

2012 年労使関係法

(翻訳: 有年孝将 大阪大学大学院)

労働組合の結成に関わる法律の統合及び合理化、イスラマバード首都圏及び、州を超えた施設及び産業における使用者と労働者の関係の向上のための法律

第 1 章 序文

第 1 条【略称、範囲、適用及び施行】

- (1) この法律は、2012 年パキスタン労使関係法と称する。
- (2) この法律は、第 3 項を条件として、この法律はパキスタン全土に及ぶ。
- (3) この法律は、イスラマバード首都圏 (Islamabad Capital Territory) 又は複数の州において事業を営む、施設又は産業で働くすべての者に適用される。ただし、次に掲げる者は除く。
 - (a) 警察、パキスタンの軍事施設、連邦政府により管理される兵器工場 (Ordnance Factory) を含む、パキスタンの軍と密接に関わりのある事業や軍事施設において使用される者
 - (b) 労働者として使用される者を除く、州の行政機関で使用される者
 - (c) パキスタン国際航空 (Pakistan International Airlines Corporation) の警備職員又は、連邦政府が公共の利益又は航空会社の警備に関して、官報の告示により、連邦政府が特に明示する、同社の施設で V 等級以上の職務等級の賃金を支払われる者
 - (d) パキスタン有価証券印刷会社 (Pakistan Security Printing Corporation) 又はパキスタン証券会社 (Security Papers Limited) で使用される者
 - (e) 営利目的で経営されるものを除く、病人、虚弱者若しくは精神的に健康でない者の治療及び介護のための施設又は介護で使用される者
- (4) この法律は、直ちに施行される。

第 2 条【定義】

この法律において、その目的又は文脈と矛盾する場合を除くほか、

- (i) 「仲裁人 (arbitrator)」とは、第 40 条において規定される者をいう。
- (ii) 「裁定 (award)」とは、労使紛争又はこれに関する事項についての委員会又は仲裁人の決定をいい、仮裁定も含む。

- (iii) 「法廷 (Bench)」及び「大法廷 (Bench)」とは、委員会の法廷及び大法廷をいう。
- (iv) 一団の施設、施設や産業における「団体交渉代表 (collective bargaining agent)」とは、第 19 条における労働組合で、団体交渉に関する施設又は産業の労働者の代表をいう。
- (v) 「団体交渉単位 (collective bargaining unit)」とは、同種の産業の施設の一つ以上における同一使用者に使用されている、その雇用の期間及び条件が同時に団体交渉の目的である労働者又は労働者集団をいう。
- (vi) 「委員会 (commission)」とは、第 53 条以下で設置される労使関係委員会をいう。
- (vii) 「調停手続 (conciliation)」とは、調停員のもとで行われるあらゆる手続をいう。
- (viii) 「調停員 (conciliator)」とは、第 36 条以下で規定される者をいう。
- (ix) 施設に関する「使用者 (employer)」とは、労働契約に基づき施設において労働者を使用する自然人又は社団 (法人であるか否かを問わない。) をいい、次に掲げるものを含む。
 - (a) 上記の自然人又は社団の法定相続人、後継人又は承継人
 - (b) 施設の経営や指揮監督を担当する者
 - (c) 連邦政府の部門の機関の管理する施設については、当該機関がこのために指名した者、又はそのような指名がない場合には、当該部門の長
 - (d) 地方自治体やその代理により経営される施設の場合においては、このために選任された役員、又は役員が選任されていない場合には、当該自治体の最高経営責任者。
 - (e) その他の施設の場合には、施設の所有者及び取締役、経営者、秘書役、代理人又は役員その他の労務の管理に関わる者
- (x) 「施設 (establishment)」とは、事業や産業の経営のため、直接又は契約者を介して労働者を使用する、事務所、商店、工場、団体、事業体、会社、店舗または企業体をいい、それが同一の場所に所在するか異なる場所に所在するかを問わずイスラマバード首都圏又は複数の州に所在する部署及び支店を含み、また、第 62 条の場合を除き施設又は一段の施設で構成される団体交渉単位を含む。
- (xi) 「執行機関 (executive)」とは、いかなる名称であるかを問わず、労働組合同約により労働組合の事務を委任された社団をいう。
- (xii) 「政府 (Government)」とは、連邦政府をいう。

- (xiii) 「一団の施設の (Group of establishment)」とは、同一の使用者及び産業に属する施設をいう。
- (xiv) 「違法ロックアウト (illegal lock-out)」とは、この法律の規定に従わずに、宣言され、開始され又は継続されるロックアウトをいう。
- (xv) 「違法ストライキ (illegal strike)」とは、この法律の規定に従わずに宣言され、開始され又は継続されるストライキをいう。
- (xvi) 「労働紛争 (industrial dispute)」とは、雇用関係の存否又は雇用期間又は労働条件に関する、使用者間、使用者労働者間又は労働者間での紛争又は不和をいう。
- (xvii) 「産業 (industry)」は、イスラマバード首都圏及び複数の州における、物の製造やサービスの提供に関するすべての事業、貿易、職業、雇用又は業務を含むが、専ら慈善目的で行われるものは除く。
- (xviii) 「産業型労働組合 (industry-wise trade union)」同一の使用者の所有する一団の施設にある、複数の州に組合員がいる労働組合をいう。
- (xix) 「検査官 (inspector)」とは、この法律に基づいて選任される検査官をいう。
- (xx) 「労働裁判所 (Labour Court)」とは、州に設置された労働裁判所をいう。
- (xxi) 「ロックアウト (lock-out)」とは、就業場所の全部または一部の閉鎖、又は使用者による業務の全部若しくは一部の停止、又は使用者による労働者の雇用の継続の絶対的若しくは条件付きの拒絶であり、労使紛争に関わって生じるもの又は一定の雇用期間又は条件を受け入れさせ又は労働条件に悪影響を及ぼすことを目的とするものをいう。
- (xxii) 労働組合に関する「役員 (officer)」とは、執行機関の構成員をいう。ただし、監査人や法律顧問を含まない。
- (xxiii) 「組織 (organization)」とは、労働者又は使用者の利益を促進及び擁護するための労働者又は使用者の組織をいう。
- (xxiv) 「規定された (prescribed)」とは、規則により定められていることをいう。
- (xxv) 「公共事業 (public utility service)」とは、附則 I で示される事業をいう。
- (xxvi) 「登録労働組合 (registered trade union)」とは、この法律に基づき登録された労働組合をいう。
- (xxvii) 「登録官 (Registrar)」とは、第 4 条以下に規定される労働組合の登録官をいう。

(xxviii) 「規則 (rules)」や「規制 (regulations)」とは、この法律に基づく規則又は規制をいう。

(xxix) 「合意 (settlement)」とは、調停手続の過程で至る合意をいい、調停手続に至る又はその過程での、団体交渉代表がない場合の使用者と労働者の間の、又は団体交渉代表の間の同意を含み、その合意が書面でなされる場合には、定められた方法で当事者が署名しなければならない、その複写は政府、調停員及びその他の定められた者に送達されなければならない。

(xxx) 「ストライキ (strike)」とは、組合として行う施設における労働者の集団による業務の停止若しくは共同の拒絶、又は業務の継続若しくは雇用の受入れのために使用される者の共通認識の下で行われる拒絶をいう。

(xxxii) 「労働組合 (trade union)」とは、労働者と使用者、労働者間又は使用者間の関係を向上させること又は取引若しくは事業の運営の際の制限的労働条件を課すこと目的とする労働者又は使用者の結合体をいい、2つ以上の労働組合の連合体を含む。

(xxxiii) 「州を超えた (trans-provincial)」とは、複数の州に支店を有する施設又は一団の施設又は産業をいう。

(xxxiv) 「労働者 (worker)」及び「作業員 (workman)」とは、雇用の文言が明示されているかを問わず、直接又は契約者を介して、雇用又は報酬のため、施設又は産業において使用されている使用者の定義に当てはまらない者（管理職又は研修生としての雇用を含む）をいい、労使紛争に関するこの法律に基づく手続の適用上、その紛争について又はその結果として、解雇、又はその他の雇用からの排除がなされた者、又は解雇又は排除が紛争につながった者を含み、経営管理上の資格に基づいて雇用される者は含まれない。

第2章 労働組合の登録

第3条【労働組合と結社の自由】

この法律の規定を条件として、他の現行法の規定に関わらず、

(a) 労働者は、いかなる場合においても、国際機関を設立し、及び関連組織の規則により認められる場合には、その許可なく、自己の選択により、加入することができる。

ただし、女性も使用されている施設では、労働組合はその執行機関の中に、施設で使用されているのと等しい割合の女性を参加させなければならない。

ただし、労働者は同時に複数の労働組合の組合員となる権利を有さず、他の組合への参加と同時に、自動的にそれ以前の組合員資格が抹消される。

- (b) 使用者は、いかなる場合も、国際機関を設立する権利を有し、及び関連組織の規則により認められる場合には、その許可なく、自己の選択により、加入することができる。
- (c) 労働組合及び使用者の連合は、その代表を自由に選出し、理事会を組織し、活動を計画し、綱領の作成のため、その規約及び規則を制定することができる。
- (d) 労働者や使用者の組織は連合体の設立及び参加をする権利を有し、そのような組織又は連合体は、労働者又は使用者の組織の国際的組織及び連合体に加入する権利を有する。

第4条【労働組合の登録官】

この法律の適用上、政府は、官報の公告により、一人又は数人の共同登録官により補佐される労働組合登録官を任命する。

第5条【登録官の権限及び職務】登録官及び共同登録官は、以下の権限を有し、職務を遂行する。

- (a) この法律に基づく労働組合の登録及びそのための登録簿の管理
- (b) 申立てられた違法行為又は不当な労使慣行又はこの法律の規定の違反又は規則の規定に違反して労働組合の財産の消費を理由とした、労働組合、使用者、労働者その他の者の告訴を含む行為を求めて、委員会に対して、申立てを提出、または提出する者の任命
- (c) 施設や産業におけるいずれの労働組合に当該施設又は産業の団体交渉代表となる資格があるか否かの判断
- (d) 自身で又は書面により権限を与えられている部下により、適当と考える登録労働組合の口座や記録の検査又は労働組合の事務につき調査又は取調べをすること
- (e) その他の規定された権限及び職務

第6条【登録の申請】

すべての労働組合は、その代表者や秘書役の署名の下、この法に基づき、登録官に対し

て労働組合の登録を申請する。

ただし、一つの施設には二つ以上の労働組合がなければならない。

第7条【申請資格】

労働組合の登録の申請は、登録官に対して、以下のものを添付してなされなければならない。

- (a) 以下のことを示した書面
 - (i) 労働組合の名称及び主たる事務所の所在地
 - (ii) 組合設立日
 - (iii) 当該労働組合の役員の肩書、名前、年齢、住所及び業務
 - (iv) 支払われる組合費の総額の明細書
 - (v) 当該労働組合に関わる施設、一団の施設又は産業の名称、及び、そこで使用される総労働者数を示した書面
 - (vi) 施設、一団の施設又は産業における登録労働組合の名称と所在地、場合により当該労働組合が関係するもの。
 - (vii) 労働組合の連合体の場合においては、これを構成する組合の名称、所在地及び登録番号
- (b) 当該労働組合の組合規約の複写3通で、その労働組合の組合員が、会議の議長の署名が付された当該規約を承認する旨の決議文の複写が添付されたもの。
- (c) 代表者及び秘書役に登録の申請の権限を与える旨の当該労働組合の組合員による決議文の複写
- (d) 労働組合の連合体の場合においては、各組合が当該連合体の構成員となることについての承認の決議文

第8条【登録要件】

- (1) 労働組合は、その組合規約に以下の事由を規定しなければ、この法律に基づいて登録を受ける権利を有しない。
 - (a) 当該労働組合の名称及び所在地
 - (b) 当該労働組合結成の目的
 - (c) 当該組合の一般財源の利用目的

(d) 執行機関を構成する者の数で、規定の制限を超えず、かつ当該労働組合が設立された施設又は産業で実際に就業し又は使用されている労働者の 75 パーセントを超える者を含んでいるもの。

ただし、施設や産業で使用される者の上記労働条件は、当該執行機関の残り 25%の組合員には適用されない。

(e) 組合員が労働組合の規約で保障された利益を受ける権利を有する場合及び罰金又は没収の刑を科された場合の契約条項

(f) 労働組合の組合員の一覧及び当該労働組合の役員及び組合員による検査のための適切な施設の管理

(g) 組合規約の改正又は廃止の方法

(h) 労働組合の財源の安全な管理、年次監査、監査方法及び当該労働組合の役員及び組合員による会計帳簿の検査のための適切な施設

(i) 当該労働組合の解散の方法

(j) 労働組合全体による役員を選出の方法、及び、当選又は再選により在職することのできる、当選又は再選により在職する 2 年を超えない期間

(k) 当該労働組合の役員の不信任を表明する手続

(l) 少なくとも 3 カ月に 1 度開かれるべき執行機関の会議及び少なくとも 1 年に 1 度開かれるべき労働組合の総会会議

(2) 第 1 項の規定にかかわらず、労働者の労働組合は、以下で定める場合を除き、この法律に基づき登録を受けることができない。

(a) すべての組合員が、当該労働組合と関わりのある産業において実際に就業し又は使用される労働者であること

(b) 施設、一団の施設又は産業に二つ以上の登録労働組合が存在する場合には、当該労働組合員の組合員が、施設、一団の施設又は産業で使用される総労働者数の 5 分の 1 を下回らない場合

第 9 条【登録】

(1) 登録の申請の受領に際し、登録官は、第 7 条及び第 8 条に適合することを確認し、7 日以内に所定の書式で登録証明書を発行しなければならない。

(2) 当該申請が拒絶され、又は登録の第 1 項の規定通り、7 日の期間内に登録証明書が発

行されなかった場合には、その判断の中で掲げられる理由により、労働組合は、登録官に当該労働組合を登録及び登録証の交付を命令し、又はその訴えを却下することのできる委員会に訴えを起すことができる。

- (3) 本法の他の規定にかかわらず、登録労働組合の組合規約の変更やその役員の交代については、その変更の時から15日以内に、書留郵便により、当該労働組合から登録官に対して通知されなければならない。
- (4) 登録官は、この法律の規定に違反し又は労働組合規約に違反する修正又は変更を拒絶することができる。
- (5) 第4項の規定を条件として、労働組合の連合体の構成員たる組合の加入又は脱退は、登録官に対して、加入又は脱退の日から15日以内に、当該連合体が書留郵便により通知しなければならない。
- (6) 労働組合の役員の交代に関して紛争がある場合又は第4項に基づく登録官の拒絶により労働組合の権利が侵害される場合には、登録官は、紛争の存在の確認後、その管理の下で、新たに選出をすることができる。

第10条【登録証明書】

登録官は、第9条の労働組合の登録の場合には、規定の書式の登録証明書を発行しなければならないが、これは当該労働組合がこの法律に基づき正式に登録されたことを証明する確定的証拠である。

第11条【登録の抹消】

- (1) 本条の他の規定を条件として、次に掲げる場合には、登録官は労働組合の登録を抹消することができる。
 - (a) この法律の規定や規則のいずれかに違反した場合、又は違反して登録がなされていた場合
 - (b) 抹消を申請し又は存在しなくなった場合
 - (c) 詐欺行為や虚偽の内容の申請により登録を受けた場合
 - (d) 得票数が団体交渉代表の決定の選挙での投票総数の10%未満であった場合、又は当該選挙において異議を申し立てた者がいなかった場合。
 - (e) 登録官に対し、この法律又は規則により必要とされる年次報告書が提出されなかつ

た場合

- (f) その組合規則の規定のいずれかに違反している場合
 - (g) その規則中にこの法律または組合員規則と矛盾する規定を設けた場合
- (2) 登録官が労働組合の登録を抹消すべきと判断する場合には、委員会に対して、登録の抹消の許可を求める申請をしなければならない。
 - (3) 登録官は、委員会からの許可の受領の日から7日以内に労働組合の登録の抹消をしなければならない。
 - (4) 委員会への申請の日までの3か月の間に不公平な労使慣行がなされていない場合には、労働組合の登録は、第1項第d号に挙げられる理由により抹消することはできない。
 - (5) 第18条の規定に基づき、構成員であること若しくはこれに選任され又は登録労働組合の役員である資格を有しない者が登録労働組合の役員として選出された場合には、当該労働組合の登録は、この点に関する登録官の書面による申立てに際し、委員会が支持したそう場合には、抹消される。
 - (6) 登録官が適当と考える調査をした後、当該労働組合が解散又は消滅したと明らかになった場合には、登録官は労働組合の登録を抹消しなければならない。

第12条【登録官の命令・決定等に対する不服申立て】

労働組合、その組合員又は役員は、委員会までの30日間に、登録官の行った命令、決定及び手続に対して不服を申し立てることができる。

第13条【登録労働組合の合併】

- (1) 各登録労働組合はその登録された名称において統合体となり、継続的に存続し、組合印を所有し、法律行為及び動産及び不動産を問わない財産の取得、所有及び譲渡の権利を有し、その名において訴え又は訴えられることができる。
- (2) 1860年団体登録法、1925年協同組合法及び1984年会社法は、登録労働組合には適用されず、これらの法律に基づく労働組合の登録は無効である。

第14条【連合体である労働組合の登録】

- (1) 2つ以上の登録労働組合は、各々の総会で決議した場合には、連合化に関する契約書を作成することにより連合体を結成することができ、(複数の州にまたがる)4以上の登

録労働組合の場合には、連合体を構成し、登録官に対して連合体の登録を申請することができる。

ただし、労働者の労働組合は使用者の労働組合で構成される連合体に加入することができず、使用者の労働組合は労働者の労働組合で構成される連合体に加入することができない。

- (2) 第1項にいう連合化に関する契約書は、連合化された労働組合の踏むべき手続及び連合体及び連合化された労働組合の権利及び責任を殊更に規定しなければならない。
- (3) 労働組合の連合体の登録の申請は、連合体を構成するすべての労働組合の代表者又はその労働組合から個別の委任を受けた役員による署名、及び、第1項で規定された連合化の契約書の複写を3通添付しなければならない。
- (4) 労働組合の連合体は同一又は類似の名称をもって結成及び登録をすることができない。
- (5) 第1項、第2項、第3項及び第4項規定の適用を条件として、この法律の規定は、労働組合に適用されるのと同様に、直接又は必要な修正を加えて、労働組合の連合体にも適用される。

第15条【登録労働組合の登録の継続】

登録労働組合は以下に規定された条件に適合しなければならない。

- (a) 各組合員の納めた組合費の細目を示した組合員名簿
- (b) 収入及び支出を示した会計帳簿
- (c) 会議の成り行きを記録した議事録

第16条【報告書】

- (1) 規定の日又はそれまでに、毎年一度登録官に対し、12月31日に終わる年度の間の各登録労働組合の収支及び、12月31日に存在する当該労働組合の資産および負債についての全体計算書で、法定の手続により検査されたものが送付されなければならない。
- (2) 全体計算書は、全体計算書の言及す年度中に労働組合が変更した役員を記載した報告書、支払われた組合費の総額の報告書及び、登録官に送付される日における最新の組合規約の複写と共に、登録官に対して通知されなければならない。
- (3) 登録労働組合の組合規約の変更及び組合規約の規定に影響のある総会決議の複写は、当該変更又は議決がなされた日から15日以内に登録官に対して通知されなければならない。

ない。

- (4) 登録労働組合が連合体の構成員である場合は、年次報告書には当該連合体の名称が記載されていないなければならない。
- (5) 登録官は報告書を監査し、承認の証明を発行しなければならない。支出額の報告書に誤りがあることが明らかになった場合には、登録官は委員会に対して当該組合の抹消手続開始の申立てをしなければならない。

第 17 条【登録申請中の労働組合の役員の移転】

上記登録官の許可がある場合を除き、役員又は労働組合の組合員は、労働組合の登録の申請中、登録官により移転され、解雇され又は懲戒することができない。ただし、当該組合が使用者に対し書面でその役員と組合員の名前を通知した場合を除く。

第 18 条【労働組合の役員又は組合員の資格の剥奪】

労働組合の組合規約の規定にもかかわらず、1860 年パキスタン刑法における非道徳的行為を含む違法行為により有罪判決を受け、2 年以上の懲役を宣告された者は、その宣告の満了から 5 年を経過しない場合には、労働組合の役員として選出され又は役員となる資格を有しない。

第 3 章 団体交渉代表

第 19 条【団体交渉代表】

- (1) 一つの施設や一団の施設に登録された労働組合が一つしか存在しない場合であって、施設や一団の施設で使用される総労働者数の 3 分の 1 を下回らない場合には、当該労働組合は、この点についてなされた申請に際し、法定の方法で、登録官により、当該施設又は一団の施設の団体交渉代表として認証される。
- (2) 一つの施設や一団の施設において登録労働組合が複数存在する場合には、登録官は、施設又は一団の施設に登録労働組合による申立てにより、当該申立てから 15 日以内に、いずれの労働組合を当該施設又は一団の団体交渉代表とするかを決定する秘密帳票を実施しなければならない。

ただし、複数の町に支部を有する大きな施設の場合については、登録官は申請の作成日から三十日以内に秘密投票をすることができる。

ただし、登録官は、本項に基づく申請を審理する際には、当該申請がそのような工場で使用される労働者数が1年の中で最多となる月になされたものでない限り、施設又は一団の施設が、1934年工場法第4条にいう季節工場により構成され又はこれを含むことを考慮することができない。

(3) 第2項に基づく項に基づく申請の受領に際し、登録官は、書面の通知により、当該申請に関わる施設又は一団の施設における登録労働組合に対して、以下に掲げる事項を要請することができる。

(a) 施設又は一団における団体交渉代表を決定するために開かれる秘密投票において対立候補となる意思があるかを通知すること。

(b) 登録官が必要と考える場合において、各組合員の家柄、年齢、仕事における部門又部署、組合員番号及び組合員となった日を記載した組合員の一覧提出すること、そして労働組合の連合体の場合には、関連する労働組合の一覧で、各々の組合の組合員に関する上記事項を示した一覧を添付したものを、通知に記載された期間内に登録官に提出すること。

(4) 使用者は、以下に掲げる行為を行わなければならない。

(a) 登録官が必要とする場合には、当該施設で使用されている期間が3カ月未満の者を除く、当該施設で使用される者の一覧で、各々の労働者の家柄、年齢、部門又部署、就業場所、組合員番号及びその施設での雇用の日を記載したものの提出

(b) 登録官が必要とする場合には、使用者及び労働組合により提出された一覧の審査のための施設を提供すること

ただし、1934年工場法第4条の意味する季節工場で使用される労働者の場合の第a号における3カ月の期間の計算においては、当該季節の間に工場で使用された期間を考慮しなければならない。

(5) 登録官は、労働組合が提出した一覧の審査の後、第4項により算出される雇用期間が3カ月を下回らず、対立する労働組合の組合員である労働者の名前を含む投票者の一覧を用意しなければならない、少なくとも投票日前の4日前には用意した投票者の一覧の認証謄本を対立労働組合の各々に送らなければならない。

(6) 対立する労働組合の組合員であり、第5項に基づき作成される投票者の一覧に名前が記載される労働者は団体交渉代表の決定のための選挙で投票する権利を有する。

(7) 使用者はその施設内にある、登録官が選挙の管理のために必要とし得る、選挙の実費

を含むすべての設備を提供しなければならないが、投票を妨害し又は投票に影響を与える行為を行ってはならない。

- (8) 何人も、投票場から半径 50 メートル以内において選挙活動を行うことはできない。
- (9) 団体交渉代表を決定するための秘密投票を実施するため、登録官は以下に掲げることをしなければならない。
 - (a) 投票日を設定し、これを対立する労働組合及び使用者の双方に対して通知すること
 - (b) 投票日に、その目的で、対立する労働組合の代表の前で施錠された、投票用紙を入れる投票箱を選挙場に設置すること
 - (c) 対立労働組合の代表が出席する投票場で選挙を管理すること
 - (d) 投票の締切りの後、対立労働組合の代表が出席していた場合にはその面前で、投票箱を開け、票を数えること
 - (e) 開票の終了後、最も多くの票を獲得した労働組合が団体交渉代表であるという証明をすることただし、得票数が投票者の一覧において、当該施設又は一団の施設で使用されていると記載されている労働者の投票総数の 3 分の 1 に満たない場合には、いずれの労働組合も当該施設又は一団の施設のための団体交渉代表となる資格を有しない。

ただし、いずれの労働組合も最初の投票で上記の票数を得られなかった場合には、最初の投票で得票数の多い順に 2 つの労働組合の間で 2 回目の投票が行われ、2 回目の投票でより多くの票を獲得した労働組合が団体交渉代表となる権利を有する。

ただし、最も多くの票を獲得した労働組合が複数あり、その獲得した投票数が等しい場合には、そのうちの 1 つのみが最も多くの票を獲得するまで、それらの組合の間でさらに選挙が行われる。
- (10) 第 3 項第 a 号に基づいて秘密投票で対立候補となる意思を有する労働組合がない場合には、登録官は第 2 項に基づく申請を行った労働組合が、2 年間団体交渉代表となることを認証しなければならない。
- (11) 登録労働組合が第 9 項第 e 号及び第 10 号に基づき、施設又は一団の施設の団体交渉代表であると認証された場合には、当該認証の日から 2 年の期間の間は、その期間の満了前に登録労働組合の登録が抹消された場合を除き、施設又は一団の施設の団体交渉代表の決定を申請することができない。

ただし、組合員が 5000 人以上であり、複数の州に存在する労働組合については、当該

2年の期間を3年に延長することができる。

- (12) 登録官は、書面により、本条で規定される登録官の職務の全部または一部を、役員に委任することができる。
- (13) 第2項に基づく申請が登録官に対してなされた後、使用者、登録官の許可がある場合を除き、対立労働組合の役員である労働者を配転又は解雇することができない。

第20条【団体交渉代表の職務】

- (1) 施設又は一団の施設に関わる団体交渉代表は、以下に掲げる権利を有する。
 - (a) この法律を除く他の法律により保障された権利の強制に関する問題又は裁定若しくは合意を除く、雇用関係の存否、雇用期間又は労働条件に関する使用者との団体交渉を請け負うこと
 - (b) この法律に基づき、訴訟手続やいかなる事項においても、労働者の全部または一部の代理をすること
 - (c) この法律の規定に従ったストライキを通知し又は宣言すること
 - (d) 福祉施設又は準備基金、及び1968年企業利益（労働参加）法に基づいて設立された労働者参加基金の理事会において労働者の代表を任命すること。
- (2) 団体交渉代表は、自身の地位に影響を及ぼすことなく、この法律に基づく訴訟手続で、自身又は自身がメンバーである労働組合の連合体が当事者となっているものにつき、第三者を当事者として参加させることができる。

第21条【団体交渉代表の認証中の職務の遂行】

この法律に基づき団体交渉代表により遂行されるべき又は団体交渉代表に授与された行為又は職務は、この法律の規定に基づいて団体交渉代表が認証されるまで、使用者により承認された登録労働組合により遂行される。

第22条【チェックオフ】

- (1) 団体交渉代表が要請する場合には、使用者は当該労働組合により備え付けられた要求書の中に記載された個人の明示した、労働組合の財源のための組合費の金額を、労働者の賃金から控除する。
- (2) 第1項に基づき控除を行う使用者は、当該控除が行われた期間の終了時から十五日以

内に、当該控除のあった者の労働組合の口座に、控除した全額を振り込まなければならない。

- (3) 団体交渉代表はパキスタン国立銀行の支店又はパキスタンの州立銀行により AAA と信用評価されている指定銀行又は郵便貯金銀行において、使用者が第 1 項に基づいて賃金から控除した全額を預金している口座を管理しなければならない。
- (4) 使用者は、団体交渉代表に対し、その組合員の賃金の控除が、第 1 項に従ってなされているかを把握するために、その設備を提供しなければならない。

第 4 章 労働者の参加

第 23 条【組合代表委員】

- (1) 25 人以上の労働者が使用されている工場や施設において、職場代表委員は、当該工場や施設の作業場、部門又は部署の労働者から、以下の方法により決定される。
 - (a) 当該工場や施設に団体交渉代表がいる場合には、これにより選任される。
 - (b) 当該工場や施設に団体交渉代表がいる場合には、法定の方式で開かれる秘密投票により選出される。
- (2) 使用者は、第 1 項に基づく投票の実施に必要な場合には当該工場や施設におけるあらゆる設備を提供しなければならないが、投票を妨害し又は投票に影響を与える行為を行ってはならない。
- (3) 組合代表委員はその選出又は選任の日から 1 年間在職する。
- (4) 組合代表委員の選出に関して生じる紛争は登録官に付託され、その決定は当該紛争のすべての当事者を確定的に拘束する。

第 24 条【組合代表委員の職務】

組合代表委員は労働者と使用者の間の媒介者として行動し、物理的労働条件の取決め及び選出された作業場、部門又は部署における製造作業の向上を補助し、労働者の職務に関する問題又は第 33 条第 1 項で規定される労働者の個人的問題の合意に助力しなければならない。

第 25 条【労使協議会】

- (1) 50 人以上の労働者が使用され又は過去 12 カ月のいずれかの日に使用されていた工場

や施設においては、使用者は法定の方式で、使用者の代表と労働者の代表により構成される労使協議会を設置しなければならない。当該労使協議会における労働者の代表の数は使用者の代表の数を下回ってはならない。

- (2) 労働組合が1つ以上ある工場や施設の場合には、団体交渉代表が労使協議会における労働者の代表を選任しなければならない。

ただし、団体交渉代表が存在しない場合には、労使協議会における労働者の代表は労使協議会が設置される工場や施設に就業する労働者の中から、法定の方式により選出されなければならない。

第26条【労使協議会の職務】

労働協議会の職務は、被用者と雇用者間の良好な関係の確保及び維持のための措置を講ずることであり、特に以下に掲げるものである。

- (a) 使用者労働者間における持続的共感の維持や理解に努めること
- (b) 双方向的交渉により紛争の合意を促進すること
- (c) 労働者の雇用の保障及び労働における安全、健康及び職務満足度の労働条件を向上させること
- (d) 工場又は施設における良く調和的な労働条件を促進する措置を講ずること、秘書業務や会計処理について労働者の子どもに職業訓練や教育の施設を適用すること、及び工場や施設の部署における業務への専念の促進
- (e) 労使関係の向上を目指して、共通の利益となるその他の問題について議論すること

第27条【労働者の経営参加】

- (1) 50人以上の労働者を使用する工場又は施設においては、50パーセントを限度として当該工場又は施設の経営に参加する労働者の代表が選出され又は選任されなければならない。

ただし、当該工場又は施設の経営に参加する労働者の代表を少なくとも1人選出又は選任しなければならない。

ただし、当該工場又は施設の経営における労働者の代表者数を決定するため、2分の1以上の端数は1つとみなされ、それ未満の場合には考慮されない。

- (2) 労働者の代表は、同一の工場又は施設において使用される労働者でなければならない、

以下の方法により選任又は選出されなければならない。

- (a) 工場又は施設に団体交渉代表がいる場合には、それにより選任されなければならない。
 - (b) 工場又は施設に団体交渉代表がいない場合には、その工場又は施設で使用されるすべての労働者による秘密投票で過半数の投票を受けなければならない。
- (3) 労働者の代表は、その選出又は選任の日から2年の間在職する。
- (4) 労働者の代表は、法定の規定により設置される運営委員会の会議に参加しなければならない。工場又は施設に経営に関するあらゆる問題は、商業的・財政的取引を除き、その会議において議論され得る。
- (5) 経営者は、労働者の代表からの書面による意見なしに、以下に掲げる問題について決定を下すことはできない。
- (a) 労働者の昇進や懲戒についての職務規定や方針の作成
 - (b) 工場や施設での物理的労働条件の変更
 - (c) 労働者の社内研修
 - (d) 労働者の休暇及び福利厚生
 - (e) 労働時間及び休憩の制限
 - (f) 休暇計画の準備
 - (g) 工場又は施設における労働者の指揮命令に関する問題
- (6) 労働者の代表は、自らの裁量で、第5項で規定された問題に関して書面の助言をすることができ、その場合においては、経営陣はその当該助言の利点について議論するため、の受領から2週間以内に会議を招集しなければならない。
- (7) 経営陣は、第5項及び第6項に基づく助言の受領から2週間以内に、労働者の代表に対して返答をしなければならない。その助言が工場又は施設の当該経営陣の最も高い地位にある者による場合でない限り、当該助言を拒絶することはできない。
- (8) 労働者の代表の助言が当該工場又は施設の経営者により拒絶された場合、その事項は、助言の拒絶から十五日以内に、団体交渉代表により、労使協議会の双方向的交渉において取り上げられなければならない。さらに第35条の規定は使用者と団体交渉代表の意見が通知される労使紛争の合意に適用されるのと同様に、同条第1項の労働協議会にも適用される。

第 28 条【労使合同管理委員会】

- (1) 工場又は施設を所有又は経営するすべての工場、そして所有又は経営がされていない工場又は施設で 50 人以上を使用している場合には経営陣は、定められた方法により、労働者の参加が 30 パーセントの範囲でなければならない労使合同管理委員会を設置しなければならない。
- (2) 労使合同管理委員会では、使用者の代表は理事又は上級幹部でなければならない、労働者の代表はその工場又は施設で使用される者でなければならない。
- (3) 労使合同管理委員会は以下に掲げる事項を管理しなければならない。
 - (a) 製品、生産力及び作業効率の向上
 - (b) 職務内容や出来高賃金の決定
 - (c) 労働者の計画的再編成又は移転
 - (d) 賃金規定の作成及び新たな賃金体系の導入
 - (e) 労働者の福利厚生に関する法律の及ばない、契約者を解して使用される労働者への最低限の施設の提供
- (4) 労使合同管理委員会は、その会社、工場又は施設での業務についての必要な情報をその経営陣に対して求めることができ、経営陣は求められた情報を提供しなければならない。
- (5) 労使合同管理委員会は規定された期間ごとに会議を開かななければならない。
- (6) 労働者の代表は 法律で規定された期間在職する。
- (7) 本条においては、
 - (a) 「会社 (company)」は、1984 年会社法におけるのと同じの意味である。
 - (b) 「経営陣 (management)」とは、使用者をいう。
- (8) 労働組合が一つ以上ある工場又は施設の場合においては、団体交渉代表が労使合同管理委員会での労働者の代表を選任しなければならない。

ただし、団体交渉代表が存在しない場合には、労使合同管理委員会の労働者の代表は、法定の方式により、当該労使合同管理委員会が設置されている工場又は施設で就業する労働者から選出されなければならない。

第 29 条【検査官】

1934 年工場法第 10 条で規定される検査人や官報の告示により指定されるこの法律に基

づき定められた調停員でない者は、割り当てられた地域制限の中で、法律の規定に従っていることを保障する検査官である。

第 30 条【検査官の職務】

- (1) 検査官は以下に掲げる行為をすることができる。
 - (a) 職務の遂行上必要があると考える場合には、都合の良い時間に事業所に立ち入り、第 27 条及び第 28 条の規定に関する登録及び文書を検査し、直ちに何人の証拠をも持ち去り、及び検査の権限を行使することができる。
 - (b) 職務の遂行上必要と考える場合には、情報をその経営陣に対して求めることができ、経営陣は求められた情報を、検査人が指定した期間内に提供しなければならない。
 - (c) この法律に基づき罰することのできる違法行為を裁判する権利を有する登録官に対して、書面の報告書を作成すること。
- (2) 検査官は、1986 年パキスタン刑法第 21 条の意味における公務員とみなされる。

第 5 章 不当な労使慣行

第 31 条【使用者側における不当な労使慣行】

- (1) 使用者又は使用者の労働組合及びそのいずれかの代理人である者は、以下に掲げる行為を行うことができない。
 - (a) 労働契約の当事者が、労働組合に加入する労働組合の組合員としての地位を継続する権利を制限する目的で、労働契約の条件を強要すること。
 - (b) 労働組合の組合員又は役員であること又はその地位にないことを理由として、雇用又は雇用の継続を拒絶すること。
 - (c) 労働組合の組合員又は役員であること又はないことを理由として、雇用、昇進、労働条件及び職場環境に関して、差別的待遇をすること。
 - (d) 以下に掲げる理由により雇用関係について、解雇若しくは配転、又は解雇若しくは配転するおそれがあること、又は怪我を負わせ若しくはそのおそれがあること。
 - (i) 当該労働者が、労働組合の組合員又は役員であり、又はそうなることを提案し、又は他の者にそうなるよう説得しようとしていること。
 - (ii) 労働組合の宣伝、結成又は活動への参加
 - (e) その者又は第三者に利益を与え又はその申込みにより、労働組合の組合員又は役員

にならないこと又はこの地位を退くよう勧めること。

- (f) 脅迫、抑圧、重圧、おどし、一定の場所への監禁、身体への傷害、水道、電力及び電話の設備の断絶その他の方法により、団体交渉代表のいずれかの役員に対し、強制的に合意に至らせ又は至らせようとする事。
 - (g) 団体交渉代表の決定の投票を妨害し又は何らかの方法により影響を及ぼす事。
 - (h) 第 41 条に基づくストライキの予告通知の期間又は、労務の中止が機械や設備に深刻な被害を与えると確信した調停員が、損害が発生するおそれのある部門で、限られた数の労働者の一時的雇用を許可した場合を除き、合法的ストライキが生じている間に、新たな労働者を採用すること。
 - (i) 1968 年商工業（就業規則）法の就業規則 11 条の A に違反して施設のすべてを閉鎖すること
 - (j) 違法ロックアウトを、開始、継続、これに参加又は資金を消費若しくは提供するよう他人を唆し、又はその他の促進又は補助にあたる行為をすること。
- (2) 第 1 項のいかなる内容も、経営者の地位への任命又は昇進に際し、その者が労働者の労働組合の組合員又は役員でなくなり、及びその地位を失うことを使用者に要求させるものではない。

第 32 条【労働者側における不当な労使慣行】

- (1) 労働者又はその他の者又は労働者の労働組合は、いかに掲げる行為をすることができない。
- (a) 労働者に対し、労働時間中に労働組合に加入し又は加入しないよう説得すること
 - (b) 労働組合の組合員又は役員となり又はなることを辞めさせ、又はその地位の継続又はこの地位を退くよう強要すること
 - (c) その者又は第三者に利益を与え又はその申込みにより、労働組合の組合員又は役員にならないこと又はこの地位を退くよう勧めること
 - (d) 脅迫、抑圧、重圧、おどし、一定の場所への監禁、身体への傷害、水道、電力及び電話の設備の断絶その他の方法により、使用者に対し、強制的に合意に至らせ又は至らせようとする事
 - (e) 違法ストライキ又は怠業を、開始、継続、これに参加又は資金を消費若しくは提供するよう他人を唆し、又はその他の促進又は補助にあたる行為をすること。

- (2) 労働組合にとって、不当な影響を与えること、脅迫、なりすまし又は執行機関若しくは代表として行為する者を介する贈賄により、第 19 条に従って行われる投票を妨害する行為は不当な労使慣行にあたる。

第 6 章 紛争の合意

第 33 条【個人的不服の救済】

- (1) 労働者は、現在有効な法律または裁定若しくは合意により保障されている権利に関する不服を、当該不服の原因が生じた時から 90 日以内に、自身で又は組合代表委員若しくは団体交渉代表を通じて、書面で使用者に通告することができる。
- (2) 労働者が自身の不服を使用者に通知した場合には、使用者は当該通知の受領から 15 日以内に、労働者に対してその判断を書面で通知しなければならない。
- (3) 労働者が、組合代表委員又は団体交渉代表を通じて、自身の不服を使用者に通知した場合には、使用者は当該不服の受領から 7 日以内に、組合代表委員又は団体交渉代表に対してその判断を書面で通知しなければならない。
- (4) 使用者が第 2 項又は第 3 項に規定された期間内に判断の通知をしなかった場合又は労働者がその判断に満足しなかった場合には、労働者若しくは組合代表委員は団体交渉代表又は委員会へ又は団体交渉代表は委員会へ、その問題を持ち込むことができ、委員会に持ち込まれた場合には、その日から 7 日以内に決定をしなければならない。
- ただし、当該問題を委員会へ持ち込むことを希望する労働者は、使用者からの通知のあった日又は第 2 項若しくは第 3 項に規定された期間の満了から 6 日以内に、委員会へ持ちこまなければならない。
- (5) 第 4 項に基づき不服に対して裁定又は決定をする場合には、委員会は当該事案におけるすべての事実を調査しその事案の状況の下で政党かつ適切な命令を発しなければならない。
- (6) 委員会による第 4 項に基づく決定又は第 5 項に基づく命令又はこれらの決定若しくは命令に対する不服申立てに対する決定が、7 日以内又は当該命令若しくは決定に明示された期間内に実行されず又は従われなかった場合には、違反者を、1 年以下の懲役若しくは 75000 ルピー以下の罰金に処し、又はこれを併科する。
- (7) 以下に掲げる書面による不服がある場合を除き、何人も第 6 項に基づき起訴されない。

- (a) 労働者に有利な命令又は決定が、そこに記載された期間内に実行されない場合の、その労働者
 - (b) 命令又は決定が承認されていない場合の、委員会によるもの
- (8) 本条の適用上、共通の原因から生じた共通の不服を有する労働者は、委員会に対して共同申請することができる。
- (9) いかなる団体交渉代表又は使用者も、法律又は裁定若しくは合意により保障又は確保された権利の執行を委員会に申し立てることができる。
- (10) 労働者の不服の事後審査のため、イスラマバード首都圏に、労働者、使用者及び政府からの3人以上で構成する三者協議会を設置しなければならない。
- ただし、労働者及び使用者の代表は、官報で告示された労働組合及び使用者の組織の中から協議を経て政府により選任されなければならない。

第34条【労使紛争の発生】

- (1) 労使紛争は、団体交渉代表又は使用者により法定の方式で生じた場合を除き、存在するものとみなしてはならない。
- (2) この法律の他の規定にかかわらず、労働組合又は連合体の連合体は、それが団体交渉代表はである場合には、その連合体が代表する施設のすべての使用者又は労働者に効力が及ぶ労使紛争をすることができ、委員会の決定はその使用者及び労働者を拘束する。
- (3) 団体交渉代表は、あらゆる問題に関する委員会の決定が有効である場合には、当該問題に関する要求をする権利を有する。

第35条【不和及び紛争に関する交渉】

- (1) もし使用者又は団体交渉代表に労使紛争が生じ又は生じそうであることが発覚した場合には、使用者又は団体交渉代表は自身の意見を書面で、労使協議会又はその他の当事者に通知し、その意見が労使協議会に通知される場合には、当該通知の複写は他の当事者にも送付されなければならない。
- (2) 第1項の規定に基づく通知の受領に際し、これを受領した労使協議会又は他の当事者は、通知の受領から10日の期間及び当事者が合意したそれ以上の期間以内に、双方向的交渉により紛争の合意に努めなければならない。そして、当事者が合意に至った場合には、合意の調書が書面で記録され両当事者が署名をし、その複写を調停員及び第2条第xxx

号に規定された執行機関に送付しなければならない。

- (3) 使用者及び団体交渉代表の間で合意に至らなかった場合、又は使用者又は団体交渉代表の意見が第1項に基づいて労使協議会に通知された場合に労使協議会において双方向的交渉がなされなかった場合には、使用者又は団体交渉代表は、第2項で規定される期間の終了から7日以内に、この法律の規定に従って、ロックアウト又はストライキの予告通知を紛争の相手方当事者に送ることができる。

第36条【検査官】

委員会は、必要と考える数の者を、この法律に基づく検査官に任命することができる。

第37条【ストライキ又はロックアウトの予告通知後の検査】

労使紛争の当事者が第35条第3項に基づき、ストライキ又はロックアウトの予告通知を発した後は、その通知の送達と同時に、その複写を検査官と委員会に送達しなければならない。

第38条【検査官の面前における手続】

- (1) 検査官は15日以内に、合意を目的として、紛争の当事者の会議を開かなければならない。
- (2) 当該紛争の当事者は、検査官の面前において、当事者により選任され交渉の権限を与えられた者が代理し、当事者に対する拘束力のある合意をしなければならない。
ただし、仮に検査官が、その開いた会議に当該紛争に関わる使用者や労働組合の役員
の立会が必要だと考える場合には、立会の必要な使用者又は役員に、書面により場所、
日付、時間を記載した書面で通知をういなければならない。当該使用者や労働組合の
役員は、当該通知に従う義務を負う。
- (3) 検査官はその面前の紛争に関して、規定された職務を遂行しなければならない。紛争の
両当事者に対して紛争の平和的合意を促す検査官の意見であり、当事者の要求である譲
歩又は修正を提案しなければならない。
- (4) その紛争やそれに関するあらゆる問題が、検査官の面前における手続の過程で合意に
至った場合には、検査官は紛争の当事者が署名した合意の調書と共に、委員会に対して
報告書を送付しなければならない。

- (5) ストライキ又はロックアウトの通知の期間内に合意に至らなかった場合には、調停手続が当事者が合意した追加的期間であれば継続することができる。

第 39 条【手続の開始及び終結】

- (1) 調停手続は、第 35 条第 3 項に基づき、調停員がストライキ又はロックアウトの予告通知を受領した日に開始したものとみなす。
- (2) 調停手続は以下に掲げる場合に終結したものとみなす。
- (a) 解決に至った場合には、紛争の当事者が合意調書に署名をした日
 - (b) 合意に至らなかった場合には
 - (i) 第 40 条に基づいて紛争が仲裁人に付託された場合には、仲裁人が裁定を下した日
 - (ii) ストライキやロックアウトの通知の期間が終了した日
- (3) 委員会の面前での手続が開始されたと考えられる場合
- (a) 労使紛争に関する場合においては、第 42 条又は第 60 条に基づく申請がなされた日又はそれが第 42 条又は第 60 条に基づいて連邦政府により委員会に付託された日
 - (b) その他の問題の場合においては、それが委員会に付託された日
- (4) 第 42 条又は第 45 条にいう紛争又は第 34 条第 2 項に基づき生じた紛争に関する委員会の面前での手続は、付託がなされた日又は紛争がそれ以前に生じていた場合には、その日に開始したものとみなす。
- (5) 委員会の面前における手続は、第 42 条第 5 項に基づき決定が送付された日に終結したものとみなす。

第 40 条【仲裁】

- (1) 調停が不成立となった場合、調停員は当事者に事件を仲裁人に付託することを促さなければならない。当事者が合意した場合には、当事者の合意した仲裁人の参考とするため、当事者は書面により共通の要求を作成しなければならない。
- (2) 第 1 項に基づき紛争を付託される仲裁人は、委員会が管理する委員名簿に登載された者、その他当事者が合意した者でなければならない。
- (3) 仲裁人は、第 1 項に基づき紛争が送付された日から 30 日以内又はそれを超える紛争の当事者が同意した期間に裁定を下さなければならない。

- (4) 裁定が下された後には、その複写を当事者及び、官報の発行のため政府にも送付しなければならない。
- (5) 仲裁人による裁定は最終審であり、これに対する不服申立ては認められない。
- (6) 裁定は、仲裁人が修正しない限り、2年を超えない期間は有効である。

第7章 ストライキ及びロックアウト

第41条【ストライキ又はロックアウトの予告通知】

第35条第3項に基づくロックアウト又はストライキの予告通知の期間は、14日間である。

第42条【ストライキ及びロックアウト】

- (1) 調停手続の間に合意が到達せず、かつ、紛争当事者が第40条に基づく付託に同意しなかった場合には、第41条の通知の期間の満了の時又は調停が不成立に終わった旨の調停員による宣言の時若しくはその後、労働者はストライキを行い、又は使用者はロックアウトを宣言することができる。
- (2) 紛争を生じさせた当事者は、ストライキ又はロックアウトの開始前後を問わず、委員会に裁定を申し立てることができる。
- (3) ストライキ又はロックアウトが30日以上継続した場合、政府は書面による命令をもって、ストライキ又はロックアウトを禁じることができる。

ただし、委員会による裁定や決定が可能な紛争に関するストライキ又はロックアウトに関しては、ストライキ又はロックアウトの継続が共同体に深刻な被害をもたらし又は国益を害することが明らかになった場合には、政府は、30日間の終了を待たずに、書面による命令をもって、ストライキ又はロックアウトを禁止することができる。
- (4) 政府がストライキ又はロックアウトを禁止した場合には、直ちに当該紛争が委員会に付託される。
- (5) 委員会は、両当事者に聴聞の機会を与えた後、紛争の付託の日から30日を超えない期間に、可能な限り速やかに適切な命令を下さなければならない。

ただし、委員会は紛争に関するいかなる問題に関して、仮の命令を下すこともできる。
ただし、委員会による命令の遅滞は、命令の効果に対して影響を及ぼさない。
- (6) 委員会の裁定は、裁定で明示される2年を超えない期間存続する。

第 43 条【違法ストライキ及び違法ロックアウト】

- (1) ストライキ又はロックアウトは、以下に掲げる場合には違法となる。
 - (a) ストライキ若しくはロックアウトの予告通知が法定の方式により、紛争の相手方当事者に通知されることなく、又はストライキ若しくはロックアウトの予告通知に記載された日以前に、又は第 46 条の規定に違反して、宣言、開始又は継続された場合
 - (b) 第 34 条の規定以外の方法で生じた労使紛争の影響により宣言、開始又は継続している場合
 - (c) 第 42 条、第 45 条若しくは第 61 条の規定に基づく命令又は第 44 条第 6 項の規定に違反して継続される場合
 - (d) 合意又は裁定の対象となる問題に関する合意又は裁定が有効である期間に、宣言、開始又は継続がなされる場合
- (2) 違法ストライキの影響で宣言されたロックアウトが及び違法ロックアウトの影響により宣言されたストライキは、違法なものとする。

第 44 条【違法ストライキ及び違法ロックアウトの手続】

- (1) この法律又はほかの現行法の他の規定に拘らず、委員会の役員で副登録官以上の階級の者は、以下本条において「役員」とし、施設における違法ストライキ又は違法ロックアウトに適切な方法により取調べをし、委員会に報告する義務を負う。
- (2) 役員は、第 1 項の取調べを目的として、パキスタンの公務に従事する者による適当な補助により、違法ストライキ又は違法ロックアウトが行われていると考える理由のある施設に立ち入り、当該施設及び設備及び管理された登録簿を検査し、直ちに又はそうでなくとも、本条の目的を達するために必要と考えられる人証を収集し、及びそのような権限を行使することができる。
- (3) 役員は紛争の当事者をその事務所に呼び出し又は施設での地位を確保する権限を有し、及び委員会の面前に出頭させるため紛争の当事者を拘束する権限を有する。
- (4) 違法ストライキ又は違法ロックアウトの当事者が、本条に基づき役員又は委員会の面前に出頭する必要あるにもかかわらず、出頭しない場合、役員又は委員会は、この法律に基づき権限を有する行為を行いつつ、一方的に手続を進行することができる。
- (5) 取調べの報告書を受け取った後、委員会は、7 日を超えない日に、委員会の面前に現れた紛争に関わる使用者及び団体交渉代表又は登録労働組合に対して通知を発しなけれ

ばならない。

- (6) 委員会は、第1項に基づく報告を受けた日から10日以内、かつ報告書を検討し、その面前に出頭した当事者を審問した後、ストライキを中止し又はロックアウトを中断するよう命じることができる。
- (7) 使用者が第6項に基づく委員会の命令に違反し、委員会が、共同体に深刻な問題を引き起こし又は国益に損害を与えているロックアウトの継続がなされていることを確信した場合には、委員会は、その施設の差押え、適当と考える期間及び随時変化する期間の間の公認管財人の指名を命令することができる。
- (8) 公認管財人は、経営のための権限を行使しなければならない、事務を行い、契約を締結し、得たあらゆる金銭の支払いをし又は当該施設の事業を指揮するための必要な行為をし若しくはしないことができる。
- (9) 委員会は、公認管財人の職務を指揮及び規制する際には、1908年民事訴訟法に基づく民事裁判所の権限を行使することができる。
- (10) 労働者が第6項に基づく委員会の命令に違反した場合には、委員会はストライキをしている労働者の全員又は一部の意思に反する解雇の命令を発することができ、この法律中のいかなる矛盾する規定にも関わらず委員会が、必要と考える取調べを行った後、登録労働組合が違反をし又は違反を教唆した旨の認定を記録することができ、その認定は、当該労働組合の登録の抹消及び、当該労働組合のすべての役員が、残りの在任期間及びそれ以降の期間に当該労働組合又はその他の労働組合で在職することを禁止する効果を有する。

ただし、役立つ十分な原因が、当該解雇の命令の日から7日以内に、影響を受ける労働者により示された場合には、裁判所はその命令を事後審査することができる。

第45条【公共事業におけるストライキ又はロックアウト】

- (1) 連邦政府は、以下に掲げるものに関するストライキ又はロックアウトについては、書面による命令をもって、そのストライキ又はロックアウトの前後を問わず、当該ストライキ又はロックアウトを禁止することができる。
 - (a) 国家にとっての重要事項に関わる労使紛争
 - (b) 委員会が裁定や決定を下すことのできる公共事業に関わる労使紛争
- (2) 第42条第4項、第5項及び第6項の規定は、同条3項に基づく命令に適用される場合

と同様に、本条第1項に基づく命令にも適用される。

第46条【手続進行中のストライキ又はロックアウトの予告通知送達の禁止】調停手続又は仲裁人若しくは委員会の面前での手続の進行中は、労使紛争に関するいかなる問題についても、当該労使紛争の当事者はストライキ又はロックアウトの予告通知を送達することはできない。

第47条【固定資産の撤去】

使用者は、違法ロックアウトや適法なストライキが行われている間は、当該施設から固定資産を撤去することができない。

ただし、委員会は、それが課す条件に従い、洪水、火事、災害又は暴動による被害を避けて安全管理のため、固定資産を撤去させることができる。

第48条【一定の者の保護】

- (1) 違法ストライキ又は違法ロックアウトへの参加又は参加の継続を拒否する者を、その拒否行為を理由として、労働組合からの除名の対象とすること又は罰金若しくは罰則を科し又はその者又はその代理人が受けることのできる権利若しくは利益を剥奪すること、又はいかなる点においても直接若しくは間接的に他の労働組合の組合員に比べ不利な条件若しくは不利益な状態に置くことができない。
- (2) 第1項の規定の違反は労使紛争の主題とすることができ、解決すべき執行機関及び組合員の間のある紛争における手続を規定する労働組合の組合規約のいかなるものも、第1項で認められた権利又は除外規定を実効的にするための手続にも適用されない。いずれの手続においても、委員会は、労働組合の組合員から除外された者に組合員に復帰するよう命令する代わりに、その者に対して、委員会が必要と考える額を、補填又は損害として労働組合の財産から支払うことを命令することができる。

第7章 裁定及び合意

第49条【合意及び裁定の拘束する者】

- (1) 調停手続の過程で至った合意又は使用者若しくは団体交渉代表の間での合意、第40条で定められる仲裁人の裁定、又は第54条又は第57条に基づき通知される委員会の裁

定若しくは決定は、以下の者を拘束する。

- (a) 労使紛争のすべての当事者
- (b) 委員会が当事者に関して別段の特別の指示をした場合を除く、労使紛争の当事者として、委員会の面前での手続に召喚されて出頭したその他すべての当事者
- (c) 使用者が当事者の一方である労使紛争の生じた施設に関わる使用者の法定相続人、後継人又は承継人
- (d) 団体交渉代表が労使紛争の当事者の一方の場合には、初めて当該紛争が生じた日に労使紛争に関わる施設又は産業で使用されていた、又はその日以降に雇用されたすべての労働者

ただし、団体交渉代表又は第 21 条に基づき団体交渉代表の職務を遂行している労働組合が存在する場合には、使用者は他の労働組合と合意に至ることはできず、この規定に違反することは第 31 条の不当な労使慣行とみなされる。

- (2) 調停手続による場合を除く、使用者と労働組合の間の合意による合意は、当該合意の当事者を拘束する。

第 50 条【合意、裁定等の効力発生日】

- (1) 合意は以下に掲げる場合に効力を生じる。
 - (a) 紛争の当事者により合意された日がある場合には、その日
 - (b) そのような合意がなされなかった場合には、当事者が合意の調書に署名をした日
- (2) 合意は、当事者が合意した期間の間、そのような期間の合意がない場合には、紛争の当事者が合意の調書に署名をした日から 1 年の期間効力を有し、その期間の経過後であっても、当事者の一方が、相手方当事者に対して、これ以上当該合意による拘束を受けない旨の意思を書面で通知した日から 2 カ月が経過するまでは、当事者を拘束し続ける。
- (3) 委員会が発した命令は、それに対する訴えが大法廷に提出されなかった場合でも、記載された日から記載された期間で 2 年を超えない間、効力を有する。仲裁人又は委員会は裁定又は決定の請求により有効となる日及びそれがなされるべき時間制限を明記しなければならない。

ただし、その期間の終了前であっても、裁定又は決定の拘束を受ける当事者が委員会に、裁定または決定がなされた状況や事情が著しく変化を理由に、当該期間の短縮を申請する場合には、委員会は当事者に聴聞の機械を与えた後に発する命令により、命令書

に記載された期間を制限することができる。

- (4) 裁定が第3項に基づき有効である期間が終了した場合も、当事者の一方が他方に対して書面でそれ以降裁定の拘束を受けない旨の意思を通知した日から2カ月の経過までは、当該裁定は当事者を拘束し続ける。

第51条【合意及び裁定の解釈】

- (1) 裁定や合意の条項の解釈に困難又は疑いがある場合には、この方に基づき設置される大法廷に付託されなければならない。
- (2) 第1項に基づき事件が付託された大法廷は当事者に聴聞の機会を与えた後に決定を下し、その決定は当事者を終局的に拘束する。

第52条【合意又は裁定に基づき使用者が支払うべき金銭の回復】

- (1) 合意又は仲裁人の裁定若しくは決定に基づき使用者が支払うべき金銭の回復は、委員会が権利者の申請の際に命令をした場合には、委員会が土地収益の未払金又は大衆の需要としてこれを回復することができる。
- (2) 労働者が合意又は仲裁人の裁定若しくは決定に基づき、使用者から利益受け取ることができる場合には、委員会が金額の計算をし、計算された利益の額は、規則に従い、第1項で定められるように決定及び回復され、記載された日までに、関係する労働者に支払われなければならない。
- (3) 委員会は、第一級徴収官の権限を有し、決定のあった徴収権の権限を行使する。

第8章 国家労使関係委員会

第53条【国家労使関係委員会】

- (1) 連邦政府は、国家労使関係委員会を設置する。
- (2) 委員会は、議長を含10人以上の常任委員により構成される。
- (3) 委員会の委員又は議長となる資格は規定の通りである。
- (4) 本委員会の議長及びその他の委員は法定の方式により政府により任命される。
- (5) 議長に助言するため、法定の方式で委員のうちから2名が選任され、一人は使用者を代表し、他方は労働組合や労働組合の連合体を代表する。
- (6) 委員会の議長は、委員会に選任された労働者の代表に加え、必要と考える場合には連

合体に属する労働者の中から、適切と考えられる労働者の代表を選任することができる。

- (7) 第6項に基づき選出された労働者の代表者は、規定された謝礼金を受け取る権利を有する。

第54条【委員会の職務】

委員会の職務は以下に掲げる通りである。

- (a) 労働組合又は労働組合の連合体が当事者であり、限られた地域の問題やその他の政府の見解によると国益に関するもので政府により付託される労使紛争に関するものではない、イスラマバード首都圏および州を超えて生じる労使紛争について、判決又は決定を下すこと
- (b) イスラマバード首都圏及び州を超えた施設又は一団の施設の労働組合及び産業型労働組合、及びそのような労働組合の連合体の登録
- (c) イスラマバード首都圏及び州を超えた労働組合及び産業型労働組合、及びそのような労働組合の連合体の中から団体交渉代表を決定すること
- (d) 以下に掲げる規定に基づき、違法行為を審理すること
 - (i) 第67条第1項及び第6項を除く、同条の規定
 - (ii) その他の規定で、イスラマバード首都圏及び州を超えた労働組合及び産業型労働組合、及びそのような労働組合の連合体の使用者若しくは労働者、又はそのような労働組合若しくは連合体の役員に関わる場合
- (e) 個人あるいは集団によるものかは問わず、第33条又は第33条第9項に規定された方法又はその他の規定された方法により、使用者、労働者、そのいずれかの労働組合又はそのいずれかの代表者として行動する者の側で、第31条及び第32条に記載された不当な労使慣行の事件を扱い、そして第66条に基づく規制により定められた方法で、使用者又は労働者が不当な労使慣行を行わせないための措置を講ずること
- (f) 労働者の権利義務に関する教育を含む、労働組合主義に不可欠な労働者の教育に関して、政府、イスラマバード首都圏及び州を超えた労働組合及び産業型労働組合、及び連合体に助言をすること、及び、施設で必要となる供給を確保すること、及び、政府の認可を前提として、委員会により公正と考えられた方法で、政府、労働組合及び労働組合の連合体及び使用者の間に費用を分配すること

- (g) 規制により定められた方法で、使用者又は労働者が不当な労使慣行を行うことを防止するための措置を講ずること
- (h) 第 33 条に規定された方法で個人的不服の事件を扱うこと
- (i) イスラマバード首都圏及び州を超えた施設又は一団の施設に専属管轄を有すること
- (j) 政府が官報の告示により随時与える権限及び職務

第 55 条【委員会等の法廷】

- (1) 議長は、事件について一般的監督権限を行使する。
- (2) 委員会の職務の効果的な遂行のため、議長は以下に掲げるものを設置する。
 - (a) 委員会の 3 人未満の委員により構成される委員会の大法廷
 - (b) 相当と考える数の、委員会の 1 人の委員により構成される委員会の法廷
- (3) 法廷は、以下に掲げる行為を行う。
 - (a) 労使紛争又はこの法律に基づきその面前に付託され若しくは持ち込まれたその他の問題について裁定又は決定をすること
 - (b) 連邦政府により付託された合意の実行又は違反に関する問題を取り調べ及び裁定すること
 - (c) この法律に基づき違反を審理すること
 - (d) この法律又はその他の法律に基づき規定され又は与えられた権限又は職務を行使及び遂行することただし、そのような職務の遂行及び権限の行使において、法廷はこの法律に別段の定めがない限り、規制で定められた手続に従わなければならない。
- (4) 委員会の委員が欠席し又は委員会又は 1 人を超える委員により構成される法廷に出席できない場合には、議長は法廷を再度設置することができる。
- (5) いかなる法律、手続、決定又は委員会又は法廷の裁定も、委員会若しくは法廷での欠席若しくは空席の存在又はその規約に関わる瑕疵を理由に無効とはならない。

第 56 条【意見対立の】

- (1) いずれかの点について下すべき決定に関して法廷の構成員の意見が対立する場合には、以下に掲げるように決定する。

- (a) その点は多数派がある場合には、多数者の意見に従って決定される。
 - (b) 構成員が同数で割れた場合には、対立する争点について主張を行い、一人またはそれを超える委員会の他の構成員にその争点について聞かせるために、議長に対してその事実を主張しなければならない、その争点は、最初に聞いた者を含むその事案について聞いた委員会の構成員の多数派の意見に従って判断しなければならない。

ただし、委員会の議長を構成員の一人として含んだ法廷の決定を必要とする問題の場合で、構成員の意見に相違があり法廷構成員が均等に分割された場合には、議長の意見が勝り、議長の意見が法廷の決定となる。
- (2) この法律に基づき委員会の法廷で発した命令又は決定、下した裁定、送られた文書、行使された権限、遂行された職務又は行われた手続、及び法廷を構成する命令は、委員会が発した命令又は決定、下した裁定、送られた文章、行使された権限、遂行された職務又は行われた手続とみなす。

第 57 条【委員会の追加的権限】

- (1) この法律に基づいて委員会が有する権限に加え、
- (a) 委員会は、その手続を妨害し若しくは侮辱し又はその命令若しくは指示に従わず、又はその面前に出頭した当事者について偏見を生じさせるような行為をし、委員会の手続に関わるその構成員を憎悪させ又は侮辱し、又は法律より法廷侮辱罪を構成する行為を行った者に対し、6 月以下の懲役若しくは 50000 ルピー以下の罰金に処し、又はこれを併科する権限を有する。
 - (b) この法律に基づき委員会が行う調査、取調べ又は裁定を目的として、議長又はその他の委員会の構成員は、日の出から日没までの間はいつでも、そしてその他の書面により議長又はその他の委員会の構成員から権限を与えられた者については、さらに適当な通知を与えた後であれば、建造物、工場、施設、作業場その他の場所や建物に立ち入り、これらやそこにある製造品、機械、設備又は物品を検査し又はそこにいるすべての者を、そこにあるすべての物について、委員会の面前で取り調べることができる。
- (2) 委員会は、当事者の申立てにより又は職権で、以下に掲げる行為をすることができる。
- (a) その職務に関することであれば、告発をし、審理又は手続を行い又は処分すること
 - (b) 州の労働裁判所から、不当な労使慣行に関する申立て、手続又は訴えを引き継ぐこと、そしてこれは委員会の裁判権の対象となる。

- (c) 仮差止命令を含む、適切と考えられる救済を行うこと
- (3) 委員会の対象となる不当な労使慣行の事件を扱うことを目的として、委員会は以下に掲げる行為を行うことができる。
 - (a) 当該事件を直接進行すること
 - (b) 事件が起き又は起き得る場所に管轄権を有する州登録官の取調べをし、報告書を提出するよう要求すること
 - (c) 報告又は処分を求めて、事件を、当該事件が起き又は起き得る場所に管轄権を有する州立労働裁判所に付託すること
- (4) 事件が付託された労働裁判所はそれを取り調べ、報告を求めて事件が付託されている場合には報告書を委員会に送付し、処分を求めて事件が付託されている場合には、手続を継続し、当該手続が本来的にその面前で開始された場合と同様に、当該事件について処分をし、委員会に権限が認められている救済を行わなければならない。
- (5) 第4項に規定されている場合に限り、いかなる登録官、労働裁判所又は労働上訴裁判所も、委員会が管轄権を有する問題について、いかなる行為も行うことができず、いかなる申立ても手続も受理することができない。

ただし、労働裁判所を含むいかなる裁判所も、委員会が扱っている不当な労使慣行に関する事件につき、いかなる行為も行うことができず、いかなる申立ても手続も受理することができない。

第58条【訴え】

- (1) この法律の他の規定又はほかの現行法の規定に拘らず、委員会の法廷により下された裁定又は決定又は発された団体交渉代表を決定及び認証する文書若しくは命令により利益を侵害された者は、当該裁定、決定、文書又は命令から30日以内に、委員会に不服を申し立てることができる。
- (2) 第1項に基づいて委員会に提起された訴えは、委員会の大法廷により判断されなければならない。
 - (a) 当該申立てが団体交渉代表を決定及び認証する命令から生じた場合には、当該命令を承認、取消し、変更又は修正する権限を有する。
 - (b) 当該申立てがそのほかの問題に関する場合には、大法廷は発された決定又は文書を承認、取消し、変更又は修正することができ、当該訴えに対する処分に必要ないかな

る権限をも行使する。

(c) 大法廷の決定は、申立ての提出から 60 日の期間内に、可能な限り迅速に送達されなければならない。ただし、その決定は送達の遅滞があったとしても、これを理由に無効とはならない。

(d) 大法廷は、いつでも職権で、管轄権を有する法廷が命令を発したあらゆる事件やこの法律に基づく手続の記録を、その命令の正確性、適法性又は妥当性の確認を目的として、取り寄せることができ、これに関する適切な命令を発することができる。

ただし、本項に基づく命令は、妥当な聴聞の機会を与えることなく、不利益に影響する命令を変更又は修正することはできない。

(3) 法廷の労働者の復職を指示する命令に対する不服申立ての場合には、大法廷は法廷の命令の効力を維持する旨の命令を発することができる。

(4) 大法廷は不服申立てについて、その申立ての日から 20 日以内に決定を下さなければならない。

ただし、その申立てに対する決定が上記期間になされなかった場合であっても、大法廷の効力維持の命令はその期間の終了時に無効となる。

第 59 条【命令の終局性】

いかなる裁判所も、委員会の裁定や、委員会やその法廷がなしたことの適法性若しくは妥当性若しくはその意義についての申立てを受理することはできず、委員会のいかなる命令、決定、判断又は文書は裁判所や他の機関によるいかなる方法をもって、異議を申し立てることはできない。

第 60 条【保障された権利の執行】

団体交渉代表又は使用者は、法律、裁定、合意又は決定に基づき、委員会に対して、その機関又は人又はその労働者に保障又は保護された権利の執行を、申し立てることができる。

第 61 条【委員会のストライキを禁止する権限】

(1) 労使紛争のためのストライキ又はロックアウトが、既に開始され、かつ、当該労使紛争に関して第 33 条第 9 項に基づく申立てが委員会に対してなされ又は係属中である時点

で存在する場合には、委員会は、書面による命令をもって、当該ストライキ又はロックアウトの継続を禁止することができる。

- (2) 第 55 条に基づき、大法廷に対して、労使紛争とは無関係に生じた問題に関する訴えがなされた場合には、大法廷は書面による命令をもって、既に開始され訴えがなされた日には既に存在した労使紛争により生じたストライキ又はロックアウトの継続を禁止することができる。

第 62 条【団体交渉単位の決定等】

- (1) 委員会が、この点につき労働者の労働組合若しくはそのような労働組合の連合体によりなされた申請、又は連邦政府による通知について、適切と考える質問をした後、団体交渉に関して同一の利用者及び同一の産業に属する施設又は一団の施設で使用される労働者の利益を確保するため、そのような施設又はその一団の名の労働者の一つ以上の団体交渉単位を決定することが必要、適切そして実行可能である場合には、労働者の分類、施設の構成要素の既存の境界、又はその一団、意思疎通の施設、公衆の便宜、経済的活動の同一性若しくは類似性、及びその他の同種の要因を考慮して、以下に掲げる行為を行うことができる。

- (a) その施設又は一団の 1 つ以上の団体交渉単位を決定及び認証をすること
- (b) 本条に基づく決定の結果、そのような組合及び連合体から団体交渉代表、組合代表委員の選任又は選定、及びその決定による影響を受ける工場の経営に参加する労働者の代表の決定及び認証の影響を受ける労働組合及び労働組合の連合体の登録に関して効果を有する修正を明記すること

- (c) そのような変化の全部又は一部が有効となる日付及びその期間を明記すること

ただし、施設に関して認証された団体交渉代表の申請で明記された日付は、第 19 条第 11 項に記載された 2 年の期間内であってはならない。

ただし、団体交渉代表の決定の通知を受けとった後は、委員会は、本条に基づく決定により影響を受ける施設又は一団の施設のため、第 19 条に基づく団体交渉代表の決定の活動を停止又は禁止することができる。

- (d) その修正に効果を及ぼすのに必要な措置を講じ又は登録官への指示をすること

- (e) その単位が複数の州に関わるものである場合には、適用又は必要な修正による限りにおいて、第 19 条に従って、その単位のために団体交渉代表を決定し認証すること、

又はその単位がイスラマバード首都圏に関するものである場合には、その行為を行うよう登録官に命令すること

- (2) 委員会が本条に基づき登録官に対して命令を発した場合には、登録官は、委員会が随時決定する期間内に、これに応じなければならない。
- (3) 団体交渉単位の認証の後は、その単位の全体を除く単位についてはいかなる労働組合も登録を受けることはできず、いかなる認証又は第 19 条に基づく団体交渉代表の決定の手続も、団体交渉単位又は一団の団体交渉単位の一部を開催することができる。

第 63 条【守秘すべき事項】

労働組合又は以下の当局の面前で提出された証拠を通してしか使用できない個人的な事業（自然人、商店又は会社のいずれが行うかを問わない）についての調査又は質問の過程で、登録官、調停員、仲裁人又は委員会が取得したすべての情報は、当該労働組合、自然人、商店又は会社が当局に対して書面でその情報を秘密にするよう要求した場合には、この法律に基づく報告、裁定又は決定に含めてはならず、また、当該労働組合の秘書役、又は当該自然人、商店又は会社の書面による同意がない限り、その手続は当該情報を公開することができない。

ただし、本条の内容は、1863 年パキスタン刑法第 193 条に基づく基礎のための情報の公開には適用されない。

第 64 条【手続の係属中に維持される労働条件】

- (1) いかなる使用者も、労使紛争に関する調停手続又は仲裁人又は委員会の面前での手続が係争中の間は、調停手続又は仲裁人の面前での手続の開始の前に適用される労働条件を労使紛争に関わる労働者の不利益となるように変更してはならず、また、調停員、仲裁人又は委員会の許可がある場合を除いては、その紛争とは無関係な違法行為を除き、労働者を解雇、免職又はその他の懲戒をすることができない。
- (2) 第 1 項の他の規定にかかわらず、登録労働組合の役員は、第 1 項で規定されたいかなる手続の係属中も、委員会の事前の許可がない限り、違法行為を理由に解雇、免職又はその他の懲戒をしてはならない。もっとも、団体交渉の同意、裁定又は裁判所の決定により労働者により保障された雇用期間及び労働条件は、労働者の改善まで当事者を拘束し続ける。

第 65 条【当事者の代理】

- (1) 労使紛争の当事者である労働者は、団体交渉代表の役員により、この法律に基づく手続において代理されることはできず、第 2 項及び第 3 項の規定に従うことを条件として、労使紛争の当事者である使用者は、正式に権限を与えられた者によりその手続において代表されることができる。
- (2) 労使紛争のいかなる当事者も、この法律に基づく調停手続において弁護士により代理されることができない。
- (3) 労使紛争の当事者は、委員会又は仲裁人の許可により、委員会又は仲裁人の手続において弁護士により代理されることができる。

第 66 条【規制を設定する権限】

- (1) この法律の規定に従い、委員会は、その手続及び職務の遂行に関して、相当と考える規制を設けることができる。
- (2) 前記の規制は、特段に、かつ、前記に認められた権限を害することなく、以下に掲げる事項の全部又は一部について定めることができる。
 - (a) イスラマバード首都圏及びの州を超えた労働組合及び産業型労働組合の登録、及びそのような労働組合の連合体、及びそのような規制のための手続
 - (b) 団体交渉単位の決定
 - (c) 産業型労働組合、その労働組合の連合体の中からの団体交渉代表、及びその手続の決定
 - (d) 証拠法準則を含む、労使紛争の決定に関する手続
 - (e) 証拠法準則を含む、違法行為の審理に関する手続
 - (f) 不当な労使慣行を扱うための手続
 - (g) 委員会の職務に関する議長の指揮監督
 - (h) 登録の方式、手続及び委員会の職務に関する事項についての報告書
 - (i) その開会の場所及び時間の設定及び公開又は非公開の決定

第 9 章 罰則と手続

第 67 条【不当な労使慣行に対する罰則】

- (1) 第 17 条の規定に違反した者は、15 日以下の懲役若しくは 30000 ルピー以下の罰金に処し、又はこれを併科する。
- (2) 第 31 条の規定に違反した者は、30 日以下の懲役若しくは 50000 ルピー以下の罰金に処し、又はこれを併科する。
- (3) 第 32 条第 1 項第 d 号を除く同条の規定に違反した者は、30 日以下の懲役若しくは 20000 ルピー以下の罰金に処し、又はこれを併科する。
- (4) 第 32 条第 1 項第 d 号の規定に違反し又は違反を教唆した労働組合の役員、労働者又は労働者以外の者は、30 日以下の懲役若しくは 30000 ルピー以下の罰金に処し、又はこれを併科する。
- (5) 第 4 項の違反で有罪となった者が労働組合の役員である場合には、委員会は、同項の規定に基づき科される刑罰に加え、その役員としての職を辞し及び残りの任期であった期間はあらゆる労働組合の役員となる権利を剥奪することができる。
- (6) 第 47 条の規定に違反した者は、30 日以下の懲役若しくは 75000 ルピー以下の罰金に処し、又はこれを併科する。
- (7) この法律のいかなる規定も、委員会の一般命令又は特別命令により権限を与えられている場合には、本条に基づき審理をした州の労働裁判所又は治安裁判所の判決を除外することができない。

第 68 条【合意違反に対する罰則】

この法律に基づき、自己を拘束する合意、裁定又は決定の条項に違反した者は、以下に掲げる刑に処せられる。

- (a) 初犯の場合、30 日以下の懲役若しくは 30000 ルピー以下の罰金し、又はこれらの併科
- (b) 再犯の場合、75000 ルピー以下の罰金

第 69 条【合意の不履行に対する罰則】

この法律に基づき履行する義務を負う合意、裁定又は決定の条項に故意に違反した者は、15 日以下の懲役若しくは 30000 ルピー以下の罰金に処し、又はこれを併科され、不履行が継続している場合には、その不履行の継続後、毎日追加的に 50000 ルピー以下の罰金に処す。

第 70 条【虚偽の主張に対する罰則】

申立て又はこの法律若しくはこれに基づき定められる規則に基づき提出される文書について、虚偽と知り又はそう考える理由がある書面を故意に作成し又は作成させた者、又は、この法律若しくはこれに基づき定められる規則により管理又は添付しなければならない一覧、文書又は情報を故意に管理又は添付しなかった者は、50 日以下の懲役若しくは 75000 ルピー以下の罰金に処し、又はこれを併科する。

第 71 条【一定の状況下での労働組合の役員への解雇に対する罰則】

第 64 条の規定に違反した使用者は、15 日以下の懲役若しくは 30000 ルピー以下の罰金に処し、又はこれを併科する。

第 72 条【財産の横領又は着服に対する罰則】

登録労働組合の役員又は労働者で、労働組合の財産を横領又は着服した者は、30 日以下の懲役又は横領若しくは着服を行ったと裁判所が確信する額以下の罰金に処す。これが実現した際には、罰金の額は裁判所により当該労働組合に返還される。

第 73 条【検査官の妨害に対する罰則】

検査官による第 29 条に基づく権限の行使を故意に妨害し、又はこの法律の規定に基づき必要とされる登録簿またはその他の保管している文書で、検査官の要求があったものを作成せず、又は施設の労働者が訴えること若しくは検査官により調査を受けることを秘密にし又は妨害した者は、75000 ルピー以下の罰金に処する。

第 74 条【第 27 条又は第 28 条の違反に対する罰則】

- (1) 第 27 条又は第 28 条の規定に違反した者は、15 日以下の懲役若しくは 100000 ルピー以下の罰金に処し、又はこれを併科する。
- (2) いかなる裁判所も、登録官による書面の告訴の場合を除き、第 1 項に基づき違法行為を審理することができない。

第 75 条【その他の違反に対する罰則】

この法律の規定に違反し又は従わない者は、当該違反又は不遵守に関してこの法律に罰

則が定められていない場合には、10000 ルピー以下の罰金に処する。

第 76 条 【審理の対象とならない違反】

1898 年刑事訴訟法の他の規定にかかわらず、いかなる警察官も、この法律に基づく侵害について、使用者又は労働者を正当な理由なく逮捕することができない。

第 77 条 【会社による違反】

この法律に基づく違反を犯した者が会社その他の法人、取締役、経営者、秘書役又はその他の役員又は代表者である場合には、当該違反につき知らず若しくは同意がなかったこと又はその侵害を防ぐためにあらゆる相当の注意を払っていたことを立証しない限り、当該侵害に関して有罪であるとみなされる。

ただし、会社が政府に対して書面で、本条の目的のために選任された取締役の氏名が通知され、その取締役の選任が継続している間に当該侵害がなされた場合には、その取締役のみが当該侵害につき有罪であるとみなされる。

第 78 条 【違反行為の審理】

この法律に規定されている場合に限り、労働裁判所又は第一級治安裁判所を除くいかなる裁判所も、この法律に基づきいかなる違法行為も審理することはできない。

第 79 条 【保障】

いかなる訴追、起訴その他の法的手続も、真摯になされ又はこの法律又は規則に従ってなされた場合には、さらに上訴することはできない。

第 10 章 補足 -省略-