

SHOPS AND ESTABLISHMENTS LAW IN KARNATAKA- カルナタカ州商業施設法-



インドにおける雇用とサービス条件の規制は、議会と各州議会が制定した法律によって規定されています。各州は、その州特有の店舗や施設に適用される法律を制定しています。各州の店舗・施設に関する法律は類似していますが、その適用範囲や条件にはいくつかの違いがあります。

本入門書では、カルナタカ州の雇用とサービス条件について規定した法律について解説します。

1. カルナタカ州の店舗・商業施設活動を規定する法律は？

カルナタカ州における店舗や商業施設は、1961 年カルナタカ店舗・商業施設法（S&E 法）および1963 年カルナタカ店舗・商業施設規則（S&E 規則）により規定されています。

2. S&E 法の目的は？

S&E 法の目的は、カルナタカ州内の店舗や商業施設における労働・雇用条件の規制について規定することです。

3. S&E 法および S&E 規則の適用範囲は？

S&E 法は、カルナタカ州内の政府商業事業を含むすべての店舗や施設に適用されます。

ただし、官公庁や 3 人以下の法律・医療関係者の事務所、鉄道・郵便・電信・電話・水道・電力・電灯のサービスを提供する企業・事業、公共保全・衛生のシステム、病人・病弱・精神病患者のための施設、管理職者、労働が本質的に断続的である雇用者、清掃や事務に直接従事する者は、S&E 法の適用対象外です。

また、開店・閉店時間や週休日に関する規定は、医薬品を扱う店舗や施設、レジデンスホテル、寄宿学校内の施設、映画館、ガソリンの小売販売、情報技術施設、伝染病などの施設などの特定の 카테고리には適用されません。

4. 店舗 (shop) とは？

店舗 (shop) とは、何らかのビジネスが行われる、または顧客にサービスが提供される施設を意味します。事務所、倉庫、神棚、倉庫など、事業に関連して使用されるものも含まれますが、工場に付属する店舗は含まれません。

5. 施設 (establishment) とは?

施設 (establishment) とは、店舗または商業施設を意味します。商業施設とは、雇用される者が主に事務に従事する商業施設を指し、ホテル、レストラン、寄宿舎、食堂、カフェ、その他の軽食堂、劇場、公共の娯楽施設も含まれます。裁判所は、S&E 法の適用を受けるには、「施設」に商業的要素があることが不可欠であると判断しています。

6. 被雇用者 (employee) とは?

被雇用者とは、永続的、定期的、歩合制、契約制、または出来高払いの賃金で働くかどうかに関わらず、あらゆる施設で雇用される者を指します。1948 年工場法の適用範囲外の工場や産業施設の見習い、事務員、従業員も含まれます。

7. 雇用者 (employer) とは?

雇用者とは、施設の業務を担当する者、または最終的な支配権を持つ者を指します。マネージャー、エージェント、施設を管理または支配するその他の者、および雇用者の家族も含まれます。

8. S&E 法における年少者 (young person) および成人 (adult) とは?

年少者 (young person) とは、14 歳以上で 18 歳を経過していない者、成人 (adult) とは、18 歳を超えた者を指します。

9. S&E 法および S&E 規則の施行における関連当局は?

S&E 法および S&E 規則の施行のため、カルナタカ州の労働長官である「主任検査官 (Chief Inspector)」がカルナタカ州全体で任命されます。

加えて、1 名以上の「検査官 (Inspectors)」、「検査官補 (Assistant Inspectors)」、「追加検査官 (Additional Inspectors)」が、特定の地域範囲内で州政府によって任命される場合があります。検査官は、施設や登記簿の検査、登録証の発行・更新、施設敷地内の者への尋問等の権限を行使することができます。



10. S&E 法に基づく店舗や施設の登録の流れは？

各施設の雇用者は、労働開始後 30 日以内に関係地域の検査官に申請書を提出し、施設の登録が義務付けられています。申請書の内容に不備がなければ、検査官は雇用者に登録証を発行します。登録証は施設内の目立つ場所に掲示しなければなりません。

申請書の内容に不備がある場合、検査官は申請書を却下し、その理由を添えて申請書の受領から 30 日以内に通知します。期間内に当該決定を通知しない場合、施設は登録されたものとみなされます。

11. 付与された登録証の有効性および登録更新の手続きは？

登録証の有効期限は、最長 5 年間です。

更新は、登録証の有効期限から 90 日以内に申請書を提出する必要があります。検査官は、申請書に不備がある場合、申請者に決定を伝えますが、通知がない場合、登録証は更新されたものとみなされます。

12. S&E 法および S&E 規則の下、雇用者が実施しなければならない継続的なコンプライアンスは？

雇用者は、以下のコンプライアンスを遵守する必要があります。

- (a) **変更通知 (Notify any changes)** : 施設登録時に提出された情報に変更があった場合、変更の日から 15 日以内に検査官に通知を行うこと
- (b) **閉鎖通知 (Notify closure)** : 施設を閉鎖した場合、閉鎖した日から 15 日以内に検査官に通知を行うこと。
- (c) **週休日通知 (Notify weekly holiday)** : 年初または施設開設後 30 日以内に週休日を確定し、検査官に届け出ること。週休日は 3 ヶ月に 1 回以上変更することはできず、変更した場合は変更後の日についても検査官に届け出る必要がある。
- (d) **任命通知書発行 (Issue appointment order)** : 採用した日から 30 日以内に任命通知書を発行すること。
- (e) **訪問簿の保管 (Maintain registers / books)** : 検査官が訪問した際の注意事項を記録する訪問簿を作成し、賃金台帳とともに保管し、従業員に写しを配布すること。
- (f) **週休日通知書および登録証の表示 (Display notices/ registration certificate)** : 週休日を明記した通知書、S&E 法と S&E 規則の抜粋をカナダ語および従業員の大多数が使用する言語で記載した通知書、および登録証を表示すること。
- (g) **年次報告書の提出 (File annual return)** : 毎年 1 月 31 日までに、検査官に年次報告書を提出すること。
- (h) **施設名の表示 (Exhibition of name of establishment)** : 施設名は、カナダ語で目立つように表示すること。他の言語を使用する場合は、カナダ語で書かれた名称よりも目立たないようにすること。

13. 10 人以上を雇用する店舗や施設において必要な対応事項は？

カルナタカ州政府労働局は、2021 年 7 月 20 日付の通知にて、10 人以上を雇用する施設は、1 日 24 時間の営業が可能となりました。2024 年 1 月 2 日まで適用されます。この場合、雇用者は、質問 12 および 17 の要件に加え、以下についても遵守する必要があります。

- (a) 従業員は、1 日に 9 時間、1 週間に 50 時間を超えて働いてはならない。

- (b) 追加スタッフの任命は、各従業員が交代で週 1 回の休日を利用できるように行われなければならない。
- (c) すべての従業員の詳細を施設の敷地内に表示すること。
- (d) セクシャルハラスメント法の下、女性へのセクシャルハラスメントに対する社内苦情処理委員会を設置すること。



14. 被雇用者（従業員）の解雇手続は？

6 ヶ月以上勤務した従業員については、解雇の 1 ヶ月前までの解雇の通知、または通知がない場合は 1 ヶ月分の給与を支給した後でなければ、解雇することができません。また、従業員の解雇は合理的な理由によるものでなければなりません。なお、裁判所は「合理的な理由」という言葉を広く解釈し、従業員を解雇する意図に真正性を欠くものであってはならないと しています。

ただし、雇用者が実施する調査において、従業員による違法行為が記録された場合、通知要件は適用されません。

15. 被雇用者（従業員）の労働時間の上限は？

従業員に対しては、1 日に 9 時間、1 週間に 48 時間まで、施設内での労働要求が可能です。この場合、5 時間以上の継続した労働時には、少なくとも 1 時間の休憩の付与が必要となります。なお、年少者に関しては、1 日に 5 時間を超える施設内での労働は禁止されています。従業員の労働時間は、1 日 12 時間を超えてはなりません。

16. 労働時間上限を超えて勤務した場合の残業代は？

施設の従業員が 1 日 9 時間または週 48 時間を超えて労働する必要がある場合、時間外労働に対して通常の 2 倍の割合の賃金を受け取る権利があります。なお、時間外労働を含む総労働時間は、棚卸しや決算準備の日を除き、1 日 10 時間を超えてはならない点には注意が必要です。また、時間外労働の総時間数は、3 ヶ月間で 50 時間を超えてはなりません。

17. 女性被雇用者（授業員）に対する取扱事項は？

女性従業員は、本人の書面による同意を得た上で、午後 8 時から午前 6 時までの勤務を認めることができます。

雇用者は、女性従業員の尊厳、名誉、安全を十分に保護する責任があります。具体的には、交代制で働く女性のために交通手段の手配、雇われた運転手のチェック、輸送中の女性従業員の乗車や下車時における夜勤の車の手配、コントロールルームやトラベルデスクの設置による輸送用の車のモニタリング、女性従業員の連絡先の秘匿性の確保、女性従業員が利用する保育施設の費用負担および職場での警備、等がある。

18. 被雇用者（従業員）に付与すべき休暇は？

従業員は、以下の休暇を取得することができます。

- (a) 週休 (Weekly leave) : 週 1 日の休暇
- (b) 年休 (Annual leaves) : 成人の場合、労働日数 20 日につき 1 日、年少者の場合、労働日数 15 日につき 1 日の年休
- (c) 病欠 (Sick leaves) : 病気、事故、その他の合理的な理由がある場合の継続勤務 12 ヶ月毎に 12 日の病欠（一般的に、何が「合理的」かは、各状況により異なる）
- (d) 累積 (Accumulation) : 最大 45 日の有給休暇の累積

なお、従業員は、病気や事故などの理由で休暇を取得する場合を除き、休暇開始日の少なくとも 10 日前までに書面で休暇を申請する必要があります。

また、(i) 成人の 4 日以上、(ii) 年少者の 5 日以上、(iii) 病欠、の場合、休暇開始後 15 日以内の賃金の前払いが必要となります。

19. 雇用者が実施する必要がある福利厚生措置は？

雇用者は、2 階建て建物への最低 2 つ以上の階段の設置、照明、防火、十分な休憩室、男女別の洗面所、ロッカー、診療所、十分な水道のある洗面所など、従業員の健康と安全に関わる措置を取ることが義務付けられています。



20. S&E 法および S&E 規則に違反した場合の罰則は？

S&E 法および S&E 規則に違反した場合の罰則は、以下のとおりです。

- (a) 登録、検査官への通知、従業員の任命・解雇、1 日および 1 週間の労働時間、休暇中の賃金、休憩時間、始業・終業時間、週休・年休に関する義務に違反した場合、1,000 ルピーの罰金。違反が繰り返された場合は、最高で 2,000 ルピーの罰金。
- (b) 時間外労働に対する割増賃金、特定休暇の場合の賃金の前払い、検査のための登録簿の維持および作成に関するコンプライアンスに違反した場合、250 ルピーの罰金。
- (c) 子供や女性の雇用に関する規定に違反した場合、3~6 ヶ月の禁固刑、10,000~ 20,000 ルピーの罰金、またはその両方で処罰される可能性があります。違反が繰り返された場合は、6~12 ヶ月の禁固刑。
- (d) S&E 規則の遵守事項に違反した場合、500~1,000 ルピーの罰金。なお、カンナダ語の施設名表示に関する規定に違反した場合の最低罰金は 10,000 ルピーとなります。

21. 検査官に非協力的態度を取った場合の罰則は？

検査官による、検査、試験、照会、調査などの職務遂行を妨害した場合、または登録簿その他の書類の提出を拒否した場合は、500 ルピー以下の罰金に処せられます。

22. S&E 法の下、手続を開始できる期間は？

雇用者が犯した違反に対しては、違反が行われた日から 6 カ月以内に手続を開始することができます。

23. S&E 法および S&E 規則の違反で起訴された者が、和解による取り下げでの処分は可能か？

子供や女性の雇用に関するもの以外の違反は、起訴前または起訴後の申請により、処分が可能です。初回の違反の場合は 1,000~2,000 ルピー、再犯の場合は 2,000~5,000 ルピーの支払いが必要となります。



免責事項：本資料は、法的な助言・意見を提供するものではなく、情報提供のみを目的とし、本資料に記載の内容を商業目的で使用することはできません。Acuity Lawは、本資料の情報に不正確または不完全な内容が意図せず、もしくはその他のいかなる理由により含まれている場合に発生し得る損害・損失についても、一切の責任を負わないものとします。

ご質問やその他追加での情報をご希望の場合は、jd@acuitylaw.co.inまでお気軽にお問い合わせください。