

## インドにおける労務管理（1）

琴 浦 諒\*

## 1. 概観

インドに事業拠点を設立し、従業員を雇用する場合、インドの労働法に基づく従業員の労務管理に留意する必要がある。

インドは28の州および7の連邦直轄領から成る連邦国家であるが、労働法については連邦、州がともに立法権限を有している。そのため、インドの労働法令を参照する場合、それがインド全体に適用される連邦法なのか、それともある州にだけ適用される州法であるのかを区別することが重要である。

インドで従業員を雇用する場合の労務管理上の主な留意点は、以下のとおりである。

- (1) ワークマン (workman) とノンワークマン (non-workman) の区別
- (2) 雇用契約の締結と労働条件に関する規制
- (3) 社会保険と福祉制度
- (4) 労働組合およびストライキ対応
- (5) (特にワークマンに適用される) 解雇規制
- (6) 個別の労働紛争への対応

以下、必要に応じてインドの労働法令を参照しつつ、上記主な留意点の内容を解説する。

## 2. ワークマン (workman) とノンワークマン (non-workman) の区別

## (1) 概要

インド労働法の最大の特徴の1つは、被雇用者 (employee) を、ワークマン (workman) とノンワークマン (non-workman) の2つのカテゴリーに区別していることである。

インドの労使関係を規律する基本法令の1つである1947年産業紛争法 (Industrial Disputes Act, 1947) (連邦法) は、ワークマンを、「手作業的、非熟練的もしくは熟練的、技術的、作業的、事務的または監督的業務のために雇用された者のうち、経営的または管理者的立場 (managerial or administrative capacity) にある者、または月の賃金が10,000ルピーを超えており、かつ監督的立場 (supervisory) にある者などを除いた者」と定義している。ノンワークマンは、上記定義に該当しない者 (すなわち例外に該当する者) をいう。

ワークマンは、使用者 (会社) に比べて弱い立場にある者として、法令による手厚い保護を受ける一方、ノンワークマンは、使用者と対等の当事者関係に近い立場にある者として、法令による保護は限定的となる。たとえば、1947年産業紛争法上の解雇規制は、被雇用者がワークマンである場合のみ適用され、被雇用者がノンワークマンである場合には適用されない。

このインド労働法上のワークマンとノンワークマンの区別は、日本の労働基準法上のいわゆる管理監督者と非管理監督者の区別に類似する。しかしながら、日本法上は、管理監督者といえども法令による保護対象となる「労働者」にあたり、ただ労働時間や残業等に関する一部の規定の適用が

\* ことうら りょう

弁護士、アンダーソン・毛利・友常法律事務所

除外されるだけであるのに対し、インド労働法上のノンワークマンは、法令によってはそもそも法令上の保護の対象にさえされていないこともある点で、大きな相違がある。

## (2) 区別

法令上の定義は上述のとおりであるが、実際にある被雇用者がワークマンに当たるのか、それともノンワークマンに当たるのかの区別は、必ずしも容易ではない。当該被雇用者が会社において与えられている地位が、「経営的または管理者的立場 (managerial or administrative capacity)」や「監督的立場 (supervisory)」に該当するかは、必ずしも一義的に明確なわけではないためである。

そのため、ある被雇用者がワークマンとノンワークマンのいずれに該当するかは、実際に与えられている職務権限や立場等に基づく実質的な検討が必要となる。

一般的には、比較的低額の給料で単純な業務を行う被雇用者(工場労働者、運転手、清掃員、雑用係など)はワークマンに該当することが多く、比較的高額の給料で管理・監督的業務を行う被雇用者(管理職、工場長など)はノンワークマンに該当することが多いと考えられる。営業担当者、会計担当者、エンジニア、ホワイトカラー労働者として採用されたばかりの新入従業員等については、その職務権限や立場に応じた個別具体的な判

断が必要となると思われる。

なお、上述のとおり、ワークマンは、使用者(会社)に比べて弱い立場にある者として、法令による手厚い保護を受けているため、ある被雇用者が実際にはワークマンに該当するにもかかわらず、会社がノンワークマンとして扱っていた場合、法令違反の問題が生じるリスクがある。他方で、ノンワークマンに対する法令上の保護は限定的であるため、ある被雇用者をワークマンとして扱っていたところ、実際にはノンワークマンに該当する者であったという場合には、法令違反の問題が生じる可能性は低い。

したがって、ある被雇用者がワークマンとノンワークマンのいずれに該当するか判断に迷う場合には、ワークマンとして扱った方が安全であると考えられる。

日系企業において、ある被雇用者をノンワークマンとして扱い、解雇をその理解に基づいて行ったところ、後日、当該被雇用者が「自分はワークマンである」と主張して、会社に対して解雇規制の違反を主張してきた例<sup>(1)</sup>などもあるため、特に被雇用者に対して減給や解雇といった不利益処分を課す場合には、当該被雇用者がワークマンに該当するかノンワークマンに該当するかを慎重に判断する必要がある。

	ワークマン(workman)	ノンワークマン(non-workman)
定義	手作業的、非熟練的もしくは熟練的、技術的、作業的、事務的または監督的業務のために雇用された者(1947年産業紛争法2条(S)) ただし、 ①経営的または管理者的立場(managerial or administrative capacity)にある者 ②監督的立場(supervisory capacity)にある者であって、月の賃金が10,000ルピーを超えているか、経営的役割を果たす者等は除く。	ワークマンの定義を満たさない者(=左記の例外要件を満たす者)
法的地位	使用者(会社)に比して弱い立場にある者として、全ての労働関連法令による保護を受ける	使用者(会社)とは、対等の当事者関係に近い者として、労働関連法令による保護は限定的
法令による解雇規制	あり	なし

### 3. 雇用契約の締結と労働条件に関する規制

#### (1) 雇用契約の締結

日本企業では、被雇用者との雇用関係を発生させるにあたり、書面での雇用契約を締結しないことも珍しくないが<sup>(2)</sup>、インドでは、ワークマンであるとノンワークマンであることを問わず、被雇用者を雇用する場合、会社と被雇用者の間で書面の雇用契約（employment agreement）を締結することが一般的である。

書面での雇用契約を締結する主なメリットとしては、訴訟社会であり、労働紛争の数も多いインドにおいて、予め書面によって労働条件を明示的に確認しておくことにより、後日の紛争を防止しやすいという点が挙げられる。また、主なデメリットとしては、個別の労働契約の文書管理が煩雑になるという点が挙げられる。

個別契約を締結することに伴う文書管理の煩雑さへの対策として、実務上は、全ての被雇用者に共通する労働条件（出勤・退勤時刻、休暇、懲戒事由など）を就業規則（Employment Regulations）として策定し、個別契約には、給与や手当等の個別条件のみを規定するとともに、「その他の勤務条件は就業規則に従う旨」を規定することが多く行われている。

なお、インドでは、就業規則を策定することは、後述の産業施設においてstanding ordersと呼ばれる就業ルールの制定が必要とされる場合を除き、法令上の規制として要求されているわけではない。就業規則の策定は、あくまで会社が被雇用者を一括的に管理するための方便にすぎない。したがって、従業員数が少ない会社等、個別に雇用契約を締結しても文書管理がそれほど煩雑にならない会社は、あえて全ての被雇用者との雇用契約を個別契約とすることも可能である。

#### (2) 労働条件に関する規制

日本の労働基準法と同様、インドにおいても、被雇用者の労働条件（1日の最大勤務時間、有給休暇の付与等）には一定の法令上の制約が課せられており、ワークマン、ノンワークマンを問わず、被雇用者の労働条件は、法令に従った内容である

必要がある。

被雇用者の労働条件に課せられる法令上の制約は、被雇用者の勤務場所の性質により異なる。

すなわち、オフィスや店舗等での勤務の場合には、「店舗施設法（Shops and Establishments Act）」という法令が適用され、同法により労働条件の下限が定められる。なお、店舗施設法は、連邦法ではなく州法であり、各州により異なる規制が定められていることに注意する必要がある。

一方、工場での勤務の場合には、連邦法である1948年工場法（Factories Act, 1948）という法令が適用され、同法により労働条件の下限が定められる。その内容は、店舗および施設法とほぼ同様であるが、工場管理者の設置義務や作業上の安全配慮義務等、工場のみ適用される規制もある。

さらに、100人以上（一部の州では50人以上）のワークマンを雇用する産業施設（工場等）の場合、連邦法である「1946年産業雇用（就業規則）法（Industrial Employment（Standing Orders）Act, 1946）」という法令により、スタンディング・オーダーズ（Standing Orders）と呼ばれる就業規則を定める必要がある。

以下、オフィスや店舗等で勤務する被雇用者に適用される店舗施設法に基づく労働条件の規制の概要および工場で勤務する被雇用者に適用される1948年工場法に基づく労働条件の規制の概要、ならびにスタンディング・オーダーズの概要について解説する。

#### ア 店舗施設法に基づく労働条件の規制

オフィスや店舗等の雇用者は、店舗施設法に規定される法令上の労働条件に違反する、あるいはこれを下回る労働条件を被雇用者と合意することはできず、そのような合意がなされた場合、当該合意は無効となる。

上述のとおり、店舗施設法は、連邦法ではなく州法であり、各州により異なる規制が定められている。スペースの都合上、全ての州の店舗施設法上の規制を紹介することは難しいため、本稿では、インドの州の中でも比較的日本企業の進出が多いと思われる、デリー連邦直轄領、ハリヤナ州（グ

ルガオン)、マハラシュトラ州 (ムンバイ)、タミルナドゥ州 (チェンナイ)、カルナタカ州 (バンガロール) の店舗施設法に絞って、その規制の概要を紹介する。

上記各州の店舗施設法に基づく主な労働条件の規制の概要は、別表1を参照されたい。

#### イ 1948年工場法に基づく労働条件の規制

被雇用者を工場で勤務させる場合、連邦法である1948年工場法が適用され、同法により労働条件の下限が定められる。ただし、一定の労働条件については、同法に基づく授權により、各州が独自の規制を課すことができるとされているため、工場であれば、全ての州において全く同一の規制が課せられるというわけではないことに注意が必要である。

1948年工場法でいう「工場 (factory)」とは、①製造工程のいずれかにおいて動力を使用する場合は、10人以上の労働者が現に労働しているか、過去12ヶ月間のいずれかの日において労働していた施設をいい、②製造工程のいずれにおいても動力を使用しない場合は、20人以上の労働者が現に労働しているか、過去12ヶ月間のいずれかの日において労働していた施設をいう。したがって、たとえば過去12ヶ月間にわたって8人のみで稼働しているような工場は、1948年工場法上の「工場」には該当せず、同法は適用されない。

1948年工場法が定める労働条件の規制は、店舗施設法上の労働条件と類似するが、工場管理者の設置義務や作業上の安全配慮義務等、工場だけに適用される規制もあるため、注意が必要である。同法に基づく主な労働条件の規制の概要は、別表2を参照されたい。

#### ウ 工場に適用されるスタンディング・オーダーズ

100人以上 (一部の州では50人以上)<sup>(3)</sup> のワークマンが現に雇用されているか、または過去12ヶ月間のいずれかの日において雇用されていた工場の場合、1948年工場法の一般的な労働条件を遵守することに加え、さらに連邦法である1946年産業雇用 (就業規則) 法により、スタンディング・オー

ダーズと呼ばれる一定の就業規則を定める必要がある。

同法上、使用者は、工場が上記人数要件を満たすこととなった日から6ヶ月以内に、スタンディング・オーダーズの案文を作成し、政府の認証官 (具体的には、その地域を管轄するレイバー・コミッショナー (Labour Commissioner) その他政府が指名する担当官) に提出する必要がある。認証官は、使用者ならびに労働者 (およびもしある場合には労働組合) の意見を踏まえ、必要に応じてスタンディング・オーダーズの案文を修正させた上で、スタンディング・オーダーズを認証する。

1946年産業雇用 (就業規則) 法は、法律の別紙において、スタンディング・オーダーズのモデルを定めており、上記手続に従って使用者が作成するスタンディング・オーダーズが政府の認証官に認証されるまでの期間は、法律別紙のスタンディング・オーダーズのモデルがそのまま適用されるとしている (したがって、使用者がスタンディング・オーダーズを制定を怠っている場合、法律別紙のスタンディング・オーダーズのモデルが適用され続けることになる)。

また、同法は、使用者が作成するスタンディング・オーダーズは、法律別紙のスタンディング・オーダーズのモデルにできる限り従って作成されなければならない旨を定めている。そのため、作成したスタンディング・オーダーズの案文が、あまりにも法律別紙のスタンディング・オーダーズのモデルから離れている場合、認証官による認証が得られないか、または修正を求められる可能性がある。

使用者が作成したスタンディング・オーダーズは、認証官による認証後、関係者に送付されてから30日後に発効する。使用者は、確定したスタンディング・オーダーズの内容を、英語および当該工場で働く過半数のワークマンが理解できる言語により、当該工場で働くワークマンの過半数が利用する入口および各部署に、目立つように掲示する必要がある。

いったん発効したスタンディング・オーダーズは、使用者ならびに労働者 (およびもしある場合

には労働組合)の同意がある場合を除き、6ヶ月間に変更できないとされている。各関係者の同意が得られた場合、または6ヶ月経過後、就業規則の変更を希望する使用者または労働者は、認証官に対してスタンディング・オーダーズの変更を申請することができる。その際の認証の手続は、当初のスタンディング・オーダーズの認証手続とほぼ同様である。

1946年産業雇用(就業規則)法の別紙に定められている、工場に適用されるモデルスタンディング・オーダーズの規定の概要は、別表3を参照されたい。これは、あくまで法律別紙のモデルスタンディング・オーダーズの内容ではあるが、上述のとおり、使用者が作成したスタンディング・オーダーズの案文が、あまりにも法律別紙のモデルから離れている場合、認証官による認証が得られないか、または大幅な修正を求められる可能性があるため、実質的にはモデルに近い内容のスタンディング・オーダーズの作成が求められていると

いえる。よって、使用者が独自にスタンディング・オーダーズを定めようとする場合であっても、かなりの程度モデルの規定に準拠する必要があるものと思われる。

[注] \_\_\_\_\_

- (1) インド労働法上の、「実際にはワークマンに該当する者をノンワークマンとして扱ったことによる法令違反の問題」は、日本の労働法上の、「実際には非管理監督者に該当する者を管理監督者として扱ったことによる法令違反の問題」(いわゆる「名ばかり管理職」の問題)に類似するといえる。
- (2) ただし、その場合でも口頭合意により雇用契約は成立している。また、契約期間等の一定の重要な労働条件については書面にて労働者に明示することが必要である。
- (3) マハラシュトラ州、グジャラート州およびカルナタカ州では、州法による修正により、50人以上のワークマンが現に雇用されているか、または過去12ヶ月間のいずれかの日において雇用されていた工場につき、スタンディング・オーダーズの制定が必要となる。

別表1 各州の店舗施設法に基づく主な労働条件の規制

州名(主な都市)と法令名	規制の概要
デリー連邦直轄領 1954年デリー店舗および施設法(Delhi Shops and Establishments Act, 1954)	<ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 店舗または施設が運営を開始した日から90日以内の届出義務。</li> <li>(2) 勤務時間は、原則として、最大1日9時間かつ1週間48時間(昼食や休憩の時間は含まない)。これを超えた場合、超過勤務賃金として、被雇用者の通常の報酬の2倍が支払われなければならない。また、残業が許される場合であっても、1週間の勤務時間が54時間を超えてはならず、また1年間の残業時間が150時間を超えてはならない。</li> <li>(3) 被雇用者を連続5時間を超えて勤務させることはできず、5時間の勤務の後、少なくとも30分の休憩を与えなければならない。</li> <li>(4) 4ヶ月ごとの5日以上の有給休暇(1年ごとの15日の有給休暇)、ならびに12日の臨時休暇および病気休暇の付与。</li> <li>(5) 12歳未満の児童を就業させることの禁止。また若年者(12歳以上18歳未満)を1日6時間を超えて就業させること、および3時間半を超えて連続勤務させることの禁止(必ず30分以上の休憩が必要)。</li> <li>(6) 女性および若年者を、夏季(4月から9月まで)に午後9時から午前7時まで、冬季(10月から3月まで)に午後8時から午前8時までの時間帯に就業させることの禁止。</li> <li>(7) 賃金支払期間(最大1ヶ月)の特定と、当該期間終了後7日以内の賃金支払義務。また、雇用終了後2営業日以内の賃金支払義務。</li> <li>(8) 連邦法よりも厳格な解雇規制(3か月以上の継続的雇用にあった被雇用者の雇用を終了しようとする雇用者は、当該被雇用者に対し、少なくとも1か月前までの通知(または通知に代わる賃金の支払)を行わなければならない)。</li> </ol>
ハリアナ州(グルガオン) 1958年パンジャブ店舗施設法(Punjab Shops and Commercial Establishments Act, 1958)	<ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 店舗または施設が運営を開始した日から30日以内の届出義務。</li> <li>(2) 勤務時間は、原則として、最大1日9時間かつ1週間48時間(昼食や休憩の時間は含まない)。これを超えた場合、超過勤務賃金として、被雇用者の1時間当たりで計算された通常の報酬の2倍が支払われなければならない。ただし、原則として、1週間の勤務時間が48時間を超えてはならず、また四半期ごとの残業時間が50時間を超えてはならない。</li> <li>(3) 被雇用者を連続5時間を超えて勤務させることはできず、5時間の勤務の後、少なくとも30分の休憩を与えなければならない。</li> </ol>

	<p>(4) 20日ごとに1日の有給休暇(若年者については15日ごとに1日)の付与。</p> <p>(5) 14歳未満の児童を就業させることの禁止。また若年者(14歳以上18歳未満)を1日5時間または1週間30時間を超えて就業させること、および3時間を超えて連続勤務させることの禁止(必ず30分以上の休憩が必要)。</p> <p>(6) 女性を、午後8時から午前6時までの時間帯に就業させることの禁止。</p> <p>(7) 賃金支払期間(最大1ヶ月)の特定と、当該期間終了後7日以内の賃金支払義務。また、雇用終了後2営業日以内の賃金支払義務。</p> <p>(8) 連邦法よりも厳格な解雇規制(3か月以上の継続的雇用にあった被雇者の雇用を終了しようとする雇用者は、当該被雇者に対し、少なくとも1か月前までの通知(または通知に代わる賃金の支払)を行わなければならない)。</p>
<p>マハラシュトラ州 (ムンバイ) 1948年ボンベイ店舗施設法(Bombay Shops and Commercial Establishments Act, 1948)</p>	<p>(1) 店舗または施設が運営を開始した日から30日以内の届出義務。</p> <p>(2) 勤務時間は、原則として、最大1日9時間かつ1週間48時間(昼食や休憩の時間は含まない)。これを超えた場合、超過勤務賃金として、被雇者の通常の報酬の2倍が支払われなければならない。ただし、原則として、1週間の合計の超過勤務時間が6時間を超えてはならない。</p> <p>(3) 被雇者を連続5時間を超えて勤務させることはできず、5時間の勤務の後、少なくとも1時間の休憩を与えなければならない。</p> <p>(4) 1年間に3ヶ月以上勤務する者について、60日ごとの5日以内の有給休暇、また1年間に240日以上勤務する者について、21日以上の有給休暇の付与。</p> <p>(5) 15歳未満の児童を就業させることの禁止。また若年者(15歳以上17歳未満)を1日6時間を超えて就業させること、および3時間を超えて連続勤務させることの禁止(必ず30分以上の休憩が必要)。</p> <p>(6) 女性および若年者を、生命、健康、道徳に危険が生じる作業として州政府が指定する労働に従事させることの禁止。</p> <p>(7) 連邦法よりも厳格な解雇規制(1年以上の継続的雇用にあった被雇者の雇用を終了しようとする雇用者は、当該被雇者に対し、少なくとも30日前までの通知(または通知に代わる賃金の支払)を行わなければならない。また3ヶ月超1年未満の継続的雇用にあった被雇者については、14日前までの告知が必要)。</p>
<p>タミルナドゥ州 (チェンナイ) 1947年タミルナドゥ店舗施設法(Tamil Nadu Shops and Establishments Act, 1947)</p>	<p>(1) 勤務時間は、原則として、最大1日8時間かつ1週間48時間(昼食や休憩の時間は含まない)。これを超えた場合、超過勤務賃金として、被雇者の通常の報酬の2倍が支払われなければならない。ただし、原則として、1日の勤務時間は10時間を超えてはならず、また1週間の勤務時間が54時間を超えてはならない。</p> <p>(2) 被雇者を連続4時間を超えて勤務させることはできず、4時間の勤務の後、少なくとも1時間の休憩を与えなければならない。</p> <p>(3) 12ヶ月ごとに12日の有給休暇の付与。</p> <p>(4) 14歳未満の児童を就業させることの禁止。また若年者(14歳以上17歳未満)を1日7時間または1週間42時間を超えて就業させることの禁止。</p> <p>(5) 若年者を、午後7時から午前6時までの時間帯に就業させることの禁止。</p> <p>(6) 賃金支払期間(最大1ヶ月)の特定と、当該期間終了後5日以内の賃金支払義務。また、雇用終了後2営業日以内の賃金支払義務。</p> <p>(7) 連邦法よりも厳格な解雇規制(6か月以上の継続的雇用にあった被雇者の雇用を終了しようとする場合、解雇に合理的な理由が必要とされるときにも、雇用者は、当該被雇者に対し、少なくとも1か月前までの通知(または通知に代わる賃金の支払)を行わなければならない)。</p> <p>※同州では、他の多くの州と異なり、店舗または施設が運営を開始した日から一定期間内の届出義務は課されていない。</p>
<p>カルナタカ州 (バンガロール) 1961年カルナタカ店舗施設法(Karnataka Shops and Establishments Act, 1961)</p>	<p>(1) 店舗または施設が運営を開始した日から30日以内の届出義務。</p> <p>(2) 勤務時間は、原則として、最大1日9時間かつ1週間48時間(昼食や休憩の時間は含まない)。これを超えた場合、超過勤務賃金として、被雇者の通常の報酬の2倍が支払われなければならない。ただし、原則として、1日の勤務時間は10時間を超えてはならず、また連続する3ヶ月の超過勤務時間の合計が50時間を超えてはならない。</p> <p>(3) 被雇者を連続5時間を超えて勤務させることはできず、5時間の勤務の後、少なくとも1時間の休憩を与えなければならない。</p> <p>(4) 若年者を除く労働者に対しては20日ごとに1日の有給休暇、また若年者に対しては15日ごとに1日の有給休暇の付与。</p> <p>(5) 14歳未満の児童を就業させることの禁止。また若年者(14歳以上18歳未満)を1日5時間を超えて就業させることの禁止。</p> <p>(6) 女性および若年者を、午後8時から午前6時までを含む連続する12時間の間に就業させることの禁止。</p> <p>(7) 連邦法よりも厳格な解雇規制(6か月以上の継続的雇用にあった被雇者の雇用を終了しようとする場合、解雇に合理的な理由が必要とされるときにも、雇用者は、当該被雇者に対し、少なくとも1か月前までの通知(または通知に代わる賃金の支払)を行わなければならない)。</p>

別表2 1948年工場法に基づく主な労働条件の規制

- (1) 勤務時間は、原則として、最大1日9時間かつ1週間48時間。これを超えた場合、超過勤務賃金として、被雇用者の通常の報酬の2倍が支払われなければならない。ただし、原則として、1日の労働時間が10時間(休憩時間を含めて12時間)を超えてはならず、かつ1週間の勤務時間が60時間を超えてはならない。また四半期ごとの残業時間の合計は、50時間を超えてはならない。
- (2) 被雇用者を連続5時間を超えて勤務させることはできず、5時間の勤務の後、少なくとも30分の休憩を与えなければならない。
- (3) 前暦年に240日以上労働した成人(adult)(18歳以上の者)に対し、翌暦年において、前暦年の労働日数20日毎に1日(児童(child)(15歳未満の者)については15日毎に1日)、有給休暇を付与しなければならない(※若年者(adolescent)(15歳以上18歳未満の者)に対する有給休暇については、1948年工場法上明文規定が見当たらないが、児童に準じて有給休暇が与えられるのではないと思われる)。
- (4) 14歳未満の児童を就業させることの禁止。また児童を1日4時間半以上就業させることの禁止。
- (5) 女性を午後7時から午前6時までの時間帯に就業させることの禁止。州政府は、この就業禁止時間帯を変更することができるが、その場合でも午後10時から午前5時までの時間帯に就業させることは絶対的に禁止される。
- (6) 児童を午後10時から午前6時までの時間帯を含む、連続した12時間の間に就業させることの禁止。なお、女子児童については、午前8時から午後7時までの時間帯以外の時間帯に就業させることは禁止される。
- (7) 工場責任者(occupier of factory)の設置義務。工場責任者は、原則として会社の取締役が就任し、施設を工場として使用する15日前までに届出を行う義務を負う。また、工場責任者は、工場における被雇用者の健康、安全、福祉への配慮義務を負う。

別表3 工場に適用されるモデルスタンディング・オーダーズの規定の概要

別紙 I の規定	別紙 I B の規定
1条 ……スタンディング・オーダーズの発効日	1条…従業員に関する記録
2条 ……工場で働くワークマンの分類。正社員、試用社員、代理社員(badliis)、臨時社員、研修生など	2条…雇用の確認
3条 ……社員証の交付	3条…定年
4条 ……就業時間の告知	4条…部署、勤務地等の変更
5条 ……休日、賃金支払日の告知	5条…事故の場合の医療扶助
6条 ……給与水準の告知	6条…健康診断
7条 ……勤務シフトの定め方	7条…守秘義務
7A条 …勤務シフトを変更する場合の通知	8条…業務専念義務
8条 ……定時出勤義務および遅刻の場合の減給	
9条 ……有給休暇の取得、申請等	
10条 …特別休暇の取得、申請等	
11条 …賃金の支払方法	
12条 …天災、停電等の場合の業務の停止	
13条 …雇用の終了およびその際の手続	
14条 …懲戒処分(停職、解雇等)。懲戒事由と懲戒処分の手続	
15条 …使用者から不当な扱いがあった場合の不服申立て方法	
16条 …退職証明の発行、取得	
17条 …使用者によるスタンディング・オーダーズの遵守の責任	
17A条…スタンディング・オーダーズに関する認証官の決定に対して不服を申し立てた場合の手続	
18条 …スタンディング・オーダーズを英語および現地語で掲示する義務	