

インドにおける店舗および施設法

(2016 年 3 月)

日本貿易振興機構(ジェトロ)

ニューデリー事務所

ビジネス展開支援部・ビジネス展開支援課

報告書の利用についての注意・免責事項

本報告書は、日本貿易振興機構（ジェトロ）ニューデリー事務所の依頼により、現地法律事務所 PRA LAW OFFICES, Advocates（PRA Law）によって作成されたものです。また、本報告書は、PRA Law により英語で作成され、弁護士法人マーキュリー・ジェネラルによって日本語に翻訳されたものです。本報告書の内容は、本報告書の作成日時点において効力を有するインドの関連法規、レギュレーション等に基づき作成されたものであり、同関連法規、レギュレーション等は、随時改正される可能性がありますので、そのような改正が本報告書記載の内容に影響を及ぼす可能性があることについては予めご了承ください。

また本報告書は、ジェトロ・ニューデリー事務所の依頼に応じて、日本企業様に当該主題についての一般的な情報をご提供する目的で作成されており、法的助言を構成するものではありません。本報告書においてご提供しております情報に基づいて行為される場合には、必ず個別の事案に沿った具体的な法的助言をお求めください。

なお、本報告書の記載内容に関して生じた直接的、派生的、付随的損害、特別損害（重畳的あるいは懲罰的損害を含む）、またはその他一切の間接損害、逸失利益については、それが契約責任、不法行為責任（strict liability を含む）、あるいは法理論に基づくものか否かを問わず、ジェトロ、PRA Law、および弁護士法人マーキュリー・ジェネラルは一切の責任を負いません。

（以 上）

本報告書に係る問い合わせ先：

日本貿易振興機構（ジェトロ）
ビジネス展開支援部・ビジネス展開支援課
E-mail：BDA@jetro.go.jp

ジェトロ・ニューデリー事務所
E-mail：IND@jetro.go.jp

The logo for JETRO (Japan External Trade Organization) is displayed in a large, bold, serif font.

目次

1. 総論	1
2. 店舗および施設法、ならびにそれに基づく規則.....	3
2.1 重要な定義	3
2.2 店舗および施設法の適用	7
2.3 登録 (Registration)	7
2.4 営業開始・営業終了時間	8
2.5 労働条件	8
2.6 女性および青年に関する特別規定	12
2.7 残業時間	14
2.8 休日・休暇	16
2.9 従業員の雇用の解除	18
2.10 雑則	19

インドにおける店舗および施設法

1. 総論

1.1 1950 年インド憲法に基づき、立法権は以下の三つのリストに分割されている。

(a) Union List (中央政府が立法権を有する事項)

(b) State List (州政府が立法権を有する事項)

(c) Concurrent List (中央政府と州政府の両方が立法権を有する事項)

労働については、Concurrent List に分類されている。その意味するところは、中央政府と州政府の両方が、当該事項に関し立法権を有するということである。その結果として、非常に多くの労働法規が中央政府および各州政府によって制定されている。これらの労働法規は、そのほとんどが、特に労働衛生、安全、雇用、雇用の定着、最低賃金の改定、賃金の支払方法、請負労働、女性・児童による労働、労働紛争の解決・裁定、従業員積立基金 (Employees' Provident Fund)、従業員州保険 (Employees' State Insurance) のような社会保障規定、退職金、賞与支給に関する規定、大規模農場 (plantation) やタバコ (Beedi) 産業の労働者のような特定の分野における労働条件の規定等に関する問題を規定している。

1.2 それゆえ、労働法規は以下のように分類され得る。

(a) 中央政府によって制定され、中央政府が単独でその施行の責任を負う労働法規

(b) 中央政府によって制定され、中央政府と州政府の両方によって施行される労働法規

(c) 中央政府によって制定され、州政府によって施行される労働法規

(d) 各州政府によって制定・施行され、各州に適用される労働法規

1.3 店舗および施設法 (The Shops and Establishment Act) は、各州政府によって施行され、特に店舗、商業施設、レストラン、劇場等において雇用される労働者の労働条件 (勤務時間、休日、賃金、時間外賃金 (残業代) 等を含む) を規律する。店舗および施設法は、工場において雇用されるワーカーには適用されない。その他の労働および労働者福祉法規 (1936 年インド賃金支払法 (the Payment of Wages Act, 1936)、1948 年インド最低賃金法 (Minimum Wages Act, 1948)、1961 年インド出産給付法

(Maternity Benefit Act, 1961)、1976 年インド平等給与法 (Equal Remuneration Act, 1976)、1923 年インド労働者補償法 (Workmen's Compensation Act, 1923)、1948 年インド従業員州保険法 (Employees' State Insurance Act, 1948)、1952 年インド従業員積立基金および雑則法 (Employees' Provident Fund & Miscellaneous Provisions Act, 1952)、1972 年インド退職金支払法 (Payment of Gratuity Act, 1972)、1965 年賞与支払法 (Payment of Bonus Act, 1965) を含む) は、店舗または施設に対しても適用される。

2. 店舗および施設法、ならびにそれに基づく規則

2.1 重要な定義

2.1.1 すべての店舗および施設法は、下記のとおりいくつかの重要な定義について規定している。

定義	AP	Delhi	Haryana	MP	Rajasthan	UP	West Bengal
Employee/ Person Employed	2 (8) “employee” 施設および施設に 関して完全または主 に雇用されている者 を意味し、研修生、 および工場または 産業施設の事務職 員またはその他の職 員で 1948 年インド 工場法の対象外で ある者を含むが、 雇用主または雇用 主のパートナーの 配偶者、子、父母、 兄弟姉妹で当該雇 用主または雇用主 のパートナーと同 居・依存し、一切 の賃金を受領して いない者を除く。	2 (7) “employee” 直接的か間接的か を問わず、施設の 事業について賃金 （恒久的期間の契 約、出来高、また は手数料に基づい て支払われるかを 問わない）もしく はその他の対価に よって完全または 主に雇用されてい る者を意味し、研 修生および工場に おいて雇用されて いる者で 1948 年 インド工場法の適 用対象外の者、な らびに本法によっ て規律される事 項については解雇 された者であっても 本法に従ってその 要求が解決されて いない者を含む。	2 (vi) “employee” 恒久的、期間的、 請負、または出来 高賃金を問わず、 たとえ労働に対し る報酬を受領して いない場合であ っても手数料ベー スで、施設または 施設に関して完 全または主に雇 用されている者 を意味するが、 雇用主の家族は 含まない。	2 (6) “employee” 賃金または他の 対価によるかを 問わず、直接 またはエージェン トを通じて施設 または施設に関 して完全または 主に雇用されて いる者を意味し、 研修生も含む が、雇用主の 家族は含まない。	2 (5) “employee” 施設または施設 に 関して完全または 主に雇用されて いる者を意味し、 研修生も含む が、雇用主の 家族は含まない。 また、工場ま たは産業施設の 事務職員または その他の職員で 1948 年インド 工場法の範囲外 である者を含む。	2(6)“employee” 店舗または商業 施設において行 われている商 売、事業、また は製造または これらに関し、 賃金ベースで 雇用主によって 完全または主 に雇用されて いる者を意味し、 (a) 管理人、 Mali(庭師)、 警備員等、 (b) 工場ま たは産業施設 の事務職員ま たはその他の 職員で 1948 年インド工場 法の規定の対 象外である者、 および (c) 研修生、 請負人、また は出来高労働 者を含む。	2(10)“person employed” 店舗または施設 との関係にお いては、当該店 舗または施設の 事業に関連し て完全または 主に雇用されて いる者を意味 するが、当該 店舗または施設 の所有者と同 居・依存する 当該所有者の 配偶者、子、 父母、兄弟 姉妹は含ま ない。

Employer	<u>2 (9) “employer”</u> 施設の業務に関し究極的な管理権を有する者を意味し、マネージャー、エージェン、またはその他の者で、施設のマネジメントまたは管理を行う者を含む。	<u>2 (8) “employer”</u> 人が雇用されている施設の事業についての施設の所有者を意味し、当該施設の事業がその所有者によって直接マネジメントされていない場合は、マネージャー、エージェン、または当該事業における所有者の代理人を意味する。	<u>2 (vii) “employer”</u> 施設の業務に関し究極的な管理権を有する者を意味し、雇用主の家族、マネージャー、エージェン、またはその他の者で、当該施設の一般的なマネジメントまたは管理を行う者を含む。	<u>2 (7) “employer”</u> 施設の業務に関し究極的な管理権を有する者を意味し、マネージャー、エージェン、またはその他の者で、当該施設の一般的なマネジメントまたは管理を行う者を含む。	<u>2 (6) “employer”</u> 施設の業務に関し究極的な管理権を有する者を意味し、マネージャー、エージェン、またはその他の者で、施設の一般的なマネジメントまたは管理を行う者を含む。	<u>2(7)“employer”</u> 店舗または商業施設において行われる商売、事業、または製造に関し究極的な管理権を有する者を意味し、マネージャー、エージェン、またはその他の者で、そのような商売、事業、または製造のマネジメントまたは管理を雇用主に代わって行う者を含む。	<u>2 (4) “employer”</u> 施設を管理する者を意味し、当該施設のエージェン、またはその他の者で、当該施設の一般的なマネジメントまたは管理をそのような者にかわって行う者
Establishment	<u>2(10)“establishment”</u> 店舗、レストラン、食堂、居住用ホテル、下宿、劇場、またはその他の公共の娯楽の場を意味し、商業施設および政府が通達によって本法の施設と宣言するその他の施設を含む。	<u>2(9)“establishment”</u> 店舗、商業施設、居住用ホテル、レストラン、食堂、劇場、または本法が適用されるその他の公共の娯楽の場を意味し、政府が官報での通達によって本法の施設と宣言するその他の施設を含む。	<u>2(viii)“establishment”</u> 店舗または商業施設を意味する。	<u>2(8)“establishment”</u> 店舗、商業施設、居住用ホテル、レストラン、食堂、劇場、または本法が適用されるその他の公共の娯楽の場を意味し、政府が通達によって本法の施設と宣言するその他の施設を含む。	<u>2(7) “establishment”</u> 店舗または商業施設を意味する。		<u>2(5) “establishment”</u> 商業施設または公共の娯楽のための施設を意味する。
Commercial Establishment	<u>2(5) “Commercial establishment”</u> 商売、事業、専門的職業、または当該商売、事業、専門的職業に関連・付帯・付随する一切の仕事を行う施設、工場または産業企業体の事務部門である	<u>2(5) “Commercial establishment”</u> 商売、事業、専門的職業、またはこれらに関連・付帯・付随する一切の仕事が行われるすべての家屋を意味し、the Societies Registration Act,	<u>2(iv) “Commercial establishment”</u> 事業、商売、または専門的職業が営利目的で行われる家屋を意味し、新聞雑誌または印刷設備、および銀行業、保険業、証券業、周旋業、商品取引業が	<u>2(4) “Commercial establishment”</u> 事業、商売、専門的職業、またはこれらに関連・付帯・付随する一切の仕事が行われる施設を意味し、 (a) the Madhya Pradesh Societies	<u>2(3)“Commercial establishment”</u> 商業、商売、銀行業、保険業の施設、被雇用者が主に事務作業に従事している施設または管理業務、ホテル、レストラン、下宿、食堂、カフェ、その他	<u>2(4) “Commercial establishment”</u> 工場の建屋ではないすべての家屋または店舗で、営利目的で商売、事業、製造またはこれらに関連・付帯・付随する仕事が行われるものを意	<u>2(2) “Commercial establishment”</u> 広告代理業、取次代理業、運送代理業、または商業代理業を行う施設、もしくは工場または産業・商業企業体の事務部門である施設、保険会社、ジョイント・ストッ

	施設、もしくは商業的、商売、銀行業、保険業の施設を意味し、co-operative society のマネジメントおよび管理下にある施設、工場または産業企業体の施設で 1948 年インド工場法の範囲外である施設、もしくは政府が通達によって本法の商業施設と宣言するその他の施設を含むが、店舗は含まない。	1860 に基づいて登記された Society および Charitable Trust（登記の有無を問わない）で事業、商売、専門的職業、またはこれらに関連・付帯・付随する仕事を行うもの、新聞雑誌・印刷施設、請負人・監査人の施設、the Mines Act, 1952 に規律されない採石場・鉱山、民間の資金によって運営される教育その他の施設、もしくは銀行業、保険業、証券業、周旋業、商品取引業が行われる家屋を含むが、店舗、1948 年インド工場法に基づいて登記される工場、劇場、映画館、レストラン、食堂、居住用ホテル、クラブ、またはその他の公共の娯楽の場は含まない。	行われる家屋、もしくはホテル、レストラン、下宿、食堂、劇場、映画館、またはその他の公共の娯楽の場として利用される家屋、もしくは政府が官報での通達によって本法の商業施設と宣言するその他の施設または場所を含む。	Registration Act, 1959 に基づき登録または登録されたのみなされる Society および Charitable Trust・その他の Trust（登記の有無を問わない）で営利目的の可否を問わず事業、商売、専門的職業、またはこれらに関連・付帯・付随する仕事を行うもの、 (b) 広告代理業、取次代理業、運送代理業、または商業代理業を行う施設、もしくは工場の事務部門である施設、 (c) 保険会社、ジョイント・ストック・カンパニー、銀行、ブローカー・オフィス、および取引所を含むが、工場は含まない。	の軽食堂、劇場、その他の公共の娯楽の場を意味し、州政府が官報での通達によって本法の商業施設と宣言するすべての施設を含む。	味し、新聞雑誌または印刷業、銀行業、保険業、証券業、周旋業、商品取引業が行われる家屋、劇場、映画館として利用される家屋、その他公共の娯楽のために利用される家屋、もしくは 1948 年インド工場法の規定が適用されない工場の事務的およびその他の施設を含む。	ク・カンパニー、銀行、ブローカー・オフィス、取引所、および事業、商売、専門的職業、またはこれらに関連・付帯・付随する仕事が行われる施設を意味し、弁護士、医師、建築家、エンジニア、会計士、税務コンサルタント、その他の技術的・専門的コンサルタント、当時施行されている法令に基づき登録された Society、Charitable Trust・その他の Trust（登記の有無を問わない）の施設で営利目的の可否を問わず事業、商売、専門的職業、またはこれらに関連・付帯・付随する仕事を行うもの、ならびに州政府が当該業務の性質を考慮し通達によって本法の商業施設と宣言するその他の種類の施設を含むが、店舗、公共の娯楽のための施設は含まない。
--	---	---	--	---	---	---	--

Shop	<u>2(21) “shop”</u> 商売またはビジネスが行われるすべての家屋、もしくは顧客に対してサービスが提供されるすべての家屋を意味し、co-operative society、オフィス、物置、倉庫、または仕事場で同じ家屋においてか否かを問わず当該商売または事業に関連して利用されるもの、および政府が通達によって本法の店舗であると宣言するその他の施設を含むが、商業施設は含まない。	<u>2(27) “shop”</u> 小売りまたは卸売りのいずれかにより商品が販売されるすべての家屋、もしくは顧客に対してサービスが提供されるすべての家屋を意味し、オフィス、物置、倉庫、ワークハウス、または仕事場で同じ家屋においてか否かを問わず当該商売または事業に関連して利用されるものを含むが、工場または商業施設は含まない。	<u>2(xxv) “shop”</u> 商売またはビジネスが行われるすべての家屋、もしくは顧客に対してサービスが提供されるすべての家屋を意味し、オフィス、物置、販売貯蔵庫、または倉庫で同じ家屋においてか否かを問わず当該商売または事業に関連して利用されるものを含むが、商業施設、または従業員が当該店舗で1948年インド工場法に基づき労働者のために提供される福利厚生を受けられる工場に付随する店舗は含まない。	<u>2(24) “shop”</u> 小売りまたは卸売りのいずれか、もしくはその両方により商品が販売されるすべての家屋、もしくは顧客に対してサービスが提供されるすべての家屋を意味し、オフィス、物置、倉庫、または仕事場で同じ家屋においてか否かを問わず当該商売または事業に関連して利用されるものを含むが、工場、商業施設、居住用ホテル、レストラン、食堂、劇場、高校の娯楽の場、または従業員が当該店舗で1948年インド工場法に基づき労働者のために提供される福利厚生を受けられる工場に付随する店舗は含まない。	<u>2(17) “shop”</u> 商売またはビジネスが行われるすべての家屋、もしくは顧客に対してサービスが提供されるすべての家屋を意味し、オフィス、物置、倉庫で同じ家屋においてか否かを問わず当該商売または事業に関連して利用されるものを含むが、商業施設または従業員がその店舗で1948年インド工場法に基づき労働者のために提供される福利厚生を受けられる工場に付随する店舗は含まない。	<u>2(16) “shop”</u> 卸売業または小売業もしくは事業が行われるすべての家屋、もしくは顧客に対してサービスが提供されるすべての家屋を意味し、すべてのオフィス、物置、倉庫で同じ家屋においてか否かを問わず当該商売または事業に関連して利用されるものを含む。	<u>2(13) “shop”</u> 顧客に対するサービスの販売のため、もしくは現金販売かクレジット販売のいずれかにより商品または物品の卸売りまたは小売りのためにその全部または一部が使用される家屋を意味し、すべてのオフィス、物置、または倉庫で同じ家屋においてか否かを問わず、本法に關し当該商売、商品・物品の貯蔵、または事業に関連して利用されるものを含み、かつ州政府がそこで行われる業務の性質を考慮し通達によって本法の店舗であると宣言するその他の種類の家屋を含むが、施設は含まない。 <u>explanation</u> 家屋か店舗か、商業施設か、または公共の娯楽のための施設かに関し疑義が生じた場合、当該質問は、職権または申請に基づき登記当局により州政府に付託されなければならない、それに関する州政府の決定は最終的なものとする。
-------------	---	---	--	---	---	--	--

2.2 店舗および施設法の適用

2.2.1 各州の店舗および施設法は、一般的に（同法において特に除外されていない限り）一切の商売、専門的商業、事業、またはそれらに付帯・付随する一切の仕事が行われているすべての家屋（**premise**）に適用される。それゆえ、当該家屋にはすべての店舗、銀行業および保険業の施設が含まれる。また各州の店舗および施設法は、公共の娯楽の場、レストラン、食堂、カフェ等にも適用される。さらに、一般的には、直接的か否かを問わず、施設の事業について賃金（恒久的、一定期間の契約に基づく、出来高、または手数料ベースで支払われる）もしくはその他の対価によるかを問わず、完全または主に雇用されているすべての従業員は、各州の店舗および施設法の規定によって規律される。しかしながら、1948年インド工場法が工場労働者の雇用条件を規律するので、各州の店舗および施設法は工場で雇用されている労働者（**worker**）には適用されない。

2.3 登録（Registration）

2.3.1 すべての雇用主は、各州の店舗および施設法に基づき、別途規定される様式および方法で地域の検査官（**local inspector**）に対して規定の手数料を納付して申請することにより、当該施設を登録しなければならない。なお、提供された登録情報に変更がある場合、雇用主は当該検査官に対して通知しなければならない。

2.3.2 AP 州¹、ハリヤナ州²、MP 州³、ラジャスタン州⁴、および西ベンガル州⁵においては、雇用主は、当該店舗／施設が営業を開始した日から 30 日以内に、別途規定される様式で、別途規定される手数料の納付とともに当該施設を登録するための申請を行わなければならない。しかしながら、デリー準州⁶、UP 州⁷においては、雇用主による当該登録は、当該店舗／施設が営業を開始した日から 90 日以内に行えばよい。

2.3.3 登録に関し提供された情報に変更があった場合、規定の期間以内に適切な機関に伝達しなければならない。当該機関は、店舗／施設の登録を変更し、新たな登録証明書を発行する。

¹ Section 3, Andhra Pradesh Shops and Establishments Act, 1988

² Section 13, Punjab Shops and Commercial Establishments Act, 1958（ハリヤナ州にも適用される）

³ Section 6, Madhya Pradesh Shops and Establishments Act, 1958

⁴ Section 4, Rajasthan Shops and Commercial Establishments Act, 1958

⁵ Section 16, West Bengal Shops and Establishment Act, 1963

⁶ Section 5, Delhi Shops and Establishments Act, 1954

⁷ Section 4B, Uttar Pradesh Dookan Aur Vanijaya Adhithan Adhinyam, 1962

2.4 営業開始・営業終了時間

- 2.4.1 各州の店舗および施設法は、規定された店舗／施設の営業開始および営業終了時間についても規定している。

Note: 店舗／施設の営業開始時間および営業終了時間は、当該店舗／施設がある地域におよび店舗／施設の種類によってさまざまである点に留意することが重要である。店舗／施設の営業開始時間および営業終了時間は、通達により州政府によって決定される。

2.5 労働条件

- 2.5.1 すべての店舗および施設法は、店舗または施設で雇用されている従業員の雇用条件を規定している。ほとんどの店舗および施設法は、特に労働時間、成人従業員および若年者に関する強制的な休憩時間について規定している。また、いくつかの州の店舗および施設法は、成人従業員および若年者に関する一日あたりの拘束時間（労働時間＋休憩時間）も規定している。「若年者」とは、各州それぞれの店舗および施設法において異なる定義がなされている点には注意する必要がある。また、規定の様式による規定の機関に対する申請に基づき、女性従業員に 関する規定の除外がいくつかの州によって付与されている点にも注意が必要である。

以下の図表を参照されたい。

		AP ⁸		Delhi ⁹		Haryana ¹⁰	MP ¹¹		Rajasthan ¹²	UP ¹³	West Bengal ¹⁴	
		店舗	施設	店舗	商業施設		店舗	商業施設			店舗	施設
労働時間	成人	8 時間／日 48 時間／週 ¹⁵		9 時間／日 48 時間／週 ¹⁶		9 時間／日 48 時間／週 ¹⁷	9 時間／日 48 時間／週 ¹⁸	10 時間／日 48 時間／週 ¹⁹	9 時間／日 48 時間／週 ²⁰	8 時間／日 ²¹	8.5 時間／日 48 時間／週 ²²	8.5 時間／日 48 時間／週 ²³
	青年	7 時間／日 42 時間／週 ²⁴		6 時間／日 ²⁵		5 時間／日 30 時間／週 ²⁶	5 時間／日 ²⁷		—	6 時間／日 ²⁸	7 時間／日 40 時間／週 ²⁹	

⁸ Section 2(25) of the Andhra Pradesh Shops and Establishments Act, 1988 において、「青年 (young person)」は児童 (14 歳未満) ではない 18 歳未満の者と定義されている。

⁹ Section 2(34) of the Delhi Shops and Establishments Act, 1954 において、「青年 (young person)」は児童 (12 歳未満) ではない 18 歳未満の者と定義されている。

¹⁰ Section 2(xxx) of the Punjab Shops and Commercial Establishments Act, 1958 (ハリヤナ州にも適用) において、「青年 (young person)」は 14 歳以上 18 歳未満の者と定義されている。

¹¹ Section 2(30) of the Madhya Pradesh Shops and Establishments Act, 1958 において、「青年 (young person)」は児童 (14 歳未満) ではない 17 歳未満の者と定義されている。

¹² 「青年 (young person)」に関し特に規定されていない。

¹³ Section 2(20) of the Uttar Pradesh Dookan Aur Vanija Adhistan Adhinyam, 1962 において、「青年 (young person)」は児童 (14 歳未満) ではない 17 歳未満の者と定義されている。

¹⁴ Section 2(17) of the West Bengal Shops and Establishments Act, 1963 において、「青年 (young person)」は 12 歳以上 15 歳未満の者と定義されている。

¹⁵ Section 9(1) and 16, Andhra Pradesh Shops and Establishments Act, 1988.

¹⁶ Section 8, Delhi Shops and Establishments Act, 1954.

¹⁷ Section 7(1), Punjab Shops and Commercial Establishments Act, 1958 (ハリヤナ州にも適用)

¹⁸ Section 11(1)(a) and (b)(i), Madhya Pradesh Shops and Establishments Act, 1958

¹⁹ Section 11(1)(a) and (b)(ii), Madhya Pradesh Shops and Establishments Act, 1958

²⁰ Section 7(1), Rajasthan Shops and Commercial Establishments Act, 1958

²¹ Section 6(1)(c), Pradesh Dookan Aur Vanija Adhistan Adhinyam, 1962

²² Section 6(2), West Bengal Shops and Establishments Act, 1963

²³ Section 7(2), West Bengal Shops and Establishments Act, 1963

²⁴ Section 22, Andhra Pradesh Shops and Establishments Act, 1988

²⁵ Section 13(1), Delhi Shops and Establishments Act, 1954

²⁶ Section 6(1), Punjab Shops and Commercial Establishments Act, 1958 (ハリヤナ州にも適用)

²⁷ Section 25-A(1), Madhya Pradesh Shops and Establishments Act, 1958

²⁸ Section 6(1)(b), Pradesh Dookan Aur Vanija Adhistan Adhinyam, 1962

²⁹ Section 8(a), West Bengal Shops and Establishments Act, 1963

	児童	いかなる施設においても児童の就労は禁止 ³⁰	児童が雇用主の家族であっても、従業員としてまたはその他を問わず、いかなる施設においても児童の就労は禁止 ³¹	14 歳未満の児童は、いかなる施設においても雇用されてはならない ³²	児童が雇用主の家族であっても、従業員としてまたはその他を問わず、いかなる施設においても児童の就労は禁止 ³³	12 歳から 15 歳の児童は、1 日 3 時間を超え就労は禁止 ³⁴ いかなる施設においても児童の夜間 ³⁵ 就労は禁止 ³⁶	1 日 5 時間 ³⁷ (州政府により別途通達される雇用における研修生を除き、いかなる店舗または商業施設においても児童の就労は禁止) ³⁸	12 歳未満の児童は、いかなる店舗または施設においても雇用されてはならない ³⁹
休憩時間	成人	連続 5 時間の労働後に最低 1 時間の休憩 ⁴⁰	連続 5 時間の労働後に最低 0.5 時間の休憩 ⁴¹	連続 5 時間の労働後に最低 0.5 時間の休憩(ただし、chaukidar、監視員または警備員を除く) ⁴²	-	①連続 5 時間の労働後に最低 0.5 時間の休憩 ⁴³ ②女性の場合、就業時間中別途 1 日 2 回 0.5 時間育児のための休憩 ⁴⁴	連続 5 時間の労働後に最低 0.5 時間の休憩 ⁴⁵	連続 5.5 時間の労働後に最低 1 時間の休憩 ⁴⁶

³⁰ Section 20, Andhra Pradesh Shops and Establishments Act, 1988.

³¹ Section 12, Delhi Shops and Establishments Act, 1954

³² Section 29, Punjab Shops and Commercial Establishments Act, 1958 (ハリヤナ州にも適用)

³³ Section 24, Madhya Pradesh Shops and Establishments Act, 1958

³⁴ Section 7(2), Rajasthan Shops and Commercial Establishments Act, 1958

³⁵ Section 2(11) of the Rajasthan Shops and Commercial Establishments Act, 1958 において、「夜 (night)」は午後 10 時から午前 6 時の間を含む連続 12 時間以上の時間帯と定義されている。

³⁶ Section 22, Rajasthan Shops and Commercial Establishments Act, 1958

³⁷ Section 6(1)(a), Uttar Pradesh Dookan Aur Vanija Adhistan Adhiniyam, 1962

³⁸ Section 22, Uttar Pradesh Dookan Aur Vanija Adhistan Adhiniyam, 1962

³⁹ Section 9, West Bengal Shops and Establishment Act, 1963

⁴⁰ Section 10 and 17, Andhra Pradesh Shops and Establishments Act, 1988

⁴¹ Section 10(1), Delhi Shops and Establishments Act, 1954

⁴² Section 8(1), Punjab Shops and Commercial Establishments Act, 1958 (ハリヤナ州にも適用)

⁴³ Section 9, Rajasthan Shops and Commercial Establishments Act, 1958

⁴⁴ Section 27, Rajasthan Shops and Commercial Establishments Act, 1958

⁴⁵ Section 7, Uttar Pradesh Dookan Aur Vanija Adhistan Adhiniyam, 1962

⁴⁶ Section 6(3) and 7(3), West Bengal Shops and Establishments Act, 1963

	青年	—	連続 3.5 時間の労働後に最低 0.5 時間の休憩 ⁴⁷		連続 3 時間の労働後に最低 0.5 時間の休憩 ⁴⁸	連続 3 時間の労働後に最低 0.5 時間の休憩 ⁴⁹	—	—	連続 4 時間の労働後に最低 1 時間の休憩 ⁵⁰
拘束時間	成人	労働時間と休憩時間の合計が 1 日 12 時間を超過してはならない ⁵¹	労働時間と休憩時間の合計が、1 日 12 時間を超過してはならない ⁵²	労働時間と休憩時間の合計が、1 日 10.5 時間を超過してはならない ⁵³	労働時間と休憩時間の合計が 1 日 10 時間を超過してはならない ⁵⁴	労働時間と休憩時間の合計が 1 日 12 時間を超過してはならない。ただし、店舗または商業施設が任意の日に 3 時間以上連続して完全に閉められた場合、その日の拘束時間は 13 時間を越えなければよい。 ⁵⁵	労働時間と休憩時間の合計が 1 日 12 時間を超過してはならない ⁵⁶	労働時間と休憩時間の合計が 1 日 12 時間を超過してはならない ⁵⁷	労働時間と休憩時間の合計が 1 日 10.5 時間を超過してはならない ⁵⁸
	青年	—	労働時間と休憩時間の合計が 1 日 8 時間を超過してはならない ⁵⁹		労働時間と休憩時間の合計が 1 日 7 時間を超過してはならない ⁶⁰	—	—	—	—

⁴⁷ Section 13(2), Delhi Shops and Establishments Act, 1954

⁴⁸ Section 6(2), Punjab Shops and Commercial Establishments Act, 1958 (ハリヤナ州にも適用)

⁴⁹ Section 25-A(2), Madhya Pradesh Shops and Establishments Act, 1958

⁵⁰ Section 8(b), West Bengal Shops and Establishments Act, 1963

⁵¹ Section 11 and 18, Andhra Pradesh Shops and Establishments Act, 1988

⁵² Section 11, Delhi Shops and Establishments Act, 1954

⁵³ Section 11, Delhi Shops and Establishments Act, 1954

⁵⁴ Section 8(2), Punjab Shops and Commercial Establishments Act, 1958 (ハリヤナ州にも適用)

⁵⁵ Section 12, Madhya Pradesh Shops and Establishments Act, 1958

⁵⁶ Section 10, Rajasthan Shops and Commercial Establishments Act, 1958

⁵⁷ Section 7, Uttar Pradesh Dookan Aur Vanija Adhistan Adhiniyam, 1962

⁵⁸ Section 6(4) and 7(4), West Bengal Shops and Establishments Act, 1963

⁵⁹ Section 13(2), Delhi Shops and Establishments Act, 1954

⁶⁰ Rule 2-A, Punjab Shops and Commercial Establishments Rules, 1958 (ハリヤナ州にも適用)

2.6 女性および青年に関する特別規定

2.6.1 ほとんどの州店舗および施設法は、女性および青年に関し、これらの者の健康と安全に配慮し、特別な規定を設けている。

2.6.2 上記の特別規定は、以下のとおりである。

	AP	Delhi	Haryana	MP	Rajasthan	UP	West Bengal
女性の雇用	①女性従業員は、午前 6 時より前および午後 8 時半より後は就労してはならない ⁶¹ ②すべての女性は、別途規定される規則に従い、産休をとることができる ⁶²	女性は、夏季は午後 9 時から翌午前 7 時の間、冬季は午後 8 時から翌午前 8 時の間就労してはならない ⁶³	①すべての施設において、女性は夜間に就労してはならない ⁶⁴ ②すべての施設において、女性は出産または流産日後 6 週間就労してはならない ⁶⁵ ③すべての女性は、別途規定される規則に従い、産休をとることができる ⁶⁶	①すべての施設において、女性は午前 7 時より前および午後 9 時より後は就労してはならない ⁶⁷ ②女性は、生命、健康または道徳に危険を伴う仕事であると州政府により宣告された仕事を行ってはならない ⁶⁸	①すべての施設において、女性は夜間 ⁶⁹ に就労してはならない ⁷⁰ ②女性は出産日後 6 週間就労してはならない ⁷¹ ③すべての女性は、別途規定される規則に従い、産休をとることができる ⁷²	①すべての施設において、女性は夜間 ⁷³ に就労してはならない ⁷⁴ ②女性は出産日後 6 週間就労してはならない ⁷⁵ ③すべての女性は、別途規定される規則に従い、産休をとることができる ⁷⁶	①すべての店舗または商業施設において、女性は午後 8 時より後に就労してはならない ⁷⁷ ②すべての女性は、別途規定される規則に従い、産休をとることができる ⁷⁸

⁶¹ Section 23, Andhra Pradesh Shops and Establishments Act, 1988

⁶² Section 25, Andhra Pradesh Shops and Establishments Act, 1988; Rule 10, Andhra Pradesh Shops and Establishments Rules, 1990

⁶³ Section 14, Delhi Shops and Establishments Act, 1954

⁶⁴ Section 2(xvii) of the Punjab Shops and Commercial Establishments Act, 1958（ハリヤナ州にも適用）において、「夜（night）」とは午後 8 時から翌午前 6 時の間を含む連続 12 時間以上の時間帯を意味するものと定義されている。

⁶⁵ Section 30, Punjab Shops and Commercial Establishments Act, 1958（ハリヤナ州にも適用）

⁶⁶ Section 31, Punjab Shops and Commercial Establishments Act, 1958（ハリヤナ州にも適用）

⁶⁷ Section 25, Madhya Pradesh Shops and Establishments Act, 1958

⁶⁸ Section 25-B, Madhya Pradesh Shops and Establishments Act, 1958

⁶⁹ Section 2(11) of the Rajasthan Shops and Commercial Establishments Act, 1958 において「夜（night）」とは午後 10 時から翌午前 6 時の間を含む連続 12 時間以上の時間帯を意味するものと定義されている。

⁷⁰ Section 22, Rajasthan Shops and Commercial Establishments Act, 1958

⁷¹ Section 23, Rajasthan Shops and Commercial Establishments Act, 1958

⁷² Section 26, Rajasthan Shops and Commercial Establishments Act, 1958; Rules 16-19, Rajasthan Shops and Commercial Establishment Rules, 1959

⁷³ Section 2(12) of the Uttar Pradesh Dookan Aur Vanija Adhishthan Adhiniyam, 1962 において、「夜（night）」とは午後 10 時から翌午前 6 時の間を必ず含む連続 12 時間以上の時間帯を意味するものと定義されている。

⁷⁴ Section 22, Uttar Pradesh Dookan Aur Vanija Adhishthan Adhiniyam, 1962

⁷⁵ Section 23, Uttar Pradesh Dookan Aur Vanija Adhishthan Adhiniyam, 1962

⁷⁶ Section 26, Uttar Pradesh Dookan Aur Vanija Adhishthan Adhiniyam, 1962; Rule 16, Uttar Pradesh Dookan Aur Vanijya Adhishthan Niyamavali, 1963

⁷⁷ Section 10(b), West Bengal Shops and Establishment Act, 1963

⁷⁸ Rules 23-27, West Bengal Shops and Establishments Rules, 1964

青年の雇用	青年は、午前 6 時より前および午後 7 時半より後は就労してはならない ⁷⁹	青年は、夏季は午後 9 時から翌午前 7 時の間、冬季は午後 8 時から翌午前 8 時の間就労してはならない ⁸⁰	—	①青年は、午前 7 時より前および午後 9 時半より後は就労してはならない ⁸¹ ②青年は、生命、健康または道徳に危険を伴う仕事であると州政府により宣告された仕事を行ってはならない ⁸²	—	—	すべての店舗または施設において、青年は午後 8 時より後に就労してはならない ⁸³
-------	--	--	---	--	---	---	--

⁷⁹ Section 21, Andhra Pradesh Shops and Establishments Act, 1988

⁸⁰ Section 14, Delhi Shops and Establishments Act, 1954

⁸¹ Section 25, Madhya Pradesh Shops and Establishments Act, 1958

⁸² Section 25-B, Madhya Pradesh Shops and Establishments Act, 1958

⁸³ Section 10, West Bengal Shops and Establishment Act, 1963

2.7 残業時間

2.7.1 すべての州店舗および施設法は、従業員が一定の期間に労働可能な残業時間の合計時間数に関する制限も定めている。この合計残業時間の制限は以下のとおりである。

	AP	Delhi	Haryana	MP	Rajasthan	UP	West Bengal	
							店舗	施設
残業時間 (成人従業員)	①一週間あたり 6 時間を超えて はならない ②一年間あたり 24 時間を超えて はならない (棚卸および会計 書類作成目的の 場合、Inspector に対する事前告 知) ⁸⁴	棚卸、会計書類作 成、または別途規 定される他の目的 の期間中 ①残業時間を含む 全労働時間は、 一週間あたり 54 時間を超えては ならない ②全残業時間は、 一年間あたり 150 時間を超え てはならない (Chief Inspector に対し 3 日以上 前に告知が 必要) ⁸⁵	四半期あたり 50 時間を超えては ならない ⁸⁶	一週間あたり 6 時 間を超えてはなら ない ⁸⁷	①残業時間を含む 全労働時間は、 一日あたり 10 時間を超え てはならない (棚卸または会 計書類作成日を 除く) ②全残業時間は 四半期あたり 50 時間を超え てはならない ⁸⁸	①残業時間を含む 全労働時間は、 一日あたり 10 時間を超え てはならない (棚 卸または会計書 類作成日を除 く) ②全残業時間は、 四半期あたり 50 時間を超え てはならない ⁸⁹	①残業時間を含 む全労働 時間は、一日 あたり 10 時 間を超えて はならない、 かつ ②全残業時間 は一年間あ たり 120 時 間を超えて はならない ⁹⁰ (棚卸、会計書 類の作成、ま たは別途規 定されるそ 他の事業	①残業時間を含 む全労働 時間は、一日 あたり 10 時 間を超えて はならない、 かつ ②全残業時間 は一年間あ たり 120 時 間を超えて はならない ⁹¹

⁸⁴ Sections 9 and 16, Andhra Pradesh Shops and Establishments Act, 1988

⁸⁵ Section 8, Delhi Shops and Establishments Act, 1954

⁸⁶ Section 7(2), Punjab Shops and Commercial Establishments Act, 1958 (ハリヤナ州にも適用)

⁸⁷ Section 11(2), Madhya Pradesh Shops and Establishments Act, 1958

⁸⁸ Proviso to Section 7(1), Rajasthan Shops and Commercial Establishments Act, 1958

⁸⁹ Proviso to Section 6(1)(c), Uttar Pradesh Dookan Aur Vanija Adhishthan Adhiniyam, 1962

⁹⁰ Section 6, West Bengal Shops and Establishment Act, 1963

⁹¹ Section 7, West Bengal Shops and Establishment Act, 1963

							が発生した場合)	
残業時間 (青年従業員)	青年は、規定の労働時間を超えて労働することが許されていない (2.5.2 参照)	—	—	—	—	青年は、規定の労働時間を超えて労働することが許されていない (2.5.2 参照)	—	

2.7.2 すべての州において、従業員が規定の時間を超えて労働した場合、当該従業員は、残業時間の労働に関し通常の賃金の2倍の賃金を受領する権利を有する。

2.8 休日・休暇

2.8.1 各州の店舗および施設は、義務的な週休について規定している。また同法は、Independence Day（独立記念日・8月15日）、Republic Day（共和国記念日・1月26日）、および Gandhi Jayanti（マハトマ・ガンジー誕生日・10月2日）が有給休暇である旨を一般的に規定している。すべての州は、当該州における祝祭のための州独自の休日を定めている。

2.8.2 各州は年次有給休暇に関する独自の規定を定めている。これらには、権利休暇（privilege leaves）、臨時休暇（casual leaves）、および病気休暇（sick leaves）が含まれる。

	AP	Delhi	Haryana	MP	Rajasthan	UP	West Bengal
休暇	240 日間の連続した雇用がある全従業員は、権利休暇を取得することができる ①15 日間（60 日まで累積可能） - 有給休暇は年に 3 回を超えて取得できない ②12 日以内の病気休暇 ③12 日以内の臨時休暇（半日未満の端数は無視）⁹²	①全従業員は（毎 12 カ月間の連続した雇用後）有給休暇を取得することができる ②15 日間の権利休暇（累積権利休暇は、当該休暇の 3 倍以内） - 監視員／管理人は 30 日以上権利休暇 ③年 12 日以上病気または臨時休暇（累積不可） ④1 カ月間の連続した雇用につき毎月 1 日の臨時休暇⁹³	①-a 全成人従業員は、毎 20 日間の雇用につき 1 日の有給休暇を取得することができる ①-b 全青年従業員は、毎 15 日間の雇用につき 1 日の有給休暇を取得することができる（半日未満の端数は無視） ②年 7 日間の臨時休暇 ③年 7 日間の病気休暇⁹⁴	毎 12 カ月間の連続した雇用後、従業員は以下の有給休暇を取得することができる ① 30 日間の権利休暇（3 カ月を超えた期間の累積不可） ②14 日以内の臨時休暇（臨時休暇は権利休暇との結合不可）⁹⁵	①暦年中 240 日以上期間労働した全従業員は以下の割合で計算された日数の有給休暇を取得することができる a. 毎 12 日間の労働につき 1 日（成人） b. 毎 15 日間の労働につき 1 日（児童）（半日の未満の休暇の端数は省略） ②30 日以下の休暇を次年に繰り越すことができる（適切な申請後に休暇が付与されない場合、未消化休暇のすべてが次年	全従業員は、以下の有給休暇を取得することができる ①12 カ月以上の連続した雇用後、毎 12 カ月につき 15 日以上有給休暇（累積後の全有給休暇は 45 日を超えてはならない） a. 有給休暇は 1 年に 3 回を超えて取得できない b. 12 カ月以上の連続した雇用がある監視員／管理人は、60 日以上有給休暇を取得することができ	全従業員は、以下の有給休暇を取得することができる ① 連続雇用の毎満年につき、14 日間の権利休暇（28 日まで累積可能） ② 毎年 14 日間の（半給）病気休暇（56 日まで累積可能）

⁹² Section 30, Andhra Pradesh Shops and Establishments Act, 1988

⁹³ Section 22, Delhi Shops and Establishments, 1954

⁹⁴ Section 14, Punjab Shops and Commercial Establishments Act, 1958（ハリヤナ州にも適用）

⁹⁵ Section 26, Madhya Pradesh Shops and Establishments Act, 1958

					度に繰り越される) ⁹⁶	る ②6 カ月以上の連続した雇用後、年 15 日以上の病気休暇 ③ 年 10 日以上 of 臨時休暇（次年度への繰り越し不可） ⁹⁷	③ 毎年 10 日間の臨時休暇（累積不可） ⁹⁸
--	--	--	--	--	----------------------------	---	-------------------------------------

⁹⁶ Section 14, Rajasthan Shops and Commercial Establishments Act, 1958

⁹⁷ Section 10, Uttar Pradesh Dookan Aur Vanija Adhistan Adhiniyam, 1962

⁹⁸ Section 11, West Bengal Shops and Establishment Act, 1963

2.9 従業員の雇用の解除

2.9.1 本件調査対象のすべての州の店舗および施設法において、規定の日数の間連続した雇用状態にある従業員の雇用の解除を意図する雇用主は、解雇通知の送付または解雇通知に代えて賃金の支払いをしなければならない。しかしながら、当該従業員の非行がある場合、解雇通知の送付または解雇通知に代わる賃金の支払いという上記要件は適用されない。

	AP ⁹⁹	Delhi ¹⁰⁰	Haryana ¹⁰¹	MP ¹⁰²	Rajasthan ¹⁰³	UP ¹⁰⁴	West Bengal ¹⁰⁵
解除	(6 カ月間連続して雇用されている従業員につき) 雇用主側による解除の場合、解除事由なしに解除できない	(3 カ月間連続して雇用されている従業員につき) 雇用主側／従業員側による解除いずれも、解除事由の有無にかかわらず解除可能	(3 カ月間連続して雇用されている従業員につき) 従業員側による解除の場合、解除事由の有無にかかわらず解除可能	(3 カ月間連続して雇用されている従業員につき) 雇用主側による解除の場合、解除事由なしに解除できない	(6 カ月間連続して雇用されている従業員につき) ・雇用主側による解除の場合、解除事由なしに解除できない ・従業員側による解除の場合、解除事由の有無にかかわらず解除可能	・雇用主側による解除の場合、解除事由なしに解除できない ・従業員側による解除の場合、解除事由の有無にかかわらず解除可能	(一年間連続して雇用されている従業員につき) 雇用主側による解除の場合、解除事由なしに解除できない
通知期間	通知期間 1 カ月の書面による通知、またはこれに代わる賃金	通知期間 1 カ月の書面による通知、またはこれに代わる賃金	通知期間 7 日の書面による通知、またはこれに代わる賃金	通知期間 1 カ月の書面による通知、またはこれに代わる賃金	通知期間 1 カ月の書面による通知、またはこれに代わる賃金	通知期間 1 カ月の書面による通知、またはこれに代わる賃金	通知期間 1 カ月の書面による通知、またはこれに代わる賃金
その他	一年以上連続して雇用されている従業員の場合、当該従業員に対して補償金（毎年の平均賃金の 15 日分）を支払わなければならない	—	—	—	産休中の女性の場合、雇用主は、当該産休中または当該産休を理由に当該女性を解雇することはできない ¹⁰⁶	—	産休中の女性の場合、雇用主は、当該産休中または当該産休を理由に当該女性を解雇することはできない ¹⁰⁷

⁹⁹ Section 47, Andhra Pradesh Shops and Establishments, 1988; Rule 20, Andhra Pradesh Shops and Establishments Rules, 1990

¹⁰⁰ Section 30, Delhi Shops and Establishments Act, 1954

¹⁰¹ Section 23, Punjab Shops and Commercial Establishments Act, 1958（ハリヤナ州にも適用）

¹⁰² Section 58, Madhya Pradesh Shops and Establishments Act, 1958

¹⁰³ Sections 28-A and 28-B, Rajasthan Shops and Commercial Establishments Act, 1958

¹⁰⁴ Sections 19 and 20, Uttar Pradesh Dookan Aur Vanija Adhistan Adhiniyam, 1962

¹⁰⁵ Section 15, West Bengal Shops and Establishment Act, 1963

¹⁰⁶ Section 28, Rajasthan Shops and Commercial Establishments Act, 1958

¹⁰⁷ Rule 28, West Bengal Shops and Establishments Rules, 1964

2.9.2 すべての州において、雇用主によってまたは雇用主に代わって従業員の雇用が解除される場合、それまでの当該従業員の賃金は、当該従業員の雇用が解除される日から 2 営業日の満了前までに支払われなければならない。

2.9.3 非行を解除事由とする雇用の解除の場合、当該従業員に対し弁明の機会を付与しなければならない、この点に関する適切な調査を行わなければならない。

2.10 雑則

2.10.1 控除および罰金

(a) 各州の店舗および施設法に基づき規定された場合を除き、賃金からの控除を行うことができない。AP 州、Delhi 準州、および UP 州においては、従業員の賃金からの控除について規定している。これら 3 州において許容され得る控除は以下のとおりである。

(i) 罰金

(ii) 欠勤についての控除

(iii) 雇用主によって提供されている住居についての控除

(iv) 政府が Order 等によって規定した雇用主によって供給されるアメニティーおよびサービスについての控除

(v) 前借り賃金の返済または過払い賃金の調整のための控除

(vi) 従業員が支払義務を負う所得税または profession tax の控除

(b) 西ベンガル州においては、雇用主が正当な理由なく賃金からの控除を行った際、従業員がこの点に関し選任された適切な機関に対し申請を行うことができる場合の仕組みについて規定している。ハリヤナ州においては、賃金からの控除は、1936 年インド賃金支払法 (the Payment of Wages Act, 1936) に従う場合のみ可能である旨規定されている。しかしながら、MP 州およびラジャスタン州は、この点について特に規定していない。

(c) なお、1936 年インド賃金支払法は、賃金支払期間に支払われるべき賃金が月額 1 万 8,000 ルピー以下の従業員に対してのみ適用されることに注意すべきである。また、同法は、従業員の賃金から可能な控除についても規定している。

2.10.2 登録および記録の保管／通知の掲示

(a) 各州の店舗および施設法、ならびにそれに基づいて制定された規則は、雇用主に対し、特に従業員数に関する登録簿および記録、賃金の登録簿、休日に

関する登録簿、残業時間の登録簿、控除の登録簿等を含む登録簿および記録を保管する義務を課している。

- (b) また同法は、雇用主に対し、当該店舗／施設の登録証明書、休日リストなどのような特定の情報を当該店舗／施設の人目につく場所に掲示する義務を課している。

2.10.3 健康、清潔、および安全

- (a) 本件の調査対象となっているすべての州の店舗および施設法、ならびにそれに基づいて制定された規則は、当該店舗または施設において雇用されている従業員の健康、清潔、および安全に関して規定している。すべての店舗／施設の家屋は、清潔に保たれなければならない、また下水、トイレ、およびその他の有害物から生じる臭気がない状態に保たなければならない。また、水漆喰塗装、水性塗料塗装、照明、換気等についても規定している。
- (b) 店舗および施設法、ならびにそれに基づいて制定された規則は、火災、事故などの場合になすべき警戒について規定している。また、従業員の便宜および安全のため、店舗／施設には、救急キット（First Aid Kits）を備えなければならないとする規定もある。

2.10.4 罰則

各州の店舗および施設法に基づく罰則はさまざまである。しかしながら、すべての州店舗および施設法は、同法の規定に違反した場合、その者に対する罰金の支払いについて規定している。罰金額の範囲は、100～5,000 ルピーである。

以上