

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

Act on Equal Opportunity and Treatment between Men and Women in Employment

(昭和四十七年七月一日法律第百十三号)
(Act No. 113 of July 1, 1972)

目次

Table of Contents

第一章 総則（第一条—第四条）

Chapter I General Provisions (Articles 1 through 4)

第二章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等

Chapter II Ensuring Equal Opportunity and Treatment between Men and Women in Employment

第一節 性別を理由とする差別の禁止等（第五条—第十条）

Section 1 Prohibition on Sexual Discrimination (Articles 5 through 10)

第二節 事業主の講ずべき措置（第十一条—第十三条の二）

Section 2 Measures Required to be Taken by Employers (Articles 11 through 13-2)

第三節 事業主に対する国の援助（第十四条）

Section 3 State Assistance for Employers (Article 14)

第三章 紛争の解決

Chapter III Dispute Resolution

第一節 紛争の解決の援助（第十五条—第十七条）

Section 1 Assistance in Dispute Resolution (Articles 15 through 17)

第二節 調停（第十八条—第二十七条）

Section 2 Conciliation (Articles 18 through 27)

第四章 雑則（第二十八条—第三十二条）

Chapter IV Miscellaneous Provisions (Articles 28 through 32)

第五章 罰則（第三十三条）

Chapter V Penal Provisions (Article 33)

附 則

Supplementary Provisions

第一章 総則

Chapter I General Provisions

(目的)

(Purpose)

第一条 この法律は、法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とする。

Article 1 The purpose of this Act is to promote ensuring equal opportunity and treatment between men and women in employment in accordance with the principles of the Constitution of Japan, which guarantees equality under the law, and to promote measures such as ensuring the health of female workers with respect to their employment during pregnancy and after childbirth.

(基本的理念)

(Basic Principles)

第二条 この法律においては、労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者にあつては母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにすることをその基本的理念とする。

Article 2 (1) The basic principles of this Act are to enable workers to lead fulfilling professional lives free from sexual discrimination, and in the case of female workers, with respect for motherhood.

2 事業主並びに国及び地方公共団体は、前項に規定する基本的理念に従つて、労働者の職業生活の充実が図られるように努めなければならない。

(2) Employers, the national government and local governments must endeavor to promote the improvement of the professional lives of workers in accordance with the basic principles prescribed in the preceding paragraph.

(啓発活動)

(Awareness-Raising Activities)

第三条 国及び地方公共団体は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等について国民の関心と理解を深めるとともに、特に、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を妨げている諸要因の解消を図るため、必要な啓発活動を行うものとする。

Article 3 The national government and local governments are to conduct awareness-raising activities in order to deepen public interest and understanding of equal opportunity and treatment between men and women in employment and, in particular, to eliminate various factors that hinder equal opportunity and treatment between men and women in employment.

(男女雇用機会均等対策基本方針)

(Basic Policy on Measures for Equal Employment Opportunities for Men and Women)

第四条 厚生労働大臣は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する施策の基本となるべき方針（以下「男女雇用機会均等対策基本方針」という。）を定めるものとする。

Article 4 (1) The Minister of Health, Labour and Welfare is to formulate a basic policy concerning measures to ensure equal opportunity and treatment between men and women in employment (hereinafter referred to as the "Basic Policy on Measures for Equal Employment Opportunities for Men and Women").

2 男女雇用機会均等対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

(2) The matters to be specified in the Basic Policy on Measures for Equal Employment Opportunities for Men and Women are as follows:

一 男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活の動向に関する事項

(i) matters related to trends in the working lives of men and women; and

二 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等について講じようとする施策の基本となるべき事項

(ii) basic matters concerning measures to be taken to ensure equal opportunity and treatment between men and women in employment.

3 男女雇用機会均等対策基本方針は、男性労働者及び女性労働者のそれぞれの労働条件、意識及び就業の実態等を考慮して定められなければならない。

(3) The Basic Policy on Measures for Equal Employment Opportunities for Men and Women must be formulated in consideration of the working conditions, awareness, and the status of employment of both male and female workers.

4 厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めるに当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くほか、都道府県知事の意見を求めるものとする。

(4) The Minister of Health, Labour and Welfare, in formulating the Basic Policy on Measures for Equal Employment Opportunities for Men and Women, is to consult the opinions of the Labor Policy Council, and seek the opinions of the prefectural governors in advance.

5 厚生労働大臣は、男女雇用機会均等対策基本方針を定めたときは、遅滞なく、その概要を公表するものとする。

(5) After having formulated the Basic Policy on Measures for Equal Employment Opportunities for Men and Women, the Minister of Health, Labour and Welfare is to publicize its outline without delay.

6 前二項の規定は、男女雇用機会均等対策基本方針の変更について準用する。

(6) The provisions of the preceding two paragraphs apply mutatis mutandis to amendments to the Basic Policy on Measures for Equal Employment Opportunities for Men and Women.

第二章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等

Chapter II Ensuring Equal Opportunity and Treatment between Men and Women in Employment

第一節 性別を理由とする差別の禁止等

Section 1 Prohibition on Sexual Discrimination

(性別を理由とする差別の禁止)

(Prohibition of Sexual Discrimination)

第五条 事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

Article 5 With regard to the recruitment and employment of workers, employers must provide equal opportunities for all persons regardless of their sex.

第六条 事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない。

Article 6 Employers must not discriminate against workers based on their sex regarding the following matters:

一 労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）、昇進、降格及び教育訓練
(i) assignment (including allocation of duties and granting of authority),
promotion, demotion, and training of workers;

二 住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生の措置であつて厚生労働省令で定めるもの

(ii) loans for housing and other similar fringe benefits as specified by Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare;

三 労働者の職種及び雇用形態の変更

(iii) changes in job type and employment status of workers; and

四 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

(iv) encouragement of retirement, mandatory retirement age, dismissal, and renewal of labor contracts.

(性別以外の事由を要件とする措置)

(Measures Based on Criteria other than Sex)

第七条 事業主は、募集及び採用並びに前条各号に掲げる事項に関する措置であつて労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、措置の要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として厚生労働省令で定めるものについては、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。

Article 7 An employer must not take measures which concern the recruitment and employment of workers or any of the matters listed in the items of the preceding Article, and based on criteria other than the worker's sex, which are specified by Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare as measures that may substantially cause discrimination on the grounds of the worker's sex in consideration of the ratio of men and women who satisfy the criteria and other circumstances, except in cases where there is a legitimate reason to take those measures, such as cases where those measures are specifically required for the purpose of performing the business in light of the nature of the business,

or cases where those measures are specifically required for the purpose of employment management in light of the status of business operations.

(女性労働者に係る措置に関する特例)

(Special Provisions Concerning Measures for Female Workers)

第八条 前三条の規定は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。

Article 8 The provisions of the preceding three paragraphs do not preclude employers from taking measures in connection with female workers for the purpose of improving circumstances that impede equal opportunity and treatment between men and women in employment.

(婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等)

(Prohibition of Disadvantageous Treatment Due to Marriage, Pregnancy, and Childbirth)

第九条 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。

Article 9 (1) Employers must not use marriage, pregnancy or childbirth as grounds for terminating the employment of female workers.

2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。

(2) Employers must not dismiss female workers on the grounds of marriage.

3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(3) Employers must not dismiss or treat female workers disadvantageously on the grounds of pregnancy, childbirth, or for requesting absence from work as prescribed in Article 65, paragraph (1) of the Labor Standards Act (Act No. 49 of 1947) or for taking absence from work as prescribed in that paragraph or paragraph (2) of that Article, or by other reasons related to pregnancy and childbirth as specified by Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare.

4 妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。

(4) Dismissal of female workers who are pregnant or are in the first year after childbirth is invalid; provided, however, that this does not apply if the employer proves that the dismissal was not for reasons prescribed in the preceding paragraph.

(指針)

(Guidelines)

第十条 厚生労働大臣は、第五条から第七条まで及び前条第一項から第三項までの規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

Article 10 (1) The Minister of Health, Labour and Welfare is to formulate guidelines that are necessary for the purpose of ensuring that employers deal appropriately with the matters prescribed in the provisions of Articles 5 through 7 and paragraphs (1) through (3) of the preceding Article (referred to as the "guidelines" in the following paragraph).

2 第四条第四項及び第五項の規定は指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

(2) The provisions of Article 4, paragraphs (4) and (5) apply mutatis mutandis to the formulation and amendment of the guidelines. In such a case, the phrase "is to consult the opinions of the Labor Policy Council, and request the opinions of the prefectural governors" in Article 4, paragraph (4) is deemed to be replaced with "is to consult the opinions of the Labor Policy Council."

第二節 事業主の講ずべき措置等

Section 2 Measures Required to be Taken by Employers

(職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等)

(Employment Management Measures Concerning Problems Caused by Sexual Harassment in the Workplace)

第十一条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

Article 11 (1) Employers must take necessary measures for employment management, such as developing a necessary system for providing consultations to workers and appropriately handling the matters, so that the workers they employ do not suffer any disadvantageous working conditions on the grounds of that workers' response to sexual harassment in the workplace, nor suffer any damage to the work environment due to sexual harassment.

2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(2) Employers must not dismiss workers or treat them disadvantageously on the grounds of seeking consultations referred to in the preceding paragraph or

giving facts in cooperating with consultations provided by employers.

3 事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる第一項の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない。

(3) On receiving a request for cooperation from any other employer in connection with the implementation of the measures referred to in paragraph (1) taken by the relevant employer, employers must endeavor to respond to the request.

4 厚生労働大臣は、前三項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

(4) The Minister of Health, Labour and Welfare is to formulate guidelines required for appropriate and effective implementation of measures to be taken by employers pursuant to the provisions of the preceding three paragraphs (referred to as the "guidelines" in the following paragraph).

5 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

(5) The provisions of Article 4, paragraphs (4) and (5) apply mutatis mutandis to the formulation and amendment of the Guidelines. In such a case, the phrase "is to consult the opinions of the Labor Policy Council, and request the opinions of the prefectural governors" in Article 4, paragraph (4) is deemed to be replaced with "is to consult the opinions of the Labor Policy Council."

（職場における性的な言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務）
(Responsibilities of the State, Employers and Workers Concerning Problems Caused by Sexual Harassment in the Workplace)

第十一条の二 国は、前条第一項に規定する不利益を与える行為又は労働者の就業環境を害する同項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題（以下この条において「性的言動問題」という。）に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならない。

Article 11-2 (1) In order to deepen the interest and understanding of employers and the general public regarding acts that give disadvantages prescribed in paragraph (1) of the preceding Article or prohibition of behavior harmful to the work environment prescribed in that paragraph, and other problems attributable to the behavior (hereinafter referred to as "sexual harassment problems" in this Article), the State must endeavor to implement publicity activities, awareness-raising activities and other relevant measures.

2 事業主は、性的言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。

(2) Employers must endeavor to deepen the interest and understanding of sexual harassment problems among workers they employ, as well as conduct training and give other necessary consideration to encourage the workers to pay necessary attention to their behavior toward other workers, and cooperate with the measures referred to in the preceding paragraph taken by the State.

3 事業主（その者が法人である場合にあつては、その役員）は、自らも、性的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

(3) Employers (in the case of corporations, their officers) must endeavor to deepen their interest and understanding of sexual harassment problems and pay necessary attention to their behavior toward workers.

4 労働者は、性的言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するように努めなければならない。

(4) Workers must endeavor to deepen their interest and understanding of sexual harassment problems and pay necessary attention to their behavior toward other workers, as well as cooperate with the measures referred to in paragraph (1) of the preceding Article taken by their employers.

（職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等）

(Measures on Employment Management Concerning Problems Attributable to Behavior Regarding Pregnancy and Childbirth in the Workplace)

第十一条の三 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

Article 11-3 (1) Employers must take necessary measures for employment management, such as developing a necessary system for providing consultations to female workers and appropriately handling the matters to prevent their work environment from being damaged on the grounds of pregnancy or childbirth, for requesting temporary absence from work as prescribed in Article 65, paragraph (1) of the Labor Standards Act, for having taken absence from work as prescribed in that paragraph or paragraph (2) of that Article, or by any other reasons related to pregnancy or childbirth as specified by Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare.

2 第十一条第二項の規定は、労働者が前項の相談を行い、又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べた場合について準用する。

(2) The provisions of Article 11, paragraph (2) apply mutatis mutandis to cases in which workers seek consultations referred to in the preceding paragraph or give facts in cooperating with consultations provided by employers.

3 厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

(3) The Minister of Health, Labour and Welfare is to formulate guidelines required for appropriate and effective implementation of measures required to be taken by employers pursuant to the provisions of the preceding two paragraphs (referred to as the "guidelines" in the following paragraph).

4 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

(4) The provisions of Article 4, paragraphs (4) and (5) apply mutatis mutandis to the formulation and amendment of the guidelines. In such a case, the phrase "is to consult the opinions of the Labor Policy Council, and request the opinions of the prefectural governors" in Article 4, paragraph (4) is deemed to be replaced with "is to consult the opinions of the Labor Policy Council."

（職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務）

(Responsibilities of the State, Employers and Workers Concerning Problems Attributable to Behavior Regarding Pregnancy and Childbirth in the Workplace)

第十一条の四 国は、労働者の就業環境を害する前条第一項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題（以下この条において「妊娠・出産等関係言動問題」という。）に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならない。

Article 11-4 (1) The State must endeavor to implement publicity activities, awareness-raising activities, and other measures to deepen the interest and understanding of employers and the general public regarding the prohibition of behavior harmful to the work environment prescribed in paragraph (1) of the preceding Article and any other problems attributable to the behavior (hereafter referred to as "pregnancy and childbirth-related problems" in this Article).

2 事業主は、妊娠・出産等関係言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。

(2) Employers must endeavor to deepen the interest and understanding of pregnancy and childbirth-related problems among workers they employ, as well

as conduct training and give other necessary consideration to encourage the workers to pay necessary attention to their behavior toward other workers, and must cooperate with the measures referred to in the preceding paragraph taken by the State.

3 事業主（その者が法人である場合にあつては、その役員）は、自らも、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

(3) Employers (in the case of corporations, their officers) must endeavor to deepen their interest and understanding of pregnancy and childbirth-related problems and pay necessary attention to their behavior toward workers.

4 労働者は、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するように努めなければならない。

(4) Workers must endeavor to deepen their interest and understanding of pregnancy and childbirth-related problems and pay necessary attention to their behavior toward other workers, and cooperate with the measures referred to in paragraph (1) of the preceding Article taken by their employers.

（妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置）

(Measures on Health Care During Pregnancy and After Childbirth)

第十二条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法（昭和四十年法律第百四十一号）の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。

Article 12 Employers must ensure that the female workers they employ are able to set aside the time necessary to receive health guidance and medical examinations under the provisions of the Maternal and Child Health Act (Act No. 141 of 1965) as specified by Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare.

第十三条 事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。

Article 13 (1) Employers must take necessary measures, such as changing working hours and reducing workload, in order to enable female workers to comply with the instructions they receive based on the health guidance and medical examinations referred to in the preceding Article.

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。

(2) The Minister of Health, Labour and Welfare is to formulate guidelines in order to promote appropriate and effective implementation of measures

required to be taken by employers pursuant to the provisions of the preceding paragraph (referred to as the "guidelines" in the following paragraph).

3 第四条第四項及び第五項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

(3) The provisions of Article 4, paragraphs (4) and (5) apply mutatis mutandis to the formulation and amendment of the guidelines. In such a case, the phrase "is to consult the opinions of the Labor Policy Council and request the opinions of the prefectural governors" in Article 4, paragraph (4) is deemed to be replaced with "is to consult the opinions of the Labor Policy Council."

(男女雇用機会均等推進者)

(Promoters of Equal Employment Opportunities for Men and Women)

第十三条の二 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第八条、第十一条第一項、第十一条の二第二項、第十一条の三第一項、第十一条の四第二項、第十二条及び前条第一項に定める措置等並びに職場における男女の均等な機会及び待遇の確保が図られるようにするために講ずべきその他の措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者を選任するように努めなければならない。

Article 13-2 Employers, pursuant to the provisions of Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare, must endeavor to appoint a person responsible for the appropriate and effective implementation of the measures prescribed in Article 8, Article 11, paragraph (1), Article 11-2, paragraph (2), Article 11-3, paragraph (1), Article 11-4, paragraph (2), Article 12, and paragraph (1) of the preceding Article, and any other measures required to be taken to ensure equal opportunities and treatment of men and women in their workplace.

第三節 事業主に対する国の援助

Section 3 State Assistance for Employers

第十四条 国は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するため、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつてい事情を改善することを目的とする次に掲げる措置を講じ、又は講じようとする場合には、当該事業主に対し、相談その他の援助を行うことができる。

Article 14 If employers take or seek to take any of the following measures for the purpose of improving circumstances that impede equal opportunity and treatment between men and women in employment, the State may provide consultation services and other assistance to the employers in order to promote ensuring equal opportunity and treatment between men and women in employment:

一 その雇用する労働者の配置その他雇用に関する状況の分析

(i) analysis of the assignment and other employment-related circumstances of

- workers they employ;
- 二 前号の分析に基づき雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつてゐる事情を改善するに当たつて必要となる措置に関する計画の作成
- (ii) preparation of a plan concerning measures necessary to improve circumstances that impede equal opportunity and treatment between men and women in employment, based on the analysis referred to in the preceding item;
- 三 前号の計画で定める措置の実施
- (iii) implementation of the measures specified in the plan referred to in the preceding item;
- 四 前三号の措置を実施するために必要な体制の整備
- (iv) development of the system necessary to implement the measures referred to in the preceding three items; and
- 五 前各号の措置の実施状況の開示
- (v) disclosure of the implementation status of the measures referred to in the preceding items.

第三章 紛争の解決

Chapter III Dispute Resolution

第一節 紛争の解決の援助等

Section 1 Assistance in Dispute Resolution

(苦情の自主的解決)

(Voluntary Resolution of Complaints)

第十五条 事業主は、第六条、第七条、第九条、第十二条及び第十三条第一項に定める事項（労働者の募集及び採用に係るものを除く。）に関し、労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする当該事業場の労働者の苦情を処理するための機関をいう。）に対し当該苦情の処理をゆだねる等その自主的な解決を図るよう努めなければならない。

Article 15 When a complaint is submitted by workers concerning matters prescribed in Article 6, Article 7, Article 9, Article 12 and Article 13, paragraph (1) (except those related to recruitment and employment of workers), employers must endeavor to promote voluntary resolution by actions such as referring complaints to the complaints department (which is the body for resolving worker complaints, composed of employer and worker representatives).

(紛争の解決の促進に関する特例)

(Special Provisions for the Promotion of Dispute Resolution)

第十六条 第五条から第七条まで、第九条、第十一条第一項及び第二項（第十一条の三第二項において準用する場合を含む。）、第十一条の三第一項、第十二条並びに第十三条第一項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労

働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第二十七条までに定めるところによる。

Article 16 The provisions of Article 4, Article 5, and Articles 12 through 19 of the Act on Promoting the Resolution of Individual Labor-Related Disputes (Act No. 112 of 2001) do not apply to a dispute between a worker and an employer with regard to matters prescribed in the provisions of Articles 5 through 7, Article 9, Article 11, paragraphs (1) and (2) (including as applied mutatis mutandis pursuant to Article 11-3, paragraph (2)), Article 11-3, paragraph (1), Article 12, and Article 13, paragraph (1) and are governed by the provisions of the following Article through Article 27.

（紛争の解決の援助）

(Assistance in Dispute Resolution)

第十七条 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

Article 17 (1) When requested by either party or both parties to a dispute prescribed in the preceding Article for assistance to resolve the dispute, the Director of a Prefectural Labor Bureau may give necessary advice or guidance, or make necessary recommendations to the relevant parties.

2 第十一条第二項の規定は、労働者が前項の援助を求めた場合について準用する。

(2) The provision of Article 11, paragraph (2) apply mutatis mutandis to cases in which a worker seeks the assistance referred to in the preceding paragraph.

第二節 調停

Section 2 Conciliation

（調停の委任）

(Delegation of Conciliation)

第十八条 都道府県労働局長は、第十六条に規定する紛争（労働者の募集及び採用についての紛争を除く。）について、当該紛争の当事者（以下「関係当事者」という。）の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）に調停を行わせるものとする。

Article 18 (1) The Director of a Prefectural Labor Bureau is to have the dispute coordinating committee referred to in Article 6, paragraph (1) of the Act on Promoting the Resolution of Individual Labor-Related Disputes (hereinafter referred to as the "committee") conduct the conciliation of a dispute provided for in Article 16 (except for a dispute on the recruitment and employment of workers) when either party or both parties to the dispute (hereinafter referred

to as the "parties concerned") apply for conciliation and the Director finds it necessary to do so in order to resolve the dispute.

2 第十一条第二項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(2) The provisions of Article 11, paragraph (2) apply mutatis mutandis to cases in which a worker files the application referred to in the preceding paragraph.

(調停)

(Conciliation)

第十九条 条前条第一項の規定に基づく調停（以下この節において「調停」という。）は、三人の調停委員が行う。

Article 19 (1) The conciliation pursuant to the provisions of paragraph (1) of the preceding Article (hereafter referred to as the "conciliation" in this Section) is conducted by three conciliation commissioners.

2 調停委員は、委員会の委員のうちから、会長があらかじめ指名する。

(2) The conciliation commissioners are nominated in advance by the committee chairperson from among the committee members.

第二十条 委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者又は関係当事者と同一の事業場に雇用される労働者その他の参考人の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

Article 20 When the committee finds it necessary for conciliation, it may request the parties concerned or workers employed at the same workplace as that of the parties concerned or any other witness to make an appearance and hear their opinions.

第二十一条 委員会は、関係当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県労働局の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者から当該事件につき意見を聴くものとする。

Article 21 When the committee finds it necessary based on the petition of the parties concerned, it is to hear the opinions of the representatives of the workers or employers concerned who are nominated by major workers' organization or employers' organization in the jurisdictional district of the Prefectural Labor Bureau where the committee is established.

第二十二条 委員会は、調停案を作成し、関係当事者に対しその受諾を勧告することができる。

Article 22 The committee may prepare a conciliation proposal and recommend its acceptance to the parties concerned.

第二十三条 委員会は、調停に係る紛争について調停による解決の見込みがないと認め

るときは、調停を打ち切ることができる。

Article 23 (1) When the committee finds that there is no prospect of resolving the dispute for which conciliation is used, it may discontinue the relevant conciliation.

2 委員会は、前項の規定により調停を打ち切ったときは、その旨を関係当事者に通知しなければならない。

(2) If the committee discontinues the conciliation pursuant to the provision of the preceding paragraph, it must notify the parties concerned to that effect.

(時効の完成猶予)

(Postponement of Expiration of the Prescription Period)

第二十四条 前条第一項の規定により調停が打ち切られた場合において、当該調停の申請をした者が同条第二項の通知を受けた日から三十日以内に調停の目的となつた請求について訴えを提起したときは、時効の完成猶予に関しては、調停の申請の時に、訴えの提起があつたものとみなす。

Article 24 When conciliation is discontinued pursuant to the provisions of paragraph (1) of the preceding Article and the person who applied for the conciliation files a lawsuit as to the claim which was the purpose of the conciliation within 30 days of the day of the notice referred to in paragraph (2) of that Article, the lawsuit is deemed to have been filed at the time when the conciliation was applied for in terms of postponement of the expiration of the prescription period.

(訴訟手続の中止)

(Suspension of Court Proceedings)

第二十五条 第十八条第一項に規定する紛争のうち民事上の紛争であるものについて関係当事者間に訴訟が係属する場合において、次の各号のいずれかに掲げる事由があり、かつ、関係当事者の共同の申立てがあるときは、受訴裁判所は、四月以内の期間を定めて訴訟手続を中止する旨の決定をすることができる。

Article 25 (1) If a lawsuit is pending between the parties concerned with regard to a civil dispute among the disputes prescribed in Article 18, paragraph (1), and if either of the following grounds exists and there is a joint petition from the parties concerned, the court in charge of the case may decide to suspend the court proceedings for a fixed period of no longer than four months:

一 当該紛争について、関係当事者間において調停が実施されていること。

(i) the conciliation is carried out between the parties concerned for the relevant dispute; or

二 前号に規定する場合のほか、関係当事者間に調停によつて当該紛争の解決を図る旨の合意があること。

(ii) beyond what is provided for in the preceding item, the parties concerned have reached an agreement to resolve the dispute through conciliation.

2 受訴裁判所は、いつでも前項の決定を取り消すことができる。

(2) The court in charge of the case may rescind the decisions referred to in the preceding paragraph at any time.

3 第一項の申立てを却下する決定及び前項の規定により第一項の決定を取り消す決定に対しては、不服を申し立てることができない。

(3) No appeal may be filed against a decision to dismiss the petition referred to in paragraph (1) and a decision to rescind the decision referred to in paragraph (1) pursuant to the provision of the preceding paragraph.

(資料提供の要求等)

(Requests for Provision of Materials)

第二十六条 委員会は、当該委員会に係属している事件の解決のために必要があると認めるときは、関係行政庁に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。

Article 26 When the committee finds it necessary in order to resolve a case pending in the committee, it may ask for necessary cooperation from the relevant administrative agencies, such as providing of materials.

(厚生労働省令への委任)

(Delegation to Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare)

第二十七条 この節に定めるもののほか、調停の手續に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

Article 27 Beyond what is provided for in this Section, necessary matters concerning procedures for conciliation are specified by Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare.

第四章 雑則

Chapter IV Miscellaneous Provisions

(調査等)

(Investigations)

第二十八条 厚生労働大臣は、男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活に関し必要な調査研究を実施するものとする。

Article 28 (1) The Minister of Health, Labour and Welfare is to implement necessary research and studies concerning the working lives of male and female workers respectively.

2 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し、関係行政機関の長に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。

(2) If the Minister of Health, Labour and Welfare finds it necessary in enforcing this Act, the Minister may ask for necessary cooperation from the head of relevant administrative organs, such as providing of materials.

3 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し、都道府県知事から必要な調査報告を求め

ることができる。

(3) The Minister of Health, Labour and Welfare may request necessary investigation reports from the prefectural governors in enforcing this Act.

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

(Collection of Reports and Provision of Advice, Guidance, and Recommendations)

第二十九条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

Article 29 (1) If the Minister of Health, Labour and Welfare finds it necessary in enforcing this Act, the Minister may request reports from employers, or give employers advice, guidance, or recommendations.

2 前項に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(2) Part of the authority of the Minister of Health, Labor and Welfare prescribed in the preceding paragraph may be delegated to the Director of a Prefectural Labor Bureau, as specified by Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare.

(公表)

(Publication)

第三十条 厚生労働大臣は、第五条から第七条まで、第九条第一項から第三項まで、第十一条第一項及び第二項（第十一条の三第二項、第十七条第二項及び第十八条第二項において準用する場合を含む。）、第十一条の三第一項、第十二条並びに第十三条第一項の規定に違反している事業主に対し、前条第一項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかつたときは、その旨を公表することができる。

Article 30 If the Minister of Health, Labour and Welfare gives recommendations under the provisions of the preceding paragraph to an employer who has violated the provisions of Articles 5 through 7, Article 9, paragraphs (1) through (3), Article 11, paragraphs (1) and (2) (including as applied mutatis mutandis pursuant to Article 11-3, paragraph (2), Article 17, paragraph (2), and Article 18, paragraph (2)), Article 11-3, paragraph (1), Article 12, and Article 13, paragraph (1), and the employer fails to comply with the recommendations, the Minister may make a public announcement of the violation.

(船員に関する特例)

(Special Provisions for Mariners)

第三十一条 船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六条第一項に規定する船員及び同項に規定する船員になろうとする者に関しては、第四条第一項並びに同条

第四項及び第五項（同条第六項、第十条第二項、第十一条第五項、第十一条の三第四項及び第十三条第三項において準用する場合を含む。））、第十条第一項、第十一条第四項、第十一条の三第三項、第十三条第二項並びに前三条中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第四条第四項（同条第六項、第十条第二項、第十一条第五項、第十一条の三第四項及び第十三条第三項において準用する場合を含む。）中「労働政策審議会」とあるのは「交通政策審議会」と、第六条第二号、第七条、第九条第三項、第十一条の三第一項、第十二条、第十三条の二及び第二十九条第二項中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第九条第三項中「労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法（昭和二十二年法律第百号）第八十七条第一項又は第二項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第十一条の三第一項中「労働基準法第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法第八十七条第一項又は第二項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第十七条第一項、第十八条第一項及び第二十九条第二項中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長（運輸監理部長を含む。））」と、第十八条第一項中「第六条第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。））」とあるのは「第二十一条第三項のあつせん員候補者名簿に記載されている者のうちから指名する調停員」とする。

Article 31 (1) With regard to the mariners and persons seeking to become mariners prescribed in Article 6, paragraph (1) of the Mariner's Employment Security Act (Act No. 130 of 1948), the term "Minister of Health, Labour and Welfare" in Article 4, paragraphs (1), (4), and (5) (including as applied mutatis mutandis pursuant to Article 4, paragraph (6), Article 10, paragraph (2), Article 11, paragraph (5), Article 11-3, paragraph (4), and Article 13, paragraph (3)), Article 10, paragraph (1), Article 11, paragraph (4), Article 11-3, paragraph (3), Article 13, paragraph (2), and the preceding three Articles is deemed to be replaced with "Minister of Land, Infrastructure, Transport and Tourism"; the term "Labor Policy Council" in Article 4, paragraph (4) (including as applied mutatis mutandis pursuant to Article 4, paragraph (6), Article 10, paragraph (2), Article 11, paragraph (5), Article 11-3, paragraph (4), and Article 13, paragraph (3)) is deemed to be replaced with "Council of Transport Policy"; the term "Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare" in Article 6, item (ii), Article 7, Article 9, paragraph (3), Article 11-3, paragraph (1), Article 12, Article 13-2, and Article 29, paragraph (2) is deemed to be replaced with "Order of the Ministry of Land, Infrastructure, Transport and Tourism"; the phrase "has requested leave under the provisions of Article 65, paragraph (1) of the Labor Standards Act (Act No. 49 of 1947) or having taken leave under the provisions of that paragraph or (2) of that Article" in Article 9, paragraph (3) is deemed to be replaced with "have not engaged in work pursuant to the provisions of Article 87, paragraph (1) or (2) of the Mariners Act (Act No. 100 of 1947)"; the phrase "has requested leave under the

provisions of Article 65, paragraph (1) of the Labor Standards Act or having taken leave under the provisions of that paragraph or paragraph (2) of that Article" in Article 11-3, paragraph (1) is deemed to be replaced with "have not engaged in work pursuant to the provisions of Article 87 paragraph (1) or (2) of the Mariners Act"; the term "Director of a Prefectural Labor Bureau" in Article 17, paragraph (1), Article 18, paragraph (1) and Article 29, paragraph (2) is deemed to be replaced with "Director of a District Transport Bureau (including Director of the Transport Supervision Department)"; the term "the dispute coordinating committee referred to in Article 6, paragraph (1) (hereinafter referred to as the "committee") in Article 18, paragraph (1) is deemed to be replaced with "conciliators appointed from among the persons listed in the mediator candidate list referred to in Article 21, paragraph (3)."

2 前項の規定により読み替えられた第十八条第一項の規定により指名を受けて調停員が行う調停については、第十九条から第二十七条までの規定は、適用しない。

(2) The provisions of Articles 19 through 27 do not apply to the conciliation conducted by conciliators upon appointment pursuant to the provisions of Article 18, paragraph (1) following the deemed replacement of terms pursuant to the preceding paragraph.

3 前項の調停の事務は、三人の調停員で構成する合議体で取り扱う。

(3) The administrative work of the conciliation referred to in the preceding paragraph is handled by a panel composed of three conciliators.

4 調停員は、破産手続開始の決定を受け、又は禁錮以上の刑に処せられたときは、その地位を失う。

(4) A conciliator loses their position if an order to commence bankruptcy proceedings is issued to the conciliator or the conciliator is sentenced to imprisonment without work or a heavier punishment.

5 第二十条から第二十七条までの規定は、第二項の調停について準用する。この場合において、第二十条から第二十三条まで及び第二十六条中「委員会は」とあるのは「調停員は」と、第二十一条中「当該委員会が置かれる都道府県労働局」とあるのは「当該調停員を指名した地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）が置かれる地方運輸局（運輸監理部を含む。）」と、第二十六条中「当該委員会に係属している」とあるのは「当該調停員が取り扱っている」と、第二十七条中「この節」とあるのは「第三十一条第三項から第五項まで」と、「調停」とあるのは「合議体及び調停」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と読み替えるものとする。

(5) The provisions of Articles 20 through 27 apply mutatis mutandis to the conciliation referred to in paragraph (2). In such a case, the term "committee" in Articles 20 through 23, and Article 26 is deemed to be replaced with "conciliators"; the phrase "the Prefectural Labor Bureau where that committee is established" in Article 21 is deemed to be replaced with "District Transport Bureau (including the Transport Supervision Department) with the Director of a District Transport Bureau (including the Director of the Transport

Supervision Department) that has appointed the relevant conciliator"; and the term "pending in the committee" in Article 26 is deemed to be replaced with "handled by the conciliators"; in Article 27, the term "this Section" is deemed to be replaced with "Article 31, paragraphs (3) through (5)," the term "conciliation" is deemed to be replaced with "the panel and conciliation," and the term "Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare" is deemed to be replaced with "Order of the Ministry of Land, Infrastructure, Transport and Tourism."

(適用除外)

(Exclusion from Application)

第三十二条 第二章第一節、第十三条の二、同章第三節、前章、第二十九条及び第三十条の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第二章第二節（第十三条の二を除く。）の規定は、一般職の国家公務員（行政執行法人の労働関係に関する法律（昭和二十三年法律第二百五十七号）第二条第二号の職員を除く。）、裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭和二十二年法律第八十五号）の適用を受ける国会職員及び自衛隊法（昭和二十九年法律第百六十五号）第二条第五項に規定する隊員に関しては適用しない。

Article 32 The provisions of Chapter II, Section 1, Article 13-2, Chapter II, Section 3, the preceding Chapter, Articles 29 and 30 do not apply to national and local public employees; the provisions of Chapter II, Section 2 (except for Article 13-2) do not apply to regular service national public employees (except for employees referred to in Article 2, item (ii) of the Act on Labor Relations of Agency Engaged in Administrative Execution (Act No. 257 of 1948)), court officers for whom the Act on Temporary Measures concerning Court Officers (Act No. 299 of 1951) is applicable, Diet officers for whom the National Diet Officer Act (Act No. 85 of 1947) is applicable, and the self-defense forces personnel prescribed in Article 2, paragraph (5) of the Self Defense Forces Act (Act No. 165 of 1954).

第五章 罰則

Chapter V Penal Provisions

第三十三条 第二十九条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

Article 33 A person who has not made a report under the provisions of Article 29, paragraph (1) or who has made a false report is sentenced to a civil fine of not more than 200,000 yen.

附 則

Supplementary Provisions

(施行期日)

(Effective Date)

1 この法律は、公布の日から施行する。

(1) This Act comes into effect as of the date of the promulgation.

(令和八年三月三十一日までの間の男女雇用機会均等推進者の業務)

(Tasks for Promoters of Equal Employment Opportunities for Men and Women Until March 31, 2026)

2 令和八年三月三十一日までの間は、第十三条の二中「並びに」とあるのは、「、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第八条第一項に規定する一般事業主行動計画に基づく取組及び同法第二十条の規定による情報の公表の推進のための措置並びに」とする。

(2) During the period until March 31, 2026, the term ", and" in Article 13-2 is deemed to be read as ", activities based on the plan of action for general employers prescribed in Article 8, paragraph (1) of the Act on the Promotion of Women's Active Engagement in Professional Life (Act No. 64 of 2015) and measures for promoting disclosure of information pursuant to the provisions of Article 20 of that Act, and."

附 則 〔平成二十八年三月三十一日法律第十七号〕 〔抄〕

Supplementary Provisions [Act No. 17 of March 31, 2016] [Extract]

(検討)

(Reviews)

第十四条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、第五条、第六条及び第八条の規定による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

Article 14 When five years have elapsed from the enforcement of this Act, the government is to review the enforcement status of the provisions amended by the provisions of Article 5, Article 6, and Article 8 and is to take the required measures based on the results of the review when it finds it necessary to do so.

(その他の経過措置の政令への委任)

(Delegation to Cabinet Order Regarding Other Transitional Measures)

第三十三条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

Article 33 (1) Beyond what is provided for in these Supplementary Provisions, transitional measures necessary for the enforcement of this Act are specified by Cabinet Order.

○民法の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（平成二九

年法律四十五号) 抄

Act on the Arrangement of Related Acts in Line with Enforcement of the Act Partially Amending the Civil Code (Act No. 45 of 2017) Extract

(雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の一部改正に伴う経過措置)

Transitional Measures upon Partial Amendment of the Act on Equal

Opportunity and Treatment between Men and Women in Employment

第二百十条 施行日前に前条の規定による改正前の雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律第十八条第一項に規定する調停の申請がされた場合におけるその申請に係る時効の特例については、前条の規定による改正後の雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下この条において「新男女雇用機会均等法」という。）第二十四条（新男女雇用機会均等法第三十一条第五項において準用する場合を含む。）の規定にかかわらず、なお従前の例による。

Article 210 When application for the conciliation prescribed in Article 18, paragraph (1) of the Act on Equal Opportunity and Treatment between Men and Women in Employment prior to the amendment by the provisions of the preceding Article is filed before the date of enforcement of this Act, prior laws continue to govern special provisions for the expiration of the prescription period related to the application, notwithstanding the provisions of Article 24 of the Act on Equal Opportunity and Treatment between Men and Women in Employment as amended by the provisions of the preceding Article (hereinafter referred to as the "new Equal Employment Act") (including as applied mutatis mutandis pursuant to Article 31, paragraph (5) of the new Equal Employment Act.)

(罰則に関する経過措置)

(Transitional Measures Concerning Penal Provisions)

第三百六十一条 施行日前にした行為及びこの法律の規定によりなお従前の例によることとされる場合における施行日以後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

Article 361 Prior laws continue to govern the application of penal provisions to acts performed prior to the enforcement of this Act and to acts performed after the enforcement to which the provisions then in force are to apply pursuant to the provisions of this Act.

(政令への委任)

(Delegation to Cabinet Order)

第三百六十二条 この法律に定めるもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

Article 362 Beyond what is provided for in this Act, transitional measures

necessary for the enforcement of this Act are specified by Cabinet Order.

附 則 〔平成二十九年六月二日法律第四十五号〕

Supplementary Provisions [Act No. 45 of June 2, 2017]

この法律は、民法改正法の施行の日から施行する。ただし、第百三条の二、第百三条の三、第二百六十七條の二、第二百六十七條の三及び第三百六十二條の規定は、公布の日から施行する。

This Act comes into effect as of the date on which the Act Partially Amending the Civil Code comes into effect; provided, however, that the provisions of Article 103-2, Article 103-3, Article 267-2, Article 267-3, and Article 362 comes into effect as of the date of promulgation.

附 則 〔令和元年六月五日法律第二十四号〕 〔抄〕

Supplementary Provisions [Act No. 24 of June 5, 2019] [Extract]

(施行期日)

(Effective Date)

第一条 この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

Article 1 This Act comes into effect as of the day specified by Cabinet Order within a period not exceeding one year from the date of promulgation; provided, however, that the provisions set forth in the following items come into effect as of the date specified in the relevant items:

一 第三条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第四条の改正規定並びに次条及び附則第六条の規定 公布の日

(i) the amended provisions of Article 4 of the Act on Comprehensively Advancing Labor Measures, and Stabilizing the Employment of Workers, and Enriching Workers' Vocational Lives in Article 3 and the provisions of the following Article and Article 6 of the Supplementary Provisions: the date of promulgation;

(罰則に関する経過措置)

(Transitional Measures Concerning Penal Provisions)

第五条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

Article 5 Prior laws continue to govern the application of penal provisions to acts performed prior to the enforcement of this Act.

(政令への委任)

(Delegation to Cabinet Order)

第六条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

Article 6 Beyond what is provided for in these Supplementary Provisions, transitional measures necessary for the enforcement of this Act are specified by Cabinet Order.

(検討)

(Reviews)

第七条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

Article 7 When five years have elapsed from the enforcement of this Act, the government is to review the enforcement status of the provisions amended by this Act, and is to take the required measures based on the results of the review when it finds it necessary to do so.