

# 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 Act on the Promotion of Female Participation and Career Advancement in the Workplace

(平成二十七年九月四日法律第六十四号)

(Act No. 64 of September 4, 2015)

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 基本方針等（第五条・第六条）

Chapter II Basic Policy (Article 5 and Article 6)

第三章 事業主行動計画等

Chapter III Plan of Action for Employers

第一節 事業主行動計画策定指針（第七条）

Section 1 Guidelines for Plan of Action for Employers (Article 7)

第二節 一般事業主行動計画（第八条—第十四条）

Section 2 Plan of Action for General Employers (Articles 8 through 14)

第三節 特定事業主行動計画（第十五条）

Section 3 Plan of Action for Specified Employers (Article 15)

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表（第十六条・第十七条）

Section 4 Publication of Information that Contributes to Career

Opportunities for Women (Article 16 and Article 17)

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（第十八条—第二十五条）

Chapter IV Support Measures for the Promotion of Female Participation and

Career Advancement in the Workplace (Articles 18 through 25)

第五章 雑則（第二十六条—第二十八条）

Chapter V Miscellaneous Provisions (Articles 26 through 28)

第六章 罰則（第二十九条—第三十四条）

Chapter VI Penal Provisions (Articles 29 through 34)

附 則

Supplementary Provisions

第一章 総則

Chapter I General Provisions

(目的)

(Purpose)

第一条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

Article 1 The purpose of this Act is, in consideration of the increasing importance in recent years that women who choose to or intend to work, are successful in the workplace and able to fully demonstrate their qualities and capabilities (hereinafter referred to as "female participation and career advancement in the workplace"), to expeditiously and intensively promote female participation and career advancement in the workplace, leading to an affluent and dynamic society in which the rights of both men and women are respected; a society which can respond to changes in various socioeconomic conditions including the rapid progression of a declining birthrate and increased aging population, and the diversification of the demands of the Japanese public, pursuant to the basic principles of the Basic Act for Gender-Equal Society (Act No. 78 of 1999), by establishing fundamental principles for the promotion of female participation and career advancement in the workplace; and clarifying the responsibilities of the national government and local governments and employers, formulating a basic policy and plan of action for employers, and stipulating support measures for the promotion of female participation and career advancement in the workplace.

（基本原則）

(Fundamental Principles)

第二条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

Article 2 (1) The promotion of female participation and career advancement in the workplace is to be conducted for the purpose of enabling women to fully demonstrate their qualities and capabilities, due to the state of gender disparities regarding participation and career advancement in the workplace,

through the active provision of employment opportunities, education and training, workplace promotion, different types of occupation, changes in employment, and other opportunities related to participation in the workplace; and the use of those opportunities for women who choose to or intend to work, and in consideration of the effects of workplace practices reflecting a stereotyped division of roles based on gender, etc. on female career advancement.

2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

(2) In light of how the working lives of many women are negatively affected through having to leave work due to marriage, pregnancy, giving birth, raising children, caregiving activities, and other domestically-related reasons, the promotion of female participation and career advancement in the workplace is to be conducted for the purpose of enabling a smooth and continuous balance between the working and family lives of men and women, by establishing a supportive environment for men and women with families, regardless of their gender, to allow them to carry out their household responsibilities such as childcare or caregiving activities for other family members, through mutual cooperation and with social support.

3 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。

(3) When promoting female participation and career advancement in the workplace, special attention must be given to the importance of respecting the wishes of women concerning the balance between working and family life..

(国及び地方公共団体の責務)

(Responsibilities of the National Government and Local Governments)

第三条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次条及び第五条第一項において「基本原則」という。）にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

Article 3 The national and local governments must formulate and implement necessary measures for the promotion of female participation and career advancement in the workplace, pursuant to the fundamental principles of the promotion of female participation and career advancement in the workplace

(referred to as the "basic principles" in the following Article and Article 5, paragraph (1)) prescribed in the preceding Article.

(事業主の責務)

(Responsibilities of Employers)

第四条 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

Article 4 Employers must, pursuant to the basic principles, endeavor to play an integral role in the active provision of work opportunities for female workers who they employ or intend to employ, endeavor to establish a work environment that contributes positively to both the working and family lives of employees, and endeavor to undertake other initiatives for the promotion of female participation and career advancement in the workplace, and to cooperate with measures for the promotion of female participation and career advancement in the workplace implemented by the national or local governments.

## 第二章基本方針等

### Chapter II Basic Policy

(基本方針)

(Basic Policy)

第五条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。

Article 5 (1) The Government must, pursuant to the basic principles, establish a basic policy on the promotion of female participation and career advancement in the workplace (hereinafter referred to as the "basic policy"), in order to comprehensively and integrally implement measures for the promotion of female participation and career advancement in the workplace.

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

(2) The basic policy is to prescribe the following:

一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向

(i) A basic stance on promoting female participation and career advancement in the workplace;

二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項

(ii) Basic particulars concerning initiatives to be taken by employers for the

promotion of female participation and career advancement in the workplace;  
三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項

(iii) Particulars concerning measures for the promotion of female participation and career advancement in the workplace set forth as follows:

イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項

(a) Particulars concerning support measures for the promotion of female participation and career advancement in the workplace.

ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項

(b) Particulars concerning the establishment of an environment to create a balance between working and family lives.

ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

(c) Other important particulars concerning the promotion of female participation and career advancement in the workplace.

四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

(iv) Particulars necessary for the promotion of female participation and career advancement in the workplace beyond those listed in the preceding three items.

3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

(3) The Prime Minister must prepare a draft of the basic policy and call for a Cabinet decision on the policy.

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。

(4) The Prime Minister must, when a Cabinet decision is made pursuant to the provisions of the preceding paragraph, disclose the Basic Policy to the public without delay.

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(5) The provisions under the preceding two paragraphs apply mutatis mutandis when altering the basic policy.

(都道府県推進計画等)

(Prefectural Promotion Plans)

第六条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（以下この条において「都道府県推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

Article 6 (1) Taking into consideration the basic plan, prefectures are to endeavor to establish plans with regard to measures for the promotion of female participation and career advancement in the workplace within the relevant prefectural areas (hereinafter referred to as a "prefectural promotion plan" in this Article).

2 市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都

道府県推進計画)を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画(次項において「市町村推進計画」という。)を定めるよう努めるものとする。

- (2) Taking into consideration the basic plan (when a prefectural promotion plan has been established, both the basic plan and the prefectural promotion plan), municipalities are to endeavor to establish plans with regard to measures for the promotion of female participation and career advancement in the workplace within the relevant municipal areas (referred to as a "municipal promotion plan" in the succeeding paragraph).
- 3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- (3) When a prefecture or a municipality has established or modified its prefectural promotion plan or its municipal promotion plan, the prefecture or municipality must publicize this without delay.

### 第三章 事業主行動計画等

#### Chapter III Plan of Action for Employers

##### 第一節 事業主行動計画策定指針

##### Section 1 Guidelines for Plan of Action for Employers

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十五条第一項に規定する特定事業主行動計画(次項において「事業主行動計画」と総称する。)の策定に関する指針(以下「事業主行動計画策定指針」という。)を定めなければならない。

Article 7 (1) The Prime Minister, Minister of Health, Labour and Welfare, and Minister for Internal Affairs and Communications must establish guidelines (hereinafter referred to as "guidelines for plan of action for employers") on the formulation of the plan of action for general employers prescribed in paragraph (1) of the succeeding Article and the plan of action for specified employers prescribed in Article 15, paragraph (1) (collectively referred to as the "plan of action for employers" in the succeeding paragraph), in order to enable employers to comprehensively and effectively implement the initiatives concerning the promotion of female participation and career advancement in the workplace in light of the basic policy.

2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。

- (2) The guidelines for the plan of action for employers are to stipulate particulars which act as a guide for the plan of action for employers regarding the following:

一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

(i) Basic particulars concerning the formulation of the plan of action for employers;

二女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項

(ii) Particulars concerning the content of the initiatives for the promotion of female participation and career advancement in the workplace;

三その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

(iii) Other important particulars concerning the initiatives for the promotion of female participation and career advancement in the workplace.

3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(3) If the Prime Minister, Minister of Health, Labour and Welfare, and Minister for Internal Affairs and Communications establishes or modifies the Guidelines for the Plan of Action for Employers, the Prime Minister, Minister of Health, Labour and Welfare, and Minister for Internal Affairs and Communications must publicize this without delay.

## 第二節一般事業主行動計画

### Section 2 Plan of Action for General Employers

(一般事業主行動計画の策定等)

(Formulation of the Plan of Action for General Employers)

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であつて、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

Article 8 (1) Employers other than the national government and local governments (hereinafter referred to as "general employers") with over 300 regularly employed workers must, in light of the guidelines for the plan of action for employers, establish a plan of action for general employers (referring to a plan concerning initiatives for the promotion of female participation and career advancement in the workplace implemented by general employers; hereinafter the same applies) and notify the Minister of Health, Labour and Welfare pursuant to the provisions of the Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare. The same applies upon making any modification to the plan.

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

(2) The plan of action for general employers is to prescribe the following particulars:

一 計画期間

(i) Plan period;

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

(ii) Goals to be achieved by implementing initiatives for the promotion of female participation and career advancement in the workplace;

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

(iii) Content of the initiatives for the promotion of female participation and career advancement in the workplace which are planned to be implemented and their implementation period.

3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。

(3) General employers prescribed in paragraph (1) must, when intending to establish or modify the plan of action for general employers, take into account the percentage of their workers who are female, gender differences in the number of years of continuous employment, working hours, the ratio of female workers in managerial positions, and other factors in relation to female participation and career advancement in the workplace in their businesses, analyze what can be changed to improve the promotion of female participation and career advancement in the workplace, and then establish an action plan based on the results of analysis, pursuant to the provisions of Order of the Ministry of Health, Labor and Welfare.

この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

In this case, the goals set forth in item (ii) of the preceding paragraph must be quantitatively prescribed using data on the percentage of female personnel from the total number of workers to be employed, the amount of reduction of difference in the number of years of continuous employment based on gender, working hours, and the percentage of female workers in managerial positions.

4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

(4) General employers prescribed in paragraph (1) must, when establishing or modifying the plan of action for general employers, take measures to publicize those particulars among workers pursuant to the provisions of Order of the Ministry of Health, Labor and Welfare.



5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

(5) General employers prescribed in paragraph (1) must, when establishing or modifying the plan of action for general employers, publicize those particulars pursuant to the provisions of Order of the Ministry of Health, Labor and Welfare.

6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

(6) General employers prescribed in paragraph (1) must implement measures based on the plan of action for general employers and endeavor to achieve the goals prescribed in the plan of action for general employers.

7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

(7) General employers with less than 300 regularly employed workers must endeavor to establish the plan of action for general employers pursuant to the guidelines for the plan of action for employers and notify the Minister of Health, Labour and Welfare. The same applies upon making any modification to the plan.

8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(8) The provisions of paragraph (3) and the provisions of paragraphs (4) through (6) apply mutatis mutandis to cases in which general employers prescribed in the preceding paragraph intend to establish or modify the plan of action for general employers, and cases in which general employers prescribed in the preceding paragraph established or modified the plan of action for general employers, respectively.

(基準に適合する一般事業主の認定)

(Recognition of General Employers that Conform with Standards)

第九条 厚生労働大臣は、前条第一項又は第七項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

Article 9 Based on applications from general employers who notified the Minister of Health, Labour and Welfare pursuant to the provisions of the preceding Article, paragraph (1) or paragraph (7), the Minister of Health, Labour and Welfare may recognize these general employers as having

implemented initiatives for the promotion of female participation and career advancement in the workplace that are appropriate and conform with other standards specified by Order of the Ministry of Health, Labor and Welfare.

(認定一般事業主の表示等)

(Indicating Recognized General Employers)

第十条 前条の認定を受けた一般事業主（次条及び第二十条第一項において「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

Article 10 (1) General employers who receive the recognition set forth in the preceding Article (referred to as the "recognized general employers" in the following Article and Article 20, paragraph (1)) may add markings indicating the recognition specified by the Minister of Health, Labour and Welfare to goods, items for the provision of services, advertisements of goods or services or documents used for transactions, or communication and other goods and services specified by Order of the Ministry of Health, Labor and Welfare (referred to as the "goods, etc.," in the following paragraph).

2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

(2) No person may add markings indicating the recognition prescribed in the preceding paragraph or any other misleading markings to the goods, etc., except in cases provided for in the preceding paragraph.

(認定の取消し)

(Rescinding Recognition as a General Employer)

第十一条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第九条の認定を取り消すことができる。

Article 11 The Minister of Health, Labour and Welfare may rescind recognition as a general employer if a recognized general employer falls under any of the following items:

一 第九条に規定する基準に適合しなくなつたと認めるとき。

(i) Cases when it is confirmed that a recognized general employer no longer conforms with the standards prescribed in Article 9;

二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

(ii) Cases involving violations of this Act or Orders pursuant to this Act;

三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

(iii) Cases in which recognition under Article 9 has been achieved by improper means.

(委託募集の特例等)

(Special Provisions on the Requesting of Recruitment Services)

第十二条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

Article 12 (1) If a small or medium-sized enterprise (a general employer with less than 300 regularly employed workers, the same applies hereinafter in this paragraph and the following paragraph), that is a member of an approved employer organization for small and medium-sized enterprises, commissions the recruitment of workers required for the implementation of initiatives related to the promotion of female participation and career advancement in the workplace through the approved employer organization, when that organization intends to engage in recruitment, the provisions of Article 36, paragraph (1) and (3) of the Employment Security Act (Act No. 141 of 1947) do not apply to the small and medium-sized enterprise that is a member of the organization.

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であつて厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであつて、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

(2) In this Article and the following Article, an "approved employer organization for small and medium-sized enterprises" refers to, among business cooperatives, federations of cooperatives, or other cooperatives or federations thereof established under special acts, or a federation specified by Order of the Ministry of Health, Labor and Welfare or a general association comprising of small and medium-sized enterprise employers as its direct or indirect members (limited to those falling under the requirement prescribed by Order of the Ministry of Health, Labor and Welfare), an organization that provides consultations and assistance to small and medium-sized enterprises that are members of that organization with respect to securing human resources for the implementation of initiatives related to the promotion of female participation and career advancement in the workplace, and which are recognized by the Minister of Health, Labour and Welfare in that the organization conforms with the standards required for appropriate implementation of that consultation

and assistance specified by Order of the Ministry of Health, Labor and Welfare, based on an application from the organization.

3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。

(3) The Minister of Health, Labour and Welfare may rescind the recognition provided in the preceding paragraph if it is confirmed that an approved employer organization for small and medium-sized enterprises no longer conforms with the standards prescribed in the preceding paragraph.

4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

(4) An approved employer organization for small and medium-sized enterprises, when intending to engage in the recruitment prescribed in paragraph (1), must notify the Minister of Health, Labour and Welfare of the recruitment period, the number of persons to be recruited, the recruitment area, and other particulars related to the recruitment of workers specified by Order of the Ministry of Health, Labor and Welfare.

5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条第一項、第四十二条の二、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。

(5) The provisions of Article 37, paragraph (2) of the Employment Security Act applies mutatis mutandis to cases in which notification under the preceding paragraph has been received; the provisions of Article 5-3, paragraphs (1) and (4), Article 5-4, Article 39, Article 41, paragraph (2), Article 42, paragraph (1), Article 42-2, Article 48-3, paragraph (1), Article 48-4, Article 50, paragraphs (1) and (2), and Article 51 of the same Act applies mutatis mutandis to persons who engage in the recruitment of workers upon submitting the notification prescribed in the preceding paragraph; the provisions of Article 40 of the same Act applies mutatis mutandis to giving compensation to persons who engage in the recruitment of workers upon submitting the notification prescribed in the same paragraph; and the provisions of Article 50, paragraphs (3) and (4) applies mutatis mutandis to cases in which the authority prescribed by the same Article, paragraph (2), as applied mutatis mutandis pursuant to this paragraph, is exercised.

この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」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第十二条第四項の規定に

よる届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

In this case, the phrase "persons who intend to conduct labor recruitment" in Article 37, paragraph (2) of the same Act is deemed to be replaced with "persons who intend to engage in the recruitment of workers upon submitting a notification as prescribed in Article 12, paragraph (4) of the Act on Promotion of Female Participation and Career Advancement in the Workplace," and the phrase "order the abolition of the businesses of the labor recruitment concerned or [...] a set period" in Article 41, paragraph (2) of the same Act is deemed to be replaced with "a set period."

6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の三の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の三中「第三十九条に規定する募集受託者」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）第十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

(6) With regard to the application of the provisions of Article 36, paragraph (2) and Article 42-3 of the Employment Security Act, the phrase "in the preceding paragraph" in Article 36, paragraph (2) of the same Act refers to "an act in which a person who intends to have a person other than their own employee engage in the recruitment of workers attempts to give it to a person other than that employee," and the phrase "a commissioned recruiter prescribed in Article 39" in Article 42-3 of the same Act refers to "a person who engages in the recruitment of workers upon submitting a notification as prescribed in Article 12, paragraph (4) of the Act on Promotion of Female Participation and Career Advancement in the Workplace (Act No. 64 of 2015)."

7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

(7) The Minister of Health, Labour and Welfare may request the approved employer organization for small and medium-sized enterprises to submit a report on the status of implementation of the consultation and support prescribed in paragraph (2).

第十三条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

Article 13 Public Employment Security Offices are to provide, to approved employer organizations for small and medium-sized enterprises engaged in the recruitment of workers after giving the notification pursuant to the provisions

of the preceding Article, paragraph (4), employment information and results of occupational surveys and research, and, based on these, provide guidance on the content or means of the recruitment, thereby achieving effective and appropriate implementation of the recruitment.

(一般事業主に対する国の援助)

(State Assistance for General Employers)

第十四条 国は、第八条第一項若しくは第七項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

Article 14 The national government is to endeavor to provide consultation services and other assistance to general employers who intend to formulate the plan of action for general employers pursuant to the provisions of Article 8, paragraph (1) or paragraph (7), or who have submitted a notification pursuant to these provisions, in order to facilitate smooth implementation of the formulation of the plan of action for general employers, dissemination of the action plan to employees or publication, or measures based on the plan of action for general employers.

### 第三節 特定事業主行動計画

#### Section 3 Plan of Action for Specified Employers

第十五条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

Article 15 (1) The national government and local government organizations, and the head or other officials of these organizations specified by Cabinet Order (hereinafter referred to as the "specified employers") must establish a plan of action for specified employers (referring to a plan concerning initiatives for the promotion of female participation and career advancement in the workplace implemented by specified employers; hereinafter the same applies in this Article) in light of the guidelines for the plan of action for employers pursuant to the provisions of Cabinet Order.

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

(2) The plan of action for specified employers is to prescribe the following

Particulars:

一 計画期間

(i) Plan period;

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

(ii) Goals to be achieved by implementing initiatives for the promotion of female participation and career advancement in the workplace;

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

(iii) Contents of the initiatives for the promotion of female participation and career advancement in the workplace planned to be implemented and their implementation period.

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。

(3) Specified employers, when intending to provide or amend the plan of action for specified employers, must establish or modify the plan of action for general employers, take into account the percentage of their workers who are female, gender differences in the number of years of continuous employment, the state of working hours, the percentage of female workers in managerial positions, and other factors in relation to female participation and career advancement in the workplace in their administrative affairs and business, analyze what can be changed to improve the promotion of female participation and career advancement in the workplace, and then establish an action plan based on results of the analysis, pursuant to the provisions of Cabinet Office Order.

この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

In those cases, the goals set forth in item (ii) of the preceding paragraph must be quantitatively prescribed using data on the percentage of female personnel from the total number of workers to be employed, the amount of reduction of difference in the number of years of continuous employment based on gender, working hours, and the percentage of female workers in managerial positions.

4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

(4) When a specified employer establishes or modifies the plan of action for specified employers, the specified employer must take measures to publicize those particulars among its employees without delay.

5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(5) If a specified employer establishes or modifies a plan of action for specified employers, the specified employer must publicize this without delay.

6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

(6) A specified employer must, at least once every year, publicize the status of implementation of initiatives based on the plan of action for specified employers.

7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

(7) A specified employer must implement initiatives based on the plan of action for specified employers and endeavor to achieve the goals prescribed in the plan of action for specified employers.

#### 第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

#### Section 4 Publication of Information that Contributes to Career Opportunities for Women

(一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

(Publication by General Employers of Information that Contributes to Career Opportunities for Women)

第十六条 第八条第一項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

Article 16 (1) General employers prescribed in Article 8, paragraph (1) must regularly publicize information regarding female participation and career advancement in the workplace in their business to contribute to career opportunities for women who work or who intend to work, pursuant to the provisions of Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare.

2 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表するよう努めなければならない。

(2) General employers prescribed in Article 8, paragraph (7) must endeavor to regularly publicize information regarding female participation and career advancement in the workplace in their business to contribute to the career opportunities women who work or who intend to work, pursuant to the provisions of Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare.

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

(Publication of Information by Specified Employers that Contributes to Career Opportunities for Women)

第十七条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営も



うとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

Article 17 Specified Employers must regularly publicize information regarding female participation and career advancement in the workplace in their administrative affairs and business to contribute to the career opportunities for women who work or who intend to work, pursuant to the provisions of Cabinet Office Order.

#### 第四章女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

#### Chapter IV Support Measures for the Promotion of Female Participation and Career Advancement in the Workplace

(職業指導等の措置等)

(Vocational Guidance and Other Measures)

第十八条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

Article 18 (1) The national government is to endeavor to provide vocational guidance, employment placement, vocational training, support for start-ups, and other necessary measures to promote female participation and career advancement in the workplace.

2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

(2) Local governments are to, in combination with the measures prescribed in the preceding paragraph, respond to requests for consultation from women who work or intend to work, and from their families and other relevant persons, and endeavor to introduce relevant organizations, provide other relevant information and advice, and take other necessary measures to promote female participation and career advancement in the workplace.

3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。

(3) Local governments may entrust part of the administrative affairs for the tasks prescribed in the preceding paragraph to a third party that conforms with the criteria set forth by Cabinet Office Order as having the capability to properly carry out the administrative affairs.

4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(4) A person who engages in or has engaged in the administrative affairs relating to the entrustment prescribed in the preceding paragraph, must not divulge

any secrets obtained in the course of the relevant administrative affairs without a legitimate reason.

(財政上の措置等)

(Financial Measures)

第十九条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

Article 19 The national government is to endeavor to take financial measures and other measures necessary to support local governments for the promotion of female participation and career advancement in the workplace.

(国等からの受注機会の増大)

(Increasing Opportunities for Receipt of Orders from the National Government)

第二十条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

Article 20 (1) In order to contribute to the promotion of female participation and career advancement in the workplace, the national government is to, while paying special attention to the proper use of budget, increase opportunities for recognized general employers which have favorable conditions for female participation and career advancement in the workplace or other general employers which have implemented favorable measures for the promotion of female participation and career advancement in the workplace to receive orders from the national government (referred to as the "recognized general employers" in the following paragraph) and implement other necessary measures for services or the procurement of equity by the national government or public finance corporations (The Okinawa Development Finance Corporation and other corporations established through special laws specified by Cabinet Order).

2 地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するように努めるものとする。

(2) Local governments must endeavor to increase opportunities for the receipt of orders for recognized general employers and implement other necessary measures pursuant to national measures.

(啓発活動)

(Educational Activities)

第二十一条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

Article 21 With regard to the promotion of female participation and career advancement in the workplace, the national government and local governments are to increase public interest and understanding, gain cooperation from the public, and conduct public awareness activities.

(情報の収集、整理及び提供)

(Collection, Compilation and Provision of Information)

第二十二条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

Article 22 The national government is to collect, compile and provide information regarding the status of female participation and career advancement in the workplace, and efforts being made both in Japan and abroad to contribute to the promotion of female participation and career advancement in the workplace.

(協議会)

(Councils)

第二十三条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関（以下この条において「関係機関」という。）は、第十八条第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

Article 23 (1) The national government and local governments that conduct administrative affairs and provide services related to the promotion of female participation and career advancement in the workplace within the jurisdiction of those local governments (hereinafter referred to as the "relevant organizations" in this Article) may organize a council composed of the relevant organizations (hereinafter referred to as the "council") to ensure the effective and smooth implementation of measures for the promotion of female participation and career advancement in the workplace within those areas, by making use of the cases related to the measures taken by the national government pursuant to the provisions of Article 18, paragraph (1) and the measures taken by a local government pursuant to the same Article, paragraph (2), and other information useful for the promotion of female participation and career advancement in the workplace.

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第十八条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

(2) The relevant organizations that organize the council are to, in cases where the administrative affairs under the provisions of Article 18, paragraph (3) are entrusted to other parties within the areas of the relevant organizations, add the entrusted parties as members of the council.

3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。

(3) The relevant organizations forming the council may, when deemed necessary, add the following parties to the council as members:

一 一般事業主の団体又はその連合団体

(i) General employer organizations or their allied organizations;

二 学識経験者

(ii) Academic experts;

三 その他当該関係機関が必要と認める者

(iii) Other parties deemed necessary by the relevant organizations.

4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。

(4) The council is to, through mutual communication between the relevant organizations and members specified by the preceding two paragraphs (hereinafter referred to as the "relevant organizations, etc." in this Article), share useful information for the promotion of female participation and career advancement in the workplace and work on the development of closer collaboration among the relevant organizations, as well as deliberate on measures concerning the promotion of female participation and career advancement in the workplace based on the circumstances of each area.

5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

(5) When the council has been organized, relevant local governments must publicize this pursuant to the provisions of Cabinet Office Order.

(秘密保持義務)

(Obligation of Confidentiality)

第二十四条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

Article 24 Persons who engage in or have engaged in council administrative affairs must not divulge any secrets obtained in the course of carrying out the administrative affairs of the council without a legitimate reason.

(協議会の定める事項)

**(Particulars Determined by the Council)**

第二十五条 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

Article 25 Beyond the particulars prescribed in the preceding two Articles, particulars necessary for the organization and operation of the council are determined by the council.

## 第五章 雑則

### Chapter V Miscellaneous Provisions

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

**(Collection of Reports and Issuance of Advice, Guidance, and Recommendations)**

第二十六条 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、第八条第一項に規定する一般事業主に対して、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 26 The Minister of Health, Labor and Welfare may, when deemed necessary with regard to the enforcement of this Act, request reports from general employers or give general employers advice, guidance, or recommendations.

(権限の委任)

**(Delegation of Authority)**

第二十七条 第八条から第十二条まで及び前条に規定す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。

Article 27 Part of the authority of the Minister of Health, Labour and Welfare specified in Article 8 through Article 12 and the preceding Article may be delegated to the Prefectural Labor Director, pursuant to the provisions of Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare.

(政令への委任)

**(Delegation to Cabinet Order)**

第二十八条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

Article 28 Beyond the particulars prescribed in Article 28 of this Act, any other particulars necessary for the enforcement of this Act are specified by Cabinet Order.

## 第六章 罰則

### Chapter VI Penal Provisions

第二十九条 第十二条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

Article 29 Persons who have engaged in the recruitment of workers in violation of a business suspension order pursuant to the provisions of Article 41, paragraph (2) of the Employment Security Act, as applied mutatis mutandis pursuant to Article 12, paragraph (5), are subject to imprisonment for not more than one year or a fine of not more than one million yen.

第三十条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

Article 30 Persons who fall under any of the following items are subject to imprisonment for not more than one year or a fine of not more than 500,000 yen:

一 第十八条第四項の規定に違反した者

(i) Persons who have violated the provisions of Article 18, paragraph (4);

二 第二十四条の規定に違反した者

(ii) Persons who have violated the provisions of Article 24.

第三十一条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

Article 31 Persons who fall under any of the following items are subject to a fine of not more than 300,000 yen:

一 第十二条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者

(i) Persons who have engaged in the recruitment of workers without submitting a notification under the provisions of Article 12, paragraph (4);

二 第十二条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者

(ii) Persons who have failed to comply with the provisions of Article 37, paragraph (2) of the Employment Security Act, as applied mutatis mutandis pursuant to Article 12, paragraph (5);

三 第十二条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

(iii) Persons who have violated the provisions of Article 39 or Article 40 of the Employment Security Act, as applied mutatis mutandis pursuant to Article 12, paragraph (5).

第三十二条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

Article 32 Persons who fall under any of the following items are subject to a fine of not more than 300,000 yen:

一 第十条第二項の規定に違反した者

(i) Persons who have violated the provisions of Article 24, paragraph (2);

二 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十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

(ii) Persons who have failed to make a report under the provisions of Article 50, paragraph (1) of the Employment Security Act, as applied mutatis mutandis pursuant to Article 12, paragraph (5), or have made a false report;

三 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

(iii) Persons who have refused, obstructed or evaded entry or inspection under the provisions of Article 50, paragraph (2) of the Employment Security Act, as applied mutatis mutandis pursuant to Article 12, paragraph (5), or have failed to answer a question under those provisions or made a false statement;

四 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

(iv) Persons who have divulged any secrets in violation of the provisions of Article 50, paragraph (1) of the Employment Security Act, as applied mutatis mutandis pursuant to Article 12, paragraph (5).

(平二九法一四・一部改正)

(Partial Amendment of Act No. 14 of 2017)

第三十三条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第二十九条、第三十一条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

Article 33 When a representative of a corporation or an agent, employee or any other worker of a corporation, or an individual has committed an act in violation of Article 29, Article 31, or the preceding Article with respect to the business of that corporation or individual, not only the offender, but also that corporation or individual is subject to the fine prescribed in the respective Articles.

第三十四条 第二十六条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 34 Persons who fail to make a report or make a false report pursuant to the provisions of Article 26 are subject to a fine of not more than 200,000 yen.

## 附 則

### Supplementary Provisions

(施行期日)

(Effective Date)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第三章（第七条を除く。）、第五章（第二十八条を除く。）及び第六章（第三十条を除く。）の規定並びに附則第五条の規定は、平成二十八年四月一日から施行する。

Article 1 This Act comes into effect as of the date of its promulgation; provided, however, that provisions of Chapter III (excluding Article 7), Chapter V (excluding Article 28) and Chapter VI (excluding Article 30), and the provisions of Article 5 of the Supplementary Provisions come into effect as of April 1, 2016.

(この法律の失効)

(Expiration of This Act)

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

Article 2 (1) This Act ceases to be effective at the end of March 31, 2026.

2 第十八条第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

(2) With regard to any secrets learnt by persons who engaged in the administrative affairs concerning the entrustment prescribed in Article 18, paragraph (3), concerning the relevant administrative affairs, the provisions of the same article, paragraph (4) (including penal provisions pertaining to the same paragraph) remain in force after the date prescribed in the same paragraph, notwithstanding the provisions of the preceding paragraph.

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十四条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

(3) With regard to any secrets learnt by persons who engaged in the administrative affairs of the council, concerning the relevant administrative affairs, the provisions of Article 24 (including penal provisions pertaining to the same Article) remain in force after the date prescribed in the same paragraph, notwithstanding the provisions of paragraph (1).

4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

(4) With regard to the application of penal provisions to acts committed prior to the lapse of this Act, this Act remains in force after the date prescribed in the same paragraph, notwithstanding the provisions of paragraph (1).

(政令への委任)

(Delegation to Cabinet Order)

第三条 前条第二項から第四項まで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 3 Beyond what is set forth in the preceding Article, from paragraphs 2 through 4, transitional measures necessary for the implementation of this Act are specified by Cabinet Order.

(検討)

(Review)

第四条 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

Article 4 When three years have passed since this Act came into effect, the government is to conduct a review of the provisions of this Act by taking into account the state of implementation of this Act, and is to, when deemed necessary, take required measures based on the findings of the review.

(社会保険労務士法の一部改正)

(Partial Revision of the Act concerning Public Consultants on Social and Labor Insurance)

第五条 社会保険労務士法（昭和四十三年法律第八十九号）の一部を次のように改正する。

Article 5 The Act concerning Public Consultants on Social and Labor Insurance is partially revised as follows.

別表第一第二十号の二十六の次に次の一号を加える。

The following one item is added after item (xx-xxvi) in Appended Table 1.

二十の二十七 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）

(xx)-27 Act on Promotion of Female Participation and Career Advancement in the Workplace (Act No. 64 of 2015)

(内閣府設置法の一部改正)

(Partial Revision of the Act for Establishment of the Cabinet Office)

第六条 内閣府設置法（平成十一年法律第八十九号）の一部を次のように改正する。

Article 6 The Act for Establishment of the Cabinet Office is partially revised as follows.

附則第二条第二項の表に次のように加える。

The following provisions are added to the table in Article 2, paragraph (2) of the Supplementary Provisions.

平成三十八年三月三十一日女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（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）第五条第一項に規定するものをいう。）の策定及び推進に関すること。

March 31, 2026. Concerning the formulation and promotion of the Basic

Policy on the Promotion of Female Participation and Career Advancement in the Workplace (referring to the provisions in Article 5, paragraph (1) of the Act on Promotion of Female Participation and Career Advancement in the Workplace (Act No. 64 of 2015)).

附 則 [平成二十九年三月三十一日法律第十四号]

**Supplementary Provisions [Act No. 14 of March 31, 2017]**

(施行期日)

(Effective Date)

第一条 この法律は、平成二十九年四月一日から施行する。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 April 1, 2017; provided however, that the provisions listed in the following items come into effect as of the date specified by each item:

一 第一条中雇用保険法第六十四条の次に一条を加える改正規定及び附則第三十五条の規定公布の日二及び三略

(i) Amending provisions to add one Article after Article 64 of the Employment Insurance Act in Article 1, and the provisions of Article 35 of the Supplementary Provisions: the date of promulgation, (ii) and (iii) omitted.

二 第二条中雇用保険法第十条の四第二項、第五十八条第一項、第六十条の二第四項、第七十六条第二項二及び第七十九条の二並びに附則第十一条の二第一項の改正規定並びに同条第三項の改正規定（「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。）、第四条の規定並びに第七条中育児・介護休業法第五十三条第五項及び第六項並びに第六十四条の改正規定並びに附則第五条から第八条まで及び第十条の規定、附則第十三条中国国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）第十条第十項第五号の改正規定、附則第十四条第二項及び第十七条の規定、附則第十八条（次号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第十九条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第三十八条第三項の改正規定（「第四条第八項」を「第四条第九項」に改める部分に限る。）、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）第三十条第一項の表第四条第八項の項、第三十二条の十一から第三十二条の十五まで、第三十二条の十六第一項及び第五十一条の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の項の改正規定、附則第二十一条、第二十二條、第二十六条から第二十八条まで及び第三十二条の規定並びに附則第三十三条（次号に掲げる規定を除く。）の規定平成三十年一月一日

(ii) Amending provisions of Article 10-4, paragraph (2), Article 58, paragraph (1), Article 60-2, paragraph (4), Article 76, paragraph 2-2 and Article 79-2 of the Employment Insurance Act, and amending provisions of Article 11-2, paragraph (1) of the Supplementary Provisions in Article 2, and the amendment provisions of the same Article, paragraph (3) (limited to the part

in which "50 out of 100" is amended to "80 out of 100"); Provisions of Article 4, and amendment provisions of Article 53, paragraphs (5) and (6), and Article 64 of the Child Care and Family Care Leave Act in Article 7 and the provisions from Articles 5 through 8 and Article 10 of the Supplementary Provisions; Amendment provisions of Article 10, paragraph (10), item (v) of the Act on National Public Officers' Retirement Allowance (Act No. 182 of 1953) in Article 13 of the Supplementary Provisions; Provisions of Article 14, paragraph (2) and Article 17 of the Supplementary Provisions, and the provisions of Article 18 of the Supplementary Provisions (excluding the provisions listed in the following item); Amendment provisions of Article 38, paragraph (3) of the Act on Stabilization of Employment of Elderly Persons (Act No. 68 of 1971) (limited to the parts amended in "Article 4, paragraph (8)" and "Article 4, paragraph (9)") in Article 19 of the Supplementary Provisions; Amendment provisions of Article 4, paragraph (8) of the table in Article 30, paragraph (1), from Article 32-11 through Article 32-15, Article 32-16, paragraph (1) and Article 51, paragraph and Article 48-3 and Article 48-4, paragraph (1) of the Act on the Improvement of Employment of Construction Workers (Act No. 33 of 1976) in Article 20, of the Supplementary Provisions; Articles 21 and 22, and from Article 26 through 28 of the Supplementary Provisions and the provisions of Article 32, and the provisions of Article 33 of the Supplementary Provisions (excluding the provision listed in the following item): January 1, 2018

(罰則に関する経過措置)

(Transitional Measures for Penal Provisions)

第三十四条 この法律（附則第一条第四号に掲げる規定にあつては、当該規定）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 34 With regard to the application of penal provisions to acts committed before this Act (with regard to the provisions listed in item (iv), Article 1 of these Supplementary Provisions, those provisions are applicable) comes into effect, the provisions in force before this Act comes into effect remain applicable.

(その他の経過措置の政令への委任)

(Delegation of Other Transitional Measures to Cabinet Order)

第三十五条 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 35 Beyond what is set forth in these Supplementary Provisions, transitional measures necessary for the implementation of this Act are specified by Cabinet Order.