

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
**Act on Comprehensively Advancing Labor Measures,
and Stabilizing the Employment of Workers, and
Enriching Workers' Vocational Lives**

(昭和四十一年七月二十一日法律第百三十二号)
(Act No. 132 of July 21, 1966)

目次

Table of Contents

第一章 総則（第一条—第九条）

Chapter I General Provisions (Articles 1 through 9)

第二章 基本方針（第十条—第十条の三）

Chapter II Basic Policy (Articles 10 through 10-3)

第三章 求職者及び求人者に対する指導等（第十一条—第十五条）

Chapter III Guidance for Job Seekers and Recruiting Employers (Articles 11 through 15)

第四章 職業訓練等の充実（第十六条・第十七条）

Chapter IV Enhancement of Vocational Training (Articles 16 and 17)

第五章 職業転換給付金（第十八条—第二十三条）

Chapter V Job-Change Benefits (Articles 18 through 23)

第六章 事業主による再就職の援助を促進するための措置等（第二十四条—第二十七条）

Chapter VI Measures to Promote Employers' Assistance in Reemployment (Articles 24 to 27)

第七章 外国人の雇用管理の改善、再就職の促進等の措置（第二十八条—第三十条）

Chapter VII Measures Such as Improving Employment Management and Facilitating Foreign Nationals in Finding New Employment (Articles 28 through 30)

第八章 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して事業主の講ずべき措置等（第三十条の二—第三十条の八）

Chapter VIII Measures to Be Taken by Employers in Connection with Problems Arising as a Result of Behavior that Constitutes Bullying in the Workplace (Articles 30-2 to 30-8)

第九章 国と地方公共団体との連携等（第三十一条・第三十二条）

Chapter IX Coordination between National and Local Governments (Articles 31 and 32)

第十章 雑則（第三十三条—第四十一条）

Chapter X Miscellaneous Provisions (Articles 33 through 41)

附 則

Supplementary Provisions

第一章 総則

Chapter I General Provisions

(目的)

(Purpose)

第一条 この法律は、国が、少子高齢化による人口構造の変化等の経済社会情勢の変化に対応して、労働に関し、その政策全般にわたり、必要な施策を総合的に講ずることにより、労働市場の機能が適切に発揮され、労働者の多様な事情に応じた雇用の安定及び職業生活の充実並びに労働生産性の向上を促進して、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、これを通じて、労働者の職業の安定と経済的社会的地位の向上とを図るとともに、経済及び社会の発展並びに完全雇用の達成に資することを目的とする。

Article 1 (1) The purpose of this Act is for the national government to facilitate the proper functioning of the labor market in order to promote the stable employment of workers and the enrichment of their vocational lives according to their diverse circumstances, as well as the improvement of labor productivity, and enable workers to make effective use of their abilities by comprehensively taking necessary measures for employment in response to demographic changes caused by the declining birthrate and the aging of the population as well as other changes in economic and social circumstances, thereby creating employment security for workers and improving their economic and social status, as well as contributing to economic and social development and the attainment of full employment.

2 この法律の運用に当たっては、労働者の職業選択の自由及び事業主の雇用の管理についての自主性を尊重しなければならない。また、職業能力の開発及び向上を図り、職業を通じて自立しようとする労働者の意欲を高め、かつ、労働者の職業を安定させるための事業主の努力を助長するように努めなければならない。

(2) In enforcing this Act, workers' freedom of choice in employment and employers' autonomy in their employment management must be respected, and efforts must be made to motivate workers to develop and improve their vocational abilities and achieve independence through work, as well as to facilitate employers' efforts toward ensuring employment security for workers.

(定義)

(Definitions)

第二条 この法律において「職業紹介機関」とは、公共職業安定所（職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）の規定により公共職業安定所の業務の一部を分担する学

校の長を含む。) 、同法の規定により無料の職業紹介事業を行う地方公共団体及び同法の規定により許可を受けて、又は届出をして職業紹介事業を行う者をいう。

Article 2 The term "employment placement agency" as used in this Act means a public employment security office (including the head of a school that offers some of the services performed by a public employment security office pursuant to the provisions of the Employment Security Act (Act No. 141 of 1947)), a local government that offers free employment placement services pursuant to the provisions of the Employment Security Act, or any other person that offers employment placement services, having obtained a license or filed a notification pursuant to the provisions of the same Act.

(基本的理念)

(Basic Principles)

第三条 労働者は、その職業生活の設計が適切に行われ、並びにその設計に即した能力の開発及び向上並びに転職に当たつての円滑な再就職の促進その他の措置が効果的に実施されることにより、職業生活の全期間を通じて、その職業の安定が図られるように配慮されるものとする。

Article 3 (1) Due consideration must be given to ensuring the employment security throughout workers' entire vocational lives by helping them make appropriate plans for their vocational lives and by effectively taking measures such as helping them develop and improve the abilities required to realize such plans and facilitating them in smoothly finding new employment in the case of job changes.

2 労働者は、職務の内容及び職務に必要な能力、経験その他の職務遂行上必要な事項(以下この項において「能力等」という。)の内容が明らかにされ、並びにこれらに即した評価方法により能力等を公正に評価され、当該評価に基づく処遇を受けることその他の適切な処遇を確保するための措置が効果的に実施されることにより、その職業の安定が図られるように配慮されるものとする。

(2) Due consideration must be given in facilitating the employment security of workers by ensuring the content of the duties, required skills, their experience, and other such matters necessary for the execution of their duties (hereinafter referred to as "ability, etc." in this paragraph) are clearly specified and that the abilities, etc. of workers are fairly evaluated through evaluation methods based on the above-mentioned details and matters, and by effectively implementing the measures for securing appropriate treatment, including the receipt of treatment based on such fair evaluation.

(国の施策)

(Measures by the National Government)

第四条 国は、第一条第一項の目的を達成するため、前条に規定する基本的理念に従つて、次に掲げる事項について、総合的に取り組まなければならない。

Article 4 (1) In order to achieve the purpose provided for in Article 1, paragraph (1), the national government must comprehensively address the following particulars in accordance with the basic principles prescribed in the preceding Article:

一 各人が生活との調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就業することを促進するため、労働時間の短縮その他の労働条件の改善、多様な就業形態の普及及び雇用形態又は就業形態の異なる労働者間の均衡のとれた待遇の確保に関する施策を充実すること。

(i) enhancing measures for improving working conditions such as shortening working hours, disseminating diverse working patterns, and securing balanced treatment among workers in different employment patterns or working patterns, in order to encourage each individual to work in line with their own wishes and abilities of the individual while maintaining harmony with the individual's own personal life;

二 各人がその有する能力に適合する職業に就くことをあつせんするため、及び産業の必要とする労働力を充足するため、職業指導及び職業紹介に関する施策を充実すること。

(ii) enhancing measures for vocational guidance and employment placement in order to help each individual find employment suited to their abilities and meet the industry's labor demand;

三 各人がその有する能力に適し、かつ、技術の進歩、産業構造の変動等に即応した技能及びこれに関する知識を習得し、これらにふさわしい評価を受けることを促進するため、職業訓練及び職業能力検定に関する施策を充実すること。

(iii) enhancing measures for vocational training and vocational abilities tests in order to enable each individual to acquire skills and knowledge suited to their abilities, in line with changes such as advances in technology and changes in the structure of industry, and to be properly evaluated for their acquired skills and knowledge;

四 就職が困難な者の就職を容易にし、かつ、労働力の需給の不均衡を是正するため、労働者の職業の転換、地域間の移動、職場への適応等を援助するために必要な施策を充実すること。

(iv) enhancing measures necessary to support workers change jobs, move from one area to another, adapt to the workplace, and perform other acts, in order to facilitate the employment of persons with difficulty finding employment and rectify the imbalance of labor force supply and demand;

五 事業規模の縮小等（事業規模若しくは事業活動の縮小又は事業の転換若しくは廃止をいう。以下同じ。）の際に、失業を予防するとともに、離職を余儀なくされる労働者の円滑な再就職を促進するために必要な施策を充実すること。

(v) enhancing measures necessary to prevent workers from becoming unemployed and facilitating workers who are compelled to separate from employment, due to a downscaling of operations, etc. (meaning any

downsizing of operations or activities, or any change or discontinuation of business operations; the same applies hereinafter);

六 女性の職業及び子の養育又は家族の介護を行う者の職業の安定を図るため、雇用の継続、円滑な再就職の促進、母子家庭の母及び父子家庭の父並びに寡婦の雇用の促進その他のこれらの者の就業を促進するために必要な施策を充実すること。

(vi) for the purpose of ensuring the employment of women and employment security of persons who raise children or provide nursing care to family members, facilitating continued employment and re-employment, facilitating hiring of mothers of fatherless families, fathers of motherless families, and widows, and enhancing other measures necessary for facilitating the employment of these persons;

七 青少年の職業の安定を図るため、職業についての青少年の関心と理解を深めるとともに、雇用管理の改善の促進、実践的な職業能力の開発及び向上の促進その他の青少年の雇用の促進するために必要な施策を充実すること。

(vii) increasing young persons' interest and understanding about employment and facilitating improvements in employment management with regard to young persons, facilitating the development and improvement of the practical vocational abilities of young persons, and enhancing other measures necessary to facilitate the employment of young persons, in order to ensure their employment security;

八 高年齢者の職業の安定を図るため、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の円滑な実施の促進、再就職の促進、多様な就業機会の確保その他の高年齢者がその年齢にかかわらずその意欲及び能力に応じて就業することができるようにするために必要な施策を充実すること。

(viii) facilitating the smooth implementation of measures such as raising the mandatory retirement age and introducing a continuous employment system, facilitating the re-employment of elderly persons, ensuring various employment opportunities for them, and enhancing other measures necessary to enable elderly persons to find employment in line with their own wishes and abilities regardless of age, in order to stabilize the employment of elderly persons;

九 疾病、負傷その他の理由により治療を受ける者の職業の安定を図るため、雇用の継続、離職を余儀なくされる労働者の円滑な再就職の促進その他の治療の状況に応じた就業を促進するために必要な施策を充実すること。

(ix) enhancing measures necessary to facilitate the employment of persons receiving treatment due to illness or injury according to the condition of their treatment, such as facilitating continued employment and smoothly finding new employment of workers who are compelled to separate from employment, in order to ensure their employment security;

十 障害者の職業の安定を図るため、雇用の促進、職業リハビリテーションの推進その他の障害者がその職業生活において自立することを促進するために必要な施策を

充実すること。

(x) facilitating employment and vocational rehabilitation for persons with disabilities and enhancing other measures necessary to facilitate the self-sufficiency of persons with disabilities in their vocational lives, in order to ensure their employment security;

十一 不安定な雇用状態の是正を図るため、雇用形態及び就業形態の改善等を促進するために必要な施策を充実すること。

(xi) enhancing measures necessary to facilitate improvement of employment patterns and styles of working, in order to rectify unstable employment situations;

十二 高度の専門的な知識又は技術を有する外国人（日本の国籍を有しない者をいう。以下この条において同じ。）の我が国における就業を促進するとともに、労働に従事することを目的として在留する外国人について、適切な雇用機会の確保が図られるようにするため、雇用管理の改善の促進及び離職した場合の再就職の促進を図るために必要な施策を充実すること。

(xii) enhancing measures necessary to facilitate the improvements in employment management of foreign nationals (meaning all persons not of Japanese nationality; hereinafter the same applies in this Article) and to facilitate foreign nationals who have separated from employment find new employment, in order to facilitate the employment in Japan of foreign nationals who have advanced expertise or skills, and also to ensure appropriate employment opportunities for foreign nationals residing in Japan for the purpose of employment;

十三 地域的な雇用構造の改善を図るため、雇用機会が不足している地域における労働者の雇用を促進するために必要な施策を充実すること。

(xiii) enhancing measures necessary to facilitate the employment of workers in regions with shortages of employment opportunities, in order to improve regional employment structures;

十四 職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な施策を充実すること。

(xiv) enhancing measures necessary for facilitating the resolution of problems in the workplace attributable to behavior harmful to the work environment of workers; and

十五 前各号に掲げるもののほか、職業の安定、産業の必要とする労働力の確保等に資する雇用管理の改善の促進その他労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするために必要な施策を充実すること。

(xv) facilitating improvements in employment management that contribute to ensuring employment security, and meeting industry's labor demand, and enhancing other measures, in addition to what is set forth in the preceding items, which are necessary for enabling workers to make effective use of their abilities.

2 国は、前項各号に掲げる施策及びこれに関連する施策の充実に取り組むに際しては、国民経済の健全な発展、それに即応する企業経営の基盤の改善、地域振興等の諸施策と相まって、雇用機会の着実な増大及び地域間における就業機会等の不均衡の是正を図るとともに、労働者がその有する能力を有効に発揮することの妨げとなっている雇用慣行の是正を期するように配慮しなければならない。

(2) When taking the measures prescribed in the preceding paragraph and other related measures, in addition to interworking them with the measures such as those to ensure the sound growth of the national economy, corresponding improvements in corporate management bases in response thereto, and regional development, and in addition to facilitating a steady increase in employment opportunities, and rectifying regional imbalances in employment opportunities, the national government must give its attention to rectifying employment practices that prevent workers from making effective use of their abilities.

3 国は、第一項第十二号に規定する施策の充実に取り組むに際しては、外国人の入国及び在留の管理に関する施策と相まって、外国人の不法就労活動（出入国管理及び難民認定法（昭和二十六年政令第三百十九号）第二十四条第三号の四イに規定する不法就労活動をいう。）を防止し、労働力の不適正な供給が行われないようにすることにより、労働市場を通じた需給調整の機能が適切に発揮されるよう努めなければならない。

(3) When taking the measures prescribed in paragraph (1), item (xii), the national government must endeavor to enable the function of adjusting the supply-demand through the labor market to operate appropriately, by preventing the foreign nationals from engaging in illegal working activities (meaning illegal working activities prescribed in Article 24, item (iii)-4, (a) of the Immigration Control and Refugee Recognition Act (Cabinet Order No. 319 of 1951)) and preventing inappropriately supplying labor, along with the measures taken to control the entry and stay of foreign nationals.

（地方公共団体の施策）

(Measures by Local Governments)

第五条 地方公共団体は、国の施策と相まって、当該地域の実情に応じ、労働に関する必要な施策を講ずるよう努めなければならない。

Article 5 Along with the measures taken by the national government, all local governments must endeavor to take necessary labor-related measures according to the circumstances of the relevant region.

（事業主の責務）

(Employers' Responsibilities)

第六条 事業主は、その雇用する労働者の労働時間の短縮その他の労働条件の改善その他の労働者が生活との調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就業することができ

る環境の整備に努めなければならない。

Article 6 (1) An employer must endeavor to improve the working conditions of workers employed thereby, such as shortening their working hours, and to develop an environment that enables workers to work in line with their own wishes and abilities while maintaining harmony with the individual's own personal life

2 事業主は、事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者について、当該労働者が行う求職活動に対する援助その他の再就職の援助を行うことにより、その職業の安定を図るように努めなければならない。

(2) An employer must endeavor to ensure the employment security of workers who are compelled to separate from employment due to downscaling of operations, etc. by supporting such workers in their job search and other efforts toward finding new employment.

第七条 事業主は、外国人（日本の国籍を有しない者をいい、厚生労働省令で定める者を除く。以下同じ。）が我が国の雇用慣行に関する知識及び求職活動に必要な雇用に関する情報を十分に有していないこと等にかんがみ、その雇用する外国人がその有する能力を有効に発揮できるよう、職業に適応することを容易にするための措置の実施その他の雇用管理の改善に努めるとともに、その雇用する外国人が解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。）その他の厚生労働省令で定める理由により離職する場合において、当該外国人が再就職を希望するときは、求人の開拓その他当該外国人の再就職の援助に関し必要な措置を講ずるように努めなければならない。

Article 7 In consideration of the fact that foreign nationals (meaning persons who do not have Japanese nationality, excluding persons prescribed by Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare; the same applies hereinafter) do not have full knowledge of Japanese employment practices or the full information on employment that is necessary when searching for jobs in Japan, an employer must endeavor to take measures to enable the foreign nationals it employs to adapt to their jobs, and must otherwise improve its employment management with regard to foreign nationals it employs to enable them to make effective use of their abilities, and if a foreign national separates from employment due to dismissal (excluding dismissal based on grounds attributable to the worker) or due to any other reason prescribed by Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare, and the foreign national wishes to find new employment, the employer must endeavor to search for job openings and take other necessary measures to support the foreign national in finding new employment.

(指針)

(Guidelines)

第八条 厚生労働大臣は、前条に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必

要な指針を定め、これを公表するものとする。

Article 8 The Minister of Health, Labour and Welfare is to establish and make public the necessary guidelines for employers to take appropriate actions with respect to the particulars prescribed in the preceding Article.

(募集及び採用における年齢にかかわらず均等な機会の確保)

(Ensuring Equal Opportunities Regardless of Age in Recruitment and Hiring)

第九条 事業主は、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるときとして厚生労働省令で定めるときは、労働者の募集及び採用について、厚生労働省令で定めるところにより、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

Article 9 When it is found necessary, as prescribed by Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare, in order for workers to make effective use of their abilities, an employer must provide workers with equal opportunities in recruitment and hiring, regardless of their age, pursuant to the provisions of Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare.

第二章 基本方針

Chapter II Basic Policy

(基本方針)

(Basic Policy)

第十条 国は、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするために必要な労働に関する施策の総合的な推進に関する基本的な方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。

Article 10 (1) The national government must establish a basic policy for the comprehensive implementation of labor-related measures which are necessary in enabling workers to make effective use of their abilities (hereinafter referred to as a "basic policy").

2 基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

(2) The particulars to be prescribed in a basic policy are as follows:

一 労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにすることの意義に関する事項

(i) particulars concerning the significance of enabling workers to make effective use of their abilities;

二 第四条第一項各号に掲げる事項について講ずる施策に関する基本的事項

(ii) basic particulars concerning measures to be taken in connection with the particulars set forth in the items of Article 4, paragraph (1); and

三 前二号に掲げるもののほか、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにすることに関する重要事項

(iii) beyond what is set forth in the preceding two items, other significant

particulars in connection with enabling workers to make effective use of their abilities.

3 厚生労働大臣は、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 Minister of Health, Labour and Welfare must formulate a draft basic policy and seek a Cabinet decision.

4 厚生労働大臣は、基本方針の案を作成しようとするときは、あらかじめ、都道府県知事の意見を求めるとともに、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。

(4) When intending to formulate a draft basic policy, the Minister of Health, Labour and Welfare must seek the opinions of prefectural governors and hear the opinion of the Labor Policy Council, in advance.

5 厚生労働大臣は、第三項の規定による閣議の決定があつたときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。

(5) When a Cabinet decision under the provisions of paragraph (3) is made, the Minister of Health, Labour and Welfare must make the basic policy public without delay.

6 厚生労働大臣は、基本方針の案を作成するため必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、資料の提出その他必要な協力を求めることができる。

(6) When it is found necessary in formulating a draft basic policy, the Minister of Health, Labour and Welfare may request the head of a relevant administrative organ to submit materials or to provide other necessary cooperation.

7 国は、労働に関する施策をめぐる経済社会情勢の変化を勘案し、基本方針に検討を加え、必要があると認めるときは、これを変更しなければならない。

(7) The national government must take account of changes in socio-economic situations surrounding labor-related measures, examine the basic policy in light of such changes, and modify the policy when it is found necessary.

8 第三項から第六項までの規定は、基本方針の変更について準用する。

(8) The provisions of paragraphs (3) through (6) apply mutatis mutandis to the modification of a basic policy.

(関係機関への要請)

(Request to Relevant Organs)

第十条の二 厚生労働大臣は、必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、基本方針において定められた施策で、関係行政機関の所管に係るものの実施について、必要な要請をすることができる。

Article 10-2 When it is found necessary, the Minister of Health, Labour and Welfare may make a necessary request to the head of a relevant administrative organ in connection with the implementation of measures that are set forth in the basic policy and are under the jurisdiction of the administrative organ.

(中小企業における取組の推進のための関係者間の連携体制の整備)

(Development of a System of Coordination among Relevant Persons for

Implementation of Efforts by Small and Medium-Sized Enterprises)

第十条の三 国は、労働時間の短縮その他の労働条件の改善、多様な就業形態の普及、雇用形態又は就業形態の異なる労働者間の均衡のとれた待遇の確保その他の基本方針において定められた施策の実施に関し、中小企業における取組が円滑に進むよう、地方公共団体、中小企業者を構成員とする団体その他の事業主団体、労働者団体その他の関係者により構成される協議会の設置その他のこれらの者間の連携体制の整備に必要な施策を講ずるよう努めるものとする。

Article 10-3 With respect to the implementation of measures prescribed in the basic policy including the improvement of working conditions such as the shortening of working hours, the dissemination of diverse working patterns, and the securing of balanced treatment among workers in different employment patterns or working patterns, the national government is to endeavor to establish a council consisting of local governments, employers' organizations such as those of which small and medium-sized enterprises are members, workers' organizations, and other relevant persons, and to take other measures necessary for the development of a coordination system for those governments, organizations, and persons, in order to facilitate the smooth implementation of efforts by small and medium-sized enterprises.

第三章 求職者及び求人者に対する指導等

Chapter III Guidance for Job Seekers and Recruiting Employers

(雇用情報)

(Employment Information)

第十一条 厚生労働大臣は、求人と求職との迅速かつ適正な結合に資するため、労働力の需給の状況、求人及び求職の条件その他必要な雇用に関する情報（以下「雇用情報」という。）を収集し、及び整理しなければならない。

Article 11 (1) The Minister of Health, Labour and Welfare must collect and organize information on the labor supply and demand, information on the requirements of job openings and job applications, and other necessary information on employment (hereinafter referred to as "employment information") for the purpose of contributing to the prompt and proper matching of job openings with job applications.

2 厚生労働大臣は、雇用情報を、求職者、求人者その他の関係者及び職業紹介機関、職業訓練機関、教育機関その他の関係機関が、職業の選択、労働者の雇入れ、職業指導、職業紹介、職業訓練その他の措置を行うに際して活用することができるように提供するものとする。

(2) The Minister of Health, Labour and Welfare is to provide employment information to job seekers, recruiting employers, other relevant persons, and relevant organizations such as employment placement agencies, vocational training institutions, and educational institutions in order to make use of such

employment information for the purpose of job selection, hiring of workers, vocational guidance, job placement, vocational training, and other measures.

3 厚生労働大臣は、雇用情報の収集、整理及び活用並びに利用のための提供が迅速かつ効果的に行われるために必要な組織を維持し、及び整備しなければならない。

(3) The Minister of Health, Labour and Welfare must maintain and develop organizations necessary for the prompt and effective collection, organization, and utilization of employment information, and provision of employment information for use.

(職業に関する調査研究)

(Occupational Research Studies)

第十二条 厚生労働大臣は、職業の現況及び動向の分析、職業に関する適性の検査及び適応性の増大並びに職務分析のための方法その他職業に関する基礎的事項について、調査研究をしなければならない。

Article 12 (1) The Minister of Health, Labour and Welfare must conduct research studies on the analysis of the present conditions of and trends in occupations, on vocational aptitude testing, increases in vocational adaptability, job analysis methods, and other basic particulars about occupations.

2 前条第二項の規定は、前項の調査研究の成果（以下「職業に関する調査研究の成果」という。）について準用する。

(2) The provisions of paragraph (2) of the preceding Article apply mutatis mutandis to the results of research studies referred to in the preceding paragraph (hereinafter referred to as "results of occupational research studies").

(求職者に対する指導)

(Guidance for Job Seekers)

第十三条 職業紹介機関は、求職者に対して、雇用情報、職業に関する調査研究の成果等を提供し、かつ、これに基づき職種、就職地その他の求職の内容、必要な技能等について指導することにより、求職者がその適性、能力、経験、技能の程度等にふさわしい職業を選択することを促進し、もつて職業選択の自由が積極的に生かされるように努めなければならない。

Article 13 An employment placement agency must endeavor to enable job seekers to choose an occupation suited to their aptitudes, abilities, experience, skills, etc. by providing them with employment information, the results of occupational research studies, and other similar information, as well as by giving them guidance based on such information regarding their preferred types of work, job locations, other details related to applying for jobs, required skills, and other particulars involved in applying for jobs, thereby helping them actively enjoy freedom of choice in employment.

(求人者に対する指導)

(Guidance for Recruiting Employers)

第十四条 職業紹介機関は、求人者に対して、雇用情報、職業に関する調査研究の成果等を提供し、かつ、これに基づき求人の内容について指導することにより、求人者が当該作業又は職務に適合する労働者を雇い入れることを促進するように努めなければならない。

Article 14 (1) An employment placement agency must endeavor to encourage recruiting employers to hire workers suited to the job or position being offered, by providing recruiting employers with employment information, results of occupational research studies, and other similar information as well as by giving them guidance regarding the details of their job openings based on such information.

2 職業紹介機関は、労働力の需給の適正な均衡を図るために必要があると認めるときは、求人者に対して、雇用情報等を提供し、かつ、これに基づき求人の時期、人員又は地域その他の求人の方法について指導することができる。

(2) An employment placement agency may provide recruiting employers with employment information and other similar information, as well as giving them guidance based on such information, regarding the timing of recruiting, the number of workers to be recruited, the geographical areas in which to recruit, and other methods of recruiting, if the employment placement agency finds the provision of information and guidance necessary for maintaining a proper balance between labor supply and demand.

(雇用に関する援助)

(Employment Assistance)

第十五条 職業安定機関及び公共職業能力開発施設は、労働者の雇入れ又は配置、適性検査、職業訓練その他の雇用に関する事項について事業主、労働組合その他の関係者から援助を求められたときは、雇用情報、職業に関する調査研究の成果等を活用してその者に対して必要な助言その他の措置を行わなければならない。

Article 15 If an employer, labor union, or other relevant party requests assistance in hiring or assigning workers, aptitude testing, vocational training, or any other particular related to employment, the relevant employment security agency or public human resources development facility must give the party the necessary advice or take other measures, using the employment information results of occupational research studies, or other similar information.

第四章 職業訓練等の充実

Chapter IV Enhancement of Vocational Training

(職業訓練の充実)

(Enhancement of Vocational Training)

第十六条 国は、職業訓練施設の整備、職業訓練の内容の充実及び方法の研究開発、職業訓練指導員の養成確保及び資質の向上等職業訓練を充実するために必要な施策を積極的に講ずるものとする。

Article 16 (1) The national government is to actively take the necessary measures to enhance vocational training, such as developing vocational training facilities, enhancing vocational training programs, researching and developing vocational training methods, and training and securing vocational training instructors and improving their qualities.

2 国は、労働者の職業能力の開発及び向上が効果的に図られるようにするため、公共職業能力開発施設が行う職業訓練と事業主又はその団体が行う職業訓練とが相互に密接な関連の下で行われるように努めなければならない。

(2) The national government must endeavor to ensure that vocational training conducted by public human resources development facilities is closely associated with vocational training conducted by employers or organizations to which employers belong, in order to facilitate the effective development and improvement of workers' vocational skills.

(職業能力検定制度の充実)

(Enhancement of Vocational Abilities Testing System)

第十七条 国は、技術の進歩の状況、円滑な再就職のために必要な職業能力の水準その他の事情を考慮して、事業主団体その他の関係者の協力の下に、職業能力の評価のための適正な基準を設定し、これに準拠して労働者の有する職業能力の程度を検定する制度を確立し、及びその充実を図ることにより、労働者の職業能力の開発及び向上、職業の安定並びに経済的社会的地位の向上を図るように努めるものとする。

Article 17 The national government must endeavor to help workers develop and improve their vocational skills, ensure workers' employment security, and improve workers' economic and social status by establishing proper standards for vocational skills evaluation and establishing and enhancing a system for testing workers' vocational abilities based on standards determined in cooperation with employers' associations and other relevant parties and in consideration of advances in technology, the vocational ability level required for workers to smoothly find new employment, and other circumstances.

第五章 職業転換給付金

Chapter V Job-Change Benefits

(職業転換給付金の支給)

(Payment of Job-Change Benefits)

第十八条 国及び都道府県は、他の法令の規定に基づき支給するものを除くほか、労働

者がその有する能力に適合する職業に就くことを容易にし、及び促進するため、求職者その他の労働者又は事業主に対して、政令で定める区分に従い、次に掲げる給付金（以下「職業転換給付金」という。）を支給することができる。

Article 18 In addition to benefits payable under the provisions of other laws and regulations, the national government and prefectures may, in accordance with the classification prescribed by Cabinet Order, pay the following benefits (hereinafter referred to as "job-change benefits") to job seekers or other workers, or employers, for the purpose of making it easier for and encouraging workers to find jobs suited to their abilities:

一 求職者の求職活動の促進とその生活の安定とを図るための給付金

(i) benefits to facilitate job search by job seekers and to provide them with security in their livelihood;

二 求職者の知識及び技能の習得を容易にするための給付金

(ii) benefits to make it easier for job seekers to acquire knowledge and skills;

三 広範囲の地域にわたる求職活動又は求職活動を容易にするための役務の利用に要する費用に充てるための給付金

(iii) benefits to be allocated for expenses related to searching for a job over a wide geographical area or expenses required for using services to facilitate job search;

四 就職又は知識若しくは技能の習得をするための移転に要する費用に充てるための給付金

(iv) benefits to be allocated for necessary expenses related to relocation for finding employment or acquiring knowledge or skills;

五 求職者を作業環境に適応させる訓練を行うことを促進するための給付金

(v) benefits to facilitate the training of job seekers to help them adapt to the work environment; and

六 前各号に掲げるもののほか、政令で定める給付金

(vi) benefits other than what is listed in the preceding items which are prescribed by Cabinet Order.

(支給基準等)

(Payment Criteria)

第十九条 職業転換給付金の支給に関し必要な基準は、厚生労働省令で定める。

Article 19 (1) Necessary criteria for the payment of job-change benefits are prescribed by Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare.

2 前項の基準の作成及びその運用に当たっては、他の法令の規定に基づき支給する給付金でこれに類するものとの関連を十分に参酌し、求職者の雇用が促進されるように配慮しなければならない。

(2) In establishing and implementing the criteria set forth in the preceding paragraph, careful consideration must be given to the relationship between job-change benefits and similar benefits payable under the provisions of other laws

and regulations in order to ensure that the criteria will facilitate the employment of job seekers.

(国の負担)

(Bearing by the National Government)

第二十条 国は、政令で定めるところにより、都道府県が支給する職業転換給付金に要する費用の一部を負担する。

Article 20 Pursuant to the provisions of Cabinet Order, the national government bears part of the expenses required for job-change benefits paid by the prefectures.

(譲渡等の禁止)

(Prohibition of Transfers)

第二十一条 職業転換給付金の支給を受けることとなつた者の当該支給を受ける権利は、譲り渡し、担保に供し、又は差し押えることができない。ただし、事業主に係る当該権利については、国税滞納処分（その例による処分を含む。）により差し押える場合は、この限りでない。

Article 21 The right of a person to receive job-change benefits may not be transferred, offered as collateral, or attached; provided, however, that this does not apply to attachment of the right of an employer through a disposition for national tax delinquency (including dispositions under the same rule as that applicable thereto).

(公課の禁止)

(Prohibition of Public Charges)

第二十二条 租税その他の公課は、職業転換給付金（事業主に対して支給するものを除く。）を標準として、課することができない。

Article 22 Taxes and other public charges may not be imposed on the basis of job-change benefits (excluding those paid to employers).

(連絡及び協力)

(Liaison and Cooperation)

第二十三条 都道府県労働局、公共職業安定所、都道府県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構は、職業転換給付金の支給が円滑かつ効果的に行われるように相互に緊密に連絡し、及び協力しなければならない。

Article 23 Prefectural labor bureaus, public employment security offices, prefectures, and the Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers must maintain close liaison and cooperate with each other to ensure the smooth and effective payment of job-change benefits.

第六章 事業主による再就職の援助を促進するための措置等

Chapter VI Measures to Promote Employers' Assistance in Reemployment

(再就職援助計画の作成等)

(Formulation of a Reemployment Assistance Plan)

第二十四条 事業主は、その実施に伴い一の事業所において相当数の労働者が離職を余儀なくされることが見込まれる事業規模の縮小等であつて厚生労働省令で定めるものを行おうとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該離職を余儀なくされる労働者の再就職の援助のための措置に関する計画（以下「再就職援助計画」という。）を作成しなければならない。

Article 24 (1) If an employer seeks to carry out the downscaling of its operations, prescribed by Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare that is expected to compel a considerable number of its workers at any of its places of business to separate from employment, the employer must formulate a plan for measures to assist the reemployment of those workers (hereinafter referred to as a "reemployment assistance plan") pursuant to the provisions of Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare.

2 事業主は、前項の規定により再就職援助計画を作成するに当たっては、当該再就職援助計画に係る事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合の、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。当該再就職援助計画を変更しようとするときも、同様とする。

(2) In formulating a reemployment assistance plan pursuant to the provisions of the preceding paragraph, an employer must hear the opinion of the labor union if the place of business associated with the reemployment assistance plan has a labor union composed of a majority of workers, or must hear the opinion of a representative of a majority of workers if the place of business does not have such a labor union. The same applies if the employer seeks to modify the reemployment assistance plan.

3 事業主は、前二項の規定により再就職援助計画を作成したときは、厚生労働省令で定めるところにより、公共職業安定所長に提出し、その認定を受けなければならない。当該再就職援助計画を変更したときも、同様とする。

(3) Upon formulating a reemployment assistance plan pursuant to the provisions of the preceding two paragraphs, an employer must submit the plan to the head of the relevant public employment security office for approval pursuant to the provisions of Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare. The same applies if the employer modifies the reemployment assistance plan.

4 公共職業安定所長は、前項の認定の申請があつた場合において、その再就職援助計画で定める措置の内容が再就職の促進を図る上で適当でないとき認めるときは、当該事業主に対して、その変更を求めることができる。その変更を求めた場合において、当該事業主がその求めに応じなかつたときは、公共職業安定所長は、同項の認定を行わ

ないことができる。

(4) Upon receipt of an application for approval as referred to in the preceding paragraph, if the head of the relevant public employment security office finds the measures stated in the reemployment assistance plan to be inappropriate for facilitating workers in finding new employment, the head of the public employment security office may request the employer to modify the reemployment assistance plan. If the employer fails to meet such a request, the head of the public employment security office may refuse to grant the approval referred to in the same paragraph.

5 第三項の認定の申請をした事業主は、当該申請をした日に、第二十七条第一項の規定による届出をしたものとみなす。

(5) An employer that has applied for approval under paragraph (3) is deemed to have filed a notification pursuant to the provisions of Article 27, paragraph (1) on the date of application.

第二十五条 事業主は、一の事業所について行おうとする事業規模の縮小等が前条第一項の規定に該当しない場合においても、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者に関し、再就職援助計画を作成し、公共職業安定所長に提出して、その認定を受けることができる。当該再就職援助計画を変更したときも、同様とする。

Article 25 (1) Even if the downscaling of operations, etc. that an employer seeks to carry out at any of its places of business does not fall under the provisions of paragraph (1) of the preceding Article, the employer may, pursuant to the provisions of Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare, formulate a reemployment assistance plan for workers who are compelled to separate from employment due to the downscaling of operations, etc. and submit the plan to the head of the relevant public employment security office for approval. The same applies if the employer modifies the reemployment assistance plan.

2 前条第二項の規定は前項の規定により再就職援助計画を作成し、又は変更する場合について、同条第四項及び第五項の規定は前項の認定の申請があつた場合について準用する。

(2) The provisions of paragraph (2) of the preceding Article apply mutatis mutandis to cases in which an employer formulates or modifies a reemployment assistance plan pursuant to the provisions of the preceding paragraph; the provisions of paragraphs (4) and (5) of that Article apply mutatis mutandis to cases in which an employer applies for approval as referred to in the preceding paragraph.

(円滑な再就職の促進のための助成及び援助)

(Aid and Assistance to Facilitate Workers for Smooth Reemployment)

第二十六条 政府は、事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者（以下この

条において「援助対象労働者」という。)の円滑な再就職を促進するため、雇用保険法(昭和四十九年法律第百十六号)第六十二条の雇用安定事業として、第二十四条第三項又は前条第一項の規定による認定を受けた再就職援助計画に基づき、その雇用する援助対象労働者に関し、求職活動をするための休暇(労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除く。)の付与その他の再就職の促進に特に資すると認められる措置を講ずる事業主に対して、必要な助成及び援助を行うものとする。

Article 26 For the purpose of facilitating workers who are compelled to separate from employment due to downscaling of operations, etc. (hereinafter referred to as an "assisted worker" in this Article), the government is to, as part of the services for stabilizing employment set forth in Article 62 of the Employment Insurance Act (Act No. 116 of 1974), provide the aid and assistance necessary to employers that give their assisted workers time off to search for jobs (excluding time off given as annual paid leave pursuant to the provisions of Article 39 of the Labor Standards Act (Act No. 49 of 1947)) or that take other measures that are considered to contribute significantly to facilitating workers' in finding new employment, based on a reemployment plan that has been approved pursuant to the provisions of Article 24, paragraph (3) or those of paragraph (1) of the preceding Article.

(大量の雇用変動の届出等)

(Notification of Large Fluctuations in Employment)

第二十七条 事業主は、その事業所における雇用量の変動(事業規模の縮小その他の理由により一定期間内に相当数の離職者が発生することをいう。)であつて、厚生労働省令で定める場合に該当するもの(以下この条において「大量雇用変動」という。)については、当該大量雇用変動の前に、厚生労働省令で定めるところにより、当該離職者の数その他の厚生労働省令で定める事項を厚生労働大臣に届け出なければならない。

Article 27 (1) Before there is a fluctuation in the volume of employment (meaning the separation from employment of a considerable number of workers within a certain period of time due to such reasons as downscaling of operations) at an employer's place of business which falls under a case prescribed by Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare (hereinafter referred to as a "large fluctuation in employment" in this Article), the employer must notify the Minister of Health, Labour and Welfare of the number of workers to be separated from employment and of any other particulars prescribed by Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare, pursuant to the provisions of Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare.

2 国又は地方公共団体に係る大量雇用変動については、前項の規定は、適用しない。この場合において、国又は地方公共団体の任命権者(委任を受けて任命権を行う者を含む。次条第三項において同じ。)は、当該大量雇用変動の前に、政令で定めるとこ

ろにより、厚生労働大臣に通知するものとする。

(2) The provisions of the preceding paragraph do not apply to large fluctuation in employment involving the national government or a local government. In this case, the appointer (including a person who has been delegated and exercises appointive power; the same applies in paragraph (3) of the following Article) of the national government or a local government is to give notice to the Minister of Health, Labour and Welfare prior to the large fluctuation in employment pursuant to the provisions of Cabinet Order.

3 第一項の規定による届出又は前項の規定による通知があつたときは、国は、次に掲げる措置を講ずることにより、当該届出又は通知に係る労働者の再就職の促進に努めるものとする。

(3) Upon receipt of a notification under paragraph (1) or a notice under the preceding paragraph, the national government is to endeavor to facilitate the reemployment of workers affected by such notification or notice by taking the following measures:

一 職業安定機関において、相互に連絡を緊密にしつつ、当該労働者の求めに応じて、その離職前から、当該労働者その他の関係者に対する雇用情報の提供並びに広範囲にわたる求人の開拓及び職業紹介を行うこと。

(i) having an employment security agency provide employment information to the workers and other relevant persons and conduct extensive searches for job openings and place workers in jobs, prior to the workers separation from employment and at the request of the worker, while maintaining close liaison with the employment security agency; and

二 公共職業能力開発施設において必要な職業訓練を行うこと。

(ii) having public human resources development facility provide necessary vocational training to the workers.

第七章 外国人の雇用管理の改善、再就職の促進等の措置

Chapter VII Measures Such as Facilitating Improvements in Employment Management with regard to Foreign Nationals and Facilitating Foreign Nationals in Finding New Employment

(外国人雇用状況の届出等)

(Notification of the Employment Status of Foreign Nationals)

第二十八条 事業主は、新たに外国人を雇い入れた場合又はその雇用する外国人が離職した場合には、厚生労働省令で定めるところにより、その者の氏名、在留資格（出入国管理及び難民認定法第二条の二第一項に規定する在留資格をいう。次項において同じ。）、在留期間（同条第三項に規定する在留期間をいう。）その他厚生労働省令で定める事項について確認し、当該事項を厚生労働大臣に届け出なければならない。

Article 28 (1) If an employer newly hires a foreign national or if a foreign national employed by an employer separates from employment, the employer

must, pursuant to the provisions of Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare, confirm the foreign national's name, status of residence (meaning the status of residence as prescribed in Article 2-2, paragraph (1) of the Immigration Control and Refugee Recognition Act; the same applies in the following paragraph), period of stay (meaning the period of stay as prescribed in paragraph (3) of the same Article), and other particulars prescribed by Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare, and notify the Minister of Health, Labour and Welfare thereof.

2 前項の規定による届出があつたときは、国は、次に掲げる措置を講ずることにより、当該届出に係る外国人の雇用管理の改善の促進又は再就職の促進に努めるものとする。

(2) Upon receipt of a notification under the preceding paragraph, the national government must endeavor to facilitate improvements in employment management with regard to the foreign national named in the notification or facilitate the foreign national in finding new employment, by taking the following measures:

一 職業安定機関において、事業主に対して、当該外国人の有する在留資格、知識経験等に応じた適正な雇用管理を行うことについて必要な指導及び助言を行うこと。

(i) having an employment security agency provide the employer with the necessary guidance and advice regarding proper employment management with regard to the foreign national for their status of residence, knowledge, experience, etc.;

二 職業安定機関において、事業主に対して、その求めに応じて、当該外国人に対する再就職の援助を行うことについて必要な指導及び助言を行うこと。

(ii) having an employment security agency provide the employer with the necessary guidance and advice on supporting the foreign national in finding new employment, at the request of the employer;

三 職業安定機関において、当該外国人の有する能力、在留資格等に応じて、当該外国人に対する雇用情報の提供並びに求人の開拓及び職業紹介を行うこと。

(iii) having an employment security agency provide employment information to the foreign national, conduct searches for job openings and place the foreign national in a job, in accordance with the foreign national's abilities, status of residence, etc.; and

四 公共職業能力開発施設において必要な職業訓練を行うこと。

(iv) having a public human resources development facility provide necessary vocational training to the foreign national.

3 国又は地方公共団体に係る外国人の雇入れ又は離職については、第一項の規定は、適用しない。この場合において、国又は地方公共団体の任命権者は、新たに外国人を雇い入れた場合又はその雇用する外国人が離職した場合には、政令で定めるところにより、厚生労働大臣に通知するものとする。

(3) The provisions of paragraph (1) do not apply to the hiring or separation from service of a foreign national by the national government or a local government.

In this case, if the national government or a local government newly hires a foreign national, or if a foreign national employed by the national government or a local government separates from service, the appointer of the national government or a local government is to give notice to the Minister of Health, Labour and Welfare pursuant to the provisions of Cabinet Order.

4 第二項（第一号及び第二号を除く。）の規定は、前項の規定による通知があつた場合について準用する。

(4) The provisions of paragraph (2) (excluding items (i) and (ii)) apply mutatis mutandis to a case in which notice is given pursuant to the provisions of the preceding paragraph.

（届出に係る情報の提供）

(Provision of Information Regarding Notification)

第二十九条 厚生労働大臣は、法務大臣又は出入国在留管理庁長官から、出入国管理及び難民認定法に定める事務の処理に関し、外国人の在留に関する事項の確認のための求めがあつたときは、前条第一項の規定による届出及び同条第三項の規定による通知に係る情報を提供するものとする。

Article 29 If requested by the Minister of Justice or the Commissioner of the Immigration Services Agency to check on the particulars of a foreign national's residence in connection with the handling of administrative affairs prescribed in the Immigration Control and Refugee Recognition Act, the Minister of Health, Labour and Welfare is to provide the Minister of Justice or the Commissioner of the Immigration Services Agency with information regarding notices under paragraph (1) of the preceding Article or notices under paragraph (3) of the same Article.

（法務大臣等の連絡又は協力）

(Liaison or Cooperation with the Minister of Justice)

第三十条 厚生労働大臣は、労働力の需要供給の適正かつ円滑な調整等を図るため、法務大臣又は出入国在留管理庁長官に対し、労働に従事することを目的として在留する外国人の出入国に関する必要な連絡又は協力を求めることができる。

Article 30 (1) For the purpose of ensuring the proper and smooth adjustment of labor supply and demand and for other similar purposes, the Minister of Health, Labour and Welfare may request the necessary liaison or cooperation from the Minister of Justice or the Commissioner of the Immigration Services Agency regarding the entry or departure of foreign nationals residing in Japan for work.

2 法務大臣又は出入国在留管理庁長官は、前項の規定による連絡又は協力を求められたときは、本来の任務の遂行を妨げない範囲において、できるだけその求めに応じなければならない。

(2) Should the Minister of Justice or the Commissioner of the Immigration

Services Agency receive a request for liaison or cooperation under the preceding paragraph, they must, to the extent possible, respond to the request in a manner that does not interfere with the Minister's or the Commissioner's performance of primary duties.

第八章 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して
事業主の講ずべき措置等

**Chapter VIII Measures to Be Taken by Employers in Connection with
Problems Arising as a Result of Behavior that Constitutes Bullying in
the Workplace**

(雇用管理上の措置等)

(Measures in Terms of Employment Management)

第三十条の二 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する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 30-2 (1) In order for an employer to preclude any behavior that is based on behavior that constitutes bullying in the workplace which exceeds the scope necessary and reasonable in the course of business from damaging the work environment of the employer's workers, the employer must provide consultation to those workers and take measures necessary in terms of employment management, such as developing a necessary system for appropriately handling such behavior.

2 事業主は、労働者が前項の相談を行つ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) It is prohibited for any employer to dismiss any worker, or otherwise treat any worker in a disadvantageous manner, on the grounds that the worker received the consultation referred to in the preceding paragraph or stated facts when cooperating in the employer's response to that consultation.

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（以下この条において「指針」という。）を定めるものとする。

(3) With respect to measures, etc. that employers should take under the provisions of the preceding two paragraphs, the Minister of Health, Labour and Welfare is to establish guidelines necessary for ensuring the proper and effective implementation of such measures, etc. (hereinafter referred to as the "guidelines" in this Article).

4 厚生労働大臣は、指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ものとする。

(4) In establishing the guidelines, the Minister of Health, Labour and Welfare is to hear the opinion of the Labor Policy Council in advance.

5 厚生労働大臣は、指針を定めたときは、遅滞なく、これを公表するものとする。

(5) Upon establishing the guidelines, the Minister of Health, Labour and Welfare is to make those guidelines public without delay.

6 前二項の規定は、指針の変更について準用する。

(6) The provisions of the preceding two paragraphs apply mutatis mutandis to the modification of the guidelines.

(国、事業主及び労働者の責務)

(Responsibilities of the National Government, Employers, and Workers)

第三十条の三 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「優越的言動問題」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 30-3 (1) The national government must endeavor to take such measures as organizing public relations activities or enlightenment activities to inform employers and the general public that the behavior prescribed in paragraph (1) of the preceding Article as harmful to the work environment of workers is prohibited and to deepen their interest and understanding with respect to problems attributable to that behavior (hereinafter referred to as the "problems of behavior that constitutes bullying").

2 事業主は、優越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) An employer must endeavor to deepen the interest and understanding of workers employed with respect to the problems of behavior that constitutes bullying, to provide training courses and give due consideration to ensure that those workers pay necessary attention to their behavior toward other workers, as well as cooperate in the national government's implementation of the measures referred to in the preceding paragraph.

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、優越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) An employer (if this employer is a corporation, its officers) must endeavor to deepen the employer's own interest in and understanding of the problems of behavior that constitutes bullying and to pay necessary attention to their own behavior toward workers.

4 労働者は、優越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 in and understanding of the problems of behavior that constitutes bullying, to pay necessary attention to their behavior toward other workers, and to cooperate in the employer's implementation of the measures referred to in paragraph (1) of the preceding Article.

(紛争の解決の促進に関する特例)

(Special Provisions concerning Promotion of Resolution of Disputes)

第三十条の四 第三十条の二第一項及び第二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、次条から第三十条の八までに定めるところによる。

Article 30-4 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 disputes between workers and employers with respect to the particulars prescribed in Article 30-2, paragraphs (1) and (2), and such disputes are as provided for in the following Article through Article 30-8.

(紛争の解決の援助)

(Assistance with Resolution of Disputes)

第三十条の五 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 30-5 (1) At the request of both or either of the parties to a dispute referred to in the preceding Article for assistance in the resolution of the dispute, the director of the relevant prefectural labor bureau may give the parties to the dispute necessary advice, guidance, or recommendations.
2 第三十条の二第二項の規定は、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 provisions of Article 30-2, paragraph (2) apply mutatis mutandis to the case where a worker requests the assistance referred to in the preceding paragraph.

(調停の委任)

(Delegation of Conciliation)

第三十条の六 都道府県労働局長は、第三十条の四に規定する紛争について、当該紛争の当事者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に調停を行わせるものとする。

Article 30-6 (1) On finding it necessary in resolving a dispute referred to in

Article 30-4 when both or either of the parties to the dispute files an application for conciliation, the director of the relevant 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 conduct the conciliation.

- 2 第三十条の二第二項の規定は、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 30-2, paragraph (2) apply mutatis mutandis to the case where a worker makes an application as referred to in the preceding paragraph.

(調停)

(Conciliation)

第三十条の七 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（昭和四十七年法律第百十三号）第十九条から第二十六条までの規定は、前条第一項の調停の手續について準用する。この場合において、同法第十九条第一項中「前条第一項」とあるのは「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（昭和四十一年法律第百三十二号）第三十条の六第一項」と、同法第二十条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」とあるのは「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三十条の四」と読み替えるものとする。

Article 30-7 The provisions of Articles 19 through 26 of the Act on Securing, Etc. of Equal Opportunity and Treatment between Men and Women in Employment (Act No. 113 of 1972) apply mutatis mutandis to the procedure of the conciliation referred to in paragraph (1) of the preceding Article. In this case, the term "paragraph 1 of the preceding Article" in Article 19, paragraph (1) of the same Act is deemed to be replaced with "Article 30-6, paragraph (1) of the Act on Comprehensively Advancing Labor Measures, and Stabilizing the Employment of Workers, and Enriching Workers' Vocational Lives (Act No. 132 of 1966)"; the term "workplace" in Article 20 of the Act on Securing, Etc. of Equal Opportunity and Treatment between Men and Women in Employment is deemed to be replaced with "place of business"; and the term "Article 18, paragraph 1" in Article 25, paragraph (1) of the same Act is deemed to be replaced with "Article 30-4 of the Act on Comprehensively Advancing Labor Measures, and Stabilizing the Employment of Workers, and Enriching Workers' Vocational Lives."

(厚生労働省令への委任)

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

第三十条の八 前二条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 30-8 Beyond what is provided for in the preceding two Articles, necessary

particulars concerning the conciliation procedure are prescribed by Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare.

第九章 国と地方公共団体との連携等

Chapter IX Coordination between the National Government and Local Governments

(国と地方公共団体との連携)

(Coordination between the National Government and Local Governments)

第三十一条 国及び地方公共団体は、国が行う職業指導及び職業紹介の事業等と地方公共団体の講ずる雇用に関する施策について、相互の連携協力の確保に関する協定の締結、同一の施設における一体的な実施その他の措置を講ずることにより、密接な関連の下に円滑かつ効果的に実施されるように相互に連絡し、及び協力するものとする。

Article 31 With respect to services provided by the national government, such as vocational guidance and employment placement, and labor-related measures taken by local governments, the national government and local governments are to take such actions as concluding agreements for ensuring mutual coordination and cooperation and implementing those services and measures in an integrated manner at the same facility, and thereby maintain mutual liaison and cooperate with each other so that the services and measures are smoothly and effectively implemented in close connection with one another.

(要請)

(Requests)

第三十二条 地方公共団体の長は、当該地方公共団体の区域内において、多数の離職者が発生し、又はそのおそれがあると認めるときその他労働者の職業の安定のため必要があると認めるときは、厚生労働大臣に対し、労働者の職業の安定に関し必要な措置の実施を要請することができる。

Article 32 (1) When the head of a local government finds that a large number of workers has separated from employment or finds it likely that a large number of workers will separate from employment within the area under the jurisdiction of the local government, or otherwise finds it necessary for the employment security of workers, the head of the local government may request the Minister of Health, Labour and Welfare to implement measures necessary for the employment security of workers.

2 厚生労働大臣は、前項の規定による要請（以下この条において「措置要請」という。）に基づき労働者の職業の安定に関し必要な措置を実施するときはその旨を、当該措置要請に係る措置を実施する必要がないと認めるときはその旨及びその理由を、遅滞なく、当該措置要請をした地方公共団体の長に通知しなければならない。

(2) When the Minister of Health, Labour and Welfare implements measures necessary for the employment security of workers upon request under the

provisions of the preceding paragraph (hereinafter referred to as a "request for measures" in this Article), or finds that it is not necessary to implement measures associated with a request for measures, the Minister must notify the head of the local government that has made the relevant request for measures to that effect without delay, with the reason for finding such measures not necessary if that is the case.

3 厚生労働大臣は、措置要請に係る措置を行う必要があるか否かを判断するに当たっては、あらかじめ、厚生労働省令で定めるところにより、学識経験者その他の厚生労働省令で定める者の意見を聴かなければならない。

(3) In judging whether it is necessary to implement measures associated with a request for measures, the Minister of Health, Labour and Welfare must hear the opinions of academic experts and other persons specified by Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare in advance, pursuant to the provisions of Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare.

4 前項の規定により意見を求められた者は、その意見を求められた事案に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(4) Any person whose opinion was sought pursuant to the provisions of the preceding paragraph must not divulge any secret learned in connection with the case for which the opinion was sought.

第十章 雑則

Chapter X Miscellaneous Provisions

(助言、指導及び勧告並びに公表)

(Advice, Guidance, and Recommendations, and Publication)

第三十三条 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、助言、指導又は勧告をすることができる。

Article 33 (1) The Minister of Health, Labour and Welfare may give advice, guidance, or recommendations to employers, if the Minister finds it necessary to do so in connection with the enforcement of this Act.

2 厚生労働大臣は、第三十条の二第一項及び第二項（第三十条の五第二項及び第三十条の六第二項において準用する場合を含む。第三十五条及び第三十六条第一項において同じ。）の規定に違反している事業主に対し、前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。

(2) In the case where the Minister of Health, Labour and Welfare has given recommendations under the provisions of the preceding paragraph to an employer that has violated any of the provisions of Article 30-2, paragraphs (1) and (2) (including as applied mutatis mutandis pursuant to Article 30-5, paragraph (2) and Article 30-6, paragraph (2)); the same applies in Article 35 and Article 36, paragraph (1)), and if the employer that has received the

recommendations has not complied with these recommendations, the Minister may make this public.

(報告等)

(Reports)

第三十四条 厚生労働大臣は、第二十七条第一項及び第二十八条第一項の規定を施行するために必要な限度において、厚生労働省令で定めるところにより、事業主に対して、労働者の雇用に関する状況その他の事項についての報告を命じ、又はその職員に、事業主の事業所に立ち入り、関係者に対して質問させ、若しくは帳簿書類その他の物件の検査をさせることができる。

Article 34 (1) To the extent necessary to enforce the provisions of Article 27, paragraph (1) and Article 28, paragraph (1), the Minister of Health, Labour and Welfare may, pursuant to the provisions of Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare, order an employer to report on the employment status of workers and on other particulars, and may have the ministry personnel enter an employer's place of business in order to ask questions of relevant persons or inspect the employer's books, documents, and other articles.

2 前項の規定により立入検査をする職員は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者に提示しなければならない。

(2) The personnel who conducts on-site inspections pursuant to the provisions of the preceding paragraph must carry an identification card and present it to the persons concerned.

3 第一項の規定による立入検査の権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

(3) The authority to conduct an on-site inspection pursuant to the provisions of paragraph (1) must not be construed as being granted for the purpose of criminal investigation.

(資料の提出の要求等)

(Requests for the Submission of Materials)

第三十五条 厚生労働大臣は、この法律（第二十七条第一項、第二十八条第一項並びに第三十条の二第一項及び第二項を除く。）を施行するために必要があると認めるときは、事業主に対して、必要な資料の提出及び説明を求めることができる。

Article 35 The Minister of Health, Labour and Welfare may request an employer to submit necessary materials and to give explanations if the Minister finds them necessary for the enforcement of this Act (excluding Article 27, paragraph (1), Article 28, paragraph (1), and Article 30-2, paragraphs (1) and (2)).

(報告の請求)

(Requests for Reports)

第三十六条 厚生労働大臣は、事業主から第三十条の二第一項及び第二項の規定の施行に関し必要な事項について報告を求めることができる。

Article 36 (1) The Minister of Health, Labour and Welfare may request an employer to report on particulars necessary for the enforcement of the provisions of Article 30-2, paragraphs (1) and (2).

2 都道府県知事又は公共職業安定所長は、職業転換給付金の支給を受け、又は受けた者から当該給付金の支給に関し必要な事項について報告を求めることができる。

(2) A prefectural governor or the head of a public employment security office may request a person that is receiving or has received job-change benefits to report on necessary particulars concerning the payment of those job-change benefits.

(権限の委任)

(Delegation of Authority)

第三十七条 この法律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。

Article 37 (1) Part of the authority of the Minister of Health, Labour and Welfare as prescribed in this Act may be delegated to the directors of the prefectural labor bureau pursuant to the provisions of Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare.

2 前項の規定により都道府県労働局長に委任された権限は、厚生労働省令で定めるところにより、公共職業安定所長に委任することができる。

(2) The authority delegated to the director of a prefectural labor bureau pursuant to the provisions of the immediately preceding paragraph may be delegated to the head of the public employment security office, pursuant to the provisions of Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare.

(船員に関する特例)

(Special Provisions Concerning Mariners)

第三十八条 この法律（第一条、第四条第一項第十四号及び第二項、第八章（第三十条の七及び第三十条の八を除く。）、第三十三条、第三十六条第一項、前条第一項並びに第四十一条を除く。）の規定は、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（次項において「船員」という。）については、適用しない。

Article 38 (1) The provisions of this Act (excluding Article 1, Article 4, paragraph (1), item (xiv), and paragraph (2), Chapter VIII (excluding Articles 30-7 and 30-8), Article 33, Article 36, paragraph (1), paragraph (1) of the preceding Article, and Article 41) do not apply to mariners prescribed in Article 6, paragraph (1) of the Mariners' Employment Security Act (Act No. 130 of 1948) (hereinafter referred to as "mariners" in the following paragraph).

2 船員に関しては、第三十条の二第三項から第五項まで、第三十三条、第三十六条第一項及び前条第一項中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第三十条の

二第四項中「労働政策審議会」とあるのは「交通政策審議会」と、第三十条の四中「から第三十条の八まで」とあるのは「、第三十条の六及び第三十八条第三項」と、第三十条の五第一項、第三十条の六第一項及び前条第一項中「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、第三十条の六第一項中「第六条第一項の紛争調整委員会」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、第三十三条第二項中「第三十五条及び第三十六条第一項」とあるのは「第三十六条第一項」と、前条第一項中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」とする。

(2) With respect to mariners, the term "Minister of Health, Labour and Welfare" in Article 30-2, paragraphs (3) through (5), Article 33, Article 36, paragraph (1), and paragraph (1) of the preceding Article is deemed to be replaced with "Minister for Land, Infrastructure, Transport and Tourism"; the term "Labor Policy Council" in Article 30-2, paragraph (4) is deemed to be replaced with "Council for Transport Policy"; the term "through Article 30-8" in Article 30-4 is deemed to be replaced with "Article 30-6, and Article 38, paragraph (3)"; the term "director of the relevant prefectural labor bureau" in Article 30-5, paragraph (1), Article 30-6, paragraph (1), and paragraph (1) of the preceding Article is deemed to be replaced with "district transport bureau chief (including the chief of the maritime traffic control division)"; the term "the dispute coordinating committee referred to in Article 6, paragraph (1)" in Article 30-6, paragraph (1) is deemed to be replaced with "a conciliator appointed from among those listed in the mediator candidate list set forth in Article 21, paragraph (3)"; the term "Article 35 and Article 36, paragraph (1)" in Article 33, paragraph (2) is deemed to be replaced with "Article 36, paragraph (1)"; and the term "Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare" in paragraph (1) of the preceding Article is deemed to be replaced with "Order of the Ministry of Land, Infrastructure, Transport and Tourism."

3 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二十条から第二十七条まで並びに第三十一条第三項及び第四項の規定は、前項の規定により読み替えて適用する第三十条の六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準用する。この場合において、同法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、同法第二十条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同法第二十一条中「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、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」とあるのは「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（昭和四十一年法律第百三十二号）第三十条の四」と、同法第二十六条中「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、同法第二十七条中「この節」とあるのは「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三十八条第三項において準用する第二十条から前条まで並びに第三十一条第三項及び第四項」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、同法第三十一条第三項中「前項」とあるのは「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三十条の六第一項」と読み替えるものとする。

(3) The provisions of Articles 20 through 27 and Article 31, paragraphs (3) and (4) of the Act on Securing, Etc. of Equal Opportunity and Treatment between Men and Women in Employment apply mutatis mutandis to conciliation conducted by a conciliator appointed pursuant to the provisions of Article 30-6, paragraph (1) applied following the deemed replacement of terms pursuant to the preceding paragraph. In this case, the term "Commission" in Articles 20 through 23 and Article 26 of the same Act is deemed to be replaced with "conciliator"; the term "workplace" in Article 20 of the same Act is deemed to be replaced with "place of business"; the term "Prefectural Labor Office where the relevant Commission is established" in Article 21 of the same Act is deemed to be replaced with "district transport bureau (including the maritime traffic control division) to which the district transport bureau chief (including the chief of the maritime traffic control division) who appointed the conciliator is assigned"; the term "Article 18, paragraph 1" in Article 25, paragraph (1) of the same Act is deemed to be replaced with "Article 30-4 of the Act on Comprehensively Advancing Labor Measures, and Stabilizing the Employment of Workers, and Enriching Workers' Vocational Lives (Act No. 132 of 1966)"; the term "pending before the Commission" in Article 26 of the Act on Securing, Etc. of Equal Opportunity and Treatment between Men and Women in Employment is deemed to be replaced with "being handled by the conciliator"; the terms "this section," "Conciliation," and "Ordinance of the Ministry of Health, Labor and Welfare" in Article 27 of the same Act are deemed to be replaced with "Article 20 through the preceding Article and Article 31, paragraphs (3) and (4) applied mutatis mutandis pursuant to Article 38, paragraph (3) of the Act on Comprehensively Advancing Labor Measures, and Stabilizing the Employment of Workers, and Enriching Workers' Vocational Lives" "council and Conciliation," and "Order of the Ministry of Land, Infrastructure, Transport and Tourism," respectively; and the term "preceding paragraph" in Article 31, paragraph (3) of the Act on Securing, Etc. of Equal Opportunity and Treatment between Men and Women in Employment is deemed to be replaced with "Article 30-6, paragraph (1) of the Act on Comprehensively Advancing Labor Measures, and Stabilizing the Employment of Workers, and Enriching Workers' Vocational Lives."

(適用除外)

(Exclusion from Application)

第三十八条の二 第六条から第九条まで、第六章（第二十七条を除く。）、第三十条の四から第三十条の八まで、第三十三条第一項（第八章の規定の施行に関するものに限

る。)及び第二項並びに第三十六条第一項の規定は国家公務員及び地方公務員について、第三十条の二及び第三十条の三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）第一条に規定す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ついては、適用しない。

Article 38-2 The provisions of Articles 6 through 9, Chapter VI (excluding Article 27), Articles 30-4 through 30-8, Article 33, paragraph (1) (limited to the part pertaining to the enforcement of the provisions of Chapter VIII), paragraph (2), and Article 36, paragraph (1) do not apply to national public employees and local public employees; the provisions of Articles 30-2 and 30-3 do not apply to national public employees in the regular service (excluding employees falling under Article 2, item (ii) of the Act on Labor Relations of Agency Engaged in Administrative Execution (Act No. 257 of 1948)), court officials to whom the Act on Temporary Measures concerning Court Officials (Act No. 299 of 1951) applies, the Diet officers prescribed in Article 1 of the Diet Officers Act (Act No. 85 of 1947), and the personnel prescribed in Article 2, paragraph (5) of the Self-Defense Forces Act (Act No. 165 of 1954).

(罰則)

(Penal Provisions)

第三十九条 第三十二条第四項の規定に違反した者は、六月以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

Article 39 A person that has violated the provisions of Article 32, paragraph (4) is punished by imprisonment for a term of not more than six months or a fine of not more than 500,000 yen.

第四十条 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 40 (1) A person falling under any of the following items is punished by a fine of not more than 300,000 yen:

一 第二十七条第一項の規定に違反して届出をせず、又は虚偽の届出をした者

(i) a person that has failed to give notification or has given false notification, in violation of the provisions of Article 27, paragraph (1);

二 第二十八条第一項の規定による届出をせず、又は虚偽の届出をした者

(ii) a person that has failed to give notification under the provisions of Article 28, paragraph (1) or that has given false notification;

三 第三十四条第一項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は同項の規定による当該職員の質問に対して答弁せず、若しくは虚偽の陳述をし、若しくは同項の規定による検査を拒み、妨げ、若しくは忌避した者

(iii) a person that has failed to submit a report under the provisions of Article

34, paragraph (1) or that has submitted a false report, a person that has failed to answer, or has given a false statement in response to a question asked by the relevant personnel under the provisions of the same paragraph, or a person that has refused, obstructed, or evaded an inspection under the provisions of the same paragraph; or

四 第三十六条第二項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

(iv) a person that has failed to submit a report under the provisions of Article 36, paragraph (2) or that has submitted a false report.

2 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、前項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、同項の刑を科する。

(2) If a representative of a corporation, or an agent, employee, or other worker of a corporation or individual, commits a violation referred to in the preceding paragraph in connection with the operations of the corporation or individual, in addition to the offender being subject to punishment, the corporation or individual is subject to the punishment referred to in the same paragraph.

第四十一条 第三十六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 41 A person that has failed to submit a report under the provisions of Article 36, paragraph (1) or that has submitted a false report is punished by a fine of not more than 200,000 yen.

附 則 [抄]

Supplementary Provisions [Extract]

(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、第二十一条の規定は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

Article 1 This Act comes into effect as of the date of promulgation; provided, however, that the provisions of Article 21 come into effect as of the day on which six months have elapsed from the date of its promulgation.

附 則 [昭和四十八年十月一日法律第百七号]

Supplementary Provisions [Act No. 107 of October 1, 1973]

1 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第一条中雇用対策法第二十一条の改正規定は、公布の日から起算して六月を経過した日から施行する。

(1) This Act comes into effect as of the date of promulgation; provided, however, that the provisions of Article 1 amending Article 21 of the Employment

Measures Act come into effect as of the day on which six months have elapsed from the date of promulgation.

2 この法律による改正後の雇用対策法第二十一条の規定（離職に係る雇用量の変動に関する部分に限る。）は、同条に規定する雇用量の変動であつて、当該雇用量の変動に係る離職の全部がこの法律の施行（前項ただし書の規定による施行をいう。以下同じ。）の日以後であるものについて適用し、当該雇用量の変動に係る離職の全部又は一部が同日前であるものについては、なお従前の例による。

(2) The provisions of Article 21 of the Employment Measures Act amended by this Act (limited to the part concerning fluctuations in the volume of employment associated with workers' separation from employment) apply to employment volume fluctuations that are prescribed in that Article, when all the cases of separation from employment involved in the fluctuation concerned occur on or after the date of enforcement (meaning enforcement under the proviso to the preceding paragraph; the same applies hereinafter) of this Act; prior laws continue to govern where all or some of the cases of separation from employment involved in the fluctuation occur prior to that date.

3 この法律の施行前にした行為及び前項の規定により従前の例によることとされる雇用量の変動についての届出に係るこの法律の施行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。

(3) Prior laws continue to govern the applicability of penal provisions to acts engaged in prior to the enforcement of this Act and acts that are engaged in after the enforcement of this Act in connection with the notification of fluctuations in the volume of employment and that, pursuant to the provisions of the preceding paragraph, are to continue to be governed by prior laws.