

次世代育成支援対策推進法

Act on Advancement of Measures to Support Raising Next- Generation Children

(平成十五年法律第百二十号)
(Act No. 120 of 2003)

目次

Table of Contents

第一章 総則（第一条—第六条）

Chapter I General Provisions (Articles 1 through 6)

第二章 行動計画

Chapter II Action Plans

第一節 行動計画策定指針（第七条）

Section 1 Guidelines for the Formulation of Action Plans (Article 7)

第二節 市町村行動計画及び都道府県行動計画（第八条—第十一条）

Section 2 Municipal Action Plans and Prefectural Action Plans (Articles 8 through 11)

第三節 一般事業主行動計画（第十二条—第十八条）

Section 3 General Employer Action Plans (Articles 12 through 18)

第四節 特定事業主行動計画（第十九条）

Section 4 Specified Employer Action Plans (Article 19)

第五節 次世代育成支援対策推進センター（第二十条）

Section 5 Centers for Advancement of Measures to Support Raising Next-
Generation Children (Article 20)

第三章 次世代育成支援対策地域協議会（第二十一条）

Chapter III Regional Councils for Measures to Support Raising Next-
Generation Children (Article 21)

第四章 雑則（第二十二条・第二十三条）

Chapter IV Miscellaneous Provisions (Articles 22 and 23)

第五章 罰則（第二十四条—第二十七条）

Chapter V Penal Provisions (Articles 24 through 27)

附則

Supplementary Provisions

第一章 総則

Chapter I General Provisions

(目的)

(Purpose)

第一条 この法律は、我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り
巻く環境の変化にかんがみ、次世代育成支援対策に関し、基本理念を定め、並びに国、

地方公共団体、事業主及び国民の責務を明らかにするとともに、行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業主の行動計画の策定その他の次世代育成支援対策を推進するために必要な事項を定めることにより、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とする。

Article 1 The purpose of this Act is to swiftly and thoroughly promote measures to support raising next-generation children by establishing fundamental principles and clarifying the responsibilities of the national government, local governments, employers, and the people regarding the measures to support raising the next-generation children, as well as by establishing guidelines for the formulation of action plans, action plans of local governments and employers, and other matters necessary for promoting the measures to support raising the next-generation children, considering the rapid decline in the birth rate in Japan and changes in the environment surrounding families and local communities, thereby contributing to the formation of a society in which the children who are to build a society of the next generation will be born and raised in good health.

(定義)

(Definitions)

第二条 この法律において「次世代育成支援対策」とは、次代の社会を担う子どもを育成し、又は育成しようとする家庭に対する支援その他の次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備のための国若しくは地方公共団体が講ずる施策又は事業主が行う雇用環境の整備その他の取組をいう。

Article 2 The term "measures to support raising next-generation children" as used in this Act means measures implemented by the national government or a local government to support families that are raising or seeking to raise children who will build a society of the next generation, and other measures to create an environment in which children can be born and raised in good health, or measures implemented by employers to improve the employment environment and other efforts.

(基本理念)

(Fundamental Principles)

第三条 次世代育成支援対策は、父母その他の保護者が子育てについての第一義的責任を有するという基本的認識の下に、家庭その他の場において、子育ての意義についての理解が深められ、かつ、子育てに伴う喜びが実感されるように配慮して行われなければならない。

Article 3 Based on the fundamental idea that parents and other guardians have the primary responsibility for childcare, measures to support raising next-generation children must be implemented with due consideration to improve the understanding of the significance of childcare and to allow parents and other guardians to experience the joy that comes from childrearing, both in domestic life and in other circumstances.

(国及び地方公共団体の責務)

(Responsibilities of the National Government and Local Governments)

第四条 国及び地方公共団体は、前条の基本理念（次条及び第七条第一項において「基本理念」という。）にのっとり、相互に連携を図りながら、次世代育成支援対策を総合的かつ効果的に推進するよう努めなければならない。

Article 4 In accordance with the fundamental principles referred to in the preceding Article (referred to as the "fundamental principles" in the following Article and Article 7, paragraph (1)), the national government and a local government must endeavor to promote measures to support raising next-generation children in a comprehensive and effective manner while coordinating with each other.

(事業主の責務)

(Responsibilities of Employers)

第五条 事業主は、基本理念にのっとり、その雇用する労働者に係る多様な労働条件の整備、育児休業を取得しやすい職場環境の形成、労働時間の短縮の取組その他の労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために必要な雇用環境の整備を行うことにより自ら次世代育成支援対策を実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が講ずる次世代育成支援対策に協力しなければならない。

Article 5 In accordance with the fundamental principles, an employer must endeavor to implement measures to support raising next-generation children on their own initiative by improving the various working conditions of the workers they employ, creating a work environment that makes it easier for workers to take childcare leave, making efforts to shorten the working hours, and otherwise developing an employment environment necessary for allowing workers to balance their professional and domestic lives, and must cooperate with the measures to support raising next-generation children taken by the national government or local governments.

(国民の責務)

(Responsibilities of the People)

第六条 国民は、次世代育成支援対策の重要性に対する関心と理解を深めるとともに、国又は地方公共団体が講ずる次世代育成支援対策に協力しなければならない。

Article 6 The people must foster their interest in and improve their understanding of the importance of the measures to support raising next-generation children and cooperate with such measures taken by the national government or a local government.

第二章 行動計画

Chapter II Action Plans

第一節 行動計画策定指針

Section 1 Guidelines for the Formulation of Action Plans

第七条 主務大臣は、次世代育成支援対策の総合的かつ効果的な推進を図るため、基本理念にのっとり、次条第一項の市町村行動計画及び第九条第一項の都道府県行動計画

並びに第十二条第一項の一般事業主行動計画及び第十九条第一項の特定事業主行動計画（次項において「市町村行動計画等」という。）の策定に関する指針（以下「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) To comprehensively and effectively promote the measures to support raising next-generation children, the competent minister must establish guidelines (referred to below as the "guidelines for the formulation of an action plan") on the formulation of a municipal action plan stated in paragraph (1) of the following Article, a prefectural action plan stated in Article 9, paragraph (1), a general employer action plan stated in Article 12, paragraph (1), and a specified employer action plan stated in Article 19, paragraph (1) (referred to as the "municipal action plan, etc." in the following paragraph), in accordance with the fundamental principles.

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

(2) The guidelines for the formulation of an action plan are to prescribe the guidelines for a municipal action plan, etc. regarding the following matters:

一 次世代育成支援対策の実施に関する基本的な事項

(i) basic matters concerning the implementation of the measures to support raising next-generation children;

二 次世代育成支援対策の内容に関する事項

(ii) matters concerning the details of the measures to support raising next-generation children; and

三 その他次世代育成支援対策の実施に関する重要事項

(iii) other important matters concerning the implementation of the measures to support raising next-generation children.

3 主務大臣は、少子化の動向、子どもを取り巻く環境の変化その他の事情を勘案して必要があると認めるときは、速やかに行動計画策定指針を変更するものとする。

(3) The competent minister is to promptly make changes to the guidelines for the formulation of an action plan when the minister finds it necessary considering the trends in the declining birthrate, changes in children's circumstances, and other factors.

4 主務大臣は、行動計画策定指針を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、こども家庭審議会の意見を聴くとともに、次条第一項の市町村行動計画及び第九条第一項の都道府県行動計画に係る部分について総務大臣に協議しなければならない。

(4) When the competent minister intends to establish or change the guidelines for the formulation of an action plan, the minister must hear the opinions of the Child and Family Council in advance, and deliberate with the Minister for Internal Affairs and Communications on the parts related to a municipal action plan stated in paragraph (1) of the following Article and a prefectural action plan stated in Article 9, paragraph (1).

5 主務大臣は、行動計画策定指針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(5) When the competent minister has established or changed the guidelines for the formulation of an action plan, the minister must make those guidelines public without delay.

第二節 市町村行動計画及び都道府県行動計画

Section 2 Municipal Action Plans and Prefectural Action Plans

(市町村行動計画)

(Municipal Action Plans)

第八条 市町村は、行動計画策定指針に即して、五年ごとに、当該市町村の事務及び事業に関し、五年を一期として、地域における子育ての支援、母性並びに乳児及び幼児の健康の確保及び増進、子どもの心身の健やかな成長に資する教育環境の整備、子どもを育成する家庭に適した良質な住宅及び良好な居住環境の確保、職業生活と家庭生活との両立の推進その他の次世代育成支援対策の実施に関する計画（以下「市町村行動計画」という。）を策定することができる。

Article 8 (1) In line with the guidelines for the formulation of an action plan, every five years, a municipality may formulate a plan concerning the implementation of measures to support raising next-generation children (referred to below as the "municipal action plan"), with regard to the affairs and services of the municipality, with five years as one term, including supporting childcare in the region, safeguarding and promoting motherhood and the health of an infant and toddler, creating an educational environment that contributes to a healthy mental and physical development of children, ensuring high-quality housing and a favorable living environment suitable for a family raising children, and improving the balance between professional and domestic lives of a worker.

2 市町村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) A municipal action plan is to prescribe the following matters:

一 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標

(i) the goals to be achieved by implementing the measures to support raising next-generation children; and

二 実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期

(ii) the details of the measures to support raising next-generation children to be implemented and the implementation period.

3 市町村は、市町村行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、あらかじめ、住民の意見を反映させるために必要な措置を講ずるものとする。

(3) When a municipality intends to formulate or change its municipal action plan, the municipality is to take necessary measures in advance to reflect the opinions of residents in the plan.

4 市町村は、市町村行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、あらかじめ、事業主、労働者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(4) When a municipality intends to formulate or change its municipal action plan, the municipality must endeavor to take necessary measures in advance to reflect the opinions of employers, workers, and other persons concerned in the plan.

5 市町村は、市町村行動計画を策定し、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表するよう努めるとともに、都道府県に提出しなければならない。

(5) When a municipality has formulated or changed its municipal action plan, the municipality must endeavor to make the plan public and must submit it to the prefecture without delay.

6 市町村は、市町村行動計画を策定したときは、おおむね一年に一回、市町村行動計画に基づく措置の実施の状況を公表するよう努めるものとする。

(6) When a municipality has formulated its municipal action plan, the municipality is to endeavor to make public the status of the implementation of any measures based on the municipal action plan approximately once a year.

7 市町村は、市町村行動計画を策定したときは、定期的に、市町村行動計画に基づく措置の実施の状況に関する評価を行い、市町村行動計画に検討を加え、必要があると認めるときは、これを変更することその他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(7) When a municipality has formulated its municipal action plan, the municipality must periodically evaluate the status of the implementation of any measures based on the municipal action plan, review the municipal action plan, and, when the municipality finds it necessary to do so, endeavor to change the municipal action plan or take other necessary measures.

8 市町村は、市町村行動計画の策定及び市町村行動計画に基づく措置の実施に関して特に必要があると認めるときは、事業主その他の関係者に対して調査を実施するため必要な協力を求めることができる。

(8) If a municipality finds it particularly necessary to formulate a municipal action plan and to implement measures based on the municipal action plan, the municipality may request an employer and other persons concerned to provide any cooperation necessary for conducting surveys.

(都道府県行動計画)

(Prefectural Action Plans)

第九条 都道府県は、行動計画策定指針に即して、五年ごとに、当該都道府県の事務及び事業に関し、五年を一期として、地域における子育ての支援、保護を要する子どもの養育環境の整備、母性並びに乳児及び幼児の健康の確保及び増進、子どもの心身の健全やかな成長に資する教育環境の整備、子どもを育成する家庭に適した良質な住宅及び良好な居住環境の確保、職業生活と家庭生活との両立の推進その他の次世代育成支援対策の実施に関する計画（以下「都道府県行動計画」という。）を策定することができる。

Article 9 (1) In line with the guidelines for the formulation of action plans, every five years, a prefecture may formulate a plan concerning the implementation of the measures to support raising next-generation children (referred to below as the "prefectural action plan") with regard to the affairs and services of the prefectural

government, with five years as one term, including supporting childcare in the region, developing a nurturing environment for children in need of protection, safeguarding and promoting motherhood and the health of an infant and toddler, creating an educational environment that contributes to a healthy mental and physical development of children, ensuring high-quality housing and a favorable living environment suitable for a family raising children, and improving the balance between professional and domestic lives of a worker.

2 都道府県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) A prefectural action plan is to prescribe the following matters:

一 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標

(i) the goals to be achieved by implementing the measures to support raising next-generation children;

二 実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期

(ii) the details of the measures to support raising next-generation children to be implemented and the implementation period;

三 次世代育成支援対策を実施する市町村を支援するための措置の内容及びその実施時期

(iii) the details and the implementation period of measures to support a municipality that implements measures to support raising next-generation children.

3 都道府県は、都道府県行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、あらかじめ、住民の意見を反映させるために必要な措置を講ずるものとする。

(3) When a prefecture intends to formulate or change its prefectural action plan, the prefecture is to take necessary measures in advance to reflect the opinions of residents in the plan.

4 都道府県は、都道府県行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、あらかじめ、事業主、労働者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(4) When a prefecture intends to formulate or change its prefectural action plan, the prefecture must endeavor to take necessary measures in advance to reflect the opinions of an employer, a worker, and other persons concerned in the plan.

5 都道府県は、都道府県行動計画を策定し、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表するよう努めるとともに、主務大臣に提出しなければならない。

(5) When a prefecture has formulated or changed its prefectural action plan, the prefecture must endeavor to make the plan public and must submit it to the competent minister without delay.

6 都道府県は、都道府県行動計画を策定したときは、おおむね一年に一回、都道府県行動計画に基づく措置の実施の状況を公表するよう努めるものとする。

(6) When a prefecture has formulated its prefectural action plan, the prefecture is to endeavor to make public the status of the implementation of any measures based on the prefectural action plan approximately once a year.

7 都道府県は、都道府県行動計画を策定したときは、定期的に、都道府県行動計画に基づく措置の実施の状況に関する評価を行い、都道府県行動計画に検討を加え、必要があると認めるときは、これを変更することその他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(7) When a prefecture has formulated its prefectural action plan, the prefecture must periodically evaluate the status of the implementation of any measures based on the prefectural action plan, review the prefectural action plan, and, when the prefecture finds it necessary to do so, endeavor to change the prefectural action plan or take other necessary measures.

8 都道府県は、都道府県行動計画の策定及び都道府県行動計画に基づく措置の実施に関して特に必要があると認めるときは、市町村、事業主その他の関係者に対して調査を実施するため必要な協力を求めることができる。

(8) If a prefecture finds it particularly necessary to formulate a prefectural action plan and to implement measures based on the prefectural action plan, the prefecture may request a municipality, an employer, and other persons concerned to provide any cooperation necessary for conducting surveys.

(都道府県の助言等)

(Advice from Prefectures)

第十条 都道府県は、市町村に対し、市町村行動計画の策定上の技術的事項について必要な助言その他の援助の実施に努めるものとする。

Article 10 (1) A prefecture is to endeavor to provide the municipality with necessary advice and other assistance regarding technical matters related to the formulation of a municipal action plan.

2 主務大臣は、都道府県に対し、都道府県行動計画の策定の手法その他都道府県行動計画の策定上重要な技術的事項について必要な助言その他の援助の実施に努めるものとする。

(2) The competent minister is to endeavor to provide the prefecture with necessary advice and other assistance concerning the formulation of a prefectural action plan and other important technical matters for the formulation of the prefectural action plan.

(市町村及び都道府県に対する交付金の交付等)

(Provision of Grants to Municipalities and Prefectures)

第十一条 国は、市町村又は都道府県に対し、市町村行動計画又は都道府県行動計画に定められた措置の実施に要する経費に充てるため、内閣府令で定めるところにより、予算の範囲内で、交付金を交付することができる。

Article 11 (1) Pursuant to the provisions of Cabinet Office Order and within the scope of the budget, the national government may provide the municipality or prefecture with grants to cover the expenses required for the implementation of measures prescribed in a municipal action plan or prefectural action plan.

2 国は、市町村又は都道府県が、市町村行動計画又は都道府県行動計画に定められた措置を実施しようとするときは、当該措置が円滑に実施されるように必要な助言その他の援助の実施に努めるものとする。

(2) When a municipality or prefecture intends to implement measures prescribed in a municipal action plan or prefectural action plan, the national government is to endeavor to provide advice and other assistance necessary for a smooth implementation of the measures.

第三節 一般事業主行動計画

Section 3 General Employer Action Plans

(一般事業主行動計画の策定等)

(Formulation of General Employer Action Plans)

第十二条 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百人を超えるものは、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次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下同じ。）を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を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 12 (1) An employer other than the national government or a local government (referred to below as the "general employer") with over 100 regularly employed workers must formulate a general employer action plan (meaning a plan concerning measures to support raising next-generation children implemented by a general employer; the same applies below) in line with the guidelines for the formulation of an action plan, and notify the Minister of Health, Labour and Welfare of that plan pursuant to the provisions of Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare. The same applies when an employer makes any changes 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) A general employer action plan is to prescribe the following matters:

一 計画期間

(i) the implementation period of the plan;

二 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標

(ii) the goals to be achieved by implementing the measures to support raising next-generation children;

三 実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期

(iii) the details of the measures to support raising next-generation children to be implemented and the 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策定し、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、その雇用する労働者の育児休業等（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二条第一号に規定する育児休業、同法第二十三条第二項の育児休業に関する制度に準ずる措置又は同法第二十四条第一項（第二号に係る部分に限る。）の規定により同項第二号に規定する育児休業に関する制度に準じて講ずる措置による休業

その他これらに準ずるものとして厚生労働省令で定めるものをいう。以下この項において同じ。)の取得の状況及び労働時間の状況を把握し、労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるように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。この場合において、前項第二号に掲げる目標については、その雇用する労働者の育児休業等の取得の状況及び労働時間の状況に係る数値を用いて定量的に定めなければならない。

(3) When a general employer prescribed in paragraph (1) intends to formulate or change the general employer action plan, the general employer, pursuant to the provisions of Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare, must ascertain the status of the use of childcare leave, etc. taken by a worker employed by that employer (meaning childcare leave prescribed in Article 2, item (i) of the Act on Childcare Leave, Caregiver Leave, and Other Measures for the Welfare of Workers Caring for Children or Other Family Members (Act No. 76 of 1991), absence from work due to measures equivalent to the childcare leave system stated in Article 23, paragraph (2) of that Act, or absence from work due to measures taken pursuant to the provisions of Article 24, paragraph (1) of that Act (limited to the part related to item (ii)) in accordance with the childcare leave system prescribed in item (ii) of that paragraph, or any other leave specified by Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare as being equivalent to that leave; the same applies below in this paragraph) and the status of their working hours, analyze the circumstances to be improved to achieve the balance between the professional and domestic lives of the worker, and formulate the plan by taking into consideration the results of the analysis. In this case, the general employer must quantitatively determine the goals stated in item (ii) of the preceding paragraph by using the figures indicating the status of the use of childcare leave, etc. taken by the worker employed by that employer and the status of their working hours.

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策定し、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。

(4) When a general employer prescribed in paragraph (1) has formulated or changed a general employer action plan, the general employer must make that fact public pursuant to the provisions of Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare.

5 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が百人以下のものは、行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を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。

(5) A general employer with 100 or less regularly employed workers must endeavor to formulate a general employer action plan in line with the guidelines for the formulation of an action plan and notify the Minister of Health, Labour and Welfare of that plan pursuant to the provisions of Order of the Ministry of Health,

Labour and Welfare. The same applies when the general employer makes any changes to the plan.

6 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策定し、又は変更しようとする場合について、第四項の規定は当該一般事業主が一般事業主行動計画を策定し、又は変更した場合について、それぞれ準用する。この場合において、第三項中「定めなければ」とあるのは「定めるよう努めなければ」と、第四項中「公表しなければ」とあるのは「公表するよう努めなければ」と読み替えるものとする。

(6) The provisions of paragraph (3) apply mutatis mutandis to cases where a general employer prescribed in the preceding paragraph intends to formulate or change a general employer action plan, and the provisions of paragraphs (4) apply mutatis mutandis to cases where the general employer has formulated or changed a general employer action plan. In this case, the term "must formulate" in paragraph (3) is deemed to be replaced with "must endeavor to formulate" and the term "must make public" in paragraph (4) is deemed to be replaced with "must endeavor to make public".

7 第一項に規定する一般事業主が同項の規定による届出又は第四項の規定による公表をしない場合には、厚生労働大臣は、当該一般事業主に対し、相当の期間を定めて当該届出又は公表をすべきことを勧告することができる。

(7) If a general employer prescribed in paragraph (1) does not make a notification pursuant to the provisions of that paragraph or make the relevant facts public pursuant to the provisions of paragraph (4), the Minister of Health, Labour and Welfare may recommend the general employer to make the notification or to make the relevant facts public within a reasonable period of time.

(一般事業主行動計画の労働者への周知等)

(Notifying Workers of the General Employer Action Plans)

第十二条の二 前条第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、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。

Article 12-2 (1) When a general employer prescribed in paragraph (1) of the preceding Article has formulated or changed a general employer action plan, the general employer must take measures to ensure that the worker is notified of that fact, pursuant to the provisions of Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare.

2 前条第五項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、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ずるよう努めなければならない。

(2) When a general employer prescribed in paragraph (5) of the preceding Article has formulated or changed a general employer action plan, the general employer must endeavor to take measures to ensure that the worker is notified of that fact, pursuant to the provisions of Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare.

3 前条第七項の規定は、同条第一項に規定する一般事業主が第一項の規定による措置を講じない場合について準用する。

(3) The provisions of paragraph (7) of the preceding Article apply mutatis mutandis if a general employer prescribed in paragraph (1) of that Article does not take the measures under the provisions of paragraph (1).

(基準に適合する一般事業主の認定)

(Certification for General Employers That Conform to Standards)

第十三条 厚生労働大臣は、第十二条第一項又は第五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、雇用環境の整備に関し、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画を策定したこと、当該一般事業主行動計画を実施し、当該一般事業主行動計画に定めた目標を達成した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 13 Based on an application from a general employer who notified the Minister of Health, Labour and Welfare pursuant to the provisions of Article 12, paragraph (1) or paragraph (5), the Minister of Health, Labour and Welfare, pursuant to the provisions of Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare, may certify that the employer has formulated an appropriate general employer action plan in light of the guidelines for the formulation of an action plan, concerning their efforts to improve the employment environment, has implemented the general employer action plan, has achieved the goals specified in the general employer action plan, and conforms to other standards specified by Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare.

(認定一般事業主の表示等)

(Marks Indicating Certified General Employers)

第十四条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「認定一般事業主」という。）は、商品又は役務、そ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（次項及び第十五条の四第一項において「広告等」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 14 (1) A general employer who has been certified as prescribed in the preceding Article (referred to below as the "certified general employer") may affix a mark specified by the Minister of Health, Labour and Welfare to goods or services, documents or communications used for advertisements or transactions, and other items specified by Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare (referred to as "advertisements, etc." in the following paragraph and Article 15-4, paragraph (1)).

2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、広告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 affix a mark prescribed in the preceding paragraph or any other mark that could be confusingly similar to that mark to advertisements, etc., excluding the cases under the provisions of that paragraph.

(認定一般事業主の認定の取消し)

(Revoking Certifications for Certified General Employers)

第十五条 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、第十三条の認定を取り消すことができる。

Article 15 (1) The Minister of Health, Labour and Welfare may revoke a certification for a certified general employer referred to in Article 13 when a certified general employer falls under any of the following items:

一 第十三条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

(i) when it is found that the certified general employer no longer conforms to the standards prescribed in Article 13;

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) when the certified general employer violates this Act or orders under this Act;
or

三 前二号に掲げる場合のほか、認定一般事業主として適当でなくなったと認めるとき。

(iii) in addition to the cases stated in the preceding two items, when it is found that the person is no longer suitable as a certified general employer.

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

(Certification for Certified General Employers That Conform to Standards)

第十五条の二 厚生労働大臣は、認定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、当該認定一般事業主について、雇用環境の整備に関し、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画（その計画期間の末日が、当該認定一般事業主が第十三条の認定を受けた日以後であるものに限る。）を策定したこと、当該一般事業主行動計画を実施し、当該一般事業主行動計画に定めた目標を達成したこと、当該認定一般事業主の次世代育成支援対策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 15-2 Based on an application from a certified general employer, the Minister of Health, Labour and Welfare, pursuant to the provisions of Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare, may certify that the certified general employer has formulated an appropriate general employer action plan in light of the guidelines for the formulation of an action plan (limited to a plan whose last day of its implementation period is on or after the day on which the certified general employer obtained the certification referred to in Article 13), concerning their efforts to improve the employment environment, has implemented the general employer action plan, has achieved the goals specified in the general employer action plan, has implemented the measures to support raising next-generation children in a superior manner, and conforms to other standards specified by Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare.

(特例認定一般事業主の特例等)

(Special Provisions for Specially Certified General Employers)

第十五条の三 前条の認定を受けた認定一般事業主（以下「特例認定一般事業主」という。）については、第十二条第一項及び第五項の規定は、適用しない。

Article 15-3 (1) The provisions of Article 12, paragraphs (1) and (5) do not apply to a certified general employer who has obtained the certification referred to in the preceding Article (referred to below as a "specially certified general employer").

2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、次世代育成支援対策の実施の状況を公表しなければならない。

(2) A specially certified general employer must make public the status of the implementation of the measures to support raising next-generation children at least once every year pursuant to the provisions of Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare.

3 特例認定一般事業主が前項の規定による公表をしない場合には、厚生労働大臣は、当該特例認定一般事業主に対し、相当の期間を定めて当該公表をすべきことを勧告することができる。

(3) If a specially certified general employer does not make the relevant facts public pursuant to the provisions of the preceding paragraph, the Minister of Health, Labour and Welfare may recommend the specially certified general employer to make the facts public within a reasonable period of time.

(特例認定一般事業主の表示等)

(Marks Indicating Specially Certified General Employers)

第十五条の四 特例認定一般事業主は、広告等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

Article 15-4 (1) A specially certified general employer may affix a mark specified by the Minister of Health, Labour and Welfare to advertisements, etc.

2 第十四条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

(2) The provisions of Article 14, paragraph (2) apply mutatis mutandis to the mark referred to in the preceding paragraph.

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

(Revoking Certifications for Specially Certified General Employers)

第十五条の五 厚生労働大臣は、特例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、第十五条の二の認定を取り消すことができる。

Article 15-5 (1) The Minister of Health, Labour and Welfare may revoke the certification under Article 15-2 when a specially certified general employer falls under any of the following items;

一 第十五条の規定により第十三条の認定を取り消すとき。

(i) when the certification under Article 13 is revoked pursuant to the provisions of Article 15;

二 第十五条の二に規定する基準に適合しなくなつたと認めるとき。

(ii) when it is found that the specially certified general employer no longer conforms to the standards prescribed in Article 15-2;

三 第十五条の三第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。

(iii) when the specially certified general employer fails to make the relevant facts public pursuant to the provisions of Article 15-3, paragraph (2), or makes them public in a false manner;

四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

(iv) in addition to the cases stated in the preceding item, when the specially certified general employer violates this Act or orders under this Act; or

五 前各号に掲げる場合のほか、特例認定一般事業主として適当でなくなつたと認めるとき。

(v) in addition to the cases stated in the preceding items, when it is found that the person is no longer suitable as a specially certified general employer.

(委託募集の特例等)

(Special Provisions on Entrustment of Recruitment)

第十六条 承認中小事業主団体の構成員である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（以下この項及び次項において「中小事業主」という。）が、当該承認中小事業主団体をして次世代育成支援対策を推進するための措置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 16 (1) If a general employer with 300 or less regularly employed workers that is a member of an approved employer organization for small and medium-sized enterprises (referred to below as a "small and medium-sized employer" in this and the following paragraph) commissions the recruitment of workers required for the implementation of the measures to support raising next-generation children through that approved employer organization, and if that approved employer organization intends to engage in the relevant recruitment process, the provisions of Article 36, paragraphs (1) and (3) of the Employment Security Act (Act No. 141 of 1947) do not apply to the small and medium-sized employer that is a member of that approved employer 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。以下この項において「事業協同組合等」という。）であつて、その構成員である中小事業主に対し、次世代育成支援対策を推進するための人材確保に関する相談及び援助を行うものとして、当該事業協同組合等の申請に基づき厚生労働大臣がその定める基準により適当であると承認したものをいう。

(2) The term the "approved employer organization for small and medium-sized enterprises" as used in this and the following Article means a business cooperative, a federation of cooperatives, or any other cooperative or federation of cooperatives established under special acts, as specified by Order of the Ministry of Health,

Labour and Welfare, or a general incorporated association comprising of small and medium-sized employers as its direct or indirect members (limited to an association that meets the requirements prescribed by Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare; referred to below as a "business cooperative, etc." in this paragraph), which has been certified by the Minister of Health, Labour and Welfare, based on an application from the business cooperative, etc. and in accordance with the standards specified by the Minister as an organization that provides consultations and assistance to a small and medium-sized employer that is a members of that business cooperative, etc. with regard to securing human resources for the measures to support raising next- generation children.

3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項の相談及び援助を行うものとして適当でなくなつたと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。

(3) When the Minister of Health, Labour and Welfare finds that an approved employer organization for small and medium-sized enterprises is no longer suitable to provide the consultations and assistance stated in the preceding paragraph, the Minister may revoke the certification stated in that paragraph.

4 承認中小事業主団体は、当該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) When an approved employer organization for small and medium-sized enterprises intends to engage in the relevant recruitment process, the organization, as provided for by Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare, 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 matters related to the recruitment of workers as specified by Order of the Ministry of Health, Labour 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つた場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四第一項及び第二項、第五条の五、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条、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準用する。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「次世代育成支援対策推進法（平成十五年法律第百二十号）第十六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。

(5) The provisions of Article 37, paragraph (2) of the Employment Security Act apply mutatis mutandis to cases in which a notification under the preceding paragraph has been received; the provisions of Article 5-3, paragraphs (1) and (4),

Article 5-4, paragraphs (1) and (2), Article 5-5, Article 39, Article 41, paragraph (2), Article 42, Article 48-3, paragraph (1), Article 48-4, Article 50, paragraphs (1) and (2), and Article 51 of that Act apply mutatis mutandis to a person who engages in recruitment of workers upon submitting a notification under the preceding paragraph; the provisions of Article 40 of that Act apply mutatis mutandis to providing compensation for a person who engages in recruitment of workers upon submitting a notification under the preceding paragraph; and the provisions of Article 50, paragraphs (3) and (4) of that Act apply mutatis mutandis to cases where the authority prescribed in paragraph (2) of that Article, as applied mutatis mutandis pursuant to this paragraph, is exercised. In this case, the term "person seeking to conduct worker recruitment" in Article 37, paragraph (2) of that Act is deemed to be replaced with "person seeking to engage in recruitment of workers upon submitting a notification under Article 16, paragraph (4) of the Act on Advancement of Measures to Support Raising Next-Generation Children (Act No. 120 of 2003)"; and the term "order the discontinuance of the worker recruitment operations, or order the suspension thereof for a designated period" in Article 41, paragraph (2) of that Act is deemed to be replaced with "order the suspension of the worker recruitment operations for a designated period."

6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二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、同法第四十二条の二中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「次世代育成支援対策推進法第十六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、「同項に」とあるのは「次項に」とする。

(6) With regard to the application of the provisions of Article 36, paragraph (2) and Article 42-2 of the Employment Security Act, the term "referred to in the preceding paragraph" in Article 36, paragraph (2) of that Act is deemed to be replaced with "that a person who intends to have a person other than their employee engage in recruitment of workers intends to give to that person" and the term "commissioned recruiters provided in Article 39" in Article 42-2 of that Act is deemed to be replaced with "persons who engage in recruitment of workers upon submitting a notification as prescribed in Article 16, paragraph (4) of the Act on Advancement of Measures to Support Raising Next-Generation Children", and the term "said paragraph" is deemed to be replaced with "following paragraph."

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 the provision of the consultations and assistance referred to in paragraph (2).

第十七条 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の促進に努めなければならない。

Article 17 A public employment security office must endeavor to facilitate an effective and appropriate recruitment process by providing employment information and results of any occupational research or studies, and, based on those information and results, providing guidance on the details or methods of the recruitment process to an approved employer organization 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).

(一般事業主に対する国の援助)

(Assistance for General Employers by the National Government)

第十八条 国は、第十二条第一項又は第五項の規定により一般事業主行動計画を策定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、公表若しくは労働者への周知又は当該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必要な助言、指導その他の援助の実施に努めるものとする。

Article 18 The national government is to endeavor to provide necessary advice, guidance, and other assistance to a general employer who formulates a general employer action plan pursuant to the provisions of Article 12, paragraph (1) or paragraph (5), or who has submitted a notification pursuant to those provisions, in order to facilitate a smooth formulation of the general employer action plan, public announcement of that action plan, its dissemination to workers, or implementation of measures based on the general employer action plan.

第四節 特定事業主行動計画

Section 4 Specified Employer Action Plans

第十九条 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、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次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を策定するものとする。

Article 19 (1) The national and local government bodies, and the heads or other officials of these bodies specified by Cabinet Order (referred to below as "specified employer") must formulate a specified employer action plan (meaning a plan related to the measures to support raising next-generation children implemented by a specified employer; the same applies below in this Article) in line with the guidelines for the formulation of an action plan 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) A specified employer action plan is to prescribe the following matters:

一 計画期間

(i) the implementation period of the plan;

二 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標

(ii) the goals to be achieved by implementing the measures to support raising next-generation children;

三 実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期

(iii) the details of the measures to support raising next-generation children to be implemented and the implementation period.

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を策定し、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、職員の育児休業等（国会職員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百八号）第三条第一項、国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百九号）第三条第一項（同法第二十七条第一項及び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）において準用する場合を含む。）若しくは地方公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百十号）第二条第一項の規定による育児休業又は裁判官の育児休業に関する法律（平成三年法律第百十一号）第二条第一項に規定する育児休業その他これらに準ずるものとして内閣府令で定めるものをいう。以下この項において同じ。）の取得の状況及び勤務時間の状況を把握し、職員の職業生活と家庭生活との両立が図られるように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。この場合において、前項第二号に掲げる目標については、職員の育児休業等の取得の状況及び勤務時間の状況に係る数値を用いて定量的に定めなければならない。

(3) When a specified employer intends to formulate or change a specified employer action plan, the specified employer, pursuant to the provisions of Cabinet Office Order, must ascertain the status of the employee's use of childcare leave, etc. (meaning the childcare leave under Article 3, paragraph (1) of the Act on Childcare Leave of Diet Officials (Act No. 108 of 1991), Article 3, paragraph (1) of the Childcare Leave Act of National Public Employees (Act No. 109 of 1991) (including as applied mutatis mutandis pursuant to Article 27, paragraph (1) of the same Act and the Act on Temporary Measures concerning Court Officials (Act No. 299 of 1951)), or Article 2, paragraph (1) of the Act on Childcare Leave of Local Public Employees (Act No. 110 of 1991), the childcare leave prescribed in Article 2, paragraph (1) of the Act on Childcare Leave of Judges (Act No. 111 of 1991), or any other leave specified by Cabinet Office Order as being equivalent to that childcare leave; the same applies below in this paragraph) and the status of their working hours, analyze the circumstances to be improved to achieve the balance between the professional and domestic lives of the employee, and formulate the plan by taking into consideration the results of the analysis. In this case, the specified employer must quantitatively determine the goals stated in item (ii) of the preceding paragraph by using the figures indicating the status of the employee's use of childcare leave and the status of their working hours.

4 特定事業主は、特定事業主行動計画を策定し、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。

(4) When a specified employer formulates or changes a specified employer action plan, the specified employer must make that fact public without delay.

5 特定事業主は、特定事業主行動計画を策定し、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。

(5) If a specified employer formulates or changes a specified employer action plan, the specified employer must take measures to notify their employees of that fact 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措置の実施の状況を公表しなければならない。

(6) A specified employer must make public the status of the implementation of any measures based on a specified employer action plan at least once every year.

7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく措置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 measures based on a specified employer action plan and endeavor to achieve the goals provided for in the specified employer action plan.

第五節 次世代育成支援対策推進センター

Section 5 Centers for Advancement of Measures to Support Raising Next-Generation Children

第二十条 厚生労働大臣は、一般事業主の団体又はその連合団体（法人でない団体又は連合団体であって代表者の定めがないものを除く。）であって、次項に規定する業務を適正かつ確実に行うことができると認めるものを、その申請により、次世代育成支援対策推進センターとして指定することができる。

Article 20 (1) The Minister of Health, Labour and Welfare may designate a general employer organization or any of its allied organizations (excluding an organization that is not a corporation or a federation that does not have a designated representative) that the Minister finds to be capable of properly and reliably performing the business prescribed in the following paragraph as a center for advancement of measures to support raising next-generation children, upon receiving an application from that organization.

2 次世代育成支援対策推進センターは、一般事業主行動計画の策定及び実施に関し、一般事業主その他の関係者に対し、雇用環境の整備に関する相談その他の援助の業務を行うものとする。

(2) A center for advancement of measures to support raising next-generation children is to provide consultations and other assistance to a general employer and other persons concerned for the improvement of the employment environment in relation to the formulation and implementation of a general employer action plan.

3 厚生労働大臣は、次世代育成支援対策推進センターの財産の状況又はその業務の運営に関し改善が必要であると認めるときは、次世代育成支援対策推進センターに対し、その改善に必要な措置をとるべきことを命ずることができる。

(3) When the Minister of Health, Labour and Welfare finds it necessary to improve the financial status or business operations of a center for advancement of measures to support raising next-generation children, the Minister may order that center to take any measures necessary to achieve that improvement.

4 厚生労働大臣は、次世代育成支援対策推進センターが前項の規定による命令に違反したときは、第一項の指定を取り消すことができる。

(4) When a center for advancement of measures to support raising next-generation children violates an order under the provisions of the preceding paragraph, the Minister of Health, Labour and Welfare may revoke the designation under paragraph (1).

5 次世代育成支援対策推進センターの役員若しくは職員又はこれらの職にあった者は、第二項に規定する業務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(5) A current or former officer or employee of a center for advancement of measures to support raising next-generation children must not divulge any secret learned in connection with the business prescribed in paragraph (2).

6 第一項の指定の手続その他次世代育成支援対策推進センターに関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

(6) The procedures for the designation referred to in paragraph (1) and other necessary matters concerning a center for advancement of measures to support raising next-generation children are specified by Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare.

第三章 次世代育成支援対策地域協議会

Chapter III Regional Councils for Measures to Support Raising Next-Generation Children

第二十一条 地方公共団体、事業主、住民その他の次世代育成支援対策の推進を図るための活動を行う者は、地域における次世代育成支援対策の推進に関し必要となるべき措置について協議するため、次世代育成支援対策地域協議会（以下「地域協議会」という。）を組織することができる。

Article 21 (1) A local government, employer, resident, and other person engaged in efforts to promote the measures to support raising next-generation children may organize a regional council for measures to support raising next-generation children (referred to below as a "regional council") to discuss any steps necessary for the promotion of those measures in the region.

2 前項の協議を行うための会議において協議が調った事項については、地域協議会の構成員は、その協議の結果を尊重しなければならない。

(2) The member of a regional council must respect the results of the discussions regarding any matters on which an agreement was reached at a meeting organized to conduct the discussions referred to in the preceding paragraph.

3 前二項に定めるもののほか、地域協議会の運営に関し必要な事項は、地域協議会が定める。

(3) In addition to what is provided for in the preceding two paragraphs, any matters necessary for the operation of a regional council are determined by the regional council.

第四章 雑則

Chapter IV Miscellaneous Provisions

(主務大臣)

(Competent Minister)

第二十二条 第七条第一項及び第三項から第五項までにおける主務大臣は、行動計画策定指針のうち、市町村行動計画及び都道府県行動計画に係る部分並びに一般事業主行動計画に係る部分（雇用環境の整備に関する部分を除く。）については内閣総理大臣、厚生労働大臣、国家公安委員会、文部科学大臣、農林水産大臣、経済産業大臣、国土交通大臣及び環境大臣とし、一般事業主行動計画に係る部分（雇用環境の整備に関する部分に限る。）については厚生労働大臣とし、その他の部分については内閣総理大臣とする。

Article 22 (1) The competent ministers referred to in Article 7, paragraph (1) and paragraphs (3) through (5) are to be the Prime Minister, the Minister of Health, Labour and Welfare, the National Public Safety Commission, the Minister of Education, Culture, Sports, Science and Technology, the Minister of Agriculture, Forestry and Fisheries, the Minister of Economy, Trade and Industry, the Minister of Land, Infrastructure, Transport and Tourism, and the Minister of the Environment with regard to the part of the guidelines for the formulation of an action plan related to a municipal action plan and a prefectural action plan and the part related to a general employer action plan (excluding the part related to the improvement of the employment environment), the Minister of Health, Labour and Welfare with regard to the part related to a general employer action plan (limited to the part related to the improvement of the employment environment), and the Prime Minister with regard to other parts.

2 第九条第五項及び第十条第二項における主務大臣は、内閣総理大臣、厚生労働大臣、国家公安委員会、文部科学大臣、農林水産大臣、経済産業大臣、国土交通大臣及び環境大臣とする。

(2) The competent ministers referred to in Article 9, paragraph (5) and Article 10, paragraph (2) are to be the Prime Minister, the Minister of Health, Labour and Welfare, the National Public Safety Commission, the Minister of Education, Culture, Sports, Science and Technology, the Minister of Agriculture, Forestry and Fisheries, the Minister of Economy, Trade and Industry, the Minister of Land, Infrastructure, Transport and Tourism, and the Minister of the Environment.

(権限の委任)

(Delegation of Authority)

第二十三条 第十二条から第十六条まで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 23 Part of the authority of the Minister of Health, Labour and Welfare prescribed in Articles 12 through 16 may be delegated to the director general of the prefectural labor bureau pursuant to the provisions of Order of the Ministry of Health, Labour and Welfare.

第五章 罰則

Chapter V Penal Provisions

第二十四条 第十六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、一年以下の拘禁刑又は百万円以下の罰金に処する。

Article 24 A person who engages in recruitment of workers in violation of an order for discontinuance of business pursuant to the provisions of Article 41, paragraph (2) of the Employment Security Act, as applied mutatis mutandis pursuant to Article 16, paragraph (5) is subject to imprisonment for not more than one year or a fine of not more than one million yen.

第二十五条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の拘禁刑又は三十万円以下の罰金に処する。

Article 25 (1) A person who falls under any of the following items is subject to imprisonment for not more than 6 months or a fine of not more than three hundred thousand yen:

一 第十六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) a person who engages in recruitment of workers without submitting a notification under the provisions of Article 16, paragraph (4);

二 第十六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) a person who fails to comply with the instructions under the provisions of Article 37, paragraph (2) of the Employment Security Act, as applied mutatis mutandis pursuant to Article 16, paragraph (5); or

三 第十六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) a person who violates the provisions of Article 39 or Article 40 of the Employment Security Act, as applied mutatis mutandis pursuant to Article 16, paragraph (5).

第二十六条 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 26 (1) A person who falls under any of the following items is subject to a fine of not more than three hundred thousand yen:

一 第十四条第二項（第十五条の四第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者

(i) a person who violates the provisions of Article 14, paragraph (2) (including as applied mutatis mutandis pursuant to Article 15-4, paragraph (2));

二 第十六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) a person who fails to make a report under the provisions of Article 50, paragraph (1) of the Employment Security Act, as applied mutatis mutandis pursuant to Article 16, paragraph (5), or makes a false report;

三 第十六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) a person who refuses, obstructs, or evades an entry or inspection under the provisions of Article 50, paragraph (2) of the Employment Security Act, as applied mutatis mutandis pursuant to Article 16, paragraph (5), or fails to answer a question under those provisions or makes a false statement;

四 第十六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) a person who divulges any secrets in violation of the provisions of Article 51, paragraph (1) of the Employment Security Act as applied mutatis mutandis pursuant to Article 16, paragraph (5). or

五 第二十条第五項の規定に違反して秘密を漏らした者

(v) a person who divulges any secrets in violation of the provisions of Article 20, paragraph (5);

第二十七条 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、第二十四条、第二十五条又は前条第一号から第四号まで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 27 When a representative of a corporation or an agent, employee, or any other worker of a corporation or an individual commits an act in violation of Article 24, Article 25, or items (i) through (iv) of the preceding Article in connection with the business of that corporation or individual, in addition to the offender being subject to punishment, that corporation or individual is subject to the fine referred to in the relevant Article.

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、第七条及び第二十二条第一項の規定は公布の日から起算して六月を超えない範囲内において政令で定める日から、第八条から第十九条まで、第二十二条第二項、第二十三条から第二十五条まで、第二十六条第一号から第三号まで及び第二十七条の規定は平成十七年四月一日から施行する。

Article 1 This Act comes into effect on the date of promulgation; provided, however, that the provisions of Article 7 and Article 22, paragraph (1) come into effect on the date specified by Cabinet Order within a period not exceeding six months from the date of promulgation, and the provisions of Articles 8 through 19,

Article 22, paragraph (2), Articles 23 through 25, Article 26, items (i) through (iii), and Article 27 come into effect on April 1, 2005.

(この法律の失効)

(Expiration of This Act)

第二条 この法律は、令和十七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 on the day following March 31, 2035.

2 次世代育成支援対策推進センターの役員又は職員であった者の第二十条第二項に規定する業務に関して知り得た秘密については、同条第五項の規定（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 learned in connection with the business prescribed in Article 20, paragraph (2) by a person who is a former officer or employee of the center for advancement of measures to support raising next-generation children, the provisions of Article 20, paragraph (5) (including penal provisions related to that paragraph) remain in force after the date prescribed in the preceding paragraph, notwithstanding the provisions of the preceding paragraph.

3 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。

(3) With regard to the application of penal provisions to acts committed before the expiration of this Act, this Act remains in force after the date prescribed in paragraph (1), notwithstanding the provisions of that paragraph.

(検討)

(Review)

第三条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律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 3 When five years have passed since the enforcement of this Act, the government is to take into consideration the status of the enforcement of this Act, review the provisions of this Act and take necessary measures based on the results of the review, if the government finds it necessary.