

この雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の翻訳は、平成十八年法律第八十二号までの改正（平成19年4月1日施行）について、「法令用語日英標準対訳辞書」（平成18年3月版）に準拠して作成したものです。

なお、この法令の翻訳は公定訳ではありません。法的効力を有するのは日本語の法令自体であり、翻訳はあくまでその理解を助けるための参考資料です。この翻訳の利用に伴って発生した問題について、一切の責任を負いかねますので、法律上の問題に関しては、官報に掲載された日本語の法令を参照してください。

This English translation of the Act on Securing, Etc. of Equal Opportunity and Treatment between Men and Women in Employment has been prepared (up to the revision of Act No. 82 of 2006 (Effective April 1, 2007)) in compliance with the Standard Bilingual Dictionary (March 2006 edition).

This is an unofficial translation. Only the original Japanese texts of laws and regulations have legal effect, and the translations are to be used solely as reference material to aid in the understanding of Japanese laws and regulations.

The Government of Japan shall not be responsible for the accuracy, reliability or currency of the legislative material provided in this Website, or for any consequence resulting from use of the information in this Website. For all purposes of interpreting and applying law to any legal issue or dispute, users should consult the original Japanese texts published in the Official Gazette.

## 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 （昭和四十七年七月一日法律第百十三号）

### Act on Securing, Etc. of Equal Opportunity and Treatment between Men and Women in Employment (Act No. 113 of July 1, 1972)

#### 目次

#### Table of contents

##### 第一章 総則（第一条 第四条）

##### Chapter I General Provisions (Art. 1-4)

##### 第二章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等

##### Chapter II Securing, Etc. of Equal Opportunity and Treatment between Men and Women in Employment

##### 第一節 性別を理由とする差別の禁止等（第五条 第十条）

##### Section I Prohibition of Discrimination on the Basis of Sex, Etc. (Art. 5-10)

##### 第二節 事業主の講ずべき措置（第十一条 第十三条）

##### Section II Measures to be Taken by Employers (Art. 11-13)

##### 第三節 事業主に対する国の援助（第十四条）

##### Section III The State Assistance for Employers (Art. 14)

##### 第三章 紛争の解決

##### Chapter III Resolution of Disputes

##### 第一節 紛争の解決の援助（第十五条 第十七条）

##### Section I Assistance in the Resolution of Disputes (Art. 15-17)

##### 第二節 調停（第十八条 第二十七条）

##### Section II Conciliation (Art. 18-27)

第四章 雑則（第二十八条 第三十二条）

Chapter IV Miscellaneous Provisions (Art. 28-32)

第五章 罰則（第三十三条）

Chapter V Penal Provisions (Art. 33)

附則

Supplementary Provisions

**第一章 総則**

**Chapter I General Provisions**

**第一条（目的）**

**Article 1 (Purposes)**

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

The purposes of this Act are to promote securing equal opportunity and treatment between men and women in employment in accordance with the principle in the Constitution of Japan of ensuring equality under law, and to promote measures, among others, to ensure the health of women workers with regard to employment during pregnancy and after childbirth.

**第二条（基本的理念）**

**Article 2 (Basic Principle)**

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

(1) The basic principle of this Act is that workers be enabled to engage in full working lives, with respect for maternity in the case of women workers but without discrimination based on sex for all workers.

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

(2) Employers, the national government and local governments shall, in compliance with the basic principle prescribed in the preceding paragraph, endeavor to promote the full working lives of workers.

**第三条（啓発活動）**

**Article 3 (Enlightenment Activities)**

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

る。

The national government and local government shall conduct the necessary enlightenment activities to increase public interest and understanding with regard to the securing, etc. of equal opportunity and treatment between men and women in employment, and especially to remove the various factors preventing the securing of equal opportunity and treatment between men and women in employment.

#### 第四条（男女雇用機会均等対策基本方針）

##### Article 4 (Basic Policy on Measures for Equal Employment Opportunities for Men and Women)

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

(1) The Minister of Health, Labor and Welfare shall formulate a basic policy concerning measures in connection with the securing, etc. of equal opportunity and treatment between men and women in employment (hereinafter referred to as the "Basic Policy on Measures for Equal Employment Opportunities for Men and Women").

2 男女雇用機会均等対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

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

一 男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活の動向に関する事項

(i) Matters relating to each trend in men and women workers' working lives;  
and

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

(ii) Basic matters concerning the measures to be taken with regard to the securing, etc. of equal opportunity and treatment between men and women in employment.

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

(3) The Basic Policy on Measures for Equal Employment Opportunities for Men and Women shall be formulated with due regard to such matters as the working conditions, views, and employment situations of men workers and women workers respectively.

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

(4) The Minister of Health, Labor and Welfare, in formulating the Basic Policy on Measures for Equal Employment Opportunities for Men and Women, shall consult the Labor Policy Council and request the opinions of the prefectural governors in

advance.

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

(5) After having formulated the Basic Policy on Measures for Equal Employment Opportunities for Men and Women, The Minister of Health, Labor and Welfare shall publicize the outline thereof without delay.

6 前二項の規定は、男女雇用機会均等対策基本方針の変更について準用する。

(6) The provisions of paragraphs 4 and 5 above shall apply mutatis mutandis to amendments to the Basic Policy on Measures for Equal Employment Opportunities for Men and Women.

## 第二章 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等

### Chapter II Securing, Etc. of Equal Opportunity and Treatment between Men and Women in Employment

#### 第一節 性別を理由とする差別の禁止等

##### Section I Prohibition of Discrimination on the Basis of Sex, Etc.

#### 第五条（性別を理由とする差別の禁止）

##### Article 5 (Prohibition of Discrimination on the Basis of Sex)

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

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

#### 第六条

##### Article 6

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

With regard to the following matters, employers shall not discriminate against workers on the basis of sex.

一 労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）昇進、降格及び教育訓練

(i) Assignment (including allocation of duties and grant of authority), promotion, demotion, and training of workers;

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

(ii) Loans for housing and other similar fringe benefits as provided by Ordinance of the Ministry of Health, Labor and Welfare;

三 労働者の職種及び雇用形態の変更

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

#### 四 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新

(iv) Encouragement of retirement, mandatory retirement age, dismissal, and renewal of the labor contract.

#### 第七条（性別以外の事由を要件とする措置）

##### Article 7 (Measures on the basis of Conditions other than Sex)

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

An employer shall not take measures which concern the recruitment and employment of workers, or any of the matters listed in the items of the preceding Article and apply a criterion concerning a person's condition other than the person's sex, and which is specified by Ordinance of the Ministry of Health, Labor and Welfare as measures that may cause a virtual discrimination by reason of a person's sex, considering the proportion of men and women who satisfy the criterion and other matters, except in a case where there is a legitimate reason to take such measures, such as a case where such measures are specifically required for the purpose of performing the relevant job in the light of the nature of that job; or a case where such measures are specifically required for the purpose of employment management in the light of the circumstances of the conduct of the employer's business.

#### 第八条（女性労働者に係る措置に関する特例）

##### Article 8 (Special Provisions of Measures Pertaining to Women Workers)

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

The preceding three paragraphs shall not preclude employers from taking measures in connection with women workers with the purpose of improving circumstances that impede the securing of equal opportunity and treatment between men and women in employment.

#### 第九条（婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等）

##### Article 9 (Prohibition, etc. of Disadvantageous Treatment by Reason of Marriage, Pregnancy, Childbirth, etc.)

1 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定

する定めをしてはならない。

- (1) Employers shall not stipulate marriage, pregnancy or childbirth as a reason for retirement of women workers.
  - 2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。
- (2) Employers shall not dismiss women workers for marriage.
  - 3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
- (3) Employers shall not dismiss or give disadvantageous treatment to women workers by reason of pregnancy, childbirth, or for requesting absence from work as prescribed in Article 65, paragraph 1, of the Labor Standards Act (Act No. 49 of 1947) or having taken absence from work as prescribed in the same Article, paragraph 1 or 2, of the same act, or by other reasons relating to pregnancy, childbirth as provided by Ordinance of the Ministry of Health, Labor and Welfare.
  - 4 妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。
- (4) Dismissal of women workers who are pregnant or in the first year after childbirth shall be void. However, this shall not apply in the event that the employers prove that dismissals are not by reasons prescribed in the preceding paragraph.

#### 第十条（指針）

##### Article 10 (Guidelines)

- 1 厚生労働大臣は、第五条から第七条まで及び前条第一項から第三項までの規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。
  - (1) The Minister of Health, Labor and Welfare shall formulate guidelines that are necessary for the purpose of ensuring employers deal appropriately with the matters prescribed in the provisions of Articles 5 to 7 inclusive and of the preceding Article, paragraphs 1 to 3 inclusive (referred to as the "Guidelines" in the following paragraph).
  - 2 第四条第四項及び第五項の規定は指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第四項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。
- (2) The provisions of Article 4, paragraphs 4 and 5, shall apply mutatis mutandis to the formulation and amendment of the Guidelines. In these cases, the term "shall consult the Labor Policy Council and request the opinions of the prefectural governors" in Article 4, paragraph 4 shall be deemed to be replaced with "shall

consult the Labor Policy Council."

## 第二節 事業主の講ずべき措置

### Section II Measures to be Taken by Employers

#### 第十一条（職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置）

##### Article 11 (Employment Management Measures Concerning Problems Caused by Sexual Harassment in the Workplace)

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

(1) Employers shall establish necessary measures in terms of employment management to give advice to workers and cope with problems of workers, and take other necessary measures so that workers they employ do not suffer any disadvantage in their working conditions by reason of said workers' responses to sexual harassment in the workplace, or in their working environments do not suffer any harm due to said sexual harassment.

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

(2) The Minister of Health, Labor and Welfare shall formulate guidelines required for appropriate and valid implementation of measures to be taken by employers pursuant to the provisions of the preceding paragraph (referred to as the "Guidelines" in the following paragraph).

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

(3) The provisions of Article 4, paragraphs 4 and 5 shall apply mutatis mutandis to the formulation and amendment of the Guidelines. In these cases, the term "shall consult the Labor Policy Council and shall request the opinions of the prefectural governors" in Article 4, paragraph 4 shall be deemed to have been replaced with "shall consult the Labor Policy Council."

#### 第十二条（妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置）

##### Article 12 (Measures in Connection with Health Care during Pregnancy and after Childbirth)

事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法（昭和四十年法律第百四十一号）の規定による保健指導又は健康診査を受けるために

必要な時間を確保することができるようにしなければならない。

Employers shall secure the necessary time off pursuant to the provisions of Ordinance of the Ministry of Health, Labor and Welfare so that women workers they employ may receive the health guidance and medical examinations prescribed in the Maternal and Child Health Act (Act No. 141 of 1965).

### 第十三条

#### Article 13

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

(1) Employers shall take necessary measures, such as change of working hours and reduction of work, in order to enable the women workers they employ to comply with the directions they receive based on the health guidance and medical examinations referred to in the preceding Article.

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

(2) The Minister of Health, Labor and Welfare shall formulate necessary guidelines in order to promote their appropriate and valid implementation of measures to be taken by employers pursuant to the provisions of the preceding paragraph (referred to as the "Guidelines" in the following paragraph).

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

(3) The provisions of Article 4, paragraphs 4 and 5, shall apply mutatis mutandis to the formulation and amendment of the Guidelines. In these cases, the term "shall consult the Labor Policy Council and request the opinions of the prefectural governors" in Article 4, paragraph 4 shall be deemed to be replaced with "shall consult the Labor Policy Council."

### 第三節 事業主に対する国の援助

#### Section III The State Assistance for Employers

### 第十四条

#### Article 14

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



In cases where employers take or seek to take any of the following measures for the purpose of improving the circumstances preventing the securing of equal opportunity and treatment between men and women in employment, the State may provide consultation services and other assistance to said employers in order to promote the securing of equal opportunity and treatment between men and women in employment.

- 一 その雇用する労働者の配置その他雇用に関する状況の分析
  - (i) Analysis of the assignments and other employment-related circumstances of the employers' workers;
- 二 前号の分析に基づき雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善するに当たつて必要となる措置に関する計画の作成
  - (ii) Preparation, based on the analysis referred to in the preceding item, of plans concerning measures necessary in improving circumstances that prevent the securing of equal opportunity and treatment between men and women in employment;
- 三 前号の計画で定める措置の実施
  - (iii) Implementation of the measures provided for in the plans referred to in the preceding item;
- 四 前三号の措置を実施するために必要な体制の整備
  - (iv) Establishment of the system necessary to implement the measures referred to in the preceding three items; and
- 五 前各号の措置の実施状況の開示
  - (v) Disclosure of the implementation of measures referred to in the preceding items.

### **第三章 紛争の解決**

#### **Chapter III Resolution of Disputes**

##### **第一節 紛争の解決の援助**

##### **Section I Assistance in the Resolution of Disputes**

#### **第十五条（苦情の自主的解決）**

#### **Article 15 (Voluntary Resolution of Complaints)**

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

Employers shall, when a complaint is submitted by workers concerning matters prescribed in Articles 6, 7, 9, 12 and Article 13, paragraph 1 (except the recruitment

and employment of workers), endeavor to achieve voluntary resolutions by such means as referring said complaint to grievances bodies (which are bodies for resolving complaints from the workers of the workplace, composed of representatives of the employer and representatives of the workers of the said workplace).

#### **第十六条（紛争の解決の促進に関する特例）**

##### **Article 16 (Special Provisions of Promotion of the Resolution of Disputes)**

第五条から第七条まで、第九条、第十一条第一項、第十二条及び第十三条第一項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第二十七条までに定めるところによる。

The provisions of Article 4, Article 5, and Articles 12 through 19 of the Act on Promoting the Resolution of Individual Labor Disputes (Act No. 112 of 2001) shall not apply to a dispute between a worker and an employer with regard to the provisions of Articles 5 through 7, Article 9, Article 11, paragraph 1, Article 12, Article 13, paragraph 1. Instead, said dispute shall be subject to the provisions of Articles 17 through 27 herein.

#### **第十七条（紛争の解決の援助）**

##### **Article 17 (Assistance in the Resolution of Disputes)**

1 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。

(1) The directors of Prefectural Labor Offices may, when asked by either party or both parties to a dispute prescribed in the preceding Article for assistance to resolve said dispute, give any necessary advice or guidance or make any necessary recommendation to the parties to said dispute.

2 事業主は、労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(2) Employers shall not dismiss or give disadvantageous treatment to a worker by reason of said worker requesting the assistance set forth in the preceding paragraph.

## **第二節 調停**

### **Section II Conciliation**

#### **第十八条（調停の委任）**

##### **Article 18 (Delegation of Conciliation)**

1 都道府県労働局長は、第十六条に規定する紛争（労働者の募集及び採用についての紛争を除く。）について、当該紛争の当事者（以下「関係当事者」という。）の双方又

は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）に調停を行わせるものとする。

(1) The director of each Prefectural Labor Office shall refer to the competent Disputes Adjustment Commission provided for in Article 6, paragraph 1 of the Act on Promoting the Resolution of Individual Labor Disputes (hereinafter referred to as the "Commission") for the conciliation of disputes provided for in Article 16 (except a dispute on the recruitment and employment of workers) when either party or both parties to said dispute (hereinafter referred to as the "parties concerned" ) apply for conciliation and the Director finds conciliation necessary to resolve said dispute.

2 前条第二項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(2) The provision of paragraph 2 of the preceding Article shall apply mutatis mutandis to cases in which a worker applies for conciliation set forth in the preceding paragraph.

## 第十九条（調停）

### Article 19 (Conciliation)

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

(1) The conciliation prescribed in paragraph 1 of the preceding Article (hereafter in this section referred to as the "Conciliation") shall be conducted by three conciliation commissioners.

2 調停委員は、委員会の委員のうちから、会長があらかじめ指名する。

(2) The conciliation commissioners shall be nominated in advance by the Commission chairperson from among its members.

## 第二十条

### Article 20

1 委員会は、調停のため必要があると認めるときは、関係当事者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

(1) The Commission may, when it finds necessary for the Conciliation, request the parties concerned to appear and hear their opinions.

2 委員会は、第十一条第一項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争に係る調停のために必要があると認め、かつ、関係当事者の双方の同意があるときは、関係当事者のほか、当該事件に係る職場において性的な言動を行つたとされる者の出頭を求め、その意見を聴くことができる。

(2) The Commission may, when it finds necessary for the Conciliation pertaining to a dispute between workers and the employer with regard to the provisions of Article 11, paragraph 1 and when both parties concerned express their consent, request

the parties concerned and persons who are alleged to have engaged in sexual harassment in the workplace pertaining to said case to appear and hear their opinions.

## **第二十一条**

### **Article 21**

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

The Commission shall, when it finds necessary based on the application of the parties concerned, hear the opinions as to said case in question of the representatives of the workers concerned or the representatives of the employers concerned who are nominated by major organizations of workers or employers in the jurisdictional district of the Prefectural Labor Office where said Commission is established.

## **第二十二条**

### **Article 22**

委員会は、調停案を作成し、関係当事者に対しその受諾を勧告することができる。

The Commission may prepare a conciliation proposal and recommend its acceptance to the parties concerned.

## **第二十三条**

### **Article 23**

1 委員会は、調停に係る紛争について調停による解決の見込みがないと認めるときは、調停を打ち切ることができる。

(1) The Commission may, when it finds no chance for resolution by conciliation, discontinue the Conciliation as to the disputes pertaining to.

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

(2) The Commission shall, when it discontinues the Conciliation pursuant to the provision of the preceding paragraph, notify the parties concerned of said discontinuance.

## **第二十四条（時効の中断）**

### **Article 24 (Interruption of Prescription)**

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

のとみなす。

When the Conciliation is discontinued pursuant to the provision of the paragraph 1 of the preceding Article and the persons who applied for the Conciliation file a suit as to the claim which was the purpose of the Conciliation within 30 days of the day of notification prescribed under the same Article, paragraph 2, the suit shall be deemed to be filed on the day when the Conciliation was applied for in terms of interruption of prescription.

#### 第二十五条（訴訟手続の中止）

##### Article 25 (Suspension of Court Proceedings)

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

(1) In the case of court proceedings that are pending between the parties concerned as to civil disputes prescribed in Article 18, paragraph 1, the court proceedings by setting a period of up to four months when both of the parties concerned file joint petition for suspension and either of the circumstances below can be applied.

一 当該紛争について、関係当事者間において調停が実施されていること。

(i) Said conciliation is to be carried out between the parties concerned as to the dispute concerned.

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

(ii) In addition to the cases prescribed in the preceding item, the parties concerned are to have an agreement to resolve said disputes through Conciliation.

2 受訴裁判所は、いつでも前項の決定を取り消すことができる。

(2) The court of suit may rescind the ruling prescribed in the preceding paragraph at any time.

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

(3) No appeal shall be available against a ruling to dismiss the petition prescribed in paragraph 1 and a ruling to rescind the ruling prescribed in paragraph 1 under to the provision of the preceding paragraph.

#### 第二十六条（資料提供の要求等）

##### Article 26 (Request, Etc. for Provision of Data)

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

The Commission may, when it finds necessary in order to resolve cases pending

before the Commission, ask relevant administrative agencies for necessary cooperation such as the provision of data.

#### **第二十七条（厚生労働省令への委任）**

##### **Article 27 (Delegation to Ordinance of the Ministry of Health, Labor and Welfare)**

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

Necessary matters concerning the procedures for the Conciliation in addition to those provided for in this section shall be provided for by Ordinance of the Ministry of Health, Labor and Welfare.

#### **第四章 雑則**

##### **Chapter IV Miscellaneous Provisions**

#### **第二十八条（調査等）**

##### **Article 28 (Investigations, Etc.)**

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

(1) The Minister of Health, Labor and Welfare shall implement necessary researches and studies concerning working lives of men workers and women workers respectively.

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

(2) The Minister of Health, Labor and Welfare may, when he/she finds necessary with regard to the enforcement of this Act, ask the director of each relevant administrative organ for necessary cooperation such as the provision of data.

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

(3) The Minister of Health, Labor and Welfare may, with regard to the enforcement of this Act, request needed investigation reports from the prefectural governors.

#### **第二十九条（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）**

##### **Article 29 (Collection of Reports and Issuing of Advice, Guidance, and Recommendations)**

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

(1) The Minister of Health, Labor and Welfare may, when he/she finds necessary with regard to the enforcement of this Act, request reports of employers and give employers advice, guidance, and recommendations.

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

(2) The authority of The Minister of Health, Labor and Welfare prescribed in the preceding paragraph may be delegated to the directors of Prefectural Labor Offices, based on Ordinance of the Ministry of Health, Labor and Welfare.

### 第三十条（公表）

#### Article 30 (Publication)

厚生労働大臣は、第五条から第七条まで、第九条第一項から第三項まで、第十一条第一項、第十二条及び第十三条第一項の規定に違反している事業主に対し、前条第一項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかつたときは、その旨を公表することができる。

In the event that an employer is in violation of any of the provisions of Articles 5 to 7, Article 9, paragraphs 1 to 3, Article 11, paragraph 1, Article 12 and Article 13, paragraph 1, the Minister of Health, Labor and Welfare gave recommendations pursuant to the provisions of paragraph 1 of the preceding Article, but the employer has not complied with it, the Minister of Health, Labor and Welfare may make a public announcement of such violation.

### 第三十一条（船員に関する特例）

#### Article 31 (Special Provisions for Mariners)

1 船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六条第一項に規定する船員及び同項に規定する船員になろうとする者に関しては、第四条第一項並びに同条第四項及び第五項（同条第六項、第十条第二項、第十一条第三項及び第十三条第三項において準用する場合を含む。）第十条第一項、第十一条第二項、第十三条第二項並びに前三条中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第四条第四項（同条第六項、第十条第二項、第十一条第三項及び第十三条第三項において準用する場合を含む。）中「労働政策審議会」とあるのは「船員中央労働委員会」と、第六条第二号、第七条、第九条第三項、第十二条及び第二十九条第二項中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第九条第三項中「労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたこと」とあるのは「船員法（昭和二十二年法律第百号）第八十七条第一項又は第二項の規定によつて作業に従事しなかつたこと」と、第十七条第一項、第十八条第一項及び第二十九条第二項中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）」と、第十八条第一項中「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）に調停を行わせる」とあるのは「船員地方労働委員会に調停を委任する」とする。

(1) With regard to the mariners and persons seeking to become mariners prescribed in Article 6 paragraph 1 of the Seafarer's Employment Security Act (Act No. 130 of 1948), the term "The Minister of Health, Labor and Welfare" in Article 4 paragraphs 1, 4, and 5 (including cases in which the aforementioned applies mutatis mutandis to Article 4 paragraph 6, Article 10 paragraph 2, Article 11

paragraph 3, and Article 13 paragraph 3), Article 10 paragraph 1, Article 11 paragraph 2, Article 13 paragraph 2, and Articles 28, 29, and 30 shall be deemed to be replaced with "Minister of Land, Infrastructure and Transport"; the term "Labor Policy Council" in Article 4 paragraph 4 (including cases in which the aforementioned applies mutatis mutandis to Article 4 paragraph 6, Article 10 paragraph 2, Article 11 paragraph 3, and Article 13 paragraph 3) shall be deemed to be replaced with "Central Labor Relations Commission for Mariners."; the term "Ordinance of the Ministry of Health, Labor and Welfare" in Article 6 item 2, Article 7, Article 9 paragraph 3, Article 12, and Article 29 paragraph 2 shall be deemed to be replaced with "Ordinance of the Ministry of Land, Infrastructure and Transport"; the term "requesting a leave as prescribed in Article 65 paragraph 1, of the Labor Standards Act (Act No. 49 of 1947) or having taken a leave as prescribed in the same Article, paragraph 1 or 2 of the same Act" in Article 9, paragraph 3 shall be deemed to be replaced with "having been absent from work as prescribed in Article 87 paragraph 1 or 2 of the Mariners' Act (Act No. 100 of 1947)"; the term "directors of Prefectural Labor Offices" in Article 17 paragraph 1, Article 18 paragraph 1, and Article 29 paragraph 2 shall be deemed to be replaced with "District Transport Bureau Chief (including Director of Marine Transport Control Department)"; the term "refer to the Disputes Adjustment Commission provided for in Article 6 paragraph 1 of the Act on Promoting the Resolution of Individual Labor Disputes (hereinafter referred to as "Commission") for conciliation" in Article 18 paragraph 1 shall be deemed to be replaced with "refer to the District Labor Relations Commission for Mariners for conciliation."

- 2 前項の規定により読み替えられた第十八条第一項の規定により委任を受けて船員地方労働委員会が行う調停については、前章第二節の規定は、適用しない。
  - (2) The provisions of Chapter III, Section II shall not apply to the Conciliation conducted by the District Labor Relations Commission for Mariners upon the referral provided for in the provisions of Article 18, paragraph 1 being replaced in accordance with the preceding paragraph.
- 3 前項の調停の事務は、公益委員のうちから当該船員地方労働委員会の会長が指名する三人の委員で構成する合議体で取り扱う。この場合において、当該合議体は、関係当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、使用者委員及び労働者委員のうちから当該船員地方労働委員会の会長が指名する委員から当該事件につき意見を聴くものとする。
  - (3) Managements for the Conciliation of matters set forth in the preceding paragraph shall be dealt with by the council composed of three members nominated from among public members by the chairperson of said District Labor Relations Commission for Mariners. In this case, said council, when it finds necessary based on the application of the parties concerned, shall hear the opinions on said case of the members who are nominated by the chairperson of said District Labor



Relations Commission for Mariners from among the employer members and worker members.

4 第二十条及び第二十二条から第二十七条までの規定は、第二項の調停について準用する。この場合において、第二十条、第二十二条、第二十三条及び第二十六条中「委員会」とあるのは「船員地方労働委員会」と、第二十七条中「この節」とあるのは「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「船員中央労働委員会規則」と読み替えるものとする。

(4) The provisions of Articles 20, 22 to 27 inclusive shall apply mutatis mutandis to the Conciliation referred to in paragraph 2. In this case, the term "Commission" in Articles 20, 22, 23, and 26 shall be deemed to be replaced with "District Labor Relations Commission for Mariners." The term "this section" in Article 27 shall be deemed to be replaced with "Article 31, paragraphs 3 and 4," the term "Conciliation" in the same Article with "the council and Conciliation" and the term "Ordinance of The Minister of Health, Labor and Welfare" in the same Article with "Rules of the District Labor Relations Commission for Mariners."

### **第三十二条（適用除外）**

#### **Article 32 (Exclusion of Application)**

第二章第一節及び第三節、前章、第二十九条並びに第三十条の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第二章第二節の規定は、一般職の国家公務員（特定独立行政法人等の労働関係に関する法律（昭和三十二年法律第二百五十七号）第二条第四号の職員を除く。）、裁判所職員臨時措置法（昭和三十六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（昭和三十二年法律第八十五号）の適用を受ける国会職員及び自衛隊法（昭和三十九年法律第百六十五号）第二条第五項に規定する隊員に関しては適用しない。

The provisions of Chapter II, Sections I and III, the preceding Chapter, Articles 29 and 30 shall not apply to members of the national and local public. The provisions of Chapter II, Section II shall not apply to national officer in the regular government service (except personnel referred to in Article 2, item 4 of the Public Corporation and National Enterprise Labor Relations Act (Act No. 257 of 1948), court officer who are subject to the Act on Temporary Measures concerning Court Officer (Act No. 299 of 1951), Diet officer who are subject to the National Diet Officer Act (Act No. 85 of 1947), and members prescribed in Article 2, paragraph 5 of the Self Defense Forces Act (Act No. 165 of 1954).

## **第五章 罰則**

### **Chapter V Penal Provisions**

#### **第三十三条**

##### **Article 33**

第二十九条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以

下の過料に処する。

Any person who has not made a report required by Article 29, paragraph 1 or who has made a false report shall be liable to a civil fine of not more than 200,000 yen.

#### 附 則 (抄)

#### Supplementary Provisions (Extract)

##### (施行期日)

##### Effective Date

##### 第一条

##### Article 1

この法律は、公布の日から施行する。

This Act shall come into force as from the date of its promulgation.

#### 附 則 (平成十八年六月二一日法律第八二号)

#### Supplementary Provisions (Act No. 82 of June 21, 2006)

##### 第一条 (施行期日)

##### Article 1 (Effective Date)

この法律は、平成十九年四月一日から施行する。ただし、附則第七条の規定は、社会保険労務士法の一部を改正する法律（平成十七年法律第六十二号）中社会保険労務士法（昭和四十三年法律第八十九号）第二条第一項第一号の四の改正規定の施行の日又はこの法律の施行の日のいずれか遅い日から施行する。

This Act shall come into force as from April 1, 2007. However, the provisions of Article 7 of the Supplementary Provisions shall come into force as from either of the date of enforcement of revised provisions of Article 2, paragraph 1, item 1 (4) of the Public Consultant on Social and Labor Insurance Act (Act No. 89 of 1968) in the Act for Partial Revision of the Public Consultant on Social and Labor Insurance Act (Act No. 62 of 2005) or the enforcement date of this Act, which is later.

##### 第二条 (紛争の解決の促進に関する特例に関する経過措置)

##### Article 2 (Transitional Measures as to Special Provisions of Promotion of the Resolution of Disputes)

この法律の施行の際現に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）第六条第一項の紛争調整委員会（以下「委員会」という。）に係属している同法第五条第一項のあっせんに係る紛争については、第一条の規定による改正後の雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下「新法」という。）第十六条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

With regard to disputes under the conciliation prescribed in Article 5, paragraph 1 of the Act on Promoting the Resolution of Individual Labor Disputes (Act No. 112 of

2001) pending before the Disputes Adjustment Commission (hereinafter referred to as the "Commission") provided for in Article 6, paragraph 1 of the same Act already arisen upon enforcement of this Act, the provisions then in force remain applicable, notwithstanding the provisions of Article 16 of the Act on Securing, Etc. of Equal Opportunity and Treatment between Men and Women in Employment revised in accordance with the provisions of Article 1 (hereinafter referred to as "New Act").

### **第三条（時効の中断に関する経過措置）**

#### **Article 3 (Transitional Measures as to Interruption of Prescription)**

この法律の施行の際現に委員会に係属している第一条の規定による改正前の雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律第十四条第一項の調停に関し当該調停の目的となっている請求についての新法第二十四条の規定の適用に関しては、この法律の施行の時に、調停の申請がされたものとみなす。

With regard to application of the provisions of Article 24 of the New Act to any claim subject to the Conciliation as to Article 14, paragraph 1 of the Act on Securing, Etc. of Equal Opportunity and Treatment between Men and Women in Employment prior to the revision by this Act in accordance with the provisions of Article 1 pending before the Commission upon enforcement of this Act, the Conciliation shall be deemed as applied for when this Act comes into force.

### **第四条（罰則に関する経過措置）**

#### **Article 4 (Transitional Measures as to Penal Provisions)**

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

With regard to the application of penal provisions to acts committed prior to the enforcement of this Act, the provisions then in force shall remain applicable.

### **第五条（検討）**

#### **Article 5 (Reviews)**

政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、新法及び第二条の規定による改正後の労働基準法第六十四条の二の規定の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、これら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。

The Government shall, when five years have passed since the enforcement of this Act, consider the state of enforcement of the New Act and the provisions of Article 64-2 of the Labor Standards Act revised in accordance with the provisions of Article 2. Government shall, when it finds necessary, review these provisions and, based on such review, take necessary measures.

### **第六条（船員職業安定法の一部改正）**

#### **Article 6 (Partial Revision of the Seafarer's Employment Security Act)**

船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）の一部を次のように改正する。

The Mariners Employment Security Act (Act No. 130 of 1948) shall be partially revised as stated below.

第九十一条中「第三章」を「第九条第三項、第十一条第一項、第十二条及び第十三条第一項」に、「第二十一条第一項」を「第十一条第一項」に改める。

"Chapter III" in Article 91 shall be revised to "Article 9, paragraph 3, Article 11, paragraph 1, Article 12 and Article 13, paragraph 1" and "Article 21, paragraph 1" shall be revised to "Article 11, paragraph 1."

第九十二条第五項中「第二十七条第一項」を「第三十一条第一項」に、「若しくは」を「又は」に改める。

"Article 27, paragraph 1" in Article 92, paragraph 5 shall be revised to "Article 31, paragraph 1."

#### **第七条（社会保険労務士法の一部改正）**

##### **Article 7 (Partial Revision of the Public Consultant on Social and Labor Insurance Act)**

社会保険労務士法の一部を次のように改正する。

The Public Consultant on Social and Labor Insurance Act shall be partially revised as stated below.

第二条第一項第一号の四中「第十四条第一項」を「第十八条第一項」に改める。

"Article 14, paragraph 1" in Article 2, paragraph 1, item 1 (4) shall be revised to "Article 18, paragraph 1."

#### **第八条（船員の雇用の促進に関する特別措置法の一部改正）**

##### **Article 8 (Partial Revision of the Special Measures Act for Employment Promotion of Mariners)**

船員の雇用の促進に関する特別措置法（昭和五十二年法律第九十六号）の一部を次のように改正する。

The Special Measures Act for Employment Promotion of Mariners (Act No.96 of 1977) shall be partially revised as stated below.

第十四条第六項中「第二十七条第一項」を「第三十一条第一項」に、「若しくは」を「又は」に改める。

"Article 27, paragraph 1" in Article 14, paragraph 6 shall be revised to "Article 31, paragraph 1."

#### **第九条（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律の一部改正）**

##### **Article 9 (Partial Revision of the Act for Securing the Proper Operation of Worker Dispatching Undertakings and Improved Working Conditions for Dispatched Workers)**

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）の一部を次のように改正する。

The Act for Securing the Proper Operation of Worker Dispatching Undertakings and Improved Working Conditions for Dispatched Workers (Act No. 88 of 1985) shall be partially revised as stated below.

第四十七条の二中「第三章」を「第九条第三項、第十一条第一項、第十二条及び第十三条第一項」に、「第二十一条第一項」を「第十一条第一項」に改める。

"Chapter III" in Article 47-2 shall be revised to "Article 9, paragraph 3, Article 11, paragraph 1, Article 12 and Article 13, paragraph 1" and "Article 21, paragraph 1" to "Article 11, paragraph 1."