

この育児休業、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の翻訳は、平成十六年法律第百六十号までの改正（平成17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 the Welfare of Workers Who Take Care of Children or Other Family Members Including Child Care and Family Care Leave has been translated (through the revisions of Act No. 160 of 2004 (Effective April 1, 2005)) 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.

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

(平成三年五月十五日法律第七十六号)

Act on the Welfare of Workers Who Take Care of Children or Other Family Members Including Child Care and Family Care Leave

(Act No. 76 of May 15, 1991)

目次

Table of Contents

第一章 総則（第一条—第四条）

Chapter 1 General Provisions (Article 1-4)

第二章 育児休業（第五条—第十条）

Chapter 2 Child Care Leave (Article 5-10)

第三章 介護休業（第十一条—第十六条）

Chapter 3 Family Care Leave (Article 11-16)

第三章の二 子の看護休暇（第十六条の二—第十六条の四）

Chapter 3-2 Sick/Injured Child Care Leave (Article 16-2 - 16-4)

第四章 時間外労働の制限（第十七条・第十八条）

Chapter 4 Limitation on Overtime Work (Article 17-18)

第五章 深夜業の制限（第十九条・第二十条）

Chapter 5 Limitation on Late-Night Work (Article 19-20)

第六章 事業主が講ずべき措置（第二十一条—第二十九条）

Chapter 6 Measures to be Taken by Employers (Article 21-29)

第七章 対象労働者等に対する支援措置

Chapter 7 Measures for Supporting Subject Workers, etc.

第一節 国等による援助（第三十条—第三十五条）

Section 1 Support from the State, etc. (Article 30-35)

第二節 指定法人（第三十六条—第五十二条）

Section 2 Designated Juridical Person (Article 36-52)

第八章 雑則（第五十三条—第六十七条）

Chapter 8 Miscellaneous Provisions (Article 53-67)

附則

Supplementary Provisions

第一章 総則

Chapter 1 General Provisions

第一条（目的）

Article 1 (Purposes)

この法律は、育児休業及び介護休業に関する制度並びに子の看護休暇に関する制度を設けるとともに、子の養育及び家族の介護を容易にするため勤務時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めるほか、子の養育又は家族の介護を行う労働者等に対する支援措置を講ずること等により、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の雇用の継続及び再就職の促進を図り、もってこれらの者の職業生活と家庭生活との両立に寄与することを通じて、これらの者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的とする。

The purposes of this Act are to promote the welfare of workers, etc. who take care of children or other family members and to contribute to the development of the economy and society. These purposes will be accomplished by helping balance such persons' work life and family life by means of continuing employment and promoting re-employment of said workers, etc. through such steps as establishing a system for Child Care Leave, Family Care Leave, and Sick/Injured Child Care Leave; prescribing measures to be taken by employers concerning working hours, etc. with the view to facilitating the care of children and other family members; and taking measures to support said workers, etc.

第二条（定義）

Article 2 (Definitions)

この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

In this Act, the meanings of the terms listed in the following items shall be as prescribed respectively in those items.

- 一 育児休業 労働者（日々雇用される者を除く。以下この条、次章から第五章まで、第二十一条から第二十六条まで、第二十八条及び第二十九条において同じ。）が、次章に定めるところにより、その子を養育するためにする休業をいう。

- (i) Child Care Leave: a leave that a worker (excluding a day laborer; the same shall apply hereinafter in this Article, the following chapter through Chapter 5, Articles 21 through 26, Article 28 and Article 29) takes pursuant to the provisions of Chapter 2 for the purpose of taking care of his/her child;
- 二 介護休業 労働者が、第三章に定めるところにより、その要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業をいう。
- (ii) Family Care Leave: a leave that a worker takes pursuant to the provisions of Chapter 3 for the purpose of taking care of a Subject Family Member in Care-requiring Condition;
- 三 要介護状態 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、厚生労働省令で定める期間にわたり常時介護を必要とする状態をいう。
- (iii) Care-requiring Condition: a condition requiring constant care for a period specified by Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare due to injury, sickness, or physical or mental disability;
- 四 対象家族 配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下この号及び第六十一条第三項（同条第六項から第八項までにおいて準用する場合を含む。）において同じ。）、父母及び子（これらの者に準ずる者として厚生労働省令で定めるものを含む。）並びに配偶者の父母をいう。
- (iv) Subject Family Member: a spouse (including a person in a relationship with the worker where marital relationship is de facto, though a marriage has not been registered; the same shall apply hereinafter in this item and Article 61 paragraph 3 (including the cases where it is applied mutatis mutandis pursuant to paragraphs 6 through 8 of the same Article)), parents, children (including equivalent persons specified by Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare) or parents of a spouse; or
- 五 家族 対象家族その他厚生労働省令で定める親族をいう。
- (v) Family Member: a Subject Family Member and other relatives specified by Ordinance of Ministry of Health, Labour and Welfare.

第三条（基本的理念）

Article 3 (Basic Principles)

- 1 この法律の規定による子の養育又は家族の介護を行う労働者等の福祉の増進は、これらの者がそれぞれ職業生活の全期間を通じてその能力を有効に発揮して充実した職業生活を営むとともに、育児又は介護について家族の一員としての役割を円滑に果たすことができるようにすることをその本旨とする。
- (1) As set forth in this Act, the promotion of the welfare of workers, etc. who take care of children or other Family Members has the principal objective of enabling such workers to engage in a full work life by making effective use of their abilities throughout their working life, and to smoothly fulfill their roles as a Family Member with regard to taking care of their children or other Family Members.

2 子の養育又は家族の介護を行うための休業をする労働者は、その休業後における就業を円滑に行うことができるよう必要な努力をするようにしなければならない。

(2) A worker who takes leave for the purpose of taking care of children or other Family Members shall endeavor to make necessary efforts in order to smoothly recommence his/her work following the leave.

第四条（関係者の責務）

Article 4 (Responsibilities of Persons Concerned)

事業主並びに国及び地方公共団体は、前条に規定する基本的理念に従って、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の福祉を増進するように努めなければならない。

An employer, the State, and a local government shall, in compliance with the basic principles prescribed in the preceding Article, endeavor to promote the welfare of workers, etc. who take care of children or other Family Members.

第二章 育児休業

Chapter 2 Child Care Leave

第五条（育児休業の申出）

Article 5 (Application for Child Care Leave)

1 労働者は、その養育する一歳に満たない子について、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者にあつては、次の各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。

(1) A worker may take Child Care Leave upon application to his/her employer with regard to the child he or she takes care of is less than one year of age; provided, however, that persons employed for a fixed period of time shall only be able to file such application in cases where he or she falls under both of the following items.

一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年以上である者

(i) A person employed by said employer for a continued period of at least one year;

二 その養育する子が一歳に達する日（以下この条において「一歳到達日」という。）を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者（当該子の一歳到達日から一年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。）

(ii) A person likely to be kept employed after the day on which his/her dependent child reaches one year of age (referred to as "Date of One Year of Age" hereinafter in this Article) (excluding a person whose labor contract will expire and clearly not be renewed during the subsequent year from the Date of One Year of Age).

2 前項の規定にかかわらず、育児休業をしたことがある労働者は、当該育児休業を開始した日に養育していた子については、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、

前項の申出をすることができない。

(2) Notwithstanding the provisions of the preceding paragraph, a worker who has taken Child Care Leave may not file an application set forth in the preceding paragraph with regard to a child whom the worker has already taken care of on the day on which said Child Care Leave commenced, except in cases where there are special circumstances specified by Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare.

3 労働者は、その養育する一歳から一歳六か月に達するまでの子について、次の各号のいずれにも該当する場合に限り、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者であってその配偶者が当該子の一歳到達日において育児休業をしているものにあつては、第一項各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。

(3) A worker may take Child Care Leave upon application to his/her employer with regard to the child he or she takes care of is from one year to one year and six months of age, only when he or she falls under both of the following items; provided, however, that a person employed for a fixed period of time and whose spouse is taking Child Care Leave on the Date of One Year of Age may file said application only when he or she falls under both of the items of paragraph 1.

一 当該申出に係る子について、当該労働者又はその配偶者が、当該子の一歳到達日において育児休業をしている場合

(i) A worker or the worker's spouse is taking Child Care Leave for a child pertaining to said application until the said child's Date of One Year of Age;

二 当該子の一歳到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合

(ii) A leave during the period after said child's Date of One Year of Age is applicable to the cases specified by Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare as a case where taking a leave would be found to be particularly necessary for continuing employment.

4 第一項及び前項の規定による申出（以下「育児休業申出」という。）は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は育児休業をすることとする一の期間について、その初日（以下「育児休業開始予定日」という。）及び末日（以下「育児休業終了予定日」という。）とする日を明らかにして、しなければならない。この場合において、同項の規定による申出にあつては、当該申出に係る子の一歳到達日の翌日を育児休業開始予定日としなければならない。

(4) An application pursuant to the provision of paragraph 1 and the preceding paragraph (hereinafter referred to as "Child Care Leave Application") shall be filed, with regard to a continued period for Child Care Leave, by making clear the first day thereof (hereinafter referred to as "Child Care Leave Scheduled Start Date") and the last day thereof (hereinafter referred to as "Child Care Leave Scheduled End Date") pursuant to Ordinance of the Ministry of Health, Labour

and Welfare. In this case, applications pursuant to the provision of paragraph 3 shall be filed by deeming the following day of the said child's Date of One Year of Age as the Child Care Leave Scheduled Start Date.

- 5 第一項ただし書、第二項、第三項ただし書及び前項後段の規定は、期間を定めて雇用される者であって、その締結する労働契約の期間の末日を育児休業終了予定日（第七条第三項の規定により当該育児休業終了予定日に変更された場合にあつては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日）とする育児休業をしているものが、当該育児休業に係る子について、当該労働契約の更新に伴い、当該更新後の労働契約の期間の初日を育児休業開始予定日とする育児休業申出をする場合には、これを適用しない。
- (5) The provisions of the proviso of paragraph 1, paragraph 2, the proviso of paragraph 3 and the second sentence of the preceding paragraph shall not apply to the case where a person employed for a fixed period of time who takes Child Care Leave having designated the last day of his/her labor contract period as the Child Care Leave Scheduled End Date (or, in cases where said Child Care Leave Scheduled End Date is changed pursuant to the provision of Article 7 paragraph 3, the changed Child Care Leave Scheduled End Date) files a Child Care Leave Application, due to the renewal of said labor contract, in which the first day of the renewed labor contract period is the Child Care Leave Scheduled Start Date.

第六条（育児休業申出があつた場合における事業主の義務等）

Article 6 (Obligations, etc. of Employers when a Child Care Leave Application is Filed)

- 1 事業主は、労働者からの育児休業申出があつたときは、当該育児休業申出を拒むことができない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち育児休業をすることができないものとして定められた労働者に該当する労働者からの育児休業申出があつた場合は、この限りでない。
- (1) An employer shall not refuse a Child Care Leave Application filed by a worker; provided, however, that this shall not apply to the case where a Child Care Leave Application is filed by a worker who falls under any of the following items and who is set forth as a person who may not take Child Care Leave under a written agreement between said employer and either a labor union, if any, organized by a majority of workers at the workplace where said worker is employed or between said employer and a person who represents the majority of such workers when there is no labor union organized by the majority of workers at the workplace where said worker is employed.
- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者
- (i) A worker employed by said employer for a continued period of less than one year;

二 労働者の配偶者で当該育児休業申出に係る子の親であるものが、常態として当該子を養育することができるものとして厚生労働省令で定める者に該当する場合における当該労働者

(ii) A worker whose spouse is the parent of a child pertaining to said Child Care Leave Application and is specified by Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare as a person who can normally take care of said child; or

三 前二号に掲げるもののほか、育児休業をすることができないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

(iii) In addition to what is listed in the preceding two items, a person specified by Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare as a worker who has a reasonable reason for said Child Care Leave not being granted.

2 前項ただし書の場合において、事業主にその育児休業申出を拒まれた労働者は、前条第一項及び第三項の規定にかかわらず、育児休業をすることができない。

(2) In the case referred to in the proviso of the preceding paragraph, a worker whose Child Care Leave Application has been refused by an employer may not take Child Care Leave, notwithstanding the provisions of paragraphs 1 and 3 of the preceding Article.

3 事業主は、労働者からの育児休業申出があった場合において、当該育児休業申出に係る育児休業開始予定日とされた日が当該育児休業申出があった日の翌日から起算して一月（前条第三項の規定による申出にあつては二週間）を経過する日（以下この項において「一月等経過日」という。）前の日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該育児休業開始予定日とされた日から当該一月等経過日（当該育児休業申出があった日までに、出産予定日前に子が出生したことその他の厚生労働省令で定める事由が生じた場合にあつては、当該一月等経過日前の日で厚生労働省令で定める日）までの間のいずれかの日を当該育児休業開始予定日として指定することができる。

(3) An employer may, pursuant to Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare, in cases where a worker files a Child Care Leave Application, when the Child Care Leave Scheduled Start Date in said application falls before the day on which one month (or two weeks when an application is filed pursuant to the provision of paragraph 3 of the preceding Article) from the day following the date of said application have elapsed (referred to as "One Month, etc. Expiry Date" hereinafter in this paragraph), designate as the Child Care Leave Scheduled Start Date any day during the period from said Child Care Leave Scheduled Start Date until said One Month, etc. Expiry Date (or a day which falls before the One Month, etc. Expiry Date and which is specified by Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare in cases where there occur reasons specified by Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare, such as the birth of a child before the expected date, before the day of said Child Care Leave Application).

4 第一項ただし書及び前項の規定は、労働者が前条第五項に規定する育児休業申出をする

場合には、これを適用しない。

- (4) The provisions of the proviso of paragraph 1 and the preceding paragraph shall not apply to the case where a worker files a Child Care Leave Application prescribed in paragraph 5 of the preceding Article.

第七条（育児休業開始予定日の変更の申出等）

Article 7 (Application, etc. for Change of the Child Care Leave Scheduled Start Date)

- 1 第五条第一項の規定による申出をした労働者は、その後当該申出に係る育児休業開始予定日とされた日（前条第三項の規定による事業主の指定があった場合にあっては、当該事業主の指定した日。以下この項において同じ。）の前日までに、同条第三項の厚生労働省令で定める事由が生じた場合には、その事業主に申し出ることにより、当該申出に係る育児休業開始予定日を一回に限り当該育児休業開始予定日とされた日前の日に変更することができる。
- (1) A worker who has filed a Child Care Leave Application pursuant to the provision of Article 5 paragraph 1 may, in cases where there occur reasons specified by Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare provided for in paragraph 3 of the preceding Article on or before the day preceding the Child Care Leave Scheduled Start Date in said application (in cases where the employer designates the day pursuant to the provision of paragraph 3 of the preceding Article, the day designated by said employer; the same shall apply hereinafter in this paragraph), change only once the Child Care Leave Scheduled Start Date in said application to a day before said Child Care Leave Scheduled Start Date, by notifying his/her employer.
- 2 事業主は、前項の規定による労働者からの申出があった場合において、当該申出に係る変更後の育児休業開始予定日とされた日が当該申出があった日の翌日から起算して一月を超えない範囲内で厚生労働省令で定める期間を経過する日（以下この項において「期間経過日」という。）前の日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該申出に係る変更後の育児休業開始予定日とされた日から当該期間経過日（その日が当該申出に係る変更前の育児休業開始予定日とされていた日（前条第三項の規定による事業主の指定があった場合にあっては、当該事業主の指定した日。以下この項において同じ。）以後の日である場合にあっては、当該申出に係る変更前の育児休業開始予定日とされていた日）までの間のいずれかの日を当該労働者に係る育児休業開始予定日として指定することができる。
- (2) An employer may, pursuant to Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare, in cases where a worker files an application pursuant to the provision of the preceding paragraph, when the changed Child Care Leave Scheduled Start Date in said application falls before the day on which the period specified by Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare within a period not exceeding one month from the day following the date of the application elapses (referred to as "Period Expiry Date" hereinafter in this paragraph), designate as a

Child Care Leave Scheduled Start Date for said worker any day during the period from the changed Child Care Leave Scheduled Start Date in said application until said Period Expiry Date (in cases where the day falls after the original Child Care Leave Scheduled Start Date (in cases where the employer designates the day pursuant to the provisions of paragraph 3 of the preceding Article, the day designated by said employer. The same shall apply hereinafter in this paragraph), the original Child Care Leave Scheduled Start Date in said application).

- 3 育児休業申出をした労働者は、厚生労働省令で定める日までにその事業主に申し出ることにより、当該育児休業申出に係る育児休業終了予定日を一回に限り当該育児休業終了予定日とされた日後の日に変更することができる。
- (3) A worker who has filed a Child Care Leave Application may, by notifying his/her employer on or before the day specified by Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare, change only once the Child Care Leave Scheduled End Date in said application to the day which falls after said Child Care Leave Scheduled End Date.

第八条（育児休業申出の撤回等）

Article 8 (Withdrawal, etc. of Child Care Leave Application)

- 1 育児休業申出をした労働者は、当該育児休業申出に係る育児休業開始予定日とされた日（第六条第三項又は前条第二項の規定による事業主の指定があった場合にあっては当該事業主の指定した日、同条第一項の規定により育児休業開始予定日が変更された場合にあってはその変更後の育児休業開始予定日とされた日。第三項及び次条第一項において同じ。）の前日までは、当該育児休業申出を撤回することができる。
- (1) A worker who has filed a Child Care Leave Application may withdraw said application on or before the day preceding the Child Care Leave Scheduled Start Date in said application (in cases where the employer designates the day pursuant to the provision of Article 6 paragraph 3 or paragraph 2 of the preceding Article, the day designated by said employer; or in cases where the Child Care Leave Scheduled Start Date is changed pursuant to the provision of paragraph 1 of the preceding Article, the changed Child Care Leave Scheduled Start Date; the same shall apply in paragraph 3 of this Article and paragraph 1 of the following Article).
- 2 前項の規定により育児休業申出を撤回した労働者は、当該育児休業申出に係る子については、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、第五条第一項及び第三項の規定にかかわらず、育児休業申出をすることができない。
- (2) A worker who has withdrawn a Child Care Leave Application pursuant to the provision of the preceding paragraph may not, except in cases where there are special circumstances specified by Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare, file an application again for Child Care Leave with regard to the child pertaining to said application, notwithstanding the provisions of Article 5 paragraphs 1 and 3.

3 育児休業申出がされた後育児休業開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該育児休業申出に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該育児休業申出は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

(3) In the event that there occur reasons specified by Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare as a reason why the worker comes to cease taking care of the child pertaining to the Child Care Leave Application, such as the death of the child, on or before the day preceding the Child Care Leave Scheduled Start Date after the Child Care Leave Application, said Child Care Leave Application shall be deemed as not having been filed. In this case, the worker shall notify the employer without delay of the reason for such cancellation.

第九条（育児休業期間）

Article 9 (Child Care Leave Period)

1 育児休業申出をした労働者がその期間中は育児休業をすることができる期間（以下「育児休業期間」という。）は、育児休業開始予定日とされた日から育児休業終了予定日とされた日（第七条第三項の規定により当該育児休業終了予定日に変更された場合にあっては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日。次項において同じ。）までの間とする。

(1) A period for which a worker who has filed a Child Care Leave Application may take said Child Care Leave (hereinafter referred to as "Child Care Leave Period") shall be between the Child Care Leave Scheduled Start Date and the Child Care Leave Scheduled End Date (or, in cases where said Child Care Leave Scheduled End Date is changed pursuant to the provision of Article 7 paragraph 3, the changed Child Care Leave Scheduled End Date; the same shall apply in the following paragraph).

2 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、育児休業期間は、前項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日（第三号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日）に終了する。

(2) A Child Care Leave Period shall be terminated on the day on which any of the circumstance listed in the following items occurs (or on the preceding day in the case of item (iii)), notwithstanding the provisions of the preceding paragraph:

一 育児休業終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が育児休業申出に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。

(i) On or before the day preceding the Child Care Leave Scheduled End Date, there occur reasons specified by Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare as a reason why the worker comes to cease taking care of the child pertaining to the Child Care Leave Application, such as the death of the child;

二 育児休業終了予定日とされた日の前日までに、育児休業申出に係る子が一歳（第五条

第三項の規定による申出により育児休業をしている場合にあつては、一歳六か月) に達したこと。

(ii) On or before the day preceding the Child Care Leave Scheduled End Date, a child pertaining to said Child Care Leave Application reaches one year of age (or one year and six months of age with regard to Child Care Leave for which an application was filed pursuant to the provision of Article 5 paragraph 3); or

三 育児休業終了予定日とされた日までに、育児休業申出をした労働者について、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する期間、第十五条第一項に規定する介護休業期間又は新たな育児休業期間が始まったこと。

(iii) On or before the Child Care Leave Scheduled End Date, a leave period pursuant to the provision of Article 65 paragraph 1 or 2 of the Labor Standards Act (Act No. 49 of 1947), a Family Care Leave Period prescribed in Article 15 paragraph 1 of this Act, or a new Child Care Leave Period has begun with regard to a worker who has filed the Child Care Leave Application.

3 前条第三項後段の規定は、前項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

(3) The provisions of the second sentence of paragraph 3 of the preceding Article shall apply mutatis mutandis to the cases where there occur reasons specified by Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare provided for in item (i) of the preceding paragraph.

第十条（不利益取扱いの禁止）

Article 10 (Prohibition of Disadvantageous Treatment)

事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をし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。

An employer shall not dismiss or otherwise treat a worker disadvantageously by reason of said worker's making Child Care Leave Application or taking Child Care Leave.

第三章 介護休業

Chapter 3 Family Care Leave

第十一条（介護休業の申出）

Article 11 (Application for Family Care Leave)

1 労働者は、その事業主に申し出ることにより、介護休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者にあつては、次の各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。

(1) A worker may take Family Care Leave upon application to his/her employer; provided, however, that persons employed for a fixed period of time shall only be

able to file such application in cases where he or she falls under both of the following items.

一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年以上である者

(i) A person employed by said employer for a continued period of at least one year; and

二 第三項に規定する介護休業開始予定日から起算して九十三日を経過する日（以下この号において「九十三日経過日」という。）を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者（九十三日経過日から一年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。）

(ii) A person likely to be kept employed after the day on which 93 days elapse from the Family Care Leave Scheduled Start Date prescribed in paragraph 3 (referred to as "93-day Expiry Date" hereinafter in this item) (excluding a person whose labor contract will expire and clearly not be renewed during the subsequent year from the 93-day Expiry Date).

2 前項の規定にかかわらず、介護休業をしたことがある労働者は、当該介護休業に係る対象家族が次の各号のいずれかに該当する場合には、当該対象家族については、前項の規定による申出をすることができない。

(2) Notwithstanding the provisions of the preceding paragraph, a worker who has taken Family Care Leave may not file an application set forth in the preceding paragraph with regard to a Subject Family Member for whom the worker has already taken Family Care Leave in cases where the Subject Family Member pertaining to said Family Care Leave falls under any of the following items.

一 当該対象家族が、当該介護休業を開始した日から引き続き要介護状態にある場合（厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除く。）

(i) A Subject Family Member has still been in Care-requiring Condition from the day on which said Family Care Leave commenced (excluding special circumstances specified by Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare); or

二 当該対象家族について次に掲げる日数を合算した日数（第十五条第一項及び第二十三条第二項において「介護休業等日数」という。）が九十三日に達している場合

(ii) With regard to the Subject Family Member, addition of the number of days described in the following items (referred to in Article 15 paragraph 1 and Article 23 paragraph 2 as "Number of Days for Family Care Leave, etc.") has reached 93 days.

イ 介護休業をした日数（介護休業を開始した日から介護休業を終了した日までの日数とし、二以上の介護休業をした場合にあっては、介護休業ごとに、介護休業を開始した日から介護休業を終了した日までの日数を合算して得た日数とする。）

(a) The number of days for Family Care Leave (the number of days from the day on which Family Care Leave commenced until the day on which Family Care Leave ended; in the case of multiple Family Care Leaves, the number of days

obtained by totaling the number of days for each Family Care Leave from the day on which Family Care Leave commenced until the day on which Family Care Leave ended); and

ロ 第二十三条第二項の措置のうち勤務時間の短縮その他の措置であって厚生労働省令で定めるものが講じられた日数（当該措置のうち最初に講じられた措置が開始された日から最後に講じられた措置が終了した日までの日数（その間に介護休業をした期間があるときは、当該介護休業を開始した日から当該介護休業を終了した日までの日数を差し引いた日数）とし、二以上の要介護状態について当該措置が講じられた場合にあっては、要介護状態ごとに、当該措置のうち最初に講じられた措置が開始された日から最後に講じられた措置が終了した日までの日数（その間に介護休業をした期間があるときは、当該介護休業を開始した日から当該介護休業を終了した日までの日数を差し引いた日数）を合算して得た日数とする。）

(b) The number of days for which shortening working hours and other measures from among those set forth in Article 23 paragraph 2 and for which measures specified by Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare were taken (the number of days as counted from the day on which the first measure of said measures commenced until the day on which the last measure of said measures ended (when there is a period of Family Care Leave during that time, the number of days from the day on which Family Care Leave commenced until the day on which Family Care Leave ended shall be subtracted)); when said measures are taken for two or more Care-requiring Conditions, the number of days obtained by totaling the number of days spent for each Care-requiring Condition from the day on which the first measure commenced until the day on which the last measure ended (when there is a period of Family Care Leave during that time, the number of days from the day on which Family Care Leave commenced until the day on which Family Care Leave ended shall be subtracted)).

3 第一項の規定による申出（以下「介護休業申出」という。）は、厚生労働省令で定めるところにより、介護休業申出に係る対象家族が要介護状態にあることを明らかにし、かつ、その期間中は当該対象家族に係る介護休業をすることとする一の期間について、その初日（以下「介護休業開始予定日」という。）及び末日（以下「介護休業終了予定日」という。）とする日を明らかにして、しなければならない。

(3) An application pursuant to the provision of paragraph 1 (hereinafter referred to as "Family Care Leave Application") shall be filed by making clear that the Subject Family Member pertaining to said Family Care Leave Application is in Care-requiring Condition and, with regard to a continued period for Family Care Leave pertaining to the Subject Family Member, and the first day thereof (hereinafter referred to as "Family Care Leave Scheduled Start Date") and last day thereof (hereinafter referred to as "Family Care Leave Scheduled End Date") pursuant to Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare.

4 第一項ただし書及び第二項（第二号を除く。）の規定は、期間を定めて雇用される者であつて、その締結する労働契約の期間の末日を介護休業終了予定日（第十三条において準用する第七条第三項の規定により当該介護休業終了予定日に変更された場合にあっては、その変更後の介護休業終了予定日とされた日）とする介護休業をしているものが、当該介護休業に係る対象家族について、当該労働契約の更新に伴い、当該更新後の労働契約の期間の初日を介護休業開始予定日とする介護休業申出をする場合には、これを適用しない。

(4) The provisions of proviso of paragraph 1 and paragraph 2 (excluding item (ii)) shall not apply to the case where a person employed for a fixed period of time who takes Family Care Leave having designated the last day of his/her labor contract period as the Family Care Leave Scheduled End Date (or, in cases where said Family Care Leave Scheduled End Date is changed pursuant to the provision of Article 7 paragraph 3, as applied mutatis mutandis pursuant to Article 13, the changed Family Care Leave Scheduled End Date) files a Family Care Leave Application, due to the renewal of said labor contract, in which the first day of the renewed labor contract period is the Family Care Leave Scheduled Start Date.

第十二条（介護休業申出があつた場合における事業主の義務等）

Article 12 (Obligations, etc. of Employers when a Family Care Leave Application is Filed)

1 事業主は、労働者からの介護休業申出があつたときは、当該介護休業申出を拒むことができない。

(1) An employer shall not refuse a Family Care Leave Application filed by a worker.

2 第六条第一項ただし書（第二号を除く。）及び第二項の規定は、労働者からの介護休業申出があつた場合について準用する。この場合において、同条第二項中「前項ただし書」とあるのは「第十二条第二項において準用する第六条第一項ただし書」と、「前条第一項及び第三項」とあるのは「第十一条第一項」と読み替えるものとする。

(2) The provisions of the proviso of Article 6 paragraph 1 (excluding item (ii)) and the provisions of paragraph 2 of the same Article shall apply mutatis mutandis to the case where a worker files a Family Care Leave Application. In this case, the term "the proviso of the preceding paragraph" in Article 6 paragraph 2 shall be deemed to be replaced with "the proviso of Article 6 paragraph 1, as applied mutatis mutandis pursuant to Article 12 paragraph 2," and the term "paragraphs 1 and 3 of the preceding Article" in the same paragraph shall be deemed to be replaced with "Article 11 paragraph 1."

3 事業主は、労働者からの介護休業申出があつた場合において、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日が当該介護休業申出があつた日の翌日から起算して二週間を経過する日（以下この項において「二週間経過日」という。）前の日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該介護休業開始予定日とされた日から当該二週間経過日までの間のいずれかの日を当該介護休業開始予定日として指定することができる。

(3) An employer may, pursuant to Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare, in cases where a worker files a Family Care Leave Application, when the Family Care Leave Scheduled Start Date in said application falls before the day on which two weeks from the day following the date of said application have elapsed (referred to as "Two Weeks Expiry Date" hereinafter in this paragraph), designate as the Family Care Leave Scheduled Start Date any day during the period from said Family Care Leave Scheduled Start Date until said Two Weeks Expiry Date.

4 前二項の規定は、労働者が前条第四項に規定する介護休業申出をする場合には、これを適用しない。

(4) The provisions of the preceding two paragraphs shall not apply to the case where a worker files a Family Care Leave Application prescribed in paragraph 4 of the preceding Article.

第十三条（介護休業終了予定日の変更の申出）

Article 13 (Application for Change of the Family Care Leave Scheduled End Date)

第七条第三項の規定は、介護休業終了予定日の変更の申出について準用する。

The provisions of Article 7 paragraph 3 shall apply mutatis mutandis to an application for a change of the Family Care Leave Scheduled End Date.

第十四条（介護休業申出の撤回等）

Article 14 (Withdrawal, etc. of Family Care Leave Application)

1 介護休業申出をした労働者は、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日（第十二条第三項の規定による事業主の指定があった場合にあっては、当該事業主の指定した日。第三項において準用する第八条第三項、次条第一項及び第二十三条第二項において同じ。）の前日までは、当該介護休業申出を撤回することができる。

(1) A worker who has filed a Family Care Leave Application may withdraw said application on or before the day preceding the Family Care Leave Scheduled Start Date in said application (in cases where an employer designates the day pursuant to the provision of Article 12 paragraph 3, the day designated by said employer; the same shall apply in Article 8 paragraph 3 as applied mutatis mutandis pursuant to paragraph 3 of this Article, paragraph 1 of the following Article, and Article 23 paragraph 2).

2 前項の規定による介護休業申出の撤回がなされた場合において、当該撤回に係る対象家族についての介護休業申出については、当該撤回後になされる最初の介護休業申出を除き、事業主は、第十二条第一項の規定にかかわらず、これを拒むことができる。

(2) In cases where a Family Care Leave Application is withdrawn pursuant to the provision of the preceding paragraph, an employer may refuse a new Family Care Leave Application with regard to the Subject Family Member pertaining to said withdrawal, excluding the first Family Care Leave Application filed after said withdrawal, notwithstanding the provisions of Article 12 paragraph 1.

- 3 第八条第三項の規定は、介護休業申出について準用する。この場合において、同項中「子」とあるのは「対象家族」と、「養育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。
- (3) The provisions of Article 8 paragraph 3 shall apply mutatis mutandis to a Family Care Leave Application. In this case, the terms "child" and "taking care of the child" in the same paragraph shall be deemed to be replaced respectively with "Subject Family Member" and "taking care of the Subject Family Member."

第十五条（介護休業期間）

Article 15 (Family Care Leave Period)

- 1 介護休業申出をした労働者がその期間中は介護休業をすることができる期間（以下「介護休業期間」という。）は、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日から介護休業終了予定日とされた日（その日が当該介護休業開始予定日とされた日から起算して九十三日から当該労働者の当該介護休業申出に係る対象家族についての介護休業等日数を差し引いた日数を経過する日より後の日であるときは、当該経過する日。第三項において同じ。）までの間とする。
- (1) A period for which a worker who has filed a Family Care Leave Application may take said Family Care Leave (hereinafter referred to as "Family Care Leave Period") shall be between the Family Care Leave Scheduled Start Date and the Family Care Leave Scheduled End Date in said application (or, when the scheduled end date falls after the period of days elapses from the Family Care Leave Scheduled Start Date, which are obtained by subtracting from 93 days the Number of Days for Family Care Leave, etc. taken for the Subject Family Member in said Family Care Leave Application filed by said worker, the day on which said period elapses; the same shall apply in paragraph 3 of this Article).
- 2 この条において、介護休業終了予定日とされた日とは、第十三条において準用する第七条第三項の規定により当該介護休業終了予定日が変更された場合にあつては、その変更後の介護休業終了予定日とされた日をいう。
- (2) In this Article, the Family Care Leave Scheduled End Date shall, in cases where said Family Care Leave Scheduled End Date is changed pursuant to the provision of Article 7 paragraph 3, as applied mutatis mutandis pursuant to Article 13, refer to the changed Family Care Leave Scheduled End Date.
- 3 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、介護休業期間は、第一項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日（第二号に掲げる事情が生じた場合にあつては、その前日）に終了する。
- (3) The Family Care Leave Period shall be terminated on the day on which any of the circumstances listed in the following items occurs (or on the preceding day in the case of item (ii)), notwithstanding the provisions of paragraph 1:
- 一 介護休業終了予定日とされた日の前日までに、対象家族の死亡その他の労働者が介護休業申出に係る対象家族を介護しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。

(i) On or before the day preceding the Family Care Leave Scheduled End Date, there occur reasons specified by Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare as a reason why the worker comes to cease taking care of the Subject Family Member pertaining to a Family Care Leave Application, such as the death of the Subject Family Member; or

二 介護休業終了予定日とされた日までに、介護休業申出をした労働者について、労働基準法第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する期間、育児休業期間又は新たな介護休業期間が始まったこと。

(ii) On or before the Family Care Leave Scheduled End Date, a leave period pursuant to the provision of Article 65 paragraph 1 or 2 of the Labour Standards Act, a Child Care Leave Period, or a new Family Care Leave Period has begun with regard to the worker who has filed a Family Care Leave Application.

4 第八条第三項後段の規定は、前項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

(4) The provisions of the second sentence of Article 8 paragraph 3 shall apply mutatis mutandis to the cases where there occur reasons specified by Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare provided for in item (i) of the preceding paragraph.

第十六条（準用）

Article 16 (Application, Mutatis Mutandis)

第十条の規定は、介護休業申出及び介護休業について準用する。

The provisions of Article 10 shall apply mutatis mutandis to a Family Care Leave Application and taking Family Care Leave.

第三章の二 子の看護休暇

Chapter 3-2 Sick/Injured Child Care Leave

第十六条の二（子の看護休暇の申出）

Article 16-2 (Application for Sick/Injured Child Care Leave)

1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、一の年度において五労働日を限度として、負傷し、又は疾病にかかったその子の世話を行うための休暇（以下この章において「子の看護休暇」という。）を取得することができる。

(1) A worker who is taking care of a child before the time of commencement of elementary school may obtain leave to look after said child in the event of injury or sickness to said child (referred to as "Sick/Injured Child Care Leave" hereinafter in this chapter) upon application to his/her employer, with limits of up to five working days per fiscal year.

2 前項の規定による申出は、厚生労働省令で定めるところにより、子の看護休暇を取得す

る日を明らかにして、しなければならない。

(2) An application pursuant to the provision of the preceding paragraph shall be filed by making clear the days to be obtained as a Sick/Injured Child Care Leave, pursuant to Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare.

3 第一項の年度は、事業主が別段の定めをする場合を除き、四月一日に始まり、翌年三月三十一日に終わるものとする。

(3) Fiscal year referred to in paragraph 1 shall refer to a period that begins on April 1 and ends on March 31 of the following year unless otherwise provided for by the employer.

第十六条の三（子の看護休暇の申出があった場合における事業主の義務等）

Article 16-3 (Obligations, etc. of Employers when an Application for Sick/Injured Child Care Leave is Filed)

1 事業主は、労働者からの前条第一項の規定による申出があったときは、当該申出を拒むことができない。

(1) An employer shall not refuse an application by a worker pursuant to the provision of paragraph 1 of the preceding Article.

2 第六条第一項ただし書（第二号を除く。）及び第二項の規定は、労働者からの前条第一項の規定による申出があった場合について準用する。この場合において、第六条第一項第一号中「一年」とあるのは「六月」と、同条第二項中「前項ただし書」とあるのは「第十六条の三第二項において準用する第六条第一項ただし書」と、「前条第一項及び第三項」とあるのは「第十六条の二第一項」と読み替えるものとする。

(2) The provisions of the proviso of paragraph 1 of Article 6 (excluding item (ii)) and the provisions of paragraph 2 of the same Article shall apply mutatis mutandis to the case where a worker files an application pursuant to the provision of paragraph 1 of the preceding Article. In this case, the term "one year" in Article 6 paragraph 1 item (i) shall be deemed to be replaced with "six months," the term "the proviso of the preceding paragraph" in paragraph 2 of the same Article shall be deemed to be replaced with "the proviso of paragraph 1 of Article 6, as applied mutatis mutandis pursuant to Article 16-3 paragraph 2," and the term "paragraphs 1 and 3 of the preceding Article" in paragraph 2 of the same Article shall be deemed to be replaced with "Article 16-2 paragraph 1."

第十六条の四（準用）

Article 16-4 (Application, Mutatis Mutandis)

第十条の規定は、第十六条の二第一項の規定による申出及び子の看護休暇について準用する。

The provisions of Article 10 shall apply mutatis mutandis to an application and Sick/Injured Child Care Leave prescribed in Article 16-2 paragraph 1.

第四章 時間外労働の制限

Chapter 4 Limitation on Overtime Work

第十七条

Article 17

- 1 事業主は、労働基準法第三十六条第一項本文の規定により同項に規定する労働時間（以下この条において単に「労働時間」という。）を延長することができる場合において、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であって次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求したときは、制限時間（一月について二十四時間、一年について百五十時間をいう。次項において同じ。）を超えて労働時間を延長してはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。
- (1) An employer shall not, in cases where he or she may extend, pursuant to the main clause of paragraph 1 of Article 36 of the Labour Standards Act, a worker's working hours prescribed in the same paragraph (referred to as "Working Hours" hereinafter in this Article), extend Working Hours beyond a limit on overtime work (24 hours per month and 150 hours per year, the same shall apply in the next paragraph) when a worker who is taking care of a child before the time of commencement of elementary school and does not fall under any of the following items makes a request in order to take care of said child; provided, however, that this shall not apply to the case where said request would impede normal business operations:
- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者
- (i) A worker employed by said employer for a continued period of less than one year;
- 二 労働者の配偶者で当該請求に係る子の親であるものが、常態として当該子を養育することができるものとして厚生労働省令で定める者に該当する場合における当該労働者
- (ii) A worker whose spouse is a parent of a child pertaining to said request and is specified by Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare as a person who can normally take care of said child; or
- 三 前二号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの
- (iii) In addition to what is listed in the preceding two items, a person specified by Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare as a worker who has a reasonable reason for said request not being granted.
- 2 前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は制限時間を超えて労働時間を延長してはならないこととなる一の期間（一月以上一年以内の期間に限る。第四項において「制限期間」という。）について、その初日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び末日（同項において「制限終了予定日」という。）とする日を明らかにして、制限開始予定日の一月前までにしなければならない。
- (2) A request pursuant to the provision of the preceding paragraph shall be made,

pursuant to Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare, with regard to a continued period where an employer shall not extend Working Hours beyond a limit on overtime work (limited to a period from one month to one year; referred to in paragraph 4 as "Limitation Period"), by making clear the first day thereof (referred to as "Limitation Period Scheduled Start Date" hereinafter in this Article) and last day thereof (referred to in paragraph 4 as "Limitation Period Scheduled End Date") on or before the day one month prior to the Limitation Period Scheduled Start Date.

3 第一項の規定による請求がされた後制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該請求に係る子の養育をしないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該請求は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

(3) In the event that there occur reasons specified by Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare as a reason why the worker comes to cease taking care of the child pertaining to the request, such as the death of the child, on or before the day preceding the Limitation Period Scheduled Start Date after the request was made pursuant to the provision of paragraph 1, said request shall be deemed as not having been made. In this case, the worker shall notify the employer without delay of the reason for such cancellation.

4 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は、当該事情が生じた日（第三号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日）に終了する。

(4) A Limitation Period shall be terminated on the day on which any of the circumstances listed in the following items occurs (or on the preceding day in the case of item (iii)):

一 制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第一項の規定による請求に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。

(i) On or before the day preceding the Limitation Period Scheduled End Date, there occur reasons specified by Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare as a reason why the worker comes to cease taking care of the child pertaining to the request pursuant to the provision of paragraph 1, such as the death of the child;

二 制限終了予定日とされた日の前日までに、第一項の規定による請求に係る子が小学校就学の始期に達したこと。

(ii) On or before the day preceding the Limitation Period Scheduled End Date, the child pertaining to the request which has been made pursuant to the provision of paragraph 1 reaches time of commencement of elementary school; or

三 制限終了予定日とされた日までに、第一項の規定による請求をした労働者について、労働基準法第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する期間、育児休業期間

又は介護休業期間が始まったこと。

(iii) On or before the Limitation Period Scheduled End Date, a leave period pursuant to the provisions of Article 65 paragraph 1 or 2 of the Labor Standards Act, a Child Care Leave Period, or a Family Care Leave Period has begun with regard to a worker who has made a request pursuant to the provision of paragraph 1.

5 第三項後段の規定は、前項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

(5) The provisions of the second sentence of paragraph 3 shall apply mutatis mutandis to the cases where there occur reasons specified by Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare provided for in item (i) of the preceding paragraph.

第十八条

Article 18

1 前条第一項（第二号を除く。）、第二項、第三項及び第四項（第二号を除く。）の規定は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について準用する。この場合において、同条第一項中「当該子を養育する」とあるのは「当該対象家族を介護する」と、同条第三項及び第四項第一号中「子」とあるのは「対象家族」と、「養育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。

(1) The provisions of paragraph 1 (excluding item (ii)) and paragraphs 2, 3, and 4 (excluding item (ii)) of the preceding Article shall apply mutatis mutandis to a worker who takes care of a Subject Family Member in Care-requiring Condition. In this case, the term "take care of said child" in paragraph 1 of the same Article shall be deemed to be replaced with "take care of said Subject Family Member", and the terms "child" and "taking care of the child" in paragraph 3 and paragraph 4 item (i) of the same Article shall be deemed to be replaced respectively with "Subject Family Member" and "taking care of the Subject Family Member."

2 前条第三項後段の規定は、前項において準用する同条第四項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

(2) The provisions of the second sentence of paragraph 3 of the preceding Article shall apply mutatis mutandis to the cases where there occur reasons specified by Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare provided for in paragraph 4 item (i) of the same Article, as applied mutatis mutandis pursuant to the preceding paragraph.

第五章 深夜業の制限

Chapter 5 Limitation on Late-Night Work

第十九条

Article 19

1 事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であつて次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合においては、午後十時から午前五時までの間（以下この条において「深夜」という。）において労働させてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

(1) An employer shall not, in cases where a worker who is taking care of a child before the time of commencement of elementary school and who does not fall under any of the following items makes a request in order to take care of said child, make said worker work in the period between 10 p.m. and 5 a.m. (referred to as "Late-Night" hereinafter in this Article); provided, however, that this shall not apply to the case where said request would impede normal business operations:

一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者

(i) A worker employed by said employer for a continued period of less than one year;

二 当該請求に係る深夜において、常態として当該子を保育することができる当該子の同居の家族その他の厚生労働省令で定める者がいる場合における当該労働者

(ii) A worker who has a person specified by Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare, such as a Family Member who is living in the same household with said child and can normally take care of said child during Late-Night pertaining to said request; or

三 前二号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

(iii) In addition to what is listed in the preceding two items, a person specified by Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare as a worker who has a reasonable reason for said request not being granted.

2 前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は深夜において労働させてはならないこととなる一の期間（一月以上六月以内の期間に限る。第四項において「制限期間」という。）について、その初日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び末日（同項において「制限終了予定日」という。）とする日を明らかにして、制限開始予定日の一月前までにしなければならない。

(2) A request pursuant to the provision of the preceding paragraph shall be made, pursuant to Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare, with regard to a continued period where an employer shall not make a worker work at Late-Night (limited to a period from one month to six months; referred to in paragraph 4 as "Limitation Period"), by making clear the first day thereof (referred to as "Limitation Period Scheduled Start Date" hereinafter in this Article) and last day thereof (referred to as "Limitation Period Scheduled End Date" in paragraph 4) on or before the day one month prior to the Limitation Period Scheduled Start Date.

- 3 第一項の規定による請求がされた後制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該請求に係る子の養育をしないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該請求は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。
- (3) In the event that there occur reasons specified by Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare as a reason why the worker comes to cease taking care of the child pertaining to the request, such as the death of the child, on or before the day preceding the Limitation Period Scheduled Start Date after the request was made pursuant to the provision of paragraph 1, said request shall be deemed as not having been made. In this case, the worker shall notify the employer without delay of the reason for such cancellation.
- 4 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は、当該事情が生じた日（第三号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日）に終了する。
- (4) A Limitation Period shall be terminated on the day on which any of the circumstances listed in the following items occurs (or on the preceding day in the case of item (iii)):
- 一 制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第一項の規定による請求に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。
- (i) On or before the day preceding the Limitation Period Scheduled End Date, there occur reasons specified by Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare as a reason why the worker comes to cease taking care of the child pertaining to the request pursuant to the provision of paragraph 1, such as the death of the child;
- 二 制限終了予定日とされた日の前日までに、第一項の規定による請求に係る子が小学校就学の始期に達したこと。
- (ii) On or before the day preceding the Limitation Period Scheduled End Date, the child pertaining to the request which has been made pursuant to the provision of paragraph 1 reaches time of commencement of elementary school; or
- 三 制限終了予定日とされた日までに、第一項の規定による請求をした労働者について、労働基準法第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する期間、育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。
- (iii) On or before the Limitation Period Scheduled End Date, a leave period pursuant to the provisions of Article 65 paragraph 1 or 2 of the Labor Standards Act, a Child Care Leave Period, or a Family Care Leave Period has begun with regard to a worker who has made a request pursuant to the provision of paragraph 1.
- 5 第三項後段の規定は、前項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

- (5) The provisions of the second sentence of paragraph 3 shall apply mutatis mutandis to the cases where there occur reasons specified by Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare provided for in item (i) of the preceding paragraph.

第二十条

Article 20

- 1 前条第一項から第三項まで及び第四項（第二号を除く。）の規定は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について準用する。この場合において、同条第一項中「当該子を養育する」とあるのは「当該対象家族を介護する」と、同項第二号中「子」とあるのは「対象家族」と、「保育」とあるのは「介護」と、同条第三項及び第四項第一号中「子」とあるのは「対象家族」と、「養育」とあるのは「介護」と読み替えるものとする。
- (1) The provisions of paragraphs 1 through 3 and paragraph 4 (excluding item (ii)) of the preceding Article shall apply mutatis mutandis to a worker who takes care of a Subject Family Member in Care-requiring Condition. In this case, the term "take care of said child" in Article 19 paragraph 1 shall be deemed to be replaced with "take care of said Subject Family Member", the terms "child" and "take care of said child" in item (ii) of the same paragraph shall be deemed to be replaced respectively with "Subject Family Member" and "take care of said Subject Family Member", and the terms "child" and "taking care of the child" in paragraph 3 and paragraph 4 item (i) of the same Article shall be deemed to be replaced respectively with "Subject Family Member" and "taking care of the Subject Family Member."
- 2 前条第三項後段の規定は、前項において準用する同条第四項第一号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。
- (2) The provisions of the second sentence of paragraph 3 of the preceding Article shall apply mutatis mutandis to the cases where there occur reasons specified by Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare provided for in paragraph 4 item (i) of the same Article, as applied mutatis mutandis pursuant to the preceding paragraph.

第六章 事業主が講ずべき措置

Chapter 6 Measures to be Taken by Employers

第二十一条（育児休業等に関する定め周知等の措置）

Article 21 (Measures for Dissemination, etc. of Provisions of Child Care Leave, etc.)

- 1 事業主は、育児休業及び介護休業に関して、あらかじめ、次に掲げる事項を定めるとともに、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。
- (1) An employer shall, with regard to Child Care Leave and Family Care Leave, endeavor to specify the following items in advance and take measures to make

them known to workers:

一 労働者の育児休業及び介護休業中における待遇に関する事項

(i) Matters related to treatment for a worker during a period of Child Care Leave and Family Care Leave;

二 育児休業及び介護休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項

(ii) Matters related to working conditions after the Child Care Leave and the Family Care Leave, such as wages and assignments; and

三 前二号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

(iii) In addition to what is listed in the preceding two items, matters specified by Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare.

2 事業主は、労働者が育児休業申出又は介護休業申出をしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に対し、前項各号に掲げる事項に関する当該労働者に係る取扱いを明示するよう努めなければならない。

(2) Pursuant to Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare, an employer shall, in cases where a worker files a Child Care Leave Application or a Family Care Leave Application, endeavor to notify clearly said worker of the treatment specified in all items of the preceding paragraph pertaining to said worker.

第二十二條（雇用管理等に関する措置）

Article 22 (Measures related to Employment Management, etc.)

事業主は、育児休業申出及び介護休業申出並びに育児休業及び介護休業後における就業が円滑に行われるようにするため、育児休業又は介護休業をする労働者が雇用される事業所における労働者の配置その他の雇用管理、育児休業又は介護休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上等に関して、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

An employer shall, for the purpose of smooth implementation of a Child Care Leave Application and a Family Care Leave Application, and employment after said leave, endeavor to take necessary measures with regard to workers' assignment and other employment management at a workplace where workers who take Child Care Leave or Family Care Leave are employed, and the development and improvement, etc. of vocational capability of workers who are taking Child Care Leave or Family Care Leave.

第二十三條（勤務時間の短縮等の措置等）

Article 23 (Measures, etc. including Shortening of Working Hours)

1 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する労働者のうち、その一歳（当該労働者が第五条第三項の申出をすることができる場合にあつては、一歳六か月。以下この項において同じ。）に満たない子を養育する労働者で育児休業をしないものにあつては労働者の申出に基づく勤務時間の短縮その他の当該労働者が就業しつつその子を養育することを容易にするための措置（以下この項及び次条第一項において「勤務時間の短縮等

の措置」という。)を、その雇用する労働者のうち、その一歳から三歳に達するまでの子を養育する労働者にあつては育児休業の制度に準ずる措置又は勤務時間の短縮等の措置を講じなければならない。

(1) An employer shall, pursuant to Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare, take measures of shortening of working hours and other measures that facilitate a worker to take care of a child while continuing working, upon application from a worker (referred to as "Measures including Shortening of Working Hours" hereinafter in this paragraph and in paragraph 1 of the following Article), with regard to an employed worker who takes care of a child under one year of age (or one year and six months of age, in cases where said worker files an application set forth in Article 5 paragraph 3; the same shall apply hereinafter in this paragraph) but who does not take Child Care Leave, and shall also take measures equivalent to the system of Child Care Leave or Measures including Shortening of Working Hours, with regard to an employed worker who takes care of a child over one year of age and under three years of age.

2 事業主は、その雇用する労働者のうち、その要介護状態にある対象家族を介護する労働者に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく連続する九十三日の期間（当該労働者の雇入れの日から当該連続する期間の初日の前日までの期間における介護休業等日数が一以上である場合にあつては、九十三日から当該介護休業等日数を差し引いた日数の期間とし、当該労働者が当該対象家族の当該要介護状態について介護休業をしたことがある場合にあつては、当該連続する期間は、当該対象家族の当該要介護状態について開始された最初の介護休業に係る介護休業開始予定日とされた日から起算した連続する期間のうち当該労働者が介護休業をしない期間とする。）以上の期間における勤務時間の短縮その他の当該労働者が就業しつつその要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするための措置を講じなければならない。

(2) An employer shall, pursuant to Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare, with regard to an employed worker who takes care of a Subject Family Member in Care-requiring Condition, take measures that facilitate the worker to take care of the Subject Family Member in Care-requiring Condition while continuing working, such as shortening of working hours, for a period exceeding 93 consecutive days upon application from the worker (or a period which is obtained by subtracting from 93 days the Number of Days for Family Care Leave, etc., in cases where the worker takes one or more days of Family Care Leave, etc. during the period from the day on which said worker was first employed until the day prior to the first day of said continued period; a period in which the worker did not take Family Care Leave for the Subject Family Member within the continued period from the Family Care Leave Scheduled Start Date for the first Family Care Leave pertaining to said Care-requiring Condition of the Subject Family Member, in cases where said worker has taken Family Care Leave for said Care-requiring Condition for the Subject Family Member).

第二十四条（三歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置）
Article 24 (Measures related to a Worker, etc. who Takes Care of a Child over Three Years and Before the Time of Commencement of Elementary School)

1 事業主は、その雇用する労働者のうち、その三歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、育児休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じて、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(1) An employer shall, with regard to an employed worker who takes care of a child over three years and before the time of commencement of elementary school, endeavor to take necessary measures according to the system of Child Care Leave or to Measures including Shortening Working Hours.

2 事業主は、その雇用する労働者のうち、その家族を介護する労働者に関して、介護休業の制度又は前条第二項に定める措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(2) An employer shall, with regard to an employed worker who takes care of his/her Family Member, endeavor to take necessary measures according to the system of Family Care Leave or measures prescribed in paragraph 2 of the preceding Article by giving consideration for the period, the frequency, etc. for said care.

第二十五条 削除
Article 25 Deleted

第二十六条（労働者の配置に関する配慮）
Article 26 (Consideration for Assignment of Workers)

事業主は、その雇用する労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをしようとする場合において、その就業の場所の変更により就業しつつその子の養育又は家族の介護を行うことが困難となることとなる労働者がいるときは、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮しなければならない。

An employer shall, in making a change to assignment of an employed worker which results in a change in the said worker's workplace, give consideration for the worker's situation with regard to child care or family care, when such a change would make it difficult for the worker to take care of his/her children or other Family Members while continuing working.

第二十七条（再雇用特別措置等）
Article 27 (Special Measures, etc. for Re-employment)

事業主は、妊娠、出産若しくは育児又は介護を理由として退職した者（以下「育児等退職者」という。）について、必要に応じ、再雇用特別措置（育児等退職者であって、その退職の際に、その就業が可能となったときに当該退職に係る事業の事業主に再び雇用されることの希望を有する旨の申出をしていたものについて、当該事業主が、労働者の募集又は採用に当

たつて特別の配慮をする措置をいう。第三十条及び第三十九条第一項第一号において同じ。) その他これに準ずる措置を実施するよう努めなければならない。

An employer shall, with regard to a person who resigned by reason of pregnancy, childbirth, child care, or family care (hereinafter referred to as a "Former Employee who Resigned due to Child Care, etc."), endeavor, as necessary, to implement special measures for re-employment (measures in which the employer of the businesses pertaining to said resignation gives, in recruitment and hiring of a worker, special consideration for a Former Employee who Resigned due to Child Care, etc. and who had notified, in resigning, said employer of his/her intention of being re-employed when it becomes possible to work again; the same shall apply in Article 30 and Article 39 paragraph 1 item (i)) and other measures equivalent to the ones above.

第二十八条 (指針)

Article 28 (Guidelines)

厚生労働大臣は、第二十一条から前条までの規定に基づき事業主が講ずべき措置及び子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる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事業主が講ずべきその他の措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項を定め、これを公表するものとする。

The Minister of Health, Labour and Welfare shall, with regard to measures to be taken by employers pursuant to the provision of Articles 21 through 27 and other measures to be taken by employers to help balance work life and family life for workers who take or are taking care of children or other Family Members, specify and make public the matters required for the guidelines in order to promote appropriate and effective implementation of said measures.

第二十九条 (職業家庭両立推進者)

Article 29 (Promoter for Balancing Work Life and Family Life)

事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第二十一条から第二十七条までに定める措置及び子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる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講ずべきその他の措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者（第三十九条第一項第五号において「職業家庭両立推進者」という。）を選任するように努めなければならない。

An employer shall, pursuant to Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare, endeavor to appoint a person who takes charge of duties for appropriate and effective implementation of measures set forth in Articles 21 through 27 and other measures to be taken for the purpose of balancing work life and family life for workers who take or are taking care of children or other Family Members (referred to in Article 39 paragraph 1 item (v) as a "Promoter for Balancing Work Life and Family Life").

第七章 対象労働者等に対する支援措置

Chapter 7 Measures for Supporting Subject Workers, etc.

第一節 国等による援助

Section 1 Support from the State, etc.

第三十条（事業主等に対する援助）

Article 30 (Support for Employers, etc.)

国は、子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者（以下「対象労働者」という。）及び育児等退職者（以下「対象労働者等」と総称する。）の雇用の継続、再就職の促進その他これらの者の福祉の増進を図るため、事業主、事業主の団体その他の関係者に対して、対象労働者の雇用される事業所における雇用管理、再雇用特別措置その他の措置についての相談及び助言、給付金の支給その他の必要な援助を行うことができる。

The State may, for the purpose of continuing employment and promoting re-employment of a worker who takes care of or are taking care of children or other Family Members (hereinafter referred to as "Subject Worker") and a Former Employee who Resigned due to Child Care, etc. (hereinafter referred to collectively as "Subject Workers, etc.") and of promoting the welfare of said workers, provide employers, employers' associations and other parties concerned with counseling services and advice with regard to the employment management, special measures for re-employment and other measures at a workplace where the Subject Worker is employed, and with benefits and other necessary supports.

第三十一条（相談、講習等）

Article 31 (Counseling, Training, etc.)

- 1 国は、対象労働者に対して、その職業生活と家庭生活との両立の促進等に資するため、必要な指導、相談、講習その他の措置を講ずるものとする。
 - (1) The State shall provide a Subject Worker with necessary guidance, counseling services, training and other measures for the purpose of contributing to the promotion, etc. of balancing work life and family life of said workers.
- 2 地方公共団体は、国が講ずる前項の措置に準じた措置を講ずるように努めなければならない。
 - (2) Local governments shall endeavor to take measures equivalent to those taken by the State as set forth in the preceding paragraph.

第三十二条（再就職の援助）

Article 32 (Support for Re-employment)

国は、育児等退職者に対して、その希望するときに再び雇用の機会が与えられるようにするため、職業指導、職業紹介、職業能力の再開発の措置その他の措置が効果的に関連して実施されるように配慮するとともに、育児等退職者の円滑な再就職を図るため必要な援助を行

うものとする。

The State shall, for the purpose of providing re-employment opportunities for a Former Employee who Resigned due to Child Care, etc. when they come to intend to work again, give consideration so that vocational guidance, employment placement, redevelopment of vocational capability and other measures can be implemented in an effective and coordinated way and provide necessary support for promotion of smooth re-employment of Former Employees who Resigned due to Child Care, etc.

第三十三条（職業生活と家庭生活との両立に関する理解を深めるための措置）

Article 33 (Measures for Increasing Awareness of Balancing Work Life and Family Life)

国は、対象労働者等の職業生活と家庭生活との両立を妨げている職場における慣行その他の諸要因の解消を図るため、対象労働者等の職業生活と家庭生活との両立に関し、事業主、労働者その他国民一般の理解を深めるために必要な広報活動その他の措置を講ずるものとする。

The State shall take necessary measures, including publicity activities, to increase awareness of employers, workers, and the general public with regard to balancing work life and family life of Subject Workers, etc. in order to eliminate workplace practices and other factors that prevent Subject Workers, etc. from balancing work life and family life.

第三十四条（勤労者家庭支援施設）

Article 34 (Family Support Facilities for Workers)

1 地方公共団体は、必要に応じ、勤労者家庭支援施設を設置するように努めなければならない。

(1) Local governments shall, as necessary, endeavor to establish family support facilities for workers.

2 勤労者家庭支援施設は、対象労働者等に対して、職業生活と家庭生活との両立に関し、各種の相談に応じ、及び必要な指導、講習、実習等を行い、並びに休養及びレクリエーションのための便宜を供与する等対象労働者等の福祉の増進を図るための事業を総合的に行うことを目的とする施設とする。

(2) Family support facilities for workers shall be established for the purpose of implementing a comprehensive set of activities designed to promote the welfare of Subject Workers, etc., such as provision of counseling services, necessary guidance, training and lectures with regard to balancing of work life and family life for Subject Workers, etc., and opportunities for rests and recreation.

3 厚生労働大臣は、勤労者家庭支援施設の設置及び運営についての望ましい基準を定めるものとする。

(3) The Minister of Health, Labour and Welfare shall specify desirable standards required for the establishment and operation of the family support facilities for

workers.

4 国は、地方公共団体に対して、勤労者家庭支援施設の設置及び運営に関し必要な助言、指導その他の援助を行うことができる。

(4) The State may provide local governments with necessary advice, guidance and other support with regard to the establishment and operation of the family support facilities for workers.

第三十五条（勤労者家庭支援施設指導員）

Article 35 (Advisors of Family Support Facilities for Workers)

1 勤労者家庭支援施設には、対象労働者等に対する相談及び指導の業務を担当する職員（次項において「勤労者家庭支援施設指導員」という。）を置くように努めなければならない。

(1) Local governments shall, in family support facilities for workers, endeavor to appoint personnel who take charge of providing counseling services and guidance for Subject Workers, etc. (referred to in the following paragraph as "Advisor of Family Support Facilities for Worker").

2 勤労者家庭支援施設指導員は、その業務について熱意と識見を有し、かつ、厚生労働大臣が定める資格を有する者のうちから選任するものとする。

(2) An Advisor of Family Support Facilities for Workers shall be selected from among persons who have zeal for and insight into their duties, and who have the qualifications specified by the Minister of Health, Labour and Welfare.

第二節 指定法人

Section 2 Designated Juridical Person

第三十六条（指定等）

Article 36 (Designation, etc.)

1 厚生労働大臣は、対象労働者等の福祉の増進を図ることを目的として設立された民法（明治二十九年法律第八十九号）第三十四条の法人であって、第三十八条に規定する業務に関し次に掲げる基準に適合すると認められるものを、その申請により、全国に一を限って、同条に規定する業務を行う者として指定することができる。

(1) The Minister of Health, Labour and Welfare may designate, upon application, a juridical person under Article 34 of the Civil Code (Act No. 89 of 1896) which was established for the purpose of promoting the welfare of Subject Workers, etc. and found to be conforming with the standards listed in the following items with regard to the business prescribed in Article 38, as one sole entity for the entire nation executing the business prescribed in the same Article:

一 職員、業務の方法その他の事項についての業務の実施に関する計画が適正なものであり、かつ、その計画を確実に遂行するに足りる経理的及び技術的な基礎を有すると認められること。

(i) A juridical person is recognized as having appropriate plans for execution of

business with regard to matters such as employees and business methods, and possessing a financial and technical basis for sufficient execution of said plans; and

二 前号に定めるもののほか、業務の運営が適正かつ確実に行われ、対象労働者等の福祉の増進に資すると認められること。

(ii) In addition to what is provided for in the preceding item, the juridical person is recognized as carrying out appropriate and steady operations and contributing to promotion of the welfare of Subject Workers, etc.

2 厚生労働大臣は、前項の規定による指定をしたときは、同項の規定による指定を受けた者（以下「指定法人」という。）の名称及び住所並びに事務所の所在地を公示しなければならない。

(2) The Minister of Health, Labour and Welfare shall, upon making designation set forth in the preceding paragraph, publicly notify the name, address and office location of the juridical person designated pursuant to the provision of the same paragraph (hereinafter referred to as "Designated Juridical Person").

3 指定法人は、その名称及び住所並びに事務所の所在地を変更しようとするときは、あらかじめ、その旨を厚生労働大臣に届け出なければならない。

(3) A Designated Juridical Person shall, in intending to change its name, address or office location, notify in advance the Minister of Health, Labour and Welfare thereof.

4 厚生労働大臣は、前項の規定による届出があったときは、当該届出に係る事項を公示しなければならない。

(4) The Minister of Health, Labour and Welfare shall, when notified pursuant to the provision of the preceding paragraph, publicly notify the matters with regard to said notification.

第三十七条（指定の条件）

Article 37 (Conditions of Designation)

1 前条第一項の規定による指定には、条件を付け、及びこれを変更することができる。

(1) New conditions may be attached to those of designation prescribed in paragraph 1 of the preceding Article, and such conditions may be changed.

2 前項の条件は、当該指定に係る事項の確実な実施を図るために必要な最小限度のものに限り、かつ、当該指定を受ける者に不当な義務を課することとなるものであってはならない。

(2) The conditions set forth in the preceding paragraph shall be limited to the minimum but enough to secure steady implementation of the matters pertaining to said designation, and shall not result in imposing unreasonable duties on the juridical person subject to the said designation.

第三十八条（業務）

Article 38 (Business)

指定法人は、次に掲げる業務を行うものとする。

A Designated Juridical Person shall execute the following businesses:

一 対象労働者等の職業生活及び家庭生活に関する調査研究を行うこと。

(i) Conducting research and study on the work life and family life of Subject Workers, etc.;

二 対象労働者等の職業生活及び家庭生活に関する情報及び資料を総合的に収集し、並びに対象労働者等、事業主その他の関係者に対して提供すること。

(ii) Comprehensively collecting information and materials with regard to the work life and family life of Subject Workers, etc., and providing said information and materials to the Subject Workers, etc., employers and other persons concerned;

三 次条第一項に規定する業務を行うこと。

(iii) Executing the business set forth in paragraph 1 of the following Article; and

四 前三号に掲げるもののほか、対象労働者等の福祉の増進を図るために必要な業務を行うこと。

(iv) In addition to what is listed in the preceding three items, executing business required for promotion of the welfare of Subject Workers, etc.

第三十九条（指定法人による福祉関係業務の実施）

Article 39 (Welfare-Related Business to be Executed by Designated Juridical Person)

1 厚生労働大臣は、指定法人を指定したときは、指定法人に第三十条から第三十四条までに規定する国の行う業務のうち次に掲げる業務（以下「福祉関係業務」という。）の全部又は一部を行わせるものとする。

(1) The Minister of Health, Labour and Welfare shall, after designating a Designated Juridical Person, make said juridical person execute all or part of the following businesses among the businesses to be executed by the State prescribed in Articles 30 through 34 (hereinafter referred to as "Welfare-Related Business"):

一 対象労働者の雇用管理及び再雇用特別措置に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対し、相談その他の援助を行うこと。

(i) Providing employers and other parties concerned with counseling services and other support related to technical matters with regard to employment management and special measures for re-employment of a Subject Worker;

二 第三十条の給付金であって厚生労働省令で定めるものを支給すること。

(ii) Providing benefits prescribed in Article 30 and specified by Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare;

三 対象労働者に対し、その職業生活と家庭生活との両立に関して必要な相談、講習その他の援助を行うこと。

(iii) Providing a Subject Worker with counseling services, training, and other support required for balancing work life and family life;

四 育児等退職者に対し、再就職のための援助を行うこと。

(iv) Providing re-employment support for Former Employees who Resigned due to Child Care, etc.;

五 職業家庭両立推進者に対して、第二十九条に規定する業務を円滑に実施するために必要な知識を習得させるための研修を行うこと。

(v) Providing Promoters for Balancing Work Life and Family Life with training to help said promoters acquire the knowledge required for smooth implementation of the duties prescribed in Article 29;

六 対象労働者等の職業生活と家庭生活との両立に関する理解を深めるための広報活動その他の業務を行うこと。

(vi) Carrying out publicity or other activities to increase awareness with regard to balancing work life and family life for Subject Workers, etc.; and

七 前各号に掲げるもののほか、対象労働者等の雇用の継続、再就職の促進その他これらの者の福祉の増進を図るために必要な業務を行うこと。

(vii) In addition to what is listed in the preceding items, executing necessary businesses for the purpose of the continuing employment and promoting re-employment of Subject Workers, etc. and of promoting the welfare of said workers.

2 前項第二号の給付金の支給要件及び支給額は、厚生労働省令で定めなければならない。

(2) The requirements for provision of benefits and the amount thereof referred to in item (ii) of the preceding paragraph shall be prescribed by Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare.

3 指定法人は、福祉関係業務の全部又は一部を開始する際、当該業務の種類ごとに、当該業務を開始する日及び当該業務を行う事務所の所在地を厚生労働大臣に届け出なければならない。指定法人が当該業務を行う事務所の所在地を変更しようとするときも、同様とする。

(3) A Designated Juridical Person shall, in commencing all or part of the Welfare-Related Business, notify the Minister of Health, Labour and Welfare, by type of the business, of the scheduled start date of said business and the location of the office executing the business. The provisions above shall apply to the case where a designated juridical person intends to change the location of the office executing said business.

4 厚生労働大臣は、第一項の規定により指定法人に行わせる福祉関係業務の種類及び前項の規定による届出に係る事項を公示しなければならない。

(4) The Minister of Health, Labour and Welfare shall publicly notify types of Welfare-Related Business which the Minister makes a Designated Juridical Person execute pursuant to the provision of paragraph 1 and the matters pertaining to the notification prescribed in the preceding paragraph.

第四十条（業務規程の認可）

Article 40 (Approval of Business Regulations)

- 1 指定法人は、福祉関係業務を行うときは、当該業務の開始前に、当該業務の実施に関する規程（以下「業務規程」という。）を作成し、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。これを変更しようとするときも、同様とする。
- (1) A Designated Juridical Person shall, in carrying out the Welfare-Related Business, prepare regulations required for the execution of said business (hereinafter referred to as "Business Regulations") and obtain an approval of the Minister of Health, Labour and Welfare prior to commencing said business. The provisions above shall apply to the case where the Designated Juridical Person intends to change said regulations.
- 2 厚生労働大臣は、前項の認可をした業務規程が福祉関係業務の適正かつ確実な実施上不適当となったと認めるときは、その業務規程を変更すべきことを命ずることができる。
- (2) The Minister of Health, Labour and Welfare may, when cases occur which the Business Regulations approved provided for in the preceding paragraph as becoming inappropriate in terms of proper and steady execution of the Welfare-Related Business, order a change of said business regulations.
- 3 業務規程に記載すべき事項は、厚生労働省令で定める。
- (3) Matters to be specified in the Business Regulations shall be prescribed by Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare.

第四十一条（福祉関係給付金の支給に係る厚生労働大臣の認可）

Article 41 (The Minister of Health, Labour and Welfare's Approval for Provision of Welfare-Related Benefits)

指定法人は、福祉関係業務のうち第三十九条第一項第二号に係る業務（次条及び第四十八条において「給付金業務」という。）を行う場合において、自ら同号の給付金の支給を受けようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。

A Designated Juridical Person shall, in the case of carrying out, among its Welfare-Related Businesses, the business pertaining to Article 39 paragraph 1 item (ii) (referred to in the following Article and Article 48 as "Benefits Business") and intending to receive the benefits set forth in the same item, obtain an approval from the Minister of Health, Labour and Welfare, pursuant to Ordinance of the Minister of Health, Labour and Welfare.

第四十二条（報告）

Article 42 (Reports)

指定法人は、給付金業務を行う場合において当該業務に関し必要があると認めるときは、事業主に対し、必要な事項について報告を求めることができる。

A Designated Juridical Person may, in executing a Benefits Business and finding it necessary with regard to said business, request an employer to submit reports on

necessary matters.

第四十三条（事業計画等）

Article 43 (Business Plan, etc.)

1 指定法人は、毎事業年度、厚生労働省令で定めるところにより、事業計画書及び収支予算書を作成し、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。これを変更しようとするときも、同様とする。

(1) A Designated Juridical Person shall, pursuant to Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare, prepare a business plan and a budget for revenue and expenditure for each business year, and obtain an approval of the Minister of Health, Labour and Welfare. The provisions above shall apply to the case where the Designated Juridical Person intends to change said plan or budget.

2 指定法人は、厚生労働省令で定めるところにより、毎事業年度終了後、事業報告書、貸借対照表、収支決算書及び財産目録を作成し、厚生労働大臣に提出し、その承認を受けなければならない。

(2) A Designated Juridical Person shall, pursuant to Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare, prepare a business report, a balance sheet, a statement of accounts, and an asset inventory, and submit said documents to the Minister for approval after each business year ends.

第四十四条（区分経理）

Article 44 (Separate Accounting)

指定法人は、福祉関係業務を行う場合には、福祉関係業務に係る経理とその他の業務に係る経理とを区分して整理しなければならない。

A Designated Juridical Person shall, in executing the Welfare-Related Business, separate the accounts for the Welfare-Related Business and those for other businesses.

第四十五条（交付金）

Article 45 (Grants)

国は、予算の範囲内において、指定法人に対し、福祉関係業務に要する費用の全部又は一部に相当する金額を交付することができる。

The State may, within the limits of the budget, grant a Designated Juridical Person the amount of money equivalent to all or part of the cost necessary for the Welfare-Related Business.

第四十六条（厚生労働省令への委任）

Article 46 (Referral to an Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare)

この節に定めるもののほか、指定法人が福祉関係業務を行う場合における指定法人の財務及び会計に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

In addition to what is provided for in this Section, the financial and accounting matters required for a Designated Juridical Person to execute the Welfare-Related Business shall be prescribed by Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare.

第四十七条（役員を選任及び解任）

Article 47 (Appointment and Dismissal of Officers)

- 1 指定法人の役員を選任及び解任は、厚生労働大臣の認可を受けなければ、その効力を生じない。
- (1) No appointment or dismissal of an officer of a Designated Juridical Person shall be effective without approval of the Minister of Health, Labour and Welfare.
- 2 指定法人の役員が、この節の規定（当該規定に基づく命令及び処分を含む。）若しくは第四十条第一項の規定により認可を受けた業務規程に違反する行為をしたとき、又は第三十八条に規定する業務に関し著しく不適当な行為をしたときは、厚生労働大臣は、指定法人に対し、その役員を解任すべきことを命ずることができる。
- (2) The Minister of Health, Labour and Welfare may, in the event that an officer of a Designated Juridical Person commits any act in violation of the provisions of this section (including orders and dispositions pursuant to said provisions) or the Business Regulations approved under Article 40 paragraph 1, or commits a grossly improper act with regard to the business prescribed in Article 38, order the Designated Juridical Person to dismiss said officer.

第四十八条（役員及び職員の公務員たる性質）

Article 48 (Status of Officers and Personnel as Public Employees)

給付金業務に従事する指定法人の役員及び職員は、刑法（明治四十年法律第四十五号）その他の罰則の適用については、法令により公務に従事する職員とみなす。

Officers and personnel of a Designated Juridical Person who are engaged in a Benefits Business shall, pursuant to laws and regulations, be deemed as personnel engaged in public service when subject to the Criminal Code (Act No. 45 of 1907) and other penal provisions.

第四十九条（報告及び検査）

Article 49 (Reports and Inspections)

- 1 厚生労働大臣は、第三十八条に規定する業務の適正な運営を確保するために必要な限度において、指定法人に対し、同条に規定する業務若しくは資産の状況に関し必要な報告をさせ、又は所属の職員に、指定法人の事務所に立ち入り、業務の状況若しくは帳簿、書類その他の物件を検査させることができる。
- (1) The Minister of Health, Labour and Welfare may, within the limit necessary for securing the proper execution of the businesses prescribed in Article 38, make a Designated Juridical Person submit necessary reports with regard to the business

prescribed in the same Article or the assets, or may permit the Ministry personnel to enter the offices of the Designated Juridical Person and inspect the businesses, accounting books, documents or other articles.

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

(2) An official who enters and inspects pursuant to the provision of the preceding paragraph shall carry a certificate for identification and produce it to the people concerned.

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

(3) The authority to enter and inspect pursuant to the provision of paragraph 1 shall not be construed as the authority to conduct criminal investigations.

第五十条（監督命令）

Article 50 (Supervisory Orders)

厚生労働大臣は、この節の規定を施行するために必要な限度において、指定法人に対し、第三十八条に規定する業務に関し監督上必要な命令をすることができる。

The Minister of Health, Labour and Welfare may, within the limit necessary for implementing the provisions of this section, give a Designated Juridical Person orders necessary for the supervision of the businesses prescribed in Article 38.

第五十一条（指定の取消し等）

Article 51 (Rescission, etc. of Designation)

1 厚生労働大臣は、指定法人が次の各号のいずれかに該当するときは、第三十六条第一項の規定による指定（以下「指定」という。）を取り消し、又は期間を定めて第三十八条に規定する業務の全部若しくは一部の停止を命ずることができる。

(1) The Minister of Health, Labour and Welfare may, in the event that a Designated Juridical Person falls under any of the following items, rescind the designation prescribed in Article 36 paragraph 1 (hereinafter referred to as "Designation") or set a period of time for suspension of all or part of the businesses prescribed in Article 38:

一 第三十八条に規定する業務を適正かつ確実に実施することができないと認められるとき。

(i) When said Designated Juridical Person is recognized as being unable to execute the businesses prescribed in Article 38 appropriately and steadily;

二 指定に関し不正の行為があったとき。

(ii) When said Designated Juridical Person has committed an unjust act with regard to said Designation;

三 この節の規定又は当該規定に基づく命令若しくは処分に違反したとき。

(iii) When said Designated Juridical Person is in violation of the provisions of

this section, or orders or dispositions in accordance therewith;

四 第三十七条第一項の条件に違反したとき。

(iv) When said Designated Juridical Person is in violation of the conditions prescribed in Article 37 paragraph 1; or

五 第四十条第一項の規定により認可を受けた業務規程によらないで福祉関係業務を行ったとき。

(v) When said Designated Juridical Person executes the Welfare-Related Business in defiance of business regulations approved pursuant to the provision of Article 40 paragraph 1.

2 厚生労働大臣は、前項の規定により、指定を取り消し、又は第三十八条に規定する業務の全部若しくは一部の停止を命じたときは、その旨を公示しなければならない。

(2) The Minister of Health, Labour and Welfare shall, in the event of rescinding said Designation or ordering the suspension of all or part of the businesses prescribed in Article 38 pursuant to the provision of the preceding paragraph, publicly notify said rescission or order.

第五十二条（厚生労働大臣による福祉関係業務の実施）

Article 52 (Welfare-related Business to be Executed by the Minister of Health, Labour and Welfare)

1 厚生労働大臣は、前条第一項の規定により、指定を取り消し、若しくは福祉関係業務の全部若しくは一部の停止を命じたとき、又は指定法人が福祉関係業務を行うことが困難となった場合において必要があると認めるときは、当該福祉関係業務を自ら行うものとする。

(1) The Minister of Health, Labour and Welfare shall, in the event of rescinding said designation or ordering suspension of all or part of the Welfare-Related Businesses pursuant to the provision of paragraph 1 of the preceding Article , or in the event of finding it necessary when it becomes difficult for the Designated Juridical Person to execute the Welfare-Related Business, execute said businesses by himself or herself.

2 厚生労働大臣は、前項の規定により福祉関係業務を行うものとし、又は同項の規定により行っている福祉関係業務を行わないものとするときは、あらかじめ、その旨を公示しなければならない。

(2) The Minister of Health, Labour and Welfare shall, when the Minister intends to execute a Welfare-Related Business pursuant to the provision of the preceding paragraph or intends to cease a Welfare-Related Business which is being executed pursuant to the provision of the same paragraph, publicly notify said intention in advance.

3 厚生労働大臣が、第一項の規定により福祉関係業務を行うものとし、又は同項の規定により行っている福祉関係業務を行わないものとする場合における当該福祉関係業務の引継ぎその他の必要な事項は、厚生労働省令で定める。

(3) In cases where the Minister of Health, Labour and Welfare intends to execute

the Welfare-Related Business pursuant to the provision of paragraph 1 or intends to cease said business which is being executed pursuant to the provision of the same paragraph, necessary matters required for the succession of said Welfare-Related Business or other duties shall be prescribed by Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare.

第八章 雑則

Chapter 8 Miscellaneous Provisions

第五十三条（育児休業等取得者の業務を処理するために必要な労働者の募集の特例）

Article 53 (Special Provisions of the Recruitment of Workers Needed to Handle the Business concerning Persons Obtaining Child Care Leave, etc.)

1 認定中小企業団体の構成員たる中小企業者が、当該認定中小企業団体をして育児休業又は介護休業（これらに準ずる休業を含む。以下この項において同じ。）をする労働者の当該育児休業又は介護休業をする期間について当該労働者の業務を処理するために必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該認定中小企業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、当該構成員たる中小企業者については、適用しない。

(1) In cases where a Small and Medium Sized Enterprise Operator who is a member of an Authorized Association of Small and Medium Sized Enterprises intends to make said association recruit workers needed to handle the business concerning persons who take Child Care Leave or Family Care Leave (including leaves equivalent to the leave above, the same shall apply hereinafter in this paragraph) during the period said persons take said Child Care Leave or Family Care Leave, and then said association intends to engage in said recruitment, the provisions of Article 36 paragraphs 1 and 3 of the Employment Security Act (Act No. 141 of 1947) shall not apply to said Small and Medium Sized Enterprise Operator who is a member of said association.

2 この条及び次条において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

(2) In this Article and the following Article, the meanings of the terms listed in the following items shall be as prescribed respectively in those items.

一 中小企業者 中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律（平成三年法律第五十七号）第二条第一項に規定する中小企業者をいう。

(i) Small and Medium Sized Enterprise Operator: a small and medium sized enterprise operator prescribed in Article 2 paragraph 1 of the Act on the Promotion of Improvement of Employment Management in Small and Medium-sized Enterprises for Securing Manpower and Creating Quality Jobs (Act No. 57 of 1991); and

二 認定中小企業団体 中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律第二条第二項に規定する事業協同組合等であつて、その構成員たる中小企業者に対し、第二十二条の事業主が講ずべき措置その他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認定したものをいう。

(ii) Authorized Association of Small and Medium Sized Enterprises: a business cooperative association, etc. prescribed in Article 2 paragraph 2 of the Act on the Promotion of Improvement of Employment Management in Small and Medium-sized Enterprises for Securing Manpower and Creating Quality Jobs, which has been authorized, upon application from said business cooperative association, etc., to be appropriated pursuant to the standards set by the Minister of Health, Labour and Welfare, as an entity which provides a Small and Medium Sized Enterprise Operator who is a member of the association with counseling services and support with regard to the measures to be taken by employers referred to in Article 22 or other matters.

3 厚生労働大臣は、認定中小企業団体が前項第二号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、同号の認定を取り消すことができる。

(3) The Minister of Health, Labour and Welfare may, when cases occur which an Authorized Association of Small and Medium Sized Enterprises has become inappropriate as an entity that provides counseling services and support set forth in item (ii) of the preceding paragraph, rescind the authorization set forth in the same item.

4 第一項の認定中小企業団体は、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) The Authorized Association of Small and Medium Sized Enterprises set forth in paragraph 1 shall, in intending to engage in said recruitment, then pursuant to Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare, notify the Minister of Health, Labour and Welfare of the recruitment period, the number of workers to be recruited, the recruitment area, and other matters with regard to the recruitment of workers and which are specified by Ordinance 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三項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十八条の三、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二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「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

社に関する法律第五十三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 shall apply mutatis mutandis to the case where the notification prescribed in the provision of the preceding paragraph is made; the provisions of paragraphs 1 and 3 of Article 5-3, Article 5-4, Article 39, Article 41 paragraph 2, Article 48-3, Article 48-4, Article 50 paragraphs 1 and 2, and Article 51-2 of the same Act shall apply mutatis mutandis to an entity that engages in recruitment of workers by making a notification referred to in the provisions of the preceding paragraph; the provisions of Article 40 of the same Act shall apply mutatis mutandis to the payment of remuneration to an entity that engages in recruitment of workers by making a notification referred to in the provisions of the same paragraph; and the provisions of Article 50 paragraphs 3 and 4 of the same Act shall apply mutatis mutandis to the case where an administrative agency exercises official authority referred to in paragraph 2 of the same Article, as applied mutatis mutandis pursuant to this paragraph. In this case, the term "an entity that intends to carry out labor recruitment" in Article 37 paragraph 2 of the same Act shall be deemed to be replaced with "an entity that intends to engage in recruitment of workers by making a notification referred to in Article 53 paragraph 4 of the Act on the Welfare of Workers Who Take Care of a Child or a Family Member, Including Child Care and Family Care Leave," and the term "order to abolish recruitment business with regard to said workers, or period" in Article 41 paragraph 2 of the same Act shall be deemed to be replaced with "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「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第五十三条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

(6) With regard to the application of the provisions of Article 36 paragraph 2 and Article 42-2 of the Employment Security Act, the term "set forth in the preceding paragraph" in Article 36 paragraph 2 of the Employment Security Act shall be deemed to be replaced with "which is to be paid by a person who intends to make people out of his/her employment engage in recruitment of workers and is to be paid to said people," and the term "a recruitment contractor prescribed in Article 39" in Article 42-2 of the same Act shall be deemed to be replaced with "an entity which engages in recruitment of workers by making a notification referred to in Article 53 paragraph 4 of the Act on the Welfare of Workers Who Take Care of Children or Other Family Members, Including Child Care and Family Care

Leave."

7 厚生労働大臣は、認定中小企業団体に対し、第二項第二号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 an Authorized Association of Small and Medium Sized Enterprises to submit a report with regard to the status of provision of counseling services and support referred to in item (ii) of paragraph 2.

第五十四条

Article 54

公共職業安定所は、前条第四項の規定により労働者の募集に従事する認定中小企業団体に対して、雇用情報、職業に関する調査研究の成果等を提供し、かつ、これに基づき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。

The Public Employment Security Office shall, with regard to an Authorized Association of Small and Medium Sized Enterprises which engages in recruitment of workers pursuant to the provision of paragraph 4 of the preceding Article, endeavor to promote the effective and appropriate implementation of said recruitment of workers by means of providing employment information, the results of research and study about employment, etc. and by providing guidance on details and measures of said employment based on these information.

第五十五条（調査等）

Article 55 (Research, etc.)

1 厚生労働大臣は、対象労働者等の職業生活と家庭生活との両立の促進等に資するため、これらの者の雇用管理、職業能力の開発及び向上その他の事項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, Labour and Welfare shall, for the purpose of contributing to the promotion, etc. of balancing work life and family life of Subject Workers, etc., implement research and study required for the employment management, development and improvement of vocational capability and other matters with regard to the subject workers, etc.

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て、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, Labour and Welfare may request the heads of relevant Administrative Organs to offer information and other necessary cooperation required for the enforcement of this Act.

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

(3) The Minister of Health, Labour and Welfare may, with regard to the

enforcement of this Act, request necessary research reports from prefectural governors.

第五十六条（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

Article 56 (Collecting Reports and Providing Advice, Guidance and Recommendations)

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。

The Minister of Health, Labour and Welfare may, when he or she finds it necessary for the enforcement of this Act, request reports from employers or give advice, guidance, or recommendations thereto.

第五十七条（労働政策審議会への諮問）

Article 57 (Consultations with the Labour Policy Council)

厚生労働大臣は、第二条第三号から第五号まで、第五条第二項及び第三項第二号、第六条第一項第二号及び第三号（第十二条第二項及び第十六条の三第二項において準用する場合を含む。）並びに第三項、第七条第二項及び第三項（第十三条において準用する場合を含む。）、第八条第二項及び第三項（第十四条第三項において準用する場合を含む。）、第九条第二項第一号、第十一条第二項第一号及び第二号ロ、第十二条第三項、第十五条第三項第一号、第十七条第一項第二号並びに同項第三号並びに同条第三項及び第四項第一号（これらの規定を第十八条第一項において準用する場合を含む。）、第十九条第一項第二号及び第三号、第三項並びに第四項第一号（これらの規定を第二十条第一項において準用する場合を含む。）、第二十三条並びに第三十九条第一項第二号及び第二項の厚生労働省令の制定又は改正の立案をしようとするとき、第二十八条の指針を策定しようとするとき、その他この法律の施行に関する重要事項について決定しようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。

The Minister of Health, Labour and Welfare shall hear in advance the opinions of the Labour Policy Council in intending to enact or revise an Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare referred to in Article 2 items (iii) through (v), Article 5 paragraph 2 and paragraph 3 item (ii), Article 6 paragraph 1 items (ii) and (iii) (including cases where the provisions above apply mutatis mutandis to Article 12 paragraph 2 and Article 16-3 paragraph 2), Article 6 paragraph 3, Article 7 paragraphs 2 and 3 (including cases where the provisions above apply mutatis mutandis in Article 13), Article 8 paragraphs 2 and 3 (including cases where the provisions above apply mutatis mutandis to Article 14 paragraph 3), Article 9 paragraph 2 item (i), Article 11 paragraph 2 items (i) and (ii) (b), Article 12 paragraph 3, Article 15 paragraph 3 item (i), Article 17 paragraph 1 items (ii) and (iii), paragraph 3 and paragraph 4 item (i) (including cases where the provisions above apply mutatis mutandis to Article 18 paragraph 1), Article 19 paragraph 1 items (ii) and (iii), paragraph 3 and paragraph 4 item (i) (including cases where the

provisions above apply mutatis mutandis to Article 20 paragraph 1), Article 23, and Article 39 paragraph 1 item (ii) and paragraph 2; in intending to formulate the guidelines referred to in Article 28 or in specifying other important matters with regard to the enforcement of this Act.

第五十八条（権限の委任）

Article 58 (Delegation of Authority)

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

Part of the authority of the Minister of Health, Labour and Welfare provided for in this Act may be delegated to the Director-General of the Prefectural Labour Bureau pursuant to Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare.

第五十九条（厚生労働省令への委任）

Article 59 (Referral to the Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare)

この法律に定めるもののほか、この法律の実施のために必要な手続その他の事項は、厚生労働省令で定める。

In addition to what is provided for in this Act, procedures and other matters required for the implementation of this Act shall be prescribed by Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare.

第六十条（船員に関する特例）

Article 60 (Special Provisions for Mariners)

1 第四章、第三十六条から第五十四条まで及び第六十二条から第六十七条までの規定は、船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六条第一項に規定する船員になろうとする者及び船員法（昭和二十二年法律第百号）の適用を受ける船員（次項において「船員等」という。）に関しては、適用しない。

(1) The provisions of Chapter 4, Articles 36 through 54, and Articles 62 through 67 shall not apply to persons intending to become mariners prescribed in Article 6 paragraph 1 of the Act Relating to the Security of Employment of Mariners (Act No. 130 of 1948) and mariners subject to the provisions of the Mariners' Act (Act No. 100 of 1947) (referred to in the following paragraph as "Mariners, etc.").

2 船員等に関しては、第二条第三号から第五号まで、第五条第二項、第三項第二号及び第四項、第六条第一項第二号及び第三号（第十二条第二項及び第十六条の三第二項において準用する場合を含む。）並びに第三項、第七条（第十三条において準用する場合を含む。）、第八条第二項及び第三項（第十四条第三項において準用する場合を含む。）、第九条第二項第一号及び第三項、第十一条第二項第一号及び第二号並びに第三項、第十二条第三項、第十五条第三項第一号及び第四項、第十六条の二第二項、第十九条第一項第二号及び第三号、第二項、第三項並びに第四項第一号（これらの規定を第二十条第一項において準用する場合を含む。）並びに第十九条第五項、第二十条第二項、第二十一条第一項第三号及び第

二項、第二十三条、第二十九条、第五十七条、第五十八条並びに前条中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、第九条第二項第三号中「労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する」とあるのは「船員法（昭和二十二年法律第百号）第八十七条第一項若しくは第二項の規定により作業に従事しない」と、第十五条第三項第二号及び第十九条第四項第三号中「労働基準法第六十五条第一項若しくは第二項の規定により休業する」とあるのは「船員法第八十七条第一項若しくは第二項の規定により作業に従事しない」と、第二十八条及び第五十五条から第五十八条までの規定中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第五十七条中「第三項第一号、第十七条第一項第二号並びに同項第三号並びに同条第三項及び第四項第一号（これらの規定を第十八条第一項において準用する場合を含む。）」とあるのは「第三項第一号」と、「、第二十三条並びに第三十九条第一項第二号及び第二項」とあるのは「並びに第二十三条」と、「労働政策審議会」とあるのは「船員中央労働委員会」と、第五十八条中「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。）」とする。

- (2) With regard to the Mariners, etc., certain terms of this Act shall be replaced as stated below. The term "Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare" in the following provisions shall be deemed to be replaced with "Ordinance of the Ministry of Land, Infrastructure, Transport and Tourism": Article 2 items (iii) through (v); Article 5 paragraph 2; paragraph 3 item (ii) and paragraph 4; Article 6 paragraph 1 items (ii) and (iii) (including cases where the provisions above apply mutatis mutandis to Article 12 paragraph 2 and Article 16-3 paragraph 2), Article 6 paragraph 3; Article 7 (including cases where the provisions above apply mutatis mutandis to Article 13); Article 8 paragraphs 2 and 3 (including cases where the provisions above apply mutatis mutandis to Article 14 paragraph 3); Article 9 paragraph 2 items (i) and paragraph 3; Article 11 paragraph 2 items (i) and (ii) (b), and paragraph 3; Article 12 paragraph 3; Article 15 paragraph 3 items (i) and paragraph 4; Article 16-2 paragraph 2; Article 19 paragraph 1 items (ii) and (iii), paragraphs 2 and 3, and paragraph 4 item (i) (including cases where the provisions above apply mutatis mutandis to Article 20 paragraph 1); Article 19 paragraph 5; Article 20 paragraph 2; Article 21 paragraph 1 item (iii) and paragraph 2; Article 23; Article 29; Article 57; Article 58; and Article 59. The term "a leave period pursuant to the provision of Article 65 paragraph 1 or 2 of the Labor Standards Act (Act No. 49 of 1947)" in Article 9 paragraph 2 item (iii) shall be deemed to be replaced with "a period of absence from work pursuant to the provision of Article 87 paragraph 1 or 2 of the Mariners' Act (Act No. 100 of 1947)". The term "a leave pursuant to the provision of Article 65 paragraph 1 or 2 of the Labour Standards Act" in Article 15 paragraph 3 item (ii) and Article 19 paragraph 4 item (iii) shall be deemed to be replaced with "a period of absence from work in accord pursuant to the provision of Article 87 paragraph 1 or 2 of the Seafarers' Act. The term "Minister of Health, Labour and Welfare" in Article 28 and Articles 55 through 58 shall be deemed to be replaced with "Minister of Land,

Infrastructure, Transport and Tourism." The term "paragraph 3 item (i), Article 17 paragraph 1 items (ii) and (iii), Article 17 paragraph 3 and paragraph 4 item (i) (including cases where the provisions above apply mutatis mutandis to Article 18 paragraph 1)" in Article 57 shall be deemed to be replaced with "paragraph 3 item (i)." The term "Article 23, and Article 39 paragraph 1 item (ii) and paragraph 2" in the same Article shall be deemed to be replaced with "and Article 23." The term "Labour Policy Council" in the same Article shall be deemed to be replaced with "Seafarers' Central Labour Commission." The term "Director-General of Prefectural Labour Bureau" in Article 58 shall be deemed to be replaced with "Director-General of District Transport Bureau (including the Director of Transport Supervision Department)."

第六十一条（公務員に関する特例）

Article 61 (Special Provisions for Public Officers)

- 1 第二章から第六章まで、第三十条、第五十三条、第五十四条、第五十六条、前条、次条、第六十三条及び第六十五条の規定は、国家公務員及び地方公務員に関しては、適用しない。
 - (1) The provisions of Chapters 2 through 6, Article 30, Article 53, Article 54, Article 56, the preceding Article, the following Article, Article 63 and Article 65 shall not apply to the national and local public officers.
 - 2 国家公務員及び地方公務員に関しては、第三十二条中「育児等退職者」とあるのは「育児等退職者（第二十七条に規定する育児等退職者をいう。以下同じ。）」と、第三十四条第二項中「対象労働者等」とあるのは「対象労働者等（第三十条に規定する対象労働者等をいう。以下同じ。）」とする。
 - (2) With regard to national and local public officers, the term "Former Employee who Resigned due to Child Care, etc." in Article 32 shall be deemed to be replaced with "Former Employee who Resigned due to Child Care, etc. (which are prescribed in Article 27; the same shall apply hereinafter)"; and the term "Subject Workers etc." in Article 34 paragraph 2 shall be deemed to be replaced with "Subject Workers, etc. (which are prescribed in Article 30; the same shall apply hereinafter)."
 - 3 国有林野事業を行う国の経営する企業に勤務する職員の給与等に関する特例法（昭和二十九年法律第百四十一号。以下この条において「給特法」という。）の適用を受ける国家公務員（国家公務員法（昭和二十二年法律第百二十号）第八十一条の五第一項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない国家公務員を除く。以下この条において同じ。）は、給特法第四条に規定する農林水産大臣又は政令の定めるところによりその委任を受けた者（以下「農林水産大臣等」という。）の承認を受けて、当該国家公務員の配偶者、父母、子又は配偶者の父母であつて負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により第二条第三号の厚生労働省令で定める期間にわたり日常生活を営むのに支障があるもの（以下この条において「要介護家族」という。）の介護をするため、休業をすることができる。

(3) A national public officer who is subject to the Special Act on Wages, etc. of Personnel Working in National Enterprises Managing National Forest (Act No. 141 of 1954; referred to as "Special Wage Act" hereinafter in this Article) (excluding a national public officer who is not required to work full-time or does not hold an official post with part-time working hours prescribed in Article 81-5 paragraph 1 of the National Public Service Act (Act No. 120 of 1947), the same shall apply in this Article) may, upon obtaining an approval of the Minister of Agriculture, Forestry and Fisheries or a person to whom the Minister, pursuant to the provisions of a Cabinet Order, delegates the authority prescribed in Article 4 of the Special Wage Act (hereinafter referred to as "the Minister of Agriculture, Forestry and Fisheries, etc."), take leave in order to take care of a person who is a spouse, a parent, a child, or a parent of a spouse of said national public officer and who, due to injury, sickness, or physical or mental disability, has difficulty in leading his/her daily life for a period specified by Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare provided for in Article 2 item (iii) (referred to as a "Family Member in Care-requiring Condition" hereinafter in this Article).

4 前項の規定により休業をすることができる期間は、要介護家族の各々が同項に規定する介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する三月の期間内において必要と認められる期間とする。

(4) A period pursuant to the provision of the preceding paragraph for which leave may be taken shall be a period that is found necessary, with regard to each Family Member in Care-requiring Condition, for each continued care-requiring condition prescribed in the same paragraph, up to three consecutive months.

5 農林水産大臣等は、第三項の規定による休業の承認を受けようとする国家公務員からその承認の請求があったときは、当該請求に係る期間のうち公務の運営に支障があると認められる日又は時間を除き、これを承認しなければならない。

(5) The Minister of Agriculture, Forestry and Fisheries, etc. shall, when an approval for leave is requested from a national public officer who intends to obtain said approval pursuant to the provisions of paragraph 3, approve said request, excluding days or hours, among the period pertaining to the request, which are found to impede the operation of public duties.

6 前三項の規定は、独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三号）第二条第二項に規定する特定独立行政法人の職員（国家公務員法第八十一条の五第一項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない職員を除く。以下この条において「特定独立行政法人職員」という。）について準用する。この場合において、第三項中「国有林野事業を行う国の経営する企業に勤務する職員の給与等に関する特例法（昭和二十九年法律第百四十一号。以下この条において「給特法」という。）の適用を受ける国家公務員」とあるのは「独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三号）第二条第二項に規定する特定独立行政法人（以下この条において「特定独立行政法人」という。）の職員」と、「要しない国家公務員」とあるのは「要しない職員」と、「給特法第四条に規定する農林水産大臣又

は政令の定めるところによりその委任を受けた者（以下「農林水産大臣等」という。）とあるのは「当該職員の勤務する特定独立行政法人の長」と、「当該国家公務員」とあるのは「当該職員」と、前項中「農林水産大臣等」とあるのは「特定独立行政法人の長」と、「国家公務員」とあるのは「職員」と読み替えるものとする。

(6) The provisions of the preceding three paragraphs shall apply mutatis mutandis to an employee of a designated Incorporated Administrative Agency prescribed in Article 2 paragraph 2 of the Act on the General Rules for Incorporated Administrative Agency (Act No. 103 of 1999; excluding an employee who is not required to work full-time and does not hold an official post with part-time working hours prescribed in Article 81-5 paragraph 1 of the National Public Service Act; referred to as an "Employee of a Specified Incorporated Administrative Agency" hereinafter in this Article). In this case, the term "A national public officer who is subject to the Special Act on Wages, etc. of Personnel Working in National Enterprises Managing National Forest (Act No. 141 of 1954; referred to as the "Special Wage Act" hereinafter in this paragraph)" in paragraph 3 shall be deemed to be replaced with "An employee of a Specified Incorporated Administrative Agency prescribed in Article 2 paragraph 2 of the Act on the General Rules for Incorporated Administrative Agency (Act No. 103 of 1999) (referred to as the "Specified Incorporated Administrative Agency" hereinafter in this Article)"; the term "a national officer who is not required" in the same paragraph shall be deemed to be replaced with "an employee who is not required"; the term "the Minister of Agriculture, Forestry and Fisheries or a person to whom the Minister, pursuant to a Cabinet Order, delegates the authority prescribed in Article 4 of the Special Wage Act (hereinafter referred to as "the Minister of Agriculture, Forestry and Fisheries, etc.)" in the same paragraph shall be deemed to be replaced with "the head of the Specified Incorporated Administrative Agency at which said employee works"; the term "said national public officer" in the same paragraph shall be replaced with "said employee"; the term "the Minister of Agriculture, Forestry and Fisheries, etc." in the preceding paragraph shall be deemed to be replaced with "the head of a Specified Incorporated Administrative Agency"; and the term "a national public officer" in the same paragraph shall be deemed to be replaced with "an employee."

7 第三項から第五項までの規定は、日本郵政公社の職員（国家公務員法第八十一条の五第一項に規定する短時間勤務の官職を占める者以外の常時勤務することを要しない職員を除く。以下この条において「日本郵政公社職員」という。）について準用する。この場合において、第三項中「国有林野事業を行う国の経営する企業に勤務する職員の給与等に関する特例法（昭和二十九年法律第百四十一号。以下この条において「給特法」という。）の適用を受ける国家公務員」とあるのは「日本郵政公社の職員」と、「要しない国家公務員」とあるのは「要しない職員」と、「給特法第四条に規定する農林水産大臣又は政令の定めるところによりその委任を受けた者（以下「農林水産大臣等」という。）」とあるのは「日本郵政

公社の総裁」と、「当該国家公務員」とあるのは「当該職員」と、第五項中「農林水産大臣等」とあるのは「日本郵政公社の総裁」と、「国家公務員」とあるのは「職員」と読み替えるものとする。

(7) The provisions of paragraphs 3 through 5 above shall apply mutatis mutandis to an employee of Japan Post (excluding an employee who is not required to work full-time and does not hold an official post with part-time working hours prescribed in Article 81-5 paragraph 1 of the National Public Service Act; referred to as "Employee of Japan Post" hereinafter in this Article). In this case, the term "a national public officer who is subject to the Special Act on Wages, etc. of Personnel Working in National Enterprises Managing National Forest (Act No. 141 of 1954; referred to as "Special Wage Act" hereinafter in this paragraph)" in paragraph 3 shall be deemed to be replaced with "an employee of Japan Post"; the term "a national public officers who is not required" in the same paragraph shall be deemed to be replaced with "an employee who is not required"; the term "the Minister of Agriculture, Forestry and Fisheries, etc. or a person to whom the Minister, pursuant to the provisions of a Cabinet Order, delegates the authority prescribed in Article 4 of the Special Wage Act (hereinafter referred to as "the Minister of Agriculture, Forestry and Fisheries, etc.")" in the same paragraph shall be deemed to be replaced with "the president of Japan Post"; the term "said national public officer" in the same paragraph shall be deemed to be replaced with "said employee"; the term "the Minister of Agriculture, Forestry and Fisheries, etc." in paragraph 5 shall be deemed to be replaced with "the president of Japan Post"; and the term "national public officer" in the same paragraph shall be deemed to be replaced with "employee."

8 第三項から第五項までの規定は、地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第四条第一項に規定する職員（同法第二十八条の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員以外の非常勤職員を除く。以下この条において同じ。）がその要介護家族の介護をするための休業について準用する。この場合において、第三項中「給特法第四条に規定する農林水産大臣又は政令の定めるところによりその委任を受けた者（以下「農林水産大臣等」という。）」とあるのは「地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第六条第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者（地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和三十一年法律第百六十二号）第三十七条第一項に規定する県費負担教職員については、市町村の教育委員会。以下同じ。）」と、第五項中「農林水産大臣等」とあるのは「地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者」と読み替えるものとする。

(8) The provisions of paragraphs 3 through 5 above shall apply mutatis mutandis to leave taken by an employee prescribed in Article 4 paragraph 1 of the Local Public Service Act (Act No. 261 of 1950) (excluding part-time personnel who do not hold an official post with short working hours prescribed in Article 28-5 paragraph 1 of the same Act, the same shall apply hereinafter in this Article), for the purpose of

taking care of his/her Family Member in Care-requiring Condition. In this case, the term "the Minister of Agriculture, Forestry and Fisheries or a person to whom the Minister, pursuant to the provisions of a Cabinet Order, delegates the authority prescribed in Article 4 of the Special Wage Act (hereinafter referred to as "the Minister of Agriculture, Forestry and Fisheries, etc.*)" in paragraph 3 shall be deemed to be replaced with "an appointer or a person to whom the appointer delegates the authority prescribed in Article 6 paragraph 1 of the Local Public Service Act (Act No. 261 of 1950) (or the municipal board of education with regard to the educational personnel whose wages are paid by a prefectural government prescribed in Article 37 paragraph 1 of the Act on the Organization and Operation of Local Educational Administration (Act No. 162 of 1956), the same shall apply hereinafter)"; and the term "the Minister of Agriculture, Forestry and Fisheries, etc." in paragraph 5 shall be deemed to be replaced with "an appointer or a person to whom the appointer delegates the authority prescribed in Article 6 paragraph 1 of the Local Public Service Act."

9 給特法の適用を受ける国家公務員であつて小学校就学の始期に達するまでの子を養育するものは、農林水産大臣等の承認を受けて、負傷し、又は疾病にかかったその子の世話をを行うため、休暇を取得することができる。

(9) A national public officer who is subject to the Special Wage Act and is taking care of a child before the time of commencement of elementary school may obtain a leave to take care of the child in the event of injury or sickness to said child with the approval of the Minister of Agriculture, Forestry and Fisheries, etc.

10 前項の規定により休暇を取得することができる日数は、一の年において五日とする。

(10) The number of days for leave that the officer may obtain pursuant to the provision of the preceding paragraph shall be five days per year.

11 農林水産大臣等は、第九項の規定による休暇の承認を受けようとする国家公務員からその承認の請求があつたときは、公務の運営に支障があると認められる場合を除き、これを承認しなければならない。

(11) The Minister of Agriculture, Forestry and Fisheries, etc. shall, when an approval for leave is requested from a national public officer who intends to obtain said approval pursuant to the provisions of paragraph 9, approve said request, except in cases where said request would be found to impede the operation of public duties.

12 前三項の規定は、特定独立行政法人職員について準用する。この場合において、第九項中「給特法の適用を受ける国家公務員」とあるのは「特定独立行政法人職員」と、「農林水産大臣等」とあるのは「当該特定独立行政法人職員の勤務する独立行政法人通則法第二条第二項に規定する特定独立行政法人の長」と、前項中「農林水産大臣等」とあるのは「独立行政法人通則法第二条第二項に規定する特定独立行政法人の長」と、「国家公務員」とあるのは「特定独立行政法人職員」と読み替えるものとする。

(12) The provisions of the preceding three paragraphs shall apply mutatis mutandis

to an employee of a Specified Incorporated Administrative Agency. In this cases, the term "a national public officers who is subject to the Special Wage Act" in paragraph 9 shall be deemed to be replaced with "an employee of a Specified Incorporated Administrative Agency"; the term "the Minister of Agriculture, Forestry and Fisheries, etc." in the same paragraph shall be deemed to be replaced with "the head of a Specified Incorporated Administrative Agency prescribed in Article 2 paragraph 2 of the Act on the General Rules for Incorporated Administrative Agency, for which said employee works"; the term "the Minister of Agriculture, Forestry and Fisheries, etc." in the preceding paragraph shall be deemed to be replaced with "the head of a Specified Incorporated Administrative Agency as set forth in Article 2 paragraph 2 of the Act on the General Rules for Incorporated Administrative Agency"; and the term "national public officer" in the same paragraph shall be deemed to be replaced with "an employee of a Specified Incorporated Administrative Agency."

1 3 第九項から第十一項までの規定は、日本郵政公社職員について準用する。この場合において、第九項中「給特法の適用を受ける国家公務員」とあるのは「日本郵政公社職員」と、「農林水産大臣等」とあるのは「日本郵政公社の総裁」と、第十一項中「農林水産大臣等」とあるのは「日本郵政公社の総裁」と、「国家公務員」とあるのは「日本郵政公社職員」と読み替えるものとする。

(13) The provisions of paragraphs 9 though 11 shall apply mutatis mutandis to a Employee of Japan Post. In this case, the term "a national public officer who is subject to the Special Wage Act" in paragraph 9 shall be deemed to be replaced with "an employee of Japan Post"; the term "the Minister of Agriculture, Forestry and Fisheries, etc." shall be deemed to be replaced with "the president of Japan Post"; the term "the Minister of Agriculture, Forestry and Fisheries, etc." in paragraph 11 shall be deemed to be replaced with "the president of Japan Post"; and the term "national public officer" in the same paragraph shall be deemed to be replaced with "employee of Japan Post."

1 4 第九項から第十一項までの規定は、地方公務員法第四条第一項に規定する職員について準用する。この場合において、第九項中「給特法の適用を受ける国家公務員」とあるのは「地方公務員法第四条第一項に規定する職員」と、「農林水産大臣等」とあるのは「同法第六条第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者（地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和三十一年法律第百六十二号）第三十七条第一項に規定する県費負担教職員については、市町村の教育委員会。以下同じ。）」と、第十一項中「農林水産大臣等」とあるのは「地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者」と、「国家公務員」とあるのは「同法第四条第一項に規定する職員」と読み替えるものとする。

(14) The provisions of paragraphs 9 through 11 shall apply mutatis mutandis to employees prescribed in Article 4 paragraph 1 of the Local Public Service Act. In this case, the term "a national public officer who is subject to the Special Wage Act" in paragraph 9 shall be deemed to be replaced with "an employee prescribed

in Article 4 paragraph 1 of the Local Public Service Act"; the term "the Minister of Agriculture, Forestry and Fisheries, etc." in the same paragraph shall be deemed to be replaced with "an appointer or a person to whom the appointer delegates the authority prescribed in Article 6 paragraph 1 of the Local Public Service Act (or the municipal board of education with regard to the educational personnel whose wages are paid by a prefectural government prescribed in Article 37 paragraph 1 of the Act on the Organization and Operation of Local Educational Administration (Act No. 162 of 1956); the same shall apply hereinafter)"; the term "the Minister of Agriculture, Forestry and Fisheries, etc." in paragraph 11 shall be deemed to be replaced with "an appointer or a person to whom the appointer delegates the authority prescribed in Article 6 paragraph 1 of the Local Public Service Act"; and the term "national public officer" in the same paragraph shall be deemed to be replaced with "employee prescribed in Article 4 paragraph 1 of the same Act."

15 農林水産大臣等は、給特法の適用を受ける国家公務員について労働基準法第三十六条第一項本文の規定により同項に規定する労働時間を延長することができる場合において、当該給特法の適用を受ける国家公務員であって小学校就学の始期に達するまでの子を養育するもの（第十七条第一項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものに限る。）が当該子を養育するために請求した場合で公務の運営に支障がないと認めるときは、その者について、制限時間（同項に規定する制限時間をいう。以下この条において同じ。）を超えて当該労働時間を延長して勤務しないことを承認しなければならない。

(15) The Minister of Agriculture, Forestry and Fisheries, etc. shall, in cases where a national public officer subject to the Special Wage Act may extend Working Hours prescribed in Article 36 paragraph 1 of the Labor Standards Act pursuant to the main clause of the same paragraph when a national public officer who is taking care of a child before the time of commencement of elementary school (when the provisions of Article 17 paragraph 1 apply, said officer shall be limited to a person who does not fall under any of the items therein) makes a request in order to take care of said child, the Minister, etc., approve not extending said officer's working hours beyond a limit (which refers to a limit on overtime work prescribed in the same Article; the same shall apply in this Article) as long as no impediment is found to the operation of public duties.

16 前項の規定は、給特法の適用を受ける国家公務員であって要介護家族を介護するものについて準用する。この場合において、同項中「第十七条第一項」とあるのは「第十八条第一項において準用する第十七条第一項」と、「同項各号」とあるのは「第十八条第一項において準用する第十七条第一項第一号又は第三号」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。

(16) The provisions set forth in the preceding paragraph shall apply mutatis mutandis to a national public officer who is subject to the Special Wage Act and taking care of a Family Member in Care-requiring Condition. In this case, the term "Article 17 paragraph 1" in the same paragraph shall be deemed to be

replaced with "Article 17 paragraph 1, as applied mutatis mutandis pursuant to Article 18 paragraph 1"; the term "any of the items therein" in the same paragraph shall be deemed to be replaced with "Article 17 paragraph 1 item (i) or (iii), as applied mutatis mutandis pursuant to Article 18 paragraph 1"; and the term "take care of said child" in the same paragraph shall be deemed to be replaced with "take care of said Family Member in Care requiring Condition."

17 独立行政法人通則法第二条第二項に規定する特定独立行政法人の長は、特定独立行政法人職員について労働基準法第三十六条第一項本文の規定により同項に規定する労働時間を延長することができる場合において、当該特定独立行政法人職員であって小学校就学の始期に達するまでの子を養育するもの（第十七条第一項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものに限る。）が当該子を養育するために請求した場合で業務の運営に支障がないと認めるときは、その者について、制限時間を超えて当該労働時間を延長して勤務しないことを承認しなければならない。

(17) The head of a Specified Incorporated Administrative Agency prescribed in Article 2 paragraph 2 of the Act on the General Rules for Incorporated Administrative Agency shall, in cases where an employee of a Specified Incorporated Administrative Agency may extend Working Hours prescribed in Article 36 paragraph 1 of the Labor Standards Act pursuant to the main clause of the same paragraph when an employee of a Specified Incorporated Administrative Agency who is taking care of a child before the time of commencement of elementary school (when the provisions of Article 17 paragraph 1 apply, said employee shall be limited to a person who does not fall under any of the items therein) makes a request in order to take care of said child, approve not extending said employee's working hours beyond a limit as long as no impediment is found to the operation of business.

18 前項の規定は、特定独立行政法人職員であって要介護家族を介護するものについて準用する。この場合において、同項中「第十七条第一項」とあるのは「第十八条第一項において準用する第十七条第一項」と、「同項各号」とあるのは「第十八条第一項において準用する第十七条第一項第一号又は第三号」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。

(18) The provisions set forth in the preceding paragraph shall apply mutatis mutandis to an employee of a Specified Incorporated Administrative Agency who is taking care of a Family Member in Care-requiring Condition. In this case, the term "Article 17 paragraph 1" in the same paragraph shall be deemed to be replaced with "Article 17 paragraph 1, as applied mutatis mutandis pursuant to Article 18 paragraph 1"; the term "any of the items in the same paragraph" shall be deemed to be replaced with "Article 17 paragraph 1 item (i) or (iii), as applied mutatis mutandis pursuant to Article 18 paragraph 1"; and the term "take care of said child" in the same paragraph shall be deemed to be replaced with "take care of said Family Member in Care-requiring Condition."

19 日本郵政公社の総裁は、日本郵政公社職員について労働基準法第三十六条第一項本文の規定により同項に規定する労働時間を延長することができる場合において、当該日本郵政公社職員であって小学校就学の始期に達するまでの子を養育するもの（第十七条第一項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものに限る。）が当該子を養育するために請求した場合で業務の運営に支障がないと認めるときは、その者について、制限時間を超えて当該労働時間を延長して勤務しないことを承認しなければならない。

(19) The president of Japan Post shall, in cases where an Employee of Japan Post may extend Working Hours prescribed in Article 36 paragraph 1 of the Labor Standards Act pursuant to the main clause of the same paragraph when an employee of Japan Post who is taking care of a child before the time of commencement of elementary school (when the provisions of Article 17 paragraph 1 apply, said employee shall be limited to a person who does not fall under any of the items therein) makes a request in order to take care of said child, approve not extending said employee's working hours beyond a limit as long no impediment is found to the operation of business.

20 前項の規定は、日本郵政公社職員であって要介護家族を介護するものについて準用する。この場合において、同項中「第十七条第一項」とあるのは「第十八条第一項において準用する第十七条第一項」と、「同項各号」とあるのは「第十八条第一項において準用する第十七条第一項第一号又は第三号」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。

(20) The provisions of the preceding paragraph shall apply mutatis mutandis to an Employee of Japan Post who is taking care of a Family Member in Care-requiring Condition. In this case, the term "Article 17 paragraph 1" in the same paragraph shall be deemed to be replaced with "Article 17 paragraph 1, as applied mutatis mutandis pursuant to Article 18 paragraph 1"; the term "any of the items in the same paragraph" shall be deemed to be replaced with "Article 17 paragraph 1 item (i) or (iii) as applied mutatis mutandis pursuant to Article 18 paragraph 1"; and the term "take care of said child" in the same paragraph shall be deemed to be replaced with "take care of said Family Member in Care-requiring Condition."

21 地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者（地方教育行政の組織及び運営に関する法律（昭和三十一年法律第百六十二号）第三十七条第一項に規定する県費負担教職員については、市町村の教育委員会）は、地方公務員法第四条第一項に規定する職員について労働基準法第三十六条第一項本文の規定により同項に規定する労働時間を延長することができる場合において、当該地方公務員法第四条第一項に規定する職員であって小学校就学の始期に達するまでの子を養育するもの（第十七条第一項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものに限る。）が当該子を養育するために請求した場合で公務の運営に支障がないと認めるときは、その者について、制限時間を超えて当該労働時間を延長して勤務しないことを承認しなければならない。

(21) An appointer or a person to whom the appointer delegates the authority prescribed in Article 6 paragraph 1 of the Local Public Service Act (or the

municipal board of education with regard to the educational personnel whose wages are paid by a prefectural government prescribed in Article 37 paragraph 1 of the Act on the Organization and Operation of Local Educational Administration (Act No. 162 of 1956)) shall, in cases where an employee prescribed in Article 4 paragraph 1 of the Local Public Service Act may extend Working Hours prescribed in Article 36 paragraph 1 of the Labor Standards Act pursuant to the main clause of the same paragraph when an employee prescribed in Article 4 paragraph 1 of said Local Public Service Act who is taking care of a child before the time of commencement of elementary school (when the provisions of Article 17 paragraph 1 apply, said employee shall be limited to a person who does not fall under any of the items therein) makes a request in order to take care of said child, approve not extending said employee's working hours beyond a limit as long as no impediment is found to the operation of public duties.

22 前項の規定は、地方公務員法第四条第一項に規定する職員であつて要介護家族を介護するものについて準用する。この場合において、前項中「第十七条第一項」とあるのは「第十八条第一項において準用する第十七条第一項」と、「同項各号」とあるのは「第十八条第一項において準用する第十七条第一項第一号又は第三号」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。

(22) The provisions of the preceding paragraph shall apply mutatis mutandis to an employee prescribed in Article 4 paragraph 1 of the Local Public Service Act who is taking care of a Family Member in Care-requiring Condition. In this case, the term "Article 17 paragraph 1" in the preceding paragraph shall be deemed to be replaced with "Article 17 paragraph 1 as applied mutatis mutandis pursuant to Article 18 paragraph 1"; the term "any of the items in the same paragraph" shall be deemed to be replaced with "Article 17 paragraph 1 item (i) or (iii) as applied mutatis mutandis pursuant to Article 18 paragraph 1"; and the term "take care of said child" in the same paragraph shall be deemed to be replaced with "take care of said Family Member in Care-requiring Condition."

23 農林水産大臣等は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する給特法の適用を受ける国家公務員であつて第十九条第一項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、深夜（同項に規定する深夜をいう。以下この条において同じ。）において勤務しないことを承認しなければならない。

(23) The Minister of Agriculture, Forestry and Fisheries, etc. shall, in cases where a national public officer subject to the Special Wage Act who is taking care of a child before the time of commencement of elementary school and does not fall under any of the items of Article 19 paragraph 1 when the provisions above apply to him or her, makes a request in order to take care of said child, approve the employee's not working at Late-night (Late-Night is prescribed under the same paragraph; the same shall apply hereinafter in this Article) as long as no impediment is found to

the operation of public duties.

24 前項の規定は、要介護家族を介護する給特法の適用を受ける国家公務員について準用する。この場合において、同項中「第十九条第一項」とあるのは「第二十条第一項において準用する第十九条第一項」と、「同項各号」とあるのは「第二十条第一項において準用する第十九条第一項各号」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。

(24) The provisions of the preceding paragraph shall apply mutatis mutandis to a national public officer who is subject to the Special Wage Act and is taking care of a Family Member in Care-requiring Condition. In this case, the term "Article 19 paragraph 1" in the same paragraph shall be deemed to be replaced with "Article 19 paragraph 1 as applied mutatis mutandis pursuant to Article 20 paragraph 1"; the term "any of the items in the same paragraph" shall be deemed to be replaced with "any of the items of Article 19 paragraph 1 which apply mutatis mutandis to Article 20 paragraph 1"; and the term "taking care of said child" in the same paragraph shall be deemed to be replaced with "taking care of said Family Member in Care-requiring condition."

25 独立行政法人通則法第二条第二項に規定する特定独立行政法人の長は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する特定独立行政法人職員であつて第十九条第一項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合において、業務の運営に支障がないと認めるときは、深夜において勤務しないことを承認しなければならない。

(25) The head of a Specified Incorporated Administrative Agency prescribed in Article 2 paragraph 2 of the Act on the General Rules for Incorporated Administrative Agency shall, in cases where an employee of a Specified Incorporated Administrative Agency who is taking care of a child before the time of commencement of elementary school and does not fall under any of the items of Article 19 paragraph 1 when the said provisions above apply to him or her, makes a request in order to take care of said child, approve the employee's not working at Late-Night as long as no impediment is found to the operation of business.

26 前項の規定は、要介護家族を介護する特定独立行政法人職員について準用する。この場合において、同項中「第十九条第一項」とあるのは「第二十条第一項において準用する第十九条第一項」と、「同項各号」とあるのは「第二十条第一項において準用する第十九条第一項各号」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。

(26) The provisions of the preceding paragraph shall apply mutatis mutandis to an employee of a Specified Incorporated Administrative Agency who is taking care of a Family Member in Care-requiring Condition. In this case, the term "Article 19 paragraph 1" in the same paragraph shall be deemed to be replaced with "Article 19 paragraph 1 as applied mutatis mutandis pursuant to Article 20 paragraph 1"; the term "any of the items in the same paragraph" shall be deemed to be replaced

with "any of the items of Article 19 paragraph 1 which apply mutatis mutandis to Article 20 paragraph 1"; and the term "taking care of said child" in the same paragraph shall be deemed to be replaced with "taking care of said Family Member in Care-requiring Condition."

27 日本郵政公社の総裁は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する日本郵政公社職員であって第十九条第一項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合において、業務の運営に支障がないと認めるときは、深夜において勤務しないことを承認しなければならない。

(27) The president of Japan Post shall, in cases where an Employee of Japan Post who is taking care of a child before the time of commencement of elementary school and does not fall under any of the items of Article 19 paragraph 1 when the provisions above apply to him or her, makes a request in order to take care of said child, approve the employee's not working at Late-Night as long as no impediment is found to the operation of business.

28 前項の規定は、要介護家族を介護する日本郵政公社職員について準用する。この場合において、同項中「第十九条第一項」とあるのは「第二十条第一項において準用する第十九条第一項」と、「同項各号」とあるのは「第二十条第一項において準用する第十九条第一項各号」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。

(28) The provisions of the preceding paragraph shall apply mutatis mutandis to an Employee of Japan Post who is taking care of a Family Member in Care-requiring Condition. In this case, the term "Article 19 paragraph 1" in the same paragraph shall be deemed to be replaced with "Article 19 paragraph 1 as applied mutatis mutandis pursuant to Article 20 paragraph 1"; the term "any of the items in the same paragraph" shall be deemed to be replaced with "any of the items of Article 19 paragraph 1 which apply mutatis mutandis to Article 20 paragraph 1"; and the term "taking care of said child" in the same paragraph shall be deemed to be replaced with "taking care of said Family Member in Care-requiring Condition."

29 地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者（地方教育行政の組織及び運営に関する法律第三十七条第一項に規定する県費負担教職員については、市町村の教育委員会）は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する地方公務員法第四条第一項に規定する職員であって第十九条第一項の規定を適用するとしたならば同項各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、深夜において勤務しないことを承認しなければならない。

(29) An appointer or a person to whom the appointer delegates the authority prescribed in Article 6 paragraph 1 of the Local Public Service Act (or the municipal board of education with regard to the educational personnel whose wages are paid by a prefectural government prescribed in Article 37 paragraph 1 of the Act on the Organization and Operation of Local Educational Administration)

shall, in cases where an employee prescribed in Article 4 paragraph 1 of the Local Public Service Act who is taking care of a child before the time of commencement of elementary school and does not fall under any of the items of Article 19 paragraph 1 when the provisions above apply to him or her, makes a request in order to take care of said child, approve the employee's not working at Late-Night as long as no impediment is found to the operation of public duties.

30 前項の規定は、要介護家族を介護する地方公務員法第四条第一項に規定する職員について準用する。この場合において、前項中「第十九条第一項」とあるのは「第二十条第一項において準用する第十九条第一項」と、「同項各号」とあるのは「第二十条第一項において準用する第十九条第一項各号」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該要介護家族を介護する」と読み替えるものとする。

(30) The provisions of the preceding paragraph shall apply mutatis mutandis to an employee prescribed in Article 4 paragraph 1 of the Local Public Service Act who is taking care of a Family Member in Care-requiring Condition. In this case, the term "Article 19 paragraph 1" in the same paragraph shall be deemed to be replaced with "Article 19 paragraph 1 as applied mutatis mutandis pursuant to Article 20 paragraph 1"; the term "any of the items in the same paragraph" shall be deemed to be replaced with "any of the items of Article 19 paragraph 1 which apply mutatis mutandis to Article 20 paragraph 1"; and the term "taking care of said child" in the same paragraph shall be deemed to be replaced with "taking care of said Family Member in Care-requiring Condition."

第六十二条（罰則）

Article 62 (Penal Provisions)

第五十三条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

A person who engaged in recruitment of workers in violation of a suspension order of business pursuant to the provision of Article 41 paragraph 2 of the Employment Security Act as applied mutatis mutandis pursuant to Article 53 paragraph 5, shall be punished by imprisonment with work for not more than one year or a fine of not more than 1,000,000 yen.

第六十三条

Article 63

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

A person who falls under any of the following items shall be punished by imprisonment with work for not more than 6 months or a fine of not more than 300,000 yen:

- 一 第五十三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 engaged in recruitment of workers without notification prescribed in Article 53 paragraph 4;
- 二 第五十三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 did not obey the instructions prescribed in Article 37 paragraph 2 of the Employment Security Act as applied mutatis mutandis pursuant to Article 53 paragraph 5; or
- 三 第五十三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 40 of the Employment Security Act as applied mutatis mutandis pursuant to Article 53 paragraph 5.

第六十四条

Article 64

次の各号のいずれかに該当する者は、五十万円以下の罰金に処する。

A person who falls under any of the following items shall be punished by a fine of not more than 500,000 yen:

一 第四十二条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

(i) A person who fails to submit a report prescribed in Article 42, or makes a false report; or

二 第四十九条第一項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は同項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避した者

(ii) A person who fails to submit a report prescribed in Article 49 paragraph 1, makes a false report, or refuses, obstructs or recuses an entry or an inspection prescribed in the same paragraph.

第六十五条

Article 65

第五十三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、若しくは虚偽の報告をし、又は第五十三条第五項において準用する同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、若しく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は、三十万円以下の罰金に処する。

A person who fails to submit a report prescribed in Article 50 paragraph 1 of the Employment Security Act as applied mutatis mutandis pursuant to Article 53 paragraph 5, or makes a false report, or refuses, obstructs or recuses an entry or an inspection prescribed in Article 50 paragraph 2 of the same Act as applied mutatis mutandis pursuant to Article 53 paragraph 5, or fails to answer a question or makes a false statement shall be punished by a fine of not more than 300,000 yen.

第六十六条

Article 66

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、第六十二条から前条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各本条の罰金刑を科する。

When a representative of a juridical person, an agent of a juridical person or an individual, a worker or other employees have/has committed an act in violation of Articles 62 through 65 with regard to the business of said juridical person or individual, not only the offender but also said juridical person or individual shall be punished by the fine prescribed in the respective Articles.

第六十七条

Article 67

第四十一条の規定により厚生労働大臣の認可を受けなければならない場合において、その認可を受けなかったときは、その違反行為をした指定法人の役員は、二十万円以下の過料に処する。

When an officer of a Designated Juridical Person failed to obtain an approval from the Minister of Health, Labour and Welfare in cases where said approval is necessary pursuant to the provisions of Article 41, the officer who committed the violation shall be punished by a civil fine of not more than 200,000 yen.

附 則 抄

Supplementary Provisions (Extract)

第一条（施行期日）

Article 1 (Effective Date)

この法律は、平成四年四月一日から施行する。

This Act shall come into force as from April 1, 1992.

附 則 （平成一六年一二月八日法律第一六〇号） 抄

Supplementary Provisions (Act No. 160 of December 8, 2004) (Extract)

第一条（施行期日）

Article 1 (Effective Date)

この法律は、平成十七年四月一日から施行する。

This Act shall come into force as from April 1, 2005.

第二条（検討）

Article 2 (Review)

政府は、この法律の施行後適当な時期において、第一条の規定による改正後の育児休業、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（以下「新法」という。）の施

行状況を勘案し、期間を定めて雇用される者に係る育児休業等の制度等について総合的に検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

When an appropriate period of time elapses after the execution of this Act, the government shall take necessary measures based on a comprehensive review of the system, etc. of Child Care Leave, etc. pertaining to persons employed for a fixed period of time, by considering the implementation of the Act on the Welfare of Workers Who Take Care of Children or Other Family Members Including Child Care and Family Care Leave revised by the provision of Article 1 (hereinafter referred to as the "New Act").

第三条（育児休業の申出に関する経過措置）

Article 3（Transitional Measures concerning Application for Child Care Leave）

この法律の施行の日（以下「施行日」という。）以後において新法第五条第三項の規定による育児休業をするため、同項の規定による申出をしようとする労働者は、施行日前においても、同項及び同条第四項の規定の例により、当該申出をすることができる。

A worker who intends to file an application pursuant to the provision of Article 5 paragraph 3 of the New Act in order to take Child Care Leave prescribed in the same paragraph on and after the day on which this Act comes into force (hereinafter referred to as "Effective Date") may file said application according to the provisions of paragraphs 3 and 4 of the same Article even prior to the effective date.