（法第九条の認定の基準等）

第八条　法第九条の厚生労働省令で定める基準は、次の各号のいずれかに該当することとする。

一　次のいずれにも該当する一般事業主であること。

イ　次に掲げる事項のうち一又は二の事項に該当し、該当する事項の実績を厚生労働省のウェブサイトに公表していること。

(1)　雇用管理区分ごとに算出した直近の三事業年度ごとに労働者の募集（期間の定めのない労働契約を締結する労働者として雇い入れることを目的とするものに限る。以下この(1)において同じ。）に対する女性の応募者の数を当該募集で採用した女性労働者の数で除して得た数を当該三事業年度において平均した数にそれぞれ十分の八を乗じて得た数が雇用管理区分ごとに算出した直近の三事業年度ごとに労働者の募集に対する男性の応募者の数を当該募集で採用した男性労働者の数で除して得た数を当該三事業年度において平均した数よりもそれぞれ低いこと。この場合において、同一の雇用管理区分に属する労働者の数がその雇用する労働者の数のおおむね十分の一に満たない雇用管理区分がある場合は、職務の内容等に照らし、類似の雇用管理区分と合わせて一の区分として算出することができること（雇用形態が異なる場合を除く。(2)及び(3)において同じ。）。

(2)　雇用管理区分ごとに算出したその雇用する男性労働者（期間の定めのない労働契約を締結している者に限る。以下この(2)において同じ。）の直近の事業年度における平均継続勤務年数に対するその雇用する女性労働者（期間の定めのない労働契約を締結している者に限る。以下この(2)において同じ。）の直近の事業年度における平均継続勤務年数の割合がそれぞれ十分の七以上であること又は雇用管理区分ごとに算出した十事業年度前及びその前後の事業年度に採用した女性労働者（新規学卒者等として雇い入れたものに限る。）の数に対する当該女性労働者であって直近の事業年度において引き続き雇用されているものの数の割合を十事業年度前及びその前後の事業年度に採用した男性労働者（新規学卒者等として雇い入れたものに限る。）の数に対する当該男性労働者であって直近の事業年度において引き続き雇用されているものの数の割合で除して得た割合がそれぞれ十分の八以上であること。この場合において、同一の雇用管理区分に属する労働者の数がその雇用する労働者の数のおおむね十分の一に満たない雇用管理区分がある場合は、職務の内容等に照らし、類似の雇用管理区分と合わせて一の区分として算出することができること。

(3)　その雇用する労働者（労働基準法第三十八条の二第一項の規定により労働する者、同法第三十八条の三第一項の規定により労働する者及び同法第三十八条の四第一項の規定により労働する者並びに同法第四十一条各号に該当する労働者を除く。）一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数を雇用管理区分ごとに算出したものが、直近の事業年度に属する各月ごとに全て四十五時間未満であること。この場合において、同一の雇用管理区分に属する労働者の数がその雇用する労働者の数のおおむね十分の一に満たない雇用管理区分があり、職務の内容等に照らし、類似の雇用管理区分と合わせて一の区分として算出することができること。

(4)　直近の事業年度における管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの管理職に占める女性労働者の割合の平均値以上であること又は直近の三事業年度ごとに当該各事業年度の開始の日に課長級より一つ下の職階にあった女性労働者の数に対する当該各事業年度において課長級に昇進した女性労働者の数の割合を当該三事業年度において平均した数を直近の三事業年度ごとに当該各事業年度の開始の日に課長級より一つ下の職階にあった男性労働者の数に対する当該各事業年度において課長級に昇進した男性労働者の数の割合を当該三事業年度において平均した数で除して得た割合が十分の八以上であること。

(5)　直近の三事業年度において、次に掲げる事項のうち中小事業主にあっては一以上の事項、一般事業主（中小事業主を除く。）にあっては二以上の事項（通常の労働者以外の労働者を雇用し、又は労働者派遣（労働者派遣法第二条第一号に規定する労働者派遣をいう。）の役務の提供を受ける一般事業主にあっては、(i)に掲げる事項及び次に掲げる事項（(i)に掲げるものを除く。）のうち一以上の事項）の実績を有すること。

(i)　その雇用する女性労働者（通常の労働者を除く。）の通常の労働者への転換又はその指揮命令の下に労働させる女性の派遣労働者の通常の労働者としての雇入れ

(ii)　女性労働者のキャリアアップに資するよう行われる雇用管理区分間の転換（(i)に掲げるものを除く。）

(iii)　女性の再雇用（通常の労働者として雇い入れる場合に限る。）

(iv)　女性の中途採用（おおむね三十歳以上の者を通常の労働者として雇い入れる場合に限る。）

ロ　イに掲げる事項のうち当該一般事業主が該当しない事項について、事業主行動計画策定指針に定められた当該事項に関する取組を実施し、その実施状況について厚生労働省のウェブサイトに公表するとともに、二年以上連続して当該事項の実績が改善していること。

ハ　事業主行動計画策定指針に則して適切な一般事業主行動計画を定めたこと。

ニ　策定した一般事業主行動計画について、適切に公表及び労働者への周知をしたこと。

ホ　法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

二　次のいずれにも該当する一般事業主であること。

イ　前号イに掲げる事項のうち三又は四の事項に該当し、該当する事項の実績を厚生労働省のウェブサイトに公表していること。

ロ　前号イに掲げる事項のうち当該一般事業主が該当しない事項について、事業主行動計画策定指針に定められた当該事項に関する取組を実施し、その実施状況について厚生労働省のウェブサイトに公表するとともに、二年以上連続して当該事項の実績が改善していること。

ハ　前号ハからホまでに掲げる事項のいずれにも該当すること。

三　次のいずれにも該当する一般事業主であること。

イ　第一号イに掲げる事項のいずれにも該当し、その実績を厚生労働省のウェブサイトに公表していること。

ロ　第一号ハからホまでに掲げる事項のいずれにも該当すること。

2　法第九条の認定は、前項各号に規定する事業主の類型ごとに行うものとする。

（法第十条第一項の商品等）

第九条　法第十条第一項の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。

一　商品

二　役務の提供の用に供する物

三　商品、役務又は一般事業主の広告

四　商品又は役務の取引に用いる書類又は通信

五　一般事業主の営業所、事務所その他の事業場

六　インターネットを利用した方法により公衆の閲覧に供する情報

七　労働者の募集の用に供する広告又は文書

（法第十二条第二項の承認中小事業主団体）

第十条　法第十二条第二項の厚生労働省令で定める承認中小事業主団体は、次のとおりとする。

一　事業協同組合及び事業協同組合小組合並びに協同組合連合会

二　水産加工業協同組合及び水産加工業協同組合連合会

三　商工組合及び商工組合連合会

四　商店街振興組合及び商店街振興組合連合会

五　農業協同組合及び農業協同組合中央会

六　生活衛生同業組合であって、その構成員の三分の二以上が中小事業主であるもの

七　酒造組合及び酒造組合連合会であって、その直接又は間接の構成員たる酒類製造業者の三分の二以上が中小事業主であるもの

（法第十二条第二項の一般社団法人の要件）

第十一条　法第十二条第二項の厚生労働省令で定める要件は、その直接又は間接の構成員の三分の二以上が中小事業主である一般社団法人であることとする。