(4)　（略）

(5)　直近の三事業年度において、次に掲げる事項のうち一般事業主（常時雇用する労働者の数が三百人以下のものに限る。）にあっては一以上の事項、一般事業主（常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものに限る。）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)～(iv)　（略）

ロ　（略）

ハ　事業主行動計画策定指針に即して適切な一般事業主行動計画を定めたこと。

ニ　（略）

ホ　次のいずれにも該当しないこと。

(1)　法第十一条の規定により認定を取り消され、又は第九条の五の規定による辞退の申出を行い、その取消し又は辞退の日から起算して三年を経過しないこと（当該辞退の日前に女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が、厚生労働省雇用環境・均等局長が定める基準に該当しないことにより、当該辞退の申出をした場合を除く。）。

(2)・(3)　（略）

二・三　（略）

2　（略）

（法第十二条の申請）

第九条の二　法第十二条の認定を受けようとする認定一般事業主（法第十条第一項に規定する認定一般事業主をいう。以下同じ。）は、基準適合認定一般事業主認定申請書（様式第二号）に、当該認定一般事業主が法第十二条の基準に適合するものであることを明らかにする書類を添えて、所轄都道府県労働局長に提出しなければならない。

（法第十二条の認定の基準等）

第九条の三　法第十二条の厚生労働省令で定める基準は、次のとおりとする。

一　事業主行動計画策定指針に即して適切な一般事業主行動計画を定めたこと。

二　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。

三　策定した一般事業主行動計画（認定一般事業主が法第十二条の申請を行った日の直近にその計画期間が終了したものであって、当該計画期間が二年以上五年以下のものに限る。）に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと。

四　雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）第十三条の二に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること。

五　第八条第一号イ(1)から(3)まで及び(5)に掲げる事項に該当すること。この場合において、同号イ(2)(i)中「十分の七」とあるのは「十分の八」と、「十分の八」とあるのは「十分の九」と読み替えるものとする。

（所轄都道府県労働局長に対する申出）

第九条の二　認定一般事業主（法第十条第一項に規定する認定一般事業主をいう。）は、所轄都道府県労働局長に対し、法第九条の認定について辞退の申出をすることができる。

（新設）