六　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に一・五を乗じて得た値（次に掲げる場合にあっては、それぞれ次に定める値）以上であること。

(1)　産業ごとの管理職に占める女性労働者の割合の平均値に一・五を乗じて得た値が百分の十五以下である場合　百分の十五（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十以上である場合にあっては、産業計の管理職に占める女性労働者の割合の平均値）

(2)　産業ごとの管理職に占める女性労働者の割合の平均値に一・五を乗じて得た値が百分の四十以上である場合　(i)又は(ii)のいずれか大きい値

(i)　直近の事業年度におけるその雇用する通常の労働者に占める女性労働者の割合に百分の八十を乗じて得た値

(ii)　百分の四十

七　第十九条第一項第一号及び第二号に定める事項のうち八以上の事項を厚生労働省のウェブサイトで公表していること。

八　雇用管理区分ごとのその雇用する労働者の男女の賃金の差異の状況について把握したこと。

九　次のいずれにも該当しないこと。

イ　法第十二条の申請を行った日より前に第三号の一般事業主行動計画に定められた目標を容易に達成できる目標に変更していること。

ロ　法第十五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。）。

ハ　第八条第一項第一号ホ(2)又は(3)に該当すること。

（法第十三条第二項の公表）

第九条の四　法第十三条第二項の規定による公表は、厚生労働省のウェブサイトに、前条第四号から第七号までに掲げる事項の実績を公表していることとする。

（所轄都道府県労働局長に対する申出）

第九条の五　認定一般事業主又は特例認定一般事業主（法第十三条第一項に規定する特例認定一般事業主をいう。）は、所轄都道府県労働局長に対し、法第九条又は第十二条の認定について辞退の申出をすることができる。

（法第十六条第二項の承認中小事業主団体）

第十条　法第十六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。

一～五　（略）

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（常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下同じ。）であるもの

七　（略）

（新設）

（新設）

（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。

一～五　（略）

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　（略）