（削る）

（削る）
（削る）
（削る）

（削る）

2　一般事業主が前項の規定により適切と認めるものとして公表する場合においては、前項第一号イからハまで及びト並びに同項第二号ハ、ホ及びトに掲げる事項は、雇用管理区分ごとに公表しなければならない。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公表することができるものとする。

の四第一項の規定により労働する者、同法第四十一条各号に該当する労働者並びに短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）第二条第一項に規定する短時間労働者を除く。次号において同じ。）一人当たりの時間外労働及び休日労働の一月当たりの合計時間数

八　雇用管理区分ごとのその雇用する労働者及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者一人当たりの時間外労働及び休日労働の一月当たりの合計時間数

九　有給休暇取得率

十　係長級にある者に占める女性労働者の割合

十一　管理職に占める女性労働者の割合

十二　役員に占める女性の割合

十三　その雇用する労働者の男女別の職種の転換又はその雇用する労働者の男女別の雇用形態の転換及びその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の男女別の雇入れの実績

十四　男女別の再雇用（通常の労働者として雇い入れる場合に限る。）又は中途採用（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。）の実績

2　一般事業主が前項の規定により適切と認めるものとして公表する場合においては、前項第一号から第三号まで、第六号、第八号及び第十三号に掲げる事項は、雇用管理区分ごとに公表しなければならない。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公表することができるものとする（雇用形態が異なる場合を除く。）。

3　一般事業主は、第一項各号に定める事項のほか、次に掲げる事項を公表することができる。

一　その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要

二　その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する社内制度の概要

4　一般事業主は、第一項又は第三項の規定により公表するに当たっては、おおむね一年に一回以上、公表した日を明らかにして、インターネットの利用その他の方法により、女性の求職者等が容易に閲覧できるよう公表しなければならない。

（法第二十条第二項の情報公表）

第二十条　法第二十条第二項の規定による情報の公表は、前条第一項各号に定める事項のうち一般事業主が適切と認めるものを公表するよう努めなければならない。

2　前条第二項から第四項までの規定は、法第二十条第二項の規定による情報の公表について準用する。この場合において、前条第二項及び第四項中「公表しなければ」とあるのは、「公表するよう努めなければ」と読み替えるものとする。

（権限の委任）

第二十一条　法第三十二条の規定により、法第八条第一項及び第七項、第九条、第十一条、第十二条、第十五条並びに第三十条に規定する厚生労働大臣の権限は、所轄都道府県労働局長に委任する。ただし、法第十一条、第十五条及び第三十条に規定する権限にあっては、厚生労働大臣が自らその権限を行うことを妨げない。

（新設）

3　一般事業主は、第一項の規定により適切と認めるものとして公表するに当たっては、おおむね一年に一回以上、公表した日を明らかにして、インターネットの利用その他の方法により、女性の求職者等が容易に閲覧できるよう公表しなければならない。

（法第十六条第二項の情報公表）

第二十条　前条の規定は、法第十六条第二項の規定による情報の公表を行う中小事業主について準用する。

（権限の委任）

第二十一条　法第二十七条の規定により、法第八条第一項及び第七項、第九条、第十一条並びに第二十六条に規定する厚生労働大臣の権限は、所轄都道府県労働局長に委任する。ただし、法第十一条及び第二十六条に規定する権限にあっては、厚生労働大臣が自らその権限を行うことを妨げない。