ト　次のいずれにも該当すること。

(1)　次のいずれにも該当すること。

(i)　その雇用する労働者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が計画期間の終了日の属する事業年度（以下この(1)において「計画期間終了事業年度」という。）に属する各月ごとに全て三十時間未満であること又はその雇用する労働者のうち二十五歳以上三十九歳以下の者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が計画期間終了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。

(ii)　（略）

(2)　男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸、労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇（以下「年次有給休暇」という。）の取得の促進又は短時間正社員（期間の定めのない労働契約を締結している労働者であって、一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の一週間の所定労働時間に比し短く、かつ、通常の労働者と同等の待遇を受けるものをいう。第五条の三第一項第一号ハ(3)において同じ。）の活用、在宅勤務等（情報通信技術を活用した勤務を含む。次号ロ(1)(vi)及び同項第一号ハ(3)において同じ。）その他の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置について成果に関する具体的な目標を定めて講じていること。

チ　（略）

二　次のいずれにも該当する一般事業主であること。

イ　前号イからチまでのいずれにも該当すること。

ロ　次のいずれにも該当すること。

(1)　不妊治療のための休暇制度（不妊治療を含む多様な目的で利用することができる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇を除く。第五条の四第八号において同じ。）及び不妊治療のために利用することができる次のいずれかの制度を設けていること。

(i)～(v)　（略）

(vi)　在宅勤務等を可能とする制度

(2)～(4)　（略）

三　次のいずれにも該当する一般事業主であること。

イ　第一号イからニまで、ヘ、ト(2)及びチのいずれにも該当すること。この場合において、第一号ヘ中「であり、当該育児休業等をしたものの割合及び育児休業等をした女性有期雇用労働者の割合を厚生労働省のウェブサイトに公表している」とあるのは「である」と、「であり、当該育児休業等をしたものの割合又は育児休業等をした女性有期雇用労働者の割合を厚生労働省のウェブサイトに公表していれば」とあるのは「であれば」と読み替えるものとする。

ロ　中小事業主（計画期間において、その雇用する男性労働者のうち育児休業等をしたもの又は小学校就学の始期に達するまでの子について育児目的休暇制度を利用したものがいない者に限る。以下このロにおいて同じ。）を除く一般事業主にあっては(1)又は(2)のいずれかに該当し、中小事業主にあっては次のいずれかに該当すること。

(1)　育児休業等をした男性労働者の割合が百分の十以上であること。

チ　次のいずれにも該当すること。

(1)　次のいずれにも該当すること。

(i)　その雇用する労働者（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。第五条の四第四号において同じ。）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が、計画期間の終了日の属する事業年度（(ii)において「計画期間終了事業年度」という。）に属する各月ごとに全て四十五時間未満であること。

(ii)　（略）

(2)　所定外労働の削減、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第三十九条の規定による年次有給休暇（以下「年次有給休暇」という。）の取得の促進、短時間正社員（期間の定めのない労働契約を締結している労働者であって、一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の一週間の所定労働時間に比し短く、かつ、通常の労働者と同等の待遇を受けるものをいう。第五条の三第一項第一号ハ(3)において同じ。）の活用に関する措置、在宅勤務、情報通信技術を活用した勤務その他の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置について成果に関する具体的な目標を定めて講じていること。

リ　（略）

二　次のいずれにも該当する一般事業主であること。

イ　前号イからリまでのいずれにも該当すること。

ロ　次のいずれにも該当すること。

(1)　不妊治療のための休暇制度（不妊治療を含む多様な目的で利用することができる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇を除く。第五条の四第九号において同じ。）及び不妊治療のために利用することができる次のいずれかの制度を設けていること。

(i)～(v)　（略）

(vi)　在宅勤務又は情報通信技術を活用した勤務を可能とする制度

(2)～(4)　（略）

三　次のいずれにも該当する一般事業主であること。

イ　第一号イからニまで及び同号ヘからリまでのいずれにも該当すること。この場合において、第一号ヘ中「であり、当該育児休業等をしたものの割合を厚生労働省のウェブサイトに公表している」とあるのは「である」と、「であり、当該育児休業等をしたものの割合を厚生労働省のウェブサイトに公表していれば」とあるのは「であれば」と読み替えるものとする。

ロ　中小事業主（計画期間において、その雇用する男性労働者のうち育児休業等をしたもの又は小学校就学の始期に達するまでの子について育児目的休暇制度を利用したものがいない者に限る。以下このロにおいて同じ。）を除く一般事業主にあっては(1)又は(2)のいずれかに該当し、中小事業主にあっては次のいずれかに該当すること。

(1)　育児休業等をした男性労働者の割合が百分の七以上であること。