十五　その雇用する労働者に対して与えられた労働基準法第三十九条の規定による有給休暇（以下「有給休暇」という。）の日数に対するその雇用する労働者が取得した有給休暇の日数の割合（第十九条第一項第四号ヘ及びトにおいて「有給休暇取得率」という。）

十六～二十三　（略）

二十四　その雇用する労働者の男女の賃金の額の差異

（削る）

2　一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、前項で把握した事項について、それぞれ法第七条第一項に規定する事業主行動計画策定指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を踏まえ、適切な方法により分析しなければならない。

（法第八条第五項の公表の方法）

第四条　法第八条第五項の規定による公表は、厚生労働省のウェブサイトへの掲載その他の適切な方法によるものとする。

（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)～(3)　（略）

(4)　次のいずれかに該当すること。

(i)　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。

十五　その雇用する労働者に対して与えられた労働基準法第三十九条の規定による有給休暇（以下「有給休暇」という。）の日数に対するその雇用する労働者が取得した有給休暇の日数の割合（第十九条第一項第二号ヘ及びトにおいて「有給休暇取得率」という。）

十六～二十三　（略）

二十四　その雇用する労働者の男女の賃金の差異

2　法第八条第一項に規定する一般事業主（前項に規定する一般事業主を除く。）が、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、直近の事業年度におけるその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況に関し、前項第一号から第四号までに掲げる事項を把握するとともに、必要に応じて同項第五号から第二十四号までに掲げる事項を把握しなければならない。この場合において、同項第一号及び第二号に掲げる事項は、雇用管理区分ごとの状況を把握するとともに、必要に応じて同項第二十四号に掲げる事項を把握するときは、その雇用する全ての労働者に係る状況及び雇用管理区分ごとの状況を、必要に応じて同項第五号から第十二号まで、第十四号、第十五号、第十八号から第二十一号まで及び第二十三号に掲げる事項を把握するときは、雇用管理区分ごとの状況を、それぞれ把握しなければならない。

3　一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、前二項で把握した事項について、それぞれ法第七条第一項に規定する事業主行動計画策定指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を踏まえ、適切な方法により分析しなければならない。

（法第八条第五項の公表の方法）

第四条　法第八条第五項の規定による公表は、インターネットの利用その他の適切な方法によるものとする。

（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)～(3)　（略）

(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。

（新設）