（削る）

（削る）

２　法第十二条の認定は、前項各号に規定する事業主の類型ごとに行うものとする。

３　第一項第二号に規定する事業主の類型に係る特例認定を受けようとする者が、同項第一号に規定する事業主の類型に係る特例認定を受けた特例認定一般事業主である場合における同項の規定の適用については、同項第一号イからハまで及びリ⑴の規定は、適用しない。

（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、前条第一項第一号に規定する事業主の類型に係る特例認定を受けた特例認定一般事業主にあっては同号ニからトまでに掲げる事項の実績を、前条第一項第二号に規定する事業主の類型に係る特例認定を受けた特例認定一般事業主にあっては同項第一号ニからトまで並びに第八条第一項第一号の二ロ⑴及び⑶に掲げる事項の実績を公表していることとする。

（削る）

（削る）

（削る）

五　第八条第一号イ⑴から⑶まで及び⑸に掲げる事項に該当すること。この場合において、同号イ⑵⑴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。

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。

⑴　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）

⑵　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　⑴又は⑵のいずれか大きい値

⑴　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

⑵　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⑵又は⑶に該当すること。

（新設）

（新設）

（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。