㈡　常時雇用する労働者の数が一〇〇人を超える一般事業主（㈠の一般事業主を除く。）は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活に関する情報を定期的に公表しなければならないこととした。（第二〇条第二項関係）

㈢　特定事業主（国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるものをいう。）は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならないこととした。（第二一条関係）

(1)　その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

(2)　その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

4　報告の徴収並びに助言、指導及び勧告の対象の拡大

厚生労働大臣が、この法律の施行に関し必要があると認めるときに、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる者として、認定一般事業主又は特例認定一般事業主である一般事業主行動計画の策定等が努力義務となっている一般事業主を加えることとした。（第三〇条関係）

5　公表

厚生労働大臣は、女性の職業生活における活躍に関する情報の公表をせず、若しくは虚偽の公表をした当該公表が義務となっている一般事業主又は虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である当該公表が努力義務となっている一般事業主に対し、4の勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができることとした。（第三一条関係）

6　罰則

2の㈣に違反した者に対する罰則を整備することとした。（第三七条関係）

二　労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律の一部改正関係

1　国の施策

国の施策として「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な施策を充実すること」を規定することとした。（第四条第一項関係）

2　職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して事業主が講ずべき措置等

㈠　事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならないこととした。（第三〇条の二第一項関係）

㈡　事業主は、労働者が㈠の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこととした。（第三〇条の二第二項関係）

㈢　厚生労働大臣は、㈠及び㈡の事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めることとした。（第三〇条の二第三項関係）

3　職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務

㈠　国は、労働者の就業環境を害する2の㈠の言動を行ってはならないことその他当該言動に起因する問題に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならないこととした。（第三〇条の三第一項関係）

㈡　事業主は、当該問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる㈠の措置に協力するように努めなければならないこととした。（第三〇条の三第二項関係）

㈢　事業主（その者が法人である場合にあっては、その役員）は、自らも、当該問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならないこととした。（第三〇条の三第三項関係）

㈣　労働者は、当該問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる2の㈠の措置に協力するように努めなければならないこととした。（第三〇条の三第四項関係）

4　紛争の解決

㈠　紛争の解決の促進に関する特例

2の㈠及び㈡に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第四条、第五条及び第一二条から第一九条までの規定は適用せず、㈡及び㈢によるものとした。（第三〇条の四関係）

㈡　紛争の解決の援助

(1)　都道府県労働局長は、㈠の紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができることとした。（第三〇条の五第一項関係）

(2)　2の㈡は、労働者が(1)の援助を求めた場合について準用することとした。（第三〇条の五第二項関係）

㈢　調停

(1)　都道府県労働局長は、㈠の紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、紛争調整委員会に調停を行わせるものとすることとした。（第三〇条の六第一項関係）

(2)　2の㈡は、労働者が(1)の申請をした場合について準用することとした。（第三〇条の六第二項関係）

(3)　(1)の調停の手続については、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の規定を準用することとするとともに、その他調停の手続に関し必要な事項は厚生労働省令で定めることとした。（第三〇条の七関係）

5　公表

厚生労働大臣は、2の㈠及び㈡（4の㈡の(2)及び㈢の(2)において準用する場合を含む。以下同じ。）に違反している事業主に対し、勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができることとした。（第三三条第二項関係）

6　報告の請求

厚生労働大臣は、事業主から2の㈠及び㈡の施行に関し必要な事項について報告を求めることができることとした。（第三六条第一項関係）

7　罰則

6の報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二〇万円以下の過料に処することとした。（第四一条関係）

三　雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の一部改正関係

1　職場における性的な言動に起因する問題に関する相談を行ったこと等を理由とする不利益な取扱いの禁止等

㈠　事業主は、労働者が職場における性的な言動に起因する問題に関する相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこととした。（第一一条第二項関係）

㈡　事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならないこととした。（第一一条第三項関係）