4　職場における顧客等の言動に起因する問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務

(一)　国は、労働者の就業環境を害する顧客等言動を行ってはならないことその他当該顧客等言動に起因する問題（以下この4において「顧客等言動問題」という。）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、各事業分野の特性を踏まえつつ、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ものとした。（第三四条第一項関係）

(二)　事業主は、顧客等言動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、当該労働者が他の事業主が雇用する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(一)の措置に協力するように努めなければならないものとした。（第三四条第二項関係）

(三)　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、顧客等言動問題に対する関心と理解を深め、他の事業主が雇用する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ものとした。（第三四条第三項関係）

(四)　労働者は、顧客等言動問題に対する関心と理解を深め、他の事業主が雇用する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3の(一)の措置に協力するように努めなければならないものとした。（第三四条第四項関係）

(五)　顧客等は、顧客等言動問題に対する関心と理解を深めるとともに、労働者に対する言動が当該労働者の就業環境を害することのないよう、必要な注意を払うように努めなければならないものとした。（第三四条第五項関係）

二　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　求職活動等における性的な言動に起因する問題に関して事業主が講ずべき措置等

(一)　事業主は、求職者その他これに類する者として厚生労働省令で定めるもの（以下この1の(一)及び(二)並びに2において「求職者等」という。）によるその求職活動その他求職者等の職業の選択に資する活動（以下この1の(一)及び2の(一)において「求職活動等」という。）において行われる当該事業主が雇用する労働者による性的な言動により当該求職者等の求職活動等が阻害されることのないよう、当該求職者等からの相談に応じ、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ものとした。（第一三条第一項関係）

(二)　事業主は、労働者が当該事業主による求職者等からの(一)の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ものとした。（第一三条第二項関係）

(三)　厚生労働大臣は、(一)及び(二)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ものとした。（第一三条第三項関係）

2　求職活動等における性的な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

(一)　国は、求職者等の求職活動等を阻害する1の(一)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（以下この2において「求職活動等における性的言動問題」という。）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ものとした。（第一四条第一項関係）

(二)　事業主は、求職活動等における性的言動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、当該労働者が求職者等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(一)の措置に協力するように努めなければならないものとした。（第一四条第二項関係）

(三)　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、求職活動等における性的言動問題に対する関心と理解を深め、求職者等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ものとした。（第一四条第三項関係）

(四)　労働者は、求職活動等における性的言動問題に対する関心と理解を深め、求職者等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1の(一)の措置に協力するように努めなければならないものとした。（第一四条第四項関係）

3　男女雇用機会均等推進者

事業主が選任する職場における男女の均等な機会及び待遇の確保が図られるようにするために講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者の業務として、事業主の講ずる1の(一)及び2の(二)の措置等を加えるものとした。（第一九条関係）

三　女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の一部改正関係

1　基本原則

女性の職業生活における活躍の推進に当たり留意すべき事項として、女性の健康上の特性を加えるものとした。（第二条第一項関係）

2　基本方針

女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針において定める事項として、職場において行われる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措置に関する事項を加えるものとした。（第五条第二項第三号関係）

3　基準に適合する認定一般事業主の認定の基準

基準に適合する認定一般事業主（国及び地方公共団体以外の事業主であって、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を受けたものをいう。）の認定の基準として、事業主が講じている二の1の(一)の措置に関する情報を公表していることを加えるものとした。（第一二条関係）

4　特定事業主行動計画の変更手続の見直し

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。以下同じ。）が特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。）について内閣府令で定める軽微な変更を行う場合には、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状況把握、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情についての分析等を行う義務を課さないものとした。（第一九条第三項及び第四項関係）

5　女性の職業選択に資する情報の公表の義務の適用拡大等

(一)　一般事業主（国及び地方公共団体以外の事業主であって、常時雇用する労働者の数が一〇〇人を超えるものに限る。）が、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して定期的に公表すべき情報に、その雇用する労働者の男女の賃金の額の差異及びその雇用する管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合を加えるものとした。（第二〇条第一項及び第二項関係）

(二)　特定事業主が、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して定期的に公表すべき情報に、その任用する職員の男女の給与の額の差異及びその任用する管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を加えるものとした。（第二一条関係）

6　期限の延長

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の有効期限を一〇年間延長し、令和一八年三月三一日までとすることとした。（附則第二条第一項関係）

四　施行期日等

1　検討

(一)　政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後のそれぞれの法律の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとした。（附則第八条関係）