

Ⅱ 母性健康管理Q&A

問1 母性健康管理に関する措置について就業規則に定める必要はありますか。また、どのように定めるとよいのでしょうか。（事業主）

【答】

母性健康管理に関する措置が的確に講じられるためには、あらかじめその具体的な取扱いや手続について就業規則に規定しておくことが重要です。

このとき、健康診査受診のための通院休暇制度、妊娠中の症状等に対応するための休暇制度等特別の休暇制度を導入するような場合は、休暇に関する事項として労働基準法上当該制度の内容を就業規則に記載し、労働基準監督署へ届け出る必要があります。

具体的には、「Ⅲ 母性健康管理の措置に関する社内体制の整備」(P24～26)を参考にしてください。

問2 母性健康管理に関する措置の対象者は、妊娠中及び出産後の女性従業員としていますが、例外はないのでしょうか。（事業主）

【答】

母性健康管理に関する措置は、従業員の健康に直接かつ重大な関係があるものですから、就業形態を問わず、パートタイム従業員、派遣労働者、有期契約従業員や日々雇用される者等についても、母性健康管理の措置の対象に含まれます。

なお、派遣労働者については、派遣元事業主及び派遣先事業主のいずれについても母性健康管理の措置義務があります。

問3 勤務時間の短縮や休憩、休業の措置について、賃金の取扱いはどうするべきでしょうか。（事業主・女性従業員）

【答】

勤務時間の短縮や休憩・休業によって実際に勤務しなかった時間分の賃金については、労使で話し合って決めることが望まれます。

なお、平成25年度の厚生労働省の調査によると妊産婦の通院休暇の利用中の賃金を「有給」とする事業所は47.2%（平成19年度41.7%）で、そのうち67.6%（平成19年度56.5%）が「全期間100%支給」となっています。

問4 事業主は、年次有給休暇をもって通院休暇に当てるよう指示してもよいでしょうか。
また、前年から繰り越された年次有給休暇の未消化分を通院休暇に当てるよう指示してもよいでしょうか。（事業主）

【答】

通院休暇は勤務時間内に健康診査等受診のための時間を確保するという趣旨で設けられるものです。事業主が一方的に年次有給休暇や前年から繰り越された年次有給休暇の未消化分をもって通院休暇に当てるよう女性従業員に対して指示することは認められません。

ただし、女性従業員が自ら希望して年次有給休暇を取得して通院することを妨げるものではありません。

問5 指針でいう「休憩時間」は、労働基準法第34条の「休憩」と同義に解釈しなくてはなりません。また、休憩を取るにより、休憩の時間分終業時刻を繰り下げることが可能ですか。休憩回数の増加とは、例えば、昼1時間であるものを30分づつ2回に分ける方法でもよいのでしょうか。（事業主）

【答】

指針でいう「休憩時間」の趣旨は、母性健康管理の観点から事実上休憩させる趣旨であり、労働基準法第34条の休憩と同義ではありません。

休憩の措置を講ずることにより、実質的に勤務時間が短縮されたとしても、そのことを理由として終業時刻を繰り下げることが医師等による指導に反するものとなるような場合は認められません。

また、休憩は、母性健康管理の観点から労働基準法第34条の休憩と別に設けられたものですから、労働基準法上の休憩時間を確保した上で、更に必要に応じて休憩回数を増加する必要があります。従って、御質問のような分割は認められません。

問6 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置において、措置の中に休業もありますが私傷病による休業とは別扱いとなるのでしょうか。（事業主）

【答】

母性健康管理に関する措置として休業が必要な場合、休業中の処遇をどのようにするかについては個々の事業主に任されています。

ただし、母性健康管理の措置としての休業について、賞与や退職金の支給額の算定、人事考課において、私傷病による休業を利用する場合と比較して、不利益な取り扱いをすることは男女雇用機会均等法第9条第3項により禁止されています。

また、私傷病による休業を3か月又は1年など一定期間取得した場合には、退職となる旨を就業規則等に定めている場合がありますが、妊娠、出産等を理由とする休業について同様に定めることは、退職の強要に該当し、同法9条第3項に違反します。

問7 妊娠中又は出産後の女性従業員が、母健連絡カードにある「症状等」以外の症状を発症した場合、指導事項の内容はどのように記入すればよいのでしょうか。（医師等）

【答】

妊娠中及び出産後の症状等の内容及び程度は、個人差があり、女性従業員によって様々に異なるので、母健連絡カードは、事業主が必要な措置を適切に講ずることができるよう、指導事項の内容の的確な伝達を行うものです。

事業主は、母健連絡カードを受け取った場合には、指導事項の左欄の「症状等」に対応する措置として右欄の「標準措置」又は「標準措置と異なる措置が必要である等の特記事項」がある場合には、その特記事項に基づく措置を講ずることが必要です。

このため、例えば、妊娠・出産時の状況や早産などとの関連が指摘されている産後うつ等、精神的症状に対して指導事項がある場合等は、「標準措置と異なる措置が必要である等の特記事項」に記入してください。

問8 母健連絡カード（又は医師の診断書等）を見せずに女性従業員が事業主に対して措置の申出をした場合、事業主は当該従業員の申出に応ずる義務があるのでしょうか。（事業主）

【答】

女性従業員が医師等による指導事項があった旨申し出た場合には、母健連絡カード等の提示がなくても事業主は適切な措置をとることが必要です。指導の有無が不明確な場合には、女性従業員を介して担当の医師等と連絡を取り、判断を求める等適切な対応が必要です。

しかしながら、妊娠中の通勤緩和及び休憩の措置に関しては、医師等の具体的な指導が確認できない場合であっても、女性従業員からの申出があれば、通勤事情や作業状況を勘案し、適切な対応を講じることが事業主の望ましい対応といえましょう。

問9 母健連絡カードの様式はどのようにして入手するのでしょうか。（事業主・女性従業員・医師等）

【答】

11ページの囲みを参照してください。

母性健康管理や母性保護について、さらに詳しく知りたい方は、

○厚生労働省ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyokintou/seisaku05/index.html>

○女性にやさしい職場づくりナビ

<http://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>

右のQRコードからアクセスできます。



母性健康管理や母性保護に関する詳しい情報、具体的な取組事例についてご覧いただけます。

また、専門家によるメール相談も受付けています。

不明な点は、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へお問い合わせ下さい。