

雇均発 0515 第 5 号
令和 2 年 5 月 15 日

日本商工会議所

会頭 三村 明夫 殿

厚生労働省雇用環境・均等局長



新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の周知等へのご協力について
(依頼)

厚生労働行政の推進につきましては、平素より格別の御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

今般、新型コロナウイルス感染症の感染が拡大している状況等を踏まえ、妊娠中の女性労働者の母性健康管理を適切に図ることができるよう、「妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する件」（令和 2 年厚生労働省告示第 201 号。以下「改正告示」という。）が令和 2 年 5 月 7 日に告示されました。

改正告示により、「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」（昭和 47 年法律第 113 号。以下「法」という。）第 13 条第 1 項に基づく妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に、令和 3 年 1 月 31 日までの間、新型コロナウイルス感染症に関する措置が新たに規定され、同日から適用されています。

改正の趣旨、内容等は下記のとおりですので、これらの内容について御了知の上、傘下団体及び傘下企業の皆様に対する周知等について御協力いただけますよう、よろしくお願い申し上げます。

併せて、雇用調整助成金、働き方改革推進支援助成金（新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワークコース、職場意識改善特例コース）等の各種支援策を活用できる場合がある旨についても、併せて周知をいただけますよう、お願い申し上げます。

記

第 1 改正の趣旨

現在、我が国において新型コロナウイルス感染症の感染が拡大している。新型コロナウイルスについては不明な点が多いが、現在、有効なワクチンが存在せず、妊婦については、使用できる医薬品についても制限がある。こうした中で、妊娠中の女性労働者は、職場における作業内容等によって、新型コロナウイルスの感染に大きな不安を抱える場合があり、その心理的なストレスが母体又は胎児の健康保持に影響を与えるおそれ

があるところである。

母と子という「2つの生命」を守るという観点、そして少子化対策としても、妊娠中の女性労働者が、安心して妊娠を継続し、子どもを産み育てられるような環境を整備することが重要である。このため、妊娠中の女性労働者の母性健康管理を適切に図ることができるよう、今般、妊娠中の女性労働者の母性健康管理上の措置として、新型コロナウイルス感染症に関する措置を規定したものであること。

第2 改正の内容等

1 今般の改正告示により新たに規定された新型コロナウイルス感染症に関する措置の内容は以下のとおりであること。

- ・ 妊娠中の女性労働者が、母子保健法の保健指導又は健康診査を受けた結果、当該女性労働者の作業等における新型コロナウイルス感染症に感染するおそれに関する心理的なストレスが母体又は胎児の健康保持に影響があるとして、母子保健法の保健指導又は健康診査を行う医師又は助産師（以下「医師等」という。）からこれに関する指導を受け、それを事業主に申し出た場合には、事業主は、医師等の指導に基づき、当該女性労働者が指導事項を守ることができるようにするため、作業の制限、出勤の制限（在宅勤務又は休業をいう。）等の措置を講じなければならないこと。
- ・ 事業主は、担当の医師等による当該指導に基づく措置の内容が不明確な場合にも、担当の医師等と連絡をとり判断を求める等により、必要な措置を講じなければならないこと。

2 事業主が母性健康管理上必要な措置を講ずるためには、医師等の指導を受けた旨の女性労働者の申出が必要であり、指導事項の内容の的確な伝達と講ずべき措置内容の明確化が重要であることから、事業主は「母性健康管理指導事項連絡カード」の利用に努めることとされており、これは新型コロナウイルス感染症に関する措置の場合も同様であること。具体的な利用方法は別添1の周知資料を参照されたいこと。

3 母性健康管理措置として休業が必要な場合、休業中の賃金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るが、雇用調整助成金の対象事業主が労働者を休業させ休業期間中に手当を支払った場合には雇用調整助成金の対象になり得ること等も踏まえ、労使で十分に話し合っ決めてもらうことが望ましいこと。また、労使の話し合いの上、有給の特別休暇制度を設ける等により、就業規則等において休業させたことに対する手当を支払うことを定めていただくことが望ましいことに留意されたいこと。企業が活用できる助成金に関しては別添2のリーフレットを参照されたいこと。

4 事業主が母性健康管理措置を講じていない場合には、都道府県労働局による助言、指導又は勧告の対象となり、勧告違反の場合には、厚生労働大臣が企業名を公表することができるものであること。（法第29条及び第30条）

5 母性健康管理措置を求め、又は措置を受けたこと等を理由として解雇その他不利益な取扱いを行うことは、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いとして禁止されており、妊娠中・出産後1年以内の解雇は妊娠・出産等を理由とする解雇でないことを事業主が証明しない限り無効であること。(法第9条第3項及び第4項、同法施行規則第2条の2第3号)

また、母性健康管理措置を求めようとし、若しくは求め、又はこれを受けたことに関するハラスメントも、妊娠・出産等に関するハラスメントとして防止措置義務の対象となること。(法第11条の2、同法施行規則第2条の3第3号)

第3 適用期間

本措置の適用期間は令和2年5月7日から令和3年1月31日までとされていること。

(参考)

- 1 職場における妊娠中の女性労働者等への配慮について (厚生労働省ホームページ)
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11067.html
- 2 働く女性の妊娠・出産をサポートするサイト「女性にやさしい職場づくりナビ」
<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>