

新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえ

母性健康管理措置が改正されました

新型コロナウイルス感染症の拡大防止に向け、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母性健康管理措置が新たに規定されました。その概要を紹介します。

合同会社パリテ
代表社員 特定社会保険労務士
佐藤道子

母性健康管理措置の 指針（告示）改正までの経緯

新型コロナウイルス感染症については、世界中で有効なワクチンや治療薬の開発が進められていません。厚生労働省によると、現時点での医学的知見では、妊娠後期に新型コロナウイルス感染症に感染したとしても、経過や重症度は非妊婦と変わらないとされていますが、新型コロナウイルスに限らず一般的に、妊娠中に肺炎を起こした場合、妊娠していないときに比べて重症化する可能性があり、使用できる医薬品についても制限があるとされています。

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感染症への感染に大きな不安を抱える場合があります、その心理的なストレスが母体や胎児の健康保持に影響するおそれがあると指摘されています。妊娠中の女性労働者が安心して妊娠を継続し、子どもを生み育てられる環境を整備する必要があるとの世論が徐々に高まり、妊娠中の女性労働者や事業主への支援が急ピッチで進められました。

政府はことし4月1日、「妊婦の方々などに向けた新型コロナウイルス感染症対策」を取りまとめ、新型コロナウイルス感染症の拡大防止に向けた妊娠中の女性労働者等への配慮について、経済団体や労働団体へ要請しました。

この要請は、職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止に向けて、妊娠中の女性労働者等に配慮した、①休みやすい環境整備（有給の特別休暇制度の導入など）、②テレワークや時差通勤の積極的な活用促進、③従業員の感染予防のための取組みなどが、各企業において促進されるように協力を求めるものでした。

しかしながら、実際の運用は各企業に委ねられており、内容の周知や浸透も十分ではなく、妊娠中の女性が職場における配慮を求め、それを認めてもらえない事例が相次いで報告されました。

加藤厚生労働大臣は5月1日、新型コロナウイルスへの感染に不安を抱く妊娠中の女性労働者等に対し、企業など事業主が休業等の対応を取るよう義務付ける方針を明らかにし、労働政策審議会（厚生労働省の諮問機関）に検討を求めました。労働政策審議会で合意

が得られたことから、母体や胎児の健康維持に必要な措置を求める男女雇用機会均等法の指針を改正し、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ることになりました。

男女雇用機会均等法に定められた 母性健康管理措置とは

産前産後休業や妊娠中の女性の軽易業務転換等の母性保護は主に労働基準法で定められています。母性健康管理については規定は男女雇用機会均等法に定めがあります。母性を保護し、女性が働きながら安心して出産できる条件を整備するため、妊娠中および出産後の女性労働者の健康管理に関する規定を義務化したものです。

男女雇用機会均等法13条では、妊娠中および出産後1年以内の女性労働者が、母子保健法の保健指導・健康診査（妊婦健診等）の際に、医師または助産師から指導を受け、それを事業主に申し出た場合、その指導事項を守ることができるとするために必要な措置を講じることが事業主に義務付けられています。

その具体的な措置として、指針

は次の3つを定めています。

①妊娠中の通勤緩和、②妊娠中の休憩に関する措置、③妊娠中または出産後の症状等に関する措置です。

いずれの場合も、個々の妊娠中および出産後の女性労働者の症状に関する情報は、個人のプライバシーに属するため、その保護について特に留意する必要があります。これらの措置を適切に講じるために、事業主は母性健康管理事項連絡カードの利用に努めることとされています。

また、母性健康管理措置の対象者には非正規雇用労働者も含まれ、派遣労働者については、派遣元およ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。

図表1 指針による具体的な措置

① 作業の制限
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を軽減するために必要かつ十分なものを行なうこと。たとえば、対面で接触する機会が多い作業から事務作業などに転換する等の措置。
② 出勤の制限
在宅勤務または休業の措置
（そのほか、時差通勤、勤務時間の短縮、交通手段や経路の変更、作業の環境の改善などについても含む）

母性健康管理措置の 指針（告示）改正の内容

厚生労働省は5月7日に、「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201号。以下、「改正告示」といいます。）を告示しました。

改正告示により、男女雇用機会均等法13条1項に基づく妊娠中および出産後の女性労働者が保健指導また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、同日から適用されました。

(1) 措置の内容について

改正告示により新たに規定された指針では、妊娠中の女性労働者が、保健指導また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または胎児の健康保持に影響があるとして、保健指導または健康診査を行なう医師または助産師（以下、「医師等」といいます）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いて、作業の制限、出勤の制限（在宅勤務または休業をいいます）等の措置を講じなければならぬとされました（図表1）。

また、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としています。

(2) 作業の制限、出勤の制限とは

「作業の制限、出勤の制限（在宅勤務または休業等）」の「等」には、たとえば、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を軽減するための通勤緩和の措置（時差通勤、勤務時間の短縮、交通手段や通勤経路の変更）や作業の環境の改善などが含まれます。

措置の具体的内容については、事業主が企業内の産業医等産業保

健スタッフや男女雇用機会均等推進者の助言に基づいて女性労働者と話し合い、個々の女性労働者の作業内容等を勘案して、事業主が決定することが望ましいとされています。

なお、「男女雇用機会均等推進者」とは、母性健康管理措置等について、関係法令の遵守のために必要な措置等の検討・実施や事業主に対する助言等の業務を担う者をいいます。ことし6月1日から、事業主に選任の努力義務が設けられています。

また、一般的に健康診査等を行なう医師等は、妊娠中の女性労働者の職場における作業等の状況を詳細に知ることが難しいことから、新型コロナウイルス感染症に感染するおそれに関する妊娠中の女性労働者の心理的なストレスに關して、医師等が行なう指導の標準的な内容としては以下の①または②の措置が考えられ、事業主は、①または②のいずれかの措置を講じれば足りるものとされています。

① 作業の制限

「作業の制限」は、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を軽減

するために必要かつ十分なものを行なうことを指します。

たとえば、顧客や利用者等と対面で接触する機会が多い作業から、こうした機会が少ない事務作業などに転換する等の措置が考えられます。

② 出勤の制限

「出勤の制限」は、在宅勤務または休業の措置をいうものとされています。

なお、「在宅勤務」は、テレワーク等により在宅での勤務をさせることをいいますが、新たに在宅での勤務が可能な作業を創設して与えることまでを事業主に求めるものではありません。

企業が行なうべき対策とは

(1) 医師等の指示が不明確である場合における事業主がとるべき具体的措置

指針では、事業主が医師等に指導の有無や指導の内容について確認をする必要がある場合には、事業主がとるべき対応例を示しています。

事業主は、①女性労働者を介して担当の医師等に確認をとり、そ

の判断を求める、②企業内の産業医等産業保健スタッフや男女雇用機会均等推進者に相談する、③企業内に産業医等保健スタッフがいらない場合には、女性労働者本人の同意を得たうえで、人事労務担当者等が担当の医師等に確認をすることとされました。

たとえば、医師等の指導内容が前項の①または②のいずれか特定の措置を求める内容である場合等には、他の措置で代替することができるかについて、事業主から、女性労働者を介する等して担当の医師等に確認が行なわれる場合があります。留意する必要があります。

(2) 休業中等の賃金等の取扱いについて

医師等の指導に基づき、母性健康管理として休業等させる場合の賃金については、個々の事業主に委ねられており、契約ないし労使で話し合って定めておくことが望ましいとされています。

妊娠中の女性労働者のなかには、収入減をおそれて働き続けしめる者もいます。

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休業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て、ルールを明確にしておくことは重要です。これは、妊娠中の労働者の安心感にもつながります。

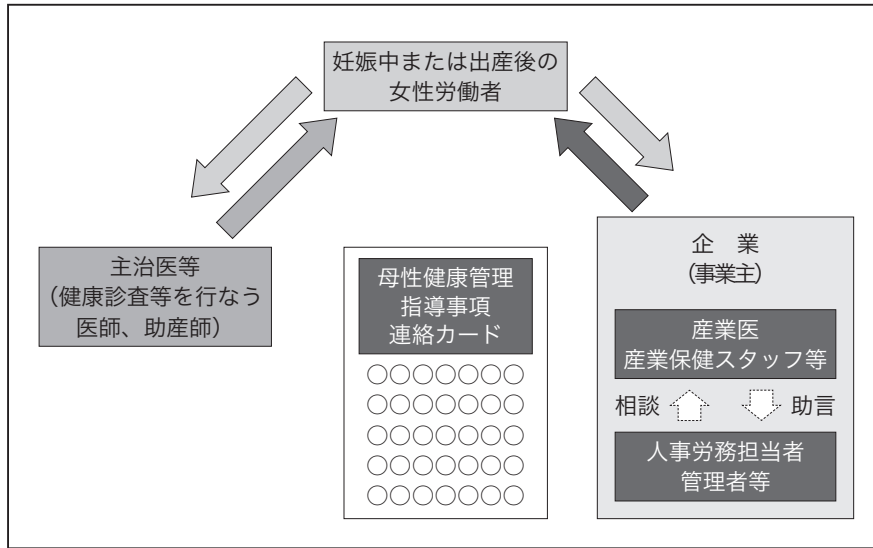
(3) 母性健康管理措置による休暇取得支援助成金の活用

妊娠中の女性労働者が産後のサポートが得られない等の理由で里帰り出産をする場合や感染リスクをおそれて自らの意思で仕事を休む場合には、年次有給休暇や欠勤で対応することが一般的です。

妊娠中の女性が収入を得ながら安心して休める環境をつくる必要があることから、新型コロナウイルス感染症への不安から仕事を休む妊娠中の女性労働者への収入補償の仕組みが必要であるとされ、特別な休暇を認める企業に対して、「休暇取得支援助成金」が創設されました。

妊娠中の女性労働者1人当たり100万円が上限で、助成対象は1事業所20人までとされています。このような支援制度を積極的に活用し、妊娠中の女性労働者が休みやすい環境づくりに努めるこ

図表2 母性健康管理指導事項連絡カードを活用して指導事項等を伝達する



とが求められます。

(4) 不利益取扱いの禁止

事業主が母性健康管理措置を講じない場合には、都道府県労働局長による助言、指導または勧告の対象となり、勧告に違反した場合には、厚生労働省大臣が企業名を公表することができる」とされている。

ます。

また、女性労働者が母性健康管理を求め、または措置を受けたことを理由として解雇その他の不利益な取扱いを行なうことは、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とされています。

さらに、職場における妊娠・出産等に関するハラスメントについては、事業主に母性健康管理措置義務が課されているので、母性健康管理措置を求めようとし、もしくは求め、また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りますので留意が必要です。

企業の信用失墜によるダメージは大きい。

く、事業活動にも大きな影響を及ぼします。「マタニティハラスメントは絶対に許さない」という強い企業メッセージを発信し、現場への啓発を行なうことは非常に重要です。

(5) 母性健康管理指導事項連絡カードの利用について

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す。

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、新型コロナウイルス感染症に関する措置の場合も同様とされています(図表2)。

母性健康管理指導事項連絡カードは、診断書に代わる正式な書類として扱われます。

現場を支える体制づくりを

一般的に、女性労働者が母性健康管理措置を最初に申し出るのは上長です。政府の緊急事態宣言の

発令により、企業は経済活動を停止せざるを得ない期間が2か月にも及びました。現在、経済活動は徐々に再開されていますが、多くの企業に売上高の減少等の影響が出始めています。

上長には、管理職としての役割や、営業部などでは数字目標が課されています。

上長自身が、新型コロナウイルス感染症に感染するおそれのあるなかで、組織と妊娠した女性労働者の対応の板ばさみになっているケースがあります。

今回の指針改正の内容についても、現場の管理職への周知が十分に行き届いているとは言い難い状況です。

管理職の焦りやイライラから、ハラスメントにつながりかねない言動が起きることのないように、管理職に情報を丁寧周知することや相談しやすい体制を設けることなどは、どの職場であっても重要な取り組みといえます。管理職を孤立させないように支えることは、人事部門の役割です。

企業(人事部門)には、妊娠した女性労働者を支援し、現場の管理職を支える体制づくりが求められているのです。

さとう みちこ 人事・労務管理をはじめ、経営戦略としてのワークライフバランス導入支援、メンタルヘルス支援などに注力する。ワークライフバランス情報サイト『ワークライフバランスの森』を運営。