



「産休・育休制度」の実務と勘どころ

・ 最終回 ・

関心の高まる生理・妊活・更年期等の課題を抱える従業員へのサポート

女性はもちろん、男性も育休を取得しやすく、仕事と育児を両立できる会社にするために、総務担当者にできること・やるべきことを実務に沿って解説します。

社会保険労務士法人名南経営
特定社会保険労務士

宮 武 貴 美

- 第7回 従業員から育児休業に関する相談を受けたときの対応
- 第8回 男性育児休業取得率の公表義務化と活用したい認定制度
- 第9回 子育て中の従業員をサポートする育児・介護休業法の制度
- 第10回 妊娠中・産後の従業員に対する法令上の制度
- 第11回 妊娠中・出産時に適用される社会保険制度
- 最終回 関心の高まる生理・妊活・更年期等の課題を抱える従業員へのサポート

女性の身体特有の症状に対する会社の対応

出生率が下げ止まらないなか、現役世代の仕事と妊娠・出産等の両立を支援する動きが強まり、育児・介護休業法による制度整備や不妊治療に対する保険適用の拡大等が行なわれています。

それに加えて、女性が働き続けることをサポートする会社の態勢についても注目されるようになってきました。これらは本連載のテ

ーマ「産休・育休制度」に直接関わるものではありませんが、今後、さらに社会の関心が高まるテーマです。そこで、最終回は、生理・妊活・更年期等の課題を抱える従業員へのサポートについて確認していきます。

労働基準法で定められている生理休暇の位置付け

労働基準法では、生理日において下腹痛、腰痛、頭痛等の症状があることで、就業することが難し

い女性に対し、その女性従業員の請求に基づき休暇を与えることを義務付けています（生理休暇）。

与える休暇の日数については、個人によって生理の期間やその間の症状に伴う苦痛の程度が異なり、業務によっても就業の難しさが異なるため、一概に定められていません。そのため、就業規則等で生理休暇の取得日数を制限することはできません。

また、生理休暇は、必ずしも1日（暦日）単位で請求することになつておらず、半日や時間単位での請求も可能であり、会社は従業員に請求されたその範囲で生理休暇を与えることになります。

生理休暇を取得したときの賃金の取扱いに関する法令上の定めはなく、無給の休暇として取り扱うことも可能です。

求められる不妊治療に対する会社の支援

「不妊」とは、妊娠を望む健康な男女が避妊をしないで性交をしているにもかかわらず、一定期間（一般的には1年間）妊娠しないことをいいます。現段階で、会社が従業員の不妊治療に対する制度整備を義務付ける法令はありません

んが、厚生労働省は不妊治療を行なう人に対する保険適用の範囲を拡大し、また、会社に配慮や支援を求めています。

(1) 不妊治療に要する時間等

不妊治療では、厚生労働省が示す図表1のように、定期的な通院が求められます。この時間や回数から見ると、1回の治療にそれほど時間がかかるわけではないものの、特に女性は頻繁に通院する必要があることがわかります。

(2) 不妊治療に求められる制度と一般事業主行動計画

不妊治療に要する時間等から考えると、不妊治療をしている（予定している）従業員が、より柔軟な働き方を選択できることが不妊治療の支援につながります。

具体的な制度としては、次のような制度の整備が求められるとされており、次世代育成支援対策推進法に基づき、常用労働者数101人以上の事業主に対し策定等が求められている「一般事業主行動計画」における「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」としても示されています。

・ 不妊治療のために利用することができる休暇制度（多目的休暇を含む）



『新版 総務担当者のための産休・育休の実務がわかる本』
小社刊 2,420円(税込)



みやたけ たかみ 中小企業から大企業まで、実務に即した人事労務管理のアドバイスを行なう。現場に詳しく、わかりやすい解説には定評がある。主な著書に『新版 総務担当者のための産休・育休の実務がわかる本』(小社刊)がある。

・半日単位・時間単位の年次有給休暇制度
・所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワーク等の制度
また、そもそも会社が不妊治療を理解して支援する姿勢を示し、周囲の従業員の理解を促進するために、次のような対応も求められています。

・両立の推進に関する取り組み体制の整備
・従業員に対するニーズ調査
・企業の方針や休暇制度等の社内周知、理解促進、相談対応
これらはあくまでも「望ましい事項」としての位置付けですが、不妊治療の支援を検討する機会としてとらえたいものです。

図表1 不妊治療に要する通院日数の目安

治療	月経周期ごとの通院日数の目安	
	女性	男性
一般不妊治療	診療時間 1回1～2時間程度の通院：2日～6日	0日～半日 ※手術を伴う場合は1日
生殖補助医療	診療時間 1回1～3時間程度の通院：4日～10日 + 診療時間 1回半日～1日程度の通院：1日～2日	0日～半日 ※手術を伴う場合は1日

出所：厚生労働省
「不妊治療連絡カードをご活用ください!」

図表2 不妊治療連絡カード

不妊治療連絡カード	
事業主殿	年 月 日
医療機関名	
医師氏名	
医師の連絡事項 (該当する事項に○を付けてください)	
下記の者は、 <input type="checkbox"/> 現在、不妊治療を実施しています。 <input type="checkbox"/> 不妊治療の実施を予定しています。	
【連絡事項】	
不妊治療の実施(予定)時期	
特に配慮が必要な事項	
その他	
不妊治療と仕事との両立に係る申請書	
上記のとおり、主治医等の連絡事項に基づき申請します。	
事業主殿	年 月 日
所属	
氏名	

(3) 不妊治療連絡カード
不妊治療をしていることを会社に報告するかは従業員の判断です。ただし、不妊治療をしている(する予定である)ことを会社が把握することで、適切な支援につなげられる可能性が高まります。

厚生労働省では、不妊治療を受ける従業員が、会社的に確に伝達するための「不妊治療連絡カード」(図表2)を用意し、利用を勧めています。このカードは任意の様式ですが、不妊治療と仕事との両立を図りながら治療を受けるために配慮が必要な事項について、主治医等が可能な限り具体的に記載する証明書となっており、会社がいます。

用意する不妊治療の制度を利用する際に、従業員に提出を求めたり、また、特段の制度は設けないものの、年次有給休暇の請求をよりしやすくするために任意での提出を案内したりすることが考えられます。

(4) 課題となりつつある更年期障害
女性が働き続けることで顕在化しつつある課題に「更年期障害」があります。

更年期とは、最後の生理から1年以上生理がない状態である閉経(日本人の平均閉経年齢は50歳)の前後約5年ずつ10年くらいの期間を指します。卵巣機能の低下による女性ホルモンの減少が原因で様々な症状が出るとされており、ほてり、のぼせ、発汗、動悸、頭痛、関節痛、冷え、疲れやすさなどの身体症状のほか、気分の落ち

込み、意欲低下、イライラ、不眠などの精神症状があります。

厚生労働省の「更年期症状・障害に関する意識調査(2022年)」では、更年期の症状により日常生活に支障を来す状態である「更年期障害」について、50～59歳女性の9・1%が「医療機関への受診により、更年期障害と診断されたことがある/診断されている」と回答しており、34・5%が「医療機関を受診はしたことがないが、更年期障害を疑ったことがある/疑っている」と回答しています。

更年期障害に関する制度整備を義務付ける法令はありませんが、症状によっては適切に医療につなげ、体調によっては休暇を取得できる仕組みが求められます。なお、男性も概ね40歳以降に男性ホルモン(テストステロン)の減少により、女性更年期障害と類似した症状を呈するとされています。

人材が、会社の「資産」や「資本」としてとらえられるようになっていきます。法令で整備された制度だけでなく、従業員の仕事とプライベートに関して、より広範なサポートが会社に求められるようになっていきます。

(了)