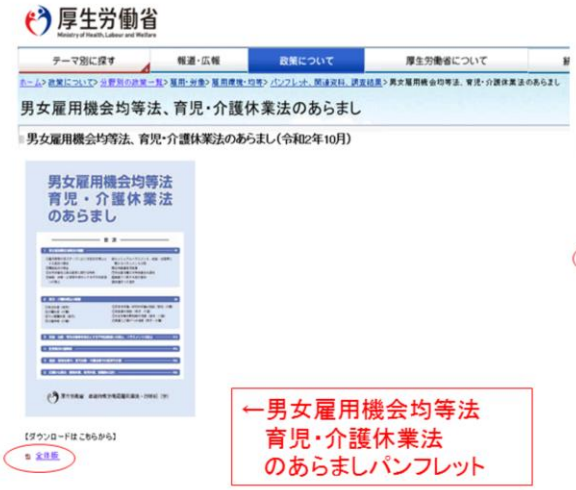
【説明内容と予めお手元にご準備いただきたい資料】

男女雇用機会均等法上の
母性健康管理措置と関連指針の改正、
妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止・
ハラスメント防止措置について

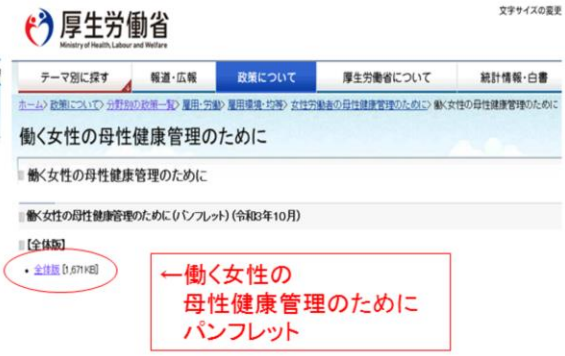
資料9　均等育介あらましP4
資料10　母健パンフP8-12
資料11　均等育介あらましP19

長野労働局雇用環境・均等室

男女雇用機会均等法上の母性健康管理措置と関連指針の改正、妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止・ハラメスント防止措置について



←男女雇用機会均等法
育児・介護休業法
のあらましパンフレット



←働く女性の
母性健康管理のために
パンフレット

厚生労働省ホームページ

資料9
パンフレット
男女雇用機会均等法
育児・介護休業法
のあらまし

4頁　均等法12・13条部分
抜粋

⑥ 妊娠中・出産後の健康管理（母性健康管理）に関する措置を講じることが必要です（法第 12 条・法第 13 条）

事業主は、妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるために必要な時間を確保し（法第12条）、医師等による指導事項を守ることができるよう必要な措置を講じなければなりません（法第13条）。

＜女性労働者の母性健康管理に必要な措置＞

● 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を定期的に受診するために必要な時間を、下記の頻度で確保できるようにしなければなりません。

【妊娠中】妊娠23週まで　4週間に1回
妊娠24週から35週まで　2週間に1回
妊娠36週以後出産まで　1週間に1回

※ただし、医師又は助産師（以下「医師等」という。）が異なる指示をしたときは、その指示に従って、必要な時間を確保できるようにしなければなりません。

【産後（出産後1年以内）】
医師等が保健指導又は健康診査を受けることを指示したときは、その指示するところにより、必要な時間を確保できるようにしなければなりません。

● 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を受け、医師等から指導を受けた場合、その指導を守ることができるよう、事業主は下記に示す勤務時間の変更や勤務の軽減等必要な措置を行うこと。

・妊娠中の通勤緩和（時差通勤、勤務時間の短縮、交通手段・通勤経路の変更　等）
・妊娠中の休憩に関する措置（休憩時間の延長、休憩回数の増加、休憩時間帯の変更　等）
・妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置（作業の制限、勤務時間の短縮、休業　等）

※医師等の指導がない場合や不明確な場合にも、女性労働者を介して主治医や産業保健スタッフと連絡をとり判断を求めるなど、適切な対応が必要です。

※妊娠中及び出産後の女性労働者が医師等から受けた指導内容を事業主に対して適切に伝達するため、事業主は「母性健康管理指導カード」の利用に努めましょう。

男女雇用機会均等法12条、13条により、事業主は妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるために必要な時間を確保し、医師等による指導事項を守ることができるよう必要な措置を講じることが平成10年4月から義務付けられているところです。

そのため、妊娠中及び出産後の女性が、健康診査等の結果、医師等からその症状等について指導を受け、それを事業主に申し出た場合、事業主は医師等の指導に基づき、その女性労働者が指導事項を守ることができるよう、作業の制限、勤務時間の短縮、休業等の措置を講じることが義務となっています。

勤務時間の短縮や休業により、実際に働かなかった時間分の賃金支払い義務まではありませんが、労使で話し合って賃金支払いの有無について決定することが望ましいものです。

パンフレット 働く女性の母性健康管理のために
8～9頁　抜粋

(5) 新型コロナウイルス感染症に関する措置について

新型コロナウイルス感染症の感染が拡大する中、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やストレスを抱える場合があります。

そうした心理的なストレスが母体・胎児の健康保持に影響を与えるおそれがあるため、男女雇用機会均等法に基づく指針を改正し、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」を新たに規定しました。

イ　対象とする女性労働者

妊娠中の女性労働者で、当該女性労働者の作業等における新型コロナウィルス感染症への感染のおそれに関する心理的ストレスが、母体や胎児の健康保持に影響があるとして、医師等から指導を受けた方が対象となります。

ロ　具体的な措置の内容としては、次のようなものが考えられます。

(イ) 作業の制限

(例) ●　不特定多数の顧客等との対面での接客が求められる業務から、接客業務を免除し、主にバックヤードの業務に変更する。

(ロ) 出勤の制限

(例) ●　混雑した交通機関での通勤が避けられない労働者について、通勤経路、通勤方法の変更を認める、混雑を避けられるよう時差通勤を認める。
混雑が交通機関での通勤が避けられない場合、在宅勤務や休業を認める。

ハ　母性健康管理指導事項連絡カードの記入の仕方

新型コロナウィルス感染症に関する母性健康管理措置が必要な場合は、主治医等が、母性健康管理指導事項連絡カード表面の「標準措置に関する具体的内容、標準措置以外の必要な措置等の特記事項」の欄に具体的な指導内容を記入します。

(例) ●　指導内容：新型コロナウィルス感染症の感染のおそれが低い作業への転換、もしくは出勤の制限（在宅勤務・休業）の措置を講じること。
事業主は女性労働者が指導事項を守れるよう必要な措置を講じてください。

ニ　適用期間

令和2年5月7日から令和4年1月31日までです。(※)

ホ　新型コロナウィルス感染症に関する母性健康管理措置により休業する妊婦のための助成制度

新型コロナウィルス感染症に関する母性健康管理措置により、医師等の指導により、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者に有給の休暇（年次有給休暇の賃金の6割以上を支給。年次有給休暇を除く）を取得させた事業主に対する助成金制度があります。

詳細については厚生労働省ホームページをご覧ください。
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11686.html

対象期間は、新型コロナウィルス感染症に関する母性健康管理措置の告示の適用期間と同じ、令和4年1月31日までです。(※)

※　令和4年2月1日以降の取扱いについては、決まり次第厚生労働省ホームページにてお知らせします。

事業主において、女性労働者が医師等の指導事項を守ることができるよう講じなければならない措置については、法に基づく指針で詳細が定められておりますが、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、同指針が改正され、令和2年5月7日から令和4年1月31日までを適用期間として、新型コロナウイルスの感染症への感染の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、医師等から指導を受け、それを事業主に申し出た場合についても、事業主において医師等の指導に基づき必要な措置を講じなければならないこととなっております。

なお、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴うこれら時限措置は、令和4年1月31日までとされておりますが、令和4年1月7日、労働政策審議会雇用環境・均等分科会において、この措置の適用期間を令和4年3月31日まで延長する指針の改正案について諮問を行い、承認する旨の答申が出されていることから、今後指針の改正手続きが進められる予定と聞いておりますことをお知らせします。

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師等の指導により、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給（年次有給休暇で支払われる賃金相当額の6割以上）の休暇制度（年次有給休暇を除く）を設け、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内容を含めて社内に周知し、当該休暇を合計20日以上労働者に取得させた事業主に支給する。

・対象となる労働者
新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として休業が必要な妊娠中の女性労働者（雇用保険被保険者に限る）

・対象期間等
令和３年４月１日～令和４年１月31日（注）
注：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告示の適用期間

	支給額
対象労働者１人当たり	28.5万円 （５人まで）

※上記に加えて、上記の休暇制度を設け、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内容を含めて社内に周知し、当該休暇を５日以上労働者に取得させた事業主に対する助成金（15万円（１回限り））を設けている（労災勘定）

また、新型コロナウイルス感染症への感染のおそれに関する心理的なストレス等に関して医師の指導に基づき勤務しなかった日又は時間分の賃金支払い義務がないことは他の母性健康管理措置の場合と同様ですが、賃金支払する場合の助成金制度が設けられておりますので、もしよろしければ、有効にご活用ください。

資料10
パンフレット 働く女性の母性健康管理のために
9～10頁　抜粋

（6）母性健康管理指導事項連絡カードの利用

妊娠中及び出産後の女性労働者が医師等から通勤緩和や休憩などの指導を受けた場合、その指導内容が事業主に的確に伝えられるようにするため、「母性健康管理指導事項連絡カード」（以下「母健連絡カード」といいます。）を利用してください。（母健連絡カードの様式はP11～12を参照。）

女性労働者からこのカードが提出された場合、事業主はカードの記載内容に応じた適切な措置を講じる必要があります。

イ 「母健連絡カード」の趣旨

事業主が、妊娠中及び出産後の女性労働者に対して、母性健康管理の措置を適切に講じるためには、医師等による指導事項の内容が事業主に的確に伝達され、講ずべき措置の内容が明確にされることが最も重要です。

このため、「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」に「母健連絡カード」の様式が定められています。

ロ 「母健連絡カード」の使用方法

(イ) 医師等は、妊娠中又は出産後の女性労働者に対して、健康診査等の結果、通勤緩和や勤務時間短縮等の措置が必要であると認められる程度の指導事項がある場合、母健連絡カードに必要な事項を記入して渡します。（①、②）

(ロ) 妊娠中又は出産後の女性労働者は、事業主にこの母健連絡カードを提出して、措置を申し出ます。（③）

(ハ) 事業主は、母健連絡カードの記入事項に従って通勤緩和や勤務時間短縮等の措置を講じます。（④）

「母健連絡カード」については、
①P11～12 のカード様式をコピーして使うことができます。
②厚生労働省ホームページからダウンロードすることができます。
https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000763976.pdf
③ほとんどの母子健康手帳に様式が記載されているので、それをコピーして使うことができます。
不明な点は都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へお問い合わせください。

ハ 「母健連絡カード」の提出がない場合の対応

カードはあくまでも医師等の指導事項を事業主に的確に伝えるためのものです。

したがって、カードの提出がない場合でも、女性労働者本人の申出等からその内容等が明らかであれば事業主は必要な措置を講じる必要があります。また、その内容が不明確な場合には、事業主は女性労働者を介して医師等と連絡をとり、判断を求める等適切な対応が必要です。（P8参照）

個人の健康状態に関する情報は、個人のプライバシーに属するものであるため、母性健康管理の措置の運用に当たっては、プライバシーの保護に充分留意しなければなりません。

また、事業主が措置を講じるに当たっては、医師等の指導事項の内容が事業主に正確に伝達され、事業主において講ずべき措置の内容が明確にされることが重要ですので、同指針において、事業主は医師等の指導内容を正確に伝えるための「母性健康管理指導事項連絡カード」の利用に努めるものとされており、女性労働者からこのカードが提出された場合、事業主はカードの記載内容に応じた適切な措置を講じることが義務となっています。

パンフレット 働く女性の母性健康管理のために 11～12頁 抜粋

（表）

母性健康管理指導事項連絡カード

年　月　日

事業主 殿

医療機関等名 ＿＿＿＿＿＿＿＿

医師等氏名 ＿＿＿＿＿＿＿＿

下記の1の者は、健康診査及び保健指導の結果、下記2～4の措置を講ずることが必要であると認めます。

記

1. 氏名 等

氏名		妊娠週数	週	分娩予定日	年 月 日

2. 指導事項

症状等（該当する症状等を○で囲んでください。）

措置が必要となる症状等
つわり、妊娠悪阻、貧血、めまい・立ちくらみ、腹部緊満感、子宮収縮、腹痛、性器出血、腰痛、痔、静脈瘤、浮腫、手や手首の痛み、頻尿、排尿時痛、残尿感、全身倦怠感、動悸、頭痛、血圧の上昇、蛋白尿、妊娠糖尿病、赤ちゃん(胎児)が週数に比べ小さい、多胎妊娠（　胎）、産後体調が悪い、妊娠中・産後の不安・不眠・落ち着かないなど、合併症等（　　）

指導事項（該当する指導事項欄に○を付けてください。）

標準措置			指導事項
休業	入院加療		
	自宅療養		
勤務時間の短縮			
作業の制限	身体的負担の大きい作業（注）		
		長時間の立作業	
		同一姿勢を強制される作業	
		腰に負担のかかる作業	
		寒い場所での作業	
		長時間作業場を離れることのできない作業	
	ストレス・緊張を多く感じる作業		

（注）「身体的負担の大きい作業」のうち、特定の作業について制限の必要がある場合には、指導事項欄に○を付けた上で、具体的な作業を○で囲んでください。

標準措置に関する具体的内容、標準措置以外の必要な措置等の特記事項

3. 上記2の措置が必要な期間（当面の予定期間に○を付けてください。）

1週間（　月　日～　月　日）	
2週間（　月　日～　月　日）	
4週間（　月　日～　月　日）	
その他（　月　日～　月　日）	

4. その他の指導事項（措置が必要である場合は○を付けてください。）

妊娠中の通勤緩和の措置（在宅勤務を含む。）	
妊娠中の休憩に関する措置	

指導事項を守るための措置申請書

上記のとおり、医師等の指導事項に基づく措置を申請します。　年　月　日

所属 ＿＿＿＿＿＿

氏名 ＿＿＿＿＿＿

事業主 殿

この様式の「母性健康管理指導事項連絡カード」の欄には医師等が、また、「指導事項を守るための措置申請書」の欄には女性労働者が記入してください。

※カード裏面には症状等に対して考えられる措置の例が記載されています。

—11—

（裏）

（参考）症状等に対して考えられる措置の例

症状名等	措置の例
つわり、妊娠悪阻	休業（入院加療）、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業（長時間作業場を離れることのできない作業）の制限、においがきつい・換気が悪い・高温多湿などのつわり症状を増悪させる環境における作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮　など
貧血、めまい・立ちくらみ	勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業（高所や不安定な足場での作業）の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮　など
腹部緊満感、子宮収縮	休業（入院加療・自宅療養）、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業（長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業、長時間作業場所を離れることのできない作業）の制限、通勤緩和、休憩の配慮　など
腹痛	休業（入院加療）、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置　など
性器出血	休業（入院加療）、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置　など
腰痛	休業（自宅療養）、身体的に負担の大きい作業（長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業、腰に負担のかかる作業）の制限　など
痔	身体的負担の大きい作業（長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業）の制限、休憩の配慮　など
静脈瘤	勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業（長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業）の制限、休憩の配慮　など
浮腫	勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業（長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業）の制限、休憩の配慮　など
手や手首の痛み	身体的負担の大きい作業（同一姿勢を強制される作業）の制限、休憩の配慮　など
頻尿、排尿時痛、残尿感	休業（入院加療・自宅療養）、身体的負担の大きい作業（寒い場所での作業、長時間作業場を離れることのできない作業）の制限、休憩の配慮　など
全身倦怠感	休業（入院加療・自宅療養）、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、休憩の配慮、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置　など
動悸	休業（入院加療・自宅療養）、身体的負担の大きい作業の制限、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置　など
頭痛	休業（入院加療・自宅療養）、身体的負担の大きい作業の制限、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置　など
血圧の上昇	休業（入院加療・自宅療養）、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置　など
蛋白尿	休業（入院加療・自宅療養）、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限　など
妊娠糖尿病	休業（入院加療・自宅療養）、疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置（インスリン治療中等への配慮）　など
赤ちゃん（胎児）が週数に比べ小さい	休業（入院加療・自宅療養）、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮　など
多胎妊娠（　胎）	休業（入院加療・自宅療養）、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮　など
産後体調が悪い	休業（自宅療養）、勤務時間の短縮、身体的負担の大きい作業の制限、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮　など
妊娠中・産後の不安・不眠・落ち着かないなど	休業（入院加療・自宅療養）、勤務時間の短縮、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限、通勤緩和、休憩の配慮　など
合併症等（自由記載）	疾患名に応じた主治医等からの具体的な措置、もしくは上記の症状名等から参照できる措置　など

　この母性健康管理指導事項連絡カードの様式については、同指針の改正により、令和3年7月1日に、現在の様式に変更されております。

　医師等の指導に基づく必要な措置の実施に当たり、女性労働者が本母健カードを事業主に提出することが、事業主における措置実施のための必須の要件とはされていないことから、もしまだ古い様式をお使いの場合においても、事業主において必要な措置を講じなければならないという、法的な効果に影響を及ぼすものではありませんが、古い様式をご利用の女性労働者に対しては、今後は新様式をご利用いただけるよう、事業主から案内する等のご対応をお願いします。

資料11
パンフレット
男女雇用機会均等法
育児・介護休業法
のあらまし
19頁　抜粋

3　妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止、ハラスメントの防止

男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法では、妊娠・出産したことや、法に基づいた制度の申出や休業等を理由とした労働者に対し事業主が不利益な取扱いをしないよう、また、上司や同僚等からのハラスメントを防止する措置を講じるよう定めています。また、これらのハラスメントと場合的に生じることが想定されるパワーハラスメントについても、労働施策総合推進法において、同様の措置を講じるよう定めています。

妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止

男女雇用機会均等法　第9条第3項
育児・介護休業法　第10条、第16条、第16条の4、第18条の2、第18条の7、第18条の10、第18条の2、第20条の2、第23条の2

妊娠・出産等に関して不利益取扱い禁止の対象となる事由

1　妊娠したこと。
2　出産したこと。
3　妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）を求め、又は当該措置を受けたこと。
4　坑内業務の就業制限若しくは危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができないこと、坑内業務に従事しない旨の申出若しくは就業制限の業務に従事しない旨の申出をしたこと又はこれらの業務に従事しなかったこと。
5　産前休業を請求し、若しくは産前休業をしたこと又は産後の就業制限の規定により就業できず、若しくは産後休業をしたこと
6　軽易な業務への転換を請求し、又は軽易な業務に転換したこと
7　事業場において変形労働時間制がとられる場合において１週間又は１日については法定労働時間を超える時間について労働しないことを請求したこと、時間外若しくは休日について労働しないことを請求したこと、深夜業をしないことを請求したこと又はこれらの労働をしなかったこと。
8　育児時間の請求をし、又は育児時間を取得したこと。
9　妊娠又は出産に起因する症状により労働の提供ができないこと若しくはできなかったこと又は労働能率が低下したこと。
※「妊娠又は出産に起因する症状」とは、つわり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状をいいます。

育児休業・介護休業等に関する不利益取扱い禁止の対象となる制度

- 育児休業（育児のために原則として子が１歳になるまで取得できる休業）
- 介護休業（介護のために対象家族１人につき最大3回まで分割して通算93日間取得できる休業）
- 子の看護休暇（子の看護のために年間５日間（子が２人以上の場合10日間）取得できる休暇）
- 介護休暇（介護のために年間５日間（対象家族が２人以上の場合10日間）取得できる休暇）
- 所定外労働の制限（育児又は介護のための残業免除）
- 時間外労働の制限（育児又は介護のための時間外労働を制限（１か月24時間、１年150時間以内））
- 深夜業の制限（育児又は介護のため深夜業を制限）
- 所定労働時間の短縮措置（育児又は介護のための所定労働時間を短縮する制度）
- 始業時刻変更等の措置（育児又は介護のために始業時刻を変更する等の制度）

※下線の措置については、事前に就業規則に規定が講じられていることが必要です。

妊娠・出産等や育児休業等の申出・取得等を理由とする不利益取扱いの例

1　解雇すること。
2　期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。
3　あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。
4　退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規雇用社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。
5　降格させること。
6　就業環境を害すること。
7　不利益な自宅待機を命ずること。
8　減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
9　昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
10　不利益な配置の変更を行うこと。
11　派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと。
12　労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等を適用すること。

－19－

次に妊娠・出産等、育児・介護休業等を理由とする不利益取扱いの禁止等について説明します。

男女雇用機会均等法9条により、妊娠・出産等を理由として女性に不利益な取扱いを行うことが禁止され、育児・介護休業法10条、16条等により育児・介護休業等を理由として労働者に不利益な取扱いを行うことが禁止されています。
なお、法に基づく省令・指針において、不利益取扱い禁止の対象となる事由・制度と、禁止される不利益取扱の例が示されており、具体的な内容は資料のとおりです。

この省令・指針によると、例えば、母性健康管理措置の利用や労基法に基づく軽易業務転換により、軽易な業務に転換したことを理由として、期間を定めて雇用する労働者の契約更新を行わないことや、妊娠に起因する症状により労働能率が低下したことを理由に賞与において不利益な算定を行うことが禁止されるということになります。
なお、ここでいう賞与における不利益な算定とは、賞与支給額の算定に当たり労働能率の低下を考慮の対象とする場合において、同程度労働能率が低下した疾病等と比較して、妊娠・出産等による労働能率の低下について、より不利に取り扱うことを言います。

また、不利益取扱いには該当しない場合であっても、均等法11条の3、育介法25条により、妊娠・出産等や育児・介護休業等に関して、同僚や上司等が労働者の就業環境を害するような言動を行うことは、ハラスメントとして、事業主において防止対策を講じなければならないものとなっています。

これら不利益取扱いやハラスメントが職場で生じることのないよう、事業主様におかれましては、今一度法令の内容をご確認いただき、万全の対応をいただきますようお願い申し上げます。