

## 母性健康管理措置について

報告徴収ヒアリング票の「母性健康管理に関する措置」について説明いたします。

### ※説明において使用する資料

- 男女雇用機会均等法 育児・介護休業法のあらまし
- 母性健康管理の措置に関する社内体制の整備
- 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ついて
- 母性健康管理指導事項連絡カードを改正します！(令和3年7月1日適用)

お手元の資料「男女雇用機会均等法 育児・介護休業法のあらまし」の4ページの「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」の部分をご覧ください。

妊娠・出産する女性のための母性保護等の措置は、労働基準法にそのほとんどが規定されておりますが、この母性健康管理措置については、均等法に規定されております。

内容は、事業主に義務付けられたものとなっております、「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すること」と「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らない」というものです。

ここでいう、必要な時間の確保とは、出勤日や勤務時間であっても本人の望む時又は医師が指定した時はその時に保健指導や健康診査を受けるために必要な場合は勤務ができなかったとしても、それを認めなければならないというものです。

ちなみに勤務をしなかった時間分の賃金を保障せねばならないという義務まではありませんが、無給とする場合は予め就業規則等で定めておくことが必要です。

「医師等の指導事項を守ることができるよう必要な措置を講じる」とは、医師の指導が守れるよう勤務制限や勤務免除を行わなければならないということですが、事業場において、ちょうどその労働者が行えるような作業そのものが存在しない場合などは、その作業を作ることまでは義務となっておりますので、例えば立ち仕事は不可との指示が出ているが、立ち仕事以外の座って行えるような仕事自体がない場合は、休業してもらうことも可能です。極力代替の仕事を探し、不利益取扱いにならないよう、ご対応はご注意ください上で、とにかく医師の指示が守ることができる取扱いが必要ということです。この場合も休業した場合の賃金保障までが義務付けとなっているものではありませんが、無給とする場合は予め就業規則等で定めておくことが必要です。

法ではこれら必要な措置として、「妊娠中の通勤緩和」と「妊娠中の休憩に関する措置」、「妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置」を挙げており、これらが就業規則内に規定されているかどうかをヒアリング票の中ではお尋ねしています。

規定例についてご案内しますので「Ⅲ母性健康管理の措置に関する社内体制の整備」という資料をご覧ください。

A社とB社を比べて見ていただければと思いますが、B社には明確に、「通勤緩和」や「休憩措置」、「妊娠中等の症状等に対応する措置」が定められている一方、A社においては、特

段これら文言が見当たらないものとなっております。ただし、A社の例においても、医師等の指導事項を守れるよう勤務時間の変更、勤務の軽減「等」を認めるとあり、「等」において、「妊娠中の通勤緩和」や「休憩措置」、「妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置」を読み込めるものとなっておりますので、法律上もA社の例で十分なものとなっておりますので、ヒアリング票の記載においてはお間違えのないようご注意ください。

なお、本母性健康管理措置については、非正規労働者を含む全ての労働者に法の適用があります。そのため、規定の整備状況につきましても、非正規労働者を含む全ての労働者に適用されるものとなっているかご確認をお願いします。

また、規定整備に当たっては、医師等による指導事項の内容が、通勤緩和や休憩、作業の制限や勤務時間の短縮、休業以外であった場合にも対応できるよう、『「医師等の指導があった場合は、作業の制限、勤務時間の短縮、休業等の措置を行う』と記載するなど、「等」という文言を添えてくださいますようお願いいたします。

さらに、令和2年5月7日、母性健康管理措置に関する指針が改正され、令和4年1月末までの間においては、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、妊娠中の女性労働者が主治医や助産師から指導を受け、それを事業主に申し出た場合においても、事業主は、その指導事項に基づき必要な措置を講じなければならないものとなりました。

医師の指導内容がどのようなものであるかにもよりますが、事業場において、ちょうどその労働者が行えるような作業そのものが存在しない場合は、事業主においてその作業を作ることまでは義務となっておらず、医師の指導事項を守ることができる取扱いを行った結果、労働者が働くことができなかった場合には、働かなかった時間分の賃金支払い義務まではないこと、これら母性健康管理措置を申し出たことや利用を理由とする不利益取扱いが禁止されていることは、他の事由による母性健康管理措置と同様ですので、個別事案へのご対応に当たりましたはご注意くださいようお願いいたします。

ヒアリング票の中でお尋ねしております、「母性健康管理指導事項連絡カード」については、労働者が医師等による指導事項を事業主に正確に伝えるために利用することができる様式です。

令和3年7月1日から、「母性健康管理指導事項連絡カード」の様式が変更されますが、もし仮に労働者が様式変更後に旧様式で医師の指導事項を申し出た場合であったとしても、法的には有効な母性健康管理措置の申出になりますので、新様式による本カードの提出し直しは不要であることにご留意ください。