

教 職 第 4 4 4 号
令和2年(2020年)5月18日

各道立学校長 様

教職員局教職員課働き方改革担当課長

「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」の一部改正について(通知)

このことについて、別添写しのとおり、文部科学省初等中等教育局初等中等教育企画課長及び財務課長から通知がありましたので、お知らせします。

別添通知の主旨については、令和2年厚生労働省告示第201号により、妊娠中の女性労働者が、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、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、出勤の制限等の措置を講じなければならないこと等が明らかにされたというものであり、各教育委員会においても、適切に対応するよう求められております。

これまでも、新型コロナウイルス感染症の拡大防止に係る妊娠中の女性職員への配慮等については、「新型コロナウイルス感染症の大規模な感染拡大防止に向けた職場における対応について」(令和2年(2020年)4月8日付け教職第60号通知)において、お願いしているところであり、各道立学校におかれては、別添通知の趣旨も踏まえ、引き続き、適切に対応していただくようお願いいたします。

(サービス制度係)

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、厚生労働省において指針が改正されたことについて、総務省から通知が発出されましたので送付いたします。



2 初初企第6号
令和2年5月7日

都道府県教育委員会教育長 殿
指定都市教育委員会教育長

文部科学省初等中等教育局初等中等教育企画課長
浅野敦行

(印影印刷)

文部科学省初等中等教育局財務課長
森友浩史

(印影印刷)

「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」の一部改正について（通知）

新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止につきましては、「新型コロナウイルス感染症のまん延防止のための出勤者の削減について（通知）」（令和2年4月13日付け2初初企第4号文部科学省初等中等教育局初等中等教育企画課長及び財務課長通知）等において、妊娠中の教職員を含め、教職員の出勤等の勤務について、教職員自身の健康にも配慮しつつ、在宅勤務や時差出勤について可能な範囲で推進するようお願いしているとともに、「新型コロナウイルス感染症の大規模な感染拡大防止に向けた職場における対応について（通知）」（令和2年4月6日付け2初初企第1号文部科学省初等中等教育局初等中等教育企画課長、財務課長及び健康教育・食育課長通知）において、妊娠中の女性職員への配慮等についてお願いさせていただいているところです。

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。）が本日告示されました。改正告示につきまして、総

務省から別添のとおり通知が発出されておりますので、送付いたします。

改正告示により、妊娠中の女性労働者が、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、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、出勤の制限等の措置を講じなければならないこと等が明らかにされました。事業主である各学校を設置する地方公共団体の教育委員会（県費負担教職員については市（指定都市を除く。以下同じ。）町村教育委員会）におかれましては、改正告示についても、その実施に遺漏のないようお願いします。

これに関連して、本総務省通知の別添2のとおり厚生労働省より通知されておりますので、公務員法制にも留意の上、参考としていただくようお願いします。また、国家公務員については、本総務省通知の別添3のとおり人事院より通知されておりますので、併せて参考送付いたします。

なお、各教育委員会におかれては、上述のとおり妊娠中の教職員への配慮を行うとともに、地域や学校の実情に応じ、必要な業務体制の確保を図っていただくようお願いします。

都道府県教育委員会におかれては域内の市町村教育委員会に対し、本通知について周知していただくよう、お願いいたします。

【連絡先】

（教育委員会事務局職員に関すること）

文部科学省 初等中等教育局

初等中等教育企画課地方教育行政係

（電話）03-5253-4111（内線4676）

（学校の教職員に関すること）

文部科学省 初等中等教育局

初等中等教育企画課教育公務員係

（電話）03-5253-4111（内線2588）

総行公第76号
総行女第20号
総行安第22号
令和2年5月7日

各都道府県総務部長
(人事担当課・安全衛生担当課扱い)
(市町村担当課・区政課扱い)
各指定都市総務局長
(人事担当課・安全衛生担当課扱い)

殿

総務省自治行政局公務員部
公務員課長
女性活躍・人材活用推進室長
安全厚生推進室長
(公印省略)

「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」の一部改正について

「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)第13条において、事業主は、その雇用する女性労働者が母子保健法(昭和40年法律第141号)の規定による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、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならないこととされており、また、厚生労働大臣は、これら事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるものとされています。

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。)が別添1のとおり本日告示され、厚生労働省より各都道府県労働局長宛てに別添2のとおり通知が発出されました。

本改正告示につきましては、事業主たる地方公共団体の各任命権者にも適用されることとなりますので、ご留意ください。

また、国家公務員については、人事院より「新型コロナウイルス感染症に関する妊娠中

の女子職員の業務軽減等の取扱いについて（通知）」が別添3のとおり発出されましたので、併せて参考送付します。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止につきましては、2月27日付け「新型コロナウイルス感染症への対応に係る職員の柔軟な勤務体制の確保について」（総行公第30号・総行女第7号）、4月6日付け「新型コロナウイルス感染症の大規模な感染拡大防止に向けた職場における対応について」（総行公第64号・総行女第12号・総行安第16号）、4月13日付け「新型コロナウイルス感染症のまん延防止のための出勤者の削減について」（総行公第68号）で通知したとおり、職員の柔軟な勤務体制の確保や感染拡大防止に向けた職場における対応等、妊産婦を含めた職員に対する配慮をお願いしてきましたが、本改正告示についても、その実施に遺漏のないようお願いします。

また、各都道府県におかれましては、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの旨速やかに周知いただきますようお願いします。

なお、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対して、本通知についての情報提供を行っていることを申し添えます。

本通知は、地方公務員法第59条（技術的助言）及び地方自治法第245条の4（技術的助言）に基づくものです。

<p>【連絡先】 総務省自治行政局公務員部 公務員課 電 話 03-5253-5544 女性活躍・人材活用推進室 電 話 03-5253-5546 安全厚生推進室 電 話 03-5253-5560</p>



(号 外)
独立行政法人国立印刷局

目 次

(告 示)

○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
(厚生労働二〇二一)

告 示

○厚生労働省告示第二百一号
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（昭和四十七年法律第百十三号）第十三条第二項の規定に基づき、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（平成九年労働省告示第百五号）の一部を次の表のように改正することとしたので、同条第三項において準用する同法第四条第五項の規定に基づき、告示する。
令和二年五月七日
厚生労働大臣 加藤 勝信
(傍線部分は改正部分)

改正後	改正前
<p>2 事業主が講ずべき妊娠中及び出産後の女性労働者の母性健康管理上の措置</p> <p>(1) (3) (略)</p> <p>(4) 新型コロナウイルス感染症に関する措置について 事業主は、令和三年一月三十一日までの間、その雇用する妊娠中の女性労働者から、保健指導又は健康診査に基づき、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（病原体がベータコロナウイルス属のコロナウイルス（令和二年一月に、中華人民共和国から世界保健機関に対して、人に伝染する能力を有することが新たに報告されたものに限る。）であるものに限る。）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、医師等によりこれに関して指導を受けた旨の申出があつた場合には、当該指導に基づき、作業の制限、出勤の制限（在宅勤務又は休業をいう）等の必要な措置を講ずるものとする。</p> <p>また、事業主は、医師等による指導に基づき必要な措置が不明確である場合には、担当の医師等と連絡をとりその判断を求める等により、作業の制限、出勤の制限（在宅勤務又は休業をいう）等の必要な措置を講ずるものとする。</p>	<p>2 事業主が講ずべき妊娠中及び出産後の女性労働者の母性健康管理上の措置</p> <p>(1) (3) (略)</p> <p>(新設)</p>

基 発 0507 第 5 号
雇 均 発 0507 第 14 号
令 和 2 年 5 月 7 日

各都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長
(公 印 省 略)

厚生労働省雇用環境・均等局長
(公 印 省 略)

「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」の一部改正について（通知）

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。）が本日告示された。

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、本日から適用される。

改正の趣旨、内容等は下記のとおりであるので、その円滑な実施に遺漏なきを期されたい。

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感染症へ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 新型コロナウイルス感染症に関する措置について

改正告示により新たに規定された「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」（平成9年厚生労働省告示第105号。以下「指針」という。）の2(4)は、妊娠中の女性労働者が、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を明らかにしたものであること。

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を明らかにしたものであること。

1 措置の具体的内容

「作業の制限、出勤の制限（在宅勤務又は休業をいう。）等」は、措置の具体的内容として例示したものであり、「等」には、例えば、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）が含まれること。

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機会均等推進責任者（令和2年6月1日以降は、法第13条の2に規定する男女雇用機会均等推進者。以下同じ。）の助言に基づき女性労働者と話し合って定めることが望ましいこと。その場合、具体的な措置内容の判断に当たっては、個々の女性労働者の作業内容

等を勘案して、事業主において決定することが望ましいこと。

標準的な内容としては、次の措置が考えられること。

また、一般的に、健康診査等を行う医師等は、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関して、医師等が行う指導の標準的な内容としては、以下の①又は②の措置のいずれかを選択的に講じることが求められるものが考えられること。この場合、事業主は、①又は②のいずれかの措置を講じれば足りるものであること。

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うこと。例えば、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ること。

② 出勤の制限

「出勤の制限」は、在宅勤務又は休業の措置をいうものであること。

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うが、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ないこと。

2 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2(4)の「医師等と連絡をとりその判断を求める等」とは、事業主がとるべき対応の例示を示したものであるが、事業主は、女性労働者を介して担当の医師等に確認をとり、その判断を求めるほか、企業内の産業保健スタッフや機会均等推進責任者に相談する等により必要な措置を講ずること。

例えば、医師等の指導内容が1の①又は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、事業主は、女性労働者を介する等して担当の医師等に確認を行うことが考えられること。

3 休業中等の待遇

休業中等の賃金等の取扱いについては、契約ないし労使で話し合っけて定めておくことが望ましいこと。

第3 母性健康管理指導事項連絡カードの利用

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、指針3(1)において、事業主に「母性健康管理指導事項連絡カード」(以下「母健連絡カード」という。)の利用が促されており、その取扱いは2

(4)の措置の場合も同様であること。なお、女性労働者は、「母健連絡カード」を使用しない場合においても、事業主に対して医師等の指導事項の内容、妊娠週数、出産予定日等を書面により申し出ることが望ましいこと。

指針2(4)の措置に係る「母健連絡カード」の使用方法は、次のとおりであること。

① 「母健連絡カード」は、「1 氏名等」、「2 指導事項」、「3 上記2の措置が必要な期間」及び「4 その他の指導事項」については、医師等が記入し、署名又は記名押印をして女性労働者に渡すこと。

2(4)の措置に係る指導事項は「2 指導事項」のうち「標準措置と異なる措置が必要である等の特記事項」欄に記入すること。また、通勤緩和の措置が必要な場合には、「4 その他の指導事項」の「妊娠中の通勤緩和の措置」に○を記入すること。

② 女性労働者は、カードの裏面下の「指導事項を守るための措置申請書」欄に、申請日、所属及び氏名を記入して事業主に措置を申し出るものとする。

③ 事業主は、「母健連絡カード」を受け取った場合には、「標準措置と異なる措置が必要である等の特記事項」欄等に記入された指導事項に基づき必要な措置を講ずるものであること。女性労働者から申出を受けた事業主は、措置内容を決定した後、速やかに、当該女性労働者に対して、措置内容を明示する必要があること。その場合において、措置の明示は、書面によることが望ましいこと。

第4 適用期日

この通達は、令和2年5月7日から令和3年1月31日までの間、適用すること。

令和2年5月7日

各府省人事担当課長 殿

人事院事務総局

職員福祉局職員福祉課長

新型コロナウイルス感染症に関する妊娠中の女子職員の業務軽減
等の取扱いについて（通知）

人事院規則10—7（女子職員及び年少職員の健康、安全及び福祉）第6条第1項に規定する妊産婦である女子職員の業務軽減等に関し、妊娠中の女子職員が、母子保健法（昭和40年法律第141号）に規定する保健指導又は健康診査に基づき、当該女子職員の業務等における新型コロナウイルス感染症（病原体がベータコロナウイルス属のコロナウイルス（令和2年1月に、中華人民共和国から世界保健機関に対して、人に伝染する能力を有することが新たに報告されたものに限る。）であるものに限る。）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、医師等によりこれに関して指導を受けて請求した場合、同項の「業務を軽減し、又は他の軽易な業務に就かせ」ることには、出勤による負担の軽減のため在宅勤務・テレワークを命じ、又は新型コロナウイルス感染症の感染のおそれの低い他の業務に就かせることが含まれると解されるので、念のため通知します。

妊娠中の女子職員から当該請求があった場合には、適切かつ速やかに対応するようお願いいたします。

以 上

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



新型コロナウイルス感染症の感染が拡大する中、働く妊婦の方は、職場の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ついて不安やストレスを抱える場合があります。

こうした方の母性健康管理を適切に図ることができるよう、男女雇用機会均等法に基づく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。

▶▶母性健康管理措置とは

- 男女雇用機会均等法により、妊娠中・出産後1年以内の女性労働者が保健指導・健康診査の際に主治医や助産師から指導を受け、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ように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。

▶▶新型コロナウイルス感染症に関する措置について

- 妊娠中の女性労働者が、保健指導・健康診査を受けた結果、その作業等における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が母体又は胎児の健康保持に影響があるとして、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、事業主は、この指導に基づいて必要な措置を講じなければなりません。
- 本措置の対象期間は、令和2年5月7日～令和3年1月31日（※）です。

（※）新型インフルエンザ等対策特別措置法において新型コロナウイルス感染症を適用対象とする暫定措置の期限を踏まえて設定

指導の例：感染のおそれが低い作業への転換又は出勤の制限（在宅勤務・休業）

主治医等から指導があった場合、指導事項を的確に伝えるため母健連絡カード（母性健康管理指導事項連絡カード）を書いてもらい、事業主に提出しましょう。

事業主は母健連絡カードに記載された主治医等の指導に基づき、適切な措置を講じなければなりません。

母性健康管理措置には、他にも、以下のような措置があります。

- 妊娠中の通勤緩和
- 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関する措置（作業の制限、勤務時間の短縮、休業等）

このほか、妊娠中の女性労働者は、時間外、休日労働、深夜業の制限等について、主治医等からの指導がなくても請求できます（労働基準法）。

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/>



職場における妊娠中の女性労働者等への
配慮について

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11067.html



新型コロナウイルス感染症に関する 母健連絡カードの活用方法

①
保健指導・健康診査
を受ける

妊娠中の
女性労働者

③
母健連絡カードを提出し、
措置を申し出る

②
主治医等
(健康診査等を行う
医師、助産師)

②
母健連絡カードに
指導事項を記載する

表

産業医
産業保健スタッフ等

相談 助言

人事労務担当者
管理者等

企業
(事業主)

④
指導事項に基づき、
必要な措置を講じる

措置の具体的な内容は、
産業医等の助言に基づき、
女性労働者と話し合って
定めることが望ましいも
のです。

新型コロナウイルス感染症に関する
母性健康管理措置が必要な場合には、
主治医等がカード裏面の「特記事項」
の欄に指導内容を記入します。

(記入例)
新型コロナウイルス感染症の感染の
おそれの低い作業への転換又は出勤
の制限(在宅勤務・休業)の措置を
講じること。

▶▶ 母健連絡カードは、厚生労働省ホームページ
や「女性にやさしい職場づくりナビ」からダウン
ロードできます。また、ほとんどの母子健康手帳
にも様式が記載されています。

症状等	指導項目	措置
妊娠中に かかりやす い病気	発熱	長時間の立作業、同一姿勢を強制される作 業の制限又は種ごとの休憩
	頭痛	長時間の立作業、重く負担のかかる作業、 同一姿勢を強制される作業の制限
妊娠中 の経過	軽症	負担の大きい作業、長時間作業場所を離れ ることのできない作業、寒い場所での作業 の制限
	重症	休業(入院加療)
多胎妊娠(胎)		必要に応じ、負担の大きい作業の制限又は 勤務時間の短縮
産後の回復不全	軽症	負担の大きい作業の制限又は勤務時間の 短縮
	重症	休業(自宅療養)

特記事項が必要な措置がある等の特記事項があれば記入してください。

3. 上記2の措置が必要な期間
(当該の予定期間に○を付けてください。)

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。)

【記入上の注意】
(1) 「4. その他の指導事項」の「妊娠中の通勤経路の措置」欄には、交通機関の運賃状況及び経路経過の状況にかんがみ、
措置が必要な場合は、○印も記入下さい。
(2) 「4. その他の指導事項」の「妊娠中の休憩に関する措置」欄には、作業の状況及び経路経過の状況にかんがみ、休憩
に関する措置が必要な場合は、○印も記入下さい。

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。

令和 年 月 日 所 属 _____

事業主 氏 名 _____ 印 _____

この様式の「母性健康管理措置連絡カード」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。

裏

- 男女雇用機会均等法により、母性健康管理措置を求めたことやこれを受けたことを理由とする解雇等不利益取扱いは禁止されています。
- また、職場におけるいわゆるマタニティハラスメントには、母性健康管理措置を求めたことやこれを受けたこと等を理由とするものも含まれ、事業主にはこれを防止するための措置を講じることが義務付けられています。
- 母性健康管理措置を講じてもらえない等の御相談は、以下へお願いします。

厚生労働省都道府県労働局雇用環境・均等部(室)
<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>



母性健康管理指導事項連絡カード

令和 年 月 日

事業主殿

医療機関等名.....

医師等氏名.....印

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(該当する指導項目に○を付けてください。)

症状等		指導項目	標準措置
つわり	症状が著しい場合		勤務時間の短縮
妊娠悪阻			休業(入院加療)
妊娠貧血	Hb9g/dl 以上 11g/dl 未満		負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮
	Hb9g/dl 未満		休業(自宅療養)
子宮内胎児発育遅延	軽症		負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮
	重症		休業(自宅療養又は入院加療)
切迫流産(妊娠22週未満)			休業(自宅療養又は入院加療)
切迫早産(妊娠22週以後)			休業(自宅療養又は入院加療)
妊娠浮腫	軽症		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又は勤務時間の短縮
	重症		休業(入院加療)
妊娠蛋白尿	軽症		負担の大きい作業、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限又は勤務時間の短縮
	重症		休業(入院加療)
妊娠高血圧症候群(妊娠中毒症)	高血圧が見られる場合	軽症	負担の大きい作業、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限又は勤務時間の短縮
		重症	休業(入院加療)
	高血圧に蛋白尿を伴う場合	軽症	負担の大きい作業、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限又は勤務時間の短縮
		重症	休業(入院加療)
妊娠前から持っている病気(妊娠により症状の悪化が見られる場合)	軽症		負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮
	重症		休業(自宅療養又は入院加療)

症 状 等		指導項目	標準措置
妊娠中にかかりやすい病気	静脈瘤 ^{じゆうみづ}	症状が著しい場合	長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業の制限又は横になったの休憩
	痔 ^じ	症状が著しい場合	
	腰痛症	症状が著しい場合	長時間の立作業、腰に負担のかかる作業、同一姿勢を強制される作業の制限
	ぼうこうえん 膀胱炎	軽 症	負担の大きい作業、長時間作業場所を離れることのできない作業、寒い場所での作業の制限
重 症		休業(入院加療)	
多胎妊娠(胎)			必要に応じ、負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮 多胎で特殊な例又は三胎以上の場合、特に慎重な管理が必要
産後の回復不全		軽 症	負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮
		重 症	休業(自宅療養)

標準措置と異なる措置が必要である等の特記事項があれば記入してください。

--

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()	

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	
妊娠中の休憩に関する措置	

[記入上の注意]

- (1) 「4. その他の指導事項」の「妊娠中の通勤緩和の措置」欄には、交通機関の混雑状況及び妊娠経過の状況にかんがみ、措置が必要な場合、○印をご記入下さい。
- (2) 「4. その他の指導事項」の「妊娠中の休憩に関する措置」欄には、作業の状況及び妊娠経過の状況にかんがみ、休憩に関する措置が必要な場合、○印をご記入下さい。

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。

令和 年 月 日

所 属.....

氏 名.....印

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。

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取扱いについて (Q&A)

令和2年5月7日時点

Q1 母性健康管理指導事項連絡カード（以下「母健連絡カード」という。）を用いて、事業主に新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置を講じてもらうまでの流れはどのようになりますか。

A 以下の①～④までの流れで措置が講じられることとなります。

- ① 妊娠中の女性労働者が母子保健法の保健指導や健康診査を受ける。
- ② 健康診査等を行う医師又は助産師が、女性労働者の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措置が必要であると判断した場合、母健連絡カードに必要な指導事項を記載してもらう。
- ③ 妊娠中の女性労働者が母健連絡カードを事業主（人事労務担当者、管理者等）に提出して、措置を申し出る。
- ④ 事業主が母健連絡カードの指導事項に基づき、必要な措置を講じる（※）。

※ 事業主が講じる措置の具体的な内容については、企業内の産業医等産業保健スタッフや機会均等推進責任者（令和2年6月1日以降は男女雇用機会均等推進者）（注）の助言に基づき、女性労働者と話し合って定めることが望ましいものです。

（注）母性健康管理措置等について、関係法令の遵守のための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行う担当者。令和2年6月1日から男女雇用機会均等法に基づき事業主に選任の努力義務が設けられました。

Q2 医師又は助産師から、母健連絡カードの記入例にあるように「感染のおそれの低い作業への転換又は出勤の制限（在宅勤務・休業）の措置を講じること」という指導があった場合、いずれかの措置をとれば事業主は母性健康管理措置を講じたことになるのですか。

A いずれかの措置をとれば母性健康管理措置を講じたこととなります。

事業主が講じる措置の具体的な内容については、企業内の産業医等産業保健スタッフや機会均等推進責任者（令和2年6月1日以降は男女雇用機会均等推進者）の助言に基づき、女性労働者と話し合って定めることが望ましいものです。

Q3 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への対応として、妊娠中の女性労働者が、記入例にあるような複数の措置ではなく、「在宅勤務」、「休業」など特定の措置のみを、医師等に母健連絡カードに記載してもらうことはできますか。

A 一般的に、医師や助産師は、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関して、医師等が行う指導は、通常、母健連絡カードの記入例にあるような、複数の措置のいずれかの措置を求めるものとなります。

事業主が講じる措置の具体的な内容については、企業内の産業医等産業保健スタッフや機会均等推進責任者（男女雇用機会均等推進者）の助言に基づき、女性労働者と話し合って定めることが望ましいものとされています。

Q4 母健連絡カードの記入例に「感染のおそれの低い作業への転換」とありますが、事業主は具体的にはどのような作業に転換すればよいのですか。

A 例えば、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こと等が考えられます。事業主が講じる措置の具体的な内容については、企業内の産業保健スタッフや機会均等推進責任者（男女雇用機会均等推進者）の助言に基づき、女性労働者と話し合って定めていただくことが望ましいものです。

Q5 「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」とあるが、「等」には何が含まれるのですか。

A 通勤や作業の環境などが含まれます。

Q6 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への対応として、記入例にある「感染のおそれの低い作業への転換又は出勤の制限（在宅勤務・休業）の措置」のほかに、「通勤緩和の措置」も指導内容に含まれ得るのですか。

A 通勤緩和の措置（時差通勤（フレックスタイム制度の適用を含む。）、勤務時間の短縮、交通手段・通勤経路の変更）も含まれ得ます。

通勤緩和の措置が必要な場合には、母健連絡カードの4の「その他の指導事項」の「通勤緩和の措置」欄に○が記載されます。

Q7 医師等の指導に基づき、母性健康管理措置として休業をさせる場合の賃金の取扱いはどうなりますか。

A 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ますが、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ただけで決めることが望ましいものです。

企業が活用できる助成金に関しては、以下の URL に掲載されているリーフレットを御覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000627261.pdf>

Q8 女性労働者から母健連絡カードの提出により指導事項の申出があったため、必要な措置を講じようとしていたところ、後日女性労働者から申出を取り下げたいと伝達があった場合には、事業主は措置を講じる必要はないのですか。

A 女性労働者の申出があった場合に措置を講じるものとされているため、申出の取り下げがあった場合には措置を講じる必要はありません。

Q9 医師等に対し、女性労働者から母健連絡カードの指導事項に記載のある措置をとってもらうことはやめるという意思表示があった場合、医師等は母健連絡カードの修正や回収を行う必要がありますか。

A 女性労働者が事業主への申出を行わない、あるいは取り下げるといった対応をすれば事業主が措置を講じることは必要なくなるため、医師等が母健連絡カードの修正や回収を行う必要はありません。

Q10 母健連絡カードを見せずに妊娠中の女性労働者が事業主に対して医師等から指導があった旨を申し出た場合、事業主が当該女性労働者の申出に応じる義務があるのですか。

A 妊娠中の女性労働者が医師等による指導事項があった旨申し出た場合には、母健連絡カードの提示がなくても、事業主は適切な措置をとることが必要ですが、女性労働者は母健連絡カードを使用しない場合でも、事業主に対して、医師等の指導事項の内容、妊娠週数、出産予定日等を書面により申し出ることが望ましいものです。指導の有無や内容が不明確な場合には、事業主は、女性労働者を介する等により担当の医師等に確認をとり、判断を求める等適切な対応が必要です。

Q11 事業主において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、どのように対応すればよいのですか。

- A
- ・ 女性労働者を介して担当の医師等に確認をするほか
 - ・ 女性労働者本人の確認を得た上で、産業医等産業保健スタッフが担当の医師等に確認をする
 - ・ 産業医等産業保健スタッフがいない場合には、労働者本人の同意を得た上で、人事労務担当等が担当の医師等に確認をする
- といった対応が考えられます。

Q12 かかりつけの医療機関において電話やオンラインでの保健指導が実施されている場合、妊娠中の女性労働者が、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についての保健指導も電話等で受け、その指導事項を事業主に申し出ることには可能ですか。

- A
- 母子保健法の保健指導又は健康診査を行うかかりつけの医療機関において電話やオンラインでの保健指導が実施されている場合には、それによる指導事項を事業主に申し出ることにも可能です。母健連絡カードを使用しない場合の取扱いについては、Q11を参照してください。なお、母健連絡カードの郵送等に対応しているかどうかや電話やオンラインでの保健指導等の費用については、医療機関によって異なるため当該医療機関に確認してください。

Q13 妊娠中の女性労働者は、初診の場合でも、医師等に母健連絡カードを記載してもらえますか。

- A
- 母健連絡カードは、母子保健法の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を記載するものであり、適切に母性健康管理を図る観点からは、定期的に健康診査等を行うかかりつけの医師等が指導が必要と判断した場合に母健連絡カードに必要な指導事項を記載することが適当です。

ただし、妊婦の健康状態の変化などにより、かかりつけの医療機関が変更となる場合には、当該医療機関における初回の健康診査等で母健連絡カードを記載することも想定されます。

Q14 母性健康管理措置の対象者は、非正規雇用の労働者も含まれますか。

- A
- 非正規雇用の労働者も対象となります。なお、派遣労働者については、派遣元事業主及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。

Q15 母性健康管理措置により休業した労働者を事業主は解雇してもよいのですか。

- A 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の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男女雇用機会均等法第9条第3項により禁止されています。また、妊娠中・出産後1年以内の解雇は、同条第4項により、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なります。

Q16 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ハラスメントの防止措置義務が課されていますが、母性健康管理措置を受けたことへのハラスメントも含まれるのですか。

- A 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ります。

Q17 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期限は1月31日までとされていますが、延長の可能性はないのですか。

(答)

- A 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置は、新型インフルエンザ等対策特別措置法において新型コロナウイルス感染症を適用対象とする暫定措置の期限を踏まえて令和3年1月31日までとしています。この措置を延長するか否かについては、その時点での新型コロナウイルス感染症に関する状況等を踏まえて改めて労働政策審議会で議論を行い、その結果を踏まえて判断を行うこととなります。

Q18 事業主が母性健康管理措置を講じようとしがない場合、妊娠中の女性労働者はどうしたらよいのですか。

- A 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)に相談してください。
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等の対象となります。また、これに関する労使紛争については、都道府県労働局における紛争解決援助や調停も利用可能です。