

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



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 ^{りゅう}	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。

妊娠中の女性労働者が休みやすい 環境の整備について配慮をお願いします



現時点では、新型コロナウイルスについては不明な点が多いですが、一般的に、妊婦の方が肺炎にかかった場合には、妊娠していないときに比べて重症化する可能性があります。

パートタイム労働者、派遣労働者、有期契約労働者など、多様な働き方で働く人も含め、妊娠中の女性労働者に配慮いただき、以下の助成金を活用する等により「休みやすい環境の整備」をお願いします。

<ケース1>

新型コロナウイルス感染症の影響により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者を休業させる場合

休業させた労働者に対して、休業手当を支払う。
(※1)

「雇用調整助成金の特例措置」の活用が可能 (※2)

<ケース2>

小学校や保育所等の臨時休業・休園などに伴い、子どもの世話をする必要のある労働者が休暇を取得する場合

有給（賃金全額支給）の休暇（年次有給休暇を除く。）を取得させる。

上記のうち、就業規則等に新型コロナウイルス感染症に対応した特別休暇制度の整備を行った場合

「小学校休業等対応助成金」の活用が可能 (※2)

<ケース3>

新型コロナウイルス感染症への感染予防のため、労働者が休暇を取得する場合

就業規則等に新型コロナウイルス感染症に対応した特別休暇制度の整備を行う。

具体的な就業規則における規定例はこちら



「働き方改革推進支援助成金（職場意識改善特例コース）」の活用が可能 (※2)

※1 使用者の責に帰すべき事由により休業させる場合は、労働基準法第26条により、休業手当（平均賃金の100分の60以上）の支払いが必要です。

※2 上記助成金の適用の可否や詳細については、裏面のご案内又はお問合せ先まで御確認ください。

❗ 留意事項 労働者の雇用の維持について

労働者が特別休暇等の申出を行ったこと等を理由とした「解雇（※3）又は雇止め（※4）」は行わないようお願いします。

（※3）「解雇」について、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない解雇は無効となることとされています。また、有期労働契約については、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間満了までの間に解雇をすることはできないこととされています。

（※4）有期労働契約の期間満了に伴う「雇止め」については、①過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められる場合、②有期労働契約の契約期間の満了時に、労働者がその有期労働契約が更新されるものと期待することに合理的な理由があると認められる場合に、使用者が雇止めをすることが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められないときには、その雇止めは無効となることとされています。



雇用調整助成金の特例措置 の助成内容

助成金の概要

経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者に対して一時的に休業、教育訓練又は出向を行い、労働者の雇用の維持を図った場合に、休業手当等の一部を助成する助成金制度です。

支給対象

新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主

特例措置の 主な内容

- ①解雇等を行わない場合の休業手当等に対する助成率を中小企業は9/10、大企業は3/4に引き上げ。更に、中小企業が都道府県知事からの休業要請を受ける等、一定の要件を満たす場合は、助成率を最大10/10に引き上げ
- ②雇用保険被保険者でない労働者も休業の対象
- ③生産指標の要件を緩和 ④事業所設置後1年以上を必要とする要件を緩和
- ⑤計画届の事後提出を可能とし提出期間を延長

お問合せ先

雇用調整助成金に関するコールセンター（0120-60-3999）

詳細はこちら

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html



小学校休業等対応助成金 の助成内容

助成金の概要

小学校休業等により子の世話をする保護者に有給の休暇を取得させた企業を支援する助成金制度です。

支給対象

令和2年2月27日から6月30日までの間に、以下の子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、有給（賃金全額支給）の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く）を取得させた事業主

- ①新型コロナウイルス感染症に関する対応として、ガイドライン等に基づき、臨時休業等をした小学校等に通う子ども
- ②新型コロナウイルスに感染した子どもなど、小学校等を休む必要がある子ども

お問合せ先

学校等休業助成金・支援金、雇用調整助成金コールセンター（0120-60-3999）

詳細はこちら

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_00002.html



働き方改革推進支援助成金（職場意識改善特例コース） の助成内容

助成金の概要

特別休暇を就業規則に規定することに向けて、支給対象となる取り組み費用の一部を助成（助成率3/4など）する助成金制度です。【助成上限額：50万円】

支給対象

労働者災害補償保険の適用事業主で、特別休暇の規定の整備を行う中小企業の事業主

支給対象の 取組例

- ①就業規則などの作成・変更
 - ②外部専門家によるコンサルティング
 - ③労務管理用機器の導入・更新
 - ④労働能率増進に資する設備の導入・更新
(パソコン等の購入費用は対象となりません)
- (※ 特別休暇の整備として、必要な手続きの上、事業実施期間中に就業規則が施行されていることが必要となります。)

お問合せ先

最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部又は雇用環境・均等室

詳細はこちら

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/syokubaisiki.html



新型コロナウイルス感染症（COVID-19）対策

～妊娠中の女性労働者への配慮などについて～



感染が妊娠に与える影響

現時点では、新型コロナウイルスについては不明な点が多いですが、一般的に、妊婦の方が肺炎にかかった場合には、妊娠していないときに比べて重症化する可能性があります。

さらに、妊娠中の女性労働者は、新型コロナウイルス感染症の感染がひろがる現状の下で、不安をお持ちだと考えられます。

職場における配慮

パートタイム労働者、派遣労働者、有期契約労働者など、多様な働き方で働く人も含め、妊娠中の女性労働者に配慮いただき、例えば次のような取組の実施をお願いします。

- ①休みやすい環境の整備
 - ✓ 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の促進
- ③従業員の感染の予防のための取組 など

※高齢者や基礎疾患（糖尿病、心不全、呼吸器疾患など）を有する方は、重症化するリスクが高いと考えられていますので、同様に、休みやすい環境の整備などの取組の実施をお願いします。

母性健康管理措置

妊娠中の女性労働者が、その作業等における新型コロナウイルス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、妊婦健診等で主治医等から指導を受け、事業主に申し出た場合、事業主は、この指導に基づき、作業の制限、出勤の制限（在宅勤務・休業）等の必要を措置を講じなければなりません。（男女雇用機会均等法）

※ 本措置の適用期間は、令和2年5月7日～令和3年1月31日です。

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

○発熱時の留意点、企業の方が利用可能な制度などについては、裏面を参考にしてください

○なお、このリーフレットは、令和2年5月7日時点の情報や考え方をもとに作成しています。
状況に変化があった場合は、随時お知らせします。

➡裏面に続く

◆ 相談・受診の目安

- 妊婦の方については、発熱や咳などの比較的軽い風邪の症状がある場合でも、念のため、重症化しやすい方と同様に、まずは早めに帰国者・接触者相談センター等に御相談ください。
- 医療機関を受診する際にはマスクを着用するほか、手洗いや咳エチケット（咳やくしゃみをする際に、マスクやティッシュ、ハンカチ、袖・肘の内側などを使って、口や鼻をおさえる）の徹底をお願いします。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000628620.pdf>



◆ 企業の方が利用可能な制度など

<休みやすい環境の整備>

- 働き方・休み方改善コンサルタント（都道府県労働局雇用環境均等部（室）に配置）
 - ✓ 就業規則の定め方など、特別休暇の導入に当たってのご相談を受け付けています。

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyou/0000165088.pdf>

- 働き方改革推進支援助成金（職場意識改善特例コース）

- ✓ 新たに特別休暇の規定を整備した中小企業事業主を支援する助成金制度です。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/syokubaisiki.html

- 雇用調整助成金

- ✓ 経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者に対して一時的に休業等を行い、労働者の雇用の維持を図った場合、労働者が従業員に支払った休業手当等の一部（一定の要件を満たす場合は全部）が国によって助成される制度です。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html

- 小学校休業等対応助成金

- ✓ 小学校休業等により子の世話をする保護者に有給の休暇を取得させた企業を支援する助成金制度です。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_00002.html

<テレワークや時差通勤の積極的な活用の促進>

- 働き方改革推進支援助成金（テレワークコース等）

- ✓ 新たにテレワークを導入した中小企業事業主などを支援する助成金制度です。（新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワークコース）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/syokubaisikitelework.html

（テレワークコース）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/telework_10026.html

- 時差通勤・フレックスタイム制

- ✓ 労使の合意で始業、終業時刻を変更できますので、十分に話し合ってください。
- ✓ フレックスタイム制の詳細や導入に関しては以下のURLをご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000476042.pdf>

◆ 従業員の感染の予防のための取組

- 職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト

- ✓ 新型コロナウイルス感染症の大規模な感染拡大を防止するため、チェックリストを参考として、事業場の実態に即した、実行可能な感染拡大防止対策を検討してください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/10900000/000617721.pdf>



※ 厚生労働省から労使団体等に対して、新型コロナウイルス感染症に関して、妊娠中の女性労働者への配慮がなされるよう、労使で十分に話し合い、安心して休暇を取得できる体制を整えていただくなどを要請しました。これらの要請の内容や働く妊婦の皆様、企業の皆様への各種ご案内をホームページに掲載しています。

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



※ 新型コロナウイルス感染症に関して、下記に関する企業の方向けのQ&Aをホームページに掲載しています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00007.html

- ・風邪の症状がある方、感染が疑われる方への対応
- ・感染防止に向けた柔軟な働き方（テレワーク、時差通勤）
- ・雇用調整助成金の特例措置
- ・労働者を休ませる場合の措置（休業手当、特別休暇など）

など



2020年5月15日版

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ることになりました。

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になります。

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」とありますが、「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、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て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、女性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、Q10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るのですか。

- 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女性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に関する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令和3年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になります。

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。