

事 務 連 絡
令和2年6月15日

障害児支援事業者団体 御中

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課

「新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置」及び「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助成金」について

障害保健福祉行政の推進につきましては、平素より格別の御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

先般、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、別添1のとおり厚生労働省雇用環境・均等局長より経済団体宛て周知しているところです。

今般、当該母性健康管理措置により、医師等の指導を受け、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者に有給の休暇を取得させる事業主に対して支給する助成金が創設されました。また、別添2のとおり、厚生労働省雇用環境・均等局長より経済団体宛てに標記について周知等への協力を依頼する通知を発出しております。

つきましては、貴団体におかれても、同内容について、加盟事業者に周知いただきますよう、お願い申し上げます。

雇均発 0515 第 4 号
令和 2 年 5 月 15 日

一般社団法人 日本経済団体連合会
会長 中西 宏明 殿

厚生労働省雇用環境・均等局長



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周知等へのご協力について
(依頼)

厚生労働行政の推進につきましては、平素より格別の御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

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。）が令和 2 年 5 月 7 日に告示されました。

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、同日から適用されています。

改正の趣旨、内容等は下記のとおりですので、これらの内容について御了知の上、傘下団体及び傘下企業の皆様に対する周知等について御協力いただけますよう、よろしくお願い申し上げます。

併せて、雇用調整助成金、働き方改革推進支援助成金（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、職場意識改善特例コース）等の各種支援策を活用できる場合がある旨についても、併せて周知をいただけますよう、お願い申し上げます。

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るおそれ

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 改正の内容等

- 1 今般の改正告示により新たに規定された新型コロナウイルス感染症に関する措置の内容は以下のとおりであること。
 - ・ 妊娠中の女性労働者が、母子保健法の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。
 - ・ 事業主は、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。
- 2 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、事業主は「母性健康管理指導事項連絡カード」の利用に努めることとされており、これは新型コロナウイルス感染症に関する措置の場合も同様であること。具体的な利用方法は別添1の周知資料を参照されたいこと。
- 3 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るが、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決めていくことが望ましいこと。また、労使の話し合いの上、有給の特別休暇制度を設ける等により、就業規則等において休業させたことに対する手当を支払うことを定めていただくことが望ましいことに留意されたいこと。企業が活用できる助成金に関しては別添2のリーフレットを参照されたいこと。
- 4 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、指導又は勧告の対象となり、勧告違反の場合には、厚生労働大臣が企業名を公表することができるものであること。（法第29条及び第30条）

5 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禁止されており、妊娠中・出産後1年以内の解雇は妊娠・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であること。(法第9条第3項及び第4項、同法施行規則第2条の2第3号)

また、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ること。(法第11条の2、同法施行規則第2条の3第3号)

第3 適用期間

本措置の適用期間は令和2年5月7日から令和3年1月31日までとされていること。

(参考)

- 1 職場における妊娠中の女性労働者等への配慮について (厚生労働省ホームページ)
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11067.html
- 2 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/>

雇均発 0615 第 1 号
令和 2 年 6 月 15 日

一般社団法人 日本経済団体連合会
会長 中西 宏明 殿

厚生労働省雇用環境・均等局長



「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助成金」等の周知へのご協力について（依頼）

厚生労働行政の推進につきましては、平素より格別の御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

令和 2 年 5 月 7 日から適用している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は、「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周知等へのご協力について（依頼）」（令和 2 年 5 月 15 日付け厚生労働省雇均発 0515 第 4 号）において周知等への御協力を依頼させていただいたところです。

上記に加え、今般、厚生労働省では、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助成金を創設いたしました。

本助成金の内容及びこれに伴う留意点については下記のとおりですので、これらの内容について御了知の上、傘下団体及び傘下企業の皆様に対する周知に御協力いただけるよう、よろしくお願い申し上げます。

記

- 1 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り、医師等の指導を受け、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者に有給の休暇を取得させる事業主に対する助成を行うことで、妊娠中の女性労働者が、離職に至ることなく安心して休暇を取得して出産し、出産後も継続して活躍できる職場環境の整備を図るため、本助成金を創設いたしました。
本助成金の詳細については、別紙のリーフレットや参考資料をご参照ください。
- 2 妊娠中の女性労働者は、自ら休業を申し出づらい場合があることから、事業主におかれては、本助成金も活用しつつ、妊娠中の女性労働者が休みやすい職場環境づくりに努め、積極的な配慮を行っていただくようお願いいたします。

(参考資料)

- ・ 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助成金Q & A
<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000639553.pdf>
- ・ 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)
<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000627573.pdf>
- ・ 職場における妊娠中の女性労働者等への配慮について (厚生労働省ホームページ)
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11067.html

事業者の皆さまへ

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 休暇取得支援助成金をご活用ください



助成金の対象

詳細は裏面をご参照ください

- ①～③の全ての条件を満たす事業者が対象です。
- ✓ **令和2年5月7日から同年9月30日までの間に**
 - ① **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**、医師または助産師の指導により、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の休暇制度**(年次有給休暇を除き、年次有給休暇の賃金相当額の**6割以上**が支払われるものに限る)を整備し、
 - ② 当該有給休暇制度の内容を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とあわせて**労働者に周知**した事業者であって、
- ✓ **令和2年5月7日から令和3年1月31日までの間に** (※)
 - ③ 当該**休暇を合計して5日以上取得**させた事業者
(※新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の告示の適用期間)

助成内容

対象労働者1人当たり **有給休暇計5日以上20日未満：25万円** *1事業所当たり20人まで
以降20日ごとに15万円加算 (上限額：100万円)

申請期間

令和2年6月15日から令和3年2月28日まで
* 雇用保険被保険者の方用と、雇用保険被保険者以外の方用の**2種類**の様式があります。
* **事業所単位**ごとの申請です。

事業者の皆さまには、この助成金も活用しつつ、
妊娠中の女性労働者が休みやすい環境づくりに努め、積極的な配慮をお願いします。



支給要件の詳細や具体的な手続、支給申請書のダウンロードはこちらから

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11686.html



都道府県労働局 雇用環境・均等部 (室) に

本助成金及び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相談・申請窓口を設置しています

受付時間8時30分～17時15分 (土・日・祝日・年末年始を除く)

相談・申請窓口URL：https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index_00004.html



都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-6893-1100	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7357	京都	075-241-0504	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-4630	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2728	兵庫	078-367-0700	福岡	092-411-4717
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-0221	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1701	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8294	長野	026-223-0551	島根	0852-20-7007	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-224-7639	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-254-6320	広島	082-221-9247	鹿児島	099-222-8446
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4403
千葉	043-306-1860	三重	059-261-2978	徳島	088-652-2718		



詐欺にご注意ください。国や都道府県労働局から、助成金の相談について電話等で勧誘することはありません。
また、振込先、口座番号やその他の個人情報を個人の方に電話等で問い合わせることはありません。



▶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、
医師または助産師の指導により休業が必要とされた妊娠中の女性労働者

<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は>

妊娠中の女性労働者が、保健指導・健康診査を受けた結果、その作業など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または胎児の健康保持に影響があるとして、医師や助産師から指導を受け、それを事業主に申し出た場合、事業主に、休業など必要な措置を講じることを義務付ける措置。適用期間は、令和2年5月7日から令和3年1月31日まで。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000628247.pdf>



▶対象となる有給の休暇制度

- 就業規則における規定の有無、既存の特別休暇の活用

休暇制度の就業規則への規定はこの助成金の要件ではありません。

既存の特別休暇の対象に含まれることを明示して、労働者に周知することでも対象となります。

*ただし、常時10人以上の労働者を使用している事業主が、新たな休暇制度を設けた場合は、労働基準法に基づき、遅滞なく就業規則を変更し、所轄の労働基準監督署に届け出る必要があります。

- 制度の周知方法

有給の休暇制度と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について、全ての労働者がその内容を知ることができるよう、適切な方法により周知を行うことが必要です。

(例) ・事業所の見やすい場所に制度の内容を掲示する ・制度の内容を記載した書面を労働者へ交付する
・電子メールを利用して労働者に制度の内容を送信する など

- 休暇制度の整備及び周知の時期

令和2年9月30日までに制度整備と周知が必要です。

また、**令和2年9月30日までに制度整備と周知を行えば、制度整備と周知が労働者の休暇取得後であっても対象**となります。

- 欠勤などを、事後的にこの助成金の対象となる有給休暇に変更した場合の扱い

対象となります。ただし、事後的にこの助成金の対象となる有給休暇に変更することについて労働者本人に説明し、同意を得ることが必要です。

▶支給額

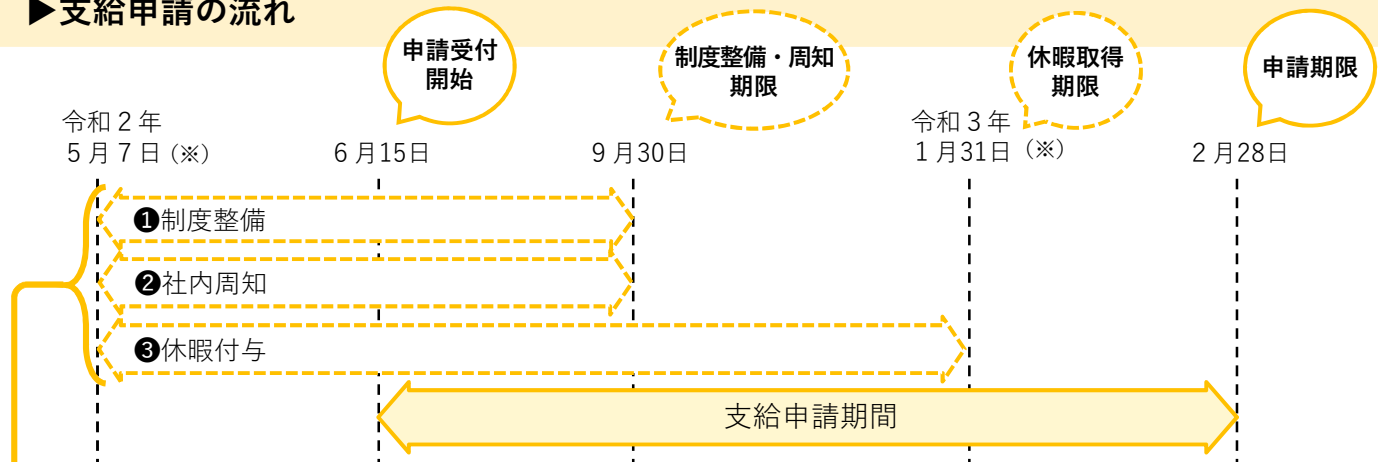
- 連続して休暇を取得していない場合の支給額

連続して休暇を取得していない場合も、令和2年5月7日から令和3年1月31日までの合計の休暇取得日数に応じて支給額が決定されます。

- 同一の労働者について複数回の申請をした場合

2回目以降の申請では、その申請時点での合計の休暇取得日数に応じて支給すべき金額と前回までの申請で支給された金額の差額があれば、差額を支給します。

▶支給申請の流れ



「①制度整備」「②社内周知」は、「③休暇付与」後であっても、対象となります。

※令和2年5月7日～令和3年1月31日：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