

相談室 Q & A

人事管理関係

Q 不妊治療のための特別休暇を取得する際に、診断書の提出を必須とすることは可能か

当社では不妊治療と仕事の両立を支援するために、不妊治療のための特別休暇を新設することを検討しています。利用は不妊治療に限定し、休暇は有給扱いとすることを予定しています。また、有給であることから、休暇の利用に当たっては診断書等の提出を必須としたいと考えていますが、そのような制度設計は可能でしょうか。不妊治療の休暇を新設するに当たって、留意すべき点があればご教示ください。

(愛知県 H社)

A 診断書の提出を必須とすることは可能。 一方で、当事者が躊躇なく利用できる制度となるような工夫も必要

回答者 山本陽二 やまもと ようじ 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人パーソネル・パートナーズ 代表社員)

1. 不妊治療とは

初めに不妊治療について確認します。「不妊」とは、妊娠を望む健康な男女が避妊をしないで性交をしているにもかかわらず、一定期間妊娠しない状態のことをいいます。また、妊娠しない理由は男女双方に起因するといわれており、男女とも加齢により妊娠が起こりにくくなり、治療を先送りすることで妊娠しなくなるリスクを考慮すると、一定期間を待つことなく早期に治療したほうがよい場合もあります。

この不妊や不妊治療は極めてプライベートなことである一方で、治療内容から、ある程度の期間が必要であり、特に女性は頻繁な通院が必要となることから、会社や職場の理解やサポートはどうしても必要となってきます。

ここで不妊治療の流れについても確認します。

まず、不妊の原因となる疾患の有無について検査をします【図表1】。その結果、男性不妊、女性不妊、原因が分からない機能性不妊に大別され、原因に応じて薬による治療や手術を行います。そして、原因がはっきりしない場合も妊娠を目指して【図表2】の不妊治療を行うことがあります。

不妊治療は、結果が出るか、あるいは結果を諦めるまで続くこととなります。すぐ結果が出る場

合もあれば何年もかかる場合もあります。2人目の子どもに向けた不妊治療もあり、まさにケース・バイ・ケースということが前提にあります。

このような不妊治療の実際を鑑みた上で、不妊休暇を導入する際の制度設計においては、以下の3点が必要となってきます。

- ①社内の理解を深める啓発活動
- ②休みが取得しやすい休暇等の制度設計
- ③対象外となる社員との公平性の担保

では、各々のポイントについて触れていきます。

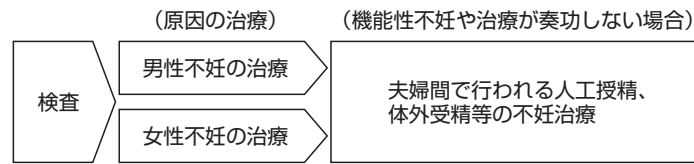
2. 社内の理解を深める啓発活動

不妊治療をしている当事者にとって、いつ、どのような治療法をしているか等は周囲に知られたくない情報です。また、知られることで周囲からの気遣いがかえってストレスに感じるとの見方もあります。

このような状況下において会社としては、上司や同僚など周囲の理解と協力が必要なことから、上記のように原因によりさまざまな治療やケースがあること、また少なくとも治療そのものの精神的・肉体的苦痛が伴うことをあらかじめ知識として持ってもらうことが肝要であると考えます。

さらに、経営トップから不妊治療を支援する等のメッセージを全社に発することで、社員の理解や協

図表1 不妊治療の流れ(概略図)



資料出所：厚生労働省「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」を一部改変（[図表2]も同じ）

力がより一層得られやすくなることや、当事者も制度を利用しやすくなるのは言うまでもありません。

3. 休みが取得しやすい休暇等の制度設計

仕事と不妊治療の両立が難しいと感じる理由の一つに、仕事との日程調整の難しさがあります。例えば、「急に・頻繁に仕事を休むことが必要」「周期に合わせた通院が必要なため、あらかじめ通院スケジュールを立てることが難しい」（厚生労働省「平成29年度『不妊治療と仕事の両立に係る諸問題』についての総合的調査研究事業』）という声や、あるいは「通院回数が多い」「診察・通院に時間がかかる」（NPO法人Fine『不妊白書2021』）といった声からも柔軟に休暇が取れる制度設計が求められます。

例えば、現在検討中の有給の休暇制度のみならず、フレックスタイム制、時差出勤、短時間勤務制度、在宅勤務、モバイルワーク、時間単位年休制度、積立休暇制度、不妊治療の休職制度等の組み合わせが考えられます。

また、休む理由が広く周囲に分からないようにする工夫（窓口の設置・周知範囲の限定）もあるとよいと考えます。

4. 対象外となる社員との公平性の担保

不妊治療に限定した休暇制度だけでなく、その他の休暇とも統合や新たに設置（妊娠、育児、介護、看護、病気、生理、更年期障害等）することで、幅広く健康や生活へのサポートを目的とした休暇制度とするのも一考の余地があると思います。

また、会社や上司は当事者の業務量と業務を離れる時間を考慮しながら、同僚の負担を軽減するための措置として、上位代行（職位が上位の者が下位の者の職務を代行すること）、業務分担、代替要員の手配等についても適宜適切に行うことが肝要です。

図表2 不妊治療の内容

治療法	内 容
タイミング法	排卵日を診断して性交のタイミングを合わせる方法
排卵誘発法	内服薬や注射で卵巣を刺激して排卵を起こさせる方法
人工授精	精液を注入器で直接子宮に注入し、妊娠を図る方法
体外受精	卵子と精子を取り出して体外で受精させ、妊娠を図る方法
顕微授精	体外受精のうち、人工的に（卵子に注射針等で精子を注入するなど）受精させる方法

[注] 令和4年4月から体外受精などの基本治療はすべて保険適用されるようになった。

5. まとめ

不妊治療の診断書の提出は、会社や上司等が当事者の不在時の対応を行う上で、前提となる不妊治療の方針等必要な情報を共有しておくことが合理的であることに鑑みると、これを必須にすることは問題ないと考えます。

一方、厚生労働省では、企業や職場において不妊治療と仕事との両立に関する理解と配慮を進めるため、また従業員等が企業側に不妊治療中であることを伝える際や企業独自の制度等を申請する際のツールとして、主治医等が発行する「不妊治療連絡カード」の活用を推奨しています。企業によっては、診断書に代えて「不妊治療連絡カード」の提出でも受け付けているケースもあります。

なお、繰り返しになりますが、当該内容は極めてプライベートなことであり、情報共有の範囲は限定することが重要です。

制度設計においては、当事者が躊躇なく必要な休暇をタイムリーに取れるように配慮することで、一層の利用促進につながることを考えます。