

**「不妊治療支援を通じた更なる女性活躍推進について」
～制度導入の必要性和導入ガイド～**

特定非営利活動法人 Fine(ファイン)

【別紙】 欧米各国における生殖補助医療（ART）の支援制度

以下の各国における生殖補助医療（ART）の支援制度についてまとめました

調査国：

1) UK（イングランド・ウェールズ）	----	2
2) ドイツ	----	5
3) フランス	----	8
4) スペイン	----	10
5) ベルギー	----	12
6) アメリカ	----	14

記載項目：

- 1) 関連する法令
- 2) 生殖補助医療（ART）を受けるための全般的な要件
- 3) 資金援助
- 4) 労働環境における制度
- 5) 法令以外の制度
- 6) 備考

作成：[BLP-Network](#)メンバー(弁護士 五十音順)
鬼澤秀昌 辻川昌徳 丸山翔太郎 武藤まい

※アメリカ以外の欧州各国の制度の調査にあたっては、McDermott Will & Emery 法律事務所のプロボノ支援をいただきました。

【UK（イングランド・ウェールズ）】

関連する法令	生殖補助技術の利用は、2008 年ヒト受精及び胚研究に関する法律（「2008 年 HFEA 法」）により規制される。
生殖補助医療（ART）を受けるための全般的な要件	国民保険サービス（「NHS」）は、認定基準を満たす場合、規定水準の生殖補助医療の費用を援助する。生殖補助医療の認定基準は、国立医療技術評価機構（「NICE」）により推奨されるが、最終的には、地域毎に、臨床委託グループ（「CCG」）が決定する。イングランドには、約 200 の CCG が存在する。したがって、認定基準は、必然的に、治療を求める人の居住地により異なり、経済的援助を受けられない地域も存在する。 2.2.1. NICE 推奨基準 NICE は以下の基準を推奨している。 a)40 歳未満の女性は、避妊具を使わない性交渉を 2 年間行って妊娠できなかった場合、又は、12 周期の人工授精で妊娠できなかった場合は、3 周期の体外受精を受けることができることが推奨される。女性が実施した体外受精は（女性自ら費用を支出した周期も含めて）全て、提供される 3 周期に含まれる。 b)40 歳から 42 歳の間の女性は、以下の条件を全て充足する場合、1 周期の体外受精を受けることができる。 ・避妊具を使わない性交渉を 2 年間行って妊娠できなかった。 ・12 周期の人工授精で妊娠できなかった。 ・過去に体外受精を行ったことがない。 ・卵子の蓄えが少ないという証拠がない。 ・この年齢での体外受精及び妊娠の影響について説明を受けている。 最初の検査において、妊娠するための治療法が IVF しかないと判断された場合、直ちに IVF の推奨が行われるべきである。 2.2.2. CCG 基準 例えば、ロンドンでは一般に、多くの CCG は 39 歳未満の女性に 1 周期の体外受精を提供し、また、女性パートナーが 40 歳から 42 歳の間のカップルに（当該女性パートナーが上記の NICE の基準を充足していることを条件として）1 周期の体外受精を提供する。もっとも全ての患者は最初の

	検査について NHS クリニックを紹介される権利を有している。 CCG は、NICE が設定した対象年齢を変更することができ、また、(i) BMI 要件、(ii) 既存の子供に基づく要件、(iii) 治療開始前に喫煙を中止することなどを追加の認定基準とすることができる。 CCG が受胎検査に対して一切補助金を給付しない地域においても、NHS で受胎検査が実施可能であることがしばしばある。ただし、同棲カップル及び受胎に関する問題を認識していない独身の女性は除外されている。 2.2.3. 民間の生殖補助技術サービス 患者は、ヒト生殖及び胚研究管理運営機関に認可され規制されたクリニックにおいて、私的に生殖補助技術のサービスを有料で受けることができる。民間クリニックは、上記の認定基準に拘束されないが、同じ基準を適用することができる。 生殖補助技術に関する費用は、通常、保険で填補されない。
資金援助	NHS は、認定基準を満たす場合、規定水準の生殖補助医療の費用を援助する。認定基準は、治療を求める人の居住地により異なり、経済的援助を受けられない地域も存在する。
労働環境における制度	従業員が生殖補助医療又は受胎検査を受けるために仕事を休む権利は法定されていない。しかしながら、雇用者は、生殖補助医療を受けている女性従業員から休みの請求があったことに対して、同様の状況で男性従業員に対して取る対応に比較して不利益な対応を取ってはならない。そのような対応は、2010 年平等法の第 13 条に基づく性差別に該当する可能性があるからである。 2010 年平等法の雇用施行規則は、雇用主は、生殖補助医療のための休暇の申請に「共感をもって」対応すること、及び、このような状況の取扱いに関する手続を導入することを検討することを推奨している。 生殖補助医療を受けている従業員は、妊娠するまでは 2010

	年平等法の 18 条に基づく妊娠や出産に関する保護を受けることはできない。女性は、着床時点から法的に妊娠しているとみなされる（「保護期間」）。 生殖補助医療の影響で保護期間に従業員が休んだ場合、雇用主は a) 当該休暇が休業管理手続を発動するものとみなしてはならず b) 当該休暇を懲戒目的で利用してはならず、また、 c) 当該休暇を他の種類の休暇と分別して記録しなければならない。 ・妊娠中の女性は 7 回から 10 回程度の出生前の診察のため有給を取得する権利を有し、かかる有給には、診察への往復の時間も含む。妊娠中の女性のパートナーは、6.5 時間ずつ 2 回、出生前の予約に同行するための無休の休暇を取得する権利を有する。 ・ある従業員が、（妊娠 24 週間以前に）流産をした、又は、UK 法上従業員とみなされないなどの理由で育休の資格を有さない場合、妊娠の終了後 2 週間で保護期間は終了する。 ・生殖補助医療が成功せず、妊娠に至らなかった場合、保護期間は、悪い結果が出た後の 2 週間に拡張される。
法令以外の制度	ヒト生殖及び胚研究管理運営機関の実施規則（第 9 改訂）は、1990HFEA 法及び 2008 年 HFEA 法に規定される認可活動並びにそれを実行する者に関する指針を定める。また、同規則は、認可クリニックの規制原理、並びに、安全な分娩、効果的かつ合法的な医療及び研究に関する指針を含む。 ・2010 年平等法の雇用施行規則は、2010 年平等法に関する指針、より具体的に言えば、生殖補助医療を行っている従業員の取り扱いに関する指針を定める。
備考	本調査結果は、イングランド及びウェールズの患者に対する経済的援助及び治療へのアクセスに関するものである。スコットランドの法律においても類似の原則が適用されるが、別個の法域である。

【ドイツ】

関連する法令	ドイツでは、Social Code V（Sozialgesetzbuch V - SGB V）の第 27a 条が、カップルが法定健康保険による生殖補助医療費の部分的な補填を受けられるための要件を定めている。また、生殖補助医療に関する連邦医師及び健康保険業者の委員会が発出した指令（Richtlinien über künstliche Befruchtung）が、全般的な要件を定めている。 連邦家族・高齢者・女性・青少年省が発出した「生殖補助医療のための補助金の支払いに関する指令」（Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung von Maßnahmen der assistierten Reproduktion）では、カップルがさらなる資金援助を受けることができる要件を定めている。
生殖補助医療（ART）を受けるための全般的な要件	カップルが以下の要件を全て満たしている場合、法定健康保険は生殖補助医療に掛かる費用の 50%を補填する。 • 生殖補助医療が必要であることが、医学的な診断により認められること。 • 治療が妊娠につながる可能性が十分に存在することが、医学的な診断により認められること。IVF 治療を 3 回行っても成功しなかった（妊娠に至らなかった）場合、この要件は満たされない。 ➤ 刺激処置を伴わない人工授精の場合には、3 回以上の治療でも妊娠に至る見込みがあると考えらる。 • カップルが異性間であり、結婚していること。 • 結婚相手の卵母細胞及び精子のみが使用されること。 • 医師（自分自身で治療を担当しない医師）が、カップルの医学的・心理的影響を考慮のうえ、カップルに対し治療開始前に治療について説明しており、生殖補助医療を行うことが認められている医師又は施設へカップルを紹介していること。 ➤ 刺激処置を伴わない人工授精の場合は、医師による情報提供は必要ない。 • カップルの双方が 25 歳以上であり、かつ、カップルの女性は 40 歳以上ではなく、男性は 50 歳以上ではないこと。 • 治療を開始する前に、治療計画が健康保険会社に提出

	されていること。 • カップルのいずれも不妊処置を受けていないこと（ただし、健康保険会社の裁量で例外を認めることが可能）。 • 女性が法定健康保険の加入者ではなく、民間の健康保険の加入者である場合、一般に、より簡易化された要件（それぞれの民間保険会社ごとに異なる）の下で生殖補助医療の補助を受けることができる。
資金援助	健康保険による費用の部分的補填に加えて、IVF 治療及び細胞質内精子注入（ICSI）は、連邦及び州の助成金による財政的な支援を受けることができる。 連邦政府のガイドラインによると、カップルは、SGB V 第 27a 条が定める要件のうち婚姻要件以外の全ての要件を満たしている場合、連邦政府による資金援助を受けることができる。ただし、カップルは、婚姻に代わる安定した関係性を有し、ドイツに居住し、ドイツで IVF 治療又は細胞質内精子注入の治療を受ける必要がある。 連邦政府の資金援助は、カップルが居住し IVF 治療を受けている州が IVF 治療または細胞質内精子注入に対し資金援助をしている場合にのみ付与される。 全てのドイツ連邦州が生殖補助医療に対し資金援助をしているわけではない。また、資金援助が与えられる場合であっても、その要件は連邦州ごとに異なる。特に、資金援助の対象となる治療の回数は州によって異なり、また助成金の額も州によって異なる。
労働環境における制度	ドイツには生殖補助医療に関する特定の労働環境における制度は存在しない。したがって、生殖補助医療に関する従業員の取扱いには、一般的なドイツの労働法が適用される。 原則として、一般平等待遇法（Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz - AGG）により、計画的又は継続的な生殖補助医療を受けていることに基づいて女性従業員に不利益をもたらす行為は、性差別とみなされ、許容されない。一般平等待遇法に違反した場合、雇用主は補償金の支払い又は損害賠償をしなければならない。 また、解雇制限法（Kündigungsschutzgesetz - KSchG）は、特定の理由が存在する場合にのみ解雇を認めており、

欧米各国における生殖補助医療（ART）の支援制度

	計画的又は継続的な生殖補助医療を受けていることを理由に女性従業員を解雇することは認められない。また、判例によれば、解雇制限法の適用範囲外のケースであっても、そのような解雇は性差別でありやはり無効であると判示されている。 連邦労働裁判所では IVF 治療に関する判決が出されており、労働環境における制度の欠如が指摘されている。判決によれば、IVF 治療は一般的な病気のリスクではなく従業員の個人的なライフスタイルに関するものであるため、雇用主は従業員が IVF 治療のために欠勤する場合に賃金を支払う必要はないとされた。
法令以外の制度	生殖補助医療を受けている労働者を職場において保護するための政府や保健機関によるガイドラインや標準的な規則は制定されていない。
備考	特になし。

【フランス】

関連する法令	フランスでは、生殖補助医療に関する法令として、主に以下の2つが存在する。 - 公衆衛生法典 (Code de la Santé Publique) の L2141-1 条から L2141-12 条：女性が生殖補助医療を受診することができる要件を規定している。 - 労働法典 (Code du Travail) の L.1225-16 条：労働環境に関する規制と生殖補助医療を受けている従業員の権利を規定している。
生殖補助医療（ART）を受けるための全般的な要件	以下の要件を全て満たしている場合、女性は生殖補助医療を受診することが可能である。 - 女性は、結婚、民事連帯契約（PACS）、同居かに関わらず、異性（すなわち男性）とカップルであり、離婚・離別していないこと。 - カップルの双方が生存していること。 - カップルの双方が出産適齢期であること。 - 男性の場合、出産適齢期とは、判例により、59 歳までをいうものとされている。 - 女性の場合、出産適齢期について、法律上は厳密な年齢の上限は定められていない。ただし、社会保障により生殖補助医療に掛かる費用の償還を受けられるのは、43 歳未満の女性のみとされている。この年齢は、生物医学を扱う機関である Agence de la Biomédecine が提唱する年齢制限でもある。 - カップルの一方が、不妊であると医学的に診断されているか、子供又はカップルの他方に感染するおそれのある重大な病気に罹患していること。 - カップルの双方が、生殖補助医療を受診することに同意していること。 上記の一点目の要件に関して、2019 年 9 月 27 日、フランス議会は、生命倫理法の最初の草案に合意した。この法律が可決された場合、女性同士の同性カップルと独身の女性も生殖補助医療を利用できるようになる。
資金援助	(i) 健康保険基金が事前承認を行い、(ii) 女性が 43 歳未満であることを要件に、最大 4 回の生殖補助医療と 6 回の人工授精（子宮内）の費用（IVF 治療の場合、1 回あたり約

欧米各国における生殖補助医療（ART）の支援制度

	4000 ユーロ）が、社会保障によって 100%補填される。
労働環境における制度	フランスの労働法典に基づき、雇用主は、生殖補助医療の受診を希望する従業員に対し、以下の権利を認めなければならない。 • 妊娠中の女性に与えられるものと同一の内容の、差別を受けない権利（すなわち、当該従業員を解雇する又は雇用することを拒否するのに際して生殖補助医療の受診を考慮することの禁止、及び当該従業員の状態に関する情報を要求することの禁止）。 • 医師の証明書（当該従業員が生殖補助医療を受けているということが言及されている必要はない。）を提示することで、検査又は診察のために無制限に欠勤することができる権利。 従業員のパートナーも従業員である場合、当該パートナーにも各治療につき最大 3 回まで欠勤する権利が与えられる。 雇用主は、これらの欠勤があった後に給与又は有給休暇に関して従業員にとって不利な影響が生じないようにすることが要求されている。 また、従業員又は求職者は、生殖補助医療を受けているという事実を開示する必要はない。 従業員が有する上記の法的権利のいずれかを尊重しないことに対する直接の制裁はない。しかし、雇用主により権利が侵害された従業員は、雇用主に対する損害賠償請求のために訴訟を提起することができる。
法令以外の制度	上記の法律のほかには、生殖補助医療を受けている労働者を職場において保護するための政府や保健機関によるガイドラインや標準的な規則は制定されていない。
備考	2019 年の生命倫理法の草案は、マクロン大統領が選挙キャンペーン中に、独身女性やレズビアンに生殖補助医療を利用可能にすることを誓約したために提出されたものである。まだ上院では承認されていない。

【スペイン】

関連する法令	生殖補助医療に関する 2006 年法律第 14 号が補助生殖医療の実施を規制している。 この法律は、Comisión Nacional de Reproducción Humana Asistida（生殖補助国家委員会）（健康・社会政策・平等省の傘下組織で、生殖補助技術の利用に関する助言並びに科学的・技術知識の更新及び普及を行っている組織）により執行・監督されている。
生殖補助医療（ART）を受けるための全般的な要件	以下の要件を全て満たしている場合、女性は生殖補助医療を受診することが可能である。 - 成功の可能性が十分にあり、生殖補助医療の実施が患者とその子供の健康に深刻なリスクをもたらすことがないこと。 - 患者は 18 歳以上（スペインの成人年齢）であり、完全な行為能力を有しており、生殖補助医療について、自発的に、内容を理解し、明示的な書面による同意をすること可能であること。 - 女性は、所定の形式によるインフォームドコンセントを提供する必要がある。 - 女性は、婚姻の有無や性的指向に関係なく生殖補助医療を受けることが可能ですが、結婚している女性は、妊娠が育児に影響を与えることに鑑み、受診の前に配偶者からの同意を得ることが要求されている。 2019 年に、パートナーが存在しない女性や同性愛者の女性も生殖補助医療（人工授精、IVF 治療等）を受けることが可能となった。 法律上は年齢の上限は定められていないが、健康省は生殖補助医療を受けられるのは 40 歳までとしている。
資金援助	原則として、スペインの社会保障システムは、下記の要件が満たされる場合には、IVF 治療について最大 3 周期まで、結婚している相手との性交渉やその精子を用いた人工授精について 4 回まで（精子ドナーからの精子提供を受けた場合は、6 回まで）、費用の全額を補填している。 治療開始の時点で、女性は 41 歳未満で、男性は 56 歳未満であること。

欧米各国における生殖補助医療（ART）の支援制度

	• カップルは妊娠が困難であること。これは、さまざまな不妊検査によって証明する必要がある。 • カップルに二人の間の子供がいないこと（ただし、子供が重度の慢性疾患に罹患している場合を除く）。 • カップルが、HIV や C 型肝炎などの、胎児に感染する可能性のある病気に罹患していないこと。 ほとんどの社会保障センターにおける運用では、特別に受けた診断や治療のための費用（例：生殖補助医療における卵子形成や着床前の遺伝子診断など）は補填されない。
労働環境における制度	生殖補助医療を受けている女性を保護する特定の法律又はガイドラインは存在しない。ただし、スペインの裁判所は、裁判例において以下のような判断を示している。 • 卵胞穿刺を行う際は、女性は24時間から48時間は勤務をしてはならず、医師は証明書を発行する義務がある。 • IVF 治療は通常の妊娠と同様に取り扱われなければならない。したがって、IVF 治療を受けている女性は、妊娠中の女性と同じ権利を与えられる（例：健康診断を受けるために欠勤する権利、解雇されたり差別を受けたりしない権利等）。 また、スペイン最高裁判所は、IVF 治療を受けているという事実に基づいて女性労働者を解雇することは、雇用、訓練、昇進及び労働要件に関して男女は平等に取扱われるべきであるという原則に違反していると判示した。
法令以外の制度	上記の法律のほかには、IVF 治療を受けている労働者を職場において保護するための政府や保健・医療機関によるガイドラインや標準的な規則は制定されていない。
備考	スペインでは、自治州によって法令の解釈に違いがある。比較的規制の緩い自治州は、カタルーニャ州、バレンシア州及びアンダルシア州である。 なお、スペインでは、2006 年から、独身女性やレズビアンは生殖補助医療を利用することができていた。しかし、2013 年に、保守政権がそれらのカテゴリの者が IVF 治療の利用をする権利を削除した。2019 年に、新しいスペイン政権が、これらのカテゴリに該当する 18 歳以上の女性に対する IVF 治療を受ける権利を再び導入した。

【ベルギー】

関連する法令	ベルギーでは、生殖補助医療は、2007 年 7 月 6 日制定の「生殖補助及び余剰胚と配偶子の取扱いに関する法律」（以下「法」という。）により規制される。 「生殖補助」は、法において、「①人工受精又は②体外受精技術（治療のいずれかの段階で卵子又は胚へのアクセスを提供する技術）のいずれかを扱う生殖補助の新たな医療技術に関する手続及び条件の全て」と定義されている。
生殖補助医療（ART）を受けるための全般的な要件	法の第 4 条は年齢制限を定めるのみである。配偶子の収集や、胚移植又は配偶子の受精は、最高 45 歳までの女性であれば受けることができる。47 歳を超える女性については胚移植や配偶子の受精を受けることができない。 法の 7 条は、生殖補助によって親になることを決めた人は、自らの配偶子や胚を使用して行うか否かを問わず、第 4 条に定める年齢制限の下、生殖補助を利用することができる旨を定める。法は、生殖補助へのアクセスを求める人の属性について一切基準を設けていない。したがって、そのカップルが、結婚していようとまいと、継続的な関係であろうとなかろうと、同性同士であろうと異性同士であろうが関係なく、さらには、同性愛者又は異性愛者を問わず単身者であっても、生殖補助を利用することができる。 他の国と異なり、生殖補助は、匿名の提供者との間でも行うことができる。 あらゆる医療手続が開始される前に、親となる当事者と生殖補助センターの間で、合意書が作成される。合意書には、当事者の身元、年齢、住所に関する情報が含まれる。当事者がカップルの場合には、その双方が署名する。
資金援助	患者は 42 歳未満である限り、6 回（1 回は IVF 治療の 1 サイクル分、一般的に IVF 治療の 1 回分の金額は 3000 ユーロ～5000 ユーロ）まで、全額を給付金で補償される生殖補助を行う権利を有する。
労働環境における制度	2003 年 4 月 23 日制定の国王令 同国王令は、治療の初期における健康リスクからの保護について規定する。従業員は、1 回、職業医師の診察を請求することができる。職業医師は、請求から 10 稼働日以内に当該従業員の健康評価を実施する。また、職業医師は、当該従業員が異議を述べない限り、雇用主に対して通知する。

	診断結果によっては、職業医師は、より柔軟な就業条件を提案することができる。 • 2007年5月10日制定の差別禁止法 同法は、妊娠中の女性の差別からの保護と同内容の保護（すなわち、妊娠を考慮しての解雇や採用拒否の禁止、従業員の状況についての情報を求めることの禁止）を規定する。 • 1971年3月16日制定の労働法 同法は、生殖補助を行っている女性に対して、妊娠による解雇からの特別な保護を与え、給与及び産休の権利を維持したまま仕事を休んで出生前の相談を受ける権利を定めている。加えて、同法は、当該従業員及びその将来の子供を、その健康や安全に影響を与えうる仕事関連の一切のリスクから保護する義務を負う。
法令以外の制度	政府も保険衛生機関も、上記の法律の他には、生殖補助医療を行っている労働者を職場で保護するためのガイドラインや標準規則を定めていない。
備考	生殖補助医療の法律の制定は EU からの影響ではなく、2003年にホモセクシャルの権利（2003年に結婚、2006年に養子縁組）に関する法律が成立したことが影響している。

【アメリカ】

関連する法令	なし。保険でカバーされるケースには制限があり、多くの患者は自費で不妊治療を受診しているとされる。 参考文献： American Society for Reproductive Medicine (2019). State Infertility Insurance Mandates Leave out Many, Retrieved from https://www.asrm.org/news-and-publications/news-and-research/press-releases-and-bulletins/state-infertility-insurance-mandates-leave-out-many/
生殖補助医療（ART）を受けるための全般的な要件	法律上、全般的な要件はないが、下記のとおり、保険でカバーされるケースには州によって要件が設定されている。例えば、マサチューセッツ州法では、保険でカバーすることを義務付けられる「不妊」を「女性が 35 歳以下の場合は 1 年、35 歳を超える場合は 6 か月の期間、妊娠または受胎できない状態」と定義している。
資金援助	日本の国民皆保険制度と大きく異なり、アメリカでは、個人によって持っている医療保険が違い、どの保険を持っているかにより、受けられる治療の種類や個人負担が大きく異なってくる。不妊治療も同様で、居住する州によって、また、患者が持っている医療保険の契約内容によって、受けられる治療や自己負担は変化する。アメリカでは 2019 年現在、16 の州（アーカンソー州、カリフォルニア州、コネチカット州、デラウェア州、ハワイ州、イリノイ州、ルイジアナ州、メリーランド州、マサチューセッツ州、モンタナ州、ニュージャージー州、ニューヨーク州、オハイオ州、ロードアイランド州、テキサス州、ウエストバージニア州）の州法で、一定の不妊の診断と治療に関する費用を健康保険がカバーすることを義務づけている。医療保険がカバーする体外受精治療周期数は異なり、4 つの州（イリノイ州、マサチューセッツ州、ニュージャージー州、ロードアイランド州）では、医療保険は、体外受精による治療費を 4 周期分までカバーする事となっている。提供精子、提供卵子による不妊治療は、保険でカバーされない事が多く、また、多くの州で、不妊治療が保険適応になる年齢の上限と、一生涯で使える金額の上限が定められている。例えば、ニューヨーク州法では、保険でカバーすることを義

	務付けられるのは、44 歳までの女性に対する不妊治療とされている。 参考文献： 少子化危機突破タスクフォース（第 2 期）情報提供チーム 「諸外国における妊娠・出産等に関する情報提供事例収集」（2014 年） （https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/meeting/taskforce_2nd/j_3/index.html で閲覧可） National Conference of State Legislatures (2019). State Laws Related to Insurance Coverage for Infertility Treatment, Retrieved from https://www.ncsl.org/research/health/insurance-coverage-for-infertility-laws.aspx
労働環境における制度	1964 年公民権法第七編（Title VII of the Civil Rights Act of 1964）は、人種、皮膚の色、宗教、性又は出身国を理由とする雇用差別を使用者の違法な雇用行為として禁止している。加えて、1978 年妊娠差別禁止法（Pregnancy Discrimination Act of 1978）は、「『性を理由とする（because of sex）』差別には、妊娠、出産又はそれらに関連する医学的状況を理由とする場合を含むこと」及び「妊娠、出産又はそれに関連する医学的状況により影響を受ける女性は、雇用に関係するあらゆる目的において、就労能力において類似する他の者と同様に扱われなければならないこと」を定めている。 しかし、生殖補助医療（不妊治療）を受診していることが妊娠差別禁止法の保護対象に含まれるかは必ずしも明確でなく、不妊治療を理由とする差別が同法に違反するかが裁判で争われてきた。2008 年に出された Hall v. Nalco Co. 事件控訴審判決（Hall v. Nalco Co., 534 F.3d 644 (7th Cir. 2008).）は、不妊治療による欠勤を理由とする解雇について妊娠差別禁止法違反であると判断した初めての控訴審レベルでの判決として注目された。この事件では、不妊治療による欠勤を理由とする不利益取扱いの可否が争われ、原告である女性労働者は数週間を要する体外受精（in vitro fertilization）による不妊治療を受けていたが、二度目の体外受精のための休暇直前に、組織統合により人員が過剰に

欧米各国における生殖補助医療（ART）の支援制度

	なったとの理由で解雇された。裁判所は、原告が生殖補助医療（不妊治療）のため仕事をよく欠勤すること等が解雇の際に考慮されたと認定し、不妊治療で長期欠勤するのは女性のみである以上、子供を産む能力のために解雇したとみることができる（すなわち、妊娠差別禁止法が禁止する性を理由とする差別である、ということが出来る）と判断した。 参考文献： 富永晃一「不妊治療差別は妊娠差別か：アメリカの連邦裁判所下級審判決の動向」信州大学法学論集第 15 号（2010 年）229 頁
法令以外の制度	特になし。
備考	特になし。

###