



神奈川県労働局発表
平成28年6月30日

担 当	神奈川県労働局雇用環境・均等部
	指導課長 太田 真人
	課長補佐 大高 和久里
	電話 045-211-7380

－平成27年度神奈川県労働局雇用均等室における法施行状況－

マタハラ相談件数、前年度比17%増

～男女雇用機会均等法では過去最多～

神奈川県労働局（局長 藤永芳樹）では、平成27年度に雇用均等室が取り扱った男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム労働法に関する相談、労働局長による紛争解決の援助申立・調停申請、是正指導についてとりまとめましたので、公表します。

【平成27年度法施行状況のポイント】

1 労働者からの相談は件数、比率ともに増加傾向

平成27年度に神奈川県労働局に寄せられた男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に関する相談件数は2,143件で、平成26年度の3,145件から31.9%の減少となりましたが、そのうち労働者からの相談件数は916件で、前年度の899件から1.9%増加して、全相談に占める比率は28.6%から42.7%に増加しました。（別紙図-1）

2 相談内容では「マタハラ」事案が過去最多

相談内容別では「育児休業の制度関係」376件、「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」243件、「育児休業等に係る不利益取扱い」203件、「セクシュアルハラスメント（セクハラ）」202件の順に多く寄せられ、「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」に「育児休業等に係る不利益取扱い」を加えた、いわゆる「マタニティハラスメント（マタハラ）」に関する相談件数は前年度比で17.1%増加しました。

特に、男女雇用機会均等法に関する相談では、「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」に関する相談件数が過去最多となり、同法に関する相談では従来から最も多かった「セクハラ」を上回り、初めて「マタハラ」の相談件数が最多となりました。（別紙図-2、3）

3 労働局長による紛争解決の援助申立事案のうち「マタハラ」が半数

労働局長による紛争解決の援助申立の受理件数は57件で、そのうち「産休・育休取得申し出を理由とした退職強要や雇止め」や「育休復帰後にパートへの身分変更」といった「マタハラ」の紛争事案が28件に上り、そのうちの24件（85.7%）で、労使双方納得し終了しました。

4 「マタハラ」相談事案で違反事業所に対する是正指導を実施

雇用管理の実態を調査した630事業所のうち、3法に何らかの違反が認められた事業所に対して延べ2,264件の是正指導を実施しました。そのうち、労働者からの相談を契機に実施した調査では、「マタハラ」違反に対する是正指導4件を含む99件の是正指導を実施しました。

※「労働局長による紛争解決の援助」とは、都道府県労働局長が労働者と事業主との間のトラブルを公平・中立な立場から、当事者双方の意見を聴取し、双方の意見を尊重しつつ、問題解決に必要な具体策を提示（助言・指導・勧告）することによりトラブルの解決を図る制度です。

(参考資料)

別添1 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法施行状況

別添2 紛争解決援助事例

別添3 STOP! マタハラ 例えば…「妊娠したから解雇」「育休取得者はとりあえず降格」は違法です

別添4 職場でつらい思いしていませんか? 職場のハラスメントの解決を 労働局がお手伝いします

別添5 妊娠～出産～産休・育休～復職 まるっと解説!

別添6 ご存じですか? 派遣先にも男女雇用機会均等法が適用されます

別添7 育児・介護休業法が改正されます! ー平成29年1月1日施行ー

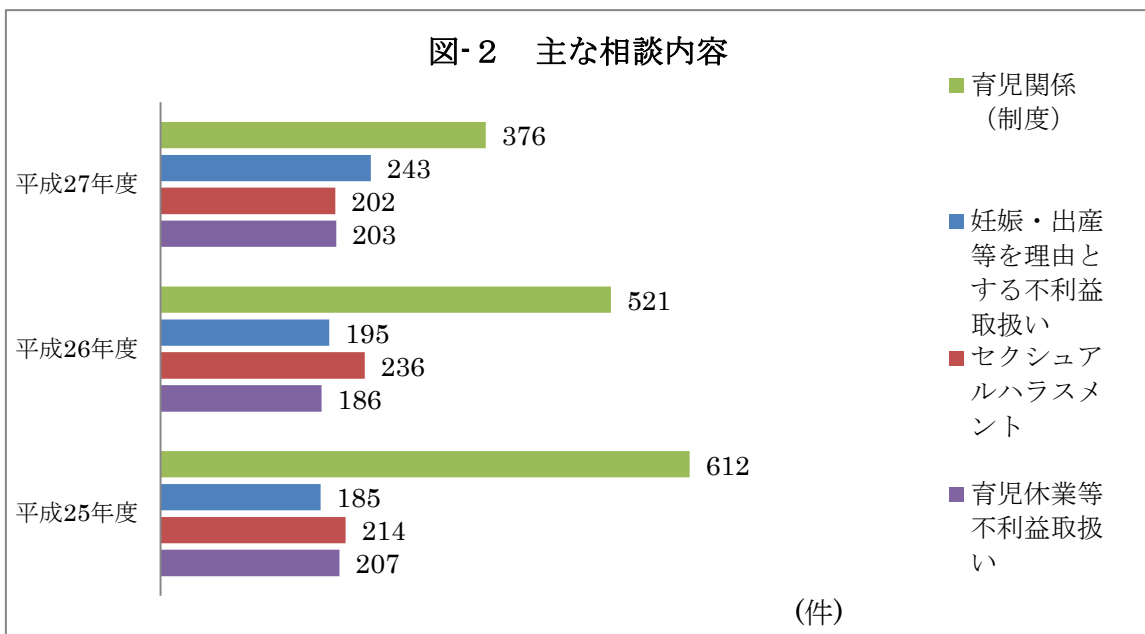
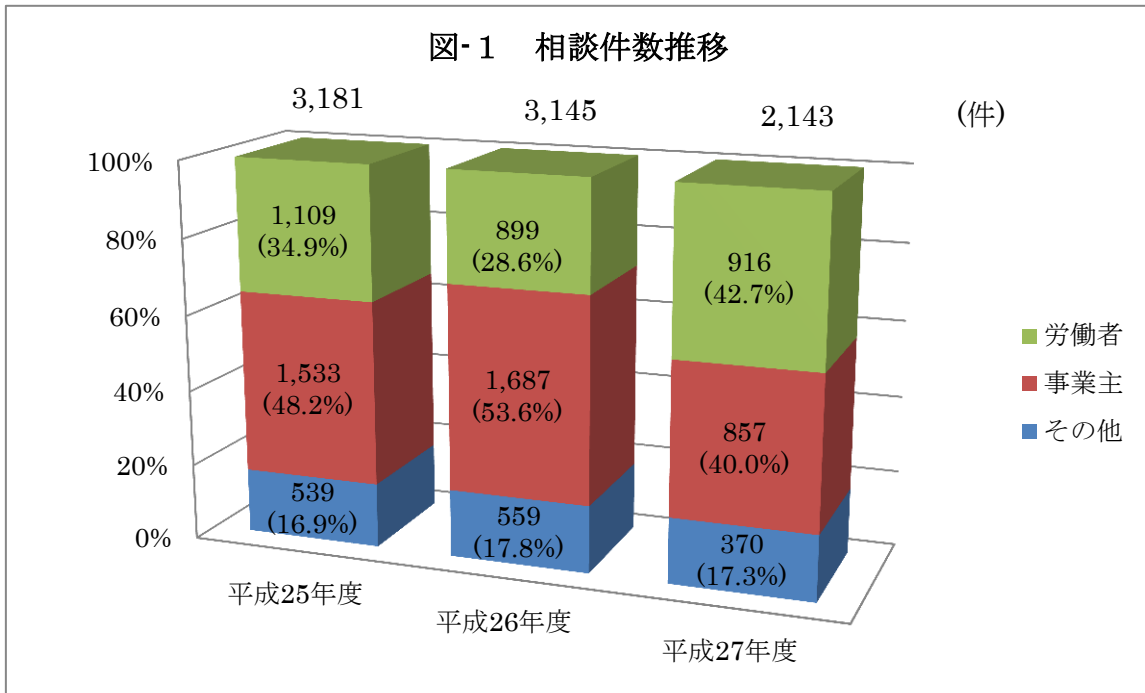
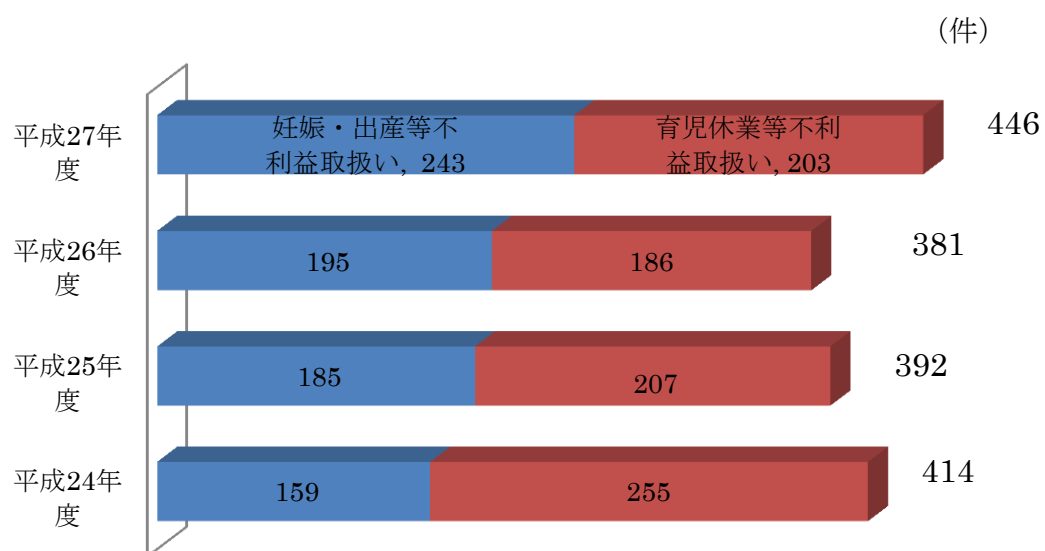


図-3 「マタハラ」相談件数の推移



1 男女雇用機会均等法の施行状況

(1) 相談

- ◆ 相談件数は661件で、前年度比15.5ポイント減少。
- ◆ 相談内容別にみると、
「第9条（婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い）」に関する相談が243件で、過去最多となった。次いで、「第11条（セクシュアルハラスメント）」に関する相談が202件、「第12条、13条（母性健康管理）」に関する相談が104件となっている。（表1-1）
- ◆ 労働者からの相談を内容別にみると、
女性労働者では、「第9条（婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い）」に関する相談が150件（対前年比14.5%増）と最も多く、次いで「第11条（セクシュアルハラスメント）」に関する相談が137件、「第12条、第13条（母性健康管理）」が44件となっている。
男性労働者では、「第5条（募集・採用）」に関する相談が16件、セクシュアルハラスメントに関する相談が12件となっている。（表1-2）

表1-1 相談内容の内訳

(件)

事 項	27 年度				26 年度			
	合 計	労働者	事業主	その他	合 計	労働者	事業主	その他
第5条関係(募集・採用)	54	18	19	17	74	18	24	32
第6条関係(配置・昇進、降格、教育訓練等)	14	8	2	4	12	8	2	2
第7条関係(間接差別)	4	1	3	0	30	1	23	6
第9条関係(婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	243	150	46	47	197	131	38	28
第11条関係(セクシュアルハラスメント)	202	149	22	31	236	130	55	51
第12条、第13条関係(母性健康管理)	104	45	39	20	158	52	71	35
第14条関係(ポジティブ・アクション)	11	0	8	3	43	1	25	17
その他	29	16	10	3	32	2	14	16
合 計	661	387	149	125	782	343	252	187

表1-2 うち労働者からの相談内容の内訳

(件)

事 項	27 年度			26 年度		
	合計	女性	男性	合計	女性	男性
第5条(募集・採用)	18	2	16	18	1	17
第6条(配置・昇進、降格、教育訓練等)	8	7	1	8	5	3
第7条関係(間接差別)	1	1	0	1	0	1
第9条関係(婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	150	150	0	131	131	0
第11条(セクシュアルハラスメント)	149	137	12	130	116	14
第12条、第13条(母性健康管理)	45	44	1	52	52	0
その他	16	12	4	3	2	1
合 計	387	353	34	343	307	36

(2) 紛争解決の援助

労働局長による紛争解決の援助（男女雇用機会均等法第 17 条）

- ◆ 労働局長による紛争解決援助の申立を受理した件数は、35 件（前年度比 20.7 ポイント増加）。（表 1-3）
- ◆ 申立の内容をみると、「第 11 条（セクシュアルハラスメント）」が 19 件、「第 9 条（妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い）」が 14 件となっている。（表 1-3）

表 1-3 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数 (件)

事 項	27 年度	26 年度
第 6 条関係(配置・昇進、降格、教育訓練等)	1	0
第 9 条関係(妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	14	17
第 11 条関係(セクシュアルハラスメント)	19	12
第 12 条、第 13 条関係(母性健康管理)	1	0
合 計	35	29

(3) 是正指導

- ◆ 雇用管理の実態を調査した 150 事業所のうち、法違反が確認された事業所に対し、114 件の是正指導を行った。指導事項としては、「第 11 条（セクシュアルハラスメント）」が 55 件、「第 12・13 条（母性健康管理措置）」が 44 件である。（表 1-4）
- ◆ 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する事項について、女性労働者からの相談を端緒に指導を行った。
- ◆ 是正指導を行ったものはすべて年度内に是正された。

表 1-4 是正指導件数 (件)

事 項	27 年度	26 年度
第 5 条関係(募集、採用)	9	8
第 6 条関係(配置・昇進、降格、教育訓練等)	4	5
第 9 条関係(妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	2	0
第 11 条関係(セクシュアルハラスメント)	55	88
第 12 条、第 13 条関係(母性健康管理)	44	96
合 計	114	197

2 育児・介護休業法の施行状況

(1) 相談

- ◆ 相談件数は1,141件で、前年度比31.0ポイント減少。相談者別にみると、事業主からの相談件数が大幅に減少している（前年度比43.0ポイント減少）。（表2-1）
- ◆ 相談内容別にみると、「第5条（育児休業）」が376件（全体の33.0%）と最多。
- ◆ 労働者からの相談は423件のうち、「育児休業が取れない」など育児に関する個別の労働者の権利侵害等に関する相談は250件。その相談内容をみると、「第10条（育児休業に係る不利益取扱い）」が102件、「第5条（育児休業）」が61件となっている。（表2-2）
- ◆ 男性労働者からの権利侵害等に関する相談は、育児関係が10件、介護関係が2件となっている。（表2-2）

表2-1 相談内容の内訳

(件)

事 項	27年度						26年度			
	合計	労働者		事業主	その他	合計	労働者	事業主	その他	
		女性	男性							
第5条(育児休業)	376	135	125	10	167	74	521	156	263	102
第16条の2、第16条の3関係(子の看護休暇)	59	13	10	3	37	9	71	12	49	10
第10条、第16条の4、第16条の9、第18条の2、第23条の2、第52条の4(不利益取扱い)	203	133	129	4	35	35	186	108	50	28
第16条の8関係(所定外労働の制限)	33	9	8	1	17	7	56	12	32	12
第17条関係(時間外労働の制限)	32	6	6	0	18	8	37	3	26	8
第19条関係(深夜業の制限)	30	10	10	0	16	4	48	10	28	10
第23条第1項関係(所定労働時間の短縮措置)	170	53	53	0	83	34	247	55	152	40
第24条第1項関係(所定労働時間の短縮措置)	15	4	4	0	10	1	22	3	14	5
第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	5	4	3	1	0	1	24	23	1	0
則第5条第4項から第6項関係(休業期間等の通知)	9	0	0	0	8	1	14	2	11	1
その他	57	11	11	0	36	10	63	8	41	15
小計	989	378	359	19	427	184	1,290	392	667	231
第11条(介護休業)	68	17	15	2	38	13	167	44	101	22
第16条の5、第16条の6関係(介護休暇)	38	17	15	2	17	4	68	20	40	8
第16条、第16条の7、第18条の2、第20条の2、第23条の2、第52条の4(不利益取扱い)	4	3	3	0	1	0	5	2	1	2
第18条関係(時間外労働の制限)	7	1	1	0	4	2	18	3	12	3
第20条(深夜業の制限の制度)	8	2	1	1	4	2	19	2	14	3
第23条第3項関係(所定労働時間の短縮措置)	15	4	4	0	10	1	48	6	35	7
第24条第2項関係(所定労働時間の短縮措置)	4	1	1	0	2	1	8	0	6	2
第26条関係(労働者の配置に関する配慮)	0	0	0	0	0	1	6	5	0	1
則第5条第4項から第6項関係(休業期間等の通知)	2	0	0	0	1	1	8	0	6	2
その他	5	0	0	0	4	1	15	2	10	3
小計	151	45	40	5	81	25	362	84	225	53
職業家庭両立推進者	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0
合 計	1,141	423	399	24	509	209	1,653	476	893	284

表 2-2 労働者からの相談のうち、個別の権利の侵害等に関する主な相談内容の内訳 (件)

	事 項	27 年度			26 年度		
		合計	女性	男性	合計	女性	男性
育 児 関 係	第 5 条関係(育児休業(期間雇用者の育児休業を除く))	32	30	2	41	39	2
	第 5 条関係(期間雇用者の育児休業)	29	29	0	35	35	0
	第 10 条関係(育児休業に係る不利益取扱い)	102	101	1	90	88	2
	第 23 条第 1 項、第 23 条第 2 項関係(所定労働時間の短縮措置等)	33	33	0	22	22	0
	上記以外	54	47	7	55	52	3
	小計	250	240	10	243	236	7
介 護 関 係	第 11 条関係(介護休業(期間雇用者の休業関係を除く))	7	6	1	12	8	4
	第 11 条関係(期間雇用者の介護休業)	0	0	0	3	2	1
	第 16 条の 5、第 16 条の 6 関係(介護休暇)	5	5	0	6	2	4
	第 16 条、第 16 条の 7、第 18 条の 2、第 20 条の 2、第 23 条の 2 関係(不利益取扱い)	3	3	0	2	2	0
	上記以外	2	1	1	12	9	3
	小計	17	15	2	35	23	12
合 計		267	255	12	278	259	19

(2) 紛争解決の援助

① 労働局長による紛争解決の援助 (育児・介護休業法第 52 条の 4)

- ◆ 労働局長による紛争解決援助の申立を受理した件数は 22 件。
- ◆ 申立の内容をみると、「第 10 条 (育児休業に係る不利益取扱い)」の事案が 12 件、「第 5 条 (育児休業)」の事案が 4 件 (うち 3 件は期間雇用者の育児休業に関する事案) となっている。(表 2-3)

表 2-3 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数 (件)

	事 項	27 年度	26 年度
育 児 関 係	第 5 条関係(育児休業(期間雇用者の育児休業を除く))	1	3
	第 5 条関係(期間雇用者の育児休業)	3	7
	第 16 条の 2、第 16 条の 3 関係(子の看護休暇)	0	0
	第 10 条関係(育児休業に係る不利益取扱い)	12	19
	第 16 条の 4、第 16 条の 9、第 18 条の 2、第 20 条の 2、第 23 条の 2 関係(育児休業以外に係る不利益取扱い)	2	3
	第 23 条第 1 項関係(所定労働時間の短縮措置等)	4	1
	第 26 条関係(労働者の配置に関する配慮)	0	0
	合 計	22	33

②両立支援調停会議による調停(育児・介護休業法第 52 条の 5)

- ◆ 両立支援調停会議による調停の申請を受理した件数は 1 件。
- ◆ 申請の内容をみると、「第 10 条 (育児休業に係る不利益取扱い)」関係で、労使双方調停案を受諾し解決した。(表 2-4)

表 2-4 両立支援調停会議による調停申請受理件数 (件)

事 項		27 年度	26 年度
育 児 関 係	第 5 条関係(育児休業)	0	1
	第 10 条関係(育児休業に係る不利益取扱い)	1	2
	第 16 条の 4、第 16 条の 9、第 18 条の 2、第 20 条の 2、 第 23 条の 2 関係(育児休業以外に係る不利益取扱い)	0	0
合 計		1	3

(3) 是正指導

- ◆ 雇用管理の実態を調査した 173 事業所のうち、法違反が確認された事業所に対し、645 件の是正指導を行った。指導事項としては、「第 23 条 (所定労働時間の短縮措置)」について育児関係が 83 件、介護関係が 73 件、「第 5 条 (育児休業)」が 72 件である。(表 2-5)
- ◆ 是正指導を受けた事業所のうち、92.2%が年度内に是正された。

表 2-5 是正指導件数 (件)

事 項		27 年度	26 年度
育 児 関 係	第 5 条関係(育児休業)	72	81
	第 16 条の 2、第 16 条の 3 関係(子の看護休暇)	42	51
	第 10 条、第 16 条の 4、第 16 条の 9、第 18 条の 2、第 20 条の 2、第 52 条の 4 関係(不利益取扱い)	2	0
	第 16 条の 8 関係(所定外労働の制限)	33	52
	第 17 条関係(時間外労働の制限)	48	57
	第 19 条関係(深夜業の制限)	20	14
	第 23 条第 1 項(所定労働時間の短縮措置等)	83	148
	第 24 条第 1 項(所定労働時間の短縮措置等)	2	0
	則第 5 条第 4 項から第 6 項関係(休業期間等の通知)	0	1
	小計	302	404
介 護 関 係	第 11 条関係(介護休業)	51	53
	第 16 条の 5、第 16 条の 6 関係(介護休暇)	27	33
	第 16 条、第 16 条の 7、第 18 条の 2、第 20 条の 2、第 23 条の 2、第 52 条の 4 関係(不利益取扱い)	0	0
	第 18 条関係(時間外労働の制限)	26	26
	第 20 条関係(深夜業の制限)	20	13
	第 23 条第 3 項関係(所定労働時間の短縮措置等)	73	103
	第 24 条第 2 項関係(所定労働時間の短縮措置等)	2	0
	則第 5 条第 4 項から第 6 項関係(休業期間等の通知)	0	0
小計	199	228	
職業家庭両立推進者		144	176
合 計		645	808

3 パートタイム労働法の施行状況

(1) 相談

- ◆ 相談件数は341件で、前年度比52.0ポイント減少。相談者別にみると、事業主からの相談件数が大幅に減少しており、短時間労働者からの相談件数は増加している(前年度比32.5ポイント増)。
- ◆ 相談内容別にみると、「その他」を除くパートタイム労働法の規定に関しては、「第6条(労働条件の文書交付等)」60件、「第16条(相談のための体制整備)」49件となっている。

表3-1 相談内容の内訳

(件)

事 項	27 年度				26 年度			
	合計	短時間労働者	事業主	その他	合計	短時間労働者	事業主	その他
第6条関係(労働条件の文書交付等)	60	13	43	4	34	5	27	2
第7条関係(就業規則の作成手続き)	4	2	1	1	6	1	4	1
第8条関係(短時間労働者の待遇の原則)	9	3	4	2	39	10	25	4
第9条関係(差別的取扱いの禁止)	27	9	14	4	27	10	15	2
第10条関係(賃金の均衡待遇)	15	8	5	2	—	—	—	—
第11条関係(教育訓練)	2	0	1	1	3	1	2	0
第12条関係(福利厚生施設)	1	0	0	1	6	1	5	0
第13条関係(通常の労働者への転換)	37	5	27	5	44	6	34	4
第14条1項関係(措置の内容の説明)	23	6	14	3	25	16	9	0
第14条2項関係(待遇に関する説明)	11	8	3	0	—	—	—	—
第15条関係(指針)	32	9	20	3	14	1	12	1
第16条関係(相談のための体制の整備)	49	15	32	2	—	—	—	—
第17条関係(短時間雇用管理者)	7	2	5	0	15	0	14	1
その他(年休、解雇、社会保険等)	64	26	30	8	497	29	395	73
合 計	341	106	199	36	710	80	542	88

(2) 是正指導

- ◆ 雇用管理の実態を調査した328事業所のうち、法違反が確認された事業所に対し、1,505件の是正指導を行った。
- ◆ 改正パートタイム労働法において、新たに義務付けられた事項に関する是正指導も加わり、是正指導件数は前年度比15.9ポイント増となっている。(表3-2)

表3-2 是正指導件数

(件)

事 項	27 年度	26 年度
第6条関係(労働条件の文書交付等)	254	215
第7条関係(就業規則の作成手続き)	134	174
第9条関係(差別的取扱いの禁止)	0	—
第10条関係(賃金の均衡待遇)	17	32
第11条関係(教育訓練)	20	39
第12条関係(福利厚生施設)	0	0
第13条関係(通常の労働者への転換)	185	237
第14条1項関係(措置の内容の説明)	160	—
第16条関係(相談のための体制の整備)	97	—
第17条関係(短時間雇用管理者)	183	229
その他(指針等)	455	372
合 計	1,505	1,298

4 今後の対応のポイント

- 雇用環境・均等部指導課に寄せられる相談の中でも、妊娠・出産、子育て期にある労働者と事業主との間で、小さなすれ違いから労使トラブルに発展するケースが後を絶ちません。いわゆる「マタハラ」の背景には、以下のような状況が窺われます。
 - ①男女雇用機会均等法、育児・介護休業法を始めとする関係法令、諸制度について、労使とも十分に理解していない
 - ②妊娠・出産、子育てにより会社への貢献度が一時的に下がる労働者をどのように処遇すべきか会社にノウハウがない

- 正社員に限らず、パート社員や派遣社員など近年増加している非正規で働く人についても、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法が適用されることの浸透を図るため、神奈川労働局では、別添の広報用資料を作成配布するとともに、労使からのご相談を受け付けています。

- また、平成29年1月1日より、改正育児・介護休業法、改正男女雇用機会均等法が施行となり、「いわゆるマタハラ・パタハラなどの防止措置」が新設されます。
※「パタハラ」とは、「パタニティ（父性）ハラスメント」の通称。

現行

事業主による妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いは禁止

に加え、



新たに、

改正内容

- 事業主に対し、上司・同僚からの、妊娠・出産、育児休業、介護休業等を理由とする嫌がらせ等（いわゆるマタハラ・パタハラなど）を防止する措置を講じること
- 派遣労働者の派遣先に対し、
 - ・育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止
 - ・妊娠・出産、育児休業、介護休業等を理由とする嫌がらせ等の防止措置を講じること

が義務付けられます。

- 改正内容を含め、育児・介護休業法、男女雇用機会均等法の趣旨が広く浸透し、トラブル防止につながるよう、より一層の周知に取り組んでまいります。

紛争解決援助事例

【援助事例 1】

派遣労働者が産休・育休を取得したいと申し出たところ、雇用契約を更新しないとされたケース

(女性労働者からの申立内容)

・派遣労働者として勤務しているが、派遣元の事業主に妊娠を報告するとともに産休・育休を取得したいと伝えたところ、「今まで派遣労働者に産休を取らせただけではないので雇用契約を更新しない。出産後に働けるようになってから仕事を紹介する」と言われたが、納得できない。

(事業主からの事情聴取)

・これまで派遣労働者には産休・育休を取得した者はおらず、雇用契約をいったん終了し、働けるようになったら再度契約していた。

(労働局長による援助)

・事業主に対し、派遣労働者についても妊娠や産休取得等を理由として雇止めをすることは男女雇用機会均等法で禁止されていること、期間に定めのある雇用契約であっても、入社後 1 年以上経過している等一定の要件を満たせば育児休業が取得できることを説明し、雇用契約を更新し、産休・育休の申出について検討するよう助言した。

(援助の結果)

・労働者の雇用契約が更新され、産休・育休の取得が認められた。

【援助事例 2】

妊娠している女性労働者が医師の指導事項を守るため、事業主に軽易な業務への転換を求めたが認められなかったケース

(女性労働者からの申立内容)

・パートとして勤務している。妊娠中で、重量物を持ち上げたり、腹部を圧迫する動作を伴う作業中、強い腹痛が発生し、医師から、「重量物を持たないよう」診断書が出された。上司に報告したところ、「なぜ妊娠したのか」と否定的なことを言われたり、「他に仕事はないので休むことになるが、無給になる。」と言われた。生活があるため、作業を続けているが、医師から業務内容が体調に影響しているといわれ、精神的にもまいっており、会社の対応に納得できない。

(事業主からの事情聴取)

・一部の上司に妊娠中の労働者への理解に欠ける者がいたようだ。多くは、「重量物を持つ際には、周囲に声をかけるよう」相談者に伝えるなど配慮をしてお

り、問題はないと認識していた。

- ・労働基準法や男女雇用機会均等法違反をしている認識はなかった。

（労働局長による援助）

・事業主に対し、妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な業務に転換させなければならないこと、妊産婦等を妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせることはできないこと、妊産婦が医師の指導事項を守ることができるよう措置を講じる必要があることを説明し、こうした措置を講じ、就業を継続させるよう助言した。

（援助結果）

・労働者は、軽作業業務に転換した。また、会社は、全社員に労働者の仕事を転換したことを説明し、妊娠中の作業への配慮を指示するとともに、労働者の相談に応じる上司を一本化するなど雇用環境を整えた。
・援助終了後に、事業主は就業規則を改定し、母性健康管理措置を規程化した。

【援助事例3】

育児休業からの復職後、育児短時間勤務制度の利用を申し出たところ、契約社員には規程がない」といわれたケース。

（女性労働者からの申立内容）

・フルタイムの契約社員。育児休業復帰後、短時間勤務を希望したが、上司から、「会社に制度がない。勤務時間を短くしたければ、パートタイマーになったらどうか」と提案されており納得できない。育児短時間勤務制度を利用しながら契約社員のまま継続就業をしたい。

（事業主からの事情聴取）

・契約社員が育児短時間勤務を希望する場合、パートタイマーとして労働契約を変更し締結していた。契約社員からパートタイマーになる場合、給与が月給制から時給制となり、賞与の支給基準も変わってしまい処遇は低下する。

（労働局長による援助）

・育児短時間勤務制度の利用を申し出たことを理由に、労働契約内容の変更を強要することは不利益取扱いとして禁止されていることを説明し、フルタイムの契約社員が利用できる育児短時間勤務制度を規定し、申出により契約社員のまま育児短時間勤務制度を利用しつつ就業を継続させるよう助言した。

（援助結果）

・契約社員も利用できる育児短時間勤務制度が規定され、申出により契約社員として育児短時間勤務制度を利用しつつ、就業を継続できることとなった。