**育児・介護休業等に関する労使協定例 ＜詳細１、２＞**

―　有期契約労働者の全てを対象にする規定に対応した労使協定例　及び

　一定範囲の有期契約労働者を対象から除外する規定例に対応した労使協定例　―

**注意事項**

(1)労使協定とは、事業所ごとに労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働

者の過半数で組織する労働組合がないときは、労働者の過半数を代表する者と事業主との書面による

協定をいいます。

(2)第１条　出生時育児休業の申出期限

①当該規定は、申出期限を法定の2週間前までから、最大1か月前までとする場合に必要です。

②一について、研修の対象は全労働者が望ましいですが、少なくとも管理職については対象とするこ

　　　とが必要です。

③三について、数値目標の設定に当たっては、育児休業の取得率のほか当該企業における独自の育

児目的の休暇制度を含めた取得率等を設定すること等も可能ですが、少なくとも男性の取得状況に

関する目標を設定することが必要です。

(3)第２条　出生時育児休業中の就労

①会社として出生時育児休業中に就労を認めない場合は削除願います。

**育児・介護休業等に関する労使協定**

◯◯株式会社と□□労働組合は、◯◯株式会社における育児・介護休業等に関し、次のとおり協定する。

（出生時育児休業の申出期限）　　　　　　※申出期限を最大1ヶ月前までとする場合に必要です

第1条

　　事業所長は、出生時育児休業の申出が円滑に行われるよう、次の措置を講じることとする。　　　　　　　　　　　その場合、事業所長は、出生時育児休業の申出期限を出生時育児休業を開始する日の１か月前までとすることができるものとする。

1　全従業員に対し、年１回以上、育児休業制度（出生時育児休業含む。以下同じ。）の意義や制度の内

容、申請方法等に関する研修を実施すること。

2　育児休業に関する相談窓口を各事業所の人事担当部署に設置し、事業所内の従業員に周知すること

3　育児休業について、○○株式会社として、毎年度「男性労働者の取得率○％以上 取得期間平均○か

月以上」「女性労働者の取得率○％以上」を達成することを目標とし、この目標及び育児休業の取得の促

進に関する方針を社長から従業員に定期的に周知すること。また、男性労働者の取得率や期間の目標

については、達成状況を踏まえて必要な際には上方修正を行うことについて労使間で協議を行うこと。

4　育児休業申出に係る労働者の意向について、各事業所の人事担当部署から、当該労働者に書面を交

付し回答を求めることで確認する措置を講じた上で、労働者から回答がない場合には、再度当該労働者

の意向確認を実施し、当該労働者の意向の把握を行うこと。

（出生時育児休業中の就業）　　　　　　　※出生時育児休業期間中に就労させる場合に必要です

第2条

　　出生時育児休業中の就業を希望する従業員は、就業可能日等を申出ることができるものとする。

（有効期間）

第3条

　　本協定の有効期間は、◯年◯月◯日から◯年◯月◯日までとする。ただし、有効期間満了の１か月前までに、会社、社員代表いずれからも申出がないときには、更に１年間有効期間を延長するものとし、以降も同様とする。

◯年◯月◯日

◯◯株式会社　代表取締役　　◯◯◯◯

社員代表　　　◯◯◯◯