

【令和4年10月1日～】

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

〇〇株式会社と□□労働組合は、〇〇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、〇〇株式会社として、毎年度「男性労働者の取得率〇%以上 取得期間平均〇か月以上」「女性労働者の取得率〇%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、〇年〇月〇日から〇年〇月〇日までとする。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。

〇年〇月〇日

〇〇株式会社 代表取締役 〇〇〇〇
社員代表 〇〇〇〇