

## 育児・介護休業等に関する労使協定書

株式会社〇〇〇〇（以下「会社」という。）と会社の従業員代表は、株式会社〇〇〇〇における育児・介護休業等に関し、次のとおり協定する。

（育児休業の申出を拒むことができる従業員）

第1条 会社は、次の従業員から1歳（法定要件に該当する場合は1歳6か月又は2歳）に満たない子を養育するための育児休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- （1） 雇入れ後1年未満の従業員
- （2） 申出の日から1年（育児・介護休業法第5条第3項及び第4項の申出にあっては6か月）以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- （3） 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

（出生時育児休業の申し出を拒むことができる従業員）

第2条 会社は、次の従業員から出生時育児休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- （1） 雇入れ後1年未満の従業員
- （2） 申出の日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- （3） 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

（介護休業の申出を拒むことができる従業員）

第3条 会社は、次の従業員から介護休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- （1） 雇入れ後1年未満の従業員
- （2） 申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- （3） 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

（子の看護休暇の申出を拒むことができる従業員）

第4条 会社は、次の従業員から子の看護休暇の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- （1） 雇入れ後6か月未満の従業員
- （2） 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(介護休暇の申出を拒むことができる従業員)

第5条 会社は、次の従業員から介護休暇の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- (1) 雇入れ後6か月未満の従業員
- (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(子の看護休暇、介護休暇の時間単位取得について)

第6条 会社は、次の従業員から時間単位の子の看護休暇または介護休暇の申出があったときは、当該従業員が第4条または第5条に該当しない場合であっても、その申出を拒むことができるものとする。

- (1) 業務の性質または業務の実施体制に照らして、時間単位の子の看護休暇または介護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する従業員
- 2 休暇1日あたりの時間数は、7時間とする。

(育児・介護のための所定外労働の制限の申出を拒むことができる従業員)

第7条 会社は、次の従業員から所定外労働の制限の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- (1) 雇入れ後1年未満の従業員
- (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(育児短時間勤務の申出を拒むことができる従業員)

第8条 会社は、次の従業員から育児短時間勤務の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- (1) 雇入れ後1年未満の従業員
- (2) 週の所定労働日数が2日以下の従業員
- (3) 業務の性質または業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する従業員
- 2 前項第3号による適用除外者については、会社は育児・介護休業規程に定める代替措置を講ずる。

(介護短時間勤務の申出を拒むことができる従業員)

第9条 会社は、次の従業員から介護短時間勤務の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- (1) 雇入れ後1年未満の従業員
- (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(従業員への通知)

第10条 会社は、第1条から第9条までのいずれかの規定により従業員の申出を拒むときは、その旨を従業員に通知するものとする。

(出生時育児休業の申出期限)

第11条 会社は、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。その場合会社は、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) 育児休業に関する相談窓口を管理部に設置し、事業所内の従業員に周知すること。
- (2) 従業員の育児休業の取得に関する事例を収集し、社内のイントラネットにおいて事例を提供すること。
- (3) 育児休業について、会社として、毎年度「男性労働者の取得率50%以上取得期間平均1か月以上」「女性労働者の取得率90%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内のイントラネットに掲載し、定期的に周知すること。
- (4) 育児休業申出に係る労働者の意向について、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)

第 12 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13条 本協定の有効期間は、令和4年10月1日から令和5年9月30日までとする。

ただし、有効期間満了の1か月前までに、協定当事者の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。

令和4年 月 日

株式会社〇〇〇〇 代表取締役 △△△△ (印)  
従業員 代表 (印)