簡易版（その２）

令和７年10月１日施行対応版

（令和７年９月作成）

！！本規定例ご使用にあたって！！

この規定例は最低限必要な内容で作成していますが、ご使用に当たっては、下記にご留意ください。

１　本規定例第10条第５項及び第13条第１項から第３項は、あくまでも例示です。賃金等の取扱いに関し、各制度利用による不就労期間や不就労時間総数について勤務しなかったものとして取り扱うことは差し支えありませんが、例えば「当該期間や時間総数を超えて勤務しなかったものとして取り扱う」といった不利益な取扱いとならないようにしてください。

　　また、第13条第４項（退職金）についても同様に例示であり、上記不利益取り扱いに該当しない限り、事業場の実態に即した規定として差し支えありません。

２　育児・介護休業、子の看護等休暇、介護休暇、所定外労働の制限、短時間勤務等、柔軟な働き方を実現するための措置等について、労使協定を締結するまでは、本規定例に記載がある除外対象者を除外することはできません（末尾の「労使協定例」参照）。

また、支店や営業所等同一企業の事業場が複数ある場合は、事業場ごとに労使協定を締結してください。

３　出生時育児休業の申出期限は原則２週間前ですが、出生時育児休業の申出が円滑に行われるようにするための雇用環境整備を措置することを労使協定に定めた場合に限り、申出期限を2週間超から1か月以内の範囲内で労使協定に定める期限とすることができます。

なお、本規定例では、法定通り２週間前までの申出としております。

４　出生時育児休業中の就業を可能とするには、出生時育児休業中に就業させることができる労働者について労使協定を締結しなければなりません。事業主が出生時育児休業中の就業を認めない場合は、本規定例第２条６項及び７項の規定も、末尾にある労使協定例第10条の締結も不要です。

５　令和７年10月１日から、柔軟な働き方を実現するための措置として、３歳から小学校就学前の子を養育する労働者に対して、次の５つの中から２つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。選択する際は、労働者の過半数代表者等から意見を聴取してください。

（１）始業時刻等の変更（１日の所定労働時間を変更しない）

（２）テレワーク等（10日以上／月）

（３）保育施設の設置運営等

（４）就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）の付与

　　　（10日以上／年）

（５）短時間勤務制度（１日の所定労働時間を原則６時間とする措置を含むもの）

なお、本規定例第10条では、「（１）始業時刻等の変更」及び「（４）養育両立支援休暇」の措置を講じた場合の規定例を記載しております。

* お問い合わせ先：青森労働局雇用環境・均等室（電話　０１７－７３４－４２１１）

育児・介護休業等に関する規則

第１条（育児休業）

１　育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く）であって、１歳に満たない子と同居し、養育する者は、申出により、子が１歳に達するまでの間で、本人が申し出た期間、育児休業をすることができる。ただし、有期雇用従業員にあっては、申出時点において、子が１歳６か月（６、７の申出にあっては２歳）に達するまでに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り、育児休業をすることができる。

２　１、３から７にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は

拒むことができる。

一　入社１年未満の従業員

二　申出の日から１年（４から７の申出をする場合は、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

三　１週間の所定労働日数が２日以下の従業員

３　１にかかわらず、配偶者が従業員と同じ日から又は従業員より先に育児休業をしている

場合、従業員は、子が１歳２か月に達するまでの間で、出生日以後の産前・産後休業期間、

育児休業期間及び出生時育児休業期間との合計が１年を限度として、育児休業をすること

ができる。

４　次のいずれにも該当する従業員は、子が１歳６か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の１歳の誕生日に限るものとする。ただし、配偶者が育児・介護休業法第５条第３項（本項）に基づく休業を子の１歳の誕生日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。

（1）従業員又は配偶者が原則として子の１歳の誕生日の前日に育児休業をしていること

（2）次のいずれかの事情があること

（ア）保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

（イ）従業員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、１歳以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

（3）子の１歳の誕生日以降に本項の休業をしたことがないこと

５　４にかかわらず、産前・産後休業等が始まったことにより１、４に基づく育児休業が終了し、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した従業員は、子が１歳６か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。

６　次のいずれにも該当する従業員は、子が２歳に達するまでの間で必要な日数について、育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の１歳６か月の誕生日応当日とする。ただし、配偶者が育児・介護休業法第５条第４項（本項）に基づく休業を子の１歳６か月の誕生日応当日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。

（1）従業員又は配偶者が子の１歳６か月の誕生日応当日の前日に育児休業をしていること

（2）次のいずれかの事情があること

（ア）保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

（イ）従業員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、１歳６か月以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

（3）子の１歳６か月の誕生日応当日以降に本項の休業をしたことがないこと

７　６にかかわらず、産前・産後休業等が始まったことにより１、４、５又は６に基づく育児休業が終了し、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した従業員は、子が２歳に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。

８　育児休業をすることを希望する従業員は、原則として育児休業を開始しようとする日の１か月前（４から７に基づく１歳を超える休業の場合は、２週間前）までに、育児休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。

　　なお、育児休業中の有期雇用従業員が労働契約を更新するに当たり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を育児休業開始予定日として、育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。

９　１に基づく申出は、配偶者の死亡等特別の事情がある場合を除き、一子につき２回までとする。４に基づく申出は、産前・産後休業等が始まったことにより１、４又は５に基づく休業が終了したが、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した場合を除き、一子につき１回限りとする。６に基づく申出は、産前・産後休業等が始まったことにより１、４、５、６又は７に基づく休業が終了したが、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した場合を除き、一子につき１回限りとする。

10　育児休業申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該育児休業申出書を提出した者に対し、育児休業取扱通知書を交付する。

第２条（出生時育児休業（産後パパ育休））

1　育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く）であって、産後休業をしておらず、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から８週間以内の子と同居し、養育する者は、申出により４週間（28日）以内の期間の出生時育児休業をすることができる。ただし、有期雇用従業員にあっては、申出時点において、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して８週間を経過する日の翌日から６か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り、出生時育児休業をすることができる。

２　１にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことが

できる。

一　入社１年未満の従業員

二　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

三　１週間の所定労働日数が２日以下の従業員

３　出生時育児休業をすることを希望する従業員は、原則として、出生時育児休業を開始しようとする日の２週間前までに、出生時育児休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。

　　なお、出生時育児休業中の有期雇用従業員が労働契約を更新するに当たり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を出生時育児休業開始予定日として、出生時育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。

４　１に基づく申出は、一子につき２回に分割できる。ただし、２回に分割する場合は２回分まとめて申し出ることとし、まとめて申し出なかった場合は後の申出を拒む場合がある。

５　出生時育児休業申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該出生時育児休業申出書を提出した者に対し、出生時育児休業取扱通知書を交付する。

**《****出生時育児休業中の就業を可能とする例》**

６　出生時育児休業中に就業することを希望する従業員は、出生時育児休業中の就業可能日等申出書を休業前日までに人事担当者に提出することとする。

７　会社は、６の申出があった場合は、申出の範囲内の就業日等を申出書を提出した従業員に対して提示する。従業員は提示された就業日等について、出生時育児休業中の就業日等の同意・不同意書を人事担当者に提出すること。休業前日までに同意した場合に限り、休業中に就業することができる。会社と従業員の双方が就業日等に合意したときは、会社は速やかに出生時育児休業中の就業日等通知書を交付する。

第３条（介護休業）

１　要介護状態にある家族を介護する従業員（日雇従業員を除く）は、申出により、介護を必要とする家族１人につき、通算93日までの範囲内で３回を上限として介護休業をすることができる。ただし、有期雇用従業員にあっては、申出時点において、介護休業開始予定日から93日を経過する日から６か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り、介護休業をすることができる。

２　１にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことが

できる。

一　入社１年未満の従業員

二　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

三　１週間の所定労働日数が２日以下の従業員

３　要介護状態にある家族とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、２週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある次の者をいう。

　　配偶者／父母／子／配偶者の父母／祖父母／兄弟姉妹／孫

４　介護休業をすることを希望する従業員は、原則として介護休業を開始しようとする日の２週間前までに、介護休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。

５　介護休業申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該介護休業申出書を提出した者に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

第４条（子の看護等休暇）

１　小学校第３学年修了までの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）は、次に定める当該子の世話等のために、就業規則第○条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が１人の場合は１年間につき５日、２人以上の場合は１年間につき10日を限度として、子の看護等休暇を取得することができる。この場合の１年間とは、４月１日から翌年３月31日までの期間とする。

一　負傷し、又は疾病にかかった子の世話

二　当該子に予防接種や健康診断を受けさせること

三　感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話

四　当該子の入園（入学）式、卒園式への参加

　　ただし、労使協定により除外された、１週間の所定労働日数が２日以下の従業員からの申出は拒むことができる。

２　子の看護等休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。

第５条（介護休暇）

１　要介護状態にある家族の介護その他の世話をする従業員（日雇従業員を除く）は、就

業規則第○条に規定する年次有給休暇とは別に、対象家族が１人の場合は１年間につき

５日、２人以上の場合は１年間につき10日を限度として、介護休暇を取得することがで

きる。この場合の１年間とは、４月１日から翌年３月31日までの期間とする。

　　ただし、労使協定により除外された、１週間の所定労働日数が２日以下の従業員からの申出は拒むことができる。

２　介護休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。

第６条（育児・介護のための所定外労働の制限）

１　小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）が当該子を養育するため、又は要介護状態にある家族を介護する従業員（日雇従業員を除く）が当該家族を介護するために請求した場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。

２　１にかかわらず、労使協定によって除外された次の従業員からの所定外労働の制限の請

求は拒むことができる。

　一　入社１年未満の従業員

　二　１週間の所定労働日数が２日以下の従業員

３　請求をしようとする者は、１回につき、１か月以上１年以内の期間について、制限を開始しようとする日及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限開始予定日の１か月前までに、育児・介護のための所定外労働制限請求書を人事担当者に提出するものとする。

第７条（育児・介護のための時間外労働の制限）

１　小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員が当該子を養育するため、又は要介護状態にある家族を介護する従業員が当該家族を介護するために請求した場合には、就業規則第○条の規定及び時間外労働に関する協定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、１か月について24時間、１年について150時間を超えて時間外労働をさせることはない。

２　１にかかわらず、次の一から三のいずれかに該当する従業員は育児のための時間外労働の制限及び介護のための時間外労働の制限を請求することができない。

一　日雇従業員

二　入社１年未満の従業員

三　１週間の所定労働日数が２日以下の従業員

３　請求をしようとする者は、１回につき、１か月以上１年以内の期間について、制限を開始しようとする日及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限を開始しようとする日の１か月前までに、育児・介護のための時間外労働制限請求書を人事担当者に提出するものとする。

第８条（育児・介護のための深夜業の制限）

１　小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員が当該子を養育するため、又は要介護状態にある家族を介護する従業員が当該家族を介護するために請求した場合には、就業規則第○条の規定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、午後10時から午前５時までの間に労働させることはない。

２　１にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員は深夜業の制限を請求することができない。

一　日雇従業員

二　入社１年未満の従業員

三　請求に係る家族の16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する従業員

イ　深夜において就業していない者（１か月について深夜における就業が３日以下の者を含む。）であること

ロ　心身の状況が請求に係る子の保育又は家族の介護をすることができる者であること

ハ　６週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産予定でないか、又は産後８週間以内でない者であること

四　１週間の所定労働日数が２日以下の従業員

五　所定労働時間の全部が深夜にある従業員

３　請求をしようとする者は、１回につき、１か月以上６か月以内の期間について、制限を開始しようとする日及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限を開始しようとする日の１か月前までに、育児・介護のための深夜業制限請求書を人事担当者に提出するものとする。

第９条（育児短時間勤務（３歳未満））

１　３歳に満たない子を養育する従業員は、申し出ることにより、就業規則第○条の所定労働時間について、以下のように変更することができる。

　　所定労働時間を午前９時から午後４時まで（うち休憩時間は、午前12時から午後１時までの１時間とする。）の６時間とする（１歳に満たない子を育てる女性従業員は更に別途30分ずつ２回の育児時間を請求することができる。）。

２　１にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの育児短時間勤務の申出は拒むこ

とができる。

一　日雇従業員

二　１日の所定労働時間が６時間以下の従業員

三　労使協定によって除外された次の従業員

（ア）入社１年未満の従業員

（イ）１週間の所定労働日数が２日以下の従業員

３　申出をしようとする者は、１回につき、１か月以上１年以内の期間について、短縮を開始しようとする日及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、原則として、短縮を開始しようとする日の１か月前までに、短時間勤務申出書により人事担当者に申し出なければならない。

第１０条（柔軟な働き方を実現するための措置）

１　３歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（対象従業員）は、柔軟な働き方を実現するために申し出ることにより、次のいずれか１つの措置を選択して利用することができる。

一　始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

二　養育両立支援休暇

２　１にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの申出は拒むことができる。

一　日雇従業員

二　労使協定によって除外された次の従業員

（ア）入社１年未満の従業員

（イ）１週間の所定労働日数が２日以下の従業員

３　１の一に定める始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの措置内容及び申出については、次のとおりとする。

一　対象従業員は、申し出ることにより、就業規則第◯条の始業及び終業の時刻について、以下のように変更することができる。

・通常勤務=午前8時30分始業、午後5時30分終業

・時差出勤A=午前8時始業、午後5時終業

・時差出勤B=午前9時始業、午後6時終業

・時差出勤C=午前10時始業、午後7時終業

二　申出をしようとする者は、1回につき1年以内の期間について、制度の適用を開始しようとする日及び終了しようとする日並びに時差出勤Aから時差出勤Cのいずれに変更するかを明らかにして、原則として適用開始予定日の1か月前までに、育児時差出勤申出書により人事担当者に申し出なければならない。

４　１の二に定める養育両立支援休暇の措置内容及び申出については、次のとおりとす

る。

一　対象従業員は、子の養育を行うために、就業規則第◯条に規定する年次有給休暇とは

別に、1年間につき10日を限度として、養育両立支援休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、４月1日から翌年3月31日までの期間とする。

二　養育両立支援休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得

することができる。

三　取得しようとする者は、原則として、養育両立支援休暇申出書により事前に人事担当

者に申し出るものとする。

５　１の二に定める養育両立支援休暇の適用を受ける間の賃金については、次のとおりとす

る。

一　給与については、別途定める給与規定に基づく労務提供のなかった時間分に相当する

額を控除した基本給と諸手当の全額を支給する。

ニ　賞与については、その算定対象期間に本制度の適用を受ける期間がある場合においては、労務提供のなかった時間分に相当する賞与は、支給しない。

三　定期昇給及び退職金の算定に当たっては、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしているものとみなす。

第１１条（介護短時間勤務）

１　要介護状態にある家族を介護する従業員は、申し出ることにより、当該家族１人当たり利用開始の日から３年の間で２回までの範囲内で、就業規則第○条の所定労働時間について、以下のように変更することができる。

　　所定労働時間を午前９時から午後４時まで（うち休憩時間は、午前12時から午後１時までの１時間とする。）の６時間とする。

２　１にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの介護短時間勤務の申出は拒むことができる。

一　日雇従業員

二　労使協定によって除外された次の従業員

（ア）入社１年未満の従業員

（イ）１週間の所定労働日数が２日以下の従業員

３　介護のための短時間勤務をしようとする者は、短縮を開始しようとする日及び短縮を終

了しようとする日を明らかにして、原則として、短縮を開始しようとする日の２週間前ま

でに、短時間勤務申出書により人事担当者に申し出なければならない。

第１２条（育児・介護休業等に関するハラスメントの防止）

１　すべての従業員は第１条～第11条の制度の申出・利用に関して、当該申出・利用する従業員の就業環境を害する言動を行ってはならない。

２　１の言動を行ったと認められる従業員に対しては、就業規則第○条及び第△条に基づき、厳正に対処する。

第１３条（給与等の取扱い）

１　基本給その他の月毎に支払われる給与の取扱いは次のとおりとする。

一　育児・介護休業（出生時育児休業含む。以下同じ。）をした期間については、支給しない。

二　第４条及び第５条の制度の適用を受けた日又は時間については、無給とする。

三　第８条、第９条、第11条の制度の適用を受けた期間については、別途定める給与規定に基づく労務提供の無かった時間分に相当する額を控除した基本給と諸手当の全額を支給する。

２　定期昇給は、育児・介護休業の期間中は行わないものとし、育児・介護休業期間中に定期昇給日が到来した者については、復職後に昇給させるものとする。第４条～第11条の制度の適用を受けた期間については、通常の勤務をしているものとみなす。

３　賞与については、次のとおりとする。

　一　算定対象期間に育児・介護休業をした期間が含まれる場合には、出勤日における勤務

成績などを考慮して計算した額を支給する。

ニ　算定対象期間に第４条、第５条、第９条、第11条の適用を受ける期間がある場合

においては、労務提供の無かった時間または日数分に相当する賞与は、支給しない。

三　第６条から第８条の制度の適用を受けた期間については、通常の勤務をしているもの

　とみなす。

４　退職金の算定に当たっては、育児・介護休業をした期間は勤務したものとして勤続年数を計算するものとする。また、第４条～第11条の制度の適用を受けた期間についても、通常の勤務をしているものとみなす。

５　年次有給休暇の権利発生のための出勤率の算定に当たっては、育児・介護休業をした日は出勤したものとみなす。

第１４条（円滑な取得及び職場復帰、制度利用支援）

１　会社は、従業員から本人又は配偶者が妊娠・出産等したこと又は本人が対象家族を介護していることの申出があった場合は、当該従業員に対して、円滑な休業取得及び職場復帰並びに制度利用を支援するために、以下第一号及び第二号の措置を実施する。また、育児休業、出生時育児休業、介護休業及び介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるようにするため、第三号の措置を実施する。

一　当該従業員に個別に育児・介護休業に関する制度等（育児・介護休業、出生時育児休業、パパ・ママ育休プラス、その他の両立支援制度、育児・介護休業等の申出先、育児・介護休業給付に関すること、育児休業期間中の社会保険料の取扱い、育児・介護休業中及び休業後の待遇や労働条件など）の周知及び制度利用の意向確認を実施する。

二　当該従業員ごとに育休復帰支援プラン又は介護支援プランを作成し、同プランに基づく措置を実施する。なお、同プランに基づく措置は、業務の整理・引継ぎに係る支援、育児休業中又は介護休業中の職場に関する情報及び資料の提供など、育児休業又は介護休業等を取得する従業員との面談により把握したニーズに合わせて定め、これを実施する。

三　従業員に対して育児休業（出生時育児休業含む）、介護休業及び介護両立支援制度等に係る研修を実施する。

２　会社は、従業員の子が１歳11か月に達する日の翌々日から２歳11か月に達する日の翌日までの間に、第６条から第８条の制度及び第10条に規定する措置等（措置の内容及び申出先）の周知及び制度利用の意向確認を実施する。

３　会社は、従業員から本人又は配偶者が妊娠・出産等したことの申出があったとき、また、会社は、従業員の子が１歳11か月に達する日の翌々日から２歳11か月に達する日の翌日までの間に、当該従業員に対して、仕事と育児の両立の支障となる個別の事情の改善に資する事項（勤務時間帯、勤務地、育児両立支援制度等の利用期間など）に関する意向の聴取を実施する。

４　会社は、従業員が40歳に達する日の属する年度において、当該従業員に対して、介護休業に関する制度等（介護休業、その他の両立支援制度、介護休業等の申出先、介護休業給付に関すること）について情報提供を実施する。

第１５条（復職後の勤務）

１　育児・介護休業後の勤務は、原則として、休業直前の部署及び職務とする。

２　本条第1項にかかわらず、本人の希望がある場合及び組織の変更等やむを得ない事

情がある場合には、部署及び職務の変更を行うことがある。この場合は、育児休業終

了予定日の１か月前、介護休業終了予定日の２週間前までに正式に決定し通知する。

第１６条（法令との関係）

　育児・介護休業、子の看護等休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働の制限、時間外労働及び深夜業の制限、育児短時間勤務、柔軟な働き方を実現するための措置並びに介護短時間勤務等に関して、この規則に定めの無いことについては、育児・介護休業法その他の法令の定めるところによる。

　なお、この規則は、雇用形態を問わず全ての従業員に適用される。

（附則）本規則は、令和○年○月○日から適用する。

**令和７年10月１日施行対応版**

**育児・介護休業等に関する労使協定の例**

◯◯株式会社と従業員代表は、◯◯株式会社○○事業所における育児・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 事業所長は、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。

一 入社１年未満の従業員

二 申出の日から１年（１歳６か月又は２歳の申出にあっては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

三 １週間の所定労働日数が２日以下の従業員

２ 事業所長は、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。

一 入社１年未満の従業員

二 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

三 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２条 事業所長は、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。

一 入社１年未満の従業員

二 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

三 １週間の所定労働日数が２日以下の従業員

**（子の看護等休暇の申出を拒むことができる従業員）**

第３条 事業所長は、１週間の所定労働日数が２日以下の従業員から子の看護等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。

**（介護休暇の申出を拒むことができる従業員）**

第４条 事業所長は、１週間の所定労働日数が２日以下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。

**（育児・介護のための所定外労働の制限の請求を拒むことができる従業員）**

第５条 事業所長は、次の従業員から所定外労働の制限の請求があったときは、その請求を拒むことができるものとする。

一 入社１年未満の従業員

二 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６条 事業所長は、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。

一 入社１年未満の従業員

二 １週間の所定労働日数が２日以下の従業員

**（介護短時間勤務の申出を拒むことができる従業員）**

第７条 事業所長は、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。

一 入社１年未満の従業員

二 １週間の所定労働日数が２日以下の従業員

**（柔軟な働き方を実現するための措置の利用申出を拒むことができる従業員）**

第８条 事業所長は、次の従業員から柔軟な働き方を実現するための措置の利用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。

一 入社１年未満の従業員

二 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９条 事業所長は、第１条から第８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。

**（出生時育児休業中の就業）**

第 10 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 11 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、組合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◯年◯月◯日　　◯◯株式会社　代表取締役 ◯◯◯◯　　印　　　○○株式会社○○事業所　従業員代表　◯◯◯◯　　印