

育児・介護休業等に関する労使協定の例（詳細版）

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。

（育児休業、出生時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（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
 - 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**次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。

- 一 入社6か月未満の従業員
- 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**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。

- 一 入社6か月未満の従業員
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

（育児・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5条 事業所長は、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。

- 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 週の所定労働日数が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

（従業員への通知）

第8条 事業所長は、第1条から第7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9条 出生時育児休業中の就業を希望する従業員は、事業所長に就業可能日等を申し出ることができるものとする。

（出生時育児休業の申出期限及び雇用環境整備の取組）

第10条 事業所長（三は事業主）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。

- 一 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）の意義や制度内容、申請方法等に関する研修を実施すること。
- 二 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。
- 三 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」を達成することを目標とし、当該目標及び育児休業の取得の促進に関する方針を従業員に定期的に周知すること。
- 四 育児休業申出に係る従業員の意向について、各事業所の人事担当部署から、当該従業員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うえで、従業員から回答がない場合には、再度当該従業員の意向確認を実施すること。

（有効期間）

第11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、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。

〇年〇月〇日 〇〇株式会社 代表取締役 〇〇〇〇 □□労働組合 執行委員長 〇〇〇〇

- ① 上記のような労使協定を締結することにより、育児休業、出生時育児休業、介護休業、子の看護等休暇、介護休暇、所定外労働の制限、短時間勤務の対象者を限定することが可能です。労使協定は、労働基準監督署への届出は不要です。
- ② 労使協定とは、事業所ごとに、労働者の過半数を代表する者（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）と事業主が締結する、書面による協定をいいます。
- ③ 子の看護休暇、介護休暇を時間単位で取得することが困難と認められる労働者については、労使協定により適用除外とすることができます。
- ④ 育児短時間勤務の申出を拒むことができる労働者について、このほかにも一定の範囲で規定することができます。