　育児・介護休業等に関する労使協定の例

◯◯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。

（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項又は第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

（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

（子の看護休暇、介護休暇を半日単位で取得する場合の時間数）

第３条　従業員のうち勤務時間が９時～17時45分の従業員が子の看護休暇、介護休暇を取得するときの取得の単位となる時間数は、始業時刻から３時間又は終業時刻までの４時間45分とし、休暇１日当たりの時間数は、７時間45分とする。

（子の看護休暇申出を拒むことができる従業員）

第４条　事業所長は、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。

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５条　事業所長は、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。

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６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７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８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９条　事業所長は、第１条、第２条及び第４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。

（有効期間）

第10条　本協定の有効期間は、平成◯年◯月◯日から平成◯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。

平成◯年◯月◯日

◯◯株式会社　　　　　代表取締役　 ◯◯◯◯　　　　印

□□労働組合　　　　　執行委員長　 ◯◯◯◯　　　　印

[解説]

①　事業所の労働者の過半数で組織する労働組合のない事業所にあっては、従業員代表と協定してください。

②　子の看護休暇、介護休暇を半日単位として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。

③　育児短時間勤務の制度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