育児・介護休業等に関する労使協定例

◯◯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　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

（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7条第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、令和◯年◯月◯日から令和◯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　 ◯◯◯◯

□□労働組合　　　　　執行委員長　 ◯◯◯◯

※労働者の過半数で組織する労働組合がないときは、労働者の過半数代表者と事業主とで労使協定を締結してください。