

育児・介護休業等に関する労使協定

〇〇株式会社（以下「会社」という。）と会社の労働者代表〇〇〇〇は、会社における育児・介護休業等に関し、下記のとおり協定する。

記

（育児休業の申出を拒むことができる労働者）

第1条 会社は、次の労働者から1歳（育児・介護休業規程第〇〇条第〇項及び第〇項に定める要件に該当するときは、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年未満の労働者

（2）申出の日から1年以内（育児・介護休業規程第〇〇条第〇項及び第〇項の申出にあつては6か月以内）に雇用関係が終了することが明らかな労働者

（3）1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

2 会社は、次の労働者から出生時育児休業（産後パパ育休）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年未満の労働者

（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労働者

（3）1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

（介護休業の申出を拒むことができる労働者）

第2条 会社は、次の労働者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年未満の労働者

（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労働者

（3）1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

（子の看護休暇の申出を拒むことができる労働者）

第3条 会社は、次の労働者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か月未満の労働者

（2）1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

(介護休暇の申出を拒むことができる労働者)

第4条 会社は、次の労働者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か月未満の労働者
- (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

(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労働者)

第5条 会社は、次の労働者から育児・介護のための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。

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

(育児短時間勤務の申出を拒むことができる労働者) ***必要に応じて**

第6条 会社は、次の労働者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年未満の労働者
- (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- (3) 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、育児短時間勤務措置を講ずることが困難と認められる次の業務に従事する労働者
 - ① ○○工場○○部門の労働者(交替制勤務のため)
 - ② △△工場△△部門の労働者(流れ作業方式による製造業務であるため)
 - ③ □□支店の総務及び経理業務に従事する労働者(労働者数が少なく代替要員の配置が困難であるため)

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労働者)

第7条 会社は、次の労働者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年未満の労働者
- (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

(労働者への通知)

第8条 会社は、第1条から第7条までのいずれかの規定により労働者の申出又は請求を拒むときは、その旨を労働者に通知するものとする。

(出生時育児休業の申出期限) *原則は2週間前の申出。ただし、(1)～(4) すべての 措置を講ずれば1か月前の申出とすることが可能

第9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) 全労働者に対し、年1回以上、育児休業制度(出生時育児休業含む。以下同じ。)の意義や制度の内容、申請方法等に関する研修を実施すること

※注) 研修の対象は全労働者が望ましいですが、少なくとも管理職については対象とすることが必要

(2) 育児休業に関する相談窓口を人事担当部署に設置し、全労働者に周知すること

(3) 育児休業申出に係る労働者の意向について、人事担当部署から、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

(4) 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○%以上 取得期間平均○か月以上」「女性労働者の取得率○%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代表取締役から労働者に定期的に周知すること。また、男性労働者の取得率や期間の目標については、達成状況を踏まえて必要な際には上方修正を行うことについて労使間で協議を行うこと

※注) 数値目標の設定にあたっては、育児休業の取得率のほか当該企業における独自の育児目的の休暇制度を含めた取得率等を設定すること等も可能。ただし少なくとも男性の取得状況に関する目標を設定することが必要

(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労働者は、就業可能日等を申し出ることができるものとする。

(有効期間) *雇入れ後1年未満の労働者(有期雇用労働者)を対象外とする場合は改めて労使協定を結ぶ必要があります。

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、労働者代表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。

以上の協定を証するため、本書2通を作成し、記名押印のうえ協定当事者が各々1通ずつ所持する。

○年○月○日

○○株式会社 労働者代表 ○○○○ 印

○○株式会社 代表取締役 ○○○○ 印

2022年 改正ポイント！

改正前

雇入れ後1年未満の無期雇用労働者を対象外とするには労使協定が必要
雇入れ後1年未満の有期雇用労働者は法律上対象外となっている

改正後

雇入れ後1年未満の労働者（無期・有期とも）を対象外とするには労使協定が必要