

育児・介護休業等に関する労使協定の例

〇〇株式会社と労働者の過半数代表者〇〇は、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（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。

- （1）入社 1 年未満の労働者
- （2）申出の日から 1 年（1 歳 6 か月又は 2 歳に満たない子に係る育児休業の申出にあっては 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）入社 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）入社 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

（子の看護等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。

- （1）1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者

「入社 6 か月未満の労働者」削除

（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）1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者

「入社 6 か月未満の労働者」削除

（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）入社 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）

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）入社 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

（介護短時間勤務等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等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) 入社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

令和7年10月1日以降施行

(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労働者)

第8条 会社は、次の労働者からの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。

- (1) 入社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9条 会社は、第1条から第8条までのいずれかの規定により労働者の申出また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

第10条 会社(3)を除く。)は、出生時育児休業の申出が円滑に行われるよう、次の雇用環境整備の等に関する措置を講ずることとする。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
- (2) 育児休業に関する相談窓口を人事担当部署に設置し、事業所内の労働者に周知すること
- (3) 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社長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
- (4) 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

(出生時育児休業中の就業)

第11条 出生時育児休業中の就業を希望する労働者は、就業可能日等を申出ることができるものとする。

(有効期間)

第12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、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。

令和○年○月○日

○○株式会社	代表取締役	○○○○	印
○○株式会社	労働者の過半数代表者	○○○○	印

[解説]

- ① 労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は、労働者の過半数を代表する者と協定する
- ② 第10条に定める「出生時育児休業の申出期限」については、省令で定める雇用環境整備等に関する措置を労使協定で定め、実施した場合に限り、申し出期限を原則2週間前までのところを2週間~1カ月の範囲内で労使協定により定める期限とすることが可能となる