

## 育児・介護休業等に関する労使協定

株式会社●●●●とそこに雇用される従業員は、甲における育児・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 事業所の長は、従業員から1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、次の各号の一に該当する場合はその申出を拒むことができるものとする。

1. 継続雇用1年未満の者
2. 従業員の配偶者で、育児休業に係る子の親である者が次のいずれかに該当する場合。又は、配偶者でなくとも子の親である場合も同様とする

(ア) 職業に就いていない者（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律に基づく育児休業その他の休業により就業していない者、および1週間の就業日数が2日以下の場合を含む。）であること

(イ) 心身の状況が申出に係る子の養育をすることができる者であること

(ウ) 6週間（多胎妊娠の場合にあつては14週間）以内に出産する予定でないか、又は、産後8週間以内でない者であること

(エ) 申出に係る子と同居している者であること

3. 休業申し出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかな者
4. 1週間の所定労働日数が2日以下の者

(介護休業の申出を拒むことができる従業員)

第2条 事業所の長は、従業員から介護休業の申出があったとき、次の各号の一に該当する場合はその申出を拒むことができるものとする。

1. 継続雇用1年未満の者
2. 休業申し出の日の翌日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな者
3. 1週間の所定労働日数が2日以下の者

(子の看護休暇の申出を拒むことができる従業員)

第3条 事業所の長は、従業員から子の看護休暇の申出があったとき、次の各号の一に該当する場合はその申出を拒むことができるものとする。

1. 継続雇用6ヶ月未満の者
2. 1週間の所定労働日数が2日以下の者

(従業員への通知)

第4条 事業所の長は、第1条から第3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。

(育児休業の終了)

第5条 育児休業をしている従業員の配偶者が第1条第2号の(ア)から(エ)までのいずれにも該当することとなった場合には、その従業員の育児休業は、それらの事由が生じた日から2週間以内であつて会社が指定した日に終了するものとする。

② 前項の事由が生じたときは、従業員は原則としてその事由が発生した日にその旨を事業所の長に通知しなければならない。

(有効期間)

第6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。但し、有効期間満了の1ヶ月前までに、会社、従業員の代表、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

株式会社●●●●  
従業員代表

印