育児休業等に関する労使協定(例)

◯◯株式会社と従業員代表　　　　　　　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

（子の看護休暇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

（育児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３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４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

（従業員への通知)

第５条　事業所長は、第１条から第４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６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、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。

◯年◯月◯日

◯◯株式会社　　　　　　代表取締役　 ◯◯◯◯

従業員代表　 ◯◯◯◯

[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。労使協定は、労働基準監督署長への届出は不要です。

②　子の看護休暇を時間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。

・令和4年10月から出生時育児休業が創設されるため対象者の表記が変わる予定です。

・法改正後は厚生労働省が公表する労使協定例をご確認ください。