

8

改正育児・介護休業法対応 労使協定例

- ※ 1 東京労働局ホームページ掲載の労使協定例を基に、筆者が一部加工して作成したものです。ゴシック体部分（筆者付す）が従来からの変更箇所となります。
- ※ 2 協定例は、あくまでも一つの例です。実際の協定は、事業所の実態にあったものとし、必ずしもこのとおりである必要はありません。また、今後、政省令が確定した時点で変更される可能性がある点にご留意ください。

〇〇株式会社と□□労働組合は、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。

（育児休業の申し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カ月）に満たない子を養育するための育児休業の申し出があったときは、その申し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 申し出の日から1年（法第5条第3項の申し出〔注：保育所の空きがない等の一定の要件に該当する場合に育児休業期間を1歳から1歳6カ月に延長する申し出〕にあつては6カ月）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

（介護休業の申し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し出があったときは、その申し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 申し出の日から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

（子の看護休暇の申し出を拒むことができる従業員）

第3条 事業所長は、次の従業員から子の看護休暇の申し出があったときは、その申し出を拒むことができるものとする。