

育児・介護休業等に関する労使協定【協定例】(令和7年4月1日改正後)

〇〇株式会社と□□労働組合(労働者の過半数代表者□□)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従業員)

第1条 会社は、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(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従業員
- 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(出生時育児休業の申出を拒むことができる従業員)

第1条の2 会社は、次の従業員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。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 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

(介護休業の申出を拒むことができる従業員)

第2条 会社は、次の従業員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。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 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

(子の看護等休暇の申出を拒むことができる従業員)

第3条 会社は、次の従業員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。

- 一 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 二 〇〇業務(業務の性質又は業務の実施体制に照らして、時間単位で休暇を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(時間単位で取得しようとする者に限る)

「入社6か月未満の従業員」削除

(介護休暇の申出を拒むことができる従業員)

第4条 会社は、次の従業員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。

- 一 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 二 〇〇業務(業務の性質又は業務の実施体制に照らして、時間単位で休暇を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(時間単位で取得しようとする者に限る)

「入社6か月未満の従業員」削除

(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5条 会社は、次の従業員から育児のための所定外労働の制限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 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(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従業員)

第6条 会社は、次の従業員から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。

- 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7条 会社は、次の従業員から育児短時間勤務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
- 三 ○○業務（業務の性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務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

(介護短時間勤務等の申出を拒むことができる従業員)

第8条 会社は、次の従業員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。

- 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

(柔軟な働き方を実現するための措置の申出を拒むことができる従業員)

第9条 会社は、次の従業員からの柔軟な働き方を実現するための措置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 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 三 ○○業務（業務の性質又は業務の実施体制に照らして、時間単位で休暇を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（養育両立支援休暇を選択した場合で、時間単位で取得しようとする者に限る）

令和7年10月1日以降施行

(従業員への通知)

第10条 事業所長は、第1条から第8条までのいずれかの規定により従業員の申出又は請求を拒むときは、その旨を従業員に通知するものとする。

(出生時育児休業の申出期限)

第11条 会社（三を除く。）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。

- 一 全従業員に対し、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。
- 二 育児休業に関する相談窓口を各事業所の人事担当部署に設置し、事業所内の従業員に周知すること。
- 三 育児休業について、○○株式会社として、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従業員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。
- 四 育児休業申出に係る労働者の意向について、各事業所の人事担当部署から、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12条 出生時育児休業中の就業を希望する従業員は、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13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、組合（過半数代表者）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。

令和〇年〇月〇日

〇〇株式会社 代表取締役 〇〇〇〇 印

労働組合執行委員長
(労働者の過半数代表者) 〇〇〇〇 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してください。
- ② 介護短時間勤務等については選択的措置義務であり、短時間勤務の措置を講じない場合は、短時間勤務以外の三つの措置（フレックスタイム制度、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ、介護サービス費用の助成等）から一つ以上の措置を選択することになります。育児短時間勤務のように「業務の性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務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」を労使協定で適用除外とすることができるわけではありません。
- ③ 7条3号に定める「業務の性質等により短時間勤務が困難な業務に従事するため適用除外とされている労働者への代替措置」を検討する場合に、従来の育児休業に関する制度に準ずる措置及びフレックスタイムその他始業時刻変更等の措置及び保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与に「在宅勤務の措置」を追加することになります。
- ④ 11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で定める期限とすることが可能とされています。11条で掲げている措置は、その一例です。