

育児・介護休業等に関する労使協定

****株式会社と****株式会社労働者代表.....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。

第1条（育児休業の申出を拒むことができる従業員）

会社は、次の従業員から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 従業員の配偶者で、育児休業の申出に係る子の親である者が次のいずれにも該当する従業員
 - イ 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及び1週間の就業日数が2日以下の場合を含む。）であること。
 - ロ 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。
 - ハ 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。
- ニ 申出に係る子と同居している者であること
- 三 申出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- 四 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 五 従業員の配偶者以外の者で、育児休業の申出に係る子の親である者が二のイからニまでのいずれにも該当する従業員

第2条（介護休業の申出を拒むことができる従業員）

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

第3条（子の看護休暇の申出を拒むことができる従業員）

会社は、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

第4条（従業員への通知）

会社は、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。

第5条（育児休業の終了）

育児休業をしている従業員の配偶者が第1条第2号のイからニ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週間以内であっ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会社に通知しなければならない。

第5条（有効期間）

本協定の有効期間は、平成17年4月1日から平成18年3月31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。

平成17年3月 日

****株式会社

代表取締役

印

****株式会社

労働者代表

印

（挙手による信任）