**育児・介護休業等に関する協定書**

株式会社○○○○（以下「会社」という。）と株式会社○○○○従業員代表□□□□は、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 条 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。

(1) 入社１年未満の従業員

(2) 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

(3) １週間の所定労働日数が２日以下の従業員

1. 会社は、次の従業員から、子が１歳を超えて１歳６ヵ月に達するまでの間および１歳６ヵ月を超えて２歳に達するまでの間で、必要な日数について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。

(1) 入社１年未満の従業員

(2) 申出の日から６ヵ月以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員

(3) 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 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。

(1) 入社１年未満の従業員

(2) 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

(3) 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 条 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。

(1) 入社６ヵ月未満の従業員

(2) １週間の所定労働日数が２日以下の従業員

（介護休暇の申出を拒むことができる従業員）

第 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。

(1) 入社６ヵ月未満の従業員

(2) １週間の所定労働日数が２日以下の従業員

（育児・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 条 会社は、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。

(1) 入社１年未満の従業員

(2) 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 条 会社は、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。

(1) 入社１年未満の従業員

(2) １週間の所定労働日数が２日以下の従業員

（介護短時間勤務の申出を拒むことができる従業員）

第 条 会社は、次の従業員から介護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。

(1) 入社１年未満の従業員

(2) １週間の所定労働日数が２日以下の従業員

（従業員への通知）

第 条 会社は、第1 条から第7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 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ヵ月前までに、会社、従業員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。

以上

　　年　　月　　日

株式会社○○○○

代表取締役 　　　　 印

従業員代表 　　　　 印

**【参考】**

2021年1月より、看護休暇、介護休暇は時間単位で取得することができるようになります。

「時間」とは、1時間の整数倍の時間のことをいい、事業主は労働者の希望する時間数で取得できるようにする必要があります。

**所定労働時間が１時間単位でない場合（例．１日の所定労働時間は７時間３０分や７時間４５分などの場合）には、時間単位での休暇取得後の残時間について以下の取り扱いをすることになります。**

※所定労働時間「7時間30分」の会社の例

ケース１：3時間の看護休暇または介護休暇を取得した場合の残時間数は5時間

所定労働時間数7時間30分‐休暇取得時間数3時間＝4時間30分→　1時間未満は1時間に切上げ　→5時間の残時間

ケース２：2020年12月31日時点で半日の残日数がある場合も、2021年1月1日は1時間未満を１時間と扱い、半日分を4時間の残時間とする。

所定労働時間数7時間30分×1/2＝3時間45分→　1時間未満は1時間に切上げ　→4時間の残時間