

## 育児・介護休業等に関する労使協定書

株式会社三重県農協情報センター（以下「会社」という。）と従業員代表（水谷 真也／三重県農協情報センター労働組合執行委員長／以下「組合」という。）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1条 会社は、次の従業員から1歳（法第5条第3項の法定要件に該当する場合は1歳6ヵ月、法第5条第4項の法定要件に該当する場合は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。

（1）入社1年未満の従業員。ただし、嘱託社員（再雇用）は、引き続き在籍したものとして扱う。

（2）申出の日から1年以内（法第5条第3項および第4項の申出をする場合は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

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。

（1）入社1年未満の従業員。ただし、嘱託社員（再雇用）は、引き続き在籍したものとして扱う。

（2）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

（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。

（1）入社1年未満の従業員。ただし、嘱託社員（再雇用）は、引き続き在籍したものとして扱う。

（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3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。ただし、嘱託社員（再雇用）は、引き続き在籍したものとして扱う。

（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。

（1）入社6ヵ月未満の従業員。ただし、嘱託社員（再雇用）は、引き続き在籍したものとして扱う。

（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免除の申出を拒むことができる従業員）

第5条 会社は、次の従業員から所定外労働の免除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。ただし、嘱託社員（再雇用）は、引き続き在籍したものとして扱う。

（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6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。ただし、嘱託社員（再雇用）は、引き続き在籍したものとして扱う。

（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7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。ただし、嘱託社員（再雇用）は、引き続き在籍したものとして扱う。

（2）1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

（有効期間）

第8条 本協定書の有効期間は、令和4年10月1日から令和5年3月31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、組合いずれからも申出がない場合は、さらに1年間有効期間を延長するものとし、以降も同様とする。なお、平成29年10月1日締結の育児・介護休業等に関する労使協定書については、本協定書の締結をもって効力を失うものとする。

この協定の確実を証するため、証書を作成し、会社および組合が各1通を保有する。

令和 4年10月 1日

（会 社）

株式会社三重県農協情報センター

代表取締役社長 浪方 克美

（労働者の過半数を代表するもの）

三重県農協情報センター労働組合執行委員長

従業員代表 水谷 真也

