

就業規則 18条 育児・介護休業等に関する労使協定

株式会社 TUMUGI（以下「会社」という。）と会社の従業員代表 布施翔吾 は、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。

会社は、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を拒むときは、その旨を従業員に通知するものとする。

第1条(育児休業の申出を拒むことができる従業員)

- 1 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（産後パパ育児）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（法第5条第3項及び第4項の申出にあつては6か月）以内に雇用関係が終了することが明らかかな従業員
 - 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 2 会社は、次の従業員から出生時育児休業（産後パパ育児）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(子の看護等休暇の申出を拒むことができる従業員)

会社は、1週間の所定労働日数が2日以下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。

第4条(介護休暇の申出を拒むことができる従業員)

会社は、1週間の所定労働日数が2日以下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。

第5条(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)

- 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。
- 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

第6条(育児短時間勤務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。
- 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

第7条(介護短時間勤務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。
- 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

第8条(柔軟な働き方を実現するための措置の利用申出を拒むことができる従業員)

- 会社は、次の従業員から柔軟な働き方を実現するための措置の利用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

第9条(従業員への通知)

第10条(出生時育児休業の申出期限)

- 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前までとすることができるものとする。
- 一 管理職に対し、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（注1）。
 - 二 育児休業に関する相談窓口を本社人事担当部署に設置し、従業員に周知すること。
 - 三 育児休業について、株式会社 TUMUGI として、毎年度「男性労働者の取得率30%以上 取得期間平均5日以上」「女性労働者の取得率50%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（注2）。
 - 四 育児休業申出に係る労働者の意向について、本社人事担当部署から、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。

第11条(出生時育児休業中の就業)

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。

第12条

会社は、育児休業を取得する労働者が生じたことに伴い当該労働者の業務を代替することとなった労働者の業務の増加に伴う負担を軽減するため、育児休業を取得する労働者の業務の整理・引き継ぎに係る支援を行うとともに、当該労働者の業務を代替することとなった労働者への引き継ぎの対象となる業務について、休廃止・縮小、効率化・省力化、実施体制の変更、外注等の見直しを検討し、検討結果を踏まえて必要な対応を行うこととする。

第13条(有効期間)

本協定の有効期間は、2025年5月1日から2026年4月30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。

2025年5月1日

株式会社 TUMUGI
代表取締役 安達 直哉

株式会社 TUMUGI
従業員代表 布施 翔吾