

育児・介護休業等に関する労使協定

学校法人久留米信愛学院（以下「学院」という。）と学校法人久留米信愛学院職員代表は、学院における育児・介護休業等に関し、次のとおり協定する。

（育児休業及び出生時育児休業の申出を拒むことができる職員）

第1条 学院は、次の職員から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 引き続き雇用された期間が1年未満の職員
- 二 申出の日から1年以内（当該子が1歳6か月まで休業の場合は6か月）に雇用関係が終了することが明らかな職員
- 三 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

2 学院は、次の職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 引き続き雇用された期間が1年未満の職員
- 二 申出の日から起算して8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな職員
- 三 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

（介護休業の申出を拒むことができる職員）

第2条 学院は、次の職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 引き続き雇用された期間が1年未満の職員
- 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職員
- 三 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

（子の看護休暇の申出を拒むことができる職員）

第3条 学院は、次の職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 引き続き雇用された期間が6か月未満の職員
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

（介護休暇の申出を拒むことができる職員）

第4条 学院は、次の職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 引き続き雇用された期間が6か月未満の職員
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

（所定外労働の免除の申出を拒むことができる職員）

第5条 学院は、次の職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。

- 一 引き続き雇用された期間が1年未満の職員
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

（育児・介護短時間勤務の申出を拒むことができる職員）

第6条 学院は、次の職員から育児・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 引き続き雇用された期間が1年未満の職員
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

（職員への通知）

第7条 学院は、第1条から第6条までのいずれかの規定により職員の申出を拒むときは、その旨を職員に通知するものとする。

（出生時育児休業の申出期限）

第8条 学院は、出生時育児休業の申出が円滑に行われるよう、次の措置を講じることとする。その場合、学院は、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 職員に対し、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法人事務局に設置し、学院内の職員に周知すること。
- 三 育児休業について、学院として、毎年度「男性職員の取得率20%以上、取得期間平均1か月以上」「女性職員の取得率100%」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理事長から職員に定期的に周知すること。また、男性職員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職員の意向について、法人事務局から、当該職員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、職員から回答がない場合には、再度当該職員の意向確認を実施し、当該職員の意向の把握を行うこと。

（出生時育児休業中の就業）

第9条 出生時育児休業中の就業を希望する職員は、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10条 本協定の有効期間は、令和4年10月1日から令和5年9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、学院、職員代表のいずれから申出がないときには、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。

令和4年9月〇日

学校法人久留米信愛学院

理 事 長 横 田 君 代

職員代表