

育児・介護休業等に関する労使協定

セントスタッフ株式会社と 神戸支店 労働者代表は、セントスタッフ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）

事業所長は、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 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
 - 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 2 事業所長は、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。
- 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）

事業所長は、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）

事業所長は、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（介護休暇の申出を拒むことができる従業員）

事業所長は、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。

- 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5条（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）

事業所長は、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。

- 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）

事業所長は、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 週の所定労働日数が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）

事業所長は、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 週の所定労働日数が2日以下の従業員

第8条（従業員への通知）

事業所長は、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。

第9条（出生時育児休業の申出期間）

事業所長は、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（三を除く。）その場合、事業所長は、出生時育児休業の申出期限は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 育児休業に関する相談窓口を設置し、従業員への周知を実施する。
- 二 従業員に対し、育児休業制度と育児休業取得促進に関する方針の周知を実施する。
- 三 育児休業について、セントスタッフ株式会社として、「男性従業員の取得率13%以上」「女性従業員の取得率75%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促進に関する方針を従業員へ周知する。
- 四 育児休業申出に係る従業員の意向について、各事業所長もしくは人事担当者から、当該従業員に書面（電子メール含む）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、従業員から回答がない場合には、再度当該従業員の意向確認を実施し、当該従業員の意向の把握を行うこと。

第10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11条（有効期間）

本協定の有効期間は、2022年4月1日から2023年3月31日までとする。ただし、1条2項・9条・10条については、有効期間は、2022年10月1日から2023年3月31日までとする。また、有効期間満了の1か月前までに、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。

2022年 3 月 29 日

使用者職氏名

セントスタッフ株式会社
代表取締役 片山直樹

印

代表氏名

労働者代表 本庄 尚則

印

育児・介護休業等に関する労使協定

セントスタッフ株式会社と 京都支店 労働者代表は、セントスタッフ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）

事業所長は、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 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
- 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

2 事業所長は、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。

- 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）

事業所長は、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）

事業所長は、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（介護休暇の申出を拒むことができる従業員）

事業所長は、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。

- 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5条（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）

事業所長は、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。

- 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）

事業所長は、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 週の所定労働日数が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）

事業所長は、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 週の所定労働日数が2日以下の従業員

第8条（従業員への通知）

事業所長は、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。

第9条（出生時育児休業の申出期間）

事業所長は、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（三を除く。）その場合、事業所長は、出生時育児休業の申出期限は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 育児休業に関する相談窓口を設置し、従業員への周知を実施する。
- 二 従業員に対し、育児休業制度と育児休業取得促進に関する方針の周知を実施する。
- 三 育児休業について、セントスタッフ株式会社として、「男性従業員の取得率13%以上」「女性従業員の取得率75%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促進に関する方針を従業員へ周知する。
- 四 育児休業申出に係る従業員の意向について、各事業所長もしくは人事担当者から、当該従業員に書面（電子メール含む）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、従業員から回答がない場合には、再度当該従業員の意向確認を実施し、当該従業員の意向の把握を行うこと。

第10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。

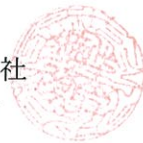
第11条（有効期間）

本協定の有効期間は、2022年4月1日から2023年3月31日までとする。ただし、1条2項・9条・10条については、有効期間は、2022年10月1日から2023年3月31日までとする。また、有効期間満了の1か月前までに、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。

2022年3月24日

使用者職氏名

セントスタッフ株式会社
代表取締役 片山直樹



印

代表氏名

労働者代表 木原 愛美

