

## 取組事例

所定外労働削減・年休取得促進・多様な正社員・朝型の働き方・テレワーク



企業名：名古屋鉄道株式会社	所在地：愛知県名古屋市
社員数：4,998名	業種：運輸業

### 取組の目的：

他の大手私鉄と比較して経営環境が厳しいことから、かねてから労使の対話により労働生産性の向上に努めている。その過程において、完全週休2日制や65歳定年制を早くから導入してきた。

### 取組の概要：

#### ○ノー残業デーの実施

本社部門でノー残業デーを実施。各部署の事情に応じて月2回以上設定。

#### ○年次有給休暇の取得促進

- ・ 現業部門は、労働生産性の向上とお客様の安全を守るという観点から、社員の心身の健康確保を重要課題と捉えている。そのため、付与された年次有給休暇と所定休日をすべて取得できる体制にするために必要な要員を見込んで、定員を算定している。
- ・ 管理者（上司）は部下の日々の勤務実績を管理・監督するとともに、年次有給休暇の取得が進んでいない部下に対して、取得促進のための指導を行っている。

#### ○労使の話し合いの機会

労使を委員とする「労働時間問題研究委員会」を設置し、要員状況や所定外労働時間の実態について労使で情報を共有化することにより、労働時間の適正化に向けた協議を行っている。

#### ○誕生日休暇制度

本人の誕生月に1日の休暇（有給）を与える。

#### ○勤続25年リフレッシュ休暇制度

勤続25年を迎える従業員に対し連続5日間の休暇（有給）を与える。有効期間は当社創立記念日の6月13日から1年間。

#### ○60歳到達時特別休暇

60歳以降の継続勤務者に60歳誕生日から所定休日と合わせて、連続した1週間の休暇を与える。

#### ○積立休暇制度

失効する年次有給休暇の内、1年につき5日まで、最大30日まで積み立て可能。本人の長期入院、短期間の介護等の目的で使用できる。

### ○ボランティア休業制度

最長1か月取得可能（対象となるボランティアはその都度協議）。

### ○育児・介護休業制度の充実

育児休業は子が満3歳に到達する年度の翌年度の4月末まで取得可能。

介護休業は最長1年間取得可能。

### ○60歳以上の勤務制度

60歳以降の継続勤務者の勤務制度はフルタイムとハーフタイムの二通りから選択可能としている。途中でのコース変更は、フルタイムからハーフタイムへの変更に関し認められている。

- ・ フルタイム勤務者

勤務制度・勤務時間ともに一般従業員に準ずる。

- ・ ハーフタイム勤務者

1か月を平均し、週実働20時間から24時間とする変形労働時間制を採用。

なお、1日の勤務時間や休憩時間、休日は職場ごとに定める勤務表による。

## 現状とこれまでの取組の効果

### ○年次有給休暇の取得状況

年次有給休暇取得率は、休暇補充要員の確保などが奏功し、過去数年間で9割を超えている。今後も取得率が低い部署への働きかけを強化するなどにより、さらに取得率を高めたいと考えている。

### ○ノー残業デーの実施

本社部門で実施している「ノー残業デー」を、今年度から月2回以上に増加した。ノー残業デーそのものは既に社内に浸透しているが、ワーク・ライフ・バランスのさらなる進化を目指して実施するもの。