

節電の取り組みについて

この度の東日本大震災による影響で、東日本においては、夏場の電力不足が懸念されています。特に、7月～9月の平日（月～金）9時～20時の節電努力が必要と言われており、もし夏の昼間に停電が起きると、多くの職場で生産活動や営業活動に大きな支障が生じます。また、冷房や空調が止まることによる、熱中症も心配になりますし、お年寄りや体調が悪い人にとっては命や健康が危うくなる可能性もあります。

すでにニュース等で報道されているように、日本自動車工業会では、業界を挙げ、7月～9月の3ヶ月間、全国規模で工場の休日を土・日から木・金へ変更することが決定されました。また、NTTドコモでも同期間、東京電力管内で勤務するグループ社員の休日を、土・日曜日から月・火曜日に変更することが決定されるなど、大規模に節電対策を打ち出している業界や企業もあります。

このように、労働者・使用者が共に協力して節電対策を考え、停電を防ぐべく、事前に準備してこの夏を迎えようという動きが広がっています。

そこで、今回は、厚生労働省から発表された節電対策方法について、①～⑦の7つに分類して解説致します。

【節電対策のポイント】

1. ピーク時（平日9時～20時）の電力節約のために、始業・終業時刻等を見直す
2. 平日の電力節約のため、所定休日を見直す
3. 夏の電力節約のため、連続休業・休暇を利用する

■「1. ピーク時（平日9時～20時）の電力節約のために、始業・終業時刻等を見直す」の具体策

- ① 始業・終業時刻を繰り上げる
- ② 所定労働時間を短縮する
- ③ 所定外労働時間を削減する

③は、残業時間の削減になりますので、特別手続きは必要ありません。しかし、①②は、始業・終業時刻の繰り上げに関することや所定労働時間の短縮に関しての条文を、就業規則にあらかじめ規定していない場合、就業規則の変更・届出が必要です。

①について、就業規則に規定している場合とは、「会社は、業務上必要がある場合、始業、終業時刻を繰り上げ、又は繰り下げ、休憩時間を変更することがある。」というような内容が、条文内に記載されていることを指します。②の短縮については、通常規定されていることはないと思われるので、次の例のように、別途就業規則の変更・届出が必要となります。

<①の例>

第〇条 平成23年7月1日から平成23年9月30日までの間の始業・終業の時刻、休憩時間は、第●条（通常の始業・終業時刻などを定めた規定）の規定にかかわらず、次のとおりとする。

始業・終業時刻	休憩時間
始業 午前7時00分	11時00分から12時00分まで
終業 午後4時00分	

<②の例（所定労働時間を1時間短縮する場合）>

第〇条 平成23年7月1日から平成23年9月30日までの間の始業・終業の時刻、休憩時間は、第●条（通常の始業・終業時刻などを定めた規定）の規定にかかわらず、次のとおりとする。

始業・終業時刻	休憩時間
始業 午前9時00分	12時00分から13時00分まで
終業 午後5時00分	

また、②の対策を採った場合の賃金は、ノーワーク・ノーペイの原則により、所定労働時間が短縮されれば、それにあわせて賃金も減額することには合理性があると考えられます。しかし、当然に減額することができるものではなく、労働条件の変更ですから、原則として個別同意が必要となります。ましてや、賃金は最も重要な労働条件の変更ですから、一方的に変更することは紛争に発展する可能性が高いと言えます。したがって、他と比較すると、最も導入困難な節電対策と言えますので、この対策を講じようとする場合には、慎重に対応すべきと考えます。

■「2. 平日の電力節約のため、所定休日を見直す」の具体策

④ 所定休日を土日以外に変更する

例) A社:月・木曜休み B社:火・金曜休み C社:水・土曜休み

⑤ 所定休日を増加する

④は、複数の事業所、同業種や同一地域の複数の企業で協調して取り組む場合に有効です。所定休日を変更することによって、週単位での電力需要が平準化され、平日の電力消費のピークの低減につながります。

④についても①②と同様、就業規則にあらかじめ規定していない場合、就業規則の変更・届出が必要です。

就業規則に規定している場合とは、以下のような条文が規定されていることを指します。

第〇条 会社は、業務の都合上やむを得ない場合には、第●条（休日）に定める休日を他の労働日に振り替えることがある。

② 前項の場合、会社は、社員に対して、その振り替えの通知をあらかじめ行うものとする。

このような規定がない場合、次のような規定を就業規則の末尾に臨時的に加えることになります。

第〇条 平成23年7月1日から平成23年9月30日までの間の休日は、第●条（通常の所定休日などを定めた規定）の規定にかかわらず、次のとおりとする。

① 火曜日及び水曜日

②

⑤は、就業規則にあらかじめ「その他会社が指定する日」というような内容が条文内に規定されていない場合、就業規則の変更・届出が必要です。

その場合、次のような規定を就業規則の末尾に臨時的に加えることになります。

第〇条 平成23年7月1日から平成23年9月30日までの間の休日は、第●条（通常の所定休日などを定めた規定）の規定にかかわらず、次のとおりとする。

① 土曜日及び日曜日

② 水曜日

別パターンとして、以下のような規定も考えられます。

① 土曜日及び日曜日

② その他会社が指定する日

■「3. 夏の電力節約のため、連続休業・休暇を利用する」の具体策

⑥ 年次有給休暇の計画的付与制度を導入する

⑦ 6ヶ月程度を対象期間として、変形労働時間制を導入する

⑥は、労使協定の締結と就業規則の変更・届出が必要です。ただし、次ページに記すような条文が就業規則に規定されている場合は、労使協定の締結のみで構いません。

年次有給休暇のうち、5日を超える分については、労使協定に基づき、計画的に休暇取得日を割り振ることができるようになっていきます。（労働基準法第39条第6項）

例)

第〇条 労働者代表との書面による協定により、各労働者の有する年次有給休暇のうち5日を超える部分について、あらかじめ時季を指定して取得させることがある。

⑦は、労使協定の締結・届出と就業規則の変更・届出が必要です。ただし、就業規則にあらかじめ変形労働時間制の規定をしている場合は、労使協定の締結・届出のみ必要となります。

通常、労働時間は、原則として週 40 時間以内及び 1 日 8 時間以内で定める必要があります（労働基準法第 32 条）が、変形労働時間制を導入する場合は、対象期間を平均して 1 週間当たりの労働時間が 40 時間を超えない限りにおいて、とある日に 8 時間超の労働時間を設定したり、とある週に 40 時間超の労働時間を設定したりすることができます。（労働基準法第 32 条の 4）

例えば イ) 7月～9月の週休日を増やし、他の月の週休日を減らす

ロ) 7月～9月に連続休日を設定し、他の月の週休日を減らす

イ) は、操業日数の調整を行いやすい業種などで節電に取り組む場合に有効な方法です。例えば、6月～11月を対象期間と設定し、7月～9月の週休日を増やし、その分6月、10月、11月の所定休日を減らすという方法です。

<設定例>

6月							労働時間
日	月	火	水	木	金	土	
			1	2	3	4	40
5	6	7	8	9	10	11	
12	13	14	15	16	17	18	
19	20	21	22	23	24	25	
26	27	28	29	30			

7月							労働時間
日	月	火	水	木	金	土	
					1	2	40
3	4	5	6	7	8	9	
10	11	12	13	14	15	16	
17	18	19	20	21	22	23	
24	25	26	27	28	29	30	
31							

8月							労働時間
日	月	火	水	木	金	土	
	1	2	3	4	5	6	32
7	8	9	10	11	12	13	
14	15	16	17	18	19	20	
21	22	23	24	25	26	27	
28	29	30	31				

9月							労働時間
日	月	火	水	木	金	土	
				1	2	3	32
4	5	6	7	8	9	10	
11	12	13	14	15	16	17	
18	19	20	21	22	23	24	
25	26	27	28	29	30		

10月							労働時間
日	月	火	水	木	金	土	
						1	48
2	3	4	5	6	7	8	
9	10	11	12	13	14	15	
16	17	18	19	20	21	22	
23	24	25	26	27	28	29	
30	31						

11月							労働時間
日	月	火	水	木	金	土	
		1	2	3	4	5	48
6	7	8	9	10	11	12	
13	14	15	16	17	18	19	
20	21	22	23	24	25	26	
27	28	29	30				
							8

月	暦日	休日日数	労働日数	労働時間
6月	30	8	22	176
7月	31	13	18	144
8月	31	14	17	136
9月	30	11	19	152
10月	31	7	24	192
11月	30	6	24	192
計	183日	59日	124日	992時間

※上の例では、平日の電力需要の節減の観点から、7、8月を中心として、平日に所定休日を設定しています。

休日と、労働日ごとの所定労働時間
 休日 8時間

※連続労働日数の限度は6日です。
 ※カレンダー右横の数字は、太線で区切った週(水曜～火曜)の労働時間数の合計です。

(図は厚生労働省ホームページより)

ロ) は、夏季に長期の一斉休業が可能な事業場などで取り組む場合に有効な方法です。例えば、6月～11月を対象期間と設定し、7月～9月に連続休日を設定し、6月、10月、11月の週休日を減らすという方法です。

<設定例>

6月							労働時間
日	月	火	水	木	金	土	
			1	2	3	4	
5	6	7	8	9	10	11	40
12	13	14	15	16	17	18	40
19	20	21	22	23	24	25	40
26	27	28	29	30			40

7月							労働時間
日	月	火	水	木	金	土	
					1	2	
3	4	5	6	7	8	9	40
10	11	12	13	14	15	16	40
17	18	19	20	21	22	23	24
24	25	26	27	28	29	30	0
31							

8月							労働時間
日	月	火	水	木	金	土	
	1	2	3	4	5	6	16
7	8	9	10	11	12	13	40
14	15	16	17	18	19	20	40
21	22	23	24	25	26	27	40
28	29	30	31				40

9月							労働時間
日	月	火	水	木	金	土	
				1	2	3	
4	5	6	7	8	9	10	40
11	12	13	14	15	16	17	40
18	19	20	21	22	23	24	32
25	26	27	28	29	30		32

10月							労働時間
日	月	火	水	木	金	土	
						1	
2	3	4	5	6	7	8	48
9	10	11	12	13	14	15	40
16	17	18	19	20	21	22	48
23	24	25	26	27	28	29	40
30	31						

11月							労働時間
日	月	火	水	木	金	土	
		1	2	3	4	5	48
6	7	8	9	10	11	12	48
13	14	15	16	17	18	19	40
20	21	22	23	24	25	26	48
27	28	29	30				40

※上の例では、平日の電力需要の節減の観点から、7、8月を中心として、平日に所定休日を設定しています。

休日と、労働日ごとの所定労働時間
 休日 8時間

※連続労働日数の限度は6日です。
 ※カレンダー右横の数字は、太線で区切った週(水曜～火曜)の労働時間数の合計です。

月	暦日	休日日数	労働日数	労働時間
6月	30	8	22	176
7月	31	19	12	96
8月	31	10	21	168
9月	30	9	21	168
10月	31	7	24	192
11月	30	6	24	192
計	183日	59日	124日	992時間

(図は厚生労働省ホームページより)

イ) 及びロ) の場合の就業規則の規定例

<就業規則規定例>

第〇条 労働者代表と1年単位の変形労働時間制に関する労使協定を締結した場合、当該協定の適用を受ける労働者について、1週間の所定労働時間は、対象期間を平均して1週間当たり40時間を超えないものとする。

② 1日の始業・終業の時刻、休憩時間は次のとおりとする。

始業＝午前8時30分 終業＝午後5時30分 休憩＝正午から午後1時

イ) 及びロ) の場合の労使協定の規定例

<変形労働時間制に関する労使協定例>

(勤務時間)

第1条 平成23年6月1日から同年11月30日までの期間における、所定労働時間は、同期間(6ヶ月間)を対象期間とする変形労働時間制によるものとし、同期間(6ヶ月間)を平均して週40時間を超えないものとする。

- ② 1日の所定労働時間は8時間とし、始業・終業の時刻、休憩時間は次のとおりとする。
始業=午前8時30分 終業=午後5時30分 休憩=正午から午後1時

(起算日)

第2条 変形期間の起算日は平成23年6月1日とする。

(休日)

第3条 労働日及び所定休日は、別紙年間カレンダーのとおりとする。

(時間外手当)

第4条 会社は、第1条に定める所定労働時間を超えて労働させた場合は、就業規則に定める時間外手当を支払う。

(対象となる労働者の範囲)

第5条 本協定による変形労働時間制は、次のいずれかに該当するものを除き、全労働者に適用する。

- 一 満18歳未満の年少者
- 二 妊娠中の女性労働者及び産後1年を経過しない女性労働者のうち、本制度の適用免除を申し出た者
- 三 育児や介護を行う者、職業訓練または教育を受ける者その他特別の配慮を要する者のうち、本制度の適用免除を申し出た者

(特定期間)

第6条 特定期間は定めないものとする。

(有効期間)

第7条 本協定の有効期間は平成23年6月1日から同年11月30日までの6ヶ月間とする。

【変形労働時間制を設定する場合の注意事項】

- ・労働時間の設定において、対象期間（上記の例では6月～11月の期間を指す）を平均して1週間当たりの労働時間が40時間を超えないこと。
- ・労働時間の設定において、1日の労働時間が10時間を、1週間の労働時間が52時間をそれぞれ超えないこと。
- ・対象期間中の連続労働日数は6日まで。ただし、労使協定であらかじめ特定すれば、週1日の休日確保されている場合、連続6日を超えて労働日を設定することも可能。
- ・対象期間が3ヶ月を超える場合の労働日数が、 $280 \text{日} \times (\text{対象期間の暦日数} \div 365)$ により計算した日数を超えないこと。また、週の所定労働時間が48時間を超える週は、連続3週まで、かつ、対象期間を3ヶ月ごとに区分した各期間において、週の初日で数えて3回まで。

【深夜労働に関する注意事項】

労働時間が22時～5時の深夜にわたる場合は、賃金の25%以上の割増賃金を支払わなければなりません。

原則、以下の者は深夜労働をさせることはできません。

- ・満18歳未満の年少者
- ・妊娠中の女性労働者及び産後1年を経過しない女性労働者（請求した場合）
- ・小学校就学前の子を養育する労働者（請求した場合）
- ・要介護状態にある家族を介護する労働者（請求した場合）

■ 節電対策のまとめ

- ・7月～9月の週休日は、可能な範囲で、土日以外の日に設定する工夫をする
- ・連続休日は、8月のお盆の時期は避け、7月や9月に設定することも検討をする
- ・所定休日に加え、年次有給休暇の計画的付与を組み合わせることで連休を設定することも効果的

以上のような節電対策を実施するには、みんなで納得して、協力して取り組むことが大切です。そのために、各企業や事業所で、節電の取り組み目標を労働者と使用者の双方で共有し、育児や介護など家庭的責任のある労働者や非正規社員などに負担が偏らないよう十分配慮が必要です。各企業の事情に照らし合わせ、できるところを取り入れ、日本全体で節電に協力していきましょう。