

節電が及ぼした影響と課題

第31回ビジネス・レーダー・モニター調査結果 約半数で今後の働き方に寄与と回答

—企業53社の回答を集計—

東日本大震災に端を発する東京電力福島第一原発事故により、東京電力・東北電力管内の電力需給が逼迫し、今夏は節電を余儀なくされた。政府は五月、電力需要の一律削減という目標を設定。契約電力が五〇〇KW以上の大口需要家に対して、電気事業法第二十七条に基づき電力使用制限を三七年ぶりに発動した。その影響は、企業の事業活動にとどまらず、労働者の就業生活にも波及した。

「節電の夏」を、企業労使はどう乗り切ったのか。当機構調査・解析部は一月一日～二二日にかけて、企業モニター八六社に調査を実施した。節電への対応状況と今冬の見通しについて、五三社（うち製造業四七・二%）の回答（有効回答率六一・六%）を集約した結果を紹介する。

電力の削減目標／「設けた」が九割

回答企業における電力の契約状況（複数回答）は、「昨夏の同期間における使用最大電力から一五%カット」という、政府による電力使用制限の対象となった「大口契約（五〇〇KW以上）」が七九・二%にのぼった。このほか、「大口契約があるが規制緩和・除外指定あり」が一・三%、「小口契約あり」が二六・四%、「これら以外がある」が七・五%だった。

そのうえで今夏、電力の削減目標を設定したか尋ねると、九割超（九〇・六%）の企業が「設けた」と回答。「設けていない」企業は九・四%にとどまった。

電力の削減目標を「設けた」場合の具体的な内容は、「一律に一五%以上二五%未満の目標」が約半数（四七・九%）でもっとも多かった。次いで、「事業所毎に目標を定めた」が約三割（二七・一%）で、このほか「一律に二五%以上の目標」が一四・六%、「一律に〇%超一五%未満の目標」が四・二%——などとなった。

すべての企業が何らかの節電対策を実施

今夏の節電対策については、すべての企業が「講じた」と回答した。具体的な内容としては、「照明、事務機器等の調整による節電対策」と「空調・温度管理による節電対策」が同率の九八・一%、「共用設備（エレベーター等）部分における節電対策」が九〇・六%と、設備・環境系の節電対策が九割にのぼった。

次いで多かったのは、「節電全般に係る方針策定、従業員の意識啓発等による対策」（八一・一%）や「勤務・管理体制等に関連する節電対策」（七七・四%）で各約八割。多くの企業で節電対策が、従業員の意識面への働き掛けや、勤務・管理体制等にまで及んだことが分かる。

このほか、「生産設備の効率向上等による節電対策」（三五・八%）や「社内外的イベント・会議等開催の自粛による節電対策」（三〇・二%）も三割を超え、「外注化の推進等による節電対策」が一・九%。「その他」（一五・一%）の具体的な対応策では、「自家発電機の導入」（水産、電線、重機、化学）など

の記述があった。

労働条件等見直し／「実施」が八割超

今夏の節電対策の一環として、労働条件等働き方の見直しを実施したか尋ねると、労働条件等働き方の見直しを「実施した」が一・一%にのぼり、八割超の企業で働き方を見直したことが明らかになった。以下、「検討も実施しなかった」が一七・〇%、「検討したが実施しなかった」が一・九%となっている（図1）。

労働条件等働き方の見直しによる節電対策を「実施した」場合の具体的な内容（複数回答、図2）としては、「本社組織」では「温度、湿度、照度など職場の環境設定の変更」（八六・〇%）をはじめ、就業規則の変更手続き等を必要としない「所定外労働時間の削減（ノー残業デーの拡大等）」が半数近く（四六・五%）にのぼった。このほ

図1 夏の節電対策の一環としての労働条件等働き方の見直し状況

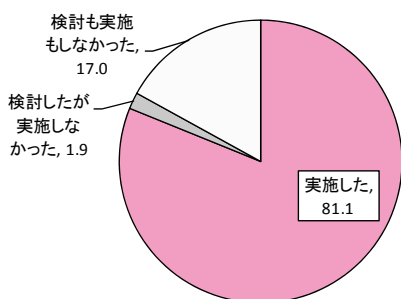
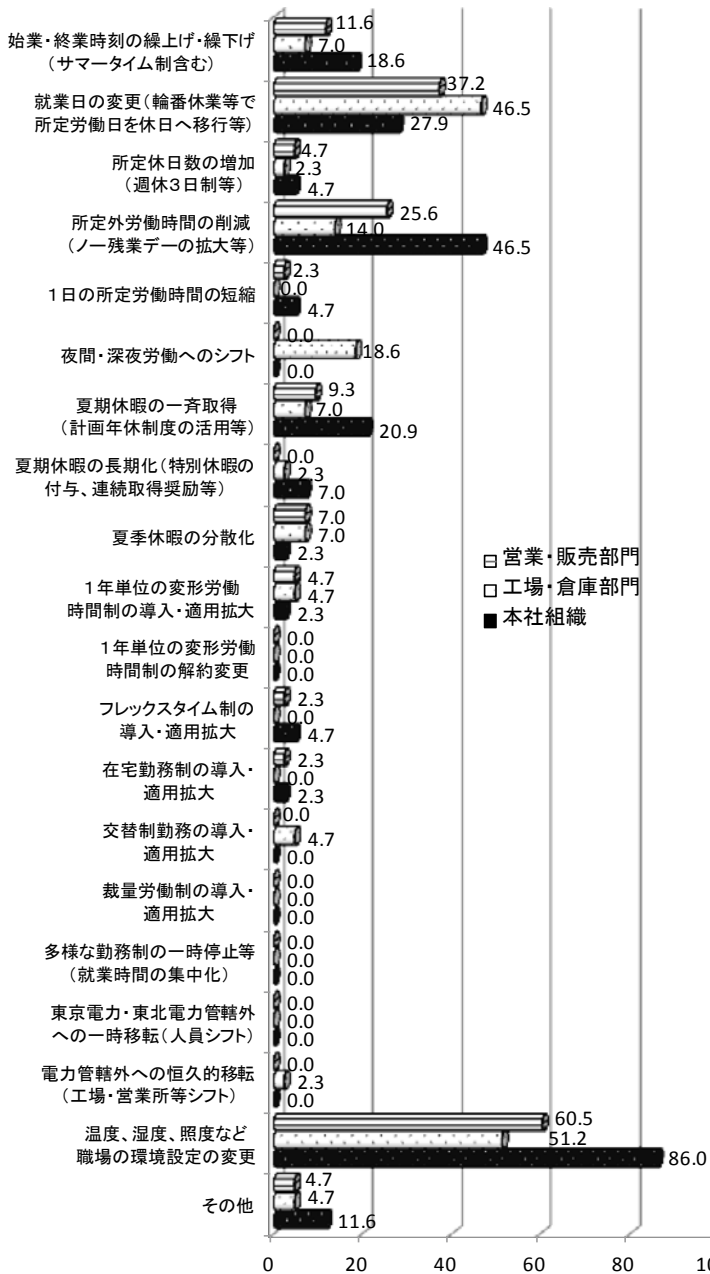
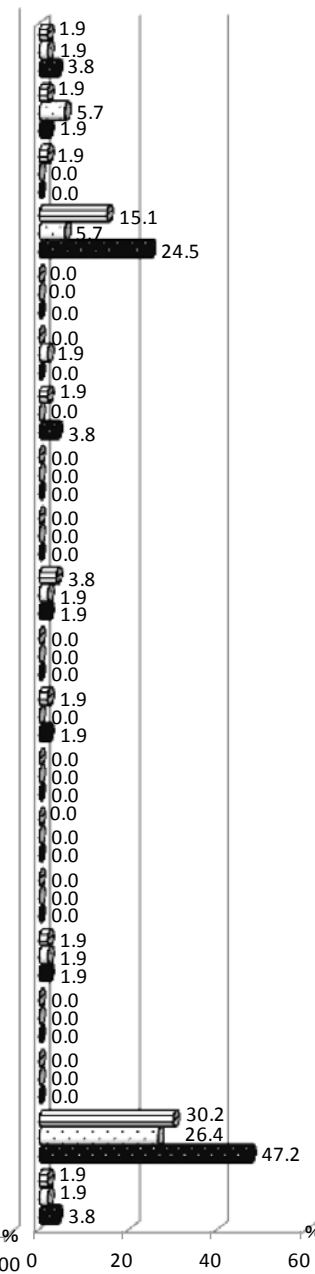


図2 夏の節電対策の一環として労働条件等働き方の見直しを「実施した」場合の具体的な内容（複数回答）



今冬の見通し



か、「就業日の変更（輪番休業等で本来の所定労働日を平日から休日へ移行等）」が約三割（二七・九％）、夏期休暇の一斉取得（計画年休制度の活用等）」が約二割（二〇・九％）などとなった。

「工場・倉庫部門」では、「温度、湿度、照度など職場の環境設定の変更」（五・二％）や「就業日の変更（輪番休業等で本来の所定労働日を平日から休日へ移行等）」（四六・五％）が約半数。これに、「夜間・深夜労働へのシフト」（一八・六％）や「所定外労働時間の削減（ノ残業デーの拡大等）」（二四・

〇％）等が続く。「営業・販売部門」は、本社と工場の中の間の内容で、工場・倉庫部門と同様、「温度、湿度、照度など職場の環境設定の変更」（二六・〇・五％）に次いで、「就業日の変更（輪番休業等で本来の所定労働日を平日から休日へ移行

等）」（三七・二％）が多かったものの、本社組織と同様に、「所定外労働時間の削減（ノ残業デーの拡大等）」（二五・六％）も四分の一以上あった。「課題あった」

労働条件等見直しで半数が「課題あった」

労働条件等働き方の見直しによる節電対策を「実施した」（八一・一％）際の課題については、約半数（五〇・九％）の企業が「あった」と回答した（図3）。具体的にどのような課題に直面したか（複数回答）については、「従業員の理解や納得性」（一〇〇％）をすべての企業が挙げた。また、「勤務パターンの変更・多様化に伴う人事管理の煩雑化（出退勤管理や給与システムの変更等）」（五五・六％）や「業務への支障や取引先・顧客等の理解」（五一・九％）、「職場環境の変化に伴う健康管理や安全衛生基準の充足」（四八・一％）も約半数が指摘しており、以下、「育児・介護等家族的責任を持つ従業員に対する労働時間設定等の配慮（特別休暇の付与、特別な勤務時間の設定等）」（三七・〇％）、「割増賃金の支払い等人件コストの増加」及び「労使協定や就業規則の変更等の手続き」（同率の三三・三％）などが続いている。

労働条件等働き方の見直し内容との関連でみると、「就業日の変更（輪番休業等で本来の所定労働日を平日から休日へ移行等）」が他のいずれの措置よりも多くの課題を生んだようだ。もっとも多かったのは、「従業員の理解や納得性」で三七・〇％。次いで、「勤務パターンの変更・多様化に伴う人事管理の煩

は夜間シフトを増やしたため増加し、全社的には大きく変わらなかった(化粧品)や、「全社的な従業員の残業時間は減少したが、電力総量規制に対する設備対応業務に従事する社員の残業時間が増加した(印刷)など、総体としては結果的に変わらなかったとする指摘もある。

一方、「増加した」理由としては「①節電対策を講じる手段を立案する業務②輪番停電による生産ライン停止を回避するための業務③夜間生産の増加④得意先の生産ラインの稼働調整による受注内容の変更への対応等に伴い、時差勤務手当や深夜割増賃金が増大した(製造)」といった回答をはじめ、「交替勤務手当が増加した(造船)」、「変則的な就業に伴う手当等が増加した(電機)」、「振替手当の増加や託児費用の補助による(自動車)」など、特別の就業体制やその支援に伴う手当・費用関係が増加したとの指摘がある。

また、「複数のプロジェクトを管理する立場の者はプロジェクト間の休日設定が合わない」と結局、休日出勤が増え、しまい残業代がむしろ増加した(遊技機器)や、「特定の社員の労働時間が長くなり時間外勤務が発生した(パン・菓子)など、一部社員の所定外労働が増加した」という指摘もみられる。「減少した」理由としては、「所定外労働時間数の減少(石油精製、ネットビジネス) 効果を指摘する企業が多い。「会社主導で行った業務自体の効率化に加え、各従業員が従前以上に生産性を向上させた結果、所定外労働時間が減少した(鉄道)など、意図して削減に努めた企業に加え、電力削減のため

館内の点灯時間に縛りをかけた結果、時間外労働の削減効果につながった(百貨店)、「理論的には横ばいのはずだったが、ノー残業デーの効果等で減少した(工作機械)」、「ノー残業デーの拡大により退社時間を早めたため、若干だが時間外手当が減少した(化学)」などと、思いがけず減少したとする指摘もみられる。

また、「非正社員の労働時間の圧縮(通常の八〇%程度に)を行うとともに、雇用調整助成金を活用した(ホテル)ため、人件費が減少したケースもあったようだ。

所定外労働の削減／八五%が「継続中」

政府の電力抑制規制の終了(九月九日へ前倒し)に伴い、これらの労働条件等働き方の見直し措置はどうなったのだろう。「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ(サマータム制含む)」や「一日の所定労働時間の短縮(夜間・深夜労働へのシフト)」「在宅勤務制の導入・適用拡大」「交替勤務の導入・適用拡大」等については、実施していたすべての企業が「終了した」と回答した。

一方、「所定外労働時間の削減(ノー残業デーの拡大等)」については八五・七%、温度、湿度、照度など職場の環境設定の変更」では六四・九%の企業が「継続中」にあるとしている。

今冬の節電対策、温度等の設定と所定外削減中心に

また今冬、関心がある節電対策(図

2参照)としては、「本社組織」では「温度、湿度、照度など職場の環境設定の変更(四七・二%)」のほか、「所定外労働時間の削減(ノー残業デーの拡大等)」「(二四・五%)」が多い。

「工場・倉庫部門」では、「温度、湿度、照度など職場の環境設定の変更」(二六・四%)が多く、他には「就業日の変更(輪番休業等で本来の所定労働日を平日から休日へ移行等)」及び「所定外労働時間の削減(ノー残業デーの拡大等)」が同率の五・七%などとなっている。

また、「営業・販売部門」は本社組織と同様の傾向で、「温度、湿度、照度など職場の環境設定の変更」(三〇・二%)に続き、「所定外労働時間の削減(ノー残業デーの拡大等)」が一五・一%など。総じてみると、いずれも今夏の実施ベースと比較して、節電対策を実施する企業は減少する見通しで、調査時点で判明した限りにおいて、労働者の勤務体制等への影響は限定的と言えそう

節電対策は「今後の働き方の見直しに寄与」が約半数

こうしたなか、今夏の節電対策の一環としての労働条件等の見直しの実施・検討が今後、同社における働き方の見直しにつながるとかと思うか尋ねると、「実際、つながってきている」が一八・六%、今後、つながってくると思う」が三〇・二%と合わせて約半数で、「つながるとは思わない」(四四・二%)と拮抗した。

また、男性社員のワーク・ライフ・

バランスの充実につながってくると思うかについては、「実際、つながってきている」が四・七%、「今後、つながってくると思う」は三〇・二%と合わせて三分の一超で、「つながるとは思わない」が半数超(五一・二%)となった。なお、今夏の節電対策の一環として、従業員の働き方の見直しやワーク・ライフ・バランスのあり方に係る会社方針等については、「とくに策定していない」企業が八六・〇%と大勢を占めたが、「策定した」企業も一四・〇%あった。

節電対策に係る要望

節電対策に関連し、とくに労働分野で行政等に対する要望が「ある」企業は二四・五%だった。要望が「ある」場合の具体的な内容(複数回答)は、「労働時間法制に関して」と「労働時間管理の見直し手続き(労使協定、就業規則等)に関して」が同率の四六・二%で多く、「変形労働時間制度の導入・見直し手続きに関して」と「割増賃金に関して」が同率の二三・一%となった。

具体的には、「当社は現行の就業規則の範囲で節電が実現できたが、仮に変更せざるを得なかったなら七月からの対応は難しかっただろう。電力使用制限令のような特殊事情下での手続きは、もう少し柔軟でも良いのではないか(化粧品)という指摘がある。また、「節電対策での休日の変更に伴う、フレックスタイム制における時間外労働となる時間の計算方法の扱いについては、六月二一日付け基発六二一第一号通達」が示されたが、今後も同様の取り扱い

をお願いしたい(自動車)をはじめ、「輪番停電等によりやむを得ず生産が夜間になった場合の割増賃金の算定方法については一定のルール変更を検討してもらいたい(製缶)や「節電対応

でシフト労働を導入した場合は、深夜労働時間に対する割増率の適用緩和等の特例措置を検討して欲しい(道路貨物)——といった記述があった。

業種別団体の動き 一律の指針や目安策定が四割超

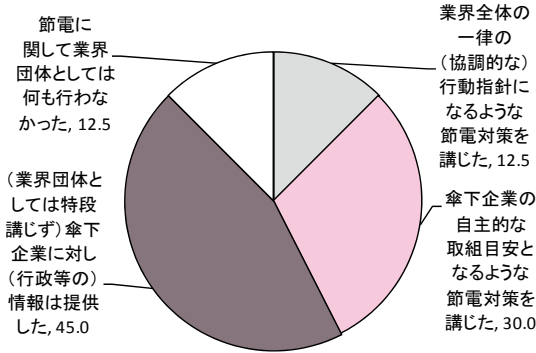
今回のビジネス・レーバー・モニター調査では、業種別団体主導の節電対策の実施状況等についても尋ねた。モニター四八組織のうち、有効回答が得られたのは四〇組織(有効回答率八三・三%)だった。

集約結果をみると、業界として今夏、傘下企業の取り組みに係る何らかの節電対策を講じたかについては、「業界全

体の一律の(協調的な)行動指針にな

るような節電対策を講じた」が二・五%、「傘下企業の自主的な取り組み目安となるような節電対策を講じた」が三〇・〇%、「業界団体としては特段講じなかったが、傘下企業に対して(行政等の)情報提供は行った」が四五・〇%、「節電に関して業界団体としては何も行わなかった」が二・五%となった(図5)。

図5 節電対策への業種別団体の関与



勤務体制等でも節電対策が半数

「節電対策を講じた」場合(計四二・五%)の具体的な内容(複数回答)については、多い順に「照明、事務機器等の調整による節電対策」及び「空調・温度管理による節電対策」が七〇・六%、「節電全般に係る方針策定、従業員の意識啓発等による対策」が五二・九%、「共用設備(エレベータ等)部分における節電対策」及び「勤務(労働条件)・管理体制等に関連する節電対策」が四七・一%、「社内外のイベント・会議等開催の自粛による節電対策」及び「生産設備の効率向上等による節電対策」が

二二・五%——などとなった。このうち、「勤務(労働条件)・管理体制等に関連する節電対策」を採った場合(四七・一%)の具体的な内容については次のような記述があった。

土日シフトやサマータイム制

自動車業界では「平日の電力ピークを下げるため、休日(土・日曜)から木・金曜にシフトした(現在は終了・今冬は予定なし)。同対策を講じる上では「保育・介護所の手配」や「公共交通機関への対応要請」「海外や取引先との連絡」「官公庁関係業務への影響」「従業員が子どもや家族と触れ合う機会の減少」——等の課題に直面したとしている。

また、セメント業界は「サマータイム制の導入や、間接部門での夏季一斉休業を実施した(現在は終了・今冬は予定なし)。情報サービス業界は「在宅勤務やサマータイムを実施した(現在は一時休止中・今冬また復活予定)など」と回答。材料関連は「七〜一六時のサマータイム制の導入や、電力消費の多い作業の二〜一時以降への振り替え等(現在は終了・今冬は予定なし)をあげ、電気関連は「休憩時間の三〇分の後方シフトや連続休暇取得の奨励」(一部継続中)を図ったとしている。商社業界では「電力需要抑制に関する基本方針」を掲げ、各社における「自主行動計画策定」時の留意事項として「働き方の再検討(勤務時間、休暇の



調整、営業時間/日の短縮等」を促した。会員企業ではこれを基に、「輪番休業(緊急時のみ実施含む)」や「一時差出勤の許可(部署毎管理)」「一斉休業」「クールビズの期間拡大」「時間外労働の削減」「ポスター等による職員の意識啓発」といった措置が採られたという。

一方、印刷業界では目安を設けて傘下の取り組みを促した結果、例えば「生産機の稼働時間を九〜二一時は二分の一稼働・二〜翌日七時は全設備稼働とし、通常二直を三グループ化」や「昼休みを二〜一六時内に一時間などと分散化」したり、「就業時間を変更して早番・遅番を設けた」りする対応が採られた。そしてその際には、「超過勤務・深夜労働の増加に伴う人件費アップ」や「労働環境の変化に伴う従業員の体調」等の課題が浮上したとしている。そのうえで、今冬の節電対策については、「予定がある」割合が三五%、「予定はない」が六五%だった。ただし「予定がある」場合でも、行政等からの情報提供のみに留まる組織が多くなっている。

(調査・解析部部長 荻野登
主任調査員補佐 渡辺木綿子)