

紹介

震災および節電に関する諸対策の 動向

—業界団体，企業の対応を中心に

西村 純

(労働政策研究・研修機構研究員)

目次

- I はじめに
- II 震災直後の対応
- III 電力需給問題（節電対策）
- IV まとめ（節電と働き方）

I はじめに

早いもので、この原稿を書いている時点で、2011年3月11日から一年がたとうとしている。私事で恐縮だが、かつて大きな震災を現地でリアルに体験した。被災地のことを思うと、この度の震災の直接的な被災者ではないが、ある種の共感に似た感覚から、悲哀の念を感じる部分は少なからずある。

さて、そうした中、今回、「震災および節電に関する諸対策の動向」というテーマで執筆する機会を得ることができた。このテーマから分かるように、本稿は、記録の域を出るものではない。しかし、単なる記録であっても、それを活字として残すということは、今後の対策を考える上で、全く意味のないことではないと思われる。そこで、以下では、労働政策研究・研修機構が2011年度に行った調査や公開されている資料を中心に、震災発生以降の諸対策の動向を振り返りたい。

II 震災直後の対応¹⁾

当然のことであるが、業種ごとに、東日本大震

災によってもたらされた具体的な被害やその程度は異なる。関東から東北にかけての被害が甚大であった地域に工場があればその被害は大きくなる。また、地域に根差して活動を行わなければならない水産業や流通・小売業では、その被害の規模は大きなものとなる²⁾。

ここでは、筆者も僅かながら参加した業界団体や企業の諸対策の動向をまとめた労働政策研究・研修機構(2011a, 2011b)を中心に、震災直後の対応を確認しよう。企業各社の対応をまとめると、①被害の把握のための震災対策本部の設置、②被災した社員・家族への対応、③被災地に対する物資や住宅の提供、④ボランティアの派遣、⑤被災者(顧客を含む)に対する商品・サービス等の割安・無償、優先提供等の措置が取られている(労働政策研究・研修機構2011a)。ここで注目すべきは、ボランティア派遣であろう。被災地への支援として、物資の供給のみならず、人の供給も行っていたことが窺われ、企業による支援が、単にモノやサービスのみならず、人も含まれつつあることが、この点から垣間見られる。以下では、業界団体の取り組みとしていくつか例を紹介しておく。

1 震災直後の被災地への支援

その軽重に違いはあるものの、多くの業界が震災によって何らかの被害を被っている。そうした中、取り扱う製品や業態の特性などから、業界全体で被災地に対して支援活動を行ったところもあ

る。石油連盟では、首相官邸からの直接の要請も受けながら、震災発生後すぐに、ガソリンなどの燃料の供給に乗り出している。震災発生翌日の3月12日から、会員各社に被災地への石油製品の供給確保を要請するとともに、首相官邸からの燃料供給の個別要請に対応するために、24時間体制のオペレーションルームが石油連盟事務所内に設置された。

オペレーションルームでは、2011年3月末の時点で、約1400件の政府要請に対応したという。具体的には、緊急ヘリコプター用のジェット燃料の福島空港へのピストン輸送、原子力発電所の冷却装置や事故対応にかかる車両用の燃料ドラム缶の輸送、原発周辺住民の避難用のガソリン・軽油の運搬等が行われたという。

また、全日本トラック協会では、「東日本大震災災害対策本部」を地震発生当日の11日に立ち上げ、4月20日までは職員が本部に泊まり込んで官邸や国土交通省からの物資の輸送の要請に対応した。

2 業界団体による産業の復旧支援

こうした被災地への支援に加えて、業界では、被災した会員企業の事業所に対する被害、取引先の被害等、各産業内での様々な被害に対して業界をあげて支援した例も見受けられる。例えば、日本工作機械工業会では、会員企業は関東、中部、近畿地方に多く存在していたことから、業界全体で見た時の被害はそれほど大きくはなかったが、機械を納めている顧客には東北の取引先も多く、これらの取引先の企業の工場では、地震によって工作機械の位置にずれが生じる等の被害が生じていた。そこで、会員企業は、取引先の企業を巡回し、設備の復旧に取り組んだという。また、石油連盟では、出荷できる油槽所を会員企業で共同利用できるようにしたという。このように、業界や企業の垣根を越えた支援活動が、震災直後には行われている。

Ⅲ 電力需給問題（節電対策）

原発問題に端を発した電力需給に関する問題

は、東京電力管内、および東北電力管内のみならず、関西電力管内、九州電力管内にまで広がり、昨夏は日本全国で節電が行われたと言っても過言ではない状況にあったように思われる。

結論から言えば、数値目標を掲げた東京、東北電力管内では、気温が同水準の日同士を比較すると、契約電力500kW以上の事業者である大口需要家の削減率は、東京で27%、東北で18%とそれぞれなっており、また、最大値の対昨年比では、東京が29%、東北が18%の削減率となっている。契約電力が500kW未満の事業者である小口需要家についても、気温が同水準の日同士の比較でみると、削減率は東京で19%、東北で17%となっている³⁾。このように、数値目標以上の節電が行われており、業界や企業の取り組みは一定以上の効果を挙げたと言えよう。

1 企業の取り組み

政府からの要望もあり、昨夏は各企業が各々で独自の節電対策を実施しており、一例を示すと表1のようになる。

このように、各社各様の対策を行っていることが窺われるわけであるが、震災による企業の対応に関する緊急アンケート調査を行った労務行政研究所（2011）では、節電に対して、何らかの対策を行った、もしくは検討中の企業における具体的な対策の傾向を窺い知ることができる。サンプル数自体は、195社であるが、本社、工場、営業所、それぞれの対策を聞いているという意味で、非常に興味深いアンケート調査となっている⁴⁾。以下では、そこで明らかになったことで注目すべき点をいくつか挙げておきたい（図1）。

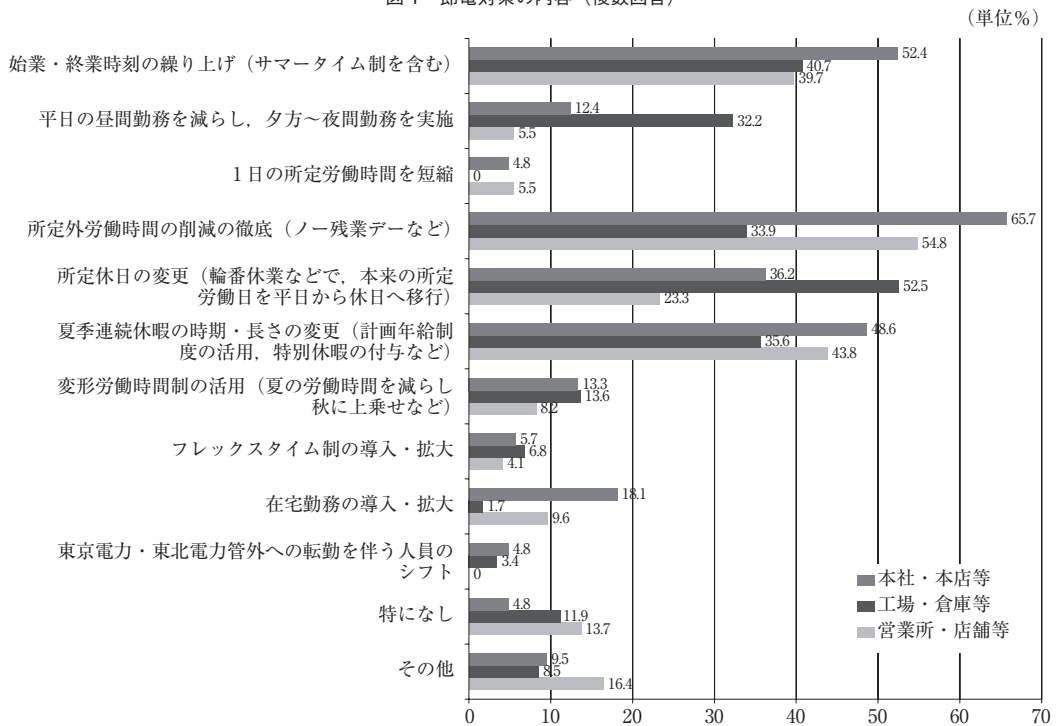
節電対策で上位に来ているのは、「所定外労働時間の削減の徹底」、「始業・終業時刻の繰り上げ」、「夏季連続休暇の時期・長さの変更」、「所定休日の変更（輪番休業などで、本来の所定労働時間を平日から休日へ移行）」となっている。特に、「始業・終業時刻の繰り上げ」は、他の項目と比べると本社・本店、工場・倉庫、営業所・店舗間でのバラツキが少ないと言え、この間の主たる節電対策となっていることが窺われる⁵⁾。始業・終業時刻については、取引先と一体となって行え

表1 各企業の節電対策

建設機械	コマツ	休日制度の柔軟な活用を検討し30%以上の削減を目標に据える
警備	セコム	省エネ性能に優れた最新のデータセンターを保有。情報管理と節電を両立
精密化学	富士フイルム HD	LED照明の大量導入と自家発電機のフル活用で目標クリアを目指す
電機	富士通	サーバー数千台の“西シフト”に加え製造拠点に自家発電を増設
電機	パナソニック	以前から推進する「Eワーク」「省エネ診断」をさらに徹底強化
電機	東芝	首都圏の工場従業員を対象に秋期の休日を輪番で夏に繰り上げ
通信	ソフトバンク	全員に「iPad」「iPhone」を配布しクラウド化で30%削減に挑む
鉄鋼	新日本製鉄	92%の電力を自給するエネルギー効率の優等生が、操業・補修シフトの変更で節電へ
製紙	日本製紙	本社は18時消灯の節電策
化学	三井化学	旗艦の市原工場は100%自家発電で賄い、コスト増でも25%削減目標は維持
清涼飲料	日本コカ・コーラ	輪番による冷却運転停止で、政府目標を大きく上回る33%節電を実現
流通	セブン&アイ HD	100億円を投じセブン-イレブンで25%の節電
化学	昭和電工	主軸の「市原」では操業時間の夜間シフトと自家発電で対応
テーマパーク	オリエンタルランド	バックヤードでの節電と自家発電導入で開園へ
不動産	森ビル	震災で自前の発電設備が脚光を浴びブランド力を高める
鉄道	小田急電鉄	ドル箱であるロマンスカーの本数削減やダイヤ改正などで対処
セメント	太平洋セメント	操業シフトの工夫で電力消費を抑え、自家発電に余力があれば東電へ供給も

資料出所：『経済界』2011年6月7日号より作成

図1 節電対策の内容（複数回答）



資料出所：労務行政研究所 2011：13より作成

ば、通常の業務に大きな支障をきたすことなく、ピーク時の節電が可能となるので、取り組みやすいといったことがあるのかもしれない。さらに、「始業・終業時間の繰り上げ」は、製造業、非製造業ともに節電対策として上位に挙げられており、業種にかかわらず、主たる節電対策として活用される傾向があることが窺われる（労務行政研

究所 2011）⁶⁾。

一方で、「1日の所定労働時間を短縮」、「変形労働時間制の活用」、「フレックスタイム制の導入・拡大」、「東京電力・東北電力管外への転勤を伴う人員のシフト」は、対策としてはそれほど考えられておらず、主たる対策としては採用され難い方法のようである。

また、本社、工場、営業所レベルでは、上記の対策において重視している項目に若干の違いがある項目も見受けられる。特に、「平日の昼間勤務を減らし、夕方～夜間勤務を実施」は、本社・本店では12.4%とそれほど対策として重視されていないのに対して、工場・倉庫では、32.2%と、主たる節電の対応策の一つとなっている。同様の傾向は、「所定休日の変更」においても見られ、本社・本店では36.2%なのに対して、工場・倉庫では52.5%となっている。

一方で在宅勤務は、本社・本店では18.1%だが、営業所・店舗ではその率は半減し、工場・倉庫にいたってはほとんど挙げられなくなる(1.7%)。

工場・倉庫では、時短や休暇日数の増加等、労働時間自体を変更することは難しく、その分、現状の労働時間は維持しつつ時間をずらす工夫がなされていることが窺われる。一方で、本社・本店の場合、「所定外労働時間の削減」や「夏季連続休暇の時期・長さの変更」など、総労働時間自体を減らす方向で、節電に取り組もうとした傾向が見られる。

このように、節電への取り組みは、業種というよりは、本社や工場等の企業組織上の位置づけに応じて異なっている面があると言えよう。

営業所や店舗は傾向としては本社に近いが、すべての項目において本社と工場の間にあたり、先の二つと比べるとその対策方法に顕著な特徴は見られない。また、特になしと答えた割合を見ると、営業所・店舗が最も高くなっており、節電対策の実施が一番難しい組織単位だと言えるのかもしれない⁷⁾。本社ほどは自由に休暇を伸ばすことや、所定外労働時間を削減できない一方で、工場ほど店舗を開いている時間(工場における操業時間)を柔軟に変更できない面があり、節電対策を困難なものにしている可能性がある。

最後に、図には示していないが、節電対策上の課題として挙げられている上位の三つは、「節電すべき電力量の見通しが立たない(45.6%)」、「取引先・顧客の理解が得られにくい(38.9%)」、「労働組合や従業員代表との協議(社員の理解・納得)(30.0%)」となっている⁸⁾。最初の課題は、目標とする数値が与えられることで解決する問題であ

るが、後の二つは、企業間での取引、ならびに企業内での労使間の取引を経なければならぬ問題であり、節電を実施する上でネックとなる部分であることが予想される。

2 業界の取り組み

このように、各企業ごとに節電対策を行ったわけであるが、企業を超えて業界として取り組んだ事例として、自動車業界がある。日本自動車工業会(以下自工会)が旗振り役となり業界全体で節電に取り組んだことから、この業界は注目に値すると言える。実際の輪番休業は、当初の提案とは異なり、平日の木金を休日とし、土日を操業にあてるというものであったが、この最初の提案自体は、記録に残すべき貴重なものと思われるので、以下で触れておこう。

(1) 自工会の取り組み

自工会は、2011年4月15日に行われた夏の電力需要の抑制策を話し合う日本経団連の会合で、業界ごとに休日をずらす「輪番休日」案を説明した。自工会案は、平日に比べて電力需要が少ない土日の休日を各業界で平日に分散させ、1週間の電力需要を平準化させてピーク電力を減らすというものであり、具体的には以下のようなものであった⁹⁾。

自工会は、ピーク電力需要抑制と産業活動の両立のために、①生産活動に影響を与えないことを前提に、計画停電を回避するため、各社は個別に最大限の節電努力を行うこと、②それと並行して、より大きなピーク電力抑制効果を得るために、産業界を挙げた取り組みを行うことの二つを基本方針として掲げた。そして、特に②のより大きなピーク電力抑制効果を得るための一つの策として、複数業界、企業等での輪番による休日・長期休暇を提案している。企業を超えたレベルでの節電への取り組みを訴えている点が、自工会の特徴だと言えよう。

自工会がこうした提案を行った背景には、電力需要のピークが平日は5800万kWなのに対して、土日は4800万kWだということからも分かるように、平日と休暇時の電力需要には大きなギャッ

ブがあったからであった。つまり、休日が土日に集中することによる平日・休日のギャップを、輪番休業によって標準化することができれば、稼働時間を短縮することなしに、平日のピーク需要を抑制することが可能となるわけである。

では、具体的な案はどのようなものだったのか。次に、この点を確認しよう。自工会は、通常のフル稼働を行ったままで、平日のピーク電力を抑制することが可能となる方法として、二つの施策を挙げている。一つめは、自工会に所属する12社を、需要が均等になるように7つのグループに分け、7つのグループごとに①月火、②火水、③水木、④木金、⑤金土、⑥土日、⑦日月を休日とし、各曜日で常に二つのグループが休暇を取得する、というものである。このことを表で示すと、表2、および表3のようになる。表2を見ればわかる通り、平日のピーク電力は1000kWの一方で、土日は400kWとなっており、平日のピーク電力と週末のそれとの間には大きな差がある。この差を、輪番休業の実施を通して標準化しようというのが、提案の要点であった。表3の網掛け部分が輪番休業を実施しているグループとなる。

表2、および表3のピーク電力の箇所を見ればわかる通り、輪番休業を実施すれば、通常の稼働

時間を維持したままでも、ピーク電力を抑制することが可能となっている。このように、輪番休日を導入することで、土日の電力消費量を平日のいずれかの日に分散させ、平日のピーク需要を減らすというのが、自工会の主張の要点であった。二つめは、通常8月6日から8月14日で取得する夏季連続休暇を、学校が夏休みに入る7月25日から8月末まで約1カ月間の間で分散して取得するというものである。この場合も、12社を極力、電力需要が均等になるよう四つのグループに分け、通常のお盆休みを出来るだけ避けるかたちで、各グループごとに夏期長期休暇を取得することが提案されている。

自工会の試算では、こうした取り組みを行うことによって、7月から9月にかけて平日のピーク電力消費量を、7月はマイナス18%、8月はマイナス21%、9月はマイナス17%、とそれぞれ抑えることができたとした。

ただ、自工会単体のピーク電力需要は、大口需要家の4%に過ぎず、自工会のみの取り組みでは、それほど大きな効果が期待できるとは言えない部分もあった。そのため、自工会は、多くの業界に「稼働時間を減らさずに賢くピークを抑制する」という輪番休日、夏期休暇シフトのコンセプトの

表2 輪番実施しなかった場合のピーク電力 (単位：kW)

	月	火	水	木	金	土	日
Aグループ	1000	1000	1000	1000	1000	400	400
Bグループ	1000	1000	1000	1000	1000	400	400
Cグループ	1000	1000	1000	1000	1000	400	400
Dグループ	1000	1000	1000	1000	1000	400	400
Eグループ	1000	1000	1000	1000	1000	400	400
Fグループ	1000	1000	1000	1000	1000	400	400
Gグループ	1000	1000	1000	1000	1000	400	400
ピーク電力	7000	7000	7000	7000	7000	2800	2800

資料出所：日本自動車工業会「夏期電力需要抑制に向けた輪番休日・夏期休暇シフトのご提案」より作成

表3 輪番実施することによるピーク電力の変化 (単位：kW)

	月	火	水	木	金	土	日
Aグループ	1000	1000	1000	1000	1000	400	400
Bグループ	1000	1000	1000	1000	400	400	1000
Cグループ	1000	1000	1000	400	400	1000	1000
Dグループ	1000	1000	400	400	1000	1000	1000
Eグループ	1000	400	400	1000	1000	1000	1000
Fグループ	400	400	1000	1000	1000	1000	1000
Gグループ	400	1000	1000	1000	1000	1000	400
ピーク電力	5800	5800	5800	5800	5800	5800	5800

資料出所：表2に同じ

より大きな規模での実行に向けて、各産業、各企業に協力を呼びかけたのであった。自工会案では、最終的には、A 業界・企業が月・火、B 業界・企業が火・水といった具合に、複数業界・企業等での輪番休日、夏期休暇のシフトを実現させることが掲げられており、この点から、業界を超えた規模でこの施策を行うことまで想定していたものだということが窺われる。

(2) 百貨店業界の取り組み

製造業以外でも、業界全体で節電に向けた取り組みを実施している業界もある。一つの代表例として、百貨店業界が挙げられる。百貨店業界は、計画停電などによる電力供給の停止が、特に深刻な問題となった業界の一つである。

百貨店業界では、震災による直接的な被害以上に、計画停電による営業時間の短縮などの二次被害の方がはるかに大きかったという。POS（販売時点管理）システムの通電や設備の安全確認は時間を要するため、停電が行われるとその前後の1～2時間は閉店せざるを得なくなる。そのため、結果的に1日の営業をまるまる断念した店舗もあったという。この結果、震災直後の2011年3月の百貨店の売上高は、関東地方でマイナス21.5%と過去に経験したことのない大幅な落ち込みとなっている（労働政策研究・研修機構2011b）。POSシステムのように、日々の業務遂行の根幹を担うシステムに影響を及ぼすという点で、電力問題が経営に及ぼす影響が、大きく異なる業界だと言える。

日本百貨店協会は、対策部会を設置し、東電管内の会員企業各社が、輪番休業をせずに、様々な節電対策を講じることでどれくらい電力消費を削減できるかについて、シミュレーションを行ったという。その結果、会員の各百貨店とも13から25%の削減が可能として、5月13日「百貨店の節電ガイドライン」とチェックリストを策定し、各企業に具体的な行動計画を作成することを支援した。

加えて、百貨店業界全体の取り組みではないが、節電対策を機に、経営のあり方や働き方の見直しを行おうとしている企業もある。

大手の一つである伊勢丹HDは、節電対策を機に、平日の休業日の再開や営業時間の短縮等を行うことを決定している。これは、営業日数や営業時間が、拡大していく傾向にあったものが、変化の兆しを見せたという意味で、小さくない意味があると考えられる。

通常、百貨店業界では、2月と8月は、ニッパチと呼ばれ、売上高が伸び悩む時期である。そのため、この時期に営業日を少なくすることは、経営上の面から効率的だという点から、伊勢丹HDは、売上げが減少する8月に休日の導入を決め、関東の3店舗で実施した。休日の導入は8年ぶりだという。この取り組みは、経営の効率化に加えて、従業員のワークライフバランスの確保の観点から、業界内でも注目されているという。

さらに、伊勢丹HDは、2月には、首都圏の全9店舗を対象を広げ休日を設定するとともに、1973年のオイルショック以来39年ぶりに、営業時間の短縮にも取り組むことを発表した¹⁰⁾。具体的には、同店の営業時間は、通常午前10時から午後8時であるが、これを2月中旬から約半月間、午前10時半から午後7時半へと1時間短縮するとしている。これに伴い、短縮前は、2交代制で午前9時45分から午後7時10分と午前10時45分から午後8時10分であった従業員の勤務時間が、午前10時過ぎから午後7時半過ぎに変更されることになっている。

この結果、月間勤務時間は変わらないものの、帰宅時間が早くなる日が増えることになることが予想される。また、こうした取り組みは、節電対策に加えて、経費削減や労働環境改善による接客サービスの向上などを目的として行われており、この度の電力問題が、従業員の働き方に対して、何らかの変化を今後及ぼす可能性があることを窺わせる。

3 電力需要があまり問題とならなかったケース(売電も可能)

ところで、業界によっては、節電がそれほど問題とされない業界も散見された。例えば、製紙産業の紙・パルプ工場では、工場内に熱を発生させるボイラーを持っていることから、自家発電す

ることができ、操業に必要な電力の多くを自前で賄うことができる。日本製紙連合会では、「予備のボイラーを動かすことで、売電することもできる」と話しており、実際に一部の企業では電力会社と売電に関する検討に入っているところもあるという。また、石油業界の製油所も、自家発電を備えており、自家発電による売電にも取り組むこととしている。

もちろん、石油業界で言えば、自家発電が可能であっても、工場以外のオフィス部門や精油所・油槽所部門の電力のピークカット対策は講じられている。ただ、工場に関しては、計画停電等による電力会社からの電力供給停止が、工場の操業にそれほど大きな影響を与えない業界もあること、および、そうした業界では、電力を逆に販売することが可能なことは、押さえておくべきことだと思われる。

4 電力需給以外の電力問題

原発の問題に端を発した電力問題は、単に電力需給以外の問題でも、業界に対して影響を及ぼしている面がある。例えば、百貨店業界では、海外からの渡航者の減少が、売り上げの減少につながっている。国内市場が縮小する中で売り上げを伸ばす上で、海外からの渡航者は非常に重要な顧客となっている。そのため、単に被災地への渡航者という問題のみではなく、日本全国に広がる問題であり、早急の対策が必要な問題だと言える。

また、節電を行うために、操業日を休日・夜間へシフトすることによる労務費増、自家発電活用に伴うコストアップ、生産調整等の理由から相当のコスト（数億円から数十億円）が発生しているケースもあり、この面での対策も今後求められると言えよう¹¹⁾。

IV まとめ（節電と働き方）

以上、震災および、節電に対する諸対策を見てきた。特に節電対策の中には、個人の働き方を変容させる可能性が垣間見られる点があった。節電については、次世代の電力供給システムをどう構築するのか、という観点から、単に被災地のみならず、

日本全国に広がっている問題でもある。そのため、節電対策が、今後、個人の働き方をどのように変容させるのか、それとも変容させないのかは、労働研究の一つの興味深いテーマとなりうるものだと思われる。変容させるとすれば、働き方自体の変化として一つの大きなテーマとなり得るし、変容させなかったとしてもそれはそれで、日本人の働き方の堅固さとして興味深いテーマとなり得ると考えられる。

ただ、それ以前に、例えば自工会の提案した輪番休業が、どうして、当初の提案通りに実施することができなかったのか、さらに、業界を超えた方法として広がりを見せなかったのか。これらの点を、しっかりとフォローアップする必要もあると思われる。また、企業ごとの対応の箇所を確認したように、節電対応の課題として、企業間取引（取引先との関係）や企業内取引（社内の労使関係）を挙げている企業が少なからずあった。節電という喫緊の課題と、そうした企業間の取引慣行や企業内の取引慣行の関係性は、日本企業の特徴を改めて炙り出す上で貴重な素材となるかもしれない。

ともあれ、震災に関連して行われた一連の対応に対する関心を、一つのブームとして終わらすことなく、継続的に持ち続け、定期的な観察、調査を行っていくことが望まれると思われる。

- 1) 本節の記述の大部分は、労働政策研究・研修機構（2011a,b）より抜粋、引用したものである。なお必要に応じて、文意を損なわない範囲で表記等を変更している。
- 2) 水産業では、漁船、漁港施設、養殖施設、養殖物、市場・加工施設等共同利用施設を併せた被害額は、8952億円にのぼった。また、百貨店業界でも建物の被害はなくとも、販売減は避けられず、東北地方での売り上げはマイナス33.3%となったという。
- 3) 経済産業省「今夏の電力需給対策のフォローアップについて」（<http://www.meti.go.jp/press/2011/10/20111014009/20111014009-2.pdf>）を参照。
- 4) 集計社数は、本社・本店が105社、工場・倉庫が59社、営業所・店舗が73社となっている。1000人以上が68社、300～999人が60社、300人未満が67社となっている。
- 5) 始業・終業時刻の繰り上げは、本社・本店で52.4%、工場・倉庫で40.7%、営業所・店舗で39.7%となっている。
- 6) 本社・本店では、製造業で49.0%、非製造業で55.4%となっており、共に対策の第1位となっている。工場・倉庫では、製造業で38.1%（第3位）、非製造業で47.1%（第1位）となっている。営業所・店舗では製造業で33.3%（第3位）、非製造業で45.0%（第1位）となっている。
- 7) 「特になし」の割合は、本社・本店が4.8%、工場・倉庫が11.9%となっているのに対して、営業所・店舗では13.7%と

なっている。

- 8) 複数回答で尋ねているので、上位三つの合計が100%を超えている。
- 9) 詳細は、一般社団法人日本自動車工業会「夏期電力需要抑制に向けた輪番休日・夏期休暇シフトのご提案」(www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2011/029/shiryo3-1.pdf)を参照されたい。
- 10) 産経 biz 2011年11月1日の記事を参照 (<http://www.sankeibiz.jp/business/news/111101/bsd1111011105003-n1.htm>)
- 11) 具体的な事例については、資源エネルギー庁「夏期の電力需給対策のフォローアップについて(大口・小口・家庭における取組の検証)」(<http://www.meti.go.jp/press/2011/10/20111014009/20111014009-3.pdf>)を参照されたい。

参考文献

労働政策研究・研修機構(2011a)「第2特集東日本大震災に

よる産業・雇用への影響」『Business Labor Trend』July, pp.34-43.

労働政策研究・研修機構(2011b)「特集 震災の影響と復興に向けた課題——いま何をし、これからなにをなすべきか」『Business Labor Trend』June pp.2-37.

労務行政研究所(2011)「労務管理面から見た夏の節電対策」労政時報第3798号 pp.10-25.

にしむら・いたる 労働政策研究・研修機構企業と雇用部門研究員。最近の主な著作に「スウェーデンの労使関係——企業レベルの賃金交渉の分析から」『日本労働研究雑誌』No.607, 2011年。労使関係論・人的資源管理論専攻。
