



平成24年6月26日

都道府県医師会
産業保健担当理事 殿

日本医師会
道 永



夏期の節電に取り組む労使の皆様を対象とする
パンフレットの作成について

時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

この度、厚生労働省労働基準局長より、標記の件について、別添のとおり、本会宛に周知・協力方の依頼がありました。

平成24年5月18日に開催された「電力需給に関する検討会合及びエネルギー・環境会議の合同会合」において、今年の電力需給対策として、一部の電力会社管内で、数値目標を伴った節電要請や計画停電の準備を含む対策を講じることが決定されました。

これを受けて、電力使用の分散化・平準化を図ることを目的として、事業計画、生産計画等を変更し、所定労働時間の短縮、休暇・休日や始業・就業時刻の変更、変形労働時間制の導入等を実施する事業所もあると思われれます。

このため、厚生労働省において、労使間で電力不足に対応した働き方、休み方の工夫に向けた話し合いをする際の参考となるよう別添のパンフレットが作成されました。

参考までに1部同封いたしますので、本件の趣旨をご理解の上、貴会会員等に対する周知方につきまして、貴職のご高配をお願い申し上げます。

同パンフレットの内容は、厚生労働省ホームページからも閲覧することができます。

http://www.mhlw.go.jp/shinsai_jouhou/pamphlet_04.html

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001apoc-att/2r9852000001c15i.pdf>



基発0620第2号
平成24年6月20日

(社) 日本医師会 御中

厚生労働省労働基準局長



夏期の節電に取り組む労使の皆様を対象とするパンフレットの作成について

厚生労働行政の推進につき、平素より多々御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、今夏の電力需給に関しては、一部の地域において電力需給のひっ迫が見込まれております。このため、平成24年5月18日に開催された「電力需給に関する検討会合及びエネルギー・環境会議の合同会合」において「今夏の電力需給対策について」が決定され、一部の電力会社管内で、数値目標を伴った節電要請やセーフティネットとしての計画停電の準備を含む、電力需給対策が講じられることになったところです。

これを受けて、電力使用の分散化・平準化を図ることを目的として、事業計画、生産計画等を変更し、所定労働時間の短縮、休暇・休日や始業・終業時刻の変更、変形労働時間制の導入等を実施する企業もあると見込まれます。

このため、厚生労働省では、節電に取り組む労使の皆様が電力不足に対応した働き方、休み方の工夫に向けた話し合いをされる際の御参考となるよう、別添のパンフレットを作成いたしました。

同パンフレットの内容は、厚生労働省ホームページ(※)からも御覧いただけます。

つきましては、貴団体傘下の団体及び企業等に対し、別添パンフレットの内容の周知につき特段の御協力をいただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

(※) http://www.mhlw.go.jp/shinsai_jouhou/pamphlet_04.html
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001apoc-att/2r9852000001c15i.pdf>

節電に取り組む労使のみなさんへ

この夏、全国各地で節電が求められています。

(7~9月)

電力不足による停電を防ぐために

特に、平日の9時~20時(ピーク時)の節電努力を!

(月~金)

- ☑もし、夏の昼間に停電が起きると、・・・
冷房や空調が止まり、熱中症も心配になる。命や健康が危うくなる。
多くの職場で、生産活動、営業活動に大きな支障が生じる。暮らしにも影響する。
- ☑少ない電力を分かち合い、頑張る気持ちも分け合って、命と暮らしを守るために、・・・
労使の話合いで、冷房、照明など、少しずつの我慢を考えてみよう。
夏間の働き方・休み方も、いろいろ工夫してみよう。
- ☑早めに準備を整えて、安心して夏を迎えよう。

労使の話合いのためのインフォメーション

(電力不足に対応した働き方・休み方の工夫に向けて)

【話合いのポイント(例)】

- **昼間の電力節約のために、始業・終業時刻を見直す。**
- **平日の電力節約のために、所定休日を見直す。**
- **夏の電力節約のために、連続休業・休暇を活用する、労働時間の長さを見直す。**

【みんなで納得、協力して取り組むために大切なこと】

- ◎ 各企業・事業場での節電の取組目標を労使で共有。
- ◎ 雇用・就業が継続できる手法の工夫。
- ◎ 育児、介護など家族的責任のある労働者への十分な配慮。
- ◎ 非正規労働者などに負担が偏らないこと。



働き方・休み方の工夫については、各企業・事業場の実情を踏まえながら、労使で、例えば、次のような取組について十分話し合ひましょう。

● 昼間の節電対策

1日のうちで、冷房に用いる電力を中心に9時から20時までの需要が大きくなります。

このため、各企業・事業場においては、

I 始業・終業時刻を繰り上げる

◆就業規則の変更・届出

II 所定労働時間を短縮する

◆就業規則の変更・届出

III 所定外労働時間を削減する

※特に手続は必要ありません。

などにより、この時間帯の操業・営業時間をできるだけ短くする工夫が考えられます。

なお、労働時間が深夜（午後10時～午前5時）にわたる場合には、25%以上の割増賃金を支払う必要があります。労働時間が深夜にわたる場合は、8ページをご参照ください。

● 平日（月～金曜）の節電対策

1週間のうちで、企業の休みが多い土曜日及び日曜日の電力需要は、平日と比べ相当低下します。

このため、

IV 所定休日を土曜日・日曜日以外の日に変更する

◆就業規則の変更・届出

などにより、平日の電力消費を抑制する工夫が考えられます。

【それぞれの対策に必要な手続を示しています。】

★**労使協定の締結・届出** → 労使で話し合いを行った上で、労使協定の締結が必要です。さらに、変形労働時間制の導入のための労使協定については、所轄労働基準監督署に届出が必要です。

◆**就業規則の変更・届出** → 労使で話し合いを行った上で就業規則の変更を行い、所轄労働基準監督署に届出が必要です。

労働基準法

第89条、第90条

● 夏季の休業・休暇の分散化・長期化による節電対策

8月のお盆の時期には、企業の夏季の休業等が集中するため、その前後の時期と比べ電力需要が大きく低下します。

このため、各企業・事業場においては、お盆以外の時期に、夏季の休業・休暇を設定することや、長めの連続休業・休暇を設定して、電力消費を抑制する工夫が考えられます。

具体的な方法として、

V 所定休日を増加する ◆就業規則の変更・届出

VI 年次有給休暇の計画的付与制度を導入する (※)

★労使協定の締結 + ◆就業規則の変更・届出

ことなどが考えられます。

(※) 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ます(労働基準法第39条第6項)。

● 秋季への事業活動の振替による節電対策

夏季に予定される事業活動の一部を、電力需要が低下する秋季に振り替えることが考えられます。

この場合、季節により労働時間を効率的に配分するため、

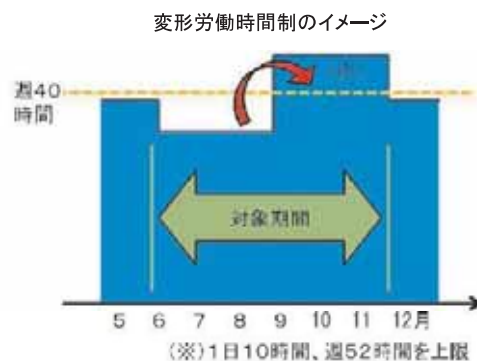
VII 6か月程度を対象期間として
変形労働時間制を導入する (※)

★労使協定の締結・届出 + ◆就業規則の変更・届出

などにより、時間外労働の発生や増加を防ぎながら、夏季の労働時間の見直しをすることが有効です。

(※) 変形労働時間制を用いない場合の労働時間は、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)。

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時間を超えないよう定めます(労働基準法第32条の4)。詳しくは6~8ページをご参照ください。



※以上のような、節電対策に伴う労働時間などの見直しをする場合には、このパンフレット末尾のチェックリストで、必要な手続を確認し、必ず履行するようにしてください。

家族的責任を有する労働者など、所定休日や始業・終業時刻の変更への対応が困難な労働者のために、フレックスタイム制や在宅勤務などの制度で対応することも考えられます(9ページをご参照ください)。

労働時間などの見直しの手続

見直しの手続の流れ

1 労使の話合い



2 労使協定の締結

(※労使協定の締結が必要ない場合もあります)



3 就業規則の 作成・変更 (意見聴取)



4 届出書作成



5 届出

手続上の留意点

- ・まず労使で節電の取組目標を共有した上で、労働時間などの見直しの内容について十分話し合う必要があります。

- ・その際、使用者は、見直しの必要性や見直しの内容の明確な説明に加え、見直しによって不利益を被る労働者への配慮など必要な措置を併せて提案し、労働者の十分な納得を得られるようにして下さい。

- ・労働時間などを見直す際には、臨時的な措置であることを考慮に入れ、見直される労働時間などの対象となる期間を明確に定めておく必要があります。

- ・労使協定を締結する労働者の代表は、適正な方法により選出する必要があります。(労働基準法施行規則第6条の2)

- ・就業規則を作成・変更する際には、労働者の代表から意見を聴取する必要があります。(労働基準法第90条)

- ・意見を聴取する労働者の代表は、適正な方法により選出する必要があります。(労働基準法施行規則第6条の2)

- ・就業規則の届出には、就業規則(変更)届、変更部分の就業規則、労働者の代表の意見書が必要です。

- ・変形労働時間制に関する協定の届出には、協定届、協定書、対象期間中のカレンダーなどが必要です。

- ・年次有給休暇の計画的付与制度を導入・変更するための労使協定の届出は不要です。

- ・就業規則や変形労働時間制に関する協定は、対象期間の開始前までに所轄労働基準監督署に届け出る必要があります。

I 始業・終業時刻を繰り上げる場合

II 所定労働時間を短縮する場合

III 所定外労働時間を削減する場合

所定外労働時間の削減(Ⅲ)のみで対応する場合を除き、原則として就業規則の変更・届出が必要です。就業規則の定め方としては、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があります(※)。

第〇条 平成〇〇年〇月〇日から平成〇〇年〇月〇〇日までの間の始業・終業の時刻、休憩時間は、第●条(注：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	

IV 所定休日を土曜日・日曜日以外の日に変更する場合

就業規則の変更・届出が必要です。

夏季の所定休日を土曜日・日曜日以外の日に設定する場合の、就業規則の定め方としては、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などがあります(※)。

第〇条 平成〇〇年〇月〇日から平成〇〇年〇月〇〇日までの間の休日は、第●条(注：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 ……
- その他会社が指定する日

この方法については、電力需要の平準化の観点から、いくつかの企業・事業場で輪番により休業を行う場合にも活用できます(取組例① 6ページ参照)。

V 所定休日を増加する場合

就業規則の変更・届出が必要です。

VI 年次有給休暇の計画的付与を行う場合

就業規則の変更・届出及び労使協定の締結が必要です。

就業規則の定め方としては、次のようなものがあります(※)。

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日数のうち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。

労使協定の定め方については次のようなものがあります(電力供給が不足する期間に一斉に付与する場合)。

- 1 平成〇〇年度の年次有給休暇のうち10日分については、以下の指定日に与えるものとする。
〇月〇〇日から〇〇日までの5日間及び〇月〇日から〇日までの5日間
- 2 年次有給休暇の日数から5日を差し引いた残日数が「10日」に満たない者については、その不足する日数の限度で、第1項に掲げる日に特別有給休暇を与える。
- 3 この協定の定めにかかわらず、業務遂行上やむを得ない事由のため指定日に出勤を必要とするときは、会社は、労働者代表(組合)と協議の上、第1項に定める指定日を変更するものとする。

VII 変形労働時間制を活用する場合

就業規則の変更・届出及び労使協定の締結・届出が必要です。

変形労働時間制度を活用する場合としては、例えば、

☆7～9月の週休日を増やし、他の月の週休日を減らす場合(取組例② 6ページ参照)

☆8月に連続休暇を設定し、他の月の週休日を減らす場合(取組例③ 7ページ参照)

など、いくつかの方法が考えられます。

それぞれの場合における労働時間の設定の仕方(カレンダー)や就業規則及び労使協定の定め方については6、7ページの取組例を参考にしてください。

(※)このほか、就業規則の作成・変更については、以下もご覧ください。

モデル就業規則 (<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/model/>)

労働契約法(第9条,第10条) (<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoukeiyaku01/>)

〔取組例①〕


数社の輪番で休日を設定する場合の例


- ・ 所定休日を変更し、複数の企業の所定休日を輪番で設定する取組です。
- ・ この取組により、各企業の合計でみた場合、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。
- ・ 同業種や、同一地域の複数の企業等で協調して節電に取り組む場合に有効な方法です。


7月						
日	月	火	水	木	金	土
1	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				

8月						
日	月	火	水	木	金	土
			1	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	

9月						
日	月	火	水	木	金	土
						1
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						

 A社休日
(月・木曜日)

 B社休日
(火・金曜日)

 C社休日
(水・土曜日)

〔取組例②〕 7～9月の週休日を増やし、他の月の週休日を減らす場合の例

- ・ 変形労働時間制（対象期間7～12月）を活用し、週休日の日数の増減を行う取組です。
- ・ 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。

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

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

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

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

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

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

月	暦日	休日日数	労働日数	労働時間
7月	31	13	18	144
8月	31	13	18	144
9月	30	12	18	144
10月	31	6	25	200
11月	30	6	24	192
12月	31	9	22	176
計	184日	59日	125日	1000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、日曜～土曜の労働時間数の合計です。