

省エネを実現する人事制度

— 就業ルールの変更と職場運営の課題・知恵 —

(株)アイウェーブ 代表取締役 庄司 英尚
庄司社会保険労務士事務所

■ 「使用電力15%削減」が働き方の変更迫る

3月の震災・原発事故の直後から電力需給のアンバランスは緊急性を伴って指摘されてきた。計画停電および省庁・企業・公共機関・家庭での節電努力を重ねて急場を凌いできたものの、電力供給サイドの抜本的解決はほど遠く、電力消費のピークとなる夏場を迎えてしまった。産業界では早くからサマータイム制や輪番制が検討され、スーパークールビズとともに前倒しで試行が始まっている。すでに報道インパクトは十分だが、真の効果が問われるのはこれからだ。

一連の対策は“働き方の変更”に等しく、人事部門としては、就業規則の見直し、労使協定の策定、休日変更、残業管理、夜間操業シフトの調整、労働安全衛生ほか、関連諸課題を逐次クリアしていく立場となる。

省エネはもはや“やさしいエコ対策”ではなく“公共秩序を維持する義務”となり、「前年比15%の削減」が求められている（特に大口需要家は電力使用制限違反の場合100万円以下の罰金）。ここは企業規模の大小を問わず知恵を絞って乗り切りたい。（編集部）

CONTENTS

1 「サマータイム」の導入

- (1) 「企業版サマータイム」の導入と効果
- (2) 始業・終業時刻の繰り上げの課題
- (3) 始業・終業時刻の繰り上げと就業規則の変更

2 電力不足に対応した働き方の工夫

- (1) 所定労働時間の短縮
- (2) 所定外労働時間の削減
- (3) 変形労働時間制度の導入
- (4) 休憩時間の削減
- (5) 育児・介護中の従業員への配慮

3 「一斉休業」の効果と人事制度的課題

- (1) 長期夏休みと年間休日
- (2) 一斉休業中の賃金の扱い

4 振替勤務の可能性と有効性

- (1) 土日勤務で平日休日
- (2) 夜間操業と交代勤務

5 年次有給休暇の計画的付与

6 労働時間などの見直しの手続きと留意点

- (1) 労使協定締結から就業規則の届出まで
- (2) 労使の合意と注意するポイント

7 さらに効果的な取り組みと課題

- (1) 一斉消灯・冷房停止と残業管理
- (2) 冷房の停止と安全衛生
- (3) オフピーク通勤と勤怠管理
- (4) クールビズと人事規定
- (5) 分散オフィス
- (6) 社内レイアウトの変更
- (7) 在宅勤務
- (8) 自転車通勤への対応

■ 庄司英尚（しょうじひでたか）

福島県会津若松市出身。立命館大学卒業後、大手オフィス家具メーカーにて営業職に従事。その後、都内の社会保険労務士事務所にて実務経験を積み、平成13年に庄司社会保険労務士事務所を開業。その後コンサルティング業務の拡大に伴い、平成18年に(株)アイウェーブを設立。就業規則・諸規程の作成・変更をはじめとして働きやすい職場づくりのためのワーク・ライフ・バランスコンサルティングを展開中。「労使トラブルの予防と対策」「退職金問題の解決方法」などのテーマでセミナー、専門誌への寄稿等でも活躍中。

■ 株式会社アイウェーブ

- 住所：〒103-0013 東京都中央区日本橋人形町2-32-4 人形町ロータリービル2F
- TEL：03-5614-8480（代）
- ホームページ <http://www.iwave-inc.jp/>
- E-mail：info@iwave-inc.jp

