

# 廃止措置等作業従事者の 雇用適正化についての取組み

2014年2月

東京電力株式会社

- 安定化・廃炉作業に取り組む作業員の方が、今後とも安心して働いていただくためには、当社が就労実態を把握し、改善していくことが必要との認識にたち、2012年9月～10月<sup>\*1</sup>及び2013年10月～11月<sup>\*2</sup>に当社から直接作業員の方に対して、就労実態に関するアンケート調査を実施した。

\* 1: 回答数: 3186人 回答率80.2%

\* 2: 回答数: 3304人 回答率84.3%

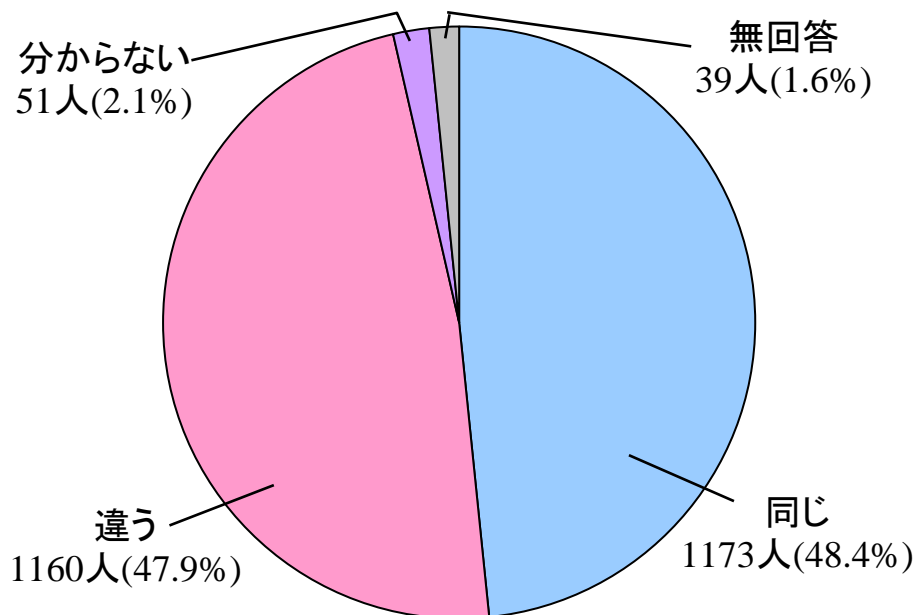
# 2012年及び2013年のアンケート調査結果比較(偽装請負の疑い)

- 2012年にアンケートを実施した時点では、「作業内容や休憩時間等を指示する会社と給料を払っている会社が違う」と回答されていた方が1160人(47.9%)であった。
- 2013年のアンケートでは386人(17.9%)に減り、一定の改善が認められた。

【解説】: 請負契約の場合、「作業内容や休憩時間等を指示する会社」と「給料を払っている会社」は「同じ」でなければならない

## 2012年

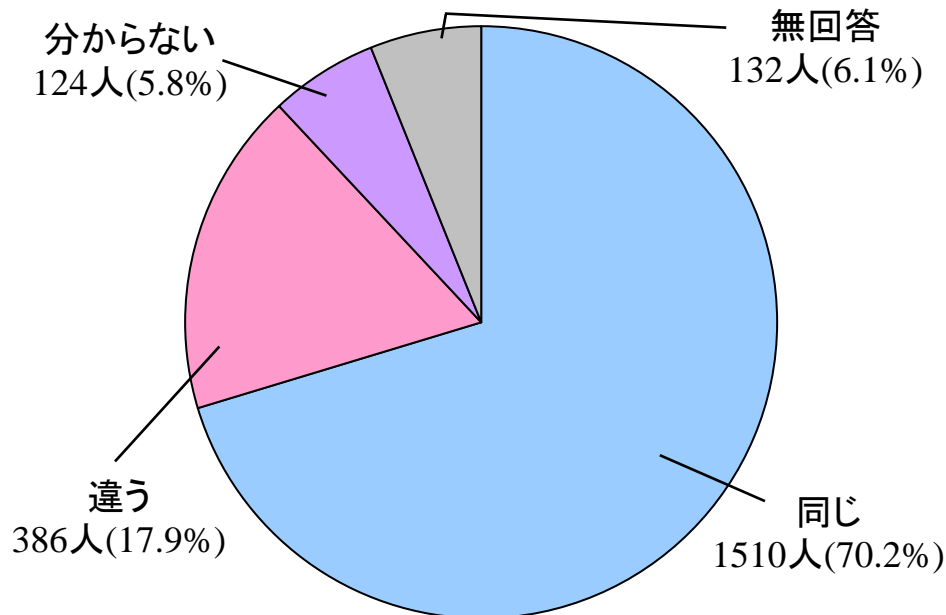
【問】『現場で、あなたに作業を指示している会社』と『あなたに給料を支給している会社』は同じですか？



【結果】雇用会社と作業の指示会社が「違う」と回答された方が5割  
【解説】請負契約の場合、「同じ」でなければならない

## 2013年

【問】『現場で、あなたに作業を指示している会社』と『あなたに給料を支給している会社』は同じですか？



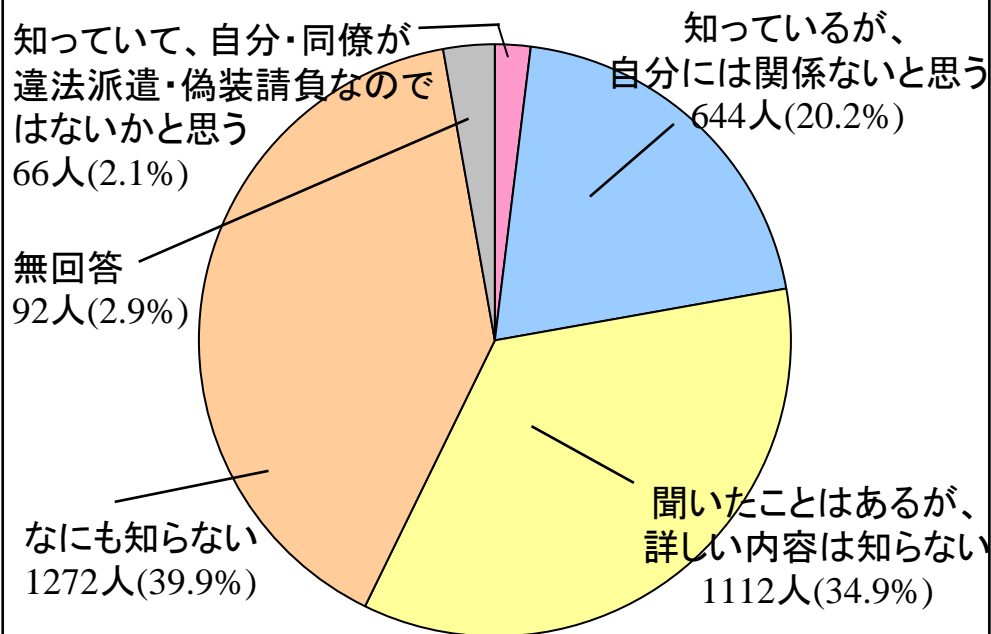
【結果】雇用会社と作業の指示会社が「違う」と回答された方が2割  
【解説】請負契約の場合、「同じ」でなければならない

# 2012年及び2013年のアンケート調査結果比較(偽装請負の認知度)

- 2012年にアンケートを実施した時点では、「偽装請負について知っている」と回答されていた方が710人(22.3%)であった
- 2013年のアンケートでは、偽装請負に関する説明や講習を「よく理解できた・ある程度理解できた」と回答された方が2111人(98.1%)と多く、偽装請負の認知度について一定の改善が認められた。

## 2012年

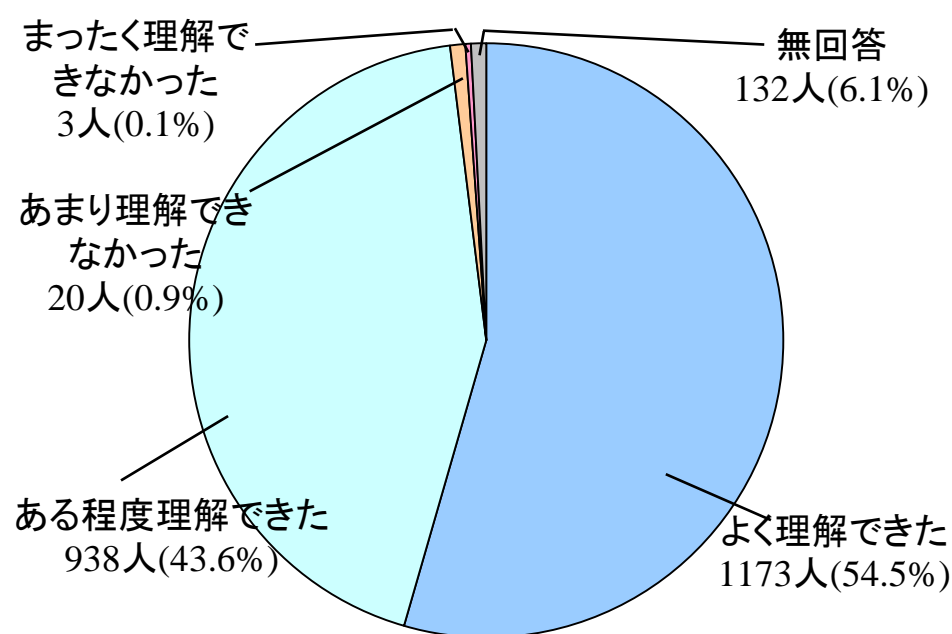
【問】「違法派遣」や「偽装請負」について知っていることを教えてください。



【結果】違法派遣や偽装請負について、知っている方が2割

## 2013年

【問】違法派遣や偽装請負に関する講習は理解できましたか？(説明や講習を受けた方に対する質問)



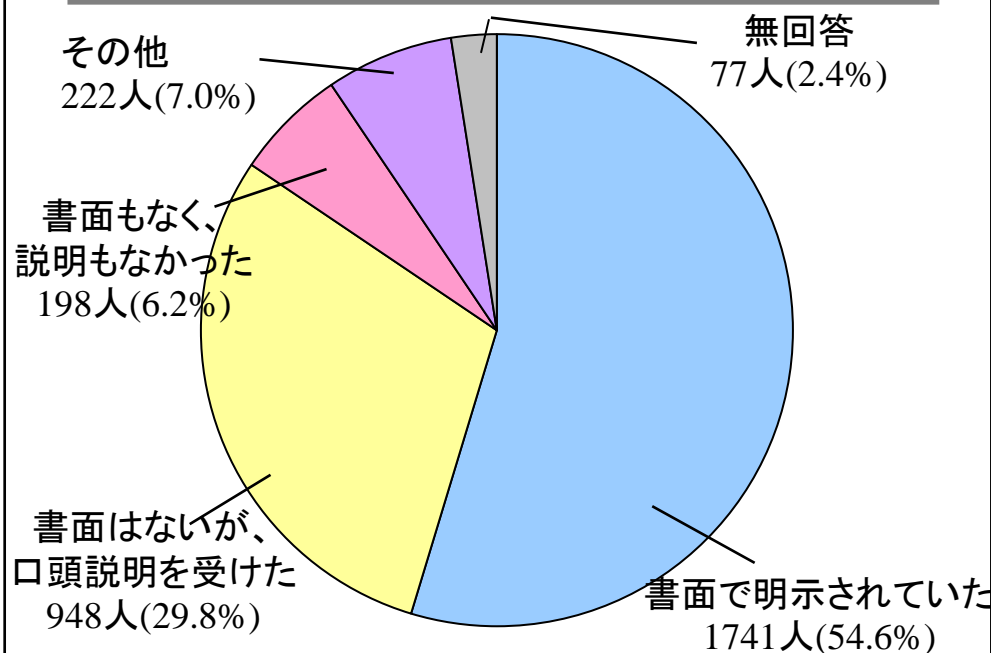
【結果】違法派遣や偽装請負について、講習を受けたほぼ全ての方に理解いただけた

# 2012年及び2013年のアンケート調査結果比較(労働条件の明示)

- 2012年にアンケートを実施した時点では、「労働条件を書面で明示されている」と回答された方が1741人(54.6%)であった。
- 2013年のアンケートでは、1853人(56.1%)の方が「労働条件を書面で説明を受けたことがある」と回答されており、あまり改善が認められなかった。

2012年

【問】あなたが雇われる際、労働条件(賃金や手当など)は明示されていましたか？

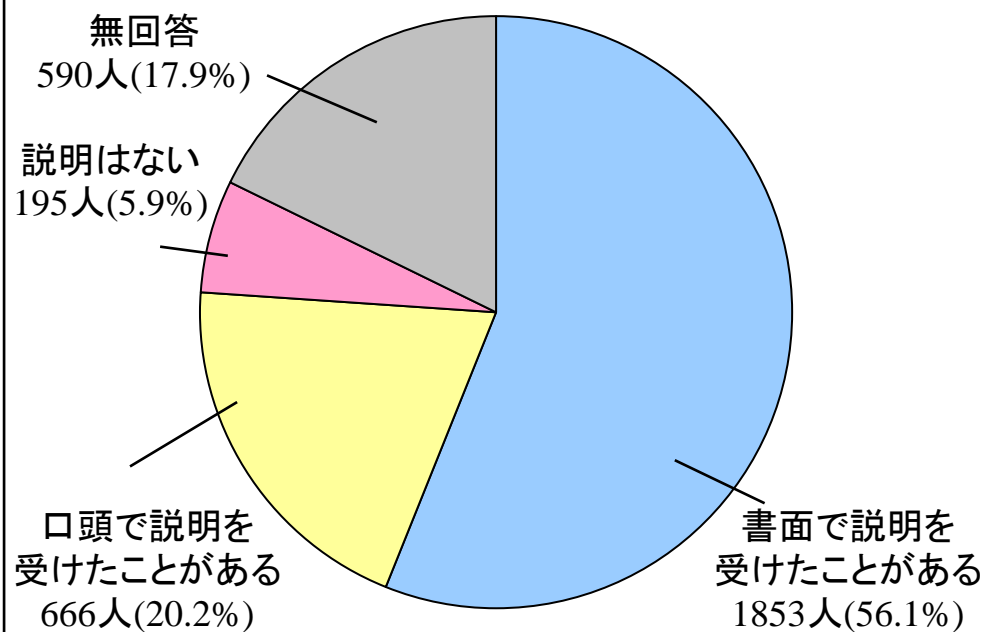


【結果】書面で明示が5割

【解説】労働条件は書面で明示されなければならない

2013年

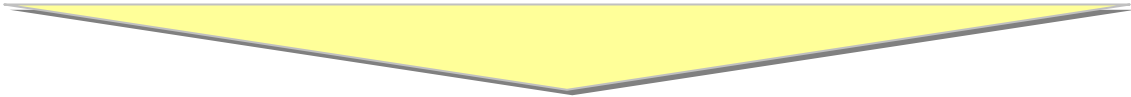
【問】あなたは賃金の内容について説明を受けたことがありますか？



【結果】書面で明示が5割

【解説】労働条件は書面で明示されなければならない

1. 偽装請負の疑いや認知度には一定の改善が認められたものの、依然として偽装請負の疑いがある回答が2割程度あった。
2. 労働条件の書面による明示と説明については、あまり改善が認められなかった。

- 
1. 2014年2月4日, 18日, 25日にJヴィレッジにて福島労働局殿のご協力により, 元請各社及び下請企業雇用主の方を対象とした講習会を開催。併せて違法派遣や偽装請負について説明や講習を行っていただけよう, 今後も元請各社へ要請。…P.6
  2. 2013年12月20日に元請各社へ以下の3点を2014年年2月28日までに当社へご報告いただくよう依頼
    - ① 賃金等の労働条件の書面による明示を末次の下請企業にまで義務として浸透させ, これを確認するための施策内容
    - ② 下請企業において, 合意署名欄付の労働条件通知書への切替がどの程度進んでいるか
    - ③ 賃金等の労働条件の書面による明示について改善がみられない想定原因と施策案

## 適切な労働条件確保に関する講習会の実施

### ■概要

全ての作業員・事業主の方々に、適切な就労形態や遵守すべき法令等の理解を深めていただくために、福島労働局から講師を招き、請負・委託・派遣の違い等偽装請負に関する内容や労働関係法のポイントについて、講習会を開催。

開催日時:2014年2月4日、18日、25日 16:00～17:30

開催場所:Jビレッジ コンベンションホール

### ■参加者

	2/4
協力企業参加者	129人
事務局 (福島労働局+東電)	3+5人
元請企業数	11社
雇用企業数(元請含む)	91社



### ■継続的な取組

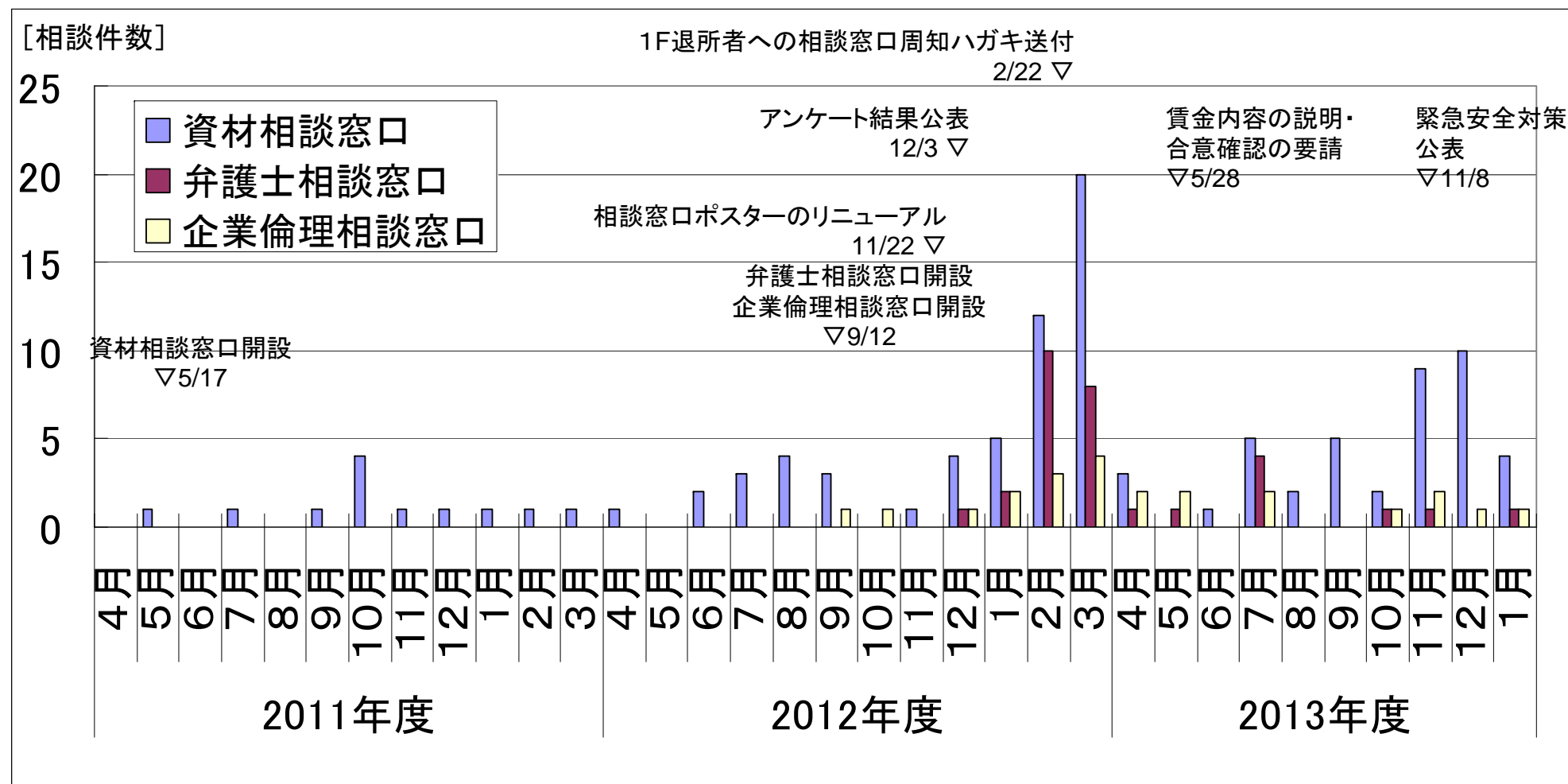
- 今後も適正な労働条件確保に関する講習会の内容が反映(2013年6月7日)された入所時教育資料を用いて、1Fで作業に従事する全ての方に適切な就労形態や遵守すべき法令等について理解を深めてもらう取組を継続。

- 2013年11月8日『福島第一原子力発電所の緊急安全対策』の一環として、「敷地内作業に適用する設計上の労務費割増分の増額を公表
  
- 本施策が有効に機能するための施策について、取引先への説明と協議、施策徹底の要請を以下のとおり実施
  - ・説明と協議:2013年11月11日,25日,12月4日,18日(東電本店)、2013年12月26日(Jヴィレッジ)
  - ・施策徹底の要請:2013年12月20日(元請会社28社(当社社長より要請))、2014年1月16日(元請会社35社)
  - ・公表の際、お示した金額は当社が工事費を算定する際の設計上の割増額であり、必ずしも作業員の皆様の賃金が一律に1万円増額されるという意味ではないことをご説明しましたが、その内容が作業員の皆様へ正確に伝わっていないことから、改めて取引先に対して、前記の内容および本施策の趣旨を文書にて発信(2013年11月29日)
  
- 具体的な施策は以下のとおり
  - ①「見積りにあたっての留意事項」を改訂
    - ・敷地内作業における装備等の違いにより異なる当社設計上の割増額を明記
  - ②契約の「付帯条件」を改訂
    - ・元請会社に対して、適切な賃金が労働者に確実に行き渡るための施策の立案・実行、施策内容および検証結果の報告を要請
    - ・元請会社との相互協力のもと、労働環境等に差し支えがあると認められる場合には、当社は必要な措置をとることができる旨を明記
    - ・元請会社に対して、末次の下請会社までを網羅した施工体系図の提出を要請
  - ③当社の協力
    - ・各契約件名における割増分の増額金額など、元請会社が施策を実行するにあたって必要な金額情報を、可能な範囲で当社から元請会社へ提供
  
- 現在、各社の施策内容をヒアリング中(2014年1月24日 ヒアリング開始、2月中旬集約予定)



# <参考1> 「相談窓口」の相談件数推移

- 資材相談窓口(2011年5月17日運用開始): 108件
  - 弁護士相談窓口(2012年9月12日運用開始): 30件
  - 企業倫理相談窓口(2012年9月12日運用開始): 23件
- ・運用開始日はいずれも福島第一で運用を開始した日  
・相談件数はいずれも2014年1月31日時点のもの



## ＜参考2＞適正な賃金支払いに関する取り組み

### ■概要

福島第一原子力発電所で作業に従事していただいている全ての作業員の方に対しての賃金内容の説明と完了報告を当社社長より元請企業各社へ要請。

また、資材部長より、労働関係法令の適正な運用に関する厚労省確認内容(手当等明示の必要性等)についても周知を要請。

開催日時:2013年5月28日 14:00～14:40

開催場所:東電本社 10階西会議室

### ■参加者

元請企業数	32社
参加者	58人



#### ＜プラントメーカー＞

東芝, 日立GEニュークリア・エナジー, 三菱重工業

#### ＜建設会社＞

大林組, 鹿島建設, 片岡建設, 熊谷組, 五洋建設, 清水建設, 大成建設, 竹中工務店, 東亜建設工業, 中里工務店, 西松建設, 安藤・間・前田建設工業

#### ＜東京電力グループ＞

関電工, 東京エネシス, 東電環境, 東電工業

#### ＜上記以外の会社＞

アトックス, ウツエバルブサービス, 宇徳, 神戸製鋼所, 芝工業, 新日本空調, 倉伸, 太平電業, 東京防災設備, 東双不動産管理, 日本原子力防護システム, 阪和

## ＜参考3＞適正な賃金支払いに関する取り組み

### ■ 社長からの要請内容

- ・基本給以外に手当がある場合には、その額も書面で明示されているか等、賃金が作業員の方に適切に通知されているか、また明示だけでなく、作業員の方に内容が説明され、雇用主との間で合意形成がなされているかについて確認すること。
- ・確認の結果、書面で明示されていない、または説明がなされていない場合には、雇用主に実施するよう指導すること。

### ■ 資材部長からの周知要請内容

- ・手当がある場合は労働契約の締結の際に、書面により明示する必要があること。
- ・労働契約の途中で新たに手当を設定した場合は、労働条件通知書を再発行する必要はないが、就業規則を変更する必要があること。また、その内容について労働者の理解を深めるために、書面で明示することが望ましいこと。
- ・基本賃金を割増して設定した場合はその理由などについて労働者に説明することが望ましいこと。

- 元請企業より、下請企業830社の作業員3952人にうち、3952人について要請への対応が完了した報告を受けた。
- しかし、2013年10月～11月のアンケート結果では、あまり改善が認められなかったため、2013年12月20日に資材部長より、賃金等の労働条件の書面による説明に関する要請を実施。…P.5