

適正な労働条件確保のための元請企業 の取り組みについて(調査結果)

平成25年4月25日
東京電力株式会社

- 平成24年7月、福島第一(1F)安定化作業に係る作業員が、平成23年12月に警報付ポケット線量計(APD)に鉛カバーを装着して作業していたことを発端として、作業員の雇用に関して、職業安定法違反、電離則健診費用の個人負担といった問題が明らかになった。
- 安定化・廃炉作業に取り組む作業員の方が、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、当社から作業員の方に対して直接「就労実態に関するアンケート調査」を実施した。(平成24年9月～10月)
- アンケートの結果から、雇用企業以外による業務指示、労働条件を明示されていない等、不適切と考えられる回答も散見されたことから、早急な対応と継続的な改善が必要と認識。
- アンケート結果と、福島労働局より発出(平成24年11月21日)された「労働者の適正な労働条件の確保について(要請)」を踏まえ、平成24年12月3日に当社社長から元請企業各社に下請企業作業員について労働条件の確認を行うよう要請した。
- 今般、当社社長の要請に基づき、元請企業が下請企業作業員の労働条件(雇用企業・請負体系・労働条件の明示)を確認しているか当社が調査した。

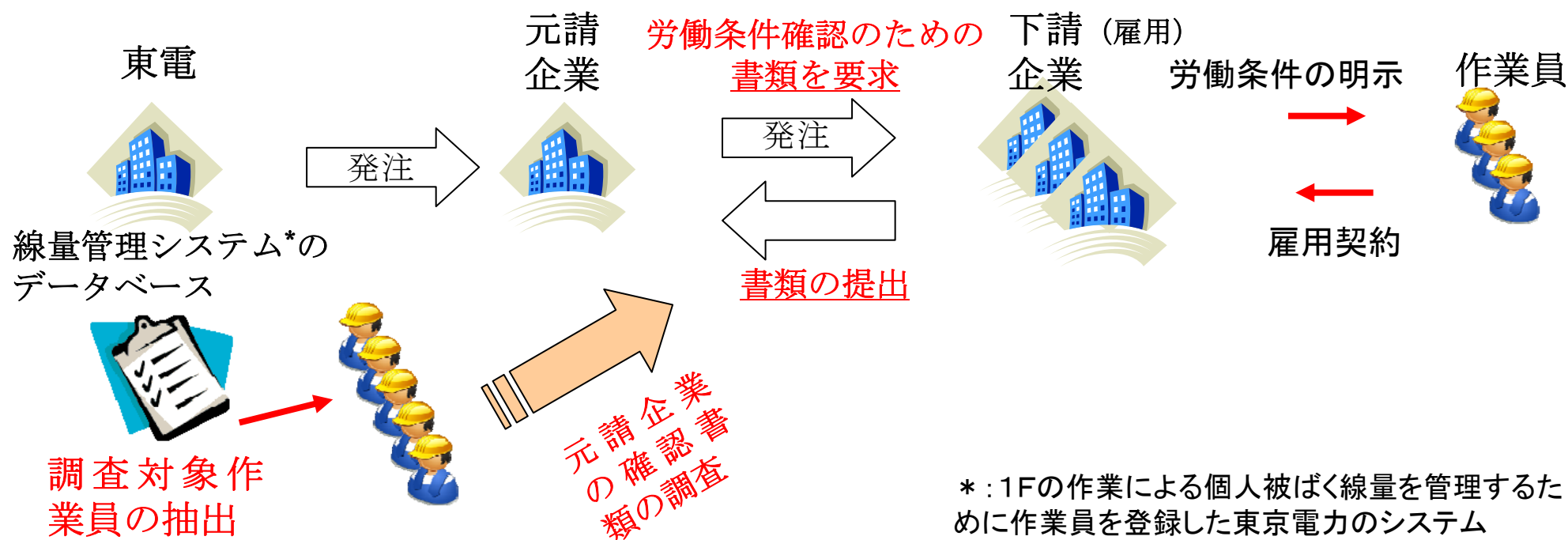
2. 調査方法

■調査対象企業

取引先(福島第一原子力発電所(1F)安全推進連絡会に登録されている元請企業31社)のうち、現在1F構内で作業継続中の企業(26社)

■調査手順

- ・1Fの線量管理システム*から、元請企業毎に下請企業作業員を5名任意抽出
- ・元請企業が労働条件(雇用企業・請負体系・労働条件の明示)を確認するために下請企業に提出を求めている書類について、5名のうち2名以上を当社が調査



3. 調査結果

■調査実施期間

平成24年12月13日～平成25年3月13日

■調査対象元請企業名(計26社)

＜プラントメーカー＞

・東芝 ・日立GEニュークリア・エナジー

＜建設会社＞

・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 ・中里工務店 ・西松建設

・間組 ・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 ・芝工業 ・新日本空調 ・倉伸 ・太平電業

・日本原子力防護システム・阪和

■調査体制

・本店:労働環境改善Grメンバー(原子力・立地業務部、資材部)、原子力品質・安全部

・1 F:技術・品質安全部

■調査実施作業員数

・計:58名

請負体系	調査実施作業員数			
元請企業	0人			
一次下請企業	14人			
二次下請企業				30人
三次下請企業	10人			
四次下請企業	3人			
五次下請企業	1人			

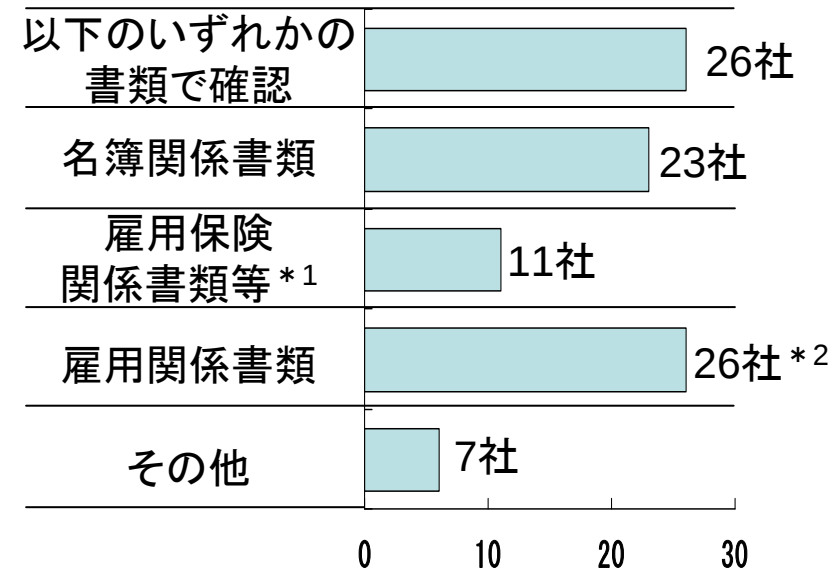
3-1 雇用企業の確認

4

元請企業は、「元請企業作成書類」に記載の雇用企業を確認するために、下請企業から「名簿関係書類」「雇用保険関係書類等」「雇用関係書類」等を提出させており、元請企業が確認している書類で調査対象の作業員の雇用企業が確認出来ることを当社が確認した。

分類	主な確認書類	記載内容	書類の特徴
元請企業作成書類	作業員名簿 工事体制表 等	・作業員の氏名、雇用企業名など	・下請業者からの情報を元に元請企業が作成
名簿関係書類	・作業員名簿 ・労働者名簿 ・新規入場者調査票 等	・作業員の氏名、雇用企業名、生年月日、住所など	・作業員本人・下請会社が作成する書類
雇用保険関係書類等	・事業所別被保険者台帳照会 ・雇用保険被保険者証 等	・雇用企業名、作業員の氏名、生年月日など	・ハローワーク等行政機関の発行書類
雇用関係書類	・労働条件通知書 ・雇用契約書 ・賃金台帳 等	・雇用企業名、作業員の氏名、労働場所、作業内容、賃金など	・雇用契約・賃金の支払いに関する書類
その他	・新規入所者面接チェックリスト ・安全・環境 新規入場者アンケート 等	・雇用企業名、作業員の氏名、生年月日など	・作業員に対する面接・聞き取り確認等に用いた書類

雇用企業確認に用いられている書類の種類



*1: 企業・作業員以外に行政機関が作成した書類

*2: 継続的に確認している企業数は16社

注: 複数の方法・書類を用いている企業があるため、合計の企業数は調査対象企業数と異なる。

■調査結果

- ・従来より、全ての元請企業において、下請企業作業員の雇用企業について、「名簿関係書類」等で確認していることを当社が確認した。
- ・調査対象の作業員について、元請企業が確認している書類で雇用企業が確認出来ることを当社が確認した。

■良好事例

- ・一部の元請企業は、下請企業・作業員の作成書類だけでなく、行政機関が作成した書類(雇用保険関係書類等)でも確認していた。

■改善余地のあるポイント

- ・雇用企業確認に用いている書類により、記載内容の確実性に相違が認められた。

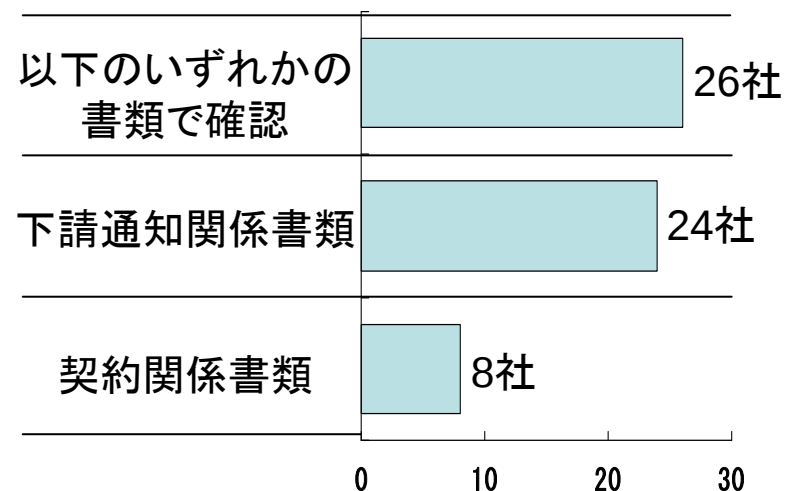
(P.10 「今後の取組」①にて対応)

3-2. 請負体系の確認

元請企業は、「元請企業作成書類」に記載の請負体系を確認するために、下請企業から「下請通知関係書類」「契約関係書類」を提出させており、調査対象の作業員の雇用企業は、元請企業の請負体系に記載されていたことを当社が確認した。

分類	主な確認書類	記載内容	書類の特徴
元請企業作成書類	・施工体系図 ・工事体制表 等	・事業所毎に全下請企業を記載した体系図	・下請業者からの情報を元に元請企業が作成
下請通知関係書類	・再下請通知書 ・下請業者編成表 ・関係請負人届 ・施工体制台帳 等	・再下請企業名	・再下請を実施する際に下請企業が元請企業に通知する書類
契約関係書類	・工事請負契約書 ・発注書 ・注文請書 等	・契約会社名	・下請契約に用いる書類

請負体系確認に用いられている書類の種類



注：複数の方法・書類を用いている企業があるため、合計の企業数は調査対象企業数と異なる。

■調査結果

- ・従来より、全ての元請企業において、請負体系について下請企業からの報告を求めて確認していることを当社が確認した。
- ・調査対象の作業員の雇用企業は、元請企業の請負体系に記載されていたことを当社が確認した。

■良好事例

- ・一部の元請企業は、請負体系の確認に契約関係書類を入手している事例が確認できた。

■改善余地のあるポイント

- ・請負体系の把握には、作業員の雇用企業を確実に把握することが重要であるが、雇用企業確認に用いている書類により、記載内容の確実性に相違が認められた。

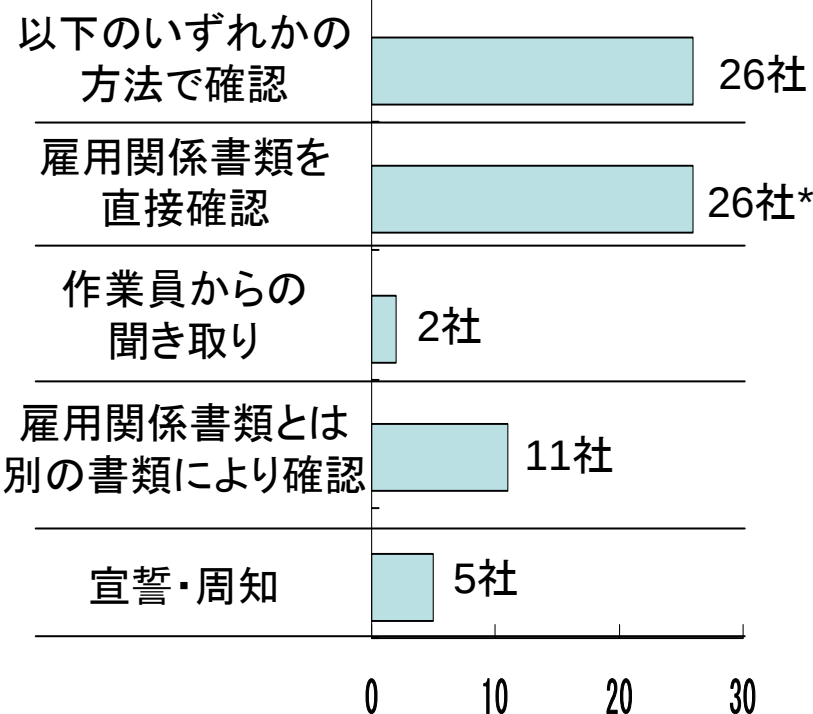
(P.10 「今後の取組」①にて対応)

3-3. 労働条件の明示書類の確認

元請企業は、下請企業作業員への労働条件の明示状況を確認するため、下請企業から「雇用契約関係書類」の提出や直接下請企業作業員への聞き取り等を実施しており、調査対象の作業員について、雇用企業からの労働条件通知書等で労働条件が明示されていることを当社が確認した。

分類	主な確認書類	記載内容	書類の特徴
雇用関係書類を直接確認	・雇用契約書 ・労働条件通知書 ・賃金台帳 ・就業規則 等	・雇用企業名、作業員の氏名、労働場所、作業内容、賃金など	・元請企業が労働条件通知書等を直接確認
作業員からの聞き取り	・労務管理自主点検チェックリスト兼労務管理指導記録 ・新規入所者面接チェックリスト 等	・労働条件通知の有無など	・労働条件が明示されていることを元請企業が直接作業員に対して確認
作業員（下請企業）からの提出書類	・作業員に対する労働条件通知書の確認結果報告 ・労働条件に関する確認記録	・労働条件通知の有無など	・労働条件の明示の有無について書類により確認
宣誓・周知	・安全衛生、再下請・就労等に関する誓約書 ・労務・安全管理事項引受確約書 等	・就業規則や労働契約書等を事務所に備え付けておくことなど	・下請企業から元請企業への宣誓や元請企業から下請企業への周知

確認方法の種類



*：継続的に確認している企業数は18社

注：複数の方法・書類を用いている企業があるため、合計の企業数は調査対象企業数と異なる。

■調査結果

- ・調査対象の作業員について、雇用企業からの労働条件通知書等で労働条件が明示されていることを当社が確認した。

■良好事例

- ・労働条件通知書に作業者の署名欄を設け、労働条件に合意していることを確認している事例があった。

■改善余地のあるポイント

- ・元請企業による下請企業の労働条件通知書等の確認には、下請企業の同意が必要であることから、確認の継続性に差が生じていることが分かった。

(P.10 「今後の取組」①にて対応)

4. 調査結果と今後の取組み

10

調査結果

- ① 調査対象の作業員(58人)について、当社が労働条件(雇用企業・請負体系・労働条件の明示状況)を確認し、不適切な事例は認められなかった。
- ② 当社の要請(平成24年12月3日)に基づき、元請企業各社が、下請企業作業員に対して労働条件(雇用企業・請負体系・労働条件の明示状況)を確認していることを当社が確認した。
- ③ 雇用企業確認に用いている書類の記載内容の確実性や労働条件の明示状況確認の継続性について、元請企業各社により違いが認められた。

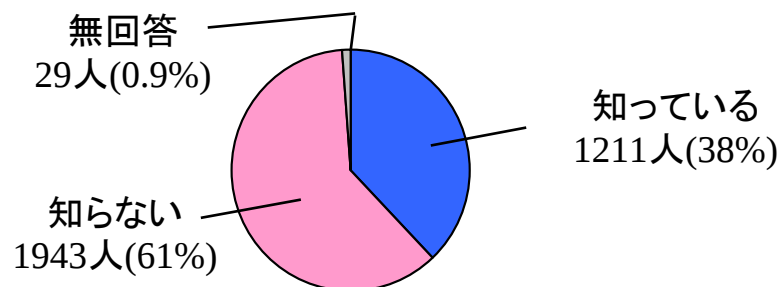
今後の取組

- ① 雇用企業確認に用いている書類の記載内容の確実性や労働条件の明示状況確認の継続性について、元請企業各社により違いがあることから、より有効な取り組み*を実施していただくよう元請企業に対して要請を行う。
* : 下請作業員の雇用保険関係書類等の確認、下請作業員の労働条件通知書等の継続的な確認など
- ② 当社は、今後も元請企業の取組状況を定期的に確認し、元請企業とともに労働者保護や就労環境の向上に努めていく。

(参考)就労実態に関するアンケート結果の概要 (H24年12月公表済み)

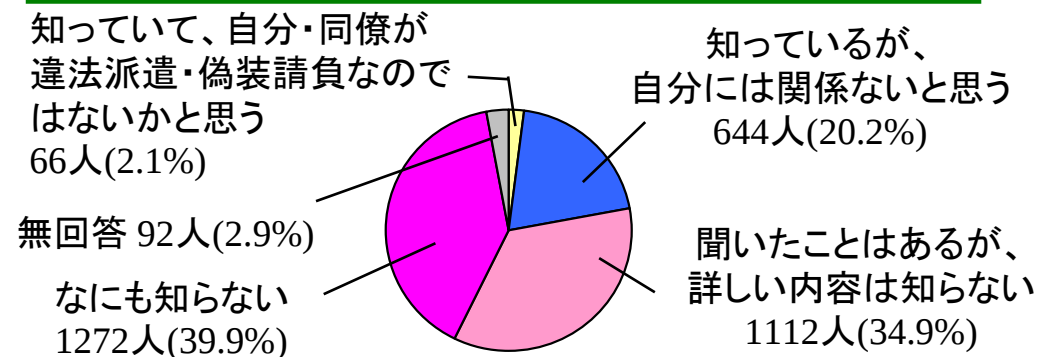
実施時期: H24年9月～10月
回答数: 3186人 回答率80.2%

【問】東京電力では、専用電話による「労働条件・労働安全などに関する相談窓口」を設けていますが、ご存じですか？



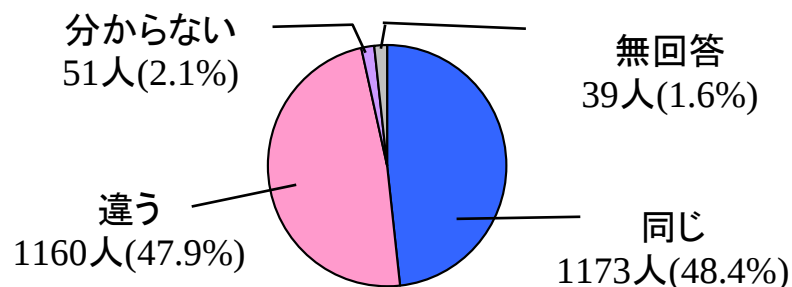
【結果】相談窓口があることを知らない方が6割

【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、知らない方が7割

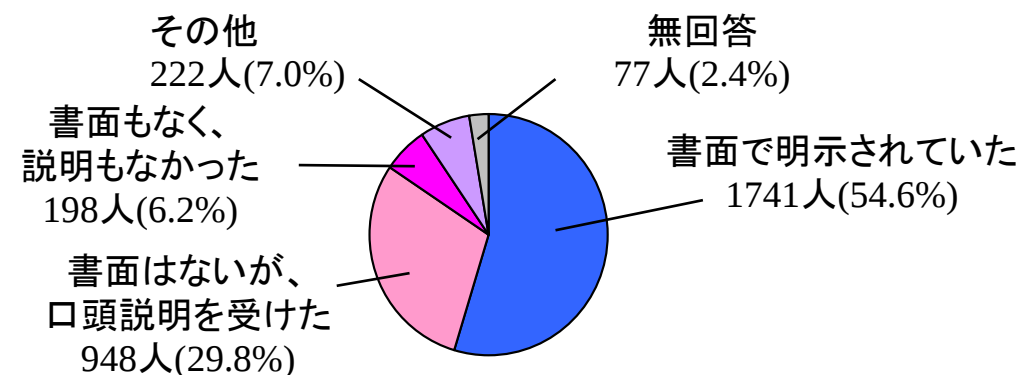
【問】『現場であなたに作業を指示している会社』と『あなたに給料を支給している会社』は同じですか？



【結果】雇用主と作業の指示者が「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

【問】あなたが雇われる際、労働条件（仕事の内容、作業する場所、賃金や手当など）は明示されていましたか？



【結果】雇われる際に労働条件を正しく明示されなかった方が4割

【解説】雇用契約を結ぶ際に労働条件が書面で明示されなければならない