

有期・不定形・自傷労働の契約形態

2013年12月02日

筒井哲郎

1. 目的

本稿は、福島第一の事故処理作業に従事する労働者の契約条件や健康管理を改善する方策を提言するものである。

2. 適用範囲

本稿の適用範囲は、福島第一サイト内の作業に限定し、他の原発の作業については別途扱うものとする。理由は、下記のとおりである。

原発内の作業は、原発の状態によって、被曝レベルに大きな差異がある、それを分類すれば、次の3種類になる。

- ①通常運転状態または点検作業中のもの
- ②老朽化などの理由で通常停止した原発の廃炉作業
- ③メルトダウン後の事故処理・廃炉作業

標記三つのケースの作業内容も違い、労働者の被ばく量も違う。①と③のケースについては、次のデータがある。

ケース①：通常原発の運転・定期点検作業の総被曝量：

2009年度中全国50余箇所の原発や核燃料施設で働いた労働者75,988人の総被曝量は、83.9人 Sv。一人あたり、1.10mSv/人・年。

ケース③：福島第一の2011年3月11日から12年3月30日までの総被曝量：

総員20,549人で、247人 Sv。一人あたり、12.02mSv/人・年。

つまり一桁違う¹。通常停止の廃炉作業は①と②の間にあるが、時間的に調整可能であり、①に近いと考える。現に、東海第一でもそのように計画しつつ時間をおいて作業している²。また、スリーマイルアイランドの事故炉も、燃料デブリ取り出し後静置している。

福島第一の現場では、汚染水問題にしる、熔融燃料デブリの処置にしる、現状の悪化を防止するために、高線量被ばくを承知で作業を進めなければならないという過酷な環境にある。しかも、緊急に特定の技能者を求めなければならないという必要に迫られるという時間制限がある。よって、問題の拡散を防いで、速やかに新制度を制定・実現するために、ここでは、福島第一に限って議論する。

3. 事故処理作業の性格

福島第一サイトにおける労働条件の性格は、次の点に集約される。

¹ 被ばく労働を考えるネットワーク編(2012)『原発事故と被曝労働』三一書房 p.9

² 石川迪夫(2011)『原子炉解体』講談社

- ①高線量下の被ばく労働であり、勤続期間が数か月の人々が圧倒的に多い。
- ②事故後の作業という意味で過去に例がなく、不定形である。また、その発生する作業の予測が難しく、様々な職種の人々が緊急に求められることが多い。
- ③被ばく労働による健康被害の後遺症の発症確率は、被ばく線量に比例するといわれており、長期間当該サイトの労働に従事することは、決して当該労働者にとって望ましいことではない。

上記①項の勤続期間については、実際の運用において各社は被ばく限度を年間 20mSv とし、5年間で 100mSv としている。現状では、たとえば、原子炉建屋周辺の凍土壁建設工事現場では、4.5mSv/h の環境で作業することが前提となっている³。もし特別の対策を施さなければ、1日で年間被曝限度に達する線量である。建屋内では、これより高線量であるが、ときどき調査のために短時間にせよ、労働者が入っている。政府の「廃炉対策推進会議」が去る6月27日に策定した「中長期ロードマップ」では、今後3年間、毎年12,000人の労働者を必要とすると述べている⁴。サイトで働いている労働者数が3,000人といわれているから、単純計算すると、4交代するという前提になり、各個人の勤続期間は3ヶ月ということになる。

上記②については、作業者が緊急に必要なだという事態に 대응するために、建設業界の中小下請け会社の伝手や、「人夫出し」と言われる業界の伝手を頼って全国から単発のリクルートが行われているのが現状である。また、それが常態化しているために、計画的・組織的にリクルートがなされるような努力がされていないとも言える。

上記③の健康被害に関わる条件があるために、当該サイトでの安定雇用が望ましくないという要素があり、このゆえに特殊な制度設計を考案する必要がある。

4. 現状の労働契約

前節の②で記載したような事情で、人集めを場当たりのやっており、人出し企業を経由して入構する労働者が多い。

ルポライター布施祐仁氏は下図のようなヒエラルキーを示している⁵。そして、東電は公式には「3次下請け」までしか認めないので、「4次」以下は偽装しているという。東電や元請会社は建前を押し付けていて、下請け会社はそのしわ寄せを負担しているのが現状である。多重下請けを認めないということは、本来、労働者にとって恩恵であるはずの制度であるが、実態をそれに沿って運用する努力をしないために、偽装が横行して実態はかえって劣悪になっている。たとえば、賃金・危険手当の金額や労働時間、宿泊費の支払いなどが、当初の約束から乖離しているとか(いわゆる「ピンハネ」、被ばく作業場所が、約

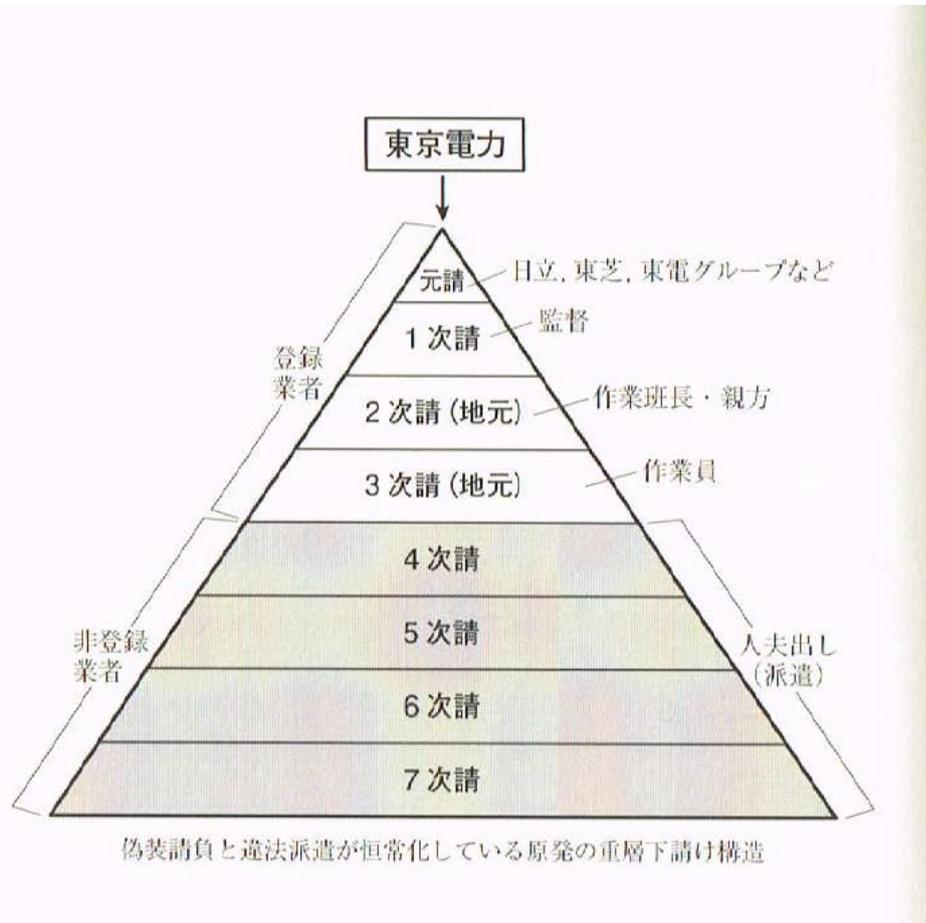
³ 経産省、凍土壁の入札条件書

⁴ 東京電力(株)福島第一原子力発電所1~4号機の廃止措置等に向けた中長期ロードマップ
http://www.meti.go.jp/earthquake/nuclear/pdf/130627/130627_01d.pdf

⁵ 布施祐仁(2012)『ルポ イチエフ』岩波書店 p.119

束では屋外であったはずなのに、高線量の屋内作業に従事させられたとか、さまざまな契約違反が報告されている。

いずれにしろ、この人出しに頼るシステムも現状は行き詰ってきており、何らかの抜本的な改善が迫られている。



5. 新制度の提案

ここでは、サイト内労働者のリクルート・派遣を専門とする公社（公共企業体）の設立を提案する。

この公社は、次の機能を果たす。

①新規入構者の教育・資格付与

新規入構労働者はすべてこの公社がリクルートして、チェルノブイリ同様の教育を受けることを義務付ける⁶。1週間程度の教育を受けて、試験に合格した者にサイト内労働の資格を付与する。

②労働者の派遣元としての契約業務

この公社が、労働者の一元的な契約者となって派遣元の役割を担い、各業務を行う企業に労働者を派遣する。当然、労働契約がきちんと履行されるように管理する。また、最低賃金単価を設定して適用する。基本的には、除染作業等よりはるかに高給でなければいけない。

⁶ 日本テレビ NNNドキュメント「チェルノブイリから福島へ」2013年10月27日放送

③健康保障のための登録

労働期間中、定期的に（たとえば1か月に1回）、健康診断を実施する。

労働契約終了時に、労働の記録と被爆の記録を登録し、かつ各労働者にもその記録を渡して、双方が健康管理できるようにする。

④退域後の健康管理

退域後、定期的に（たとえば6か月に1回）定期健康診断を行う。実務は既存の医療機関に委託しても良いが、その仕様はこの機関が決定し、責任を持つ。検診によって罹病が確認された場合には、生涯無償医療を受けられるような保障制度を設ける。

6. 関連する諸問題

①Voluntary な組織

被ばく労働を熟練の優れた人々が、国民的規模で Share するという意味で、Voluntary な部分を 100%ではないにしろ担う道をつけることが必要である。現在の福島原発行動隊が NPO として Voluntary に被ばく労働を Share することを志している。このような NPO が派遣業務の一環を担う道を並行して設けることも必要である。今後何十年の間、この種の組織が新陳代謝して増えていくことが望ましい。

②顕彰制度

現状は、被ばく労働という自傷労働の性格に正面から向き合うことなく（「安全神話」、陰の世界でリクルートしている場面が多い。そのことが動因となって、不明朗な契約や「被ばく隠し」などが行われている。そういう世間における認識を抜本的に改めるキャンペーンを行う必要がある。つまり、健康に危害を与える労働であることを明快に説明し、その上で、志ある人にこの労働を担ってもらおうという主旨を積極的にアピールするのである。その意味で、全国のハローワークなどが活発にキャンペーンすることが必要である。

また、被ばく労働の限度を迎えて退域する人に感謝状と記念品を贈呈するなどの方策を取ることも必要である。

③廃炉の方法についての技術上の配慮

また、事故処理の技術的な計画においても、被ばく労働が最小限になるように、現状の「中長期ロードマップ」にとらわれず、新しい方式の採用（たとえば、「水棺方式」に代わる「空冷方式」など）を不断に取り入れていくことが必要である。

④現状における現場の安全衛生管理の改善

作業員が現場において熱中症で倒れるとか、移動時間も含めて拘束時間が 10 時間を超えるとか、休憩室のスペースが不十分であるとか、通常のプラント建設や土木建築工事の現場よりも過酷な条件（防護服着用）で作業を強いられているにもかかわらず、安全衛生管理が劣っているように聞こえている。通常の現場工事では、複数の契約者がいても、すべての会社を統合する安全協議会を作り、中心的な元請会社から統括安全責任者を立てて、当該現場全体の安全衛生を一元的に管理するようにしている。こういう組織化を福島第一のサイトでも行うべきである。

以上