

平成25年度第3回労働者安全衛生対策部会  
(福島県原子力発電所の廃炉に関する安全監視協議会) 議事録

1 日 時 平成26年2月6日(木) 10:00~12:00

2 場 所 福島テルサ 3階 大会議室

3 出席者 別紙出席者名簿のとおり

(1) 廃炉安全監視協議会構成員(専門委員、県生活環境部、関係市町村)

(2) 説明者 ①東京電力(株)

②福島労働局

#### 4 議 題

(1) 作業従事者の被ばく線量の状況について

(2) 廃炉作業の雇用の適正化について

(3) その他

#### 5 概 要

◎古市生活環境部次長 挨拶

本日はお忙しい中、足下の悪い中ご出席いただきありがとうございます。また、専門委員の先生方、福島労働局、原子力規制庁、資源エネルギー庁、市町村の皆様には、原子力事故対応や、労働者の安全衛生対策について、各方面から御尽力、御協力をいただいております、改めて感謝を申し上げます。さて、11月に開催しました第2回の会議では、廃炉作業に係る作業員の確保について議題として意見交換をいたしました。東京電力福島第一原子力発電所では、30~40年続くとされている廃炉作業を安全かつ着実に進めるために、就労環境の適正化についてさらに取り組んで行く必要があります。廃炉の取組みを安全かつ着実に進めるためには、作業従事者の健康管理、安定的な要員確保といった課題について、関係機関が連携して取り組むことが重要と考えております。本日は、特に廃炉作業における雇用の適正化を議題として意見交換をしていきたいと思っておりますので、皆様の忌憚のないご意見を賜りますようお願い申し上げます、あいさついたします。どうぞよろしくお願いいたします。

#### ●東京電力

(資料3-1、3-2 第2回労働者安全衛生対策部会 質問回答、宿題事項)

前回の会議を受けての皆様からのご質問ということで、労務員の割り増しのご質問を頂きました。ご指摘のとおり、積算による労務費の割増については、作業員に直接手当されるわけではなく、東京電力として調査をしているかという質問を受けています。今の段階では、作業員がいくらもらっているかについては、調査をしておらず、

当社が昨年10月に実施した調査では、賃金については、調査していません。次回賃金についてのアンケートを実施する予定です。

また、当社社長から元請各社に要請をしており、労働条件に対する理解ということでアンケート結果にもありますが、昨年度の説明状況について、調査しておりますが、今回は調査をしていないので、次回、調査いたします。賃金については、雇用契約で定められております。この趣旨を理解して、作業員に手当分が行き渡るようにしたいと思います。

また、福島第一原子力発電所には様々な種類の作業員がいます。一律で賃金をお示しするのは難しいので、今後、相談窓口などで作業員から寄せられる疑問・質問に対して、対応したいと思います。

次の質問については、実際にタイベックスーツを着用する作業員について、できるだけ公正に支払っていただきたいというご意見であります。賃金は、雇用契約で定められるというものなので、説明して納得していただいているということで理解願いたいと思います。

続きまして、原子力規制庁から質問をいただきました構内の北側の双葉町側になりますが、ガレキの保管庫について、11月25日から入り口への全面マスク着用に関する注意喚起の表示の実施をしております。また、ホットスポットについては、これらを計画的に除染し、環境線量低減対策ワーキングに諮り、部会でも紹介していきたいと思います。

また、作業員に対する調査についてですが、これについても、賃金に関するご指摘ではございますが、さきほど申し上げましたとおり、次回のアンケートで賃金の実態をつかむような努力をしていきたいと思います。

### 【主な意見と質疑】

#### ○原子力規制庁

2番目のホットスポットの件でございますが、原子力規制委員会の田中委員長から環境改善についての指導が出ています。その内容に沿った計画を進めていただきたい。

#### ●東京電力

ご指摘のように進めたいと思います。

#### ○石田委員

ガレキの撤去や除染について、前回の会議でのコメントが出てから、何ヶ月も経っていますが、進捗状況はどうでしょうか。

#### ●東京電力

フェーシングですとか、除染対策ですとか、作業としては、線量低減の取り組みを様々な形で実施しています。

#### ○石田委員

作業員が働いている箇所、作業員がホットスポットを知って、危険な箇所がどこ

か認識したうえで作業をしたほうがよい。エリアをサーベイして、そこで作業をする作業員に対して、注意喚起の掲示、教育が大事だと思います。そういう観点では東京電力の説明が不足している。

●東京電力

現場でも注意喚起の掲示はしております。また、請負各社のほうで、線量については指示がされているものと認識しております。

○石田委員

第一原発の作業環境については、段々と良くなってきている。引き続きお願いします。

○原子力規制庁

石田先生からもご指摘がありましたが、今掲示されているサーベイマップは十分ではありません。従来、発電所の定期検査では建屋の詳細なサーベイマップがありましたが、現在は1年前のデータも含めて掲示されているような状況ですので、現実には、適切なサーベイマップがない状態です。そういったものを事故前であれば、建屋だけでよかったのですが、現在は敷地内すべてが管理対象区域であり、様々作業が行われており、定期的にサーベイマップのデータを更新することが、重要であります。また、現場のほうでもお願いしていますが、放射線管理員の負担を考えると、今の人員では無理とは思いますが、リソースを見直して、対応していただきたい。また、除染をするにしても、現状の線量の状況がわからないと対応できないので、作業員の方が、こういったところにどの程度の線量のものがあるということを知ることが重要です。また、工事元請けが作業前にサーベイをしておりますが、それは、自分たちが作業をする範囲だけで、通路などに手が回っているわけではありません。

協力企業はそれぞれ線量測定を実施しているのですが、東京電力としてもやるべきです。石田先生のご指摘に対しても、もっと正面から対応してもらいたい。

●東京電力

しっかりと対応していきます。

○長谷川委員

作業をしているところを日々見ていただきたい。常にチェックをしていただきたい。書類を見ただけではんこを押すのではよくない。日々の作業の現場での把握、測定が大事。

公正に賃金をという問題については難しい。お金をもらう人、払う人にとって、いろいろな公正があり、バランスも大事である。モチベーションが上がるように、難しいこともあると思いますが、丸投げではよくない。

●東京電力

早めに、できる対策をとっていきたいと思います。また、2点目にいただいた公正というご指摘については、元請企業と一緒にあって、納得いただけるような形を目指していきたいと思います。直接、作業員の方から、状況を把握できるようにしたいと

思います。

#### (1) 作業従事者の被ばく線量の状況について(説明者:東京電力(株))

- ・資料1-1 福島第一原子力発電所従事者の被ばく線量の全体概況について
- ・資料1-2 被ばく線量の分布等について
- ・資料1-3 福島第二原子力発電所 放射線業務従事者数および線量状況について
- ・資料1-4 福島第一原子力発電所2号機原子炉建屋1階除染作業における作業員の顔面汚染について

により説明

#### ●東京電力

被ばく線量の全体概況ということで、災害発生後、状況としては、前回のご報告から大きくは変わっておりません。

また、ステップ2以降の被ばく線量の推移ということで、10月以降、1～4号機まわりの作業により、被ばく線量が増えております。月別の最大線量であります、およそ20 mSv で推移しております。こちらも作業状況により変動が見られるという状況だと思います。平成24年度分ということでまとめていますが、最大線量の期間の合計ということで、年最大線量は特高作業員が一人50 mSv を超えています。平成25年度12月末までの最大線量は39.70 mSv ということで、線量限度以下となっております。まとめということで、引き続き、線量対策をしっかりと取り組むところは取り組んでいきたいと思っております。

福島第二原子力発電所の被ばく線量の分布ということで、こちらは重複もあり、説明は割愛したいと思います。前回、9月末までのご報告をしているところでありますが、棒グラフという形で示していますが、放射線業務従事者は12月末現在で1800人、前年は同時期3000人いましたが、作業の減少で減っております。22年度の同時期と比較しても総線量が約60%下がっております。作業量が、平均線量0.2 mSv、最大が10 mSv ということでして、10 mSv を示している方は、3号機のRHRポンプの点検手入れに従事した作業員になっております。昨年、復旧が終了しております、それに付随して総線量が下がっております。修正ということで、約という表記がずれておりますので、修正をお願いします。

作業員の顔面汚染ということで、汚染者は50歳代、汚染が発生した方については、口のまわりの表面汚染が30 k、舌2.5 k、唇7 kBq、内部線量については、0.38 mSv なので記録レベル未満となっております。医師の診断についても特に異常は認められていません。マスクが曇っている影響で、作業従事が難しいという判断をしたが、サーベイを実施したところ、顔面汚染が確認されたので、入退域管理施設から出てホールボディカウンタで測定したあとに医師の診断を受けています。汚染の原因としては、作業前であったということで、ゴム手袋の汚染はしていないだろうと見た目で判断してしまいました。他のメンバーに負担をかけてはまずいということで、

慌ててしまったという背景があります。

対策については、放射線管理者への教育ということで、グループ全員をフォローできるように、放射線教育の現地教育をすることと、マスクの曇り防止ということで、ただちに休憩所に連れていき再装備させる、装備確認者が取付状況を確認、曇り止めを準備していくことが重要だと思っております。

### 【主な意見と質疑】

○石田委員

作業員の身体汚染のそもそもの原因は、全面マスクのフィッティングの問題で、最初に装着したときに、チェックが十分でなかったというのが一番の原因です。装備確認をする人を決めるのが重要です。装着した段階でお互いに問題がないかどうか、フィッティングを確認していればよかったですと思います。汚染されたエリアに行く前の措置が大事だと思いますのでよろしくお願いします。

●東京電力

装備状況を確認することについて、マスク以外の分も含めてしっかりとやってまいります。

○西村委員

明かに教育不足、いろいろな人が出入りしていますので、その処理をしっかりとしてほしい。放射線の汚染核種測定はしたのでしょうか。

●東京電力

ホールボディカウンタにより、取り込んだ放射性物質の核種分析をやっております。セシウム等の核種についても測定しております。

○西村委員

ベータ核種についてはどうでしょうか？

●東京電力

セシウムのみ核種だけでなく、ベータ核種も見えています。

○兼本委員

曇り止めの件について、休憩所に戻ったのですか。

●東京電力

曇り止めは休憩所で塗るようになります。

○兼本委員

私も現場で経験しているが、暑いときに指示どおり装着しても曇ってしまう。そういった状況を東京電力として把握しているのでしょうか。実態は知っているのですか。休憩所まで移動するにも時間がかかる。今後もこういったことは起こります。教育だけでよいのでしょうか。

●東京電力

まずはマスクをしっかりと着用することになります。また、曇り止めについては、状況にもよるので、必ず曇り止めをしなさいというものではありません。放射線管理

員にもお願いして、実施しております。

○兼本委員

ちゃんと装着しても曇ってしまう。現場は困っていることを把握するべきです。

●東京電力

そういったことを少なくとも私は把握しておりません。曇り止めをするという形が、強制ではありませんので、実施については考えていきたいと思えます。

○岡嶋委員

全面マスクが曇る経験は私にもあります。曇ることが起こるという前提で、対応していただきたい。もう一つは、曇ったあと、作業員は作業にほとんど関わっていないということで、ゴム手のまま拭き取りをしてしまった。これは見逃してはならないポイントではないのですか。マスクについても、曇り止めを塗るにしても、汚染検査をやるべきではないでしょうか。

●東京電力

重要なお指摘です。実際、現場で放射線防護という観点で、どのようなことをしたほうがよいのか、再教育をしていきたいと思えます。また、人によって顔の形も違いますので、マスクについて、自分に適したものを使うようにアナウンスします。

○資源エネ庁

年50 mSv ということで、被ばく線量の上限値がありますが、東京電力では年間50 mSv でやっているのですか。年間20 mSv なのですか。

●東京電力

各社によって、上限の線量の運用の仕方が違っております。各社によっては、年20 mSv を超えないように管理しています。万が一にも限度を超えないようにやっております。

○資源エネ庁

年間20 mSv で抑えている会社もあると思えますが、ベテラン作業員の長期的確保というのが、エネ庁としても重要と思っております。

○村山委員

追加で情報提供をお願いします。後日でもよいので、平均線量と最大線量が出ているが、概況なのでいいかもしれませんが、分布を知りたいです。県の会議なので、県民は何割かという情報も頂きたいです。去年は県民の割合は60%と聞きましたが、現在、協力企業の被ばく線量が増えてきています。また、協力企業における福島県民が占める割合は。

●東京電力

今、資料がありませんので、これから準備したいと思えます。

○宍戸委員

身体汚染のトラブルは大事にならなかったのがよかったと思えますが、医療体制の配置についてのマニュアルがあるのですか。

●東京電力

マニュアルはありません。今回の対応は、医師に内部被ばくの状況をインプットするために、まずホールボディカウンタを受けました。その後に、医師の関係で福島第一原発に戻らず、福島第二原発に戻りました。なかなか、1カ所で対応できなかったため今後、現場のほうでは、ホールボディカウンタの設置を含めて対応をしていきたいと思えます。

○宍戸委員

福島第二原発にはホールボディカウンタはないか。

●東京電力

福島第二原発にもあります。今後、相手の立場を考えて、負担にならないようにしております。

○宍戸委員

医師は、福島第一原発、福島第二原発にしかいないのですか。いま、Jヴィレッジには医師はいないのですか。

●東京電力

いま、入退域管理施設にホールボディカウンタを移設する計画があり、福島第二原発には福島第一原発のバックアップとして医師をおいているという整理になっております。

○宍戸委員

Jヴィレッジに医師がないのが問題、Jヴィレッジのような拠点において医療相談などができることが重要と考えている。

●東京電力

ご意見を踏まえて検討します。基本は、現場で汚染した場合、ホールボディカウンタでまず確認したいので、入退域管理施設の設備を充実したいと思えます。また、Jヴィレッジの医療体制についても検討します。

○宍戸委員

この部会は、作業員の被ばくだけではなく、全体的な意見を言える場であると認識しております。Jヴィレッジにも医療関係の機能を設置することは重要です。

●東京電力

Jヴィレッジはバスの乗り換えの場がメインです、また、周辺の広野町においては、医師が戻ってきています。ご意見の対応については検討したいと思えます。

○県原子力安全対策課長

作業による汚染について、昨年以来、ミス、トラブルが多発しています。作業に不慣れな方が大変多いと感じています。現場で、しっかり指導できる、そういった方の育成が非常に重要であると感じています。現場で具合が悪くなった人がいる場合、現場で指示が徹底されるようにしていただきたい。

## ●東京電力

当社としても、放射線管理員連絡会などの中で、当社からの情報発信、単純に再発防止対策だけで終わらせるものではなくて、企業と連携をとって、上の人から、作業助言ができるようにしたいと思います。

### (2) 廃炉作業に係る作業員の確保について(説明者:福島労働局および東京電力(株))

- ・資料2-1 東京電力福島第一原子力発電所内で作業に従事している皆さまへ
- ・資料2-2 適正な請負について(福島労働局)
- ・資料2-3 廃止措置等作業従事者の雇用適正化についての取組み(東京電力)により説明。

## ○福島労働局

適切な雇用形態について、労働局から話しをしたいと思います。適正な労働管理ということで、建設業に関わらず、賃金未払い、解雇といった問題が発生しています。会社の経営難により日額の金額どおり払われていない給料の未払い、こういった部分について、給料は全額払いが原則、損害分を相殺して、というのは認められないことになります。また、労働契約自体は口頭でも成立しますが、言った言わないという話もありますので、書面において労働条件の把握をして、賃金額、勤務時間などについて、労働者に報告することが重要です。雇用形態の確認をきちんと整備していくことがトラブルの防止になります。解雇の問題については、労働者に非がある場合、会社の言うことを聞かない場合、労働者を解雇できる規定もあります。ただし、これは最低限の規定なので、労働契約法により、社会通念上、合理的な理由がなければ労働者を解雇することができないということになっています。

また、本日、原発関係ということで、有害業務については、一般的に1日10時間を超えてはいけないということになっております。賃金は労働者にとって重要であるが、こういった問題に対して、課題の解消に向けて、監督指導を続けていきたいと思っています。

福島労働局でも講習会などといった場で、周知を行っているところでありますので、引き続き取り組んでいきます。

続いて、適正な雇用形態ということで説明をします。まずリーフレットですが、厚生労働省のほうで作成しまして、東京電力から作業員に対して周知をしてもらっておりますが、偽装請負などについて注意喚起を行っております。また、そういった相談窓口、偽装請負について、簡単に説明をしたいと思います。

労働条件について、基本的には、労働派遣は特定の4業種についてできないこととなっております。港湾運送業務、警備業務、医療業務、建設業務は派遣業務ができないので、原発作業員は主に建設業であり、派遣ができない業種でありますので、従来から請負の形で行われております。請負というのは、仕事の完成をもってというのが基本であり、労働者を使って、発注者から指示を受けずに完成させるものです。



派遣業務については、注文主の指揮命令において行われます。本来、こういった指揮命令では、偽装請負ということで法律違反となる場合があります。その下に具体的な違法事例ということで、原子力発電所の請負では、多重請負構造が見られますが、除染作業などでも見られます。実際は2次、3次の下請け構造が見られます。それから、混成班ということで、雇用している会社と、指揮命令をしている会社が違いますと、安全衛生上の問題が生じます。防止対策は、いろいろな講習会により正しい知識を持ってもらうことです。労働局としましても、必要な是正指導、申告により対応をしているところです。

## ●東京電力

当社では、昨年度、2012年9月からアンケートを実施していきまして、相談窓口を知らない、違法派遣の内容を知らない、手当の明示がされていないことについて、調査をしました。当社としては、様々な取組を実施しており、2回のアンケートをとったということの状況の説明になっております。2ページ目は偽装請負の疑いがある事例ということで、昨年度、請負事例、本年度、一定の改善が認められたというのもあります。これは、具体的に雇用企業、指示の内容、確認、必要な改善を図っています。偽装請負の疑いのあるものについては、特に違法性がないものもあるので、労働局と相談しながら進めたいと思います。偽装請負の認知度についてですが、講習会により、改善が見られておきまして、また、労働条件の明示関係ですが、具体的には5ページ目ですが、2割程度であり、改善が認められていない状況となっております。1番目として、認知度を高めるために、再びJヴィレッジで講習会を開催するとともに、協力企業とともに改善を進めていきたいと思っております。

元請け各社には2月末までに当社に報告してもらうようにしております。昨年度アンケートをとった以降、協力企業に取組を要請しております、10ページの一番下ですが、9月の段階で、ご回答をいただいておりますので、作業員の方に直接状況を確認しているところです。2番目の項目で、元請けに一層の取組をお願いしています。末次の下請け企業まで浸透するように施策を考えていただく、署名文書を書いてもらう、ということで当社としても確認をしています。

これについての改善については、2月末にまとめてご報告をしたいと考えています。労働局の支援を得て91社に参加いただいております、設計上の割増について公表をしているが、本施策が有効に機能するための施策をお願いするということで、元請け35社を対象に通知をしています。具体的には以下のとおりですが、留意事項の改正、装備の違いによる割増額の増加、契約交渉、契約の付帯条件の改正をしています。適正な賃金改正を実行していき、施策の検証についても義務づけている。労働条件に問題がある場合は必要な措置をとっております。3つ目として、作業員に渡るように、当社としてチェックする仕組みにしております。また、契約件名ごとに、割増分がどのくらいになるか、作業員に行き渡るように、各社の取組の施行内容について確認し

ていくこととなります。説明は、以上ですが、これまでの取組については、8、9ページに記載をしております。

### 【主な意見と質疑】

○村山委員

2点確認します、アンケートの3番目の調査結果での認知度で、偽装請負についてですが、グラフだけを見ると改善していますが、これは大げさな表現かと思えます。むしろ、説明を徹底すべきです。また、先ほど具体的な施策に関して、労働環境に差し支えがある場合はという説明がありましたが、その点についての対応はどうしているのでしょうか。

●東京電力

1点目は、ご指摘のとおり、今年度、講習を受けた方について、理解度を確認しています。その方について受けていない方に受けていただくというのが重要と考えております。ご指摘のとおり、そういったことを改善するために取り組みたいと思えます。

2点目について、差し支えがある場合、取り組んでいただくということで、検証結果の報告をしていただく際に、末次の作業員に対して、現地での調査、問題点が発見された場合、従来から開設、相談窓口、何かしらの問題点が見つかった場合、対応していきたいと思えます。

○村山委員

是非、徹底していただきたいです。元請け、下請けの協力が必要であり、クロスチェックの姿勢が重要であると思えます。

○県原子力安全対策課長

資料の2-3の4ページ、書面での明示がされていないというのは、法令違反ではないかということになりますが、福島労働局とも相談していて、措置をとっているということだが、どういったものですか。

●東京電力

具体的にアンケートで企業名を答えていただいた場合は、是正させていただいています。匿名での回答に対しての対応はできていません。やっているんだけど忘れている。雇われたときに説明を受けているというのもあり、これをもってすべて違法だという判断はできません。相談窓口で受けたのは、雇用主に是正をお願いしています。

○県原子力安全対策課長

相談窓口があると思えますが、具体的に対応した企業名はありますか、具体的に今年度、対応した案件はありますか。

●東京電力

相談窓口相談があつて、具体的な取引先、参考の資料9ページ、社長自ら、元請け各社に労働条件を通知し、しっかりと反映していただくようお願いをしております。元請けから、下請けにもお願いをしています。そういった取り組みをして、5ページに、件数、9月に報告をいただいたところですが、5月に社長から説明の徹底を

お願いし、延べ830社、3952人に説明をしましたという結果をいただいています。末次まで書面での通知が行き届いているかどうか懸念されたので、5ページ目の一つ目として、ルールを元請けさんをお願いし、そのためにそれぞれ取り組んだ内容を教えてくださいと伝えました。もう一つは、書面で説明した際、労働条件、合意書欄をつけ、署名をいただくように社長からも要請をしています。

アンケートの結果を踏まえ、要請の進捗状況を把握していきたいと思います。残念ながら、芳しくない結果が得られているので、元請けにも原因を探ってもらい、一緒に施策を考えていきたいと思います。2月下旬までその回答をいただくようお願いしています。

#### ○県原子力安全対策課長

作業員の人員確保、被ばく線量、処遇の改善、作業環境の改善が非常に重要です。労働条件の明示が非常に重要です。次回のアンケート結果では、効果が見えるようにお願いします。

#### ○兼本委員

理解度が増え、相談件数が少し減っているとありますが、マスコミに取り上げられたのが1年程前であり、関心度が薄れているというものもあります。労働条件、会社のほうには、明示したというエビデンスがあるでしょうし、改善されたとわかるデータを集めてほしい。無回答が増えているというのは、関心が薄れているということだと思います。

#### ●東京電力

定量的に出すように改善していきたいと思います。

#### ○石田委員

アンケートの結果を公表していただきましたが、情報の共有は難しい、第一原発サイトには東電以外にも、いろいろな会社があり、階層化されています。多様な人が一緒に働いています。先ほどから説明されている偽装請負についても人によって受け取り方が異なる。安全関係の施策についても、現場の最先端で働いている作業員まで行き届いていますか。安全に係る大事な情報をどのように共有化しているか、また、共有化されているか、具体的な事例について、今日でなくてもいいが、安全確保の事例について、次回にでも紹介していただきたい。

#### ●東京電力

難しいですが、廃炉に向けて、情報を末端まで伝えたいと思います。新しく入ってきた方については、たとえば初心者マークをつけるなど、施策を進めていきたいと思っています。

#### ○長谷川委員

新聞報道等で、敷地境界の線量が年1 mSv を超え、8 mSv となっていますが、国からも年次計画を立てて下げなさいという指示が出ています。作業員が付けている線量率計は、X線を測れるものであったのか。また、労働者に有意な被ばく線量がなか

ったのですか。作業の場所・内容により、解析して報告していただいたほうがよいのではないですか。

●東京電力

確認して、また、回答させていただきたいと思います。

○長谷川委員

線量率が高くなったときでも、労働者が不要な被ばくをしないようにするというのが非常に大事です。

○岡嶋委員

資料1-1のデータですが、月平均線量がH25の2月や4月もピークになっていますが、いったいどういう理由で増えたのでしょうか。そういう原因の究明をしているのでしょうか。また、平均はなだらかでも、最大線量が高い人がいます。特定の人を受けたのか、そういった分析をしていただきたい。

また、全体のトレンドとして、下がってはいると思いますが、最後のスライドで、最大線量を下げることが、一つの大きなポイントです。下げるための、作業・人数の見直し等の取り組みを、いったいどのように考えているのか。そのあたりも報告していただきたい。

●東京電力

2点について、整理したいと思います。

○兼本委員

被ばく線量は個人レベルで把握しているんですね。

●東京電力

線量は個人レベルで把握しています。労働時間については、社員は管理できていますが、協力作業員さんはAPD（警報付きポケット線量計）の貸し出し時間で把握しております。その時間イコール作業時間ではないので、そこは協力企業に管理していただいております。

○兼本委員

個人単位で5年、10年を考えたときに、一般的なかたちで教えていただければと思います。

●東京電力

熟練作業員の確保が重要なので、個々の線量を管理しております。各企業で管理をして、長期間働けるように、ローテーションなどで対応をしていただいております。ゼネコンの方は、全国規模で作業をしているので、発電所で年間被ばく量に達した後、別の現場で仕事をしているようです。ローテーションをして、線量限度を超えないように管理しています。

○兼本委員

ノウハウを持った作業員がいなくなるのではという観点で質問したのですが。

●東京電力

了解しました。

#### ○原子力規制庁

3点あります、一つは、資源エネルギー庁から、管理しているのは50mSvか20mSvかという話がありましたが、事業者としても管理は必要ですので、確認をしていただければと思います。

また、顔面汚染ということで、しっかり装着すれば曇らない。そもそも曇り止めが必要なら、事業者が全面マスクにあらかじめ塗って置けばよいのでは。本当に必要なかどうか検討した上で対応して下さい。

やはり、作業員の使い捨てというご批判もあります。関連企業の責任者の方のお話しでも、熟練作業員の被ばく線量が高くなり長く働けなくなっていると聞いています。廃炉作業は、30～40年続くわけなので、ベテランの作業員の確保が安全な作業につながります。そういった方に長く働いてもらうために、作業環境を改善し、半面マスク、防塵マスクで働けるよう、負担を軽減することが重要ではないでしょうか。線量を下げれば、一日の労働時間を増やせます。今見ていると、短い人で2時間程度、長い人で3、4時間程度。廃炉作業をスピーディーに進めるためには、作業環境の改善に前向きに積極的に改善に取り組むべきです。

#### (3) その他(説明者:福島県)

事務局からご連絡いたします。次回の労働者安全衛生対策部会について、開催予定は5月ということで、よろしく申し上げます。

#### ◎古市生活環境部次長 挨拶

本日は、皆様より、多くのご意見を頂きました。被ばく管理において、ホットスポット対策や、作業環境がまだ不十分であり、改善を検討してほしいと思います。その他、現場の実態を調査しての対策が重要であり、全面マスクの曇り止めの問題についても、対応の仕方を検討していただきたいと思います。

先ほども申し上げましたが、ベテラン作業員の確保が重要であり。全体的には線量が下がっていますが、どうしても建屋・護岸対策など、まだまだ困難な作業が続きます。ベテラン作業員にどのようにして長期的に働いてもらうか。また、医療関係では、Jヴィレッジにも移転をする前までに、スムーズな医療対応がとれるよう、対処しておくべきという話がありました。また、福島労働局との講習会をさらに充実させてほしいと思います。労働条件の明示は、実態として掴みづらいというのがあると思います。これは、福島労働局と調整のうえ、改善策を見出していきたいので、しっかりと対応するように申し上げたいと思います。労働条件の明示、雇用の適正化について、東京電力より、11月8日に緊急安全対策が出されましたが、作業員の作業環境の向上を前倒しで対応していただくようお願いいたします。また、東京電力は、廃炉作業を安全かつ着実に進めるため、作業員の労働条件の適正化に、より一層努めて頂く

ようお願いします。

最後に、廃炉に向けた作業を安全かつ着実に実施することが、本県の復興の大前提であります。そのためには人材の確保、又、安全確保を含めた作業環境の改善が不可欠です。今後とも、関係機関の皆様と緊密な連携を図りながら、原子力発電所の廃炉に向けた作業に従事する方々の安全衛生対策等を推進してまいりたいと考えておりますので、引き続き、ご協力のほどよろしくお願いいたします。

以上