

2017年3月17日

よこはまシティユニオン
執行委員長 村野 元清 様

当社福島第一原子力発電所における事故により、立地地域の皆さま、さらには広く社会の皆さまに大変なご迷惑とご心配をおかけしておりますことを、心より深くお詫び申し上げます。

先日ご送付いただきました貴要求書 45 につきましては、以下の通りご回答いたします。

1. 腰痛の労災隠しの疑いについて

貴社の回答は、「報告がない」から腰痛が発生していないと決めつけるものであり、何ら回答になっていない。また、腰痛について厚生労働省はいわゆる「災害性腰痛」と「非災害性腰痛」に分けており、後者については、現場で発症するとは限らない。また、元々持病として腰痛を持っている労働者も少なくない中で、それが増悪した場合も労災認定されることもあまり知られていない。こうしたことを事業主や労働者に啓発しなければ、本当に発生していないかどうかはわかるはずがない。

- ① 貴社が福島第一原子力発電所で働く労働者全員に対して、「腰痛アンケート」を実施すること。
- ② 腰痛の労災認定基準について厚生労働省のパンフレットなどを使って事業主や労働者に啓発運動を行うこと。

(回答)

当社および元請事業者は、福島第一原子力発電所で働く労働者全員が健康診断を受けていることを確認しております。

また、福島第一原子力発電所構内には、厚生労働省による廃炉等作業員の健康相談を受け付ける出張相談窓口が設置され、持病も含めた健康に不安を感じている方に対する相談に対応しております。

2. 日本語が十分理解できない労働者について

貴社が入所時教育等について、「日本語が通じない外国籍の方に対しては英語のテキストを用いたり」とされていることは、貴社の認識を如実に示している。新聞報道で問題となった例はブラジル人でポルトガル語を母国語としており、その他ペルーなどの南米労働者は日本人以上に英語がわからない人が多いことは、少しでも共に働いたことがある者にとっては、常識である。アンケートについても日本語のものしかないようである。

- ① 毎年実施しているアンケートは当該労働者がわかる言語のものを作成して実施すること。

(回答)

外国人を雇用している主要元請企業と意見交換をした結果、現在、福島第一原子力発電所に就労している外国人作業員で、日常会話に不都合がある作業員の方はいないとの事でありましたが、元請の中には、外国人に対しアンケートの内容をわかりやすく解説している企業も確認されたことから、今後は、このような取り組みを好事例として水平展開するなど、各

元請企業に協力をお願いしてまいります。

3. 労働者の差別について

貴社で労災認定されている社員は、労災保険給付金とは別に、就業規則に基づいた上積み補償がされてきた。ところが、福島第一原発で被ばくしたことが原因で白血病を発症し労災認定され、2016年11月に貴社を相手取る損害賠償裁判を提訴した男性については、貴社は、その因果関係すら争うと報道されている。これは明白な差別である。労災認定されたとはいえ、下請け労働者は、貴社の社員よりも経済的に困窮することが多い。そもそも事故さえなければ福島第一で、労災認定されるほど被ばくを強いられたことはなかったのだから、むしろ貴社社員以上の生活保障をして当然であろう。

- ① 福島第一原発における被ばくが原因で労災認定された労働者については、労災保険給付以外に貴社社員と同等以上の上積み補償を行うこと。

(回答)

係争中の訴訟に関する案件については、回答を差し控えさせていただきますが、労災認定されたことをもって、被ばくと健康影響の因果関係が科学的に証明されたものではないと認識しております。

4. あいさつについて

「労働環境の改善に向けたアンケート結果(第7回)の間23において、東電社員に対して感じていることとして、81人が、「あいさつがない」「返ってこない」と意見を書いている。態度や姿勢については主観もあるかもしれないが、あいさつの有無は客観的事実であり、「不快な思い」などというレベルのことではない。

- ① 貴社の社員に対して、自ら積極的に挨拶するように厳しく指導すること。

(回答)

廃炉作業は普通の現場以上に作業員の方々と力を合わせ、一体となって進めなければ成し遂げられない事業であるため、今回いただいたご意見を重く受け止め、各職場単位で悪さ加減を再認識するようグループ討議など実施して、日々大変な作業に従事いただいている作業員の方々に敬意をはらい接するよう周知徹底をしております。

以上