

2017年12月15日

よこはまシティユニオン  
執行委員長 日和田 典之 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 48 につきまして、以下の通りご回答いたします。

1. 改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度について

ストレスチェック制度については、2016年4月の法施行前に要求書34～40で要求してきたが、貴社は個別事業主や元請事業者任せるといった姿勢を崩さない範囲での回答を繰り返した。しかしながら、貴社は2015年8月に厚生労働省が出した「東京電力福島第一原子力発電所における安全衛生管理対策のためのガイドライン」への対応として、健康診断の受診状況やその後のフォローアップまでの統計的な数字についても確認し、2017年7月27日付で、厚労省に報告している。ストレスチェックについては、健康診断と異なる点もあるとはいえ、やはり実施自体は事業主に法で義務付けられており、労働基準監督署に報告が義務付けられている事項や統計的な数字については、健康診断と同様に貴社が元請事業者と共に把握すべきである。また、とりわけ努力義務とされている集団分析と職場改善については、健康診断に基づく措置以上に、事業主や元請事業者と共に必要な対策を講じることが、上記ガイドラインへの対応としても当然行うべきことである。

改めて下記の通り再要求する。

- ① 福島第一原発の構内で、ストレスチェックが義務化された50人以上の事業場がいくつあるのか、その対象労働者数と併せて明らかにすること。
- ② 努力義務とされた50人未満の事業場がいくつあるのか、その対象労働者数と併せて明らかにすること。
- ③ ストレスチェックの実施状況について、労働基準監督署への報告と同様の報告を各事業場に求めること。
- ④ ストレスチェックを実施した事業場で、個別事業主だけでは困難な「集団分析と職場環境の改善」が必要となった場合には、貴社が責任を持って対応すること。

(回答)

改正労働安全衛生法に基づくストレスチェックにつきましては、法令等で示される内容を守り、その範囲で最大限取り組んでまいります。

なお、協力企業とは安全推進協議会をはじめ、あらゆる機会に情報共有を図りながら、発電所内の職場環境改善に向けて取り組んでおり、今後とも各協力企業と連携してまいります。

2. 脱法的な年間被ばく限度越えの改善について

貴社の回答は、脱法行為に対する開き直り以外の何ものでもない。改めて認識を問う。

- ① 被ばく労働者が、年度をまたいで就労した結果、約半年間に 50 ミリシーベルトを超える被ばく労働に従事しても、何ら問題がないと考えているか否か、法的にどうかではなく、事故を起こして被ばく労働を余儀なくさせている当事者としての貴社の見解を明らかにすること。

(回答)

当社は、法令に定められた線量限度を遵守するとともに、作業員の被ばく線量が少しでも低くなるよう、遠隔操作、放射線源の除去、遮蔽の設置やモックアップ設備を利用した訓練などの線量低減対策を施して、廃炉作業を進めてまいります。

以上

扱い：東京電力ホールディングス株式会社  
立地地域部原子力センター