

2017年11月17日

東京都千代田区内幸町 1-1-3
東京電力ホールディングス株式会社
取締役会長 川村 隆 様
代表執行役社長 小早川 智明 様

横浜市鶴見区豊岡町 20-9
サンコーポ豊岡 505
よこはまシティユニオン
執行委員長 日和田 典之

原発事故にともなう労務管理全般に関する要求書 48

ご多忙の中、誠意ある文書回答に敬意を表します。これまでのご回答などをふまえて、下記の通り改めて要求しますので、明確にご回答くださるようお願い致します。

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という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、健康診断結果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対して求めること。
- 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。

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、約半年間の間に 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。

3 上記 1～2 項の要求に対して、2017 年 12 月 15 日までに文書回答すること。

以 上