



大学の人事の多様化による従事者管理の問題点

大阪大学核物理研究センター 鈴木智和



近年、大学では人事の弾力化という名目で雇用体系が複雑になっている。特に複数の大学・研究機関に所属（兼任等、特にクロスアポイントメント制度を利用した場合）している教職員の従事者管理について考える。

障害防止法における従事者管理・・・基本的に施設ごとの管理をするので、従事者の雇用形態は関係ない。一般的な従事者管理を行えば良い。→ どこかの施設に従事者登録して教育訓練と健康診断の証明書を出す。ISOTOPE NEWS 2015年3月号 (No. 721) 86-89を参考にしてください。

電離則における従事者管理・・・雇用者に管理義務が発生するので、被雇用者がどこの施設を使用してもそれが業務であるならば従事者管理をしなければならない。

電離則上の管理が難しい例

- ・従事比率がA研究所60%、B大学40%のクロスアポイントメント制度を利用した職員αについて考える。
 - ・A研究所、B大学両機関の業務としてC研究所の管理区域を利用
 - ・障害防止法ではA研究所からC研究所に教育訓練と健康診断を証明
 - C研究所はA研究所長から管理区域業務承諾をもらう。
(大学の場合、事務はこの手続きではじめて職員αがC研究所の管理区域に立ち入ることを知る。)
 - B大学は職員αがC研究所の管理区域に立ち入る手続きに
関与しない → B大学の放射線管理から漏れる

B大学でも職員αに対して従事者管理が必要

- ・被ばく測定（電離則第8条） 30年間保存（電離則第9条第2項）
 - ・1 mSv/日を超えるおそれのある労働者に対しては毎日線量確認（電離則第9条第1項）
- ・電離放射線健康診断 6月以内ごとに1回（電離則第56条）、30年間保存（電離則第57条）
 - ・一般定期健康診断も6月以内ごとに1回（労働安全衛生規則第45条第1項）
 - ・結果を労働基準監督署に報告（電離則第58条）

A研究所、B大学各々が本当に被ばく測定、健康診断を行っていたら不合理であり、職員αも迷惑に感じる。被ばく測定と健康診断をどちらかの機関が行って、結果の写しをもう一方の機関に提出することにし、そのことをクロスアポイントメント協定書に書いてもらうことが可能であれば解決。

さらに管理を難しくする例として、クロスアポイントメントの相手方が海外機関の場合がある

特に北米では、労働者の健康診断の受診が義務づけられていない。→ 来日にあわせて健康診断を実施することは可能か？

→ 結局、予約のタイミングと滞在期間がミスマッチ。6月ごとの検診も困難。

事故が起きたときは労働基準監督署に報告。報告をしないと「労災隠し」と見なされる可能性がある。

- ・B大学でも労働基準監督署への報告が必要かもしれない（業務内容に依存?）。（電離則第42、43条）

クロスアポイントメント制度を利用した職員の正確な放射線業務内容の把握が必要？

文科省が推進するクロスアポイントメント制度

（文科省ホームページに掲載されている資料）

クロス・アポイントメント制度の実施例(大阪大学)

クロスアポイントメント制度利用時の従事者管理の問題点（まとめ）

（特化則や有機則など労働安全衛生法で指定される有害業務に携わる場合も同様。）

- ・雇用機関以外の管理区域に業務として立ち入っているかどうかを管理しきれない可能性がある。
- ・労働災害として対応しなければならない範囲が不明確になる可能性がある。
- ・クロスアポイントメントの相手方が国外機関の場合、国内滞在期間が短いと健康診断の受診が困難（滞在期間と検診のスケジュールが合いにくい）。

文科省や経済産業省が公表しているクロスアポイントメント協定書作成要領には保険に関する事は書かれているが、労働安全衛生一般に関わる事が書かれていない。

（労働者災害補償保険）

第9条 丙の本協定期間中における業務災害及び通勤災害に係る労働者災害補償保険の保険関係の成立については、労働保険の保険料の徴収等に関する法律に定めるところにより、甲が行うものとする。

労働者災害補償保険については、「在籍型出向」の形態により、出向元又は出向先のいずれかが一括して給与を支払う場合、給与を一括して支払う機関が保険料を納付する。※出向労働者である如何にかかわらず、労働者であれば、業務又は通勤を原因として負傷等した場合には、労災給付を受けることが可能。