

シリーズ：放射線利用の多様化に対応して—作業者の管理について—

第6回 クロスアポイントメント制度により雇用されている従事者の管理に関する問題と提案

鈴木 智和

1. はじめに

ここ数年、優れた研究開発の人材が大学や公的研究機関、企業等の壁にとらわれずに複数の組織で活躍するための雇用制度である“クロスアポイントメント制度”の活用が活発化している。この制度を利用すると、1人の研究者が複数の機関に雇用されることになる。このとき、雇用者がクロスアポイントメント制度を利用して雇用した研究者に対して、どのように労働安全衛生法で定められた雇用者の義務を合理的に実施していくかを検討することは、研究者の負担を軽減するために非常に重要である。本稿では、クロスアポイントメント制度を利用して雇用された研究者に対して、特に電離放射線障害防止規則（電離則）をどのように適用すると合理的であるかを提案したい。

2. クロスアポイントメント制度の概要

クロスアポイントメント制度とは、研究者等が大学、公的研究機関、企業の中で、2つ以上の機関に雇用されつつ、一定のエフォート（従事比率）管理の下で、それぞれの機関における役割に応じて研究・開発及び教育に従事することを可能にする制度であり、文部科学省や経済産業省が推し進める新しい人事制度である。この制度を利用して雇用された職員は一定のエフォートの下で複数の機関に雇用されていることとなる。エフォート比率は1:1でも良いが、多くの場合はエフォートが不均衡になっており、エフォートの高い機関（以下、機関A）からエフォートの低い機関（以下、機関B）へ、クロスアポイントメント協定の下で出向している形態をとっている。多くの場合は機関Bにおける人件費相当分は機関Bから機関Aに支払われ、クロスアポ

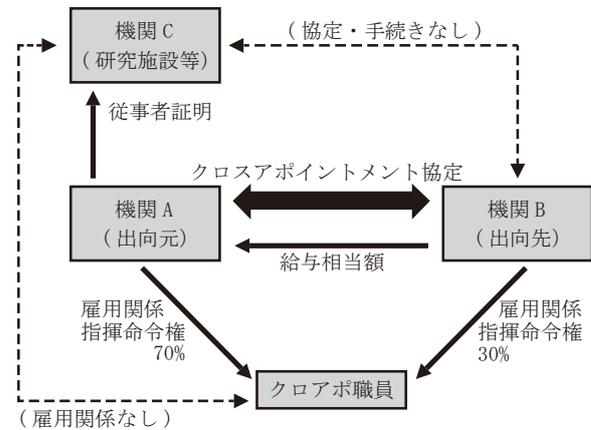


図1 クロスアポイントメント制度と、その制度を利用した職員が雇用関係のないRI施設を利用している場合の手続きや関係のイメージ

イントメント制度を利用した職員（以下、クローバ職員）の給与は機関Aから全額支払われる。エフォートや給与の支払い方法は雇用機関同士で交わされる協定書に記述される（図1）。

3. クロスアポイントメント制度で雇用された複雑な従事者

放射線業務従事者の従事形態は複雑になっており、特に大型加速器を使用する従事者は所属機関の承認の下で所属機関以外のRI施設（以下、機関C）を利用する場合がある。本稿では、機関Aと機関Bでクロスアポイントメント制度を利用して雇用され、機関Cで放射線業務に従事する職員の従事者管理について考える。

RIを使用する放射線業務従事者は、まず放射線障害防止法で管理されている。所属機関以外のRI施設を使用する場合、多くは所属機関において教育訓練の大部分と健康診断を実施し、実際に使用する

施設での手続きを簡略化している。幾つかの施設における従事者管理の方法は本シリーズで紹介されている。前記のクロアポ職員の場合、機関 A で教育訓練と健康診断を実施し、それらを行った事実を機関 C に証明することになる。この手続きに機関 B は全く関与しないが、RI 施設ごとに従事者を管理する放射線障害防止法の下では全く問題にならない。一方で、放射線業務従事者は電離則（労働安全衛生法）でも管理されている。電離則での従事者管理はどの放射線施設で業務を行っているかは全く興味がなく、雇用した労働者の放射線業務全体の管理を要求している。つまり、このクロアポ職員は機関 B の被雇用者でもあるので、機関 B も電離則における従事者管理（被ばく測定と健康診断）を行わなければならない。さらに、事故時は両機関とも所轄の労働基準監督署に労災の届が必要になる場合がある。

一般的にクロスアポイントメント制度を利用しているといえども、各研究者の日々の研究活動をどの機関の業務であるかを明確に区別することは困難であるため、結局業務全体がどの機関の業務でもあるようになってしまうのが実態である。機関 A と機関 B の両者が特に工夫をせずに法を適用すると、クロアポ職員は常に 2 個以上の線量計を持ち、年 4 回以上の健康診断を受診しなければならないことになる。これはもはや労働安全衛生法の目的である労働者保護の範囲を逸脱し、迷惑以外の何物でもなくなってしまう。

4. 合理的な提案とさらなる問題点

クロスアポイントメント制度では、雇用者と被雇用者の間ではそれぞれ雇用契約が交わされ、クロスアポイントメントを実施する機関同士が協定書を作成する。協定書の中には、エフォートや給与の体系のほか、社会保険（医療保険、年金、雇用保険等）が書かれている。労働安全衛生に関する内容も協定

書に書かれるべきであるが、文部科学省と経済産業省の協定書作成要領からは抜け落ちている。

機関 A、機関 B ともに管理するべく被ばく記録や健康診断の内容は全く同じであると考えられる。既に機関 A ではクロアポ職員の従事者管理を行っているため、被ばく測定と健康診断も実施されているはずである。従って、機関 A から機関 B に被ばく記録と健康診断書の写しを提出すれば、機関 B は記録の保存と電離放射線健康診断個人票（様式第 1 号の 2）の労働基準監督署への提出をクロアポ職員の負担なく行うことができる。ただし、これを行うためには、クロスアポイントメント協定書にこの内容を記述する方が無難であり、そのためには大学や研究機関の人事部門へ働きかける必要がある。

ただし、機関 A が海外機関である場合はこの方法が困難な場合がある。海外では放射線業務従事者に必ずしも健康診断を義務付けているとは限らない。この場合は機関 B が独自に健康診断をやらざるを得ないが、来日のタイミングやエフォートの比率によっては 6 月を超えない期間ごとの検診実施は困難になり得る。海外機関とのクロスアポイントメントの場合の放射線管理は容易ではない。

5. まとめ

ここ数年で増加しているクロスアポイントメント制度では、1 人の研究者が複数の機関に雇用されるため、電離則における従事者管理が複雑になる。特に健康診断の実施は合理化が必要で、労災に関してはどちらの雇用によつての災害なのかの区別が困難である。安全衛生管理者や放射線管理者は人事部門に対して、クロスアポイントメント協定書に労働安全衛生に係わる内容が記述されるように働きかけていく必要がある。

（大阪大学核物理研究センター）