

(別紙) クロスアポイントメント協定書 作成要領

協定書本文	備考
クロスアポイントメント協定書	
<p>研究機関〇〇（以下「甲」という。）及び研究機関△△（以下「乙」という。）は、〇〇〇〇（以下「丙」という。）との雇用契約について、次のとおり協定する。</p> <p>※ 在籍型出向をより明確にする場合は、以下の文例</p> <p>研究機関〇〇（以下、「甲」という。）と研究機関△△（以下、「乙」という。）は、甲に所属する〇〇〇〇（以下、「丙」という。）が、甲及び乙との雇用契約関係の下で、乙の業務を行うに当たり、次のとおり協定（以下「本協定」という。）を締結する。</p>	<p>甲又は乙に所属する研究者等が、もう一方の機関に在籍出向する形態のクロスアポイントメントを「在籍型」出向形態のクロスアポイントメントと定義し、本協定書例では、甲に在籍する研究者（丙）が、乙へ「在籍型」出向する形態により甲乙の間でクロスアポイントメント協定を結ぶ際の一例を示す。</p>
<p>（目的）</p> <p>第1条 この協定は、丙が甲及び乙において、〇〇〇・・・を目的とする。</p>	<p>クロスアポイントメントを実施することにより甲及び乙が達成を目指す目的と、職業安定法第44条により禁止される「業」としての労働者供給事業に該当しないこととして、当該目的が符合する在籍型出向の4類型（①離職者対策を目的とした関係会社における雇用機会の確保、②経営指導、技術指導、③職業能力の開発、④関連企業内の人事交流）のいずれかを明示する。例えば、研究者等が出向先において研究開発業務に携わることは、研究者等の知見やスキルが出向先においても活用されることとなるため、②の目的を有するものに該当する。ただし、就業規則において出向目的・類型が明示されており、先方機関との間で</p>

	<p>出向受入れに係る包括的な協定が締結済みであれば、この限りではない。</p> <p>なお、実態が記載されたものと異なる場合には職業安定法第44条が禁止する労働者供給事業に該当し得る。</p>
<p>(丙の身分)</p> <p>第2条 丙は、次条に定める期間中、甲乙双方に在籍しているものとする。</p> <p>2 丙の甲における職名は、〇〇研究員（〇〇教授）とし、〇〇に所属させる。</p> <p>3 丙の乙における職名は、〇〇研究員（〇〇教授）とし、〇〇に所属させる。</p>	<p>甲乙双方に常勤職員としての身分を有することを示す。</p> <p>なお、必要に応じ、就業規則上の兼業規定との整理（兼業緩和の要件、兼業規定の適用除外など）を行っておくこと。</p>
<p>(協定期間)</p> <p>第3条 本協定の協定期間は、平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までとする。</p> <p>2 甲乙双方又はいずれか一方から、業務の都合等により、前項の契約期間を短縮又は延長したい旨の申し出があったときは、甲乙協議の上、これを変更することができるものとする。その場合、当該申し出は、遅くとも期間満了日（契約期間を短縮する場合は、短縮後の満了予定日）の1ヶ月前までに行うものとする。</p> <p>3 本協定は、前2項の協定期間が満了したときに終了するものとする。</p> <p>4 次の各号のいずれかに該当するときは、甲及び乙で協議の上、協定期間の満了日前であっても本協定を解約することができるものとする。この場合、甲はあらかじめ丙に対しその旨を通知するものとする。</p> <p>一 甲の就業規則等に基づき甲が丙を休職とするとき又は乙の就業規則等に基づき乙が丙を休職とするとき。</p> <p>二 甲又は乙が、本協定を継続することが困難である、又は継続することが適当でないと判断したとき。</p> <p>三 本協定の解約を必要とする事情が生じたとき。</p>	<p>特に協定の解約要件については、出向元との雇用関係が協定解約に伴い即座に解消されるわけではないことに注意。</p> <p>なお、一方機関における休職については、即時に解約とする例もある。</p>

<p>(丙の業務及び従事割合)</p> <p>第4条 丙は、甲において、〇〇〇〇の業務に従事するものとし、丙の甲における業務の甲乙双方における業務に占める割合は100分の〇とする。</p> <p>2 丙は、乙において、〇〇〇〇の業務に従事するものとし、丙の乙における業務の甲乙双方における業務に占める割合は100分の〇とする。</p> <p>第5条 丙の甲及び乙における勤務日は、別に定める。ただし、甲又は乙が、事前に相手方及び丙にその旨を通知した上で、丙の同意を得た場合は、この限りでない。</p> <p>2 丙は、1勤務日においては、終日、甲又は乙いずれかの業務のみを行うものとする。</p>	<p>従事割合を規定。「在籍型出向」形態のクロスアポイントメントにおいては、出向元及び出向先の関係を明らかにし、互いの実施業務について認識の齟齬をきたさないよう、第2条ないしは同条において両機関における業務概要について整理されていることが適当である。研究者（教員）が能力を大いに発揮することを可能にするとの観点から、業務内容は簡潔に示すことが適当である。</p> <p>例えば、「パワー半導体の省エネルギー化に関する研究及び開発」等、同条の業務の範囲で、出向先機関で高い柔軟性を持って業務ができるような書きぶりが望ましい。</p> <p>研究者（教員）が出向先機関で大学院教育に従事する場合には、大学院教育に関する役割分担や責任の範囲などをあらかじめ定めておくことが適当であり、この点について別途覚書を取り交わすことも考えられる。</p>
<p>(労働条件等)</p> <p>第6条 丙の甲における服務規律、勤務時間、休日、休暇等の労働条件については、別に定める場合を除き、甲の就業規則等の定めるところによる。</p> <p>2 丙の乙における服務規律、勤務時間、休日、休暇等の労働条件については、別に定める場合を除き、乙の就業規則等の定めるところによる。</p>	<p>過重労働とならないよう、勤務日等労働条件を明確化する。</p>

<p>(給与の支給等)</p> <p>第7条 丙の給与は、甲の就業規則及び給与規程（附属の諸規程を含む。）の定めるところにより、甲が支給するものとする。</p> <p>2 乙は、甲が丙に支給する給与のうち第4条に定める丙の乙における業務割合に応じた丙の給与に相当する額の金員を甲に支払うものとする。</p> <p>3 丙に係る源泉所得税の徴収は、甲がこれを行うものとする。</p>	<p>給与の一括支給を規定。</p> <p>直接本人に給与を支給しない機関においては、必要に応じ、給与を所属機関外から一定の比率において直接支給されることが可能となるよう、就業規則上の整理が必要と考えられる。</p>
<p>(社会保険等)</p> <p>第8条 丙の医療保険、年金保険及び雇用保険については、本協定期間中、甲における加入を継続するものとする。</p> <p>2 前項に定める各保険の保険料事業主負担分は、甲が支払うものとする。</p> <p>3 乙は、甲が支払う保険料事業主負担分のうち第4条に定める丙の乙における従事割合に応じた丙に係る保険料事業主負担分に相当する額の金員を甲に支払うものとする。</p>	<p>給与を一括支給することに伴い、保険料事業主負担についても一括支給先において取り扱うことを規定。</p>
<p>(労働者災害補償保険)</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>※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。</p>

<p>(解雇)</p> <p>第10条 甲の就業規則等に基づき、甲が丙を解雇するとき又は丙が甲を退職するときは、本協定を解約するものとする。</p> <p>2 乙の就業規則等に基づき、乙が丙を解雇するとき又は丙が乙を退職するときは、本協定を解約するものとする。</p>	<p>一方機関が解雇するときには、あらかじめ他方機関に協議・相談することも考えられる。</p>
<p>(懲戒)</p> <p>第11条 丙の行為が、甲乙双方又はいずれか一方の就業規則等に基づく懲戒事由に該当する場合は、個々の事案を勘案し、甲乙双方又はいずれか一方が懲戒処分を行うものとする。</p>	<p>一方機関における懲戒により即座に他方機関の懲戒となるわけではないので、各々の雇用関係において、懲戒事由となることを確認しておく必要あり。</p>
<p>(守秘義務)</p> <p>第12条 丙は、本協定期間中に職務上知り得た秘密を、他に漏らしてはならない。</p> <p>2 甲及び乙は、本協定を通じて知り得た相手方の秘密について、これを第三者に漏らしてはならない。</p> <p>3 前2項の規定は、本協定期間満了後も同様とする。</p>	<p>違背した場合には就業規則等に基づき、各機関における懲戒事由となり得る。</p>
<p>(知的財産権)</p> <p>第13条 丙が本協定期間中に行った研究成果たる発明、考案、意匠の創作、著作物の創作、ノウハウの創作その他知的財産（いわゆる研究成果有体物を含む。）の創作（以下「発明等」という。）については、甲の資金、施設、設備その他の資源（以下「資金等」という。）を用いて行った発明等についての権利帰属、発明者補償その他の取扱いについては甲の規程の定めるところにより甲において取り扱うこととし、丙が乙の資金等を用いて行った発明等についての権利帰属、発明者補償その他の取扱いについては乙の規程の定めるところにより乙において取り扱うこととする。丙が甲乙双方の資金等を用いて行った発明等についての権利帰属、発明者補償その他の取扱いについては、甲乙間でそれぞれの規程を踏まえて協議し、決定する。</p> <p>2 丙は、前項の発明等があったときには、速やかに甲乙双方に書面により通知する。甲及び乙は、その帰属について相手方の同意を得なければならない。</p>	<p>知的財産権の取扱いについて協定において言及している例。</p> <p>本例では当該知的財産権がいずれの資金、施設、設備その他の資源の拠出により発生したかにより、取扱いを規定している。この点、2者間の協議により本例と異なる取扱いにすることや別に覚書を締結することによる対応が考えられる。</p>

<p>(損害賠償)</p> <p>(例1)</p> <p>第14条 丙が甲の業務に関連して、故意又は過失により甲に損害を与えた場合、甲は乙に対して、その損害の賠償を請求することができないものとする。</p> <p>2 丙が乙の業務に関連して、故意又は過失により乙に損害を与えた場合、乙は甲に対して、その損害の賠償を請求することができないものとする。</p> <p>(例2)</p> <p>第14条 丙が乙の業務に関して、故意又は過失によって乙に損害を与えた場合、乙は丙及び甲にその損害賠償を請求することができる。</p>	<p>一方機関業務に関連した丙が与えた損害についての丙ないし他方機関への求償については両機関の合意内容に基づく。文例として求償不可とする場合(例1)、求償可とする場合(例2)を示した。</p>
<p>(その他)</p> <p>第15条 本協定に定めのない事項が生じたとき又は本協定の内容に疑義若しくは変更の必要が生じたときは、その都度甲及び乙で協議の上、決定する。</p>	<p>特に大学院教育を担当させる場合において、学生が研究に参加したり、学生をRAとして雇用したりするときには、学生の安全管理、学位論文等作成時の知的財産権の取扱い、教育課程の履修の優先、適切な報酬額の設定等について、あらかじめ定めておくことが適当である。</p> <p>なお、これらについて別途覚書を取り交わすことも考えられる。</p> <p>上記規定のほか、安全衛生、福利厚生、旅費について規定することが考えられる。</p>
<p>(協定書の保管)</p> <p>第16条 この協定書は2通作成し、甲乙それぞれ記名捺印の上、各1通を保管するものとする。</p>	

平成〇〇年〇〇月〇〇日

(甲)

住所 ○○○○○○○○○○○○○○○○○

所属 ○○○○○○○○○○○○○○○○○

役職 ○○

名前 ○○○○

(乙)

住所 ○○○○○○○○○○○○○○○○○

所属 ○○○○○○○○○○○○○○○○○

役職 ○○

名前 ○○○○

協定の締結は、機関長を原則とする。

機関間の協定に伴って、協定内容につき
本人の同意を確認する例もあり。

また、それぞれの就業規則の規定により、
本人に対し出向命令書及び労働条件通知書
の交付を行う。