

## 「クロスアポイントメント制度の基本的枠組みと留意点」に関するFAQ

### 【Q1. クロスアポイントメント制度について】

Q1-1. クロスアポイントメント制度とはどのような制度か。

A1-1. 文部科学省と経済産業省はクロスアポイントメント制度の基本的枠組みについて検討し、「クロスアポイントメント制度の基本的枠組みと留意点」（平成26年12月26日）を取りまとめました。本取りまとめにおいては、クロスアポイントメント制度について、「研究者が二つ以上の機関に雇用されつつ、一定のエフォート（※）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ためには、医療保険・年金や退職金等の面において研究者に不利益が生じないような環境を整備する必要があります。このような問題意識の下、研究者が出向元及び出向先機関の間で、それぞれと雇用契約関係を結び、各機関の責任の下で業務を行うことが可能となる仕組み」としています。

（※）エフォートとは、研究者の全仕事時間を100%とした場合の当該研究の実施に必要とする時間の配分率（%）を言います。

Q1-2. 新しい制度なのか。

A1-2. 従来から実施されている在籍型出向の制度に関して、社会保険料等の面において不利益が生じないよう関係省庁間で整理したものであり、法令的に新しく制定したものではありません。

Q1-3. クロスアポイントメント制度のメリット如何

A1-3. それぞれの機関と雇用契約関係を結び、「常勤職員」としての身分を有すること等から、以下のメリットが挙げられます。

- ・それぞれの機関のルールや機関間の協定等に基づき施設等を自由に扱える
- ・研究活動ネットワークの拡大につながる
- ・両機関が高い知見をリーズナブルな人件費で獲得できる
- ・本籍が移籍しないことから、それぞれの機関と本人の了承が得やすい

### 【Q2. 従来の制度との違い】

Q2-1. 兼業との違いは何か。

A2-1. 兼業は、一般的に本務での職務専念義務を損なわない範囲での就業しか認められないため、他方機関の常勤身分を有することが通常想定されません。

Q2-2. 共同研究との違いは何か。

A2-2. 共同研究は、共同研究先での業務に従事しますが、共同研究先と雇用契約等を有しません。

**【Q 3. 実施可能な主体について】**

Q 3-1. 実施可能な主体はどういった者か。

A 3-1. 原則、公務員でないものになります。出向元または出向先で公務員の身分になる場合、職務専念義務等の理由により、原則として制度は活用できません。

Q 3-2. 国立大学法人の教員（研究者）は公務員か。

A 3-2. 公務員ではありません。

Q 3-3. 公的研究機関の研究者は公務員か。

A 3-3. 省庁に附属する研究機関・大学校、特定独立行政法人、地方公共団体（法人化していない公立大学を含む。）及び特定地方独立行政法人の研究者は公務員になります。

Q 3-4. 所属機関にクロスアポイント制度に関する規程がないが、制度を活用することは可能か。

A 3-4. 所属機関にお問い合わせください。

**【Q 4. エフォート割合、給与、社会保険料等（※）について】**

（※）年金（共済制度、厚生年金）、医療保険（共済制度、健康保険）、雇用保険、労働者災害補償保険、児童手当、退職金

Q 4-1. 出向元と出向先との割合が10対0（その逆）は可能か。

A 4-1. 本取りまとめにおけるクロスアポイントメント制度は、複数機関と雇用計画を結び、それぞれの機関で常勤職員の身分を有し、それぞれの機関で本務として業務にあたるのが基本的な考え方です。そのため、エフォート割合が10対0または0対10のときは、クロスアポイントメント制度とは呼びません。単純に出向という形になります。

Q 4-2. 制度を活用することで、出向元で受けていた給与額より、その総額が増えることはあるのか。

A 4-2. 機関間の協定、雇用契約に基づき、それぞれの機関がそれぞれの給与体系で負担することとなることから、給与の総額が増える可能性もあります。また、給与の総額が増える場合には、社会保険料の総額が増える可能性もあります。

Q 4-3. 給与、社会保険料等についての手続き如何。

A 4-3. 「クロスアポイントメント制度の基本的枠組と留意点」において、給与、社会保険料等については、出向元と出向先のいずれかが一括して支払うことを推奨しています。社会保険等については、原則として一括して給与を支払う出向元または出向先について側の機関の社会保険制度等が適用されます。

Q 4-4. エフォート割合が高い機関が給与を一括して支払うのか。

A 4-4. どちらの機関でもかまいません。機関間で調整ください。

Q 4-5. 社会保険料等の納付の割合はどのように決まるのか。

A 4-5. 雇用契約を締結している各機関のエフォート割合と同じ割合になります。

Q 4-6. 勤務中の労災は出向元と出向先のどちらで手続きを行うのか。

A 4-6. 基本的には給与を一括して支払っている機関で手続きを行います。ただし、事故や怪我は複雑な経緯によって生じるため、事故や怪我の責任の所在については個別に判断する必要があります。詳細は管轄の労働基準監督署にお問い合わせください。