

クロスアポイントメント制度の基本的枠組みと留意点【追補版】

2020 年

経済産業省

文部科学省

目次

はじめに	2
第1章 クロスアポイントメントの特徴.....	5
1.1 クロスアポイントメントの意義	5
1.2 大学等から企業へのクロスアポイントメントに対するインセンティブの付与	5
1.3 クロスアポイントメントを活用することによるメリット.....	7
1.4 クロスアポイントメントの活用が期待されるスキーム事例	8
1.5 クロスアポイントメントと人材流動化に関する他の制度との違い.....	10
第2章 クロスアポイントメントの実務.....	12
2.1 調整フローの全体像.....	12
2.2 規程等の整備.....	13
2.3 組織間の調整.....	13
2.4 組織内の調整.....	15
2.5 諸条件・協定内容等について合意・決定.....	16
2.6 実施に向けての準備.....	16
第3章 法と契約に関する留意事項.....	18
3.1 労務に関する留意事項.....	18
3.2 知的財産に関する留意事項	23
3.3 利益相反に関する留意事項.....	25
第4章 事例集	26
4.1 事例集について	26
4.2 立命館大学×パナソニック株式会社.....	26
4.3 大阪大学×株式会社小松製作所	27
4.4 大阪大学×ダイキン工業株式会社	28
4.5 名古屋大学×株式会社ティアフォー	29
4.6 茨城大学×不二製油グループ本社株式会社.....	30
4.7 島根大学×日立金属株式会社.....	31
第5章 クロスアポイントメント協定書等.....	32

はじめに

新たなイノベーションを創出するためには、大学や公的研究機関等の技術シーズが円滑に民間企業に「橋渡し」されることが重要であり、同時にそれぞれの組織間の人材の流動性を高めることが必要である。特に産学連携においては、大学における研究の目的と企業におけるそれが異なることから、大学と企業の両方の経験を持った人材が、産学連携を実施する上での大きな推進力となる場合が多い。大学と企業の間の人材流動を進めるために、兼業とクロスアポイントメントの大きく2つのスキームを活用できる。

兼業は、大学の研究者が産学連携による研究や技術顧問で企業にアドバイスしている事例など、従前から一般的なスキームとして活用されている。また、近年は兼業で企業の社員が、大学の非常勤教員や特任教員等のポストに就いている事例も増えてきている。2017年3月には、内閣総理大臣を議長としてとりまとめられた「働き方改革実行計画」を受けて、制度的枠組みとして厚生労働省から2018年1月「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が提示され、相次いでモデル就業規則や事例集が整備された。また労働時間管理の在り方についても検討がなされ、「副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会」の報告書が2019年8月にとりまとめられた。これら制度の明確化を通じて、より一層研究・教育の両面から産学間の距離が縮まり、人と知の交流が行われている。

一方、クロスアポイントメントは、労働者が2つ以上の機関に雇用されつつ、それぞれの機関において求められる役割に応じて従事比率に基づき就労することを可能にする制度である。統合科学技術・イノベーション会議（CSTI）において策定された「統合イノベーション戦略2019」では、人材流動性の向上や若手の活躍機会創出のために、クロスアポイントメントの積極的な活用が推奨されている。それぞれの機関に正式に雇用される形態となるクロスアポイントメントは、両機関に深く根差した活動ができるという点に特徴がある。特に産学連携の大規模化を目指した組織対組織の産学連携においては、クロスアポイントメントを実施している研究者等が大学の技術シーズと企業の戦略の双方を理解した上で、共同研究のテーマや課題設定に関わる等、産学協働で解くべき課題から検討する事例なども見られる。

また、2020年の新型コロナウイルス感染拡大に伴い、デジタル技術の活用によるリモートワーク等が急速に社会に浸透し、物理的な距離が問題とならないような環境が整備され、多様な選択肢が生まれつつある。このことにより、例えば、北海道の大学教員が、移動を伴うことなく、沖縄の大学の業務を遠隔で行うことも可能になる。すなわち、地理的・時間的制約を考慮せずに、兼業やクロスアポイントメントを行う環境も整ってきていると言える。人材の流動性を高めるために、これまでの延長線上でない、柔軟な対応が必要となりつつある。

クロスアポイントメント制度の基本的枠組については、内閣府の取りまとめの下、文部科学省、経済産業省で検討が行われ、2014年に「クロスアポイントメント制度の基本的枠組と留意点」としてまとめられている。また、2017年度に文部科学省が「クロスアポイントメント制度を実施するための手引き」を作成し、クロスアポイントメントの大学・企業・教員にとってのメリットや兼業との違い、協定書の詳細案などを提示した。

現状、大学－大学間・大学－国研間でのクロスアポイントメントの活用は進んでいるが、大学等－企業間のクロスアポイントメントを実施している事例は少ない。特に大学等から企業へのクロスアポイントメ

ントの事例はごく一部にとどまる。その背景には、制度利用する研究者等へのインセンティブや、調整・実施まで手続きが煩雑であることや、労務管理などに不明点があることなどがあった。

そこで、2014 年に取りまとめた「クロスアポイントメント制度の基本的枠組と留意点」の追補版として、大学等－企業間におけるクロスアポイントメントの活用を主眼に置いて補足する資料を作成した。本追補版では、①特に大学等から企業への制度利用する研究者等に対するインセンティブの付与を推奨した大学等－企業間におけるクロスアポイントメントの活用方法、②これまで個別調整に委ねられてきたクロスアポイントメントの実施における労務管理などについての法・契約に関する事務手続きを明確にすること、の2点について主に整理を行った。なお、本追補版で扱うクロスアポイントメントは、これまでも多く利用されてきた出向の形態である「在籍型出向」形態（出向元機関と出向先機関の間で、出向に係る取決め（協定等）の下、当該取決めに基づき労働者が2つ以上の機関と労働契約を締結）を利用したクロスアポイントメントを想定している。数ある産と学の連携手法の中で、クロスアポイントメントもそのうちのひとつとして認知され、活用の幅が広がることを期待している。

表 1 基本的枠組みと留意点の追補内容

	クロスアポイントメント制度の 基本的枠組と留意点【追補版】	クロスアポイントメント制度の 基本的枠組と留意点 (経済産業省、文部科学省、2014年)	追補内容
概要	序文 はじめに	第1 クロスアポイントメントについて	これまでのクロスアポイントメントに関する制度や 利用促進の取組を踏まえてクロスアポイントの意 義を説明した。
活用方法	1章 クロスアポイントメントの特徴	記載なし	「クロスアポイントメントを実施するための手引き」 (文部科学省) の記載内容に加えて、クロスア ポイントメントが有効な場合について示した。 (具体的には共同研究の発展、スタートアップ 企業の活用、若手育成のための活用、教育に おける活用を記載した)
	1.1 クロスアポイントメントの意義		
	1.2 大学等から企業へのクロスアポイントメント に対するインセンティブの付与		
	1.3 クロスアポイントメントを 活用することによるメリット		
	1.4 クロスアポイントメントの活用が 適当なスキーム事例		
1.5 クロスアポイントメントと人材流動化に 関する他の制度との違い			
導入手順	2章 クロスアポイントメントの実務	第2 基本的枠組と留意点	法と契約の留意事項を踏まえて、「クロスアポ イントメントを実施するための手引き」(文部科学 省) の導入手順の補足を行った。
	2.1 調整フローの全体像	3 「在籍型出向」形態によるクロス アポイントメント制度の推奨される実施例	
	2.2 規程等の整備	(1) 出向元と出向先との間の取決め	
	2.3 組織間の調整	(2) 研究者等の業務の実施	
	2.4 組織内の調整	(3) 給与の支払い方法	
	2.5 諸条件・協定内容等について合意・決定	(4) 医療保険・年金、雇用保険、 労災保険、児童手当の扱い	
2.6 実施に向けての準備	(5) 退職金の扱い		
法と契約に 関する 留意点	3章 法と契約に関する手続きの留意事項	第2 基本的枠組と留意点	これまで、個別調整に委ねられてきた法・契約に 関する事務手続きについて、労務契約・社会保 険等、知的財産、利益相反に関する留意事項 を記載した。
	3.1 労務に関する留意事項	1 「在籍型出向」形態による クロスアポイントメント制度の基本的枠組み	
	3.2 知的財産に関する留意事項	2 実施に当たっての留意点	
3.3 利益相反に関する留意事項	(1) 社会保険等 ア 医療保険、年金 イ 雇用保険 ウ 労働者災害補償保険 エ 児童手当 (2) 労働契約等		
実施事例	4章 事例集	記載なし	「クロスアポイントメントを実施するための手引き」 (文部科学省) で紹介された2件の事例に 加えて、大学等と企業間のクロスアポイントメント に関して合計6件のクロスアポイントメントの活 用事例について紹介を行った。
	4.1 はじめに		
	4.2 立命館大学×パナソニック		
	4.3 大阪大学×小松製作所		
	4.4 大阪大学×ダイキン工業		
	4.5 名古屋大学×ティアフォー		
	4.6 茨城大学×不二製油		
4.7 島根大学×日立金属			
協定書の 内容	5章 クロスアポイントメント協定書等	協定書	法と契約の留意事項を踏まえて協定書における 留意事項の補足を行った。
その他			クロスアポイントメントの実務手続きを進める上 で必要な情報をまとめた。

第1章 クロスアポイントメントの特徴

1.1 クロスアポイントメントの意義

新たなイノベーションを創出するためには、大学等の技術シーズが円滑に民間企業に「橋渡し」されることが重要と考えられるため、それぞれの機関において、基礎研究、応用研究、研究開発、実証、事業化といった各段階を担う優秀な専門人材等を確保するとともに、これらの人材の流動化を促進し、イノベーションが絶えず生み出される好循環につながる社会づくりを進めていくことが期待されている。そのためには、優れた知見を有する大学等や企業の卓越した人材が、大学等や企業の壁を越えて、複数の機関において活躍できるようにすることが重要である。

また、内閣府がとりまとめた「イノベーション人材の流動化に係る要因調査」（2020年3月）によれば、世界各地で大学、大学発ベンチャー、企業等の多様な人材・組織によるエコシステム、「共創の場」が形成され、イノベーションを創出することが期待される優秀な専門人材がセクター間を流動する中でオープンイノベーションによる共同研究が促進され、新規産業や雇用の創出につながっていることが報告されている。

クロスアポイントメントは、このような専門人材の活躍を促進するための制度として、大学等と企業間の人的交流をより深化させることが期待されている。

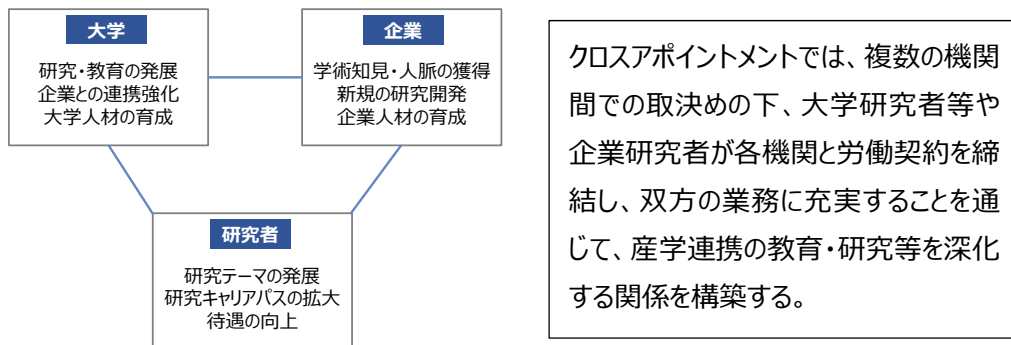


図1 クロスアポイントメントの枠組み

1.2 大学等から企業へのクロスアポイントメントに対するインセンティブの付与

大学等から企業へのクロスアポイントメントは、前述の通り、技術シーズの「橋渡し」や、研究開発段階に応じた優秀な人材による解決など、大学、公的機関や企業等の壁を越えて、複数の機関におけるオープンイノベーションを促進するものとして推奨されるものであるが、2017年度実績で7人、2018年度実績でも17人（「大学等における産学連携等実施状況について」（文部科学省、2019年））に留まっており、活用が進んでいない（研究開発法人から企業へのクロスアポイントメントも2018年度実績は2名であり、同様に少ない（「産学連携活動マネジメントに関する調査」（内閣府、2019年））。本追補版は、大学等－企業の双方間におけるクロスアポイントメントの活用について補足する資料としてと

りまとめているが、ここでは新たなイノベーションを創出することに期待して、大学等から企業へのクロスアポイントメントについて以下のようなインセンティブを付与する3点の実施を推奨する。

(1) 大学研究者等への給与額のインセンティブ

国立大学に関しては、「国立大学法人等人事給与マネジメント改革に関するガイドライン」（文部科学省、2019年）において、「人件費については、承継教員であっても、財源は必ずしも運営費交付金に限るものではなく、例えば、共同研究等の研究費からの支出やクロスアポイントメントの利用等、外部資金も含めた多様な財源を効果的に活用することが可能」とされ、「優秀な人材の確保に向けて、外部資金の獲得を通じて教員本人がその能力や貢献度に相応しい給与を得ることができると同時に、教員を支える部局等にも財源が有効に活用されるよう、様々な方策が検討・導入されることが期待」されている。また、「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」（2020年1月総合科学技術イノベーション会議）においても、運営費交付金と外部資金との「混合給与」により、優秀な研究者に世界基準の給与待遇等を実現することが示されており、その観点でもクロスアポイントメントの利用は有意義であると考えられる。

したがって、クロスアポイントメントを適用する場合においても、必ずしも適用前の大学等における給与水準と同程度となることを前提とするのではなく、受け入れる企業への貢献度等に応じた給与を提示することが推奨される。例えば、クロスアポイントメントにおいて企業で実施する業務内容等を査定した結果、大学における研究者等の基本給与額を上回った場合に、差分を手当等で研究者等のインセンティブとして支給することが考えられる。なお、これらの取組は、既に大阪大学や名古屋大学をはじめ、全国の国私立大学27大学において規程が整備され、2018年度においては、うち5大学において実例（大学等から民間へ）がある（「大学等における産業連携等実施状況について」（文部科学省、2019年））（第4章事例集参照）

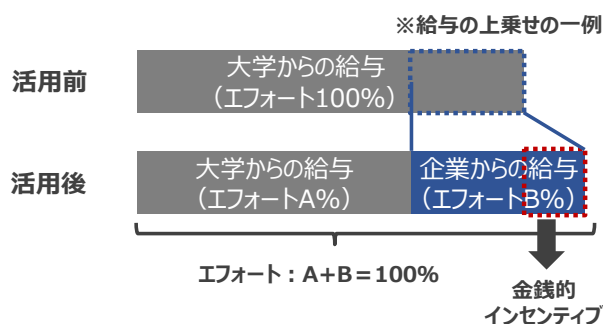


図2 大学等から企業へのクロスアポイントメントにおける基本給与額のインセンティブ

(2) 大学研究者等の従事比率（エフォート）に応じた業務の調整

クロスアポイントメントをする大学研究者等の従事比率（エフォート）は、組織間協定で決めることができるものであり、クロスアポイントメントの実施にあたっては、従事比率（エフォート）に応じて、出向先の企業において増えた業務量に対して、出向元の大学の業務量を調整されるものであるが、研究のみなら

ず、教育、大学運営等に係る業務も鑑みた上で軽減することが推奨される。例えば、大学研究者等が企業に勤務する予定日に開催される大学の各種会議への出席や入試担当業務等を免除するなどが考えられる。（第4章事例集参照）

（3）所属大学による研究者等に対する実績の評価

クロスアポイントメントをする大学研究者等に対して、所属大学の人事評価制度等を活用して、クロスアポイントメントに係る業務も含めて実績を評価することが推奨される。例えば、研究者等に対する勤務成績評価のうち、社会連携や産学連携の評価項目において、評価する仕組みを取り入れるなどが考えられる。（第4章事例集参照）

1.3 クロスアポイントメントを活用することによるメリット

（1）研究者等の知の最大活用

クロスアポイントメントでは、クロスアポイントメントを実施する研究者等と組織（大学等及び企業）間で締結する協定書等においては、主に労働条件等を中心に調整されるため、具体的な業務内容や実施時期・期間等については、研究者等の意向や実態に即してある程度自由に調整することで、研究者等の知を最大限活用する環境を整えることができる。そのため、オープンイノベーションの最も効率的な手法の一つといえる。

例えば、業務内容については、共同研究で取り組む研究テーマのように大学等と企業との契約において設定した範囲に限定されることなく、相対的に広い範囲で研究テーマの探索・遂行や技術アドバイスが可能である。また、それぞれの機関の身分を持つことで、臨機応変に両機関の人的ネットワーク等を活用して副次的な知見を得ることが期待できる。

（2）大学等－企業相互のリソースの最大活用

大学等－企業間でクロスアポイントメントを行う場合、クロスアポイントメントをする研究者等は出向先の社員・教員（職員）としての身分を持つことで、設備・インフラ、研究機器、組織裁量予算の利用、機微情報やデータへのアクセス等の出向先のリソースを最大限活用することができる。

例えば、企業にとっては、自社の研究開発等において、必要ときに必要な分野の優秀な研究者等を社員として活動させることができる。また、出向先の立場で出向先の研究者等から構成される研究チームを率いることや人的ネットワークの活用、出向先の身分での外部研究資金の獲得、従事する業務に関連する双方の機関の周辺技術の知見を得ることが可能である。

また、クロスアポイントメントは2つ以上の機関の独立した業務を担う想定であるため、業務の明確な線引きは必要であるが、クロスアポイントメントの協定書の取決めによって、双方の組織の研究設備の利用や関連する情報の共有等を可能にすることができる。

1.4 クロスアポイントメントの活用が期待されるスキーム事例

大学等 – 企業間のクロスアポイントメントの活用が期待される事例として、研究開発と人材育成に関するスキーム事例を提示する。

(1) 研究開発におけるクロスアポイントメントの活用

(ア) 既存の共同研究から発展した活用

既に共同研究や連携プロジェクト等が実施されている場合において、大学等、企業、研究者等間で構築された信頼関係を維持した上で、その関係を深化・発展させるためにクロスアポイントメントを活用することは有効である。

例えば、大学研究者等がクロスアポイントメントにより企業に出向する場合には、大学研究者等は企業の身分を持つことで、既存の共同研究で取り組む研究テーマより幅広い視野で研究に従事することが期待できる。企業の目線で改めて大学の研究シーズを捉え直すことで、全く新しい共同研究のテーマが生み出される可能性が広がる。また、企業の研究者等がクロスアポイントメントにより大学等に出向する場合にも、既存の共同研究のテーマに限定されずアカデミックな環境、人的ネットワーク等に円滑にアクセスできるようになり、企業では取り組みにくい新規事業領域の基礎研究や、大学の知を直接的に取り込んだ全く新しい研究テーマの立ち上げなどが期待できる。

(イ) 共通の課題解決を目指す研究開発型スタートアップにおける活用

共通の研究課題の解決を目指す研究開発型スタートアップとの接点がある場合、最先端の知見や技術を持つ大学研究者等が、スタートアップの研究開発テーマに従事するためにクロスアポイントメントを活用することは有効である。

例えば、大学の研究者がクロスアポイントメントにより研究開発型スタートアップに出向する場合には、大学の研究者の専門領域や最先端技術が即時的にスタートアップの事業化に直結することが期待され、スタートアップが得意とする最先端かつ新領域の技術の早期社会実装を加速することができる。

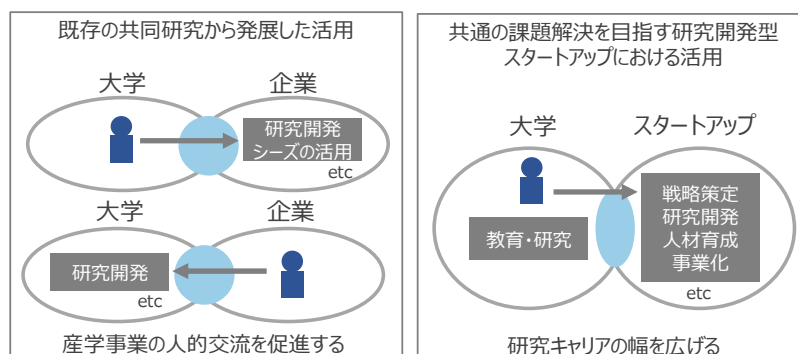


図 3-1 研究開発におけるクロスアポイントメントの活用

(2) 人材育成におけるクロスアポイントメントの活用

(ア) 若手研究者の視野を広げるためのクロスアポイントメント

若手研究者が自身の研究活動や将来のキャリアの幅を広げたい場合、共通する研究テーマや業務内容如何に関わらず、出向先の身分を持って出向先の指揮命令系統や環境の下で、研究関連の業務に従事することができるため、クロスアポイントメントを活用することは有効である。

例えば、大学の若手研究者がクロスアポイントメントにより企業に出向する場合、企業における組織の一員としてのチームワークや事業化への考え方、時間軸、研究成果の知財化戦略などを経験できる。また、企業の若手研究者がクロスアポイントメントにより大学に出向する場合、大学の学術的知見やネットワークを生かして新規性や独創性のある基礎研究テーマや新規テーマに取り組むことができる。

(イ) 学生や社会人の研究教育のためのクロスアポイントメント

産学連携の視点を持った高度人材を組織として育成する場合、出向先の身分を持って出向先の研究関連の業務に従事することで、クロスアポイントメントを実施する研究者等に対する人材育成と、当該研究者の周辺人材（大学の場合は学生、企業の場合は社員等）に対する副次的な教育効果が期待できるため、クロスアポイントメントを活用することは有効である。

例えば、大学研究者等がクロスアポイントメントにより企業に出向する場合、当該研究者が指導する学生は当該研究者を通して、企業の事業化への考え方、時間軸、研究成果の知財化戦略などを経験できる。また、当該研究者が企業の研究チーム等に所属することで、出向先企業の社員等が大学の研究・教育に対する考え方などを経験できる。一方、企業の研究者がクロスアポイントメントにより大学に出向する場合、出向する大学の研究に係る知見や技術等の習得だけでなく、研究活動を通じた教育を経験することができる。なお、これらの双方の現場経験をもとに、大学等－企業間の産学連携の更なる推進や、出向元における実習や演習などを含む教育カリキュラムを作ることなども期待されている。

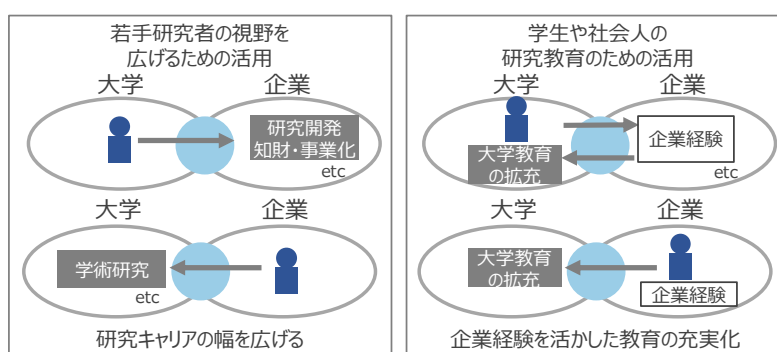


図 3-2 人材育成におけるクロスアポイントメントの活用

1.5 クロスアポイントメントと人材流動化に関する他の制度との違い

研究者等の人材流動化においてクロスアポイントメントと比較される制度として、兼業と共同研究が挙げられる。しかしながらそれぞれの制度が取り決めている内容や範囲は異なっており、正しく理解した上で制度を利用することが必要である。ここでは各制度の取り決め範囲や対象を整理することで、クロスアポイントメント制度の特徴を示す。

(1) 共同研究について

大学等－企業間における共同研究とは、大学等の研究者等と民間企業の研究者等が共通の課題に対して対等の立場で研究開発等を実施するものである。共同研究契約においては、主に両機関間における成果の共有の在り方についての取り決めを定めるものであり、所属機関における研究者等の労働契約に関する事項が含まれることはない。一方、共同研究を実施する上では、大学と企業の間の人材流動を進めるために、兼業とクロスアポイントメントの大きく2つのスキームを活用することができる。その研究者等の労働条件や社会保険適用などで不利にならないよう調整することが必要である。

(2) 兼業との違い

大学研究者等の兼業は、各大学等で規定しているが、多くの場合は「職員が報酬を得て、団体の役員、顧問若しくは評議員の職を兼ね、その他事業に従事し、若しくは事務を行うこと」をいう。大学研究者等の兼業は大学等の規程等に則り、大学研究者等個人が大学等から許可等を受け、かつ本務に支障がない業務内容・業務時間の範囲で兼業先の業務に従事することである。

企業の研究者等の兼業は、近年ガイドライン等が整備されたことにより各企業の規程等の整備が進み始めている状況であるが、主に異なる環境でのスキルや経験を得ることで研究者等が主体的にキャリアを形成することを期待したものである。

いずれにおいても、所属機関等から許可等を受け本務外として行う活動であり、所属機関が兼業先の間立って業務内容や双方の知的財産や設備を相互利用する等の取扱いに関して調整をすることは想定されていない。

(3) 大学研究者等が企業において実施するクロスアポイントメントと兼業、共同研究の整理

上述した各制度の概要と必要手続きと、共同研究を行う研究者視点で、「クロスアポイントメント制度」、「兼業」、「共同研究（契約）」の場合の違いを表2に整理した。

表2 クロスアポイントメント制度と兼業、共同研究の整理

	クロスアポイントメント 制度	兼業	共同研究（契約）
概要	研究者が両組織の立場で問題なく研究に従事できる環境を構築。組織間でのクロスアポイントメント協定により従事比率や社会保険の支払い者を取り決め、研究者はそれぞれの機関と個別に労働契約を結ぶ	収入を得るために本務以外の仕事を行うこと。働き方改革の一環として H29「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を策定	主に共同研究を行う両組織間における成果の共有の在り方についての取り決め(共同研究契約)を行う
手続き	両組織のクロスアポイントメント協定の締結および各組織と個人間の雇用契約が必要	一般的には、各機関の規程等に沿って、従事時間、業務内容、利益相反の有無などの申出が求められる。 副業・兼業における労働時間や収入等を報告	共同研究契約の締結のみ
業務時間	従事比率を協定内で設定可能	原則として本業の業務時間外のみ (本業に支障がないように実施することが必要)	取り決め無し (本務業の業務時間内)
業務環境	協定の内容次第で双方の組織の研究設備の利用や機微情報等にアクセス可	大学等のリソースは兼業業務で使用することはできない	大学業務として実施共同研究先のリソースの利用には制限がある
知財の扱い	組織間協定で取り決め可能	組織間の定めがなく、個人と組織間で定める場合がある	組織間の契約で取り決め可能
収入	組織間協定で給与のインセンティブ設計が可能	兼業先の収入が追加収入になる	共同研究の成果が所属機関でどのように対する評価されるかによる

第2章 クロスアポイントメントの実務

大学等と企業におけるクロスアポイントメントの手続きを以下の通り示す。法と契約に関する留意点としては、第3章に記載の労務契約、知的財産、利益相反を参照すること。

表3 クロスアポイントメントに必要な手続き

	大学等の調整	企業の調整
規程の創設	クロスアポイントメントに関する学内規程を創設し、組織間の協定書案を作成する。	—
協定の協議	組織間でクロスアポイントメントの目的や企業でのテーマ・従事内容に応じた期間、従事比率、身分（肩書き等）を調整して、クロスアポイントメントの協定内容を決める。	
制度運用	組織間協定に基づいて、労働契約を結ぶ。	組織間協定に基づいて、労働契約を結ぶ。

2.1 調整フローの全体像

クロスアポイントメントの導入に際しては、規程等の整備、組織間の調整、組織内の調整、合意・決定、実施に向けての準備など、それぞれの段階で必要に応じて調整や手続が発生する。大学等と企業の間でクロスアポイントメントを活用する場合について、以下に手順を示す。

表4 クロスアポイントメントに関わる手続きの流れ

	大学等の調整	企業の調整
2.2 規程等の整備	2.2.1. 規程等の創設等	2.2.2. 規程等の創設等
2.3 組織間の調整	2.3.1. 組織間で具体的なクロスアポイントメントの計画の構想	
	2.3.2. 従事内容・研究テーマの設定、研究者等の人選	
	2.3.3. 協定内容等の調整	
	2.3.4. 労働条件の調整	
2.4 組織内の調整	2.4.1. 事前調整	2.4.2. 事前調整
	2.4.3. 詳細な労働条件の調整	
2.5 諸条件・協定内容等について合意・決定	2.5 諸条件・協定内容等について合意・決定	
2.6 実施に向けての準備	2.6.1. 送り出しの準備 及び 2.6.2. 受け入れの準備	
	2.6.3. 実施に関する報道発表（必要に応じて）	

2.2 規程等の整備

クロスアポイントメントの導入に当たり、関係規程等を確認する必要がある。現行規程等での対応の可否、改正等の必要性について検討し、状況に応じて必要な対応を行う。

2.2.1. 規程等の創設等（大学等）

（1）規程等の整備

クロスアポイントメントの実施に際し、就業規則、発明規程等の改正やクロスアポイントメント規程等の創設が必要となる場合がある。大学等によっては、画一的な規程等を設けずに個々のクロスアポイントメントによってその都度対応する場合もあるが、大学等内で統一的な基準を設けることにより、クロスアポイントメントが円滑に進むことが期待できる。

また、クロスアポイントメントは組織対組織の協定等や必要に応じて覚書等を取り交わすこととなる。そのため、大学等内で必要となる協定事項や覚書事項等を検討し、当該協定等のひな形を準備しておくことで、実施段階で手続がスムーズになる。

（2）クロスアポイントメントの実績の評価方法の決定

クロスアポイントメントでは、大学研究者等が一定の勤務時間について学内業務から離れ、企業で業務を行う。そのため、学内業務に専従する大学研究者等と同一の基準で評価するのではなく、クロスアポイントメントにおける大学等のメリットを踏まえ、その実績を大学等内で積極的に評価する仕組みをあらかじめ構築しておくことが、大学研究者等のクロスアポイントメントの活用の意識を高める上で効果的と考えられる。

2.2.2. 規程等の創設等（企業）

現行の人事制度や就業規則等内で大学研究者等の受入れや大学等の送り出しが可能な企業もあれば、就業規則等の改正が必要な企業もある。後者の場合には、就業規則等の改正、法令等に則り労働組合や過半数代表者に対して適切に対応する必要がある。

2.3 組織間の調整

この段階では、大学等と企業との間で協定内容等の調整がなされる。

2.3.1. 組織間で具体的なクロスアポイントメントの計画の構想（大学等、企業）

クロスアポイントメントは産学連携のさらなる発展を目的として、大学等と企業間で実施の計画を構想することとなる。例えば、双方の機関のトップ間又は現場間で当該構想を計画することが考えられるが、具体的なクロスアポイントメントは、以前から大学等と企業との間で構築されている信頼関係を基礎に置いて検討を進めると効果的である。

2.3.2. 従事内容・研究テーマの設定、研究者等の人選（大学等、企業）

クロスアポイントメントでは、研究者等が大学等と企業の双方との雇用契約をもとに業務を行うため、雇用の義務・責任や業務に伴う知的財産の帰属等の観点から、出向元及び出向先の業務内容の区別が明確でないと、諸々の不都合が生じる可能性が高くなる。よって、従事する業務内容は明確に区別されるべきである。

また、クロスアポイントメントは、大学等及び企業での従事比率が定められることから、業務形態に相応しいテーマや従事内容を設定することも可能である。

大学等及び企業における業務内容や、テーマの検討における観点を以下の表 5 にまとめる。

表 5 クロスアポイントメントで想定される業務内容及びテーマ検討における観点

	業務内容	具体的なテーマ検討における観点
企業	<ul style="list-style-type: none"> ・研究開発 ・研究マネジメント ・コンサルティング ・戦略策定 ・人材育成 	<ul style="list-style-type: none"> ・適用可能性がある基盤技術（評価分析技術、情報技術等）、戦略策定、探索 ・企業として、ポートフォリオに加えたい技術（コア技術の関連技術、挑戦的な技術等） ・研究の需要の高い分野で、企業で採用することが困難だが、強化したい技術 ・企業に優位性のある設備・施設を利用する研究 ・企業から持ち出すことが難しいデータを活用する研究
大学	<ul style="list-style-type: none"> ・研究開発 ・研究マネジメント ・学生の育成 	<ul style="list-style-type: none"> ・特定の事業領域に関わる原理原則に基づいた学術的な基礎研究（新規素材開発、加工技術に関する理論的研究） ・産学連携プロジェクトにおけるマネジメント（基礎研究の事業化や社会課題解決を目指したプロジェクト） ・特定の事業領域や産業領域に関わる実践的な学習

クロスアポイントメントをする研究者等の選定に際しては、どのような成果をどこまで期待するかを大学等、大学研究者等、企業で共有しておくことが重要である。

具体的な選定に際しては、以下のような観点が考えられる。

- 大学等や企業で取り組みたいテーマ・従事内容を設定した上で各機関と協議し、適切な研究者等を選定する
- 既に行われている大学等と企業との共同研究について、当該共同研究に関与している研究者等につきクロスアポイントメントによる人的交流まで深化させる
- 大学等と企業で包括的な連携・コンソーシアムを形成する中で、クロスアポイントメントで取り組めるテーマ・従事内容を共同で探索し、参画している研究者等を選定する

2.3.3. 協定内容等の調整（大学等、企業）

大学等と企業の担当者は、クロスアポイントメントの目的や企業でのテーマ・従事内容に応じた期間や従事比率、大学研究者等の双方での身分、クロスアポイントメントの実施期間等の基本的事項から、知的財産や研究成果の取扱いまでの幅広い事項について調整をすることとなる。これらは協定等の形で、最終的に組織間で締結されることになるので、この段階で双方においてクロスアポイントメントを実施する意義を明確にすることにより、その後の手続きを円滑に進めることができる。

知的財産・研究成果の取扱いについては、事前に帰属やライセンスの方針、あるいはその決定手順を大学等と企業で合意することが必要である。その際の留意点については、後記 3.2 を参照されたい。

2.3.4. 労働条件の調整（大学等、企業）

大学等と企業の担当者は、クロスアポイントメントをする研究者等の労働条件や勤務管理、社会保険・年金の取扱い等について調整することとなる。クロスアポイントメントの形態や大学等や企業の既存の労働環境によって調整すべき内容は変わりうるものが想定される。

労働条件（労働時間、業務内容、給与、手当等）は、研究者等の専門的な知識・能力の価値が適正に評価され、インセンティブが高まるように、大学等と企業が協議し、研究者等も納得できるように設定する必要がある。

大学等から企業への在籍型出向でクロスアポイントメントをする場合、大学等が企業から受け取る負担金を原資に当該研究者等に支払うため、大学等の給与規程等の改正が必要となる場合がある。なお、給与に関しては雇用契約を締結するまでに研究者等の同意を得る必要がある。

2.4 組織内の調整

組織間での調整に加え、大学等と企業のそれぞれの組織内での調整が必要となる。

2.4.1. 事前調整（大学等）

大学等内の業務負担については、クロスアポイントメントをする研究者等が所属する部局の上長等と検討することが大切である。この検討に当たっては、当該業務負担の変更の要否を、本人の特性や代替要員の確保等を踏まえて検討する必要がある。その際、どのような方法で対処するのかは、クロスアポイントメントの従事比率や大学等の状況によってその都度判断されることになる。あらかじめ部局内においてクロスアポイントメントに対する合意形成を図ることが重要となる。

具体的な業務軽減の検討例としては、以下が考えられる。

- 非常勤講師等の確保による負担軽減
クロスアポイントメントの実施により節減された経費等の一部を活用して、非常勤講師等を確保することにより学内業務を代替して行う。
- 他の研究者等との分担の見直し
当該研究者等が学内業務を担当している場合、部局の中で業務分担を見直し、再配分する。他の研究者等の負担が増えることになるので、部局にクロスアポイントメントの実施により節減された経費等の一部を配分する。

なお、学内業務負担の問題は、企業とのクロスアポイントメントにおける固有の問題ではないため、関連制度と統合的に検討することが望まれる。

2.4.2. 事前調整（企業）

大学等と調整した事項をもとに、クロスアポイントメントで受け入れる大学研究者等をどのように取扱うかについて企業で調整が必要となる場合がある。主な調整事項としては、秘密保持、受け入れ部署における指揮命令系統の検討、成果目標の明確化、勤務管理、成果に対する評価運用、社内ルール等の研修等が挙げられる。

2.4.3. 詳細な労働条件の調整（大学等、企業）

各組織で調整した労働条件をもとに、両組織で調整を行う。クロスアポイントメントの条件に応じて、勤務管理の方法、給与や賞与の支払い方法、人事評価の方法等について大学等内で調整することとなる。給与については、第1章の1.2（1）で述べた通り、それぞれの機関が雇用した場合の給与水準に基づいて調整されることになるが、研究者等に対する金銭的インセンティブには特に上限がないため、優秀な研究者等の雇用のために給与面で好待遇の条件を提示することもできる。勤務管理については、大学等、企業それぞれの方法を踏まえて調整する。クロスアポイントメントで受け入れる研究者等に支払う給与等や、研究費、経費等については、予算化の必要が生じることがある。

2.5 諸条件・協定内容等について合意・決定

前項までの各組織内での決裁・稟議や必要な関連委員会等における調整に基づいて、大学等－企業間でクロスアポイントメントの諸条件・協定内容等について最終的に合意・決定をする。場合によってはあらかじめ「2.3 組織間の調整」の時点で調整していた条件や協定内容等を再度調整する必要性が生じる可能性もあるが、この段階での合意がそのままクロスアポイントメントの実施内容につながることから、最終調整に至る以前の段階で各組織間でのコミュニケーションを密にとりて疑問点をあらかじめ解消し、双方で構築した信頼関係に影響が出ないよう配慮することが大切である。

2.6 実施に向けての準備

クロスアポイントメントの実施に向けて、出向元及び出向先で準備することを記載する。

2.6.1. 送り出しの準備

（1）給与、社会保険等の手続

クロスアポイントメントでは、一般的に給与や社会保険等を大学等又は企業のどちらかが一括して支払うこととなる。そのため、これまでの給与・社会保険等の支払い元が変更になる場合や給与額に変更が生じる場合等は、その手続が必要となる。

（2）（必要に応じて）対象者の業務負担分を代替する

クロスアポイントメントをする研究者等の業務負担を、他の人員で代替するマネジメント等が必要である。

2.6.2. 受け入れの準備

クロスアポイントメントをする研究者等が、業務に従事するために必要となる手続を行う。例えば、業務従事場所に入出入りするための ID カード、機密情報の持ち出しについて制限をかけたパソコン、業務上必要な企業情報にアクセスするためのシステム権限の設定等の準備が必要になる。

2.6.3. 実施に関する報道発表（必要に応じて）（大学等、企業）

各機関で送り出しの準備が整った後は、必要に応じて実施について各機関から報道発表を行うことも考えられる。クロスアポイントメントの実施について社会に対して説明することは、両機関が人事交流を通じてより産学連携を深めていく姿勢を示し、イノベーションを生み出す多様性のある組織環境であることをアピールする効果にもつながり、ひいては、さらなる人材の好循環をもたらすことが期待される。

第3章 法と契約に関する留意事項

3.1 労務に関する留意事項

3.1.1 労働契約に関する留意点

(1) 給与等

(ア) 給与・賞与

・支払方法

給与及び賞与については、協定により、出向元又は出向先のいずれか一方を給与支払機関と定め、給与支払機関が双方の賃金を合算した金額（時間外・深夜・休日労働にかかる割増賃金を含む。）を一括で支払うことが推奨される。その場合、給与支払を行わない機関は、給与支払機関に対して自らの負担額を支払うこととなる。

・出向元が管理費・手数料等を収受することの可否

在籍出向が「業として」行われる場合、職業安定法第44条により禁止される労働者供給事業に該当する可能性があるが、「業として」に該当するか否かの判断は、社会通念に即して個別のケースごとに判断されることになる。この判断に当たって、営利を目的とするか否かは重要な要素となる。出向元が出向先から管理費・手数料等を収受した場合は、クロスアポイントメントが営利を目的とするものとされる可能性があり、労働者供給事業に該当するおそれがあることに留意する。

・給与水準について

出向元よりも出向先の給与水準が高い場合、出向先での労働に対しては出向先の給与水準に基づいて給与を支給することになる。なお、対象者がパートタイム・有期雇用労働法第2条第1項に定義する「短時間労働者」又は「有期雇用労働者」に該当する場合、同法が適用され、出向先における同一労働同一賃金原則（同法第8条・第9条、同一労働同一賃金ガイドライン参照）が適用されることに留意する。

(イ) 退職金

退職金については、クロスアポイントメント終了時に出向先における退職金制度上の退職金の支給要件（在職年数等）を満たす場合は、協定で特段の定めをしない限り、出向先は退職金の支払義務を負うことになると考えられる。

この点については、協定において、出向先の退職金制度を適用せず、協定期間中においても出向元における退職金制度を適用する（勤続年数を通算する）ことを定めることも可能と考えられる。その場合は、出向先が出向元に対し、協定期間及び従事比率（エフォート）に応じた退職金相当額を精算するか否かも定めておく必要がある。

なお、出向元が、国立大学法人及び大学共同利用機関法人である場合において、協定期間中に

においても出向元における退職金制度を適用する（勤続年数を通算する）措置をした場合、同法人の退職手当を運営費交付金で措置することは可能である（「クロスアポイントメント制度の運用に当たっての留意点等について」（2014年12月文部科学省通知））。

（ウ）両機関間の精算

給与については、第2章2.3で述べた通り、組織間での調整を経て決定された給与額を、両機関が負担するものである。

給与支払機関でない機関が裁量労働制を採用している場合、当該機関は給与支払機関に対し、定額の給与相当額を支払うこととなる（但し、当該機関において法定労働時間を超過するみなし労働時間が設定されていた場合や深夜労働または休日労働が発生した場合は、別途、時間外・深夜・休日労働にかかる割増賃金を上乗せして支払う）。また、給与支払機関でない機関が裁量労働制を採用していない場合、当該機関は給与支払機関に対し、定額の給与相当額に加え、当該機関において発生した時間外・深夜・休日にかかる割増分を加えた額を支払うこととなる。

（2）労働時間の管理

使用者は労働者の実労働時間を把握する必要がある、このことは、出向元又は出向先が、裁量労働制（労働基準法第38条の3）を採用している場合であっても、①深夜労働（22～5時）及び休日労働に対しては割増賃金を支払う義務があること、また②実労働時間に応じて労働安全衛生法上の義務を負うこと（同法第66条の8、同条の8の2、同条の8の3参照）から同様である。

労働基準法上の労働時間の規制の適用に当たり、出向元、出向先における各労働時間は通算されることから（労働基準法第38条第1項）、出向元と出向先は対象者の実労働時間を相互に共有する必要がある、協定でその具体的運用を定めておく必要がある。

なお、労働基準法上、時間外労働の限度時間は原則として月45時間、年360時間とされているが（労働基準法第36条第2項第4号・第3項・第4項）、新たな技術・商品・役務の研究開発業務に従事する場合にはこの上限規制が適用されない（同法第36条第11項）。上限規制が適用される場合は、出向元と出向先における時間外労働時間（裁量労働制を採用している場合は、みなし時間が法定労働時間を超える時間）を通算した時間が上限規制を超えないように留意する必要がある。

（3）同一日に両機関での就業を認める場合について

研究者等の労務管理（給与計算等）を簡便にするためには、協定において、1勤務日においては出向元又は出向先のいずれかの業務のみを行うものとする旨を定めることが考えられる。もっとも、柔軟かつ弾力的な勤務体系を可能とするため、協定において、同一日に両機関と出向先の両方における勤務を認めることは差し支えないと考えられる。但し、その場合、以下の（ア）～（ウ）に留意を要する。

(ア) 移動に要する時間及び費用、通勤災害の扱い

事業場間の移動時間については、移動時間を自由に利用することが認められている限り、通勤時間と同様に、原則として労働時間には含まれないものと考えられる（もっとも、移動時間が長時間にわたる場合、移動時間を労働時間を含めない前提で移動を命じることは労働者にとって過重な負担となるおそれがあるため、そのようなケースではそもそも同一日に両機関における就業を認めるかを慎重に検討することが望ましい。）。

また、同一日に両方での就業を認める場合、事業場間の移動にかかる交通費の負担についても協定で定めておく必要がある。

なお、移動中に通勤災害が発生した場合、「事業場間移動は当該移動の終点たる事業場において労務の提供を行うために行われる通勤であると考えられ、当該移動の間に起こった災害に関する保険関係の処理については、終点たる事業場の保険関係で行う」との通達に鑑み（2006年3月31日基発0331042号）、後の時間帯に勤務する機関の通勤災害として扱うこととなる。

(イ) 超過勤務計算

裁量労働制を採用している機関については、実労働時間にかかわらず、労使協定で定めた1日のみなし労働時間分の労働をしたものとみなされることとなり、給与についても、あらかじめ定めた一月の所定労働日数を超過しない限り、時間外労働の割増賃金は発生しないこととなる（もっとも、深夜労働及び休日労働に対しては割増賃金が発生する。）。

同一日に両方での就業を認める場合、例えば、片方の機関において、労使協定で定めた1日のみなし労働時間を8時間にすると、他方機関での勤務時間と通算（労働基準法第38条第1項）した場合に1日の労働時間が法定労働時間を超過し、その分だけ割増賃金が発生する恐れがある。これを回避するためには、例えば、あらかじめ両方の機関で、同一日に両方の機関で就業する場合における1日のみなし労働時間を適切に定める（例えば4時間等と定めておく）などの工夫が必要である。

他方、裁量労働制を採用していない機関については、当該日における実労働時間が所定労働時間を超過した場合は、実労働時間に応じた賃金（法定労働時間を超過した場合は割増賃金）を支払う必要がある。

(ウ) 休憩

1 労働日における労働時間が出向元・出向先で通算6時間を超える場合は合計45分以上、通算8時間を超える場合は合計1時間以上の休憩を与える必要がある（労働基準法第34条）。休憩は分割付与も可能であると解されている。そこで、同一日に両方での就業を認める場合、協定において、出向元・出向先の各所定労働時間に応じて按分して休憩を付与する等、あらかじめ休憩の扱いを定めておく必要がある

(4) 年次有給休暇

年次有給休暇については、出向元の就業規則に準拠した日数を出向元・出向先の従事比率（エフ

オート) に応じて按分して付与する方法が考えられる。かかる年次有給休暇の取扱いについては、協定において定めておく必要がある。

2019 年労働基準法改正により、法律上の年次有給休暇の日数が 10 日以上である労働者に対しては、年 5 日の有給休暇の付与義務が課される(労働基準法第 39 条第 7 項)。クロスアポイントメントにおいて、研究者等の所定労働日数が週 3 日以上となる機関は、研究者等の勤続年数によってはかかる付与義務を負うこととなることに留意を要する(労働基準法施行規則第 24 条の 3 第 3 項参照)。

(5) 休職

休職については、協定において特段の定めをしない限り、出向元・出向先のそれぞれの就業規則上の休職制度を適用し、研究者等が休職事由に該当した場合は双方が休職命令を発することになると考えられる。

もともと、身分保障の観点から、協定において、研究者等が出向元・出向先のいずれかの休職事由に該当したことを協定の終了事由として定め、一旦出向元に戻した上で、出向元が休職命令を発するという扱いとすることも可能と考えられる。

(6) 退職

研究者等が出向元又は出向先を退職した場合、他方の機関との雇用契約が当然に終了するかどうかは明確ではないため、この点については協定においてその扱いを定めておく。

(7) 懲戒

研究者等が出向元又は出向先の就業規則上の懲戒事由に該当する行為を行った場合、出向元・出向先はそれぞれ、自らの就業規則に基づいて懲戒処分を行うこととなる。なお、当該行為が双方の就業規則の懲戒事由に該当する場合、同一の事由につき出向元と出向先の双方が懲戒処分を課することは可能である(東京地判 1992 年 12 月 25 日労判 650 号 87 頁参照)。

(8) 安全衛生

クロスアポイントメントにおいては、出向元も出向先も労働者に対する具体的指揮命令を行うこととなるため、いずれも安全配慮義務(労働契約法第 5 条)を負う立場となり得る。

具体的な事案で出向元と出向先のいずれ(又は双方)がこの責任を負うかは、疾病・怪我・死亡等の発生原因、直近の出向元・出向先における勤務の状況等を考慮して、いずれが(又は双方が)責任を負うかを決することとなる。

3.1.2 社会保険等に関する留意点

(1) 医療保険、年金

医療保険（共済制度、健康保険）及び年金（共済制度、厚生年金）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の医療保険・年金制度を適用することが可能となり、当該機関が保険料を支払う（給与全額に対して保険料が賦課される。）。

※健康保険・厚生年金の適用を受ける「使用される者」に該当するかについては、使用者と労働者の間に常用的雇用関係が存在するかで判断されている（労働時間、労働日数、就労形態、勤務内容等から総合的に判断される。）。在籍型出向の場合、出向元、出向先との関係等、合理的理由があれば、外見上の従事比率（エフォート）（例えば、出向元と出向先で 50 : 50 の比率等）にかかわらず、給与を一括して支払う機関との間で常用的雇用関係が存在すると判断することは可能である。

(2) 雇用保険

雇用保険については、その者が生計を維持するのに必要な主たる賃金を受ける一つの雇用関係についてのみ、その被保険者資格が認められる（1990年9月21日職発509号。なお、対象事業所において雇用保険の加入要件（①1週間の所定労働時間が20時間以上であること、②31日以上の雇用見込みがあること）を満たす必要がある。）。

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は、給与を一括して支払う機関との雇用関係についてのみ被保険者資格を認めることとなり、給与を支払う機関が雇用保険料を納付することになる。

(3) 労働者災害補償保険

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。出向元又は出向先が一括して労働者災害補償保険料を納付した場合であっても、納付していない機関において労働災害が発生した場合、研究者等は保険給付を全額受けることが可能である。

なお、労災保険率については、給与支払元の料率を適用することになる。

(4) 子ども・子育て拠出金

子ども・子育て支援法第69条～第71条に定める子ども・子育て拠出金については、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、給与支払機関において一括して拠出金を納付することが可能である。

3.2 知的財産に関する留意事項

クロスアポイントメントにおいては、研究者等がそれぞれの機関において、業務遂行に当たって発明等の知的財産を創出する可能性がある。そのような知的財産を、機関間でどのように帰属させるかは、機関間の協定で定めておくべきものである。他方、知的財産には、職務発明や職務著作のように、従業者が創出した知的財産が、使用者たる機関に帰属するための要件を法律で定めているものも存在する。クロスアポイントメントにおける知的財産の帰属を検討するに当たっては、このような法律の定めも考慮する必要がある。

以下では、職務発明を中心に、クロスアポイントメントにおける留意点について説明する。

(1) 協定の定めと法律上の規定の効力の関係

協定においてクロスアポイントメントの業務で創出された知的財産を法人帰属とする検討を行う際は、それぞれの法人において従業者が職務上創出した発明・考案・意匠（以下まとめて「職務発明」という。）を法人に帰属させる旨の就業規則や職務発明規程といった規程（以下「職務発明規程」という。）を定めておく必要がある。

その上で、創出された知的財産が産業界等において広く活用されるよう、それぞれの法人が最大限協力することを前提としつつ、知的財産の権利帰属についても、クロスアポイントメントに係る協定において調整する必要がある。また、法人間で権利の移動が発生すると整理される場合は、権利譲渡の「手続」についての定め¹及び職務発明の「報奨金の精算」の定め²なども盛り込むことが望ましい。

(2) 協定における知財帰属の定め方のパターン

協定において知的財産の帰属を規定する場合、以下の視点から検討することが有益である。

- (ア) 一方に帰属する場合、何を基準とするか
 - (イ) 協定当事者間で共有することを想定すべきか
 - (ウ) 相手方と協議できる旨や、同意を要する旨を定めるべきか

(ア) 一方に帰属する場合、何を基準とするか

クロスアポイントメントでは、上記の職務発明の考え方に則り、基本的にはいずれの機関の業務に伴って発明したかを基準にすることが明確である。

一方で、それぞれの機関で関連する研究を行う場合など、両機関の研究内容が知的財産の創出に関わっている場合は、機械的にいずれかの機関に帰属させることは必ずしも適切でない。このようなときは、

¹ 「特許を受ける権利」が譲渡された場合は、特許出願に当たり譲渡証明書などの書類が必要であるため、権利譲渡の協力義務は重要であり、また、相手方に提出すべき書類等も規定しておくことが考えられる。

² 協定の定めで権利帰属が調整されるとしても、その定めは発明者たる従業員にとっては無関係であり、従業員との関係では、最初に権利帰属した法人が、自社の職務発明規程に基づく報奨金の支払い義務を負う。その後に協定に従って権利を相手方に譲渡する場合は、そのようにして支払った報奨金分を、権利の譲渡に際して譲受側に支払わせる等、精算を想定しなければならないであろう。

当該知的財産を創出するに当たっての各機関での研究・実験の実績、資金の出所、施設等の使用状況等、客観的に確認できる情報を基準にそれぞれの機関の貢献度を評価したうえで、当該知的財産を最大限活用するために最適な機関に帰属させ、他方の機関に貢献度に応じた利益を配分することも考えられる。どのような基準とするかは理論的・法的・実務的に明確に定まっているわけではなく、機関間において実態に即して定める必要がある。事前に定めることが困難な場合には、(ウ)のように、知的財産が創出されたときに協議することもあり得る。

なお、職務発明以外の知的財産（後述する職務著作も含む）については、別の基準を設けることも可能である（例えば、一方当事者の資金、施設、設備その他の資源を用いて作成されたものはその当事者に帰属する等）が、分かりやすさという観点からは、職務発明と同種の基準による方が望ましい。

(イ) 協定当事者間で共有することを想定すべきか

各機関の研究内容が知的財産の創出に関わっている場合など、いずれか一方の機関に帰属させることが困難な場合は、共有を想定することも一案である。その際は、共有相手への独占的なライセンスや、第三者へのライセンス、一定期間活用されない場合の手続き（譲渡、放棄）等に関する取り決めを事前に各機関で調整しておくことが望ましい。

(ウ) 相手方と協議できる旨や、同意を要する旨を定めるべきか

各機関の協定の実例では、知的財産の帰属について相手方と協議して決める旨の規定や、権利帰属に当たり相手方の同意を必要とする規定も見受けられる。こういった協議や同意を要する旨の定めは、クロスアポイントメントのそれぞれの業務の独立性が不明瞭となる懸念もあるため、これらの規定は設けない方針を採ることで調整すべきである。ただし、それぞれの機関の研究内容が知的財産の創出に関わっている場合や、事案により柔軟に調整したいといった当事者の要望がある場合もあり得るため、協議や同意を必要とする規定にも一定の合理性はある。

(3) 知的財産のライセンスの規定の要否

知的財産が一方の機関に帰属した場合において、①権利を有する当事者から権利を有しない機関へのライセンス、及び②対外的な第三者へのライセンス、について、それぞれ協定で定めておくべきか、定めるとしてその条件（有償無償の別、許諾料の計算方法等）をどうするか、が問題となる。

この点、共同研究契約では規定することがむしろ一般的ともいえるが、クロスアポイントメントの協定においてはそこまで一般的とは言えない。

ただ、対象者が出向先で創出した発明等について、出向元が何の恩恵も得られないとなると、クロスアポイントメントの形態をとるインセンティブが減るといってもあり得る。原則としては、クロスアポイントメントの特徴を重視して各機関の独立性を重視すべきであって、共同研究のような場合と異なりライセンスの規定は設ける必要は無いと解されるが、そのクロスアポイントメントの趣旨や目的、さらには当事者における今後のクロスアポイントメントの展開等に鑑みて、協定においてライセンスについての一定の定めを置いておくということも選択肢としてはあり得る。

(4) 特許権と著作権の取扱の相違点

職務著作は職務発明と異なり、著作権法上の要件を満たせば何らの規程がなくとも法人著作として法人に著作権が帰属する。職務著作については、法律上の要件を満たすよう厳密に運用されている場合は多くない上、職務発明規程のように規程により法人に権利帰属することを規定している場合は多くないため、協定の前提としての法人への権利帰属がきちんとなされるか留意が必要であり、場合によっては、協定において、各当事者において職務著作規程等を定めて権利の帰属を明確にしておくことを義務づけておく必要もあると考えられる。

3.3 利益相反に関する留意事項

(1) クロスアポイントメントで検討すべき利益相反と対応策

クロスアポイントメントでは、それぞれの組織の一員として雇用されることから、基本的には機関の利益相反マネジメント等を行う必要がある。ただし、機関によって利益相反マネジメントの基準等が異なる場合があるため、協定書に利益相反マネジメントに関する協議条項を設けるなど、適宜調整することが必要である。

企業においては、社会的責任、研究の公正性の観点からの管理が求められる。しかしながら、「出向元：企業、出向先：大学」という場合に、出向先である大学等において、出向者が出向元の企業から経済的利益（給与）を得ていることを問題視することは、理論上はあり得ないため、利益相反の価値基準が大学のそれとは異なると解される。

一方、特に産学官連携の場面における大学に対しては、大学研究者等が企業等との関係で有する利益や責務と、大学研究者等の大学における責任とが衝突するという「利益相反」の状況について議論がなされてきており（「利益相反ワーキング・グループ報告書」（文部科学省、2002年）、「大学等における産学官連携活動の推進に伴うリスクマネジメントの在り方に関する検討の方向性について」（文部科学省、2015年）など）、「『研究者等又は大学等の経済的利益』と『大学等の本来の責任』」という対立関係を「利益相反」と整理し、各大学等において利益相反マネジメントの仕組みや基準等が構築されている。これをクロスアポイントメントに当てはめると、「出向先から経済的利益（給与等）を得る出向者と、出向元である大学等との利益相反」という図式になる。（「出向元と出向先の利益相反」ということではない。）

そうすると、クロスアポイントメントにおける利益相反への大学等の配慮とは、出向元である大学側において、同大学で採用されている利益相反マネジメントの基準等において、クロスアポイントメントをどのように扱うべきか、という問題に収斂されるといえる。大学側においては、クロスアポイントメントの事例についても、他の利益相反事例と同様に利益相反マネジメント・システムを通して個人と組織の双方の点から利益相反のチェックをすることが肝心であるといえる。

第4章 事例集

4.1 事例集について

大学等と企業のクロスアポイントメントの事例を紹介する。現在は様々な目的のもとでクロスアポイントメントが行われており、今後、制度の趣旨に即した本格的な取組が全国的に広まることが望まれている。

4.2 立命館大学×パナソニック株式会社

パナソニック株式会社（以下、パナソニック）では、2017年4月から、立命館大学情報理工学部の谷口忠大教授を、同社ビジネスイノベーション本部の客員総括主幹技師として受け入れている。谷口教授はAIを専門としており、以前からパナソニックと共同研究を実施している中で、パナソニックと立命館大学でより踏み込んだ連携の在り方について協議を行い、クロスアポイントメントの活用へと至った。

<立命館大学×パナソニックのクロスアポイントメントの特色>

谷口教授はクロスアポイントメントを通して、技術進化の速い人工知能（AI）・ロボティクス分野において、最新のAI動向に関するアドバイスやAIを搭載したロボティクスの生活空間への導入に向けた技術指導、AIに関する専門家集団の育成、先端技術コミュニティへの参画支援、パナソニックの研究活動や人材育成など幅広い分野での強化に取り組んでいる。一方で、パナソニック側も組織間協定のもとでの受け入れであるので、知的財産管理や営業秘密情報の一部開示なども安心して対応できるメリットもある。

		立命館大学×パナソニック株式会社	
従事割合	大学から企業への在籍型出向 エフォート率： 大学：企業＝80:20（2019年度）		
業務内容	大学	⇒	企業
	研究・教育業務 （比較的若手教授・准教授クラス）		研究プロジェクト推進 研究の戦略策定（助言） 社内のAI教育
大学のメリット	産学連携によるAI分野の研究・教育の高度化		
企業のメリット	技術進化が速いAI分野のプロジェクトの推進のための助言 AI分野の学術的ネットワークへのアクセス 社内のAI人材育成		
研究者のメリット	専門の研究分野に関する事業化を見据えたスタートアップ戦略の策定 企業との共同研究の活発化 クロスアポイントメント手当による収入増		
期待する成果	AI分野の世界トップレベルの研究成果の創出（論文・国際会議等） 産学共同による大型研究プロジェクトの設置と推進		

4.3 大阪大学×株式会社小松製作所

株式会社小松製作所（以下、コマツ）は大阪大学との個別の共同研究から、2005年に包括連携協定、2006年に共同研究講座、2015年には協働研究所「コマツみらい建機協働研究所」と産学連携を発展させてきた10年以上の関係がある。

2017年4月より、この協働研究所内においてクロスアポイントメントが開始された。対象となった教員は工学研究科教授であり、協働研究所において、同社従業員と共に20%（月4日）勤務する形態となっている。同社では、既存の研究開発に組み込むのではなく、大学研究者等の自由な発想に期待している。コマツが産学連携の深化を考えていたところに、大阪大学から提案があり、クロスアポイントメントの実施に至った。

<大阪大学×コマツのクロスアポイントメントの特色>

コマツみらい建機協働研究所は「企業の中の企業の研究所ではなく、大学の中の企業の研究所」であり、大学の研究者とコマツから派遣された企業研究者が混在する場所である。研究所内には「企業性」と「学術性」を持つ研究者が新たな建機の構想をもとに、関連する技術分野の研究開発を進めている。

産学連携の一つのやり方として、企業が抱えている課題を大学の知見を活用して解決するという研究テーマの設定方法があるが、本研究所では課題に対する研究テーマの自由な広がりを許容している。そうした研究環境の中でクロスアポイントメントを通じた人材交流をすることで、大学研究者の知的好奇心を探求するような研究を進めており、大阪大学との長い信頼関係をもとにコマツは大学研究者の自由な発想をもとにした新規研究を尊重した研究環境を提供している。

大阪大学×株式会社小松製作所							
制度設計	大学から企業への在籍型出向 エフォート率： 大学：企業 = 80:20（2019年度）						
業務内容	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; text-align: center;">大学</td> <td style="width: 10%; text-align: center;">⇒</td> <td style="width: 40%; text-align: center;">企業</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">教育業務・研究業務 (教授クラス)</td> <td></td> <td style="text-align: center;">新規研究開発</td> </tr> </table>	大学	⇒	企業	教育業務・研究業務 (教授クラス)		新規研究開発
大学	⇒	企業					
教育業務・研究業務 (教授クラス)		新規研究開発					
大学のメリット	共同研究を発展させた産学連携の深化						
企業のメリット	大学研究者の自由な発想をもとにした新規研究開発						
研究者のメリット	自由な研究をするための研究資金や研究設備の活用 給与額インセンティブあり、業務軽減措置あり、人事評価考慮あり						
期待する成果	新規研究テーマの策定及び研究推進						

4.4 大阪大学×ダイキン工業株式会社

ダイキン工業株式会社（以下、ダイキン工業）は 2016 年 9 月から大阪大学、国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所との連携する中で、大阪大学との人材交流を活発化する目的でクロスアポイントメントを活用している。2017 年 4 月からダイキン工業の社員を大阪大学に派遣するクロスアポイントメント、2018 年 3 月及び 2018 年 10 月からはそれぞれ大阪大学の教員をダイキン工業に派遣するクロスアポイントメントを開始した。従事内容は新規共同研究の探索であり、既存の共同研究の重複がない内容で、新規事業につながる基礎研究を進めている。

<大阪大学×ダイキン工業のクロスアポイントメントの特色>

ダイキン工業と大阪大学は以前から共同研究に取り組んでおり、睡眠に関する研究テーマでは医学や歯学などの異なる分野の大学研究者との連携によるイノベティブな研究を通じて、社内で十分に所有できていなかった技術の蓄積につなげている。さらに、ダイキン工業の社員が大学の身分を持つことで、学内の人脈形成などが円滑になっている。高度で専門的な知識を持つ大学研究者との交流は、次の研究課題の種になりうる情報に溢れており、大学に直に触れる機会が増えたことから、お互いのスムーズな研究活動のために一歩踏み込んで取り組めるようになった。

大阪大学からダイキン工業に在籍型出向をしている教員はコーディネーターとしてダイキン工業のニーズと大阪大学のシーズを繋ぐ役割を担っている。具体的には、次年度の共同研究テーマ候補となる研究課題を、双方協議を重ねて決定し、フィジビリティスタディとして複数テーマを実行している。

大阪大学×ダイキン工業株式会社							
制度設計	①企業から大学への在籍型出向 エフォート率： 大学：企業 = 10:90（2019 年度） ②大学から企業への在籍型出向 エフォート率： 大学：企業 = 90:10（2019 年度）						
業務内容	<table border="1"> <tr> <td>大学 新規研究テーマ、大学の教育業務 (教授クラス、准教授クラスなど)</td> <td>←</td> <td>企業 事業領域に関わる研究開発</td> </tr> <tr> <td>大学 教育業務・研究業務 (教授クラス、准教授クラスなど)</td> <td>⇒</td> <td>企業 新規研究開発</td> </tr> </table>	大学 新規研究テーマ、大学の教育業務 (教授クラス、准教授クラスなど)	←	企業 事業領域に関わる研究開発	大学 教育業務・研究業務 (教授クラス、准教授クラスなど)	⇒	企業 新規研究開発
	大学 新規研究テーマ、大学の教育業務 (教授クラス、准教授クラスなど)	←	企業 事業領域に関わる研究開発				
大学 教育業務・研究業務 (教授クラス、准教授クラスなど)	⇒	企業 新規研究開発					
大学のメリット	産学連携による研究成果の事業化推進						
企業のメリット	大学研究者との密な連携による研究推進や研究テーマ探索						
研究者のメリット	企業→大学：学術知見や最先端技術の蓄積と活用 大学→企業：共同研究テーマの探索・実施 給与額インセンティブあり、業務軽減措置あり、人事評価考慮あり						
期待する成果	新規事業領域の研究成果の創出						

4.5 名古屋大学×株式会社ティアフォー

名古屋大学では、研究開発型スタートアップである株式会社ティアフォー（以下、ティアフォー）に名古屋大学の研究者が在籍型部分出向の形でクロスアポイントメントをしている。クロスアポイントメントを通して、研究者が自動運転技術に関わる実証実験や研究成果の事業化に取り組むとともに、ティアフォー側も最先端の知見を持つ研究者を受け入れて最先端技術をもとにした事業開発を進めている。

クロスアポイントメントをしている大学の研究者は大学内にあるティアフォーの産学協同研究講座（研究サテライト）でティアフォーの立場での勤務を行うなど、双方の機関で働きやすい体制が整えられている。

<名古屋大学×株式会社ティアフォーのクロスアポイントメントの特色>

このクロスアポイントメントでは自動運転に関する最先端の知識・技術を持つ大学の研究者を受け入れて、完全自動運転のためのシステム開発やアルゴリズム開発を進めている。大学の研究者は自動運転の実証実験のデータやソフトウェアの研究をもとに学術的研究を進めつつ、ティアフォーでは研究成果の技術をソフトウェアに組み込むことで自動運転の最前線の技術を取り入れた自動運転の基本ソフトの開発を進めている。

名古屋大学×株式会社ティアフォー			
制度設計	大学から企業への在籍型出向（3名） エフォート率： ①大学：企業＝90:10（2019年度） ②大学：企業＝50:50（2019年度） ③大学：企業＝80:20（2019年度）		
業務内容	大学 教育業務・研究業務 （いずれも准教授クラス）	⇒	企業 自動運転の技術開発
大学のメリット	大学発の自動運転技術の実証的な研究と事業化の加速化		
企業のメリット	最先端の知見や技術を持った研究者の獲得		
研究者のメリット	自動運転に関わる研究成果の事業化経験 給与増額インセンティブ、業務量軽減制度あり		
期待する成果	自動運転技術の社会実装の加速化		

4.6 茨城大学×不二製油グループ本社株式会社

茨城大学では、農学部の中村彰宏准教授（専門：食品科学）と、不二製油グループ本社株式会社（以下、不二製油）のニーズがマッチし特定の分野において共同研究を行っており、その関係性をさらに発展させるためにクロスアポイントメントを実施した。不二製油では自社の研究開発に中村教授の力量を最大限発揮してもらいたいという希望があり、茨城大学としても企業と連携した実践教育を取り入れたいという希望がマッチして、両機関のトップ同士の合意形成を進めてクロスアポイントメントの契約が締結された。従事比率は 50 : 50 と設定しており、大学の業務は講義や実習等の教育業務や、研究業務が主となっており、委員会業務等の大学運営に関する業務は一部免除されている。

<茨城大学×不二製油のクロスアポイントメントの特色>

テーマが決まっている共同研究と異なり、テーマ探索を進めながら研究開発を進められることが中村教授や不二製油にとって非常に有用になっている。また、大学としては教員が企業の研究開発を行うことにより、学生に対してより実践的な教育を行うことが出来るなどのメリットがある。さらに中村教授が企業の立場を持つことでより大学と協業する研究でも企業の研究機器の使用などが円滑になった。

中村教授は、大学の研究は学術成果を出すことを目標にしているが、クロスアポイントメントを活用することで企業のリソースを使って事業化・社会実装までを見据えて研究開発を行うことにより、学術成果の社会還元を目指している。

茨城大学×不二製油グループ本社株式会社							
制度設計	大学から企業への在籍型出向 エフォート率： 大学：企業 = 50:50（2019年度）						
業務内容	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; text-align: center;">大学</td> <td style="width: 10%; text-align: center;">⇒</td> <td style="width: 40%; text-align: center;">企業</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">教育業務・研究業務 (委員会等業務は一部免除) (若手教授クラス)</td> <td></td> <td style="text-align: center;">新素材開発の研究開発</td> </tr> </table>	大学	⇒	企業	教育業務・研究業務 (委員会等業務は一部免除) (若手教授クラス)		新素材開発の研究開発
大学	⇒	企業					
教育業務・研究業務 (委員会等業務は一部免除) (若手教授クラス)		新素材開発の研究開発					
大学のメリット	共同研究の強化 学部生・大学院生の実践的な学習の拡充						
企業のメリット	研究成果による知的財産を企業帰属とする契約締結。						
研究者のメリット	研究キャリアの幅を広げる 企業の研究環境を若手・中堅・学生に提供 給与増額インセンティブ、業務量軽減制度、人事評価制度あり						
期待する成果	大学の教育の拡充 新規研究テーマへの取り組み						

4.7 島根大学×日立金属株式会社

島根大学が参画し、島根県が申請した内閣府「地方大学・地域産業創生交付金事業」に「先端金属素材グローバル拠点の創出-Next Generation TATARA Project-」が採択され、産学官連携でプロジェクトを進めるに当たって、日立金属から島根大学に在籍型出向をする形でクロスアポイントメントが行われた。地域産業の創出を目指した産学官連携が進められており、企業研究者は、大学の立場を活かす形で新規事業領域の研究開発に取り組んでいる。

<島根大学×日立金属のクロスアポイントメントの特色>

収益に関わる事業領域のクローズドな研究開発は日立金属で行っているが、今回のクロスアポイントメントでは、オープンイノベーションの枠組みとして島根大学の立場で新規事業領域の研究開発に取り組んでいる。成果が得られたときは、関係した大学・企業と協業する形で事業化を進めていく構想である。日立金属から島根大学に在籍型出向をしている研究者は企業で行っていた研究開発と異なり、大学では原理原則に基づいた研究開発を進めており、知り合った大学教員とのネットワークも広がって、大学研究者との共著で研究成果の論文文化も進めている。

島根大学×日立金属株式会社							
従事割合	企業から大学への在籍型出向 エフォート率： 大学：企業 = 40:60（2019年度）						
業務内容	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; text-align: center;">大学</td> <td style="width: 10%; text-align: center;">⇐</td> <td style="width: 40%; text-align: center;">企業</td> </tr> <tr> <td>事業領域外の新規研究 大学の教育業務 (教授クラス)</td> <td></td> <td>事業領域に関わる研究開発</td> </tr> </table>	大学	⇐	企業	事業領域外の新規研究 大学の教育業務 (教授クラス)		事業領域に関わる研究開発
大学	⇐	企業					
事業領域外の新規研究 大学の教育業務 (教授クラス)		事業領域に関わる研究開発					
大学のメリット	地域産業の創出を目指した産学連携 大学教育の拡充						
企業のメリット	アカデミアと協業した新規事業領域の研究開発 大学関連のネットワークにある企業や大学との協業						
研究者のメリット	新規の研究テーマへの取り組み アカデミアの研究者との共同研究						
期待する成果	人的交流から地域産業の創出						

第 5 章 クロスアポイントメント協定書等

2014 年の「クロスアポイントメント制度の基本的枠組と留意点」に添付されたクロスアポイントメント協定例について、本追補版の第 3 章で検討した労務、知的財産、利益相反の留意点を反映させた協定例を記載する。また、大学等研究者が大学部局に提出することを想定したクロスアポイントメントの締結のための大学内手続きの調整項目例も添付した。ここにはクロスアポイントメントを実施する際に大学部局が把握すべき情報を記載している。

- クロスアポイントメント協定書
- クロスアポイントメント締結のための大学内手続きの調整項目例

協定書本文	備考
<p data-bbox="651 496 981 528" style="text-align: center;">クロスアポイントメント協定書</p> <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> <p data-bbox="208 592 1424 719">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 data-bbox="208 879 842 911">※ 在籍型出向をより明確にする場合は、以下の文例</p> <p data-bbox="208 975 1424 1198">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> <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> <p data-bbox="241 1262 331 1294">（目的）</p>	<p data-bbox="1447 568 1995 887">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の協定を結ぶ際の一例を示す。</p> <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> <p data-bbox="1447 1246 1995 1326">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4</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>4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になるため、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>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>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>(協定期間)</p> <p>第3条 本協定の協定期間は、令和〇年〇月〇日から令和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>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>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>(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>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、出向元及び出向先と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条ないしは本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。研究者等が能力を大いに発揮することを可能にするという観点から、業務内容は高い柔軟性を持って業務ができる内容を簡潔に示すことが適当である。</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。

(例1) 1 勤務日においていずれか一方の機関での就業を行わせる場合

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。

(例2) 1 勤務日に双方の機関での勤務を認める場合

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。ただし、甲乙丙が別途の合意をした場合は、この限りでない。

3 丙が同一勤務日に甲及び乙の就業場所を移動するのに要する交通費は、【甲又は乙】の負担とする。

4 丙が同一勤務日に甲及び乙において就業する場合、甲及び乙は、丙に対し各○分の休憩を与えるも

1 勤務日においていずれか一方の機関での就業を行わせる場合は例1のように定めればよいが、1勤務日に双方の機関での勤務を認める場合は例2のような規定を置く必要がある。

<p>のとする。</p>	
<p>(労働条件等)</p> <p>第6条 丙の甲及び乙における労働条件については、甲及び乙それぞれの就業規則、賃金規程その他の規程（以下「就業規則等」という。）の定めるところによる。ただし、甲及び乙の就業規則等のうち、出向労働者又は短時間労働者に適用されない規定についてはこの限りではない。</p>	<p>双方の機関の定める就業規則等の規定は、それが出向労働者又は短時間労働者に適用されない（と解釈される）規定以外は丙に適用されることとなると考えられるので、その旨を念のため規定するものである。</p>
<p>(給与の支給等)</p> <p>第7条 丙の給与（賞与を含む。）は、甲における丙の就業につき甲の就業規則等の定めに基づいて算定された金額及び乙における丙の就業につき乙の就業規則等の定めに基づいて算定された金額を合算した金額を、甲が支給するものとする。</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>

2 乙は、乙における丙の就業につき乙の就業規則及び給与規程の定めに基づいて算定された金額を甲に支払うものとする。

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。

(実労働時間の開示)

第8条 甲及び乙は、それぞれ相手方に対し、自らにおける丙の当月1日から末日までの実労働時間を、翌月○日までに、～～の方法【注：タイムカード、作業日報等、実労働時間が分かる資料の写しを交付する方法等が考えられる。】により開示するものとする。

(年次有給休暇)

第9条 甲及び乙は、丙に対し、甲【出向元】の就業規則等に基づいて算定される年次有給休暇の日数

労働基準法の労働時間の規制につき、出向元、出向先における各労働時間は通算されるため、出向元と出向先は対象者の実労働時間を相互に共有する必要があり、協定でその具体的な運用を定めることが望ましい。

出向元・出向先の各就業規則で、短時間勤務を前提とした有給休暇の日数（労働基準法

<p>に、甲及び乙が第4条に定める業務割合に乗じた日数の年次有給休暇をそれぞれ付与するものとする。</p>	<p>施行規則第24条の3第3項参照)が定められていれば、それぞれの就業規則に準拠した日数を付与することも考えられる。</p>
<p>(社会保険等)</p> <p>第10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11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>(退職)</p> <p>第12条 甲の就業規則等に基づき、丙が甲を退職するとき（甲が丙を解雇するときを含む。）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、丙が乙を退職するとき（乙が丙を解雇するときを含む。）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・相談する旨の規定を入れることも考えられる。</p>
<p>(懲戒)</p> <p>第13条 丙の行為が、甲及び／又は乙の就業規則等に基づく懲戒事由に該当する場合は、甲及び／</p>	<p>甲及び／又は乙が丙に対して懲戒処分を行うには、対象行為が自らの就業規則における懲戒事由として規定されている必要がある。対象行為が双方の就業規則の懲戒事由に該当する</p>

<p>又は乙は、自らの就業規則等に定める手続に基づき、丙に対する懲戒処分を行うことができる。</p>	<p>場合は、同一の事由につき出向元と出向先の双方が懲戒処分を課すことは可能である。</p>
<p>(守秘義務)</p> <p>第14条 甲及び乙は、丙が職務上知り得た互いの秘密（甲の職務上知り得た甲の秘密及び乙の職務上知り得た乙の秘密）を、互いに、他当事者及び第三者に漏えいさせてはならず、また、職務上の目的以外の目的で使用させてはならない。</p> <p>2 甲及び乙は、本協定に関して知り得た相手方の秘密を、第三者に漏えいしてはならず、また、本協定の目的以外の目的で使用してはならない。</p> <p>3 前二項の規定は、本協定期間満了後も効力を有する。</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>

(知的財産権)

- 第15条 甲及び乙は、それぞれ、従業員の職務発明（特許法第35条第1項に定める職務発明をいい、発明の他、考案及び意匠を含む。以下同じ。）を自らが承継することを定めた職務発明規程その他の規程（以下「職務発明規程」という。）を設けていることを互いに確認する。
- 2 丙が本協定期間中に行った職務発明の帰属等については、甲乙それぞれの職務発明規程に従うものとする。
- 3 丙が本協定期間中に業務上作成したものにかかる知的財産（著作物、ノウハウ、データ、その他の知的財産）のうち、職務発明以外のものであって、甲又は乙に帰属するものについては、甲の業務上作成されたものについては甲に、乙の業務上作成されたものについては乙に、それぞれ帰属するものとする。
- 【4 丙は、職務発明又は前項の知的財産が生じたときは、速やかに甲乙双方に書面により通知する。】

知的財産の帰属について、具体的に規定している例。職務発明（考案及び意匠を含む）については、法律上の規定に則って帰属、すなわち各法人の職務発明規程に基づいて各法人に帰属することとし（2項、このように規定すれば、甲における職務発明は甲に、乙における職務発明は乙に、それぞれ帰属する。）、その前提として、法人に権利が帰属するための職務発明規程が設けられていることを確認している（1項）。

また、職務発明以外の知的財産については、職務発明の帰属と平仄を合わせるため甲乙いずれの「業務上」作成されたものかを基準としている。

さらに、クロスアポイントメントに関連した業務で知的財産が生じた場合、他方当事者に対してその旨を通知する義務を課す場合は、4項のような条文を設けることが考えられる。

(損害賠償)

(例 1)

第 16 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。

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。

(例 2)

第 16 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。

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>(その他)</p> <p>第17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>大学における業務に学生が関与する場合は、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18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>	
<p>令和〇〇年〇〇月〇〇日</p>	<p>協定の締結は、機関長を原則とする。</p> <p>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。</p> <p>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</p>

<p>(甲)</p> <p>住所 ○○○○○○○○○○○○○○○○○</p> <p>所属 ○○○○○○○○○○○○○○○○○</p> <p>役職 ○○</p> <p>名前 ○○○○</p> <p>(乙)</p> <p>住所 ○○○○○○○○○○○○○○○○○</p> <p>所属 ○○○○○○○○○○○○○○○○○</p> <p>役職 ○○</p> <p>名前 ○○○○</p>	<p>を行う。</p>
--	-------------

クロスアポイントメント締結のための大学内手続きの調整項目例

部局名： _____

事 項	内 容
相手方機関 の名称等	所在国名（海外機関の場合のみ）： 名称（設置形態）： 所在地：〒 代表者氏名・役職名： 協定の調印権限者氏名・役職名： 事業内容：
相手方機関 の親会社 （該当する場 合）	親会社：有（名称： _____ ） ・ 無 所在地：〒 事業内容：
対象者の氏 名等	申請時点で <input type="checkbox"/> 本学教員 <input type="checkbox"/> 相手方機関の従業員等 所属： _____ 職名： _____ 氏名（フリガナ）： _____ 生年月日（年齢）： _____ ◇申請時点において、民間企業等の従業員である場合は以下を記載 ※該当する場合のみ記載 給与制度： <input type="checkbox"/> 月給制 <input type="checkbox"/> 年俸制 年間総収入： _____ 円 〔内訳〕基本給等の固定給： _____ 賞与等の一時金等： _____ ◇申請時点において、国立大学法人等の教職員である場合は以下を記載 ※該当する場合のみ記載 給与制度： <input type="checkbox"/> 月給制 <input type="checkbox"/> 年俸制 年間総収入： _____ 円 月給制の級号俸： 職 級 号俸 （基本給月額 _____ 円、地域手当 _____ %） 年俸制の年俸額： _____ 円 ◆以下は、共通記載事項 裁量労働制の適用： <input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無 （勤務態様：1週間 _____ 日（ _____ h）勤務、1日 _____ h勤務） 健康保険： _____ 年金： _____
対象者と相 手方機関と の関係	経営への関与の有無： <input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無 出資関係の有無： <input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無 その他の関係： <input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無 〔具体内容〕

事 項	内 容
協定目的	
協定期間	年 月 日 ~ 年 月 日 (年 月)
就業場所	本 学 : (所在地 :) 相手方機関 : (所在地 :)
業務の従事割合	本 学 : % 相手方機関 : % 従事割合の決め方 : <input type="checkbox"/> 1 週間 <input type="checkbox"/> 協定期間 <input type="checkbox"/> その他 () <hr/> 【海外機関との協定の場合】 本学での業務従事期間 (給与の支給対象期間) ① 年 月 日 ~ 年 月 日 (月 日間) ② 年 月 日 ~ 年 月 日 (月 日間)
対象者が協定により就くことになる職等	所 属 : 職 名 : 業務内容 : <hr/> ◇民間企業等の従業員の職に就く場合は、以下を記載 ※該当する場合のみ記載 給与制度 : <input type="checkbox"/> 月給制 <input type="checkbox"/> 年俸制 <input type="checkbox"/> その他 () 年間総収入 (見込み) : 円 [内訳]基本給等の固定給 : 賞与等の一時金等 : <hr/> ◇本学を含む国立大学法人等の職に就く場合は、以下を記載 ※該当する場合のみ記載 給与制度 : <input type="checkbox"/> 月給制 <input type="checkbox"/> 年俸制 年間総収入 (見込み) : 円 月給制の級号俸 : 職 級 号俸 (基本給月額 円、地域手当 %) 年俸制の年俸額 : 円 <hr/> ◆以下は、共通記載事項 裁量労働制の適用 : <input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無 (勤務態様 : 1 週間 日 (h) 勤務、1 日 h 勤務)

事 項	内 容
対象者の協定期間中の給与に係る基準	<input type="checkbox"/> 相手方機関の就業規則等を適用する。 <input type="checkbox"/> 本学の就業規則等を適用する。 <input type="checkbox"/> 双方の就業規則等を適用する（業務の従事割合に応じて適用）。
対象者への給与支給	<input type="checkbox"/> 相手方機関が対象者へ支払う（本学から相手方機関へ給与等負担金を送金）。 <input type="checkbox"/> 本学が対象者へ支払う（相手方機関から本学へ給与等負担金を送金）。
給与等負担金	<p>給与等負担金の算出基準</p> <input type="checkbox"/> （ <input type="checkbox"/> 本学/ <input type="checkbox"/> 相手方機関）の給与額（ <input type="checkbox"/> 実績/ <input type="checkbox"/> 固定額）に（ ）を乗じた額 <input type="checkbox"/> （ <input type="checkbox"/> 本学/ <input type="checkbox"/> 相手方機関）の法定福利費に（ ）を乗じた額 <input type="checkbox"/> その他の経費（算出基準 金額 ）
通勤費用	<p>【本学への勤務に要する経費】</p> <input type="checkbox"/> 本学が対象者へ支払う。 <input type="checkbox"/> 相手方機関が対象者へ通勤手当として支払う（本学から相手方機関へ給与等負担金を送金）。 <input type="checkbox"/> 相手方機関が対象者へ支払う（本学が相手方機関へ給与等負担金を送金）。 <p>【相手方機関への勤務に要する経費】</p> <input type="checkbox"/> 相手方機関が対象者へ支払う。 <input type="checkbox"/> 本学が対象者へ通勤手当として支払う（相手方機関から本学へ給与等負担金を送金）。 <input type="checkbox"/> 本学が対象者へクロスアポイントメントによるインセンティブとして支払う（相手方機関から本学へ給与等負担金を送金）。
特記事項	1. 本件協定締結に伴い、相手方機関から特別に支給する給与・手当： <input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無 名称及び支給額： 2. 本件協定締結に伴い、本学から特別に支給する給与・手当： <input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無 名称及び支給額： 3. その他：
給与以外の労働条件	協定に定める必要のある労働条件： <input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無 具体内容：

