

# 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 産業技術環境局

文部科学省 高等教育局

平成 26 年 12 月 26 日



## **第1 クロスアポイントメントについて**

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、それぞれの機関において、基礎研究、応用研究・開発、実証、事業化といった各段階を担う優秀な専門人材を確保するとともに、これらの人材が機関の間を流動化することを促進し、イノベーションが絶えず生み出される好循環が繰り返される社会づくりを進めていく必要がある。このためには、世界トップクラスの研究者等の卓越した人材が、大学、公的研究機関や企業等の壁を越えて、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。

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る。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（以下、クロスアポイントメント制度）を整備することが重要であり、『日本再興戦略』改訂2014」（平成26年6月24日閣議決定）や「科学技術イノベーション総合戦略2014」（平成26年6月24日閣議決定）等においても、クロスアポイントメント制度の積極的な導入・活用の必要性がうたわれている。

このたび、内閣府のとりまとめの下、文部科学省、経済産業省でクロスアポイントメント制度の基本的枠組について検討し、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」形態を利用して実施するクロスアポイントメント制度について、その実施に当たっての各種法制度との関係、及び退職金等の取扱いを制度官庁の確認も得て以下のとおり整理した。

## **第2 基本的枠組と留意点**

### **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**

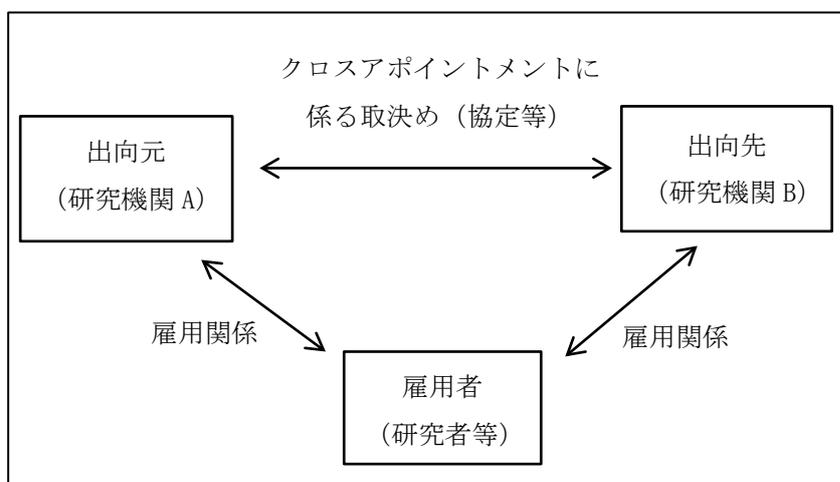
本文書における「在籍型出向」とは、出向元機関と出向先機関の間で、「出向に係る取決め」を実施するとともに、出向労働者が出向元及び出向先のそれぞれと雇用関係がある出向形態をいう。

一般に、クロスアポイントメント制度の利用が想定される研究者等は、クロスアポイントメント制度により在籍予定の複数の機関のうち、いずれかの機関を出向元として、クロスアポイントメント制度実施後には、再び該当機関に復帰することが多い。こうした場合、「在籍型出向」形態によりクロスアポ

イントメントを実施することが可能である。

具体的には、クロスアポイントメントを実施する大学法人等（大学共同利用機関法人を含む。以下同じ。）、研究開発法人、民間企業等が、機関間で締結する「出向に係る取決め」の中に、クロスアポイントメントに係る条項（出向元と出向先での業務従事割合、給与支給方法等に係る条項等。具体的な条項の内容については、「(別紙) クロスアポイントメント協定書 作成要領」を参照。）を盛り込むことにより、出向労働者である教員や研究者（以下、「研究者等」という。）がそれぞれの機関で「職員」としての身分を有し、それぞれの機関の責任の下、必要な従事比率（エフォート）で業務を行うこと（すなわち、クロスアポイントメント）が可能になる。また、2（1）に示すように、給与を一括して出向元又は出向先機関から支払うことにより、給与支払機関の医療保険や年金等を適用することが可能となる。ただし、公務員型の研究機関については、兼業が禁止されているため、このような形態によりクロスアポイントメントを実施することができないことに留意する必要がある。

「在籍型出向」によるクロスアポイントメントの形態



※公務員型の研究機関は除く。

## 2 実施に当たっての留意点

「在籍型出向」の形態により、クロスアポイントメントを実施する場合の、社会保険等及び労働契約等の取扱いについては次のとおり。

### (1) 社会保険等

## ア 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、実施機関間でのクロスアポイントメント協定、それぞれの機関と研究者等間での雇用契約等に基づき、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）。

なお、出向元と出向先のどちらにおいて給与を一括して支払うかについては、合理的理由により決定されるものである。

※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）。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、外見上のエフォート率（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。

※国家公務員共済組合の組合員である者の出向先が、国家公務員共済組合法施行令第43条で規定される公庫等であり、出向先において一括して給与が支払われることとなる場合は、国家公務員共済組合法第124条の2の規定により引き続き長期給付に関する規定の適用（継続長期組合員制度）を受けることとなる。

## イ 雇用保険

雇用保険については、同時に二つ以上の雇用関係を有することになった場合については、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、その被保険者資格を認めることとなる。

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。この場合、雇用者（研究者等）が希望したとしても、給与を受けない機関との雇用関係については、被保険者資格は認められない。

## ウ 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。

## エ 児童手当

児童手当法に基づく児童手当拠出金については、年金における標準報酬月額等を基に算出することとなる。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、給与を一括して支払う機関で拠出金を徴収することが可能である。

## (2) 労働契約等

### ア クロスアポイントメント制度と労働者供給事業との関係について

「在籍型出向」形態のクロスアポイントメントを行う際に、出向元機関が研究者等に出向を命じるには、対象者の個別的な同意を得るか、出向先での賃金・労働条件、出向の期間、復帰の仕方などが就業規則等によって労働者の利益に配慮して整備されている必要がある。また、出向命令が、その必要性、対象労働者の選定等に係る事情に照らしてその権利を濫用したものと認められる場合には、その命令は無効となる（労働契約法第14条）。

※クロスアポイントメントを行う際に、就業規則の変更を行う場合は、その内容が労働契約法第9条、第10条に則ったものとするとともに、労働基準法第89条、第90条に基づく手続及び届出が必要となる。

在籍型出向の場合、職業安定法第44条で禁止されている労働者供給事業に該当するようなケースが生ずることもあることから、次の点について留意する必要がある。

### イ 労働者供給事業とは区別されるための留意点

(ア) 出向元と出向先の関係、出向の目的が明確に整理されており、その内容が労働者供給事業とは合理的に区別されるものであること。※在籍出向が反復継続の意思をもって「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。一般的に、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企業グループ内の人事交流等を目的として在籍出向させているものについては、社会通念上、「業として行われる」と判断し得るものは少ない。

※出向の目的に即した実態が確認可能であること。出向元・出向先双方と労働者との間の雇用契約、機関間の協定書等の書類が整備されていることが適当。

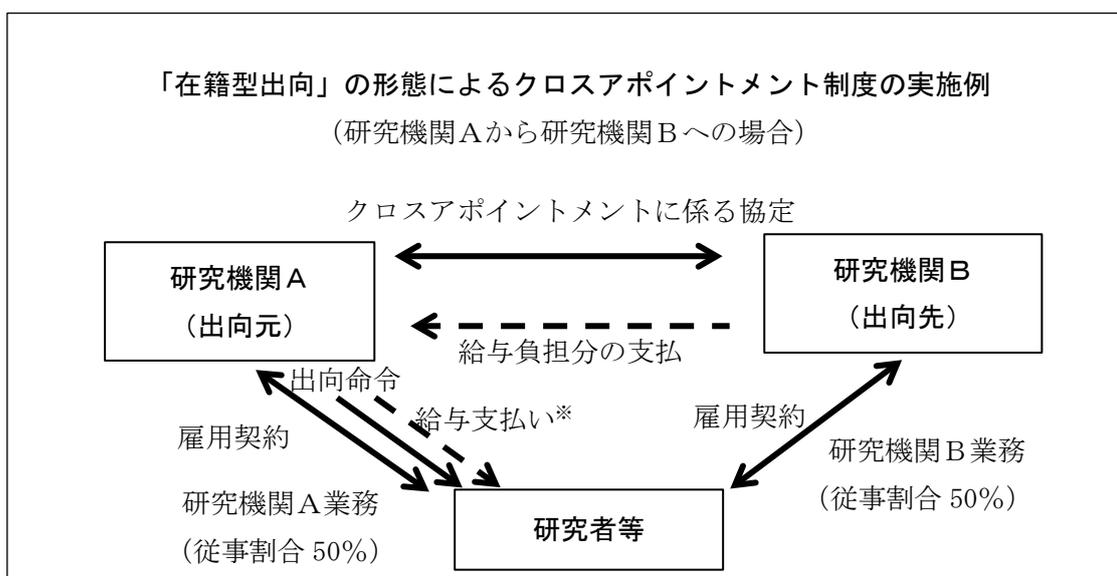
(イ) 賃金又は賃金相当額等の資金の流れが明確化されていること。

※出向元と出向先との間の賃金等の資金の流れに関わる書類を整備しておくことが適当。

### 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

「在籍型出向」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は以下のとおりである。

※以下の「在籍型出向」の実施例はモデルケースであり、実際には具体的な事例に即し、個別に検討していく必要がある。



※給与は、出向元又は出向先のいずれかが協定に基づき、一括して支払う。

(1) 出向元と出向先との間でクロスアポイントメントに係る取決めを行う

協定書（又は協定書が指定する規定・規則等）、出向命令、雇用契約等を整備する。

ア クロスアポイントメントに係る協定書等の内容については、「(別紙)クロスアポイントメント協定書 作成要領」を参照して、クロスアポイントメントの目的や、給与、年金保険等の取扱いについて記述することが推奨される。

※クロスアポイントメントに係る雇用契約等は個別の民事契約になるため、民事紛争等の場合は、個別の事情に応じ、最終的には民事訴訟によって解決が図られる。

※職業安定法第 44 条で禁止されている労働者供給事業と区別するための書類として、協定（又は協定が規定する規定・規則等）に 2（2）イ 労働者供給事業とは区別されるための留意点の※に示す①～④の出向目的のうちいずれかを、実態に即して明記することが適当である。また、同様に、労働者供給事業と区別するため、出向元と出向先との給与等の流れに関わる書類を整備しておくことが適当である。

イ 出向命令については、出向元が研究者等に対して、出向先への出向命令を発出する。

ウ 雇用契約については、研究者等は出向元、出向先双方と締結する。

※新たに雇用契約を締結することになる出向先の機関が、クロスアポイントメント対象者の労働条件を書面（労働契約書、労働条件通知書等）により交付する必要がある。また、出向元においては、出向中の労働条件等について記載した書面の交付等も含め丁寧に説明することが適当である。

(2) 研究者等は、クロスアポイントメント協定、雇用契約等に基づき、それぞれの機関でそれぞれの身分を持ち、それぞれの就業規則及び服務等に従って、各機関の責任の下、その協定等で定められた従事割合で業務を行う。

(3) 給与については、クロスアポイントメント協定、雇用契約等に基づき、それぞれの機関がそれぞれの給与体系で負担するとともに、それぞれの

給与分を合算したものを、出向元又は出向先のいずれかが一括して研究者等に支払う。

※割増賃金の支払い等労働時間に関する規定の適用については、それぞれの機関での労働時間が通算される（当該割増分の負担は両機関で別途対応）。

(4) 医療保険・年金、雇用保険、労災保険、児童手当については、給与を一元的に支払う機関で保険料等を納付する。

※上述の制度上の扱いは2（1）社会保険等を参照。

(5) 退職金の扱いについては、出向元又は出向先での各雇用契約・就業規則における退職金に係る規定の定めに基づく。

※退職金については、その具体的な内容は、各雇用契約・就業規則の定めによるものであるが、当該契約において出向期間中も出向元の退職金算定の基礎となる在職期間として算定することは可能である（出向に際し、在職期間の通算のために出向元の労働契約の変更を要する場合には、労働者の同意か労働契約法10条に則った就業規則の変更が必要）。

※この点、国立大学法人の退職手当を運営費交付金で措置する場合は、国家公務員に準拠した取扱いとなる。

(6) 営業秘密や知的財産の扱いについては、クロスアポイントメント協定、雇用契約等により規定する。

**【本件問い合わせ先】**

経済産業省 産業技術環境局

大学連携推進室

電話 03-3501-0075（直通）

（国立大学法人に関すること）

文部科学省 高等教育局

国立大学法人支援課

電話 03-6734-3313（直通）