

研究インターンシップ実施契約書（雛形）（解説）

※本雛形を使用し、契約を締結する際は、「研究インターンシップ実施契約書（雛形）（解説）」を参照すること。

〇〇〇〇（受入機関名。以下「甲」という。）と、〇〇法人〇〇大学（以下「乙」という。）は、インターンシップに参加させることを甲乙間で合意した者（以下「インターン生」という。）に対し、乙のインターンシップ科目「〇〇〇〇（科目名）」に基づくインターンシップを実施するに当たり、以下の条項により契約を締結する。

- 本雛形はインターンシップに係る契約を大学と受入機関との間で締結する際にたたき台として利用できるように作成したものであり、必ず本雛形を用いて契約を締結しなければならないというものではない。
- 本雛形は、インターンシップを行うに当たって派遣大学と受入機関との間で予め締結する契約を想定しており、学生毎に契約を締結することを想定するものではない。
- 契約内容の曖昧さをなくすため、契約書内で「インターンシップ」、「インターン生」、「実施内容」、「実施成果」、「知的財産」、「発明」、「秘密情報」、「責任教員」、「評価教員」等の用語の定義を行う場合もあり、その場合は甲乙協議を行うものとする。

第1条 実施目的

本インターンシップは、インターン生が、企業の研究現場における研究開発への取組を通じ、社会に有意な基盤技術と幅広い課題発見・解決能力を有する人材として成長することを目的とする。

- 実施目的については、甲乙協議の上、実施体系別に見直すことも可能とする。

第2条 実施計画書

- 1 甲及び乙は、インターンシップの実施に当たり、別紙1の実施計画書を協議の上、作成するものとする。
- 2 実施計画書の内容を変更する必要がある場合は、甲及び乙は協議を行うものとする。

第3条 実施期間

インターンシップの実施期間は別紙1の実施計画書に記載する期間とする。

- 有意義なインターンシップとするには、実施期間は、2～3ヶ月以上に設定することが望ましい。

第4条 実施内容

甲及び乙は、別紙1の実施計画書に従い、インターンシップ期間中においてインターン生の指導・教育を行うものとする。

- 「実施内容」に関しては、受入機関側がテーマ設定を行う。将来性が高いものの通常業務では実施できないテーマを設定することが多い。
- 受入機関は、インターン生に対して、本インターンシップの実施場所及び環境を提供する。また、インターン生が本インターンシップにおいて必要とするときは、受入機関に属する設備、装置を用いた助力又は助言等を提供する。
- 本インターンシップの一部を大学の敷地内で実行する必要がある場合は、甲乙協議の上、その可否を決定する。
- 契約書の中で、実施体制について規定する場合もあり、その場合は甲乙協議を行う。

第5条 実施費用

インターンシップを実施する際の費用の負担に関しては、別紙1の実施計画書に記載するとおりとする。

第6条 服務規程等の遵守

乙は、インターン生がインターンシップに係る業務を甲の事業所で実施するに際し、甲の定める従業員サービス規程等の遵守義務を、インターン生に負わせるものとする。

- 「従業員サービス規程等」については、従業員サービス規程の他、インターン生に対して、必要に応じ以下を遵守するよう指導する。
 - 一 指導者の指示に従うこと
 - 二 企業の事業所内では入室を許可された場所のみを使用し、指導者による事前の許可なく、許可された場所以外に立ち入らないこと
 - 三 企業の事業所内において、インターンシップの目的に適合しない行為を行わないこと
 - 四 企業の事業所内のコンピュータに記録されている電子情報に、指導者の許可なく、アクセスしないこと
 - 五 材料、試薬、模型、サンプル、書面、マニュアル、仕様書、図面、機材、物品、ソフトウェア、実験結果、測定値等の企業の所有物（有形、無形、複写物を問わない）を、指導者の許可なく、社外に持ち出さないこと（電子メール、外部記憶媒体等の手段による持ち出しを含む）
 - 六 その他、企業の不利益となる行為を行わないこと

- 検討会等での意見

- 以下の項目を追加してほしい。（企業側）
 - 2 乙は、第10条1項に定める秘密情報の保持に関する遵守義務を「インターン生」に負わせるものとする。
- 以下の項目を追加してほしい。（企業側）
 - 第6条に掲げるものの他、乙は、次に掲げる事項をインターン生に遵守させるものとする。
 - ① 甲の定める規則、サービス規程および実施指導者の指示を遵守すること
 - ② 実施指定地以外の甲の管理地に無断で立ち入り、または実施指定地外にある機器、施設等を無断で使用しないこと
 - ③ 本インターンシップ以外の目的のために実施指定地上の機器、施設等を無断で使用しないこと
 - ④ 本インターンシップにおいて知得した甲および甲の従業員等に関する一切の情報を本インターンシップ以外の目的に使用しないこと
 - ⑤ 甲の管理地上にある、甲、甲の従業員等もしくは第三者の所有もしくは占有す

る機器、文献、データ等をこれら所有者もしくは占有者の承諾無くして、甲の管理地外に持ち出したりは必要無くしてこれらの者の占有を妨げないこと

⑥ 甲および甲の従業員等の信用を損ないもしくはその恐れのある行為または甲の事業の円滑な遂行を妨げる行為もしくはその恐れのある行為をしないこと

⑦ 甲、甲の従業員等もしくは第三者になんらかの危険もしくは損害を与える行為またはその恐れのある行為をしないこと

⑧ その他法令および監督官庁の指導・指示に違反もしくは抵触し、またはその恐れのある行為をしないこと

第7条 災害の防止

甲及び乙は、インターン生の本インターンシップ実施期間中の災害を防止するために協力し、インターン生に自己の安全に十分に留意させるものとする。

- 災害防止の観点から、企業・大学において以下のような対策をとることが有効。
 - 一 企業において、危険を伴う場所や業務の実施は極力避ける等、インターン生の活動分野を特定する。
 - 二 企業において、安全管理マニュアルやハザードマップを作成する等して、危険箇所を特定し、立ち入り場所の制限を明確に行う。
 - 三 企業及び大学において、インターン生に危険行為等の注意を事前説明する。

第8条 災害補償

- 1 インターン生の本インターンシップの実施中及び通勤に際しての事故等については、甲の故意または重過失による場合を除き、乙がインターン生に加入させる保険をもって補償にあてるものとする。
- 2 甲は、特殊な作業を行う場合等必要に応じ適宜、甲の負担において「インターン生」を保険に加入させるものとする。この保険内容は別紙1の実施計画書に記載するものとする。

- インターン生が学生である場合は、学生教育研究災害傷害保険（略称「学研災」）、

及び学研災付帯賠償責任保険（略称「付帯賠償」）（※）に加入させることが必須となる場合が多い。

（※）

- ・ 学生教育研究災害傷害保険（略称「学研災」）

大学の正課としてのインターンシップ中の、学生自身のケガに対して支払われる。

- ・ 学研災付帯賠償責任保険（略称「付帯賠償」）

大学の正課としてのインターンシップ中に学生が受入れ先の装置を壊してしまった場合や、学生が第三者に対してケガを負わせた場合の賠償責任を負担することにより被る損害に対して支払われる。

参考：http://www.jees.or.jp/gakkensai/docs/publish/2013gakkensai_panph.pdf

第9条 損害賠償

- 1 インターン生が本インターンシップ実施中に甲又は第三者へ損害を与えた場合、インターン生の故意または重過失による場合を除き、乙がインターン生に加入させる保険をもって補償にあてるものとする。ただし、当該損害が秘密情報の漏洩に起因する場合には、乙は当該損害によって甲が直接的かつ現実に被った損害の範囲で損害賠償の責を負うものとする。
- 2 前項により甲が乙に対して損害賠償請求できる範囲及び限度額は、事前に甲乙協議の上定めるものとする。

● 大学の契約書雛形（例）

インターン生が本インターンシップ実施中に甲又は第三者へ損害を与えた場合、インターン生の故意または重過失による場合を除き、乙の付する保険をもって補償にあてるものとする。ただし、甲が乙に対して損害賠償請求できる範囲は、乙の付する保険が補填する物損及び人的損害に限り、かつその請求額は、乙の付する保険の補填額を限度とする。

- 物損や人的損害は学研災付帯賠償責任保険での補填対象となるが（上限1億円）、情報漏洩に起因する損害については対象外となる。
- 学災保険の所管機関及び保険会社との協議により、補填額を超える部分をカバーする保険を設定できる可能性がある。損害賠償については、学研災付帯賠償責任保険での補填額を請求額の上限と定めるケースがある。
- 逸失利益分については損害賠償の対象とすることは難しいが、情報漏洩による損害に

について大学側で一部担保する等の取組を実施できないか検討が必要。

- 研究インターンシップの際に締結される契約書には、組織間の契約（受入企業と大学の契約）の他、別途、受入企業とインターン生個人とで契約を締結するケースもある。その場合は、当事者間で議論の上、契約を締結すること。検討会等での意見

- ・ 損害補償については企業とインターン生の個別契約とした方がよい。（大学）
- ・ インターンシップの受入の際は、組織間の契約書（大学側フォーマット）、インターン生名称の入った組織間の契約書（大学側フォーマット）、及びインターン生と企業間の個別契約書（企業フォーマット）の3種の契約書を締結している。「組織間の契約書と、インターン生と企業間の個別契約書の整合性が取れない場合には、インターン生と企業間の個別契約書が優先される」旨を、組織間の契約書に記載してもらっている。（企業）
- ・ 「甲が乙に対して損害賠償請求できる範囲は、乙の付する保険が補填する物損及び人的損害に限り、かつその請求額は、乙の付する保険の補填額を限度とする。」という文言に対し、企業側から、学研賠・学研災の補償額を超えた場合に、大学が責任をとるような文言を入れてほしいという要望が出るが、大学としては文言を追加できないので、これらの補償額を超えるような危険な作業や高額の機器等を扱わせるようなインターンシップを実施することのないよう依頼している状況。（大学）
- ・ 損害賠償について、保険額が上限になるのは問題がある。企業と大学とで協議して定めるようにすべき。（企業）
- ・ 物損もしくは人的障害以外に重大な損害が受入機関に生じた場合および受入機関の損害がインターン生の負担能力を超えた場合等は、大学は、協議のうえ別途定めた損害額を受入機関に支払うものとすべき。（企業）
- ・ 学災保険（学研災保険／学生教育研究災害傷害保険）にて予め設定されている補償額を超える補償が必要な場合は、学災保険の所管機関及び保険会社に協議することで、補填額を超える部分をカバーする保険を設定できる可能性があるのではないか。

第10条 秘密情報の保持

- 1 乙は、インターン生に対して、本インターンシップを通じて知得した甲の業務・契約・取引先等に関する情報またはノウハウ等甲の一切の秘密情報を、インターンシップ期間中及びインターンシップ終了後において第三者に漏洩させないものとする。
- 2 甲は、インターン生の個人情報、乙及びインターン生本人による事前の書面による同

意又は法令による定めがある場合を除き、第三者に開示してはならない。

- 情報漏洩防止の観点から、大学及び受入機関において以下のような対策をとることが有効。
 - 一 受入機関とインターン生との間で、別途、守秘義務契約を締結し、「機密情報の範囲」や「守秘期間」を明記する。
 - 二 パスワード管理、文書管理、アクセス管理、施錠管理、机上管理、入室管理等のほか、社内にインターン生が来ていることを事前に全社員に周知する等、社内の機密情報の管理を徹底する。
 - 三 受入機関、大学双方が、インターン生に対して「どういった行為が機密情報の漏洩とされるか」や、法律、賠償責任の重大性・保証人への責任遡及等事前教育を行う。
 - 四 受入機関の実施担当者は、機密事項は、機密事項であることをその都度、インターン生に明確に告げる。
- 検討会等での意見

- ・ 秘密保持については、「本インターンシップにおいて知得した甲及び甲の従業員等に関する一切の情報を本実習以外の目的に使用しないこと」を記載した方がよい。
(企業)
- ・ 秘密保持については、インターン生にも責任を負わせることとしてほしい。(企業)

第 11 条 知的財産権

本契約に基づくインターンシップを実施することにより創出される知的財産権の取り扱い、以下のとおりとする。

- 1 インターンシップの実施によりインターン生が創出した発明等に係る知的財産権は、甲に帰属するものとする。
- 2 乙の責任教員及び評価教員が、インターンシップの指導・評価の過程で創出した発明等に係る知的財産権の扱いは、別途甲及び乙で協議の上定める。

- 大学の契約書雛形 (例)

インターン生が創出した発明等に係わる知的財産権について甲に特許を受ける権利若しくは特許権を承継させ、又は企業のため専用実施権を設定したときは、甲はインターン生に対して、甲の従業員褒賞規程に基づき応分の補償を付与するものとする。

- インターンシップの内容によっては、インターン生や大学の権利も主張する余地があるとする意見や、権利の帰属について学生の同意を得るべきとの意見がある（例えば、共同研究型のインターンシップをオンキャンパスで行う場合等、施設や設備等を大学側で提供する場合は、大学やインターン生に帰属するケースがある）。
- 研究インターンシップの際に締結される契約書には、組織間の契約（受入企業と大学の契約）の他、別途、受入企業とインターン生個人とで契約を締結するケースもある。その場合は、当事者間で議論の上、契約を締結すること。（再掲）
- 「知的財産権」とは、特許権、実用新案権、意匠権、商標権、回路配置利用権及び育成者権並びにこれらの権利を受ける権利並びにプログラムの著作物及びデータベースの著作物の著作権並びに外国における上記各権利に相当する権利並びにノウハウを使用する権利をいう。
- 「知的財産権」の帰属については、インターン生が特許法における「従業者」に相当する場合には、特許法 35 条（※）における「職務発明制度」が適用される。
- 判例によれば、インターン生が特許法における「従業者」に該当するかどうかについては、人的・物的・経済的資源の提供、指揮命令関係等により判断する。
- インターン生が「従業者」に該当する場合、勤務規則その他の定めによりインターン生が創出した職務発明について、企業に特許を受ける権利若しくは特許権を承継させ、又は企業のため専用実施権を設定したときは、当該インターン生は企業の従業員褒賞規程等に基づき応分の補償を受ける権利を有する。
- 特許法における「従業者」に相当しない場合には、インターン生本人に知的財産権を所有させることを検討することが必要。
- 受入機関がインターン生本人に知的財産権を帰属させることを検討する場合、大学との協議を行うことが望ましい。
- 大学側が知的財産権の帰属を主張しない代わりに、損害賠償の上限を学研災での補填の範囲内とするよう調整したケースがある。

（※）【特許法第 35 条 職務発明制度・平成 16 年 6 月 4 日法律第 79 号】

1. 使用者、法人、国又は地方公共団体(以下「使用者等」という。)は、従業者、法人の役員、国家公務員又は地方公務員(以下「従業者等」という。)がその性質上当該使用者等の業務範囲に属し、かつ、その発明をするに至った行為がその使用者等における従業者等の現在又は過去の職務に属する発明(以下「職務発明」という。)について特許を受けたとき、又は職務発明について特許を受ける権利を承継した者がその発明について特許を受けたときは、その特許権について通常実施権を有する。

2. 従業者等がした発明については、その発明が職務発明である場合を除き、あらかじめ使用者等に特許を受ける権利若しくは特許権を承継させ又は使用者等のため専用実施権を設定することを定めた契約、勤務規則その他の定めのある条項は、無効とする。
3. 従業者等は、契約、勤務規則その他の定めにより、職務発明について使用者等に特許を受ける権利若しくは特許権を承継させ、又は使用者等のため専用実施権を設定したときは、相当の対価の支払を受ける権利を有する。
4. 契約、勤務規則その他の定めにおいて前項の対価について定める場合には、対価を決定するための基準の策定に際して使用者等と従業者等との間で行われる協議の状況、策定された当該基準の開示の状況、対価の額の算定について行われる従業者等からの意見の聴取の状況等を考慮して、その定めたところにより対価を支払うことが不合理と認められるものであってはならない。
5. 前項の対価についての定めがない場合又はその定めたところにより対価を支払うことが同項の規定により不合理と認められる場合には、第三項の対価の額は、その発明により使用者等が受けるべき利益の額、その発明に関連して使用者等が行う負担、貢献及び従業者等の処遇その他の事情を考慮して定めなければならない。

● 検討会等での意見

- ・知的財産権に関しては色々なトラブルが起こりうるため、その取り扱いについて予め双方で協議を行うことが重要。(企業)
- ・インターンシップの受入の際は、組織間の契約書(大学側フォーマット)、インターン生名称の入った組織間の契約書(大学側フォーマット)、及びインターン生と企業間の個別契約書(企業フォーマット)の3種の契約書を締結している。「組織間の契約書と、インターン生と企業間の個別契約書の整合性が取れない場合には、インターン生と企業間の個別契約書が優先される」旨を、組織間の契約書に記載してもらっている。(企業)(再掲)
- ・大学の発明規定に基づくと、知財は大学または学生に帰属する。例えば、企業の連携講座において客員教授としての企業の研究者から受けた研究指導のもとでの学生の知的活動による発明等は、本学の教育課程の中での学生個人の発明として、企業側との雇用契約や事前の知財に関する取り決めがない限り、学生の発明として扱う。授業科目としてのインターンシップも、単に施設・設備を使うだけでなくハイレベルのものになると、同様な扱いになるのではないかと。(大学)

第12条 成果の取り扱い

- 1 甲及び乙は、本インターンシップによって得られた成果を公表する場合は、事前に相手方の書面による了解を得るものとする。
- 2 前項の成果の公表等により将来期待される利益が侵害されるおそれがあると判断される部分については、甲乙協議の上、公表の時期・方法等について定めるものとする。

- 「成果」とは、本インターンシップの結果得られた成果で、発明、考案、意匠、著作物、その他すべての成果をいう。
- 第14条第1項で定めた終了報告書等において成果を特定させる場合は、甲及び乙は協議を行う。
- 「成果を公表する場合」とは、インターン生が口頭若しくは書面で第三者に対して行う本インターンシップに関する報告、及び学会発表、論文発表等により業務成果を公表しようとする場合等が想定される。
- 甲は、インターン生の卒業論文、修士論文又は博士論文の発表等への影響を配慮し、可能な限り早く公表できるよう協力することが望まれる。

第13条 第三者機関への派遣

甲が、インターンシップ実施の必要上、本契約に取り決めのない第三者機関へインターン生を派遣する場合は、以下の規定に従う。

- 1 甲は、インターン生の派遣の必要が生じた場合、事前に乙の了解を得るものとする。
- 2 インターン生の派遣に伴い発生する費用は、甲が負担する。
- 3 インターン生の派遣に伴い発生する第三者機関との間の秘密保持義務、知的財産権の取り扱い、災害補償、損害賠償については、甲がその責めを負う。

第14条 インターンシップの終了

- 1 乙は、インターン生に対して、本インターンシップ終了後速やかに、本インターンシップ実施期間中に得られた成果について、様式2の終了報告書により報告書を作成し、

甲の指導担当者及び乙の責任教員に承認を得させるものとする。

- 2 甲及び乙は、終了報告書が提出された後、実施結果の評価を行う。
- 3 本インターンシップを乙の履修科目の単位として認定する場合は、乙は事前に甲の了承を得るものとする。

- 実施結果の評価方法については、事前に甲乙協議の上、定めるものとする。

第15条 インターンシップの中止

- 1 乙又はインターン生において本契約書に違反する行為があった場合、甲は、当該インターン生について、直ちに本インターンシップを終了させることができるものとする。この場合、甲は、速やかに乙及びインターン生にその旨を通知しなければならない。
- 2 甲は、天災その他やむを得ない事由のため本インターンシップの実施が継続困難又は不適當となったときは、乙と協議の上、本インターンシップの実施を中止することができる。

- 第4項の「やむを得ない事由」には、インターン生の疾病、インターンシップの内容とインターン生の適性の不一致も含まれる。
- 検討会等での意見

・受入条件について、インターンシップ実施中に本人の適性の無さや専攻内容、希望等がミスマッチであった場合も、企業と大学間での協議の上で中止できるようにすべきではないか。(企業)

第16条 契約書の有効期間

- 1 本契約書の有効期間は、平成〇〇年〇〇月〇〇日から平成〇〇年〇〇月〇〇日までとし、甲乙どちらからも更新しない旨の申出がない場合は、1年毎にこれを更新するものとする。
- 2 甲又は乙は、本契約を終了しようとする場合、本契約期間満了の2ヶ月前までに書面により相手方に通知するものとする。

第 17 条 協議

本契約に定めのない事項について、これを定める必要があるときは、甲乙協議の上、定めるものとする。

第 18 条 裁判管轄

- 1 本契約に関する訴えは、被告の所在地を管轄する地方裁判所に属する。
- 2 この契約の締結を証するため、本契約書を 2 通作成し、甲、乙それぞれ 1 通を保管するものとする。

平成〇〇年〇〇月〇〇日

(甲) 住所
受入機関名
責任者役職
責任者氏名

(乙) 住所
大学名
責任者役職
責任者氏名

- 契約書本体の契約者（責任者役職・氏名）については、組織毎の契約規定に合わせて決定することになる（例えば、大学側においては全学的な契約とする場合には学長が、研究科単位での契約とする場合には研究科長となる。また、企業側においては、本社での契約とする場合には代表取締役や担当執行役員、研究所や支所の場合には当該機

関の長での契約となる)。

● 検討会等での意見

・組織間の契約書には、大学側は学長が押印するケースが多い。そうすると企業はしかるべき責任者の印が必要となり、決裁に時間がかかる。(企業)

別紙1 (第2条関係)

研究インターンシップ実施計画書

〇〇(受入機関名)と〇〇法人〇〇大学との間で締結された平成〇〇年〇〇月〇〇日付研究インターンシップ実施契約書に基づき、〇〇(所属・学生名)のインターンシップは以下のとおり行うものとする。

※ 実施計画書に記載すべき項目(例)は以下のとおり。

- ・インターン生所属部署・研究室
- ・インターン生氏名
- ・インターンシップ実施責任教員氏名
- ・インターンシップ評価教員氏名
- ・インターンシップ科目名
- ・インターンシップの目的
- ・インターンシップの内容(研究テーマ、実施計画、教員の関与・指導等)
- ・インターンシップ実施期間
- ・インターンシップ実施場所
- ・実施費用及びその負担
- ・その他
- ・甲のインターンシップ実施/受入責任者の署名
- ・乙のインターンシップ実施/派遣責任者の署名

● 実施計画書及び終了報告書上の「インターンシップ実施責任教員」は、インターン生

の所属する研究室の教員を想定し、実施計画の協議、インターンシップ中の指導、状況確認等を実施する。

- 実施計画書及び終了報告書上の「インターンシップ評価教員」は、原則として、「インターンシップ実施責任教員」とは別の教員（専攻長や、全学的なインターンシップの担当責任者が想定される）とし、インターン生の活動を評価する。
- 「甲のインターンシップ実施責任者」はインターン生を直接指導する社員、「甲のインターンシップ受入責任者」は、人事部門、又は受入部門の部門長が担当する場合が想定される。
- 「乙のインターンシップ派遣責任者」は、「インターンシップ評価教員」同様、専攻長や、全学的なインターンシップの担当責任者が想定される。

研究インターンシップ終了報告書（記載項目）

※ 終了報告書に記載すべき項目（例）は以下のとおり。

- ・ インターン生氏名
- ・ インターンシップ科目名
- ・ インターンシップの目的
- ・ インターンシップの内容
- ・ インターンシップ実施期間
- ・ インターンシップ実施場所
- ・ インターンシップ成果の概要
- ・ 甲のインターンシップ実施責任者、乙評価教員承認（承認欄を設ける）

- 「甲のインターンシップ実施責任者」はインターン生を直接指導する社員、「甲のインターンシップ受入責任者」は、人事部門、又は受入部門の部門長が担当する場合が想定される。（再掲）
- 実施計画書及び終了報告書上の「インターンシップ評価教員」は、原則として、「インターンシップ実施責任教員」とは別の教員（専攻長や、全学的なインターンシップの担当責任者が想定される）とし、インターン生の活動を評価する。（再掲）