

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

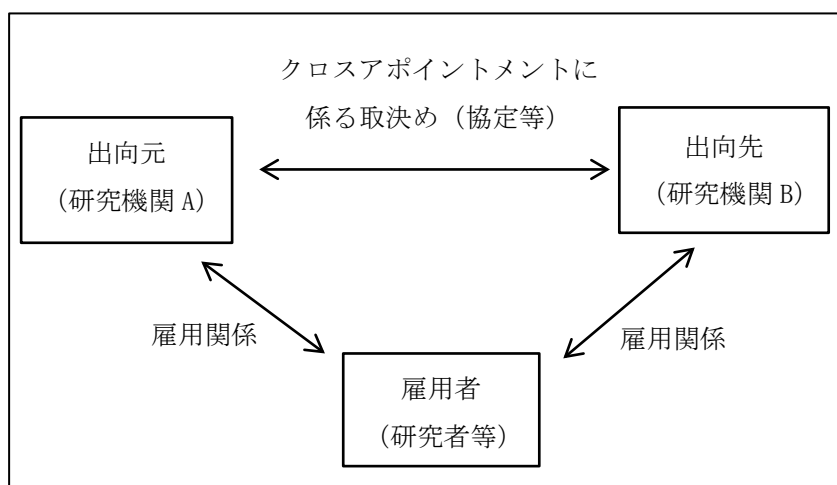
本文書における「在籍型出向」とは、出向元機関と出向先機関の間で、「出向に係る取決め」を実施するとともに、出向労働者が出向元及び出向先のそれぞれと雇用関係がある出向形態をいう。

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。

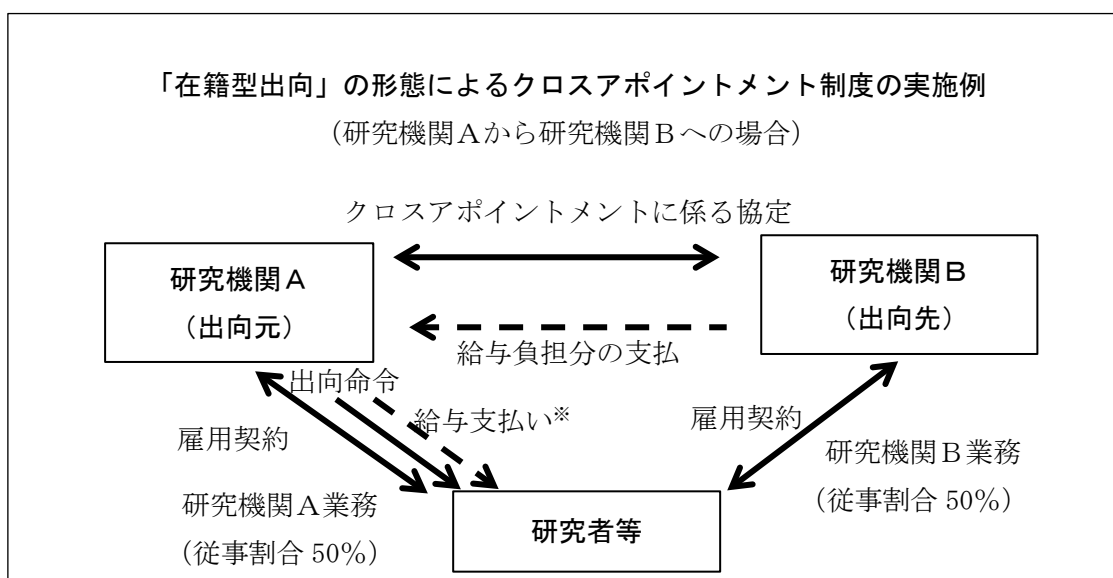
(イ) 賃金又は賃金相当額等の資金の流れが明確化されていること。

※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）

(別紙) クロスアポイントメント協定書 作成要領

| | 備考 |
|---|---|
| <p style="text-align: center;">協定書本文</p> <p style="text-align: center;">クロスアポイントメント協定書</p> <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</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>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>(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>特に協定の解約要件については、出向元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>(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、○○○○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○とする。</p> <p>2 丙は、乙において、○○○○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○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、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。 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。 ※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 丙が乙の業務に関連して、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は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。