

## 高等教育局国立大学法人支援課 配付資料

3-1	平成26年度補正予算の概要	1
3-2	平成27年度国立大学関係予算(案)の概要	5
3-3	国立大学法人運営費交付金の見直しの基本的な方向性 について(論点整理)	13
3-4	イノベーションの観点からの大学改革に関する基本的方向性 (平成26年12月17日産業競争力会議新陳代謝・イノベーションWG)	17
3-5	イノベーションの観点からの大学改革の基本的な考え方 (平成26年12月17日産業競争力会議新陳代謝・イノベーションWG)	25
3-6	クロスアポイントメント制度について	33
3-7	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(概要)	35
3-8	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(通知)	37
3-9	各法人の年俸制導入予定時期及び導入対象	71



# 平成26年度補正予算の概要

## 1. 経済対策分

### 災害復旧・復興加速化など災害・危機等への対応

○ 国公立学校施設の耐震化等の推進 1,100億円

- ◇公立学校 408億円
- ◇国立学校 191億円
- ◇私立学校(私立学校の耐震化事業に係る長期低利融資のための出資金を含む) 363億円
- ◇研究施設、文化施設等 138億円

○ 公立学校施設等の復旧 87億円  
〔うち復興特別会計 74億円〕

東日本大震災や大雪、台風等により被災した公立学校施設等の災害復旧

○ 火山観測研究基盤等の整備 37億円

御嶽山の噴火を踏まえ、火山観測研究に必要な観測設備等の整備や機動的な火山観測研究体制の構築、南海トラフ地震等に対応する耐震技術開発の推進

○ 国の危機管理に資する宇宙インフラの整備 175億円

我が国の防災・災害対策や国土管理、広義の安全保障等に資する国産ロケットの高度化や超低高度衛星技術の開発等の推進

○ 国の核不拡散・核セキュリティ対策等の強化 20億円

- ◇核セキュリティサミットでの合意を踏まえた日米協力による潜在的なリスクの低減 15億円

日米協力による核不拡散・核セキュリティ対策の着実な推進

- ◇廃炉研究等に必要燃料デブリ等の分析・試験設備の高度化 5億円

我が国の原子力の危機管理対策に貢献するとともに、廃炉研究を加速するための燃料デブリ等の分析・試験設備の整備・高度化の推進

## 地方が直面する構造的課題等への実効ある取組を通じた地方の活性化

### ○ 2020年オリンピック・パラリンピック東京大会等 125億円 に向けた施設整備

国立霞ヶ丘競技場改築関連事業を円滑に進めるための、(独)日本スポーツ振興センターに対する、競技場改築に係る財務基盤の強化(出資)

### ○ 大学等の先端研究設備等の整備 82億円

地域社会経済の活性化や地域医療に大きく貢献する大学等に対して、最先端研究設備や高機能の診療基盤設備等を整備

## 現下の経済情勢等を踏まえた生活者・事業者への支援

### ○ 資源・エネルギーの安定供給 52億円

#### ◇海洋資源の確保のための調査研究の加速 40億円

海底広域科学調査に必要な研究船の建造や地球深部探査船の機能向上

#### ◇核融合研究開発の推進 7億円

将来の基幹的エネルギー源として期待される核融合エネルギーの実現に向けた研究開発の推進

#### ◇革新的エネルギー技術(蓄電池・燃料電池等)の研究開発加速 4億円

蓄電池や燃料電池等のエネルギー貯蔵・利用技術や、革新的断熱素材等の省エネルギー技術の研究開発加速

### ○ 生活の安心に貢献する環境対策等の推進 66億円

温室効果ガスや微小粒子状物質(PM2.5)等を観測する衛星開発利用の推進により、国民生活と密接に関わる環境対策等へ貢献

### ○ より柔軟な「所得連動返還型奨学金制度」導入に係る 7億円 システム開発

社会保障・税番号制度(マイナンバー)を利用し、返還月額が所得に連動する、より柔軟な「所得連動返還型奨学金制度」導入のためのシステム整備

**経済対策分計 1,750億円** [うち復興特別会計 74億円]

## 2. その他(経済対策以外)

○ <u>原子力損害賠償補償契約に基づく補償金</u>	690億円
東京電力福島第二原子力発電所に係る補償金の支払い	
○ <u>義務教育費国庫負担金など義務的経費の増</u>	147億円
人事院勧告を踏まえた俸給表引上げに伴う増等	

**文部科学省関係合計 2,587億円** [うち復興特別会計 74億円]

※単位未満を四捨五入しているため合計と一致しない。



## 平成27年度国立大学関係予算（案）の概要

### 【ポイント】

#### 国全体の状況

平成27年度予算（案）については、消費増税が見送られた一方で、昨年12月27日に閣議決定された「予算編成の基本方針」において、国と地方を合わせた基礎的財政収支の赤字を対GDP比で半減する目標を着実に達成するよう最大限努力することとされており、全体として非常に厳しい編成方針。

一般会計歳出	958,823億円	→	963,420億円	(+4,596億円)	(+0.5%)
うち社会保障関係費	305,266億円	→	315,297億円	(+10,030億円)	(+3.3%)
国債費	232,702億円	→	234,507億円	(+1,805億円)	(+0.8%)
地方交付税交付金等	161,424億円	→	155,357億円	(▲6,067億円)	(▲3.8%)
文教及び科学振興費	54,330億円	→	53,613億円	(▲717億円)	(▲1.3%)

#### 運営費交付金予算等の概要

平成27年度の国立大学関係予算（案）については、上記のとおり極めて厳しい財政事情の下、教育研究費の確保に最大限努力。

- 運営費交付金総額としては、実質ベース※で前年度▲117億円（▲1.05%）の減額（うち退職手当などの義務的経費 ▲68億円）。

※実質ベースについては、次頁参照。

（主なもの）

- ・ 国立大学の機能強化分については、対前年度42億円増の95億円を計上。（18大学→30大学）
- ・ 年俸制導入促進費については、「国立大学改革プラン」の1万人規模での導入目標達成に向けて所要額を確保。
- ・ 『「学長のリーダーシップの発揮」を更に高めるための特別措置枠』については、対前年度同額を確保（要求どおり）。
- ・ 学術情報ネットワーク（SINET）の高度化・高速化（40Gbps→100Gbps）に向けて所要額を確保。[SINET5への移行]
- ・ このほか、27年度予算額の増減に直接影響はないが、一般運営費交付金対象事業費の中に、「学長裁量経費」を予算積算上、新たに区分。

- 国立大学改革強化推進補助金等については、▲18億円の減。

（注）上記のほか、「地方への好循環拡大に向けた緊急経済対策」を踏まえ、平成26年度補正予算（案）に附属病院再開発設備等66億円を計上。

## 国立大学関係予算の全体像

### ○国立大学法人運営費交付金

(名目) 1兆1,123億円 → 1兆945億円 (▲177億円) (▲1.59%)  
※(実質) 1兆1,123億円 → 1兆1,006億円 (▲117億円) (▲1.05%)

・大規模先端研究プロジェクトに関する補助金の創設に伴う

運営費交付金の減 ▲60億円 (▲60億円)

大規模先端研究プロジェクトについては、国が政策的に一定の関与をもって  
推進する必要がある、その一部を補助金化。(国立大学法人先端研究推進費補助金)

### ○国立大学改革強化推進補助金

138億円 → 126億円 (▲12億円)

### ○国立大学改革基盤強化促進費

48億円 → 42億円 (▲6億円)

### ○その他の関係予算

(主なもの)

・博士課程教育リーディングプログラム

185億円 → 178億円 (▲7億円)

・スーパーグローバル大学等事業

99億円 → 87億円 (▲12億円)

・地(知)の拠点大学による地方創生推進事業(新規)

44億円(+44億円)

・科学研究費助成事業

(助成額) 2,305億円 → 2,318億円(+13億円)

(予定額) 2,276億円 → 2,273億円(▲3億円)

・研究大学強化促進事業

64億円 → 62億円(▲2億円)

・国立大学法人等施設整備事業

487億円 → 487億円(前年度同額)



## 1. 国立大学法人運営費交付金等

1兆1,006億円

〔ほか復興特別会計 4億円〕

〔対前年度：▲117億円（▲1.05%）（平成26年度：1兆1,123億円）〕

・国立大学法人運営費交付金 1兆 945億円  
〔対前年度：▲177億円（▲1.59%）（平成26年度：1兆1,123億円）〕

（内訳）一般運営費交付金	9,020億円	（9,130億円）	〔▲110億円〕
特別運営費交付金	1,028億円	（1,027億円）	〔+ 1億円〕
特殊要因運営費交付金	897億円	（965億円）	〔▲68億円〕
附属病院運営費交付金	－億円	（－億円）	〔－億円〕

・国立大学法人先端研究推進費補助金（新規） 60億円

※単位未満四捨五入のため、計が一致しない場合がある。

## ○ 国立大学の機能強化 (156億円 (77億円))

国立大学の機能強化を推進するため、教育研究組織の再編成や人事・給与システムの弾力化を通じて、世界水準の教育研究活動の飛躍的充実や各分野における抜本的機能強化及びこれらに伴う若手・外国人研究者の活躍の場の拡大等に取り組む大学に対して重点配分。  
また、年俸制の本格的な導入に積極的に取り組む大学に対しても重点配分。

### ①世界水準の教育研究活動の飛躍的充実

各大学の卓越した研究実績や国際的ネットワークを活用した海外のトップ大学からの研究者グループの招へいや海外展開など、世界水準の教育研究活動の飛躍的充実を図る大学に重点配分。

（東北大学、群馬大学、東京大学、東京芸術大学、名古屋大学、京都大学、京都工芸繊維大学、熊本大学 ほか）

### ②各分野における抜本的機能強化

イノベーション創出のための理工系・ライフ分野や質の高い信頼される教員の養成など各分野の抜本的、構造的な機能強化を図る大学に対して重点配分。

（帯広畜産大学、秋田大学、東京工業大学、お茶の水女子大学、金沢大学、福井大学、山口大学、長崎大学 ほか）

※下線については、平成27年度より新たに重点配分

## ○ 教育費負担の軽減 (307億円 (294億円))

意欲と能力ある学生が経済状況にかかわらず修学の機会を得られるよう、授業料免除枠を拡大するとともに、学内ワークスタディへの支援を行う。

◆免除対象人数：約0.3万人増	平成26年度：約5.4万人	→	平成27年度：約5.7万人
学部・修士課程：約4.8万人	→	約5.1万人	（約0.3万人増）
博士課程：約0.6万人	→	約0.6万人	
被災学生分：約600人、4億円を復興特別会計に計上			

**○ 共同利用・共同研究体制の強化・充実 (381億円(377億円))**

**うち国立大学法人先端研究推進費補助金 (60億円(新規))**

我が国の研究力強化等に資する共同利用・共同研究体制の強化のため、共同利用・共同研究拠点や大学共同利用機関において実施される大型プロジェクトの推進(大規模学術フロンティア促進事業)や、国内外のネットワーク構築、新分野の創出等に資する取組へ重点配分。

**○ 附属病院関係 (240億円(258億円))**

高度先進医療や高難度医療を提供する国立大学附属病院の機能を強化するため診療基盤の整備支援策を拡充。

◆教育研究診療機能充実のための債務負担軽減策等(102億円(133億円))

◆附属病院における医師等の教育研究基盤の充実(138億円(125億円))

**2. 国立大学改革強化推進補助金**

**126億円**

[対前年度：▲12億円(平成26年度：138億円)]

学長のリーダーシップの下、ガバナンス改革に取り組むとともに、「ミッションの再定義」を踏まえた学内資源配分の最適化のための大学や学部の枠を越えた教育研究組織の再編成に向けた取組や人材の新陳代謝などの先導的な取組を集中的かつ重点的に支援。

また、優れた若手研究者の採用拡大などの先導的な取組を重点的に支援。

**3. 国立大学改革基盤強化促進費**

**42億円**

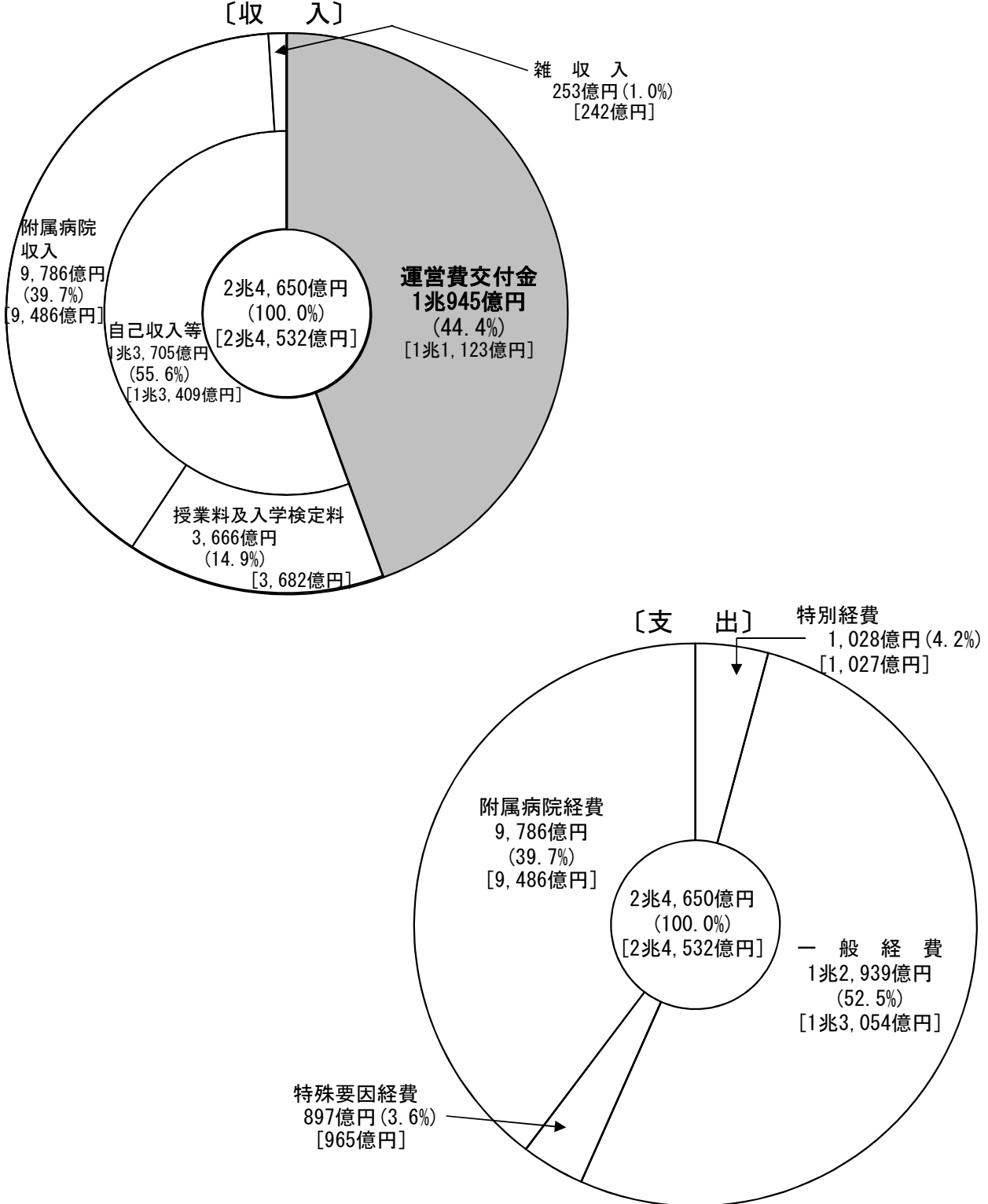
[対前年度：▲6億円(平成26年度：48億円)]

国立大学の機能強化に結実する各大学の改革構想の実現のため、基盤的設備や最先端設備の整備など基盤強化の観点から重点支援。

# 平成27年度国立大学法人運営費交付金予定額の構成 (大学共同利用機関法人を含む90法人)

平成26年度 運営費交付金 算入額	平成27年度 運営費交付金 予定額	対前年度 増▲減額	増▲減率
1兆1,123億円	1兆945億円	▲177億円	▲1.6%

(※)うち大規模先端研究プロジェクトの補助金化に伴う減:▲60億円 (▲0.5%)



- ※1. 上記のほか、国立大学法人先端研究推進費補助金を別途60億円計上している。
- ※2. 単位未満四捨五入のため、計が一致しない場合がある。
- ※3. 本資料においては、外部資金（受託研究収入、寄附金収入、特許料収入等）など、運営費交付金算定対象外のものに係る計数は含んでいない。
- ※4. 各項目における〔 〕書きは、前年度の金額である。

## 平成27年度国立大学法人運営費交付金予定額の概要 (大学共同利用機関法人を含む90法人)

	(収 入)		(支 出)	
【▲16億円減】	授 業 料 等 3,666億円 (3,682億円)			
【11億円増】	雑 収 入 253億円 (242億円)		一 般 経 費	
【▲177億円減】	運 営 費 交 付 金 10,945億円 (11,123億円)		12,939億円 (13,054億円)	【▲115億円減】
	〔 一般運営費交付金 9,130億円 → 9,020億円 〕			
	〔 特別運営費交付金 1,027億円 → 1,028億円 〕		特 別 経 費 1,028億円 (1,027億円)	【1億円増】
	〔 特殊要因運営費交付金 965億円 → 897億円 〕		特 殊 要 因 経 費 897億円 (965億円)	【▲68億円減】
【301億円増】	附 属 病 院 収 入 9,786億円 (9,486億円)		附 属 病 院 経 費 9,786億円 (9,486億円)	【301億円増】
	事 業 費		24,650億円 (24,532億円)	【118億円増】

- ※1. 上記のほか、国立大学法人先端研究推進費補助金を別途60億円計上している。  
 ※2. 単位未満四捨五入のため、計が一致しない場合がある。  
 ※3. 本資料においては、外部資金（受託研究収入、寄附金収入、特許料収入等）など、運営費交付金算定対象外のものに係る計数は含んでいない。  
 ※4. 各項目における（）書きは、前年度の金額である。

## 一般運営費交付金対象事業費の中に「学長裁量経費」を新たに区分することについて

### 1. 基本的考え方

平成27年度予算（案）において、第3期中期目標期間に向けた改革加速期間の最終年度であることを踏まえ、財政面における学内のマネジメント機能を高める観点から、一般運営費交付金対象事業費の中に「学長裁量経費」を新たに区分する。

各学長におかれては、以下に留意の上、その活用方策を御検討願いたい。

### 2. 本経費の算定の考え方

- ① 学長裁量経費（ $\alpha$ ）＝大学改革促進係数対象事業費×5%（千円未満四捨五入）
- ② 文部科学省は、 $\alpha$ を予算積算上の支出のうち、平成27年度大学改革促進係数対象事業費の内数として計上する。

併せて、平成27年度大学改革促進係数対象経費の内数として「既定分」を置き、平成27年度大学改革促進係数対象事業費の総額から「学長裁量経費」を減じた額を計上する（詳細は、平成27年1月15日伝達予定の「平成27年度収入・支出予定額〔予算積算上〕（BS）」のとおり）。

### 3. 本経費の対象について

各大学は、それぞれが策定する学内支出予算において、少なくとも「学長裁量経費（ $\alpha$ ）」の額を位置付けるものとする。

＜「学長裁量経費（ $\alpha$ ）」の対象外経費＞

- ・「学長のリーダーシップの発揮」を更に高めるための特別措置枠（文科省措置分）
- ・全学経費、及び全学経費に類する経費（例えば、全学共通組織に係る経費、全学的な基盤経費等）※既存の学長裁量経費に計上している分も含む。

なお、計上に当たっては、概ね4つのパターンが考えられる。

（計上の考え方については、別添「学長裁量経費の学内支出予算計上イメージ」を参照）

### 4. 本経費の今後の取り扱い

- ① 本経費に基づく計画書について、4月下旬を目途に御提出いただく予定としているので、各大学におかれてはあらかじめ準備願いたい。（ただし、これに依り難い場合は適宜御相談願いたい）。なお、計画書の様式については、後日送付する。
- ② 文部科学省は、各大学の取組が学長のビジョンに基づく適切な計画となっているか、提出された計画書等により確認する。

### 5. 第3期中期目標期間における運営費交付金の検討との関係

本経費は、平成26年12月の「第3期中期目標期間における国立大学法人運営費交付金の在り方に関する検討会」における「国立大学法人運営費交付金の見直しの基本的な方向性について」の議論とは区別されるべきものではあるが、学長の裁量にかかる経費が必要であるとの議論の方向性については同様の考え方であり、各大学においては試行的な取組として位置付けられるものである。

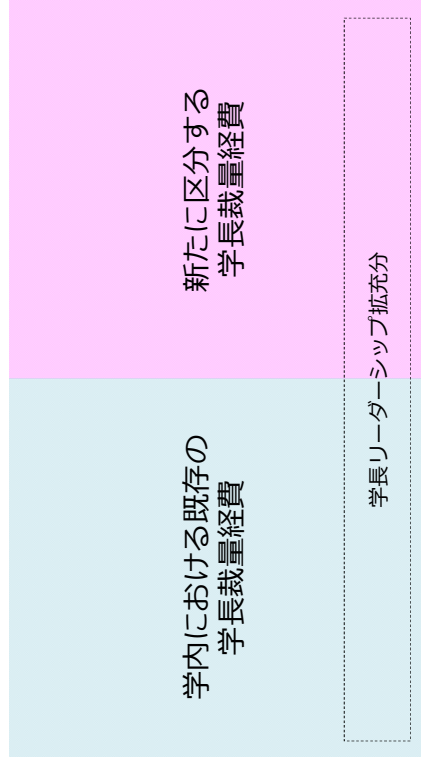
このため、第3期の運営費交付金の配分等に係る制度設計については、本経費とは別途検討する。

- 学長裁量経費の学内支出予算への計上に当たっては、概ね以下の4つのパターンが想定される。
- 「学長のリーダーシップの発揮」を更に高めるための特別措置枠」について、文部科学省措置分は計上の対象外とするが、当該事業の拡充部分（自己財源）については計上額に含めることができる。

想定される計上パターン

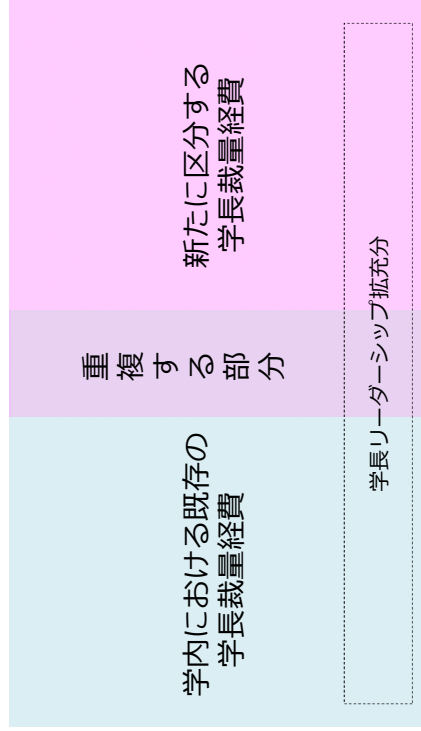
### パターン①

【新規経費として純増させる場合】



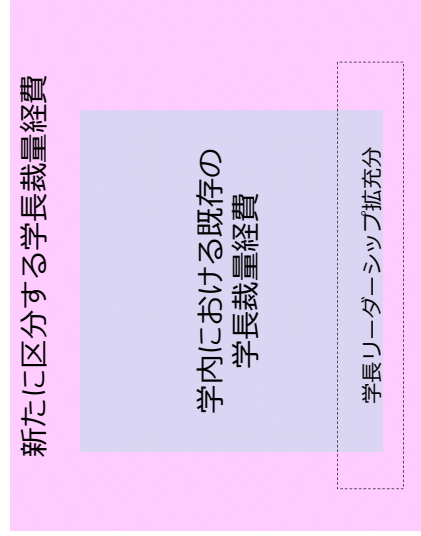
### パターン②

【新規分の一部が既存経費と重複する場合】



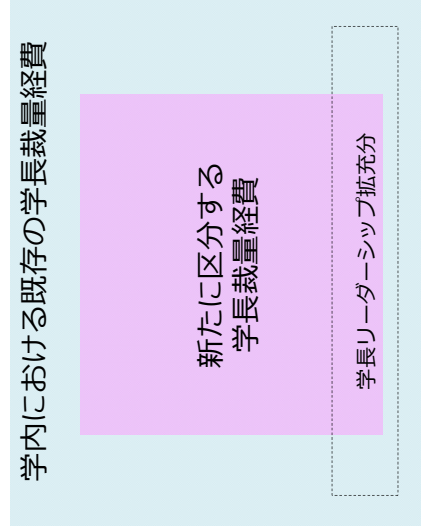
### パターン③

【新規分の一部が既存経費の全額と重複する場合】



### パターン④

【既存分の一部が新規経費の全額と重複する場合】



# 国立大学法人運営費交付金の見直しの 基本的な方向性について（論点整理）

---

## 運営費交付金の見直しの基本的な方向性について

---

### 1. 第3期中期目標期間に目指す姿

各大学の強み・特色を最大限に生かし、自ら改善・発展する仕組みを構築することにより、持続的な「競争力」を持ち、高い付加価値を生み出す国立大学へ

- 国立大学全体として果たすべき役割は多様であり、各国立大学は、その役割をどう果たしていくのかによって、強み・特色を形成。

（国立大学の果たすべき役割）

- ・世界最高水準の研究・教育の実施
- ・大規模基礎研究や先導的・実験的な教育・研究の実施
- ・需要は必ずしも多くないが重要な学問分野の継承・発展
- ・全国的な高等教育の機会均等の確保
- ・地域の活性化への貢献
- ・計画的な人材養成等への対応

# 運営費交付金の見直しの基本的な方向性について

## 2. 運営費交付金の見直しに関する基本的な考え方

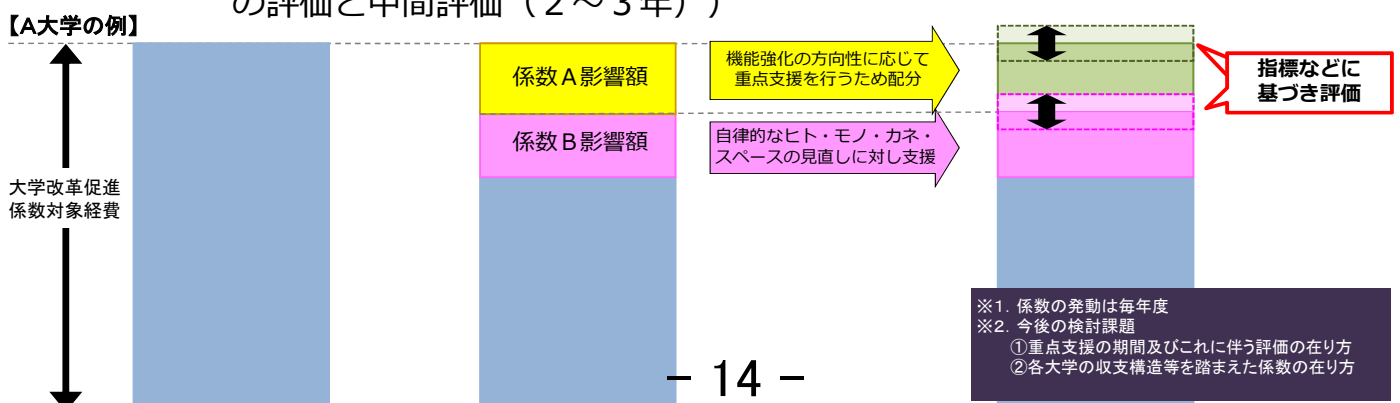
- 運営費交付金は、国立大学法人が行う教育研究を着実に展開する基盤的経費であることを前提。
- 受託研究収入などの外部資金獲得等により、資金の増額が得られた場合には、運営費交付金を減額せず、各国立大学法人の増収努力を考慮。
- 各大学が形成する強み・特色を踏まえた機能強化を更に進めるため、運営費交付金の一定率については、各大学の機能強化の方向性や特定の政策課題を踏まえた改革の取組状況に応じて重点支援の財源として活用。
- 学長のリーダーシップ強化を予算面で支えるため、運営費交付金の中に、学長の裁量により学内の資源再配分を行うための経費を新たに区分。
- 改革の取組を進める大学には、機能強化の方向性に応じた重点支援を行い、改革の取組を支援。また、学内においても、明確な評価に基づく資源再配分を行うようにし、機能強化や改革の取組を更に推進。

2

# 運営費交付金の見直しの基本的な方向性について

## 3. 配分の仕組み

- 現在の大学改革促進係数を改め、次の二つの係数による配分の仕組みとする。
  - 係数A：機能強化や政策課題に応じた重点配分を実行するための係数
    - ⇒機能強化の方向性を踏まえた改革の取組について、各大学の構想とあらかじめ設定した評価指標による進捗・実績評価により年度ごとに（ないし一部複数年度）評価・配分
  - 係数B：学長のリーダーシップによる、部局の枠を越えた自律的な資源配分を促進するための係数
    - ⇒大学で示したビジョンと取組内容を評価し予算に反映（中期目標期間（6年）の評価と中間評価（2～3年））

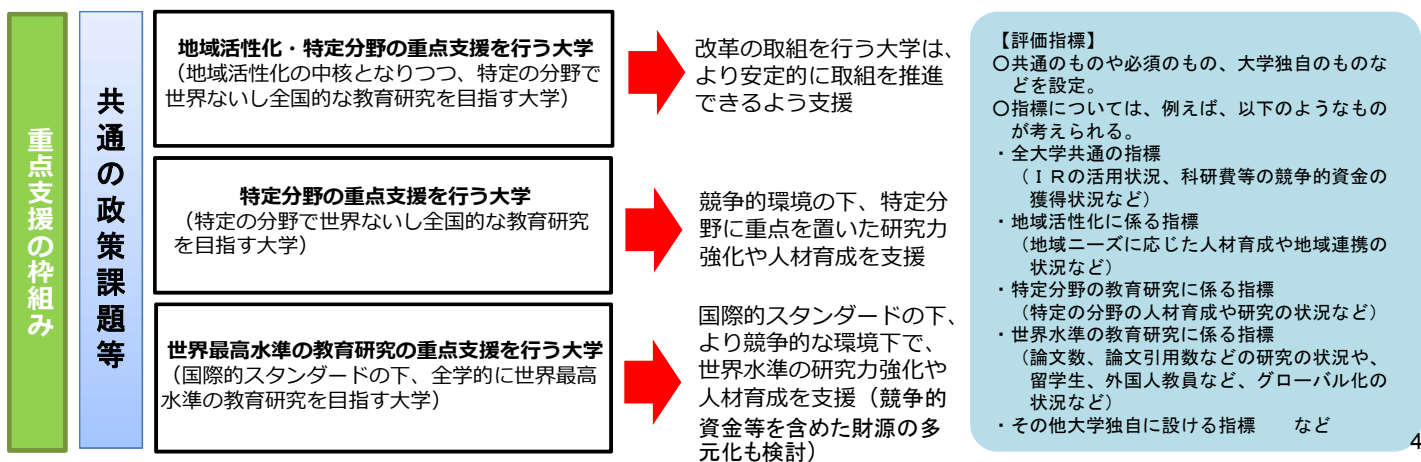




# 運営費交付金の見直しの基本的な方向性について

## 4. 機能強化の方向性に応じた重点支援の枠組み

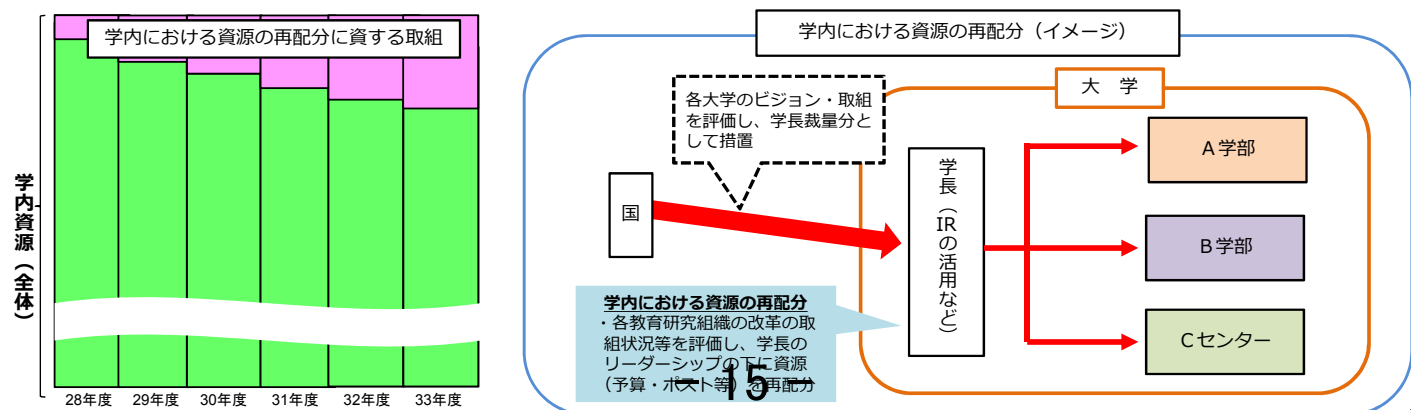
- 第3期における各大学の機能強化の方向性に応じて、その取組をきめ細かく支援するため、係数Aについて、予算上、三つの重点支援の枠組みを新設。
  - 大学は、それぞれの機能強化の方向性や、第3期を通じて特に取り組む内容を踏まえ、自ら選択したいずれか一つの枠組みにより重点支援を受ける。
  - 上記に加え、高等教育政策を推進する上での共通の政策課題等に係る重点支援を行う枠組みを継続。
- ※係数等枠組みの具体的な在り方については、競争的資金等の検討状況も踏まえながら、引き続き検討。



# 運営費交付金の見直しの基本的な方向性について

## 5. 学長の裁量による経費の新設

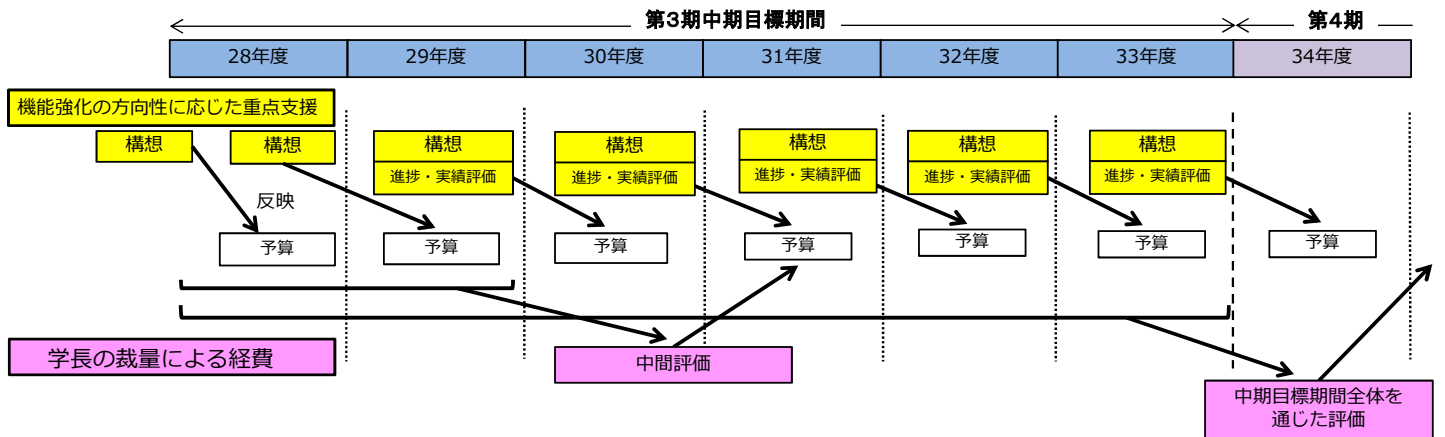
- 運営費交付金の中に学長の裁量による経費として新たな区分(係数B)を新設し、大学ごとに予算措置。
  - この経費については、学長のビジョンに基づく、学内資源の再配分の取組(ヒト・モノ・カネ・スペースの見直し)を対象。その取組状況を評価し、各大学の予算措置額を変更。
  - これにより、学長がリーダーシップを発揮しながら教育研究組織や学内資源配分等の見直しを不断に行うような仕組みをビルトイン。
  - なお、係数Bについては、第3期中期目標期間中に段階的に引き上げることも検討。
- ※各大学の取組や評価に関する基本的なルールは、今後検討。



# 運営費交付金の見直しの基本的な方向性について

## 6. 評価と配分への反映の方法

### ○評価と配分のサイクル（イメージ）



#### 国立大学法人評価の反映

国立大学法人評価の結果(中期目標期間評価)を活用し、予算配分に反映



第4期中期目標期間に反映

### ○評価期間

- ・「機能強化の方向性に応じた重点支援」は、年度ごと（ないし一部複数年）に評価し、予算に反映。
- ・「学長の裁量による経費」は、中期目標期間全体の大学のビジョンや取組状況进行评估し、予算に反映。（中間評価を行い、3期の途中で予算に反映させることも検討。）

○評価の体制等については、引き続き検討。

# イノベーションの観点からの 大学改革に関する基本的方向性

平成26年12月17日  
文部科学大臣 下村 博文



文部科学省

MINISTRY OF EDUCATION,  
CULTURE, SPORTS,  
SCIENCE AND TECHNOLOGY-JAPAN

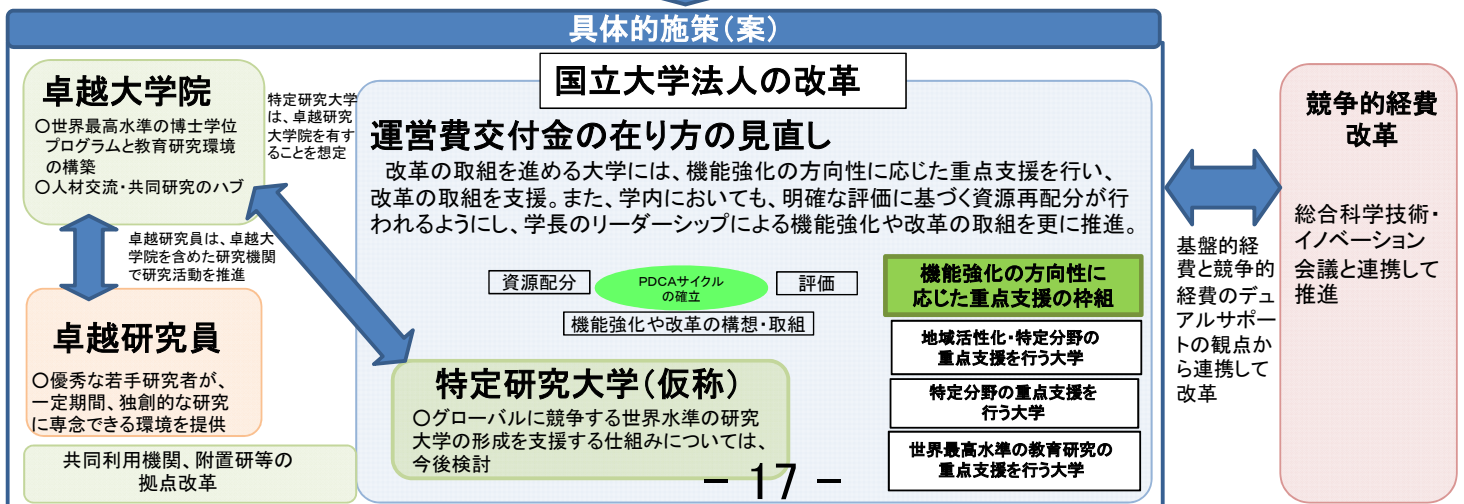
## 大学改革の基本的方向性について

○第186回通常国会で、学校教育法及び国立大学法人法の一部を改正し、学長のリーダーシップの確立や学長補佐体制を強化各大学において学長のリーダーシップのもと改革の取組を進めるための環境を整備

### 今後の改革の方向性

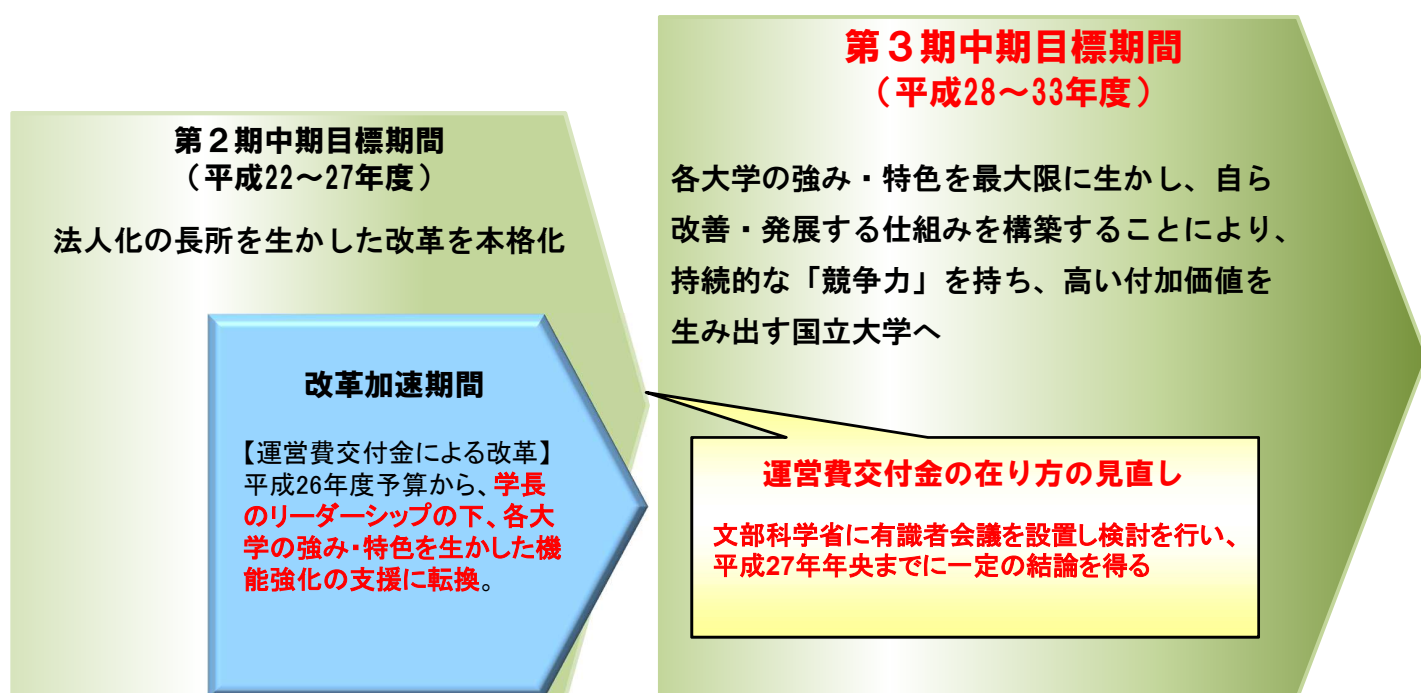
- 学長のリーダーシップの下、各大学の強み・特色を最大限に生かし、自ら改善・発展する仕組みを構築することにより、持続的な「競争力」を持ち、高い付加価値を生み出す大学へ
- このため、各大学の強み・特色を踏まえた多様化・個性化を進め、全体として社会からの様々な要請に応えられるよう、取組を促進
- 具体的には、「大学教育の質的転換」に取り組む大学への重点的支援、「高大接続」の抜本的な見直し、大学の国際化の推進、大学と地域、産業界との連携強化、国立大学改革プランの着実な実行等が挙げられるが、イノベーションの観点から、特に以下の施策について検討

### 具体的施策(案)



# 1. 国立大学法人運営費交付金の見直しの基本的な方向性について

## 国立大学法人運営費交付金の見直しに向けた流れ



# 「国立大学改革プラン」等に基づく改革加速期間中の取組状況

平成26年度予算から、これまでの各部局・教員個人によるプロジェクトとして、各大学それぞれの教育研究ニーズに応じた取組への支援から、国の政策の方向性や学長の改革構想に基づく、各大学の強み、特色を活かした機能強化を支援する方向に転換。運営費交付金において18大学に対して重点配分するとともに、年俸制導入促進費を創設し、人事・給与システムの改革を支援。

## 【機能強化を推進する改革構想例】

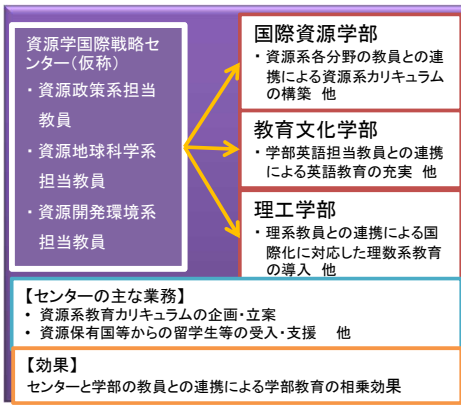
### 京都大学

工・理・医薬系の各分野トップレベルの研究者を「ハーバード」大学や「オックスフォード」大学等から招聘し、国際連携スーパーグローバルコースを構築。院生への研究指導を通じて世界と競う人材を育成。



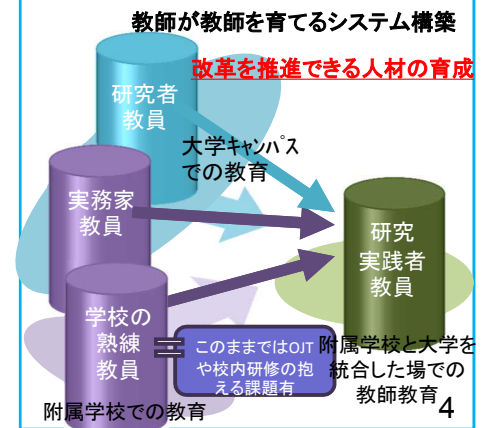
### 秋田大学

鉱山学部の蓄積を活かした国際資源学部を中心に、国内外の資源に関わる企業・政府機関等の多様な分野で活躍できる人材の養成を行い、我が国の資源・エネルギー戦略に寄与。同時に教育文化学部、理工学部を含めた全学的な組織再編成による人的資源を再配置。



### 福井大学

教職大学院を附属学校に置き大学ではなく附属学校を拠点校として教師教育を展開。拠点校に教職大学院の教員が出向き教育実践を行うことで、福井県全8,000人の教員の資質向上に寄与。



## 第3期中期目標期間に目指す姿

○国立大学の果たすべき役割は多様なものがあり、各国立大学は、その多様な役割を果たしながら、強み・特色を形成。

(国立大学の果たすべき役割)

- ・世界最高水準の研究・教育の実施
- ・大規模基礎研究や先導的・実験的な教育・研究の実施
- ・需要は必ずしも多くないが重要な学問分野の継承・発展
- ・全国的な高等教育の機会均等の確保
- ・地域の活性化への貢献
- ・計画的な人材養成等への対応

○その中で、第3期中期目標期間において、以下のような姿を目指していく。



各大学の強み・特色を最大限に生かし、自ら改善・発展する仕組みを構築することにより、持続的な「競争力」を持ち、高い付加価値を生み出す国立大学へ

# 運営費交付金の見直しに関する基本的な考え方

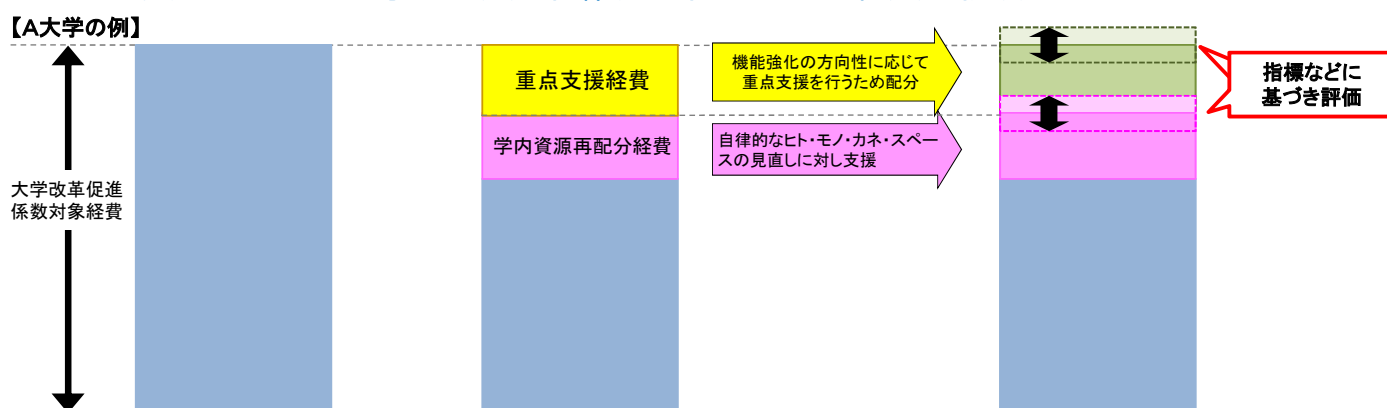
改革の取組を進める大学には、機能強化の方向性に応じた重点支援を行い、改革の取組を支援。また、学内においても、学長のリーダーシップの下で資源再配分が行われるようにし、機能強化や改革の取組を更に推進。

## (1) 機能強化の方向性に応じた重点支援

各大学が形成する強み・特色を踏まえた機能強化を更に進めるため、運営費交付金の一定率については、各大学の機能強化の方向性や特定の政策課題を踏まえた改革の取組状況に応じて重点支援を実施。

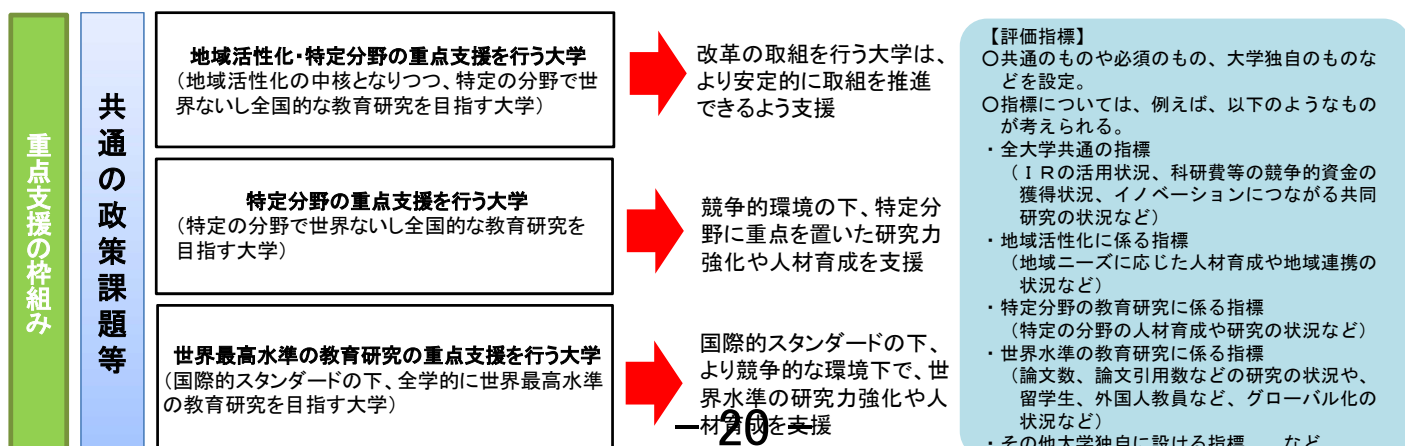
## (2) 学長のリーダーシップによる資源配分経費の新設

学長のリーダーシップ強化を予算面で支えるため、運営費交付金の中に、学長の裁量により学内の資源再配分を行うための経費を新設。



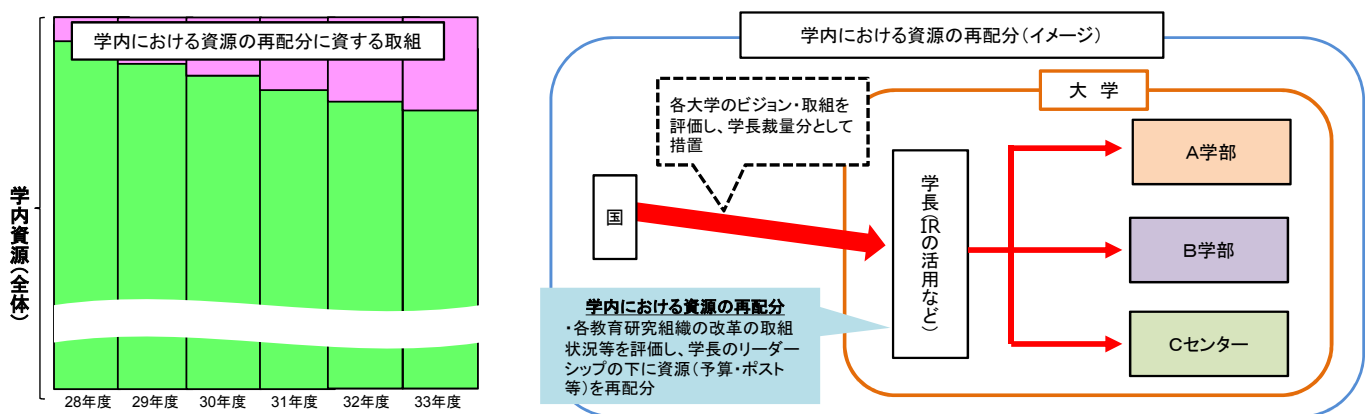
## (1) 機能強化の方向性に依拠した重点支援

- 第3期における各大学の機能強化の方向性に依拠して、その取組をきめ細かく支援するため、**予算上、3つの重点支援の枠組みを新設**。
  - 大学は、それぞれの機能強化の方向性や、第3期を通じて特に取り組む内容を踏まえ、自ら選択したいいずれか1つの枠組みにより重点支援を受ける。
  - 上記に加え、高等教育政策を推進する上での共通の政策課題等に依る重点支援を行う枠組みを継続。
- ※係数等枠組みの具体的な在り方については、引き続き検討。



## (2) 学長のリーダーシップによる資源配分経費の新設

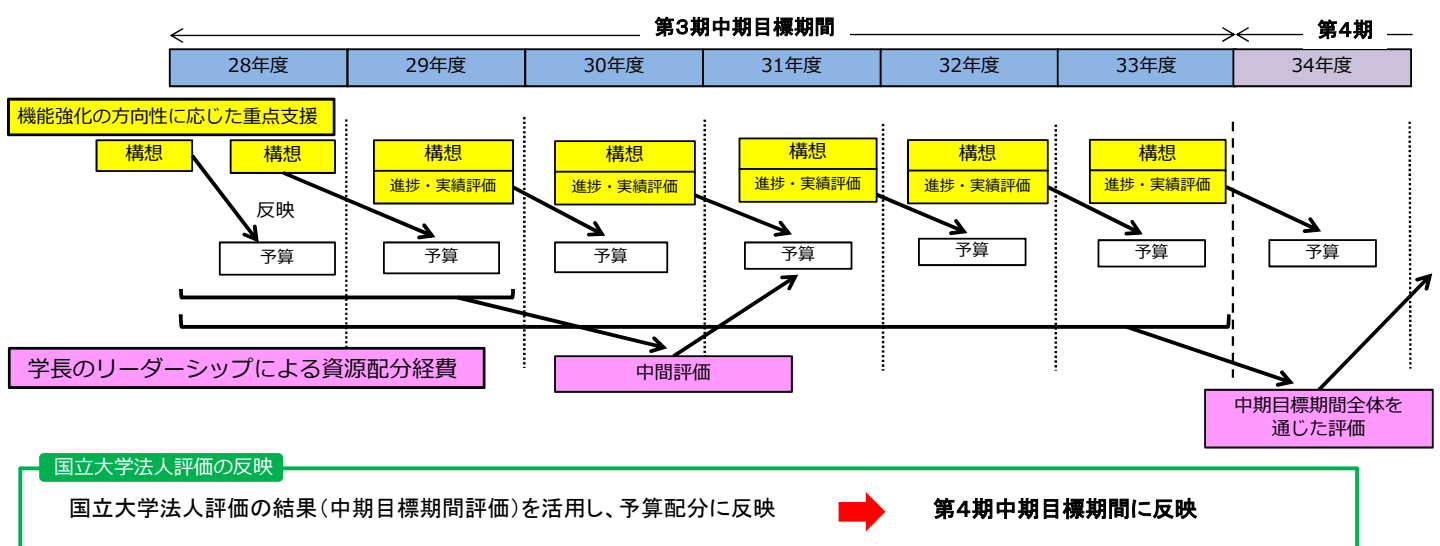
- 学長のリーダーシップ強化を予算面で支えるため、運営費交付金の中に学長の裁量による経費を新設し、大学毎に予算措置。
- この経費については、**学長のリーダーシップによる、学内資源の再配分の取組（ヒト・モノ・カネ・スペースの見直し）**を対象。その取組状況を評価し、各大学の予算措置額を変更。
- これにより、**学長がリーダーシップを発揮しながら学長のビジョンに基づく教育研究組織や学内資源配分等の見直しを不断に行うような仕組みをビルトイン**。
- なお、予算措置は、第3期中期目標期間中に段階的に引き上げることも検討。  
※各大学の取組や評価に関する基本的なルールは、今後検討。



8

## 評価と配分への反映の方法

### ○評価と配分のサイクル (イメージ)



### ○評価期間

- ・「機能強化の方向性に応じた重点支援」は、年度毎（ないし一部複数年）に評価し、予算に反映。
- ・「学長のリーダーシップによる資源配分経費」は、**中期目標期間全体の大学のビジョンや取組状況**を評価し、**予算に反映**。（中間評価を行い、3期の途中で予算に反映させることも検討。）

### ○評価の体制等については、引き続き検討。

## 2. 特定研究大学、卓越大学院、卓越研究員について

### 特定研究大学（仮称）について

検討課題(産業競争力会議 新陳代謝・イノベーションWG(第1回)(大学改革・イノベーション))橋本主査提出資料

#### グローバルに競争する世界水準の研究大学の形成

世界と互角に渡り合う質・量両面にわたるリソースを持ち、ガバナンス改革など一定の要件を満たす世界水準の研究大学を指定。その際、厳格なグローバル評価や、教育研究の自由度、財政基盤の強化を図る規制緩和などを検討。

#### 検討の方向性

国際的な厳しい競争環境に対応しうる一定の条件を満たす大学に対し、グローバルな観点から評価を行いながら、特別な支援を行う仕組みの在り方を引き続き検討。

#### (1) 条 件

- ・教育研究の卓越性  
(論文の被引用数など研究成果の創出の状況、共同研究・受託研究の実績など)
  - ・グローバル性  
(外国人教員・留学生の受入や外国語のみで卒業できるコースの設置の状況など)
  - ・運営体制の整備  
(専門スタッフの配置等事務局体制の整備の状況など)
- など

#### (2) 支援方策

- ・組織編成の自由度の拡大  
(組織の設置手続きの弾力化など)
  - ・財務基盤の充実を可能とする自由度の拡大  
(余裕金の運用対象の拡大など)
  - ・競争的資金等の改革を踏まえた研究力強化の支援
  - ・優秀な学生確保の支援  
(授業料減免などの経済的支援)
- など

#### (3) 評 価

- ・国際的なスタンダードに基づく評価  
(例えば、海外の研究大学等の関係者の参画による国際的な見地からの評価)
- など

世界トップの研究大学と互してグローバルに競争できるよう、卓越した教育研究を行う機能強化を促進  
(卓越大学院(後述)を有することが想定され、卓越研究員(後述)の制度も積極的に活用することが考えられる)

※国立大学を対象とすることを想定



# 卓越大学院について（イメージ）

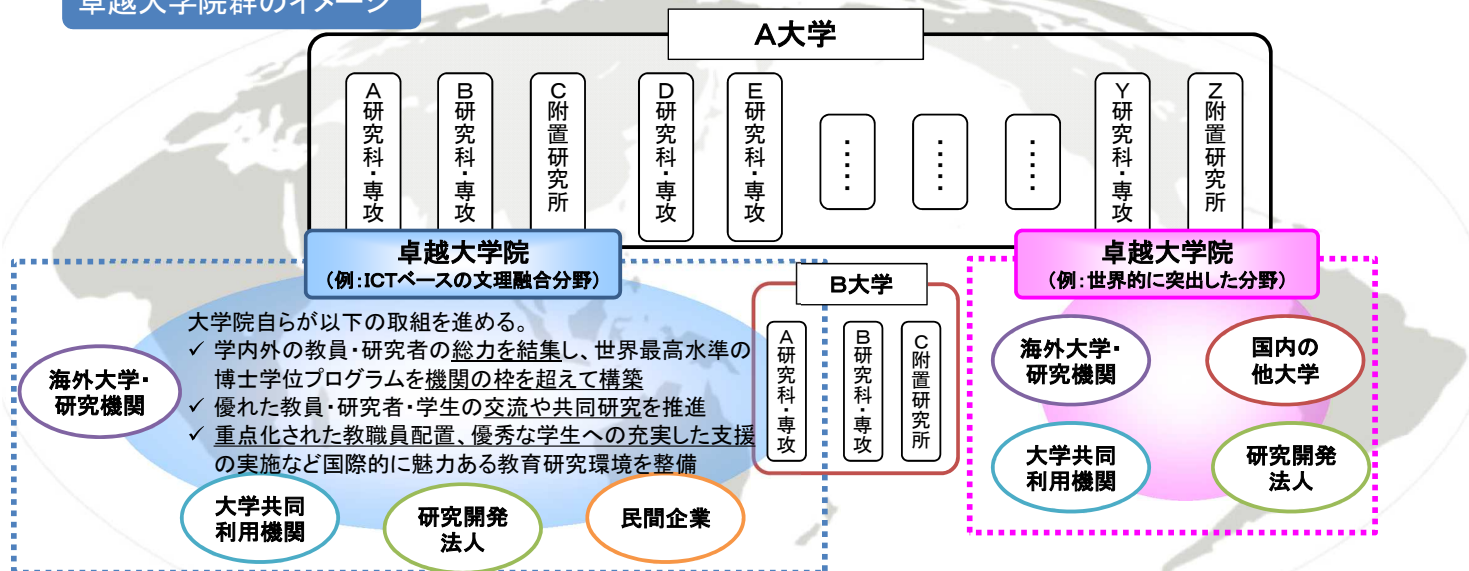
## 目的

グローバル競争に勝ち抜くため、**世界と戦える教育力と研究力を有する「卓越大学院」群の形成**

【教育力】世界最高水準の博士学位プログラムと教育研究環境の構築

【研究力】優れた研究力を有する研究機関（他大学、大学共同利用機関、研究開発法人、企業等）との間で優れた学生、若手研究者等が交流・集結する「人材交流・共同研究のハブ」の形成

## 卓越大学院群のイメージ



- ◆一定水準以上の研究力（論文被引用度数等）、教員の国際公募・年俸制の導入やクロスアポイントメントの取組などを要件。
- ◆特定研究大学のみならず、他の国立大学、公立大学、私立大学も申請可能。
- ◆研究力の源泉である若手教員・研究者の自立的な研究環境を確保する観点から、卓越研究員制度も活用。

## 卓越研究員制度について（検討中のイメージ）

### 趣旨

- 大学改革・研究資金改革の一体改革に併せて、産学官の各研究機関における人事システムの硬直性と内向性を打破し、中長期的な視野に立った我が国全体の構造改革を断行する。
- 具体的には、各研究機関に対して、人件費財源の多元化・年俸制パーマネント職の導入を促し、国は、優れた研究者が、産学官の機関や分野の枠を越えて、独創的な研究に専念できる環境を整備。

### 施策のポイント

- 研究者個人による申請、ピアレビューによる審査
- 研究費等（雇用経費の一部を含む）について一定期間補助
- 職階に応じて、3段階でエントリーポイントを設定
- 卓越研究員は、卓越大学院を含めた産学官の研究機関で独創的な研究活動を推進
- 支援開始時又は支援開始後5年後までの適切な時期に、受け入れ機関の審査を経て、各研究機関で年俸制パーマネント職に移行

### 期待される効果

- 【アウトプット】
- 年俸制パーマネント職の大幅導入
  - 若手PI(研究責任者)の登用拡大
- 【アウトカム】
- 長期的視点に立った独創的な研究成果の創出
  - 大学院博士課程の進学率と質の向上
  - 優秀人材の産学間の人材交流と流動化促進

### 制度イメージ

- 我が国を牽引する優秀な研究者の新たなキャリアパスを提示し、若手を研究職に惹きつける
- 優れた研究者を「卓越研究員」として選定し、産学官の機関や分野の枠を越えて、独創的な研究活動を推進できる新たな制度の創設





# イノベーションの観点からの大学改革の基本的な考え方

平成26年12月17日  
産業競争力会議  
新陳代謝・イノベーションWG

## 1. 大学改革の趣旨

- 我が国のイノベーション・ナショナルシステムにおいては、投資額を見ても民間企業の果たす役割が大きい。新興国の猛追から様々な分野で国際競争が熾烈になるなどの環境変化の中で、民間企業の研究開発投資がどちらかと言えば短期的に成果が見込める分野に集中的に投下される傾向が強くなっている。
- 一方大学は、iPS細胞を用いた再生医療の研究、新材料の創成によるパワーデバイスの開発など、中長期的に大きなイノベーションの成果につながることが期待できる豊富な種を有している。中長期の経済成長を持続的に実現する上で、これまで以上にこうした技術シーズを有する大学の知の創出機能の強化、イノベーション創出力の強化、人材育成機能の強化が求められており、大学改革のさらなる加速が経済成長を実現する上での鍵となる。
- 大学改革の基本的な考え方は、
  - ①改革を進める大学への重点支援を通して大学（大学間及び大学内）の競争を活性化することである。そのために、客観的な評価指標の導入による評価プロセスの透明性の向上と評価結果の資金配分への反映を行い、競争的環境の下で各大学の強み、特色、社会的役割を踏まえた機能強化を図ることとする。
  - ②また、グローバル競争を勝ち抜くための制度整備を同時に進めることも重要である。そのため、新たに、世界の研究大学と競争する特定研究大学（仮称）制度を創設し、日本の将来を担う優秀な人材を育成する卓越大学院、卓越研究員制度を創設する。

## 2. 大学の機能強化

- 国立大学が多様な役割を果たしていることを踏まえつつ、平成28年度からの第3期中期目標期間においては、地域活性化・特定分野重点支援拠点（大学）、特定分野重点支援拠点（大学）、世界最高水準の教育研究重点支援拠点（大学）といった類型を踏まえた新たな枠組みを設けた上で、予

算措置や評価をそれぞれの固有の機能や役割を最大化する観点からきめ細かく行い、大学としての機能強化を図る。

- このため、各国立大学は、第3期中期目標期間中において、重点的に取り組むためのいずれかの類型を選択する。
- 各大学は、自ら選択した類型ごとに、機能強化のための取組に応じて、重点支援を受ける。地域活性化・特定分野重点支援拠点型の類型については、改革の取組を行う大学に対して、より安定的な取組を推進できるよう支援する。特定分野重点支援拠点型の類型については、特定分野に重点を置いた研究力強化や人材育成のための優れた取組を行う大学を支援する。世界最高水準の教育研究重点支援拠点型の類型については、グローバル・スタンダードの下、世界水準の研究力強化や人材育成のための優れた取組を行う大学を支援する。
- 重点的な支援は、各大学の取組の状況や実績の評価の結果を運営費交付金の配分にも反映させる形で行う。その際、評価指標の設定を含めた評価の在り方（後述）等により、各類型で競争が促進されるようにする。

### 3. 特定研究大学（仮称）

- 世界水準の教育研究機能を有する国立大学などで一定の条件を満たしているものを特定研究大学（仮称）とし、特例措置を講じて支援する制度を創設する。特定研究大学制度を「今後10年間でグローバルランキングトップ100に10校以上入る」とのKPIを達成する上での1つのツールとし、世界の研究大学を意識した経営等を行うことを促進する。
- 特定研究大学になることは中期目標期間の期中でも可能とする。
- 特定研究大学の条件として、学内ガバナンス、教育研究、学内評価のグローバル度等を勘案する<sup>(※)</sup>。例えば、
  - －学内ガバナンスに関して、学長選考会議や経営協議会等への海外トップ研究大学経営陣（経験者を含む）等の参画の有無など。
  - －教育研究に関して、外国人教員や外国人留学生が一定割合（数）以上、英語による学位コースの割合など。
  - －学内評価に関して、グローバル評価（海外の研究大学等の関係者の参画による厳格な評価）の実施など。

(※) なお、上記の事項は、必要に応じて、特定研究大学以外の世界最高水準の教育研究を目指す大学についても、積極的な対応が求められるものである。

○厳しい条件とする一方で、教育研究の自由度の拡大（大学院と学部の定員見直しなど、組織編成の設置手続きの弾力化、授業料設定の自由度の拡大（授業料減免を含む）等）、財務基盤の強化（余裕金運用対象範囲拡大、優秀な内外の学生確保のための支援（奨学金、RA経費等）等）などについて、競争的資金改革の動向をも踏まえて、インセンティブを付与し、大学自らが競争力強化の取組を行うことを支援する。

○加えて、グローバルに競争する世界水準の研究大学として格段の競争的環境が求められることから、競争的資金や寄付金を含め財源の多元化を図り運営費交付金への依存度を下げるなど財政構造の変革を図る。

○また、特定研究大学は、卓越大学院を有し、卓越研究員（いずれも後述）の制度を積極的に活用することが想定される。

#### 4. 客観的な評価指標の設定

○評価指標は、大学の目標と、その目標実現のための具体的な取組との関係が明確になるように設定されるものとする。

○評価指標の考え方は以下のとおりとするが、詳細の評価項目は引き続き検討を行う。その際、中長期の経済成長を実現する上で鍵となる大学の知・イノベーション創出機能、人材育成機能が的確に評価できる指標も検討する。

- －全国立大学共通の指標
- －地域活性化に係る指標
- －特定分野の教育研究に係る指標
- －世界水準の教育研究に係る指標
- －その他大学独自に設ける指標      など

※全国立大学共通の指標の例

I Rの活用状況、科研費等の競争的資金の獲得状況など

※地域活性化に係る指標の例

地域ニーズに応じた人材育成や地域連携の状況など

※特定分野の教育研究に係る指標

特定の分野の人材育成や研究の状況など

※世界水準の教育研究に係る指標

論文数、論文被引用数などの研究の状況や、留学生、外国人教員など、グローバル化の状況など

- 各大学の目標・評価指標の設定は、経営協議会等が実質的に関与しつつ、学長のリーダーシップの下で行われるものとする。目標・評価指標の設定の妥当性（目標達成の難易度、具体的な取組）については、事前又は事後に検証する。

## 5. 評価の在り方

- 3つの類型ごとに評価を行うことができるような体制とすること等を検討する。
- 共通的な要素、3つの類型に応じた要素、大学自ら設定する要素に関して、予め評価の構成点を明らかにする等、評価手法の透明性を図る。その際、教育研究組織や分野を考慮し、メリハリのある評価が可能となる仕組みとする。なお、評価の公平性が担保されるような仕組みも検討する。
- 特定研究大学の評価に当たっては、評価のメンバーの中に、海外トップレベルの研究大学の関係者、あるいは、大学間の国際比較の分野での専門家、世界的に定評のある研究開発機関の関係者等を入れることを検討する。地域活性化や特定分野重点支援拠点については、評価のメンバーに産業界、自治体関係者を含むこと等を検討する。
- 欧州大学協会（EUA）では、歴史のある評価システムを構築しており、大学長経験者がチームとなって評価対象大学へ派遣され、フォローアップも含めたピアレビューやアドバイスを実施しており、そのような手法の活用も検討する。
- 評価は、大学ごとの強みや特色、課題などを明らかにし、3つの類型ごとに大学間の取組内容、状況の比較が可能となるよう、例えば、KPIの活用や他大学とのベンチマークなどを通じてきめ細かく行う。評価結果については、大学の魅力を「見える化」する観点から、評価指標を含め情報公開を徹底する。

## 6. 評価結果の資源配分への反映

- 運営費交付金の各大学への配分について、取組状況、実績の評価と連動させる。その際、現在の大学改革促進係数を見直した新たな係数により捻出した財源を重点配分枠として、各大学の改革の取組状況等の評価に基づいて、以下の区分ごとに各大学に配分する。
  - (1) 各大学の機能強化の方向性を踏まえた改革の取組状況に基づく配分（毎年度（又は一部複数年））
  - (2) 大学のビジョンによる取組状況の評価に基づく配分（中期目標期間（6年）の評価及び中間評価（2～3年））
- 重点配分枠については、その一定割合を学長の裁量による資源再配分の経費として配分することを検討し、学内資源再配分における学長のリーダーシップ強化を促進する。
- 第3期中期目標期間を通じての各大学の改革の取組への配分及びその影響を受ける総額を、運営費交付金の3～4割とする。

## 7. 競争的資金等との一体的改革

- 運営費交付金の配分の抜本的見直しについては、大学間の競争を活性化させ、各大学の強み・特色を踏まえた組織再編成や資源配分の最適化を図る改革を促すことを目的とするものである。運営費交付金1兆2千億のうち1兆円が人件費に充当されている現状で組織再編・資源配分の最適化は学長のリーダーシップを発揮する学長経費捻出等の上でも不可欠であるが、それと同時に、優れた研究者の支援の強化と優れた教育研究拠点の持続的な形成を促進することも今般の大学改革のもう一つの目的である。特に後者の観点に力点を置き、運営費交付金の改革と併せて、競争的資金等の外部資金の改革を一体的に進める。
- 競争的資金等の改革については、優れた研究者の支援を強化する観点から、例えば、直接経費の使途として、米国同様に基盤的経費からの給与支給を一定期間（例えば9か月）に限定しつつ、厳格なエフォート管理を前提に、資金を獲得した研究者の人件費を一部支出することを認めることや、優れた研究成果を導出できる拠点の形成の観点から、例えば、間接経費の改善・充実（例えば、30%ルール競争的資金以外の外部資金への拡大等）（※）、格段の競争的環境における特定研究大学等の大学・研究機関の機能強化とガバナンスの確立など、研究成果最大化に資する間接経費の在り方の見直し

等（マネジメントや研究力強化の観点からこれまで必ずしも十分な対応ができていない事項として、若手研究者や支援人材の確保、若手研究者のスタートアップ経費、留学生や外国人研究者の日常的なサポート、予算で実施した研究活動の継続支援などの支援策の充実を含む）について検討する。

（※）現在、競争的資金ではない外部資金においては間接経費が措置されていないが、当該資金により大学等が研究を行う際には、その施設設備や研究者など、大学等の研究インフラを活用していることから、外部資金のうち一部を大学が研究インフラを維持・向上するための間接経費として競争的資金でない外部資金にも措置していくことを検討する必要がある。

○また、関係府省の競争的資金等全体についても、基礎から応用・実用段階に至るまでシームレスに研究が可能となるよう、例えば、異なる制度間の連続的な採択（研究期間の最終年度前年度に、次の段階の研究を対象とした異なる制度への申請を可能とする）、府省共通研究開発管理システム（e-Rad）をはじめとした各機関が有するデータベースの充実・拡充等について検討する。

○なお、競争的資金等の改革を進める上で、競争的資金等を活用した研究開発が知・イノベーションの創出の観点からどのような成果を生み出しているのかについて評価・検証が行われることも重要である。

## 8. 卓越大学院

○グローバル競争に勝ち抜くため、世界水準の大学院学位プログラムと教育研究環境を整備することを目的として、卓越大学院の形成を促進する。卓越大学院は、複数の大学の連携、研究開発機関や企業等との連携・協力を促進することも視野に入れ、他大学、大学共同利用機関、研究開発法人、企業等の優れた研究者や学生が交流・結集する「人材交流・共同研究のハブ」の形成を目指す。

○卓越大学院の形成は国立大学法人に限定しない。特出した分野を有する大学であれば国立、公立、私立を問わず申請が可能とする。また、各大学が強みを有する分野において形成するほか、ICTベースの文理融合分野等のこれまでの日本に存在しない分野においても形成する。分野の選定に当たっては、日本が世界で勝たなければならない分野での形成を積極的に進める観点をも踏まえ、産業界の意見も聴く仕組みとすることを検討する。



- 申請の要件としては、研究分野で一定の水準を満たしているほか（例えば、論文被引用数、外部資金獲得率等）、国内外に開かれた魅力ある教職員体制となっていること（例えば、教員の国際公募・年俸制への取組、企業や研究機関等とのクロスアポイントメントの取組、テニユアポストに占める若手教員率、URAの配置状況等）などを課すことを検討する。採択された大学院に対しては、世界水準の教職員の配置、国内外の優秀な学生の受入れ環境（給付型支援等）など、魅力的な教育研究環境の整備が進むよう、所要の支援や評価の在り方についても検討する。
- 他大学、大学共同利用機関、研究開発法人、企業等の研究者や学生が交流・結集して行う共同研究を円滑に推進する観点から、知財の取扱いに関するルールの整備についても検討を行う。なお、その前提として、イノベーション創出を促進する観点から、大学の機能をも踏まえた知財管理の在り方を整理し、知財戦略を策定・強化していくことも必要である。

## 9. 卓越研究員

- 任期なしのテニユアポストの在籍者の年齢が高まる一方で、若手研究者が40歳代半ばまで、短期の任期付ポストに滞留しがちであることから、優秀な学生が不安定な研究職を目指さなくなっていることは、将来の日本の知・イノベーション創出力を考える上で大きな問題である。このような状況を改善し、研究職を若手にとって魅力あるキャリアパスにするため、卓越研究員制度を新たに創設する。
- 卓越研究員制度は、各研究機関に対して年俸制パーマネント職の導入を促すとともに、国全体での研究員の選定も視野に、長期雇用を保証する研究員を一定規模で確保するものである。例えば、通算10年など比較的長期間の任期付きの身分とし、大学や研究機関の人事制度改革と連動させ、無期雇用化をはかる。既存の人件費財源を最大限活用する（例えば、国立大学法人で定年退職する大学教授が運営してきた研究室の助教ポスト等を活用するとともに、競争的資金等の改革による直接経費等の使途の柔軟化や間接経費等の活用により、自立して研究室を主宰できるポジションにふさわしい給与を支給する魅力的なポストとする。研究機関や企業等とのクロスアポイントメントや混合給与も積極的に活用する。）。また、国による研究費等の支援も検討する。
- その際、大学改革プランの中で、各大学は、卓越研究員の任期終了後のテニユア化、上乘せ給与、研究資源配分の優遇などの条件を提示し、各大学

が卓越研究員を競争して引き合うような制度とする。卓越大学院、特定研究大学をはじめ地域活性化の支援拠点等を目指す大学等の准教授ポスト、教授ポストに自らの意思で応募して就けることができるようにする。なお、卓越研究員が研究機関や企業等の職に就く事も可能とする。

- 卓越研究員の雇用が特定の大学に偏ることのないように制度設計上の工夫を図る。
- 卓越研究員には若手ポスドクを研究支援者としてつけること等により、大学の中では教授と対等な立場を付与するほか、独立した研究環境を保証し、自らの意志で自由に移動できるようにする。競争的資金等への応募も独立して行うことができるほか、大学の教授等とチームで研究を行うことももちろん排除されないようにする。

## 10. 大学共同利用機関や附置研究所等の研究拠点

- 大学共同利用機関や附置研究所は学術研究ネットワークの要としての機能を有するが、大学改革における機能強化の方向性を踏まえ、第3期中期目標期間に向けて、例えば、大学の枠を超えた共同利用・共同研究の推進拠点、国際的な頭脳循環ハブとしての拠点などそれぞれの機関の意義やミッションの再定義を行う体制を構築し、我が国の大学全体の機能強化を図る研究拠点としての機能強化を図る。
- また、大学共同利用機関や附置研究所の機能強化と併せ、研究開発法人を含めた産学官連携のネットワークの強化を進める。

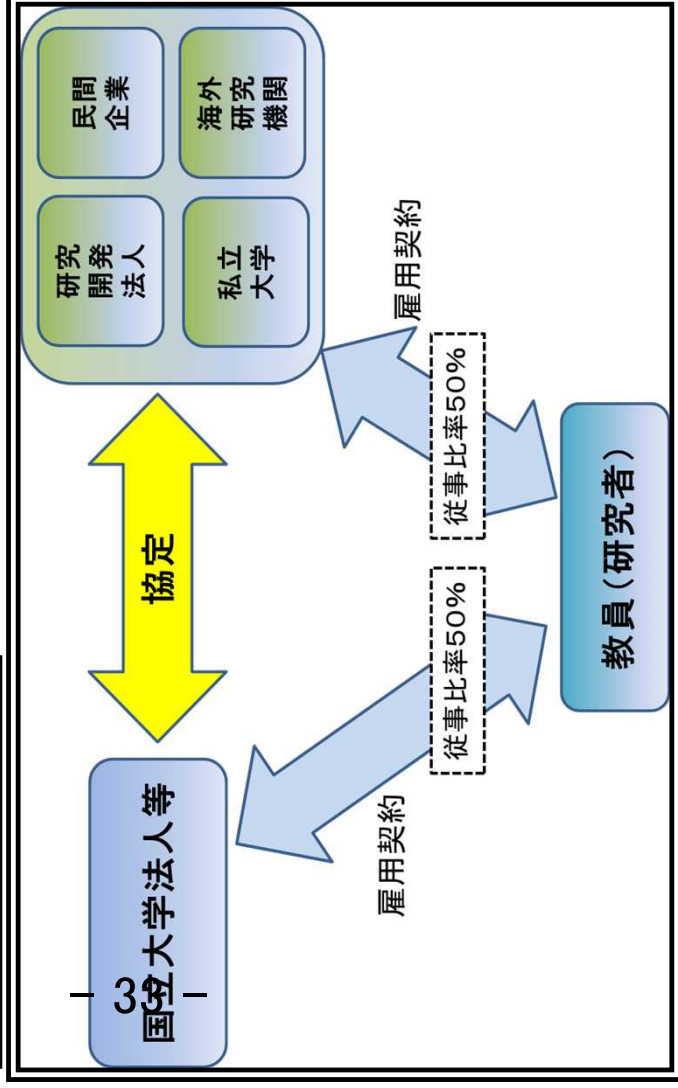
# クロスアポイントメント制度について ～文部科学省の取組状況～

## 基本的考え方

- クロスアポイントメント制度(混合給与)については、国立大学の機能強化等を図るため、平成26年11月に発出した国立大学改革プランにおいて、改革加速期間中(平成25～27年度)の重点的取組事項「人事・給与システムの弾力化」の一環として、その導入を促進。
- 本取組により、多様な教育研究人材の確保が可能となり、国立大学における教育研究の活性化や科学技術イノベーションの促進にも資することが期待される。

## 導入イメージ(例)

※ 従事比率は一例。



研究者が医療保険や年金で不利益を被らないよう、制度官庁とともに検討中

## 期待される効果

### 研究

- 即戦力となる優秀な研究人材の確保
- 国立大学の技術シーズの事業化
- 企業の研究者が、国立大学の研究インフラを活用し共同研究を推進することにより、技術の実用化に向けた実証や性能評価の一層の推進

### 教育

- 企業における最先端研究の知見を学部・大学院教育へ展開し、専門性の高い人材の育成
- 教員と企業の研究者が協同して、実践的な技術者教育プログラムを開発



## 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（概要）

### 第1 基本的考え方

#### 1 クロスアポイントメント制度の形態

国立大学法人、研究開発法人、民間企業等が機関間でクロスアポイントメントに係る協定書等を締結することにより、教員がそれぞれの機関で「常勤職員」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）で業務を行うもの

#### 2 クロスアポイントメント制度を活用することによる国立大学法人の主なメリット

- (1) 教育面 企業における最先端研究の知見の学部・大学院教育への展開、実践的な技術者教育プログラムの協同（教員・企業）開発
- (2) 研究面 産学官の人材・技術の流動性の向上、橋渡し機能の強化、国内外の優れた研究者や即戦力となる研究者の採用拡大、国立大学の技術シーズの事業化

### 第2 クロスアポイントメント制度の実施主体として想定される主な機関

国立大学法人、非公務員型の独立行政法人、私立大学、公立大学法人、民間企業、海外大学

### 第3 実施に当たっての留意点

#### 1 「在籍型出向」による留意点等（別紙）

「在籍型出向」の形態を採用することが最も適当

※ 「在籍型出向」とは一般に出向元事業主と出向先事業主の間で、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形態

#### 2 規則等の整備

##### (1) 就業規則等

- 大学としての基本的なルール of 構築
- 就業規則等の点検と見直し又は新規則の制定

##### (2) 協定等

- 基本的な取扱いを定めた機関間の協定書等の締結が必要

### 第4 海外大学等とのクロスアポイントメント推進

#### 1 年金保険

招へい元又は招へい先である国が日本国との間に社会保障協定を締結している場合には、原則として招へい先の国の社会保障制度に加入

ただし、国立大学教員として海外大学に招へいされる場合には、共済に継続加入

#### 2 医療保険

医療保険を含む社会保障協定を締結していない国から日本に招へいされる場合は、日本の公的医療保険に加入

### 第5 大学院教育等に関すること

クロスアポイントメント制度の実施に伴い、教員本人に加え、修士課程又は博士課程の学生がリサーチアシスタント（R A）として当該機関に雇用される場合の留意点

#### (1) 大学院における適切な教員組織の確保

これまで当該教員が担っていた授業や学生への研究指導などが十分に実施できなくなることを防ぐよう、適切な教員組織を確保

#### (2) 学生への研究指導

クロスアポイントメント適用教員が学生の研究指導を行う場合、学生が十分な研究指導を受けることができるよう配慮

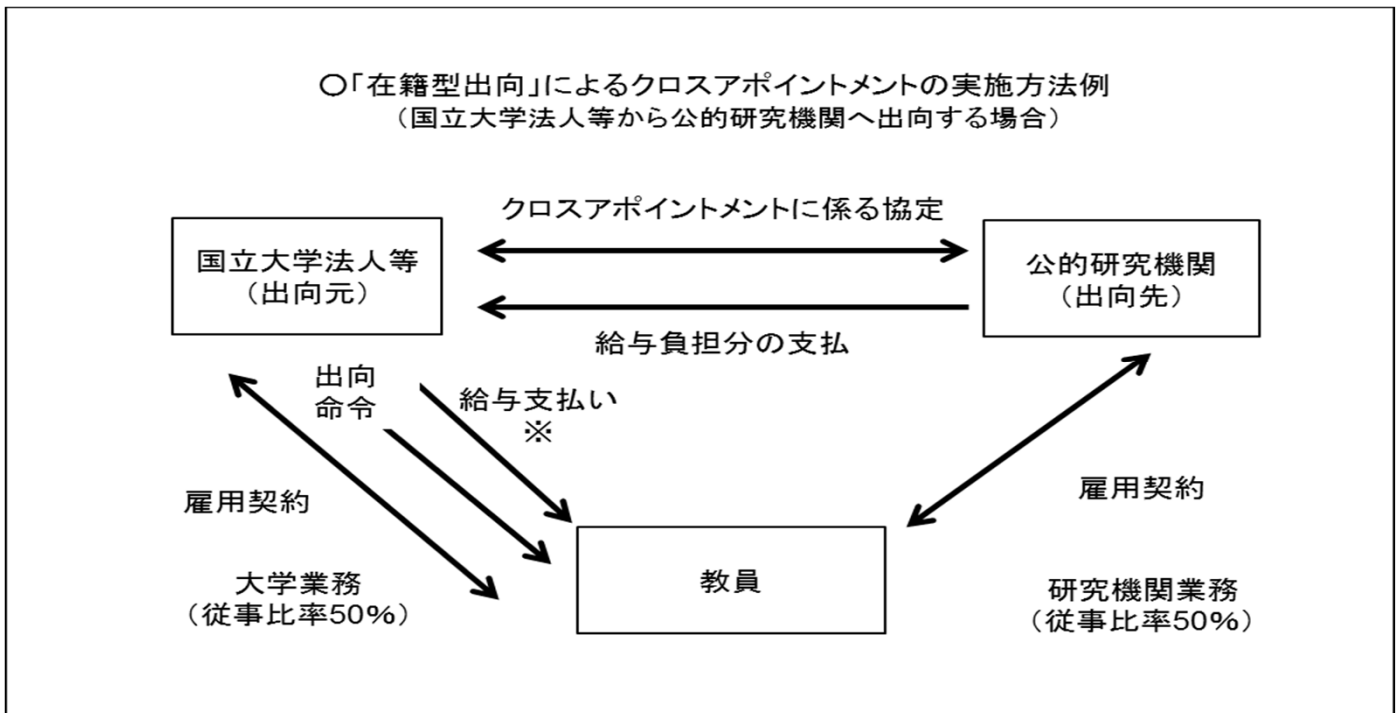
#### (3) 学生の学位論文作成等

学生の研究成果の中に当該機関の知的財産に係る事項や機密事項等が含まれる場合のルール作り

#### (4) その他学生生活全般

- 研究指導を受ける際に生じた事故等について、対処方法や責任の範囲等について、両機関の間であらかじめ定める必要性
- R Aの報酬水準の確保（生活費相当程度の受給）

(イメージ)



(まとめ)

給与上の対応	一方機関から一括で支給
年金	一括支給機関において合算給与による加入可
医療保険	一括支給機関において合算給与による加入可
雇用保険	賃金支給が多い機関＝一括支給機関において合算給与による加入可
労働者災害補償保険	合算給与を基礎に一括支給機関が保険料を納付
児童手当拠出金	年金等の加入機関＝一括支給機関において拠出
退職手当	常勤職員としての勤続が継続される必要がある (出向等によって身分が継続されていれば可)

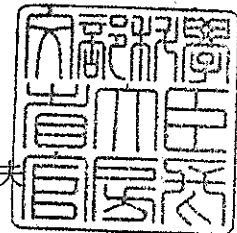


26文科高第804号  
平成26年12月26日

各 国 立 大 学 法 人 学 長  
各 大 学 共 同 利 用 機 関 法 人 機 構 長 殿

文部科学省大臣官房長

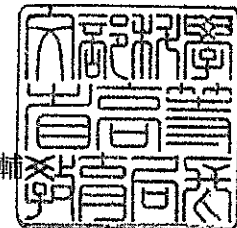
戸 谷 一 夫



(印影印刷)

文部科学省高等教育局長

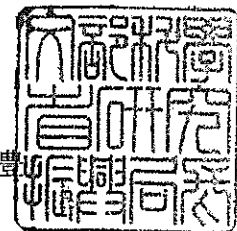
吉 田 大 輔



(印影印刷)

文部科学省研究振興局長

常 盤



(印影印刷)

### 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（通知）

文部科学省においては、「今後の国立大学の機能強化に向けての考え方」（平成25年6月20日、平成26年7月24日改訂）や「国立大学改革プラン」（平成25年11月）等において、人事給与システムの弾力化の一環として、学外機関との混合給与等の導入を促進していくこととしています。また、「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）においては、科学技術イノベーション推進の観点から、「クロスアポイントメント制度」の積極的な導入・活用を進めることとし、その環境整備を今年度中に行うものとされています。

「クロスアポイントメント制度」は、混合給与の中の一つの形態と位置付けており、このたび、各法人において円滑に導入を推進するべく、関係省庁の協力を得て、その留意点等を下記

のとおり取りまとめました。

各法人におかれては、本留意点等を参考に、「クロスアポイントメント制度」の導入・活用について、積極的な御検討をお願いするとともに、今後、文部科学省として各法人の導入状況について適宜把握することとしているので、引き続き幅広く相談・情報提供をお願いします。

## 記

### 第1 基本的考え方

#### 1 クロスアポイントメント制度の形態

クロスアポイントメント制度を実施するに当たって、各国立大学法人においてはその教育研究の活性化に資することを前提に進められることとなる。

クロスアポイントメント制度は、国立大学法人（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クロスアポイントメントに係る協定書等を締結することにより、教員がそれぞれの機関で「常勤職員」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）で業務を行うものと考えられる。その際の雇用形態については、同一期間において複数機関の業務に従事するもののほか、特に海外大学と実施する場合には、期間ごとに区切って別の機関で業務に従事するものも考えられる（例えば9ヶ月は国内にて〇〇業務、残りの3ヶ月は海外の大学で〇〇業務）。

なお、混合給与は、例えば、教員が所属する1機関（のみ）から運営費交付金その他複数の財源により給与の支給を受けることもその一形態として考えられることから、クロスアポイントメント制度と比較してやや広い概念と位置付けられる。

また、共同研究は、共同研究先での業務に従事するが、共同研究先と雇用契約等を有しないこと、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ないことから、これらは、クロスアポイントメント制度とは異なるものと位置付けられる。

#### 2 クロスアポイントメント制度を活用することによる国立大学法人の主なメリット

##### (1) 教育面

- ・企業における最先端研究の知見を学部・大学院教育へ展開し、専門性の高い人材を育成
- ・教員と企業の研究者が、協同して実践的な技術者教育プログラムを開発

##### (2) 研究面

- ・産学官の人材・技術の流動性の向上
- ・産学官連携ネットワークの構築・発展・強化
- ・橋渡し機能の強化
- ・国内外の優れた研究者や即戦力となる研究者の採用拡大（グローバル化の推進）
- ・海外大学等との教育研究交流の拡大
- ・国立大学の技術シーズの事業化
- ・企業の最先端研究の知見の蓄積
- ・企業の研究者が、国立大学の研究インフラを活用し共同研究を推進することによる、技術の実用化に向けた実証や性能評価の一層の推進



## 第2 クロスアポイントメント制度の実施主体として想定される主な機関

実施主体については、国立大学法人与次の機関との実施が考えられる。

- (1) 国立大学法人
- (2) 非公務員型の独立行政法人
- (3) 私立大学
- (4) 公立大学法人
- (5) 民間企業
- (6) 海外大学等

なお、公務員型の研究機関（国の省庁に属する研究所及び特定独立行政法人，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）については、兼業が禁止されているため、本制度の対象から除いている。

## 第3 実施に当たっての留意点

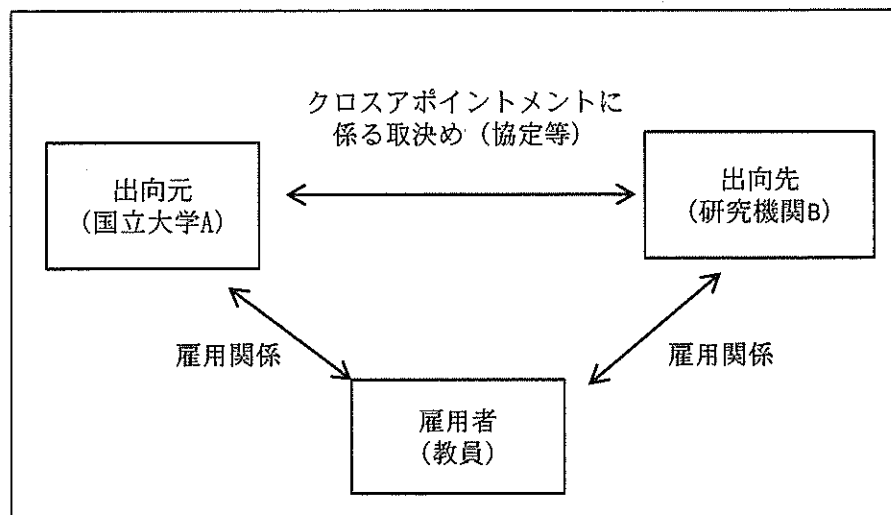
このたび、内閣府の取りまとめの下、文部科学省，経済産業省でクロスアポイントメント制度の基本的枠組について検討するとともに、制度官庁（厚生労働省，財務省）との協議を経て、その実施に当たっての各種法制度等との関係について次のとおり整理した。

### 1 「在籍型出向」による留意点等

クロスアポイントメント制度を実施するに当たり、当該制度の適用当事者の双方において現役の構成員であり、かつ、元の勤務機関に復帰することを前提としている場合は、「在籍型出向」の形態を採用することが最も円滑に進むものと考えられる。

いわゆる「在籍型出向」とは、一般に出向元事業主と出向先事業主の間で、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形態である。

「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（国の省庁に付随する研究所及び特定独立行政法人の研究機関，地方公共団体及び特定地方独立行政法人）は除く。

「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（考え方及びイメージについては別紙1参照）。

## (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」の形態において、実施機関間での協定や、それぞれの機関と教員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。

(注)

※ 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、給与を一元的に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

同時に2つ以上の雇用関係を有することと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1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（教員）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（労災保険）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もと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

出向を命じるには、個別に同意を得るか、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)

「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(労働者供給事業等のイメージは別紙2参照)、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

(7) 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。

(注)

※1 在籍出向が反復継続の意思を持って「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」ものと判断し得るものは少ない。

※2 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。

(1) 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。

## 2 規則等の整備

### (1) 就業規則等

クロスアポイントメント実施に当たって、国立大学法人としての基本的なルールを定める必要がある。その際、意思決定の過程の明確化や手続の整備など、運営体制を整備することも必要である。

(基本的ルールの例)

- ・クロスアポイントメント制度導入の趣旨・目的
- ・承認手続(例えば役員会等の承認)
- ・クロスアポイントメント制度を認められた者の身分の取扱い

また、「在籍型出向」によるクロスアポイントメント制度の目的の明確化など就業規則等の点検が必要であるとともに、当該定めがない場合は、当該規則等の見直し又は新規規則の制定を行う必要があると考えられる(協定書自体に盛り込むことも考えられる。)

なお、就業規則の変更の際には、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ので、留意すること。

### (2) 協定等

基本的な取扱いを定めた機関間の協定書等の締結が必要である。

協定の主たる内容としては、少なくとも教員のそれぞれの業務内容、従事比率、使用

者責任の在り方等が必要と考えられる。また、給与の支給方法等についても協定に盛り込む必要があると考えられる。

(協定書のイメージは別紙3参照)

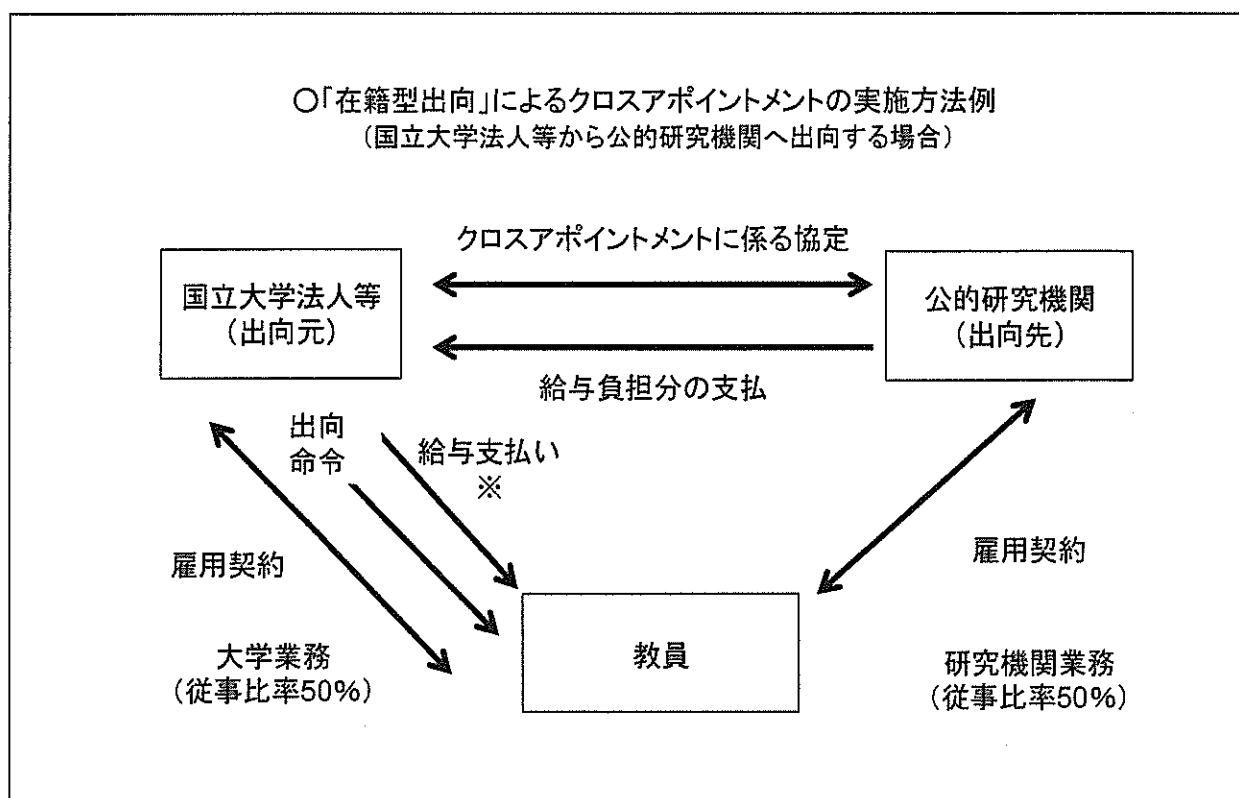
### 3 所得税・住民税

「在籍型出向」により実施する場合、給与を一括して支給する機関において源泉徴収を行うこととなる。

### 4 推奨される「在籍型出向」形態によるクロスアポイントメントの実施例

「在籍型出向」によるクロスアポイントメントの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3を参照して、クロスアポイントメントの目的や、給与、社会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）に第 3 の 1 (2) イ 労働者供給事業とは区別されるための留意点 (ア) の ※ 1 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、出向元が教員に対して、出向先への出向命令を発出する。

ウ 雇用契約については、教員は出向元、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) 教員は、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比率で業務を行う。

(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教員に支払う。

※ 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、給与を一括して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第 3 の 1 (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。

この点、国立大学法人については、クロスアポイントメント制度を実施するに当たり、教員が定年退職金等において不利益を被らないようにするためには、退職金に係る規定、各雇用契約の定め等に基づき、退職金が支給される機関における常勤職員として勤続期間が通算される必要がある。

その際、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。

なお、クロスアポイントメント期間の終了後、引き続きクロスアポイントメントの相手方機関へ採用されるため退職した場合の取扱いについては、相手方機関が国立大学法人である場合、退職手当算定上の勤続期間は通算される。

※ 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)

- (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。

#### 第4 海外大学等とのクロスアポイントメント推進

海外大学等とのクロスアポイントメントを推進する上で留意すべき事項は次のとおりである。

- 1 年金保険については、招へい元又は招へい先である国が日本国との間に社会保障協定を締結している場合には、原則として招へい先の国の社会保障制度に加入することとなるが、5年以内の招へい期間(一時派遣)の場合は、引き続き招へい元の社会保障制度のみに加入し招へい先の社会保障制度の加入が免除される(外国及び日本国両方の保険に二重加入する必要はない)。

ただし、例外として、社会保障協定において①国家公務員共済組合法の適用を受ける組合員が、招へい先の国に派遣される場合は、国家公務員共済組合法を適用すること、②招へい元である国の公務員又は当該国の法令において公務員として取り扱われる者が、日本国の領域内において就労するために派遣される場合には、招へい元である国の法令のみを適用することと規定している場合があるため、留意が必要。

なお、招へい先の社会保障制度に加入した場合においても、招へい元の国で年金を受給するためには、一定期間、招へい元の国の年金制度に加入しなければならないことから、将来の年金受給につながるよう、社会保障協定を結んでいる国の年金制度に加入していた期間を両国の年金制度の受給資格期間の計算に際して通算することとなる(一部の国においては、期間通算なし)。

(注)

※ 公的医療制度、公的年金制度の二重防止の対象となる社会保障制度は協定相手国により異なるので注意。

社会保障協定の詳細に関しては、以下 URL を参照されたい。

<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/shakaihoshou.html>

<http://www.nenkin.go.jp/n/www/service/detail.jsp?id=5068>

- 2 医療保険については、医療保険を含む社会保障協定を締結していない国から日本に招へいされる場合は、日本の公的医療保険に加入することとなる。

ただし、医療保険を含む社会保障協定を締結している国から、5年以内の招へい期間(一時派遣)の場合は、招へい元の公的医療保険を適用し、日本の公的医療保険は適用されないこととなる。

なお、上記1のただし書にある国家公務員の例外については、医療保険においても同様の取扱いとなる。

- 3 所得税については、租税条約を適用することによって二重課税を防ぐことができる場合がある。

- 4 海外大学等から国立大学教員が招へいされる場合において、当該期間を休職扱いとする

ことにより我が国の社会保険等（退職手当を含む。）を継続させることができる。

## 第5 大学院教育等に関すること

国立大学法人において、クロスアポイントメント制度を実施する場合、国立大学法人の教員が国立大学法人以外の機関（以下「他機関」という。）において職員の身分を有して当該機関の職務に従事したり、他機関の職員が当該国立大学法人において教員の身分を有して大学院教育に従事したりすることが考えられる。特に前者の場合においては、教員本人に加え、修士課程又は博士課程の学生がリサーチアシスタント（RA）として当該機関に雇用されることも考えられる。これらの場合においても、課程制大学院制度の趣旨に沿って体系的な大学院教育の組織的展開や責任ある指導体制を確保することが必要であるため、学内規程の整備や協定書等の締結に当たっては、次の点について留意することが必要である。

### (1) 大学院における適切な教員組織の確保に関すること

国立大学法人の教員がそのエフォートの一定割合の範囲内で他機関の業務に従事することにより、これまで当該教員が担っていた授業や学生への研究指導などが十分に実施できなくなることはないよう、適切な教員組織を確保すること。

また、他機関の職員に国立大学法人の教員の身分を付与する場合、大学院教育に関する役割分担や責任の範囲をあらかじめ明確に定めておくとともに、当該者が大学院教育を担う教員として期待される役割をより十分に担い、授業及び研究指導の内容及び方法の改善を図ることができるよう、適切な研修等を実施すること。

### (2) 学生への研究指導に関すること

クロスアポイントメント制度の適用を受けた国立大学法人の教員（他機関の職員であってクロスアポイントメント制度により当該国立大学法人の教員となった者も含む。以下同じ。）が学生の研究指導を行う場合、学生が十分な研究指導を受けることができるよう、例えば、当該教員のエフォートに応じて研究指導を担当する学生数を適正な人数としたり、別の研究指導教員を併せて配置したりするなどの配慮が考えられること。

### (3) 学生の学位論文作成等に関すること

学生が他機関において受けた研究指導により得た研究成果の中に当該機関の知的財産に係る事項や機密事項等が含まれる場合があることから、当該学生が学位論文等を作成・公表する際の研究成果の取扱いについて、両機関の間であらかじめ定めておくこと。

### (4) その他学生生活全般に関すること

学生が他機関において研究指導を受ける際に生じた事故等について、対処方法や責任の範囲等に関し、両機関の間であらかじめ定めておくこと。

また、学生が他機関においてRAとして雇用される場合、その勤務時間を定めるに当たってはコースワーク等教育課程の履修を優先し、RAの業務が当該学生にとって過度の負担とならないよう配慮すること。なお、RAの報酬は、第4期科学技術基本計画（平成23年8月19日閣議決定）において、『博士課程（後期）在籍者の2割程度が生活費相当額程度を受給できることを目指す。』という第3期基本計画における目標の早期達成に努める。」とされていることを踏まえ、適切な金額に設定することが望ましい。

【本件連絡先】

(全体に関すること)

文部科学省高等教育局  
国立大学法人支援課総括係  
電話 03-6734-3313 (直通)  
文部科学省研究振興局  
学術機関課機構総括係  
電話 03-6734-4302 (直通)

(給与・退職手当に関すること)

文部科学省大臣官房  
人事課給与調整係  
電話 03-5253-4111 (内線2934)

(共済に関すること)

文部科学省大臣官房  
人事課福利厚生室共済第一係  
電話 03-3593-7269 (直通)

(大学院教育に関すること)

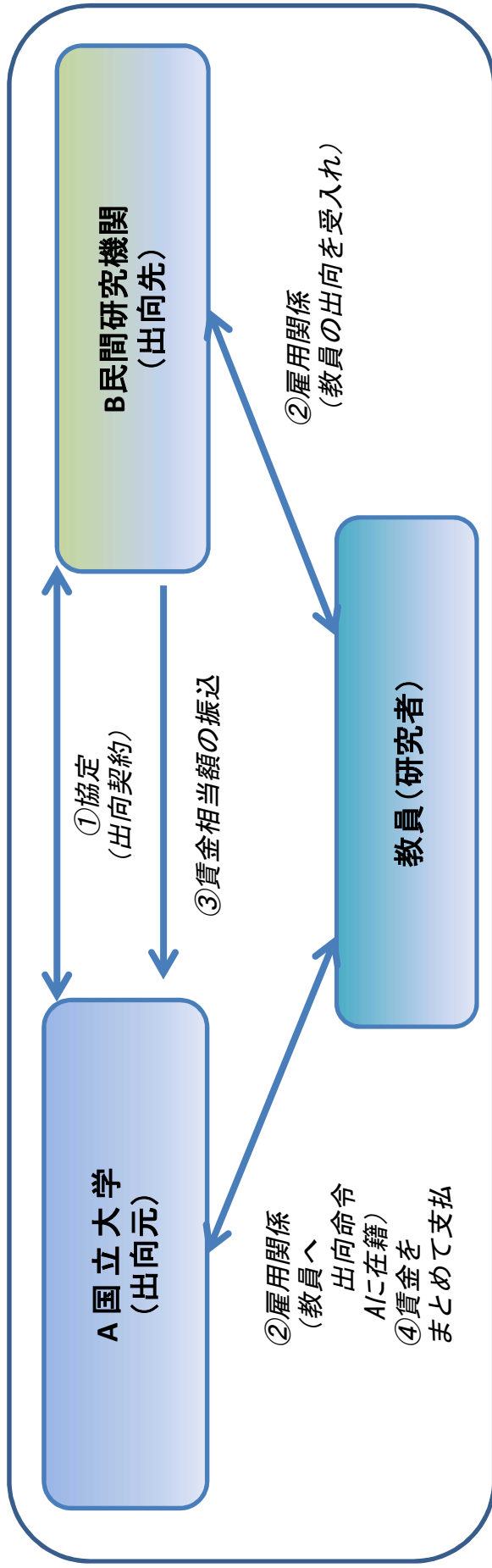
文部科学省高等教育局  
大学振興課大学改革推進室大学院係  
電話 03-6734-3336 (直通)



## クロスアポイントメント制度実施に当たっての社会保険等に関するまとめ

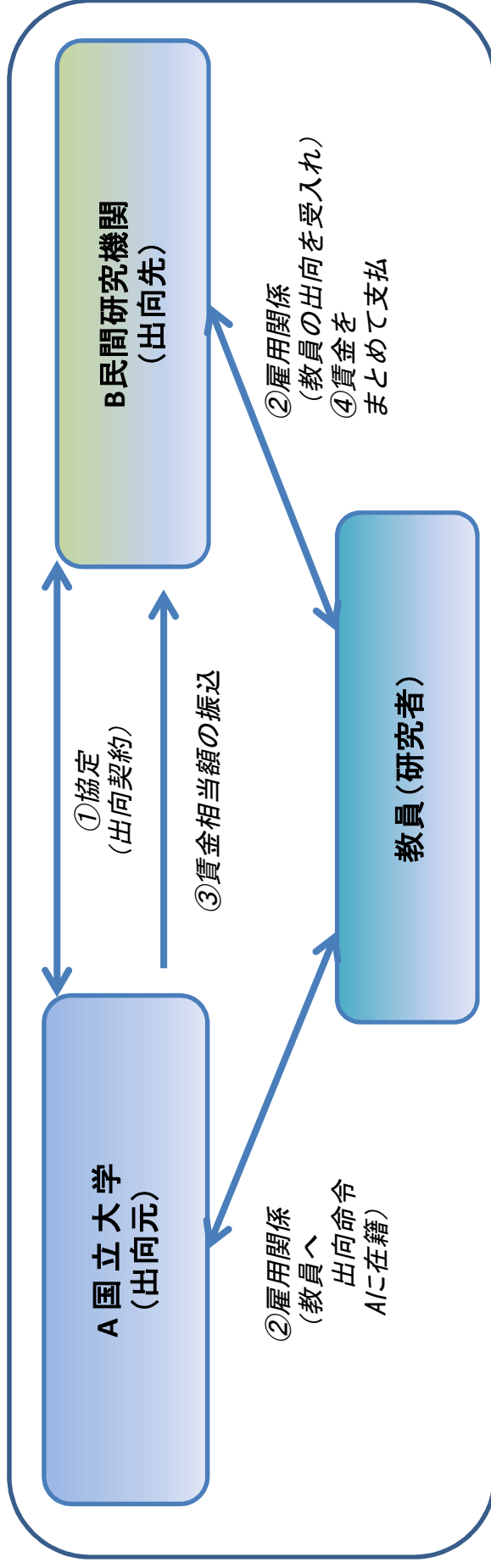
給与上の対応 制度名	一方機関から一括で支給
年金	一括支給機関において合算給与による加入可
医療保険	一括支給機関において合算給与による加入可
雇用保険	賃金支給が多い機関＝一括支給機関において合算給与による加入可
労働者災害補償保険	合算給与を基礎に一括支給機関が保険料を納付
児童手当拠出金	年金等の加入機関＝一括支給機関において拠出
退職手当	常勤職員としての勤続が継続される必要がある (出向等によって身分が継続されていれば可)

# クロスポイントメント制度のパターン(賃金は国立大学で一括支給)



機関	A国立大学	B民間研究機関
社会保険		
年金	○ (A共済を継続)	
医療	○ (A共済を継続)	
雇用	○ (A雇用保険を継続)	
児童手当	○ (拠出金を負担)	
労災	○ (合算給与を基礎に一括して納付)	
退職金	(Aに復帰する前提で) B勤続期間について通算可	

# クロスアポイントメント制度のパターン(賃金は民間研究機関で支給)



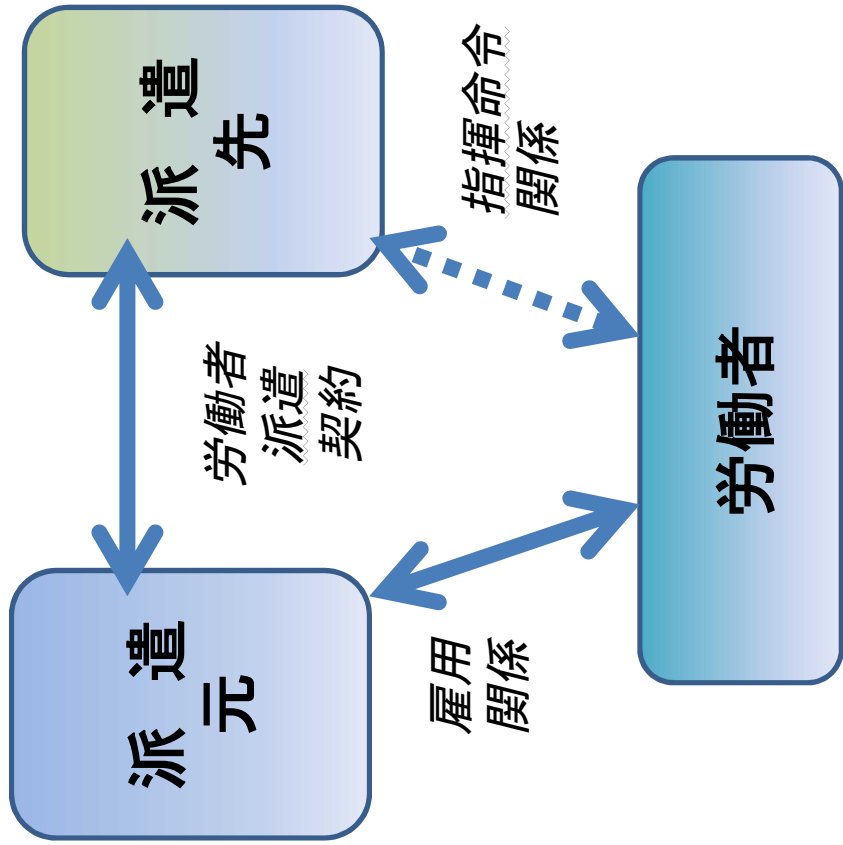
機関	A国立大学	B民間研究機関
社会保険		
年金		○ (B厚生年金へ加入。 ただし継続長期組合員制度により共済年金が継続されることがあり)
医療		○ (B健康保険へ加入)
雇用		○ (B雇用保険に加入)
児童手当		○ (拠出金を負担)
労災		○ (合算給与を基礎に一括して納付)
退職金	(Aに復帰する前提で) B勤続期間について通算可	

**各保険掛金相当を振込**  
 (ただし、継続長期の場合  
 はA共済の長期(年金)を  
 継続)

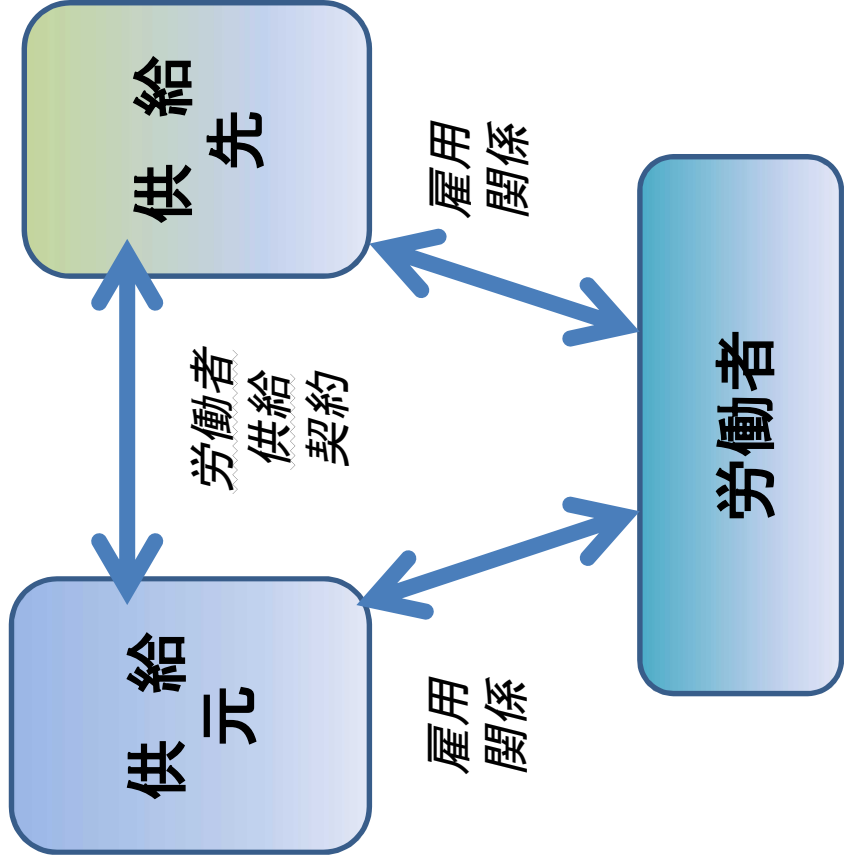
労働者派遣  
= 業として行うためには許可  
等が必要

労働者供給  
= 業として行うことは原則禁止

(労働者派遣)



(労働者供給の例)



## クロスアポイントメント制度に関する協定書例（備考付き）

協定書本文	備考
<p>クロスアポイントメント制度に関する協定書</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となるため、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、先方機関との間に出向受入れに係る包括的な協定が締結済み</p>

	<p>であれば、この限りではない。 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>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>甲乙双方に常勤教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>(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は判断したとき。</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>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>(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の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の業務に占める割合は100分の〇とする。</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の観点から、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決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 丙の甲における勤務規律、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 丙の乙における勤務規律、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。</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>
<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。</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、業務又は通勤を現員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>(解雇及び退職)</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、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、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の知的財産（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は、甲の資金、施設、設備、発明者補償その他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。 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るものとする。</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るものとする。</p> <p>(例2)</p> <p>第14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。</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>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>
<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>	<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。</p>	<p>平成〇〇年〇〇月〇〇日</p> <p>(甲) 住所 〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇  所属 〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇  役職 〇〇  名前 〇〇〇〇</p> <p>(乙) 住所 〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇  所属 〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇  役職 〇〇  名前 〇〇〇〇</p>
--	---

## 政府諸会議の主な指摘

## 平成25年11月23日 国立大学改革プラン

## 6. (4) 人事・給与システムの弾力化

- 運営費交付金について、必要額を確保した上で退職手当にかかる配分方法を早期に見直し、併せて競争的資金制度において間接経費30パーセントを確保しこれを活用することにより、人事・給与システム弾力化がさらに加速
- 各大学の改革の取組への重点支援の際に、年俸制の導入等を条件化
- 特に、教員の流動性が求められる分野において、改革加速期間中に1万人規模で年俸制・混合給与を導入（例えば、研究大学で20%、それに準ずる大学で10%の教員に年俸制を導入することを目標に設定）
- 年俸制の趣旨に沿って、適切な業績評価体制を整備
- 優秀な若手・外国人の力で大学力を強化するため、シニア教員から若手・外国人へのポスト振替等を進める意欲的な大学を資金面で積極支援し、改革加速期間中に1,500人分の常勤ポストを政策的に確保することを目指す

**第3期には、国内外の優秀な人材の活用によって  
教育研究の活性化につながる人事・給与システムに**

## 平成26年6月24日 科学技術イノベーション総合戦略2014

## ～未来創造に向けたイノベーションの懸け橋～（閣議決定）（抜粋）

## 第3章 科学技術イノベーションに適した環境創出

## 3. 重点的取組

(2) イノベーションシステムを駆動する～分野や組織の枠を超えた共創環境の実現～

## ①組織の「強み」や地域の特性を生かしたイノベーションハブの形成

- ・研究者の流動性を高めるため、年俸制の導入促進や、医療保険・年金や退職金の扱いの明確化などにより、大学と研究開発法人等との間でのクロスアポイントメント制度（大学等と他の機関の双方に身分を置いて、それぞれで業務を行うことができる制度）の積極的な導入・活用を進めるとともに、共同研究や連携大学院制度の一層の活用に取り組む。また、大学教員や研究開発法人の職員による兼業、民間企業への出向や研究休暇制度（サバティカル・リーブ）の整備・活用等を進める。

## 平成26年6月24日 「日本再興戦略」改訂2014（閣議決定）（抜粋）

## 第一 総論

## IV. 改訂戦略の主要施策例

## 1. 日本の「稼ぐ力」を取り戻す

## (2) 国を変える

## ②イノベーションの推進と社会的課題解決へのロボット革命

- イノベーション・ナショナルシステムの確立（革新的な技術からビジネスを生み出す

仕組みづくり)

- ・先進的な研究開発法人において、大学等の技術シーズを民間企業へ「橋渡し」する機能を強化する。具体的には、受託研究企業からの資金獲得を重視する仕組み・目標を整備するとともに、大学等と他の機関のそれぞれと雇用契約関係を結ぶ等により各機関の責任の下で業務を行うことができる「クロスアポイントメント制度」を導入・活用する。

【先行的な研究開発法人について今年度中に制度設計】

## 第二 3つのアクションプラン

### 一. 日本産業再興プラン

#### 2. 雇用制度改革・人材力の強化

##### 2-3. 大学改革/グローバル化等に対応する人材力の強化

###### (2) 施策の主な進捗状況

(「国立大学改革プラン」に基づき、大学改革を着実に実行)

- ・大学改革については、昨年11月に取りまとめられた「国立大学改革プラン」に基づき、国際水準の教育研究の展開、イノベーション機能強化、運営費交付金の戦略的・重点的配分の拡大(2015年度末で各大学の改革の取組への配分及びその影響を受ける額を3~4割に)、若手及び外国人研究者の活躍の場の拡大のための年俸制・混合給与等の導入促進(2014年度には6,000人、2015年度には1万人規模に拡大)、国立大学評価委員会の体制強化、ガバナンス機能強化等が図られた。

#### 3. 科学技術イノベーションの推進/世界最高の知財立国

###### (3) 新たに講ずべき具体的施策

##### i) イノベーションを生み出す環境整備

###### ② 「クロスアポイントメント制度」等を活用した知の融合

産学官の人材・技術の流動性を高め、研究開発法人が大学の技術シーズを円滑に橋渡しするため、大学と研究開発法人等との間でのクロスアポイントメント制度(大学等と他の機関のそれぞれと雇用契約関係を結ぶ等により、各機関の責任の下で業務を行うことができる制度)の積極的な導入・活用を進める。このため、年俸制の導入促進、医療保険・年金や退職金等の扱い、営業秘密や知的財産の管理に係る環境整備を今年度中に行う。

### 平成25年6月20日 今後の国立大学の機能強化に向けての考え方

(平成26年7月24日改訂)(抜粋)

#### I. 「改革加速期間」における取組

「改革加速期間」においては、国立大学改革プランに基づき、改革に取り組む。その際、改革の進捗状況を踏まえ、次のような観点の下、各大学等の機能強化を図る。

#### 3. 人事・給与システムの弾力化

国立大学が、グローバル化への対応を図るとともに、イノベーションの創出に適した環

境となるためには、法人化のメリットを活用しつつ、若手研究者や外国人研究者も含む多様な人材にとって大学が魅力ある環境であり続けることが欠かせない。また、教育研究の活性化を図るためには、適切な評価に基づく処遇がなされることが必要である。

各大学等は、魅力ある給与体系と適切な業績評価体系の一体的構築を進め、年俸制や学外機関との混合給与等の導入を促進することで、公務員型の人事・給与システムを改めるとともに、優秀な若手研究者や外国人研究者の常勤職への登用を進める。

文部科学省としては、改革加速期間中に、1万人規模で年俸制を導入できるよう国立大学法人運営費交付金において「年俸制導入促進費」を平成26年度予算から新規計上したところであり、この促進費の活用も含めた年俸制の導入を促進する。

また、国立大学の教員が、他の大学や研究機関にも在籍し、それぞれで業務を行うことができるようにする混合給与（クロスアポイントメント制度）の導入については、教員の給与制度の選択肢を増やすことにより、教員採用についての自由度が拡大するとともに、相手機関との緊密な連携の下での教育研究の飛躍的な発展につながるものであり、これらを促進するために必要な協定や雇用契約等の締結方法、共済の取扱い等について関係省庁と整理を行い、モデルケースや留意点を周知する。

## 関係法令抜粋

## 国家公務員共済組合法（昭和三十三年五月一日法律第二百二十八号）

（定義）

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

一 職員 常時勤務に服することを要する国家公務員（国家公務員法（昭和二十二年法律第二百十号）第七十九条又は第八十二条の規定（他の法令のこれらに相当する規定を含む。）による休職又は停職の処分を受けた者、法令の規定により職務に専念する義務を免除された者その他の常時勤務に服することを要しない国家公務員で政令で定めるものを含むものとし、臨時に使用される者その他の政令で定める者を含まないものとする。）をいう。

二・三 （略）

四 退職 職員が死亡以外の事由により職員でなくなることを（職員でなくなつた日又はその翌日に再び職員となる場合におけるその職員でなくなることを除く。）をいう。

（組合員の資格の得喪）

第三十七条 職員となつた者は、その職員となつた日から、その属する各省各庁及び当該各省各庁の所管する特定独立行政法人の職員をもつて組織する組合（第三条第二項各号に掲げる職員については、同項の規定により同項各号の職員をもつて組織する組合）の組合員の資格を取得する。

2 組合員は、死亡したとき、又は退職したときは、その翌日から組合員の資格を喪失する

3 一の組合の組合員が他の組合を組織する職員となつたときは、その日から前の組合の組合員の資格を喪失し、後の組合の組合員の資格を取得する。

（公庫等に転出した継続長期組合員についての特例）

第二百四条の二 組合員（長期給付に関する規定の適用を受けない者を除く。）が任命権者若しくはその委任を受けた者の要請に応じ、引き続いて沖縄振興開発金融公庫その他特別の法律により設立された法人でその業務が国若しくは地方公共団体の事務若しくは事業と密接な関連を有するもののうち政令で定めるもの（第四項において「公庫等」という。）に使用される者（役員及び常時勤務に服することを要しない者を除く。以下「公庫等職員」という。）となるため退職した場合（政令で定める場合を除く。）又は組合員（長期給付に関する規定の適用を受けない者を除く。）が任命権者若しくはその委任を受けた者の要請に応じ、引き続いて沖縄振興開発金融公庫その他特別の法律により設立された法人でその業務が国の事務若しくは事業と密接な関連を有するもののうち政令で定めるもの（同項において「特定公庫等」という。）の役員（常時勤務に服することを要しない者を除く。以下「特定公庫等役員」という。）となるため退職した場合（政令で定める場合を除く。）には、長期給付に関する規定（第四十一条第二項の規定を除く。）の適用については、別段の定めがあるものを除き、その者の退職は、なかつたものとみなし、その者は、当該公庫等職員又は特定公庫等役員である期間引き続き転出（公庫等職員又は特定公庫等役員となるための退職をいう。以下この条において同じ。）の際に所属していた組合の組合員であるものとする。この場合において

は、第四章中「公務」とあるのは「業務」と、第九十九条第二項中「及び国の負担金」とあるのは「、公庫等又は特定公庫等の負担金及び国の負担金」と、同項第二号及び第三号中「国の負担金」とあるのは「公庫等又は特定公庫等の負担金」と、第一百零二条第一項中「各省各庁の長（環境大臣を含む。）、特定独立行政法人又は職員団体」とあり、及び「国、特定独立行政法人又は職員団体」とあるのは「公庫等又は特定公庫等」と、「第九十九条第二項（同条第五項から第七項までの規定により読み替えて適用する場合を含む。）」とあるのは「第九十九条第二項」と、同条第四項中「職員団体」とあるのは「公庫等若しくは特定公庫等」とする。

- 2 前項前段の規定により引き続き組合員であるとされる者（以下この条において「継続長期組合員」という。）が次の各号のいずれかに該当するに至ったときは、その翌日から、継続長期組合員の資格を喪失する。
  - 一 転出の日から起算して五年を経過したとき。
  - 二 引き続き公庫等職員又は特定公庫等役員として在職しなくなつたとき。
  - 三 死亡したとき。
- 3 継続長期組合員が公庫等職員として在職し、引き続き他の公庫等職員となつた場合（その者が更に引き続き他の公庫等職員となつた場合を含む。）、継続長期組合員が特定公庫等役員として在職し、引き続き他の特定公庫等役員となつた場合（その者が更に引き続き他の特定公庫等役員となつた場合を含む。）その他の政令で定める場合における前二項の規定の適用については、その者は、公庫等職員又は特定公庫等役員として引き続き在職する間、継続長期組合員であるものとみなす。
- 4 第一項の規定は、継続長期組合員が公庫等職員として在職し、引き続き再び組合員の資格を取得した後、その者が財務省令で定める期間内に引き続き再び同一の公庫等に公庫等職員として転出をした場合、継続長期組合員が特定公庫等役員として在職し、引き続き再び組合員の資格を取得した後、その者が財務省令で定める期間内に引き続き再び同一の特定公庫等に特定公庫等役員として転出をした場合その他の政令で定める場合については、適用しない。
- 5 前各項に定めるもののほか、継続長期組合員に対する長期給付に関する規定の適用に関し必要な事項は、政令で定める。

（特定独立行政法人以外の独立行政法人又は国立大学法人等に常時勤務することを要する者の取扱い）

第二百二十四条の三 特定独立行政法人以外の独立行政法人のうち別表第三に掲げるもの又は国立大学法人等に常時勤務することを要する者（特定独立行政法人以外の独立行政法人又は国立大学法人等に常時勤務することを要しない者で政令で定めるものを含むものとし、臨時に使用される者その他の政令で定める者を含まないものとする。）は、職員とみなして、この法律の規定を適用する。この場合においては、第三条第一項中「及びその所管する特定独立行政法人」とあるのは「並びにその所管する特定独立行政法人、第三十一条第一号に規定する独立行政法人のうち別表第三に掲げるもの及び同号に規定する国立大学法人等」と、同条第二項第二号中「及び独立行政法人国立病院機構」とあるのは「並びに独立行政法人国立病院機構及び高度専門医療に関する研究等を行う独立行政法人に関する法律（平成二十年法律第九十三号）第四条第一項に規定する国立高度専門医療研究センター」と、同項第三号中「林野庁」とあるのは「林野庁及び独立行政法人森林総合研究所」と、第八条第一項中「及び当該各省各庁の所管する特定独立行政法人」とあるのは「並びに当該各省各庁の所管する特定独立行政法人、第三十一条第一号に規定する独立行政法人のうち別表第三に掲げるもの及び同号に規定する国立大学法人等」と、第三十七条第一項中「及び当該各省各庁の所管する特定独立行政法人」とあるのは「並びに当該各省各庁の所管する特定独立行政法人、



独立行政法人のうち別表第三に掲げるもの及び国立大学法人等」と、第四章中「公務」とあるのは「業務」と、第九十九条第一項第一号及び第三号中「特定独立行政法人の負担に係るもの」とあるのは「特定独立行政法人の負担に係るもの（第二百二十四条の三の規定により読み替えられた第六項及び第七項において読み替えて適用する第四項の規定による独立行政法人のうち別表第三に掲げるもの及び国立大学法人等の負担に係るものを含む。）」と、同条第五項から第七項までの規定中「特定独立行政法人」とあるのは「特定独立行政法人、独立行政法人のうち別表第三に掲げるもの又は国立大学法人等」と、第百二条第一項及び第四項並びに第二百二十二条中「特定独立行政法人」とあるのは「特定独立行政法人、独立行政法人のうち別表第三に掲げるもの、国立大学法人等」とするほか、必要な技術的読替えは、政令で定める。

#### 国家公務員共済組合法施行令（昭和三十三年政令二百七号）

（職員）

第二条（略）

2 法第二条第一項第一号に規定する臨時に使用される者その他の政令で定める者は、次に掲げる者とする。

一～三（略）

四 国及び特定独立行政法人から給与を受けない者

（継続長期組合員につき組合員期間の通算を認める公庫等又は特定公庫等の範囲）

第四十三条 法第二百二十四条の二第一項に規定する公庫等（以下「公庫等」という。）に係る同項に規定する政令で定める法人は、沖縄振興開発金融公庫のほか、次に掲げる法人とする。

一～百三十（略）

2 法第二百二十四条の二第一項に規定する特定公庫等（以下「特定公庫等」という。）に係る同項に規定する政令で定める法人は、沖縄振興開発金融公庫のほか、次に掲げる法人とする。

一～百十五（略）

（継続長期組合員についての特例を適用しない場合）

第四十四条 法第二百二十四条の二第一項に規定する公庫等職員（以下「公庫等職員」という。）

となるため退職した場合に係る同項に規定する政令で定める場合は、公庫等職員が公庫等の要請に応じてその職を退き、引き続いて職員である長期組合員となつた後退職し、引き続いて再び元の公庫等の公庫等職員となつた場合であつて、その者が同項の規定により引き続き組合員であるものとされることを希望しない旨を組合に申し出た場合その他これに準ずる場合として財務省令で定める場合とする。

2・3（略）

第四十四条の五（略）

2 法第二百二十四条の三に規定する臨時に使用される者その他の政令で定める者は、第二条第二項第一号、第二号若しくは第四号に掲げる者又は女子教職員の出産に際しての補助教職員の確保に関する法律（昭和三十年法律第二百五号）第三条第一項（同条第三項において準用する場合を含む。）の規定により臨時的に任用された者に準ずる者として組合の運営規則で定める者とする。

3・4（略）

## 厚生年金保険法（昭和二十九年五月十九日法律第百十五号）

（適用除外）

第十二条 次の各号のいずれかに該当する者は、第九条及び第十条第一項の規定にかかわらず、厚生年金保険の被保険者としな

- 一 国、地方公共団体又は法人に使用される者であつて、次に掲げるもの
  - イ 恩給法（大正十二年法律第四十八号）第十九条に規定する公務員及び同条に規定する公務員とみなされる者
  - ロ 法律によつて組織された共済組合（以下単に「共済組合」という。）の組合員
  - ハ 私立学校教職員共済法（昭和二十八年法律第二百四十五号）の規定による私立学校教職員共済制度の加入者（以下「私学教職員共済制度の加入者」という。）
- 二 臨時に使用される者（船舶所有者に使用される船員を除く。）であつて、次に掲げるもの。ただし、イに掲げる者にあつては一月を超え、ロに掲げる者にあつては所定の期間を超え、引き続き使用されるに至つた場合を除く。
  - イ 日々雇入れられる者
  - ロ 二月以内の期間を定めて使用される者
- 三 所在地が一定しない事業所に使用される者
- 四 季節的業務に使用される者（船舶所有者に使用される船員を除く。）。ただし、継続して四月を超えて使用されるべき場合は、この限りでない。
- 五 臨時的事業の事業所に使用される者。ただし、継続して六月を超えて使用されるべき場合は、この限りでない。

（資格取得の時期）

第十三条 第九条の規定による被保険者は、適用事業所に使用されるに至つた日若しくはその使用される事業所が適用事業所となつた日又は前条の規定に該当しなくなつた日に、被保険者の資格を取得する。

2 （略）

（報酬月額の算定の特例）

第二十四条 （略）

- 2 同時に二以上の事業所で報酬を受ける被保険者について報酬月額を算定する場合においては、各事業所について、第二十一条第一項、第二十二条第一項、第二十三条第一項、第二十三条の二第一項若しくは前条第一項又は前項の規定によつて算定した額の合算額をその者の報酬月額とする。

（保険料の負担及び納付義務）

第八十二条 被保険者及び被保険者を使用する事業主は、それぞれ保険料の半額を負担する。

- 2 事業主は、その使用する被保険者及び自己の負担する保険料を納付する義務を負う。
- 3 被保険者が同時に二以上の事業所又は船舶に使用される場合における各事業主の負担すべき保険料の額及び保険料の納付義務については、政令の定めるところによる。

## 厚生年金保険法施行令（昭和二十九年五月二十四日政令第百十号）

（二以上の事業所又は船舶に使用される場合の保険料）

第四条 法第八十二条第三項の規定により被保険者が同時に二以上の事業所に使用される場

合における各事業主の負担すべき標準報酬月額に係る保険料の額は、各事業所について法第二十一条第一項、第二十二條第一項、第二十三條第一項若しくは第二十三條の二第一項、第二十三條の三第一項又は第二十四條第一項の規定により算定した額を当該被保険者の報酬月額で除して得た数を当該被保険者の保険料の半額に乗じて得た額とする。

- 2 法第八十二条第三項の規定により被保険者が同時に二以上の事業所に使用される場合における各事業主の負担すべき標準賞与額に係る保険料の額は、各事業所についてその月に各事業主が支払った賞与額をその月に当該被保険者が受けた賞与額で除して得た数を当該被保険者の保険料の半額に乗じて得た額とする。
- 3 法第八十二条第三項の規定により被保険者が同時に二以上の事業所に使用される場合における各事業主が納付すべき保険料は、前二項の規定により各事業主が負担すべき保険料及びこれに应ずる当該被保険者が負担すべき保険料とする。
- 4 (略)

#### 健康保険法（大正十一年四月二十二日法律第七十号）

(定義)

第三条 この法律において「被保険者」とは、適用事業所に使用される者及び任意継続被保険者をいう。ただし、次の各号のいずれかに該当する者は、日雇特例被保険者となる場合を除き、被保険者となることができない。

- 一 船員保険の被保険者（船員保険法（昭和十四年法律第七十三号）第二条第二項に規定する疾病任意継続被保険者を除く。）
- 二 臨時に使用される者であつて、次に掲げるもの（イに掲げる者にあつては一月を超え、ロに掲げる者にあつてはロに掲げる所定の期間を超え、引き続き使用されるに至った場合を除く。）
  - イ 日々雇い入れられる者
  - ロ 二月以内の期間を定めて使用される者
- 三 事業所又は事務所（第八十八条第一項及び第八十九条第一項を除き、以下単に「事業所」という。）で所在地が一定しないものに使用される者
- 四 季節的業務に使用される者（継続して四月を超えて使用されるべき場合を除く。）
- 五 臨時的事業の事業所に使用される者（継続して六月を超えて使用されるべき場合を除く。）
- 六 国民健康保険組合の事業所に使用される者
- 七 後期高齢者医療の被保険者（高齢者の医療の確保に関する法律（昭和五十七年法律第八十号）第五十条の規定による被保険者をいう。）及び同条各号のいずれかに該当する者で同法第五十一条の規定により後期高齢者医療の被保険者とならないもの（以下「後期高齢者医療の被保険者等」という。）
- 八 厚生労働大臣、健康保険組合又は共済組合の承認を受けた者（健康保険の被保険者でないことにより国民健康保険の被保険者であるべき期間に限る。）

(二以上の事業所に使用される者の保険者)

第七条 同時に二以上の事業所に使用される被保険者の保険を管掌する者は、第五条第一項及び前条の規定にかかわらず、厚生労働省令で定めるところによる。

(報酬月額の算定の特例)

第四十四条 (略)

2 (略)

3 同時に二以上の事業所で報酬を受ける被保険者について報酬月額を算定する場合においては、各事業所について、第四十一条第一項、第四十二条第一項、第四十三条第一項、第四十三条の二第一項若しくは前条第一項又は第一項の規定によって算定した額の合算額をその者の報酬月額とする。

(保険料の負担及び納付義務)

第六十一条 被保険者及び被保険者を使用する事業主は、それぞれ保険料額の二分の一を負担する。ただし、任意継続被保険者は、その全額を負担する。

2 事業主は、その使用する被保険者及び自己の負担する保険料を納付する義務を負う。

3 任意継続被保険者は、自己の負担する保険料を納付する義務を負う。

4 被保険者が同時に二以上の事業所に使用される場合における各事業主の負担すべき保険料の額及び保険料の納付義務については、政令で定めるところによる。

健康保険法施行令 (大正十五年六月三十日勅令第二百四十三号)

(二以上の事業所に使用される場合の保険料)

第四十七条 法第六十一条第四項の規定により被保険者(日雇特例被保険者を除く。以下同じ。)が同時に二以上の事業所又は事務所(以下単に「事業所」という。)に使用される場合における各事業主の負担すべき標準報酬月額に係る保険料の額は、第一号に掲げる額に第二号に掲げる数を乗じて得た額とする。

一 当該被保険者の保険料の半額(法第六十二条の規定が適用された場合にあっては、保険料の額に事業主の負担すべき割合を乗じて得た額)

二 各事業所について法第四十一条第一項、第四十二条第一項若しくは第四十三条第一項又は第四十四条第一項の規定により算定した額を当該被保険者の報酬月額で除して得た数

2 法第六十一条第四項の規定により被保険者が同時に二以上の事業所に使用される場合における各事業主の負担すべき標準賞与額に係る保険料の額は、前項第一号に掲げる額に各事業所についてその月に各事業主が支払った賞与額をその月に当該被保険者が受けた賞与額で除して得た数を乗じて得た額とする。

3 法第六十一条第四項の被保険者が同時に二以上の事業所に使用される場合における各事業主が納付すべき保険料は、前二項の規定により各事業主が負担すべき保険料及びこれに応ずる当該被保険者が負担すべき保険料とする。

パート労働者への厚生年金の適用

(内かん(昭和55年6月6日 保険局保険課長、社会保険庁健康保険課長、社会保険庁厚生年金保険課長))

拝啓 時下益の御清祥のこととお慶び申し上げます。

健康保険及び厚生年金保険の事業運営に当たっては平素から格段のご尽力をいただき厚くお礼申し上げます。

さて、短時間就労者(いわゆるパートタイマー)にかかる健康保険及び厚生年金保険の被保険者資格の取扱いについては、各都道府県、社会保険事務所において、当該地方の実情等を勘案し、各個別に取扱基準を定めるなどによりその運用が行われているところです。

もとより、健康保険及び厚生年金保険が適用されるべきか否かは、健康保険法及び厚生年金

保険法の趣旨から当該就労者が当該事業所と常用的使用関係にあるかどうかにより判断すべきものですが、短時間就労者が当該事業所と常用的使用関係にあるかどうかについては、今後の適用に当たり次の点に留意すべきであると考えます。

1 常用的使用関係にあるか否かは、当該就労者の労働日数、労働時間、就労形態、職務内容等を総合的に勘案して認定すべきものであること。

2 その場合、1日又は1週の所定労働時間及び1月の所定労働日数が当該事業所において同種の業務に従事する通常の就労者の所定労働時間及び所定労働日数のおおむね4分の3以上である就労者については、原則として健康保険及び厚生年金保険の被保険者として取り扱うべきものであること。

3 2に該当する者以外の者であっても1の趣旨に従い、被保険者として取り扱うことが適当な場合があると考えられるので、その認定に当たっては、当該就労者の就労の形態等個々具体的事例に即して判断すべきものであること。

なお、貴管下健康保険組合に対する周知方につきましても、併せて御配意願います。

以上、要用のみ御連絡申し上げます。

敬 具

昭和55年6月6日

厚生省保険局保険課長 川崎幸雄  
社会保険庁医療保険部  
健康保険課長 内藤 洵  
社会保険庁年金保険部  
厚生年金保険課長 片山 巖

都道府県民生主管部(局)保険課(部)長 殿

**労働契約法（平成十九年十二月五日法律第二百二十八号）**

（就業規則による労働契約の内容の変更）

第九条 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。

第十条 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

（出向）

第十四条 使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において、当該出向の命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、当該命令は、無効とする。

**労働基準法（昭和二十二年四月七日法律第四十九号）**

(作成及び届出の義務)

第八十九条 常時十人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

- 一 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項
- 二 賃金（臨時の賃金等を除く。以下この号において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- 三 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）
- 三の二 退職手当の定めをする場合においては、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
- 四 臨時の賃金等（退職手当を除く。）及び最低賃金額の定めをする場合においては、これに関する事項
- 五 労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合においては、これに関する事項
- 六 安全及び衛生に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- 七 職業訓練に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- 八 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- 九 表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項
- 十 前各号に掲げるもののほか、当該事業場の労働者のすべてに適用される定めをする場合においては、これに関する事項

(作成の手続)

第九十条 使用者は、就業規則の作成又は変更について、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かななければならない。

- 2 使用者は、前条の規定により届出をなすについて、前項の意見を記した書面を添付しなければならない。

## 職業安定法（昭和二十二年十一月三十日法律第四百四十一号）

(定義)

第四条 (略)

2～5 (略)

- 6 この法律において「労働者供給」とは、供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることをいい、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。）第二条第一号に規定する労働者派遣に該当するものを含まないものとする。

7～9 (略)

(労働者供給事業の禁止)

第四十四条 何人も、次条に規定する場合を除くほか、労働者供給事業を行い、又はその労働者供給事業を行う者から供給される労働者を自らの指揮命令の下に労働させてはならぬ

い。

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律  
(昭和六十年七月五日法律第八十八号)

(用語の意義)

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 労働者派遣 自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする。

二～六 (略)

(一般労働者派遣事業の許可)

第五条 一般労働者派遣事業を行おうとする者は、厚生労働大臣の許可を受けなければならない。

労働者派遣事業関係業務取扱要領 (平成26年4月厚生労働省職業安定局)

第1 労働者派遣事業の意義等

1 労働者派遣

(4) 出向との関係

イ 労働者派遣には、「当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まない」が、これによりいわゆる在籍型出向が除外される。

ロ いわゆる出向は、出向元事業主と何らかの関係を保ちながら、出向先事業主との間において新たな雇用契約関係に基づき相当期間継続的に勤務する形態であるが、出向元事業主との関係から、次の二者に分類できる。

① 在籍型出向

出向元事業主及び出向先事業主双方との間に雇用契約関係がある(出向先事業主と労働者との間の雇用契約関係は通常の雇用契約関係とは異なる独特のものである)。

形態としては、出向中は休職となり、身分関係のみが出向元事業主との関係で残っていると認められるもの、身分関係が残っているだけでなく、出向中も出向元事業主が賃金の一部について支払義務を負うもの等多様なものがある。

なお、労働者保護関係法規等における雇用主としての責任は、出向元事業主、出向先事業主及び出向労働者三者間の取り決めによって定められた権限と責任に応じて、出向元事業主又は出向先事業主が負うこととなる。

② (略)

ハ (略)

ニ 在籍型出向については、出向元事業主との間に雇用契約関係があるだけでなく、出向元事業主と出向先事業主との間の出向契約により、出向労働者を出向先事業主に雇用させることを約して行われている(この判断は、出向、派遣という名称によることなく、出向先と労働者との間の実態、具体的には、出向先における賃金支払、社会、労働保険への加入、懲戒権の保有、就業規則の直接適用の有無、出向先が独自に労働条件を変更することの有無をみることにより行う。)ことから、労働者派遣には該当しない。

ホ ニのとおり、在籍型出向は労働者派遣に該当するものではないが、その形態は、労働

者供給に該当するので、その在籍型出向が「業として行われる」ことにより、職業安定法（昭和22年法律141号）第44条により禁止され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ので、注意が必要である。

ただし、在籍型出向と呼ばれているものは、通常、①労働者を離職させるのではなく、関係会社において雇用機会を確保する、②経営指導、技術指導の実施、③職業能力開発の一環として行う、④企業グループ内の人事交流の一環として行う等の目的を有しており、出向が行為として形式的に繰り返し行われたとしても、社会通念上業として行われていると判断し得るものは少ないと考えられるので、その旨留意すること。



## 各法人の年俸制導入予定時期及び導入対象

法人名	実施時期	年俸制の対象						法人名	実施時期	年俸制の対象								
		シニア	優秀	任期付	新規採用	若手	学長直属・先端研究			外国人	シニア	優秀	任期付	新規採用	若手	学長直属・先端研究	外国人	
法人1	平成26年4月		○			○		○	法人28	平成27年1月	○				○			○
法人2	平成26年4月	○	○			○	○	○	法人29	平成27年1月		○	○		○	○		○
法人3	平成26年4月		○						法人30	平成27年1月	○		○					○
法人4	平成26年4月	○	○			○			法人31	平成27年1月	○	○	○	○	○	○		○
法人5	平成26年4月					○	○	○	○	法人32	平成27年1月	○	○	○	○	○		
法人6	平成26年4月	○						○	法人33	平成27年1月		○		○				○
法人7	平成26年10月	○				○	○		法人34	平成27年1月	○	○	○					
法人8	平成26年10月	○	○	○		○	○	○	○	法人35	平成27年1月	○						
法人9	平成26年10月	○	○						法人36	平成27年1月	○							○
法人10	平成26年10月	○						○	法人37	平成27年1月	○						○	○
法人11	平成26年10月	○	○					○	法人38	平成27年1月	○	○					○	○
法人12	平成26年10月	○		○				○	法人39	平成27年1月	○							○
法人13	平成26年10月	○				○		○	法人40	平成27年1月	○			○				○
法人14	平成26年11月	○				○		○	法人41	平成27年1月	○							○
法人15	平成26年11月		○			○	○		○	法人42	平成27年1月	○						
法人16	平成26年11月	○	○	○		○	○	○	○	法人43	平成27年1月	○	○	○	○	○	○	○
法人17	平成26年12月	○	○	○		○	○	○	○	法人44	平成27年1月	○			○			
法人18	平成26年12月	○				○	○		○	法人45	平成27年1月	○			○			○
法人19	平成27年1月	○		○	○				法人46	平成27年2月	○			○				○
法人20	平成27年1月	○		○				○	○	法人47	平成27年2月	○		○	○	○		
法人21	平成27年1月	○				○	○		法人48	平成27年2月	○	○		○				○
法人22	平成27年1月	○				○			法人49	平成27年2月	○	○					○	○
法人23	平成27年1月	○				○	○	○	○	法人50	平成27年2月	○			○			
法人24	平成27年1月	○	○			○		○	法人51	平成27年3月	○				○			
法人25	平成27年1月	○	○			○	○	○	法人52	平成27年3月	○	○					○	○
法人26	平成27年1月	○	○	○		○		○	法人53	平成27年4月				○	○	○	○	○
法人27	平成27年1月	○				○												

(注) 平成27年1月末時点において、年俸制導入促進費の配分を決定した法人は53法人。  
 また、かかる大学の26年度中における導入予定人数は約1,400人。  
 このほか、平成26年度導入予定が10法人、平成27年度導入予定が15法人、検討中が12法人となっている。

