

**国立大学法人における  
責務相反・利益相反マネジメント制度の構築と運用について**

平成 1 6 年 3 月

東北大学 研究推進・知的財産本部

# 目次

はじめに	1
第1章 国立大学法人化と責務相反・利益相反マネジメント制度	3
1 - 1 産学連携活動の拡充・深化	3
(1) 個性豊かな大学を目指して	3
(2) 急速に拡大する産学連携	3
(3) 国立大学法人化	4
1 - 2 教育・研究と産学連携	5
(1) 大学の使命	5
(2) 組織による産学連携マネジメント	6
(3) 責務相反・利益相反	6
1 - 3 国立大学法人における責務相反・利益相反マネジメント 制度の位置付け	7
(1) 制度の位置付け	7
(2) 制度の必要性	7
(3) 制度の基盤	8
第2章 国立大学法人における責務相反・利益相反の態様	9
2 - 1 責務相反・利益相反の一般的な定義	9
(1) 責務相反・利益相反の定義	9
(2) 大学において予想される責務相反・利益相反の発生局面	9
(3) 責務相反・利益相反のマネジメントの意義	10
2 - 2 責務相反・利益相反の発生とマネジメント	10
(1) 責務相反・利益相反マネジメントの難しさ	10
(2) 責務相反・利益相反マネジメントの必要性	13
第3章 国立大学における責務相反・利益相反マネジメント制度の概要	16
3 - 1 産業技術総合研究所の責務相反・利益相反マネジメント制度	16
(1) 産総研のミッションと責務相反・利益相反問題	16
(2) 利益相反マネジメントの対象及び基準	16
(3) 利益相反マネジメントの実施組織	17

( 4 ) 利益相反のマネジメントシステムの概要	17
( 5 ) 継続開示システムと事象発生時マネジメント	18
( 6 ) 利益相反マネジメントに関する啓発	18
3 - 2 責務相反・利益相反マネジメント制度の構成	19
( 1 ) 国立大学法人として考慮すべき条件	19
( 2 ) マネジメント制度の構成要素	19
( 3 ) 簡便で実効性あるシステムの構築	20
3 - 3 継続開示システムと事象発生回避システム	21
( 1 ) 継続開示システムと事象発生回避システム	21
( 2 ) 事象発生回避システムの実施	21
( 3 ) 外部専門家によるアドバイザリーボードの設置	21
第 4 章 国立大学法人における責務相反・利益相反マネジメント制度の構築	22
4 - 1 マネジメント制度の設計	22
( 1 ) 概要	22
( 2 ) 継続開示システムの構築	23
( 3 ) 事象発生回避システムの構築	23
4 - 2 マネジメントポリシーの策定	23
( 1 ) ポリシーの重要性	23
( 2 ) 大学の使命とマネジメントポリシー	24
( 3 ) インテグリティを確保するための中核的価値の提示	24
( 4 ) 一般の教職員以外に適用されるルール	25
4 - 3 実施主体と方法、権限	25
( 1 ) 実施組織	25
( 2 ) 外部アドバイザリーボード	26
( 3 ) 不服申し立てと紛争処理	27
4 - 4 継続開示システムの実施方法	27
( 1 ) 対象者	27
( 2 ) 開示内容	28
( 3 ) 開示方法	28

( 4 ) 頻度	.....28
( 5 ) 2 次調査	.....29
( 6 ) 事象発生回避システム	.....29
4 - 5 責務相反・利益相反マネジメントの運用基盤の確立	.....29
( 1 ) 学内における信頼性の確保	.....29
( 2 ) 違反者への対応	.....30
( 3 ) 普及・啓発	.....30
4 - 6 学外に対する信頼性の確保	.....30
( 1 ) 情報公開	.....30
( 2 ) 個人情報の保護	.....31
第5章 事例	.....32
ケース A - E	.....32
ポイント	.....33
まとめ	.....35
参考文献	.....36
付録資料	.....39
1 . 独立行政法人産業技総合研究所利益相反マネジメント体制及びシステム ( 概要 ) ( 平成 15 年度「21 世紀型産官学連携手法の構築に係るモデル事業」利益相反・ 責務相反に関する事例検討委員会 第 2 回委員会資料抜粋 2003 年 12 月 5 日 )	41
2 . 伊地知 寛博 『大学における利益相反のマネジメント』 ( 平成 15 年度「21 世紀型産官学連携手法の構築に係るモデル事業」利益相反・ 責務相反に関する事例検討委員会 第 1 回委員会資料 2003 年 11 月 14 日 )	43
3 . 西尾 好司 『産学連携における利益相反ポリシーの策定に向けて』 ( 平成 15 年度「21 世紀型産官学連携手法の構築に係るモデル事業」利益相反・責務相 反に関する事例検討委員会 第 1 回委員会資料 2003 年 11 月 14 日 )	63
4 . James A. Severson 『アメリカの大学における COI マネジメント』 ( 平成 15 年度「21 世紀型産官学連携手法の構築に係るモデル事業」利益相反・責務相 反に関する事例検討委員会 第 6 回委員会 講演記録 平成 16 年 2 月 13 日 )	73

資料	……………113
1 . 「21 世紀産学官連携手法の構築に係るモデルプログラム」 利益相反・責務相反に関する事例検討委員会委員名簿	……………113
2 . 委員会開催概要	……………114

## はじめに

知識社会を迎え、大学を中心とした産学連携による、知識創造サイクルが重視され始めている。1998年に制定された「大学等技術移転促進法」(TLO法)によるTLO(技術移転機関)の整備促進を契機にして、1999年の産業活力再生特別措置法、さらに2000年には、国立大学教員に対する役員兼業の解禁、新たな知の時代における「大学の責務」を、その努力目標として規定した産業技術力強化法の制定など、この数年で産学連携を取り巻く状況は大きく変化してきた。

また、大学側においても、本年4月を期して実施される国立大学法人化に対応した、新たな産学連携の組織整備の動きが顕著である。昨年8月の知的財産本部整備事業に基づき、本事業の実施選定大学では、知的財産本部の設置が始まり、法人化後の運営体制について、組織の整備や規程の制定などが、精力的に進められている。同時に、研究協力部・課、地域共同研究センター、VBL(ベンチャービジネスラボラトリー)など、これまで先駆的に産学連携に携わってきた既存組織は、新たな体制の下で、その取り組みの拡大・強化を目指し、各大学において、鋭意、その全学的な位置付けの見直しや再編成が行われている。

産学連携の担い手は、これまで、多くの場合、研究成果の活用、社会貢献に意欲ある教職員であった。今後、これら意欲ある教職員がいかに増加し、その成果を生み出すことによって、社会的期待に応えていくことができるのか。大学は、今、大きな課題に直面しているといえよう。実際、共同研究や受託研究、研究成果の知的財産化と技術移転、産業界での有効な活用のためのコンサルティング活動、さらにはその成果を活用した大学発ベンチャー企業の設立など、従来からの教育・研究に加え、第三の使命(Third Mission)としての産学連携を推進することが世界的潮流となりつつある<sup>1</sup>。

この新たな活動は、教職員に対して、学外での責務の増加と、これに対する対価などの私的な経済的利益をもたらすことになる。同時に、こうした新たな活動と、教育・研究との調整をいかに図るか、言い換えれば、大学は、教育・研究と産学連携を実施したとき必然的に生じる責務相反・利益相反に対して、どのように対応するかが課題となる。この新たな課題については、既に奈良先端科学技術大学院大学(1999-2001)、伊地知(2000)、平井(2002)、経済産業省(2002)、科学技術・学術審議会(2002)等によって検討されてきた。こうした先駆的な調査報告書によって、産学連携関係者のなかでは、責務相反・利益相反から生じる課題について知られ始めてはいるものの、大学全体としてみたとき、未だ馴染みが薄く、具体的な態様やそのマネジメント制度のあり方などについては、なお十分な検討と対応が講じられているとは言い難い。

責務相反・利益相反に対応するには、大学内に一定の組織と規程の整備が必要になる。具体的には、大学ごとに責務相反・利益相反ポリシーを策定し、マネジメント制度を立ち上げることが必要になる。この制度は、個々の国立大学法人の使命、知的財産権の活用を定めた

---

<sup>1</sup> Henry Etkowitz, Loet Leydesdorff, 'The dynamics of innovation: from National System and "Mode 2" to a Triple Helix of university-industry-government relations', *Research Policy* 29 (2000)pp.109-123, Douglas Hague & Kate Oakley *Spin-offs and start-ups in UK universities*, CVCP, 2000,

知的財産ポリシー、産学連携のあり方を規定する産学連携ポリシー、兼業ルールを規律する就業規則や関連する各種規程などとも密接な関係を有する。

本報告書は、このような問題意識に基づき、科学技術・学術審議会（2002）での検討成果（『利益相反ワーキング・グループ報告書』）を踏まえ、国立大学法人を念頭に置きつつも、新たな時代におけるわが国の大学が今後どのような責務相反・利益相反マネジメント制度を構築すべきかについて、21世紀型産学官連携手法の構築に係るモデルプログラム「利益相反・責務相反への対応についての事例研究委員会」における議論をもとに、責務相反・利益相反の概念、大学で想定される責務相反・利益相反の態様、マネジメント制度の必要性、その概要、制度の構築、運用などを含めた具体的な作業など、基本的な検討成果を提示し、制度の設計・構築・運用にとって、参考になることを念頭において取りまとめたものである。

ただ、今後の新たな大学運営のもと、責務相反・利益相反について、これを効果的にマネジメントしたいという、問題意識については各大学で共通だとしても、この課題は法律による一律的対応にはなじまない。したがって、本報告書で提示した責務相反・利益相反マネジメント制度が、一定の事例として、参考になりえるとしても、実際には、各大学が、今後策定する使命やポリシーをもとに、それに応じた制度設計と運用が不可欠である。

こうした前提の下、本報告書で提示した責務相反・利益相反マネジメント制度が、今後、わが国大学の新たな運営課題として、認識され、実行に移されるならば、本委員会における各委員の方々の真摯なご議論も活かされ、これを取りまとめた者として、これに勝る喜びはありません。

平成 16 年 3 月  
東北大学 研究推進・知的財産本部・部員  
教授 西澤 昭夫

# 第1章 国立大学法人化と責務相反・利益相反マネジメント制度

## 1-1 産学連携活動の拡充・深化

### (1) 個性豊かな大学を目指して

21世紀は「知」の時代と言われる。大学は、「知」の拠点として、学問や文化の継承と創造を通じ、人類や国際社会への貢献が大いに期待されている。

これまでも、大学は、最高の教育・研究機関として、優遇されてきた。研究の遂行には巨額な公費が提供され、専門家の集団として、人類社会に貢献する知の創出や伝承のため、独自の機能と存在を持つものと考えられてきた。

今回の法人化は、国立大学にとって、1947年の国立学校設置法以来、最大規模の規制緩和と構造改革になる。この改革において、国立大学法人の教職員は、新たな国立大学法人として期待される、大学の使命や機能を十分に認識しつつ、各々が置かれている状況や条件を踏まえ、大学独自の使命やポリシーを明確にし、社会における存立意義を明らかにすることが求められる。その上で、多様な教育・研究を展開し、個性豊かな大学として、発展して行かねばならない<sup>2</sup>。

### (2) 急速に拡大する産学連携

個性ある大学を求め、教育活動においては、ロースクール、ビジネススクール、アカウントینگスクール、MOT (Management of Technology) など、今後さらに必要となる専門職業人教育といった、社会のニーズに向き合おうというカリキュラムを積極的に導入する大学が増えてきた。一般の学部・大学院レベルでも、授業の質の向上を図るFD (Faculty Development) やJABEE (日本技術者教育認定機構) 認定の取得などが盛んになりつつある。研究分野では、21世紀COEプログラムへの応募、NEDOやJST等による大型の研究プロジェクトの組成などが盛んになってきた。

これに加えて、大学の「社会貢献」も一層の拡充・深化が要請され始めている。これまでも大学は、公開講座、社会人学生の受入れ、学内施設の公開利用、国・地方行政の各種審議会委員への学識経験者としての参加など、「社会貢献」を目的に、広範な活動を行ってきた。しかし、現在、大学に求められる「社会貢献」は、さらに一層幅広くかつ重くなりつつある。知識社会の到来により、大学における研究成果の知的財産化とその積極的な活用が求められることになった。同時に進行した経済活動のグローバル化は、産業競争力の強化、新産業創出を通じた新たな世界経済秩序の構築、先端的研究成果に基づく大学発ベンチャー企業の創業と支援など、大学に対する、多様な知的創造サイクルへの直接的な関与が、大学の新たな責務として、求められることになった<sup>3</sup>。大学の「第三の使命」(Third Mission)である。

<sup>2</sup> 国立大学等の独立行政法人化に関する調査検討委員会『新しい「国立大学法人」像について』(平成14年3月26日) [http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/14/03/020327.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/14/03/020327.htm)を参照。なお委員会の名前は「独立行政法人化」であるが、国立大学法人は独立行政法人ではない。

<sup>3</sup> たとえば、産業技術力強化法第6条「大学の責務」では「大学は、その活動が産業技術力の強化に資するものであることにかんがみ、人材の育成並びに研究及びその成果の普及に自主的かつ積極的に努めるものとする」と定められている。

実際、産業界との共同研究、受託研究の件数は増加している<sup>4</sup>。大学の研究成果の知的財産化とその活用においても、全国に 36 承認 T L O、2 認定 T L O<sup>5</sup>が存在し、産学技術移転を通じ、産業界においても大学の研究成果が積極的に活用され始めている。2001 年には、「大学発ベンチャー1000 社構想」(平沼プラン)が公表され、現在、600 社を越す大学発ベンチャー企業が創業されている<sup>6</sup>。これらの企業の中には、すでに株式公開に至る例<sup>7</sup>も現れている。このように大学と産業界との連携が盛んになり、わが国の経済の発展に貢献する可能性が示されたことは歓迎すべきである。こうした社会の新たな期待を受けて、大学及び教職員の意識も変化し始めている。

他方、産学連携をめぐるこのような急激な環境の変化は、産学連携の最前線に立つ教職員達を困惑させ始めている。というのも、これまで産学連携は、産業化に寄与する技術シーズを持つ教職員の自発的活動に依拠するケースが多く、組織としての大学の関与は乏しかった。だが、新たな知識社会の到来による社会からの積極的な産学連携の要請は、教職員個人の自発性のみ依存した産学連携活動だけでは、もはや十分な成果を発揮できず、逆に、その対応如何では、産学連携自体を停滞させる可能性をもちかねない状況に立ち至ったからである。

新たな時代の産学連携には、大学が組織としてバックアップしつつ、教職員の独自の能力を積極的に活かすため、大学による組織的支援体制の構築が不可避となっている。

### (3) 国立大学法人化

国立大学は、本年 4 月から始まる国立大学法人化に対する、組織的対応を進めている。2003 年 7 月に成立した国立大学法人法により、国立大学及び大学共同利用機関は、本年 4 月から、「国立大学法人」及び「大学共同利用機関法人」という、法人格を持った新たな主体による運営体制に移行する。

国立大学法人に対しては、文部科学大臣が「中期目標」を定め(国立大学法人法第 30 条)、国立大学法人はこれに沿った形で「中期計画」を定める(同第 31 条)。国立大学法人は、中期目標、中期計画に従って運営される。但し、これらは、大学としてのレベルを維持するための必要最小限のものであり、人事、予算、カリキュラムなどにおいては、個性ある大学の実現のため、大幅な規制緩和が図られることになる。

このように、国立大学法人は、法人格を持ち、自らの裁量を活かせる組織になると同時に、納税者たる国民や社会の意見が大学運営に適切に反映され、大学運営や教育・研究の実績に関する透明性の確保と社会への積極的な情報開示が求められる。大学は、これまで以上に、社会に対する明確な説明責任を負うことになる。

<sup>4</sup> たとえば、文部科学省研究振興局研究環境・産学連携課技術移転推進室の調査によれば、国立大学等においては、平成 14 年度には過去最高の 6,767 件の共同研究(複数年度契約で期間が継続しているものを含む。対前年度比 28.6%増)が実施された。

<sup>5</sup> 認定 TLO には、大学関連のほか、産業技術総合研究所、厚生労働省所管の研究機関、及び農林水産省所管の研究機関に関連する 3TLO が存在する。詳しくは、<http://www.jpo.go.jp/kanren/tlo.htm> (特許庁、2003 年 10 月現在、ただし 2004 年 3 月 20 日現在も最新)を参照されたい。

<sup>6</sup> 数値の出典は次の資料に基づいて当委員会にて推定した。平成 14 年度産学技術調査『大学発ベンチャーに関する基礎調査』実施報告書(平成 15 年 3 月)、株式会社日本総合研究所、平成 15 年度文部科学省 21 世紀型産学官連携手法の構築に係るモデルプログラム「大学等発ベンチャーに関する調査結果について」筑波大学、横浜国立大学、神戸大学。

<sup>7</sup> 東証マザーズへ上場。アンジェスエムジー(平成 14 年 9 月)、トランスジェニック(平成 14 年 12 月)、オンコセラピーサイエンス(平成 15 年 10 月)、総合医科学研究所(平成 15 年 12 月)など。

## 1 - 2 教育・研究と産学連携

### (1) 大学の使命

大学は、教育・研究を目的とする社会的存在として、学校教育法第 52 条にその位置付けがなされており、法人化によってもこの前提が揺らぐものではない。これは、大学にとって、基本的な使命である。

第 52 条 大学は、学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させることを目的とする。

法人法に基づく中期目標においても、教育・研究の質の向上が明記されており、国立大学法人は、これに向けた計画を作り、文部科学大臣の認可を受け、その達成度について外部評価を受けなければならない。これに加えて、90 年代末以降、産学連携もまた国立大学の第三の使命と看做され始めている。

#### 大学の使命：東北大学の例

東北大学の使命は、研究中心大学として人類の福祉と発展に寄与することです  
すなわち、東北大学は、

- ・ 総合的な知の拠点として、研究科と研究所等が一体になって、人間と社会、自然に関する、人類に必要な広範な分野の研究教育を行います
- ・ 活発な知の創造の拠点として、知識・技術・価値の創造に努め、つねに世界的な研究成果を生み出していきます
- ・ 知の継承の拠点として、広い視野と高い専門性をもち行動力のある指導的人材を育てます

そのため、国立大学法人法第 22 条 1 項では、国立大学法人の業務に関して、教育・研究はもとより、第三の使命と看做され始めた産学連携の実施を可能にすべく、次のように定められていた。

第 22 条 国立大学法人は、次の業務を行う。

- 一 国立大学を設置し、これを運営すること。
- 二 学生に対し、修学、進路選択及び心身の健康等に関する相談その他の援助を行うこと。
- 三 当該国立大学法人以外の者から委託を受け、又はこれと共同して行う研究の実施その他の当該国立大学法人以外の者との連携による教育・研究活動を行うこと。
- 四 公開講座の開設その他の学生以外の者に対する学習の機会を提供すること。

- 五 当該国立大学における研究の成果を普及し、及びその活用を促進すること。
- 六 当該国立大学における技術に関する研究の成果の活用を促進する事業であって政令で定めるものを実施する者に出資すること。
- 七 前各号の業務に附帯する業務を行うこと。

ここでは、国立大学法人は、教育・研究に加え、技術に関する研究成果の普及・活用のための TL0 出資まで、その業務範囲に含められることになった。各大学は、これらの業務をどのように選択・遂行するか、自ら独自に決定して、これを大学の使命及びポリシーとして策定することにより、その実現に向け、最大限の努力を払うことが求められる<sup>8</sup>。

## (2) 組織による産学連携マネジメント

これまで、産学連携は主として個人レベルで行われており、大学が、組織として、教職員の産学連携に積極的に関与することはなく、あったとしても極めて限られた範囲のことであった。しかし、産学連携の対象が急拡大しかつ著しく複雑化する一方、産業界から大学の知的財産創出活動などに対する期待も大きくなりつつある。教職員による産学連携の範囲は拡大・深化し、その関与する件数も当然ながら増えてくる。このような状況のもと、教職員が個人として契約主体となることや、知的財産管理を行うことについては、明らかに限界が生じつつあった。

それゆえ、大学が組織として産学連携に対応することは、積極的に産学連携に取り組む教職員に対する大きな支援となる。むしろ適正に対応されるならば、これまで慎重な態度をとっていた教職員も産学連携に積極的に取り組み始め、大学全体として、産学連携活動に対する、さらなる意欲を与えることにもなる。

## (3) 責務相反・利益相反

第三の使命としての産学連携の展開は、教職員による学外活動の拡大・深化を意味し、学外活動によって規定される責務及び利害と、大学の教職員として保持すべき責務及び利害との関係において、両立できるように調整することが必要になる。この産学連携の展開に伴って調整を求められる関係は、一般に責務相反・利益相反と呼ばれており、これを適正に調整することが、産学連携の遂行において、避けては通れない課題となっている。

積極的に産学連携を行おうとする大学にとって、責務相反・利益相反を調整するためのマネジメント制度構築とその運用ノウハウを持つことが、組織として、不可欠となる。また、企業の立場から見ても、こうした体制がとられていないと、そうした大学の産学連携の妥当性に疑問を持ち、産学連携の対等なパートナーとして、評価することができなくなる。

---

<sup>8</sup> 最近、社会的活動については大学評価の新機軸としても位置付けられるようになってきている。一例として山野井、清水編著『大学評価の展開』(2004)。

## 1 - 3 国立大学法人における責務相反・利益相反マネジメント制度の位置づけ

### (1) 制度の位置づけ

責務相反・利益相反マネジメント制度は、国立大学法人に働く教職員の対外的活動を積極的にを行うための重要な前提となる。

法人化以前の国立大学のもとでは、教職員は国家公務員であり、その服務規程は、国家公務員法や人事院規則等で法的に定められ、倫理規程についても、国家公務員倫理法及び国家公務員倫理規程で法的に定められていた。

これに対して、国立大学法人の教職員には、国家公務員法や国家公務員倫理法などの国家公務員のサービスを規律する、上記のような法規制は適用されない。その教職員のサービスは、各大学法人が定める就業規則等で規律される。国立大学の法的基盤と業務については、国立大学法人法で決められており、職務に関しては、労働関係法規を基礎に新たに制定される、就業規則及び各種規程で定められることになる。

責務相反・利益相反マネジメントも教職員の職務を規定する重要な制度であり、就業規則や関連する各種規程との関係で構築される。ただし、この関係の中身となる実施方法や、実施に必要な基準などは、どこの大学でも一律に規定されるべき性格ではない。制度構築や制度運用の必要性は、大学の使命、ポリシーなどによって、その中身が大きく変わらざるを得ないからである。

### (2) 制度の必要性

例えば、東北大学では、産学連携を第三の使命として、これに積極的に関与していくことを明確にしている。具体的には、2003年3月に東北大学が評議会決定した「東北大学産学連携ポリシー」において産学連携について次のように位置付け、5つの行動規範を表明している<sup>9</sup>。

#### 産学連携ポリシー：東北大学の例

大学における社会貢献は、教育と学術研究という基本的使命に加え、第三の使命です。東北大学は、研究中心大学としての知の成果を積極的に社会に還元し、人類社会の福祉と発展に寄与します。産学等の連携は、知の成果の社会還元の中でも重要であり、大学として今後ともより積極的に取り組むことが必要です。

そのために、東北大学は、

開学以来の「実学尊重」の伝統と実践を礎に、学術成果を積極的に産業界等に技術移転することを通じ、本学における教育と研究の社会的付加価値を高めます。

<sup>9</sup> 「東北大学産学連携ポリシー」<http://www.bureau.tohoku.ac.jp/chizai/poli.html>

大学における知的活動の成果を活用するための組織をおき、産学連携活動を通じ、国際競争力を持つ我が国産業の発展に貢献します。

「産学連携」活動を効果的に推進し、我が国の経済・社会の発展に貢献します。

地域産業界との持続的な連携を目指します。

透明性の高い産学連携活動を行い、十分な説明責任を果たします。

このように東北大学では、産学連携を積極的に行い、産業発展に寄与することを明言し、併せて透明性の高い説明責任を果たすことを行動規範としている。この行動規範を実現するためには、その前提として、責務相反・利益相反マネジメント制度を構築し、これを運用するために、就業規則を補完する規程を策定し、実施することが不可欠となっていた。

### (3) 制度の基盤

責務相反・利益相反マネジメント制度の実施基盤は、国立大学法人において、産学連携をどのように位置づけるかに求められる。

教育・研究に特化して、産学連携については積極的には関与しないという大学法人では、就業規則と関連する規程だけでも処理可能であり、特に責務相反・利益相反マネジメント制度を構築する必要がないケースも考えられる。

これに対して、産学連携を積極的に実行しようとする大学法人では、その教職員の対外的関係は、兼業、技術移転、共同研究、受託研究、ベンチャー企業創業など、責務と利害において、多様な態様が想定される。この場合、就業規則と関連する規程だけでは十分な対応ができず、個別案件ごとに、その関与について、判断しつつ、当該教職員の産学連携活動を、組織として、認識し、必要に応じて調整するといった、組織的対応のための制度構築が不可欠となる。

したがって、この制度構築に当たっては、まずもって、各大学法人が、産学連携をどのように位置付けるかという、全学的な検討が前提となる。その上で、産学連携の実施にとって、不可避な課題となる責務相反・利益相反マネジメント制度構築の必要性を、全学の課題として認識し、教職員全体で検討していく必要がある。

## 第2章 国立大学法人における責務相反・利益相反の態様

### 2 - 1 責務相反・利益相反の一般的な定義

#### (1) 責務相反・利益相反の定義

責務相反・利益相反は、大学が産学連携を実施することによって発生し、大学として、これをいかにマネジメントするかが課題となる。

責務相反
利益相反
・個人レベルの利益相反
・大学(組織)レベルの利益相反

責務相反(conflict of commitment) :

責務相反とは、教職員の職務時間と労力の配分に関し、大学における教育・研究の遂行責任と、兼業等による学外活動における遂行責任が両立しえない状態である。この状態が適切にマネジメントされないまま、学外活動が優先され、その結果、教育・研究がおろそかになるなどの弊害を生じさせたとき、問題とされる。

利益相反(conflict of interest) :

利益相反とは、教職員が得る外部利益と、教職員として保持すべき大学のインテグリティ(integrity)<sup>10</sup>とが両立しえない状態である。この状態が適切にマネジメントされないまま、外部の利害関係を優先し、結果として、大学が持つインテグリティを阻害するなどの弊害を生じさせたとき、問題とされる。

また、大学組織がうる利益と社会的責任とが相反する状態が、組織としての利益相反である。例えば、適切にマネジメントされないまま、大学が研究寄付や株式保有などによって、大学が組織として得る利益を優先させ、結果として、大学が持つインテグリティを阻害するなどの弊害が生じさせた場合には問題となる。

#### (2) 大学において予想される責務相反・利益相反の発生局面

国立大学法人においては、責務相反・利益相反が弊害をもたらさないようマネジメントしなければならない局面は、次のような事象が発生する場合である。

利害関係を有する学外の組織(企業・団体など)に対する教育・研究成果の供与  
利害関係を有する学外の組織(企業・団体など)への兼業  
利害関係を有する学外の組織(企業・団体など)との共同研究・受託研究の実施

<sup>10</sup> インテグリティ(integrity):この訳語は、科学技術・学術審議会『利益相反ワーキング・グループ 報告書』(2002年)で用いられたもので、本報告書もこれにならったものである。同報告書においては、「我が国において定着した訳語は見出しがたいが『社会的信頼』、『尊厳』、『らしさ』といった意味合いで用いられている。また、マネジメント制度を機能させるうえでの手段に着目すれば『自らを一体の統合されたものとして健全に律するさま』という意味にも捉えられる。なお、語源的意味としては『完全性』、『健全性』と注釈されている(p.3)

利害関係を有する学外の組織（企業・団体など）に対する技術移転  
利害関係を有する学外の組織（企業・団体など）からの研究機器などの購入

### （３）責務相反・利益相反のマネジメントの意義

上記の事象発生に際して、責務相反・利益相反により、外部を優先して、弊害を生じさせないように、大学が組織としてマネジメントを行わなければ、教育・研究という大学の使命に悪影響を及ぼし、大学のインテグリティを阻害することになる。

教育についていえば、教職員の学外での活動によって、本来の責務であるはずの学生への教育が疎かになるなど、大学の教職員としての責務が果たせなくなる事態が生じかねない。研究に関しては、共同研究の相手先や研究テーマの選定、さらには研究成果や公表時期などが特定の企業の意向に左右される事態が懸念される<sup>11</sup>。

これ以外にも弊害が発生しかねない可能性も想定され得るが、こうした行為を放置することによって、大学が教育・研究という、真理を探求し、その成果を伝承するといった使命によって、社会的に認められてきたインテグリティを阻害することになり、大学自体の存在意義に深刻な悪影響を及ぼし、産学連携自体に対する信頼性を喪失させかねないのである。

## 2 - 2 責務相反・利益相反の発生とマネジメント

### （１）責務相反・利益相反マネジメントの難しさ

産学連携を円滑に進めるためには、責務相反・利益相反のマネジメントが必要であり、大学のインテグリティを維持しなければならない。これは、産学連携を抑止することを目的とするものではない。この目的を十分踏まえ、責務相反・利益相反の特徴を明確に理解したうえで、マネジメント制度を構築・運用する必要がある。この点を間違えると、本来の目的とはまったく逆に、新たな規制と誤解され、産学連携の円滑な推進を妨げる制度となる恐れもある。

以下では、産学連携の発展形態として、今後の展開が期待される大学発ベンチャー企業のケースをもとに、マネジメント制度を考える上でのポイントを略述してみたい。ただし、責務相反・利益相反は一律に定義することが難しいという特徴があり、ここでベンチャー企業を取り上げたからといって、ベンチャー企業以外には関係ないという意味では決してない。既存企業への兼業や技術移転でも十分生じうる課題であって、責務相反・利益相反マネジメントを考えるに当たっては、そうした固定的認識こそ、問題となる。

ただ、大学発ベンチャー企業は、既存企業との関係よりも、責務相反・利益相反が発生しやすい状況を示しており、ここではあくまでも大学発ベンチャー企業創業という一事例をベースに、責務相反・利益相反マネジメントについて、検討するに過ぎない。したがって、大学発ベンチャー企業に固有の問題であるというように、固定的に捉えず、兼業や技術移転に

<sup>11</sup> 競合する複数の利益の相反という問題については、「研究者倫理」の観点からも議論している文献がある。白楽ロックビル『アメリカの研究費とNIH』（1997）pp.169-174、日本学術士会『第2版科学技術者の倫理』（2002）pp.158-163、日本技術士会編『科学技術者倫理の事例と考察』pp.16-17、杉本、高城『技術者の倫理入門』（2002）pp.61-64等。

においても類似の状況が発生する点を十分ご理解頂いたうえで、検討されたい。

A教授は、バイオ技術を応用した HIV 治療薬の基礎技術を発明し、知的財産本部に発明を届け出た。知的財産本部と提携する TLO は、その特許性と創薬可能性を高く評価して、日米欧に特許出願を行った。TLO を通じ、製薬メーカーに技術移転しようとしたが、未だ創薬の可能性が見えず、どの製薬メーカーもその移転を受けようとはしなかった。A教授は、海外の研究動向から見て、この技術の高い可能性を信じており、これによる治療薬の可能性を具体的に示すことができるまで、共同研究を続けたいと考えた。だが、国内製薬メーカーを説得することは出来ず、共同研究を行う企業は現れなかった。そこで、A教授は、自ら出資しかつ創業者（取締役社長）として、ベンチャー企業を創業し、TLO から技術移転を受け、研究を継続することにした。そのため、A教授の研究室がこのベンチャー企業と共同研究契約を締結し、この研究成果の商業化に向けて、研究室とベンチャー企業が共同して研究に当ることになった。A教授の研究室に所属する大学院生たちも、この研究活動を担うことになった。

A教授及び研究室全体の熱心な研究活動の成果が現れ、創業から2年ほど経過したころには、このベンチャー企業は、順調に関連特許取得もできて、製薬メーカーからの委託研究を受け、売り上げも立ち始めた。その時期までには、ベンチャーキャピタル（VC）から投資も受けられるようになり、VCの紹介により企業成長に必要な人材も得られた。そこで、A教授は、社長を経営実績のある人物に任せ、研究担当取締役となった。VCの投資資金により研究機器をそろえ、関連分野の研究を拡充した。さらにVCからの追加投資による経営及び研究人材と機材の拡充は、国内製薬メーカーからの委託研究の拡大をもたらし、収益も順調に伸びた。この時期において、経営体制の整備拡充が進み、A教授は取締役となり、経営に直接携わる地位から離れた。

この経営体制の強化と営業実績から株式公開も可能になり、このベンチャー企業は、創業から4年目にして、IPO（新規公開）を実現した。このときの株式時価総額は1,000億円を超え、A教授は、IPO時の売出しで100億円のキャピタルゲインを得て、なお20%の筆頭株主として200億円程度の含み益を保持することとなっていた。IPOを達成できるまで成長したことにより、A教授が創業したベンチャー企業は、新たなHIV治療薬の開発に貢献し、数十人の雇用をうみ、地域経済の活性化にも大きく寄与した。さらに、ベンチャー企業から技術移転の対価を得たTLOは大きな収益を得て、その一部を大学にも配分することができた。

だが、このケースが報道されると、A教授に対して、公費としての大学の研究費により得た成果でベンチャー企業を起こし、その主要株主かつ創業者として、自己の保有株式の売却益取得のため、IPOを最優先目的に、当該ベンチャー企業での職務を優先し、かつ自己の研究室での研究成果も、全てそのベンチャー企業に優先して技術移転するなど、ベンチャー企業の急成長を実現するため、特に有利に取扱い、結果として、ベンチャー企業は成長を遂げ、巨額のキャピタルゲインを得たのではないかと、という問題が提起された。具体的には、A教

授は、利害関係を持つベンチャー企業での職務を優先して大学での教育・研究時間を犠牲にしたのではないかと、ベンチャー企業との共同研究を優先し、研究内容をベンチャー企業のニーズに合わせただけでなく、その実施に学生まで使ったのではないかと、特許取得を優先し、学会発表などを故意に避けたのではないかと、ベンチャー企業にとって不利になるような研究成果を発表しなかったのではないかと、ベンチャー企業を自らの研究費負担だけでなく私的な活動費負担にも使ったのではないかと、さらに、TLO は、A教授の意向のみに従って、研究成果を当該ベンチャー企業に移転したのではないかと、そして、大学は何ら対応してこなかったのではないかと、という問題が提起された。

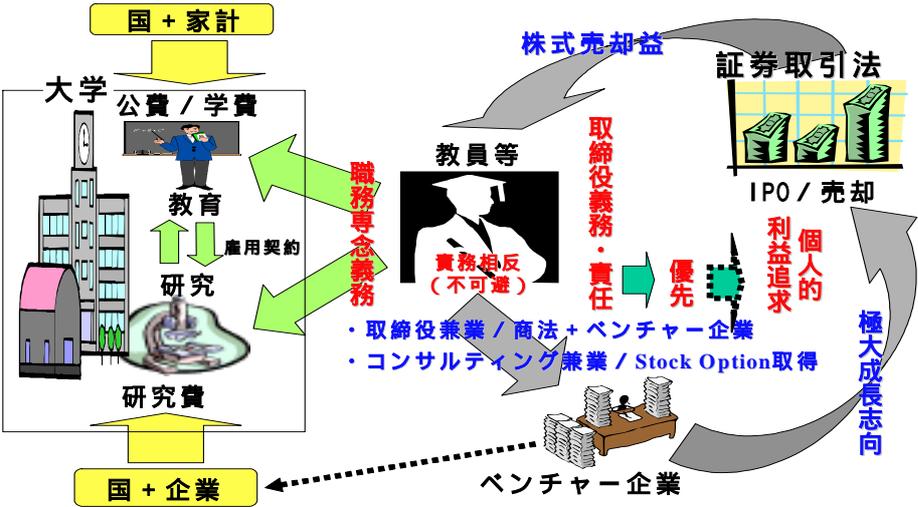


図1 大学教員等とベンチャー企業における責務相反と利益相反

この問題提起に対する対応の難しさは、その態様が一義的ではないこと、及び実際に弊害が発生した場合(actual)は勿論のこと、弊害が生じているかのごとく見られ(appearance、以下アピアランスという)、この見方に立った外部からの推定による申立てに対しても、的確に答えていかざるを得ない点である。

弊害が実際に発生した場合、これを早期に是正することは不可欠であるが、むしろ、その発生を事前(potential)に抑えることがマネジメントの要点である。アピアランスとは、本ケースのようにベンチャー企業の主要株主であり、かつ創業者であることは、大きな利害関係を持っており、その利害関係に従って、ベンチャー企業での職務やその成長を優先するという推定され、この推定にたつて、兼業、共同研究、技術移転などが、特定のベンチャー企業に対して集中して行われていると、それは強い利害関係によって生じた結果だと指摘される問題である。この場合は、大学は、A教授の活動が、大学の定めた規程に従ったものであり、教育・研究に悪影響を及ぼすといった弊害(actual)が何ら生じていないことを明確に外部に説明し、A教授の活動の正当性を保証する必要がある。

したがって、責務相反・利益相反マネジメントに際しては、この3局面(potential, appearance, actual)すべてに対して、大学側は的確に、かつ自信をもって対応していく必要がある。但し、その基準は一般的に普遍性を持つというより、対象事項や対象者によって

変わりうる可能性もあり、かつ大学側が一定の基準を設定しても、それが社会的に見て独善的であれば無効と判断される場合もあり得る。大学は、常に社会の動向や、責務相反・利益相反の定義を見直し、妥当性あるマネジメントを行わなければならない。

## (2) 責務相反・利益相反マネジメントの必要性

本来は、上述のような問題提起がないことが望ましいのであるが、株式市場を通じた資金調達によって急成長を遂げようとするベンチャー企業の場合、それが特に大学発ベンチャー企業の場合では、残念ながら、わが国では、その成果としてのキャピタルゲインの大きさだけをもって、非難するという傾向がなお残っている。こうした傾向は、今後、変化し、結果としての金額の多寡を問題視する風潮は是正されることが期待される。だが、当面、大学がこうした非難に対して明確な説明責任を果たせないようでは、産学連携の大きな成果ともなり得る大学発ベンチャー企業の活性化は期待できない。

とすれば、社会からのこうした非難に対して、事前に、どのような点に対して、どう適切な対応をしておけば、大学として、明確な自信を持って反論し、説明責任を果たしたことになるのだろうか。この点が、責務相反・利益相反マネジメントのポイントとなる。

具体的には、A教授のベンチャー企業創業の関与度合いを把握した上で、兼業時間の配分、共同研究、技術移転、研究成果の帰属などについて、大学側が事前に設けた基準に照らして一定の評価と判断を行っておく必要がある。これを通じて、社会から問題提起がなされた場合にも、大学は、A教授の活動によって、何ら、弊害は発生(actual)しておらず、アピアランスと看做される行為もまったく無かったことを明確にし、A教授の活動の妥当性を説得しえることになる。さらに、この点を継続して把握した上で、必要に応じてマネジメントの対象としていくことで、将来における弊害の可能性を防止できる。

ただ、大学発ベンチャー企業のケースでは、単純な基準だけで、是正や調整を図ることができない場合も生じる。兼業問題についていえば、その基準をどう設けるかが問題となろう。例えば、アメリカの大学の兼業規制において、一般的な基準として、20%ルールがある。これは、1週間5日の勤務時間のうち、その1日に相当する時間を外部活動に当てておくことを認める、というものである。ただ、これをそのまま日本に当てはめ、A教授が創業した大学発ベンチャー企業に適用したら、その成長段階にもよるが、特に創業期では、このベンチャー企業の成功はおぼつかなかったであろう。というのも、この基準により、1日当たり1.6時間程度の関与では、ベンチャー企業の経営課題を充足することは出来ないからである。

この極めて繁忙が要求される時期には、一定期間の休職制度も認められている。だが、ここでA教授が休職すれば、大学との共同研究は不可能になり、ベンチャー企業の研究インフラが不十分なわが国の現状では、このベンチャー企業が開発研究を継続することはできない。また、アメリカのように雇用市場が十分流動的であれば、ベンチャー企業に移り、また大学に復帰しても、それほど不利は無いのであろうが、そうした制度的対応が採られていないわが国では、これも現実的解決策とはならないのである。

この点では、アメリカの基準を直ちにわが国に適用することはできない。無論、アメリカでも、州立大学では、地元企業への兼業では、20%ルールを原則としつつも、それを柔軟に

拡大して適用する場合もある。結局は、各大学が産学連携にどれだけ貢献する意図があるか、そのポリシーに基づき、かつ社会的合意も得られるような一定のルールを定め、その中で適正な運用を行う必要がある。

同様なことは、研究成果の発表、共同研究、学生の参加、技術移転にも当てはまり、ベンチャー企業への過度の便宜供与と映る行為については、大学側でその内容を正確に把握し、的確な説明義務を果たせる制度を準備して、これを行う必要がある。場合によっては行為の是正勧告や調整が必要になるかもしれない。

これら全体が、責務相反・利益相反マネジメントとなる。責務相反・利益相反マネジメントには、大学の教職員と企業との関係において、ある一定のルールに基づき、可能な限り透明性のある基準を設け、対外的には、大学がその正当性を明確に説明し得るマネジメント制度の構築が必要なのである。但し、この場合、ある一定の固定的な基準を設け、これを不変的基準と看做すといった対応は採るべきではない。この点、従来の国立大学の管理方式になれた眼から見ると、いかにも不安定に見えるかもしれないが、こうした形式的な一貫性こそ、責務相反・利益相反マネジメント制度に最もそぐわないのであり、この点を十分認識し、柔軟性のある制度の構築と運用が不可欠なのである。

## 大学発ベンチャー企業における留意点：取締役兼務と情報管理

教員が取締役であることから生じる責務相反・利益相反：

取締役には、忠実義務（商法第 254 条の 3）、競業避止義務（同第 264 条）、利益相反取引（同第 265 条）などの商法の規定が適用され、常にこれらの義務を課される。この規定に従い、ベンチャー企業を取締役を兼務する教職員が、会社の事業に関係する研究結果を発表したり、自分の所有する知的財産を他企業に移転させたり、個人として他企業との共同研究等を行う場合には、会社に事前に報告し、取締役会の承認を受け、事後の状況報告義務が課される可能性がある。

研究室における情報管理の不徹底：

大学発ベンチャー企業のための研究が大学で行われる場合、情報管理に関する問題がある。研究室は、教育・研究の現場であり、基本的には開かれた場所である。そこには、学部学生、大学院生、研究生などが多数出入りし、それぞれに守秘義務を課することが実務上困難な場合が少なくない。とはいえ、大学の情報管理体制が杜撰であり、ベンチャー企業の研究内容が容易に外部に漏洩され、競争上の不利益を被ったとしても、特段の対応がなされなかった場合には、それを救済することは不可能である。逆に、こうした情報管理の不徹底は、本年 1 月に施行された不正競争防止法上の問題を生じ、最悪の場合には、教職員や学生が刑事罰に問われかねない事態を生じさせる可能性もある<sup>12</sup>。

<sup>12</sup> 不正競争防止法の罰則強化によって、企業秘密を漏えいする行為に刑事罰が課されるようになったこと、その企業の株価に影響を与えるような情報に研究室で接して株の売買を行った場合は証券取引法で規制されているインサイダー取引となる可能性があることに注意を要する。

## 第3章 国立大学における責務相反・利益相反マネジメント制度の概要

### 3 - 1 産業技術総合研究所の責務相反・利益相反マネジメント制度

現在、わが国で本格的な責務相反・利益相反マネジメントを組織として行っているのは、独立行政法人産業技術総合研究所（以下産総研という）が唯一の例である。

産総研では、2002年4月から責務相反・利益相反に関するマネジメントのあり方を検討する委員会を設置した。欧米のケース、特にアメリカの大学や公的研究機関における責務相反・利益相反の現状調査を行い、その成果にしたがって、2002年10月に「利益相反マネジメントポリシー」及び「利益相反マネジメントガイドライン」を制定し、2002年12月から、実際に責務相反・利益相反マネジメントを行っている。

産総研と国立大学法人とは、その目的や制度において違いがあるが、責務相反・利益相反マネジメント制度の構築と運営、及びその実務における問題点を学ぶ上で参考となる。以下では、産総研の事例を概観し、産総研の事例を参考としながら、国立大学法人として、如何なるマネジメント制度が必要になるかを検討したい。

#### （1）産総研のミッションと責務相反・利益相反問題

産総研は、鉱工業の科学技術に関する研究及び開発等の業務を総合的に行うことにより、産業技術の向上及びその成果の普及を図り、もって経済及び産業の発展並びに鉱物資源及びエネルギーの安定的かつ効率的な供給の確保に資することを目的として設立された独立行政法人である（独立行政法人産業技術総合研究所法第3条）。

このため産総研は、その研究及び開発の成果を技術移転することをミッションとし、共同研究、受託研究及び特許等知的財産権のライセンス、並びに産総研の技術を使用するベンチャー企業への創業リスク軽減のための支援施設等の提供など、産学官連携を積極的に推進している<sup>13</sup>。しかしながら、このミッション遂行の結果として、産総研の研究者は、外部との関係から生ずる責務相反・利益相反への対応が必要になった。産総研では、この事態を適切に調整し、研究者が安心して産総研のミッションである産業界との連携活動を進められるよう、利益相反マネジメントポリシーを定め、産総研と研究者にとって、責務相反・利益相反が弊害を生じないだけでなく、アピアランスになることも回避するための明確なマネジメント制度を構築・運用することによって、技術移転・産学官連携の一層の推進を図っている。

#### （2）利益相反マネジメントの対象及び基準

産総研では、以下をマネジメントの対象としている。

##### （a）対象：

技術指導などを含む兼業活動（国家公務員法第103条、第104条）

国家公務員倫理法で認められる範囲の報酬、株式保有等

産総研以外の企業、大学等に産総研職員が自らの発明を技術移転する場合

<sup>13</sup> 「産総研利益相反マネジメントポリシー」1.目的 より。全文が [http://www.aist.go.jp/aist\\_j/outline/policy/ci\\_policy.html](http://www.aist.go.jp/aist_j/outline/policy/ci_policy.html) に掲載されている。

共同研究、受託研究への参加

外部から寄付金、設備・物品の供与を受ける場合

～ の相手方等何らかの便宜を供与される者に対して、施設、整備の利用を提供する場合

～ の相手方等何らかの便宜を供与される者から物品を購入する場合

その他研究活動に関し、外部から明白と思われる何らかの便宜を供与され、供与が想定される場合

(b) 基準：

産総研の職務に対して、個人的な利益を優先させると見られたり、個人的な利益の有無に係わらず外部活動への時間配分を優先させていると見られる、という利益相反を生じさせないこと、を基準としている。

(3) 利益相反マネジメントの実施組織

(a) 利益相反委員会：

委員長は産総研副理事長、委員は産総研役職員で構成される。この委員会は、原則年2回開催され、利益相反ガイドラインの制定及び改廃、利益相反防止に関する施策の決定、利益相反に関する自己申告モニタリングの審査、その他利益相反に関する重要な事項を審議する。

事務局は、業務推進部門法務室が担当する。

(b) 利益相反アドバイザリーボード：

利益相反委員会の専門的アドバイザー機関として、弁護士、公認会計士、学識経験者などの外部有識者で構成。利益相反委員会委員長の求めにより開催され、利益相反自己申告、モニタリング状況、利益相反研修内容、その他利益相反に関する重要事項などについて、専門的見地からアドバイスを行う。

(c) 利益相反マネジメント・コーディネータ：

研究者との調整役として、産学官連携コーディネータを利益相反マネジメント・コーディネータとして任命する。本コーディネータは、利益相反問題に関して、その概要や検討内容について、産学官連携コーディネータ会議で報告、討議して、必要な調整を図る。

(d) 利益相反カウンセラー：

利益相反問題のカウンセリングを行うため、顧問弁護士等専門家を利益相反カウンセラーに任命する。本カウンセラーは、適宜、研究者からの個別相談に応じ、問題発生を回避する機能を持つ。

(4) 利益相反のマネジメントシステムの概要

産総研では、利益相反マネジメントを、継続開示システムと事象発生時マネジメントの二段階に分けて行っている。

継続開示システムでは、すべての役職員の対外的利害関係把握し、マネジメント対象とするかを確認する作業である。

事象発生時マネジメントシステムは、共同研究、受託研究、ベンチャー創業、技術移転、物品購入などの事象発生に当り、それを実施することについて、妥当性を検討し、判断する制度である。

#### (5) 継続開示システムと事象発生時マネジメント

##### (a) 継続開示システム：利益相反マネジメント定期自己報告書の作成

年2回（6月、12月）の自己申告を実施している。申告書は、第一次定期自己申告書、第二次定期自己申告書の2つがある。

第一次定期自己申告書の提出対象者は、産総研全職員（非常勤職員を除く）で、申告書を事務局へ提出するのは、未公開株式保有または産総研以外からのロイヤリティー収入の実績がある者のみになっている。

第二次定期自己申告書の提出対象者は、産学官連携活動において決裁権のある者、第一次自己申告書を提出した者、前回ヒアリングを受けた者で、特に投資活動と、個人保有特許からのロイヤリティーについて報告することになっている。

##### (b) ヒアリング

定期報告書について、利益相反委員会が必要と認めた場合に弁護士・公認会計士等から構成される利益相反カウンセラーによって実施される。ヒアリングのポイントは次の通りである。

株式取得の経緯

共同研究等の成果の取り扱い

企業からの物品購入

##### (c) 個別相談

産総研職員からの利益相反に関する相談を受ける。事務局で対応できない案件は、利益相反カウンセラーが対応する。

##### (d) 事象発生時マネジメント

事象発生時において、その実施に関する判断と理由の検討をする。この具体的実施方針などについては、継続開示がほぼ実行可能になって、その必要性について役職員の合意が得られた次の段階のものとして、実施2年目に入った現在において、ほぼ実施に向けた案が固まりつつある。

16年度以降、発生する事象内容を検討し、一定の判断のもと、当該事象が適正に行われるよう、組織的調整が図られることになる。

#### (6) 利益相反マネジメントに関する啓発

職員、担当部署のスタッフに、研修等で、利益相反及び利益相反ポリシーに対する啓発を行うことを検討している。産総研の利益相反マネジメント体制は、その実施に当って海外の事例を十分検討し、その成果を役職員、特に研究者に対して積極的に開示しつつ、その必要性についての認識の共有を図っている。例えば導入に当っては、つくばだけでなく全国各地域のセンターにおいて利益相反マネジメントの目的やポリシーなどを説明している。またポ

リシーを検討するに当たっては、産学官連携部門（知的財産部を含む）研究企画を担当している研究者、人事部門、会計部門などの関係者が参加して行われた。

その上で、まず継続開示を行い、その実施が軌道に乗ってから、事象発生時マネジメントに併用する二段階実施方法をとっている。研究活動自体の規制になる事象発生時マネジメントシステムについては、手続きの簡素化に旨をおきつつ、具体的事例に即して検討しつつ、マネジメントの必要性に関する認識の共有化を進めている。

産総研で実施されている利益相反マネジメントにおけるこうした一連の経過は、対象者の個人的利害関係の開示を受け、それに従って研究規制をも行い得るような事務局体制の充実とともに、責務相反・利益相反マネジメントの実施に関して、周到的準備と配慮が必要であること如実に示している。問題は、産総研とは異なり、多様性と複合した使命を持つ大学において、責務相反・利益相反マネジメントの必要性を教職員が如何に共有できるかがポイントになる。

## 3 - 2 責務相反・利益相反マネジメント制度の構成

### （1）国立大学法人として考慮すべき条件

国立大学法人では、研究テーマの設定やその実施方法、及び達成度は教職員個人の判断に委ねられる。研究に費やす時間管理も同様であり、この個別性、自主性、多様性こそが大学の存在意義であり、これは最大限尊重すべきである。

学生の存在も産総研との大きな違いとなる。国立大学法人では、学生の存在を無視するようなマネジメントは実効性を持たない。彼らは就業規則の拘束を受けないどころか、授業料を納入している。大学では、学生をどのように位置づけるかが課題となる<sup>14</sup>。

新たな知の創造と継承という大学の機能を実現させるためには、情報の自由な交流や共有が不可欠である。他方、産学連携や技術移転では、情報の公開制限や守秘義務が課される場合があり、この矛盾した2つの要請について、バランスをとっていく必要がある。

### （2）マネジメント制度の構成要素

産総研と国立大学法人とのこうした違いを踏まえて、国立大学法人において必要とされる責務相反・利益相反マネジメント制度の概要を示すと、次のとおりになる。

#### ポリシー

責務相反・利益相反マネジメントポリシーは、システム構築に先立って、可能な限り明確な文書として策定され、学内外に明示されなければならない。

<sup>14</sup> 雇用関係のない学生に対して、教職員同様の営業秘密管理指針をあてはめることは不適切であり、教育研究という目的との関係で個別のケースに応じて誓約書にサインさせる等により対応することが望ましい（経済産業省知的財産政策室大学連携推進課「大学における営業秘密管理の指針作成のためのガイドライン（案）」平成16年2月）などという見解が示されていることに留意されたい。以下のURLを参照。

「H15 不正競争防止法改正の概要」

[http://www.meti.go.jp/policy/competition/downloadfiles/ip/unfair\\_competition\\_prevention\\_law-gaiyo.pdf](http://www.meti.go.jp/policy/competition/downloadfiles/ip/unfair_competition_prevention_law-gaiyo.pdf)

「大学における営業秘密管理指針作成のためのガイドライン」（案）

[http://www.meti.go.jp/policy/innovation\\_corp/sangakurenkei/guideline\\_univ.pdf](http://www.meti.go.jp/policy/innovation_corp/sangakurenkei/guideline_univ.pdf)

#### 継続開示システム

属性の異なる大勢の教職員・学生を構成員にもつ国立大学法人においては、全ての構成員の責務相反・利益相反を常時把握することは、実務上困難である。当面は、産学連携に関わる教職員の責務相反・利益相反の状況を定期的に把握するための、継続開示システムの構築と実施が不可欠である。

#### 事象発生回避システム

教職員から、責務相反・利益相反に該当する可能性がある事象実施の申告があった場合、当該教職員を的確にフォローし、弊害が発生しないように、その実施内容を検討し、必要な調整・是正のための勧告を行うだけでなく、アピランスが指摘されても、的確に説明できるように、適切なマネジメントを行う必要がある。

#### 教職員の義務

責務相反・利益相反ポリシーに従い、産学連携に関わる教職員は、継続開示システムに対しデータを開示し、かつ、十分な啓発活動により、その問題点を周知・納得してもらい、事象発生回避のために必要とされる勧告には従う義務を持たせなければならない。

#### 普及・啓発活動

責務相反・利益相反という言葉は、わが国ではいまだ多くの大学の教職員にとって耳慣れない言葉であり、理解しにくい概念であるともいえる<sup>15</sup>。そのため、マネジメントをする側はもちろんのこと、実際に産学連携を行っている教職員の理解を得るためにも、単にマネジメント制度を構築・運用するだけでなく、責務相反・利益相反のマネジメントの目的、マネジメントの必要性などに関する普及啓発を大学内の教職員向けに実施する必要がある。

### (3) 簡便で実効性あるシステムの構築

システムは、可能な限り平易で分かりやすいものとする必要がある。例えば知的財産をめぐる動きにしても、その広報如何によっては、規制強化だと誤解を受けることがある。責務相反・利益相反について、調査に応じる必要性について、十分に認識してもらおう工夫が必要である。

もし、煩雑なシステムを作ると、過重な負担と管理されることを嫌って、教職員は、継続開示を忌避し、その教職員だけでなく大学のインテグリティを阻害することになる。組織としての大学の関与のない、このような産学連携は、教職員側から見ても、企業側から見ても、極めてリスクの高い行為となる。それにもかかわらず、このようなことが行われるとすれば、それは手続きの煩雑さゆえであろう。

利益相反マネジメント制度では、このような忌避行為が行われないう、教職員に課す義務を最小限にして、制度設計されなければならない。

<sup>15</sup> 教職員の利益相反に関する意識調査を行ったものとして、渡辺・渡邊『我が国の国立大学における利益相反マネジメントの取組の現状と今後の課題に関する調査研究報告書』(2003年)。

### 3 - 3 継続開示システムと事象発生回避システム

#### (1) 継続開示システムと事象発生回避システム

責務相反・利益相反マネジメント制度構築の基本は、教職員の外部利害関係の把握にある。そこで、産学連携に関わる教職員に対する、外部の利害関係について、継続開示を受けるシステムの構築が不可欠である。

この継続開示をもとに、当該教職員が、成果の発表、共同研究、受託研究、技術移転、物品購入、ベンチャー企業創業などの事象発生の当事者となる場合、その妥当性を検討し、判断する。この判断の結果、責務相反や利益相反によって、弊害が現実には発生する可能性が想定される場合、直ちにそれを是正する必要がある。また、アピアランス回避のため、一定の規程の遵守を指示し、調整するシステムが必要となる。

同時に、教職員が、こうした事象発生に先立って、責務相反・利益相反による弊害の発生、及びアピアランスの可能性や回避について、常時、個別に相談に乗れるようなシステムの構築も必要である。

#### (2) 事象発生回避システムの実施

事象発生回避システムは、これまでの大学における常識からはかなり異質であり、是正勧告を受ける側からすると、極めて強権的に感じるかもしれない。現実には責務相反・利益相反による弊害が生じかねない場合には断固実施する必要があるとはいえ、その実施に当っては、関係者が必要に応じていつでも相談を受け、対応できるようにしておく必要がある。

窓口を常設し、例えば、兼業を開始する際に、何らかの報酬を受け取り、これが利益相反に該当するかどうか助言を求められた場合、随時、相談に応じる必要がある。これにより、継続開示システムだけでは把握しきれない責務相反・利益相反による弊害の発生などを未然に抑止することが可能になる。

また、この事象発生回避においては、その是正勧告の妥当性を常に検証するためにも、外部の専門家の意見を求めることが必要となる。

#### (3) 外部専門家によるアドバイザリーボードの設置

先に例示したように責務相反・利益相反では、アピアランスにも対応が必要になる。アピアランスに対しては、大学として明確に説明して、その教職員を徹底して守る必要がある。そのためには、大学の内部関係者だけの検討では不十分であり、社会からの批判を受け入れやすくするため、大学外部の専門家からなる委員会を組織して、常に継続開示内容と事象発生回避判断の妥当性を検証するシステムが必要になる。

このための委員会がアドバイザリーボードであり、外部有識者を委員長にし、弁護士、公認会計士、ジャーナリストなどから構成される。このアドバイザリーボードの機能とその評価こそが、大学にとって、アピアランスに対する正当性の反論の基盤となる。但し、あくまでも最終的な判断責任は大学が担うことは言うまでもない。

## 第4章 国立大学法人における責務相反・利益相反マネジメント制度の構築

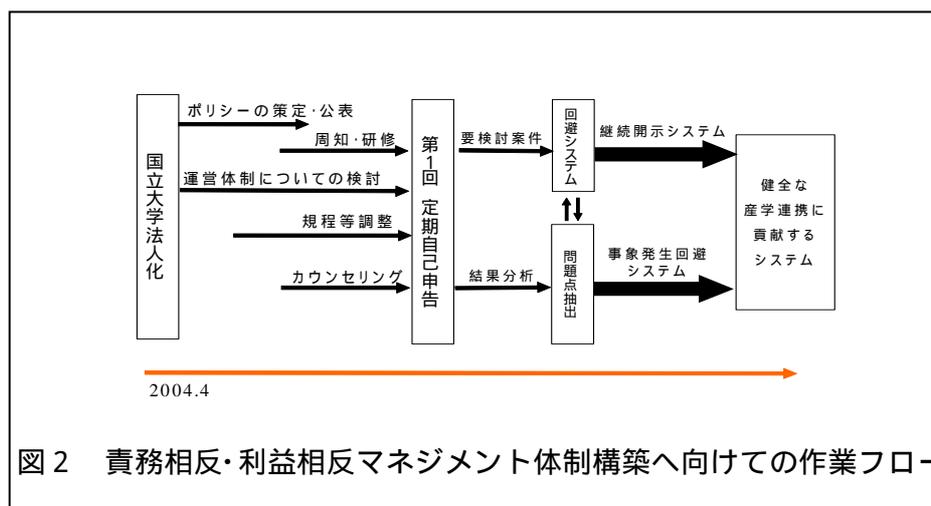
国立大学法人において実効性のある責務相反・利益相反マネジメント制度構築のため、具体的には、誰が、いつ、どのような方法で、どのような根拠に基づいて制度を設計し、如何に行うかを明確にする必要がある。本章では、第3章3-2で述べた国立大学法人に特有の事項を考慮し、制度の構築と運用方法を提案する。

### 4-1 マネジメント制度の設計

#### (1) 概要

2003年10月1日に施行された国立大学法人法のもと、各大学がすでに作成の中期計画、ポリシー、関係する規則・規程を定められた。第一に、これら国立大学法人を規定する法令・規則・規程に沿った責務相反・利益相反マネジメントポリシーを策定・公表する。同時に、実際の運営体制の検討を行う。第二に、実施事務局(第4章4-3(1)参照)は、第1回の継続開示に向け、対象になる教職員に責務相反・利益相反の定義、マネジメント(継続開示システムや事象発生回避システム)制度などにつき、周知のための研修を行う必要がある。第三に、継続開示の実施後は、それぞれの案件につき検討し、場合によって回避システム構築のための問題抽出を行い、どのような場合には是正勧告を出すべきか、その基準や内容について検討する。この間、継続開示を重ね、対応を改善し、ノウハウを蓄積しつつ、これを全学にフィードバックして、全学の十分な理解を得た上で、事象発生回避システムの導入を図り、健全な産学連携に貢献する責務相反・利益相反マネジメント制度の定着を図る。

なお、各部局に固有の責務相反・利益相反も想定されることから、全学の責務相反・利益相反ポリシーは、一度、各部局に諮って、教授会等で十分な意見を反映させる必要がある。この点はさらなる検討を要する。



#### (2) 継続開示システムの構築

実施事務局は、部局(第4章4-3(1)参照)からの意見を踏まえて、責務相反・利益相

反マネジメントのためのガイドラインを制定する。これは管理者向けである。ガイドラインには、いつ、どのような方法で何を質問し、結果に対してどのようなアクションを起こすかを定めた規程などを盛り込む必要がある。ガイドラインの作成作業には、継続開示システムの調査様式の制定など、実務的な作業も含まれる。

具体的な作業のフローは次の通りである。

責務相反・利益相反アンケートの実施：今、教職員が責務相反・利益相反に関連して困っていること、教えてほしいことはどんなことか。マネジメントが必要な事項を詳細に把握するため、アンケートを実施する。

兼業先、共同研究の相手など学外でこの問題に関与する関係者にもヒアリングを行う。

調査対象者の抽出、所属と職務内容の分類を行う。

調査項目を選定し、問題を作成する。

一部の対象者をサンプリング/標本抽出して先行実施し、調査結果を吟味する。

最終的な調査項目の確定を行う。

### (3) 事象発生回避システムの構築

検討のポイントは次の通りである。

アンケート等で指摘された責務相反・利益相反による弊害の発生やアピアランスの可能性が生じるケース分析。

どこまでは実施事務局で対応でき、どこからが対応できないのかについての検討。

外部アドバイザリーボードのメンバーの選定。他大学法人との重複や、大学の顧問であったりすると、アドバイザーとしての活動にバイアスが掛かる可能性があり、選定には注意を要する。

外部アドバイザリーボードの意見を聴取しつつ、ガイドラインを策定する。

回避のための是正・調整勧告のあり方について検討する。

また、最終的に指導に従わなかった場合の対処方法などを定める。

## 4 - 2 マネジメントポリシーの策定

### (1) ポリシーの重要性

国立大学法人は、法人法第1条に定める限度において、それぞれに使命を明確にし、同第31条に基づく6年間の中期計画を策定し、これを実施し、外部評価を受けながら運営される。

最上位概念として大学の使命と中期計画が存在する。次に、産学連携への関与度合いは、大学によって異なってくるが、これを明示した産学連携ポリシーが策定される。教職員はこれを遵守しなければならない。

責務相反・利益相反のマネジメントは、大学が組織として教職員に対して行うものであるから、その実施について明確な合意が得られないと、これを強制する実施基盤が希薄になり、

学内での実効性や信頼性を欠くことになる。

このような目的のために明文化され、内外に公表されるものが「責務相反・利益相反マネジメントポリシー」である。これに基づいて、各種のマネジメントシステムが策定され、学内の信頼を得て、実施基盤が与えられる<sup>16</sup>。

## (2) 大学の使命とマネジメントポリシー

責務相反・利益相反マネジメントポリシーは、大学の使命、ポリシー等に準拠していなければならない。

各大学によって、使命として重きを置くところは当然異なる。教育重視大学においては、教職員は一定の時間以上キャンパスにおり、学生に教育することが強く求められるケースも有り得る<sup>17</sup>。産学連携も、教育活動をメルクマールとして考えることになる。教員が外部へ出かけてしまう兼業はあまり歓迎されない。責務相反抑止の要請は当然に強くなるだろう。アメリカの州立大学のように、地域重視大学においては、積極的に地域に貢献しようとする教職員に対しては、より柔軟な責務相反規定が適用される場合もありえる。

このように大学の使命によって、責務相反・利益相反マネジメントポリシーのあり方も変わってくる<sup>18</sup>。

## (3) インテグリティを確保するための中核的価値の提示

大学が外部等と活動するに当たり、責務相反・利益相反マネジメントを行う根拠として、これまで論じてきたインテグリティの維持というだけではいささか抽象的である。むしろ、より積極的にインテグリティの内容を「中核的価値」として提示し、ポリシーに盛り込むほうが理解しやすくなる<sup>19</sup>。例えば、米国ワシントン大学では、

- ・ 研究結果の信頼性と公開
- ・ スポンサーからの研究資金または大学に交付された研究資金の用途の適格性
- ・ 研究者である同僚や学生に対する責務の遂行
- ・ 学術活動・管理運営における意思決定についての信頼性

を中核的価値として提示している。

以上から、責務相反・利益相反マネジメントポリシーとしては、大学が提示する中核的価値を含む、次のような骨子が考えられる。

<sup>16</sup> ポリシーについては「どのようなことをすると責務相反・利益相反になるか」を議論しがちであるが、逆に「どのようなことを行い、あるいは行わなければ責務相反・利益相反にならないか」という「セーフ・ハーバー・ルール」を策定するという考え方もあることに留意されたい。

<sup>17</sup> スタンフォード大学の服務規程では、“Presence on Campus”という概念を用い、週40時間のうち、大学を留守にできる時間の上限を8時間と決定している。詳細はURL <http://www.stanford.edu/dept/DoR/rph/4-1.html#Sec1>

<sup>18</sup> ポリシーの例として、高松「利益相反に関する開示要求、是正勧告に係る判断要素とその考え方について」『東京農工大学産官学連携・知的財産に関する論文集(Vol.1)』(2003年12月)

<sup>19</sup> “Management Conflict of Interest” presented by Dr. James A. Severson, Vice Provost, Intellectual Property and Technology Transfer, University of Washington.

教職員は、真理の探求と人類福祉の発展に寄与するため、研究結果の信頼性を確保しつつ、その成果を産学連携によって社会に還元していかなければならない。

教職員は、教育・研究が大学の基本的使命であることを認識し、学生の評価に耐える教育活動に従事しなければならない。

透明性の高い研究プロセスを維持し、研究成果の公表について明確な説明責任を果たす。産学連携においては、公平性と中立性を基本におき、かつ必要に応じて限定性と特定性のバランスを取らねばならない。

研究者としての信頼性と責任を保持し、国民からの高い付託に応えるため、研究資金を厳しく管理する<sup>20</sup>。

#### (4) 一般の教職員以外に適用されるルール<sup>21</sup>

大学のリエゾンオフィス、VBL、地域共同研究センター、知的財産本部、研究協力部・課などの教職員は、職務として産学連携に関わっており、産業界など外部企業との接触が多く、学内の教職員との接触も非常に多いため、これらの教職員は、常時、学内外から、その活動が注目されている。

このような教職員が、大学に対する責務よりも個人的な利益を優先したり、優先したと疑われるような場合のデメリットは、大学のインテグリティを阻害し、産学連携活動を停滞させるばかりでなく、大学全体の教育・研究にも深刻な悪影響を与える。したがって、職務上、産学連携に携わる教職員には、独自の責務相反・利益相反マネジメントポリシーが必要となるだろう。例えば、リエゾンオフィサーとして扱っている案件に関係する企業との利害関係、兼業、守秘義務などである。

### 4 - 3 実施主体と方法、権限

#### (1) 実施組織

責務相反・利益相反は、講義やゼミの実施など教育に係わる問題、研究成果に係わる問題、知的財産の移転問題、ベンチャー企業創業支援問題、物品の購入や工事の発注などに係わる問題、共同研究契約、受託研究契約、寄付契約、兼業や産学連携契約に係わる問題など、多くの分野に係わる課題である。責務相反・利益相反マネジメントの対象は、教職員の利害関係というプライバシーに関する情報でもあるから、徹底した個人情報保護が求められる。しかも、責務相反・利益相反による弊害を是正し、アピアランスを回避するため、大学として迅速かつ明確な意思決定が必要である。

そのためには、部局、研究所、事務組織を横断するスタッフが必要である。したがって、明確な決裁権限を持つ理事と少数の職員によって、これを組織することが望ましい。産総研では副理事長がマネジメントを統括することになっている。

<sup>20</sup> 論文の世界でも問題視される。2001年8月23日号の「Nature」における編集長論説が、経済的利害の開示を投稿者に求めることを宣言。名和小太郎『新しいオーサーシップ・利益の相反をめぐって』(2002)を参照。

<sup>21</sup> ここでは職務として産学連携に携わる職員を取り上げたが、この他にも医学部附属病院等における診療行為、臨床試験などのルールが必要とされる教職員の存在について各大学部局ごとに慎重に検討する必要がある。

理事を除くスタッフは常勤とし、専任担当者として、高い専門性を有し、守秘義務や中立性など、厳格な行動規範に基づいて対応することが求められる。継続開示システムによる利害関係情報の把握と、事象が発生したらいつでも対応できる組織にしておかなければならない。実施事務局は、職員の産学連携に資する組織であり、自らノウハウを蓄積していく必要があるため、人件費の確保、定員など問題は多いが、専任職員で構成する必要がある。

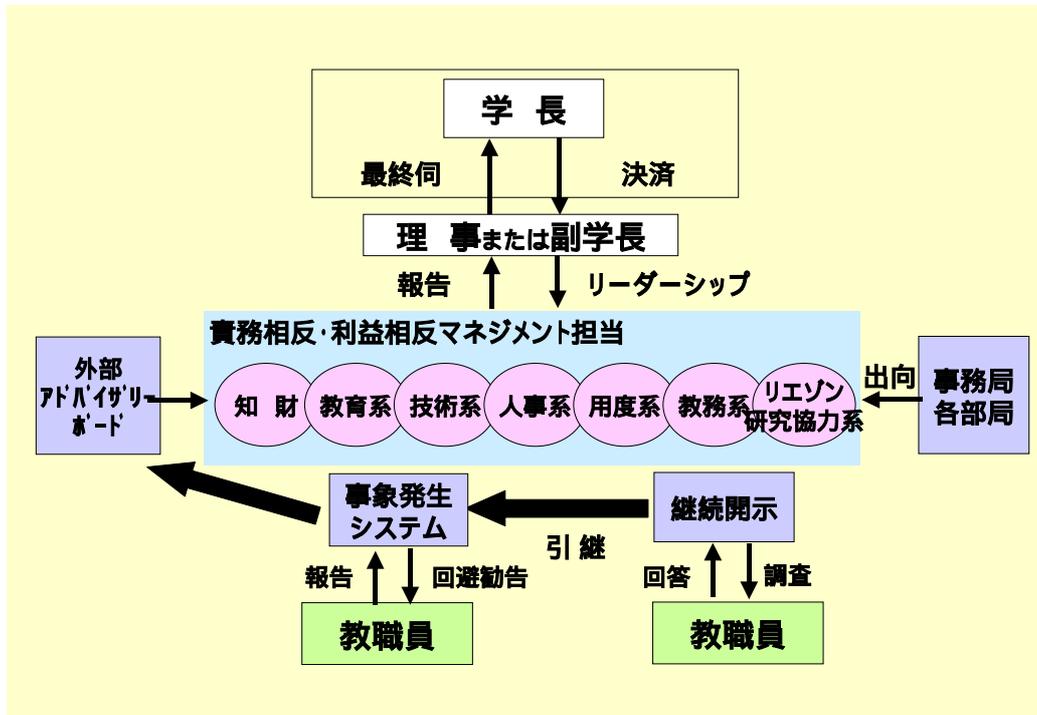


図3 責務相反・利益相反マネジメント運営体制の例

## (2) 外部アドバイザリーボード

継続開示システムと事象発生回避システムの構築と運営について、その社会的妥当性の担保のため、大学外部の社会的信頼の厚い存在である弁護士、公認会計士、ジャーナリストなどから構成されるアドバイザリーボードを組織して、その活動内容や判断結果を検証する必要がある。外部アドバイザリーボードは、社会との関係で生じる責務相反・利益相反を社会の多様な視点から迅速かつ柔軟に判断し、大学の説明責任に対する妥当性を与える存在となる。

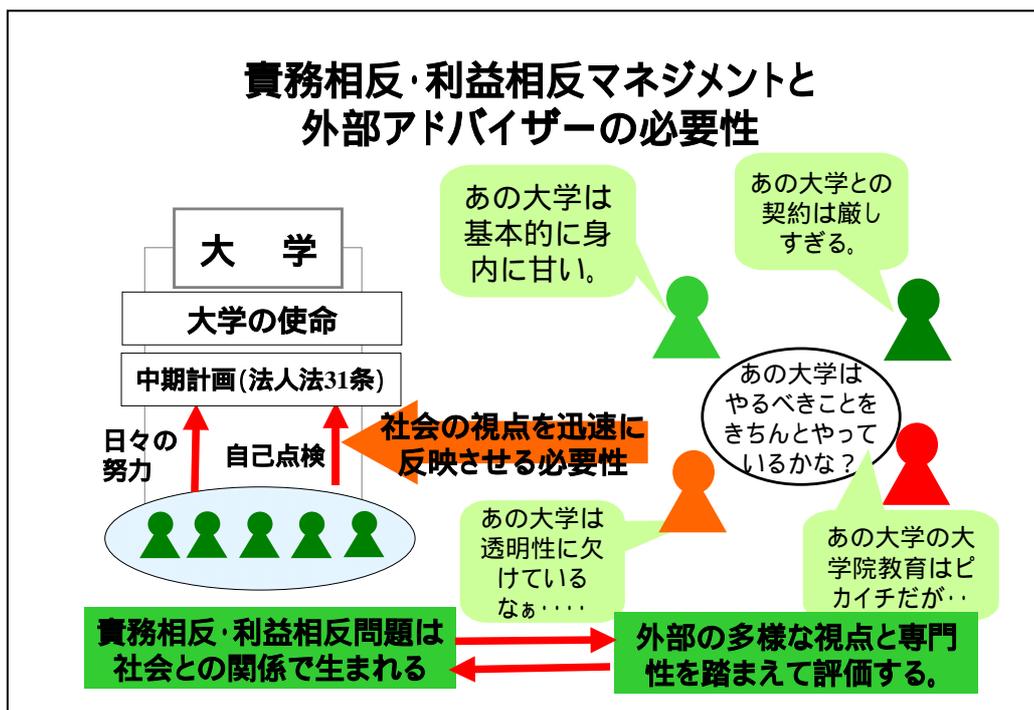


図4 責務相反・利益相反マネジメントと外部アドバイザーの必要性

### (3) 不服申し立てと紛争処理

責務相反・利益相反マネジメント制度の運用においても、何らかの不満が生じることが予想されるので、事務局とは別の組織としての不服申し立て機関の設立は不可避であろう。但し、そうした行為が起こる前に、利益相反カウンセラーなどを専門家に依頼し、直接要望を聴取し、その結果を的確に反映し得る体制整備をする方が実効性は高くなると思われる。

なお、東北大学の研究推進・知的財産本部<sup>22</sup>は知的財産の帰属をめぐる紛争の発生可能性を認識しており、研究推進・知的財産本部に、発明者から知的財産に関する不服申し立てを受付ける「知的財産調整委員会」を設置することにしている。

## 4 - 4 継続開示システムの実施方法

継続開示システムは、実施事務局で事例を積み上げ、事象発生回避システムを運用するうえで不可欠である。また、開示によって責務相反・利益相反の可能性のある対象者に対して事象発生回避システムが実施されることになる。

### (1) 対象者

教職員などを対象にするが、一部雇用契約に入る学生も含む。

- ・ 国立大学法人の役員（非常勤を含む）
- ・ 教員、事務職員、技術職員及び産学連携に関係する職員（非常勤を含む）
- ・ 学外との関係を有する研究プロジェクトに参与している雇用契約関係にある学生

<sup>22</sup> 東北大学研究推進・知的財産本部のホームページで知的財産権の取り扱い等についての説明を行っている。  
<http://www.bureau.tohoku.ac.jp/chizai/>

(例：ティーチングアシスタント、授業、演習等の補助作業に従事、リサーチアシスタント、プロジェクト研究の補助作業に従事)

産学連携に係わる教職員を対象にする理由は、法人化後、非常勤職員であっても、正職員と同様の職務に付く場合が想定されるためである。また、学生については、学外との研究プロジェクトに参与し、大学と雇用契約関係にある者(以下「契約関係にある学生」という)を対象にする。

その理由は、企業など学外から見れば、大学のインテグリティが損なわれる過程においては、契約関係にある学生も大学職員と同一の主体と看做されるからである。実際、企業との共同研究における機密の漏洩は、契約関係にある学生によるものか教職員によるものかを問わないからである。

## (2) 開示内容

現金の收受、新株予約権付社債ないし新株予約権の取得・処分、債務保証、株式取得・処分などを含む、あらゆる経済的利害を開示させる必要がある<sup>23</sup>。また、共同研究、受託研究、奨学寄附等の外部資金<sup>24</sup>の受入れの透明性の確保も不可欠である。

外部との経済的利害に関しては、公式・非公式を問わず開示してもらう必要がある。ここでは、アメリカのように配偶者や親族の関与なども調査するかどうかについては、なお検討が必要であるように思われる。

## (3) 開示方法

産総研で行っているように、調査票を配布しこれに回答を得ることとする。

その場合、全数開示させるか、サンプリングによって対象者を限定するかについては、各大学の規模や学部の種類などによって判断は異なるだろう。本報告書では産学連携に関係する教職員の全数開示を提案する。サンプリング調査は省力化に貢献することは事実だが、インテグリティを担保しえない。

その際、職員には記入の時間的負担を掛けないような調査票様式の作成、他の調査に併せて実施することなど工夫が必要である。なお、情報セキュリティ上の問題と日常業務で膨大な送受信が行われ重要書類が紛れかねない状況を考慮し、調査票の配布、提出にメールは使用しないほうが良いと思われる。

## (4) 頻度

学暦(前期・後期)を考慮し、年に1-2回程度実施すべきである。しかし、当分の間、学内啓発活動等を通じ、責務相反・利益相反マネジメントに対する職員の理解が得られるまでは、年に一度行われる扶養家族・住居・通勤等に関する個人情報に関する調査・届出と一緒に行うことが導入初期において実効性があると考えられる。

<sup>23</sup> 現行の国家公務員倫理規程人事院規程14-21では、職員の株式の取得について詳しい規程を設けている。国立大学法人においては各大学の倫理規程、責務相反・利益相反マネジメントポリシーの中で十分に考慮する必要がある。

<sup>24</sup> 産学連携による成果の創出を促進するためには、研究費の受入れについて明確な契約概念のもとで推進することが必要である。東北大学では共同研究・受託研究規定の改定を行い、奨学寄付金制度は本来目的の研究助成制度として活用する。

#### (5) 2次調査

必要な場合、2次調査の調査票を送付し、より詳細な開示を求める。調査すべき項目は以下のとおり。次の継続開示までに発生すると予想されるものを含む。

##### 産学連携の有無

ありと回答した場合、その内容につき下記についてさらに回答

(a)共同研究

(b)受託研究（国家プロジェクト、研究員受入れ）

該当する項目を示す

(c)奨学寄付金の受入れ

(d)兼業（取締役、監査役、顧問、技術指導）

該当する項目を示す

その頻度、報酬、兼業先からの物品等の購入について別途明記

##### 共同研究等の相手方との間の経済的利害

新株予約権付社債などを含む株式保有、現金、経費・旅費、技術移転実績、委員会等委嘱の有無、

額、取得価格、取得年月日、売買実績について明記

その他、産学連携に関連して困っていること、専門家のアドバイスを受けたことなど（自由記述）

#### (6) 事象発生回避システム

2次調査の結果を精査し、必要に応じて該当のある職員にヒアリングを行い、責務相反・利益相反により、事象発生への対応如何では弊害が生じる可能性の有無を検討する。また、アピランス回避のための一定の規程の遵守を指示する。これらの是正勧告や規程遵守指示などによって、研究成果の発表、兼業、共同研究・受託研究の実施、物品購入、ベンチャー企業創業などの際に、現実に弊害が発生しないよう、かつアピランスの回避のためのフォローも必要になる。

## 4 - 5 責務相反・利益相反マネジメントの運用基盤の確立

### (1) 学内における信頼性の確保

責務相反・利益相反の定量的判断は不可能である。そのかわり、固有名詞を伏せるなどして、当該の判断、そして判断に用いられた基準は可能な限り公開し、ガイドラインをフォローアップする。判断の主体たる担当理事または副学長には、厳正中立が求められる。

また、正しい情報を開示し、大学として責務相反・利益相反による弊害を生じさせておらず、アピランスについては明確な説明によって、当該教職員については、国立大学法人として保護する仕組みが必要である。

## ( 2 ) 違反者への対応

全数把握による継続開示システムを導入する際、開示しない教職員に責務相反・利益相反が生じた場合、及び、開示結果に基づいて事象発生回避のための研究テーマ等の変更を求めたのにも関わらず、これに反したため責務相反・利益相反が生じた場合に対する対応が問題となる。

いずれの場合も当該教職員が所属している限り、大学は組織としての責任を追及され、ひいては、そのインテグリティを失う可能性を持っている。そのような事態を招かないためにも、部局及び大学運営責任者との緊密な協力と明確な基盤に立った運用体制の確立が不可欠である。教職員の開示義務及び是正勧告の遵守については、就業規則へ盛り込むなど、全ての教職員に義務付けることが必要である。

しかし、それでもなお責務相反・利益相反マネジメントシステムに従わない教職員については、その程度に応じた処分を課すことも併せて検討する必要がある。

## ( 3 ) 普及・啓発

そもそも責務相反・利益相反は抽象的で難しい概念である。また、産学連携に臨むにあたって、個別の教職員がこの問題の所在を意識し、正確に認識することによって、責務相反・利益相反発生の可能性を引き下げることが可能である。

したがって、事務局は、個人的利害関係を取り扱い、場合によっては、助言や指導を行うことの意義について、教職員の納得と信頼性を確保し、その責務相反・利益相反マネジメントの目的を十分認識してもらうためのセミナーの実施、研修の実施、パンフレットの作成、ホームページによる情報の公開などが必要になる。

# 4 - 6 学外に対する信頼性の確保

## ( 1 ) 情報公開

責務相反・利益相反は、産学連携を進めていく過程で、社会との関係で生まれ、マネジメントが要求される課題である。大学に寄せられる高い期待に応え、インテグリティを確保するためには、産学連携、ひいては責務相反・利益相反のマネジメントが適正に行われている点を常に開示する必要がある。

特に、国立大学法人には、法人化後も、公費が導入されることもあり、情報公開には積極的に対応することが法定されている。したがって、独立行政法人に準じて情報公開の義務を負う国立大学法人においては、後述する個人情報に十分に配慮した上で、できるだけ開示に応じるべく努力すべきである。

責務相反・利益相反マネジメント制度が整備され、適切に運用されることは、大学の個性を高め、その競争力の付与に一段と貢献するものである。

## ( 2 ) 個人情報の保護

産総研は、独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律（平成 13 年 12 月 5 日法律第 140 号）の適用を受ける。国立大学法人法等整備法（平成 15 年 7 月 16 日法律第 117 号）第 45 条に基づき、国立大学法人も独立行政法人等情報公開法に定められた情報公開の義務を負う。

外部から、責務相反・利益相反により弊害が発生しないよう事前の是正を行い、かつピアアランスには明確な説明を行うなど、事実関係を明らかにし、透明性を確保できることが利益相反マネジメントポリシー策定の目的であり、組織的に事実を隠蔽したと外部に誤解された場合は、マネジメント制度の正当性に深刻な影響を与える。この点を良く認識し、必要な情報は積極的に開示することが不可欠である。

国立大学法人が非公務員型をとるにしても、研究費としての国からの支出割合はなお高く、公費を受け取った教員がどこで兼業し、どんな利害を得ているかについて、納税者に開示する義務がある。だが、他方で、教職員の利害関係に関するプライバシーは、組織が守らなければならない情報であり、この部分については不開示とする旨の運用を徹底する必要がある。

この相互に矛盾する要請をいかにバランスさせながら、責務相反・利益相反マネジメント制度を運用していくかは、わが国の国立大学法人にとって、国際的にも通用するガバナンスを構築しえるかどうかを問う、今後の大きな試金石となる。

## 第5章 事例

責務相反・利益相反は、教職員のおかれる立場、状況、社会的な背景などにより、その判断が異なってくる。ここでは、本委員会の検討の中で、想定される事例として各委員から提示されたケースの一部をまとめてみた。以下の事例は、責務相反・利益相反により、どのような弊害が発生するか、またアピランスはどうか、それに対するマネジメントはどうあるべきかを検討するための、材料として利用して頂くことを目的としている。

事例集としては、未だ極めて不十分なものではあるが、これを契機として、今後、わが国の大学においても、責務相反・利益相反マネジメント制度が定着し、事例の蓄積と経験の共有が進み、最終的には日本版 COGR Report<sup>25</sup> が作成されることが望まれる。

### ケースA：

- ・教授Aは、契約関係に厳しく、研究活動においても、権利義務関係を明確にする。守秘義務契約や共同研究契約の内容も自ら点検して、企業の法務部からも高く評価されている。
- ・研究機材についても、共同研究向けは明確に区分管理して、共同研究契約を締結した企業以外には利用させない。
- ・大学院生など学内からの利用依頼にも、共同研究契約を締結していないとの理由から全て断り、学外からの見学に対しても守秘義務を盾に拒否している。
- ・自らが関係しているベンチャー企業と共同研究契約を結び当該企業が大学の装置を使っている。
- ・研究室の装置でサンプルを作成して、自らが関係しているベンチャー企業に優先して提供する。
- ・共同研究から生まれた研究成果の特許化について大学と当該ベンチャー企業が共同で出願した。

### ケースB：

- ・D国立大学法人大学院工学系研究科修士課程学生Cは、大手企業Bから共同研究契約による研究資金を受け入れた担当教授Aの下で、修士課程2年間にわたりある化学物質について研究を行った。
- ・企業Bは、卒業時CがBに入社しないのなら、Cの頭脳からその化学物質に関する研究の知識を排除したい旨の意向を漏らしたりした。Cもそれほど抵抗はなかったため、Bに就職した。
- ・CはBに入社後、その研究には全く従事していない。Bの言葉の本心はCを確保したかったという意味と思われる。

### ケースC：

- ・教授Aは、自身の発明を学内の知的財産本部に報告し、審査を経て自らの帰属となった。そして、その発明に関する特許を受ける権利をTL0へ譲渡した。TL0は企業Bへライセンスする契約を締結した。
- ・企業Bはさらにそのプロトタイプを発展させる研究を受託(共同)研究として大学との間で締結し、企業Bからの受託(共同)研究を行うこととなった。

<sup>25</sup> COGR(Council on Governmental Relations), *Recognizing and Managing Financial Conflicts of Interest*,2002

- ・ その後企業Bは自社で発明を発展させてプロトタイプを完成させた。その品質を評価してもらうために教授Aに試験を依頼した。
- ・ 企業Bはその製品を販売するためにパンフレットに教授Aの発明であることと教授Aにより製品の評価のデータを掲載した。

#### ケースD：

- ・ 教授Aは、自身の研究成果を実用化するための企業Bを自らも出資して設立し、取締役(顧問)に就任した。その際、企業Bは教授Aの発明に関する独占的な実施契約を大学との間で締結した。
- ・ さらに企業Bは、教授Aと連携して研究するために共同研究契約を大学との間で締結した。設立間もない企業Bは研究施設を整備することができないので、教授Aの研究室に研究員を派遣することとなった。
- ・ やがて共同研究の成果を企業Bは製品として販売することとなり、教授Aも大学での研究に使用するために購入することとなった。
- ・ 企業Bが増資する際に、大手企業Eも参加した。その後大手企業Eは教授Aとの間で共同研究を進めるために大学との間で共同研究契約を締結した。これまで大手企業Eと教授Aとの間には接点がなかった。

#### ケースE：

- ・ 教授Aは、研究室の助教授や助手と共同で研究室の成果を実用化するための企業Bを設立した。研究室のメンバーは出資のみであり、教授Aのみが顧問に就任し、取締役は全て学外出身者で占められた。
- ・ 企業Bは教授Aの研究室の発明に関する独占的な実施契約を大学との間で締結した。さらに企業Bは、教授Aと連携して研究するために共同研究契約を大学との間で締結した。

#### ポイント

責務相反・利益相反は、「良い、悪い」という結論に達する問題ではない。各大学の考え方や姿勢によって、その解は異なる。そして、それらの考え方は、マネジメントの前提となるポリシーに反映される。ここでは、ポリシーを踏まえた検討が必要となるが、そのポイントとしては、次の点が考えられる。

- ・ 大学の使命と産学連携のバランス
- ・ 共同研究契約等の締結時の留意点
- ・ 知的財産ポリシーとの関係
- ・ インフラ利用、試料の提供などに関するポリシー
- ・ 学生に保障される利益の範囲
- ・ 教育、研究における中立性の維持
- ・ 研究の現場における慣行の評価
- ・ 大学発ベンチャー企業への関与のあり方
- ・ 大学のリスクマネジメント

さて、これまで本報告書を読み進められてきた方々は、以上のポイントを踏まえ、上記のケースをいかに判断されるであろうか？

## まとめ

責務相反・利益相反は、わが国では未だ極めて検討蓄積の薄い分野である。もっとも、産学連携において、既に20年以上の経験と蓄積を持つアメリカでさえ、この問題は関して、なお確定した結論は得られてはいない。とりわけ、最近生じたイムクロン社とエンロン社の問題は、GAOの調査結果とその勧告とともに、改めて責務相反・利益相反による弊害発生の検討とその回避制度の整備・強化という問題が提起されており、今なお議論が続いている。

こうしたなか、国立大学法人化を控え、産学連携の拡充強化が求められるわが国の国立大学法人では、産学連携ポリシーを策定し、その活動強化が推進される一方で、それと一体になる形で責務相反・利益相反マネジメント制度の確立が求められることになった。本報告書は、その具体化に向けた第一歩である。

そのために、本報告書作成に当っては、先行する調査報告書の検討と、かつ実際にこれを行っている産業技術総合研究所の事例を検討することを通じて、論点を示し、この論点に対して的確な意見を頂き、内容の進化・拡充のため、わが国におけるこの分野の最高・最良の専門家の方々に委員をお願いした。この委員会では、多岐にわたる論点について、忌憚りの無いご議論を行って頂くため、お忙しいなか、毎回3時間以上の長い時間をとり、7回に及ぶ委員会を開催した。それでも、毎回時間が足りなくなるほど、真摯なご議論を行って頂いた委員の方々には、厚くお礼を申し上げたい。本報告書で、そのご議論の一端でも十分に反映できたかどうかは、甚だ心もとない。その不十分な点は、今後、実際に責務相反・利益相反マネジメント制度を立ち上げ、実施する中で、修正し、より実効性のある制度作りを通じて、可能な限り反映させたい。同時に、その成果を積極的に開示し、ご教示・ご叱正を受けつつ、ご検討結果に極力近づけることで、その責務を果たしていきたい。

さらに、委員会の中でも重要な論点としてとして、しばしば取り上げられた臨床試験問題や、大学自体に対する研究寄付や株式保有によって生じる組織の利益相反問題などについて、本報告書ではまったく触れることができなかった。この点は、責務相反・利益相反マネジメント制度が、わが国大学で構築・運用され、実績が積み、一定の方向性が出てくるなかで、改めて検討されることが望まれる。今後の検討課題として提起しておきたい。

最後に、こうした貴重な機会を与えて頂き、難航する報告書の作成を見守り、問題点を指摘し、多大なるご協力とご支援を頂いた文部科学省研究振興局研究環境・産学連携課のご担当者にもお礼を申し上げたい。

本委員会委員の方々はもとより、こうした多くの方々のご意見を的確に生かしていくためにも、東北大学として、有効な責務相反・利益相反マネジメント制度の構築をお約束して、謝意に代えさせて頂きたい。

## 参考文献

- ・本文中に直接の言及がないものも、読者の便宜を考慮して含めてある。
  - ・URLは本文中に引用したのものも含め、すべて2004年3月20日現在で本委員会が把握しているものである。
1. 科学技術・学術審議会 技術・研究基盤部会 産学連携推進委員会 利益相反ワーキンググループ『利益相反ワーキング・グループ報告書』(2002年11月)
  2. 伊地知寛博「産学官のインタラクションに係る利益相反」『組織科学』34巻1号(2000年)
  3. 経済産業省大学連携推進課 株式会社富士通総研 国立大学教員とベンチャー企業のかかわり方に関する検討会『平成13年度 経済産業省大学連携推進課委託事業 産学利益相反調査 国立大学教員とベンチャー企業のかかわり方に関する調査研究報告書』(2002年7月)
  4. 文部科学省 国立大学法人法の概要  
[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/houjin/houjin.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/houjin/houjin.htm)
  5. 産業基盤整備基金『大学教員等の外部活動の実態に関する調査』(2000年度)
  6. 産業技術総合研究所「産総研利益相反マネジメントポリシー」(2002年10月)  
[http://www.aist.go.jp/aist\\_j/outline/policy/ci\\_policy.html](http://www.aist.go.jp/aist_j/outline/policy/ci_policy.html)
  7. 杉本泰治、高城重厚『技術者の倫理 入門』(丸善株式会社、2002年4月)
  8. 高松典雄「利益相反に関する開示要求・是正勧告に係る判断要素とその考え方について」『東京農工大学 産官学連携・知的財産に関する論文集(Vol.1)』(東京農工大学共同研究開発センター、2003年12月)
  9. 奈良先端科学技術大学院大学『産学連携と倫理に関する研究 - 大学における利益相反の日本型マネージメントの在り方 - 』(2000年12月)
  10. 奈良先端科学技術大学院大学『産学連携に伴う利益相反への対応のためのガイドライの作成 - 仮想事例に基づくアンケート調査による検討 - 』(2002年3月)
  11. 名和小太郎「新しいオーサーシップ・利益の相反をめぐる」『公益学研究』Vol.2, No.1, pp.44-45 (日本公益学会、2002年7月)
  12. 日本技術士会訳編、Charles E.Harris, Michael S. Pritchard, Michael J. Rabins, 『第2版科学技術者の倫理～その考え方と事例～』(丸善株式会社、2002年3月)
  13. 白楽ロックビル『アメリカの研究費とNIH』(共立出版株式会社、1996年8月)
  14. 平井昭光「利益相反:(1)-(12)」『文部科学教育通信』(2002)
  15. 株式会社富士通総研『産業技術総合研究所における利益相反規程策定に関する基礎調査報告書』(2002年9月)
  16. 米国 NSPE 倫理審査委員会編、日本技術士会訳編『科学技術者倫理の事例と考察』(丸善株式会社、2000年9月)
  17. 山野井敦徳、清水一彦編著『大学評価の展開』(東信堂、2004年)

- 18 . 渡辺久士、渡邊康正 『我が国の国立大学における利益相反マネジメントへの取組の現状と今後の課題に関する調査研究報告書』( 2003 年 11 月 )
- 19 . COGR(Council on Governmental Relations), *Recognizing and Managing Financial Conflicts of Interest*,2002
- 20 . AAU(Association of American Universities), *Report on Individual and Institutional Conflict of Interest*, 2001.10
- 21 . AAMC(Association of American Medical Colleges), *Protecting subjects, Preserving Trust, Promoting Progress: Policy and Guidelines for the Oversight of Individual Financial Interests in Human Subjects Research*, 2001.12
- 22 . Business-Higher Education Forum, *Working Together, Creating Knowledge: The University-Industry Research Collaboration Initiative*,2001.6
- 23 Henry Etkowitz, Loet Leydesdorff, ‘The dynamics of innovation: from National System and “Mode 2” to a Triple Helix of university-industry-government relations’, *Research Policy* 29(2000) pp.109-123
- 24 GAO(The US Government’s General Accounting Office), *HHS Direction Needed to Address Financial Conflicts of Interest*(GAO-02-89), 2001.11
- 25 Michael Davis, Andrew Stark, *Conflict of Interest in the profession*, Oxford University press, 2001

以 上