



名古屋大学クロス・アポイントメント制度

平成28年度制度改正の概要

平成28年10月13日

産学官連携深化ワーキンググループ
(第2回)





クロス・アポイントメント制度(企業⇄大学)の意義

- 1. 企業における最先端の知見を大学教育や研究へ展開することにより、専門性の高い人材育成や知見の獲得につなげることができる。一方、企業においては大学の教育・研究実績、また学術分野のネットワークを企業活動の中に活かすことができる**
- 2. 大学の研究成果と企業がもつ製品化等のノウハウのマッチングが、社会実装を含めた製品化の早期実現を励起し、研究成果の社会への還元が進む**
- 3. 本籍が移籍しないので、企業・大学また本人共に了承しやすい**
- 4. 双方が高い知見をリーズナブルな人件費で得ることができる**



制度改正の内容

1. クロス・アポイントメントが実施可能な対象機関に、新たに「営利企業」「海外の教育研究機関」「総長が定める法人」を追加
 2. クロス・アポイントメントを実施する本学教員へのインセンティブ
 3. クロス・アポイントメントを実施する本学教員が所属する部局へのインセンティブ
 4. **その他、運用面での改善**
 - 協定締結の際の判断基準の制定
 - クロス・アポイントメントの適用期間の上限の取扱いを変更
 - 海外の教育研究機関にクロス・アポイントメントをする場合、先方から支給される給与額が本学での支給額を下回る際には、給与補填が可能
 - 特例として、本学が指定する勤務地に通勤することが困難な地域に居住している場合にあっては、通勤手当に代えて旅費を支給
- ※ **なお、本改正に合わせ、現クロス・アポイントメント規程を再整理（従前の申合せ内容を一部規程に含めるほか、申合せの内容を細則化）**

制度改革の内容-対象機関の拡大

対象機関に、現在の「国立大学法人・大学共同利用機関法人」と「独立行政法人」に、新たに、「**営利企業**」、「**海外の教育研究機関**」のほか、**同様に「本学における教育，研究，産学連携活動を推進する」目的に合致する法人**にも対応するため、「**その他，総長が認める法人**」を追加。

- 一 国立大学法人または大学共同利用機関法人
- 二 独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第2条第1項の規定に基づき、同法及び個別法により設立された法人（同条第4項に規定する行政執行法人を除く）
- 三 **営利企業**
- 四 **海外の教育研究機関**
- 五 **その他，総長が認める法人**※

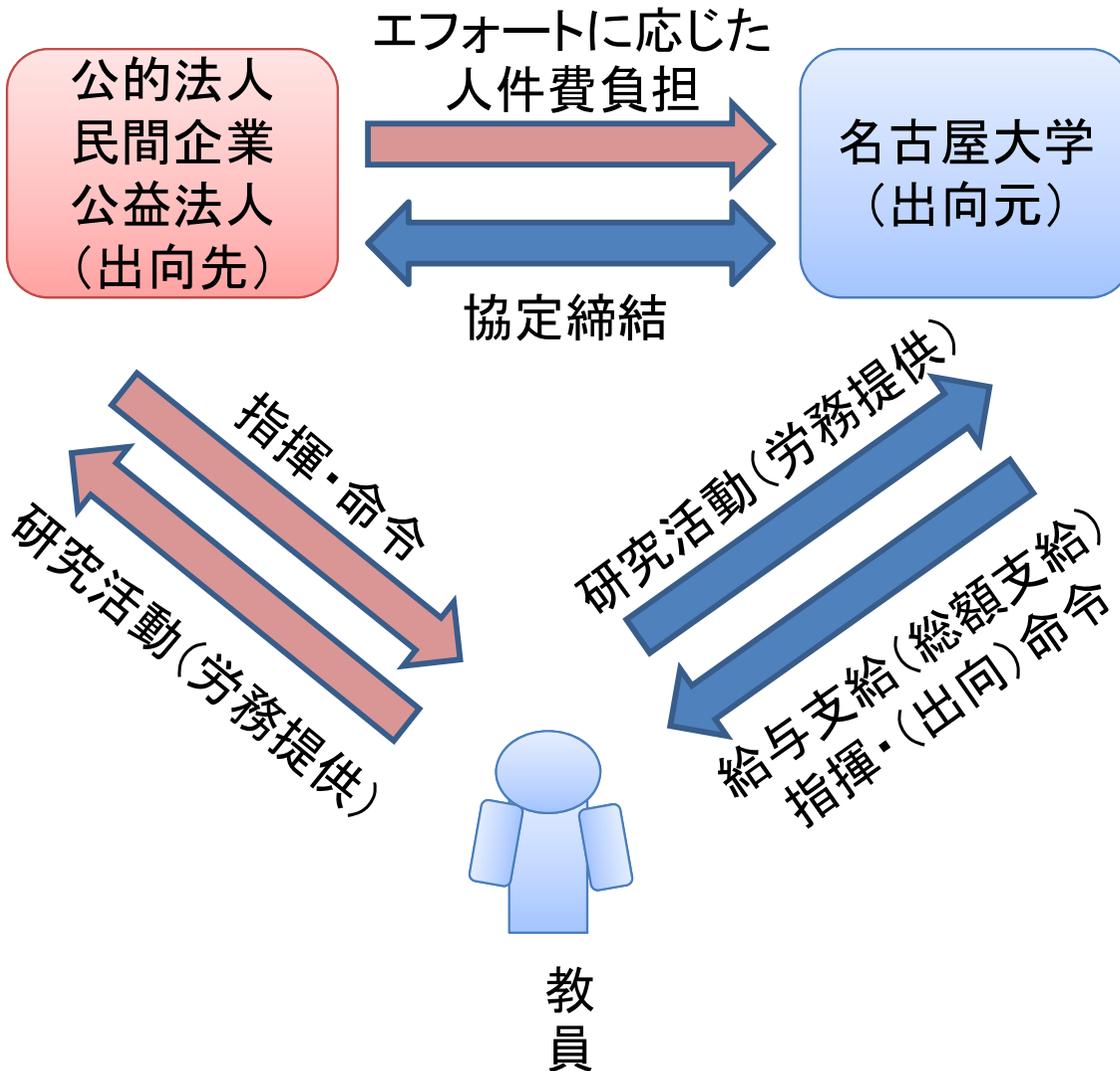
※ 「その他，総長が認める法人」

当分の間は、学校法人，公立大学法人，放送大学学園，その他教育，学術，研究開発，文化及びスポーツの振興を図ることを目的とする特殊法人，公益及び一般の社団及び財団法人とこれに準ずる国外の機関とする。（兼業規程に準拠）

なお，それ以外は，案件ごとに個別対応する。

クロス・アポイントメントの契約形態(抜粋)

② 本学教員が民間企業等の職員としてクロス・アポイントメントをする場合



基本的考え方

本学教員が、相手先機関とのクロス・アポイントメントを行うに際し、退職金や共済年金の取り扱い、手続き等で不利益を被らないため、原則、本学からの「在籍型出向」形式の協定を締結する(やむを得ない場合は例外的に容認する場合もある。)

給与

① 給与額

原則として、本学教員の給与は、本学の規則に基づいた従前の額とし、相手先機関には、エフォート率に応じて、応分の額を負担を求める。

一方、相手先機関が、本学給与支給額に対するエフォートに応じた額(以下、給与負担額)以上の人件費を負担する場合には、仮に本学教員が、通常、相手先機関に採用された場合に支給される給与(個人の状況で左右される手当を除く※)に、エフォート割合を乗じた額と応分負担額の差額を大学が受けて、クロス・アポイントメント実施期間中は一時金として本人に支給できるものとする。

※住居手当、通勤手当、扶養手当 など

② 支払方法

本人の手続きの煩雑防止、各種保険・福利厚生制度等を継続させるため、大学側から一括支給する。(相手先機関からは、応分負担額を大学に納めてもらい、大学が負担する大学側のエフォート分の給与と合算して本人に支給)。

国家公務員共済組合への加入、子ども・子育て拠出金について

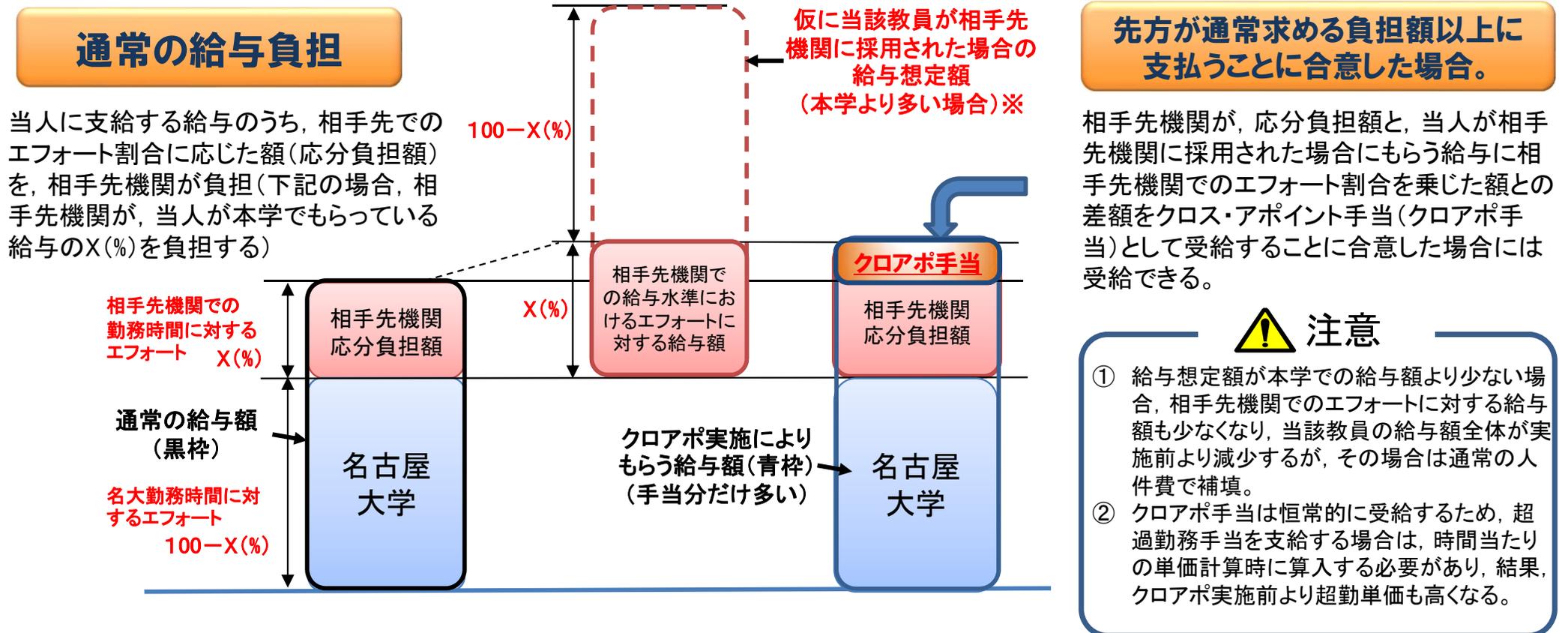
引き続き加入するとともに、共済組合の掛金は本人の給与から天引き。共済負担金、子ども・子育て拠出金は引き続き大学が負担。

雇用保険・労災保険

引き続き加入するとともに、雇用保険の掛金は本人の給与から天引き。雇用保険(事業主分)と労災保険は引き続き大学が負担。

クロス・アポイントメント教員へのインセンティブ①

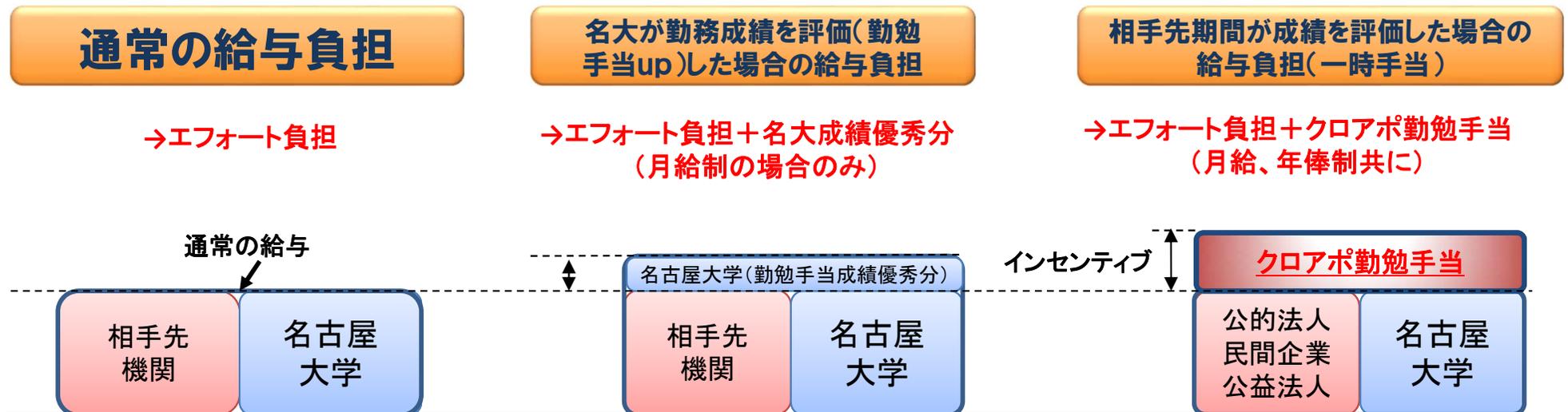
相手先機関が、本学給与額に対するエフォートに応じた額(以下、応分負担額)以上の人件費を負担することを申し出た場合、仮に、当該教員が相手先機関で採用された場合に支給される本給に相手先機関でのエフォート割合を乗じた額と応分負担額の差額の範囲内で、クロス・アポイントメント手当として当該教員に支給できるものとする。



クロス・アポイントメント教員へのインセンティブ②

相手先機関が、当該教員の勤務成績が優秀と判断し、臨時ボーナスを支給する旨を申し出た場合は、一時手当として、年2回(6月, 12月)クロス・アポイントメント勤勉手当として支給できる。

- ※1 本学が、当該教員を勤務成績優秀者として評価する場合は、月例給の者は勤勉手当の成績率、年俸制の場合は業績給支給割合を高くすることで対応。ただし、その場合の負担増は、エフォート率に関係なく、全額本学が負担する。
- ※2 相手先機関の評価によって、臨時ボーナスを支給することとなった場合、クロアポ実施時に締結した、相手先機関応分負担額の増額分をクロアポ勤勉手当として支給する。



部局へのインセンティブ

クロス・アポイントメントを実施する 教員がいる部局

本学教員がクロス・アポイントメントを行うことに伴い、他の教員の業務多忙等の解消のため、当該部局から負担軽減策の要望があった場合は、役員会で審議の上で、予算上負担が軽くなる人件費相当額の範囲内の必要な支援を行う。

(活用例)

- ・当該教員が担当していた授業に非常勤講師を当てる場合に必要な経費支援
- ・長期間かつ相手先でのエフォートが4割以上(教授の場合)かつ5年程度続く予定がある場合、その間、軽減された人件費を使って特任助教の雇用経費を支援

クロス・アポイントメントで 外部から教員を招聘したい部局

外部から教員招聘する際、欠員のあることを前提(人件費の担保)に、役員会において、クロス・アポイントメントで教員を招聘する必要性等を審議の上、総長が措置可能な財源の範囲内で人件費を措置する。

※各部局で外部資金を活用して教員を招聘することを妨げるものではない。



運用面での改善—協定締結の判断基準の制定

クロス・アポイントメントを実施する相手先機関の判断基準として、「本学とクロス・アポイントメント制度に関する協定を締結できる機関は、本学における教育、研究、産学連携活動を推進する目的に合致するものに限るものとする。」となっていたところを、今回の営利企業への対象拡大に伴い、利益相反等に関する基準等を加える必要から、判断基準を以下のとおり変更

- 役員会の承認に当たっては、以下のすべての事項を遵守できる場合のみとする。
 - 一 本学の教育・研究・産学連携の活性化にも資するものであると認められること。
 - 二 本学の利益に相反していないこと。
 - 三 本学の教員としての倫理が保持されること。
 - 四 本学の教員としての職務遂行に著しい支障がないこと。
 - 五 その他、本学の職務の公正性、透明性及び信憑性の確保に支障が生じないこと。
- なお、第2号については、名古屋大学利益相反マネジメント規程（平成16年4月1日規程第42号）、同項第3号から第5号については、名古屋大学役員及び職員倫理規程（平成16年4月1日規程第41号）及び名古屋大学役員及び職員の兼業・兼職に関する規程（平成16年4月1日規程第43号）における取扱に準じて判断するものとする。

運用面での改善—エフォート管理の方法

複雑な手続き等を課することなく、明確なエフォート管理することが課題であったため、以下の工夫を適用

- クロス・アポイントメント制度の適用対象を裁量労働制職員に限定
- 時間割勤務（同一日内に両機関の業務を処理）とせず、日単位とすることで就業対象を明確化
→ 9 : 1の場合、月に18日と2日（概ね2週間に1日）
- 本学の指定勤務地に通勤することが困難な地域に居住している場合は、通勤手当に代えて旅費を支給できるよう制度改正
- 相手先機関が設置する名古屋大学内研究拠点（サテライト）における活動を、相手先の業務として認定

運用面での改善—兼業との相違点を整理①

制度理解促進に向けて、両制度の相違点の整理が課題であったため、以下のとおり整理

共通点

- 二つ以上の勤務地・身分を持つ

相違点

- 勤務時間
 - 兼業は「勤務時間外」、クロス・アポイントメントは「勤務時間内」
よって、クロス・アポイントメントを行っても別に兼業を行うことが可能
 - 名古屋大学の兼業時間数制限である週10時間(月～金の間)＋他に土日はどちらか一方で10時間※を基礎に相手先との協議により時間数を調整
- ※週10時間と土日のいずれかの10時間により合計20時間まで可能

運用面での改善—兼業との相違点を整理②

- 業務内容 ※名古屋大学における定義
 - クロス・アポイントメントにおける業務は、本務の延長につき、当人の知見を生かし、本学の教育、研究及び産学連携の活性化に資するもの(本人の研究の発展に寄与)に限定
 - 兼業は、本務に支障が無く、本学や職務の公平かつ中立な執行、信用の確保に影響がなければ、必ずしも本務と完全一致しない内容でも認可
- 身分
 - 兼業は、常勤身分を二つ持つことが出来ない(兼業先の身分は非常勤)が、クロス・アポイントメントは双方に常勤身分を持つことになるため、相手先機関では、エフォートに応じた他の常勤職員と同等の権利の下で研究活動を行うことが可能(および義務が生ずる)
- 大学への見返り
 - 兼業で得た所得は完全に個人のものになるが、クロス・アポイントメントは、実質、人件費の一部を相手先機関が負担をするので、大学の人件費負担を軽減