

表1-2 兼業承認基準

大学名	その他の制限	勤務時間割振表	決裁権者	回答方法	国の行政機関
A-1	総長は、技術移転及び研究成果活用兼業の終了した日から2年間は、当該兼業を行った教員を企業等の間に利害関係のある業務に従事させてはならない。	有(変形労働時間を導入している教員に限る)	(1)特許の技術移転、研究成果活用、監査役及び自営兼業の場合は総長(2)部局長等の長の場合は、総長(3)(1)、(2)以外の場合は部局長	文書	独立行政法人、国立大学法人等の非常勤医師は、従事時間の制限に含める
A-2	なし	有	学長	文書	含めない
A-3	医学部独自の制限として教授の兼業は週1回程度とする。又教授、助教授の私的医療機関での兼業は一部の例外を除く不可	有	学長	文書	含めない
A-4	なし	無	部局長(部局長の兼業については総長)	文書	含める
A-5	なし	有(裁量労働制を適用している者は無)	学長	文書	含める
A-6	なし	有	学長	文書	含める
B-7	なし	有	専決により部長まで決裁(回答文書等は学長)	文書	含めない
B-8	なし	有	学長	文書	従事時間数には含むが回数には含まない
B-9	なし	有(裁量労働制を適用している者は無)	学長	文書	含めない
C-10	なし	有	学長	文書	含める
C-11	なし	有	学長	文書	
C-12	なし	有	学長	文書	報酬が実費(10,000円)を超える場合含める
C-13	なし	有	学長(一部の許可権限を部局長に委譲)	文書	含める
C-14	なし	無	学長	文書	含める
C-15	なし	無(一部の裁量労働制を非適用教員を除く)	学長	文書	含める(学部で基準を設定している場合)
C-16	なし	有	学長	文書	含める
C-17	なし	有	学長(部局長に委任している場合あり)	文書	含める
C-18	なし	有	学長(学部)に所属する教員は、学部長	文書	
C-19	なし	有(10/1より専門業務型裁量労働制導入)	学長または部局長	文書	
C-20	なし	有(裁量労働制を適用している者は無)	学長	文書	含める
D-21	なし	診療業務に従事している教員は、有(裁量業務型裁量労働制を適用している教員は、無し)	学長	文書	含める
D-22	なし(医学部では遠距離、当直は原則禁止)	有(裁量労働制を適用している者は無)	学長	文書での回答を依頼された場合に限り文書回答	原則として含める
D-23	なし	有	所属長(医学部長又は附属病院長) / 一部学長	文書	含める
D-24	なし	有	学長	文書	含める
E-25	なし	有	学長	文書	従事時間制限の対象外
E-26	原則として勤務時間外	教員についてはフレックスタイム制による割振	部局長は学長、その他の者は部局長	文書	
E-27	なし	有	学長	文書	含める
E-28	なし	有(裁量労働制を適用している者は無)	学長	文書	含める
E-29	なし	有(裁量労働制を適用している者は無)	学長	文書	含めない
E-30	なし	有	学長または部局長	通常なし(依頼があったのみ)	含める
E-31	なし	有	学長	文書	含めない

### 3 兼業に伴う利益相反状態の検討

産学官連携に伴う利益相反状態の検討には、兼業申請書類から兼業内容をまとめ（表2）、兼業個人台帳、共同研究、受託研究、寄附金および自己申告書より全体の産学官連携活動の関係（一例を図5に示す）を調査する。これらの調査資料をもとに各検討項目（例：3・1・1に示す）について、現状の産学官連携状態を把握する。その後、想定される利益相反状態をまとめ、総合的な利益相反状態（例：3・1・1-9）-（2）参照：表3）を確認するとともに、マネジメントポイントの提示や利益相反状態の解析を行う。

#### 3・1 対価を伴う場合

##### 3・1・1 営利企業等民間機関への兼業における利益相反状態の検討項目

###### 1) 兼業申請先との金銭等利益授受の状況

(1)報酬（役職報酬、委員報酬、顧問報酬、技術評価委員報酬、株式等の提供）

###### i) 報酬額に対する基準

○承認基準が設定されているか。

○1兼業の時間単価、大学側のマネジメント対象となる年間総額および大学における最高年間総額はいくらか。

###### ii) 兼業報酬

###### ①報酬額が妥当か。

○兼業の内容に対して受ける報酬額が妥当か。

・仕事の重要度に対して不当に金額が安い。また、この逆に不当に高いことはないか。

○報酬を受けることで疑惑をもたれることはないか。社会通念上妥当な報酬か。

・兼業業務が正当に行われているか。

・名前貸しの報酬でないか。

・大学の身分を背景とした報酬ではないか。

○報酬以外に見返りはあるか。

・自己申告の報酬以外に物品や金券などの報酬などがないか。

○株式等の提供には妥当な理由があるか。

###### ②兼業等に関する報酬以外の利益供与はないか。

○講演、著作、報告書などによる報酬を受けているか。また、妥当な報酬であるか。

○兼業先での講演や講習を行っているか。

・実施状況：回数、時間など。

・講演料等は適当な金額か。

・適切な金額が支払われているか。

○兼業先への利益供与になっていないか。

○講演等で兼業先への有利になるような発言を行っていないか。

###### ③自分の研究グループが報酬を受けていないか。

○講座全体で報酬を受けていないか。

###### ④講座等に寄附金等を受けていないか。

###### ⑤株式等の提供を受けていないか。

○自己資産で株を購入しているか。報酬の見返りに株式券をもらっていないか。自己申告を行っているか。

###### (2)申請兼業の内容（職務内容、回数、時間など）

①職務内容が専門分野の知識を必要とするものか。

②実施時間数および実質時間数は適当か（実質時間数は移動時間を含む）。

③実施回数等は適当か。疑惑を持たれるものでないか。

④大学の本務に支障がないか。

###### 2) 兼業申請先との産学官連携活動

###### (1)公的に承認された資金の獲得状況

- ①寄附金を受けているか。
- 寄附金の受入規則を理解しているか。契約等は存在しないか。
  - 寄附金の使用目的は適切か。
  - 兼業報酬が安い場合、報酬の一部が寄附金となっていないか。
  - 寄附先の研究を共同研究や受託研究の契約なしで実施していないか。
  - 技術指導など情報提供業務が適正か。優先的情報提供でないか。
- ②共同研究、受託研究を実施しているか。
- 共同研究、受託研究などは相手企業に有利になるような判断をしていないか。
    - ・疑惑を持たれるような結果になっていないか。
  - 共同研究、受託研究など研究開発の資金は目的・内容にあった金額か。
    - ・共同研究・受託研究の内容にあった金額が計上されているか。
    - ・報償としての共同研究資金になっていないか。
    - ・寄附金や兼業を目的として実施されていないか。
    - ・受託研究の意味を明確に理解して実施されているか。
- ③兼業先での講演等を行っているか。
- 実施状況（回数、時間など）はどの程度か。
  - 講演料等は適当な金額か。
    - ・適切な金額が支払われているか。
- ④兼業先への利益供与になっていないか。
- 講演等で兼業先へ有利になるような発言等を行っていないか。
- ⑤物品を購入していないか。
- 産学官連携活動が物品の購入理由になっていないか。
- (2)知的財産管理（知的財産、有体物の授受）
- ①大学の研究成果を大学の許可なく持ち出していないか。
- 大学の研究成果と兼業先での成果をどのように区別しているか。
- ②研究管理が十分できているか。
- 研究成果の管理体制があるか。
  - 研究成果（知的財産）は大学の財産であり、就業規則上の守秘義務が遵守できているか。
  - 研究成果は大学の財産であることを理解しているか。
- ③研究成果の管理、成果と大学教職員との関係などが明確になっているか。
- 講座の教員が不利益を被っていないか。
  - 発明者の認定、大学教員の研究成果が区別されているか。
- ④研究成果が適正に取り扱われているか。
- ノウハウ及び成果が正式なルートで技術移転されているか。
  - 兼業先で活用されている技術と大学の技術開発の区別がつくか。また、社会的説明が可能であるか。
- ⑤発生する知的財産の権利が確保されているか。
- ⑥守秘義務契約等による大学研究成果の活用制限はないか。
- ⑦特許の権利化に支障がないか。
- (3)金銭以外の利便の授受（施設の提供、論文など）
- ①活動への利便
- 受けている身分の付与は正当か。
  - 兼業先の身分付与は適当なものであるか。
  - 兼業先からの身分付与により、大学の身分や大学の名前が利用されていないか。
- ②タクシー券等の報酬以外の金券的な寄附を受けていないか。
- 物品、活動への利便など金券的報酬を受けていないか。
- ③大学の施設が無償及び不適當に利用をされていないか。
- 大学の施設、設備を大学の規則に沿って活用しているか。
  - 兼業先の研究を自分の研究として大学で実施していないか。

④相手側の施設や設備が無償で提供されていないか。

○兼業、共同研究等はよいが、研究成果を見返りに企業から装置等の便宜を図ってもらっていないか。

⑤論文等で適当な扱いをしているか。

○兼業先等を論文や雑誌などで過剰に紹介していないか。

○研究成果の客観的な評価がされているか。

○同業企業への攻撃になっていないか。大学の信頼が損なわれていないか。

⑥兼業先の社長等に不適当な身分を付与していないか。

○身分付与により大学の名前が利用されていないか。

⑦兼業場所

○企業のために大学の施設が活用されていないか。教育・研究の場と兼業の場が明確に区別されているか。

○兼業の遂行に特別な配慮がされていないか。

○大学のルールに準じた施設の活用がされているか（インキュベーション施設の利用規定等が明確になっているか）。

⑧兼業実施に対する守秘義務などの契約があるか。契約内容が妥当なものであるか。

⑨兼業申請者と兼業実施企業の守秘義務を果たすことができるか。

(4)親族等への金銭および利便の供与（親族への株の提供や保有、親族の勤務）

①親族が会社の株を保有していないか。

○産学連携先の株を親族が保有し、その会社に研究成果を移転し、収益を上げていないか。

②親族会社、または親族が勤務していないか。

○教員の技術移転や知識提供が親族の利益に繋がっていないか。

○親族会社へ教員の技術が流出していないか。

(5)学生との関係

①学生に兼業業務を行わせていないか。

○兼業者の兼業業務のための調査や研究をさせていないか。

②就職等への影響

○兼業先業務の守秘義務等の契約をさせていないか。

③学生の教育を受ける権利が保障されているか。

④学生の研究等への参加の自由が確保されているか。

(6)組織の利便授受の状況

①大学の名前が勝手に利用されていないか。

②教員を介して大学のネームバリューの利用になっていないか。

③研究優先の思考により大学の本務に影響を与えていないか。

(7)組織の基本方針の確認

①産学連携に対する基本方針を満足するものか。

②ベンチャー設置に対する基本方針にマッチしているか。

③大学の許可基準に適合するか。

④兼業許可への基本方針に適合するか。

### 3) 兼業申請先以外への兼業状況（図5参照）

以下に研究者の産学官連携状況を把握し、利益相反状態を総合的に考察するための調査項目を検討する。調査には、共同研究、受託研究、寄附金、自己申告書、兼業個人台帳による産学官連携情報が必要である。ここで取り扱う兼業は審査・承認済みのものであり、新規申請兼業先との因果関係、全体的な産学官連携状況を総合的に把握する。

(1)営利企業への兼業状況

①報酬の状況

②兼業申請先との因果関係の考察。

○兼業申請先と同業企業への兼業がある場合、研究成果の取扱が明確になっているか。

○兼業先間における守秘義務契約違反になるような状況が発生していないか。

(2)公的機関への兼業状況

- ①大学、県、国等への委員会委員の兼業をしているか。
- ②報酬の状況
- ③兼業申請先との因果関係の考察
  - 業務認可などに関係する公的委員会等に兼業していないか。

(3)医療機関への兼業状況

- ①病院等医療機関への兼業はあるか。
- ②報酬の状況
- ③兼業先等との因果関係の考察
  - 兼業先の医薬品効能など、患者から入手できる情報の取扱が適切であるか。
- ④報酬等利益相反状況
  - 全体の報酬状況が利益相反ガイドラインに抵触していないか。
  - 総額、総時間、兼業場所などが適切か。

4) 兼業以外の産学官連携活動

(1)研究プロジェクトへの参加

- 兼業先企業と参加していないか。

(2)共同研究

- 兼業先と関係する企業と共同研究をしていないか。

(3)包括協定への参加

- 包括協定で学術交流を行っているか。
- 共同研究等が実施されているか。

5) 社会的説明

- 産学官連携活動が社会的説明責任を果たせるものか。社会的納得が得られるものか。

6) 大学の基本方針の確認

- 大学の基本方針にマッチしたものか。

7) 責務相反状態の考察

実務時間で全兼業時間数を決定するか、移動時間を含めた実質時間で決定するかは、大学の基本方針による。マネジメントは実質時間数で行うのがよいと判断される。

(1)兼業時間（実務時間、実質時間：移動時間を含む）

①大学の本務に支障がないか

- 委員会など大学の職務を全うしているか（代理出席など考慮が必要か）。

- 勤務時間は十分か。

- ・兼業時間数がマネジメント基準以上の場合には、委員会への出席状況、大学での勤務実態、研究の活性度などを調査する必要がある。

- 本務とのバランスは適当か。

- 兼業業務に大学の勤務時間が利用されていないか。

②学生の教育に影響していないか。

- 学生の教育や相談など教員としての教育職務に支障はないか。

- ・実質兼業時間数がマネジメント基準以上の場合には、授業の実施状況、研究等の指導状況を調査する必要がある。

(2)兼業優先の判断が必要か。

- 兼業を優先した有給休暇の取得が必要か。

(3)勤務形態

- 裁量労働制が適切に運用されているか。

- ・本務への勤務時間が確保されているか。

## 8) 法的違反・学内規則違反への考察

- ①寄附金に対する個人的な技術移転契約（成果の流出）。
  - 企業との関係が深くなり、装置や試料などの受け入れが無断で行われていないか。
  - 研究成果などが大学の許可なく企業に流出していないか。
- ②兼業や寄附金授受に対する見返りを約束していないか。裏契約はないか。
- ③特許等の取扱に研究開始時から間接的に企業が絡んでいないか。
- ④兼業許可後、兼業申請内容変更の届出が必要であるか。
- ⑤兼業を無断で行っていないか。
- ⑥研究優先主義となり、規則等を無視していないか。
- ⑦兼業申請は妥当か。

## 9) 民間機関への兼業に対する検討項目のまとめ

### (1) 兼業申請における利益相反状態の検討

- ①兼業による金銭等利益授受の状況
  - 報酬は適切か。
  - 兼業先との利益授受の状況は適切か。
- ②兼業先との産学官連携活動状況
  - 研究開発事業・技術移転活動が適切か。
  - 寄附金の授受が適切か。
  - 知的財産管理が適切に行われているか。
- ③金銭以外の利便の授受
  - 活動等への利便供与に問題はないか。
  - 設備等兼業先からの利便供与はないか。
  - 兼業場所は適切か。
- ④講座等の関係者への利便の供与
  - 教員・学生との産学連携状況は適切か。
- ⑤社会的説明
  - 兼業活動が社会的説明責任を果たせるものか。社会的理解が得られるものか。
- ⑥大学の基本方針の確認
  - 大学の基本方針にマッチしたものか。
- ⑦責務相反状態の考察
  - 実施時間数、実質時間数、実施回数は適切か。
  - 本務との関係は適切か。
- ⑧法的違反・学内規則違反への考察
  - 兼業申請数、兼業実施において大学の教員としての義務を果たしているか。
  - 社会貢献等が盾になっていないか。
  - 兼業申請は妥当か。

### (2) 産学官連携活動全体における利益相反状態の検討

- ①兼業による金銭等利益授受の状況
  - 兼業件数は適切か。
  - 年間総報酬は適切か。
  - 親族の利益授受があるか。
- ②公的に承認された資金の獲得状況
  - 共同研究の実施による利便状況は適切か。
  - 受託研究の実施による利便状況は適切か。
  - 寄附金の取得による兼業先との利便関係は適切か。社会的説明責任への対応は十分か。
  - 寄附金が兼業先の業務内容に対する疑念やバイアスを発生させる原因となっていないか。
- ③知的財産管理
  - 兼業先等との特許出願件数はいくつか。