

### 第3章 利益相反ガイドラインの案 -特許と兼業について-

#### 3-1 利益相反ガイドラインの要件

[序にかえて(p.1~p.4)も参照]

公的な責任：大学は、科学・学問の進歩、次代の人材育成、そして科学技術創造立国のための社会全体の科学技術リテラシー向上に責任を負っている。また、研究成果を産業に役立てる責任もある。これらは大学および大学教員の主要な‘公的な責任’である。

私的な利益：最近、大学教員の研究成果の産業利用が特に重視されるようになり、そのための各種施策が国や文部科学省によって行なわれてきた。その結果、TLOに譲渡された発明が特許化され、商品化されると、大学、講座と同時に発明者である教員にも特許実施料が個人収入として還元されるルールが確立している<sup>18</sup>。また、教員が大学発の技術を開発する企業の役員を兼業することや、企業の技術指導のための日常的なコンサルティング兼業についても制限が緩和された<sup>19</sup>。営利企業との関係が深まるにつれて、大学教員が特許実施料収入や兼業報酬等として‘私的な利益’を得る機会が増えてきた。

利益相反：施設設備、経費、各種便宜のほとんどを公から提供されて国家公務員として研究を行っている国立大学教員が、上に述べたさまざまな公的な責任を果たす過程で行った合法的な活動により、私的な利益を得ると、公的な責任との間のコンフリクト、つまり‘利益相反’の問題が生じてくる。

Fact と Appearance：利益相反は行為自体 (Fact) によって起こるものではなく、ある状況下にその行為が、同僚や国民からどのように見られるか (Appearance) によって起こるといった特性がある。Fact には法律や制度が対応手段となるが、Appearance には高度に職業的、専門的な自己裁量の基準を与えるガイドラインで対応することになる。また、利益相反そのものが問題であることは稀で、利益相反が管理されない場合に問題が生じるとされている<sup>20</sup>。

利益相反ガイドライン：産学連携がまだそれほど活発に行われていない我が国では、利益相反の問題は特に顕在化してはいないが、大学発の技術が国の経済成長の大きな部分を

---

<sup>18</sup> 特許ハンドブック「研究開発活かそう社会に - 創造的研究成果を特許に」平成12年9月、企画 - 特許庁制作 - 社団法人発明協会 P.63

<sup>19</sup> 役員兼業については「国立大学教員等の技術移転事業者の役員等との兼業」(平成12年人事院規則14-17)、「国立大学教員等の研究成果活用企業の役員等との兼業」(平成12年人事院規則14-18)、「国立大学教員等の株式会社等の監査役との兼業」(平成12年人事院規則14-19)。技術コンサルティングについては、昭和58年文部省人事課長通知「職員の兼業の承認及び許可の手続き等について」の改正(平成8年改正)(必携 p.98-107)。本脚注末尾の括弧内は次の文献の掲載頁を示す：「大学と産業界との研究協力事務必携、第四次改訂版、国立大学等外部資金取扱事務研究会・編著、ぎょうせい、平成13年」(以下、「必携第四次改訂版」)

<sup>20</sup> 資料編(資料24)参照。

占めるに至っているアメリカでは、利益相反への対応は大学における研究の説明責任の中心的な課題として、過去40年近く、繰り返し議論が行われ、ガイドラインの制・改定がくりかえされてきている。つい最近(2001.10.9)も、全米大学協会・研究の説明責任に関する特別専門委員会が『個人レベルおよび組織レベルの金銭的な利益相反』という報告書を公表し、大学等の研究活動における金銭的な利益の相反について勧告した(資料24)。

そこに示されている利益相反のための厳しいアメリカのガイドラインは、文化も、産学連携に関するレベルも制度も異なる現在の我が国にそのまま適合するものでない。しかし、もし我が国でも大学教員がアメリカ並みに産学連携に実質的に関わる積もりであれば、産学連携に伴う利益相反に対応するためのガイドラインは必ず必要になる。なぜなら、産学連携を積極的、かつ実効的に進めようとする、大学と学問の存立・尊厳<sup>21</sup>がおびやかされる局面がそれだけ増えるからである。そして、そのために公開、記録、モニタリングという手法によるガイドラインを用いて公明性、透明性を確保しなければならないのである。

我が国における産学連携では発明・特許、企業活動への兼業、奨学寄附金制度との関係で利益相反が発生する可能性が比較的高いと考えられる。これらの内、奨学寄附金制度は本来の制度とはやや逸脱して運用されているとはいえ、現状では産学連携の必須の制度として定着しており、今は触るべきではないと判断された。ここでは、‘発明・特許’と‘企業活動への兼業’(特に技術コンサルティング兼業)に関して我が国の現状に即したガイドライン案を提示する。

### 3-2 利益相反ガイドライン作成の前提となる制度・規程

#### 3-2-1) 国家公務員倫理法<sup>22</sup>

国立大学教員は国家公務員倫理法の下に活動すべきは当然である。しかし同法は、許認可や調達に関係する利害関係者との禁止行為を中心に制定されたものであり、プロフェッショナルである教員の発明、特許や兼業に関するガイドラインとは異質のものである<sup>23</sup>。

#### 3-2-2) 国立大学における発明と特許に係る規程等

国立大学における発明と特許の取扱い等について「必携第四次改訂版」p.65-87に示された制度の要点を示す。

#### 発明と特許(本報告書での用語の定義)

---

<sup>21</sup>アメリカの利益相反ガイドライン(資料24参照)にある integrity に相当する。

<sup>22</sup>国家公務員倫理法(平成11年法律第129号)、国家公務員倫理規程(平成12年政令第101号)(必携p.112-116)。

発明とは、「自然法則を利用した技術的思想の創作のうち高度なものをいう」(特許法第2条第1項)で、発明のうち産業に利用できる「有用性」を持つもので、「新規性」と「進歩性」を伴っているものが特許を受ける要件を備えていると見なされる。国立大学において研究成果から発明が派生すると、その発明に対する特許を受ける権利が発明委員会で審議される。ここでは、発明委員会に掲題される段階までの発明を「発明」と称し、発明委員会で発明に対して特許をうける権利が個人有と決定されたあとの発明を「個人有の発明」、国有と決定されたものを「国有の発明」と称する。企業従業員の発明に当てはめると、「個人有の発明」は自由発明(会社の業務範囲に属さない発明)、「国有の発明」は職務発明(従業員の現在または過去の職務に属する発明)に相当する。個人有、国有の如何を問わず、特許出願のために何らかの機関に譲渡され(あるいは譲渡されずに個人で)、特許出願のアクションが取られることになるが、特許出願アクションが取られるようになったあとの発明を「特許」(個人有特許または国有特許)と呼ぶことにする。

#### 発明の届出は義務

研究の成果として派生的に得られた新規の発明について特許権等を取得することは、研究成果の社会的な活用を図るという観点から重要なものであり、その適切な取扱いに努める必要があるとされている。特許化のプロセスは、発明を発明委員会に届け出て、その議に基づいて、その発明が「個人有の発明」なのか「国有の発明」なのかを学長が決定することからスタートする。「必携第四次改訂版」には「教官等はその行った発明を必ず届け出なければならない。国に帰属する場合に該当しないことが明らかであるときは、届出を省略できるといった発明者の個人的判断による届出の要否を認めることはできないものであり、注意する必要がある」と記載されている<sup>24</sup>。

#### 特許は原則個人有<sup>25</sup>

発明は当該発明を生み出すために使われた研究費が特定の応用開発を目的とする特例を除き、個人有となる。校費および奨学寄附金で行われた研究から派生した発明は無条件に個人有である。受託研究および科学研究費補助金で行われた研究から派生した発明や原子炉、核融合設備、加速器を使用して行われた研究から派生した発明は、申請書に応用開発を目的とすることが記載されている場合には国有となり、応用開発目的が書かれていなければ個人有となる。共同研究制度の場合は発明が個人有になるケースはほとんどないの

---

<sup>23</sup> 平成11年度利益相反報告書参照。

<sup>24</sup> <注1>:「国立大学等の発明に係る特許等の取扱いについて」昭和53年 文部省学術国際局長、会計課長通知(文学術第117号,最終改正平成11年3月24日)

「教官等は、その行った研究の成果が発明に該当すると認めるときは、別に定めるところにより、必要な事項を学長に速やかに届け出るものとする。」

<sup>25</sup> 「国立大学等の発明に係る特許等の取扱いについて」昭和53年 文部省学術国際局及び大臣官房会計課長通知(平成11年一部改正)(文学術第117号,最終改正平成11年3月24日)による

で省略する．

個人有特許の 8 つの出願ルート：承認 TL0

特許出願は次ページの図 3-1 のように行われるが，個人有の発明の場合には主な選択肢としてルート 1～ ルート 8 がある．国有の発明については科学技術振興事業団のルートによって行なわれるが，個人有の発明について規定はない．承認 TL0 の利用（ルート 2）は教員の自由選択肢の一つであるが，同時に「大学の特許部」としての性格を備えた主要なルートでもある．

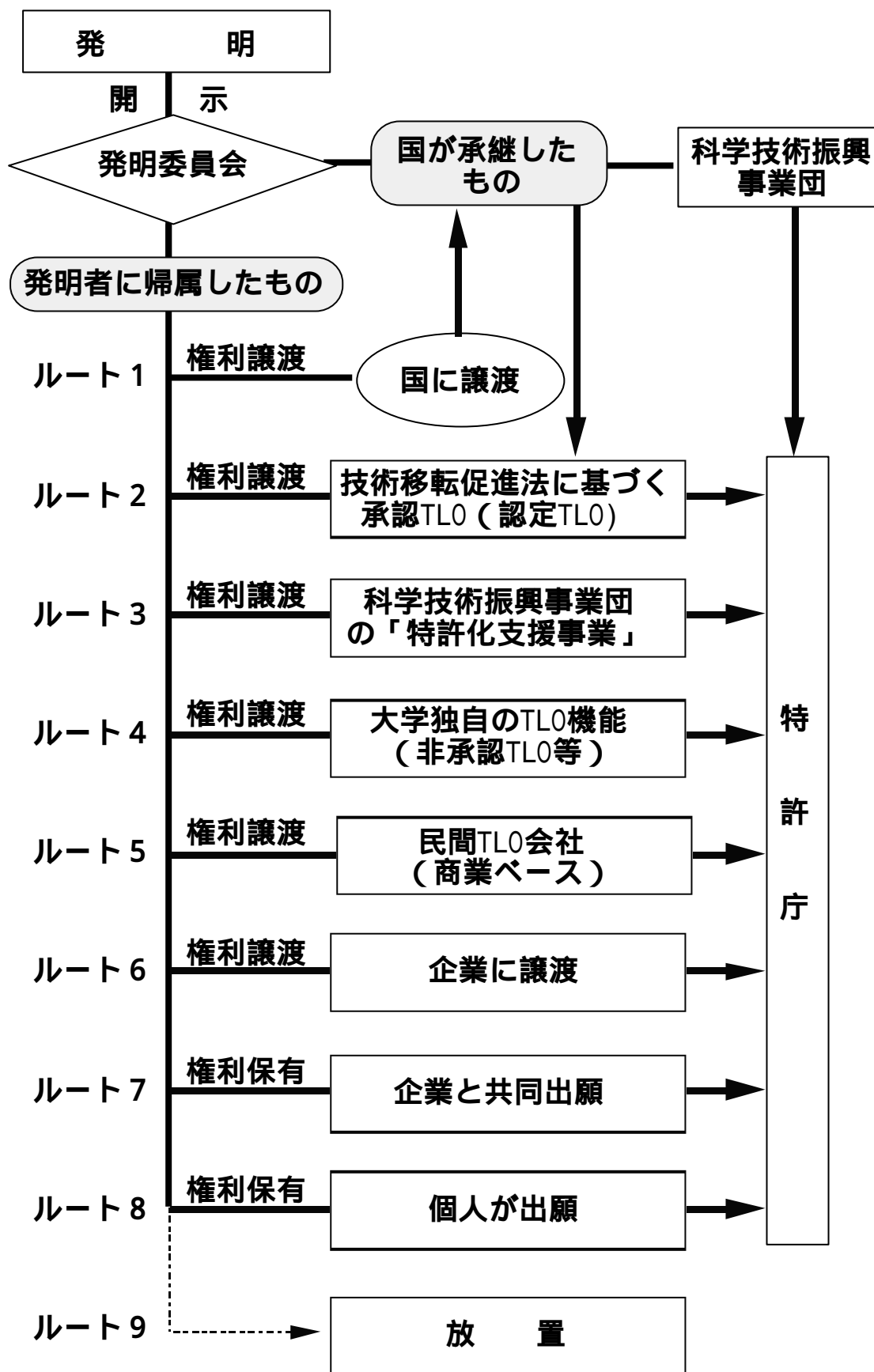


図 3 - 1. 国立大学における発明の処理ルート

(ルート 2 の承認 TLO と認定 TLO の区別については p. 42 脚註参照)

### 3-2-3) 国立大学における兼業に係る規程等

本プロジェクトの昨年度の報告書<sup>26</sup>から、国立大学における兼業に係る規程の要点のみを示す(詳細は「必携第四次改訂版」p.98-107, および文部科学省のホームページ<sup>27</sup>参照)。

#### 3-2-3)-(1) 法令等

(ア) 企業兼業に関連した国家公務員の服務制度：国立大学教員の企業活動の兼業は原則的には制限

憲法第15条と国家公務員法(以下、国公法)第96条を上位概念とする、職務専念義務(国公法第101条)、営利企業への就職の制限(国公法第103条)、兼業の制限(国公法第104条)により、国立大学教員の企業活動の兼業は原則的に制限されているが、次により各種兼業が可能になっている。

(イ) 人事院規則で営利企業役員等の兼業が可能に

- 人事院規則14-17(平成12年4月1日施行)により、国立大学教員等が技術移転事業者の役員の職を兼ねることが可能になった。
- 人事院規則14-18(平成12年4月20日施行)により、国立大学教員等が研究成果活用企業の役員の職を兼ねることが可能になった。
- 人事院規則14-19(平成12年4月20日施行)により、国立大学教員等が株式会社又は有限会社の監査役の職を兼ねることが可能になった。

(ウ) 文部省人事課長通知の一部改正で企業の研究開発に係る兼業の規制が緩和

- 平成9年度から企業の技術コンサルティング兼業は認められていたが、非役員兼業については兼業件数7件以内かつ1週間あたりの延兼業時間数が8時間以内という制限が設られていた。しかし、産学官連携の一層の推進のため、兼業件数及び時間数の制限が撤廃された。
- 国立大学の教員が報酬を得て、「TLO が業務として行う他の企業に対する技術コンサルティング」への兼業が認められるようになった。

#### 3-2-3)-(2) 報酬、留意点、実施状況等

報酬：報酬金額の制限については「社会通念上合理的であること」とされており、各大学、あるいは大学によっては基準を決めて判断しているところもある。(参考：本プロジェクトメンバーの一人の所属する大学では、1時間当たりの報酬が27,000円をこえ

<sup>26</sup> 平成12年度利益相反報告書, p.29-37

<sup>27</sup> [http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shinkou/sangaku/index.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/shinkou/sangaku/index.htm)

る場合は協議が必要であるとされている。)

兼業の許可条件：国公法第104条兼業（企業の技術開発のためのコンサルティング兼業はこれに該当）の許可基準として次が示されている（文部科学省配付の参考資料から）。

兼務先との間に特別の利害関係がなく，本務の遂行に支障がないこと<sup>28</sup>

次に該当する場合は不許可<sup>29</sup>

- 兼業に勤務時間をさくことにより本務に支障
- 兼業による心身の疲労のため，本務遂行の能率に支障
- 兼務先との間に認可，許可，補助金の交付等の特殊な関係がある
- 兼業先の事業の責任者になる
- 兼業することが国家公務員としての信用を傷つけたり，不名誉となる

勤務時間をさくおそれがないこと<sup>30</sup>

- 職務遂行に支障をきたすおそれがないこと<sup>31</sup>

兼業に関する留意点：

無断兼業の根絶

兼業先，報酬の額，職務内容等について国民の疑惑や不信を招くような兼業は許可しない

教官の適正な勤務時間管理

なお，国立大学教員の兼業は，ほとんどの大学では，週40時間の勤務時間を確保することを条件に（勤務時間外でのみ）認められており，平日の昼間に兼業を行う場合は，週日の17時～22時を使って勤務時間の割振り変更を行う（土日祝日を使った割振り変更はできない）とされている。

兼業の許可，承認状況ならびに企業兼業実施状況：平成12年度の国公法第104条の兼業許可件数は45,347件（うち技術コンサルティング955件）<sup>32</sup>で，企業活動への兼業は比較的少ない。今回のアンケートでは，企業役員兼業と企業の研究開発に係る役員以外での兼業の実施状況は，教員363名中，それぞれ10名，28名（合計38名で，全体では兼業実施教員の割合は約10%であった。また，兼業は教授層（部長等の長も大半は教授）に兼業実施は集中しており，教授だけをとると18%と，比較的高率であった。

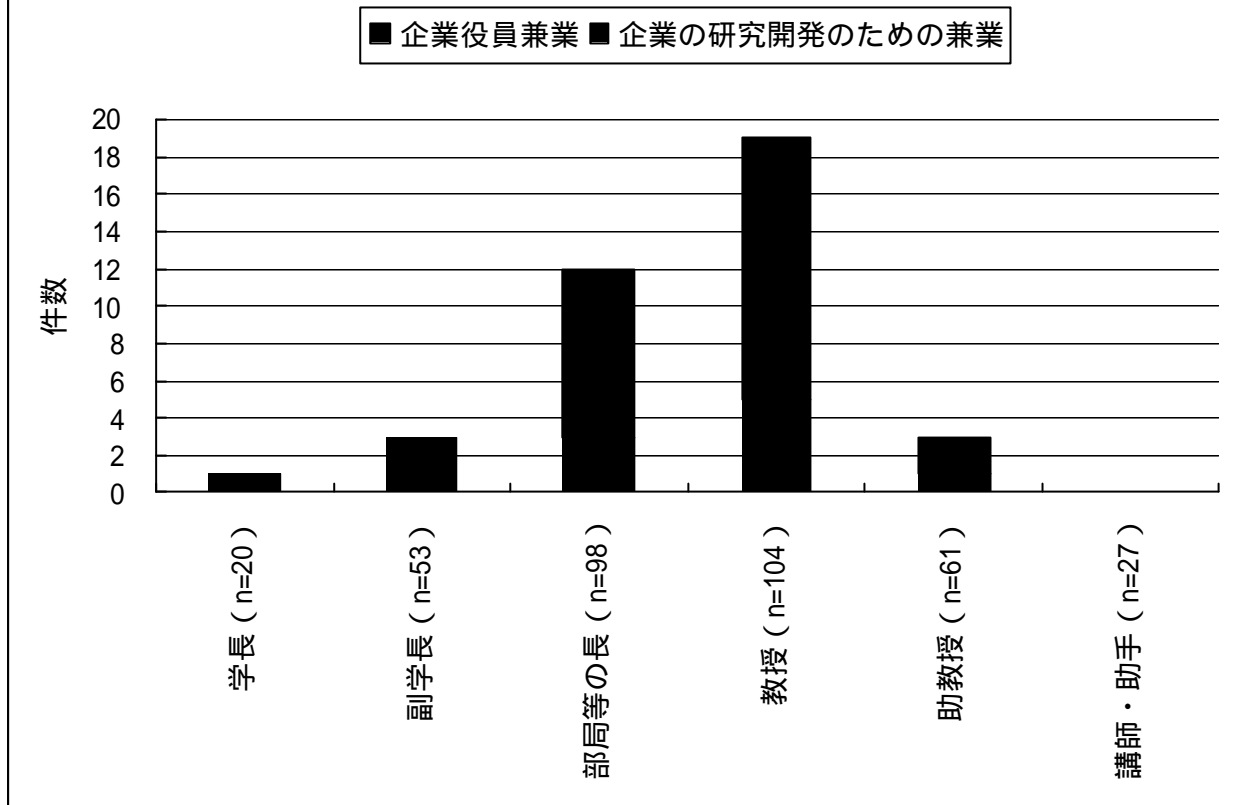
<sup>28</sup> 昭和41年2月10日総理府令5。

<sup>29</sup> 昭和41年2月11日付け総人局第97号総理府人事局長通知。

<sup>30</sup> 昭和58年3月4日付け文人審第65号文部省大臣官房人事課長通知。

<sup>31</sup> 同上。

図 3-2 本調査における国立大学教員の企業兼業の実施状況



<sup>32</sup> 文部科学省から提供された情報による。



### 3-3 利益相反ガイドライン案

ここでは、今回実施したアンケートと関連づけて、現在の段階で整備することが望ましい、「発明・特許」と「技術コンサルティング兼業」に関する利益相反にガイドラインを解説とともに示す。

#### 3-3-1) 発明・特許に関する利益相反ガイドライン案と解説

##### 発明・特許に関するガイドライン案

大学は、自らの研究成果を我が国の産業の発展に有効に利用する責任を有する。そのためには、発明の届出義務を周知徹底するとともに、個人有を含むあらゆる発明が有効に利用されるための、例えば移転先での特許の未活用防止等のチェック機能を備えた技術移転機構を大学が持つべきである。また、特許出願を促進するための適切な報奨制度を整備すべきである。学内での方針と責任体制の明確化も重要である。

#### 解 説

##### (1)届出の徹底

国立大学教員の活動の主たる部分は公（納税行為）で支えられているのであるから、大学はすべての発明が有効に活用されることに責任を持たなければならない。応用開発を目的とする国の研究経費や特殊な大型研究設備が使われている職務発明だけは国が面倒をみるけれども、自由発明の利用については特に関知しないことは妥当ではないように思われる。発明の届出義務の周知徹底を図ることは、発明が有効に利用されるための第一歩である。大学で発生した発明のすべてを把握していなければ、責任を持って管理できないからである。

##### (2)特許出願ルートを選択は自由だが利用状況はチェック

国立大学教員の発明は原則個人有であるので、教員が図3-1に示すいずれのルートで発明を取り扱ってもいい。しかし、特許に関する公益性はそれが産業に利用されて、国に利潤が還元されることで達成されるという視点が重要で、その基準に沿って教員が最適と考えるルートを選ぶことになる。その際、発明の譲渡先が奨学寄附金を受領している企業が最適であればそうであってもかまわない。しかしながら、奨学寄附金制度は教員と企業との包括的な関係の一部で運用されることもあり、その譲渡先企業が当該発明の実用化のために必ずしも適切ではなく、特許が死蔵されてしまうケースがありうる。大学は公的な便宜を受けて生まれた教員の発明が利用され、富が何らかの形で納税者に還元されるよう、最大限の努力をすることによって、説明責任を果たさなければならない。

ガイドライン案に「移転先での特許の未活用防止等のチェック機能を備えた技術移転機構を大学が持つべき」としたのは譲渡先の如何を問わず、大学発のあらゆる発明が有効に利用されることに責任を持つ体制を指摘したものである。

大学にとって技術移転のための主要なルートと考えられている TL0 または同等の機能が、大学の委託をうけてそのような責任遂行の機能を果たすことも有力な選択肢である。

### (3)特許活動への報奨

3点目は特許活動に教員が精力を割くことに対する報奨の問題である。アンケートでは、特許出願は教員にとって大きい負担となり、多くの場合、学術発表と二者択一と考えられていることが分かった。また、特許出願を積極的に行った教員には人事や処遇に反映することを考えなければならず、また、迅速に特許出願が行なえることも不可欠であることが指摘された。上記のガイドライン案に示した報奨制度の導入はそのような教員等の強い要望を汲んだものである。

特許出願の処遇、人事等への反映については、特許出願時と特許成立時に一律に報償金を支払うことが望ましく、それ以外に、発明の質を見極めて、基本特許に近いものには学術的にも評価して、特許出願後3年以内を目処に<sup>33</sup>、人事や給与に反映させることが有効であろう。実用化に成功したときの報奨については、TL0 を利用した場合、通常ロイヤルティーは学部・研究科ないし講座、大学とともに発明者にも案分して支払われることになっているので、その部分については処遇や人事に反映させる必要は特にない。通常、特許出願から実用化までは相当の年月がかかるので、ロイヤルティーを処遇等に勘案すると、教員の流動性が妨げられる可能性が生じる。

### (4)学内の方針と責任体制の明確化

大学当局が、特許に結果責任を持って関与する（コミットする）姿勢と方針を明確にすることが大事である。特許に関する方針と具体的な体制を、大学当局の責任者、教員、事務官と、大学によっては大学の特許部的な TL0 が協調して構築することが、学内の認識を高めるために役立つ。

中でも、大学の主導でできた TL0 の位置付けを大学当局として明確にすることは重要であり、大学で生まれた発明の利用の責任担当機関として「大学の特許部」としての役割を与えることもあり得よう。

TL0 の信頼性は偏にそれを利用する教員に利便性を認識してもらうことで向上するが、それには大学当局の支援、協力が不可欠である。大学によっては、学長裁量経費で特許コ

---

<sup>33</sup> なるだけ記憶に新しい内に処遇に反映させることが肝要である。

ーディネーターを雇用して TL0 を支援することもありうるので、そのような具体的な基盤整備を例示したガイドラインの提示は有効であろう。

利益相反に関するその他の留意点：

大学の発明、特許に関する責任部署またはその機能を委任された機関（例えば承認 TL0）は次の点に関しても将来適切な対応が必要である。

■ 学生、ポスドクへの教育、指導に対する責任

教員が発明や特許に時間とエネルギーを取られることによって、学生やポスドクの教育、指導が疎かになると、大学の本質的な公的な責任に背くことになる。

■ 自由な研究情報の交換に対する責任

特許には競争と秘密保持が重要な要素となる。隣の講座との競争、研究室への複数の競合企業から研究者を受け入れる場合には、特許のために自由な研究情報の交換が妨げられる可能性が生じる。大学にとっては学問の自由を守る責任があるので、それを乱す雰囲気は排除しなければならない。

■ 特許法第 30 条（新規性の喪失の例外）の周知

学術発表を遅延しないことを重視するとともに、特許出願が学術発表後になる場合は、特許庁長官指定の学術団体（学協会など）が開催する研究集会で文書で発表した後 6 ヶ月以内に特許出願すれば、発表を公知技術として扱わない例外的な救済を受けて権利化を図るべきである。ただし、外国出願する場合などで不利になることがあるので、できるだけ学術発表前に特許出願するよう努力すべきである。なお、特許法第 30 条が大学が開催する研究集会での発表についても適用されることになったので<sup>34</sup>、それについても周知して、公聴会における学生の学位論文内容についても権利保護されるよう配慮すべきである。

■ 企業への譲渡が公正、公平、透明に行われること

技術移転は教員と企業の個人的な親密さによってより促進されるであろうが、教員が特定の企業と余りに偏った関係にあると思われると、大学の研究の公平性が疑われる可能性が生じる。そのような疑惑を避けるために、技術移転は大学の専門機関か TL0 を通して行うようにして、絶えず透明性を心がけることが望ましい。公開とモニタリングをベースにした発明、特許の総合的な管理が必要な所以である。

■ 兼業との関係

教員が技術指導のためのコンサルティング兼業を行っている会社に発明を譲渡する場合は公平性を侵害しないよう注意しなければならない。担当部署または機関は教員の兼業

---

<sup>34</sup>平成 13 年 12 月 18 日 文部科学省研究振興局研究環境・産業連携課技術移転推進室事務連絡「大学が開催する研究集会での発表について」([http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shinkou/sangaku/index.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/shinkou/sangaku/index.htm))。特許庁 H P

実施状況についても把握するようにして、利益相反の可能性を避けるよう支援すべきである。

#### ■ 優先順位

大学における発明、特許への対応は限られた陣容で行わなければならないことが多いと予想される。費用・手間 vs 効果を考えて、取り上げるべき発明や、技術移転の項目に関して優先順位をつける権威のあるメカニズムを備えるべきである。

### 3-3-2) 兼業に関する利益相反ガイドライン案と解説

#### 技術コンサルティング兼業に関する ガイドライン案

教員による日常的な技術コンサルティング兼業が極めて有効な技術移転の仕組みであることを認識し、その実施に関する大学としての方針と、勤務上の取扱や報酬額等のルールを‘教員と、企業等の両方’に分かりやすく示すことを検討する。また、教員が公的な便宜を受ける環境の中で、それを公明に利用して技術コンサルティング兼業が実施できる仕組みが必要である。大学による組織的な技術コンサルティングの実施についても検討するのが望ましい。

#### 解 説

##### (1)我が国における技術コンサルティング兼業の現状

本プロジェクトにおいては、図3-2に示したように、教授層では約5人に1人が企業活動の兼業を行っていることがわかったが、全体では約10人に1人で、海外の実施状況と比べると決して高くはない<sup>35</sup>。技術コンサルティング兼業は次に列記するように、双方向の知の接触を触媒する最も有効な産学連携の手段である。

兼業活動を通して教員が企業の研究開発担当者と‘日常的’に接触することは、教員が産業技術や企業の製品ニーズについての理解や感覚を深め、自らの研究が産業的に活かされる可能性を見出す有効な手段となる。大学に最も求められているのはブレークスルー技術の開発のための基礎研究であるが、先端的であればあるほど、研究の真の内容は当の本人にしか分からない可能性がある。また、そのような先端的な研究をつとめて産業界の同僚に伝える努力をすることにより研究の実用展開が生まれる可能性が増す。

一方、企業の研究開発担当者は教員の先端的な研究成果を通して自らの機関の研究

---

<http://www.jpo.go.jp/info/hakuran1228.htm>参照。

<sup>35</sup> アメリカでは工学部の教員の約9割が企業へのコンサルタントを実施している（平成12年度利益相反報告書，p.32参照）。

レベルを維持向上させて教員の研究（あるいはその周辺研究）に埋もれている将来の技術の方向や製品開発のヒントを嗅ぎ分ける能力を高めることができる。

教員と企業の研究開発担当者は上記の作業を協調的に進めることができる。

共同研究や受託研究に発展させるケースでは、兼業を通して概念を共有していれば研究計画のより明確な目標が立てられる。

## (2) 制度の周知徹底

前項で述べたように、我が国では技術コンサルティング兼業が海外と比べると実施頻度がやや少ないように思われる。この原因の一部は、教員にも企業にも兼業実施に関する基準が不明確であることによるのではないかと考えられる。例えば、国立大学教員の兼業は勤務時間外だけでしか許可されないルールの下で、教員がウィークデーの昼間に技術コンサルティングを実施するしくみは、特に企業には分かりにくいであろう。また、報酬の額についても「社会通念上合理的であること」は分かりにくい。企業としてはおそらくある程度の基準が示されていた方が頼みやすいであろう。これは教員が引き受けるにさいしても同様と思われる。

アンケートに現れた兼業について特記されるもう一つの注目される点は、助教授、講師・助手層による技術コンサルティング兼業が少いことである。研究第一線のバリバリの若手研究者によるコンサルティングは企業にとっても、大学にとっても有用であると考えられ、それを奨励することも重要である。ルールの明確化は大学での経験が少ない若手教員による技術コンサルティング兼業を促進するであろう。

## (3) 組織的レベルでの技術コンサルティング兼業

大学教員のコンサルティング活動への対価が、大学に間接経費を納入することなく、個人にのみ支払われることは不自然である。調査した範囲では、コンサルティング・フィーはアメリカでは通常全額個人収入となるが、イギリスやオーストラリアでは大学が正式に認めたコンサルティングにおいては、当人だけでなく大学にも収入が入る仕組みになっている<sup>36</sup>。ガイドライン案で大学による組織的な技術コンサルティングの実施を示唆したのは、イギリスやオーストラリアと類似した制度が我が国の国立大学教員の勤務体系や価値基準に合致すると考えるからである。アンケートにおいては、産業界からの支援は教員個人の収入としてではなく、むしろ研究費として還元することを望む声が多かった。多くの

---

<sup>36</sup> イギリスについては平成11年度利益相反報告書、平成12年度利益相反報告書参照。オーストラリアでは大学、学部またはセンター、教員または専門職員 (professional officer) に1/3ずつ配分される (Slaughter, S & Leslie, L. L., *Academic Capitalism*, the Johns Hopkins University Press, 1997 p. 197)

大学で主要な技術移転ルートと考えられている TL0 は組織としての技術コンサルティング実施のために利用できると考えられる。

### 3-3-3) 今後の課題

産学連携に伴う利益相反のガイドラインについては次のような項目についても今後検討しなければならない。

- 大学発ベンチャー起業に関連した諸問題
- 文部科学省の新制度下での共同研究や受託研究の実施に係る問題
- 奨学寄附金制度の運用に係る問題
- 未公開株式の保有

また、国立大学の法人化に伴って、個人レベルだけではなく、大学レベルの利益相反の問題も考慮しなければならない。さらに、海外の大学では副学長等の大学の上級管理職が利益相反問題担当に任命されていることが多いが、我が国でも特に法人化後は、大学体制全体の中で利益相反の問題をどのように管理するかが重要な課題になる。

平成12年度利益相反報告書でも指摘したように、従来の教授会を中心とする大学の学術運営体制と、文部科学省からつながっている大学の事務運営体制の外に、産学連携や外部資金導入等の大学と社会との接点の問題を専門に処理する新しい機能ないし責任体制の構築が必要であり、利益相反ガイドラインとその運用はそのような第3の大学管理体制の中で検討するのが妥当であると考えられる。