

UTSUNOMIYA UNIVERSITY

# 利益相反 ガイドブック

平成25年4月25日

国立大学法人宇都宮大学

はじめに

利益相反マネジメント委員長 井本英夫  
(研究・産学連携担当理事)

大学の産業発展への寄与は、大学と企業との協力の成果が企業の生産活動に活かされることによって初めて実現します。これは、大学としての本来の機能の一つであるわけですが、これがうまく成功して利益が上がった場合、国立大学法人に属する教職員は、いったいどれだけその利益の配分に与ることができるのか、微妙な問題が生じてきます。この必然的に生じる微妙な問題について、大学としての対処が利益相反マネジメントです。すなわち、教職員が、どのような利益を産学連携により企業から得ているかを把握し、社会的に不当と見なされない形で利益を受けられるように導くことです。

本学で規則に従って行われている産学連携活動について、教職員が社会的に糾弾されるような利益を得る可能性は、高くはありません。しかし、本人が全く問題ないだろうと思っても、客観的に見れば疑念を生じるような状況もあり得ます。また、風評は、いったん悪意を含むようになれば、根拠がなくても果てしなく非難が増幅していく危険性があります。このようなことを防ぐためには、教職員の皆さまが、大学の利益相反マネジメントの方針に従って、共同研究を行った企業から得た利益を報告いただくことが、まず必要です。

このハンドブックは、本学の利益相反マネジメントについて、具体的な考え方や、やり方を示したものです。これによって、本学の利益相反マネジメントの概略をご理解いただくようお願いいたします。

本学の利益相反マネジメントの実施は平成24年度から始まったもので、当面、いろいろと運用上の問題点が出てくるかと思いますが、皆さまのご協力をお願い申し上げます。



# 目 次

1. 利益相反について .....	1
(1) 利益相反とは	
(2) 利益相反の定義	
(3) 法令違反と利益相反の違い	
2. 利益相反マネジメント .....	3
(1) 利益相反マネジメントの目的とは	
(2) 利益相反マネジメントの対象者	
(3) 利益相反マネジメントのための調査等	
(4) 利益相反に関する相談窓口	
3. 利益相反マネジメントガイドライン .....	4
(1) マネジメントの実施体制	
(2) マネジメントの判断基準	
(3) マネジメントの手順	
(4) 施行期日	
4. 事 例 .....	6
(1) 利益相反が生じやすいケース	
(2) 利益相反事例と解説	
5. Q & A .....	10
別紙 1 利益相反マネジメント体制 .....	12
様式 1 自己申告書 .....	13

(参考) 関係規程類

宇都宮大学利益相反ポリシー

宇都宮大学利益相反マネジメント規程

宇都宮大学職員兼業規程

宇都宮大学役員・職員倫理規程

# 1. 利益相反について

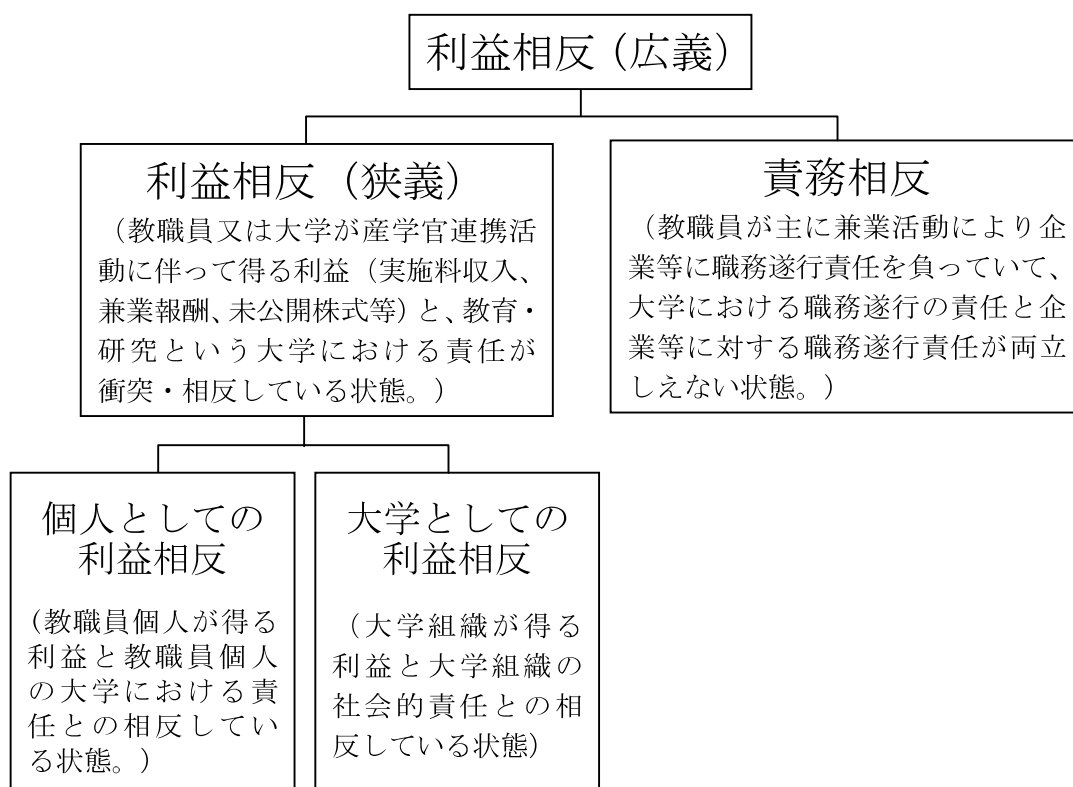
## (1) 利益相反とは：

産学連携活動を進めていくと、大学や教職員等が特定の企業等から正当な利益を得たり、特定の企業等に対し必要な範囲での責務を負うことが想定され、適正な利益や対価を得ることは妥当なものと認められています。この結果、教職員等が企業等との関係で有する利益や責務と大学における責任と衝突する状況を「利益相反 (conflict of interest)」といいます。

たとえ、当該教職員が正当に大学の職務を遂行していたとしても、社会からあらぬ嫌疑や疑念を抱かれる可能性も否定できません。この場合に、適切な対応を怠れば、場合によっては大学や当該教職員等の社会的信頼を害し、ひいては大学の教育研究活動を阻害するおそれがあります。大学が自らの社会的信頼を保持しながら産学官連携を通じて社会貢献という使命をも果たしていくためには、利益相反に関する適切な対応が不可欠です。

## (2) 利益相反の定義：

宇都宮大学は、宇都宮大学利益相反ポリシーで、利益相反を次のとおり定義しています。







## 2. 利益相反マネジメント

### (1) 利益相反マネジメントの目的とは：

1で述べたとおり、大学が自らの社会的信頼を保持しながら産学官連携を通じて社会貢献を果たしていくためには、利益相反に関する適切な対応が不可欠です。利益相反マネジメントとは、大学が、教職員等の学外から得る私的利益を把握した上で、大学や当該教職員の社会的信認を阻害しかねない可能性があるかどうかを検討し、それが現実化しないように措置をとり、外部から不適切な利益相反が生じたのではないかと指摘される状況が生じた場合には大学として対応し、また、これらの状況を継続的にモニターすることです。

### (2) 利益相反マネジメントの対象者

利益相反マネジメントの対象者は、「役員（非常勤を含む）」、「教職員（非常勤を含む）」及び「利益相反マネジメント委員会が指定する者」です。

### (3) 利益相反マネジメントのための調査等

各年度当初において、教職員等に対し、前年度の1年間に受けた特定の金銭的利益の状況について、「自己申告書」を提出いただくことにより調査を実施します。

具体的には、次頁から記載する「宇都宮大学利益相反マネジメントガイドライン」に基づいて実施します。

### (4) 利益相反に関する相談窓口

利益相反に関する相談窓口は、利益相反マネジメント室です。

随時、ご相談に応じますので、ご用の際は下記までご連絡願います。

#### 【連絡先】

担 当：利益相反マネジメント室

メール：[coiuu@miya.jm.utsunomiya-u.ac.jp](mailto:coiuu@miya.jm.utsunomiya-u.ac.jp)

### 3. 利益相反マネジメントガイドライン

#### (1) マネジメントの実施体制

- 1) 以下の組織により、利益相反マネジメントを推進します。
  - ①利益相反マネジメント委員会（以下「委員会」という。）
  - ②利益相反マネジメント室（以下「マネジメント室」という。）
  - ③利益相反カウンセラー
  - ④事務局(学術研究部研究協力・産学連携課)
- 2) マネジメント体制図(別紙1)

#### (2) マネジメントの判断基準

- 1) ヒアリング対象とするかどうかの基準  
利益相反自己申告書の回答に基づき、次のAまたはBから得た利益が対象です。
  - A. 研究成果を技術移転している企業等
  - B. 過去3年以内に、兼業、共同研究、受託研究を行った、または寄付金を受けた企業等
- ①AまたはBの企業から、株式\*・新株予約権を得た場合、または、1企業から100万円を超える兼業報酬を受けている場合には、ヒアリングを実施します。  
\*上場株式の場合は、上場株式の5%以上保有する場合
- ②AまたはBの複数企業から得た兼業報酬の合計が100万円以上の場合については、兼業申請内容を確認した上でヒアリングを実施するかどうか判断します。

#### (3) マネジメントの手順

- 1) 自己申告書提出の学内告知  
学長名でマネジメント室からマネジメント対象者にメール（自己申告書様式を添付して）で送信します。
- 2) 自己申告書の提出（E-mailで提出）  
マネジメント対象者が添付の様式1の自己申告書にインプットして、マネジメント室に回答します。
- 3) 自己申告書の解析  
マネジメント室で集計するとともに、ヒアリング対象者を選別します。
- 4) ヒアリング  
ヒアリング対象者には、マネジメント室から個別に連絡します。  
マネジメント室が、ヒアリング対象者に、企業との関係、個人的利益の金額、その他をヒアリングします。
- 5) 委員会への報告  
マネジメント室長は、委員会に自己申告書の集計結果及びヒアリング結果を報告します。

委員会は、マネジメント室長からの報告結果に基づいて審議し、「①問題無し」、「②助言が必要」、「③指導が必要」、及び「④是正の勧告が必要」の4段階で評価します。

6) 審議結果の通知並びに助言、指導及び勧告

委員会は、審議の結果、前号の②～④の対象者に通知し、当該対象者役職員に助言、指導または勧告を行います。

7) 異議申立

当該役職員等は、審議結果に不服がある場合は審議結果の通知を受けた日から4週間以内书面をもって委員会へ申立てを行うことにより、再度審議を求めることができます。

8) 再審議

委員会は、再審議に基づき、「申立ての棄却」、「審議結果の取り消し」、「審議結果内容の変更」を行います。

9) 外部公開

学長は、マネジメントに関する状況を必要な範囲で学外に公表します。

(4) 施行期日

本ガイドラインは、平成24年12月12日から施行します。

## 4. 事例

産学連携活動においては、次のようなさまざまな利益相反の事例が生じます。これらの場合に、利益相反が適正なものか、是正を必要とするものかは、一概に判断できるものではなく、個別にそれぞれの状況を総合的に考慮して判断される必要があります。このような事例が生ずる場合には、事前にCOIマネジメント室に相談してください。ご一緒に状況を把握して考えていきましょう。

### (1) 利益相反が生じやすいケース

利益相反は、次のケースのようにさまざまな場面で生じますので、気軽にCOIマネジメント室（利益相反マネジメント室）にご相談ください。

- ① 共同研究や受託研究先から当該企業の株式の新株予約権（ストックオプション）の供与を受ける場合
- ② 共同研究先からの依頼に基づいて兼業を行い、高額の技術指導料・謝金・講演料などを受け取った場合
- ③ 共同研究先にとって不都合なデータを提供しなかった場合
- ④ 自分が役員をしているベンチャー企業と共同研究を行う場合
- ⑤ 自分の著書を講義の教科書に使用する場合
- ⑥ 企業等からの依頼に基づいて兼業を行い、高額の謝金などを受け取った場合
- ⑦ 多くの兼業をすることで、宇都宮大学での業務に支障が生じているのではないかと学外者からみられる場合

### (2) 利益相反事例と解説

（筑波大学産学連携本部「利益相反事例とその対応に関するQ&A」から抜粋）

#### 事例① 大学発ベンチャーの未公開株式等の取得

他機関との共同発明をもとにつくりあげたベンチャー企業の資金調達のために新株予約権の譲渡を受けることになった。

#### 解説①

当該ベンチャーから新株予約権の譲渡を受けることは、同新株予約権の行使期間の間に同社のIPO(株式公開)が行われる可能性があり、又、他方IPOの可能性がないと判断された場合には新株予約権者においてその行使を行わない選択もあつて、その場合には何ら損害を被らないことから、本件は、同社から本学教員への一方的な利益供与に当たると理解されます。

このようにベンチャーからの新株予約権の譲渡が同社から本学教員に対する一方的な利益供与であったとしても、現時点で本学教員から同社への便宜供与の可能性がなければ、利益相反が生じることはあり得ないこととなります。したがって、現時点で同社から当該教員を研究担当者とする本学に対する共同研究の申込みがなければ、新株予約権の譲渡を受けることは、直ちに利益相反につながるものではなく、これを受入れること

は、利益相反の観点からは容認することができるかと判断します。

ただし、現時点で以上のような判断だったとしても、将来このベンチャーから当該教員を研究担当者とする本学に対する共同研究の申込みがあった場合には、当該教員は、同社との共同研究の受入を審議する会議において、その審議・議決に参加することは厳に慎まなければなりません。そうでないと、同社との共同研究の受入れに便宜を図ったと受取られる可能性が生じ、刑法上の収賄容疑にさえつながりかねない事態となる恐れがあります。以上のように、今回のケースについては、現状では、利益相反の観点から容認することができるというのが結論です。

#### 事例② 大学と大学発ベンチャーとの共同研究

研究室の研究成果をもとに、当該研究室の研究員がベンチャーを設立し、当該研究室の教授がそのベンチャーの取締役就任し、その教授と当該ベンチャーが共同研究を行う場合の利益相反の考え方。特に、このベンチャーが行う研究開発に関しては、そもそもそれに必要な研究設備が当該教授の研究室にしかなかったり、ノウハウについてもその研究室で保有されている場合や、こうした共同研究が認められなければ、ベンチャーが立行かないという事情がある場合。

#### 解説②

本学の研究成果をより一層産業界に還元することを目的として設立されたこの大学発ベンチャーは、本学にとっても研究成果を通じた社会貢献を実現するという意味で意義を有しています。したがって、大学発ベンチャーと本学教員との共同研究は、基本的には認められるべきものです。特に、日本の大学発ベンチャーの場合は、創業時に自前の施設・設備を保有していないものが多く、大学との共同研究が認められなければ、そもそもベンチャーを設立できないものが大半であるといっても過言ではありません。

ただし、上記のように、大学発ベンチャーとそのベンチャーと関わりのある大学との共同研究を認めるとしても、教員がその双方に関係している場合は、利益相反マネジメントの観点から、学外から疑念を持たれることのないよう留意する必要があります。すなわち、大学の教員がベンチャーを設立し、当該ベンチャーの取締役あるいは代表取締役に就任している場合などであって、当該ベンチャーと大学との間で、その教員を研究担当者として共同研究契約を締結しようとする場合には、以下の措置を取る必要があります。

- (1) 当該共同研究の受入れの審議を行う場合には、その教員を関与させないこと。
- (2) 同研究契約の締結の決裁にその教員を関与させないこと。

上記で述べたように、本件ベンチャーの設立は、大学の研究成果を通じた社会貢献をより広範囲に実現していくためには必要なものであると考えられます。ただし、そのためには、当該ベンチャーが、単に企業を対象とした営業活動を行うことに終始するのではなく、将来的には、資金を集めることにより、自前の研究施設・設備及び研究員・技術者を備えるよう努力していくことが求められます。もちろん、このような場合の選択

肢の一つとして、ある段階で、当該ベンチャーそのものを既存の企業に売却することにより、技術移転を果たすということも考えることができます。これらいずれの場合であっても、大学発ベンチャーを設立する意義は大学から産業界への技術移転を容易にすることであって、大学発ベンチャーを設立する際には、その意義を全うするよう努めなければなりません。

### 事例③ 共同研究成果にかかわる大学名称等の使用や教員のコメント発表

共同研究の相手企業が、共同研究成果にかかわる商品に大学の名称、大学の写真を使用したり、教員のコメントを発表する場合。

#### 解説③

本学と企業との共同研究成果を、企業が商業的に使用することに関しては、本学の名称及び校章や本学教員の職名が特定の商品の宣伝に使用され、それにより本学や本学教員に対する社会的信頼が損なわれる恐れがあり、極めて慎重に対処する必要があります。又、他方では、企業との共同研究は、本学にとって社会や企業のニーズを直接知るよい機会となり、研究の機会の拡充につながるとともに、教育上の意義をも有するものです。まず、企業が宇都宮大学と共同研究を行い、その成果に基づいて製品を開発して販売しようとした場合については、企業によっては販売促進のためその製品に「この製品は、宇都宮大学と共同で開発してつくられた」という趣旨の記載を希望する場合があります。このように、本学と企業との共同で製品が開発された場合に、当該製品にその旨記載することについては、以下の理由により認めて差支えないものと考えられます。

- ① 当該製品が本学と企業との共同開発の成果である場合に、そのことを企業の製品に記載することには、事実を記載しているものであること。
- ② 本学の研究成果を通じた社会貢献の実態を広く世間に知らせることとなり、本学にとっても有益であること。
- ③ 当該製品の販売は企業による本学の研究成果の利用であって、世間から見た場合に本学が直接営利事業を行っているとは受取られる恐れは少ないこと。
- ④ 本学の立場は製造業者等とは明確に区別され、製造物責任法による責任等を本学が直接負う結果とはならないこと。

企業による宇都宮大学の名称使用を認める場合の条件については以下のとおりです。

- ① 本学と企業による共同開発であること、かつ、共同研究契約書において、その旨が明記されていること。
- ② 本学と企業との間で締結する技術移転契約において、宇都宮大学と企業との共同開発という趣旨の記載を製品に付することを認めること、又、その具体的な表記の仕方については両方で協議の上決定することを明記すること。
- ③ 共同開発である旨の記載については、本学から企業への特許・ノウハウ等の技術移転料の中に含めて使用料を取ること。

これに対して、製品に対する宇都宮大学の関与が単なる効果検証(計測・測定及び分析・



検証等)である場合には、たとえそれが本学と企業との共同研究として行われたとしても、その場合には、以下の「効果検証の場合の共同研究成果の商業的使用に関して」の4つの条件が適用されることとなります。つまり、製品に対する宇都宮大学の関与が単なる効果検証(計測・測定及び分析・検証等)である場合には、共同研究成果報告書(実績報告書に同じ。)に記載された科学的検証結果を企業が商品の宣伝広告物に記載することを認め、それについて特段の料金を取ることはないが、下記(1)から(4)までに記載したような厳しい条件が課されることになるということです。この場合、下記(1)は特記されていることから、(2)の本学の名称使用禁止の例外となり、(2)は、それ以外の場合における本学の名称等の使用を認めない趣旨です。共同研究成果報告書(実績報告書)に基づく記載の仕方としては、例えば『宇都宮大学(大学院○○○○研究科○○○○教授)との共同研究によれば、この製品に関して、以下の実験結果が出ています。以下実験結果を記載』のようになります。

共同研究の相手方からこのような申出があった場合は、宇都宮大学と事前に協議し、宇都宮大学が認めた表記方法で行う必要があります。

#### 「効果検証の場合の共同研究成果の商業的使用に関して」

- (1) 共同研究成果については、共同研究成果報告書に基づき、科学的に正確に記述されることを条件に、企業が商品の宣伝広告物に記載することを認める。ただし、それにより本学や本学教員が特定の商品を推奨しているような誤解を与える使用の仕方をしてはならない。
- (2) 企業は、特定の商品の宣伝のため本学の名称や校章を使用してはならない。
- (3) 本学教員は、特定の商品の宣伝に使用されるような仕方です特定の商品に対するコメントを発表してはならない。
- (4) 本学教員は、特定の商品の宣伝に使用されるような仕方です共同研究成果に関するコメントを発表してはならない。

## 5. Q&A

Q 1 定期自己申告について、利益相反自己申請書を提出しなかった場合、罰則等があるのですか？

A 1 罰則はありませんが、必ず提出してください。  
利益相反マネジメントは、教職員の自己申告書に基づいて行います。利益相反に関連して問題が起こった場合、教職員から自己申告を受けた案件については大学として対応しますが、自己申告をされなかった案件については、教職員個人の責任で対応いただくこととなります。

Q 2 利益相反の状況に問題がある場合、どのような措置がとられるのですか？

A 2 宇都宮大学として必要があれば、利益相反マネジメント委員会は当該教職員等に対し、利益相反問題を回避又は是正するため、助言、是正勧告を行います。（宇都宮大学利益相反マネジメント規程第 14 条）

Q 3 利益相反に関する是正勧告等に不服がある場合、どのような対応ができますか？

A 3 不服がある場合、事務局を経由して、異議申し立てをすることができます。この異議申し立ての書式は問いませんが、書面にてお願いします。  
異議申し立てがあった場合は、その案件について、再度審議を行い、異議申し立てをした教職員等に対し、審議結果を通知します。（宇都宮大学利益相反マネジメント規程第 15 条）

Q 4 是正勧告等を見逃した場合、罰則があるのですか？

A 4 是正勧告に従わなかった場合、利益相反マネジメント委員会委員長より学長にその旨を報告し、学長名による是正命令を発することがあります。是正命令に従わなかった場合は、就業規則に従って処分が行われます。（宇都宮大学職員就業規則第 45 条）

Q 5 利益相反自己申告書に虚偽の記載をした場合はどうなりますか？

A 5 利益相反マネジメント規程自体には罰則の規定はありません。一般的な学内規則・規程違反ということになり、違反が軽微な場合はそれによって処分が課されることは考えにくいのですが、違反の内容が重大な場合や悪質な場合は、処分の対象となることがないとはいえません。（宇都宮大学職員就業規則第 45 条）

Q 6 利益相反の状況が心配になった場合、事前相談はできますか？

A 6 宇都宮大学の教職員であれば、随時、メールにて相談が可能です。  
書式は自由ですので、ご所属、お名前、連絡先が分かる形で書面にてご相談ください。  
相談窓口： 利益相反マネジメント室：[coiuu@miya.jm.utsunomiya-u.ac.jp](mailto:coiuu@miya.jm.utsunomiya-u.ac.jp)

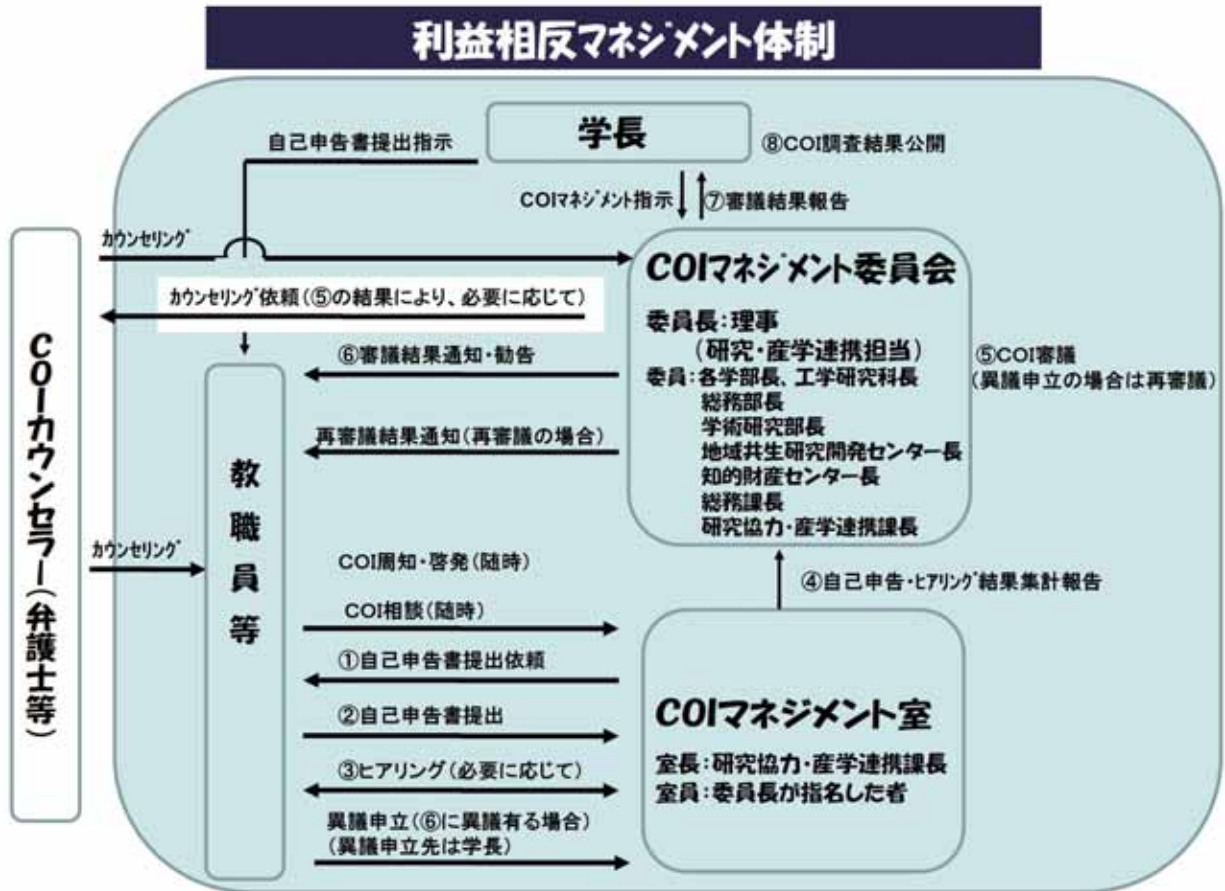
Q 7 そもそも利益相反マネジメントとは、何を目的としているものですか。それと産学連携とはどのような関係にあるのですか。

A 7 利益相反マネジメントは、決して産学連携活動を抑制することが目的ではありません。むしろ、利益相反マネジメントを十分に、かつ、適正に実施することにより、大学に対する社会一般の信頼を確保し、それによって、産学連携を促進する効果を持つことを期待したものです。すなわち、個別のケースごとの判断で何事も事なかれ主義で処理していった場合、問題は解消するかもしれませんが、それによってせっかく芽生えつつある産学連携の芽を摘んでしまう可能性があります。したがって、むしろ利益相反マネジメントについては、産学連携を促進する役割を担うという意識を持って、そこから個別判断を導いてくることが重要であり、産学連携と利益相反マネジメントは、大学にとって、車の両輪の関係にあると見るべきものでしょう。

Q 8 利益相反関係にあるということは、法令や学内規則に違反しているということなのですか。

A 8 利益相反とは、個人としての教職員等が置かれている特別な状況のことを指しており、現実に大学の利益の損失や法令違反の問題が起きているわけではありません。したがって、それ自体を常に解消しなければならないというものでもありません。情報開示やモニタリングを通じて透明性を高めることによりマネジメント可能なものもあります。したがって、法令による一律のルールではなく、利益相反委員会で個別の事情に応じて判断することにより、多様な対応方法を可能とする取扱いをすることが重要であると考えられます。

(別紙1)



※COI:利益相反(Conflict of Interest)

平成25年4月1日現在

宇都宮大学利益相反自己申告書 (平成 年分)

申告対象期間：平成 年 月 日～平成 年 月 日  
月 日 ( ) までに利益相反マネジメント室までメールで返信して下さい。

[coiuu@miya.jm.utsunomiya-u.ac.jp](mailto:coiuu@miya.jm.utsunomiya-u.ac.jp)

記入欄は黄色網掛け部分のみです。

所属 \_\_\_\_\_ 氏名 \_\_\_\_\_

記入日 平成 年 月 日 \_\_\_\_\_

Q1. 下記④または⑤のような関係の企業等の有無

【回答欄】 いずれかを選択してください。 「あり」 「なし」

- ④ 貴職の研究成果を技術移転している企業等 (対象期間前の技術移転も含む)
- ⑤ 過去3年以内に、貴職が兼業 (他大学の非常勤講師等、教育に関する兼業 (本学職員兼業規程第28条) は含まない。)、共同研究、受託研究または寄付金を受けた企業等

Q1で「なし」の場合は、アンケート終了です。

Q2. Q1の④～⑤の企業等から、申告対象期間 (平成 年 月 日～平成 年 月 日) に提供された産学連携に係る個人的な利益

【回答欄】 該当する記号に○を付してください (複数回答可)。

- (1) 兼業報酬による利益
  - ㉠ ( ) 兼業報酬の提供を受けていない
  - ㉡ ( ) 兼業報酬の総額が1円～100万円未満/年
  - ㉢ ( ) 兼業報酬の総額が100万円～200万円未満/年
  - ㉣ ( ) 兼業報酬の総額が200万円以上/年
- (2) 株式<sup>(注1)</sup>または新株予約権 (ストックオプション<sup>(注2)</sup>を含む) による利益
  - ㉤ ( ) 株式または新株予約権

(注1) 上場株式の場合は上場株式の5%以上保有する場合

(注2) あらかじめ定められた価格で株式を購入できる権利

Q3. Q2㉢またはQ2㉣と回答した場合

【回答欄】 いずれかを選択してください。 「あり」 「なし」

- ・1企業から100万円を超える兼業報酬を受けている。

# 資 料 編



# 国立大学法人宇都宮大学利益相反ポリシー (利益相反回避のための原則)

平成17年3月9日  
一部改正 平成17年9月20日  
一部改正 平成21年3月11日

## 1. 目的

国立大学法人宇都宮大学（以下「本学」という。）は、本学が創出する学術的な研究成果の社会還元は重要な使命であると位置づけ、積極的に推進する。一方、社会還元活動を実施するに際し、教員等は学外組織から経済的利益を得たり、学外組織に対して一定の責務を負うことが想定される。

学外との連携活動を行うことによる教員等個人の経済的利益や学外組織に対する責務が、本学における大学の使命（大学の利益）や教員等の責務と衝突する事態（即ち、利益相反及び責務相反（以下「利益相反」という。）といわれる状況）が生じ得る。

本学がこのような状況に対して適切に対処しなければ、本学の使命を遂行する上での阻害要因となり、学外との連携活動のみならず、研究及び教育活動にも悪影響を及ぼすことが懸念される。

学外との連携活動を推進するにあたり、本学の教員等が利益相反行為をしてはならないこと、またそのような誘いや疑いを持たれることのないように努めることが教員等の義務であることを明確にしておく。

さらに、学外との連携等を適正かつ円滑に推進していくにあたり、利益相反による大学の使命や利益に対する阻害を防止するために、以下の「利益相反にかかわる対処の基本方針」を掲げ、必要となる学内体制を強化整備する。

## 2. 利益相反の定義

ここでは、利益相反を以下のとおり定義する。

- (1) (狭義の) 利益相反
  - ① 個人としての利益相反  
教員等が個人として得る利益と大学における責任とが相反している状態。
  - ② 大学（組織）としての利益相反  
大学が得る利益と大学の社会的責任とが相反している状態。
- (2) 責務相反  
教員等が大学における職務遂行の責任と社会活動における職務遂行責任が両立し得ない状態。

## 3. 利益相反にかかわる対処の基本方針

本学と学外組織との間で生じる種々の利益相反問題に対処するため、本学は以下の基本方針を掲げる。

- (1) 利益相反の問題に対処するために本学における手続きは、職務上の成果の信頼性と本学の威信に疑惑を抱かれないよう、公明、公正、中立で透明性を確保するものとする。
- (2) 「学外組織」が科学技術等を振興し、社会の発展に貢献し、個人の生命、自由及び幸福の追求に寄与するいわば「公共の利益」を生じる場合がある。このような「学外組織における職務」による「公共の利益」と本学の教員等による「本学の利益」とが両立せず、利益が相反する場合は、「公共の利益」を優先する。
- (3) 「学外組織の職務」に、本学の教員等が従事することにより得られる経済的、社会的利益の見返りとして「私的な利益」が生じる場合がある。このような「学外組織」による教員等の「私的な利益」と「本学の利益」とが両立せず、利益が相反する場合には、「本学の利益」を優先する。
- (4) 本学は教育・研究をその使命とすることから、学生が人格陶冶し、学問を修得するための学生の学ぶ権利による「学生の利益」が生じることはいうまでもない。本学における「学生の利益」と本学教員等の「私的な利益」とが両立せず、利益が相反する場合には、「学生の利益」を優先する。

## 4. 利益相反マネジメントの基本的な考え方

- (1) 本学は「利益相反にかかわる対処の基本方針」の下、社会貢献の一環として産学官連携を積極的に推進する。
- (2) 教員等が安心して産学官連携に取り組めるよう利益相反の学内ルール及びシステムを整備する。
- (3) 個別事例に応じて多様な解決方法を提案・実施するための手続き・体制を整備する。

## 5. 対象者の範囲

当面、本学の教員等（教授、准教授、講師、助教、助手及び研究活動に従事する職員）を対象とする。今後、大学の管理運営や技術移転等の産学官連携に関与するその他の職員、非常勤博士研究者（ポストドク）及び学生についても、対象に含める方向で検討する。

## 6. マネジメント体制

- (1) 利益相反委員会  
利益相反マネジメントに係る基本方針及び具体的事項に関する審議は、「利益相反委員会」において行う。なお、利益相反に関する専門的事項を検討するための組織として、学識経験者や弁護士、弁理士等の専門家を含む「利益相反ワーキンググループ」を設置する。
- (2) 利益相反カウンセラー  
利益相反問題を抱える教員等に対して、適切なカウンセリングを行うため、顧問弁護士等の利益相反カウンセラーを置く。



## 7. マネジメント方法の確立

当面は、利益相反委員会において、利益相反の具体的な事例を主体的に収集・分析し、調査・検討を行った上で、本学の教員等が安心して産学官連携活動に取り組めるよう、利益相反の学内ルール及び具体的なマネジメント方法を早急に確立することが求められる。その主要な事項の例を下記に示す。

- ・利益相反の可能性の分析
- ・開示すべき情報の検討
- ・情報開示の方法
- ・就業規則、職員兼業規程、役員・職員倫理規程等、関係規程との整合
- ・啓発活動の方針
- ・その他マネジメント方法を確立する上で必要な事項

以上

## 国立大学法人宇都宮大学利益相反マネジメント規程

制 定 平成24 規程第45号

(目的)

**第1条** この規程は、国立大学法人宇都宮大学利益相反マネジメントポリシーの定めに基づき、国立大学法人宇都宮大学（以下「本学」という。）が、産学官連携を含む社会貢献活動（以下「産学官連携活動等」という。）を推進するにあたり、適切な利益相反マネジメントを行い、本学における産学官連携活動等を適正かつ円滑に遂行することを目的とする。

(定義)

**第2条** この規程における用語の定義は、次の各号に掲げるものをいう。

- 一 「役員等」とは、次条各号に定める者をいう。
- 二 「利益相反」とは、次に掲げる状態をいう。
- イ 産学官連携活動等により生じる、役員等が国、地方公共団体、独立行政法人、会社又はその他の営利企業若しくは団体（以下「企業等」という。ただし、国立大学法人宇都宮大学職員兼業規程第28条に規定する教育機関を除く。）から得る私的利益と役員等の責務が対立する状態（個人としての利益相反）

ロ 本学が得る利益と本学の社会的責任が対立する状態（本学としての利益相反）

ハ 本学における役員等の職務遂行の責任と企業等に対する職務遂行の責任が両立していない状態（責務相反）

三 「利益相反マネジメント」とは、前号の利益相反を適正に把握及び管理することをいい、産学官連携活動等を進めている役員等を支え、その能力が最大限に発揮できるような環境を作り、大学自らの社会的信頼を確保しつつ、社会への説明責任を十分に果たすことにより、産学官連携活動等の推進に伴う懸念を払拭していくことを目的とする。

(適用範囲)

**第3条** 利益相反マネジメントの対象となる者は、次の各号に掲げるとおりとする。

- 一 役員（非常勤を含む。）

二 職員（非常勤を含む。）

三 その他次条に規定する利益相反マネジメント委員会（以下「委員会」という。）が指定する者  
（委員会の設置）

**第4条** 利益相反を適正に管理するため、委員会を置く。

（審議事項）

**第5条** 委員会は、次の各号に掲げる事項を審議する。

- 一 利益相反による弊害を抑えるための施策の策定に関すること
- 二 利益相反の審議及び必要な報告等に関すること
- 三 利益相反マネジメントのための調査に関すること
- 四 利益相反の情報公開に関すること
- 五 その他利益相反に関する重要事項

（組織）

**第6条** 委員会は、次の各号に掲げる者をもって組織する。

- 一 理事（研究・産学連携担当）
- 二 各学部長及び工学研究科長
- 三 総務部長
- 四 学術研究部長
- 五 その他学長が必要と認めた者

2 前項第5号の委員は、学長が指名する。

（任期）

**第7条** 前条第1項第5号の委員の任期は2年とし、再任を妨げない。ただし、委員に欠員が生じた場合の補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

（委員長）

**第8条** 委員会に委員長を置き、理事（研究・産学連携担当）をもって充てる。

2 委員長は、委員会を招集し、その議長となる。

3 委員長に事故がある場合は、あらかじめ委員長が指名する委員がその職務を代行する。

（委員会の開催）

**第9条** 委員会は、原則として年1回開催するほか、必要に応じて開催する。

2 委員会は、委員の過半数の出席がなければ、議事を開くことができない。

3 委員会の議事は、出席者の過半数によって決し、可否同数のときは、議長が決するところによる。

（委員以外の者の出席）

**第10条** 委員会が必要と認めるときは、委員以外の者の出席を求め、その意見を聴くことができる。

（利益相反マネジメント室）

**第11条** 実務組織として、利益相反マネジメント室（以下「マネジメント室」という。）を置く。

2 マネジメント室は、次の各号に掲げる業務を行う。

- 一 役職員等の利益相反の周知・啓発に関すること
  - 二 利益相反自己申告書の受付に関すること
  - 三 利益相反異議申立ての受付に関すること
  - 四 利益相反の相談窓口に関すること
  - 五 その他利益相反に関すること
- 3 マネジメント室に、室長及び室員を置き、次の各号に掲げる者をもって充てる。

- 一 室長 学術研究部研究協力・産学連携課長
- 二 室員 委員長が指名した者

4 室長は、第2項に掲げる業務について、必要に応じて委員会に報告しなければならない。

（利益相反カウンセラー）

**第12条** 委員会は、利益相反問題を抱える役職員等に対して、適切なカウンセリングを行うため、必要に応じて学識経験者及び弁護士等の外部の専門家により構成する利益相反カウンセラーを置く。

2 利益相反カウンセラーは、カウンセリングの内容を必要に応じ委員会に報告する。

3 利益相反カウンセラーに関し必要な事項は、委員会が別に定める。

（利益相反のための調査）

**第13条** 利益相反マネジメントのための調査は、「利益相反自己申告書」に基づき行うものとし、必要に応じて第2号から第4号までの調査を実施する。

一 利益相反自己申告書の提出

二 ヒアリング

三 追跡調査

四 その他利益相反マネジメントのための調査について必要と認める方法

2 前項各号による調査の実施手続は、委員会が別に定める。

(審議等の手続)

**第14条** 委員会は、前条第1項第1号及び第2号による調査に基づき、役職員等の利益相反に関する審議を行う。

2 委員会は、前項の審議の結果、勧告が必要と認められる者（以下「当該役職員等」という。）に対して審議結果を通知し、利益相反に関する勧告を行う。

3 委員会は、前項の審議結果及び勧告の内容について、学長に報告する。

4 委員会は、第2項の勧告が行われた場合、当該役職員等の遵守状況を追跡調査する。

(異議申立て)

**第15条** 当該役職員等は、前条第2項に定める審議結果及び勧告の内容に不服がある場合は、勧告を受けた日から4週間以内に書面をもって委員会へ申立てを行うことにより、再度審議を求めることができる。この場合において、委員会は再度審議を行い、その結果を当該役職員等に通知するとともに、学長に報告する。

2 委員会は、前項による審議の結果、異議申立てに理由がないとされたときは、当該役職員等に対し、その旨を通知する。

3 委員会は、第1項による審議の結果、異議申立てに理由があるとされたときは、当該勧告の取り消し又は変更を当該役職員等に通知する。

(情報の公開)

**第16条** 学長は、本学の利益相反マネジメントに関する状況を必要な範囲で学外に公表する。

(守秘義務)

**第17条** 委員会の委員、利益相反カウンセラー及びその他利益相反への対応にかかわるすべての者は、職務上知り得た秘密を他に漏らしてはならない。その職務を退いた後も同様とする。

(事務)

**第18条** 委員会の事務は関係部局の協力を得て、学術研究部研究協力・産学連携課において処理する。

(その他)

**第19条** この規程に定めるもののほか、利益相反マネジメントに関し必要な事項は、別に定める。

附 則

1 この規程は、平成24年10月9日から施行する。

2 この規程の施行後、最初に選出される第6条第1項第5号の委員の任期は、第7条本文の規定にかかわらず、平成26年3月31日までとする。



# 国立大学法人宇都宮大学職員兼業規程

制 定 平成16 規程第20号

## 目次

- 第1章 総則 (第1条-第3条)
  - 第2章 営利企業の役員等兼業
    - 第1節 技術移転兼業 (第4条-第9条)
    - 第2節 研究成果活用兼業 (第10条-第15条)
    - 第3節 監査役兼業 (第16条-第20条)
    - 第4節 営利企業の役員等兼業の審査 (第21条)
  - 第3章 自営の兼業 (第22条-第25条)
  - 第4章 営利企業の役員等兼業及び自営の兼業以外の兼業 (第26条-第31条)
  - 第5章 兼業時間の制限及び兼業許可期間 (第32条-第34条)
  - 第6章 その他 (第35条)
- 附則

## 第1章 総則

(趣旨)

**第1条** この規程は、国立大学法人宇都宮大学職員就業規則 (以下「就業規則」という。) 第37条の規定により、国立大学法人宇都宮大学 (以下「本学」という。) に勤務する職員の兼業の取扱いについて必要な事項を定めるものとする。

(定義)

**第2条** この規程において、兼業とは、労働時間外において、継続的又は定期的に次の職を兼ねることをいう。

- 一 技術移転事業者の役員等 (以下「技術移転兼業」という。)、研究成果活用企業の役員等 (以下「研究成果活用兼業」という。)、株式会社又は有限会社 (以下「株式会社等」という。) の監査役 (以下「監査役兼業」という。) に従事する場合 (これらを以下「営利企業の役員等兼業」という。)
- 二 職員が自ら営利企業を営む場合 (以下「自営の兼業」という。)
- 三 営利企業の事業に直接関与しない職を兼ねる場合 (以下「営利企業の役

員等以外の兼業」という。)

四 国、地方公共団体、国立大学法人、独立行政法人、大学共同利用機関法人、その他公益法人等の営利企業以外の団体の各種委員、役員等の職を兼ねる場合 (以下「営利企業以外の団体の兼業」という。)

五 国立大学法人、公立、私立の学校、専修学校、各種学校、放送大学学園等の教育施設等で教育に関する事業又は事務の職を兼ねる場合 (以下「教育に関する兼業」という。)

(兼業の手続き)

**第3条** 職員は、兼業を行う場合には、事前に学長の許可を得なければならない。

## 第2章 営利企業の役員等兼業

### 第1節 技術移転兼業

(技術移転事業者)

**第4条** 技術移転事業者とは、営利企業を営むことを目的とする会社その他の団体 (商業、工業、金融業等) を得てこれを構成員に配分することを主目的とする企業体をいう。以下同じ。) であって、次のいずれかの事業を実施するものをいう。

一 本学における技術に関する研究成果について、当該研究成果に係る特許権、特許を受ける権利、実用新案権、実用新案登録を受ける権利、回路的置利用権及び回路的置利用権の設定の登録を受ける権利のうち、本学以外の者に属するものについての譲渡、専用実施権の設定その他の行為により、当該研究成果の活用を行うことが適切かつ確実と認められる民間事業者に対し移転する事業で、本学における研究の進展に資するもの (以下「承認事業」という。)

二 本学における技術に関する研究成果について、当該研究成果に係る国有又は本学保有の特許権若しくは特許を受ける権利、国有又は本学保有の実用新案権若しくは実用新案登録を受ける権利の譲渡を受け、当該特許権若しくは当該特許を受ける権利に基づいて取得した特許権又は当該実用新案権若しくは当該実用新案登録を受ける権利に基づいて取得した実用新案権についての譲渡、専用実施権の設定その他の行為により、当該研究成果の活用をおおうとする民間事業者に対し移転する事業を行うもので、次のいずれにも適合しているもの (以下「大学認定事業」という。)

イ 当該事業を適確かつ円滑に実施することができると認める技術的能力を有するもの

ロ 当該特許権若しくは当該特許を受ける権利に係る発明又は当該実用新案権若しくは当該実用新案登録を受ける権利に係る考案を自ら実施するものでないこと。

ハ 当該特許権若しくは当該特許を受ける権利に係る発明又は当該実用新案権若しくは当該実用新案登録を受ける権利に係る考案に関する民間事業者への情報提供において、特定の民間事業者に対して不当な差別的取扱いをすするものでないこと、その他当該事業を適正に行うに必要な業務の実施の方法が定められているもの  
(技術移転兼業の許可基準)

**第5条** 学長は、技術移転兼業の申請があつた場合は、次の基準のいずれにも適合すると認めるときは、これを許可するものとする。

一 申請する職員が技術に関する研究成果又はその移転について、技術移転事業者の役員等としての職務に従事するために必要な知見を有していること。

二 就こうとしていない役員等の職務内容が、主として承認事業又は大学認定事業に関係するものであること。

三 申請する職員と、当該技術移転事業者（親会社を含む。以下同じ。）との間に、物品購入等の契約関係その他特別な利害関係又はその発生のおそれがないこと。

四 申請する職員が、申出前2年以内に、当該技術移転事業者との間に、物品購入等の契約関係その他特別な利害関係のある職を占めていた期間がないこと。

五 職員としての職務の遂行に支障がないこと。

六 兼業による心身の著しい疲労のため、職務遂行上その能率に悪影響が生じないこと。

七 兼業することにより、本学職員としての信頼を傷つけ、又は本学全体の不名誉となるおそれがないこと。

八 その他職務の公正性及び信頼性の確保に支障が生じないこと。

2 申出に係る技術移転兼業が次の事項に該当すると認められる場合は前項の基準に適合しないものとする。

一 他の役員等（監査役も含む。）に当該職員の親族（配偶者並びに三親等以内の血族及び婚姻に限る。以下同じ。）がおり、私的利益のための兼業と疑惑を抱かれる場合

二 株主の状況について、当該職員も株式を所有しており、その株式数が多

い場合、それらが職務の公正性、信頼性の確保の観点から見て不当な利得（不当に譲渡されたもの等）であると認められる場合

三 親会社がある場合、親会社と当該職員との間に物品購入等の契約関係その他特別な利害関係があると認められる場合

3 第1項第3号、第4号、前項第3号及び第9条の「契約関係」とは、契約の締結についての決裁への参画の有無により判断するものとする。ただし、共同研究及び受託研究に係る契約については、契約の締結についての決裁を行う権限の有無により判断するものとする。

4 第1項第3号、第4号、前項第3号及び第9条の「特別な利害関係」とは、物品の購入契約、工事契約等の契約関係、検査、監査等の監督関係又は許可、認可等の権限行使の関係をいう。

5 第1項の許可は、役員等の任期等を考慮して定める期限を付して行うものとする。

(技術移転兼業の申請)

**第6条** 技術移転兼業にかかる申請は別紙様式1「技術移転兼業許可申請書」により行うものとする。

2 申請書には次の資料を添付するものとする。

一 技術移転事業者の定款、組織図及び営業報告書（営業報告書が作成されていない場合は、技術移転事業者が作成した当該営業報告書に相当する資料）

二 就こうとする役員等の職名及び職務内容（本学との契約の締結又は検定、検査等の申請に係る折衝の業務の有無を含む。）、従事予定時間等（曜日、時間数、時間帯、場所、出席予定会議等）を証する技術移転事業者の作成した依頼文書

三 兼業を行う場合の労働時間の割振表

四 所属する部局の長が、技術移転兼業に従事する時間及び場所、労働時間等の具体的事実関係に基づき、当該職員の職務の遂行に支障がないことを証する書面

五 特許、学術論文、活動状況等、知見に関し参考となると認められる資料

六 技術移転事業者がパンフレットを作成している場合は当該パンフレット

七 その他参考となる資料  
(技術移転兼業の報告)

**第7条** 許可を受けて技術移転兼業を行う職員は、毎年4月15日までに前年度1年分の兼業状況を別紙様式2「技術移転兼業状況報告書」により次の事項



を学長に報告しなければならぬ。

- 一 氏名、所属及び職名
- 二 技術移転事業者の名称
- 三 技術移転事業者の役員等としての職務の内容
- 四 技術移転事業者の役員等としての職務に従事した日時等
- 五 技術移転事業者から受領した報酬及び金銭、物品その他財産上の利益（実費弁償を除く。）の種類及び価額並びにその受領の事由（技術移転兼業の許可の取消し）

**第8条** 学長は、技術移転兼業が第5条第1項の基準に適合しなくなったと認めるときは、その許可を取り消すものとする。

（技術移転兼業終了後の業務の制限）

**第9条** 学長は、技術移転兼業の終了の日から2年間、当該兼業を行った職員を、当該技術移転事業者との間に、物品購入等の契約関係その他特別な利害関係のある業務に従事させてはならない。

## 第2節 研究成果活用兼業

（研究成果活用企業）

**第10条** 研究成果活用企業とは、営利企業を営むことを目的とする会社その他の団体であつて、本学職員の研究成果を活用する事業を実施するものをいう。

（研究成果活用兼業の許可基準）

**第11条** 学長は、研究成果活用兼業の申請があつた場合は、次の基準のいずれにも適合すると認めるときは、これを許可するものとする。

- 一 申請する職員が当該申出に係る研究成果活用企業の事業において活用される研究成果を自ら創出していること。
- 二 就こうとしている役員等の職務内容が、主として研究成果の事業化に係るものであり、その研究成果開発者として当該開発事業を行うものであること。
- 三 申請する職員と、当該研究成果活用企業（親会社を含む。以下同じ。）との間に、物品購入等の契約関係その他特別な利害関係又はその発生のおそれがないこと。
- 四 申請する職員が、申出前2年以内に、当該研究成果活用企業との間に、物品購入等の契約関係その他特別な利害関係のある職を占めていた期間がないこと。
- 五 就こうとする役員等の職務内容に、本学に対する契約の締結に係る折衝の業務が含まれていないこと。

六 職員としての職務の遂行に支障がないこと。

七 兼業による心身の著しい疲労のため、職務遂行上その能率に悪影響が生じないこと。

八 兼業することにより、本学職員としての信頼を傷つけ、又は本学全体の不名誉となるおそれがないこと。

九 その他職務の公正性及び信頼性の確保に支障が生じないこと。

2 申出に係る研究成果活用企業が次の事項に該当すると認められる場合は前項の基準に適合しないものとする。

- 一 他の役員等（監査役も含む。）に当該職員の親族（配偶者並びに三親等以内の血族及び婚姻に限る。以下同じ。）がおり、私的利益のための兼業と疑惑を抱かれる場合
  - 二 株主の状況について、当該職員も株式を所有しており、その株式数が多い場合、それらが職務の公正性、信頼性の確保の観点から見て不当な利得（不当に譲渡されたもの等）であると認められる場合
  - 三 親会社がある場合、親会社と当該職員との間に物品購入等の契約関係その他特別な利害関係があると認められる場合
  - 四 当該職員の研究成果に関する技術が、当該企業に移転される企業体制（社員へ技術移転が図られる等）であると認められない場合
- 3 第1項第3号、第4号、前項第3号及び第15条の「契約関係」とは、契約の締結についての決裁への参画の有無により判断するものとする。ただし、共同研究及び受託研究に係る契約については、契約の締結についての決裁を行う権限の有無により判断するものとする。
- 4 第1項第3号、第4号、前項第3号及び第15条の「特別な利害関係」とは、物品の購入契約、工事契約等の契約関係、検査、監査等の監督関係又は許可、認可等の権限行使の関係をいう。
- 5 第1項の許可は、役員等の任期等を考慮して定める期限を付して行うものとする。

（研究成果活用兼業の申請）

**第12条** 研究成果活用兼業にかかる申請は別紙様式3「研究成果活用兼業許可申請書」により行うものとする。

2 申請書には次の資料を添付するものとする。

- 一 研究成果活用兼業を予定する企業の定款、組織図及び営業報告書
- 二 就こうとする役員等の職名及び職務内容（本学との契約の締結又は検定、検査等の申請に係る折衝の業務の有無を含む。）、従事予定時間等（曜日、

時間数、時間帯、場所、出席予定会議等)を証する研究成果活用企業の作成した依頼文書

三 研究成果活用企業が研究成果の事業化に関連して、国等から受けている支援措置の内容を明らかにする資料

四 兼業を行う場合の労働時間の割振表

五 所属する部局の長が、研究成果活用兼業に従事する時間及び場所、労働時間等の具体的事実関係に基づき、当該職員の職務の遂行に支障がないことを証する書面

六 職員自らの創出による研究成果であって、研究成果活用企業が事業化において活用することを予定している内容を記述した資料

七 特許、学術論文等、研究成果に関し参考となると認められる資料

八 研究成果活用企業がパンフレットを作成している場合は当該パンフレット

九 その他参考となる資料

(研究成果活用兼業の報告)

**第13条** 許可を受けて研究成果活用兼業を行う職員は、毎年4月15日までに前年度1年分の兼業状況を別紙様式4「研究成果活用兼業状況報告書」により次の事項を学長に報告しなければならない。

一 氏名、所属及び職名

二 研究成果活用企業の名称

三 研究成果活用企業の役員等としての職務の内容

四 研究成果活用企業の役員等としての職務に従事した日時等

五 研究成果活用企業から受領した報酬及び金銭、物品その他の財産上の利益(実費弁償を除く。)の種類及び価額並びにその受領の事由(研究成果活用兼業の許可の取消し)

**第14条** 学長は、研究成果活用兼業が第11条第1項の基準に適合しなくなったと認めるときは、その許可を取り消すものとする。

(研究成果活用兼業終了後の業務の制限)

**第15条** 学長は、研究成果活用兼業の終了の日から2年間、当該兼業を行った職員を、当該研究成果活用企業との間に、物品購入等の契約関係その他特別な利害関係のある業務に従事させてはならない。

### 第3節 監査役兼業

(監査役兼業の許可基準)

**第16条** 学長は、監査役兼業の申請があった場合は、次の基準のいずれにも適

合すると認めるときは、これを許可するものとする。

一 申請する職員が当該申出に係る株式会社等における監査役の職務に従事するために必要な知見を職務に関連して有していること。

二 申請する職員と、当該株式会社等(親会社を含む。以下同じ。)との間に、物品購入等の契約関係その他特別な利害関係又はその発生のおそれがないこと。

三 申請する職員が、申出前2年以内に、当該株式会社等との間に、物品購入等の契約関係その他特別な利害関係のある職を占めていた期間がないこと。

四 職員としての職務の遂行に支障がないこと。

五 兼業による心身の著しい疲労のため、職務遂行上その能率に悪影響が生じないこと。

六 兼業することにより、本学職員としての信頼を傷つけ、又は本学全体の不名誉となるおそれがないこと。

七 その他職務の公正性及び信頼性の確保に支障が生じないこと。

2 申出に係る株式会社等の経営に当該職員の親族(配偶者並びに三親等以内の血族及び婚姻に限る。以下同じ。)が次に掲げるような強い影響力を有していると認められる場合は前項の基準に適合しないものとする。

一 当該職員の親族が所有している当該株式会社等の株式の数は出資の額の合計が、当該株式会社等の発行済株式の総数又は出資の総額の4分の1を超える場合

二 当該職員の親族が、当該株式会社等の取締役の総数の2分の1を超えて当該取締役の職に就いている場合

三 当該職員の親族が、当該株式会社等の代表取締役会長又は代表取締役社長の職に就いている場合

3 第1項第2号、第3号及び第20条の「契約関係」とは、契約の締結についての決裁への有無により判断するものとする。ただし、共同研究及び受託研究に係る契約については、契約の締結についての決裁を行う権限の有無により判断するものとする。

4 第1項第2号、第3号及び第20条の「特別な利害関係」とは、物品の購入契約、工事契約等の契約関係、検査、監査等の監督関係又は許可、認可等の権限行使の関係をいう。

5 第1項の許可は、監査役の任期等を考慮して定める期限を付して行うものとする。



(監査役兼業の申請)

**第17条** 監査役兼業にかかる申請は別紙様式5「監査役兼業許可申請書」により行うものとする。

2 申請書には次の資料を添付するものとする。

- 一 営利企業の定款、組織図及び営業報告書
- 二 役員等の職務への予定従事時間の内容等(曜日、時間数、時間帯、場所、出席予定会議名等)を明記した営利企業からの就任依頼文書
- 三 兼業を行う場合の労働時間の割振表
- 四 所属する部局の長が、研究成果活用兼業に従事する時間及び場所、労働時間等の具体的事実関係に基づき、当該職員の職務の遂行に支障がないことを証する書面
- 五 営利企業がパンフレットを作成している場合は当該パンフレット
- 六 必要に応じ、学術論文、活動状況等、知見に関し参考と認められる資料
- 七 その他参考となる資料

(監査役兼業の報告)

**第18条** 許可を受けて監査役兼業を行う職員は、毎年4月15日までに前年度1年分の兼業状況を別紙様式6「監査役兼業状況報告書」により次の事項を学長に報告しなければならない。

- 一 氏名、所属及び職名
- 二 株式会社等の名称
- 三 株式会社等の監査役としての職務に従事した日時等
- 四 株式会社等から受領した報酬及び金銭、物品その他財産上の利益(実費弁償を除く。)の種類及び価額並びにその受領の事由

(監査役兼業の許可の取消し)

**第19条** 学長は、監査役兼業が第16条第1項の基準に適合しなくなつたと認めるときは、その許可を取り消すものとする。

(監査役兼業終了後の業務の制限)

**第20条** 学長は、監査役兼業の終了の日から2年間、当該兼業を行った職員を、当該株式会社等との間に、物品購入等の契約関係その他特別な利害関係のある業務に従事させてはならない。

#### 第4節 営利企業の役員等兼業の審査

(営利企業の役員等兼業の審査)

**第21条** 営利企業の役員等兼業に関しては、その手続きの透明性及び公正性の確保を図るため、宇都宮大学職員営利企業役員等兼業審査委員会が審査をし、

その意見を参考にして許可の可否を決定するものとする。

#### 第3章 自営の兼業

(自営の兼業の定義)

**第22条** 自営の兼業とは次の場合とする。

- 一 職員が自己の名称で商業、工業、金融業等を経営する場合。なお、名称が他人であっても本人が営利企業を営むものと客観的に判断される場合もこれに該当する。
- 二 職員が農業、牧畜、酪農、果樹栽培、養鶏等を行う場合にあっては大规模に経営され客観的に営利を目的とする企業と判断される場合。主として自家消費に充ててを目的とする小規模なものはこれに該当しない。
- 三 職員が不動産の賃貸を行う場合で、次に掲げる場合  
イ 独立家屋の賃貸については、独立家屋の数が5棟以上あること。  
ロ 独立家屋以外の建物の賃貸については、貸与することができる独立的に区画された一部の部分の数が10室以上あること。  
ハ 土地の賃貸については、賃貸契約の件数が10件以上であること。  
ニ 賃貸に係る不動産が劇場、映画館、ゴルフ練習場等の倶楽集會、遊技等のための設備を設けたものであること。  
ホ 賃貸に係る建物が旅館、ホテル等特定の業務の用に供するものであること。
- 四 職員が駐車場の賃貸を行う場合で、次に掲げる場合  
イ 建築物である駐車場又は機械設備を設けた駐車場であること。  
ロ 駐車台数が10台以上であること。
- 五 不動産又は駐車場の賃貸に係る賃貸料収入の額(これらを併せて行っている場合は、これらの賃貸にかかる賃貸料収入の合計額)が年額500万円以上である場合  
六 不動産等の賃貸物件の種類が複合している場合は、一戸建て1棟をアパート2室相当、土地1件又は駐車場1台をアパート1室相当として換算し、これらを合計して10室相当以上となる場合。
- 2 不動産等の賃貸を共有名称で行う場合は、持ち分により按分したものであるのではなく、賃貸物件全体を対象として自営にあたるか否かを判断する。賃貸件数や賃貸料収入の額についてもその不動産等の賃貸に係る件数、賃貸料収入の額全体により判断する。

3 賃貸料収入の金額は、申請時において見込まれる将来1年間の収入予定額で判断する。収入予定額とは家賃収入等をいい、経費等を控除した後の額で

はない。すなわち、賃貸する際等における1年間の総収入（賃貸予定の不動産等の家賃月額×室数×12月など）が500万円以上となる見込みであれば自管となる。

（自営の兼業の許可基準）

**第23条** 学長は、次の基準のいずれにも適合すると認めるときは、これを許可するものとする。

- 一 不動産又は駐車場の賃貸を行う場合
- イ 職員の職務と申請に係る不動産又は駐車場の賃貸との間に特別な利害関係又はその発生のおそれがないこと。
- ロ 入居者の募集、賃貸料の集金、不動産の維持管理等の不動産又は駐車場の賃貸に係る管理業務を事業者委ねること等（親族による管理も含む。）により職員の職務の遂行に支障が生じないことが明らかであること。
- ハ その他職務の公正性及び信頼性の確保に支障が生じないこと。

二 不動産又は駐車場の賃貸以外の事業を行う場合

- イ 当該事業が、相続、遺贈等により家業を継承したものであること。
  - ロ 職員の職務と当該事業との間に特別な利害関係又はその発生のおそれがないこと。
  - ハ 職員以外の者を当該事業の業務の遂行のため責任者としていないこと等により職員の職務の遂行に支障が生じないことが明らかであること。
  - ニ その他職務の公正性及び信頼性の確保に支障が生じないこと。
- 2 前項の「特別な利害関係」とは、物品の購入契約、工事契約等の契約関係、検査、監査等の監督関係又は許可、認可等の権限行使の関係をいう。  
（自営の兼業の申請）

**第24条** 自営の兼業にかかる申請は別紙様式7「自営兼業許可申請書（不動産等賃貸関係）」及び別紙様式8「自営兼業許可申請書（不動産等賃貸以外の事業関係）」により行うものとする。

2 不動産等賃貸関係の申請には次の書類を添付すること。

- 一 不動産登記簿の謄本、不動産の図面等賃貸する不動産等の状況を明らかにする書面
- 二 賃貸契約書の写し等賃貸料収入額を明らかにする書面
- 三 不動産管理会社に管理業務を委託する契約書の写し等不動産又は駐車場の賃貸に係る管理業務の方法を明らかにする書面
- 四 事業主の名義が申請する職員の名義以外の名義である場合は、当該事業

主の氏名及び当該職員との続柄並びに当該職員に当該事業への関与の度合い

五 その他参考となる資料

3 不動産等賃貸以外の事業関係の申請には次の書類を添付すること。

- 一 職員が当該事業を継承したことを明らかにする書面
- 二 事業報告書、組織図、事業場の見取り図等当該事業の概要を明らかにする書面
- 三 職員以外の者を当該事業場の業務の遂行のための責任者としていないことと職員の職務の遂行に影響がないことを明らかにする書面
- 四 事業主の名義が申請する職員の名義以外の名義である場合は、当該事業主の氏名及び当該職員との続柄並びに当該職員に当該事業への関与の度合い
- 五 その他参考となる資料  
（自営の兼業の許可の取消し）

**第25条** 学長は、自営の兼業が第23条の基準に適合しなくなったと認めるときは、その許可を取り消すものとする。

**第4章 営利企業の役員等兼業及び自営の兼業以外の兼業**  
（営利企業の役員等以外の兼業）

**第26条** 営利企業の役員等以外の兼業とは次の職を兼ねることをいう。

- 一 公的要素が強く、兼業内容が営利企業付設の診療所等の非常勤医師など営利企業の営業に直接関するものでない場合
- 二 営利企業付設の教育施設、研修所及び研修会等又は文化講座等の非常勤講師で従業員教育又は社会教育の一環と考えられる場合
- 三 営利企業における研究開発（基礎研究、応用研究及び開発研究をいい、技術の開発を含む。以下同じ。）に従事し、又は研究開発に関する技術指導に従事する場合
- 四 営利企業において、公益性が強く法令・条例等で学識経験者から意見聴取を行うことが義務づけられている場合
- 五 営利企業の経営及び法務に関する助言を行う場合
- 六 本学が管理する特許（出願中のものを含む。）の実施のための契約に基づく実施企業に対する技術指導
- 七 本学と密接に関連する技術移転事業者が行う他の企業に対する技術指導に従事する場合
- 八 本学と密接に関連する技術移転事業者が行う技術の関する研究成果の発



据、評価、選別に従事する業務に従事する場合  
(営利企業以外の団体の兼業)

**第27条** 営利企業以外の団体の兼業とは、次に該当する場合以外の職に従事することをいう。

- 一 医療法人及び社会福祉法人の理事長、理事、監事、顧問及び評議員並びに病院長(医療、療養機関の長を含む。)の職
  - 二 学校法人及び放送大学の役員(理事長、理事、監事)及び学校長並びに専修学校、各種学校又は幼稚園の設置者若しくはこれらを設置する団体の役員(理事長、理事、監事)及び学校(園)長の職
  - 三 公益法人及び法人格を有しない団体(以下「法人等」という。)の役員等(会長、理事長、理事、監事、顧問及び評議員等)の職
  - 四 国、地方公共団体、国立大学法人、独立行政法人、大学共同利用機関法人等の常勤の職
- 2 前項第三号の規定にかかわらず次の法人等の役員等は許可することができる。

- 一 国際交流を図ることを目的とする法人等
- 二 学会等学術研究上有益であると認められ、当該教員の研究分野と密接な関係がある法人等
- 三 学内に活動範囲が限られた法人等及びこれに類するものの法人等
- 四 育英奨学に関する法人等
- 五 産学の連携・協力を図ることを目的とする法人等
- 六 教育、科学技術・学術、文化、スポーツの振興を図ることを目的とする法人等で、特に公益性が高いと認められるもの  
(教育に関する兼業)

**第28条** 教育に関する兼業とは、次の職を兼ねることをいう。

- 一 国立大学法人において非常勤講師の職を兼ねる場合
- 二 公立、私立の学校、専修学校、各種学校又は放送大学学園の設置する教育施設の職員のうち、教育を担当(非常勤講師等をいう。以下同じ。)又は教育事務(庶務又は会計の事務に係るものを除く。以下同じ。)に従事する職を兼ねる場合
- 三 公立又は私立の図書館、博物館、公民館、青年の家その他の社会教育施設等の職員のうち、教育を担当し、又は教育事務に従事する職を兼ねる場合
- 四 教育委員会の委員、指導主事、社会教育主事その他教育委員会の職員の

うち、もっぱら教育事務に従事するもの及び地方公共団体におかれる委員会等で教育に関する事項を所掌するものの構成員の職を兼ねる場合

五 学校法人及び社会教育団体(文化財保護又はユネスコ活動を主たる目的とする団体を含む。)の職員のうち、もっぱら教育を担当し、又は教育事務に従事する者の職を兼ねる場合

六 国会、裁判所、防衛庁、公共企業体又は地方公共団体に附置された機関等の職員のうち、もっぱら教育を担当し、又は教育事務に従事する者の職を兼ねる場合

2 前項の規定にかかわらず、次の職を兼ねる場合は原則として許可できない。

- 一 公立、私立の学校、専修学校、各種学校又は放送大学学園の設置する大学の長
- 二 公立又は私立の図書館等の社会教育施設の長
- 三 学校法人、放送大学学園及び社会教育関係団体の理事長及びその他の職員の職
- 四 国会、裁判所、防衛庁、公共企業体又は地方公共団体に附置された機関又は施設の長
- 五 大学等の入学試験の準備を目的として設置・開講されている予備校又はこれに類する教室、塾、講座等の講師  
(兼業の許可基準)

**第29条** 学長は、第26条から第28条の兼業で、次の基準のいずれにも適合すると認めるときは、これを許可するものとする。

- 一 職員としての職務の遂行に支障が生じないこと。
  - 二 兼業による心身の著しい疲労のため、職務遂行上その能率に悪影響が生じないこと。
  - 三 職員が申請に係る兼業先との間に、物品購入等の契約関係その他特別な利害関係又はその発生のおそれがないこと。
  - 四 兼業することにより、本学職員としての信用を傷つけ、又は大学全体の名誉となるおそれがないこと。
  - 五 その他職務の公正性及び信頼性の確保に支障が生じないこと。
- 2 前項の「契約関係」とは、契約の締結についての決裁への有無により判断するものとする。ただし、共同研究及び受託研究に係る契約については、契約の締結についての決裁を行う権限の有無により判断するものとする。「特別な利害関係」とは、物品の購入契約、工事契約等の契約関係、検査、監査等の監督関係又は許可、認可等の権限行使の関係をいう。

(兼業の申請)

**第30条** 兼業にかかる申請は別紙様式9「兼業許可申請書」により行うものとする。

2 申請書には次の資料を添付するものとする。

- 一 兼業予定従事時間の内容等(曜日、時間数、時間帯、場所、出席予定会議名等)を明記した兼業従事予定先からの依頼文書
- 二 兼業を行う場合の労働時間の割振表  
(兼業の許可の取消し)

**第31条** 学長は、前条各号の基準に適合しなくなつたと認めるときは、その許可を取り消すものとする。

#### 第5章 兼業時間の制限及び兼業許可期間

(兼業時間の制限)

**第32条** 兼業に従事できる時間は、1年間で120時間(土曜日、日曜日等の休日も含む。)とする。ただし、学長が真にやむを得ないと認めた場合は、120時間を超えて兼業に従事することができる。

2 前項ただし書きの規定により、120時間を超えて兼業に従事しようとする職員は、120時間を超えて兼業に従事しなければならぬ理由書を提出し、学長と協議するものとする。

3 次の職を兼ねる場合は120時間には含まないものとする。

- 一 国、地方公共団体、国立大学法人、独立行政法人、大学共同利用機関法人の各種委員等の業務

二 教育、科学技術・学術、文化、スポーツの振興を図ることを目的とする特殊法人、公益法人等及び法人格を有しない団体の役員又は各種委員等の業務で、特に公益性が高いと認められるもの。

三 学会等学術研究上有益であると認められ、当該教員の研究分野と密接な関係がある法人等の委員会委員等又は役員の業務

四 本学が管理する特許の実施のための契約に基づく実施企業に対する技術指導

五 本学と密接に関連する技術移転事業者の役員を兼ねる場合

六 本学と密接に関連する技術移転事業者が行う他の企業に対する技術指導

七 本学と密接に関連する技術移転事業者が行う技術に関する研究成果の発掘、評価、選別に関する業務

八 本学の業務と密接に関連する法人等の役員等の業務(学内に活動範囲が限られた法人等)

(兼業の許可期間)

**第33条** 許可できる兼業の期間は1年以内とする。ただし、法令等で任期に定めのある職につき場合は、4年を限度として許可することができる。

(短期間の兼業)

**第34条** 次のいずれれかに該当する場合は、任意の様式により学長に届け出るものとし、兼業許可申請書による許可を必要としない。

- 一 1日限りの場合
- 二 2日以上6日以内で、総従事時間数が10時間未満の場合
- 2 前項の日数の算出にあたっては従事する日が連続している場合の他、間隔がある場合においても、あらかじめ従事する日が定まっておき、当該業務の内容に継続性が認められる場合については、従事する日のすべてを合算するものとする
- 3 第1項の規定にかかわらず、長期間継続する任期を有する場合には適用しない。
- 4 短期間の兼業の従事時間数は、第32条に規定する兼業時間には含まないものとする。

#### 第6章 その他

(兼業活動の公表)

**第35条** 兼業の従事状況は、1年毎にとりまとめ、学長が必要と認める兼業については、その状況について公表する。

#### 附 則

- 1 この規程は、平成16年4月1日から施行する。
- 2 この規程の施行日の前日において、既に許可を受けている兼業については、この規定による許可を受けたものとみなす。



## 国立大学法人宇都宮大学役員・職員倫理規程

制 定 平成16 規程第18号

(目的)

**第1条** この規程は、国立大学法人宇都宮大学（以下「本学」という。）職員就業規則第35条の規定により、本学の役員（非常勤を除く。以下同じ。）及び職員（以下「役職員」という。）の職務に係る倫理の保持に資するため必要な措置を講ずること及び職務の執行の公正さに対する国民の疑惑や不信を招くような行為の防止を図り、もって本学の業務に対する国民の信頼を確保することを目的とする。

(事業者等)

**第2条** この規程において、「事業者等」とは、法人（法人でない社団又は財団で代表者又は管理人の定めがあるものを含む。）その他の団体及び事業を行う個人（当該事業の利益のためにする行為を行う場合における個人に限る。）をいう。

2 この規程の適用については、事業者等の利益のためにする行為を行う場合における役員、従業員、代理人その他の者は、前項の事業者等とみなす。

(利害関係者)

**第3条** この規程において、「利害関係者」とは、役員が職務として携わる次の事務の区分に応じ、当該各号に定める者をいう。

- 一 物品購入時の契約に係る事務 これらの契約を締結している事業者等、これらの契約の申込みをしている事業者等及びこれらの契約の申込みをしようとしている事業者等
- 二 共同研究及び受託研究の契約に係る事務 これらの契約を締結している事業者等、これらの契約の申込みをしている事業者等及びこれらの契約の申込みをしようとしていることが明らかである事業者等
- 三 入学試験における合格者の決定に係る事務 本学への入学を志願する者及びその関係者
- 四 学生・職員等の懲戒処分等の不利益の決定に係る事務 当該懲戒処分等の対象となる学生・職員等
- 五 職員として採用する者の決定に係る事務 本学に職員として採用を希望する者及びその関係者

2 役職員に異動があった場合において、当該異動前の役職に係る当該役職員の利害関係者であった者が、異動後引き続き当該役職に係る他の役職員の利害関係者であるときは、当該利害関係者であった者は、当該異動の日から起算して3年間（当該期間内に、当該利害関係者であった者が当該役職に係る他の役職員の利害関係者でなくなつたときは、その日までの間）は、当該異動があった役職員の利害関係者である者とみなす。

3 他の役職員の利害関係者が、役員をしてその職に基づく影響力を当該他の役職員に行使させることにより自己の利益を図るためその役職員と接触していることが明らかな場合においては、当該他の役職員の利害関係者は、その役職員の利害関係者であるものとみなす。

(倫理行動基準)

**第4条** 役職員は、本学の役職員としての誇りを持ち、かつ、その使命を自覚し、次の事項をその職務に係る倫理の保持を図るために遵守すべき基準として、行動しなければならない。

- 一 役職員は、職務上知り得た情報について一部の者に対してのみ有利な取扱いをす等不当な差別的取扱いをしてはならず、常に公正な職務の執行に当たらなければならないこと。
- 二 役職員は常に公私の別を明らかにし、いやしくもその職務や地位を自らや自らの属する組織のための私的利便のために用いてはならないこと。
- 三 役職員は、法令及び本学の諸規程により与えられた権限の行使に当たっては、当該権限の行使の対象となる者からの贈与等を受けること等の行為をしてはならないこと。
- 四 役職員は、職務の遂行に当たっては、公共の利益の増進を目指し、全力を挙げてこれに取り組みなければならないこと。
- 五 役職員は、勤務時間外においても、自らの行動が本学の信用に影響を与えることを常に認識して行動しなければならないこと。

(禁止行為)

**第5条** 役職員は、次の行為をしてはならない。

- 一 利害関係者から金銭、物品又は不動産の贈与（賤別、祝儀、香典又は供花その他これらに類するものを含む。）を受けること。
- 二 利害関係者から金銭の貸付け（業として行われる金銭の貸付けにあっては、無利子のもの又は利子の利率が著しく低いものに限る。）を受けること。



- 三 利害関係者から又は利害関係者の負担により、無償で物品又は不動産の貸付けを受けること。
- 四 利害関係者から又は利害関係者の負担により、無償で役務の提供を受けること。
- 五 利害関係者から未公開株式（証券取引法（昭和23年法律第25号）第2条第11項に規定する証券取引所に上場されておらず、かつ、同法第75条第1項の店頭売買有価証券登録簿に登録されていない株式会社をいう。）を譲り受けること。
- 六 利害関係者から供応接待を受けること。
- 七 利害関係者と共に飲食をすること。
- 八 利害関係者と共に遊技又はゴルフをすること。
- 九 利害関係者と共に旅行（職務としての旅行を除く。）をすること。
- 2 前項の規定にかかわらず、役員は、次の行為を行うことができる。
  - 一 利害関係者から宣伝用物品又は記念品であって広く一般に配布するためのものの贈与を受けること。
  - 二 多数の者が出席する立食パーティー（飲食物が提供される会合であって立食形式で行われるものをいう。以下同じ。）において、利害関係者から記念品の贈与を受けること。
  - 三 職務として利害関係者を訪問した際に、当該利害関係者から記念品の贈与を受けること。
  - 四 職務として利害関係者を訪問した際に、当該利害関係者から提供される自動車（当該利害関係者とその業務等において日常的に利用しているものに限る。）を利用すること（当該利害関係者の事務所等の周囲の交通事情その他の事情から当該自動車の利用が相当と認められる場合に限る。）
  - 五 職務として出席した会議その他の会合において、利害関係者から茶菓の提供を受けること。
  - 六 多数の者が出席する立食パーティーにおいて、利害関係者から飲食物の提供を受け、又は利害関係者と共に飲食すること
  - 七 職務として出席した会議において、利害関係者から簡素な飲食物の提供を受け、又は利害関係者と共に簡素な飲食をすること。
  - 八 利害関係者と共に自己の費用を負担して飲食をすること。ただし、職務として出席した会議その他打ち合わせのための会合の際における簡素な飲食以外の飲食（夜間におけるものに限る。）にあっては、倫理監督者（第

13条に定める倫理監督者をいう。以下同じ。）が、公正な職務の執行に対する国民の疑惑や不信を招くおそれがないと認めて許可したものに限る。

- 3 第1項の規定の適用については、役員が、利害関係者から、物品若しくは不動産を購入した場合、物品若しくは不動産の貸付けを受けた場合又は役務の提供を受けた場合において、それらの対価がそれらの行為が行われたときにおける時価よりも著しく低いときは、当該役員は、当該利害関係者から、当該対価と当該時価との差額に相当する額の金銭の贈与を受けたものとみなす。

（禁止行為の例外）

**第6条** 役員は、私的な関係（役員としての身分にかかわらない関係をいう。以下同じ。）がある者であって、利害関係者に該当するものとの間においては、職務上の利害関係の状況、私的な関係の経緯及び現在の状況並びにその行おうとする行為の態様等に鑑み、公正な職務の執行に対する国民の疑惑や不信を招くおそれがないと認められる場合限り、前条第1項の規定にかかわらず、同項各号に掲げる行為を行う事ができる。

- 2 役員は、前項の公正な職務の執行に対する国民の疑惑や不信を招くおそれがないかどうかを判断することができない場合においては、倫理監督者に相談し、その指示に従うものとする。

- 3 役員は、同じ部署等で勤務した関係又は本学が行った研修若しくは本学から派遣されて参加した研修を同時に受けた関係がある者であって、利害関係者に該当するものと共にする飲食については、利害関係者以外の者を含む多数の者が出席する場合であって自己の飲食に要する費用を負担するとき限り、前条第1項第7号の規定にかかわらず、これを行うことができる。

（利害関係者以外の者との間における禁止行為）

**第7条** 役員は、利害関係者に該当しない事業者等であっても、その者から供応接待を繰り返し受ける等通常一般の社交の程度を超えて供応接待又は財産上の利益の供与を受けてはならない。

- 2 役員は、自己が行った物品若しくは不動産の購入若しくは借受け又は役務の受領の対価を、その者が利害関係者であるかどうかにかかわらず、それらの行為が行われた場に居合わせなかった事業者等にその者の負担として支払わせてはならない。

（講演等に関する規制）

**第8条** 役員は、利害関係者からの依頼に応じて報酬を受けて、講演、討論、

講習若しくは研修における指導若しくは知識の教授、著述、監修、編纂、編さん又はラジオ放送若しくはテレビジョン放送の放送番組への出演（兼業許可を得て行うものを除く。以下「講演等」という。）をしようとする場合は、あらかじめ倫理監督者の承認を得なければならない。

2 倫理監督者は、利害関係者から受ける前項の報酬に関し、役職員の職務の種類又は内容に応じて、当該報酬の額が公正な職務の執行に対する国民の疑惑や不信を招くおそれがあると判断した場合は、当該講演等を承認しないものとする。

（役職員からの申請に対する許可又は承認）

**第9条** 役職員は、第5条第2項第8号の規定による許可又は前条の規定による承認の申請をしようとするときは、それぞれ様式第1号による飲食許可申請書又は様式第2号による講演等承認申請書を作成し、倫理監督者に提出するものとする。

（贈与等の報告）

**第10条** 役員及び管理職の地位にある職員（国立大学法人宇都宮大学職員給与規程に基づく管理職手当の支給を受ける職員をいう。以下同じ。）は、事業者等から、金銭、物品その他の財産上の利益の供与若しくは供応接待（以下「贈与等」という。）を受けたとき又は事業者等と役職員の職務との関係に基づいて提供する人的職務に対する報酬として次条に定める報酬の支払を受けたとき（当該贈与等を受けたとき又は当該報酬の支払いを受けたときにおいて役員及び管理職の地位にある職員であった場合に限り、かつ、当該贈与等により受けた利益又は当該支払を受けた報酬の価格が一件につき5千円を超える場合に限る。）は、1月から3月まで、4月から6月まで、7月から9月まで及び10月から12月までの各区分による期間（以下「四半期」という。）ごとに、様式第3号による贈与等報告書を、当該四半期の翌四半期の初日から14日以内に、学長に提出しなければならない。

（報酬）

**第11条** 前条にいう報酬は、次のいずれかに該当する報酬とする。

- 1 利害関係者に該当する事業者等から支払を受けた講演等の報酬
  - 2 利害関係者に該当しない事業者等から支払を受けた講演等の報酬のうち、役職員の現在又は過去の職務に係る事項に関する講演等であつて役職員が行うものであることを明らかにして行うものの報酬
- 2 前項各号の報酬は、教員が自己の教育研究成果に基づいて行う講演等に係

る報酬を除く。

（報告書の保存及び閲覧）

**第12条** 学長は、第10条の規定により提出された贈与等報告書を、これらを出すべき期間の末日の翌日から起算して5年を経過する日まで保存しなければならない。

2 何人も、学長に対し、前項の規定により保存されている贈与等報告書（贈与等により受けた利益又は支払を受けた報酬の価格が一件につき2万円を超える部分に限る。）の閲覧を請求することができる。

3 前項に規定する贈与等報告書の閲覧（以下「贈与等報告書の閲覧」という。）は、当該贈与等報告書の提出期限の翌日から起算して60日を経過した日の翌日以後これをするることができる。

4 贈与等報告書の閲覧は、学長が指定する場所で行うなければならない。（倫理監督者）

**第13条** 役職員の職務に係る倫理の保持を図るため、本学に倫理監督者を置く。

2 倫理監督者は、理事のうち学長が指名した者とする。

（倫理監督者への相談）

**第14条** 役職員は、自らが行う行為の相手方が利害関係者に該当するかどうかを判断することができない場合又は利害関係者との間で行う行為が第5条第1項各号に掲げる行為に該当するかどうかを判断することができない場合には、倫理監督者に相談するものとする。

（学長の責務）

**第15条** 学長は、この規程に定める事項の実施に関し、次の責務を有する。

- 1 贈与等報告書の受理及び保存並びに贈与等報告書の閲覧のための体制の整備その他の役職員の職務に係る倫理の保持のための体制の整備を行うこと。
- 2 役職員がこの規程に違反する行為を行った場合には、厳正に対処すること。

3 役職員がこの規程に違反する行為について倫理監督者その他の適切な機関に通知したことを理由として、当該通知をした役職員が不利益な取扱いを受けないよう配慮すること。

4 研修その他の施策により、役職員の倫理観の涵養及び保持に努めること。（倫理監督者の責務等）

**第16条** 倫理監督者は、この規程に定める事項の実施に関し、次の責務を有す

る。

- 一 役職員からの第6条第2項又は第14条の相談に応じ、必要な指導及び助言を行うこと。
  - 二 役職員からの第9条の申請を適当と認めた場合に、許可又は承認を行うこと。
  - 三 役職員が特定の者と国民の疑惑や不信を招くような関係を持つことがないかどうかの確認に努め、その結果に基づき、役職員の職務に係る倫理の保持に関し、必要な指導及び助言を行うこと。
- 2 倫理監督者は、役職員に、この規程に定めるその職務の一部を行わせることができる。

(役職員がこの規程に違反した場合の対処等)

**第17条** 役職員に、この規程に違反する行為を行ったおそれがあると認められるときは、学長は直ちに調査を開始し、調査の結果、当該役職員がこの規程に違反する行為があったと認められる場合には、懲戒処分等の必要な措置を厳正に行うものとする。

(補則)

**第18条** この規程に定めるもののほか、この規程の実施に関し必要な事項は、学長が別に定める。

**附 則**

この規程は、平成16年4月1日から施行する。