

平成16年12月20日
知的財産委員会
改正：平成18年12月1日
利益相反防止委員会
改正：平成21年8月6日
利益相反委員会
改正：平成26年4月1日
改正：平成28年2月18日
改正：令和4年3月1日
学 長 決 定

国立大学法人筑波大学における個人としての 利益相反ポリシー

1. 趣旨

近年、産学連携の重要性が広く認識されるようになり、それに伴い、利益相反の問題もまた注目を集めるようになった。

そもそも「利益相反」とは、一般には、「責任ある地位に就いている者の個人的な利益と当該責任との間に生じる衝突」^(注1)と捉えられている。このように、利益相反は、必ずしも産学連携に関係する局面だけで起こる問題とは限らない。しかし、実際には、「個人的な利益」は、外部の組織、特に企業からの研究資金としてもたらされることが多く、したがって、利益相反の問題は、産学連携活動を積極的に推進すればするほど、金銭的利益相反として起こることが多くなる。

産学連携は、大学が社会からの多様な要請に応じて課題の解決に貢献していくための重要な手段の一つであり、そのため、今後ともその拡充を図っていく必要がある。しかし、他方で、それによってかえって大学に対する社会一般からの信頼を損なうことのないよう、十分に注意しなければならない。

すなわち、利益相反の問題に対しては、それを取り扱うシステムとルールを構築し、一方では、産学連携に対する取組みを萎縮させることのないようにするとともに、他方では、大学に対する社会的信頼の確保に配慮しなければならない。このたびの利益相反ポリシーの作成は、まさにこのことを目的としている。

(注1) 文部科学省科学技術・学術審議会技術・研究基盤部会産学官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』（平成14年11月1日）p.4

また、利益相反については、大学という組織に関して起こる利益相反と、個人としての利益相反の二通りがある。ここでは、当面本学において現実の問題の起こることが多いとみられる個人としての利益相反のみを対象とする。

なお、組織としての利益相反ポリシーについては、別に定める^(注2)。

2. 定義

この利益相反ポリシー作成の目的が上述のとおりであることから、ここでは、利益相反を以下のように定義する。

利益相反とは、教職員が企業等から得る利益と大学における当該教職員の責任が両立し得ない状況をいう。ここでいう「企業等から得る利益」が、「企業等にもっている責任」である場合は、「責務相反」という。通常、広義での利益相反には責務相反が含まれることが多く、この「利益相反ポリシー」においても、責務相反を含めて取り扱うこととする。

3. 利益相反問題の特性

以上のように、利益相反とは、個人としての教職員が置かれている特別な状況のことを指しており、現実には大学の利益の損失や法令違反の問題に直結するわけではない。重要なことは、そのような特別な状況に起因して、社会一般から実際に大学の利益が損なわれているかのように見えること（アピアランス）であり、そしてそれにもかかわらず、大学として何ら有効な手段を講じないために、大学に対する社会的信頼が損なわれることである。したがって、利益相反については、現実には大学の利益が損なわれる前に、事前の予防措置を講じることが重要な課題となってくる。

4. 利益相反ポリシーの構成

利益相反問題においては、以上のように、大学にとってのアピアランスが大切であり、事前の予防措置が重要である。そのためには、利益相反問題のマネジメント・システムを構築することが、第一に必要なことである。そして、そのマネジメント・システムを運用するための、明瞭で簡潔なルールを制定することが次の課題となる。

5. 対象者の範囲

(1) ポリシーの対象者

この利益相反ポリシーは、第一に、職員（大学教員及び産学官連携に従事しているその他の大学職員）が対象である。しかし、それだけでなく、大学の管理運営に責任者として携わっている者（大学の意思決定に関与する権限を有する者）及び専門職であるマネージャー・コーディネータ等も対象者となりうる。（以下「職員等」という。）

また、大学院生やポスドクであっても、大学と雇用関係にある者（例えば、リサーチアシスタントや産学連携活動に携わる研究員など）については、利益相反ポリシーの対象者

(注2) 国立大学法人筑波大学における組織としての利益相反ポリシー（平成28年2月18日 学長決定）

となりうる。学生については、このように利益相反ポリシーの対象者としてこのポリシーの遵守を求められる立場と、このポリシーによって守られる立場との二つがある。

(2) 教育面における配慮の重要性

大学の主要な活動である教育面においても、利益相反問題が生じるおそれがある。例えば学生・大学院生等の自由な意思に基づかない産学連携活動への参加や、特許等知的財産の保護のため、学生・大学院生等に長期間秘密保持を強制するなどといった事例が考えられる。これらの点については、産学連携活動等により、学生等の自由な活動を妨げることのないよう、日常の産学連携活動等において十分配慮しなければならない。

6. 個人としての利益相反に関するマネジメント・システムの枠組み

(1) 基本的考え方

個人としての利益相反に関するマネジメント・システムの基本的考え方は、第一に、個人的利益に関連して透明性を確保することであり、第二に、問題の生じる可能性のあることについて事前に予防措置を取りうる体制を作ることである。また、第三に、そこで適用される単純で明快なルールを作成することである。

また、これらのマネジメント・システムについては、学内の職員等に対して十分な啓発活動を行うとともに、状況の変化に対応できるよう、随時見直しを行うことも重要である。

(2) 金銭的情報に関する報告義務

職員等は、毎年5月中に、前年度の1年間（前年度4月1日から3月31日まで）に、企業等から受けた特定の金銭的利益について、所属する系の長等を経由して学長に対して報告する義務を負うものとする。また、定期的報告の外、報告すべき事案が生じた場合には随時報告するものとする（なお、随時報告済みの案件は定期的自己申告の対象外とする。）。特定の金銭的利益については別に定める。なお、この場合における特定の金銭的利益については、株式等の保有に限り職員等本人のみならず、その配偶者及び生計を一にする一親等内の親族が受けたものを含むものとする。

(3) 職員等から提出された金銭的情報の記録・保存

職員等から提出された金銭的情報については、利益相反・輸出管理マネジメント室において、適切に管理し、利益相反委員会や利益相反アドバイザーボードにおける審議結果とともに、記録として少なくとも10年間関係書類を保存するものとする。

(4) 利益相反アドバイザーによる事実関係の検討

利益相反・輸出管理マネジメント室に利益相反アドバイザーを置く。利益相反アドバイザーは後述の利益相反ルールに従い、職員等から提出された金銭的情報について検討する。その際に、必要があると認めるときは、利益相反アドバイザーは、関係する職員等をヒアリングすることができる。これらの調査の結果、特に十分な議論が必要であると考えるときは、利益相反委員会に報告する。

(5) 利益相反委員会の設置

- ア. 利益相反・輸出管理マネジメント室に、利益相反に関する最終的な権限と責任を有する機関として、研究を担当する副学長を委員長とする利益相反委員会を設置する。利益相反委員会の構成については、別に定める。
- イ. 利益相反委員会は、利益相反アドバイザーの報告をもとに、関係職員等のヒアリング等を通じ事実関係を把握し、当該利益相反が大学として許容できるかどうかを判断する。大学として、その状況を許容できないと判断した場合には、適切な対応策を決定する。場合によっては、金銭的利益の放棄（株式の譲渡、兼業先の役員辞任等）や、研究プロジェクトへの不参加を勧告することもありうる。また、職員等からその判定についての異議が提出されたときは、利益相反委員会は、必要に応じて適宜情報収集を行い、再度検討を加えて新たな勧告をすることもありうる。再審査にあたっては、外部の有識者によって構成される後述の利益相反アドバイザーボードの意見を聞くなどの仕組みが必要である。

(6) 外部への説明責任

利益相反マネジメントのために各職員等から提出された情報については、プライバシーに関わる部分は、原則として不開示情報として運用される。しかし、これら以外の、例えば統計的に処理した情報などについては、利益相反委員会において、毎年定期的に作成し、外部に公表していくことが考えられる。

7. 責務相反

責務相反とは、上述のように、職員等が企業等に負っている責任と大学における当該職員等の責任が両立し得ない状況をいう。したがって、責務相反の前提として、大学における職員等の職務遂行責任の内容を、特に産学連携活動との関連で明らかにする必要がある。

(1) 兼業の趣旨

職員の兼業については、その社会的意義を認め、職員の有する優れた知識及び経験を産業界への連携及び地域貢献に積極的に活用し広く社会に還元することに配慮しなければならない。

(2) 兼業の制限

職員は、法人に届け出ることにより、勤務時間内又は勤務時間外に法人の職務でない職務又は法人の事業でない事業に従事することができる。ただし、勤務時間内に兼業して報酬を得るときは、当該職員の給与を減額することができるものとされている。

なお、筑波大学では、兼業の総従事時間数は、1年間の総勤務時間数の3割を超えないようにしなければならない。これは、勤務時間外の兼業にも適用される。

8. 利益相反問題に対処するための基本的ルール

上述のように、利益相反問題に対処するためには、そのマネジメント・システムを構築することと、それらを運用するための基本的なルールを作成することが必要である。ここでは、その具体的なルールを提示する。

(1) 個人的利益に関する透明性の確保のルール

個人的利益に関する透明性の確保のルールとは、職員等が外部の企業等から受けた個人的な利益について、特定の条件に該当するものについては、学内で報告の義務を負うこととし、その結果については、個人のプライバシーを侵害しない範囲で、外部に公表していくことである（前掲6（2）及び（6）を再掲）。このような取扱いをすることによって、大学として、職員等の利益相反の事実関係を把握し、是正措置を取るべきものと、そうでないものを区分し、是正措置を取るべきものについては、利益相反委員会で審議して、是正措置を取っていくことができることとなる。

(2) 意思決定に関する公正の確保のルール

意思決定に関する公正の確保のルールとは、前掲6（2）に基づき別に定める大学と企業等との特別な関係について、そのような特別な関係を持つかどうかの大学としての意思決定を行う際に、当該企業等から特定の個人的利益を得ている職員等が存在するときは、当該職員等をその意思決定に参画させないようにするということである。このような措置を取るのとは、仮に、当該職員等を意思決定に参画させた場合に、実際には大学の利益が損なわれることがないとしても、それによって、大学の意思決定の公正に対する社会的信頼が揺らぐ可能性があるからである。

(3) 職務の責任に応じた取扱いに関するルール

大学の職員等の中でも、特に大学の意思決定に参画しうる立場の者や産学官のリエゾン活動を職務としている者については、他の通常の職務に従事している職員等に比較して、利益相反に関して重い責任を負っているといえる。したがって、各職員からの報告に基づいて利益相反に関する対処を検討するに際しても、他の一般の職員等であれば問題のないような事柄でも、これらの職員等については、場合によっては、利益相反関係の解消を求めることがありうることになる（例えば、株式の譲渡や、兼業先の役員辞任等）。

9. 利益相反・責務相反マネジメントにおける留意点

利益相反・責務相反マネジメントを実施するに当たっては、特に、以下の点に留意する必要がある。

(1) 外部有識者によるアドバイザリーボードの設置

利益相反アドバイザー及び利益相反委員会は、いずれも大学内部の職員等により構成さ

れる組織であり、したがって、そこでの判断は、ときには社会一般の見解とは異なったものとなる可能性がある。したがって、外部の有識者の諮問機関として利益相反アドバイザーボードを設置することが必要となる。アドバイザーボードは、利益相反委員会の判定に対する異議申立てについての控訴審的な役割を果たすほか、学内の利益相反委員会と定期的に意見交換をするなど、大学自身が利益相反マネジメントの客観性を維持するのを支援する役割を担うことになる。

(2) 利益相反マネジメントと産学連携の促進

これまで見てきたように、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なのではない。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ある。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ないが、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る。したがって、むしろ利益相反マネジメント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みるべきであろう。

10. 研究計画の利益相反に関する審査について

ヒトを対象とする研究をはじめ利益相反に関する審査については、それぞれの専門とする研究分野に関連して審査するため、国立大学法人筑波大学の組織及び運営の基本に関する規則（平成16年法人規則第1号）第47条第1項に規定する系又は同規則第62条第1項に規定する附属病院に置かれる利益相反委員会又は研究倫理審査委員会において、行うものとする。