

競争的研究費の直接経費から研究代表者（PI）の人件費の支出について

令和2年12月1日

国立研究開発法人日本医療研究開発機構

「競争的研究費の直接経費から研究代表者（PI）の人件費の支出について」（令和2年10月9日競争的研究費に関する関係府省連絡会申し合わせ）（以下「PI実施方針」という。）に基づき、以下の通り、日本医療研究開発機構（以下「AMED」という。）の所管する事業において、直接経費からの研究代表者の人件費支出を可能とする。

1. 対象事業及び適用開始時期

令和3年度に実施されるAMED競争的研究費（競争的資金に限らず公募により配分される全ての研究費。以下同じ。）事業のうち、医療研究開発革新基盤創成事業（CiCLE）を除く全事業を対象に、令和3年4月以降、順次適用を開始する。

尚、令和2年度の予算を繰り越して実施する研究開発課題には適用できない。

2. 対象者

「大学等」と認められた研究機関において、原則としてAMED競争的研究費事業による研究開発課題の研究代表者（以下、「PI」という。）及び研究分担者を対象とする。

3. 支出額

「PI実施方針」の定めるとおり、PIの年間給与額に、年間を通じて研究活動に従事するエフォート（研究者の全仕事時間100%に対する当該研究の実施に必要とする時間の配分割合）を乗じた額とすることを原則として、研究開発課題の実施に支障のないよう、上記額の範囲内でPIが設定する。

研究分担者についても、PIと同様の扱いとする。

4. 支出の条件

「PI実施方針」の定める条件どおり、以下の全ての条件を満たす場合のみ直接経費からPIの人件費を支出することを可能とする。研究分担者についても、PIと同様の扱いとする。

- ① 直接経費にPIの人件費（の一部）を計上することについて、PI本人が希望していること。
- ② PIが所属する研究機関において、確保した財源を研究力向上のために適切に執行する体制が整備されていること。
- ③ PIが所属する研究機関において、研究の業績評価が処遇へ反映されるなどの人事給与マネジメントを実施していること。

5. 研究機関において実施すべき事項等

- 「PI実施方針」に定める内容どおり、各研究機関においては以下の事項を実施している必要がある。
- ・本制度の利用に当たり体制の整備状況や策定した活用方針をAMEDの窓口届け出すこと。

AMED窓口 研究公正・業務推進部 研究業務推進課 担当 大塚・松崎・稲垣

e-mail : kenkyugyoumu@amed.go.jp

(原則、e-メールで受け付けます。電話連絡希望の場合は、その旨お知らせ願います。)

- ・財源の活用後には活用実績を報告すること。
- ・研究者の処遇改善の趣旨を踏まえた適正な仕組みを構築し、運用すること。
- ・バイアウト制の利用により業務の代行が発生する場合は、エフォートについて特に適切に管理すること。

以上

競争的研究費の直接経費から研究代表者（PI）の人件費の支出について

令和2年10月9日

競争的研究費に関する関係府省連絡会申し合わせ

1. 概要

我が国の研究力向上には、優秀な研究者が安心して自らの研究に打ち込める研究環境の整備が不可欠である。このためには、我が国の研究基盤を支える研究機関が、所属する研究者による持続的な研究成果の創出に向け、適切な費用負担に基づき適正に財源を確保し、研究者の多様かつ継続的な挑戦を支援する研究環境の改善を図ることが重要である。

昨年閣議決定した「統合イノベーション戦略2019」（令和元年6月21日）においては、競争的研究費の直接経費から研究代表者（以下「PI（Principal Investigator）」という。）本人の人件費の支出を可能にし、研究機関の裁量により、研究者支援に活用可能な経費を拡大することが提言され、実現に向けて、関係府省間で協議を進めてきた。

今回、これまでの協議の結果を踏まえ、本申し合わせに基づき、研究機関において適切に執行される体制の構築を前提として、研究活動に従事するエフォートに応じ、PI本人の希望により、直接経費から人件費を支出することを可能とする。

これにより研究機関は、PIの人件費として支出していた財源を、PI自身の処遇改善や、研究に集中できる環境整備等によるPIの研究パフォーマンス向上、多様かつ優秀な人材の確保等を通じた機関の研究力強化に資する取組に活用することができ、研究者及び研究機関双方の研究力の向上が期待される。その際、各研究機関におけるガバナンスの強化や、意欲ある若手をはじめ優秀な研究者を厚遇する人事給与マネジメントの改善等と一体的に実施されることで、一定の新陳代謝を維持しつつ優れた研究者が活躍できる好循環の実現により、研究成果の持続化・最大化が期待される。（以下、PIの人件費支出により確保した財源を各研究機関が研究力向上に活用する仕組みを「本制度」という。）

また、総合科学技術・イノベーション会議にて決定した「研究力強化・若手研究者支援総合パッケージ」（令和2年1月23日）では、全ての競争的研究費において、その性格も踏まえつつ、PIの人件費支出を可能とすべく検討・見直しを行うとしており、関係府省等とも連携し、対象事業の拡大を進める。

2. 直接経費からの人件費支出に関する事項

(1) 対象となる事業

各競争的研究費のうち、各配分機関が各事業の性格を踏まえつつ、対象事業を決定する。

(2) 対象者

PI として研究計画の遂行に関して全ての責任を持つ者とする。なお、配分機関の判断において、研究分担者も同様に人件費の支出を可能とすることは差し支えない。

(3) 支出額

PI の年間給与額に、年間を通じて研究活動に従事するエフォート（研究者の全仕事時間 100%に対する当該研究の実施に必要とする時間の配分割合）を乗じた額とすることを原則として、研究課題の実施に支障のないよう、上記額の範囲内で PI が設定する。

各配分機関においては、研究費の規模により、例えば少額の研究課題については、直接経費の一定の割合等を人件費支出の上限として設定するなど、必要に応じて、研究の遂行に支障を来たさないよう措置を講ずる。

(4) 支出の条件

以下の全ての条件を満たす場合のみ直接経費から PI の人件費を支出することを可能とする。なお、本申合せ以前から PI 人件費の支出が可能な研究費について、新たに条件を付すものではない。

- ① 直接経費に PI の人件費（の一部）を計上することについて、PI 本人が希望していること
- ② PI が所属する研究機関において、確保した財源を研究力向上のために適切に執行する体制が整備されていること【別紙参照】
- ③ 研究の業績評価が処遇へ反映されるなどの人事給与マネジメントを実施していること

(5) 審査等

配分機関は、研究費に計上された当該経費の妥当性について、次のいずれか、または両方の時点で確認を行う。

- ・ 課題の採択に当たっての審査
- ・ 研究計画の策定・変更に係る諸手続に当たっての審査（交付申請手続、契約手続、変更申請手続等）

なお、課題の採択に当たっては、直接経費に当該経費が計上されていることのみをもって採択に影響を及ぼすことのないよう、各事業の審査基準に則り適切に審査を行うこととする。

3. 届出・報告

各研究機関は、本制度の利用に当たり体制の整備状況や策定した活用方針を、財源の活用後には活用実績を、各配分機関に報告する。なお、各配分機関においては、研究機関からの届出・報告について、研究機関の負担とならないよう窓口を一本化するなど適宜考慮することとする。

4. フォローアップ

内閣府は、各府省の進捗状況を把握するとともに、未対応の制度については、連絡会にてフォローアップしていく。

5. その他

本方針に基づき、明確にすべき事項が生じた場合は、必要に応じ FAQ を作成する等で対応することとする。

6. 適用開始日

本制度は、原則として、令和 2 年度以降、新たに公募を開始するものから順次適用する。ただし、各配分機関の判断により、令和元年度以前から実施されている事業や研究課題においても、令和 2 年度以降適用することを可能とする。

【別紙】 研究機関における本制度の利用により確保された財源の活用について

1. 研究機関に期待される取組

研究機関においては、所属する PI が直接経費からの人件費を支出することにより確保された財源を、各機関の裁量で、研究力向上のために活用することが可能となる。すなわち、研究機関は策定する活用方針に PI が合意してはじめて財源を活用することができるため、PI 自身や PI の研究活動のインセンティブとなるような取組を明確に示すことが重要である。

研究機関が掲げる研究力向上に向けた目標達成のため、研究力強化に資する現実的かつ実効性のある取組を構想し、確保した財源で PI 自身の処遇改善や、研究に集中できる環境整備等による当該 PI のパフォーマンス向上を図るとともに、若手研究者をはじめとした多様かつ優秀な研究人材の確保等による研究機関独自の研究力強化に活用することが期待される。なお、本制度は各研究機関におけるガバナンスの強化や、意欲ある若手をはじめ優秀な研究者を厚遇する人事給与マネジメントの改善等と一体的に実施することにより、機関の目標に即した効果的な取組が実現されるものである。

更には、競争的研究費だけでなく、民間からの受託・共同研究等の外部資金からも必要な人件費を獲得し、費用負担の適正化に努めるとともに、それにより確保した財源についても、研究力向上のため、有効に活用されることが期待される。

2. 本制度の導入にあたり研究機関において実施すべき事項

(1) 適切に執行される体制の整備

本制度を導入するにあたり、各研究機関においては、本制度の利用により確保した財源の適切な執行を担保する観点から、(別添様式 1) に記載された全ての要件を満たすことを必須とする。

(2) 活用方針の策定、周知

各研究機関においては、所属する研究者の意向や研究機関の特性・規模等も踏まえつつ、「研究力向上」に向け、研究「人材」「資金」「環境」の機能強化を図る活用方針を策定し、これに則り執行すること。また、策定した活用方針については、所属する研究者に対して周知すること。なお、活用方針に定めるべき事項は(別添様式 2) のとおりとする。

また、以下に確保された財源の用途の一例を示すが、下記以外であっても研究機関において研究「人材」「資金」「環境」の機能強化に資すると判断する施策に財源を活用することは可能である。

(研究力向上のための財源の使途の例示)

- 研究「人材」の戦略的強化
 - ・直接経費から人件費を支出したPIの処遇の改善
 - ・若手研究者の新規雇用
 - ・博士課程学生等の処遇の改善
 - ・将来研究者を目指す高校生や学部学生を対象とした研究の支援
- 多様かつ継続的な挑戦を支援する研究「資金」の配分
 - ・若手研究者のスタートアップ研究の支援
 - ・当該研究からスピナウトした研究への支援
- 魅力ある研究「環境」の整備
 - ・共用研究設備・機器の充実
 - ・若手研究者やPI向けの共用設備等の無償化や低廉な使用料の設定

(3) 体制の整備状況及び活用方針の提出

本制度を導入する研究機関は、(1)の体制の整備状況(別添様式1)及び(2)の策定した活用方針(別添様式2を参考に、研究機関における様式で可)について、毎年度、PI人件費を計上する研究費を申請するまでに、配分機関に対してメールで提出すること。なお、当該年度に一度提出した場合や、実施状況等を踏まえ活用方針等を見直した上で、次年度以降、内容に変更が無い場合には再度提出する必要はない。

3. 活用実績の報告

本制度を導入した研究機関においては、毎年度の活用実績等について、直接経費から人件費を支出したPIに対して報告を行うこと。

併せて、別添様式3により、翌年度の6月30日までに、配分機関に対してメールで提出すること。

また、執行の透明性を担保し国民への説明責任を果たすとともに、研究力向上に向けた事例を広く周知普及させる観点から、策定した活用方針とともに、別添様式3を各研究機関のホームページ等で公表することを原則とする。公表の際には、研究力強化に資する既存の取組とまとめて公表しても差し支えない。

なお、本申合せ以前から既に直接経費からのPI人件費支出が可能な研究費に関しても、可能な限り本制度の仕組みを活用し併せて実績を報告することが望ましい。

4. 研究者のエフォート管理¹

各研究機関においては、適切にエフォートを管理するとともに、所属している研究者が当該研究活動を確実に実施できるよう、機関内の業務を効率化する等の工夫を行うことにより、研究時間の確保に努めることとする。

¹ 参考:「エフォート管理の運用統一について」(令和2年3月31日資金配分機関及び所管関係府省申合せ)を踏まえ、研究活動に従事するエフォートの申告・確認・報告に当たり、事務負担軽減の観点から、資金配分機関は研究機関に対して当該申合せで要請する以上の書類提出等を求めないこととしている。

直接経費からの研究代表者（PI）の人件費の支出に関する FAQ

（令和 2 年 1 0 月 9 日）

【対象者について】

Q1-1. 大学以外の研究機関においても人件費の支出が可能か。

A1-1. 支出条件を満たしている場合、全ての研究機関において、所属する PI 本人の人件費を支出することが可能です。ただし、事業の性格に応じて人件費の対象を定めている場合がありますので、配分機関に確認してください。

Q1-2. 配分機関の判断で研究分担者も人件費の支出が可能となっているが、所属機関が異なる研究分担者の取扱いはどのようになるのか。

A1-2. 研究分担者の所属する研究機関の定めによることとなります。したがって、PI 人件費の支出に当たって必要な体制整備や活用方針の策定、活用実績の報告については、研究分担者の所属する研究機関においてご対応いただく必要があります。なお、研究分担者も人件費の支出を可能とする対象としているかどうかについては事業の性格に応じて定めておりますので、配分機関にご確認ください。

【支出対象経費・支出額について】

Q2-1. 直接経費から人件費としてどのような経費の支出が可能か。

A2-1. 給与（有給休暇等を含む）をはじめ通勤手当や法定福利費、各種手当等の支出が可能です。研究機関の給与規程等に基づき適切に取り扱ってください。

Q2-2. 人件費として支出できる額の上限は設定されているのか。

A2-2. 年間を通じて研究活動に従事するエフォートの範囲内で人件費を支出することが可能です。例えば、当該 PI の年間の人件費総額が 1000 万で、研究活動に従事するエフォートが 30% である場合、300 万円を上限として、研究課題の実施に支障のないよう留意しつつ、直接経費から人件費として支出することが可能です。なお、配分機関において研究費の規模に応じて人件費支出の上限を定めている場合がありますので、事前に確認してください。

Q2-3. 研究活動に従事するエフォートが 100% の場合でも直接経費での人件費支出は可能か。

A2-3. 100% の範囲内で人件費を支出することが可能です。ただし、経済性・効率性・有効性の観点から、研究計画の遂行に照らして当該人件費が過度に計上されることのないよう、適切な研究計画を立案する必要があります。

Q2-4. 配分機関が設定している PI 人件費の支出上限額を超えた場合の取扱いはどのようになるのか。

A2-4. 配分機関がPI人件費の支出上限額を設定している場合、それを超えて支出することはできません。額の確定時にPI人件費が上限額を超えていることが判明した場合には、支出上限額の範囲で精算を行うこととなります。

【研究遂行中の申請・変更について】

Q3-1. 計画策定時にPI人件費を計上していなくても、研究の遂行中に人件費を支出することは可能か。

A3-1. 当該研究の進展等に応じて、関係府省間で申し合わせた「費目間流用ルールの統一化について」に基づき、直接経費総額の各配分機関が定める割合以内においては、配分機関に承認を得ることなく流用することが可能です。ただし、その場合でも、事業によって条件等を求めている場合がありますので、事前に配分機関に確認してください。なお、各配分機関が定める割合を超える場合には、配分機関のルールに従い、研究計画の変更手続等を行ってください。

また、直接経費にPI人件費を計上する場合、研究機関において支出条件を満たしている必要があります。したがって計画の遂行中に人件費の支出を希望する場合には、まず所属する研究機関において必要な体制が整備されているかを確認してください。

Q3-2. 計画策定時にPI人件費を計上しておらず、研究の遂行中に人件費を支出する場合、体制整備状況及び活用方針の提出はどのタイミングで行えばよいか。

A3-2. 以下の通りご提出ください。

- ・直接経費総額の各配分機関が定める割合以内で流用する場合：PI人件費支出時までには体制整備状況及び活用方針を各配分機関に提出し、確認を経てください。
- ・直接経費総額の各配分機関が定める割合を超え、研究計画の変更手続等を行う場合：研究計画の変更手続等を行うまでに体制整備状況及び活用方針を各配分機関に提出し、確認を経てください。

Q3-3. エフォートが申請時から変動し、人件費が増加／減少する場合、手続は必要か。

A3-3. 当該研究の進展や他の業務の状況等に応じ、エフォートが変動する場合であっても、関係府省間で申し合わせた「費目間流用ルールの統一化について」に基づき、直接経費総額の各配分機関が定める割合以内においては、配分機関に承認を得ることなく流用することが可能です。ただし、その場合でも、事業によって条件等を求めている場合がありますので、事前に配分機関に確認してください。なお、各配分機関が定める割合を超える場合には、配分機関のルールに従い、研究計画の変更手続等を行ってください。

【PIの人件費支出により確保される財源について】

Q4-1. 獲得した研究費の人件費相当分をそのままPIの給与に上乘せすることは可能か。

A4-1. 研究機関において、研究費を獲得した研究者へのインセンティブとして、PIの処遇を改善する趣旨の下、給与に上乘せして活用することを方針として策定している場合は可能です。

Q4-2. 確保した財源について年度を超えた繰越はできないか。

A4-2. 直接経費から支出した人件費は当該年度の人件費として執行することとなりますが、研究機関において確保した財源については機関内での経費の執行ルールに従い取り扱う必要があります。

Q4-3. 新規雇用や定年退職後の再雇用のように、それまで支出していた財源がない場合や、それまで支出していた財源の使用ルール等において活用用途が限定されており、確保される財源がない場合も、直接経費からPI等の人件費を支出できるのか。

A4-3. PI等への直接経費からの人件費支出にあたっては、それまで支出していた財源の有無に関わらず、当該PI等のエフォートに応じて支出することが可能です。確保される財源がある場合には、活用方針に沿って執行する必要があります。

【体制整備について】

Q5-1. 体制整備状況において、「民間からの受託・共同研究等の外部資金を含む多様な財源により、エフォートに応じて研究者の人件費を措置することを可能とするルールを構築している」ことが必須となっているが、民間資金での人件費措置を可能とするルールがなければならないのか。

A.5-1. 共同研究等の研究費からの支出やクロスアポイントメント制度の活用等、民間の外部資金も含めた多様な財源について、人件費への活用が可能なルールを構築されていることを必須要件としています。「多様な財源」には、公的研究機関や海外教育研究機関など、民間に限らず広い範囲の外部資金が含まれます。

Q5-2. 支出の条件のうち「研究の業績評価が処遇へ反映されるなどの人事給与マネジメント」とは具体的に何か。

A5-2. 研究の業績評価が処遇へ反映されるなどの人事給与マネジメントとは、具体的に研究者の業績評価など（能力主義）が、給与・雇用条件（昇給、任期雇用更新）など研究者の待遇改善や、基盤研究費の増額など研究者の研究環境面の改善等に反映されていることを指します。研究者のインセンティブとなるような、研究業績についての適切な評価体制が構築されていることが必要です。

【活用実績について】

Q6-1. 活用実績についてどのようにチェックされるのか。

A6-1. 配分機関は策定した活用方針に沿って執行されたか確認を行います。方針とは全く異なり活用されている場合には、研究機関に対してヒアリングし、必要に応じて改善を要求する等、適切な対応を行います。

【大学法人の予算措置について】

Q7-1. 私立大学等経常費補助金の算定基礎となる教員に対し、競争的研究費の直接経費によりPIと

しての人件費を支出する場合の取扱いはどのようなになるのか。

A 7 - 1. 私立大学等経常費補助金の要領において算定基礎となる専任教員等の給与月額等を定めており、仮に競争的研究費の直接経費から PI の人件費を支出する場合であっても、要領に定める要件に該当する場合は、経常費補助金の算定対象となります。

Q 7 - 2. 国立大学法人において、運営費交付金による国からの退職金の予算措置の対象となる承継職員である PI 等に、競争的研究費の直接経費から人件費を支出した場合、国からの退職金の予算措置の対象から外れる、又は措置金額が減額されることとなるのか。

A 7 - 2. 退職金の予算措置の対象となるのは、承継職員（国立大学法人法附則第 4 条の規定に基づき、国の職員から国立大学法人の職員に移行した者）及び承継職員の退職に伴う補充職員として整理され、退職金対象台帳に掲載されている職員であり、給与がどの経費により支弁されているかを問うていません。

「国立大学法人の業務運営に関する FAQ」 Q28

https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/houjin/_icsFiles/afieldfile/2019/06/12/1222251_0.pdf