

## 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3年11月22日）

※赤字：追加・内容更新を行った FAQ

### 【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うなるのか。

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。

Q2-5. 研究機関において、直接経費からPIの人件費の支出額に上限を設けることは可能か。

A2-5. 研究機関の判断において、支出額に上限を設けることは可能です。なお、支出にあたっては、申し合わせ「2.(3)支出額」の範囲内であることをご確認ください。

Q2-6. 各配分機関において、例えば少額の研究課題について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され、PI人件費の支出にあたって不課税取引等に係る消費税相当額を考慮する必要がある場合は、当該不課税取引等に係る消費税相当額はこの上限の範囲内に含めなければならないか。

A2-6. 不課税取引等に係る消費税相当額は上限の範囲内に含めないで結構ですが、研究機関側の判断で上限に含める扱いとすることは特段問題ありません。

Q2-7. PIが年度途中で研究機関を異動する場合、異動元研究機関及び異動先研究機関での直接経費からの人件費の支出額はどのように設定すれば良いか。

A2-7. 異動元研究機関及び異動先研究機関において、以下の範囲内で設定してください。

- ・異動元研究機関：異動元研究機関における当該年度の在籍期間に応じた給与額に、当該期間に研究活動に従事するエフォートを乗じた額
- ・異動先研究機関：異動先研究機関における当該年度の在籍期間に応じた給与額に、当該期間に研究活動に従事するエフォートを乗じた額

ただし、異動後も直接経費からPIの人件費の支出を希望する場合は、異動先研究機関においても申し合わせ「2.(4)支出の条件」を満たしている必要がありますので、ご注意ください。

Q2-8. PI 人件費は、どの費目で計上するのか。

A2-8. 府省共通経費取扱区分表の「人件費」の費目で計上してください。

【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「競争的研究費における各種事務手続き等に係る統一ルールについて」の「6. 費目間流用のルール」（以下、「費目間流用ルール」という。）に基づき、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。

- ・費目間流用ルールに基づき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。
- ・費目間流用ルールに基づき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き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、費目間流用ルールに基づき、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 の給与に上乗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、給与に上乗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になるのか。

A7-1. 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。

Q7-2. 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。

A7-2. 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](https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/houjin/__icsFiles/afieldfile/2019/06/12/1222251_0.pdf)