

科学技術振興調整費での課題を実施する研究者等の人件費の取扱いについて

平成22年10月7日
文部科学省
科学技術・学術政策局
科学技術・学術戦略官付
(推進調整担当)

科学技術振興調整費（以下「調整費」という。）の課題を実施する研究者等の人件費の取扱いについては、平成20年2月27日付「科学技術振興調整費で雇用した研究者等の人件費の扱い等について」及び、平成20年3月28日付「科学技術振興調整費の委託費執行にかかる運用改善等について」の別紙1「科学技術振興調整費で雇用した研究者等の人件費の扱い」の運用について、別紙2「裁量労働制に対応したエフォートについて」において、お知らせしてきたところですが、平成21年度における調整費事業の補助金化や、現在までの状況等を踏まえ、平成21年度以降の人件費の扱いについて下記のとおり取扱うこととします。

※平成21年度の事業実施分（額の確定に係る手続き）においては、従来までの様式を使用することも可能です。

記

1. 基本的な考え方

調整費の各課題を実施するために雇用され、調整費（直接経費）で人件費を充当されている者（以下「特任教員等」という。）は、調整費の補助対象経費を財源とする活動以外の活動（他の研究、教育、診療行為等。以下、「調整費以外の活動」という。）についても、適切なエフォート管理の下で従事していただくことができます。この場合、当該活動を行った分の人件費は調整費から充当できません。

ただし、一部のプログラムにおいては、プログラム及び補助事業の目的達成に直接的に資すると判断される活動である場合、調整費以外の活動を行った分であっても人件費について、調整費（直接経費）を充当することができることとします（当該活動の実施に充当される資金等において人件費が措置され得る場合を除く）。

※エフォート管理については、「3. エフォートの取扱いについて」を参照して下さい。

※調整費以外の活動の例として、特任教員等が他の競争的資金等を活用して研究活動を行う場合がありますが、特任教員等に対し調整費のみに頼ることなく、他の競争的資金等を獲得し実施していくよう促していくことは、調整費の効果的運用及び補助事業期間終了後の人材育成システム導入の継続性確保という観点からも、合理的であると考えています。

2. 人件費の特例的取扱について

(1) 人件費の特例的取扱の対象となるプログラム

「1. 基本的考え方」において、調整費以外の活動であっても人件費に調整費（直接経費）を充当すること（以下、「人件費の特例的取扱い」という。また、人件費の特例的取扱いを受ける特任教員等を、以下「人件費特例研究者」という。）ができるとしたプログラムは、以下に掲げる（ア）～（カ）のプログラムとします（（イ）、（ウ）、（エ）については、平成22年度以降適用）。

(ア) 「若手研究者の自立的な研究環境整備促進」

(a) 人件費の特例的取扱い対象者

テニユア・トラック制の対象となる若手研究者

(b) 調整費を充当できる活動

- ① 当該特任教員等が実施課題の目的に沿ったテーマで科学研究費補助金をはじめとする競争的資金等（人件費が措置され得る場合を除く。以下「他の競争的資金等」という。）を活用して行う研究活動
- ② 当該特任教員等の教育能力を向上させ、教育能力を評価するために必要な活動（講義、学生への指導）等、当該特任教員等が研究以外に行う活動（プログラム又は実施課題の目的の達成に必要な活動に限る。また、人件費の重複措置を避けるとの観点から診療報酬に基づく診療行為等、人件費が別途措置され得る活動を除く。）

《考え方》

＞本プログラムの目的は、研究活動の実施そのものではなく、「テニユア・トラック制度を導入すること」である。

＞テニユア・トラック制度では、テニユア審査の際、対象者（特任教員等）の競争的資金等の獲得能力も重要な判断基準の一つであることから、特任教員等の本来業務の中に他の競争的資金等を用いた研究活動を含めることが適当である。

＞また、同様に、教育能力も重要な判断基準の一つであるため、特任教員等の教育能力を向上させ、教育能力を評価するために必要な活動を含めることが適当である。

(イ) 「戦略的環境リーダー育成拠点の形成」

(a) 人件費の特例的取扱い対象者

本プログラムによって採用された人材養成に携わる特任教員等

(b)調整費を充当できる活動

- ①特任教員等が人材養成カリキュラムの内容の高度化に資するテーマで他の競争的資金等を活用して行う研究活動（エフォートの20%以内に限る。）

《考え方》

>本プログラムは、アジア・アフリカ諸国等の留学生に対し、我が国の優れた環境技術や政策を当該国で応用可能な形で習得させ、優れた環境リーダーとして育成するための「環境リーダー育成プログラム」を策定・実施することを目的の一つとしている。最新の科学技術、政策等に基づく教育は、本プログラムを実施する上で重要であり、人材育成に携わる特任教員等が、他の競争的資金等による活動を通じて最新の科学技術、政策等を習得し「環境リーダー育成プログラム」に反映させることは本プログラムの目的達成に有効な場合がある。

>しかし、本プログラムの目的は「人材養成」であるため、当該特任教員等の活動の相当程度は、人材養成に占められるべきであり、当該特任教員等が「環境リーダー育成プログラム」の作成・実施に資する他の研究資金等による活動を行う場合については、エフォートの20%を超えない範囲で、当該活動に係る人件費を調整費（直接経費）により充当可能とすることが適当である。

(ウ)「イノベーション創出若手研究人材養成」

(a) 人件費の特例的取扱い対象者

本プログラムによって採用された人材養成に携わる特任教員等

(b)調整費を充当できる活動

- ①特任教員等が開発する「実践プログラム」の内容の高度化に資するテーマで他の競争的資金等を活用して行う研究活動（エフォートの20%以内に限る。）

《考え方》

>本プログラムは、イノベーション創出の中核となる若手研究人材を、狭い学問分野の専門能力だけでなく、産業界などの実社会のニーズを踏まえた発想や国際的な幅広い視野などを身につけた人材として養成することを目的の一つとしている。

このため、企業等における研究開発や機関における講義等を含む「実践プログラム」を開発・実施する特任教員等が、他の競争的資金等による活動を通じ、関連分野の国際的な動向や産業界等の最新のニーズを把握し「実践プログラム」に反映させることは、本プログラムの目的達成に有効な場合がある。

>しかしながら、本プログラムの目的は「人材養成」であるため、当該特任教員等の活動の相当程度は、人材養成に占められるべきであり、当該特任教員等が「実践プログ

ラム」の作成・実施に資する他の研究資金等による活動を行う場合については、エフォートの20%を超えない範囲で、当該活動に係る人件費を調整費（直接経費）により充当可能とすることが適当である。また、研究内容が、単に技術開発を目的としたもの等本プログラムの目的と合致しないものを認めないこととする。

(エ)「先端融合領域イノベーション創出拠点の形成」

(a) 人件費の特例的取扱い対象者

本プログラムによって採用された特任教員等

(b) 調整費を充当できる活動

- ①特任教員が行う講義、学生への指導等の教育活動（提案書または事業計画に記されているなど、プログラムの目的に合致した教育活動に限る（特任教員が行う全ての講義等の詳細について、提案書または事業計画に記しきれない場合は、課題の目的に資するものであるかどうか個別に判断が必要となる。）また、人件費の重複措置を避けるとの観点から人件費が別途措置され得る活動を除く。）

《考え方》

>本プログラムは先端融合領域において次世代を担う研究者・技術者の育成を図ることを目的の一つとしており、先端融合領域の研究現場で活躍する特任教員等が、教育現場で当該領域に関係する分野に係る講義・学生への指導等の教育活動を行うことは、当該領域における人材の育成に寄与するものであり、プログラムの目的に合致している。

(オ)「戦略的研究拠点育成」（平成21年度で終了するプログラム）

(a) 人件費の特例的取扱い対象者

本プログラムによって採用された特任教員等

(b) 調整費を充当できる活動

- ①特任教員等が実施課題の目的に沿ったテーマで他の競争的資金等を活用して行う研究活動

《考え方》

＞本プログラムは、特定の研究プロジェクトに力点を置いたものではなく、人材育成システムも含めた研究機関の組織・運営改革を重点としており、特任教員等が他の競争的資金等を活用し研究活動を行うことは、本プログラムの目的に合致している。

(カ)「新興分野人材養成」(平成21年度で終了するプログラム)

(a) 人件費の特例的取扱い対象者

本プログラムによって採用された人材養成に携わる特任教員等

(b) 調整費を充当できる活動

- ①特任教員等が人材養成カリキュラムの内容の高度化に資するテーマで他の競争的資金等を活用して行う研究活動(エフォートの20%以内に限る。)

《考え方》

＞本プログラムは、研究・技術開発の進展が特に早い新興分野における研究者・実務者を養成することを目的としており、人材養成に携わる特任教員等が、他の競争的資金等による研究活動を通じて新たなスキル等を習得することは、人材養成の内容の高度化を図る上で有効な場合がある。

＞反面、本プログラムの本来の目的は「研究開発」ではなく「人材養成」であるため、特任教員等の業務の相当程度は、人材養成活動に占められるべきである。

＞このため、特任教員等が人材養成のカリキュラムに必要な研究領域については、他の研究資金等による研究活動を行う場合については、エフォートの20%を超えない範囲で、当該活動に調整費(直接経費)を充当可能とすることが適当である。

【参考】「女性研究者養成システム改革加速」

「女性研究者養成システム改革加速」プログラムにより採用された新規養成女性研究者については、雇用経費の一部(1人当たり、300万円又は雇用する経費の1/2のいずれか低い金額を上限)を調整費から充当しているところである。

本プログラムは、安定的な職に優秀な女性研究者を新規に採用し養成することを主要な目的の一つとしており、本プログラムにより雇用された養成対象の女性研究者が、調整費の補助対象経費を財源とする研究だけではなく、他の競争的資金等を活用した研究を行う

ことや、教育能力を向上させ、教育能力を評価するために必要な活動（講義、学生への指導）等を行うことは、本プログラムの目的と、雇用経費の全額を補助しないという経費負担の面からも適当である。

よって、本プログラムを実施するために雇用された養成対象の女性研究者が、他の競争的資金等を活用し研究活動を行うことや、教育能力を向上させ、教育能力を評価するために必要な活動（講義、学生への指導）等を行うことは、人件費特例の考えを適応するまでもなく、可能である。

（２）人件費特例研究者に関する提出書類

人件費特例研究者に対しては、以下に示す「人件費特例研究者活動計画書」及び「人件費特例研究者活動結果報告書」を用いて、当該活動の計画及び結果について報告を求めるとします。

（ア）報告対象者

人件費特例研究者

※別紙参考１「特任教員等のエフォートの対象となる業務の区分」を参照してください。

（イ）様式

（a）人件費特例研究者活動計画書・・・・・・・・・・・・・・・・別紙様式 1

（b）人件費特例研究者活動結果報告書・・・・・・・・・・・・・・・・別紙様式 2

※人件費特例研究者活動計画書は事業計画書の参考書類（個人別事業計画書）、人件費特例研究者活動結果報告書は実績報告書の参考書類（個人別実績報告書）と位置づけます。

※平成 21 年度の事業実施分（額の確定に係る手続き）においては、従来までの様式を使用することも可能です。

（ウ）提出時期等

（a）人件費特例研究者活動計画書

交付申請に伴い事業参加者リストを提出するときに提出し、課題担当者の確認を受けてください。

また、年度途中において新たに採用した特任教員等が人件費特例研究者の要件を備えている場合、既に採用していた特任教員等が新たに人件費特例研究者たる要件を備え人件費特例研究者となった場合、既に人件費特例研究者であった者が新たに競争的資金を獲得したり研究以外の活動を行ったりすることになった場合等、人件費特例研究者活動計画書の記載事項に変更を生じる事になった場合は、その都度、速やかに新たな活動計画を提出して、課題担当者の確認を受けてください。

（b）人件費特例研究者活動結果報告書

実績報告書を提出するときに併せて提出し、課題担当者の確認を受けてください。

※平成 21 年度分の「人件費特例研究者活動計画書」、「人件費特例研究者活動結果報告書」については、従来までの様式で既に提出をされている場合は、本様式による再提出は不用です。

※平成 22 年度分の「人件費特例研究者活動計画書」の提出時期については、当通知後速やかにお願いいたします。

3. エフォートの取扱いについて

(1) エフォートの管理

調整費の各課題を実施するために雇用された特任教員等は、適切なエフォート管理の下、調整費以外の活動を行うことができますが、その活動ごとに負担すべき資金の人件費負担額を明確にするため、原則として、給与支給対象となる全業務（活動）時間と業務（活動）ごとの従事時間を把握・管理する必要があります。

なお、エフォート管理を行った上で、調整費以外の活動に関わる部分、又は人件費特例研究者において「人件費に調整費を充当しない業務区分」とされた部分に対応する人件費については、調整費（直接経費）の充当はできません。

(ア) エフォート管理の対象者

以下の(a)、(b)に該当する場合は、エフォートの管理を行ってください。

※別紙参考 1 「特任教員等のエフォートの対象となる業務の区分」を参照してください。

(a) 人件費特例研究者

人件費特例研究者は、調整費以外の活動も行っていることになるので、事業の適正な管理上、エフォート率を確認する必要があるため、人件費に調整費を充当しない業務区分の有無に関わらず、必ずエフォート管理を行ってください。

(b) 人件費特例研究者以外の特任教員等

2.(1)に掲げるプログラムにおいて人件費の特例的取扱いを適用しない特任教員等や、2.(1)に掲げるプログラム以外のプログラムにおける特任教員等が、調整費以外の業務に従事する場合、エフォート率を確認する必要があるため、必ずエフォート管理を行ってください。

(イ) エフォートの確認方法

(a) エフォートの確認は、原則として、額の確定調査時に行います。額の確定調査時には、必ず調査担当者に、エフォートが確認できる書類等を提示してください。

(2) 裁量労働制に対応したエフォートについて

裁量労働制は、業務の性質上、その業務の遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねるもので、労働時間の制約を受けずに、業績に応じて給与等が支給される労働形態であり、労働時間と業績が必ずしも連動しない職種において適用される制度です。また、労働時間を労使協定等で定めた時間と「みなす」などしているため、裁量労働制においては、エフォート管理を行う際、時間というスケールで管理することは必ずしも適当であるとは言い難い状況です。

従って、裁量労働制が適用されている特任教員等のエフォート管理については、「裁量特例研究者エフォート申告書」、「裁量特例研究者エフォート報告書」を用いて、以下の通り取扱います。

(ア) 対象者

裁量労働制が適用されていて、エフォート管理を要する特任教員等（以下「裁量特例研究者」という。）

※エフォート管理を要する特任教員等とは、3.(1)(ア)においてエフォート管理の対象者とされている者のことをいう。

(イ) 様式

(a) 裁量特例研究者エフォート申告書・・・・・・・・・・別紙様式3

(b) 裁量特例研究者エフォート報告書・・・・・・・・・・別紙様式4

※平成21年度の事業実施分においては、従来までの様式を使用することも可能です。

(ウ) エフォート率の設定

(a) 補助事業期間を通じたエフォート率を、事業ごとに示してください。

(b) 裁量特例研究者は、自らが行う全ての業務について、それぞれの業務の成果の目標及び方法等を十分考慮のうえ「裁量特例研究者エフォート申告書」を作成し、業務ごとのエフォートの率を事業計画書の「Ⅱ. 補助事業の実施体制」に記載される担当責任者に申告してください。

(エ) エフォートの管理

(a) 担当責任者は、裁量特例研究者のエフォート申告が適切であることを確認した上で証明し、「裁量特例研究者エフォート申告書」を人事責任者等に提出してください。

(b) 人事責任者等は、裁量特例研究者のエフォートを把握し、裁量特例研究者に対して、労働条件通知書等の書面をもって業務内容及びエフォート率を通知してください。

(オ) エフォート率の変更

(a) 補助事業期間中に、申告済の業務に対する比重が変わったり、新たに他の競争的資金を獲得したりするなど、エフォート率が変更になった場合は、その時点以降のエフォ

ート率について、再度上記「(ウ) エフォート率の設定」及び「(エ) エフォートの管理」の手続きを行ってください。

※補助事業期間中のエフォート率の変更については、別紙参考2「裁量特例研究者エフォートの通年処理について」を参照してください。

(カ) エフォート率の確認

(a) 補助事業期間の終了後速やかに、裁量特例研究者及び担当責任者は、当該裁量特例研究者の業務の実施結果及び成果を把握・確認の上、「裁量特例研究者エフォート報告書」を作成し、人事責任者等に提出してください。また、補助事業期間中に裁量特例研究者が補助事業から離任する場合も同様とします。

(b) 「裁量特例研究者エフォート申告書」、「裁量特例研究者エフォート報告書」及び労働条件通知書等は、額の確定調査において、必ず調査担当者に提示してください。

※「裁量特例研究者エフォート報告書」のエフォートの率の計算については、別紙参考2「裁量特例研究者エフォートの通年処理について」を参照してください。

(キ) 人件費に調整費を充当する考え方

(a) 調整費は、原則として、裁量特定研究者の補助事業期間における給与支給総額（社会保険料等事業主負担分を含む）に、「裁量特例研究者エフォート報告書」の「人件費に調整費を充当する業務区分」のエフォートの率を乗じた金額を人件費として充当します。

(b) 「裁量特例研究者エフォート報告書」の記載内容を確認するため、必要に応じて研究ノート等を確認させていただく場合があります。

(c) エフォート率等が適正でないことが判明した場合は、人件費に充当する調整費の額を一部又は全部を減額します。

以 上