

国立大学法人群馬大学における競争的研究費等からの研究代表者の人件費の
支出に関する取扱要項

令和 5.11. 1 制定

改正 令和 6. 4. 1

(趣旨)

第1 この要項は、国立大学法人群馬大学（以下「本学」という。）に所属する研究代表者（以下「P I」という。）が獲得した競争的研究費等の直接経費からP I自身の人件費（以下「P I人件費」という。）を支出する制度（以下「本制度」という。）について、必要な事項を定める。

(定義)

第2 この要項において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 競争的研究費 省庁等の公募により競争的に獲得される経費のうち、研究に係るもの（競争的資金として整理されていたものを含む。）をいう。
- (2) 資金配分機関 競争的研究費を配分する府省庁又は独立行政法人をいう。
- (3) 民間企業等 本学の規程に基づき受け入れる共同研究、受託研究のうち、契約の相手方が前号の資金配分機関以外であるものをいう。
- (4) 競争的研究費等 次のいずれかに該当する事業等に係る経費をいう。
 - ア 競争的研究費で行う事業のうち、資金配分機関が直接経費からP I人件費を支出することができる指定した事業
 - イ 契約の相手方との間で、契約書により直接経費からP I人件費を支出することの合意が得られた共同研究又は受託研究
- (5) エフォート 本学のP Iが、競争的研究費等を獲得又は受入により研究を行う場合に、当該P Iの年間の全労働時間100%に対して当該研究の実施に必要とする時間の配分割合をいう。
- (6) 学部等 群馬大学学則（以下「学則」という。）第3条に規定する学部、群馬大学大学院学則（以下「大学院学則」という。）第4条に規定する研究科及び学府、大学院学則第4条の2に規定する学環、学則第6条に規定する附置研究所、学則第7条に規定する総合情報メディアセンター、学則第7条の2に規定する機構、学則第8条に規定する学内共同教育研究施設、学則第8条の2に規定するダイバーシティ推進センター並びに学則別表第1－3に規定する医学部附属病院をいう。
- (7) 基準年間給与額 適用を受ける俸給表の別に応じ、別表に定める給与額の総和とする。

(対象者)

第3 本制度の対象者は、次に掲げる者のうち雇用財源が法人運営費又は医学部附属病院収入により措置されているP Iであって、P I人件費の支出を希望する者とする。

- (1) 国立大学法人群馬大学教職員給与規則の教育職俸給表（一）を適用する教員

(2) 国立大学法人群馬大学年俸制適用教員給与規則を適用する教員

(3) 国立大学法人群馬大学2号年俸制適用教員給与規則を適用する教員

2 前項の規定にかかわらず、資金配分機関及び民間企業等（以下「資金配分機関等」という。）が認める場合には、研究分担者も本制度の対象者とすることができる。研究分担者が、第6の届出を行うにあたっては、あらかじめP Iの了承を得なければならない。

（支出可能なP I人件費額）

第4 P I人件費は、届出1件につき、次の各号のいずれか低い額を上限とし、かつ当該プロジェクトの遂行に支障をきたさない範囲内でP Iがその額を決定する。ただし、50万円を下限額とする。

(1) P Iの基準年間給与額に、年間を通じて当該プロジェクトに従事するエフォートを乗じた額

(2) 資金配分機関が公募要領等により定める上限額

2 算定上生じた1万円未満の端数は、1計算ごとに切り捨てて計算するものとする。

（P I人件費の支出により確保された財源の活用）

第5 P I人件費の支出により確保された財源は、「競争的研究費の直接経費からの研究代表者（P I）の人件費の支出により確保された財源の活用方針（令和5年6月21日制定）」（以下「活用方針」という。）に定める用途に使用する。

2 本学におけるP I人件費の支出により確保された財源は、原則として次の各号に定める割合で分配するものとする。

(1) 直接経費から人件費を支出した研究者への支援に資する方策 50%

(2) 本学の研究力強化に資する方策 50%

（手続方法等）

第6 活用方針に同意し、本制度の適用を希望するP Iは、当該年度における対象研究費を確保した状態で、所定の様式を作成の上、学長に届け出るものとする。

2 複数年契約の場合であっても、本制度の適用にあたっては、年度毎に届け出るものとする。

3 複数のプロジェクトで本制度を利用する場合は、プロジェクト毎に届け出るものとする。複数のプロジェクトの合算による本制度の適用は認めない。

4 届出1件につきプロジェクトの直接経費1,000万円を下限とする。

5 P Iは、競争的研究費の減額変更等によりP I人件費の計上額を変更せざるを得ない場合等やむを得ない事情がある場合に限り、資金配分機関等の了承を得た上で、速やかに学長に届出の変更又は取下げを行い、支給済みの研究代表者手当又は配分済みの研究費を返還するものとする。

6 本制度の適用を受けるP Iが研究費不正等により、本制度を利用することが不相当と認められた場合は、学長は、P Iの届出の変更又は取下げによらず、直ちに本制度の適用を取り消すことができる。

（研究者への支援に資する方策の選択、実施）

第7 P Iは、本制度により確保された財源の活用方法について、活用方針に基づき、研究代表者手当の支給、又は研究費の配分のいずれかを選択することができる。

- 2 研究代表者手当は、競争的研究費等の獲得に対するインセンティブとして、原則当該年度の12月10日（年俸制適用教員給与規則を適用する教員については12月21日）に一括支給する。
- 3 研究費として配分する場合は、当該年度内に予算配分し、年度内に予算執行するものとする。
- 4 届出1件に対して、研究代表者手当の支給と研究費の配分は併用することはできない。

（エフォート）

第8 P Iは、自己の責任においてエフォートを適切に管理するものとする。

- 2 学部等の長は、P I人件費を支出したP Iがエフォートを確保できるよう所属学部等内の業務の軽減などの配慮に努めるものとする。

（実績報告）

第9 P I人件費の支出により確保された財源の使用実績については、研究推進部研究推進課において取りまとめの上、資金配分機関に報告するとともに本学のホームページで公表するものとする。

（利益相反マネジメント）

第10 P Iは、P I人件費の支出を希望する場合は、本学が実施する利益相反マネジメントに従わなければならない。

（その他）

第11 この要項の定めにかかわらず、資金配分機関において別の定めがある場合は、その定めに従う。

- 2 この要項に定めるもののほか、必要な事項は、別に定める。

附 則

この要項は、令和5年11月1日から施行する。

附 則

この改正は、令和6年4月1日から施行する。

別表（第2（8）関係）

適用を受ける俸給表	給与額
<p>1. 国立大学法人群馬大学教職員給与規則（以下「給与規則」という。）に定める教育職俸給表（一）</p>	<p>(1) P I 人件費支出届出書を提出する年度（以下「提出年度」という。）の4月1日（以下「4月1日」という。）における俸給月額、俸給の調整額及び地域手当に12を乗じて算出した額（以下「基礎額」という。）</p> <p>(2) 期末手当（4月1日における基礎額に給与規則第40条第4項に定める役職段階別加算額を加算した額（以下「期末勤勉基礎額」という。）に給与規則第40条第3項に定める期別支給割合を乗じた額）（提出年度の6月1日及び12月1日（以下これらの日を「基準日」という。）ごとに算出した額の和とする。）</p> <p>(3) 勤勉手当（4月1日における期末勤勉基礎額に、給与規則第41条第2項に定める割合を乗じた額）（提出年度の基準日ごとに算出した額の和とする。）</p>
<p>2. 国立大学法人群馬大学年俸制適用教員給与規則に定める年俸制適用教員俸給表</p>	<p>4月1日における基本年俸及び業績給（教員業績評価の評価区分が「3」（良好）として算出）の額</p>
<p>3. 国立大学法人群馬大学2号年俸制適用教員給与規則に定める2号年俸制適用教員俸給表</p>	<p>(1) 4月1日における基本年俸の額</p> <p>(2) 4月1日における俸給の調整額及び地域手当に12を乗じて算出した額</p> <p>(3) 業績給（教員業績評価の評価区分が「3」（良好）として算出）の額（提出年度の基準日ごとに算出した額の和とする。）</p>