資料３－２

研究者(国立大学等)の給与の在り方に関する論点(メモ)(案)

(「中間まとめ」における改革の課題)

能力主義を徹底し、競争的な環境を形成するためには、研究開発を実施する研究者本人の当該研究開発活動に係わる人件費についても、直接経費から充当するよう検討すべきである。この取扱いについては、大学等における教育と研究の在り方、人事制度(給与制度を含む)の在り方等、現在、検討が進められている大学改革の議論と密接に関係があるため、それらと調整を図りつつ検討する。

(検討方向)

○　国立大学の法人化に当たって、競争的研究資金が「研究者の能力主義の徹底、競争的な環境の形成」に積極的な役割を果たしていくためには、競争的研究資金の獲得が、研究者の業績として評価され、それがインセンティブとして適切に給与に反映される給与システムの導入が必要ではないか。

－　競争的な給与システムという観点から、業績を反映したインセンティブの部分の割合を意味ある程度に大きく(例えば、１／４以上)すべきではないか。

米　国：研究に相当する給与部分は、エフォートを踏まえて、競争的研究資金等の外部資金から充当。また、教育を中心とした大学の研究者や人文社会科学系の研究者の夏期休暇中(通常２～３ヶ月間)の給与は、外部資金やサマースクール等の収入から充当。

ドイツ：人件費の１／４程度(平均)を業績給

○　その前提として、各大学等機関においては、各研究者の教育、研究、その他(管理運営)に携わる時間配分(エフォート)管理を行い、研究者の業績が適正に評価されうる制度設計とすべきではないか。(また、今後、産学官連携が急激に進展することが予想されることを考えれば、その観点からエフォート管理は不可欠ではないか)。

○　エフォート管理を含め、業績評価が給与に反映される制度設計となっている大学等について、競争的研究資金からの研究者本人への給与の計上を可能としてはどうか。

○　競争的研究資金における研究者本人の給与の計上をする場合においては、エフォートや資金の一元的管理の観点から、競争的研究資金の資金形態は、原則機関補助とすべきではないか。