

競争的研究資金における研究従事者の任用等に関する論点 (メモ)

<現状>

すべての制度で従事者の雇用を可能としているが、任用可能な形態、任用可能な従事者の範囲(修士課程学生の任用の可否)等は制度によって異なる。

研究従事者の雇用に使われている資金の競争的研究資金全体に占める割合は低い。(約4%)

制度によっては、従事者の雇用について、その範囲、雇用形態等に改善がみられている(科研費等)。

従事者雇用に支出された経費、雇用された人数・期間、雇用の対象となった職員の背景(ポスドク、院生等)の実績はあまり詳細に把握されていない。

<制度に関する事項>

本来、研究実施に必要な従事者の範囲や雇用形態は研究者(P I)側が設計し、課題採択に際し、プログラムオフィサー(P O)等によりその必要性、妥当性が評価されるべきではないか。

- この観点から、制度においては従事者雇用について従事者の範囲(例、修士課程の学生も雇用可とすべきではないか)、雇用の形態、計上費目の範囲(各種手当、退職金、各種保険の事業主負担金等)単価等について、

可能な限りその制限を撤廃する方向で改革されるべきではないか。

- 申請された従事者雇用の必要性、妥当性等について、十分な評価が行えるよう、POの配置等、評価体制を整備すべきではないか。

従事者雇用の自由度を高める一方、その適正な使用の確保のためには、直接的に把握するため、個人補助制度は機関補助化し、勤務時間、人件費単価の設定、確実な支給等、機関管理により透明性を確保できるような制度設計とすべきではないか。また、不正のあった機関に対しては研究費の交付を打ち切る等の措置を講ずるべきではないか。

必要な従事者の雇用が行えるよう、課題当たり研究費の規模の適正化が必要ではないか。

優秀な大学院生を国際的な視点から確保するためにも、TAも含めた大学院生支援の在り方と併せて検討すべきではないか。(研究機関に関する事項の1つ目参照)

<研究機関に関する事項>

博士課程学生について、労働時間の制限を設けている例が多くみられる。(例：時給1400円、週20時間。年間通じて研究に従事した場合140万円以下。)一方で、学振特別研究員(DC)では、支給額246万円/年、米国スタンフォード大学のRA制度(学生のエフォートの50%、週20時間の制限が一般的)の例においても時給にして3000円程度である。競争的研究資金による院生の雇用とこれによる経済的な院生への

支援を広く可能とすることにより、競争的研究資金獲得が優秀な院生の育成、確保等につながるとともに、競争的研究資金獲得そのものに対するインセンティブの向上、研究の活性化につながると考えられ、大学院生に対する任用の制限、時給の改善等が検討されてよいのではないかと。

他方、大学院生が、本来の学習以外の研究課題に従事することにより、広い視野や研究経験、経済的支援を得られる一方で、その本分である学習等に支障が生じないように、就労時間の制限等は引き続き配慮されるべきではないかと。

制度において、従事者の雇用に対する自由度を高めることに對し、研究機関側で、これにきめ細かく対応し、また、その使用の透明性を確保できるよう、機関のマネジメント体制整備が必要ではないかと。