

◇番号：202203

◇研究機関名	早稲田大学	◇不正の内容	架空請求（カラ謝金）、還流行為
◇不正が行われた年度	平成 22 年度	◇最終報告書提出日	令和 4 年 8 月 8 日
◇不正に支出された研究費の額	102,000 円	◇不正に関与した研究者数	1 人

◇経緯・概要

**【発覚の時期及び契機】**

令和 3 年 9 月 17 日、文部科学省に対して研究費不正使用に関する通報があり、通報を受けた同省から早稲田大学に対してその内容（架空請求および研究費還流の疑いがあるとの通報）が通知された。

**【調査に至った経緯等】**

早稲田大学において研究費の取扱いに係る不正行為への対応を行う早稲田大学学術研究倫理委員会（以下、「学術研究倫理委員会」という。）が通報の詳細を確認するため通報者に連絡したところ、通報者から早稲田大学教員による架空請求および研究費還流の疑いに関する詳しい情報提供があった。

学術研究倫理委員会は通報者から提供された情報に基づいて同年 10 月 19 日に予備調査を実施し、その結果を踏まえ、同月 26 日に調査委員会の設置および本調査の実施を決定した。

◇調査

**【調査体制】**

学術研究倫理委員会は、調査委員会（学内委員 2 名、学外委員 3 名）を設置し、調査を実施した。

**【調査内容】**

・調査期間

令和 3 年 12 月 20 日～令和 4 年 4 月 15 日

・調査対象

調査対象者：当該教員

調査対象研究費：平成 22 年度科学研究費助成事業（科学研究費補助金）における謝金

・調査方法

①書面調査

通報者から提出された資料（当該教員から当時学生で研究協力者（アルバイト）であった A 氏に送信された研究費還流を指示するメール、A 氏自身による A 氏の勤務記録その他）および大学が保管している資料（A 氏に関する雇用契約書・勤務報告書等の証憑書類その他）の調査

②聞き取り調査

当該教員、A 氏および関係者 2 名の合計 4 名に対する聞き取り調査ならびに後記③フォレンジック調査の結果を踏まえた関係者 1 名に対する聞き取り調査

③フォレンジック調査

当該教員のメールアドレスの調査

◇調査結果

**【不正の種別】**

<不正使用>

架空請求（カラ謝金）

<不適切な行為>

還流行為（大学から A 氏に支払われた金銭を当該教員が A 氏より徴収）

**【不正の具体的な内容】**

・動機、背景

当該教員は、A 氏に対して実質的に研究指導を行う立場にあり、かつ、同人の研究室内での位置づけやその後の博士後期課程への進学等に関して大きな影響力を持っていたことは明らかであり、当該教員はこの立場上の優位性に基づいて A 氏を利用し、研究費に関する不正行為を行ったものとする。

・手法

早稲田大学では、本事案の平成 22 年度時点では、紙帳票である勤務報告書を用いて研究補助を行うアルバイトの勤務管理を行っていた。当該教員は、この勤務報告書に実態のない勤務記録を記入し、大学に対して架空請求を行ったものと認められる。

また、大学から A 氏の口座にアルバイト代が振り込まれた後、当該教員は A 氏にメールまたは口頭で指示して指定する金額を現金で研究室に持参させ、これを徴収するという還流行為を行ったものと認められる。

・不正に支出された研究費等の種類、額及びその使途（私的流用の有無）

資金の種類	不正使用額	不正が行われた年度	不正に関与した研究者数
科学研究費助成事業 （科学研究費補助金）	102,000 円	平成 22 年度	1 人
計	102,000 円		1 人（実人数※）

※公的研究費に係る不正に関与した実人数

当該教員が還流行為により徴収した金銭について、具体的な使途を裏付ける証拠がなかったため、どのように私的流用が行われたかを確定できなかった。

【調査を踏まえた機関としての結論と判断理由】

通報者から提出された資料および大学保管資料の書面調査、当該教員および A 氏に対する聞き取り調査等、調査全体の結果を総合的に判断し、当該教員による不正使用（架空請求）および不適切行為（還流行為）があったと認定した。

◇不正の発生要因と再発防止策

【発生要因】

発生要因としては、当該教員の研究者としての基本的な倫理観の欠如および平成 22 年度当時の早稲田大学における臨時雇用者の勤務管理体制が挙げられる。

本事案は、文部科学省ガイドライン改正によって各研究機関にコンプライアンス教育および研究倫理教育が義務付けられた時期以前の平成 22 年度に生じた事案ではあるが、聞き取り調査における当該教員の説明を踏まえると、当該教員は、平成 22 年度時点において公的研究費の適切な支出と不正な支出について正しい認識を有していたことがうかがえた。そうであるにもかかわらず、不正と認識しながら架空請求と還流行為を行った要因としては、当該教員に研究者としての基本的な倫理観の欠如、行動規範意識の欠如があったものとする。

また、教育研究活動の活発化に伴って研究補助者やティーチングアシスタント等の臨時雇用者が増加する一方で、大学全体として採用から雇用契約に至る手続きを十分に整備できておらず、臨時雇用者の契約情報や勤務情報の一元管理もできていないという問題があった。このような状況の中、本事案では、被雇用者である A 氏に対して、当該教員からも大学事務部門からも雇用契約書や勤務報告書等に関する適切な説明がなされず、結果的に不正発生に至った。したがって、大学全体としての臨時雇用者の勤務管理体制が不十分であったことも不正発生の一つの要因であったものとする。

【再発防止策】

本事案と同様の不正行為の再発を防止するために、大学として今回の研究費不正事案を学内教職員に共有し、研究費の取扱いに係る不正行為を絶対に行うことがないよう改めて強い注意喚起を行うとともに

に、コンプライアンス教育および研究倫理教育を引き続き徹底する。なお、コンプライアンス教育に関しては、その内容に本事案の事例紹介を組み入れることにより、臨時雇用者の適切な雇用管理に関する全教職員の共通認識の形成を行い、また、あわせて不正行為が研究者個人と組織全体の信用失墜に繋がりに、あらゆる面で重大な悪影響を及ぼすことを説明する。

また、本事案もそうであるように、公的研究費を財源とした研究補助者雇用において、研究者が業務管理者となって当該研究者の研究指導下にある学生を雇用するケースが多い。この場合、業務管理者が立場上の優位性を利用して研究費の不正使用を行うという懸念があり、実際にそうした不正事案が早稲田大学のみならず複数の他大学で生じている。その防止策として、雇用手続において雇用される学生に対して不正行為に関する注意書面（不正使用の種類・事例や相談窓口等を記載した書面）を交付して確認を義務付け、注意を喚起する。

加えて、「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン（実施基準）」（平成19年2月15日文部科学大臣決定、令和3年2月1日改正）が要請する「不正防止計画の策定・実施」については、大学全体の公的研究費に係る管理体制の見直しおよびその結果を踏まえた不正防止計画の更新を毎年度実施することとし、研究費不正を防止するための取組を継続的に推進する。

◇その他（研究機関が行った措置）

・関係者の処分

早稲田大学「教員の表彰および懲戒に関する規程」に基づき、査問委員会における審議を経た答申を踏まえ、令和4年11月25日付で当該教員を停職4ヵ月の懲戒処分とすることを理事会において決定した。

・交付中又は委託契約中の公的研究費の取扱い

当該教員に対して、令和4年5月9日付で交付中の科学研究助成事業（科学研究費補助金・学術研究助成基金助成金）の使用停止措置を行った。

・本件の公表状況

令和4年11月28日に早稲田大学ホームページに公表（氏名公表あり）。