

## <雇用 PD 等に係るよくある質問>

雇用制度導入機関や PD 等本人から問合せが多い内容を整理しました。

**Q1：特別研究員-DC で採用され、学位を取得したので PD に資格変更したが、雇用対象となるか。**

→A1：雇用支援事業の対象となる特別研究員は、PD、RPD、CPD に申請し、当該区分に採用された者に限ります。PD 等と特別研究員-DC は申請要件及び審査方針が異なることに加え、特別研究員-DC として採用され、採用期間中に博士の学位を取得することで PD に資格変更した者は、改めて特別研究員-PD に申請することが可能です。よって、このような資格変更者は、雇用支援事業の対象にはなりません。

**Q2：雇用かフェローシップ型かはいつまでに決めればよいか。**

→A2：受入研究機関が令和 7（2025）年度の雇用対象者のリストを提出するのが令和 7（2025）年 2 月末となっていますが、具体的な日付等は受入研究機関に確認してください。なお、令和 8（2026）年度以降採用分の PD 等については、時限的措置の適用はありませんので、受入研究機関が雇用支援事業における雇用制度導入機関かどうかにより、雇用かフェローシップ型かが決まります。

**Q3：時限的措置を適用し、一度雇用を見送ったが、雇用に切り替えることは可能か。**

→A3：本人の事情により採用当初又は指定された雇用開始時期に雇用となることを選択しなかった場合であっても、事情の変更等により雇用の開始を希望する者については、受入研究機関（雇用機関）としても雇用を開始することができる場合、本事業の趣旨から本会が雇用を妨げることはありません。ただし、採用途中からの雇用開始日は原則として、4 月、7 月、10 月、1 月の各 1 日の年 4 回となります。月途中でフェローシップ型から雇用への切り替えはできません。なお、時限的措置の適用は、令和 7（2025）年度新規採用分までです。

**Q4：雇用になったが、長期で海外渡航することになったので、フェローシップ型に切り替えたいが可能か。**

→A4：本事業の趣旨から、一度雇用した PD 等を同一研究機関内において、フェローシップ型へ変更することはできません。本事業は PD 等が自由に雇用かフェローシップ型かを選択することを目的とした制度ではありません。

**Q5：同一研究機関内において、雇用 PD 等の待遇等がそれぞれ異なるが問題ないのか。**

→A5：基本給の設定額の下限など本会が雇用制度導入機関に一律に遵守していただく内容はありますが、機関内で PD 等の処遇を一律にすることまでは求めておりません。雇用 PD 等の処遇を一律とするか又は個々人で異なったものとするか等は、各機関の判断になります。

**Q6：雇用契約が 1 年ごとであるが問題ないのか。**

→A6：本事業では、「特別研究員としての採用期間を雇用期間の下限とすることを前提として、PD 等を雇用すること。ただし、雇用開始前に特別研究員として採用された期間がある場合は、当該期間を除く。」ことを雇用制度導入機関に求めております。実際の雇用契約については、採用期間分をまとめて雇用契約期間とすることも、1 年ごとの契約として 1 年経過ごとに更新を行うことも可能としています。

**Q7：研究奨励金は、毎月20日（土、日、祝日の場合は翌営業日）に支給されていたが、給与はいつ振り込まれるのか。**

→A7：受入研究機関（雇用機関）との雇用契約により異なります。受入研究機関（雇用機関）に確認してください。

**Q8：実際に振り込まれた給与が、研究奨励金の額より下回っているが問題ないのか。**

→A8：本事業では、雇用 PD 等の基本給の下限のみを定めています。該当する PD 等の採用区分に応じた研究奨励金の月額以上になるよう、雇用 PD 等に月ごとに支払う基本給の額を設定することを求めています。この基本給の設定額は、天引き後の金額（手取り額）ではありません。この基本給の設定額には社会保険料の本人負担分や所得税、住民税の控除分を含めることを可能としていますので、実際に振り込まれる給与額（手取り額）が研究奨励金の額を下回ることは問題ありません。

**Q9：雇用契約（労働条件）において、一部授業を持つことを求められているが、問題ないのか。**

→A9：個別の労働条件や雇用契約については、本会の関与するところではありませんので、受入研究機関（雇用機関）に確認してください。

なお、特別研究員事業は、優れた若手研究者に対し、自由な発想のもとに主体的に研究課題等を選びながら研究に専念する機会を与える事業です。このため、特別研究員は、その採用期間中、申請書記載の研究計画に基づき、研究に専念しなければなりません。また、雇用制度導入機関へは登録要件として、「雇用制度導入機関は、PD等の雇用にあたり、特別研究員の研究計画の遂行に支障が生じないようにし、雇用PD等の主体的な研究の遂行を確保すること。」としております。この要件は、特別研究員の研究計画の遂行以外の活動を一律に制限するものではありませんが、雇用PD等における「特別研究員の研究計画の遂行に支障が生じないようにすること」及び「主体的な研究遂行を確保すること」が前提となることを示しています。加えて、雇用制度導入機関は、雇用PD等の育成方針を定め、その方針に則り、様々な取組が実施される予定です。

以上を踏まえ、雇用PD等が教育活動や別の業務に携わることは問題ありません。

**Q10：職名については、指定はあるのか。**

→A10：本会が指定する職名はありませんので、受入研究機関（雇用機関）が定めた職名を使用してください。ただし、受入研究機関（雇用機関）へは、日本学術振興会特別研究員であることを併記（「〇〇大学特任研究員（日本学術振興会特別研究員-PD）」等）していただくように伝えています。

**Q11：出産に伴い特別研究員の採用を中断したいが、どうすればよいか。**

→A11：受入研究機関（雇用機関）での出産に伴う休業等を取得した期間を上限に特別研究員としての採用を中断することが可能です。その際の手続きは受入研究機関（雇用機関）を通じて行っていただくことになります。まずは、受入研究機関（雇用機関）に確認してください。

**Q12：採用後、長期間海外に行きたいが問題ないか。**

→A12：雇用PD等の海外渡航については、受入研究機関（雇用機関）の規則等に従ってください。ただし、学位や単位の取得を目的とした留学、語学研修を目的とした海外渡航は、受入研究機関（雇用機関）の規則等で認められていたとしてもできません。なお、受入研究機関に雇用されるPD・RPDに、通算渡航期間の制限（採用期間の2/3が上限）は適用されません。まずは、受入研究機関（雇用機関）に確認してください。

**Q13：兼業や副業をすることや、給与以外の報酬を得ることは問題ないか。**

→A13：雇用 PD 等は、特別研究員としての研究専念義務が履行できる範囲（特別研究員としての研究遂行に支障がない範囲）で、かつ受入研究機関（雇用機関）が機関内兼業規則等で認める範囲内で、報酬を受給すること及びそれに伴い必要な身分を持つことが可能です。まずは、受入研究機関（雇用機関）に確認してください。

**Q14：雇用 PD 等が共同研究することは問題ないか。**

→A14：雇用 PD 等は、受入研究者・受入研究機関（雇用機関）の了解のもと、特別研究員としての研究専念義務が履行できる範囲（特別研究員としての研究遂行に支障がない範囲）で、かつ受入研究機関（雇用機関）が機関内規則等で認める範囲内で、共同研究に参加することが可能です。外部資金等の受給にあたっては、受入研究機関（雇用機関）の機関内規則等に基づき、適切に管理を行ってください。

また、報酬が発生する場合、受入研究機関（雇用機関）が機関内兼業規則等で認める範囲内で報酬を受給することが可能です。

**Q15：雇用 PD 等をクロスアポイントメントで雇用することは可能か。**

→A15：クロスアポイントメントにおいては、組織間の協定のもとに業務内容や業務時間を調整いただくことになり、受入研究機関（雇用機関）での本業が減るような業務の従事比率を予め定めることは、本事業として想定していません。