

学術条件整備に係る FAQ (令和5年9月22日時点)

1. 管理について

- 問1 学術条件整備とはどのような経費なのか？
- 問2 学術条件整備の交付を受けるためには、どのような手続きが必要なのか？
- 問3 学術条件整備は雇用PD等が使用できるのか？
- 問4 学術条件整備も他の基金種目と同様に特段の手続きなく翌年度に繰り越しが可能か？
- 問5 学術条件整備は100万円/年とされているが、毎年度100万円交付されるのか？
- 問6 年度の途中で雇用PD等になった場合、学術条件整備は月単位で按分された金額が交付されるのか？
- 問7 特別研究員奨励費を持たない特別研究員を雇用した場合、学術条件整備は交付されるのか？
- 問8 非雇用PDとして特別研究員奨励費の交付内定を受けたが、交付申請時点で雇用PDとなった場合は、学術条件整備についてどのような手続きを取ればよいか？
- 問9 特別研究員-DCの採用期間中に博士の学位を取得し、PDに資格変更した者が雇用制度導入機関に所属していた場合、学術条件整備の交付の対象となるのか？
- 問10 学術条件整備は、実績金額等を報告する必要があるのか？
- 問11 雇用PD等が受入研究機関を変更した場合は、学術条件整備はどうなるのか？
- 問12 受入研究機関を変更し雇用PD等でなくなった場合や、特別研究員としての身分を辞退した場合は、学術条件整備は返還する必要があるのか？
- 問13 産休・育休による中断等により特別研究員の採用期間が延長された場合、学術条件整備も追加で交付されるのか？
- 問14 産休・育休による中断等により特別研究員の採用期間が延長された場合、学術条件整備の使用可能な期間も延長されるのか？
- 問15 産休・育休により特別研究員の採用を中断した場合、学術条件整備の扱いはどうなるのか？
- 問16 学術条件整備はどのようなものに使用可能か？

問17 学術条件整備の間接経費を雇用PD等の給与額等に充ててもいいのか？

問18 学術条件整備を特別研究員の研究費に充てることは可能か？

問19 複数の特別研究員を雇用している場合、学術条件整備を合算して使用することも可能か？

問20 学術条件整備の直接経費と間接経費の合算使用は可能か？

問1 学術条件整備とはどのような経費なのか？

(答) 学術条件整備は、令和5(2023)年度から雇用支援事業の開始に伴い、特別研究員(PD、RPD、CPD)(以下「PD等」という。)が受入研究機関に雇用された場合において、研究インテグリティの確保や安全保障貿易管理、不正行為防止に関する研究機関の適切な管理下で、特別研究員の研究遂行上不可欠な要素である「主体的に研究に専念できる」環境を整備するための支援経費です。

○「学術条件整備」

雇用PD等1人あたりの交付額:雇用期間の年数(月数を切り上げ)×100万円

※別途、間接経費30%が交付されます。

※雇用PD等は日本学術振興会が実施する研究環境向上のための若手研究者雇用支援事業(以下「雇用支援事業」という。)に基づき、受入研究機関において雇用されている特別研究員(PD、RPD、CPD)を指す。

問2 学術条件整備の交付を受けるためには、どのような手続きが必要なのか？

(答) 学術条件整備については、PD等が雇用支援事業により受入研究機関に雇用された場合、学術条件整備の交付内定を通知しますので、当該雇用PD等から交付申請(又は変更交付申請)を行ってください。

問3 学術条件整備は雇用PD等が使用できるのか？

(答) 学術条件整備は雇用PD等の判断で使用することはできません。学術条件整備は雇用PD等が雇用管理下で主体的な研究を遂行する上で必要となる受入研究機関が負担すべき経費について、特別な研究支援経費として追加で支援する経費になりますので、雇用PD等は学術条件整備を受領後速やかに受入研究機関(雇用機関)に譲渡する必要があります。

問4 学術条件整備も他の基金種目と同様に特段の手続きなく翌年度に繰り越しが可能か？

(答) 特別研究員奨励費(特別研究員)(以下「特別研究員奨励費」という。)の補助事業期間内において、他の基金種目と同様に未使用額が生じた場合は繰越しの手続や研究費の返納を行うことなく、次年度に使用することができます。

問5 学術条件整備は100万円/年とされているが、毎年度100万円交付されるのか？

(答) 特別研究員としての雇用期間の年数(月数を切り上げ)×100万円が一括で交付されます。

問6 年度の途中で雇用PD等になった場合、学術条件整備は月単位で按分された金額が交付されるのか？

(答) 年度の途中で雇用PD等になった場合であっても、雇用時点における特別研究員としての残りの採用期間の年数(月数を切り上げ)×100万円が交付されます。

問7 特別研究員奨励費を持たない特別研究員を雇用した場合、学術条件整備は交付されるのか？

(答) 雇用時点における特別研究員としての残りの採用期間の年数(月数を切り上げ)×100万円が交付されます。

問8 非雇用PD等として特別研究員奨励費の交付内定を受けたが、交付申請時点で雇用PD等となった場合は、学術条件整備についてどのような手続きを取ればよいか？

(答) 交付申請時点においては非雇用PD等として交付申請を行ってください。その後、学術条件整備の交付内定を通知しますので、当該雇用PD等からの変更交付申請に対し、変更交付決定を行い、学術条件整備を追加交付します。

問9 特別研究員-DCの採用期間中に博士の学位を取得し、PDに資格変更した者が雇用制度導入機関に所属していた場合、学術条件整備の交付の対象となるのか？

(答) 交付の対象にはなりません。

問10 学術条件整備は、実支出額等を報告する必要があるのか？

(答) 特別研究員奨励費に係る実施状況報告書及び実績報告書において、実支出額等を報告する必要があります。なお、実績報告書において学術条件整備に未使用額がある場合には、当該未使用額を返還する必要があります。

問11 雇用PD等が受入研究機関を変更した場合は、学術条件整備はどうなるのか？

(答) 雇用PD等が変更する先の受入研究機関が、雇用制度導入機関であるかにより対応が異なります。例えば以下のようなケースが想定されますが、必要な手続きについては、使用ルールを必ず確認してください。

・雇用制度導入機関から他の雇用制度導入機関に変更する場合

変更前の受入研究機関において、学術条件整備の直接経費に未使用額がある場合は、変更前の機関は変更後の受入研究機関に未使用額を送金してください。なお、変更前の機関において学術条件整備の直接経費全額が支出済みの場合であっても、追加交付はしませんので注意してください。

・雇用制度導入機関から雇用制度導入機関ではない受入研究機関に変更する場合

変更前の受入研究機関において、学術条件整備の直接経費に未使用額がある場合は、日本学術振興会に返還してください。

なお、雇用制度導入機関ではない受入研究機関から雇用制度導入機関に変更する場合には研究代表者及び機関において、必要な手続きを行った上で、学術条件整備が交付されます。

問12 受入研究機関を変更し雇用PD等でなくなった場合や、特別研究員としての身分を辞退した場合は、学術条件整備は返還する必要があるのか？

(答) 受入研究機関を変更し雇用PD等でなくなった場合や特別研究員としての身分を辞退した場合等で未使用額があれば、日本学術振興会に返還する必要があります。必要な手続きについては、使用ルールを必ず確認してください。

問13 産休・育休による中断等により特別研究員の採用期間が延長された場合、学術条件整備も追加で交付されるのか？

(答) 学術条件整備は、当初の特別研究員の採用期間に基づく算定額を上限としていますので、産前産後の休暇、育児休業もしくは傷病又は介護による中断等により特別研究員の採用期間が延長された場合であっても追加交付はされません。なお、雇用PDから雇用CPDとして新規に採用される者への身分変更に伴う採用期間の延長にあつては、CPDの採用期間に基づく算定額を上限として、PDの採用期間に基づく算定額との差額が追加交付されます。

問14 産休・育休による中断等により特別研究員の採用期間が延長された場合、学術条件整備の使用可能な期間も延長されるのか？

(答) 産前産後の休暇、育児休業もしくは傷病又は介護による休業により特別研究員の採用期間を延長した場合であつて、特別研究員奨励費の補助事業期間を延長した場合は、学術条件整備も特別研究員奨励費の補助事業期間内で使用が可能です。

問15 産休・育休により特別研究員の採用を中断した場合、学術条件整備の扱いはどうなるのか？

(答) 産前産後の休暇、育児休業もしくは傷病又は介護による休業により特別研究員の採用を中断した場合であつて、特別研究員奨励費も同様に中断した場合、特別研究員奨励費(学術条件整備を含む)は受入研究機関が管理するものとなりますので、中断期間中の学術条件整備の執行については受入研究機関で適切に判断してください。

問16 学術条件整備はどのようなものに使用可能か？

(答) 学術条件整備は、特別な研究支援経費であり、雇用PD等が雇用管理下で主体的な研究を遂行する上で必要となる受入研究機関が負担すべき経費に支出することが可能です。例えば以下のような経費に対して支出が可能となります。

- ・居住地の移動に際して必要となる交通運搬費
- ・雇用契約の締結に伴う所属機関での雇用コスト(例えば社会保険料(事業主負担分)等)
- ・スペースチャージを含む環境整備コスト
- ・機関内での業務軽減のための代替措置
- ・人件費(研究代表者の人件費として使用することも妨げない。)

実際にどのような経費に支出を可能とするかについては雇用支援事業に登録された各受入研究機関(雇用機関)において判断してください。なお、雇用PD等の判断で使用することはできません。

問17 学術条件整備の間接経費を雇用PD等の給与額等に充ててもいいのか？

(答) 間接経費の扱いは通常の科研費の間接経費と同様に、各研究機関の長の責任の下で定めた方針に則り、公正・適正かつ計画的・効率的に使用してください。

問18 学術条件整備を特別研究員の研究費に充てることは可能か？

(答) 特別研究員奨励費と学術条件整備間での流用は認められません。このため、直接経費の使用内訳の変更において、その他費目の学術条件整備分を他の費目に変更することはできません。

問19 複数の特別研究員を雇用している場合、学術条件整備を合算して使用することも可能か？

(答) 学術条件整備は、各雇用PD等(研究代表者)に対して交付しているため、複数の雇用PD等に係る学術条件整備を合算して1人の雇用PD等(研究代表者)に使用するといったことはできません。

問20 学術条件整備の直接経費と間接経費の合算使用は可能か？

(答) 学術条件整備は、特別研究員の研究遂行上不可欠な要素である「主体的に研究に専念できる」環境を整備するための経費であることから、学術条件整備の直接経費と間接経費を合算して雇用PD等の雇用に伴う経費として使用することも可能です。なお、間接経費の使用にあたっては、各研究機関の長の責任の下で作成された方針等に基づき、当該経費の目的に沿って使用してください。