

# 研究環境向上のための若手研究者雇用支援事業

## FAQ

令和7（2025）年2月3日

第3版

独立行政法人日本学術振興会

## 〈改訂履歴〉

版数	発行日／改訂日	改訂履歴
初版	令和 5（2023）年 1 月 25 日	
第 2 版	令和 5（2023）年 9 月 29 日	
第 3 版	令和 7（2025）年 2 月 3 日	A1-2-3、A3-5-1、A3-5-3、A3-6-1 加筆修正 Q3-1-2、Q3-5-7 追加

## 目次

〈改訂履歴〉 .....	2
目次 .....	2
<b>1 雇用支援金について</b> .....	3
1-1 雇用支援金の性質 .....	3
1-2 支援の対象 .....	3
1-3 支援の上限 .....	4
<b>2 雇用制度導入機関への登録申請について</b> .....	5
<b>3 登録要件（雇用支援金の交付要件）について</b> .....	6
3-1 登録要件①関係（特別研究員の研究専念義務、主体的な研究遂行の確保） .....	6
3-2 登録要件②関係（雇用 PD 等の基本給の設定額） .....	6
3-3 登録要件③関係（雇用 PD 等の位置付け） .....	7
3-4 登録要件④関係（前提とする雇用期間の下限等） .....	8
3-5 登録要件⑤関係（雇用制度導入機関に登録後の PD 等の雇用の取扱い） .....	9
3-6 登録要件⑥関係（必要な体制や規程の整備） .....	11
3-7 登録要件⑦関係（雇用 PD 等の育成方針） .....	11
<b>4 事務処理説明書、遵守事項および諸手続の手引関係について</b> .....	12
4-1 交付手続関係 .....	12
4-2 特別研究員の採用期間の中断及び延長 .....	13
4-3 遵守事項および諸手続関係 .....	15

※本書における用語の定義については、「研究環境向上のための若手研究者雇用支援事業 事務処理説明書」をご参照ください。

※「科学研究費助成事業 特別研究員奨励費（雇用 PD 等）」については、以下のウェブサイトをご参照ください。

[https://www.jsps.go.jp/j-grantsinaid/20\\_tokushourei/](https://www.jsps.go.jp/j-grantsinaid/20_tokushourei/)

## 1 雇用支援金について

### 1-1 雇用支援金の性質

Q1-1-1 雇用支援金は補助金か。

A1-1-1 雇用支援金は日本学術振興会の運営費交付金より交付されます。補助金ではありませんので、「補助金等に係る予算の執行の適正化に関する法律」の対象ではありません。また、雇用支援金の交付は、消費税法上の不課税（課税対象外）取引に該当します。

Q1-1-2 フェローシップ型 PD 等に支給されている「研究奨励金」において取扱いのある「研究遂行経費」は雇用支援金によって支給する「給与」においても同様に取扱えるのか。

A1-1-2 研究遂行経費（「研究奨励金」のうち、生活に係る経費ではなく「特別研究員申請書」に記載された研究課題及び研究計画を遂行するために要する経費）は、日本学術振興会から「研究奨励金」を支給されるフェローシップ型 PD 等のみの取扱いとなり、雇用 PD 等への「給与」において同様の取扱いはできません。

### 1-2 支援の対象

Q1-2-1 雇用支援金の交付対象にはフェローシップ型 PD 等が含まれるか。

A1-2-1 雇用支援金の交付対象は、雇用制度導入機関に雇用される PD 等の雇用となります。フェローシップ型 PD 等は交付対象とはなりません。また、雇用 PD 等が特別研究員を辞退した場合又は特別研究員の資格を喪失した場合は、雇用支援金の交付対象から除外されます。

Q1-2-2 雇用 PD 等が特別研究員としての採用期間中に、受入研究機関（雇用機関）においてテニユアの職等として雇用された場合、雇用支援金の交付の対象となるか。

A1-2-2 雇用 PD 等が受入研究機関（雇用機関）においてテニユアの職等として雇用された場合、特別研究員の採用を辞退することになります。よって、雇用支援金による支援対象からは除外されます。

Q1-2-3 PD、RPD の採用内定者のうち、博士の学位が取得できなかった者は、特別研究員に採用されないのか。また、採用されない場合、雇用支援金の取扱いはどのようになるのか。

A1-2-3 4月1日から採用となる PD、RPD の採用内定者へは、4月1日に採用決定をメールにて通知します。ただし、採用後、採用開始年度4月1日時点で博士の学位を取得している事実が PD 等本人より提出される学位取得証明書等で確認できなかった場合は、採用は取消となり、当該 PD 等に係る交付決定された雇用支援金も取り消されます。雇用の手続を進めるにあたっては、学位取得状況をよくご確認ください。

特に、採用内定後に必要な手続等において、海外の大学からの学位の取得日が採用開始年度の4月2日以降となるケースでは、学位を授与する大学による「採用開始年度の4月1日までに博士の学位を授与することが決定している」という旨の証明（文書）が期日までに提出された場合には、学位取得証明書が交付されるまで、学位取得証明書の提出を猶

予しております。本ケースの該当者が雇用対象者にいる場合には、個別に速やかにご相談ください。

Q1-2-4 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、雇用支援金による支援の対象外なのはなぜか。

A1-2-4 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、雇用支援金の支援対象にはなりません。

※特別研究員・DC の採用内定者で、採用開始前に博士の学位を取得し、PD に資格変更した者を含む。

Q1-2-5 雇用 PD 等に対しては、雇用支援金の支援と同時に、これまでの「研究奨励金」も支給されるのか。

A1-2-5 雇用 PD 等に対して「研究奨励金」は支給されません。日本学術振興会からは、受入研究機関（雇用機関）に対し、雇用する PD 等の採用区分に応じた研究奨励金と同額を雇用支援金として交付し、雇用 PD 等は、受入研究機関（雇用機関）から「給与」を受け取ることとなります。

### 1-3 支援の上限

Q1-3-1 特別研究員に採用されてから1年間、フェローシップ型 PD として日本学術振興会から研究奨励金の支給を受けてきた者を、特別研究員の残りの採用期間である2年間について雇用することとした。この場合、雇用開始時点で雇用する PD 1人あたりの雇用支援金の総額の上限はいくらになるのか。

A1-3-1 日本学術振興会は、PD 等1人あたりの支援として、特別研究員事業において採用区分に応じてそれぞれ支給する研究奨励金の当初の採用期間（PD・RPD：3年間、CPD：5年間（PDの採用期間を含む））に係る総額を上限として、研究奨励金の支給又は雇用支援金の交付を行います。したがって、雇用支援金の総額の上限については、研究奨励金として既に支給された金額がある場合は、当該額を上記の1人あたりの支援額の上限から控除します。

例えば、仮に対象期間中の研究奨励金額（362千円/月）に変動がない場合、本間における PD に係る雇用支援金の総額の上限は以下の通りとなります。

- ・ PD 1人あたりの支援額の上限：13,032千円（＝362千円×12ヶ月×3年）・・・①
- ・ 既支給の研究奨励金の額：4,344千円（＝362千円×12ヶ月）・・・②
- ・ 雇用支援金の総額の上限：8,688千円（＝①－②）

## 2 雇用制度導入機関への登録申請について

Q2-1-1 雇用制度導入機関への登録申請は、部局単位で行うことは可能か。

A2-1-1 登録申請は1機関1件のみとなります。機関内で取りまとめのうえ登録申請を行ってください。部局ごとの登録申請はできません。

Q2-1-2 登録申請は1機関1件のみとのことだが、例えば大学共同利用機関法人や一法人複数大学制の場合（1つの法人で受入研究機関が複数ある場合）でも、法人単位ではなく機関単位で申請することになるのか。

A2-1-2 本事業は、特別研究員・PD等を雇用する受入研究機関に対し、雇用支援金及び科学研究費助成事業 特別研究員奨励費（雇用PD等）の支援を行うものであり、本事業への登録申請は、特別研究員・PD等の受入研究機関としての資格を有する機関（科学研究費補助金取扱規程（文部省告示）第2条に規定されている研究機関）において行っていただくこととなっております。

1つの法人内にPD等の受入研究機関としての資格を有する研究機関が複数ある場合は、PD等の取扱いの不統一を避けるため、原則として、当該法人における全ての該当研究機関の方針をまとめた上で、各研究機関から雇用支援事業への登録申請を行うようにしてください。また、この場合、登録申請を行う機関においては、雇用支援事業における登録要件（雇用支援金の交付要件）を満たすことを担保するよう、必要に応じて法人内で必要な措置を講じていただきますようお願いいたします。なお、登録申請と同様、雇用支援事業における交付申請・実績報告等についても各研究機関において行っていただきますようお願いいたします。

Q2-1-3 雇用制度導入機関への登録申請を行い雇用制度導入機関として登録されたが、登録年度においてはPD等の受入れの該当がなく、雇用は行わなかった。以降、実際にPD等を雇用することとなる場合には、改めて雇用制度導入機関への登録申請は必要になるのか。

A2-1-3 雇用制度導入機関として一度登録されれば、原則として登録期間に終期はありません。したがって、この場合、改めて登録申請を行う必要はありません。

Q2-1-4 一度雇用制度導入機関に登録すると、以降は雇用制度導入機関への登録は取下げることはいできないのか。

A2-1-4 原則、雇用制度導入機関としての登録の取下げはできません。災害その他やむを得ない理由による場合のみ、日本学術振興会の承認を経て、取下げることが可能です。

Q2-1-5 雇用制度導入機関への登録の取下げについて、災害その他やむを得ない理由による場合は取下げることができるとのことだが、「その他やむを得ない理由」とはどのようなものか。

A2-1-5 機関の廃止又は解散等によりPD等を雇用できなくなる場合などを想定しています。判断に迷う場合は、日本学術振興会にご相談ください。

Q2-1-6 雇用制度導入機関への登録に関し、PD等の雇用にあたっての労使の調整はどのようにすればよいか。

A2-1-6 「特別研究員・PD等の雇用制度導入機関」への登録（PD等の雇用）にあたり、日本学術振興会よりお示ししているのは、登録要件（雇用支援金の交付要件）①～⑧に示す事項のみとなります。したがって、個別の雇用契約に係る事項に関しては、各機関において関係法令等を踏まえ、事前に十分に検討のうえ、適切にお取扱ください。

### 3 登録要件（雇用支援金の交付要件）について

#### 3-1 登録要件①関係（特別研究員の研究専念義務、主体的な研究遂行の確保）

Q3-1-1 登録要件①に「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」とあるが、これはどのようなことを意図して設けられたのか。

A3-1-1 特別研究員制度は、優れた若手研究者に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ことを制度の趣旨としており、採用者はその研究遂行に支障が生じないよう「研究専念義務」を有しています。こうした制度の趣旨を確保するため、雇用支援事業においても、登録要件としています。

Q3-1-2 雇用PD等について支出する給与等が雇用支援金の額を超える部分については他の資金から支出することが可能とあるが、他の資金の支給元のルールによりエフォートの管理が求められる場合、エフォートを設定することは可能か。

A3-1-2 雇用PD等について支出する給与等が雇用支援金の額を超える部分については他の資金から支出することが可能ですが、雇用PD等には研究専念義務があるため、「特別研究員の研究計画」を自らの主たる活動とし、その研究課題の遂行に支障が生じることのないようご留意ください。また、雇用PD等の主体的な研究遂行の確保にも併せてご留意ください。その上で、他の資金の支給元のルールにより、当該資金に対するエフォートの管理が求められる場合、任意に設定することを妨げるものではありません。個別の雇用契約に係る事項については、各機関において関係法令等を踏まえ、適切にお取扱ください。

#### 3-2 登録要件②関係（雇用PD等の基本給の設定額）

Q3-2-1 登録要件②に「雇用PD等に対して月ごとに支給する基本給の設定額は、日本学術振興会が当該年度の特別研究員に対し採用区分に応じてそれぞれ支給する研究奨励金の月額を下限とすること。」とあるが、雇用PD等の基本給はどのように決めたらいいのか。

A3-2-1 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してください。なお、当該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。また、基本給の設定額の上限は定めていませんので、各機関において、適宜基本給

の設定額を増額することが可能です。

Q3-2-2 雇用支援金の使途となる「基本給」について、社会保険料の本人負担分等は含めてよい  
か。

A3-2-2 本事業における「基本給」には、社会保険料（健康保険料、厚生年金保険料、雇用保険  
料を含む。）の本人負担分や所得税、住民税の控除分を含めることができます。また、年俸  
制等の適用により、予め期末手当、勤勉手当相当分（いわゆる賞与相当分）を含めて年俸  
額が決定されている場合は、当該加算分を含めることができます。

なお、雇用支援金の使途としては、基本給のほか、別途「地域手当」を支給する機関に  
あっては、当該手当にも使用できますが、その他の各種手当には充当することはできませ  
ん。また、雇用 PD 等に支払う給与額（各種手当等を含む。）が雇用支援金の額を超える場  
合、その超える部分について、受入研究機関（雇用機関）における自己資金又は他の資金  
から支出することが可能です。

Q3-2-3 雇用支援金の支出費目に含めることができる「地域手当」とはどのようなものか。

A3-2-3 国家公務員において支給されている地域手当（主に当該地域における民間の賃金水準を  
基礎として、当該地域における物価等を考慮して人事院規則で定める地域に在勤する職員  
に支給するもの。）に相当するものとなります。寒冷地手当、特勤勤務手当等は含みませ  
ん。なお、雇用支援金は、消費税の課税されない経費の支出のためにのみ使用することと  
なるため、課税仕入れに該当するものには使用できません。

Q3-2-4 雇用 PD 等への賞与を雇用支援金から支払ってよいか。また、年俸制での取扱いはどの  
ようになるのか。

A3-2-4 雇用支援金は、基本給及び地域手当にのみ充てることができます。賞与には充てられま  
せん。雇用契約等により、雇用 PD 等が賞与の支給対象となる場合は、他の資金から支払  
うようにしてください。ただし、年俸制等の適用により、予め賞与相当分を含めて年俸額  
が決定されている場合には、この賞与相当分に対しても雇用支援金を充てることが可能で  
す。なお、賞与とは、国立大学法人においては期末手当及び勤勉手当を指します。

### 3-3 登録要件③関係（雇用 PD 等の位置付け）

Q3-3-1 登録要件③に「雇用制度導入機関は、PD 等を常勤職相当として雇用すること」とある  
が、「常勤職相当」とはどのようなものを指すのか。

A3-3-1 本事業において「常勤職相当」を明確に定義するものではありませんが、ここでいう常  
勤職相当とは、パート、アルバイト、非常勤講師のような位置づけではなく、フルタイム  
で雇用され、かつ社会保険、各種手当、その他福利厚生などが受けられる身分を持つ者を  
意図しています。また、PD 等採用期間後の無期雇用を義務付けるものではありません。

Q3-3-2 雇用 PD 等の職名について、指定はあるのか。

A3-3-2 日本学術振興会が指定する職名はありませんので、各機関において独自に設定していただいて構いません。ただし、雇用 PD 等の身分は、第一義的には受入研究機関における被雇用者としての身分となりますが、特別研究員採用期間中は、日本学術振興会特別研究員でもあります。したがって、受入研究機関（雇用機関）におかれては、機関独自の職名とともに日本学術振興会特別研究員・PD 等であることを併記して管理し、当該者が日本学術振興会特別研究員であることが分かるようにしてください。なお、雇用 PD 等にも対外的に自身の身分を示す場合は、雇用主である受入研究機関の身分とともに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。

Q3-3-3 複数の PD 等を雇用する場合、機関内での雇用条件、処遇を一律にする必要はあるか。

A3-3-3 登録要件②にある基本給の設定額の下限など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。雇用にあたり、処遇を一律とするかあるいは個々人で異なったものとするか等は、各機関において適宜判断のうえ、お取扱ってください。

Q3-3-4 雇用 PD 等の人事評価については、どのように考えればよいか。

A3-3-4 受入研究機関（雇用機関）の規定に則って実施いただくこととなります。なお、雇用 PD 等は特別研究員の申請書記載の研究計画に係る研究専念義務を有し、また、受入研究機関（雇用機関）においても雇用 PD 等の主体的な研究遂行等を確保することとなっています（登録要件①）ので、人事評価を行う必要がある場合は、そのような状況も踏まえてご検討願います。

### 3-4 登録要件④関係（前提とする雇用期間の下限等）

Q3-4-1 登録要件④に「雇用制度導入機関は、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。」とあるが、例えば、4月からフェロシップ型 PD として採用されており、受入研究機関の変更により、同年 10 月より変更後の受入研究機関（雇用制度導入機関）で雇用となる場合、前提とする雇用期間の下限及び雇用支援金の支援対象となる期間はどのようになるのか。

A3-4-1 研究奨励金の支給（フェロシップ制度の適用）を受けた期間（4月～9月までの6ヶ月間）を PD の当初の採用期間（3年）から除いた2年6ヶ月が、前提とする雇用期間の下限及び雇用支援金の支援対象期間となります。

Q3-4-2 登録要件④により、特別研究員としての採用期間分をまとめて雇用契約を締結する必要はあるか。

A3-4-2 契約は、採用期間分をまとめて雇用契約期間とすることも可能ですが、例えば PD の場合、雇用契約を3年間とするのではなく1年ごとの契約とし、1年経過ごとに更新を行う

ことも可能です。ただし、1年ごとの契約の場合でも3年間（雇用開始前にフェローシップ型の特別研究員として採用され、研究奨励金の支給を受けた期間がある場合は、当該期間を除く。）は雇用することを前提としてください。

Q3-4-3 雇用PD等は、特別研究員としての採用期間について、例えば懲戒処分による解雇（雇用打ち切り）などの処分を行うことは認められるのか。

A3-4-3 雇用PD等が懲戒処分に該当するような場合は、機関内の規定に基づき、解雇することは可能です。なお、処分の事由が特別研究員としての資格喪失事由にも該当する場合は、PD等の身分も同時に喪失することとなりますので、そのような場合は必ず事前に日本学術振興会までご連絡ください。

Q3-4-4 他のポストドク研究員等として既に雇用制度導入機関で雇用している者を新たにPD等として雇用する場合、登録要件④に記載の雇用期間の下限の取扱いはどのようになるのか。

A3-4-4 前提として、個別の雇用契約に係る事項については、各機関において関係法令等を踏まえ、事前に十分に検討のうえ、適切にお取り扱いいただくものとなります。PD等の雇用にあたっては、既に当該機関と雇用関係がある場合でも、PD等としての雇用期間は「特別研究員としての当初の採用期間」を下回ることはできません。

### 3-5 登録要件⑤関係（雇用制度導入機関に登録後のPD等の雇用の取扱い）

Q3-5-1 登録要件⑤の注記に「時限的措置として、令和7（2025）年度採用分のPD等までは、自ら雇用を希望しない場合は、雇用制度導入機関において雇用しないことも可能とします。」とあるが、PD等本人が雇用制度導入機関に雇用されることを希望しない場合は、当該者をフェローシップ型PD等として受け入れることができるということか。

A3-5-1 令和7（2025）年度新規採用分のPD等までを対象とした時限的措置については、PD等が自ら雇用を希望しない場合、フェローシップ型PD等としての受入れが可能です。

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、新規採用者は原則全員雇用となります。

Q3-5-2 登録要件⑤の注記に「PD等の継続採用者については、研究機関において機関内の状況を勘案のうえ雇用することも可能とします。」とあるが、雇用開始時期は継続採用者と雇用について調整がとれ次第でもよいか。

A3-5-2 雇用制度導入機関として登録された年度において、PD等の継続採用者を雇用することとした場合、原則として、募集要項によって指定された雇用開始日より雇用を開始してください。

Q3-5-3 PD等へ雇用についての意向を確認し、本人の事情により雇用となることを希望しなかった者が、後に事情の変更等により雇用を希望する場合、雇用することは可能か。

A3-5-3 令和7（2025）年度採用分のPD等及びPD等の継続採用者が、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、本事業の趣旨から日本学術振興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、令和8（2026）年度以降採用分のPD等については、原則全員雇用となりますので、PD等申請者に対して、雇用制度導入機関として、事前に雇用条件（待遇・所定就労日・就労場所等）や育成方針、雇用に関する手続等を周知の上、採用後の雇用が円滑に進むようにしてください。

Q3-5-4 雇用を開始したPD等よりフェローシップ型PD等に待遇を戻したいと申し出があった場合、そのような対応は可能か。

A3-5-4 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PD等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。

Q3-5-5 PD等が特別研究員としての採用の中断中であっても雇用を開始することは可能か。

A3-5-5 PD等が特別研究員としての採用の中断中である場合は、雇用開始前に取得中の中断を一度終了する手続が必要となります。中断中のPD等が雇用を希望する場合には、事前に日本学術振興会にご相談ください。なお、雇用開始日は、原則として4月、7月、10月、1月の各1日から選択していただくこととなります。月途中からの雇用開始はできません。また、雇用開始後は、受入研究機関（雇用機関）の規定に基づき出産、育児、介護、傷病を理由とする休業等を取得している期間を上限として、特別研究員としての採用の中断が可能です。雇用開始後に、再度中断を取得する場合は、改めて手続が必要となります。

Q3-5-6 日本学術振興会 育志賞（以下「育志賞」という。）の受賞者としてPDに採用される者も雇用支援事業による雇用の対象となるのか。

A3-5-6 育志賞の受賞者は、希望により、所定の申請手続を経た上で、受賞の翌年度から特別研究員等に採用となることがあります。育志賞の受賞者について、雇用制度導入機関がPDとしての受入を承諾する場合には、本雇用支援事業の対象として、他のPD等と同様に当該受賞者も雇用してください。なお、雇用開始日は、原則、特別研究員採用開始日となりますが、万が一、間に合わない場合は、事前に日本学術振興会へご連絡ください。

育志賞については、以下をご参照ください。

日本学術振興会 育志賞ホームページ：<https://www.jsps.go.jp/j-ikushi-prize/>

Q3-5-7 受入研究機関の変更により受け入れるPD等をフェローシップ型PD等として受け入れることは可能か。

A3-5-7 受入研究機関の変更により受け入れる PD 等が、雇用制度導入機関として登録された年度以降の新規採用者となる場合は、原則全員雇用となります(ただし、時限的措置として、令和7(2025)年度採用分の PD 等までは、自ら雇用を希望しない場合は雇用しないことも可能です)。機関変更日から雇用開始ができるように、調整等を行ってください。なお、継続採用者については、受入研究機関内の状況を勘案のうえご判断いただくことが可能です。

### 3-6 登録要件⑥関係(必要な体制や規程の整備)

Q3-6-1 登録要件⑥に、「PD等の雇用にあたり、機関内で必要な体制や規程の整備を行うとともに、それらを関係者に適切に周知すること」とあるが、雇用制度導入機関への登録申請にあたり、登録申請受付期限までに必要な機関内規程等の整備を完了させる必要はあるか。

A3-6-1 機関内での必要な体制や規程の整備については、必ずしも登録申請受付期限までの整備完了を求めるものではありませんので、機関内において PD 等を雇用するにあたって、適切なタイミングで整備していただければ結構です。

登録申請書では、雇用制度導入機関に係る登録要件について、機関として承諾することを証していただきます。

また、登録後は、貴機関を受入研究機関とする PD 等申請者に対して、雇用制度導入機関として、雇用条件(待遇・所定就労日・就労場所等)や育成方針、雇用に関する手続等を事前に十分にご説明の上、採用後の雇用が円滑に進むようにしてください。

### 3-7 登録要件⑦関係(雇用 PD 等の育成方針)

Q3-7-1 登録要件⑦に、「雇用 PD 等の育成方針を作成・公表し、積極的に当該育成の取組を実施すること。また、その方針及び取組の内容を日本学術振興会に報告すること。」とあるが、どのような意図で記載を求められているか。

A3-7-1 我が国の学術研究の将来を担う創造性に富んだ研究者の育成にあたっては、国、日本学術振興会に加え、研究現場である受入研究機関の果たす役割は極めて重要です。また、我が国の今後の研究力向上のためには、ダイバーシティの確保、特に女性研究者が活躍できる環境の整備が極めて重要であると考えます。こうしたことを踏まえ、特別研究員制度が採用者の主体的な研究を推進していることにもご留意いただくとともに、各研究機関の責任において PD 等の育成と研究環境の向上を図っていただきたく、雇用する特別研究員・PD 等の研究環境の確保・充実、能力開発支援、更には女性研究者の活躍推進等に関し、機関の育成方針や予定する取組等を記入していただくこととしています。

Q3-7-2 雇用制度導入機関として、雇用 PD 等の育成方針の公表や取組の報告はどのように行えばよいか。

A3-7-2 登録申請書別紙2にて提出を求める各機関における雇用 PD 等の育成方針については、各機関のウェブサイト等において適切に公表してください。なお、各機関で作成した育成方針の下に実施された取組については、毎年度終了後に実績報告書にて日本学術振興会に

報告してください。

Q3-7-3 公表する雇用 PD 等の育成方針は登録申請書別紙 2 として提出した申請書そのものを公開する必要があるか。

A3-7-3 公表する雇用 PD 等の育成方針は、登録申請時の提出内容と全く同一である必要はありません。一般向けにわかりやすくする、図解・イラストを加える、PD 等申請希望者や今後研究者を目指す学生に向けたメッセージを加える等の加工をしても問題ありません。

Q3-7-4 登録申請時に提出した雇用 PD 等の育成方針に変更が生じる場合、登録申請書別紙 2 を差し替える必要があるか。

Q3-7-4 登録申請時に提出を求める育成方針は、雇用制度導入機関の登録にあたり日本学術振興会が確認のために使用するものです。雇用制度導入機関として PD 等を育成するにあたり、内容の変更や更新があったとしても、これを差し替える必要はありません。内容に変更・更新があった場合、毎年度終了後に実績報告書にて日本学術振興会に報告してください。

Q3-7-5 ウェブサイトで公表した育成方針は、年度ごとに更新してもよいか。

A3-7-5 公表している育成方針に内容の変更や更新があった場合、適宜、更新いただいて問題ありません。なお、公表している育成方針については、日本学術振興会のウェブサイトにも掲載していますので、URL 等に変更が生じた場合は、日本学術振興会にお知らせください。

Q3-7-6 雇用 PD 等の育成方針の公表はいつまでに行えばよいか。

A3-7-6 募集要項における登録申請時期に応じた雇用開始日までに公表してください。なお、当該雇用開始日において PD 等の受入れ予定がない場合でも、募集要項における登録申請時期に応じた雇用開始日までに公表してください。

Q3-7-7 雇用 PD 等の育成方針に基づく取組について、年度ごとに実績報告書で報告することが求められているが、その内容について日本学術振興会で評価が行われるか。

A3-7-7 本事業においては、各雇用制度導入機関の取組を日本学術振興会で確認しますが、評価をする予定はありません。実績報告書にて報告のあった良い取組については、事業運営の参考とする場合があります。

#### 4 事務処理説明書、遵守事項および諸手続の手引関係について

##### 4-1 交付手続関係

Q4-1-1 年度途中で、PD 等の受入研究機関の変更に伴い雇用する PD 等が増加することとなったが、その都度、変更交付申請を行う必要はあるか。また、第 3 四半期までは当初の交付決定額で賄えるときは、第 4 四半期の概算払請求までに変更交付申請を行うことでもよい

か。

A4-1-1 雇用 PD 等が増加する度に変更交付申請を行う必要はありません。不足額が確定した後、第 4 四半期の概算払請求までに変更交付申請を行っても構いません。

Q4-1-2 若手研究者雇用支援金取扱要領第 25 条では、支援対象機関は PD 等の雇用に係る収支簿及び証拠書類を備える必要があるとされているが、具体的にはどのような書類を用意すればよいか。

A4-1-2 証拠書類の様式等について特に定めはありませんが、給与規程や給与明細、労働条件通知書、各個人への支払い及び支払い額が確認できる書類などが想定されます。

#### 4-2 特別研究員の採用期間の中断及び延長

Q4-2-1 雇用 PD 等の休業期間中に、当該者に給与を支給した場合、これに係る雇用支援金の交付はあるのか。

A4-2-1 雇用 PD 等の休業期間中に、受入研究機関（雇用機関）の規定に基づき給与の支払いが生じた場合、交付決定の範囲内において雇用支援金を交付します。なお、当該休業期間中、機関内の規定に基づき基本給の減額調整が行われ、当該雇用 PD 等への実支給額が日本学術振興会の定めた下限額を下回る場合は、減額調整後の金額を当該月に係る交付額とします。

Q4-2-2 雇用 PD 等について、出産、育児、介護、傷病に係る休業期間において、特別研究員の採用期間を中断したときは、特別研究員が有する「研究専念義務」はどうなるのか。

A4-2-2 上記の中断期間においては、特別研究員の研究専念義務は生じません。出産、育児、介護、傷病に係る休業等の取得期間であっても特別研究員としての採用中断を行わない場合、「研究専念義務」が生じますので、ご注意ください。

Q4-2-3 雇用 PD 等について、出産、育児、介護、傷病を理由とする特別研究員の採用を中断した場合、特別研究員としての採用期間の延長にあたっては、改めて受入研究機関の受入承諾が必要となるのか。

A4-2-3 雇用 PD 等は、特別研究員としての採用の中断に伴う採用の延長にあたっては、「延長期間に係る受入研究機関」の受入承諾が改めて必要となります。「延長期間に係る受入研究機関」による受入承諾がない場合は、特別研究員としての採用を延長することはできませんので、ご注意ください。

Q4-2-4 雇用 PD 等が、特別研究員の採用の中断に伴う採用の延長を希望する場合は、当該延長期間について、研究遂行上の理由等から受入研究機関を変更することは可能か。

A4-2-4 可能です。雇用 PD 等は特別研究員としての採用延長にあたっては、「延長期間に係る受入研究機関」の受入承諾が改めて必要となります。受入承諾がない場合は、特別研究員の採用を延長できませんので、ご注意ください。なお、変更後の受入研究機関が雇用制度導

入機関であるか否かにより、当該 PD 等の身分や日本学術振興会からの支援の取扱いが異なります（※）ので、ご注意ください。

※変更後の受入研究機関が雇用制度導入機関の場合：

「雇用 PD 等」となり、「1人当たりの支援額の上限」の残額の範囲内で日本学術振興会より受入研究機関に雇用支援金を交付します。

変更後の受入研究機関が雇用制度導入機関でない場合：

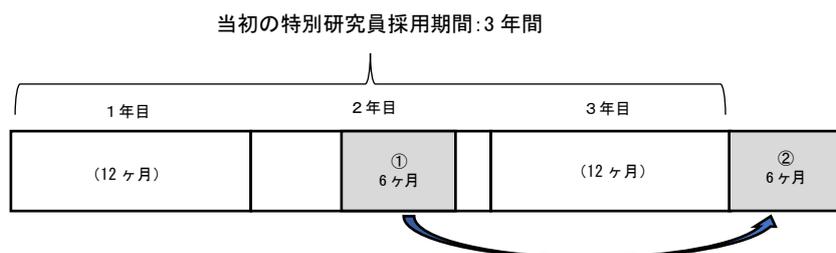
「フェローシップ型 PD 等」となり、「1人当たりの支援額の上限」の残額の範囲内で日本学術振興会より当該特別研究員に研究奨励金を支給します。

Q4-2-5 特別研究員の採用中断期間中に、受入研究機関（雇用機関）から給与の支給がある場合、当該中断に伴う採用延長期間における日本学術振興会からの支援は、どのようになされるのか。

A4-2-5 特別研究員の採用延長期間については、特別研究員の採用中断が承認された期間を上限として延長申請をすることができますが、日本学術振興会より延長が承認された場合でも、中断期間中に受入研究機関（雇用機関）から給与（基本給）の支給があった場合は、1人当たりの支援額の上限の残額が減少することから、設定する延長期間によっては、特別研究員の採用が継続していても日本学術振興会からの支援（雇用支援金又は研究奨励金）がない期間が生じ得ます。このため、延長期間の設定にあたっては、十分にご確認ください。具体的には、以下の単純化した例によりご確認ください。

(例：前提条件)

- ・採用区分が PD 又は RPD
- ・「1人あたりの支援額の上限」：1,303.2 万円（研究奨励金額：月額 36.2 万円）
- ・承認された特別研究員の採用中断期間：6 ヶ月 ①
- ・採用延長可能な期間の上限：6 ヶ月 ②
- ・①の中断期間中に支給された給与（基本給）：計 90 万円（月額 15 万円×6 ヶ月）
- ・①の中断期間以外の期間に、給与（基本給）の減額・調整による雇用支援金の減額・調整がない場合



- 当初の特別研究員採用期間終了時点における「1人あたりの支援額の上限」の残額  
 $1,303.2 \text{ 万円} - (36.2 \text{ 万円} \times 2 \text{ 年 } 6 \text{ ヶ月} + 90 \text{ 万円}) = 127.2 \text{ 万円}$
  - ②の特別研究員としての採用延長可能期間のうち、日本学術振興会からの支援がある期間  
 $127.2 \text{ 万円} \div 36.2 \text{ 万円} \approx 3.51 \text{ ヶ月分}$
- ②の採用延長可能期間中の、日本学術振興会からの雇用支援金又は研究奨励金の支援額
- ・1ヶ月目～3ヶ月目 → 36.2 万円/月の支援
  - ・4ヶ月目 → 18.6 万円/月 ( $127.2 \text{ 万円} - 36.2 \text{ 万円} \times 3 \text{ ヶ月}$ ) の支援
  - ・5ヶ月目～6ヶ月目 → 支援なし

Q4-2-6 雇用 PD 等が、特別研究員の採用の中断に伴う採用の延長を希望する場合、中断した期間と同じ期間分の採用延長をする必要があるか。

A4-2-6 特別研究員の採用延長期間については、特別研究員の採用中断が承認された期間を上限として延長申請をすることができますが、中断期間をそのまま延長期間としていただく必要はありません。「1人あたりの支援額の上限」の残額を確認し、PD 等本人と協議のうえ、延長期間を設定してください。

#### 4-3 遵守事項および諸手続関係

Q4-3-1 フェローシップ型 PD 等と雇用 PD 等で、遵守事項や諸手続は同じか。

A4-3-1 適用される手引が異なります。雇用 PD 等に適用される遵守事項及び必要な諸手続については、「日本学術振興会特別研究員（研究環境向上のための若手研究者雇用支援事業）遵

守事項および諸手続の手引」で定めておりますので、ご確認ください。

(報酬受給)

- Q4-3-2 雇用 PD 等は、受入研究機関（雇用機関）以外からの報酬の受給について、研究奨励金の支給を受けるフェローシップ型 PD 等と同様に、週 20 時間以上の労働等による報酬受給制限があるのか。
- A4-3-2 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。

(海外渡航)

- Q4-3-3 受入研究機関に雇用される PD・RPD については、研究奨励金の支給を受けるフェローシップ型の PD・RPD と同様に、通算渡航期間の制限（採用期間の 2/3 が上限）が適用されるのか。
- A4-3-3 受入研究機関に雇用される PD・RPD については、受入研究機関（雇用機関）の就労規則等により認められる範囲内で渡航可能です。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。

(事故・災害への対処)

- Q4-3-4 日本学術振興会が特別研究員-PD (RPD、CPD を含む。)を被保険者とした傷害保険に、雇用 PD 等も一括加入することになるか。
- A4-3-4 日本学術振興会が一括加入する傷害保険の対象となるのは、フェローシップ型 PD 等のみですので、雇用 PD 等は、当該傷害保険の対象ではありません。受入研究機関（雇用機関）に雇用される場合の労災補償については、雇用者である受入研究機関（雇用機関）にご確認ください。なお、受入研究機関の変更等によりフェローシップ型 PD 等から雇用 PD 等になる場合、雇用開始日から当該傷害保険の対象外となります。

受入研究機関（雇用機関）での研究活動や他の国内外の研究機関で一定期間従事する研究あるいはフィールドワーク等で事故・災害が生じた場合の対処については、雇用者である受入研究機関に問い合わせてください。日本学術振興会では、研究従事中の事故・災害等の責任を一切負いかねますのでご了承ください。