

# 日本学術振興会特別研究員の広島大学における雇用制度について

2023年9月26日時点  
人事部制度企画グループ  
学術・社会連携支援部研究推進グループ

日本学術振興会「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。）」における本学での雇用制度（処遇等）を以下のとおり、お知らせいたします。

## 1. 任免

### (1) 職名

「日本学術振興会特別研究員」（契約職員）を新設し、日本学術振興会（以下「JSPS」という。）の特別研究員制度の採用区分に応じて、職名は以下のとおりとする。

**特別研究員（PD）、特別研究員（RPD）、特別研究員（CPD）**

また、本人の希望及び部局等の長の推薦により、**特命教員の称号付与も可能**とする。

**（特別研究員としての研究活動に専念できるよう研究エフォートを確保する。）**

### (2) 雇用期間・更新

雇用区分	雇用期間・更新
PD, RPD	単年度毎の更新とし、その上限は3年とする
CPD	単年度毎の更新とし、その上限は5年（PDとして採用期間を含む）とする

※いずれも JSPS の特別研究員制度への採用期間を上限とする。

ただし、JSPS の特別研究員制度における延長があった場合、その期間を上限に上記の雇用期間の延長を認める場合がある（事項 4. 雇用期間の中断と延長を参照）。

## 2. 給与

### (1) 給与（諸手当含む）

雇用区分	給与額	諸手当等
PD, RPD	年俸制：446.4万円（月額37.2万円）	いずれも給与額に特別調整手当（地域手当）、通勤手当、期末手当相当額を含む。
CPD	年俸制：547.2万円（月額45.6万円）	

### (2) 支給日

毎月21日（休日の場合は、直前の休日でない日）に、上記月額を支給する。

### 3. 労働時間、休日及び休暇等

#### (1) 勤務形態

フルタイム勤務とし、所定労働時間及び休憩時間等は、次のとおりとする。

所定労働時間	休憩時間	休日
始業 8時30分 終業 17時15分	12時から13時まで	土曜、日曜、祝日及び 年末年始(12/29～1/3)

#### ① 専門業務型裁量労働制に“同意する”場合

上記に関わらず、勤務を行った場合、労働時間の多少に関わらず、1日7時間45分勤務したものとみなす(制度の詳細は、参考をご覧ください)。なお、本制度が適用される職員は、勤務状況の把握及び健康状況を確認し、健康及び福祉確保の措置を講ずるため、毎月「勤務状況自己申告書」を提出する。

#### ② 専門業務型裁量労働制に“同意しない”場合

上記所定労働時間等を原則とし、時差出勤(始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ)、1月以内の変形労働時間制(1月を平均して1週間当たり38時間45分を超えないよう、各日の所定労働時間を割振る)を用いることができる。

(参考) 広島大学 HP : 専門業務型裁量労働制

[https://www.hiroshima-u.ac.jp/jinji\\_seido/kakusyu/senmon-roudou](https://www.hiroshima-u.ac.jp/jinji_seido/kakusyu/senmon-roudou)

※いずれの場合も働き過ぎとならないよう、健康に留意いただき就業願います。

#### (2) 休暇

区分	事由	付与日数	取得単位
年次有給休暇	精勤に対する報償的観点から、労働日についてその就労義務を免除することにより、心身のリフレッシュを図ることを目的として付与される <b>有給休暇</b>	一年度につき20日。ただし、採用月に応じて別の定めあり。	1日又は半日単位とする(1時間単位の特例あり)
病欠休暇	負傷又は疾病のため療養する必要がある場合で、勤務しないことがやむを得ないと認めるときに与える <b>有給休暇</b>	必要最小限度の期間について与える。	必要に応じて、1日、1時間又は1分を単位とする。
特別休暇	大学が定める特別の事由により、勤務しないことが相当であると認める場合に与える <b>有給休暇</b> <特別休暇の例> 結婚休暇、産前産後休暇、出産付添休暇、子の看護休暇、介護休暇、忌引休暇、災害等による出勤困難時(退勤時危険回避)休暇等全24種類	特別の事由ごとに定める。	特別の事由ごとに定める単位とする。

## (3) 休業

区分	定義	取得可能な期間
育児休業 (◆)	子を養育するために取得する <b>無給の休業</b>	養育する子の3歳の誕生日の前日まで  ※ 育児休業期間終了後から6月を経過する日（当該日に子が1歳6か月に満たない場合は、子が1歳6か月に達する日）までの間に、雇用が継続（更新）される可能性がある場合に取得可
出生時育児休業 (◆)	出生後8週間以内の子を養育するために4週間以内の期間を定めてする <b>無給の休業</b>	子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内に4週間まで  ※ 子の出生の日（出産予定日前に子が出生した場合は、当該出産予定日）から起算して8週間を経過する日の翌日から6月を経過する日までの間に、雇用が継続（更新）される可能性がある場合に取得可
育児部分休業	子を養育するために、1日の所定労働時間の始め又は終わりにおいて、職員の託児の態様及び通勤の状況などから子の養育に必要とされる時間について、部分的に取得する <b>無給の休業</b>	養育する子の9歳の誕生日の前日以後の最初の3月31日まで  （取得単位）1日を通じて3時間の範囲内で、15分単位で取得
介護休業 (◆)	負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上にわたり常時介護を必要とする状態にある対象家族を介護するために取得する <b>無給の休業</b>	対象家族1人につき、通算186日の範囲内で、3回を上限として分割して取得可能  ※ 介護休業開始予定日を起算日として93日を経過する日から6月を経過する日までの間に、雇用が継続（更新）される可能性がある場合に取得可
介護部分休業	対象家族を介護するために、1日の所定労働時間の始め又は終わりにおいて、取得する <b>無給の休業</b>	対象家族1人につき、利用開始から3年までの範囲内  （取得単位）1日を通じて4時間の範囲内で、1時間を単位として取得する。又は1週間のうち、1日を単位として取得する（通算93日まで）。

◆ 雇用保険制度での支給要件を満たす場合、給付金が支給されることがある。

(参考) 広島大学 HP :

(出生時) 育児 (部分) 休業

[https://www.hiroshima-u.ac.jp/jinji\\_seido/kakusyu/gaiyo\\_ikujikyugyo](https://www.hiroshima-u.ac.jp/jinji_seido/kakusyu/gaiyo_ikujikyugyo)

介護 (部分) 休業

[https://www.hiroshima-u.ac.jp/jinji\\_seido/kakusyu/gaiyo\\_kaigokyugyo](https://www.hiroshima-u.ac.jp/jinji_seido/kakusyu/gaiyo_kaigokyugyo)

#### 4. 雇用期間の中断と延長

日本学術振興会特別研究員における JSPS の雇用支援事業における採用期間の中断及び延長については、以下のとおりとする。手続き等については、「日本学術振興会特別研究員における中断及び延長の手続きフローについて」及び「補足資料」を参照すること。

##### (1) 中断

特別研究員の希望に応じて、雇用支援事業における「事務処理説明書」及び「諸手続の手引」に規定される、本学の休暇及び休業の取得期間において、日単位での中断申請を行う（ここでいう「中断」は、**本学の雇用が中断となるわけではなく、JSPS の特別研究員としての認定期間の中断**を指す。）。

##### ①事務処理説明書に規定の採用中断可能要件

受入研究機関（雇用期間）の規定に基づき本人・配偶者等の出産、育児、家族の介護及び本人の傷病を理由とする休業又は退職等

##### ②中断の対象となりうる本学での休暇及び休業)

- ・病気休暇
- ・特別休暇のうち、産前休暇、産後休暇、出産付添休暇、育児参加休暇、介護休暇 等
- ・育児休業、出生時育児休業、介護休業、介護部分休業（日単位の取得に限る）

##### (2) 延長又は延長の変更

特別研究員の希望に応じて、JSPS から採用中断の承認を受けた期間及び本学での雇用期間中の育児休業、出生時育児休業及び介護休業の取得期間の合計期間のうち、いずれか短い期間を上限として、月単位での延長又は延長の変更申請を行う（日単位の端数切捨て）（ここでいう「延長」は、**JSPS の特別研究員としての認定期間の延長及び本学での雇用期間の延長**を指す。）

## 【補足資料】雇用期間の中断・延長と雇用支援金について

<令和6（2024）年4月1日から令和9（2027）年3月31日が当初の雇用期間であるPDの場合の例>

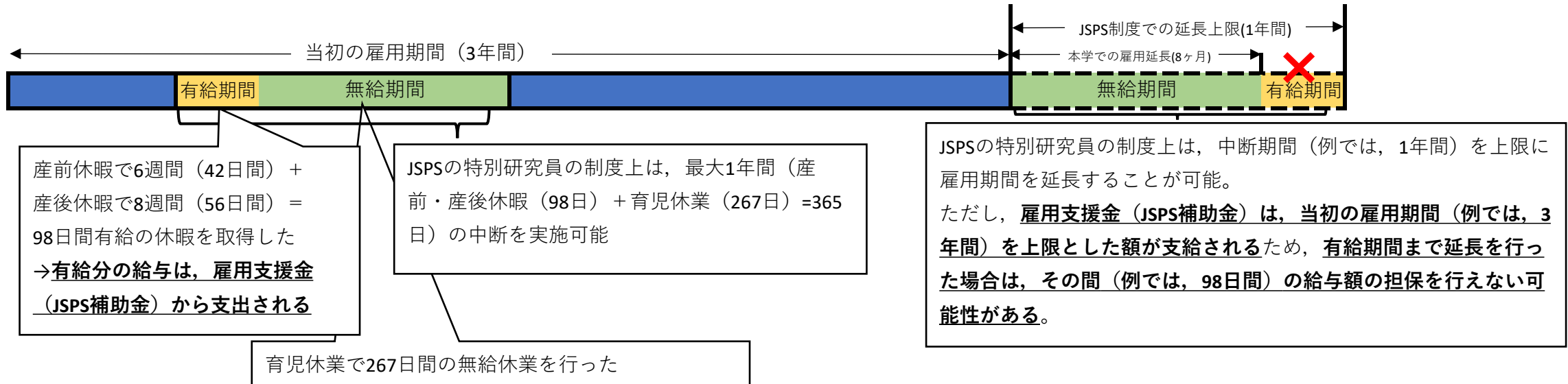
以下のとおり，産前・産後休暇及び育児休業を取得すると・・・

- ①産前休暇：令和6年10月1日から令和6年11月11日（42日間）
- ②産後休暇：令和6年11月12日から令和7年1月6日（56日間）
- ③育児休業：令和7年1月7日から令和7年9月30日（267日間）

○中断期間：令和6年10月1日から令和7年9月30日（①～③のすべての期間）

○延長可能期間：令和7年1月7日から令和7年9月30日の育児休業取得期間（8ヶ月+24日）

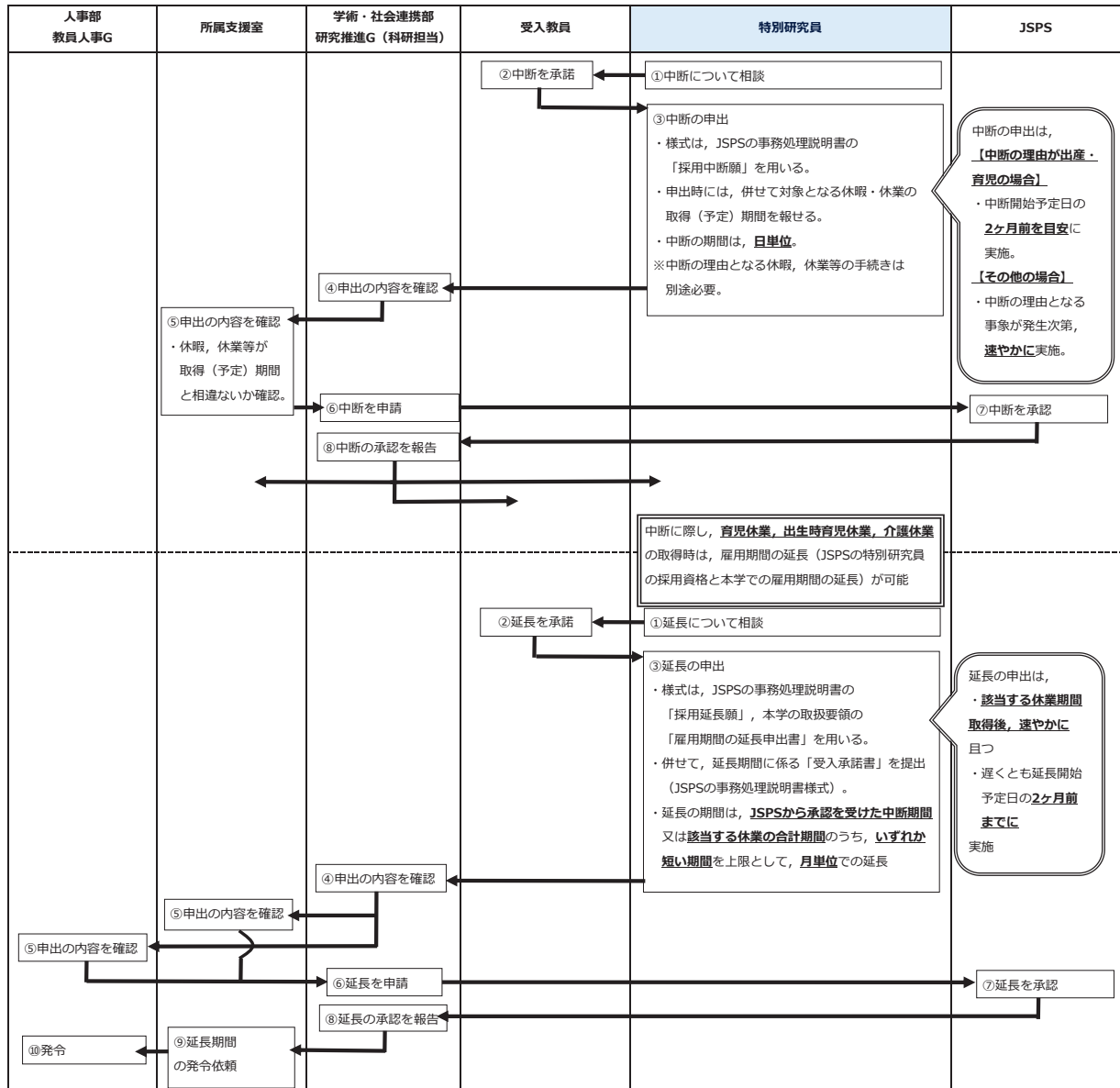
⇒月単位の延長のため，8ヶ月延長 ⇒令和9年4月1日から令和9年11月30日まで雇用期間の延長が可能



本学における雇用期間の延長については，**財源の確保が確実である無給の休業期間に限り行う**こととする。

※実際の休暇及び休業の取得にあっては，各休暇及び休業の取得要件を満たすことが必要となります。

日本学術振興会特別研究員における中断及び延長の手続きフローについて



※中断期間の変更、延長期間の変更は、上記と同様のフローにより行ってください。

その際、提出書類は、以下のとおり変更となります。

「採用中断願」→「採用中断期間変更願」

「採用延長願」→「採用延長期間変更願」

「雇用期間の延長申出書」→「雇用期間の延長変更申出書」

(参考)

・日本学術振興会HP：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、当該説明書に係る様式が記載）

<https://www.jsps.go.jp/j-pd/pd-koyou/>

## 5. その他

### (1) 社会保険等

- ・健康保険及び厚生年金（文部科学省共済組合）、雇用保険、労災保険の適用となる。

### (2) 雇用取消・退職

- ・JSPS の特別研究員制度へ採用とならなかった場合（学位未取得等）、雇用を取り消す場合がある。
- ・JSPS の特別研究員制度の資格を喪失した場合、退職となる場合がある。

### (3) 兼業

- ・報酬の有無にかかわらず、継続的、定期的又は一時的に、広島大学職員以外の職を兼ねることをいう。
- ・職員は、大学の許可を受けた場合でなければ、他の業務に従事し、又は自ら営利企業を営んではならない。（事前許可制）
- ・短期間の兼業（1日限りのもの又は6日以内で総従事時間数が15時間未満のもの）については、上記の許可基準を満たす場合は大学の許可は要しないが、あらかじめ大学へ届け出なければならない。

（参考）広島大学 HP：兼業

[https://www.hiroshima-u.ac.jp/jinji\\_seido/kakusyu/kengyo](https://www.hiroshima-u.ac.jp/jinji_seido/kakusyu/kengyo)

### ※大学雇用時の留意点（フェローシップ型との違い）について

○大学に雇用されることで、以下のような取扱いとなりますので、ご注意ください。

- ・労働時間の適正な把握を行うこととなります。
- ・兼業は**事前許可制**（短期間の兼業であっても**事前の届出**）となります（他大学での講義等に従事する場合もこちらの手続きの対象となります。）。
- ・本学内でのアルバイト（非常勤としての給与取得や謝金を受給すること）は許可しておりません。
- ・フェローシップ型で利用可能な「**研究遂行経費**（JSPS からの給与相当の資金の3割を上限に、事業経費としての利用を申請することで、当該金額を非課税扱いとする制度）」は利用できません。

また、大学への雇用を選択後、フェローシップ型へ移行することは適いませんので、併せてご留意願います。

【雇用制度に関する問合せ先】

人事部 制度企画グループ

E-mail: [fukumu-seido@office.hiroshima-u.ac.jp](mailto:fukumu-seido@office.hiroshima-u.ac.jp)