

大学共同利用機関法人人間文化研究機構特別研究員就業規則

令和6年3月25日
規程第169号

(目的)

第1条 この規則は、独立行政法人日本学術振興会（以下「日本学術振興会」という。）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。）により、大学共同利用機関法人人間文化研究機構（以下「機構」という。）の研究教育職員が受入研究者となって機構に雇用される特別研究員－PD、特別研究員－RPD及び特別研究員－CPD（国際競争力強化研究員）（以下総称して「機構特別研究員」という。）について、必要な事項を定めることを目的とする。

(職名及び職務)

第2条 機構特別研究員の職名は、日本学術振興会が実施する雇用支援事業の「採用区分」に応じて次の各号に掲げるとおりとする。

- 一 特別研究員(PD)
- 二 特別研究員(RPD)
- 三 特別研究員(CPD)

2 機構特別研究員は、受入研究者の指示の下、次条に定める選考において決定した特別研究課題に関する職務に従事する。

(選考及び雇用)

第3条 機構特別研究員の選考は、日本学術振興会が行う雇用支援事業における「特別研究員」としての採用決定（資格の付与）によるものとし、雇用は機構本部及び各機関（以下「各機関等」という。）の所定の会議等の議を経て決定するものとする。

(契約期間)

第4条 機構特別研究員の契約期間は、一事業年度（4月1日から翌年3月31日まで。以下同じ。）の範囲内の期間とする。

- 2 契約期間は、日本学術振興会特別研究員としての資格があることを要件として、これを更新できるものとする。ただし、日本学術振興会特別研究員として決定した期間（本条第3項の規定により契約期間を延長した場合はその期間を含む。）又は決定した期間を変更した場合は変更後の期間を限度とし、2以上の期間（機構における有期雇用職員としての雇用契約期間）を通算して、10年を超えることができないものとする。
- 3 機構は、機構特別研究員が、次に掲げる事由により休業等を取得等するとともに、雇用支援事業における「本人・配偶者等の出産、育児、家族の介護及び本人の傷病による

採用中断」(以下「中断」という。)を希望し承認された場合に限り、当該期間を上限として契約期間を延長することができるものとする。

- 一 大学共同利用機関法人人間文化研究機構職員の育児休業等に関する規程(規程第33号平成16年4月1日)(以下「育児休業等規程」という。)第4条及び第4条の2により育児休業をした期間
 - 二 大学共同利用機関法人人間文化研究機構職員の介護休業等に関する規程(規程第34号平成16年4月1日)(以下「介護休業等規程」という。)により介護休業をした期間
 - 三 大学共同利用機関法人人間文化研究機構職員就業規則(平成16年4月1日規程第16号)(以下「職員就業規則」という。)第19条第1項第1号(労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号)第7条第1項第1号に規定する業務災害(以下「業務災害」という。)又は同項第2号に規定する通勤災害(以下「通勤災害」という。)に該当する場合に限る)により休職した期間
 - 四 大学共同利用機関法人人間文化研究機構職員の勤務時間及び休暇等に関する規程(平成16年4月1日規程第32号)(以下「勤務時間規程」という。)第20条(業務災害又は通勤災害に該当する場合に限る)及び第21条第2項第5号の2から第12号まで(第8号を除く)に定める休暇を取得した期間
- 4 前項に定めるもののほか、この規則における2以上の期間を通算した契約期間の取扱いは法令等に定めるところによる。
- 5 本条第1項から前項までの規定に関わらず、機構特別研究員が日本学術振興会特別研究員の資格を喪失した場合は、機構を退職するものとする。

(勤務時間及び休暇等)

- 第5条 機構特別研究員の勤務時間及び休暇等に関する事項は、大学共同利用機関法人人間文化研究機構職員の勤務時間及び休暇等に関する規程(平成16年4月1日規程第32号)による。
- 2 機構特別研究員の育児休業及びに介護休業に関する事項は、それぞれ別に定める大学共同利用機関法人人間文化研究機構職員の育児休業等に関する規程(規程第33号平成16年4月1日)及び大学共同利用機関法人人間文化研究機構職員の介護休業等に関する規程(規程第34号平成16年4月1日)による。

(給与)

- 第6条 機構特別研究員の給与は、基本年俸とする。
- 2 機構特別研究員の基本年俸は、日本学術振興会特別研究員として決定された採用区分(PD、RPD、CPD)に応じて、日本学術振興会の「フェローシップ型特別研究員」に支給される研究奨励金の月額に1.2を乗じた額とする。ただし、研究奨励金の改定等が行われた場合には、雇用契約期間内においても基本年俸を減額する場合がある。
- 3 基本年俸はその1.2分の1の額を基本給として毎月支給する。

- 4 基本給は、この規則に定めるほか、職員給与規程（平成16年規程第21号。以下「給与規程」という。）第2条、第4条、第27条、第29条から第38条までの規定を準用し、支払う。
- 5 第1項のほか超過勤務手当、休日給及び夜勤手当について、給与規程第17条から第20条までの規定をそれぞれ準用して支給する。この場合において、第20条中「本給の月額並びにこれに対する地域手当、広域異動手当及び管理職手当の月額の合計額」とあるのは「基本給の額」と読替える。

（退職手当）

第7条 機構特別研究員には退職手当を支給しない。

（機構特別研究員の就業に関する特例）

第8条 この章に定めるもののほか、機構特別研究員の就業に関する事項については、職員就業規則（第2条（適用範囲）、第3条（職員の種類）、第7条（研究教育職員の特例）、第10条第1項第1号（提出書類）、第13条（昇任）、第14条（降任）、第16条（配置換）、第17条（併任）、第19条第1項第4号から第9号まで、第20条第1項第2号（定年退職）、第32条（給与）、第33条（退職手当）及び第46条（無期労働契約転換職員に対する本規則の適用）を除く。）を準用する。

（無期労働契約転換職員に対する本規則の適用）

第9条 労働契約法（平成19年法律第128号）第18条及び労働契約法の特例（研究開発強化法第15条の2及び大学の教員等の任期に関する法律（平成9年法律第82号）第7条）の規定に基づき、期間の定めのない労働契約（以下「無期労働契約」という。）へ転換した者（以下「無期労働契約転換職員」という。）で、無期労働契約へ転換した直前に本規則が適用されていた者については、本規則（有期労働契約を前提とする規定を除く。）を適用する。

- 2 前項に定めるもののほか、無期労働契約転換職員の労働条件について必要な事項は、機構長が別に定める。

（実施に関し必要な事項）

第10条 この規則に定めるもののほか、必要な事項は、機構長が別に定めることができる。また、各機関の長が、機構長の承認を得て別に定めることができる。

附 則

（施行日）

第1条 この規則は、令和6年4月1日から施行する。

(経過措置)

第2条 雇用支援事業に登録申請をし、「雇用制度導入機関」として登録された機関において、登録年度の前年度から継続して受け入れている日本学術振興会特別研究員の雇用については、当該機関において定めることとする。ただし、本規則の規定により雇用する機構特別研究員の契約期間には、日本学術振興会から研究奨励金を受け取る者（フェローシップ型特別研究員）として採用された期間を含まないものとする。

2 前項の規定により雇用する者のうち、日本学術振興会から中断期間を承認された者の雇用日は、当該中断期間の終了日の翌日以降とする。

3 令和6年4月1日から令和8年3月31日までの間に、機構の研究教育職員を受入研究者として、日本学術振興会特別研究員の資格を有した者のうち、機構特別研究員としての雇用を希望しない者は、人間文化研究機構外来研究員規程に定める外来研究員として受け入れるものとする。