

産休育休中の科研費の使用について、現時点での情報のまとめ 2021.7.24.

日本遺伝学会 男女共同参画委員会

【科研費のQ&Aより】

https://www.jsps.go.jp/j-grantsinaid/01_seido/05_faq/index.html

現在の最新版は以下：

https://www.jsps.go.jp/j-grantsinaid/01_seido/05_faq/data/kakenhi_202103faq.pdf

「育児」などのキーワードで検索すると、p.30くらいから細かい規定についての質問が出てくる。産休・育休中は中断することが前提となっているようである。以下、科研費をベビーシッターに使えるのかどうかという点ですが、臨時的であればよいということ。

【Q4477】

補助事業に関連した研究集会を主催する場合、会場内への託児施設設置に係る費用を科研費の直接経費で支出することはできますか？

【A】 当該研究課題の遂行上必要である場合には支出することができます。

【Q44771】

日常的に必要な託児料以外で、学会・研究集会等に参加するに当たって臨時的に必要な託児料を科研費の直接経費で支出することはできますか？

【A】

「託児費用」も研究課題の研究遂行上必要であって臨時的に必要な費用であるなら支出対象から除外されるものではありません（平日、夜間、休日等を問いません。）。

ただし、日常的に必要な託児料については、社会通念上、給与や児童手当等により支弁することが適当と考えられます。託児費用への支出に当たっては、そうした点に留意の上、研究遂行上の必要性について、補助事業者として説明責任を果たせるよう、適切に対応することが求められます。

【名古屋大学】

科研費中断の申請をしなければ、そのまま執行することは可能。名大の場合、研究代表者が産休・育休中であっても、研究分担者や研究協力者の教員が研究代表者と連絡調整を行いつつ、当該科研費の課題の遂行が可能ということであれば、研究中断しなくても良い。ただし、逆にいえば科研費を中断した時は執行できないと思われる。これは科研費のルールであり、名大独自のルールはないとのこと。

【大阪大学】

本部研究推進課の方針により。研究中断届けを出していなくても産休・育休中の科研費執行は認められず、科研費での雇用もできない。なお、なぜか科研費の申請自体は産休・育休中でも可能とのこと。

部局の科研費担当部署、男女協働推進センターでは担当でないから分からないとの回答。ただし、男女協働推進センターでは産休、育休、介護休暇、不妊治療等の事由のある教員等に対し、研究支援員の雇用を支援する制度（だいたい1週間に5時間程度、学生などをバイトで雇える、産休育休中も代理監督者を立てて雇用可能、三年上限）がある。学内保育園の制度、ベビーシッター費用補助などもある。

【九州大学】

男女共同参画室に問い合わせたところ、産休・育休中の研究費の執行などは全学のグラントサポート室または各部局の経理に、雇用の事は人事に問い合わせてくださいとのこと。産休・育休で科研費の期間を延長については担当部署に確認してくださいとのこと。また、以下の情報を送っていただいた。

[・九州大学では ライフイベント等で多忙な女性研究者に対し研究補助者を雇用する経費の支援は行っており半期ごとに41万円までの経費支援があります。通常 物品の購入や人の雇用は休業期間中はできませんので本支援も休業に入る前、あるいは休業からの復帰後が対象となります。<https://airimaq.kyushu-u.ac.jp/ja/teacher/page.php?code=10&side=05>
・出産・育児による研究中断後、復職された方への研究費支援はありますが、これも復職後です。<https://airimaq.kyushu-u.ac.jp/ja/teacher/page.php?code=9&side=04>
・男女共同参画推進室 HP'のトップから <https://daniyo.kyushu-u.ac.jp/> 下のほうにスクロールいただくと「妊娠中の方、子育て中の方へ」の表示が出てきますのでそこから詳しい情報にたどりつくことができます。]

全学のグラントサポートと所属部局の担当部署に問い合わせたところ以下のような返答。

- ・これまでに同様の事例はないので（担当者の方の知っている範囲で）規定もないと思う。
- ・グラント元で許可されている事であれば大学や部局単位で許可しないということはないと思うので、まずは科研のルールを調べてみては？
- ・雇用者が産休・育休中だと、被雇用者の勤怠管理や予算執行業務や研究進展状況の把握などを行うことが「休暇中」に「仕事」をしていることになってしまうことが問題かもしれない（→ 職員厚生係？ 人事係？）

*問い合わせに対して各部署の担当の方々は丁寧に対抗していただきましたが、前例がないため規定もない、統括して分かる部署は今のところない、という感じでした。

【遺伝研】

本人が休暇をとっていても、科研費中断の申請をしなければ、そのまま執行できる（こちらが基本）。本人が科研費中断の申請をすれば、科研費執行はとまる。

【広島大学】

(1) 産前産後の休暇又は育児休業中について

(1-1) 科研費の中断をした場合

- ・ 科研費のルールにより研究代表者及び研究分担者の科研費の執行はできません。

(1-2) 科研費の中断をしていない場合

- ・ 研究代表者が育児休業中は、職務に従事しないこととしているため、研究代表者による科研費の執行はできません。
- ・ 研究代表者が育児休業中であっても、研究分担者による科研費の執行は可能です。
- ・ 研究代表者が育児休業中であっても、科研費申請の制限はしていません。

(2) 育児部分休業を取得した場合

- ・ 科研費の執行に関して、全く、制限は、ありません。

※育児部分休業＝子を養育するために、1日を通じて3時間を超えない範囲内で、15分単位で取得できる休業

【理研】

休暇時の執行については不明。

ただし、産休・育休・介護休におけるサポートシステムはある。

1. ライフイベントによる研究中断からの復帰のための研究費支援（上限 50 万）
2. ベビーシッター費用補助支援（内閣府ベビーシッター派遣事業）
対象児童一人につき 1 日 4,400 円、1 年で約 61 万。
3. 仕事と介護の両立のための個別相談会
専門家の方との相談会が 2 か月に一回程度の頻度で開催。
4. 妊娠、育児又は介護中の研究系職員の支援者にかかる経費助成

【東京都立大学】 6-16-2021 追加情報（理系会計係より）

科研費の中断申請をせず、研究継続のために必要であれば（たとえば生物材料の飼育維持など）、アルバイトの雇用は可能。その場合、アルバイトの勤務管理（雇用責任者）は、専攻長になる。

多少の物品の購入も可能。ただし、出張は不可（あくまで原則としては、法人から育休取得者に業務をさせることはできないため）。

【米国 NIH グラント】

休暇中のグラント期間延長はもちろん可能。その上に育児費用として 30 万円が支給。日本でいう学振 DC1、DC2、PD も対象。また、妊娠、出産、養子受入時には 60 万円が支給される。（何に使ってもいい。テクの給料などが想定されている模様。）

<https://grants.nih.gov/grants/policy/nih-family-friendly-initiative.htm>

【米国 NSF グラント】

休暇中でもテクニシャンの給料分などの資金を出すそうです。額は不明、この分がグラント総額の一部を使ったものなのか、エクストラのものなのかも不明。

<https://nsf.gov/career-life-balance/brochure.pdf>

米国の場合、どちらも科研費とは異なる枠で予算を確保しているみたいで、ライフイベントでの研究中断をサポートするのは個人の利益ではなく、国益に繋がると考えていることが推察された。