

資料 2 自由記述全回答(6 番の質問)

6. 5 の質問で、「影響を受けた」と回答された方は、差し支えない範囲で、具体的にどのような影響を受けたかお教えてください。個人情報については記さないで下さい。

- 10年ルールが適用された。研究補助員については、雇い止めが中止された。ポスドクはルール上は可能だが、実際には10年を超えては雇用されていない。機関が小さいこともあり、もし全員が無期転換した場合に、長期にわたる経済的負担に機関が耐えるのは厳しいことは理解できる。実際、研究補助員は10年雇用を超えても無期転換を申し出る人はほとんどいないが、ポスドクは無期転換を申し出るものは多いだろうと思われる。(公的研究機関、教員等、任期なし)
- 2人の知り合いが実際に雇い止めを受けた(大学、学生、学生)
- 雇用側も被雇用側も、雇用継続を望んでいるにも関わらず、退職、転職、休職せざるを得ないケースが何例もあった。(大学、教員等、任期なし)
- 6ヶ月のクーリングオフを強制的にとらせるようにした。今は、クーリングオフも好ましくないということで、雇い止めを行うようにしている。(大学、教員等、任期なし)
- 経験豊富な研究補助員を連続して雇用できない。(大学、教員等、任期なし)
- 10年の任期終了後は雇い止めとなるポスドク、技術補佐員が多い(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
- 常に任期雇用となり、任期終了後は、同じ場所同じ立場では働けなくなった。(企業、民間企業在籍者、任期なし)
- 雇用が打ち切られた。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
- 数学の非常勤講師が、5年間講義してきた大学で、次年度の更新を断られた。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限なし))
- 立場が弱いので、教授や准教授などの無理難題を断りにくい。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限なし))
- 10年間雇用されると定年まで雇用されるため、ポジションの循環がうまく行かなくなった(昇進を伴う他機関への異動を望まなくなった)。(大学、教員等、任期なし)
- 研究費で雇用している研究補助者の方を5年以上継続して雇用できないため、やめていただくを得なかった(大学、教員等、任期なし)
- 連続的に研究技術を習得することが難しく、高度な実験技術を持った人材がいなくなった。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
- 理由はわからないが退職者が増えた(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限なし))
- 研究補助職員は、科研費による雇用だったので、9年目で来年雇用できないことを伝えて、転職を促した。その結果、当時の科研費雇用より良い待遇の職を得て、本人は喜んでいた。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
- 研究プロジェクトを主導していた方が雇い止めとなり、プロジェクトの引継ぎなどによって研究進捗の遅延や問題が生じた。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
- 契約職員の任期が更新されず(5年を超えて就労できない)貴重な人材が流出し、新たな契約職員が着任するまで研究に支障が生じた。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限なし))
- ポスドク2年、助教5年の勤続ののち、5年任期の契約更新が提案されなかった(合計で10年を超えるため)。研究補助員および契約事務職員の連続雇用が合理的な理由なしに最大5年間に制限されている。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
- 技官・研究補助者を継続して雇用できないため、研究に支障がでた。(公的研究機関、教員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
- 前職で、雇用のための面接の際に、任期なしへの移行はない旨を伝えられ、期限とともに辞めるをいえない状況にされていた。(大学、教員等、任期なし)
- 九州地方の大学で実験補助員が雇い止めを受け、6カ月のクーリングオフ期間後に再雇用されている。地方だと大学の数が少なく、6カ月のクーリングオフ期間に市場や農家などの仕事をせざるを得ない状況であった。(大学、教員等、任期なし)
- 自分自身は任期ある仕事を10年くらい転々とししました。また、現在の職場でも教員・助手が任期があるという理由で応募が無かったり、有能な人材が退職せざるを得ない状況です。(大学、教員等、任期なし)
- 更新なしの5年契約が徹底された。(大学、教員等、任期なし)
- 優秀な研究者を無期雇用に切り替えるための財源の確保が困難だった(大学、教員等、任期なし)

25. 5年任期終了時に更新がなされなかった。教員に落ち度等はなく、大学側の事情に思われたが、法改正の影響の有無についてはわからない。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
26. “5年, 10年縛りのために一旦退職になり, 半年後にまた雇用する, と約束してくれていたにもかかわらず、「やはり雇用できない」と言われた事務補助員が数名いる(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
27. 前職(福井大学)においては、特命助教であったが、2017年度末、いわゆる一般の5年を超える段階で雇止めであった。特命助教であったため、該当しないのではないかと上司を通じて大学に問い合わせたが、私は研究者ではないので10年の特例は適用されない、との回答であった(研究者ではない、という理由はよく分からない)。そこで大学に直接問い合わせたが、本部に呼び出されその場で解雇された。後日、離職票だったか何かの書類が大学より送られてきたが、離職理由には「本人が雇用の延長を望まなかったため」と記載があった。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
28. 無期転換申込権発生までの期間に達する前に退職し、6か月間のクーリング期間の後に再雇用(大学, 教員等, 任期なし)
29. 大学での継続勤務が不可能となり、他の複数大学の関係者に相談する過程で、事務職員や教員に多くの負担が生じた。結果的には大学以外の組織に転職された。大学での研究プロジェクトには影響があった。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限なし))
30. テクニシャン本人は継続したかったが、期限を理由に解雇された。(大学, 教員等, 任期なし)
31. 継続雇用したかったが、辞めて、別の研究室に勤めることになった。(大学, 教員等, 任期なし)
32. 任期終了後の研究または業務の停滞(大学, 教員等, 任期なし)
33. 経験・技術を有する有期雇用の人材を継続して雇用できず(常勤のポストもなく)、研究体制の一時中断(クーリングオフ期間)が生じた。(大学, 招へい教授, 任期つき(更新回数制限なし))
34. 非常勤職員を雇用し、研究室における、必要な知識や技術を何年もかけて習得させ、訓練が完了して就労していたところで、任期により雇止めの状況になっている。当該職員は、他の機関への異動するという事例が繰り返されている。私たちの研究室では、高度な知識や技術を持つ職員に常に不足し、知識と技術の継承が困難な状況となっている。(大学, 教員等, 任期なし)
35. 成果を期限内に出すことが最優先とされたため、研究に対して、効率化・要領の良さが第一優先され、本当の意味で面白くて重要な研究が軽んじられ、評価されなくなった。(大学, 教員等, 任期なし)
36. わたしの周囲の研究補助者は、本人が続けたくとも5年で退職させられることが相次いでいる。このことは、本人の職業人生にダメージを与えたことはもちろんだが、職場に仕事に熟練していないものしかいない状態が続くことが将来にわたり決定していること(5年未満のものしかいないため)、短期で退職することがわかっている職場を希望する求職者がいないために後任が見つからない、おそらく優秀な人材が入ってくるのがなくなっている、といった影響がある。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限なし))
37. 任期があるため、近視眼的な研究に傾いた。また、医学部では教室の統合で教員ポストが減少しており、教育歴を問われるようになり、教員のキャリアパスがしにくくなっている。(大学, 教員等, 任期なし)
38. トップクラスの研究成果を出しているスター級のPIが研究室閉鎖の検討を余儀なくされ、研究員・技官等、ラボメンバーの異動も生じた。(大学, URA, 任期つき(更新回数制限なし))
39. 私の同僚はこれにより一度解雇され、半年以上のクーリング後に再雇用された。その間、海外の元ラボ(?)で雇用されていたらしい。家族を残して単身赴任である。極めて欠陥、ひどい制度だと思っている。(公的研究機関, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
40. 最初の契約時に10年の雇用の後は再契約しない旨了承するように署名させられた(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
41. 5年での雇止めを回避するために、半年間、無職の状態を挟み、改めて同一の雇用主に雇用されるという手続きを踏んだ。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
42. 知っているほとんど全ての技術補佐員は5年を区切りに諦めて辞めていった。1名だけが大学から提案された半年クーリング期間を受け入れて文句も言わずに再雇用を希望した。技術補佐員は皆意欲的に働いてくれるが、無期雇用になれないものと諦めており、それを見て私は辛かった。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限なし))
43. A大学で助手として5年間勤務し、任期が切れたBさんを、A大学に所属する私が、社会保険付きの嘱託研究員として雇うべく手続き中に、A大学研究支援課と人事課より、雇止めの関連で、半年はその身分での雇用はできないと言われ、やむなくBさんを私のラボでアルバイトとして勤務していただいた(大学, 教員等, 任期なし)
44. まだ10年の期限に引っ掛かってはいないが、この先腰を据えて同じ場所で研究できない不安がある。(大学, 研究員, ポスドク等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
45. 度重なる教員選考、人事のやり繰りに研究時間が奪われ、精神的にも疲弊した。時間のかかる重要な研究に若手が挑戦できないし、管理職として励ます気にもなれない。(大学, 教員等, 任期なし)
46. 研究補助者の雇用契約更新が出来ないこと(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限なし))

47. 長期雇用ができず技術支援員さんがやめている。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
48. 無期転換できない年数(10年)を上限とした形での雇用が内規で定まっている(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
49. 非常勤を希望する優秀な技術員を継続雇用できなくなったため、一旦解雇して一定期間後再雇用とせざるを得なかった。雇用者にとっても不本意であった。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限なし))
50. 助教に限り、雇用時の契約を無視して法律が施行された日に遡っての適応となり、突然9年の任期制に変更された。(大学, 教員等, 任期なし)
51. 不安定な雇用環境では落ち着いて研究に励めないと考え、研究環境としては十分ではないが、雇用が安定した中規模の私立大学に奉職する道を選んだ。(大学, 教員等, 任期なし)
52. 優秀な学術研究員が10年で雇い止めとなった。研究室としては継続雇用を望んでいた。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限なし))
53. 以前勤めていた国立研究機関で、研究員としての継続期間が5年目になる前に特段の理由なく突如解雇通告された。また、研究補助員の人たちは、10年目になる直前に解雇されたため、他の研究補助員を急遽募集・採用・教育しなくてはならず、研究業務の遂行に多大なる影響を与えた。(大学, 研究員、ポスドク等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
54. 無期転換権を行使すると、退職金なし、(本来の定年は65歳だが)定年60歳に変更、給与は無期転換申し込み時と同内容とする、と大幅に悪化した条件で雇われることになる。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限なし))
55. 雇止めになっている(大学, 教員等, 任期なし)
56. 有能な技術職員が、大学側の無期雇用のための財源がないために(研究室の有期雇用のための財源はあるにもかかわらず)、退職せざるを得なくなり、研究の進捗が遅れることになりました。その職員さんも、実質収入が減ることになり、研究者、職員すべての人が不利益を受け、だれも幸せになっていません。(大学, 教員等, 任期なし)
57. 10年を超える契約をしないように最初から契約書を作っている。また6ヶ月間のクーリングオフを行った例も多数あった。(公的研究機関, 教員等, 任期なし)
58. 5年働くごとに、半年間のクーリングオフ期間を設けている大学がある。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
59. 知識・技術等で必要な人材が継続的に確保できない。雇い止めを理由に応募を敬遠される。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限なし))
60. 10年以上、連続して研究員や技術補佐員を雇用できなくなった。(大学, 教員等, 任期なし)
61. 研究者の場合は通算10年、研究補助員の場合通算5年以上の任期を有する契約を結ぶことができない。(大学, 教員等, 任期なし)
62. 臨時職員枠で雇用された動物実験助手が、解雇され実験動物の飼育が難しくなった。(大学, 教員等, 任期なし)
63. 優秀な研究者の雇用が延長できなく、人材を失った。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
64. 10年間の任期付での継続雇用後に無期転換になった(大学, 教員等, 任期なし)
65. 上司が任期について理解があったため、任期が切れる前にキャリアアップできるようにサポートしてくれた(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
66. 10年間の雇用でアカデミア以外への就職を余儀なくされた(大学, 教員等, 任期なし)
67. 生活が不安定であり、将来設計が全く立てられない。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
68. 無期転換権が発生する前に事実上雇い止めされる任期付の方が非常に多かった。研究者で無期転換権が行使できた方を見聞きしたことがなく、そもそも無期転換権が行使できるようになる前に雇い止めされるのが、今まで在籍したすべての大学で普通であった。今までであれば、実質定年の年齢までいることが出来た方が、全員いなくなった。(大学, 教員等, 任期なし)
69. 自身の雇用する技術補佐員だが、契約5年目が終わる前に、一度退職してもらい、半年のクーリングオフ期間を設けて再雇用した(大学, 教員等, 任期なしだが教授の退官に伴い、退職する旨、合意書を提出している)
70. はじめてから雇い止めを考慮して採用(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限なし))
71. 無期契約権の発生する10年を超える契約の更新はしたくないとの理由で、現在の研究プロジェクトが中途であり、次の行き先が決まっていない段階で更新をしない旨を傳達された。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
72. 雇用を継続したい人材であっても、半年間のクーリングオフが障害となって、断念せざるを得なかった。(大

- 学、教員等、任期なし)
73. 通常5年毎の任期(ただし最大10年間の勤務で、無期転換は不可)だが、上司が定年退職ということで、更新はできたが、1年毎の更新となった。1年毎に、公募がいちおうだされ、そのたびに書類提出、面接をうけることを2回繰り返している。そのたびに準備をしなくてはならず、時間の無駄である。准教授クラスで1年更新となると、深い内容の研究ができず、日本の研究のレベルを下げている要因がここにある、というのを如実に表しており、今、運営をしている側に問題があることは明白であり、早く退場していただくのが一番である。(公的研究機関、教員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
 74. 無期雇用の権利が発生と無期雇用の開始(大学、教員等、任期なし)
 75. 仕事に慣れてきて、戦力になりそうになったタイミングで、組織から継続雇用に対するクレームが入る。(大学、教員等、任期なし)
 76. 異動を余儀なくされ研究が著しく停滞した。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
 77. 別研究室の研究補助員を引き継いだが、通算の雇用年数で雇い続けることができなかった。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
 78. 6ヶ月間のクーリングオフのため失業した研究補助員がいました。10年特例は雇用の安定性の確保に全く役に立っていません。(大学、教員等、任期なし)
 79. 雇用形態を変えての再雇用や、解雇のケースが知り合いでありました。(大学、教員等、任期なし)
 80. 雇い止めになり、研究所を退職した方、他の研究期間で半年間勤務し元の研究所に戻った方がいる(大学、教員等、任期なし)
 81. 研究補助者が5年の任期後に半年のクーリングオフ期間を経て戻ってくる、という状況に何度も遭遇した。5年を越えるから無期雇用へ転換しようとする動きは一度も目にしなかった。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
 82. 任期は当然のものとして受け入れられているので、当然のように退職していった。(大学、教員等、任期なし)
 83. 東北大学医学部にて9年勤務した助教が今年三月の教授退官に合わせて雇止めとなった。その後その助教は同大学の理学部に再就職が決まったが、学内の規則により半年間無給状態となり、理学部から給与が出るのは今年十月からであると聞いた。(大学、教員等、任期なし)
 84. 任期が切れたため、ラボにとって重要な人材であっても解雇せねばならなかった(大学、教員等、任期なし)
 85. 10年目で雇い止めにより、雇用者、被雇用者ともに業務遂行に支障がでている。(公的研究機関、教員等、任期なし)
 86. 5年ないし10年で雇い止めにより退職を余儀なくされた人を複数人見てきた。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限なし))
 87. 大学側が法案を受けて、更新年度に制限をもうけることを規定としたため、技量の熟練した技術補助員を継続的に雇用できなくなった。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
 88. 非常に能力のある技術員の方々が5年で雇い止めになる例、その結果技術員の方が自らの仕事を「こんな仕事」と言ってしまう状況を独立に多数見てきました。研究室としても有能な技術員という戦力を5年雇い止めで失うことを何度も経験しています。(大学、教員等、任期なし)
 89. 良い影響では、自分の研究室で頑張り続けたメンバーが永久雇用になったことです。悪い影響では、雇用10年を目前とした知人(技官)がラボクローズで別ラボに移動する必要があった際に、一度別の場所で働いて雇用歴のクーリングオフをお願いされたことです。それによって知人は貯金を切り崩すほど給与が低下してしまっていました。しかし、新規受け入れ研究室が、新しいメンバー(ここでは知人)がその研究室でどのくらいの力を発揮できるか見る時間が欲しいというも分かります。とはいえ、このような法のゴタゴタの境界で、才能ある研究スタッフが職を辞す可能性に追いやられるのは、とても残念なことに思えます。(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
 90. 10年間経過後に被雇用者を無期転換をしたくとも、安定財源が一切増加しないため無期転換の手段がない。不安定ながらも継続して雇用することもできないため良い影響は一切ない。(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし)
 91. 任期が5+3年<10年なので、ひょっとしたら10年未満で出て行ってほしい、ということかもしれない。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
 92. 研究室が無くなるため、他の研究所への異動を余儀なくされた研究者が複数いると聞いたことがある。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
 93. 無期転換権が発生してしまうが、その後の継続的な予算確保の保証がないため、雇い止めをせざるを得なかった。無期転換権の発生がなければ、その後有限の予算の続く限りという条件での雇用が可能であり、雇用する側もされる側も不利益を被った。(大学、教員等、任期なし)
 94. 採用されても、所属期間での雇用年数が10年を下回るように契約年限を調整される(公的研究機関、研究員、

- ポストク等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし）
95. 雇い止め（大学、教員等、任期なし）
 96. 大きな研究業績が出なさそうな人は、クビになっていたのにお子さんも含め、ご家族は大変だったと思う。また教室内でNatureを狙えるテーマの奪い合いになるので、人間関係も難しくなりがち。（大学、教員等、任期なし）
 97. 家庭を持った知人の多くは、雇い止めの後、生活や家族のために研究者を辞し民間や官公庁の事務職に転職した。（公的研究機関、研究員、ポストク等、任期つき（更新回数の制限なし））
 98. 例にあるように、研究費を財源として雇用されていた技官（特殊技能者）が、非常勤を含めて10年目を迎える前年に、雇い止めに求められた。雇用するための研究費や非常勤を続けて欲しい現場からの要望はあったものの、10年になる年までは雇用しないとする旨が記された書類を提出させられた。（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限なし））
 99. 研究室の技術補佐員が3年ごとに雇い止めで入れ替わるので、機器や実験条件の設定など経験年数の蓄積が必須になる複雑なデザインの実験計画を遂行することが困難になった。また、人員が入れ替わるたびに教育に関する時間と労力のコストを割く必要が生じるので、自身の研究時間も圧迫された。（大学、技術員、研究/教務補助員等、任期なし）
 100. 無期雇用転換が認められた（大学、教員等、任期なし）
 101. 技術員を任期のない身分に変更して雇用することができた。（大学、教員等、任期なし）
 102. 最大9年で雇い止めされる（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
 103. 明らかに研究能力を有する研究者が軒並み民間企業に移らざるを得なくなった。（大学、教員等、任期なし）
 104. 10年を超えて雇用の継続ができないこと（公的研究機関、研究員、ポストク等、任期なし）
 105. 10年を超えても無期契約されず、外部資金のプロジェクトで任期付き雇用を繰り返している。（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
 106. 10年雇い止みが確定していた（前職）。（大学、教員等、任期なし）
 107. 指揮命令者の変更が起きる（大学、技術員、研究/教務補助員等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
 108. 研究費で雇用している特任助教の雇い止みが心配。（大学、教員等、任期なし）
 109. 大変優れた研究成果をあげていたのにも関わらず任期のため失職した。（公的研究機関、教員等、任期なし）
 110. 知り合いが職を失った。（大学、教員等、任期なし）
 111. 複数名の離職が同時に起きたため、引き継ぎが困難な状況になった。（大学、教員等、任期なし）
 112. 雇い止めになる前に別の場所を探して異動するのが常になり、技術・ノウハウの引き継ぎがうまくいかない（公的研究機関、研究員、ポストク等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
 113. 俗にいう「雇い止め」（大学、研究員、ポストク等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
 114. 雇い止め（大学、研究員、ポストク等、任期つき（更新回数の制限なし））
 115. 研究者というよりは研究補助員や事務員の方々が10年の雇い止めにより退職をされたという話を聞きました。長期間に渡って勤務していただいている方は少なく、また経験や技能もあり、研究や運営の業務に大きな影響が出ています。（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限なし））
 116. 10年に達する前に次の職場を探さないといけないという気持ちでいます。（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限なし））
 117. 前職の教授にも当時の私同様の任期がついており、研究業績が出ないことに焦って、怪しい研究結果を部下に無断で発表したり、部下にパワハラのような圧力をかけ続けた。反対に、任期の付いていない今の上司の教授は、10年間で研究を何もしていない。（大学、教員等、任期なし）
 118. 研究室に良い貢献をする人が雇い止めにあった。（公的研究機関、研究員、ポストク等、任期つき（更新回数の制限なし））
 119. 任期があることで研究に専念できない。（大学、教員等、任期なし）
 120. 機関内の規則で雇い止みが適用され、無期化できなかった。（公的研究機関、教員等、任期なし）
 121. 無期契約になる1年前までしか更新をしてもらえない（大学、教員等、任期なし）
 122. 10年で雇用を切られた（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
 123. 契約と契約の間に、6ヶ月から1年、間を空けなければならなくなった。（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
 124. 無期転換を要求しない誓約をしなければ雇用されない（大学、研究員、ポストク等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
 125. 実験が中途半端な段階で任期が終了し、自分の業績にならなかった。プロジェクト雇用で数年の任期中、プロジェクト遂行が忙しく、自分の研究活動ができない上、科研費応募も認められないなどもあり、自分の業績につながらない。（大学、研究員、ポストク等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
 126. （前職の公的研究機関では）テクニカルスタッフは基本的に5年未満で解雇することになった（公的研究機関、

教員等、任期なし)

127. 任期切れで退職になってしまった人がいる (大学、教員等、任期なし)
128. 5年を超える研究員の雇用を継続できない可能性があった。ただ、広島大学は、特性処置を作成しているの
で、実際には雇用を続けることができている。特例をは、無期限雇用をもとめて私が訴えられる可能性を承諾する
ということです。(大学、教員等、任期なし)
129. 自分自身は任期付きで不安定のため無駄な不安感を常に強く持っている。周囲の研究補助員等の方たちは、任
期のせいでは有能な方が去らなければならない状況になった。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限あり、ま
たは更新なし))
130. 非常に優れた教員(研究員)なのに任期のせいでは離れないといけなくなる。テクニシャンにも一から作業を覚え
てもらわないといけなくない。明らかに研究の足かせになっている。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限な
し))
131. ポスドクや技術員を5年で解雇しないといけなくなった。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限あり、
または更新なし))
132. 自分自身が任期付きのため、現在の大学所属機関には10年を超えて雇用されないことになっている。研究室で
雇用する人材も、任期期間を終えると少なくとも半年間は同一研究機関で雇用することが出来ず研究に障害が生じ
る。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
133. 所属機関の規則では、5年を限度とされたが、契約を延長することができた。(大学、教員等、任期なし)
134. 若手が任期のため他研究機関に移動した。(大学、教員等、任期なし)
135. 任期なし雇用の数が減って生活が不安定になった(大学、研究員、ポスドク等、任期つき(更新回数の制限あ
り、または更新なし))
136. 転職せざるをえなくなった(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
137. 当時の職場を離れる必要が出た(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限なし))
138. “大学は技術補佐員は5年上限(科研費で雇う場合は特例で10年上限)”という運用をしており、それを超える
場合は半年休ませるという無駄なことをしている。戻ってくれない場合も多い。「無期転換を避けるため」とは明
言していないが、改正労働契約法の規制のせいであることは明白。(大学、教員等、任期なし)
139. 必ず雇い止めがある(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限なし))
140. 雇用に必要予算があるにも関わらず、別の研究機関への転勤を強いられた(大学、教員等、任期つき(更新
回数の制限あり、または更新なし))
141. 必要な技術を持つ人を継続的に雇用できなくなった(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期つき(更新回
数の制限あり、または更新なし))
142. 5年が上限という条件で募集しなければならず、応募が激減し優秀な人材が確保できない。(大学、教員等、
任期なし)
143. 雇止めにより機関の異動を余儀なくされた方を複数知っている。いずれもきわめて優秀な方々であり、ぎりぎ
りまで異動先が決まらず科研費の継続課題の停止を考えざるを得ないところまで追い込まれた方もいる。技官で改
正労働契約法によりクーリングオフ期間を半年設けざるを得なかったかた、半年~1年間退職扱いで上司のお小遣
いでボランティアで働かれた方(当然社会保障や労災などの対象外)などの例も具体的に身近に見聞きしている。
(大学、教員等、任期なし)
144. 秘書が5年ごとに退職して半年後に戻ってこなければいけなかった(大学、教員等、任期つき(更新回数の制
限あり、または更新なし))
145. 雇い止めはありました。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
146. 学内でも部局によって雇用形態のシステムが異なるために、異動先となる部局において他の教員との公平性を
求められて、任期付(最長10年)への変更を異動の条件とされ、渋々了承せざるを得なかった(研究環境から他
に選択肢がなかった)。(大学、教員等、当初は任期なしのポジションであったが、事情により学内の異動で部局
が変わり、その部局が任期制のため、雇用形態が変わった)
147. 任期終了後の雇止めが精神的負担となり、出勤が滞ったり、次の職場探しに気を取られたりしてしまい、現所
属での研究活動に注力できない状況となった。(大学、教員等、任期なし)
148. 任期切れを想定して投稿する論文のランクを下げたり、就活に時間を割かれるようになった。(公的研究機関、
研究員、ポスドク等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
149. 自身が若い頃、継続雇用しないために3月末に一旦解雇された経験がある。周りの技術補佐員の方も全員そう
だったこともある。自分が雇用する立場になった際は5年を超えて雇用できないが半年休めばいいという「常識」
になっており、半年間無給だったりへそくり的な資金で雇用している例を見た。(大学、教員等、任期なし)
150. 雇い止めや他機関に一時席を移すといったことが実際過去に起こっていた(大学、教員等、任期つき(更新回
数の制限なし))
151. 技官が雇い止めされた為、その分の業務をカバーしなければならなくなったので業務量が大幅に増え、自分の

- 研究にあてる時間が減少（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし））
152. 執行可能期間が2～6年の競争的資金（科研費等の研究費）で雇用していた技術補助員が5年目を迎えると、今後の永続的な雇用を保障できるはずもないので、クーリングオフに応じていただくか、退職となります。これまでとても有能な技術補助員3人について、2人はクーリングオフをせず転職されました。研究とは関係のない仕事をされています。もう一人は2回クーリングオフされています。この場合も、言うまでもなく、半年間は担当してもらっていた研究は進まず、大きなダメージとなりました。重要なことは、3人とも無期転換にはそもそも関心はなく、やっている仕事にやりがいを感じておられ、私の研究費の更新が続く限り私のところで雇用、私の研究費がもし切れてしまったら同大学の別の研究室への異動を考えておられたわけです。私もそのために、別の研究室でも通じるようなスキルを身につけさせてきたつもりですし、昇給もありました。改正労働契約法はこのように雇用する側とされる側の両者が希望する雇用形態を強制的に打ち切る法律であり、日本の研究地盤低下の一因であったと断定できます。どうしてこの（研究にとっての）悪法がこれまで改正されなかったのか、理解に苦みます。現在では、5年を出ていくことがほぼ確実な技術補助員を公募で探すことはせず、人材派遣会社から技術補助員を派遣してもらっています。これだと「物品」扱いになり改正労働契約法は適用されないと聞いています。とても割高です。税金の無駄遣いをしていると思います。（大学、教員等、任期なし）
153. 年度単位の契約により契約期間が5年（あるいは10年）を超えることが決まっていなかった状態がつけられた。（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期つき（更新回数制限なし））
154. 5年任期付きで採用された教養の先生方が全員雇止めをされた。5人くらいはいて、女性が多かった。雇用時には頑張ったら終身雇用への転換もあるという話で、誰が残るかは分からなくても、みんな終身雇用に向けてしっかりやってくれていた。しかし一人も終身雇用には残らなかった。教養科目が足りなくなったため、今後は教養科目の単位数を減らし、卒業単位124単位を埋めるために理系学部にも専門科目と教養科目負担を増大させる予定であるようだ。研究時間がまた削られると思う。（大学、教員等、任期なし）
155. 同僚ポスドクが、10年間の無期転換期限までに次のポジションを見つけられず、民間に就職することになりました。本人はアカデミアに残ることを希望していたのだと思いますが、希望は叶えられませんでした。（大学、研究員、ポスドク等、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし））
156. 退職を急にせかされた、異動先（再就職先）をとりあえずのところ勧められた。（大学、教員等、任期なし）
157. 部下の任期付き助教が任期切れで退職を余儀なくされた（大学、教員等、任期なし）
158. 研究室の解体、大型プロジェクト途中での移籍（大学、教員等、任期つき（条件不明瞭））
159. 任期による雇止めが必須のため、どんなに能力や技術があっても解雇せざるを得ない。研究員はまだ流動性という意味で理解できなくもないが、技術員の雇止めは一切許容できるものではない。日本の研究力低下の最大要因である。（大学、教員等、任期なし）
160. 身近にいたフルタイムの技術補佐員のケース。半年間のクーリングオフ後に任期切れ前まで所属していた研究室に再雇用された。クーリングオフ中の半年間は失業保険の給付を受けるために失業者として生活したと聞いている。研究室の方では、半年後にこの技術補佐員を復帰させるために欠員補充しなかったため、他のスタッフの業務負担が増した。このようなケース（再雇用を目指す人材のためのクーリングオフ）はまったくの無駄制度で、マイナスの影響しかない。再雇用が前提であれば、失業保険を利用せずに働いてもらったほうが、本人にとっても研究にとっても、また税収面でもよいはずである。（大学、教員等、任期なし）
161. 最初の所属が5年任期だったので、新しい所属先を探さないと行けなかった。（大学、教員等、任期なし）
162. 技官と研究補助者：当人はその条件で働き続けたいのに、やめて別の職を探さなければならなくなった。半年、無職になって戻ってきた人もいるし、他の職を渡り歩いて戻ってきた人もいる。そのことが苦でメンタルに障害がでた人もいる。（大学、教員等、任期なし）
163. 雇用継続について手続きが増えた。研究室内の人間関係が微妙であるのに、職場からの雇用継続の意向表明を行う必要が出た。無責任に雇用停止を行うことができる状況であった。結果的に雇用継続されたが、次回も同様に行える保証はなく、不安定な状況で勤務が続く。（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
164. 私は理研に所属するPI（定年制）です。多くの若いPIが任期制で雇用されることは研究者の流動性を高める意味で賛成です。2013年以前は任期制研究者が次職を見つけるまで、また出産などのライフイベントを考慮して柔軟に任期を延長する処置をとることで、納得のいく形での転出を助けることができました。改正労働契約法は10年任期を硬直的に運用させることで、研究者の職の保証ではなく、雇止めの形で解雇圧力を高めています。（公的研究機関、教員等、任期なし）
165. 無期契約転換に向かうための相談の機会もなく、ただただ任期最終日までに転出することを求められた。（大学、教員等、任期なし）
166. ポスドク的な立場から助教への昇格があったが、助教職の更新や講師等への昇格条件が厳しく、結果、退職する例があった。（大学、教員等、任期なし）
167. 5年で雇止めにあった研究補助員、10年を前に雇止めにあった研究者など、枚挙にはいとまがない。

- (大学、教員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
168. 継続が出来ず本人及び雇い主双方が希望するにも関わらず、途中で半年休む、または退職する必要があった(公的研究機関、教員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
169. 技術職員や事務補佐は5年で転職を余儀なくされる(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限なし))
170. 雇い止めとなった(大学、教員等、任期なし)
171. 研究を続ける費用は確保していたにもかかわらず、雇用期間の成果・実績を考慮することなく任期満了で退職するよう迫られた(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
172. 優秀なアシスタントを継続的に雇用したいが、大学にはポストがなく、外部資金は期限付きなため、実質的に継続した雇用ができず、大きな問題である。(大学、教員等、任期なし)
173. 優秀な人材の継続雇用ができず雇い主も雇われる側も双方困っていた(大学、教員等、任期なし)
174. 所属研究室の秘書さんが5年勤務の後、半年の期間働けなくなったことで引継ぎが必要となった(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期つき(更新回数の制限なし))
175. 研究室を支えてきた補助員さんが任期により離職せざるを得なくなった。(公的研究機関、教員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
176. 雇用が任期なしになった(大学、教員等、任期なし)
177. 大阪大学に雇用されている間にさきがけに採択されたが、その途中で雇用上限の10年に到達したため大阪大学を離れなければならなくなった。研究の継続性に大きな影響を受けた。(公的研究機関、研究員、ポスドク等、JST さきがけ専任(任期つき))
178. 秘書さんについては5年を越えて雇用出来ないの引き継ぎ等で無駄な仕事が生じる。テクニカルスタッフについても、10年を越えて雇用することができないため、研究室を離れざるを得なかった。(大学、教員等、任期なし)
179. 技官の雇い止めにより、技術の継承が困難になった(大学、教員等、任期なし)
180. 技官の方の雇用が10年を迎え、6ヶ月間のクーリングオフを経て再雇用する必要があった。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限なし))
181. 大学の人件費が不足しているため、任期付契約から無期転換への契約変更が可能な人数が限られており、多くの場合、任期付研究者は10年で雇い止めせざるを得ない。(大学、教員等、任期なし)
182. 雇い止めの方向で話が進みかけたが、交渉の結果雇用が維持された。(大学、教員等、任期なし)
183. 研究補助員の退職もしくは一時退職により、研究が停滞する。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
184. 当時助教だった先生が任期切れとなり更新されず研究がストップした。技官も6ヶ月のクーリングオフ期間のため研究室から離れなければならない、ほかの研究員の業務量が増えた。10年を超えたので無期雇用に転換された人はわたしの周りにはおらず、アカデミアでそういう話も聞いたことがない。(大学、学生、)
185. クーリングオフ後再雇用(大学、教員等、任期なし)
186. 技術支援員として継続して雇用され代替できない専門技術を持っているにもかかわらず、雇い止めのため6ヶ月仕事を離れる必要が生じている人を複数名見かけた。新しい人を雇用して教育するよりその人を6ヶ月後に再雇用の方が合理的であるため、結果として専門技術支援員のいない6ヶ月を我慢する理不尽な結果となっていた。(公的研究機関、教員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
187. クーリング期間をとらざるを得なくなった(大学、教員等、任期なし)
188. 研究者(ポスドク・技官・研究補助)を継続して雇用する財源があっても、大学が認めない(大学、教員等、)
189. 技官の方の雇用を半年止めないといけなくなった。(大学、教員等、任期なし)
190. 半年期間をあけて再雇用している例を見た。(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
191. 熟練を要する特殊技能を身につけた技術職員を解雇せざるを得ない状況になった。(大学、教員等、任期なし)
192. ポスドクの場合は、以前はあと少しで論文がpublishするという時等の、いざという時には、少しでも任期を延長するなどの個別の対応ができていたものが、期限が確固たるものとなってしまったため、どのような場合にも任期がくると解雇せざるを得ないということが近くであった。テクニカルスタッフの場合はもっと事態が深刻で、せっかく育てたテクニカルスタッフが任期のため他の機関に移らないといけなくなり、実験の継続性に不安がある事態が生じたことがあった。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
193. 補佐員を継続して雇用できず、研究に支障が出ている。また、人材募集で良い人が来なくなった。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限なし))
194. 再雇用契約までのブランク期間(クーリングオフ)、無期転換の有名無実化(大学、技術員、研究/教務補助員等、任期つき(更新回数の制限なし))
195. 任期付きの契約を繰り返して同じ機関に雇用された結果、5年目以降に、5年任期相当のポジションが得られものの、10年目までの雇用契約となった。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))

196. “私はある大学で博士号を取得後、同研究室で8年程度ポスドクとして研究を続けておりました。昨年、同大学である企業の寄付講座のPIポジションが空き、運よく着任いたしました。しかし寄付講座では任期付きポジション以外は存在せず、したがって来年度いっぱいでは雇止めとなることはほぼ確実です。私が研究・教育を継続できないことについて出資元の企業も不安を感じているようで、そもそも寄付講座が消滅してしまう可能性も浮上しています。私自身、少しでもキャリアアップにつながることを期待してなんとか現在のポジションを獲得しましたが、たった2年で十分な成果を出すことは現実的に非常に困難であり、中途半端な研究成果が論文文化もできないまま蓄積してしまいます。当然次のポジションが得られる保証もありません。同時に、私の研究に興味をもって研究室に参加してくれた学生に関しても（博士号取得を目指している学生もおります）、私が研究室を抜けた後にどうなるか非常に心配しております。以上の状況からご理解いただけます通り、少なくとも私にとって、本制度は研究・教育の両面で悪影響を及ぼしていると考えております。（大学、教員等、任期つき（更新回数制限なし））
197. 正規にならず契約で働きたいテクニシャンが辞めざるを得なかった（公的研究機関、技術員、研究/教務補助員等、任期なし）
198. 雇止め（大学、教員等、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし））
199. 外部資金で雇用でき、雇用希望にも関わらず、継続できない（大学、教員等、任期なし）
200. 前倒しで専任になった者や雇止め対象になった者もいる。（大学、教員等、雇用はされていないが一年ごと客員教員を委嘱される）
201. 長期的なプロジェクトを実行するのが難しくなった。（公的研究機関、教員等、任期なし）
202. 成果に関係なく、期限で人が入れ替わるようになり、目先の成果を求めるようになった。（大学、教員等、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし））
203. 最終的には自分の雇用は維持されたが、情報が錯そうしていつ雇止めに合うのかという不安に長くさらされた。（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期つき（更新回数制限なし））
204. 人気は1年であるが継続可能。（大学、技術員、研究/教務補助員等、任期なし）
205. 長年技術を蓄積してきた技術員の雇用が継続できなかった（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
206. 半年間のクーリングオフ後、再雇用されたケース、または転出を余儀なくされたケース（大学、教員等、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし））
207. 多くの人は研究の職業不安定で、研究やめた（大学、研究員、ポスドク等、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし））
208. 特例で無期雇用になった（大学、教員等、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし））
209. 雇用時（2012年）は、回数の制限のない任期（5年）を更新、という条件だったが、初回の任期更新時が2013年以降だったため、任期更新＝任期なしとなった（大学、教員等、任期なし）
210. 原則的に教授や研究所の業務を行う一部のスタッフ以外は無期転換が認められないので、多くの研究職員（准教授、助教、ポスドク、技術支援員 etc）は10年で解雇されます。（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期つき（更新回数制限なし））
211. 10年経過後に任期なしのポジションになった人がいる一方で、雇止めになった人や半年間のクーリングオフ後に再雇用になった人もいる（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期つき（更新回数制限なし））
212. 特殊な能力を持った技術職員が退職したため、プロジェクト自体が成り立たなくなった。（大学、教員等、任期なし）
213. 大学の方針で、研究補助員および事務補助員を無期転換権を得る年数を超えて雇用することができず、せっかく経験や技術を身につけた人材を雇止めにし、新たな素人に始めから仕事を教えなければいけなくなった。（大学、教員等、任期つき（更新回数制限なし））
214. まさに懸念されているように、本当は研究費で雇用し続けたい技術員を「雇止め」せざるを得ない状況になり大変に困った。研究費は永続的に続くものではないので、基本的に大学側は制度に沿って「雇止め」を勧めてくる。しかし、それまでに培った実験技術などを他技術者に一から指導するには時間もかかり、ひいては日本の科学技術発展の大きな支障となる。例えば、アメリカの大学では、このような制度は適用されていないと思う。（大学、教員等、任期なし）
215. 雇止め（大学、教員等、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし））
216. 更新なしの雇止めをうける。若い研究者は任期制による異動は新しい展開に繋がるきっかけにもなり必ずしも悪い影響ばかりではないが、年齢が高い教員や研究者の雇止めは、次の受け入れ先を見つけるのも容易でなく、悪い影響しかない。学生を指導する立場でもあるので、雇止めによって指導が中断されることは学生にとっても大変な悪影響である。教員の雇止めが常態化し、大学で雇用が守られない環境を目の当たりにする学生は果たして、大学での研究や教育に夢を持つようになるだろうか？（大学、教員等、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし））
217. 長期的で意義のある研究に取り組むことが難しくなった（公的研究機関、教員等、任期なし）
218. 所属大学では任期付き研究者の最大雇用期間を無期労働契約権の生じない10年未満と定めている。そのた

- め、研究員から助教として雇用された研究者 A は通算 10 年の期限を迎えたために他大学へ半年間移動してクーリングオフを行い、その後、研究員として同じ研究室に雇用された。また、助教から准教授として大学に雇用された研究者 B は、10 年の期限を前に無色になることを恐れ、就職活動を行い、不本意な大学へ非独立准教授として異動せざるを得なかった。特に後者の研究者 B は良い研究成果がまとめられる時期に来ていたので、期限がなければ、論文発表後に研究室主催者などのより良い職を得られた可能性が高く、その研究者のキャリア形成に悪い影響を与えたと考えている。(大学, 教員等, 任期なし)
219. 5 年任期でしか雇えず、勤務日数や年齢制限 (出来るだけ若い人) などの条件が厳しくなった。(大学, 教員等, 任期なし)
220. 高度な技術を持っており、欠かせない人材であるにも関わらず、6 ヶ月のクーリング期間を余儀なくされ、本人の経済的な不利益、仕事に対するモチベーションの低下があった。(大学, 教員等, 任期なし)
221. 非常勤研究員 5 年目に常勤研究員の採用試験を受けるならば、6 か月間のクーリング期間を設けることが条件と打診された。(公的研究機関, 研究員、ポスドク等, 任期つき (更新回数の制限あり、または更新なし))
222. 私自身が雇い止めの対象になりました。比較的大きな予算を獲得していましたが研究期間内に雇い止めに遭い、その間研究の停滞を余儀なくされました。他機関に所属を移すことでプロジェクト自体は継続可能となりましたが、スペースの関係から生体サンプルや解析機器を移動することができず、また研究補助員の雇用もできないため実験の遂行に多大な不都合が生じました。結果、計画していた内容を期間内に十分に実施することができませんでした。(大学, 教員等, 任期つき (更新回数の制限あり、または更新なし))
223. 能力に問題がある人を無事 5 年で切ることができた。雇い続けたい補助員であってもクーリングオフのため半年どうしても間が空いてしまう。(大学, 教員等, 任期なし)
224. 積み上げてきたキャリアが 5 年、10 年で切られてしまうのは本人にとっても、将来の国家のためにも損失と考えます (大学, 技術員、研究/教務補助員等, 任期なし)
225. 5 年で雇い止めが必要で、優秀な事務員や技術員を継続雇用できない。(大学, 教員等, 任期なし)
226. "その他の回答者です。(大学, 教員等, 任期なし)
227. 学位の要らない研究助手として働いているが、学位を取らなければ最大 9 年しか契約が更新されなくなった。(大学, 教員等, 任期つき (更新回数の制限あり、または更新なし))
228. 研究が佳境に入って大きな成果が出そうな時なのにルールに従って雇い止めされる研究者が増えている。(大学, 教員等, 任期つき (更新回数の制限あり、または更新なし))
229. 任期の上限が 10 年 (技官は 5 年) 未満に設定された (大学, 教員等, 任期つき (更新回数の制限あり、または更新なし))
230. 任期の上限は 10 年であるが、次のポジションを探すのに数年以上かかることを考えると、5 年目ぐらいには大きな成果を出している必要がある。そのため、成果が出るまでに時間がかかる研究を新しく始めることができない。(大学, 教員等, 任期つき (更新回数の制限あり、または更新なし))
231. クビになった (大学, 教員等, 任期つき (更新回数の制限あり、または更新なし))
232. 契約期間が 10 年を迎える前に退職 (転職) されました。(公的研究機関, 研究員、ポスドク等, 任期つき (更新回数の制限あり、または更新なし))
233. 雇い止めで継続して研究ができなくなった (大学, 教員等, 任期なし)
234. 信頼できる研究補助員の雇用を 5 年を超えて継続することができた。(大学, 教員等, 任期なし)
235. 2023 年 3 月末に 10 年の任期が切れることになっていたため、無期労働契約を締結を所属機関に所属長に相談したが、難しいと言われたため、就職活動を 1 年半以上に渡って行った。現在は、他大学において任期なしのポジションを得ることができたが、就職活動中は、身体にもメンタルにも大変なストレスを感じ、体調を崩すことが多かった。(大学, 教員等, 任期なし)
236. 契約更新ができずに 6 ヶ月無職期間が生じた (大学, 教員等, 任期なし)
237. 雇用年限を超える見込みがあるという理由で、雇用契約を結ぶことができなかった事例を知っている。(大学, 教員等, 任期つき (更新回数の制限あり、または更新なし))
238. 10 年期限を理由に一方的に契約の更新を拒否された (無期転換権を使用しない誓約書を書かされた) (大学, 教員等, 任期なし)
239. 5 年もしくは、10 年未満任期付き雇用が増えた。10 年任期になり、任期付助教が次の職がより、得づらくなっているように思う。(大学, 教員等, 任期なし)
240. 前職の大学の部局事務員にいらした事務員の方がクーリングオフで一度事務室を離れましたが、その後戻ってきました。いらっしゃらない間は他の方が代理で勤めていましたが、勝手に分からない部分もあり、事務処理が円滑に進まないことも多く、研究者側の負担も増え、研究に割ける時間に影響がありました。(大学, 教員等, 任期つき (更新回数の制限あり、または更新なし))
241. ラボの仕事をよくわかっている研究補助員を雇い止めにせざるを得なかった。クーリングオフは行わず、当該補助員は無関係の業種に転職した。(公的研究機関, 教員等, 任期なし)

242. 現在は別の大学へ移動して終身雇用を得ることができましたが、数年前は雇い止めの不安を抱えて生活をしていました。(大学, 教員等, 任期なし)
243. 施行前から任期付き事務職員として勤務していたが、その更新年限満了後に別の研究科で任期付き研究員として雇用契約を結んだところ、合計年数が10年となるところで更新ができなくなった。(大学, 研究員, ポスドク等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
244. 秘書を継続雇用できず、業務に多大な支障が出た(大学, 教員等, 任期なし)
245. 任期付き助教が無期契約に転換となった(これを、一般に良い影響ととらえるかは立場や状況に依存すると思います)(大学, 教員等, 任期なし)
246. 理研職員です。一部の(良識ある?)人達は理研を去り、一部は特に再就職先を探すこともなく(文科省で首になるという記者会見を開き)、特例措置で雇用が続けられることになり、その間に「任期無し」への転換権(正規雇用の宣言権)を得て宣言する人が増えています。(公的研究機関, 教員等, 定年退職し、任期延長中)
247. おそらく10年で、辞めないといけない。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限なし))
248. 前所属研究室で、教官退官に伴う研究室閉鎖の数カ月前に長年働いていた事務支援員が雇止めになり、閉鎖に伴う残務処理などに著しく支障をきたした。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
249. 雇用者、被雇用者の同意があっても、一定期間を過ぎると雇用を続けられなくなる。大学の任期なしポジションには限りがあるので、仕方なく雇用を断念せざるを得なくなる。(大学, 教員等, 任期なし)
250. 十年の雇い止めで、優秀で経験深い研究支援員さんを4名も解雇せざるを得なかったため研究に大きく支障をきたしてしまった。(公的研究機関, 教員等, 任期なし)
251. 研究者枠で10年縛りがあり、雇用を続けられなかった教員がいた。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限なし))
252. 研究技術の継承が困難(大学, 教員等, 任期なし)
253. 一時退職して、半年後に再雇用した。(大学, 教員等, 任期なし)
254. 教員としての教育のためのトレーニングの機会が減った可能性がある。(大学, 教員等, 任期なし)
255. 5年での雇い止め(大学, 教員等, 任期なし)
256. 所属研究機関の幹部が、技官・研究補助員の雇用継続を認めず、研究継続に支障を生じた。(公的研究機関, 教員等, 任期なし)
257. 職務を継続しつつも無所属状態が半年ほど続き、その後再雇用となった。(大学, 教員等, 任期なし)
258. 雇い止めをやめるような方向に働いた(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期つき(更新回数制限なし))
259. それまで運用されていなかった5年任期ルールで雇用が絶たれた。(大学, 教員等, 任期なし)
260. せっかく専門知識や技術を身につけても、継続して働くことができない(研究補助)(大学, 教員等, 任期なし)
261. 前の職場では10年で教授の任期が切れるため、転職を余儀なくされた(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限なし))
262. 無期転換権の発生を回避するため、教授の判断により技官と研究室秘書が雇い止めされた。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限なし))
263. 昇進希望のない優秀なスタッフを5年(あるいは10年)で雇用停止する必要があるのは明らかに研究全体にマイナスだと考えます。一方、より良い研究環境を求めるポスドクや助教などは任期制での雇用は(本人にとっても)メリットは大きいと思います。(大学, 教員等, 任期なし)
264. アシスタントや技術員の雇止めが発生した。その問題はのちに解消され、現在は本人の望みに従って無期転換できるようになった。(公的研究機関, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
265. 任期終了後に失職し、民間企業に就職した。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
266. 有能な技術職員の雇用ができなくなった。(大学, 教員等, 任期なし)
267. 人事の循環が難しくなった、無期雇用はできるかわからないので長期の雇用が困難になった(大学, 教員等, 任期なし)
268. 時間がかかる研究ができない(公的研究機関, 教員等, 任期なし)
269. 本人だけでなく家族も生活面での継続的な不安を抱えることになった(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限なし))
270. 過去に雇い止めのため職名を変えたことがあります。(ブランクなし)(大学, 技術員、研究/教務補助員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
271. 非正規雇用の方について、連続して勤務をすることが難しくなった(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限なし))

272. いわゆる雇止め問題。（公的研究機関，研究員、ポスドク等，任期なし）
273. 任期切れで異動もしくは更新せず。（大学，教員等，任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
274. 5年ないし10年を超える雇用が原則できなくなった（大学，教員等，任期なし）
275. 無期転換を申請できない年限の契約雇用にされている。（大学，教員等，任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
276. “雇い止めの期間の問題とは関係ないが、大学での雇用を任期付きにするなら、明確で公平な、全国一律の基準を設定すべき。具体的には自分のラボのスタッフで、3年期限付きの助教が、理不尽にクビ（任期更新されず）になった。大学（地方私大）側の、一方的な、条件も明記されていない雇用と理不尽な審査のよって（前職での論文が採用後に5報でたので安心してたがそれをカウントしないと知らされずにいた。突然、1年半の時点で論文がでてなかったから更新しないと大学は主張。投稿中のプレプリントは認めず）。大学（雇用側）が誠実である、審査側が公平である、という前提が成立していないのに、このような制度設計は研究者離れを招く。（大学，教員等，任期なし）
277. 意図的に正職員採用試験を不合格とされた（複数回）（大学，教員等，任期なし）
278. 自身が異動せざるを得ず、それまでずっと一緒に研究を進めてきたテクニシャンと研究ができなくなった。自身が異動しなかったとしても、テクニシャンがいずれ雇い止めになるため共に研究を続けることができない。研究の進捗に大きな影響を及ぼした。この状況では、本来進むはずの研究も進まず、衰退することになる。（大学，教員等，任期なし）
279. 研究遂行に必要な知識、技術のある方でも、5年または10年の雇用期間が迫ると、科研費等の雇用財源があったとしても解雇せざるを得ず、研究の遂行に著しい障害が発生する。（公的研究機関，教員等，任期なし）
280. メンタルの不調になった方は多数おり、ストレス由来と思われる疾患で若くで亡くなった人もいます。（大学，教員等，任期なし）
281. 学芸員などの専門的な研究等を行うポストが、本人からの申請がある場合に無期雇用の契約職員に転換された。期間の定めはないため改善のようにも見えるが、待遇は悪いまま長期雇用される前提となり、トータルでは「悪い方向に影響」と考えられる。（公的研究機関，学芸員，任期なし）
282. 研究技術員の契約更新に影響があり、別の人を探さないといけなくなった。（企業，研究員、ポスドク等，任期つき（更新回数の制限なし））
283. 任期付きポストが増えて、安定して研究できなくなった（大学，教員等，任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
284. 同一機関での任期の更新ができなくなり、雇い止めすることになった（大学，教員等，任期なし）
285. 通算10年にならない雇用とするとする念書を取ったことがある（大学，教員等，任期なし）
286. 良い業績を増やせた（大学，教員等，任期なし）
287. 1年更新の任期付きポジションでは、更新されないかもという不安から意見を言えないことがあった。（大学，教員等，任期付き（テニュアトラック））
288. 自分は准教授ですが同一研究室の助教が間もなく雇い止めとなる（大学，教員等，任期なし）
289. “身近に、退職して、他大学・研究所等で6ヶ月間のクレンジングをした後に再雇用される例があった。（公的研究機関，研究員、ポスドク等，任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
290. 優秀な人材が延長雇用できないだけでなく、10年乗り切れば切られないと勘違いして研究室に居座るケースもある（実際にはよっぽどのが無い限り前例を作れないので、能力がないだけでは切ることができない）（大学，教員等，任期つき（更新回数の制限なし））
291. 研究者としては研究を続けることはできなくなった。（公的研究機関，研究支援職，任期なし）
292. 5年の雇用上限により、実力を持っている研究者が離職せざるを得ない状況に追い込まれた。雇用側には新たに人材を探すに苦勞し、せっかく築き上げた研究基盤を作り直すしかなく、時間、手間、経費の浪費が生じています。被雇用側は、新たな職を探すために、落ち着いて研究できなくなり、新しい職場において研究テーマを変え、再スタートするケースが少なくなく、キャリアパスに大きな影響を与えていた事例がよく目にします。（大学，教員等，任期なし）
293. 任期最終年度にはトラバユ活動にエフォートが割かれ研究に集中できない。PIとの関係も稀薄となる。（大学，教員等，任期なし）
294. 現在、専任助教として、所属大学で研究だけでなく、運営、学部・大学院教育を行っている。しかしながら再任用が不可能な立場なので自身の研究以外の業務に関するモチベーションが上がらない。（大学，教員等，任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
295. 任期が終わった後に数カ月の休業を経て、再度同じ職に採用されるという、例がありました。任期付きの仕事ばかり増え、研究者に不利益が生じています。数カ月のブランクや安定しない雇用は大きな問題だと考えられます。（大学，教員等，任期なし）
296. 昨年度に10年の雇用直前に契約終了となり、約半年後に新規として復帰した。（公的研究機関，教員等，任期

- つき（更新回数の制限あり、または更新なし）
297. 技術補助員でも10年縛りがあり、仕方なく一度退職せざるを得ず、ラボが回らなくなる。また、半年後再度雇用されても、時給が一からとなり、不満をもってみえた。（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
298. 5年経過したら正職員にというのは全うな考え方であるが、任期なしに切り替えると退職金などが部局単位での負担になるため、現実的でなく、5年で契約を終了することが前提となっている。そのため、継続的に同じ人を雇用することが難しく、雇用をするということがしにくくなったし、また業務の継続性を担保が難しい。（大学、教員等、任期なし）
299. テニュアトラック制度で任期付で仕事を行った。最終的には、無期雇用の資格を得た。ただし、新たにステップアップするには任期付の職が多く、再度、不安定な雇用状態に戻る。（大学、教員等、任期なし）
300. 頑張っせつかく良い論文を良い雑誌に発表したけど、任期が近づいてもよそに職が見つからなかったの、（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
301. 任期切れの近い同僚（研究業績が明らかに少ない）が異動先がなく、昇格することとなったため、私の昇格が数年遅れることになりました。（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
302. 雇い止めで解雇された知人がいた（大学、研究員、ポスドク等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
303. 不安定では研究に集中できない。アカデミアの負の面の全てを負わされている。格差が大きすぎることに非常に不満を感じる。（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
304. 再雇用のために、半年間仕事を辞めなければならない。（大学、研究員、ポスドク等、任期つき（更新回数の制限なし））
305. 研究室の予算（企業からの受託研究費等）で臨時職員を雇用していたが、5年目に大学側から雇用を継続できないと言われ、雇用継続が叶わなかった。（大学、教員等、任期なし）
306. 10年目で雇止めということで、その前に転職活動をかなり不安な状況で進めていた。（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
307. 技術支援員などについて、現実的には外部資金などの任期付きになる財源で雇うしかないのに、実質的に期限が決まってしまう。（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
308. “影響は受けているが、研究を主導する立場としての自信はあり、雇用に関しても特に問題は感じていない。ただ、リーダーの雇用が不安定だと、若手研究者が集まりにくくなる。また、労働契約法の改正は十分でない一方で、研究を続ける力量がない若者もいる。無期雇用の教授からパワハラを受けた経験がある。（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限なし））
309. “ポスドク時代はいろいろとチャンスを奪われた気がします。1年ごとの更新で常に周りの機嫌を伺っていました。結局ある年に次の更新は出来ないと急いで就活しました。自分の生活が第一だったので、研究者を諦めることも考えていました。（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
310. 年度更新の研究補助員について、実際に、法律で定められた年限を超えて雇用を継続したいと考えても、大学に対して永続的な財源を研究者が保障することは実質的に不可能なため、やむを得ず更新を断念せざるを得ない事例が複数発生しています。研究者は大学に雇用される立場にあり、grantの期間が長くても5年程度であることを考えると、無期雇用に必要な安定した財源を確保することは困難です。このような状況は、現行の法律が存在することで引き起こされており、結果的に大学や研究者双方に大きな負担を強いていると考えています。（大学、教員等、任期なし）
311. ポスドクや研究補助員の雇止めがあった。半年休んだ後、再度採用されたが、半年間は雇われる側も、一緒に仕事する側も、大変であった。教員の場合は、ポスドク期間と合わせて10年間を超えるということで、新たな採用枠があっても対象から外されていた。（大学、教員等、任期なし）
312. 大学のシステムでは必要な人材だったが、任期満了のため辞めざるおえなかった（大学、教員等、任期なし）
313. 研究費等を財源として研究補助員を雇用しているが、五年を迎えた段階で、継続している研究費での雇用として申請する必要がある、との大学の方針で、大変苦労した。また、大学の方針として十年までしか最大延長雇用できないとなっている。補助員の研究指導に数年費やしており、実際に研究室は補助員なしでは回らない状況である。他の教員に対応等を伺ったところ、補助員の方にはいったん退職して、6ヶ月間は無職となってもらい、クーリングオフをした後に再雇用するような例を聞いている。補助員の方はシングルマザーでこのような対応をお願いするのは大変気が引けるため、より柔軟な雇用形態を強く求める。（大学、教員等、任期なし）
314. 違う技官を雇わなければいけないが、その技能を持った技官がなかなか見つからない。任期付き助教の再任ができない。TAで雇われていた場合、その後、助教に採用されても5年ではなく、3年に任用期間を減らされた（大学、教員等、任期なし）
315. 5年任期更新一回の特任助教の公募などで、同じ大学に非常勤講師などで勤めている場合は足して10年を超えない範囲でしか更新されないという案内があった。（大学、教員等、テニュアトラック）

316. 前職では任期付きだったため、10年をめぐりに退職を余儀なくされた（大学、教員等、任期なし）
317. 任期が満了、更新不可、対策サポートなし、ボスは9年目から顔をあわせない(あわせずらい?)、ボスはメールでメッセージなしのまま他職種のスクショを頻繁に送ってくるだけ、研究に集中できない環境となった雇止め前の一年以上はボスと当人双方の無駄。なお、当人は自力で大学にて研究職得る。（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
318. 雇止めによって、研究活動を継続できなくなった（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限なし））
319. 更新制限のある特任助教が増え、任期後ポストに戻る、無職になるなどした。優秀で継続的に勤務していた非常勤事務職員が本人も雇用者側も強く継続を望んだにも関わらず機械的に雇止めにあい、誰も得しない状況が発生した（当該職員は育児やライフプランのため、常勤に転向することを望まなかった）。（公的研究機関、学芸員、任期なし）
320. 半年無職になることで、その後また戻って来るようなことが起きていた。（大学、研究員、ポスト等、任期つき（更新回数の制限なし））
321. 当時所属していた研究室での先輩方が移動を余儀なくされたり、自身もポスト時代には短期の移動を視野に入れて研究をすすめたりやライフプランをたてるしかない状況になった。（大学、教員等、任期なし）
322. 研究者ではないが、研究に関する事務を行う非常勤の事務員が雇止めにあった。上司に当たる教員ら（教授、プログラムリーダー）が大学に雇用の延期を求めたが、認められず、その方は他の機関に転職した。（大学、学生、任期なし）
323. 研究を続けたかったので、半年間無職で客員研究員をした。その間雇用保険で生活を繋いだ（大学、研究員、ポスト等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
324. 雇止め（大学、教員等、任期なし）
325. 職を失った（企業、民間企業在籍者、任期つき（更新回数の制限なし））
326. たとえ勤続意識が強くても、任期という制限のために御本人は退職せざるを得なかった。他方では、退職者の穴を埋められる新しい人材も雇用できなかったため、結果として職場の日行業務が過密になった。（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
327. 5年の有期雇用の後、無期転換ルールにより無期限の契約職員になった。（一般財団法人、研究員、ポスト等、任期なし）
328. 優秀な研究者が事務職へ移動するなど、転職することになった。（大学、教員等、任期なし）
329. 応募の際に任期が5年と決まっていた（更新不可、再応募不可）。（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
330. ポスト時代、10年を区切りに退職して、同大学内で所属を移して研究員をしながら6ヶ月間のクレンジングオフをした後に再雇用される予定の方がいた（公的研究機関、研究員、ポスト等、任期付(テニュアトラック)だが任期なしへ内定済み)
331. 毎年、改めて契約をしていた。契約終了後（1年後）に更新がなされない場合があるのを承知していたが、他に行く場所がなかったので仕方なかった。（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限なし））
332. 10年雇止めのため、一度他の職に半年から1年間ついたのち、再就職するケースがあった。（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
333. 従来3年毎更新で6年区切りであった雇いを、5年以内に抑えるため更新なしに切り替えたと聞いている。その方は3年で出て行った。（大学、研究員、ポスト等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
334. “今後、2年以内に6ヶ月間、雇用なし(雇止め)の状態になる予定。その後再雇用される予定。雇用なしの間も研究には従事するが無給となる。事実上、研究活動を長期間にわたっておこなう立場にあり、学生の指導もしているが、任期なしに移行することはない。（大学、研究員、ポスト等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
335. 任期付の公募が圧倒的に増え、家族のことを考えるとキャリアアップは躊躇せざるを得ない。（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
336. 5年以上を越えて更新できない（大学、研究員、ポスト等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
337. 自分の専門とは直接関係はしなかったが、語学の教師が雇止めにあって、学生たちがたいへん困った。（大学、教員等、任期なし）
338. アカデミアを志望する学生が減った。雇止めにより研究が途中で停止した。アカデミアにおける研究の生産性（論文等）が低下したと感じる。（大学、教員等、任期なし）
339. 財源が不安定のため、研究補助員の方々を無期雇用にするのは難しく、5年の時点で一度解雇せざるを得なかった。（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限なし））
340. 5年続けて雇用できなくなった（大学、教員等、任期なし）
341. 研究補助員などを5年を超えて雇用できない。（公的研究機関、教員等、任期なし）

342. “上長に以下の内容を言われた。（企業、民間企業在籍者、任期なし）
343. 経験のある秘書が雇い止めになり、学生(当時)の立場から見ても研究室運営に支障が出ていた。（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期つき（更新回数制限なし））
344. 任期が切れる少し前に、無職を回避するために必死で次のポジションを探した（大学、教員等、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし））
345. 前職は特任教員でした。雇用されたプロジェクトは10年を越えて継続しましたが、私の任期は10年ルールに従って設定されました。まず、任期終了後の職を探すのに苦労しました。また、幸い10年目に次の職が決まりましたが、任期終了から次の職の着任までギャップが存在しました。（大学、教員等、任期なし）
346. 大学に居た頃に任期付のポジションに居て、任期のない無能な人間が上に多く居ることに嫌気が指して大学をやめた（企業、民間企業在籍者、任期なし）
347. 内々に決まっていた関係人事が無くなったために、契約に書かれている雇用期間に関係なく退職の圧力を受け、職場内で研究リソースへのタッチや人の雇用を制限され、孤立させられる状況になりました。（公的研究機関、教員等、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし））
348. 研究補助者の雇用において、雇い主も雇われている本人も任期付（年度更新）の雇用の継続で良いと考えていても、5年を超えると無期雇用に交換しなければならないため、一度退職してもらい、6ヶ月間のクーリングオフをした後に再雇用することになった。6カ月の間は、別の人を雇用する訳にもいかず、教員の負担が増えることとなった。（大学、教員等、テニユアトラック教員）
349. 研究補助員の方も研究室の主催者も、どちらも継続を希望していたが、改正法のため退職せざるを得ない状況になってしまった。（大学、教員等、任期なし）
350. 継続的に仕事をためなくなった（大学、教員等、任期なし）
351. 研究費雇用は安定財源とみなされず、事務員を5年以上雇えない。スイッチングコストがかかる。（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし））
352. 10年が経過しただけで、雇用を継続できず、解雇せざるを得なくなる。派遣会社以外、誰も得をしない制度である。（大学、教員等、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし））
353. 10年を理由に雇止めされた。（大学、教員等、任期つき（更新回数制限なし））
354. 本学は講師も5年任期の更新可の制度を取っていたが、新しく講師を採用した翌年に改正となり、その結果、大学から最長10年との通達を受けた。その結果当人は数年後に別大学に移動した。（大学、教員等、任期なし）
355. 現在の職場で、任期は10年までで更新されない旨を言い渡されている。（大学、教員等、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし））
356. 本年度雇止めされ、再雇用されるが失職期間があり、その影響で担当コマ数が減る予定（大学、教員等、任期つき（更新回数制限なし））
357. 博士課程修了後、私は同じ大学でポスドクとして雇用されていました。大学側から「学生時代のティーチングアシスタントも含めると、雇用期間が5年以上になるため、6か月間の雇用休止期間を設けた後でなければ再雇用できない」と告げられ、その期間中は無給の研究員として在籍せざるを得ませんでした。（大学、研究員、ポスドク等、任期つき（更新回数制限なし））
358. 講座の教授による卑劣な雇止めの被害にあった。更新を口約束だがしていたにも関わらず（10カ月前）、突然2カ月前に更新しないと告げられた。5年間の任期の間に20報の論文（内、筆頭5報）を作成し、教育にも尽力していたにも関わらず、私の方針に合わないからという理由での一方的な通告であった。次のポストを紹介することも無く、なければアルバイトで雇ってあげるといふ、家族がいる人間に対して全く配慮の無い人間であった。学部長にも相談したが、取り合ってもらえなかった。規定やシステム、雇用機関の問題も大きい、人事権を持った人間の資質に問題のあるケースも多く、そういった強い立場の人間の卑劣な権利の乱用を防ぐ機構も必要ですし、注意喚起の前例として公表するシステムがあっても良いと考えます。（大学、教員等、任期なし）
359. 以前所属していた研究室で、熟練の研究補助員の雇用が継続ができなくなり、プロジェクトの進行に支障がでた。（大学、教員等、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし））
360. “任期満了のため、一旦退職していただくことになり、再雇用までの期間、研究に支障が出た。また、新たな人材を探す場合は、技術の継承までに時間がかかり、これも大きな支障が出た。（大学、教員等、任期なし）
361. 一度、出て再び戻る無駄な手続きと、研究の停滞（公的研究機関、教員等、任期なし）
362. 研究を継続して遂行するために、技術補助員を続けて雇用した意思があったが、法律により叶わなかった。（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし））
363. 全ての任期付きポストが5年制限となり、最初から「5年まで」との雇用契約となっている。国の機関のため、無期雇用に難しく、優秀な人材であったとしても継続して雇用することが困難になっている。（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
364. 外部資金の研究費で雇用されていたため、研究費の財源が尽きた時点で、雇用終了となった。（大学、教員等、任期つき（更新回数制限なし））

365. 経験豊富な研究員・技術職員で退職もしくは研究をやめた方が3名います。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
366. 任期付き研究者を短期的にターンオーバーする雇用方針が強くなり、研究が利他的になってしまった。(公的研究機関, 教員等, 任期つき(更新回数の制限なし))
367. 5年間しか雇用できなくなり、折角ようやく軌道に乗ってきたにもかかわらず雇用継続ができず、研究の推進に大きな悪影響を与えている。(大学, 教員等, 任期なし)
368. 研究期間の制限、雇い止め(公的研究機関, 研究員、ポスドク等, 任期つき(更新回数の制限なし))
369. 5年雇用が切れそうになって他機関へ半年転職し、元の所に戻ったら次の更新はない、と言われた。(大学, 教員等, 任期なし)
370. 任期付き教員を任期切れだからと安易に解雇された人がいます(専門学校, 学院長, 任期なし)
371. 任期を更新できないために退職された方が多数いた(大学, 研究員、ポスドク等, 任期つき(更新回数の制限なし))
372. 研究分野を変え、任期付きのポストへ移動した。(大学, 教員等, 任期なし)
373. クリーニング期間が設定された(大学, 教員等, 任期なし)
374. ポスドクはことあるごとに所属機関を去るよう機関長から説明があった。(公的研究機関, 技術員、研究/教務補助員等, 任期つき(更新回数の制限なし))
375. 特に研究室の秘書や技術補佐員の方はその研究室での業務にある程度特化した形で仕事をしてくださっていることが多いが、パートタイムで雇われていることが多く、すぐに人が入れ替わってしまうのは問題だと感じる。(大学, 学生, 学生)
376. 10年所属した研究室の雇い止めをうけた(一般社団法人, 研究員、ポスドク等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
377. 過去に勤めていた職場では、三年間の雇用期間で、非常勤職員の採用を繰り返していた。(博物館, 学芸員, 任期なし)
378. 任期を超えた方の一部は特任に降格され、給与が減少したという話を聞いた。(大学, 学生, 博士後期学生)
379. 自分自身が任期付き研究者であったため、10年雇い止めの対象だった。ポジションや生活のことを考える必要があるため、腰を据えた研究は不可能であった。また、研究室の補助員が複数名、6ヶ月のクリーニング期間が必要になったため、研究の進捗に影響があった。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限なし))
380. 1年毎に更新される助教として採用され、10年勤務後に無期雇用に転換された。(大学, 教員等, 任期なし)
381. 任期付きの雇用が5年に達した時点で退職し、無職で6か月間経過した後に再雇用されたことがある。(大学, 研究員、ポスドク等, 任期つき(更新回数の制限なし))
382. 勤務先は無断で本人の常勤研究員の任期更新を中断した(現在、法律上の手続きを行っている)。(公的研究機関, 研究員、ポスドク等, 元々常勤研究員としての契約は任期付で、更新回数が明記されていない。現在は、雇用先はその契約を破壊した。)
383. 雇用期間10年で雇止めなのち、6ヶ月間を別の組織に就職、そのあとに元の組織に再雇用。労働内容は全く変わっていないものの、この間本人も組織の人にも事務処理が発生、本人は勤務していたら当然あったはずの有給取得権利を失った。雇止め後、6か月間のみ再就職先はぎりぎりまで決まらず、先行きがとても不透明だった。(公的研究機関, 研究員、ポスドク等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
384. 配偶者を定年まで研究補助者として雇いたかったが、改正労働契約法により見通しが立たなくなった。そのため、配偶者は別の研究室の博士課程に進学することになり、家庭は大変になった。また、信頼できる研究補助者を安定的に雇用できなくなったため、予定していた研究も進まなくなった。(大学, 教員等, 任期なし)
385. 研究補助員がクリーニングオフのために半年休むことを余儀なくされたり、半年だけ所属大学を変える(PIの知り合いなどのところに)という、恣意的なことが、周囲では当たりまえに行われていた。雇用側も、裁判になれば大学が負けると認識のもとで行われていたと思う。裁判しても得るものはないので、誰もするわけがない。(大学, 教員等, 任期なし)
386. "同法の影響で、同じ研究室の技術補佐員が辞職するに至った。(大学, 技術員、研究/教務補助員等, 任期なし)
387. 前職が単年度更新で最大5年までの有期雇用だった。業績の有無にかかわらず、6年目以降の更新の機会は設けられない。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限なし))
388. 雇止め(異動)により研究が中断(あるいは、全く異分野に鞍替え)されるケースを複数見てきた。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
389. 外部評価を良くするために、10年間で落ち着いて研究を行える環境を整備しているとしておきながら、実際には5年後に契約が更新されなかった。さらに、契約更新の情報のことを教授から伝えられなかった。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限なし))
390. パート職員の雇い止め、雇い止めが前提になっているために求人に応募が来にくい。(大学, 教員等, 任期つ

- き（更新回数の制限なし）
391. 期限とともに契約が終了する。（公的研究機関，教員等，任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
392. 雇止めにより退職をした（大学，教員等，任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
393. 4年半ほど勤められた研究補助者が退職された（大学，教員等，任期なし）
394. “この改正に対応するために、会議など労力をさく必要があった。（公的研究機関，教員等，任期なし）
395. 採用から5年経過時点で一度退職し、半年間ブランクをあけて再雇用になった。（大学，教員等，任期なし）
396. 当該研究補助者は5年の間に高い技術を習得されていたが、法改正を理由に（ご本人は任期付きの立場での雇用継続を希望されていたもの）雇用を継続することができず、研究業務の遂行に支障が生じた。（公的研究機関，研究員、ポスドク等，任期なし）
397. 非常勤講師の継続が難しい（私立中学高等学校，教員等，任期なし）
398. 悪用しないように文科省が通達しているにも関わらず、10年特例ルールを悪用して、雇い止めを通告された。喫緊の問題で、本当に困っている。なんとかして欲しい。（大学，教員等，任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
399. 支援員の雇用に関して、予算の都合上、無期契約にすることが不可能であるため、5年を前に雇止めになり、研究活動に支障をきたした。（公的研究機関，教員等，任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
400. 5年以上在籍しており、同じ研究を継続していたが雇用財源が異なるため、継続できなかった。研究をつづけるため、学振のRPDに応募し、研究をつづけた。こちらも任期つきであり、期限が切れたので、さらに別の財源で特任助教のポストになった。こちらも任期付き研究者となる。同一施設、同一部局に合計10年以上は在籍しているのに常勤になれない。（大学，教員等，任期なし）
401. 10年を超える契約は基本的に認められない可能性が高いから契約書を10年未満の期間までにするように言われた。同僚は10年を超えるため雇用の継続が認められなかったため半年間のクーリング期間を余儀なくされた。（大学，教員等，任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
402. 給与の低い別のポジションに移動することを余儀なくされた。（公的研究機関，学生，任期つき（更新回数の制限なし））
403. 任期満了直前に雇い止めを受けるケースを目の当たりにした。（大学，教員等，任期つき（更新回数の制限なし））
404. 転職先を見つけるための努力とストレスを余儀なくされた（大学，教員等，任期なし）
405. 技術員が解雇されたが後任の補充が無い（大学，教員等，任期つき（更新回数の制限なし））
406. 研究でも教育でも一定の業績を挙げなければ残ることができない厳しい世界であることを知り、プレッシャーも常に感じながらも業績を上げるために一生懸命努力した。誰でも残ることができない世界だからこそ研究面でも激しい競争力が生まれ、その成果でポジションを取れたことに誇りを感じる。逆に、ポジションが定まるまでは家を建てることもできず引越先も分からず、自分もだが家族も不安だったと思う。（大学，教員等，任期なし）
407. 高い技術力を持った研究補助者を解雇しなければならなくなった（大学，教員等，任期つき（更新回数の制限なし））
408. “転職の心配をする必要があり、本来の教育業務や研究に専念しづらくなった（大学，教員等，任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
409. 雇い止めを受けた（公的研究機関，研究員、ポスドク等，任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
410. 予算が確保されていないので、任期雇い止め法になっている（大学，教員等，任期なし）
411. テクニシャンの方がせっかく技術をつけてくださっても雇い続けられない。（大学，教員等，任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
412. 教員にかぎらず研究補助員も雇い止めで退職した。期限のため任期中も就職活動をしていた。これでは落ち着いた生活は難しく、これが少子化の原因のひとつであり、次世代へのネガティブなアピールになっている。（大学，教員等，任期なし）
413. 国研での10年の勤務後、再就職できなかった。苦労して他の研究所に任期付で移動した。（大学，教員等，任期なし）
414. 自分は、2013年の改正労働契約法の施行に合わせて、10年経過後雇用を継続しないと明記された雇用契約を結ぶことを大学側に強要された。そのため、その大学での継続的な雇用を希望していたが、仕方なく転出した。（大学，教員等，任期なし）
415. 過去にPIとして活動していた職場が5年任期であったため、法改正で1回目の更新の時に実質的な無期転換権に関する評価が行われるシステムになった。このため1期目の任期の4年目までに成果がない場合は雇用の更新が難しい状況となった。法改正後は、各スタッフが2-3年程度で成果が得られるかどうかやってみなければわからないプロジェクトと、きちんとやれば3年以内に論文化できるプロジェクトの両方にコミットしながら研究する体制に変更したが、新しいプロジェクトの確立までに時間を要するようになった。（介護医療院，医師，任期つき

- (更新回数制限なし)
416. 10年近く働いたあとに、クーリングオフのために他の機関で半年間働くことになった。(大学, 教員等, 任期つき (更新回数制限あり、または更新なし))
417. 1年ごとの契約なので、退職金がない。(大学, 教員等, 任期つき (更新回数制限なし))
418. 研究費で5年間の任期付き助教を採用したが、採用予定者が採用前に学内で7年ほど研究員をしていたため、雇用できる期間が本来予定していた期間よりも短い3年になってしまった。(大学, 教員等, 任期なし)
419. 人気付きの助教が任期なしに変更できた。(大学, 教員等, 任期なし)
420. 特定の業務が担える人がいなくなってしまったため、残っている研究員または学生の負担が増加した。代わりに人材を探すことが難しい。(大学, 研究員, ポスドク等, 任期つき (更新回数制限あり、または更新なし))
421. 事実上同じ研究室に所属しているにしても数年ごとにポジションが変わり、給与額・人生設計が安定しなかった。自身が教授になるまでは任期付きでなければならない研究機関に属していたため、研究室のボスが退官時に准教授以下の者は大学・研究機関を異動する必要があることが明白だったので、業績(論文数)を稼ぐことに必死で、大きなビジョンを持った野心的な研究を実施することが困難だった。複数回研究機関を異動したので引越しにかかる費用も馬鹿にならなかったが、大学等が負担してくれこともなかった。40歳を過ぎたころから将来に対する不安から精神的に不調となり、同世代の中には自殺するものが複数いた。(民間病院, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
422. 雇い止め(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期つき (更新回数制限あり、または更新なし))
423. 任期への影響を恐れて、休日に開催されるオープンキャンパスや入試、その他もろもろのイベントの取りまとめなどの業務を人一倍優先しなければならず、学界参加など研究面に支障を生じた。(大学, 教員等, 任期つき (更新回数制限なし))
424. 研究に向いていない場合は、有限のため自分の資質について考え、進路変更を促す傾向にあった。(大学, 教員等, 任期なし)
425. 優秀な研究者が基礎研究をあきらめて、分野違いの企業に就職した。(大学, 教員等, 任期つき (更新回数制限なし))
426. 研究機関が、研究室内の技術職員を、機関の直接雇用にしたり、外部資金の雇用にしたり、何度か雇用する根拠となる資金を変更した。(大学, 教員等, 任期つき (更新回数制限なし))
427. 前職が独法の研究機関で、任期が目前の人達とそうでない人たちの軋轢がうまれ、仕事がやりづらくなりました。私はそういう世界がいやになり、民間企業に転職しました。(企業, 民間企業在籍者, 任期なし)
428. 大学雇用のポスドクであったが、5年ルールにより雇い止めになった。雇い止めになる一年前に、その大学の任期付き教員の公募に応募したが、任期中にポスドク雇用と合算して5年を超えるとの理由で、採用担当の教員から呼びだされ選考対象から外すとの説明を口頭で受けた。なお、募集要項には、「任期中に別の雇用と合算して雇用期間が5年を超える場合は選考対象から外す」との記述は一切なかった。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
429. 雇い止め(大学, 教員等, 任期なし)
430. 長期で人を雇えなくなった(大学, 教員等, 任期つき (更新回数制限あり、または更新なし))
431. “同僚が任期付きの為に10年目を前に退職した。(大学, 教員等, 任期つき (更新回数制限あり、または更新なし))
432. 2回目の更新時である5年目に定年制移行審査を受けられる制度ができ、自分は受かったので任期なしになった。ただ周りは、上司に審査を受けることを辞退するように迫られ、実質雇い止めに追い込まれた人も多かった。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
433. 技官さんの長期雇用が難しい(大学, 教員等, 任期なし)
434. “優秀な人でも任期(回数制限ありまたは10年経つと)が終わると雇い止めされる。(大学, 教員等, 任期なし)
435. “研究室において非常に優秀な技官の継続雇用をいったん打ち切る必要があった。(大学, 教員等, 任期つき (更新回数制限なし))
436. 雇っていた臨時研究補助員の複数名が6ヶ月のクーリングオフで無職の期間に追い込まれています。また、無期限の研究員で雇われる可能性があった研究員が、途中で無期雇用してくれると言ってくれた大学に就職し、育てていた人材が確保できなかった。現在勤めている臨時研究補助員が雇用について将来が不透明ということでうつ病になりかけていて、相談を受けている。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
437. 最大で5年間しか雇えなかった。その後6ヶ月やめてもらう必要があった。その後戻ってくれる人は半数だった。(大学, 教員等, 任期なし)
438. 任期を短く設定され、更新がなされなくなった。(大学, 教員等, 任期なし)
439. 私の職場では、雇用から10年経つ場合には、雇い止めか、10年目を迎えた際に「正規の職員としての雇用は期待していませんが継続して雇用されることを望みます」と一筆書かされての継続か(これは法令違反なのでし

- ようか)、6ヶ月間のクーリングオフ後に再雇用の、いずれかだと聞きます。正規の職員としての採用へ繋がった例は、聞いておりません。結局、雇用される側とする側に事務的な手間が発生しただけのように感じられます。(大学、研究員、ポスドク等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
440. 以前研究機関に勤めており、プロジェクトで雇われていたが、プロジェクトの切れ目ではクーリングオフで別機関に(元の機関と別機関のプロジェクト関係者双方合意の上)半年雇われていた。(企業、民間企業在籍者、任期なし)
441. 研究職に関して、周辺の助教・講師クラスで無期転換された方を存じ上げません。流動性はあがったかもしれませんが、人事権を握る方の首を切ることへの抵抗感が薄らいでいるように思われます。実際、任期途中でおやめになった方を複数存じ上げております。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
442. 10年を超えて任期が更新されなかった。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
443. 5年間で任期切れの後、半年間空白期間を空けないといけない制度のせいで、研究を続けられない可能性がある(大学、研究員、ポスドク等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
444. あと2年で私の10年任期が終わるが、その後は permanent position にならなければならない。しかし、空きのポジションがなく、クビになる可能性が高い(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限なし))
445. 技官さんが5年の年限で一度解雇になり、その後、半年経過後に再雇用となった。その半年の間の研究の進捗に遅れが生じた。(大学、教員等、任期なし)
446. “現在はポスドクですが、その前は実験補助でした。5年間働いておりその間に学位も取得しましたが任期切れになり、退職せざるを得なくなりました。上司のPIとしても、私も、続けたいと願っていましたが、制度上半年間契約を切らないと継続はできないと言われ、現在は無給でポスドクをしています。(大学、研究員、ポスドク等、任期つき(更新回数の制限なし))
447. 現在の任期に更新される際に無期転換の説明も受け、無期転換の希望は出しました。この任期終了時に無期転換されます。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限なし))
448. 原則的に無期転換前に雇い止めされるようになった(大学、研究員、ポスドク等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
449. 雇止めにより半年休業を余儀なくされた技術補佐員の穴を埋めるべく派遣社員を雇い、引き継ぎにより業務が滞った。(企業、技術員、研究/教務補助員等、任期つき(更新回数の制限なし))
450. 研究機関が表向きは任期満了としつつ現実には無期転換権が発生する前に退職させられる影響を受けた(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
451. 競争的資金で優秀な技術補助員の雇用をした。しかし、同大学ですでに2年間他部局で雇用されていたため、3年しか雇用できなかった(前職については、資金がなくなり急に首を切られた)。そして、こちらに雇用資金があっても、大学は5年目以降の雇用を絶対に認めないため、研究室の運営に甚大な損害が発生している。(大学、教員等、任期なし)
452. 研究補助を行っている方が、10年を迎えるにあたって、他機関でクーリングオフを行う予定であると聞いた。さらに、任期付きであるが故にクーリングオフ後の待遇が悪化(給与が低下)すると聞いた。(大学、学生、任期なし)
453. 5年雇い止め(大学、技術員、研究/教務補助員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
454. 非常勤講師など任期付きの仕事で6年目以降の契約更新を認めず雇い止めをするところが出てきた。(大学、技術員、研究/教務補助員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
455. 5年間勤務後に半年間休む期間を得ないといけない(大学、技術員、研究/教務補助員等、任期なし)
456. 9年間勤務した助教が、9年目に准教授の公募を受けることになって、不採用になった。(大学、研究員、ポスドク等、任期つき(更新回数の制限なし))
457. 生産性(大学、学生、任期つき(更新回数の制限なし))
458. 何年もかかるような研究ができない(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
459. “常に任期を気にして短期で成果の出る結果を追い求める人が増え、学術の本質となるテーマに時間をかけて取り組む人が大幅に減った。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限なし))
460. 期限が10年間であり、その年齢が63歳となる。定年が65歳なので無期雇用に採用される可能性が低いと考えられる。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限なし))
461. 優秀な人材の継続的な雇用ができなくなった(大学、教員等、任期なし)
462. いわゆる雇い止め(大学、教員等、任期なし)
463. 知人が雇い止めのため転職せざるを得なかった。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
464. 何もしない無能な人が任期なしになって業績が上がらなくなった(大学、教員等、任期なし)
465. 同じ研究室の研究者が「いったん退職して、他大学・研究所等で6ヶ月間のクーリングオフをした後に再雇

- 用」された。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
466. 研究に携わりたいたいと思った時には任期付きが前提だったのでそういうものなのだろうと思っていた。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
467. “業績・外部獲得資金のない外部准教授が教授になり、残留したメンバーが退職し、ラボがゼロスタートになった。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限なし))
468. 無期雇用審査が導入され、審査で落とされた人材は任期中で雇い止めになった。審査基準には曖昧さがあり、本来残すべきと自分が考える人材も落とされていたように思う。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
469. 5年間の雇用を終えた研究補助者について、同じ条件での継続雇用ができなくなった。(大学, 教員等, 任期なし)
470. 業績は不足ないにも関わらず、再就職先を探すのに苦労されているのを見て気の毒に思いました。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期つき(更新回数制限なし))
471. 何人も優秀な方が退職された。その分の業務が残りの職員に割り振られることもあり、通常の業務が圧迫されている(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
472. 「10年特例」対象者がおられ、当該人を無期転換としたが、待遇は従来通りのままである。当該人は、現状に甘んじているようであり、雇用している教員もそれを受け入れているままである。教員にとっては便利であろうが、当該人にとって良いことなのであるか?でも、昨年、当該人は急病を発し、別の人生を歩みだせないでいる。(大学, 教員等, 任期なし)
473. 所属大学の助教の任期が5年で1回のみ更新可能の最長10年となった。何もしないいわゆる万年助教を無くすためにはこの変更は必要不可欠であり、一定の効果があったと思っている。一方で、外部資金で雇っている秘書や技官さんを10年で一度解雇するように大学に指導を受けており、同じ秘書・技官さんを続けて雇いたい場合に困っている。(大学, 教員等, 任期なし)
474. 大学で実質雇い止めとなった。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
475. 雇い止めにあっている(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
476. 雇用している研究者が、10年ルールで一度退職し、半年後に雇用を再開した。また、それに関連して、不必要な(大学, 教員等, 任期なし)
477. 任期5年、更新一回の最大10年のポストとして、最初から説明されて入りました。これ以上の更新はないそうです。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
478. 任期付き研究員が契約期間10年の時点で契約延長できなかった。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
479. テニユア移行審査に合格せず、退職を余儀なくされた人がいた。審査基準も不明確に感じた。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
480. 雇用年数が5年に達する前に、解雇になり、半年後に再雇用になりました。それはありがたいことですが、本来非正規雇用者を守るべき法律が間違った方向に利用されているように思います。(大学, 技術員、研究/教務補助員等, 任期つき(更新回数制限なし))
481. 雇い止めによって、技術力が高い人材を失うことになった。数年ごとに初期研修に費やす時間と労力は大きく、研究の生産性低下にも繋がっていると思います。(大学, 教員等, 任期なし)
482. 特任助教でしたが、雇用期間10年の直前に解雇されました。(大学, 教員等, 任期なし)
483. 有能な技術員が退職せざるを得なくなった(大学, 教員等, 任期なし)
484. 9年努めた大学で、アカデミックハラスメントを受けて休職に入り、その調査を大学側に申請。学内委員会でハラスメントはなかったとの結論され、そのまま突然契約更新を断られ雇い止めとなった。(大学, 技術員、研究/教務補助員等, 任期つき(更新回数制限なし))
485. 上述の通り急に施行が決まったので、良くも悪くも影響を受けている。また、所長クラスの方々には大変頭の痛い問題であったようだ。(公的研究機関, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
486. 経験を積んだ優秀なアシスタントに、将来の不安から転職された。(大学, 教員等, 任期なし)
487. 一部の研究補助者はやむをえず雇用が中断した。(大学, 教員等, 任期なし)
488. 任期があるので、切羽詰まって頑張って申請書を書き、周囲の研究者らの多くのサポートもあったおかげで、結果として、幸運にも現在の雇用付き大型研究プロジェクトを獲得できた(公的研究機関, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
489. 研究室の技術補佐員が、5年を超えての任期更新ができない(運営費交付金の減額に伴う予算減で、無期転換するための雇用財源が確保できない)ために、外部機関に一定期間(半年や一年間)の移籍をしたのち、再度新規雇用される事例が複数あった。(大学, 研究員, ポスドク等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
490. 能力のある方の任期満了(大学, 教員等, 任期なし)

491. 常勤教員であるが同一職位での更新は1回のみ（5年で更新）。最近、同一職位で更新したため、あと数年で雇止め確定。（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
492. 研究室秘書が5年勤続後に半年休職が必要となり、事務作業が増えた。大学の制度として、私自身ふくめ全助教の任期は5年であり、更新はない。（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
493. 契約書に「〇〇年以降は契約を更新しないと明記」されており実際、一度退職しております。半年たつと連続雇用年数がリセットされるため、余力がある人は半年間、無職。余力がない人は転職です。実際に私は一度退職しています。（大学、技術員、研究/教務補助員等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
494. 無期雇用へ転換された。（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
495. クーリングオフ期間で研究中であったにも関わらず大学を離れねばならなかった。その際、大学のIDやら何やらを全て返却したため、復帰時はいろいろ手続きに時間がかかり、研究（大学、研究員、ポスドク等、任期つき（更新回数の制限なし））
496. 任期付のため、次のポストを探す必要はあるが年齢もあるのだが国内では見つからず、企業への転職も厳しい状況になる。（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
497. 所属部局の変更を余儀なくされた（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
498. パーマネントポスト獲得の機会が減った。雇用の不安定化によって、将来設計の見通しがたたなくなった。（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
499. 7の通り（大学、教員等、任期なし）
500. 無期転換が適用された（大学、教員等、任期なし）
501. 理研における10年雇止め（大学、教員等、任期なし）
502. 任期切れの職員は居ないが、今年度で任期切れとなる職員が複数となり、業務の継続が極めて難しくなっている（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
503. 研究の場から退かなくてはならなくなったため、研究プロジェクトに支障が生じた。（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限なし））
504. 私自身も今年で10年で雇い止めのため、来年度は「現在のプロジェクト継続のため、6ヶ月を失業保険で繋ぎその後にもう一度ぜひ雇いたい」と上司に言われている。また、特殊な技術を時間をかけて教育し習得してもらった研究補助員が雇い止めになったため、新たな人を一から教育し直す必要が出て、プロジェクトに遅れが生じたこともある。（大学、研究員、ポスドク等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
505. 技術スタッフを5年を超えて雇うことができないため、有能な方に来ていただけても、やめていただかなくてはならなくなる。かつ募集するときにも、仮に予算が長期で見込めても、「プロジェクト年限以降は更新なし」と明記させられるため、応募者側にも魅力的な条件にならず、結果的にいい人が集まらない。（大学、教員等、任期なし）
506. 無期転換直前に解雇される例が見られる（公的研究機関、教員等、任期なし）
507. 多くの周りの同僚が転職を余儀なくされた（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
508. 転勤が多く、住環境や仕事に適応するストレスが毎回かかる。（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
509. 助教・事務などの任期が5年もしくは10年で終わり、継続ができない（大学、教員等、任期なし）
510. 無期雇用へ転換される期日の前に雇用を打ち止めされた。（大学、教員等、任期なし）
511. 本人は継続を希望していたがプロジェクト途中での退職となった（大学、教員等、任期なし）
512. 退職やクーリングオフでの一時退職（大学、名誉教授、謝金で出勤）
513. 助教の任期が6年か、5年+再任1回=10年に伸びた。（大学、教員等、任期なし）
514. “テクニカルスタッフを長期にわたって雇用を継続したくても、最長で10年しか雇用できなくなったこと。結果として、研究室のパフォーマンスが落ちた。そもそも、テクニカルスタッフはパーマネントへの移行を希望していない。そのような人材に適用するのはおかしい。（大学、教員等、任期なし）
515. 任期なしの職を探すのが、大変だった（大学、教員等、任期なし）
516. 雇用期間の上限に達した場合に、無期雇用とはならず、クーリングオフの期間を経て再雇用されるケースや解雇されるケースを多々見かけた。安定的財源は限られるので、そのような運用にせざるを得ないことも理解できる。より大きな枠組み（例えば、運営費交付金などの安定的に人を雇用できる財源を確保するなど。）から変えていかないと、現場の運用の努力では限界があると感じる。（大学、教員等、任期なし）
517. 半年間共同研究先への移籍を余儀なくされた方がいた（大学、学生、学生）
518. 無期転換権を獲得出来ないように雇い止めされた（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
519. 雇用者は雇いたい雇い止めのため一旦解雇せざるを得なくなり、こちらで雇用することになったが、半年後に再雇用が可能のため、再び元の雇用者のもとで雇用されている例が複数ある。そのクーリング期間は全くの無駄

- であり、研究活動を阻害する以外の何物でもない。解雇したい場合はあらかじめ非雇用者に数ヶ月前に通達すればよいことに法律上なっているので、わざわざ雇い止めの法律を設定する必要はない。本来非正規から正規に雇用条件を変換することが期待されているが、義務ではないため大学や企業は正規雇用にしなければならない段階になると雇用者を解雇するという方策を取っており、本来の法律の目的が全く実施されていないのが問題。（大学、教員等、任期なし）
520. プロジェクト雇用の特任研究者及び技術補佐員は仕事の出来の良し悪しに関わらず、無期転換権の発生を防ぐために大学に雇い止めをされた。そういう人しか周りには居なかった。（大学、教員等、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし））
521. 技術補佐員さんが強制的に4年半で契約を切れざるを得ない状況になった（大学、学生、）
522. 連続10年を迎える時に大学を去らなければならないことが決まっている（大学、教員等、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし））
523. 雇止めにより退職し、クリーニングオフを経て他部局に再雇用されたが、ポジションは助教からポスドクになり待遇も職務内容も降格した。（大学、研究員、ポスドク等、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし））
524. 任期付きのポスドク、研究補助員のなかで「任期なし（無期雇用）」に転換した者がひとりもいない（大学、教員等、任期なし）
525. 一定のスキルを持った研究補助員や事務員が任期により辞めざるを得なくなった。（大学、教員等、任期なし）
526. 秘書さんやテクニカルスタッフに5年ルールが適用され、無意味に6ヶ月のクリーニングオフが必要になり、その間、教員や学生等の負担が無用が増える結果になった。（その立場で無期転換を望んでいる人は周囲にはほとんどいません。）そもそも、5年以上安定・継続に雇用できる資金は多くなく、雇い止め問題など研究者個々のレベルではほとんど存在しないように思います。むしろクリーニングオフが必要になる弊害ばかりが目立っているように思います。（無知なだけかもしれませんが、本来、資金ごとに考えるべきことで、所属機関に何年いたか、は問題にすべきことではないのでしょうか。）（大学、教員等、任期なし）
527. 研究者はともかく、技術を支えている技術員を5年しか雇用できず(定常的な運営費が削減されているため、無期雇用には半ば禁止されているわけです)グループとしての技術的向上が見込めない。非常に困っています。資金力があれば良いですが、予算は減らす、人も減らす、雇用も安定しない(国プロなどは時限付きで、雇われる側からは魅力がないと思いますので、通常は人材派遣会社に行きますし、安定性の観点から直接雇用を嫌う人も多い)では、全く良いことがありません。結局、高い金を人材派遣会社に払うことになり、全く本末転倒です。なんのための法律なのか理解に苦しみます。（大学、教員等、任期なし）
528. 双方の意思に反して、解雇せざるを得なくなった。（大学、教員等、任期なし）
529. 大学等の所在地の違いによる、とくに研究補助者の雇用経済条件の格差が拡大。（企業、民間企業在籍者、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし））
530. 10年の雇い止め（大学、教員等、任期なし）
531. 雇い止めのため退職させられた。（大学、教員等、任期なし）
532. 良い方向：キャリアを考えるきっかけとなった。悪い方向：優秀な秘書さんや技官さんの雇用に関して工夫をする必要があった（クリーニングオフ、専門職転換など）。（大学、教員等、任期つき（テニユア取得後は4年毎の審査で更新回数制限なし））
533. 技術を持っている方がいなくなり、教員の負担が増え、研究が進まなくなった。（大学、教員等、任期なし）
534. “共同でグラントをとっていたプロジェクトがあったが、メンバーが途中で更新できずプロジェクトそのものがなくなった。（大学、教員等、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし））
535. 研究職の魅力低下と共に、選ばれない職業となり、国力に影響を与える（大学、教員等、任期つき（更新回数制限なし））
536. 無駄なクリーニングオフをしなくてはならなかった。（大学、教員等、任期なし）
537. 私たちの研究室では、優秀なポスドクを確保できない。（大学、教員等、任期つき（更新回数制限なし））
538. 大学が無期転換を実施した。（大学、教員等、任期なし）
539. 優秀な研究者を確保できなくなったうえに、任期中でも優秀な研究者ほどパーマネントを探して研究に集中できなくなっている。また、こうした不安感が学生にも伝わり、博士課程への進学者も減少したとを感じる。（大学、教員等、任期なし）
540. 技術を持ち研究を進める能力のある特命教員の雇用が打ち切られた。（大学、教員等、任期なし）
541. 研究の継続性が難しくなった（大学、教員等、任期つき（更新回数制限なし））
542. 無期雇用への転換を危惧して必要な人材の契約更新を断念する例があった。（大学、教員等、任期なし）
543. 5年を期限として転職するか、実質的な業務実施場所は変わらなくても雇用元を変更する必要に迫られることが多くなった。（大学、教員等、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし））
544. 常に次のポストを探しながら、短期間で成果を出し続けることができるわけもなければ、生活基盤を作ることができず、将来の不安しかない状況に辟易している。（公的研究機関、研究員、ポスドク等、更新回数ではなく雇

- 用年限がある)
545. 非常勤で研究職をしていたが、クーリングということで半年クビになりました。研究プロジェクトは続いているにも関わらず。おかげで無給でデータ分析や打ち合わせ、アウトプットをしています。わけがわかりません。(大学, 教員等, 任期なし)
546. “パワハラ。立場の弱い任期制は理不尽な要望でも受け入れざるを得ない。特定される恐れがあるので具体例は省略する。(大学, 教員等, 任期なし)
547. 重要な戦力であったが辞めざるを得なくなった(大学, 教員等, 任期なし)
548. ポスドクとして競争的資金で雇用されている期間が10年未満でも、同所属機関(ちなみに農研機構)で任期付き職員(所謂テニュアトラック)としてのポストにアプライできない。なぜなら、公にはなっていないが任期終了時に10年に達する人材の雇用を避けているのが実情だから。つまり、10年ルールのせいで余計キャリアが築けなくなっている。ちなみに、パーマネント公募は任期付き公募で採用された人用に仕組んである募集なので、基本的に応募できない(応募できるが実質不採用)。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
549. 実態としては「無期転換権が発生する前に雇い止め」が、「任期」の名目において実施され、「約80%が無期労働契約を締結した又は締結する権利を得たとされています。」という文言には違和感を感じている。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
550. 任期つき教員を10何を超えて雇用しにくい人事制度になっている。(大学, 教員等, 任期なし)
551. 10年雇い止めで他大学へ異動する(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
552. 私自身が雇い止めに該当し、2024年3月末で退職することになった(雇用の財源となるプロジェクトは継続中)。(大学, 研究員, ポスドク等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
553. 事務員の方が雇い止めになり、半年間休職したのち再雇用されていた。(大学, 学生, 博士学生)
554. よい影響: 無期雇用への転換による雇用状態の安定化(研究員)、悪い影響: 半年間のクーリング期間が必要とされ、一定期間別部署での雇用関係ののちに戻った事例を過去に見たことがある(研究補助者)。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
555. 労働条件通知書内の「契約期間の更新」欄「更新の上限」の項に「当初の採用日から起算して10年を超えることはしない」との文言あり。無期転換申込権についての記載は「その他」にあるが、「更新の上限」記載事項があるために無意味である。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
556. 応募段階で最大10年以内に収まるような雇用条件での公募が増えた(5年任期、審査後更新1回など、以前は任期6年だったものが実質任期が短くなったケースがある)。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
557. 実質的指導教員(研究院講師)が雇い止めとなる関係で、B4からM1になる段階で指導教員や研究テーマ、研究室内の所属班が変更になった。(大学, 学生, 学生)
558. 講座の教授変更のため雇い止め(企業, 民間企業在籍者, 任期なし)
559. 雇い止めを受けた(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限なし))
560. 首尾よく任期なしに移行できた方がいた反面、多くの方がそうはならず雇い止めとなった。改正前ならば任期付でも更新を繰り返すことができ、実力次第で実質的な任期なしになれた筈が、実力以外の要素も働き雇い止めとなってしまった(表向きはそうならないが)。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
561. 一時的に組織を離れ6か月後に再雇用されていた。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
562. 雇う側として、有能な人材を任期によって雇い止めせざるを得ず、新たな人材の探索や育成に無駄な時間が必要となった。(大学, 教員等, 任期なし)
563. 前職場の同僚について、任期が迫っていることで就活し、結果的に任期なしの職に就くことができた。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
564. かなりの人数が10年雇い止めによる6ヶ月のクーリングオフを受けていた(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期つき(更新回数の制限なし))
565. 数十人のポスドクや教員を見ましたが、自分を含めて無期雇用への転換が認められたケースは今まで1度も見たことがありません(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
566. これまでであれば、柔軟に任期を決める/延長することができたが、将来がより見えにくくなったために、研究者の道をあきらめた方を何人もみている。(大学, 教員等, 任期なし)
567. 通算の雇用期間が10年となる前に、プロジェクトの終了を理由に解雇となった。(大学, 教員等, テニュアトラック)
568. 所謂、特任ポストが増えて、単年契約のパート扱いの人が増えています。仕事内容は正職員と変わらないです。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
569. PIの退官・新任に伴って、助教が追い出しにあっている。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))

570. 5年以上の雇用のハードルが上がった。(大学, 研究員, ポスドク等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
571. 日本ではないがフランスにおいて、改正労働契約法と同等の法律による雇止めを受けた。(大学, 教員等, 任期なし)
572. 熟練の研究補助者の雇用の継続ができなくなり、実験の継続性に支障があった。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
573. 雇用期限の問題で職場を退職することになった(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
574. まさに雇止めになった。(大学, 教員等, 任期なし)
575. ポスドク時代に雇い止めに恐れ、必死に業務やポスト獲得に尽力をしたが、パーマnent獲得はかなわず、やがて意欲を失い、心身共に多大な負担がかかった。(企業, 民間企業在籍者, 任期なし)
576. 任期付の常勤教員(助教や講師など)が無期転換の権利を得られるようになった。(大学, 教員等, 任期なし)
577. 失職をし、不本意な転職を強いられた(大学, 教員等, 任期なし)
578. 5年以上雇用ができなくなった(大学, 教員等, 任期なし)
579. 能力のあるスタッフを続けて雇用することができなかった。(大学, 教員等, 任期なし)
580. 雇用10年を越えないよう解雇される(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
581. 任期が切れた後の職がない。(公的研究機関, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
582. 研究者としての業績にかかわらず雇い止めの対象となった。(大学, 教員等, 任期なし)
583. 一旦仕事をやめ、別のラボでバイト的に過ごしたのち、下の職場に復帰すると聞いている。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限なし))
584. 雇用期限が来た者は次々と再雇用されことなく研究業界を去った。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
585. 前任の教授(九州大学生体防御医学研究所)が、秘書さんを、クーリングオフのために、半年間休暇を取らせないとしかなかった。現職場で、別の研究所(国立生育医療研究センター)の研究員を、クーリングオフのため半年間預からなくてはならなかった。(大学, 教員等, 任期なし)
586. この問題に対応するため余計な時間を使った。研究の時間がかなり削られた。(公的研究機関, 教員等, 任期なし)
587. "1. 年限が決まっているために、長期的な視点での研究計画を立てることが難しくなった。(大学, 教員等, 任期なし)
588. 技術員を雇用し、専門的な技術の習得を含め指導を行い、ようやく本格的に研究のサポートをお願いできるレベルまで成長できたところで、5年の期限での雇い止めを受けてしまい、大変困った。(大学, 教員等, 任期なし)
589. 博士後期課程在学時、TAの任期が5年を超えた(B4から契約となっていたため)のために最後の1年間TAとして働けなかった。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
590. 10年を超える連続した雇用は今も認められておらず、他に移る必要がある(大学, 研究員, ポスドク等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
591. 私の研究室で長年仕事をしてくれていた非常勤職員が契約満期となった。余人に変えたい技術を習得しており継続雇用を望んでいたが、競争的資金で雇用しており、今後も競争的資金を獲得できるか確認がないため無期雇用に転換するのが困難な状況であった。雇用方針に関する所属機関との話し合いも含め、対応には大変な苦勞を要した。(公的研究機関, 教員等, 任期なし)
592. ポスドクの雇止め。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
593. 6ヶ月間のクーリングオフをした後に再雇用を経験した(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
594. プロジェクト雇用のため無期労働契約を結ぶことができず、退職された方がいる。(大学, 教員等, 任期なし)
595. 技術力のある技官を任期付きで雇用し、継続して雇用ができなくなったため(高等専門学校, 教員等, 任期なし)
596. 長年、研究を共に行っていた研究補助者が10年を迎えたため再雇用できず新しい補助者を雇った。再度、手技についての指導が必要となり、時間とお金が掛かってしまった。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
597. 非常勤講師、ポスドク、臨時職員に全てクーリングオフが必要で、それに伴う雇用の不安定化と業務の多大な増加が起きた(大学, 教員等, 任期なし)
598. 従来にはないテンニュウトラクという形で採用され、任期なしに移行した(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
599. "(1) 研究に大きく contribution された技術員さんは10年を超えないように退職しなければいけませんでした。その後、代わりに来た方は前の方の経験豊富さと技術の高さが持っていないことは全チームの研究の進みに影響を与えました。(大学, 研究員, ポスドク等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))

600. 任期切れが迫って就職活動が主となり、研究活動を行うことが出来なくなった。(大学, 教員等, 任期なし)
601. 10年任期で雇止めの仲間がいる。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限なし))
602. 職探しが簡単であれば良いのですが、大部分のポストが定年制(65歳まで等)なのが問題だと感じています。
(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
603. 同じ所属期間なので、ポストク期間も10年ルールに含まれたため、助教の任期が10年だったはずが、5年になってしまった。(公的研究機関, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
604. No work extension after the given period.(大学, 研究員、ポストク等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
605. (良い方向)異動が促進された。(悪い方向)雇用継続&研究環境維持に支障を来たした。(大学, 教員等, 任期なし)
606. 優秀な人材が長期に研究ができなくなった。(公的研究機関, 研究員、ポストク等, 任期なし)
607. 任期の境目で、早期退職>リアアされた方がおられました(教授会からどの程度の関与があったのかは不明ですが)(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限なし))
608. 8項に記述(公的研究機関, 研究員、ポストク等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
609. 非常に優秀な業績をあげていたにもかかわらず、任期が決まり、収入が大幅に減ったと聞いた。(公的研究機関, 研究員、ポストク等, 任期なし)
610. 任期付き事務補佐員の雇用で、5年目に6ヶ月のクリーングオフを取ってもらわないと、再雇用できないので、事務補佐員がいない空白期間が生じてしまう。田舎の施設なので短期にお願いできる人がいない。(大学, 教員等, 任期なし)
611. 5年を超える任期付きポストクが実質的に廃止された(成果によらず5年で強制的にクビ)(企業, 民間企業 在籍者, 任期なし)
612. 理解が間違っていたら申し訳ありません。「今のところは5年までしか契約できないから雇ってほしい」と頼まれ問題にまきこまれた。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限なし))
613. 前職のチームが解散し、雇用を喪失した。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
614. 雇用期間が5年満了を前に解雇された。また、クリーングオフのため半年間雇用されなかった期間もある。
(大学, 教員等, 任期なし)
615. 一時的に離職せざるおえなくなったり、移動せざるおえなくなった。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
616. 更新回数の制限がなくなった(公的研究機関, 研究員、ポストク等、)
617. 10年を超え、異動せざるをえない人が周囲にいた。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
618. 長期的視点の挑戦的研究アイデアを着想しても、任期の制約により実行するのは極めて難しい(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
619. 雇止めにあった。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
620. 大学が原則として5年を超える非常勤雇用を認めない暗黙の規定を設定しており、ポストク等の雇用に支障を来したことがある。(大学, 教員等, 任期なし)
621. 無期転換申込権が発生してもその受け皿が小さいため、無期転換申込権発生のだいぶ前に更新期限を設定するようになってしまった(雇用時に機関から指導される)。そのため、良い方がいても(希望されても)、長期間の雇用ができなくなった。(大学, 教員等, 任期なし)
622. 5年間ごとの大型プロジェクトで雇用されている特任研究員が多く、連続した大型プロジェクトに続けて参加できなくなるという弊害が生じた。その際、任期が無いポストに移ることに成功した研究者も居るが、タイミングが悪い・条件が悪い・競争が激しい等の理由で特任研究員のまま後継プロジェクトに参加したい、という研究者の方が多い。特に、任期無しは教職員職が多く、研究に割く時間を確保しがたいという理由で敬遠するケースが多い。現行のシステムでは任期は有っても専門性の高い研究職を継続したいという要望がかなえられない。(公的研究機関, 研究員、ポストク等, 任期なし)
623. 研究者ではなく、事務の方の例ですが、5年の雇用の後の雇い止めがあり、半年後に再度雇用契約をする必要があった。(大学, 教員等, 任期なし)
624. 本人が働き続けたくても雇えずルールだからと辞めてもらうしかない状況があった。(大学, 教員等, 任期なし)
625. 大学に所属した場合は5年になるまえに任期が終了するようになり、更新は認められなかった。また研究所に所属した時は、一身上の都合で退職する形式を取らない場合はその後の書類上の処理ができかねると文書に記載されていた。(公的研究機関, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
626. 連続で雇用できないため、一度辞めていただく必要があり、そのまま他の機関で雇われることになったため、

- 戻って来てもらうことが不可能になった。(大学、研究員、ポスドク等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
627. “父の友人(研究者)が任期中に次の職を見つけれられず1年間無職になった(大学、学生、博士後期課程(標準3年))
628. 最長5年までの雇用しかできない。5年で退職して、半年経たなければ、再度の雇用ができない。科研費の外部資金で雇用する側にとっても、悪い影響がある。(公的研究機関、主幹研究員、任期なし)
629. 熟練の経験者であり予算的に雇用可能であるにもかかわらず、再任不可により他大学へ異動された(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
630. 同僚は退職させられました(大学、教員等、任期なし)
631. 研究・教育上の業務の継続に支障が出ている。(大学、教員等、任期なし)
632. 5年任期の最大10年間という契約のもとで働いています。長年、基礎研究に従事してきました。自分の専門にフィットした次職が見つけれられていない状況で現所属大学との契約満了時期が近づいています。今後、どうやって家族を養って行くのか、恐怖心で夜も眠れません。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
633. 同僚が他機関でクリーニングオフを行った。また、自身が2年後に10年目を迎える。(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
634. 直接の指導教員が雇い止めにより退職したため、研究を進めることが困難になった。(大学、学生、学生のため任期はありません。)
635. 契約期間が最長で5年(もしくは10年)となった(大学、技術員、研究/教務補助員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
636. 無期転換権の発生の前に雇い止めをされた(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
637. 雇い止めになることが決まっているので(今後の付き合いが希薄になることが確定しているので)、雇い主(PI)から研究アイデアの盗用とパワハラが始まった。(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
638. 研究室主宰であるに関わらず、プロジェクト雇用であるため、雇い止めとなった。しかし採択されたグラントで雇用されているスタッフもいたため、本人は無職でありながら、スタッフの雇用を維持するために、無給の研究員として働き続けた。(大学、研究員、ポスドク等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
639. 有能な技術補佐員を5年で一旦契約終了しなければならず、人材を確保できない。(大学、教員等、任期なし)
640. 採用を継続しようにもパーマネント雇用への転換が難しい状況において、結果的に採用継続を強制的に断念せざるをえない状況が生じている。これは研究員だけでなく秘書や研究補助員にも起きており、本来は労働者を守るべき法律が労働者の雇用を極度に不安定にさせている状況がある。(大学、教員等、任期なし)
641. 任期付きだったが、試験に合格すれば、任期無しの契約に移行するシステムができた(大学、研究員、ポスドク等、任期なし)
642. 現状、雇用年数が少ないため育休を取得する条件を満たすのが困難(企業、民間企業在籍者、任期なし)
643. 研究機関にてテクニカルスタッフとして充実した生活を送っておりましたが、5年で契約満了ということになり、残念ですが退職いたしました。せっかく高度な技術を必要とする実験を身につけ、先生にも一緒に頑張りたいと言っていただけに、5年の壁に阻まれてキャリアがストップしてしまったので、非常に悔しい思いをしました。(企業、民間企業在籍者、任期なし)
644. 雇用を打ち切られることにつながる。(公的研究機関、教員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
645. 技術のある人を雇い続けることができない(大学、教員等、任期なし)
646. 熟練した技術補佐員の方の雇い止めや、研究室の経理を熟知した秘書の方を一時的とはいえ雇えなくなる。また5年勤続を防止するため、3月31日を契約に含めない契約となり、その方々の給与を熟練度によって上げることができないこと(公的研究機関、教員等、任期なし)
647. 技術補佐員の雇い止め(大学、教員等、任期なし)
648. 雇用の更新回数が増えた(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
649. “夫婦で同時期に雇い止めだったため、生活がどのように変化するか見通せなかった。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
650. 10年以上在籍することが出来ない。(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
651. 一時的に任期なしのポジションに就いた(大学、教員等、任期なし)
652. 雇い止めをされた。(大学、教員等、任期なし)
653. 無期雇用転換後の予算の確保が確実ではないことから、実質的に雇い止めの形で転職を余儀なくされた例を目

- 撃した。(公的研究機関, 研究員、ポスドク等, 任期なし)
654. 周囲の研究補助員の方で、6ヶ月だけ他の研究者(学外)に雇用してもらった後、元の研究室に再度雇用してもらった、という例が複数あった。(大学, 教員等, 任期なし)
655. 無期雇用転換になった場合と、年限が厳格化され雇用延長が得られなかった場合のどちらも経験がある(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
656. 任期切れの後は大学の研究職につくことができなかった(大学教員退職者, 大学教員退職者, 任期なしだった)
657. 40過ぎて雇用がなくなり、研究と人生が台無しになる。(大学, 研究員、ポスドク等, 客員研究員で任期は各年度)
658. 任期の上限で一度雇止めになった。(大学, 教員等, 任期なし)
659. 連続した雇用期間が無期労働契約の条件を満たさない様制限された。(大学, 技術員、研究/教務補助員等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
660. 個人が一貫した研究を続けることが難しく、数年単位で異なるテーマになる。これは研究者として大成が難しくなり、年齢が高くなった場合に、就職が困難になる。(大学, 教員等, 任期なし)
661. 知人が継続の意思があるが制度のせいで辞めさせられた。そのため解析が遅れることとなった。(公的研究機関, 研究員、ポスドク等, 任期なし)
662. 毎年度更新で合計9年勤務したが、10年に達する段階で雇止めになることが規定されていたため雇止め前に他機関に転職した。最終年度には「延長雇用を希望しない」というチェックボックスのある退職手続き書類の提出を求められた。あえて空欄のまま提出したら、事務担当者が勝手にチェックを入れていた。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
663. 主に競争的研究費で雇われる任期付きの特任助教・ポスドク・技術補佐員・秘書が中断を余儀なくされた。双方合意のもとで勤務を続けたい場合に、半年程度他の機関にやとわれる形をとったり、無職になるなどの対応がされた。雇用者側は当面の十分な予算があっても雇用を継続できず、新たな人員を雇い入れる場合のトレーニングのデメリットが大きいため、一時的に辞めてもらうことが一番「マシ」であり、被雇用者側も別の職を求めるよりは継続勤務の希望が多く半年無色となることが一番「マシ」であったため選択された対応である。少なくとも私の知る範囲では、この制度は大多数の研究期間関係者に不幸をもたらしたと考えている。(大学, 教員等, 任期なし)
664. 10年目になる前の9年目に研究機関で雇止めされた。(大学, 研究員、ポスドク等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
665. 職場のある同僚は前の職場で無期転換申込権発生の10年経過直前に退職し、給与は下がるが現職場に移ってきた。(公的研究機関, 研究員、ポスドク等, 任期なし)
666. 雇用期間を最長5年と定められている(再任は無し)(大学, 教員等, 任期なし)
667. 雇用している研究員が5年ごとにクーリングオフで半年雇用できない。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限なし))
668. 6ヶ月間のクーリングオフによる影響。実質的に無駄であった。(大学, 教員等, 任期なし)
669. 研究環境の悪い場所に移動せざるを得なかった(大学, 教員等, 任期なし)
670. 自分が雇っている人が専門的な知識を身につけてやっと自立して研究できるようになっても、雇用期間の関係で続けられず、研究に支障が出る。(大学, 教員等, 任期なし)
671. 雇用が不安定になり、早急に結果を出すことが求められ続けたため、腰を据えた研究がしにくくなった。また、精神的ストレスから公私に悪影響が出た。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
672. かつて、「こちら側につかないと昇進させない」と暴言を浴びせられ、昇進を邪魔された。(大学, 教員等, 任期なし)
673. プロジェクト進行に不可欠な補助員が年限によって雇用を継続できなくなり、新規に雇用した補助員の再教育が必要になるなど、遅延が発生した。また、経理等の非常勤職員にも同様の問題が発生して、継続性がなくなってしまっている。(大学, 教員等, 任期なし)
674. 雇止めで良い方を継続雇用できず、他に移られた。(大学, 教員等, 任期なし)
675. 落ち着いた環境で業務を行えない。業務内容と評価項目の乖離。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
676. 非常に優秀な職員さんが任期終了で辞めざるを得なかった(大学, 教員等, 任期なし)
677. 短いスパンでしか研究できなくなった。長期にわたるプロジェクトを遂行できなくなった。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
678. 外部資金によるプロジェクトの予算で雇用されていた。そのプロジェクトは5年を超えて継続したが、5年ルールで半年間別の機関に所属後に再雇用された。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
679. 雇止めになされ、現在も求職中の研究者がいる。(大学, 教員等, 任期なし)

680. 任期の設定年数（大学、教員等、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし））
681. 優秀なサポートスタッフを継続的に雇用することが事実上不可能になった（大学、教員等、任期なし）
682. 研究活動に専念できず、就職活動にかなりの時間を割かれていた。うまくいかず、出先も任期付きで、その状況は繰り返されていました。（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
683. 10年雇用での雇い止めで、他学科に所属変更しての雇用。（企業、民間企業在籍者、任期なし）
684. 採用した技術補佐員が、現在の条件で雇用を継続したいにも関わらず、雇用止めとなった。（大学、教員等、任期なし）
685. 最長5年間という制限があったため、とても優秀な研究補助者の雇用が打ち切られた。ちなみに有期雇用後の任期なしポストへの移行という選択肢はなかった。（大学、教員等、任期つき（更新回数制限なし））
686. 研究や事務の補助者の継続雇用が5年を超えてできなくなったので、業務に慣れた人を辞めさせる必要が生じ、また5年ごとに新規雇用者にトレーニングが必要となった。（大学、教員等、任期なし）
687. 契約職員の雇用が無期化された。（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
688. プロジェクトの中間審査で任期がさらに短くなったこと（求職中、社会人、現在はフリーだが、上記三つとも経験あり）
689. これまで任期付き職を転々とした。生活や仕事が安定せずに苦勞した。（大学、教員等、任期なし）
690. 私は2年前まで任期付き特任教授として国立大学で寄付講座を主宰しており、寄付先とも良好な関係を築いていたが、10年任期問題によって、大学側から10年以上の契約延長は一切認めないと言われ、寄付先から寄付金延長の申し出があったにもかかわらず、私自身の無期転換を大学側が頑なに拒んだ結果、寄付講座は解散を余儀なくされ、私は失職し、求職活動をし、今の大学で任期なしの教授職をなんとか得た。（大学、教員等、任期なし）
691. 特任教授で開いていた講座（研究室）が維持できなくなった（企業、民間企業在籍者、任期なし）
692. 本人は任期付で所属した大学に教員として居続けたかったようで、文句を言っていたが、最終的には、上に書いたとおり、外部で良い教員職に就けた。（大学、教員等、任期なし）
693. 制度が始まってすぐにラボの教授から無期転換の制度が始まるがそのような申請はしないようにと言われました。雇うお金があるかもわからないし、無期転換を申請されてもこまるからと、釘をさされました。それ以降、考えないようにしていました。（大学、研究員、ポスドク等、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし））
694. 若い人たちが任期を終えて、組織を去るシステムだと、教育活動にも大きな影響が出てくる。また、優秀な人材の確保が難しくなり、教育活動にまで影響が及んでいる。（大学、教員等、任期なし）
695. クーリングをせざるを得ない方がいた（大学、教員等、任期なし）
696. 有能な人材を失いつつある。（大学、教員等、任期なし）
697. 非正規雇用の人が5年で雇い止めをされ、長期雇用できなくなった件が多く見られた。（大学、教員等、任期なし）
698. 10年雇用問題を受けて、実際に退職を余儀なくされた（大学、教員等、任期つき（更新回数制限なし））
699. 卓越した技能を有する技術補佐員が雇い止めになり、無期雇用への転換もできなかったため、研究リソースの維持と技術継承に支障が生じている。（大学、教員等、任期なし）
700. 雇用を延長されないため、失職、雇用の空白期間が出たものがいた。（大学、教員等、任期なし）
701. 熟練の補助員の雇用が続けられなくなった（大学、教員等、任期なし）
702. マンパワーの足りない研究所において、研究を大いに助けていただいた（大学、教員等、任期つき（更新回数制限なし））
703. 任期切れのために就職先を探した。（大学、教員等、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし））
704. 技術職員、事務職員の雇用が続けられなかった。（大学、教員等、任期なし）
705. 雇い止めにあった（大学、教員等、任期なし）
706. 友人は在籍していたポジションの任期が切れたため人事が動くまで他機関でクーリングオフを過ごした（大学、教員等、任期なし）
707. 継続希望があったにもかかわらず、退職を余儀なくされた。今まで仕事を円滑にこなしていた担当者を退職させなければならず、業務の効率性が失われた。無期転換の資格者は公募に応募しても採用されない。（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
708. 大型プロジェクトと一緒に進んでいた共同研究者（某国立大学任期付き准教授、機関代表として参画）が任期の問題でプロジェクトの途中で退職を余儀なくされた。これ以外にも、任期が来るたびにクーリングオフとして別機関の所属で一時的に別の研究をさせられ、再び呼び戻されて餓い殺しにされている任期付き教員やポスドクを多数見ている。最悪のケースとして無休で働かされていた人も見た。自分の場合も、プロジェクト雇用の任期付き准教授だったが任期を理由にクリーン具オフを選ぶか退職の選択を迫られたことがある。（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
709. 自分ではないが、10年以上勤めている研究所で無期雇用になれず、知り合いが雇い止めをされた（大学、研究員、ポスドク等、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし））

710. 雇用の流動性が減り、予算との乖離を防止するための雇い止めの可能性が大きく増大した（大学、教員等、任期なし）
711. ある大学でのポストドク時代、契約時に5年間以上の雇用はしないという誓約書にサインさせられた。（公的研究機関、研究員、ポストドク等、任期なし）
712. 任期が5年に定められた（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
713. 切られる方向に傾いた気がします。（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限なし））
714. 任期付きであるが故に、在外研究が許可されなかったり、補助員においては、いったん退職して、クーリングオフをした後に再雇用するような例が過去にあった。（大学、教員等、任期なし）
715. 自分は当初任期なしの雇用であったが、周囲の若手研究者はほとんどが短期の任期付き雇用になったため、精神的に追い込まれているものが多かった。また、契約条件によっておかれる立場が大きく異なっていたため、不満がたまり協力関係に悪影響がでていた。（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限なし））
716. 一旦職を辞する必要がある。（大学、教員等、任期なし）
717. 同僚が大学の規則で定められた最大5年の任期を超えて雇用される上で、無期転用を申請しないという誓約書の提出を求められている。これは改正労働契約法の意図を全く無視した運用方法であり、そのような運用が可能な時点でこの法律の拘束力は無く、むしろ雇用する側に労働者を5年で切る理由を与えているだけになっている。更に事務職員は5年で一旦解雇された後に配置換えを義務付けられる事により、5年毎に全く知識のない人が部署に配置され、現場を混乱させている。（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
718. 大学任期付教員・ポストドク・補助研究員など知り合いの8割以上が実質的な雇い止めにあった。（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
719. 十年で雇い止めになった人が複数いる。半年から一年後に復職した人もいるが、新しい財源では任期が短い例もあった。半ば復職を約束された人もいたが、いかがかと思う。復職しようとしたけれども、状況の変化（人事配置の変化）により雇用されないこともあった。（大学、教員等、任期なし）
720. アカデミックポジションを諦めた研究者がいた（大学、名誉教授、任期なし）
721. 短期間で業績を出す必要があり、長期的視野を持つ研究の実施が困難だった。（大学、教員等、任期なし）
722. 無期雇用に転換することは可能だが、転換後は、従来の試験研究業務に加えて、施設管理など、長期在籍者向けの仕事が増わり、さらに、給与は1割以上カットという条件付き（公的研究機関、技術員、研究/教務補助員等、更新回数の制限ありの任期付きから無期雇用に転換済み）
723. 任期付き雇用のため、10年を超えて同機関・同職で働くことができない（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
724. 5年以内に雇止めされるようになった（大学、教員等、任期なし）
725. 優秀な研究者がこの規定により研究室を離れることを余儀なくされようとしている（大学、教員等、任期なし）
726. 雇止めによる組織運営および研究活動の停滞と衰退（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
727. 3月末まで大学の助教だったが、10年間雇用（ポストドク→助手→助教）されていたため、助教の任期2年残して雇い止めされた。妊娠出産も重なったため、今は別機関で技術補助員として働いている。（公的研究機関、技術員、研究/教務補助員等、任期つき（更新回数の制限なし））
728. 研究補助員のスキル（当研究室の研究で時間をかけて習得する）を修得し、研究活動に多大な貢献をしていた状態、ご本人も継続しての勤務を希望していたのにも関わらず5年の雇止めで、雇用継続ができなかった。その間、後任者がなかなか決まらず、私自身・学生らがその分の仕事を担当しなければならなかった。（大学、教員等、任期なし）
729. 国立研究機関では研究補助の契約職員に対して雇い止めをしない方向が感じられたが、大学では実験助手の廃止、学科事務に派遣社員を入れる方向になっており、5年で契約解除または別の学科に移るというやり方で雇い止めを行っている。5年ごとに人が変わるので、業務の継続性が担保されていない。（大学、教員等、任期なし）
730. 研究が継続できず他機関に異動した結果、人員不足によりプロジェクトが頓挫した。（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
731. 非常勤講師の5年雇い止めで、別の人を探したり、6カ月空白期間を空けてもらったり、意義を感じない仕事が増えた。（高等専門学校、教員等、任期なし）
732. 分析に行く研究所において、ベテランの技術補佐員が5年雇用の件で半年間の休職（書類上は離職扱い）を代わる代わる取っていて、実験業務を補助する人員が不足している期間に当たった。（大学、教員等、任期なし）
733. 雇い止め等、任期付きポジションの不安定さに抵抗があり、民間企業のポジションに就きました。（企業、民間企業在籍者、任期なし）
734. 任期五年のしほりがあるため、研究補助員の方が育休を取得することができず、出産を期に退職された。（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
735. 技術補佐員など、優秀な人材だから10年雇用したのに、雇用が継続できずプロジェクトの研究進捗に大幅な

- 遅れがでています。(大学, 教員等, 任期なし)
736. ポスドクを経験したが、5年で次のポストを得なくてはいけないというプレッシャーが常にあった。短期間で成果の出る研究をする必要があるということで研究テーマ設定にも影響があった。またその間の将来設計が難しかった。(大学, 教員等, 任期なし)
737. ポスドク1万人政策で採用された、テニュアになるのに必要な業績を契約期間内に達成することができなかった任期付き助教が解任された。(大学, 教員等, 任期なし)
738. 教員が雇止めの影響を受ける、または受けたため、研究室の存続が不透明であったり、研究室が閉じたために転籍を余儀なくされた学生がいる。(大学, 学生,)
739. 無期転換権の発生を避けることを目的として雇い止めされている。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
740. 雇い止めで優秀な方の雇用が継続できなくなった。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
741. 任期がくる数年前より就活が忙しくなり、研究どころではなくなった。また、再就職先も妥協(とりあえず、職があれば良いとの考え)した。(大学, 教員等, 任期なし)
742. 非常勤講師の契約更新を検討する際、勤務年数が影響しているように感じる(大学, 教員等, 任期なし)
743. 業務に精通した人材が雇い止めとなり、補充はされているものの、業務に支障をきたしている。(大学, 教員等, 任期なし)
744. 短い任期の中で研究成果をあげられないまま、次の雇用を確保することが困難となった。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
745. 退職のときに転職の時間を考慮されることはなかった。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
746. 研究機関の制度改革により、試験を受けたのちに、任期なし雇用に移行できた。(公的研究機関, 研究員、ポスドク等, 任期なし)
747. 任期に翻弄されやすくなり、ずっと落ち着かないのが普通に感じるようになった(大学, 教員等, 5年後審査その後無期転換?)
748. これまでと違う分野で助教になったが、3年の任期の間に新しい研究で成果がまとまらず、本人が希望したアカデミックでは次のポジションが見つからず、企業に就職した。(大学, 教員等, 任期なし)
749. 雇用したポスドクが、プロジェクトの途中で雇い止めに強いられる予定である。(大学, 教員等, 任期なし)
750. クーリングオフを余儀なくされた(大学, 教員等, 任期なし)
751. 技術補佐員、事務補佐員等を5年を超えて雇用できなかったため、任期満了とともに退職となった。(大学, 教員等, 任期なし)
752. 理不尽に一方的に解雇された。(大学, 教員等, 任期なし)
753. 以前、私が学生として所属していた大学の研究室で、技官の方々が、やむを得ず6ヶ月間のクーリングオフをした後、再雇用された例があった。その技官の方々は非常に優秀なスタッフで、長年勤めてきたこともあり、研究室の運営においてかなり重要な人員であった。クーリングオフの間は新しい人員が雇われたが、引継ぎに時間や手間がとられた上に、何かわからないことがあったときなどに普段問い合わせていた先がなくなったことで、研究遂行に必要な以上に時間と手間がかかった。このように、雇い止めにより、研究室に所属する多くの人々の時間と手間が取られ、不必要に研究の生産性が著しく阻害された。この制度は、雇われていた技官の方々にとっても、研究室にとっても無駄で、誰も得をしなかった。また、学生であった私は、技官を含む研究に携わる仕事が日本では軽んじられており、不安定であることを学び、意欲が削がれた。(公的研究機関, 研究員、ポスドク等, 任期つき(更新回数制限なし))
754. 大学の人事が実質的に無期転換ができる雇用を認めないために、一度他の機関で雇用をしてもらおうといったことが必要になり、本人に著しい不利益が生じた。また、雇用が延長されないために、研究者や雇用される者の精神的な安定が損なわれている。(大学, 教員等, 任期なし)
755. 当大学では、研究(補助)員の任期は5年。5年後、以前は、半年間のクーリング期間をおけば、また採用できた。現在は、もう2度と当大学では働けない。それは大変悲しい制度だと思います。(大学, 教員等, 任期なし)
756. 規定期間を迎えた際に、研究費を財源として続けて雇用したくとも、無期転換権の発生を恐れる大学・研究機関のために実質的な雇い止めをされている例がある。(大学, 教員等, 任期なし)
757. 5年で無機転用になることを理由に5年任期が設定されている。雇用契約は1年更新であり、5年を超えて更新されることはない。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
758. 10年任期の直前で、契約更新をしない例や、契約期間を最長でも10年未満としている例が多かった。(公的研究機関, 研究員、ポスドク等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
759. 将来設計・展望が難しい。(企業研究者, 退職、現在無職, 定年退職して現在無職)

760. 研究室の助教は任期が切れると共にアカデミアを去って民間企業に就職した。研究員は6ヶ月の無給期間の後復帰した。(大学, 学生, 学生)
761. 長くても数年間の短期雇用が増えた。むしろ5年以上の長期雇用が圧倒的に減った。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
762. "アカデミアで任期制は研究を主体とするキャリアの初期に馴染むものであるが、任期制が大学の教育や組織運営にも関わる准教授クラスにも拡大し、組織が歪んできている。(大学, 教員等, 任期なし)
763. 双方が継続を希望するにも関わらず、制度的に不可能で5年で雇い止めになった。(大学, 教員等, 任期なし)
764. 技術補佐の方を雇用しようとしたが、大学側が更新すると5年を超えるため雇用不可とされた。(大学, 教員等, 任期なし)
765. 助教としての雇用は大抵の場合任期付になり、数年から10年以内に異動する必要ができたため、落ち着いて腰を据えての研究が難しい。また、研究補助員も特例の申請がない限り5年の任期制になり、技術や知識を身につけた人材を定期的に手放す現状は研究を進める上で大変不便である。研究補助員の場合、半年の休職を経て再雇用されることも多く、大変無駄な制度に思える。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
766. 任期付きポジションという意味での影響ですが、育休・産休も任期に含まれる一方、保育園の都合で育休を半年延長したため、その分任期が短くなった。また直属のボスは育休・産休は任期に含まれないと誤解していたため、研究計画や人生設計に大きな影響を受けた。(大学, 教員等, 任期なし)
767. あらかじめ10年を超えない範囲で任期が設定されていた。(大学, 教員等, 任期なし)
768. "任期により職が更新されなかったため、他のポストを探す必要が生じた。(大学, 教員等, 任期なし)
769. いったん退職して、6ヶ月間のクーリングオフをした後に再雇用されることになった(大学, 教員等, 任期なし)
770. 10年ルールによる雇い止め(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
771. 契約職員がのべ5年働いたため?対象外?になり応募できなくなった。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
772. テニュアトラックの契約期間が改正前後で変わった。(大学, 教員等, 任期なし)
773. 無期転換権が発生する前に任期が切れるよう設定された職務が多く、一時的に職を失った方を多く見受けました(大学, 研究員, ポスドク等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
774. 継続して働けなくなった(大学, 教員等, 任期なし)
775. 研究補助者が家庭を大事にしたいという希望で、時給制を採用して10年間働いてもらいましたが、正規採用に変更しないといけないということで、3月末で辞めてもらうことになりました。判断が難しいかもしれませんが、本人の希望で非正規を継続できるという枠を残して欲しいです。(大学, 教員等, 任期なし)
776. 特命助教が任期切れで転出せざるを得ない事があった。(大学, 教員等, 任期なし)
777. 半年間、他機関で勤務することになった。(大学, 教員等, 任期なし)
778. 最終的には任期なしのポストにつくことが出来た。研究テーマの継続性は失われた。(大学, 教員等, 任期なし)
779. 半年間クーリングオフしてまた再雇用していたので、全く意味のない制度になっている(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
780. 研究所において研究の継続性、人材育成、にとって計画が立たない環境は致命的でしたので、大学に転職しました。将来が不確定である厳しい環境ではポストドク間の人間関係が極めて悪く、体調を崩す者も多くありました。(大学, 教員等, 任期なし)
781. 契約の更新が最長10年まで(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
782. 以前の職場の同僚が、契約更新できず任期付き助教を退職せざるを得なかった。(大学, 教員等, 任期なし)
783. 大学の規定で、ポストドクやテクニシャンは5年を超えて雇用できないことになっており、一旦退職したのち、6ヶ月を空けて再雇用となった人がいる。(大学, 研究員, ポスドク等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
784. 腕の良い研究補助者が辞めなければいけなくなった(大学, 教員等, 任期なし)
785. 都市(国立)大学や理化学研究所で起こったような事例は地方大学では起こりにくい。抑々そのための原資が欠いているので。従って、研究者個人が獲得した外部資金を基に雇用計画を組み立てるのだが、それでさえ、最大5年での雇い止めが適用されているのではないかと。特例10年などの話は事務方等から広く周知されることはあり得ない。そのようなリスクをとるだけの余力などないのが現実であろう。(大学, 教員等, 任期なし)
786. 私自身はまだ10年まで時間があるが、本題による今後の人生に多大な不安がある。人生設計において(休業を含む)、労働契約法その他、大学独自のルール(雇用PDの休業による雇用延長を認めない、通算10年を超えて契約しない等)の制限が多く、自身の雇用を守るための情報収集が必須であり、研究活動以外に時間を取られている。情報を集め、戦略的に動かなければ世間一般的な人生設計ができない。クーリングオフ期間を取ることも検討して

- いる。(大学, 研究員, ポスドク等, 任期つき(更新回数の制限あり, または更新なし))
787. ポスドク職の5年での雇い止め, 半年たてば再度雇用可能と言われた。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
788. 夫婦で雇用されていたが, 妻は無期転換申込をしたにもかかわらず申込を受理されなかった。労基署に相談したが, すでに無期雇用となっていた私の雇用への影響を考えて, 労基署の担当者と相談の上, 訴えることはしなかった。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期つき(更新回数の制限あり, または更新なし))
789. 修士号を持つ非常に有能な技術職員の方が5年を満たない期限で雇い止めになった。一定期間離職した後, 再度雇用されたが, 給与が上がらない状況になったため, モチベーションを失ってしまい, 辞職された。現在は, より給与の高い小売店での販売業に従事されている。(大学, 教員等, 任期なし)
790. 勤続年数が無期転換権が発生する10年を超えないように雇い止めが起きる予定(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり, または更新なし))
791. 被雇用者が早期転職などの選択を検討した/実施した(公的研究機関, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり, または更新なし))
792. 3年任期(更新2回まで)とするタイプへ変更ばかりとなり, 余計に雇い止めの方向性が明確となった(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり, または更新なし))
793. "10年の連続雇用が満了したため, 退職せざるを得なかった(研究補助者)。(大学, 教員等, 任期なし)
794. 任期付きの, いわゆる「職業研究者」をやめよう, これは長く続けるものではない, という決心が付き, 転職した。(大学, 教員等, 任期なし)
795. 任期付き雇用の研究補助員の立場が以前より不安定になった。慣れた作業や職場から数年で離れざるを得ない状況になるか, あるいは実際にそれを回避できても, その可能性を常に突きつけられる状況下に置かれている。(大学, 教員等, 任期なし)
796. 雇用していた技術補佐員の方の雇用経費がプロジェクト型予算ではなかったため, 通算5年で一旦雇い止め, 他機関で半年間のクーリングオフをしていただき, 再度雇用の予定。また, 本学ではフルタイム雇用の場合は, 通算で3年を超えて雇用できない(被雇用者からもその旨を了承していることについて念書を求める)ことになっている。(大学, 教員等, 任期なし)
797. ポストの任期はあるのにもかかわらず, 10年在籍したため雇い止めになった(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり, または更新なし))
798. 任期制のみから無期雇用システムが確立されたことで受益を受けた方がいる一方, 無期雇用への移行が想定されない職位については, 当人, 組織双方にとって利益の小さな転職が必須となった。(公的研究機関, グループリーダー, 任期なし)
799. 10年を超える更新が認められなくなり, かえって雇用の融通が効かなくなった。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり, または更新なし))
800. 従来は, プロジェクトの期間を残しながら雇用期間が10年を超えると理由で機械的に雇い止めをされていたのが, 規程の改正によりそのようなことはなくなった。しかし, プロジェクト責任者の無理解や, 被雇用者が制度を知らない・労組に加入していないため, 雇い止めをされた事例もある。(大学, 教員等, 任期なし)
801. 5年で雇用契約を打ち切られた。(大学, 客員准教授, そもそも給与が支給されていない。研究する立場のみ保証されているが, 任期の定めはない。)
802. 栽培や表現型解析に高い能力をもつテクニシャンが研究途中で移動されてしまった(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり, または更新なし))
803. 雇い止めによって職を離れざるを得なかった。特に技術を持つ人材は育てることも探すことも非常に苦勞するため, その人材がいなくなることの影響は本人だけでなく, 研究機関にとってもマイナスが大きすぎる。大学のような任期なしで雇うことができる幅が限られている環境で, この法律は国力を削ぐためのあるようにしか見えない。(大学, 教員等, 任期なし)
804. 任期の前にもう来なくてよいと言われたが, もう研究の世界には全く未練が無くなったのでむしろ辞めやすくなったから感謝しているくらいだと言っていた(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限なし))
805. 学部生対象の実験実習担当者の確保(技術職員)(大学, 教員等, 任期なし)
806. 研究補助員を安定して同じ期間で雇用できなくなり, 一方で, 派遣業界に多くのお金が出るようになったと考えている。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
807. 10年雇い止め(ただし, 半年間のクーリングオフ期間を経て再雇用された)。(大学, 教員等, 任期なし)
808. 雇用期限がくると, 辞めるか, 定年雇用に移るかのどちらかに移行せざるを得ない(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
809. 雇い止めにより1年間研究職から離れる必要があった。(大学, 教員等, 任期なし)
810. 同僚の研究者が解雇された(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 60歳で再雇用)
811. 6ヶ月間のクーリングオフをした後に再雇用の例が身近にあった(大学, 教員等, 任期なし)

812. 研究室秘書を雇用していたが、勤続10年目を迎えるにあたり、続けて雇用したいところ、雇い止めをせざるをえなかった。半年間休職してもらい、再度雇用した。(大学, 教員等, 任期なし)
813. 技術補佐員が転職するを余儀なくされ、権利の獲得自体が妨げられた。この転職により、研究室での研究進行に遅滞が生じた。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
814. 雇い止めとなった(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
815. 自身が人事権に関わった話ではなく、友人の事例。任期が来るので、永続雇用を希望した研究補佐員が数多くいたが、情報が途中で変わったため、早く辞任した人が損をし後までの人が追加の雇用者になった。10年雇用されたが転職を余儀なくされた事例は多数。(大学, 教員等, すでに定年退職済み・現在客員教諭など)
816. 任期付きであることから研究職から離れた(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
817. 招聘職員は5年間の任期を終えてから辞めざるを得なかった。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
818. 人材が定期的に入れ替わり、長期的なビジョンの構築しにくくなった。(大学, 教員等, 任期なし)
819. 10年を超える期間の雇用が原則できなくなった(大学, 教員等, 任期なし)
820. 大学雇用の助教で、私の研究室で多くの学生の研究指導や講義担当も行っていましたが、任期付きだったため10年間在職後、解雇された。大学から、無期転換の提示はなかった。当該助教自身はすでに若手ではないこともあり、次の職を見つけるのに大変な苦勞をしている。(大学, 教員等, 任期なし)
821. 無期雇用転換のための内部審査があり、通らなかった研究者がいた。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
822. 以前より長く雇用される若手が増えたのは良いこと。その分、任期切れ時の年齢が上がり、中堅研究者がアカデミアから去る例が増えた。(大学, 教員等, 任期なし)
823. 職種に定年制移項の制度ができた(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
824. 実験や実験事務を担当する臨時職員を5年以上雇用し続けることが難しくなった。(大学, 教員等, 任期なし)
825. 望まない転職(企業, 民間企業在籍者, 任期なし)
826. 雇用側には予算があつたにもかかわらず法律上の問題のため半年間だけ別機関で雇用(その後は元の機関で再度雇用)となった方を知っています(大学, 教員等, 任期なし)
827. ケース1. 研究補助者の定年までの財源が確保されているにもかかわらず、半年のクーリングオフを余儀なくされた。(大学, 教員等, 任期なし)
828. 研究環境が整った大学でしばらく任期付きの職を更新して研究するつもりだったが、当初5年ルールと発表されたこともあり、任期付きのまま出産・育児を迎えることが困難と判断し、研究環境が整っていない大学も視野に入れてパーマネントの職を探さざるを得なくなり、結果としてそのような大学へ移った。(大学, 教員等, 任期なし)
829. 本人・現場の希望と関係無く、10年を前に契約更新が見送られた(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
830. 私が以前に雇用していたポスドクは単年度ごとの契約となり、身分や収入、保険などが不安定になったため、研究職を諦めて、民間会社に就職した(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
831. 周囲の研究補助者の方で、クーリングオフで他機関に半年移籍して戻ってきた方がいます。独立した研究者ではないので、悪い影響かと言われると微妙ではありますが。(大学, 教員等, 任期なし)
832. 過去の話であり、また本件とは直接関連がないかもしれないが、5年のタイミングで自身が雇い止めを受けた(武蔵野大学)。(大学, 教員等, 任期なし)
833. 継続雇用することによって10年目にかかるのを恐れ科研費による雇用の許可が下りなかった例があつた。また、クーリングオフのためにいったん退職する必要があつた例があつた。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
834. 長期的な研究ができていません。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
835. めまぐるしく人が変わり、慌ただしい。人を育てるといふ教育には継続が必要であるが長期的な指導をお願いできない。また、学会活動も継続するのが大変な状況である。雇われる側は次を心配して発する言葉や雰囲気が暗くなりがちで、「細かな」「点数稼ぎ」にいそしんでいるように見える。雇う側とすれば、事務手続きと組織内調整や戦略で研究とは違うレベルの仕事と多く、研究時間や余暇時間の確保が難しくなるだけでなく、人間関係さえも壊しかねない危惧をもつ。一方で、早くから上位職にある人が逃げ切ろうとするだけでなく、足を引っ張ろうとさえする姿に情けなくなる。(大学, 教員等, 任期なし)
836. 地方の研究所なので、そもそも人材が乏しく一定スキルを持った研究補助者の存在は重要だが、継続して雇用できない。(公的研究機関, 管理職, 任期なし)
837. 無期転換の機会を失ったかもしれない。他方で、本制度の副作用的な形で、任期付の職を容易に手に入れることができた(大学院生時代に就職活動に時間を使わずに済んだ)ことは否定できない。(公的研究機関, 研究員, ポ

- スドク等、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし）
838. 所属研究室の研究補助員が他機関でのクーリングオフを行った。（大学、教員等、任期なし）
839. ポスドク雇い止め（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
840. 任期が気になって、長期的視野の研究ができない。（大学、教員等、任期つき（更新回数制限なし））
841. 職を失った（大学、研究員、ポスドク等、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし））
842. プロジェクト予算が取れる限りは長く活躍して欲しいのに、10年の無期雇用転換系を大学が警戒しているために、雇用継続がしにくい。（大学、教員等、任期なしだが、昇進ポストは約束されていない。）
843. 前職において、無期転換請求権が発生しない（当初は5年、その後法改正を受け通算10年を任期とする）年限での雇用契約を結んだ。この条件は公募時点から記載されており、法的にはそれに同意して応募・契約したものとみなされるが、研究者側には事実上ポスト選択の余地が乏しいため、「足元を見られている」状態であり、不健全である。（大学、教員等、任期なし）
844. 5年を待たず辞職いただくことになった（大学、教員等、任期なし）
845. 無期雇用転換を実際には行えないため、5年あるいは10年での雇い止めが特任教員・ポスドク・研究補助員（秘書含む）などで発生している（大学、教員等、任期つき（更新回数制限なし））
846. “所属機関からの公募に、”着任前6か月以内に自然科学研究機構の有期雇用職員であった場合は、雇用期間は通算有期雇用期間が5年を超えないように”といった条件が入るようになった”（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし））
847. 知り合いに雇い止めを受けた研究者がいる（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし））
848. 直前に言われて次の採用のタイミングに間に合わなくて、1カ月間働くことが出来なかった。（大学、研究員、ポスドク等、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし））
849. 新しい研究補助者の採用と補助業務の習得に時間がかかる。（大学、教員等、任期なし）
850. 長年勤められていた研究室の秘書の方が退職された。（大学、教員等、任期なし）
851. 雇用から10年を迎えた際に一度退職し、クーリングオフ期間の後、再雇用の形になった。（大学、教員等、任期なし）
852. ポスドクから正規の研究者に上がるチャンスを得られなかった。無期雇用審査に落とされた。（大学、教員等、任期なし）
853. 雇用が10年を超える場合に辞めざるを得なかった、あるいは、一旦辞めて半年後に再雇用という事態もあった（公的研究機関、教員等、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし））
854. 他機関でのクーリングオフを余儀なくされた研究者が同僚にいた。（大学、教員等、任期なし）
855. 現在の職は10年までと既定路線のようにされている。前職は無期転換の誘いは受けたが、職務内容が研究が出来ないように変更されるとのことだったので、退職した。（大学、教員等、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし））
856. 私の知る限り研究補助者で任期が来て正職員になった例を知らない。（大学、研究員、ポスドク等、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし））
857. ポストに恵まれず、研究職を離れ民間企業に就職するものが多い。（公的研究機関、技術員、研究/教務補助員等、任期なし）
858. 定年制の契約職員として無期転換雇用された。（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
859. 年限が規定される一方で、無期雇用転換のルール整備が進んでいないため、確実に雇い止めが発生するようになった。（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
860. 来年度から10年目になる研究補助の契約職員の雇用継続の審議が現在進行中。前例がなく結論が見通せない。来年度からのプロジェクト進行や契約職員のキャリアの見通しが立たない。（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
861. 契約職員向けの無期転換の制度ができたが、雇用するグループや研究者らが雇用費を用意しなくてはならないため、雇用側の予算状況によって無期転換可能かどうか大きく分かれる。雇用する研究者も無期転換してもらいたいが、継続的に予算獲得できるか、また自分自身が転職等せずに雇用し続けられるか、といった個人的な負担が大きく、なかなか踏み切れない場合もある。（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
862. 5年ごとの契約終了と6か月待って再雇用（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
863. 同じ職位の研究者複数名が10年を区切りとして解雇された。（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期つき（更新回数制限なし））
864. 6ヶ月間のクーリングオフをした後に再雇用しなければならなかった（大学、教員等、任期なし）
865. 雇い止めを受けていた。あるいは、クーリング・オフされていた。（大学、教員等、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし））
866. クーリングオフが必要になった（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期つき（更新回数制限あり、また

- は更新なし))
867. クーリングオフ (大学, 教員等, 任期なし)
868. 契約期限満了で解雇 (公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
869. 長年学位プログラムの運営に中心的に携わってきた教員が解雇された (大学, 教員等, 任期なし)
870. 任期付き助教のため, 将来設計ができない。精神的にも追い詰められていくこと、いつまで研究できるかわからない中で雑務にも追われ、腰を据えた仕事に繋がらない。(大学, 教員等, 任期つき (更新回数の制限あり, または更新なし))
871. 更新回数に上限ができたため, 連続して雇用していただけなくなった。(大学, 技術員, 研究/教務補助員等, 任期つき (更新回数の制限あり, または更新なし))
872. 同じ機関に所属して外部資金で雇用されている方が実際に雇い止めにあっていた。自分も将来的にはそのような状況になるのかと不安に思う。(大学, 教員等, 任期つき (更新回数の制限なし))
873. 無期雇用 (助教) に転換した友人もいれば, 有期雇用でポストを手放した方もおります。(企業, 民間企業在籍者, 任期なし)
874. 一定数の定年制職員のポストが確保されるようになり, 安定的な雇用による職員の意欲や長期的な見通しを持った研究への取組みを増進したと思われる。一方で, 10年を超える可能性のある雇用が難しくなったことにより, 従前は可能だった任期制職員の連続雇用が不可能となり, 転職を余儀なくされるなど, 雇用の不安定化ももたらしめている。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
875. 研究室の秘書が5年毎に交代するようになった (大学, 教員等, 任期つき (更新回数の制限あり, または更新なし))
876. 多くの先輩は任期なしの雇用に就くことが大変難しいと感じている。(大学, 学生, 学生のため任期という概念なし)
877. 雇い止めができないため, 審査不十分ながら人気なしにしないでほしいということも起きています。(公的研究機関, 教員等, 任期なし)
878. 雇用期間の制限により, 宇宙科学研究所のプロジェクトが完結する終盤で外部期間への就職活動を行い, 移動しなければならなかった。外部へ移動した後も, 外部機関にて JAXA プロジェクトへの参画は認められたが, JAXA からの人件費や研究費負担, 謝礼などは無く手弁当でプロジェクト遂行に協力した。(大学, 教員等, 任期つき (更新回数の制限あり, または更新なし))
879. 半年間のクーリングを必要とする知人がいる (大学, 教員等, 任期なし)
880. 所属大学では5年目以降は契約更新ができない暗黙の了解があり, やむをえず更新したい場合は半年クーリング期間を置いたのちに再雇用, ということとなり, 余計に雇用が不安定になった。特例の契約期間十年の雇い止めで悩んでいる研究者は, 理研などの大きな研究所の研究者しか会ったことがない。予算がより不安定なためか, 大学雇用の任期付き研究者はもっと短いスパンで所属が変わることが多いためかもしれない。(大学, 研究員, ポスドク等, 任期つき (更新回数の制限あり, または更新なし))
881. 質の高い研究の遂行が担保できず, 目下の職探しに奔走する。(大学, 教員等, 任期なし)
882. “任期が明確になることで次のパーマネント職に積極的に応募するようになった。(大学, 教員等, 任期なし)
883. “研究者: 私自身は無期雇用への移行審査に受かった。この法律によって移行審査制度が出来たことを考えると, 恩恵を受けたことになる。ただし, この移行審査に落ちて研究機関を去って行った人もいる。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
884. 選考の際, 大学内の他部局からの応募者については, これまでの在籍期間と採用中の職の任期の合計が10年を越えないかを, 暗黙の了解で確認してしまいます。これまでは採用したい人で越えていた例はありませんでしたが, 非常に悩ましい問題です。(大学, 教員等, 任期なし)
885. 半年のクーリングオフの後に再雇用することは, 常態化している。少なくとも, 10年以内に同制度により任期無しになった人を見たことが無い。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
886. 大きな精神的ストレスを受けるなどの影響 (大学, 教員等, 任期なし)
887. 自分がポスドク時, 事実上の雇い止めに合った。(大学, 教員等, 任期なし)
888. 5年目の年度末で解雇 (大学, 研究員, ポスドク等, 任期つき (更新回数の制限あり, または更新なし))
889. 雇い止めにより, 研究の中断が余儀なくされた。(大学, 教員等, 任期つき (更新回数の制限なし))
890. 複数の Essential な職員の方に5年で雇い止めの危険があり, それを回避するために何人もの教授が奔走した。リソースの大きな無駄遣いであると思う。(大学, 教員等, 任期つき (更新回数の制限あり, または更新なし))
891. 雇い止めも何件かあったので恐怖を感じるが, 大半は無期雇用へ転換されている点は良い方向だとは思う。(大学, 技術員, 研究/教務補助員等, 任期つき (更新回数の制限あり, または更新なし))
892. 研究の途中段階での変更や異動可能性があるため長期プロジェクトに応募・連名できない (大学, 教員等, 任期つき (更新回数の制限あり, または更新なし))
893. 任期5年 (または10年) で雇い止めにあい, 3~5年で職場を転々とする羽目になった。(大学, 研究員,

- ポスト等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし）
894. 任期切れのプレッシャーを受けながら次のポストを探す必要があり、非常にストレスがかかっていた。（大学、教員等、任期なし）
895. 任期なし雇用に転換された（大学、教員等、任期なし）
896. 助教だったが、テニュアトラックでもなく、5年勤務して退職した（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
897. 過去の話であるが、PDの研究補助員のような曖昧な任用 position の人は、5年で首をきられた。（大学、教員等、任期なし）
898. 自分自身はまだ研究者になって10年経っていないので直接の影響はないが、周囲の研究者で雇い止めルールによってこのままでは長期観測が必要な課題の遂行が危機に陥るという話を聞いた（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
899. 雇用に関する条件や制限が厳しくなり非常勤の教員の方に来てもらいづらくなった。当該法令との厳密な関係は断言できないがおそらく実験助手というポジションが無くなり実習の授業に支障が出た。（大学、教員等、任期なし）
900. いったん退職して、他研究所で6ヶ月間のクーリングオフをした後に再雇用する例があった。（公的研究機関、研究員、ポスト等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
901. 自分の知り合いの研究者や技術職員で、雇い止めになった例は少なくとも3例存在する。逆にが無期労働契約になった例を一例たりとも聞いたことがない。（大学、研究員、ポスト等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
902. クーリングオフを経る必要のある教員がいた（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
903. “私自身、5年任期付きの特任助教として雇用されており、改正労働契約法の影響を受けています。しかし、無期転換が現実のものとなっていない状況です。この理由として、主に雇用先の資金不足が影響していると考えています。また、私の周囲のポストや研究補助者も同様に、改正労働契約法による無期転換の制度が形だけになっているように感じており、実際の運用には限界があるという認識です。（公的研究機関、教員等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
904. 大学側が雇い止めをしようとしていたので、弁護士をつけて解決した。（大学、教員等、任期なし）
905. “他研究室で雇われていた技術補佐員を年度の変り目で、当研究室に受け入れるときに、（大学、教員等、任期なし）
906. 失職への不安と萎縮による心身の不調と、それにさらされる長期間の経過によるライフプランの組みにくさ（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限なし））
907. 5年になる際に多くの人が上がるか残るか辞めるかになり、切られた。（高校、教員等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
908. 大学を追われ、次の施設を探すのに苦戦していた。（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
909. 大学関連は10年のはずだが、大学の都合で5年目前に雇い止めで、無職になった。（公的研究機関、研究員、ポスト等、任期なし）
910. 共同研究者で、雇い止めのため職を失った人がおり、現在も求職中。この方は国際プロジェクトのPIも務めており、このまま研究職を離れてしまうと、当該研究分野での日本の国際的 visibility は大きく下がると予想する。（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
911. 自身は期限前に別の研究機関に転動したのでこれまで問題なかったが、周囲の人では雇い止めや、半年間の雇用停止をされていた（大学、研究員、ポスト等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
912. 任期のあるポストが増加し、長期的視点での研究の実施が難しくなった。また、自身の異動によって、パートナーや子供の生活に大きな影響を与えるため、結婚・子育て・出産についても二の足を踏むようになっている。（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
913. 同大学内の自身の所属で、条件付きで10年任期後の無期転換の選択肢が新たにできた。（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
914. パフォーマンスが高かったが、所属部署の上長の嫉妬などもあり、比較的些細な問題で雇い止めとなり、その教員の指導を望む学生なども大きく影響を受けた。後任の教員を採用する際に、狭い世界（分野）なので、その話が広まり、応募者が極端に少なくなった。後任に採用された任期付教員は所属部署上長の顔色を伺ってばかりで、研究が自由にできない状況である。（大学、教員等、任期なし）
915. 任期付き助教から任期無し助教に転換された（大学、教員等、任期なし）
916. 5年もしくは10年経過後に雇い止めを受けた人が何人かいた（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））

917. 期限のない職に昇進したものと、雇止めになりそうになったものと双方いた（大学、教員等、任期なし）
918. 日本での研究を希望する国外国籍ポストクの帰国（公的研究機関、研究員、ポストク等、テニュアトラック）
919. 以前の職場を雇い止め10年の期間が来る前に出なければならなかった（公的研究機関、研究員、ポストク等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
920. 無期転換権が発生する前の雇い止め（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
921. 業績の大小とは無関係に、10年間の有期雇用終了前に無期転換が通知された（大学、教員等、任期なし）
922. 同一機関内で、ポストクが違う部局で雇われる予定だったが、雇用が通算されるために新規雇用が敬遠された事例があった。（大学、教員等、任期なし）
923. 大学の学科専任助手が3年任期で最大でも延長5年までとされている。研究だけでなく、学科の専門教育において、学生指導上も助手が頻繁に交代することで学生の理解度の低下や教員への負担が大きくなっている。実験実習室、演習室の管理業務にも支障をきたすことがある。（大学、教員等、任期なし）
924. 雇止めを行わざるを得なかった（大学、教員等、任期なし）
925. 嘱託助手に5年任期があるため、その都度クーリングオフ期間を設けないといけないため、業務が滞る。（大学、教員等、任期なし）
926. 経験のある秘書や技術職員が雇い止めとなり、ラボ全体の活動が停滞した。（大学、教員等、任期なし）
927. “周りの多くの研究者が10年の雇止めを受けている。（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
928. 我々が利用させていただいている他大学の施設に非常に優秀で頼りにしている特任助教がいるが、10年の雇い止めの労働契約法のお陰で今年度一杯で雇い止めとなる予定。今後、その人抜きで施設利用できるか、非常に不安である。（大学、教員等、任期なし）
929. 非常勤職員などは5年間採用した後は、そのまま任期の更新ができず、半年間無職にさせたあと、再度採用するという、雇用する側される側のどちらにとっても全く無駄で意味のない作業を行わないといけなくなった。（公的研究機関、部長、任期なし）
930. 長年勤務していた技術員を解雇しなくてはならず、学生や新規採用の職員にいちから教えないといけない。学生は数年でいなくなるので、技術員が技術を保有していることが重要。分析機器が十分に使えないなど研究室の運営に支障をきたしている。（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
931. 任期を越えて更新できず、辞めざるを得ない方がいます。（大学、技術員、研究/教務補助員等、任期なし）
932. 産休育休も雇用期間に含まれるため、業績を出すために育休期間を短くする必要があった。（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
933. 任期付き研究員としての合計雇用年数が5年間を超えることが許されない国立研究所がある（大学、特任教授、任期つき（更新回数の制限なし））
934. 前職の研究所を退職した（企業、研究員、ポストク等、任期なし）
935. 継続雇用したくとも6ヶ月間のクーリングオフをした後の再雇用が必要となった（大学、教員等、任期なし）
936. 有能な若手研究者が将来への不安から学術研究をやめて転職した。具体的な因果関係は明らかにされていないが、自死した若手研究者もいる。（大学、教員等、任期なし）
937. 前所属先(国立大学)において、契約書類に明記はないまま、勤続5年経過以降は雇用できないと口頭で通告された。同学科における慣習であり、どうしようもない、と説明された。（公的研究機関、教員等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
938. 既に3-4名の技官について、他機関の研究者に研究費を分担し、他機関で雇用してもらうことによってクーリングオフによって継続雇用を行った。（大学、教員等、任期なし）
939. 経験を積んだ研究補助者を手放さざるを得なくなった（大学、教員等、任期なし）
940. テニュアトラックで採用され十分な業績を挙げたにもかかわらずテニュア採用されなかった。（大学、教員等、任期なし）
941. 一時的に別の講座に異動させる必要が生じた。（大学、教員等、任期なし）
942. 5年以上の補助員の連続雇用がほぼ不可能となった。パーマネント雇用には間断なき研究獲得が必須だが保証できないので、やむなく5年間で雇用停止とした。（公的研究機関、研究員、ポストク等、任期なし）
943. 技術補助員の方がクーリングオフのため半年間離職し、学生の分析指導に影響した。（大学、学生、）
944. PIであったがラボがクローズドとなった（大学、研究員、ポストク等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
945. 数年前に、任期付き勤務年数が10年に達したので6ヵ月他の期間に勤務したケースがあると聞いた。（大学、研究員、ポストク等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
946. ラボにとって重要な研究員を雇い止めする必要があった。（大学、教員等、任期なし）
947. 技術補佐員を雇い止めで失った。（大学、教員等、任期なし）
948. 実験補助の雇用期間が短く、また、後任とオーバーラップして雇用できないので、引き継ぎもうまくいかず、

- いつまでたっても実験手技が定着しない。(大学, 教員等, 任期なし)
949. 技術を持った研究者を解雇しなければならなかった(大学, 教員等, 任期なし)
950. いわゆるクーリングオフを1年間行った(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
951. 着任当初は5年任期の1回のみ更新可でトータル10年の予定のはずが、更新の段階で過去の在職期間1年分を減らされて更新後は4年任期となり、トータル9年任期に減らされてしまった。(公的研究機関, 研究員、ポスドク等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
952. 業績に関わらず10年間で雇止めとなった(大学, 教員等, 任期なし)
953. 研究室の准教授の方が雇止めで異動された。現在ポスドクの方は雇止めで前所属の雇用が続かないとのこと
で、私たちの研究室に異動してきた。私は雇止めになる前に常勤の職を得たが、実質的には五年後に所属を異なると言われている。(大学, 教員等, 任期なし)
954. “任期付き研究員は科研費などの外部資金による雇用となるが、任期満了後にテニユア付ポジションで雇用を継続することは厳しい状況である。(公的研究機関, 研究員、ポスドク等, 任期なし)
955. 私自身は5年任期の定めがある職員だったが2018年3月時点で5年を数ヶ月超えていたため無期雇用申請書を提出し、大変なトラブルとなった。労働局と労働組合に介入してもらい結果的には無期雇用となったが、悪質な嫌がらせが5年以上経った今でも続いている。(大学, 特定職員, 任期なし)
956. “悪い方向としては、優秀で必要な研究者が10年雇用年限となったため、一度退職してもらい、半年間のクーリングオフを経て再雇用したため、不要なブランクが発生した。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
957. 同じ職場で研究を続けたいと考えていても、常につきの職場を探し続けなくてはならず、現行の研究に集中しきれなかった。(大学, 教員等, 任期なし)
958. 法と折り合いをつけるために、研究業務をこなせる人材がクリーンオフ目的で退職させられる形で運用されているのが実情。(公的研究機関, 研究員、ポスドク等, 任期なし)
959. 研究補助者を断続的に雇わざるを得なかった。(大学, 教員等, 任期なし)
960. 特例付きの10年までと採用される期間は延びたものの、雇止めとなった人を複数人見知っている(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限なし))
961. 任期の上限や契約更新回数の上限を設定されたことで、不安定な就業条件の環境に晒された。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
962. 有能なポスドクや事務員が5年ルールで多く解雇された。(大学, 教員等, 任期なし)
963. 周囲には、博士号を取得したのち、研究員として雇用されたが雇止めにあい、研究者をやめた人は複数名いる。私自身がおおよそ40歳手前の年齢になる頃、同年代の研究員が業界からいなくなった話をよく聞いた。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
964. 技術補佐員の5年や研究員の雇用10年で、ほとんどが一旦解雇せざるを得ない状態にあること。(大学, 教員等, 任期なし)
965. 研究の基礎を担う部分で熟達した技術を持った、あるいはようやく身につけた技術補佐員を雇い続けることができず、研究室全体のパフォーマンスに影響が出た。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
966. クビになった。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
967. 一旦退職後、クーリングオフ期間を経て再雇用された(大学, 研究員、ポスドク等, 任期つき(更新回数の制限なし))
968. 国際先導性のある研究をしている人が雇止めのために研究を中断せざるを得なかった。(大学, 学生, 学生)
969. 「無期転換逃れ」の雇止めや、技術員の場合は雇止めに前に6か月間職場を離れさせるその場しのぎの対応が続出している(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
970. 業績が良くても任期の更新や無期転換が叶わなかった。(大学, 研究員、ポスドク等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
971. 任期付き職を避けた結果、アカデミアを離れることになった。(大学, 学生, 任期なし)
972. 5年の任期上限のせいで研究補助者が他機関に異動せざるを得なくなった(大学, 教員等, テニユアトラック)
973. 任期が5年x2期の雇用で打ち切られてしまう(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
974. 研究費が続く限り何年でも任期付を継続できるようにすべき。10年で無期転換するのは最悪の方策。この10年ルールさえなければ研究を継続できた優秀な研究者や技術補佐員を、研究費があるにもかかわらずクビにせざるを得なかった。(大学, 教員等, 任期なし)
975. 5年契約の更新一度のみ(合計10年)で、来年のある時期までの雇用でしたが、無期転換は難しいと言われました。(公的研究機関, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
976. パーマネント職に対する競争が激しくなり、常に成果を出すことが求められ、また、就職活動を絶えず行う必

- 要があり、研究に集中できる環境とは言い難い。(公的研究機関、教員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
977. 研究所の研究員がごとく雇い止めにあい、研究員の一人がパートになった。また、ラボから人材がいなくなり、研究が衰退した。(大学、研究員、ポスドク等、任期つき(更新回数の制限なし))
978. 10年勤続していたポスドクの方で、研究成果もコンスタントに出している人が、雇い止めのため研究が継続できなくなった。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
979. 生物飼育において高い経験と技術をもつ技術補佐員の雇用が困難になった。(大学、教員等、任期なし)
980. 雇い止めの影響で半年間の休職を余儀なくされた。(大学、教員等、任期なし)
981. 任期が切れたら半年派遣で同じ職場で働いていた。(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
982. 優秀な研究補助者が雇い止めを避けるために所属の変更などをしていった。一方で、無期転換によって無能な特任教員を解雇できなくなり、人員削減や新規人材補充ができなくなった。(大学、教員等、任期なし)
983. 技官を解雇しなければならぬ、教務補佐員を解雇しなければならぬ(大学、教員等、任期なし)
984. 前の所属機関で、無期転換権の発生を恐れるため、一緒に働いていた研究補助者が一律で雇い止めを受けた。この当時は部門により対応が異なっていたが、次第に雇い止めを推奨する傾向があった。(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期つき(更新回数の制限は不明))
985. 研究補助者を5年間の雇用後、継続して雇用できずに雇い止めとなった。経験を積んだ方を継続して雇用できなかった状況は、研究補助者本人の雇用という点でも、研究を推進する研究室にとっても大きな損失である。(大学、教員等、任期なし)
986. 現在の職場にいられる期限があと4年である。(大学、研究員、ポスドク等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
987. 一旦解雇され、再雇用された(大学、学生、)
988. 単年度契約が更新された人、されずにそのまま辞めた人、されずに半年後に再契約した人がいた。(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし)
989. “複数の助教職を経験したが、いずれも任期5年、更新されても通算8年までで、最初から無期転換の権利が生じないよう設定されていた(いずれも満了前に異動)。最近の若手が博士後期課程やポスドクに残らなくなった影響もあり、助教を採用したくてもなかなかできないという話を聞く。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限なし))
990. 無期雇用に転換できるような財源は無い(大学、教員等、任期なし)
991. 雇い止めにあった。クーリングオフ期間で1年間異動したが、その間の2回の引越しにかかる費用は自腹で負担した。(大学、研究員、ポスドク等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
992. 研究が一時中断された(大学、技術員、研究/教務補助員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
993. 同一の職種で再任審査を2回通過した場合には、無期転換となった。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限なし))
994. 熟練のスタッフを半年間辞めさせることになった。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
995. 周囲に無期転換権を得た人が複数いる(大学、教員等、任期なし)
996. 優秀な技術員の離職(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限なし))
997. 5年以上のプロジェクトであったが、プロジェクト期限が5年以下になった段階で雇われた。想定よりも短い期間の間にプロジェクト完遂を求められ、必死で頑張り目標は達成、データ収集もできたが、論文にまとめる前に任期が来たということで切れ、成果は研究室に在籍していた他の人間によって論文化された(著者に私の名前は含まれていなかった)。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
998. テクニシャンが退職に追い込まれ長年蓄積されたノウハウが失われた(大学、教員等、任期なし)
999. 研究活動の停滞、非効率化(大学、教員等、任期なし)
1000. 技術の継承の観点から継続雇用が望ましい技術補佐員の雇用継続ができなかった。(大学、教員等、任期なし)
1001. 10年で大学のポジション(特任助教)が終了した時点で民間企業転籍となった(企業、民間企業在籍者、任期つき(更新回数の制限なし))
1002. 10年ルールが出来てから近年、特任と正規雇用の間には大きな格差があるとされ、教育研究の機会が奪われ様々なハラスメントを受けるようになった。無視、密室での一方的な罵倒、「特任は発言権がない」、任期を更新手続きをする際の「いつまでいるつもりだ、さっさと出ていけ」、「迷惑」、「選考にとってデメリットしかない」、など。任期中に学生を配属してもらえない、講義から外される、メールや電話でネガティブな噂を流すなど。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))

1003. 周囲の10年特例の対象の研究者で、無期転換ではなく雇止めを受けるため異動しなければならないという話を実際に聞いた。(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
1004. 雇ったポスドクの任期終了後の就職先(大学、名誉教授、)
1005. 10年以内に設定された内部規程によって、所属を去らざるをえなくなった(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし)
1006. 少なからず、キャリアアップに向けて、研究の進め方に影響があった(公的研究機関、教員等、任期なし)
1007. 10年問題の影響で所属機関の移動あるいはアカデミックキャリアの断念をせざるを得なかったポスドク、研究補助員を複数名知っている(当然本人や受け入れ研究者は引き続きその機関で研究活動ができることを望んでいた)。(大学、研究員、ポスドク等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
1008. 少なくとも私の周りでは、「10年特例」は実際には「任期付きの職のまま10年を超えて同じ組織に在籍できない」ルールとして機能している。私の周囲には、プロジェクト(期間5年)、その後継のプロジェクト(期間5年)、そのまた後継の…といった、実質的に連なって行われる複数のプロジェクトで連続して任期付きの職に就く研究者がいる。そのような研究者はこのルールのために他機関への一時的な異動(いわゆるクーリングオフ)を強制されており、不便を強いられている。(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし)
1009. 予算がありながら優れた実験補助の方を解雇せざるを得なくなった。解雇した方は引き続き雇用を希望し半年後に復帰した。(大学、教員等、任期なし)
1010. 非常勤講師を長くやっていた人が雇止めをされて困っていた(私立中学高等学校、教員等、任期なし)
1011. 5年以上の任期で雇われるポストが減った。5~10年同一組織に勤めていながら失職するケースがある。(大学、教員等、任期なし)
1012. ポスドクが次のポストを求めて右往左往している。(大学、学生、学生)
1013. 大学でのポスドクとしての非常勤雇用の期間が規定の年数を超えないようにするにはどのようにすべきか、受け入れ教員と相談するようになった。(大学、研究員、ポスドク等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
1014. 研究補助者が雇い止めとなった。(大学、教員等、任期なし)
1015. そのポストに必要なだったが転職するしかなかった(公的研究機関、教員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
1016. 任期更新の際に別の勤務地に移らなければならなくなった。(企業、民間企業在籍者、任期なし)
1017. 研究補助員本人は雇用の継続を希望したが、常勤ポストは不足しており、雇い止めとせざるを得なかった。(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし)
1018. 雇用継続が困難になり転職先を見つける手助けをした(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限なし))
1019. 優秀な研究者であるにも関わらず、特任という任期付き職であったために退職・転職を余儀なくされた。また、任期切れ近くなると、次職のための就職活動で研究に集中できなくなり、士気の低下が見られた。(大学、教員等、任期なし)
1020. 5年で成果を出すのが難しい研究内容であったが、5年で雇止めとなった。(大学、学生、任期なし)
1021. 雇い止めのため、それまでの研究を続けられなくなった。幸い、次の研究職を見つけられたが、研究テーマが変わりそれまでの経験をほとんど活かすことはできなかった。(大学、研究員、ポスドク等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
1022. 10年目を迎えた際に、研究費を財源として続けて雇用したくとも、無期転換権の発生を恐れる大学・研究機関のために実質的な雇い止めをされている。(大学、教員等、任期なし)
1023. 雇止めとなった(大学、研究員、ポスドク等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
1024. 雇い止め(大学、教員等、任期なし)
1025. パフォーマンスの悪い研究員にトラブルなく辞めてもらえた。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
1026. 雇い止めに回避するため、短期間だけ別の地方の大学に移動した例を知っています。(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
1027. 同じ大学で10年以上任期つきでいられないため、長く勤めていた方々が去った。(大学、教員等、任期なし)
1028. 10年で雇い止め(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限なし))
1029. 非常勤教員は期限なしになったが、プロジェクト資金があっても任期のために選任に雇われない。(大学、非常勤教員及び客員研究員、非常勤教員は期限無し。プロジェクト研究員は更新回数を超えたために制限付きのパート扱い)
1030. 10年特例発生前に先輩のポスドクが雇い止めになり、研究の業界を去った。(大学、研究員、ポスドク等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
1031. 他研究室の任期付き助教の先生が、助教着任前のポスドクの雇用との通算で10年を迎えたため、任期途中で

- の退職を余儀なくされた。(大学, 教員等, 任期なし)
1032. 一定の期間ののち雇用が打ち切られるという切迫感にいつも苛まされていた。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
1033. クーリングオフの期間に別の機関に一時的に雇用された研究者がいた。(大学, 教員等, 任期なし)
1034. 雇い止めであった。(大学, 教員等, 任期なし)
1035. このアンケートが期待する回答とは異なるだろうが、いわゆる研究者ではなく、研究補助をする非常勤職員に改正労働契約法(2013年4月施行)が適用され、5年ないし10年で無期転換権が発生することが、研究室運営の足かせになっていることも認知してほしい。大抵の場合、各研究室の非常勤職員の雇用費は、研究所や大学の交付金といった組織レベルの財源でなく、その研究室に所属する常勤の研究職員の競争的研究費、つまり個人レベルの研究費獲得力で賄われている。競争的研究費の時限や獲得の困難さから、毎年、無期転換した非常勤の雇用費の捻出に苦慮する日々が続いている。不安定な財源を前提にした無期雇用はありえないのだが、現状はそうになっている。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
1036. 無期転換になるまでの期間を意識したと思われる雇用上限が設定され、原理的には無期転換できると知っていても現実的に雇用側にその体力はないと理解しており、別の職を探さざるを得ないという状況であった。業界的にもそのような共通認識があると考えています。(大学, 教員等, 任期なし)
1037. 雇い止めを示唆、および、他大学での6ヶ月間のクーリングオフ。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
1038. 前職において、ほぼ雇い止めになった。そのため、危うく申請中の大型予算のヒアリングを受けられない状態になりかけた。(大学, 教員等, 任期なし)
1039. この制度により、任期なしへの変換ルートが整備され、自身が任期なしへ変更になったため。(公的研究機関, 教員等, 任期なし)
1040. 6ヶ月のクーリングオフ期間に業務に支障が出た。(大学, 教員等, 任期なし)
1041. 前職において、10年以上の勤務ができなかった。任期5年、再任5年の計10年の助教ポストでの採用だったが、採用前に1年間同大学でプロジェクト雇用勤務をしていたため、通算雇用年数が10年を超えないように、再任後の任期が4年に変更された。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
1042. 5年の期限が来るたびにアルバイト勤務している研究補助者の雇用をクーリングオフにより半年間中断させられるため、被雇用者と雇用者の双方に経済面と研究遂行の双方で無用な負担が生じている。(大学, 教員等, 任期なし)
1043. 雇い止めで首になった。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
1044. 実績をお持ちの方でも雇い止めに合っている(大学, 学生, 学生だがDC2で2年の任期みたいなもの)
1045. 事務補佐員が半年不在のため、会計管理がおろそかになり、教員の負担が著しく増加した。(大学, 教員等, 任期なし)
1046. 5年を超える任期の任期付き募集が増加した。また単年度契約で最大5年間以内でしか更新されなかった任期付きの職位でも条件付きで10年まで延長が認められるようになった。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
1047. 5年+更新4年、のような任期付きの助教・研究員の公募が増えた(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
1048. 14年間勤めましたが、2013年から5年目で雇い止めされました。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
1049. 現在すでに退職しているが、当時在籍していた機関では無期雇用枠がなく転職が必要となった(企業, 民間企業在籍者, 任期なし)
1050. 優秀な技術と職務に対して誠実な人格をもつ研究補助職員に関して解雇や引き継ぎの心配なく業務の計画を立て、遂行できる状況になった。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
1051. 改正労働契約法以後、職場の全研究員・技術補佐員が単年度更新制で最長4年半という雇用契約になった。(大学, 研究員, ポスドク等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
1052. 知り合いが雇い止めを受けた(企業, 民間企業在籍者, 任期なし)
1053. 改正労働契約法後、テニユアトラック期間が5年と定められ、その間にテニユアを取得しなければ継続雇用されない、延長も認められない(法改正まではテニユアトラック期間は1年の延長であり合計6年間)状況だった。(大学, 教員等, 任期なし)
1054. 任期中最後の一年に出産することになり、十分に育休が取れなかった。さらにその時その後10年間の雇用を考えて上司から半年前倒して退職してクーリング期間を儲けることを提案された。(実際にそうした)その後さらに5年の任期満了の後、同じ大学の同じポジションと定年制ポジション両方に応募したが同じポジションになった。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))

1055. “例 1. 同じ場所で働き続けるために、一定の契約をしない期間が必要になった。(大学, 教員等, 任期なし)
1056. 一緒に働いている方に 7 年の任期がある方がいる。こちらとしても、本人も現職場で働くことを希望しているにも関わらず、継続勤務ができない。せっかく仕事を覚えてもらっても、続けて働いてもらうことができず、非常に困っている。(公的研究機関, 研究員、ポスドク等, 任期なし)
1057. 仕方なく企業へ転出した研究員が 2 名出た(公的研究機関, 教員等, 任期なし)
1058. “5 年目の雇用期間が終了するにあたり退職届を出すよう宣告された同僚(研究補助員)がいる(大学, 研究員、ポスドク等, 任期なし)
1059. 外部資金による 5 年以上の雇用が出来なくなった。(大学, 教員等, 任期なし)
1060. プロジェクト終了前に転職した。(大学, 教員等, 任期なし)
1061. 生活が不安定。次年度の更新はないかもしれないというストレス。非正規雇用は自己責任であり批判は筋違いで迷惑だと見下す正規雇用者。(大学, 教員等, 任期なし)
1062. 雇用先の変更する必要があった(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限なし))
1063. 研究補助員として優れた能力があるにも関わらず、雇用を維持できないため、不合理なクーリングオフの間、実験の進行停滞と被雇用者の経済的不都合を招いた。研究を遂行する十分な資質・能力があるにも関わらず、解雇され、研究テーマを発展させる機会が閉ざされた。(公的研究機関, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
1064. 無期転換を前に雇い止めに遭い、クーリング期間中は遠方の知り合いの教授に雇われた。(企業, 民間企業在籍者, 任期なし)
1065. 長期間の研究計画が立てにくくなった。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
1066. 無期雇用転換権を得た。(大学, 教員等, 任期なし)
1067. 有用な人材を確保するのに手放すことになった(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
1068. 前職の国立研究開発法人では任期無しに移行した人がいた。(大学, 教員等, 任期なし)
1069. 改正直後は、雇用が 5 年を超えないように上司から指導された。「法の趣旨に反しているのでは」と問いただしたところ、雇止め時は” 5 年超”を前面に押し出さずそれとなくフェードアウトするように振る舞え、との念押し指示があった。現在は、そのようなことはないし、ないように指示を受けている。(公的研究機関, 研究員、ポスドク等, 任期なし)
1070. 信頼と実績のあるパートさんの契約を延長できなかった。(公的研究機関, 研究員、ポスドク等, 任期なし)
1071. 前職(自身は任期なし)の同僚(任期あり)が無期転換権を得た。(企業, 民間企業在籍者, 任期なし)
1072. 在籍中に年数をかけて技術を習得された研究補助の方が、無期限の予算確保ができないことで雇い止めになる。そのため、技術を有しない方を新しく採用することになる。(公的研究機関, 研究員、ポスドク等, 任期なし)
1073. 親族の研究補助者が契約を切られ、再就職に困っている。(企業, 民間企業在籍者, 任期なし)
1074. 契約期間終了により同一テーマでの研究を続けることができず良い研究成果が出ない。常に転職のことを考えねばならず業務に集中ができない。(公的研究機関, 研究員、ポスドク等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
1075. 改正労働契約法がきっかけとなり、無期契約に転換するための試験が行われ、幸い合格した。それ以降、任期なし研究者として研究活動ができています。(公的研究機関, 研究員、ポスドク等, 任期なし)
1076. 無期労働契約に転換できた(大学, 技術員、研究/教務補助員等, 任期なし)
1077. 自身については、改正労働契約法の施行が追い風になり、テニユア取得の道が開けたが、周囲(の自分より若手)は外部資金雇用で加入することが多く、実直に努力していることが明らかで、研究機関のミッションに貢献できると期待されるものの、実際には無期転換の道がないケースをいくつか見てきた。(公的研究機関, 研究員、ポスドク等, 任期なし)
1078. 序文にあるような、いったん退職して、他大学・研究所等で 6 ヶ月間のクーリングオフをした後に再雇用する事例(大学, 教員等, 任期なし)
1079. 任期付きの場合、再審査などがあるため実質 3 年ほどの期間しかなく、基礎科学分野に携わる PD などにとっては大変厳しい。(大学, 教員等, 任期なし)
1080. 学位取得後 18 年間定職に就けず、経済的安定を確保できなかった。また、研究職に就けない期間が長かったため、長期間に渡る研究の停滞を余儀なくされた。少しでも早いうちに就職できれば、より多くの研究業績を残すことができたと思っている。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限なし))
1081. 任期の無いポストへの移行期にはプレッシャーで胃腸をこわしておられました。また、十分な指導を受けられずに放置されている任期付研究員がおられます。(公的研究機関, 研究員、ポスドク等, 任期なし)
1082. 長年在籍する、極めて優秀な補佐員の方々が組織から離れた。また、自身はアカデミアを去る予定である。

- (大学, 教員等, 任期つき (更新回数の制限あり、または更新なし))
1083. 大学がテクニシャンなどの雇用期間の制限を設定している (大学, 教員等, 任期なし)
1084. 私設秘書 (研究補助者) 1名を雇用を解除することになった。 (大学, 教員等, 任期つき (更新回数の制限なし))
1085. 長期採用が困難となった (大学, 教員等, 任期なし)
1086. スポンサーが一般企業で研究費の寄付がある限り雇用できるという契約でしたが、今年になって最長は10年であると伝えられたため再来年には雇用契約が切れて雇止めになる。 (大学, 教員等, 任期つき (更新回数の制限あり、または更新なし))
1087. 有能な方がおられても、5年間でいったん離職いただく必要があり、クーリングオフの期間に他の職場に移ってしまう方がおられた。 (大学, 教員等, 任期なし)
1088. 5年を超える、新規の雇用は事実上なくなった。 (大学, 教員等, 任期なし)
1089. 10年を超えるの雇用が可能となった (大学, 教員等, 任期なし)
1090. 人手不足に困りました。 (大学, 教員等, 任期なし)
1091. 当時の所属大学でのポストの任期規定が、着任当初 (2008年度) は審査により回数制限なく「再任可」だったものが、2013年度初めに、5年上限で「再任不可」に変更された。結果、最長でも2018年度初めで雇止めとなること決定された。 (大学, 教員等, 任期なし)
1092. 問題が先送りされている。優秀な人間はただならぬ使われることに嫌気がさして、若いうちに業界を去ってしまう一方、優秀でない人間がただならぬ残りやすい傾向が強い。 (大学, 教員等, 任期なし)
1093. 5年以上、技術員と秘書を雇えない (大学, 教員等, 任期つき (更新回数の制限なし))
1094. 従前の任期制職員は継続的に更新可能だったにもかかわらず、改正労働契約法によって5年あるいは科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律第15条によって10年を限度とされ、事実上雇止めとなっている。 (公的研究機関, 教員等, 任期なし)
1095. 研究プロジェクト途中での離脱 (公的研究機関, 教員等, 任期なし)
1096. 雇止めを受けた (公的研究機関, 教員等, 任期つき (更新回数の制限あり、または更新なし))
1097. 研究補助者が10年以内の雇用となり困っている (公的研究機関, 教員等, 任期つき (更新回数の制限なし))
1098. I can't be renewed or promoted for any reason (University in Japan and Non-profit in US, Specially Appointed Associate Professor; Research Investigator, 任期つき (更新回数の制限あり、または更新なし))
1099. ポスドクで能力がない研究者を正規で雇用しなくてはいけなくなった (大学, 教員等, 任期なし)
1100. 任期付きから無期雇用になった (大学, 教員等, 任期なし)
1101. 研究継続に支障が出た (大学, 教員等, 任期なし)
1102. 優秀な人材の雇用を中断する必要が生じている (大学, 教員等, 任期なし)
1103. 更新が出来なかった。 (大学, 教員等, 任期つき (更新回数の制限あり、または更新なし))
1104. 有能な若手や熟年研究者の雇用年限が限定されているので、継続的な研究ができない。 (大学, 教員等, 任期なし)
1105. 無期転換権を発生させない任期を設定するために、従来より人気短縮される例が発生している (大学, 教員等, 任期なし)
1106. 当初法の理解を厳密に考えすぎ5年を超える無期転用の登用を控える傾向にあった。また、 (公的研究機関, 教員等, 任期なし)
1107. 無期転換できた。 (大学, 教員等, 任期つき (更新回数の制限なし))
1108. "科研費など雇用財源の期間が短い財源では、そもそも継続雇用の保証が難しいなかで、法施行以前では、雇用者と被雇用者との紳士的な中での不確定ではありながらでの継続雇用が続けられていた (予算が確保されるなかでは)。一方、法施行では5年を超える継続雇用は、安定継続雇用への転換を求められ、雇止めせざるを得ない (再雇用ができない) 状況が生じている。 (大学, 教員等, 任期なし)
1109. 同じ期間に再雇用される場合に、6ヶ月間無職の状態が必要とされた。 (大学, 教員等, 任期なし)
1110. 更新できないので、新たに応募先を探し、夫婦ともに任期付きで子連れで家族で引越しせざるを得なかった (大学, 教員等, 任期つき (更新回数の制限あり、または更新なし))
1111. 半年間契約をすることができなかったテクニシャンがいました。 (大学, 教員等, 任期なし)
1112. 所属大学の当該部局では、助教を5年+5年=10年の任期制を基本としている。これはやむを得ない (助教のまま定年まで残る事例が少ないため) が、男女を問わず、産休・育休を取得した場合、合理的な法解釈としては任期を延長できるため、自動的に10年を超えてしまう。その場合、無期雇用転換の条件を満たすことになるとの法務見解があり、それを避けるために、無理に5年+3年=8年任期に短縮するという事態になっている。 (大学, 教員等, 任期なし)

1113. (自分自身の話ではありませんが) 補助業務などで所属部局にかなり貢献していたにもかかわらず、任期付雇用の形態のまま、結果5年目で打ち切られた方がいらっしゃいました。(大学、教員等、任期なし)
1114. 今まで毎年更新だったのが、最長5年、という縛りが明確化された。(大学、教員等、任期なし)
1115. 任期職を更新していた知人の多くが雇用を打ち切られた結果、彼らが生活基盤を失い、また研究所は安定した(事情に精通した)人材を多く手放すことになり互いに不幸な結果となった。(大学、教員等、任期なし)
1116. 期限があり給与が切れ家族を養うことが難しくなるため、相当のプレッシャーがかかった若手を多く見てきた実力が発揮できないし研究者離れを引き起こす(大学、教員等、任期なし)
1117. このまま契約を続けると任期無しで雇用しないといけなからと、積極的に雇用をやめる事となった。(大学、教員等、任期なし)
1118. とある研究機関内の、部局内で適用ルール(運用指針)が違っていたため簡単な手伝いの謝金を受け取れない(なるべく謝金でなく一時的でも雇用という内部のお達し=>5年ルールで引っ掛かるので事務より拒否=>面倒になったので手伝いはしたが金は受け取らず)、A部局では雇用できるがBでは雇用不可、みたいなことは経験した。(大学、研究員、ポスドク等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
1119. 研究補助者が5年による雇い止めを大学事務ルールで強制された(ラボ側は継続雇用の意思と財源があった)(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
1120. 卒業して3年の先輩が日本のポジションの契約がかなり短く、家庭を持つ彼にとってはとても不便であり、精神的に大きなストレスをかかってしまい、海外のポジションを探そうと決めた。(大学、学生、)
1121. 十分な能力を有していたが、任期のため退職せざるを得なくなった。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
1122. 技術職を10年以上継続して雇用することが難しくなった。(公的研究機関、教員等、任期なし)
1123. 5年間の制限があるため、皆さんが不安のまま、研究や実験に集中できず、常に次の就職のことを考えていた。(大学、教員等、任期なし)
1124. 無期転換ではなく医局人事による異動をみな指示されていたので、自身は独自の転職活動を行って退職を選択した。(企業、民間企業在籍者、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
1125. 研究費雇用による博士研究員です(今現在クーリングオフ中です)。以前は更新回数の制限がなく財源が続く限り働けましたが、現在は財源の有無に関わらず4回までになっています。地方なので、通勤できる範囲での同類他研究機関はほとんどないため、その後半年間のクーリングオフ期間は無給の客員研究員(大学との雇用関係なし)でなら所属しても良いと言われ、研究は継続できますが、その期間は経済的に厳しいです。(大学、研究員、ポスドク等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
1126. 雇止めがあり、研究活動の継続性に影響(大学、教員等、任期なし)
1127. 影響を受け、6ヶ月のクーリングオフとなりましたが、一切研究をしない方であり、雇用契約に明示されていないということで、大学としては苦慮していました(一方で、その方は自身を教授にすることを要求していました)。クーリングオフ後、条件明示の上で雇用について提案しましたが、研究をしたくないと辞退されました。(大学、教員等、任期なし)
1128. 半年間のクーリングオフ期間を置く必要が生じた。専任スタッフに取ってもそのために時間割変更等様々な手間がかかる。(大学、教員等、任期なし)
1129. 研究費を財源とした研究者の雇用の場合は特任教員という身分ですが、10年を超えて雇用する場合は定年までの財源の確保をする必要があると大学側から言われました。つまり、40歳の特任助教で、65歳定年だと、600万円×25年、つまり1億5000万円です。そんな現金がいまから準備できるわけもないので、結果として雇い止めになります。自転車操業で、数年おきに研究費を獲得して雇用を続けるというのもよろしくないですが、雇う側も雇われる側も納得した上で、10年を超えたとしても雇用財源である研究費が継続するまでは雇用を続けたいですし、その研究費が切れる前に別な研究費が獲得できたら、その新しい研究費での雇用をさらに続けるという手段ができません。(大学、教員等、任期なし)
1130. 雇い止めにより優秀な人材の雇用を継続できなくなった。(大学、教員等、任期なし)
1131. 5年を超える際、書類手続きが増えて手間がかかるようになった。(大学、教員等、任期なし)
1132. 国立研究開発法人の前職で通算10年までしか雇用しないということで、その期限を前に現職を探して転職した(大学、研究員、ポスドク等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
1133. 採用年度によって実質的な雇止めが横行(統計に表れないように操作)、定年延長、女性教員採用増によって40歳代前後の中堅世代の悪影響が大きく、一部の研究技術が継承されず消失している。世代間での不公平間が大きく人間関係にも悪影響を及ぼしている。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
1134. いわゆる「雇い止め」をされた(公的研究機関、技術員、研究/教務補助員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
1135. 所属機関の方針で、技官、研究補助者の立場の人間を、基本的には5年(ポストによっては10年)しか継続雇用できなくなり、業務の継続性や信頼関係に大きな支障が出た。(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし)

- し)
1136. 雇用している研究補助者、事務職員のクーリングオフ期間を設けないといけないため、その間の研究をはじめ、様々な業務が滞った。他の人を雇用しても、業務を覚えるのに時間がかかり、覚えたらまたクーリングオフ。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限なし))
1137. まだですが、雇用を継続してもらおうと画策しておりますが、困っています。(公的研究機関、教員等、任期なし)
1138. 技術を持った非常勤職員を継続的に雇用できなくなった。(公的研究機関、研究員ですが、常勤の職員、任期なし)
1139. 前職では大学の特任助教で5年の任期がありました。任期が終わった後、大学側がパーマネントの職として採用させないため、その職の再募集に応募しないように言われました。そしてその条件に合意したので、特任助教に採用されました。(企業、民間企業在籍者、任期つき(更新回数の制限なし))
1140. 任期内で研究成果を上げる必要があり、挑戦的な研究テーマへのハードルが高くなった。博士取得後に出産子育てと両立しながら任期期間中に業績をあげ続けられるかの不安から、アカデミアに残る女性研究者が減った。(大学、研究員、ポスドク等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
1141. せっかく技術を取得した研究補助者を継続雇用できなくなり、研究の継続が困難になった(大学、教員等、任期なし)
1142. 10年を越えて研究員を雇うために、半年間は別の場所でアルバイトをしてもらった。(大学、研究員、ポスドク等、任期つき(更新回数の制限なし))
1143. 身近な人が雇い止めにあった(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
1144. "I hearded that some researchers have to publish more papers for a permanent position, in other words, they submitted papers to predatory journal, which is considered to be easier than the normal peer reviewed journal"(企業、民間企業在籍者、任期なし)
1145. 雇い止めに遭った(大学、教員等、任期なし)
1146. 理研での雇い止めの被害にあっています。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限なし))
1147. 何度も別の大学への移動と就職活動を行うことになり、そのたびに引越しを余儀なくされ、それが理由で婚約者の親に婚約破棄させられた。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
1148. 5年を超えないように雇止めされたり、不本意な配置転換を迫られた、と知り合いから聞いた(大学、教員等、任期なし)
1149. 九年目になった際に、他の大学に2年間くらい異動され、また元の大学に戻られました。(大学、研究員、ポスドク等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
1150. 任期付き研究員が常勤研究員になることが多い。改正労働契約法施行以前からの慣習であった。(一般財団法人、研究員、ポスドク等、任期なし)
1151. 任期満了での雇い止めがある。特に研究補助者は、技術がついた頃に雇い止めることが多い(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期つき(更新回数の制限なし))
1152. 技術員の退職(大学、教員等、任期なし)
1153. 雇い止めを受けた(大学、教員等、任期なし)
1154. 10年いれば何もしなくてもずっといられる。そのためにポストが空かずに行く先を探して研究の中断や断絶もありうる。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
1155. 研究補佐員の雇い止めにより、研究の進捗が妨げられた(大学、教員等、任期なし)
1156. 優秀な技官が雇い止めで辞めてしまった。(大学、研究員、ポスドク等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
1157. 技術的なスキルを持つ人がいなくなった。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限なし))
1158. 雇用がなくなった。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
1159. 雇い止めにあった方、雇い止めにあって大学内で自死された方を知っています(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
1160. 無期契約に転換された(名誉教授、会社役員、民間企業在籍者、任期なし)
1161. 資格を有しない研究者が再就職出来ずに居座るようになり、人員が減っている世の中で、能力が少ない人間が枠を使っていることで職場のレベルが下がった。(大学、技術員、研究/教務補助員等、任期なし)
1162. 雇い止めによる解雇や異動を余儀なくされた(大学、教員等、任期なし)
1163. ラボの規模(予算、学生数、スタッフ数)やタイミングによっても短期での成果は変わってしまう。そもそも論文数やIFは分野にもよるので評価が一律では難しい。結局、短期間で成果が出るものばかりになってしまい、研究自体の劣化を感じる。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限なし))
1164. 5年前、とある研究補助員が無期転換直前(単年契約で5年目終了直前)の契約更新時期に更新を希望したところ、6カ月のクーリングオフ後に再度契約すると約束をいただいたが、実際には契約してもらえなかった。

- (大学、技術員、研究/教務補助員等、任期なし)
1165. 優秀な人材が集まらない (大学、教員等、任期なし)
1166. 良い人材をリクルートすることが難しくなった。 (大学、教員等、任期なし)
1167. 10年の雇止めだと思われるが、1年ごとの更新を今後にしない、ということをして7年目から大学の人事部から強硬に主張されている、業績の数字は人並み以上に結果を出している。 (大学、研究員、ポスドク等、任期つき (更新回数制限あり、または更新なし))
1168. 雇い止め、クーリングオフ期間 (大学、教員等、任期つき (更新回数制限あり、または更新なし))
1169. 10年経つと、必ず異動しなければならない。また研究補助者は5年で雇い止めとなるため、優秀な方を手放すことになった。 (大学、教員等、任期つき (更新回数制限あり、または更新なし))
1170. いわゆる「雑用」にカテゴライズされるような業務はかなり属人的なことが多く、つまり、なかなか替えが効かない。5年毎に解雇されて、結局戻ってくる人が結構いる。いなくなることで現場も困るし、ご本人も雇用が不安定で困っていると思う。「当たり」の人材をねらって捕まえることは容易ではないので、現場目線では現状に疑問を感じる。 (大学、教員等、任期なし)
1171. 熟練した、研究補助員①を5年で雇い止め、その後新たな研究補助員②を採用、様々な仕事を2度教育する必要があった。研究補助員②を雇って5年後に研究補助員①を再雇用したが、仕事の内容の再教育が必要であった。 (大学、教員等、任期なし)
1172. 公募時の任期はもともと任期6年だったが、着任時の契約書締結の場で初めて、労働契約法によって5年に短縮された旨を説明されそのまま契約し、その後特例で研究者は10年に延長されたにも関わらず任期5年のまま元に戻さないのはおかしいと、教員組合で問題提起し、大学との団体交渉で任期6年に再変更してもらった。 (大学、教員等、任期なし)
1173. 5年の任期付きを経て任期無しの役職を得ました (大学、教員等、任期なし)
1174. これを機に新規採用の教員は原則、任期付きに変更されてしまった。将来的に雇用が維持されるか分からないという精神的負担は明確に存在し、雇用の安定性に著しく影響を与えている。さらに、任期付きであることを理由に退職金積み立ての対象外に変更されており、その分が給与に反映されている訳ではないため、実質的な賃金水準の低下を引き起こしている。 (大学、教員等、任期つき (更新回数制限なし))
1175. 雇止め回避のため、3年でアルバイトを半年休職し、再度雇い直したアルバイトがいる (大学、教員等、任期つき (更新回数制限なし))
1176. 古い人の雇用が確保されたことで、若い人の雇用ができなくなった (公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし)
1177. ” (公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし)
1178. 一定期間以上雇用できないことによる雇止め (大学、教員等、任期なし)
1179. 直接の関係は不明だが、職位があがり任期なしになった (それまで勤続10年以上で年次更新だった) (大学、教員等、任期なし)
1180. 雇い止めの期限で解雇 (大学、学生、学生)
1181. 5年後に更新が全くなされない。 (大学、教員等、任期つき (更新回数制限あり、または更新なし))
1182. 実際に雇い止めされた (大学、技術員、研究/教務補助員等、任期なし)
1183. 望まない転職を、事実上、余儀なくされた。 (大学、教員等、任期つき (更新回数制限あり、または更新なし))
1184. 2010年より今まで、他大学の特別招聘教員に兼業採用されてきたが、5年ごとに半年間のクーリングオフ期間を大学側が設定した結果、無期転換権を得ることなく現在に至っている。 (公的研究機関、教員等、任期なし)
1185. 自分自身は、無期雇用試験が実施されて、合格して無期雇用になることができた。一方で、このルールを理由に、過去に採用されたことがある人は公募応募を不可と定めた研究機関や、過去職を得ていた人は通算で5年未満の採用、とあからさまに無期雇用転換を阻害する公募が増えた。 (公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし)
1186. 私私の研究では、ラーニングカーブが緩やかな技術を使っており長期間かけて育った技術者が、雇い止めになって去るのは、なかなか大変です。 (大学、教員等、任期なし)
1187. プロジェクトの成果に資する効果をあげた (大学、教員等、任期なし)
1188. いわゆる「雇止め問題」より前から5年契約の更新 (再契約) 審査があり、今回は特に10年を超える場合には5年毎ではなく定年までの審査になるため、それまでよりも明確に審査が行われた。結果、技術系は概ね採用。研究系については、一定のスクリーニングが行われた。審査はある程度時間的猶予を考慮して行われたので他所へ就職も概ね出来ている。一方、「改正労働契約法」の趣旨に基づき終身雇用となるということは、昇給・昇格が無く、研究職として成長しないことも暗に意図されてしまい、単に無期になることが本人にとって良いことが分からない。 (公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし)
1189. 研究補助アルバイトを5年で雇い止めにし、再雇用するためには半年のクーリング期間が必要となった。 (大

- 学、教員等、任期なし)
1190. 10年どころか公募の段階で数年や1年更新のものが増え、最大でも任期3～5年のものがほとんどである。特有の技術を身に付けても、数年で入れ替わるため技術の継承や向上が行われにくい環境であると感じる。(公的研究機関、技術員、研究/教務補助員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
1191. 自分自身が雇止めにより失業した(その後、数か月後に現在の機関へ就職)。また共同研究者にも雇止めとなり民間企業へ転職した人、他の機関で6ヶ月クーリングオフ後に元の研究室へ戻った人などがいた。(公的研究機関、研究員、ポスト等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
1192. skill がついたところで辞めなくてはならない研究者がいる(大学、教員等、任期なし)
1193. 研究補助員が派遣社員として雇用されてきたが、雇止め時にノウハウを持った社員が辞めてしまう。補充時に、まさなら新人さんが来ることもあり、テクニックを一から教育しないとダメだったケースもあった。また、生物学実験の基礎を身につけている人員が運よく配置されても、遺伝子組み換えトレーニング・高圧ガス講習から始まるので、時間が非常に無駄になっているといつも感じている。また、「生物系の実験ができるかた」を指定しているのに、派遣会社さんが生物学の実験を行ったことがない人員を送りこんでくる場合もあり、困っています。関連会社が多い企業なので、他部署、関連会社で再雇用されることも多く、それであれば一か所で自分が一番学んだ業務に携わっていたかったという話をされる方もいます。(企業、研究員、ポスト等、任期なし)
1194. 無期転換防止のため半年間職務を離れるなどの必要があった(大学、教員等、任期なし)
1195. 数年前に研究補助者が辞めざるを得なかった(大学、教員等、任期なし)
1196. 任期なしの教員になった(大学、教員等、任期なし)
1197. 研究補助者の方で、10年を超える前に退職せざるを得なかった人がいる。周囲の研究補助者の方の多くは将来的にそうなる状況にあり、雇止め問題は職場において不安や混乱を招いている。熟練した方を失うのは研究室にとっても損失であり、この制度が誰のためになっているのか全くわからない。(大学、研究員、ポスト等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
1198. (良い影響) 任期つきから任期なしの職にプロモートされたケース。(悪い影響) 大きな業績を出しながらも進行中のプロジェクトの途中で雇用を失って海外のポジションに着いたケース。(公的研究機関、教員等、任期なし)
1199. 私、私の周囲の任期付き研究者とも、10年目を迎えた際に、他大学・研究所等で6ヶ月～12ヶ月間のクーリングオフをした後に再雇用されることになった。(公的研究機関、教員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
1200. 大学院卒業後の進路を考える上で、非常に悪い影響を受けた。卒業後は27歳以上になっている状況において、住む場所が大きく変わる可能性のあることから、人生を考えてアカデミアの研究者として残ることを選択肢から外した。強制的に住む場所・職自体が変えられる、さらには強制的に職がなくなる状況は、企業と比較して、あまりに不安定であり、職種が変化しただとしてもある程度の安定した給料が継続的に入ってくる企業と比較して、魅力的でない。そのため、選択肢が初めから少ないアカデミアの研究者は、無論研究の魅力はあったとしても、人生を考える上では魅力的ではない。(大学、学生、特別研究員(DC2))
1201. 他研究室の研究員を肩書を替えて雇うために、玉突きで解雇された。(財団法人、民間企業在籍者、任期つき(更新回数の制限なし))
1202. 雇止めとなり研究職を辞めた(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
1203. 研究に専念できない、生き方に余裕がない、雇止めされた後のチャンスが用意されていない(大学を退職、名誉教授、任期なし)
1204. 学内で特任の上位ポストへ異動できる可能性があるが、その場合現ポストにいた年数も引き継いだ形で10年上限となってしまう、上位ポストで早期に雇止めとなってしまう。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
1205. 研究補助員が退職になった(大学、教員等、任期なし)
1206. 高い技術を要する実験を任せていた研究員を継続して雇用できなくなったことにより、研究に遅れが生じた。また秘書を継続雇用できないため、新しい型に一から仕事を覚えてもらう必要があり、無駄な時間を必要とする。(大学、教員等、任期なし)
1207. 5年雇った研究補助員を更新できなかった。(大学、教員等、任期なし)
1208. 家族を養うビジョンが持てない。(大学、研究員、ポスト等、分らない。はっきり確認できていない。)
1209. 5年間の勤務の後、一旦退職扱いとなりました。(大学、研究員、ポスト等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
1210. ポストドクの研究身分が金銭的に不安定で、長期的な研究の展望が持てない(大学、研究員、ポスト等、任期つき(更新回数の制限なし))
1211. 今後、他の機関で就労を希望してもポストは相当程度固定されていると思われます。(個人事業、代表、任期なし)
1212. 有期雇用職員就業規則にて、「雇用契約は、通算契約期間が10年を超える場合には、締結又は更新をすること

- ができない」と明示された（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
1213. テニユアトラック助教の雇止めが少なくなったように感じる（大学、学生、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
1214. 3～5年の契約ののち、半年間のクーリングオフを義務とされた（大学、研究員、ポスドク等、任期つき（更新回数の制限なし））
1215. 以前大学でポスドクで働いていた時、出張や科研費などを担当している事務補佐員が5年で雇止めとするケースが多く、その際引継ぎがうまく行かない場合がほとんどで、研究者側の事務処理負担が増大した。（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
1216. 外部研究費で雇用している研究補助者が、研究機関での雇用とみなされ、外部研究費の獲得が無くても雇用をする必要が出て、職場が混乱している。（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
1217. 国立研究開発法人の研究所で10年以上の雇用期限がきたため、雇用転換試験を受けることになり、結果的に落とされ、雇止めとなった。多数の同様の研究職員が雇止めになった。（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
1218. 悪い影響は、無期転換上限任期がほぼ前提になるような運用がなされていること（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
1219. 別の研究機関への異動と、元の研究機関への再度の異動という二度手間が発生していた。（現業機関、技術員、研究/教務補助員等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
1220. 任期付き職員（研究者、技術職員、事務職員）の雇用年限が厳格化され、5年もしくは10年の雇止めが通常のルーチンとして制度化された（大学、教員等、任期なし）
1221. 任期付きの研究者の更新回数・年限が無期転換できない年数に明確に規定化された（大学、教員等、任期なし）
1222. 6ヶ月のクーリングオフ期間の収入減。そして、進めている研究をストップしなくてはいけない。クーリングオフ期間に、他者が研究を進める。悲しい。（大学、技術員、研究/教務補助員等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
1223. 研究職への希望者が減った（大学、教員等、任期なし）