

## 資料 4 自由記述全回答(10 番の質問)

### 10. あなたの研究機関での雇い止め問題への対応について、差し支えない範囲で教えてください。個人情報については記さないで下さい。対応は、ポジティブなものでもネガティブなものでも結構です。

1. 1 教員の頑張りや雇い止めをしないルールを作った。研究補助員には適応されて、雇い止めを回避できた。ポストドクについては、ルールは適応できるものの、実際には10年を超えて雇用されている人はほとんどいないと思われる。(公的研究機関, 教員等, 任期なし)
2. 本学では、研究補助員などは希望すれば任期無しに転換できる。任期付きの教員もほとんど更新される。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限なし))
3. 5年/10年縛りのためクーリング期間を設けるのが一般的になっており、あまり意味のない施策。(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))
4. 雇用側としては「無期契約」に恐れを抱いています。当面は雇いたいけれど(10年以上)、その仕事がいままで継続するかわからない、社会情勢も大きく変化し予算もつかないかもしれない、別の仕事も用意できないかもしれない、そのような中で、30年以上にも及ぶ人の一生の雇用を保障するリスクを負いたくないと感じるのは当然ではないでしょうか。「無期契約」であってももっと容易に(柔軟に)解雇できる仕組みであれば、安心して無期契約に移行できると思います。もし、上記のことが思い違いであるのであれば、現場には伝わっていないので、その状況を周知していただきたいです。(大学, 教員等, 任期なし)
5. 8で記述した状況を改善するために、任期付きスタッフを無期雇用としたいと申し入れたが却下された。(大学, 教員等, 任期なし)
6. 半年間のクーリングオフののちの再雇用という対応をしている。(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))
7. 技術補佐員の方が5年を超えてしまう際、派遣会社にも異動してもらい、そこから派遣という形をとった。料金が倍ぐらいになったが、その方がいないと研究をスムーズに進められてないので、その様な対応をとった。(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))
8. 何もかも不明です。もしかしたらそういった取り組みが行われているのかもしれませんが、情報にアクセスする手段がありません。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限なし))
9. 退職後、半年経過したのちに、職を探していた場合再就職していただいた。(大学, 教員等, 任期なし)
10. 特に対応はないと思われる。(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))
11. 一度退職し、他大学・研究所などで6ヶ月間のクーリングオフを経た後に再雇用する予定となっています。しかし、雇用側も非雇用側も現状の契約のまま仕事を続けることを希望している中で、この無駄な6ヶ月間が生じることは大きな問題です。業務効率の低下や研究活動への支障をきたす可能性があり、双方にとって非常に不都合な状況です。(大学, 教員等, 任期なし)
12. 無期転換権の発生を避けるために6ヶ月以上の他機関でのクーリングオフが必要であり、多くの有能な技術職員が大学を離れてしまった。その後、特別な技術を有する技術職員に関しては、大学内での審査の上、クーリングオフを入れずに5年延長(計10年)の雇用が可能となった。その後は、クーリングオフ必須となっている。(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))
13. 令和6年度から、5年任期を越えて契約職員が雇用継続となる労働規約に内容が変更した。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限なし))
14. 契約満了後に別機関に1年間など一定期間以上勤務してから戻るケースがある(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))
15. 雇い止めがあるので、期間内にまとまりそうな研究を行なっている。だが、このような短期的で目処がつかない研究にバイアスがかかるのは、大局的には国益を損ねることになるのでは。(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))
16. クーリングオフで戻ってくる仕組みすらない状況です。(大学, 教員等, 任期なし)
17. 有期雇用を実施していない。原則、全教員を無期雇用で採用している。(大学, 教員等, 任期なし)
18. 研究機関で、優秀な人材を雇い止めにしない方策を策定しなければいけない(大学, 教員等, 任期なし)
19. 私立大学においては、経営陣の意向で人事がなされるため、現場で必要とされている人材についても雇い止めが起こっている。組織としての対応は特にしていないと思う。(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))
20. 特に対応をしていない(対応の議論もなされていない)ように見受けられます。(大学, 教員等, 任期なし)
21. ほぼ全員任期無しポジションですが、地方私大なので求人にも苦労しています。(大学, 教員等, 任期なし)

22. 特にポジティブな情報は得ていない。(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))
23. 採用時に5年未満、あるいは特例対象者には10年未満を任期とする雇用契約書を用意することで法令違反を回避。これは厳格に守られており、身近で無期労働契約へ移行した例を耳にしたことが無い。(大学, 教員等, 任期なし)
24. 現在無期転換への意向調査を実施中だが前例がないことを理由に渋られている。今後どうなるかは状況を注視している。(大学, 教員等, 任期なし)
25. 訴えがあったことから無期雇用に転換された。(大学, 教員等, 任期なし)
26. 過去の例だが、クーリングオフ期間、関連するベンチャー企業に雇用されたが、これまでの大学の仕事の一部も時間外にこなさなければならぬという状況が生じた。(大学, 招へい教授, 任期つき(更新回数の制限なし))
27. 本機関の部局においては、研究員の場合、無期転換権が発生する前までの任期を期限として雇用を認めています。それを超える場合は、部局の責任で雇用するかを判断することになっています。その場合、当該者から無期転換の要請があった場合、雇用に係る経費の調達を部局が約束することになっています。(大学, 教員等, 任期なし)
28. とくに聞かないので、大きな問題と思っています。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限なし))
29. 若く研究者になりたいという人材が、キャリアパスの難しさのために研究者を選ばない状況になっている。博士を取得してしばらくポストドクをして、道を決める段階で気研究者だけでなく、企業や高校教員、公務員など幅広く社会でキャリアパスをできるようにしてほしい。(大学, 教員等, 任期なし)
30. 10年を超えて雇用しない方針であると聞いている。(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))
31. 私のポジションでは、業績に応じて適宜無期雇用転換が可能で、知る限り、既に無期雇用化された人が数名います。(大学, URA, 任期つき(更新回数の制限なし))
32. 特により対策法はない(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))
33. 琉球大学大学院医学研究科の私の研究室では技術補佐員が半年のクーリング期間を提案されて、本人が再雇用を強く希望したため、現在クーリング中です。非常に内発的に仕事に取り組んでくれる方で、このような方を長期安定に雇用できない状況はどうにか正したいと思います。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限なし))
34. 他機関との教員交換をした。これを「クーリングオフ」というのだろう。(大学, 教員等, 任期なし)
35. 無期転換申込権は文面上はあっても、実際には狭き門になっている(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限なし))
36. 公表されているものはなにもない。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限なし))
37. 事務職員については無期雇用転換が進んでいるが、競争的資金で雇用を維持されている場合や外部講師の無期雇用転換については対応が進んでいない。(大学, 教員等, 任期なし)
38. 最初の1, 2年は非情に切られていたが、女性が激減したり現場が混乱してきたため、急遽女性の採用条件を緩めたり一部を期限付き(更新制限なし)に切り替えたりした。(大学, 教員等, 任期なし)
39. 特になし(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限なし))
40. 契約期間は5年から10年までとされており、同一研究機関内でも研究室のPIの考え方によって運用方法が分かっている。そのため、PIの考え方一つで5年までで雇止め合うこともあるし、10年まで継続可能なことも、それ以上の継続が可能な場合もある。その雇用継続の決め方はPIの考え方・感情に左右されることが大きく、客観的な評価ではない。雇用継続可否については、客観的な指標を用いて行われるべきだと思う。(大学, 研究員, ポストドク等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
41. (特に他業種の方の)個々の契約条件を知る術がないため、実態が分からない。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限なし))
42. 研究機関の新陳代謝アップを考えると、クーリングオフは必要ない(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))
43. 現所属大学においては、無期転換ではなく雇止めになっている。(大学, 教員等, 任期なし)
44. 無期雇用転換はあり得ないという前提のもと、任期を10年以内にして雇用している。したがって、クーリングオフをやらざるを得ない状況である。(大学, 教員等, 任期なし)
45. 優秀な実験補助者を雇用できなくなる可能性があり、半年間のクーリングオフ後に再度採用予定(公的研究機関, 教員等, 任期つき(更新回数の制限なし))
46. 特になしと思う(大学, 教員等, 任期なし)
47. 理想的には無期雇用に移行するのがよいですが、大学に財力がないので仕方がない。クーリングオフは時間の無駄なので行いたくない。(大学, 教員等, 任期なし)
48. 何も対応は行っていない。(大学, 教員等, 任期なし)
49. 任期付として10年間の継続雇用の後、審査を経て無期転換されるようになりました。この制度により、任期付助教として研究業績が芳しくなくても日頃の勤務態度が担保されると、無期転換されてしまいます。大学の研究ア

- クティビティの低下が懸念されます。(大学, 教員等, 任期なし)
50. 現機関では、よくわかりません(大学, 教員等, 任期なし)
  51. 一見、雇止めを行わない姿勢や言動を見せるが、行わないための支援は全くしない。事業所としては、言っているのハリボテ姿勢。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
  52. 現在属している大学では、そもそも雇い止めが起きないように、任期が厳密に守られるようになった。そのため、無期転換権の発生が起きないように運用がされている。(大学, 教員等, 任期なし)
  53. 新任PIには、秘書や技術補佐員が無期転換権の行使を申し出た際に、PIの責任(PIの給料・退職金)を持って雇用を続ける事を宣誓させている(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)
  54. クーリングオフは認められているが、正規スタッフから特任スタッフに降格されることが一般なので、給与、待遇が悪化する。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
  55. 機関の対応はありません。半年のクーリングオフを経て、復職される方もいらっしゃいますが、共働きの方に限られると思います。(大学, 教員等, 任期なし)
  56. 上記のように、5年任期を終えた時に、所長から他機関への異動を提案されて、面接も受けた。しかし、他機関は「出来レースは認めない」ということで不採用になった。上の立場同士で根回しが足りていなかったようだ。そんなことに巻き込まれてしまった経験がある。さらにいえば、この経緯の中、退職金のリセット、子供の転向、官舎からの引越なども考える必要があった。そういうことを想定せず、気軽にクーリングオフを提案してくる上の立場の職員については公にした方が良いと思う。ちなみに厚労省所轄の機関であり、本来、そういうことがあってはならない機関で勝手にそのようなことをしていることを厚労省は把握すべきであり、厳罰化をすべき。(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))
  57. 以前は講座を変えれば雇用できるというルールだったようだが、ここ数年間でも技術職員でクーリングオフ期間を行っていた人がいた。場合によっては技術職員が特任助教として雇われた場合もある。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
  58. 優秀な事務職員が、雇い止め問題により解雇せざるを得なくなったことにより、事務がパンクしている。廃止すべき。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
  59. 特にないと思います。(大学, 教員等, 任期なし)
  60. 所属機関の対応は知らない(大学, 教員等, 任期なし)
  61. 私立大学であるが、正規教員の雇止めはないものと思います。(大学, 教員等, 任期なし)
  62. 学院長は一貫して無期転換は「認めない」の一点張り(大学, 教員等, 任期なし)
  63. 「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」のは、あらかじめ、無期転換が困難であることがわかっているので、無期転換締結の権利を得ても、無期転換を申請しないからです。(公的研究機関, 教員等, 任期なし)
  64. 特に対応は見られない。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
  65. 本大学では、3年更新で更新は2回までとなっており、9年目までに昇進することが難しい場合は、退職するルールとなっている。そのため、雇い止めが問題というよりも、むしろ業績の有無に関わらず、昇進することが問題となっている。(大学, 教員等, 任期なし)
  66. 上記6の内容になります。ラボクローズ等で、クーリングオフする必要もあるかもしれませんが、その移行がスムーズではないと思います。(公的研究機関, 研究員、ポスドク等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
  67. 任期付での採用時には必ず5年、10年以上継続して雇用することはない旨の誓約書等にサインすることが義務付けられており、継続雇用による無期転換が可能であったことは一度もない。雇い止め以外の対応があったという事例をこれまで所属した複数の機関で一切見聞きしたことがない。(公的研究機関, 研究員、ポスドク等, 任期なし)
  68. 私の研究機関の雇い止め問題への対応は私を含め若手研究者にはほとんど情報が伝わってきていない。そのため、上層部がこの問題をどれだけ深刻に受け止めて対応をしているのかわからない・不透明である。研究者の日々の生活に関わる極めて重要な問題であるため、大学側は研究者を安心させるアナウンスを積極的に行うべきだと感じている。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
  69. 特に具体的な対応については聞いたことがない。(大学, 教員等, 任期なし)
  70. 雇用側からは積極的には権利について開示されていないようである。(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))
  71. 6ヶ月のクーリングオフ(大学, 教員等, 任期なし)
  72. 5年任期の場合、更新はないものとあるものがあり、更新されるかは、業績や上司との関係性によって決まらるしい。(大学, 教員等, 任期なし)
  73. 特に無し(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限なし))

74. 雇い止めになる 2018 年 4 月以降の対処に悩んでいたところ、前年中に雇い止めルール撤廃を決定してくれたので、無期雇用転換することができた。（大学、教員等、任期なし）
75. 国立大では若手教員比率を上げる必要がある（上げないとペナルティを課せられる）ので、若手であれば雇い止めは基本的には生じないはず。一方、10 年が経過した方が若手ではない年齢であった場合には、雇い止めにして、若手を雇用した方が良いことになる。無理にでも若手比率を上げるという方針とセットになり、この問題が加速化してしまうのだと思う。（大学、教員等、任期なし）
76. なんの対応もない（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））
77. 公募時に任期設定をしている（大学、教員等、任期なし）
78. 人事課には、法的に問題ない範囲で、雇用を守る対応策（回避策）を見つけて、私たちに提案しようという「寄り添う」姿勢が見られない。（大学、教員等、任期なし）
79. 改正労働契約法によって、一時的に雇用が止められた例は複数あったことを見ている。これらの雇用者にとって、クーリングオフ期間は、無収入期間を増大させるだけだった。任期の問題はあるが、少なくとも継続雇用は認められるよう、法の改訂は必須であろう。（大学、教員等、任期なし）
80. 雇い止めは自然科学研究機構の方針とのことで、対応についての議論はない。（公的研究機関、教員等、任期なし）
81. 研究者に限らず無期雇用を推進すべき。一方で、今よりも無期雇用社員の解雇をしやすくする（数ヶ月分の給料を退職金とすることで解雇可能にする等）べき。（大学、教員等、任期なし）
82. 常勤職員は、原則として任期なし（再任用・育休代替職員は除く）。任期付きの若手研究員は、任期 3 年が原則で、延長が通っても、最長 5 年までということが、募集時・雇用時に明示されている。技術員に関して、最大週 4 日 24 時間までで、雇用ではなく業務委託として契約されている（労災・雇用保険なし）。（公的研究機関、研究所勤務、任期なし）
83. （ポジティブな点）10 年を超えた場合、雇用したい側が一筆そえると特例（？）として雇用継続できると聞いている。（ネガティブな点）情報システム機構に属する研究所内では、「機構のなかで通算 10 年」という縛りがある。（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））
84. 基本的にほぼしてないも同然の状況です。（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））
85. 現在の研究機関で、私の身の回りでは雇い止めに至るまで長期に勤務されている方がいません。（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限なし））
86. 雇い止めにあいそいな人の次の職場探しに役立てるために人材マッチングサービスを提供している。良いことだと思うが、根本的な解決になっていないと思う。（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））
87. 雇い止めは、その道で適さない人材を切るには適切な制度。しかし、ただチャンスがないだけの人にとっては、残念な結果しか残さない。（公的研究機関、教員等、任期なし）
88. 特に何もされていない（大学、教員等、任期なし）
89. 議論中である（大学、教員等、任期なし）
90. 現状、特に対応予定なし（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））
91. 雇い止めというよりも、上位職への挑戦を応援という形に見えてはいる。流動性をもたせるという点では、同じ契約内容でそのまま無期転換よりは前向きな対応かもしれないが、次の職がうまくみつからないケースもあるだろうし、生活がかかっている人によっては受けるストレスも大きいだろうと思う。（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））
92. とくにない。（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））
93. 現所属は小規模の単科大学のため雇い止め問題を聞くことが無い。（公的研究機関、教員等、任期なし）
94. いまのところ本件に関する問題は起こっておりません（大学、教員等、任期なし）
95. 最長 10 年であり、それ以上の更新は不可。（大学、教員等、任期なし）
96. 特に聞いていない（大学、教員等、任期なし）
97. 群馬大学はわりと無期限転換に、いまのところは好意的に感じる。（大学、教員等、任期なし）
98. 6 でお答えした通りの状況です。（大学、教員等、任期なし）
99. 問題なし。（大学、教員等、任期なし）
100. 上記、クーリングオフを行って戻った方もいた。（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））
101. 直接知り合いがないので、わかりません（大学、教員等、任期なし）
102. 対応はない。使い捨てである。私自身、学会の賞など複数受賞し業績は残しているが、もう疲れてきた。子供のためにも引越は避けたいので、研究を辞め転職を考えている。（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限なし））

103. 特になし（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））
104. 知っている範囲では研究機関全体としての対応はない（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））
105. 無期転換権を嫌っていることは明らかで、それを防ぐ仕組みを考えていると思う。いわゆる人事権を行使できない人事が生じることに懸念をしていると考えられる。（大学，教員等，任期なし）
106. 対応なし（大学，教員等，任期なし）
107. 名前を変えた制度で雇い止めを誤魔化している（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））
108. 現所属においてはなし。（大学，教員等，任期つき（更新回数の制限なし））
109. 対応がなされているとは思えない。無期にするには財源となる予算が必要だと考えられるが、個別の研究室に雇用を継続するだけの予算があっても、「10年ルール適応」ということで、他の研究機関に転出させられるのは、「対応が来ていない」ことの現れであると思う。（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））
110. 5年任期であっても、無期転換権の発生やその可能性を避けるために3/30日で辞職したことにされていた。（つまり3/31は無職）しかし、その対応は問題であるとなって、昨年度からは無くなった。他の事例では、別の研究機関のポストを兼任している人の持つ別機関の予算で雇用することで、6年目の雇い止めを阻止（同じ場所で働きながらクレンジングオフ？）していた。同じ場所で働き続けるのに（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））
111. 本来の目的のための運用ではなく、無期雇用にさせない為の雇い止めが問題である。（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））
112. “本人以外（組織や上司や同僚）が、この制度で首を切ることができてよかったと感じる人間はいたと思います。そもそも、男子が志を立てて学問を行うのに、将来を気にするなどは「士志於道、而恥悪衣悪食者、未足与議也」というもの。糟糠を食らってでも無給の時期をやり過ごすという気概があってもよいです。失業保険ははますから。”（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））
113. 現在の職場でも同様の構造も有り得るはずだが、詳細を知り得る立場にない。上述した前職の職場では、6ヶ月、職場から離れることを余儀なくされている（その後、復帰している）。（大学，教員等，任期なし）
114. 別の研究室の事務補佐員でクレンジングオフを行った事案があったらしい（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）
115. 8に回答した通り。（大学，教員等，任期なし）
116. そのような研究者・ポスドクを雇う資金すらない。（大学，教員等，一応5年ごとの任期付きではあるが、実質は任期なし。）
117. 教授以外は任期つきに転換して雇い止めできるようにしている。一昨年くらいまでは准教授はパーマネントだったが、独立するための業績スキルとともに身につけるチャンスを失うために教授の退官後に独立できずに居残ってしまう、というケースが多発しているようだ。任期をつけることで独立に向けた意識を育てる、ということが目的のようだが、それは任期なしでも可能であることなので、健全ではない状況である。（大学，教員等，任期なし）
118. 当機関には最近無期転換となった者もいる。執行部、事務、実際の雇用者がどのような経緯、判断で彼らを無期転換としたのか詳細はわからない。ただ教授会での承認事項ではあったと記憶している。（大学，教員等，任期つき（更新回数の制限なし））
119. 雇い止めされる人だけでなく、残される側の立場への配慮が全くなかった。（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））
120. 上述の通り、研究室のレベルでは、クレンジングオフしか思いつきません。（大学，教員等，任期なし）
121. “行政機関の場合には、会計年度任用の制度を適用することによって、無期雇用への転換が決して起きない構造が作られている。さらに、地域おこし協力隊の制度を使い、研究職やそれに類するポストに適用しようとする動きもある。（公的研究機関，研究員、ポスドク等，任期つき（更新回数の制限なし））
122. 教養の任期付き教員の雇い止め問題については、教職員組合などに教養科目の先生方は協力を求めたようである。学長と直接の話し合いも何回かしていたと思うが、学長は雇い止めに覆さなかったようだ。研究業績がないとかを理由につけられたようだが、教養科目をやっている研究業績も何もないと思う。そして一人も終身雇用にしなかったの、研究業績云々ではなく、学長は一切雇用を継続するつもりがなかったと思われる。（大学，教員等，任期なし）
123. 詳細は知りませんが、職種の転換や外部雇用にして研究業務委託という形で当研究機関で研究を続行するという手があるのかもしれませんが。（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））
124. 何年前から、任期付き採用が基本となった。（大学，教員等，任期なし）
125. 終身雇用制度をやめて海外のような雇用形態にすれば、任期の問題はなくなるはず。（大学，教員等，任期なし）

し)

126. 特にありません (大学, 教員等, 任期なし)
127. 研究社会から乖離した事務局による不明瞭な対応やハラスメントに近い離職時の要求、およびそのような環境を利用する一部幹部の意向に依存した状況が見られた。(大学, 教員等, 任期つき (条件不明瞭))
128. 半年間失業保険で過ごさせてから再雇用している (大学, 教員等, 任期なし)
129. 雇い止め、もしくは一回離職して、半年後に再契約している。(大学, 教員等, 任期なし)
130. 選ばれた推薦された人のみ正式職になる道はある。ただ、まず公務員試験のようなものを一次試験として受ける必要がある。次に、それに合格した人のみ部局での二次の面接試験を受ける権利が得られる。それに合格した人が大学本部での面接試験を受ける権利ができる。道があるのはいいが、あまりに狭き門で、実際、本部の面接までたどりついたがそこで落とされた人が何名もいた。(大学, 教員等, 任期なし)
131. この法律が根拠になるかわからないが、大学の技術専門職員が10年以上雇用継続すると無期転換の権利が発生すると聞いた。財源や研究室の継続性がない中で権利だけ発生する状況には無理がある。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
132. 研究補助員はそのまま雇い止めにあいます。その後問題にならないように指南するペーパーも出回っています。(大学, 教員等, 任期つき (更新回数制限あり、または更新なし))
133. ごまかしながら進めている (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))
134. 研究機関は特に対応を予定していない。(大学, 教員等, 任期なし)
135. 雇用問題に限らず研究費に国はもっと予算を回すべき、教員数や職の数を増やすことが必要 (大学, 教員等, 任期なし)
136. 秘書さんは子育て中なのでクーリングオフ期間は専業主婦として家にいた。技官さんは他機関で働いたりされたら戻ってきてくれるかわからないので、数年後の技官さんのクーリングオフ期間が大問題。(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))
137. 脱法的なクーリングオフはしばしば目にする。それどころか、半年間ただ働きしてもらったという、違法という例も聞いたことがある。クーリングオフの間、半年だけ雇用される方についても、相談を受けたことがあるが、不安定な雇用となり大変気の毒である。(大学, 教員等, 任期なし)
138. 期間を越えて雇用し、無期転換を申し出た場合には、それまで雇用経費をねん出していた研究者が全責任を負うことを約束させられている (大学, 教員等, 任期なし)
139. non-PI (助教、講師、准教授) の無期転換を進めているが、所属研究室がなくなった後の研究環境の確保に苦慮している (大学, 教員等, 任期つき (更新回数制限なし))
140. 事務職員に関しては、「特定有期雇用職員」という立場で、継続的に雇用する仕組みがある。教員については、任期を超えての雇用は困難な状況が続いている。(大学, 教員等, 任期なし)
141. 私が所属する研究機関での雇い止め問題への対応は、技官においてはひとまず退職し6か月クーリングオフ期間を設けるという対応をとっており、無駄な手間がかかっている。任期付き研究員については、そのような対応があるという話は聞かないし、継続的に業績を上げていても任期の更新はされない。(大学, 学生, )
142. 現状では雇い止め以外の対応策を見つけれられておらず、6ヶ月の失職期間を適用している。(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))
143. クーリング期間をとっての対応 (大学, 教員等, 任期なし)
144. 最長雇用期間5年で、同機関での転職は1度のみ (例えば、ポスドク3年後に助教5年勤務後は、更に2年のポスドク雇用はできない) (大学, 教員等, )
145. 事なかれ主義を貫く印象 (大学, 教員等, 任期なし)
146. 改正労働法の趣旨は理想論で多くの研究者が雇い止めとなっている。時間をかけて培ってきた技術を失うのは大きな喪失である。プロジェクト雇用では予算がなくなれば必然的に雇用できなくなる。年限の縛りは廃止して欲しい。(大学, 教員等, 任期なし)
147. 特になされておらず、それ自体が問題と考える。(大学, 教員等, 任期なし)
148. 特に問題が起きたことがない。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
149. とても困っている。学長に補佐員の継続雇用が可能なようにしてくれと訴えても『政治家に言ってくれ』などと返される始末。クーリングオフをするにも地方の大学では他に研究機関がなく不可能。会社を創業してクーリングオフ期間を雇うのも考えたが自分の研究費を自分の企業に流すことになるので利益相反的に難しい。学会で雇用して派遣などできないでしょうか? (大学, 教員等, 任期つき (更新回数制限なし))
150. 積極的な対応は、されていない様に思われます。現場の視点からは、情報が少ない印象。(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))
151. 雇い止め問題は、表面化されないためどのような対応をしているか不明。(大学, 教員等, 任期つき (更新回数制限あり、または更新なし))
152. 個人の能力の正規/雇い止めが振り分けられている印象です。(公的研究機関, 技術員、研究/教務補助員等,

- 任期なし)
153. なし 期限で容赦なく切ります (大学, 教員等, 任期つき (更新回数 of 制限あり, または更新なし))
  154. ない (大学, 教員等, 任期なし)
  155. 方策を明確にしないままきなので, 非常勤教員の問題で他学部で係争中と聞く。(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)
  156. 雇止めを見越して, ちゃんと次の職を見つけて出ている優秀な人が多く, あまり大きな問題になっていないと思う。自分は優秀でないため, 今かなり困っているところではあるが, 残ったところでハッピーでないと思うので, 研究職にこだわらず, 全く違う業種への転職を含めて就職活動中である。(大学, 教員等, 任期つき (更新回数 of 制限あり, または更新なし))
  157. 雇止めが回避されるかどうか判断するまでに時間がかかり, 他機関でのクーリングオフもやむなしという状態だった。結局雇止めは行われなかったが, いったん退職して公募に再応募して新規雇用という形になった (クーリングオフ期間はなかった)。また, 無期転換権は与えられたが, 無期転換すると定年が早まるため転換権は行使していない。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期つき (更新回数 of 制限なし))
  158. 自分は無期雇用転換権を得たが, 人によっては付与されないケースがあり, 研究者の健全なワークライフバランスの形成に重大な障害を与えている。(大学, 教員等, 任期つき (更新回数 of 制限あり, または更新なし))
  159. 余程な社会問題にでもならない限り特に対応する気がない様にみえます。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期つき (更新回数 of 制限なし))
  160. これまで, 雇止めにあつた人をかなり見てきた。もともと雇用者を守るための法律であると理解していたが, 逆であり, 雇用者を解雇する理由になっている。(大学, 教員等, 任期なし)
  161. 無期転換権を行使すると行使した時点から労働条件は変わらず昇給もない, 無期転換権を行使しなければ契約更新の度に労働条件が見直され昇給されることもある, という説明を受け, 非常勤職員はどちらの選択をするか決めている。無期転換権が発生するのを大学側が恐れて一律に5年あるいは10年での雇止めをする必要はない。(大学, 教員等, 任期つき (更新回数 of 制限なし))
  162. 大学は, 基本的に「雇止め」を推奨する。各教員, 研究者の研究費で雇用した技術員の経費まで出せない (出す必要ない) ため。(大学, 教員等, 任期なし)
  163. 原則, 教授が採用した教員やスタッフは教授が退官するまでは一定期間でもって一方的に雇止めをすべきではない。研究は教員と学生らとの共同作業によって発展するものであり, 雇止めによってそれが妨げられるのは, 研究の発展と学生の教育に著しい悪影響を及ぼす。(大学, 教員等, 任期つき (更新回数 of 制限あり, または更新なし))
  164. 雇止めはないだろうと推測していますが, 雇用は不安定です。継続雇用の保証はないため研究に専念しにくい環境です。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期つき (更新回数 of 制限あり, または更新なし))
  165. 大阪大学では, 任期制職員の雇用期間を無期転換権の生じない10年以内と定めて雇止めをしています。この期限は, 大阪大学内で部局や身分が変わっても適用されるため, 大阪大学内のある部局で研究員をしていた方を別の部局で助教で雇用した場合には, 助教として雇用できる期間は10年より短くなってしまい, 研究の継続性という点で研究者にとって不利になります。また, 雇止めになった研究者に対しては, 大学としての対応はなく, 研究室主催者が個別に対応する場合があります。クーリングオフをするために他機関の研究者に半年間の雇用やさきかけ専任の受け入れ先をお願いした例を知っています。(大学, 教員等, 任期なし)
  166. 技術職員の5年は当然だが, 技術職員自体の人員枠を廃止する方向である (大学, 教員等, 任期なし)
  167. 所属する研究期間が雇止め問題へどう対応しているのか詳しく知らない。6ヶ月のクーリングを経て再雇用された人は珍しくないで, そういう対応だろう。(大学, 教員等, 任期なし)
  168. 非常勤研究員から常勤研究員への登用試験にはクーリング期間を取る必要があり, 常勤研究員登用後も5年間は有期雇用である。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期つき (更新回数 of 制限あり, または更新なし))
  169. 上記8でも述べましたが大阪大学では一切の救済措置を認めない方針のようです。他機関では外部から給与を得ている場合には雇止めを免除するケースもあると聞いています。対応が機関ごとに異なると研究者間で混乱を招くことにもつながるため, 統一されるべきだと思います。(大学, 教員等, 任期つき (更新回数 of 制限あり, または更新なし))
  170. 半年間を開けるくらいです。(大学, 教員等, 任期なし)
  171. 職員組合の協力を得て交渉し, 無期雇用に転換するケースもあるようです (大学, 技術員, 研究/教務補助員等, 任期なし)
  172. “過去に, 雇い止めになった知人, クーリングオフを利用して関係ラボで半年間やり過ごして復帰した知人がいます。どちらも東北大学です。(大学, 教員等, 任期なし)
  173. 5年での雇止めが必要で極めてネガティブです。半年のクーリングオフ後に復帰するケースもありますが, 給料が一年目相当に下がり, 極めて非人道的です。(大学, 教員等, 任期なし)
  174. 現職についてから5年後に一度, 半年間のクーリングオフを経験。その後復職して5年近くが経過している

- が、翌年度以降の雇用形態（雇用の継続も含め）について、今のところ大学側からの通知はない。無期転換になった場合、財源はどうなるのか？今の雇用主が外部資金を獲得できなかった場合、大学が給与を負担してくれるのか。このあたりについても説明を受けていない。そもそも、雇用主が研究室の運営資金のやりくりで苦勞している姿を日々目にしており、私自身も競争的資金の獲得の難しさを実感している。私に給料を支払う＝他の教員や学生たちが研究に使える資金が数百万円も減る。それが分かっている「無期雇用にしてください」とは簡単には言い出せない。（大学、研究員、ポスドク等、任期つき（更新回数制限なし））
175. “私はテニュア・トラックで雇用されており、その期間に10年を迎えるが、どのような対応になるか自分でもよくわかっていない。制度がわからず泣き寝入りしている人も多いのではないか。（大学、教員等、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし））
176. 助手→助教→講師→准教授→教授と職位が上がらなければ9年で雇止めになるが、そもそも昇格するための条件や誰に相談すればいいのかも分からず、実質、昇格はしないため雇止めになる。（大学、教員等、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし））
177. あきらめて異業種転職を検討している（大学、教員等、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし））
178. どんな所でもとにかく次の行き先を探さないといけない、そうなるといくら研究が佳境に入っているに進みにくくなる、研究成果の取得が遅くなると、次の応募にも不利になる。菌車がどんどん悪くなる。（大学、教員等、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし））
179. PIを除く教員の任期が最長10年と決められている。特任ではない助教や准教授も例外ではない。任期をリセットするために、半年から1年間、他機関に一時的に異動した例を聞いたことがある。（大学、教員等、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし））
180. 特に考えていません。（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））
181. RAの学生で、博士後期課程にすすむまえに、クーリングオフ期間を六ヶ月とっている。PIの厚意で、クーリングオフ前のRA給料は約2倍程度にしてもらっている。（大学、学生、任期つき（更新回数制限なし））
182. 所属の大学は教授も含めて任期制ですが、審査は形骸化しており、研究能力がほぼ無い教員でも任期が更新されます。雇止めも問題ですが機能しない労働者との雇用契約を打ち切れない日本の労働法も問題が多く、そのしわ寄せが一部に行っていると感じます。（大学、教員等、任期つき（更新回数制限なし））
183. 見聞する範囲では概ねポジティブに働いていると考える。（大学、教員等、任期なし）
184. 現在の所属先ではなく、私自身が雇止めの対象になった、前機関では、研究所や個人により対応が異なり、無期労働契約を締結した人もいたが、雇止めになった人（私自身も含む）もいた。雇止めの基準が定かでなく、それぞれ個人とその所属長との関係性なども（無期転換が可能かどうか）少なからず影響していたと思う。（大学、教員等、任期なし）
185. 対応は特にできていない。（大学、教員等、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし））
186. 雇止めのある大学から雇止めのない大学へ異動した（大学、教員等、任期なし）
187. 研究補助員についてはごく一部のみ無期転換し、大多数は雇止め、その中の一部は半年後に復職している。大っぴらにはされていないが、おそらくは事前の約束があったのだと思う。（公的研究機関、教員等、任期なし）
188. 雇止めは原則として行っていないので、無期転換となっている教職員がすでに多数現れている。しかし教授定年後の具体的な対応策はない。（大学、教員等、任期なし）
189. 大阪大学では研究室によって、対応が異なっている。半年後に再度雇用契約を結ぶことを口頭で約束しておき、実際にクーリングオフ後にその方に戻ってきていただいている研究室の存在も知っているし、そのような対応を全く行っていない研究室の存在も知っている。（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））
190. 一定期間後に再雇用（大学、客員研究員、1年ごとに更新）
191. 何の情報も表に出てこないのわからない（大学、教員等、任期つき（更新回数制限なし））
192. クーリングを経ても10年雇用後の解雇が義務付けられ、無期転換する場合は、主宰者の定年時に辞職することを口約束させる。個人の信頼関係ベースで問題を起こし得る暗黙のルールである。（大学、教員等、任期なし）
193. 上に書いたとおりです（公的研究機関、教員等、定年退職し、任期延長中）
194. 何の対応も行われていないように思う。つまり、実質的に10年で雇止めしている。（大学、教員等、任期つき（更新回数制限なし））
195. 法律に沿った対応なので、雇止めはなくなる。（大学、教員等、任期なし）
196. 技術職員のクーリングオフのために自分の研究室で半年雇用を引き受けました。（大学、教員等、任期つき（更新回数制限なし））
197. 特に具体的な対応策はなく、個別の研究者が伝手をもとにクーリングオフ期間を過ぎた後に元の機関に戻るなどするしかないという状況です。実際のところ無期雇用にならないのであれば却って大変です。（大学、教員等、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし））

198. 大学の予算が極めて限られている中で雇い止めが発生している。研究費自体の増額がないとどうにもならない側面がある。(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))
199. (大学, 教員等, 任期なし)
200. 打つ手がないと感じています。(大学, 教員等, 任期なし)
201. 東京とかならクーリングオフの転職が容易かもしれないけど地方だと引っ越しを伴うので困難がある(大学, 教員等, 任期なし)
202. 期限付き教員に関しては適切に無期転換が行われている。(大学, 教員等, 任期なし)
203. 雇い止めには何らの問題はない。(大学, 教員等, 任期なし)
204. 知らない。(大学, 教員等, 任期なし)
205. 遠回しな言い方で他へ移るように言われたり、募集案内への応募をすすめられる。(公的研究機関, 研究員、ポスドク等, 任期なし)
206. 特に対応があるとは聞いていない。(大学, 教員等, テニユアトラック)
207. 任期付き研究者を無期雇用化することを、研究機関の責任者が根拠なく恐れすぎていると感じる。雇い止めにしてしまうことの問題点や研究へのリスクを顧みることなく、単に無期転換することを嫌がっている。(公的研究機関, 教員等, 任期なし)
208. 雇用主(研究所)は、従業員(技術員、研究員を含む)に雇い止めが起こらないための権利と申請の方法をしっかり周知する必要がある。(公的研究機関, 研究員、ポスドク等, 任期つき(更新回数の制限なし))
209. ある基準の助教は一律5年任期で雇い留め。(大学, 教員等, 任期なし)
210. 他部署や他職種への転換(雇用条件の悪化を伴う)(大学, 教員等, 任期なし)
211. 半年ほど神戸の方でクーリングオフした研究者をしている。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限なし))
212. 機関での対応はよくわからないが、研究室単位では雇い止めが横行している。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限なし))
213. 時間雇用の職員に関しては、クーリングオフ中は”ボランティア”として研究に参加をお願いしている。費用補填はクーリングオフの前および後の時給を上げることで納得してもらっている。また、研究補佐員で5年間で雇止めになる場合は、”研究者”として扱い10年間まで雇用を伸ばす。(大学, 教員等, 任期なし)
214. 技術員・アシスタントに関しては10年ルールを事実上回避できる運用である。しかし、PIを含めて研究員は10年任期となっており(これは法施行とは関係なく、研究所の設立当初からずっとそういう運用である)、研究者の流動性と、サポート職の安定性との間で、様々な齟齬が生じている。サポート職を各ラボ雇用ではなく、組織雇用(一般的な労働者として)にすることができれば、安定性と人材流動性の両立が図りやすいように思われる。(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))
215. 研究費雇用のもので計画途中で切られる。(大学, 教員等, 任期なし)
216. 特により方法は確立されていない(公的研究機関, 教員等, 任期なし)
217. 特に何も対応していない(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限なし))
218. 雇用主を変更したという例があったようです。(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))
219. 所属機関では任期なしの職員は定数があるため、全ての部局で雇止めが発生しています。実際にはクーリングオフも行われている。(公的研究機関, 研究員、ポスドク等, 任期なし)
220. 雇用は最長10年まで、雇用時に同意書に署名した書類の提出を求められた。対応してもらえない。(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))
221. テニユアトラックであっても、テニユア切替の条件が厳しい。この条件を達成するために広島大学に貢献するならば、他機関に移動する方を選ぶ。結局は、誰のためにもならない。(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))
222. “5年を超えて勤務を希望する任期付き研究補助員、あるいは、勤務して欲しい任期付き研究補助員に対して、契約の途切れなく常勤化する仕組みを構築中です。(大学, 教員等, 任期なし)
223. 無期雇用への変換はあるが過去に問題が起こり(雇用主の退職後も辞めなかった技術補佐員がいたそうです)現在対応してくれない状況である。(大学, 教員等, 任期なし)
224. 研究大学ではないので学内に該当する案件はない(大学, 教員等, 任期なし)
225. 雇い止めにあい、クーリングオフ期間中であるにも関わらず内密に、かつ無給で仕事を行っているケースを見た。あり得ない。(大学, 教員等, 任期なし)
226. 対応方法なのかどうかはわかりませんが、未就業期間を6ヶ月間設けたら、また戻って再雇用してもらうことになっているのが、暗黙のルールです。(大学, 技術員、研究/教務補助員等, 任期つき(更新回数の制限なし))
227. 機関としては何も対応をしていない。個々人の判断で、5年または10年の期限が迫った際に、一度退職して半年以上別の機関で働き、戻ってくることが多い。個々人のキャリア形成、キャリアアップにはマイナスの作用しか

- ない。天下の悪法だ。（公的研究機関，教員等，任期なし）
228. 特に、対応はされていないと思います。（大学，教員等，任期なし）
229. 上述の通り、無期雇用の契約職員という改正労働契約法の狭間に落ちたような雇用形態が誕生したことで、多くの労働問題が発生している。当組織では、雇止めは行わなかったことは評価しているが、低待遇のまま長期雇用することは大きな問題となった。その後、研究職相当のポストについてはすべて正規雇用を実現できたが、事務部門で無期雇用の契約職員の方がまだ残っており、研究環境の維持という点で引き続き課題になっている。（公的研究機関，学芸員，任期なし）
230. 明確に契約期間や契約更新について説明を受けておらず、仮に無期雇用への転換を申し出た場合に、どのような影響が出るのかわからない。（企業，研究員，ポスドク等，任期つき（更新回数の制限なし））
231. 研究者の流動性を持たせるという意味でも、仕方ない部分もあるかと思います。（大学，教員等，任期なし）
232. 任期付きポストが増えて、安定して研究できない。それに影響されて、プライベートにも影響がある。（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））
233. 無期限雇用となることを避けるための雇止めはあってはならないことだと思う。（大学，教員等，任期なし）
234. 東京大学では無期転換後の雇用財源の用途がある場合を除き、研究員は10年、技術補佐員等は5年を越える採用はできない。この制度では、安定的、恒久的な雇用財源がない組織では、任期付き研究員に雇止めを強いることしかできず、百害あって一利なしである。（大学，教員等，任期なし）
235. 兼任、特任などによって異なり、兼任には適切に対応できているものの特任は制度設計の段階で任期付きなので雇止めが生じる（大学，教員等，任期なし）
236. 任期付き研究員の研究支援職、あるいは事務部門への登用の促進（公的研究機関，研究支援職，任期なし）
237. 優秀な研究者は自分の関与が可能な人事権を用いて、常勤職の提供を試みる。（大学，教員等，任期なし）
238. やめさせたいのか、上級研究員の先生がパワハラを受けていた（公的研究機関，研究員，ポスドク等，任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
239. 一定期間を超えると無期契約の権利が発生する、とか、その権利の主張の仕方などに関する説明を機関から受けたことは一度もない。そういう法律があるらしい、なので10年を手前に契約が終了するらしい、という「不文律」みたいなものを感じる。そして実際に昨年度末にその適用を受けて一度契約終了し、また戻ってきてもらった例を目の前で見ている。（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））
240. 他機関での雇いで、元のラボに派遣という方法。事務職員（雇止めがない）への転換（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））
241. クーリングオフ（という言い方はあまりしたくないけれど）しかししていないです。その際は、とにかく相手方に失礼にならないよう、もしも～の条件でご希望されるのであれば、、、とお伝えしたうえで、半年後に再び職場に戻ってきたい意思があるかどうかを確認している。本来であれば、無期雇用で切り替えないといけないことは分かっているのですが、、、（大学，教員等，任期なし）
242. 事務職員は5年で雇えなくなります。ポスドクは最大10年です。常勤職員でも10年ルール問題がある方はいらしゃいます。競争的な資金で雇用している限りは、（大学，教員等，任期なし）
243. 10年以上雇用されていれば、給料は上がらないが希望者は終身雇用に変更できる（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））
244. マネジメント能力のない人間が人事権をいように使っている。縁故主義。（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））
245. 任期満了で退職した職員の後に、業務内容を微妙に変えて募集が行われている。また、事務系職員について、明らかに財源が外部資金等では無く、通常業務的な内容なのに、特定業務として、上限を設けた募集が行われている。（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））
246. 時期が来ると事務的に契約を終わらされ、系業の継続ができない。（大学，教員等，任期なし）
247. 任期付き更新で採用されても、上限が10年であり、その間「非正規雇用」のため、結婚、出産、住宅購入など、一般的な正規雇用の労働者が可能なライフプランが描けないこと。かつ、所属機関に対してもどうせやめるからということで、適当な対応にせざるを得ない。また任期付き研究者へのパワハラ、見下しもかなり頻繁にあった。（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））
248. 実力のある若手は、将来的に正規採用できるような暗黙の配慮があるように見える。（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））
249. 全く対応していません。むしろ、昨今技術補佐員は、法律的には10年まで無期転換しなくても雇用が可能なはずですが、当大学では自主ルールでこれを5年としており、悪い意味での対応をしていると考えています。（大学，教員等，任期なし）
250. 人事権をもっている上司は、雇止めは致し方ないことと言っていた。実際、所属大学予算は厳しい状況であり、不安定であるため、任期無し雇用枠は増やすどころか年々減らしている。（大学，教員等，任期なし）
251. 本業がほかにある場合は、非常勤講師を5年以上続けてもOK（大学，教員等，任期なし）

252. 特に問題について当該研究機関での対応は聞いていない。対応されていないと思われる。(大学, 教員等, 任期なし)
253. 現所属の教員はすべて任期の定めがないので雇い止めは発生しない(大学, 教員等, 任期なし)
254. 他機関でのクーリングオフで対応することが多いが、機関の各人への対応にばらつきがあり、その点に正当性が見出せないことに疑問がある(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限なし))
255. 大学は雇止めを現在も行っており、解決する動きは見られない。(大学, 学生, 任期なし)
256. 対応なし。各個人の努力で生活をしのいだ。チーム仕事なので、ラボに残された人員も苦労した(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))
257. 財務省がもっとお金を出すべきです。諸悪の根源(大学, 教員等, 任期なし)
258. 任期切れのたびに強制的に引越し等を要求されるが、そもそも引越しできるほどの給与が払われない。(企業, 民間企業在籍者, 任期つき(更新回数制限なし))
259. 雇い止め問題があると、かえって真剣に勤務できない。次の職場を探すための論文を書かざるを得ず、本質的な研究に支障がある。同様に、次の職場を探すための労力ばかりが必要となり、教育も手を抜かざるを得ない者もいる。研究補助者に目を向けると、せっかく育てた技術者の流出という重大な問題がある。一方、真剣に勤務しない者を排除するきっかけになることは利点である。しかし、このような者はごくわずかであることから、基本的には雇い止めはないものの、勤務態度によっては雇い止めも可能である、程度のシステムが望ましい。(大学, 教員等, 任期なし)
260. 「退職から半年後に戻る」ということが横行しているが、大学としては黙認している印象です。黙認するくらいであれば、任期なしの雇用枠を拡張すべきと個人的には感じています。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり, または更新なし))
261. “無期転換権について、制度やその権利を使った場合にどうなるのかなどの説明が一切ない。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限なし))
262. 全て上長の判断、アドバイスに頼られる。大学自体には当該の問題を扱う専門機関は存在しないと感じる。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり, または更新なし))
263. 私の知る限り、きちんと無期雇用への更新が行われている。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期付(テニュアトラック)だが任期なしへ内定済み)
264. 欠員があれば、流動研究員として仕事を続けられる場合がある。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限なし))
265. 無期雇用にしなくてもよいので、更新回数の上限をなくしてほしい。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり, または更新なし))
266. 特別な対応はしていない。人事が膠着している。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり, または更新なし))
267. 雇用期間を伸ばせるような制度がほしい(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))
268. 学生のためという理由?ですべて正当化している。教員ではなく事務員が権力を持っている(私立大学)。(大学, 教員等, 任期なし)
269. 問題とっていない。(大学, 教員等, 任期なし)
270. 当機関では雇止め問題は発生していない(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
271. 技術支援員などの一部は無期雇用への転換が可能となった。(大学, 教員等, 任期なし)
272. このシステムを大学に適用するのは不適切であると思う。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限なし))
273. 病院の方はなぜか5年以上継続してやとっているが、医学部の基礎系のラボでは5年を超えて雇うことはできないと言われている(大学, 教員等, 任期なし)
274. 別機関からの雇用に切り替えるなど、5年以上の雇用とならないよう対応している。研究機関は無期転換の権利を付与したくないので、5年以上の雇用が実質的にできない。事務補佐員や実験補助員の雇用に関しては雇用を維持するための対応で余計な事務手続き等が発生している。(公的研究機関, 教員等, 任期なし)
275. パートタイマー、技術スタッフ、研究者、すべて期限がきたら雇止めされています。無期転換された事例は一例も聞いたことがありません。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり, または更新なし))
276. 特に対応はない。手段としては6か月のクーリングオフのみ。(大学, 教員等, 任期なし)
277. “雇い止めは単に現在上に居るパーマネントなポジションを持つものの特権化してるだけ。ある程度制限をつけて移動を促すことは研究促進や全体の向上につながることは明らか。つまりはパーマネントポジションを廃止し、教授陣含め、全ての人間を10年で移動するようにすれば何も問題ない。それで次に行けないのは仕方がない。ただ、何も出来ない、しない老害が上に溜まっていることが問題。それも全てに10年の制限をつければ解消される。実力があり存在する意義がある人は他の大学へもすぐに移行できるし、実際、実力がある人ほど上に上がっても他機関への移動が多い。(企業, 民間企業在籍者, 任期なし)

278. 当機関では、PIのプロジェクトが終わればポストのポストが消えて当然という対応で、そもそも雇止めが問題になるような期間を継続して雇用され続ける人は殆どいないと思います。(大学、教員等、任期なし)
279. 研究員の場合、10年を超えない範囲でしか採用されない。例えば、5年任期の公募でも、勤続7年の立場の者が応募すると、3年任期に短縮されて採用通知となり、5年任期を主張すると不採用をちらつかされる。更に、非常勤の事務員は5年を超える雇用が無期転換の権利が生じるのだが、年度途中採用(例えば10月採用)で次年度5年を超える方に関しては5年勤務丁度(9月末)で雇い止めをすると悪目立ちするといわれ、4年目の年度当初での雇い止めするようにとの命令が下っている。(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))
280. 今は、任期なしのポジションを探しています。私自身は年間の研究費が1億を超えておりますし、ラボメンバー・スタッフも30名以上います。研究費を獲得して成果も出しているのに雇い止めされることに不満はありません。私としては、パーマメントでなくても、研究費を獲得し成果が出ている限り研究者を続けられれば全く問題ないのですが、そのような働き方を許さない国の意図がわかりません。一方で、パーマメントのポジションは少なく任期付きばかりが増えていきます。国が目指す研究者の雇用形態、キャリアパスが全くわかりませんし、矛盾した像を想定しているように推察されます。(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))
281. 面談による話し合い。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限なし))
282. 対応をあまり考えていないように思われる。(大学、教員等、任期なし)
283. 雇止め発生後に問題を認識したらしく、後手後手になって、思い切り巻き込まれた。何も考えていなかったらしい。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限なし))
284. 研究の継続性にとってマイナスであるのは間違いない(大学、教員等、任期なし)
285. “本邦の一般的な雇用形態の中で、いきなり研究職に任期制を導入したことがすべての間違いであるという認識である。(大学、教員等、任期なし)
286. 必要な人材は別資金で雇う。そうでない人は半年休んでもらう。(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))
287. クーリングオフしかないと思います。(大学、教員等、任期なし)
288. 異なる研究機関間での人材の異動により年限を超えることを回避(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))
289. 共同研究をしている研究財団、ベンチャー企業を利用してクーリングオフを行なっている。(大学、学生、学生)
290. 契約更新に関しては、組織内での決定のみではなく、第三者委員会等外部の評価で結論を出す方がフェアだと思う。(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))
291. 半年ほど他機関で働いていただき、その後戻ってきてもらう、という事をやっています。(公的研究機関、研究員、ポスト等、任期なし)
292. 系列法人内に人材派遣会社を設立し、所属先を一時的に変更することで、対応していると聞いたことがあります。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限なし))
293. 雇い止めを回避するために、一旦別の所属に籍を移して同じ部署で働いているケースを見たことがある。手続きが面倒、給与体系が変わるなど、大変そうだった。(大学、教員等、任期なし)
294. 理化学研究所の2023年度末の対応は雇い止めを極力減らすという意味では評価できる(他部署への転換を可能とした)。(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))
295. 実質的に雇い止め問題は生じていない。任期制が機能していないので。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限なし))
296. 研究部署付きの任期なし教員であっても、安定して働けるポストが設けられていない状況であるので、任期付き職員の雇い止めまで対応が及ばない。(大学、教員等、契約書の上では任期なしであるが、実質的に退職が迫られる)
297. 甲南大では無期労働契約を締結した又は締結する権利を得た研究補佐員や研究員はゼロのため、全く対応できていない。(大学、教員等、任期なし)
298. 1年任期を5年更新した後、無期雇用に転換される。(大学、教員等、任期なし)
299. 最終的には学長の意見が通るので幹部職員的气に入られなければ解雇されます(専門学校、学院長、任期なし)
300. 中堅の私立大学のたため、国立大学のようにフルタイムの有期雇用の職員が多くいるわけではありません。そのため、雇止めの事例が多く不満が上がるという事にはなっていないと思います。しかし、すでに人件費を減らすために、定年する教員の後任人事が無くなってきていますので、有期雇用の職員は、当然のように雇止めとなる状況だと思います。(大学、教員等、任期なし)
301. 地方大学に有能な研究者が移動する機会になる可能性があるが、実際には情報不足で人の移動につながらない可能性が高い。(大学、教員等、任期なし)
302. 継続的に研究補助員を雇用することが円滑な研究室運営に不可欠であるとの認識が乏しく妥当な解決策(たと

- えば個々の研究室を越えた組織を作って研究補助業務に職務範囲を限定した無期雇用化などは実現していない（大学、教員等、任期なし）
303. 雇止めに関する所属機関の説明会が何度か設けられたが、夏休み期間などの人がいない時期に行われたり、また説明会の日程も全体メールで通知することなしに行われたり、と人事課の行動にかなり不信感をいただいた。（公的研究機関、技術員、研究/教務補助員等、任期つき（更新回数制限なし））
304. 無期転換を避けるために10年特例で雇用されている研究員がいる。また、技官の方は5年勤めた後6ヶ月のクーリングオフ期間を経てまた5年契約の雇用で再任されている。さらに、5年契約だと任期が1年以上残っていないと産休を取れないようで、労働者にとって不利益だと感じる。（大学、学生、学生）
305. 期限付きを承知で働き始めた場合は自分の力ではどうにもできないので、はじめから次を考えながら行動していくしかない。（大学、教員等、任期なし）
306. 特に何も無い。上司が気に入らなければ残れない。あるいは出られないが10年経つと自動的に切られる。（一般社団法人、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））
307. 研究者であれ、事務系職員であれ、非正規職員は地方施設所属者でない限りは、雇い止めを前提として雇用されている。雇い止めにより、必要な人材に離職されることで組織運営に大きな支障をきたしている。（大学、教員等、任期なし）
308. 附属病院の、研究をしていない形だけの助教が多いことで、基礎系の助教を雇うキャパシティが食われている。（大学、学生、博士後期学生）
309. 6か月のクーリング、外部資金（プロジェクト）による目的限定正職員雇用、雇い止め（大学、教員等、任期つき（更新回数制限なし））
310. 現在、常勤研究員の有期雇用は、任期は3年、更新は1回まで（雇用の期間は最大6年）で公募や労働条件通知書に明記されている。（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。）
311. 雇止め後の再就職先ができるかどうかは上司の個人的な力量にかかっており、雇用が保証されるかどうかは大変不安定。雇止める側にも余計な事務処理が大量発生し、雇う側も雇われる側にも何の利益も感じないどころか悪影響。人材不足にも拍車をかけているようにしか感じない。（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））
312. 現所属の私立大学では科研費支援事務員が5年後に無期転換されていて驚いた。前職の国立大学では雇止めされていたので、雇止めが当たりまえだと思いこんでいた。（大学、教員等、任期なし）
313. 私の大学（学部）では、教授のみ7年の任期制で、更新時には任期なしになります。助教、講師、准教授には任期はなく、65歳停年です。なので、助教、講師、准教授が任期を気にすることはなく、ある程度のびのび教育と研究と学内業務に取り組んでいます。教授が停年3年前になると、新たに助教、講師、准教授を採用することはできません。前の教授が辞めて新教授が来ても前のスタッフが長年居座っている、ということはルール上起き得ますが、すごく大きな問題になることは少ないです。10年に1回くらいはあるのですが。（大学、教員等、任期つき（更新回数制限なし））
314. 何の対応もしていない。（大学、教員等、任期つき（更新回数制限なし））
315. ポスドクとして海外へ留学をした。（大学、教員等、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし））
316. クーリングオフ後に再雇用されるケースがあるようだが、ほんの一握りのようである。誰がどういう基準でそのようになるのかは、少なくとも雇止めされる側には全く不明である。（大学、教員等、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし））
317. 反対（大学、教員等、任期なし）
318. 基本的に5年契約で、更新回数制限なし。PIが契約を更新したくないと言っても、最大3回まで拒否することができる。つまり、15年契約となり無期契約に転換できるが、あまりにも酷いと第三者機関とのインタビューなどでお互いの処分が決まり、途中で契約解除も有り得る。PI一人の判断で、契約解除とはならない。（大学、教員等、任期つき（更新回数制限なし））
319. なし（大学、教員等、任期つき（更新回数制限なし））
320. 一部の事務部門スタッフや技術・研究補助員は、無期雇用に転換している。（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））
321. 自分の周りでは、該当する研究者がいないので、わからない。（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
322. 特に対応はない（大学、教員等、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし））
323. 任期前に異動できるように個人が努力する？（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））
324. 研究プロジェクトの教員の場合10年であり、延長は不可（大学、教員等、元は任期つきだったが、テニユアを獲得し、任期無しになった）

325. 「雇い止め問題」の改善に向けた動きは見られない。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
326. 所属している研究室では、クーリングオフをすることで皆が任期を伸ばしています。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
327. 人材が不足しているため、募集をかけても応募が少ない(私立中学高等学校, 教員等, 任期なし)
328. 基本的に、運営費交付金削減により、大学自体どの部局も人件費は常にギリギリで、人件費ポイントの奪い合いである。特に本学は、部局の縦割りが強いと感じており、人件費の部局を超えた工面は一般的に極めて難しい(非常に限られた事例のみ)。総長裁量経費はあるが、それらを使って、「雇い止め」教員を積極的に安定化雇用(無期雇用化)しようという動きは聞こえてこない。一方、業績のある教員を業績と全く関係なく(業績を考慮せず)雇い止めを通告する状況が、現在、生じている。しかしながら、執行部からは、積極的に安定雇用になっておらずに困っている人材の雇用問題を対処しようという感じは見受けられない。むしろ、大学の経営(運営)第一で、任期付き教員の雇用安定の措置は後回しにされているように強く感じる。執行部は、まずは、人件費が必要な部局には概算要求の申請を積極的に行わせ、それが採択され、その後複数年して基幹経費化できたら、人件費を与える、というような非常に先に見通しが悪いことを積極的に行わせている(これにより、教員は概算要求申請の準備に迫られ多大な時間を割くことにもなり、本来の各自の研究業務時間が減っている; かなり疲弊している)。当然のことながら、概算要求プロジェクトが基幹経費化できない間は、ずっとプロジェクト経費(=特任教員雇用)となっており、その間に、既に述べた10年特例ルールに直面する教員がいても、執行部として迅速に対応する、ということ積極的に行っていない。その意味で研究環境は、安定雇用の観点から最悪な状況にある。人口減少で人材が枯渇しつつある日本において、限られた人材活用が求められている世の中と逆行し、大学では今いる人材を大事にするどころかそれを平気で10年雇用特例ルール悪用で切り捨てる状況が起こっている。研究力・教育力強化を今いる人材で最大限行うのであれば、特任(任期付き)雇用になっている貴重で優秀な教員をなんとしても安定雇用化して人材確保する、という姿勢を見せるべきである。人を大事にしない組織に未来はない。このままでは、良い人材は近い将来、本学からみんないなくなるだろうと思っている(危惧している)。政府や文科省には、一刻も早くこの酷い状況を解決するように北海道大学に強く通達及び可能な支援・解決策を外からも行なって欲しい。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
329. 過去には、雇い止めになった人も、クーリングオフ後に再雇用された人もいます。研究機関としては積極的な対応は何も取られておらず、大変歯がゆく感じます。(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))
330. 実験補助員や秘書は5年を超えないように雇われている。それ以上では終身雇用が必要になるからと聞いている。(福井大学)(大学, 教員等, 任期なし)
331. 法改正(公的研究機関, 技術員、研究/教務補助員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
332. 基本的に10年を超える契約はできない(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
333. 一部を再雇用し、他の大多数は雇い止めをする(公的研究機関, 学生, 任期つき(更新回数制限なし))
334. 無期転換に対する情報提供がない。無期転換申請後の対応もはっきりと定まっていない(大学, 教員等, 任期なし)
335. 所属研究機関が雇い止め問題について対応しているのかは不明(現に周囲で雇い止めを被ったケースがあった。)(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限なし))
336. 雇用の最初は3年契約であったが、再任された後任期無しとなった。雇い止めの恐怖がないので働きやすい。(大学, 教員等, 任期なし)
337. 労組が頑張っているが、機関として対応はされていないと感じる(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))
338. プロジェクトで雇用されている場合、プロジェクト終了時点の状況ではクーリングオフしてもらい、その間に必死になって雇用できる外部資金獲得に走るしかない。それも獲得できるとは限らず、クーリングオフされる方は待っていても戻れる保証がないため、補助員や事務員はその間に他の部署や他の職種に就かれてしまうケースも聞く。優秀な方であった場合、その痛手はかなり大きい。一方、能力的に厳しい方を採用してしまった場合、離れてもらうのにちょうどよいタイミングにもなっていると聞く。結局は、対象となる人物の評価次第でポジティブともネガティブとも言える。大学・施設における客観的評価が重要と思う。(大学, 教員等, 任期なし)
339. 東北大学は、原則一律に雇い止めのようです。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
340. 裏で雇い止めを止めるための人事を起こす努力をしているが、結果的に他の職員が人事ポイントで犠牲になっている(昇進人事の停止、補充人事の停止など)。(大学, 教員等, 任期なし)
341. 近い経験のある助教が辞めたのは、任期のせいでもあるし、雇い止めのせいでもある。幸い私は任期のない職を得たが、任期ギリギリであった。教員も職員、事務員も派遣とか所属機関への帰属意識は減り、消耗品と同じ扱いという残念な気持ちを持っている人は多いと思う。(大学, 教員等, 任期なし)
342. 研究機関内で雇用に空きがあるところで採用することがあるが、空きがなければ雇い止めになっているかもし

- れません（自分が知る限りで、現時点では空きがないということにはななかったですが、今後は雇止めがあるかもしれません）。（大学、教員等、任期つき（更新回数制限なし））
343. 国立大学と国研が非常に近くにあるので、所属だけ半年間入れ替わり、半年後に元に戻る対策をとっている（大学、教員等、任期なし）
344. 自分の研究機関は、教員はすべて無期雇用であるため、雇止め問題は生じていない。しかし、事務職員は3年で雇止めとなっている。有能な事務職員が雇止めとなり仕事に影響が出ている。（大学、教員等、任期なし）
345. 前の職場が医学部であったため、基礎研究者の研究成果を臨床研究者が評価することが一般的であった。分野の違う研究者がどこまで研究の質を含めて評価できるのかが担保されない中で、雇用システムが変更されたことはスタッフにとっては不安材料となっていると思われる。（介護医療院、医師、任期つき（更新回数制限なし））
346. 過去、任期付きで再雇用なしの教員職があったが、常勤に変更された（大学、教員等、任期なし）
347. どのような対応をしているか知らない（大学、教員等、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし））
348. 最近、運営法人が変わったので、異なる雇用形態で働く教員がいる（かたや任期なし、かたや1年更新）。事務局側からは、“10年ルール”についての説明はない。学部長に聞いても“大丈夫でしょう”という返答が戻ってくるのみで、あと数年先、どんな職場で働いているのか見当がつかない。（大学、教員等、任期つき（更新回数制限なし））
349. 大学全体として、雇止め前に任期なしのポジションが得られるようなサポートは特に行っていない。事務職員などは6ヶ月間休職してから復職することでクーリングオフを行っているが、どうしても次のポジションが見つからない場合は研究職でもクーリングオフをするしかないと聞いている。（大学、教員等、任期なし）
350. 10年任期の助教が、任期後に職がない場合、単年の救済の職に雇われる可能性がなくなる。（大学、教員等、任期なし）
351. やはり5年の期限というのは大きいです。当方は常勤化でなんとか対応しました。（大学、教員等、任期なし）
352. 6か月間無職になり、6か月後に新しい職位で復帰する人が多い印象です。（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））
353. 所属していた大学で、運よくポジションが空いて昇進できた、という例以外で、所属機関が契約を無期に転換した例を見たことがない。研究室のボス（教授）が相当努力して他機関のポジションをみつける以外に生き延びられる気がしなかった。そして、あいにくそれほど面倒見の良いボスに恵まれている人はごくごく稀だと思う。（民間病院、研究員、ポスドク等、任期なし）
354. 5年で雇止めをして、本法の適用を回避する。（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））
355. 研究者の場合、優秀な人は雇止めになったという話は聞かないが、テクニカルスタッフの場合は雇止めをせざるを得ず、困るという話は知り合いのPIからよく聞く。（大学、教員等、任期なし）
356. 大学で雇用されている全員が、9年までしか勤務を継続できない。（大学、教員等、任期つき（更新回数制限なし））
357. 研究職の方は再契約のオプションができたそうですが同じ環境に戻れるわけではなく研究が続けられなくなったケースがある。（企業、民間企業在籍者、任期なし）
358. 研究補助員でも、任期なしになれる例外があるらしいが、詳しくは知らない。（大学、教員等、任期なし）
359. 研究所の上層部も、毎年の観測にとって5年で技術員の雇用を一度切ることの弊害は理解しており、法律なので術がないと現場の研究職員と共に苦慮している。（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
360. 事務職と司書には任期があり、雇止め規定があります（公的研究機関、教員等、任期なし）
361. 雇止めをしない場合には継続的に外部資金を獲得できないなら継続雇用をしないように、という圧力をかけられます。（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
362. 他機関でのクーリングオフ、他機関への転出（大学、教員等、任期なし）
363. 特にないと感じる。雇止めの特例よりもはるかに早い3年が通常であり、長くて4年での契約であり、あくまで文科省のいいなり。（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））
364. 定年制移行の審査制度が整備されていて初期の頃は良かったが、近年は運用する特定の幹部個人の采配で審査を辞退させて雇止めにする、審査にかこつけて業績はあっても気に入らない個人を落とすための制度と化しています。（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
365. 流動性を高める機能はあるかも知れませんが、それよりも悪い影響の方が遥かにある。（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
366. 事務職も、3年任期になっていて、有能な方も3年以上雇用できない状態にある。（大学、教員等、任期なし）
367. 「雇止め」は現実的に聞いたことが無かったが、教授（特任：すなわち5年の期限付き）は多くの教員で存在する。（大学、教員等、任期なし）
368. 以前私が研究機関にいた時の私自身の話だが、プロジェクトの雇いの者は切れ目に半年間クーリングオフを設

- けていた。クーリングオフ後の再雇用時は通常同様公募となり、再雇用は保証されなかった。選考側も以前のプロジェクトの関係者が含まれ通常採用される流れになっていたとはいえ、非関係者も公平性確保のためか選考者に入っており、必ずしも再雇用が保証されるわけではない体制になっていた。（企業、民間企業在籍者、任期なし）
369. 雇止めを正当化するため、任期に同意する誓約書が用意されています。私の場合は、任期が更新されずとも異議を申し立てないことを同意書で誓約することが就職の条件でした。（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））
370. まだ、不明（公的研究機関、非常勤特別職、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
371. 正規職員への登用試験はあるものの、絶対数が少ない上に、事務職員への登用のみのため、研究者に対しては、ほぼ意味がない。（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））
372. 5年勤務で半年後希望により再雇用の慣例がある（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））
373. 特になし。優秀であったり必要な人材であったりしても関係なく、再雇用しないルールがあるのかわかりませんが、その風潮が強く他機関へ異動するか、なかにはアカデミックを去る方もいらっしゃいました。とてもマイナスであると思います。（大学、非常勤、非常勤）
374. 頑なに5年、10年での雇止めが実行されている。例外として無期雇用が認定されているのは、過疎地にある地方施設の非常勤補助員のみ。（大学、教員等、任期なし）
375. “仕方ないのでみなさん従っています（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））
376. かなり選抜している関係で、採用に関わる上限下限がブレることはありません。（企業、部長、任期なし）
377. 採用担当の方の中には雇止めをよく思わず継続できないか採用担当部署にかけあってくださった方もいらっしゃるが、常勤の先生の中にも雇止めが必要と考える方がおり、しかも専業非常勤が抱えてきた諸事情を無視して自己責任論（たとえば、常勤になる力がないのが悪い、など）を唱える方もいらっしゃり、絶望を感じる状況。（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））
378. 教授やPIも含めて任期ありにし、生産性の低い人たちを維持するのではなく、高い競争力を持つ研究者が研究できるような流動性を上げていくべき（大学、学生、任期つき（更新回数の制限なし））
379. 特に何もしていない印象、ファカルティー教員も学科を運営していくという意識が皆無（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））
380. 学振PDの雇用型は今後も行う予定はないと言われた（雇用責任を取りたくないだけでなく、雇用期間に含みたくないのではと思われま）（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））
381. 基本的に正規で雇用されている。（大学、教員等、任期なし）
382. 無期転換権の主張をしない旨の覚書（大学、教員等、任期なし）
383. 雇止めを行うと同時にリストラのための環境を整備して欲しい。もっと良い人を雇いたい雇えない（大学、教員等、任期なし）
384. 無期雇用審査が導入された。制度自体はいいが本来落とすべきではなかった人材が去ってしまっており、正しく運用されているかには不安が残る（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
385. 不明（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））
386. 更新不可時により良い条件で次の就活ができるよう努力する（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））
387. 淡々と契約を終了するのみに見える。（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
388. 教員の中で助教だけが任期付き（5年、1回更新可能の最大10年）になり、万年助教がいなくなったのは本当に素晴らしい成果だと思っています。一方で、講師や准教授はテニユアなので、教授が退職しても居座るケースが頻発していて、これらも早く任期付きにして欲しいと思っています。ネガティブな面は、外部資金で雇っている秘書・技官を十年で一度辞めてもらって、無駄にクーリングオフをしないといけなくなった点です。（大学、教員等、任期なし）
389. 10年の雇用期間が過ぎた任期付き研究員が、クーリングオフにより他機関滞在を経て、研究所に復帰した。契約期間10年を過ぎる時点で上層部が任期なし研究員への移行を図ったが、ポストを確保できず移行できなかった。（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
390. 当たり前のこととして対応され、雇止めされています。（大学、技術員、研究/教務補助員等、任期つき（更新回数の制限なし））
391. わからない（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））
392. 大学が任期に非常にセンシティブになっているため、任期付き助教・研究員の採用や更新が非常に煩雑になっている。特に更新にあたり、部局の審査委員会が設置され、本人が審査に多大なエフォートを割くのみならず、教員側（多くの助教・研究員の審査委員会に任命され、審査に関わる必要がある）の負担が大きい。（大学、教員

- 等、任期なし)
393. 法的対応については、機関が弁護士を雇っており、訴訟対応を強化しているため勝ち目は無いとのこと。労働監督署についても、解決することはできず対応に苦慮していると言われた。(大学、技術員、研究/教務補助員等、任期つき(更新回数の制限なし))
394. 本学でも過去に一部事務系職員の雇い止めが行われていたようですが、今はテンポラリーな職員採用自体をなるべくしない(単発のアルバイト的なものを除く)方針になっているようです。ご参考まで。(大学、教員等、任期なし)
395. 無期転換に法で定められた以外の要件が独自に課されており、すでに多くの雇い止めが発生している。(大学、教員等、任期なし)
396. 半年間のクーリング・オフが多い気がする(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))
397. 10年期限の研究者に対して対応がなされていないようだが、5年期限の事務系に対しては、一定の審査を経て雇用形態を任期なしとする無期転換を実施している。(大学、教員等、任期なし)
398. 何もない。(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))
399. 若手向けのアンケートがおこなわれた。(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))
400. 労働組合が毎年申し入れを行っているが、改善していない。(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))
401. 無期雇用転換のための試験制度が創設された。(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし)
402. あらかじめ雇用時に無期転換の権利が発生する年数よりも短い任期を設定することで、無期転換の権利発生を回避している。(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))
403. 無期転換を本人が申請すれば適用される。(大学、教員等、任期なし)
404. 同一職員を引き続き勤務していただくために、新たな職務で募集できるように看板の掛け替えを行うべく人事当局と調整中(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし)
405. 議場に優秀なかたでも、ラボのトップとうまくいかず、本ルールを理由に解雇される場合を見たことがあります。一方、評価に値しないと思う研究者が努力もせず、一つのポジションにしがみついているというケースもありました。(大学、教員等、任期なし)
406. 10年の雇い止めにより来年度の契約更新はできないが、自身が研究代表者として取得した科研費が継続するため、6ヶ月間は所属のみ残して、大学との雇用契約を一度切って(無給料で失業保険で繋ぎ)、6ヶ月終了後にもう一度雇用することを提案されている。給料は出せないが、所属(名義)を残すことで科研費を返還せず事業を継続できると言われている。(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))
407. テクニシャン・秘書が5年でいったん解雇され、半年後に再雇用されるようになったのは、非常によくない(公的研究機関、教員等、任期なし)
408. 一定期間、大学発ベンチャーに就職させて、失業を防いでいる。しかし、その度昇給がキャンセルされる。(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))
409. 無期雇用への転換を防ぐ対応を取っている。つまり、雇用期間が10年以上にならないように、その前に雇用を打ち切ることが大学の暗黙かつ絶対的なルールとなっている。(大学、教員等、任期なし)
410. 任期付きでも定員内常勤教員では無期転換権を与えることがある(大学、名誉教授、謝金で出勤)
411. 研究系は、5-10年の一定の範囲で移動する流れも重要である。むしろ、教育面において非常勤講師の5年上限には苦労があり、科目担当者の確保にリスクが生じている。一方で、大学では特定の専門科目で無期雇用が発生すると、カリキュラム改革などにより科目廃止したりするときに困る。(大学、教員等、任期なし)
412. 今後の予定として直近で対象となる人物は居ないが、10年以内では多く見かけた。(大学、教員等、任期なし)
413. 過去にいた(大学、学生、学生)
414. ポスドクについては任期がある。職員の研究員の任期が撤廃されて最初からテニュアとして採用されるようになったが、研究内容の自由は制限が大きくなったと感じる(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし)
415. 自身は学生だが、周りの先生スタッフの任期が短く、入れ替わりが激しく安定した教育につながらないと感じる。また、他の研究室ではクーリングオフを行うことでこれを回避している。また自身が将来を考えた時、短い期間でポストを探さなければならない点で大学教員の魅力が下がっている。(大学、学生、学生)
416. クーリングオフを行う際の半年間が無職になることが、大変厳しいと聞いている(大学、学生、)
417. 事務系・技術補佐員は5年、研究者は10年を超えて働けないことは現在も厳密にルールとなっており、それにより去る・一時的に無職で過ごす人はよく見かけます。(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))
418. 無期転換権行使する人を対象に新たに審査会が設置された。一部の職務についている人以外の大部分は審査をパスできない見込みであると説明を受けた。(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) )
419. 法の抜け穴をくぐるようにして、ポストクや研究補助員たちに、有期雇用から無期雇用への転換を許さないようにしている。その反面、文科省の定めを守っているように見せかけて、それにより文科省の歓心を買おうとしている。(大学, 教員等, 任期なし)
420. 一部の専門的な事務職については、他機関でクーリングオフで対応し、研究補助については、一定の基準をクリアした場合に研究員として10年雇用とする制度を設けた。(大学, 教員等, 任期なし)
421. 所属研究機関自体がどういう対応をしているかはよくわかりません。あまりオープンでないのかもしれない、そうだとしたら大きな問題だと思います。一方、自分の見聞きする範囲では雇止め問題よりも、クーリング・オフをいかに乗り越えるか、ばかりが話題な気がします。そもそも、業界全体で労働環境を改善していくべきで、その意味では、各職位や役職で、全国的な組合を組織したほうが良いでしょう。教授の組合、准教授の組合、助教の組合、テクスタの組合、事務補佐員の組合、技術職員の組合、非常勤講師の組合、などなどがあって、それぞれで議論がつくさされるべきです。当事者がうまく組織化されておらず、議論が迷走しやすくなっている印象です。現状、アカデミアで雇用の流動化が進んでいる事自体は良いことと思います。しかし、研究機関のみならず、日本の雇用の仕組み自体がそれとバランスしておらず、アカデミアだけで問題が顕在化・孤立化している印象を受けます(私が無知なだけかもしれませんが)。(大学, 教員等, 任期なし)
422. 共同研究者に半年間預かってもらう。(大学, 教員等, 任期なし)
423. 研究者は有任期でも良いかと考えます。一方、技術職員さんの多くは、パートで雇用を継続したいにも関わらず、5年でパートもできない事態は異常のように思います。(大学, 教員等, 任期なし)
424. 私の所属する組織には無い。関係する先生方の組織に存在する。(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))
425. 附属研究所から専攻に兼任の立場で更新されら例があるが、施設を維持するために必要な技術をもつ教員だったが、ビームライン担当者の更新の前例は無い。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
426. クリーンオフ(大学, 教員等, 任期なし)
427. 5年の任期の後、更新して再度5年契約になった。次の更新で定年制になるとは言われているが、10年を目前にして雇止めになっている話も聞くので自分もそうなる可能性があるのではないかと少し心配している(大学, 教員等, 任期つき、次の更新で無期転換予定)
428. クーリングオフする。しかし都合よくできるとは限らない。(大学, 教員等, 任期なし)
429. 複数年のうち1年間のみ任期を半年にする。給料は変化なし。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限なし))
430. 特に機関での対応は聞いたことがない。(大学, 教員等, 任期なし)
431. 10年を迎えるにあたり、無期転換にするかどうかの打診があり、それを受諾すれば雇止め問題は生じない。(大学, 教員等, 任期なし)
432. クーリングオフの制度があるので、ベンチャーを育成し、永久雇用を保証しなければ優秀な人材は確保できない。この制度のために身を削って頑張っている。(大学, 教員等, 任期なし)
433. 特命教員は基本的に5年で打ち切り。(大学, 教員等, 任期なし)
434. 研究をサポートする職の雇用が難しくなっているように思います。また、派遣職員を利用せざるを得ない状況で、雇用費用の負担が大きくなっているように思います。(大学, 教員等, 任期なし)
435. 部局により状況は異なるようである。私は任期のない助教であるが、別の部局の助教は皆、任期が10年であると聞いた。(大学, 教員等, 任期なし)
436. 最近、雇用期間が10年を超えた場合は無期転換への権利を付与するとされたが、10年を超える雇用を絶対にしない動きが強まっただけで余計に状況が悪くなっている。採用面接もほとんどが任期後に出ていくことの確認があった。(公的研究機関, 研究員、ポストク等, 更新回数ではなく雇用年限がある)
437. 無期転換権の行使が可能。ただし、全員が行使すると大変なことになるため、さまざまな苦勞があったと思われる。(公的研究機関, 研究員、ポストク等, 任期なし)
438. 特に対応がなく、非常に不信感を持っている。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
439. 特に何もなされていない(大学, 教員等, 任期なし)
440. スキルを身につけた人間が、任期のストレスに曝されながら雑用も続けるくらいなら、高い福利厚生と給与を備え、労働者として雇用を守ってくれる民間企業に行きたいと思ってアカデミアを離れるのは当たり前だと思う。とくに家族を支えなければならない場合である。(大学, 教員等, 任期なし)
441. 対応は無い(むしろ、10年で首を切るのと叫ばれるため、9年で積極的に首を切られている)。さらに悪いことに、10年居させない対策の方が練られている。10年居て、無期雇用転換権が発生した場合、それ以降は号級を下げて雇用することを強制される。例えば、博士の学位持ちでポストク雇用していた場合に無機転換となる場合は、

- 修士卒程度の号級に降格されてテクニシャン扱いでの雇用となり、雇用先の部署も選べず（雇用予算のあるところへ）たらい回しになる。雇用費用を賄えない研究機関はその機関なりに雇わなくて済む策を練ってくるので、昔よりも状況は悪化したのではないかと思っている。（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））
442. 「雇止め問題への対応」は、雇止めや、任期に縛られていない執行部や機関の上層部が行うものであり、回答者のような「雇止めや任期を受ける側」はただ通達を受けるのみなので、「あなたの研究機関での雇止め問題への対応」についてはわかりません。（大学、教員等、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし））
443. 契約期間終了とともにいったん退職として、半年後に再び同研究室にて採用するというかたちをとるといった対応。ただし、半年間は無職となってしまうため、配偶者に十分な収入がある場合などのケースに限られる。（大学、教員等、任期なし）
444. 2023年3月末で国立大学を退職。個人的な事情により7ヶ月間職にはつかず無職期間を過ごしたのち、前職（以前と同じ雇用財源のプロジェクト）に復職。無職期間は失業給付を受けているとはいえ、収入は激減し、これまでの貯蓄を減らしながらの生活でかなり不安にはなりました。おそらく多くの方がこれまでの収入を維持するのは難しいと感じます。（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））
445. 現在の所属では雇止めではなく無期転用とするケースが多いように見える。（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））
446. 教員であれ、職員であれ、有期契約者に対しては無期転換申込権発生前に契約を満了させる対応が常態化・標準化しているものと思われる。（大学、教員等、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし））
447. 自身としてはできることはなかった。（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
448. ある程度の競争は必要であり、一般的な雇止めと比較すると10年はそれなりに長く実績をつんだ同期のほとんどはパーマメントになった。個人的にはテニユアのポストを増やし、実力を証明すればパーマメントに移れる道が増えると思う。（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
449. 雇う側と雇われる側の利害関係が一致している場合（例えば、事務員さんが無期転換を求めずにパートタイム的に大学事務として働きたい場合など）、雇止めは極めて迷惑な制度です。誰も得をしていません。一律に5年で無期転換とするのではなく、本人同士の利害が一致する建設的な制度設計に見直して頂きたいです。（大学、教員等、任期なし）
450. 事務系職員（研究室の秘書等）の無期転換権の発生を避けるための半年間のクーリングオフ制度をどうにかしてほしい。空白の期間を埋めるためだけの人の募集が難しい場合が多く困るため。（大学、教員等、任期なし）
451. 教員だったところに所属していた機関でのことですが、有期雇用から無期雇用に転換された人など見たことがありません。すべて任期で退職しています。クーリングオフされている方もいました。（大学、教員等、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし））
452. 准教授以下の職員に対しては10年以上の雇用契約を最初から結んでいない。任期終了が近づくと、各研究室の教授が個別に対応している。今のところ大きな問題は起きていないが、研究室が閉じられたときに取り残された助教やポスドクが次の雇用先が決まらない事例が多くなってきていると感じる。中には厳しい追い出しを受けている人もいると聞く。自身も来年に似た状況になる可能性が高く、不安を感じている。（大学、教員等、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし））
453. 公募で職を探して所属を変えた。（大学、教員等、任期なし）
454. 公募の段階で更新最長年度を設定し、無期労働契約を締結する権利を得ることができないようにしている。10年単位の長期的な安定財源があるプロジェクトでは無期労働契約を締結できる方も採用できるが、ごく一部に限られる。（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
455. テニユアトラックの形で無期雇用に転換されたので現在は安心しているが、それまでは雇止め問題は常に頭の中にあり研究のモチベーションが著しく低下していた。これは身の回りのポスドク達も同じと思われる。せめて2、3年ではなくより長期のプロジェクト雇用や、確固たる保障のあるキャリアプランを立てることができるように下地の準備が求められると思う。（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
456. 契約更新しないだけ、すなわち、雇止めです。（大学、教員等、任期なし）
457. 腰を据えて長期展望の研究・教育に取り組めず、目先の成果を強いられるようになる点はネガティブ。逆に、それが、適度な緊張感を与え成果発表を意識するきっかけになるならポジティブだが、その人の特性や分野により事情は異なる。結果的にテニユアトラック委員会のような数名の教員が個別対応をすることになるが、そうすると、ノルマの課題などに人により違いが生じて不公平感も出てくる。（大学、教員等、任期なし）
458. 近年の若手研究者は若手、女性に傾斜した常勤公募が多くなり、特に問題ないと思えるが、50代前半から10年期限を迎える30代後半までのロスジェネ世代は深刻で応募に殺到している。ただし、表向き応募出来るがほぼ望み無い。（大学、教員等、任期なし）
459. 対応していない。（大学、教員等、任期なし）
460. わからない、助教レベルで出来ることが訴訟することとかしかり浮かばない。（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)
461. 特に対応がなされている様に思えない (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))
462. 任期付きのポストが無いので、雇止めもない。(大学校 (国立大学法人ではない), 教員等, 任期なし)
463. 技術員については雇止めがほぼ全てのケースで行われている。研究者については任期制としてその年限で切られているので、雇止めとは違う、というスタンスなのかもしれないです。(大学, 教員等, 任期なし)
464. 特に対応しているとは思えない。現場の個々人 (教授や准教授といった人事権のある立場の人間) の努力によってなるべく長く勤めることができているような状況が多い印象。(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))
465. 同じプロジェクトで別機関で雇われている研究者同士が半年間だけ swap してクーリングオフしている。半年後にはもとの機関に戻る。事務手続きの分、税金の無駄。(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))
466. 被雇用者との話し合いを持ち、競争的資金が恒久的な財源でないことをご理解いただいた上で、任期がきても無期雇用転換しないとの合意を得ている。改正労働契約法の趣旨に反することは重々理解しているが、長年培ってきた人的システムの崩壊は、自らの研究アクティビティの低下に直結するため、やむを得ない対応と考えている。(公的研究機関, 教員等, 任期なし)
467. 無期転換権の発生を避けるためにクーリングオフを行うというより、実際は、同じ職場で雇用を続けるためにクーリングオフをするというのが実情だと思います。運営交付金が削減されているため、競争資金で人材を雇用されている方が多いと思います。無期転換を実施するには、運営交付金のような安定的な財源が必要です。競争資金のような不安定な財源では、無期転換したくてもできません。そのため、任期のために、雇用できずにやめなければならない人が出ています。(大学, 教員等, 任期なし)
468. 特に何も対応はしていない (高等専門学校, 教員等, 任期なし)
469. クーリングオフが必要なために、非常に不安定な状況が生じている。(大学, 教員等, 任期なし)
470. プロジェクトポストと特任研究員以外の新規採用研究職に対して、テンニュウトラク制度を導入している (公的研究機関, 研究員、ポスト等, 任期なし)
471. 今所属の私立大学では教員は基本無期雇用なので当該問題は生じていない。(大学, 教員等, 任期なし)
472. 競争的外部資金による雇用者に対しては、労働契約に10年で無期転換申込権が発生するとの記載があり、契約時に説明があります。ただし、これに該当するような長期の競争的外部資金はありません。(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))
473. "I am also in the corner of ending my contract with the university as a researcher. I want to extend the contract, but the funding company has not informed us their decision about whether they are going to extend the contract with the university or not. So I am in very uncertain and critical situation about the career security." (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))
474. 上層部の方針はわからないが、同じ研究者としては、雇止めになる前に、もっと他の (落ち着いて研究ができる) 環境を探してあげたり、そこへの応募を励ましてあげたりするしかない。法律に対抗する力はないので。(公的研究機関, 研究員、ポスト等, 任期なし)
475. 顧問弁護士を新たに雇ったりして法務を充実させるように見えますが、非雇用者の環境改善というよりは、雇用者側に法的な瑕疵がないように身構えているだけ、というのが実態です。(大学, 教員等, 任期つき (更新回数の制限なし))
476. 制度として無期転換はあるが、人件費がプロジェクト予算内からの支出とされており、運営費交付金が縮小されると予算的理由で継続が難しくなりかねない。運営費交付金の拡充が必要と考えます。(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))
477. 弊所ではアシスタント系の職員はクーリングオフを行っている方が多いようだが、研究者ではあまり例がないように思う。その影響もあるのか、任期なしポストには応募が殺到するが、ポストなどの任期付きには応募が集まらないことが多い。(公的研究機関, 研究員、ポスト等, 任期なし)
478. 大学本体は無期雇用の方針が変わったが、地方の施設のパート勤務職員については、それが適用できていない。(大学, 教員等, 任期なし)
479. "1. 政策決定機関へのロビー活動を強化, 2. 大学が独自に使えるファンドを育てる が必要かと思います。" (企業, 民間企業在籍者, 任期なし)
480. 特になし (大学, 教員等, 任期なし)
481. 理解が間違っていたら申し訳ありません。「5年で契約切れだから」と他所に頼まれ雇った人は数年後にやっと転出した。つまり「問題を複数おこしてもやめてもらうのが困難な昨今の日本」「下からのパワハラに疎く上司の方が弱い日本」において、雇止め含む契約制が、雇用側の助けになることもあることも知っておくのも必要と思

- います。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限なし))
482. 10年を過ぎると無期扱いに出来る。ただし、「プロジェクトの終了等により解雇できる」という条項がある。職員組合では実際にこれが適用された例などをモニターしている。(大学, 教員等, 任期なし)
483. 研究プロジェクトの期間終了と同時に、雇用契約期間が終了することに同意書を提出することで雇用が担保されているので、10年雇止めになる要件を満たす前に、雇用が終了する。10年無期転換を行使しないことを前提に研究者を雇用しているのも、機関と研究者の間で本件に関連する問題は発生しないが、ポストドク研究者の研究環境改善には一切貢献していないともいえる。(総合地球環境学研究所)(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))
484. 全くありません。(大学, 教員等, 任期なし)
485. これまでは私の周りでは関係者はいなかったが、現状、5年任期職で働いている人もいて落ち着いた仕事というわけにはいかないように感じている。(大学, 教員等, 任期なし)
486. 無期転換申込権を行使しない旨を記載したうえで契約を結んでいるため、自身の契約においては、実質影響のない形骸と化している。(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))
487. 学内の労働組合が小規模な反対運動をしているようだが、政治的イデオロギー抜きでの建設的議論はない(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))
488. 雇い止めは暗黙ルールとして運用されており、無期雇用転換の可能性はある倍は、部局で定年までの雇用に責任を持つことが強要されている。ただし、ほぼ100%の割合で雇用側教員が先に定年を迎えるため、責任を持ってない(もしくは他教職員への責任押しつけになる)ため、事実上、運用不可能な規定である。(大学, 教員等, 任期なし)
489. 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指導される。(大学, 教員等, 任期なし)
490. 約半年のクレンジングオフ(大学, 教員等, 任期なし)
491. 大型プロジェクトの継続参加はPIの立場としては歓迎したいが、事務の方から書類選考時点であるべく避けるよう進言される。(公的研究機関, 研究員, ポストドク等, 任期なし)
492. 以前ポストドクとして働いていた際に6か月間のみ他機関から自身のいた機関に所属する方が複数名いた。(企業, 民間企業在籍者, 任期なし)
493. 無期転換が実施された例を知らない(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))
494. あくまで私の知る研究者の中についてですが、無期契約に転換した例を知らない。(大学, 研究員, ポストドク等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
495. 任期制職員の採用の段階から、無期雇用にならないように、最長5年の任期での採用になっている。(公的研究機関, 主幹研究員, 任期なし)
496. 特にありません(企業, 民間企業在籍者, 任期なし)
497. 特に機関としては対応していない。(大学, 教員等, 任期なし)
498. 事務職に関してはあるかもしれないが、研究職に関しては任期が終われば、原則的には問答無用で首を切られます。女性研究者に対しては、近年、女性のパーマネント比率を上げると言う目的で、定年制への移行という処置がとられている例を目にします(男女不平等と思います)。(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))
499. 半年間のクレンジングオフ後に再雇用(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))
500. 本人が個人事業主となって、クレンジングオフを回避しているのではないかとと思われる対応。(大学, 研究員, ポストドク等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
501. 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ことはポジティブな面だが、試験に不合格になれば雇い止めになるケースも多い。研究の途中評価はとても難しいため、研究者の雇用キャリアのかなり早い段階で安定雇用を実現すべきだと思う。(大学, 研究員, ポストドク等, 任期なし)
502. 元々10年という期間を認識していたので、そこまでは次の所属に移るよう心がけていた。(大学, 教員等, 任期なし)
503. 以前、5年で契約満了となった際、クレンジングオフをしてまた同じ研究機関へ戻ろうかと思いましたが、6ヶ月経つ前に民間企業(現在の勤務先)への就職が決まったため、結局研究機関へは戻りませんでした。(企業, 民間企業在籍者, 任期なし)
504. 研究機関での対応は、特になし。(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))
505. 3月31日を契約に含めずに勤続を防ぐということは勤続年数に応じた給与アップなどを妨げている。(公的研究機関, 教員等, 任期なし)
506. 予算の関係で雇おうにも給料が出せないのも、あらかじめ採用時に任期(例えば5年)をしっかりと通達して理

- 解してもらってから（理解してもらった人のみを）採用することになっている（大学、教員等、任期なし）
507. 教員に関してはそこまで大きな問題にはなっていないが、秘書さん、パートさんなどは、雇用を継続するため、一度退職して空白期間を経ることで継続雇用期間をリセットするという、非生産的な対応となっている。（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））
508. 特になし（大学、教員等、任期なし）
509. 一旦退職し、半年後に再び雇用する。別機関での雇用にする。（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））
510. 基本的に10年を超えないような契約しか結ばないことで、雇い止めが存在しないことになっている。（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））
511. 雇い止めをしている。（大学、教員等、任期なし）
512. 10年を超えて無期転換が難しいケースが多いため、長期にわたっての雇用が推奨されていない（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
513. 教職員の枠が少ないので無期転換例は聞いたことがない。（大学、教員等、任期なし）
514. 不明（大学、研究員、ポスドク等、客員研究員で任期は各年度）
515. 任期付き教職員については、基本的には5年以内もしくは10年以内（上限年限を超える更新なし）での契約が行われている。（大学、教員等、任期なし）
516. 6ヶ月雇用期間のクーリングオフを設ければ再雇用される。（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））
517. 詳しくは知らない（大学、教員等、任期なし）
518. 露骨な公的研究機関における雇い止めの横行は夢と希望を抱いての研究職就職と継続に不安を抱き意欲を失う事にもなりかねない。職員の正しい評価法を定めて欲しい。（民間生物教育デザイン研究所、元大学教授、任期なし）
519. 当研究機関は特に対策など無く淡々と雇い止めにしている。極めて悪質なものは、雇い止めを防ぐ方策など無いにも関わらず、「パーマネントになれる可能性を高めるためには本来の雇用契約に無い業務も担当して印象を良くした方がよい」というロジックで自身の担当業務を肩代わりさせようとしてくる教員がいること。（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））
520. 10年になる前の5年が任期上限となっている。（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））
521. 特に対応していない。助教は、任期付きでの採用のみである。皆任期内に次のポストに移っているので、特に問題は起きていない。（大学、教員等、任期なし）
522. 雇用期間が10年に達したら、原則、任期無しに変更してもらえます。（大学、教員等、任期なし）
523. 一定期間、他の機関などへの転属によるクーリングオフを経ての再雇用（大学、教員等、任期なし）
524. むしろ優秀な人材の任期をなくそうとしている。（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限なし））
525. 5年を10年にしてくれと組合が役員会に提案している。（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限なし））
526. 残念ながら、特に対応してくれていない（大学、教員等、任期なし）
527. 雇い止めについては今の所、耳にしていない。（大学、教員等、任期なし）
528. 任期付き研究者がいないので、雇い止め問題が無い（企業、民間企業在籍者、任期なし）
529. 年数（年度で）での上限対応になっています。（大学、教員等、任期なし）
530. 評価されるよう、日々の業務をこなす以外に方法はないと考えます。（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））
531. 雇い止め問題は起きておらず、ほとんどが無期雇用で転換される。（大学、教員等、任期なし）
532. 年数を超えないような契約になっている。（大学、教員等、任期なし）
533. 上記質問にも回答したが、そういう雇用契約であるということで、雇用期限の延長を認めていない。教員組合からも当局へ働きかけているが、当局の対応は契約にもとづいているため問題ないとの一点張りである。（大学、教員等、任期なし）
534. キャリアサポートに力を入れ、また、転職なども進めている。（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
535. 民間企業の研究機関で、正社員しかいないので、雇い止めはない。（企業、民間企業在籍者、任期なし）
536. 特になし。（大学、教員等、任期なし）
537. 人材の流動性を活性化するために任期付きポストが多く設定されていると思われるが、実際に流動しているのは若者のみであり、シニアは任期などなく、これは本来の目的と照らし合わせたときにどうなのか？また、人材の流動（特に若者）により、技術の定着に弊害が出ているのと、研究テーマを設定するにあたって、任期があるためにすぐに結果が出ることが見込まれる、スケールの小さなテーマ設定しかできておらず、日本の科学技術の衰退につながっていると思われる。（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限なし））
538. 求人の際に、最初から最長期間（5年または10年で雇い止め）を明示して募集することが義務付けられた。

- (大学、教員等、任期なし)
539. 無期化はよい制度であるが、弊所の場合、プロジェクトをつないでつないで、長期雇用していた契約職員を無期化することができた。有能な方なので喜ばしい。しかしながら、雇用のための財源は研究グループに求められるため、雇用のための予算が途切れると維持する主体が複雑になる。事業所の全面的なバックアップが欲しい。(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし)
540. その研究室の卒業生が優先など、能力で判断されないこともあるので、評価基準があると明確だと思います。10年の雇い止めも評価基準を開示するなどしないと納得しない人がいると思います。元を返せば、採用から失敗しているとも聞いたことがあります。(求職中、社会人、現在はフリーだが、上記三つとも経験あり)
541. 関係ベンチャー企業でのクーリングオフ(大学、教員等、任期なし)
542. 色々な選択肢が必要である。まずは雇用を確保する財源をしっかりと準備してもらいたい。(大学、教員等、任期なし)
543. 寄付講座教員など大学の直接予算で雇用されていない任期付き教員については、無期転換する人件費を大学が捻出できないため、雇い止めをせざるを得ないという立場を取っており、例外は一切認めない強硬な姿勢である。例え、寄付母体が寄付金を延長して出すと言っても、その教員の定年までは寄付金を払えない可能性があるため、頑なに拒んでいる。(大学、教員等、任期なし)
544. 私の現勤務先の民間企業では終身雇用が前提で、従って雇止めは起きていません。むしろ新卒の博士は積極的に採っています(私もそう)。財団を作って大学研究者に対して奨励金を出すなど行っていますが、民間生え抜きの経営者には、このアンケートにあるような課題が伝わり切っていないと感じます。経営者の意識を変えられれば、ポスドクなども民間が受け皿になれるかもしれません。(企業、民間企業在籍者、任期なし)
545. 雇い止めの問題と言うよりも、結果的に運営費交付金の減少、さらには大学本部におけるポストの吸い上げにより、ポストが減っている。そのような状況では、任期付の制度が成り立たない。(大学、教員等、任期なし)
546. ポストに無期転換申請をするなどといわれてしまったら、隠れて事務に申請をするわけにもいきませんし、そもそも、隠れて申請したところで、ポストとの関係は悪化し、どう転んでも明るい未来が開けてないように思います。(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))
547. とくにないことが問題である。(大学、教員等、任期なし)
548. 大学本部は及び腰(大学、教員等、任期なし)
549. "・「無期転換権を行使した場合の定年までの人件費を専攻(研究室)が負担できる」との確認がなされれば雇い止めを回避できるが、現実的にはそのような確認は難しい。(大学、教員等、任期なし)
550. 退職、もしくはクーリングオフが一般的で非常にネガティブな対応(大学、教員等、任期つき(更新回数制限なし))
551. 卓越した技術があるため、他の部署への転換が認められなかった。年齢を理由に無期雇用への転換が認められなかった。6ヶ月のクーリングオフ対応を複数回繰り返す対応をしている。(大学、教員等、任期なし)
552. 延長なし、クーリングオフなし、そのまま失職の形になります。こういうケースが増えました。他の分野での仕事に当然つきませんが、これまで研究現場で多くの実績を残された方がこのように失われていくことが研究現場で大変な損失になっています。(大学、教員等、任期なし)
553. 半年程度離職するような話を聞きました。(大学、教員等、任期なし)
554. 雇い止めになって共同研究先の企業に契約社員として1-2年雇用してもらって再雇用した(大学、教員等、任期なし)
555. 特に対応は何もない(大学、教員等、任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
556. 無期転換の制度ができたが、研究費・運営費が逼迫しており利用できるかどうかわからない。(大学、教員等、任期なし)
557. 研究者の状況は非常に厳しくなっていると思います。流動性を高めると言って、結局は雇用を不安定にしているため、研究に専念できない人が増えている印象を受けます。安定性を重要視する昨今、研究者になりたいと思う若者が減るのはとても危惧します。(大学、教員等、任期なし)
558. 半年間のクーリングオフ期間を経て再公募。(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし)
559. 対応についてはよく理解していない。外部資金で雇用させて頂いている人材は、プロジェクトの終了のタイミングで雇用を解除するしかないのが実情であるし、毎年交付金が削られ、人件費と研究費を削っている中で雇用を確保できるわけがない。(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし)
560. 法律優先との指導のみ(大学、教員等、任期なし)
561. 弊所では原則契約期間が通算5年になる前に契約を終了する、ということを面接時に非常勤職員に言うようです。クーリングオフについても実施していない。その結果、様々な技術を習得した非常勤さんが5年で去ることが確定しており、研究活動に大きな悪影響を及ぼしている。(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし)
562. 法律で決まったルールには、従わざるを得ないのですが、基礎研究に従事する研究者に一律に適用する事に

- は、やや疑問を感じます。(大学, 教員等, 任期なし)
563. 10年または7年任期と契約書に書いてあるので、彼らが無期権を主張できるのかわからないです。正確な情報を知りたいです。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
564. 事例は発生していないが、テクニシャン雇用については正規職員としてのポジションはほとんど用意されていない。(大学, 教員等, 任期なし)
565. 任期を4年にして、無期転換申込権が発生しないような公募が散見される。(大学, 教員等, 任期なし)
566. 大阪大学は大変厳しく対応するのでどうしようもないです。(大学, 教員等, 任期なし)
567. 特になし(大学, 教員等, 任期なし)
568. 事務職員を5年で部署異動させてクーリングオフするなど、無駄が多い。しかし原資が無い中で無期転用は不可能な中、矛盾した状況で対応が求められているのが現実である。そもそも国が提供すべき教育への出資を渋り、「稼げる大学」などと言ってその責任を大学に丸投げしているのが問題である。従って大学への責任転嫁に加担するのは間違いである。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
569. 任期付きは年限あるものとして雇用側、被雇用側も契約時に同意してるものとみなされ、とくに雇用側からの配慮、対応はない。(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))
570. 嫌がらせにより辞めようとした(大学, 教員等, 任期なし)
571. 対応について聞いていない(大学, 研究員, ポスドク等, 任期つき(更新不明、無給))
572. 周りにはいないが、無期転換している人もいるようだ。周りだけみると、粛々と雇い止めとなっている。任期のある教員の離職率は高いと思う。(大学, 教員等, 任期なし)
573. 現状は不明(大学, 名誉教授, 任期なし)
574. 無期雇用に転換すると、施設管理など仕事の責任は増えるのに、給料が1割以上カットされるのは納得いかないと雇用者側と話し合いの場を設けたが、給料が下がるのが嫌なら辞めてください、とのこと。改正労働契約法と無期雇用の意に反することだと話しても、その認識はないとのこと。労働組合のない職場なので、いち職員と職場のトップ(理事長、次長、管理課長)が対立する構図になり、太刀打ちできず。(公的研究機関, 技術員、研究/教務補助員等, 更新回数制限ありの任期付きから無期雇用に転換済み)
575. 他機関で雇用されるクーリング期間(6ヶ月)の間、大学施設を利用して研究を実施することのできる学術研究者として受入れ措置をとる(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
576. 自分の研究を続けるため新規研究分野に挑戦した。(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))
577. 企業から国立大学に転職しましたが、大学の労務人事の対応が今一つ労働基準法を企業ほど気にしていないと感じることがいくつかありました。人事に自分の労働契約についてあまり聞いてはいけない雰囲気があります。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
578. 大学の財政状況の悪化のため、大学に必要な優秀な研究者を任期なしポジションで採用することが難しくなっており、雇い止め問題は深刻な影響がある。大学本部に対して、任期なしポジションで採用できるような働きかけを継続しているものの、見通しは明るくない。(大学, 教員等, 任期なし)
579. 研究者の場合、5年×2の10年任期が法的に認められているが、一方的にそれを無視あるいは考慮しない機関が多い。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
580. 今の研究機関は無期雇用に転換されるらしいが、大幅に給与は下がるため、転出する方が多いと聞いている。(公的研究機関, 技術員、研究/教務補助員等, 任期つき(更新回数制限なし))
581. 殆どの職員が任期付きで採用され、一部の大学関係者のみ任期なしの採用である。(大学が私物化されている)(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
582. 私の所属している組織(私立大学理系学部)では、採用規定が確立しており、また、若手教職員の人事の流動性も高いため、現時点では大きな問題は起こっていないと考えている。(大学, 教員等, 任期なし)
583. 5年の任期のあとに、半年間クーリングオフの時間をもち、その後、同人分を再度雇用できる。(大学, 教員等, 任期なし)
584. 学科事務員(派遣社員)を希望があれば5年ごとに他の学科に移すという形で回しているのは仕方ないとはいえず、同じ業務内容なので本来のクーリングオフとは異なり悪くはないと思う。ただそもそもなぜそうしなければいけないのかわからない。(大学, 教員等, 任期なし)
585. 研究ではなく教育の面の話ですが、非常勤講師で雇い止めがあります。どんなに評判の良い方でも5年を超えないように、事務方から雇い止めの指示が出ます。(高等専門学校, 教員等, 任期なし)
586. “所属している学部では、基本的に任期は5年で、さらに5年延長したい場合は4年目に審査を受けることができる。任期9年目に無期転換への審査を受けられる可能性もある。着任の時点では、制度として適切だと思いました。しかしその後、妊娠、流産、三年間の不妊治療を経験し、体調不良で働けない日が増え、任期が減っていくことへの焦りと将来への不安で、精神的にかなり苦しかったです(毎日頑張っているのに、子供もキャリアも手に入れないのではないかと、)”(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))

587. “機関としての雇い止め対策は何もないと思っています (=10年で雇用打ち切り)。(大学, 教員等, 任期なし)
588. 研究者として独自の強みを備えた人材に成長していれば、自ずと勤務先が見つかる(企業を70歳退職, 無職, 無職)
589. 定年退職した教員を期限なしで再雇用したため老害(学生へのネガティブは影響)が起こっている。(大学, 教員等, 任期なし)
590. 人材の流動とリスキングのことを考えると、10年の雇い止めは悪い面ばかりではないと思う。優秀な人なら登用されてしかるべきだが、この問題に引っかかる人を見ていると、大学教員や正社員での活躍は難しい人が多いと感じる。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
591. 雇い止め問題を避けるため、職員が無期転換権を取得する前に、研究機関関連の派遣会社に一旦雇われ、6カ月のクーリングオフ期間を経て、元の職に再任されることがよくあると聞いたことがあります。派遣期間中に元の職場で同じ業務を続けることも多いようです。(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))
592. 任期を設ける必要のない人事管理ができる組織であるべきです。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限なし))
593. 非常勤講師は複数年契約をせず、1年ごとに再度契約するパターンで契約(大学, 教員等, 任期なし)
594. 交付金で雇用された職員にとっては無期雇用への移行機会が与えられたのでポジティブな反面、外部資金で雇用された職員には雇い止めが適用されており、他業種への人材流出やモチベーションの低下といったネガティブな側面が目立つ。交付金雇用は狭き門であり、研究チーム全体としてみれば、雇い止めによるネガティブな側面が卓越する。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
595. 正規雇用への転換の希望を聞かれなかった。紙一枚で通達があっただけ。(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))
596. 雇い止めがない教員に対し意見もできない、クレームも実質的に入れられない(大学, 教員等, 5年後審査その後無期転換?)
597. 普通に10年で出ていかないといけないように見受けられ、特に対応しているようには思えない。(大学, 教員等, 任期なし)
598. 特になし。(大学, 教員等, 任期なし)
599. 何らかの対応がなされているわけではない。(大学, 教員等, 任期なし)
600. 特に何も対応せず。(大学, 教員等, 任期なし)
601. 対応は表向きの対応と、実際の対応が異なっている。大学や部局に雇用を継続する予算が無いために止むを得ない面があるとは思われるが、それはあくまで大学の都合であり、雇用されている方が法律があるにもかかわらず守られていない。(大学, 教員等, 任期なし)
602. 当大学では、クーリングオフができないので、非常に悲しいことになっています。(大学, 教員等, 任期なし)
603. 私の知る範囲では特にありません。(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))
604. 現在所属しているところは、人手が足りないところなので、改正労働契約法と関連した雇い止めはないと思う。(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))
605. その人の業績のよし悪し関係なく、解雇になる現状は理解し難い。命を削って頑張ったとしてもほぼ報われないという絶望感が常にある。(大学, 研究員, ポスドク等, 任期つき(更新回数の制限なし))
606. 法を遵守している。しかし無期転換は財源的に無理である。したがって研究補助者が無期転換を希望しないケースでかつ5年以上継続したいにも関わらず5年雇い止めを受けざるを得ない状況になっている。(大学, 教員等, 任期なし)
607. クーリングオフをされる研究補助員さんが多くいる。大変不便です。(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))
608. 研究者も然ることながら、大学の任期付き事務職員の雇い止め問題の方が深刻のように思います。一度退職して6か月の期間を空けて再雇用などもみられますが、いずれ一時的含めて優秀な任期付き事務職員が退職してしまい、大学の教育・研究環境維持には大きく影響すると思っています。(大学, 教員等, 任期なし)
609. 教員採用は基本的にテニュアトラック制で審査にパスすれば任期なしとなったため、この法律の影響は受けなくなったと思う。テクニシャンや事務部門についてはわからない。(大学, 教員等, 任期なし)
610. 特に対応はしていない。(公的研究機関, 所長, 定年延長中)
611. 現時点では、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するしかない(大学, 教員等, 任期なし)
612. 技術補佐員の方には、クーリングオフをしてもらっている。大変申し訳無い。(大学, 教員等, 任期なし)
613. 大学発ベンチャーを起業し、雇用することにしました。(大学, 教員等, 任期なし)
614. “10年の雇い止めに合う前に、他機関に異動したので、前所属の話しになるが、(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))

615. 行なっていない（大学，教員等，任期つき（更新回数制限あり，または更新なし））
616. 同じ立場でも，無期転換される人，更新できない人がおり，その理由が明確でない。必ずしも業績等が反映されていない。人事ついて発言力のある上司の覚えが良いかで決まっている気がする。（大学，教員等，任期なし）
617. 特に何の対策も取っていないと思われる。というよりは，取り様がないのではないか。（大学，教員等，任期なし）
618. 必要な人材であれば無期転換の発生を顧みず任期延長される状況にある。（大学，教員等，任期なし）
619. 名古屋大学は，特にこれとって対策を取ろうとしているようには思えない。（大学，研究員，ポスドク等，任期つき（更新回数制限なし））
620. 無期転換になった人とならなかった人がいるが，本人の希望ではなく機関の判断で決まっているのが実態。（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））
621. 特別な技能を有することが認められた技術職員のみ，雇止めが回避されている。これは良いことではある。しかし，実際には技術職員間の技能の差ではなく，医学や獣医学関連の分野では認められやすいのに，それ以外の領域では認めにくいというような格差が存在している。また，研究協力関係や教育関係の事務職員は明らかに経験豊富な方が多いが，文系の方が多く，長期雇用は実現していないようである。（大学，教員等，任期なし）
622. 業績及び資質を評価したうえで無期雇用に転換するための道筋をつけた（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））
623. 対応できる余地は一切ないと思われる。そもそもの人事が非常に恣意的であり，明らかに教授に不適格な人物が突然教授となり大権を翳すようなことが行われている。その結果，パワハラ・アカハラにあつて辞めることとなった者も多いが，訴えることすらなく改善の余地がない。（大学，教員等，任期つき（更新回数制限あり，または更新なし））
624. 私がかつて所属した研究機関では研究補助員が雇止めにあつていて。もしそこでの勤務を継続する場合には，身分を変える必要があり，勤務時間が伸びるとのことであつたという。その方は，もともと子育てのため15時までの勤務が望ましかつたため，そこでの勤務の継続を諦め，退職していった。なぜ今までの形式で雇い続けられないのか，理解できなかった。（大学，教員等，任期なし）
625. 学部や事務員によって言うことが変わることも，任期付き研究補助員の身分をより不安定にしている。研究補助員として働く者が，大学の農学部，医学部の研究室で職場を転々と変更することを余儀なくされたり，一次的に失職する可能性がある状況を突きつけられたりしている。（大学，教員等，任期なし）
626. 特に何もなし。（大学，教員等，任期なし）
627. 10年で任期満了となるように初めから契約する（大学，教員等，任期つき（更新回数制限あり，または更新なし））
628. 上述の通り，雇止め，とならないフローが確立した。（公的研究機関，グループリーダー，任期なし）
629. 規程を改正し，機械的な雇止めはできないことになった。しかし，制度が周知されていない。（大学，教員等，任期なし）
630. 特に対応策はないと思う。（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。）
631. 大学のような研究機関で，年数が限られた競争的資金によって雇用せざるを得ない環境において，この法律は被雇用者が落ち着いて働ける環境を破壊するだけのもので，何もプラスになることがない。実際実力で昇進する以外で，年数だけで無期転換した研究者を聞いたことがない。（大学，教員等，任期なし）
632. 今の所属機関は比較的マイナーな地方私立大学だが，理事長が本当に人格者で，教員の任期や給与に関して，「大学のためにしっかり働いてくれている限り，責任を持って雇っていくのは当然」と明言してくれている。もちろん任期の更新について，変な制約は一切無い。本当は学会なり，文科省なりがこのような覚悟をもってリーダーシップを発揮していくべきであろうが，現状を見ていると，有力なラボや大学とみられている所でさえ，このような対応はほとんど無いのではないかとと思う。（大学，教員等，任期つき（更新回数制限なし））
633. 双方のマッチングが難しいと思う。（大学，教員等，任期なし）
634. 特にされていないようです（大学，教員等，任期なし）
635. 組合を通じて雇止めに対して声を上げ，結果，数人の無期雇用に繋がったと聞いている。（公的研究機関，研究員，ポスドク等，任期なし）
636. 10年雇止めの後，半年間のクーリングオフ期間を経て再雇用。（大学，教員等，任期なし）
637. 他の機関に移る，または，定年制に移行する（公的研究機関，研究員，ポスドク等，任期なし）
638. 雇止めされそうな研究者は周りから論文出版をサポートしている（公的研究機関，研究員，ポスドク等，60歳で再雇用）
639. 特になし（大学，教員等，任期なし）
640. 研究室所属の秘書がクーリングオフを行っていた。その際に業務が止まって困る。（大学，教員等，任期つき（更新回数制限あり，または更新なし））

641. 前職で雇い止めにあつた際、クーリングオフ後の採用の予定が夜3月かずバージされた。現職は学長に権限があるが、契約内容を把握せず、任期があつても専任扱いの業務をさせ、あまつさえ博士所持率が低いため、運営全体としてあまり良くなく、パワハラ・吊し上げ・個人情報の漏洩など勝手に行われるが、宗教上の概念で悪気はまったくないところが問題である。(大学、教員等、任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
642. 地球研はもともとプロジェクト制で5年任期なので、雇い止めの人は少ない。(大学、教員等、すでに定年退職済み・現在客員教諭など)
643. 1年間のクーリングオフ(他機関臨時雇い)を経て再雇用する、などの対応を取っている。(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし)
644. 所属機関の制度がしっかりしているので、雇い止め問題は発生していない。(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし)
645. 原則として10年を超える雇用はできないが、特定の条件を満たせば一定期間は可能(大学、教員等、任期なし)
646. 教員が雇用している有期研究員、技術職員については、雇止めの時期が来たら、大きな問題がない限りは無期転換(条件付き)となっています。なお、無期転換の際の条件は、雇用する教員の退職まで、または従事するプロジェクトの期間内、となっています。ただ、大学雇用の任期付き助教については、無期転換が適用されていません。10年、大学のために尽くし、研究費を獲得し、研究論文もそれなりに出してきた教員が、任期だからとあっさり解雇されるのは納得いきません。(大学、教員等、任期なし)
647. 特に雇止めは行われていない。(大学、教員等、任期なし)
648. 他機関と比較すると悪い対応ではないと思うものの、有期雇用から無期雇用になるための内部審査が実施されていること自体がナンセンスだと感じます。(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし)
649. 任期が最長で5年であるため、雇い止め問題には該当しない。(公的研究機関、技術員、研究/教務補助員等、任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
650. 一旦止めてもらって、1年以上経過後に再び雇用するという事例が何例かある。良い人材は、ずっと雇い続けたい。(大学、教員等、任期なし)
651. 問答無用で雇止めになる。(大学、教員等、任期なし)
652. 10年を経る前に審査を行い、合格したものは無期転換を実施(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし)
653. ポスドクの雇用期間は10年に満たない期間で設定されている(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))
654. 積極的な有期雇用への転換の一方で、継続10年を避けるための雇い止めへの圧力や、クーリングオフのための一旦の退職も見受けられる。(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし)
655. 何の対策もありません。(大学、教員等、任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
656. 無期転換に関する手続きを定めて運用しており、実際に無期転換となった人も居る。(大学、教員等、任期なし)
657. 私自身この制度(10年ルール)を知りませんでした。10年は長いですね。(大学、教員等、任期なし)
658. 半年のクーリングオフ、その間は雇用の募集はしますが、同程度の技術補助者は地方にはそんなにいません(公的研究機関、管理職、任期なし)
659. 雇止めについては社労士と相談している(企業、民間企業在籍者、任期なし)
660. 一旦別の機関で受け入れてもらうなどの措置をとっているようである。(大学、教員等、任期なし)
661. 長く働き続けるための無期雇用転換の制度であつたはずなのに、むしろ雇用期間の上限が実質的に明文化されたように感じています。雇い止めは違法(レベル)であるにも関わらず、なかなか雇い止めの事例がなくなるのには、人事権者にあまり当事者意識がないためだと思います。せめて、次の職場を用意したり、リスキリングの補助をする等はしていただきたいと思います(大学、教員等、任期つき(更新回数制限なし))
662. 対応不可能。(大学、教員等、任期なし)
663. 雇い止め問題への対応はありませんでした。(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))
664. 特に無いように思う(大学、教員等、任期なし)
665. 無期転換されるとという話を聞いたことがない。(大学、教員等、任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
666. 基本的に雇い止めとならないように、採用時から様々な対策を立てている。(大学、教員等、任期なし)
667. 無期転換権を実のあるものにするには組織内での予算化(例えば運営交付金)が必要(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))
668. 民間企業を含めた就職活動の推奨。(公的研究機関、技術員、研究/教務補助員等、任期なし)
669. 改正労働契約法の施行後の契約職員の雇用契約書では、無期転換権が発生しないように雇用契約の更新期限を

- 明記している。それ以前から継続雇用されていた契約職員のうち条件が満たされる場合は、定年制の契約職員として希望者は無期転換をできたものと認識している。（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
670. 研究機関での無期雇用転換ルールを整備させる指導が必要（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
671. 私は当該契約職員の受け入れ担当者として、来年度以降の雇用継続審議にかかわる対応をしている。採用・人事権限はない。事務とのやりとりでは、来年4月以降は無期転換権利保持での雇用継続もしくは雇止めしか選択肢がないように思われた。外部資金プロジェクトに不可欠な職員であり、本人からも有期雇用でもよいためプロジェクト期間中（あと4年）の雇用継続の希望があるが、研究機関（所属部門）としてどのような結論になるかは前例がなく不明。（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
672. 研究費で研究者やポスドクを雇っている研究室が少なく（2～3研究室程度）情報がない。問題や対応策は公開されていない。（大学、教員等、任期なし）
673. 現実には、特に雇止めはしていないようです。何らかの（非常勤でも）ポストを作って無期転換後も雇っています。（大学、教員等、任期なし）
674. 自分自身の周囲に関しては情報を持っていません。（大学、教員等、任期なし）
675. 特に対応なし。粛々と契約終了（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
676. 今のところ5年未満のプロジェクト雇用し課されていないのでテニュアトラック以上の公募に絞って応募している（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））
677. 対応は特になく、「XX年で出るか、任期なしポジションにつくように」と言われただけです。（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））
678. 積極的に無期転換を推進すればよい（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））
679. 以前は雇止めがあったが、今はない感じ。（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
680. “有期ポストと無期ポストでは職務内容がかなり異なり、研究者ポストに限られる中で長期間在職したという理由で無期になると、職階と仕事能力が合わないケースが発生するのではないかと考える。（大学、教員等、任期なし）
681. 日本の国立研究機関で研究員をしております。任期付きの研究員に採用されて5年以内に、定年制移行審査を受け、任期なしの研究員となりました。定年制移行審査は大変ですが、毎年きちんと業績を出していれば、定年制に移行できるように評価されております。米国の国立研究機関でも研究員をしましたが、ポスドクは2-3年の雇用が大半ですが、きちんと業績を出していれば、任期なしの研究員として採用されております。業績をきちんと出しているポスドクや研究者を雇い止めるのは問題ですが、そうでないポスドクや研究者を雇い止めるのは研究機関として正しいと思います。雇い止めの対象になった人とそうでない人の業績を比較してみてもいいでしょうか？（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
682. 何もできることはない。そもそもこのアンケートが想定しているような状況にまで到達できないような労働条件がほとんどかと思う。他の研究職を求めて就職活動をするだけである。皆もそうだろうと思う。そもそも研究業界とは非常に狭い世界であり、職も十分にあるわけではないので、まず選択肢がない。任期付きの職でも食い繋ぐために、応募をし続けなければならない上に、何か目立つような対応をした場合、すぐにその噂が業界で回ることや、就職活動に影響が出ること懸念し何もできない若手研究者ばかりと思う。（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））
683. そもそも無期転換権を得るために、五年を超えての契約更新がきわめて難しい状況にあります。どうすれば五年を超えての契約更新ができるか等の明瞭な指針がない、もしくは通知されていません。（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））
684. 本部和交渉をしたが、10年の壁はどうしても超えられないよう。クーリング期間を置いて再び雇用された方がいた。（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限なし））
685. 機関として行っている対応策はないが、現場では、複数の機関が参加するプロジェクトの特任研究員の処遇について、機関間での調整などを行って、継続的に研究に従事できるように取り計らうことがある（公募審査等は公正に行われる）。（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
686. 対応していない。特にそれが問題だと感じている。（大学、学生、学生のため任期という概念なし）
687. かつて管理職であったが、その会議で、無期転換に関わる雇い止めを行う方向で議論がなされていた。その後、この話は聞かれなくなった。労働組合が動いたものと思われる。連携大学院の教員として勤めていた大学では、パート事務員が突然3年で雇用打ち切りとなり、現場が混乱した。研究助手でも、同じように涙を流す人が出ているのだろう。（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））
688. 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）
689. 特に対策するための制度があるようには聞いていない。（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））

690. 定員枠が決まっていて、無期限変換はありえないため、辞める人が多い（大学、教員等、任期なし）
691. 最近クーリングは雇用保険の関係上やっつけはいけなくなったため、五年で絶対に辞めるか、勤務時間の縛りはきついが予算が無くなれば雇用が打ち切られるのは変わらない形だけの常勤への転換かになった。（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））
692. 暗黙の了解で5-10年以内に出て行くことになっている。再雇用はしない（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
693. 原則雇い止めする方針だと思われる（大学、教員等、任期なし）
694. 研究成果（論文2024FY5報、2023FY6報、2022FY17報、共著含む）をコンスタントに出して、AMEDの代表課題がある研究室でもPIの任期によってラボクローズされようとしている。この研究を続ける上での対応がちゃんとなされているか不明。転職パッケージなどもなさそう。（公的研究機関、研究支援職、任期なし）
695. 雇い止め問題がニュースに取り上げられ、問題が広く知られることとなりました。かといって、何かが大きく変わったかと聞かれれば、何も変わっていない気がしています。（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））
696. 特にされていない。（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限なし））
697. 半年後に再雇用（大学、教員等、任期なし）
698. 派遣社員は、無期雇用の人を最初から受け入れることにしている。（公益財団法人、研究員、任期なし）
699. 外部資金で雇われている研究員は、さまざまな部局、外部資金を転々として実質同じ研究機関で身分を変えて長く所属できるように工夫されていたが、不安定なもので任期が保証されているものではない。（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））
700. 私の研究機関は技術補佐員の雇い止め前に雇用が終了することが多い。（公的研究機関、教員等、任期なし）
701. 女性限定の教員採用の方が遥かに深刻な問題。性による差別が認められるのは異常（大学、教員等、任期なし）
702. 研究者の身分を守ってもらえるといいなと思います。学生としては、アカデミアに残って研究したいと思ってても、こういう問題があるとその妨げになるなど感じています。（大学、学生、学生）
703. 教員の雇用については、研究費での数年雇用など、中途半端な雇用をしないよう心がけている。（大学、教員等、任期なし）
704. 助教の任期更新は5年を上限としており、特例ルールがなくても無期転換申込権が発生しないよう調整されている印象である（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））
705. 非常勤の教員に一時的に遠慮してもらうような対応策をとるような話は聞いたが、詳しく知るポジションではないので正確には分からない。（大学、教員等、任期なし）
706. 技官や研究補助など、雇い止め問題があると研究業務の遂行に悪影響が出る、出ている。（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））
707. 基本的に10年を超えて雇わないような就業規則になっている。（大学、教員等、任期なし）
708. 任期ありの期間中に准教授昇任制度が整備され、昇任とは別に無期雇用への転換の項目が用意された。（公的研究機関、教員等、任期なし）
709. 大勢が無期転換を希望するようになった（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
710. 自分がクーリングオフを行った（大学、研究員、ポスドク等、任期つき（更新回数の制限なし））
711. わからない。（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
712. 短いスパンで職を変えられるようにしてきた。また、対象種は専門と異なる種にも応募し、業績を上げ、どんな仕事内容にでも対応できるように幅広い知識を得てきた。結婚や出産は二の次で、日本全国どこの地域の公募でも応募できるよう、独身を続けている。（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））
713. 部局内で、雇止めを減らすような動きがあることは耳にするものの、実際に達成できている実感はない。特に大学本部との兼ね合いや、ポイント制度が問題になっているようである。（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））
714. 教職員組合が任期付教員を組合員として認めようとしないため、任期付教員が個人的に弁護士に相談をしている状態である。（大学、教員等、任期なし）
715. 防災科学技術研究所では、8年目の10月ぐらいから、無期転換の審査を受けられ、審査に合格すると無期転換となる。成果が出ていないと無期転換が認められず、9年目の10月、最後に10年目の10月に審査を受けられる。最後まで成果が出ていないと任期満了退職となる。成果に応じた評価なので、特に問題ないと考える。（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
716. 以前と比べて任期付きポストが減少したように感じる。（大学、教員等、任期なし）
717. 研究期間としての判断ではなく個人の判断で雇止めから半年後に再雇用する場合が何度か見かけている。雇われていない半年間も実質働いている人もおり、私費で雇用もしくは再雇用後の給与に反映させていたケースがあった。（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））

718. 半年間雇用関係にない研究協力者としてクーリングした後、再度復帰する（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））
719. “研究者としての歴が浅く10年ルールや雇止めなどに関して何も知りませんでした。（大学、研究員、ポスドク等、任期つき（更新回数の制限なし））
720. 特に対応しない（大学、教員等、任期なし）
721. 学生ではなく恒常的に研究をサポートしてくれる職員は科学の発展に必須だと思っている。（大学、教員等、任期なし）
722. 雇い止め以外に特に対応はされていない（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））
723. 他機関でのクーリングオフを確実にを行うために、他機関での研究費確保に労力を割いている（大学、教員等、任期なし）
724. 半年間以上、無給の時期（クーリングオフの期間）を設けて、失業保険をもらうように促す予定である。（公的研究機関、部長、任期なし）
725. 特に対応しているとは聞かない。（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））
726. 10年以内に無期雇用へ転換させようという取り組みはあります。どれくらい機能しているかについてはあまりわかりません。（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））
727. 所属学部でこの問題は発生していないように見える。（大学、教員等、任期なし）
728. あまり気にせず転職しました。（企業、研究員、ポスドク等、任期なし）
729. 粛々と雇止めしている（大学、教員等、任期なし）
730. 管理者側としての教員は雇い止めをしないように配慮している場合が多いが、大学本部や事務部は非協力的であり、しかも我々教員の責任として雇い止めを実施させようとしたり継続雇用を認めようとしている。大学運営には、おそらく文科省関係者から何らかの助言や指導があり、教員に脱法行為を強めていることもあると推測している。（大学、教員等、任期なし）
731. 特に問題性を感じない（大学、教員等、任期なし）
732. ない。雇い止めとは呼んでいないが、無期転換権が発生する前に対処するように指示を受けており、実質的な雇い止めが起きている。（大学、教員等、任期なし）
733. 大学構内に雇い止めに反対している掲示があります。（大学、学生、任期なし）
734. 基本的には人員を新たに募集して入れ替え（大学、教員等、任期なし）
735. 人員は研究遂行に必須だが、連続雇用制度の脆弱性のため、不安定な状況で研究を遂行せざるを得ない。技術員と補助員については研究費とは別枠での財源確保が望ましい。（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
736. なんの対応もない（大学、教員等、任期なし）
737. 特にないです。（大学、教員等、任期なし）
738. 地方大学では、一部の教授しか任期付き研究者を雇用していないため、問題として取り上げても、全く聞く耳を持ってもらえない。何の業績も挙げていない教員が大多数で業績を上げ研究費を獲得している教員が逆に肩身の狭い思いをしているのが現状である。（大学、教員等、任期なし）
739. クーリングオフ（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））
740. 特に対応はなされていない（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））
741. 個人の頑張りや異動先を見つけて異動する。（大学、教員等、任期なし）
742. 任期制でノルマを達成できれば更新するという雇用形態で、本法が良い方に影響するのか悪い方に影響するのか、説明はなかった。（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限なし））
743. 事業所として関連する就業形態としては3年間を基本とするJSPSポスドクまたはテニュア雇用があります。そのほか、研究室等のレベルでプロジェクトに必要な人材を非常勤雇用する場合があります。いずれも規約に基づいた運用がなされているので、納得して籍を置いているものと思われれます。（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
744. もっと国に介入してほしい。法律は全面的に見直すべきだと思います。（大学、特定職員、任期なし）
745. 当研究機関では雇い止めはしていません。（大学、教員等、任期なし）
746. 法と折り合いを付けるためにクリーンオフや雇止め以外のオプションは許されない状況（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
747. 現在の職場が、学生教育に特化したキャンパスのためポスドクが近くにはおらず、所属機関での対応についてはよく分かっていない。（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限なし））
748. 期限が切れる前に他機関の職に応募するか、アカデミアを去って民間に就職を検討する（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））
749. “複数の研究機関で相互に雇用することで任期をリセットする（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限あり））

- り、または更新なし)
750. 私自身が雇止めの対象者となるが、業務内容の専門性を考慮し、規則改正を行い無期契約に転換する動きがあると聞いている。ただし全員が対象ではないようなので、従来のように他機関で6ヶ月間のクーリングオフの後に改めて雇用されるケースもなくならないと思われるため、仮に自分が無期転換の対象となっても多くの同僚のことを思うと心理的にためらいがある。(公的研究機関、技術員、研究/教務補助員等、任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
751. 雇止めを受ける側の人にとって良いことが何一つない。誰も幸せにならない。(大学、学生、学生)
752. 技術員は5年で雇止めになるので、雇止め直前に半年間職場を離れることで回避するクーリングオフ対応を取らざるを得ず、その間研究室は人手不足に陥る。(大学、教員等、任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
753. 新たに職場を探す(大学、教員等、任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
754. 本機関では10年への延長を認めず、すべて5年までに雇止めとなっている。(大学、教員等、任期なし)
755. 研究の発展も研究に携わる者たちの情熱もどうでもよいので、組織が批判だけはされないように動く。(大学、教員等、任期なし)
756. 技術補佐員の方など、優れた技術を持ち、研究を大いに遂行してくださる貴重な人材が、雇止めのため離れなくならなければならなかった。(大学、教員等、任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
757. 職種の変更等(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))
758. 「その人でしか務めることができない特別な事由がある場合は継続して雇用できる」との説明を受けたことがあるものの、実態としては運用されていない。クーリングオフの期間を経て、復帰して対応している。(大学、教員等、任期なし)
759. 技術補佐員であるが、数ヶ月の休みを取って、もう一度新規として働いている人もいる。(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))
760. 研究補助員についてはできる限り無期転換してきたが、外部資金で雇用していた分を研究機関予算でまかなわなくてはならない事例が発生して予算が逼迫するため、組織として対応できなくなっている。(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし)
761. そもそも外部予算による雇用のため、予算が切れると雇用契約が修了する。(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))
762. 事務掛が研究室への人事介入、ベテランの事務補佐員をやめさせられ、全く使い物にならないいわゆる”支援職員”をこちらの面接なしでいきなりに入れてきて、業務妨害している。(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))
763. 雇止めになる時期から定年までの年限が短い場合には、その期間の雇用費用を寄附金などの残額でまかなうという目処を示すことで雇止めを避けることができた。(大学、教員等、任期つき(更新回数制限なし))
764. 雇止め問題のため、志半ばで離職を余儀なくされた方がいた(大学、教員等、任期なし)
765. 問6に記載した。(大学、教員等、任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
766. 特に対応していない(大学、教員等、任期つき(更新回数制限なし))
767. 特に対応している様子はない(大学、教員等、任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
768. 10年以上、期限付きポストで雇わないように示唆された気がする。(大学、教員等、任期なし)
769. 数年前より特任と正規雇用の間には大きな格差があるとされ、教育研究の機会を奪われ、パワハラによる精神的苦痛を受けた。(大学、教員等、任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
770. どのような対応がとられるか特に聞いていない(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))
771. 雇用していたポスドクの任期終了後、所属を知り合いの研究室に所属変更をお願いして、クーリングオフ終了後再雇用した。(大学、名誉教授、)
772. 所内規程を10年より短くして、それ以上更新できんようになっていて、無期雇用はそもそもできない。研究支援スタッフの話(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし)
773. 東工大は助教は全員10年任期の更新なしなので、全学的に雇止めに加担している(大学、教員等、任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
774. 客観的な審査を実施している(公的研究機関、教員等、任期なし)
775. サーバ類の管理等を行う人員は、人員構成や業績評価の面から任期無し職で確保するのは極めて難しいが、任期付き職に頼ると最低でも10年毎に交代または(クーリングオフによる)6か月間の管理者不在のどちらかを受け入れることとなる。これが大きな負担となっており、結果的にサーバ類をなるべく集約あるいは仮想化するといった方策を取らざるを得ない。(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし)
776. 特に対応はされていないように思える。(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし)
777. 10年を超えて雇用を継続する際に、大学事務より制度のルールについての説明がある。定年までの雇用に責任

- を持つ、との書類に署名すれば継続した雇用は可能である。雇用できなかった際にどのような対応がなされるかは不明。(大学, 教員等, 任期なし)
778. 前にいた大学系列では、配置転換をすることで雇止め対象にならないようにしていたようだ。(私立中学高等学校, 教員等, 任期なし)
779. テニユアトラック助教の枠が増えてきており、そこから実際に任期なし職へ転換して継続雇用されるケースが増えた気がしています。一方で一度特任助教になったにも関わらず、その任期が満了した後に再びポストドクを彷徨うケースも見られ、特任助教とテニユアトラック助教の間に大きな差を感じます。(公的研究機関, 教員等, 任期なし)
780. 非常勤講師は原則5年未満という委嘱期間の制限ができた。(大学, 教員等, 任期なし)
781. 長期的な研究計画が建てられなくなるので愚策だと思う。(大学, 学生, 院生)
782. 当局からのコメントを聞いたことがない(大学, 学生, 学生)
783. アルバイト雇用扱いの研究補佐員や学生は、6ヶ月勤務すると必ず1ヶ月休まなければならないと規定されている。科研費の謝金で雇用する学生も休みが必要なので煩わしく感じる。(大学, 研究員, ポストドク等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
784. 何か対応策を探すような動きはありません(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))
785. 雇い止めもしくは6か月の他機関雇用のいずれかで対応される例が多かったと思います。(公的研究機関, 研究員, ポストドク等, 任期なし)
786. 特に対応している様子はない(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限なし))
787. 特任教員は10年以上の継続雇用更新は基本的に不可能。大学もどうにかしたいが、如何ともし難い状況。(大学, 教員等, 任期なし)
788. 現行の制度を受入れていると思う。(大学, 学生, 任期なし)
789. 無期限雇用への申請・切り替えも可能となっているが、雇用枠も少なく、実質切り替えられた例は少ないようであり、多くの研究者が雇い止めになっている。研究者としてのキャリアアップにつながる教育(教員トレーニング、研究費獲得など)は提供されている。(大学, 研究員, ポストドク等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
790. 契約期間が通算5年とされたものを、特例で10年まで延期することが精一杯の様相。(大学, 教員等, 任期なし)
791. 人事評価を行い、評価の低い人は雇止め、高い人は無期転換という方針。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
792. いちばんの問題は、雇い止め・任期の有無などの意思決定が、任期のない、あるいはもはや任期等を気にする必要のなくなったシニア研究者によって行われることだと思います。(公的研究機関, 研究員, ポストドク等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
793. 競争的資金での専任雇用はプロジェクト従事者としてパートを2年してしまっただけで不可。非常勤教員の授業コマ数含めて週20時間未満のパートは特別に許可された。非常勤教員はいざとなったら閉講して別講座として新たに雇うことが出来るために雇い主のリスクが少ないと思われる。過去のパートが無かったとしても、プロジェクト専任になると非常勤教員はやめなければならない、2年の後にいずれの職もなくなるので、パートで非常勤教員とプロジェクトを遂行するしかない。(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)
794. 本学は雇用10年での雇い止めを例外なく適用する姿勢を示している。(大学, 教員等, 任期なし)
795. “改正労働契約法のルールに沿って雇い止めとなる。機関としての救済策はない。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
796. 特に目立って良い対応は行っていないと思われる。(大学, 教員等, 任期なし)
797. 雇い止めを想定した採用を(おそらく)おこなっていない。(大学, 教員等, 任期なし)
798. 無期転換に近い、あるいは無期転換の非常勤職員を、同じ研究所内の複数の研究室で雇用できるように、研究補助者の勤務先研究室を調整するケースが見られるようになった。被雇用者の非常勤職員には業務内容が増えるなど、負担が大きくなる側面もあるが、雇用元の各研究室としては研究費運営上の負担がかなり軽減されるだけでなく、雇い止めリスクを下げる利点は大きい。現状では、そうした雇用シェアリングに係る連絡調整は関係する研究者個人間で行われているので、調整の範囲は限られている。しかし、研究機関が組織全体で非常勤雇用に係る情報共有や雇用者調整をする体制を整えば、雇い止めリスクをさらに下げることができるのではないかとと思う。(公的研究機関, 研究員, ポストドク等, 任期なし)
799. 他機関を含め無期雇用の機会を逃さずに応募できるよう、雇用期間中に自身の研究成果も生み出せるよう配慮・支援している。科研費応募資格も付与されている。一方で自身の所属する部署には無期転換できるほどの体力はなく、無期転換を適用した例は今のところないと思われる。(大学, 教員等, 任期なし)

800. 所属している研究機関においては、そもそも無期転換ルールが存在しない（雇い止めも存在しない）（日本国外の大学、教員等、テニュアトラック）
801. なし（大学、教員等、任期なし）
802. 雇い止めなのか、審査に通らなかったのかで話が違う。インターネットで騒いでいる人もいるが、情報が一方的なので、フェアでない。SNSで騒ぐべきでない。（大学、教員等、任期なし）
803. 半年間のクリーニングオフの実施。（大学、教員等、任期なし）
804. 半年退職、その後復職（大学、教員等、任期なし）
805. 地方国立大学では、雇い止めより、人材が集まらない問題も生じていますので、働く場所を特定しないような考え方も必要だと思います。（大学、教員等、任期なし）
806. 外部資金などのプロジェクト資金による雇用の容易となり任期付きの募集は増えたが、運営費のような恒久的な財源が減ったことで、任期なし職位の募集が少ない状況は変わっていない。また人材育成や雇用機会均等を数値目標として事業者に強制したことで、これから任期無し雇用を目指す世代に対してのみ、過度に偏った性別や年齢による採用状況の不均衡が生じている。（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））
807. 形式上ではあるが通算5年経過時に継続勤務の意向確認は行われた（企業、民間企業在籍者、任期なし）
808. それぞれの部署における裁量が大きく、現状の予算内で都合がつけられれば雇い止めを検討する必要はなかった。（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
809. 非正規雇用の教職員や技術補佐員は全員単年度雇用で最長4年半という契約になっており、半年間のクリーニングオフでリセットされ再雇用可能になります。誰も連続して5年以上は勤務できません。累積して5年以上在籍している方は多数いますが無期雇用に転換はされていません。（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））
810. 研究補助については、5年あるいは10年を過ぎても無期雇用への転換を申請しないという暗黙の了解のもと、5年あるいは10年を超えたプロジェクト研究費での雇用を行う場合がある（必ず雇い止めとなる訳ではない）（大学、教員等、任期なし）
811. 何も対応していない（大学、教員等、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし））
812. 半年間のクリーニングオフ期間を設け、その後公募して再雇用の場合がある。（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
813. 勤続年数に基づき無期雇用への転換あり。ただし実際に転換した人は少ない。（大学、教員等、任期なし）
814. 私の大学（国立大学）では、テニュアトラック制など、任期の着く採用形態をとっていない。助教も全て、最初からパーマネント採用である。（大学、教員等、任期なし）
815. 特に対応はなし。（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））
816. クリーニングオフの手間が増えて面倒くさいと捉えている。（企業、民間企業在籍者、任期なし）
817. 私の機関では、10年を超える雇用があるために雇止めになる制度はないが、例えば、助教の任期が5年、更新2回であるので、多くとも更新を2回できれば無期雇用となる。（大学、教員等、任期なし）
818. “雇い止めの意味がよくわからない（大学、教員等、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし））
819. 身の回りでは良い例しか見えない。（大学、教員等、任期なし）
820. 特に対応していない（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
821. 小規模大学、公的研究機関の場合には雇い止め後に半年の無職期間を経て同一人物を新規雇用するケースが多く、無期限雇用につながるケースは稀である。上記ケースの場合、時給は新規採用として下がるため労働者側にはメリットがなく、雇用者としても半年間の労働不足となる。研究費によって雇用するため、研究員や支援員を無期雇用することは難しいと考えられる。無期限雇用を実現するには、機関としての雇用を行う経費確保がされないと不可能である。（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））
822. 契約期間内に、無期契約に転換するための試験が行われている。これに合格した場合は任期なし契約に変更できるが、不合格の場合は契約期間をもって契約終了となる。（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
823. 自分が見聞きする範囲では、雇い止めに関する問題は顕在化していない（大学、技術員、研究/教務補助員等、任期なし）
824. これはすごく難しい問題で、良い方向に働くこともあれば、悪い方向に働くこともあり、（大学、教員等、任期なし）
825. 現在、議論中で、どのような仕組みになるかまだわかりません。（大学、教員等、任期なし）
826. 研究能力のある研究者がきちんと職に就けるようにするべき。もしそれができないならば、大学院の枠を縮小し、研究者自体の門戸を狭くすべき。大学は無責任に大学院生を募集すべきではない。また、大学職員や研究機関の職員は基本的に更新ありの任期付きとし、研究能力のない研究職員は、更新させないシステムにすべきだとは思うが、きちんと業績を残す研究者に対しては、それ相応の待遇をするのが当然だと思う。研究能力があるにも関わらず、無残に雇止めすることは、学問のためにも、日本のためにも、そして本人のためにも何のメリットもない。

- 任期付き雇用に関しては今後実りある検討を専門機関にお願いしたい。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限なし))
827. 現在の職場ではないが、任期期間を延長するために、1年間別の職場で勤務し、翌年から戻っていたケースを知っている。(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))
828. 非常勤講師が半期のみの委嘱であり、連続していないため、10年近くやっているのに非常勤のままである。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
829. 改善への対応は行われておらず、むしろ積極的に人員を削減しているように見える。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり, または更新なし))
830. 地方大学ではそのような場所が適切なクーリングオフ期間の確保ができない(大学, 教員等, 任期なし)
831. 再来年には年齢も48歳になるため、別の業種へ転職しないといけないが、ポスドクになって15年以上経つため研究職以外の業種に転職できるのか大変不安である。(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))
832. 上記に記載のとおりです。(大学, 教員等, 任期なし)
833. 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)
834. 有期雇用の研究者に対し、任期満了後の案内などケアは特になし。無期転換への実績も聞いたことが無い。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
835. 大学として、雇止めを止めた(大学, 教員等, 任期なし)
836. 特にありません。(大学, 教員等, 任期なし)
837. 6で答えた内容は、過去に所属した大学での、当時の状況です。現在の所属大学・学部では、雇止めを前提とした専任教員の雇用はなされていないと認識しています。(大学, 教員等, 任期なし)
838. 雇用は継続できないという立場です。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限なし))
839. 新規の技術員と秘書の雇用に苦慮している(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限なし))
840. 5年あるいは10年を経て無期転換することを回避するのは、改正労働法の趣旨に反するものであり、事実上の改悪となっている。法整備の不備と考えられる。必要な人材を切り捨てる現在の雇用状況は改善すべきである。(公的研究機関, 教員等, 任期なし)
841. 私の周囲では正規労働者の増加には繋がっていない(公的研究機関, 医師, 任期つき(更新回数制限なし))
842. They can't legally do anything (University in Japan and Non-profit in US, Specially Appointed Associate Professor; Research Investigator, 任期つき(更新回数制限あり, または更新なし))
843. 基本的に、任期付き3年が更新されれば、無期に自動変換されます。(大学, 教員等, 任期なし)
844. ポスドクや助教で能力がない研究者をやめさせる法律を作成してほしい(大学, 教員等, 任期なし)
845. 特に何も聞いていない。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり, または更新なし))
846. 該当者なく、コメントなし(公的病院, 院長, 任期なし)
847. 分からない(大学, 教員等, 任期なし)
848. 任期更新の意思がある場合、雇用保険受給資格者として、国民健康保険料を軽減する制度の対象となる離職の方法としてほしい。(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))
849. 定年によって正規な会議への参加の機会が消失したので、どのような議論が協議委員会等でなされているか承知していない。(大学, 非常勤雇用だが、特任教授の名誉称号, 任期つき(更新回数制限なし))
850. 対応できていないので、職場を去ります。(大学, 教員等, 任期なし)
851. 所属研究室の立ち位置が若干特殊なこともあり、あまり客観的な意見とは言えないのですが、雇止め問題への対応については実態が不透明であるように思います。(大学, 研究員, ポスドク等, 任期つき(更新回数制限なし))
852. 雇用確保のための研究予算申請をしなくなった。改正労働契約法の対応に関して情報がたくさん分かったことで、研究補助員の無期転換ハードルが下がった。一方で、弊所には10年間ポスドク雇用になる者がいないのでポスドクの状況に関しては分からない。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
853. 事務補佐員が該当する。田舎の職場なので後任補充の採用人事に苦勞する。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限なし))
854. 分からない(大学, 教員等, 任期なし)
855. 雇止め問題は基本的に能力のない人材の排除になるので良い精度であると思う。大学院への入学が非常に簡単になり、能力がないのに大学院に進学した者がこの問題に苦しんでいる場合が多いと思う。(大学, 教員等, 任期なし)
856. "雇止めとならないように無期転換の手続きをする人も増えていますが、そうはいつでも競争的資金は自転車操業ですし、私が退官後までの保証などできません。何かあったら雇用は継続できませんという口約束をしながらの無期転換手続きです。無期になったとしても研究費、校費が減る一方で給料を上げてあげることなど夢のまた夢です。諸々の手続きが面倒になり生産性がかなり落ちるだけでした。(大学, 教員等, 任期なし)

857. 学生であるからか、そのような話は耳に入ってきていない。(大学, 学生, 学生)
858. 5年任期の事務系・技術系職員の場合には、原則として申請すれば無期雇用転換されるように、数年前からなっている。助教については、産休育休での任期延長にもなる自動無期転換は、できるだけ避けようとしているが、大学としては、当人が強く要望してきた場合には承認せざるを得ない、という立場のようである(人事担当理事の見解)。(大学, 教員等, 任期なし)
859. 最長5年が明記されてはいるが、もし5年を超えて雇用したい場合で将来本部の財源が無くなった場合は部局で負担する旨の一筆を書かされる(らしい)。(大学, 教員等, 任期なし)
860. 大学本部は雇い止めは部局の問題だとし、部局は大学の規則であるからどうしようもないという双方責任回避している。組合がその矛盾を指摘しているが主張は変わらない。そのため一部の部局では5年雇い止めし半年後にまた雇用することが常態化している。厚労省の指針にも反するが現状では堂々で行われている。(大学, 教員等, 任期なし)
861. 5年まで(大学, 教員等, 任期なし)
862. 何もなされていないように思います。(大学, 教員等, 任期なし)
863. 厳密に雇い止め目的と断言できるかは微妙ですが、現職は5年任期・1年単位での毎年更新・再契約なしの条件で、無期雇用転換にならないように仕向けられています。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
864. 特に無し(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
865. なんととも言えない(大学, 教員等, 任期なし)
866. 表面的には分からない。(大学, 教員等, テニュアトラック教員として5年、成果によって任期なしの採用あり)
867. 大学の書類には「無期転換可能」の文言はあったが、それが実質的に選択可能かどうかの説明はされなかった(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))
868. 研究者が個人の努力(公募等への応募)で新たな職(期限なし)を得た事実は認識しているが、同じ組織内で無期に転換して職を得たというケースを私自身は知りません。民間企業での対応とは状況が異なると認識しています。(JSPS特別研究員, 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))
869. 研究補助者については新人を雇用。仕事を覚えてもらう期間、研究活動停滞。特任教員は転出を余儀なくされている。(大学, 教員等, 任期なし)
870. せざるを得ない。という状況だと思います。(大学, 教員等, 任期なし)
871. 特段対応はなされていない。所属機関の多くの研究者が任期付であるが、契約時点で任期が2-5年程度であり同じ人を連続して同じ制度で雇用することがない。したがって法改正とは無関係に任期切れによる「雇い止め」は長年常態化している。(大学, 教員等, 任期なし)
872. 雇用契約において任期が定められているのであれば、その満了により解雇する・されることは当然ではないか。満了後も新たな任期付き雇用契約を締結できる前提があるかのように考える根拠が理解できない。元から任期なしで雇うつもりであれば、相応の予算を確保して任期なしで契約するのが筋ではないか(その予算がないとしても、それは雇い止めとは別の問題)。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
873. 研究機関ではないです。(公立病院, 診療部長, 公務員の定年規定まで就労は可能。)
874. 技術職員等がすべて任期付きに転換されつつあり技術や事情の継承がなされない。(大学, 教員等, 任期なし)
875. 無期転換になるには、所属機関において長期的に人件費の確保が必要である(公的研究機関, 技術員、研究/教務補助員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
876. 大学としては様々な方法で問題解決に努力しているが、この法律そのものを改正する必要がある。(大学, 教員等, 任期なし)
877. 無期雇用への転換が行われた例は1つしか知らない。周知もされていない。(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))
878. 圧力があり、無期転換権は行使できない。財源がないのだから仕方ないということ。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
879. 他でも事例があると思うが、他機関への一時的な身分の移動を行って対応していることが多い。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
880. 民間企業でクーリングオフを余儀なくされた。研究所に戻るか否かはまだ決めていない。(公的研究機関, 技術員、研究/教務補助員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
881. 機関としての無期雇用に関する長期的な方針が明らかにされないで、特に意に反するクーリング期間を経て無期雇用になる機会を逸した者には強い不公平感がある。また、無期雇用となった人間とそうでない人間の間に無用なヒエラルキーが出来てしまい、人間関係が悪化した。将来必ず「雇止め」があるポストにつくと、一人の人間として尊重されないことが明らかなので、研究所での業務に取り組む姿勢にも悪影響があった。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)

882. 対応は何もない。むしろ改悪されている。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限なし))
883. 陳情していますが、未定です。(公的研究機関, 教員等, 任期なし)
884. 6で回答しました。(企業, 民間企業在籍者, 任期つき(更新回数制限なし))
885. 私の場合、クーリングオフのために、半年間無職で過ごさなければならなかった。(公的研究機関, 技術員、研究/教務補助員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
886. 半年間謝金の形にして雇用を継続し、再雇用する形態で凌いだりしている(大学, 教員等, 任期なし)
887. 10年を越えて雇用するために無期転換権が発生しない抜け道を探さなければならない。(大学, 研究員、ポスドク等, 任期つき(更新回数制限なし))
888. この問題に限らず、周りの大学に歩調を合わせている印象を強く持つ(大学, 教員等, 任期なし)
889. まるで研究人材、人財を物で扱うようなふるまいに空いた口が塞がりません。無期転換の場合も実質的に職位を下げる(例: 研究員からテクニカルスタッフや事務業務転換)ならば検討可など理解不能な状態で、人権をも無視した極めて不当な人事発令と考えられます。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限なし))
890. 特に対応は見られない。(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))
891. クーリングオフの期間、共同研究をしている企業にパート従業員として雇用してもらった(大学, 教員等, 任期なし)
892. 地方国立大学なのでお金がないため、どんどん人が減らされている。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限なし))
893. 所属部局の特に事務部で無期転換は一部行われているが、基本的には無期転換権が発生する前に延長されていないように見える。研究者側は無期転換は無に等しい。(大学, 教員等, 任期なし)
894. 過去に所属機関外の大学に出向していた際に、雇い止め問題でクーリングオフ期間を経て再雇用されていた例を見たことがある。所属機関では無期限雇用を採用しており、雇い止め問題については特に話を聞かないが、近年、定年後の再雇用は原則認めないことになった。(大学, 教員等, 任期なし)
895. 特にない。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
896. 上層部による追い出しの話を聞きます(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
897. 大学院生の時のTAを、書面上で最後の半年間退職したことにしないと、翌年から特任助教として採用できないと人事課に言われ、退職の書類にサインをした(意図的なクーリングオフだと後に知った)(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
898. 定年退職前の大学ではほとんど全て無期契約に転換されたように思う。(名誉教授、会社役員, 民間企業在籍者, 任期なし)
899. ”(大学, 技術員、研究/教務補助員等, 任期なし)
900. 雇用の待遇が変わらない選択肢があってもよいと思う。契約書にその旨を記すなどをすればいいのではない。必ずしも正社員採用を望まない人もいると思うので。(大学, 教員等, 任期なし)
901. 特になし(政治家みたく、曖昧な対応策しか言っていない)(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限なし))
902. 該当する方が少ないため、あまり問題になっていない印象です(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限なし))
903. 助教、講師は原則パーマメントで雇用されているので、雇い止めの問題は発生していない。(大学, 教員等, 任期なし)
904. 機関として、無期転換を主張する有期教員に対し、法的なガードを固めざるを得ない事情から、任期を超える公的資金の申請を機関が認めない、など明らかに有期教員本人のプロモーションに反する理不尽な施策をしている。(大学, 教員等, 任期なし)
905. 労働組合対応で臨む。個人ではどれだけ頑張っても、良い結果は期待できない。大学人事部も個人からの雇用継続要請は慣れており、まず相手にもしてくれない。(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))
906. 機関としての対応はない。任期付き教員は10年、研究補助員は5年と定められ、それを頑なに守っている。任期付きの者は基本的に使い捨てと考えられている。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
907. 雇用について何も情報提供がなされない。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限なし))
908. 6.で述べたように現場に必要な人材の雇用が不安定になり、いなくて良い面倒くさい人の雇用がむしろ守られている。現場目線では雇止めはどうしようもない人を現場から排除する仕組みとして機能して欲しいが、現実には逆である。(大学, 教員等, 任期なし)
909. 無期転換権は、多に変えることができない特殊な知識や技術を有する者に施行する措置であり、技術補佐に適應した前例はないとの回答であった。(大学, 教員等, 任期なし)
910. 同じ人に働いてもらう際に、派遣会社から来てもらう形に切り替えることで、大学との契約を切っている。派

- 遣会社を通す分だけ、本人の手取りが少なくなるのか、大学からの出費が増えているのかは不明。（大学、教員等、任期なし）
911. “私の場合、着任時に5年契約を締結し、その後は両者合意のもと、書類上では1回2年の更新が最大2回まで可能となっています。つまり、通算9年がMaxでもそもそも10年を超えて採用されることがありません。また、上司には着任早々、5年で出ていくように言われているため、無期転換権を得ることすらできません。（大学、教員等、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし））
912. 研究費を獲得して研究補助者を雇用するときに経験に関係なく研究予算のなくなった研究室の無期転換した研究補助者があてがわれるようになった（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
913. 学位を持っている技術職員は、通常よりも雇用期間が長くできるが、原則無期限雇用にはならない。期限後に半年ほど、自費でやっとなってから、再び大学で雇用するという事例はあった。（大学、教員等、任期なし）
914. 最近数年以内にも雇止めが発生しており妥当性が司法で争われた例がある。職員側でも問題意識がある程度共有されており、雇止め撤回など請願運動もみられる。（自身は直接関与しておらず詳細は知らない）（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））
915. 制度についての考え方等の説明書が配布された（大学、教員等、任期なし）
916. 大学として人件費を削減しようとする目標があると承知している。雇止めを利用して数値目標を達成しようとしている可能性がある。（大学、教員等、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし））
917. 所属機関では、特定の方はクーリングオフ期間を得るなどして5年以上の期間、無期雇用権を得ることなく、勤務を続けているように見受けられる。ただし個別の詳細は知らない。（公的研究機関、教員等、任期なし）
918. 期限付きのポストがそもそもほとんどない。（大学、教員等、任期なし）
919. 研究員はほぼ全て無期雇用試験を受験可能とした。一方で、「特任」と付けて、無期雇用試験資格を持たないポジションも作った。（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
920. 雇止めを採用している（大学、教員等、任期なし）
921. 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おり、単に無期になることが当人にとって良いことか分からない。（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
922. 本法と関係ないのかもしれませんが、私の所属する研究所では5年以上は無期転換もしくは辞めるというルールがあります。辞めることを避けるために、1年間他の期間で雇って、また有期雇用するという例があります。（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））
923. 実際に手を動かしてくれる研究員や技術員は貴重な存在であり、また現在減りつつある存在なのに、雇止めにより、一時的に離職するのは研究推進の妨げになる。（大学、教員等、任期なし）
924. 更新なし（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））
925. 現在の研究機関は、基本的に社員に対しては全員の雇用継続を社として掲げている会社の関連会社なので、法改正以降は派遣さんを雇わない方向で解決した。おかげで研究のタイプが落ちたと感じている研究員が多い。最近、関連会社からの出向メンバーが派遣社員を雇うことを許されたが、交渉したものの、研究に携わっている派遣さんの2人のうち、1人は雇止めで辞めさせられることとなった。（企業、研究員、ポスドク等、任期なし）
926. 雇止めに関する私見ですが、私は実臨床がメインで、それに対するお給料を頂き、空いた時間に、趣味で臨床研究をしているイメージです。なので厳しい言い方になるかもしれませんが、研究は、結果が全てだと思いますので、例えば3年研究して結果が出なければ、解雇は仕方ないか、普段は、塾のアルバイトで生活費を稼ぎながら、研究に関しては、無料でやるのは、米国はもっと厳しいのではないのでしょうか？（民間病院、臨床医師、任期なし）
927. 雇止めはしません（社会地球化学研究所、研究員、ポスドク等、任期なし）
928. クーリングオフをやっていた（大学、教員等、任期なし）
929. 対応について特に問題・議題などには上がっていない。実際の影響等も聞いていない。（大学、教員等、任期なし）
930. これまで共同研究先などでクーリングオフを実施していたが、今後は機関として最短期間（6ヶ月）でのクーリングオフ後の再雇用を認めないという方針になりつつあり、大変困っている。（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））
931. “10年・任期なしというルールに縛られているだけで無意味である。現実には上記の教員は、クーリングオフののちに継続して雇用していることから、必要な人材であったことが明らかである。つまり形骸化した10年という数字に囚われているだけであり、無意味な制度である。（大学、学生、特別研究員（DC2））
932. 研究費等の財源を蓄積し、分配することに消極的であるため、物質的価値観に固執しその概念そして価値観か

- ら抜け出すことができず、結果として研究業績の低下を招き、研究者の件費が縮退し、雇い止めにつながっている可能性がある。研究や学術活動に社会全体が興味関心を寄せ、財源分配を躊躇なくおこなうことによって研究業績の増加に拍車をかけ、財源の循環をさせることでより効果的に充実した研究生活を送ることができると思われる。それは将来的に研究者のワークライフバランスにつながるものと考えられる。(社会福祉法人、学生、)
933. 雇止めはやる側にとり、使わずとも、相手をおびえさせ、従属させることができる核爆弾のようなもの、決してポジティブな面はない。(大学を退職、名誉教授、任期なし)
934. 雇い止め問題に対して特段の対応は予定していない(自治体職員、一般行政職(学芸員)、任期なし)
935. 実態は部門を越えての情報は無いが、定員が少ないため、確保が大変といわれている。(大学、教員等、1年契約)
936. 何の対応もしてくれない。(大学、教員等、任期なし)
937. 任期無しの研究員になるために審査を受けるシステムが確立されている(公的研究機関、研究部長(幹部職員)、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
938. これまでは、「5年間の勤務の後に半年のクーリングを経て再雇用」を繰り返すことが可能でしたが、雇用保険対象者については(雇用保険給付の繰返しを避けるため)クーリングを経た後の再雇用は一度限りになってしまったようです。(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))
939. 11.にまとめて書く(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限なし))
940. “長期的(大学、研究員、ポスドク等、任期つき(更新回数の制限なし))
941. 有期研究員が所属する研究所の所長が、理事長に10年を超えて雇用する必要性に関する申請書を作成すれば10年超の契約ができることになっているが、今までそのような申請がされたという話は聞かない。実際には、他機関でのクーリングオフを強いられている。(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))
942. 知らない。(大学、学生、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
943. 最近は兼業の多い研究補助的な職になったので、みんな当たり前のように次々と半年休んで戻ってくるようになりました。その間のケアはなく、逆に「(大学内の)ほかの部署でお仕事したら戻って来られなくなるから気を付けて」という注意を受けます。他部署の非常勤の授業は時期をずらし、当該部署の非常勤の授業は外されます。大学自体が無期転用を阻んでいるわけではないので、ここの部署や役職の問題や、役職を作った時の特性もあると思います。作った当初は少人数でテニユア的な話もあったのですが、大学との交渉に失敗して単年契約の仕事となり、法改正でクーリングオフが導入されました。(大学、研究員、ポスドク等、任期つき(更新回数の制限なし))
944. 都医学研では、研究員に関しては任期更新審査は行っているが、5年雇用後に無期申請できる体制にしている、申請資格獲得直前に雇い止めにはすることは無い。研究補助者に関しては、研究所としての任期更新審査は行われていない。(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし)
945. 雇い止めに関する対応についてはよく知りませんが、教員等はテニユアトラックののちは終身雇用に移行するシステムになっています(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限なし))
946. 結局、残された人は数名で、その全員が男性だったので、ジェンダー問題もあるなと感じています。(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))
947. 公務員試験を受けて合格すれば人気無しの身分に就くことは可能である。(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))
948. 大学全体の方針として行われているので、個々の対応は難しく、クーリングオフを行うこと以外には避けることができない(大学、教員等、任期なし)
949. “大学です。特別な対応は無し。(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))
950. 今の大学に着任したばかりなので分からない(大学、教員等、任期なし)
951. 大学なので非常勤講師の雇用問題が発生している。自分の所属する組織では、5年間が経過してしまわないように、通年雇用の非常勤講師でも5年目には後期に委嘱して前期の半年間のクーリングオフを設けるといった措置をとっている。これは上(とか事務組織)から強要されたものではないが、5年以上経過するとずっと雇用しなければならなくなるので注意してくださいといった説明があり、自衛?のために自ら取っている対応である。(大学、教員等、任期なし)