

資料 5 自由記述全回答(11 番の質問)

11. その他、改正労働契約法と関連した雇い止めについて、何かご意見や情報がありましたら、お教えください。個人情報については記さないで下さい。

1. むしろ事務補佐員や研究室の補助員などのパート雇用で問題です。パート雇用を続けたいが（雇用する側もされる側も）、5年を超えてパート雇用できないためにいったんやめてもらい、一定期間離れてもらってからまた雇用する事態。あるいは、雇い止めしなければならない事態。パートで働き続けたい人もたくさんいる。（大学、教員等、任期なし）
2. 前職では雇留があり、近隣の大学と交換するなど皆している。それなら、10年で任期無しにするなどの制度がない方が良くもしいない。（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限なし））
3. 少なくとも周りでこの制度が影響して無期雇用を獲得した方を知りません。80%がどのような集計かわかりませんが、多くは本人が努力して昇進されたパターンではないでしょうか（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. 雇い止めなど任期が不安定なアカデミアは、学生の立場からすると魅力的な職場ではない。（大学、学生、学生）
5. 科研費雇用の身分でも、所属機関内外からの評価を受ける権利を与え、その評価次第で無期雇用への転換が可能になるようなシステムをいただきたい。（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））
6. 「地獄への道は善意で舗装されている」という言葉がありますが、まさにその典型例だと思います。廃止を希望します。（大学、教員等、任期なし）
7. 研究力維持のためには熟練したスタッフを連続して雇用することが不可欠です。また、研究スタッフの職の安定のためにも現在の状況の見直しをお願いしたいと思います。（大学、教員等、任期なし）
8. 任期切れによって研究者や専門的な技術を獲得した技術補佐員が雇い止めになることで、研究の質を安定して保つことが困難になっていると感じる。長期的なスパンで研究を推進していくためには、運営費の増額など、科研費などの競争的資金に頼らない対応が必要だと思う。（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））
9. 本来は、雇用されている人を守る法律だったのだと思うが、それが反対に作用してしまっている。根本的な見直しが必要。また、研究分野は、研究費で雇うため、ずっと雇い続けることを確約すること自体が難しい。（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））
10. 人権侵害です。大学の教員数削減は、最も立場の弱い人におよんでいます。さらに学生の学ぶ権利を奪います。（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限なし））
11. 本法律で研究者が保護されている部分も多くあると思う。仕事をしない人がクビにされるのは当然であり、そう言う人をきれないと若者の将来がない。機関内で正当に評価されるシステムを作ることが大切であると思う。（大学、教員等、任期なし）
12. 安定的な雇用が高度な研究環境の構築に直結する。そのための法整備をすぐにでも始めて頂きたい。（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））
13. 研究の根幹を担う技術職員に関しては、雇い止めはできる限り中止としていただけたら、研究推進につながると思います。一方で、数年ごとの適性審査はしっかりとおこなって、基準に満たない場合には、雇用を取り消すことができるよう、メリハリのついた雇用方法をご検討いただけたら幸いです。（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））
14. 雇止めありきで年度更新型の雇用契約には更新回数があらかじめ決められており、あきらめの心情となっている。雇用制度改革に向けた意見を発する雰囲気ではない。（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））
15. JRECの募集登録の担当もしている関係で、教員の入れ替わりが多いことや任期ありの条件での新規の教員の確保が難しいと感じております。（大学、教員等、任期なし）
16. 雇い止めが困るヒトの応募をお待ちしています。地方や規模の小さい組織への人材流入が研究分野において多様性を生みだし、国としてより resilient になると考えられませんか。（大学、教員等、任期なし）
17. 法の趣旨は分かるが、趣旨を理解して守る国民は多くはないと思われる。そのような人の心理を理解した上で法整備して頂きたい。（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））
18. 無意味（大学、教員等、任期なし）
19. 研究プロジェクトへの影響、キャリアパスに影響が生じるので、2-3年前から先を見据えた行動が必要。乗り切れた個人は幸運だが、国内の実態はどうか、全体像の資料は重要です。（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限なし））
20. 研究費で雇用する場合、無期雇用にすることは不可能だが、研究費が続く限りは雇用したいと思うのが当然だと

- 思う。費用の出所によって適用を変えるべきではないかと思う。(大学, 教員等, 任期なし)
21. 大学への運営交付金が削減され、ポスト自体も削減される現状を無視した法であり、つじつまを合わせるための切り捨てだけが行われていると感じる。この契約法で実際に常勤職に雇用されたひとがどれくらいいるのを知りたい。雇止めのデメリットを上回るメリットがあると言えるのか疑問。(大学, 招へい教授, 任期つき (更新回数の制限なし))
 22. 大学においては、任期の定めのない職員の雇用を行うことができるための、人件費の確保が必要と考えます。(大学, 教員等, 任期なし)
 23. 優秀で才能のある人材をなぜ、解雇しないといけないのか、そのような人材を守る法律の整備が必要です。これは日本の国力にも直接反映することだと思います。(大学, 教員等, 任期なし)
 24. “研究者の流動性は、研究施設が一極集中している東京近辺でのみ成り立つもので、ほかの地方にはそぐわない机上の空論だと考えます。地方それぞれの特性や、その地方での家族の生活を犠牲にして、見せかけの流動性だけを議論しても、この国の研究力を衰退させるだけではないでしょうか。ピバドを生んでいるのは、この「研究者の流動性」に他なりません。(大学, 教員等, 任期なし)
 25. 無期転換ルールが、実質、雇用期間上限ルールになっている。無い方がまだ良い。(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))
 26. 日本人の特性として、雇用の不安という、心理的安全性が著しく欠如した状態では、不安が顕著に増大して、クリエイティブな発想や長期的なビジョンに基づいた基礎研究が困難になることが予想されます。特に、発想の豊かな若手研究員が腰を据えて研究に取り組めるよう再整備することが日本発のイノベーションの根幹となることは、過去のノーベル賞受賞者の経緯を見ても明らかだと思います。日本からの人材と技術流出を防ぐためにも、改正労働契約法の再改正を強く望みます。(大学, URA, 任期つき (更新回数の制限なし))
 27. 改正労働契約法が当初意図した形で運用されなかったのは大学の財源不足の問題なので、一刻も早く運営費交付金を増やすべき。(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))
 28. 私は研究者の無期契約 (パーマネント化) には基本的に反対です。理由は全体としてメリットよりデメリットの方が大きいから (名誉教授職などを除く)。一方でそれなりの業績を上げている任期付き研究者は何度でも契約更新できる様な法体制の方がアカデミアの実情にあっていると思う。まずは頑張っている人がしっかり評価されて次の雇用につながるようなシステム作りが必要ですね。(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))
 29. 明らかに特殊な職種については、十分に吟味してから法令を決定するべきであると思います。(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))
 30. 人を大事にすることは未来の発展になります。(大学, 教員等, 任期つき (更新回数の制限なし))
 31. “研究という特殊な技能、技術を要する職種にこのルールは全く適さない。(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))
 32. そもそも理念は労働者保護なのだろうが、実際は労働者切り捨てになっている実効性のない法律。それを骨抜きにするために無駄な労力を割いているのが実態。大学への運営交付金削減とともに、日本の研究力低下の主因のひとつであろう。(大学, 教員等, 任期なし)
 33. 研究費雇いの技官等については、安定財源がない場合、無期転換が難しいために雇用を躊躇う原因となり、研究の進捗に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))
 34. ポストを得るために成果を出す必要があるのは分かるが、数年で解雇となり、目先の研究しかできない状況にある。(大学, 教員等, 任期つき (更新回数の制限なし))
 35. 2013年施行より後に採用されたが、採用時の契約書には適用されておらず、定年の話はされたが任期制について説明も明記もされていなかった。数年後突然「噂話」として任期制導入がひろがり、なし崩し的に遡って適応された。契約書の書き換え等は一切ない。無期転換へはなく、空きポストを見つけて上がるしかない。これは契約違反にならないのか真剣に考えた。が、「理研ショック」によってみんな諦めた。現在助教のポストが空いているが雇い止め確定の現状ではリクルートしづらい。(大学, 教員等, 任期なし)
 36. 研究者の雇用環境は属人的な面が大きい (すなわち研究室主催者の考えや部局の考えに依存する) と思う。有期だから、必ずしも不安定とは限らない。研究室主催者や大学、研究機関に人を使い捨てにしない、組織構成員のキャリアと生活に配慮をするような人事管理術に関し、「啓蒙」をすることがとても大事であると思う。それから、大学や研究機関の研究者採用において、過度に論文の数を重視することをやめる、低い質の論文を大量に生産することへの低評価などの方針を共有することも、若手研究者に限られた雇用期間で過度な競争や生産性を意識して過ごさずに済むことにつながり、若手研究者個人として科学者と生活者の両立が可能になり、そのことはひいては日本の科学技術全体の質の増進に寄与すると考える。(大学, 教員等, 任期なし)
 37. 優秀な人材は雇い止めに回避できるような仕組みがあれば良いと思う。(大学, 教員等, 任期つき (更新回数の制限なし))
 38. 一般企業では雇止めの体制はほとんどみられません、研究職では当たり前に見られています。私の仲間内では

- (若手研究者)、研究者として仕事をしていくことに疑問や不安を感じる人も多く、一般企業へ就職・転職しています。雇用形態について悩む時間を割くことなく、研究自体に時間・心をさけるよう研究者の雇用形態制度の見直しを検討していただけますと幸いです。(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))
39. 研究を行う大学や研究機関のような、営利目的でない研究組織には改正労働契約法のシステムを適用するには無理があります。研究者は、他の営利企業とは異なり、人材のための財源を今の時点で永続的に確保することはできず、また、研究費は数年単位の研究の期間内に使用しなくてはならないという制限があります。もし、この改正労働契約法のシステムは、営利企業などの財源を自由に使用できる団体にのみ適用すべきです。非営利的な研究機関には、一律に無期限雇用を押し付けるのではなく、研究費の特徴や規則を考慮して、自由な雇用の形態を認めるべきだと思います。(大学、教員等、任期なし)
40. 雇い止めにあうと決まっているわけではないが、雇い止めに会う可能性がある状態で仕事をしている。ローンを組むのに不利になると聞き、気になっている。(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))
41. 改正労働契約法は雇止めを常習化する悪法である。早く改正や特例を求める法改正をすべきである。(大学、教員等、任期なし)
42. 10年の無期雇用ルールは労働者保護の視点から決定されたはずなのに、逆に解雇の理由となっている。ルール策定前と同様、更新回数・雇用期間の規定廃止を希望します。(公的研究機関、教員等、任期つき(更新回数の制限なし))
43. “全ての研究機関で定期雇用を義務付けるなどして人材の流動性が担保されるのであればこの制度も悪くはないが、現実には人材の効果的な流動は起こっておらず、若手が将来の不安を抱えたまま、過ごさなければならない現実には研究者のなり手の不足を招くだけでなく、研究の生産性の低下も引き起こす。一方で、無期雇用の権利を得た研究者が研究活動を怠っている状況も散見される。(大学、教員等、任期なし)
44. 大学の場合、問題の根源は運営費交付金の減額であるので、それが改善されない限りは小手先の改革をしても解決しないのでは?研究職の特殊性もあるので、労働契約法の特例も柔軟に解釈できるようにしてはどうかと思います。(大学、教員等、任期なし)
45. 若い人材を雇用し、教育したのち、せつかく技能を獲得した研究員を解雇しなければならないのは、研究遂行上にも支障をきたし、効率も悪い。今後18歳人口が激減する中でこの制度は時代に合っていないとは考えられず、見直すべきであると考えます。(大学、教員等、任期なし)
46. 事務職員について、せつかく業務に慣れてきたところで雇い止めされてしまうので、事務局の効率が悪くなるケースがある。(大学、教員等、任期なし)
47. 研究は長い年月をかけるものやスピーディーにやるもの、様々ですが、ポスドクや任期付き助教で着任相早々に次のポストへの就職活動をせざる得ない雇用案件(5年や10年)は意味がないので、やめてほしい。(大学、教員等、任期なし)
48. “このままであれば、雇止めになるからハッキリ言う。仕事をしていないのではない。(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))
49. 民間企業においては機能しているのかもしれないが、大学では本件に関して労働契約法の改正は労働者にとって悪い影響しかなかった。改正前であれば雇用が継続していた方でさえ、改正により雇い止めが行われ、転職を余儀なくされた。改正の趣旨を考えれば雇止めは行われるべきものではないのだが、実際の現場の実情を考えれば、このような解析により雇止めが起きるのは当然予測可能であり、改正により大学での雇用が逆に悪化することが予想できなかった改正関係者は反省をして、大学に関しては改正を撤回すべきであると思います。本件で利益のあったのは、クリーンオフに使われた派遣会社の経営者のみかと思います。(大学、教員等、任期なし)
50. 無期転換権があるが故に雇い止め問題が発生する。研究の現場に流動性を求めるなら、そもそも無期転換権自体がそぐわない。研究の状況、性質、研究室の方針など、個人個人の都合、状況はそれぞれに異なるので、それぞれの状況に合わせた流動性をもつ仕組みが望ましい。(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))
51. 雇用したものの問題のある人材であることが判明することがある一方で、雇止めによって優秀な人材を失ってしまうこともあります。雇用主が希望すれば延長できる制度が欲しいです。(大学、教員等、任期なし)
52. ローカルルールが多い。独法化前にパーマメントを手にした人とそれ以降の人との差別が甚だしく、不平等感が問題だ。独法化前に前にパーマメントになったひとは外部資金を獲得しなくても呑気に仕事もせずのんびり退職できるが、そうでないひとは、論文数や獲得資金額など客観的指標で評価をされ、それに疲労している。こういうことを解決しない限りは日本の研究力の低下は回避できない。科研費の増額も必要だが、シニアで大学運営に従事している人はもっと他にやるべきことがあり、やっていないのが問題である。(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))
53. 若手研究者が安心して研究に励めるようにパーマメントでの雇用を増やしてほしい。教員だけでなく、プロフェ

- ッションナルな技術職員や大学全体での研究補佐になるような事務系技術職員など。(大学、教員等、任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
54. 他大学での昇進(移動)の際に雇用形態を気にすることが雇用の流動化のむしろ阻害因子になっていると思います。移動の際にテニュアから有期雇用に戻るのとはとても怖いです。(大学、教員等、任期なし)
55. 研究者のキャリアを考えた場合、任期つきポジションに10年留まることができれば、次のポジションに昇進する上で十分であり。また、雇い止めも人件費の確保が不透明な機関においてはやむを得ないのではないかと。しかし、同一研究所でポストドクを務めたのちに助教に昇進した研究者がポストドクの機関+助教が10年を超える可能性があり、雇い止めにあった知り合いがいる。また、秘書も勤務期間が10年を超える可能性があり雇い止めにこともある。ポジションが変わったら、勤続期間をリセットしても良いのではないかと。また、事務系や秘書のような研究補助の立場の者は採用時に意向を確認し、十年経過も無期契約に転換しないことを選択する、ことを可能にしても良いのではないかと。(大学、教員等、任期なし)
56. 半年のクーリングオフで再雇用可能になる現制度では、無期雇用に転換しようとする動機が組織側に生まれにくい。(大学、教員等、任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
57. 使い捨てシステムはどこまで行っても上手くはいかない。長期の視点で研究ができるからこそ成功できるものである。(大学、教員等、任期なし)
58. 東北大のケースは、教授が退官となった後、人も機材もスクラップ・アンド・ビルド式に新しい研究室を築こうとする大学の方針を色濃く反映していると思われ。6.で記したように助教を雇い止めるため、東北大は数年前から周到に準備し、雇い止めに正当化していた節があります。これ以上のことは申し上げられません。(大学、教員等、任期なし)
59. 科研費等の研究費で雇用されている研究室の研究員や技術員が10年・5年雇い止めに合うことを回避するために、10年・5年雇い止めに合う前後の1年ほどは、所属を一時的に学振やJST等のFunding Agencyに書類上移し、引き続き同じ科研費等の研究費で雇用されるような仕組みが欲しいです。(大学、教員等、任期なし)
60. 宮川先生が神経科学学会でお話しされていた内容も素晴らしいと思いましたし、このような機会は重要なものだと思います。どの仕事であれ良い人材を確保し、それを適切に評価することが必要になるかと思いますが、この法の間起こっている混乱には、その理想からかけ離れた現実も起こっているように思えます。(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))
61. このような事態は施行前から想定されており、予定通りに継続的な研究は日本から失われた。(公的研究機関、研究員、ポストドク等、任期なし)
62. "10年雇ったら、ずっと雇ってあげようよ、というのは、本来的には、被雇用者を守るための制度だと考える。しかし、だったら、10年たたないうちに追い出してしまえばいい、と考えるのも筋である。また、本来的には、基準となる年数が短いほうが、被雇用者にやさしい法律であるはずだが、だったら、その前に追い出してしまえばいい、と考えると、基準となる年数が短いほうが、被雇用者に厳しい法律に変わる。(大学、教員等、任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
63. この法律の施行当時から疑問を感じておりました。名目上は雇用される側の権利を守るための方策とのことだが、足かせとなっている場合の方が多く感じている。是非とも改正する(あるいは元に戻す)方向で進むことを望みます。(大学、教員等、任期なし)
64. 他機関を含めての様子であるが、改善が必要と思われる。(公的研究機関、研究員、ポストドク等、任期つき(更新回数制限なし))
65. 任期付きの場合、職務能力だけでは更新されるかはわからない点もあり、組織において有効な存在かが重要である。もちろん、合理的ではあるが、面白い突出した人材は時として組織の理解を超えた研究をすることもあるので、そういった人を大切にできると良いと思う。(大学、教員等、任期なし)
66. 当大学では無期転換は難しい。このため事務補助員や技術補助員の方を短期間での有期雇用とせざるを得ない。クーリングオフを実施したこともあるがお互いにデメリットが大きい。他大学では様々な工夫がされている例もあるとのこと、どのような対応が可能なのか知りたい。(大学、教員等、任期なし)
67. 以前に任期付き研究員の身分を経験したが、非常に苦痛であった。雇用問題は日本の研究のレベルが下がった原因のひとつであろう。抜本的な改革が必要である。(大学、教員等、任期なし)
68. 上流にあるそもそもの財政政策に誤りがあることを認めない限り、財源の奪い合いという問題にすり替えられ、結局は別の弱者にダメージを振り替えるだけで、何の解決にもならない。別の弱者に振り替えることで、問題が解決されると思うならもうそれは倫理的、道徳的に問題がある。(大学、教員等、任期なし)
69. 同大学の他部署でも年数継続となるため、プロジェクト関連での雇用(される側)に制約がかかってしまっているように思う。(大学、教員等、任期なし)
70. 研究者、ポストドク等は流動性の観点から、任期付きの職があっても許容される面があると思う。一方で、非常勤の事務補佐員や技術補佐員は優秀な(業務に慣れた)人材の確保が難しく、一旦育てた優秀な人材が5年でいなくなると、組織にとって本当に大きな損失になる。また、中にはフルタイムに移行したくないがその仕事を続けたい

人も少なからずいるので、その場合雇止めなどがあると双方（雇用者と被雇用者）にとって不利益となる。この制度は、問題のある人材を継続雇用しない良い理由になること以外にメリットはないように感じる。（大学、教員等、任期なし）

71. 直接の影響は分かりませんが、指揮命令者はこの影響を受けると思う。結果としてその配下は雇止めと同じ（再更新なし等）ということになるので、改正されてほしいと思います。（大学、技術員、研究/教務補助員等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
72. 悪法(大学、教員等、任期なし)
73. “研究を真面目にやって成果を出している人、教育で成果を出している人は雇止めにするべきでない。研究者に関しては研究成果を上げることができなくなり、研究費が取れない期間が数年間続いた方を雇止めにするべき。雇止めをなくし、JリーグのJ1, J2, J3のような上部1割、下部1割との入れ替えがあるような仕組みを作ると、高い研究力は維持されると思う。非常に優秀な研究者が職を失うこと自体、発信力を下げ研究力を下げている。さらに、若い研究者に希望を与えない。優秀な研究者、教育者は研究機関に保持される仕組みを作るべき。”(公的研究機関、教員等、任期なし)
74. “雇用不安は、士気の低下、婚姻・出産数の低下、ひいては国力の低下につながると思う。研究者は雇用が安定しない、というイメージが広がることは、希望する若手の裾野を狭めることで、優秀な人材を逃すことになると思う。ドラスティックな研究費・給与で挑戦者を応援するだけでなく、雇用の安定（＝子供を養える）を望みつつ、研究の道に進みたいという選択肢を用意することは重要と考える。（公的研究機関、研究所勤務、任期なし）
75. 弊機構内の別組織に移動しても通算10年経てば雇止めになる。また、職位が変わっても通算10年なので、アルバイトやパートとして働いてから助教（任期付き）になったとしても、10年経ったら助教としての任期が残っていても雇止めである。弊機構に属する研究所で任期付き研究者をやると不利なのでは。（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））
76. 研究者については現実的には一か所に長期間いることが研究キャリアにとってあまり良いものではないと考えています。こと研究者に限っては5年あるいは10年以内に異動するため、雇主や上司が徒に同じような職位と契約で長くキャリアを停滞させることができなくなるという側面はあるかと思いますが。一方、研究に携わる研究補助員や事務員は、フルタイムで働いているとしても同一労働同一賃金とはなかなかならず、給与面でも、雇止めという点からも継続したキャリアを考えるのが難しくなっています。それによって以前に比べても人材が不足しているように感じています。数十年前は国立大学にも技官の職位があり、常勤職として定年まで勤めることが可能でした。今や大学に限らず、どこも人件費が不足しており、残念なことに若い研究者や、おそらくそれ以上に研究補助員や事務員（地域生活に密着し、簡単には遠方で働けない方が多い）は真っ先に人件費削減のあおりを受けているように思います。ただ、今の現実的に、研究機関が職務の実態は常勤職員並みの仕事を任せられる人達を全て常勤職にするには、資金がないことも事実でしょう。キャリアの流動性は流動的に動く場所があって成り立つもので、現状は梯子を外しておいて「飛ぶしかない」と追い込んでいるだけで終わっていると考えています。（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限なし））
77. 法律がもともと目指す方向とまったく逆向きの効果（＝悪影響）を及ぼした稀有な例。将来、法曹分野を扱うドラマ（「虎に翼」のような）があったら、取り上げられる可能性もあるのではと思う。（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限なし））
78. 雇止めするのなら、次の職の受け入れを容易にしないと、人生そのものが終わることがある。そんなリスクは誰も追いたいはずは無いので、研究者や教員など誰もやりたがらない。必然的に日本の科学発展は。。。（大学、教員等、任期なし）
79. 強制的に無期雇用をしないとイケないというルールを修正するべきだと思う。必ずしも無期雇用を望んでいなくても10年を超えて働きたいという人はいると思う。また、そもそも、大学・研究機関での任期なしポジションが少なすぎると思う。助教、准教授のような教育義務のあるポジションは全て任期なしにしても良いと思う。（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））
80. かつて民間企業で働いていた時、任期付雇用で4年間となっていて、次の年は別のグループ会社に転職するようになっていた。正社員にはなれない仕組みだった。助手として大学で働いた時、5年間の任期と書かれていたが、契約書ははじめの3年間で1枚とその後は毎年契約となった。5年間働くことと正社員への道が開かれるが、5年目の契約更新がされる可能性が低いので、4年目修了時に他の大学に転職した。契約期間が短いと研究結果も出せないし、すぐに次の就活を始めないとイケなくなるので、研究がしにくいと思います。（大学、教員等、任期なし）
81. 半年のクリーニングオフ期間をあげず、3ヶ月で同じ所へ勤め始めた場合は10年のカウントは継続されるが勤務実態は9年9ヶ月となる。この場合、無期雇用転換の申請ができるのかどうか気になっている。（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））
82. 最初から「5年の契約です、更新はありません」と言われて契約を結んだため、「5年経ったので終わりです」と言われるとそれ以上何も言えない立場にある。10年を越えないしくみになっているので、誰も周りで無期転換

- した話は聞いたことがないし、最近では5年も越えさせないようになってきているという話も聞く。情報が入ってこないで、何が正しくて何がおかしいのかもよくわからない。(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))
83. 以前いた研究所の同僚(技術系)も雇止めには遭い、現在も裁判が続いている。私は研究職なので、任期付きが雇いどめに遭うのは「己の力が足りないから」と自分に言い聞かせてきたが…最近では若い人材を求める動きも多く、私のような中堅の年代に入ってくると、ますます仕事がない。現在40代の我々世代にいつも辛く当たっているように思う。(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))
84. できれば期限付き自体について再考願いたいと思います(大学、教員等、任期なし)
85. クーリングオフは本当に意味のない方法で、このようなことをやらなくても優秀な人は永続的に雇用できる仕組みが必要。(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))
86. 特になし(大学、教員等、任期なし)
87. 無期限雇用に切り替えることができるシステムであれば、良いのですが、そうでない以上、5年、10年までしか期限付き雇用ができないのは最悪です。でももちろん、期限付きを永遠に続けることが良いと思っているわけではありません。(大学、教員等、任期なし)
88. 若手研究者の身分がますます不安定になっており、研究に進む学生の減少の直接の原因の一つとなっていると感じる。自分自身、不安定感や将来の不安が大きいために否めない。学歴を考えると年収も低い、職自体が不安定となると、夢ややりがいだけでは食べていけないし家族を養えない、という感覚を持つ。そのネガティブな感覚のおそらく一番の原因となっていると感じる。(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))
89. 次の仕事先がスムーズに確保できる環境になってほしい(大学、教員等、任期なし)
90. 馬鹿げたシステム。優秀な学生は漏れなくアカデミアに残らない。研究の質と量が下がるだけの未来しかない。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限なし))
91. この制度はやめてほしい。(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))
92. 研究者本人や有能な人材を雇用している場合は障害にしかならないため、研究職離れの要因のひとつになっていると思う。(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))
93. 雇い止めがなくても、有期研究者は不利な状況を覚悟して研究を続けたいと考えていると思われるので、契約の期限を設けなくて欲しい。それよりは、該当の有機研究者の能力が低いと判断される場合(それが明確に証明できることが大前提)、契約解除できる仕組みを設定して欲しい。日本では、労働者の雇用は守られるべきであるが、仕事ができない、しない労働者までも守られる仕組みになっており、火急な改善が必要と考える。(大学、教員等、任期なし)
94. 極力任期制は無くして欲しい。特に若手の将来不安は大きな問題です。(大学、教員等、任期なし)
95. 結婚、出産などがある若手(三十代前半)の時期に雇用が不安定になり有能な人材の流出に繋がっている(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))
96. ポスドク、テクニシャンの継続雇用に困難を生じ、しばしば研究の継続性の喪失につながっている。個々の大学が今までこの状況に対応しないことは、大学の自主性の欠如だと思う。現在の日本の科学研究の凋落の半分は政府の責任だが、半分は大学、現場の研究者の責任だと思う。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限なし))
97. ただちに全廃すべき。大学は何千人、何万人の人が働く大きな組織であるにも関わらず、10年ルールの下に、研究室間の移動でさえ認められていないのは、個人の職業選択の自由を奪うもので、憲法に違反する。最先端の研究を極めようと思えば、特定の個人の能力が重要で、研究の成否を決定する。特定の個人にしかできない研究が多い現状を鑑みると、個人個人を大切にしない研究現場に未来はない。日本が競争力を失っているのは、このようなルールの適応が一因となっている可能性がある。この間違ったルールは、直ちに全廃されるべき、と強く思う次第である。(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))
98. ポスドクや技術補佐員として働くことが魅力的でなくなっており、優秀な人材が確保できなくなっている。(大学、教員等、任期なし)
99. 本来の法の趣旨に反して雇止めをせざるを得ないケースが多発しており、それまで積み上げてきた研究を中断せざるを得ないケースが多く見受けられる。また、技官などはラボの中核をなす存在であるにもかかわらずクーリングオフが必要となると非常に影響が大きい。研究プロジェクトが人気とタイミングが合う形でまとまって次の異動先を見つけられるケースはレアであり、見直しが喫緊の課題と感じる。(大学、教員等、任期なし)
100. 私が知り得る限り、この法改正は悪い影響のみ生み出しているように感じる。(大学、教員等、任期なし)
101. 無期転換を義務付ける規定を廃止し、有期雇用を更新回数の上限を設けずに認めるべき。(大学、教員等、任期なし)
102. 雇用主の立場からすれば、総合的に能力が低いと判断された人間を雇い止めしたい気持ちも理解できる。また、一国民としてそうした人間に税金が使われることは受け入れ難い。また、雇い止めされた人間も、アカデミアの就職にこだわりすぎている傾向を感じる。流動性の観点からすれば、日本は過熱しないレベルで現状よりも競争を働かせるべきではないだろうか。そのためには、アカデミア以外に活路を見出せるようなマインドおよび社会構

- 造が必要。雇用主・国をはじめとした上層部の人間もアカデミアにこだわらず、広い視野で日本の博士人材の活用方法を考えてほしい。(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))
103. 特になし。(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。)
104. 技術補佐員や事務員の雇い止めは害あって利なしである。長期で雇用できる研究費がない以上、5年ルールや10年ルールがあっても無駄である。准教授、助教の雇い止めは研究業績がない場合はやむを得ないが、それをやるならば教授にも適用すべきことと思う。私は教授であるが、教授だけが何もしなくても定年まで保証されているのはおかしい。そもそも助教と准教授を教授のために働かせること自体やめ、全員独立ポジションで全員定期的に業績評価をすればいいように思う。(大学, 教員等, 任期なし)
105. 有期雇用の無期転換のルールはやめるべき。(大学, 教員等, 任期なし)
106. 研究人材の多くの雇用は「競争的資金」によるものであること、競争的資金の倍率は低くなく永続が保障されるものではないこと、をよく理解していただきたいと願っています。(大学, 教員等, 任期なし)
107. 今後はわからないが、過去に半年間他の期間で働いたことにしてもう一度戻ってきた技官さんがいたと思う。(大学, 教員等, 任期なし)
108. パイ(国全体の教育研究費)が限られている中で、研究希望者が卒に対して多く、誰かには去って行ってもらわなければならないわけで、仕方ないことだと思います。この雇い止めの制度の在り方が適切かどうかはわかりませんが、この制度を利用して「去って行ってほしい人」を雇用主(教授)が心理的負担少なく解雇できることは、健全な組織運営にとってプラスに働いていると思います。ただ、パイ全体を拡大する努力は研究者コミュニティとして行っていかねばならないと思いますし、改正労働契約法の本来の趣旨に沿った運用がなされているのかどうかは問わねばならないと思います。(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))
109. 混乱をもたらす全く迷惑な法律だった。国会議員のだれが立案、賛成したのか、はっきりさせて欲しい。若手はいつまで任期無しの職を探し続けることになり、一方で、中年以降の任期なし教員、研究員はますます外へ異動(移動)しにくくなり、組織内で溜まっている。テクニシャン等の補助員も任期無しを高齢者が占める傾向があるように感じる。期限を決めて採用する枠ももちろん合ってしかるべきだが、雇い止め案件が増えすぎた。(大学, 教員等, 任期なし)
110. 終身雇用制度がある限り、雇い止めは致し方ない。(大学, 教員等, 任期なし)
111. 特にありません(大学, 教員等, 任期なし)
112. 流動性を促進するための良い機会でもあり、一部の権力掌握者の悪用による機関の停滞や硬直にもなる。(大学, 教員等, 任期つき(条件不明瞭))
113. 全くの悪法であり、早急に改善すべきである(大学, 教員等, 任期なし)
114. 技官や事務員さんは、時間給を望む人も多くいる。そのような人には、5年間という期限を設けなくても良いと思う。(大学, 教員等, 任期なし)
115. 問10の回答の続きになるが、私の関係者はそれでメンタルに障害がでて、休みを繰り返した後、大学を去った。こういうのは本当に良くないと思う。もちろん交付金が減らされている中、大学運営が苦しいのは確かだが、そもそも雇い止め制度がなければ、こんな事態を招かなかったと思う。ひどい話。雇い止めは、弱者のためのような詭弁を使っているが、雇用のトップと派遣会社のためだけの悪法。(大学, 教員等, 任期なし)
116. 研究業務を遂行するために秘書や技術員が必要であるという設計で大学や研究所に人員を配置し、安定的に研究が行える環境として欲しい。秘書や技術員の立場がない状況では研究者が疲弊するだけ。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
117. 教員の無期転換権の発生事由についてよく分からないため教えてほしい。(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))
118. 無期契約転換の可能性が頭にあると、豊かな研究費を得ていてもそれを財源としたスタッフの長期的採用を躊躇することにも繋がってしまうのではないかと。もしくは該当年数を越えないように強く転出を要求することがこの先も繰り返されてしまうだけなのではないかと思えます。(大学, 教員等, 任期なし)
119. 個人的には結局無期雇用にしないのだから、無用な法律だったと思います。無期転換を望まない人まで雇い止めにあうので雇用する立場としても迷惑しています。(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))
120. 任期はあっても良いが、合意の上でローリングで更新し続ける形が取れるようになった方が良い(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))
121. まれに見る悪法。誰も得をしない。普通に永久契約更新で何の問題もない。早急に撤廃してほしい。(大学, 教員等, 任期なし)
122. 改正労働契約法が実情に合っておらず、雇い止めという大きな問題を生んでいる。(大学, 教員等, 任期なし)
123. 期限付きの研究費が一般的なアカデミアにおいて、長期雇用への転換は不可能であり、改正労働契約法は人材雇用を逆に不安定化させ、研究効率を著しく低下させている。人材の流動化が加速している現在では、労働者はよ

- り良い環境を選択できるため、改正労働契約法は不要に思う。(大学, 教員等, 任期なし)
124. 辞めさせたい人がいる場合にはいい機会なのかもしれないが、辞めてほしくない人の場合は引き止めたいが半年間どうするかが難しい。その間、他の人を雇うと半年で辞めてもらうのもさらに難しい・・・。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期つき (更新回数制限なし))
125. 研究者ではないですが、専攻事務の方(事務補助員)に同じ問題が発生しており、常勤で雇うほどの財源もないため、5年ごとに人が入れ替わり、かつ新規採用に応募がない状況で立ち行かなくなっています。(大学, 教員等, 任期なし)
126. 実感として、一度雇い止めに遭うと雇用も研究も負の連鎖に流れる。(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))
127. 無期転換可能だが、研究費が途切れたら容易に解雇可能ということにすれば解決すると思う。この手のことは、研究機関に任せきりにするのではなく、全国の大学で統一した基準にしてもらいたい。(大学, 教員等, 任期なし)
128. 研究力低下の一因(大学, 教員等, 任期なし)
129. 極めて非生産的な制度であり、研究機関にはなじまないと感じています。(大学, 教員等, 任期つき (更新回数制限なし))
130. 研究者の現状に合致しない法律であり、研究に携わる労働者を守るどころか、逆に安定的に研究を続けるのが困難な状況を作り出している。早急に法改正を望む。(大学, 教員等, 任期なし)
131. 現場の状況に合っていない。無期雇用転換したくても安定した財源がない。(大学, 教員等, 任期なし)
132. 極めて非合理・理不尽なため、すぐに改善していただきたい。10年での無期転換が義務化できないのであれば、被雇用者と雇用機関双方の合意があれば10年を超えて雇用できるようにすべき。研究現場が魅力的な職場環境となっていないため、研究に参画する人が減り、結果この国の研究競争力は衰退している。(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))
133. "大学予算が成果に応じて変動することの難寄せが、雇用の不安定化を招いている(大学, 教員等, 任期なし)
134. 過度な人的流動の促進は、参入者や今働いている人を遠ざけて研究業界を先細らせる。資源の無い国で唯一残された人的資源を枯渇させ続ければ国が破綻するだろう。(大学, 教員等, 任期なし)
135. 女性の出産等にも制限がかかる(出産前後で転職の必要が生じるとかなり難しい、産休・育休中の手当がどうなるかという問題が生じる)問題のある制度だと思う。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期つき (更新回数制限あり、または更新なし))
136. 杓子定規で柔軟性のない運用と結果の独善的解釈がなされており、思考停止に陥っているとしか考えられない。(大学, 教員等, 任期なし)
137. 改正労働契約法は、10年以上雇用する場合には期限をなくすということが本来の目的であるにもかかわらず、現状10年以上は連続して雇用できないという法律でしかないというのが実態である。一部の研究者の流動性を確保することは良い部分もあると思うが、悪影響の方が大きく、10年以上雇用するための予算の確保などの補助を行い本来の目的に沿わせるのか、悪影響しかない10年縛りを撤廃するかのどちらかの対応が必要であると感じている。(大学, 教員等, 任期つき (更新回数制限あり、または更新なし))
138. 解雇規制の緩和は必要と思う。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
139. 日本の研究力を著しく損なっていると思います。解消への働きかけをお願いします。(大学, 教員等, 任期つき (更新回数制限なし))
140. 最近の研究活動は、よりグループ単位が多く、換えの効かない人材が減少することで、研究の質や海外との競争力が著しく損壊されているんだろうな、という事例を耳にすることがあります。また、単純に、これからの学術を担う若い世代にとって、雇い止めは研究を志す動機に水を差す、悪印象でしかないと思います。(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))
141. 雇用財源がないために雇い止めをせざるを得ない状況にあることも理解出来るが、成果をあげている研究者や教員等が失職する状況は本意である。(大学, 教員等, 任期つき (更新回数制限あり、または更新なし))
142. 成果の出ていないラボは、任期制教員を雇うべきではないと思います(大学, 教員等, 任期つき (更新回数制限あり、または更新なし))
143. 大学にはいらぬ(大学, 教員等, 任期なし)
144. ポジションが得にくく、流動性もない現在では悪法になってしまっている。(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)
145. 研究力強化法適用でも10年間の雇用となり、日本国内での研究力低下につながっている(公的研究機関, 教員等, 任期なし)
146. 雇止めを強制した大学や研究機関に一定のペナルティが必要。(大学, 教員等, 任期つき (更新回数制限あり、または更新なし))
147. 学会運営大変お疲れ様です。いつも誠に感謝しております(大学, 教員等, 任期なし)

148. これまで築き上げた立場等が崩れる脅威と、新たな職場が見つかるかどうかともわからない状況で、不安でしかない。(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))
149. 一律にすべてを決めるのは強引であり、個別に対応できるようにすべき(大学、教員等、任期なし)
150. 解雇が難しいことから、無期転換に慎重になるのも理解できる。無期雇用、有期雇用に関わらず、適正な人事評価体制が重要。(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))
151. 大学は財政的に厳しいのか、有期労働の後は無期労働契約をしていない。一方で、選択と集中の研究戦略はこの20年間、成果が上がっておらず、世界の中で日本の研究力が大きく低下している。やはり、運営費交付金を増やして大学教員の雇用を守り、少額でも良いので研究費を多くの研究者に配分し、多様性に富む研究の芽を育てた方が良い。なぜなら、誰にも予測できないところから世界を驚かせる研究がなされるからである。(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))
152. 非常勤研究員や研究室更新審査などを柔軟かつ研究者負担を軽くしなければ、研究者は減ります。雇用形態の充実が魅力ある職業に必須です。(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))
153. 研究者にとってはこの法律は悪い面が多いと思います。人件費が永続的に確保できないポジションについては任期付きの雇用になることは仕方ないと思います。しかし、雇用されている研究者の研究の連続性や生活の安定性を考えると、人件費が確保できる限りは任期付きのままでも10年を超えて継続して雇用できるようにすべきです。(大学、教員等、任期なし)
154. 雇止めやクーリングは平然と起きていて、大学も雇用される方も、そういうものとして受け入れてしまっている。そもそも、労働者に有利になる法律はずだが、かえって不利になっている。1年更新の雇用でいいから5年以上長く働けるほうが良いと考える人も実際に存在する。そういう人への配慮がない。声を上げたいが、声を上げると「みんなそうだから」と言われるのが目に見えている。叩かれるのがオチである。なにもできない。(大学、教員等、任期なし)
155. 非常勤研究員の月当たりの勤務日数が11日に制限されており雇用保険に入れない。正社員登用試験を受けるにしても、クーリング期間を6か月取る必要があり、失業手当ももらえないため、非常に厳しい選択が求められる。(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))
156. 研究者自身はもちろん機関側にも多大な負担をかけて疲弊させ、本来為されるべき研究の発展を阻害する無意味どころか害悪でしかない制度だと思います。この制度がある限り研究者から時間と労力を奪い続け、国の研究力はさらに低下するでしょう。可及的速やかに廃止されるべきだと考えます。制度を作る側から一方的に押し付けられるのではなく、問題の根本的原因を明確にした上で現場の実態に沿った改革を強く望みます。(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))
157. 科研費は無限に続くわけではないので、雇用元の予算に応じて、無期転換しなくてもいいようにしてほしい。テクニシャンが大きな負担なく個人事業主として大学と契約できるような簡単な道筋をつけてほしい。(大学、教員等、任期なし)
158. 世界レベルで良い研究を進めていくためにも、期限にとらわれず働き続けられる環境が整うことを切に願います(大学、技術員、研究/教務補助員等、任期なし)
159. 早急に本制度の改善が必要です。明らかに非人道的です。(大学、教員等、任期なし)
160. 教員陣の年齢が上がると授業や学内の用務に追われるうえ、体(とくに視力)の衰えもあってか、自分たちで実験をする機会がほとんどなくなる。したがって、学生への技術指導は上級生任せのことが多く、間違っても伝えられた情報がそのまま長年受け継がれていってしまう。研究室内に実働している技術員・研究員がいれば、学生に対して正しい技術・情報を直接指導することも出来るが、ほとんどの研究室では技術員・研究員を雇う余裕がないのが実情と思える。技術員・研究員は外部獲得資金で雇用されているケースがほとんどであり、そのまま外部資金で無期雇用は成り立たない。せめて、無期雇用の権利を得た技術員・研究員がそれを希望した場合、大学側がその給与を負担するようになってほしい。(そもそも、上の理由から実験系の研究室運営には技術員などのプロフェッショナルが1人は必要です。無期・有期に関係なく、必要な人数を大学が直接雇用出来るよう、政策が変わることを希望します。)(大学、研究員、ポスドク等、任期つき(更新回数の制限なし))
161. 年数だけでなく、業務内容に照らして必要な人間かどうかで雇用契約が決まるようにしてほしいです。(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))
162. 任期付き・雇止めの厳しさは必要だと思う。でも、目に見える研究成果だけでなく、目に見えない部分での研究成果や貢献もあるため、できるだけ総合的に評価していただくとともに、任期や雇止めにもう少し柔軟性も欲しい。(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))
163. 文部科学省の調査結果で、契約期間が10年に達した研究者のうち「無期労働契約を締結した者」は4.1%しかおらず、「有期労働契約を継続した者」が76.4%を占めているが、無期転換権が実質的に行使されなかった(できなかった?)のはなぜか調査が必要ではないか。もし無期転換することにメリットがないと多くの研究者が判断したのであれば、無期転換という制度自体が不要で雇止めなどの弊害の方が大きかったといえるのではないだろう

- か。(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))
164. 日本ではPIとして独立するのもテニユアを得るのも競争が過剰である。知人は日本では独立できず、ヨーロッパで独立し、良い研究成果を出している。生命科学系では一つのプロジェクトに平均6年かかるのと試算もあるので、PIの選考が1年前後かかること、自分に適した分野のPIの募集は多くても年に10件程度しかないことを考えると、非常にハードルが高い。にもかかわらず、国内のほとんどの地方大学では独立しても基盤(C)程度の研究費しか得られず、どれほど過去に素晴らしい業績を出した研究者でも業績が出せなくなる。優秀な研究者であっても、良いプロジェクトを思いつくこともあれば悪いプロジェクトを思いつくこともあるので、人間の競争に偏重するのではなく、個々のプロジェクトの将来性の評価や資源の有効活用等を行わなければ、日本の研究力は衰退する一方である。(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))
165. 雇い止めになるので、他の機関に半年在籍し、また元の機関に戻るという実質的な無駄な期間をすごしている方がいる。(大学、教員等、任期なし)
166. 文科省が令和5年9月に公表した調査結果の「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」という数字は、私が肌感覚とかなり乖離があると感じました。私は、事前の所属長との交渉で、無期労働契約が難しいと言われたので、正式に申請することなく、職探しをしました。よって、私は調査結果の中の数(分母)にカウントされていないと思います。しかし、私のように申請はしなかったものの、雇い止めの影響を少なからず受けた研究者は多数いたと思います(私が知っているだけで、10人以上はいます)。調査結果には、そのような研究者の実情は反映されていないと思われるので、80%という数字が一人歩きし、「直ちに本制度を見直す必要はない」という結論に至ってしまったことは、大変残念だと思います。本制度を至急、見直すべきだと強く感じています。(大学、教員等、任期なし)
167. 雇い止めの撤廃を願う。(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))
168. 法律を理由に大学(というより学部、附置研)は非人道的な人事を行っている(大学、教員等、任期なし)
169. 本来は雇用の安定化のために行っていることが、逆効果になっていると思われる。無期転換をした場合に、その機関になんらかのインセンティブが与えられるなどの工夫があるとよいのでは？(大学、教員等、任期なし)
170. 大学での雇用財源の出処は様々であり、数年単位の外部資金による雇用も多い。このような外部資金による雇用年数を無期転換発生までの年数に算入すると、大学としては無期転換後の雇いを保証できないことから、雇い止めを行なわざるを得ないという側面がある。これがひいては被雇用者の勤務年数を短くすることになったり応募先を狭めたりする原因になっており、任期付き職員の雇用先確保を不安定にしていると感じている。被雇用者としては、別の部局のポストや、同じ研究室であっても別の外部資金を雇用財源とするポストであれば、連続した雇用ではないとみなされることは納得できる話である。そのため契約法に、このような場合は無期転換権は発生しないという但し書きがあれば、現在のような雇い止めのうち研究者に対するものは、かなり減らすことができるのではないかと感じている。(大学、教員等、ポスト等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
171. 理研(恐らく大学も)では、任期制でも福利厚生や賃金面での労働条件は定年制都道府糖以上の場合が多いと思いますので、研究職は無期転換権の対象から外すべきだと思います。(公的研究機関、教員等、定年退職し、任期延長中)
172. 10年雇い止めについては、メリットもデメリットもあるので、一概に論ずるのは難しい。個人としては、任期なしの職を求めて、キャリアアップしていくしかないと思っている。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限なし))
173. 任期付きで構わないという人が一定以上いるので、その人達の選択肢を奪わないで欲しい。(大学、教員等、任期なし)
174. 大学研究機関にとって、悪法であることは断言できる。(公的研究機関、教員等、任期なし)
175. 組織や個人による解釈の差があり、また戦うかどうかによる違いによっても、個人の運命に影響することを嘆かわしく思います。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限なし))
176. 研究には長期的に取り組まなければならないようなことも多くあります。短期的な成果と異動ばかりになってしまうと本末転倒で科学・学問をはぐくむことができません。実効的な意味で雇用が安定することを期待しています。(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))
177. (大学、教員等、任期なし)
178. 労働者にとってもメリットのある制度設計を強く望んでいます。(大学、教員等、任期なし)
179. 人材の流動性を確保するため、雇い止めは有効である。(大学、教員等、任期なし)
180. 教育研究機関にとって、百害あって一利なしです。(大学、教員等、任期なし)
181. 長くても5年くらいしか継続しない競争的研究費で人件費を支出する、という状況が「雇用安定性」とはもともと極めて相性が悪く、根本的には、制度設計がわるいことのツケを現場に丸投げしてしまっていることによる問題であると思うが、現場責任者はさらにそのツケを、任期付き研究者という一番弱いところに押し付けてごまかしている、というのが実態であるとおもう。(公的研究機関、教員等、任期なし)
182. 雇い止めで優秀な技術員が研究室を去った。このようなことがないように対応策を考えるべき。特任研究員、

- 特任助教など期限付きの雇用を減らし、安定した環境で研究が行えるようにすべき。(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))
183. お子さんがいる女性では、短時間で慣れた研究補助業務を継続したいと思っていらっしゃる方も多いと思います。雇用者と被雇用者が望むにもかかわらず継続できないのは、働き方の多様性に反したものだと思います。研究者に関しては、ますます短期的視野が増長されるリスクが大き過ぎます。(大学, 教員等, 任期なし)
184. 企業も含めて社会全体が転職と雇用が頻繁に行われるならば、問題はないかもしれないが、アカデミアのみがおかしなタイミングで転職を余儀なくされるのでは、なかなか変更が効かなくなる40代で職を失うことになるため、若手が参入を躊躇するのわかる。それらのリスクから研究課題の魅力や有用性ではなく、ポストの安定性で職を選ぶことになる。優秀な研究者も10年ごとに研究所をわたりあるく必要があり、無駄なセットアップ費用を食っている。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限なし))
185. 雇用者と非雇用者の合意があれば柔軟な期間で雇用契約を結べるようにしてほしい。(大学, 教員等, 任期なし)
186. “新規助教採択者は、5年の任期であるために定着率が悪い。民間企業や、公務員試験を受けて途中でいる例も身近で見ている。(大学, 教員等, 任期なし)
187. 成果を出している人の雇止めはやめるべき 社会の大きな損失になっている(公的研究機関, 教員等, 任期なし)
188. 日常の研究環境を支える人材は使い捨てという傾向なので、日本の研究全体が先細りになるのも当然だと感じます(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限なし))
189. 雇い止めのリスクを考えず、働きやすい雇用形態で働けたらと思います。(大学, 技術員、研究/教務補助員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
190. 非常にばかばかしい状況が生じていると感じます。(公的研究機関, 研究員、ポスドク等, 任期なし)
191. 自分の意志とは異なり10年で雇い止めというのは改正労働契約法の意図と異なるはず。学位取得後に10年はキャリア形成もライフイベントも大事な時期で日本の国力低下にしかつながらない。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
192. 40歳以下の若手教員が業績を求められ、教育でも時間を割いているのに、それより上の教員たちは論文も書かず、任期も気にせずのうのうと暮らしている構図が若手の研究意欲を喪失させている一因ではないか。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
193. 私自身、前職の大学には10年以上務めていたにもかかわらず、雇い止めに通告された(その当時の所属ラボのPIがあらゆる手を考えてくれたが、執行部や研究科が雇用の継続を認めなかった)。10年以上雇用があっても実際のところは無期雇用に転換されないのが法が改正されても全く無意味である。(大学, 教員等, 任期つき(テニユアトラック教員))
194. せっかくの労働者を守る法律なのに悪い状況が生まれており、よくないと思います。現在働き方も多様になっており面談をするなどフレキシブルに個人に合わせた労働条件の適応が望ましいと思います。(大学, 教員等, 任期なし)
195. 雇止めに合うことがわかって精神を病んだ方がいると聞いています。(大学, 教員等, 任期なし)
196. 大学は企業とは違う状況なので、とにかく雇い止めにやめてほしい。(大学, 教員等, 任期なし)
197. 特に意見はありません。世の中はこういうものなのだと思います。(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))
198. 各研究機関の安定財源を減らしておきながら、無期転換を実現せよというのは、完全に矛盾した命題である。絵空事、綺麗事、思いつきで政策を作り、国民を振り回し、多くの不幸な人間を生み出している財務省のやり方に、厚生労働省は何も言えないのか。国民は本気で怒っている。(公的研究機関, 教員等, 任期なし)
199. 雇い続けたい人材であっても法律により、継続できなくなったことは問題だと思います。(大学, 教員等, 任期なし)
200. 雇いしているのであれば、正規・非正規問わず同等の待遇にするのがよい。また、雇用年数で契約更新できないというのは研究室にとって蓄積した技術の損失でしかないので、改正した方がよい。(企業, 研究員、ポスドク等, 任期つき(更新回数制限なし))
201. 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(更新回数制限あり、または更新なし))
202. 勤続年数で一律に決めるのではなく、予算および在任中の研究業績や勤務状況によって更新の有無を柔軟に決められるようにすべきである。(大学, 教員等, 任期なし)
203. クーリングオフ期間中だけそこに所属して貰って、そちらに人件費を支払えるような、派遣を斡旋するようなベンチャーを作れないかと思いましたが、法手続き的にもなかなか難しいと感じました。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限なし))
204. 流動性は良いが、流動し続けることが逆に本人の motivation と生活のさらなる安定につながる世の中の醸成が

- 必要。大学の人間や研究者が尊敬される雰囲気復活が必要。(大学, 教員等, 任期なし)
205. 本人と雇用者が同意をすれば、無期雇用の保証はないが、10年縛りを無効とできるといい。また、ラボ運営に必要な技術補助員や事務員はラボが存続する限り雇用できるといい。(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))
206. 5年任期という制度は、全うな考え方だとは思いますが、予算が十分ではな部局においては、逆に、働き方の多様性を阻害しているようにも思える。多様な安定したポストをたくさん用意できる組織になるためには、どうしたらよいのでしょうか。。。(大学, 教員等, 任期なし)
207. 自分自身、学振PDが切れたら未定なので、雇い止めを解消し、なるべく多くの人が任期なしで安定してポストを用意できるように環境を整えて欲しいです。(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))
208. 雇い止めににより企業へ就職する研究者が増えた。研究を続けていくのが厳しく他の道を探さざるおえない(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))
209. 解雇規制緩和に賛成です。一度椅子を得た年配教員が必ずしも優秀ではないことに大きな歪みの原因があります。いっそ全員任期付きにしてFirst論文が出せない、時代遅れの人は淘汰してください。人事権があるため自作作用が働かないのがいちばん問題です。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
210. 上限があるため、人材確保に苦勞する。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
211. 雇い止めとは直接関係ないかもしれませんが、行政関係の事業に関する研究予算の中には、1年間の中で使用できない期間(例えば年度初め、年度末)があるため、単一の予算で雇用者を通年雇えなくなります。これは実質、行政が雇い止めに手を貸しているのではないのでしょうか。(大学, 研究員, ポスドク等, 任期つき(更新回数制限なし))
212. 法律で細かなことを決めるのは難しいとは思いますが、現状では勤務日数に関わらず期間だけで判断される。週1回など勤務日数が少ない場合には、対象としない、あるいは期間を長く考えるなど勤務状況にあわせた対応ができると良い。(大学, 教員等, 任期なし)
213. 雇い止めに限っては、研究や教育のパフォーマンスで決まっておらず、一律であり、何ら根拠があるものではありません。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
214. 法律の趣旨としては、無期転換権が雇用主側の義務ということなのかもしれません。しかしながら現実的には、運営費交付金が減って外部資金にシフトする中で、期限付きの雇用を提示せざるを得ない現状があると思います。その中で、一定期間が過ぎた労働者を無期転換せよというのは現状に合わない理想論であり、綺麗事ではないかと思っています。いくら無期転換の権利が発生しても、安定的な財源が確保できなければ無期雇用できないのは明白です。任期付で雇用されている方は、任期付でも良いからそこで働きたいから働かされている方もいらっしやいますので、その中で期限が来たら無期転換を組織に求めるか退職しなければならないというのは、雇用主側・被雇用者の全員にとって不利益となると考えています。研究機関の側を「雇い止め」と言って批判するのは私個人は反対の立場で、財源が多様化する中で現実的な判断を迫られている組織側の苦しさ、というのも考慮した上で制度改正を求めべきだと思います。このため、本人が有期雇用の継続を規模する場合は期限を超えても外部資金で有期雇用できるように改正が強く望まれると思います。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
215. 私自身も含め、かなり高齢の任期付きの雇用者が増えているように思う。ある程度、流動性は必要と思う。受け皿と待遇がそれなりに準備されるようになることが重要と思う。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
216. “改正労働契約法に関連する雇い止めの問題について、研究者が長期的な財源を確保できない理由の一つに、国から得たグラントの「使い切り年限」があります。この制度が、研究補助員の継続的な雇用を阻害している現状を踏まえ、以下の具体的な対策を提案します。(大学, 教員等, 任期なし)
217. 雇い止めにパッシングしても、それだけでは現状は変わらないと思う。予算が不安定で十分でないことが要因だと思われる。(大学, 教員等, 任期なし)
218. 大学内の人件費も決まっている、日本のサイエンスの進展にも関係している、いろいろな 이슈 が絡んでいるので、難しい。まずは、良いサイエンスをする土壌を用意し、予算を大きくなるよう(ポジションが増える)にするのが、王道のように思われる。(大学, 教員等, 任期なし)
219. 研究費等を財源として研究補佐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、大変苦勞した。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。補佐員の研究指導に数年費やしており、実際に研究室は補佐員なしでは回らない状況である。他の教員に対処等を伺ったところ、補佐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。補佐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)
220. この問題の影響を強く受ける機関とそうでない機関の落差が激しい気がする。前所属ではポスドクや任期付き

研究員が比較的多く、次どこに行くのか、行先はあるのかといった話題に事欠かなかった。常に就活を行いながらの研究活動は本当に大変そうだった。現所属ではほぼ全員が任期無し大学教員で、職を得ることの難しさに対する考え方が全然違うと思われる。法改正の影響が不明瞭で分からず申し訳ありません。ポストク問題もそうですが雇止め問題も含め、優秀な研究者が残ってゆけるよう日本の研究環境が改善されることを望みます。(大学、教員等、任期なし)

221. 一般的に研究機関において、このいわゆる「10年雇止め」は学位取得後の30-40歳という最も勢いのある期間を任期なし雇用への転換をチラつかせつつ使いつぶして准教授への昇進が見えてきたところで放逐できる非常に有用なシステムであるため、いまだに改善されずに悪用され続けている。本来の任期付き教員とは、まったく業績を上げられなかったり勤務態度に問題のある者を数年程度で見極めて再雇用しないための試用期間的な制度であったはずだが、いまや体の良い若手使いつぶしに免罪符を与えている。日本の科学技術の発展を妨げてる悪法として少なくとも研究教育機関においては抜本的な見直しが必要だと考える。(大学、教員等、任期なし)
222. 本人の資質にかかる職種であるため、終身雇用の適用は難しいのは理解できる。雇止めとするのではなく、見込みがあるなら、中間評価時にテニュアトラックにのらせる、あるいはテニュア付与するなど、キャリアパスの展開の場を提供すべき。他職種へのキャリアパスも雇用責任がある機関が常時、紹介すべきであり、企業と行政に博士号獲得者のポスト増加を働きかけるべき。雇止めの現実を理解し、国民の不幸につながらないよう、また、研究への魅力低下を誘発しないよう、10年と定めた行政は対策すべきだ。1研究室に雇用問題を押し付ける次元の話ではない。(大学、教員等、任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
223. 長期的な視座に立った事業を実施するうえで、研究職員・技官・研究補助員問わず、本人と組織が望む限り安定して雇用できる制度が必要。特に有為な人材が合理的な理由なく雇止めにあう(公的研究機関、学芸員、任期なし)
224. 技官さんは有期雇用で問題ない方もいて、そういった方はそのまま、無期転換したい研究者は無期転換できるような、それぞれのケースに対応できる施策が整って欲しいです。(大学、研究員、ポストク等、任期つき(更新回数制限なし))
225. 研究の継続が失われ、生活の維持が失われ、それを個人で対応するしかない悪法です(大学、研究員、ポストク等、任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
226. その人の能力を見極めて、もっと早い時点で他職種へ就職させるなどの配慮が必要と感じます(大学、教員等、任期なし)
227. 既存の無期雇用ポストに採用されるなら別だが、そうでない場合、組織としては無期転換を行っても、その雇用費を組織が別途用意するわけではないので、交付金が減っている中、研究者が数年単位の競争的資金の研究費をやりくりして雇い続けなければならない。そこに矛盾と無理があり、いずれ破綻するケースは出てくるだろう。(公的研究機関、研究員、ポストク等、任期なし)
228. 他研究期間で、クレンジングオフにより有期雇用を継続する事案を目にしたことがあります。研究機関と雇用者の合意に基づいている、はず、なので問題はないと思います。が、雇用者の能力に期待して継続するのであれば、正職員として雇用するのが筋だとは思いますが。(一般財団法人、研究員、ポストク等、任期なし)
229. 雇止め問題はそれ単体としてあるものではなく、研究業界全体のポストの減少・縮小化と合わせて解決すべき問題であると考え。安定した労働環境は中長期的な生活設計を可能とし、QOLを向上し結果的に研究活動の生産性の底上げに寄与するものである。目先の問題解決(雇止めだけに焦点を当てた対応・中堅層を放置した若手・女性偏重の人事など)にも意味はあるが、より長期的な視野での改善案を期待したい。(公的研究機関、研究員、ポストク等、任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
230. 雇止めにより、優秀な研究者がアカデミアの分野から去ってしまった一方で、無期雇用でありつつ研究をほとんどやっていない(研究費もとらない、論文も書かない)人が周囲に多数見受けられる。もっときちんとした評価や基準の策定ができないものか(大学、教員等、任期なし)
231. “冒頭の80%の無期労働契約を締結したという情報はとても信じられない。現に研究者向けの求人募集には任期期限が記載されているものがほとんどであると感じる。(大学、教員等、任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
232. 大学と公的研究機関で対応が大きく異なるように感じる。大学で科研費などで雇用されてきたポストクは財源がなくなれば雇用を継続できないので雇止めになっている印象。(公的研究機関、研究員、ポストク等、任期付(テニュアトラック)だが任期なしへ内定済み)
233. 人材の流動化としてはよいのかもしれないが、年齢が経つにつれて家庭の問題(高齢の親の世話など)のため、若い時ほど気軽に異動できなくなった。(大学、教員等、任期つき(更新回数制限なし))
234. 教育、研究効果が明らかに阻害されると思います。(大学、教員等、任期なし)
235. 雇止めを防止するための法律なので、従う他ない。意見も情報も役に立たない。(大学、教員等、任期なし)
236. 成果が出ていない被雇用者の雇用期間が終わるまでに何回でも就職活動を促す事が雇用者には求められると思う。自己責任だけで片付けようとするで行先のない(次の職のない)ポストク等が発生しやすい。研究を支える技

- 術者（昔でいうところの技官）へ転身できるように採用枠を準備するのも良いと思う。そのような技術員は研究室単位ではなく、大学等の施設による無期雇用とした方が人間的な生活を営む事が可能になり、被雇用者も安心できる。（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
237. 日本の科学会全体に悪影響をあたえた法改正(大学、教員等、任期なし)
238. 10年特例を知りませんでした。今の勤務先は5年契約のため契約が終了するとほぼ全員が退職しています。（大学、技術員、研究/教務補助員等、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし））
239. “前提として公的研究機関、準公的研究機関が法的グレーゾーンに該当する行為を行うこと自体が問題であり、雇用の実態に即していない本法は即時の改善が必要である。昨今、社会全体として人材不足が加速する中、研究者という職における「雇用形態の不安定さ」と「技能に見合っていない給与水準」は、人材の絶対数と質の双方に深刻な影響を与えている。今回の雇止め問題については、長期的な期間を必要とする研究分野を考慮できていない事に加えて、研究人材を確保するという点からも重要度の高い問題である。（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））
240. 知り合いには元所属機関とこの問題で裁判中の方もいます。任期なしポスト公募も数が非常に少なく、競争率もとても高いです。私自身、研究室主宰という立場ながら、任期があり、次のポストがなく数年後には無職になるかもしれないという非常に不安定な心理状態のうえで研究職を続けています。また、研究補助の人員を雇っても無期転換の予算がないため、自身も雇止めをせざるを得ません。こんな状況で国際的に通用する研究成果を上げろ、という方が間違っていると思います。（大学、教員等、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし））
241. “若手研究者の育成においてかなりネガティブに働いている。任期があるため、常に次のポストを探す必要があり、研究・教育に集中することができない。研究生活について長期的なビジョンを持つことができないため、短期的に成果が出そうな研究を実施するしかない。また、結婚や育児などの私生活の充実にも障害となる。（大学、教員等、任期なし）
242. “雇止め問題以上に問題なのが、高齢（55歳以上）で他に行き場のない研究者が、長らく所属したことによる既得権益で幅を利かせて、これからという年齢（45歳前後、またはそれよりも若い）の人の雇用を圧迫し、どうにもならなくなっている点。（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））
243. もっと柔軟な制度にしてほしい(大学、教員等、任期なし)
244. 上記の命令は非常に悪質であると思っています。効率的な研究推進に最適化させずに、組織の幹部の自己保身のための命令であると考えられます。更に、私自身も任期制で雇止めにあう立場でありながら、組織の理論で雇止めを通達する役割も担わされています。内側の理論だけでは改革が進まないと強く感じています。悪質な組織防衛策の共犯者にはなりたくないのと、研究推進というミッションを効率化するためにも、公益通報制度を使いながら組織改革に貢献したいと思っています。（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし））
245. 学会としてぜひ、強いメッセージを出していただければ幸いです。神経科学会だけでなく、全ての研究者に共通する課題だと思います。こういう問題を放置する学術会議も存在意義がないと言われて当然だと思います。（大学、教員等、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし））
246. 大学の予算が少ないこともある程度関係している可能性がある。運営費交付金を増やし、安定した雇用が確保され、じっくり腰を落ち着けて研究できる環境作りが必要。雇止めは人材育成にも影響し、我が国の研究競争力や独創的研究の低下にも影響していると思う。（大学、教員等、任期つき（更新回数制限なし））
247. 期間が過ぎたので正規職員なんて無理に決まってる。授業の担当者も、その世話人も困っただけ。心底腹立たしい。（大学、教員等、任期つき（更新回数制限なし））
248. 被雇用者を守るための制度が、実質被雇用者にとって悪い方向に影響を与えているので、状況を改善してほしい。（大学、研究員、ポスドク等、任期つき（更新回数制限なし））
249. 雇う側はメールなどでは伝えない様にするなど、証拠を残さない。今の職場で無期になった人を見たことが無い。（大学、教員等、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし））
250. 法律にある以上どうしようもないと思っています。対応としてはクーリングオフしかないですね。みんなで協力してクーリングオフのための人材派遣法人を設立して対応するとかはどうでしょう。ただ、そんな状況が状態かするのであれば法を改正することになるかと思います。（大学、教員等、任期なし）
251. 見直すべき(大学、教員等、任期つき（更新回数制限あり、または更新なし）)
252. 現在のような不安定な雇用体系が続けば、若者の研究者離れは益々加速すると感じています。一部の問題ある人々を排除するために作られた制度が、研究者全体を苦しめているように見えます。研究者がキャリアアップのために様々な研究環境を選択できる自由を確保しつつ、雇用についての不安を抱えなくても済むような人材活用システムが構築できればと思います。人材育成には、継続的な安定資金が必要となります。これまでの行政、学術機関による限られた制度ではだけでは不十分で、産業界、医療界も一体となった社会全体で支援して行くようなシステムが理想的ではないかと思っています。（大学、教員等、任期つき（更新回数制限なし））
253. 雇止め制度をなくしたほうが良いと思う。（大学、教員等、任期なし）

254. 研究の現場で雇止めのような冷酷なことをする必要があるのかどうか考えるべき。他の公務員と同じように身分を保証してもよいのではないかと思います。(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))
255. 社会の仕組みが文系中心なので、研究者が全国規模で団結してストライキを起こすとか、何か行動を起こさないとうにもならない。研究者には力がない。(大学, 教員等, 任期つき (更新回数の制限なし))
256. 改正労働契約法は日本の研究の質を確実に低下させた。(公的研究機関, 教員等, 任期つき (更新回数の制限なし))
257. 日本の研究力を低下させる原因になっているため、なんとかして欲しいです。(大学, 教員等, 任期なし)
258. 雇い止めでこれまで働いていた人が居なくなった後、引継ぎが上手く行かず、これまでできていたことができなくなる事例がある。(大学, 教員等, 任期なし)
259. 家族を支えるために自分のやりたい分野の研究ではなく、とりあえず食うためにどこでも雇ってもらえるラボを探して日本中、渡り歩く生活は悲惨です。大学院の定員を増やしても卒業後、研究職のポストを増やしたり、企業で活躍する機会がなければ路頭に迷う人が出るのは容易に想像できます。研究費が減っているから日本の研究レベルが下がってきたことは事実ですが、いろんな意味で研究者を尊敬して大切にすることがなくなった気がします。(専門学校, 学院長, 任期なし)
260. 私自身が、有期雇用の職に長く就いていましたが、未だによくわかっていない点ですが、研究員や特定教員などの職では、初めから3年や5年と任期が決まっているものばかりです。この場合、任期満了でやめた場合も雇止めという扱いになるのでしょうか。それとも、これ自体は雇用者側の問題はなく、被雇用者は従うしかないという事でしょうか。任期が5年となっている場合でも、契約は単年度ごとで、最長5年(4回更新)というのがよくあるパターンですが、逆に言うと初年度の契約の際に5年間しか雇わないという契約や覚書は一切しておらず、雇用者側が一方的に6年目の契約をしてくれないだけです。やはり雇止めの事例なのかと思うことがありました。そのため、長い間、自分のケースに当てはめると、どれが雇止めには当てはまるのは、よくわからない状態で過ごしていました。もし、このようなことをケース(職位、事前に雇用期間が決まっているか、その契約があるか、など)ごとにわかりやすく説明するようなサイトがあれば便利だと思いました。(大学, 教員等, 任期なし)
261. 研究員に限らず、秘書や技術補佐員の方が長期間働けなくなるため非常に非効率な環境になっている。(大学, 研究員, ポスドク等, 任期つき (更新回数の制限なし))
262. 専門の研究領域での研究の継続を断念する有能な研究者がでると予想される。国力の低下につながると懸念される。(大学, 教員等, 任期なし)
263. どのような職業にせよ、各自で1年先、5年先の計画を持って行動していく必要がある時代になった。(大学, 教員等, 任期なし)
264. 本来の法の趣旨に反していると思うため、運用を一考してほしい。(大学, 教員等, 任期つき (更新回数の制限なし))
265. クビになっても最低限の生活が保証される制度がほしいです。(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))
266. 現在、博士研究員の生存環境は厳しいすぎ。日本の科学の発展のためにも、博士研究員の雇用について、国は真剣に検討して、有効な政策を出し方がいい。(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。)
267. 研究現場は特殊な人材が多く、一度離職されたら再度そのような人材を見つける/育てるのはとてもコストフルです。継続的な雇用体制を望みます。(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))
268. 任期付き教員が任期後に露頭に迷う(多少の論文業績があっても、ステップアップする定職にありつけないくらい状況が厳しい)ことは雇止めの範疇に入らないが、任期切れの問題もぜひ取り上げてほしい。継続して働けないということに関しては同じなので。(大学, 教員等, 任期なし)
269. 5年で研究室を異動せねばならず、研究の継続性が失われキャリア形成に多大な影響があった。実験補助についても本人にはクリングオフ期間中の給与面や、再雇用にかかる手続きなど無視できない問題がある。研究面でも半年間人手を失うため、大変大きな影響を受ける。どうか改正していただきたい。(大学, 教員等, 任期つき (更新回数の制限なし))
270. 大学の方も雇い止めるならするで早い段階で告知してほしい。曖昧な表現で逃げ続け、最後まで雇い止めと言わないのは不誠実ではないか?(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))
271. 研究者になろうと考えていたものの、この一連の騒動でやめようかと決断した。(大学, 学生, 学生)
272. これから日本は科学技術立国ではなく観光立国を目指すらしい。大学に限らず企業でも人的リソースの拡充や高度化はもう必要がないのでしょうか。もう仕様がなくなっているのではないのでしょうか。(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))
273. 雇用の流動性を促進するための対策なら、対象を新規雇用される若手だけにするのは不公平である。(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）
274. チームとして仕事をしていく中で、人間関係の問題がどうしても付きまとうので、流動性というものが求められるのはわかる。ただ、この考え方は上の立場からの見方だと思う。これからの若い人たちにとって、この状況が魅力的であるとは言いがたく、それはいずれ、上の立場の人たちの首を絞める結果になるような気がしてならない。（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
275. “雇用の流動化は、研究者コミュニティだけでなく社会全体の流れとしてなっていく方向性になっており、その中で考える必要がある（少なくとも研究者コミュニティだけで議論してもまったく解決しない問題である）。今回のアンケートは①雇止めをなくして、②パーマメント職を増やしたいというのが、背後の意見としてあるように思うが②はそもそも現時点ではかなり難しく、なんなら増やしても解雇規制の緩和で研究者がもつめるパーマメントでなくなる可能性が高い。ただし、5, 10年の雇止めルールは合理的な理由が見当たらないので、こちらだけにフォーカス、もしくは雇用の流動化をより進める方向で議論（無期労働契約そもそもなくす）をしたほうが、研究者コミュニティでの話が進むのではないかと考えている。”（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））
276. アカデミアにおいて雇用の流動性があること、あるいは評価に応じて雇止めがあることは重要かと思えます。ただ、そもそも業績を多くあげたり、組織運営に貢献したとしてもそれが任期の更新に結びつかない雇用形態は、組織へ貢献する意欲を失わせるという点で、組織全体の生産を下げる恐れもあるかと考えております。流動性と安定性を両立させることは非常に難しいかと思えますが、多くの研究者が雇用の不安定性によってライフプランを立てにくい状況を何とかしてもらえたらありがたいです。（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））
277. 現在、自民党総裁選が行われており、高市氏は出演したTV番組で「大学などの運営費交付金や研究開発にお金をつけないといい人材が育たない」（<https://youtu.be/5ym-HQYuPjo?feature=shared&t=492>）と明言しており、実際に大学に、運営費交付金がしっかりと配分されていないために、教員は、10年ルールで「雇止め」を突きつけられ、人材はいなくなる状況である。技術補助員、事務員も同様な任期付き（こちらは5年）が多く、5年後にはいなくなる。限られた数少ない教員に、大学の雑務から、度重なる入試業務、概算要求の申請のための準備など、本来大学教員が集中して行うべき「研究、授業、学生指導」以外の時間に多大な時間を割かれ、これらに費やす時間も確保が難しくなってくる（特に研究時間）。運営費交付金がしっかりあり（ここでしっかりというのは、最低減らす前の倍増は必要）、十分に配置された教員をサポートする無期雇用の技術補助員、事務員のサポートも常時受けられ、教員の本務である「研究、授業、学生指導」にもっと集中できれば、研究力の回復が見られるであろう。ただし、ここまで酷くなった大学の研究環境において、回復するには運営費交付金を増やしたあと、5-10年くらいの期間は待たないと低下した研究力は、戻ってこないであろう。10年雇用ルールを定めた改正労働契約法を早急に改正が必要である。雇用時に、無期雇用の希望がある教職員は、大学・研究機関として、無期雇用のキャリアパスが大学・研究機関内で考えられるように、その可能な方法を、例えば、部局間異動・部局間連携（人件費シェア）や、その他の方法で雇用を安定的に維持できる措置を雇用当初から検討し（その財源確保も含め）、その人材の適材適所を理解し、人材活用の観点から、雇用側が責任を持って安定雇用化を行わなければいけない、というように、人材を「必ず」守る法令に改正して欲しい。「10年ルールを悪用した雇止めは望ましくない」という単なる通達は、全く機能するどころか、現状、頑張っている貴重な人材である教職員を苦しめ、離職に追いやっている。当事者として、もうこんな法律はこりごりだ。文科省の人事委員会が言う、「現段階においては本制度が概ね適切に運用され、研究者・教員等の雇用の安定性の確保に一定の役割を果たしていると評価することができ、直ちに本制度を見直す必要はないものと考え。」というのは全く当てはまらない。この解釈は、現在「雇止め」に直面している、我々を見捨てると言っているのと同じである。現場の状況が全く見えていない。文科相および文科省には、全国の大学・研究機関に「雇止め」に直面している教員・研究者を救済（安定雇用、無期雇用を前提とした措置）を通達してもらおうと同時に、アンケート結果で、現在「雇止め」に直面している教員・研究者がいると回答があった大学・研究機関においては、特に緊急的に状況を把握し、早急に救済安定雇用措置を行うよう、対応を要請することを、別途至急通知して頂きたい（すぐに動いて頂かないと雇止めが迫っている！）。その際、大学がその教員・研究者の「雇止め」救済措置を逃れるようなことを各大学・研究機関が行わないように徹底して確認なども行なって頂きたい（現状、10年特例ルールを実際に悪用している）。（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））
278. 支援員の多くはそもそも科研費などの年限付きの予算で雇われており、私自身も雇用の制限があるため、無期雇用は不可能であるにもかかわらず、雇止めやクーリングオフの対象となり、雇用の空白期間ができることで研究に支障があり、また有能な人材の流出につながっています。研究の現場にはまったく則していない法律だと思います。（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））
279. 労基署にしっかりと相談すれば、改正労働契約法に基づく無期転換でも、プロジェクト紐付けの雇用であるゆえにプロジェクト終了により解雇がありうる旨を付帯することは可能で、いわゆる正規雇用や承継職のパーマメント雇用（定年退職まで雇用）とは異なることを教えてもらえるはずだと思います。そういうことをしないで「無期転

- 換したら解雇できなくなってプロジェクト終了後の人件費がなくなったら人件費が高くて困る；ゆえに10年で雇止め」という短絡的な思考で雇止めしている事業者が多いのではないのでしょうか。(大学、教員等、任期なし)
280. 法改正が望まれる(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))
281. 無期転換が可能な予算措置をとってほしい。そうでなければ雇止めしか選択肢がない(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))
282. 日本は、複数のキャリアパスを準備するのが良く、1つのポジションにずっと勤めることは必ずしも適切でないと思います。ただ、現状で、企業を含め、複数のキャリアパスが潤沢に準備されているかといえば、そうではない現状がある。日本は、研究費の期間が3年程度のものが多く、これでは、人件費の支出は難しいと思います。5年程度の研究費が多くなると、人件費の支出がしやすくなると思います。研究費の継続に関しても、可能な体制が実現すると良いと思います。研究者のキャリアパスとしては、ポスドク→PIというキャリアパスが充実すると良いと思います。研究者の立場としては、積極的に新しい職にチャレンジする気概を持つようにすれば、自然と良い流れができるのではないのでしょうか?(大学、教員等、任期なし)
283. 雇止めではないが、大学の研究室だと、教授が変わると下のスタッフは転職を余儀なくされる。制度的には居続けられても、精神的には居続けることができない。研究職ならば仕方ないのだろうか。(大学、教員等、任期なし)
284. 三十代、四十代になっても職や居住地が不安定な可能性が高いことは、特に女性に対して、人生設計に大変負荷をかけている。研究者は無期雇用でも、よりよい研究環境や待遇を求めて自主的に流動する。次のポストを探すためのコストは、有期雇用による流動性の創出によるメリットを上回っている。安定した雇用が確保されるようになるよう、切に願う。(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))
285. ポスドクの公募は国プロジェクト雇用ばかりで、プロジェクト終了と同時に解雇される。雇止め云々ではなく職場が消滅するので合法的なクビというわけだ。おまけにポスドクは年を取るごとに採用されにくくなる。50を超えれば受け入れてくれるプロジェクトなど無い。国がこんなことをやっていて、どうして博士課程に進もうとする若者が増えるものか。若い者は上の世代を見て身の振り方を決める。日本のお上は法を作っても、従うのは下々だけでお上自身は法を守らなくてもよいと考えているようだが、人を大事にしなかった結果が今の惨状だ。ざまーみろと言いたい。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限なし))
286. “研究者自身の雇い止めに關わる法律への知識がないことも良くないと思う。(大学、教員等、任期なし)
287. 優秀な研究補助者や事務員はそのまま継続雇用できる方策があれば良いと思うが(プロジェクトで雇用していると雇いたくても予算がないケースも多く、雇した大学・施設にはもはや無期雇用できるほどの財源はない)、研究者(ポスドクを含む)については一定の研究業績も必要と思う。一定の研究業績が出せていないのであればそれは仕方ないと思う。また、地方大学で教員公募しても応募が少ないことをよく耳にするので、そのような問題になる前に助教なり、講師・准教授なりの次のポジションを取るべきという考え方もあるように思う。それでも大都市の大学や研究施設にこだわるといふのであれば、その中で残るための競争は仕方ないのではないか。いずれにしても人件費も有限であるので、客観的にみて研究に向かない方をそのまま永続雇用するのは大学・施設にとっても経営を厳しくするだけなので、雇止めの乱用は良くないが、やむを得ないと思うケースも多いように感じている。(大学、教員等、任期なし)
288. 雇止めそのものが問題だとは考えていません。勤務態度や業績評価とは関係なく、無期転換を避けるためだけの雇止めを許容する法制度が問題だと思います(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
289. 有能な職員の安定的な確保が難しくなった。また、クーリングオフのための事務負担も大きい。なお、10年雇用は特例的で、研究関連であってもできるだけ避ける方向になっている。制度的に抵触しない形で、合法的に雇止めできるように対応している。(大学、教員等、任期なし)
290. 5年任期の場合、今のシステムでは実質的に1期目の4年目での評価で更新されるかどうかが決まってしまうので、2期目の4年目の評価で無期転換権が得られるかどうかの評価が可能になれば、雇用される側も無期転換権が発生しない場合でもかなり納得がいくようなシステムになるのではないか。(介護医療院、医師、任期つき(更新回数の制限なし))
291. そもそも、日本の様に、任期付きで不安定な職種なのに安い給与の職を作れば、そんな職につきたい優秀な人は居なくなり、海外の研究・教育職や、日本で研究や教育職以外を目指すはずで。日本の研究・教育はSociety5.0を見据えて探究力のある人材を育てるんじゃ無かったのでは?自ら問題発見、課題解決の出来る人材を育てる研究教育人材、つまり大学の教員こそ、少なくとも任期付きなら高給にし、業績で常勤にすべき制度を適正に運用すべきではないかと思ひます。(大学、教員等、任期なし)
292. 無制限に更新出来た方がよい(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))
293. 無期転換権を発生させないためにクーリングオフや雇止めを行うのは本来の趣旨に反しているため、(雇用財源の変更や職名の変更などで)雇止めを行わなくてもいいよう柔軟に運用できるようにしてもらいたい。(大学、

教員等、任期なし)

294. 「対象者のうち、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る」ようにはとも思えない。本当然としたらこの研究機関のことなのか。実際には、それを待たずにほとんどのポスト等が研究をあきらめたわけではないのか。(民間病院、研究員、ポスト等、任期なし)
295. 民間は、真面目にこの法律に従ったのに、国立大学や研究機関は、従わなくて良いように、その前に雇い止めている。現実を反映した調査を求めます。5年以内に任期満了という名の雇い止めをした人数の調査など。(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))
296. 採用の仕方を重要視し、解雇に関しては採用機関が正当な理由で行うべきである。例えば、地方大学の更新基準と中央の研究所での更新基準のレベルの差があまりにも大きく、インパクトファクターでなく、研究内容で正当に評価されるようになればと願います。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限なし))
297. PIとしては、9年で内部人事が入れ替わるのは、空気の入換えの視点からも、悪いことではない。10年間も同じ研究室で、研究スタッフが働き続けるのは、それなりに研究室内外で問題になる(研究室内から見ればヌシになっているし、外から見れば出世できていないし)。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限なし))
298. 人材の流動性の確保という言い訳はこの法律の本来の趣旨とは全く合わず、脱法的行為で人の尊厳を傷つける悪しき慣習としか言いようがない。(企業、民間企業在籍者、任期なし)
299. 雇い止めは長期には研究や生活の安定などに影響を与えるため望ましくはないが、任期なしの雇用もその組織の流動性や活性化、若手のポジション獲得のチャンスを損なう可能性がある。従って、若手の研究者には雇い止め制度は許容できるが、シニア研究者への雇い止めに対してはより寛容にしてほしい。(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))
300. その研究室で有用な方であれば、無期にしなくとも連続的に雇用可能となると良いと思う。(大学、教員等、任期なし)
301. 人材の国際競争化の中でこんなことをしてはだめでしょう。むしろ昇給規定が必要。(公的研究機関、教員等、任期なし)
302. 無期転換権によって非常勤職員を継続的に雇いにくくなり、技術が蓄積しにくくなっています。(公的研究機関、研究員、ポスト等、任期なし)
303. 無期雇用を増やすとともに、雇用者・被雇用者の合意により契約雇用を無期限に継続できるべき(大学、教員等、任期なし)
304. 無期転換と10年の制限をなくして欲しい(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))
305. 一般社会向けの法案だが、この法案成立時に文科省が行動を起こさなかったのがおかしい。文科省系の政治家もそういうことを考えて行動しなかったのかと程度の低さに辟易する。(大学、教員等、任期なし)
306. 両者がマッチングしていながら、雇いたいけどお金がない、雇われたいけど先方にお金がないという問題が発生しており、これは人材の流出、国力の衰退へも繋がる社会的な問題だと感じています。法的な強制力だけでなく、問題の根本的な解決に繋がる政策の推進を望みます。(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))
307. 半年別の機関に行くことは学びの機会にもなったが、公募のための書類を2度も書かねばならず、また半年間ほぼ研究も止まり、無駄が多い。公募となるため、再度雇用される保証がなく心理的負担も大きかった。そういったことが嫌になり、研究者を辞めて民間企業に移った。(企業、民間企業在籍者、任期なし)
308. この改正による最大の問題は、5年あるいは10年など、雇い止めの理由(無期転換の義務を回避する)が、本アンケートの前文に記載されているように、ほぼ正当化されてしまったことにあるように思われます。全員が無期転換しては大学が存続できない、という雇用者の理屈が、研究者の間で一定の理解を得てしまい、被雇用者も反論できなくなりました。被雇用者1人の利益に反する圧倒的に不利なこの全体のロジックは、本来であれば、被雇用者は完全に受け入れてはなりません。しかし、この10年で、無期転換を避けるために任期をつけ、無期転換を避けるために5年あるいは10年で首を切る、という常識が醸成されてしまったように思われます。(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))
309. 全国の研究機関において雇止め問題が解決することを強く望みます(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))
310. 無期転換後は転換時の条件で勤務するようで、昇給等も限られるようです。無期転換しても、無期雇用のみならずと同じ条件で勤務できないのは違和感あります。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限なし))
311. 非雇用者のキャリアの見直しとして区切りがあるのはプラスかもしれないが給与や待遇の見直し再評価が正しくされない現状では海外資本企業に人材が流出したり、研究費が人材派遣会社に流れるだけだと思う。(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))
312. 予算や何かの問題があつて雇用期間が決まっているものは別でしょう。流動性を重んじた制度であるならば、おおくのポジションがそのような状況であれば成り立つのですが、そもそも日本はやつとも思いでポジションを得ることができるとそれを全うするスタイルなので、日本のアカデミアでは社会的に馴染まない制度だと思いま

- す。また、優秀な人材の確保が難しい中、育てても常にリセットの繰り返しで、本人にとってももちろんですが、研究教育の推進でも影響が大きいです。(大学、非常勤、非常勤)
313. どうせ何も変わらないでしょうし、変わる頃には私たちの世代はどこにもテニユアを得ることなく定年だと思えますが、声を届けることだけはしておきたいと思えます。(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
314. 任期無しの研究員のポストを増やした上で、人材の流動性が増すような施策を行うべきである。具体的には、各大学が研究職の永年ポストを増やした上で、高報酬のポストも用意し新たな人材を雇うなど。つまり、人件費を増やすべきである。(大学、学生、任期なし)
315. 雇い止めについて問題意識をもって情報を集めようとしてくださることは大変ありがたいです。ただ、所属や雇用形態について複数選択可としていないのは、雇い止め当事者の問題を十分にご理解されていないのではないかと不安になります。雇い止めになる立場の者は、複数の仕事をかけもちしている可能性がある程度あります。それを伝えるには、「その他」を選択して自分で事細かに記述するか、主な仕事1つだけを選択するかを選ばねばならず、回答者の間でその回答の選択の仕方にばらつきが生じる可能性があります。記述に書いた場合は、集計の段階で適切に分類していただけか不安がありますし、集計者にも負担が増します。今後また調査を行うことがありましたら、所属や雇用形態について当事者の事情を反映しやすい形式をご検討いただけましたら幸いです。(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))
316. クーリングオフ期間を賄える人材を探すのが、すごく大変そうです。「半年間だけ働いて」というのは、雇われる側にしても難しい条件で、それを承知してくれる人材をクーリングオフ期間が始まり前に探さないといけないし、元々働いていた人は自分の意志とは関係無く職場を去らなければならない、双方大変なので、この大変さを生んでいる現状の制度が時代に合っていないと思えます。(大学、技術員、研究/教務補助員等、任期なし)
317. 研究者については、特例での期間10年を撤廃し、本条が適用されないようにしていただきたい。(大学、教員等、任期つき(更新回数制限なし))
318. 前職では1年契約の更新であったが、これは労働者の立場がかなり不安定なので禁止してほしい。試用期間後(1年程度)が経過したら、少なくとも長期雇用を約束するべきである。(大学、教員等、任期なし)
319. "PIを目指す研究者は、そもそも、在籍年月だけを条件として無期転換という概念にそぐわないと思う。tenure trackでも、tenureへの変換には業績の評価が必要だ。PIを目指すけど、PIにはまだ応募できない、まだPIの職が見つからずに10年経った方をPIを目指す研究者の枠で雇い続けること自体に問題を感じる。PIを目指さない研究者としてもポジション(e.g., 学術専門職員)、non-academiaといった別なpathwayを”(大学、教員等、任期なし)
320. 研究機関では不向きな法律だと思う(大学、教員等、任期なし)
321. このアンケートにもあったように、機関に聞いても雇い止めの実態解明には繋がらないと思う。研究者からの生の声を反映したデータを収集し、制度に反映しなければならぬ(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし)
322. 一定期間以上の雇用が正規雇用への転換を必要とする制度は、大学・研究所の特に研究職にはそぐわないものと感じています。その一方で、10年以上の雇用継続なし、との条件で勤務した研究者の雇用を続けることが難しい大学・研究所の立場も理解できます。「なかなか正規雇用にならない」という問題を受け入れられるのであれば、大学・研究所に関しては「正規雇用への転換義務」を免除するよう検討する余地があるかと思えます。(大学、教員等、任期なし)
323. 詳しいデータ、情報が欲しい。(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期つき(更新回数制限なし))
324. "契約期間終了時に労働者の申込みで無期に転換というルールが実質成立していない。一見労働者に有利に見える規則ではあるが、現実的に、無期転換を拒否するためには契約を終了させるしかない。かえって労働者の足枷になっていると言わざるを得ない。雇い止めになるよりは有期雇用で続けられる方が選択肢が広い場合もあると考える(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし)
325. 日本の助教や特任助教、理研の研究員の多くは、中身はアメリカだとポスドクレベルなので、任期があっても雇い止めされても仕方がないと思えます。研究者が雇い止めされるのは、ポストが流動的に使えるという点で、利点の方が大きいと思っています。雇い止めされなければ、今の学生や大学院生の将来のポストがないので、研究者はむしろ任期付きの雇い止めありのポストを増やすべきだと思います。秘書・技官に関しては、外部資金で雇っているのに無理やりクーリングオフをしないといけない今のシステムはよくないと思えます。研究者と秘書・技官は別枠で議論されることを希望します。(大学、教員等、任期なし)
326. "「大学等及び研究開発法人の研究者、教員等のうち、無期転換申込権発生までの期間(原則5年)を10年とする労働契約法の特例(以下、「10年特例」という。)の対象者」(特例対象者)のうち、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」という結果は、私の周囲の話聞いていても実態に即していないように思う。おそらく10年経過後に無期転換が叶わないと知った研究者が他の任期付きポストに移ったケースが分母に含まれていないというのが一つの理由なのだろうが、そのような誤解を招く数値を公表することは、問題の本質を見ずに

- 先送りする事で、「研究力強化」から着実に遠ざかるだけだと思うのだが。(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))
327. 無期雇用転換制度は研究者には不要だと思う。必要な人が、クーリングオフで6ヵ月離れなければいけないの
はおかしい。かといって、外部資金に頼る今の日本の研究費では、無期にしろといっても機関に財源が無い。機関
への資金配分の構造が変わらない限り、現状を大きく変えるのは難しい。(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))
328. 改正労働契約法のような悪法は撤廃して欲しい。(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし)
329. 5年/10年ルールに縛られ、研究業務の継続性に影響が出ているように感じる。継続して同じ研究機関に勤めら
れるような法整備や支援体制があると良い。(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし)
330. 実力主義であるならば、正規雇用の方々も、非正規雇用と同様評価してほしいです。正規雇用の方々でも安定
した身分だけ確保して、仕事も研究もしていない教員の方が沢山いらっしゃいます。(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))
331. “大学はとてひどいブラック企業だ”と思います。今後も少子化が進むことは確実で、どの業界も人手不足にな
ります。大学に優秀な人材がなくなるのではないのでしょうか?ChatGPTに法律の趣旨を尋ねてみました。この趣
旨とは真逆のことがおきていて、構造的に脱法行為だと思います。雇止めが横行している状況は、とても恥ずか
しい。(大学、教員等、任期なし)
332. 一連の体験を通して、アカデミックハラスメントには明確な公的ガイドラインがなく、各機関の自主規制に任
されていることを知った。そのため、現在こうしたトラブルと当契約法の更新時期が重なると、雇用機関優位な結
論をもって雇い止めに正当性を与えてしまうと感じた。(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))
333. 制度の理念と現状の乖離が大きくなっているようにも思われ、非常に憂慮しています。(大学、教員等、任期な
し)
334. そもそも無期転換の基準がわからず、業績のない研究者が無期になったりできる一方で、業績があっても所属
組織からニーズがない分野の研究者は雇い止めの対象になったりする。その基準がクリアになっているなら、本来
任期付きのポストは研究者にとって良いステップアップになると思うのだが、現実には基準がはっきりしていない
と思う。(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))
335. 申し出による無期転換が法的義務となった以上、少なくとも国立大学法人や国立研究機関において、無期雇用
のための予算は通常の運営費交付金とは別に全額措置されるのが当然のはずだが、現状では各大学や研究者の負担
となっており重大な問題となっている。(大学、教員等、任期なし)
336. クーリング・オフは、給与が高かったり退職金がある程度あったりすれば、「脱法的」と揶揄されるほど悪い制
度ではないと思う。5年や10年に一度強制的に仕事を休むのは、心身の健康のために悪いことではないと思われ
るから(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))
337. 雇用の安定のために作られた法律が雇用を不安定化させている現状を鑑みると、法律的に根本的な改定が早急
に必要である。私が所属する機関(国立大学)では、事務系職員に対しては5年で無期転換が可能で、そうすれ
ば、雇用主の研究室で雇用が継続できなくなっても、部局や機関内の別研究室での雇用可能かどうかマッチングが
行われ、それが成立すれば、雇用が継続される。これは事務系職員はどの研究室でも類似した職務内容であること
による。一方、研究職の場合は、雇用を継続することは、その研究員の専門とする研究領域のマッチングが必要で
あり、さらにそれは部局や専攻における将来計画と必ずしもマッチングしないことが多いため、継続的な雇用がで
きない現状がある。そもそも、このような事態が生じるのは、大学への研究費が先細りになり、常勤職でさえも資
金不足で新規に雇用できない状況に陥っていることが遠因となっている、私は考えている。10年を期限とする研
究職の雇い止めは、雇用している研究室にとって損失しかもたらさない。(大学、教員等、任期なし)
338. 特に困っている人を見たいことはない。任期付であればそもそも雇い止めになるまでその組織にいるのではなく
柔軟に移動すれば良いと思う。周りの優秀な研究者は数か所の任期付の後に任期無しになっている。雇い止めで困
る時点で何か別の問題があるように感じる。(大学、教員等、任期なし)
339. 能力のある方は残すべき。(大学、教員等、任期なし)
340. ①学生の教育、研究に加えて、職位が上になると学内業務も増え(大学の運営の一部にも関わる)、雇止め期限
がくる前に転職活動をしないといけないのは、業務量的にもかなりきつと感じている。②雇止めが分かっている
ので、大学院受験を希望する人には、雇止め期限があるので途中でいなくなる旨を伝えるようにしていると、学生
(受験者)が来ないという弊害がある。③更新できたがもう次はないので、正直組織への貢献はミニマムとし、学
内改善のために動こうとは思わなくなった。(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))
341. 任期付き教員に対しては、任期なしや任期延長に関してどのような条件が必要であるか、事前に具体的な条件
(業績や必要な事項について)当該研究者に伝えるべきであると考えている。(大学、教員等、任期なし)
342. 人材の流動化の促進は本来、被雇用者側の職業選択肢の拡充を主目的として行われるべき施策であるが、現状
は全く逆で、雇用者側のみ選択肢が存在し、被雇用者の選択肢は狭められる方向にしか機能していない。被雇用

- 者の職業選択の権利を保護を目的とした施策を行うか、出来ないのであれば、派遣法改正以前程度の雇用者側への制限を復活させる必要があると思われる。(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))
343. 10年を超えると当該機関であれば他学部や他研究室で働くことすらできなくなる。一方で、他機関でありさえすれば問題ない。一時期は夫婦で研究を続けることについても話題になっていたが、実際には地方で一方が常勤採用になった場合、他方はそれについていき、その上で任期付きで働くことも多い。この場合結局都会のような研究機関が多いところよりも田舎のような研究機関が少ないところではより問題になるであろう。(大学、教員等、任期なし)
344. 大学・研究機関は長期ビジョンを持って人事設計を行うべき。少なくともテニユア枠を確保していないテニユアトラック採用は行ってはならないと感じている。(大学、教員等、任期なし)
345. 公務員は雇い止めに該当しないとされ、市町村と国は継続できるが、県のみ厳格に規定を守っている。ただでさえ人口減少でかつ最低賃金で働かせている能力ある職員の採用が喫緊不可能になることは目に見えている。(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし)
346. 本法に基づいて、個人の能力等が公平に、適切に評価され、雇い止めにすべきでない人、別の場所で活躍して欲しい人が個々の場所で活躍できるのがよいかと思います。(大学、教員等、任期なし)
347. 現状は、雇い止めがあることが前提で無期転換権の説明もあるが希望しても大学が認めることはない。どこの研究室も雇うための研究費はあり、その人の雇用がないとプロジェクトの継続ができない状況にあるため、6ヶ月間を無給で過ごし、再雇用する例が通常である。大学機関によっては、この法律を無視する方針を打ち出すところもあるが、少ないと思う。さらに、近年の「若手雇用重視」の文部省の方針のため、熟練した技術者を雇用できず、プロジェクトが中断されることも多い。また、育児後の女性の雇用も年齢制限により難しい状況にある(表では年齢制限なしとなっているが、大学は平均年齢のデータを公開するため、年齢を重視する傾向はとも強い)。今の状況は、経験の浅い若手研究者が独立できるが、特殊な技術や知識・経験を経て海外で評価された熟練の研究者が失業して日本から流出し日本の研究レベルの海外からの評価は落ちる一方だと思う。(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))
348. 期限の定めだけがあっても科研費のみで雇用を続けることは非常に難しく、技術職員を雇い続けるための研究費確保に終始してしまい、「研究力」の確保には繋がっていないように思われる。(大学、教員等、テニユアトラック教員、任期5年)
349. 国として博士取得者を増やそうとしているが、ポジションを得られるかどうかはタイミングに依るため、雇い止めは職の不安定さに繋がり、博士進学にマイナスの要因となるのではないかと。自身の周辺ではそのような認識はないようだが、いかがでしょうか。(大学、教員等、任期なし)
350. 改正労働契約法での雇い止めは研究者の身分を不安定にして研究も損なうので廃止すべき(大学、名誉教授、謝金で出勤)
351. 法律により今の仕事を続けられなくなる場合があり、法律の改正が必要。(大学、教員等、任期なし)
352. 雇い止めになっても仕方がないレベルの研究者も存在する。(大学、教員等、任期なし)
353. “任期制はあっても良いと思うが、10年の上限を撤廃して、更新できるシステムが必要。(大学、教員等、任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
354. 研究員も通常通り無期転換されるべきであり、間違ってるのは制度ではなく雇い止めという運用を行う側である。違法な雇い止めを肯定する事務方は非難されるべきである。(大学、学生、学生)
355. 改正労働契約法の当初の趣旨とは全く反対の運用・結果を招いているため、対策もしくは廃止が必要と考えます。(大学、教員等、任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
356. 同じ組織で5年、10年働く人は普通にたくさんいるでしょう。すでに上にも書きましたが、非正規雇用を正規雇用に変換する法律を設定するか、そもそも非正規雇用を減らす方策が必要だと思います。雇い止めという言葉がある事自体がおかしいと思います。雇用したいひとと雇われたいひとを無理やり切り離す法律は変ですね。(大学、教員等、任期なし)
357. これまで周囲で無期転換された人はいないため、調査結果で「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」となっていることに驚きました。(大学、教員等、任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
358. 雇い止めに見えない形で退職になった事例はたくさんあるように思う。(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))
359. “10.に書いたとおりです。(大学、教員等、任期なし)
360. 法律は即刻なくすべき。さもないければ、必要な人を雇用できるだけの十分な予算をつけるべきです。しかし大学教員も十分に雇える資金が無いので、人件費の増額はのぞみ薄でしょう。せめて雇い止めの原因となっている法律はなくした方がよい。金があっても人を雇えないのは困ります。大学では誰も賛成してないのでは？結果、大学の教官は余分なことばかり考える必要が生じていて、研究力強化など見込めるわけが無い状況かと思っています。(大

- 学、教員等、任期なし)
361. 社会の流動性には有期は必要な印象ありますが、その一方受け皿の整備に力を入れる必要があるように思います。雇われやすくすることなど。またパートの継続希望者に、雇う側の施設にも不利にならないように、パート希望で継続できるようにしていただきたい。パート職員さんの家庭の両立と共に、確立した技術の流出を防ぐことも今度考慮頂きたい。(大学、教員等、任期なし)
362. 5年(10年)という年限を勝手に決められるのではなく、まずはポストクなどの研究者が安心して研究できる(これはだらけても良いというわけではない)期間を、せめて雇う(雇われる)際にお互いの話し合いのもとに決められるのが良いのではないかと考える。本当にしっかりと研究をするポストクなどの研究員と、研究補助員が同じ制度である必要はないと考える。研究補助員であれば1年更新にしておいて、お互いが納得できていれば、そのままいつまでも続けられる、という形の方が望ましいと考える。実際、クーリングオフなどを行っていることをよく目にする。それであれば、今の制度は意味がない、むしろ良くないと考える。(大学、教員等、任期なし)
363. 本法の趣旨は好ましいと思うが、それが実効力を発揮するには、各大学の費用を前提とすることになる。結局は、東大等の一部大学を除く組織は、研究者の雇用や研究費確保のための適切な経済力のなく、本法はその趣旨を發揮できない。必要な経済的側面を考慮して欲しい。この限りにおいて、独立大学法人化は逆効果となったと思われる。(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))
364. この制度でメリットを受けている人を見たことがない。(大学、教員等、任期なし)
365. 理研の雇い止めのニュースにもあるように、学生が研究者になりたい希望のもてる状況では無い。法律の問題だけでなく、雇用側の法令の目的を理解するべきである。(大学、教員等、任期なし)
366. 現在40代半ばの外部資金財源の研究員だが、このままの状況では、現所属の研究室で今後、人件費分の外部資金が獲得できなくなるか10年経過した時点で、無職となることを覚悟せざるを得ない。(大学、研究員、ポストク等、任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
367. 労働者保護の為、という理想は理解できるが、(人を入れ替えながらの業務遂行が可能で、業務達成に必要な時間も調整可能な)文系職と、(その人でないとできず、また、プロジェクトがいつ完了するかのコントロールが難しい)理系職と同じ法律で縛っているのが、ゆがみが生じている印象がある。個人的には、(解雇規制を改変しないのであれば)、理系職(特に研究職)は無期転換権を撤廃し、より柔軟な雇用体系を導入した方が良いと感じている。自分は、任期付き職(3年x1カ所。5年x4カ所。ただし、任期途中で異動した場合も有)を渡歩いた後に幸運にも独立できたが、(雇用される際にも雇用する際にも)改正労働契約法の良い点を感じる事はできなかった。出生率が減り、人口が減少する中、持続可能な社会を構築するために、多様な労働形態を認め、労働者を保護する必要は理解できるが、(効率よく業務が回ればよい文系職とは違い)、研究職は、(No.1かonly oneを目指して)基本的には世界と競争をしていく必要があり、現実に即した柔軟な雇用体系を導入し、競争力強化に舵を切らないと、ますます地盤沈下していく印象がある。(現在、海外で働いているが、日本のプレゼンスがどんどん減少していくのを感じている一方で、優秀な若い研究者が日本には沢山おられるのも感じている。個人的には、労働者保護から、競争力重視へと政策の焦点を変えた方が良い段階に来ているのではないかと感じており、柔軟な雇用形態とそれ故、雇用側がリスクを取れる形にした方が良いのではないかと感じている。前向きな議論へと舵を切るべきでは)(大学、教員等、任期つき(テニュア取得後は4年毎の審査で更新回数制限なし))
368. 非常勤や任期付きの場合は給与・待遇を任期なしと同等かそれ以上にする。(大学、教員等、任期つき(更新回数制限なし))
369. アカデミックのためにこの法律を変えたほうがいい。(大学、教員等、任期つき(更新回数制限なし))
370. 雇止め問題は本来は正規雇用者を増やすための政策であるが、そもそも成長が期待できず、運営費交付金の決まっている大学等、成長しない組織には不向きな制度であり、それでいて大学教員に時間的な余裕がなくなったことで、新規な研究開発は研究員に頼るところが大きく、大型予算が終わると大量解雇の状態となっている。これを見た学生は博士号を取得して、ポストクになって丁稚奉公をしながら、大学教員になって頑張るメリットがなくなってしまい、博士課程に進学する学生も激減していると思われる。論文数の減少で、科学技術が世界の36位にまで下がっているとか、薬学部、医学部の教育についても実習年数が増え、博士課程への進学は益々減ることが予想されており、日本の基礎研究はさらに弱くなることが予想され、心配でならない。(大学、教員等、任期なし)
371. 5年の縛りを撤廃してほしい(大学、教員等、任期なし)
372. どこかの大学でもそうなのだと思うが、真に教育・研究に携わるものが職を辞さなければならないのに対し、上司に寵愛されている秘書やテクニシャンは、うまいことやって10年間問題をクリアしており、不平等さを感じている。(大学、教員等、任期なし)
373. 反対です。契約が終了するタイミング、プロジェクトのタイミング、雇用者の能力や、雇用者側の都合での終了は理解できるが、年数に応じて一律に雇い止めというのは現場においては意味を見出せません。(公的研究機関、研究員、ポストク等、任期なし)
374. 結局予算が確保できない場合は解雇になるので、実質的には不安定さは解消されていないのでは?(大学、研究員、ポストク等、任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))

375. 特に研究だけの施設と、学生を多くかかえる総合大学では、教員にかかる負担の量も内容も異なるのに、多くの文科省関連機関では、研究費と論文だけで雇用条件を決めているのはいかがなものか。(大学、教員等、任期なし)
376. “雇用予算を捻出できない機関がメジャーだと思うので、無期雇用転換ではなく、そもそもの正規非正規の給与格差を撤廃する法律にすべきだったと思う。同一労働同一賃金で何が起こったかという点、農研機構の場合は、雇用契約書の給与額の横に括弧で“特別手当含む”という但書が追加されただけ。実質給与格差は撤廃されなかった。最近は学位を持っていない若手を試験採用し始めたため、余計にポストがない。ポストの現状として、元々使い捨てだったが余計使い捨てしやすくなり、限りある若手のキャリア期間を無駄にした。改悪の失策だったと感じている。”(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))
377. 「任期」、「公募の実態」、「雇止め、任期設定する立場とされる立場の違い」など、問題を見えにくくするファクター(建前)があるので、それらを踏まえた検討をお願いしたい。(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))
378. 国の高等教育予算の不足の影響で、本来は任期無しとすべき職が任期付きになっている例が多いと感じます。(大学、教員等、任期なし)
379. 研究現場において誰にとってもデメリットであるように思われるこの制度は廃止していただきたいです。もともと財源がなければ雇用されない特任研究員は、財源が無くなった時点で辞めなければいけないのだから、年限を設けること自体がナンセンスに感じます。ただでさえ研究人材の先細りが心配される中、このような状況が続くようではアカデミア研究を目指す若者はどんどん減ってしまうと思います。(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))
380. “背景で述べられた、大学・研究機関に対し文科省が行った調査は全く実態を表していないのではないかと印象を持った。有期契約者が無期転換申込権を獲得した、あるいはその権利を行使して無期契約に転換した、という事例を周囲で聞いたことはない。(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))
381. 雇用流動性が低くそれを前提とした社会構造になっている日本社会で(その善悪はともかく)、流動性の高い研究業界を敢えて選んだ方々は「研究業界」に就職したようなもので、その途中でルールを変更するのは一種の雇用契約違反に感じる。そういう業界が信用を失って若い人材不足に喘ぐのは自業自得に思える。せめて今いる人材を生かす策を至急実施が必要があると思える。(公的研究機関、研究員、ポスト等、任期なし)
382. 少子化や予算削減でポストも減っており、雇止めも経営的観点からは仕方ないと思う。しかし、テニュアトラックや経営、人員配置案の見通しを示して将来のポストが得られる可能性を考えるために雇用者は経営計画は積極的に開示すべきである。10年という時間があるので適切なチャンスや情報があれば時間を浪費せず、適切な労働配分ができると思う。(公的研究機関、研究員、ポスト等、任期なし)
383. そもそもこの改正労働契約法が施行されたときから、有期雇用はすべて雇止めするためにつくられた法だとみんなが認識していました。そのときに制度を作った人、人事権を持っていた人は誰も反対していませんでした。結果的に、研究に若い人がこない現状があります。若い人はちゃんと世代が上の人たちがどのような環境で働いているかしっかりと見ています。誰が同じ目に合うのを分かって研究の世界に入ろうというのでしょうか?(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))
384. 10年縛りを撤廃し、「任期ありでも更新回数は無制限」を原則とすべきではないかと思います。(大学、教員等、テニュアトラック)
385. 改正労働契約法を正職員を雇用するための財源が担保されていない公務員・みなし公務員に適用しないでほしい。他方、民間企業の雇用に関しては企業の市場最高額といえる内部留保が勤労者に還元されるようありとあらゆる税制・法改正で対応すべき(大学、教員等、任期なし)
386. 博士取得者に、非正規雇用で研究させる状態を常態化することを是とする国に、未来はない。(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))
387. ポストが少なすぎて異動できないということが最も深刻だが、そもそも過度に流動性を高めたせいで、キャリアを積むことが難しい。私の場合は2-3年毎に研究室を異動しているが、その度に研究のテーマが変わり、自身のメインのテーマを育てることができなかった。年齢的にも次のポストはPIでないとなれば採用が難しいが、自身の業績では心許ない。自己責任ではあるが、日本の研究環境や制度に振り回されたと感じている。(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))
388. 若手研究者が目先の結果ではなく、長期的な成果を考えて生活できるような環境を作ってほしい。今の環境では、自分の生活をなんとか維持することが精一杯です。(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))
389. 日本独自の問題ではなくフランスやドイツなどヨーロッパでも発生している問題であり、本質的には無期雇用転換を推進するという雇用される側の利益のための法律で発生している問題なのでこれらの法律を時代に逆行して撤回して任期があるポジションのまま雇い続けられればよいものだとも思っていない。難しい問題だと考えている。(大学、教員等、任期なし)

390. 任期つきはPDと変わりません。ボーナスも、年金、退職金にも大きな差があります。任期付き教員はなくすべきです。(大学, 教員等, 任期なし)
391. “競争社会の激化により、競争でモチベーションを上げ成果をあげる人財や卓越した才能や成果を持つ人財が勝っていくのは理解でき、こうした人財に対し本法はさほど問題はないように思える。施策としては、このような人財を国内にとどめるための魅力的な施策（本法とは別の施策かもしれないが）が重要と考える。(企業, 民間企業
在籍者, 任期なし)
392. 関係あるかはわからないが、以前に非常勤講師として働いていた学校で、非常勤講師を6年勤務したら専任講師にするとされていたが、5年終了時に契約を切られたことがある。(大学, 研究員、ポスドク等, 任期つき
(更新回数制限なし))
393. 事務担当として雇用される5年の補助者は雇い止めが横行している(大学, 教員等, 任期なし)
394. 改正労働契約法は悪法と思う。5年で解雇は人権問題と思う。(大学, 教員等, 任期なし)
395. 正規雇用枠を拡大できない状態で、この様な政策をとっても、雇い止めかクレンジングオフを行うしかなく、レジ袋有料並みに誰も徳をしない状況になっている。利しているとすれば、日本の研究者が競争力を失うことによつて競争が楽になる海外の研究者という、馬鹿げた政策になっている。(大学, 教員等, 任期なし)
396. 10年雇用したらその功績を認め無期転換する、というのが本来の趣旨なのは。法律が10年を一日でも越えたら、という点で問題。10年雇用を終了した時点で権利を得る、となっていればなんの問題もなく無期転換出来るはずなのだが。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
397. 任期切れが近づくにつれて本当に苦しい思いをする。せめて実績に応じて更なる更新可能な制度にしてほしい。(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))
398. 有能な人物を任期つきで雇い、将来に不安を感じさせ、その条件でなお独創的な成果を生み出せると考えること自体、人間を理解できていないように思う。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限なし))
399. “任期なしになっても解雇促進につながる政策で追い込まれる可能性はあるのでしょうか?(公的研究機関, 研究員、ポスドク等, 任期なし)
400. 雇い止めは、任期付き研究者や研究員、秘書などの精神的な苦痛(日々の生活の不安、将来の不安など)をもたらす、ひどい法律だと思います。この法律は、雇用者を守るどころか、まったく反対の効果をもたらしていると思います。(大学, 教員等, 任期なし)
401. 改正労働契約法自体を見直さない限り雇い止めの問題は改善しない。現場の力で「耐えて」いても大学の人事は研究者や学生の安定など気にしない。性善説に則った法整備は少なくともこの業界においては無理があるのではないかと思う。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
402. 「予算がないから、無期転換できない」状況は抜本的に見直してほしい。現状では、テニュアトラックで採用されない限り業績評価に基づいた無期転換化がのぞめない。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
403. 改正労働契約法の理念は素晴らしいと思いますが、それは安定的な財源があることが前提になっていると思います。競争資金のような不安定な財源しか人を雇用ができない我が国の研究環境では、悪法であると考えます。(大学, 教員等, 任期なし)
404. プロジェクト雇用は、ポスドクまでとし、助教以上は全てテニュアトラックとすべきだと思う。また雇用の流動性と安定性を確保することも重要だと考えている。(高等専門学校, 教員等, 任期なし)
405. 現場を考えないトップダウンの文科省の方針に強い憤りを感じます。無期雇用のポストが十分にないのに実現できるわけがない。(大学, 教員等, 任期なし)
406. 研究者の皆様には、潤沢な資金と制限のない時間(任期等に縛られない)で、思う存分研究をしてほしいと思います。そのような環境がない限り、日本の科学の発展は見込めないと考えますし、国が変わらないと民間企業も変わりません。(企業, 民間企業在籍者, 任期なし)
407. 一段他機関に移籍し、また戻るといふ回避策をブロックするため、実雇用期間を考慮するほうは一番正しいではないかと思えます。長期間雇用なら、ちゃんと正社員の位置を与えることはいいと思えます。(公的研究機関, 研究員、ポスドク等, 任期なし)
408. 期限付き雇用の国立大から無期雇用の私立大学に移動した。無期雇用には無期雇用の問題、モチベーションの低下など、があるが、無期雇用で生じる「業績を出し、ポジションを得ないと無職というプレッシャー」と比較するとかなりマシだと感じる。私立大学では、このプレッシャーから開放されたおかげで、自由な発想での研究ができる良さも目の当たりにしている。期限付き雇用のプレッシャーは捏造などの研究不正の温床ともなりうるし、精神的に追い詰められて自殺なども聞く、深刻さのレベルが違う。欧米式の期限付き雇用は民間なども含めたポジションが潤沢にあるからこそ成り立っており、その下地を整えずに一部分だけ取り入れたために破綻している。同世代はみな一流誌に論文を発表するなど活躍していたが、安定したポジションを取れた同世代は2割くらいか。他の優秀な研究者の多くがアカデミアを去った。当該問題だけが原因ではないが、このような状況を鑑みると、日本の研究レベルの低下は最早手遅れだと感じる。国際シンポジウムなどで日本人を見かけないことが増えた。たまに見

- かけても定年間近の研究者からばかりで、40-50代の次世代以下が育っていない。少子化と一緒に今すぐ手を打ったとしても、人材を育成する人材が足りない。それでも、科学技術を国の柱の1つと考えるならば、10-20年かけて戦後復興のつもりで注力する必要がある。しかし、今の日本経済にその体力があるとは思えず、悲観的だ。(大学, 教員等, 任期なし)
409. 個人に研究に関する難があるわけではなく制度面の問題と考えると、その組織および国全体の研究力の低下が危惧される。そもそもこのような雇用環境下でよい研究が産まれるとは思わないため、早急なる研究環境の好転を願う。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限なし))
410. 研究者の労働市場にもっと流動性があれば、雇い止めは問題にならないでしょう。同じ場所で20年間以上も研究に従事している状況が普通にあることが奇異に感じます。研究職でなければ、普通にあつて良いと思います。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
411. 任期は労使双方で取り決める方が良いと思う。また、本人が望むならば任期なしにいつでも切り替えられる方が良い。法律で一刀両断に押し付けるのは良くない。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
412. 若くて優秀な方でも任期なしポストに就くことはなかなか難しく、給料面でも待遇のよい企業などにどんどん流れているのではないかと懸念している。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
413. 無期雇用への転換は未だに運用が機関や組織によって様々で、現場は混乱している。(大学, 教員等, 任期なし)
414. "本件は、国が研究者の地位を低く見ている(コストセンターと見なされている)ことを痛感します。研究現場を離れて、実績のある方にはぜひとも政策決定側へ深く関与していただき、研究者の地位向上にご尽力いただきたいです。(企業, 民間企業在籍者, 任期なし)
415. 特になし(大学, 教員等, 任期なし)
416. 一方で日本の研究者の不安定さ(待遇の悪さ)から企業に流出した文系、理系の優秀な人材も多く知っています。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限なし))
417. ぶら下がり人材への対応を緩和してもらいたい。ベーシックインカムでも、生活ほどでもいいから、「いると本当にコストがかかる」人材を、利益の追求をしている企業から排出する法整備とかれらの生活を守る体制を整えてほしい。(企業, 民間企業在籍者, 任期なし)
418. 事務系では5年で雇い止めになるケースが多数あり、業務に支障を来すことがよくある。研究者でもはじめから更新の予定はないと言われることもあるようで、プロジェクトで雇用する側の教員の意識の改革も必要。(大学, 教員等, 任期なし)
419. 無期転換権を行使しないことに同意したうえで雇用するという研究機関の在り方が適切かどうか、また、このようなやり方で公募する研究機関が他にあるかもしれないが、法の趣旨には反していると思う。(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))
420. お願いだからやめてください。少なくとも改正前に戻してください。(大学, 教員等, 任期なし)
421. "研究者のみならず人を大切にしない社会に未来はないように思う。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
422. 退職金が必ずできるようにしてもらえたらとよいと思う。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
423. よくもまあ、こんな悪影響しかない法案を通したものだと感じる。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
424. 研究者志望の大学院生への恐怖感を与えている点と現役教員への長期的プロジェクトの制約の点から日本の研究スケールを小さくしている元凶だと感じる(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
425. 外部資金雇用の場合、外部資金が無くなれば雇用を保証できないのはやむを得ないとしても、10年で機械的に雇止めとなるとしたら、非常に理不尽に感じられます。身近で直接影響を受けた例は知らないが、報道が与える印象では改正労働契約法がもたらす雇止めは、研究職に対して非常にネガティブな印象を与えていると思います。期間によらず任期無しの雇用が可能であるとする方が、かえって研究職にとってはより納得できる処遇につながるのではないかと考えます。(大学, 教員等, 任期なし)
426. この問題は2つの懸念材料が相反して生じている。定員配置と労働者の権利である。定員に自由度のある組織では、終身雇用による他者の雇用への影響は組織の経済状況等に限定されるし、配置転換を命令することもできる。大学等では定員配置が固定で、原則として異動もないため、ある人が終身雇用を確保して定員を満たすと、他者の雇用に大きな影響を及ぼす。研究職・関連職種の特異性に鑑みると、これは不適切と言わざるを得ない。現行法では、勤続年数のみで終身雇用転換が義務となり、つまり既得権益による「居座り」を容認することにもなるため、大学等の機関では問題回避のために暗黙の規定を設定している。一方で、これによって雇用機会を失う人もおり、この運用は本末転倒と言わざるを得ない。これは大学等の責任と言うよりは「不適任者であっても継続雇用を強制する」という法の不備に対する自衛行動である。この観点から、関連法の見直しをしてほしい。特に勤続年数で自動的に終身雇用転換するのではなく、一定水準の資格認定取得や他職種への転換支援等、対象者が「適切に評価

- され、かつ規準を満たさなかった場合に直ちに路頭に迷わせるのでない仕組み」についても併せて検討を進めてほしい。(大学、教員等、任期なし)
427. 折角できた制度ですので、継続したい意志をもつ人には何らかの審査を実施して問題がなければ仕事を継続できる環境が望ましいと思います。(大学、教員等、任期なし)
428. 研究機関に対する国からの交付金は年々縮小傾向にあり、大型の研究プロジェクトは外部資金に依存するものが多い。そのため、10年間で無期転換する財源がなく、雇止めや他機関でのクーリングオフが実際に発生している。専門性の高い技術職・研究職では10年特例をあてはめない方がよい。(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし)
429. アンケートの文面では研究者のこのみ触れていますが、研究期間で事務作業に関わる方のことも考慮すべきだと思います。(大学、教員等、任期なし)
430. 他機関に移動になると有給が半年間ありません。またクーリングオフで元の所属機関にもどって来ても半年間は有給がありません。退職金もなければ福利厚生もありません。(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))
431. 無期転換権で困った人は沢山見えてきましたが、あって良かった人に1度も会ったことがありません。やはり仕組みと現実とズレがあると思います。働く環境を良くしたいという目的は同じはずなのにものどかしいです。もっと歩み寄れる環境を強く望みます。(大学、教員等、任期なし)
432. 労働契約法が改正されても、無期転換にできるようになるには財源が必要です。職種と年齢層、また無期転換できる人数などに各省庁によって差がでるかと思いますが、文科省の場合は無期転換への交渉権ではなく無期転換した場合にどのような財源で無期転換ができるのでしょうか?もし年間で何人ぐらいを無期転換できるようになるという指標を出すことが可能でない場合は、難しい問題だと思います。仮に無期転換できるとしたら、多様な年代の技術者・研究者・教員に対応できるようになることを期待します。若手、中堅、50代以上の研究者などの全ての年齢層の教員・研究者がいる職場の方が総合的に見て職場が機能するように思います。各年齢では得意とする能力が異なりますので、若手なら元気さ、中堅なら技術的な安定、50代以降なら多くの知識や技術を持ち、職場の潤滑油として機能して、学生の指導や研究の発展性に有利だと考えています。(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))
433. 任期制を無期転換にする制度を廃止し、予算がある限り、任期制でいつまでも雇用し続けられる方がまだ良い。あるいは、最初から、ほとんどの職を無期雇用で採用するのが良い。(公的研究機関、主幹研究員、任期なし)
434. 特にありません(企業、民間企業在籍者、任期なし)
435. 研究職は学位取得までに大学院で10年近い時間を費やし、さらに、数百万円の奨学金の返済を抱えながら、30・40代を契約制研究員として数年おきに全国の大学や研究所を転々としている現状を直視してほしいと切に思います。この状況を見て研究職に就こうとする若者が増えるはずがありません。多くの研究者にとって、一般の人と同じように、結婚や家族計画を立てることは現実的に困難です。その結果、生涯未婚や子なし家族の研究者の比率が極めて高いという結果に陥っていると思います。(大学、教員等、任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
436. 学生からすると長期間指導してもらっていた先生が雇い止めで退職されると自身学位取得や研究室運営に悪影響が出るため、学生を指導する立場の先生においては雇い止めを撤廃すべきだと思います。(大学、学生、学生のため任期はありません。)
437. 雇い止めは問題だと思うが、このような状況はかなり前から予想されていた訳で、この状況をを分かった上で研究の世界に入った本人にも問題はあのではないか。(官公庁、技術員、研究/教務補助員等、任期なし)
438. 公募の倍率上昇に拍車をかけ、研究者の能力以外の要素が採用により重要になった。その結果、間接的に日本の研究力低下を加速させた。(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))
439. 労働契約法の改正(5年ルール、10年ルール)は、研究者、テクニカルスタッフ、事務員等職種を問わず、キャリアの断絶につながるようなマイナスの法改正であったと思います。(企業、民間企業在籍者、任期なし)
440. 雇止めを受ける人から法的な書類を作成いただき、雇止めの必要ないようにしてほしい(大学、教員等、任期なし)
441. 知っている範囲で、任期付きの研究員、助教などから無期に転換された例は一つもない。(大学、教員等、任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
442. 雇い止め似合う可能性がある大多数の人は10年ギリギリまで待たずに転職した。この転職した人たちは雇い止め調査の数に入れられていないため、10年を迎える段階での雇い止めにあった人数が少なく見えるのは当たり前。(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))
443. 雇い止めはやめてほしい。無期雇用への転換も不要。(大学、教員等、任期なし)
444. 無期雇用へ転換した後の人件費が組織に担保されておらず、無期雇用の実現が実質的に困難な現状がある。(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし)
445. 人材の流動性が大事、長く雇用されれば無期雇用を期待するのは自然、という主張はある程度理解できるが、

- 雇用関連のことは事務作業も多く発生する上、5年や10年といった期限の数字の根拠がよく分からないので、法律が今のままで良いかどうか分からない。(大学、教員等、任期なし)
446. 制度ができた初期の段階では無期雇用転換できていたもの(講義担当の非常勤講師では5年)も、現在では募集の段階から無期雇用転換できない短い任期(半期や Semester ごとの不連続や、4年程度)に代わってしまっている。(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))
447. ステップアップしている人は流動性がある方が多い。任期付きはそのきっかけとなり悪くないと思うが、評価が厳しくみなさん心配しながら働いている。次の職にスムーズに移行できるシステムがあると良い。(大学、教員等、任期なし)
448. こんな雇い方をするので研究者を目指す若手はいなくなり、日本の科学の衰退を導いている。講師以上は全て任期なしでないと雇えない財政的な保障を国がすべきである。(大学、研究員、ポストク等、客員研究員で任期は各年度)
449. 私自身、一度雇止めになりましたが、周りの方々(上司等)のサポートもあり、幸いその後任期無しの職に就くことができました。しかし、サポートがなかったら、どうなっていたか、考えたくもありません。一方で、経験豊富な教職員が、周りがどれだけ訴えかけても、去らざるを得なかった事例も多く見えています。現在の制度を維持する事によって、いったい誰が恩恵を受けているのか、教えてもらいたいくらいです。まさしく百害あって一利なし、ではないでしょうか。(大学、教員等、任期なし)
450. この法律が施行される年に、長い間勤めてきて技術のある技官さんに来てもらえなくなるので困るという話を当時の大学の教授から聞いた。現在の自分の雇用状況にも関係している。研究機関側に無期契約を結べる財源的な余裕が無い中では、現在の法規定は逆に雇用期間について労働者に不利益を被らせるだけだと思う。(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))
451. 研究補助であっても、その分野のエキスパートであり、チームに欠かせないメンバーであることは、疑う余地が無いことが多い。クーリングオフは、制度が悪いために生じている。(大学、教員等、任期なし)
452. 研究者に関しては、基本的にテニューア付きにして、業績に応じて専任とするかどうかを判断するべきだと思います。単純に期間だけで(大学、教員等、任期なし)
453. 有能なスキルを持った方が辞めなければならず、研究環境が低下するのはおかしい。技能のない人を新たに教育するのも無駄な作業となる。研究推進となるサポートをお願いしたい。(公的研究機関、研究員、ポストク等、任期なし)
454. 弊学では人件費ポイントを各学部が持っているため、研究所やセンターなどの後発組織に所属する任期付き教職員を雇い止めから救済するのは極めてハードルが高い構造になっている。どの部局も人件費ポイントを供出ししない。(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))
455. 改正労働契約法は現状、当初の狙いとは逆に任期付き研究者を苦しめる法律となっている。(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))
456. 雇い止めの議論をアカデミア関係の研究者にそのまま適用するのは、日本の科学力低下につながると思う。博士号取得後に10年の雇い止めにあうということは、少なくとも38才になっているはずである。研究の才が無い研究者に、利潤追求団体ではないアカデミアにおいて同一研究機関で緊張感なくズルズルと研究させるのは良くないと思う。他の機関・他の業界への転職を促す意味でも、任期付き研究員の運用をむしろしっかりと行うべきである。理研などの有力研究機関が無期転換に応じた結果、研究者の流動性がより一層下がっていると思う。任期がなくなれば、あえて次のポスト、上の職階を目指さないだろう。少子化が進む中で人材獲得競争は厳しくなっている、困り込みが進むと見込まれるが、レベル維持のために日本中の大学・公的研究機関で足並みを揃えて任期あり研究員の運用をすべきである。少子化がより一層進むと、現在の公募ベースでの採用は、やがて行き詰まると思う。有期雇用期間の研究員の情報・評価を機関横断的に共有し、日本中の大学・公的研究機関から採用のオファーを出せるような仕組みを構築すべきである。また、彼らのライフプランを機関横断的にサポートする取り組みが重要になると思う。何かしらのセーフティネットを構築し、雇い止めにあっても人生が破綻しないような制度設計が望まれる。(大学、教員等、任期なし)
457. 特に無し。(大学、教員等、任期なし)
458. 雇止めは労働者の権利を害するものであり、雇用側が雇止めに至るインセンティブが存在する現状、さらにその上位機関である国が雇止めインセンティブを小さくし、雇用継続に傾かせるような制度設計及び運用が必須である。現状、それが十分になされているとは個人的には思い難い(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. 雇用を安定化して、研究に集中しやすい環境にしてほしい(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))
460. 今の大学では問題を感じていません。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限なし))
461. 研究費で雇用しているため、研究費が切れるまでは研究者の権限で無期限で雇えるようにしてほしい。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限なし))

462. 前職場（理研）では、そもそも定年制の職員も含めて「転出すべき」ということを言われていて、研究よりも雇用の問題が大きな影を落としていました。雇用する側も雇用される側も大変です。一方で、活性のない研究員をどのように処遇するかの問題はあります。（大学、教員等、任期なし）
463. 流動性とは異なる次元での問題ですし、技術流出にも繋がることから、現場に合った法整備をお願いしたいです。（大学、教員等、任期なし）
464. “無期転換権は当然の権利とは思いますが、一方で国立大学が人件費を削らないといけない状況に陥っているのは事実で、その根幹は文部科学省、財務省の予算措置にあると思う。（大学、教員等、任期なし）
465. 優秀な人材が雇止めのために職場を離れることを余儀なくされる一方で、勤務態度や能力に等に問題があっても、組織の上層部との関係性が強い人物が残る。百害あって一利なしの法律である。（大学、教員等、任期なし）
466. 改正しても何も改善がなかった。（大学、教員等、任期なし）
467. 機器分析では、雇止めなどにより熟練の専門家がいなくなると、機器の保全に支障をきたして研究基盤が崩れるので、学生としては先生に長くいてもらいたいです。（大学、学生、）
468. 大学と共同研究の上で、一緒に仕事していた人が雇止めとなると困る。クーリングオフ期間で研究が先延ばしになったり、守秘義務の都合上、新しい人もなかなか入れられなかったりする。（企業、民間企業在籍者、任期なし）
469. 無期転換にしても話を聞いている限り本質は変わらないので、正規雇用（パーマネント採用）が増えると良いと思います。（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
470. 雇用者、被雇用者ともに、アカデミックではこの法律により悪影響しか聞かない。（大学、教員等、任期なし）
471. 大学教員は講座性に戻すべき（大学、教員等、任期つき（更新回数制限なし））
472. 10年働いたら、その組織にとって必要不可欠な人材であるという事から、速やかに無期転換をするということがこの法律の趣旨だったと思うが、無期転換の原資がないことから雇止めが横行しているのが実態であり、これは全く法律の趣旨に反している。ですから、雇止めをする機関には罰則規定を設けて厳しく対処してほしい。さらに無期転換できるように政府は人件費の予算を付けるべきである。また10年という期限を杓子定規的に決めるのではなく、場合によっては特例として10年以上の任期も認めるべきである。特に、大学自体が雇用費を払えない寄付講座の任期付き教員は、10年の任期を撤廃すべきである。（大学、教員等、任期なし）
473. 長期目線で研究を進めるためにも、賃金抑制を目的とした雇止めはやめるべき。むしろ、アメリカ合衆国のテニュアトラックの仕組みや、研究と教育の担当者を分ける、民間ないし官公庁との人的交流を容易にする制度や雰囲気作り、研究者側の意識改革が大事だと思う。特に人文系博士は意識改革が大事と思う。同じテーマや発表の仕方でも生涯研究できるといふ考えは捨てるべき。（企業、民間企業在籍者、任期なし）
474. 今は助教等のアカデミア職は安定職として若者にはカウントされない。現状では速やかに正規スタッフに対しての任期制をやめさせた上で、運営費交付金を大幅に増額してポストを用意しないと、日本のアカデミアに残る人材がいなくなり、すぐ近い将来に教育力、研究力の大幅な低下を引き起こすのは明らかである。文科省がこの当たり前に圧倒的な力を発揮して欲しい。教育の無償化は議員も含めて多くの方が訴えているが、その受け皿となるポストも整備しないとお金の無駄になりかねない。もう少ししっかりと考えた将来を見据えた政策をお願いしたい。外部資金として取ってきたポストに対しては雇止め（この言葉は適切でないので任期付というべき）は致し方ないが、これもポストが増えれば問題は少なくなる。（大学、教員等、任期なし）
475. 裁量労働制のような柔軟なシステムが必要ではないか。（大学、教員等、任期なし）
476. 地方大学のような正規雇用する資金の無い大学にとっては、本法は雇止めを助長するため、あまり良くない印象である。（大学、教員等、任期なし）
477. 雇止めに関しては、人事評価などは利用されず、雇用開始時期に応じて機械的に雇止めとなっている（大学、教員等、任期つき（更新回数制限なし））
478. 卓越した技能が要求される研究用生物資源の維持管理をする者は少なくとも研究者と同等の扱いを。（大学、教員等、任期なし）
479. “被雇用者を無期契約への転換するには、その雇用を維持するための資金が必要となる。（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））
480. “十分な研究資金があれば無期転換することが望ましい。（大学、教員等、任期なし）
481. 無期転換申込権が発生したのに有期労働契約を継続した者が9466人も存在していることに対して、文科省が問題と感じていないのであれば、それが一番の問題。無期転換できるなら有期労働契約を継続する理由は相当特別な理由がなければありえないはず。それが、回答者の76.4%にもなっているということは、この人たちは前述のクーリングオフを強いられたり、雇用が継続されず別組織で有期労働契約を結びなおした人達です。そんな状況で優れたサイエンスが加速的に進められると考えているのであれば、日本の科学は終わったと言われている原因の一つがそこにあります。（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
482. 今回の雇止めとは関係ないが、前職で無期雇用になったが、受け入れ先が賃金を支払えればという条件を付けられた。無期雇用になった意味がわからなかった。（大学、研究員、ポスドク等、任期つき（更新回数制限あり））

- り、または更新なし))
483. 現在の予算体系にそぐわないため、双方とも不幸なケースが発生している(大学、教員等、任期なし)
484. 任期中に追われる職は就職先として嫌煙されること、長い期間じっくりと研究できない状況を懸念します。一方で、ある程度研究を進められる者を選抜する効果はあると思います。(大学、教員等、任期なし)
485. 自分の肌感覚になるが、周辺の期限付き研究者はそもそも10年よりもはるかに短い期間で雇い止めにあっている。「10年特例」の権利者はそもそも改正労働契約法成立以前から雇用されていたひとで、もうそう簡単には雇い止めができない状況だったのではないかとと思われる。法律成立後の2013年以降からの調査をしてもらわないと、本当の実態はわからないのではないかと推察している。(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし)
486. 政府のレベルで、博士研究員の企業などへの就職について、もう少し積極的な支援策をするべきだと思います。5年の任期を過ぎた基礎研究者が、大学や国立研などを解雇されても、以前のように全く無職、あるいは無給になる事は、必ずしもありません。この10年間に、技術職に特化した派遣会社が非常に増えたからです。それは、安全弁としての機能を併せ持つ、一つのキャリアパスではありますが、その先に企業の常勤職に付ける人と、付けない人が居る点と、ともども雇用費の3分の1は派遣元の収入となるので、元手が税金(国の資金)であることを考えると、それ(派遣会社)だけに頼る様な現状には疑問を感じています。(大学、教員等、任期なし)
487. 研究は長いスパンが必要にもかかわらず、5年で雇止めになると大きな研究をできないし、雇用主も大きな研究を頼めない状況となり、みんなが得しない制度と思います。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限なし))
488. 他の企業や研究所、大学で働く知り合いのケースでは、雇い止めやクレーンゴーフが発生する場合は1年以上までに通告されており、積極的な就活が許容されている。あるいは斡旋(紹介)して下さるケースも多く聞きます。現実的には、有利な転職の機会が多く与えられ、手放したくない場合は正規職員としての雇用とする方向が好ましいと思います。ただ、現状では派遣会社が間に入っている場合も多いように思います。手数料を払ってほとんど直接雇用と変わらないようにも感じます(大学、教員等、任期なし)
489. 流動性を担保するのであれば、もう少し工夫が必要と感じる。若くて有能な研究・教育研究が大学を去っていく事例を何人も見た。(大学、教員等、任期なし)
490. 研究室の助教が10年の任期が来て11月30日に退職となりました。12月1日まで働いていたらボーナスはフルで支給されるはずでしたが、評価期間の6-11月をすべて働いているにも関わらず12月1日に在職しないということで支給されませんでした。この場合、大学によっては支給されるので、納得しがたいものがあります。(大学、教員等、任期なし)
491. 雇止めの必要性を無くしてほしい。(大学、教員等、任期なし)
492. 改正労働契約法が欠陥のある法律であり、答えを雇い止めに絞るのは誘導尋問的であって、本質的ではない。「脚をつかんで泳がせてみたら溺れる泳者が続出した。泳者の対応として間違っているものを挙げよ。」と質問しているのと同じ。答えは「泳者の脚を掴むな。」あるいは「脚を掴む人間のいるところで泳ぐな。」であり、今回の質問に対応させるなら「こんな法律を作るな。」「こんな法律の適用される職場で働くな。」となる。「他国の教育機関を誘致する」などの方策は「泳者に酸素ボンベをつけさせる」ようなものであり、それは妙案に見えて外資を誘致して国富を他国に横流しするための言い訳でしか無い。行き着く先は教育費の高騰と自国言語での教育システムの破壊である。(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))
493. 雇い止めで研究者が異動、あるいは辞職した結果、重要な知的財産が公開されないままになっていることも多いのではないのでしょうか。(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))
494. 雇用する財源がなくなれば雇用できなくなるリスクと10年雇い止めのリスクの両方があるのは厳しい。雇用する財源に期限がある場合は、(大学、教員等、任期なし)
495. 教育研究の場にまで新自由主義的な価値観を持ち込んだ事が負の連鎖をもたらした。(大学、名誉教授、任期なし)
496. もし、任期ありから任期なしへの契約移行が自動的に行われる仕組みが改正労働契約法で定められているのであれば、それが雇い止めの原因だと推察します。それよりも、任期なしポジションへの応募において優遇される仕組みを整えたほうが良いと考えます。(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))
497. 文科省の結果報告にある”80%”の内、無期労働契約を締結した事例はどれだけあるのだろうか? 法律によって無期労働契約を締結する権利が得られたとしても、ポスト(財源)が無ければ永年雇用には至らず、結果的には職を失うことになる。ポストを作る為の仕組みや財源配分までしなければ、研究者の雇用の安定性の確保は机上の空論に過ぎない。現場では、研究を続けるための資金調達等の事務作業に時間を割かれ、研究が出来ないという矛盾が生じている。また、産学連携研究の推進を推奨するならば、任期付きポストであっても財源が獲得できている状況においては、雇用年数(5年または10年)の縛りを無くす特例があっても良いと思う。(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))
498. 10に対する法的処置(財政的ペナルティー)(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. 元いた大学も今いる研究所も労働組合はあり、毎回意見書を提出しているが、あまり機能していないように思

- う。(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))
500. 私物化された大学しか就職口がないのは問題。(大学、教員等、任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
501. アカデミアだけでなく、企業や官などでもっと人事交流が盛んになることで、この問題の解消を目指すべきであると考えます。(大学、教員等、任期なし)
502. 非常に悪法と考えます。現場のこと、研究環境の特異性を全く理解していない。(大学、教員等、任期なし)
503. “無期契約に転換が可能とした法律の意味は雇用者保護の観点から意味はあると思うが、この法律のせいでクーリングオフをした後に再雇用というむしろ不利益を被る雇用形態が発生していたのも事実(国立研究機関の例、のちに改善)である。事務系を派遣社員で置き換えているのは大学執行部の方針であるため、教員レベルでは何ともできない。(大学、教員等、任期なし)
504. 長期的な配分予算が決まっていないため、この法律により長期雇用をしない方向に判断が決まります。雇止めをしないことによって、雇い続けるための予算が新たに配分される約束があれば、雇い続ける選択肢も生まれるのですが、今は雇い止め一択です。この法律の目指す方向には賛同するのですが、違う方向に動かされています。(高等専門学校、教員等、任期なし)
505. 6か月間のクーリングオフは、無期転換権の発生を阻止(予算の抑制)と、継続「的」な雇用を確保したい希望の妥協の仕組みでしょう。禁止の方に意見を持って行くのではなく、希望者を雇用する際の大学・研究所への費用援助など、予算措置を拡充する方向性に議論を持って行って欲しいです。(大学、教員等、任期なし)
506. 大学にもっと人を雇う余裕が欲しい(大学、教員等、任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
507. 研究者としての能力を裏付ける評価の物差しがあることが望ましい。ノウハウ化と別に。(企業を70歳退職、無職、無職)
508. 現在の勤務先では常勤の教員は任期なしであるため、安心感を持って仕事に取り組んでいる。自分が任期付きである際は必死で気づけなかったが、当時がポストを得ることが最優先でいろいろなことを犠牲にしていたように思う。そのような状況だったから成果を出せたというのもあると思うが、研究者個人個人を大切に法律とは思えない。全ての研究者が自身の雇用を心配することなく研究に取り組めるような国になってほしい。(大学、教員等、任期なし)
509. 研究分野では雇止め問題はポストク1万人計画失敗に対する政府の対策のようなものであり、政府が責任をもって雇用対策を行うべきである。また、継続的に雇いたい優秀な事務アルバイトを雇い止めにより解任しなければならない事例が何度も発生しており、非常に不便である。(大学、教員等、任期なし)
510. 無期転換させないように雇用側が動くので、この制度が無い方が雇ってもらいやすい。無期転換する権利が無い方が、むしろ更新しやすくなり、実質長く働ける場合がある。現状、改正労働契約法は被雇用者にむしろマイナスに働いてことも少なくない。ただ、大学側が一方向的に悪い訳ではなく、人件費や研究費を削られ続ける中で、無責任に無期転換は良しとできないだけである。私も雇用する立場だったら、お金に余裕が有るときだけ雇いたい(無期転換されたら困る)という場面は容易に想像できるし、通常感覚だと思われる。契約時に無期転換への権利を放棄するという選択肢が被雇用者にもあったほうがむしろ雇用機会が増えるという点で、良いのかもしれない。(大学、教員等、任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
511. 本法に基づいた雇止めは身の回りで頻繁に発生しており、制定時の意図にそぐわない形で本法が適用されていることから、本法が機能していないと感じる。(大学、教員等、任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
512. 研究に必要な安定した環境や成果を生み出す動機を考えると、大学教員を任期付きではなく全員テニュアトラックで雇用する方が、生産性の向上につながると考えられます。(大学、教員等、任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
513. 研究者はラボの移動や研究費の変化が激しいので、技術補佐員等の雇用を続けられる補償がなく、無期転換は実質的に不可能であり、結局雇い止めにするしかない。現状の研究費配分の仕組みの上では無期転換権の発生自体に意味がないので、現場に沿った制度の変更を希望する。(大学、教員等、任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
514. 雇い止めをできる立場の研究者と雇い止めされる立場の研究者がいるのは事実です。研究者としての能力が正當に評価されていれば、やむをえませんが、現状はそのようには思えません。場合によったら、外部評価も導入すべきかと思います。経験から、特に私学はひどいと思います。(大学、教員等、任期つき(更新回数制限なし))
515. 「研究者・教員等の雇用状況に関する調査」(令和5年度)の、雇用が継続された約8割の研究者のうち、「無期転換申込権が発生した者」が大半を占めるという調査結果に対して、なぜ無期転換権が行使されなかったのか、なぜ実際に無期労働契約を締結した割合がわずか4%しかないのか、詳しい実態を調査すべきであると感じた。また、次の雇用が確定していない割合が10数%もあり、完全失業率の年推移から見ても高いことを問題視すべきである。(大学、教員等、任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
516. 次のキャリアに繋がるように、論文作成のプレッシャーが雇い主側にはあまり感じられない。(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）
517. 雇い止めによって生じている貴重な人材の研究職以外や海外への流出を防ぎ、博士課程に進学する学生を増やして研究力を向上するために、大学・研究機関の任期なし交付金雇用ポストを3~5割程度増やすような改革が望ましい。（公的研究機関，研究員、ポスドク等，任期なし）
518. そもそも、正規雇用を前提としない（あるいはその可能性のない）雇用は法の趣旨から外れている。被雇用者の希望も調査しない、正規雇用する場合の条件なども開示されていないのは怠慢。（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））
519. 長期的な人生設計なり研究計画ができない状態にあり、雇用延長についての審査基準もはっきりせず個人よメンタルが瓦解しやすい状態にあるのが問題である。（大学，教員等，5年後審査その後無期転換？）
520. 研究員、技術補佐員、事務補佐員等はプロジェクトの外部資金での雇用が多く、無期雇用が難しいことが多いが、プロジェクトの継続する期間は雇用を継続できるようにしてほしい。PIにとっても、被雇用者にとってもプロジェクトの途中で任期が切れることは望ましくない。（大学，教員等，任期なし）
521. 無期雇用を担保する予算措置を政府がするべきである。（大学，教員等，任期なし）
522. “文系の語学教員です。雇い止めと関連するかどうかわかりませんが、雇用に関するところで少しでも理系の皆さんにも知ってほしいと思います。ここに記します。この語学教員（主に英語）の界限は公募が出て任期付きの職が半分以上であることが多いです。また、任期は一年（2~5回まで更新可。それ以降は再任なし）であることが圧倒的に多いです。しかも週の授業担当は10コマ以上あることも珍しくなく、それでいて給与は他の2,3コマしか担当していない任期付き教員と同じかそれ以下です。追加の手当てなどもありません。最低ランクの雇用形態だと、年俸400万円程度で雇われ、上記のコマ数に加えて各種委員会や入試などの業務にまで駆り出されている人もいます。研究の時間など取れるはずがありません。語学は教養科目なので、どの大学でも公募が出るため、仕事に就ける可能性が他の分野よりもあるだけまだマシなのかもしれません。しかし、このような待遇ばかりでは、まともに研究することは難しく、気づいたら次の職場をまた探さなければならぬ状況にストレスを感じます。これも一応、大学教員の雇用やその環境に関することなので、何かしら改善されることを願っています。せめて担当コマ数を最大6コマ程度にはしてほしいです。”（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））
523. ございません。（公的研究機関，研究員、ポスドク等，任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
524. 長期的な人材育成やシニア人材の活用について、もっと積極的に対応策を考えるべき。（企業研究者，退職，現在無職，定年退職して現在無職）
525. 技術補佐員などにもこの制度を適用すると、5年毎にお休みしなくてはならず、本来の趣旨と逆の状況になっています。正規ではなく有期雇用で継続的に働きたい人もいます。（大学，教員等，任期なし）
526. “研究者の劣悪な労働環境は、世界の研究力・TOP論文数ランキングで日本が下落している事と直結していると感じる。（大学，研究員，ポスドク等，任期つき（更新回数の制限なし））
527. 雇い止めが多発する本制度は廃止、改訂をお願いしたい。我が国の教育及び研究の継続的な発展、深化の大きな足枷になっており、隣国中国との格差はますます広がりが日本が遅れをとる一方である。（大学，教員等，任期なし）
528. 政府が行ったアンケート結果には、自身の経験などとの乖離がおおきく、ネガティブな意味で驚きです。人材育成の観点から、現状を鑑みて有効な制度へと見直されることを期待します。（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））
529. “そもそも研究者は博士号取得以降、ポジション取得やそれともなう異動などもあり、結婚、子供作りの年齢が社会一般よりも遅くなる人が多いと思います。任期付きポジションの任期に産休・育休も含まれてしまうと、任期内で成果も出せねばならないため、任期内に積極的に産休・育休取得しようという方向にはなりません（取得しても短い期間になってしまうかと思いますが）。その結果として、若手人材からみると、大学や研究機関での研究者という職業が、ライフワークバランスやウェルビーイングの観点から、他業種に比べて魅力のないものになってしまい、最終的にこれは博士課程進学者減少、日本の研究力低下にも繋がってしまっていると思います。また少子高齢化、晩婚化、人口減少が深刻な問題となっている現在の日本において、任期期間に産休・育休はカウントしないなどの対応は、若手研究者人材の確保・育成という意味でも重要と思っています。（大学，教員等，任期なし）
530. 大学は疲弊しており、何かを考える余裕はもうないのだと思う。（大学，教員等，任期なし）
531. “雇用の流動性を守るためには必要（研究者ポストは少ないのに毎年退職する以上の人数の研究者が生まれているのであるから、ある程度は必要）（大学，技術員、研究/教務補助員等，任期なし）
532. 予算が単年や数年で更新の場合、このような法律を作れば、逆に雇用を妨げる結果になることはわかっていたはずであり、非常に大きな問題である。立法に関わった政治家と官僚は責任を取るべきではないか。（大学，教員等，任期なし）
533. 子どもの世話等があるということで、研究補助者は週2~3日、1日4時間程度で勤務しています。それぞれの働き方があるので、本人の希望があれば継続して働けるようにしてほしい。（大学，教員等，任期なし）
534. 任期付き職員の無期転換について、国の方でも推進してほしい。成果に応じて、残れるような仕組みを作って

- いってほしいです。(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))
535. 労働契約法の理念は素晴らしいが、結局大学の運営資金が不足していることが問題を深くしているのであって、セットで考えるべき問題だと思います。(大学、教員等、任期なし)
536. 採択率が約3割である科研費を財源とした雇用契約においては、無期雇用は事実上不可能ではないでしょうか。(大学、教員等、任期なし)
537. “雇い止めは人材の流動化というお題目に対してほぼ何の役目も果たしていない。ただの弱者切り捨てにしか見えない。アメリカ型の雇用制度を目指すならば(目指す必要はないと思うが)、転職の自由化よりも副業(兼業)の自由化の圧倒的な緩和に加え、財政出動等々によるセーフティーネットの標準化、さらに言えば、学歴偏重の将来性に期待する新卒採用型(形式上の平等)はそこそこに(或はフェードアウトさせながら)、スキル重視の雇用体系(実質的な平等)に変革する必要がある。日本国民はそれに耐えることはできるのか?(大学、教員等、任期なし)
538. 無期雇用転換権が発生しないように、「通算して10年を超えて契約しません」と大学側が明言しているのは労働者を守るという本法の意図と大きく外れたものと受け取れます。大学側(特に国公立)がこのような対応を取らざるを得ない背景には、大学運営費削減による影響が非常に大きいものと考えます。国にはこのような現状をよく知っていただき、無駄に博士号取得者を増やす政策をとるのではなく、まずは今いる研究者の雇用や待遇を改善することを期待します。(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))
539. 昨今、多くが大学・研究所のポジションとなった中で、期間を設けて移動を強いるのは、大変酷であると感じている。家庭の事情など、あらゆる理由が一切配慮されず、人々のライフプランにも大きな影響を与えていると思う。(大学、研究員、ポスドク等、任期つき(更新回数の制限なし))
540. 改正労働契約法の本来の趣旨は不安定なポジションを減らすためのルールであり、このルールにより新たに職を失うのは本末転倒であると考え。個人的には科学技術にたいする内発的な探究心は心理的な安全が確保された上でないと生じにくいと感じており、そもそも有限雇用自体がサイエンスにそぐわないと考えている。(高専、教員等、任期なし)
541. 無期労働契約を締結した又は締結する権利を得たのが対象者の約80%というのは、対象者になる前の段階で様々な絞り込みが行われた結果ではないかと思うので、改正労働契約法を見直す必要がないという結論は、見直しても無駄だという意味で正しいと思う。雇用契約は基本中の基本であるが、雇用契約だけをいくらいじってもそれだけでは雇用環境は安定しない。メンタルケア、リスクリングなどを含めたキャリア支援を研究社会全体で充実させていく必要がある。(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
542. 雇い止めの弊害は大変大きく、また、機関内の一部組織だけが雇用期限を回避できるというような状況は組織全体からすると著しく不均衡であり、被雇用者の権利が損なわれていると思う。予算切れの場合を除き、やはり雇い止めは撤廃すべきだと思う。一方で、短期雇用の技術職員の場合、雇用後に技能が全く伴わないことが発覚するケースもある。そのような時には契約を解除しやすくなるが良い。これらのことが可能になるためには、やはり雇用が切れても他ですぐ働けるような社会基盤が不可欠であると思う。(大学、教員等、任期なし)
543. 科学の進展が加速している一方、研究環境に加え社会環境の変化も著しい。研究に携わる人材は広い視野のもと自らの資質、能力を向上させてゆくことが必要不可欠であり、政府、機関、及び現場の指導層は人材を多様な観点から評価し長期的な視野で育成してゆく必要がある。この点、一律に雇止めを行う制度が人材育成を阻むリスクをもたらすことは明らかである。その一方、研究社会自身も公的機関の運営が人件費を含め国民の税金により支えられていることへの意識を高める必要がある。適切な評価基準を設けたうえで、サイエンスコミュニケーターなど科学を支援し伝える立場への転換を将来の選択肢に加えることも重要であろう。(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))
544. “そもそもの任期制の問題が大きい。(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))
545. そもそも労働者を守るための法律だったと思う。5年なり10年なり働いたら、ずっと居て良いことになす。それが何故、5年、10年で雇い止めすれば良いになるのか。新しい制度は、常に悪用されて新しい詐欺を生み出すが、それと同じ愚行が始まったという印象。博士課程の大学院生の話によると、「企業に行く方が正解で、就活に失敗した人が仕方なくアカデミアに残る」ものだとのこと。ある程度の管理職になっても任期付きである一方、年配者の任期は伸びるし、クロスポイントメントと称して、同一人物が複数の職を埋めてしまうなど、「若手を大事にしている感じが皆無」というのがその理由だそう。学会の議事録も拝見したが、博士課程の学生は増やしたい、でも、ポストを増やす気はない、と読めた。博士課程の学生という、人件費のかからない「兵隊」が欲しいだけなのは、という疑念を抱かざるを得なかった。このような状況で、誰が家族を養いながら仕事する気になるのか。聞きたくないこと(諫言)を無視したら滅亡するのは世の定め。年配者が目を覚まして、自分よりも年下の人のことを、我が事のように考えないといけない。このままでは、研究業界はもちろん、日本自体が減る。これを最後の諫言として、回答にかえる。(大学、教員等、任期なし)
546. 任期付き研究補助員のような弱者の立場をより弱く不安定にしている。思い描いている理想的な運用は不可能な制度で、実質的には任期付き研究員にとって極めて不利、雇う側にとっても、ある程度続けてもらいたい人を

- 一次的に雇えなかったり、常勤にしようにも金銭的な補助が全くない状況では不可能であったり、雇われる側が常勤を希望しない場合でも非常勤的な立場で仕事を続けることを妨げる制度になっている。理想的な理屈ではなく、実質的に運用可能なルールで任期付き研究員の立場を守る法律に早急に改正すべき。(大学、教員等、任期なし)
547. 雇用の権利は、法で規定されているから守られているのではない。雇用者と被雇用者が対等に交渉することを通じて守られているのである。被雇用者は個人で交渉するのではなく労働組合を通じて雇用者と交渉するのである。しかるに、大学・研究機関の研究者で労働組合に加入している人がどれだけいるだろうか。労組に加入していれば守られていたであろう権利が守られず、泣き寝入りしてやめていく人を何人も見てきた。権利は法律や誰かにお願いして守ってもらうものではない。被雇用者が団結し、自らかちとるものである。このアンケートを実施している人たち(おそらくどこかの大学の教員たち)でそのような視点を持っている人が、はたしてどれだけいるのだろうか。(大学、教員等、任期なし)
548. 早くこの法律の改善を求める。(大学、教員等、任期なし)
549. 学会で行われたガチ議論の議事録も拝見したが、そもそも業界全体で研究者の雇用について真剣に改善するつもりがあるのか疑問である。博士課程の学生を増やそうと言っている一方で、修了後のキャリアパスについては「多様な道がある」という耳触りのいい言葉で、結局は「正規雇用のポストは増やすつもりはないから、自分でもうにかしろ」というように読める。正規のポストについてPIになるような研究者は、ある程度の競争を勝ち抜いた者でないとという意見もあるが、そもそもその「競争」というのは、本当に科学を推進するような競争なのだろうか。それとも、大学や学会で世渡りすることが上手いかどうかの競争ではないだろうか。そのような、実態のない競争に明け暮れている先達を見て、また雇用形式にも疲弊している先輩たちを見て、博士課程に進学しようとする若者が増えるだろうか。実際、博士課程の学生の中では「アカデミアは就活に失敗した時の最後の選択肢」と見なされている。この現状を真剣に変えて行かなければ、博士課程の学生数どころか、国民の血税を研究に費やすなんてありえないという世論に拍車がかかっていくだろう。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限なし))
550. 研究補助として安定して地域から研究所を支援してくれる人の確保が今後はますます難しくなると考えられる。(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし)
551. 個人的には任期のある研究員の時間が長かったから、常にある種の緊張感があった。10年で無期雇用か解雇かという選択をしなければいけないのは、経営側にも耐えがたいのではないだろうか。(公的研究機関、研究員、ポスドク等、60歳で再雇用)
552. 特になし(大学、教員等、任期なし)
553. 実際は無期契約への転換より雇い止めの方が多く可能性があり、法律がよく機能していないのではないかと疑っています(大学、教員等、任期なし)
554. 本制度は廃止すべき(大学、教員等、任期なし)
555. 任期付(単年度)研究ポストに10年在籍した経験がある。任期付ポストの研究者は、契約更新されないと困るので、年俸額や扱われ方など言われるがままの弱い立場である。もしも困難な状況になっても個人で交渉することは厳しい。研究機関を横断した組合のような支援が必要である。(大学、教員等、任期なし)
556. 文科省の調査は特例対象者に関する調査のようだが、実態は特例の対象になる前に様々な手法で雇用が打ち切られており、現実の雇い止めの問題点を全く反映できていない。研究者の公募情報でも、5年、または10年で無期雇用転換の権利が発生する前に雇用契約が打ち切られることが明記されている。業界内でも、10年以上は雇えないということが常識になっており、結果的に雇用期間が今までより短くなっている。周囲にこの法施行で身分が安定したという人を見たことがなく、弊害しかない。(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))
557. 上層部が労働法全体に対する勉強不足で、法律の中身どころか、労働者の権利を守る概念自体がない、トップダウン形式。(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))
558. 定年制研究者でなくても一定の成果を出していれば同一の研究機関に雇用され続けるようになってほしい。(公的研究機関、技術員、研究/教務補助員等、任期つき(更新回数の制限あり、定年制職員への移行審査資格あり))
559. もともと研究費での雇用は終身雇用に移行できようはずもない。大学や組織の予算ではなく「外部予算」で雇用しておいてあり得ない。一方で、優秀でずっと勤務を続けたいという希望者も多い。特に研究補佐員・技術補佐員などと呼ばれる人たちに多い。根本的には日本が研究に関わる補助作業者を終身雇用するポストを廃止(昔は技官職などで存在した)しておいて、ポスドクや任期雇いで「研究活性化」を図ったことが発端である。突然一般企業と横並びに年限を切って終身雇用へ移行せよとは理不尽極まりなく、こうやって日本の研究のレベルを下げていくとしか思えない。(大学、教員等、すでに定年退職済み・現在客員教諭など)
560. 任期付き職員採用後の業務実績の評価や本人の希望を踏まえて、任期無し職員への雇用形態の変更など、柔軟な雇用形態を取れるように人事制度の改革が必要と感じる。(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし)
561. 改正労働契約法の問題というよりは、所属機関の対応の不備が問題の原因であると思われる。(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし)

562. 国が主体的に予算を確保して、もう少し人材への投資を進めてほしい。(大学, 教員等, 任期なし)
563. 人口減少の局面にあり、若手研究職員は研究機関同士でとりあう状況になっていると思うので、法のもとこの課題に直面する研究機関が独自に対応を変更する部分もあるのではないかと思います。定員はあると思うが、意味のない雇止めはすべきではないと思います。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
564. 実態に即した対応が必要。雇止めの危機にある人の人数だけ強調した報道が目立ち過ぎ、かえって問題の本質が見えにくくなっている。研究者が研究業績で評価されるのは当然である。評価の適正性こそ、世間が監視すべきである。(大学, 教員等, 任期なし)
565. 杓子定規な雇止めには反対だが、一方で定年制であっても業務内容や実績で評価されるようにしないといけない(降格や減給をやりやすくする等)。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
566. 雇止めがある場合にしっかり是正勧告などをして欲しい。(大学, 教員等, 任期なし)
567. 財源を持つ教員も、秘書や研究支援員も継続雇用を希望しているのに、半年のクーリングオフを行う意義が分からない。国力の低下を招いているとしか思えません。臨機応変に対応すべきです。(大学, 教員等, 任期なし)
568. 実質的に無期への転換はほとんど行われていない。5年ルールが大学・研究所等では特例により10年まで認められた時のように、弊害が大きいということで15年ルールへの延長を要望すべきと考える。(大学, 教員等, 任期なし)
569. 雇用する側が雇止めを発生させないような後ろ向きの対策をとったため、食いつなげていたものも食いつなげなくなったと思われる。決してプラスだけの改正ではなかったと、個人的には思う(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))
570. 10年のタイミングでなくても上層部からすればひとまず任期付とすることによって、経営状況などで任期切れのタイミングで雇止めをやりやすくなっているという側面もあるかと思えます。雇う際に、はっきりと任期継続があるのか(またはクーリングオフなど)ないしは無期雇用にするのか、それらに条件はあるのか、を明確にすることがトラブルが少ないのであると思えます。自身の経験でもあるが、期待権をめぐってのトラブルが多いとの話も法律の専門家からは聞きます。一方で、民間企業などを考えると経営状況によっては雇用人数を調整していることは当然であると思うので、その辺りとのバランスも大事になってくるかと思えます。(大学, 教員等, 任期なし)
571. 「無期労働契約を締結した又は締結する権利を得た」話など一度も聞いたことがありません。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
572. 採用する側としても、手続きが多く、心身ともに拘束時間がながい。(大学, 教員等, 任期なし)
573. クーリングオフが効かない機関もある(大学, 教員等, 任期なし)
574. ポスドクの人材流動化を目指したはずなのに、大学で教員の求人を出しても適任に応募していただけない状態で、大量にいるはずのポスドクと、求人の不調のミスマッチが気になります。(大学, 教員等, 任期なし)
575. 都心と地方では人材の流れが違う。今はポスドクも不足で、地方にはなお来ない。(公的研究機関, 管理職, 任期なし)
576. 専門的な知見や技術を有する研究者や、周囲と良好な関係を保ちつつ調整の業務が可能な事務員の方が、雇止めによって流出するのは研究機関にとっての大きな損失である。知見や技術を引き継ぐコストの大きさが問題になり、それが失われる可能性もある。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
577. 論文以外での正当な評価により、研究者、技術者として、任期なし職員として、研究開発機関に多数の人材を採用すべきだと思う。(公的研究機関, 研究機関在籍者, 任期なし)
578. 実質的な雇用主は「研究室(プロジェクト単位)」であるのに、契約書上の雇用主が大学になっているために、「無期転換権が大学に対して発生する」というのが問題の一つだと思います。例えば労組と協力関係をつくり、「無期転換権は研究室に対してのみ発生するものとみなす」というような合意があるだけでも、大学としてはリスクが下げられ、研究室と被雇用者としても雇用が継続できる、という双方にとってメリットがある合意ができると思います。(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。)
579. 勤務状況などを考慮して判断。公的なものと私的なものとの判断が問題を起こす場合がある。世代間での常識が通用しないことが問題。(企業, 民間企業在籍者, 任期なし)
580. “法整備の主旨に反する雇止め自体も問題だが、雇用10年に満たないが任期付き職ではない人員を、10年経過の直前に任期付き職に転換してあたかも雇止めを人員整理の道具として用いるような事例も耳にしている。労働者の不利益となるこのような運用が行われないよう(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))
581. “質問7,8で「いない、または、わからない」としたのは、質問6への回答のように「当初から、無期転換が発生しない年限での雇用契約を結ぶこと」が、「雇止め」に含まれるのかどうか不明であったため。明確な年限のないポジションの方が、無期雇用を避けるために契約を打ち切られることはもちろん大きな問題だが、現在では法の趣旨を無視して無期転換権を発生させないための有期雇用が常態化している。雇用者側はこれについて、「雇用時に同意済み」と問題視しないことが予想されるが、質問6に回答した通り、不健全な状態である。”(大学, 教員等, 任期なし)

582. 「2013年4月施行の改正労働契約法によって契約期間が通算5年（大学教員・研究者の場合は特例で10年）を越えると無期契約に転換できると定められました。」私の理解では、2013年以前は、採用後10年後に無期契約のための審査が行われていたと思います（短期間ですが）。この時の審査の方が2013年4月以降の審査より厳しいものであり、したがって、2013年4月施行の改正労働契約法以降、無期契約の若手研究員が増えたと思います。よって、私には「雇い止め」の問題が全国で深刻になっている状況があまり理解できません。（企業、企業の外部顧問、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし））
583. 大学という組織にはそぐわない制度である(大学, 教員等, 任期なし)
584. キャリアパスや研究効率を考えると、雇止めはないほうがよい(大学, 教員等, 任期なし)
585. 法を改正した場合は、これまでに雇止めにあつた人への補償とかも考えていただきたいです。保証をしたからと言って辛かった経験は無かったことにはならないですが。年間業績何本で正職員、何本以下ならば非常勤とか明確な基準があると良いと思います。（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））
586. 雇止めは本来は非雇用屋のためのはずが雇用者に都合の良い制度になっている。（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））
587. 時限付きプロジェクトがあれば有期雇用職員が発生する構造は必然のように思われる。雇止めを発生させないためにはその仕組みを再検討する必要があるのではないか。（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
588. 2007年末に雇い止めが始まるという予告を受け、2010年に寄付講座や任期付きの研究職（助教も含む）を約6.5年間務めた大学を離れて現職場に転職したが教育・運営がメインである。10年の猶予があり、クーリングオフを併用できるのであれば任期付きポジションで研究でキャリアを積む選択肢も考えたい。（大学、教員等、任期なし）
589. 雇い止めなどが起きにくい雇用の安定化のためには、逆説的ではあるがパーマネントの大学教員等を既得権益とせずさらなる人材流動化をさらに加速することも必要なかもしれない。流動化が進めば、少なくとも頑張っている人には10年以内に職が回ってきやすくなると思います。もちろん、それだけでは問題は解決しないかもしれませんが。（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
590. 契約期間がある年数を越えると無期転換権が得られるとあるが、この制度で無期転換権を得た人は見たことがない。この制度のせいで雇用に空白の期間をつくらなければならず、仕事に支障が出ていると感じている。無期雇用に転換できなくても、長期間雇用できる制度にしてほしい。現在の制度は実態に即していない。（大学、教員等、任期なし）
591. 数年で任期が切れるため常に次のポジションを探さないといけないので時間的にも精神的にも研究に集中できません。（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））
592. 国が博士を増やしたのだから国が予算をつけて積極的に無期転換を推進すべき（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））
593. 通算五年を超えて更新が実質皆無の中、雇い止めを阻止する術がないのが現状です。（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））
594. 改正労働契約法に関連する雇い止めは、意図しない転職・転居の発生や継続的なキャリアの構築の妨げとなり、現場において深刻な問題となっている。実際に、優秀な若手の人材がアカデミアから企業に流出する例が増している。現行のままでは研究職における待遇の二極化が進み、研究に携わる者の母数が減少することが危惧される。（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
595. これは2-30年前から言えることではあると思うが、安定した雇用を確保できるようにしてほしい。回答者は博士課程だが、研究者になることに躊躇っている。（大学、学生、学生のため任期という概念なし）
596. パート労働者の場合、たとえば4年目で突然雇い止めになった場合は、裁判で雇用者側が負けると聞いた。研究助手の場合も、9年目で雇い止めになった場合は、訴えた方がよいかもしれない。私が労働組合の分会委員長だったときに、5年目の無期転換について顧問弁護士に詳しく解説していただいた。（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））
597. 国の研究機関が雇い止めを促進している状況では改善が見込めないと考える。予算についても人件費に割ける割合も考え、年度末の予算消化のための無駄使いをなくすべきと考える。（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））
598. 常勤になれない場合はむしろやめさせることになり、続けられるような方策が必要(大学, 教員等, 任期なし)
599. 元々研究者には安定した常勤の枠が少なく予算が不安定なので、無期転換権が発生してもその多くが形だけの無期契約雇用にしかならないと思う。五年や十年の縛りを設けることで余計に雇用が不安定となり、研究の継続性も阻害され、何のメリットも感じられない。（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））
600. 特に無し(大学, 教員等, 任期なし)
601. 少なくとも、法改正によって良くなった事は全くないので、うまくいっていると云ってるのはそう思いたい人

- たちだけだろう(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
602. 契約期間が通算5年(大学教員・研究者の場合は特例で10年)を越えると無期契約に転換できるというのは、労働者の権利を守るためのようにも見えるが、実際は労働者の雇止めを正当化するものだと思っていた。約8割の人が無期労働契約を締結した又は締結する権利を得たということは、2割の人はこの決りをたてに失職したということで、やはり労働者の権利を制限するための法律だと感じる。(大学, 教員等, 任期なし)
603. 任期のない若手研究者は周りにほとんどいません。任期ありの研究者が同じ研究機関で無期雇用に転換されているのを見たこともありません。とくに期待もしていません。(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))
604. 機械的に雇い止めの話が大学事務の方から降ってくる。いろいろと相談には乗ってくれるが、自分や周囲の方が無意味に雇い止めにあう、もしくはその危機が定期的に生じるのは大いにストレスだし、誰も求めていないことであるのに、なぜこのようなことになるのか理解できない。(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))
605. 研究者やそれに紐づく事務系職員も、契約職員ではなく正社員として扱われる時代がきてほしい。例えばローンを組む際など、契約職員だと社会的に不利な立場になる場合に出くわす。(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))
606. 雇い止めがりセットされるので、半年間、無給でがんばれるか?などの声も散見される(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))
607. この制度の利点が分からない。即刻廃止して欲しい。(大学, 教員等, 任期なし)
608. “研究機関や教育機関では雇い止めは職種にうまくマッチしていないように感じる。(公的研究機関, 教員等, 任期なし)
609. 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)
610. 改正労働契約法についてなんらかの改定や対策が必要である。大学では、優種な事務職員の確保ができない状態に陥っている。(大学, 教員等, 任期なし)
611. 一定期間働いたらスムーズに常勤になるような制度にしてほしい(大学, 教員等, 任期なし)
612. 現所属では任期付き研究者の再任上限はないが、かつて所属した複数の研究機関(大学・独法)では任期付き研究者の雇用は10年が上限とされていた。10年を越えて契約したため無期契約に転換された例を身近で見聞きしたことはない。「特例対象者のうち約80%が無期労働契約を締結した又は締結する権利を得た」とあるが、対象になる前に雇い止めることが常態化している現状を見るに評価すべき点はそこではないと考える。(大学, 教員等, 任期なし)
613. “いち任期付研究者としては、この法律があっても雇用の安定に繋がっているとは全く思わない。(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))
614. 研究とは長い時間をかけて成果の出るような場合もあり、雇用の安定は必須である。(大学, 教員等, 任期なし)
615. 本来の意図とはことなる現状なのであれば、法改正あるいは廃止していただきたい(大学, 教員等, 任期つき(更新回数の制限なし))
616. 雇用主(教授)は、この制度を利用して、PDの切り捨てをしやすくなっている。(公的研究機関, 研究員、ポスドク等, 任期なし)
617. 安定した職が得られないと、転勤の恐れがあり、いつまでも家が買えません。将来設計に大きく影響するので、これを理由に研究職を辞することも止むなしと考えています。(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))
618. 大学や研究機関は交付金が毎年削減され人件費に限りがある中で、大学や研究機関が無期転換申込権の発生を恐れるのは仕方ないと思います。現場で発生する問題に対応するために、新たなハード・ソフト面の対策が必要であると思います。(公的研究機関, 研究員、ポスドク等, 任期なし)
619. 成果が上がるまで時間のかかる研究職にとって、改正労働法は悪影響の方が大きい。(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))
620. 若い研究者には雇止めによる雇用の流動性が高いのに対して、中堅以上の研究者の多くが無期雇用の雇用の流動性が低い、これらのギャップがお互いに対する不平等を生み出しているのではないかと思う。(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))
621. 無期転換程度を各組織が設ければ問題ない。(公的研究機関, 研究員、ポスドク等, 任期なし)
622. これは一般の派遣労働者と共通した問題だと思います(公立学校, 教員等, 任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
623. 40歳未満なら雇止めでもなんとかなるが、資格もなく長期間研究機関勤務しかない人は厳しい。5年から10年に延びて、かえってセカンドキャリアがたいへんになるのでは。(大学, 教員等, 任期なし)
624. 以前は、技官のポストがあり、研究推進に非常に役立ちました。今後もそのようなポジションは必須だと思

- ます。(大学、教員等、任期なし)
625. 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が、私の周りでそのような人は見当たりません。本来の趣旨である雇用の安定性とは真逆の結果を誘導しているため、早急な是正が必要と考えます。(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))
626. 大学などの研究教育機関において、無期転換権が発生する前に任期制で辞めさせられる若手研究者や教育者(助手等の立場)がいることは、日本の大学の研究教育の質の低下につながる。とくに教育については経験を重ねることの重要性が高く、5年で仕事を変える必要が出てくることは若手の中で良い教育者が育成されないシステムであると考えます。研究教育機関については柔軟な対応を認めていただきたい。(大学、教員等、任期なし)
627. 昇給昇進しなくてよいが、継続雇用を望む人がいる事を考慮してほしい。(大学、教員等、任期なし)
628. 秘書、研究補佐員など、研究室ごとのルールに習熟することが必要な職が雇い止めされるのは研究社会にとってマイナスでしかない。早急に対応願いたい。(大学、教員等、任期なし)
629. クーリングオフに必要な法的な期間を6ヶ月間でなく、1ヶ月間とかできるだけ短い期間に変更するだけで、生活に必要な収入や研究内容の継続性など実質的な問題は相当改善されると考えられるので、法的に可能かどうか検討してほしい。(公的研究機関、部長、任期なし)
630. 経験と技術を持つ技術者・研究者を継続的に雇用できないのは、非常に大きな問題だと認識している。(大学、教員等、任期なし)
631. とても良くない仕組みだと思います。絵に描いた餅。責任者が長期的な計画を考えることができなくて、結局、想定どりに破綻している社会システム。(企業、研究員、ポスドク等、任期なし)
632. あくまで研究機関の責任で順法し教員に責任を転嫁しないような運用・制度が必要と思われる。(大学、教員等、任期なし)
633. 元々は労働者を守るための法律であるが、そのようには機能していない。取りあえずは外部資金がある場合には、労働者を継続して雇用できるようにするべき。(大学、教員等、任期なし)
634. 改正労働契約法により雇い止め期限がむしろ明確化した。(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし)
635. 10年に達するという事は、かなり年齢が上がってしまいう状態なので、もしそこまで行ってやむを得ず雇い止めにあつたとその後の身分確保に大きな支障をきたす恐れがあり、将来に不安を感じる。(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))
636. 法を改正すべきだと思うし、大学の対応もまちまちで、大学の対応は違法だと思う。(大学、教員等、任期なし)
637. 雇止めは、研究活動を著しく阻害するので、早期の対応が必要です。(大学、教員等、任期なし)
638. 即刻、雇止めを無くして欲しい。(大学、教員等、任期なし)
639. 書類上は常勤のポジションでも実質的には教授が退官するまでの期限付きポジションであるような場合もあります。私はそのような状況で勤務しています。このようなことに関しても今後調査が必要かと思えます。(大学、教員等、任期なし)
640. 小泉内閣の掲げた科学技術立国宣言以来、研究資金への競争原理と研究者の流動化を促進した結果、現在のいろいろな問題が生じるに至ったと思われます。優れた科学技術は発展的な研究の基礎となる部分が十分に組み立ててこそ成立するのであり、それを担う人材の確保と熟成に配慮した制度の見直しが急がれると感じている研究者は少なくないと思います。(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし)
641. 法改正して、実質的に研究者や教職員を守ってほしい。2013年4月施行の改正労働契約法のせいで任期が厳しくなっただけである。(大学、特定職員、任期なし)
642. 研究者を目指す生活が不安定になり家庭を持っていないリスクを高めている法律と理解している。日本の科学技術力の発展を妨げている悪法である。(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし)
643. 研究機関側に常勤を雇うための予算が無い状況で求められる成果を出すという点で、ポスドクを使うという選択子を取っており、ポスドク側も若い内という条件ならばある程度の収入と業績を積み上げることができる点で需要と供給がある。しかし機関側に予算がなく常勤になるルートはない場合がほとんどであり、出口がない以上上限が5年から10年に変わっただけというのが現状だと見ている。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限なし))
644. 予算やプロジェクトが継続する間は有期雇用だとしても、雇用者・被雇用者双方が同意するならば契約を何度でも更新できるような仕組みにぜひ変更して欲しい。そうでなければ、いかに有能で業績、あるいはこれから発展を遂げるポテンシャルがあったとしても有期雇用の研究者や技術者が法の名の下に不平等で不公正な立場で働かざるを得ない状況は、日本の科学・技術力を支えるべき人々のやる気や向上心を著しくそぎ落とし、ひいては日本の国力を大きく損なう結果になりつつあることは明白である。法改正も含め、ぜひ状況の打開と改正を強く求める。(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))
645. 研究者に対する労働契約法の適用はそぐわないのではないかと。研究員の雇用経費は時限付きプロジェクトから支出される場合が多い。無期転換後の雇用経費はどかが負担するのか?後継プロジェクトが終了すれば解雇せざるを得ないし、後継プロジェクトが採択される保証も無い。研究者は専門性が高く、全く別のプロジェクトに移るこ

- とも難しい。国立大学に対する 運営費交付金が減少傾向にあるなか、運営交付金に頼ることもできない。労働契約法の適正な適用を求めるなら、(1)運営費交付金を増額して無期転換後の雇用経費を賄えるようにするか、(2)全ての研究員をテニュアトラック制にして採用を厳格化するか、(3)研究者をプールする公的な人材派遣機関を作り、マッチングのとれた機関に研究者を派遣するのはどうか。現状、研究者に労働契約法を適用することは雇用者側にとっても非雇用者側にとっても不幸である。労働契約法の適用除外を望む。(大学、教員等、任期なし)
646. 研究員が使い捨てのような状況にならないと思う。雇用期間後の就職は責任は持たないとなると、雇用期間中の半分は次の雇用への就職活動になり。雇用後、推薦状を書いて次の雇用を後押ししたり保証してあげるなど、雇う側には責任は必要だと感じる。(大学、教員等、任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
647. 京都大学では本当に人権がない。(大学、教員等、任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
648. 正直ポストは雇止め云々よりも悪い雇用環境なのでこの問題はあまり気にしていません。(大学、研究員、ポスト等、任期つき(更新回数制限なし))
649. 5年ないし10年を迎える際に一旦退職し、半年後に再度雇用、という事例を複数確認している。現場ではこの取り扱いがスキーム化しているように感じる。一方で、外部資金による雇用においては、常に外部資金を獲得できるとは限らないので、やむを得ないと感じる。運営費交付金などの定常予算が不十分である限り、このスキームは打破できないと考える。(大学、教員等、任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
650. 誰も幸せにならないので早くやめてほしい。(大学、学生、学生)
651. 現行法は実態と全くあっていない。労働者の雇用を安定させ、持続的に研究を行える環境の整備を切望する(大学、教員等、任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
652. 雇い止めにより有能な人材が流出しています。(大学、研究員、ポスト等、任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
653. 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キビにせざるを得なかった。(大学、教員等、任期なし)
654. 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、雇い止めのため離れなくならなければならず、研究の効率性の面であまりに足枷となっている。(大学、教員等、任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
655. 大学を含む研究機関では、外部資金により雇用が多数あるが、外部資金も一度大学に入るため、名目上、大学雇用となり任期付き研究員や技術補助員も雇い止め対象となる。資金の性質上、無期転換権の発生も妥当とは言えず、しくみの改善をお願いしたい。(大学、教員等、任期なし)
656. 完全に現状をわかっていない。運用は不可能(大学、教員等、任期なし)
657. 過去に研究補助者への雇止めが実施された機関：農研機構野菜花き研究部門の一部(公的研究機関、研究員、ポスト等、任期付き(更新回数制限不明))
658. 外部資金に依存している現代の研究現場において、機関として無期転換は不可能である。一方で、研究補佐員がクーリングオフを経て、複数回5年間の契約で継続する状況は、法律の趣旨とは全く異なる方向で運用されており、誰にも利益がない。雇用される本人にとっても研究現場にとっても、経験を積んだ方が研究室で継続的に活躍できる状況が、雇用の継続という点でも研究推進の持続性の双方にとって望ましい。(大学、教員等、任期なし)
659. 常に雇い止めを意識した研究計画を立てる必要があり、短期での結果を追い求める研究になっている。(大学、教員等、任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
660. 研究機関のように一時的な外部資金で雇用している場合は、本制度で対応できる範囲ではない。切り離して運用していただかないと、期限付き予算の都合上雇い止めをせざるを得なくなる。(公的研究機関、研究員、ポスト等、任期なし)
661. 競争的資金(制度及び金額)と明らかに齟齬がある。(大学、教員等、任期なし)
662. 5年や10年の後に無期契約に転換したという例はこれまで見たことがなく、見かけるのは常に他機関での6ヶ月のクーリングオフである。(大学、教員等、任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
663. いくら論文を発表しても雇用が継続されない人と、10年以上論文を発表していなくても雇用が継続している人が混雑している状況は異常だと思う(大学、研究員、ポスト等、任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
664. 雇用安定化のための法改正のように見えるが、特定の原資がない場合など現実的には雇用不安定化につながっている。(大学、教員等、任期つき(更新回数制限なし))
665. 一律の雇い止めではなく、審査を行なった上で期間を延長するようにした方が良いと思う。(大学、教員等、任期なし)
666. 原則5年や10年で雇い止めをする行為はどのような言い訳をしたところで無期転換を避けているだけ。5年/10年を超えて雇用を継続しないと雇用契約に明記している大学・研究機関がほとんど。無期転換を避けるために期限付き雇用者を雇い止めして、別の労働者を期限付きで雇用するといった行為は筋が通らないでしょう。労働力

- を安く都合よく使っているだけに過ぎないので、期間で雇い止めをしている機関では期限付き雇用を禁止するなどの処分が必要。大学や研究機関だけの問題ではないですが、この問題は日本の汚点です。(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))
667. 有期雇用教員は正規雇用教授のパワーゲームの駒として虐げられ、切り捨てられる存在でしかないと思います。正規雇用と特任の間にはパワーバランスの著しい偏りが生じ、パワハラは温床になっています。(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))
668. 特に無し(大学、名誉教授、)
669. 雇い止め、または、無期転換の正しい評価基準があれば特に問題ない。(公的研究機関、教員等、任期なし)
670. 研究活動に支障が生じる例が多すぎます。本来の目的を達成するために払うコストが大きすぎ、現場のためにならざるを得ず、一刻も早い改善を望みます。(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))
671. 被雇用者が無期転換権を一方的に行使できることを恐れることにより、研究機関内で転職(研究室を変えたとしても、5年・10年までのカウンターはリセットされない)しにくくなっています。(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし)
672. 雇用主、労働者共に何も得しない政策であり、即刻廃止すべきである。(大学、教員等、任期なし)
673. 雇用を守るための法律が、結局現場の人間の首を絞めている。私は10年前現職に就職できたからよかったが、その前は非常勤講師だったので、一歩間違えば路頭に迷っていた。(私立中学高等学校、教員等、任期なし)
674. 地元の大学は雇い止めで訴訟を起こされており、就職先としては非常に評判が悪いです。国際卓越大学として留学生や外国人研究者を受け入れる体制を整えるよりも、国籍を問わず任期付き研究者が安定した環境で研究を出来るように待遇を改善すべきです。(団体職員、嘱託職員、任期なし)
675. 運営費交付金などの安定的財源が減少している中で、競争的資金で期限付きのプログラムなどを実施する際、増やした人材を期限終了後に別財源で安定的に吸収することは不可能である。そのような現状の中で、一定期間後に無期転換など全く現実的でない。法の趣旨は理解できるが、一律に期限を決めることで、研究の進行状況や個人的事情にかかわらず、職場を移ることを強いられ、不利益を被る人は多いと感じる。被雇用側に不当に不利益が生じないよう何らかの条件をつけて、期限を超えた継続雇用の道を作るべき。(公的研究機関、教員等、任期なし)
676. 現状では、雇用する側、雇用される側双方にとって、改正労働契約法が不利益を与えるものになっていないと感じる。そもそも、法律に則って無期転換を希望する人の話は周りでは聞いたことがない(ニュースでは見聞きする)。しかし、法に抵触しないようにあらかじめ短い雇用期間を決める話を聞くことはとても多い。したがって、実感としては不利益のみしか感じていない。(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))
677. ありません(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))
678. 勤務先が数年ごとに変わる環境下では、装置の開発〜手法の適用のような長い視点の研究をおこなうことが難しくなるため、雇止めは問題がある制度であると考えます。(企業、民間企業在籍者、任期なし)
679. 法施行10年目に雇い止めが多数発生したと思います。少なくとも私の周りにこれをきっかけとして無期雇用に転換した方はいません。(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし)
680. 雇い止めは研究の進展を止めるため止めるべきであると考えます(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限なし))
681. 任期制でつないで15年、20年同じ職場で働ける状況で全然良いと思います。改正労働契約法で幸せになった人は多くないのではないかと(大学、教員等、任期なし)
682. 5年任期付きの人事が標準になって、落ち着かない人が増えたと思う。(大学、学生、任期なし)
683. 6ヵ月のクローリングオフの後に再度雇うケースは何度か知っています。(大学、研究員、ポスドク等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
684. 優秀で、かつ継続して勤務したい意思と財源がある研究者やスタッフにとって、きわめて不合理なシステムと考えます。(大学、教員等、任期なし)
685. お金があるのに雇止めになるのは、研究が滞るので研究効率の低下につながる。また、探しても見つからないことが多く、知り合いに頼むしかなくなる。(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))
686. どこまでが改正労働法と関連しているのかわかりませんが、公的資金による雇入れは所属機関に事務委託しても雇い主は国にして欲しいです。(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)
687. この法律は一見、研究者(に限らず被雇用者)の雇用契約を無期に転換させるためのものであると一般には受け取られるかもしれませんが、実際には雇い止めの要因となっていることを理解してもらうために、さらなるアピールが必要であると考えます。今回の取り組みに強く賛同します。「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」としても、そのうちの何割の人が希望の雇用主との契約を締結できたかが重要だと思いま

- す。その割合が低ければ、被雇用者のための法律とは到底言えません。(大学, 教員等, 任期なし)
688. 私は30代前半だが、同年代で10年問題に直面している人はいないため、若手研究者における問題意識は薄いのではないかと。ただ40代に差し掛かると急に問題として浮上してくる可能性が高い。また現在の雇用では10年以上の有期雇用がないことを明記して雇用契約を交わす場合が多く、その条件を受け入れて雇用されているという点で、その条件について戦おうという気はないかもしれない。(大学, 教員等, 任期なし)
689. 雇止めは頻発しており、働きやすい職場で働き続ける機会を実質的に奪っています。(大学, 教員等, 任期なし)
690. 上述したように、不安定な財源を前提にした無期雇用はありえない。10で記載したような機関内での雇用者のシェアリングは、一定の効果はあるものの限界があると思う。政治家や国の行政機関には、雇止め自体を問題視するよりも、その雇用費の財政基盤の脆弱さを解決する方策を考えてほしい。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
691. 競争的資金を増やすことで科学予算を増やしたと言ってもそれは安定財源ではない。運営費交付金のような安定財源があって初めて無期雇用が実現できるものなのに、これを削りながら競争的資金による有期雇用を増やし、それを無期転換するルールだけを設定するのはやはり無理があると考え。実際、所属機関では運営費交付金の削減が緩和された近年は新規ポストの捻出の動きも見られ、安定財源の重要性がうかがえる。体感や周囲の様子からも、不安定な雇用で成果創出に専念できる人間はごく限られており、研究力強化に雇用の安定は重要だと考える。今は不安定な側に振れすぎているように思う。(大学, 教員等, 任期なし)
692. 財源や定員の制限により無期契約への転換はほぼ不可能なので、契約期間の年限は撤廃すべきである。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
693. 個人的には、雇用の流動性が十分に確保された国において雇用主と被雇用者が合意した場合においては、任期付きの職が存在することには特に問題が無いと考える。むしろ、マッチしない職場に終身雇用制で雇われた場合の方が、本人にとっても周囲にとっても辛いものがある。しかしながら雇用の流動性が確保されておらず、転職に対して色眼鏡で見られる環境においては、任期付きの職で食いつなぐことは、経済的にも精神的にも厳しいものがある。本来、10年ルールはそのような状況に適応するために生まれたはずであるが、無期転換するための資金が用意されていないために、雇止めが多発する結果となった。10年ルールの精神が善意に基づくものであることは理解するが、それを実現するための社会的・経済的基盤が準備されないままに導入されたため、様々な問題が起きたのであろう。制度設計をされる方々においては、雇用主も被雇用者も各々の利益やメリットを最大化するために制度の範疇で行動するものであり、必ずしも定められたルールの精神を汲み取って行動するものではないことを念頭において頂きたい。(日本国外の大学, 教員等, テニュアトラック)
694. 研究のような高度に専門的な技術が必要な場では改正労働契約法を適用しないようにしてほしい。(大学, 教員等, 任期なし)
695. 大学での研究・運営の大部分の担っているのは大学正規教員ではなく、プロジェクト予算雇用の研究員、技術補助員、事務職員である。大学財源でこれらの人材の無期雇用を担保するのは現実的に不可能であること、さらに大学の予算が減少傾向にあることを考えると、実質的に無期転換は不可能である。そのため雇用側は無期転換権が発生しない範囲での雇用を余儀なくされ、労働者、雇用者ともに任期付き雇用の継続を希望している場合でも雇用が困難になっている。少なくとも私の周囲では本改正法は本来の趣旨である労働者の雇用安定とは逆の効果を生んでいる。(大学, 教員等, 任期付き(更新回数制限あり、または更新なし))
696. クーリングオフ以外で雇用を継続できるシステムを作してほしい。特にアルバイト勤務や任期付勤務で良い人とそうでない人(無期雇用を目指す人)の双方に十分に配慮できるシステムが必要。あとは、無期雇用になった人に対する公正な人事評価システムの指針づくりも必要と思われ(特に研究面での評価)。財源が限られている中で如何に公正な競争環境を作り上げるかが重要と思います。任期なしになった途端に仕事をしなくなる人や何が評価されて任期なし担ったのかわからない輩が多すぎる。(大学, 教員等, 任期なし)
697. 雇止め云々の前に任期付きポスト問題を改善し、任期なしポストを増やし待遇をよくすべきである。また任期付きであるならより多くの報酬がなければメリットがない。博士課程どころか修士課程に進学する学生が減っている中で将来的に研究する人材がいなくなる前に今こそすぐに対応すべき問題である。(大学, 学生, 学生だがDC2で2年の任期みたいなもの)
698. 研究機関においては継続性が必須であるから、雇止めはやめるべきである。(大学, 教員等, 任期なし)
699. 求人が特定分野に集中しているので、分野を変えることが可能にする取り組みが必要と考えます。(大学, 教員等, 任期なし)
700. 比較的人員や資金に余裕のある大規模な事業者では無期転換制度を内部で整えている機関もあるが、中小規模の事業者では年々運営費のような恒久的な予算が減額され続ける状況により、外部資金のプロジェクト年限に限定した雇用が常態化している。また新規に採用される人員の割り当てでも短期的な業務の効率化や成果の拡大が期待される部局に偏り、従来の恒久的な業務に割り当てる人員数は減り続けており、任期無し雇用者も含めた恒久的な業務環境が悪化し続けている。労働契約法が改正されても、雇用を創出するための財源が増えたわけではないので、

- 無期転換される事例は限りなく少なく、5年以内での雇止め期間が10年に延長されたに過ぎない状況であり、根本的に雇用状況が改善されたわけではない。(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
701. 助教以上は定年制で採用すべきと思う。(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))
702. 形式上の継続勤務の意向確認は行われるが、予算や雇用の仕組み上の都合で実質雇用継続を申し出ることが難しい環境もある。勤務先を変えることで同業種での勤務が可能な場合もあるが、業務の特殊性から希望条件と雇用条件が一致しないこともあり、転職を選択せざるを得ない場合もあることをご認識いただければと思う。(企業、民間企業在籍者、任期なし)
703. 改正労働契約法に関しては雇い止め促進の印象が強く、常にネガティブな考えだった。実際には8割の研究機関職員が無期転換の機会を得たとのことで好意的に解釈をしているが、今後も経過を注視したい。(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし)
704. 雇止めが可能な制度はおかしいと思う。はじめから抜け道を用意していたとしか思えない。(官公庁、官公庁職員、任期なし)
705. 非正規雇用の方々のうち、せめて各機関における教職員の平均を上回る成果を上げた方々や必要不可欠なスキルや業務を受け持った方々くらいは救済して無期雇用化してあげてほしいです。(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))
706. "元々は雇用を促進するための法律であったはずであり、その機関で5年10年働いたということは、それなりの実績があったからであるにもかかわらず、契約を打ち切る方向で利用するのは非常におかしな話です(企業、民間企業在籍者、任期なし)
707. 雇用側、雇用される側、双方にとって現在の改正労働契約法は悪い影響が大きいと思う(大学、教員等、任期なし)
708. 雇い止めは頑張っても未来がないのでやりがいややる気を失うと思う(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))
709. 研究者やその補助職員の方もきちんと人件費をつけて安定して雇って欲しい。研究者も安定した雇用がないと腰を据え研究ができません。(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし)
710. 事務部では、事務契約職員(パート職員)の最長5年の雇止めに苦勞している話を聞く。一方、教職員労働組合との(雇止め問題の)交渉も経ながら、有能なパート職員は、2号職員(?) (たしか、一般事務職員のスタートラインの一つ下)として、パーマネント雇用に移行する仕組みが作られている。毎年昇給があり、ボーナスも支給など、パート職員のモチベーション向上に繋がる仕組みも運用されている。ただ、繰り返しとなるが、雇止めされる方の方が人数は多いであろうし、もしこのことで事務がうまく機能しなければ、それは教員の研究環境の悪化にも跳ね返るだろう。(大学、教員等、任期なし)
711. 法律の想定が、ポスドクのように研究経費と雇用が結びついているような実態と少し乖離している気がします。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限なし))
712. 契約期間満了によってやも得ず生じるクローリングオフは雇用者、被雇用者の双方にとって不利益でしかなく合理性に欠く。(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))
713. クローリングオフを導入した人達は地獄の苦しみに遭えばよいとの意見があります。(企業、民間企業在籍者、任期なし)
714. 国立機関や国立大学法人の研究者の雇用に対し、任期が5年、更新2回などのように法改正するか、国立機関や国立大学法人の研究者を無期雇用の国家公務員(または準国家公務員)として雇用するように法改正すると解決すると思う。(大学、教員等、任期なし)
715. 10年あれば、十分な雇用期間と言えると考える(大学、教員等、任期なし)
716. 雇い止め問題のために安心して働き続けられる環境になっていない。実態をしっかりと把握していただき、改善してほしい。(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし)
717. 無期限の予算の確保が難しいことが、雇い止めになる大きな要因となる。そのため、実際に現場で雇用している職員には、どうしようもできないところがある。(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし)
718. 大学、公的研究機関においては、この制度が雇い止め防止措置としてポジティブに機能しているとは思えない。短期間で雇用を切るための制度となっている。(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))
719. そもそも研究者のキャリアパスのグランドデザインについてどのように考えているのか、そしてそのようにさせる圧力として適切なルールをどのようなものを作るのかという部分が問題だと思う。現在雇い止めが起きていないのだとしても、金銭的な理由から大学が雇い止めをできてしまい、またそのようにする金銭的な圧力がかかっていることが問題であると思う。このような雇い止めが実際に起こった場合、大学側での技術の後継、また個人のキャリアパスに悪影響を与えることは間違いないものであり、適切なルールづくりが求められる。(大学、学生、学生)

720. 少なくとも一定数の研究者はこれを契機に安定な雇用に切り替わり、研究のさらなる推進契機となっていることは間違いない。研究者の雇用に関する国全体の施策の問題であって、この法律がおかしいということでは決してない。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
721. 事務職の非常勤職員が5年働いた後、別の人に交代することになったが、優秀な人だったので残念。次の人は、うまくいかず交代になったりで、まだ安定してない。(公的研究機関, 教員等, 任期なし)
722. ポストがないのに、無期労働契約に移行することができる、とすること自体、制度としておかしい。一方で、研究者としての適性がないまま無期限雇用者となっても困る例も確かにある。また、Ph. Dホルダーも研究職に捕らわすぎな社会状況にもあるかもしれない。雇用の流動性や組織活性化のためには、10年期限の柔軟な運用、専任ポストの拡充、Ph. Dホルダーに魅力的な研究職以外の職種の拡大(社会的認知と彼・彼女らの能力を活かせる環境作り)、産官学ポストの移動流動性の拡大、など多角的な施策を同時に考えていくことが必要なのではないか。(大学, 教員等, 任期なし)
723. 当該分野について知識はないが、設問10で回答したことを実現いただきたい。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限なし))
724. 本来、任期付きの雇用を解消して、長期雇用を促進するための法律制定であったと認識している。法律に対する運用側の責任であると考えます。(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))
725. 基本理念として賛同する。しかし、大学においては、それに見合う人件費確保を先導させるべきである。現有の人員が必要であることは間違いがなく、まず、その人員の非任期雇用を可能とする、規約整備が優先されるべきである。逸れなくして、この契約法のみが先導することは、大きな間違いである。まず教育機関としてのゆとりのある人件費について強く再興願いたい。人件費を競争的資金で確保しているうちは、この問題は変わらない。(大学, 教員等, 任期なし)
726. とくになし。(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))
727. 奔放の研究力を維持・発展させるためにも人材を確保する十分なポストを用意すべきだと思います。(大学, 教員等, 任期なし)
728. 学校基本調査によれば、大学の本務教員(専任教員にあたる)数自体は減少しておらずむしろ増加していますが、増加分の多くは、再任のない任期付きではないかと予想しています。単に本務教員と兼務教員とに分けるだけではなく、その内実がわかるような項目での調査を、長期間にわたり行う必要があると思います。(大学, 教員等, 任期なし)
729. 無期雇用をベースとした設計にすべきだと考えています。研究職・教職の魅力が雇止め制度と有期雇用制度により下がっているのではないかと考えています。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限なし))
730. 安定性と流動性の両立が叫ばれているが、流動性はさておき、安定してから考えればいいと思う。今の法律では、安定性は正直まったくなく、かつ、アカデミックは一般企業とことなり、安定しても流動性は担保されるので気にする必要はない。現在及びこれまでの制度によって、年齢が高くなり人生取り返しがつかないケースを多くみているので、10年という期間はやめ、学位取得後5年以上の場合は、ポスドク採用も不可、任期無し雇用での受け入れ以外は認めないといった、安定性を高めた法に改正しないと本問題は解決しない。(大学, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
731. 実質的に正規労働者を増やす法改正が必要である(公的研究機関, 医師, 任期つき(更新回数制限なし))
732. "Hopefully, more information in English will be available; Japanese laws are so difficult to understand for non-Japanese speakers"(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))
733. 正当な評価した上で、高評価を得ている方については無期雇用へのスムーズな転換ができるような組織づくりを研究機関・大学に求めたい。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
734. 一定の研究期間を保証したうえで、その間に成果を出せない場合は雇止めでもやむをえない。(公的病院, 院長, 任期なし)
735. 無期転換権を定めた改正労働契約法を踏まえて、真に数年以内で完了する研究業務の単純な補助作業は入札による派遣労働の有期契約、それ以外の長期間の業務には国の定期的な削減方針に沿った定員の範囲で公募の上で無期契約、の二者択一という、無茶な採用方針が研究機関で作られてしまった。これが、当機関の研究業務全般を長期停滞させている。(公的研究機関, 研究員, ポスドク等, 任期なし)
736. 任期更新の意思があるにも関わらず、任期満了の場合、雇止めとならず、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らないため、対象となるようにしてほしい。(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))
737. "一般論で恐縮ですが、非常勤の補助職員について、雇止めを実施していない大学があることを承知しています。この大学では定年についても柔軟に対応しており、65歳以上は雇用しないと云うような厳しい姿勢は取っていない。(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))

738. どのような形であれ、我々研究者にとって納得のできる、あるいは研究に腰を据えて集中できる環境の整備がなされることを切に願います。(大学、研究員、ポスドク等、任期つき(更新回数の制限なし))
739. パーマネントポストの拡充をしてほしい。(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし)
740. 雇止めはなくしてほしいです。いい人材がほかの職種に流れてしまう。(大学、教員等、任期つき(更新回数の制限なし))
741. 現在博士後期課程学生であるが、雇止めがあるとアカデミアへの就職を躊躇う。私の専門分野は民間で研究が行われておらず、研究を続けるにはアカデミアへ残るしかない。しかし、アカデミアは雇止めを含めて雇用が非常に不安定であるため、民間への就職も視野に考えざるを得ない。(大学、学生、学生)
742. 現実問題として、助教を10年で無期転換するのは反対である。所属部局には定年まで助教のままの教員が10名近く残っており、その人数分、新たな助教を雇用できない。そうした助教の多くは研究・教育能力の両方が不足しており、誰にとっても不幸である。一方、産休・育休取得を促進するためには、その期間を10年に追加し、無期雇用までの期間を延長するべきである。そうでなければ不公平だし、本人も疎まれてまで無理に「助教」として無期転換したくないのが普通であろう。(大学、教員等、任期なし)
743. 「クリーニングオフ」という脱法行為を示すコトバが堂々と使われているところにこの改正の問題点が表れている。この改正は、そもそもは5年を超える大型建築の現場作業者が念頭にあったものと聞いているが(真偽不明)、もしそうならば、対象範囲の設定に瑕疵がある。大学など学術機関にとって、無期雇用促進になっているとは思えない。(大学、教員等、任期なし)
744. 学科事務員など事務系の雇止めも深刻である。数十年続けてきた人々を雇い止めにし、新規の人を雇っては数年(最大5年)で退職交代を繰り返し引き継ぎも行われないうえ、学科事務の仕事の一部が教員が担当することになり、益々研究時間が削がれている。(大学、教員等、任期なし)
745. テニュアトラックからテニュアへの道筋を付けてあげるべき。期限付き雇い止めは、我が国の研究力が落ちる結果となっている(大学、教員等、任期なし)
746. 基本的に大学経営側が雇用継続することに前向きとは考えられないので、5年・10年ルールがどうこうというよりは、原則的な無期雇用と一定条件における解雇権を並立させる方が現状にそうと考えられる。(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))
747. 特別な技術者の任期延長可能のように「柔軟性がある任期付き」への変更がよい。(大学、教員等、任期なし)
748. 現在の仕組みでは、安定的な収入がない限り、雇い止めは回避できないと思います。労働者保護が目的であったはずですが、改正されるたびに、不安定な状況が加速しているように思います。制度設計そのものの見直しが必要だと思います。(大学、教員等、任期なし)
749. 研究を専任としている先生方には生死に係る問題です。学会の方針に沿った対応を取りたいと思います。(公立病院、診療部長、公務員の定年規定まで就労は可能。)
750. 10年を待たずに、無期転換になる仕組みがあることが望ましい(公的研究機関、技術員、研究/教務補助員等、任期つき(更新回数の制限あり、または更新なし))
751. 今回の件とは異なるかもしれませんが、本学では事務補助員・事務補佐員・技術補助員・技術補佐員など、いわゆる医局秘書の方などは、5年間で雇い止めです。しょうがないので6カ月間のクリーニングオフをしますが、何のためにやっているのか、意味がないです。それで優秀な事務員は大学からどんどんいなくなり、教員の負担が大きくなり、研究力も低下します。日本人は、いったいどこに向かっているのか。規則規則で、衰退の一途をたどっています。(大学、教員等、任期なし)
752. 任期付き教員は、正規枠が空かない限り、必ず雇い止めに合うと思います。そもそも、正規枠の数が増やせない状況で、特任助教などの任期付き教員を雇うのですから、いくら優秀であっても5年を超えて雇うことはできないシステムです。私の所属している国立大学法人は、もはや国立大学ではないのですから、教員数などの設定は文科省に縛られるべきではないと考えます。(大学、教員等、任期なし)
753. 本質的には雇止めは、正社員、非正規雇用の問題と同じで、解雇のしにくさが空きポストを減らし、流動性を下げて却って業界内の転職・再雇用を妨げているのではないのでしょうか。解決するならば期限の方をいじるだけではだめで、再雇用のしやすいように施設ごとの雇用枠を柔軟にし、若い人は実績が無くとも雇いやすくして、中堅以上は実績があるほど職が安定する(中堅で実績がなければ業界を離れるのはしょうがないです)、実績充分のはずの教授以上は終身雇用、と言うような階層が必要に思います。理系の話です。(文系はどうやってアカデミアが成り立っているのか知りません)(大学、教員等、任期なし)
754. “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”というのは全く信じられない。周囲で聞いたことがない。(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))
755. 外部資金雇用が多くなり、交付金雇用が難しくなる中、日本の若い方を適切に雇用し育てるチャンスを増やす方を望みたい。他機関への一時的な身分の移動は様々なリスクもあり、場合によっては科研費が出せない(課題を途中で断念せざるを得ない)民間企業に籍を置くしかない場合もあり、継続的な研究活動において大きな妨げになっている。(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし)

756. 私は、雇止めされた後でも頼られている。頼るなら、雇止めをすべきではない。組織にとって不要な人、仕事しない人を解雇できる制度はあってしかるべき。組織にとって必要な人、外部資金を取ってきていた人を、制度のせいで雇止めざるを得なくなり、関係者一同誰一人として得をしなかったケース（私）の存在を、行政・制度設計側は認知し、重く受け止めるべき。（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））
757. 本来、無期雇用を増やすための制度だったはずだが、法の趣旨とは真逆の「雇止め」中心の運用（基本的に雇止めにする、「使い捨て」感が強い運用）がされている。研究機関が「人」を大切にしていないことがあからさまに示される制度であり、研究業務、研究補助業務に対し誠実に取り組もうという姿勢を踏みにじるもので、現場の士気を下げ、研究を志す者を減らし、日本の研究の発展を極めて阻害している。近年の日本における論文の少なさとともに必ず関係があると考えられる。（公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし）
758. 少なくとも大阪大学では無期転換権はなく、雇用の安定性にマイナスに働いている。（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限なし））
759. この制度を悪用する職員がいることの方が問題。（大学、研究員、ポスドク等、任期つき（更新回数の制限なし））
760. 「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」とありますが、それでも20%が漏れているので改善が必要です。たった1人の漏れでも、人ひとりの人生にかかわることですから100%を目指しましょう。（大学、教員等、任期なし）
761. 雇止めにあつた元教員が大学に対して集団訴訟を行なっている（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））
762. このようなことで国全体がごたごたしていて、科学研究の推進は図れない。本当にこの国はどのようになってしまうのか、大いに危惧しています。特に家族を持つことを考えている若い方々が、このような不安定な雇用状態で研究をしたいと思うはずがない。（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限なし））
763. 技術者といった、研究や産業に必要な人材まで、他と同様に扱う法律に強く違和感を感じます。他では代替できない技術や経験を有している人材は積極的に守るべきですし、技術立国を目指すのであれば当然のこと、と感じています。（大学、教員等、任期なし）
764. 研究補助者も研究者と同じ10年の特例が適用されるにもかかわらず、理研以外の研究機関、大学では5年を年限としている。研究者と同じ10年を雇用期間の上限とするように改めて頂きたい。抜本的な解決にはならないが、少なくとも5年よりはよいと考える。（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限なし））
765. 博士人材を書類上増やして先進国の仲間入りしたいが、増やした後は不要というのが国の方針なのだから、研究機関の国外移転などを積極的に推進してはどうか。（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. 人事の流動性を担保するのは必要だが、必要な人材まで雇止めするのは本末転倒。日本の研究力の低下の原因の一つだと考える。早急な対応が必要。（大学、教員等、任期つき（更新回数の制限なし））
767. 雇止めは良くないが、成果を出さずに雇用し続けるのも問題。（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））
768. 地質系に関しては、研究者たちの視野が民間地質系技術者と比較して狭いのも自分の首を絞めているのではないかと。専門研究も良いが、自然災害大国の日本で広い見地を持っていないければ未来は無いものとする。お金や人命が自分にかかるので、自ずと意識は民間の土木地質技術者の方が高くなる。第三者視点で自分の存在価値を見つめ直す必要があるのではないかと。（企業、民間企業在籍者、任期なし）
769. 研究分野の人の配置、教育などの文科省の失敗（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））
770. テニユアトラックで業績がこれから評価される予定なので、雇止めに合うか継続になるかまだわからない。これまでの間に産休育休を10か月分頂いたが、審査は6か月分しか先延ばしできないと言われた。自分の都合ではなく講座の学生教育の時期に合わせて無理して早めに復帰したのだが、休んだ分が審査時期に完全には反映されないとわかっていたら、十分な育休期間を取ってから復帰したかった。そもそも雇用された時点で雇用形態やテニユアトラック等の説明が自分には全くなかった。（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））
771. 大学や研究機関が長期雇用のリスクを取れるような人件費の財政的なバックアップを国が行ってほしい。中長期的に研究者を育てると意識を大学にも国にも持ってほしい。（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））
772. 研究者の中には無期契約に転換するには問題がある人材もいた。無期契約という継続雇用に変換する場合には、必ずきちんとした業績評価が必要である。業績評価基準は文科省の定める丸合基準と各大学で定める基準に従うべき。（名誉教授、会社役員、民間企業在籍者、任期なし）
773. 無期転換権の発生を恐れることで生じることで、財政問題にも関わることであり一概に決められない問題であ

- る。クリーンオフの時間が時にはマイナスになることも考えられる。(大学, 教員等, 任期なし)
774. 愚策の一言に尽きます(大学, 教員等, 任期なし)
775. “研究室で培われてきた技術やノウハウは、技術員や研究補助員が継承していることが多いと思います。この度の法律改正による雇止めにより、継承していた人が退職して技術やノウハウを知る人が不在となってしまう、研究力が低下してしまった研究室を実際に見てきました。(大学, 技術員、研究/教務補助員等, 任期なし)
776. 研究者についてはある程度は仕方がないという考えですが、他にもいい方法はあったのではないかと思います(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限なし))
777. 助教、講師がパーマネントの稀有な機関にいますが、助教、講師レベルで簡単にパーマネントにするのは問題が多いように思う。准教授以上に対しては、厳格なテニューア審査を行うべき。ジョブ型雇用に PhD を参入させるためには、社会が PhD を高く評価する必要がある、そのためのシグナルを PhD が発してゆかなければならないが、本邦ではそれが極めて弱い状況。一般企業の構成員は、仕事のほとんどがエクセルやワードに住所と日付けを入れる程度の仕事をする事務員が大多数で、将来に対するハイリスクな開発投資を行うような仕事をする人材を高級で雇用するという慣例がない。意味のないエクセル・ワード・印鑑で大量の雇用を増やし、社会から貧困をなくし、犯罪のない安全な社会を作っているのが現状。セロトニントランスポーターの遺伝型が原因で不安の強い集団が共産主義を洗練させてゆくことは自明のこと。本邦の PhD が活躍するためにはトヨタ自動車に匹敵する大企業が複数出現し、至るところでカネが余っている状況を作るほかない。実際、カネが余っているときの本邦の研究力は世界に冠たるものであり、ノーベル賞につながる研究が多数輩出された。個々人が自身の生活を豊かにするために散財し、経済成長をすることだけがこの状況を解決する薬と思われるが、縮小するパイを再分配することにしか興味のない政治家しか存在していないのは悲しいことである。(大学, 教員等, 任期なし)
778. 一方、教授退任(退官)時に、その部下の無期教員が多数残ることも、新任教授、大学としては大きな問題である。クーリングオフを不要、または1か月程度に短縮するのが、雇用者、被雇用者としてもよいのでは。(大学, 教員等, 任期なし)
779. 就任時の雇用契約書関係などをすべて、自身がわかりやすい場所に保管しておき、すぐに取り出せるようにしておくこと、ならびに雇用関係の話し合いの場などを持たれた場合にはすべて記録しておくことで、対応も有利になる。備えあれば憂いなし。そういった情報を、新人教育の場で周知しておかないと、いざという時に自分の身を守れないことになる。また人事部のアプローチは、労基法違反の場合もありうるので、雇用主側を信用しないことも重要である。(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))
780. 改正労働契約法のメリットが全く理解できない。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
781. 6.、10.、ですすでに回答した。(大学, 教員等, 任期なし)
782. 意見:5年間かけて修得した研究業務の引継ぎに大きな労力を要するので、改正していただきたい。(大学, 教員等, 任期なし)
783. 任期付きであることが当たり前な状況に社会的な変革が起きているが、そもそも任期付きの役職が普及しないような施策を取って欲しい。任期付きでは、不測の事態で体を壊した場合等に雇用契約の打ち切りに繋がる可能性が高く、安心できる将来設計が立てられない。こういった点も出生率低下等の社会問題を引き起こしている一因になっているのではないのでしょうか。契約社員や任期付きの役職についての対策を願います。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限なし))
784. 大学で起きている雇止めの実体を広く周知しなくてはならない。その結果、大学を特例として認めるか、大学への支援が拡大するかは、どちらでも良い。(大学, 教員等, 任期なし)
785. 流動的な雇用は個々の使用者側には便利かもしれないが、各人の能力を効率よく発揮させて利益につなげる観点では非効率と考える。(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))
786. 性善説をとると雇止め制度は害悪でしかないと思いますが、現実には結果を全く出さない人や働かない人がいるので、その人達を解雇できる制度としては必要なのではないのでしょうか。(大学, 教員等, 任期なし)
787. 同じ講座内にいる24年在籍している教員(講師)がいますが、講座の仕事はしない、教授の言うことを聞かない、下(助教)の話も聞かない、若手(助教)の仕事の邪魔をするなど問題行動取っている。最近では、解剖実習中講師が激し助教の足を蹴るなどの暴力行為があり、大変苦慮している。大学内のハラスメントに相談しても講師は言うことを聞かず講座内の教員、事務に悪影響を与えている。なぜこのような講師がいまだに存在し、大学と契約し続けているのか疑問でしかない。逆に改正労働契約法を悪用して居座ろうとしているように見える。速やかに講座以外に入り替えか、解雇をみなさんが望んでいるが実現できるか現段階で不明である。改正労働契約法と同様に解雇規制緩和を検討してもらいたい。まじめに業務に従事している教員がなきを見て、仕事をしないでぶら下がっている老害が存在していることに憤りを感じる。(大学, 教員等, 任期つき(更新回数制限あり、または更新なし))
788. ずっと同じような雇用体系で働きたい人には雇止め制度が負に働くことがあるので、雇用主間との適切な雇用契約体系の話し合いが行える環境が必要だと思います。(大学, 教員等, 任期なし)

789. “過去制度の中で雇用された人間は守られ、新規制度で雇用された人間は流動人材の要として政策達成のために使われている可能性がある。本制度が、過去のポストドク過剰問題を、長い年月をかけて解消させるための制度となっている可能性がある（根本的な問題解決を避け、流動性を看板にした”ごまかし政策”の可能性もある）。結局のところ、後の世代が利用されている構図の可能性もある。”(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）)
790. 兼業業務でもこの法律が適用されて、無期雇用に転換できるのか分からないので、これまで大学の指示通りに無期雇用権を取得できない方向で対応してきた。(公的研究機関、教員等、任期なし)
791. パフォーマンスを正當に評価し、成果がある者にはきちんと正規雇用の機会がある様な制度が望ましいと考えます。一方、成果もない者がずらずと雇用を打ちきれない仕組みも、研究施設の生産性に大きく影響するので問題と思っています。英国のアカデミックの仕組みに、私たちが取るべき仕組みのヒントがある気がします。(大学、教員等、任期なし)
792. 公募情報を見ると、今まで5年任期で募集していたポジションが軒並み3年とか4年になっている研究所がある。無期雇用資格を与えないためのあからさまな対策で驚く。(公的研究機関、研究員、ポストドク等、任期なし)
793. 任期付職員による流動性から高度人材の確保という実情を無視した悪法。8割が無期契約を得たとは言え、法及び法の趣旨を無理やり経営方針に反してでも従ったものであり、次に出てくる問題は、研究費・人件費収入が増えているわけではないので、特に小さな組織では、若手雇用の減少と思われる。(公的研究機関、研究員、ポストドク等、任期なし)
794. “各研究者には研究実験設備や同じ専門分野の研究者の有無などによる研究に適した場所があるが、現状では長期の所属が不可能である。特に任期付きの研究員は研究が盛んな若手が就くので研究への集中、連続性が途切れる。次の職場への就活を2,3年に1回必ず行わなければならない。これに対し、任期なしのポジションは事務仕事や若手の育成がメインになり結局研究に集中できない。研究者は共同研究テーマを見つけると自然に所属を変えるものである。強制的な職業の流動化は研究の促進にはならない。”(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）)
795. 正規雇用を望まない、アルバイト雇用を継続したい方についても正規雇用を回避する目的で半年のクーリング期間が必要であるため、被雇用者の収入が不安定になる制度であり、法の目的に合致しているとは思えない。(大学、教員等、任期なし)
796. 任期制職はそもそも昇給もなく、賞与もない。5年・10年で技術や研究に打ち込んでも、金銭的な見返りも、その後の職の安定も保証されていないので、仕事へのモチベーションを保ち続けることが難しい人を複数見てきた。職場環境に良い影響を与えているとはいえない。(公的研究機関、技術員、研究/教務補助員等、任期つき（更新回数の制限あり、または更新なし）)
797. 任期無しの教員などと異なり、任期付きの研究者の場合、任期中の研究業績に生活が懸かっている。従って、大型実験プロジェクトの管理維持業務や、数年以上かかる長期スパンの研究、各機関の運営業務などは全て任期無しの研究者のみで行い、短期の成果論文に繋がる研究活動はできるだけ任期付き研究者が担当すべきだと思う。また、そのような役割分担ができていないか、各研究機関でチェックするようにしてほしい。(公的研究機関、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）)
798. 「合わなかったら、任期が終わったら去ればよい」「違う環境でスキルを沢山身につけられるので、のちに役に立つ」というポジティブな面が、「次の雇用先が決まらない」「万が一、雇用先が決まらなかったら、その間の生活は?」「次の雇用先が県外で引っ越し費用が掛かる。子供も小さいのに、単身赴任で行くべき?」「知り合いの先生のところは、研究は最適だが予算がない」「期間中に、なんとかポジティブなデータを出さなければ先がない」などのネガティブな面に圧倒的に押されてしまい、悪法に感じられるようになっていくのは残念でなりません。そして、派遣会社に入ればその不安は払しょくされる良いイメージを持っていたのですが、派遣社員さんを雇う費用と派遣社員さんの給料を計算する身になって、初めてマージンのえげつなさを知り、現代の奴隷制度かな?と、ブラック過ぎる内訳におののいております。(企業、研究員、ポストドク等、任期なし)
799. 10年働いてポストが得られないような研究者は、別の道を探した方がよいと思っています。(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）)
800. 雇止めをする前提として、研究者のポテンシャルをまともに評価することが必須。雇う側の資質を問う(社会地球化学研究所、研究員、ポストドク等、任期なし)
801. 雇用される立場にとっては職の安定に繋がり、有意義だと思うが、一方で雇用する側にとっては、基本的にはどんな方も任期なしに移行しなければならないというデメリットもあると思う。(大学、教員等、任期なし)
802. 雇止め問題で最も影響を受けている人たちのことを無視し、本制度が雇用の安定に一定の役割を果たしていると結論づけるのは非常に許しがたい。(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）)
803. 研究環境も含め、もうあきらめています。(大学、教員等、任期なし)
804. “雇止めは少なくとも自分の周囲では多々発生しており、文科省の調査結果にはわかに信じがたいと感じて

- いたので、今回このような調査をしていただき大変感謝している。(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))
805. 研究者を大事に(企業、民間企業在籍者、任期なし)
806. 予算がまったく足りていない上に、研究業界を代表する先生方が政治的な発信を厭うせいで、社会的な周知の
なさに拍車をかけているようにみえる。(財団法人、民間企業在籍者、任期つき(更新回数
の制限なし))
807. 誰が考えたのか、このような貧相で非人間的なものをよく考えつくなど呆れかえると同時に、人間に巣くって
いる潜在的なおぞましさと幼稚さを感じる。純粋に研究に専念できない彼らが気の毒でならない。(大学を退職、
名誉教授、任期なし)
808. 全ての人を継続雇用することに問題があることは理解しますが、研究の現場を混乱させてまで雇い止めをする
理由がわかりません。高い技術をもっている研究員を探すことは非常に困難であり、新しい人を雇っても同じクオ
リティで実験をしてくれるのか、できたとしても間違いなく時間かかり、教えるための時間もとられます。秘書に
ついては能力に違いがあり、簡単に代わりが見つかるものではありません。場合によっては非常に英語力の高い方
もいらっしゃいますが、雇い止めにより辞めていただくしかない場合があります。雇い主と雇用される側の双方が
合意した場合は、無期転換なしに継続雇用できるようにしてほしいです。(大学、教員等、任期なし)
809. 30台後半から40代でこの扱いは本当に悲惨です。20台前半ならDC1やアルバイトでもいいですが...(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))
810. “本来は無期雇用への転換を促すための法なのに、雇用主が無期転換権の発生を嫌うため、一定期間後にクビを
切るための方便になってしまったように感じます。(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))
811. “私は1年の任期を更新していくタイプの「特任教員」として某地方国立大学に雇われたが、勤務5年目の段階
で無期転換を要請しないように、その採用に関わった先生に言われた(「本来ならこのようなことは言うべきでは
なく申し訳ないがお金がないので」と断りつつ。普段はメールで連絡されるのだが、そのときは珍しく対面でコン
タクトを取りにこられた。証拠を残さないためかもしれない。職員側がそうしたことをどの程度把握しているかは
わからない)。(大学、教員等、任期つき(更新回数
の制限なし))
812. 年限の決まりのある研究費を原資として、多くの無期雇用研究者を雇用できる仕組みをお教えいただければ幸
いです。(個人事業、代表、任期なし)
813. 任期付き研究員について、「10年あれば、論文を量産する時間は十分である(もしくはタイムリミットを設け
ないと怠ける)から、その10年の間に所属機関もしくは他機関のパーマネント職員公募に応募し採用されればよ
い」という考えを聞くが、研究員の仕事の進め方や研究員の家族の事情は非常に多様性があるものであるから、一
律に10年と設定するのはおかしいのではないか。その一方で、10年任期付き研究員を務めれば、全員任期無し研
究員として採用するというのでは、雇用する機関側の人員配置や予算の問題もあり、現実的ではないとも考えられ
る。この法律を定めた厚労省と、雇用機関側の団体(例えば日本学術会議や学長会議)でもっと議論をすべきであ
ったし、早く始めて欲しい。(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))
814. テニユアトラック枠等、雇い止めが軽減されるような施策をとってほしい。(大学、学生、任期つき(更新回数
の制限あり、または更新なし))
815. このような不安定な雇用形態は後進の育成の妨げになり、自ら日本の科学技術発達の芽を摘む行為に他ならな
いと言える(大学、学生、)
816. 優秀な人間が、将来の不安を抱えながら、生活している、現制度は不備があるといわざるをえない。(私的研究
機関、研究員、ポスドク等、任期なし)
817. 研究推進には人材確保が重要であり、安定したポストが必要である。研究室で定常的に活躍している人材を外
部研究費で雇用し続ける体制には無理がある。(公的研究機関、研究員、ポスドク等、任期なし)
818. 雇用機関側の予算に限りがあることも理解でき、10年を越えたら一律無期というのは無理があるようにも思
う。10年で雇い止めにあうくらいなら、任期付き更新でいいので働きたい人もいるだろう。結局予算の問題であ
り、この制度に何かを期待できるとは思えない。(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))
819. 2013年ということで11年間大して進まなかったことを実感させられる、それ以前からの非正規雇用拡大の流
れとつながっているのだらうと思わざるを得ない、政権交代(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))
820. 特に研究者にとってはキャリアアップをする上で非効率なので廃止した方がよい。(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))
821. 制度が正しく理解されるよう啓蒙してほしい(大学、教員等、任期なし)
822. 正規でも非正規でも自由に雇用形態を選択できるのが良い。その前提として、賃金や社会保障などに関して両
者で差が無いようにすることが必要。(大学、教員等、任期なし)

823. フルタイムの任期付教員については、そもそも任期付という立場が不安定で長い目で人生設計を行うことができず、教員（研究者も同様）として悪い影響しかないのではないか。それでも教員が学生に親身に授業などを行うのは、教員の善意に頼っているだけではないのか。日本の大学などの研究・教育環境に割ける全体予算が限られているのならば、今のような少しずつ全体に配分して全員が半殺しのような状況ではなくて、いっそのこと大学数を半減して一人当たりの予算を増やしてまともな教育・研究環境を維持するようにすべきではないのか。（大学、教員等、任期なし）

824. 雇い止め問題がおこらないよう法改正が必要。前に戻すのが良いのではないか。（大学、教員等、任期なし）