

非常勤職員の雇用上限（5年雇止め）に関するアンケート
（単純集計結果）

問1 あなたの金沢大学での勤続年数についてお教えてください
ください

	実数	%
1. 1年未満	56	9.6%
2. 1～5年未満	150	25.7%
3. 5～10年未満	118	20.2%
4. 10～20年未満	144	24.7%
5. 20年以上	116	19.9%
DK/NA	1	
合計	585	100.0%

問2 あなたの職種についてお教えてください。

	実数	%
1. 事務・技術系職員→問3へ	341	58.4%
2. 教員（修士・博士研究員等を含む）→問11へ	230	39.4%
3. その他（ ）→問3へ	13	2.2%
DK/NA	1	
合計	585	100.0%

問3 【事務・技術系職員、その他の方にお伺いします】あなたの現在の所属をお教えてください。

	実数	%
1. 大学本部	43	12.6%
2. 人社系事務部	33	9.6%
3. 理工系事務部	25	7.3%
4. 医薬保健系事務部	109	31.9%
5. その他（ ）	132	38.6%
DK/NA	16	
合計	358	100.0%

問4 あなたの雇用形態についてお教えてください。

	実数	%
1. 非常勤職員（フルタイム）→問5へ	18	5.1%
2. 非常勤職員（パートタイム）→問5へ	225	63.7%
3. 正規職員→問13へ	91	25.8%
4. 再雇用職員→問13へ	7	2.0%
5. その他（ ）→問13へ	12	3.4%
DK/NA	7	
合計	360	100.0%

問5 【非常勤職員の方のみにお伺いします】あなたの雇用期限の上限について教えてください。

	実数	%
1. 雇用期限の上限はない（65歳まで可）* 1年毎に更新される場合でも年齢以外の上限がない方は、こちらを選択してください。	151	62.9%
2. 3年	5	2.1%
3. 5年	72	30.0%
4. その他（ 年）	12	5.0%
DK/NA	7	
合計	247	100.0%

問6 あなたは、ご自身の雇用期限について納得していますか？

	実数	%
1. 納得している	157	67.1%
2. 納得していない	77	32.9%
DK/NA	13	
合計	247	100.0%

問8 金沢大学の事務職員登用試験（非常勤職員が合格すれば常勤職員になれる試験）を受けたことがありますか？

	実数	%
1. ある	38	15.7%
2. ない	204	84.3%
DK/NA	4	
合計	246	100.0%

問9 問8で2と答えられた方にお聞きします。これまで試験を受けられなかった理由は何ですか？もっとも当てはまるものをお答えください

	実数	%
1. 試験があることを知らなかったから	27	14.8%
2. 受けても通らないと思うから	54	29.7%
3. 常勤職員になって配置換えがあると嫌だから	23	12.6%
4. 短時間勤務でいたいから	38	20.9%
5. 扶養の範囲内で働きたいから	3	1.6%
6. その他（具体的に：	37	20.3%
DK/NA	25	
合計	207	100.0%

問10 労働条件についてお尋ねします。a～cのそれぞれについてお答えください。

a. 労働条件通知書をよく確認した

	実数	%
1. ある	188	81.0%
2. ない	44	19.0%
DK/NA	15	
合計	247	100.0%

b. 労働条件通知書の内容に疑問があった

	実数	%
1. ある	52	24.3%
2. ない	162	75.7%
DK/NA	33	
合計	247	100.0%

c. 実際に働いてみて労働条件に反していると感じた

	実数	%
1. ある	41	19.9%
2. ない	165	80.1%
DK/NA	41	
合計	247	100.0%

問11 【教員の方のみにお伺いします】あなたの雇用形態についてお教えてください。

	実数	%
1. 正規教員	166	73.8%
2. 任期付教員	33	14.7%
3. 非常勤教員	6	2.7%
4. 研究員	20	8.9%
5. その他 ()	0	0.0%
DK/NA	7	
合計	232	100.0%

問12 あなたの現在の所属についてお教えてください。

	実数	%
1. 人間社会研究域	45	18.7%
2. 理工研究域	69	28.6%
3. 医薬保健研究域	94	39.0%
4. 国際基幹教育院	7	2.9%
5. その他 ()	26	10.8%
DK/NA	10	
合計	251	100.0%

問13 【すべての方にお伺いします】非常勤職員
 (パートタイム)の雇用期限の上限について、あなたのお考えをお尋ねします。

a. すべての非常勤職員が5年で雇止めとなる制度でよい

	実数	%
1. そう思う	13	2.3%
2. どちらかと言えばそう思う	10	1.8%
3. どちらともいえない	83	14.7%
4. どちらかといえばそう思わない	92	16.3%
5. そう思わない	366	64.9%
DK/NA	21	
合計	585	100.0%

b. 非常勤職員の5年雇止めによって、職場に問題が生じるおそれがある

	実数	%
1. そう思う	292	51.1%
2. どちらかと言えばそう思う	167	29.2%
3. どちらともいえない	73	12.8%
4. どちらかといえばそう思わない	14	2.5%
5. そう思わない	25	4.4%
DK/NA	14	
合計	585	100.0%

c. 非常勤職員の無期雇用への転換を積極的に進めるべきだ

	実数	%
1. そう思う	244	42.1%
2. どちらかと言えばそう思う	145	25.0%
3. どちらともいえない	144	24.9%
4. どちらかといえばそう思わない	20	3.5%
5. そう思わない	26	4.5%
DK/NA	6	
合計	585	100.0%

問14 (1) 2012年に労働契約法が改正され、5年を超えて働く有期契約の非常勤職員を本人の希望があれば無期雇用に転換するように義務づけられたことをご存知ですか？

	実数	%
1. 知っている	332	56.8%
2. 知らなかった	253	43.2%
DK/NA	0	
合計	585	100.0%

(2) そのことをどうお考えになりますか？ また、大学側へどのような対応を期待しますか。以下にご自由にご記入下さい。

記入数	332
-----	-----

☆☆☆☆その他、改善してほしいことや組合への要望など、ご自由にお書きください。☆☆☆☆

記入数	133
-----	-----

問 14 (2) 2012 年に労働契約法が改正され、5 年を超えて働く有期契約の非常勤職員を本人の希望があれば無期雇用へ転換するように義務づけられたことについてどう考えるか。また、大学側にどのような対応を期待するか。

1	有期契約から無期雇用にすべてする必要はない。
2	大学というより国に研究のための予算を求める。
3	改正労働契約法に基づいて対応してほしい。
4	大学側が非常勤職員の無期雇用化をさけるために、5 年任期制を設けたことはそもそも労働契約法の改正の主旨に合っていない（雇用の安定化をめざしたもののなのに、逆に不安定になっている）と思う。
5	希望によっては延長の工夫をすべきである。
6	・5 年雇止めは労契法の主旨に反すると思われませんが問題ないのでしょうか？・非常勤職員は、後任が簡単に見つからないことが多いので、雇止め対象から除外してほしい。
7	非常勤職員としての雇用しか考えていない人にとっては良い改正だと思う。その職に慣れた人材を5年で手放して、また知識のない人に一から教えるのは時間も労力も無駄だと思うので、改正には賛成です。
8	2013 年以降でのパートタイム職員についても無期転換とすべきである。
9	勤務年数だけで判断するのは不十分。
10	(1) はよい制度だと思います。ただし、金大に無尽蔵にお金があるワケではないので…。
11	希望する人は、無期雇用に転換するように、当局に要望した方がよい。
12	国立なので、立場に添った形で決めていただければよいのではないかと思います。
13	・期限付きで勤務している職員に優先的に大学の求人情報がくるとよい。・5 年で雇止めだと、職場に問題が生じるおそれがあるので、その職場の上司に裁量権があるとよい。
14	非常勤の期限を延長できるようにするのがよいと思います。
15	使い捨てと感じるような雇用では、退職となった際金沢大学に対して良い印象を持つことができません。そのような人を五年ごとに大量生産することは大学の為には思えません。
16	5 年もがんばって働いて、雇止めとなると思うと、5 年間の職場でのがんばりが、全く評価されない様で、非常に残念に思う。
17	正規雇用を期待します。
18	現実問題として雇用者は5年を超追する前に契約を打ち切るようになるだけと考えられる。現場では5年になる非常勤職員は継続して雇用したいと考えても雇用者（大学）の都合でいかようになる点は問題である。大学には現場の意見を重視して容易なリストに制度を用いることのないように切に要望する。
19	財源の問題をクリアできればいいことだと思う。
20	博士研究員もその対象になるの？
21	これはよいと思われる
22	そのように対応したら良いと思う。
23	義務を履行すべき。
24	勤務経験が有るの方が雇用する側は扱い易いと思う。但し、何か問題は非常勤・派遣など NEWS で見かける為何とも言えない。
25	大学のような研究機関にはすぐれず、例外とすべき。職員ポスト数に上限があり、現実的に無期雇用転換は難しく、逆に若手職員（任期付）を5年以上雇うことがちゅうちょされ、双方にとって不利益となる。
26	非常勤のクビを切ることになるだけなので、双方にとってメリットがない大学にはこのような悪法を撤廃するよう働きかけてほしい。
27	有期雇用職員として採用された人が希望すれば無期雇用として働ける環境にしてほしい。無期雇用になる条件が厳しい気がします。（組合 NEWS を見て）
28	5 年毎に新人の非常勤職員を雇うのがめんどう。仕事を覚えるさせるのに時間がかかり、効率が悪い。
29	労働条件に従い、仕事を進めていく意識にあふれ勤務状態も申し分ない者が、継続を希望するならよいと思う。そんな時誰かがその人を評価することになるでしょう。
30	人件費を積極的に増やす方向で考えて欲しい。まず全体の業務内容に適した人員配置を検討すべきでは？
31	様々な仕事があると思うので必要に応じて5年以上長く働けるようになるといいと思います。
32	単純な問題ではないので一概にどうすればいいとは言えないが、業務を混乱させず、必要な人材を残せるようになるるとよい。

33	法律通りの対応をすべきである。しかし、一方で5年以内に解雇する圧力を大学にかけることもあまり良いことと思われない。短期の職員との差別化を明確にする必要がある。
34	法改正の目的は被雇用者の生活の安定のためであるはずだが、無期雇用しないために仕事に熟練してきた人をやめさせるのは大学にとっても損失であるので、大学は考えを改めるべきだ。前任者に大きな問題もないのに同じ仕事内容で別の（新しい）人を雇用することを禁止すべき。
35	希望すれば5年を超えて非常勤で働ける制度があればよい。
36	良い教育は、指導者に心のゆとりがないと得られません。競争原理は給与に反映し、最低限の生活は保障すべきです。
37	無期雇用に転換すべき。
38	そのために5年を前にやめざるおえず困る。
39	無期雇用は、一番頭も働く若手非常勤のヤル気に直結すると思います。金大のように5年で強制的に解雇されるころでは自分の能力も半分程度しか出す気にしかありません。仕事のできない常勤職員の方がおられる中で、非常勤ばかりがさらに不安定な自分になるのは逆転していると感じます。きちんと能力評価してほしいです。
40	改革すべき。
41	学長が判断するのではなく、現場レベルで必要・不必要の判断をすべき。
42	5年雇止めというのは法改正の裏をかくようなやり方にすぎず、5年経過後は労働者が新たな就職先を探して一からのスタート、雇用する側（職場の周囲の人々）も新規採用者を一から指導することになる。双方ともに時間や労力のロスが大きく、優秀な人材を伸ばすことができず、そのデメリットは雇用主の件数削減というメリット（？）を大きく上回るものだと思う。たとえパートタイマーであっても、本人が希望していても周囲も必要としているならば、長く働ける環境作りは不可欠なのではないか。そのような意見は周りでもよく聞かれるので、口には出せなくても我慢して働いている人は多いと思う。
43	現実的に無理。
44	正社員雇用が厳しいなか、これまで続けてきた仕事を長く続けることができるという点で、とても良い改正だと思う。せっかく育てた人材が5年毎にリセットされてしまうのは業務を行っていく上で非効率的だと思うので、大学側には希望者には積極的に取り組んでもらいたい。
45	5年という年月ではなく、その人がまじめに時間通りにサボらずに適切に仕事をこなしていれば、正規にするのが人間らしい。雇用条件（非喫煙者とか）や選抜する時の基準や評価方法や最初の数年の仕事の評価して正規にする etc と入口職とその後数年を評価して、何割かを正規にしていく手もある。
46	できるだけ守るべき。
47	周知してほしい。
48	大学の非常勤、特に教員については、若手研究者の育成、支援の面、学生への教育の質の維持、向上、大学外の学問研究、教育との交流など、様々なところで必要だと思います。
49	博士持ちでテニユア職を探している若手研究者にとって、非常勤講師を続けられないのは痛手です。大学にとっても損失だと思います。
50	有期契約が無期雇用になることは安定という面では労働者は守られているということになるのだが、本来の格差是正等は全然進んでいない。非常勤職員が何を望んでいるかきくべき。
51	専門知識を持っている非常勤もいますので5年を区切りは大学にとって損失となる場合もあります。
52	各自の努力のみにたよらない、働き方のシステムの検証とそれについての教職員とのコミュニケーション。
53	法の想定と異なり、5年に達する前の雇止め問題が発生している。法の趣旨に即した雇用を保障すべきである。
54	常勤と非常勤の勤務時間に差がなく、非常勤の先生がボランティアとして時間を超えて勤務している。
55	教員に関して、明確な基準を下した上で、デーコアトラックやテニユアへの契約の転換の機会が与えられることで、研究、教育の向上が図られることを期待します。
56	無期雇用に” 転換できない” 基準を示し、それ以外は転換すべき。
57	継続雇用を希望する方々の意思を丁寧にすくい上げ、全ては難しくとも積極的に無期雇用につなげていただければと思います。
58	法律の改正のとおり、希望者は無期雇用に転換するようにしてほしいです。

59	法改正の内容がおかしいのでは？無期雇用を非常勤全員が望んでいるとも限らないし、転換を”義務づける”のは現場の実状をわかっていないと思う。あるべきは、無期雇用への転換ための登用試験等の拡充であるのではと考える。
60	雇い止めができてしまうなんて、法律の意味ないと思った。
61	人件者の増加を防ぐための、新しい雇用形態がうみ出されるのではとの意見あり。雇用当初からの常勤が望ましい。
62	本人の希望があれば、無期雇用に転換すべきである。
63	本人の希望や能力で無期雇用に転換できるようになると、仕事の知識・能力が高められる。大学側には積極的に無期雇用への転換をすすめてほしい。
64	対象となる職務内容や対象者の専門性（の高さ）等を見極めて、柔軟に対応してほしいと考えます。
65	現場に必要な人であれば、無期雇用でも確保した方が、結局は効率的な人事になります。現場の要望を重視してください。
66	職を失うことへの不安と恐怖をなくすことが大学としての務めであり、懐の深さだ。労契法をもっと尊重して人にやさしい大学であってほしい。
67	能力・人物による。
68	一律の対応でなく、個々人の事情を考慮した様々な雇用形態が可能になることが望ましいと思う。
69	雇い止めを行う理由を法人に与えてしまった。大学には、任期以外にも様々な特任差別がうめこまれた規程の改定をのぞむ。
70	5年間勤めて、仕事を熟知しているから、本人の意向を尊重して決める必要がある。新人よりも、効率的に仕事ができる。
71	本人の希望に加え、働き方や、人間関係（コミュニケーション）のあり方を加味して転換を決定してほしい。一律雇止め、一律転換、いずれも反対する。
72	本来、有期契約に適する業種・職種とそうでないものがあると思われるが、そうでない業種・職種にまで有期契約がされているのが問題ではないか。業務内容によってきめの細かい仕分けをする作業を法人はなぜ行わないのか？
73	法改正があったから、それに触れないように雇用を5年までとする、というのは、あまりにセコイ。パートで働く人材の中にも優秀な人はたくさんいるし、その人達を5年でクビにするというのは、大学にとっては損失ではないか。どうせ1年契約なのだから。上限を決める理由が分からない。（やさぐれてすみません）
74	学長・理事の給与を削って費用をねん出して下さい。
75	私を雇い続けて下さい。
76	仕事を最初から教えなおさなければならず、働きつづけたい方は5年でできない方が良いと思う。
77	雇用契約時もしくは、面接時にアナウンスをしてほしいと思いました。
78	・職員の利益になるのか否か不明である。・客観的な評価の入る機会があるのか不明である。
79	優秀な人材には積極的に無期雇用にすべき。
80	無期雇用への転換が難しいのは理解します。どの様にして優秀な非常勤職員雇用を継続できるか、制度を考えて欲しい。
81	雇入の時期によって、雇用期間、時給が異なることがおかしい。同じ仕事内容にもかかわらず、前からやとわれている人は、無期に近い状態（1年更新でずっと…）&時給もかなり高いというのは納得いかない。同じ時給なのに、毎年少しづつ仕事が増加するのも納得できかねる。
82	結局は、そこまで至らずに切るようになるだけなので、あまり意味はない。
83	そのような法律があるならば5年で雇い止めはやめて欲しい。5年で人が変わると困る部署は沢山あると思う。大学は本人の意思を尊重して欲しい。
84	仕事があるので5年を超えて同じ方を雇用している法の趣旨に従い、無期雇用に転換すべき。
85	パート職員の中には優秀な人がいる。そういう人は積極的に正規職員へとすすめるべきだと思います。
86	事務系の仕事でも一通り経験するのに3~4年必要なのではないでしょうか？5年毎に人を替えるのでは教えるのに時間を取られ仕事の効率も低下する気がします。
87	法律の趣旨に従って運用すべきで雇止めにならないよう監視が必要。ただし、正当な理由での解雇権は認めることになるでしょう。

88	公共、教育機関として、誰からも後ろ指をさされない、まっとうな対応を大学側にはしてもらいたい。
89	無期雇用への転換方法や、そのメリット・デメリットを現場を大学の両面から明確にし、周知すること。
90	本人の勤務態度にもよるが、無期雇用か解雇の選択しかないのは、問題であろう。
91	長く勤務できることがわかれば将来への不安が減り、より仕事に集中でき、ありがたい。仕事にやりがいを感じているため、できる限り長く勤めたい。
92	不当解雇にならないように、本人の意志を尊重すべきでしょう。
93	本人の希望と能力があれば無期雇用を行うべきである。
94	雇止めを一般化することになると考える。学内の財政の問題もあると思うが、「上限を5年とする」ではなく、部所ごとの適切な判断で行うものとしてほしい。
95	有能な人はどんどん無期雇用に転換すべきだと思うので良い改正だと思う。フレキシブルな労働形態をとり入れるべき。
96	法の主旨に則って責任ある対応（希望があれば無期雇用に転換する）を求めたい。
97	有期から無期への転換より、辞めてしまう人がおり、上手く、機能していないように感じる。
98	無期雇用制度は賛成である。
99	教員の場合もそうですが、任期で雇止めとなることがわかっているとは働く意欲が失せてしまうでしょう。一定の評価を経て能力のある人は無期雇用にというのが望ましい方向かと思います。
100	5年の期限の有無がいが、同じ事務所で仕事をする際にやりにくい。先を見て仕事を覚えてもらうなど声をかけにくい時があった。本人の希望に併せて安心して勤務できることが一番だと思う。長く働いていたいと思う環境をつくって欲しい。非常勤で保っている部分もあると思うので、それなりの評価もして欲しい。
101	シフト制を導入してほしい。
102	有期契約を今すぐやめるべき。時給が何年働いてもあがらないのはおかしい。東大で働いた時は年々時給が上がっていったのですが、非常勤職員の土日出勤の強制をやめてほしい。(センター試験 etc) 契約書にも記載されていないし、土日働けないから常勤として働いていないので、契約違反です。
103	非常勤職員なくして、大学の運営、業務は立ち行かないのだから、5年雇止めを機会的に導入することには反対です。大学当局も、非常勤職員の方々は、いずれも意欲とスキルをもってその仕事にあたられているということを基本的認識としながら、安定と安心して労働できる環境を整備すべきだと思います。とりくみご苦労様です。
104	正規職員よりも…というといけなかもしれませんが全体を見回わした対応ができていますので、本人の希望により無期雇用に転換…正規にしていく考えに期待。
105	本人の希望に沿う形で対応してもらえたらと思います。
106	ノウハウを引きつぐ体制、働きたい方の働く場所が確保されている社会を本学がけん引してほしいです。
107	法律改正の趣旨をふまえ、無期雇用への転換を推進すべきだと思います。それが社会的要請である以上、大学もそれに従うべきです。
108	基本的には良いことだと考えている。但し、この制度を曲げて用いることで非常勤で勤め続ける方を、5年で雇い止めにするようなことは、あってはならない。
109	法律の規定なので、どうこう言えない。しかし、大学側（雇用主側）としても、無制限に受け入れるのもどうかと個人的には思う。一所けんめいに仕事してくれる人は積極的に転換してほしいが、能力不足や勤務態度に難がある（例えばしゃべってばかりで仕事をしないなど）など問題のある人は転換しても大学に不利益となるだけなので絶対に受け入れるべきでない。むしろ、いるだけで迷惑なので早く辞めてほしい。
110	この制度が非常勤職員にとってマイナスになることはいかない。
111	常勤職員になり、給料体系が良くなるのならば、積極的に無期雇用に転換していただきたい。
112	よかったですと思います。
113	専門性をもった職務であれば歓迎する。
114	有期契約を5年で無期に転換するなら最初から有期にする必要があるのか疑問。
115	無期雇用に転換しないことを条件に5年を超えて働くことを可能にして欲しい。
116	長期にわたり雇用しているのであれば、実質無期に近い。高度で専門的な技能を求められ、かつ、定期的に評価を受けなければならない職種でなければ、雇用の安定をはかるべきだと思う

117	非常勤であっても長く勤めている方は相応のスキルを持っているので、そのスキルを活用するためにも無期雇用への道を開くべきと思われる。また、それらの方々の意欲を高めるためにも、事務、技術系を問わず常勤への道を開くべきと考える。
118	良いと思います。希望者には転換すればいいと思います。
119	本人が無期雇用を希望しない場合は、5年以上でも1年毎の更新で雇用を継続してほしい。
120	すべての非常勤職員が無期雇用になればよいと思います。
121	できたら5年というのを廃止してほしい。
122	良い面、悪い面の双方あると思うので、何を重要視するかで決めてもらえれば、それでよい。
123	大学はコスト削減しか考えていないから、期待できない。
124	いい面：定期的に人間関係が新しくなる。悪い面：専門性の高い仕事等については、人が定着しないことによる不具合がおこる。
125	全く知らなかったのでおどろきました。大学側へはニーズに合った柔軟な対応をして欲しい。(有期契約が必要な部署などは)
126	面接や入社後の説明の際に、直接説明を受けたかったです。
127	無期雇用への転換を進めて頂けると有難いです。
128	非常勤職員の5年雇止めによって、職場に問題が生じるおそれがある。非常勤職員の無期雇用への転換を積極的に進めるべきだ。
129	法に従うべき。
130	大学にとって有益な人材であれば、無期雇用の制度が利用できれば良いが、解雇したい人材も存在している。
131	有益な人には長く働いてもらいたい。
132	法律上の問題もあるかもしれないが、5年毎(雇用期間毎)に本人が再度5年雇用か無期雇用かを選択できると良い。※すべての人が無期雇用になることを望んでいるわけではないと思う。
133	本人の希望だけで、無期になるのはどうか?と思う。周囲の意見も聞く必要がありそうだと思います。無期の人で何をしているのかわからない人がたくさんいるので・・・(長期勤務の方で)
134	もっと周知すべき。
135	実態に配慮していない改正(現場のことを考えていない)大学だけで対応するのは難しいと思うが、よい妥協点を見出してほしい。
136	6時間勤務でも常勤扱いをするにふさわしい働きをされる方がおいでます。多様に対応できれば、優秀な人材を確保でき、どちら側にとっても利益があると考えます。
137	ただ無期になるだけでは意味がない。病院勤務であってもフルタイム職員への登用や、年数に応じた雇用条件の向上、逆に能力の無い人間に対しての対応など全体としての業務をきちんと管理して欲しいです。条件がいつしよであれば、やらない人間、やれない人間のみが残り、そこを見てももらえない層の人間は去って行くと思うので。
138	希望があれば無期雇用でもよいと思う。
139	特になし。
140	5年雇止めがあるため、非常勤職員の応募が少ないのではないかと思います。(金銭的な問題があるのかもしれませんが・・・≡正規職員を増やしたくない)
141	希望する人には無期雇用へ転換するべきだと思う。
142	必要であればこのまま雇用されたい。
143	とても変な法と思い、いきどおりを感じる。今まで行っていた仕事が、今までどおりに進めることができなくなると思いおそれている。
144	法は守るべき。
145	無期雇用を希望します。
146	非常勤職員5年超えても働きたい意思があれば、無期雇用にするべきと考えます。
147	努力して身につけた技術をムダにしてほしくない。使い捨てみたいになってしまう。
148	本人の意思と雇用側の条件によると思います。教員にも講義を持たず論文を書かない者がのうのうと生活しているので、仕事のできる人はどんどん雇用すべし。

149	部署によって雇用の予算等の事情もあるかと思いますが、ある程度先の見通しが立つような雇用契約になると、ありがたいし、仕事にもやりがいを持てると思います。
150	評価の上での雇用継続が理想。
151	雇用継続を雇用者も被雇用者も希望している場合の5年雇止めをすぐにやめてほしい。
152	ぜひパートタイマーとしての雇用の保障をして頂けると有難く、また仕事へのモチベーションが上がると思います。
153	本人の希望が通る形が望ましいと思います。
154	無期雇用したくないから、5年以上働けないのだと認識している。
155	無期雇用にすることをきらって、雇用打ち切りとなれば、仕事に慣れた人材を失うことになるので、人材によっては、無期にできなくても、雇用延長などができると良いと思う。
156	非常勤という雇用形態ではあるが、その実際の仕事内容は多様で複雑化しており、責任を必要以上に感じることもある。5年単位で人を入れ替えていたら、5年毎に常に新人にひきつぎをする手間がかかり、本人も油ののった頃に退職しなくてはならず、非効率的だと思う。
157	補佐員と名のつく人です。物ではありません。簡単に雇止めをしないでください。雇用する時の条件であっても、辞める人も大変、残った人はもっと大変。
158	法律を順守してほしい。
159	5年で雇止めの制度を次の大学でも繰り返した場合、雇用環境は実質的には変わらない。雇い主の希望で又は本人の希望で異動することがないならば、5年の期に無期雇用に転換すべきである。
160	法律の趣旨通りに制度を運用してほしい。
161	有能な方には無期雇用になってもらっても良い。
162	良いことだ。大学側とその方向で交渉を進めてほしい。
163	5年以上働かせないようにする規定をつくるのはやめてほしい。希望すればいつまでも働けるような制度になってくれればよいと思う。
164	無期雇用への転換をすすめるために労働契約法が改正されたのだと思いますが、条件を満たさないように5年で雇い止めにするのであれば、雇用する側、される側ともに不利益なのではないかと思います。
165	一律に5年で雇止めになるのは変だと思うが、適性のない人を5年以上雇うことがギム化されるのも問題だと思う。
166	ぜひ無期雇用になるよう、お願いいたします。
167	上限があることは、現場にとってあまりいいことではないと思われる。仕事を覚え始め、理解し、戦力になったところで期限切れ。これは本人も残念であろうし、現場としても、わかる人を手放し一からの人を迎えるとなると、その間は仕事が円滑に回らないのではないかと。(それで残業ともなれば、時間と経費の浪費に他ならないのでは。サービス残業も問題。) どちらの立場でも其々の状況や事情もあるため、一概には言えない。しかし全体では多くみられるケースではないだろうか。現場を知っていただきたい。
168	本人様が決めること。ずっと非常勤でいたい方、家庭の事情などおありになる。
169	雇用期限の上限がいまだに存在しているのは何故なのか疑問に思う。本人の希望次第で無期に出来るようにしてほしい。(ただし、自分は博士研究員なのであまり長く(5年以上)居続けるのもキャリア的に良くないので、不満はそれほどありません。)
170	非常勤を使い捨てるようにしか見ない雇用制度を生んでいる。キャリアアップが望めず、仕事の生産性が低下すると思う。
171	当然必要なことと思います。人間が将来に向かって人生設計したり、仕事のスキルアップを計ろうと努力するには、安定した雇用の確保は必須です。5年を超えて雇用するということは、必要な業務であるからです。ぜひ誠実に対応していただきたいと思います。
172	正規職員の方の配置転換があるため、異動のない非常勤の情報も必要な時があると思います。
173	何を理由に上限をつけるのかわからない。
174	ある程度の我々も含めて、若返りが必要である。
175	無期雇用に転換できるように積極的に取り組んでほしい。
176	アンケートを実施したとしても対応が変わるとは全く期待していない。
177	大学側が、どの様に考え、どの様な方針なのかもっと公開してほしい。

178	仕事に慣れたきた頃にかわるのは、もったいないと思う。希望・やる気があれば、雇用延長は当然であると思う
179	5年の雇用期間では、特に技術系では5年ごとに仕事を教えなおし、上手になるまで時間がかかるので5年以上働けるほうが良いと思います。
180	技術職の場合、5年雇用であると良い人材が確保できないと思うし、専門的な（資格がなくても）技術の継承が難しいと考えます。また、無期雇用の場合、昇給がないのは問題だと思います。現在も長期雇用者に昇給があるのに10年未満の者に昇給がないのは疑問に思います。
181	公正平等な基準での判断の下、必要性のある人は継続、必要性の無いもしくは無くなる状況の人は雇えないで良いのではないのでしょうか。継続の際、本人の希望があれば無期雇用でも良いと思いますが、本人の意思が重要と思います。継続、非継続いずれにしても4年目中ぐらいにその判断を本人に通知するべきだと思います。（その先をそれぞれが考える必要があるのです）
182	本人の希望で無期に転換できるのは、とても良いと思います。人間関係や業務内容の把握が構築されている環境は働きやすく、スキル習得者を雇うことで雇用側にもメリットがあると思います。異動等で5年の契約期間をリセットし、再雇用ができるようにして致けると良いです。
183	非常勤職員を束ねる組織があればいいのかもしれませんが。大変なことだと思いますが。
184	正規職員が人事異動で担当者が変わるのに対し、非常勤の方々は、長年同じ部署で働いているため、その知識にはいつも助けられている。またとても相談しやすい方々が多く、何よりもこの人と一緒に仕事ができることの喜びを感じている。そのような方々が5年で雇止めとなることは、単なる人件費の抑制という問題以上に損失が大きいと思う。これらのことを考慮すると非常勤の方々の無期雇用への転換は積極的に進めるべきだと思うし、そのためなら賞与を多少減らされてもいいと考えている。
185	本人が希望すれば無期雇用にかえてほしい。また、私自身、無期雇用にしてほしいと思っている。
186	複数年勤務することで仕事やその流れを把握し、経験や知識も合わせて積み重なっていく。そのようなベテラン職員を雇い止めし、新たな方を一から指導して仕事を覚えていただくのは生産性が低く、無駄な労力と予算を要する。5年ではなく、3年でも良いと思う。
187	法改正の趣旨は理解できるが、結局多くの企業の対応は、新たに無期転換に至る人が出ないようにというのが多く、現に金大もそうだが、常勤・非常勤ともに、この法改正による影響で利がある人は誰もいないのではないかなと思う。（元々、H25.4.1以前からの非常勤職員も法改正がなくとも、無期とは言わずとも、長期に更新が繰り返されたらとうとは想像できる）。そういう意味では、法改正自体が不十分な失敗策なのではないかと感じる。
188	賞与求む
189	5年契約の職員が本人の希望で無期雇用へ転換して頂けるのであればとても有難く、ますますやりがいを感じて仕事に取り組めます。
190	変な人もいますので、すべての人がずっと続けるというのも問題ですが、上の人が認めた場合、継続すればいいと思う。
191	今の勤務先では、適用することで多大なデメリットが生じるため、なぜ施行されたのか不思議に感じる。施行された理由は分からないが、状況に応じて臨機応変な対応を求めた方が大学のためになると思う。
192	5年がきたら、その人の意向を訊くようにして欲しい。その後、無期・有期を選ぶのは本人の自由だから。
193	5年後、職がなくなることによる不安を感じる
194	病院医局に勤務している者です。医局での仕事は、教授・教官に就いて、サポートする仕事が多いため、可能であれば長期雇用が望ましいと思います。
195	有能な人材を確保するのに必要。無期雇用へ転換できるルートも設けるべきと思う。
196	正規職員を増やすことが重要だと思います。
197	無期雇用へ転換していただければ良いと思う。
198	時給をもう少し上げてほしい。
199	積極的に取り入れて人手不足・人材不足解消へつなげるべき。
200	無期雇用というのは常勤職員とは違うのでしょうか？希望する職員には無期雇用への転換を進めていただきたいと思います。
201	学内分募では「通算の勤務期間が5年を超えるため応募不可」とされ、苦汁をなめた。このような対応をとる事業所は減じた方がよい

202	職種にもよるのでは？研究員は有期契約は仕方ないと思うけど、事務補佐、技術補佐は、仕事を覚えた頃にやめなければならないのは、無駄だと思う。少しの間やめて、再度雇用されればよいのでは？という裏技を考えている人がいたけれど、書類が増えるだけで、本当に無駄だと思う。
203	” 来年は予算がないので雇用できません” と毎年言われるのではないかと、ドキドキします。ぜひ、無期雇用にして欲しいと思いますが・・・どの様にすればよいのか・・・もっとアピールして欲しいです。
204	5年で雇止めの為に、求人の募集に支障がある。有益な人材の確保が難しい。
205	事務職は5年、研究員に関しては例外を認めるらしいですが、不公平だと思います。全て、同じ条件にするべきです。
206	突然雇用上限をもうけると、予想できないストレスがいろいろなところに及ぶので、その救済策を考えた方が良く思われる。
207	優秀な方になるべく長く働いてもらえる運用をすべき。
208	大学は保身の為に非常勤職員を利用している。仕事のできない常勤職員のフォローを格安な非常勤に押しつける体質がある。
209	本人の希望や技量、雇用元での必要とされる状況を見て、無期雇用も行えるようにする。
210	5年雇止めを実行したいなら、常勤がもっとしっかりしないとまわらないと思う。長くいるパートさんが詳しいおかげでなんとかなっているから。
211	大学がぜひとも継続してほしい人材のみ転換するのがいい。職員もそのように努力すべきと考える。
212	非常勤の形態でも非常に優秀で部門の研究に欠くことのできない人材が多い。子育てなどで本人が非常勤を望まれる方も多いため、5年での雇用止めにより部門や本人に大なる損失となる!!
213	5年毎に更新されモチベーションが維持できない。
214	これが逆に5年までしか再雇用できないとの逆の制限に使われている。本来の法の意義にそって有用な人材を無期雇用にできるような制度を整えるべきだ。いかに有能での5年までというのでは人は集まらない。
215	常勤ポストの数は限られているが、この数を増加できるということなのかどうかという所がわかりません。又、常勤になった場合給料は大学負担になりますが、教授のやといども検討する大学が増える中で、常勤の方が増えた場合に対応できるのでしょうか？能力の高い方が常勤になるのは良いことだと思います。ただ、能力が一定以上の方を選択できることが、職場の生産性を保つ上で重要だと思うので、その基準を設定しておくべきではないかと思います。
216	定年(65歳)まで無期雇用になるのはありがたい。しかし、自分の後、雇用される人は5年しほりがあり、研究室や事務室も経験が生かせずも不便になるのではないかと思う。
217	採用時、公募時に周知してほしい。
218	5年で雇止めになると、業務に大きな問題が生じる部署が多いと思いますが、人件費をおさえないといけないのもわかるので、一概に言えません。
219	5年以上働いて、非常勤職員が希望すれば、無期雇用へ転換してほしい。
220	無期雇用は反対である。無期としてしまうと、仕事をなまける人が増える。なまけものが多い現状では、無期雇用は反対。
221	せっかく仕事内容を覚えてくれた人を、5年でやめさせるのは、もったいない。新しく入って来た人に、またゼロから教えないといけない。効率的でない。
222	パートで働きたい人(短時間且つ控除内収入)がいるので、融通の効く雇用形態は残した方が良い。前者との差別化のために、無期雇用になったものは、それなりの責任を持ってもらう。両者のいいところ取りを防ぐため。
223	そうすべきだと思う
224	5年で評価するのは良いが、良い人材は無期雇用へ転換すべき。
225	非常勤職員の労働環境改善の為に法改正だったはずなのに、5年雇止めの制度が出来余計に労働環境が悪くなったのでは本末転倒であると感じます。
226	このままだとまた職を探さないといけなくなり、年齢的なこともあってすぐに新しい職が見つかるかどうかわかりません。ぜひ、積極的に無期雇用に向け、はたらきかけてほしいと願います。
227	働きたい人がいるなら、無期雇用にしてあげるべき。
228	上記をもっとアピールしてほしい。5年では責任ある仕事をどこまで任せてよいかむずかしい。
229	仕事量が多く残業も多くこなす人がいる一方で、短時間勤務なのに就業中にスマホで遊んだり、時間をもて余している人がある状態では、均一には対応が難しいと思います。きちんと評価して採用場所を変えるなど、もっと

	励みになる明るい職場を目指していただきたい。
230	事務系で正規職員と同様な責任を持ち、同じ様に見える内容の仕事をしている人も居られます。5年で辞められたら、大学は機能しなくなると思います。技術系でも同様です。子供が小さいため短時間を希望し非常勤を選んでいる人もいますが、多くは世帯収入を減らさないために扶養内に抑える働き方を選んでいるのだと思います。
231	特定の身分、職種のみ任期付きはおかしい。教授も5年任期にしてから他のも任期付きして下さい。
232	大学らしい専門性を重視する対応を期待したい。
233	長く勤めている者は制度にかかわらず、そうでない者は制度の規則を受けるため、長く勤めている者が優遇されているようにみうけられるため、来年度以降雇用するものから、本制度の理解を示してから適応するほうがよいと考える。
234	非常勤の方がずっと同じ所属でいつづけるというのは、良いことばかりではないと思うので、5年という区切りがあることは、必要だと考えます。大学側へ期待する対応は無期雇用をなくすことです。
235	本人の希望に沿った対応を期待します。
236	職場に適した人は無期雇用になれると良い。仕事の能力・積極性・協調性等がそなわった人。上司（同僚）は、そのことを見極めて欲しい。私がいる部署では5年で代ると業務に支障がでると想像する。
237	能力で測るべき（5年勤続というだけでなく）
238	無期雇用へ転換できるなら積極的にすべき。それをしないなら、登用試験の採用（正規雇用・常勤）の数を増やすべき。大学の非常勤職員の身分がどんどん悪くなっていると感じる。
239	本人の希望に添うだけでは無く良い人材を見極めていただきたい。
240	看護師などは別にして、事務系の非常勤職員は、異動がないので、同じ部局に長くいると視野が狭くなり、態度がでかくなり、仕事をなかなかしなくなる人が多い。5年という期限があってもよいのではないか？
241	労働者を守ることは大切であり、評価できる。自分自身、任期付きの時代が長かったので、任期付き職員の不安も痛いほどよくわかる。しかし、現実問題として予算がないなか、「悪の資本家（国）」対「正義の労働者」といった枠組みのなかでただ主張するだけではあまり意味がない。
242	働く者にとって意欲のでることだと思いますが、実際に当人の希望通りいくかが問題だと思う。
243	優秀な方が5年でいなくなってしまうのは確かに困る場合もありますが、それよりも時給分の働きをしていないのに、採用が古いというだけで人事枠を1つ取っている人がおられることの方が困るなあと日頃から感じています。（制度は理解していますし、あくまでも個人的な感想です。常勤も同じですが）
244	5年経過した際に希望があれば延期できるようにして欲しい。
245	詳細を教えて欲しい。
246	40歳で採用されて、5年間で雇い止めされると、45歳と次の転職がむずかしくなるのが困る。45だと50です。
247	働く側の希望が受け入れてもらえるのはありがたい。ただ、5年未満の有期契約職員との差が出てしまう。（長く働きたいのに、働けない人、働ける人が出てしまう）
248	有期雇用の中でも色々な意見の方がいると思いますので多くの方が望む方へ進めば良いと思います。私はただ大変になるだけだと思うので無期転換を希望するつもりはありません。長くいるというだけで仕事量は増え、重要度の高いことをさせられるのに時給も変わらずバカらしく思いながら働いています。
249	よく分からない。
250	同じ仕事をしているのに、勤続年数によって雇止めとなるのは、不都合と感じる。
251	正職員のもとで勤務する非常勤職員については、世間一般から鑑ても雇用期間に定めがあってもやむを得ないと思うが、医学系（医局）では、事務職員が非常勤職員1名というところも多く、そのような部署では、引継の観点からも、雇止めは適当でないとと思われる。
252	即戦力となった人材を5年で契約を切るとは、その部署にとって大きな損失です。特に技術系の職員はできるだけ無期雇用にしてほしい。
253	問14の希望があれば、無期雇用へ転換できる制度を大学も取り入れるべき！
254	本人の希望があれば無期雇用にしてほしい。
255	そのように対応して欲しい。
256	公正に審査され採用に値する人材と大学が判断したのであれば無期雇用へ転換されると良いと思う。
257	法にしたがうべきだと思います。

258	無期雇用が不可能であるならば、6ヶ月～1年前に伝えて頂きたい。
259	5年と思っていたが、最大3年だった。労働条件通知書もよくわからない。
260	5年を超えて勤務したい場合、一度退職して半年後再雇用、という話を聞いたことがあります。実際このような契約になっているのでしょうか。
261	常勤職員との格差是正に資するだろうが、自身としては格差があっても構わないと思っている。但し、能力と意欲を持つ人材を常勤職に登用する公平なキャリアパスの確保には大学側としては留意が必要。
262	実際に運用されておらず5年未満で退職勧奨がなされるのは望ましくない。教員は入れ替わるが（非常勤）事務補佐員は組織記憶の観点から重要な存在。
263	年数が問題ではない。大切なことは、その非常勤の雇用の必要性和重要性です。何の基準で採用、どんな重要性で5年か、学生にとってどんな人材が必要か検討を要します。
264	運営費交付金が毎年削減されて財政状態が厳しい中、非常勤職員の無期雇用への転換は大変むずかしい問題である。大学の発展のためにバランスの取れた運営が望まれる。
265	5年任期とし、①正規職員として採用するか、②さらに非常勤として雇用を延長するか、③雇用を打ち切るかのいずれかを、評価の上で決定すべきと思います。
266	無期雇用でいいと思う。優秀な人材を5年と定めてしまうのは一緒に働く側としても、もったいないと思う。
267	同じ非常勤でも、採用年度によって有期雇用か無期雇用かの違いがあり、不公平に感じます。今回、法改正されましたが、大学での職業規則は、業務上、特殊技術を必要としない事務職員に対して厳しく感じ、法改正の意味がないと思いました。有期雇用の非常勤は、常勤や無期雇用の非常勤と同様の職務内容にも関わらず、なぜそのような枠を設けるのか・・・職務に没頭する者からすればやる気を損失してしまいます。
268	労働者を守る法案でしたが、5年以上、今の勤務のままでいいと思う人には面倒だった。しかし、希望があれば残れるなら希望を確認して無期雇用にして欲しい。スキルもあがるので、お給料面もあがれば嬉しい。
269	5年間で慣れている仕事を、また一から新しい職員に指導するのは非常に非効率的である。
270	能力に応じた雇用の為にも定期的に人事のみなおしは必要だと思うので、長年雇用されている非常勤もみなおすべきだと思います。
271	現場としては経験豊富な方が長くいていただけることを望みます。ただし、今までどおり非常勤職員が辞めやすいように1年更新の制度は残すことを望みます。
272	遵守すべきである。恥ずべき行為。
273	ある程度の年齢になると再就職は非常に難しい問題になってくるし、雇用の保障（無期雇用）は必要だと思う。5年働けばその部門に詳しくなるし、新しい担当者より頼りにできるので、配置換えをしないでほしい。
274	できれば無期雇用にすべきだが、財政の問題もあるので、該当職員とよく相談をして判断して欲しい。
275	5年を超えて働いた人を、本人の希望うんぬんというか、なぜ無期雇用にしようと思わないのでしょうか。不要なら不要と早いうちに（2年くらい）告げるべきかと思います。（双方のために）
276	この改正は非常勤で働く人を無期雇用で安定させるためのものであるのに、多くの企業や大学（含金沢大学）で2013.4以降に雇われた非常勤職員の雇用上限が5年と定められてしまったのは、法律が作られた意図に逆行することで、残念です。単に法令遵守（コンプライアンス）するだけではなく、社会からの要請（無期雇用による安定）に応えてほしいと思います。
277	2012年以前から雇用されている労働者へも適用を拡大すべきである。とりわけ長期間、1年毎の契約更新をしていた者については配慮すべき。労働契約法は最低ラインを決めていると理解しているが、大学が最低ラインでいいのか。
278	無期雇用転換を回避するために雇用上限を設定することが容認されている現状に疑問を感じる。何故上限が必要なのか、大学として理由を明らかにすべき。また、無期雇用転換を希望する者には積極的かつ実質的に（タテマエ上でなく）門戸を開くべきと考える。
279	自分は期限の上限がないですが、一緒に働いているスタッフがあと数年で期限になります。せっかく慣れたのにリセットでは人手不足なので大変困るなあと感じているので、ぜひ無期雇用に変わってほしいです。
280	大きな進歩だと思う。大学はこの法律に沿って対応すべき。働く人間を使い捨てにするようなやり方は今後一切やめるべき。
281	2013年4月以降から働くパートタイム職員も無条件で無期転換にしてほしい。本人達も採用時期が違っただけで、継続のための雇用条件が必要となることに納得できないのではないかと。
282	必要とされる人材は残れるシステムを作るべき。

283	非常勤の割合が増えているのに、5年で雇い止めとなると、新たな人材を探すのに苦労するだろうし、一から教え込むために常勤に負担がかかるのではないかと。業務が増え続ける一方で、欠員が多い部局は常勤への業務負担が増すばかりです。
284	5年を超えて働く場合、無期雇用を選択出来るように、そしてその際、配置転換がなされないような仕組みとなるように働きかけて頂けたらと思います。
285	能力のある人は積極的に無期雇用への転換でよいが、ただ5年間働いただけという条件はおかしいと思う。学生のTAやRAがこれにかかってくるのもおかしい。
286	雇止めの前に無期雇用への転換を希望するかどうか聞くことが必要だと思う。
287	本人の希望を取り入れた方がよいと思う。
288	勤務態度に問題ある場合は、指導や面談などして判断することも必要だと思う。
289	無期雇用へ転換するべきである。
290	附属病院に優秀な人材がこない。金大薬学卒で、今年度希望者がいないというのは嬉しい。
291	無期雇用への転換申請をしやすい雰囲気を作って頂きたい。
292	常勤であれ非常勤であれ仕事は同じです。非常勤の方は時間内に仕事をこなし時間外であれ残務を処理せねばならない(時間外手当なし)。常勤は時間に余裕があるようでしょりがない様にみえる。
293	非常に良い、法を守るべき。
294	新しくパート雇になった場合、5年でやめなければならない現状では、技術者が育っていかない。希望で無期雇用へというのは本当に可能なのか?安心して長く働いていける法律を求む。
295	上限を決めなければならない理由を知りたい。それが納得できるものかによる。
296	有能な人を雇い続けることができるのはよい。
297	5年で打ち切りにするよりも、続けて働く気があるのなら、そのまま継続して働けるようにした方が、新しくまた雇い入れると、また、一から覚えてもらわないといけないので、慣れた方がずっといらした方が良いのではないかと思います。
298	無期雇用にする時に適性を見極めて欲しい。看護助手から事務員 etc(→採用時と違う人事)。PC能力のない事務員は不要だと思う。
299	是非、無期雇用への転換を積極的に進めていただきたいです。
300	職員の希望があれば、そのつど審査を行うのがよいと思う。
301	非常勤やパートでも、能力がある人は積極的に無期雇用で採用してほしい。同一労働同一賃金を徹底してほしい。
302	無期雇用は構わないが、その場合、必ず配置換を行うこと。決して、同一業務を行っていることが、組合の主張としている優秀な者とは限らないので。
303	再雇用よりも、新卒採用を推進願う。正社員を雇用しなさい。
304	・無期雇用への切替＝常勤と同待遇に。というのであれば反対です。常勤として働くために、競争試験を合格し採用されたのはなんだったのかと後悔してしまいます。かといって、5年で強制的に雇い止めされることで困る分野、人員が不足してしまう分野もあると思うので絶対に反対とは思いません。
305	能力の高い人を優先して無期雇用にするべき。
306	予算の面もあると思いますが、一律に雇止めするのは大学の運営にとってマイナスになると思います。
307	パートで働く身としては、働き方が安定して(5年目以降も収入を確実に得られる)働けるのは良い事だと思う。ある程度年齢を重ねて、5年で雇い止めされたら、次の仕事に就けるのか、ちょっと心配。
308	無期雇用転換の対象者だと思っています。無期雇用になったとしても、なにも(給与・福利厚生)変わらないのでは?と思っています。ただ、5年で切られる人との壁を感じます。たまたま採用が早かっただけで、無期雇用になれるのだから。
309	非常勤職員の無期雇用への転換が決まれば、非常勤職員の士気も上がると思います。
310	5年雇止めは労使ともにデメリットが多いように思う。全ての非常勤職員に5年目にテニユア審査?のような機会を設けて、無期転換の途を開くべき
311	・労働契約法の改正を受け、非常勤職員の雇用期間の上限を5年までとした事務所が多数発生し、かえって、労働者に不利益な結果をまねている。・大学が、5年を上限と定めたことは、法の趣旨に反すると思うが、経営上やむを得ない面もあり難しい。
312	テニユアトラックのように、勤務成績(評価)によって、無期雇用へ転換できる方法があれば良い。

313	事務補佐員だが、簡単な事務のことばかりではなく、教務補佐員に近いことをしているのに930円で仕事している。ぞうきんのように使い捨てのような扱いになるのはあんまりだと思ふ。
314	本人の希望があれば、特別勤務に問題があるような例外を除いて無期雇用にした方がよいのではないかと思います。
315	知識、技術の継承の意味で、安易に雇用期限を設けるべきではないが、そもそも非常勤職員を増やすのが問題。組織の正常かつ円滑な運営、機能のために、全職員を常勤にするくらいの労働環境を作るべき。常勤にかかる責任ばかり増えて働きにくい。労働の多様性が逆にせばまっている。←「常勤かくあるべし」が増えている。
316	経験によって得られるスキルがあり、5年で熟知に達している職員を雇止めすると、スキルのない職員が配置され、業ムをスムーズに進められないと思う。
317	事務補佐員の雇用が困難になる。
318	無期雇用となるのは大変良いことだと思います。責任を持って、期間を考えず先の仕事に取り組みます。
319	5年満了後雇用というのは虫がよすぎる。まずは登用試験を受けての判断がのぞましい。現に配置されている現場も、本当に必要なのかどうか判断するためにも、5年の雇止めをやったほうが、活性化できていいのではないかと思います。本当に必要な部署ならば、正規雇用で切り替えればよい。財源の問題ではないと思う。
320	パートとして働くには良い条件の職場と思いますが、職場によっては、報酬に比べ責任の重い業務をさせられている面もあるし、又、明らかに能力が低いと思われる人と同じ条件というのも納得いかない点は多々あります。そのような人は、期限をもうけるべきと思います。
321	新たに人員を雇い、仕事を教えたり、慣れる迄の時間を考えると、長くその仕事に従事している人を継続して雇用する方がだんぜん有益だと思ふので、大学側も5年という期限にこだわらず雇用を積極的に続けて欲しい。
322	前向きに進めていただきたい。
323	能力、経験のある人材を確保するために、積極的に無期雇用への転換を進めたほうがよいと思う。
324	非常勤職員の中にはずーっと勤めて欲しい人と辞めてもらいたい人の双方のパターンがあるので、5年勤めて、良い人には無期転換というのはありだと思ふ。組合は大学に要求するだけでなく、外部資金に依存せざるをえない環境の中で、どのような大学運営を理想とするのか建設的な議論をしてほしい。意見をいうだけでなく、例えば、事務の汎用スキルをアップするためのWord, Excel 講習等の教職員の能力開発を目指した講習を主催する等、御用組合とはいわなくても、もっと大学運営に役立つことをして欲しい。それと、学生目線で考えることもして欲しい。そちらの事ム局の人は大学人じゃないので無理？
325	様々な事務手続きについて言える事ですが、正規職員の方は3年くらいでどんどん異動になり、予算や規程の解釈がどんどんその都度かわってしまつて、1から説明するのが大変です。事務補佐の方々は異動がないので、経験値が蓄積され、とても円滑に事務手続きが進む事が多いです。(そうでない方ももちろんいらっしゃいますが)経験値、経験知をためるため、長期の職員の方を確保できるよう、お願いします。
326	非常勤職員である程度の年数働いた場合、常勤になれるような制度、または常勤に近いような待遇を受けられるようになれば良いと思う。
327	非常勤職員は、各職場において、常勤職員を補完する貴重な戦力となっている。経験を積んだ非常勤職員を5年を限りに雇い止めすれば、そのしわ寄せが常勤職員に及び、大学全体の損失となると思う。本人の希望があれば、そして働きぶりが評価されれば、無期雇用へ転換できる制度としてほしい。
328	産休、育休代替に関して大変に問題がある。一般職員として扱うことが出来る、経験や大学を理解している即戦力人材が、無期雇用とすると、本来の職員が復帰した時に問題があるし、又雇止めとなると、即戦力人材がいなくなる為、現場での負担が多くなつてしまつし、これを全て派遣でとなると、部署によってはムリが生じるおそれがあります。
329	5年以上働けないことは知らなかつた。労働条件通知書を見て、知りました。もし5年以上勤められるのであれば希望します。
330	良い。

自由記述

1	時給が安すぎます。モチベーションを保てません。
2	資格手当等の検討
3	非常勤職員の時給が職種によってみな同じというのに不満があります。部局単位で、ある程度自由に設定できるようにしてほしい。経験の差や学歴なども考慮してほしいし、少しずつでも時給UPできるしくみにしてほしいです。
4	加入者の減少が著しい、多くの結集を期待する。
5	金沢大学はブラック企業です。
6	フルタイムだと助かるのですが、6時間勤務なので、まずはフルタイムで働きたいです。
7	無期雇用の非常勤職員に改善してほしいです。5年仕事をして、仕事内容も熟知し、慣れているのに雇用を切られるのは納得いきません。
8	非正規の教員の方が正規よりよく働く。非正規職員の方が正規よりよく働く。正規・非正規を同列に扱う方がよいと思われる。
9	とても働き易く大変感謝しています。
10	非常勤職員の給料（時間、日給）が一律な所を改善して欲しい。仕事の内容や本人の能力で、給与に差をつけたい。
11	いい点と悪い点が、はっきりわからない。
12	正規登用試験の受験資格は、5年で強制解雇された期間は、次の金大雇用に際にカウントされないのでしょうか？そもそも5年任期にはしてほしいのですが、どうしてもなら、せめてぜひカウントしてほしいと思います。
13	常勤医師の教員の時間外労働についても対策をとってほしい。
14	使えない職員（正規）の配置転換と退職を強く推奨するなどの抜本的な改革を！
15	大学職員の雇用条件に、非喫煙者を入れてほしい。大学のキャンパス全てを禁煙にして欲しい。
16	実習補助を行うパートタイム勤務の際の交通費の支給をお願いしたいです。
17	組合のチラシが、メールボックスが移って届かなくなりました。各センターにもぜひ配布して下さい。お願いします。
18	組合の労働条件改善のための活動に感謝いたします。
19	クォーター制実質化の名目のもと、土曜出勤を強いるのには絶対反対です。家庭生活が壊されてしまいます。
20	お疲れさまです。よろしくお申し上げます。
21	現学長の独りよがり、暴走は目に余る。われわれの知らないうちに、好ましくない概算要求が通っていたりする。大学は一部の人たちの専有物ではないことをもっとうけとめ、相応の配慮をしてほしい。
22	週30時間のパートでも、時間調整をして夫のふように入る、ということができない、と言われた。だとすれば、週30時間までではなく、フルタイム（時間給）への柔軟な対応があってもいいと思う。部署をまたいで働く方法もあっていいと思う。
23	ちゃんと対立できる理論・データ武装して下さい。
24	部署で40%で非正規職員は多いと思います。簡単に雇い止めをする等、待遇改善を望みます。また、せっかく職場環境が良かったのに残念でなりません。
25	無期雇用の転換をぜひ実現して下さい。
26	組合への要望として、労働環境の改善に専心し、政治的主張は切り離してニュートラルな組織になって欲しいと思っています。
27	準専任教員とそうでない教員とで、労働量の差があること法人にもっと理解してもらい人事評価や手当等に反映させてもらいたい。
28	給与が安すぎて、とても生活できない。
29	上司と思っていたのに本人から上司でないといわれてショックをうけています。
30	正直、職員と非常勤のちがいがわからない。職員の連携がとれていないために非常勤にその後始末がまわってきて振り回される。給料もらってるなら働いて欲しい。自分たちから進んで仕事をさがすなりしてほしい。常に仕事から逃げていると思う。
31	各係、部の連携・協働がとれていない。タライ回し的な対応に気持ちがいざみずみず。省エネと言って、電気を抜くのはやめてほしい。廊下の中央の電気がないのは、環境的によくない。安全面でもよくない気持ちがいざみずみず。

32	代休をとれないので、その分手当でほしい。
33	大学がどんなに否定しようと、サービス残業は存在します。一度、明らかにオーバーワークの職員さんに、匿名を条件に、実態を書いてもらったらどうでしょうか。
34	特別休暇について実父母と父母の扱いを同じにいてほしいです。
35	山崎学長になってから、労働時間が格段に増えた。学生からの苦情も増えた。また、1コマ90分授業を105分にし、クォーター間に休みを設けるかわりに、土曜日出勤も考えているようである。世の中プライムフライデーと言われている中、本学は逆行している(いろいろと)。施策を次から次へと実施しようとするが、予算と人手の手当もなく、現場は完全に疲弊しきっている。
36	雇い止め問題とは関係のない話であるが、大学受験時に教員の先生方に入学試験監督をさせるのを問題視して欲しい。先生方の本分は教育・研究であり、入試の監督など押しつけるべきではないと考える。更に、入試時の父兄の待合室も問題視して欲しい。少なくとも、私はパパやママに入試について来てもらわなくては大学も受験できないようなドクターに診察されたくない。
37	このような機会を設けて頂きありがとうございます。
38	非常勤職員が何年働いても時給が上がらないのはおかしいと思います。勤続年数が上がると、仕事量も増え負担も大きいのに、1年目と時給が同じだとモチベーションが下がります。また時給が変わらない事を職員全員理解すべきです。
39	病院で働くのに駐車場料金を負担するという矛盾(通勤手当を支給してほしい)角間地区を有料にすればよいという問題ではない。
40	非常勤でも寸志ぐらいは欲しいなあと思います。
41	長く働きたいと思っても、5年の上限があり、今後変わることを期待しています。
42	特になし。
43	正規職員として一生懸命仕事をしている一方で、ほとんど仕事を任されていない方もいる。その方を補うようなパート職員が一生懸命がんばっても5年で終了とは納得できません!
44	教育学類に障害者教育があるので色々に関わりを持ちたいし、相談もしたい事もあり、パイプを作ってほしい。
45	非正規職員(本人の意思に反する)は、減らすべきである。
46	5年で雇止めとなる制度は優秀な人材を使いすてになり、不当な制度だと思いますので、慎重に考えるべきです。
47	同じ配置で働いている方が、慣れているので、特に辞める希望を申し出ない限り自動更新にしてほしい。配置がえもなくしてほしい(希望のない場合は)。
48	5年以上勤めています。時給upして欲しい。
49	働きだして、まだ長くなく、わからない事等もたくさんある中で、直属の責任者の方や、指導の方が、異動になると、この先が不安です。人事異動は仕方ない事なのでしょうが、時期等、考慮して頂くことは無理なのでしょうか?
50	給与(時給)アップも、退職金も、ボーナスもないのは、改善してほしい。
51	せめてボーナスを支給するなど、頑張りへの見返りがあれば、より働くモチベーションがあがると思う。
52	例えば伝票を入力し、物を買う、出張に行く事は、簡単なことです。その簡単な事も数が増えれば、大きな時間がさかれます。それぞれの立場でやるべき事に時間がさける仕事配分を望みます。
53	大学独自の基準を設けて、無期雇用に転換できる制度ができれば良いと思います。
54	賃金単価が定額で昇給がないのが不満です。少額でもいいので、単価があがればと思います。またインフルエンザにかかると出勤停止かと思いますが、その間非常勤は無給なのを有給にしてほしい。勤務したくても禁止ですから、せめて有給にしてほしい。賞与も少額でもいいので、パートタイムにも支給してほしい。
55	労働法改正以前の契約者はそのまま5年以上でも更新してもらえることに差を感じますが・・・。変ですよ。
56	近年の様子をみていると、非常勤職員より、無期雇用に なっている正職員の中に問題のある人が多いことが気になります。そういう人をやめさせることも、必要だと思います。
57	当分野の教員は(特に教授)、遠方に実習指導に出かけており、社会人大学院生が多いので、早朝から夜10時すぎまで毎日、講義と研究指導をしています。当専攻は工事のため駐車場利用に制限が入ることになりました。制限対象となった人には仕事に支障があります。学生は毎日使用するわけではありませんので、少し離れた所に駐車場をかりるなどの対応を検討して下さい。お願いいたします。
58	アンケートの結果が知りたいです。よろしくお願いします。
59	◦授業時間を1時限105分授業にして、長時間労働を強いるのをやめて欲しい。◦土曜午前の授業が基本となるのはやめて欲しい。

60	退職金、ボーナスがないので、寸志でもいただけると・・・。
61	労働契約法改正前から勤務している方と、改正後に採用になった人の時給が開きがありすぎる。同じ仕事をしているのに不公平すぎる。同じ独立行政法人の金沢医療センターの事務の時給は 960 円です。せめて大学として、それより 10 円でも高く出来ないのでしょうか。
62	事務補佐員並みの業務内容ではなく常勤職員の穴埋めにあてられ、業務と責任は増え、ボーナスや給料に反映されないことが非常に残念です。
63	時給を上げてほしい
64	パートタイムといえども賃金を上げてほしい。正規職員と比べて、差がありすぎ。そもそも働くのに、正規職員、非常勤、フルタイム、パートタイムと区別する事がおかしい。
65	学生なので仕方ないと思いますが、週に働く時間の制約があるのは少しいつライです。また、雇用保険（育休中の手当など）に入れないことも… 学生、パート、出産となると、金銭的に厳しかったです。
66	職員登用試験が事務しかないので、技術系もあればいいなと思います。
67	時給扱いで契約 1 年ごとの更新の研究員を（そうでない人もいるのかもしれませんが）“教員”と同じ区分にしている段階で現在の状況を全く把握できていないのだと感じました。5 年云々どころの話ではないのが現状です。
68	いつもありがとうございます。
69	真剣に職員のためにご尽力いただき、感謝申し上げます。少しずつ、たくさんの人が Happy になるといいですね。
70	フルタイムで（非常勤でいいので）働きたい。自分から言えないので上司から、希望などを聞いてもらう機会を設けてほしい
71	技術系の非常勤職員は事務系とは異なり、人が全く足りていない。そのため、サービス残業も多く、有給を取ることもできない。けれどもパート勤務ではどの職場でも時給が同じなのは改善してほしい。時給が安すぎる。学生に指導を行なうこともあるが学生の TA などよりも時給が安いのは異常だと思う。
72	「5 年」という期間の妥当性も不明瞭ではないかと思う。この点、同一人が長期に同部署で勤務することは、業務の硬直化などの懸念を理由として法人側は度々説明していると思いますが、それは常勤も同じことであり、学長や理事が 5 年、6 年と任期が延長されたり、一部の職員が長期間同一ポストについていることはどう考えているか、非常勤職員の説明との整合性など求めてみてはどうでしょうか。
73	本人の希望があれば上限 5 年を無期雇用にして頂けますようよろしくお願い致します。
74	真面目に働いている人とそうでない人の差がはげしい。賞与があってもいいと思う。
75	上司が労働基準法をどの程度、知っているのか？（たとえば 65 歳まで働けるなど）
76	雇用される側は、雇用条件をのんで働いているので、辞める自由はあるが、労働環境や状況を改善する声を上げてくださる組合の方々には大変感謝しています。
77	職員登用の人数枠を増やしてほしい。やる気とスキルのある人材を手放すのは競争力の損失。人事異動の時期を 4 月は必要最小限にし、7 月に主に行うやり方に徹底してほしい。昨年 4 月の当係の一般職員の残業時間は全員 80 時間を超えている。
78	時間給の改善を望みます。最低賃金は上がっているのに、税金は上がっているのに・・・とってしまいます。
79	5 年の雇い止があるため、求人しても、ネックになっています。
80	2 年に一度位、情報の共有のため、勉強会、セミナーなどを開くと、知らなかったという不利益は減らせると思う。
81	法の織旨に有する規則については、論理的な主張を行って、適切なものとなるよう交渉していただければと思います。
82	立ち位置で都合のいい対応で、ごまかし、根本的な対策ができないのは?!Why?! 体質ですネ。学生は見抜いています。
83	同じ非常勤の中でも有期、無期という分け方が存在している（することになる）のが腑に落ちないです。そもそも労働契約法の改正は働く人を考えてのものだったと思うのですが、5 年を超えての雇用がなされないようになるのは雇用者側の優位性を高めるものになってしまっているかと感じます。
84	技術系職員の賃金（→ベースアップしてほしい。）が相場より低すぎる。そのため求人を出しても、応募がない。
85	同様の壁に週 20 時間をこえさせられないという壁がある。有能な人材がいて、本人、上司がもっと働くことを希望しても、この制限により、別の能力のおとる人を新たに使わねばならないのは大きな無駄である。柔軟な制度を作してほしい。

86	非常勤という名の常勤である。給与面など、待遇の改善を望む。常勤の欠員や削減のしわよせが、みんな非常勤に回ってくる、ひどい
87	パート時給が雇用された年によって異なっているのはどうかと思う。同じ様な仕事をしているのに解せない。また、物価に応じてサラリーが上下するにもかかわらず、パートの時給が上がらないのは不満だ。大学より時給の高い仕事は世の中にはたくさんあるし、毎年少しでもいいから時給を上げてもらわないと気持ちも上がらない。
88	何でも大学のやる事に反対するのではなく、認めるところは認め、反対すべきは反対し、建設的なご意見・ご提言をお願いします。
89	一方で、手におえないようなクレーマーのような職員がいた場合、事務的に自動的に退職させられるシステムとして、5年任期を残しておく必要はあるかもしれない。
90	雇用の上限はないとはいえ1年毎に更新されるのもいやなものです。10年以上同じ部署で働いているのに「非常勤」という形態は実態に合っていないと思います。
91	財源の問題、著しい勤務態度の悪さなどではなく、理不尽な理由による解雇が報告されているのであれば、差し支えない範囲で(メールなどで)周知して欲しい。参考にするため。年1回くらい?これが解決すれば問題ないのでは?
92	この時期だというのに、4月からの契約更新なのかどうかの知らせもない。土日出勤のあることは知らされていなかった(面接時)が実際、土曜勤務を言い渡された。サマータイムもさせられた。資格にTOEIC700点以上とあったので英語を使うのだろうと思ったのに実際、ほとんどない。ここの大学は、どれだけいい加減なんだろうとあきれています。
93	時給が安いのでもう少し上げて頂きたい
94	非常勤職員にもボーナスや昇給がほしい
95	賃金が5年以上過っても変わらないのが悲しい。仕事の評価されていないわけですか??時給低い。
96	パワーハラスメントなど、言うの問題になることもあり、相談したくてもできないのが困る。非常勤のフルタイムは上限5年とのことですが、これはもう延長はないものでしょうか。非常勤のパートであっても住宅手当があるといいなと思います。
97	可能ならば期限なしで正規と同じ福利を望む方は多いと思います。但し、雇用する側にすると人件費が増える事なので、このためにパートタイマーを雇うことをためらわれてしまうと、本来の目的と逆になりそうで心配です。
98	仕事に対する賃金が低すぎてモチベーションが保てません。パートタイムなのに残業は無理です、、、がしない訳にもいきません。
99	常務職員にも適さない人が何人かいて、各部署で受入れることのようにですが、それで人数分をうめられても困ります。そのような職員の対応を検討して欲しい。
100	非常勤職員の待遇の悪さに不満を感じますが、転職するにも厳しく、辛い状況です。試験を受けて公平に採用を判断してくれるなら、常勤勤務になりたいです。
101	権利を主張する人ばかりを優遇せず、真面目におとなしく働いている人がバカをみないような大学になってほしい。
102	駐車場の有料化についてですが、きちんと管理されるのであれば有料化はやむを得ないと考えています。もちろんそうなれば、冬場の除雪や白線のひきなおし(今はほぼ見えない)など整備をしてほしいです。あと職員から徴収する額は常勤と非常勤で差を付けてほしいです。(いる時間と給与もちがいますから。)
103	長期雇用を希望しますが、時給も見直してほしいです。少く上らなないとモチベーションが下がります。
104	大学側はそのような事象のすべてを把握してもなお雇止めをすすめているとするならば、せめて引継等で起こるであろう問題の主要なものについてだけでも解決策を講じるべきであろうと思われる。部署まかせにするべきではないと思う。採用された年度により離職しなくて良い人と、しなければならぬ人がいるのは不公平感を強く感じる。
105	試験を受けることなく、常勤になることができたらと思います。
106	『5年雇止め』について他人事と思っている職員が自分の周囲に多く、相談できる人が少ないです。(アンケートがごみ箱に捨てられているのも目にしました)ある部署では組合加入によって『職場いじめ』を受けているという噂を聞きますが、本当ですか?

107	後日、事務職員登用試験のことを知り、確認したが、役に立ちそうな資格などこれといってなく、受験してみたいと思うが、どのような資格が必要なのか、何が 필요한のか、よくわからない。また、PC や英語の講座など受講できるものがありますか？非常勤可などの記載がないとよくわからない。
108	非常勤は不要、削減を〜と、大変強く圧迫して説明された時々の会議では、貢献したい気力は失せました。削減の主旨は理解していますが、なぜ、どこまで非常勤が必要か伝わりにくいです。
109	副？非常勤職員にも福利厚生（住宅費、保険、等々）よくしてほしい。
110	私は特任教員ですが、特任教員も雇用上限は 5 年です。これについても非常勤職員と同じく、雇用上限の撤廃などが行われるとありがたいと思います。
111	産休、育休の時に、正規雇用のポストに、一時的に非正規の者を期間を決めて雇用し、また非正規に戻るといふ契約をしているが、違法ではないかと気にしている。その時正規の者はどのような契約になっているのか不思議に思っている。
112	職員、学生に対する「長時間労働」の強制の実態を明らかにしてほしい。また、ハラスメントに対する取組みを強化してほしい。
113	サービス残業が増えています。上司も執行部からの圧力で、そう言うのでしょうか、この体制何とかありませんか？
114	病気、ケガ等で足が不自由な時、駐車場（宝町キャンパス）が確保出来ればと思います。
115	非常勤で働いている人のボーナス的な寸志を支給されている所もあるようで統一されていない。出すのであれば全ての人に支給するべきですが……いかがなものか。異動の件、同じ部署で長くいるのはどうか？人物により仕事に不便さがあるようで新しい企画ができない。オツボネが……。毎回アンケートがあれば良いと思う。
116	パート雇いの場合、住宅手当など今はあたらないうだが、改善されるとうれしい。
117	PC 能力の無い事務員が、長年勤務していることにより、時給 1400 円とかありえないと思う。資格、能力にあわせて時給を決めて欲しい。がんばっても時給に反映されないとやる気がおきない。※リーダー手当など責任にあう手当てが欲しい。
118	Independent Corporation になった後、市場原理・競争で俸給は上らず、間やバブルが拡大。同じ区域にいなからハラスメント増加。人道に通じない行為多数目撃。
119	・キャンパス毎に提出書式が異なったり、マニュアルが異なるのは働く側にとってストレスになります。大学で統一したマニュアルを作成して頂きたいです。・5 年雇止めは現場にとって不利益だと思います。
120	能力不足の常勤職員を何とかしてほしい。再教育などが必要。
121	まだまだパートをはじめたばかりなので、あまりよく分かりませんが、(5 年雇い止めで職場に与える影響とか) 自分の生活面で考えたら、年齢が高くなるにつれ、5 年雇い止めは不安な気もします。産休代替要員の今でも、この先どうなるのかな…どうしようかな、他の仕事就けるかなって考えるので。
122	正規職員と同じ仕事内容を非常勤職員がするのであれば、時給を上げたらいいのではないかと思います。(ある銀行では、パートの時給が up し、責任のある仕事も任されています)
123	病気休か、病気休職を通算してカウントすることに対して反対して欲しい。
124	無期雇用であれば非常勤の方も異動した方がいいと思う。勉強にもなるし、まわりの方もやりやすいから
125	◦業務に合った給与を出してほしい・・・◦賞与はあるべきだと思う。◦8hr だったのに 6hr に短縮するのは本人の希望を聞いてからにしてほしいです。賞与がなくなって、生活がとんでも大変になりました。「予算がない」と言っているわりには、年度末に出張等で消化しきれないくらい余ってるならまわしてほしい。
126	人員不足のため休めない。病児保育も定員がいっぱいで預けられない。
127	有給休暇が取りにくい！！
128	一般職員とパートの仕事を職責によって明確に分けることが必要。
129	無期雇用となるに当たり、常勤職員の待遇に近い雇用となる事を希望します。勤務年数、経験、勤務時間、仕事内容、残業時間など同等となった場合に差がある事は、継続することに疑問を感じてしまいます。
130	派遣職員でも、ある程度の年数働いた場合、非常勤になれるような制度ができることを強く希望します。
131	男女共同参画は止めてほしい。女性幹部を数字上増やす為に、従来家庭を顧みないで深夜まで残業してあたり前だった男性なみの業務量をこなせと命令されるのは、体力的にも精神的にも限界になっている女性がたくさんいます！！自分の人生や家庭がこわれるぐらいなら仕事をやめます！！
132	転換を希望しないと書いたのに、あまりにも意志に反して転換している。
133	始業時間や終業時間が個人によってバラツキがあり、違和感を感じる。