

2017年度要求アンケート集計結果

東北大学職員組合理学部支部

2017年7月3日

目次

1	アンケートに答えた人の分布	1
2	仕事量の増加	2
3	休日出勤・夜間勤務手当・単身赴任	3
3.1	休日出勤	3
3.2	深夜勤務手当	4
3.3	単身赴任手当	6
4	5年雇用問題	6
4.1	非常勤職員への質問	6
4.2	常勤職員への質問	7
4.3	自由記述欄	8
4.4	常勤職員からの回答	8
4.5	非常勤職員からの回答	9
5	クォーター制	10
6	駐車場有料化問題	11
7	その他、相談ごと	13

2017年6月2日から、6月16日の期間中に行ったアンケート調査をまとめた。アンケートは、理学部の全教職員(約720名)に学内便を送付することで行った。回答は、同封した返信用封筒での返信と、WEBで準備したアンケートフォームの両方で受け付けた。返信封筒での回答が95通、WEBでの回答が37通、合計で132通の回答があった。

1 アンケートに答えた人の分布

回答してくれた職種と勤続年数を次にまとめた。なお、職種や勤続年数が未選択や未記入であった回答も若干あるため、全体の合計が合っていない。次節以降の表でも、常勤合計と非常勤合計の和が全体合計と合わないのは、同様に、職種等未記入のためである。

	回答人数	20年以上	10～20年	5～10年	2～5年	2年未満
常勤(任期無)	49	8	13	13	5	10
常勤(任期有)	16	0	0	4	4	8
常勤(年俸制)	3	0	0	2	1	0
常勤 合計	68	8	13	19	10	18
准職員	9	0	2	3	1	3
時間雇用職員	50	1	11	17	9	12
非常勤 合計	59	1	13	20	10	15
全体合計	132	9	26	39	20	33

昨年(2016年5月)の同様なアンケート結果では、150名弱の回答があったので、それに比較すると、回答数はやや減少しているものの、全教職員の2割程度の回答数であり、理学部の全教職員の一定の要求を反映していると考えられる。特に、非常勤職員については、理学部の非常勤職員数は182名(理学研究科公表人数)とされており、59名の回答は、そのうちの3割以上である。

2 仕事量の増加

[Q] 学生教育の充実、職員の不正防止などの目的により仕事量が増えたとの話を聞きますが、あなたは以前より忙しくなったと感じますか？(新任の方は現況をどう感じているかをお書き下さい。)

	忙しくなった	変らない	暇になった
常勤(任期無)	30	16	0
常勤(任期有)	8	8	0
常勤(年俸制)	3	0	0
常勤 合計	41	24	0
准職員	5	3	1
時間雇用職員	16	30	0
非常勤 合計	21	33	1
全体合計	64	59	1

常勤職員の7割、非常勤職員の3割が、以前より忙しくなったと回答している。昨年のアンケートでは、全体で、忙しくなった74名、変らない72名、暇になった2名であった。昨年から、今年の間、大きな変化は見られない。

[Q] 具体的な事例があれば以下にお書き下さい。

全体の数がわかりやすいように番号付きの箇条書きにしているが、番号自体には意味はなく、載せている順番にも意味はない。次節以降の記述欄の箇条書きも同じ。

1. 物品購入手続の確認事項(使用目的など)が増えた。
2. 業務の量が増えたのではなく、1案件に係る手続きがより煩雑になった。例えば検査職員の届出を出したにもかかわらず、2名のサインが必要となるなど、先生方からサインをいただくのに時間を要することが多いため、簡略化していただきたい。また、クレジットカードでの支払いの際、領収書があっても明細書の提出を求められる。国外の時のみにしていただければ、使用者の負担も減ります。
3. 先生方の経費が増えて、管理する量が増えた。
4. (様々な形の)講義数、学内行事、会議、事務業務のいずれも増えている
5. 学生の謝金手続きが雇用契約に変わるため、書類の作成が増えた。
6. 学生の子守りが大変になった。こういう仕事は、本当に教員の仕事なのか？

7. ・業務上必要な情報や資料が整理されていない。
 ・学部によって手順などが異なる。
 ・事件や事故が起こるたびに、対策や調査などが増える。
8. 特に変わらないような気がするのですが、フォーマットの変更がひんぱんにあったり、小さな事でも、気にしすぎる事務の正職員の方がいる場合、かえって仕事がすすまないような気がします。
9. 普及教育のための行政との打ち合わせ、調製、準備、実施等に大きく時間をとられます。また、経理や個人情報関係のネット教育に効果があるのか疑問です。
10. 複雑になった
11. 全学教育授業・自然科学総合実験はそれぞれ1年生対象であるが両者とも学生に対し「過保護」の傾向があり、負担がそのまま教員に来ている。事務系の企画をそのまま教員に押しつけているような感じる。
12. ISTU や CITI プログラムを利用した教育の受講徹底に労力を必要とする。
13. 過渡期なのかもしれませんが事務手続きが複雑になっています。ここまで必要なかと思うことも多いです。異業種から転職してお世話になっている人間としては不可解な事多いです。
14. ・留学生増加により
 1、年2回の入学、修了手続き
 2、諸連絡業務、通知、書類等の英訳
 ・教員への連絡が個別にメールで行われるようになったことで、業務の把握や事務手続きが煩雑になった
15. 事務的な業務が格段に多くなった
16. 不正防止が大事なのはわかるが、「不正防止」ではなく、「何かあったときの言い訳」のための作業はいらないと思う。
17. 伝票処理関連業務量の増加に伴い、事務職員・技術職員の明らかな仕事量増加を感じる。技術職員は伝票処理に時間を取られると、十分な研究支援ができない。そして最終的に、教員の研究活動への悪影響につながっていると感じる
18. 不正防止のための CITI とか、本当に実効的な効果があるのか極めて疑わしいものを、全体に大きな時間を割かせるのは無駄ではなかったか。単に、不正が起きたら、その個人本人を厳しく処罰すれば良いだけ。全体責任をとらせるなんて、高校中学の部活の根性論と一体何が違うのか。
19. 安全教育や研究倫理教育など、形ばかりの（職員対象の）教育が増えた。
20. 業務量は年々増加しています。しかしながら残業を減らす方針のため、一日6時間という短い時間内に業務をこなすのが大変です。正規職員と同じく7時間45分働けるのならここまで忙しくならないのでは？と感じています。（このため一部の非常勤職員が正規職員同様（または場合によってはそれ以上）多忙になっているにも関わらず、時間雇用の低賃金という不公平が見られます。）
21. 法改正に伴う雇用手続きが煩雑になり業務量が増加している
22. 論文発表時のデータ提出、物品購入時の検品作業、出張手続き
23. 教育関係共同利用拠点に認定されたため
24. 実習が増えた、共同利用拠点になってから、利用者数を増やすために、他大学の実習や高校への実習等を含む各種の事業が増えた。
25. 大学運営資金の研究室への配分が少なくなってきたため、教授からの要請により、週5日勤務から週4日勤務に減らした。勤務日を減らすにあたり、仕事量も当然減らすことを約束してもらい、とりあえず引き継ぎの必要が無い部分を教授にお願いしたのだが、年度が明けた途端にその仕事を振られた。結局週5日勤務で行っていた仕事を現在は週4日でこなす羽目になり、それに加えて新たな仕事も増えているために時間が無く、あらゆる仕事や配慮が完璧にできていないのが現状である。
26. 評価・調査が多いのに加えて、研究費を獲得が困難になった結果、申請にも労力をより要するようになった。
27. 一部の不心得な職員の不正防止のためにまっとうな多くの職員の無駄な時間が使われているように感じます。
28. 同じような内容の調査が多すぎる。安全管理の巡視の要求基準が厳しくなった。以前の指摘事項には合理性があったが、最近では納得のいかないことが多く理由を聞いても意図がわからないものがある。
29. 事務からの文書で、Excel形式やWord形式で送られて来るものが多くて困る。MacroSoftの有料のソフトウェアを購入することを強要しているのか。単なるテキスト形式でも、十分に要件が伝わる場合でも、これらの形式で送られて来る場合も多い、何とかして欲しい。

3 休日出勤・夜間勤務手当・単身赴任

3.1 休日出勤

休日出勤をした場合にはその前後1週間以内に振替休日を取ることになりますが、どうしても休みが取れない場合には休日出勤手当をもらうことができます。

[Q] 休日出勤をした時に振替休日を取りましたか、または休日出勤手当をもらいましたか？

	a) 振替休日を取って休んだ。	b) 書類上振替休日は取ったが実際は仕事をしていた	c) 振替休日は取れなかったため休日出勤手当をもらった。	d) 振替休日も取らず、休日出勤手当ももらわなかった。	e) 休日出勤をしたことはない。
常勤 (任期無)	20	15	4	5	3
常勤 (任期有)	5	3	1	5	4
常勤 (年俸制)	0	0	0	2	1
常勤 合計	25	18	5	12	8
准職員	4	1	0	0	3
時間雇用職員	9	1	2	0	27
非常勤 合計	13	2	2	0	30
全体合計	39	20	7	12	38

[Q] 学会等、自分では動かせない日程で休日に出張した場合にも振替休日が取れる事を知っていますか。

	a) 知っている	b) 知らない
常勤 (任期無)	25	21
常勤 (任期有)	14	2
常勤 (年俸制)	1	2
常勤 合計	40	25
准職員	5	1
時間雇用職員	21	20
非常勤 合計	26	21
全体合計	68	48

昨年のアンケートでは、知っている 75 名、知らなかった 65 名であり、昨年のアンケートの結果、知っている人の割合が若干増えている、と考えられる。

3.2 深夜勤務手当

労働基準法では、たとえ裁量労働制であっても、必要性があつて深夜（午後 10 時から午前 5 時）に勤務した場合には手当が出る事になっています。

[Q] このことをご存じでしたか？

	a) 知っている	b) 知らない
常勤 (任期無)	10	38
常勤 (任期有)	7	9
常勤 (年俸制)	1	2
常勤 合計	18	49
准職員	5	1
時間雇用職員	21	20
非常勤 合計	26	21
全体合計	39	81

昨年のアンケートでは、知っている 45 名、知らなかった 106 名であり、大きな変化はなかった。

[Q] a) の方にお聞きします。深夜勤務手当をもらいましたか？

	a) はい	b) いいえ
常勤 (任期無)	8	24
常勤 (任期有)	0	12
常勤 (年俸制)	0	2
常勤 合計	8	38
准職員	0	0
時間雇用職員	0	2
非常勤 合計	0	2
全体合計	8	41

昨年のアンケートでは、受け取った 6 名、受け取っていない 62 名であり、受け取った人の割合が若干増えている。

深夜勤務手当をもらわなかった理由

1. 手当が出る事を知らなかったから。しかし、皆が手当を取るようになり、深夜勤務に制限がかかるような事になっても困る。今のところ、深夜手当を請求する気はない。
2. ・知らなかった
・必要性の証明が困難
3. そもそも知らない。
4. 手続きが面倒
5. 全く知りません。深夜に働いたことは一度もありません。
6. 仕事がしたいので
7. 深夜に渡って行く程の勤務はないため。
8. 自主的だと考えたため。
9. 手当が出ることを知らなかったため。
10. 知らない 手当の申請の仕方がわからない
11. 申請していない
12. 深夜にまでならないように計画的に仕事をしている
13. 制度を知らなかった。必ずしも深夜に勤務する必要はなかった。(自分の裁量で何とかったはず。)
14. 知らなかった
15. 必要としない
16. 知らなかったため申告もしていない
17. 深夜時間帯にまでかかる業務のボリュームはないため
18. 自分の都合的な面もあるので。。
19. もらえることを知らなかったため
20. 業務上、出張先で深夜勤務(シフト交代制で24時～8時など)になることがある。しかし、深夜勤務手当など一切出たことがない。事務職員からは、「出張中はみなし労働だから手当はでない」の一点張りで相手にしてもらえなかった。不正額は数十万になると思う。遡って手当を支給していただきたいと思っている。
21. 「勤務」というのが、研究に関係する仕事(たとえば論文を仕上げなくてはいけないなど)でも良いのか不明。
22. 事務手続きが煩雑になるので、深夜ではなく昼間に出勤したことにしてほしい、と事務から指示されたため。
23. 年俸制なので
24. 知らなかったため申請していない
25. 深夜勤務手当の存在を知らなかったから。
26. 十分な財源がないため。
27. あえて深夜に働くこともできるので、今のところは手当の受領は考えていない。
28. 制度を知らなかったため
29. 申請しようとしたが、「そんな予算は確保していないので原資がない」ということでやめた。どうやら教員に深夜でなければできない実験や観測がある場合を想定していないようだ。
30. 財源があれば良いのですが、ないのなら深夜の実験そのものが行えなくなるのでは？
31. 知らなかったから
32. 無理だと思ったから。誰も手当をもらっていない。

3.3 単身赴任手当

単身赴任手当は東北大に雇用された時点で家族と離れて仙台に赴任した場合でも支給されますが、他部局で担当者の認識不足により支払われていないケースが発生しています。

[Q] あなたの状況を教えてください。

- | | |
|------------------------|-----|
| a) 単身赴任であり、手当ももらっている | 1 |
| b) 単身赴任であるが、手当をもらっていない | 1 |
| c) 該当しない | 113 |

4 5年雇用問題

平成 25 年 4 月から施行された労働契約法の改正により、有期労働契約が繰り返し更新されて通年 5 年 (一部の専門職は 10 年) を超えた時は、労働者の申込みにより無期労働契約への転換が義務化されました。これに対して、東北大学では何回かの方針転換の後、現在は、原則的には、限定正職員に採用された場合のみ無期転換し、労契法に基づく無期転換は実質的には認めない、という方針になっています。これにより、平成 30 年 3 月以降には准職員、時間雇用職員の大量の雇止めが発生することが危惧されております。組合は、これまでの就業規則改訂の経緯から、労契法に基づく無期転換を認めないことは法律に反することを指摘し、無期転換の大幅な拡充を求めて、引き続き大学と交渉を続けています。

4.1 非常勤職員への質問

[Q] 准職員、時間雇用職員の方にお聞きします。あなたの希望は以下のどれでしょうか？

- | | |
|--|----|
| a) 限定正職員になって、定年まで東北大学で働きたい。 | 14 |
| b) 待遇は今のままでも良いので、定年まで東北大学で働きたい。 | 19 |
| c) 無期労働契約への転換は希望しないが、当面は引き続き東北大学で働きたい。 | 18 |
| d) 他の職場を探すので、東北大学をやめても構わない。 | 4 |
| e) その他 (下欄へ具体的にお書き下さい) | 4 |

その他の記述

- 無期労働契約で働きたい。
- a) の限定正職員になれたらよいですが、家族の転勤もあって必ずしも定年まで働けない可能性があり、現実にはそのような制度ができて自分には縁がないと諦めています。なので有期労働契約があることはありがたい面もあるのですが、待遇面では、それなりものしか望めないのが残念です。有機、向きや正規、非正規にかかわらず、同様の業務に対しては同様の報酬が得られるようになればいいと思います。
- 今の条件のままで良いので期限を決めずに働いていきたいです。(無期労働契約転換) は希望しません
- 待遇改善

限定正職員になって働きたい、という希望よりも、待遇は今のままでも良いので働きたい、当面は東北大学で働きたい、という希望の方が多い。現在の東北大学の方針は、このような非常勤職員の要望に応えられるような制度設計になっていないことは明白である。

昨年のアンケートでは、「限定正職員制度」は提案される前であり、本年度の設問 a-c) は、a) 無期転換して東北大で働きたい 40 名、b) 無期転換せずに東北大で働きたい 27 名であった。昨年の a) が、今年の a) と b) に分かれば、b) の方が多かったという結果である。

4.2 常勤職員への質問

[Q] 常勤職員の方にお聞きします。職場の非常勤職員の方が契約更新できずにやめられた場合、どのような問題がありますか？

1. 残っている職員の仕事量が増える。業務が滞る。
2. 長年にわたる技術の蓄積が失われて困る。任期付職員を全員、無期転換にできないのは仕方がないが、それで雇止めになるのでは逆に労働環境悪化である。そもそも労働契約法の改正に無理があった（財源の整備なしに無機雇用を強制したら、大学は雇止め以外に解がない）。
3. 新規雇用者への仕事・業務の引き継ぎができない
4. 業務を長年経験している人が居なくなり、情報や経験の伝達ができなくなる。それに伴ない多くの問題が出る。
5. 仕事が動かなくなる。新人を雇用した場合には、再教育に手間と時間がかかり大いにムダ
6. ・継続的な事務のサポートが得られにくくなる。
・特に引き継ぎ時に混乱が生じると考えられる。
7. 完全に業務が停止するでしょう。
8. その方のやっていた仕事をする人がいなくなるので、周囲の負担が増えたり、日常の研究室運営に支障が出る。
9. 新しい人へまた最初から仕事を覚えて貰うのに時間と労力がかかる。
10. ベテランの人達が一度にやめてしまい業ムが混乱すると思われる
11. 新規で採用された方に仕事を教えるのに時間がかかるため、残業が増えることが予測される。
12. それよりも問題に思うのは「試用期間」が設けられていないこと。
13. 新しく雇用された人に業務を教えるのが大変
14. 契約更新出来ないことが直前にしか分からない場合、その後の勤め先を見つけるのが困難であるとともに、後任の方を探すことも困難である。
15. 新人に一から業務を説明しなければならない。
16. 引き継ぐことができない（変わりの人が必要）学生や教員のサーブスが著しく下がると思われる。
17. 仕事に慣れた職員の方が辞めた場合に、支障が生じます。
18. 熟練した人にやめられると、最初から教えないといけないのがかなりマイナス
19. やめられた方のお仕事が他の方に回っていく（仕事が増える）とは思いますが。
20. 新規採用の際、優れた人材が集まりにくくなっている問題もある。
21. 経験ある秘書さんが一斉にやめると研究室の運営が成り立ちません。教育研究に大打撃です。
22. 業務が増えそう
23. これまで蓄積されたノウハウが無くなり、一からの教育・訓練に時間・コストが必要
24. 業務に支障が生じる、特別な業務（英語を使用）に対応できる職員がいなくなってしまう。
25. 一人欠ければ他の職員の仕事が増える。また、新しく採用する場合一から仕事を教える必要があり、慣れてもらうまで周りへの負担が増える
26. 業務経験の蓄積された方がいなくなるので引き継ぎ後の心配がある。
27. 次の非常勤職員への仕事への引継ぎができず。業務に支障が出る。
28. 見かけ上は、何とかなってしまうように思います。しかし雰囲気の良い職場にはなり得ないと考えます。
29. 慣れれば問題ないかもしれないが、少なくとも一時的には研究・事務作業に影響が出ると思う。
30. 業務の引継ぎ、ノウハウの喪失
31. 仕事の継続性がなくなる。人の入れ替わりが激しくなった場合に個人情報漏洩が発生しやすくなりそうな気がする。
32. 同じタイミングで多くの教員がやめることになり、実験の運営が極めて難しくなる。
33. 引き継ぎがうまくいくのであれば大きな問題はない。
34. 一人分の業務であっても引継ぎ時に種々の問題がこれまで実際に発生しているので、大人数の引継ぎが行われると、しばらく業務が回らないほど混乱が生じると予想される。
35. 仕事量の増大
36. 一人分の業務であっても引継ぎ時に種々の問題がこれまで実際に発生しているので、大人数の引継ぎが行われると、しばらく業務が回らないほど混乱が生じると予想される。
37. 事務手続き関連は非常勤職員に任せている部分が多いので、その辺りは事務と多々トラブルが発生しそうではある。

38. 秘書を現在雇っているが、秘書がやめてしまうと、原則として学外から大学の秘書業務に精通していない新たな秘書を雇い入れる必要がある。そうすると、周囲も含めて業務に甚だしく支障が生じる。
39. 引き継ぎが困難
40. 仕事の継続性の観点から、問題が起きると思われます。
41. 後任の採用、仕事の引き継ぎ等、継続してもらえればやらずに済む仕事が増える。その分通常の仕事に遅れが生じ、面倒なばかりで何のメリットもない。
42. 契約を切られる方の生活権が侵される問題があります。また、求人倍率が大幅に回復した現状では、大学側としては後任を探すことが困難になると思います。
43. 仕事の効率が減るかと思えます。

常勤の回答数の合計 67 名のうち、43 名が記述し、そのほとんどが、引き継ぎの問題、仕事の継続性や効率の減少、等を指摘している。

4.3 自由記述欄

[Q] みなさんにお聞きします。この問題に関してご意見があればお聞かせ下さい。

4.4 常勤職員からの回答

1. 再雇用までに半年のクーリング期間が必要になる等、非常勤職員の方に不利益が発生している。本来は、有期労働者の利益になる法律だったはずで、なぜ改悪されるのか。
2. 仕事を減らすには、無期転換を実現してほしい。しかし、一部職員に関しては、無期転換により、業務にさしつかえが生じる可能性のある人もいるのは否定できない（仕事の能力上の問題、性格上の問題など）。このような人については、任期により契約を終了できる仕組みがある方が好ましい。
3. 希望者全員を無期契約とするべき
4. 若い人に活躍の門戸を拡げてほしい。
5. ひしょさん等を雇い直す等しなければいけないのは大変不毛だ。
6. 早く決めて下さい
7. 本人が希望すれば（雇用側もまた希望すれば）任期を更新できるようにしてほしい。
8. 本人がのぞむのであれば、雇用形態を変えない形でも勤め続けられる事が望ましい
9. 法の趣旨に叶った運用、適用が必要だと思います。
10. 大学の意見も、有期契約の方々の意見もわかります。もっともだと思えます。法律を変えるという方面を模索するしかないと思います。
11. ベテランがいなくなり、新人への教育や新人の業務の習得の為の対応に対し、常勤職員の膨大なマンパワーが必要となる。本当に業務が成り立つかとても不安である。
12. 示された方針や。契約延長を行わせない誓約書の提出など恥かしいと感じます。自分は甘いのでしょうか。
13. 優秀な方にはなんとしても残っていただきたい。しかし、先述の事務職員のように周囲に良い影響がない非正規職員についてはこの限りでない。誰がどのように能力を見極めるかが大切と感じる。
14. 雇止めすることにまったくメリットを感じない。何かしらの目的があるかもしれないが、よりよい代替案が必ずあるはずである。
15. 本学の就業規則では、非常勤職員の雇用上限が5年である。しかし、高齢者に対する無期転換ルールの特例が法律（有期雇用特別措置法）で定められており、一定年齢以上の人を雇用する時は1年更新で従来の雇用方法と同様な手続きを行っても問題ない事になっているにも関わらず、5年の上限以外にこの特例を適用し高齢者を適用する制度設計になっていない。このため、事務や技術職員の場合、定年手退職後、5年間の再雇用制度、その後、5年間の非常勤職員として71歳までは雇用が可能であるが、それ以上は一切できない状況になっているのではないかと。60歳未満の非常勤職員は限定正職員制度を適用し60歳までは雇用を継続することが可能であるが、高齢者を対象とした制度が整備されていないため、高齢者を5年以上継続して雇う事が不可能な制度設計になっているのではないかと危惧する。
16. 競争的資金を獲得したらその経費で職員を雇用できるというルールになりつつあるようだが、研究補佐員なら延長雇用できて、事務補佐員（秘書）は延長雇用できない、というルールは理解に苦しむ。
17. 非常勤職員に対するこのような扱い（あなたでなくても構わない。代わりはいくらでもいる的な）は、次は常勤の事務職員に向けられていき、次第次第に殺伐とした職場環境になっていくと感じます。
18. 毎度ながら雇用状況を安定させるための法律に逆行してしまうのは信じられない。民間企業でも、数年後の会社の財政状況の保証などないのに無期化しているというのに、国立大学がそれができない理由がない。こういうことをしていると有能な人は東北大を敬遠するので、職員の質が下がってしまう。

4.5 非常勤職員からの回答

1. この制度のせいでモチベーションは下がる一方です。このことについて例えば上司や常勤の職員の方、どなたに聞いても明確な回答が得られず、じゃあどうしたらいいの？という思いで、これまでまじめにやってきたつもりですが、仕事に対する意欲や周りへの接し方も徐々にどうでもよくなってきています。この制度があいまいなせいもあるでしょうが、常勤の方も「大変になるよねえ」と他人事な言い方に感じるのも、結局はどうでもいいんだらうと感じています。
2. せっかく覚えた仕事を手放して、新たな職場を探すのも一から仕事を覚えるのも大変。雇止めによる大学側のメリットはデメリットよりも大きなものなのではないでしょうか？
3. 待遇面では今のままで良いので、できるだけ長く本学で働きたいが、これ以上勤務時間が減ったり、仕事量が増えるようであれば精神的に辛いので、他の職場を探すかもしれない。
4. 本部もそうですが、理学もあまり本気で取り組んでくれないことに失望しています。このまま大勢の非常勤職員が雇止めになるのが特に気にされていないのでは？組合のかたたちは本気で動いているにも関わらず、理学の上層部とはかなり温度差があるような気がしています。
5. 意欲と能力のある方の無期転換はプラスに働くとおもいますが、年輩で仕事もせず長年居座る方まで救済する必要があるのでしょうか法律ありきの方針にも問題があると感じていますが、労働力なく居続ける方々についても、見直して頂く機会になればと思います。
6. 日々不安の毎日です。
7. 本件については今年度末に大きな混乱が予想されるにも関わらず、現時点で正式な方針が示されていないことにとっても不安をおぼえます。早めに大学側の方針を示してもらえないことには、各自のライフプランを立てることも難しいので、そのようなことも理解していただきたいです。
8. 限定正職を希望しても、その職場に予算がない場合実質難しい話となるため、本部からの予算補填などの導入を検討してもらいたい。
9. 長年勤めてきたのに一方的に更新しないというのは納得がいかない。正直、正規職員で全く努力せず、勤務中ゲームをし、毎回同じ事を注意され、こちらが教えることもあるというひどい職員がいて、本来ならばそっちを雇い止めしてほしいくらいだ。職員はリストラされないで、努力しなくても定年まで悠々と給与をもらっている。毎日不条理な気持ちを抱えながら過ごさなければならない現状を、世間に知ってほしいと思いつつ、訴えることで自分の身が今後契約終了後も危うくなるかもしれないと思うため、我慢している。これは大問題である。
10. 困るのは末端の人間です。本当に一気に雇止めをおこなうと事務は停滞すると思います。上層部は本当に理解しているのでしょうか
11. 私の場合無期転換を希望したくても週の勤務時間及び年齢の条件が合いません。土日・祝日のみ勤務を行うと言う特殊な出勤もあります。特例として扱って頂きたいです。
12. 前回の説明会で5月に再度今後のスケジュール等詳細を説明する機会を設けると言う話だったが、何も進展しないので、今後のことが増々不安になっている。自分だけの周りの振り方は、自分で考えろと言われている気がする。早く予定を決めて伝えてほしいと日々思っています。仕事に対する意欲が日々激減している。長い期間、必死で働いてきたつもりですがもはや必要とされていないと思うと、精神的にもかなり苦しい思いです。これ以上時間を要するようであれば辞職のタイミングを何時にするか自分の中でも早く決めなくてはと思っています。他の皆さんはどう思われているのでしょうか？以上のように無期雇用の問題は、精神的ダメージが大きいという現状を大学側に理解して頂きたいと言うことです。
13. 組合の皆様には大変お世話になりありがとうございます。お手伝い出来ない事を大変心苦しく思っております。どうかよろしくお願い致します。
14. 私は在職年数もさほど長くなく、業務内容的にも特別な仕事をしていないため、雇い止めの対称としては最有力候補ではないかと思っています。今ある仕事は勿論ですが、それ以外のことでも積極的にとりくむ気持ちはあるのですが大学全体の方針には個人の意志だけではなかなかかむずかしいのが現状で、今後組合の方々の取り組みにたよるしかないのかな、と考えています。
15. 5年で辞めなければならないという契約はやめてほしい。私達パートは、主人の扶養の範囲内で働き続けたい人もたくさんいるのが現状だと思います。又研究室側もせっかく仕事に慣れた秘書が辞めてしまっただけはその後の業務がうまくまわらなくなり双方にとって不利益なこととなると思います。なんとか年内に5年以上働けるようにして頂きたいと思えます。宜しくお願い致します。
16. a) の限定正職員になれたらよいですが、家族の転勤もあって必ずしも定年まで働けない可能性があり、現実にはそのような制度ができて自分には縁がないと諦めています。なので有期労働契約があることはありがたい面もあるのですが、待遇面では、それなりものしか望めないのが残念です。有機、向きや正規、非正規にかかわらず、同様の業務に対しては同様の報酬が得られるようになればいいと思います。
17. H29.2月 限定正職員の説明会では、5月に公募通知と聞いたがどうなっているのか、契約湖心できない理由がはっきりと理解できない。無期雇用の採用の判断を下すのは誰なのでしょう。不明な点ばかりで、不安を煽られているだけの毎日です。
18. 平成30年3月に契約満了となりますが、引き続き東北大で働きたいと考えています。6月になっても、周りでは、特に動きもなく、自分自身も不安が日々大きくなってきています。できれば早めに、だめならだめだと言われた方が、他の仕事を見つけようと思うので、なるべく早く限定職員の話すすめてもらいたいです。

19. 人事部の説明会に出席したが、無期労働契約への転換の説明会のはずなのに、いつのまにか限定正職員の説明会のようになっていて違和感を感じた。
仮に限定正職員に採用された場合、継続して同じ所で雇用されるので結果として無期転換にする義務が生じるのではないかと思う。仮に限定正職員に採用された場合、今ある年休の日数は引き上げるのか知りたい。
20. 誰も定年まで働けるか分からないし、希望している訳でもないので当面の間は、働く意志のある方は働けるようにして欲しい。若い方（30代）は次の職場に移り易いが40～50代になると、簡単には新しい職場は見つからないので、そう簡単に5年の節目で切られても非常に困る。
21. 大学が何を考えて5年縛りを唱えているのかわかりません。限定正職員の説明会で、担当者が口にした採用条件の一つの「年齢」という言葉を私は聞き逃しませんでした。大学職員の若返りを狙っているのでしょうか。
年齢が高くなればなるほど、再就職が難しくなるのは当然のこと。長い間、一生懸命大学のために頑張ってきて、現場における専門知識ならだれにも負けないと自負するまでになった私達を情けもなく切り捨てるやり方は人のすることとは思えません。強い憤りを感じます。
現場の非常勤は、全く正職員と同じ業務をこなしています。その上、正職員のプライドで手を出せない雑用は、全て非常勤に回ってきます。それでも働くところがあることを幸せと考え、今まで頑張ってきた私たちに、何故こんな仕打ちをするのでしょうか。
以前、ある非常勤の方が、正職員の方々と同じ人事評価を受けたと述べておりました。部局によって、扱いが異なることにも非常に不公平さを感じます。今もどこかで不平等なことが起きているのでは、と疑心暗鬼でいっぱいの毎日を過ごしております。
今東北大学で起きているこの現状を、マスコミを通じ全国に広く知れ渡るようにすることはできないでしょうか。
職員組合の方々の並々ならぬ活動には、いつも大変感謝しております。本当にありがとうございます。しかしながら、自分のまわりの先生方や正職員の方々の危機感は今もって全く伝わってきておりません。このまま大学の思うがままに事が進んだ場合の平成30年4月が想像できているのでしょうか。先月初めてこの事実を知ったという先生もいて本当に驚きました。
私は、決して正職員になりたいわけではありません。今のまま、雑用もこなしながら、長年のキャリアを生かし、縁の下の力持ちに徹して非常勤として定年まで働かせていただくことだけを望んでおります。
職員組合の皆さま、どうか今後とも何とぞよろしくお願い申し上げます。
22. 限定正職員の条件が あいまいであると思う。上記 b,c の場合等は 限定正職員ではなくても継続雇用頂ける方法はないのか？
23. 説明会では、5月か6月に募集などのお知らせをすると聞いているが、その後、今現在6/5でアナウンスがないのは、おかしいと思う。
24. 今のまま働かせてもらえるのであれば働きたいが、どうしても残りたいというわけではない。今の状態では動けないので、早く決断してほしい。
25. 自分のケースだと 仕事上からみのある方がほとんど雇い止めに該当するので 秘書事務的な仕事の場合 全員が入れ替えられて大きな混乱が起ると思う。
26. 支援学校を卒業し、一般就労という形で働かせていただいています。環境変化が苦手な、同じ職場であっても後輩が加わったり、コーチが変わったりと、私にとってはわずかな変化でも本人にとっては一大事なのですが、5年経ち、雇用契約が切れてしまったら、また大きな環境の変化となってしまいます。親も確実に年をとり、思うように行動できなくなっていくのも目に見えます。(再就職等) 職場に慣れ、仕事にも慣れ、上司の理解も得られている今の職場で未長く安定した仕事をさせてあげたいです。(母)

5 クォーター制

[Q] 本学では平成29年度から一部クォーター制（4学期制）が導入されています。これによって労働環境が変わる場合があります。クォーター制導入に関して困った点や心配な点・ご意見があればお聞かせ下さい。

1. 費用対効果が小さい割に、負荷増加。
2. 休日（祝日）出勤の可能性がある。
3. ・一部導入では意味がないと思われる
・そもそも導入にどこまで正当性があるのかも若干疑問である（費やす労力にみあう効果があるのか？）
4. 半年かけて行う講義を、クォーターにする（週2回）と、学生の負担が増加する。学習したことが定着するまでには相応の期間が必要で、数学や物理などの科目の進度は現状から変更することは困難。
5. 休講をしにくくなるので、業務上、さしつかえがある
6. ・土日祝日の授業が増えること
7. 良くわかっていません。

8. 実習などの数年かけて積み上げる授業では、スケジュールが組みにくいのではないか、と思うが、詰めてみないとわかりません。
9. 今のところ OK. 授業1つ分夏休みが遅くなっている？(学生にとって)
10. 教務担当者の超勤が増えている
11. お子さんがある方の場合、学校の休みと合致せず家庭との両立が勤しくなるのでは。
12. 学生の学習にとって本当にプラスがどうか心配
13. 教員側の仕事が増えても、学生にとってそれ以上に有益なことがあればいいけど。。。
14. クォーター制導入の意義が明確で無く、煩雑さがが増しただけに思われる。
15. 授業を行っていない期間に実施する行事（研究会等）があるので、タイミングをうまく合わせられるか不安である。
16. 業務量の増加
17. 理学部の教員は講義が多く、半年のうち、2ヶ月ほどは週4、5コマの講義を担当する。そのような状況で、週あたりのコマ数が倍になるクォーター制を導入したら、限界を超えた重労働になるのは明らかである。また、今期のクォーター制になったある全学の講義の聴講者が昨年度の30人程度から2人に激減してしまった。その主な理由はクォーター制になることによって工学部の学生実験の時間と重なってしまった等、カリキュラム上の問題である。また、この講義は高校生も昨年は4、5名参加していたが、おそらくカリキュラムが高校の時間割とあわなくなったせいで、出られなくなったと考えられる。意欲ある高校生の機会を奪うのは、大学の人気低下にもつながるであろう。
18. 半期単位で設計された実験授業のペースが乱れる
19. 今のところ私の周りではクォーター制の講義などを行っている例はないのでよくわからないが、当初話のあった土曜にも講義を行うなどの話はなくなったようなので、状況に合わせて選べるのであればあまり問題はないのかもしれない。
20. トップが変わるたびに教育制度がいじられています。ある制度や体制が馴染んで、最適化、効率化される前に新しいものに置き換えられています。新しいものために、会議や作文などの時間や労力が浪費されています。一度決めた制度の大枠は、10年以上は変えないでほしい。

6 駐車場有料化問題

[Q] 青葉山地区で駐車場が有料化される計画があります。そのことに御意見がありましたら、ご自由にお書きください。

1. 駐車許可を受けていても駐車スペースが空いていなく、停められないことがあるので、有料化するなら各自に駐車スペースを割り振って常に同じ場所に停められるようにしてほしい。理学部管理棟の下のスペースに停めようとしたら指定車両のみ可能と言われたが、事務職員も停めているように見えるので、ルールを明確にしてほしい。
2. 学内は無料にするべき。
3. 今は駐車場は不足していないので有料化する必然性が認められない。これで皆が地下鉄通勤に切り替えたら、大学の出費は増えることになるが、本当に大丈夫なのか不安である。
4. 通勤手当として2,000円のみ支給されていますので、できれば無料のままであってほしい。有料化されると、実質、自己負担の分が増えてしまうので
5. 有料化は必要でしょう。施設整備の必要があるでしょうから。
6. 有料化するなら、手当てで支給してほしい。自家用車だから、ここで勤務できる人も多数いるはず。
7. 全学としてバランスを取ることに理解はするが、市中心部と青葉山地区では、交通の便に差異があると思う。青葉山地区では、仙台市バスの本数も少ないし、地下鉄は一路線、ひと駅のみの利用となるが、市中心部は交通利用の選択肢が多いので、青葉山地区での車（マイカー）利用はやむを得ないと思う。
8. 自己負担の金額が納得いかない場合は公共交通機関で通勤する
9. 原則、反対。使用日数で金額に段階を設けるべき。
10. 有料化させるほど駐車場が混んでいるようには見えない。
11. ・有料化するのであれば駐車場所を確実に提供してほしい
・非正規職員の負担軽減
12. 現在、ほぼパートで働いている身分としては、あまり賛成できません。
13. とめる場所が少なく動かすのもやつの時があるので、整備をしてほしい。短時間しか利用しない職員には考慮してほしい。
14. 私自身は車通勤ではありませんが、青葉山地区を有料化する目的は何でしょうか？他キャンパスと揃えるためだけなら、特に必要ない気もします,,。

15. 有料化ありきのもので、労働環境の改善などの議論が全くありません。以前、意見を求められて送付しましたが、考慮された気配はないようです。
16. 現状維持が望ましいが、有料化するのであれば、路上駐車をなくすようにしてほしい
17. できれば無料のままが良い。有料化の場合でも料金は安くしてほしい。
18. 現在、片平でも青葉山キャンパスでも同額（月額 1,000 円）を取っているがその場所の相場に併せた料金設定をお願いしたい。また料金を取るなら、必ず駐車できる様に利用者数に合わせた駐車場の整備をお願いしたい。
19. 事務のアナウンスがなく、とても不安。(いつから？金額は？集めたお金の使途は？)
20. 有料化する理由が示されていないと思います。
21. 全ての職員がポケットマネーで支払うべき。運営での支払いを可能にしたとしても運営費のない立場の人が大勢いる
22. 困る！他大学同様の基準になると、キョリの制限で車が使えないケースがでる。しかし、他大学よりも立地条件が悪いのは明らかなので、有料化しても誰もが使える形を維持してほしい。
23. 時間雇用職員ですので有料化は大反対です。
24. 有料化しないでほしい。(土地によって金額に差があると思う)
25. 地下鉄で通勤していたため、特になし
26. 徴収される人と、されないがしばしば車で通勤する人との区別があいまいで混乱をきたすと思われる。事務的な手間も多く、地下鉄利用が増えて通勤費も増え百害あって一利なし。国の要求をうまく拒否できたのではないだろうか。
27. 車通勤の場合、交通費が公共交通機関を利用申請するより通勤手当の額も少なく、大学の負担軽減になっていると思うが、更に有料化で通勤手当が減額されるのは不満が残る。逆にこれを機に公共交通機関に切り替えて通勤手当の増額になってもの良いのか。また過去に求人広告などで無料駐車場有としていたがその条件で入ってきた人達との契約違反にならないのか？
28. なぜ有料化するのでしょうか？
29. 他の地区でも有料化が進んでいるし用務で理学部へ行く際駐車場が空いていないこともあり、青葉山地区の駐車場利用者が減るのであれば有料化してよいと思う。
30. 現在は車の量が多すぎて朝の混雑や駐車場不足が深刻であり、月 1000 円といわずもっと高くしてもよいと思う。一方でたまたま車で所用する場合の手続きの簡素化は円滑な研究・業務実施のために必要。
31. 料金が高すぎる。止むを得ず、自家用車の人もいるのに。
32. 料金を徴収するのであれば、不正な駐車を取り締まるべき。
33. 私は電車通勤だが、電車通勤人には交通費が出ているのに、車通勤の人の負担が増えるのは不公平だと思う。よほど立派な駐車場が整備されるとかならわかるが。
34. 駐車場を有料にするのであれば駐輪場も有料にしてほしい。有料にするのであれば、駐車場での事故等の被害にあった場合を補償してほしい。有料になった分の資金の使用目的を駐車場整備に固定してほしい。集めたお金の使用目的に関して意見を言う場を設けてほしい。自然史指標本館の駐車場に停めている車に対しても徴収してほしい。有料化しても良いがその分、通勤手当を増やしてほしい。
35. 費用の中に除雪剤などが含まれているがこれは歩道部分も関係するのではないか？(駐車場代から全部捻出されるのは納得いかない。) 目安となっている資料の金額もその年ごとに変動がありすぎるため参考にならないと思う。お金が余ったときにどうするのか？毎年使いきれないといけないということになり、無駄に浪費されそうな気がします。学内の駐車場はどこでも使えるように片平や川内などのパスカードも一緒に発行してくれるなどのメリットが欲しい。
36. 車は持っていない
37. 有料化で集められる資金がどのように使用されるのかを明示してほしい。
38. なぜ、出勤中に職場の駐車場に車を停めるのが有料なのか理解できない。出勤でなく、レジャー目的で職場の駐車場を利用するときは有料で構わないと思う
39. そもそも自動車での通勤に対する手当では実費以下であるうえに、更に駐車場を有料化するのは明らかにアンフェア。自動車通勤せざるを得ないのは、子供を保育園などに送り迎えする場合がある。地下鉄沿いに保育園があるわけではないし、布団など日常的に荷物も多い、発熱などの場合に急に迎えに行くことがある、など、子育て、共働き世代にとって自動車は必須。そういう弱者に対する配慮が全く欠けた計画で、はっきりいって許しがたい。
40. 今まで無料だったことがおかしい。有料が当然であるとしてことを進めていただきたい。
41. 市街地のキャンパスでないのに有料化する理由がよくわからない。
42. 市街地の片平地区と山中の青葉山地区で駐車料が同額でよいのでしょうか。
43. 大学全体で足並みをそろえたいというのはわかりますが、青葉山では駐車場は足りているのに、自分たちで金銭を負担して（月 1000 円とはいえ）自分たちの業務量を増やすということに若干疑問を感じます。

44. 職員にとっては不利益変更にあたるので、代替措置は要求する必要がある。駐車場の整備、除雪、ゲートの維持などにかかる費用をまかなうということで予算などは見たが、これまでそれに充てていた運営費等が浮くわけだから、少なくともその分で構内交通環境の改善などは行って欲しい。具体的には歩行者と車両の通路の分離を進めるために歩道を整備するなど。地下鉄開通以来サイクロ側から物理 A 棟方向へ向かう歩行者が増えているが、ここには歩道がなく、路肩に駐車スペースもあるので危険である。
45. 職員なのだから平等に、ということなのでしょうが、時間雇用職員と正規職員とでは給料が違います。同じ金額の駐車料金は疑問に思いました。
46. 他キャンパスでの講義や会議、深夜までの実験等があり、自動車が必要です。有料化するなら、その分通勤手当に上乘せするのが筋ではないでしょうか？ そもそも、通勤手当ではガソリン代すら賄っていません。現在自動車通勤の人の多くが公共交通機関に変わったら、大学の支出が逆に増えると思います。また、工学部は、有料化の計画がないと聞きます。

7 その他、相談ごと

[Q] その他、現在職場で困っていることなどがありましたら、ご自由にお書きください。

1. ・運営費削減により研究環境の低下 プリンター・プロジェクター・パソコン等が古いまま更新できない
・事務的な作業が増え研究教育に集中できない
2. 5年以上、ず〜と働けるのか心配です。これからは仙台で働きたいです。
3. (事務職員の視点から)
・理学部に限らず、大学の事務組織全体として、現場任せ、担当者任せの状態であり、事務全体として問題解決に臨む姿勢がない。
・職員教育は表面的なもので、実務においては役に立たず、回数も少ない。
・人事評価で全員に一律超過勤務の削減（H26 年度比マイナス 40%）が課されているが、超過勤務削減と対になるべき業務の効率化、改善については職員個人任せの状態であり、手を抜いて中途半端な仕事で済ませ、早く帰る職員が評価され、リスクが残り、リスクを改善しようとする意識を持った職員の負担と超過勤務が増え、評価が下がる構造になっている。
4. 来年度の職について。
5. 所属と居住地（キャンパス）が違う
6. 教授・准教授・助教による制度は昔の教授・助教授・助手による制度と実質ほとんど変わりなく、教授に権力が寄りすぎている。理学部長の寺田さんはそこに理解と問題意識が有るので今のうちに、直接、交渉すべき。
7. 係の中に、一般の職員が配置されていないため、係長と非常勤職員だけの構成は、だいたいがわは普通と考えているのか疑問です。係長不在の時の対応等細かいところで実際は苦労しているもっと現状を見て欲しい。仕事の内容は、一般職員と々です。実務に携わっていない方々には、わからないことがたくさんあります。
8. 精神的に辛いが大学内で相談する所がわからない。
9. 事務職員（正規）の仕事ぶりがひどい。非正規職員によるがが計り知れない。
10. フレックスタイムを認めてもらいたい
11. 井上総長問題に関連して本学の研究不正ガイドラインを批判する活動が組合の中でなされていることは極めて不適当と思います。学問の自由に照らして、ガイドラインを文科省と同じにすることは、大学の独自性を否定することに同じです。また文科省ガイドラインでは、不正のない本学の教職員が不正とみなされる可能性があるため、本学独自になっています。井上問題のみをみて、全体を見誤ってはならないです。（※）筑波大をはじめ少なからぬ大学で「研究不正」にあたらないと思われるケースで不正認定を理由に、懲戒処分が行われるという「恐怖政治」が行われています。
12. 謝金を雇用に変える制度変更をすべきではない。無給で学生に仕事を手伝わせるケースが増えブラック企業化する。
13. 働きたい人が5年の期間に縛られることなく安心して働けるように、今後もよろしく願います。
14. ブラインドの開閉装置を設けたい（毎日開閉するので）。部屋に冷蔵庫を設置したい。
15. 技術職員の異動制度が実質機能していない。戦略的で機動的な人材配置といった前向きな目的のために積極的に運用してほしい。深刻な職場トラブルがなければ動かないのでは意味がなく、ダブル解決手段としても後手後手である。早急な改善を望む。
16. 自分を含め2人同じ業務の者がいるが、業務量が不公平
17. 自分の思い通りにいかないと周囲に激しく当たる職員がいて困っている。
18. 研究者も任期付きのひが多く、研究が継続的に行えない。
19. 直属の上司は力になってくれていますが、立場上限界があります。それより上の方たちには非常勤職員の声は届きません。非常勤職員ならではの問題を、真剣に考えてくれる職場であってほしいです。
20. 任期付職員のみでは持続的な研究室の運営に支障が出る（三年行わなかったことは誰もできなくなる）。各研究室に任期なしの技術職員が必要。
21. 節電の必要性は分かりますが夏場の室温が暑すぎて仕事効率が下がり体調も不良になる
22. 校費が足りない。