

2018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

2018年7月6日

目次

1	アンケートに答えた人の分布	1
2	5年雇用問題	2
2.1	東北大の方針	2
2.2	雇い止めの影響	3
2.3	非常勤職員の要望	6
2.4	5年雇用全般	6
3	仕事量の増加	8
4	休日出勤・深夜勤務・単身赴任	9
4.1	休日出勤	9
4.2	深夜勤務	11
4.3	単身赴任手当	14
5	出勤簿のオンライン化	15
6	駐車場の有料化・環境整備	16
7	困ったこと	18

2018年6月18日から6月29日の期間中に行ったアンケート調査をまとめた。アンケートの依頼は、理学部の全教職員(約800名)に、メールでおこなった。回答は、WEBで準備したアンケートフォームからのものがほとんどであったが、WEB上のMS-WORD書式のアンケート文書を印刷し、学内便で送付されたもの(2通)、メールでの回答(3通)もあった。全部の合計で132通の回答があった。

昨年までは、アンケート用紙を印刷し、学内便で全教職員へアンケートの依頼を行っていたが、作業量の軽減のため、本年度はメールのみで依頼した。昨年の回答数も132名であり、依頼方法を簡略化しても、同数の回答を得ることができた。

以下では、整理しやすさのために、記述欄の回答に番号を付けているが、機械的な処理の結果発生した番号で、その順番自体には意味はない。

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。

[Q] はじめにあなた自身の雇用状況について差し支えなければお答え下さい。

	回答人数	20年以上	10～20年	5～10年	2～5年	2年未満	未回答
常勤(任期無)	50	4	10	6	8	0	22
常勤(任期待)	24	0	1	0	8	6	9
年俸制	7	0	0	0	3	2	2
准職員	5	0	0	1	0	3	1
時間雇用	30	0	2	0	7	11	10
限定(一般)	1	0	1	0	0	0	0
限定(特殊)	1	0	0	0	0	1	0
目的限定	10	0	5	3	2	0	0
その他	4	0	0	0	0	2	2
全体合計	132	4	19	10	28	25	46

その他の職種: 「学振研究員」「派遣社員 週30時間」「無記入」2名

2 5年雇用問題

2.1 東北大の方針

[Q] 皆さんにお聞きします。この問題についての東北大の方針(やり方)について、どのようにお考えですか。(複数選択可)

	a) 5年以上の長期に渡って反復雇用してきた人を一律に雇い止めることは法的にも問題がある。	b) 業務が継続的である場合は、雇い止めすべきでない。	c) 非常勤職員の生活を考えれば、安易な雇い止めはすべきでない。	d) 将来の財政的な見通しを考えると、ある程度仕方ない。	e) よくわからない。
常勤(任期無)	23 (46%)	29 (58%)	27 (54%)	14 (28%)	0 (0%)
常勤(任期有)	13 (54%)	14 (58%)	11 (46%)	2 (8%)	2 (8%)
年俸制	4 (57%)	3 (43%)	2 (29%)	0 (0%)	1 (14%)
常勤合計	40 (49%)	46 (57%)	40 (49%)	16 (20%)	3 (4%)
准職員	1 (20%)	1 (20%)	4 (80%)	1 (20%)	0 (0%)
時間雇用職員	17 (57%)	17 (57%)	13 (43%)	2 (7%)	2 (7%)
非正規合計	18 (51%)	18 (51%)	17 (49%)	3 (9%)	2 (6%)
限定(一般)	1 (100%)	1 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
限定(特殊)	0 (0%)	1 (100%)	1 (100%)	0 (0%)	0 (0%)
目的限定職員	7 (70%)	8 (80%)	4 (40%)	1 (10%)	0 (0%)
限定合計	8 (67%)	10 (83%)	5 (42%)	1 (8%)	0 (0%)
その他	2 (50%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (25%)	1 (25%)
全体合計	68 (52%)	74 (56%)	62 (47%)	21 (16%)	6 (5%)

カッコ内の割合は、アンケートに答えてくれた人(全体的場合は132名)を分母にして計算している。この設問自体に答えていない人も若干いるので、この設問に答えた人を分母とすると、割合は若干上がる。

5割以上の方が、「東北大のやり方は法的に問題がある」「業務が継続的なら雇い止めすべきではない」を選択している。大学が主張している「財政的な問題で無期転換は困難」に理解を示した人は、2割以下である。

[Q] 上記以外で、お考えがあれば、お書き下さい。

- この状況が継続すれば東北大学への採用を希望する人材は減ると思う。(常勤(任期無))
- 東北大は、この問題について、東京の顧問弁護士の言いなりになっていて、自主的な判断を完全に放棄している。由々しき事態である。(常勤(任期無))

3. 研究者は同じ場所で長く働くべきではない (学振研究員)
4. 引き継ぎ時に多くの時間がかかることがあった。(常勤(任期有))
5. 非常勤職員として有能な人ほど自己主張が低く、無能な人ほど自己主張が強い。無能な人ほど辞めさせにくい。(常勤(任期無))
6. 雇用契約の時点で、労働期間について承認しているものと認識しています。私は5年しか働かないつもりだったので、特に意識していませんでした。(時間雇用職員)
7. 良い研究・教育をする上で、適切な人材を適切な予算で雇い続けることができない。そんな制度はおかしいと思う。(常勤(任期無))
8. 雇い止めによって予算管理など事務仕事のノウハウが蓄積されなくなってしまうと、教員や研究員が研究教育活動や外部資金獲得などの活動を円滑に進めることの妨げになりうる。長期働いてきた方や働ける方を途中で辞めさせるのは大学にとって損失なのではないか。(准職員)
9. 人件費に割く予算を獲得できない大学運営上の問題を深刻に受け止め、運営金獲得に向けて相応の努力をすべき。(時間雇用職員)
10. 雇用する側もやむにやまれぬ事情があるのだと思うが、どの程度やむを得ないのか、雇止めをしないで済む努力をしたのか、こちらにはよくわからないで、判断がつかねる。(常勤(任期無))
11. 安易に雇止めすることは不適当だと感じる面があるが、18歳人口の減少や人件費の高騰から考えると一定の合理的側面がある。(常勤(任期無))
12. これは評価制度の問題と考えている。優秀な人材は残すべきで、それ以外の方は契約内容を優先すべき。問題はその人を優秀だときちんと判断できる体制がこの大学にあるのかどうか、ということ。(常勤(任期無))
13. 5年以上の雇用であっても、雇い止めの後に、再度、同じ業務内容・条件で他で雇うのであれば、雇い止めする理由がないと思います。よって、(d)の財政的な見通しという部分に該当しないと思われれます。(時間雇用職員)
14. この問題は労働契約のみに焦点を絞るべきではなく、まずは大学の組織構成の問題として捉えるべきかと思う。どのような必要があり人を雇用するのかを大学組織として考えるべき。今後の大学の流れは人件費の問題からおそらく、常勤職員は幹部(候補含む)のみとなり、実務担当は契約職員という流れになるのかと思う。そのうえで、常態的に必要な業務を担当するものを無期転換することは必要と考えます。(常勤(任期無))
15. 教授に5年任期と厳しい更新審査を(年俸制)
16. 待遇は今のままでも良いので、東北大学で働き続けたい(10年以上継続勤務してきたのに、アラフィフになって就活するのは辛すぎる、、、)(目的限定)
17. 他大学で雇い止めしないで済んでいるのであるからどうにかできないのか。ただし、同じ職場に延々と同じ人がいるのも問題が多いので、流動性を高める工夫は必要であろう。能力の足りない職員、教員を合法的に解雇できる機会が5年に一度あっても良いと思うが、真面目にやっている能力のある人と区別しないで一斉に辞めさせるのは組織として損失である。(常勤(任期無))
18. ポスドクは見聞や人脈を広げるために5年以内を目途に拠点を移した方がいいと思いますが、テクニシャンや秘書に関してはその限りではないと考えております。(常勤(任期有))
19. 法的に問題があるかないかは分かりませんが、そもそも法律ができた経緯、意図を考えると問題があると思います。(常勤(任期有))
20. 雇用される時に、最長5年との内容が契約書に明記されていたので、それを理解した上で契約したため、期間満了で雇用契約が終了とされても、自分としてはしょうがないと思う。(時間雇用職員)

2.2 雇い止めの影響

[Q] 皆さんにお聞きします。この3月末で、5年期限のために雇い止めさせられた非常勤職員が周囲にいらっしゃいますか。その影響等を感じることはありませんか。

	a) 周囲にそのような人は いないので、具体的な問 題は感じていない。	b) 周囲に辞めさせられた 人はいるが、特に具体的 な問題は感じていない。	c) 周囲に辞めさせられた 人がいて、色々と問題を 感じている。	d) 周囲にそのような人は いないが、色々な問題を 感じている。
常勤 (任期無)	11 (22%)	2 (4%)	22 (44%)	13 (26%)
常勤 (任期有)	9 (38%)	1 (4%)	7 (29%)	6 (25%)
年俸制	2 (29%)	0 (0%)	4 (57%)	1 (14%)
常勤合計	22 (27%)	3 (4%)	33 (41%)	20 (25%)
准職員	2 (40%)	2 (40%)	0 (0%)	1 (20%)
時間雇用職員	11 (37%)	3 (10%)	13 (43%)	1 (3%)
非正規合計	13 (37%)	5 (14%)	13 (37%)	2 (6%)
限定 (一般)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (100%)
限定 (特殊)	1 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
目的限定職員	0 (0%)	2 (20%)	7 (70%)	1 (10%)
限定合計	1 (8%)	2 (17%)	7 (58%)	2 (17%)
その他	1 (25%)	1 (25%)	2 (50%)	0 (0%)
全体合計	37 (28%)	11 (8%)	55 (42%)	24 (18%)

カッコ内の割合は、アンケートに答えてくれた人 (全体の場合は 132 名) を分母にして計算している。この設問自体に答えていない人も若干いるので、全部を足しても 100% にならない場合がある。以下の表も、深夜勤務手当の設問を除き、同様である。

全体で 6 割 (常勤職員に限れば 66%) の人が、雇い止めの影響を感じている。大学は、交渉において、「現場での混乱を把握していない」などの発言をしているが、次のような具体的な影響について、その責任をどうとるのであろうか。

[Q] c,d) とお答えになった方は、差し支えなければ、問題について具体的にお書き下さい。

1. 秘書が雇い止めになった。東北大での秘書を三十年ほど勤めていた方で、業務に慣れているだけでなく、若い職員や学生 (留学生含む) のケアもやっていたにいており、本人もできれば復帰したいという希望があるため、現在は、新たに秘書は雇わず、助教が秘書業務をしばらく代行するという措置をとっている。(常勤 (任期無))
2. 雇い止めがあることによって職務へのモチベーションを害し、結果、業務効率を下げているケースがあると伺いました。(常勤 (任期無))
3. 長年勤めた非常勤職員が辞めさせられたことで、業務のミスや停滞が目立つ。そのような個々の事例もあるが、職場の人間関係の崩れやモチベーションの低下など、今後、ボディブローのように効いてくるだろう。(常勤 (任期無))
4. 引継ぎ関係学校は特に年間の行事も多いたところなので、そういったものの引継ぎは難しいと思う (時間雇用職員)
5. 係間の業務において、円滑なコミュニケーションがとりにくくなった。(常勤 (任期無))
6. やめられた方がいるが、詳細な理由は存じ上げていない。同一研究室等非常に近い関係でなければ事務補佐員の方々の詳細は全く分からない、伝わっていないのが普通であると思う。(常勤 (任期無))
7. 雇止めにより辞めさせられた人たちが引継ぎを十分に行わなかったり、重要書類・メール等がなくなっていたりと、後任の人への影響が多くあった。(時間雇用職員)
8. 雇止めされたか否かは不明ですが、辞めたひとはいます。そのための業務変異は不明です。(時間雇用職員)
9. 60 歳を超えていた秘書さんが、限定正職員等の枠では雇う道がなくやめざるを得なかった。事務室の補佐員が入れ替わり、新学期ということもあって仕事が追いつかず、周囲の職員の負担がかなり多くなったようだ。それで体調を崩して休んだ正職員がいた。(常勤 (任期無))
10. 山中教授の抱えている危機感は全くその通りであり、研究・教育において死活問題である。(常勤 (任期無))
11. 雇止めのせいなのかよくわかりませんが、引継ぎに問題が。雇止めになった方しかわからないことが多く、その方が辞職してから誰に聞いたらいいのかわからないようなことになったり大変なこともありました。(時間雇用職員)
12. 常勤と非常勤の関係が悪化していると感じる。スキルアップしなくても雇われ続ける常勤と、スキルアップしないと雇い止められる非常勤。(常勤 (任期無))
13. 法律自体に無理がある。限定正職員に採用された場合には一定の安心を得たが、同時に、雇い止めされる人を多数生む結果になった。(常勤 (任期無))
14. 雇い止めを致しかたなく行うのであれば、転職・異動等の支援を行い、かつ周知に努めるなど、相応の誠意を示すべき。(時間雇用職員)

15. 事務手続きの連絡不具合 (常勤 (任期無))
16. ベテランさんがお辞めになり、工作上、相談する相手がいなくなった。(目的限定)
17. いくら大学の方針とはいえ、今まで業務をして頂いていた方々に失礼かと感じました。一般的には5年以上は、本人の意思も確認し自動的に無期限の採用があります。他の大学では、採用試験など行わずして継続している実例があります。陰ながら支えて重要な業務を行っている方々に対してのストレスを感じてほしいです。これからの大学の対応が変化することを期待したいと思います。(時間雇用職員)
18. 今後、業務に慣れた事務部門の方々の退職が予想され、それによる効率の低下が予想される。(目的限定)
19. 65歳まで雇用されると聞いて10年勤務してきた。年金支給も65歳からに切り替えた。昨年60歳を過ぎていたため申請の管理すらなかった。再就職のハローワークは、東北大ばかり、結局退職することを決めたと saying していた。時間雇用職員で5年を超えて勤務していた科の教授が不在だったため、兼任教授にも事務長にも申請の了解が得られず、目的限定職員の給与の確保がされていたのも関わらず、雇止めになった。ともに退職すると言っていた。(時間雇用職員)
20. せっかく経験を積んで、ベテランとなった任期付き職員が、5年期限でいなくなってしまう。そして、また新任の職員が来て、また職務が板につくまで1-2年はかかる。経験・技術・ノウハウが継承されず、非常に非効率 (常勤 (任期有))
21. 5年の期限が近づいていたのでこのままでは暮らしていけないと考えて大学を辞めて、現在東大で同じような仕事をされている時間雇用の方がいます。勤務年数10年程度のベテランさんでした。(時間雇用職員)
22. 事務処理が滞っている (年俸制)
23. 30年度末で雇止めの可能性があり、職員がじつくりと安心した雇用環境で仕事に取り組めない雰囲気になっている。(准職員)
24. 雇い止めがあったので、この職に就きました、(時間雇用職員)
25. 専攻事務の異動が多く、年度末・年度初の作業が滞った。(時間雇用職員)
26. 後任の補充がうまくいかない例が多数出ている。後任を補充すれば1月経たずに辞められ、派遣を入れれば2日目以降出勤せず。問題は、有期雇用契約職員が担当している業務が定型化 (マニュアル化) された業務だけではないということかと思う。現状では容易に替えが効かないのは当たり前であり、混乱も無理からぬことだと思う。(常勤 (任期無))
27. 秘書業務に精通している方がいなくなってしまった。(常勤 (任期有))
28. 任期付きの非常勤職員だとしても定年後再雇用の人間が70歳を超えてもいるのは若手の雇用機会を失う直接的な原因となるので問題である。ただ偉そうに、大学のリソースを食いつぶすのはいかがなものか (年俸制)
29. 専攻事務で経験豊かな方が退職されたことと、別理由で退職された方が重なったことで事務業務に大きな問題が生じている。雇い止めをするにしても、辞められて困らないように対策していないのはあまりに愚かと言わざるを得ない。(常勤 (任期無))
30. 数年がかりで業務に精通された時間雇用の職員が5年期限のために雇止めとなり、次の職が決まらないまま退職されました。新たに時間雇用の職員を採用することで人件費が削減できるなどの改善が明らかでないならば、業務上の混乱と遅延が生じるだけで誰の利益にもならないように思います。(時間雇用職員)
31. 物理系専攻事務室で、長年担当していた方が雇い留めにあつたために、会計、庶務、の業務が遅れていると聞いている。(常勤 (任期無))
32. 人事異動がなく、経験豊富な非常勤さんにかなり助けられていた。かたち上、後任の方が採用にはなつたが、仕事が回らなくなりかなり苦慮している。何か優秀な方ほど辞めさせられてしまったように思える。(常勤 (任期無))
33. 退職させたあと、派遣社員を雇用し、費用的な負担が減っているわけではないので、辞めさせた意味がどこにあるのか、疑問です。出来ていた仕事を新規の人が始めるのでノウハウも引き継がれず、正職員が教える時間を取られるという不便もあるのでは? (時間雇用職員)
34. 年齢制限 (多分59歳?) で限定正職員の試験も受けられず、雇止めにした知り合いが何人かいた。限定正職員の説明会ではそのような説明はなかったと記憶しているので、おかしいと思った。(目的限定)
35. 現在当研究室の事務職員が5年期限まで残り1年半となっており、5年で雇い止めとなると、研究室が混乱すること必至であり、危機感を感じている。(常勤 (任期有))
36. これまで培われてきたノウハウを全て引き継ぐことは原理的に不可能である。雇止めの結果、事務が滞り、余計な手続きが増えるといったケースが見受けられる。雇止めによるメリットが現場に一切ない。(常勤 (任期有))
37. テクニシャンや秘書など、研究者のサポート役が安定的に存在できないのは、結果として研究者のアクティビティの低下につながると考えています。(常勤 (任期有))
38. その職員の方は英語も堪能で留学生の扱いもうまく、他に付加的な仕事もできて非常に有能だった。色々と仕事も継続していたので、大きな痛手である。(常勤 (任期無))
39. 雇い止めの方の業務を引き継ぎました。まだ自分では前任の方に比べ力不足と感じており周りにご迷惑をおかけしていると思います。(時間雇用職員)
40. 複雑な会計業務を担当していただいていた方なので、業務の継続性に問題を感じている。(常勤 (任期有))
41. 職員が「前担当 (雇止めされた非常勤) がやっていたから (仕事) 知らない。」と発言をしていた。大学は非常勤は辞めても変わりがあるし補助的な業務しかしていないとのスタンスのようだが、仕事を丸ごと非常勤に任せ、職員が業務内容を把握していなかったことを問題とも思わず、非常勤の引継が悪いような話しぶりで不快であった。(無記入)

2.3 非常勤職員の要望

[Q] 通算雇用期間が5年以内の准職員、時間雇用職員の方にお聞きます。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 | 8 | (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 | 20 | (19) |
| c) 無期労働契約への転換は希望しないが、当面は東北大学で働きたい | 7 | (18) |
| d) 他の職場を探すので、東北大学をやめても構わない | 7 | (4) |
| e) その他 | 1 | (4) |

右端のカッコ内は昨年の回答数である。回答総数が減少しているなかで、東北大学をやめても構わないが増えている。

[Q] 具体的にお書き下さい。

1. 研究者は同じ場所で長く働くべきではない(学振研究員)
2. 今はわからない(准職員)
3. 私はすでに60歳を超えていますので、該当しません。この5年勤務が終わったら、年金で暮らします。(時間雇用職員)
4. 昇給と退職金を要求する。それらが満足のいく水準であれば、5年以下の雇用でも構わない。(時間雇用職員)
5. 法人化前より働いているので、5年以内の職員ではない。自分だけが残って同じように働いているのが申し訳ないと日々思う。(時間雇用職員)
6. 家庭の事情(家族の転勤)により5年期限の前に退職する予定です。しかしながら、無期労働契約を希望される方皆さん全員が転換されることを希望します。(時間雇用職員)
7. 目的限定職員しか働き続ける道がなかったので、目的限定職員になったが、本当であれば無期労働契約として働きたい。(目的限定)

2.4 5年雇用全般

[Q] みなさんにお聞きます。この問題に関連して、何でも構いませんので、ご意見があればお聞かせ下さい。

1. 5年で雇い止めをしたほうが優秀な人材が集まるという大学本部の論理にはついていけない。コストカットして大学の経営を安定化させようということかもしれないが、東北大学で職をもつという人の尊厳も断ち切っていることの切実さを知ってほしい。給料の財源がなく解雇に到る、という方がまだ納得がいくように思える。(常勤(任期無))
2. 自分は有期雇用契約(1年更新5年限度)の2年目にあたります。職場に2人しか事務職員がいない中、今年から先輩(勤続8年目)が特例的に試験を受けずに無期雇用職員となりました。まだ2年目ですので、今後状況が変わって自分だけ契約終了されるようなことがないか不安です。また、先輩は試験もなかったですが、自分だけ試験を受けなければならぬなど待遇に差があったら非常に複雑な心境です。(常勤(任期有))
3. この問題の本質は、大学の自治の崩壊である。総長を頂点としてトップダウンの運営が常態化して、このような重大な問題でも大学内で自主的な議論が出来にくい状態がある。文科省からの出向の労務担当理事と東京の顧問弁護士事務所の大学支配を変えていかなければいけない。(常勤(任期無))
4. 限定職員の募集・採用試験・合否判定の後に、就業規則や給与規定を作成する後だしの姿勢が信じられない。人の生活がかかっているのだから、規程を整えてから行うべきではないか。5年以上勤めてきたものに対して、「(理学部での限定職員説明会で)能力があるか不明だから」と試験を受けさせ、採用条件に職員と同等かそれ以上の能力を求めるならば、職員の質も上げるべきだと考える。職員は非常勤の倍以上給与をもらい、勤務中に食堂で時間を潰す・ネットサーフィン・残業をする人がいるが、それを放置し雇用し続けるのに対し、ここまで非常勤や限定職員を蔑む理由を知りたい。雇用経費が足りないならば、まずそのような職員を処分すべきではないか。非常勤の多くは、職員にしてくれとは頼んでいない。非常勤の身分のまま継続してくれればいい。組合はハローワークに雇止めの後任を募集しないよう連絡したようだが、大学は相当前(合否判定前)から派遣会社に人材を大量に確保しておくよう依頼していたとの噂を聞いた。これは本当か。限定職員の採用予定数を公表しなかったにも関わらず、試験の成績に関係なく限定職員(一般)該当者大半を落とすことが決まっていたのではないか。(無記入)
5. 限定正職員の説明会に出席しましたが、メールで送信された内容をただ読み上げるだけの内容でした。5年で雇い止めにするシステムは大学にとってどんなメリットがあり、なぜそのように決定されたかなどの具体的な説明もあるかと思いましたがありませんでした。堂々と説明していただきたいです。(時間雇用職員)
6. 人件費の問題を事務職員レベルのみで解決しようとしているように思える。以前も、教員の給与確保のために事務職員の給与凍結度を行っていると聞いている。また、給与凍結の解除をパフォーマンスのためだけに、39歳以下に限定するなどの不均衡な処置を行っている。人件費のあり方について、ちゃんと総体的な意見を考えてのことは行っているのでしょうか？(常勤(任期無))

7. ほぼ報道のみにより情報が入ってくるのが実情であり、詳細は末端教員、職員には殆ど伝わっていないと思う。(常勤(任期無))
8. 雇止めを目的とした法律ではないのに、雇止めが横行している現状に疑問を感じざるを得ない。他大学では全員無期転換した例もあるのに、東北大学が無期転換しないのは非正規雇用者に対して不誠実だと思う。ただし、国立大学が毎年補助金を減らされている現状を加味すると、ただ単に東北大学が不誠実な対応をしているだけという問題ではなく、国にもその責任の一端があるとも思う。(時間雇用職員)
9. 限定正職員という位置づけそのものが疑問であるが、仕事に見合った待遇を考慮してほしい。(常勤(任期無))
10. 更新を求めない誓約書を書かせたり、募集要項も募集人数も不透明な限定正職員の制度を運用したり、誠意がない。(常勤(任期無))
11. ストライキなどが起きると研究が滞るので、労働環境の改善には常に注力してほしい。(時間雇用職員)
12. 一部で雇用形態を転換して解雇を免れた職員がいるが、その際の判断基準が非常に不明瞭で不公平感等の問題があるように見受けている。具体的には政治的に有力な教員に擦り寄ったりコビを売り気に入られた職員が優遇されているように見えてならない。事務職員の間には担当教員の分担がある場合も少なくないため、執行部に影響力をもつ教員を担当することが有利に働いている現実があり不満も多く耳にする。純粋に広い意味での業務能力を適性に判断して、雇用形態の転換を行うならば意義がはっきりする。(常勤(任期無))
13. 「こんなに一生懸しているのに、最低1年、最長5年で終了させられる」という不安感で毎日、業務をしていて感じます。時間が足りず仕事が沢山あり四苦八苦しているなかで、何とかならないものかと思う毎日です。安心して仕事ができません。勿論、本人の意思もありますが、定年まで業務を全うしたい方々が沢山いらっしやると感じますので、大学での採用試験無しに推薦での無期雇用の転換を望みます。(時間雇用職員)
14. 人手不足が急速に加速化している現在の日本社会において、企業は人材獲得のため様々な雇用環境改善・正社員化策を進めている。そのような中で雇止めや任期付き雇用にこだわっていると、人材が企業に取られ続けていき、大学人材の質・量の低下は避けられない(常勤(任期有))
15. 私はたまたま私的な理由により5年期限の前に退職を予定しています。しかし単純に「無期転換を希望しない」にカウントされるのは本意ではありません。それぞれ異なる事情の人々が集まって仕事をしています。それぞれのライフステージに応じた働き方を選択・変更できるような制度と、それを受け入れられる職場環境を望んでいます。(時間雇用職員)
16. これは評価制度の問題と考えている優秀な人材は残すべきだが、基本的には契約内容を優先すべき大学にとって有益な方をわざわざ辞めさせたいわけではないと思う問題はその人を優秀だときちんと判断できる体制を用意しなければいけないということ(常勤(任期無))
17. そもそも1年契約で雇用されている以上、更新が出来なくても仕方がない。しかし更新しない理由を財政面の問題としながら、別の人を同じ時給で雇用するのはおかしい。業務内容や勤務態度に問題があるなら、その旨きちんと本人に通知すべきだと思う。(時間雇用職員)
18. 建前と本音、本部と部局、それぞれが勝手な論理で業務を進めている構造が問題の本質。法人化以降、3年上限の延長を部局はよく考えず申請すればこれまでどおり延長できると簡単に考えて申請し、本部は中身を精査せず認めてきた節があり、建前では3年上限だが、実質は部局任せの状態が横行してきたところに、就業規則改正で5年上限とした。議員立法による労契法改正にすぐまた改正があるだろうと高をくくっていたが、期限が来て雇止め。契約更新をなあなあで続けてきた部局、実態を把握しながら放置し続けた本部、要は組織体質の問題かと。(常勤(任期無))
19. 退官・退職後の再雇用に予算を割くよりは、若手を雇用するために予算を使うべき。再雇用しても昼寝するだけで生産性が引けケースが多数みられる。(年俸制)
20. これ以上若手を疲弊させないでほしい(年俸制)
21. 強引に雇い留めを進めた理事を糾弾すべきだと思うが、どこかへ逃げて天下りするだけであろう。そのような人間を糾弾するよりは、間違いを認めさせて制度を変えるべきであると思う。(常勤(任期無))
22. これまで大学の業務は非常勤職員の方々のおかげでまわってきた部分がかかなりあったと感じる。運用については、早急に改善してほしい。(常勤(任期無))
23. そもそも有期雇用では実行できる研究が限定されてしまい、将来的な発展を見据えた研究活動は困難である。東北大学が今後も世界を牽引する研究・教育を目指すなら無期雇用を基本とした体制の下、各人材がノウハウを蓄積・発展させるような環境を整えるべき。(常勤(任期有))
24. 限定職員の試験を受けられた人、許可がおりなかった人とで非常勤同士の人間関係の溝が生まれていた。仕事上に支障をきたしているほどでした。限定職員の試験を受けられるかどうかは、能力があるかより、特別扱いの人かどうかとか、運でしかない気がします。限定職員もきっちり異動してほしい。事務室で何十年も同じ人がいると、目に見えない権力を持ってしまい誰も逆えなかったり、「その人しか知らない仕事」ができてしまったりするのは大変問題だと思います。(准職員)
25. 目的限定職員の応募書類の業務内容欄の業務に関連する研究室の教員(教授、准教授、助教)すべての名前を記載して申請したが、審査結果が出る直前で、名前を書いた教員が辞めても後任の教員が採用になる限り雇用が続くことになるので、教授の名前だけ記載してその教授の定年までと書き加えるように指示され書き直し提出した。その後さらに教授の「定年」ではなく「退職」に書き直すように指示され、仕方なく書き直した。目的限定職員にはなれたが、結局いつまで働けるのかはつきりせず不安だ。平成14年8月採用なので、労働契約法第18条に基づく無期転換に当たらないか人事企画部に確認して、途中で部局を移動しているから該当しないといわれたので納得したが、同じような条件の人で無期転換になっている人がいるようで驚いた。(目的限定)

26. 任期付きの教育職です。1－3年など短期間に任期を定めて、その後の継続雇用を全く保証しない雇いは、いずれの職位にせよ職員のモチベーションを著しく低下させます。キャリア上の最大リスク・不定性でもあり、テニュア職と比較してキャリアアップを充実させるのが困難です。他国と比較して、大学の研究教育の生産性を急落させている原因の一つと考えます。テニュア職の拡充、任期付きだとしても中期5－10年以内の任期で、その後テニュア職等へのステップアップが整備されているものの拡充、を強く希望します。(常勤(任期有))
27. 5年で切るのはおかしい。諸事情もあると思うので、条件付きなどで対応してほしい。(時間雇用職員)
28. 採用面接時、部局異動だったため、組合に入っていないか確認された。入っていないことが採用条件だった。(無記入)

3 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。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)

	a) 忙しくなった	b) 特に変わらない	c) 暇になった
常勤(任期無)	34 (68%)	15 (30%)	0 (0%)
常勤(任期有)	14 (58%)	10 (42%)	0 (0%)
年俸制	4 (57%)	3 (43%)	0 (0%)
常勤合計	52 (64%)	28 (35%)	0 (0%)
准職員	1 (20%)	3 (60%)	0 (0%)
時間雇用職員	7 (23%)	20 (67%)	0 (0%)
非正規合計	8 (23%)	23 (66%)	0 (0%)
限定(一般)	0 (0%)	1 (100%)	0 (0%)
限定(特殊)	0 (0%)	1 (100%)	0 (0%)
目的限定職員	5 (50%)	5 (50%)	0 (0%)
限定合計	5 (42%)	7 (58%)	0 (0%)
その他	2 (50%)	2 (50%)	0 (0%)
全体合計	67 (51%)	60 (45%)	0 (0%)
昨年(2017)全体合計	64 (48%)	59 (47%)	0 (0%)

[Q] 具体的な事例があれば以下にお書き下さい。

1. 秘書が雇い止めになったことで、そのぶん仕事が増えた。新しい秘書を雇っても慣れるのに一年は見ておかないとならない。(常勤(任期無))
2. 形式を整えるためだけの報告書類等が増えたように感じられる。(常勤(任期無))
3. 講習が多すぎる(全部eラーニングにしてほしい)(常勤(任期有))
4. 特に感じるものはない。(常勤(任期無))
5. 入った月にはすでに残業があった。非常勤職員がやるべき仕事量ではないが、常勤も1名しかいないためにやらざるを得ない状況である。(時間雇用職員)
6. 現時点での業務量は適正であると感じる。(時間雇用職員)
7. 物品の検収などの業務は一時期より少し簡略化され、会計担当の方の業務は少し楽になったようだ。(常勤(任期無))
8. 学生の教育にかかる時間は惜しいとは思わないが、物品の管理や、誰が読むのかわからない報告書をいくつも作成しなければならない現状は果たして意味があるのか。(常勤(任期無))
9. 時間給職員がするのだろうかとか疑問に思える仕事の内容があったりしましたが、仕事量が増えたかどうかはわかりません。(時間雇用職員)
10. 新任であり事務員ではないのでわからないが、本学では事務員の方々が教員や研究員にあまり協力的ではなく、他学に比べて教員や研究員に余計な負担があると感じた。もしかすると、以前よりいろいろな仕事が増え、「これ以上面倒な仕事を増やさなくてくれ」ということなのかもしれない。(准職員)
11. 学際研での出張に際して、不要な手続きが多すぎる。「徹底した簡略化」を求める。(時間雇用職員)

12. 出張手続き等が電子化されておらず、押印の上紙で提出する必要があり、大変時間がかかっている。やや複雑な出張をする場合など、修正が入ることもあり、その都度印刷して更に時間がかかる。出張手続きをオンラインでできるように、さらに重要書類以外は印鑑でなく電子署名を認めるなどしていただけると、効率的に作業ができ、研究時間の確保につながると思う。(常勤(任期有))
13. 備品管理が多い。(時間雇用職員)
14. 修論審査(順位付けのため全員審査が義務)、担当授業の増加、入試の多様化・厳格化への対応、物品購入や出張に係るルールの複雑化、職員のミス(不正)を防ぐために教員側がルールを熟知しなければならない、など。(常勤(任期無))
15. グローバル化、多様な学生・教職員への対応、文科省からの度重なる新制度の押し付けなど。(常勤(任期無))
16. 職員の不正防止については、たとえ仕事量が増えてもしっかりやるべき真面目にやっている職員が相対的に損害を被ることは絶対に避けなければならない<残業時間不正申告(やることもないのに残っている・対外的に自分の多忙さを主張する目的など)、出張期間を引き伸ばして現地で自由時間を作っているなど>(常勤(任期無))
17. 安全管理に関する業務が過度に増えた(常勤(任期無))
18. 年々忙しくなっている。外部監査等の指摘により細かな齟齬まで確認しなければならない状態。学生謝金やTA/R Aをすべて雇用として業務時間を管理していることが問題。RAなどは特に実態と実績が乖離しているため、複数の業務で同じ時間に働いている等つじつまが合わなくなる。RAなどは労働契約ではなく委嘱契約として整理し、支払いも月額として支払う方が簡便であり、学生にとってもフレキシブルに活動可能と考える。(常勤(任期無))
19. クォーター制になった影響で、そのクォーターは講義以外のことがほとんどできなくなった。(年俸制)
20. 不正防止の倫理教育が多すぎるし、形骸化していて時間の無駄になっているように思う。(年俸制)
21. ここ何年かで留学生や外国人研究員の受け入れが急増し、その対応や相談に以前より時間やエネルギーを割かなければならなくなった。(目的限定)
22. 会議が多い。(常勤(任期無))
23. 留学生の増加に伴う受入時、在籍中、修了時の各種連絡・手続き業務。学内外の頻繁なルール・様式変更等による確認業務。購入物品や設備備品の検品、記録、登録、廃棄時の手続き等の管理業務。(時間雇用職員)
24. 無駄に思える書類仕事が多い。(常勤(任期無))
25. ・仕事内容が複雑になっている気がする(クォーター制など)
・意味のない講習や訓練にかかる手間が多い(研究費不正防止、メール訓練、安否確認メール、研究室配属時教育)
仕事だからやるが、正直あまり効果を感じていないのに、何回も徹底的に周知しなくてはならないのが心苦しい。(准職員)
26. スムーズに回っていた書類が、4月以降出来上がりが遅くなっている。(時間雇用職員)
27. 職員の不正防止などの目的で、細かいもの(アダプタやバッテリーなどのパソコン周辺機器など)まで使用目的を確認する必要があり仕事量は増えたと思う。(目的限定)
28. 論文提出の度に、不正に関する確認書、データの提出を求められるのは心外であるうえ、研究の邪魔にしかかっていない。事務作業のスムーズ化を徹底して進めてもらいたい。(常勤(任期有))
29. 教務や事務に係る無用な会議が多い。例えば、研究グループの予算運営方針を決定する会議において、意思決定をするための議論が少なく、問題への評論や世間話が多く、いたずらに会議時間を長くさせている。(常勤(任期有))
30. 業務を把握している職員がいない。(無記入)

4 休日出勤・深夜勤務・単身赴任

4.1 休日出勤

[Q] 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。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なかった。	e) 休日出勤をしたことはない。
常勤 (任期無)	11 (22%)	19 (38%)	5 (10%)	10 (20%)	4 (8%)
常勤 (任期有)	4 (17%)	8 (33%)	0 (0%)	5 (21%)	6 (25%)
年俸制	1 (14%)	2 (29%)	0 (0%)	2 (29%)	2 (29%)
常勤合計	16 (20%)	29 (36%)	5 (6%)	0 (0%)	12 (15%)
准職員	4 (80%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (20%)	0 (0%)
時間雇用職員	4 (13%)	1 (3%)	1 (3%)	1 (3%)	23 (77%)
非正規合計	8 (23%)	1 (3%)	1 (3%)	0 (0%)	23 (66%)
限定 (一般)	1 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
限定 (特殊)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (100%)
目的限定職員	2 (20%)	0 (0%)	2 (20%)	1 (10%)	5 (50%)
限定合計	3 (25%)	0 (0%)	2 (17%)	0 (0%)	6 (50%)
その他	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	3 (75%)
全体合計	27 (20%)	30 (23%)	8 (6%)	20 (15%)	44 (33%)
昨年全体合計	39 (30%)	20 (15%)	7 (5%)	12 (9%)	38 (29%)

昨年の集計結果と比較すると、振替休日をとって休んだ人の割合が減少し、b) と d) の割合が増加している。それだけ余裕がなくなっていることの反映であろうか。

[Q] b)、d) の方は理由をお聞かせ下さい。

- 振替休日を書類上取らないと事務が困るようなので、仕方なくこの選択肢である。(常勤 (任期無))
- 研究者には休日の概念はない。休める時に休めばいいと思う。(学振研究員)
- 休むことも可能ではあったが、日頃から研究活動にあまり時間を割けていないので、そのための時間として使った。やりがいのない仕事であったら休んだと思う。(常勤 (任期無))
- 振替休日が取れる期間が限定的すぎる。土曜日は前の 5 日間、日曜日は後の 5 日間では消化できるわけがないので、少なくとも 1ヶ月の有効期間が必須。(常勤 (任期有))
- 「講義相当」での出勤であるのにも関わらず休日出勤扱いされていない。(常勤 (任期無))
- 研究を進めたかったため(常勤 (任期有))
- 事務と採めてもメリットはないので休んだことにした。どのみち裁量労働制なのであまり休暇に対する執着がない。(常勤 (任期無))
- 休出手当は出ないことになっていると聞く。(常勤 (任期無))
- 大学の行事以外の、たとえば学会出張などの場合、自己都合とされて、振替休日がとれない。もちろん、自分で学会日程が決められるわけでもなく、違法な状態が続いている。(常勤 (任期無))
- 申請方法を知らないし、申請しても認められないと考えているから。そもそも申請も認められないのではないか。休日出勤手当がもらえるとはとても思えない。(准職員)
- もはらカレンダー上に振替休日に使える日が残っていない場合がしばしばあり、やむをえず出勤するが公的約束のない日を振替休日としてあてがう場合がある。また、出前講義などに出かける業務の場合に振替休日を申請したが該当しないとされたことがあり不満である。(常勤 (任期無))
- 休んでも仕事量が減るわけではない。ふだんから平日も朝から夜遅くまで働いても、仕事が終わらず、週末も出勤している。(常勤 (任期無))
- 私ではなく、教員はそのようなことが多くあるが、伏せている。(時間雇用職員)
- 裁量労働のため(常勤 (任期有))
- 事務の方から、「人の迷惑を考えろ」と意味不明な圧力をかけられ、振替休日も休日出勤もつけられない状態を 4 年ほど経験してきた。この事務の方は、自分のお気に入りの職員にはこのようなことは言わず、しっかり休日出勤も認めているようだった休日出勤等を申請できない理由を事務の方に聞いたところ、「自分で考えろ!」と罵倒され、それ以降、仕事上での嫌がらせが始まった。ちなみに私以外にも同様の嫌がらせを受けた人間がおり、その人間は精神疾患を患い、「一身上の都合」という名目で退職まで追い込まれた(常勤 (任期無))

16. 昨年のアンケート項目を見た後、周囲に聞いてみたが、事務方から振替休日を促されたことが一度もないため、そもそも皆が存在も申請方法も知らない。(常勤(任期無))
17. 用務が多くて休めなかった(常勤(任期無))
18. 出張処理をする時点で特に聞かれていない。出張費で校費・外部経費を圧迫されるとそれはそれで問題。無い袖は振れない、というだけ。(常勤(任期無))
19. そのような方法が慣例になっている。(常勤(任期有))
20. 仕事が終わらないから。c) が許されるならそれが最も良い。(年俸制)
21. 「裁量労働制なので振替休日なんてあってないようなものだよ」と事言われています。(年俸制)
22. どうしても振替休日を取らないと困るので取ったが実際には仕事なくなるわけではない。書類上の休日にするのと公式の議事録の残る会議や学生等への謝金の監督印も押せず迷惑でしかない。手当をもらうのがベストだが無理なら、次善としてせめて振替休日を取らないという選択肢は欲しい。(常勤(任期無))
23. 平日に休む位なら、自分の研究をしている方が良い。(常勤(任期無))
24. 学会等の日程で休日出勤になるのは仕方がないが、そもそも平日に仕事が終わりにきらないから、休日出勤をしているわけで、振替休日をとっても休めるはずがない。(常勤(任期有))
25. 事務作業は休めるが、教育・研究に休みは無い。あくまで趣味?として大学に来ている。(常勤(任期有))
26. 雇用財源の不足のため(常勤(任期有))
27. 仕事が趣味的なところがあるので。(常勤(任期無))
28. 学会参加等の公務以外の業務の場合、休日出勤手当を請求することは憚られるので会議等の公務のない日程を振替日に指定することが常態化している。(常勤(任期有))
29. 休日出勤の前に手続きをする場合は振替休日、休日出勤後では代休と呼ばれているようです。代休になる場合は、休みを取った上で超過勤務手当をもらう権利があるようです。事務系が知らないところで会議が招集されているのが問題だと思います。(常勤(任期無))

[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？(選択)

	a) はい	b) いいえ
常勤(任期無)	27 (54%)	20 (40%)
常勤(任期有)	13 (54%)	9 (38%)
年俸制	5 (71%)	2 (29%)
常勤合計	45 (56%)	31 (38%)
准職員	4 (80%)	1 (20%)
時間雇用職員	11 (37%)	16 (53%)
非正規合計	15 (43%)	17 (49%)
限定(一般)	0 (0%)	1 (100%)
限定(特殊)	0 (0%)	1 (100%)
目的限定職員	6 (60%)	4 (40%)
限定合計	6 (50%)	6 (50%)
その他	4 (100%)	0 (0%)
全体合計	70 (53%)	54 (41%)
昨年(2017)全体合計	68 (52%)	48 (36%)

4.2 深夜勤務

[Q] 労働基準法では、たとえ裁量労働制であっても、必要性があって深夜(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。このことをご存じでしたか？

	a) はい	b) いいえ
常勤 (任期無)	18 (36%)	32 (64%)
常勤 (任期有)	4 (17%)	20 (83%)
年俸制	3 (43%)	4 (57%)
常勤合計	25 (31%)	56 (69%)
准職員	2 (40%)	3 (60%)
時間雇用職員	9 (30%)	21 (70%)
非正規合計	11 (31%)	24 (69%)
限定 (一般)	0 (0%)	1 (100%)
限定 (特殊)	0 (0%)	1 (100%)
目的限定職員	4 (40%)	6 (60%)
限定合計	4 (33%)	8 (67%)
その他	3 (75%)	1 (25%)
全体合計	43 (33%)	89 (67%)
昨年 (2017) 全体合計	39 (30%)	81 (61%)

[Q] 深夜に勤務したことがありますか？

	a) はい	b) いいえ
常勤 (任期無)	30 (60%)	20 (40%)
常勤 (任期有)	14 (58%)	10 (42%)
年俸制	5 (71%)	2 (29%)
常勤合計	49 (60%)	32 (40%)
准職員	2 (40%)	2 (40%)
時間雇用職員	3 (10%)	27 (90%)
非正規合計	5 (14%)	29 (83%)
限定 (一般)	0 (0%)	1 (100%)
限定 (特殊)	0 (0%)	1 (100%)
目的限定職員	0 (0%)	10 (100%)
限定合計	0 (0%)	12 (100%)
その他	1 (25%)	3 (75%)
全体合計	55 (42%)	76 (58%)
昨年 (2017) 全体合計	68 (52%)	48 (36%)

[Q] a) の深夜に勤務した経験のある方にお聞きします。深夜勤務手当をもらいましたか？ (選択)

	a) はい	b) いいえ
常勤 (任期無)	3 (10%)	28 (90%)
常勤 (任期有)	1 (6%)	16 (94%)
年俸制	1 (20%)	4 (80%)
准職員	1 (33%)	2 (67%)
時間雇用職員	1 (25%)	3 (75%)
限定 (一般)	0 (0%)	0 (0%)
限定 (特殊)	0 (0%)	0 (0%)
目的限定職員	0 (0%)	0 (0%)
その他	0 (0%)	1 (100%)
全体合計	7 (11%)	54 (89%)
昨年 (2017) 全体合計	8 (16%)	41 (84%)

この表のみ、カッコ内の割合は、この設問に答えてくれた人を分母として計算している。

昨年と比較すると、深夜勤務手当をもらわない人が若干増えている。休日出勤の問題と同じ傾向である。

[Q] 深夜勤務手当を受け取らなかった理由を下欄にご記入ください

1. 特に手当を請求する気はない。(常勤 (任期無))
2. 申請しなかったため。(常勤 (任期無))
3. 深夜勤務手当をもらえることを知らなかった。(年俸制)
4. 上記を知らなかった (学振研究員)
5. 厳密に適用していったら、大学としてかなりの支出になり、かえって研究活動に支障が出る。研究室によるかもしれないが、教員は基本的に自由に自分の仕事をマネジメントできるはずなので、深夜勤務手当は必要ない。収入と研究の自由度が天秤にかけられるならば、後者を選ぶ。(常勤 (任期無))
6. 独法化前のことであったので、そういった概念がなかった。(常勤 (任期無))
7. 知らなかったため (常勤 (任期有))
8. 一度申請しようとしたが (10 年以上前)、予算がないので勘弁してくれと言われてやめた。(常勤 (任期無))
9. 深夜勤務手当のことを知らなかった。業務の多くは自宅で処理している。(常勤 (任期無))
10. 深夜とは何時からでしょうか。(時間雇用職員)
11. 仕事量が多すぎてその時間帯にも仕事をせねば終わらないことはしばしばあるが、申請してその理由を説明するのは簡単ではないと思われる。(常勤 (任期無))
12. もらえると思っていないから。また、申請方法を知らない。(准職員)
13. 深夜勤務手当について、雇用時から現在に至るまで何の説明もなされていない。(時間雇用職員)
14. 知らなかった (常勤 (任期無))
15. 通常、その時間に必要性があるわけではないから。とはいえ仕事を遅滞なく進めるために、ときどき深夜に及ぶこともある。(常勤 (任期無))
16. 自分が望んでやっていることだから (常勤 (任期無))
17. 存在を知らなかった。(常勤 (任期有))
18. 出張中に深夜シフト (午前 0 時から午前 8 時とか) に入ることはよくあることだが、一度も深夜手当など出たことはない。(常勤 (任期無))
19. 知らなかった。(常勤 (任期無))
20. 昨年のアンケート結果を見ると、そもそもこの制度が機能しているとは到底思えない。(常勤 (任期無))
21. 手続きが面倒 (常勤 (任期無))
22. 手当ての存在を知らされていなかった。(常勤 (任期有))
23. そのような制度を知らなかった。(常勤 (任期有))
24. 深夜勤務手当の制度を知らない。(年俸制)
25. 裁量労働制なので深夜の勤務は本人の自由だから～と言われている。(年俸制)

26. 研究の予定上深夜に働く必要があるのは普通である。裁量労働制の精神も考えると深夜勤務手当をもらうのは適切ではない。(常勤(任期無))
27. 加速器を使った実験研究では、24時間連続してデータを収集するためシフト制をとり研究者で交代して実験を遂行する。研究によるものを深夜勤務と呼ぶかが不明だったため。また、以前科研費の申請の際に、研究にあてるエフォートを多めに書いたところ、理学部事務のチェックから帰って来た際にエフォートの割合を減らせと言われたが、その際の事務の担当者の言葉が「研究は本務では無い」だった。この担当者は、教員の仕事は教育か会議だけで、研究は趣味でやらしてやっているという思想の持ち主だった。理学部事務がそのようなようでは、申請したところで握りつぶすだろうと想像される。(常勤(任期無))
28. 深夜勤務の必要性はなかったが、自身の事情で深夜勤務を選択したため。(常勤(任期有))
29. 深夜勤務手当を申請するという考えがなかった。(常勤(任期有))
30. そのような手当てがあること自体知らなかった。(常勤(任期有))
31. 手当がでることを知らなかったため。(常勤(任期有))
32. 知らなかった。(常勤(任期有))
33. そのような制度になっていることを知らなかったため。(常勤(任期有))
34. 深夜勤務手当があることを知らなかったから(常勤(任期無))
35. そもそも手当てが発生することを知りませんでした。仮に知っていたとしても、深夜労働の妥当性を証明する根拠が乏しいので、請求はしない(できない)と思っています。(常勤(任期有))

4.3 単身赴任手当

[Q] 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。あなたの状況を教えてください。

	a) 単身赴任で、手当もらっている	b) 単身赴任であるが、もらっていない	c) 該当しない
常勤(任期無)	2 (4%)	0 (0%)	48 (96%)
常勤(任期有)	0 (0%)	1 (4%)	22 (92%)
年俸制	0 (0%)	0 (0%)	7 (100%)
常勤合計	2 (2%)	1 (1%)	77 (95%)
准職員	0 (0%)	0 (0%)	5 (100%)
時間雇用職員	0 (0%)	0 (0%)	29 (97%)
非正規合計	0 (0%)	0 (0%)	34 (97%)
限定(一般)	0 (0%)	0 (0%)	1 (100%)
限定(特殊)	0 (0%)	1 (100%)	0 (0%)
目的限定職員	0 (0%)	0 (0%)	10 (100%)
限定合計	0 (0%)	1 (8%)	11 (92%)
その他	0 (0%)	0 (0%)	4 (100%)
全体合計	2 (2%)	2 (2%)	126 (95%)
昨年全体合計	1 (1%)	1 (1%)	113 (86%)

[Q] このことに関連して、何かご意見があればお書き下さい。

1. 数人の単身赴任者がこの制度を利用しようと申請を行った話を聞いたことがあるが、すべて却下されていた。総長が単身赴任にもかかわらず、この制度を利用していないので、申請をしても無理だと聞いたことがある。(学振研究員)
2. 単身赴任手当は支給要件が厳しく、上記のケースでも支給要件を満たさないことがまあります。誤解を招くようなアンケートは控えていただきたく思います。また、深夜勤務手当の支給については、労働基準法どおりですが、休日や深夜に勤務を行うにあたり、裁量労働制であっても就業規則にあるとおり事前に申請が必要であることはご理解願います。(常勤(任期無))

5 出勤簿のオンライン化

[Q] 最近、職種毎に、出勤簿管理のオンライン化が進められています。これに関連して、次のどれかを選択して下さい。また、ご意見があればお書き下さい。

	a) オンライン化されて便利になった。	b) オンライン化されて不便になった。	c) まだオンライン化されていない。	d) 特に変化は感じない。	e) その他
常勤 (任期無)	25 (50%)	10 (20%)	0 (0%)	10 (20%)	5 (10%)
常勤 (任期有)	7 (29%)	3 (13%)	4 (17%)	8 (33%)	2 (8%)
年俸制	1 (14%)	0 (0%)	1 (14%)	4 (57%)	1 (14%)
常勤合計	33 (41%)	13 (16%)	5 (6%)	22 (27%)	8 (10%)
准職員	0 (0%)	0 (0%)	2 (40%)	2 (40%)	1 (20%)
時間雇用職員	7 (23%)	1 (3%)	12 (40%)	8 (27%)	2 (7%)
非正規合計	7 (20%)	1 (3%)	14 (40%)	10 (29%)	3 (9%)
限定 (一般)	0 (0%)	0 (0%)	1 (100%)	0 (0%)	0 (0%)
限定 (特殊)	1 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
目的限定職員	2 (20%)	1 (10%)	4 (40%)	1 (10%)	2 (20%)
限定合計	3 (25%)	1 (8%)	5 (42%)	1 (8%)	2 (17%)
その他	2 (50%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (25%)
全体合計	45 (34%)	15 (11%)	24 (0%)	33 (25%)	14 (11%)

[Q] ご意見があればお書き下さい。

1. 便利になったがたまにつながらない (ログインできない) ときがある。(常勤 (任期無))
2. 利用者に該当しない (学振研究員)
3. これまでは研究室の秘書さんをお願いしていた部分なので、自分でオンラインで状況を把握でき、わかりやすくなった。簡単な申請をするだけであれば、十分便利になったと思う。(常勤 (任期無))
4. 勤務形態上、紙の出勤計画を出す必要があるので利便性はあまり関係ない。(常勤 (任期有))
5. 教員からは手間増やしやがってとの不満はあり (常勤 (任期無))
6. 研修届もオンライン化して欲しい。(常勤 (任期無))
7. 打刻システム自体は良いと思うが、時折アクセス不具合のため打刻できない事案が発生する。(常勤 (任期無))
8. 忌引きで仙台を離れた後に事務メール連絡したが、休暇申請は後日研究室に来てから自分で入力とのことだった。システムには当然ながら学外からは入力できないので仕方がないが、ちょっと面倒である。ただ、これまでは書類を作って送っていたものがオンラインでの入力で済むのは少し楽になったかと思う。(常勤 (任期無))
9. 超過勤務の申請がしやすくなった。システムのデザインなど、使用する側の使い勝手はあまりよくない。(常勤 (任期無))
10. 有給休暇をとるのに理由を書かせるのは馬鹿げている。(常勤 (任期無))
11. わからない。オンライン化されていることも知らない。(准職員)
12. オンライン届出特有の不安感が大きく確認作業に以前より神経を使うようになった (常勤 (任期無))
13. 勤怠管理者の不正を防止する策が必要である。現状では比較的自由に休日出勤できてしまう。勤怠管理者の勤怠を所属先の教員が管理するとしても、不正防止にはならない。なぜなら、教員は自分自身が裁量労働制であり、行政職員の勤怠管理の徹底にはほぼ興味を持たないから (常勤 (任期無))
14. PC の立ち上げ、システム接続に時間を要する機会が多いため、始業時間より早く席につく必要が生じている。(常勤 (任期無))
15. 使い勝手を含む、改善提案は随時受け付けてもらいたい。(常勤 (任期無))
16. 必要な休日出勤や深夜勤務を行うと事務からクレームがある休日出勤を行うと、代休を取得するように強く要請される (代休を取れるときは取得するが、休日出勤を行うときは、大抵平日に休めるような状況にはない) 代休がその週に取るようになってきているが、1 か月以内に代休を取れば OK などのように規則を変えるべき (常勤 (任期無))
17. 便利にはなったが、まだ中途半端。課題は山積み。(常勤 (任期無))
18. 出勤していない人が出勤した事にできるし、事務が顔を見たりして来ているか認識できないため意味がない。(年俸制)
19. 【秘書です】教員の出勤簿の取りまとめがなくなった点は便利になりましたが、ご本人から休暇取得等の連絡を頂かないと、出勤状況が把握できなくなりました。(時間雇用職員)

20. 振替休日の申請など未だに紙ベースのところがあり、中途半端なオンライン化では意味がない。(常勤(任期無))
21. 教員はオンライン化したが、学術研究員や目的限定職員などはオンライン化されておらず、それぞれに手続き方法が違って面倒なので、オンライン化するならすべての職員を対象として欲しい。オンラインを使用できないのに教員にオンラインの使い方を聞かれても詳しく説明できない。(目的限定)
22. 便利にはなったが、まだまだシステムが未熟である。一度提出すると修正手続きができなかったりするのは早急に修正してほしい。業者側に大学業務への理解が不足している結果ではないか。(常勤(任期有))
23. 自分自身はオンライン化されていないが、研究室の教員には出勤簿の承認ボタンを押すように月に1回は依頼したり、休暇を取りたいとの申し出があればオンラインでやって下さいとかその都度お願いしている。本当にやったかどうかの確認も念のために行っているため、前よりも面倒になった。(目的限定)
24. 秘書の人の手を煩わせることが減ったので、良いと思います。(常勤(任期無))

6 駐車場の有料化・環境整備

[Q] 昨年度から、青葉山地区で駐車場が有料化されました。このことにご意見がありましたら、ご自由にお書き下さい。また、理学研究科では、収集した料金は、道路整備などの環境整備に宛てると言っています。環境整備の必要な場所等についてのご意見があればお書き下さい。

1. 川内から青葉山への歩道は、雨だとぬかるみがひどい。車道に割と大きい石や木が転がっていることもあり、坂を下る自転車やバイクにとっては結構危ない。川内から青葉山に至る車道もすぐ脇が崖で、いつか車道が分断されるような気がするが大丈夫だろうか。(常勤(任期無))
2. 多くの理学部職員は、勤務地の立地から地下鉄の恩恵を受けられるようになりましたが、同じ青葉山キャンパス内でも地下鉄へのアクセスが大変悪い職場もあり、一律で有料化がなされることに疑問を感じます。(常勤(任期無))
3. 地下鉄通勤者が増えたことで、歩行者通路と車道が分離されていない場所での事故の危険がある。特に、サイクロと惑星プラズマ棟との間は、見通しも悪く、夜は暗いため、危険である。外灯の増設を強く要望する。(常勤(任期無))
4. 物理研究棟・講義棟の西側道路でアスファルトがへこんでいるので雨が降ると大きな水溜りになる。グレーチングが掛かっている排水マス部分が数センチ盛り上がっているのも水溜りの原因になっている。(常勤(任期無))
5. 長期出張などでほぼ大学にいない場合は、駐車場を払う必要はない気がします。(年俸制)
6. 無料化へ戻すべき。スペース制限のための有料化ではないので合理性を全く感じない。(常勤(任期有))
7. 星陵キャンパスではすでに有料化されていたため、こちらも有料化されたと言いましたが正規職員も時間雇用職員も一律の金額なのでどうかと思っていました。(時間雇用職員)
8. 時流として仕方がないと思う。が、徴収した分が適切に環境維持に使われているかまだまだ不明(常勤(任期無))
9. 駐車スペースが不規則で出庫が不便な時があり、有料化に伴う整備が不十分だと思う。地学棟階段上の広いスペースに駐車しているが、紙収集場前の一台分が出庫の時に切り返しが出来ず困っている。(目的限定)
10. 少なくとも他キャンパスでの講義等があり自動車が必要である場合は徴収すべきではない。舗装されていない駐車スペースの舗装(常勤(任期無))
11. 利用していないが、本来無料であるべきだと思う。(時間雇用職員)
12. 有料化はとても良いことだと思いますが、道路整備された実績が見えません。また、無断駐車など部外者が駐車しても罰則が科せられない(方法が無い)のがもう少し検討して頂きたいと思います。(時間雇用職員)
13. 道路整備はまだ全く何もしていないようなので、早急に進めて欲しい。地下鉄駅ができてニュートリノ付近から物理系研究等の方面への歩行者が増えたが、この付近は車道と歩道の区別がなく、歩きにくい。歩行者用の通路を確保すべき。(常勤(任期無))
14. すでに整備した道路の不足予算分に充当するときいた。何もかわらない。(常勤(任期無))
15. 自宅との距離が近く通勤手当に該当しない教職員が授業や研究のために特別駐車許可(無料)を受けることができるが、日頃の適切な使用に疑問を感じます。特別許可を受けた車には指定駐車スペースを設けてはどうか。(常勤(任期無))
16. 地下鉄通勤者を増やしたいのだと感じた。(常勤(任期無))
17. 会計検査院からの指摘とのことでやむを得ないかもしれないが、電車通勤に比べて安いにもかかわらず、さらに有料になるのは心情的には納得いかない。わずかな経費のために、大幅に勤労意欲は低下する。(常勤(任期無))
18. 駐車場が有料化するのであれば、通勤に自動車を使用する場合には、駐車場代も含めて支給するべきである。(常勤(任期無))
19. わからない。(准職員)
20. 道路整備とは具体的にどのような作業を指すのでしょうか?駐車料金の収入(月に1000円X100台~100万円くらい?)はわざわざ設定するほど重要でしょうか?事務や車を利用する職員に余計な負担をかけているだけだと思います。また、これだけの収入があれば職員一人分の給料が出せます。職員<道路整備なのでしょうか?(時間雇用職員)

21. 有料化した分を交通費として上乗せ支給してほしい。ガソリン代の算出方法についても、見直しをお願いしたい。(目的限定)
22. 片平と同額というのは不適切と言わざるを得ない。(常勤(任期無))
23. 近くの駐車場は使用できません。限定された場所に駐車場を増やしてほしい。(時間雇用職員)
24. 普段は自動車出勤していないが、以前は休日(昼食を取りに行くため)や天気が非常に悪いときなど、自動車で来ることもあったが、有料化のためそれできなくなって不便を感じている。(常勤(任期無))
25. 収集した料金は、道路整備などの環境整備に宛てるとのことですが、駐車場収入額とその収入による環境整備支出項目について決算報告等の情報が公開されているか知りたい。(常勤(任期無))
26. 有料化は、致し方ない。通勤手当では足りない分を補ってほしい。(時間雇用職員)
27. 特別入構許可を受けているが、研究の都合で夜中や早朝に車で来なければならない場合がある。このとき、ゲートが閉まっているが、管理の方を起こしてまでゲートを上げてもらうのは気が引ける。現状では通勤手当をもらっている者しか入構許可を得ることはできないが、それ以外の者でも入構許可を得ることができるようになってくると助かる。あるいは、夜中や早朝はゲートを上げておいてもらうとか。(常勤(任期無))
28. 特に意見はないが、透明性を高めてもらえると嬉しい(常勤(任期無))
29. 通勤手当のない派遣職員などからも駐車料金を徴収するのは疑問です。(常勤(任期無))
30. 歩道がなく、バイクの入口を通らなければならない場所があり、危ないと思う。(時間雇用職員)
31. 障害者用/妊娠者用の専用駐車場はあるのでしょうか?また、わかりやすい看板などがありますか?事前に把握していない自分が悪いのですが、来訪者に尋ねられた時、とっさに場所が言えませんでした。川内や他学部では案内板や専用駐車場等、わりと目にする気がします。(常勤(任期無))
32. 10時からの勤務のため、駐車場が埋まっています。そのため、崖の上に簡易的に設置された、砂利敷の車止めがないところ(公用車と同じところ)に停めています。崖なので、地震などで車が落ちないか心配です。駐車場を確保して頂くか、整備して頂きたいです。また、雪かきがされないということなので、雪かきはして頂きたいと思います。(時間雇用職員)
33. 砂利を敷いただけの駐車場があるので、舗装してほしい。(常勤(任期無))
34. 収集した料金より管理費の方が高くつくなど、無意味なことはやめるべき。会計検査院の指摘があったとしても、その有効性は必ず考えなければならない。(常勤(任期無))
35. 有効に活用してくれるなら、有料化でも良いと感じている。(常勤(任期有))
36. 青葉山駅前の道路で、横断歩道でない場所を歩行者が横切らないように工夫して欲しい。(年俸制)
37. 早めに舗装を直した方が良いように思います。(年俸制)
38. 地震噴火予知研究センターの駐車場環境整備が急務であると感じる。(目的限定)
39. 有料化を機会に電車通勤に替えた。車を運転するのは楽しみだったので楽しみが減ったが終電に間に合うように帰るようになったので、これはこれで良かった。(常勤(任期無))
40. 自家用車通勤の方は、通勤目的で割高の保険料を負担しているのではないかと思います。また、大学側も、交通費として支給するガソリン代は、公共交通機関を利用した場合の交通費と比較して低く抑えられているのではないかと思います。交通費をめぐる職員間の公平性の観点から、有料化は賛成しません。別の問題として、駐車料金の徴収に係る事務手続きの増加という点からも、現況の手続きはよい方法ではないと思います。(時間雇用職員)
41. 有料化に伴い、地下鉄とバスを使った通勤に変えた。大学全体の支出としては増える方向になっただけで、馬鹿げている。(常勤(任期無))
42. 立体駐車場の建築等、駐車環境の整備。(常勤(任期無))
43. 理学部は全体的に傾斜が多いのに、ガタガタの道が多すぎる。せめて台車で運べるレベルに治してほしい。特に地球科学棟?から合同A棟に行く際の道路。斜め・凸凹・側溝の位置などで台車のバランスが崩れることが多い。(准職員)
44. 駐車場所の固定化。(時間雇用職員)
45. 有料化後も朝の通勤時間帯は入口ゲートは開けたままで、カードがなくても誰でも入講でき、料金を払っていない人も停めていておかしいと思う。駐車スペースではない場所に停める人がいて邪魔なので、管理を厳しくして欲しい。各自に駐車場所を割り振るなどの整備をして欲しい。木の下などに停めると帰りには車が落ち葉だらけなので、整備して欲しい。(目的限定)
46. 有料化されてメリットを享受できるのであれば良い。しかし、現状、有料化による恩恵を受けたことも説明されたことも無い。説明不足のまま、進められていることに懸念を感じる。(常勤(任期有))
47. 坂道の除雪をより重点的にお願いいたします。特に歩行者と車両が併用する箇所。(常勤(任期有))
48. どうせ有料化するなら、一般の人も有料で止められるようにしたら良いと思う。例えば研究会を開催した場合、車での来場者用の駐車場を確保するのが困難である。伊津部の駐車場限定でも良いので、駐車場が一般の人も有料で利用できるのなら、研究会等の際に便利である。(年俸制)
49. 一般的に有料化へ移行となっているので仕方がない。(年俸制)

50. 職場にもよりますが、車で通勤しても交通費が出るところもあるのに、その保証もなく（高額ではないにしても）駐車場代も払わねばならないのは理に合わないと思っています。車を所有しているだけでお金がかかることも理解していただきたい。（時間雇用職員）
51. 地下鉄が整備されたので公共交通機関の利用を促す意味では仕方ないかもしれませんが、地下鉄の利用が出来ない人のことも考慮してほしい。（常勤（任期有））
52. 学際科学フロンティア研究所は、入構の際にゲート等がないので、料金を払っていない研究所外の人が勝手に止めている様子が見られる。改善して頂きたい。（時間雇用職員）
53. 駐車場有料化はできたら無料のままにしてほしかった。環境整備に駐車場料金を充てるのはどうかと思う。道路は車を運転する人以外みんなですものだと思う。（時間雇用職員）
54. 冬場のロードヒーティング（常勤（任期無））
55. 駐車場を有料化しなければ道路整備などの環境整備ができないとは思えないので、正当性が弱い様に思う。（常勤（任期無））
56. 集めた料金の用途を公開して欲しい各駐車スペースを立体化し、周回道路は完全駐車禁止として欲しい（常勤（任期無））
57. 理学部裏の公道は管理外かもしれませんが、道路状況が悪く場合によっては危険です。（常勤（任期有））
58. 駐車場の整備にぜひ利用してほしい。特に冬季の除雪に力を入れてほしい。毎年積雪の多い日でも人力で雪かきをされているようだが全く追いついておらず、車で雪をかき分けながら駐車する現状に疑問を持つ。環境整備に充てるならばきちんと相応の対応を取っていただきたい。（時間雇用職員）
59. 徴収することによって各所業務が増えているが、その料金が活かされているのか疑問。病院など患者と駐車場が同じであったり片平のような街中で大学関係者以外に停められ困るような場所以外まで徴収する必要はないのではと思う。（無記入）

7 困ったこと

[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. 勤務時間帯にメールサーバーへのアクセスに時間を要し、場合によってはタイムアウトするケースが多く、作業効率が低下しているように思われる。またメールシステムの変更により、添付ファイルがメール本文より切り離されるようになったことで、いちいちダウンロードが必要になり面倒が生じる結果となっているように思われる。それよりもメールサーバーのネットワーク強化が必要だったのではないかと。（常勤（任期無））
2. 人が変わり、引継ぎでお聞きしていたこととやり方が変わり「普通は」と言われるのですが何が正しいのかわかりません。（時間雇用職員）
3. 多々（常勤（任期無））
4. 1年半ほど前に研究室内の教授の不正を告発したせいか、学生のテーマ配属で冷遇されているなど、困っております。内部告発者のケアをしないようでは、研究不正を小さいうちに止めることが出来なくなると思います。（常勤（任期無））
5. ・上司のパワハラ、セクハラがひどい。
・上司が部下の悪口を大声で笑いながら話すので、気分が悪い。（時間雇用職員）
6. 計算材料学センターの経理業務の採用面接を受けた際に、採用になったら年三回の職場内で実施する飲み会の世話係を無給でしていただくこととなりますが、大丈夫ですか？と訊かれて驚きました。センター内は秘書以外は全員男性とのことでした。（時間雇用職員）
7. 事務員が教員や研究員に協力的でない。前例主義で仕事を増やすまいとする官僚的な姿勢を感じる。また、大学全体として運営交付金が減らされている割に外部資金の獲得に積極的でない姿勢を感じる。特に外部資金で雇用されている者が別の外部資金に応募しにくくなるローカルルール（もとの外部資金から人件費の一部が出せなくなり運営交付金から出さなければならないというもの）は変更したほうが良い。（准職員）
8. 学内の連絡、提出書類がmicrosoftのword,excelで送付作成を求められることが多く困る。包括契約によってソフトの配布をしてほしい。（常勤（任期無））
9. 特にありません。先生方が忙しすぎるので、事務に賭って欲しいことが多くある。もしくは、教員数を増やしてほしい。（時間雇用職員）
10. 任期付き教職員が多い。（常勤（任期有））
11. 職場に非常に攻撃的な方（Aさん）がいて困っている。仲の良い事務の人間（Bさん）と共謀して、一人の人間に罵倒・恫喝などのパワハラを繰り返し、退職に追いやった張本人である。Aさんに協力したBさんがハラスメントの責任を請け負っているようだが実際はAさんが主導したことに間違いはない。（私は実際にパワハラの現場を間近で見た第三者であるから）Aさんは、自身は精神疾患を患っていると主張している。職場としては、体調不良者（体調不良と主張する人間も？）を全面的にサポートしていくべきである。だが、どこまでのことを許していくのか、ボーダーラインは設けなければならないと感じる。一人の体調不良者を徹底的に守ることで、新たな体調不良者を生み出す流れは避けるべき。（常勤（任期無））

12. 出勤簿と勤務実施報告、超過勤務管理簿の内容が重複していて、煩雑。また、前もって提出して、変更があれば再提出というシステムも手間がかかる。複数の会社に勤務経験があるが、東北大学は、勤務関係の手続きに人件費（時間）を使い過ぎではないか？と思う。全職員に ID カードを配布しているのであれば、カードスリット等で管理すれば正確で手間がかからないと思う。（時間雇用職員）
13. 事務正規職員の周囲の数名が、当該者の勤務態度等で大変困っていると不満を訴えた次の年度から、職場環境アンケート自体が回ってこなかったそうで、どうしてこういう結果（環境は改善されず逆にアンケートが来ない）になるのか不思議。直接意見すると、さらに嫌がらせ等の不利益が予想されるため、不満を訴えにくい。その解決策となるアンケートや窓口は機能しているのか。（常勤（任期無））
14. 山をいくつも超えてくるため、ガソリン代がかかりますが、交通費が少なくガソリン代が足りません。以前、勤務していたときに、未就園児の子の病気で勤務の途中に退席することや休むことがありましたが、大学で配慮してもらえませんでした。准職員として勤務していましたが、数時間足りないために給料を大幅に削られ、ボーナスももらえませんでした。専攻事務室に事前に伝えていたのにも関わらず何もしてもらえませんでした。注意もアドバイスもありませんでした。今後、このようなことのないようにして頂きたいです。（時間雇用職員）
15. * 事一斉連絡・一斉依頼においては、読み手・受け手に対する親切心を発揮していただきたい。特に「対学生・院生」。彼らは、お金を払っている「うちの顧客」です。
* 改善提案は「随時」受け付ける姿勢と仕組みを。何か言えば、必ず「できません」「こういう事情です。」という「何もしないための言い訳」が第一報として戻ってくるが。世の中そういう組織が普通だと思われているなら、それはおかしい。
* 不要仕事を削減できる権限を持っている人・部署は、削減を。うちは、年マイナス 1% 成長で人数も漸減する組織であることを前提としていただきたい。単なる「仕事量の増」は、それ以上の「減」とセット出ない限り、基本、拒否します。単なる「予算の減」は、それ以上の「仕事の減」とセット出ない限り、基本、拒否します。（常勤（任期無））
16. リフレッシュ休暇や病休取得の際に、「休暇簿」に必要以上と思われる記載を求められる。リフレッシュ休暇の理由に「リフレッシュ」は NG で、休養・帰省・旅行などの記載が必要。病休の場合、「休暇簿」に病名の記載を求められる。診断書は別途提出。（時間雇用職員）
17. 任期付き職員には、種々の手当（賞与、住宅手当等）が無いことに不満を感じている。記入者は、正規の助教職との兼任であるにも関わらず、初期に任期付き職員の方で採用されたために、そのような差があることに妥当性を感じられていない。（常勤（任期有））
18. 任期のない教員と任期のある教員の研究に対する意識が違い過ぎ、任期のない教員の言動が任期のある教員の研究活動を妨げていることがある。全学禁煙化されたのに偉い身分の方々は建物裏で隠れて喫煙をしている。（年俸制）
19. 隣の研究室の准教授が技術補佐員とイチャイチャしてうるさい気持ち悪い。任期無しの教員（教授・准教授）が任期付き教員をゴミを扱うような扱い方で扱ってくる。（年俸制）
20. 困っていることは特にありません。（時間雇用職員）
21. 産休の代替で働いていますが、産休の 1ヶ月以上前に雇用されたにもかかわらず、ほとんど引き継ぎがなかったのが残念です。ファイルを見ればわかると言われたが、インデックスも付いておらず、慣れていない者にとっては仕事の流れがわかりにくい。専攻独自の事情が多すぎて、中央事務にも聞くことができない。細かい引き継ぎが無理なのはわかっているが、こんな特殊事情だったらせめて基本的な組織の事くらい教えてほしかった。経験もなく、ろくに聞けない状況で職員の仕事をまかされ、遅れたり誤りがあったりすると先生方に不信感をもたれるので、毎日怖いし、苦しい。こんな仕事なのですぐ期限が切れてしまう。ひきつづき大学で働きたいが、5年期限の問題で採用をみおくられてしまう可能性が高いです。本当に悲しいです。（准職員）
22. 理学部の計画年休が他部局に比べても極端に少なく長期の休みが取れない。過半数代表にそのことの見解メールを送った事があるが何の連絡もなく、日数も変わらなかった。（目的限定）
23. 教授など、雇用主が労働環境に関する法律に疎いと感じます。例えば、二人きりの密室で一方向的に解雇条件を口約束させたり、裁量労働制の場合にコアタイムを指定してきたりなど。（常勤（任期有））
24. 困ってはいませんが、将来は不安です。（常勤（任期有））
25. 常勤教員であっても任期制のあるなしが部局によって異なる状況に不満があります。私自身も間もなく任期が終了するため、学内外で就活しておりますが現状では他大学においても人事の流動化はほとんどなく、厳しい状況です。家族もおり、今後のことを考えると不安です。一方で任期の心配のない一部の教員もおり、待遇の不平等に問題を感じています。（常勤（任期有））
26. 化学専攻内では、大学院入試の作問会議が休日や深夜に行われているのが常態化しているにも関わらず、超過勤務手当や振替休日の措置が取られておりません。多くの会議出席者がいるので、調べれば分かる事実を隠蔽するのではなく、すぐに調査して手当の支払いならびに代休の手続きを進めて下さい。
- 第 14 条¹
- 6 裁量労働制職員が、休日又は深夜に労働する場合はあらかじめ、所属長の許可を受けなければならない。
- 7 前項の規定により、許可を受けて休日又は深夜に労働した場合においては、職員給与規程の定めるところにより割増賃金を支払うものとする。
- ・割増賃金の不払いの罰則は、6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金となる。

¹組合註: 「国立大学法人東北大学職員の労働時間、休日及び休暇等に関する規程」の条文。

・サービス残業の存在を知りつつ放置する行為は刑事罰にあたる違法行為である。
組合には、是非とも責任者に対して、この法律違反について強く抗議していただきたいです。また、再発防止策を講じていただきたいです。(常勤(任期無))