

# 2022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

2022年7月12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	4
2.3 非常勤職員の要望	6
2.4 10年雇用問題	7
2.5 5年雇用全般	7
3 大学ファンドに関連した問題	9
4 事務機構統合化	13
5 フレックスタイム導入	16
6 環境整備等	18
7 困ったこと	19
8 職員組合への要望	21

2022年6月14日から6月30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（サイクロ等の関連部局も含み、852名）に、メールでおこない、回答は、WEBで準備したアンケートフォーム<sup>1</sup>から受け付けた。<sup>2</sup>

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。**

<sup>1</sup>[http://shokuso.sci.tohoku.ac.jp/form\\_mail/anq2022/](http://shokuso.sci.tohoku.ac.jp/form_mail/anq2022/)

<sup>2</sup>なお、 $\times$ 切1週間前の6月23日に2回目の依頼メールの送信を行った際に、ミスで昨年のアンケートのURLのまま送信してしまった。すぐに気付いて、昨年のURL自体を今年の内容に入れ換えたが、その間に、4名の方が昨年のアンケート項目で返信して頂いた。その回答については、昨年と同じ設問への回答はそのまま採用した。この場をお借りしてお詫びいたします。

	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)	97	22	13	10	9	2	41
常勤(任期待)	44	0	0	2	12	9	21
年俸制	5	1	0	0	3	1	0
准職員	5	0	0	1	2	0	2
時間雇用	48	1	4	1	15	11	16
限定(一般)	3	0	0	1	0	1	1
限定(特殊)	7	0	1	3	1	0	2
目的限定	7	0	2	1	1	0	3
その他	11	1	1	0	3	2	4
全体合計	227	25	21	19	46	26	90

その他の職種: 「派遣社員: 2名」「名誉教授」「週40時間」「招聘研究員」「無記入: 4名」「クロスアポイントメント」「客員研究者」

## 2 5年雇用問題

### 労契法改正に対する大学の方針と組合のこれまでの運動

2013年4月から施行された改正労働契約法により、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(労契法18条)。

ところが、東北大学では、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、という不当な方針に固執し、結局、2018年3月末に、数百人規模の准職員、時間雇用職員の大量の雇止めが発生しました。これに対し、複数の非常勤職員が、雇止めが不当であるとして、労働審判を申し立て、その後、訴訟に発展し、仙台地方裁判所での審議は終了し、判決は本年(2022年)6月末に出される予定です。

組合は、この問題に対する当時の大学側の交渉姿勢が不誠実交渉であるとして、2018年2月に、宮城県労働委員会に不当労働行為を申し立て、約1年間の審議の末、宮城県労働委員会は、2019年11月に不当労働行為を認定し、東北大学に対して、誠実に交渉するよう命令しました<sup>3</sup>。その後、雇止め方針を提案し不当労働行為を推し進めた労務担当理事(文科省出向)が交替したこともあり、労使関係はある程度正常化しました。その結果、目的限定職員の継続雇用の可能性の増大(目的限定職員は目的限定職員を含む限定正職員にいつでも応募可能、目的は変わっても良い等)等の安定雇用に向けての一定の前進も勝ち取っています。

### 10年雇用問題

上記で、一部専門職の無期労働契約の転換の上限10年とされた期限が、2023年3月に訪れます。河北新報は、2022年5月11日に、「東北大、239人雇止め恐れ」としてその問題を報じました<sup>4</sup>。組合は、法の趣旨を尊重し、希望者の無期雇用へ切替えを求めています。

### 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(限定正職員合格者以外は、5年限度で雇止め等)について、どのようにお考えですか。(複数選択可)

<sup>3</sup><https://tohokudai-kumiai.org/core/core269.pdf>

<sup>4</sup><https://kahoku.news/articles/20220511khn000040.html>

	a) 労契法改正の趣旨を尊重し、業務が継続である場合は、雇止めすべきでない。	b) 非常勤職員の生活を考えれば、安易な雇止めはすべきでない。	c) 目的限定職員は無期雇用と言われているが、実際には雇用限度があるため有期雇用であり、無期転換したことにはならない。	d) 将来の財政的な見通しを考えると、5年程度の雇止めも、目的限定職員雇用限度も、ある程度仕方ない。	e) 現状で問題ない。	f) よくわからない。
常勤(任期無)	56 (58%)	50 (52%)	13 (13%)	18 (19%)	1 (1%)	11 (11%)
常勤(任期有)	31 (70%)	20 (45%)	7 (16%)	5 (11%)	2 (5%)	6 (14%)
年俸制	2 (40%)	1 (20%)	1 (20%)	0 (0%)	1 (20%)	1 (20%)
常勤合計	89 (61%)	71 (49%)	21 (14%)	23 (16%)	4 (3%)	18 (12%)
准職員	5 (100%)	3 (60%)	3 (60%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
時間雇用職員	31 (65%)	28 (58%)	15 (31%)	6 (13%)	0 (0%)	4 (8%)
非正規合計	36 (68%)	31 (58%)	18 (34%)	6 (11%)	0 (0%)	4 (8%)
限定(一般)	2 (67%)	2 (67%)	2 (67%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
限定(特殊)	6 (86%)	3 (43%)	2 (29%)	1 (14%)	1 (14%)	0 (0%)
目的限定職員	5 (71%)	3 (43%)	6 (86%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
限定合計	13 (76%)	8 (47%)	10 (59%)	1 (6%)	1 (6%)	0 (0%)
その他	3 (27%)	3 (27%)	0 (0%)	1 (9%)	2 (18%)	2 (18%)
全体合計	141 (62%)	113 (50%)	49 (22%)	31 (14%)	7 (3%)	24 (11%)

括弧内の%は、アンケートに答えた総数(全体であれば227人)を分母にしている。

#### [Q] 上記以外で、お考えがあれば、お書き下さい。

1. 同じ業務が存在し続ける場合には雇止めをする理由がない。運営予算が減り同じ業務が存在しなくなった場合には雇用が停止する可能性はありうるのではないか。(常勤(任期無))
2. ・目的限定職員について理解していないので回答できない。・労契法改正の趣旨に反した雇止めを堂々と継続している大学側の態度は全く持って理解できない。(常勤(任期無))
3. この問題は、国の施作の欠陥に根本的原因があります。有期雇用者の安定雇用を目的として設けられた上限が、雇用者側を縛ることになっています。法律に趣旨に従うなら5年満期後は、無期に転換すべきです。法律を変えることはすぐには難しいですが、5年単位で有期雇用者を切る方針をとることに対する説明責任が大学側にあります。悪法の改正と高等教育と基礎研究への投資の増額を国に打診するとともに大学が稼ぐことも真剣に考えないといけないでしょう。雇用する資金がなければ、改善することはできません。(常勤(任期無))
4. 多少厳しい意見になるが、常勤職を目指すならば、できれば始めからそうした職種を選ぶべきかもしれない。(名誉教授)
5. 10年継続して働いている方であれば、引き続き同部署で必要な人材だと思いますので、継続雇用すべきだと思います。ただ、無期雇用できない(不要な)人材であれば、早めに退職を勧めるような仕組みにすべきです。退職を促して、別の仕事を斡旋するような仕組みも整える必要があると思います。(常勤(任期無))
6. 大学側の努力で対応できる問題ではないと思います。期限のある競争的資金で雇われている職員全員を無期雇用にするために減額されつづけている運営費で雇用するというのは現実的ではありません。法律を変えるしかないと思います。(常勤(任期有))
7. 基本的には、雇用開始時の契約内容で決まると理解しています。(常勤(任期無))
8. 業務が継続し、当面の財源が確保できているのに有期雇用を継続できないことが問題。悪法である。(常勤(任期無))
9. 雇用財源があり、雇用する、雇用される意志がある場合は、雇止めすべきでない。(常勤(任期無))
10. 5年程度の法律自体に問題がある(常勤(任期無))
11. 週20時間未満の時間雇用職員には5年程度などの縛りをなくしてほしい(20時間の雇用を望んでいるわけではないので)(時間雇用職員)
12. 研究室のいわゆる秘書さんは契約上の業務のみならず、学生さんのメンタルヘルスの相談役を担われている。就職活動などストレスを抱える学生さんが多い中、重要な役割を果たしている秘書さんを5年で交代されるのは、研究室の運営に重大な支障を及ぼす。本来の大学での教育研究の意義からも、継続雇用できるべきである。(常勤(任期無))
13. 財政的な問題で5年程度というならば後任を雇うのは矛盾している。(時間雇用職員)
14. 無機転換しても、低い待遇のまま雇用され続けることは問題だと感じている。(常勤(任期無))

15. 限定正職員の試験は形だけであり、個人の能力には一切関係なく、在職している職場の財源が豊富かそうでないかによって受かったり落ちたりする。そんな状態では公平な試験を実施しているとは言えない。5年で雇止めとなっているが、3年契約で雇止めの人もいて、5年の人と3年の人が混在している。3年が悪いとか5年が良いとか以前に同じ職場に雇われる年数が違う人が混在していることが問題だと思う。統一すべき。(時間雇用職員)
16. 本人がパートタイマーで働くことを希望している場合は5年以上の勤務をしても良いと思います。(時間雇用職員)
17. 予算がないのが全ての原因では。雇い止めが仕方ないとはいえないが、無い袖は振れない。(常勤(任期無))
18. 財源的なものだけでなく、人材的なものが大きい。雇い入れたが、働き始めてから不適格であった場合など、5年ルールが功を奏する場合もある。独法化前採用の非常勤で、厄介と思われている人が少なくないことか。逆に非常に優秀であっても、一律な5年ルールで離職せざるを得ないケースもある。(常勤(任期無))
19. 制度が酷い。(常勤(任期無))
20. 不当労働行為を推し進めた労務担当理事(文科省出向)こそが問題であり、労働や雇用だけでなく組織体制に改善が必要では。(常勤(任期無))
21. 主に、a) 労契法改正の趣旨を尊重し、業務が継続的である場合は、雇い止めすべきでない。という意見だが、長年東北大学に勤めてきた経験から、継続的でなおかつ長年の同じ業務に甘んじて柔軟に対応できない事務員が多いように感じるので、管理者からの推薦が必須だと思う。それであれば、限定正職員の採用と同様だと思うので、現状で問題ないと思う。また、かなり柔軟な対応になっていると思う。(限定(特殊))
22. 仕事のできる時間雇用職員が期限のくる度に退職されていることはとても残念に思っています。それと同様に仕事のできない無期雇用の准職員や時間雇用職員と仕事をする度に能力のある有期雇用の方と交代してほしいと思ったりもします。(忙しい中カバーすることが度々あると周りの負担も大きいです)(常勤(任期無))
23. 有期雇用5年を経た人材の無期労働契約への転換制度は、元々の趣旨は人材の使い捨てに対する問題意識から生じていたのではなかったか。改正労働契約法に抵触しないように体裁だけ整えて、本質的な問題に着手しないのは、雇用側としての大学の怠慢に見える。また、仕事の量に対して人の数が余っている場合には、人員整理を行なう必要があることもまだ理解できるが、実態としては全くそうならないように見える。将来的な財政的な見通しがネックになるというなら、正規職員や理事の給与の減給について真剣に考えるか、別の収入源を得るシステムを構築する必要があるのではないか。(常勤(任期有))

## 2.2 雇い止めの影響

[Q] 皆さんにお聞きします。5年期限のために雇い止めさせられた非常勤職員や期限のために解雇させられた目的限定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)	28 (29%)	7 (7%)	34 (35%)	24 (25%)
常勤(任期有)	9 (20%)	2 (5%)	7 (16%)	24 (55%)
年俸制	3 (60%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (40%)
常勤合計	40 (27%)	9 (6%)	41 (28%)	50 (34%)
准職員	1 (20%)	1 (20%)	2 (40%)	1 (20%)
時間雇用職員	17 (35%)	4 (8%)	14 (29%)	8 (17%)
非正規合計	18 (34%)	5 (9%)	16 (30%)	9 (17%)
限定(一般)	1 (33%)	0 (0%)	1 (33%)	1 (33%)
限定(特殊)	2 (29%)	1 (14%)	2 (29%)	2 (29%)
目的限定職員	1 (14%)	2 (29%)	0 (0%)	3 (43%)
限定合計	4 (24%)	3 (18%)	3 (18%)	6 (35%)
その他	4 (36%)	1 (9%)	3 (27%)	2 (18%)
全体合計	66 (29%)	18 (8%)	63 (28%)	67 (30%)

括弧内の%は、アンケートに答えた総数(全体であれば227人)を分母にしている。この設問に答えていない人もいるので、4個の回答の積算が100%にならない場合もある。以下の集計表も特にことわりがない場合には同様。

[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. ヤキモチ焼かれました。(限定(特殊))
2. TA/RA 業務を行っただけで雇用期間が開始され、修了後などに研究員として雇用される期間に影響があるというのは大きな問題がある。(常勤(任期無))
3. 5年も勤務したらベテランで、指示しなくても一人で仕事ができるようになったのに、後任補充したら、また、新しく仕事を覚えてもらわないといけない。(常勤(任期無))
4. せっかく仕事に習熟してきた方を解雇し、新しい方を雇用すると、新しい方に仕事を学んでもらわなければなりません。この間、仕事の進行は遅くなるのが大きな問題だと感じています。有期雇用の問題は、期限がきて解雇される方にとっても大きなマイナスですが、職場にとっても熟練の職員がいなくなる点で大きな損失です。(常勤(任期無))
5. 評価が高い職員は継続して雇用した方が大学全体の為かと思う(常勤(任期無))
6. ・意思に反して5年ごとに入れ替わりをさせられる職員の心身の負担も大きいと思われるし、残った教職員が新人職員の教育に割く時間も(雇止めがなければ本来必要のなかったはずという意味で)無駄であり、職務効率を著しく低下させる。(常勤(任期無))
7. 規則の発生日の違いで1年違いでも雇用継続の人と、打ち切りの人のがでてきて、不公平感がある。(名誉教授)
8. 事務の引継ぎの問題のほか、士気が下がったと思う。(常勤(任期無))
9. 辞めさせられたと言うより、辞めさせられる前に(5年が経過する前に)転職をされたケースをいくつか見ている。(週40時間)
10. 自分自身が任期付きで職場を転々としてきた立場なので、雇止めがあることで生まれる生活の不安というのをよく想像することができます。(常勤(任期有))
11. 本人も雇用側も競争的資金での有期雇用を求めているも、有期で雇用を続けてその後無期雇が求められた場合に無期雇用に転換する義務が生じてしまいます。しかし、無期雇用できる財源はありません。そのため、両者望んでいても有期雇用を続けることすらできなくなっています。(常勤(任期有))
12. 人が入れ替わった場合の業務引継ぎ(常勤(任期無))
13. 本アンケートに毎度記入しております内容と重複しますことご容赦ください。前所属の際に、2018年3月の雇止めが実行されました。当時所属していた係は全学的にも有名な、大変忙しい部署でした。当該係にいた非常勤職員4名が雇止めの対象となりました。4名は他の部署でも有名な、非常に優秀な非常勤職員でした。この方々の代わりに新しく来た非常勤職員は、大学未経験者もいたため、煩雑かつ質の高い本業務にすぐに慣れることは難しく、結果は想像に容易く、ほどなくして係はガタつきました。レベルの高い本業務についていくことができなかったことも理由の大きな1つとなり、現在、4名中1名しか残っていません。雇止めの対象になってしまった方々は、突然の出来事に、次の就職先を探すことがかなりの負担になっていました。常にレベルの高い業務をやりながら、仕事を探すのが難しいのは当然です。このように、対象者の今後に加え、(特にこの係は全学でも有名な忙しい部署だったため)所属部署にも大きな影響が出ました。(常勤(任期無))
14. 離職後の生活のめどが立たないということが不安でしかない。(派遣社員)
15. 5年期限のために雇止めさせられた非常勤職員がいるが、雇用保険の説明が不十分だった。自分事として捉えられないのか、常勤職員として責任感ある仕事をしてほしい。また、このような環境を長年に渡り放置している大学側には職員を雇用している自覚が足りないのではないかと感じた。(時間雇用職員)
16. その人の担当していた仕事が無くなったわけではないので新たに人を雇って仕事を覚えてもらうことになり、その間手間が増えたり効率が落ちたりする。(常勤(任期無))
17. 事務補佐員だが、半年のクーリングオフを置いて、再雇用した。(常勤(任期無))
18. 経験を必要とする作業をされていた方が雇止めになったので、継続しているプロジェクトの調査が遅れた。(時間雇用職員)
19. 日本では正社員は終身雇用だろう。(常勤(任期無))
20. 引継ぎがうまくいかず業務が停滞した。(時間雇用職員)
21. 今年が5年目です。他の研究室を含めて10年以上働いているが、急に5年縛りが入ったので納得入ってない。(時間雇用職員)
22. 周りの総務の方はさせられたことがあって事務の仕事が続いていくので、無意味の感じがあります。(常勤(任期有))
23. 知り合いで5年で雇止めになり一度辞めて失業した状態で、しばらくしてからまた東北大に雇ってもらっていたずっと仕事を継続したいと考えていたそうですが、なぜそのような事態になるのかいつも不思議(時間雇用職員)
24. 非常勤職員の中には職場におけるベテランもいて、歴史や状況を知っていることから、3年程度を周期に異動する常勤職員の身としては、その職場で仕事をするのに大いに役立っていただいた経験がある。雇止めによりそれが失われるのは非常にもったいなかったし、痛かった。できればそういう長くそこに勤めているような人材は残してもらいたい。(常勤(任期無))
25. 5年といわず、科研費終了に伴い終わりが来た経験がある。またご縁があったが、この度も永遠ではない。任期を繰り返すうちに年齢的にも、何ならできるか?という状態になっているので仕事探しに不安は常に感じている。(時間雇用職員)

26. 通常業務と就職活動の両立は困難。(常勤(任期有))
27. 経験のある職員さんが退職となってしまった。(常勤(任期無))
28. 引継をしないで辞めていったので後任に仕事を教えるのが大変だった。雇止めをされた以上、引継しないのはしょうがないと思うが、残った人へのフォローを大学がするのが望ましい。(時間雇用職員)
29. 機関ごとに大きく運用ルールが違う現状があり、現状が把握しにくい。競争的資金による雇用と無期転換の相性があまりにもわるいため、法改正等による全体制度設計の改善が必須であると考えている。(常勤(任期有))
30. 5年期限のため、今後を心配している声を聞きますし、私自身も心配と不安があります。(准職員)
31. 私は退職後、大学の国際共同教育プログラムで雇用されていたが、2021年3月に雇止めにあつた。雇用をとめられた理由にははっきりない。ある人は70歳になったからというが、年齢制限は雇用には関係ないという人もある。今は、学術研究者から客員研究者になっているが、共同教育相手の海外の機関の大学院生の指導や学位審査を無給でおこなっている。東北大のシステムは世界では通用しない。いまだに解雇の理由が不明です。同僚との軋轢を気にして問題にしています。ちなみに、教育研究の力量は落ちているとは思いません。(客員研究者)
32. 雇い止めで人員が減っても継続的な業務は減らず、効率が悪い(限定(特殊))
33. 業務に優秀な方が有期雇用でいなくなり大変残念。(限定(一般))
34. 該当者の利殖期間中の穴埋めが非常に大変だった。(常勤(任期無))
35. 業務が継続している場合、そのノウハウが人代わることによって失われるのが大きな損失である。(常勤(任期無))
36. 仕事を知っている人が居なくなって困ることがある。(常勤(任期無))
37. 能力の高い非常勤職員の方の退職は他の職員への負担が増え、業務への支障もある。(常勤(任期無))
38. 引き継ぎがあるので、滑らかな業務が難しくなる。有能な人材の確保できなくなる。(常勤(任期無))
39. 5年間勤めた人材を機械的に5年区切りで切ること誰が利益を得るのか。体裁を整える以上の意味があるのか。元々の趣旨を踏まえれば、大学にとって本来必要な人材を適切な労働条件で扱う、というのが本来の目的なはず。もし改正労働契約法が実情に合っていないのなら、それに大学として異を唱えるのが、労働者に対する雇用側の義務ではないか。(常勤(任期有))
40. システムの犠牲になって居るひとがいるのはおかしいと思う。(時間雇用職員)

## 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します。あなたの希望は以下のどれでしょうか？皆さんにお聞きします

- |                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| a) 限定正職員になって、定年まで東北大学で働きたい        | 12 |
| 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    | 16 |
| 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 | 20 |
| d) 他の職場を探すので、東北大学をやめても構わない        | 9  |
| e) その他                            | 4  |

[Q] 具体的にお書き下さい。

1. 契約期間よりも適正な時給を考えてほしいです。仕事の内容や個人の能力に沿った時給にすべきだと思います。一律同じ時給(事務補佐員の場合)というのが理解できません。(時間雇用職員)
2. 雇用に関して疑問に感じる点が多く雇用環境が整っているとは言い難いため、働ける環境が見極めたい。(時間雇用職員)
3. 安定した生活が送れる環境で働きたい(時間雇用職員)
4. ポスドクとして働いています。研究の幅を広げるため多くの大学で経験を積みたいという意味で、他の場所を探すので東北大を離れても構わないです。(時間雇用職員)
5. 定年過ぎても働ける間は働きたい(少なくとも75歳まで働かないと年金では足りないので)(時間雇用職員)

## 2.4 10年雇用問題

[Q] 皆さんにお聞きします。研究職等の例外として10年期限になっていた有期雇用の限度が、2023年3月に訪れます。この問題について、どのようにお考えですか。(複数選択可)

	a) 身近に対象者がいて、困っている。	b) 法の趣旨を尊重し、業務や研究の継続性のために、無期雇用に転換すべきである。	c) 目的限定職員と類似の制度を整備して、業務が継続している間は雇用を継続すべきである。	d) 永続的な財源確保は困難であるので、ある程度仕方ない。	e) よくわからない。
常勤(任期無)	7 (7%)	34 (35%)	38 (39%)	19 (20%)	16 (16%)
常勤(任期有)	4 (9%)	20 (45%)	13 (30%)	5 (11%)	7 (16%)
年俸制	2 (40%)	2 (40%)	2 (40%)	1 (20%)	1 (20%)
常勤合計	13 (9%)	56 (38%)	53 (36%)	25 (17%)	24 (16%)
准職員	0 (0%)	3 (60%)	3 (60%)	0 (0%)	0 (0%)
時間雇用職員	1 (2%)	22 (46%)	18 (38%)	5 (10%)	11 (23%)
非正規合計	1 (2%)	25 (47%)	21 (40%)	5 (9%)	11 (21%)
限定(一般)	0 (0%)	2 (67%)	1 (33%)	0 (0%)	0 (0%)
限定(特殊)	0 (0%)	4 (57%)	4 (57%)	0 (0%)	2 (29%)
目的限定職員	0 (0%)	2 (29%)	3 (43%)	0 (0%)	4 (57%)
限定合計	0 (0%)	8 (47%)	8 (47%)	0 (0%)	6 (35%)
その他	0 (0%)	5 (45%)	0 (0%)	1 (9%)	2 (18%)
全体合計	14 (6%)	94 (41%)	82 (36%)	31 (14%)	43 (19%)

括弧内の%は、アンケートに答えた総数(全体であれば227人)を分母にしている。

[Q] 上記以外で、お考えがあれば、お書き下さい。

1. 巷では転職が当たり前の社会になっている。研究職もある程度そうした考え方は必要であると感じる。つまり転職とまではいかずとも、職場が変わることは良い結果を生むこともあり、一概に無期雇用がよいともいいきれない。(名誉教授)
2. テニュア・トラック等のシステムは拡充すべきだと思います。しかし、上に書いたのと同様に、全員を無期雇用にするのは不可能です。(常勤(任期有))
3. 基本的には、雇用開始時の契約内容で決まると理解しています。(常勤(任期無))
4. 5年あるいは10年限度の法律自体に問題がある(常勤(任期無))
5. 研究者に関しては仕方がないと思う。成果を出して別の大学に応募し、教授を目指してください。(時間雇用職員)
6. なぜ今の若い研究者は有期雇用ばかりなのか。定年まで通常雇用だった昔のほうが、転職活動や将来の不安に心身ともにリソースを割かれることも無く、研究に専念出来ていたと思うのですが。(常勤(任期無))
7. 業務が継続的である場合は、雇止めすべきでない。どうしてもなければ、一時東北大以外の方をProjectに入れて、対象者の所属を一時的に変える方策を取ればと考えているが、受け入れ先を決めるために、本人も私も本来不要な業務が発生する。(年俸制)

## 2.5 5年雇用全般

[Q] みなさんにお聞きします。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. お金がないというのは、すべてに起因するけど、これを解決する方法はないのでしょうか?潤沢に資金があれば、いい人をガンガン限定正職員にすることができるのに。お金がないからできないのが現状です。(常勤(任期無))
2. 一律に10年期限で雇止めではなく、更改試験を受けられるような仕組みをつくる(時間雇用職員)
3. 同大学に勤務するものとして、このような問題が生じていることは大変嘆かわしい。以前、東北大学がブラック企業大賞を受賞した際は個々の教職員の問題とも捉えることができたが、この問題が解決できていないところを見ると、集団の風土もしくは上層部の意向として、労働者を軽視しているのだと思われる。他大学が対応できているところを、なぜこの大学が誠実に対応できないのか、まったくもって理解できない。(常勤(任期無))
4. 出産育児などによるやむを得ない休業期間は雇用期間にいれるべきではない。現状は把握していませんが。(名誉教授)

5. 財政再建が必要という政府与党の絶えざるメッセージがそもそも嘘であり、国債増発によって大学のみならず政府が当初予算倍増の上毎年5%は純増し、その中でこれまでに積み重ねられた理不尽を解決すべきである。(常勤(任期無))
6. 契約期間が有期か無期かということに、私個人はこだわりはありません。それよりも待遇を整えてほしいと思っています。1年契約なのに、6か月を過ぎないと有給休暇が取れないというのは、おかしいと思います。有給で休めないのに、リフレッシュ休暇を取らなければならないのでしょうか。(時間雇用職員)
7. 対象が有能な研究者であれば居続けてもらう方が大学の利益になりそうだと思います。(常勤(任期有))
8. 重要な業務を任せられている准職員等のみなさんもいらっしゃる。このような期限があった場合モチベーションに影響するのではないだろうか。また、全職員の生活を守るのも組織の役目のひとつであると考えている。(常勤(任期無))
9. この法律自体がおかしいと思います。これを変えないと、どんな対応をしても付け焼き刃にしかありません。(常勤(任期有))
10. 雇用している准職員や時間雇用職員が5年で雇い止めになると、その瞬間に自身の研究もストップしてしまうことになります。研究をして、成果をあげることが職務であるのに、それが出来なくなることは雇用主にとっても雇用されている人にとっても、大学にとっても、ひいては社会や国家においても損害でしかありません。(常勤(任期有))
11. 皆さんそれぞれ理由があると思うので一元的に5年、10年雇用にすべきではないと思う(時間雇用職員)
12. 雇用において最も大切なことは、組織と労働者が共にウィンウィンを目指せること。様々な問題があることは当然としても、切り捨ての論理が最適解であるとはとても思えません。(常勤(任期有))
13. 任期付きの職についている多くの研究者は、無期雇用の職を目指していますが、そこにある程度競争原理が働かなければ、東北大に属する研究者の質が低下する懸念があると思います。現状の制度で全く問題ないとは思いますが、一定数の雇い止めがあるのもやむ終えないのかなと感じます。(常勤(任期有))
14. 私個人ではなく、これまで関わった多くの職員が口にしていましたが、「あの非常勤さん達の方が、よほどあの出来ない常勤よりいてほしい」「あの非常勤さんの方が、やる気ない常勤より良い」「あの非常勤さんの方が、ふんぞり返っている常勤よりいてほしい」等、現場の意見が反映されていない結果となっており、士気が下がってしまっている状況を見聞します。(常勤(任期無))
15. どれほどの代償のもとで世界トップレベルの研究がされているのか、それが誇れることなのか、疑問に思う。(時間雇用職員)
16. 大学の雇用は不透明な部分がありすぎる感がある。(時間雇用職員)
17. 研究員・ポストクが全員無期雇用になるのは無理かもしれないが、10年期限は恣意的で不要だと思います。(常勤(任期有))
18. 限定正職員の制度はいつまでもつのか疑問です。最初の導入時に予算的に可能なところではある程度採用をしていると思うのでその後毎年募集はかかるが、採用枠はどのくらいなのだろうか?といつも思っている。今私のいるところではすでに限定正職員の方が複数おり予算的に余裕ないと思う。他にもそういうところはたくさんあると思うが一律平等な振りをして募集がかかるのは「ちゃんとやっています」とパフォーマンスしているだけのように思う。(時間雇用職員)
19. 研究室の目的限定職員ですが研究室の教員・研究員・院生の人数が労働条件通知書を貰った時より増えているし、研究費も増えているので、仕事量は増えていっているが、年俸は変わらないのが残念だ。事務補佐員だった時には昇給も少しあったので、休暇の制度なども隔たりがなくなってきた事を考えると限定正職員になった意味があまりない気がする。現在の契約では〇〇教授の退職までの雇用となっているがはっきりとした雇止めの日を言われていないし、目的限定職員になった後に来た別な教授も複数おり、〇〇教授の退職後の雇用がどうなるのかよく分からない。(目的限定)
20. 一方で、増加していく職員人件費の問題もあり、財源の確保ができなければ、どこかにしわ寄せがくるのは致し方ない気もしている。(常勤(任期無))
21. 大学の資金を無駄なく効率的に運用し、必要なところに必要な人材(人件費)を確保してほしい。例えば冊子一つにしてもここまで必要か?と思うくらい豪華なものを見たことがある。大所帯だからこそ、爪に火をともしような節約ぶりのところと格差は大きいように感じる。お金を配分するときに、無駄に潤っていないかを見極めてほしい。人件費を削減というよりも、当たり前なことを見直し、削れる経費を人件費に変えていくという取り組みや、他大学に参考にできることがあれば積極的に取り入れることも必要では、と思う。5年間で得たスキルと知識を誰もが無駄にしないように願っている。(時間雇用職員)
22. 10年期限を設定している理由がわからない。研究成果で評価されたい。(常勤(任期有))
23. 6ヶ月のクーリング期間をなくしてほしい。履歴書や面接試験を受けなくても別部署に移れるなら限定正職員の制度などなくても良い。雇う方も雇われる方も無駄な手続きや作業が多すぎる。もっと省エネで合理的に採用活動を行えないか工夫すべき。(時間雇用職員)
24. 本人の希望があるのあれば、5年以上でも雇用していただける制度になることを希望します。せつかく仕事に慣れ、様々な業務に対応できるノウハウを得ても期限が区切られてしまうのは勿体ないと思います。(准職員)
25. 人材こそが資源であることを考えれば、期限はないに越したことはないが、上述のとおり、救われるケースも少なくない。(常勤(任期無))

26. 現在、助教採用時は有期雇用によるケースが多数みられます。研究職に就く若い世代が将来的な雇用の不安もあり、人生設計がうまくいかないケースが多々存在しているのではないのでしょうか。このため、結婚年齢も高めになり、また出産や育児も遅くなりがちな気がします。若い世代の雇用の安定こそが、将来、日本を支えていくために必要ではないかと思います。(常勤(任期無))
27. 非常勤さんの立場を守るために、常勤の人は財源確保のため給料が下がっても良いという気持ちはあるのかな?と思います(常勤(任期無))
28. 教授も任期制にすべき(時間雇用職員)
29. 残念ながら非常勤職員のなかには能力や資質に疑問符がつく方も含まれており、そのような人たちを大学が抱えた状況でいることは問題があると考えているが、有能な方たちの雇用が守られるような仕組みが必要と考えている。(限定(特殊))
30. 一般的なことですが、90年代以前のように、雇用者は基本的には無期限(定年までの)雇用であるべきです。そうしないと組織(引いては社会)は良くならないと思います。この25年の日本の様々な点の劣化はこれが大きな原因の一つであると思います。(常勤(任期無))
31. 現状での雇用継続を希望していましたが昨年時間雇用のままでは次年度継続できないとのことで、目的限定職員の申請をいたしました。条件の週20時間を超えると自分で健康保険に加入しなければならないので勤務時間の延長をお願いしましたが難しいとのことでした。これまでは週18時間で主人の健康保険に加入できていました。目的限定職員の条件をクリアするため勤務時間が週20時間と増え、手取りが減ることに憤りは感じたもののこれ以外に東北大で業務を継続する手段がなかったので妥協いたしました。それにも関わらず今回がん検診の一部は対象が30時間以上の者のどの条件が付いていたりで限定正職員の立場にもややした不満を感じています。職場環境は申し分がなく、今回の申請に当たっても先生方や周囲の方々にご尽力いただいたのでその点は感謝しておりますことも含めてお伝えいたします。(目的限定)
32. 正職員の人は難しい試験を合格して働いているという自負があるかもしれませんが、実際、現場では効率よく仕事をこなし、人の意見に耳を傾け真摯に仕事に向き合っているのは、正職員以外が多いです(私の周りがそうだけかもしれませんが)。5年、10年問題を精査する際に、正職員の在り方についても精査するべきだと思います。採用試験、登用試験の内容は実際の仕事にほとんど役に立ちません(登用試験を受験したことがあるので、内容は分かっている。机上の勉強が役に立つ業務は限られている)。非正規をどう正規にすることを考えると同時に、正規をどう減らすか(給与体系、職位体系等)を検討することも必要だと思う。限定正職員を含め非正規のなかの優秀な人材を平気で流出させることができる天下の東北大学人事体系は理解できない。(限定(一般))
33. この問題に関しては最終的には法廷でとなるのでしょうか、両者 win-win な終決になる気が全くしないです。(常勤(任期無))

### 3 大学ファンドに関連した問題

世界トップレベルの研究力を持つ国際卓越大学に対し、10兆円規模の大学ファンドから集中的に助成する制度「国際卓越研究大学の研究および研究成果の活用のための体制の強化に関する法律」(卓越大学支援法)が、2022年5月18日の参議院本会議で可決・成立しました。佐賀新聞の5月1日付けの記事<sup>5</sup>によると、全国の国立大学への意向アンケートの結果では、国際卓越研究大学への「申請を見送る」が42大学、「検討中」が27大学、東北大学は申請する意向を示している4大学のひとつとされています。

一方で、

- 「年3%程度の事業規模の成長」が課せられることで稼げない分野の淘汰につながる。
- 国際卓越研究大学の認定や計画の認可・モニタリング等のすべての過程で「内閣府総合科学技術・イノベーション会議(CSTI)の意見を聴かなくてはならない」とされ、「学問の自由」や「大学の自治」が骨抜きになる。

といった点が危惧されています。

[Q] みなさんにお聞きします。大学ファンドや卓越大学支援法について知っていますか?

a) よく知っている	b) 聞いたことがある	c) 初めて聞いた
23 (11%)	129 (60%)	63 (29%)

<sup>5</sup><https://www.saga-s.co.jp/articles/-/848059>

[Q] みなさんにお聞きします。東北大学は国際卓越研究大学に応募申請すべきだと思いますか？

	a) 申請すべきである	b) 申請すべきでない	c) よくわからない
全体の回答	64 (30%)	29 (14%)	118 (56%)
a) よく知っている	10 (43%)	8 (35%)	5 (22%)
b) 聞いた事がある	39 (30%)	19 (15%)	69 (53%)
c) 初めて聞いた	15 (24%)	2 (3%)	44 (70%)

差し支えなければその理由もお教えてください

応募すべきと答えた人の理由

括弧内は(職種、大学ファンドを知っているかへの回答)

1. お金がないと国際競争力のある研究ができない。(常勤(任期無)、聞いたことがある)
2. お金は必要である。(常勤(任期有)、聞いたことがある)
3. 正直「年3%の事業規模の成長」や政府機関からの強い意向が反映されるなどの点について実現可能性が低く感じたり大学としての主導権が失われる可能性を強く危惧しているが、近年の大学の財政難やそれに付随する人事の問題を考慮すればやむを得ない判断だと思う。ただし、大学ファンドなどの強い制約のある集中投資的な政策以外でこうした問題が解決されるならば、国際卓越研究大学への申請には決して賛成しない。そもそも大学が厳しい状況に置かれ続けているのは明らかにこれまでの政府の政策ミスであり、大学ファンドのような特別な政策なしに政府が当たり前のこととして取り組むべき課題である。(常勤(任期有)、聞いたことがある)
4. 当たると地獄、当たらずとも地獄と言われるこうした予算ではあるが、申請もしないというのは権利の放棄である。(名誉教授、よく知っている)
5. 申請しなくても状況は改善しない(常勤(任期無)、よく知っている)
6. ファンドをもらったら、不公平に利用するかもしれないが、ないよりある方がましだと思います。(常勤(任期有)、聞いたことがある)
7. 毒まんじゅうそのものですが、食べないと餓死という不毛な二択と考えています。(常勤(任期無)、よく知っている)
8. 財源に困窮しているのであれば、積極的に手を挙げることは理解できる。(常勤(任期無)、よく知っている)
9. 制度に問題があると思うが、そもそも問題のない制度はないため、支障がある点に関して改善するよう強く働きかけることが重要だと思う。(常勤(任期無)、聞いたことがある)
10. 事業規模の成長により、基礎研究に回す財源が確保可能になると思っています。もし、今までと同じことをしているだけであれば、逆に基礎研究に投資するだけの体力が本学には無くなるのではないのでしょうか。(常勤(任期無)、聞いたことがある)
11. 酷い制度だと思うけれど、現状それをやらないとお金を貰えない以上、申請せざるを得ない状況に追い込まれていると思います。(常勤(任期無)、よく知っている)
12. 「申請すべきである」としましたが、正確には「申請を検討する価値が十分ある」と思っています。東北大学が世界的競争の中で急激な成長を目指すのであればいつかは本件のようなファンドを利用する必要があり、また組織の職員の多くが協力的であればデメリットを小さくしメリットを大きくすることができます。最終的には大学(教授?)がどれほど協力的になれるか、協力的になれるシステムをつくれるかが申請すべきか否かの鍵かもしれません。(常勤(任期有)、聞いたことがある)
13. 申請したうえで、「学問の自由」、「大学の自治」を守るべく全力で闘うというのが大学側のすべきことではないか。東北大のような力のある大学が申請を見送ることで大学の存在意義が守られるとは思えない。申請途中で理不尽な内容を突きつけられたのなら、大いに問題化すべきではないか。また、分野の淘汰については、稼げる分野については卓越大学の資金のみで運営し、その他の大学の資金を保護すべき分野に集中的に回すなど工夫して、幅広い研究を維持した方がよいと思う。政府としても稼げない分野を淘汰するなどとは特に考えてはおらず、政府のアクションとその成果をアピールできる制度を導入したいだけで、深い考えはないように見える。(常勤(任期有)、聞いたことがある)
14. 単純に研究費を獲得するために申請すべき。危惧されている面は、東北大のレベルであればクリアできる筈。試した上で更に検討すれば良い。(時間雇用職員、聞いたことがある)

応募すべきでないと答えた人の理由

1. 実現不可能なお題目に従ったところで、得られるものは制約のみで、大学の自由は侵害され、新たな手間が増えるだけと予想されるから。大学はあくまで教育機関であり、年3%ずつ学費を値上げしたところで、そのまま事業規模が成長することはないと考えられる。過度な選択と集中のような国の教育政策の無知・無策のツケを大学に押し付ける動きに対して、いい加減反対の姿勢を示しても良いのではないか。ただ、東北大学は選択と集中の恩恵を受けている側ではあると思うので、制度を逆に骨抜きにして、利益だけ享受できるのであればその限りではない。(常勤(任期無)、聞いたことがある)

2. 文科省の無能が考えた制度にしか思えないため。(常勤(任期無)、聞いたことがある)
3. そもそもファンドにする資金があれば大学に直接渡せば良く、適切に運用される保証がない制度設計では、わざと損を出した上でキャンパス切り売りや人員削減を求められる可能性がある。国立大学をいずれ廃止したい勢力による長期の計画でないとはいえないことに注意すべきで、国民の財産である大学をこれまで以上に切り崩す動きに思われる。(常勤(任期無)、よく知っている)
4. 上に書かれている通り、稼げない分野がますます学内でも肩身が狭くなったり、学問の自由がなくなることを危惧します。東北大レベルの大きな大学こそ、稼げない学問分野、流行りではない分野を外圧に負けずに守り育てるべきなのに、昨今の東北大はそうになっていないのが悲しいです。(常勤(任期無)、聞いたことがある)
5. 「稼げる大学」を目標とするさらなる選択と集中は基礎研究に破壊的な影響を及ぼす。財投分科会にて「運用益がマイナスの場合大学も一定のリスクを負うべき」という議論もあり、リーマンショック(あるいは今日のような株安)のような事態が生じた際に雇用・研究が著しく不安定化されることが大いに危惧される。学問の自由を蔑ろにする恥ずべき政策に断じて加担すべきでない。(常勤(任期無)、よく知っている)
6. 大学は研究機関だと思う。そして研究は長い目で見るべきでは。(時間雇用職員、聞いたことがある)
7. 内容について詳しくはありませんが、次の2点が特に不思議に感じます。営利団体ではない大学の年3%の事業規模の拡大って何をどういう想定をしているのか、わかりません。そもそも、ファンドが運用益を出し続ける保証もないですし、そのお金を先に大学に投資するのではなぜいけないのでしょうか。(常勤(任期無)、聞いたことがある)
8. 年3%程度の事業規模の成長は出来ないと思う。それよりも他にやるべきことがあると思う。(時間雇用職員、聞いたことがある)
9. 投資のプロに勝るとは思えないから。(常勤(任期無)、聞いたことがある)
10. 東北大学は国際卓越研究大学のレベルに達していない(時間雇用職員、聞いたことがある)
11. 部局長連絡会議等の議事をみる限り、東北大が申請することのメリットとデメリットを客観的に評価して判断しようとしているとはとても思えない。(常勤(任期無)、よく知っている)
12. 過去数十年の国の経済成長率が3%切っているのに大学だけ年3%事業規模の成長を求める意味がわからない。(常勤(任期無)、聞いたことがある)
13. 既に研究費の集中は為されすぎている。大学は株式会社ではないので、過度の集中投資には馴染まない。全ての分野の研究や教育、運営の土台となる運営交付金を十分に配分した後の話ではないか?(常勤(任期無)、聞いたことがある)
14. 短期的なファンドでは、研究力強化にはつながらない。(常勤(任期有)、よく知っている)
15. 政府や産業界の一方的な都合による非合理的な様々な制約が課される毒まんじゅうだから。(常勤(任期有)、聞いたことがある)

### よくわからないと答えた人の理由

1. メリットとデメリットについて、きちんと把握していないから判断できない。(時間雇用職員、聞いたことがある)
2. よくわからないから。(常勤(任期無)、聞いたことがある)
3. 光と影があり、応募すべきかどうか一概に判断できない。自由な研究を行うには、長い目で見れば、大学が自己資本増資、資本運用、寄付、特許料等で儲けることで自立することが必要だが、国立大学法の範囲や欧米諸国との文化的側面の違いで出来る事が限られている。その為、暫くは政府に頼らざるを得ない。しかし、上記の支援法では実学重視にならざるを得ず、自由な研究は限られる。(常勤(任期無)、聞いたことがある)
4. 上記については不明な点も多いが、研究機関としての大学組織が事業規模の成長に囚われるのはいかなものかと考える。一見無駄に見えることも基礎研究としては将来的に必要なと言えるときが来るのではないだろうか。(常勤(任期無)、聞いたことがある)
5. このことについて、特に末端の職員に話がきていない。(常勤(任期無)、聞いたことがある)
6. 年3%の事業成長を達成することは可能なのでしょうか。(時間雇用職員、聞いたことがある)
7. そもそも、地方大学が事業規模の成長の数値目標を掲げるのは無理があるのでは。(常勤(任期無)、聞いたことがある)
8. 事業規模の成長が見込めない研究分野でもいずれ役立つ研究があると思う 稼ぐことが研究の目的ではないと思う(時間雇用職員、聞いたことがある)
9. 「年3%程度の事業規模の成長」が課せられることが、どのような影響を及ぼすのかがよくわからないため。(常勤(任期無)、聞いたことがある)
10. 毒まんじゅうなので、手を上げていろいろ雑務により苦しむか、手を挙げないで金銭的に苦しむか、どちらか。これも結局大学というより国の方針の問題。(常勤(任期無)、よく知っている)
11. 下っ端が述べる内容ではない。(常勤(任期無)、聞いたことがある)
12. 引き換えに文科省からの理不尽な干渉や特定の学術分野の淘汰などが起きるのであれば賛成しない。(常勤(任期無)、聞いたことがある)
13. 仮に認定された場合はどのような状況になるのか。資金がありすぎて使い切れず、物品購入、役務及び工事の担当者にしわ寄せがくるだけではないか。(常勤(任期無)、聞いたことがある)

14. 海外の大学を真似ての制度と感じている。聞きかじりではあるがイノベーションを推進するには、科学技術行政官を全て博士取得者にして権限を持たせる制度が必要である。大学は事業（イノベーション）を行う組織ではなく、教育研究を中心とした存在で、日本の研究力をさらに凋落させる可能性が危惧される。（年俸制、聞いたことがある）
15. 予算が少ないことで研究が思うように進められなかった研究者（室）には朗報かもしれませんが短期で結果や利益が出せる研究に研究者や学生が偏るようなことになれば利益がすぐに見込めない長期にわたる研究や基礎研究に取り組む研究者や学生が少なくならないか、大学本来の良さが失われるのではないかと危惧しています。（常勤（任期無）、聞いたことがある）
16. 恐らく先進的であることをアピールする、お金が入るから応募するのだと想像します。申請したとしても私たちの待遇が変わるわけではないので、どちらでもいいです。審査内容に大学の労働環境等があるのであれば、話は別。（限定（一般）、よく知っている）

## 寄附に関して

国際卓越研究大学の認定基準に大学への寄付金が含まれています。部局長連絡会議では「寄付金の前倒し」を推進する旨の記載がありました。また、事務連絡会議では、部局毎の寄附の進捗率のデータが示されています。組合は、「東北大学基金への寄附について自発性の保障をもとめる要望書」<sup>6</sup>を提出し、2021年12月23日の団体交渉でもこの問題を追求し<sup>7</sup>、理事からは「仮に行き過ぎた依頼があった場合には、厳しく対処する」「間違ってもメッセージが伝わっているなら、改善する」との回答を得ています。

**[Q] みなさんにお聞きします。この件に関連して、寄附の強要やそれに近い働きかけを経験したことはあるでしょうか？**

a) 寄附を強要されたことがある。	b) 強要ではないが、強制力の強い形で寄付を要請されたことがある。	c) 寄附を強要されたことはない。
3 (1%)	25 (12%)	177 (86%)

a) 強要された職種：「常勤（任期無）：2名」「常勤（任期有）」

b) 強い要請の職種：「常勤（任期無）：18名」「常勤（任期有）：3名」「准職員」「時間雇用職員：3名」

## 差し支えなければ具体的な事例をお教えてください。

1. 上司から、通知にあるとおり、1,000円でもいいからよろしくと。外部の人に寄付を依頼する際に、職員が寄付をしていないと示しが見つからない。（常勤（任期無））
2. 今の所強要はないが、今後あってもおかしくないと思う。（常勤（任期無））
3. 上司から再三の寄付の要望を受けた（何度も断ったが結局こちらが折れて寄付することとなった）（常勤（任期無））
4. 上司から協力するよう強めの説教があった正職員や限定正職員はともかく、非常勤で来年度の雇用もわからない立場なのに、大学に貢献するために寄付しろと言うのは意味がわからない。（准職員）
5. 上司から、「寄附状況が『研究科の貢献度』と見られるので、寄附を。」という話が課内全員にありました。（常勤（任期無））
6. 部局によって、温度差があるようだ。（常勤（任期無））
7. 子供が今年度、本学に入学したのですが、納入するのが当たり前のように一口5万円の寄付を求められました。パンフレットの文面ではあくまで「お願い」となっているのですが、オリエンテーションの受付での提出書類の中に「納付確認書」がリストアップされており、当日、提出しなかったところ、「いつまでに納付できますか？」と聞かれたそうです。学外者で事情を知らなければ、必須であると勘違いしそうな“お願い”の仕方です。なお、現在まで納付していません。（常勤（任期無））
8. 研究所の会議で紹介されて、「協力をお願いします」の印象があります。でも、寄付する気になれません。（常勤（任期有））
9. 給与天引きとか、寄付じゃなくて上納金でしょう。一部職員はソフトカツアゲなどと揶揄していました。挙句、東北大学IDに紐づけされ、寄付していない職員には課長から直電がかかってくる。それを寄付というのか。（常勤（任期無））
10. 上司から呼び出され、基金への寄付に対する話をされたこともあります。また、メールでもそのようなこともありました。正直、この誰が寄付をしていないという情報が各部局に出回っているというのを知り、個人情報ダダ漏れ状態であることを痛感しました。（常勤（任期無））
11. 学務課で何回も寄附について言われた。（常勤（任期無））

<sup>6</sup><https://tohokudai-kumiai.org/docs21/yb-kikin211008.pdf>

<sup>7</sup><https://tohokudai-kumiai.org/docs21/dks211223.pdf>

12. 話題の中で触れられたことはある。(常勤(任期無))
13. よくわかりません。(限定(一般))

**[Q] みなさんにお聞きします。この大学ファンドの問題に関連して、何でも構いませんので、ご意見等があればお聞かせ下さい。**

1. お金は適切に使ってほしい。(常勤(任期無))
2. たかだか、千円寄付しただけ、記念品がもらえるなんて、その方が手間だと思うのですが。(常勤(任期無))
3. この制度は日本の大学における研究を、極めて偏った方向に傾けることになると思います。将来、どのような知識や人材が必要となるかは予想できないため、大学等における研究教育には多様性があることが望ましいと思います。国際卓越研究大学は「稼げない分野の淘汰」につながる、という見解はその通りだと思います。応募申請することは、この偏向を許容する制度の肯定の意思表示です。法が成立したのはもちろん理解していますが、制度自体の見直しを働きかけることは不可能でしょうか?(常勤(任期無))
4. (旧)帝大系と言われる大学は、大きな社会義務を負っている。教育、研究を滞りなく行うためには、たとえ煩雑な諸問題が起ころうとも、それを乗り切ってファンドを使いこなすべきである。(名誉教授)
5. すでに書いたように政府予算を増やすべきに尽きる。(常勤(任期無))
6. ここで意見を聞かれるということは、メリットデメリットあつてのことかと思いますが、このファンドによって所属研究者が負う責任や負担など具体的なことがわかっておらず、是非を判断できません。理解していきたいと思います。(常勤(任期有))
7. 大学ファンドを始めた「選択と集中」という方向性自体が間違っていると思います。大学ファンドやその他の大型予算を減額してでも運営交付金を拡充するべきです。(常勤(任期有))
8. よくわからない(時間雇用職員)
9. そもそも寄付は強要・要請するようなことではない。(時間雇用職員)
10. 基礎研究の分野は「稼げない」といわれて不利になりそうだと思った。(准職員)
11. 教職員が大学へ寄付行為を行うのは本末転倒な気もするが、学外者から見れば寄付額や寄付率は指標になり得るのではないかと感じる。(常勤(任期無))
12. 独立行政法人化が失敗であったとすると、大学ファンドは成功し得るのか。(常勤(任期無))
13. 制度設計が実情とはかけ離れている。何度同じ失敗を繰り返せば学習するのか。(常勤(任期無))
14. 身の丈に合った政策をしてほしい(常勤(任期無))
15. 新しいことへ舵を切る場合、全てがクリアになることはありません。多少のリスクを背負いながら前に進んでいくことは必要なのではないのでしょうか。組合が考えている問題の意図がわかりません。(常勤(任期無))
16. 雇用も、研究費も、期限やら課題など細切れの物ばかり増えて、総量は大きく変わらないのに手続きばかりが増えてみんな疲弊していて、全国の大学関係者にも偉い人がたくさんいると思うので、力を合わせて政治家を動かして、国の方針を変えられないかなと思います(常勤(任期無))
17. 仮に正しく助成が行われたとして、研究の現場にきちんと平等に行き届くよう強くお願いしたい。(常勤(任期無))
18. 法人化以後、「選択と集中」に基づく競争的資金の配分を行って来た結果が現在の大学の状況である。そのことに対する総括は全くなされることなく、誰も責任を取ることなく、また類似の仕組みを導入しようとしている。このような状況を考えると暗澹たる気分になる。(常勤(任期無))
19. いまのやり方だと「寄附」ではなく義務的な集金である。しかも寄附をしても何ら還元されない。(常勤(任期無))

## 4 事務機構統合化

2019年に実施された理学部・理学研究科の事務組織改組に伴い、一部を除いて各専攻事務室が総務課・経理課・教務課に移転集約され、新しい係の設置なども行われました。また、多くの組織が物理系研究棟などの建物へ一時的に移転しました。物理系研究棟は、東日本大震災後に軽量化や耐震補強が施されましたが、2021年2月13日および2022年3月16日に発生した地震による被害で応急危険度「要注意」と判定されました。将来的な再移転も計画されていますが、時期は未定のままです。

**[Q] 事務職員の方にお聞きします。事務組織の改組・移転から約2年半が経過した現在、事務組織の改組・移転により仕事のしやすさは以前と比べどのように変わりましたか。**

a) 以前より仕事がしやすくなった	b) 以前より仕事がしにくくなった	c) 以前と変わらない	d) その他
13 (19%)	23 (34%)	16 (24%)	16 (24%)

[Q] d) を選択された方は具体的にお聞かせ下さい。

1. 当時は、こちらで働いておりません。(派遣社員)
2. 改組・移転前に勤務していないのでわからない(時間雇用職員)
3. 今年から働き始めたので、分かりません。(時間雇用職員)
4. 良くわかりません。(常勤(任期無))
5. 改組・移転・移転前の状況を承知していないので回答を控えさせていただきます。(常勤(任期有))
6. <良かった点>・学生が教務課エリアに来れば大抵の用事が済むようになった。<良くない点>・事務職員は「教務⇄総務・経理」と建物が変わったため、事務的なことが非常にやりにくくなった。・学内便が総務にあるため、教務課はローテーションで当番を決めてわざわざ総務の建物に行かなくてはならなくなっている。雨の日も雪の日も台風の日も、である。午前+午後の当番業務だけで、20分/人かかっている。・教務企画係は、旧専攻事務室の教務担当者が集まった係だが、「専攻事務室→係」に格上げになったにも関わらず、仕事量は変わらず(常勤が揃っているのに仕事を増やそうとせず)、課内で業務量に非常に大きな差が出ている。(仕事量：学部教務係>>大学院教務係>学生支援係>>>教務企画係)(常勤(任期無))
7. 勤務1年のため集約前がわからない(派遣社員)
8. 東北大で働き始めてから、まだ1年経過していないため以前のことはわかりません。(時間雇用職員)
9. 改組・移転後に理学部へきたため、わかりません。(時間雇用職員)
10. 組織再編後に着任したので、以前がわからない。(常勤(任期無))
11. 2019年以前は短期間しか理学にいなかったためわからない 感染症、地震の問題があるため、場所は分散したほうがよいのではと思った。(常勤(任期有))
12. 当時在籍していないため比較できない。(常勤(任期無))
13. 事務組織の改組・移転後に雇用になったため、よく分からない。(時間雇用職員)
14. 理学部・理学研究科に所属していない(以下同文)(常勤(任期無))
15. 事務組織の改組・移転と合わせて異動になったため、変化が分かりにくい。(時間雇用職員)
16. 前職(他部局)と比較すると、机の間隔や収納等の事務スペースが広いという点では恵まれた環境である。建物自体の古さゆえの弱さは否めない。(常勤(任期無))

[Q] 事務職員の方にお聞きします。事務組織の改組・移転により、仕事の量は変わりましたか。

a) 以前より仕事量が増えた	b) 以前より仕事量が減った	c) 以前と仕事量は変わらない	d) その他
18 (33%)	4 (7%)	19 (35%)	13 (24%)

[Q] d) を選択された方は具体的にお聞かせ下さい。

1. 当時は、こちらで働いておりません。(派遣社員)
2. …の影響を受ける係なので、仕事量が減ったり、増えたりした。(常勤(任期無))
3. 改組・移転前に勤務していないのでわからない(時間雇用職員)
4. 良くわかりません。(常勤(任期無))
5. 改組・移転後に理学部へきたため、わかりません。(時間雇用職員)
6. 組織再編後に着任したので、以前がわからない。(常勤(任期無))
7. 事務組織の改組・移転と合わせて異動になったため、変化が分かりにくい。(時間雇用職員)
8. 前職(他部局)と比較すると、超勤量は減っている。(常勤(任期無))

[Q] 事務職員以外の方にお聞きします。事務組織の改組・移転により、事務経由の仕事はどのように変わりましたか。

a) 以前より便利になった	b) 以前より不便になった	c) 以前と変わらない	d) その他
14 (12%)	34 (30%)	50 (43%)	17 (15%)

**[Q] d) を選択された方は具体的にお聞かせ下さい。**

1. 当時は、こちらで働いておりません。(派遣社員)
2. 在職年数が1年未満なので、以前のことがわかりません。(時間雇用職員)
3. 退職しているが、科研費の管理をお願いしている上では特に問題は感じていない。(名誉教授)
4. 以前の状態を知らないのでわかりません。(常勤(任期無))
5. わからない(常勤(任期無))
6. 改組・移転後に理学部へきたため、わかりません。(時間雇用職員)
7. 改変後に着任したので判断できない。(常勤(任期無))
8. 以前より便利になった事も多いが、不便になった事もある。(目的限定)
9. 以前を知らない。(時間雇用職員)
10. 便利になった点、直接担当係の人とやりとりができる。不便な点事務室が遠いため、書類の直接会ってお話した方が速いことも、電話やメールでの連絡となってしまう。(常勤(任期無))
11. 採用直後なのでわからない(常勤(任期有))
12. 移動後に勤務が始まったので比較できない(時間雇用職員)
13. 改組の内容が周知されているのか不明。個人的には対応窓口がわかりにくいと感じている。(時間雇用職員)
14. まだ東北大で仕事を始めたばかりでわかりません(時間雇用職員)
15. 来たばかりなので以前との比較はよくわからないが、事務組織はあまりうまく回っていないように見える。(常勤(任期有))
16. 改組・移転後に働き始めたので以前との違いがわかりません。(時間雇用職員)
17. パンデミックになったので、事務組織の改組・移転の前後の比較が難しい。(常勤(任期無))

**[Q] 皆さんにお聞きします。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. 物理系研究棟から早く移転しないと、命の危険がある。日中、地震があったら、生死にかかわっていたと思う。(常勤(任期無))
2. 各専攻の事務室は事務職員と先生たちの間に必要であると強く感じる。そのほうが先生方のご負担も軽いと確信する。(常勤(任期無))
3. 以前よりも専門の部署にわからないことを聞くことができるのでやりやすくなった(時間雇用職員)
4. 不便になり業務量が増えた。特に配布物があるときの負担が増大した。(時間雇用職員)
5. 「中央」と称する事務の方は、学生や先生に直接連絡を取りたくなさそうな印象を受ける場面が多い。集約に対応できていないのはその方たちなのでは？学生へのサービスやサポートは明らかに低下した。事務の平準化を目標としていたと思うが、結局、各専攻での教員の構成や研究内容に合致するやり方という差は絶対になくならない。集約のメリットはほぼ感じられないので、規模は縮小してもいいのである程度専攻事務室的な場所を戻してほしい。(准職員)
6. 研究室と事務の距離は物理的にも心理的にも遠のく一方だと感じている。(常勤(任期無))
7. 担当範囲について、まだ調整中のところがあるような気がしますが、臨機応変に対応されているように思います。担当者が変わって、話しやすくなったところもあります。(時間雇用職員)
8. 部分的には不便になった点もあるが(検収など)総じて効率化されたことを感じる。これまでは各専攻事務を通すことで、個々の事務職員の能力や意欲によって仕事のしやすさが大きく左右された。(常勤(任期無))
9. 専攻事務がないため情報が遅いと感じる。(時間雇用職員)
10. 専攻事務を通していた以前の体制では、伝言ゲームのようになって、問い合わせなどに時間がかかっていたが、直接担当係に問い合わせが出来るようになったのは良いと思う。ただ、事務室が遠い事もあり、問い合わせはメールで行う事がほとんどなので、返事がなかなか来ない場合などは、誰が対応してくれるのか良く分からないので困る事もある。物品の検収に行くのが遠いので面倒になった。施設管理係が忙しいのかもしれませんが、雨漏りや蛍光灯などで対応をメールでお願いしても全く返事をくれないし、電話をするとかなり迷惑そうな態度を取られる。(目的限定)
11. 事務室のある物理系研究棟は、地震での被害が懸念されるので、移転をすべきと考えます。(常勤(任期無))
12. 予算がないのが全ての原因。(常勤(任期無))
13. 細かい仕事の引継ぎがうまくいっていない印象がある。困ったことがあった時、どこに問い合わせればよいかわからずたらい回しにされる。建屋の構造について問い合わせた時、配置図の保管がない、誰もわからないと言われ驚いた。(限定(特殊))
14. 統合して不便になったと思うことはあっても、便利になったと思ったことはありません。専攻事務が行っていた「主な」仕事は統合後も引き継がれたのかもしれませんが、宙に浮いた仕事は誰がしているのでしょうか。(常勤(任期無))

15. 事務業務も高度化・専門性の高いものが増えてきました。専攻事務室のような一人の人が多くの種類の業務に携わる必要がある部署はもう廃止すべきです。1 件の業務量が少ないとは言え、多くの種類の業務に携わるには、その携わる業務に関するルールを全て習得する必要があります。実際、人間には覚えられる限界があると思います。(個人差はありますが) 浅く広くの知識しか習得出来ないと、部局内関係者への業務サービスの質が低いものでしかありません。一歩踏み込んだ適切な事務サービスを行うためには、専攻事務室の廃止は正しい方向であったと思っています。今後、現在まだ学内で抱えている小規模の事務組織は同様な考えで対応したほうが良いかと思います。(常勤(任期無))
16. 仮住まいとして移動した物理系研究棟に、そのまま長期間いるのは危険である。今後の見通しとかを真摯に説明すべきである。(常勤(任期無))
17. 部署を異動させながら昇進するシステムやめてほしい。教務を手厚くして、継続して勤めて欲しい。(無記入)
18. 物理系研究棟での勤務に耐震面でかなり不安がある。(常勤(任期無))
19. 事務が物理的に遠くなり、時間ロス。事務が心理的に遠くなった。以前のように何でも気軽に聞ける雰囲気がない。部屋に入っても、誰も顔を上げない(一部には対応をしっかりとってくれる人も)、誰に質問していいかわからない。○○支援係とついている係においては、サポートされることはなく、口撃される。支援が出来ない人には支援係にするべきではない(周りにいる人はその方の対応を見ているのに何も言わないのがおかしい。正職員だから許される？私ははっきりいうことができるので、理不尽なこと、相手が間違っている指示、その人のマイルールを指示してくることに對抗できるが、そうでない人が多いです)。これでは仕事が捗りません。無駄な仕事量が増えるばかりです。(限定(一般))
20. 生物棟住人であるが、正職員が生物事務にいないという理由だけで、1. 検収が生物事務室できなくなり、わざわざ別の建物に行かなければならない。2. 産業廃棄物などのゴミ捨て場の鍵が、物理棟になってしまったため、鍵を借りて、返しに行くためにわざわざ物理棟 6 階まで行かなければならない。そこまで頑なに、利用者が不便になるにもかかわらず、正職員と准職員の権限に差をつけることが理解できなく、全く愚かである。(准職員)
21. 事務組織の改組・移転と合わせて異動になったため変化が分かりにくい、所属先と理学部事務の間で仕事を經由しないため、シンプルになり、やりやすくなったのではないかと思う。(時間雇用職員)
22. 事務組織改組移転から 2 年半過ぎており、改組移転の前の状況を知る事務職員が異動等で減っていると思われます。当方も前の状況がわからないため d) その他しか選択できません。私見ですが、より多くの声を集めるという点では、前後の変化について質問でなく、現状の体制についての質問とする方がよいと思われます。(常勤(任期無))

## 5 フレックスタイム導入

2022 年 6 月 1 日よりフレックスタイム制が導入されました。フレックスタイム制導入に関する労使協定は 2022 年 5 月 23 日に締結されました。本学で導入されたフレックスタイム制では、フレキシブルタイム及びコアタイムは次の通りとされています。

- フレキシブルタイム
  - － 始業時間帯 … 午前 5 時から午前 10 時までの間
  - － 終業時間帯 … 午後 3 時から午後 10 時までの間
- コアタイム
  - － 午前 10 時から午後 3 時までとする。

対象となる職員は、職員就業規則又は特定有期雇用職員就業規則が適用される職員で、下記の教職員は対象外とされています。

- 専門業務型裁量労働制が適用される教員及び特任研究員
- 限定正職員、准職員、時間雇用職員、再雇用職員
- 育児短時間勤務、育児部分休業、介護部分休業中の職員

[Q] みなさんにお聞きします。ご自身はフレックスタイム制を導入されましたか？または、導入を希望していますか？

a) フレックスタイム制を導入した（導入する予定である）	b) フレックスタイム制の導入を希望するが、環境が整っていない	c) フレックスタイム制の導入を希望するが、対象となる職員ではなかった。	d) フレックスタイム制の導入を希望しない	e) 裁量労働制対象者である
18 (10%)	13 (7%)	34 (18%)	30 (16%)	90 (49%)

(括弧内の%は、この設問に答えた数(185人)を分母にしている。)

**[Q] みなさんにお聞きします。フレックスタイム制の導入に関連して、ご意見があればお聞かせ下さい。**

括弧内は(職種、直前のフレックス導入希望への回答)

1. 常勤が私ひとりなので、そもそも無理です。(常勤(任期無)、b)
2. そういうご時世だと思う。(常勤(任期無)、d)
3. 便利で良い。(常勤(任期有)、e)
4. コアタイムはもう少し始まりを遅くしても良いと思う。性善説で考えることが重要。(常勤(任期無)、e)
5. 私自身はフレックスの対象となる職員ではなく、かつ今のところ利用を希望しているわけではないのですが、働き方の選択肢が増えることは良いことだと思います。(時間雇用職員、d)
6. いいと思う(時間雇用職員、e)
7. フレックスできる対象を広げてほしい。必要な人はいるはず。(時間雇用職員、c)
8. 会議等の設定に不便を感じる(常勤(任期無)、d)
9. 派遣のため、客観的な意見です。導入済の企業では朝の保育園送りはもちろん、独身の方も積極的に活用していました。でも少数でした。遠慮して使えない雰囲気にならないような環境が大事かと。(派遣社員、d)
10. 有給休暇や特別休暇の時間休がコアタイム以外に認められないようです。(勤務時間稼ぎになるということらしい)これでは別日の追加勤務か給料の減額が必要となるため、実情としてフレックスタイムを選択できません。子育て世代には逆に不向きです。(常勤(任期無)、d)
11. フレックスタイムではないが、公共機関の混雑を避けて通勤することが認められ、契約時間をずらして作業することを認められている。(時間雇用職員、c)
12. 8:30~17:15までいることが「当たり前」で教職員ともいるので、フレックスタイム制を導入して「いない時間」ができたときに、対応できるかどうか。(常勤(任期無)、b)
13. 現行の勤務時間管理システムと別システムを利用する点。ある部分では、監督者の仕事が増えるように感じたので導入を見送りました。(常勤(任期無)、b)
14. 制度のせいで働けない人がいるならば、何のための制度だろうと感じる。そもそもの目的がどう設定されているかを踏まえているなら、不満を感じた人にも合理的に説明できるだろう。そうした説明ができていないか分からないが、できていないなら特に問題はないと思う。できないなら制度設計に問題があるのだろう。(常勤(任期無)、e)
15. 原則、フレックスタイム制に移行すべきだと思います。その中で、自分は今までどおりの時間に働きたいのであれば、その時間で働くだけで良いと思います。現状、本事業場の管理職はフレックスタイム制に対して慎重な姿勢を示しており、いかにも移行させたくないような話しぶりで回答してくるのは如何なものでしょうか。せつかく出来た制度を積極的に活用するという姿勢が感じられません。なお、コアタイムが本当に10時~15時で良いのか、コアタイムが必要なのかは今後議論していく必要があるかと思えます。(常勤(任期無)、a)
16. 勤務時間の調整を、3ヶ月単位で行えるようにしてほしい。(常勤(任期無)、a)
17. 限定正職員も加えるべき。(常勤(任期無)、e)
18. 今後導入が加速されていくと思うが、フレックスタイム制適用者のスケジュールに合わせ、打ち合わせ等を設定したり窓口要員を割り振ったりせねばならないため、周囲への負担が懸念される。(事務室内での理解・調整が必要)(常勤(任期無)、b)
19. 実質的な問題がなければ、事務職員を含めフレックス制でよいかと。子供などがいる場合には急な事情が生じる例も少なくない。実情に合った合理的な勤務形態を取ってほしい。(常勤(任期有)、e)
20. フレックスのメリットが本人だけでなく、全体にあるのであれば賛成、希望することもあるかもしれません。ただ、コロナ禍で時差出勤、テレワークを中央事務の方々がする中、とても不便を感じた。連絡とりたいときにテレワーク、メール返信遅い(自宅ですーと仕事してわけではないようです。テレワークの日に外出している人もいて驚きでした。時間休で有休を使っているのであれば納得しますが)。コアタイムがあったとしても自分の時間と合うのか。また、フレックス制をとることで環境問題については、どう考えているのか。これだけ節電やSDGsが騒がれているなか、今更フレックスはないと思う。一人でも早く、遅くなる人がいれば、消費電力が増える。時代に逆行ではないかと感じる。(限定(一般)、d)
21. よくわからない。周知徹底されていないかも。(准職員、d)
22. こういった制度を本気で導入させたいなら、強引にでも各課数名ずつテスト導入させて、制度があることを広く認識させないと浸透はしないと思われれます。今の事務組織は上の立場ほど慎重すぎる傾向にあります。テレワークはコロナという強制的な要因があったからこそ早期に導入できたものと推察します。(常勤(任期無)、)

## 6 環境整備等

2017年度から青葉山北キャンパス内の駐車場が有料になりました。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充てることになっています。組合では過去の交渉で駐車場利用者に決算報告を行うことを要求し、年度末のパスカード更新時に前年度分が報告されることになり、今年も4月26日付けで以下の決算報告書が利用者に届けられました。

-----	
	令和4年4月26日
令和2年度分入構負担金に係る報告	
1. 入構負担金収入額	
4,137 千円	
(収入内訳)	
3,942 千円 (教職員 360 名)	
195 千円 (学生 44 名)	
2. 支出額	
6,695 千円	
(支出内訳)	
1) 駐車場関連整備費用 (舗装工事)	
3,215 千円	
2) 駐車場周辺環境整備 (危険木伐採・剪定・落葉清掃・除雪等)	
2,545 千円	
3) 管理経費 (警備駐車場巡回・入構指導・許可証・パスカード等)	
935 千円	
-----	
※支出額及び積立金と入構負担金収入額との差額は運営費で負担	
-----	

### [Q] この報告についてのご意見、または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. 時給で働いている人、週5日出勤ではない人も一律1000円/月は高いと思う。一時間タダ働いているようなもの。(目的限定)
2. 公共交通機関がありアクセスが容易な本学では、駐車場に投資するよりも優先度が高いものはある。(常勤(任期無))
3. 雪が降った際の除雪が甘く、長期間にわたって駐車場がスケートリンクのような状態になっていて危険だった。雪を駐車スペース付近に捨てていたため、一部の駐車場に普通車が置けなくなっていた(軽しか置けない)。(常勤(任期無))
4. 支払っているが、負担は丁度良いと思う。ただ、収支が赤字になっているので心配している。徴収額を増やすと、車通勤を辞める人が増えて、逆に収入が減ることもありうる。(常勤(任期無))
5. バイクを利用している学生が多いため、事故の予防のためにもアスファルトの破損している箇所は可能な限り迅速に修復が必要であると感じる。(常勤(任期無))
6. 駐車環境が整備されるのであれば、部局の運営費とあわせて利用者による負担は妥当と考える。(常勤(任期無))
7. 駐車場利用はしていませんが、いつも綺麗に清掃していただいている方がおり、感謝しておりました。駐車場利用料金から負担されていることを知りませんでした。(常勤(任期有))
8. 冬の凍結時、歩道に融雪剤をまいていただくと助かります。(派遣社員)
9. 歩者分離をより一層進めるべき。構内徐行の指示や工夫を増やしてほしい。(常勤(任期無))
10. 入構負担金導入前に比べて駐車場関連の環境が特によくなくなった気はしないので、単にこれまで運営費で負担していた分の一部が入構負担金で賄われているだけではないか? 導入前との差を知りたい。(常勤(任期無))
11. 喫煙スペースを設けないと、キャンパス内・付近の喫煙は無くせないのでは。理学部キャンパスに向かう歩道(公道)は、まとまった雨が降ると小川・泥沼と化し、車道を歩く学生もいる。夜間だとそのような歩行者は視認できず、かつドライバーが車道の歩行者を想定しているわけもなく、大変危険である。(常勤(任期無))
12. 外周道路の生物棟西側付近の一部にだけ街灯が設置されているが、そこだけ明るいため、他の暗部がかえって見にくく危険である。また、外側(地下鉄駅方向に向かって右側)が歩行者レーンに指定されているが、照らされているのは反対側なので、安全面での効果が薄い。これから街灯を増設する際は、歩行者が照らされるようにすると同時に、機種等をよく選んで、運転者が眩しく無い灯にしてほしい。(常勤(任期無))
13. 合同 A,B 棟の耐震修繕で台数に制限があるので場所を駐車可能な場所を一時的に拡充するなどしてほしい(常勤(任期有))
14. 校内巡回バスを早く再開してほしい。(時間雇用職員)
15. 中央広場。猪に荒らされたことにより景観が良くない。(時間雇用職員)

16. 大学の道路整備を職員から賄うという意味が全く不明である (時間雇用職員)
17. 除雪費用とあるが、駐車場内は全く除雪されていない事も多い。最近ゲートが開いてる事が多いので、許可を取ってなくても入り放題になっていると思う。明らかに駐車する場所じゃない箇所に毎日駐車している車を注意しないのは何故なのでしょう？西側道路脇が歩道化されて緑色部分は駐車禁止になったが、歩行者が緑色部分と逆側を歩くので、逆に車が通るスペースが減って意味がない。きちんと整備されているとは言えない駐車場が多いし、地震の影響で駐車場も減っているので、合同B棟の外壁補修の間だけでも駐車料金無料にして欲しい。(目的限定)
18. 毎年でなくてよいが、特筆すべき環境整備がなされたところは宣伝して欲しい。(常勤(任期無))
19. 報告書を紙に出力するのは経費の無駄なので、学内限定でWebに出してもらえればいい。駐車場料金を払っていない職員に見られて困るものでもないだろう。(常勤(任期無))
20. 歩道と車道の区分がなされていない箇所があり、危険である。(常勤(任期無))
21. ここの駐車場関連整備をしてもらったことはありません。料金徴収だけ行い受益ゼロって。(常勤(任期無))
22. ガソリン代があがるなか、交通費も全額でていない気がする。特に冬。そのうえ徴収し、道路舗装は穴がある場所もおっていないのでやっていないのではと思います。(常勤(任期有))
23. 入構負担金の使われ方として書かれている上記のものは、本来、大学として整備すべきものではないでしょうか。(常勤(任期無))
24. 昨年からは、教職員の負担者人数は増えているようであるが、駐車スペースは減少している。見通しがあってやっているののだろうか。説明すべきである。(常勤(任期無))
25. 理学部A棟裏の崖にある駐車スペース。車止めがなく段差がある。駐車時にバックで停車する際に勢いも必要なため車が落ちそうになる。地震や車の重みで崩れないか心配。入庫しても駐車スペースがない場合があるので、確保してほしい。工事がある時は別途臨時スペースを準備してほしい。地震でB棟の壁が崩れたが、怪我や駐車していた車に損傷があった場合の修理や補償はどうなるのか心配。(限定(特殊))
26. 必要があるとは思えない歩道ができたことにより駐車スペースが減少した。職員が勤務先建物近くに駐車スペースが取れるよう配慮してほしい。駐車スペースを減らした分入構金も減額して欲しい。(常勤(任期無))
27. 一時期車通勤にしていたのですが、月1000円の負担金支出が割に合わないと感じたため、やめて地下鉄通勤に戻しました。(常勤(任期無))
28. 構内にBUMP(一時停止箇所の直前などにある盛り上がり)をもっと作って欲しい。狭い道であるのに、車・バイクもスピードを出しの走行で、危険を感じる。一時停止手前以外にも道路の途中途中に設置してもらいたい。(限定(一般))
29. パスカードがうまく反応しない。(准職員)
30. 熊やイノシシが出ると騒がれながら、キャンパスバスが未だ運行されておらず、足が無い方は夜間も山中を徒歩で通っているが、運行復活したら良いと思う。(時間雇用職員)
31. 電子化、ペーパーレスを推進するのならば、報告書を約400名に紙で送るのでなく、理学研究科HPに公開したほうがよい。また、結局このアンケートで負担者以外の理学構成員も報告書を見ることになるなら、学内者限定公開とすれば問題ないと思われる。(常勤(任期無))

## 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. 人事異動のサイクルが長い。5年以上の方が多すぎる。基本3年を崩すべきではない。(常勤(任期無))
2. …のため、業務量が著しく減ったために、非常勤職員が減った。それは仕方がない。業務量が増えたら、非常勤職員を増やす約束が、予算がないから人は増やせないから、頑張ってと言われても、体がきつい。体力がないので、月80時間を超えることはないが、それでも体力的にきつい。(常勤(任期無))
3. 給料が低い(常勤(任期有))
4. 過去に自殺者の出ている研究室が、未だに存続しているのが理解に苦しむ。(常勤(任期無))
5. 上司のハラスメントに関して、全学ハラスメント委員会に申し立てし、ハラスメント全学防止対策委員会が立ち上がり調査が進んでいるが、申し立てしてからもうすぐ3年になろうとしています。結論が出るまでの時間がかかりすぎて、未だに困っていることが多々あります。このような問題に対する大学のスピードがあまりに遅くて困っています。(常勤(任期有))
6. 毎年大きな地震が来るので、物理系研究棟で働くのが怖いです。(時間雇用職員)
7. あらゆる人、ヤクルトの人にまで宗教の本を勧めている人がいるがなぜBANされないのか？(准職員)

8. 1. 教務課内の業務量に差がありすぎる。(仕事量：学部教務係>>大学院教務係>学生支援係>>>教務企画係) 2. 誰に相談していいか分からないため書きますが、〇〇係の職員で、変な態度の者が2名ほどいる。挨拶やメールが適当・電話に出た時も、「お世話になっております／お疲れ様です」という社会人としての常識の言葉は言わず、「ああ、はい。」と礼儀も知らないような態度・課長や係長という役職がある職員に対してのみ礼儀正しい・少しでも自分の業務が増えそうになるとご乱心といった者です。やりにくいし、関わる度に嫌な気持ちになる。マナーや礼儀は誰か教えてあげないのでしょうか。(常勤(任期無))
9. 冬のトイレの暖房がついていないので冷えます…(派遣社員)
10. ここ2年の大地震で建物がかかなり傷んでいる。少し前の補修工事では建物のヒビを隠すばかりの対応で、今年地震で元通りヒビが現れ、拡大した。先日、建物の共鳴？振動数には変化がないという説明を受けたが、強い揺れでも振動数に変化がないという保証はない(ばねのフックの法則では大きな伸びは想定外である)。建物の抜本的な補修はできないであろうか。このような状況でも、高層階に図書館の荷物が運び込まれているようで、不安である。(常勤(任期無))
11. 過剰なコロナ対策を解除し通常に戻してほしい。(時間雇用職員)
12. 残業があまり出来ない(時間雇用職員)
13. 隣の部屋(実験室)からの水漏れが何度もあるが、(10年経っても)根本的な解決を誰もしてくれない。(目的限定)
14. 実習期間の宿舍の清掃、調理の人手不足。センター内に部外者が入ってくる。(無記入)
15. 大学の敷地内でたばこを吸ってる職員がいるのですが、良いのでしょうか？建物内で奇声や暴言を叫んでいる職員もいます。トップレベルの教育機関と謳っているのに大丈夫なのでしょうか。(時間雇用職員)
16. 教員の雇用年齢、再雇用年齢について、学内と海外で基準が異なる。ダブルスタンダードになっている。これでは国際的に通用しない。(客員研究者)
17. 建物内でマスクをしない人が増えている。合同B棟一階で卓球場でマスクをしないで卓球をしている人がおり、全員が使用する一階入り口付近のため、困っている。研究科として建物内のマスク着用に関してある程度目安やルールの設置をして周知してほしい。(常勤(任期無))
18. 建屋の改修工事をしたが、欠陥だらけで業務に支障が出ている。改修後に施工と別の業者に相談したが、ありえない工事といわれた。入札制度で一番安価な業者に、どんな工事をされるかわからず任せるのは怖いと思う。(限定(特殊))
19. 購入済報告書などの押印を不要(電子ファイルでの提出可能)としていただきたいです。(常勤(任期有))
20. 今後実施されるさらなる事務組織再編において、現場の意見をどの程度組み入れた再編が行われるのかとても不安であります。一部、聞こえてくる情報では、現場の意見とは真逆な組織再編を検討していると思えないものもあります。上司からは業務の効率化や改革ばかり指示がきますが、本学の執行部や管理職クラスが主導で実現した業務削減というのはどの程度なのでしょうか。そのような資料を見たことがありません。今後、さらなる人員削減が進むことでしょうか。人員削減を行う際には、本学の執行部及び管理職において実現した業務削減に見合う人員削減にとどめてほしいところです。労働者側からの提案で削減したものをカウントし人員削減はナンセンスです。減った人数分相当の業務が減らないと労働環境は改善しません。女性が活躍社会として、産休育休の職員が当然でてくることは理解しています。この産休育休の代替の人員確保に関して本学では本気で取組をおこなっているとは思えません。現状、派遣職員を同じ人数投入するだけです。安心して子供を授かることが出来る環境づくりを願います。少子化の問題の一つとして、このような産休や育休時に安心して休める環境が整備されていることが大切かと思えます。(常勤(任期無))
21. 粗大ゴミ置き場に廃棄物が毎日搬出されます。なぜそんなに廃棄物が発生するのでしょうか。毎日引越しや模様替えをしているのでしょうか。(常勤(任期無))
22. 給料(手取り)がここ7年間で最低の水準です。大型研究費を獲得して理学部に貢献できていると思っていたのに、大変ショックです。(無記入)
23. マスクをしない学生が多い。感染対策しっかりしてほしい(無記入)
24. ・危険な野生動物(くま、猪、スズメバチ)を駆除して欲しい。農学部や生物学科で対策できないのか。・川内等他キャンパスでの講義、実験、実習については交通費を支払ってほしい。自腹で事実上他学部の講義等を行うのはおかしい。・生協(現在午後2時終了)を夕方まで開けておいて欲しい。(常勤(任期無))
25. ・交通費：地下鉄定期にはポイントがつかないのに、ポイントがつく計算でそのポイントの分が差し引かれての支給となっているが、おかしいのではないか。・限定正職員の昇給：この身分になってから昇給は一度もない。時間給ときには、毎年少額だったが昇給した。昇給しない理由も分からない。仕事が出来ないからと言われれば仕方がないが、効果・成果は上げている。こういうことは今までに経験したことがない。その成果に合わせて昇給を検討してほしい。・限定正職員の待遇：正職員という身分なのに、上記のように昇給もない、賞与も退職金もない、共済加入もできない。あるのは有休、健診。正職員という名がつく前から変わっていないというより、扱いがそれ以下になった。・限定正職員の期限について：期限があるのに、正職員という身分について未だに理解ができない(いつかの時点で期限がくれば契約社員だと思う。ここからは聞いた話し。雇用財源は繰越としとなり、繰越された年も働いた。その次の年は終了するだとういうことを思っていたそうです。しかし、コロナ禍で再繰越をすことになったが、諸事情(繰越する額で翌一年の人件費は賄えない、再繰越承認は年度末になる等)により辞めることになったそうです。人事からの手続きで退職ではなく、退職の手続きを求められたそうです。一番の理由としては、大学は雇用財源が続く限り雇い続けなければならないから、再繰越で続けるのに辞めるのであれば退職と言われたそうです。繰越する際は、人件費分まで回らないのが普通ではないのでしょうか。繰越額もそうそう大きい額をするのはよっぽどだと思います、ましてや再繰越。その財源で足り

ない時には、運営費を使っても雇い続けなければならないそうです。この事実は私も説明会等できいた記憶はありませんし、実際に雇っている先生方も聞いたことはないのではないかと思います。結局、退職手続きをするには、再繰越をせずに当該研究課題を終了させる必要があると人事から言われたようで、再繰越せずに終了をさせたそうです（本来の目的以外で財源を使用したと想像します）。これは、限定正職員にも先生方にも不利益になる事案だと思います。財源の本来の期間（繰越する前）を契約期間とし、繰越・再繰越があった際には、別途の契約にするべきだと思います。繰越・再繰越の申請・承認もだいぶ遅いです。それから職を探すのは難しいです（生活が懸かっています）。人事の人は、正職員なので退職扱いでも退職金等の手当てがあるし、本当に自分の都合で辞めるのですから痛くもかゆくもないと思いますが、私達には補償はなにもないです。継続してもらえるか否かの連絡も遅いです。こちらから聞くまで言われないこともあると聞きました。いくら組織の中にいるとはいえ、人の気持ちを汲めない、改善してあげたいという気持ちがない態度には幻滅します。（限定（一般））

26. 打刻の問題私は准職員（フル）なので、今年1月から打刻が義務化された、はっきりいって苦痛である。なぜ今までのような印鑑ではいけないのか？また、同じような条件の特任研究員は打刻を必要としない、同じ研究員なのに、なぜここまで差を付けられるのか？建物テンキー錠の問題・准職員にメールで教えられず学生と同様の立場である。特任研究員には教えられるのにも掛からず、そこまで信用されていないのかという被害妄想にも取り付かれるし、准職員にメールで教えられない意味が分からない、本当に「みじめ」な気分になる。（准職員）
27. コロナの影響で連絡バスが運休となり、大変困っています。青葉山駅から近い勤務地であれば、問題はありませんが、駅から1キロ以上も離れており、クマやイノシシが出る可能性がある（過去に出没している）山道を歩く必要があるため、いつ遭遇するのか？と恐怖を感じます…多少歩く距離が短くなるように、市営バスに乗りしていますが、自腹です…たった3つだけのバス停なのに160円もして、毎月大変です。また夏になり、草が伸び放題のところを歩くので、マダニに刺されるのでは？蜂に刺されるのでは？と恐怖を感じます…もうコロナもかなり落ち着いて、重症化する人も少なくなってきたので、そろそろ連絡バスを動かして欲しいです。学生もオンライン授業ではなく、対面になり、かなりキャンパスに戻ってきているような気がしますし、いい加減運行して欲しいです…（時間雇用職員）
28. 非常勤職員のみが働く事務室において、役割分担がいい加減に割り振られ、業務指導もそれほどでなく、現場に勤務開始当初ひどい目に遭いました（現在はある程度克服しましたが）。他の職場でも同様に、誰かの都合の役割分担に困っている人がありますので、中央事務でも各所に対して気にかけて頂き、人が辞めたり、精神的に追い詰められたりすることのないようある程度配慮頂きたいと思いました（お忙しいでしょうが）。（時間雇用職員）
29. 上の立場ほど慎重になるのはこのご時世仕方ないのかもしれないですが、細かすぎる指摘や変更指示が繰り返されるのが珍しくなく、効率化や労働削減と反するような気がします。（常勤（任期無））

## 8 職員組合への要望

[Q] 職員組合に対する要望がありましたら、ご自由にお書きください。

1. 体制や組織名称、広報など、各所に古めかしいあるいは厳つい雰囲気があり、印象の面で組合員獲得の一障壁となっているのではないかと感じます。ニュートラルでプレーンな印象を発信する方が時代に合っているようにも感じます。（常勤（任期有））
2. いつもありがとうございます。（常勤（任期無））
3. 職員組合が存在しなくてもよい世の中が理想と思いますが、現在は真逆な方向に進んでいるように感じます。組合の存在感はぜひ必要です。期待しています。（常勤（任期有））
4. 有難うございます。（准職員）
5. 上記の内容をどこかに（誰かに）出す場合、アンケート回答者が特定されないようにしてほしいです。いつもありがとうございます。（常勤（任期無））
6. 被雇用者の権利を守るために必要な存在と思いますが、加入しやすい雰囲気ではないと感じます。大学側との対立？が前面に出ているように感じられることと、活動が時間的な負担になりそうなのが主な理由です。（常勤（任期無））
7. 5年雇用問題について熱心に活動をされていらっしゃるし、とても心強く感じております。5年雇用問題にこれだけの多くの声があるにも関わらず、大きな変化が見られないのが残念に思います。今後も積極的に声を上げていければと思います。（准職員）
8. 私には組合の会費がとても高く感じます。組合の会費がどのように決められていて、その使い道は何なのかを分かりやすく説明したポスターがあると良いと思います。（常勤（任期無））
9. がんばってください（常勤（任期無））
10. ここ10年以上、5年雇用問題のことばかりがクローズアップされ組合は活動しているような気がします。そこも大事だとは思いますが、産休育休にはいった職員がいた場合、残された人がどのような状況で仕事をしているか、そのへん、しっかり調査のうえ、本学に対して改善を求めていただくと存在意義のある組合になると思います。（常勤（任期無））
11. いつもありがとうございます。（限定（特殊））

12. いつもありがとうございます。上記、繰越・再繰越の際の契約については、先生方に聞いてみてほしいと思います（繰越額に係わらず、人件費がそれで間に合わなくとも研究課題が続く限り雇用し続け、不足分は運営費で支払わなければいけない。なので、先生方の方で他の理由で辞めてもらうことになった場合は、その職員は辞職することになり、失業保険は即日もらえないこと）。また、人事にはこのことについて限定正職員・先生方に通知しているのかを確認してください。通知しているのであればいつ、どう言う方法で通知しているか知りたい。あまりにも不利益がありすぎます。とくに限定正職員には。この状態ではライフプランも立てられません。皆が皆、腰掛けだったりするわけではないです。この仕事はとても好きですが、雇用待遇が悪すぎて安心して働くことができません。尊敬できる正職員も少ないので余計に感じます。(限定(一般))
13. 私のような准職員はいつ契約終了になるか分からないので、組合活動もしづらい。こうして働く仲間のうちに分断がおきるであろう。ここ数年、東北大学の労働環境を取り巻く状況は悪化している。正職員と准職員の権限(身分)の可視化が酷い、非常に「みじめ」な気分になる。(准職員)