

2019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

2019年7月23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	12
4.3	単身赴任手当	15
5	事務機構統合化計画	15
6	人事評価制度変更	18
7	環境整備等	19
8	困ったこと	21

2019年6月24日から7月5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、765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、メールでの回答(5通)、学内便での回答(1通)もあった。

一昨年までは、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、作業量の軽減化のため、昨年度からはメールのみでの依頼に変更した。一昨年も昨年も回答数は132名であったが、本年度は194名から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)	92	13	15	13	14	3	34
常勤(任期付)	30	0	4	2	12	2	10
年俸制	7	0	0	0	3	1	3
准職員	8	0	0	0	2	4	2
時間雇用	33	1	3	0	9	13	7
限定(一般)	1	0	0	1	0	0	0
限定(特殊)	2	0	0	1	1	0	0
目的限定	13	0	4	4	1	0	4
その他	8	1	0	1	1	1	4
全体合計	194	15	26	22	43	24	64

その他の職種: 「無記入×3」「共同研究者」「客員研究者×2」「退職者です」「退職者(名誉教授), 時間雇用」

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(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)

	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年限度の雇止めも、目的限定職員雇用限度も、ある程度仕方ない。	e) よくわからない。
常勤(任期無)	64 (70%)	47 (51%)	16 (17%)	14 (15%)	3 (3%)
常勤(任期有)	17 (57%)	12 (40%)	3 (10%)	7 (23%)	3 (10%)
年俸制	3 (43%)	3 (43%)	1 (14%)	3 (43%)	1 (14%)
常勤合計	84 (65%)	62 (48%)	20 (16%)	24 (19%)	7 (5%)
准職員	4 (50%)	4 (50%)	3 (38%)	2 (25%)	0 (0%)
時間雇用職員	27 (82%)	16 (48%)	6 (18%)	3 (9%)	0 (0%)
非正規合計	31 (76%)	20 (49%)	9 (22%)	5 (12%)	0 (0%)
限定(一般)	1 (100%)	0 (0%)	1 (100%)	0 (0%)	0 (0%)
限定(特殊)	1 (50%)	1 (50%)	1 (50%)	0 (0%)	0 (0%)
目的限定職員	10 (77%)	7 (54%)	11 (85%)	1 (8%)	0 (0%)
限定合計	12 (75%)	8 (50%)	13 (81%)	1 (6%)	0 (0%)
その他	4 (50%)	4 (50%)	3 (38%)	0 (0%)	0 (0%)
全体合計	131 (68%)	94 (48%)	45 (23%)	30 (15%)	7 (4%)

括弧内の%は、アンケートに答えた総数(全体であれば194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. この方針は、非正規労働者の雇用の安定という社会的要請に真向から反しており、このような大学に所属していることが恥ずかしい。(常勤(任期無))
2. ノウハウの蓄積が失われるのではないかと危惧している。最初から、5年限定という条件で募集してもいい人が集まらないのではないか。研究者にこそ任期(更新可で)をつけるべき。(常勤(任期無))

3. 限定正職員になるためには週20時間以上の勤務が必要らしいので、週15時間勤務の自分には関係無いと思っています。5年で雇止めになった後に半年間のクーリング期間をあけて、その後復職できたらうれしいです。(時間雇用職員)
4. 大学の予算の多くは時限付きであることは組合も理解しているはずである。この件に関して組合が交渉すべき相手は大学ではないのではないか。国会や文部科学省にたいして安定的な予算の確保を要求する、あるいは、国会や厚生労働省に対して「5年で無期労働契約への転換の義務化という規制の緩和」を求めるべきだ。組合は何か何でも5年で無期労働契約への転換を要求するだけでなく、「無期労働でなくても働き続けることができればよい」と考えている職員がいることにも配慮すべきだ。(常勤(任期有))
5. 東北大学だけの問題ではなく国が高等教育に予算を十分に割いていないことも大変に問題だと感じる。(時間雇用職員)
6. 異動のない有期雇用職員が長くそのポジションに居続けることは、不正を生む原因になったり、突然職務遂行不能になった時に混乱を生んだりといったリスクもある。だからといって雇止めをすべきとは思わないが、試験のみならず適正な人事評価の元で判断すべきだと考える。(時間雇用職員)
7. 技術系の職員の場合、技術の継承等にほころびが生じる恐れがあり、それが一番の心配。勤める本人の希望に沿った形である事を切に望む。(無記入)
8. 任期により、ある意味において必要な危機感を持ちながら研究活動を行える側面(競争が発展の原動力という考え)は確かにあると考える。ただし、任期付きである場合は1-2年は就職活動にある程度労力を割くことになることから、全体で考えた場合に効率がいいかは意見が分かれる部分かと思う。そしてそれを東北大に正すようお願いするのが唯一の正解とも言えないのが、やはり財政面の問題である。(年俸制)
9. 研究費で雇われているので、研究費が保証されない限り研究室には無理を言えない。研究費は国から出るので結局国策によると思う。(時間雇用職員)
10. いくつかの資料で見た覚えがあるが、雇い止めをするメリットとして新しい職員を入れることで効率が上がるなどを書いてあったと思うが、あまり理解できなかった。(常勤(任期無))
11. 雇用契約をした時点で5年の契約期間が無い人にしてみればわがまま過ぎるようにも思える(常勤(任期有))
12. 法律がおかしい。もとに戻すべき。(常勤(任期無))
13. まず現状の法制度のもとでは5年雇い止めが生じるのは仕方がない。継続した雇用を期待するのであれば、むしろそのような法規制ではなくて契約ベースでその処理を行えるようにすべき。(客員研究者)
14. 5年限度の雇止めには、意欲や能力の低い非常勤職員の継続雇用を防止できるという点でメリットがあると感じるが、現行の制度では一律に雇止めがなされてしまうため、意欲があってもそれを維持しにくい。限定正職員の受験要件の見直し(勤続年数の短縮)や、非常勤職員の人事評価制度を導入する等、優秀な人材を確保するための工夫が必要かと思う。(准職員)
15. 常勤教員でさえ補充がなく、人員が不足、資金も全く不足のほうか(一部研究室以外)、東北大学の行く末を考えるとほかに問題。若手の研究職がなく、あってもPD雑用係りか、助教の任期制もなんとかして欲しい。東北大でさえ、将来は絶望的。(常勤(任期無))
16. 新しい人を次に雇用することを考えると、任期がある職が存在することは仕方がない。また無期労働契約への転換の義務化に伴い、雇い止めとなるのも、ポストを循環させるために仕方がないと思う。むしろ例えば研究職の助教のようなキャリアの早い段階で得るべき職を無期雇用された高齢の方が埋めていることの方が問題なのは、(准職員)
17. 大学が「財政的な見直し」を理由としたことはいぶかしく(顕著な減員にはつながっていないように見える)むしろ雇用の適正化を目指すものと理解していた。別組織で総務を担当していた経験から、大学では採用時の人物・能力等の評価ノウハウ等が共有されず、ごく少数(または1名の教員)の権限や好き嫌いで雇用が決定することに衝撃を受けていたため、そのような「適当な」選考により採用された人々の能力査定を行うことは(採用から時間が経ってからではあるが)必要だと感じた。「雇用の継続」のみを理由に全員を無期転換することは現実的ではないと考えている。ただ、期待した雇用の適正化に向けた新たな動き等もなく、もやもやした印象が残っている。(無記入)
18. 業務が継続的にある場合、組合としてなぜ非正規雇用のままであることに対して問題としないのか不思議である。業務が継続的にある場合、非正規雇用の無期転換ではなく、正規雇用を促すことが組合としての役目ではないか。(常勤(任期無))
19. 東北大学のために、一生懸命働いてきた人に対して行うことではないと思う。(目的限定)
20. なんとも答えようがありません。(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 (30%)	3 (3%)	40 (43%)	19 (21%)
常勤 (任期有)	8 (27%)	4 (13%)	10 (33%)	7 (23%)
年俸制	0 (0%)	0 (0%)	2 (29%)	5 (71%)
常勤合計	36 (28%)	7 (5%)	52 (40%)	31 (24%)
准職員	2 (25%)	2 (25%)	3 (38%)	1 (13%)
時間雇用職員	8 (24%)	6 (18%)	10 (30%)	7 (21%)
非正規合計	10 (24%)	8 (20%)	13 (32%)	8 (20%)
限定 (一般)	0 (0%)	0 (0%)	1 (100%)	0 (0%)
限定 (特殊)	0 (0%)	0 (0%)	2 (100%)	0 (0%)
目的限定職員	3 (23%)	1 (8%)	8 (62%)	1 (8%)
限定合計	3 (19%)	1 (6%)	11 (69%)	1 (6%)
その他	2 (25%)	0 (0%)	2 (25%)	2 (25%)
全体合計	51 (26%)	16 (8%)	78 (40%)	42 (22%)

括弧内の% は、アンケートに答えた総数 (全体であれば 194 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。

- 5 年で辞めることがわかっていれば、労働意欲も湧かないし、限定正職員という制度も、非正規職員の中に不必要な分断を持ち込むことで、職場の雰囲気も悪くなる。(常勤 (任期無))
- 辞めさせられてはいないが、自ら退職した非常勤職員がいた。(時間雇用職員)
- 能力のある方が、継続できなかった話を聞きました。教授推薦を付けなかったことでの差別では?とも思えるお話しでした。(時間雇用職員)
- 代わりを見つけないのが困難。(常勤 (任期有))
- 業務が継続的なものなのに、期限がきたからと、ベテランさんが離職しなければならない現状は、放置されるべきではないと思います。(目的限定)
- 昨年度から大学で働きだしたが、雇止め退職の影響が新規採用のパートさんが多く、業務が円滑に進まないと感じることが多々あった。(時間雇用職員)
- 期限到来をもって、当事者の経済的理由やまた周囲に与える影響を考えずに首切りをしているようにみえることもある。非常勤職員・時間給職員には能力が高く、仕事を効率的に出来る人が多くいるが、そういう方々が契約期間・財源確保の理由だけで去るのは理解に苦しむ。常勤の方より仕事が出来ることがたくさんいるのが現実で、事なかれ主義であり仕事のできない人に多くの給与・賞与・退職金が支払われるのもおかしい (もうそういう世の中ではないはず)。(目的限定)
- 辞めた人の後任が長続きせず、その業務支援により超過勤務が増加した。(常勤 (任期無))
- 部局によって限定正職員への合格率にかなり差があり不公平だと思う。(常勤 (任期無))
- 学長含め、大学理事が問題を全く認識していない (勉強不足)。(常勤 (任期有))
- 一般論として仕事が継続するのであれば人員を差し替えるより継続雇用したほうが理にかなっている。(年俸制)
- 業務の継続的な遂行に支障が出ていると考えている。(常勤 (任期無))
- 事務室で、雇止めになった事務補佐員の後任が次々辞めたり、業務に慣れるまで時間がかかって、職員も仕事量が増えているようで、業務が滞っていたり、ミスが多い。(目的限定)
- 事務的な業務についてよく判っている秘書が継続雇用できないのは、教員の研究時間確保を難しくする。(常勤 (任期無))
- 業務の継続性が失われている。(常勤 (任期無))
- 私自身はお辞めになった時点でお仕事のつながりはなかったのですが。。事務の方で優秀な方でした。経験もあり、人柄も良く、手間を惜しまない方でした。他にも多くの優秀な方を逃してしまったのでしょうか。(目的限定)
- 経験豊富な非常勤職員の方が退職してしまい、業務に支障が出ている。結果、超過勤務も増えている。(常勤 (任期無))
- 特殊はずるいと言われ、距離を置かれた。(限定 (特殊))
- 法律がおかしい。もとに戻すべき。(常勤 (任期無))

20. ベテランの教務係がやめたことにより、それまで円滑に回っていた教務が滞っている。それ補うため、正職員は残業をしているようで、どうみてもサービス残業をしているようにしか見えない。(常勤(任期無))
21. 私も再任用なしの任期付き助教なので他人事ではないと感じている(常勤(任期有))
22. 外国人対応の秘書が5年雇用でクーリングを取っているの、対応が大変です。(常勤(任期無))
23. 急に仕事量が増えているような気がした。(常勤(任期無))
24. 業務に精通していた有能な人が雇止めで退職したことにより、円滑に進まないあるいは時間が掛かるようになったと感じる事がある。(准職員)
25. 周囲に申請書類を出すことで5年雇止めを免れた人がいるが、この例のように5年雇止めは書類審査で決定する方がいい。(常勤(任期無))
26. 仕事ができる優秀な人もそうでない人も均一にやめなくてはいけないのは理不尽。(年俸制)
27. 事務的な手続きの引継ぎがスムーズでなくなり、特に忙しかった4月がさらに忙しい。(常勤(任期無))
28. 労働者の尊厳を大切にすべきと考えている。(常勤(任期無))
29. 専攻長秘書をしていた英語もできる有能な方が何名も雇い止めのため、大学を去っている。(常勤(任期無))
30. 業務が停滞し、職員の負担が増えているように見受けられる。(限定(一般))
31. 業務上での問題というより、一緒に働いてきて、まだ、継続する気持ちがある職員が、現場を離れなければならない現状を見るとやるせない気持ちになる。(常勤(任期有))
32. 事務の複数の非常勤がやめて代わりの方を採用したものの、慣れないせいもあって仕事が滞り、数ヶ月でその非常勤がやめてしまったり常勤の事務職の方が体調を崩したりした。(常勤(任期無))
33. 無期労働契約への転換の義務化自体が、大学の雇用実態にあっておらず、結果的に労使ともに望んでいな状態となっている。(常勤(任期無))
34. 辞めたくないとのメールをもらったが、何もできなかった。(常勤(任期無))
35. 雇止めになった本人です。(退職者です)
36. 一度雇い留めになりましたが、所属先の強い要望で復活された方あり。(常勤(任期無))
37. これまで長く職場で活動して優れたお仕事をされている方の雇用が終わってしまう。代わりに仕事をするのは2、3年で部署を替わり、決められた仕事の範囲を、できるだけ狭く解釈して最小限の仕事しかしない(できない)アルバイト的な人たちである。これが正職員であれ、全く同様。これは知的労働でも何でもない。大学なのか。(常勤(任期無))
38. 職場のミッションはほぼ毎年継続される。特に教務関係はスケジュールが日毎に決まっており常勤事務員と違い、職場の配置換えが無い非常勤職員の継続雇用は非常に重要だと感じています。(時間雇用職員)
39. すでに皆さんが認識している通り、引き継ぎ等非効率でかつ雇用主本位な姿勢が問題だと思う(常勤(任期無))
40. 研究室秘書ですが、私自身が雇止めになりました。現在は以前勤務していた研究室に戻りました。(准職員)
41. 雇い止めの状況についての情報に触れる限り、不当性があると思われるため。(常勤(任期無))
42. 以前いた部署(係)は、全学的にも有名な大変忙しい部署(係)でした。係は全員で8人構成で、その半数の4人は非常勤の方であり、しかも、課内、さらには近隣の課でも有名な、非常に優秀な非常勤さん達でした。常勤や上司が助けられることが多く、人格的にも素晴らしい方々でした。よって、その4人全員が雇止めによりいなくなった後、通常の膨大な業務に加え、新規の非常勤に仕事を教えるという負担が大いにかかりました。教員が顔を覚え、指名を受けるほどの方々だったので、業務面以外でも、マイナスとなった面は多かったと思います。(常勤(任期無))
43. 組合側が中心になり起こしている訴訟等により、本研究科の労働者側が多大な業務増を強いられている。管理職が業務増になるのは致し方ないが、労働者側の業務増になるような職員を守るという立場も理解できるが、それ以外の労働者の業務増を全く考慮されていない点が問題である。(常勤(任期無))
44. 仕事の仕方に創意工夫があり、配慮が行き届き、5年目には業務に精通された時間雇用の方がいらっしゃいましたが、5年縛りのために次の職場が決らないまま退職されました。(時間雇用職員)
45. 雇用側にとっても有能な職員を手放さなければならず、職員にとっても希望に反して退職せざるを得ず、双方にとって、何の益もない。このようなばかげたことはすぐにやめるべきである。海外との研究競争にも対応できない。(退職者(名誉教授), 時間雇用)
46. その業務を熟知している人が辞めなければならないという事は、先生方にとっても、不利益であると思う。(時間雇用職員)
47. 部局からの推薦すら頂けず試験を受けることもできなかった方がいらっしゃいました。(時間雇用職員)
48. 経過措置のようなものがなかったように思われる。(常勤(任期無))
49. 契約時、期限に一応納得して応募したものの、年齢的に次の仕事が見つかるかが不安はあります。(時間雇用職員)
50. 研究室の事務補佐員の仕事をしていますが、同じ立場の方が何人か退職されました。また、専攻長秘書の方も退職されます。何年も働き、沢山の経験と知識を持っている方が自分の意志ではなく退職しなければならないことに納得できません。誰にとってメリットのある制度なのでしょうか。(目的限定)
51. 財政の問題は確かに存在しますが、労契法改正時に既に警告された問題を大学が「法的に問題なし」と主張するのは良識を疑われるに値すると思う。(常勤(任期無))

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 | 11 |
| b) 待遇は今の上でも良いので、定年まで東北大学で働きたい | 13 |
| 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 | 12 |
| e) その他 | 4 |

[Q] 具体的にお書き下さい。

1. 常勤と同じ扱いで、定年まで東北大で働きたい。(目的限定)
2. 一刻も早く辞め、この問題を学外から追及する。(常勤(任期有))
3. 給料を多少なりとも上げて欲しい。また、ボーナスもお願いしたいです。(目的限定)
4. 高齢化社会であり、人材の活用が必要である。機械的な定年の設定はやめるべきである。当然、5年の雇用期限を超えて働きたいと考えている。(退職者(名誉教授), 時間雇用)
5. 退職後(年齢)の時間雇用になり感謝しています。(時間雇用職員)

2.4 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. この問題で、東北大学の良心的な部分の意見が表面に現れないのは残念である。(常勤(任期無))
2. 法律自体に問題があると思いますが、すでに施行されたものは仕方がないので、(常勤(任期無))
3. 限定正職員になることは望んでいないが、できればこのまま働きたいと思っている。ただ、上司がどう思っているかわからず、相談できる人柄ではないため、限定正職員に応募するにせよ、やめるにせよ、今後のことを相談できる状況ではない。(時間雇用職員)
4. 私も期限まで残り少ないので、後任の方のための引き継ぎ資料なども作っていかねば、と日々仕事に追われる中、考えているところです。(目的限定)
5. 東北大学の雇止めという対応は法的に正しくないと思う。(時間雇用職員)
6. 財源確保が大きな理由なののでしょうか？であれば、常勤の方々の給与を見直すべきです。人事評価も限定職員も常勤も平等にすべきです。年功序列的な給与体系や机上の試験などだけで高得点を取れるよう人を優遇する雇用は古いし、本学の未来を考えれば常勤・限定職員関係なく、評価と処遇を与えるべきだと思う。(目的限定)
7. 有能な人材が残る制度として雇止めや限定正職員への転換に試験が課されていることは妥当と考えられる。ただ、時間雇用職員から常勤職員を目指しにくい点はいかがなものか。(時間雇用職員)
8. 現在大学が進めているのは苦しい財政の中「技術的」に乗り切る施策である。現在はまだ優秀な方々の努力でなんとかなっているかもしれないが、やがては質の低下を招くことを覚悟のうえでやっているのかが気になる。(年俸制)
9. 研究者は同じ所に止まるべきではないという真つ当な意見も理解はしますが、実際には多くの人は生活もかかっています。偉い弁護士さんの指導のもとでの対応でしょうから法律的には問題がないのかもしれませんが、この法律が出来た趣旨も考えてもらいたいですね。(常勤(任期有))
10. 目的限定職員で、教授の退職までの雇用とされているが、その教授以外の教員の仕事も数多くこなしていて、なおかつ定年までもっと長い年数が見込まれる教授もいるので、一人の教授の退職ですべての業務が終了となり退職となるのは納得がいかない。(目的限定)
11. 先生が予算を取られなかったため、恐らく来年度の更新はないと思われまます。他の研究室で募集しているらしいという話を聞いても、目的限定として雇われているので応募すらできません。雇用された時はホッとしてあまり意識していませんでしたが、目的限定の縛りの本当の意味を今さら実感しています。(目的限定)
12. 実際に雇止めをされた場合、いかなる正当な理由があっても本人からしたら納得することはないと思う。(常勤(任期無))
13. 本質がなんなのかわかっていない人が多いので世論操作的なものを感じている(常勤(任期有))
14. 研究者、事務職員の違いにかかわらず、長期的視野に立って教育・研究等の両面を推進していく必要のある大学という期間にとって、雇止めという制度自体が愚策であると言わざるを得ない(常勤(任期無))

15. 雇用形態は職種（事務員、技官、教員等）によって異なっても良く、全ての職員が無期雇用を保証される必要はないと思う。ただし、有能な人材に対し、5年という縛りによって強制的に辞めさせる体制は非効率であり、かえって大学運営を妨げる。大学の財源が有限である以上、全ての職員を無期雇用するのは現実的ではないが、有期雇用職員に対して、有能なら逐次契約延長、無能なら契約終了とシンプルにすることは可能だと思う。（常勤（任期有））
16. 法律の精神に基づき希望者全員を無期雇用転換すること。（常勤（任期無））
17. 「事務作業を、時間雇用職員の方なしでもまわるスキームへ改善する」というビジョンも試みも問題提起もなしで、この話をしていることが根本的に間違っている。具体的に、「時間雇用職員」はどのような機能で「不可欠」になっているのか？「常に不可欠」なら、「常勤化」するのが当たり前。「金がない」なら、そもそも「仕事のほうを減らすべき」。可視化されたし。労使双方とも、なので、念の為。（常勤（任期無））
18. 昨年実施された限定正職員等選考採用試験の選考結果または可否結果については、いつ、どのような形で公表されたのでしょうか。可否通知メールを受け取った後からいろいろなサイトで探していましたが、見つけることができませんでした。昨年度の状況を知りたいです。また、今年度の選考採用試験についても、募集人員数がいまいち過ぎて、採用する気があるのかどうかを疑ってんでいます。いわゆる『財務状況が苦しい』のであれば、募集人員「0」とされた方がよいのではないかと思います。（時間雇用職員）
19. 被雇用者の継続希望の有無を問わず、雇い止めをするのは、雇用者の強い立場を利用して被雇用者の働く権利を無視していると考えられる。（常勤（任期無））
20. 非常勤職員にも様々な方がいらっしゃいます。今回の東北大学の雇い留めは法に抵触することとは思いますが、雇用する立場になってみた時に、中には継続した雇用を避けたいと判断されても仕方がないかなと感じられる方もいらっしゃいました。もちろんそういった方は職員さんの中にもいらっしゃると思います。立場を主張するだけでなく、私達にも仕事に向き合う真摯な姿勢が必要とされているのではないかと思います。（目的限定）
21. どうして5年なのか、その根拠が知りたい。若い頃の5年と、家族がある状態での5年、親の介護等が必要となってくる年齢での5年で、5年の持つ意味が全く異なってくると思う。職種によって、無機転換を義務化する年数を変えても良いのではないかと？（常勤（任期有））
22. 週15時間の時間雇用から今回週20時間の目的限定職員に変わりましたが、週の労働時間が以前より5時間増にも関わらず、手取りの金額はほぼ変わらず、結局+5時間/週の労働は強制的に加入された社会保険の自己負担分の為に働いているようなもので、週15時間の労働に戻り、旦那の扶養に入っている方がこちらとしては無駄がないのが現状。要するに、年金の為に労働しなさい、としか思えない。（目的限定）
23. 雇用に関して不透明（年俸制）
24. 事務職員と研究員で立場が少し違うのでしょうか。（准職員）
25. 優秀さを見極めるのは、学力試験などではないと感じます。ましてや英語を使わない仕事をしているにもかかわらず、試験で英語力にフォーカスを置くことは理にかなっていない、と感じます。非常勤職員にも生活や立場があり、助けられている人は大勢います。安易な雇止めには、賛成しかねます。（常勤（任期無））
26. 原則は本学の就業規則の5年上限というのも様々な背景を考えれば理解できなくありません。ただし、本学として例外規定を作らなかったことに問題があります。本学では様々な仕事があり、また年齢層も幅広く、例えば、政府の方針である高齢者雇用に関しては、5年の原則をもちつつも例外規定で対応するなどの配慮があつて然るべきだと思います。（常勤（任期無））
27. 5年雇い止めの問題は解決しそうにないので、解雇後に役立つ資格でも取ろうかと考えております。（時間雇用職員）
28. 5年という期間で覚えた仕事を辞めなければならないという事は、本人も周囲の人も大変効率が悪く、不利益になることが多いです。希望しているのであれば、辞めずに雇用していただきたい。（時間雇用職員）
29. 昨年3月末以降、理学部・理学研究科のみならず他部局からの業務連絡やレスポンスも遅くなるなど、大学全体として業務の滞りが見られ、非常勤職員の同時退職の影響ではないかと感じています。このような現状の上で、今後同じ状況が5年周期で生じる可能性を考えると、5年期限を設ける方が高コスト・非効率になるのでは、という疑念が生じます。こういった点についても大学として説明し具体的に対応しないと理解は得られないと思います（例えば、大学として業務の絶対量の削減・簡素化に取り組み、人員変更の影響を少なくするなど）。（常勤（任期無））
30. この職場を知らない人から、働いている人間を見たら、肩書入りの名札を付けなければ、正職員とそれ以外の人の区別が付かないと思います。もしかしたら、正職員の方のほうがしつかりとお休みを取られ、ゆつくりとお仕事をされているかもしれません。そういうことも問題であると思います。（目的限定）
31. 5年で自動的に解雇になると、働いている側はもちろんのこと、使っている側でも、不都合が多いと思います。専門職でなくとも、状況によっては継続する場合があつてしかるべきとおもいます。また、働く側だけをとりあげると、5年で終了すると思うと、勤務する意欲や姿勢に違いが出てしまう可能性があると思います。労使双方にとって、良いとは思いません。（時間雇用職員）
32. 雇いどめになった人が行っていた仕事を行っているが、引き継ぎ書がきちんと作られていない＆周りの正職員に引継ぎがされていないので仕事が全くわからない。役職がついている人は部下のやっている仕事を正確に把握すべきだ。（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ると感じますか？（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)	62 (67%)	27 (29%)	0 (0%)
常勤 (任期有)	10 (33%)	19 (63%)	0 (0%)
年俸制	4 (57%)	1 (14%)	0 (0%)
常勤合計	76 (59%)	47 (36%)	0 (0%)
准職員	3 (38%)	5 (63%)	0 (0%)
時間雇用職員	13 (39%)	17 (52%)	1 (3%)
非正規合計	16 (39%)	22 (54%)	1 (2%)
限定 (一般)	0 (0%)	1 (100%)	0 (0%)
限定 (特殊)	1 (50%)	1 (50%)	0 (0%)
目的限定職員	5 (38%)	6 (46%)	0 (0%)
限定合計	6 (38%)	8 (50%)	0 (0%)
その他	4 (50%)	2 (25%)	0 (0%)
全体合計	102 (53%)	79 (41%)	1 (1%)

[Q] 具体的な事例があれば以下にお書き下さい。

- 特に、安全管理等の負担が格段に増えた。(常勤 (任期無))
- 本部から部局への通知が遅くなった。部局の締切が早くなった。(常勤 (任期無))
- 備品の管理、書類の照査等の仕事が増えている。(常勤 (任期無))
- 報告書などの書類が多くなり、専門的な研究に使うべき時間やエネルギーが消費されすぎている。(常勤 (任期無))
- WG、会議が回数、時間ともにとっても多い。メールなどで済ますことができることは事前に済ませておいて、重要な議題に集中したい。(常勤 (任期無))
- 大学事務からあまり意味の無いメール（省エネに関する詳細な報告書作成など）が多く、研究活動以外に時間が割かれてしまうことがある。研究に集中できない。(常勤 (任期無))
- 演習を担当しているが、学生教育の充実の観点から他のクラスと連携して毎週小テストを実施するようになった。これの採点業務などのため、以前に比べ、負担が大きくなったと感じている。学生教育を充実することに対する意見は出しづらいため、事態が改善するようには思えない。TAによる業務の補助はあるが、TAの能力によって負担具合が大きくなるため、TAがいれば良いという話ではないように感じる。また、TAの負担も以前に比べて増加しているようにも感じる。このためか、TAをしたいという学生も少なくなっているように思う。研究との両立のため、プライベートな時間を削るなどしている点もあり、このことが体調不良に影響しているようにも感じている。(常勤 (任期無))
- 書類作成量が増えてきている (常勤 (任期無))
- 教育活動で仕事量が増えること自体は、大学が教育機関である以上、当然のことだと思う。ただし、現実問題として任期付きの教員は、キャリアアップのために研究成果が必要な状況に迫られており、研究と教育を両立することが困難である。学生教育の充実を図るのであれば、教育担当の無期教員を確保するか、教員の任期を10年を基本とするなどの配慮をするべきである。(常勤 (任期有))
- 今年度、東北大学に着任してから初めて購入物品の監査を行ったが実地調査まで行う研究機関は初めてだった。そのため、前任者が購入して所在が不明の物品などのリストアップ等に時間が取られた。(常勤 (任期有))
- 事務に提出する書類が増加した (常勤 (任期無))
- プログラムの学生数が増えたので業務は増えたと思う。(准職員)
- 前から無駄な仕事は多い。「仕事を依頼」する側が、そもそも「依頼している仕事量を把握する気がない」のが問題。「義務の仕事」は「頼んでくる側」に問題があるので、「チリ」といっても無駄なものは「頼む側」が減らすべき。少なくとも、「頼まれる側」は、無駄なものは「徹底して、遠慮なく」蹴らせていただく。(常勤 (任期無))
- 研究倫理教育等当たり前のことに対する内容を受講をさせられる。(常勤 (任期無))
- 正式な所属が他部局で配置されているのが理学部である教員の仕事をさせられるのが納得できない (目的限定)

16. 非正規職員の比率が増え、熟練した職員が減り、ただでさえ、教職員の負担が増えているという状況なのに、働き方改革を鵜呑みにして、裁量労働制の教員に毎日の始業終業時刻を報告させる、という、理解に苦しむ施策を進めるのはなぜだろうか。また、学内の研究室に配分される運営費も減る一方で、そのぶん学内で競争的資金のようなシステムを導入している。その資金の額はもちろん小さいが、申請書や報告書の作成があり、さらに負担が増えている。(常勤(任期無))
17. 旅費システム、勤退システムの稼働が始まったものの、現実的に紙媒体が減ったとは感じられません。また、入力に手数のかかる word で作成されたフォーマットや、学生 (AA・TA・RA) 出勤簿には時間数が反映されない等エラーが多く他機関の方へ提出を依頼するのが恥ずかしいフォーマットもあります。作成部署に改正を依頼したくてもなかなか上へ繋がりません。(目的限定)
18. 実質的に無意味であるような事務作業があるので、そういうものをやめてほしいです。(常勤(任期無))
19. 形式的であり意味がない書類を作成することがよくある。(常勤(任期無))
20. メモがとれない学生が増えたので、授業のホームページ上で資料を全てダウンロード可としている。(常勤(任期無))
21. まだ今月から働き始めたばかりで、仕事量の比較をするのは難しいです。(常勤(任期有))
22. 入試の回数が増えた。学位審査の回数が増えた。研修参加の強制。(常勤(任期無))
23. 学生が関わっていると、教務マターだ、と言われ、仕事が流れてきます。とある業務の9割が総務マター、もしくは会計マターなのに、少しでも学生が関わっているからといって教務に仕事が流れてくるのはおかしいと感じています。(常勤(任期無))
24. 奨学金制度、入試制度がどんどん充実していくのは理解できますが、そのための業務増分に見合った人員配置がなされていません。また、雇用制度が年々複雑になり、そのために発生する業務増も大きいです。(常勤(任期無))
25. 関係のあるメールとそうでないメールとの仕分けや、雇用形態の多様化による対象者の確認作業が多くなったと感じる。(時間雇用職員)
26. 会計の入力が大変である。会計ソフトが非常に使いにくい。このようなソフトウェアはやめてほしい。入力がPIに限られているなど、負担が増加している。これを解決しないと、研究と教育の活動度が向上せず、世界の進歩阿kら大きく後退することになる。事務書類の簡略化に努めて、現場がより活発な研究とよりよい教育に集中できる環境を作してほしい。不要な事務仕事を削減することが求められている。(退職者(名誉教授), 時間雇用)
27. 人員削減で係長が1人減り退職した職員の増員もないため、少しですが仕事量は増えました。(時間雇用職員)
28. 昨今の通知・依頼・照会でも、年々、作業事項が細かくなり多岐に渡る(例えばA3で印刷しても虫眼鏡が無いと文字が見えないような調査など)、業務手順や作成書類が増えるなどしています。社会的な要請から学生教育の充実・職員の不正防止など重視するのは理解できますし、大学職員として求められる業務をこなすのは当然ですが、従来の業務や将来想定される状況との整合が図られているとは思えず、場当たりに業務の絶対量が増えていると思います。新たな業務を増やす必要がある場合は、それによって不要になる業務の簡素化・廃止も視野に入れて、全体的な制度設計や業務バランスをもっと考慮すべきではないでしょうか。(常勤(任期無))
29. 不正防止などの目的で仕事量が若干増えたことはありますが、そもそもプロジェクト遂行の為に自己裁量労働者として雇用されていて、プロジェクト進行状況で仕事量も内容も大きく変化するため、この問いに関して適切な回答ができません。(常勤(任期有))
30. 昨年3月末まで、週5日(30h)が、昨年10月(再雇用)より15h勤務になりましたので、忙しくなった。(時間雇用職員)
31. 結果として無用の業務が多い。(常勤(任期無))
32. 常勤(任期無し)となったのが一昨年からなので変化は分からないが、留学生についてはそもそも半期ズレて入ってくるし、短期であるといつやってくるかわからないので、年中初心者講習をしていて時間効率が非常に悪い。(常勤(任期無))
33. 事務書類の量、講習などが増えた。(常勤(任期有))

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わなかった。	e) 休日出勤をしたことはない。
常勤 (任期無)	19 (21%)	30 (33%)	4 (4%)	25 (27%)	11 (12%)
常勤 (任期有)	9 (30%)	7 (23%)	1 (3%)	8 (27%)	5 (17%)
年俸制	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (14%)	5 (71%)
常勤合計	28 (22%)	37 (29%)	5 (4%)	0 (0%)	21 (16%)
准職員	0 (0%)	3 (38%)	1 (13%)	0 (0%)	4 (50%)
時間雇用職員	0 (0%)	1 (3%)	2 (6%)	0 (0%)	27 (82%)
非正規合計	0 (0%)	4 (10%)	3 (7%)	0 (0%)	31 (76%)
限定 (一般)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (100%)
限定 (特殊)	1 (50%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (50%)	0 (0%)
目的限定職員	3 (23%)	2 (15%)	0 (0%)	0 (0%)	8 (62%)
限定合計	4 (25%)	2 (13%)	0 (0%)	0 (0%)	9 (56%)
その他	2 (25%)	1 (13%)	0 (0%)	1 (13%)	3 (38%)
全体合計	34 (18%)	44 (23%)	8 (4%)	36 (19%)	64 (33%)

[Q] b)、d)の方は理由をお聞かせ下さい。

1. 実際に、すべての教員が実態に合わせて休日出勤手当をもらうことになると、財政的に破綻するので難しい問題だと思う。(常勤 (任期無))
2. 仕事をしなかったから。(常勤 (任期無))
3. そういうものだと思っただけ。(常勤 (任期無))
4. 担当の事務からは「代休をとる必要があります」と、あたかも義務であるかのように言われた。「どうしても休みが取れない場合には休日出勤手当が出る」という説明は一切なかった。正しい説明を義務づけて欲しい。(常勤 (任期有))
5. 振替休日を取るよう言われたので、指定の期間内で取得手続きをした。休日出勤手当がもらえることの周知はなかった。手当がもらえるならそっちがよかった。(目的限定)
6. 制度として休日出勤手当があるのは知っているが、代休の代わりに休日出勤手当を実際に要求して良いのかよくわからない。(常勤 (任期無))
7. 周囲の人は誰も振り替え休日や手当もらっていないから。(常勤 (任期有))
8. 時間雇用での勤務です。6ヶ月経過しないと有給休暇がないとのことですが、少ない日数でもよいので採用日から制度されることを望みます。私的理由での休みは無理だとしても、持病の通院や交通機関の遅れなど証明する資料はあるものの、証明資料の収集に煩わしさが伴うものは敬遠しがちで欠勤することで対応せざるを得ない状況にある。(時間雇用職員)
9. 研究をする上では、休日が必要とは思わないから。(常勤 (任期有))
10. 休日出勤手当を頂けるなら、頂きたい。(常勤 (任期無))
11. 前後1週間以内という制約が厳しい。(常勤 (任期有))
12. 休日のときは逆に研究活動などに専念できるから。(常勤 (任期無))
13. 面倒なので事務的に言われるがままにすることになっている。(常勤 (任期無))
14. 実際に休日を取れるタイミングがなかった。振替休日を取ることでできる期間の融通をつけてほしい(有給休暇への加算など)。(常勤 (任期無))
15. そもそも休日出勤手当があることを知らなかったから。また研究室の方針で土曜日は常に無給で働いている。振替休日を取るものなら研究室主催者に文句を言われる可能性が高い。(常勤 (任期無))
16. 研究に休みはない(常勤 (任期有))
17. そういうふうに事務に言われたから w (常勤 (任期無))
18. 勤務形態の詳細 (東北大学が運用する裁量労働制について) を正確に理解できていない。かつ、事務が面倒がりそうなので (事務手続きが大変?)。以下の設問に関する事 (学会等、自分では動かさ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?) は最近知りました。(常勤 (任期無))
19. 裁量労働制なので、深夜、休日手当は出ないと思っていた。(常勤 (任期有))
20. 予算が無いのに手当をもらおうとするのは気が引ける。権利だけ主張するのは全体にとって良く無いと思う。(常勤 (任期有))

21. 何も考えていない (常勤 (任期無))
22. 授業やミーティングで休みがとれないので、書類上休みにしている。 (常勤 (任期無))
23. 前後 1 週間以内に振替休日を取る必要があると聞いたのみで休日出勤手当については聞いていなかった。知っていればそちらにしていた。 (常勤 (任期有))
24. 特に気にしていない (常勤 (任期無))
25. 暇はない。手当で代替という話になったことがない。 (常勤 (任期無))
26. 閣会議だから (常勤 (任期無))
27. 休日は研究に集中できるため (常勤 (任期有))
28. 振り替え休日をとる必要はないが、休日出勤手当はあるとうれしい。ただやり方がわからない。 (常勤 (任期無))
29. 多忙のため。また大学の財務を考えると手当をもらうのは適当ではないと考えるから。 (常勤 (任期無))
30. 年俸制のため関係がない (年俸制)
31. 前後 1 週間以内の条件が厳しい。 (常勤 (任期無))
32. 研究をやっているときに休日はない。 (常勤 (任期無))
33. 仕事が増えてきているので、振替休日に休むという選択肢はない。 (常勤 (任期無))
34. 休日出勤くらいは当然であるとの圧力があり、実際に振替休日を取ったり、ましてや休日出勤手当を貰うなどは想定できないので。 (常勤 (任期無))
35. 休めるときには実際に休むこともあるが、学生の研究指導や研究打ち合わせなどが何も無い日はあまりなく、休むとあとで自分が困るか周りに迷惑をかける場合は休まない。 (常勤 (任期無))
36. 休んでもよかったが、やるべきことがたまっていたので出勤した。 (常勤 (任期無))
37. 振替日の指定に自由度がほとんどない。 (時間雇用職員)
38. 特別休日を必要としていなかったため。 (准職員)
39. 休日出勤をすることにより、つまり業務処理能力が低いとみなされることを心配している。適正に休日出勤手続きを踏まなかったことは正しくないと思いつつも、評価に跳ね返ってくることを懸念して手続きを行わなかった。 (限定 (特殊))
40. 昨年このようなアンケートが取られているが、具体的にどう改善されたのか、またこの結果を踏まえてどのような手段で周知しているのか等、このアンケートを元にした具体的な行動を教えてください。学会の振替休日も昨年のアンケートで取れると知ったが、周囲の状況は全く改善されていません。学会が休日であった場合の手続きの具体的な手順など、どこかに公開されているのでしょうか? (常勤 (任期無))
41. 裁量労働制なので、平日と休日の境界線が曖昧だから。 (常勤 (任期無))
42. 実験の都合や、学生への指導があるため、平日にはなかなか休めない。休日出勤手当というものがあることを知らなかった。 (常勤 (任期有))
43. 卒業論文の前など、振替休日をとっている場合でない場合が多いから。また休日出勤手当は出せないということなので。 (常勤 (任期無))
44. 決裁権のある上司が勤務場所におらず、休日出勤は事前に担当の方に申し出るようになっていた。ただ、あまりにも不愉快そうに対応されたのでそれ以来申し出ることをやめた。また、振替休日の取得もできなかった。この制度は特別な行事 {入試等} を前提に設計されているようだが、行事ではなく、あまりにも業務が立て込んでいられる際に休日返上で消化せざるを得ないケースでは現行制度 (その週のうちに) 振替休日を取得できるはずがない。以前所属していた別の会社では、「前後それぞれ 4 週間以内」に取得することとされていた。業務の多様化に即した柔軟な制度に変更すべきと思う。(無記入)
45. 仕事が詰まっていて振替休日は取れない状況であり、休日出勤手当は申請をする余裕がないので放置した。 (常勤 (任期無))
46. 手続きするのが面倒だから (常勤 (任期無))
47. 研究職であり、仕事はいくらでもある。 (退職者 (名誉教授), 時間雇用)
48. 毎週土曜日出勤しているが、結局申請しても休日出勤手当ではもらえないと聞いている。また、残業代も出ない。 (常勤 (任期無))
49. 業務が多く休めない (常勤 (任期無))
50. 科学研究費で雇用されており、裁量労働のため (准職員)
51. 実際、休めない。 (常勤 (任期無))
52. 振替休日を取得できる日がその前後の週に限定されており、授業や他の出張等の都合で休暇を取得できない (常勤 (任期無))
53. 真面目に申請したらとんでもない手当額になるため。暗黙のルールとして手当は申請しないことになっているようである。 (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)	46 (50%)	38 (41%)
常勤 (任期有)	19 (63%)	10 (33%)
年俸制	3 (43%)	2 (29%)
常勤合計	68 (53%)	50 (39%)
准職員	5 (63%)	3 (38%)
時間雇用職員	18 (55%)	11 (33%)
非正規合計	23 (56%)	14 (34%)
限定 (一般)	1 (100%)	0 (0%)
限定 (特殊)	1 (50%)	1 (50%)
目的限定職員	10 (77%)	1 (8%)
限定合計	12 (75%)	2 (13%)
その他	5 (63%)	2 (25%)
全体合計	108 (56%)	68 (35%)

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)	35 (38%)	55 (60%)
常勤 (任期有)	10 (33%)	20 (67%)
年俸制	4 (57%)	3 (43%)
常勤合計	49 (38%)	78 (60%)
准職員	1 (13%)	7 (88%)
時間雇用職員	17 (52%)	13 (39%)
非正規合計	18 (44%)	20 (49%)
限定 (一般)	1 (100%)	0 (0%)
限定 (特殊)	1 (50%)	1 (50%)
目的限定職員	7 (54%)	6 (46%)
限定合計	9 (56%)	7 (44%)
その他	3 (38%)	4 (50%)
全体合計	79 (41%)	109 (56%)

[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)	63 (68%)	26 (28%)
常勤 (任期有)	17 (57%)	13 (43%)
年俸制	2 (29%)	5 (71%)
常勤合計	82 (64%)	44 (34%)
准職員	2 (25%)	6 (75%)
時間雇用職員	1 (3%)	28 (85%)
非正規合計	3 (7%)	34 (83%)
限定 (一般)	0 (0%)	1 (100%)
限定 (特殊)	0 (0%)	2 (100%)
目的限定職員	1 (8%)	12 (92%)
限定合計	1 (6%)	15 (94%)
その他	0 (0%)	6 (75%)
全体合計	86 (44%)	99 (51%)

[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)	6 (9%)	61 (91%)
常勤 (任期有)	0 (0%)	19 (100%)
年俸制	0 (0%)	4 (100%)
准職員	1 (33%)	2 (67%)
時間雇用職員	0 (0%)	1 (100%)
限定 (一般)	0 (0%)	0 (0%)
限定 (特殊)	0 (0%)	0 (0%)
目的限定職員	0 (0%)	1 (100%)
その他	0 (0%)	3 (100%)
全体合計	7 (7%)	91 (93%)

(括弧内の% は、この設問に答えた数を分母にしている。)

[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. 休日出勤の問題と同様。(常勤 (任期無))
2. 個人の裁量で仕事をしているのであり、「一般的な意味での」勤務の必要があつて深夜に仕事をしたわけではないため。(常勤 (任期無))
3. 申請しなかったため (常勤 (任期無))
4. 申請の仕方が不明 (常勤 (任期有))
5. 合宿への同行という方だったので、深夜勤務に認定されるか確かではなかったため。(常勤 (任期無))
6. 150/100 の超過勤務手当を支給されたため。(常勤 (任期無))
7. 率の異なる超過勤務手当での支給だった。(常勤 (任期無))
8. 業務時間の報告では、実際の勤務時間よりも早い終業時刻を報告しているため。(常勤 (任期無))
9. 「必要性」の判断がどのようになされるのかわからない。極論では夜型人間はそれだけで深夜勤務手当をいただけることになってしまう。深夜手当を目的に不必要に頑張った場合なのか、本当に必要な業務だったのか、ガイドラインなどがあればいいのかもしれない。(年俸制)
10. 言い出しにくい。(常勤 (任期有))
11. 他機関での出張中の深夜勤務だったので、特に手当について考えなかった。(常勤 (任期無))
12. 報告のルートも知らないし、面倒だし、金貰うためにやってるわけでもなし。(常勤 (任期無))
13. 学生に研究室に関しての相談を受け深夜になったのですが、それが業務になるのか分かりかねたので申請しませんでした。(目的限定)

14. 深夜勤務手当の存在を知らなかったから。(常勤(任期無))
15. 申請すれば大学の運営が成り立たなくなることは目に見えているので申請しない。深夜手当が発生しないように勤務することは研究遂行上極めて不都合が生じる。(常勤(任期有))
16. 知らなかったから。(常勤(任期無))
17. 東北大に着任してからは、未だ深夜勤務はないですね。経験があるのは前の職場です。しかも4月以前。(常勤(任期有))
18. 裁量労働制を正しく理解していないためと思う。なお、東北大学では裁量労働制としてどのような勤務形態が想定されているのかなどどこかに記されているのでしょうか？例えば、出勤簿では8:30-17:15が勤務時間となっているがこれも実際の勤務実態とは異なるが、このことに関しても正しく理解していない。「みなし時間」という言葉の印象として、実際に深夜に業務を行ってもその分が上記時間帯に仕事を行ったと見なされている、と言う風に解釈できる(解釈している)ような気がする。前述のように、仕事量が以前に比べて増加していることから、深夜や休日などの勤務を行う必要が生じているように思うが、(仕事を終わらせないといけないというプレッシャーのもとでは、)深夜や休日の勤務などを裁量労働制の名の下で行わなければいけないような雰囲気もあるのかも。なお上記は裁量労働制に異を唱える意見ではなく、この制度(の考え方など)の良い点をうまく活かせるような運用になると良いようにも思うが。(常勤(任期無))
19. 知らなかった。(常勤(任期有))
20. 予算が限られた中雇用してもらっているのにその予算を超えてまで手当をもらう気にはならない(常勤(任期有))
21. 何も考えていないから(常勤(任期無))
22. 数学者なので「仕事」内容が説明しにくいと思います。ぼんやり考えている時間が長いだけのときもありますし、そういうのを繰り返して成果につながるのですが..。(常勤(任期無))
23. 深夜に残る場合は、その分ほかの日の勤務時間で調整しており、全体的な総時間数は増えていないため、特に手当を申請しようと思わないため。(常勤(任期有))
24. 研究によるもの。理学部事務によると、研究は本務ではないそうなので、手当を出してくれるとは思えない。(常勤(任期無))
25. 上記事項を知らなかった。(常勤(任期有))
26. 手続きが面倒そうなので。(常勤(任期無))
27. 深夜勤務手当について知らなかった。しかし、今後もお願ひしたりすることはない。(常勤(任期無))
28. 手続きに要する時間が無駄。(常勤(任期無))
29. 制度を知らなかった。(常勤(任期無))
30. どのように手続きをするのか知らない(常勤(任期無))
31. 多忙のため。また大学の財務的な理由。(常勤(任期無))
32. 申請が面倒であったため(大学の事務手続きの煩雑さには日々へきえきしているため)(年俸制)
33. 知らなかった。(常勤(任期無))
34. 常態化しているため。なお、手当をもらうために、深夜まで働くというケースも出てきかねないので、一律適用がよいかどうかは疑問である。(常勤(任期無))
35. 深夜勤務くらいは当然であるとの圧力があり、ましてや勤務手当を貰うなど想像したことがない。(常勤(任期無))
36. そもそも勤務時間を気にして仕事をしていないので、深夜であろうが休日であろうが、やらなければならない仕事や締め切りがあれば、それにあわせて日程を組む。研究職や教育職の場合、勤務時間というのは気にしてはやっていけないと思う。(常勤(任期有))
37. かなり前のことだが、教員の深夜勤務手当を払う予算は確保していない、と言われた。(常勤(任期無))
38. 個人の研究での必要性のため(常勤(任期無))
39. 雑誌や著書の原稿を書いていたので、大学の職務とは直接関係ないと思っていたので。(常勤(任期無))
40. 大学の予算が苦しいと聞いているのと、申請するにしてもそこに使う時間ももったいないから。(常勤(任期無))
41. 知らなかったため。(准職員)
42. 具体的な手続きがどのようになっているのか不明なので(常勤(任期無))
43. 他の機会に、時間的な埋め合わせができればそれでよいと考えるから。(常勤(任期無))
44. 深夜の仕事は突発的に起こることが多い。しかし働き方改革のために、深夜勤務は研究科長の許可が必要と言われているが、いちいち当日に許可をとることを現実的でない。(常勤(任期有))
45. 深夜勤務手当について知らなかったからと、深夜勤務手当が出せないから深夜働くなといわれても困る(常勤(任期無))
46. 時には遅く出勤することもあり、その埋め合わせのために深夜に仕事することも多いので。(常勤(任期無))
47. 手続きするのが面倒だから(常勤(任期無))
48. 結局、手当ではもらえないと思うから。(常勤(任期無))

49. 必要性の基準が明確でない。(常勤(任期無))
50. プロジェクト遂行の為に、一定の期間、深夜の時間帯を就労時間とみなして活動していたため、労働時間が長くなったわけでもなく、特にその必要を感じません。(常勤(任期有))
51. 研究(実験)上の要請で深夜勤務を手当を請求するのは倫理的に無理があると考えます(独立した研究者ならば、ですが)。(常勤(任期無))
52. 手続き方法を知らない(常勤(任期無))
53. 4-1と同様、真面目に申請したらとんでもない金額になる。(常勤(任期無))
54. 深夜勤務手当のことを知らなかったのです。そのことを知っても手当手続きは面倒くさいらしいです。(常勤(任期有))
55. 勤務有無は自主判断(常勤(任期無))

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) 単身赴任であり、手当ももらっている	b) 単身赴任であるが、手当ももらっていない	c) 該当しない
常勤(任期無)	1 (1%)	4 (4%)	84 (91%)
常勤(任期有)	1 (3%)	0 (0%)	28 (93%)
年俸制	0 (0%)	1 (14%)	6 (86%)
常勤合計	2 (2%)	5 (4%)	118 (91%)
准職員	0 (0%)	1 (13%)	7 (88%)
時間雇用職員	0 (0%)	0 (0%)	31 (94%)
非正規合計	0 (0%)	1 (2%)	38 (93%)
限定(一般)	0 (0%)	0 (0%)	1 (100%)
限定(特殊)	0 (0%)	0 (0%)	2 (100%)
目的限定職員	0 (0%)	0 (0%)	13 (100%)
限定合計	0 (0%)	0 (0%)	16 (100%)
その他	0 (0%)	0 (0%)	6 (75%)
全体合計	2 (1%)	6 (3%)	178 (92%)

[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. 私の場合はこちらに赴任後他県に住む方と結婚しましたのでケース外のようなようです。どうかしてほしいですが。(常勤(任期無))
2. 昨年私立大から移ってきた先生が「単身赴任手当がもらえない」と言っていました。確かに、国立大からの異動でないとももらえない規定ですが、ちょっと不公平な気がします。(常勤(任期無))
3. 単身赴任で東北大に赴任した際の身分がポスドクだったため、その後教員に昇任しても手当は支給されないとのルールになっていると承知している。(常勤(任期無))
4. 単身赴任手当の申請は1度行っただが、rejectされたので、家族の都合では対象外なのかと思った。(常勤(任期無))

5 事務機構統合化計画

[Q] 全職員に向けた具体的な説明は聞こえていませんが、事務機構の組織統合を視野に、今年の8月初旬に、理学部中央事務の一部が物理系研究棟(旧物理A棟)の6、7階に移転するのを皮切りに、専攻事務の機能を統合する方向の計画があると聞いています。このことをご存じでしたか?。

	a) その計画は内容も含めて知っている。	b) 計画自体は聞いているが、内容はほとんど知らない。	c) 計画自体を初めて聞いた。	d) その他（下に具体的に書きください。）
常勤(任期無)	26 (28%)	42 (46%)	22 (24%)	0 (0%)
常勤(任期有)	3 (10%)	6 (20%)	20 (67%)	0 (0%)
年俸制	0 (0%)	4 (57%)	2 (29%)	0 (0%)
常勤合計	29 (22%)	52 (40%)	44 (34%)	0 (0%)
准職員	1 (13%)	2 (25%)	5 (63%)	0 (0%)
時間雇用職員	5 (15%)	9 (27%)	14 (42%)	0 (3%)
非正規合計	6 (15%)	11 (27%)	19 (46%)	0 (2%)
限定(一般)	1 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
限定(特殊)	0 (0%)	2 (100%)	0 (0%)	0 (0%)
目的限定職員	1 (8%)	6 (46%)	6 (46%)	0 (0%)
限定合計	2 (13%)	8 (50%)	6 (38%)	0 (0%)
その他	1 (13%)	2 (25%)	4 (50%)	0 (0%)
全体合計	38 (20%)	73 (38%)	73 (38%)	0 (1%)

[Q] ご意見があればお書き下さい。

1. このような全教職員に関係の深い問題は、計画段階からある程度教職員に知らせて、広く意見を募った上で、計画を進めるべきである。(常勤(任期無))
2. ぜひ進めて頂きたい。現状無駄が多いと感じる。(常勤(任期無))
3. 準備が遅すぎるし、急な話という印象を持っている方が多いと思う。自分がこの先、どこの部屋で誰と働くのかさえ分からない。(時間雇用職員)
4. 秘書の雇用が厳しくなっている昨今、ある程度の伝票処理などの業務を事務でやってもらいたい(常勤(任期無))
5. 会計系の事務補佐員のみが専攻事務に残る予定だと聞いており、もしそうだとすると負担が大きくなるのではないかと心配している。(時間雇用職員)
6. そういう噂を聞いた。もし8月にそうなるのであれば、周知をもっと早くするべきだし、それに伴い関係する部署にも意見集約をするべきだと思う。いつでも事務は自分達がいいと思ってやっているが、末端で働く人間のことを考えていない。余計に非効率になるだけ。(目的限定)
7. 当然、統合すべきではない。(常勤(任期無))
8. 具体的な業務内容まで話がまとまっておらず、統合後も教員・秘書に近い元専攻事務職員に質問等が殺到するのではないかと危惧している。(常勤(任期無))
9. 事務職員の職務上、あるいは教員と事務との仕事の連携において、利便性が高まるのであれば、機能の統合は悪くはないのではないのでしょうか。不便になるのは困りますが。(常勤(任期無))
10. 事務系の人員削減が目的であれば、支持する。(常勤(任期有))
11. 物理系研究棟の高層階は東日本大地震によって強度が弱くなっている筈だが、その後の対策で安全性は確保できているのだろうか。(常勤(任期無))
12. 専攻事務に問合せをしても、中央事務に聞いてみますと言われ、時間もかかり面倒な事も多い。中央事務に直接問合せたり、書類を提出したりできるようになれば、業務が効率的になるので、統合した方が良いと思う。(目的限定)
13. 実際に統合するのであれば書類のやり取りの大変さははるかに増すので、(メールで送れるレベルの書類については)署名/印鑑の代わりに電子署名を認めることなど、物理的な移動を少なくして教員側・事務側両方にとって作業が軽減される案を実行してほしい。(常勤(任期無))
14. 大学本部、理学部、専攻の事務系統の階層が深すぎると感じており、統合には賛成である。(常勤(任期無))
15. 何を目的としての統合かがわかりません。。。以前他の事務室を統合する話があった時、先生方の猛反対を受けて計画が消えたことがあります。人員を減らされ末端の事務の方の負担が増えて、各研究室へのサポートがおおざりになることが目に見えていたからです。そこで事務上層部の方々が、自分達だけの利益を守ろうと鬼の形相で対抗していたことを思い出しました。同じような目的ならば、なんのための大学なのか根本を見失われているのではないのでしょうか?(目的限定)
16. 現在合同C棟に研究室があるが、化学棟の化学事務までが遠いので合同C棟や合同A棟に移転して欲しい。(常勤(任期無))
17. 事務の効率化は今後大学が生き残っていくうえで重要だと考える。同時に利便性や事務方の柔軟な判断も重要である。(常勤(任期有))

18. 事務職員（会計系）の立場としては、専攻事務室をなくすことは、経理処理の非効率化、サービスの低下を招くため、デメリットしか思い浮かばない。（常勤（任期無））
19. 労働組合が何を問題にしているのか分からない。（常勤（任期有））
20. 概算要求は通ったのでしょうか。（常勤（任期無））
21. 事務統合には反対（常勤（任期無））
22. 雇止めにより仕事量が増えている事務部門があるようで、その状況下で専攻事務機能統合を進めるのは移行期間において更なる仕事量の増加につながるのではないかと懸念がある。（常勤（任期無））
23. 「（私の）仕事量の減少」と「（私に絡む）意思決定の迅速化」に繋がる場合に限って、評価。なお、根本問題は「片平HQの役人仕事・遅い仕事」のほうであり、そこを問題視せず「研究科単体」で話をしても無意味。研究科は本来「サブセット」に過ぎない。そもそも「専攻事務->HQ」として「研究科を飛ばす」よりもこのほうが確実によい、という判断は誰がどこでどうしたのか？（常勤（任期無））
24. 東北大で勤務してから4年が経過するが、事務部門の効率の悪さを感じる。正確に言うときちんとした担当者として担当者の差が大きすぎる。現状は、組織で仕事をしていない（担当によっていうことが変わる）ので、事務機構の改革は必須だと感じる。（年俸制）
25. 業務上近い方が良い場所でも離れた場所に転移する場合もあるようで不便を感じます（年俸制）
26. 事務の一本化で仕事がスムーズになる点もあるが、専攻によっては一本化で学生へのサービスが下がる点もある。例えば私の専攻では学生の顔を事務の方が覚えていただいて、それが理由で仕事が速くなる点が多々ある。一本化するとこれは難しい。（常勤（任期無））
27. 人件費の削減というのが大きな課題であるのはわかるが、拙速に進めると、事務組織の効率悪化やブラック企業化に即つながるので、十分注意していただきたい。（常勤（任期無））
28. コスト削減が目的であり、いずれは人員削減に繋がるのだと推察するが、それは大学の研究・教育の質を下げる以外何も効果は生まない。お金をかけるべきところを検討すべきではないのか。物ではなく人にお金をかけずして大学の発展は望めない。大学は物ではなく人が作っているからである。（常勤（任期無））
29. 物理系研究棟に行くのは新しい建物が建つまでだと思うが、多くの研究室から遠くなるので、行き来が不便になる。また、物理系研究棟6、7階は減築で「常駐しない」ことを条件に使用可能な部屋のはず。事務室だと、書類など結構な重量物も常時保管することになり、建物と居住する職員・学生の安全性が確保できるのかどうか疑問。（常勤（任期無））
30. 噂で聞いただけで公式的には何の通知もないです。（目的限定）
31. 事務とやりとりする仕事はどのように変わるのか、特に教員側で留意すべき点などが全く分からないので、早く内容を公表してほしい。（常勤（任期無））
32. 文系でもすでに同様のこと（統合）が起こっているが、それが機能面において功を奏したかどうかの検証はされているのでしょうか。たんに人切りではないのでしょうか。（常勤（任期無））
33. 計画は知っているが、詳しい内容は下りてきません。係長以上しか詳しく知らず、全体へも説明が無いので、他人事のような感覚になってしまっています。引越し作業も発生し、組織統合の影響の中心にいるはずなのに、情報が少なすぎると感じています。自分がどこに座るのかも分かっています。学生のために教務関係を中央事務棟に集合させるようですが、専攻の教員がいちいち中央事務棟まで来なければならないし、教務系職員と総務・会計系職員とのやり取りがスムーズでなくなるのではないかと懸念されます。（常勤（任期無））
34. 東日本大震災の教訓として、上層階に重いもの（書棚、戸棚、書類、大型装置など）を設置するのは極めて危険であることが分かっているので、移転に際しても極力それをしないこと、およびどうしてもしなければならない場合は絶対に倒壊しないように十分な対策を取ることを、理学部執行部は肝に銘じてほしい。（常勤（任期無））
35. 世間話的に耳にいただけなので、意見を述べる材料はありません。（時間雇用職員）
36. 事務との密なやりとりができなくなり仕事に支障がある。これ以上事務の人員の削減をしないで欲しい。（常勤（任期無））
37. 事務機構の組織統合の中身が重要である。現場の教員の負担が増えることは、避けるべきである。負担が軽減されるのであれば、仕方がないが、効率化を名目に、研究現場の負担増、学生へのサービスの低下は絶対に避けるべきである。大学および中は組織統合の理由と効果を説明すべきである。（退職者（名誉教授）、時間雇用）
38. 基本的に賛成。専攻事務は無駄が多く、やる気や能力に乏しい事務職員にあたる業務に支障が出るため。（常勤（任期無））
39. 決定する前に、統合によりどんな不都合が生じるのか、またそれについてどう対応するのかを明らかにして欲しいと思います。今まで、OKであったことが、統合により通らなくなることがないようにして頂きたいと思います。（目的限定）
40. 補強もされていない場所に移ってもよいのか。もし大震災等が起きた場合、だれが責任をとるのか。また、引越するタイミングがころころかわるので振り回される。業務改善のために統合することはよいことだと思うが、すべてが見切り発車でなあなあになっている。すべてをきっちり決めてから移動したほうが混乱しないのではないかと。（無記入）
41. 仕事の内容が変更になると聞いておりますが、具体的にどこの場所でのどのような仕事をするのか全然分からない状態です。早く教えていただきたいです。（時間雇用職員）
42. ・3に関連し、事務事項は増加傾向。人員整理より、事務事項整理が先では？物理系研究棟6階以上を常駐エリアとすることは、非常駐エリアとした経緯と安全面で問題にならないのか？（常勤（任期無））

6 人事評価制度変更

[Q] 技術職員の方にお聞きします。人事評価制度の変更について、あなたのお感じになっていることは以下のどれでしょうか？（複数選択可）

- a) 直接の監督者等でない方が評価者となることで、より適正な評価が下されることが期待される。
 b) 直接の監督者等業務を把握していない方が、評価補助者の指名や評価を下すことに不安を感じる。
 c) 実績評価の実施期間が半年毎になることを歓迎する。
 d) 実績評価の実施期間が半年毎になることに不安を感じる。
 e) よくわからない。

全職種	3 (7%)	22 (54%)	2 (5%)	0 (0%)	14 (34%)
-----	--------	----------	--------	--------	----------

(括弧内の% は、この設問に答えた数 (41 人) を分母にしている。)

[Q] c)、d) を選択された方は理由をお聞かせ下さい。

1. 今後はより正しい評価が期待できる。(c を選択。年俸制)
2. 半年毎にころころ実績は変わるものではない。(b d を選択。常勤 (任期無))
3. より適正な評価が下されることが期待される。(c を選択。年俸制)

[Q] みなさんにお聞きします。技術職員に対する評価制度変更が試行されていることをご存じでしたか？（選択）

	a) はい	b) いいえ
常勤 (任期無)	24 (26%)	51 (55%)
常勤 (任期有)	6 (20%)	18 (60%)
年俸制	2 (29%)	4 (57%)
常勤合計	32 (25%)	73 (57%)
准職員	0 (0%)	7 (88%)
時間雇用職員	2 (6%)	25 (76%)
非正規合計	2 (5%)	32 (78%)
限定 (一般)	1 (100%)	0 (0%)
限定 (特殊)	1 (50%)	1 (50%)
目的限定職員	1 (8%)	7 (54%)
限定合計	3 (19%)	8 (50%)
その他	1 (13%)	5 (63%)
全体合計	38 (20%)	118 (61%)

[Q] みなさんにお聞きします。人事評価制度一般に関連して、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. 人事評価制度もよくわからない。どの程度までの人がどのように評価をされ、それが何にどう反映するのかもわからない。(目的限定)
2. 時間外労働を月13時間以内、年間156時間以内を必ず目標に記載するようになっている。時間外労働をしたくてしているわけではないので、何とかして欲しい。(常勤 (任期無))
3. デスクワークは客観的な数量化は難しく、評価するには事務の均一化と数量化しなければならず、現実的には恣意的な評価となる。(時間雇用職員)
4. 時間雇用職員の給与が年齢によって決まるのはどうなのだろう、常勤職員と同じように人事評価されるべきではないだろうか。実際に私自身、年齢だけで時給が決めている。大学を出ているかどうかなどの学歴経歴も関係がない。私の後に入ってきた人で私より年齢が上の方がいるが、当然私より給料がいい。先に働き始めている上にその人に指導する側の私の方が給料が低いのは妥当なのか？「○○さんは若くて仕事ができすぎて、私はそこまでできない」などと、私より給料の良い先輩に言われなければならないのだろう。これでは若くてやる気のある人間からやる気を奪うだけだ。そしてもう一つ、年功序列な上に賞与もないのだから、「たかがパート」という意識になってしまうのも仕方ないのではないだろうか。私は、適正な評価をしてもらえない職場ほど嫌なものはないと思っている。仕事ができるできないに限らず、評価は平等に行われるべきではないだろうか。このまま東北大学の時間雇用職員で居続けるつもりはないが、今後の人材育成のためにも改善が必要なのではないかと提案したい。(時間雇用職員)

5. 直接監督していない人間が評価することは不可能だと思います。しかもそのせいで賃金が変わる可能性があるとか。これをよしとして認めていったら、賄賂が横行するようなダメな組織になるんじゃないかと思います。(無記入)
6. きちんと機能すれば良い制度のように見えます。直接の監督者がすべての評価をするのは不健全に思います。(常勤(任期無))
7. 話を聞けば聞くほど不安になる。当初は実績評価の内容を技術職員よりも内容変更する程度の事かと思っていたが、余計な事ばかり改悪されている印象。上層部の人たちの足並みがそろっていない。(常勤(任期無))
8. どうして短期間しかいない理事の言いなりでいつも土台が固まらないうちに見切り発車ばかりするのか分からない。不安と不満と手間が増えただけだと思う。(常勤(任期無))
9. 専攻分野によって評価方法は変わるので、今後どのように評価するのか明確にして欲しい。(常勤(任期無))
10. 10年以上居座っている助教は技術職員や事務職員に転換すべき(常勤(任期無))
11. そもそも今までの人事評価制度で特に目立った問題もなく行っていたのにも関わらず変えること自体理解できません。しかし、始めたからには上手く行っていくしかありません。各職群長にはきちんと管轄職群の技術職員の話聞き、職群長だけで全てを決めないで欲しいと思います。(常勤(任期無))
12. 技術職員の技能が非常に専門的なものと、評価者の専門性も問われるので、柔軟な制度設計を行うべきである。(常勤(任期無))
13. 複数部局兼務の現状を考慮しての方針となっているが、評価者は評価対象者の業務内容や兼務状況、実際の現場状況などの程度理解した上で評価しているのか分からない。その点、我々技術職員の支援先などの教員は実際に仕事を見ているし、交流も深いのでより正しい評価をしてくれるのではないのか。それに誰に自分が評価されているのかで、仕事に対するモチベーションも変わってくると思う。正直、教員に評価された方が自分の仕事が研究に貢献できているのだと実感できる。複数部局兼務が多い職員は総合技術部で評価しても良いかもしれないが、そうでない職員は教員評価のままで良いと思う。全ての技術職員の評価制度を統一するのは無理やりな感じがする。もっと柔軟な評価制度でも良いのでないか。(常勤(任期無))
14. 評価のためのチェック内容が公表され公平に評価されるべき(退職者です)
15. 評価は現場の教職員や上司が上に推薦するようなかたちにしないと、たんにポイント制で有名無実になるのではないのでしょうか。(常勤(任期無))
16. 全学的に、月の超過勤務時間を13時間にせよと、目標が掲げられました。これにより、達成できなかった場合、「超過勤務」に関する項目については、評価が「△」になると聞かされました。更には、1項目でも「△」があると「勤務成績優秀者」にはなれないとも聞かされました。教務系職員には、業務量の増加、致し方ない勤務時間外の会議や委員会、入試が存在するという事実があるにもかかわらず、やらなければ大学が回らない、入試ができないのに、それをやることにより超勤が増え、評価が下がるという恣意的な制度には憤りを感じています。また、仕事を減らすことばかり考え、あげく、暇だ、などと呟いている会計系の人や、オープンキャンパスや入試の手伝いの際に文句ばかり言っている会計系の人や、超勤が少ないというだけで評価されることにも憤りを感じています。頼まれた仕事をして評価が下がる、数字やお金ではなく、教員や学生、保護者、受験者といった「人間」のために仕事をして評価が下がるという、大学として大事なものを失っている制度には賛成しかねます。(常勤(任期無))
17. 評価制度の一般的な方法は示しているが、評価基準や評価の流れなどは具体的には示されていない。その状況で今年度の後半から本格実施するとすると、公平公正な評価が本当にできるのか不安を感じる。(常勤(任期無))
18. 直接監督している方の意見を十分聞いて評価して欲しい(常勤(任期無))
19. 評価は、その目的に対する効果を評価すべきである。技術職員の場合には、研究現場、教育現場のニーズを取り上げてその効果があれば、高い評価をすべきである。事務職員の場合には、研究現場の研究時間の負担の軽減にどれだけ資することできたのか、より活発な研究やより良い教育に資することができたのか否かを評価の基準にすべきである。研究と教育に現場の教員がより時間をさけるような工夫に対して高い評価を与えるべきである。(退職者(名誉教授), 時間雇用)
20. 技術職員の意見を尊重すべき。(常勤(任期無))
21. わかりやすくしていただきたいと思います。(目的限定)

7 環境整備等

[Q] 一昨年度から、青葉山地区で駐車場が有料化されました。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. 週に3日のみの勤務なのに駐車料金は定額なのが悲しいです。(時間雇用職員)
2. 車通勤は原則禁止にすべきものと思われる。障害者等の特別の事情のある者以外は車通勤は禁止にし、どうしても利用したい場合は迷惑料として高額の駐車料金を請求すべきものと思われる。(時間雇用職員)
3. ・入構パスを入れる場所に屋根を取り付ける。・北青葉山キャンパス西側の道路に速度が出ないようにバンプを増やす。・RIセンター付近の未舗装の駐車場を舗装する(年俸制)

4. 車両入口のカード挿し場所の上に、小規模でいいので雨・雪除けの屋根を付けてほしい。(常勤(任期無))
5. 各自の駐車場所を決めて欲しい。ナンバープレートがへこまされていた事などがあるので、カメラを設置して欲しい。砂利の駐車場をコンクリートに整備して欲しい。駐車スペースではない所に停める人が多く迷惑しているので、駐車スペース以外の場所に停められないように対策を講じて欲しい。就業場所の建物から近い駐車場に、けが、病気、妊娠などの人が優先的に使用出来るスペースを作って欲しい。研究科長の駐車スペースが優遇されている理由を教えてください。(目的限定)
6. 北側駐車場のアスファルトのひび割れの補修収集した料金の使用明細の公開(年俸制)
7. 駐車場所が足りない。(常勤(任期無))
8. 特にないと思うので有料化を即時やめて欲しい。(常勤(任期無))
9. 冬季の除雪の為の設備に充てていただきたく思います。毎年人力で除雪されているので駐車場全面除雪とはゆかず、何度か危険な思いをしました。検討いただければ幸いです。(時間雇用職員)
10. 有料化には反対(常勤(任期有))
11. ほぼ全ての道路は整備が必要だと思う(常勤(任期有))
12. 歩行者と車の分離をきちんと行う。(常勤(任期無))
13. エアコン排気が室外機が古く故障している専攻が多い。地学棟の屋上のドラフトの排気が破損しており酸が舞っている。(常勤(任期無))
14. 特にありません。(常勤(任期無))
15. 「学生が散歩・滞在して楽しい」方向は目指してほしい。(常勤(任期無))
16. 具体的な場所はわかりませんが、段差が多い所や凍結しやすい所など、怪我人が出そうな危険な箇所があれば優先的に整備してほしいと思います。(常勤(任期無))
17. 料金の一部は点字ブロックの整備に使われた、と聞いたが、点字ブロック上に何台もスクーターが常時駐車していて、無用と化してしまっている。また、川内から青葉山に至る車道脇の歩道は、雨天時はぬかるみでまともに歩けず、晴天時でもぬかるみがかかり残る。また、こぶし大の落石もときどきあり、二輪車の夜の通行は命の危険も伴う。片平や工学部の歩道と比べると、悲しい限りである。(常勤(任期無))
18. 駐車スペース自体が足りていない。これでお金をとるのは違法ではないのか。(常勤(任期無))
19. 特になし(常勤(任期無))
20. 地下鉄駅から物理系研究棟などに向かう場合、サイクロ方面からだと道路に歩道が整備されていない部分が多く危険に感じる。歩車分離を進めて欲しい。(常勤(任期無))
21. 北側駐車場アスファルトのひび割れ、2ヶ所の出入口の補修(年俸制)
22. 有料であるにもかかわらず、馬小屋のそばの駐車スペースに資材が置かれ、駐車場の邪魔になっている。即座に撤去することを強く要求する。(常勤(任期無))
23. 駐車場に車がいっぱいで、遅く来ると停めるところがなくなって困ります。事務棟から近い場所に駐車スペースを増やしてほしいです。(常勤(任期無))
24. 具体的にどこということはないが、水たまりができてやすい道路は補修してほしいと思う。(常勤(任期無))
25. 大雨の際に水がたまりやすいところの整備(常勤(任期無))
26. 駐車許可に関わる人員の人件費にも当ててほしいです。(常勤(任期無))
27. 馬場への通路に駐車すると上から石が落ちてきて屋根に傷がつく。入構パスカードがICカードかされると聞いたが、いまだに変わらないのはなぜか?IC化された職員証にパスカードの機能をもたせればよいのではないか。(常勤(任期無))
28. 正規職員と時間雇用員の駐車料金が同じことに疑問を感じています。(時間雇用職員)
29. 物理系研究棟・物理系講義棟・化学棟の西側道路のアスファルトが老朽化でひび割れており、台車で物を運ぶ際の振動がかなり大きい。実験装置や液体窒素を運んでいる場合、故障や事故の原因になりうると思う。また、側溝が草や土で埋まっており雨が降ると大きな水たまりができています。(常勤(任期無))
30. 周囲に緑が多くて良いですが、季節によっては道路に枝が落ちていたり、見通しが悪い箇所が多々ある。冬は凍結等も心配。(時間雇用職員)
31. 冬、坂道で必ず事故が起きます。大学の外の歩道も滑りやすく危険です。大学の管轄外かもしれませんが、東北大学への通学に使用している人がほとんどだと思いますので、そのままにせず、対策をお願いしたいと思います。(目的限定)
32. 地学棟前の自転車や原付の駐輪場に屋根を付けてあげてほしい。合同C棟ができる前にあった駐輪場には屋根があった。自転車やバイクは雨ざらしにすると寿命が短くなる。一時期学生がしつこく合同A棟の1階に自転車を止めていたのは近いからではなくてそういう理由からなので、屋根なしの駐輪場にすることは非常に嫌われている。(常勤(任期無))
33. 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。駐車場が暗いので街灯を増やしてほしい(帰りが遅い訳ではないが日が短い季節にいつも思う)(常勤(任期無))

8 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. 申請希望などに関する事務からの連絡が遅い。そして、締切までの期間が短すぎる。(常勤(任期無))
2. 上司が攻撃的な物言いをしたり、気に入らないことは大勢の面前で非難したりメールを展開したりするため、不利益を被るのではないかと思い、なかなか業務上や今後のことなどを相談できない。(時間雇用職員)
3. 限定正職員になるための必要な情報が入ってこないし、誰に聞いたらよいのかもわかりません。メールに添付されてくるファイルがZIP圧縮されていて、仕事で使ってるPCでは解凍できないんです。(時間雇用職員)
4. やはり限定職員制度について不安がある。雇用されている財源がなくなれば解雇もしくは、勤務日数減など生活を脅かされる。いくらこの仕事が好きでも、安心ある職場でない限り落ち着いて生活ができない。(目的限定)
5. 5月から勤務し始めたので右往左往しています。現在タバコをやめているが、大学構内に喫煙スペースを確保すべきだと思う。なぜ全面禁煙にしているのか理由がわからない。タバコで病気になるということはタバコ嫌いの学者や医師が叫んでいるだけなので無視するべきものであり、厚生労働省もみずからの権益確保のためこうした動きを利用しているからである。タバコの研究も禁煙を前提に研究されるなど一方的なものである。(時間雇用職員)
6. 仕事量がとても少ないと感じている。現在は週5日出勤する必要がないと思うほど。仕事量は年度末でちょうどいいくらいだ。上司は私たち時間雇用職員の仕事についてしっかり見ていてくれていると感じているが、それが給与等に反映されないのは残念だ。(時間雇用職員)
7. 教員がたびたび子供を連れてきて居家で面倒を見ている、自身の不在時にも鍵をかけて子供を部屋で遊ばせているようだ。その際に用事があっても部屋には入らず電話をするようになどと指示され迷惑している。また、子供だけで部屋から出てくる事もあり、事故なども心配だ。このような件に関して、大学としての決まりなどはないのでしょうか？招へい者への旅費に係る源泉徴収の取扱いが変わり、居住者でも課税対象になる例が多くなり、招へいする教員から税金で不足する分を補うために謝金支給手続きをする、といった指示が多くなった。徴収される税金と謝金は別に考えるべきで、不足分をこれまでは謝金を支払っていなかった業務に支払い、補てんするという考え方は不正にあたるのではないかと思うが、指示されれば手続きせざるを得ないので、困っている。(目的限定)
8. 有給を十分とるゆとりがない。63歳以上にボーナスを出さないのは違法ではないか。(常勤(任期無))
9. 特には無いが、裁量労働制をいいことに一日平均12時間以上勤務が当たり前、土曜日も強制出勤で一切手当がつかないのは明らかにおかしいと思う。一般企業でこれが通るとは思えない。(常勤(任期無))
10. 特にありません(常勤(任期有))
11. 人手不足の世の中で、大学はパーマナント教員が減らされ続けている。その結果、学生が進学をやめるケースが多い。このスパイラルが脱却できるようにするためにも、パーマナント職員を増やすことは大事なかもしれません。組合の皆さん、頑張ってください。(常勤(任期有))
12. 特にありません。(常勤(任期無))
13. 昨年告発されている、休日に開かれている化学専攻の院試作題会議の代休・超過勤務手当の問題は解決されず、今年も変わっていない。理学研究科は法律を守る気がないのか。予算がないことを理由にするなら恐ろしいブラック体質だ。(常勤(任期無))
14. 上司のパワハラが昨今問題視されているが、原因のひとつとして上司が部下に不満を持った際に部下にわかるように説明しないことに問題があると感じている。この場合、部下は、理由がわからないまま上司に不当な態度を取られるため、窮地に立たされる。地位が上になればなるほど、下の人にきちんと説明する「義務」を持たせるよう大学が指導すべきだと考える。地位が上になればなるほどこの義務を忘れる人がいる。(常勤(任期無))
15. ある割合の教員は転出の見通しもなく意欲も失っている。その結果、一部の教員に仕事が集中する傾向にある。(常勤(任期無))
16. 勤務日数を減らしたいがどうしたらよいかわからない(年俸制)
17. 駐車スペースがない。それを増やすために搾取したお金を使うのであれば、まだ歓迎する。(常勤(任期無))
18. 特になし(常勤(任期無))
19. 私は、2017年から川内と理学部の兼務になりましたが、外国籍教員の殆どが任期付で、同じ年代の日本人の職員と比べて不利な待遇にあると感じています。(常勤(任期有))
20. 所属組織と職場のキャンパスがことなる。(常勤(任期無))
21. 昨年度の本アンケート回答一覧の19p #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。」があり、「事務部長:我々としても、事前にこういうのは防止していきたいと思っている。そういう情報があれば共有させて頂いて、我々もそれに対応していきたいと考えている。ことが起きてからではなく、その前に未然に、職場環境を良くしていくことが重要だと思っている」との回答を頂いたが、そもそもその共有システムに問題がある(問題を指摘しても改善が機能していない)ということだと思う。学内の問題を放置して、立場が悪くなるのは大学側なので、例えば理学とは別に本部直轄の窓口を併設するなどを検討されてはいかがでしょうか?(常勤(任期無))

22. 中央管理棟の女性用休憩室について。ロッカーが休憩スペース内にあるので、休憩室で休んでいる人がいるとロッカーに物を取りに行きづらくて困る方々がいます。休んだりできるスペースを別に設けてほしいです。もしくはロッカーを移動してほしいです。(常勤(任期無))
23. 教授のハラスメント。(常勤(任期有))
24. 現在本学の制度では、産体育休の代替職員は派遣職員を基本としています。職員1名分の代替を派遣職員で対応するのは実際不可能です。今後、女性が働きやすい環境を整えることが本学としてとても重要であります。安心して産体育休をとるためには、自分が産体育休に入っても、周りの職員にかかる負担を最小限に留めるための対策を組合は積極的に本学に対して申し入れをお願いしたいところです。(常勤(任期無))
25. 部局事務のミスで発生した仕事はこちらに回ってきているのに、そのことを事務自体は把握していないことを先日知り不満に思っています。(時間雇用職員)
26. 検収作業のため、重いものを持つての移動が多いです。また、様々な物品を一括購入しなければならないため、それが届く場所へ取りに行く時間も労力も無駄だと感じています。(目的限定)
27. 事務統合に伴い、いずれかは契約を切られると思うがいつ切られるのか本当に心配である。前もって伝えてくれたほうが転職活動もできるので早めに教えてほしい。(無記入)