

# 2021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

2021年8月2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	5
2.4 5年雇用全般	6
3 コロナウイルスに関連した問題	8
4 事務機構統合化	11
5 人事評価制度	13
6 環境整備等	14
7 困ったこと	16
8 職員組合への要望	17

2021年6月10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、835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。

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/anq2021/](http://shokuso.sci.tohoku.ac.jp/form_mail/anq2021/)

	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)	84	14	13	10	5	4	38
常勤(任期待)	23	0	0	2	7	9	5
年俸制	12	1	0	0	3	4	4
准職員	10	0	0	1	1	4	4
時間雇用	42	0	5	3	18	10	6
限定(一般)	2	0	1	1	0	0	0
限定(特殊)	2	0	0	1	0	0	1
目的限定	10	0	1	3	3	0	3
その他	7	0	1	0	2	0	4
全体合計	192	15	21	21	39	31	65

その他の職種: 「その他 × 3」「名誉教授」「無記入 × 2」「客員教授」

## 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されているが、実際には雇用限度があるため有期雇用であり、無期転換したことはない。	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) 現状で問題ない。	f) よくわからない。
常勤(任期無)	49 (58%)	44 (52%)	17 (20%)	15 (18%)	0 (0%)	3 (4%)
常勤(任期待)	17 (74%)	14 (61%)	5 (22%)	5 (22%)	0 (0%)	3 (13%)
年俸制	5 (42%)	3 (25%)	4 (33%)	2 (17%)	2 (17%)	1 (8%)
常勤合計	71 (60%)	61 (51%)	26 (22%)	22 (18%)	2 (2%)	7 (6%)
准職員	6 (60%)	7 (70%)	1 (10%)	1 (10%)	0 (0%)	2 (20%)
時間雇用職員	29 (69%)	19 (45%)	8 (19%)	8 (19%)	3 (7%)	1 (2%)
非正規合計	35 (67%)	26 (50%)	9 (17%)	9 (17%)	3 (6%)	3 (6%)
限定(一般)	1 (50%)	1 (50%)	1 (50%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
限定(特殊)	2 (100%)	0 (0%)	1 (50%)	1 (50%)	0 (0%)	0 (0%)
目的限定職員	9 (90%)	7 (70%)	7 (70%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
限定合計	12 (86%)	8 (57%)	9 (64%)	1 (7%)	0 (0%)	0 (0%)
その他	2 (29%)	0 (0%)	1 (14%)	0 (0%)	0 (0%)	4 (57%)
全体合計	120 (63%)	95 (49%)	45 (23%)	32 (17%)	5 (3%)	14 (7%)

括弧内の%は、アンケートに答えた総数(全体であれば192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. 非常勤職員自体をやめ、試験に選抜された優秀な人を正職員として雇ってほしい。(常勤(任期無))
2. 詳しくは知りませんが、雇う側からしたら極力無期雇用は避けたいでしょうし、法律の範囲内で雇止めをしている(つもり)のでしょうから、そもそもルールが杜撰だと思います。目的限定職員や限定正職員は定義を知らないのではありません。(常勤(任期待))

3. 納得がいかない。限定正職員試験の機会もよくわからない。なぜ職員と同じ仕事をしていて、責任も同じようにある場合も多い中、不当・不公平な扱いになるのかが分からない。財源がないのであれば、職員の整理をした方がよいと思う。適材適所・仕事が出来なければ昇給・昇進はしない等、適正な評価を望む。(限定(一般))
4. d) ある程度はやむを得ないが、どうしても居なくなると困る場合にも辞めることになったりするケースがあると聞くので、該当の方を雇っている部署の裁定で決めるべきではないでしょうか？(常勤(任期有))
5. 任期が1年の身からすると、5年も働けるのは恵まれていると思う。(常勤(任期有))
6. 募集/着任の時点で上に書かれているような条件が伝えられていたかどうか気がになりました。(年俸制)
7. そもそもは5年雇うならずっと雇え、という政府の方針だと理解している。一方で、科研費雇用の場合はずっと雇うことを担保すること不可能である。そのような状況で、長期にわたって人を科研費で雇う場合(特に秘書さん)、科研費を取り続けることが見込めるプロジェクトがあっても5年で異動させなければならないのは、問題があると思う。(常勤(任期無))
8. 雇われる側から見て好ましくないのは当然として、それは長期的には雇う側の東北大にも損失をもたらす。(常勤(任期有))
9. あるタイミングで非常勤職員でも5年以上の長期の方が存在し、正規の職員は配属替え等職場の環境が代わり、通常の非常勤職員は5年というサイクルで代わるため、長期の非常勤職員の方が一番詳しくなり、立場的な状況など、全体でやりづらいことはないのかと思ったりします。長期の非常勤職員で5年以上の方は、試験制度にして、その状態で正規職員になるのか、5年で辞める通常の非常勤として対応するのかが変わった方が、環境としては仕事がしやすいように、勝手ではありますが、感じます。長く務めるにはそれなりの条件はあった方が、いいと思います。(時間雇用職員)
10. 非正規職員は業務の縦割りの末端の一部を担っているだけではなく、多くの部署で横割りの一部を担っていることと思います。(5年上限による)新規採用者と職員の異動が同時になると業務の生産性が著しく低下するなどの5年雇用で生じている不利益への理解と改善を期待します。(時間雇用職員)
11. 本学の財政状況を一般職員にも分かるようにまずは説明をしていただけるとありがたい。その上で人件費削減をしなければならない理由と今後の計画を説明すべきと思う。「知らない」から不安なのではないか。(常勤(任期無))
12. 研究室の財源やその他雇用するところの財源でそれぞれ事情が違うし雇用される側もそれぞれ事情が違うので一律に決めるのは難しいと思います。できれば雇用する側と雇用される側がお互いの事情を説明しながら両者ともメリットのある雇用ができれば良いのではと思いますが、生活に困窮される人の場合はもう少し雇用される側に寄り添った対応ができるような制度が必要だと思います。(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。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)	25 (30%)	8 (10%)	32 (38%)	14 (17%)
常勤(任期有)	3 (13%)	2 (9%)	9 (39%)	8 (35%)
年俸制	6 (50%)	1 (8%)	2 (17%)	2 (17%)
常勤合計	34 (29%)	11 (9%)	43 (36%)	24 (20%)
准職員	4 (40%)	1 (10%)	1 (10%)	4 (40%)
時間雇用職員	10 (24%)	6 (14%)	18 (43%)	6 (14%)
非正規合計	14 (27%)	7 (13%)	19 (37%)	10 (19%)
限定(一般)	0 (0%)	0 (0%)	2 (100%)	0 (0%)
限定(特殊)	1 (50%)	1 (50%)	0 (0%)	0 (0%)
目的限定職員	1 (10%)	2 (20%)	4 (40%)	3 (30%)
限定合計	2 (14%)	3 (21%)	6 (43%)	3 (21%)
その他	4 (57%)	0 (0%)	1 (14%)	0 (0%)
全体合計	54 (28%)	21 (11%)	69 (36%)	37 (19%)

括弧内の%は、アンケートに答えた総数(全体であれば192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. そもそも国からの人件費圧縮要求を満たすために、有期雇用契約の職員を大量に雇用して、見せかけの人件費削減を行ってきた歪みそのものがこの雇い止め問題であると考え。そもそも雇用形態をもう一度見直す時期に来ていると思う。(常勤(任期無))
2. 試験を受けて、不採用となった方が昨年いたが、理由が分からない。(時間雇用職員)
3. 東北大学の話ではないが、通常業務をしながら次の仕事を探すのは容易ではない。次の職に就くまでに数か月間の空白ができたり、試用期間が長く、収入が大幅に減少した方もいる。(常勤(任期有))
4. 私自身がそれで東大をやめさせられた。新しい職場の方針には馴染めず、うつ病のため仕事をやめ、失業保険を受けて暮らしていた。(常勤(任期有))
5. (周囲の事例ではあるのですが、詳しい事情までは知りません) (常勤(任期無))
6. 雇止めによって研究進捗が大きく阻害されていると思います(常勤(任期無))
7. 有能な人材が辞めることにより、新規採用の方への教育が負担。(常勤(任期無))
8. 5年間の間に修得した技術を引き続き現場で活かしてもらえないのは、仕事上支障がある。新しく雇った場合、やめた人のスキルに到達させるには、指導者の5年分の時間と労力が必要となる。その時間を研究に注ぐ方が有用に思える。また、専門性の高い仕事内容だと、次の人材が見つからないのも実情である。(時間雇用職員)
9. 該当するのは前の部署(教育・学生支援部)の話ですが、教務課の本部のため、事務機能が低下することは特に望ましくありません。しかし、私が所属していた系の非常勤職員5名の内、4名が雇止めの被害に遭いました。全学的にも有名な大変忙しい係だったので、色々なことを熟知していて、加えて、ふんぞり返っている常勤職員達よりも格段に仕事ができる方々だったので、一気に抜けてしまったことは誰にもメリットがなかったです。その後もプライベートで交流がありますが、就職先を探してくれるわけでもなく苦勞されていました。ましてや一部の常勤職員よりも仕事ができ、人格的にも申し分ない方々の穴を埋めるのは不可能に近いです。その後、その係に派遣等の非常勤職員が次々に来ましたが、業務量や業務の重さに辞めてしまう人が続出していました。引継ぎ、新任教育、、負担を挙げれば数え切れません。(常勤(任期無))
10. やめる場合も人事からの通告はなく、自分からの確認だったそうです。その方の仕事ぶりを考えると他の人が一から始める時間が無駄であるし、関係する周りの仕事も止まってしまう。とても非効率。あらたに求人をする場合もその労力と時間が無駄である。広告費も無駄。辞めさせるに値するのであればよいですが、そうでない場合の方が多いと思う。職員より仕事ができる割合は高いとも思う。(限定(一般))
11. 人材は大学の資産であり、安易な雇い止めは円滑な業務の遂行を妨げることに繋がる。(常勤(任期無))
12. そもそも不当な解雇であると思う。(時間雇用職員)
13. 有能な人がお辞めになるのが大変もったいない。(目的限定)
14. 同上どうしても居なくなると困る場合にも辞めることになったりするケースがあると聞くので少々問題かと思う(常勤(任期有))
15. 業務が継続している場合、人材というのはとても大事で本学としての資産でもある。ノウハウの蓄積は代えがたいものがあり、同じ業務が継続的に発生する場合は、限定正職員という形ではなく、単純に無期の非常勤職員として雇用できる制度があったほうが良いかと思う。(常勤(任期無))
16. もともとそういう雇いで契約をしているのであれば、「雇止めさせられる」というわけではないのではないかと契約の時に交渉するのではないかと(常勤(任期有))
17. こんなことを繰り返していて組織としての生産性がアップするとはとても思えない。このような仕組みにするメリットはどこにあるのでしょうか。継続雇用(無期転換)と雇止めでの生産性についてのコスト計算をしたものを公開して欲しい。(常勤(任期有))
18. 業務の継続性がなくなる(年俸制)
19. 自分の定年退職と同時に10数年間務めていた秘書が、物の部局に配置換えになった。(名誉教授)
20. そもそもは5年雇うならずっと雇え、という政府の方針だと理解している。一方で、科研費雇用の場合はずっと雇うことを担保すること不可能である。そのような状況で、長期にわたって人を科研費で雇う場合(特に秘書さん)、科研費を取り続けることが見込めるプロジェクトがあっても5年で異動させなければならないのは、問題があると思う。(常勤(任期無))
21. 該当者は研究室の秘書。半年のクーリングオフを経て、復帰した。(常勤(任期無))
22. 経験豊富な非常勤職員が、期限前に自主的に転職した。(常勤(任期無))
23. 教員としては、業務に慣れていない職員が引き継ぐことにより、連絡に時間がかかる等問題が生じる。(常勤(任期有))
24. 一気にベテランの事務職員がいなくなり、現場および周囲は非常に混乱し事務が滞った。(目的限定)
25. せっかくベテランになったのに任期満了で辞めて、新人に一から仕事を教えなければならない。(常勤(任期無))
26. 業務の引継ぎが全く行われず、引継書も不十分であったため、疑問点が多いまま業務にあたることが多い。(准職員)
27. 私自身が、助教を辞めさせられた。詳しい説明が無かった。使い捨てられた感がある。(時間雇用職員)

28. 私自身が他部局で雇止めになり、理学部に雇っていただいて1.5年目です。こちらでは5年を待たず3年契約とのことなのでますます次を探さなければならず不安。また後任を雇う予定なのも不満。(時間雇用職員)
29. 5年間で培ったスキルが無駄になる。スキルの流出。新たな雇用で再教育に時間がかかる。(常勤(任期有))
30. 雇われる側から見て好ましくないのは当然として、それは長期的には雇う側の東北大にも損失をもたらす。(常勤(任期有))
31. 他係であったが5年期限で雇止めにした方が非常に仕事ができる方だった。業務評価により更新ができるような体制になればいいと思うが、法律の関係があるので難しいように思う。(常勤(任期無))
32. 経験豊富な非常勤職員の方が解雇されてしまい、業務に大きな支障が生じた。(常勤(任期無))
33. 業務内容が継続するにも拘わらず、半年ないし、1年の期間転職を強いられてまた、再雇用となった人もいます。また、限定職員の為、先生の予算により雇用も打ち切られるのは、おかしいと思う。(時間雇用職員)
34. 業務は引き継がれたのかもしれないが、パーソナリティがかなり違うので学生も戸惑っているように感じる(常勤(任期無))
35. 仕事にも慣れていて、頼りになる存在でした。ご本人は、後任との引継ぎのため、最終日まで有給も消化せずに退職しました。引継ぎで忙しく、次の仕事を探す余裕も無かったようです。管理職(の立場の人間)が毎年変わるポジションで、その問題に気付く人はいませんでした。問題があると思います。(目的限定)
36. 特に研究所の事務方、秘書方はさせられました。この仕事が終わらないから辞めさせられるのは無意味の印象です。(常勤(任期有))
37. 後任者が見つからない。引継ぎがスムーズに行かない。(常勤(任期無))
38. 再就職先の確保(常勤(任期無))
39. 優秀な方もそういう理由で辞めさせられている。その代替りの人がまた一からはじめるの非効率。時間の無駄。その仕事に関わる人にも影響がでる。なぜに期間に拘るのか理解できない。職員より優秀な人が大勢いる(目的限定)
40. 前職でも雇止め問題があり、2013年以降に勤務したため無期転換の対象外となった経験があった。現在、東北大勤務4年目であり、来年度は目的限定職員に申し込みができるかと思うが、実際にどうなるかわからない、生活もあるのでとても心配だ。(准職員)
41. ほとんどの場合、新しい人を雇い入れているので、教育の余計な業務も発生し、経験の継続という点でも極めて非効率である。(常勤(任期無))
42. ※「辞めさせられた」のではなく、「5年上限に達したため継続対象外」だと思います。業務を理解し踏襲したうえで創意工夫があった有能な事務補佐員がいらっしやいました。ご本人も周りも継続を強く希望しましたがかなわず、結果当該係内の業務が混乱した様子でした。(時間雇用職員)
43. 雇用が不安定。パートでなければ働けないと感じる。(時間雇用職員)
44. 転職先が見つからない。(時間雇用職員)
45. 教員や研究員の方が数名別の職場へ写っていったことは把握している。(常勤(任期無))
46. 部局の事務支援員の方々に事例有、やはりさまざまなノウハウを持っているので、それが初期化されるのは非効率的ですね。(准職員)
47. 生活に困窮している人ではなかったがやはり非正規で働いていると次の職場を見つけるのが年齢を重ねるごとに厳しくなるので働く意欲があってもやめてしまう人がいるのが残念です。少子化の現在を考えるともっと長く雇用して労働人口を増やした方がいいと思う。また、せっかく覚えた仕事を辞めるのはもったいない。職場の現場もいつも人が変わると仕事もうまく回らず非効率な仕事や仕事の質が悪くなることが多い。(時間雇用職員)
48. 5年だと、最初の1, 2年でようやく仕事を覚えてもらって残り数年で交代しなければならないことになり、非常に効率が悪い。また、仕事に必要な情報が正しく伝承されない確率が増える。(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        | 13 |
| 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    | 14 |
| 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 | 25 |
| d) 他の職場を探すので、東北大学をやめても構わない        | 5  |
| e) その他                            | 4  |

## [Q] 具体的にお書き下さい。

1. 慣れた仕事なので可能なら他の部署でも経験を活かせるなら働けると嬉しい。コロナ禍で先も見通せなく、転職も考えにくくなってしまったので…。(時間雇用職員)
2. 数学の研究ができる職であれば、東北大学であるかどうかはどちらでもよい。定年まで数学の研究ができる職が欲しい。(常勤(任期有))
3. 将来の見通しがはっきりとしないので、今はまだ何とも言えません。(准職員)
4. パーマネントポジションであって欲しいが、よいポジションがあれば他に移ることは考える。(常勤(任期有))
5. 短時間勤務を望んでいるので今のままの勤務で雇用側が必要とするならば今の仕事を続けたいと思います。(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. 反対に、業務能力や対人関係に問題があっても5年間は雇用し続けなければいけないような暗黙の了解もあります。解雇(期間満了)を前提しない場合、経営面から無期雇用に消極的になるのは当然ではないでしょうか。(常勤(任期無))
2. 若い人より氷河期世代の人を優先して雇って欲しい。比較するなら将来性ではなくて論文の数やその時点での能力で比較して欲しい。(常勤(任期有))
3. ・「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。」については、自分が知らないだけで、事務では慣れた人が居なくなり業務がタイトになったりしているものと思う。・以下の問題にも共通するが、基本的に国の経済運営の誤りから来ているものであるもので、末端での改善は難しい。国債増発により100兆円程度は当初予算を増額し、以後毎年5%程度増額する財政拡張を20年程度継続すべきと思っている。そのなかで職員増員や業務の改善などが行われるべきである。(常勤(任期無))
4. 同規模の他大学に比べて、東北大のこの問題に対する態度は疑問です。法令の審議中に悪用がまさに指摘されていた事案に、大学が法の運用として問題ないと声明するに至っては、東北大の倫理性に疑いを抱かれるのではと心配になりました。(常勤(任期無))
5. 通算雇用期間が6年の者です。昨年、半年のクーリング期間を経て再雇用していただきました。雇止めされる方もいらっしゃる状況で、再雇用していただけたのは本当にありがたいことですが、再雇用のための手続きが面倒で、こんなことに時間や労力を割くのはもったいないと感じました。普通に継続するほうがみんなにとって無駄がなく幸せだと思います。(時間雇用職員)
6. 現場を知らない人間が、「力」のある非常勤職員を切ることにした判断は、正直、正しいとは思えませんでした。(常勤(任期無))
7. 目的限定職員がなぜあつかも正職員であるかのように扱われているのが、本当に理解できない。(限定(一般))
8. この問題以外でも立場の弱い方々へのしわ寄せがくる傾向があるので、改善する対策を持っている人を支持します。(常勤(任期無))
9. 目的限定職員ですが担当する職員が労働条件通知書を貰った時より増えている。年俸をあげて欲しい。准職員並みの待遇で定年まで働けると老後の不安が少し和らぐ。(目的限定)
10. 同一業務が継続しているにもかかわらず、人を入れ替えるだけを行い同じ業務を別の人に行わせることができる本学の就業規則は、本学にとっての人材育成を行うに当たり大きな損失であると思います。特定の事業が廃止になる場合や、事業規模が縮小される場合など、無期契約であつてもどうしても雇用継続できない場合は民間企業同様、本学として対応する方法は必ずあるはずです。経験というのがどれだけの価値があるか、その点をもう一度考え直していただきたいと思います。(常勤(任期無))
11. こちらが限定正職員となり、そのタイミングで限定正職員になれなかった知人とは疎遠になりました。制度に公平さが欠けていると思います。(限定(特殊))
12. 法律は、運用の仕方でもその組織の良識が問われるものだと思います。法律の意図をくみ取り、少しでも前を向くのが、税金を投入されている機関の責務なはず。東北大学は都合良く独りよがり解釈するのみで悪意すら感じます。こんなことで職員を笑顔にできるのでしょうか。(常勤(任期有))
13. 限定正職員制度は現場ではメリットを感じている人がいないと感じます。雇用側は定年までの財源の見通しがつかない場合が多く、それなら5年ルール契約満了になってしまうことは想像できます。色々事情がありながらも、私の配属先は限定正職員への応募に積極的に考えて下さり大変ありがたいです。退職や再雇用をしながら、長らく非正規雇用で勤務してきましたが、この5年の間で試験に受からなかったら別の就職先を探す意向です。(時間雇用職員)
14. 非常勤職員が5年を超える場合、本人の希望があれば無期転換をすべきである。(名誉教授)
15. 東北大全体としてかなりの労働力を非常勤職員に依存しているにもかかわらず、仕事に慣れた職員を辞めさせてしまうことは非効率なだけでなく、正職員にもそのしわ寄せが行き、大学全体のパフォーマンスを下げってしまう。そこを本部分かって欲しい。(常勤(任期無))

16. 雇止めで解雇して、そのポストに新規雇用者をあてがうというのは理解に苦しむ。熟練した人材を放出するばかりでなく、(外部のポストを容易に見つけられる)優秀な人材の流出にもつながる。(常勤(任期無))
17. 5年以上の雇用になったからといって、すべての人が正職員になりたいと思っているわけではない。現状のまま継続して欲しいと思っている職員が周囲にはいる。(目的限定)
18. 運営費交付金が毎年減らされる現状では、執行部が無期雇用を増やしたくないのは仕方がない。でも、雇われる方には生活がある。いい方法があればいいのですが。(常勤(任期無))
19. 昨年8月の研究科長交渉の詳細の7ページ目「2-3. 5年雇用のその他のアンケート結果」の件は私です。昨年度のアンケートに記入した内容について交渉のテーブルに上げていただきありがとうございます。私が採用の際に言われた「部局のルールで今年度から3年で雇用が終了します」というのは理学部としてそのようなことは行っていないとのこと、知ることができて良かったです。いずれにしても今年の労働条件通知書にも更新の上限は3年満了までとなっていることから、こちらの専攻ローカルの条件なのかもしれません。又は私と面接をした方がそのように判断されたのかもしれませんが、担当の方が「部局ルール」と言えば納得すると思ったのかもわかりませんが、このことについて担当の方に今! から問いただそうというつもりもありません。3年満了後、次を探す際に理学部を排除しなくてもよいという風に考えたいと思います。ありがとうございます。(時間雇用職員)
20. 必要なスキルや技術を持った人は、部署をまたいで雇用を流動化させればよいのでは。前に所属していた国立研究機関では、そのように正規雇用を希望し正規雇用された人材の適材適所を実施していた。ただ、必ずしも正規雇用を望んでいる人ばかりでもなかったが。(常勤(任期有))
21. ・雇止めにより、長く努めた事務職員がいなくなり、なぜこの専攻でこのような業務のやり方をしているか、などの経緯(歴史)を知っている職員がいなくなる。人事異動で着任したときに、その業務を一から始めなければならず、スムーズに業務を開始できない虞がある(引継ぎだけでは限界がある)・雇止めを前提として「限定正職員」への登用試験の門を意図的に狭めることが懸念される。(常勤(任期無))
22. そもそも東北大学側の不誠実団交になる体質が問題かと思います(法律事務所への委託など)。大学側の反省も伝わってこない。(常勤(任期無))
23. 雇われる側から見て好ましくないのは当然として、それは長期的には雇う側の東北大にも損失をもたらす。(常勤(任期有))
24. ラボの財政、雇用主(上司)と労働者の合意があれば5年のくくりはいらないように感じるが、同じラボに5年以上いる事でスキルアップのチャンスを逃す場合がある事は若手には伝えるべきかとも感じる。契約を財政難で切る場合は(そうでなくとも)もう少し次の働き場所を支援、アドバイスしても良いと思う。(時間雇用職員)
25. どのような制度を使えば5年以上雇用することが出来るのか、具体的な方法の周知がなされていないと思う。どうすれば良いのかが分からない。(常勤(任期有))
26. まだ、始めたばかりなのでよくわかりませんが、5年は続けたいと考えてこちらの仕事を選択をしました。お役所に比べて、有給休暇等は少ないですが、5年勤めれるというのは、せっかく覚えた仕事を継続できるという面で、とてもうれしい事だと思いました。もしもそれ以上勤めたくてもできないと言うことがあるのであれば、それは正規職員用の試験を受けないことと、受けたとしても受からないことなのかなと思います。長くいたいと考えた時には、やはり試験を受けてそれなりに認められてからの事だと思います。業務知識は長くやればやるほど、身に着くと思います。それだけで、長く勤めたいというのは、少し環境が作ってくれただけのことなので、甘えだと思います。きちんと試験を受けて正規の職員になって長く勤めてもらった方が、後からくる非常勤職員も、正規の職員の方も風通しが良くて楽だと思います。意味もなく主化するの怖いです。(時間雇用職員)
27. 限定正職員になって週3日20時間で扶養から外れなくてはならないことを考えると、今のまま18時間で扶養内で働いた方がよいように思っています。もしくは労働時間を検討いただき限定正職員になっても手取り収入が変わらないような対応があればと思います。それでも恐らく5年との有期採用でしたので限定正職員へのチャンスがあることはうれしく思います。(目的限定)
28. 私はまだ働き始めて約半年ですが、この仕事に非常にやりがいを感じています。なので、可能な限り長く勤めたいと考えています。今の待遇に不満は無いので正職員になりたいという希望は今のところありませんが、5年期限だけが理由で解雇されてしまったら、不満を持つかもしれません。能力が足りない等の理由なら納得できますが、5年期限は自分ではどうにも出来ないからです。(時間雇用職員)
29. 限定職員が=無期雇用となる定義が理解できない。目的限定職員はその財源が終了・研究室主宰者が異動・定年すれば5年以下でも雇用解消となる。5年ルールよりも最悪な契約です。(目的限定)
30. 毎年事務の人が変わって困ってる(常勤(任期無))
31. 前理事から変わって、東京の弁護士事務所に義理立てする必要はないので、5年を越えた雇用を継続できるように制度を変えるべきである。(常勤(任期無))
32. 人々を幸せにし、学生や職員が誇りに思う大学であり続けてほしいと願います。(時間雇用職員)
33. 辞めさせる事ができない問題もあるが、働きたい人が働けないのも問題であると思う。(時間雇用職員)
34. 無理だとは思いますが、雇用者側の個別事情をくみ取った柔軟な働き方を、大学として社会の規範になるような仕組みを考えてほしい。(時間雇用職員)

35. 現在雇用されているプロジェクトがいつまで続くか分からないことを考えると、無期労働契約への転換は現実的には難しいと考えています。(時間雇用職員)
36. 若い人にはできるだけ寄り添った雇用の仕方や将来の見える雇用が必要だと思います。雇用の期間だけではなく社会人としての教育やいろいろな仕事を経験させて責任ある社会人に育てる職場にしてほしいと思います。(時間雇用職員)

### 3 コロナウイルスに関連した問題

昨年に引き続き今年も、コロナウイルス対策として、育児や介護のための休業、在宅勤務、講義のオンライン化等々、普段とは大幅に異なる労働環境となっています。今のところ、東北大学ではこれを理由に雇い止めになった例はないようですが、給与の補償や労働環境の変化に関しては万全とは言えません。勤務時間や収入の減少以外にも、例えば、緊急事態宣言やその延長の有無などでスケジュールの変更を余儀なくされ、その対応に追われて結果的に法外な労働を強いられている、といったようなことはないでしょうか。

**[Q] みなさんにお聞きします。コロナウイルスに関連して休業した際に十分な休業補償が得られなかった、あるいはコロナウイルス対策の有休が取れず、本来自分が持っている有休を使わざるを得なかった方がいらっしゃれば、具体的に事例をお聞かせください。また、自分の周りでそのような事例をご存じであればお知らせください。**

1. 教務系はコロナ対策が加わったことで、2020年度はずっと忙しかったです。ただでさえ閑散期が少ない教務系にとって、本来の閑散期にも有休が取れなかったことは苦しかったです。教務系では2020年度は有休を取ることができなかった職員が大勢いました。初めてのことで仕方ない、と自分に言い聞かせましたが、経理の方は「暇になった」と言う人が多かったです。話は反れますが、仕事が減って、残業が無いのは当たり前で、残業が少ないからと言って評価が上がるのは間違っていると思います。(常勤(任期無))
2. 周りにはいらっしゃいません(時間雇用職員)
3. 経験が浅いのでわかりません。ただ、以前専門学校事務職員の仕事をしましたが、その状況に比べてとても良心的で、大人対応？を感じます。目的をもって仕事をする上では、とても仕事がしやすい環境だと感じております。(時間雇用職員)
4. ワクチン接種に関してですが、ワクチン接種後に職免はあるけれど、具合が悪くなった時限定というのはいかがなものでしょうか。せめて、ワクチン接種後の帰宅を原則として職免扱いにして欲しい。(時間雇用職員)

**[Q] 時間雇用職員等、時間給で働いている方にお聞きします。コロナウイルスに関連して勤務時間が年度当初の予定より減少し、収入が減った方がいらっしゃれば、具体的に事例をお聞かせください。また、自分の周りでそのような事例をご存じであればお知らせください。**

1. 1日1時間でもあてにしていることで1時間の超勤がなくなり経済的に厳しくなった。同僚が産休で2人体制のところ1人で約半年仕事をした。何か手当があっても良いのではないかと思った。(目的限定)
2. 私の場合は上司に理解があり、1日の働き時間を守れば出勤時間を早めたり出来たので、子供の留守番出来る時間以内で業務出来た。または1週間20時間の労務時間を守れば良いとしてもらった部分があるので収入減少が無く助かった。(時間雇用職員)
3. 周りにはいらっしゃいません(時間雇用職員)

**[Q] みなさんにお聞きします。コロナウイルスに関連して仕事量が激増した、あるいは逆に激減したなど、労働環境が大きく変わって困っている方がいらっしゃれば、具体的に事例をお聞かせください。また、自分の周りでそのような事例をご存じであればお知らせください。**

1. 出張の激減で、仕事量はかなり減りました。(時間雇用職員)
2. オンライン用、対面用と、何種類も授業資料を用意する必要があるため、その分の作業量が増えた。(常勤(任期無))
3. 仕事量が増えた。また、オンライン講義に対応するための機材などを大学の予算で自由にせず、自腹で購入することが多々あった。必要経費として職場から支出されるべきである。自腹で購入するように状況がなかったかどうか今からでも遅くないので調査し補填すべきである。(常勤(任期無))
4. オンライン授業の実施のため授業の準備に以前の数倍の時間がかかるようになり、研究の時間を圧迫している。またBCPレベルの急な変更などにより短期間に業務が集中することが多くなった。(常勤(任期無))
5. 上述の通りです。教務系にコロナ対応のしわ寄せが大きく来ていると感じます。(常勤(任期無))
6. 仕事量は激減。超勤手当もなくなったので、手取りが2割弱減った。(限定(一般))
7. 労働条件は特に変わっていない(常勤(任期有))



8. コロナ禍において、事務は管理職の意識があまりにも状況を的確に把握した対応ができておらず、意思決定が遅く、また、方向性が正しいものとは思えません。状況に応じた対応を的確に示すことができる管理職の育成や教育を強く望みます。管理職の知識が乏しすぎるばかりに、状況に応じた新たな働き方に向けた提案を行っても全くついていない状況で結果従来どおり。これでは本学の事務組織見直しなどともに実行できるわけありません。(常勤(任期無))
9. 特に変わりません(常勤(任期有))
10. 労働環境は多少変化しましたが、困ったことはありませんでした。限定正職員への応募を予定しており、勤務による実績が積めないことは焦りましたがしょうがないことだと思います。(時間雇用職員)
11. コロナ関連の業務(受入研究者の来日延長等)により、業務が煩雑になった。(常勤(任期無))
12. 講義の実施形態が変わり、そのための準備に仕事量が増えた。その他は特になし。(常勤(任期無))
13. 主張が多い仕事で、業務に支障が出ましたが致し方ないと思われま。ただ、極力出張は日帰りとするべく、業務や公用車の運転などで負担が増えています。(常勤(任期無))
14. 授業の準備に要する時間はほぼ倍増しました。対面とオンラインの両方を用意するようになってさらに負担は増しました。(常勤(任期無))
15. コロナ前は夜10時まで、月60時間前後の超過勤務をしていて、心身ともに疲れていたが、コロナのおかげで業務が減って、残業せずに帰宅できる。現在、繁忙な業務をしている方たちに申し訳ない感じがする。(常勤(任期無))
16. 講義や大学・専攻のイベントに関してオンライン対応で仕事量は増加した。一方、他部局や他機関に出向いての会議がオンラインになったことで、移動の負担が減った。(常勤(任期無))
17. 特にありません。コロナのために先生方の出張なくなりそれに伴う業務はかなり減っておりますがこの状況では仕方のないこと。(時間雇用職員)
18. 変化なし(常勤(任期有))
19. 在宅勤務に際して、PC・インターネット・ウイルス対策ソフトなどの環境整備が職員に一任されている。その費用を一部でも大学に負担してもらうことはできないか。大学の業務でなければ整備する必要のなかった環境もあるかもしれない。(常勤(任期無))
20. 在宅勤務による電気・通信費の増大は交通費の減少を上回った。(常勤(任期有))
21. テレワーク時に連絡がつかず、勤務をしていないのではないかと思う方がいる。自己の節制ができないのであればテレワークはするべきでないし、またテレワーク時に具合が悪くなってしまったのであれば有給を取得すべきである。そうした当たり前な労働管理ができていないのはどうなのかと思う。(常勤(任期無))
22. 一時的ではあるが、対策のための物品調達など業務量が増加した時期はあった。(常勤(任期無))
23. 大学院入試の作題会議が減った。たいへん助かるが、昨年は出題ミスが起こったらしい。(常勤(任期無))
24. 周りにはいらっしやいません(時間雇用職員)
25. コロナ濃厚接触者が発生する度、業務が増える。(常勤(任期無))
26. 講義のオンライン化に加え、学生に対する設備的・精神的なサポートとその検討で教員の仕事量が増えていると感じる。(常勤(任期無))
27. 政府の水際対策が状況に応じて刻々と変化し、受入のための連絡調整業務が増大した。(常勤(任期無))
28. 会議がオンラインになり、回数・資料ともに大幅に増えている。(常勤(任期無))
29. 昨年ほどではないにしても、オンライン授業の準備と、今年は対面も併行してすすめているので、例年よりも授業の負担はかなり大きくなっている。(常勤(任期無))
30. 激減した。出張関連の仕事がほとんどなくなったため。(時間雇用職員)
31. 仕事量は減ったと思いますが、それで丁度よい。減っていなければきつかった。(時間雇用職員)
32. 仕事量が減り来年度再雇用されるか不安がある(時間雇用職員)
33. 2019年4月、所属係の係長より「あなたはパソコンを所有しているので明日から終日在宅勤務をしてください」と一方的に強制されました。その際「書類の持ち帰りは出来ない、家で書類の印刷をしてはいけない」とだけの指示で、出勤同様に在宅勤務を行うには非常に苦勞しました。そのうえ、印刷するときは出社するよう言われましたが、出社をすると「係の出勤率が上がってしまう」と嫌味を言われました。その一方常勤職員はパソコンを所有していても通常どおり出勤をさせていたので、差別的な対応をされていると感じました。(時間雇用職員)

**[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. 感染経路が職場だった場合、労災適用になるのでしょうか。また感染経路不明で療養する場合、欠勤あつかいになるのでしょうか。調べればよいのですが気になっております。時間給職員です。(時間雇用職員)
2. 事務職員としては、働き方改革が大きく進んだと思うので良い方向に向かっていると思います。問題は有事でなくなった状況下でも持続的にテレワーク等を認める度量が大学執行部にあるかどうかです。(常勤(任期無))
3. リモートワークが活性化し事自体は良いことだと思う。コロナが収まっても、完全に元には戻さないで欲しい。(常勤(任期有))

4. 新型コロナの収束が見えてきましたが、在宅勤務との併用で業務に支障がない場合は、在宅勤務を継続できるようにして欲しい。(時間雇用職員)
5. オンライン化やリモートワークが進んだ結果、時間の使い方がフレキシブルになり労働環境が向上、健康的になった。リモートワークを行う場所、機具、通信費用等については大学側から補助があるのが望ましい。(常勤(任期無))
6. 職員がテレワークをするのはいいのですが、連絡が思うように取れなかったりこちらの仕事にしわ寄せがある。(限定(一般))
7. 大学も、配属先も、柔軟に対応下さったと思います。とても助かっています。(時間雇用職員)
8. コロナが収束するまでは、テレワークを推奨すべきである。(名誉教授)
9. 今回職域接種の件も学内の連絡より先に報道で知ったが、緊急事態宣言等への対応も含め、なかなか連絡が来ないのでどう対応するのか分からないことが多い。おそらく細かい確認などを済ませてから連絡をしてくるのだと思うが、まずは大まかな方針でもいいので早めに一報してもらえると助かる。(常勤(任期無))
10. テレワークができる環境が整っていると感じます。(無記入)
11. 青葉山キャンパスでは、それほどコロナ禍の脅威を感じなかった。また、オンライン講義の負担を除けば、ほぼ通常通りの勤務であった。しかし、課外活動、卒業パーティーなど、学生の思い出となるイベントがまったくできず、学生には辛い時期であった。(常勤(任期無))
12. 忙しい係は、業務を見直して、1人に偏らない業務分担にしないといけないと思う。上司は、業務をうまく配分する必要がある。コロナに限ったことではないが。(常勤(任期無))
13. コロナに限らず、何らかの要因で仕事量が激増したときに、上司に相談する以外にも方法、システムがあればと思う。(常勤(任期無))
14. 私の場合は上司に理解があり、1日の働き時間を守れば出勤時間を早めたり出来たので、子供の留守番出来る時間以内で業務出来た。または1週間20時間の労務時間を守れば良いとしてもらった部分があるので収入減少が無く助かった。子育てしている方に理解が有る事が望ましいと感じた。(時間雇用職員)
15. 労働問題とは直接関係ありませんが、コロナ禍によりインターネットの依存度が増えたので、早期の学内のインフラ整備・改善をとりあげていただきたいです。(常勤(任期無))
16. 学生も教員も時差通勤通学で、顔を合わせて打ち合わせする機会が減った。学生が外国人の場合など、メールのやり取りではなかなか意思疎通が難しい場合があった。(常勤(任期無))
17. 事務のテレワークが増えましたが、担当者によっては、テレワークだからと問い合わせに対する回答などに、数日かかることがあります。時間がかかるので、テレワークの無いこちらが、前倒しで仕事をしています。テレワークでの問題を上げ、対策を立てていただきたいです。(目的限定)
18. 在宅勤務が可能であれば、コロナ禍に限らず、性善説に立って一部企業が行っているような事細かな申請や報告なしに在宅勤務を認めるべき。(常勤(任期無))
19. 「在宅勤務」は該当しないという職域で、通常の勤務体制で通勤及び勤務中は感染リスクを避けられずに勤務していました。感染を抑えるためには、「人流を抑える」のが一番効果的との専門の方々がコメントしています。感染拡大の状況により「自宅待機」等の処置を積極的に取り入れて感染拡大の防止に取り組んで頂きたいと思います。(年俸制)
20. 私の部署の上司はリモートワークなど労働環境についても配慮してくださりました。労働時間は変わらず、収入も変化ありませんでした。通勤時間が減り、個人的には大変助かりました。(時間雇用職員)
21. コロナウィルス騒動に関しては、教員の方々の仕事の内容の変化と仕事量の増加が尋常ではないと見受けられました。これらの負担軽減について、組合からの提案と支援があるとよかったのではないかと思います。(わたくしが知らないだけかもしれません。ご容赦ください。)(時間雇用職員)
22. 東北大本部のBCPレベルの判断が曖昧です。出張自体が農学部に比べて厳しかった。県外出張も対人と会うためではなく、野外調査で自家用車での移動なので、一律ではなく、出張も多様であることを踏まえて、出張規制に関してもう少し緩和して欲しかった。(准職員)
23. 感染予防に対する考え方は広く個人差があります。家族構成違いから意識の仕方に大きな差が生じることは社会人として十分承知していますが、私の所属する係では、係長がただ「大丈夫だ」と無責任な根拠のもと蜜回避・換気を行わなかったため、個別に課長や学内の相談窓口に訴えたり、個人で蜜回避状況を確認するなどの行動をせざるを得ない状況でした。(その係長は課内唯一の自宅待機対象者です。)今現在、私は所属の係長に係内の打ち合わせの場から除かれる、プリンターの使用を認められない、業務上必要な情報伝達をされないなどの理不尽な対応を受けております。この機会(アンケート)を通じて少しでも広くこの状況を知っていただければとの思いです。(時間雇用職員)
24. 仕事の内容により、自宅でのリモートワークが多く可能な人と、職場出てこなければ仕事ができない人がいるわけで、その間の不公平さが埋められていない。(職場に出てくる人は、車のガソリン代なども出しており、また電車やバスでは人が密になることによる感染の可能性が大きくなるわけで、その分リモート主体の人より損している。)(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、新しい系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、今年2月13日深夜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1年半が経過した現在、不安や困り事はありますか。**

a) はい	b) いいえ
21 (31%)	20 (30%)

**[Q] a) を選択された方は具体的にお聞かせ下さい。**

1. 判定の悪いビルに通う（用事があると日に1、2回行く）のは地震発生時に不安です。（時間雇用職員）
2. 当初からの予想通り、事務室の地震被害は他部局等と比較しても甚大でした。もし勤務時間中であれば間違いなく人的被害が生じていたと思います。一刻も早い移転を望みます。（常勤（任期無））
3. 教務系の建物と総務系・経理系の建物が離れたため、連絡や共有等、何かにつけてタイムラグが感じられます。（常勤（任期無））
4. 専攻事務がなくなり中央事務と直接になりいいこともあるが、そうでないことが多い。例えば、報告書の提出。これまではもちろん自分での期日管理もあったが、専攻事務のリマインド等があり助かった。報告書も理解の上で提出しているが、専攻事務ほど丁寧に目を通して出していないと感じる。本部に至っても同じに感じる。また、気軽に相談できるような雰囲気がない。細々した困りごとは多数ある。（限定（一般））
5. 各専攻事務室がなくなったことにより業務が複雑化している。また、先生方の手間等も増加しているように感じる。（常勤（任期無））
6. 業務上の不安はありませんが、物理系研究棟での勤務は不安です。地震があると気持ち悪い揺れ方をします。（時間雇用職員）
7. 大きな地震がくると怖い。（時間雇用職員）
8. 本学の管理職の考え方がまったく方向性がバラバラで、人が変わるたびに違う方向を向いていきます。これでは、組織再編がけして良い方向に向かうとは思えません。また、事務室の場所についても人が変わるたびに示される方向性が違いたいへん戸惑っております。（常勤（任期無））
9. 専攻事務室がない為、問い合わせ先（担当者）が分からない事がある。現在の仕事に来年度から専攻長秘書の業務が追加されるが、前任の専攻長秘書と同様の対応が出来ない事を、専攻の教員や学部事務員がどの程度理解しているのか不安。（時間雇用職員）
10. 専攻が解体されたことにより、業務量が増えた。現在業務を行っている建物は、小さい地震の場合でも揺れが酷く、不安が大きい。（常勤（任期無））
11. 要注意判定を受けた建物なので、入館時に不安を感じる。震度が小さめの地震でも大きく揺れを感じる。（常勤（任期無））
12. 正規職員の方が中央に集約され事務は非常勤しか残っていないため情報の遅れが気になる（時間雇用職員）
13. 総務・会計は問題ないが、教務については、各専攻の独自の文化もあり、事務室に統合はしたが、業務の統合がなされていない。そもそも制度設計段階でわかっていることを、今の現場に尻拭いをさせており、非常に不満である。事務統合は本当に必要だったのか。（常勤（任期無））
14. 前年度末の地震により物理系研究棟の危険度が要注意と判断され、出勤に不安を感じたが、再移転する場所や予算もないためやりきれない。（常勤（任期無））
15. 2/13以前から目に見えて部屋や廊下の床面が歪んでいるなど、建物の構造上いつ倒壊してもおかしくない不安を抱えながら業務を行っている。地震があるたびに不安になり業務に集中できないときがある。（常勤（任期無））
16. 職員のローカルルール、変更されている決まり、事務手続きをよく理解していない人がいて、仕事がしづらい。物理系研究棟は遠すぎる。（目的限定）
17. 専攻のごとの仕事分散し専攻の内部事情がかえってわかりにくく、中途半端に関わっている感先生からの信頼も得られにくそうと感じます（准職員）
18. 前回クラスの地震が来たら、生きていられるか自信がない。（時間雇用職員）

19. 係内の業務量が増加したことは間違ありません。しかし、当係ではいまだ業務ごとの整理がされていないのにも関わらず、係長が係員のスキルや適性を無視して業務分担を決定していることで深刻な業務の機能不全を起こしております。事務再編後何度も担当のマイナーチェンジを繰り返し、4月には追加人員がされたにも関わらず、係内のミスは減らないどころか、一部の職員に至っては、ミス起こすことを当然として業務にあたり、なんと業務を支持する際に「ミスの証拠を残さないよう、メールではなく電話で連絡するよう」指示するまでになってしまいました。今現在、係長がまた担当替えをしようと画策しておりますが、先述したミスの多い職員の業務を減らし、ほかの職員にスライドするといったさ！らなる愚策を重ねようとしております。(時間雇用職員)

**[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. 身近に事務職員がいないことで、物品の発注などに際し細かい点の不安や相談がすぐに解決せず、時間の無駄が生じていると思う。(常勤(任期無))
2. 2021年3月、4月、5月の大きな地震により、総務系・経理系の建物(物理研究棟)がかなりの被害に遭っていましたが、教務系の建物は無事でした。これは誰の責任でもないのに、経理系の一部職員が、「なんで教務は無事なんだよ。もともとは経理の部屋だろうが。」といった旨の話をしていると聞きました。人間性を疑います。(常勤(任期無))
3. 時間外労働の縮減を求められている中で事務機構統合化には矛盾を感じる。(常勤(任期無))
4. 事務組織も大学全体の組織再編にあわせたビジョンを管理職が示すべきだと思います。ロードマップも同時に示し、目指すべき方向性を明確にし、それに向かって進むという事が全く行われておりません。現在の場所に移転する際、そうとうの覚悟でこの場所に移転しました。2/13の地震程度は想定範囲内でまた違う方向性が示されることかもしれませんが、あまりにも場当たりすぎる考えしかないやりかたにうんざりしています。それも、どんどん改悪されています。(常勤(任期無))
5. 改組・移転後に理学部へきたため、判断材料を持ち合わせていません。(常勤(任期有))
6. 各専攻に学科事務を置くべきである。改組後は大変不便である。(名誉教授)
7. 物理系研究棟上層階は常駐不可のはずなので、早急に新規施設の建築計画を決定し再移転時期をはっきりさせるべきだと思う。(常勤(任期無))
8. 物理系研究棟の6F以上は居室として使用しない取り決めになっていた筈で、現在の状況はそれに沿っていないと思います。地震が来たら6F以上は確実に被害が出ると思います。(常勤(任期無))
9. 前職の大学では、すでに事務の統合化が済んでいたもので、それほど違和感はない。(常勤(任期無))
10. 6階から上に人を入れてはいけない物理系研究棟に、大切な職員を置くのは反対です。2月13日の地震の際にも出勤日だったら志望者が出ていたと思います。(常勤(任期無))
11. 2月13日深夜の地震では、物理系研究棟の事務室の書棚が倒れてきたり、水漏れが発生するなどし業務に支障がでたと聞いている。深夜だから人が等もなかったが、日中だったらどうだったか。これでもなお、事務室の再移転を、図書館の再整備が見通せないことを言い訳にして進めないというのは理解に苦しむ。(常勤(任期無))
12. 組織変更で工程が減って効率が良くなったと感じる部分もあるが、教員側の業務の負担が増えたと思われる部分もあり、どちらとも言えない。大きい地震の頻度はむしろ増えていると思うので、安全な建物への再移転の計画や実行は急ぐべきだと思う。(常勤(任期無))
13. 恩恵を感じない。むしろ、購入した物品の検収のためにわざわざ離れた棟に出向かなければならないなど、不便が増えた。(常勤(任期有))
14. 建物が危険なのは困ります。耐震工事や場所の移動をした方がいいと思います(時間雇用職員)
15. まだ、わかりません。気をつけます。(時間雇用職員)
16. 現行の方針に特に異論はありません。(常勤(任期無))
17. 再移転の計画等についての情報をオープンにして、関連する人たちの不安を取り除く努力をすべき。事務統合化の計画についての、中間総括を出すべきである。(常勤(任期無))
18. 職員の安全は大切なので、物理系研究棟の建替えは早急に具体化するのがよいのではないかと思います。(時間雇用職員)
19. 総務課、経理課が遠い。事務棟の環境(温度・湿度・気密性)が悪すぎる。ほとんど屋外で仕事しているのと同じ。サッシの二重化、換気システム等、早急に考えていただきたい。(時間雇用職員)
20. 2011年の大地震で、5階以上は人の滞在を禁止にしたのではなかったか。(常勤(任期無))
21. 非常に酷い問題です。日常の業務に支障をきたしている。研究職員に対する待遇低下とも思えます。例えば、検収、ゴミ捨て場の鍵の借り受けが、今までは専攻事務室で済んでいたものが物理系研究棟まで出向くのは、時間ロスが著しく、業務効率が著しく低下する。さらに事務スペースが物理棟の5,6階にあるのが研修の荷物などを持っていく場合は非常に面倒である。DNA解析用の冷凍サンプルなどが届いた場合に、検収のため10分以上かけて出向くため、サンプルの溶解防止に気を遣う。以前のように、理学部の正職員を専攻事務室に配置して欲しい。入構ゲートの変更後、バスカードとの接触反応が非常に悪く、触れてもゲートが開かないことが多い。そのため通勤時間帯(8:30前後)はゲート前が5,6台の車が停滞していることも多く、入構負担金を払って、サービス低下するとは理不尽極まりないです。少なくとも8時から10時の時間帯は、以前のようにゲートは開放している状態に戻して欲しい。(准職員)

22. 2月13日の地震後に物理系研究棟へ入りましたが、壁面のひび割れ等がかなりあったように思います。早急に移転計画を進める必要があると思います。(時間雇用職員)
23. 最近、課長より「要注意の判定はついたままだが、補修工事がされ安全性は確保されました。」と聞いております。文章に矛盾がありますが、聞いたままを記しております。この情報は確かなものでしょうか。※課長から個人的に聞いたもので、証拠もありませんが内容はこの通りで間違いございません。(時間雇用職員)

## 5 人事評価制度

教育研究系技術職員に対する新しい人事評価制度が2018年10月より試行され、2019年10月から本格実施となりました。試行中は「配置部局で職員の業務活動を把握できる立場の者」(以下、直接の監督者等)を評価補助者に指名することとして、評定も評価補助者が行っていました。本格実施では職群副代表が評価補助者となり、直接の監督者等は評価のための意見を求められる評価協力者とするようになりました。これは、総合技術部での役割分担や全学支援および複数部局兼務についても評価するという全学的視点からの総合的な人事評価のため、また、技術職員が専属であるという部局の意識や技術職員自身の部局帰属意識を変えるためとしています。

**[Q] 技術職員の方にお聞きします。新しい人事評価制度について、あなたの考えに合うものを選択してください。(複数選択可)**

	a) 総合技術(副)部長・職群(副)代表が評価者・評価補助者となることで、今までより適正な評価が期待できる。	b) 直接の監督者等でない者が評価者・評価補助者となることで、適正な評価がされるのか不安を感じる。	c) 評価に対する業務内容や成果をアピールできる機会が増えた。	d) 現在行われている人事評価シートと面談による評価では、不十分もしくは不適切だと感じる。	e) 上記以外
全職種	5 (25%)	5 (25%)	1 (5%)	3 (15%)	4 (20%)

(括弧内の%は、この設問に答えた数(20人)を分母にしている。)

**[Q] e) を選択された方は考えをお聞かせ下さい。**

1. 仕事の内容は変わらず、評価者だけが変わった現状で、これまでの評価と新しい評価との違いは今感じていない。極端に不当な評価はされていないと感じるが、私の何を評価されているのか分からない。誰かと比べて劣っている・優れている、というような評価はしないと聞いているが、であるならば、結局は部局での頑張りや評価されるわけで、部局帰属意識が悪いような言い方をしているが、矛盾しているように感じるし、別に悪いことではないと思う。(eを選択。常勤(任期無))
2. 職群代表本人から人の評価などできる訳がないと言われました。副代表の評価補助者の意向も無視されたまま評価されました。上位級から気に入られている職員が昇格していると強く思います。トップダウンの無茶ぶりがパワハラにさえ感じます。実際マネジメントを苦に早期退職した上位級職員がいるので問題があるのでしょうか。(b dを選択。常勤(任期無))

**[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、ご意見をお聞かせ下さい。**

1. 技術職員の皆さんとは別事例ですが、やはり形式上は監督者となるが実際は常駐せずにいる部署の人事評価を求められ、非常に困ったことがあります。例外的事例ですが、被評価者にとっては深刻な問題になり得ると思いました(人事評価シートと面談で評価するのは実際上不可能です)。(常勤(任期無))
2. 3. コロナウイルスに関連した問題でも述べたことと一部重なります。業務量が少ないことで残業が発生しないのは当たり前だと思っています。コロナ禍になってから経理系の業務は減り、「暇になった」とよく聞きます。教務系はただでさえ業務量が多いのに人が少なく、コロナ禍になり業務量が増えました。業務量がそもそも違うのにもかかわらず、残業の有無で評価が変わるのは実態を把握できていないシステムの怠慢に思えます。また、教務課は4係ありますが、教務課の中でも係によって業務量が大きく異なります。1つの係のみ、業務量がかなり少なく残業などほとんどしていません。他の3係は残業が無い日が大変貴重な珍しい日です。これもまた業務量が大きく違うのに、残業の有無で評価が変わるのは納得がいきません。仕事が少ない割にミスが目立つのに残業が少ないから評価が良いのは、管理職の目にミスが届いていないだけです。現場では非常に迷惑しています。実際に行っている業務の質や量も把握したうえでの評価を強く望みます。(常勤(任期無))
3. 思いやり人事評価等はいらない。(限定(一般))
4. 人事評価のための無駄な作業は増えていると感じる。(常勤(任期無))

5. 技術職員の人事評価がどうなのかわかりませんが、あまりにも管理職の評価に対する考え方が人によりバラバラで同じ事を同じようにやっても評価結果が人により大きく異なります。これは評価者教育が本学としてうまくいっていない証拠であり、このような評価を昇進や給与に反映されていくことはとても不愉快であります。管理職の質の低下がこのような結果になっていると思われます。管理職の人材育成を本学としてもっと本腰を入れて対応して頂く必要があると思われまます。(常勤(任期無))
6. 技術職ということで専門性が高いので、(研究者もそうだが) 専門的な観点からの適切な評価が求められる。(常勤(任期無))
7. マネジメントを勉強していない上位階級者及び技術職員が人事評価ができる訳がない。事務職員のようにマネジメントの勉強をし、資質のある方に評価してほしい。今の人事評価制度は納得していません。(常勤(任期無))
8. 事務職員は時間外労働が月13時間以内になるような目標を必ず設定される。現在、残業がほぼないが、月60時間前後の残業をしていたときは、この目標を記載したくなかった。監督者の考えで、60時間超えでも頑張っていると評価されたり、多すぎるとなるのは納得できない。(常勤(任期無))
9. どう評価がなされているのかが不透明。(時間雇用職員)
10. どんな職種でも年度末に上司との面談でお互いの意見交換する時間を確実に取る制度は必要な事だと感じる。自分がどのように評価されているか理解できず不安な人や、新たな仕事を任せて欲しいと希望も言えるに、上司もスキルアップのサポートがしやすくなると思う。(時間雇用職員)
11. 全学支援や複数部局兼務に向かない業務に従事している職員についての評価が適切に行われるのか疑問。(限定(特殊))
12. 以前の通り勤務組織・監督者が評価者として入り、総合技術部長・職群体表は評価補助者に入るべきだと思う。(常勤(任期無))
13. ・最終的な評定を決めるのは、総合技術部で良いと思うが、一次評価は従来通り配属先の教職員(評価補助者)が行うべきだと考える。一般的な派遣社員でも、派遣先の一時評価をもとに、派遣会社はその個人の昇給やボーナスの査定を行う。派遣会社(総合技術部)が、配属先(部局)の評価を求めないのは逆におかしいと思う。・人事評価だけでは、なかなか帰属意識を変えることは難しい。帰属意識が総合技術部に向くことが、配属先ひいては研究者、学生のためになるのか今一度再考したほうが良いと思う。技術職員=派遣社員とすれば、総合技術部(派遣元)に帰属意識を向けたいのは理解できるが、配属先(部局)では、そう思わないだろう。給料分だけ仕事をすれば良いやと思うか、学生や研究者が頑張っているから少し工夫して良い仕事をしようと思うかで、仕事の成果物の出来具合は対象変わらと思うが(大前提として給料分の仕事はしているとおいて)、この辺りをうまくくみ取るのが、良い人事評価制度だと思う。(常勤(任期無))
14. 今のシステムがハッキリわかりません。(准職員)
15. 必ずしも専門的な仕事が多いわけではなく、一律に技術力を求められるような今後の人事評価に不安を感じている。今まで専門的に技術を磨いてきた他部局の方々と同列に評価されてしまうのかという疑問はある。(常勤(任期無))

## 6 環境整備等

3年ほど前から、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充てると言っています。組合では昨年度の交渉で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の決算報告が行われることになりました。駐車場利用者の方には下記のような決算報告が届いているかと思えます。

令和3年5月18日

令和元年度分入構負担金に係る報告

1. 入構負担金収入額
  - 6,066 千円  
(収入内訳)
  - 4,066 千円(教職員 332 名、学生 44 名)
  - 2,000 千円(前年度入構ゲート更新積立金)
2. 支出額
  - 8,109 千円  
(支出内訳)
  - 1) 駐車場関連整備費用(舗装工事)
    - 2,072 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)
    - 1,361 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)
    - 1,292 千円
  - 4) 入構ゲート導入経費
    - 3,384 千円

**[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. 駐車場が有料になったことで電車通勤に切り替えた人もいますが、実際に有料化することでどの程度大学の収入が増えたのかを明らかにして欲しいです。電車通勤の方が交通手当の額が大きい事が殆どだと思いますので、本当に大学の財源確保に効果があったのでしょうか？(常勤(任期無))
2. 駐車料金を取るのであれば駐輪料金も必要だと思います。運営費が減減するなかで、ある程度利用者負担が発生するのは施設維持のためやむを得ないことです。(常勤(任期無))
3. 工学部から環境保全センターや予知観センターに向かう遊歩道の整備や草刈り等をお願いしたい。キャンパスバスが、コロナ対策のため停止しているが、その代替手段がなく困っている。(常勤(任期有))
4. 車には乗らないため、キャンパス移動の必要な場合は地下鉄が主となりますが、通勤手当の出る距離に住んでいないため全額持ち出しとなり、やや不合理を感じます。(常勤(任期無))
5. 不便な山の中にキャンパスを作っておいて駐車料金を徴収されるのは納得できない。また、無価値な青葉山駐車場と街中の片平や星稜とで徴収料金が同一であるのなら不公平である。(常勤(任期無))
6. 駐車場は無料が良いと思う。(時間雇用職員)
7. 全体的に道幅が狭いので、植物帯ををなくして広くしてほしい。(年俸制)
8. 駐車料金は無料であるべき。(名誉教授)
9. 運営費による負担は200万円程度ということかと思うが、負担金導入前は駐車場等の整備にいくらかかっていたのか知りたい。単にそれまで運営費で賄っていたものを負担金で賄うようになっただけでは意味がないので、負担金によって環境整備が充実したのかどうかを示して欲しい。地下鉄が開通し、バス路線が廃止されたことで通勤・通学時の動線は大きく変わったが、その動線を中心に歩車分離等で安全性を高める整備をお願いしたい。駐輪場も合同棟周辺には野ざらしの仮設的なものしかなく、盗難防止対策も取れない。もっとしっかりした屋根付きの駐輪場を整備すべき。(常勤(任期無))
10. 東側の坂の路面がぼこぼこなのを直してほしい。(常勤(任期無))
11. 理学部キャンパスと片平キャンパスの舗装の完成度に差がありすぎる。前者のほうが住人が多いのでは？学外であるが、川内キャンパスから理学部キャンパスに至る歩道もひどい。人間一人がやっと通れる幅で、雨が降ると小川のようになり、水の浅い箇所を探して歩かないといけない。また、草が刈られていないと、ズボンがずぶぬれになる。歩道を利用する学生は多いので、何とかならないであろうか。あと、理学部ゲートから少し下ったあたりは、車道すぐ横の崖が大雨時にくずれないか心配である。(常勤(任期無))
12. 片道10km未満の車通勤ですので、1000円引かれると通勤手当は5割減です。これが30km未満の場合などは、天引き分は2割程度で済む？ことになろうかと思っています。駐車場使用料は、定額ではなく通勤手当の額に対して一律で何割のようにしていただきたいです。(常勤(任期無))
13. 障がい者展示プレートがはがれているのが気になる(時間雇用職員)
14. キャンパス内外の道路(例えば川内-青葉山間の車道など)が劣化して危険な箇所が多く放置されているので、道路整備が本当になされるのであれば良い。(常勤(任期有))
15. 雪かきが大変だと聞いております。人力を減らして、機械操作の人力作業であれば、効率が良くいいと思いますが、お金がかかりそうなと、面積が広そうなので、わかりません。(時間雇用職員)
16. なぜ職員に駐車場代を払わせるのでしょうか(常勤(任期有))
17. 地下鉄利用に比べて自家用車通勤が合理的な利用者が多いはずで、入構負担金は徴収すべきではない。(時間雇用職員)
18. 駐車場関連整備費用に危険木伐採・剪定・落葉清掃とあるが、植栽は駐車場に必要なものではないので植栽の管理は大学自体の責任で行うものではないのか。(年俸制)
19. 決算報告書は、入構負担金を支払っている人だけに届けようとするために、余計な事務作業が発生するので、全教職員に知らせるようにすればよい。(常勤(任期無))
20. 生物棟西側の駐輪場裏側の外周道路に照明が付きましたが、局所的でそこだけ明るいので周囲の暗いところが逆に見にくくなっています(運転者から歩行者が視認しにくい)。また、この照明はあまり良くなく、なんだか眩しい照明です。LED照明でもこういう眩しさが無い街灯も存在しますので、次回、設置の差異は吟味されることを希望します。(常勤(任期無))
21. 冬の除雪作業を人力で行っており、降雪時は除雪が追い付いておらず雪の中に車を停めることがほとんどなので、除雪機の導入などを検討していただきたい。(時間雇用職員)
22. 冬に雪が降ると駐車場や道路に雪が積もって大変な時があった。(時間雇用職員)

## 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. 過去に自殺者が出ている研究室に新しく採用された若手教員が、1年もしないうちに精神的に辛くなって辞めていったそうです。他のスタッフも辛そうにしています。果たしてこれが東北大学が望む研究室運営の在り方なのでしょうか。(常勤(任期無))
2. 本部から部局に発出された通知は即座に展開、周知してほしいです。特にコロナ関係のものなどタイムラグがあり末端の対応が遅れがちです。(常勤(任期無))
3. 雇用時には労働時間の1/3ぐらいは自分の研究に使えと言われていたのだが、実際には自分の研究に使える時間は皆無である。約束は守って欲しい。(常勤(任期有))
4. 3. コロナウイルスに関連した問題でも述べたことと一部重なります。業務量が少ないことで残業が発生しないのは当たり前の話だと思います。コロナ禍になってから経理系の業務は減り、「暇になった」とよく聞きます。教務系はただでさえ業務量が多いのに人が少なく、コロナ禍になり業務量が増えました。業務量がそもそも違うのにもかかわらず、残業の有無で評価が変わるのは実態を把握できていないシステムの怠慢に思えます。また、教務課は4係ありますが、教務課の中でも係によって業務量が大きく異なります。1つの係のみ、業務量がかなり少なく残業などほとんどしていません。他の3係は残業が無い日が大変貴重な珍しい日です。これもまた業務量が大きく違うのに、残業の有無で評価が変わるのは納得がいきません。仕事が少ない割にミスが目立つのに残業が少ないから評価が良いのは、管理職の目にミスが届いていないだけです。現場では非常に迷惑しています。実際に行っている業務の質や量も把握したうえでの評価を強く望みます。(常勤(任期無))
5. 仕事は楽しいが、今年度で目的限定職員も終了となる予定(財源終わり)。人事からその通告はないまま終わるのかと思うと残念というより不安。終了もしくは続けられるような選択肢を3-6か月前には提示してほしい。自分でその管理もしなければならないのか。(限定(一般))
6. 電子署名を認めることや押印廃止によるオンライン提出の推進や文章を書かせることが必要かどうかの検討などにより、書類の簡素化をしてほしい。(常勤(任期無))
7. 密になっている学生が多い。(目的限定)
8. 本学では職員の産休や育休の代替は基本派遣職員で対応しています。正直、常勤職員1名分の業務が、派遣職員で対応できるわけではなく、その分、他の常勤職員に業務のしわ寄せがいき、精神的にかなり苦しい状況で業務を行う必要があります。これは、本学として女性職員は派遣職員程度の業務しかやっていないからこの対応でよいという考えなのでしょう。もし、本学として女性職員の業務について正しく認識しているのであれば、産休育休代替を確保する場合において、このような対応をしないと思います。この点、組合はしっかり主張していただくことが良いかと思えます。私個人的な考えとしては、産休育休の代替は期間のみを定めた常勤職員と同等の待遇で雇用し、それなりの責任を持って対応していただく制度を望みます。特定有期雇用で雇えばよいだけです。定年後の再雇用制度に関して、現在示されているものは本学の職員としてやる気がなくなるような発表になっています。これで、これから優秀な人材を確保し育てていくというのは難しくなると思えます。魅力的な東北大学にするためには、雇用条件もそれなりに魅力のあるものにしていかなければ、優秀な人材確保が今後難しくなっていくでしょう。(常勤(任期無))
9. 任期有職員に殆どの手当がない。住宅手当や扶養手当、その他職務上の手当(深夜手当、被ばく手当など)ももらえないのはおかしい。(年俸制)
10. 各種連絡について、学際研、理学研究科、生命科学研究科、の3箇所から同じ内容のメールが届くことが多く、タイミングも微妙に違うため少し混乱しています。(年俸制)
11. 郵便物があってもなくても文書ボックスまで定期的に確認に行く必要があるのがめんどい。(常勤(任期無))
12. 理学部の古い建物に居住しているが、大きな亀裂が建物の外壁から内壁まで貫通している箇所がいくつもあり、次は建物が崩壊するのではないかと考えている。震度6強の地震が十年に何度も来る現在、震災で自分の人生が終わる可能性を拭い去ることが難しい。低層階の建物で統一されることを願っている。(常勤(任期無))
13. コロナで皆、ストレスがたまっているから、体育館が早く自由に使えるようになるといいと思う。(常勤(任期無))
14. 現在休暇が付与されていないため、急用や体調不良の際にどう対応すればよいかわからない。(准職員)
15. 理学部生物棟の北側自動扉が夜間締切のため駐輪場へのアクセスが悪い。青葉山・川内キャンパス周辺の道路の劣化がひどい。(常勤(任期有))
16. 1. 様々な入試関連の業務が回ってくるが、手当を明確にしてから依頼すべきである。2. 大学院生がカラ労働で公的研究費から給与を得ている。理学研究科でしっかり対応してくれるのか疑問。総長裁量経費欲しさに隠蔽されそう。3. 研究指導をしていなくても研究室主宰者が学生の学籍上の指導教員になっている。手当を得ているなら、これもカラ労働だが、訴える先が分からない。研究科長の研究室では指導の実態と手当がどうなっているのか、明らかにできるはず。明らかにできないなら、手当を返還すべきだがどう考えているのか。(常勤(任期無))
17. 人事評価制度で、月15時間、年間156時間以内の残業にするよう求められているが、H26年度以降、さっぱり仕事が減らされていない。残業を減らせとのことなら、まず、仕事を減らせと思う。(常勤(任期無))



18. ・6月なのに22度でクーラーがかけられづらい（温度設定の指導とかないんでしょうか…）・感染対策がいまいちで驚きました。引き戸、手で押すドア、回すドアノブがかなり多く、すべての付け替えは無理でも最低限建物出入り口は変えてほしい。仕切りのビニールカーテンも皆のれんのようにぐったりして、対策になっているのか疑問です。・空のドットファイルが入手しづらい。必要な場合検取センターの人に申し出て、一緒に倉庫に行って古いのから選んでくださいと言われる。そうまでして持ってきた古いファイルは金具が曲がっていた。経費削減の一環なのはわかりますが、節約するのはそこじゃない。（准職員）
19. 合同B棟の西側出入口が2箇所とも閉鎖されている状態が、4ヶ月以上放置されているので、早急に対処すべき。（常勤（任期無））
20. 重複になりますが、総務課、経理課が遠い。事務棟の環境（温度・湿度・気密性）が悪すぎる。ほとんど屋外で仕事しているのと同じ。サッシの二重化、換気システム等、早急に考えていただきたい。（時間雇用職員）
21. 現在、所属の係長に業務上の相談をしても「課長に確認する」として放置、再度確認すると趣旨の異なった回答がされる。再度打ち合わせをしていただくよう申告しても、放置されるといった状況のため、やむを得ず、課長に相談しましたが「係内で話してください」と取り合っただけませんでした。このような場合、どこに相談したらかよいでしょうか。業務上本学及び教員にデメリットが生じる案件でもあるため、現在解決の糸口がつかめず悩んでおります。（時間雇用職員）

## 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. お疲れ様です。（時間雇用職員）
2. このような意見を誰にぶつけていいかわからないことがあるので、書かせていただき大変ありがたく存じます。（常勤（任期無））
3. いつもありがとうございます。（限定（一般））
4. 5年雇用問題が発生してから、組合がこのことばかり対応していて、本学の職員の労働環境全体の事を対応するような雰囲気を感じられません。その点についてはかなり不満があります。労働関係の問題は5年雇用の事ばかりではないです。（常勤（任期無））
5. 労使交渉としては過半数代表者ということになるのですが、実際は御用組合みたいなもので、労働者の保護を図るという意味では職員組合が非常に重要であることを実感し始めています。（常勤（任期有））
6. 7で書いたことを問題化してください。（年俸制）
7. 組合員拡大を最大限、頑張ってください。（名誉教授）
8. こんな私たち非常勤職員のアンケートまで取っていただきありがとうございます。ただ、仕事にすることが、少し時間がかかり、もう少し短いとありがたいです。または、分けて頂いた方が良かったです。乱文ですみませんでした。見直す時間がないので失礼いたします。（時間雇用職員）
9. 限定職員はなぜ昇給がないのでしょうか？時間雇用であった時には毎年微々たる額ですが、昇給がありました。これも辞めさせる手段なのでしょうか。働きの評価を限定職員もされるべきではないのでしょうか。目的限定職員は、5年も働くことができません。5年ルールより最悪です。科研費で5年続くプロジェクトっていくつありますか？新学術（総括・計画班）あたり位ですか？目的限定職員に変わるときは、いいように説明された感がありますが、今年度で雇用が終わると気づいた今、色々と思うことがあり、辛いです。（目的限定）
10. 組合活動は非常に重要なこととは思っていますが、私はお力にはなれず、陰ながら応援しております。頑張ってください。（准職員）
11. 困っている人は立場が弱かったり忙しかったりと声を上げられない人が多いと思うので、そういう人たちのためにも職員組合の活動をこれからも頑張って欲しいと思います。（時間雇用職員）
12. 私は非常勤職員であり、組合員でもありませんが、アンケートに答え自己の悩みを吐き出したこと、また他の教職員の内なる思いを知り共感することで、今後の励みを頂けたことに深く感謝いたします。7. の件につきましては匿名のアンケートですので、個別に回答いただくことは難しいかと存じます。しかし、現状を知っていただき、また公表されることが改善の一步かと思えます。今後ともどうぞよろしくお願いいたします。（時間雇用職員）