

# 2023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

2023年7月27日

## 目次

<b>1 アンケートに答えた人の分布</b>	<b>2</b>
<b>2 5年雇用問題、10年雇用問題</b>	<b>2</b>
2.1 東北大の方針	3
2.2 雇い止めの影響	3
2.3 非常勤職員の要望	5
2.4 10年雇用問題	6
2.5 5年雇用全般	7
<b>3 大学ファンドに関連した問題</b>	<b>8</b>
3.1 ファンドの運用益を数校に割り当てることの有効性	8
3.2 国際卓越研究大学に採択されると良くなるか	10
3.3 部局長指名制に関して	11
3.4 寄附に関して	13
3.5 大学ファンド全般	14
<b>4 事務機構統合化</b>	<b>14</b>
<b>5 フレックスタイム導入</b>	<b>16</b>
<b>6 環境整備等</b>	<b>17</b>
6.1 環境整備が必要な場所等の要望	17
6.2 駐車料金に関して	18
<b>7 困ったこと</b>	<b>19</b>
<b>8 職員組合への要望</b>	<b>20</b>

2023年6月13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、870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。また、明らかに投稿者個人が特定可能であると思われる記述については、掲載していない。

<sup>1</sup>[http://shokuso.sci.tohoku.ac.jp/form\\_mail/anq2023/](http://shokuso.sci.tohoku.ac.jp/form_mail/anq2023/)

## 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)	77	11	17	5	10	4	30
常勤(任期付)	30	0	0	1	8	9	12
年俸制	6	0	0	0	1	0	5
准職員	3	0	0	0	2	1	0
時間雇用	34	0	2	2	15	4	11
限定(一般)	2	0	0	2	0	0	0
限定(特殊)	2	0	0	2	0	0	0
目的限定	11	0	1	3	2	1	4
その他	11	1	1	0	1	1	7
全体合計	176	12	21	15	39	20	69

その他の職種: 「無記入: 5名」「客員研究者: 2名」「学術研究員」「客員研究者・名誉教授: 2名」「名誉教授」

## 2 5年雇用問題、10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<sup>2</sup>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、雇い止めが不当であるとして、労働審判を申し立て、その後、訴訟に発展しました。仙台地裁からの約5年にわたる審議ののち、最高裁は2023年5月に「上告を棄却する」という判断<sup>3</sup>を下しました。

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>4</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月に訪れました。当初、「東北大、239人雇い止めの恐れ」<sup>5</sup>として報じられましたが、組合の「少なくともプロジェクトが継続している間は雇用を継続すべき」との要請<sup>6</sup>にも応える形で、2023年3月末には「対象者のうち78名の雇用が継続され、86名が雇い止め」<sup>7</sup>されました。

<sup>2</sup>[https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/h240829-01.pdf](https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/h240829-01.pdf)

<sup>3</sup><https://tohokudai-kumiai.org/docs23/sm230526.pdf>

<sup>4</sup><https://tohokudai-kumiai.org/core/core269.pdf>

<sup>5</sup><https://kahoku.news/articles/20220511khn000040.html>

<sup>6</sup><https://tohokudai-kumiai.org/docs22/ys221026.pdf>

<sup>7</sup><https://tohokudai-kumiai.org/docs23/dks230323.pdf>

## 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)	53 (69%)	38 (49%)	16 (21%)	13 (17%)	1 (1%)	4 (5%)
常勤(任期有)	15 (50%)	13 (43%)	5 (17%)	2 (7%)	3 (10%)	6 (20%)
年俸制	5 (83%)	5 (83%)	2 (33%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
常勤合計	73 (65%)	56 (50%)	23 (20%)	15 (13%)	4 (4%)	10 (9%)
准職員	3 (100%)	2 (67%)	1 (33%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
時間雇用職員	21 (62%)	22 (65%)	9 (26%)	1 (3%)	1 (3%)	2 (6%)
非正規合計	24 (65%)	24 (65%)	10 (27%)	1 (3%)	1 (3%)	2 (5%)
限定(一般)	1 (50%)	2 (100%)	1 (50%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
限定(特殊)	0 (0%)	1 (50%)	1 (50%)	1 (50%)	0 (0%)	0 (0%)
目的限定職員	10 (91%)	5 (45%)	9 (82%)	1 (9%)	0 (0%)	0 (0%)
限定合計	11 (73%)	8 (53%)	11 (73%)	2 (13%)	0 (0%)	0 (0%)
その他	8 (73%)	6 (55%)	2 (18%)	2 (18%)	1 (9%)	0 (0%)
全体合計	116 (66%)	94 (53%)	46 (26%)	20 (11%)	6 (3%)	12 (7%)

括弧内の%は、アンケートに答えた総数(全体であれば176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. (a)が望ましいが、その場合の「人件費」はどこから出てくるのか。問題はこの一点にかかる。「人件費がない」前提で、どのような提案が可能なのか詰めるべき。そうしない限り、永遠に解決しない。それをしないなら、単に「非常勤は雇わない」という結論にしかならない。そうなら、そう主張すべきだが、事務はまだいいとして「PostDoc」はどういう制度で回せるという話にできるのか?(常勤(任期無))
2. 単なる事務補佐的業務であればマニュアルを整備して5年での雇止めを進め新陳代謝を図るべきである。研究に直接携わる雇用は外部資金による正規職員として雇用すれば良いと思われる。(時間雇用職員)
3. 長く働きたい人には働かせてあげれば良いと思う。その代わり、辞めてもらいたい時には辞めてもらえるように出来れば良いのだが。。。 (時間雇用職員)
4. 労働者自身のキャリアを考えた場合、無期労働契約を望んでいるのであれば、5年で雇止めになる職に留まるのは望ましくなく、適切な職場を求めべきである。(常勤(任期無))
5. 引継ぎにかかる離職する職員以外の職位の業務負担や、一時的な重複雇用、業務習得までの時間的な非生産性の問題で予算的負担も大きいのではないのでしょうか。(時間雇用職員)
6. 特に優秀でも向上心がなさそうな人やでも限定職員になっている能力を評価されるわけでもなく、ただただ財源と運によって決まるかと思うと本当に絶望しかない。モチベーションがなくなっています。(時間雇用職員)
7. 大学のホームページの採用情報に沢山非常勤職員の募集が載っていますが、将来の財政的な見通しはどのようになっていくのでしょうか。(目的限定)

## 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)	20 (26%)	9 (12%)	29 (38%)	18 (23%)
常勤 (任期有)	14 (47%)	1 (3%)	3 (10%)	11 (37%)
年俸制	0 (0%)	0 (0%)	4 (67%)	2 (33%)
常勤合計	34 (30%)	10 (9%)	36 (32%)	31 (27%)
准職員	1 (33%)	0 (0%)	2 (67%)	0 (0%)
時間雇用職員	7 (21%)	1 (3%)	12 (35%)	11 (32%)
非正規合計	8 (22%)	1 (3%)	14 (38%)	11 (30%)
限定 (一般)	0 (0%)	1 (50%)	0 (0%)	1 (50%)
限定 (特殊)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (100%)
目的限定職員	1 (9%)	0 (0%)	5 (45%)	5 (45%)
限定合計	1 (7%)	1 (7%)	5 (33%)	8 (53%)
その他	4 (36%)	1 (9%)	3 (27%)	2 (18%)
全体合計	47 (27%)	13 (7%)	58 (33%)	52 (30%)

括弧内の%は、アンケートに答えた総数(全体であれば176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. ベテランの事務職員さんが雇い止めになった結果、混乱をきたした。(目的限定)
2. 週1回のアルバイトの頃から数えて、その後フルタイムとなったが、合計で単純に5年と計算されたのは気の毒であり、本人の無念もいかばかりかと胸が張り裂ける思いである。(常勤(任期無))
3. 業務や実験に関し、非効率であると思います。毎年更新の形であれば、5年と区切る必要はないと思います。(時間雇用職員)
4. 対象になる職員は、おおよそ当該係等に長くいる方なので、知識・経験の共有に支障が生じることがある。一方で、長くいればいるほど、発言力が増したり変革に抵抗があったりする場合もあるので、善し悪しはある。(常勤(任期無))
5. 自身が有期雇用のため他人ごとではない。期限を気にし、次の職を探しながら働くということが仕事の質の低下にもつながると考える。(常勤(任期有))
6. 採用形態が異なったことで不満があったようである。採用の時に5年を明示しておかなかったことが原因だと思われる。(当時は無理だったけれども)(時間雇用職員)
7. この人に聞けばすぐに回答を貰えるというほど仕事に精通している人が5年の雇い止めで職場を去るのは非常にもったいないと感じる。効率も悪い。(目的限定)
8. 今後の生活に不安を感じていた(時間雇用職員)
9. 5年で満了して退職された方と、工学部事務補佐員→医学部技術補佐員へ配置換えになり、継続されている方がいます。全員にそのような配置換えの機会を与えるべきだと思います。(時間雇用職員)
10. 以前いた部局で5年働いた時間雇用の方がいて、業務内容・態度も立派な方だった。退職後次のスタッフに業務を覚えてもらうためのOJTや業務分配の見直しもあって、関係するスタッフの負担が大きかった。3月末で辞めることが多く、繁忙期が4-5月で非常に苦しかった。(常勤(任期無))
11. 周囲におられません。(無記入)
12. 不満が出る。研究を続けたい人には、支障がでる。(時間雇用職員)
13. 同じ業務が継続している中では、別の人を雇っておなじぎょうむをさせるぐらいであれば、継続できる制度をうまく作っていただきたい。(常勤(任期無))
14. 知識、経験豊富な非常勤職員の方は頼りになる。一度に退職してしまうと業務に支障が生じることが予想される。(常勤(任期無))
15. 研究室-事務間のやり取りにおいて、年度を跨いだ問題などが引き継がれていないように感じることもある(常勤(任期無))
16. 長くいらっしゃる非常勤職員さんは、常勤よりも色々なことに詳しく、大学を本当の意味で支えてくれていると思います。雇い止めのせいで、「あの人しか知らなかった」や「あの人はできたのに」という想像に容易い状況になります。その影響で、本来やるべき仕事がかたがた遅れていくというループになってしまいます。(人間性や仕事の進め方に問題がなければ、)5年の雇い止めは不要と考えます。(常勤(任期無))

17. 非常勤職員の雇用・業務計画に困難が生じる (常勤 (任期無))
18. 研究室での必要なスキルを持っている人が期限で外に流出するのは結果を求められている現状においても損害があり、学生はじめ研究者が新しい技術の習得にも支障をきたすと考える。(時間雇用職員)
19. 自分がおそらく雇い止めになるであろうから次の職を考えるのにとっても苦勞と思う (時間雇用職員)
20. 極めて優秀な事務職員が非常勤だという理由のみで解雇され残念であった。5年毎に新しい事務員を雇用しその方々に業務を覚えて頂くという形がそもそもとても頭の悪い仕組みである。東北大学や配属先の学科に(ある程度の)帰属意識があるかないかは業務上の重要だと感じる。(常勤 (任期無))
21. 優秀なラボマネージャーさんが雇い止めになり、非常に損失に感じた。(年俸制)
22. もう何年も前の話ですが、希望せず離職せざるを得なかった創意工夫と配慮があり職務に精通した方がいらっしゃいました。(時間雇用職員)
23. 大学の雇用財源と個人の生活財源の問題。どちらも大切。(年俸制)
24. 辞めさせて、次の人を雇うような無駄な制度は、直ちに止めるべきである。(常勤 (任期無))
25. 人材やスキルの流出という意味で5年で区切るのは殆ど意味が無い。(時間雇用職員)
26. 本人は継続して働きたいという希望であるが、やめざるを得ない。そのために、事務仕事の継続性に問題が生じる。(客員研究者・名誉教授)
27. 「〇年の任期ののち、無期雇用に切り替える場合がある」というポストに着任したにもかかわらず、着任後に「そもそも、無期雇用に切り替えるつもりはない」と研究グループの教授に言われた知人がいます。実際に、学外に出て行きました。(客員研究者)
28. 業務を習得する期間が発生するため。(常勤 (任期無))
29. 業務は継続してあるのに、それに精通している人を雇い止めて後任を新たに雇用するというのを5年毎に繰り返しているのはいろいろと時間や労力の無駄だと思う。(限定 (一般))
30. 研究室の秘書は学生のカウンセリング役もこなしていただいている方に、自動的に辞められるはだれのためにも特にならない。(常勤 (任期無))
31. 業務は継続していたので、作業に遅れが生じた (時間雇用職員)
32. 事務補佐員の求人をよく見かけるし、締切後すぐに同じ求人が再度出ていたりするので、5年期限のために雇い止め後の人材確保が難しくなっているのではないかと思う。(目的限定)
33. いつかは自分の身に降りかかるかと思うと不安 (目的限定)
34. 現場監督者の対応方法によっては、雇い止めに当たって辞める人が相当残念な気持ちを持って辞めていつているのを感じた。(目的限定)

## 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        | 17 |
| 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    | 9  |
| 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 | 11 |
| d) 他の職場を探すので、東北大学をやめても構わない        | 2  |
| e) その他                            | 5  |

[Q] 具体的にお書き下さい。

1. 引き続き大学で働きたいと考えている。(時間雇用職員)
2. 正職員の採用試験を受験する (准職員)
3. 同一賃金、同一労働の精神で、待遇(有休)なども差を付けなくてももらえれば。。辞めたい時には期を待たずに辞めますが、続けたいと思う人には続けさせてあげれば良いと思う。(時間雇用職員)
4. 働きたい職種が他のところでも有期しかないため、無期雇用に働けるなら働きたいが、別に東北大に拘っていない。(時間雇用職員)
5. 以前、東北大学の科研費研究員などに就いていたときの感想です。(客員研究者)
6. 様々な選択肢を模索している。(目的限定)

## 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) 研究者を不安定な職に留めていることが、日本の科学の発展を阻害しているひとつの要因である。	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) 少なくともプロジェクト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)	43 (56%)	23 (30%)	38 (49%)	11 (14%)	5 (6%)
常勤(任期有)	18 (60%)	7 (23%)	16 (53%)	3 (10%)	6 (20%)
年俸制	6 (100%)	4 (67%)	5 (83%)	0 (0%)	0 (0%)
常勤合計	67 (59%)	34 (30%)	59 (52%)	14 (12%)	11 (10%)
准職員	2 (67%)	1 (33%)	2 (67%)	0 (0%)	0 (0%)
時間雇用職員	18 (53%)	10 (29%)	16 (47%)	3 (9%)	1 (3%)
非正規合計	20 (54%)	11 (30%)	18 (49%)	3 (8%)	1 (3%)
限定(一般)	0 (0%)	0 (0%)	1 (50%)	0 (0%)	1 (50%)
限定(特殊)	1 (50%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (50%)
目的限定職員	5 (45%)	3 (27%)	6 (55%)	2 (18%)	2 (18%)
限定合計	6 (40%)	3 (20%)	7 (47%)	2 (13%)	4 (27%)
その他	6 (55%)	2 (18%)	5 (45%)	2 (18%)	1 (9%)
全体合計	99 (56%)	50 (28%)	89 (51%)	21 (12%)	17 (10%)

括弧内の%は、アンケートに答えた総数(全体であれば176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。

- 無期雇用にも関わらず研究活動が欧米の研究大学に比べて著しく低い研究者が多いことが日本の科学の発展を大きく阻害しているひとつの要因である。(常勤(任期無))
- (a)が望ましいが、その場合の「人件費」はどこから出てくるのか。問題はこの一点にかかる。「人件費がない」前提で、どういう提案が可能なのか詰めるべき。そうしない限り、永遠に解決しない。それをしないなら、単に「非常勤は雇わない」という結論にしかならない。そうなら、そう主張すべきだが、事務はまだいいとして「PostDoc」はどういう制度で回せるという話にできるのか?(常勤(任期無))
- 有期雇用自体は研究者という仕事の性格上ある程度仕方ないが、一方で仕事にあぶれないような仕組み、転職がしやすい仕組みも必要だと思う。(常勤(任期有))
- プロジェクト終了後即失業となれば就職活動もしなければならずプロジェクトに専念すること自体困難だと思う。一方で期限がない無期雇用は(常勤(任期無))
- 若手研究者にとっては有期のポストでもなければ、キャリアをはじめることができないため、有期雇用による流動性の確保は、研究者の育成にとって不可欠である。有期雇用の限度が10年となっていることは、次の職を探すゆりの期間が長い点ではよいが、その職にとどまるべきか否かを判断するには長すぎるとも考えられる。(常勤(任期無))
- 無期転換=永久に雇用ということではない。有期雇用を無条件に雇い止めするのではなく、任期なしの職員を含め、業績評価に基づく雇用の見直しを定期的に行うべきではないか。(常勤(任期無))
- 一律に同じ期限を設けるのではなく、成果に応じた対応策を取るべきではないだろうか。また、雇い止めを実行する際も1年間の猶予などを与え就活しやすくする状況を与えるべきだと思う。(時間雇用職員)
- 若手研究者にとって職の安定(無期雇用)が何より重要であることは言うまでもないことだと思っていたのだが、上の方々の施策や発言をみているとそもそもこの大前提が共有できておらず、この点に大きな問題を感じる。有期雇用は非常に限定的なものに限るべきである。(常勤(任期無))
- 研究職の皆さんが将来の不安に悩まされずに研究に集中できる東北大学であってほしいと願います。(時間雇用職員)
- 研究職の有期雇用と研究職以外の有期雇用については分けて考えた方がよいと思います。(常勤(任期無))
- 有期雇用にするなら、少なくとも期間内の給与は無期雇用の職員と同程度かそれ以上にすべき。財源が足りないなら非生産的な職員の待遇を下げるなどしないと、有期職員と無期職員の溝は深まっていき、最終的に全体の生産性を上げていく。もともと無期雇用転換の制度はちゃんとした雇用形態への移行を義務付けるものだったはずだが、本来の目的に沿った制度の使われ方をされていない。文科省・財務省には、もう少し制度設計の時点で何が起こるか想像力を働かせてほしい。(常勤(任期有))
- 現在の研究水準を、少なくとも維持するための、永続的な財源確保を行う必要がある。現在の財源では施設維持のみもしくは最低限の補修分の予算しか存在しない。(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. 継続雇用には多くの問題があることも理解しています。大学運営側がそういう方針であるので、それに納得いかないのであれば、私であれば転職します。(常勤(任期無))
2. 10年で完結する研究はないのではないかと思っている。研究職に就く学生が減っているのは将来の生活に不安を感じるからだと思う。(目的限定)
3. 研究室秘書の仕事は、少なくとも教授が退職するまでは継続できる制度が必要である。(常勤(任期無))
4. 受け皿となる、企業、ひいては国内の考え方も変わらないと難しい。(常勤(任期無))
5. 有期雇用の人材はリスクを負っているので、給料を2倍にするなどインセンティブを与えるべき。(常勤(任期無))
6. 事務に限って言えば、仕事をしない又は好みする、モラルの低い、職場の人間関係を悪化させるふるまいを取る人物が5年満了まで在籍してたことがあった。管理職に相談したが、具体的な対応は無かった(難しかったのかもしれない)。正直、仕事への態度、人間関係に大きな問題がある人物には注意、指導、次の1年の雇用見送りなど、があってもいいと思う。どのような人物も無期雇用となるのには躊躇する。(常勤(任期無))
7. 研究者の雇用の安定は、日本の研究力を上げるためには必須だと思います。安定した雇用環境の元で研究成果のみならず、最近問題になっている少子化の問題なども改善するきっかけになると思います。(常勤(任期無))
8. この部分の法律は元に戻した方がいい。(無期労働契約への転換義務化の廃止、5年期限とか10年期限とかの撤廃)(常勤(任期無))
9. 有能な人は職を失うことはないのでは。(常勤(任期無))
10. 年度末までの雇用です。期限を迎えた当人の痛手はもちろんのこと、誰かが5年を迎えるたびに、担当職員が次の雇用についての業務が増えている。この手間がなければその間どれだけの仕事を進められることか。また新しい人がスキルを上げるまでサポートすることになるが、5年という期限がなかったらサポートする人、される人の二人分仕事が増えるのに残念でならない。利益になることは見受けられないと感じている。(時間雇用職員)
11. 同じ非常勤でもフルタイム職員と時間雇用職員の賃金格差(ボーナスの有無)も是正されるとよいと思います。(時間雇用職員)
12. お金がないので無期雇用にできない、という主張を時々見るが、東北大は非常勤職員への人件費は法人化以降、ずっと増え続けている。今後も増え続ける保証はないが、仮に、仕事がなくなり人員過多になった場合は、整理解雇も仕方がない、と考えるべきである。将来、極めて低い可能性で訪れるかもしれない整理解雇を避けるために、現在は5年で人を入れ替えるというマヌケな政策はあり得ない。(常勤(任期無))
13. k国の大統領制度の例を見ても、一番充実すべき5年目は職探し等で、ほとんど仕事にならないのは明らかです。落ち着いて従事できる環境にするべきです。(時間雇用職員)
14. 定員での雇用ではなくて、間接経費等の資源による雇用の場合、間接経費等が続く限り、雇用し続けるべきである。(客員研究者・名誉教授)
15. ポストがなく、数年間民間企業で働いていました。現在、他大学の教員に着任し、東北大学では客員研究者として、研究を再開しましたが、私が研究を進めていなかった間に、すっかり海外勢がその分野で台頭し、その分野での東北大学グループのプレゼンスは下がったように感じます。(客員研究者)
16. 半年開けたら再応募して、東北大学に就職する方が多くいますがそのたびに応募、面接、採用手続きが必要で大学側にも時間、費用がかかります。このシステムの意義がわかりません。(時間雇用職員)
17. 待遇が不十分な状況で、任期を付けている現状では、日本のサイエンスがますます諸外国に比べて遅れてゆくの強く憂慮します。(客員研究者・名誉教授)
18. 目的限定職員に採用された際に年俸制になるとの説明はあったが、昇給が無いとの説明はなかったので後から知って驚いた。現在、事務補佐員の時給が高くなったのに、昇給はなく事務補佐員の時給以下の年俸で、なおかつ雇用期限(教授の定年まで)が迫ってきているので、目的限定職員でいる意味があまり無いのではとってしまう。(目的限定)
19. もう少し安心して働ける環境になることを祈ります。(時間雇用職員)
20. 就活がうまくいかないから博士や研究員にのりアカデミックに進む人も結構いる。一般企業でやっていけないからアカデミックという人もいる。真に研究を、と思って従事している人もいる。無期雇用に甘んじて努力をしない教員もいる。自身の雇用も補償されていない中、いい加減な人も相当するいて、多くの給与をもらっていると腹正しい。事務系正職員しかり研究者・教員しかり、成果で評価すべき。無駄に払っている給与を優秀な限定職員に使って欲しい。(目的限定)

### 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研究大学に対し、10兆円規模の大学ファンドの運用益を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。東北大学は、2023年3月31日に、この国際卓越研究大学に申請しました。報道による<sup>8</sup>と、本学の他、早稲田大学、仮称・東京科学大学、名古屋大学、京都大学、東京大学などの計10校が申請し、今秋にかけて、数校に絞り込むとされています。

国際卓越研究大学に関しては、

- 「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。

#### 3.1 ファンドの運用益を数校に割り当てることの有効性

[Q] みなさんにお聞きします。国が準備した10兆円レベルの基金の運用益を、数校の大学のみの割り当てというやり方が、日本全体の大学や科学の発展に有効な手法だと思いますか？

a) 有効である	b) 有効でない	c) かえって悪くなる	d) よくわからない
24 (14%)	37 (22%)	37 (22%)	73 (43%)

差し支えなければその理由やご意見をお書き下さい。(括弧内は職種)

「a) 有効である」と答えた人の理由

1. 程度はわからないが、研究力のある大学に配分するのがふさわしいと考えられる。(常勤(任期無))
2. レベルの低い大学に分配しても仕方ない。(常勤(任期無))
3. 有効ではあると思うが、そこだけに資金が集中するのは違うと思う。(時間雇用職員)
4. 世界トップレベルを目指すのであればある程度有効な気がします。大学を絞り込まずに行われれば逆に分野の淘汰になってしまうと思います。(時間雇用職員)

「b) 有効でない」と答えた人の理由

1. 大学に割り当てるのではなく、研究内容に割り当てるべきではないか。(目的限定)
2. 最適ではないにしろこのやり方でしか大学予算を増やせない苦肉の策ともとれる。(常勤(任期無))
3. 研究にはお金がかかるのは事実であり、資金があれば躊躇なく実験が出来成果が出る事は少なからずある。資金面で不利になれば成果を上げるまでに時間がかかる事はしばしば。投資する訳だから期待の持てない研究に資金援助が出来ないのは理解できるが、面白いと感じた研究には結果を依存せずに少額でも良いから複数から貰える制度もあって良いのではと考える。(時間雇用職員)
4. 多様性の観点が出ていない(常勤(任期有))
5. 大学で年3%の成長が見込める事業をする意味が感じられない。それは企業でやるべきことでは。余計な書類作成業務が増えるだけにしか思えない。そもそも10兆円用意できるならその全額を年3?4%の利率で株式運用し、その利益を助成金として運用すればよいだけでは。年3%の配当金が出る株式なんていくらでもある。(常勤(任期無))
6. 利潤を求める企業なら選択と集中というのは理解できる。基礎研究は、いろいろな研究の芽を摘まずに育てるような施策をとったほうがよいように考えられる。(常勤(任期無))
7. いわゆる「選択と集中」が日本全体の大学や科学の発展に有効でないことは疑いようのない事実である。当然、国際卓越研究大学の制度が日本全体の大学や科学の発展に有効でないことも明らかである。(常勤(任期無))

<sup>8</sup><https://www3.nhk.or.jp/news/html/20230404/k10014028381000.html>



8. 選択と集中は競争を後押しするが多様な頭脳を全国から細かに拾い上げるには不向きであり、教育機関の格差拡大を進めるだけになる恐れがある。また短期的成果の重視が研究内容の多様性を損なうことで、長い目で見れば日本の科学研究全体を劣化させる。そもそも直ちに利潤に繋がらずいつ役に立つかわからない試みに将来への投資として挑むのが科学の本質であり、稼げる・稼げないという思考を持ち込むと科学でなくなる。(常勤(任期有))
9. 多様性が損なわれ、偏ったところにだけお金が集中するから。(常勤(任期無))
10. 経営基盤が揺るがされると同時に、学問の自由に対して、政府が介入をしてくる可能性が大きい。(客員研究者・名誉教授)
11. 重点化による資金の集中はより大きな格差をうんでいる。(名誉教授)

#### 「c) かえって悪くなる」と答えた人の理由

1. ろくな事に使用されないでしょう(常勤(任期無))
2. 短期的に見通しが立つような研究のみがピックアップされることで、長期的な発展可能性は等閑視される。日本の研究環境は壊滅して人材は流出するだろう。(常勤(任期無))
3. 「人数比例」でしか成果は出ない。数校の大学に集中させるなら、その「数校」の規模を一桁大きくすべき。米・欧の top class の大学に対し、東北大の規模は「1/5~1/10」。その規模を「選択的に強化」したところで、たまたま東北大に所属する(たいした能力もないかもしれない・たまたま所属することになった)メンバーの労働時間分の能力発揮にしかない。日本全体としては、「沈む」のが自明では?(常勤(任期無))
4. 運用金が一部大学に偏ればその分ほかの大学での雇用も少なくなる。また、おそらく運用金の割り当てられる大学が存在する地域も偏り、家族との同居などに影響が生じ子育て、介護のため大学以外で働かざるを得なくなるなどワークライフバランスがとれず、結果的に国の研究力の低下を招くだけではないかと考えるため。(常勤(任期有))
5. ファンドが利益を出すとは限らず、損失補填しろと言われてキャンパス切り売りや人員削減になりかねない。利益が回ってきた場合も向こうの言うなりになり、長期的に良いことは何もないと思う。10兆出すなら直接大学に渡すべきであり、ファンドは中間マージンを狙われるだけである。(常勤(任期無))
6. 科研費と同様で、東京大学等の著名な大学に偏ると思います。(時間雇用職員)
7. 天から降ってきたような金でまともなことができるかは難しい。人、組織のモラルが問われる。しかし、寄附文化に乏しかった日本の大学にとってカンフル剤になる可能性もある。今やっていることに充てるのではなく、新しい挑戦的なものに使うのであればじり貧な状況は変わらない。(常勤(任期無))
8. 資産運用にはリスクがあり、そもそもまともな財政を運営できていない国が想定する通りには資金が供給されない可能性がある。事業規模の成長というのがそもそも大学の評価基準として不適切である。少子化を受けての選択と集中である、という議論には一定の理解をするが、大学の運営費の削減による負担増の問題の解決にはつながらない。選択を受けた大学になれば短期的には利益は得られると期待されるが、適切に目的を設定しないと意味がない。(常勤(任期無))
9. 法人化以降「選択と集中」政策を推し進めた結果がどうなったのかの総括をせずに(実際にはしているが、それから目をそむけているだけと思われる)、今、更にそれを進める愚策を推進しようとしている。日本の官僚組織の劣化を目的にしている。(常勤(任期無))
10. 大学間の格差が広がる。必要な物品を購入できない大学が増える一方で、使いきれずに余分に使われる資金も増えるように感じるから。(常勤(任期無))
11. 未だに選択と集中という愚策を繰り返すのが理解できない。運用益分の税金を運営費交付金に上積みして大学に支給すべき。すそ野を広く大学の教育研究環境を維持しなければ日本の科学技術の発展はない。(常勤(任期無))
12. 独創性の高い研究、エポックメイキングな研究がどこから生まれるかは、専門家さえ簡単には見通せない。当然、こういった予算配分をする官僚にも解らない。したがって、予算を限定した少数の団体に集中するより、幅広い研究者に自由に使えるよう配分すべきである。無駄な労力と時間をこのようなことに使うより、不足している各大学の運営交付金に回す方が断然良い。(常勤(任期無))
13. そもそも10兆円の運用がうまくいくかどうか怪しい。いずれにせよプロジェクトにお金が出てその範囲で人を雇うというやり方になるだろうから、長期的な研究を続けるためのポストは増えないだろう。有期雇用にすることで雇用する側は組織運営しやすくなるが、これにより雇用者側は易きに流れ、質の低下を招く。内閣府のCSTIの意見を全ての過程で聴くとあるが、法人化やそれ以降の大学の劣化を見ればわかるように、政治家や役人が大学に関わると禄なことにはならない。大学院を修了し、ポスドク等の経験がなければ何が学問や社会にとって重要なかわからないだろう。競争を促すことは生産性を向上させるように見えるが、これも実に安直な考え方である。現時点で流行っている、すでに重要だと思われている研究分野にお金が集中するだけである。そしてこのような分野では米国や中国と競争するのは無理である：研究者の数、研究に集中するための時間、研究資金が圧倒的に足りない。元々日本には、流行りの本流と少し外れるような研究で面白い発想が生まれる土壌があったが、安直な効率重視・成果主義・競争原理が幅を効かせるようになってからオリジナルな発想のある研究があまり見られなくなったように思う。(常勤(任期有))
14. 日本のサイエンスの停滞をへの数校のファンドで当てしても改善されないのは明らかです。10兆円の運用益なので、総額はどの程度でしょうか。それを数校では焼け石に水です。支援を受けた大学が焼け太りするだけで、無駄な使い道だと思います。(客員研究者・名誉教授)

#### 「d) よくわからない」と答えた人の理由

1. 本学での財の運用はイメージできるが一般大学での財の運用がイメージできていない。医療系の資格取得に力を入れている大学で学生が支払う金額は多いと聞いている。そのような大学・教育機関に分配するのは有効ではないだろうか(時間雇用職員)
2. 制度自体がよくわからない。(常勤(任期無))
3. 大学間の競争力を上げるということでは有効と思うが、運用益の使用方法が大学に委ねられているとすれば、実際効果的に使われるかどうかは不透明。もちろんお金があるに超したことはないのだが。(常勤(任期無))
4. 割り当てられない大学の研究に支障が生じないのであれば良いかもしれないが…(限定(特殊))
5. 大学間で連携、協力して活用したほうが発展につながると思う。(常勤(任期無))
6. (組合ではなくて大学からの) 情報提供が少ない。(常勤(任期無))
7. 手法・財源に問題は大きいがあるが、国立大学法人の研究力を維持するための必要悪かもしれない。具体的な案はないが、方向性の異なる複数の施策が相補的に講じられるべき。(常勤(任期無))
8. 勉強不足で判断材料を持ち合わせていないため。(時間雇用職員)
9. トップダウンでなく民間とつながるべき。予算のバラマキでなくそういう風土作りが重要。(年俸制)
10. 有効であるか否かは、やはり使い方。絞り込みの3校に残ったが何をどうしたいのかよくわからない。10兆円もあるのであれば、まずは学生がお金に心配なく勉学に励めるようにして欲しいし、限定職員はむきに変えてほしい(全員無条件とは言わないが)。国民からの税金であろう資金でどのように有益なもの/こと/人が生まれるのか全くもって示されていないと思う。科研費に使い方にも疑問がある。(目的限定)

### 3.2 国際卓越研究大学に採択されると良くなるか

[Q] みなさんにお聞きします。国際卓越研究大学に採択された場合、東北大学は今より良くなると思いますか？

a) 良くなる	b) 変わらない	c) 悪くなる	d) わからない
41 (24%)	28 (16%)	25 (15%)	77 (45%)

差し支えなければその理由やご意見をお書き下さい。(括弧内は職種)

「a) 良くなる」と答えた人の理由

1. 研究内容に使える予算が増えるのではないかと。(目的限定)
2. 人数が増えるなら。少なくとも、国際競争力を持つと思えば、近接分野で相当数の人数をかけて網羅的にやらないとトップ級にならない。「個人技の足し算」でやれるという前提がおかしい。(常勤(任期無))
3. 財があれば良くなるのは当たり前である(時間雇用職員)
4. より意識の高い層(人材)を確保できると思うから。(常勤(任期無))
5. 資金はないよりもあったほうがよい(常勤(任期無))
6. 単に「良くなる」と楽観するのではなく、良くなるように活用する方策を考えるべき。(常勤(任期無))
7. お金がまわってくれば、良くなる。(常勤(任期有))
8. お金がつくことは研究者にとって大歓迎。(常勤(任期無))
9. 東北大学は予算が増えるので短期的には良くなると思われる。長期的には分からない。(常勤(任期無))
10. 国内でトップレベルにある東北大学の規模と能力であれば、多様性や自治を守りつつ財政力を拡大させるという良い方向にコントロールできるとは考える。(ただし前問のように、東北大学だけでなく良くなっても日本全体ではどうなるか疑問)(常勤(任期有))
11. 資金が増えるのであれば、できることも増えると思うから。(常勤(任期無))

「b) 変わらない」と答えた人の理由

1. 東北大学の研究伝統は石に齧り付いてでも耐え抜くことである。(常勤(任期無))
2. 東北大学のお金の使い方がうまいとはとても思えないため、ファンドに採択されたとしてもそれほど劇的に変わるとは到底思えない。(常勤(任期無))
3. 人材がどこまで集まるかと、それを生かせる人材が居るかだと思う。(時間雇用職員)
4. GCOEなど、一時的な資金を得て、一時的に研究者が増えて、潤う現象はこれまでもありました。この仕組みの持続性に疑問があるので、良くなるとは判断できません。(客員研究者)
5. 大きい大学はすでに恵まれている。(名誉教授)

6. あまり影響を受けないと思います。できりだけ影響を受けない工夫をするのが、基礎科学が生き延びる道ではないかと思  
います。大学のレベルを上げることが強く要請され、研究がしにくい大学になるのではないかと。(客員研究者・名誉教授)

#### 「c) 悪くなる」と答えた人の理由

1. ヘンテコな選択と集中の結果、dec するでしょうが、そのころには居ないので関係ないです。(常勤(任期無))
2. 上記の通り<sup>9</sup>(常勤(任期無))
3. 今以上に数値目標、評価にとらわれた非効率的な業務が増える、学問の本質を失い東北大学が東北大学である理由もな  
くなる気がする。(常勤(任期無))
4. 東北大学が年3%の事業規模の成長を続けることが出来なければ、次の評価のタイミングでは選択と集中の恩恵から外  
れてしまうことで今よりも悪い待遇に落ちることになることが考えられる。悪い実績を一旦出してしまうと、負のサイ  
クルに陥ることが目に見えており、事業規模の成長計画が十分に議論・策定されており目標達成の目処が立っていれば  
まだ良くなる余地があるが、十分な目標達成の目処がなければ基本的には悪化のリスクを懸念せざるを得ない(常勤(任  
期無))
5. 国の考えた政策が良い結果を与えたためしがない(常勤(任期無))
6. 一時的に予算は増えて、プロジェクト等は増加し、一時的な研究ポストは増えるかもしれないが、それらはあくまでも  
一時的なものなので、そのために博士課程の進学率は改善しないだろう。博士課程学生への財政支援も打ち出されてい  
るが、それは、格差社会を生み出した根本原因には触れずに、子育て支援のバラマキだけをしようとしている政策と全  
く同類である。(常勤(任期無))
7. 落ち着いて基礎研究をやることが不可能である。(客員研究者・名誉教授)
8. 大学のガバナンス改革に関して構成員には全くわからないまま進められていますが、学問の自由や大学の自治とは全く  
異なる(オリンピック組織に観られたような)外部の人間による利益誘導の次で運営されることを深く憂慮します。  
(常勤(任期無))
9. 長い目で見た場合、日本全体の大学の研究・教育の質を向上させなければ、特定の幾つかの大学だけがよくなることは  
あり得ず、日本全体が凋落する。日本にとって、国際卓越研究大学の構想自体が自分で自分の首を絞めるようなこと  
である。(常勤(任期無))

#### 「d) わからない」と答えた人の理由

1. 良くなるか悪くなるかは大学執行部のかじ取りにかかっている。今の総長の下では悪い方向に行くだろう。(常勤(任期  
無))
2. 財政的に潤うことは確かだが、付随して起きることは大学の質を上げることにならないと思います。(常勤(任期無))
3. 運用の仕方次第(限定(特殊))
4. 助成が得られることはよいことだが、政府の影響力が強くなることから、「大学の自治」「学問の自由」は失われると考  
えられる。(常勤(任期有))
5. 研究費全般は増えるかもしれないが、そのぶん研究の自由度は狭まり、短期的な成果を求めるポピュリズムに陥るよう  
な気がする。たとえば、すぐサイテーションは増えるが、イノベーションにはつながらない、流行を追いかける研究と  
か。(常勤(任期無))
6. 勉強不足で判断材料を持ち合わせていないため。(時間雇用職員)
7. 何をもち「良くなる」と言えるかはいろいろな見方があるので。(常勤(任期無))
8. 全国から優秀な学生が集まると思いますが、地域に根差す大学からは遠ざかると思っていますので、それが良いことがどう  
かはわかりません。(時間雇用職員)
9. お金の使い方次第。人を雇ったり、良質な研究時間を確保するためにお金を使われるのなら、大学は良くなる。(常勤  
(任期有))
10. お金があつて潤うところは限られていると思う。(目的限定)

### 3.3 部局長指名制に関して

国際卓越研究大学の認定に際しては内部統制や管理の強化が求められており、2023年3月8日の河北新報の記事<sup>10</sup>によると、「部局長の選任方法は、部局毎の選出から総長による指名制に変更」と報道されています。この報道について、部局長連絡会議等での明確な説明はなかったようです。

**[Q] みなさんにお聞きします。部局長を指名制にする案についてどう考えますか？**

<sup>9</sup> ページの簡条書き 5 番目

<sup>10</sup> <https://kahoku.news/articles/20230307khn000056.html>

a) 賛成である	b) 良くないと思うが仕方ない	c) やるべきではない	d) よくわからない
9 (5%)	15 (9%)	70 (42%)	74 (44%)

**差し支えなければその理由をお教え下さい。(括弧内は職種)**

**「a) 賛成である」と答えた人の理由**

1. 感覚でしかないが東北大学は部局の自律性が高すぎる（大学内でバラバラ）のため、適切な人が総長に選出されているのであれば、中央集権化は望ましいと考えられる。（常勤（任期無））

**「b) 良くないと思うが仕方ない」と答えた人の理由**

1. 本学は既に総長の私物ですので何も変わらないでしょう（常勤（任期無））
2. 大学の管理運営の国策としての運用が待ったなしの状況で、トップダウンでの「改革」が企画されているのはある程度予想される面がある。しかしながら、間違いなく大学自治の観点からは愚策である。東北大学は選択と集中の恩恵を比較的受けている側の大学であることを加味すると（常勤（任期無））
3. 現状では仕方ないと思うが、普段から仕事を共にしている人しか分からない部分もあるため関わってない方が指名するのは疑問に思う。（常勤（任期無））

**「c) やるべきではない」と答えた人の理由**

1. 総長が適任者を把握するとは思えない。適任者ではなく政治的に指名することによる弊害があるのではないかと（時間雇用職員）
2. 権力の集中でうまくいった事例が無い。大学総長に全ての部局の特徴や意義を理解できる器量があるはずがなく、全く理解できない。（常勤（任期無））
3. 意識するしないにかかわらず、総長の好みも反映された選出になりかねない。それがひいては研究の現場にまで影響するのではないかと懸念がぬぐえない。（常勤（任期有））
4. 総長を通じて政府の管理が増すだけである。（常勤（任期無））
5. ただし、河北新報の記事は精確ではないとの説明がありました。（常勤（任期無））
6. 大学の方針に従う人物だけが選ばれるのでは、誰が少数の意見を拾い、上に伝えるのか。大学の意思決定がスムーズに決まり実行するメリットがあるが、長尺で見た場合、それがベストなのか。（常勤（任期無））
7. 総長に独裁的な権限を持たせることには反対である。（常勤（任期有））
8. 総裁選と同じで、メンバーが固定される懸念がある。（常勤（任期無））
9. メリットを全く感じない。指名性にして内部統制・管理強化を図って、何をを目指すのかが不明。（常勤（任期無））
10. 総長がまともでない場合、部局長がイエスマンで揃えられ、帝国主義と同じ弊害が起きるのではないかと。意見の多様性を重んじる現代の流れと逆行しているように見える。（常勤（任期無））
11. 総長の権限が強まり大学の良くなった例の一つもしらない。国際卓越研究大学の制度だけが例外的に総長の権限を強めてうまくいく理由は見当たらない。（常勤（任期無））
12. 公平性を保ち、部局ごとの文化・個性を尊重するため（時間雇用職員）
13. 現在の国の文教政策を進めている連中が、論理的な議論で関係者を納得させて、政策を推し進めることが全くできないので、お金を餌にしたり、権力をちらつかせて屈服させることしかできない。それと同じことを大学でも進めようとしているだけ。（常勤（任期無））
14. 部局毎の自由な裁量こそが柔軟で効率的な組織の要であり、総長が決定する事項が多すぎるのは誰の得にもならない。（常勤（任期有））
15. 総長の権限があまりに強すぎることになるから。（常勤（任期無））
16. 学部自治が無くなる危険性が大きい。（客員研究者・名誉教授）
17. このようなことをしていれば、行く行くは大学の自治（学問や思想の自由）はなくなるであろう。（常勤（任期無））
18. 内部統制や管理の強化は何のために必要なのかわからない。トップダウン型はトップが極めて優秀で、文科省や財務省と闘える人材なら例外的に権力を認めていいと思うが、そのようなトップはいるのだろうか。結局総長を通して文科省・財務省の意向が反映されやすくなるだけではないか。また、若手支援ばかり議論されているが、若手を指導する教官の研究時間を確保するような制度になっているのだろうか。（常勤（任期有））
19. 指名制では、部局の意見を代表するものが必ずしも部局長となるとは言えなくなり、指名権を持つ総長の意思が優先される制度になると考えられる。（年俸制）
20. 変更する目的がはっきりしません。何をするために内部統制が必要でしょうか。普通は、この点を改善するためにシステムを変更するものですが、現状の問題点の指摘と改善の効果の説明なしに変更するのはまったく理解できません。論外です。（客員研究者・名誉教授）

21. 指名制でいいことはない。内輪のあつまりと一緒 (目的限定)

「d) よくわからない」と答えた人の理由

1. 人選は難しい、総長にとっても責任重大だと思う。(目的限定)
2. 日本学術会議と同じ現象が起きているのではない。(常勤 (任期無))
3. 選挙でも、たいして能力重視になっていない。「人気投票」なら、「指名」とさほど変わらず。「どうにも使えない人を排除する権利・スキーム」がどの程度まともに存在するか、にかかると。(常勤 (任期無))
4. 文面上は「指名制」としているが、部局からの推薦者名簿を元に総長が指名するのではないかと推察しているので、実質変わらないのではない。(常勤 (任期無))
5. 最後は部局長の人格で決まる。指名制にしても互選制にしても、成功と間違いの人事は起こりうる。但し指名制にすると、ミッションオリエンテッドになるので、部局長の裁量が少なくなり、考え方が画一的になるのは確か。良いか悪いかは分からない。(常勤 (任期無))
6. もともとどのように選任されていたか知らないのわかりません。(時間雇用職員)
7. 年功序列順に選ばれるよりは、総長の希望に沿った人選である方が良いイメージがあるが、本日初めて聞いたことなので、明確に答えられない。(目的限定)

### 3.4 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>11</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>12</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。2021年11月以降の事務連絡会議では、部局毎の寄附進捗率データが示されることはなくなったようです。

[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。
0 (0%)	17 (10%)	150 (90%)

b) 強い要請の職種: 「常勤 (任期無): 15 名」「客員研究者・名誉教授」「時間雇用職員」

差し支えなければ具体的な事例をお教えてください。

1. 100周年、うるさいので少額寄付した (常勤 (任期無))
2. 大学から定期的に寄付のための郵便物が自宅に送られてくる。(常勤 (任期無))
3. 令和3年 管理職から お願いの形で個人メール宛に依頼あり (常勤 (任期無))
4. 医学部の事務では寄付が強要されると聞いたので、問題だと思う。(時間雇用職員)
5. 上司の上司がうるさかったので1000円寄付をしてやりすごした。ますますこの組織から気持ちが離れていった。(常勤 (任期無))
6. 当時の課長から「理学研究科事務は、他部局に比べかなり出遅れを取っております。皆さんにそのつもりはないのかもしれませんが、理学部事務が大学への貢献度が低いと見られかねない状況です。東北大学職員として、是非寄附の手続きを前倒しして進めてください。」とメールがありました。これはかなり強い要請に感じましたが違うのでしょうか？(常勤 (任期無))
7. 上司から寄付についての話をされたことがある。ただこの件で一番問題と感じたのは、寄付を担当する部署が各部局に誰が寄付して誰が寄付していないという個人情報垂れ流ししている事が問題である。この個人情報の垂れ流しに関して組合は問題と感じないのかと思う時がある。(常勤 (任期無))
8. 有効に活用されるのであれば寄附したことに後悔はない。(常勤 (任期無))
9. 前の所属部署で、課長から課内全員にメールで連絡があった。文面には、「寄附率が部局の評価にもつながりかねない」旨の文言があった。そんなことで評価が決まる組織はおかしいと思う。(常勤 (任期無))

<sup>11</sup><https://tohokudai-kumiai.org/docs21/yb-kikin211008.pdf>

<sup>12</sup><https://tohokudai-kumiai.org/docs21/dks211223.pdf>



### 3.5 大学ファンド全般

[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. やめろといってもやらざるを得ないのが現状でしょう。日本の研究教育システムは既に終焉を迎えていますので、中国に移籍を考えた方が妥当です。(常勤(任期無))
2. 研究への予算が増えることは良いことだと思う。(目的限定)
3. 国立大学はもう終わりだろう。(常勤(任期無))
4. 研究や教育の現場を知らない人たちが決める制度は絶対にうまくいかない。(常勤(任期無))
5. そもそも国が文教費に限らず財政を削減してきたことが日本の経済を傾かせたので、シーリングを導入した中曽根臨調以前に遡って財政は恒常的に拡張をすべきである。25年間のデフレを考えれば当初予算を200兆程度にして毎年最低5%増を義務付け、その中で文教予算も拡充すべきで、大学だけ助かろうとすることは無理であろう。(常勤(任期無))
6. 選択と集中が破綻していることは明らかなのに、未だにこのような計画が実行に移されることは理解に苦しみます。(常勤(任期無))
7. 国際卓越研究大学に手を上げること自体は東北大学は当然のことだと思う。日本の研究をけん引する立場である自負があるからだ。一方で制度に自らをフィットさせるだけで研究・事務の現場が苦しくなっていないか。現場の改善はボトムアップで我々個人が日々行わなければならないことだと思う。仮に大学が今以上にわるくなったとしたらトップの責任はもとより、それを見過ごしたすべての職員に責があるはずだ。(常勤(任期無))
8. 採択された大学で有効に使用されることを願います。(時間雇用職員)
9. 財政投融资(借金)の10兆円を原資として、株式投資等で運用益を毎年4%以上確保し、それから毎年3000億円以上を大学にバラマキ、20年後からは借金の償還も同時に行い、40年後に償還し終わる、という計画が許されるのなら、もっと他のことにも導入したらよいのではないか。それを突き詰めると、税金なんか払わなくても、運用益だけで運営できる国ができますね。(常勤(任期無))
10. 選考から落ちることを期待したい。(客員研究者・名誉教授)
11. 寄付金のありがたさは、政府の資金とことなり、自由度が高いことである。大企業や余力のあるところからの寄付を得る努力をすべきである。(名誉教授)
12. 今の日本の科学技術の停滞の改善にはまったくならない。数千万円の運用益で、日本の科学技術を救えないのは明らかです。変な施策はマイナスです。普通の大学支援政策にもどってほしい。(客員研究者・名誉教授)

## 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。

2022年8月の研究科長交渉<sup>13</sup>では、理学研究科事務棟と、それに隣接する環境制御棟(生物学系研究棟別館H-16<sup>14</sup>)を改修後、事務組織を再移転する計画が明らかにされ、現在概算要求が出されていますが、実現には5年程度を要する計画とされています。

また、改組後の組織体制も徐々に整備が進められていますが、統合化により研究室との距離が遠のき不便になったとの声も聞かれています。

[Q] 事務職員の方にお聞きします。教職員や学生との連携やご自身が仕事をしていく上で、現在の事務組織は適切な体制だと感じますか。

a) 適切である	b) 適切でない	c) どちらとも言えない	d) その他
22 (37%)	14 (23%)	20 (33%)	4 (7%)

[Q] d) を選択された方は具体的にお聞かせ下さい。

<sup>13</sup><https://shokuso.sci.tohoku.ac.jp/internal/kosho-20220825.pdf> (学内限定)

<sup>14</sup><https://www.sci.tohoku.ac.jp/campusmap/kita-aobayama/>

1. 組織というよりもそこで働いている職員の意識の方が問題だと思う。何事も縦割りで横の連携がなさすぎる。責任の押し付け合いをおこなっているように見える。(目的限定)
2. 採用されたばかりでわからない(時間雇用職員)
3. 学生としては教務の窓口が1か所に集まっているので、負担は減ったと思う。しかし教員からすると、所属学科の教務窓口が離れたことで、不便さを感じると思う。また、職員同士(教務⇄総務・経理)のやり取りについても、建物が離れたことで少し不便を感じる事が多い。教務課にとっては、学内便をわざわざ往復10分弱かけて、しかもローテーション表まで作成して対応しているので、不便な事の方が多い。学生のうち、毎日窓口に来る者はほぼいないことや、業務のDX化が進み、一度も窓口に来なくても済むようになっていくことから、学生にとってのメリットは徐々に少なくなっていくものと思われる。(常勤(任期無))
4. 大きな不便はありませんが、マイナーなところでは書類のやり取りが学内便経由となったため受け渡しに以前より時間がかかるようになったことと、物品購入等にかかる検取時の時間的ロスが発生するようになりました。(時間雇用職員)

**[Q] 事務職員以外の方にお聞きします。現在の事務組織の体制は、みなさんが事務経由の仕事を行う上で適していると感じますか。**

a) 適切である	b) 適切でない	c) どちらとも言えない	d) その他
25 (21%)	34 (28%)	59 (49%)	2 (2%)

**[Q] d) を選択された方は具体的にお聞かせ下さい。**

1. 人員削減は仕方ないが、研究室秘書(個人研究費での雇用)の負担が増えている。実質上の研究費削減(間接経費増大)と同じです。(常勤(任期無))
2. 無駄作業を減らすなら、事務組織が物理的にどこにしようか関係はない。建設的な「事務仕事」の提案があるなら聞きたいが、ここまでのところ「同じ仕事をどう人数減らしてまわすか」というしょぼい話しかでてこないのので、「こちらの無駄作業が減る」なら関心はあるし、増えるなら「まさに無駄」だし、変わらないなら「組織をいじっても無駄。経費削減になるだけ」。(常勤(任期無))
3. 人員が減り過ぎて誰かが休んだ時にカバーできる人がいない。(常勤(任期無))
4. 本部と部局の事務の2重構造は解消して、1本化すべき。海外大学の事務と比べて、たらい回しの時間が長すぎる(効率が悪すぎる)。(常勤(任期無))
5. わからない。(常勤(任期有))
6. 事務職員専任を配置してほしい。(事務職員が契約社員だけで構成されているセンターもあるため、引き継ぎも大変であるし数年で何度も変えていたらうまく仕事が回らないと思う。このような職場には専任を一人でも配置すれば、仮に他の職員が交代しても引き継ぎ等で円滑に進むと思う)。(常勤(任期無))
7. 事務職員ではない(学術研究員)
8. 旧態然とした組織が多く残っていて効率が良くない。改善の努力がされていることは認めるが、現場は混乱・疲弊しており、業務効率が低下しているように見える。(常勤(任期無))
9. ここ数年、効率化を進めているが、各専攻の細かい問題に対して対処する人材が減っているように感じる。教務関係は各専攻に配置したほうがよいのではないか。(常勤(任期無))
10. 東北大の事務職員は全体的に仕事の質が低いように思う。これが組織の体制の問題かどうか詳しくは知らない。しかし残業をしている職員が多いように見えるのは、体制が整っていないか、無理な量の仕事が上から押し付けられているからではないか。(常勤(任期有))
11. 教員にとっては、不便になっています。事務はできるだけ真摯に対応していただいておりますが、事務を一か所に集中化するのには、効率的ではなかったと思います。在宅でできるならば、各学科に席をもち、理学部事務はバーチャル組織で十分だと思います。分散化の方向が研究には優しいと思います。(客員研究者・名誉教授)

**[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. 数値目標ありきの削減と聞いている。(常勤(任期無))
2. 人員が明らかに不足していて日常業務に遅滞・支障が生じている。(常勤(任期無))
3. 1研究室1事務員の体制が非効率に感じる。(常勤(任期無))
4. 本部機能を部局に以上してはどうかと思われる。特に、総長名による契約には長い時間を要するので部局長に委任すべきだと思う。(時間雇用職員)
5. すでに書いた通り<sup>15</sup>(常勤(任期無))

<sup>15</sup>15 ページの「d) を選択された方は具体的に…」の箇条書き 3 番目。

6. 業務が増える一方、人員は増えない。DXで業務が楽になったとは一概に言えない。事務統合の際に仕事のスリム化しきれなかった部分が今業務の圧迫を招いているのではないか。(常勤(任期無))
7. 業務量と人員配置に関して、管理職が適切に判断して対応してほしい。片方の部署では早く帰れるのに、別の部署では恒常的に残業を行って対応している。特定の月が忙しいだけならわかるが、年間を通して、常に残業が状態化している係への配慮が足りないと思う。さらにそのうえに常勤職員の定員削減を行い、超過勤務の削減を行おうとしているのはいかなるものか。そのような素晴らしい人材育成を管理職がしているなら良いがそうとも思えない。(常勤(任期無))
8. 事務手続きに関するマニュアルがあると、着任したばかりの教員にとっては便利かなと思います。(常勤(任期無))
9. 組織再編制とは直接的な関係はありませんが、担当者がテレワークで不在のことが多くなり、直接電話による対応を受けられなくなった点を不便に感じる 경우가多くあります。(時間雇用職員)
10. 事務棟の方が理学部の中央に近い位置にあるので立地としてはそちらに戻して良いと考える。広い敷地で全ての研究室から近い配置は不可能であり、こればかりはやむを得ない。そもそも東日本大震災後に物理棟の上層階を空にしたのが事実上の減築措置だったはずであり、竣工以来かなりの回数の強震動を経験している物理棟に補強を繰り返して使い続けるのはいずれ限界が来るはずである。(常勤(任期有))
11. 不便になりました。(常勤(任期無))
12. 事務組織が統合されたことで、専攻事務では、一人の職員が複数の係が別々に担当している仕事をまとめて引き受けていたことがわかった。負担が分担されたり、専門の仕事に詳しくなったりといった利点があるように思う。一方で、事務とやりとりをする場合は、どこの係が担当なのか覚えきれないこともある他、距離感は遠くなったように感じている。(常勤(任期無))
13. どの係がどのような仕事を担当しているのか分からない時があるので一覧表等があると良い。研究費の使用について気軽に質問できる係等があるといい。(質問しても回答がない時がある。)本来、事務発注案件にも関わらず研究室で見積書を取り研究室で発注して良いと言われたが、購入依頼書(事務発注)の用紙を提出して欲しいと言われるのはおかしい。(目的限定)
14. 理学研究科の事務は、バーチャルにするテクノロジーができていますので、再度分散化していただくと、現場にやさしくなります。(客員研究者・名誉教授)
15. 専攻事務室が完全に廃止された専攻に残っている専攻があるので、不公平感がある。未だに担当部署がどこなのか分からない案件があり、検討をつけて問合せ、部署が違っていただけなのにあまりいい顔をされないのが問合せの度に躊躇する。部署が分からない案件を問合せ出来るメールアドレスなどがあると助かる。専攻事務が間に入ってくれていた施設に関する事(電気やエアコンの故障、雨漏り、水漏れなど)を直接やり取りしなくてはならないが、分からない事が多く困っている。(目的限定)

## 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：1日のうち、自由に出退勤できる時間帯
  - － 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：1日のうち、必ず勤務する時間帯
  - － 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
14 (9%)	9 (6%)	30 (19%)	31 (20%)	73 (46%)

(括弧内の% は、この設問に答えた数 (157 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. フレックスタイム制の方がチームのパフォーマンスがあがる。(時間雇用職員、c)
2. 生活リズムが安定している方が働きやすい。(時間雇用職員、d)
3. 東北大のフレックスタイムは前日までに前もって始業・終業時間を決めなければならないと聞いていますが本当でしょうか。(限定(特殊)、c)
4. 時間雇用も導入してほしい。いつも正職員のための待遇改善であるように思う。(時間雇用職員、c)
5. もっとフレックスが一般的になってほしい。個人的には利用したい。(常勤(任期無)、c)
6. 毎朝8時半過ぎに(1?5分の遅刻)来る常勤職員がいるので、そういう人には上司から積極的にフレックスタイム制への切り替えを言ってほしい。(常勤(任期無)、d)
7. 対象外の職員を作るのはいかがなものでしょうか。すべての職員が利用できる制度にしていきたい。(時間雇用職員、c)
8. フレックスタイム制を導入する際、上司から導入することに対して否定的な発言を受けた。はたらきやすさについて本人が選択できる状況にあると思うが、積極的に支援するという姿勢がなく、ならば従来の働き方でどうしてもという場合のみフレックスタイム制を認めるような感じを強く受けた。このように新しい働き方に理解の無い管理職ばかりが多く、大学の事務組織はこれで良いのかと疑問に思う時がある。(常勤(任期無)、a)
9. 教務課は窓口があるので、フレックスタイム制に向かないと感じます。導入を進めよ、という通知があるが、教務課でこれ以上推進するのは難しいと思います。(常勤(任期無)、)
10. カウンター業務なので、難しい(限定(一般)、b)
11. 子どもが小さい頃にこの制度が使えれば、もっと生活をうまく回せたのにと。時間の融通がきけば夫婦でうまく協力できると思うので、若い子育て世代にはありがたいのではと思う。介護世代もまた同じ。職種や環境によるでしょうが対象者をもう少し広げてくれたらありがたい。(時間雇用職員、c)
12. 時間雇用職員ですが、銀行や役所での手続きが休暇の取得をせずに行えると助かります。(時間雇用職員、c)
13. 仕事の性質上、フレックスタイム制は不可能(時間雇用職員、d)
14. 勤務時間帯の自由度を上げる制度には賛成です。(常勤(任期無)、e)
15. 学生対応の有無など業務の特性上、午前5時から働くことを希望しても実際の業務内容にそぐわない。(無記入、b)
16. 今は必要性を感じていないので私自身は導入を希望していませんが、導入することにより働きやすくなる職員はたくさんいると思う。(目的限定、d)
17. 勤務時間を管理する立場の方の仕事が増えそうなシステムと感じている。(常勤(任期無)、d)
18. それで精神や生活的負担が軽減される方がいるなら良いと思います。時間雇用で15:30や16:00退勤の方もいらっしゃるし、それと同様なので時間帯が多少合わなくても大きな問題とはなっていません。(時間雇用職員、d)
19. フレックスタイム制の対象が増えると嬉しい。(目的限定、c)
20. フレックス制の導入は環境問題からも賛成とは言えない(今更感もある)。ただし、1時間程度の時差出勤は推奨されるべきだと思う。(目的限定、d)

## 6 環境整備等

### 6.1 環境整備が必要な場所等の要望

キャンパス内の環境整備に関しては、対応可能なものについては組合の要望に応えられています。例えば、建築工事の仮囲いで道路が狭くなり角の先が見通せなくなった際には、危険性を指摘したらカーブミラーが設置されました。また、地下鉄開通以来歩行者数が増えた部分では歩車分離を要望しましたが、この際には本格的な改修は難しいものの、ペイントによる歩車分離は行われました。

**[Q] みなさんにお聞きします。安全性や利便性の観点から改善して欲しい部分があればお聞かせください。**

1. 全て (常勤 (任期無))
2. 事務室の水道蛇口から黄色い色の水がいつも出てきて、その水が安全に使える水であるのか、健康上問題がないのか不安です。(時間雇用職員)
3. 青葉山～川内間を「歩いて・自転車で楽しい・安全なルート」にしてほしい。＜例＞ 歩道の拡張、整備＜例＞ 閉鎖中の「植物園経由」のルートの整備・復活車・地下鉄移動前提にしかっていない。(常勤 (任期無))
4. 川内キャンパスのことになるが1. 入試センター前の入口から学内保育園の前を通って亀岡住宅方面に出る道を開放してほしい。開放されると、仙台二高交差点の渋滞が緩和できると考える。2. 川内萩ホール前から仙台城大手門跡の方に抜ける道があるが、仙台城二の丸跡あたりで通行止めができないか。つまり、大橋の方へ抜けられないようにできないか。帰宅時間になると、青葉山を下って川内萩ホールの方へ右折する車が多いせいで、毎日渋滞になっている。ここで右折せずとも国際センター駅前まで出て右折すればよいのであって、渋滞を起こしてまで右折待ちをする理由が無いように思う。(常勤 (任期無))
5. 出口ゲートの下り坂の冬季凍結を改善してほしいです。(常勤 (任期無))
6. 食べる場所が少ない。カフェなど誘致してほしい。もっと健康に留意した食事を提供してほしい。学生には特に安く提供できるように、補助してあげてほしいです。(時間雇用職員)
7. 薬学部植物園内の通行を再開してほしい。(常勤 (任期無))
8. 夜、暗い。(常勤 (任期有))
9. 夜、校内の明かりが少なく歩くときに危ない。(常勤 (任期無))
10. 洋式トイレの便座除菌クリーナーを設置してほしいです。(常勤 (任期無))
11. 熊の目撃情報が数年前にあってから薬用植物園の通行が禁止となっているが、通行再開の目途が一切示されていない。熊と遭遇するリスクはこの場所に限るものではなく、またここはキャンパスへの近道であるのと四季の移ろいが感じられる歩道でとても好きな場所であったので通行を再開してほしい。(限定 (特殊))
12. 北青葉山憩い公園が、ずっと立ち入り禁止になっているが、昼間だけは解禁してもいいのではないのでしょうか？(常勤 (任期無))
13. 川内亀岡から工学部機械系の裏に通じる遊歩道(長期にわたり閉鎖中)を早期に再開してほしい。人が通らないことにより、クマ・イノシシの生活圏がキャンパス内で拡大している可能性がある。(常勤 (任期無))
14. キャンパス内での自動車の走行速度制限や自転車・バイクの駐輪マナー(とくに点字ブロック付近への駐輪)について改善していただけないでしょうか。(常勤 (任期無))
15. 東日本大震災の前から、これまでの何回もの大地震で大きなダメージを受けている建物が、理学部キャンパスにいくつもある。このような状況だと、受験生もキャンパスも建物も刷新された工学部を選ぶだろう。何とかならないであろうか。今後大地震が来ても、学生の安全を担保できる環境を整備してほしい。(常勤 (任期無))
16. 川内キャンパスから青葉山キャンパスまでの旧バス道路の歩道(+自転車優先道、オートバイ優先道)の整備(時間雇用職員)
17. 合同 C 棟から AB 棟へ向かう一階部分の通路を改善してほしい。(常勤 (任期無))
18. 合同棟付近にきちんとした駐輪場を整備してほしい。(常勤 (任期無))
19. 刈り払い機使用時の安全教育が必要。(時間雇用職員)
20. 台車で建物間を移動する際、斜面や道路の傷みでの凸凹が多く荷崩れが起きやすい。特に合同 A 棟から地学系研究棟への通路は排水溝の段差や横の傾斜がきつくとともに運びづらい。大きな工事ではなく、少しの事で良いので、対策をお願いしたいです。(時間雇用職員)
21. 理学部出口側ゲートの先の横断歩道が夜暗く、運転していると歩行者を見落としそうになります。地下鉄へ向かう歩行者が増えていますので、もう少し明るくなったほうがよいと思います。(常勤 (任期無))
22. トイレや廊下の電球が切れている箇所があります。半年に1回でも良いので定期的に確認してほしい。エレベーターの中に掲示物は必要でしょうか。破られてたり、いたずら書きされたりするのを見ます。掲示物がない方がすっきりして良いと思います。廊下にあるソファも不要だと思います。(目的限定)
23. タバコを吸っている人を良く見かけるし、吸った後の人が乗るとエレベーターがタバコ臭くなるので、もっと見回りを強化・注意するなど対策してほしい。(目的限定)
24. 中央事務から離れた場所の施設に対しても同様のサービスをお願いしたい。(例えばランチタイムの移動販売は当方まで来てくれない)(目的限定)

## 6.2 駐車料金に関して

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、当初は紙での配付でしたが、昨年度からは研究科ホームページ上で報告されています。令和3年度分については昨年10月に以下のURLに掲載されていて、2023年度の駐車場利用者には、4月下旬にその旨がメールで通知されました。

[https://www.sci.tohoku.ac.jp/docs/tohoku-univ/r3\\_nyukouhutankin\\_houkokusho\\_221026.pdf](https://www.sci.tohoku.ac.jp/docs/tohoku-univ/r3_nyukouhutankin_houkokusho_221026.pdf)

**[Q] この報告についてのご意見があればお書き下さい。**

1. あほか (常勤 (任期無))
2. フリーライダーの排除と、業者からの徴収をお願いします。 (常勤 (任期無))
3. 警備駐車場巡回は必要でしょうか? (目的限定)
4. 青葉山は有料化すべきではない。 (時間雇用職員)
5. この負担金は部局ごとに管理されております。青葉山北キャンパスとしてまとめて管理し、全体を見渡した整備を行うべきだと思います。 (常勤 (任期無))
6. 特に整備されているように思えない整備するのであれば、他の費用で賄うべき学生にお金を徴収するのは気の毒だと思うし、車で通勤する方達も大したガソリン代は出ていないのだから駐車場代が有料になるのもおかしい気がする (時間雇用職員)
7. 報告書として最低限必要な事項の記載があってもよいのかな、と思いました。 (時間雇用職員)
8. 千円と言えども、働きに来ている人間から駐車料金を徴収するのは少し疑問を感じます。 (時間雇用職員)
9. 理学部と川内キャンパスを連絡する歩道について：過去にも同様の意見が出されているようですが改善されていませんので、意見します。車道脇の歩道は狭く濡れているため足下が悪く歩きづらいです。天気の良い日が続いても濡れているため、上下水道から漏水しているのか、それとも以前の法面工事の結果でしょうか。理学部と川内キャンパスの別経路として以前は薬用植物園を通行できましたが、数年前から、イノシシ・クマの出没を理由に通行が禁止されています。ハチや蛇など危険な動物は他にもいますが、それら動物の出没を理由に通行が禁止されることはなかったように思います。禁止にどうぞせず、利用者に注意を促す表示がなされるだけで十分だと思います。まずは、植物園の通行禁止が解除されることを希望します。授業のための移動などで、学生や教員の利用者はそれなりにあるように思います。 (常勤 (任期無))
10. 通勤で必要なため駐車場を利用しているのに、有料である意味がわからない。道路整備も全く追いついていない。 (常勤 (任期無))
11. 赤字なのですが、駐車場関連整備費用 (舗装・外灯・区画線等) は、毎年のことではないので、長い目で見れば妥当ではないかと思えます。 (客員研究者・名誉教授)
12. 駐車料金が低い。ポスト付近にある出口専用ゲートに向かう道路を逆走してくる車や原付がいるのですが、一方通行なのかどうかはっきりして欲しい。パスカードがないと入構出来ない事になっている割にはいつもゲートが開いているのが気になる。雨など天候不良の時だけ駐車場が満杯になっている気がして不思議に思っている。 (目的限定)

## 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. 全て (常勤 (任期無))
2. 大学院入試の作題会議が16時30分から始まり、19時頃までやっていることがある。就業時間を超えての会議は原則禁止とすべき。やむを得ない理由で就業時間を超えて会議を行う場合は、しっかりと残業代が支払われるべきである。 (常勤 (任期無))
3. 困ったことがあっても、相談体制が整っていない。相談しづらい雰囲気である。 (時間雇用職員)
4. ガソリン代を上げてください。計画年休 (8月時) までに有休6日未満にしないと、計画年休に充当されてしまう制度は、おかしいと思います。有休は、使用を制限するべきものではありませんし、6日という日数もどういう根拠から設定されているのでしょうか。しかも、4月入社の方を基本とされているようです。中途入社の有休発生時期などを考えていただきたいです。 (時間雇用職員)
5. 年々複雑化する業務と、量の多さに、いくらDXを進めていても全く追いついていません。この状況で現在大学では事務職員の削減を進めております。人員削減を行うのであれば、管理職がそれに見合った業務量の削減をきちんと示した上で削減できる人数を決定してほしいです。自らの業務改善で楽になった分を人員削減されるのはナンセンスです。 (常勤 (任期無))
6. 理学部からは離れましたが、現在、定員削減により、課内の他の係の人数が減らされました。このことによって、私の係の業務が一気に増えました。元々の業務も増えたのに、更に別な係の所掌業務まで増えると、年中繁忙期のような感覚になっています。なので、今の新部署に来てから、既に2回、産業医面談に呼ばれました。 (常勤 (任期無))

7. 現在、通勤に際し、地下鉄東西線で川内駅から青葉山駅の一駅区間を利用している。この電車通勤に対して、通勤手当が支給されないことを是非改善してほしい。理由の一つは、徒歩での通勤が大変であること。平面地図上で見ると、1.5 km 程度で徒歩圏内ではあるが、高低差が 100m 程度あるため、毎日の往復は非常に大変である。自転車で通うこともかなり難しい。また、降雪時にこの急勾配を徒歩で通うのは大怪我に繋がりを。この点考慮されているように思えない。2つ目の理由は、一駅区間にもかかわらず地下鉄の料金が高いこと。川内駅も青葉山駅も均一料金区間であることもあり、たった一駅にも関わらず 210 円は大きい出費になる。毎日往復で 420 円なので、毎月 8400 円にのぼる。以上の理由から、川内駅から青葉山駅までの区間であっても、通勤手当の支給をお願いしたい。(常勤(任期有))
8. 教員、職員、学生の質が悪すぎる。やったらやりっぱなしで片付けない、汚したこぼしたものをそのまま放置する。清掃の仕事だが人がわざとなのか汚したことはやりたくない。その人にさせてほしい。実習に来た東北大生も、他大学生も最悪。酒を飲んだ学生ほど最悪なものはない。実習中は飲酒禁止にしてほしい。放尿と吐瀉物まき散らしが多い。(無記入)
9. とにかく何でもかんでも丸投げされて、職場に行きたくありません。早く次の方を探して頂き、交代したいです。(限定(一般))
10. ao 入試などで休日出勤した際に休日出勤の手当を貰いたいのだが代休を取らさせる。予算も少ないことも理解しているので強く主張することも出来ず困っている。(常勤(任期無))
11. お昼休み中の電話対応、来客、配達物受け取りなどは時間雇用職員ではなく、できれば職員さんをお願いしたい。(他部局のときもありましたが) 事務補佐員で新たに採用される人で、明らかに事務能力がないような人もいて、PC の基本操作、メールのマナー等基本的なことから教えなければならず大変な時があるので、採用時にもう少し適している人を選んでいただきたい。(時間雇用職員)
12. 2018 年 4 月から限定正職員(目的)となったが 2023 年 4 月に年俸が 12,000 円(1,000 円/月)上がりました。世の中、様々な物が値上げとなっておりますが月 1,000 円のアップだけでは足りません。現在、非常勤職員(時間雇用職員・事務補佐員)の時給は上限が 1,253 円です。現在の年俸を時給に換算すると 1,253 円以下です。あと数年で限定正職員(目的)が終わるので時間雇用に変更してもらいたい気持ちです。フルタイム(准職員待遇)の無期で働く事ができるのが良いですが、例えば複数(4 研究室等)の研究室の事務的業務を行う等として年俸を引き上げる事等はできないのでしょうか。  
ワーキングプアの状況を少しでも脱したいです。転職か体力的にはきついですダブルワークを検討中です。年に一回程度、雇用主と面談があるのが望ましい。「子の看護休暇」はありますが「親の看護休暇」はないのでしょうか。同居している親(高齢)の通院に付き添いがどうしても必要となる場合があります。一律で有給休暇が 5 日増えると良いのですが。(目的限定)
13. 青葉山北キャンパスに一年以上食堂が使えないのは不便すぎです。コンビニまでは歩いて十分かかりますし品数が少ない、コンビニの隣のレストランも営業時間短いし、生協のお弁当の販売時間も短いです。ご飯がこれほど困るなら、出勤するモチベーションが下がります。どういうリニューアルをどういうスピードでしたら一年以上もかかるんですか？リニューアルはいらないから、早く復活してほしいです。(常勤(任期有))
14. 居室があるフロアは同じ研究室の部屋しかないが、研究室所属の人ではない、どこの所属の人か分からない不審な男の人が毎日(1日数回)廊下を行ったり来たり歩いたりトイレに入ったりしていて怖い。(そのような時はどこに相談したらよいのが分からない。)(目的限定)
15. 仕事ができない常勤職員・教員が多くて困る。そういう人はコミュニケーション能力がない。(目的限定)
16. 常勤のいない現場での労働環境の秩序の維持。(目的限定)

## 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. 自家用車で通勤をしているが、交通費(燃料代)が実際とかけ離れた金額しか支給されていない。通勤すると日々損をする状況は改善してもらいたい。(常勤(任期無))
2. リフレッシュ休暇制度について、期間を限定せずに好きな時期に取れるようにして欲しいと思う。(目的限定)
3. 大変ですが頑張ってください。(常勤(任期無))
4. ランチ会等、対面で集まる機会が欲しいです。(時間雇用職員)
5. アンケート結果について、伏字にしているものもありますが「〇〇係は仕事をしていない、常識がない」等の中で、ある程度個人や係が特定でき、事実無根であり傷ついた。こういった内容の掲載は控えるべきではないでしょうか？同じ意見が複数人から出ているのであればいいですが、私怨のようなものもありました。一人の意見で、学部全体から、仕事をしていない等思われるのは名誉棄損です。(常勤(任期無))

6. 今回も触れられていませんが、産休育休の職員が発生した場合の事務体制について、もっと積極的に組合が声を上げてほしいです。常勤職員の係長級や主任クラスが産休育休を取得している場合、代替は原則派遣職員しか入れてもらえません。同等の仕事ができる人を派遣契約するならまだわかりますが、そのような仕様書を作成したら全て断られました。このような事を解決し、女性が働きやすい環境を作り上げていくためにも組合は積極的に関与してほしいものです。(常勤(任期無))
7. 7. で記載した理由<sup>16</sup>から、人員の増員(元に戻す)をお願いしたいです。(常勤(任期無))
8. やはり雇用止めについてはこれからも闘っていただきたいです(時間雇用職員)
9. なぜ組合費が必要なのか、分かりません。(常勤(任期無))
10. いつもありがとうございます。(時間雇用職員)
11. いつも大変なご苦労お疲れ様です。(客員研究者・名誉教授)
12. プロジェクトの終了・採択により限定職員に申請を度々するのですが、申請書を書く意味があるのか甚だ疑問です。毎回同じことしか書けないし書いてないが、特に指摘もない。次年度の人件費財源や業務内容を自分で記入するのもどうかと思う。今年度5年近くぶりに少しかだけ給与が上がった。この物価高でほんの少しの上がってもモチベーションアップにも何もならない(手取りはほぼ変わりなし:税金や社保もあがったので)。定期昇給、賞与(数万円でもいい)や退職金(気持ち程度でもいい)の支給してくれるよう交渉してほしい。正職員とはなばかりで時間給職員時代となら変わりはしない。仕事は自分にあっていて長く続けたいが、この状況が変わらなければ今後のことを真剣に考えていかなければならないと思う。いつも言いたいことだけ書き綴っていますが、組合の方々にはお忙しい中色々とお聞きいただきありがとうございます。(目的限定)

---

<sup>16</sup>19 ページの箇条書き 6 番目。