

平成二十一年二月九日提出
質問第一〇八号

国立大学の雇い止めに関する質問主意書

提出者
山井和則

国立大学の雇い止めに関する質問主意書

国立大学の雇い止めについて、政府に対し質問する。

一 国立大学で二〇〇九年度中の雇い止めは何件になると国は把握しているか。もし、把握していないならば、早急に調査し、把握すべきと考えるがいかがか。

二 新聞の報道（平成二十二年二月八日、共同通信社）では、国立大学で二〇〇九年度中の雇い止めが一三〇〇件超とのことだが、このことを国は把握しているか。

三 二〇〇九年度中に国立大学で雇い止めされる非常勤職員は、雇用契約が満了する職員の何割か。雇用契約が満了しても雇い止めされず、契約更新される職員は何人、何割か。正職員になる職員は何人、何割か。

四 そもそも国立大学で、正職員ではなく、これらの有期雇用の非常勤職員が雇用されている理由は何か。

また、有期雇用の非常勤職員が行う業務はどのような内容と国は認識しているのか。つまり、臨時的、一時的な業務でなくても、有期雇用にすることに問題はないか。また、専門的な業務について五年ごとに担当者を変えることに問題はないか。

五 雇い止めされる労働者が従事していた業務のうち、継続される業務は何割か。

六 雇い止めされる非常勤職員のうち、専門的業務に従事する労働者は何割か。

七 雇い止めされた非常勤職員が行っていた業務は今後どうなるのか。その業務自体がなくなるものは何割か。その業務を別の現職員が行うのは何割か。その業務を新たに雇う非常勤職員にさせるケースは何割か。

八 継続される業務において、これまで従事してきた有期雇用労働者を雇い止めして、新しく労働者を雇用することは違法ではないか。あるいは、道義的に問題はないか。

九 非正規雇用労働者の保護が国策として求められる今日において、模範となるべき国立大学がこのような雇い止めを行うのは問題ではないか。

一〇 五年で雇い止めを行い人材を入れ替えることは、長期的にみて国立大学の研究機能を下げることにはならないか。研究の基盤は人材と考えるが、人材を使い捨てにしているのではないか。

一一 このように人材が入れ替わる状況を文部科学省は研究の推進のために問題があると思わないか。また、厚生労働省としては、同じ業務が引き続き存在するのに五年ごとに職員を交替させるというやり方が

問題とは思わないか。

右質問する。