

事例 ①

「3、妊娠や産休育休取得を理由に再度任用しないことは認められない」関連

4年半勤務したAさんは、2024年3月末に任用終了の期限となることから、勤務先の学校長からの高い評価と後押しもあり、1月に再度採用選考に応募しましたが、2月に補欠合格の通知が届き、大きなショックを受けていました。

Aさんは4年半勤務するなかで第1子を出産しており、数か月の育児休業のあと職場復帰しています。そして2人目の出産予定があるなかでの今回の応募だったため、その旨を応募用紙に記載し提出しました。学校側とは、2024年度の出産、産休と復帰予定などもすでに話し合っていたそうです。

補欠合格となる理由として思い当たるのは、面接のときに妊娠について何度も質問を受けたことです。

補欠ということは繰り上げがなければ、職を失ってしまいます。4月からの収入が途絶え、産休・育休中の給与保障も給付金もなく、雇用契約がなければ上の子も保育園を退園させられてしまいます。生活の見通しが一気に崩され、下の子を産んだ後の職探しへの不安も募り、心身ともに落ち込んでしまったそうです。

その間にも、学校では人が足りない状況であることが伝わってきており、都教委のホームページを開いたところ、勤務先の学校での欠員募集が出ていることを発見。どうしたことかと悔しさでいっぱいになったといいます。

Aさんの補欠合格になった経過と欠員募集の件は、差別的取り扱いではないかと問いただしましたが、結果的にはAさんは、繰り上げ合格となり、同じ学校で引き続き働くことができましたが、本当に、疑問の残る経過でした。

(2024年第2回定例会 原 純子都議の文書質問より)

事例 ②

「5、社会保険の適用事業所は、東京都全体で1か所とすること」関連

週20時間以上働く会計年度任用職員は、社会保険（健康保険、厚生年金保険、雇用保険）の加入対象です。病気や失業のときには傷病手当や失業手当が受けられるなど、重要な制度です。

ところが、時間講師やスクールカウンセラーは、週20時間以上働いていても、勤務地が複数の都立学校だったり複数の区市町村にある小中学校だったりする場合には健康保険と厚生年金に加入させてもらえず、雇用主は同じ東京都なのに納得がいかないとの声が上がっています。

一方、知事部局の会計年度任用職員は、勤務地が複数の場合でも、社会保険すべてに加入していると聞いています。

（2024年第2回定例会 アオヤギ有希子都議の文書質問より）

事例 ③

「6、学期中に週20時間以上働いている会計年度任用職員は社会保険に加入させること」関連

社会保険についても、スクールカウンセラーは加入することができません。「週3日勤務しても社会保障がないことが不満」「国保の保険料が高額になり負担が大きい」「病気になって働けなくなったら無収入になってしまう」「雇用保険や退職金がないことも不安になる」などの声が上がっています。

（2023年第4回定例会 とや英津子都議の文書質問より）

【育児休業】

問1 1-1 育児休業をしている会計年度任用職員を再度任用しなかった場合、不利益取扱いに当たらないのか。

- 育児休業をしている職員であっても、再度任用する際には改めて能力の実証を行う必要があり、結果として再度任用されなかったとしても、そのことのみで不利益取扱いに当たるものではない。
- しかし、再度任用の際に、例えば育児休業をしている（していた）ことを理由として任用しないこととする取扱いは地方公務員育児休業法第9条に照らし認められない。

【地方公務員育児休業法】

（育児休業を理由とする不利益取扱いの禁止）

第九条 職員は、育児休業を理由として、不利益な取扱いを受けることはない。

- なお、産前産後休暇を取得している職員についても、地方公務員法第13条の規定により、産前産後休暇を取得している（していた）ことを理由として任用しないこととする取扱いは認められない。

#### 4. 1週間の所定労働時間が20時間以上

問 30 1週間の所定労働時間が短期的かつ周期的に変動する場合とはどのような場合か。また、そのような場合は1週間の所定労働時間をどのように算出すればよいか。

(答) 4週5休制等のため、1週間の所定労働時間が短期的かつ周期的に変動し一定ではない場合等は、当該周期における1週間の所定労働時間を平均し、算出します。

問 31 所定労働時間が1か月単位で定められている場合、1週間の所定労働時間をどのように算出すればよいか。

(答) 1か月の所定労働時間を12分の52で除して算出します(1年間を52週とし、1か月を12分の52週とし、12分の52で除すことで1週間の所定労働時間を算出する)。

問 32 特定の月の所定労働時間に例外的な長短がある場合とはどのような場合か。また、そのような場合は1週間の所定労働時間をどのように算出すればよいか。

(答) 夏季休暇等のため夏季の特定の月の所定労働時間が例外的に短く定められている場合や、繁忙期間中の特定の月の所定労働時間が例外的に長く定められている場合等は、当該特定の月以外の通常月の所定労働時間を12分の52で除して、1週間の所定労働時間を算出します。

問 33 所定労働時間が1年単位で定められている場合、1週間の所定労働時間をどのように算出すればよいか。

(答) 1年の所定労働時間を52で除して算出します。