

休業状態実施日の取り扱いについて(解説)

2014年7月10日
東京大学職員組合

夏季休暇等の手続きを行う際の留意点をお知らせいたします。

「夏季休暇」と「休業状態実施日」は別々の特別休暇です。大学側からの説明は、とても理解しにくいものとなっておりますので十分に注意して申請してください。

組合の要求が実現し、一昨年からこれまで付与されていた夏季休暇（特別休暇）3日間に加え、夏季一斉休業「休業状態実施日」2日間が特別休暇として取得できるようになりましたが、説明がきちんとされておりません。

「夏季休暇」と「休業状態実施日」がイコールと勘違いするような説明になっていることが問題です。「夏季休暇」と「休業状態実施日」は全く別のもので、夏季の期間に合計で5日間の特別休暇を取得できることとなりますので注意してください。

「休業状態実施日」の説明として大学は以下のような説明をしています。「休業状態とすることができる期間については、7月1日（火）から9月30日（火）までの期間中2日間を各部局の実情に応じて任意に設定するものとする。休業状態とする組織区分については、専攻、研究部門、研究室、教室、事務室、部課又は部屋等を単位として、各部局が組織の実情に応じて定めるものとするが、建物単位で休業状態とすることや組織区分ごとに輪番で休業状態にするなど効果的な節電やピーク時電力の削減が図られるよう工夫すること」

ここまでは良いのですが、「夏季休暇」については以下のような説明がされています。

「本来、盆等諸行事、夏季における心身の健康の維持及び増進、家庭生活の充実のため勤務しないことが相当であると認められる場合の休暇であり、業務上等やむを得ない場合を除き、3日間の連続取得を原則としているが、本年夏季については、昨年同様、電力需給等対策の観点で休業状態を実施するものであることから、夏季の休業状態に対応するために同休暇を取得する場合は、業務上等やむを得ない場合に該当するものとして、同休暇を2日間連続と1日の2つに分割して取得することを認めるものとする。」

ここで「電力需給等対策の観点で休業状態を実施するものであることから、夏季の休業状態に対応するために同休暇を取得する場合は～」という一文が入っていることにより、あたかも「夏季休暇」の一部を「休業状態実施日」に当てるとかのような説明になっていることが問題です。これは2011年までの「休業状態」の取扱いがそのまま残っているもので、誤解を与える記述です。騙されないでください！

【具体的な手続きについて】

就労管理システムを使っている職員については以下のような手続きを行ってください。

「就労申請」の「特別休暇（1日）」を選択してください。特別休暇の項目が17項目ありますが、夏季休暇と休業状態実施日はそれぞれ以下の項目で申請を行ってください。

夏季休暇 → 申請項目「夏季」（3日間取得可能）

休業状態実施日 → 申請項目「本学指定」（連続する2日間取得可能）

例1：この場合1週間連続で特別休暇をあてることができます。

8月14日（木）15日（金）休業状態実施日

8月11日（月）、12（火）、13日（水）夏季休暇

例2：休業状態実施日と夏季休暇を別々日程で取得した例

8月14日（木）15日（金）休業状態実施日

9月1日（月）～3日（水）夏季休暇

例3：休業状態実施日2日間と夏季休暇2日を合計4日間連続して取得し残りの夏季休暇1日を分割して取得した例

8月14日（木）15日（金）休業状態実施日

8月12日（火）13日（水）、9月1日（月）夏季休暇

【裁量労働制の教員について】

裁量労働制の教員につきましても、夏季休暇と休業状態実施日の取り扱いは同じです。ただし、就労管理システムを使用していないため、書面「休暇簿（特別休暇用）」による申請が必要となります。この際も、特別休暇の申請において、「夏季休暇」と「本学指定」別々の書面で提出してください。

【短時間勤務有期雇用職員について】

短時間勤務有期雇用職員の夏季の特別休暇は「夏季指定 休暇」2日と「夏季休暇」1日があり、合計3日間の夏季の特別休暇が取得できます。「夏季指定休暇」は常勤職員の「休業状態実施日」に相当し、「夏季休暇」はこれとは別に1日取得できます。これも組合の長年の要求を通して実現できた待遇改善です。

「夏季指定休暇」の申請項目は「本学指定」となり2日間を取得できます。（ただし期間中に勤務日がない又は1日の者については、使用できなかった分について休業状態の期間の直近の勤務日に取得することができます）

「夏季休暇」は週5日または週29時間以上勤務の職員を対象に7月から9月までの期間内における1日の範囲内の期間で取得できます。特別休暇の申請項目は「夏季」となります。