

# 有給休暇 パワハラ判定チェックシート

 Money Forward クラウド

※当資料に従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。  
※あくまで参考としてご利用いただくことを想定している資料です。実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。  
※当資料は、2025年6月時点の内容となっております。最新の情報は国の資料等をご確認ください。

# 有給休暇 パワハラ判定チェックシート

## 1. パワハラの定義（労働施策総合推進法）

以下3要素を全て満たす言動

- ・職場内での優越的関係を背景とした言動
- ・業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動
- ・労働者の就業環境を害する（精神的・身体的苦痛を与える等）言動

## 2. 有給休暇の法的権利と拒否の違法性

- ・権利：雇入れ後6ヶ月継続勤務、全労働日の8割以上出勤で原則年10日付与。勤続年数に応じ増加（最大20日）。
- ・取得拒否：使用者は原則拒否不可。正当な理由なき拒否は違法。罰則：6ヶ月以下の拘禁刑または30万円以下の罰金。
- ・年5日の取得義務：年10日以上付与対象者に対し、使用者は年5日、時季を指定してでも取得させる義務。
- ・罰則：対象労働者1人につき30万円以下の罰金。

# 有給休暇 パワハラ判定チェックシート

## 3. 使用者の時季変更権

- ・内容：労働者請求の時季の有給休暇が「事業の正常な運営を妨げる」場合、他の時季に変更可能。休暇取得自体の拒否は不可。
- ・行使の適法性判断要素
- ・代替要員の確保の難易
- ・当該労働者の担当業務の代替可能性、業務の繁閑・使用者が行った配慮（勤務割変更努力等） ※単に「繁忙期だから」という理由のみでは通常認められない。

# 有給休暇 パワハラ判定チェックシート

## 4. 有給休暇取得に関するその他の注意点

- ・ 取得理由の聴取：労働者に理由は不要、申告義務なし。聴取自体は直ちにパワハラではないが、執拗・威圧的な聴取はパワハラ該当の可能性あり。
- ・ 理由に基づく取得拒否：「遊びに行くから」等の理由でも取得可。理由を問題視して拒否すれば違法。パワハラとなる可能性。
- ・ 不利益取扱いの禁止（労基法附則第136条）：有給取得を理由とする賃金減額、賞与、昇進等での不利益な評価をしてはならない。
- ・ 退職予定者の有給休暇：退職日までに未消化分を取得する権利あり。使用者は原則拒否できず、時季変更権行使も極めて困難。
- ・ 有給休暇の買取り：原則違法。例外的に、①法定日数を超える会社独自付与分、②時効（2年）で消滅した分、③退職時に未消化で労使合意がある場合は可能。