

# 有給休暇の無断消化トラブル 対応・防止ガイド



※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、2026年8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。

# 有給休暇の無断消化トラブル対応・防止ガイド

## 有給休暇の無断消化は違法？基本ルール

有給休暇は労働基準法第39条により、労働者が自由に時季（取得日）を指定できる権利です。会社が一方的に取得日を指定する権利はなく、本人の申請なしに有給を消化させることは原則違法です。

| 項目      | ルールの内容                          |
|---------|---------------------------------|
| 取得の原則   | 労働者本人の請求により取得（会社が一方的に指定不可）      |
| 計画的付与制度 | 例外的に認められるが、自由に使える日数（5日以上）は確保    |
| 年5日取得義務 | 労働者の意見を聞いた上で会社が取得日を指定（一方的消化は不可） |

# 有給休暇の無断消化トラブル対応・防止ガイド

## 会社が勝手に消化する主なケースと罰則

| ケース        | 内容                 |
|------------|--------------------|
| 欠勤の有給扱い    | 本人の申請なしに欠勤日を有給処理   |
| 事業休止日への充当  | 休業手当回避のため有給を充当     |
| 事前申請なしの組込み | シフトや連休前後に無断で有給を追加  |
| 退職時の強制消化   | 本人の意向を確認せず一方的に有給扱い |

これらはいずれも労働者本人の意思に反する行為であり、労基法違反となります。

違反時は労基法第119条により6ヶ月以下の拘禁刑または30万円以下の罰金、年5日取得義務違反は労基法第120条により1人につき30万円以下の罰金が科される可能性があります。

# 有給休暇の無断消化トラブル対応・防止ガイド

## 無断消化されてしまった場合の対処法

- 1.会社へ確認：給与明細や有給管理表で不審な消化が見つかった場合、上司や人事担当者へ穏やかに事実確認を行います。単純なミスであれば残日数の訂正が可能です。
- 2.労働基準監督署へ相談：会社の説明・是正がない場合、最寄りの労基署へ相談します。相談は無料で、調査や是正指導につながる可能性があります。相談時は日時・内容・やり取りの記録を持参すると効果的です。
- 3.弁護士へ相談：損害賠償請求や未払い賃金の支払いを求める法的手続きが必要な場合は、労働問題に詳しい弁護士へ相談する方法もあります。

## 無断消化を防ぐためにできること

| 対策     | 内容                                  |
|--------|-------------------------------------|
| 規則の確認  | 労働契約書・就業規則で取得ルールや退職時の規定を確認する        |
| 残日数の管理 | 会社任せにせず自身でも取得状況・残日数を記録する            |
| 記録を残す  | 有給休暇届の控え、上司とのメールやり取り、勤怠システムの記録を保管する |

なお、就業規則に「欠勤時は自動的に有給消化とする」等の定めがあっても、法律に反する部分は無効となります。日頃からの記録管理が、トラブル発生時の客観的な証拠として役立ちます。