



# オアシス

2013年3・4月

No. 51

発行：オアシス  
編集委員会  
連絡先：多田義幸  
TEL

090-9121-0602

# 止めよう！ パワハラ・権利侵害

## ●日立APで権利侵害

最近、日立APの職場で、年休を申請したところ、年休を取得する理由を聞いた上で、年休の残日数が残っているにもかかわらず、強制的に早退・遅刻扱いを強要されるという権利侵害がありました。

## ●年休を強制的に早退・遅刻にすることは違法

労働者が申請した年休を、会社（上司）が、強制的に早退や遅刻に変更する行為は、労働基準法違反になります。

また、当該労働者は、早退や遅刻への強制的な変更により、賃金が下がるという損害を被ります。

## ●年休取得に

### 理由は必要ありません

年次有給休暇は、労働基準法39条により、規定されていますが、理由を会社側に伝える必要性については記載ありません。また、労働協約や、会社の就業規則にも年休申請時に理由を言うという決まりは記載ありません。したがって、年休理由を聞かれたりしても、拒否出来る、もしくは「私用のため」で申請できることとなります。また会社側は、一般的な業務多忙等の理由で、取得拒否することは出来ません。

以下に違法行為の参考例をあげます。

- ・年休をたくさん使うことを理由に、年休取得を拒否すること。
- ・会社の生産計画や人手不足を理由に、年休取得を拒否すること。
- ・パートが年休を取っていないからという理由で、正社員の年休取得を拒否すること。
- ・子育ては、他の家族に頼めば良いという理由で、年休取得を拒否すること。
- ・年休を取ることを理由に、執拗に責め立てられること。

## ●取得理由を過度に

### 聞くことはパワハラ

年休取得について、過度に理由を聞く行為は、パワハラになります。厚生労働省はパワハラ为例として、「私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）」をあげています。会社は、職場環境を快適にする義務があり、パワハラ等の人権侵害が起らないように、適切な対策を講じる必要があります。

