



判例から読む
セクハラ・パワハラ…の
境界線

佐藤みのり法律事務所
弁護士 佐藤みのり

第13回

有給休暇の申請に嫌味！ パワハラになる？

ハラスメントになることをおそれて、職場でのコミュニケーションが萎縮してしまうケースが増えています。そこで、様々な裁判例を通じて、違法なハラスメントになる境界線を探ります。

有給休暇の取得申請に対して、嫌味を言ったり、取得させないよう圧力をかけたりすると、パワハラになることがあります。

有給休暇の取得妨害が問題 となった事例

参考判例／大阪高裁2012年
4月6日判決
(原審)神戸地裁2011年10月
6日判決

Aさんは、進学塾を経営するX

社の従業員であり、教務部算数課に属していました。Aさんは、6月24日から26日までの3日間についてリフレッシュ休暇の申請を行ない、認められました。その後、Aさんは6月6日(担当する授業がない日)に有給休暇を取得する旨、申請しました。これに対し、算数課のB課長が「今月末にはリフレッシュ休暇を取る上に、6日まで有給を取るのでは、非常に心証が悪いと思います」が、

どうしても取らないといけない理由があるのでしょうか」という内容の社内メールをAさんに送り、翌日、Aさんを会議室に呼び出して、「6月後半にリフレッシュ休暇を申請しているのに、その上休むのか。相当に心証が悪いけれどもいいの?」「こんなに休んで仕事回るなら、会社にとって必要ない人間じゃないのかと、必ず上はそう言うよ。その時、僕は否定しないよ」「そんなに仕事足らないなら、仕事をあげるから、6日出社して仕事をしてくれ」などと発言しました(争点① B課長のメール・発言)。

これを受けて、Aさんは有給の申請を取り下げました。

6日、B課長は、元は自分が担当する予定だった業務をAさんに割り当てました(争点② B課長の業務割り当て)。

Aさんは労働組合に相談し、B課長に抗議しました。抗議の翌日、B課長はAさんを含む算数課の職員5人に対し、教材作成の担当変更などを指示しました(争点③ B課長の業務の変更指示)。Aさんの提出期限が一早く設定されていたこともあり、Aさんは自分への嫌がらせだと感じました。

Aさんは、『同窓会』(進学教室の卒業生との懇親会)がある7月20日に有給を取得する旨、申請しました。

その後、管理職などが集まる室長会議でAさんの6月6日の有給取下げが問題となり、C総務部長は「Aの主張は合法であるが、忙しい時期でもあるし、B課長の言動は理解できる。Aは、同窓会が開かれる日にも有給休暇を申請している。労基署の監督官が『私が先生なら同窓会に参加します』と言っていた」旨、発言しました(争点④ C部長の発言)。Aさんは、倦怠感を感じるようになり、「うつ状態」と診断されました。

Aさんは労働組合を通してX社と話し合いを続けながら、塾に通う生徒の保護者が集まる会場でビラを配布しました。ビラには、B課長のパワハラを訴えたり、D社長に謝罪を求めたりする内容が書かれていました。

全社員が集まる社員集会にて、D社長はビラ配布を非難するとともに、「あんなもの(B課長のAさんに対する行為)は、私はパワハラだとは思わない」「今後、有給休暇はよく考えてから取るように」と発言しました(争点⑤ D社



さとう みおり

離婚などの男女トラブル、
ハラスメント問題を中心に
弁護士として活動する傍ら、
独学を貫いた
自身の経験を活かし、
勉強法に関する出版、
講演活動なども行なう。

長の発言)。

Aさんは、B課長、C部長、D
社長、X社を相手取り、慰謝料を
求めて裁判を起こしました。

【裁判所の判断】

裁判では、事例で指摘した5つ
の争点などが争われました。

「争点① B課長のメール・発言」
については、一審、二審とも、有
給休暇取得の権利を侵害するもの
で違法と判断しました。

二審では、

●過去にも有給申請を撤回させた
ことがあること

●B課長はAさんについて一次的
に評価する立場にあり、B課長
の発言は「有給申請を取り下げ
なければ評価を下げる」という
内容であること

などの事情を考慮し、「違法性の
程度は極めて高いもの」と評価し

ています。

「争点② B課長の業務割り当て」
について、一審は「正当な業務指
示」であると判断しましたが、二
審は「有給申請をしたことに対す
る嫌がらせであり、人格権を侵害
した」と判断しました。

Aさんには、期限が差し迫って
いるか否かは別として、6月6日
に行なうべき業務は存在し、それ
を認識しながら、何ら合理的理由
なく、B課長が自分の担当業務を
Aさんに割り当てたことを問題視

裁判の結果

	一審	二審	慰謝料 <small>※「うつ状態」との 因果関係肯定</small>
争点①	違法	違法	B課長 60万円 (X社と連帯)
争点②	適法	違法	
争点③	適法	適法	
争点④	適法	違法	C部長 20万円 (X社と連帯)
争点⑤	適法	違法	D社長 20万円 (X社と連帯)
X社の職場環境 整備義務違反	適法	違法	X社 20万円

しています。

「争点③ B課長の業務の変更指示」
については、一審、二審とも、適
法と判断しました。「争点②」と
異なり、他の社員に対しても業務
の変更が指示されており、業務状
況を踏まえて行なわれたとして、
違法性が否定されました。

「争点④ C部長の発言」について
は、一審は違法性を否定したもの
の、二審は違法と判断しました。
C部長は、B課長の発言が違法で
あることなどを認識しながらあえ
てB課長を擁護し、Aさんにも問
題があるかのような発言をしたこ
とから、Aさんの名誉感情を侵害
するものと評価されました。

「争点⑤ D社長の発言」につい
て、一審は「個人的な意見」「一般
論」を述べたとどまるとして違
法性を否定しましたが、二審は違
法と判断しました。D社長の発言
は、B課長を擁護し、Aさんに問
題があると指摘する趣旨であり、
Aさんの名誉感情を侵害する意図
で行なわれている点が問題視され
ています。

その他、X社の職場環境整備義
務違反についても争われ、結果的
に、会社の対応は不十分であった
として違法性が認められました。

【教訓】

有給休暇の取得は労働者の権利
として認められています(労働基
準法39条)。そのため、会社は従業
員から有給の申請がなされたら、
原則、従業員の希望する日時に有
給を与えなければなりません。そ
の日に休まれると事業の運営上支
障がある場合のみ、他の日時に取
得してもらうことができます。

有給の取得を含め、労働者には
さまざまな権利が認められていま
すが、これらの権利を制約するよ
うな言動は、たとえ、丁寧な言い
方であったとしても、直接の命令
ではなかったとしても、違法性が
認められることに注意しなければ
なりません。

そして、こうした違法行為をか
ばう発言は、限られた管理職のみ
が集まる場でなされたのだとして
も、今回のように違法性が認めら
れることがあります。

会社側にもさまざまな事情があ
り、そこで働く者同士の人間関係
があり、かばいたくなる状況もあ
るでしょう。そういうときは、今
回の事例を思い出し、適切な対応
につなげましょう。