



「取り過ぎ」を理由に有給休暇の取得妨害

労働判例研究者 君嶋 護男

— 進学教室職員への有給休暇取得妨害につき慰謝料を認める —

進学教室に勤務する職員が年次有給休暇を申請し、課長の発言により申請を取り下げるなどしたことについて、地裁、高裁とも会社側の違法性を認め、高裁では、慰謝料として、課長について60万円、課長を擁護した総務部長、社長及び会社に対して、各20万円の支払いを命じた。

神戸地裁平成23年10月6日判決、大阪高裁平成24年4月6日判決

1 事件の概要

進学教室X社(被告)に勤務するA(原告)は、かねてより予定されていた1週間のリフレッシュ休暇と同じ月に1日の年次有給休暇(年休)の取得を申請したところ、直属の教務部算数課長B(被告)から「そんなに休むと心証が悪くなり、上は必要ない人間だという」「仕事が足りないなら仕事をあげるから、年休予定日に出社して仕事をしてくれ」などと言われ(B発言)、年休申請を取り下げた(本件取下げ)。Bは、自らの業務であった夏休みの宿題の範囲表の作成をAに指示し(指示1)、Aは本件取下げの経緯を労働組合に通報した。労組からの申告を受けた労働基準監督署は調査を行い、AらはBに対し抗議したところ、BはAを含む5名に対し、教材変更等に関する指示を出した(指示2)。

翌月、Aは1日の年休を申請したが、Bは、その日に生徒の保護者との同窓会があることを理由にこれを取り下げさせ、総務部長C(被告)は、管理職らが出席する会議の場で、BのAに対する対応は理解できる旨の擁護発言をした(C発言)。

その後、本件取下げに関する労組とX社の間で団体交渉が行われ、その席上、Cは、B発言はAに対する親心によるものであるとしながら、自らの発言は配慮を欠いてい

たとして謝罪をした。そして、その後の団体交渉での回答を踏まえて倫理委員会が開催され、教務部長は、①Bの言動にはパワハラに該当する事実があったこと、②指示1はパワハラには該当しないが、極めて不適法と判断されたことを労組に報告した。X社は、労組からの要求を受けてBを訓戒処分としたが、その後、労組は2回にわたり、保護者らに対し、パワハラや不当な扱いがあるとして支援を訴えるビラを配布した。これについて、その後の社員集会において、社長D(被告)は、団交の場でビラを撒かないように何度も頼んだこと、会社が潰れたら皆が困ること(D発言1)、BのAに対する言動などはパワハラには該当しないこと、今後は年休は良く考えてから取るようにすること(D発言2)などの発言をした。

Aは、Bは年休の取得を妨害し、立場を利用してパワハラを行ったこと、指示1及び指示2はAに対する嫌がらせ又は報復であり、人格権を侵害する違法行為であること、C発言及びD発言はAの名誉感情を侵害する不法行為に該当すること、X社には職場環境調整義務に違反する不法行為があったこと、賞与を大幅に減額したことは不法行為に該当することなどを主張し、Bに