

POINT 上司が部下の有給取得を妨げたり、有給申請に対する嫌がらせを行った場合は？

【あらまし】

- ① B社の従業員Aが有給休暇を取得しようとしたところ、直属の上司であるCは、有給取得が望ましくない旨発言した。
- ② Cの発言を受け、Aは有給申請を取り下げた。
- ③ Cは、有給申請の対象だった日に出勤したAに対し、元はCが担当であった業務を割り当て、作業を指示した。
- ④ Aはこれらの経緯を労働組合に報告し、労働組合とB社は本件に関連して5回にわたり団体交渉を行った。
- ⑤ B社の総務部長であるDは、B社の管理職らが出席する室長会議の席上、Cを擁護しAにも問題があるかのような発言をした。
- ⑥ B社の代表者であるE社長は、全社員が参加する社員集会で「あんなものは、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」等と発言した。
- ⑦ Aは、CDEおよびB社を被告として、不法行為に基づく損害賠償請求の訴えを提起した。

【結果】

CがAの有給休暇を妨げ、嫌がらせをしたことについて60万円、DおよびEの発言について各20万円、B社の職場環境整備義務違反について20万円の慰謝料の支払いが命じられ、B社はCDEの不法行為についてもCDEとそれぞれ連帯して責任を負うとされた（B社には120万円の支払いが命じられた。）

【要点】

本件は、Aの有給申請に対して会社側が時季変更権を行使した事実は認められないから、有給申請によって法律上当然にAの有給休暇を妨げており、Cの発言はAの有給休暇を取得する権利を侵

害する違法行為である。Cは自己の担当業務をAに割り当て、当該業務指示はAが有給申請したことに対する嫌がらせで、Aの人格権を侵害したものと認められる。Dは管理職の対応を指導すべき立場にあり、Cの発言が違法であることを認識しながら、Cの発言を擁護し、Aにも問題があるかのような発言をしたといえ、Aの名誉感情を侵害する意図の下において行われたものと認める。B社は、C、Dの不法行為について民法715条の使用人責任を負い、E社長の不法行為について代表者の行為の損害賠償責任を負うとともに、職場環境整備義務違反につき民法709条の不法行為責任を負う。

【解説】

労働基準法39条1項および2項の要件を充たす場合には、法律上当然に所定日数の有給休暇を取る権利を取得し、使用者はこれを与える義務を負います。一般に、上司は部下に対して業務指示権限を有しており、具体的にどのような指示を行うかについて一定の裁量が認められますが、業務指示権限を濫用して合理性を欠く指示を行うことは許されません。上司が裁量の範囲を逸脱して不条理な業務指示を行うと、違法な行為をして不法行為が成立する場合があります。また、使用者には労働者の職場環境を整備する義務があるとされています。使用者が良好な職場環境の整備を怠りその結果、労働者の権利が侵害される事態が生じた場合、使用者が労働者に対して不法行為責任や債務不履行責任を負うこととなります。

【アドバイス】

事業の運営に支障が生じる恐れがある場合、使用者は時季変更権（別の日に有給を取るよう指示する権利）を行使することができます。単なる嫌がらせの場合、本ケースのように、多額の損害賠償を請求されることもありますので要注意です。

このレポートは、実際の事例をもとに、何が紛争のポイントなのか？また紛争を事前に防ぐための事業主としてすべきことなどを簡潔にまとめました。是非参考になさってください。

神田社会保険労務士事務所

〒274-0816 千葉県船橋市芝山1-31-7 A-105

電話 047-496-0600 FAX047-496-0601

mail: info@kandasr.com

http://kandasr.com