

【テーマ】解雇係争期間を出勤日数から除外することができるか

【事件の概要】

会社は、同社の正社員Aを解雇し、以降、Aを勤務させなかった。Aは、解雇は無効であると主張して訴訟を起こしたところ、約2年間にわたる裁判を経て、解雇無効の判決が確定した。その後、Aは、会社の職場に復帰し、仕事を再開した。

翌年、Aは5日間の年次有給休暇（年休）の請求をして、その期間について仕事を休んだ。そうしたところ、会社は、Aは請求の前年度において就労していないのであるから（訴訟の間、Aは会社で勤務していない）、年休の成立要件を満たさず、年休を与える義務はないとして、Aが就労しなかった上記5日間につき欠勤として取り扱い、5日分の賃金を支払わなかった。

そこで、Aは、年休権を有することの確認及び欠勤扱いとして控除された5日分の賃金支払等を求めて、訴訟を提起した。一審、二審とも、Aの請求を認めたため、会社が上告したが、最高裁は、会社の上告を棄却した。

【解説】

- 労働者が年次有給休暇を取得する権利（年休権）は、労働基準法第39条が定める要件を満たした労働者すべてに当然に発生する権利です。
- 法律が定める年休権発生の要件は、①新規採用者の場合、雇入れの日から起算して6か月間継続勤務し全労働日の8割以上出勤すること、②それ以降の者については、その後の1年間の出勤日数が全労働日の8割以上であることです。つまり、前年の出勤率が8割未満である労働者には翌年の年休権が発生せず、使用者は、その労働者に対して翌1年間については年休を与えなくてもよいこととなります（労働基準法第39条第2項）。
- 上記の事件で、会社は、解雇の日から解雇無効判決が確定するまでの約2年間（係争期間）について勤務していないAは、出勤日数が0日となるのだから、Aには年休権が発生していないと主張しました。
- しかし、最高裁は、「無効な解雇の場合のように労働者が使用者から正当な理由なく就労を拒まれたために就労することができなかった日は、労働者の責めに帰すべき事由によるとはいえない不就労日であり、（中略）法39条1項及び2項における出勤率の算定に当たっては、出勤日数に算入すべき」と判示しました（最高裁第一小法廷 平成25年6月6日「八千代交通（年休権）事件」判決）。
- この最高裁判決の後、厚生労働省は改正通達（平25.7.10基発0710第3号）によって従来の解釈を変更し、「裁判所の判決により解雇が無効と確定した場合や、労働委員会による救済命令を受けて会社が解雇の取消しを行った場合の解雇日から復職日までの不就労日」については、出勤日数に算入すべきものとしています。

【ポイント】

- 労働者が使用者から正当な理由なく就労を拒まれたために就労することができなかった日は、労働基準法第39条第1項及び第2項の出勤率の算定に当たっては、出勤日数に算入すべきものとして取り扱わなければならない。