

Q89. 裁判所で解雇が無効と判断された場合の解雇日から復職日までの不就業日などは、労基法 39 条の出勤日数・全労働日に含まれますか？

裁判所で解雇が無効と判断された場合の解雇日から復職日までの不就業日などが労基法 39 条の出勤日数・全労働日に含まれるかについては、行政通達（平成 25 年 7 月 10 日付け基発 0710 第 3 号）が存在します。

同通達は、八千代交通（年休権）事件最高裁第一小法廷平成 25 年 6 月 6 日判決（労判 1075 号 21 頁）を踏まえて出されたものということもあり、今後の裁判実務においても概ね同通達の解釈に沿った判断がなされるものと思われま

す。同通達の概要は以下のとおりです。

1 年次有給休暇算定の基礎となる全労働日の日数は就業規則その他によって定められた所定休日を除いた日をいい、各労働者の職種が異なること等により異なることもあり得る。

したがって、所定の休日に労働させた場合には、その日は、全労働日に含まれないものである。

2 労働者の責に帰すべき事由によるとはいえない不就業日は、3 に該当する場合を除き、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全労働日に含まれるものとする。

例えば、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業日のように、労働者が使用者から正当な理由なく就業を拒まれたために就業することができなかった日が考えられる。

3 労働者の責に帰すべき事由によるとはいえない不就業日であっても、次に掲げる日のように、当事者間の衡平等の観点から出勤日数に算入するのが相当でないものは、全労働日に含まれないものとする。

(一) 不可抗力による休業日

(二) 使用者側に起因する経営、管理上の障害による休業日

- (三) 正当な同盟罷業その他正当な争議行為により労務の提供が全くなされなかつた日