平成２３年（受）第２１８３号　年次有給休暇請求権存在確認等請求事件
平成２５年６月６日　第一小法廷判決

主　　文

本件上告を棄却する。

上告費用は上告人の負担とする。

理　　由

上告代理人大谷典孝の上告受理申立て理由について

１　本件は，解雇により２年余にわたり就労を拒まれた被上告人が，解雇が無効であると主張して上告人を相手に労働契約上の権利を有することの確認等を求める訴えを提起し，その勝訴判決が確定して復職した後に，合計５日間の労働日につき年次有給休暇の時季に係る請求（以下単に「請求」ともいう。）をして就労しなかったところ，労働基準法（以下「法」という。）３９条２項所定の年次有給休暇権の成立要件を満たさないとして上記５日分の賃金を支払われなかったため，上告人を相手に，年次有給休暇権を有することの確認並びに上記未払賃金及びその遅延損害金の支払を求める事案である。

法３９条１項及び２項は，雇入れの日から６か月の継続勤務期間又はその後の各１年ごとの継続勤務期間（以下，これらの継続勤務期間を「年度」という。）において全労働日の８割以上出勤した労働者に対して翌年度に所定日数の有給休暇を与えなければならない旨を定めており，本件では，被上告人が請求の前年度においてこの年次有給休暇権の成立要件を満たしているか否かが争われた。

２　原審の適法に確定した事実関係の概要は，次のとおりである。

(1)　上告人は，一般乗用旅客自動車運送事業等を営む株式会社である。上告人は，被上告人との間で，平成１７年１月２１日，被上告人をタクシー乗務員として雇用する旨の期間の定めのない労働契約を締結した。

(2)　上告人は，被上告人に対し，平成１９年５月１６日，同日をもって被上告人を解雇する旨の意思表示をし（以下，これによる解雇を「本件解雇」という。），同日以降の就労を拒んだ。被上告人は，本件解雇は無効であると主張して上告人を相手に労働契約上の権利を有することの確認等を求める訴えを提起し，その結果，本件解雇は無効であるとの理由で被上告人が労働契約上の権利を有することを確認する旨の判決（以下「前訴判決」という。）を得て，これが平成２１年８月１７日の経過により確定した。これを受けて，被上告人は，同年９月４日，上告人の職場に復帰し，同日以降再び就労を続けている。

(3)　被上告人は，平成２１年９月１３日から同月１５日まで並びに同２２年１月１３日及び同年２月１５日の合計５日間の労働日につき，年次有給休暇の時季に係る請求をして就労しなかった。

上告人は，被上告人は請求の前年度において法３９条２項所定の年次有給休暇権の成立要件を満たさないとして，被上告人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，上記５日分の賃金を支払わなかった。

３　論旨は，使用者の責めに帰すべき事由により就労することができなかった日は法３９条１項及び２項にいう全労働日に含まれないと解すべきであり，本件解雇の日から前訴判決が確定するまでの期間（平成１９年５月１６日から同２１年８月１７日まで。以下「本件係争期間」という。）は全労働日から除くべきであってこれを出勤日数に算入する余地はなく，請求の前年度（本件では平成２０年７月２１

日から同２１年７月２０日まで）における全労働日が０日となる被上告人は上記年度において同条２項所定の年次有給休暇権の成立要件を満たしていないから，本件係争期間中の労働日を全労働日に含めた上でその全部を出勤日として取り扱い被上告人は上記成立要件を満たしているとした原審の判断には法令の解釈の誤りがあるなどというものである。

４　法３９条１項及び２項における前年度の全労働日に係る出勤率が８割以上であることという年次有給休暇権の成立要件は，法の制定時の状況等を踏まえ，労働者の責めに帰すべき事由による欠勤率が特に高い者をその対象から除外する趣旨で定められたものと解される。このような同条１項及び２項の規定の趣旨に照らすと，前年度の総暦日の中で，就業規則や労働協約等に定められた休日以外の不就労日のうち，労働者の責めに帰すべき事由によるとはいえないものは，不可抗力や使用者側に起因する経営，管理上の障害による休業日等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く全労働日から除かれるべきものは別として，上記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解するのが相当である。

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，このような日は使用者の責めに帰すべき事由による不就労日であっても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く全労働日から除かれるべきものとはいえないから，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ものとして全労働日に含まれるものというべきである。

５　これを本件についてみると，前記事実関係によれば，被上告人は上告人から無効な解雇によって正当な理由なく就労を拒まれたために本件係争期間中就労することができなかったものであるから，本件係争期間は，法３９条２項における出勤率の算定に当たっては，請求の前年度における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いうべきである。したがって，被上告人は，請求の前年度において同項所定の年次有給休暇権の成立要件を満たしているものということができる。

６　以上と同旨の見解に立って，被上告人が請求の前年度において法３９条２項所定の年次有給休暇権の成立要件を満たしているとした原審の判断は，正当として是認することができる。論旨は採用することができない。

よって，裁判官全員一致の意見で，主文のとおり判決する。

（裁判長裁判官　金築誠志　裁判官　櫻井龍子　裁判官　横田尤孝　裁判官　白木　勇　裁判官　山浦善樹）