

Q 解雇を撤回した場合、それまでの賃金を補償しなければならないのか

A 使用者が解雇した従業員に対してその解雇を取り消した場合であって、解雇に合理的な理由がないときや、違法な解雇であったときには、解雇はそもそも無効と考えられ、使用者は、勤務していれば当然に支給すべき基本的な賃金を支払わなければならないものと考えられます。

一方、従業員に十分に非がある場合など解雇が有効とされる場合において、使用者の温情で解雇を取り消したときなどは、解雇が取り消されるまでの不就業期間の賃金について、使用者に支払義務はありません。

一般に、解雇が裁判で無効とされた場合や、使用者が自ら解雇を取り消した場合などは、解雇がなかったものとして取り扱われることになります。

解雇後、解雇が取り消されるまでの期間は、従業員が就労できなかった期間となりますが、この期間中の賃金を使用者が支払うべきか否かが問題となります。

この点について、民法では「債権者の責めに帰すべき事由によって債務を履行することができなくなったときは、債務者は、反対給付を受ける権利を失わない。」(536条2項)と定めています。

つまり、解雇の取り消しが使用者の責に帰すべき事由による場合は、使用者は、解雇期間中の賃金を支払わなければならないということになり、その額は、従業員が解雇されなかったならば労働契約上確実に支給されたであろう賃金の合計額となると考えられます。

具体的には次のとおりです。

1 基本給・手当

基本給や諸手当（職手当、住宅手当等）は対象となるが、通勤手当のように実費弁済的なものは除外される。

2 残業手当・深夜手当

実際に残業して（深夜業をして）はじめて権利が発生する手当なので、一般的には、実際に残業していない（深夜労働していない）被解雇者は請求できない。ただし、勤務割が決まっていて、勤務すれば必ず一定の残業手当と深夜手当が支給される場合であれば、そのような条件を前提に認められると考えられる。

一方、使用者に解雇の取り消しについて何ら責任がない場合、例えば、

被解雇者に明らかな非違行為がある等従業員側の責任が明確な場合には、たとえその解雇が何らかの理由で取り消されたとしても、解雇期間中の賃金の支払義務が発生する余地はなく、使用者はこの期間中の賃金を支払う必要はないものと考えられます。

なお、労基法上では、解雇に合理性がない場合には解雇されてから解雇が取り消されるまでの間は、使用者の責において就労できなかった（休業せざるを得なかった）期間であり、平均賃金の60%の休業手当を支払わなければならないものと考えられます。