

相談室 Q&A

労働時間関係

Q

従業員代表としての活動を行う時間は 労基法上の労働時間に当たるか

事業場で選出された従業員代表が行うこととして、使用者との労使協定の締結や就業規則の制定・改定時の意見陳述がありますが、このような活動やそれに付随する事項（従業員からの意見聴取や当該業務遂行に付随する資料作成等）に従事する時間は、労基法上の労働時間に当たりますか。例えば、これらの事項を所定労働時間内に行うことを禁じる（行った場合、同時間につき不労控除を行う）ことや、所定労働時間外に行った際に割増賃金を支払わない等の取り扱いは認められるのでしょうか。

（愛媛県 A社）

A

従業員代表の活動は使用者の指揮命令下において行われるものではないため労働時間とは言い難いが、協定締結等を円滑に行うために必要な活動について、賃金の控除なく所定労働時間内に行わせることは実務上有効と考える

回答者 宮武秀子 みやたけ ひでこ 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人大野事務所)

1. 従業員代表の役割

従業員代表（ここでは労働基準法〔以下、労基法〕施行規則6条の2の規定に基づいて選任された過半数代表者と同義とする）とは、労働者の過半数で組織される労働組合がない事業場において、労使協定の締結や就業規則の制定・改定等に関する意見陳述をするために、その事業場の労働者の過半数代表として選出された者をいいます。

締結対象となる協定の種類は、36協定や裁量労働制などの労働時間等に関する協定や、賃金控除協定など労基法に規定されるもの以外にも多岐にわたっており、その締結当事者となる従業員代表の役割は労使双方にとって重要なものといえます。

2. 従業員代表の活動と権限

前述のように、従業員代表の主な活動は使用者に対して代表意見を表明することですが、その活動範囲は法的に明確になっていません。この点、

過半数代表制における過半数代表者は、「事業場の労働条件に関する事項について包括的・継続的な関与を行うことは予定されていない」「事業場の労働者が意見を表明する機会は、代表を選出する局面に限定されて（いる）」「代表者と使用者の間の交渉過程に関する規制が欠如しており、実効的な交渉を行う制度的基盤が十分とは言えない」ことからすれば、「労使協定の締結や就業規則の制定・変更の時点における労働者の多数の意思を確認するための主体というにとどまるものと考え**べき**」（東京大学労働法研究会編『注釈労働基準法・上』〔有斐閣〕37ページ。下線は筆者）と解されており、他の従業員の意見を集約し、それを反映させることまで当然に求められているわけではないと考えられます。

また、権限という点では、行政通達において、過半数代表者の「正当な行為」として、「法に基づく労使協定の締結の拒否、1年単位の変形労働時

間制の労働日ごとの労働時間についての不同意等」(平11. 1.29 基発45)が挙げられています。

3.ご質問への回答

まず今回のご質問にありました労働時間の該当性判断ですが、過去の裁判例において、労働時間とは「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間」をいい、「労働時間に該当するか否かは、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるもの」とされています(三菱重工業長崎造船所事件 最高裁一小 平12. 3. 9判決)。

次に、今回のご質問を検討するに当たり、従業員代表の活動を、以下のように分けて考えてみます。

①協定締結や就業規則の意見陳述など従業員代表の本来的活動

②①に伴って他の従業員の意見集約や資料作成等を行う付随的活動

①の活動は、使用者側からの申し入れにより行われる活動であるものの、労働契約上の契約行為として使用者から指示されるものではないことから、使用者に当該活動を強制する権限はなく、また、不履行を理由に罰則や不利益を負わせることもできません。その意味では、当該活動時間が使用者の指揮命令下において行われているとはいえ、結果、労働時間とは言い難いと考えられます。

次に②の活動ですが、前述のように、これらは従業員代表に当然に求められるものではなく、従業員代表が自らの判断で行っていると評価されることから、労働時間の該当性は否定されるものと考えます。

以上のように、①②の両活動ともに労働時間に該当するといえない以上、これらの活動時間について賃金(割増賃金も含む)を支給する必要はないと同時に、所定労働時間内での当該活動を禁ずることもできると解されます。

しかしながら、実務においては協定締結等が使用者主導で行われ、また、労働時間や賃金など労働契約に直接的に影響を及ぼす事項に関するものであることから、特に上記①の活動については、

労働契約と完全に切り離して取り扱うことは困難であるように思います。

また、②の活動についても、代表者個人の意見表明で足りるとの認識がない場合や、従業員代表になったことの責任感や不安感などから他の従業員の意見聴取をしてしまう(もしくは、しなければならぬと思込んでいる)場合もあり得ます。その意味では、当該活動時間が労働時間に該当しないことを理由に、すべての活動を所定労働時間内で行うことを禁止し、または行った場合に直ちに賃金を控除することは、円滑な協定締結や意見陳述を妨げる結果になりかねません。

したがって、実務上は、従業員代表として期待される役割を明確に示した上で、必要な活動のみ所定労働時間内に行うことを許容するといった取り扱いも有効と考えます。

4.利益供与との関係

なお、所定労働時間内での当該活動を許容することは、これらの活動時間を労働時間として扱うということではなく、当該活動中の労務提供を免除することにほかなりません。つまり、業務外の活動を行った時間についても通常の賃金を支払う(賃金を控除しない)ということですので、特段の法的制限はないものの、それが使用者からの利益供与に当たらないかとの懸念もあります。

この点、従業員代表と同様に協定締結等の当事者となる過半数労働組合の場合、労働組合法において「団体の運営のための経費の支出につき使用者の経理上の援助」(同法2条2号)を受けることが労働組合の欠格事由と定められていますが、その一方で、労働時間中に賃金を控除せずに使用者との協議や交渉を行うことは「援助」には当たらない(同条2号ただし書き)とされています。つまり、労働組合であっても、団体としての自主性を損なわない範囲での使用者からの便宜は許容されていることに鑑みれば、従業員代表についても必要最小限の活動に絞った上で所定労働時間内に活動を行わせることまで排除するものではないと考えます。