

相談室 Q&A

労働時間関係

Q

資格取得のための研修や試験が休日等に実施される場合、労働時間となるか

当社では、特定職種、業務を担当する場合に、指定する公的資格の取得を義務づけています。取得に際し受講が要件となる（あるいは受講必須ではないが、試験対策上有利になる）研修、あるいは試験が当社の勤務時間外（終業時刻後や土日等）に実施される場合でも、これまで特に手当等は支給してきませんでした。

このほどある社員から「研修の時間は労働時間となり、割増賃金等の支払いが必要になるのではないか」との指摘を受けましたが、どのように考えればよいでしょうか。
(兵庫県 H社)

A

研修や試験への不参加に対する不利益な取り扱いを予定していない限り、割増賃金等を支払う必要はない。ただし、公的資格を取得して特定職種や業務に就くことを命じている従業員に対しては、受講が必須の要件となる研修や試験日の割増賃金については支払い義務が発生すると考えられる

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates パートナー)

1. 労働時間について

割増賃金等の根拠となる労働基準法が定める「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」と定義されています（三菱重工業長崎造船所事件 最高裁一小 平12. 3. 9判決）。

そして、「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であって、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんにより決定されるべきではないと解するのが相当」であり、「労働者が、就業を命じられた業務の準備行為等」を「使用者から義務付けられ、又はこれを余儀なくされたとき」は、労働時間に該当すると判断されています。

したがって、仮に、公的資格の取得に際して、受講が要件または試験対策上有利になる研修や試験への参加が、業務命令として行われた場合に、労働者の義務となっているのであれば、「労働時間」となり、賃金の支払いが必要となることは明らかです。

問題は、研修や試験への参加を業務命令で義務づけていない状況が、「余儀なくされたとき」に該当するといえるかどうかという点にあります。

2. 教育等に関する行政解釈

行政解釈においても、「労働者が使用者の実施する教育に参加することについて、就業規則上の制裁等の不利益取扱による出席の強制がなく自由参加のものであれば、時間外労働にはならない」とされており（昭26. 1.20 基取2875、平11. 3.31 基発168、昭33.10.10 基取6358等）、このことは、一定の資格を得ることが昇進等の条件になっている場合においても当てはまるものと考えられます。

また、一般健康診断については、業務との関連において行われたものではないので、受診のために要した時間については、当然には事業者の負担すべきものではなく労使協議により定めるべきと考えられています（昭47. 9.18 基発602）。

労働時間に関するこれらの行政解釈からは、業

務との関連性や義務づけの程度などを考慮して、賃金を支払わなければならない労働時間であるか否かを評価しているものと考えられます。

3. 近時の裁判例について

自主的な活動や就業時間外に行われた活動に関する近年の裁判例を紹介します。

まず、会社内で行われる会議や研修の参加であること以外に特段の理由を示さずに、場所的拘束性から労働時間該当性を肯定しているもの（語学補助教員賃金請求事件 東京地裁 平24.12.18判決）があります。これに類似する判断基準を示しているものとして、会社の事業場内にいる時間は、特段の事情がない限り、労働に従事していたと推認すべきとした裁判例もあります（ヒロセ電機事件 東京地裁 平25. 5.22判決）。しかしながら、後者の裁判例は、当該事案においては、福利厚生の一環として設備利用を認めており、任意参加の研修やクラブ活動等の業務外活動も行われていたことから、事業場内にいたからといって業務に従事していたとは限らないと認めており、場所的拘束性以外に業務との関連性も考慮しています。

このほか、業務終了後の自主活動時間について、自主活動時間に行われている活動内容が、顧客の拡大につながる企画等に取り組むなど業務との関連性があり、場所としても会社内で行われることや自主活動の参加の有無や積極性等が評価の対象になり、それがランキングとして可視化されており人事にも影響すること等から、いやが応にも取り組まざるを得ない活動であったとして、場所的拘束性と業務関連性が強いことを考慮して労働時間として認めた事例も存在します（類設計室[取締役塾職員・残業代]事件 京都地裁 平27. 7.31判決）。

これらの裁判例を見る限り、取り組むことを「余儀なくされた」ものとして、労働時間と認められる際の判断の要素として、当該活動が行われる場所、業務との関連性の程度を考慮しながら、労働時間該当性が判断されています。

4. ご質問へのあてはめ

[1] 使用者からの指示・命令がある場合

まず、使用者が労働者に対して、研修や試験を受けることを命じているか否かによって、形式的

な区別が可能です。使用者からの命令に基づく参加であれば、当然に労働時間となり、賃金の支払い義務が生じます。また、特定の職種、業務を担当する場合には、公的資格を取得するよう義務づけていることとの関係からすると、会社が特定の職種、業務を担当するよう命じた従業員にとっては、当該職種、業務を行えない状況になることは職務命令違反となり得ることからすれば、公的資格を取得することを間接的に義務づけられることになるため、資格取得に必要な研修の受講日や試験日については、労働時間に該当するおそれがあります。その余の研修等については、試験取得に必須とまではいえないため、特定の研修等に参加するよう具体的に命じていない限りは労働時間にはならないと考えられます。

[2] 実質的に参加を余儀なくされた場合

次に、使用者が命じていないとしても、「余儀なくされた」場合には賃金の支払い義務が認められます。行政解釈からも明らかなように、制裁等の不利益な取り扱いが背景にある場合は、労働時間に該当し、支払い義務が生じるということです。したがって、研修等や試験を受けないことに対して不利益処分を予定している場合には、労働時間となり、賃金の支払い義務が生じると考えられます。また、近年の裁判例に照らせば、人事考課との関連性において不利益に取り扱われる可能性がある場合も、賃金の支払い義務を負担しなければならない可能性があると考えられます。

ただし、微妙な相違ではありますが、人事考課上、資格取得や受講が有利に取り扱われるにすぎず、不利益に取り扱うわけではない場合は、労働時間とはいえないと考えられます。資格取得または受講しなかったことで「有利に取り扱われない」ということ自体は、会社が人事考課上不利益な取り扱いを行うこととは異なり、労働者にとっても強制される要素はないため、「余儀なくされる」ことにはならないと考えられます。この場合、黙示的な強制の余地をなくしておくために、会社としても研修や資格取得の評価について、不利益な取り扱いを予定していないことを明示しておくべきと考えられます。

なお、場所的拘束性から労働時間であることを認定している裁判例が存在することから、研修等を自社内で行うのは避けるべきと考えられます。