

担当者なら知っておきたい

労務管理の 落とし穴

新連載

研修・教育訓練は 労働時間になるか？

中小企業で長年、行なわれている習慣も、よく考えてみれば法違反であることも少なくありません。今回は研修・教育訓練を実施した際の正しい労務管理方法について解説します。

ドリームサポート社会保険労務士法人
社会保険労務士

田所知佐

B課長の判断は、労務管理上問題なかったのでしょうか？

強制受講であれば 労働時間になる可能性大

近年は、働き方改革の影響もあり、労働時間についてどう考えるべきかが、重要視されています。労働時間の定義について労働基準法には明記されていません。ただし、2017年1月厚生労働省から出されたガイドライン（左表）では、どのような場合に労働時間になるのかについて、具体例をもつて書かれています。

研修・教育訓練については、「参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講」が労働時間になる、としています。今回のAさんの研修受講については、参加すること自体は業務上義務づけられていませんが、直属の上長から「係長昇格には研修受講と報告書提出が必要」と知らされており、実質、参加することを「余儀なくされていた」ということができるでしょう。つまり、Aさんの研修受講は労働時間となり、賃金も発生することになります。

今回のケースが 会社にもたらすリスク

①労働基準法違反

Aさんの研修受講が労働時間と認められた場合、会社は、賃金未払いとして、労働基準法24条に違反することになります。

②未払賃金の支払い

この規定には30万円以下の罰金という罰則も定められており、是正勧告に応じないなどの悪質な場合には、送検され、裁判に至ることもあります。

当然、会社は、Aさんに未払い分の賃金を支払わなければなりません。

この一件だけでなく、過去にもこのような取扱いがされている場合、労働者は遡って未払い分の賃金を請求する権利があります。労働基準法の改正により、2020年4月から、賃金請求権の時効は、2年から5年（当分の間は3年）に延長されました。

③損害賠償請求

賃金未払いのままだと、債務不履行や不法行為による損害賠償請求の訴えを起こされる可能性があります。

帰宅途中のAさんの携帯に、B課長から「研修動画の報告書は、明日朝が提出期限です。Aさん、Cさん、大丈夫ですね？」とLINEの連絡が入っていました。この報告書は、係長昇格のために人事部に提出しなければならぬもので、期限をすっかり忘れていたAさんは、帰宅後に急いで研修動画を見て、報告書を書き上げました。

後日、研修動画を見て報告書を

作成した3時間について、労働時間として申請できるかB課長に相談しましたが、「Cさんはちゃんと会社で動画を見て報告書を書き上げたらいいよ。期限を忘れて家を持ち帰ったのはAさんのミスだから、労働時間にはできないよ」と申請は認められませんでした。しかし、会社で研修動画を見て報告書を書き上げれば、労働時間に含まれたはずで、どうにも納得がいきません。

労働時間の適正な把握のために 使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

労働時間の考え方

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。そのため、次のアからウのような時間は、労働時間として扱わなければならないこと。

ただし、これら以外の時間についても、使用者の指揮命令下に置かれていると評価される時間については労働時間として取り扱うこと。

なお、労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定めにかんがらず、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ること。また、客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものであること。

ア 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間

イ 使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）

ウ 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

労働時間にカウントするの を見落としやすいケース

以下にあげるものは、すべて労働時間になります。

① 残業を命令されていないが、

上司が残業を黙認している

残業が命じられていなかったとしても、上司が残業を黙認していれば、「黙示の指示」があったとされます。

残業については、上司が把握し、管理することが必要です。

② 電話当番・来客当番をしながらのお昼休憩

労働から離れられない状態での休憩は、労働時間となります。

休憩を輪番制にしたり、自動応答受付等の活用も考えてみるとよいでしょう。

③ 毎日の業務や担当の確認、全員参加が義務の準備体操や朝礼

本来の業務のための準備時間も、上司に義務づけられたものであれば、労働時間となります。

④ 警備員が仮眠をとる時間

たとえ、仮眠時間であっても、

電話や警報等の突発的業務に対応する必要がある場合は、労働時間に扱われます。

ココを直して 正しい労務管理を

研修・教育訓練の性格は様々ですが、自己啓発であるもの、自ら積極的に受けるものは労働時間とはならない、としている場合も多いでしょう。

研修・教育訓練を労働時間としないのであれば、以下のようにする

する必要があります。

- ・任意の参加にする
- ・不参加が、労働者の不利益にならないようにする
- ・昇格等の条件にしないことを明言する

また、今回のケースのように、労働時間となるであろう研修・教育訓練を、いつでも本人の好きな時間に視聴できるオンデマンド型にしてしまうと、時間外労働だけでなく、休日労働や深夜労働になつてしまう可能性もあります。

さらに、いつ視聴しているのか、つまり労働時間の把握が困難になってしまいます。

最近増えつつある在宅勤務等で研修・教育訓練を行なうには、視聴時間を決められるWEB配信にするとういでしょう。



長時間労働を抑制するためにも、労働時間の把握や管理は正確に行なう必要があります。

今回のケースでも、上司である

B課長は、Aさんの研修動画の視聴と報告書を書く時間が労働時間であることをしっかり認識したうえで、今後は適切な労働時間管理を行なうようにしなければなりません。