

相談室 Q&A

人事労務の現場の問題を、専門家が回答。
WEB労政時報では過去からの
全3718問のQ&Aが検索・閲覧可能。

賃金関係

Q 自由参加としていた外部セミナーの受講時間に 割増賃金を支払う場合、 従来の参加社員にも賃金の遡及払いは必要か

当社では終業時刻後に自由参加の形で、毎年同じ外部セミナーに、社員のうち複数名を参加させていました。しかし、参加する社員が減ってきてしまったため、これからは指名制にして、時間外割増賃金を支払うことで参加させようと考えています。一方で、これまで自由参加だった社員を無給扱いとしていたことに問題がないか心配です。これらの社員に、賃金をさかのぼって支払う必要はあるのでしょうか。

(愛知県 M社)

A 受講時間が労働時間に該当しなければ賃金を支払う必要はないが、社員間の公平を図るのであれば、賃金ではなく任意的・恩恵的な手当の支払い等他の方法を模索すべき

回答者 荒川建一 あらかわ けんいち 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人大野事務所)

1. 問題の所在

ご質問の問題の所在は、これまで外部セミナーの受講を自由参加として無給にしていた社員に対し、公平を図るために「賃金」をさかのぼって支払うべきか否かにあります。

「賃金」とは労働時間の対価であるため、考察の前段として、まず今回の研修時間が労働時間に該当するかを確認していきましょう。

2. 労働時間の定義

[1] 労働時間性の判断

労働基準法（以下、労基法）上における労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいいます。

労働時間は労働契約や就業規則等の定めに左右されず客観的に定まり、労働者の行為が使用者から義務づけられ、またはこれを余儀なくされていた等の状況から、個別具体的に判断されることとなります。

それでは、ご質問の外部セミナーの受講時間は、使用者の指揮命令下に置かれている時間に該当するのでしょうか。

[2] 研修時間の労働時間該当性

所定労働時間外に行う研修等に参加する時間が労働時間に該当するかについて、行政解釈では「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」（昭26. 1.20 基収2875、平11. 3.31 基発168）としています。

同様に、「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」（平29. 1.20 基発0120第3）では、「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」は、労働時間に該当するとされています。

3. 賃金の遡及払いの要否

以上のことから、今回のような外部セミナーの受講時間を労働時間とみるべきかどうかは、実質的に出席の強制があるか否かにより判断するべきでしょう。

ご質問のケースでは、外部セミナーへの参加は

自由参加となっているということですが、もし就業規則上の制裁等不利益な取り扱いや、不参加により業務に具体的な支障が生じるといったことがあれば、これまでの研修時間も労働時間に該当することになります。

その場合には、そもそも労基法37条に定める割増賃金が未払いであり、さかのぼって支払わなければなりません。

一方、不利益性・強制性などが認められず労働時間に該当しないのであれば、賃金を支払う根拠がありません。それにもかかわらず、公平性を図るためだけにあって「賃金」を遡^{そきゅう}及して支払うとすると、受講時間が「労働時間」となる要素を作り出してしまふことになりかねません。

4. 不公平感緩和の措置

とはいえ、同じ外部セミナーであるにもかかわらず、自由参加のときに受講した社員と、今後指名制になり割増賃金が支払われる社員との間には、不公平感や不満が生まれることも予想されます。

会社としては、労働時間に該当しないのであれば、さかのぼって賃金を支払う必要はありませんが、よりモチベーション高く社員が勤務していくことを考えるのであれば、「賃金」以外の方法で不公平感や不満を緩和する措置を模索されてはどうか。

方法としては、外部セミナーを受講した回数や時間数を考慮して、任意的・恩恵的な手当を支払うことや、社員が参加を希望する外部セミナーへの参加費を補助することなどが考えられます。

そのほかには、研修内容にグループワークを取り入れてみたり、業務に関連した資格取得のための研修にしたりと、セミナー内容に変化を織り交ぜ、より充実した内容とすることで差別化を図る方法も挙げられます。

一方、任意的・恩恵的な手当で対応する場合には、期間はいつまでさかのぼり、金額はどのように設定するのが、悩ましいところです。

これはあくまで私見ですが、期間については賃金債権の時効期限と同様に2年間を対象とし、金額については参加した全社員の時間単価を平均し、過去2年間に当人が参加した回数と上記時間単価平均額を乗じた額を手当として支払うのも対応の一つと考えます。

5. 今後の外部セミナー受講に関する懸念点

最後に、今後外部セミナーの受講が指名制となり、時間外労働として取り扱った場合における懸念点を検討します。

①短時間勤務社員への対応

時間外に開催する場合、育児休業・介護休業等を理由とする短時間勤務社員には参加が困難といえます。本来研修は労働力の質を高めることを目的としているため、指名制となり、業務に不可欠な知識やスキルを身に付けさせる内容となるのであれば、社員間の職務能力に差が生まれないよう所定労働時間内での開催も検討すべきでしょう。

②安全配慮義務と労災対応

会社は「労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮を」行う義務を負っています。

例えば、ゲームを通じてコミュニケーション能力を向上させる訓練など運動を伴う研修であれば、想定し得る事故を防止するための対策を物的・人的に整え、万一の場合に対応できるように措置を講じる必要があります。もし事故が起き、またそれにより負傷する社員が出た場合には、労災として対応する可能性も高いといえます。

そのほかにも、時間外労働の上限規制など、労働時間として取り扱う場合には、さまざまな問題について検討・対処が必要となります。

会社は自由参加と指名制のメリット・デメリットを比較衡量した上で今後の方策を検討していかなければなりません。そもそも参加する社員が減ってきた外部セミナーを指名制にして時間外割増賃金を支払うことにメリットがあるのでしょうか。

まず検討すべきは、このセミナーの必要性であり、不可欠なのであれば、時間外ではなく所定内労働時間内での開催や、休日の振り替えを利用した開催を検討すべきように思えます。

もしそうでなければ、自由参加としたまま一定の手当支給や費用補助を行うこと、セミナー内容の多様化など、参加率を高める工夫をしてみる価値があると思います。