「研修・教育訓練」に関する労働時間の考え方

「研修・教育訓練」が労働時間に該当するか否かについて、裁判例等に基づき、事例を紹介します。労働時間の適正な管理にお役立てください。

労働時間とは



- **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**をいいます
- **使用者の明示または黙示の指示により労働者が業務に従事する時間**は、労働時間に該当します

研修・教育訓練の取扱い

研修・教育訓練について、**業務上義務づけられていない自由参加のもの**であれば、その研修・教育訓練の時間は、**労働時間に該当しません。**

※ 研修・教育訓練への不参加について、就業規則で減給処分の対象とされていたり、不参加によって業務を行うことができなかったりするなど、事実上参加を強制されている場合には、研修・教育訓練であっても労働時間に該当します。



労働時間に該当しないと考えられる事例

① 始業時刻前または終業時刻後に、会社が練習の場所や道具を貸し出しているが、練習を行うかどうかや練習内容は労働者に委ねられており、使用者は、練習の実施状況や内容について特に確認等を行っていない（美容室、建設業）

② 営業時間外にキッチンなどを無償で使用するのに施設管理の観点から管理者の許可は必要とするが、労働者が自ら先輩に指導を依頼し、自発的に技術習得に向けた練習を行っていた（飲食店）

③ 労働者の自主的なスキルアップのためのweb学習ツールを提供しているが、使用者はその受講を指示しておらず、習熟度を測る試験も実施しておらず、また、受講状況を人事評価に反映させていない（情報通信業）

④ 使用者からの指示が一切ない中で、幼稚園教諭が、自発的に自宅で手遊びの知識の習得やピアノの練習などを行っていた（幼稚園）



ワンポイントアドバイス

訓練や練習について明示的な指示がなくとも、実質的に指示があったとして、労働時間に該当すると判断されるケースもあります。（裏面参照）

厚生労働省

（R8.6）

労働時間に該当すると考えられる事例

① 自由参加のサークル活動として位置づけられた勉強会であるが、使用者があらかじめ、参加者、日時、場所を決定しており、また、参加後にレポートの提出を求められ、さらに遅刻や欠席に対して指導が行われていた（学習塾）

② 形式上は自由参加の研修であるが、店舗商品の説明が主な内容で、受講することが正社員になるための要件とされ、参加できるよう使用者がシフトを調整していたなど、事実上参加が強制されていた（小売業）

③ レポート作成を主な業務とする労働者について、社内のマニュアルで必要な知識・情報の積極的な収集が求められている中、始業前のマーケット情報の収集が、使用者に黙示的に容認されていた（金融業）

ワンポイントアドバイス

このほか、所定時間内など、業務中に行われる教育・訓練は、基本的には労働時間に該当します。「労働時間の適正な把握のために使用者が構ずべき措置に関するガイドライン」を参照して、労働時間の適切な把握や管理に努めましょう。



具体的な労働時間の管理等については働き方改革推進支援センターに、個別の労働時間の取扱いについては都道府県労働局（監督課）・労働基準監督署に、それぞれご相談ください。

働き方改革推進支援センター

都道府県労働局労働基準監督署

研修・教育訓練に関する支援のご案内

教育訓練給付金

労働者が主体的に、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講し、修了した場合に、その費用の一部を支給します。

教育訓練給付金

人材開発支援助成金

企業内で人材育成に取り組む事業主が、職務に関連した専門的な職業訓練等を計画に沿って実施した場合、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成します。

人材開発支援助成金

教育訓練給付金・人材開発支援助成金については、都道府県労働局・ハローワークにお問い合わせください

都道府県労働局ハローワーク