

労使トラブル解決シリーズ

〔時間外労働編〕 資格取得のための残業？

事例

先日、突然労働基準監督署から呼び出しがありました。

内容は、「時間外労働手当についてお聞きしたい」と言うものでした。

最近、社員のYが、「残業をしているのに認めてもらえない！」と言って来ていたので、すぐにピンとききました。どうやら「残業手当が不払いだ！」と労働基準監督署に訴えたようです。

しかし、この社員が終業時刻後に残っているのは、資格をとるための勉強のためです。Yの言い分は、「会社のために必要な資格をとろうとして勉強しているのだから、これも仕事であり、残業代を払って欲しい、それに資格をとったら給料を上げると言ったじゃないか」というものです。

このような時間は労働時間となるのでしょうか？

Answer

最近では、労使トラブルといっても会社と労働組合との間で起こる労働争議ではなく、ご質問のような個々の労働者との間のトラブルが増えています。

原因としては、悪化する経済情勢による労働条件の改悪など、マクロ的要因がなくはありませんが、もう一方で、今まで「なあなあ」で済ませてきた「労使間の約束、慣例」が原因となってトラブルが起こることがしばしばです。つまり「曖昧な約束」が、ことごとくトラブルのもととなっているわけです。

さて、ご質問のケースですが、まず、労働時間とは、どういうものかについて考える必要があるでしょう。労働時間とは、「使用者から発せられた指示命令に従う労働であり、そのために拘束された時間」を言います。ですから、この社員に資格を取らせること、また、業務に必要な知識として勉強させることを会社が義務としているのであれば、労働時間という取扱いになるものと思われれます。また、資格をとらないことによって労働者の業務の遂行に具体的な支障がでるかどうかが、そして資格等の成果に対して労働条件で優遇され、資格がないと不利益な取扱いがなされるかどうかなどにより、実質的な意味での労働時間かどうか判断されることになります。

似た行政通達では、「時間外に行われる会社の行う教育・研修は、その参加が強制されるものではなく、かつ、不参加によって就業規則上の制裁が行われるなどの取扱いがなければ、労働時間とはならない」とされています（S26.1.20 基発 2875）。