

休日の研修参加の取扱いについて

先日、クライアントである D 医院さんを訪ねた時のことですが、院長先生より下記のようなご相談を頂きました。

『スタッフに、ある研修を受けてもらいたいと思っているのですが、研修当日は休日でスタッフからは“**休日出勤扱いにはならないのでしょうか？**”と質問されました。研修は自分自身のためでもあるし、それを労働時間と言われるのは釈然としないのですが…。研修費用や交通費の負担はしていますが、それだけでいけないものなのでしょうか？』とのこと。

院長先生ご自身は、これまで自己負担で休日も厭わず数々の勉強会やセミナーに参加されてきましたが、自分のスキルアップのためなので、これが『**当然**』と考えていました。

しかし、スタッフさんが全ての費用を負担するのは厳しいだろうと考え、参加費・交通費だけは援助されていました。

一方、研修・セミナーが今回のように休日に行われる場合、スタッフさんたちは、業務に必要な研修やセミナーでも“**休日を潰されているのだから“労働時間”**”と考えているのです。双方の言い分もわかりますが、法的にはどうなのでしょう？

この問題は、D 医院さんに限らず、ご質問の多い内容です。今号にて整理させて頂きたいと思います。

【任意か？強制か？指揮命令下にあるかがポイント！】

休日の研修参加が“労働時間”であるかどうかを判断するには、“**任意参加**”なのか、“**強制参加**”なのかがポイントになります。医院(院長)の指示・命令で出席が義務付けられている場合は強制参加＝**使用者の指揮命令下に置かれる時間**となりますので、当然ながら、“労働時間”となります。

では、任意参加の場合は労働時間ではないのかと言うと、必ずしもそうではありません。例えば、任意参加の体裁を取っておきながら、参加しないことで査定に影響するなど、不利益な扱いを受けるような場合などは、『**実質的な強制参加**』と見なされますので、“労働時間”となり、給与の支払い義務が発生するのです。また、このような査定等、直接的な事項だけではなく、**参加しないことで仕事がやり辛くなる**など、**間接的に圧力を感じるような場合も不利益な扱い**であり、『**実質的な強制参加**』と見なされます。

反対に参加・不参加が全くの任意であり、参加の有無で業務に支障が生じるようなことがない場合は労働時間外の活動となり、給与の支払い義務はありません。

整理しますと、**使用者の指揮命令下に置かれている時間は労働時間となる**、ということなのです。

【時間外労働と割増賃金について】

研修が強制参加(労働時間)である場合、時間外労働の問題が発生します。D 医院さんの場合は、木曜日と日曜日が休日で日曜日を**法定休日**としていますので、日曜日に研修がある場合には、通常の賃金に加えて **35%の割増賃金**が発生しますし、木曜日に研修がある場合は、**1週間の労働時間が 40 時間(※)を越え**ると、通常の賃金に加えて **25%の割増賃金**を支払う義務が生じます。

※ 常時使用する労働者が 10 名未満の場合は 44 時間。
(= 『特例措置対象事業場』に該当する場合)

【振替休日や代休を与えることも可能】

あらかじめ休日と定められていた日を労働日とし、その代わりに他の労働日を休日にすることを『**振替休日**』と言います。

たとえば D 医院さんの場合、あらかじめ日曜日を労働日として研修に参加し、月曜日を休日とするような場合です。

この場合、研修に参加させた日曜日は休日労働ではなく、割増賃金は発生しませんが、通常の賃金は発生しますので、週の法定労働時間を超えた分は時間外労働となります。

『振替休日』を行う場合は**就業規則**にその理由と振り替えるべき日を定めておかなければいけません、**就業規則がない場合は個別に同意を得ることが必要**となります。

一方、日曜日に研修に参加し、**その代わりに以後の特定の労働日を休みにする**ことを『**代休**』と言います。前もって休日を振り替えた訳ではなく、代休を与えたことで労働をした休日が労働日として取り扱われる訳でもありませんので、休日労働分の**割増賃金が発生することになるのです**。

整理しますと、あらかじめ休日労働日の代わりに休日を決めておくのが『**振替休日**』であり、休日を入れ替えただけなので通常の労働日扱いで**休日出勤分の割増賃金なし**(法定労働時間を超えた分は通常通り発生)、そうではなく、休日労働後に与えるのが『**代休**』であり、**休日出勤した分の割増賃金が発生する**…、ということです。

今回、ご質問が多いこともあり、まずは、正確な知識として『**法律に基づいた“厳密な取扱い”**』をご紹介しましたが、D 医院の院長先生が仰る通り、やはり、研修やセミナーは**自発的に参加することが本来**ですので、参加の取扱いを論じる前に、まずはスタッフさんと『**参加する意義・目的**』を話し合ってみてはいかがでしょうか。その際、ご判断に迷われる場合や、返答にお困りになった場合には、是非、ご相談下さい。