

入社前の研修は労働時間になるか？

【質問】

先日、内定先の会社から「採用内定者に対して入社前の研修を実施するので、特別の用事がない限り参加してほしい。」と言われました。入社前の研修時間は労働時間になりますか？また研修手当などは支払われるのでしょうか？

【答え】

採用内定は、会社からの採用内定通知に対して労働者が誓約書を提出することによって、「始期付解約権留保付労働契約」が成立すると解されています。すなわち労働契約は成立しているが、就労開始時期（入社日）が合意されている労働契約であって、就労開始時期が来るまでは労務の提供を強制できないとされています。したがって、採用内定者に入社前の研修への参加を義務付けるのであれば、事前に内定者の同意を得ることが必要ですし、内定者が研修へ参加しないことによって内定取消や入社後に不利益な取り扱いをすることはできません。

そもそも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、研修への参加時間について次のような通達があります。

「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基収第2875号、平11.3.31基発168号）

つまり、研修へ参加しなければ就業規則上の制裁などの不利益な取扱いを受ける場合や、研修の内容と業務に強い関連性があり、参加しなければ業務に支障が生ずる場合は、実質的に出席の強制があるとされ、研修時間は労働時間となり、賃金の支払いが必要になります。

賃金額については就労開始時期（入社日）が来ていないため必ずしも初任給の時間割・日割額でなくてもよいとされていますが、地域別最低賃金額以上としなければなりません。また、研修時間が1日8時間を超える場合は割増賃金の支払いが必要になります。

入社前の研修の日時によっては学業に支障が出ることもありますから、内定先の会社へ研修の内容・日時・場所・研修手当(賃金)などについて確認をしてみてください。

【ワンポイントアドバイス】

- ❖ 採用内定者に入社前の研修への参加は強制できないとされ、参加をしない者へ内定取消や入社後の不利益な取扱いをすることはできません。
- ❖ 参加が強制されている研修は労働時間であり、賃金の支払いが必要です。