

# どんな研修が 労働時間となるか

## 注目トピックス

### 01 | どんな研修が労働時間となるか

労働者に対して実施する研修については「労働時間としてカウントすべきか否か」という問題が付きまといまいます。研修と労働時間について解説します。

## 特集

### 02 | ストライキなどの労働争議について

フランス、ドイツ、アメリカなど諸外国のストライキが話題となっています。日本では今やほとんど起こらないストライキの意味と、その他の労働争議について解説します。

### 03 | 過労死ラインの長時間労働に対する

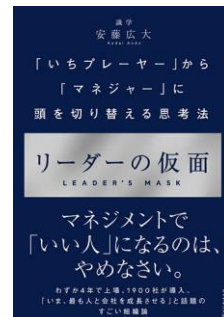
#### 監督署調査について

2023年度の監督署の臨検調査については、いわゆる「過労死ライン」を超える長時間労働に重点が置かれることが予想されます。長時間労働のリスクについて解説します。

## 話題のビジネス書をナメ読み

### 04 | リーダーの仮面（ダイヤモンド社）

リーダーは周りを惹きつけるリーダーシップとカリスマ性が必要というイメージが思い浮かぶかもしれませんが、そのようなセンスは不要であり、組織マネジメントには誰でも良いリーダーになれる「数学」のような公式があると本書で解説されています。



## みよた社会保険労務士法人より

### 05 | お問い合わせについて

### 06 | 近況報告

## 経営診断ツール

### 07 | 実労働時間実態チェックシート

# どんな研修が 労働時間となるか

労働者に対して実施する研修については「労働時間としてカウントすべきか否か」という問題が付きまといまふ。研修と労働時間について解説します。

## はじめに

労働者のスキルアップを目指して会社が主導して研修や教育訓練を実施することはよくありますが、その研修が労働基準法上の「労働時間」に当たるか否かについては判断が難しいこともあります。以下、研修と労働時間の関係について解説します。

## 労働時間の定義

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。ちなみに**黙示の指示**とは下記を指します。

直接命令はしていないが、雰囲気的に断ることが困難であったり、参加しないと人事評価でマイナスとなったりと、実質的に強制しているのと変わらない状態

## 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。しかし研修・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、参加しないと業務を行うことができなかつたりするなど「事実上参加を強制されている」場合には、前述した黙示の指示があるものとして労働時間に該当します。以下に具体例を記載します。

### 【労働時間に該当しない事例】

- ・ 終業後の勉強会で、参加の強制はせず、また参加しないことについて不利益な取扱いもしないもの
- ・ 労働者が自ら申し出て、会社の設備を無償で使用する許可をとった上で、一人でまたは先輩社員に依頼し、使用者からの指揮命令を受けることなく勤務時間外に行う訓練

※ただし、同調圧力などにより居残り訓練が実質的に強制されている場合は労働時間となる場合がある

- ・ 会社が外国人講師を呼んで開催している任意参加の業務とは関連性がない英会話講習。

### 【労働時間に該当する可能性が高い事例】

- ・ 仕事に使用する技術や資格を習得するために会社から指示された研修
- ・ 書籍等を会社が提供し、読書と感想文の提出を義務付ける場合の読書およびレポート作成時間
- ・ 休日に参加するよう指示された社外研修で、後日レポートの提出も課されるなど実質的な業務指示で参加する研修。
- ・ 自らが担当する業務について、あらかじめ先輩社員がその業務に従事しているところを見学しなければ実際の業務に就くことができないとされている場合の業務見学。
- ・ 会社が出席を命じた研修兼懇親会

## 会社における「研修・教育訓練」の取扱いについて

「研修は労働時間ではない」と取り扱う場合には、まず上司からの強制・指示、事実上の強制がないように注意してください。また、仕事に必須のスキルを学ばせるものは原則として労働時間として取り扱うほうが間違いないでしょう。

その他、通常の勤務場所と物理的に違う場所で研修を行ったり、仕事用ユニフォームを一旦着替えてから研修を受講するようルールを設けたりといった「通常労働との形式上の違い」を明確化することも有効です。また、職場で居残りして訓練などを行っている場合も「会社設備を利用した訓練の許可申請書」などの書面を用意することも良いでしょう。

# ストライキなどの 労働争議について

フランス、ドイツ、アメリカなど諸外国のストライキが話題となっています。日本では今やほとんど起こらないストライキの意味と、その他の労働争議について解説します。

## はじめに

フランス政府が老齢年金の支給開始年齢を 62 歳から 64 歳に引き上げる改正案を示したことを契機に、制度改革に反対する大規模なデモやストライキが広がりました。鉄道や電力会社、ごみ収集業者などの生活インフラ事業までもがストライキをしているため、混乱が広がっている模様です。また、賃上げなどを求めた同様のストライキがドイツでも起こっています。現在の日本ではほとんど目にする事のない「ストライキ」その他の労働争議について解説します。

## ストライキの法的性格

ストライキとは、**労働者が労働条件の改善・維持などの要求をするため、集団で労務の提供を拒否する行為**を言います。このストライキは憲法に規定されている労働者の権利の一つで、労働者が要求実現のために団体で行動する権利（団体行動権※あるいは争議権）として位置付けられます。

その他、労働者が団結して労働組合を結成する権利（団結権）、労働者が使用者（会社）と団体交渉を行う権利（団体交渉権）と合わせて、**労働三権**と称されます。

### 【 労働三権 】

団結権	労働組合を作る権利
団体交渉権	労働条件改善などを求めて団体交渉をする権利
団体行動権	ストライキなどをする権利

## 日本におけるストライキ

日本では、2019 年に起きた東北自動車道の佐野サービスエリアを運営する会社の従業員が、不当解雇された部長の復職を求めて行ったストライキが記憶に新しいところです。ハイシーズンのサービスエリアで、売店やレストランの営業を突然休止したことが話題となりました。

た。

統計によると、日本においては 1974 年にストライキ件数が 5000 件（年間）を超えたところをピークに減少し続けており、現在は年間 100 件未満に落ち込んでいます。

古くから日本の会社には家族的意味合いがあり、長期雇用を約束する反面、団結して権利主張をする行為が馴染みませんでした。戦後、経済成長に伴い労働者の権利意識は高まったものの、バブル崩壊やリーマンショックなどの経済不安から再び労働争議が消極化していきました。諸外国で賃金や待遇改善などを求めた大規模なストライキが起こっていることと比較すると、日本の国民性が諸外国とは異なることがわかります。

## 企業側の対策

ストライキ、団体交渉その他の争議行為は憲法で保障された権利であるため、**ストライキを禁止したり団体交渉を無視したりすることができません**。もしこれらの問題が起きたときには、相手の要求をヒアリングし、真摯な対応をしていくしかありません。

なお、日本における労働争議の中で厄介なものの一つとして、**合同労組（いわゆるユニオン）**との団体交渉が挙げられます。合同労働組合とは、勤務する会社を問わず、一人から加盟できる外部の労働組合です。多くの場合、会社に不満を持つ労働者や元労働者について「未払い残業代請求」「有給休暇取得」「ハラスメントに対する感謝料請求」などの金銭要求をしてきます。

会社への不満をそのままにしておくと、合同労組からの団体交渉を受けることになりかねないため、日常から労働者の不満に注意し、早めに対応をしましょう。

# 過労死ラインの長時間労働に対する監督署調査について

2023年度の監督署の臨検調査については、いわゆる「過労死ライン」を超える長時間労働に重点が置かれることが予想されます。長時間労働のリスクについて解説します。

## はじめに

厚生労働省が2023年度の臨検調査について、いわゆる「過労死ライン」を超えるような長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導に重点が置かれることが予想されます。本年4月から中小企業における60時間超の残業に対する割増率が引き上げられたこともあり、多すぎる残業への監督指導は強化されるでしょう。以下、長時間残業に関連して注意すべきポイントについて解説します。

## 過労死ラインとは

厚生労働省が定める過労死の定義は以下のものとされています。

- 業務における過重な負荷による脳血管疾患、心臓疾患を原因とする死亡
- 業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡
- 死亡には至らないが、これらの脳血管疾患、心臓疾患、精神障害

そして「過労死ライン」とは、過労死と長時間労働に因果関係があるという前提に基づき、発症直前の「危険な長時間残業の基準時間」を定めたものです。

現在の過労死ラインは次のように定められています。

時期	過労死ライン	判定
発症前6か月	概ね45時間超/月	▲
発症前1か月	残業100時間超/月	×
発症前2~6か月	残業 <b>80時間超</b> /月	×

▲・・・業務との関連性が徐々に強まる

×・・・業務と発症の関連性が強いと評価される

上記から、一般に残業時間の過労死ラインは「月80時間超」が目安とされています。

## 過労死ラインが疑われる根拠

### 【特別条項付き36協定】

特別条項付き36協定で、時間外労働の上限を労働基準法の上限スレスレである「月100時間未満、年720時間」に設定した場合、長時間労働が常態化していることを疑われる可能性があります。

なお、特別条項付き36協定とは、残業時間について労使で締結する36協定のうち、法定の上限（原則月45時間、年間360時間）を超える可能性があること、および超える際の限度時間や手続きを付記したものです。

### 【労災申請・労働者からの申告】

長時間労働が原因でうつ病などの労災申請があった場合、まず間違いなく長時間労働の実態を確認されることになります。また、労働者や元労働者から長時間労働についての申告が監督署になされた場合も同様です。

### 【業種・業態】

労働基準監督署の臨検調査はしばしば年度ごとに重点業種が定められているようです。例えばある年はコンビニエンスストアに調査が集中しましたが、それは①深夜勤務労働者に対する健康診断の実施状況②外国人労働者の不法就労③月給労働者の残業未払いなどをターゲットにしたものと予想されます。

## 毎日残業が4時間は危険水準

1日4時間の残業を20日続けると1ヶ月の残業時間が平均80時間となります。経営者は残業させているつもりがなくても、早朝勤務や昼休みの休憩不足、休日勤務などが積み重なって残業時間が過労死ラインに至ることもあります。危険な長時間労働とならないよう、実質的な労働時間の把握に努めましょう。

# リーダーの仮面

安藤 広大 著

単行本：288 ページ

出版：ダイヤモンド社

価格：1,650 円（税込）

## はじめに

リーダーにはリーダーシップとカリスマ性が必要というイメージは持たれやすいものです。しかしそのようなセンスは不要であり、組織マネジメントには誰でも良いリーダーになれる「数学」のような公式があると本書で解説されています。プレイヤーからマネージャーへの思考の切り替え方を早速見てみましょう。

## フォーカスすべき5つのポイント

リーダーがフォーカスすべきなのは、「5つのポイント」だけだと筆者は説明しています。

ルール：「誰かいつ何をやるか」を明確にする。

位置：上下関係でコミュニケーションを取る。

利益：利益を通じて人を動かす。

結果：結果のみを重視する。

成長：未来の成長を優先する。

これらのポイントはリーダーとして仕事を進めていると発生する、部下のミスや取引先とのトラブルなどを適切に対応する、または未然に防ぐために重要だと解説しています。

## リーダーとしてルールをつくる

リーダーとして最初にすべきは、「ルールを確立し、それを守らせる」ことです。「厳格なルールに縛られる組織は嫌だ」と考える人もいるかもしれませんが、ルールが存在しなければ不明確なルールを探り合い、互いに不信感を抱くようになり人間関係が険悪になります。

そしてルールは、「行動のルール」と「姿勢のルール」の2つに分けられ、この本では主に後者について説明されています。「可能・不可能」が明確でないもの、たとえば「挨拶を忘れずに」といった、その人の態度

や姿勢を求めるのが姿勢のルールです。意識次第でも守ることができる姿勢のルールを徹底して遵守させることが最も重要で、これができない人はリーダーの資格がないと筆者は断言しています。

## リーダーは高い位置にいる

リーダーになるということは「高い位置」に上がるということの意味します。初めてリーダーになる場合、次のような感覚になります。

部屋の中でイスやテーブルの上に立ってみると、フラフラして下ばかり見てしまうかもしれません。

そこで、視点を今から未来に置く必要があり、こうすることで行動も変わっていくと筆者は説明しています。

リーダーの位置を自身が理解したら次に、部下に自分の位置を明確に認識させることが必要です。そのため、部下とのコミュニケーションでは自分の「位置」をはっきりさせることが重要で、何かをお願いする時も「依頼」ではなく、「断定的に指示する」ことが大切です。

## 会社と個人の成長

その他「利益」や「結果」に関して解説し、最後の「成長」では、会社で動く以上は「組織の利益」を追求すべきですが、人が動く基準は自分に利益があるかの「個人の利益」であるため、個人と組織が利益相反を起こしていないかを見るところもリーダーの大切な役割と締めくくっています。ヒエラルキー型組織におけるリーダーの心構えが学べるため、リーダーになったばかりの方にオススメしたい一冊です。

# 当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

## 当事務所へのお問い合わせについて

今月の月刊 社労士みよた+Plus はいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしく願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

みよた社会保険労務士法人	
代表	御代田 裕介
所在地	〒963-8024 福島県郡山市朝日一丁目 20 番 11 号 オフィスイン 21 305 号
営業時間	平日 9:00~18:00
電話	024-983-0735
FAX	024-983-0736
メール	info@office-miyota486.com

## 代表よりあいさつ

7月になりました。社労士業務の繁忙期もピークを過ぎ、若干落ち着いてきたところですが、  
美味しいビールはもう少し先になりそうですが…。

2歳になった息子は、様々なことに好奇心を示すようになり、感情表現も豊かになりました。  
気付けばおもちゃのミニカーがまた増え、最近では映画『カーズ』がお気に入りのようです。  
先日は、水族館とサファリパークをはしごし、大興奮の休日を過ごしていました。

寒暖の差が激しいので、体調管理には気を付けて、今月も過ごしてまいりましょう。

# 実労働時間実態チェックシート

貴社の労働時間についての実態を確認するためのチェックシートです。

## チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	現在採用している勤怠管理方法を以下の中から選択して下さい <input type="checkbox"/> 出勤表 (出欠のみ) <input type="checkbox"/> タイムカード <input type="checkbox"/> web 勤怠システム <input type="checkbox"/> エクセル <input type="checkbox"/> 特に勤怠記録をしていない <input type="checkbox"/> その他 ( )		
2	常勤労働者の1日の所定労働時間 ( ) 時間		
3	始業時刻前の出勤、勤務がありますか?		
4	3がYESの場合、実態に近いものを選択して下さい (複数選択可) <input type="checkbox"/> 当日の仕事の準備 <input type="checkbox"/> 朝礼 <input type="checkbox"/> 掃除 <input type="checkbox"/> 研修、自主的な練習 <input type="checkbox"/> QCサークル <input type="checkbox"/> その他 ( )		
5	業務の都合で昼休みが取れない、または一部取れないことがありますか?		
6	残業 (時間外労働、休日労働) について、実態に近いものを選択して下さい (複数選択可) <input type="checkbox"/> 上司の許可があれば残業している <input type="checkbox"/> 上司が命じた時のみ残業している <input type="checkbox"/> 自己の裁量で残業している <input type="checkbox"/> 上司が残業しているため部下が帰りにくい <input type="checkbox"/> 自発的な研修をしている <input type="checkbox"/> 顧客の都合に合わせて残業している <input type="checkbox"/> その他 ( )		
8	その他、労働時間に関する疑問点、質問がありましたら記載してください ( )		

FAXのご返送は **024-983-0736** まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を	
FAX		お書きください	