

## 『スキルアップ研修の時間・費用は？』

業務に必要な資格・スキルの取得のために研修やセミナーを受けた場合の費用は会社負担となりますか。

業務に必要な資格取得やスキルの習得、従業員個人のスキルアップ等の目的で研修やセミナーを受講した場合、そのために要した時間や費用の扱いについて、次の例があります。

○業務に関する研修に参加するよう会社から指示を受けた場合は、従業員に対して研修の参加義務が発生します（理由無く命令を拒否した場合は、懲戒処分の対象となります）。

仕事の一環として研修を受けるので、その時間は労働時間としてカウントされ、研修費、交通費等も原則会社が負担することになります。なお、費用等を従業員に負担させる場合は就業規則等へ明記が必要です。

○研修への参加が任意である場合は、労働時間としてカウントする必要はありませんが、名目上は「任意」「上司からの推奨」であっても、労働時間としてカウントされる可能性があります。

・研修に参加しない場合欠勤扱いとなる、人事考課でマイナス査定を受けるなどの不利益になるケース

・研修の参加を推奨した上司が、部下に参加を強制したり、不参加に対して注意や叱責をすと言ったケース

・会社から研修への参加を指示されていないが、業務上必要な資格やスキル習得のための講習を受けるケース

○研修の参加が労働時間とされた場合、当然賃金が発生します。そのため始業時刻前、終業時刻後や休日に研修を行う場合は、残

業代や休日出勤手当の支払いが必要となります。研修に限らず、始業時刻前の朝礼や終業時刻後のミーティングの参加なども残業代の対象となりますので注意が必要です。

### 労働時間に該当する可能性が高い例

・会社が従業員に書籍や資料などを提供し、内容を読み込んだ上で感想などのレポートの提出を義務付ける場合、読書や文書作成にかかった時間

・休日に行われる社外研修で会社が参加を指示したり、具体的な指示はなくとも後日レポートの提出を求めるなど実質的な業務指示を出したとみなされる場合

・自ら担当する業務について、予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など

### 労働時間に該当しない例

・会社が従業員の自己啓発を目的として終業後に行う任意参加の勉強会で、参加しなくても不利益な扱いがない場合

・従業員が自ら申し出て、会社の設備を無償で使用する許可を取った上で、一人でまた指導役に依頼し、会社からの指揮命令を受けずに自主的に勤務時間外で行う訓練（ただし、業務命令が無くとも実質的に居残り訓練が強制されている場合は労働時間にカウントされることがあります）

