

Q 安全教育や安全衛生委員会を時間外に行った場合、残業手当を支払わなければならないか。

A

使用者が労働者の教育、研修などを行う場合、その教育などへの参加が労働者の義務とされ、これへの参加が強制されているときは、その参加時間は労働時間と考えられます。反対に、このような労働時間などを使用者が福利厚生的な意味で行い、労働者がこれに参加するか、しないかの自由を有する場合は、労働者が任意に参加しても、その時間は労働時間となりません。

「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な取扱い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 基発第 168 号）とされています。

その教育が法令に基づき使用者に義務づけられている場合には、業務上の必要に基づいて行われるものですから、それに要する時間は労働時間と解されています。

つまり、安衛法に基づく安全衛生教育は事業者の義務とされ、自由参加ということはありません。

安衛法第 59 条で「雇入れ時の安全衛生教育」（第 1 項）、「作業内容変更時の安全衛生教育」（第 2 項）、「危険有害業務に就かせるときの特別教育」（第 3 項）、第 60 条で「職長その他労働者を直接指揮監督する者に任命した際の安全衛生教育」を定めています。

これらの安全衛生教育を時間外に行った場合、残業手当の支払義務が生じることは次の行政解釈で明らかです。

「労働安全衛生法第 59 条および第 60 条の安全衛生教育は、労働者がその業務に従事する場合の労働災害の防止をはかるため、事業者の責任において実施されなければならないものがあり、したがって、安全衛生教育については所定労働時間内に行うのを原則とすること。また、安全衛生教育の実施に要する時間は労働時間と解されるので、当該教育が法定労働時間外に行われた場合には、当然割増賃金を支払わなければならないものであること」（昭 47・9・18 基発第 602 号）。

また安全衛生委員会の会議は、事業者が法律に基づき当然に行うものです。

これに要する時間は労働時間と解され、会議が法定時間に行われた場合には参加した労働者に対し、割増賃金（残業手当）を支払わなければなりません。