

## 採用内定者に対する入社前研修に関する注意点

採用内定者に対しての研修は、ビジネスマナーなどの一般研修や業界知識を身につけてもらうための研修、交流を目的としたものなど、研修といっても様々な内容のものがあります。

ここでは、入社前の研修について、その法的な位置づけや研修に関する注意点などを取り上げ、解説していきます。

### 1. 採用内定とは

入社前とは、いわゆる「内定段階」の時期です。そこで、採用内定の法的性格について、判例をもとに確認します。

#### 採用内定の法的性格

「就労開始時期を当事者間で合意された時期とする留保解約権付労働契約が成立している状態」

(大日本印刷事件 最高裁二小判決 昭 54.7.20)

つまり、使用者側からみると、労働契約の中心的内容である労務の提供を求める権利は確保されているものの、その権利を行使できる時期がいまだ到来していない状態ということです。

### 2. 労働時間

この採用内定時期に、使用者は入社前研修を内定者に強制することができるのでしょうか。

採用内定の法的性格については、前述したとおり、内定時期には労務の提供を求める権利を行使できる時期はいまだ到来していません。

では、入社前の研修への参加は、労務の提供にあたるのでしょうか。ここで、労働時間について判例をもとに確認します。

#### 労働時間の定義

「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、労働者の行為が使用者の指揮命令下におかれたものと評価することができるか否かにより客観的に決まる」

(三菱重工業長崎造船所事件 最高裁一小判決 平 12.3.9)

また、研修の労働時間性については、以下のような通達があります。

「研修会に参加している時間も、それが使用者の命令により参加を強制されているときは、その参加時間は労働時間であるということになる」

(昭 26.1.20 基収 2825 号、平 11.3.31 基発 168 号)

以上のように、研修への参加を強制すると、その参加時間は労働時間となります。また、明示的に強制しなくても、研修に参加しなければ入社を認めないとしたり、参加していなければ入社後の業務遂行に支障が生じるというときは、実質的に強制参加と解され、その参加時間は労働基準法上の「労働時間」と解されます。

1で述べたように、使用者には、いまだ労務の提供を求める権利を行使できる時期が到来していないのですから、内定時期に使用者は内定者に対して研修への参加を強制することはできないこととなります。

使用者としては、入社前に研修を実施したい場合、内定者の同意のもとに行うことが必要です。

### 3. 内定時期の研修に参加しない者の不利益取り扱い

前述のように、内定時期に行なう研修は、強制的に参加を求めることはできず、内定者の同意が必要であることから、研修に参加しない内定者に対し、内定取消しや入社後に不利益な取扱いをすることはできません。この点についても、以下のような判例があります。

「使用者は、内定者の生活の本拠が、学生生活等労働関係以外の場所に存している以上、これを尊重し、本来入社後に行われるべき研修等によって学業等を阻害してはならないというべきであり、入社前の研修等について同意しなかった内定者に対して、内定取消しはもちろん、不利益な取扱いをすることは許されず、また、一旦参加に同意した内定者が、学業への支障などといった合理的な理由に基づき、入社前の研修等への参加を取りやめる旨申し出たときは、これを免除すべき信義則上の義務を負っていると解するのが相当である」

(宣伝会議事件 東京地裁判決 平17.1.28)

### 4. 研修参加者への賃金支払いの要否

内定の法的性格や研修への強制の可否とは別の問題として、内定時期に研修を実施した場合に、賃金の支払いの必要があるのでしょうか。

これについては、内定者に対する研修がどのようなものか、つまり研修時間が労働時間性を帯びるか否かによって異なります。

#### (1) 強制参加型の内定者研修

この場合、内定者研修への参加時間は、「労働時間」と解されますので、使用者としては、労務の提供を受けているものとされ、対価（賃金）の支払いが必要です。

#### (2) 形式的には強制参加ではないが、実質的に強制参加と解される内定者研修

形式的には任意参加であるものの、研修の内容が入社後の業務遂行に不可欠な知識や技術の習得を目的としているものや、不参加者が不利益を受けるものは、実質的には強制参加と解され、これについても(1)同様に対価（賃金）の支払いが必要です。

では、内定者と使用者が研修時間を労働時間としないと合意した上での研修はどのように扱われるのでしょうか。労働時間とは、上述のように「労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるもの」です。

したがって、内定者と使用者が研修参加を労働時間にしないことの同意（当事者の主観）は、研修時間が労働時間に該当するか否かの判断に影響せず、客観的に労働時間と解される場合には、研修参加時間について対価（賃金）の支払いが必要になります。

### （3）自由参加型の研修

研修がまったくの自由参加であり、入社後の待遇等に無関係なものであれば、研修時間は労働時間とはみなされず、対価（賃金）の支払いは必要ありません。

## 5. 対価（賃金）を支払う場合の額

上述3（1）（2）のように、対価（賃金）の支払いが必要な場合、最低賃金以上の支払いをしなければなりません。また、一日8時間を超えるようであれば、割増賃金の支払いも必要です。

なお、内定者に対して、入社後の給与が決められている場合でも、入社後の給与の日割相当額である必要はありません。

## 6. 研修中の事故

内定者研修中に怪我などの事故が起きた場合、労災に該当するのでしょうか。

適用事業に使用される労働者は、すべて労災保険法による補償を受けることができる地位にあります。また、ここでいう「労働者」は労働基準法上の労働者と同義であると解されています。

労基法上の「労働者」とは、「事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者」をいいます。ここで、研修に参加した内定者（研修中に怪我などをした者）が、「労働者」といえるかどうか問題となります。

「労働者」性が否定された事案では、「労働者」性の判断要素の一つである「賃金」の支払いについて、自由参加のマナー研修等の一般研修の場合、その手当は恩恵的なものであり、賃金ではなく（＝労働者ではない）、労災保険の適用が否定されたケースがあります。

逆に、「研修」中に実際に工場に出て作業している際に発生した事故など、研修という名目のもとに、入社前からアルバイトの形で実際に業務を手掛けている場合の事故は、「労働者」性が肯定され、労災保険の適用が認められます。名目が「研修」だからといって、これに参加する内定者の「労働者」性が否定されることにはならないことを念頭に置いておくべきでしょう。

## 7. おわりに

今回は、新卒内定者のケースを念頭に解説してきましたが、中途採用の場合には、もっと多様な実態があるため、新卒内定者のケースとは異なる場合があります。

入社前に研修を実施する場合には、5で述べたような事故が発生した時のリスクや対価（賃金）の支払いを考慮しつつ、どの程度の研修を実施するか検討する必要があるでしょう。

また、任意参加で研修を実施する際は、任意であることを明確にするために「研修参加申込書」などにより、任意参加であることを明確にしておくことが望ましいでしょう。



お問い合わせはこちらまで



**柚木社会保険労務士事務所**

Yunoki Labor and Social Security Attorney

〒171-0021

東京都豊島区西池袋 3-21-13-1011

TEL : 03-5953-2871 FAX : 03-5953-2872

### 業 務 内 容

- ◆労働保険の年度更新 ◆算定業務
- ◆各種助成金の申請 ◆給与計算
- ◆従業員の入退社に伴う人事・労務管理
- ◆就業規則作成 ◆安全衛生管理
- ◆個別労働関係紛争の解決
- ◆その他行政対応 ◆年金相談