

Q & A

看護師が院外研修等へ参加した場合、時間外手当を支払う必要はあるか？

Q. 当院の看護師が自己研鑽のため院外で開催された研修に参加したのですが、参加した研修時間に対して時間外手当を支払う必要があるのでしょうか。また、研修が遠方で開催されたため、研修先までの往復の移動時間に対しても時間外手当を支払う必要があるのでしょうか。

A.

(1) 労働時間とは

使用者（病院）は、原則として、労働者（看護師）を1日8時間、1週40時間を越えて労働させることはできないとされています（労働基準法32条）。この「1日8時間」「1週40時間」の労働時間のことを「法定労働時間」といい、法定労働時間を超える労働のことを時間外労働（法定外残業）といいます。

時間外労働に対しては時間外手当（割増賃金）を支払う必要がありますので（労働基準法37条1項）、法定労働時間外に看護師が参加した研修時間が「労働時間」にあたる場合には、時間外労働として時間外手当を支払わなければなりません。

「労働時間」は、労働契約、就業規則、労働協約等の定めによって形式的に判断されるものではなく、客観的に「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間」であるとされています（三菱重工業長崎造船所事件：最高裁平成12年3月9日判決）。

(2) 使用者の指揮命令下とは

この「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間」か否かは、個別具体的なケースごとに判断されます。例えば、①使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間、②使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）、③参加することが業務上義務付けられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間などは、使用者による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といえ、「労働時間」とし

て扱われます。

(3) 研修等への参加

例えば、病院からの業務命令や指示により、看護師が研修や勉強会等に参加することが義務付けられている場合には、その研修時間が「労働時間」であることは明らかですし、法定労働時間外にこれらの研修等に参加した場合には、時間外労働として時間外手当を支払わなければなりません。

では、病院からの業務命令や指示がない場合や、研修等への参加を奨励しているにすぎない場合において、看護師が研修等に参加した場合、この研修時間は「労働時間」にあたるのでしょうか。

この点、就業時間外の教育訓練に関して、「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」とされています（昭和63年3月14日基発第150号）。そのため、看護師が参加した研修が、自由な意思に基づいて参加するもの（自由参加）である場合には、「労働時間」にはあらず、時間外手当を支払う必要はありません。ただ、研修等に参加しないことにより、勤務評定でマイナス評価を付けられるなど、直接的または間接的に何らかの不利益が課されるような場合には、実質的に研修等への参加を強制していることとなりますので、「労働時間」にあたり、法定労働時間外にこれらの研修等に参加した場合には、時間外手当を支払わなければなりません。

(4) 研修先までの往復の移動時間

病院からの業務命令や指示により、看護師が遠隔地での研修等に参加した場合には、研修時間は「労働時間」にあたりますが、研修先までの往復の移動時間も「労働時間」にあたるのでしょうか。

この点、出張の際の移動時間は、業務関連性がなく労働拘束性も低いため、「労働時間」にはあたらないとされています（昭和33年2月13日基発第90号、横河電機事件：東京地裁平成6年9月27日判決）。そのため、看護師が参加した研修時間が「労働時間」にあたる場合であっても、研修先までの往復の移動時間はそもそも「労働時間」にあたりませんので、時間外手当を支払う必要はありません。

【参考文献】

- ・ 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」(平成29年1月20日策定 厚生労働省)

【メディカルオンラインの関連文献】

- ・ [第10回 ひと目でわかる, 労働時間\(応用編\)](#)***
- ・ [\(23\)時間外の研修会に参加した場合, 労働時間にあたるのでは?](#)***
- ・ [\[Q\] 医療機関における時間外労働削減策](#)**

「*」は判例に対する各文献の関連度を示す。