



### 従業員の労働時間（勤務時間）を正確に把握していますか？

近年、インターネットやSNSを通じて、法律に詳しくない従業員も賃金や労働法に関する知識を気軽に手に入れられるようになりました。これにより従業員の権利意識が高まり、未払い賃金に関するトラブルが増加しています。特に中小企業では、賃金計算のミスや管理体制の不備が問題の発端となるケースも多くあります。今回は、従業員の労働時間（勤務時間）について、法律で定められていることや、実際に未払い賃金として指摘された具体的な事例などを紹介します。《今回の記事は、内藤が担当しました。》

#### (1) 労働時間とはどんな時間を指すの？

『労働時間』は、使用者（社長、上司、店長等）の指示に従って仕事をしている時間のことです。明らかな指示がある場合だけでなく、**明らかな指示がなくても**残業せざるを得ない状況や仕事の流れで必要だとわかる場合も労働時間に含まれます（**黙示の指示**）。



#### (2) 働いた時間をどのように知っておく必要があるの？

働く時間を正しく知るために、会社は働く日ごとに、いつ仕事を始めて（始業時間）、いつ終わったか（終業時間）を記録しなければいけません。

##### 《 主な確認と記録方法 》

- ・使用者（社長、上司、店長等）が、自ら直接確認する
- ・タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間等による客観的な記録
- ・従業員の自己申告



※出勤簿に署名やシャチハタのみの記録では、労働時間を正しく管理しているとは言えない可能性が高いです。  
※いずれの方法においても、**実態と乖離がない**ようにしておくことが重要です。

#### (3) 労働時間に決まりはあるの？

以下のように基準が決められています。

##### ■ 法定労働時間（通常の労働時間）

- 午前9時から午後6時まで休憩は正午から1時間のように、会社と従業員との間で契約した通常の勤務時間を指します。
- ※原則、変形労働時間制を除き、**1日8時間、1週間40時間**が上限とされています（法定労働時間）
- ※1週間の法定労働時間を超えていなくても、**週1回の休日**は必ず必要です。

##### ■ 法定外労働時間（残業や休日労働）

- 法定労働時間を超える残業や休日労働をさせる場合には、**事前に「36（サブロク）協定」という労使協定を結んでいる必要があります。**

#### (4) よくある指摘事例

出典：厚生労働省 賃金不払残業の解消のための取組事例より

概要	具体的な内容
1. タイムカード記録後の未申告労働	タイムカードの打刻後に店舗内の掃除や翌日の準備が会社内で慣習化されており、それらの時間については、賃金支払い対象外とされていた。
2. 固定残業代制度の適切でない運用	月40時間分の固定残業代が支払われていたが、実際には月60時間以上の残業が常態化しており、40時間を超えた超過分の残業代を支払っていなかった。
3. 始業前・終業後の労働時間の未計上	会社内で義務づけられている始業前の朝礼や安全確認作業が労働時間として記録されていなかった。また、会社指定の制服に着替えた後にタイムカードを打刻していた。
4. 直行直帰に伴う移動時間中の労働時間の未計上	現場へ向かう前に会社の指示でいったん事務所に集合し、資材を積んで、車中で業務に関する打ち合わせをしながら移動していた。

職場の文化や慣習、業界の特性により、労働時間として取り扱う認識がない場合も多くありますので、「これは労働時間として扱う必要があるの？」 「うちは残業代の未払いはない？」そんな疑問がありましたら、些細なことでもあおば事務所にご相談ください。

#### (5) 労働時間をきちんと把握していないとどうなるの？

##### 【 未払い賃金の支払い 】

→未払い賃金が発生した場合、差額分について**最大3年分**を遡って支払わなければいけません。

##### 【 法的罰則 】

→未払い賃金に関する違反が認められた場合、**6か月以下の懲役**または**30万円以下の罰金**が科せられる可能性があります。

##### 【 信用への影響 】

→悪質なケースでは、行政ホームページに会社名が公開されてしまい、企業の評判が悪化し、会社の信用にも大きく影響します。（信用失墜）  
また、従業員の不満を招き、会社に対する信頼が低下することにより、士気の低下や離職など従業員との信頼関係にも影響します。



#### 民間の求人広告掲載や、職業紹介でのこんなトラブルにご注意ください！～トラブル事例と対策～

**トラブル事例①**：無料のインターネット求人広告掲載の勧誘があり契約したところ、無料掲載期間経過後に自動で有料掲載へ移行し、多額の広告料金を請求された。⇒ 事前に料金・無料掲載期間・解約方法等を確認した上で契約してください。

**トラブル事例②**：ハローワークの求人を見て、求人広告サイト運営事業者から営業電話がかかってくる。⇒ ハローワークの求人票上で、営業をお断りする旨を記載できます。また、求人票をインターネットに公開する際に担当者名や電話番号を非公開に設定できます。

**トラブル事例③**：採用した労働者について、複数の求人サイトから成功報酬を請求された。ハローワーク経由で採用した場合にも請求を受けた。⇒ 成功報酬の請求に関する条項等について、事前に契約内容を十分に確認してください。