

【正社員に聞いた】職場ルールと労基法の実態

約7割が“グレーな働き方”を経験

約3人に1人が労基法を知らず

～ あなたの会社は大丈夫？ 知らないうちに労基法違反になっていませんか？ ～

人手不足や働き方の多様化が進む中、企業には適切な労務管理が、従業員には自らの権利やルールの理解がこれまで以上に求められています。さらに、有給休暇制度については、年5日の取得義務がすでに義務化されているほか、有給休暇中の賃金計算方法の見直しなど、制度改革に向けた議論も進められています。

そこで、登録者数174万人超のYouTubeチャンネル『脱・税理士スガワらくん』を運営する税理士の菅原 由一は、全国の20歳以上60歳未満の会社員（正社員）の男女を対象に、「職場ルール・労働基準法の実態調査」を実施しました。

本リリースでは、調査結果とともに、税理士・菅原 由一が「知らないで損する！働き方と有給休暇のルール」について、制度改革の動向も交えながらわかりやすく解説します。



■ 調査概要

調査期間：2026年8月1日

調査手法：インターネット調査

調査対象：20歳以上60歳未満の会社員（正社員）の男女全国

サンプル数：480名（5歳刻みに男女各30名の均等割付）

調査機関：Freeasy

※本リリースの調査結果をご利用いただく際は、「脱・税理士スガワらくん 調べ」と必ずご明記ください。

本リリースに関するお問い合わせ先

株式会社スガワらくん PR事務局

株式会社えびラーメンとチョコレートモンブランが食べたい

担当：木村 E-mail：kimura@ebichoco.com

■ 調査結果サマリー

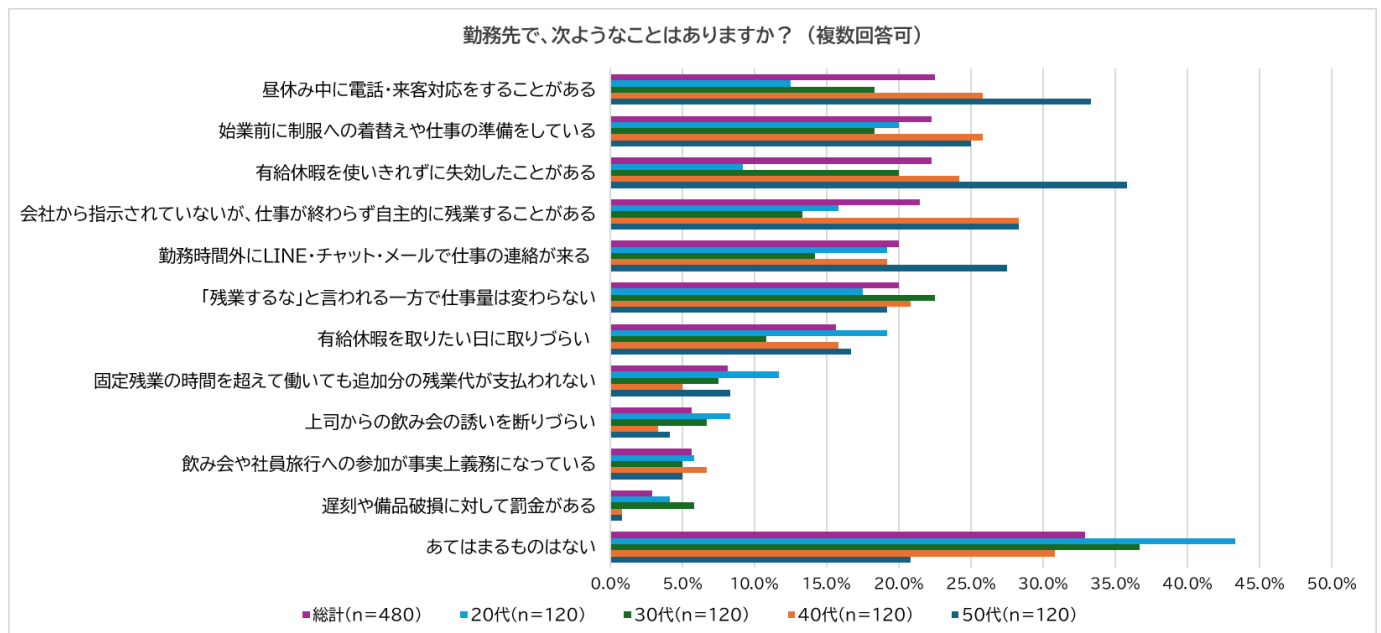
- ・始業前の準備や有給失効など、約7割が何らかの「職場ルール」を経験
- ・約3割が「問題になるとは知らなかった」、労働基準法への理解不足も浮き彫りに
- ・職場で最も改善してほしいことは「有給休暇の取得のしやすさ」

■ 調査結果

まず、全国の20代～50代の正社員480名に「勤務先での働き方」について尋ねたところ、「あてはまるものはない」と回答した人は32.9%にとどまり、約7割が何らかの職場ルールや働き方に関する課題を経験していることが分かりました。

最多は「昼休み中に電話・来客対応をすることがある」（22.5%）で、僅差で「始業前に制服への着替えや仕事の準備をしている」「有給休暇を使いきれずに失効したことがある」（共に22.3%）が続きました。また、「会社から指示されていないが、仕事が終わらず自主的に残業することがある」（21.5%）、「勤務時間外にLINE・チャット・メールで仕事の連絡が来る」「『残業するな』と言われる一方で仕事量は変わらない」（共に20.0%）など、勤務時間や残業に関する回答も2割に上りました。

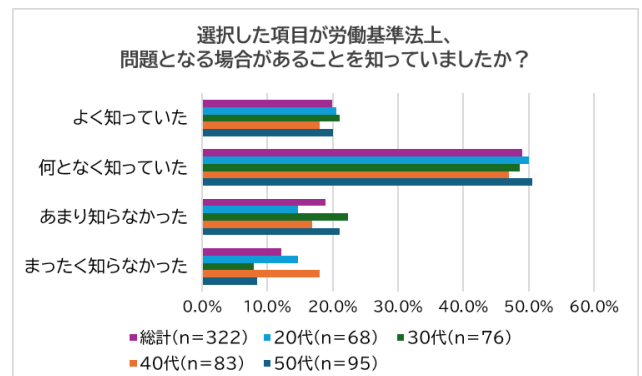
年代別では、50代は「昼休み中に電話・来客対応をすることがある」（33.3%）や「有給休暇を使いきれずに失効したことがある」（35.8%）の割合が高く、40代・50代では「会社から指示されていないが、仕事が終わらず自主的に残業することがある」が共に3割弱（28.3%）になるなど、勤続年数が長い世代ほど職場ルールに関する課題を経験している傾向が見られました。一方、20代では「あてはまるものはない」が4割超（43.3%）と最も高く、年代による違いも明らかになりました。



何らかの職場ルールを経験している322名に「それらが労働基準法上、問題となる場合があることを知っていたか？」と尋ねたところ、「何となく知っていた」が約半数（49.1%）と最も多く、「よく知っていた」は2割（19.9%）でした。

一方で、「あまり知らなかった」（18.9%）、「まったく知らなかった」（12.1%）を合わせると、約3人に1人が問題となる可能性を十分に認識していなかったことがわかりました。

年代別では、40代は「まったく知らなかった」が2割弱



本リリースに関するお問い合わせ先

株式会社スガワラくん PR事務局

株式会社えびラーメンとチョコレートモンブランが食べたい

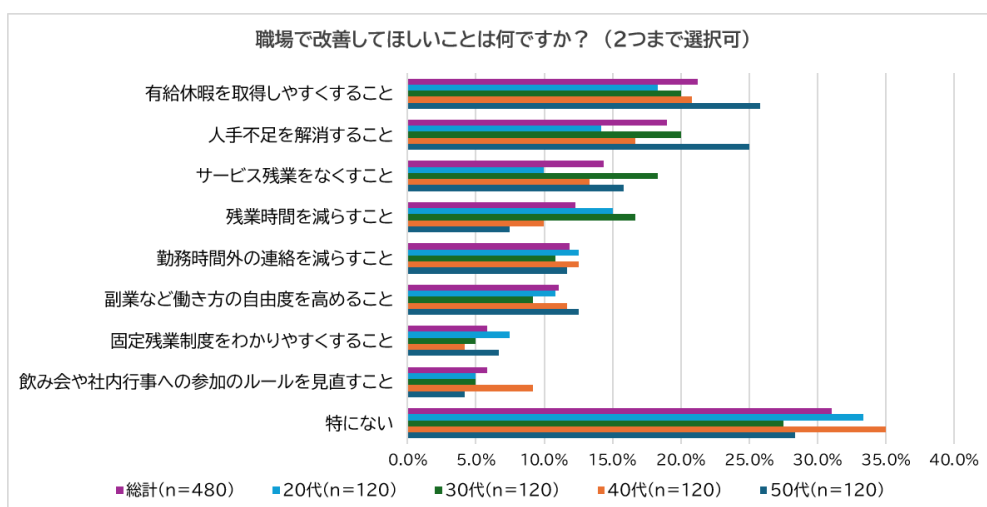
担当：木村 E-mail：kimura@ebichoco.com

(18.1%)と最も高く、30代では「あまり知らなかった」が2割超(22.4%)となるなど、年代を問わず労働基準法への理解不足が一定数存在している実態がうかがえます。

最後に、「職場で改善してほしいこと」を尋ねたところ、「有給休暇を取得しやすくすること」(21.3%)が最も多く、次いで「人手不足を解消すること」(19.0%)、「サービス残業をなくすこと」(14.4%)という結果となりました。

また、「残業時間を減らすこと」(12.3%)や「勤務時間外の連絡を減らすこと」(11.9%)、「副業など働き方の自由度を高めること」(11.0%)も1割を超え、働き方そのものの見直しを求める声も少なくないことがわかりました。

年代別では、50代は「有給休暇を取得しやすくすること」(25.8%)と「人手不足を解消すること」(25.0%)がともに高く、30代では「サービス残業をなくすこと」(18.3%)や「残業時間を減らすこと」(16.7%)が比較的高い割合となりました。年代によって課題意識に違いはあるものの、休暇の取得環境や人員不足、長時間労働など、職場環境の改善を求める声が幅広い世代に共通していることがうかがえます。



■ 知らないと損する！働き方と有給休暇のルール

労働基準法は、働く人の権利を守るための法律です。しかし実際には、経営者だけでなく従業員も内容を十分に理解しておらず、知らないうちに法律に反する働き方になっているケースは少なくありません。

近年は有給休暇制度の見直しも議論されており、企業にはこれまで以上に適切な労務管理が求められています。経営者と従業員の双方が正しい知識を持つことが、トラブル防止につながります。

そこで今回は、「職場ルールと労働基準法」についてわかりやすく解説します。

● 労働時間のルール

始業前の着替え・昼休みの電話番号

労働時間かどうかを判断するポイントは、「会社の指揮命令下にあるかどうか」です。

例えば、会社から朝礼までに制服に着替えるよう指示されている場合、その着替え時間は労働時間に該当する可能性があります。また、昼休みに電話番号や来客対応を指示されている場合も、休憩時間ではなく労働時間として扱われるケースがあります。

一方、会社から指示されていない自主的な早出は、必ずしも時間外労働にはなりません。

本リリースに関するお問い合わせ先

株式会社スガワらくん PR事務局

株式会社えびラーメンとチョコレートモンブランが食べたい

担当：木村 E-mail：kimura@ebichoco.com

勝手な居残り残業とサービス残業

「残業は禁止」とされていても、仕事量が多く終わらないことは少なくありません。しかし、会社の指示なく自己判断で居残りした場合は、必ずしも時間外労働とは認められません。

一方で、会社が残業を黙認していたり、終わらない仕事量を与えていたりする場合は、時間外労働と判断される可能性があります。サービス残業を防ぐには、企業が残業ルールを明確にし、適切に労働時間を管理することが重要です。

固定残業（みなし残業）

固定残業（みなし残業）は、毎月一定時間分の残業代をあらかじめ給与に含めて支払う制度です。

ただし、固定時間を超えた残業には追加の残業代を支払う必要があります。また、残業が固定時間に満たなくても、固定残業代は支払わなければなりません。

制度を正しく運用しなければ、未払い残業代などのトラブルにつながる可能性があります。

勤務時間外の LINE・飲み会・社員旅行

勤務時間外でも、上司からLINEやチャット、メールなどで業務対応を求められた場合は、労働時間に該当する可能性があります。

また、飲み会や社員旅行も、参加が事実上義務となっている場合は業務として扱われるケースがあります。

リモートワークやチャットツールが普及した今、勤務時間外の連絡ルールを明確にすることが重要です。

遅刻の罰金

会社が「遅刻したら罰金」「備品を壊したら罰金」といったルールを設けることは、原則として認められていません。

ただし、遅刻した時間分の賃金を控除することは認められています。罰金と賃金控除は異なるため、混同しないよう注意が必要です。

●有給休暇のルール

有給休暇は会社の「好意」ではなく権利

有給休暇は福利厚生ではなく、法律で認められた労働者の権利です。

「代わりの人を見つけてから休んでほしい」といった条件を付けることは原則できません。ただし、事業運営に大きな支障がある場合は、会社が取得日の変更を求められるケースもあります。

有給休暇の計算方法と制度見直し

現在、有給休暇中の賃金には複数の計算方法がありますが、制度を分かりやすくするため、通常賃金への一本化が検討されています。

制度が見直されれば、労働者・企業双方にとって、より理解しやすい仕組みになることが期待されています。

有給休暇は取得が原則

年 10 日以上の有給休暇が付与される従業員については、年間 5 日以上取得させることが企業に義務付けられています。

一方、有給休暇は付与から 2 年で時効となるため、取得できないまま失効することもあります。

また、有給休暇は「休むこと」を目的とした制度のため、未消化分を自由に買い取ることは原則認められていません。ただし、退職時など一定の場合は買い取りが認められています。

本リリースに関するお問い合わせ先

株式会社スガワらくん PR事務局

株式会社えびラーメンとチョコレートモンブランが食べたい

担当：木村 E-mail：kimura@ebichoco.com

●多様な働き方と社内ルール

副業と社内恋愛

働き方の多様化に伴い、副業を認める企業が増えています。会社は、競業避止や情報漏えい、本業への支障など合理的な理由がない限り、副業を一律に禁止することは難しいとされています。

一方、社内恋愛については、職場環境や業務への影響を踏まえ、企業が一定のルールを設けることは認められています。

●調査結果から見える課題

今回の調査では、労働基準法や有給休暇制度について、経営者・従業員ともに十分理解できていない実態が明らかになりました。

働き方が多様化する一方で、労働時間の管理や有給休暇の運用はますます複雑になっており、意図せず法令違反となるケースも少なくありません。

企業は制度を正しく理解し、適切に運用することが重要です。また、従業員も自分の権利やルールを知ることで、安心して働ける職場づくりにつながります。今回の調査をきっかけに、自社の働き方や労務管理を見直す機会としていただければと思います。

■菅原 由一プロフィール

1975年、三重県生まれ。東京都在住。お客様を黒字に導く節税と資金繰りの専門家。

2022年12月に開設したYouTubeチャンネル『脱・税理士スガワラくん』は、登録者数174万人を突破。ブログ『脱！税理士菅原のお金を増やす経営術！』は全国税理士ブログランキング第1位を獲得し、アメブロ【公式】トップブロガーに選任。

講演実績は、Google、アパホテル、リコージャパン、ロバートキヨサキなど上場企業、外資系企業も含め1,000回を超え、各メディアからの取材も多数受ける。

書籍『究極の資金繰り』『激レア資金繰りテクニック50』（共に幻冬舎）は、累計3.7万部のベストセラーとなる。2024年2月22日に『タピオカ屋はどこへいったのか？ 商売の始め方と儲け方がわかるビジネスのカラクリ』を発売。刊行から1年で累計発行部数12万部を突破。

ブログ：<https://ameblo.jp/sannet/>

YouTube：<https://www.youtube.com/@datu-sugawara>

X：<https://mobile.twitter.com/sugawara11>

Instagram：<https://www.instagram.com/sugawara.smg>

Threads：<https://threads.net/@sugawara.smg>

TikTok：<https://vt.tiktok.com/ZSexq2jCP/>

Facebook：<https://www.facebook.com/yuichi.sugawara.5>



■会社概要

商号：株式会社スガワラくん

本社所在地：愛知県名古屋市中村区名駅南1-24-30 名古屋三井ビル本館7F

代表者：代表取締役 堀江 芳紀

設立年月日：2023年11月8日

資本金：1,000,000円

事業内容：セミナーの運営、YouTube、広告、コンサルティング

URL：<https://sugawarakun.com/>

本リリースに関するお問い合わせ先

株式会社スガワラくん PR事務局

株式会社えびラーメンとチョコレートモンブランが食べたい

担当：木村 E-mail：kimura@ebichoco.com