



在日经营常见陷阱之一：劳动时间管理

发布日期:2025年9月16·日

对于在日本创业或经营公司的外国人来说，劳动时间管理是最容易“踩坑”的领域之一。在本国行之有效的管理方式，搬到日本往往就会触碰法律红线。原因在于，日本的《劳动基准法》对劳动时间有严格而细致的规定，而很多外国经营者并不了解其中的差别。

1. 法定工时的严格限制

日本法律明确规定：每天最多8小时，每周最多40小时。如果要超时加班，企业必须与员工签订所谓的“36协议”，并向劳动基准监督署备案。

一些外国人经营者习惯“结果导向”，觉得员工多干点没问题，但在日本，这会被视为**违法加班**，可能导致处罚甚至声誉受损。

2. 制度滥用：视同工时与裁量劳动制

在欧美常见的“成果说了算”或“弹性工作”模式，在日本并不能随意套用。视同劳动时间制、裁量劳动制的引入有着非常严格的法律条件。一旦理解错误或运用不当，未支付的加班费很容易被追讨，引发劳资纠纷。

3. 勤怠管理的证据意识

在日本，上下班打卡、电脑登录记录等客观数据至关重要。若企业只靠员工自觉申报工时，遇到争议时往往缺乏证据，结果大概率会支持员工的一方。这与一些国家“信任制”完全不同。

4. “名义管理职”的风险

很多外国人经营者误以为：管理职就不需要支付加班费。但在日本法律下，真正的“管理监督者”需要满足三个条件：

- 接近经营层的权限
- 对工作时间有高度自主权
- 薪酬和待遇明显优于普通员工

如果只是职位名称上是“经理”，而实质是听令行事，仍会被认定为“名义上的管理职”，实质上仍是劳动者，所以仍然需要支付加班费，否则很容易被起诉。

5. 外国人经营者特有的盲点

最后一个陷阱在于文化与制度的错位：行政手续复杂，用日语处理极易出错，导致文件不齐或漏报；误判日本员工的心态，认为他们不会投诉，结果却可能在 SNS 上曝光，甚至直接举报至劳动基



准监督署。

这类情况一旦发生, 往往比单纯的法律风险更致命, 企业的信誉和品牌形象可能瞬间崩塌。

在日本经营企业, 劳动时间管理绝不是“小事”。它直接关系到法律合规、企业形象以及雇主与员工之间的信任。

对外国人经营者而言, 避免这些“陷阱”的关键在于:

1. 熟悉《劳动基准法》的基本原则;
2. 建立完善的勤怠管理制度;
3. 不依赖经验主义, 而要严格按照日本法律行事。

唯有如此, 才能确保企业的稳健运营和长远发展。

更多详细咨询, 欢迎联系: 呉群社会保険労務士事務所

- 官网: <https://www.pfs-shoji.com/laboroffice/>
- WeChat: shelaoshiwuqun

2025年9月16日