

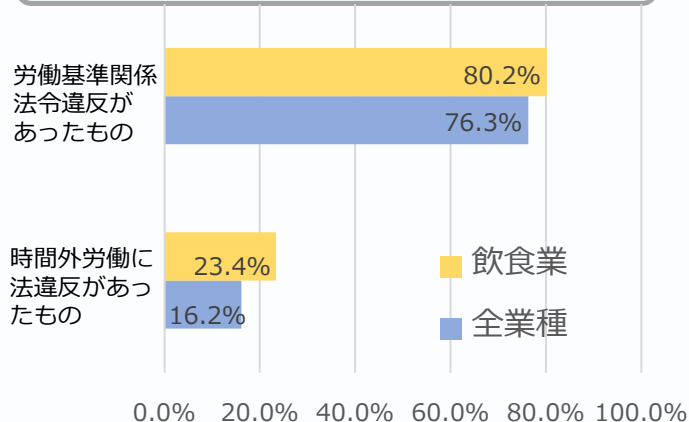
飲食店の皆さまへ

長時間労働を減らして「選ばれるお店」に

飲食店の状況

飲食店の労働時間の状況（令和7年 毎月勤労統計）

兵庫県（令和7年平均、事業所規模5人以上）における業種別の1か月平均実労働時間（パート労働者除く）を見ると、「**宿泊業・飲食サービス業**」が最も長い状況となっています。

飲食店に対する監督指導の状況
令和7年度の定期監督実施結果

「**宿泊業、飲食サービス業**」は、上記表のとおり、令和7年において**労働時間が最も長い状況**にあります。

さらに、兵庫労働局管内の飲食店を営む事業場の**23.4%**で時間外労働に法違反が認められています。

店舗の現場では、人手不足や繁忙時の穴埋めで**店長**が現場対応に追われ、発注・締めや店員への教育などが営業時間外にずれ込みがちです。

こうした状況が続くと、店員にも残業・早出が生じやすくなります。

裏面の内容を参考にいただき、店舗全体で改善に取り組んでいただければ幸いです。

【長時間労働を減らすメリット】

- 離職防止・採用力UP : 休みが取れる職場は応募が集まりやすい
- 事故・ミスの予防 : 疲労が減ると安全と品質が向上
- 生産性・利益の改善 : 段取りと記録（見える化）で「ムダ」を減らし、限られた人員・時間でも回る仕組みに

飲食店の長時間労働対策

改善のヒント／チェックリスト／相談窓口

【改善のヒント】まずは5つ

- 【勤怠管理】 出退勤を客観記録により正しく把握し、労働時間を見える化する。
- 【業務分担】 店長や一部の社員に業務が集中していないか見直す。
- 【営業時間】 営業時間や休業日の工夫で、無理のない運営につなげる。
- 【業務効率化】 機械化や動画研修を活用し、作業と教育の負担を減らす。
- 【シフト管理】 繁閑に応じた配置と休息の確保で、無理のない勤務にする。

【3分チェック】今日から点検

- 仕込み・片付け等も含め、労働時間を漏れなく記録している
- 労働時間の自己申告制の場合も、申告上限を設けない等、適正な申告を妨げない運用になっている
- 36協定の上限（原則 月45時間・年360時間等）を踏まえた運用になっている
- 年休が年10日以上付与の人は、年5日取得（時季指定を含む）の体制がある

店長が張り付かない“任せ方”4つ

- ☑ 店長の業務を分担する（発注・締め・教育・シフトは複数人ができる状態に）
- ☑ ピーク時の支援ルールを作る（応援配置／役割分担で店長の穴埋めを常態化しない）
- ☑ 教え方を仕組み化する（写真・動画・マニュアルで早期に戦力化し、属人化を減らす）
- ☑ ICTで手戻りを減らす（予約・注文・会計の情報連携で、転記・入力し直しを減らす）

【店長の扱い点検】労働基準法の管理監督者は肩書では決まりません

【チェックすべきポイント（権限／勤務の自由さ／待遇）】

- 採用（人選）・解雇・人事評価に実質関与している
- シフト作成や残業命令を自分の判断で行える
- 遅刻・早退で減給など、一般スタッフと同じ不利益を受けない
- 常駐や人手不足で、現場作業が大半になっていない（裁量がある）
- 役職手当等が十分で、年収や時給換算が一般・パートより低くない（時給換算がパート未満／最低賃金未満は重要な見直しサイン）



企業向け自己診断しませんか？

✓ 自社の現状把握が行える！ ✓ 自社の働き方・休み方の実態把握が行える！

すぐ診断できる／
診断はこちら
(無料)



ご相談窓口（無料・秘密厳守）

兵庫働き方改革推進支援センター

働き方改革に関する様々な課題に対応するワンストップ相談窓口として、
社労士等の専門家が、中小企業事業主の方からの労務管理上の相談に応じています。

☎ 0120-79-1149



働き方や休み方の見直しに取り組む企業を支援します

働き方・休み方 改善コンサルタント

に相談してみませんか？

雇用環境・均等部 指導課

☎ 078-367-0820



最寄りの 労働基準監督署

