

飲食店向け 管理監督者チェックリスト

「店長だから残業代なし」としていませんか？

役職名ではなく、職務内容・責任と権限・勤務態様・待遇などの実態から総合的に判断されます。
自社の店長について、まずは次の項目を確認してみてください。

確認日： 店舗・対象者：

1. 責任と権限

- ☐ 01 アルバイト・パートの採用や人事について、実質的な権限がある。
- ☐ 02 部下の人事評価や労務管理について、重要な判断に関与している。
- ☐ 03 店舗運営に関する重要事項について、自ら判断できる権限がある。

2. 勤務態様

- ☐ 04 出退勤について、実際に相応の裁量があり、一般従業員と同じような厳格な拘束を受けていない。
- ☐ 05 人員不足のたびに現場へ入らざるを得ず、長時間労働が常態化している状態ではない。
- ☐ 06 シフトを自分で作成できるだけでなく、実際に自分の勤務時間を調整できる。

3. 待遇

- ☐ 07 基本給・役職手当・賞与などが、責任や権限にふさわしい待遇になっている。
- ☐ 08 一般社員との賃金差や実際の労働時間を踏まえても、相応の待遇といえるか確認している。

4. 深夜割増・管理

- ☐ 09 管理監督者であっても、22時から翌5時までの深夜割増賃金を適切に支払っている。
- ☐ 10 管理監督者の該当性を、役職名だけでなく実際の権限・勤務態様・待遇から確認している。

このチェックリストの使い方

チェックが多いからといって、管理監督者に該当すると判断できるものではありません。また、一つの項目だけで結論が決まるものでもありません。

「確認できない」「実態と違う」と感じた項目があれば、雇用契約書や就業規則だけでなく、実際の権限・勤務記録・給与等を確認するきっかけにしてください。

本資料は一般的な確認用であり、個別の管理監督者性を判定・保証するものではありません。該当性は具体的な事実関係に基づき総合的に判断されます。

参考：労働基準法第41条第2号 / 厚生労働省「管理監督者の範囲の適正化について」 / 日本マクドナルド事件・東京地裁平成20年1月28日判決