

労働法令のポイント

労働基準関係

いわゆる「スポットワーク」を利用する際の 留意事項等について

いわゆる「スポットワーク」については、労働者自身の都合に合わせて働くことができるのみならず、一時的な人手不足が生じた場合に迅速に募集できるなど、労働者および事業主双方にとって利便性が高いことなどから、利用者数が増加している状況である。一方で、全国の都道府県労働局や労働基準監督署には、スポットワークで働く労働者から、賃金不払い等の相談や申告が一定数寄せられている。

このため、スポットワークを利用する労働者の労働条件の確保等に関して通達および労働者向け・事業者向けリーフレットが発出されたことから、本稿では、スポットワークを利用する際の留意事項等について解説する。

いわゆる「スポットワーク」を利用する労働者の労働条件の確保等について (令 7. 7. 4 基発0704第3、職発0704第2、雇均発0704第1)

小清水晶子 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. スポットワークの定義

スポットワークにはさまざまな形態があるが、今般発出された通達およびリーフレットにおいては、短時間・単発の就労を内容とする労働契約の下で働くもののうち、その雇用仲介を行う事業者が提供する雇用仲介アプリを利用して、マッチングや賃金の立替払いを行うものと定義されている。

2. スポットワークの労務管理上の注意点

[1] 労働契約の締結時

(1) 労働契約の当事者

スポットワークでは、事業主とスポットワーカー

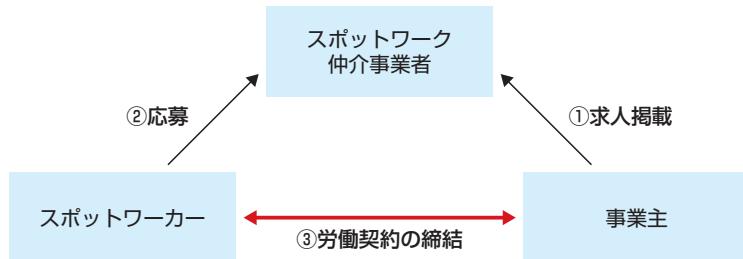
が直接労働契約を締結することとなるため、労働基準法（以下、労基法）等を守る義務は、労働契約を締結した事業主に生じる[図表1]。

(2) 労働契約の成立時期

労働契約は、労働者が事業主に使用されて労働し、事業主がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者および事業主が合意することにより成立する（労働契約法6条）。

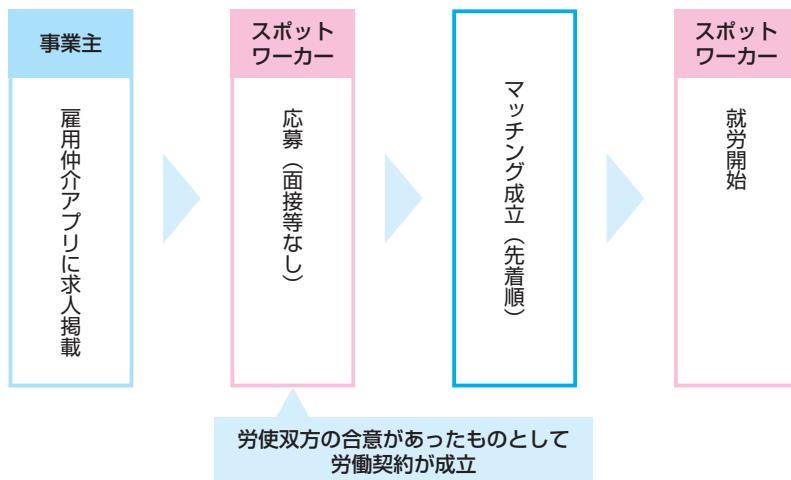
スポットワークでは、雇用仲介アプリを用いて、事業主が掲載した求人にスポットワーカーが応募し、面接等を経ることなく、短時間にその求人と

図表1 労働契約の締結関係



資料出所：厚生労働省「『スポットワーク』の労務管理」（使用者向けリーフレット）

図表2 労働契約の成立時期



応募がマッチングすることが一般的であり、面接等を経ることなく先着順で就労が決定する求人では、別途特段の合意がなければ、事業主が掲載した求人にスポットワーカーが応募した時点で労使双方の合意があったものとして労働契約が成立するものと考えられる【図表2】。

労働契約成立後の解約（いわゆる「キャンセル」）について、その事由や期限をあらかじめ示した契約（解約権留保付労働契約）を労使間で締結する場合には、当該事由が合理的であることや、労働契約法3条1項の労使対等の原則の趣旨を踏まえ、スポットワーカーにのみ不利な内容にならないことに留意する必要がある。なお、いったん確定した労働日や労働時間等の変更は、労働条件の

変更に該当し、事業主とスポットワーカー双方の合意が必要である。

(3)労働契約成立後の労基法等の遵守

労働契約が成立すると、事業主には労基法等を遵守する義務が発生し、予定された就業開始前に労働条件を明示することなどが必要になる。労働条件を明示しなかった場合には、労基法違反となる。

なお、スポットワーカーへの労働条件通知書の交付をスポットワーク仲介事業者が代行してくれる場合もあり得るが、交付は事業主の義務であるため、きちんと交付されているか、その内容は適切か、事業主が確實に確認しなければならない。

[2]休業手当について

労働契約成立後に事業主の都合で丸1日の休業または仕事の早上がりをさせることになった場合は、労基法26条の「使用者の責に帰すべき事由による休業」となるため、スポットワーカーに対し、所定支払い日までに休業手当（平均賃金の100分の60以上）を支払う必要がある。なお、休業手当の代わりに、その日に約束した賃金を支払うことは差し支えない。

[3]賃金および労働時間について

実際の労働時間に対する賃金を労働条件通知書に記載された所定支払い日までに支払わなければ、労基法違反となる。なお、労働時間には業務に必要な準備行為等も含まれるため、これらの時間も含めて始業・終業時刻を設定しなければならない。労働時間の考え方については、厚生労働省の「労働時間の把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（平成29年1月20日策定）を確認いただきたい。

また、スポットワーカーから予定していた労働時間と異なる実際の労働時間による修正の承認申請がなされた場合は、事業主は、賃金がスポットワーカーの生活の糧であることを踏まえ、予定された労働時間に基づき勤務した賃金は遅滞なく支払うとともに、予定の労働時間と異なる時間については、速やかに確認し、労働時間を確定させることが求められる。

賃金について、労働条件通知書などで示した額を一方的に減額したり、「別途支払う」としていた交通費などを支払わない場合には、労基法違反となる。

[4]その他の注意点

(1)通勤途中または仕事中にケガをした場合

スポットワーカーが通勤途中または仕事中にケガをした場合は、就労先の事業について成立する保険関係に基づき労災保険給付を受けることができる（労災保険法7条等）。なお、労災保険料については、事業主が負担する。

(2)労働災害防止対策

スポットワーカーの労働災害防止対策も事業主の義務であり、労働安全衛生法等に基づく各種措置（雇入れ時等における機械等の危険性や安全装置の取り扱い方法等の教育の実施等）を講じなければならない。

(3)ハラスメント対策

事業主は、スポットワーカーに対するパワーハラスメントやセクシュアルハラスメントなどのハラスメント防止のため、労働施策総合推進法等に基づく各種措置（相談窓口や行為者等に対する措置内容の周知等）を講じなければならない。

3.リーフレットを用いた周知

厚生労働省においては、スポットワークを利用する際の留意事項等を取りまとめた労働者向けのリーフレットと事業主向けのリーフレットの2種類を作成し、当該リーフレットの周知を図っている。また、スポットワーク仲介事業者が加入する一般社団法人スポットワーク協会においても、適切な労務管理に向けた考え方を取りまとめ、労働契約成立後の解約に関する考え方等を示しているため、参考にされたい。