

「スポットワーク」を利用して働くスポットワーカーの皆さまへ

ご存知ですか？

「スポットワーク」の 注意点

就労先との
トラブルに
あわない
ために



空いた時間に働ける「スポットワーク」。時間を有効に使えることなどから便利であり、最近利用者が急増しています。

就労先とのトラブルにあわないよう、スポットワーカーの皆さまが「スポットワーク」で勤務するに当たり知っておくべき注意点をまとめましたので、是非ご確認ください。

※ このリーフレットでは、スポットワークとは、短時間・単発の就労を内容とする雇用契約のもとで働くこととしています。

※ スポットワークにはさまざまな形態がありますが、このリーフレットでは、スポットワークの雇用仲介を行う事業者（以下「スポットワーク仲介事業者」という。）が提供する雇用仲介アプリ（以下「アプリ」という。）を利用してマッチングや賃金の立替払を行うものを対象とします。

- ・賃金や労働時間、休業手当等の労働基準法等に関するお問い合わせやご相談
⇒労働基準監督署へ
- ・ハラスメントに関するお問い合わせやご相談
⇒総合労働相談コーナーへ
- ・職業安定法等に関するお問い合わせやご相談
⇒都道府県労働局職業安定部等へ



厚生労働省

都道府県労働局・労働基準監督署

ご存知ですか？

「スポットワーク」の注意点



1 労働契約締結時における注意点

事前に労働条件を確認しましょう

①応募前に、自分自身でスポットワーク仲介事業者から示される労働条件について具体的な内容（就業場所、業務の内容、就業時間、雇用形態など）が記載されているか、必ず確認をしましょう。

②労働契約が成立してから予定された就業開始までに、労働条件を確認しましょう。**労働条件通知書**は、雇用主が交付する場合もあればスポットワーク仲介事業者が代行して交付する場合もあります。きちんと**交付されているか、スポットワーカーの皆さまも確実に確認**しましょう。もし交付されていない場合には、雇用主に労働条件を明示するよう求めましょう。**労働条件を明示しない場合には、労働基準法違反となります。**

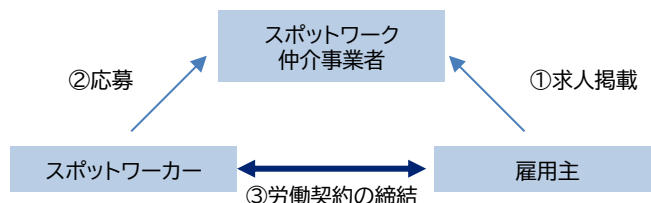
③雇用主から示された労働条件通知書の内容や実際の就業内容が、応募時の内容と異なる場合には、スポットワーク仲介事業者または雇用主へ説明を求めましょう。

※ 労働条件通知書とは、雇用主、賃金、労働時間等が記載された書類。（労働基準法第15条）

誰と労働契約を結んでいるのかを確認しましょう

賃金の支払など労働基準法等を守る義務は、労働契約を結んだ雇用主に生じます。まずは**労働条件通知書で雇用主が誰であるか確認**しましょう。

※ スポットワーク仲介事業者と労働契約を結ぶものではありません。



労働契約の成立時期や内容を確認しましょう

労働契約は、労働者が雇用主に使用されて労働し、雇用主がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び雇用主が合意することによって成立します。（労働契約法第6条）

労働契約の成立時期は個別の具体的な状況によります。原則として、**労働契約の成立をもって労働関係法令が適用されることになるので、労働契約の成立時期を確認**するようにしましょう。

スポットワークでは、アプリを用いて、雇用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応募がマッチングすることが一般的です。

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、雇用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一般的には考えられます。

労働契約を締結する際は、**雇用主との労働契約における解約（いわゆる「キャンセル」）に関する規定の有無、その内容や期限を確認**しましょう。契約当事者は当該規定を遵守することが求められます。また、利用しているスポットワーク仲介事業者が、別途キャンセルポリシーを示している場合がありますので、併せてその内容も確認するようにしましょう。

なお、雇用主の都合で仕事を直前に解約することは一般的に不適切であり、その有効性は労働契約の内容等の個別の具体的な状況を踏まえて判断されます。

ご存知ですか？

「スポットワーク」の注意点



2 仕事の中止を命じられた場合等の注意点

仕事の中止または早上がりを命じられた

労働契約成立後に雇用主の都合で仕事の中止または早上がりを命じられた場合は、**雇用主は、所定支払日までに休業手当を支払うことが必要です**。就労先の所定の賃金支払日までに休業手当が支払われない場合には、雇用主に支払いを求めましょう。



※ 雇用主の責に帰すべき事由による休業の場合においては、雇用主は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の100の60以上の休業手当を支払う必要があります。(労働基準法第26条)

※ 雇用主がその日に約束した賃金を全額支払う場合には、休業手当に代えて支払われたことになります。

※ 休業手当を支払う場合であっても、雇用主自身の故意、過失等により労働者を休業させることになった場合は、賃金を全額支払う必要があります。(民法第536条第2項)

3 賃金・労働時間に関する注意点

実際の労働時間に対する賃金や事前に約束した賃金が支払われているか確認しましょう。

業務に必要な準備行為等も労働時間です

雇用主の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為(指定された制服への着替え等)や業務終了後の業務に関連した後始末(掃除等)を就業先内において行った時間などは労働時間に当たりますので、賃金が発生します。

なお、雇用主の指示により待機を命じた時間も労働時間に該当することから、待機後の事由にかかわらず、賃金が発生します。

一方的な賃金の減額は違法です

賃金について、労働条件通知書などで示されていた額が一方的に減額されたり、「別途支払う」とされていた交通費などが支払われない場合は、労働基準法違反です。雇用主に対して支払いを求めましょう。

実際の労働時間について承認を求めましょう

労働時間が予定と異なっていた場合は、スポットワーカーからの申請等に基づいて雇用主による労働時間の修正の承認を必要とすることがあるので、雇用主に実際の労働時間を報告し、承認を求めましょう。

労働時間の考え方については「労働時間の適正な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」をご覧ください。



ご存知ですか？

「スポットワーク」の注意点



4 その他の注意点

給料が即日(または翌日)に払われない場合

利用するアプリによっては、賃金を即日(または翌日)支払うサービスを設けているものがありますが、このサービスは、スポットワーク仲介事業者との約束になります。即日(または翌日)支払のサービスの利用を求めたにもかかわらず、当該サービスで約束された期日までに支払われなかった場合は、[スポットワーク仲介事業者に確認](#)しましょう。

雇用主が賃金の支払を行わなければならないのは、労働条件通知書に記載された所定支払日(例えば、翌月10日払など)となります。

通勤途中または仕事中にケガをした場合

通勤の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[労災保険給付を請求](#)することができます。※まず雇用主に連絡しましょう。

労働災害防止対策は雇用主の義務です

仕事によるケガ等(労働災害)の防止のため、雇用主にはスポットワーカーに対して労働安全衛生法等に基づく安全衛生教育(雇入れ時等における機械等の危険性や安全装置の取扱方法等の教育)の実施等の各種措置が義務付けられています。仕事に就く前に安全衛生教育をしっかり受けましょう。

ハラスメントを受けた場合

雇用主や上司、同僚等からパワハラやセクハラなどのハラスメントを受けた場合、総合労働相談コーナーに相談しましょう。

就業時に雇用主以外から指示を受けている場合

雇用主以外から指示を受けて就業する場合、労働者派遣法違反の働き方である場合があります。

就業内容や働き方に疑問がある場合は、都道府県労働局の需給調整事業部門に相談しましょう。

欠勤等を理由にサービス利用が停止された場合

スポットワーク仲介事業者が提供するマッチングサービスにおいて、無断欠勤などを理由に無制限にサービスの利用が停止されるなど、不当に利用を制限される場合には、職業安定法違反となる場合があります。

このようなケースがあった場合には、都道府県労働局の需給調整事業部門に相談しましょう。

賃金や労働時間、休業手当等の労働基準法等に関するお問い合わせは労働基準監督署へ

スポットワーク仲介事業者等(雇用主以外)に関するお問い合わせは都道府県労働局職業安定部又は需給調整事業部へ



パワハラなどに関する相談や、どこに相談したらよいか分からない方は総合労働相談コーナーへ
※労働問題に関するあらゆる分野の相談受付窓口です

