



「スポットワーク」の労務管理について

～ 労働に関するトラブルにならないために ～

製造業における労働災害防止及び労務管理講習会

東近江労働基準監督署

はじめに

急に人手がほしいときなどに利用する「スポットワーク」。

最近**利用者が急増**しています。



一方、スポットワークに関連する**トラブルも急増**しています。



労務管理上の注意点を理解した上でスポットワークを利用しましょう。

※ この資料では、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の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、この資料では、スポットワークの雇用仲介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を行うものを対象とします。



はじめに

いわゆる「スポットワーク」における留意事項等を取りまとめた労働者及び使用者向けのリーフレットを作成し公表しました。【R 7 年 7 月】

使用者向け

「スポットワーク」を利用する事業主の皆さまへ

「知らない」では済まされない

「スポットワーク」の 労務管理

労働に関する
トラブル
にならない
ために



急に人手が欲しいときなどに利用する「スポットワーク」。最近利用者が急増しています。

「スポットワーク」の労務管理上の注意点をまとめましたので、理解した上で「スポットワーク」を利用しましょう。

※ 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。

労働者向け

「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



はじめに

経済団体及びいわゆる「スポットワーク」の雇用仲介を行う事業者が加入する一般社団法人スポットワーク協会に対し、会員を通じた労働者及び使用者への当該リーフレットの周知等を要請しました。【令和7年7月4日】

基 発 0704 第 2 号
職 発 0704 第 1 号
令 和 7 年 7 月 4 日

一般社団法人スポットワーク協会
代表理事 米田 光宏 殿

厚生労働省労働基準局長
厚生労働省職業安定局長
(公 印 省 略)

いわゆる「スポットワーク」における適切な労務管理等について（協力依頼）

平素から、労働基準行政及び職業安定行政の運営に御理解、御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、いわゆる「スポットワーク」については、その雇用仲介を行う事業者が提供するサービス（賃金の立替払サービスや労働時間管理サービスを含む。以下「雇用仲介アプリ」という。）の登録者数や利用者数が増加しています。

一方で、全国の都道府県労働局や労働基準監督署に、短時間・単発の就労を内容とする労働契約の下での働き方のうち、雇用仲介アプリを通じて働く労働者（以下「労働者」という。）からの賃金不払や求人内容と実際の労働条件（業務内容・賃金等）が異なる等の相談や申告が一定数寄せられています。

こうしたことから、今般、労働者を雇用する使用者（以下「使用者」という。）向けにいわゆる「スポットワーク」の労務管理に関するリーフレット（別添1）及び労働者向けにいわゆる「スポットワーク」の注意点に関するリーフレット（別添2）を作成し、一般社団法人日本経済団体連合会、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会及び全国商工会連合会宛て周知依頼を行ったところです。つきましては、貴協会におかれても、使用者向けリーフレット（別添1）及び労働者向けリーフレット（別添2）の内容を御承知おきいただくとともに、貴協会の会員を通じ、雇用仲介アプリを利用する使用者及び労働者への周知についても御協力いただきますようお願いいたします。また、雇用仲介アプリの設計や運用に当たっては、企業の労務管理に与える影響にも鑑み、雇用仲介アプリを利用する使用者の労働関係法令の遵守を適切に支援し、労働者の保護が図られるよう、適切な周知期間を設けつつ、リーフレットに記載している内容も踏まえ、特に以下の点について、適切な対応をお願いいたします。

いしします。

まず、労働契約の成立時点に係る理解を使用者や労働者と共有の上、労働契約法の規定等に沿った取扱いとなるよう御留意いただくとともに、サービスの利用に係るキャンセルポリシーを設定する場合には、労働者保護及び適正な需給調整の観点から、労働者にのみ不利な内容にならないよう御留意ください。

さらに、労使間で解約権を留保した労働契約が締結されている場合には、紛争予防の観点から、当該契約において定める留保解約権の行使可能時期と雇用仲介アプリのキャンセルポリシーの設定内容を揃えるか、異ならせる場合でもその内容を明示的に使用者及び労働者が認識できるように取り扱っていただくようお願いします。

加えて、使用者が、賃金の立替払サービスを利用するため、労働時間管理サービスにより労働者の労働時間を把握する場合には、適正に労働時間が把握できるよう、特段の御協力、御支援を賜りますようお願い申し上げます。



1. 労働契約締結時における注意点

2. 休業させる場合の注意点

3. 賃金・労働時間に関する注意点

4. その他の注意点



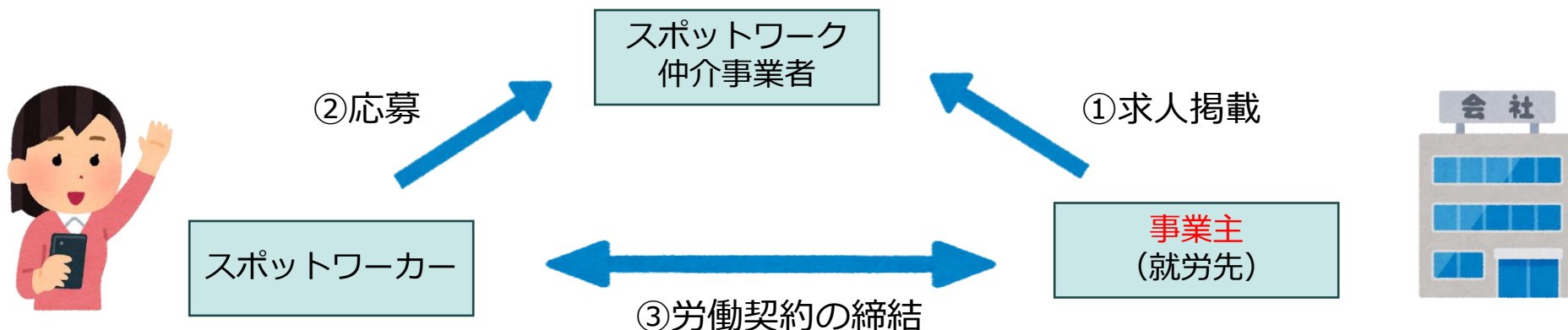
1. 労働契約締結時における注意点

- ▶ 誰と誰が労働契約を締結するのかを確認しましょう。

スポットワークは、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り、**労働基準法等を守る義務は、労働契約を締結した事業主に生じます。**



スポットワーカーとスポットワーク仲介事業者が労働契約を結ぶものではありません。



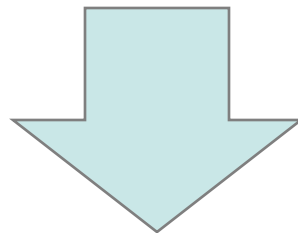
1. 労働契約締結時における注意点



- ▶ 労働契約の成立時期を確認しましょう。

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、労働者及び事業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、労使双方で成立時期の認識を共有した上で、労働契約を締結することが求められます。

1. 労働契約締結時における注意点



- ▶ 労働契約の成立時期を確認しましょう。

スポットワークでは、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応募がマッチングすることが一般的です。

ポイント

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一般的には考えられます。

1. 労働契約締結時における注意点



▶ 解約における注意点

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
- ☑ 労働契約法第3条第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ります。

なお、一旦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**が必要です。

1. 労働契約締結時における注意点

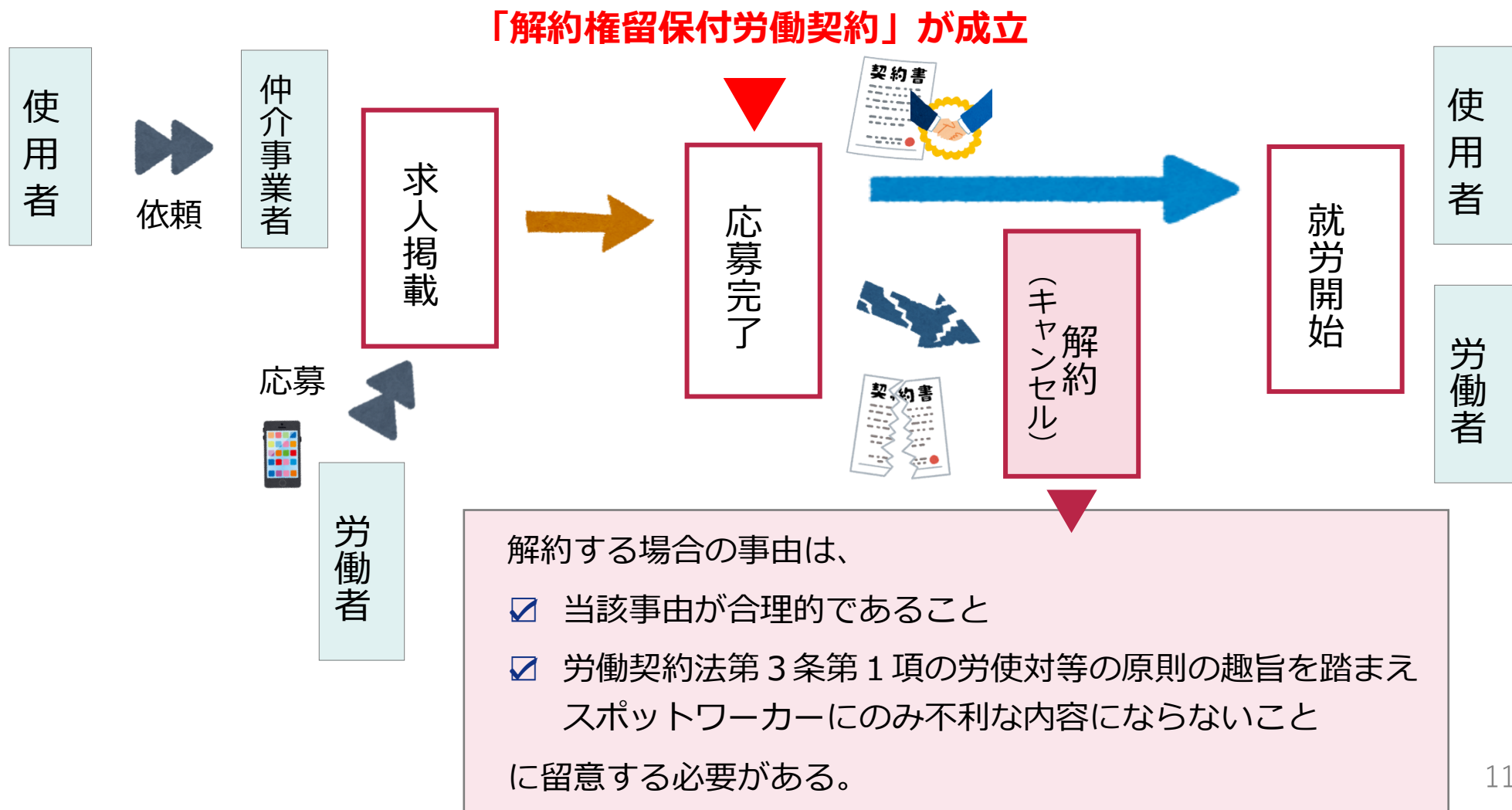


▶ 解約における注意点

- 事業主の都合で仕事を直前に**解約**することは、就労のためのス
ポットワーカーの準備を無駄にさせ、その日の別の就労機会を
見つける時間的余裕がない状態に陥らせるおそれがあり、労働
者保護の観点から、不適切であると考えられます。このため、
事業主からの**解約**の期限については、別の就労機会を見つける時
間的余裕に配慮した設定が求められます。
- 民法上、契約期間の定めのある労働契約については、労使間で特
段の合意がない場合は、やむを得ない事由（天災事変等）がある
場合を除き、労働契約成立後に**解約することはできません**。

1. 労働契約締結時における注意点

▶ 契約成立後の基本的な流れ（※解約権留保付労働契約の場合）



1. 労働契約締結時における注意点



- ▶ 労働条件を適切に明示しましょう。

スポットワーカーに労働条件を明示しましょう。**労働条件を明示しなかった場合には、労働基準法違反**となります。

労働条件を書面の交付などの方法で明示することは事業主の義務であり、未然にトラブルを回避することにもつながります。

注意

労働条件通知書の交付は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ますが、**交付は事業主の義務**なので、きちんと交付されているか、その内容は適切か、**事業主の皆さまは確実に確認**しましょう。もしスポットワーク仲介事業者から交付されていない場合、事業主から交付してください。

- 1 . 労働契約締結時における注意点
- 2 . 休業させる場合の注意点 
- 3 . 賃金・労働時間に関する注意点
- 4 . その他の注意点

2. 休業させる場合の注意点



- ▶ 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

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、労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由による休業」となるので、**スポットワーカーに対し、所定支払日までに休業手当を支払う必要があります。**



- ※ 休業手当の代わりに、その日に約束した賃金を全額支払うことで差し支えありません。
- ※ 休業手当を支払う場合であっても、事業主自身の故意、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（休業手当を既に支払っている場合は当該手当を控除した額）支払う必要があります。

（民法第536条第2項）

1. 労働契約締結時における注意点
2. 休業させる場合の注意点
3. 賃金・労働時間に関する注意点
4. その他の注意点



3. 賃金・労働時間に関する注意点



▶ 業務に必要な準備行為等も労働時間です。

- ☑ 事業主の指示により、就業を命じた業務に必要な**準備行為（指定の制服への着替え等）**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。**求人の際に、これら着替え等の時間も含めて始業・終業時刻を設定**しましょう。
- ☑ 事業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、事業主は待機時間に対する賃金を支払う必要があることに留意してください。

1. 労働契約締結時における注意点
2. 休業させる場合の注意点
3. 賃金・労働時間に関する注意点
4. その他の注意点



4. その他の注意点

▶ 通勤途中または仕事にケガをした場合

スポットワーカーが通勤の途中または仕事にケガをした場合、スポットワーカー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ます。（労働者 災害補償保険法第7条等）



▶ 労働災害防止対策も事業主の義務です

スポットワーカーの労働災害防止のため、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扱方法等の教育の実施等）を講じましょう。

▶ ハラスメント対策も事業主の義務です

スポットワーカーに対するパワハラやセクハラなど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（相談窓口や行為者に対する措置内容の周知等）を講じましょう。

スポットワークの形態を正しく
理解し、利用する場合は適切に
労務管理及び安全衛生管理を行
いましょう。

