

埼玉県労働セミナー

# 広がるスポットワーク

～企業に求められる労務管理とリスク対応～

always社会保険労務士事務所

社会保険労務士 五月女 むつみ

# 本日の内容

I : スポットワーク等が拡大する背景

II : 雇用形態・契約形態の整理

III : スポットワークの労務管理

# I : スポットワークや副業など多様な働き方が 拡大する背景

---

# スポットワークとは

- ・数時間～1日単位の短時間・単発就労を内容とする雇用契約のもとで働くこと
- ・アプリ型マッチングで急増
- ・飲食・物流・小売・介護補助で活用増

※広義には雇用契約を結ばない“ギグワーク”を含める場合もあるが、このセミナーでは雇用契約のもとでの短期・単発の就労を指します。

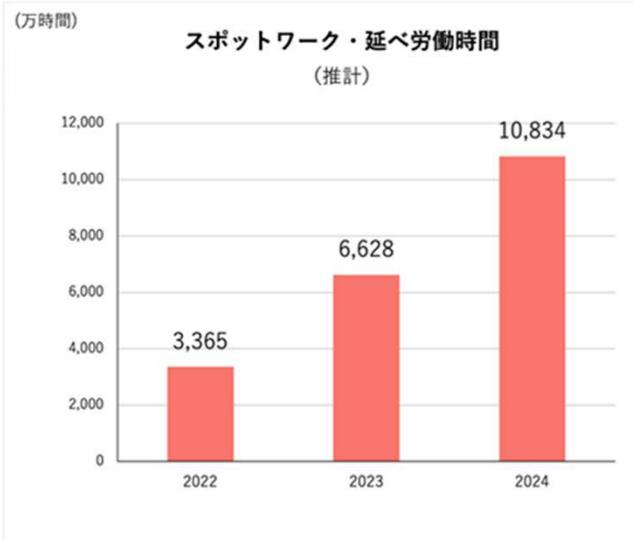
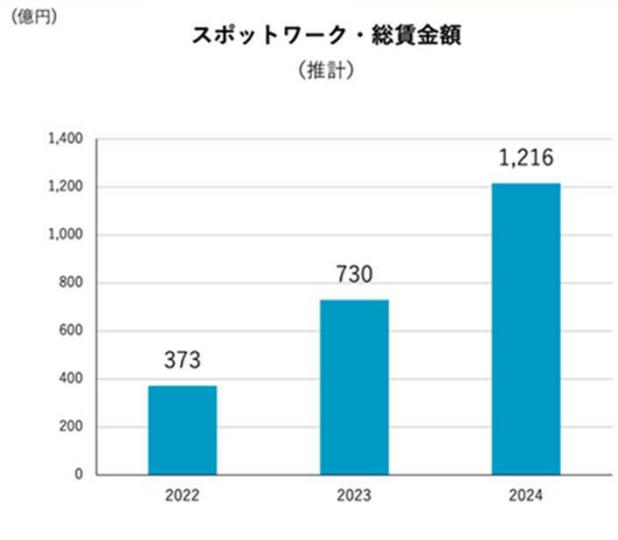


# 市場拡大要因

人手不足

副業解禁

アプリ普及



(出所) タイミー、スポットワーク協会、厚生労働省、総務省などのデータから作成。

(出所) 株式会社タイミー スポットワーク研究所  
「拡大するスポットワーク市場規模の推計  
～2024年は1,216億円に到達。2年間で3倍超に拡大～  
スポットワーク市場レポート 特別編」

# 働き手の背景①

柔軟な働き方ニーズ(副業・介護・物価高)

- ・副業・兼業が当たり前に
- ・空いた時間的有效活用したい
- ・少しでも収入を増やしたい

図表 2-3-1 副業する理由(複数回答、本業の就業形態別、単位: %)

本業の就業形態	n	収入を増やしたいから	な少いなつかくのから仕事だけでは自分が収入が	1つから活躍できる場を広げ	自分のゆとりがあるから	時間がゆとりがあるから	が様々で異なる分野の人とつながり	え口一縫いなどため借金や負債を抱	定年後に備えるため	向上させ必要的なため	仕事で必要な能力を活用・	副業のほうが本当に好きな	か仕事を頼まれ、断りきれな	独立したいから	どら仕事の本業	から活動を営むこと	転職したいから	その他
計	11,358	54.5	38.2	18.7	15.8	13.2	11.3	11.0	9.7	7.9	4.8	4.4	4.1	3.2	3.1			
正社員	4,327	59.1	31.6	20.2	13.7	14.9	14.9	15.6	12.8	10.7	7.3	7.0	4.6	1.9	4.7	3.1		
非正社員	4,657	53.2	43.9	15.4	17.2	10.5	9.5	9.1	7.7	10.0	7.1	3.1	2.0	6.1	2.7	2.7		
非雇用者	2,374	48.7	38.9	22.7	17.1	15.5	8.2	7.5	14.2	7.6	10.5	4.0	8.8	4.1	1.4	3.8		

(出所)独立行政法人 労働政策研究・研修機構「副業者の就労に関する調査」

# 働き手の背景②

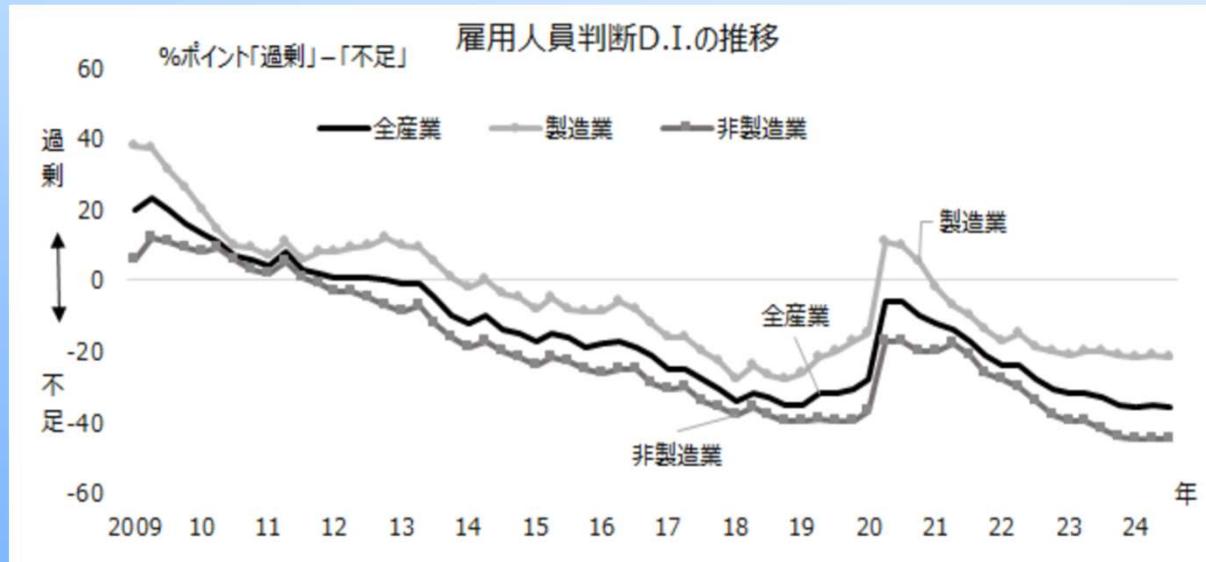
働く価値観の変化

- ・「正社員としてフルタイムで働く」以外の選択肢
- ・時間や場所に縛られない働き方を選ぶ
- ・好きな時間に働く

# 企業側背景①

深刻な人手不足

- ・人手不足の慢性化
- ・急な欠員で業務が回らない



【雇用人員判断D.I】  
企業の雇用人員の過不足についての  
判断を示す指標で、雇用人員が「過剰」  
と回答した企業数構成比から「不足」  
と回答した企業数構成比を差し引いて  
算出されるもの

(出所)独立行政法人 労働政策研究・研修機構「ビジネス・レーバー・トレンド」  
日本銀行 短観(全国企業短期経済観測調査)

## 企業側背景②

繁閑差対応の必要性

- ・繁忙期と閑散期の差が  
大きい業種



常時雇用ではコストが合わない

# 制度・技術の背景

## ・政府も副業・兼業を推進

【平成30年1月】

「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日）において、「労働者の健康確保に留意しつつ、原則副業・兼業を認める方向で、副業・兼業の普及促進を図る」とされたことを受けて、平成30年1月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を策定し、副業・兼業の促進の方向性や、労働時間や労働者の健康確保等の留意事項をまとめた。

（※）併せて、モデル就業規則について、副業・兼業を原則認める内容に改定した。

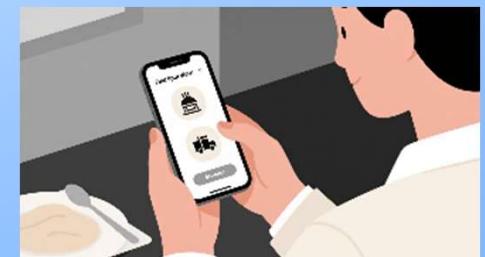
【令和4年7月】

「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」（令和4年6月7日）等において、労働者の多様なキャリア形成を促進する等の観点から、副業・兼業を推進する旨が決定されたことにより、令和4年7月にガイドラインを改定し、企業に対して、副業・兼業への対応状況についての情報公開を推奨することとした。

（出所）厚生労働省 労働基準局 職業安定局「副業・兼業の促進に関する取組について」

## ・DXの進展

## ・マッチングアプリの進化



## メリット・デメリット

- ・メリット：柔軟性・専門活用
- ・デメリット：労働者性誤判断  
労災リスク



スポットワーク  
は増加

テーマ I  
まとめ

制度理解が重要

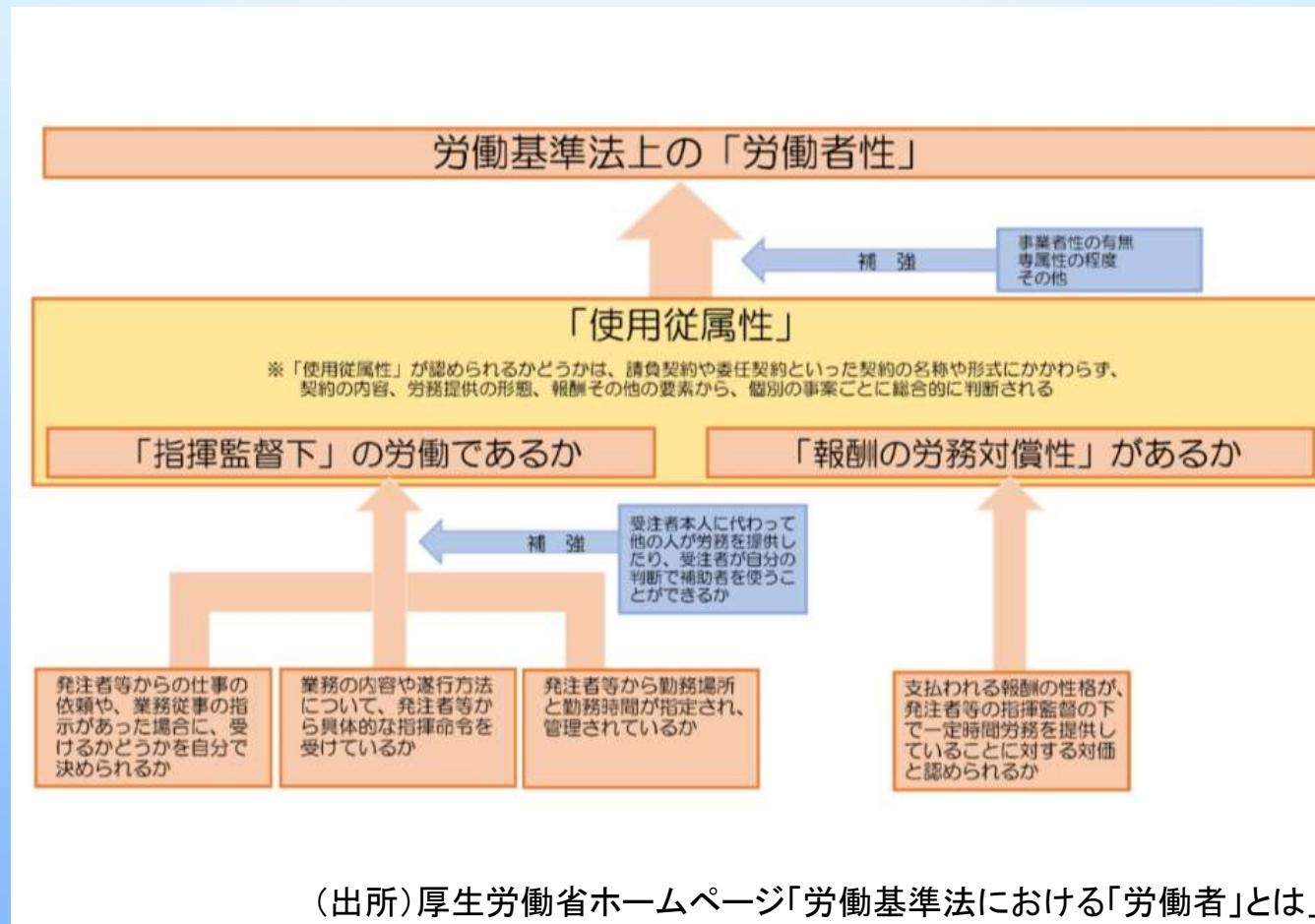


## II:雇用形態・契約形態の整理とリスク

---

# 契約の違い

- ・雇用：労基法適用・指揮命令
- ・業務委託：労基法適用しない・指揮命令なし



# 雇用の特徴

労働法が適用される

- ・労基法、労契法、最低賃金など
- ・時間管理が必要
- ・社保、雇用保険、労災が適用

# 業務委託の特徴

指揮命令なし(自分の裁量で)

- ・時間の拘束がない  
(勤務時間は原則自由)
- ・社保、雇用保険、労災が適用  
されない
- ・成果に対する報酬



# 労働者性の判断基準①

業務委託？？労働者性があると考えられるのは

- ・【依頼に対する諾否】

仕事を頼まされたら断る自由はない  
(業務命令に従う)

- ・【指揮監督】

仕事量や配分、進め方の具体的な指示を  
受けて働く

- ・【拘束性】

就業場所や始業・終業を決められている

# 労働者性の判断基準②

業務委託？？労働者性があると考えられるのは

- ・【代替性】

都合が悪くなった場合、頼まれた仕事を代わりの人に行わせることはできない。

- ・【報酬の労務対償性】

報酬は日や時間あたりいくらで決まっている

# 労働者性の判断基準③

業務委託？？労働者性があると考えられるのは

- ・【資機材等の負担】

仕事で使う材料又は機械・器具等は会社が用意している

- ・【専属性】

自由に他の会社の仕事に従事できない

# 契約名は無関係

実態で判断する

## 名称が業務委託でも「雇用」と判断されるケース

- ・勤務時間・場所が固定
- ・業務内容を細かく指示
- ・他の仕事を禁止
- ・欠勤・遅刻にペナルティ
- ・実態が社員と同じ



労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 9 条の「労働者」に該当するかどうかについては、請負契約や委任契約といった契約の形式や名称にかかわらず、個々の働き方の実態に基づいて判断される。

（出所）厚生労働省労働基準局「労働基準法における労働者性判断に係る 参考資料集令和6年10月時点」

## 偽装請負のリスク

- ・行政指導
- ・未払残業代
- ・労災責任



雇用か委託か  
実態で判断

テーマⅡ  
まとめ

契約書の名称  
ではない

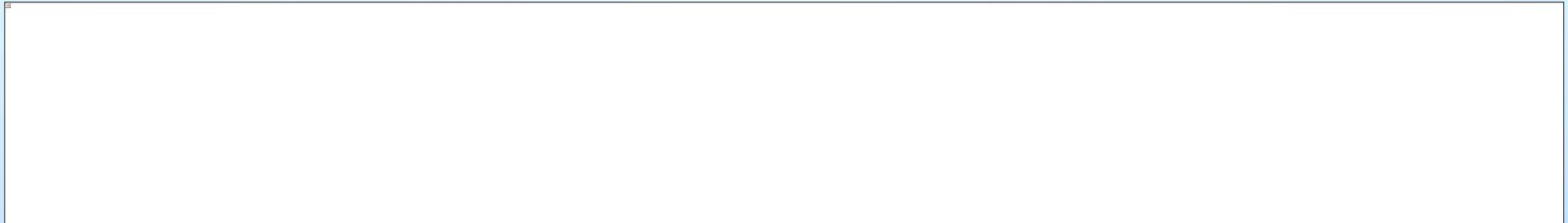


### III: スポットワークの労務管理

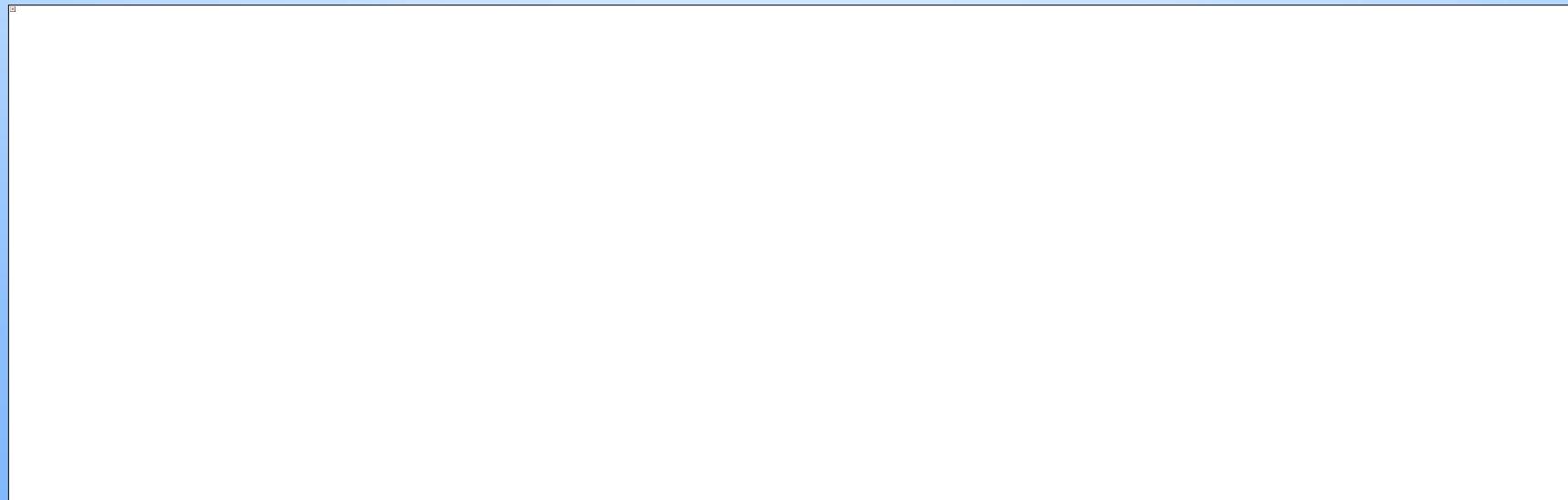
---

# 労働契約の締結時の注意点①

【誰と誰とが労働契約を締結するか】



【労働契約の成立時期】



# 労働契約の締結時の注意点②

## 【事業主からのキャンセル】

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。

※ 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。

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。

## 【労働条件の明示】

労働契約が成立すると、事業主には労働基準法等を守る義務が生じます。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となります。

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。

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。

# 休業させる場合の注意点

## 【事業主都合での休み・早上がり】

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)



# 賃金・労働時間の注意点①

## 【賃金の支払い】

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日までに支払わなければ労働基準法違反となります。

# 賃金・労働時間の注意点②

## 【業務に必要な準備行為等も労働時間】

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。**予定した始業時刻より前に、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)などが発生した場合は、その時間を労働時間として取り扱ってください。

なお、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。

## 【一方的な賃金減額は違法】

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、労働基準法違反となります。

## 【実際の労働時間を速やかに確認】

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、賃金は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ましょう。

# その他の注意点

## 【通勤途中または仕事中のケガ】

スポットワーカーが通勤の途中または仕事中にケガをした場合、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)

※ 労災保険料については、事業主のご負担になります。

## 【労働災害防止対策】

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】

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。





# Work management

## スポットワークのトラブル例

- ・「人が足りたから今日は帰っていい」と当日言われた
- ・予定より早く帰らされた(短縮終了)
- ・求人内容と実際の仕事内容が違う  
「軽作業」→ 重量物の運搬、「受付補助」→ クレーム対応
- ・賃金が支払われない・減額された  
「ミスが多かったから減額」、「途中で帰ったから半額」
- ・労働条件通知書がない・見られない
- ・労災が使えないと言われた

# 【雇用契約】

## スポットワーカー と 事業主

テーマⅢ  
まとめ

労働法上の義務  
を負うのは仲介  
事業者ではない



# まとめ

スポットワークは、長引く人手不足、急に人手が欲しいときに、有効で便利ですが、「知らなかつた」では済まされない分野です。

ぜひ今日の内容を、自社の運用点検に活かしていただければ幸いです。

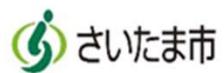
ご清聴ありがとうございました



主催

彩の国  埼玉県

共催



伊奈町



寄居町