

スポットワークの労務管理上の注意点について

1 スポットワークについて

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を指し、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、求人と応募がマッチングすることが一般的となっています。面接等を経ることなく先着順で就労が決定する求人においては、別途特段の合意がなければ、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、事業主（求人企業）とスポットワーカーとの間で直接労働契約が成立し、事業主に労働基準法等を守る義務が生じます。

最近利用者が急増しているスポットワークについて、利用する際の労務管理上の注意点を、厚生労働省HPに掲載の資料を基に、いくつか紹介します。なお、本記事では、このようにスポットワーク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。

※詳細は？→[検索](#)「厚生労働省 スポットワーク」

2 スポットワークの労務管理上の注意点について

(1) 労働契約締結における注意点

ア 締結時の注意点

(ア) 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、労働契約を締結しましょう。

(イ) 労働契約成立後の解約（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（解約権留付労働契約）を締結する場合は、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契約にならないことに留意する必要があります。

具体的には、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と考えられるため、事業主からの解約の期限については、別の仕事を見つける時間的余裕に配慮した設定が求められます。

イ 締結後の注意点

(ア) 一旦確定した労働日や労働時間等の変更には、事業主とスポットワーカー双方の合意が必要となります。

(イ) 労働条件を書面の交付等により明示することは事業主の義務です。スポットワーク仲介事業者が明示を代行する場合もありますが、事業主自身も内容が適切に明示されているか確認しましょう。

(2) 休業させる場合の注意点

事業主の都合で丸一日の休業または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「使用者の責め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。

(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。

ア 事業主が命じた業務に必要な準備（制服への着替え等）、業務終了後の後始末（掃除等）及び待機の時間は労働時間に当たるため、賃金を支払う必要があります。

イ 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。

ウ スポットワーカーから予定労働時間と実際の労働時間が異なるとして修正の承認申請があった場合、事業主は予定労働時間分の賃金を遅滞なく支払うとともに、差異のあ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。

(4) その他の注意点

ア 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主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）。なお、労災保険料は、事業主の負担になります。

イ 労働災害防止対策やパワハラ・セクハラ等のハラスメント対策も事業主の義務です。関係法令に基づく適切な措置を講じましょう。