



ロウムカフェ



社会保険労務士法人 ハーモニー／代表社員 徳永 康子 氏

Q 最近、隙間時間を利用して働く働き方をテレビなどでよく見ます。物価高の中、少しでも収入を増やしたいのでしょうか。人手不足なので利用したいと思いますが、企業側はどのような点に注意すればよいのでしょうか？

A そうですね、労働者人口が減る中、少しでもいいから働いて欲しいというニーズが、特に飲食店などで多いようです。このような単発・数時間単位での働き方を「スポットワーク」と言います（業務委託や派遣の形態は含まず、あくまでも労働者として働く場合を指します）。

スポットワークには企業が直接募集をして労働契約を結ぶ場合もありますが、多くは仲介業者がスマホやWebサイトを使って求人者と求職者をマッチングさせ、労働契約を締結させる仕組みになっています。

スポットワークは就労先と直接労働契約を締結して労働者として働く形態ですから、事業主に労働関係諸法令が適用され、最低賃金や労働条件の明示義務、労働時間管理などの義務が発生します。

厚労省は以下3点のとりまとめをしました。

① 労働契約の成立時期

原則として労働契約の成立をもって労働関係諸法令が適用される。面接を経ることなく先着順で決まるスポットワーク求人では、仲介アプリを用いて、事業主が掲載した求人に労働者が応募した時点で、労使双方の合意があったものとして労働契約が成立したものと一般的には考えられる。

② 休業手当について

労働契約成立後に事業主の都合で休業又は早上がりをさせた場合には、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、労働者に対し、休業手当を支払う必要がある。

③ 賃金及び労働時間について

労働者から予定していた労働時間と異なる労働時間働いたとの申請がされた場合、速やかに実際の時間を確認し、賃金を支払うこと。一旦確定した労働日や労働時間の変更は労働条件の変更となり、事業主とスポットワーカー双方の合意が必要となる。

④ その他

- ・労働条件通知を行うこと
- ・業務に必要な準備行為（指定の制服への着替え等）を行った場合も労働時間となること
- ・一方的な賃金の減額や交通費の不払いは労働基準法違反になること。
- ・通勤中のケガや工作中的のケガは労災保険給付を受けることができること
- ・労働災害防止対策、ハラスメント対策等も雇主の義務であること

厚労省からの協力要請により、スポットワーク協会は「スポットワークにおける適切な労務管理へ向けた考え方」をまとめ、順次必要な対応を進めていくことを発表しています。

① 労働者からの解約

原則として理由を問わず可能。ただし、就労時刻直前の解約は仲介業者からペナルティを付与されることがある。

② 使用者からの解約

就労時間開始時刻の24時間前を経過した後は原則として解約できないが、不可抗力等の理由がある時など、客観的に合理的と認められる場合に限り認められる。

なお、副業・兼業により異なる使用者で労働した場合の労働時間は通算が必要ですが、他社の勤務状況まで把握することは困難で、「労働者からの申告がなかった場合には労働時間の通算は要せず」と通達で定められています。ただし、働きすぎにならないよう注意したいですね。

【社会保険労務士法人 ハーモニー】

Tel. 043-273-5980