



トピックス

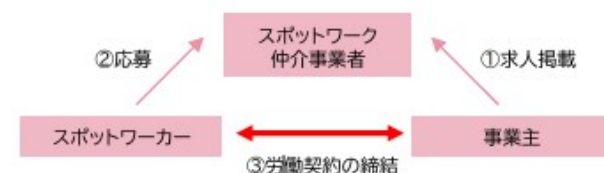
「スポットワークの労務管理」



ここ1～2年でタイミーなどのスキマバイトと言われるスポットワーク（短時間・単発の就労を内容とする雇用契約のものと働くこと）の利用の拡大に伴い、「賃金の不払い」や「求人内容と実際の労働条件の相違」といったトラブルが多発していることを受け、厚生労働省から「スポットワークにおける適切な労務管理等について」という留意事項に関するリーフレットが通知されました。

1. 労働契約締結の主体

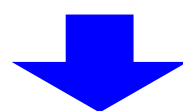
スポットワークは「**事業主とスポットワーカーが直接、労働契約を締結**」することとなり、労働基準法等の労働法の遵守義務は、労働契約を締結した事業主に生じることになります。



2. 労働契約の成立

【民法第522条（契約の成立と方式）】

1. 契約は、契約の内容を示してその締結を申し入れる意思表示（以下「申し込み」という。）に対して相手方が承諾をしたときに成立する。



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。
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。

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。

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。



3. 休業させる場合の注意点

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）

4. 労働時間に関する注意事項

●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う必要があります。

5. その他の注意事項

●通勤途中または仕事中にケガをした場合

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。

●労働災害防止対策も事業主の義務

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

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。



フクシマ社会保険労務士法人

労働保険事務組合 広島経営者同友会 / 広島一人親方同友会

〒730-0805 広島市中区十日市町1丁目1-9 相生通り鷹匠ビル2F

TEL：082-293-8102

FAX：082-293-8104

E-mail：info@jinji-fuku.jp

URL：http://www.jinji.fuku.jp

