

## スポットワーク労働者を守る「雇用のルール」を知る

短時間・単発の働き方をスポットワークと言います。雇用契約を結ばないギグワークも広義のスポットワークですが、今回は狭義のスポットワークである雇用契約を結ぶ単発バイトで、仲介事業者が提供するアプリを利用してマッチングを行うものを取り上げます。

## ●人手不足を背景に利用者拡大

一般社団法人スポットワーク協会の調査によると、タイミーやシェアフルなど、大手4社のアプリの登録者数は、2025年7月時点で重複も含めて約3700万人に達しました。

スポットワーク就労は、雇用主が掲載した求人に労働者がアプリを通じて応募し、面接等を経ることなく先着順で決定されます。労働者側は自身の都合に合わせて働くことができ、雇用主側は一時的な人手不足に対して迅速に募集できることから、双方にとっての利便性の高さが利用者拡大の背景にあります。

利用者の拡大に伴い、賃金不払い等の相談や申告が、全国の都道府県労働局や労働基準監督署に一定数寄せられています。厚生労働省はスポットワーク活用における留意事項等をまとめたリーフレットを公開しました（厚生労働省「[いわゆる「スポットワーク」の留意事項等](#)」）。これを受けてスポットワーク協会は「[スポットワークサービスにおける適切](#)

[な労務管理へ向けた考え方](#)」を取りまとめています。

ここからは、スポットワークを始めるにあたって事前に確認しておくことと、実際に利用した際のトラブルに対する対処法を見ていきます。

## ●労働契約締結時に注意すること

別途、特段の合意がない限り、スポットワークでは、雇用主が掲載した求人に応募した時点で労働契約が成立するのが一般的です。応募前に、スポットワーク仲介事業者から示される労働条件に、就業場所や業務内容、就業時間、雇用形態、解約に関する規定の有無やその内容などが具体的に記載されているかを確認することが大切です。

労働契約が成立したら、予定された就業開始までの間に労働条件通知書を確認します。雇用主が交付するか、仲介事業者が代行して交付するかの違いはありますが、労働条件を明示することは労働基準法に定められています。

賃金支払いなど、労働基準法を守る義務は、仲介事業者ではなく、労働契約を結んだ雇用主に生じますので、労働条件通知書で誰が雇用主であるかを把握しておきましょう（下図参照）。

## ●労働契約成立後に注意すること

雇用主の都合で仕事が中止になっ

たり、早上がりを命じられた場合、雇用主は所定の支払日までに賃金の100分の60以上の休業手当を支払わなくてはなりません。ただし、雇用主が賃金を全額支払う場合は、休業手当に代えて支払われたこととなります。

## ●賃金と労働時間等の確認をする

指定された制服に着替えるなどの業務に必要な準備行為や、業務終了後に掃除をするなどの後始末に携わった時間も労働時間にあたるので、賃金が発生します。実際の労働時間に対する賃金が支払われているか、事前に約束した賃金が支払われているかをチェックしてください。労働時間が予定と異なっていた場合、雇用主にその労働時間を報告し、修正の承認を求めましょう。

修正の承認申請がされた場合、雇用主は予定の労働時間に基づいた賃金を遅滞なく支払うとともに、予定と異なる労働時間については、速やかに確認し労働時間を確定させる必要があります。

労働条件通知書で示されていた額が一方向的に減額されたり「別途支払う」とされていた交通費などが支払われない場合は、労働基準法違反なので、雇用主に対して支払いを求めましょう。また、労働条件通知書に記載された支払日に賃金が支払われない場合、スポットワーク仲介事業者に確認してください。

## ●労災保険給付の対象になる

通勤途中または仕事中にケガをした場合、就労先が加入する労災保険から給付が受けられます。保険料は全額雇用主の負担です。また、雇用主や上司、同僚からのハラスメントや、雇用主以外から指示を受けるケース、無断欠勤などを理由に無制限にサービスの利用が停止されるなど、疑問があれば[都道府県労働局の需給調整事業部門](#)に相談しましょう。

（クルー 内藤眞弓）

## 【スポットワーカー・仲介事業者・雇用主の関係】

