

監督署の窓

「スポットワーク」 導入の留意点

近年、空き時間を利用してさまざまな仕事を行う「スポットワーカー」と呼ばれる人々が増えていきます。人手不足が深刻な問題となっている業界においては、スポットワーカーの活用が問題解決の手段として重要な役割を果たしています。

現在「スポットワーク」という言葉に法的な定義はありませんが、本稿においては、民間人材サービスを介して雇用契約を締結する、いわゆる単発

アルバイト契約を想定していただければ幸いです。

スポットワークは、選考過程がほとんどなく、アプリなどのサービス内で求人企業と求職者のマッチングが成立すれば、手軽に働くことができます。という特徴があります。それだけに、労働条件が十分に伝達されないケースもあり、活用の際には留意が必要です。労働条件の書面等による明示はもちろんのこと、就業規則がスポットワークに対応できる内容か、労働時間は適正に把握できているか等について、不備がないよう整備することをお願いします。スポットワーカーが業務中や通勤中に負傷した場合などは、スポットワーカーも「労働者」である以上、一般の労働者と同様に労災保険が適用されるという点にも留意が必要です。

また、労働条件のうち特に重要となる賃金につ

いては、とある仲介企業が厚生労働省に照会を行い、それに対する回答が示されています。

賃金は、原則として通貨で、直接労働者に、その全額を、毎月1回以上、一定の期日を定めて支払わなければならないと労働基準法に定められています。一般に、賃金支払い5原則と呼ばれます。

スポットワークのマッチングサービスにおいては、スポットワーカーへの賃金の支払いを、当該サービスの立替払いにより行うことが少なくありません。これが賃金支払い5原則に抵触するのではないかと、と物議を醸しました。

これについて厚生労働省は、主として以下のよう

に回答しています。

○「直接労働者に」という点については、第三者が賃金の支払いを受託してその支払に関与した場合であっても、賃金が労働者の手に渡るまで使用

者の賃金支払義務が消滅しない場合には、これに抵触しない。

○「毎月1回以上、一定の期日を定めて」という点については、賃金支払日を定めた上で、労働者の請求があった場合に、賃金の支払日前であつても既往の労働に対する賃金を支払うことは、これに抵触しない。

ここに全てを記述することはできませんが、つまるところ、スポットワーカーである労働者と仲介企業が、労働者の既往の労働に対する賃金の額を管理、把握しており、他方、スポットワーカーを雇用している使用者は、

この額および仲介企業による支払状況を把握できるようにになっていること、また、仲介企業を通じて支払われる賃金は、アプリ上および支払結果によりどの使用者との間での賃金か、および金額の内訳がわかるようになっており、使用者からの賃金の支払であることが明確になっていればよい、ということになります。

スポットワークは、労使双方にメリットがあり、近年利用が拡大しています。しかし労働契約である以上、法に触れないよう十分に注意を払っていただき、労使双方とも健全に活用していただければと存じます。

名古屋北労働基準監督署の ダイヤルインご案内

監督係(方面) (052)961-8653
安全衛生課 (052)961-8654
労災課 (052)961-8655