

7月4日、**厚生労働省**は、**スポットワークにおける留意事項等**を取りまとめたリーフレットを公表し、**事業者団体等への周知等要請**を行いました。

リーフレットは使用者向けと労働者向けの2種類があり、使用者向けは次のような構成となっています。

●「スポットワーク」を利用する事業主の皆さまへ

「知らない」では済まされない「スポットワーク」の労務管理

1 労働契約締結時における注意点

- ・ 誰と誰が労働契約を締結するのかを確認しましょう
- ・ 労働契約の成立時期を確認しましょう
- ・ 労働契約成立後は労働基準法等を守りましょう

2 休業させる場合の注意点

- ・ 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

3 賃金・労働時間に関する注意点

- ・ 業務に必要な準備行為等も労働時間です
- ・ 一方的な賃金の減額は違法です
- ・ 実際の労働時間を速やかに確認しましょう

4 その他の注意点

- ・ 通勤途中または仕事中にケガをした場合
- ・ 労働災害防止対策も事業主の義務です
- ・ ハラスメント対策も事業主の義務です

また、一般社団法人スポットワーク協会宛の文書（令和7年7月4日基発 0704 第2号職発 0704 第1号「いわゆる「スポットワーク」における適切な労務管理等について（協力依頼）」）では、次の対応を求めています。

・ 労働契約の成立時点に係る理解を使用者や労働者と共有の上、労働契約法の規定等に沿った取扱いとなるよう留意するとともに、サービスの利用に係るキャンセルポリシーを設定する場合には、労働者保護および適正な需給調整の観点から、労働者にのみ不利な内容にならないよう留意する

・ 労使間で解約権を留保した労働契約が締結されている場合には、紛争予防の観点から、当該契約において定める留保解約権の行使可能時期と雇用仲介アプリのキャンセルポリシーの設定

内容を揃えるか、異ならせる場合でもその内容を明示的に使用者および労働者が認識できるように取り扱う

・使用者が、賃金の立替払サービスを利用するため、労働時間管理サービスにより労働者の労働時間を把握する場合には、適正に労働時間が把握できるよう、特段の協力、支援を行う

これを受け、同協会は労働契約の成立時期に関する考え方を統一し、9月1日以降、スポットワークサービスについて、働き手が求人への応募を完了した時点で解約権が留保された労働契約（解約権留保付労働契約）が成立するとの考え方に立って、順次、各社において必要な対応を進めていくとして、「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」を公表しています。

詳細は、下記リンク先にてご確認ください。

- スポットワーク 労働契約 賃金 労働時間 労働災害 ハラスメント

いわゆる「スポットワーク」の留意事項等

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_59321.html

2025 年 7 月 「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」を取りまとめた

https://www.jaswa.or.jp/news/spotwork_250704/