

## 【労務】いわゆる「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

厚生労働省より、いわゆる「スポットワーク」における留意事項等を取りまとめた労働者及び使用者向けのリーフレットが公表されています。今回は本リーフレットの内容を一部抜粋して以下にご紹介します。

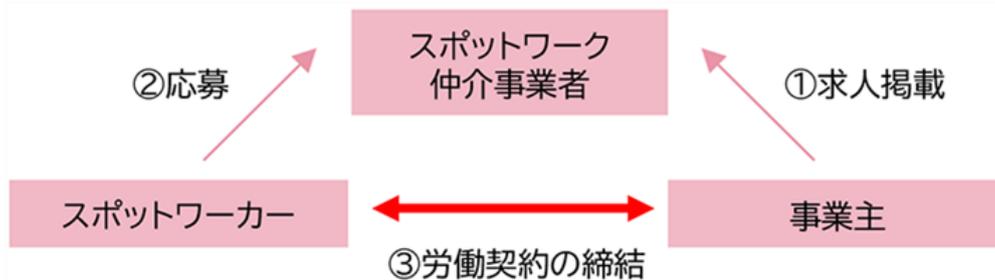
### ■リーフレットの主な内容

#### ●定義

- ・このリーフレットでは、「スポットワーク」とは、短時間・単発の就労を内容とする雇用契約のもとで働くこととしています。
- ・「スポットワーク」には様々な形態がありますが、このリーフレットでは、「スポットワーク」の雇用仲介を行う事業者が提供する雇用仲介アプリを利用してマッチングや賃金の立替払を行うものを対象とします。

#### ●誰と誰が労働契約を締結するのか

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、労働基準法等を守る義務は労働契約を締結した事業主に生じるものであり、スポットワーカーとスポットワーク仲介事業者が労働契約を結ぶものではない。



#### ●労働契約の成立時期について

個別の具体的な状況によるが、原則として、労働契約の成立をもって労働関係法令が適用されることになるので、労使双方で成立時期の認識を共有した上で、労働契約を締結することが求められること。

「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応募者が応募し、面接等を経ることなく、短時間にその求人と応募者がマッチングすることが一般的である。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応募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するものと一般的には考えられること。

#### ●休業手当について

労働契約成立後に事業主の都合で丸1日の休業又は仕事の早上がり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、労働者に対し、所定支払日までに休業手当を支払う必要があること。

#### ●賃金・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実際の労働時間による修正の承認申請がなされた場合は、事業主は、賃金は労働者の生活の糧であることを踏まえ、予定された労働時間に基づき勤務した賃金は遅滞なく支払うとともに、予定の労働時間と異なる時間については、速やかに確認し、労働時間を確定させること。