

基 発 0704 第 2 号
職 発 0704 第 1 号
令 和 7 年 7 月 4 日

一般社団法人スポットワーク協会
代表理事 米田 光宏 殿

厚生労働省労働基準局長
厚生労働省職業安定局長
(公 印 省 略)

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）

平素から、労働基準行政及び職業安定行政の運営に御理解、御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、いわゆる「スポットワーク」については、その雇用仲介を行う事業者が提供するサービス（賃金の立替払サービスや労働時間管理サービスを含む。以下「雇用仲介アプリ」という。）の登録者数や利用者数が増加しています。

一方で、全国の都道府県労働局や労働基準監督署に、短時間・単発の就労を内容とする労働契約の下での働き方のうち、雇用仲介アプリを通じて働く労働者（以下「労働者」という。）からの賃金不払や求人内容と実際の労働条件（業務内容・賃金等）が異なる等の相談や申告が一定数寄せられています。

こうしたことから、今般、労働者を雇用する使用者（以下「使用者」という。）向けにいわゆる「スポットワーク」の労務管理に関するリーフレット（別添1）及び労働者向けにいわゆる「スポットワーク」の注意点に関するリーフレット（別添2）を作成し、一般社団法人日本経済団体連合会、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会及び全国商工会連合会宛て周知依頼を行ったところです。つきましては、貴協会におかれても、使用者向けリーフレット（別添1）及び労働者向けリーフレット（別添2）の内容を御承知おきいただくとともに、貴協会の会員を通じ、雇用仲介アプリを利用する使用者及び労働者への周知についても御協力いただきますようお願いいたします。また、雇用仲介アプリの設計や運用に当たっては、企業の労務管理に与える影響にも鑑み、雇用仲介アプリを利用する使用者の労働関係法令の遵守を適切に支援し、労働者の保護が図られるよう、適切な周知期間を設けつつ、リーフレットに記載している内容も踏まえ、特に以下の点について、適切な対応をお願い

いします。

まず、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御留意いただくとともに、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、労働者保護及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御留意ください。

さらに、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及び労働者が認識できるように取り扱っていただくようお願いします。

加えて、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、特段の御協力、御支援を賜りますようお願い申し上げます。