

# 社会保険労務士法人WELLニュース。【基礎知識】知っておきたい「スポットワーク」の労務管理。



近年、短時間・単発で働ける「スポットワーク」の利用が急速に広がっています。スポットワークは有効な人材確保の手段である一方、企業が労務管理を適切に行わないと法令違反やトラブルになるリスクが高まります。そのため、法令を正しく理解し、実務に反映させることが重要です。

今回の記事では、スポットワークにおける労務管理の基礎知識と実務対応を解説します。なお、スポットワークにはいくつかの形態がありますが、今回の記事では、雇用仲介を行う事業者が提供するアプリ（以下、スポットワークアプリ）の利用によって働く形態を対象として解説します。

## スポットワークとは

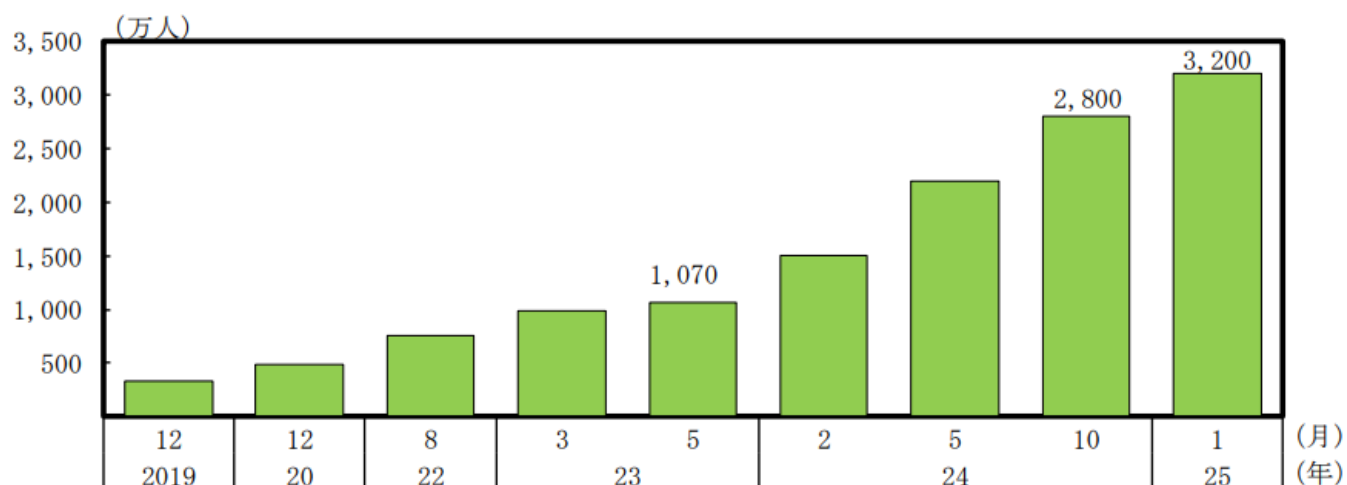
---

スポットワークとは、1日や数時間単位など、短時間・単発で働く就労形態です。スポットワークが急速に普及している背景には、デジタル技術（DX）の進展により、企業の突発的な欠員と働き手の「スキマ時間」を即座に結びつけられるようになったという利便性の高さがあります。

## 1 スポットワークアプリの普及

スポットワークは、スポットワークアプリの普及により急増しています。内閣府の資料をみると、スポットワークアプリ大手5社におけるアプリの延べ登録人数は、2019年12月時点の330万人から2025年1月時点では3,200万人と9倍以上にも増加していることが確認できます。また、同時に求人数および求職件数も年々増加傾向にあります。

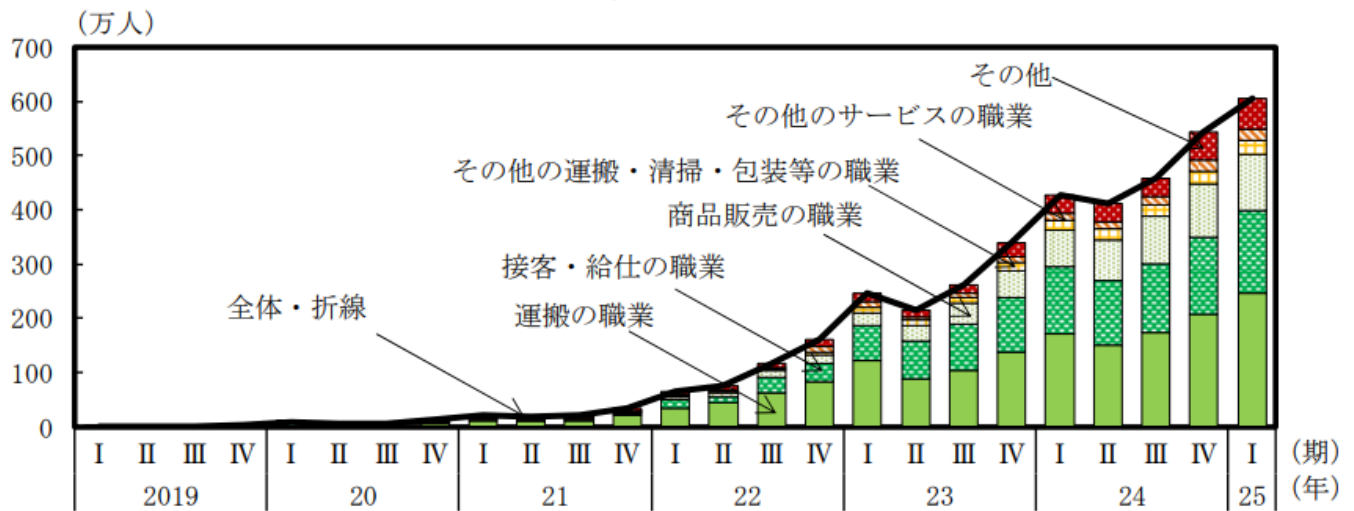
### 【スポットワークアプリ登録者数（大手5社の延べ人数）】



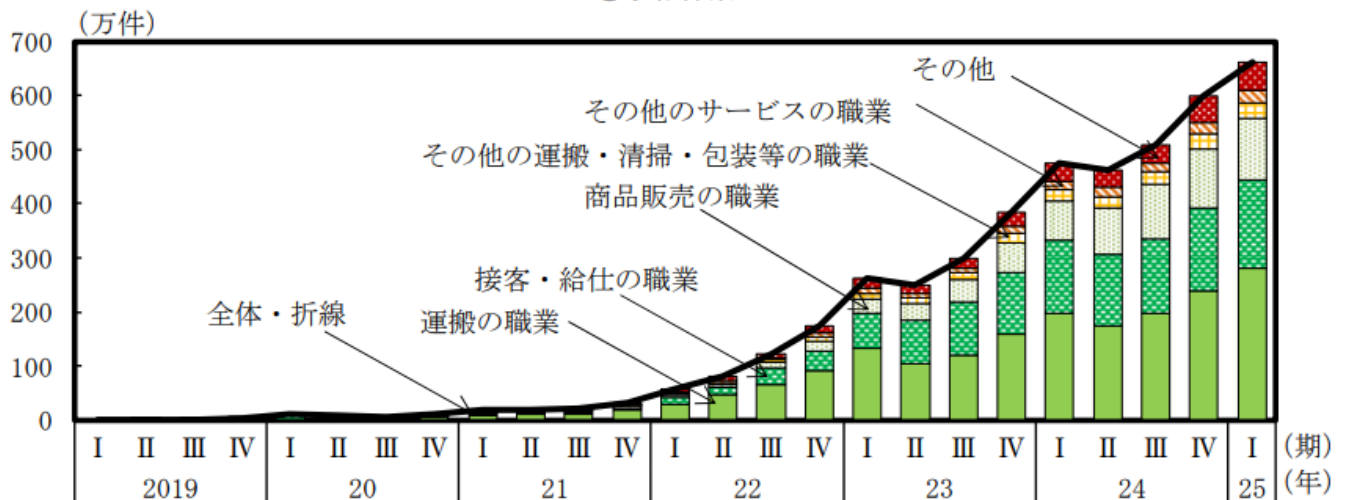
(出典) [内閣府『令和7年度 年次経済財政報告／第3節 労働市場の長期的な変化と課題』P284](#)  
(一部抜粋して掲載)

### 【最大手のスポットワークアプリにおける求人数および求職件数】

### ①求人数



### ②求職件数



(出典) [内閣府『令和7年度 年次経済財政報告／第3節 労働市場の長期的な変化と課題』P28](#)  
5 (一部抜粋して掲載)

こうした背景には、労働市場においてDXが進展する中、スポットワークの利便性の高さに加え、労働市場全体における需給のミスマッチの緩和といった効果が期待されている点があります。一方で、求人内容と実際の業務内容の相違、指示や教育の不足といったトラブルも生じています。

そのため、スポットワークの活用を進める場合は、労働条件の明確化や法令遵守、適切な労働者保護が重要とされています。

## 2 スポットワークの活用例

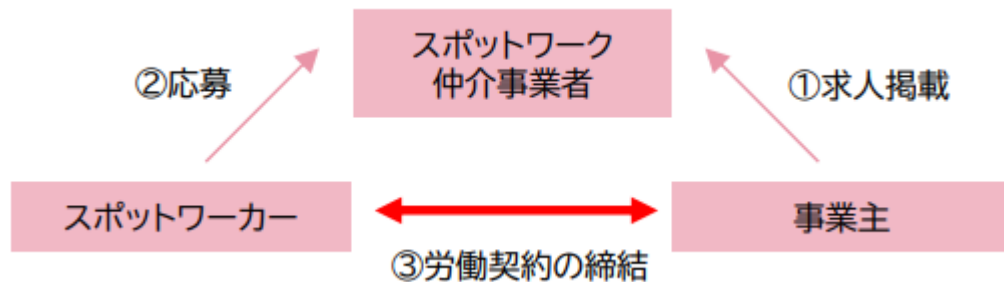
スポットワークの活用例としては、飲食店のピークタイム対応や倉庫作業、イベント運営などの仕事が挙げられます。

また近年では、地方公共団体がスポットワークアプリの事業者と連携して農業や観光業などにおけるマッチングを行うなど、人手不足解消に向けた取り組みも行われています。

# 労働契約について

## 1 スポットワークにおける労働契約の当事者

スポットワークにおける労働契約は、勤務先の事業主とスポットワークを行う者（以下、スポットワーカー）とのあいだで成立します。スポットワークアプリを提供する事業者はあくまで契約の「仲介者」に過ぎず、この当事者間においては、労働基準法上の「事業主」には該当しません。



（出典）[厚生労働省『知らないでは済まされない「スポットワーク」の労務管理』P2](#)（一部抜粋して掲載）

## 2 労働契約の成立時期

スポットワークにおける労働契約は、スポットワーカーの労働に対し、事業主が賃金を支払うことについて、労使双方が「合意」することで成立します。合意は書面に限らず、口頭によるものであっても労働契約は有効に成立します。

成立時期については、個々の具体的な事情によって判断されます。労働関係の法令は、原則として労働契約の成立時点から適用されるため、労使双方が成立時期の共通認識を持ったうえで労働契約を締結することが重要です。

特にスポットワークにおいては、スポットワーカーがアプリを通じて求人に応募し、面接等のないまま先着順で就労決定するケースが多くあります。この場合、一般的にはスポットワーカーが応募した段階で労働条件について労使双方が合意したものとして労働契約が成立すると考えられます（特段の合意がある場合を除く）。

### 【労働契約成立後の解約】

労働契約の成立後、原則として企業側から一方的に解約することはできません。一方的な解約をした場合、法令上は無効であり、実際に就業がなくても満額の賃金を支払うか、労働基準法に基づく休業手当（平均賃金の6割以上）の支払いが必要となります。

企業側に解約を正当化する事情がある場合、例外的に支払いを免れることがあります。ただし、解雇が認められるときと似た基準で正当性が判断されるため、実際に正当な事情が認められることは極めて稀です。そのため、結果として実際に就業がなくても満額の賃金を支払うこととなります。

また、スポットワーカーへの丁寧な説明と合意により解約することは可能ですが、スポットワ

一カーが真に納得していない形式的な同意では、後になって合意の無効を主張されるリスクがあります。

### 3 労働条件の明示

スポットワークにおいても、労働基準法など法令の遵守義務があります。企業は、スポットワーカーに対しても労働条件（賃金、労働時間、業務内容など）を明示する義務があるほか、労働条件変更時には労使双方の合意が必要です。なお、労働条件の明示にあたっては、法令に基づき特定の事項を書面により示す必要があります。

また、スポットワークアプリを提供する事業者が労働条件通知書の交付を代行する場合でも、必ず「必要な項目が網羅されているか」「内容は適切か」を企業自らが確認することが重要です。

## 労務管理における主なポイント

### 1 適正な労働時間管理

スポットワーカーについても、適正に労働時間の管理を行わなければなりません。企業は、労働時間に応じた賃金の支払いや適正な労働時間の把握が必要です。通常の従業員と同様、始業前の着替えの時間や作業終了後の片付けの時間など、事業主の指示による時間は労働時間として取り扱います。

また、実際の労働時間が予定と異なったことにより、スポットワーカーから労働時間の修正が申請されることも想定されます。賃金はスポットワーカーの生活を支える重要な収入であることを踏まえ、申請された修正時間を速やかに確認して適正に労働時間を確定します。

### 2 適切な賃金支払い

スポットワーカーに対しても賃金支払いの5原則が適用されるため、賃金の全額を所定支払日までに支払う必要があります。

実際に、以下のような相談がスポットワーカーから都道府県労働局や労働基準監督署に対して寄せられるなど、賃金等に関するトラブルも発生しています。

#### スポットワーカーからの相談事例

- ・一方的に賃金が減額された
- ・別途支払われる予定の交通費が支払われない
- ・事業主の指示による始業開始前の労働に対して賃金が支払われない など



### 3 休業時の適切な対応

急な業務中止や予定より早く業務が終了した場合に早帰りさせるなど、事業主の都合により就労できなかった時間については休業手当を支払う必要があります。なお、休業手当の代わりにその日に予定していた賃金の全額を支払うことでも問題ありません。

## スポットワーカーの保護

---

スポットワークを取り巻く環境では、スポットワーカーの保護が十分とはいえないケースもあり、速やかな対応が求められます。上述の労働契約や労働時間、賃金支払い等におけるルールに基づいた対応だけでなく、以下のような点に留意する必要があります。

### ①安全配慮義務

事業主は、労働契約に付随する義務として、スポットワーカーが安全や衛生、健康が損なわれることなく働けるよう必要な配慮を行い、労働災害の発生を防ぐ法的義務（安全配慮義務）を負っています。たとえば、機械設備の危険箇所の周知、安全装置の正しい使用方法についての教育などが挙げられます。

### ②ハラスメント対策

事業主は、スポットワーカーに対するパワハラやセクハラといったハラスメントの防止対策も必要です。社内の相談窓口やハラスメントを行った者に対する措置内容をスポットワーカーにも周知するなど、適切な対応が求められます。

また、スポットワーカーがより安心して働けるよう、社内の相談窓口だけでなく公的な相談窓口（ハラスメントほか各種窓口）を伝えておくことも有効です。

#### （公的な相談窓口 例）

参考 | [厚生労働省『総合労働相談コーナーのご案内』](#)

参考 | [総務省『人権・いじめ・ハラスメント』](#)

### ③労働災害発生時の対応

スポットワーカーは企業と雇用関係にあるため、労災保険が適用されます。スポットワーカーが業務中や通勤途中に負傷するなどした場合、事業主は被災したスポットワーカーの救護や二次災害の防止などを最優先し、迅速かつ適切に対応します。その後、労災保険給付の申請対応、労働基準監督署への報告等を行います。

# その他の実務対応について

---

労務担当者は、保険や税に関する実務対応についても理解しておく必要があります。

## ①労災保険

上述のとおり、スポットワーカーも労災保険が適用されます。そのため、事業主は労災保険料の負担が発生します。労働保険料申告時にスポットワーカーに支払った賃金を漏れなく算入する必要があります。

## ②雇用保険、社会保険

原則として加入対象外です。ただし、反復継続的に働くなど、就労状況によっては加入要件を満たして被保険者となる可能性があります。

## ③所得税

スポットワーカーに対して一定額以上の賃金を支払う場合、所得税の源泉徴収が必要です。所得税を算出する場合、原則として日雇賃金の支払い時に使用する源泉徴収税額表（日額表）の「丙欄」によって税額を求めます。

参考 | [国税庁『令和8年分 源泉徴収税額表』P8-14](#)

## おわりに

---

スポットワークであっても、労働契約が成立すれば労働基準法などの法令適用は免れません。特に労働契約内容の明確化、労働時間の把握、賃金や労災保険の適正な処理を怠ると、トラブルや行政指導につながるおそれがあります。スポットワークを一時的、あるいは例外的なものとして扱うのではなく、「一人の労働者を雇用する」という意識で制度を理解し、体制を整えることが、持続的で安全な活用につながります。

