

岩田合同法律事務所 ニュースレター

2024年10月号



岩田合同法律事務所

弁護士 [中野 雅之](#)

広がるスポットワーク

「スポットワーク」という働き方が広がっています。スキマバイトとも呼ばれます。

「スポットワーク」について法律上の定義はなく、明確な定義はありませんが、多くの場合、空いた時間に、単発で働く「アルバイト」のことを指していると言ってよいでしょう。空いた時間、隙間の時間を有効に使って仕事をしたいという働き手は、副業の広がりもあって学生に限らず増大しています。また、高齢者にも広がっています。

企業、働き手のニーズに合致した便利な働き方である一方において、法の適用や、安全問題などを巡っては注意すべき点や課題があることも指摘しなければなりません。今回はこうしたこととお話ししたいと思います。

近年スポットワークという働き方が拡大してきた背景には、デジタル技術の進化と人手不足、多様な就業ニーズがあります。

デジタル技術の進化は、ちょっとした隙間の空いた時間を有効に使って仕事をしたいという働き手のニーズと、繁忙期の人手確保やシフトの急な欠員補充をしたいという企業のニーズとのマッチングを、簡易・迅速かつ飛躍的に高めることを可能にしました。

スポットワーク仲介事業者は、スマートフォンによって、手軽に即日働くことができ、即日払いを受けることのできる仕組みを構築しています。

スポットワークのマッチングプラットフォームを運営している仲介事業者主要4社の登録者数の合計数は、2019年12月の330万人から増加を続け、今年8月には2000万人となっています。スポットワーク仲介事業には、今年春に有力フリマアプリ事業会社が参入しました。さら

に、有力人材会社2社も今年秋に参入することを表明するなど、多くの企業の参入が続いています。

スポットワークという働き方のメリット

働き手のメリットとしては、①空いた隙間時間を有効に活用することができること、②履歴書、面接なしで働くことができること、③即日払いなど、賃金・報酬を早期に受け取ることができること、④経験がなくても興味のあるところで働くことができる一方で、経験の積み重ねは評価されることもあること、などが挙げられます。

一方、企業のメリットとしては、①慢性的な人手不足状況にある中で、繁忙期の人手確保、シフトの急な欠員補充、時間単位での柔軟な人手確保が可能になること、②仲介事業者の中には賃金支払代行などの労務管理支援を行っているところもあり、労務管理の負担を軽減できること、③実際の働きぶりを見て、より長期の契約に切り換えることや正社員とすることもできること、などが挙げられます。

とはいえ、スポットワークという働き方にも、課題や注意すべき点があります。企業と働き手の契約関係は、雇用契約である形態のスポットワークが広がりつつあるものの、業務委託契約が結ばれる場合もありますので、両者に分けてみていくこととします。

業務委託契約型のスポットワークの課題

業務委託契約型のスポットワークについて、ギグワークと呼ばれることもあります。大きな課題であって注意すべき点は、労働基準法などの労働者保護法令が適用されないことです。最低賃金の適用もありません。使用者の労災補償責任を社会保険化した労災保険の適用もありません。

また、企業などの一部に、業務委託契約という形式の選択さえ行えば、労働関係法令の適用を回避できるとの誤解があることも問題です。

労働基準法などの労働関係法令が適用される「労働者」であるかどうかは、契約の形式にかかわらず、客観的、実態的にみて、業務遂行上の指揮監督の有無、時間的・場所的拘束性の有無などの点から「指揮監督下の労働」が認められるかどうかによって判断されます。裁判所や労働基準監督署において、指揮監督を受けて仕事に従事している「労働者」と判断されれば、業務委託契約が結ばれていても労働関係法令が適用されます。

特に注意したいのは、「直近のシフトが埋まらず、人員補充をしたい」ときに、雇用契約を結んでいる労働者が就労している現場で、業務委託契約のスポットワーカーと一緒に働かせる場合や、業務委託契約のスポットワーカーに契約で示された内容以外の雑務を行わせる場合は、実態からみて「労働者」と判断される可能性が高まるということです。

企業が業務委託契約を選択したとしても、実態が伴わなければ、労働関係法令の適用を回避することはできません。このようなケースは「偽装フリーランス」と呼ばれ、労働関係法令上の使用者責任を負うのみならず、意図的な誤分類によって責任を回避しようとした企業として社会問題にもなりかねません。

したがって、企業としては、スポットワーカー活用の際には、仕事内容や進め方の実態をよく見極めたうえで、指揮監督などが性質上伴うものであれば、「雇用契約」を結ぶことが重要です。なお、今年11月から施行されるフリーランス法では、募集情報の的確表示義務として、フリーランスの募集と、労働者の募集が混同されることのないよう表示しなければならないとされることにも注意する必要があります。

雇用契約型のスポットワークの課題

雇用契約型のスポットワークの場合は、労働関係法令が適用される点では問題はありませんが、面接、履歴書なしの手軽なマッチングにより働くというスポットワークの特性に伴う課題がなお存在します。

第1に、スポットワーカーの安全問題があります。スポットワーカーは、物流現場などにおいて、不慣れな職場で作業をすることになるケースもあります。スポットワーカーを活用する企業は、労働災害の発生防止に向けて、最大限の措置を講ずる必要があります。仲介事業者も安全に働くための情報提供などに努める必要があるでしょう。

第2に、スポットワーカーが、予想していた仕事とは違った働き方をさせられたとする場合や、逆に、企業が、スポットワーカーに期待していたほどの仕事をしてもらえなかったとする場合もあるという問題もあります。このような問題について、主要な仲介事業者は、苦情処理対応をしています。また、仲介事業者の団体である一般社団法人スポットワーク協会も、相談窓口の設置の準備をしています。労働関係法令違反の場合には行政が対応すべきです。引き続き、関係者の改善に向けての取組が求められます。

第3に、スポットワークという働き方をしている人の中には、本来は正社員などの安定した仕事を望んでいるにもかかわらず、それがかなわないためスポットワーカーとして働いている人もいるという課題もあります。これは国レベルの政策課題でもありますが、経験がなくとも興味のあるところで働くことができ、企業も実際の働きぶりを見て正社員とすることもできるというスポットワークという働き方のメリットを生かす取組を進めている仲介事業者もありますので、官民一体となった取組が考えられるでしょう。

第4に、複数の企業の現場で働くことから、労働時間の通算把握や税・社会保険の適正な適用の点において、困難が伴うこともあるという課題もあります。マッチングプラットフォームを運営している主要な仲介事業者は、これらの問題が起きないように方策に努めていますがなお課題は残っています。スポットワークの特性を踏まえた措置のあり方も含め適正な適用に向けて、

今後の関係者の取組が望まれます。

健全な労働市場の整備に向けて

このようにいくつかの課題もありますが、スポットワークという働き方のメリットを生かすとともに、スポットワーカーが安心して働くことができるような、健全な労働市場の整備に向けて、仲介事業者、企業、行政が協力して取り組むことが重要であると考えています。

NHK「視点・論点 第一線からの、ことば。」

<https://www.nhk.jp/p/ts/Y5P47Z7YVW/list/>

【執筆者】



中野 雅之（弁護士）

1979年 労働省（当時）入省

2001年 厚生労働省労働基準局監督課長

2007年 財務省大臣官房審議官

2012年-2014年 厚生労働省労働基準局長

2019年弁護士登録、2019年岩田合同法律事務所入所

岩田合同法律事務所

1902年（明治35年）、司法大臣や日本弁護士連合会会長を歴任した故・岩田宙造弁護士が「岩田宙造法律事務所」を創立したことに始まる、我が国において最も歴史のある法律事務所の一つです。

創立当初より、我が国を代表する企業等の法律顧問として広範な分野で多数の企業法務案件に関与しております。日本人弁護士約100名が所属するほか、日本語対応も可能な中国法弁護士、フランス法弁護士、米国弁護士経験を有する米国人コンサルタント等も所属し、特別顧問として、元金融庁長官中島淳一氏が在籍しております。

〒100-6315 千代田区丸の内二丁目4番1号 丸の内ビルディング 15階

岩田合同法律事務所 広報： newsmail@iwatagodo.com

※本ニュースレターは一般的な情報提供を目的としたものであり、法的アドバイスではありません。また、その性質上、法令の条文や出展を意図的に省略している場合があります。また情報としての網羅性を保証するものではありません。個別具体的な案件については、必ず弁護士にご相談ください。