

最新！人事労務トピックス

2026年8月号

アタックス・ヒューマン・コンサルティング

齋藤 安依

収録日：2026年07月15日



今回取り上げるのは…

スポットワーク

スポットワークとは

スポットワークとは？

数時間から1日単位など、短期間・単発で働く就業形態

類似するものとの違い

スポットワーク

勤務先企業と労働者で雇用契約を結ぶ

ギグワーク

企業と業務委託契約を結ぶため、雇用関係はない

日雇い派遣

派遣会社と労働者で雇用契約を結ぶ

アルバイト

勤務先企業と労働者で雇用契約を結ぶ
採用までのプロセスが履歴書の提出や面接を要する点で異なる

スポットワークのメリットデメリット



労働者



会社

メリット

- 履歴書・面接が不要で、すぐに働ける
- 自分の都合に合わせて柔軟に働ける
- すぐにお金が手に入る（即金性）
- 職場の人間関係に悩まされにくい
- 様々な仕事や職場を「お試し」できる

- 必要な時だけ、ピンポイントで人手を確保できる
- 採用にかかる手間・コストを大幅に削減できる
- 長期雇用（アルバイト・正社員）へのスカウトができる
- これまで出会えなかった層を採用できる

デメリット

- 収入が不安定
- キャリアアップ・スキルアップに繋がりにくい
- 毎回職場のルールを覚える必要がある
- 福利厚生が手薄

- 労務管理が複雑になる
- 労災発生リスクが高まる
- 初期指導やマニュアル整備の負担
- ドタキャン・セキュリティのリスクが高い

会社 : 深刻な人手不足を一時的にでも解消できる
労働者 : タイパ重視の若年世代にマッチした就業ができる



**ごく短時間の一時的な雇用という気軽さから労務管理や安全配慮を怠ると
図らずも違法状態になる可能性がある**

1. スポットワークの労務管理における注意点
2. ポイント
3. まとめ



スポットワークの労務管理における注意点

- 1 直接雇用と業務委託の違い
- 2 適法な労働契約の締結
- 3 休業の取り扱い
- 4 安全配慮義務
- 5 反復雇用と社会保険

直接雇用と業務委託の違いとは？

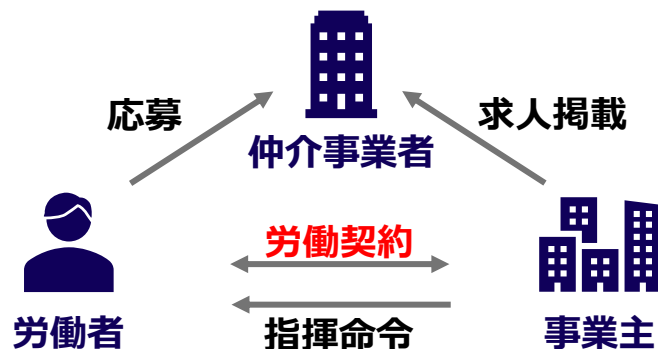
 **働き方やトラブルが起きた時の対応が全く異なる**

	スポットワーク (労働契約)	ギグワーク (業務委託契約)
立場	労働者と雇い主	対等なビジネスパートナー
指揮命令	現場の指示・命令に従う必要がある	成果を出せば、 進め方は原則自由
適用法	労働基準法 最低賃金法 労働者災害補償保険法 労働安全衛生法 労働契約法	民法 フリーランス新法 下請法 独占禁止法
トラブル時の保障	労災保険が下りる 最低賃金が保証される	原則すべて自己責任

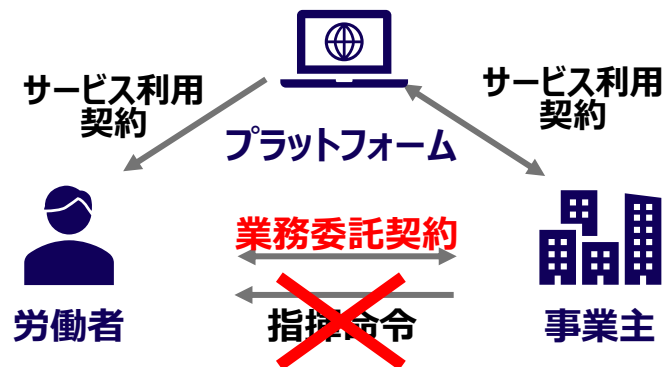
労働契約と指揮命令権の構図

直接雇用と業務委託の違い

スポットワーク（労働契約）



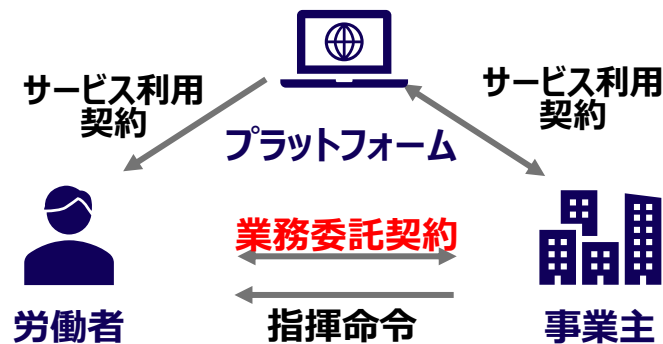
ギグワーク（業務委託契約）



偽装請負とは

契約上は業務委託契約、業務請負契約としておきながら、現場では発注元である事業主が直接労働者に指示を出して働かせている状態のこと

偽装請負



偽装請負とみなされる「よくあるケース」

業務の指示

発注元の社員が、請負会社の労働者に対して「これやって」「ああして」と直接、具体的な作業指示を出している。

勤怠管理

発注元が、労働者の出退勤時間、休憩時間、シフト、休暇の承認などを直接管理している。

評価・採用

発注元が、労働者の人事評価を行ったり、請負会社が連れてきた労働者の面接をして受け入れを決定（選別）したりしている。

混在作業

発注元の社員と請負会社の労働者が、同じチームで区別なく混ざって同じ作業をしている。



偽装請負とみなされると・・・

行政指導が入り、企業名が公表される。

職業安定法違反として1年以下の懲役または100万円以下の罰金が課される。

※偽装請負を受け入れていた発注元は、労働契約申し込みみなし制度により、労働者に対し直接雇用の申し込みをしたと法律上みなされ、労働者が承諾すれば発注元は直接雇用しなければならない義務が発生する。

正社員同様に労働条件を明示しなければならない。

労働基準法 第15条（労働条件の明示）

使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間、就業場所、従事する業務などの労働条件を明示しなければならない。

 **労働条件明示義務違反** **30万円以下の罰金が科される。**

「変更の範囲」についても記載する。

2024年4月法改正に基づき、契約期間中に変更される可能性がある就業場所・業務内容の範囲を記載する必要がある。しかし、スポットワークは特定の勤務地、特定の業務内容を条件に応募している労働者も多い。募集内容と労働条件の記載内容に相違がある場合はトラブルになる可能性があるため注意が必要。

アプリ上のマッチングでも労働契約は成立する。

スポットワークアプリ上で労働者が求人に応募し、企業側（または自動システム）が承認した時点で、法的に有効な「労働契約」が成立する。

労働条件通知書の交付義務は「企業」にある

労働条件の明示は書面（労働者が希望した場合は電子メールやアプリ画面等でも可）で行う必要があり、アプリ側がシステムとして「労働条件通知書」を自動発行する仕組みを提供していても、法的な発行主体・責任者はあくまで「雇用主である企業」である。記載内容（時給、交通費、業務内容など）に誤りがないか、企業側が責任を持つ必要がある。

使用者の責に帰すべき事由による休業の場合は、手当を支払わなければならない。

労働基準法 第26条（休業手当）

使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならない。

民法 第536条2項（債権者の危険負担等）

債権者（使用者）の責めに帰すべき事由によって債務を履行することができなくなったときは、債権者は、反対給付の履行を拒むことができない（＝労働者は賃金全額を請求できる）。



休業手当の未払い

**30万円以下の罰金が科される。
労働基準監督署からの是正勧告を受ける。**

マッチング後の「キャンセル（休業指示）」には手当が必要

悪天候や人員過多など、企業側の都合で、マッチング成立後にスポットワーカーの勤務を取り消す場合、それは法的には「会社都合の休業」となる。

会社は労働者の生命、身体等の安全を確保する義務がある。

安全配慮義務（労働契約法 第5条）

使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

雇入れ時の安全衛生教育の義務（労働安全衛生法 第59条第1項）

事業者は、労働者を雇い入れたときは、当該労働者に対し（中略）その従事する業務に関する安全又は衛生のための教育を行わなければならない

災害補償義務と労災保険の適用（労働基準法 第75条 / 労災保険法）

業務上や通勤中のケガ・病気に対して、企業は補償を行う義務がある。



労災事故の発生

**労働者や遺族から数千万円～数億円規模の損害賠償請求を受ける。
労働基準監督署による捜査と、法令違反に関する書類送検を受ける。**

「時間が短いから」は免罪符にならない

「数時間しか働かないから教育を省略してすぐに現場に出す」という対応は、労働安全衛生法違反となる。万が一事故が起きた際、教育を行っていなかったことが発覚すれば、企業の責任は非常に重くなる。

要件を満たした時点で加入義務が生じます。

1ヶ月を超える継続使用（健康保険法 第3条第1項第1号など）

日雇いであっても、「1ヶ月を超えて引き続き使用されるに至った場合」は、その超えた日から社会保険の加入対象となる。

31日以上雇用見込み + 週20時間以上の労働（雇用保険法 第6条）

単発のつもりでも、反復雇用により「週20時間以上」働き、かつ「31日以上引き続き雇用されることが見込まれる」実態になれば、雇用保険の一般被保険者となる。

※2028年度からは週10時間以上に拡大される予定



社会保険の加入漏れ

最大2年分の未払い保険料の遡及徴収を受ける。

反復雇用とは

1日単位や数ヶ月単位といった「短い期間を定めた雇用契約（有期労働契約）」を、同じ労働者との間で何度も繰り返し結ぶことを指す。

単発の契約であっても、反復雇用によって契約と契約の間の空白期間が短く、実質的にずっと働き続けていると労働基準監督署に判断された場合、有給休暇の付与義務が発生することに加え、上記の要件を満たした時点で、社会保険への加入義務が発生する。

ポイント

スポットワークの労務管理を行う上では・・・

・指揮命令権の有無を確認

- ・スポットワーク（雇用型）であれば企業が指揮命令可
- ・ギグワーク（業務委託型）であれば企業は指揮命令不可

・正社員同様の法的義務を遂行

- ・労働条件の明示、安全配慮等の義務を遂行
- ・休業手当の未払いに注意

・継続した勤怠の管理

- ・ワーカーごとの勤怠をトラッキングして管理
- ・反復雇用に伴う社会保険の要件適用に注意

これらのポイントを欠くと・・・



- ・都道府県労働局の指導・勧告の対象となる
- ・罰則金、社会保険料の追徴金の発生
- ・最悪の場合労使紛争に発展する

具体的な対応

適法なスポットワークの活用のために

事前準備

- ・だれでもできる単純作業を切り出す
- ・わかりやすいマニュアルを整備する
- ・募集要項（労働条件）を正確に記載する

受け入れ当日

- ・勤務開始時に安全衛生教育を実施する
- ・契約外の業務指示をしない
- ・安易に残業・早上がりをさせない

スポットワーク 運用中

- ・会社都合のキャンセルルールを予算化する
- ・リピーターの稼働日数・時間をモニタリングする

まとめ

スポットワークとは・・・

人手不足の時代において高い柔軟性を持つ労働力の調整弁である。

一方で・・・

「超短期的な直接雇用」であるため、企業は重い労務管理リスクを負うものである。



適切に進めるためには・・・

- ☑ 誰でも、安全にできる業務の切り出し
- ☑ 直接雇用としての法的責任の遵守
- ☑ 就業前の安全衛生教育による労災リスクの排除
- ☑ 反復雇用に気づくことができる継続的な勤怠の管理

参考文献・URL

厚生労働省 スポットワークの労務管理リーフレット

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001512297.pdf>



アタックス・ヒューマン・コンサルティングでは、無料相談を受け付けています。
内容に関するご質問等は、コーポレートサイトよりいつでもお問い合わせください。

URL : <https://www.attax.co.jp/human/>