

スポットワーク雇用仲介事業ガイドライン

第1章 総則

(目的)

第1条 本ガイドラインは、スポットワーク雇用仲介事業(短時間・単発の就労を内容とする雇用契約の仲介事業をいう。以下同じ。)を行う者が遵守すべき事項を示すことにより、働く個人の保護及び利用企業の活動の支援を図るとともに、業界の健全な発展に資することを目的とする。

<解説>

- 「スポットワーク雇用仲介事業」については、「短時間・単発の就労を内容とする雇用契約の仲介事業」と定義している。その意味するところは以下のとおりである。
 - ・ 「短時間・単発」については、スポットワーク協会で用いている表現に準拠している。
 - ・ 「雇用契約」を対象とし、「業務委託契約」「請負契約」「委任契約」は除外する。
 - ・ 「仲介事業」を対象とし、「労働者派遣事業」「労働者供給事業」は除外する。
- 日雇の雇用仲介事業は定義に含まれるが、基本的には、その中でもデジタル技術を用いて「短時間・単発の就労」として時間単位又は1日単位の雇用契約を仲介する事業を念頭に置いている。
- 業務委託等(ギグワーク等)の仲介事業は定義に含めず、第2条第2項で定めるとおり本ガイドラインの対象ともしない。これは、本ガイドラインが「正会員として活動する企業が最低限準拠すべき基準」であって、雇用契約の仲介事業を行っているということが協会の正会員の資格を得る条件となることを意味する。

(対象)

第2条 本ガイドラインは、スポットワーク雇用仲介事業者であって、有料職業紹介事業を行っている者、又は、特定募集情報等提供事業を行っている者を対象とする。

2 業務委託契約等を仲介する事業を行っている者や自らが雇用する労働者を派遣又は供給する事業を行っている者は、このガイドラインの対象としない。

<解説>

- 情報誌の頒布のみを行っている事業はスポットワーク雇用仲介事業の業界では想定されないため、単なる募集情報等提供事業を行っている者は本ガイドラインの対象としない。
- スポットワーク雇用仲介事業の定義において、業務委託契約等（請負契約や委任契約を含む。）を仲介する事業や、労働者派遣事業、労働者供給事業は既に除かれているが、改めてこれらが本ガイドラインの対象外であることを明記している。
- スポットワーク雇用仲介事業者は、「職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等がその責務等に関して適切に対処するための指針」（平成 11 年労働省告示第 141 号）に示された基準等により、職業紹介又は募集情報等提供の区分を行う必要がある。

（参考）厚生労働省「募集情報等提供事業の業務運営要領」

第 1 概要

1 (略)

2 職業紹介事業に係る適正な許可の取得

(2) 募集情報等提供と職業紹介の区分の例

イ「宣伝広告の内容、求人者又は求職者との間の契約内容等の実態から判断して、求人者に求職者を、又は求職者に求人者をあっせんする行為を事業として行うもの」の例

【例 1-1】 (略)

【例 1-2】

提供している求人に応募・連絡した時点において、原則として雇用契約が成立するような仕組みを設ける場合は、職業紹介に該当する。

（位置付け）

第3条 本ガイドラインは、スポットワーク雇用仲介事業者として、職業安定法(昭和 22 年法律第 141 号)をはじめとした法令の遵守はもとより、働く個人の保護及び利用企業の活動の支援を図る観点から、スポットワーク雇用仲介事業の特性を踏まえた遵守すべき基準を示すものとする。

<解説>

- 職業安定法で要請される事項を全て遵守することはスポットワーク雇用仲介事業者として当然であるところ、本ガイドラインではそのうち特に重要な事項について基準として示す。

- 加えて、職業安定法で要請される事項ではなくても、契約締結後の賃金支払代行等スポットワーク雇用仲介事業固有の事項のうち特に重要な事項についても、基準として示す。

(見直し)

第4条 スポットワーク協会は、本ガイドラインについて、情報技術の発展や関係法令改正の動向等を踏まえ、必要に応じ、随時、見直しを行う。

第2章 遵守すべき事項

第1節 総論

第5条 スポットワーク雇用仲介事業を運営するにあたって、有料職業紹介事業又は特定募集情報等提供事業の区分に従い、厚生労働大臣の許可を取得し、又は厚生労働大臣への届出を行っていること。

(法令遵守)

第6条 スポットワーク雇用仲介事業者は、職業安定法のほか、労働基準法(昭和 22 年法律第 49 号)、最低賃金法(昭和 34 年法律第 137 号)、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成5年法律第 76 号)、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和 47 年法律第 113 号)、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和 41 年法律第 132 号)、個人情報保護に関する法律(平成 15 年法律第 57 号)等の関連する法令を理解の上、遵守し又は求人者(使用者)による遵守の支援を図ること。

<解説>

- 労働者との関係で労働基準法等を遵守すべきであるのは、直接的には求人者(使用者)である。もともと、スポットワーク雇用仲介事業者としても、求人条件や実際の就業状況等が適法なものとなるよう、チェック体制や苦情処理体制の整備等を通じて、求人者(使用者)による遵守を支援し、これを通じて働く個人の保護を図ることが適当であることを示すものである。

第2節 職業安定法を念頭に置いた事項

(求人等に関する情報の的確表示)

第7条 求人案件について、正確かつ最新の内容に保つための措置を講じるのみならず、虚偽表示はもとより雇用と請負を混在させる等一般的・客観的に誤解を生じさせる表示を行わないよう徹底すること。

<解説>

- 有料職業紹介事業の場合には、労働条件等の明示（職業安定法第5条の3）、求人・求職の申込みの全件受理（同法第5条の6及び第5条の7）、紹介手数料の規制（同法第32条の3）等が適用されることにも留意する。

(違法な求人案件及び問題のある求人者のチェック体制の整備)

第8条 警察が公表している闇バイト事例等も随時参照しながら、違法な求人案件及び問題のある求人者の下で就業する求職者が生じないように、チェック体制を整えること。

(個人情報の保護)

第9条 求職者等の個人情報について、個人情報の保護に関する法律及び職業安定法に従って、適切な管理体制を構築するとともに、これらの法律を踏まえたプライバシーポリシーを策定し明示すること。

(行政からの是正指導等への対応)

第10条 スポットワーク雇用仲介事業者が、都道府県労働局から是正指導等を受けた場合には、業界全体としての改善に繋げるべく、必要に応じ、スポットワーク協会内でその情報を共有すること。

<解説>

- 是正指導等を受けた事業者の判断に委ねられるが、業界として健全化を図っていく観点から、指導内容等を協会内で共有することが望ましい。

第3節 スポットワーク雇用仲介事業固有の事項

第 11 条 スポットワーク雇用仲介事業では、履歴書の提出や面接の実施等一般的な選考過程を経ずに就労することがあることから、求職者の適切な本人確認及び求人者の信用に関わる情報の適切な確認を徹底すること。

2 適格なマッチングに資するよう、求職者及び求人者それぞれの主体的な選択に資する情報を提供すること。

<解説>

- 「求職者及び求人者それぞれの主体的な選択に資する情報を提供」とは、例えば、求職者（労働者）の働きぶり等に対する求人者（使用者）からの評価情報や、求人者（使用者）の労働環境等に対する求職者（労働者）からの評価情報を公開する仕組み等が考えられる。

（労働時間管理の支援）

第 12 条 スポットワーク雇用仲介事業者が、使用者が行う労働時間管理を容易にするための支援ツールを提供する場合には、労働者が従事するスポットワークごとに始業・終業時刻を記録できるようにする等、労働時間を適正に把握することができるようにすること。

（賃金支払代行）

第 13 条 スポットワーク雇用仲介事業者が、使用者に代わって賃金の支払を行う場合には、労働基準法第 24 条に規定する賃金支払5原則（賃金は、①通貨で、②直接労働者に、③全額を、④毎月1回以上、⑤一定の期日を定めて支払わなければならない）に留意すること。

<解説>

- 上記②の賃金直接払い原則との関係では、スポットワーク雇用仲介事業者が使用者から賃金の支払を受託してその支払に関与した場合であっても、賃金が労働者の手に渡るまで使用者の賃金支払義務が消滅しない場合には、これに抵触しないとされている。

- なお、使用者はスポットワーク雇用仲介事業者における賃金の支払状況を確認する等所要の措置を講ずる必要があるため、スポットワーク雇用仲介事業者としては当該確認等を可能とする仕組みを設けることが望ましい。また、スポットワーク雇用仲介事業者から労働者への支払に際しては、当該支払が賃金の支払であることが明らかとなるような表示ないし通知をすることが望ましい。

第4節 苦情処理体制の整備

第 14 条 求職者及び求人者それぞれからの苦情について、迅速かつ必要な処理とフィードバックを可能とする体制を構築すること。

<解説>

- 一般的な雇用仲介事業では、求職者・求人者との関係性は、基本的に転職成立までの間のマッチングに限られるが、スポットワーク雇用仲介事業では、同種の求人案件が継続的に掲載され、また、同一の求職者が継続的に利用するといった断続的な雇用仲介を行うことを前提として、苦情処理体制を構築することが適当である。