

スポットワークサービスにおける 適切な労務管理へ向けた考え方

スポットワーク協会では、働き手の保護を図る観点から、労働契約の成立時期に関する考え方を統一いたしました。

2025年9月1日以降、スポットワークサービスでは、働き手が求人に応募を完了した時点で、解約権が留保された労働契約（解約権留保付労働契約）が成立するとの考え方にに基づき、各社が順次必要な対応を進めていきます。

この考え方は、職業紹介事業として行うスポットワーク仲介事業で、面接等を経ずに先着順で就労が決定するサービスを対象としています。



一般社団法人 スポットワーク協会

Japan Spot Work Association

背景と考え方

01 背景



- スポットワーク市場の拡大に伴い、利用企業の法令遵守を支援し、働き手の保護を図る必要性が一層高まっています。
- 厚生労働省から示されたスポットワークの労務管理に関するリーフレットでは、「面接等を経ることなく先着順で就労が決定する求人では、別途特段の合意がなければ、事業主が掲載した求人にスポットワーカーが応募した時点で労使双方の合意があったものとして労働契約が成立するものと一般的には考えられます」とされています。
- これを踏まえ、スポットワーク協会として、2025年9月1日以降、働き手が求人への応募を完了した時点で解約権が留保された労働契約が成立するとの考え方に立って、順次、各スポットワーク仲介事業者において必要な対応を進めます。

02 ポイント

✓ 契約成立時期

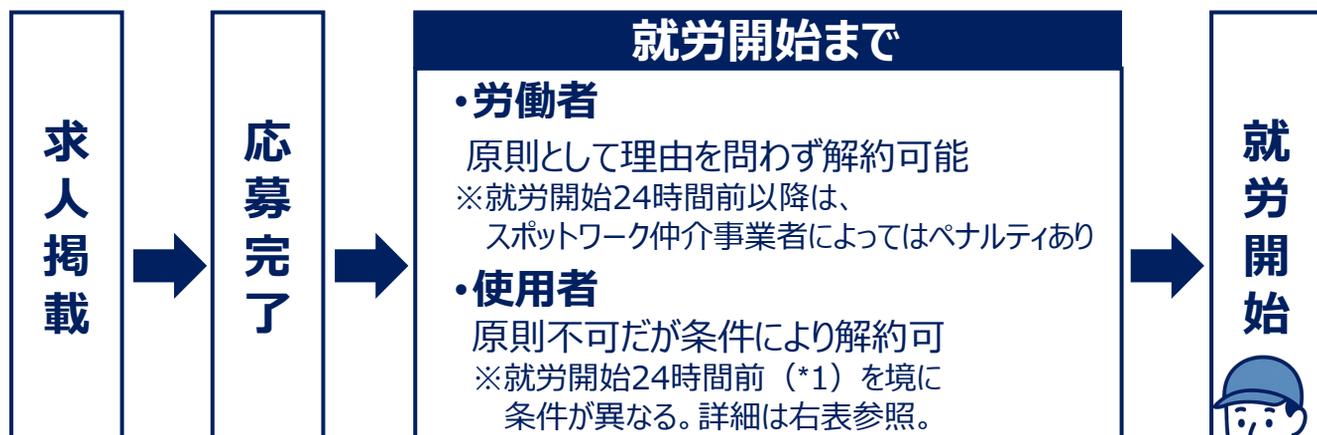
働き手が求人への応募を完了した時点で「解約権留保付労働契約」が成立

✓ 契約成立後の解約

- **労働者**：原則として理由を問わず解約可能
- **使用者**：原則不可だが解約可能事由に該当する場合に解約可能（休業手当の支払い不要）



03 基本の流れ



ここで「解約権留保付労働契約」が成立
(労使双方に解約権あり)

(*1) 就労準備が無駄になったり、その日の別の就労機会を見つける時間的余裕がなくなることを防ぐ観点から、「24時間前」を下回らないものとします。
また、この時間までに労働者が解約した場合は、スポットワーク仲介事業者のペナルティは課さない取扱いとします。



解約可能な条件

04 解約可能事由

注：個別の契約において、解約可能事由が合理的に設定され労働条件通知書等に記載されるとともに、解約にあたってはその理由が示される必要があります。

対象	区分	就労開始時刻の 24時間前以前 (*2)	就労開始時刻の 24時間前以降 (*2)
労働者	解約可否	原則として理由を問わず、可能	
	解約時の制約	ペナルティなし	ペナルティあり (スポットワーク仲介事業者による)
使用者	解約可否	原則不可だが 下記の解約可能事由 (①~⑪) のいずれかに該当すれば可能	原則不可だが 下記の解約可能事由 (①~⑧) のいずれかに該当すれば可能 ※使用者が必要な確認を怠った結果 直前の解約となった場合には、 解約の合理性・相当性が認められず 解約が無効となる場合があります。
	解約時の制約 (休業手当)	・ 下記の解約可能事由に該当する場合 → 休業手当の支払い：不要 ・ 下記の解約可能事由に該当しない場合 → 休業手当の支払い：必要 (予定給与額満額)	
	解約可能事由	① 不可抗力その他の事由 (地震や台風などの天災事変等) が生じた場合 ② 長期療養や逮捕・勾留などにより、就労日に出勤できないことが明らかな場合 ③ 就労に必要な資格証明がない場合、法令上就労させることができない場合、その他法令の趣旨に照らして就労に必要な条件を満たさない場合 ④ 契約上の義務違反又は不法行為、犯罪行為等の反社会的行為を行った場合 ⑤ 募集条件で明示されている勤務態度にかかる条件を満たさないことを使用者が確認した場合 ⑥ 募集条件で明示されている同種業務の経験等、使用者が求める条件を満たさない場合 ⑦ 募集条件で明示されている持ち物に不備がある場合 ⑧ 募集条件で明示されている髪色・長髪・服装などの身だしなみについて、使用者が求める条件を満たさない場合 ⑨ 天災等の不可抗力によらない営業中止の場合 ⑩ 大幅な仕事量の変化に伴い募集人数の変更が必要となった場合 ⑪ 掲載ミス (業務内容や日時の誤り) があった場合	

(*2) 就労準備が無駄になったり、その日の別の就労機会を見つける時間的余裕がなくなることを防ぐ観点から、「24時間前」を下回らないものとします。また、この時間までに労働者が解約した場合は、スポットワーク仲介事業者のペナルティは課さない取扱いとします。労働者が就労開始時刻直前に解約を行った場合、スポットワーク仲介事業者からペナルティが付与されることがありますが、ペナルティの累積を理由として使用者が解約を行うことはできません。

■ 補足

05 補足

- スポットワーク仲介事業者として、厚生労働省が示したリーフレットを踏まえ、ミスマッチが生じないよう適格紹介に努めるとともに、使用者の適正な労働時間管理を支援し、各事案に適切に対応します。
- 今後、各スポットワーク仲介事業者において利用規約などを変更する予定です。
- 個別のサービス詳細は各スポットワーク仲介事業者にお問い合わせください。
- スポットワーク協会へのお問い合わせは、こちらからお願いします。
<https://www.jaswa.or.jp/support/>
- このリーフレットの内容は、スポットワーク協会ホームページでもお知らせしていますのでご確認ください。



スポットワークの健全な発展を推進し、国民の幸福度向上に寄与する。

一般社団法人 スポットワーク協会

Japan Spot Work Association

当協会は、スポットワーカーを取り巻く環境の調査及び研究を行うとともに、労働行政に協力し、関係機関及び会員相互の緊密な連絡調整をはかり、日本におけるスポットワークの健全な発展に寄与し、多様な働き方の定着とそれによる国民生活の充実に資する存在となることを目指します。

名称	： 一般社団法人スポットワーク協会	正会員	： 株式会社ツナググループ・ホールディングス
登記日	： 2022年1月26日		LINEヤフー株式会社
設立日	： 2022年2月17日		シェアフル株式会社
所在地	： 東京都中央区銀座7-3-5		HRソリューションズ株式会社
	ヒューリック銀座7丁目ビル8階		株式会社タイミー
URL	： https://www.jaswa.or.jp		株式会社メルカリ
			ディップ株式会社
			スキマワークス株式会社
			カイトク株式会社