

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について、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（解約権留保付労働契約）が成立するとの考え方に立って、順次、各社において必要な対応を進めていきます。

この適切な労務管理へ向けた考え方は、職業紹介事業としてスポットワーク仲介事業を行なっている事業であって、面接等を経ることなく先着順で就労が決定するサービスを対象とします。

背景

- 多くの企業がスポットワークサービスを利用し、スポットワークという働き方が様々な年齢層・業種・地域に広がり浸透していくにつれて、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。
- 今般、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（以下「リーフレット」といいます。）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」とされているところです。
- 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、スポットワークサービスを利用する企業の法令遵守を支援し、働き手の保護を図る観点から、各スポットワークサービスについて、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（解約権留保付労働契約）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ることとします。
- また、リーフレットでは、「労使双方で成立時期の認識を共有した上で、労働契約を締結することが求められ」ることのほか、労働契約成立後の解約について、その事由が合理的であることや働き手にのみ不利な内容にならないことに留意する必要があるともされています。これらについても、スポットワーク協会としての考え方を示すこととします。

スポットワーク協会としての考え方（2025年9月1日以降）

1. 労働契約成立時期

- 働き手が求人への応募を完了した時点で、労使双方が所定の解約権を有する内容の

労働契約（解約権留保付労働契約）が成立するものとし、そのことが労使双方にとって明確になるようにします。

2. 解約が可能な事由（解約可能事由）

- 労働者からの解約
 - 原則として理由を問わず可能です。
 - ただし、就労開始時刻の直前に解約を行うことによりスポットワーク仲介事業者からペナルティを付与されることがあります。（※1）
- 使用者からの解約
 - 就労開始時刻の24時間（※2）前を経過した後は、原則として解約できませんが、以下の解約可能事由（8項目）に該当する場合に限り解約可能です。
 - 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。

解約可能事由：8項目

1. 不可抗力その他の事由（地震や台風等の天災事変等）があるとき
2. 長期療養や逮捕・勾留等のために、就労日に就労できないことが明らかなき
3. 就労に必要な資格の証明がないとき、法令上就労させることができないときその他就労において必要となる法令の趣旨に照らして条件を満たさないとき
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なったとき
5. 募集条件として明示し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とき
6. 募集条件として明示している同種業務の経験や使用者における勤務経験にかかる条件等使用者が求める条件を満たさないとき
7. 募集条件として明示している持ち物に不備があるとき
8. 募集条件として明示している髪色・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とき

- 就労開始時刻の24時間（※2）前までは、上記8項目に加えて、以下の理由による解約も可能です。

解約可能事由：3項目

9. 天災等の不可抗力によらない営業中止のとき
10. 大幅な仕事量の変化による募集人数の変更が必要となったとき
11. 掲載ミス（業務内容、日時の誤り）があったとき

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。
- 解約可能事由に該当しない場合には、労働契約を解約することはできません。
- 解約をせずに労働者から労務の提供を受けない場合は、休業させることとなりますので、使用者は休業手当を支払う必要があります（リーフレットでは「その日に約束した賃金を全額支払うことで差し支えありません」とされています）。

(※1) 労働者が就労開始時刻の直前に解約を行うことによりスポットワーク仲介事業者からペナルティを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た使用者からの解約はできません。

(※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、この時間前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等は課さない取扱いとします。

その他

- スポットワーク仲介事業者として、厚生労働省から示され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、使用者における適正な労働時間管理を支援し、事案ごとに適切に対応いたします。
- 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。個別のサービスの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/>

表：解約が可能な事由（まとめ）

対象	区分	就労開始時刻から 24 時間前 以前（※3）	就労開始時刻から 24 時間前 以降（※3）
労働者	解約可否	原則として理由を問わず解約可能	原則として理由を問わず解約可能
	解約時の制約	ペナルティなし	スポットワーク仲介事業者によってはペナルティあり
使用者	解約可否	原則、解約不可	原則、解約不可
	解約時の制約	<p>解約可能事由（8項目+3項目）に該当する場合 休業手当支払い不要</p> <p>解約可能事由（8項目+3項目）に該当しない場合 休業手当支払い必要（予定給与額満額）</p>	<p>解約可能事由（8項目）に該当する場合 休業手当支払い不要</p> <p>※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り休業手当の支払いが必要となる場合があります。</p> <p>解約可能事由（8項目）に該当しない場合 休業手当支払い必要（予定給与額満額）</p>
	解約可能事由	<p>解約可能事由：8項目</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 不可抗力その他の事由（地震や台風等の天災事変等）があるとき 2. 長期療養や逮捕・勾留等のために、就労日に就労できないことが明らかなとき 3. 就労に必要な資格の証明がないとき、法令上就労させることができないときその他就労において法令の趣旨に照らして条件を満たさないとき 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なったとき 5. 募集条件として明示し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とき 6. 募集条件として明示している同種業務の経験や使用者における勤務経験にかかる条件等使用者が求める条件を満たさないとき 7. 募集条件として明示している持ち物に不備があるとき 8. 募集条件として明示している髪色・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とき <p>解約可能事由：3項目</p> <ol style="list-style-type: none"> 9. 天災等の不可抗力によらない営業中止のとき 10. 大幅な仕事量の変化による募集人数の変更が必要となったとき 11. 掲載ミス（業務内容、日時の誤り）があったとき 	<p>解約可能事由：8項目</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 不可抗力その他の事由（地震や台風等の天災事変等）があるとき 2. 長期療養や逮捕・勾留等のために、就労日に就労できないことが明らかなとき 3. 就労に必要な資格の証明がないとき、法令上就労させることができないときその他就労において法令の趣旨に照らして条件を満たさないとき 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なったとき 5. 募集条件として明示し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とき 6. 募集条件として明示している同種業務の経験や使用者における勤務経験にかかる条件等使用者が求める条件を満たさないとき 7. 募集条件として明示している持ち物に不備があるとき 8. 募集条件として明示している髪色・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とき

（※3）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、この時間前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等は課さない取扱いとします。

労働者が就労開始時刻の直前に解約を行うことによりスポットワーク仲介事業者からペナルティを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た使用者からの解約はできません。