

## 「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」の改訂について

### 背景

- 2025年7月4日、厚生労働省からの協力依頼を受けて、当協会として「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」（以下「考え方」といいます。）をとりまとめ、職業紹介事業としてスポットワーク仲介事業を行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に、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しました。
- 具体的には、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。）において、「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」とされていることを踏まえ、当協会として、2025年9月1日以降、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てきているところです。
- 他方、この間、当協会が示した「考え方」について、労働法学者をはじめとする有識者から様々ご意見をいただくとともに、企業側からのキャンセルに対する休業手当の支払いを求める訴訟が提起されるなどの動きもありました。
- こうした状況を踏まえ、スポットワーク業界の健全な発展に向け、働き手、利用企業、スポットワーク仲介事業者の共通認識をさらに深めるため、当協会として「考え方」で示した内容について、その本来趣旨に則って必要な改訂を行うことにいたしました。
- 各スポットワーク仲介事業者において、利用企業への十分な説明・周知を行いつつ、2026年5月以降、可能な限り速やかに必要な対応を進めてまいります。

### スポットワーク協会としての考え方

#### 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、就労予定日を始期として、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. 労働者からの解約

- ・ 労働契約成立後、労働者からの解約は原則として理由を問わず可能です。
- ・ 労働者が就労開始時刻の直前(\*1)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。(\*2)

### 3. 使用者からの解約

- ・ 労働契約法の趣旨を踏まえ、労働契約成立後、使用者からの解約は原則として不可であり、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(厚生労働省から示されたリーフレットでは「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)。
- ・ ただし、以下の場合には、一般に解約の合理性・相当性が認められるものと考えられます。いずれの場合にあっても、個別の契約において、解約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具体的に示される必要があります。
  - ◇ 不可抗力その他の事由(地震や台風等の天災事変等)が生じたとき
  - ◇ 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となるとき
  - ◇ 就労に必要な資格の証明がないときや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
  - ◇ 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とき
  - ◇ 募集条件で明示されていた就労に必要な物を持参しなかった場合など募集条件として明示されている使用者が求める条件を満たさないとき(注)  
(注) レビューなど他社による勤務態度の評価のみを理由とした解約は、募集条件として記載があったとしても、一般に解約の合理性・相当性が認められるとまでは言えないものと考えられます。
- ・ また、直前(\*3)でない場合に限り、契約成立時点では予期し得なかったやむを得ない事情による営業中止や大幅な仕事量の変化による募集人数の変更があったとき、解約が認められる場合があります。紛争を防止する観点から、就労予定者が別の就労機会を見つける時間的余裕に配慮し可能な限り早めに、契約成立時点では予期し得なかったやむを得ない事情について、就労予定者に対し丁寧に説明し対応策について理解を得る努力をする必要があります。
- ・ いずれにしても、最終的に解約の合理性・相当性が認められるかどうかは、個別事案ごとの事情を踏まえた司法判断に委ねられることに留意が必要です。

- (※1) 「直前」とは、当協会として就労開始時刻の「24時間前」ととらえており、少なくともこれを下回らないものとします。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。
- (※2) 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。
- (※3) 厚生労働省から示されたリーフレットにおいて、「事業主の都合で仕事を直前に解約することは、就労のためのスポットワーカーの準備を無駄にさせ、その日の別の就労機会を見つける時間的余裕がない状態に陥らせるおそれがあり、労働者保護の観点から、不適切であると考えられます。このため、事業主からの解約の期限については、別の就労機会を見つける時間的余裕に配慮した設定が求められます」とされています。ここでいう「直前」及び「事業主からの解約の期限」とは、当協会として就労開始時刻の「24時間前」ととらえており、少なくともこれを下回らないものとします。

## 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。
- ・ 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/>