

審 議 結 果 速 報

(令和8年6月29日)

# 陳情8年商工労働第12号

鳥 取 県 議 会

## 陳 情 審 議 結 果

令和8年6月定例会

## 陳情（新規）・農林水産商工常任委員会

受理番号及び 受理年月日	所 管	件 名	議決結果
8年-12 (R8.6.1)	商工労働	いわゆるスポットワークに係る労働者保護体制の整備について	不採択 (R8.6.29)

## ▶陳情事項

いわゆるスポットワークに係る労働者保護体制の整備のため、次の4項目を内容とする意見書を提出すること。

- 1 スポットワークに関して、企業側における一方的な都合による解雇が横行しており、一方的都合による解雇の抑止、万が一の解雇・休業する場合においては、厚生労働省ガイドラインに照らし、休業手当の適切な適用によって労働者の保護が図られるべきであること。
- 2 労働契約とは、労働者が使用者に「労務を提供」し、使用者がその対価として「賃金を支払う」ことを約する契約であるが、賃金の受取にレビューを要求され、労働基準法の観点から問題がある。給料の受取に、労働者側のみに強制的にレビューをさせるプラットフォームもあり、これは、給料と引換えにしたレビューで企業側に有利な制度設計になっており、改善がなされるべきこと。
- 3 男女雇用機会均等法（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）及び労働施策総合推進法（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）の趣旨にのっとり、男女間の平等を旨とした、あるべき募集の周知が図られるべきこと。
- 4 たとえば、制服や作業着への「着替え」などが会社から着用を義務付けられている場合、それは会社の指揮命令下にある時間とされ、給与算定の対象となり、打刻は本来着替えの前に行われるべきものだが、「着替えも労働時間」である旨を徹底すること。

## ▶所管委員長報告（R8.6.29本会議）会議録暫定版

国は、令和7年7月にいわゆる「スポットワーク」における労働契約の成立時期、休業手当、賃金や労働時間等に関する注意事項等を取りまとめたリーフレットを作成、公表するとともに、スポットワークの仲介事業者が加入する「一般社団法人スポットワーク協会」を通じて、労働者及び使用者へのリーフレットによる周知、協力依頼等を行っています。

県では、人手不足の解消、潜在労働の掘り起こし及び多様な働き方の推進に向けて、県内事業者に対しスポットワークの導入を支援することを目的として令和7年度に「スポットワーク導入支援補助金」を創設しています。労働者とトラブルを起こし、労働関係法令に違反したことが明らかになった際には、補助金交付要綱に基づく返還命令などの厳しい対応を検討することとしているが、現時点で前述のような事案はないという意見があり、「不採択」とすべきものと決定しました。

## ▶陳情理由

昨今、いわゆるスポットワークに係るトラブルが多発している。

神奈川県在住の男子大学生が、「スポットワーク」で飲食店側から勤務直前に一方的にキャンセルされたのは不当だとし、未払い賃金などの支

払を求めた訴訟の判決で、神奈川簡易裁判所は1月30日、マッチング時点で労働契約が成立すると認め、2,905円の支払を命じた。大学生は2025年6月、スポットワーク紹介アプリ「タイミー」を利用して飲食店の求人に応募し、マッチングが成立。しかし、勤務前日にキャンセルされ賃金を受け取れなかった。

労働契約法第6条は、労働者が事業主に使用されて労働し、これに賃金を払うことに双方が合意すると労働契約が成立すると規定している。これまで、スポットワークの労働の始期については、応募者がQRコードを読み取り、打刻をした時点というのが、プラットフォームの見解だった。これは、労働契約成立の時期を直前まで遅らせることで、休業手当や労災リスクなど、事業者側の負担を回避する意図があったものと思われる。この種の訴訟は珍しく、「マッチング時点で労働契約が成立する」旨の判示内容もさることながら、大学生が起こした裁判であることから、この勝訴判決は注目を集めた。

また、最近でも、「タイミー」のアプリを使った1都4県の労働者9人が、マッチングしたのに勤務直前に雇用主から一方的にキャンセルされたのは違法だとして、未払賃金など約312万円の支払をタイミーに求める訴訟を令和8年4月21日、東京地裁に起こした。キャンセルは9人で計135件に上るとしている。すごい数である。

厚生労働省は、令和7年7月4日、いわゆる「スポットワーク」における留意事項等を取りまとめたリーフレットを作成し、関係団体にその周知等を要請した。これによれば、スポットワークのように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労働者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る旨、労働契約成立後に事業主の都合で丸1日の休業又は仕事の早上がりをさせることになった場合は、労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由による休業」となるので、労働者に対し、所定支払日までに休業手当を支払う必要があることを通知した。

一方、事業主側の都合で休業ないし早上がりをさせることになる場合でも、企業が休業補償を払わなくてもいいケースについては、企業側に広い裁量を与えると見られる書きぶりがある。(業務量の著しい変動など、労働者の責めによらない企業側の事由についても、休業手当の対象外としている。業務量が変動したかどうかは、企業側の内部情報になるので、「業務が少なくなりました」「業務がなくなりました」などと言えば、結局、労働者側からは分かるはずもないのである。)

また、スポットワークをめぐる問題は、様々な問題がある。たとえば、スポットワーク大手のタイミーは、働き手が仕事を終えて給料を受け取る時、法律上は全く要求されていない、「レビュー」の記載が必要とされている。これを終えなければ給料を受け取ることができない。労働契約とは、労働者が使用者に「労務を提供」し、使用者がその対価として「賃金を支払う」ことを約する契約である。ここで労働者が負う唯一の、そして最大の債務は「労務の提供」である。労働者が労働を提供した以上、使用者はそれに対する反対給付として全額の賃金を支払う絶対的な義務を負うのである。

本来は、唯一労務の提供の反対給付が給料であるにもかかわらず、それ以上の労務を強いることは、労働基準法に抵触する疑いすらある。

また、そのレビューについて、労働者側のレビューは必須とされているものの、企業側は任意。レビューに関しては、双方がレビューをした時に同時に公開をされるという建前だが、企業側がレビューの記載を怠っていると、労働者側のレビューのみが一定期間後に企業ないし公に対して開示がされる。そうすると、それを見た企業が報復評価をする可能性が極めて高くなる。

レビューは、企業がgood率95%以上などの条件を応募時に付していることがあり、労働者の人柄や姿勢などを評価する前提であることから、この「Good率」を人質にして、企業側にbadを付けにくいような制度設計になっており、いわゆるブラック企業が温存されやすいような下地がある。

すなわち、労働者と雇用主の関係が対等になっておらず、給料の3割以上もの手数料を落としてくれる企業有利のシステム設計がなされてい

るのである。

また、本来応募について、女性のみ・男性のみと言った性別による差別をすることは法律上許されておらず（男女雇用機会均等法及び労働施策総合推進法）、特定の場合のみ例外的に認められている。しかし、「男性歓迎」「女性歓迎」などの直接的な表現のほか「この仕事は10代・20代の女性の方が100%働いています」などの記載で欲しい人材のターゲットを絞るなど、応募者の雇用機会の均等を考えたとき、不適切な求人も多く見られる。

ところで、とある飲食店がしたツイートに関して「炎上」する一件がニュースに取り上げられた。すなわち、始業時間のギリギリに到着した労働者に対して、「〇〇分前には到着をしているべきだ」として一方的に解雇したというケースである。これに対しては、厚生労働省の通知にも出ており、着替え時間を含めて労働時間なのだから、直前の到着でも、間に合っている以上、なんら問題はなく、かえって、このような解雇が不当解雇に当たるとの指摘・批判が相次いだのである。

前述のとおり、本来は、着替えの時間については就業時間となっており、例えば3時からの募集で、2時55分、極端に言えば3時に到着したとしても、QRコードを読み込んだ時点が始業時間になるので、着替えに関してはその後に行えば問題はないのである。しかし、本件に限らず、「勤務開始の15分前にお越しく下さい」などとして、その時間は無給にする事業所なども見られる。このニュースは、各中小零細企業に対する周知不足と、制度の不徹底を露呈するものになったのである。

以上の次第であって、国に意見書の提出をお願いしたく、陳情するもの。

## 【現 状】

### 1 「スポットワーク」の現状

短時間・単発の就労を内容とする労働契約の下で働くいわゆる「スポットワーク」は、雇用仲介を行う事業者が提供する「雇用仲介アプリ」を利用し、労働者自身の都合に合わせて働くことができるとともに、使用者としては一時的な人手不足が生じた場合に迅速に募集できるなど、労働者及び使用者双方の利便性が高いことなどから、雇用仲介アプリの登録者数や利用者数が増加している。

一方で、マッチング後の直前キャンセルや業務内容が説明と違うなどのトラブルが全国的に発生していることも指摘されている。

### 2 国の動向

令和7年7月4日、厚生労働省はいわゆる「スポットワーク」における注意事項等を取りまとめた労働者及び使用者向けのリーフレットを作成、公表するとともに、スポットワークの仲介事業者が加入する「一般社団法人スポットワーク協会」（R4.2設立）を通じて、労働者及び使用者へのリーフレットによる周知、協力依頼等を行った。なお、リーフレットには以下のような内容が記載されている。

#### （1）労働契約の成立時期について

原則として労働契約の成立をもって労働関係法令が適用されることになるので、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。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、事業主が掲載した求人に労働者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ること。

#### （2）休業手当について

労働契約成立後に事業主の都合で丸1日の休業又は仕事の早上がりやをさせることになった場合は、労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由による休業」となるので、労働者に対し、所定支払日までに休業手当を支払う必要があること。

#### （3）賃金及び労働時間について

労働者から予定していた労働時間と異なる実際の労働時間による修正の承認申請がなされた場合は、予定された労働時間に基づき勤務した賃金は遅滞なく支払うとともに、予定の労働時間と異なる時間については、速やかに確認し労働時間を確定させること。

業務に必要な準備行為等（指定の制服への着替え等）も労働時間である。

### 3 一般社団法人スポットワーク協会の動向

令和7年7月の厚生労働省からの協力依頼を受け「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」を取りまとめ、労働契約の成立時期等に関する統一見解を示した。その後有識者等の意見を踏まえ、令和8年3月に「考え方」を改訂し、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、令和8年5月以降可能な限り速やかに必要な対応を進めることとした。なお、現行の「考え方」には以下のような内容が記載されている。

#### （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する。

(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。労働者が就労開始時刻の直前(就労開始時刻24時間前)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るが、当該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ない。

(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るので使用者は休業手当を支払う必要がある。(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」とされている)。

- ・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る。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、解約に当たってはその理由が具体的に示される必要がある。

例)・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

- ・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(※)

(※)・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る。

- ・また、直前(就労開始時刻の24時間前)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る。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る。

**【県の実施状況】**

- ・人手不足の解消、潜在労働の掘り起こし及び多様な働き方の推進に向けて、県内事業者に対しスポットワークの導入を支援することを目的として令和7年度に「スポットワーク導入支援補助金」を創設し、令和8年度も引き続き支援を実施している。
- ・当該補助金交付要綱では、申請要件として、県が(一社)スポットワーク協会を講師として行う「スポットワーク活用促進セミナー」を受講して正しい知識を得た上で、労働基準法等労働関係法令を遵守することを規定しており、事業者の遵法意識向上を図っている。
- ・当該補助金を交付した事業者がスポットワークに関して労働者とトラブルを起こし、労働関係法令(労働基準法、パワハラ防止法等)に違反したことが明らかになった際には、補助金交付要綱に基づく返還命令などの厳しい対応を検討することとしている。なお、現時点で前述のような事案はない。

＜令和8年度当初予算：スポットワークによる人材マッチング促進事業(2,000千円)＞

- ・スポットワーク導入支援補助金(補助率：1/2、補助限度額：50,000円/社)

補助対象者：県が実施した「スポットワーク活用促進セミナー」(アーカイブ含む)を受講し、かつ本補助金を過去に受給していない事業者

- ・人手不足を解消！スポットワーク活用促進セミナー ※5月25日(米子市)、26日(鳥取市)開催(6月末アーカイブ配信予定)