

人事労務に関する実務上のポイントや最新情報をタイムリーにお伝えします。

## 今回のテーマ

### 【スポットワーク】

- 1 スポットワークとは？
- 2 スポットワークの労働契約、労働時間
- 3 スポットワークの給与、社会保険
- 4 スポットワークに関する Q&A

## 1 スポットワークとは？

### ■スポットワークとは

スポットワークとは、1日単位や数時間単位など、単発で働く就労形態を指します。従来のアルバイトのように長期間の労働契約を前提とせず、スポットワークサービスを通じて、仕事ごとにマッチングが行われる点が特徴です。

スポットワークであっても、働く際には会社と労働契約を締結したうえで、会社の指示に従って業務を行うことになります。

そのため、業務委託とは異なり、労働基準法や最低賃金法が適用され、労働時間管理や賃金の支払いについては通常の雇用と同様の対応が必要となります。

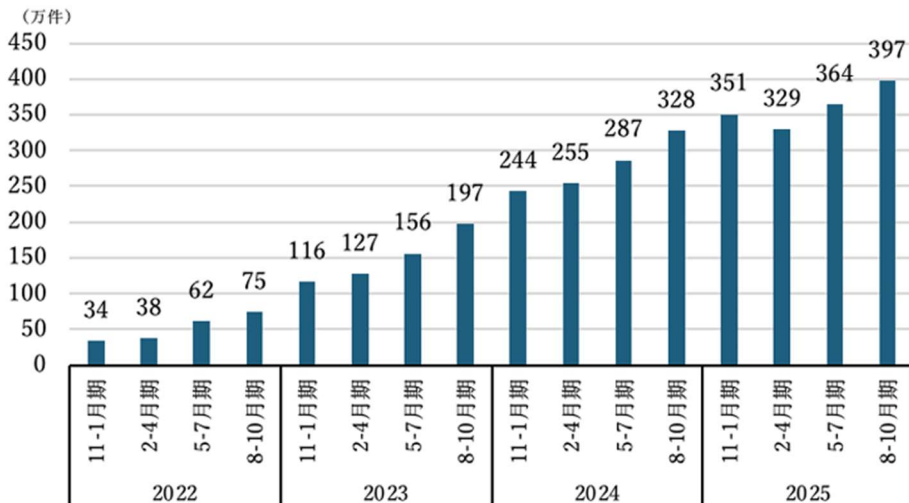
### ■会社側・労働者側の傾向から見るスポットワーク拡大の背景

全国のスポットワークの募集件数は年々増加しており、会社の人材確保の手段として定着しつつあります。

この背景には、慢性的な労働力不足に加え、シフト調整の負担が大きいことや、特定の曜日・時間帯に人員不足が生じやすいといった現場の課題があります。

繁忙期や突発的な欠員が生じた際に、必要なときに必要な人数を柔軟に確保したいという会社側のニーズの高まりが、スポットワーク活用を後押ししています。

図1：全国・スポットワーク募集件数（オファー）



引用元：スポットワーク市場・クォーターリーレポート（スポットワーク研究所）

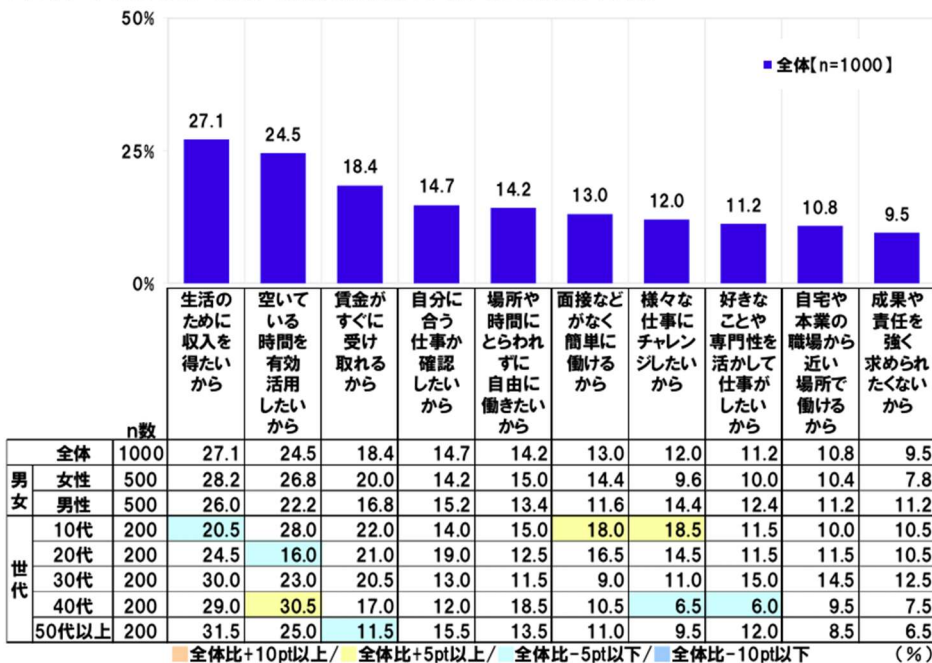
<https://spotwork.timee.co.jp/entry/report/spotwork-254q>

一方、労働者側では、「空いている時間を有効活用したい」「収入を得たい」「賃金を早く受け取りたい」といった、柔軟性や即時性を重視する傾向があります。

また、10代の若年層では、就職前に業界や職種の現場を知りたいというニーズも見られます。

さらに、育児や介護などの家庭の事情によりフルタイム勤務が難しい方や、副業・セカンドキャリアを考える方々にとっても需要が高いと言えるでしょう。

スポットワークで働こうと思った理由【複数回答形式(3つまで)】※上位10位までを表示



引用元：日本労働組合総連合会

担当：時森

## 2 スポットワークの労働契約、労働時間

スポットワークは単発・短時間での就労が中心ですが、労働契約の締結や労働時間管理については、通常のアルバイトと同様に労働関係法令が適用されます。「スポットだから簡易でよい」という誤解が多く、会社側が見落としやすいポイントがいくつか存在します。

### ■労働契約の成立時期

スポットワークにおける労働契約の成立時期については、面接などをはさまずに行われる先着順の求人の場合、特段の取り決めがなければ、会社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働契約が成立すると考えられています。

その場合、会社側の解約は、あらかじめ定められた解約可能事由に該当しない限り原則として行うことができないため、慎重な運用が求められます。

引用元：スポットワーク協会リーフレット

[https://www.jaswa.or.jp/news/spotwork\\_250704/](https://www.jaswa.or.jp/news/spotwork_250704/)

### ■労働条件の明示義務

スポットワーカーであっても、就労前に労働条件通知書の交付が必要です。単発勤務であっても「労働契約」である以上、契約内容を明確にしておくことは、後のトラブル防止に直結します。

特に以下の項目は、スポットワーク特有の働き方ゆえに明示漏れが起こりやすいポイントです。

#### ○契約期間（1日だけでも明示が必要）

スポットワークは“その日限り”の勤務が多いため、契約期間の記載を省略してしまうケースが散見されます。しかし、契約期間は労働条件の中でも重要な項目であり、1日だけの勤務であっても必ず明示する義務があります。

#### ○業務内容・就業場所（変更の範囲も含む）

スポットワークでは、現場の状況に応じて業務内容が変わることがあります。そのため、「変更の範囲」まで含めて明示しておくことが重要です。

#### ○始業・終業時刻

スポットワークは短時間勤務が多いため、始業・終業時刻の記載が曖昧になりがちです。しかし、後述する労働時間管理や賃金支払いの根拠となるため、業務の準備や後片付けの時間も含めて正確に設定する必要があります。

スポットワークサービス（例：タイミー等）には労働条件通知書を交付できる機能がありますが、会社としては内容が法令に沿って正しく交付されているか確認する責任があります。スポットワークサービス任せにせず、最終的な法的責任は会社にある点を押さえておく必要があります。

## ■労働時間の管理

スポットワーカーも労働者である以上、労働時間の把握と記録は会社の義務です。スポットワークは短時間勤務が多いものの、複数のシフトを組み合わせたり、同日に別部署で働いたりするケースがあるため、通常よりも管理が複雑になりやすい特徴があります。

### ○休憩付与の義務

- ・1日の勤務が6時間を超える場合 → 45分以上の休憩
- ・1日の勤務が8時間を超える場合 → 60分以上の休憩

### ○残業、割増賃金の発生

1日8時間、週40時間を超える勤務については、スポットワークであっても割増賃金の支払いが必要です。特に、同じ会社内で複数部署での勤務や予定より勤務時間が長引いた場合は、割増賃金が発生する可能性があります。

スポットワークでは、アプリ上で打刻する仕組みが一般的ですが、打刻漏れや実際の労働時間との不一致が起こることが想定されますので、通常の労働者と同様に、厳格な管理ができるような仕組みづくりが重要と考えます。

担当：平尾

## 3 スポットワークの給与、社会保険

スポットワークで働く労働者についての賃金や社会保険の取扱いは、前述のとおり原則として通常の労働者と同様に労働関係法令が適用されますが、スポットワークならではの働き方を踏まえ、特に次の点には注意が必要です。

○実際の労働時間に対する賃金は労働条件通知書に記載された所定支払日までに支払う必要があります。会社の指示により行われる始業前の準備行為（指定の制服への着替え等）や終業後の後始末（掃除等）の時間も労働時間に該当し、賃金の支払いが必要となります。そのため、求人時や労働条件の明示にあたってはこれらの時間も含めて始業・終業時刻を設定することが重要です。

○労働条件通知書などで示した賃金を一方的に減額したり、「別途支払う」としていた交通費などを支払

わない場合は労働基準法第 24 条（賃金支払いの原則）に違反する可能性があります。

○労働契約成立後に会社の都合で仕事の中止や早上がりを命じた場合には、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」となるため、会社は所定支払日までに休業手当（平均賃金の 100 分の 60 以上）を支払う必要があります。

○社会保険については、スポットワークであっても、労働者が社会保険の加入条件を満たす場合は社会保険の被保険者となります。そのため、会社は労働者ごとに労働時間・勤務日数・賃金額等を適切に管理し、社会保険の加入要否を確認する必要があります。

なお、スポットワークサービス事業者が行っている賃金支払い代行については、その支払い方法が労働基準法第 24 条（賃金支払いの原則）に違反しないものであることが、厚生労働省より確認されています。

引用元：厚生労働省「確認の求めに対する回答の内容の公表」

<https://www.mhlw.go.jp/content/000613991.pdf>

担当：濱

## 4 スポットワークに関する Q & A

最後に、スポットワークに関する Q&A を 2 つ紹介します。

Q1. 人手不足のためスポットワークの導入を検討していますが、トラブルが起きないか不安です。導入企業ではどのようなトラブルが起きていますか？

A. 日本労働組合総連合会の調査によれば、スポットワーク経験者の約 46.8%が、就労中に何らかのトラブルを経験しています。中でも多いのが「仕事内容が求人情報と違った（19.2%）」という回答で、次いで「業務指示が不十分だった（17.7%）」や「賃金・労働条件が求人と違った（16.5%）」などが挙げられています。さらに、4 割以上の回答者が「就業先から労働条件通知書が交付されなかった」と答えており、企業側の労務管理の不備を背景にトラブルが発生している実態がうかがえます。

こうした状況を踏まえると、トラブルを防ぐためには、求人情報と実際の業務内容のずれをなくすことや、事前に業務内容や業務指示をわかりやすく伝えること、賃金や労働条件を正確に提示するといった、基本的な労務管理を丁寧に行うことが大切だと言えるでしょう。

また、会社がスポットワークを活用するうえでは、「当日キャンセルのリスク」や「人材の質（スキルや経験）のばらつき」、「教育にかかるコスト」、「情報漏洩リスク」、「既存従業員との人間関係」など、さまざまな課題があるとされています。こうした課題がトラブルにつながる可能性もあるため、自社の業種や業務内容、職場環境と照らし合わせながら、スポットワークの導入が自社に合っているのかを検討することが重要です。

引用元：日本労働組合総連合会

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20250123.pdf>

Q2. スポットワークと業務委託は違うのですか？

A. 「スポットワーク」と「業務委託」は、似たような働き方として比較されることがありますが、法的な位置づけは大きく異なります。

スポットワークは、短期間や単発の勤務であっても労働契約に基づく「労働者」として扱われます。そのため、最低賃金の適用や労災保険、社会保険など、労働法上の権利が原則として保障されます。

一方、業務委託は、請負契約や委任契約に基づく働き方で、成果物の完成や業務の遂行そのものが契約条件となります。労働契約ではないため、労働基準法などの労働法上の保護は原則として適用されません。働き方の自由度は高い反面、発注者の指揮命令下で働く形ではない点が特徴です。

項目	スポットワーク	業務委託
契約形態	労働契約	請負契約・委任契約
法的立場	労働者	事業者（個人事業主など）
労働法の適用	あり（労基法・最低賃金法など）	原則なし
指揮命令	あり（会社の指示に従う）	原則なし
勤務時間・場所	会社が指定	原則自由（契約内容による）
賃金・報酬	時給・日給など	成果物・業務完了に対する報酬
最低賃金	適用される	適用されない
労災保険	適用される	原則適用されない
社会保険	要件を満たせば加入対象	原則加入対象外
必要な書面	労働条件通知書・雇用契約書	業務委託契約書

どちらも人手不足を補う手段となり得ますが、業務に関する指揮命令ができない業務委託と比べると、業務に関する指揮命令や勤務時間・勤務場所の指定等を会社が行うことができるスポットワークの方が、人手を確保し柔軟に活用するという点で実務上は適しているケースが多いと言えるでしょう。

担当：菊池

## お知らせ / ご案内

弊所代表の山口が行うセミナーをご案内いたします。

■2026 年 04 月 13 日（月） 13 時 00 分～16 時 00 分

『70歳雇用時代に合わせた定年再雇用制度の再構築』

～定年延長、継続雇用年齢引き上げを視野に入れた制度変更の在り方～

<https://www.rosei.jp/seminarstore/seminar/11499>

■2026 年 04 月 24 日（金） 10 時 00 分～16 時 30 分

『人事労務担当者の基礎知識』

～人事労務の必要な知識を1日でまとめて理解～

<https://www.rosei.jp/seminarstore/seminar/11524>

## 作成

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士法人山口事務所

〒150-0002

東京都渋谷区渋谷 2-1-6 青山エイティーンビル 2 階

TEL：03-6427-1191 FAX：03-6427-1192

Homepage： <https://www.ys-office.co.jp>

Facebook： <https://www.facebook.com/ysoffice> X： [https://x.com/sr\\_ysoffice](https://x.com/sr_ysoffice)

YouTube： <https://www.youtube.com/@Ys-office/featured>



**社会保険労務士法人 山口事務所**  
Labor and Social Security Attorneys' Firm Yamaguchi Office