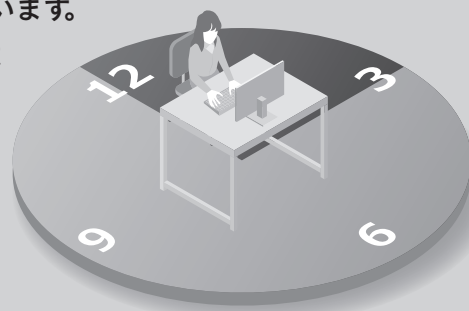


時間単位の仕事を
発注できる

「スポットワーカー」を 活用する際の留意点

数十分から数時間といった、自分が働ける短時間に仕事をする「スポットワーカー」。求職者と求人企業をマッチングするサービスの登場もあり、昨今注目を集めています。スポットワーカーを使用する際の留意点などを解説します。

社会保険労務士法人とうかい代表
社会保険労務士
久野 勝也



最近、「スポットワーカー」という働き方を耳にする機会が増えています。働く人が自分にとって都合のよい数十分から数時間といった短い時間や短い期間に、求人

している企業を探して、もしくは仲介サービス会社のアプリなどでマッチングして働く、という働き方です。企業にとっても、必要な時間、

時期に、必要な分の労働力を手軽に確保できることから注目を集め、人材確保に課題を抱える企業などで、積極的に活用するケースが目立ってきました。

主要スポットワーク仲介サービス会社の1つである株式会社タイミーの登録ユーザー数は、累計で400万人（2022年12月時点）にも達しています（図表1）。

本稿では、企業が実際に「スポットワーカー」の活用を検討するときの留意点を解説します。

「スポットワーカー」とは

「スポットワーク」とは、数十分から数時間単位といった短い時間、短い期間で仕事をすることを言います。

「ギグワーク」「隙間バイト」なども最近よく耳にするワードですが、いずれも同じ働き方を指しています。

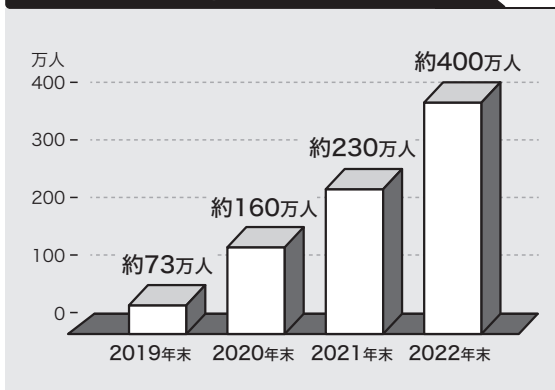
スポットワークが注目を浴びた理由の1つには、コロナ禍があります。休業や退職、勤務時間の短

縮を余儀なくされた人が、新たにスポットワークをする人、「スポットワーカー」として就業するケースが格段に増えました。

また正社員として働いている人でも、副業解禁によって障壁が低くなったことや、会社の残業抑制などによって手が空いた時間にさっと仕事を行なえたり、複数の仕事を掛け持ちできることから、隙間時間をスポットワークに充てる人が増えています。

今後の雇用不安から、新たな働き方を模索する手段の1つとしてスポットワークを選択する人もいます。労働者がスポットワークを

図表1 タイミー累計登録ユーザー数



出所：株式会社タイミー

図表2 スポットワーカーの契約形態と特徴ほか

特徴	業務委託契約		
	労働力提供型	成果報酬型	スキル型
主な仕事	ホールキッチン 物流(梱包、検品等) レジ打ち など	フードデリバリー 家事代行 引越し作業 など	ウェブサイト構築 プログラミング ライティング など
主な会社	タイミー シェアフル など	Uber Eats menu など	ランサーズ Crowd Works など

選ぶ事情は多種多様です。企業においても、飲食業・小売業・サービス業をはじめとした長年人手不足に悩んでいる業界において、スポットワーカーの活用が浸透してきています。

正社員や長期の契約社員、アルバイト人材の採用が難しいなか、

スポットワーカーの力を借り、事業を回していくといった企業も増えてきました。

先述した株式会社タイミーでは登録ユーザーだけでなく、2023年1月現在、仲介する事業者数が3万6000社に達したと言います。スポットワークに関する求人企業数も堅調な伸びが示されています。

2022年には、主要仲介サービス事業者により、

スポットワーカーとして働く人の保護、利用する企業の保護などを目的に、一般社団法人スポットワーク協会が設立され、今後ますますスポットワーカーの需要が拡大することが予想されます。

スポットワーカーの法的な位置づけ

様々な業種・職種でスポットワーカーの需要が高まりつつあるいま、様々な課題やトラブルが明らかになってきていることも事実です。なぜなら、同じスポットワーカーという働き方で

も、契約の種類が違えば法的な位置づけが異なるからです。

スポットワークはその契約形態から大きく2つに分けられます(図表2)。

自転車やバイクを使って好きな時間に料理の配達などを行なうUber Eatsをはじめとしたフードデリバリーや、オンライン上でウェブサイトを構築やライティングなどに従事するスポットワークは、多くの場合「業務委託契約」が結ばれています。

スポットワークとして行なう倉庫作業や飲食店でのアルバイトの場合は、「雇用契約」が結ばれているケースが多いようです。仲介サービス会社を介して、もしくは直接、求人企業と雇用契約を結ぶ形態です。

それぞれの契約の留意点を見てください。

●業務委託契約の場合

スポットワーカーが業務委託契約で仕事を請け負う場合には、個人事業主と同様のスタイルで働くこととなります。スポットワークの内容も、配達代行、家事代行、引越し作業といった「成果報酬型」の職種や、プログラミング、

ライティングといった「スキル型」の職種など多種多様です。

組織に属さず、また雇用されていないわけではありませぬので、「成果に対する報酬を得る」という契約になります。雇用保険や労災保険などの補償はなく、もしもスポットワークをメインに仕事をしている人が仕事を失っても、失業給付を受給することはできません(ただし、令和3年9月1日から自転車を利用して配達を行なう人やITフリーランスなどの人向けに、労災保険の特別加入制度の対象が広がっています)。

自由裁量度の高さの一方、法的保護といった側面ではリスクが高い働き方とも言えるでしょう。

仕事を依頼する企業にとつては、人材雇用という面にかかる人件費の抑制が期待できるうえ、必要ときに人材を確保できるといった利点はあるかもしれません。

しかし、フードデリバリーに従事する人が個人事業主か労働者かについては、ヨーロッパ各国で労働者認定をされている動きもあることから、日本との格差に異論を唱える人も少なくありません。

最近では業務委託契約でスポットワークを行なう人たちが結束し

て声を上げる場面も出てきており、今後も、法的保護に関しては議論が続くところでしょう。

●雇用契約の場合

スポットで行なう倉庫作業や飲食店でのアルバイトなど、現場で指示を受けながら働く場合は、雇用契約となります。

業務委託契約が成果に対する報酬であったのに対し、雇用契約は労働時間に対して報酬が支払われます。労働基準法が適用されるので、労災保険等の様々な社会保障が受けられることが、業務委託契約との一番の違いと言えるでしょう。ユニフォームなど業務上必要な備品も、会社が用意することになります。

一般に、一時的な人手不足を補う形で活用されています。

企業が気をつけたい 実務ポイント

働きたいときにだけ、自由に仕事を選んで働くスポットワーカーは、企業にとっても、急な人手不足や季節繁忙期への対応など、必要な期間だけ補充できる労働力として、ニーズが高まっています。

今後もスポットワーカーを受け入れる業界・業種の幅は広がり、活用されていくでしょう。

一方で、最低賃金を下回るような募集や、賃金の不払いといったトラブルも発生しています。オンラインでのマッチングをするケースが多いことから、条件や待遇が実際には違うといった問題も顕在化してきています。

ここでは、企業が直接スポットワーカーと契約するうえで、気をつけておきたい実務上のポイントを確認しておきましょう。

●業務委託契約のポイント

スポットワーカーが一時的な業務の委託だとしても、双方が独立した事業主である以上、「契約書」という目に見える形で契約の内容を残しておくべきでしょう。

契約形態（請負、委任、準委任）の種類から、業務内容、報酬、支払条件、成果物の権利、再委託、秘密保持、契約期間、解除、禁止事項、契約不適合責任、反社会的勢力の排除など、記載すべき項目は多岐にわたりますが、トラブル回避のためにも書面に残すことをお勧めします。

また、場合によっては源泉徴収

を行なう必要がありますので、事前に確認しておきましょう。

●雇用契約のポイント

労災の適用

従業員を1人でも雇用すれば、労災保険に加入する必要があります。それはスポットワーカーでも同様です。スポットワーカーと雇用契約を締結し、仕事を依頼する場合には、必ずこの労災保険に加入することになります。

スポットワーカーが、仕事中に負傷、疾病が発生したり、障害が残ったりすれば労災保険の適用を受けることとなります。

企業としては、スポットワーカーのみならずすべての従業員が、仕事中にけがや病気などの労働災害が発生することがないよう、安全に業務を行なえる環境を整えなくてはなりません。

安全に仕事を行なってもらうための安全教育も企業の責任です。

割増賃金の適用

スポットワーカーを雇用した際の給与計算にも気をつけましょう。残業が発生した場合や深夜時間帯に勤務した場合には、割増賃

金の対象となります。

スポットワーカーが、同時に別の事業所でも働いている場合など、計算が非常に複雑になることもありますので、トラブルにならないように、スポットワーカーの労働時間を把握しておく必要があります。

業務時間

スポットワーカーを雇用し業務に従事してもらう場合、雇用契約に始業・終業時刻を定める必要があります。業務時間には、ユニフォームへの着替えや業務内容の説明などの時間も含まれます。

源泉徴収票の発行

スポットワーカーと雇用契約を結び、給料を支払う企業は、その支給額から源泉徴収を行いません。そのため、給与明細書はもちろん、源泉徴収票の発行が必要となります。

単発で働いただけのスポットワーカーに、源泉徴収票を作成する必要はないと誤解をする担当者もいますが、源泉徴収票の発行は必要です。書面での交付のほか、一定の要件をクリアしていれば電子交付も可能です。

● 実務上の留意点

業務委託契約と雇用契約、それぞれの留意すべきポイントを述べましたが、企業が一番気をつけなければならないのは、2つの契約を混同しないことです（図表3）。

本来指揮命令権のない業務委託契約であるにもかかわらず、労働者に対して指揮命令権を発動すると、実態として雇用契約と見なされます。

労働条件が労働基準法を下回っていた場合、その差分を保証しなければならぬなど企業にペナルティが科されることがあります。

仲介サービス会社の利用

企業がスポットワーカーを募集するには、自社のサイトやSNSで求人募集する、求人サイトに掲載するなど、方法はいくつもあります。

募集人員が少なければ、採用から雇用契約、給与の支払い、源泉徴収票の発行、業務委託であれば委託契約、報酬の支払いといった手間や負担もそれほどではないかもしれません。しかし、恒常的に

スポットワーカーを利用するようなケースでは、自社だけで体制を整えるのは相当な負担になるはずです。

スポットワークを本格的に活用しようと考えている企業には、仲介サービス会社の利用も検討されることをおすすめします。

利用料などはかかりますが、求職者とのマッチングサービスや、雇用契約における労務のサポート体制の充実など、仲介サービス会社ならではのメリットも多数存在します。

スポットワーカーの今後

スポットワーカーに限らず、ここからの「働き方」はより多様化していくと予想されます。スポットワークという働き方も、働く側であるスポットワーカーと、利用する企業側双方のニーズが一致すれば、さらに拡大するでしょう。

学生のアルバイト感覚の働き方だけではなく、副業解禁を契機に、副業人材がスポットワークを選択するケースも多いかもしれません。

会社員として働く傍ら副業とし

て、業務の終了後に自転車でデリバリーをしたり、クラウドソーシングなどで単発の仕事をしてみたり、独立開業へのテストワークとして、その仕事の経験を積むためにスポットワーカーの道を選ぶ人もいるでしょう。

とはいえ、まだまだ利用への問題・課題があることも事実です。最近では、厚生労働省は、改正職業安定法で求人情報的の確表示を義務付けました。

国の制度をはじめ、スポットワークに関わる仲介サービス事業者、スポットワーカーに仕事を依頼する企業が、健全な労働マーケットを構築していくかどうかが、今後のスポットワーカー普及のカギとなりそうです。

働き方の多様化は、労働人口の確保が難しくなる今後、一層進展するでしょう。

多様化の進展に応じて、スポットワーカーの労務に関する課題やトラブルも増えていくことが予想

図表3 業務委託契約と雇用契約の違い

	雇用契約	業務委託契約
雇用主	就業先企業	なし
指揮命令	可能 (就業先企業による)	不可
提供物	労働力	成果物 業務の遂行
勤務時間の制約	あり	なし
勤務場所の指定	あり	なし
社会保険	就業先企業で加入	なし

されます。仕事の内容や働き方によって、業務委託契約なのか雇用契約なのか、労災は適用されるのか、そもそも労働者性のある仕事なのかなど、多くの人に関わる問題・課題が発生することも考えられます。

今後スポットワーカーの活用を考えている企業の経営者や担当者にとってメリットがあるのか、労務上のリスクはあるか、十分に検討する必要があります。