

# 企業の未来につながる労働法 こぼれ話

姫路みらい社労士事務所 代表 田中 美和



## 第40回 スポットワークの労務管理

## ー 多様な働き方と求められる対応

### はじめに

近年、「働き方改革」や新型コロナウイルスの影響で、企業の人材確保や個人の働き方は大きく変化しています。特に注目されているのが、短期間・単発で業務を行う「スポットワーク」です。企業が即戦力となる人材を柔軟に確保する手段として、また個人が多様な働き方を実現する手段として、その活用が広がっています。

しかし、この新しい働き方が浸透する一方で、従来の労働法制が想定していなかった問題も生じています。スポットワーカーは、正社員やパートタイマーといった既存の雇用形態に明確に当てはまらないケースも多く、労働時間、賃金、社会保険、労働災害といった労務管理上の課題が顕在化しています。

企業が安易にスポットワークを活用した場合、意図せず労働関係法令に違反してしまうリスクがあります。企業が健全かつ適法にスポットワークを活用するために知っておくべき労務管理のポイントについて、2回にわたって解説します。第1回となる今回は、まずスポットワークの定義やその広がり、そして企業が直面する労務管理上の主な課題について解説します。

「スポットワーク」とは、1日単位・時間単位での働き方を希望する労働者と、短時間・短期間の労働を希望する事業主とをマッチングする新しい就労形態です。労働者保護の観点から、通常の労働契約と同様の労働関係が成立することが前提とされ、労働基準法、労災保険、社会保険関係法令等の適用対象となり得ます。

これらの働き方は、企業にとっては必要な時に必要なスキルを持つ人材を確保できるメリットがあり、労働者にとっては自分の都合に合わせて働ける、複数の収入源を確保できるといったメリットがあります。

### 1. 「労働者」性の判断基準の明確化

スポットワーカーが「労働基準法上の労働者」に該当するか否かは、労務管理上、最も重要なポイントの一つです。労働基準法上の労働者に該当すれば、労働基準法の様々な保護が適

用されます。一方で、独立した個人事業主と判断されれば、これらの保護は適用されません。

厚生労働省は、労働者性の判断について「総合的に判断する」としています。

重要なのは、契約上の名称が「業務委託契約」や「請負契約」であっても、実態として指揮命令を受けていたり、時間的・場所的な拘束を受けていたりする場合には、労働基準法上の「労働者」と判断される可能性があるという点です。企業は、スポットワーカーとの契約内容だけでなく、実際の業務遂行状況を十分に確認し、実態に即した適切な労務管理を行う必要があります。

### 2. 副業・兼業に関する動向

政府は副業・兼業の普及促進を掲げており、企業に対しては「副業・兼業を認めることが原則」というスタンスを示しています。これを受け、厚生労働省は「副業・兼業の促進に関するガイドライン」で、企業が就業規則等で副業・兼業を制限する場合の考え方や、副業・兼業を行う労働者の労働時間管理のポイントなどを具体的に示しています。

特に重要なのは、「本業と副業・兼業の労働時間の通算」です。労働基準法では、法定労働時間を超えて労働させた場合には割増賃金の支払い義務が発生します。副業・兼業の場合、企業が副業・兼業先の労働時間を把握し、通算して労働時間を管理する必要となる場合があります。これは、労働者の健康確保の観点からも重要な措置です。企業は、副業・兼業を許可する際に、労働者から副業・兼業先での労働時間に関する情報提供を求めるなど、適切な管理体制を構築する必要があります。

### おわりに

今回は、スポットワークの現状と「労働者」性の判断基準や副業・兼業に関する法改正の動向について解説しました。

次回は、社会保険の適用や労働保険の取り扱い、具体的な労務管理上の注意点について解説します。



姫路みらい社労士事務所

内容に関するお問い合わせは……

姫路みらい社労士事務所 〒671-1262 姫路市余部区上余部194-9

info@himeji-mirai.com ホームページ: <https://himeji-mirai.com>