

令和7年9月24日

令和7年度中国地区 労使関係セミナー in 島根

副業，兼業，スポットワークの留意点 ～副業・兼業の促進に関するガイドラインの解説 を交えて～

中央労働委員会東日本区域地方調整委員会議委員長
千葉大学大学院社会科学研究院

皆川 宏之

I 副業・兼業の留意点

1 副業・兼業の促進と現状

- 2017（平成29）年3月：「働き方改革実行計画」で、「柔軟な働き方がしやすい職場環境整備」として「副業・兼業の促進に向けたガイドラインや改定版モデル就業規則の策定」が掲げられる。
- 2018（平成30）年1月：「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（副業・兼業ガイドライン）、モデル就業規則の改定
 - → 2022（令和4）年に、ガイドライン、モデル就業規則の改正
- 2019（令和元）年度成長戦略実行計画, 2020（令和2）年度成長戦略実行計画
- 2022（令和4）年6月：「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」
 - 人への投資と分配 → スキルアップを通じた労働移動の円滑化 → 副業・兼業の拡大
- 2024（令和6）年5月：規制改革推進会議「規制改革推進に関する答申」 → 割増賃金の支払に係る労働時間の通算管理の在り方について検討。

- **副業・兼業促進の背景**：経済産業省「令和元年度成長戦略実行会議」資料などを参考に
 - 労働生産性の向上
 - 人生100年時代の働き方

- **副業・兼業促進の契機**
 - 2020年からのコロナ禍における本業先での就労減への対応
 - テレワークの普及

■ 副業・兼業の利点（一般的に）

- 労働者 → 副業による収入増
- 副業先 → 新事業展開などの際に他企業の人材を活用
- 本業先 → 従業員のスキルアップ, 経験

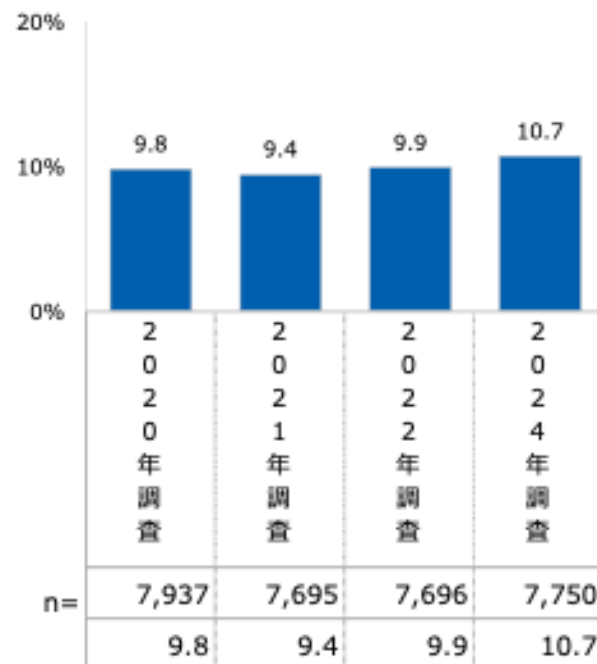
■ 副業・兼業の課題, 問題点

- 長時間労働の懸念, 労働時間規制への対応, 営業秘密・ノウハウの漏洩・流出の懸念など

副業・兼業の実施状況

個人編 兼業・副業の実施状況（単一回答）【対象：雇用形態が正社員の人】

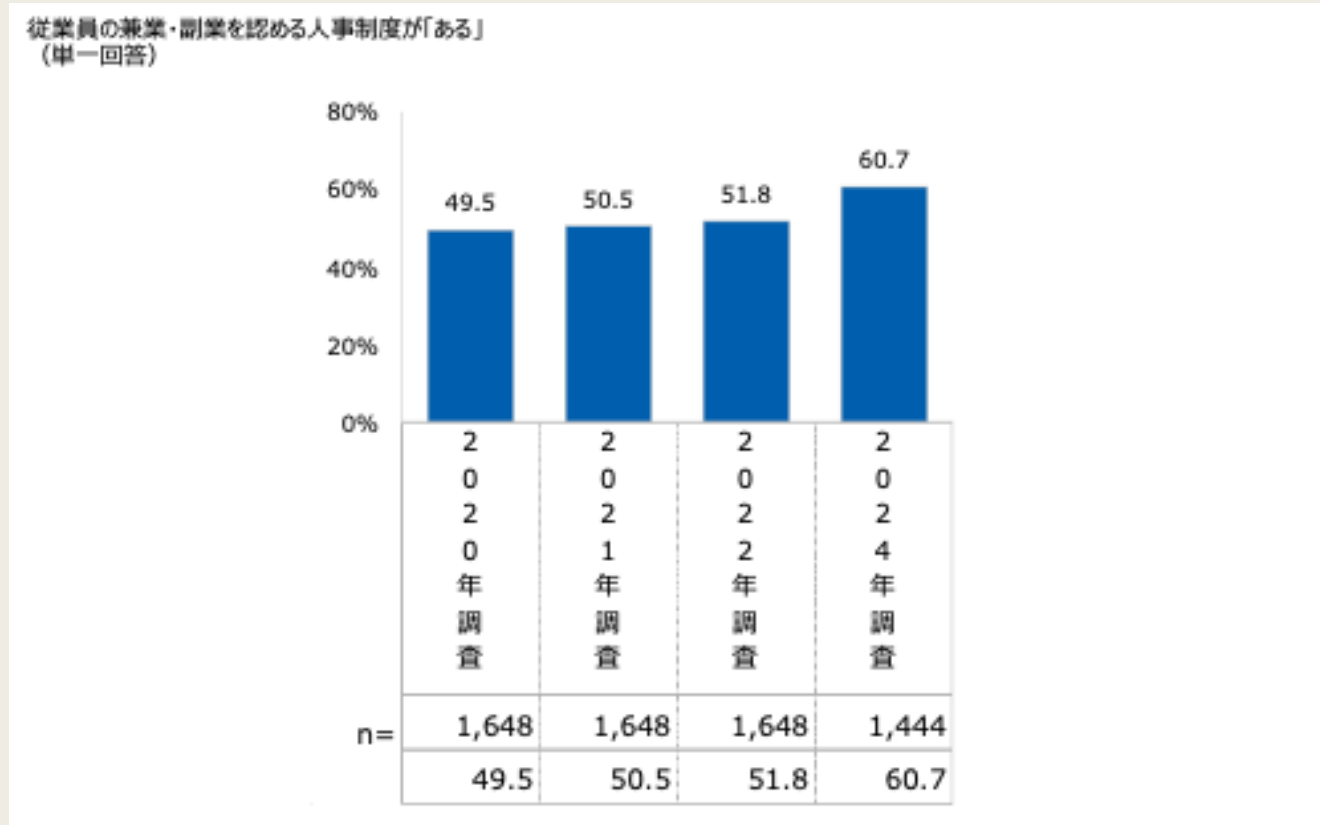
- 今回の調査では正社員を対象に、兼業・副業を実施しているか聴取した。
※当調査の対象者は実際の人口構成比と異なることに留意が必要
- 兼業・副業を実施している人の割合は、10.7%であった。



インディードリクルートパートナーズ・ジョブズリサーチセンター「兼業・副業に関する動向調査2024」

https://jbrc.recruit.co.jp/data/pdf/kengyou_pickup.pdf

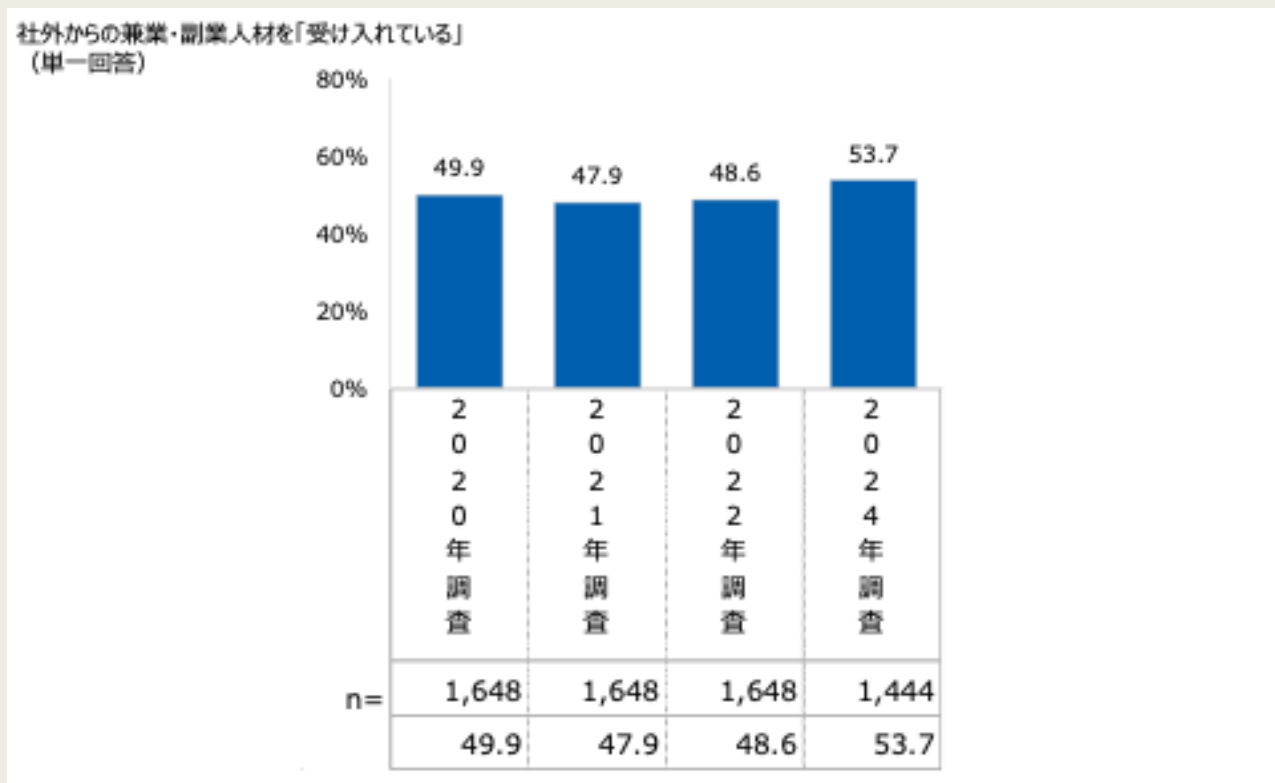
副業・兼業の送り出し状況



ジョブズリサーチセンター「兼業・副業に関する動向調査2024」

https://jbrc.recruit.co.jp/data/pdf/kengyou_pickup.pdf

副業・兼業の受入れ状況



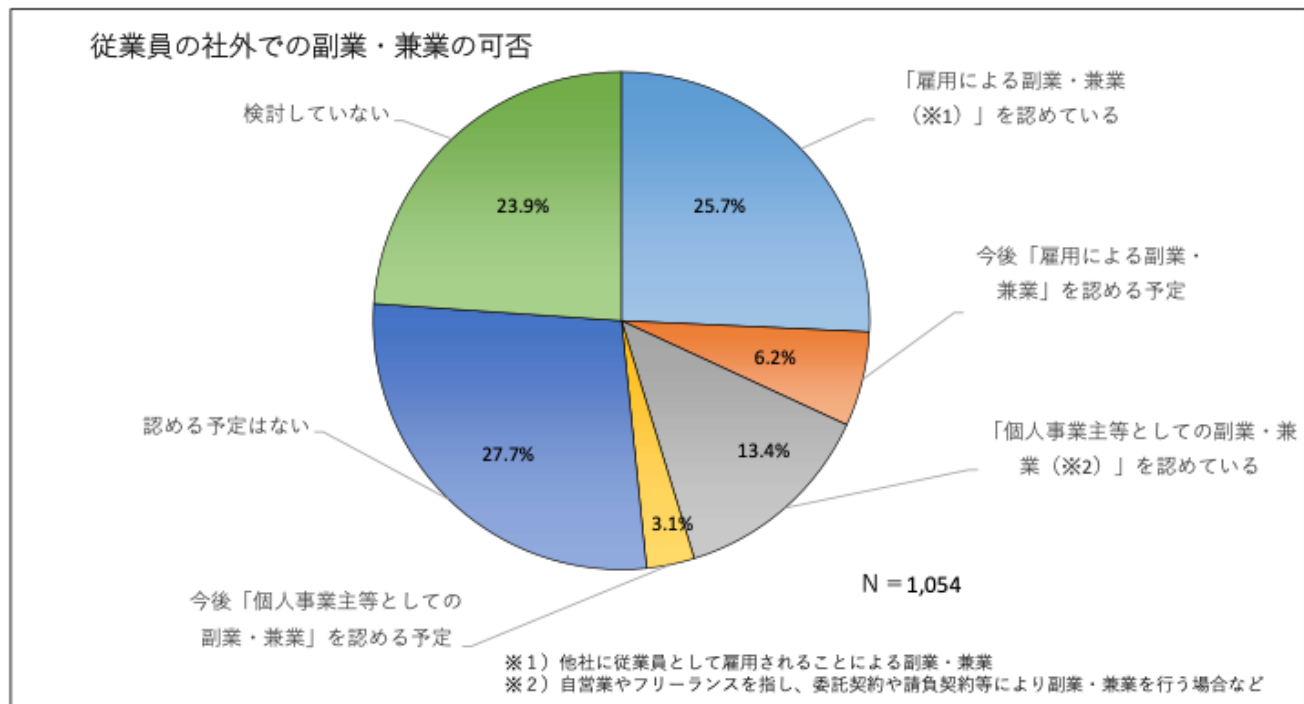
ジョブズリサーチセンター「兼業・副業に関する動向調査2024」

https://jbrc.recruit.co.jp/data/pdf/kengyou_pickup.pdf

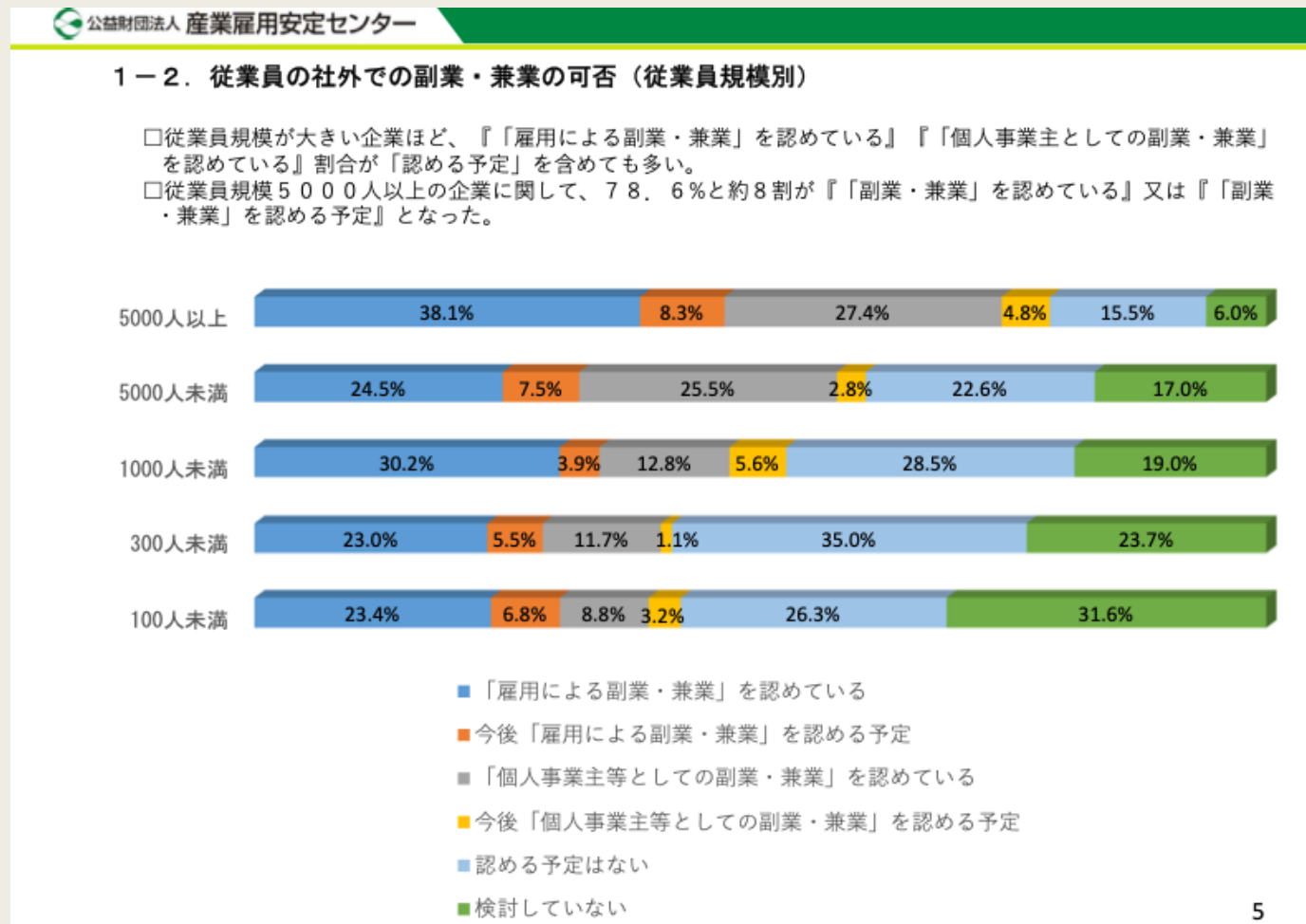
従業員の「副業・兼業」を認めているか

1-1. 従業員の「副業・兼業」を認めていますか（必須回答）

- 「雇用による副業・兼業」を認めている割合は25.7%、今後「雇用による副業・兼業」を認める予定の割合は6.2%、合わせて約3割となった。
- 一方で「個人事業主等としての副業・兼業」を認めている割合は13.4%、今後「個人事業主等としての副業・兼業」を認める予定の割合は3.1%、合わせて約2割となった。
- また、「認める予定はない」割合は27.7%、「検討していない」割合が23.9%、合わせて約5割となった。



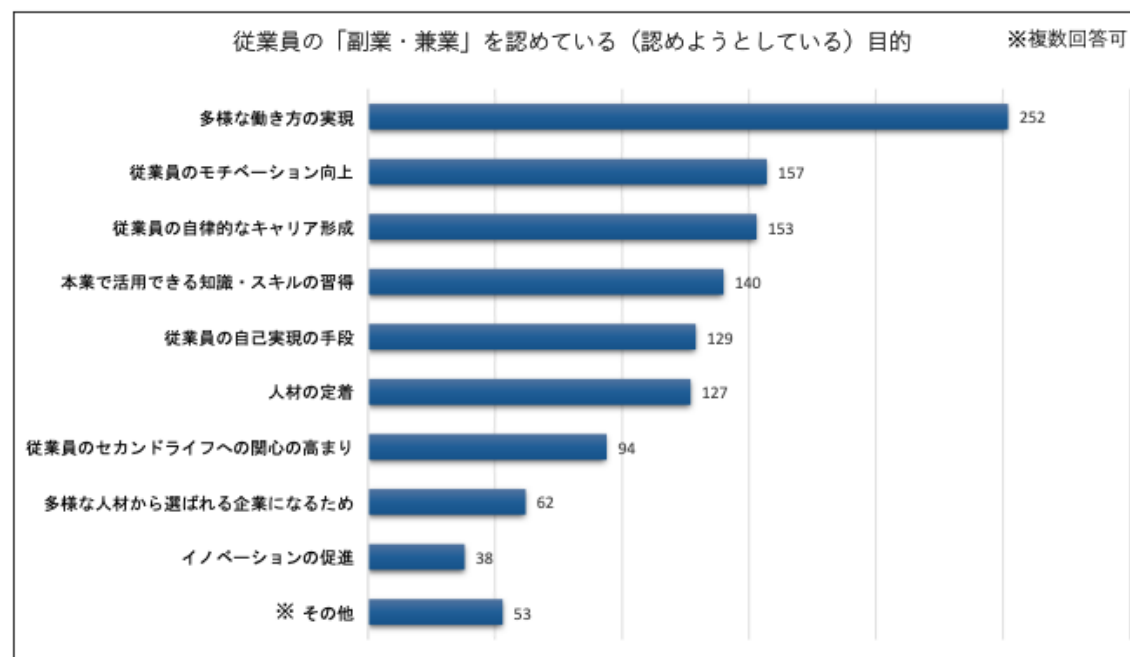
従業員の「副業・兼業」の可否



会社が「副業・兼業」を認める目的

3. 従業員の「副業・兼業」を認めている（認めようとしている）目的について（複数回答可）

□「多様な働き方の実現」「従業員のモチベーション向上」、「自律的なキャリア形成」等が主な目的となった。



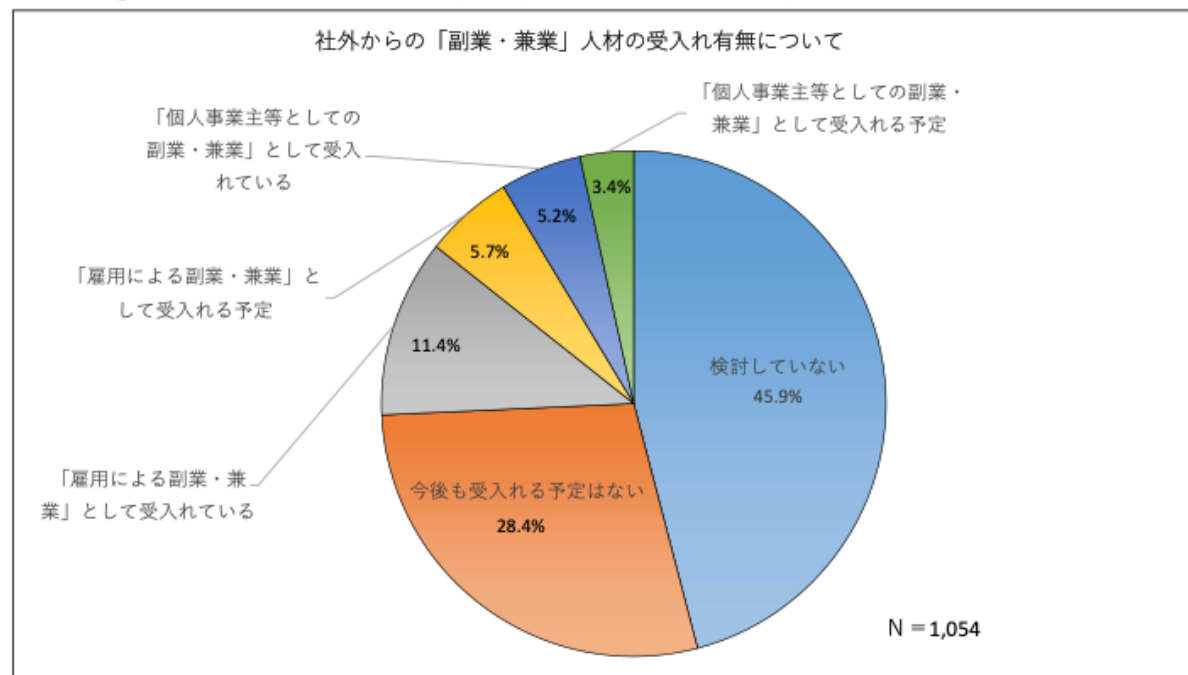
※「その他」の回答内容

- ・家業として兼業は認めざるを得ないため。
- ・従業員の収入をカバーするため。
- ・人材採用にあたって、魅力ある企業としてアピールするため。 など

他社の従業員の入社状況

4-1. 他社の従業員（常用労働者）を「副業・兼業」で受入れていますか（必須回答）

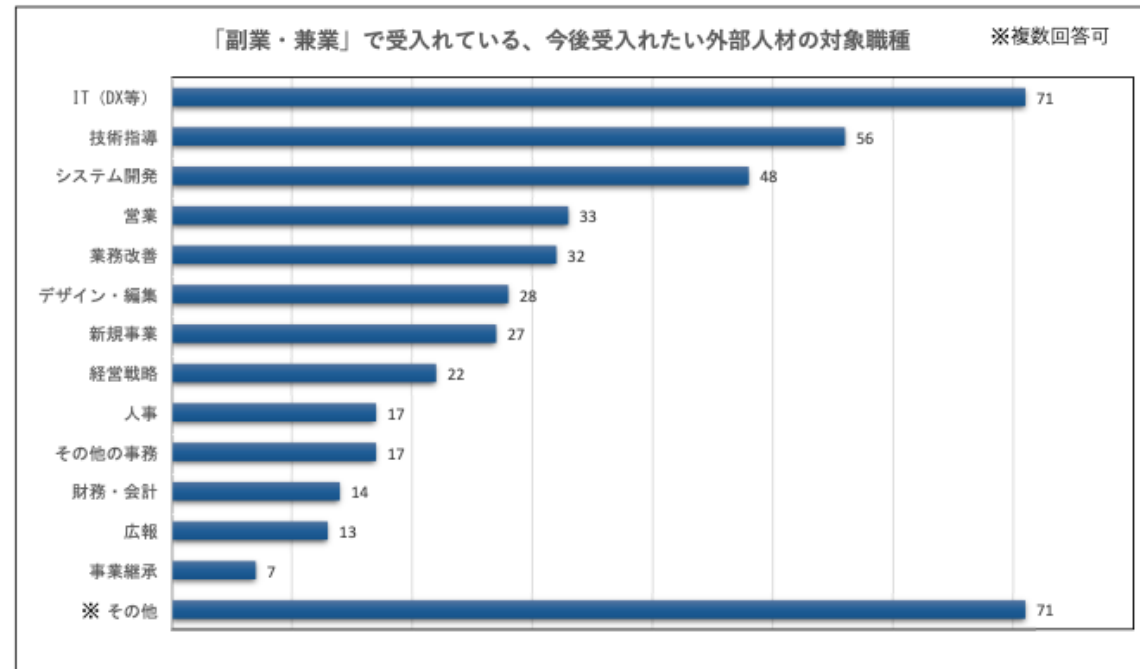
- 「検討していない」割合が45.9%、「受入れる予定はない」割合が28.4%、合わせて約7割となった。
- 「雇用による副業・兼業」として受入れている割合が11.4%、「雇用による副業・兼業」として受入れる予定の割合が5.7%、合わせて約2割となった。
- 一方、「個人事業主等としての副業・兼業」として受入れている割合は5.2%、「個人事業主等としての副業・兼業」として受入れる予定の割合が3.4%、合わせて約1割となった。



受入れ・受入れ希望の対象職種

5. 「副業・兼業」で受入れている、今後受入れたい外部人材の対象職種について（複数回答可）

□受入れたい外部人材の対象職種の上位は「IT」、「技術指導」、「システム開発」、「営業」となった。

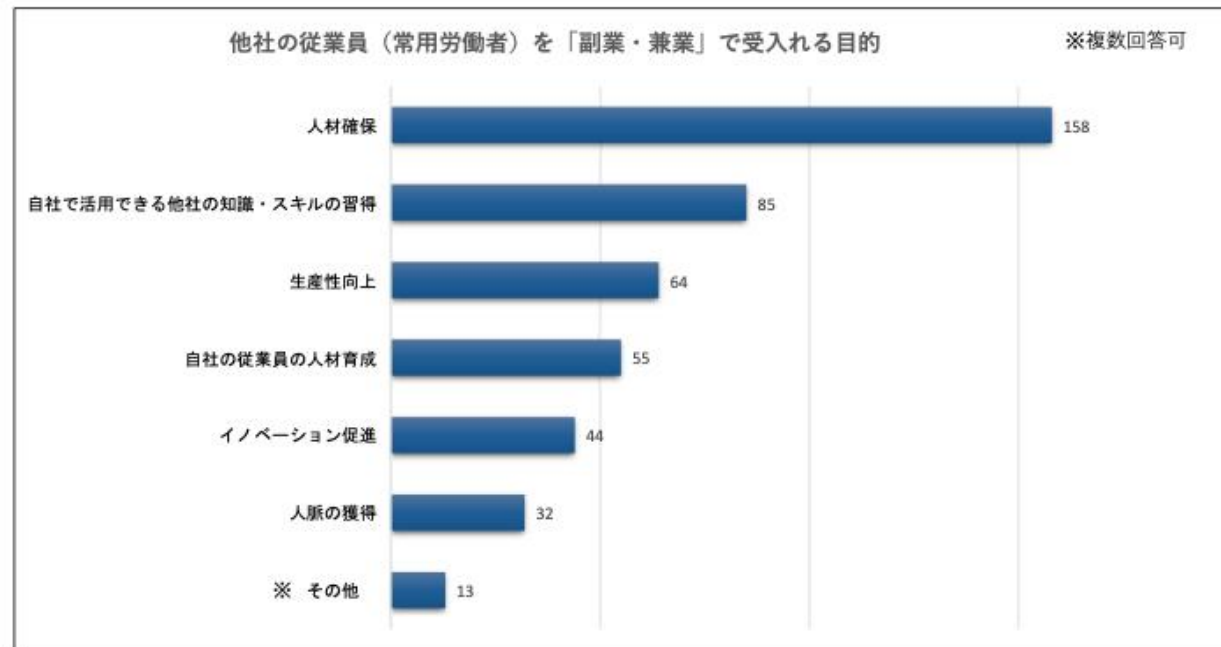


※「その他」の回答内容
・キャリアコンサルタント等対人支援専門職
・医療・介護系の専門職
・設備管理、警備、清掃 など

他社の従業員を受け入れる目的

6. 他社の従業員（常用労働者）を「副業・兼業」で受入れる目的について（複数回答可）

□「副業・兼業」で他社の従業員を受入れる目的は、「人材確保」が最も多く、次いで「自社で活用できる他社の知識・スキルの習得」、「生産性向上」となった。



※「その他」の回答内容
・多様な働き方の実現のため。
・アウトソーシングしている業務の内製化を検討したいため。
・優れた人材の短時間雇用をしたいため。 など

副業・兼業の課題

7. 自社の従業員の「副業・兼業」や、他社の従業員を「副業・兼業」で受入れる際の課題について（複数回答可）

- ☐ 「副業・兼業」を受入れる際の課題については、「労務管理の困難さ」「従業員の健康管理」が上位となった。
☐ 次いで、「社内業務への支障」「機密情報流出のリスク」となった。



※「その他」の回答内容

- ・労災等の問題が発生した際に、受入元と受入先の間の責任区分が不明確になる事を懸念している。
- ・副業人材を受入れることで、従業員管理の事務工数が増える。
- ・副業人材を受入れる規定が整備できていない。 など

2 副業・兼業の法律問題

- 「副業・兼業」：特に法律上の定義なし。
- 副業・兼業ガイドライン：「他の会社等の業務に従事すること」
 - ① 雇用・雇用型 … 他社で雇用される形式。在籍出向も含まれる。
 - ② 雇用・非雇用型 … 雇用に加え、請負、委託、準委任等の業務委託の形式による副業を行う。
- 「副業・兼業」の範囲 … 一定の職業的活動であり、一定の継続性を前提とする。報酬の有無は、本業との両立可能性の一要素となる。

副業・兼業の自由と制限

【厚生労働省・モデル就業規則】

(副業・兼業)

- 第70条 労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。
- 2 会社は、労働者からの前項の業務に従事する旨の届出に基づき、当該労働者が当該業務に従事することにより次の各号のいずれかに該当する場合には、これを禁止又は制限することができる。
 - ① 労務提供上の支障がある場合
 - ② 企業秘密が漏洩する場合
 - ③ 会社の名誉や信用を損なう行為や、信頼関係を破壊する行為がある場合
 - ④ 競業により、企業の利益を害する場合

〔裁判例〕

■ 小川建設事件・東京地決昭和57・11・19労判397号30頁

- 会社の承認を得ないで深夜の兼業をした労働者に対する懲戒解雇を有効とした例。
- **【判旨】**「労働者は労働契約を通じて一日のうち一定の限られた時間のみ、労務に服するのを原則とし、就業時間外は本来労働者の自由であることからして、就業規則で兼業を全面的に禁止することは、特別な場合を除き、合理性を欠く。」
- しかし、「労働者がその自由なる時間を精神的肉体的疲労回復のため適度な休養に用いることは次の労働日における誠実な労働提供のための基礎的条件をなすものであるから、使用者としても労働者の自由な時間の利用について関心を持たざるをえず、また、兼業の内容によっては企業の経営秩序を害し、または企業の対外的信用、体面が傷つけられる場合もありうるので、従業員の兼業の許否について、労務提供上の支障や企業秩序への影響等を考慮したうえでの会社の承諾にかからしめる旨の規定を就業規則に定めることは不当とはいいがた」い。

〔副業・兼業許可制の可否〕

- 裁判例での判断の枠組みをふまえると、就業規則で副業・兼業全般を全面的に一律禁止することには合理性がないが、使用者の秘密保持、企業秩序への影響、本業での労務提供への支障などを考慮して、使用者が許可制をとることは許容される。

労働時間の通算

- **労働基準法38条1項** 労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。
- 副業・兼業の場合、「事業場を異にする場合」（労基法38条1項）には、**事業主を異にする場合も含む**（昭和23・5・14基発769号，令和2・9・1基発0901第3号）。
- ただし、以下の場合には労働時間は通算されない。
 - 労働基準法が適用されない場合：**フリーランス**，独立起業，共同経営，アドバイザー，コンサルタント，顧問，理事，監事等
 - 労働基準法は適用されるが、労働時間規制の適用がされない場合（労基法41条および41条の2）：**農業・畜産業・養蚕業・水産業，管理監督者・機密事務取扱者，監視・断続的労働者，高度プロフェSSIONAL制度**

■ 労働時間が通算して適用される規定

- **法定労働時間**（労基法32条，40条）
- 時間外労働のうち，時間外労働と休日労働の合計で単月100時間未満，複数月平均80時間以内の要件（労基法36条6項2号・3号）については，労働者個人の**実労働時間**に着目し，当該個人を使用する使用者を規制するもので，その適用において，**自らの事業場における労働時間と，他の使用者の事業場における労働時間**が通算される。
- 時間外労働の上限規制（労基法36条3項～5項）の適用除外（研究開発業務）および適用猶予事業・業務（建設事業，自動車運転業務，医師等）についても，法定労働時間（労基法32条，40条）の通算はなされる。

■ 労働時間が通算して適用されない規定

- 労基法36条1項の協定（36協定）により**延長できる時間の限度時間**（同条4項）、36協定に**特別条項**を設ける場合の**延長時間の上限**（同条5項）。
- → 上記の規定は、個々の事業場における36協定の内容を規制するものであり、それぞれの事業場における延長時間を定めるものであって、当該36協定において定める延長時間は事業場ごとの時間で定められることから、それぞれの事業場における時間外労働が36協定に定めた延長時間の範囲内であるか否かについては、自事業場と他の使用者の事業場における労働時間とは通算されない。
- **休憩**（労基法34条）、**休日**（同35条）、**年次有給休暇**（同39条）については、労働時間に関する規定ではなく、その適用において自事業場における労働時間と他の使用者の事業場における労働時間は通算されない。

労働時間の通算と時間外労働

■ 副業・兼業の開始前：所定労働時間の通算（副業・兼業ガイドライン〔令和4年改定〕参照）

- 副業・兼業の開始前に、自事業場での所定労働時間と、他の使用者の事業場での所定労働時間を通算し、自事業場の労働時間制度での法定労働時間を超える部分を確認する。
- 上記の所定労働時間の通算により、法定労働時間を超える部分がある場合は、時間的に後から労働契約を締結した使用者における、当該越える部分が時間外労働となり、その使用者における36協定に定めるところによって行う。**割増賃金支払義務は、後から労働契約を締結した使用者にある。**

■ **副業・兼業の開始後（承前）**：所定外労働時間の通算
（副業・兼業ガイドライン〔令和4年改定〕参照）

- 前記の所定労働時間の通算に加えて、自事業場における所定外労働時間と、他の使用者の事業場における所定外労働時間とを**当該所定外労働が行われる順に通算して**、自事業場の労働時間制度における法定労働時間を超える部分を確認する。
- 所定労働時間の通算に加え、自事業場と、他の使用者の事業場におけるそれぞれの所定外労働時間を、**当該所定外労働が行われた順に通算して**、自事業場の労働時間制度における法定労働時間を超える部分がある場合には、当該超える部分が時間外労働になる。

労働時間通算と割増賃金の支払例～「副業・兼業ガイドライン」Q&A（令和4年改定）を基に

- 【設例1】 A社と、「所定労働時間8時間」を内容とする労働契約を締結している労働者が、A社の事業場における所定労働日と同一の日に、B社と新たに「所定労働時間2時間」を内容とする労働契約を締結し、それぞれの労働契約のとおりに労働した場合
- ⇒ A社の所定労働時間は8時間で、法定労働時間内の労働となりA社には割増賃金の支払義務はないがB社での労働時間はすべて1日8時間を超えるため、B社で36協定の締結・届出を行い、**B社が**当該労働者に割増賃金を支払う。

- 【設例2】 A社と「所定労働日は月曜日から金曜日、所定労働時間は1日8時間」を内容とする労働契約を締結している労働者が、B社と新たに「所定労働日は土曜日、所定労働時間は5時間」を内容とする労働契約を締結し、それぞれの労働契約のとおり労働した場合
- ⇒ A社での1週間の労働時間は40時間となり、法定労働時間内の労働となる。日曜日から土曜日までの暦週とすると、土曜の労働は1週40時間を超えてすべて法定時間外労働となるため、B社において36協定の締結・届出を行い、**B社が**土曜日の5時間の労働について当該労働者に割増賃金を支払う。

- **【設例3】** A社と「所定労働時間4時間」という労働契約を締結している労働者が、A社における所定労働日と同一の日に、B社と新たに「所定労働時間4時間」を内容とする労働契約を締結し、A社で5時間労働し、その後、B社で4時間労働した場合
- ⇒ A社およびB社での所定労働時間を通算すると1日8時間で、このとおりの労働であれば法定労働時間内の労働となるが、A社がこれを超えてさらに1時間働かせると、A社での所定外労働時間の1時間は法定外労働時間となり、**A社が**36協定を締結・届出をし、所定労働時間を延長した所定外労働1時間について、割増賃金を支払う。

- **【設例4】** A社と「所定労働時間3時間」を内容とする労働契約を締結している労働者が、A社での所定労働日と同一の日に、B社と新たに「所定労働時間3時間」を内容とする労働契約を締結し、A社で5時間労働し、その後、B社で4時間労働した場合
- ⇒ A社での所定労働時間が3時間、B社での所定労働時間が3時間で、通算しても1日6時間で、このとおりの労働であれば法定労働時間内の労働となる。A社が労働時間を2時間延長しても、なお1日の労働時間は8時間で法定労働時間内の労働となるが、B社が加えてその日に1時間、労働時間を延長するとB社での所定外労働1時間は法定時間外労働となるので、**B社が**36協定の締結・届出を行い、当該1時間について割増賃金を支払う。

割増賃金支払に係る労働時間通算の見直しの方向性

- 規制改革推進会議「規制改革推進に関する答申」（令和6年5月）
 - ①割増賃金の支払に係る労働時間の通算管理については、制度が複雑で企業側に重い負担となるために雇用型の副業・兼業の認可や受入れが難しいとの指摘があること、
 - ②米国，フランス，ドイツ，イギリスでは割増賃金の支払において労働時間の通算管理を行っていないことに鑑み，働き方改革関連法の見直しに係る検討会において，割増賃金の支払に係る労働時間の通算管理の在り方について，労働基準法等の関係法令における行政解釈の変更も含めて検討し，結論を得る。

■ 労働基準関係法制研究会報告書（令和7年1月）

- 労働者の健康確保のための労働時間の通算は維持しつつ、割増賃金の支払いについては、通算を要しないよう、制度改正に取り組むことが考えられる。その場合、法適用に当たって労働時間を通算すべき場合とそうでない場合とが生じることとなるため、現行の労働基準法第38条の解釈変更ではなく、法制度の整備が求められることとなる。
- 同一の使用者の命令に基づき複数の事業者の下で働いているような場合に、割増賃金規制を逃れるような行為がなされないように制度設計する必要がある。

副業・兼業と安全配慮義務

■ 使用者の安全配慮義務

- 「ある法律関係に基づいて特別な社会的接触の関係に入った当事者間において、当該法律関係の付随義務として……信義則上負う」義務であり、「労働者が労務提供のため設置する場所、設備もしくは器具等を使用し又は使用者の指示のもとに労務を提供する過程において、労働者の生命及び身体等を危険から保護するよう配慮すべき義務」（陸上自衛隊八戸車両整備工場事件・最三小判昭和50・2・25民集29巻2号143頁）。

■ **労働契約法5条** 使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

■ 副業・兼業ガイドライン

- 副業・兼業を行う労働者を使用する**すべての使用者が安全配慮義務を負う。**
- 安全配慮義務が問題となるのは、使用者が「労働者の全体としての業務量・時間が過重であることを把握しながら、何らの配慮をしないまま、労働者の健康に支障が生ずるに至った場合」など。

■ **大器キャリアキャッシングほか1社事件・大阪高判令和4・10・14労判1283号44頁**

- 24時間営業の給油所施設の運営委託業務を行うY社に雇用されていた労働者Xが、Y社での就労（深夜・早朝のシフト制勤務）に加え、給油所を運営するA社にも雇用され、週1ないし2日、深夜早朝以外の時間帯にも就労し、うつ病に罹患して欠勤し、Y社から雇止めされた事案で、Y社の安全配慮義務違反を肯定。Xが就労していたのは、Y社との契約でも、A社との契約でも、いずれもP店であった。
- **【判旨】** Y社とA社でのXの連続かつ長時間労働の発生は、Xの積極的な選択の結果生じたものであることは否定できない。しかし、A社がP店で24時間営業を行うにつき、それがY社に委託され、Xが同一のP店で給油所作業員として就労していたことに照らせば、Y社は、A社に問い合わせるなどして、A社でのXの労働日数・労働時間について把握できる状況にあった。Xの157日間休日がない状態での勤務について、Y社は、自社との契約に基づくXの労働時間とともに、自社に業務を委託していたA社との契約に基づく就労状況も比較的容易に把握することができたのであるから、Xの業務を軽減する措置を取るべき義務を負っていたというべきで、Xに対する安全配慮義務違反があった。

- 安全配慮義務履行の観点から使用者（特に本業先）がなすべき措置
- 本業のほか、副業・兼業を行っている労働者に疲労の蓄積や体調悪化があり、本業先がそれを認識している・しえた場合に何をなすべきか。
 - 副業・兼業を減らし辞めさせる指導 → 望ましい。しかし労働者が従うかは別。
 - 副業・兼業許可を取り消す措置 → 場合によって必要
 - 本業先での**所定労働時間**の縮減 → 否定する理解が有力。
 - 本業先での**時間外労働**の縮減 → 必要に応じて行うことが必要。

〔参考文献〕堀田陽平・亀田康次・宇賀神崇『副業・兼業の実務上の問題点と対応』（商事法務，2023年）

複数事業労働者の労災補償

■ 2020（令和2）年：労災保険法改正

- 「**複数事業労働者**」にかかる労働災害・通勤災害の給付基礎日額につき、当該複数事業労働者を使用する事業ごとに算定した給付基礎日額に相当する額を合計した額を基礎とする（労災保険法8条3項）。
- 「**複数業務要因災害**」として、複数の事業の業務上の負荷を総合評価した場合に、業務と疾病との因果関係が認められる場合に、「複数業務要因災害給付」を支給する（労災保険法20条の2～20条の10）

副業・兼業での情報管理

■ 副業・兼業での情報管理の必要性

- 副業を行う労働者は、本業先・副業先のそれぞれとの関係で、どのような知識やノウハウをどこまで活用できるかが問題となる。

■ 副業・兼業ガイドライン

- 就業規則等において、業務上の秘密が漏洩する場合には、副業・兼業を禁止又は制限することができることとしておくこと
- 副業・兼業を行う労働者に対して、業務上の秘密となる情報の範囲や、業務上の秘密を漏洩しないことについて注意喚起をすること
等が考えられる、とする。

労働者の秘密保持に関する法制・法理

■ 不正競争防止法による「営業秘密」の保護

- 「**営業秘密**」... ①「秘密として管理されている」、②生産方法、販売方法その他の事業活動に「有用な」技術上または営業上の情報であって、③「公然と知られていないもの」（不競法2条6項）
- 営業秘密保有者からその営業秘密を示された場合において、不正の利益を得る目的で、又はその営業秘密保有者に損害を加える目的で、その営業秘密を使用し、又は開示する行為（不競法2条1項7号）などが、**不正競争**とされ、不正競争に対して差止め、損害賠償請求などが認められる。

■ 労働者の秘密保持義務

- 在職中の労働者は、労働契約の付随義務として、使用者に対し、**秘密保持義務**を負う。
- 不正競争防止法上の「営業秘密」には含まれない情報であっても、企業の営業にとっての有用な情報は、労働契約上の秘密保持義務の対象となりうる。

- 副業・兼業を行う労働者は、本業先、副業先のいずれとの関係でも、不正競争防止法の規制対象となり、また、労働契約上の秘密保持義務を負う。

Ⅱ スポットワークの留意点

1 スポットワークの普及

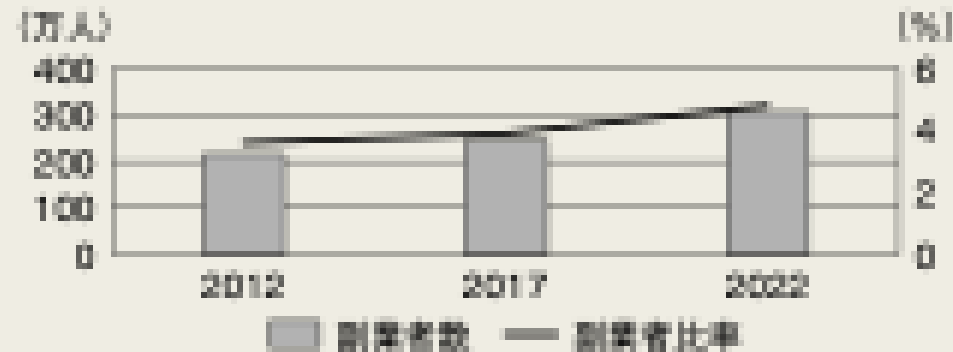
■ 「スポットワーク」とは...

- （「いわゆる「スポットワーク」を利用する労働者の労働条件の確保について」令和7年7月4日基発0704第3号，職発0704第2号，雇均発0704第1号）
- **「短時間・単発の就労を内容とする労働契約の下で働く」こと**
- ※ 従来からある職業紹介所による「日雇」に加え，近年，アプリやWebサービスを通じた短時間・単発の就労が急速に普及。
- ※ 就労の形態は労働契約によるものに限られないが，ここでは労働契約の下での就労に限定。

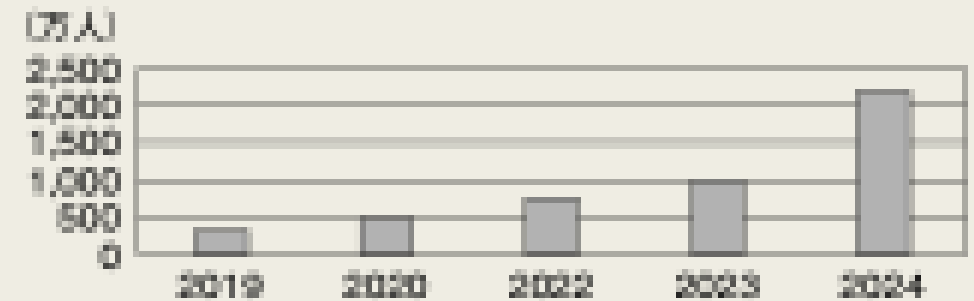
スポットワークの動向

- 総務省の就業構造基本調査によると、「普段仕事をしている人」のうち、「主な仕事以外の仕事（副業）」にも就いている人について、スポットワークは割合・人数ともに増加傾向にある。企業側の人手不足が深刻であることや、労働者側の働き方が多様化していることを背景として、スポットワークの活用が広がっている。
 - （酒井亮・横山修平「スポットワーク市場の動向と展望について」ファイナンス2024年12月）
 - https://www.mof.go.jp/public_relations/finance/202412/202412l.pdf

(図表3) 副業者数と副業者比率の推移



(図表4) スポットワーク登録者数推移

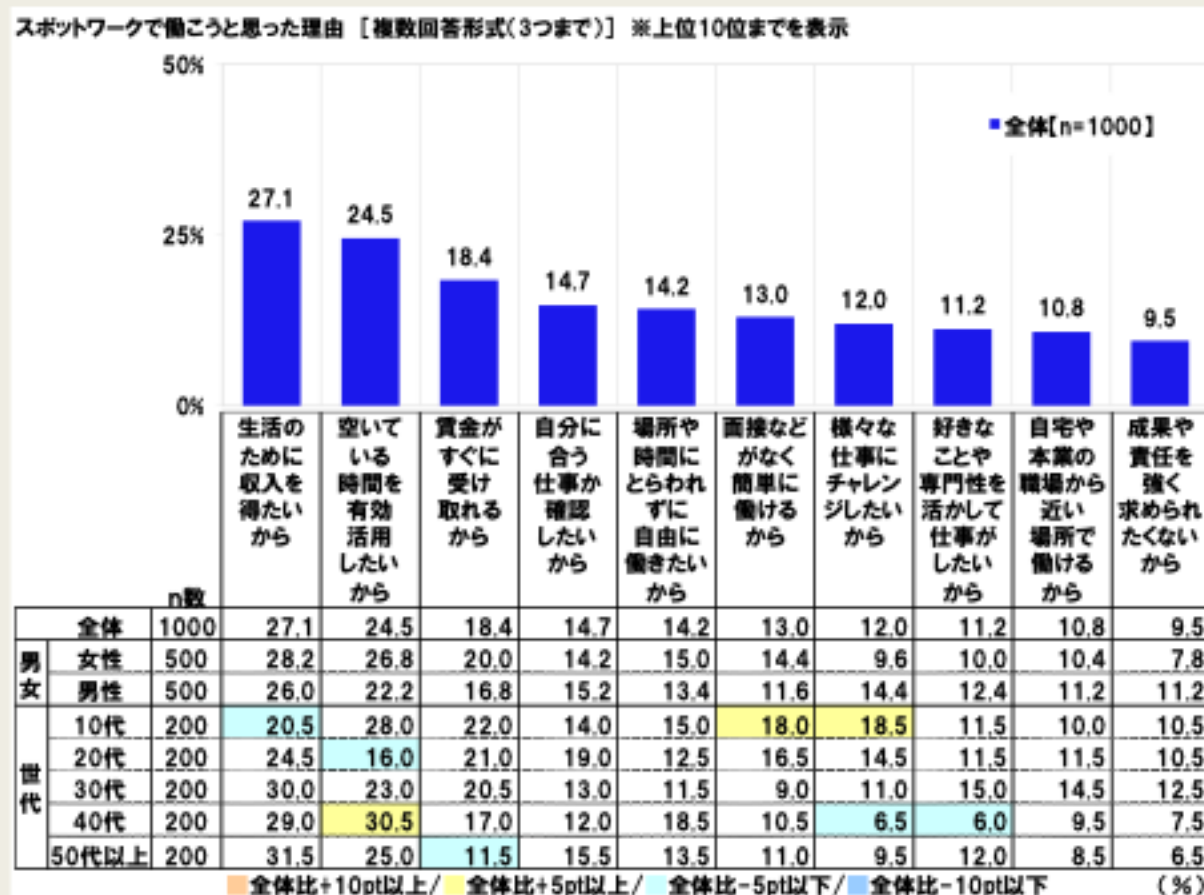


(注) スポットワークも雇用する会社サービスに登録しているユーザー数内調べ人数、同一ユーザーが複数回会社サービスに登録している場合は、重複してのカウントとなる、数値は概算人数の表示に留意が要する。

ファイナンス2024年12月 図表3, 図表4

https://www.mof.go.jp/public_relations/finance/202412/202412l.pdf

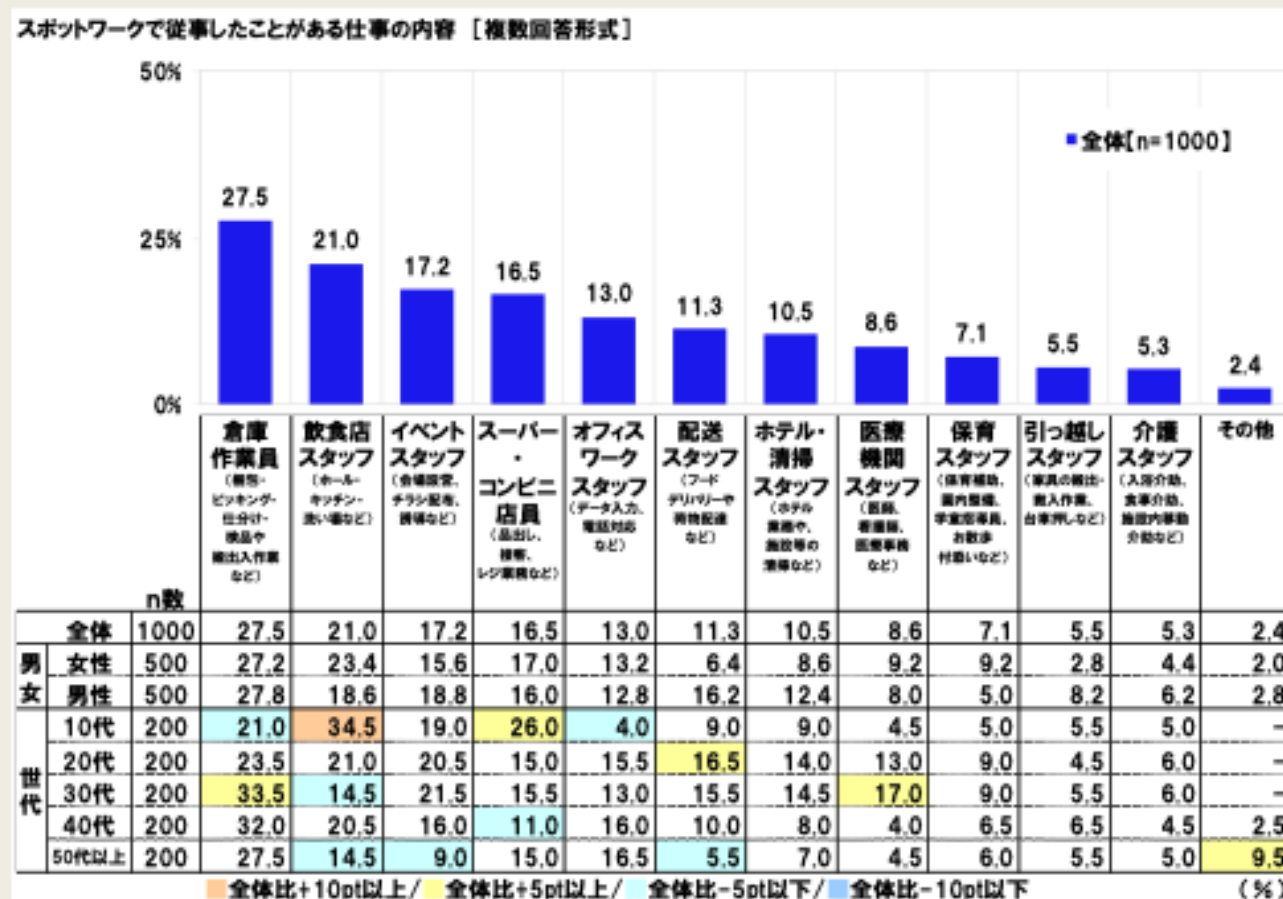
スポットワークで働こうと思った理由



連合「スポットワークに関する調査2025」（2025年1月）

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20250123.pdf?15>

スポットワークで従事したことがある仕事の内容



連合「スポットワークに関する調査2025」（2025年1月）

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20250123.pdf?15>

2 スポットワークの法律問題

スポットマッチング

概要

- ・ 求人企業が短時間や単発の求人情報を登録する一方で、求職者もあらかじめ自らの情報を登録する。
- ・ 選考過程がほとんどなく、求職者の応募により、アプリ等のサービス内でマッチングが成立。
- ・ サービス内に蓄積された求人者・求職者評価などの情報も提供される。
- ・ 給与の立替払い機能が付加されているサービスも存在する。

課金体系

- ・ 定額の利用料や成功報酬により、求人企業が手数料を支払う場合が多い。



厚生労働省「労働市場における雇用仲介の在り方に関する研究会」報告書

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000805361.pdf>

- 「いわゆる「スポットワーク」を利用する労働者の労働条件の確保について」（令和7年7月4日基発0704第3号，職発0704第2号，雇均発0704第1号）

〔周知リーフレットのポイント〕

- － 労働契約の成立時期について
- － 休業手当について
- － 賃金及び労働時間について

労働契約締結時における注意点

- 誰と誰が労働契約を締結するのか
 - スポットワークは、スポットワーク仲介事業者に求人情報を掲載する事業主（求人企業）と、労働者（スポットワーカー）が直接、労働契約を締結する。
 - **労働基準法等の労働法令を守る義務**は、労働契約を締結した**事業主**に生ずる。
- 労働契約の成立時期
 - 労働契約は、労働と賃金支払の合意によって成立する（労働契約法6条）。
 - スポットワークでは、アプリを用いて、事業主が掲載した求人にスポットワーカーが応募し、面接等を経ることなく、短時間にその求人と応募がマッチングすることが一般的。
 - 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、一般的に考えられる。

■ 労働契約成立後の解約（キャンセル）

- 労働契約成立後の解約（いわゆる「キャンセル」）については、その事由や期限をあらかじめ示した契約（解約権留保付労働契約）を労使間で締結する場合には、**当該解約事由が合理的であること**や、労働契約法3条1項の労使対等の原則を踏まえ、スポットワーカーにのみ不利な内容とならないことに留意する必要がある。

休業させる場合の注意点

■ 丸1日の休業または仕事の早上がり

- 労働契約成立後に、事業主の都合で丸1日の休業また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26条の「使用者の責に帰すべき事由による休業」となる。
- この休業に該当する場合、事業主は、スポットワーカーに対し、所定支払日までに**休業手当**（平均賃金の6割以上の額）を支払う必要がある。
- ※ 事業主に故意・過失が認められる休業の場合には、民法536条2項により、100%の賃金支払が必要となる。

賃金・労働時間に関する注意点

■ 業務に必要な準備行為等も労働時間

- 事業主の指示により、就業を命じた業務に必要な準備行為（指定の制服への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（掃除等）を就業先内において行った時間などは労働時間に当たる。
- ※ 三菱重工業長崎造船所事件・最一小判平成12・3・9民集54巻3号801頁

■ 一方的な賃金の減額は違法

- 賃金について、労働条件通知書などで示した額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には、労働基準法24条1項の全額払原則に違反。事業主に罰則の適用がある（労働基準法120条1号）。

Ⅲ 結びに代えて

- 近年、政策的にも促進されてきた副業・兼業は、全般的に徐々に拡大する傾向にあるところ、特に、アプリやWebサービスの利便性向上をうけて、いわゆる「スポットワーク」（短時間・単発での就労）が注目され、拡大の傾向がみられる。
- 「スポットワーク」での副業・兼業についても、副業・兼業全般についての法律問題（本業先での兼業許可、労働時間の通算、労働者の安全配慮・労働災害、情報管理など）は基本的にすべて当てはまる。
- そのなかで、求職者の応募により面接等なしに即時に就労が決まる「スポットワーク」に特徴的な法律問題（労働契約の成立、キャンセル、賃金・休業手当の支払等）について、事業主および労働者（労働組合）の適切な対応と、労働行政の適切な関与が求められる。

■ ご清聴ありがとうございました。