

社会保険労務士 丸山事務所 通信

本事務所通信は事務所の顧客さま、名刺交換をさせて頂いた方、FAX番号、メールアドレスを教えた会社さんへお送りしております。不要の方はお手数ですがメール、FAX、電話等でその旨をご連絡下さいますようお願い申し上げます。

スポットワーク

テレビでスキマバイトのコマーシャルが連日数多く流されています。今回はスキマバイト＝スポットワークの背景および導入時の配慮事項を紹介します。

スポットワークの背景

2018年にスタートアップ企業のタイミーがスポットワークの仲介サービスを開始し、スマートフォンアプリを活用した「即日働いて即日報酬」の仕組みを提供しました。2020年代前半には、新型コロナ禍明けの人手不足や副業希望者の増加を背景に市場は急成長し、IT大手や人材サービス大手も次々と参入しました。2024年5月末時点で登録者数は約2200万人と、わずか1年で2倍以上に増加し新規求人も増え続けております。特に人手不足が深刻なコンビニ、物流、運送などでの需要が高まっています。

スポットワークの種類

スキマバイトは、基本的に雇用契約に基づくアルバイトです。数時間～1日単位での勤務が中心で、働いた日ごとに契約が終了し、継続的な雇用関係はありません。

これに対してスポットワークはスキマバイトを含むより広い概念です。アルバイトだけでなく業務委託契約も含み、形態が多様です。Uber Eatsや出前館などのデリバリーサービス、クラウドワークスやランサーズなどのクラウドソーシングサービスもスポットワークの一種で業務委託契約の仕事を紹介しています。

スポットワーク導入時の配慮事項

新しい働き方であり、法的整備が追いついていないために、いくつかの問題点が指摘されています。

就業規則定期点検の勧め

法改正や社会の価値観が変化するに伴い、会社求められる就業規則もそれに合わせて変化させることが求められます。少なくとも年一回は就業規則を点検し、必要な修正を加えることをお勧めします。

す。会社がスポットワークを導入する際には、次の事項に配慮することが求められます。

（１）労働基準法に基づいた労働条件の書面による明示、時間外労働等が発生した場合の割増賃金の支払い、労働安全衛生法に基づく安全衛生教育の実施、また労災保険料の納付、個人情報の適切な管理を行います。

（２）スポットワークの内容や責任に見合った公正な賃金設定、通常のアパートやパートタイム労働者とのバランスも考慮することが望まれます。短時間であっても、業務遂行状況を適切に評価しフィードバックを行うことでモチベーションの維持や業務改善につなげます。

（３）スムーズに業務に取り組めるよう、具体的な業務内容や手順を明確に指示します。必要な情報や社内ルールを共有することで無用な混乱を防ぎます。スポットワーカーからの質問や相談に対応できる担当者を配置し、円滑なコミュニケーションを図ることも重要です。

（４）その他、スポットワークを導入する目的を事前に明確にし、全社的に共有することがスムーズな導入と運用に繋がります。既存の社員に対しては、スポットワーカーの受け入れについて説明し、協力を求めることも得策です。

まとめ

スポットワークは、人材不足の解消や業務の効率化に繋がる有効な手段となりえますが、問題も孕んでいます。今回は雇用契約のあるスキマバイト導入時の配慮事項を中心に紹介しましたが、スポットワーカーと会社の双方にとってメリットのある形での導入・運用が望まれます。

社会保険労務士 丸山事務所

〒330-0852

埼玉県さいたま市大宮区大成町 1-515

所長：丸山 峰雄（特定社会保険労務士）

Tel・Fax：048-637-4387

e-Mail：info@office-maruyama.jp

ホームページ：http://www.office-maruyama.jp