



要確認

スポットワーク導入につき企業側に思わぬ落とし穴！

厚生労働省は、いわゆる「スポットワーク」における留意事項等を取りまとめた労働者及び使用者向けのリーフレットを作成し公表しました。併せて経済団体及び一般社団法人スポットワーク協会に対し、会員を通じた労働者及び使用者への当該リーフレットの周知等を要請しました。

リーフレットの主な内容

「スポットワーク」とは、短時間・単発の就労を内容とする雇用契約のもとで働くこととしています。



1、労働契約の成立時期

「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である。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は考えられること。

2、休業手当

労働契約成立後に事業主の都合で丸1日の休業又は仕事の早上がりをさせることになった場合は、労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由による休業」となるので、労働者に対し、所定支払日までに休業手当を支払う必要があること。

3、賃金労働時間について

労働者から予定していた労働時間と異なる実際の労働時間による修正の承認申請がなされた場合は、事業主は、予定された労働時間に基づき勤務した賃金は遅滞なく支払うとともに、予定の労働時間と異なる時間については、速やかに確認し、労働時間を確定させること。

「柔軟な働き方を求める人の増加」、「企業の採用コスト削減」、「即戦力としての活用」などの背景からスポットワークの人気の高まっています。ただ、安易な労務管理を行うことで、会社側に深刻なリスクが引き起こされることも懸念されます。

スポットワークのご利用をご検討されて労務管理、労働条件等でお悩みの際は、お気軽にご相談ください。

重要対策

「中高年の活躍支援」特設サイトをオープン

厚生労働省は、バブル崩壊後の1990～2000年代の雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った方々（就職氷河期世代）が50代半ばに差し掛かっていることを踏まえ、中高年層の方にも間口を広げ、これまでの「就職氷河期世代活躍支援」特設サイトを、「中高年の活躍支援」特設サイトとしてリニューアルオープンしました。

特設サイトでは、「経済面で将来に不安のある方」、「社会とのつながりに不安を抱える方」、「家計の状況や家族介護に不安を抱える方」に向けて、お一人おひとりの不安や悩みに沿った支援施策や各種相談窓口を紹介しています。

…………… 就職氷河期世代に対して事業主ができること ……………

雇用する側としては、中高年の活躍支援のため積極的な採用を行ったり、人材教育を行うにあたり、各種助成金などの制度活用が考えられます。

- ・キャリアアップ助成金
- ・トライアル雇用助成金
- ・特定求職者雇用開発助成金
- ・人材開発支援助成金
- ・65歳超雇用推進助成金



【「中高年の活躍支援」特設サイト】

助成金申請でお悩みがございましたら、お気軽にご相談ください。

★編集後記★

春が待ち遠しい時期になりました。節分が過ぎても厳しい寒さが続きますが、インフルエンザなどにかからないよう体調管理はしっかりとなさってください。

