

スポットワークにおける 未払賃金リスクと企業の構え

リスク回避策と雇用企業のコンプライアンス

企業が直面する新たなリスク
「スポットワークの未払賃金問題」
について、
専門家が具体的な対応策を徹底解説

10.3 (金) 13:00-14:30

第31代検事総長

林 眞琴氏

社会保険労務士法人すばる 特定社会保険労務士

開始時刻までしばらくお待ちください

加藤 治氏



スポットワークにおける 未払賃金リスクと企業の構え

弁護士 松井春樹(越水法律事務所)



2025年10月3日(金) 13時～14時30分 オンライン開催

講師プロフィール

弁護士(第二東京弁護士会)。IT/AI、労働、訴訟・紛争解決が専門。森・濱田松本法律事務所にて、コーポレート業務、IT/AI分野での経験を積んだ後は、企業の顧問業務に加え、使用者・労働者双方の人事労務関係の法的助言や紛争案件に関与。スポットワークサービスを試し、実際にスポットワークに従事したほか自身もマッチング後のキャンセルを経験した。関係者や専門家の声も広く聞いており、スポットワークサービス全体の法律やコンプライアンス上の問題についての知見をもつ。テレビ東京 WBS他各種メディアでスポットワークにおける未払賃金問題・それを受けた企業のリスク対応について専門家としてコメントしている。

(経歴)

2020年 司法試験合格

2021年 東京大学法学部卒業

2022年 森・濱田松本法律事務所

2025年 越水法律事務所参画



連絡先: support@matsuiharuki.com

前回のセミナーのテーマ

「知らない」
では済まされない

「スポットワーク」を利用する事業主の皆さまへ

「知らない」では済まされない

「スポットワーク」の 労務管理

労働に関する
トラブル
にならない
ために



4つの「知らない」では済まされない

- 1、労務リスクは基本雇用企業のみ
- 2、雇用契約の成立時期は原則応募完了時
- 3、過去の未払賃金問題
- 4、将来の未払賃金問題

過去の未払賃金問題を巡る報道



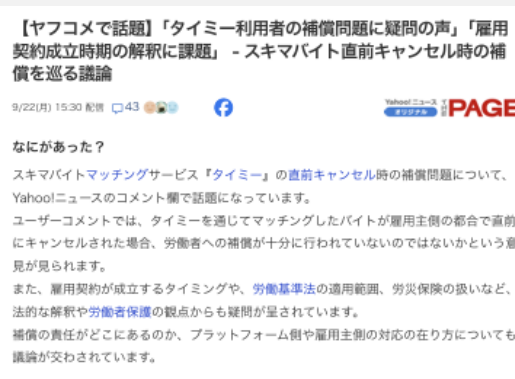
テレビ東京 WBS(ワールドビジネスサテライト) 9月1日放映



朝日新聞9月1日朝刊



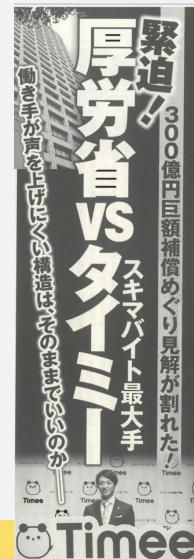
YAHOOニュース 9月22日掲載



YAHOOニュース 9月22日掲載



ダイヤモンド・オンライン 7月8日よりシリーズ投稿



週刊ポスト9月8日、15日と2週連続連載

今回のテーマ

過去の未払賃金問題における利用企業の
の

コンプライアンス
ガバナンス
レピュテーション

第2回セミナー概要



第31代検事総長
林 真琴氏



弁護士法人越水法律事務所
弁護士

松井 春樹氏



社会保険労務士法人すばる
特定社会保険労務士

加藤 治氏

プログラム

1. スポットワークの未払賃金問題から学ぶコンプライアンスの本質
2. スポットワークにおける未払賃金リスクと企業の構え
3. 休業手当と解約可能事由の実務
4. 質疑応答

はやし

まこと

林 眞琴 氏

1983年に検事任官。東京地検特捜部で2度にわたり勤務、リクルート事件等の捜査に従事した。2003年からは法務省矯正局総務課長として名古屋刑務所事件に端を発した**刑務所改革**を担当、**約100年ぶりの監獄法の全面改正**を実現した。2011年からは、最高検検察改革推進室長として大阪地検特捜部検事による証拠改ざん事件に端を発する**検察改革**を推進、2016年には、法務省刑事局長として取調べの録音・録画、司法取引の導入等の**刑事訴訟法等の大改正**を成立させた。2022年6月、かねて宿願であった、懲役刑と禁錮刑を廃して拘禁刑に一本化する**115年ぶりの刑法改正**が成立したことを見届けて、検事総長を退官。2023年には、ジャニーズ事務所の「外部専門家による再発防止特別チーム」を指揮。



**林先生の動画を
ご覧ください。**

スポットワークにおける 未払賃金リスクと企業の構え

弁護士 松井春樹(越水法律事務所)



2025年10月3日(金) 13時～14時30分 オンライン開催

目次

01.7月の厚労省リーフレットと今後の運用における留意点

02.過去の未払賃金問題～総額300億円以上？～

03.未払賃金問題への実務対応

厚労省リーフレットを 読んでみよう！

「知らない」では済まされない

「スポットワーク」の労務管理

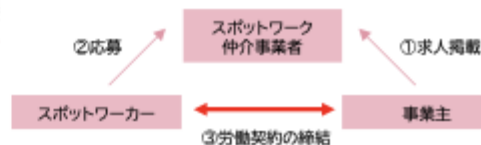


1 労働契約締結時における注意点

誰と誰が労働契約を締結するのかを確認しましょう

スポットワークは、事業主とスポットワーカーが直接労働契約を締結することとなり、労働基準法等を守る義務は、労働契約を締結した事業主に生じます。

※ スポットワーカーとスポットワーク仲介事業者が労働契約を結ぶものではありません。



労働契約の成立時期を確認しましょう

労働契約は、労働者が事業主に使用されて労働し、事業主がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び事業主が合意することによって成立します。（労働契約法第6条）

労働契約の成立時期は個別の具体的な状況によります。原則として、労働契約の成立をもって労働関係法令が適用されることになるので、労使双方で成立時期の認識を共有した上で、労働契約を締結することが求められます。

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です。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は考えられます。

要点①
雇用企業の位置付け

要点②
雇用契約の成立時期

2025年7月4日厚生労働省

「「スポットワーク」の労務管理（使用者向けリーフレット）」本文1 頁目

新ルールでよく寄せられる質問

- 休業手当の考え方
- 協会の新ルール公表後の解約の運用について
 - 各号該当性の実務的な判断

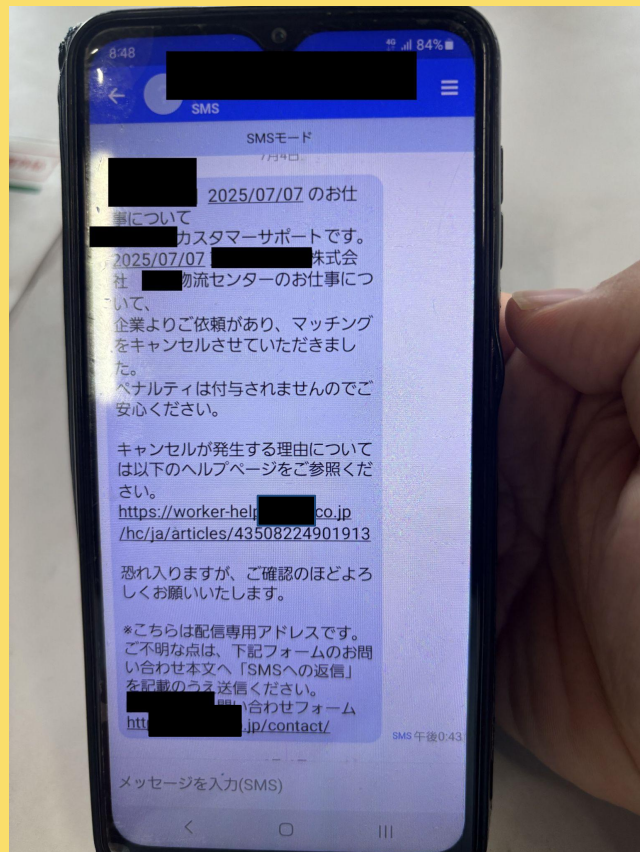
→詳しくは社労士加藤先生パートで

対象	区分	就労開始時刻の 24時間前以前 (*2)	就労開始時刻の 24時間前以降 (*2)
労働者	解約可否	原則として理由を問わず、可能	
	解約時の制約	ペナルティなし	ペナルティあり (スポットワーク仲介事業者による)
使用者	解約可否	原則不可だが 下記の解約可能事由 (①~⑪) のいずれかに該当すれば可能	原則不可だが 下記の解約可能事由 (①~⑧) のいずれかに該当すれば可能 ※使用者が必要な確認を怠った結果 直前の解約となった場合には、 解約の合理性・相当性が認められず 解約が無効となる場合があります。
	解約時の制約 (休業手当)	・ 下記の解約可能事由に該当する場合 → 休業手当の支払い：不要 ・ 下記の解約可能事由に該当しない場合 → 休業手当の支払い：必要 (予定給与額満額)	
	解約可能事由	① 不可抗力その他の事由 (地震や台風などの天災事変等) が生じた場合 ② 長期療養や逮捕・勾留などにより、就労日に出勤できないことが明らかな場合 ③ 就労に必要な資格証明がない場合、法令上就労させることができない場合、その他法令の趣旨に照らして就労に必要な条件を満たさない場合 ④ 契約上の義務違反又は不法行為、犯罪行為等の反社会的行為を行った場合 ⑤ 募集条件で明示されている勤務態度にかかる条件を満たさないことを使用者が確認した場合 ⑥ 募集条件で明示されている同種業務の経験等、使用者が求める条件を満たさない場合 ⑦ 募集条件で明示されている持ち物に不備がある場合 ⑧ 募集条件で明示されている髪色・長髪・服装などの身だしなみについて、使用者が求める条件を満たさない場合 ⑨ 天災等の不可抗力によらない営業中止の場合 ⑩ 大幅な仕事量の変化に伴い募集人数の変更が必要となった場合 ⑪ 掲載ミス (業務内容や日時の誤り) があった場合	

02



過去の未払賃金問題 ～総額300億円以上?～



※ご本人の承諾を得ております

過去の未払い賃金問題を巡る報道



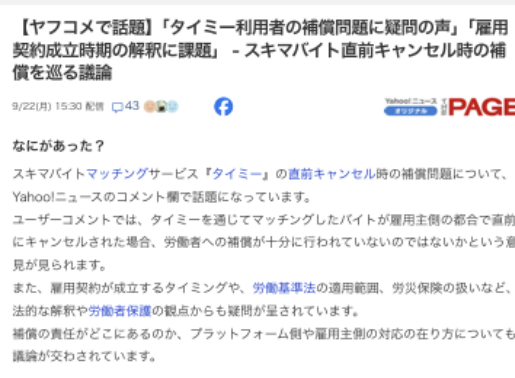
テレビ東京 WBS(ワールドビジネスサテライト) 9月1日放映



朝日新聞 9月1日朝刊



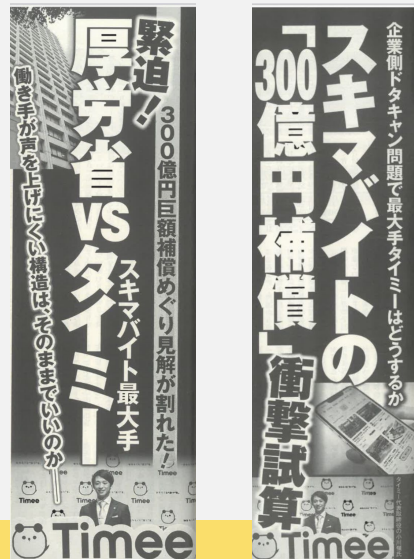
YAHOOニュース 9月22日掲載



YAHOOニュース 9月22日掲載



ダイヤモンド・オンライン 7月8日よりシリーズ投稿



週刊ポスト9月8日、15日と2週連続連載

＜過去の未払賃金問題＞

スポットワークにおいて行われた
キャンセルが

実は労働契約成立後の解約として無効で
キャンセルされた労働の賃金全額が
未払賃金債務として発生している問題

厚労省の7月の発表を受けた業界の対応

スポットワーク協会は7月4日の発表を受け、
9月1日以降下記の方針を発表

- ①雇用契約の成立時期はマッチング時とすること
- ②キャンセルできる場合(解約可能事由)を限定

→厚労省の見解はルール変更なのか？

厚労省発表はルール変更ではない

厚労省の7月4日の発表は

以前からある労働契約法6条(労働契約の成立時期の規定)の解釈を示しただけ。

「解釈の変更で9月1日以降対応すれば足りる」
と言う話ではない。

→過去も原則応募完了時に契約が発生するという
同じ解釈で再検証すべき

しかし、「特段の合意」の存在

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です。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は考えられます。

厚生労働省使用者向けリーフレット2頁

過去に遡った補償をどうする

こうした巨額の補償に対してスポットワーク業者や雇い主の企業はどう対応するのか。タイムーは本誌の取材に対し、厚生省が示した指針について、「過去に遡って休業手当を支払う必要があるとの考えを示すものではない」と主張し、その理由をこう述べた。

「厚生労働省のリーフレットの記載にもある通り、スポットワークサービスの利用において就業当日に労働契約が成立するとの『別途特段の合意』があれば当然それにしたがって労働契約が成

解雇の事由④～⑥の行為は勤務後も行ってはなりません。

雇用契約は、原則として、業務先において、出勤時にQRコードなどを読み込むことで締結され、また、退勤時にQRコードなどを読み込むことで終了します。

QRコードなどの読み取りがない場合でも、雇用契約は就労受け入れ時に成立し、業務終了時に終了します。

大手仲介事業者の労働条件通知書の特記事項の記載

協会の新ルール 以前について

A説: **応募完了(マッチング)時点** で労働契約成立

→過去の**キャンセルが無効で未払賃金発生** の方向

B説: 合意文言の通り **出勤時点** に初めて成立

→過去の**キャンセルが有効で未払賃金発生しない** 方向

キャンセルの有効性に関わるため契約の成立時期が問題

9月1日以前に労働契約はマッチング時に成立したか。

A説:雇用契約は過去の分についてもマッチング時に成立する と考える

- ①厚労省も選考がない場合、一般的にマッチング時に成立との立場
- ②強行法規の適用にかかるので形式でなく実態で判断すべき。

実態においては労働契約法6条の労務提供と賃金支払の合意が生じた時点はマッチング時点となっている。その後の追加の手続もない

- ③労働基準法15条1項で、使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して、労働条件通知書を交付することが義務づけられているところ、スポットワークで労働条件通知書は応募時に提示されている

スポットワークの契約構造と企業リスク

未払い賃金問題の核心と対処法

2025.7.4厚生労働省リーフレットや監査法人が求める会計処理の実態についても専門家が徹底解説！！

2025.9.5(金) 13:00 ▶ 14:00
オンライン開催

松井春樹弁護士
弁護士法人
松井春樹事務所

水町真一郎教授
労働法学者

小田部真司氏
小田部公理会計士事務所
代表 公理会計士

沢山のご参加ありがとうございました

「特段の合意」を巡って①

「雇用契約は、原則として、出勤時に締結され」との合意の有効性

- これが有効なら採用内定法理が骨抜きに
 - 整理解雇の法理が妥当するなどとされる採用内定の取消も
「労働契約は勤務初日」との一筆で何でもありに？
- そのものの文言が、「原則として」とあり、契約成立を出勤時と一意に決め、
その他を排斥するものでない

「特段の合意」を巡って②

「雇用契約は、原則として、出勤時に締結され」との合意の有効性

- 本来の「特段の合意」と考えられるもの
 - 労働契約の成立と認められるマッチング時点と異なる別段の合意（意思表示・手続）を指していると思われる。
 - 例：特定の技能が求められる案件で当該技能の資格証明書の提出をするまでは就労が確定しないとの合意
 - 参考：「本件採用内定通知のほかには労働契約締結のための特段の意思表示をすることが予定されていなかったことを考慮するとき、上告人【会社】からの募集（申込みの誘引）に対し、被上告人【労働者】が応募したのは、労働契約の申込みであり」（大日本印刷事件・最判昭和54年7月20日・民集33巻5号582頁）

「特段の合意」を巡って③

「雇用契約は、原則として、出勤時に締結され」との合意の有効性

- そして、何より「当日はお願いします」との文言

回答

マッチング後のキャンセル防止策として、以下をお試ください。

- 求人の募集条件に、キャンセル率、直前キャンセル率について記載する

例：キャンセル率〇〇%以下の方 など

- マッチング後に、**メッセージ**にてワーカーさんと連絡をとる
 - 働く前にコミュニケーションをとっていると、ワーカーさんも安心してお仕事に向かえます

例：当日はよろしくお願いします。 など

過去も含めて労働契約の成立がマッチング時点とすると①

- 雇用契約がマッチング時に成立する場合、そのキャンセルは有期雇用の中途解約に当たり「やむを得ない事由」
(労働契約法17条1項、民法628条)のない限り、無効
 - 一般的な正社員における解雇を正当化する事由(いわゆる解雇権濫用法理)よりも限定された、重大な事由と考えるのが一般的(前回のセミナー登壇の水町勇一郎教授。採用内定通知同様解約権留保付労働契約と解する余地はあるが、9月1日以降の事由よりは限定的)。
 - 解雇権濫用法理、整理解雇の法理等に照らして判断。

スポットワークの契約構造と企業リスク 未払い資金問題の核心と対処法

2025.7.4厚生労働省リーフレットや監査法人が求める会計処理の実態についても専門家が徹底解説！！

2025.9.5(金) 13:00 ▶ 14:00
オンライン開催

松井春樹弁護士
弁護士法人
松井春樹事務所

水町勇一郎教授
労働法学者

小田部真司氏
小田部公認会計士事務所
代表 公認会計士

沢山のご参加ありがとうございました

過去も含めて労働契約の成立がマッチング時点とすると②

- 無効な解約の場合、雇用企業の故意・過失と言えるので、
民法536条2項に基づき賃金全額の請求が可能
※時効の関係で過去3年分に限り請求可能。

**スポットワークの
契約構造と企業リスク**

未払い賃金問題の核心と対処法

2025.7.4厚生労働省
リーフレットや監査法人が求め
る会計処理の実態についても
専門家が徹底解説！！

2025.9.5(金)
13:00 ▶ 14:00
オンライン開催

松井春樹弁護士
弁護士法人
松井法律事務所

水町真一郎教授
労働法学者

小田部真司氏
小田部法律事務所代表弁護士
労働法・民法専門家

沢山のご参加ありがとうございました

私が直接聞いたスポットワーカーのキャンセル事例 (60代男性、週2-4回利用、軽作業)

- 25年7月軽作業の求人に申込み、マッチング。
- 直後に「当日宜しくお願い致します。」のメッセージ。
- その後、アプリ事業者から企業の依頼でキャンセルされたと通知。
- キャンセル理由のページに飛んでも具体的に何が理由か不明。
- キャンセル理由をアプリ事業者に問い合わせても答えないと説明。
- キャンセル後はアプリ上のメッセージ画面は削除され、雇用企業との連絡手段を喪失。

※本人の同意を得た実際のケースです。

労働条件通知書

使用者	
	⑤SNS等のWEB上において、使用者や使用者の商品、役務提供、顧客についての誹謗中傷となる投稿等をしたとき ⑥使用者の営業秘密を漏えいしたとき ⑦その他前各号に準ずるやむを得ない事由が生じたとき
雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口	事業場の長
受動喫煙防止措置	屋内禁煙
喫煙可能エリアでの作業の有無	無
その他	解雇の事由④～⑥の行為は勤務後も行ってはなりません。 雇用契約は、原則として、業務先において、出勤時にQRコードなどを読み込むことで締結され、また、退勤時にQRコードなどを読み込むことで終了します。 QRコードなどの読み取りがない場合でも、雇用契約は就労受け入れ時に成立し、業務終了時に終了します。

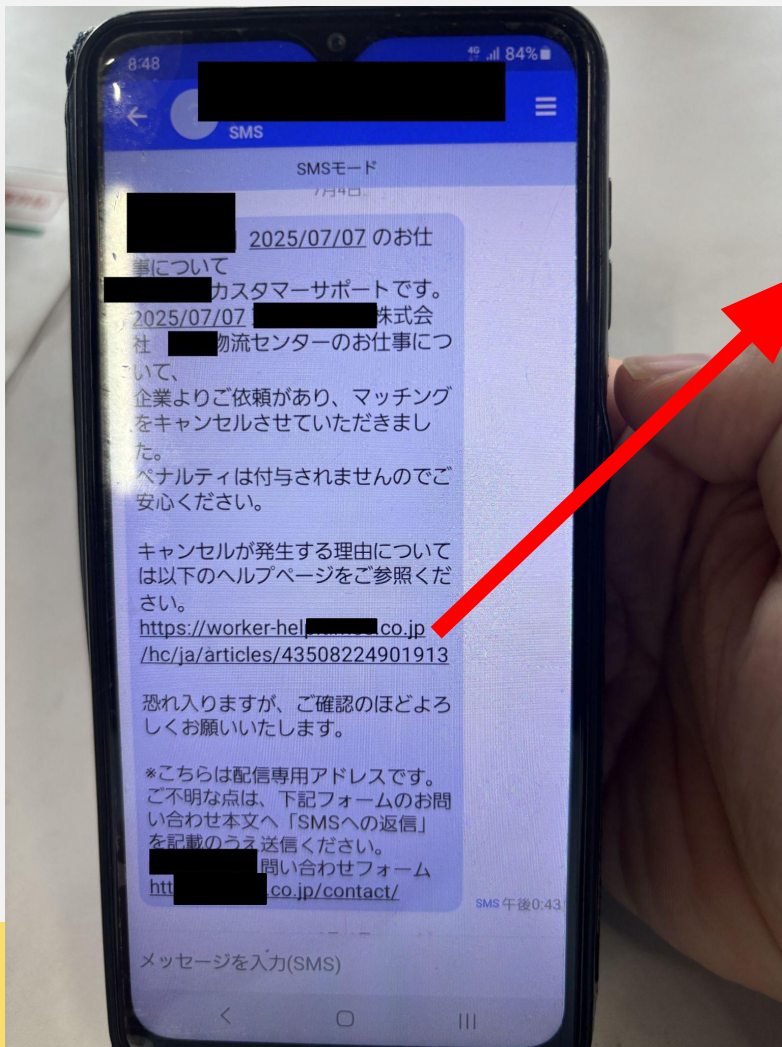


応募頂きましてありがとうございます。
す。

本募集は■■■■センターとなります。
近隣の■■■■センターと間違える方が
おりますので、お間違えの無いよう
お越しく下さい。

当日は宜しくお願い致します。

18:10



お仕事のキャンセルが発生する理由

お仕事のキャンセルが発生する理由は、以下が考えられます。

- 営業中止
- 募集日程の間違い
- お任せするお仕事がなくなってしまった
- ワーカー様の情報（ペナルティポイント、直前キャンセル率、Good率やレビュー、顔写真が未登録など）への不安
- 求人記載の「働くための条件」を満たしていない（※）

※ 「働くための条件」 記載例

- 居酒屋キッチン経験2年以上の方のみ
- Good率80%以上の方
- 直前キャンセル率が10%以下の方
- [redacted]を使用した勤務経験が3回以上ある方

お仕事のキャンセル理由について、SMSに記載されている以上の内容は、お問い合わせいただきましてもお答えできません。ご了承ください。

**問い合わせが来ても答えない方針
(9/1以降は変更)**

キャンセル経験率：29.7%

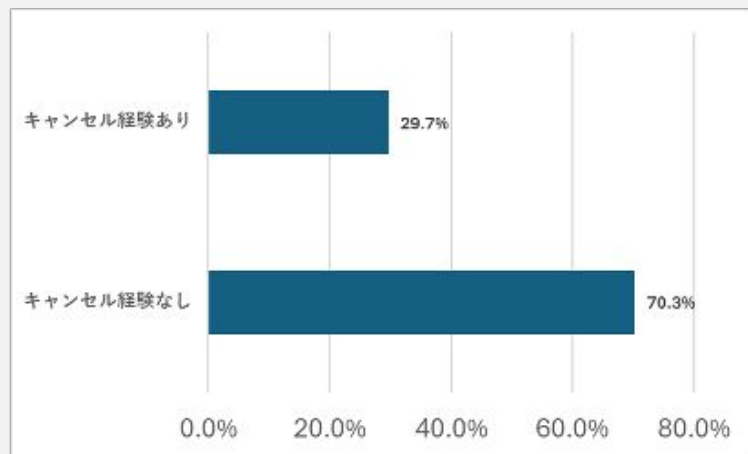
スポットワーク勤務経験者で「企業側からキャンセルをされた経験がある」回答者は、全体の29.7%
うち、「休業手当補償あり」は10.8%、「休業手当補償なし」は12.7%

スポットワークキャンセル経験率

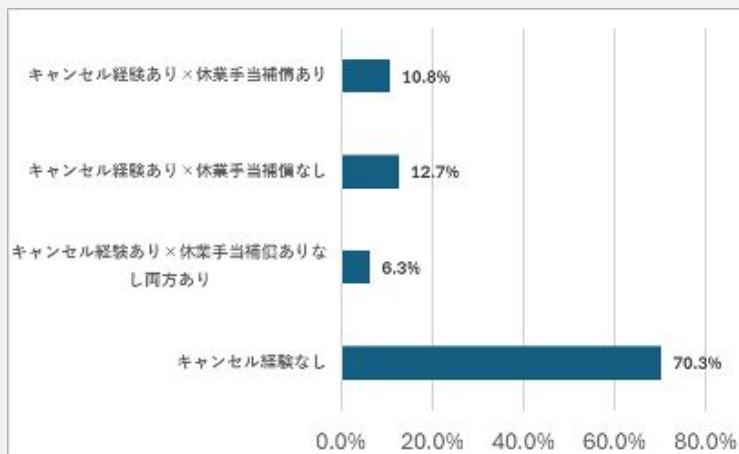
Q5,あなたはこれまでスポットワーク（スキマバイト）で、マッチング後に企業側からキャンセルされた経験はありますか。（単一回答）（n=3,846）

※聴取対象者：スポットワーク勤務経験者

キャンセル経験有無聴取



（参考）キャンセル経験あり対象者に対し、休業手当補償有無を聴取



「知らない」では済まされない

未払い賃金 300億円 以上？
早上がりを入れるともっと？

3年間の市場の
総支払賃金額
2319億円



ディップ社の
キャンセル率
13.9%



324億円
(試算)



ディップ株式会社「[スポットバイトル](#)」9月以降の対応について」

「知らない」では済まされない

過去の未払賃金問題のまとめ

- 厚労省の見解は当然に過去にも妥当し、

過去の雇用契約の成立時期は応募完了時

と解釈される可能性が高い。

- 上記の場合、過去の企業キャンセルは**基本的に未だ賃金支払対象**。
- 労働者は**過去3年分の賃金全額を雇用企業に請求可能**
- 未払賃金全額は**業界全体で300億円以上** という試算

早上がり問題と企業の責任

2 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をさせることになった

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、**スポットワーカーに対し、所定支払日までに休業手当を支払う必要**があります。



※ 休業手当の代わりに、その日に約束した賃金を全額支払うことで差し支えありません。

※ 休業手当を支払う場合であっても、事業主自身の故意、過失等により労働者を休業させることになった場合は、賃金を全額（休業手当を既に支払っている場合は当該手当を控除した額）支払う必要があります。（民法第536条第2項）

● 早上がりの扱い

- 企業から早上がりさせる場合、
少なくとも休業手当の支給が必要（厚労省使用者向リーフレット）
- 企業からの実質キャンセルなどの悪質な事例については民法536条2項について全額請求の余地。
- 企業としては賃金全額補償するのが無難（休業と平行に）

スポットワーク勤務時間短縮経験率: 31.6%

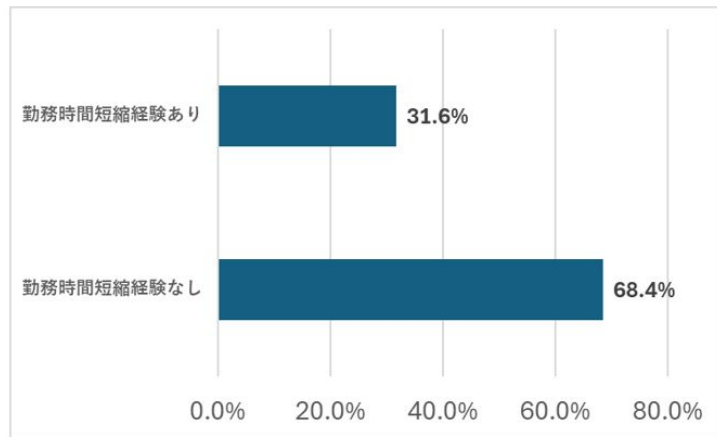
スポットワーク勤務経験者で「勤務時間短縮をされた経験のある」回答者は、全体の31.6%
うち、「休業手当補償あり」は12.8%、「休業手当補償なし」は12.7%

勤務時間短縮経験率

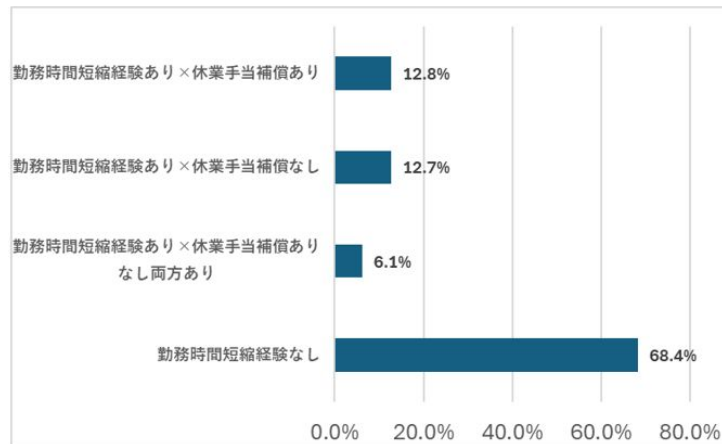
Q8.あなたはこれまでスポットワーク（スキマバイト）で、就業当日に当初予定されていた勤務時間より短くなった経験（早上がりなど勤務時間短縮を命じられた経験）はありますか。
（単一回答）（n=3,846）

※聴取対象者：スポットワーク勤務経験者

勤務時間短縮経験有無聴取



（参考）勤務時間短縮経験あり対象者に対し、休業手当補償有無を聴取



03

雇用企業に求められる 実務的対応



過去の未払賃金放置のリスク

<u>法務リスク</u>	<u>財務リスク</u>	<u>コンプライアンスリスク</u>
未払賃金の放置は ・<u>労基署の立ち入り</u> ・<u>労働者からの(集団)訴訟</u> ・<u>年14.6%の遅延損害金</u>等による<u>企業価値の毀損、取締役・監査役等役員の任務懈怠責任</u>の可能性。	・<u>財務諸表への適切な反映</u>の必要性。	・<u>額の多寡を問わず</u>未払賃金の放置はコンプライアンス上問題。 ・週刊ポスト(25年9月8日)は大手物流業社のヒアリングを実施し、<u>企業ごとの対応の違いが鮮明に → 今後公開質問状などのリスクも。</u> ・<u>バイト人材募集などに力を入れている企業ほど</u>問題視された際のリスクは大きい。

過去の未払賃金放置のリスク

コンプライアンス

未払賃金はワーカーからの請求がなくとも企業は支払義務を負い、これを放置することは企業において違法状態を放置すること

ガバナンス

自社の取引実態を把握し、リスクを予見・是正する仕組みを整えることが経営責任

レピュテーション

本件に伴う労基の立ち入り、労働者からの訴訟提起、メディアによる取材など重大なリスク。「未払賃金を放置する」企業のレッテル（採用にも影響）

過去の未払賃金問題は本当に「問題」なのか？①

既に「問題」として動いている企業のトリガー

- 既に事前に社内で企業からのキャンセル運用を止めていた企業の存在(週刊ポスト 9月8日)
- 「当日はお願いします」を始めとするメッセージ
- 労働法学者、四大法律事務所所属弁護士の見解

過去の未払賃金問題は本当に「問題」なのか？②

しかし、「特段の合意」の反論は一見成立するとも思える。

「問題」と言えるかは前述の労働契約の成立時期について

A説か？B説か？の判断が肝

A説：応募完了（マッチング）時点で労働契約成立か？

B説：合意文言の通り出勤時点まで成立しないか？

過去の未払賃金問題は本当に「問題」なのか？③

下記の当職のレポートも元に顧問弁護士にご相談ください。

「裁判では労働契約の成立時点はいつと判断される可能性が高いと
思ふかの客観的な意見を教えてください」と照会されることをオススメいたします。

本書面は、スポットワークサービスにおける新ルール適用前における労働契約の成立時期に関する弁護士松井春樹の法的見解を示すもので、情報提供を求めた企業に対してのみ提供されるものです。本書面は、書面又は電子的方法による弁護士松井春樹の専断の裁量のある書面を複製、改題又は改題後、改題後の複製等を行う行為は、本物又は本物と見せしめる行為は、著作権法第17条第1項第2号の複製権を侵害する行為と認められ、また、無断複製、複製等も同様と認められます。

スポットワークサービスにおける2025年9月1日以後の新ルール適用前における
労働契約の成立時期に関する見解について

2025年10月3日
弁護士 松井春樹

1、背景と問題の所在

短時間・単発の就労を内容とする雇用契約のもとで働く「スポットワーク」サービスにおいては、求職者側から求人案件への応募がなされると先着順でマッチングが決まり、マッチング後に求職者と求人企業のメッセージの交換がアプリ上可能になった後に、必要に応じて、メッセージがなされてから、求人募集記載の日時・稼働時間・業務内容でワーカーが当日就労するとする仕組みである。主要なスポットワーク事業者において、求職者であるワーカーと求人企業の労働契約の成立時期は応募完了時点（マッチング時点）でなく、出勤時に所定の行為を行った時点等とされ、出勤以前までは労働契約は成立しないとの整理がなされていた。その前提で、労働契約成立前とされる出勤時点まで求人企業からのキャンセルが広く行われて来た。

しかし、2025年7月4日の厚生労働省「[いよいよ「スポットワーク」の厚労省見解について](#)」と題する発表において、「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、別途特約の合意がなければ、事業主が招いた求人に労働者が応じた時点で労働契約の成立が認められる」として労働契約が成立すると一般的には考えられる（筆者強調）との見解が示された（以下「厚労省見解」という）。これを受けて、スポットワーク協会及び多くのアプリ事業者は同年9月1日から応募完了時点で労働契約が成立するとする前提に立って、労働可能理由を規定するルールを発表したが、厚労省見解は労働契約法6条等の既存の法律の解釈を明確化しただけで、本来厚労省見解は過去にも妥当すると考えられる。

過去のキャンセルについて仮に労働契約の成立時期が応募完了時点との厚労省見解と同様の判断がなされるのであれば、過去のキャンセルは労働契約の中途解約に当たり、その有効性に疑義が生じる。他方、労働契約の成立時期が出勤時点なのであれば、キャンセルが雇用終了の可能性がある

過去の未払賃金問題への対応のポイント

- キャンセルの全容の把握
- 未払賃金の労働者への返済
- アプリ事業者への責任追及の検討

キャンセルの全容の把握の勘所①

- 過去のキャンセルの実態の把握が最初のステップ。この把握はキャンセルをしていた全社実施すべきと考えます。
- キャンセルの記録が企業側から確認できない場合、アプリ事業者に対して過去のマッチング履歴の開示を求める。

※早上がりの実態も一緒に調べると効率的

キャンセルの全容の把握の勘所②

- 過去のキャンセルの有効性の判断

- 労働契約の法的性質をどう捉えるか

(1) 求人に記載した条件を満たしていない(21年8月～)→有効な余地(但しグレー)

(2) ペナルティポイントが4pt以上(21年8月～)→無効の可能性

(3) 直前キャンセル率が10%以上(21年8月～)→無効の可能性

(4) Good率が80%以下(21年8月～)→無効の可能性

(5) 良くないレビューが複数ある(23年9月～)→無効の可能性

(6) 事業者様の営業が中止となった(23年9月～)→無効の可能性

(7) ワーカーさんから合意を得ている(23年9月～)→有効な余地(但しグレー)

(8) 求人日時の誤掲載(23年9月～)→有効な余地(但しグレー)

※1～8以外の事由でも企業との担当者レベルのやり取りでキャンセルが行われてきたとの情報
(写真の表示がないなど)。

※括弧内の日付はガイドブック内でのキャンセル可能事由について記載されるかで判断している。実装
上完全に一致しているかは不明。

よくある質問

質問: 過去についても使用者リーフレットとスポットワーク協会の解約可能事由に照らして判断されるのではないの？

回答: いいえ。

協会の解約可能事由はその解約可能事由を事前に合意した上でマッチングしています。しかし、過去の時点にはこのような合意はないですし、基本的にはこれより厳しく判断されると思われます。

労働契約成立後の解約(いわゆる「キャンセル」)について、その事由や期限をあらかじめ示した契約(解約権留付労働契約)を労使間で締結する場合には、当該事由が合理的であることや、労働契約法第3条第1項の労使対等の原則の趣旨を踏まえスポットワーカーにのみ不利な内容にならないことに留意する必要があります。

対象	区分	就労開始時刻の 24時間前以前 ⁽¹²⁾	就労開始時刻の 24時間前以降 ⁽¹²⁾
		原則として理由を問わず、可能	
労働者	解約可否		
	解約時の制約	ペナルティなし	ペナルティあり (スポットワーク仲介事業者による)
使用者	解約可否	原則不可だが 下記の解約可能事由(①~⑪) のいずれかに該当すれば可能	原則不可だが 下記の解約可能事由(①~⑧) のいずれかに該当すれば可能 ※使用者が必要な確認を行った結果 直前の解約となった場合には、 解約の合理性・相当性が認められず 解約が無効となる場合があります。
	解約時の制約 (休業手当)	・ 下記の解約可能事由に該当する場合 → 休業手当の支払い: 不要 ・ 下記の解約可能事由に該当しない場合 → 休業手当の支払い: 必要 (予定給与概算額)	
	解約可能事由	① 不可抗力その他の事由(地震や台風などの天災事変等)が生じた場合 ② 長期療養や逮捕・勾留などにより、就労日に出勤できないことが明らかな場合 ③ 就労に必要な資格証明がない場合、法令上就労させることができない場合、その他法令の趣旨に照らして就労に必要な条件を満たさない場合 ④ 契約上の義務違反又は不法行為、犯罪行為等の反社会的行為を行った場合 ⑤ 募集条件で明示されている勤務態度にかかる条件を満たさないことを使用者が確認した場合 ⑥ 募集条件で明示されている同種業務の経験等、使用者が求める条件を満たさない場合 ⑦ 募集条件で明示されている持ち物に不備がある場合 ⑧ 募集条件で明示されている髪色・髪型・服装などの身だしなみにについて、使用者が求める条件を満たさない場合 ⑨ 天災等の不可抗力によらない営業中止の場合 ⑩ 大幅な仕事量の変化に伴い募集人数の変更が必要となった場合 ⑪ 掲載ミス(業務内容や日時の誤り)があった場合	

25年3月大手アプリ事業者利用規約変更問題①

- 大手アプリ事業者は25年3月にキャンセル問題について、ワーカー、企業からの請求に対して免責する旨のルール変更を行っている(と考えられる)。
- 25年3月以降はキャンセルについてワーカーは合意しており(具体的なキャンセル理由についての合意はないが)有効な方向。それ以前は全くなく無効な方向。

旧利用規約(～25年3月16日)	新利用規約(25年3月17日～)
キャンセルの文言は一切なし	第7条(本サービスを通じた契約の締結又は管理等) 5. <u>登録ユーザーが求人に応じ込んでマッチングした場合であっても、当該求人の求人者が所定の手続きを取ったとき又は当該求人者について本サービスの利用制限等がされたときは、マッチングがキャンセルされることを登録ユーザーは承諾するものとします。</u>

過去の未払賃金問題への対応のポイント

- キャンセルの全容の把握
- 未払賃金の労働者への返済
- アプリ事業者への責任追及の検討

労働者への未払賃金の返済

- 全容の把握まではどの企業も実施することが望ましい。
- 実際の返済まで移行するかは会社ごとの意思決定
 - ①コンプライアンス・ガバナンス・レピュテーションを重視し、先に賃金を支払う
 - ②リスクを受忍した上で賃金の支払を見送る

→私も、林眞琴先生同様

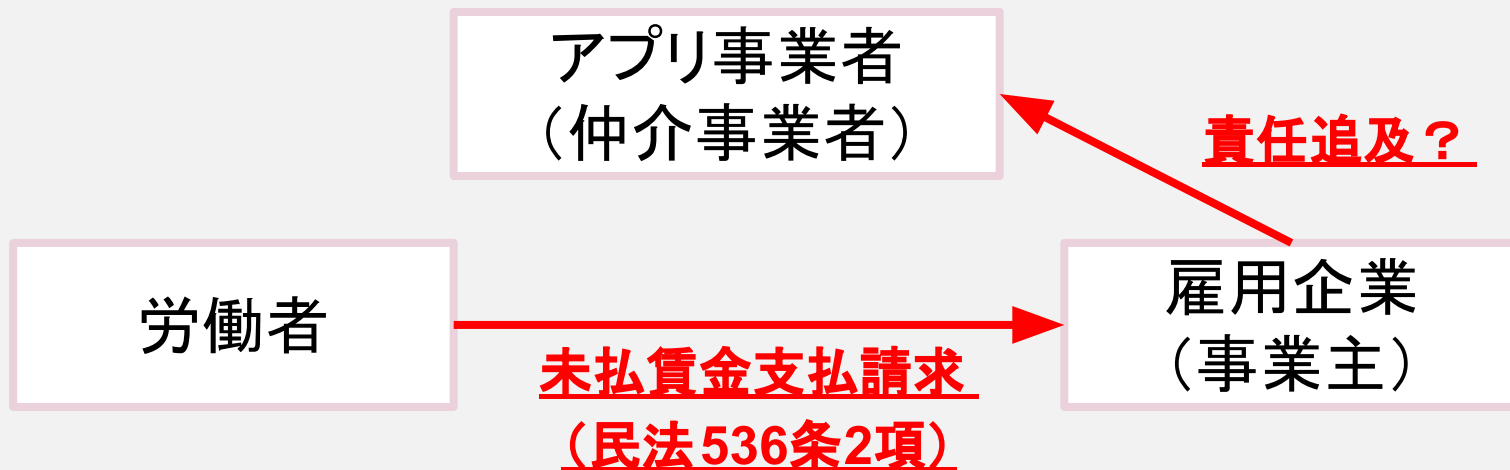
「リスク回避の観点から、実態の把握後すぐに未払賃金の返済に移行することが重要」と考えます。

過去の未払賃金問題への対応のポイント

- キャンセルの全容の把握
- 未払賃金の労働者への返済
- アプリ事業者への責任追及の検討

アプリ事業者への責任追及の検討

- キャンセルに伴う未払賃金支払義務はまず雇用企業が負うのが原則。
 - しかし、アプリ事業者の説明に従って行われたキャンセルで発生した未払賃金に関しては、雇用企業が損害を受けたとして責任追及の可能性。
 - 義務違反・損害の認定、免責条項の適用有無、過失相殺の点で一定ハードル
- ※「企業キャンセル」についてで「早上がり」でどこまで請求できるかは未知。



25年3月大手アプリ事業者利用規約変更問題②

- 25年3月の新利用規約では一切アプリ事業者は責任を負わないとの文言を追加
- 直近の規約を見て企業はアプリ事業者に請求できないので返済諦めるという声も、、、しかしそれ以前に言及はない。

旧利用規約(～25年3月16日)	新利用規約(25年3月17日～)
第20条(保証の否認及び免責) 3.本サービスに関連して事業者と他の事業者又は第三者との間において生じた取引、連絡、紛争等(求職者による犯罪行為、求職者の行為によって別の第三者と生じたトラブルその他のトラブル等を含みますが、これに限りません。))については、弊社は責任を負いません。事業者は、弊社がこれに対応することによって弊社に生じた損害・損失等について、合理的な範囲で賠償又は補償するものとします。	第20条(保証の否認及び免責) 本サービスに関連して事業者と第三者(求職者及び他の事業者を含みますが、これらに限りません)との間において生じた取引、連絡、紛争等(労働時間該当性や賃金・休業手当等の発生の有無に関する争い、求職者による犯罪行為、求職者の行為によって別の第三者と生じたトラブルその他のトラブル等を含みますが、これらに限りません。))については、事業者は、その責任と費用をもってこれを解決するものとし、弊社は責任を負いません。事業者は、弊社がこれに対応することによって弊社に生じた損害・損失等について、合理的な範囲で賠償又は補償するものとします。

まとめ：未払賃金問題の企業対応



まずは問題を「問題」と認識するか

→論文も参考に裁判でどう判断されるかの客観的意見を弁護士に聞かれることをオススメします

キャンセルの全容の把握

→キャンセル履歴の開示をアプリ事業者に求める

労働者への未払賃金の返済

→リスク回避のためには早期の返済が望ましい

※アプリ事業者への責任追及含め本年3月改訂の規約だけで判断しない！

**スポットワークサービスで
責任を問われるのは雇用企業です。**

**コンプライアンス・ガバナンス・レピュテーションを踏まえ
た責任ある行動が企業に求められます。
まずは過去の未払賃金問題につき、
早急な相談・対応が求められます。**

**契約成立時期にかかる論点 / 事実関係を整理した
ペーパー・無料法律相談はお気軽にアンケートから
ご希望ください。**

過去のキャンセルを受けた未払賃金問題における
コンプライアンス・ガバナンス・レピュテーションをご理解
いただけたでしょうか。

本件は未払賃金の放置という法律違反の可能性が高
いケースです。労働者の保護のためだけでなく、
自社を守るために 対応が必須と考えます。

契約成立時期にかかる論点 / 事実関係を整理した
ペーパー・無料法律相談はお気軽にアンケートから
ご希望ください。