

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



松井春樹弁護士

弁護士法人
越水法律事務所



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

2025.7.4発行厚労省
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

ご質問は、右下の問い合わせフォームより投稿ください

スポットワークの 契約構造と企業リスク

～未払賃金問題の核心と対処法～

弁護士 松井春樹(越水法律事務所)



2025年9月5日(金) 13時～14時 オンライン開催

講師自己紹介

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。25年9月1日、テレビ東京WBSでスポットワークにおける未払賃金問題について専門家としてコメントもした。

(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

**「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、過去の未払い賃金問題
- 4、将来の未払い賃金問題

目次

「知らない」では済まされない

01.7月の厚労省リーフレットと契約構造の再整理

02.過去の未払賃金問題～総額300億円以上？～

03.専門家からのコメント

(労働法水町勇一郎教授、公認会計士小田部真司先生)

04.雇用企業に求められる対応

05.補足:将来の未払賃金問題？～ 9月以降の解約可能事由～

06.質疑応答

01

7月の厚労省リーフレット と契約構造の再整理

「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



急に人手が欲しいときなどに利用する「スポットワーク」。最近利用者が急増しています。

「スポットワーク」の労務管理上の注意点をまとめましたので、理解した上で「スポットワーク」を利用しましょう。

※ このリーフレットでは、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。

※ スポットワークにはさまざまな形態がありますが、このリーフレットでは、スポットワークの雇用仲介を行う事業者（以下「スポットワーク仲介事業者」という。）が提供する雇用仲介アプリ（以下「アプリ」という。）を利用してマッチングや賃金の立替払を行うものを対象とします。

 厚生労働省 都道府県労働局・労働基準監督署

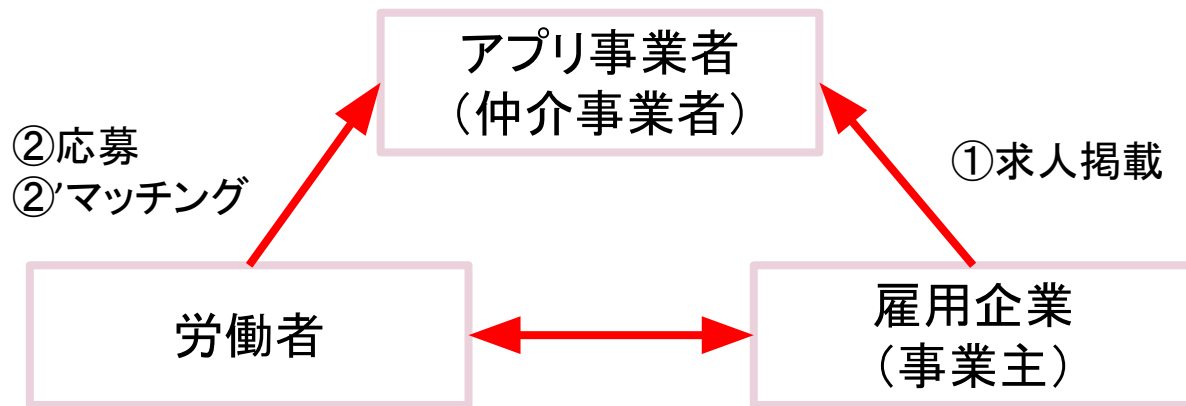
2025年7月4日厚生労働省
「「スポットワーク」の労務管理（使用者向けリーフレット）」

「知らない」では済まされない

7月の厚労省リーフレットの要点①:雇用企業の位置付け

雇い入れの責任者は雇用企業 であり、アプリ事業者ではない。

→労働基準法等の遵守が求められ、労務リスクを負うのは基本雇用企業



③雇用契約(労働契約)の締結

「知らない」では済まされない

7月の厚労省リーフレットの要点②: 契約の成立時期

雇用契約の成立時期 は、一般的に
応募完了時点（マッチング時点） であり、業界
で取られてきた出勤日でない。

→ キャンセルの可否に大きく影響

これまでの主要アプリ事業者の整理

=雇用契約の成立時点は出勤日か出勤時(出勤時点)！

契約締結について

業務当日のQRチェックインが契約締結にあたります。

QRコードの読み取り履歴がない場合は、お仕事開始をワーカー・事業者が合意したタイミングにて契約締結とみなします。

※QRコードは株式会社デンソーウェーブの登録商標です。



日々紹介のポイント

- ・紹介された仕事の雇用主は、就業先（求人企業）になります
- ・給与の支払は、就業先（求人企業）からの支払になります
- ・労働契約の締結は就業日当日におけるユーザーさまと就業先企業間の合意により成立するものであり、紹介したことをもって当日の就業が約束されるものではありません
- ・就業日までの間に、求人の取消、採用予定数の変動等により、紹介が不調に終わることがございますのでご了承ください
- ・当日に不採用となる（労働契約が成立しない）こともございますのでご了承ください
※上記の場合、労働契約が成立していない以上、必ずしも就業日当日の交通費等が支給されない場合がございます

第2項

(改定前)

クルーは、求人への応募後にパートナーとの雇用契約の締結を希望しない場合には、すみやかに弊社にその旨を通知するとともに、別途弊社が定めるところに従い、求人への応募の撤回のために必要な手続を行うものとします。なお、クルーは、弊社が正当と認める理由によらずに雇用契約の締結を希望しない場合には、その後の求人への応募が制限され又は既に応募している求人に係るマッチングがキャンセルされる場合があることに同意するものとします。

(改定後)

クルーは、求人への応募によるパートナーとの雇用契約の成立後にキャンセルを希望する場合、すみやかに弊社にその旨を通知するとともに、別途弊社が定めるところに従い、キャンセルのために必要な手続を行うものとします。なお、クルーは、弊社が正当と認める理由によらずに雇用契約のキャンセルを希望する場合には、その後の求人への応募が制限される場合があることに同意するものとします。

就業はいつ決定しますか？

5 か月前 · 更新

では2つの求人タイプがあり、就業が決定するタイミングはタイプによって異なります。

■即決定求人の場合

ご応募いただいた時点で、マッチングは決定します。

ただし、マッチング後も求人企業の事情により、キャンセルされる場合がございます。
詳しくは[こちら](#)をご確認ください。

なお、募集の条件に合致しない場合は、当日就業できない可能性がございますので、求人詳細をよくご確認ください。また、ご応募をお願いいたします。



「知らない」では済まされない

どうしてマッチング時に成立するの？

労働契約法第6条（労働契約の成立）

労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する。

平たく言うと

①労働すること、②①に賃金を払うこと
の合意が成立すれば、その時点で契約成立

「知らない」では済まされない

Q:スポットワークで

①労働すること、②①に賃金を払うことの合意はいつ生まれる？

A:スポットワーク＝選考はなく先着順で決まって、即マッチング

→労働者は応募の時点で労働し賃金をもらうことを申し込む

使用者も先着順としている以上、定員の中で申し込まれた時点でその人になることを認めた(承諾した)こととなるのが自然

→応募時点(マッチング時点)で契約成立と考えられる。

実質的にもマッチング後の労働者のキャンセルは評価が下がるし、マッチング後に使用者からメッセージを送る例もあるので妥当と思われる。

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

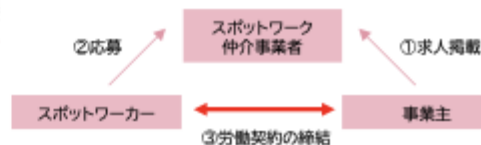


1 労働契約締結時における注意点

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

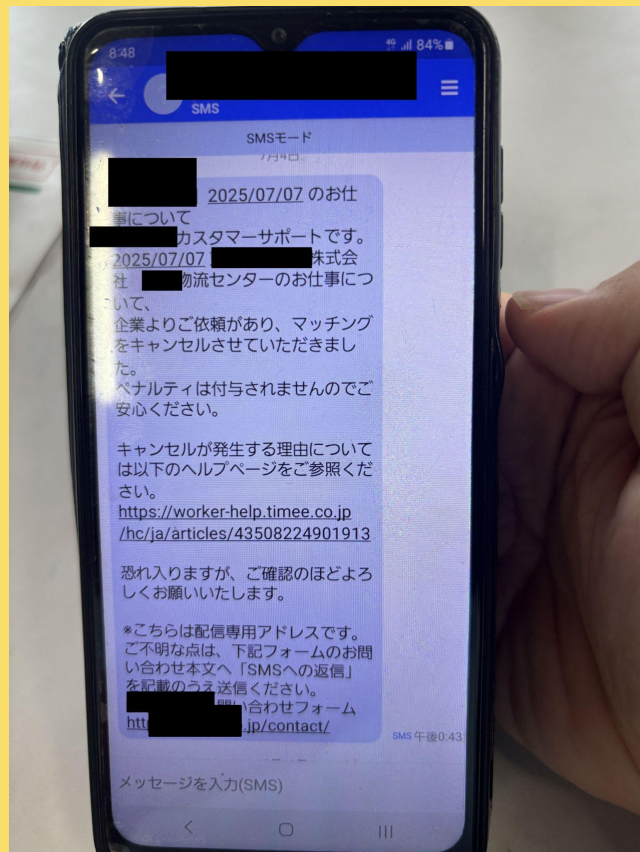
2025年7月4日厚生労働省

「「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

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

「知らない」では済まされない

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？**

「知らない」では済まされない

厚労省発表は ルール変更でない ！

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。

→ **過去も原則同じ解釈で再検証すべき**

「知らない」では済まされない

過去のキャンセルはどう判断されうるか？

- 論点①: 過去について雇用契約がマッチング時に成立したか。
→ 雇用契約が成立していなければ原則問題なし。
- 論点②: 過去に雇用契約が成立するとして、キャンセルはどのような枠組みで判断されるのか。
→ キャンセルの有効・無効はどう判断されるのか。

「知らない」では済まされない

論点①: 過去について雇用契約はマッチング時に成立したか。

● 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 出勤時との合意はあっても、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
- ③ 出勤時との合意は休業手当逃れとして労基法26条違反の疑い
- ④ 「当日はお願いします。」との雇用企業から労働者へのメッセージ

「知らない」では済まされない

論点②: キャンセルの有効性の判断枠組み

- 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、重大な事由が必要と考えられる。
 - 解雇権濫用法理、整理解雇の法理等に照らして判断。
 - 有期雇用の中途解約は基本的に無効であり、裁判上は使用者側が「やむを得ない事由」を立証して初めて有効と判断される。
 - 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。
 - ※労基法26条に基づく平均賃金の6割以上の休業手当を請求する 筋も

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。

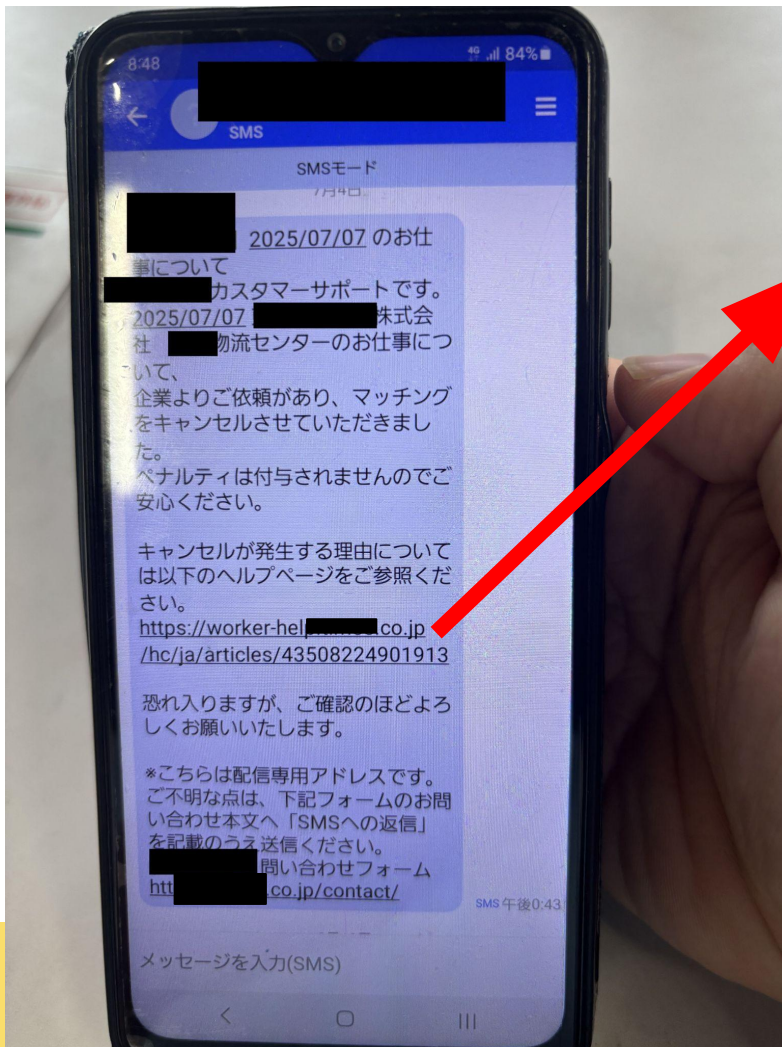


応募頂きましてありがとうございます。
す。

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
- 〇〇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%

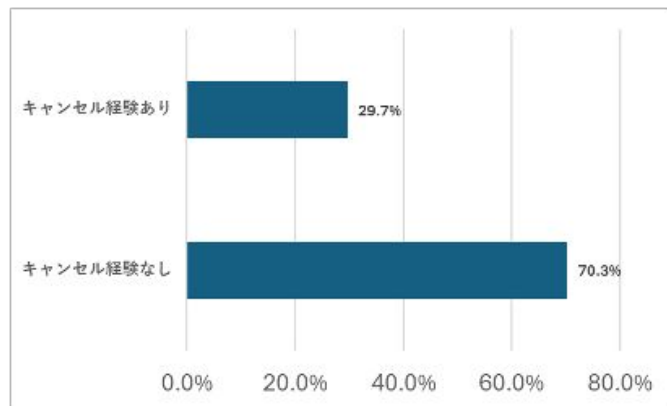
スポットワーク勤務経験者で「企業側からキャンセルをされた経験がある」回答者は、全体の29.7%
うち、「休業手当補償あり」は10.8%、「休業手当補償なし」は12.7%

スポットワークキャンセル経験率

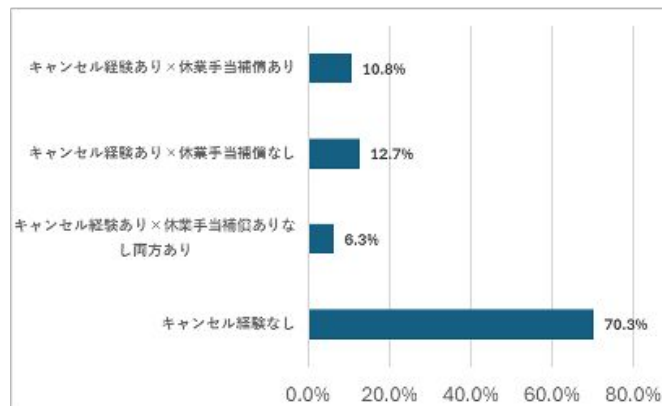
Q5,あなたはこれまでスポットワーク（スキマバイト）で、マッチング後に企業側からキャンセルされた経験はありますか。（単一回答）（n=3,846）

※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



参照: デイック社調査

スポットワーク勤務時間短縮経験率: 31.6%

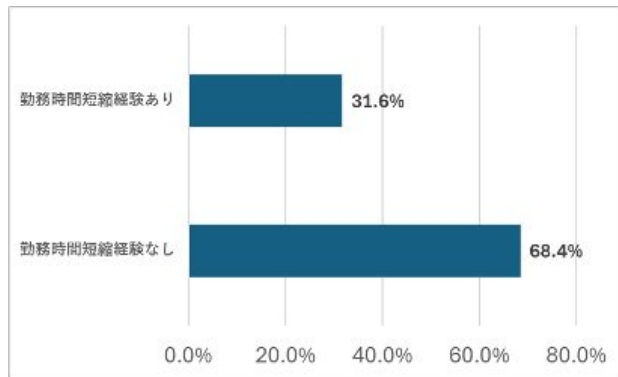
スポットワーク勤務経験者で「企業都合で勤務時間短縮をされた経験のある」回答者は、全体の31.6%
うち、「休業手当補償あり」は12.8%、「休業手当補償なし」は12.7%

勤務時間短縮経験率

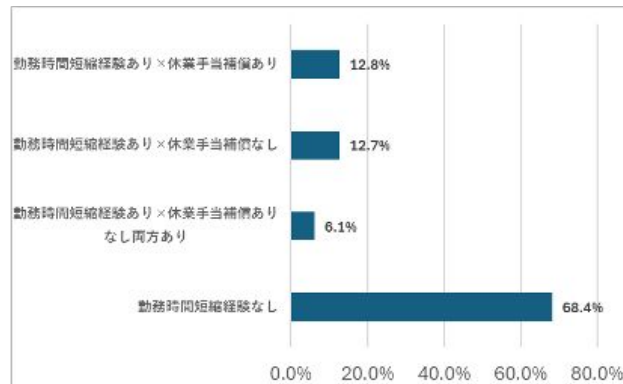
Q8,あなたはこれまでスポットワーク（スキマバイト）で、就業当日に当初予定されていた勤務時間より短くなった経験（早上がりなど勤務時間短縮を命じられた経験）はありますか。（単一回答）（n=3,846）

※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



参照: デイップ社調査

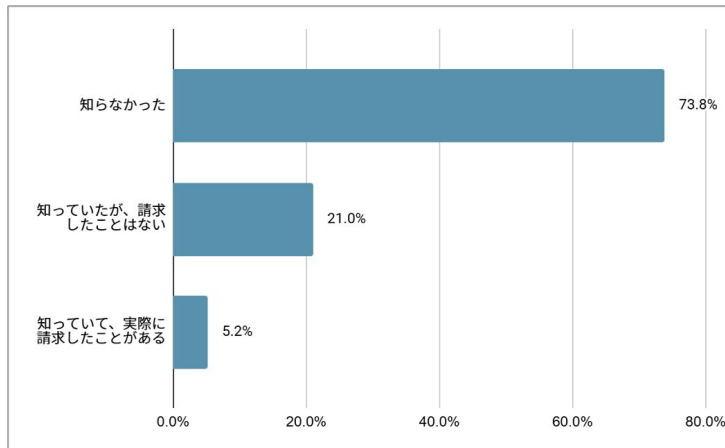
未払賃金請求可能の認知率：74%が知らない

スポットワーク勤務経験者で、未払い賃金請求可能について「知らなかった」回答者は全体の73.8%
「知っていたが請求したことはない」21%、「請求実施した」5.2%

未払い賃金請求可能の認知率および請求実施率

Q10.法的にマッチング後にキャンセルされた場合、もしくは早上がりを命じられた場合、休業手当を含む賃金請求権（時効3年）が認められ、過去3年間分の未払い賃金を請求することができる場合があります。あなたはこのことをご存知でしたか。（単一回答）（n=3,846）

※聴取対象者：スポットワーク勤務経験者



参照：ディップ社調査

「知らない」では済まされない

未払い賃金 300億円 以上？



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、過去のキャンセルは²⁹**基本的に無効**。
- 労働者は**賃金全額を雇用企業に請求可能**と考えられる。
- 未払賃金全額は**業界全体で300億円以上**という試算

03 専門家からのコメント①



水町勇一郎教授(労働法)

1990年東京大学法学部卒業。東北大学法学部助教授、パリ西大学客員教授、ニューヨーク大学ロースクール客員研究員、東京大学社会科学研究所教授などを経て、2024年4月より早稲田大学法学学術院・法学部教授。専門は労働法学。

働き方改革実現会議議員、新しい資本主義実現会議三位一体労働市場改革分科会委員、規制改革推進会議働き方・人への投資ワーキング・グループ専門委員、労働基準関係法制研究会参集者等を歴任。

著書:『労働法〔第10版〕』(有斐閣、2024)、『詳解 労働法〔第3版〕』(東京大学出版会、2023)、『労働法入門〔新版〕』(岩波書店、2019)

『社会に出る前に知っておきたい「働くこと」大全』(KADOKAWA、2025)

水町勇一郎教授へのご質問

- ①過去の労働契約の成立時点は応募完了時か出勤時か？
- ②過去の解約はどのような基準で有効性が判断されるのか？

03 専門家からのコメント②(動画)

小田部公認会計士事務所代表 公認会計士 小田部真司



2008年 公認会計士論文式試験合格

2009年 大手監査法人に入所

上場会社、上場準備会社、公益法人、国立大学法人の監査業務やFRS導入支援等の非監査業務等に従事。

2016年 IPO準備ベンチャー企業に入社し、管理部門業務(経理、財務、労務、法務)及びIPO準備業務全般に従事し、同社マザーズ市場上場を経験。

2019年 税理士法人傘下の独立系FASに入社し、上場企業向け会計コンサルやIPOコンサル、財務DDや株価算定などの業務を経験。

2022年 小田部公認会計士事務所を開業

上場企業向け決算支援・J-SOX支援、IPO支援、M&Aアドバイザリー業務等に従事。

過去の未払賃金問題への対応(決算関連)

※公認会計士作成

- 未払賃金債務の発生⇒財務諸表への反映が必要。
 - 金額が確定している場合:確定額を負債計上(未払金など)
 - 金額が確定していない場合:概算額を負債計上(引当金など)⇒金額確定前でも、概算ベースで負債計上が必要になる。
- 原則として、未払賃金債務の 金額の大小にかかわらず、直近or翌四半期の決算で計上が必要だが、実務上は 金額的重要性により少し対応が異なる。
- 早急に金額の試算を行い、監査法人と相談のうえ会計処理・開示方針を決めることが重要。
- 対応が遅れる場合、決算発表の遅延、訂正開示などのリスクあり。

※個別の会計処理や税務処理については、監査法人や顧問税理士にご相談ください。

「知らない」では済まされない

04

雇用企業に求められる

実務的対応



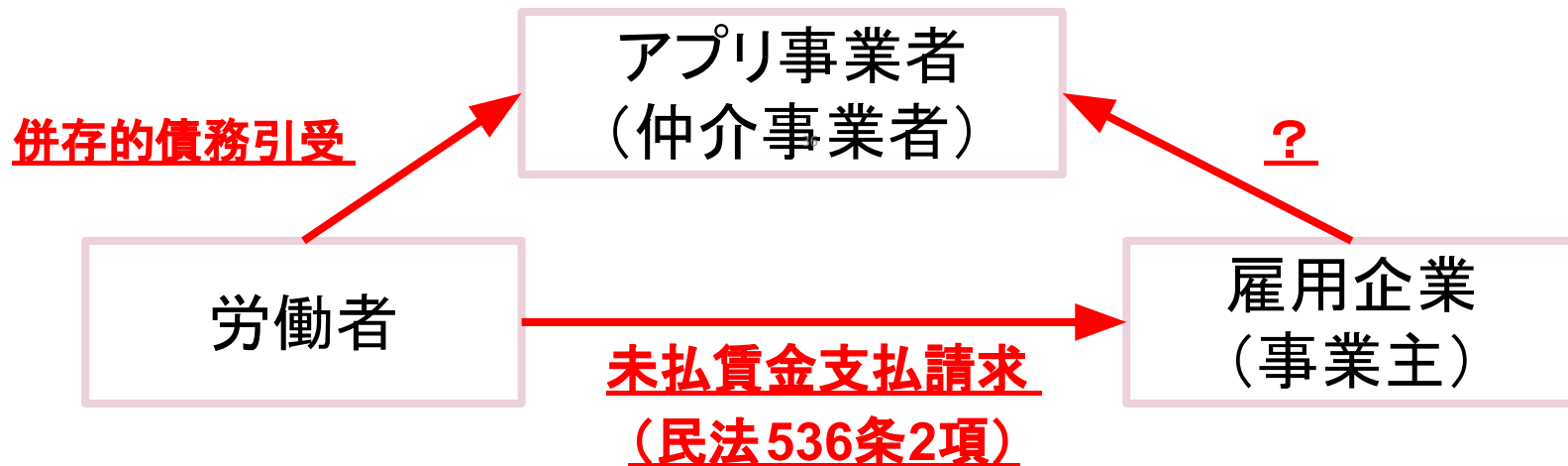
「知らない」では済まされない

過去の未払賃金問題への対応①

- 未払賃金債務の発生を前提とする対応が必要 と考えられる。
 - 未払賃金債務は第一義的に雇用企業が支払義務
 - 法務リスク：未払賃金の放置は労基署の立ち入り、労働者からの訴訟、年14.6%の遅延損害金等による企業価値の毀損、取締役の任務懈怠責任の可能性。
 - 財務リスク：財務諸表への適切な反映の必要性。
 - ガバナンスリスク：額の多寡を問わず未払賃金の放置はコンプライアンス上問題

過去の未払賃金問題への対応②

- まずは未払賃金の返済に向けた対応を進めることが望ましい。
 - 未払賃金支払義務を負うのは原則雇用企業。
 - 但し...キャンセル履歴見れない問題＋併存的債務引受による通知等
 - アプリ事業者への責任追及の可能性
- 総合的な判断が必要です。弁護士にご相談ください。



「知らない」では済まされない

05:補足

将来の未払賃金問題

～9月以降の解約可能事由の疑義～

スポットワークサービスにおける 適切な労務管理へ向けた考え方

スポットワーク協会では、働き手の保護を図る観点から、労働契約の成立時期に関する考え方を統一いたしました。

2025年9月1日以降、スポットワークサービスでは、働き手が求人に応募を完了した時点で、解約権が留保された労働契約（解約権留付労働契約）が成立するとの考えに基づき、各社が順次必要対応を進めていきます。

この考え方は、職業紹介事業として行うスポットワーク仲介事業で、面接等を経ずに先着順で就労が決定するサービスを対象としています。



一般社団法人 スポットワーク協会
Japan Spot Work Association

2025年7月スポットワーク協会
「スポットワークサービスにおける適切な労務管理へ向けた考え方（リーフレット）」

「知らない」では済まされない

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
- ②の解約可能事由は有効か？

「知らない」では済まされない

協会発表のキャンセル事由 (解約可能事由)①

- 労働者の問題による解約は時期を問わず有効。
- 雇用企業都合の解約は24時間前であれば有効。

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	

「知らない」では済まされない

キャンセル事由(解約可能事由)②

- 1~8: 労働者都合

- 9~11: 企業都合

労働者都合は基本問題なし(私見)

企業都合は???

- 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
- 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

「知らない」では済まされない

雇用企業都合の解約可能事由の無効の可能性

雇用企業都合の解約可能事由(9～11号) は
24時間以前であっても
通説的な労働法の解釈に照らすと無効の可能性。

解約可能事由: 3項目

9. 天災等の不可抗力によらない営業中止のとき

10. 大幅な仕事量の変化による募集人数の変更が必要となったとき

11. 掲載ミス(業務内容、日時の誤り)があったとき

「知らない」では済まされない

なぜ雇用企業都合の解約が問題なのか？①

- 24時間前まで解約可能事由として認めるということは、
 - ①解約を有効とできるか（既存の解雇法理との関係）
 - ②休業手当すら不要にできるか（労基法26条との関係）という2段階の審査で問題とないと言える必要がある。

「知らない」では済まされない

なぜ雇用企業都合の解約が問題なのか？②

①解約を有効とできるか（既存の解雇法理との関係）

- 採用内定後の取消について解雇権留保付労働契約とした上で、**整理解雇の法理**を適用した裁判例の存在
 - 整理解雇の4要素or要件（人員削減の必要性、解雇回避努力、人選の合理性、手続の妥当性）
- **解雇を緩める合意をしても解雇できる訳ではない**

②休業手当不支給とできるか（労基法26条）

- 基本的に不可抗力以外の事業主都合を含む

「知らない」では済まされない

雇用企業都合の解約が無効となれば ...

→将来の未払賃金問題？

- 無効な解約の場合、過去の未払賃金問題同様に雇用企業の故意・過失に当たり、
民法536条2項に基づき賃金全額の請求が可能と考えられる。
- すなわち、現在の協会が公表している解約可能事由に照らすと労働法の観点からは、将来にも再度未払賃金が発生し続ける可能性があると言える。

水町勇一郎教授のご見解

協会の解約可能事由については
どのようにお考えか？



水町勇一郎教授
(労働法)

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	

「知らない」では済まされない

将来の未払賃金問題への対応

- 協会が出した特に雇用企業都合の解約可能事由(9～11号)はこれまでの労働法の通説的見解を前提とすると無効の可能性。
→過去同様の未払賃金債務を再度負いかねない。
- 既に各種メディアも取り上げており、見直し⁴⁶がなされる可能性。
 - 本件の議論が落ち着くまでは、9～11号に基づく雇用企業都合の解約は控えることが無難

本セミナーのまとめ



- スポットワークは求人サイドの雇用企業が労務リスクと責任を負うサービスである。
- **過去の未払賃金問題**：過去3年分のキャンセルについて賃金全額を未払賃金として雇用企業が支払義務を負う可能性が高い。
 - ⇒ 雇用企業は未払賃金の返済に向けた対応が必要と考えられる。
 - ⇒ 会計士・税理士・弁護士への相談を。
- **将来の未払賃金問題**：協会の解約可能事由(9号～11号：雇用企業都合の解約)は無効になる可能性。
 - ⇒ 雇用企業は企業都合で解約しないのが望ましい。



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、過去の未払い賃金問題
- 4、将来の未払い賃金問題

スポットワークサービスで
責任を問われるのは
雇用企業の皆さんです！

「知らない」では済まされない
「知らなかった」でも済まされない。

早急に相談・対応を進めましょう。