発議第８号

いわゆるスポットワークに係る労働者保護体制の整備に関する
意見書の提出について

上記の議案を、別紙のとおり会議規則第１４条第１項及び第２項の規定により提出する。

令和８年９月２９日提出

| | | |
|---|---|---|
| 提出者 | 湯梨浜町議会議員 | 南　　克憲 |
| 賛成者 | 湯梨浜町議会議員 | 松岡　昭博 |
| 〃 | 〃 | 小川　　遊 |
| 〃 | 〃 | 河田　洋一 |
| 〃 | 〃 | 増井　久美 |
| 〃 | 〃 | 三谷　侑生 |

# いわゆるスポットワークに係る労働者保護体制の整備に関する意見書

昨今、企業側の直前キャンセルなど、いわゆるスポットワークに係るトラブルが多発している。

神奈川県在住の男子大学生が、「スポットワーク」で飲食店側から勤務直前に一方的にキャンセルされたのは不当だとして、未払い賃金などの支払いを求めた訴訟の判決で、神奈川簡易裁判所は1月 30 日、マッチング時点で労働契約が成立すると認め、2905 円の支払いを命じた。大学生は、仕事を勤務前日にキャンセルされ賃金を受け取れなかった。

また、最近でも、「タイミー」のアプリを使った1都4県の労働者9人が、勤務直前に雇用主から一方的にキャンセルされたのは違法だとして、未払い賃金など約312万円の支払いをタイミーに求める訴訟を令和8年4月 21 日、東京地裁に起こした。キャンセルは9人で計135件に上るとしている。

厚生労働省は、令和7年7月4日、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リーフレットを作成し、関係団体にその周知等を要請した。これによれば、スポットワークのように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労働者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る旨、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を通知した。

一方、企業が休業補償を払わなくてもよいケースについては、たとえば、業務量の著しい変動など、労働者の責めによらない企業側の事由についても、休業手当の対象外としている。業務量が変動したかどうかは、企業側の内部情報になるので、「業務が少なくなりました」「業務がなくなりました」などといえば、結局、労働者側からは分かるはずもないのである。

そのほか、スポットワークをめぐっては、様々な問題がある。たとえば、スポットワーク大手のタイミーは、働き手が仕事を終えて給料を受け取るとき、法律上は全く要求されていない、「レビュー」の記載が必要とされている。これを終えなければ給料を受け取ることができない。労働契約とは、労働者が使用者に「労務を提供」し、使用者がその対価として「賃金を支払う」ことを約する契約である。ここで労働者が負う唯一の、そして最大の債務は「労働の提供」である。それ以上の労務を強いることは、労働基準法に抵触する疑いすらある。

また、そのレビューについて、労働者側のレビューは必須とされているものの、企業側は任意。レビューに関しては、双方がレビューをした時に同時に公開をされるという建前だが、企業側がレビューの記載を怠っていると、労働者側のレビューのみが一定期間後に企業ないし公に対して開示がされる。そうすると、それを見た企業が報復評価をする可能性が極めて高くなる。

レビューは、企業が「Good 率」95%以上などの条件を応募時に付していることがあり、労働者の人柄や姿勢などを評価する前提であることから、この「Good 率」を人質にして、企業側に「Bad」をつけにくいような制度設計になっており、いわゆるブラック企業が温存されやすいような下地がある。

また、本来応募について、女性のみ・男性のみといった性別による差別をすることは法律上許されておらず（男女雇用機会均等法及び労働施策総合推進法)、特定の場合のみ例外的に認められている。しかし、「男性歓迎」「女性歓迎」などの直接的な表現のほか「この仕事は 10 代・20 代の女性の方が 100%働いています」などの記載で欲しい人材のターゲットを絞るなど、応募者の雇用機会の均等を考えたとき、不適切な求人も多く見られる。

また、始業時間のギリギリに到着をした労働者に対して、「〇〇分前には到着をしているべきだ」として一方的に解雇をしたというケースがニュースになった。本来、厚生労働省の通知にも出ているとおり、着替え時間を含めて労働時間なのだから、直前の到着でも、間に合っている以上、なんら問題はなく、かえって、このような解雇が不当解雇にあたるのである。本件に限らず、「勤務開始の１５分前にお越しください」などとして、その時間は無給にする事業所なども見られる。各企業に対する周知不足と、制度の徹底が望まれるところである。

以上の次第であるため、次の事項について国において対応されるよう、本議会として強く求める。

（１）スポットワークに関して、企業側における一方的な都合による解雇が横行しており、一方的都合による解雇の抑止、万が一の解雇・休業をする場合にあっては、厚生労働省ガイドラインに照らし、休業手当の適切な適用によって、労働者の保護が図られるべきであること。

（２）労働契約とは、労働者が使用者に「労務を提供」し、使用者がその対価として「賃金を支払う」ことを約する契約であるが、給料の受け取りに、労働者側のみに強制的にレビューをさせるプラットフォーマーもあり、これは、労働基準法の観点から問題があり、給料と引き換えにしたレビューで企業側に有利な制度設計になっており、改善がなされるべきこと。

（３）男女雇用機会均等法及び労働施策総合推進法の趣旨にのっとった、男女間の平等を旨とした、あるべき募集の周知が図られるべきこと。

（４）たとえば、制服や作業着への「着替え」などが会社から着用を義務付けられている場合、それは会社の指揮命令下にある時間とされ、給与算定の対象となり、打刻は本来着替えの前に行われるべきものだが、「着替えも労働時間」である旨を徹底すること。

以上、地方自治法第９９条により意見書を提出する。

令和８年９月２９日

鳥取県東伯郡湯梨浜町議会

【提出先】
衆議院議長、参議院議長、内閣総理大臣、厚生労働大臣