

労働情報レポート

東京都千代田区飯田橋 2-11-5 人材開発ビル
TEL:03-5215-1488 / FAX:03-5215-1734

TOPIC1

「スポットワーク」の労務管理上の注意点

TOPIC2

ストレスチェックへの対応のポイント

2025/DEC

12

令和7年12月号

三浦の風物詩・大根干し(神奈川県)たっきー / PIXTA(ピクスタ)

【忘年会シーズン】東京商工リサーチの「忘・新年会に関するアンケート」調査(2024年12月公開)によると、2024年度に忘年会・新年会を実施すると答えた企業の割合は59.58%でした(「コロナ禍前も実施しており、今回も実施する」の41.82%と、「コロナ禍前は実施せず、今回は実施する」の17.76%の合計)。さらに、コロナ禍前も今回も開催する企業にその理由を尋ねたところ、「従業員の親睦を図るため」や「従業員の士気向上のため」が多く挙げられました。一方、「コロナ禍前は実施していたが、今回は実施しない」企業(18.22%)の実施しない理由は、「開催ニーズが高くないため」や、「参加に抵抗感を示す従業員が増えたため」が多いようです。今年度の忘年会、新年会の開催を検討する際に参考にしてみてはいかがでしょうか。

労働契約の締結、休業手当、賃金等について取りまとめ

「スポットワーク」の労務管理上の注意点

2025年7月4日、労働者及び使用者に向けて、いわゆる「スポットワーク」に関する留意事項などをまとめたリーフレットが厚生労働省より公表されました。そこで、リーフレットに基づいた「スポットワーク」の利用における労務管理上の注意点について確認します。

利用の急拡大と問題点

「スポットワーク」とは、短時間・単発の就労を内容とする働き方です。スポットワークは、企業から業務を委託されて個人事業主として働く「ギグワーク」と、企業と労働者が労働契約を結んで働く「スポットバイト」の大きく2つの就労形態に分けることができます。

特に雇用仲介を行う事業者（以下、スポットワーク仲介事業者）が提供するサービスである雇用仲介アプリを介したスポットワークは、働き手の都合だけでなく、企業にとって一時的な人手不足に迅速に対応できるなど、労働者と事業主双方にとって利便性が高い働き方として注目されています。

近年、雇用仲介アプリを介してスポットワークを利用する企業が増加している一方、勤務日のキャンセルに伴う休業手当などの賃金不払いや求人内容と実際の労働条件の相違、業務の不履行など、労働基準関係法令の相談、申告が都道府県労働局や労働基準監督署に寄せられています。スポットワーク市場の拡大に伴い、利用企業の法令順守と働き手の保護を図る必要性から、厚生労働省では、雇用仲介アプリを利用してマッチングや賃金の立替払いを行うものを「スポットワーク」として定義。労働者及び使用者に向けてリーフレット

を作成し、労務管理に関する注意喚起を行っています。

労務管理上の注意点① ～労働契約の締結

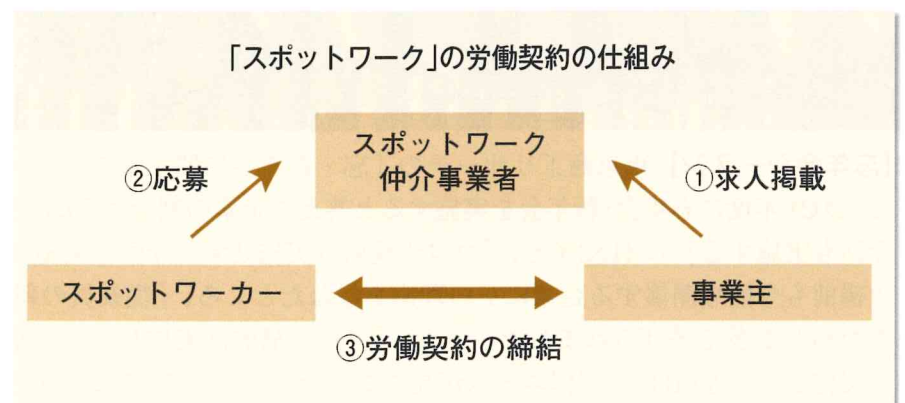
面接などを経ることなく、短時間に求人と応募がマッチングするスポットワークは、スポットワーク仲介事業者ではなく、事業主と労働者（以下、スポットワーカー）が労働契約を締結することになります。労働契約は、労働者が事業主に使用されて労働し、その対価として事業主が賃金を支払うことについて、双方が合意することにより成立します。スポットワークのように、先着順で就労が決定する求人では、特段の合意がなければ、スポットワーカーが求人に応募した段階で双方の同意があったものとして労働契約が成立すると考えられます。労働契約成立後は、労働基準関係法令が適用されるため、事業主は法令に従って労働条件を明示し、内容の変更に際して

は、事業主とスポットワーカー双方の合意が必要となります。

また、スポットワークは期間の定めのある労働契約であり、労使間で特段の合意がない場合や、やむを得ない事由がある時以外は、労働契約を途中で解約することはできません。労使間において解約権留保付労働契約を締結する場合は、締結後のキャンセルが可能となる合理的な事由や別の就労機会を見つけるための時間的余裕に配慮した解約の期限をあらかじめ明示し、スポットワーカーにのみ不利な内容にならないよう留意する必要があります。

労務管理上の注意点② ～休業手当

休業手当とは、事業主側の都合により労働者を休ませた場合に支払わなければならない手当です。労働契約成立後、天災事変など不可抗力によるものを除き、突然のキャンセルなどにより丸一日の休



出典：「「スポットワーク」の労務管理（使用者向けリーフレット）」（厚生労働省）



業、または早上がりをさせることになった場合は、「使用者の責に帰すべき事由による休業」となるため、スポットワーカーに対して、所定支払日までに休業手当を支払う必要があります。

休業手当は、平均賃金の6割以上の額となりますが、その日に約束していた賃金の全額を支払うことでも差し支えありません。ただし、事業主の故意または過失などにより休業させることになった場合は、民法上その日の賃金全額を支払わなければなりません。既に休業手当を支払っている場合でも、当該手当を控除した額の支払いが必要となります。

労務管理上の注意点③

～賃金

労働基準法において「賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を、毎月1回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない」と定められています（賃金支払いの5原則）。利用する雇用仲介アプリによっては、スポットワーク仲介事業者による賃金の即日支払いサービスを設けていることもあります

が、労働条件通知書などに所定支払日を記載している場合は、事業主が「賃金支払いの5原則」に従って支払う必要があります。

労働条件通知書などで示した賃金の額を一方的に減額する、別途支払うと記載した交通費などを支払わないといった事業主の行為は、労働基準法違反となります。「賃金支払いの5原則」に違反したとみなされた場合は、30万円以下の罰金に処される可能性があるため留意しましょう。

労務管理上の注意点④

～労働時間

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示または黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間とみなされます。スポットワークにおいても同様に、業務に必要な着替えなど就業前の準備行為や、業務に関連した清掃など業務終了後の後始末を事業場内で行う場合は、労働時間として取り扱う必要があります。求人の際は、着替えや清掃などの時間も含めて始業・終業時間を設定し、

共有しておきましょう。なお、事由にかかわらず、使用者の指示による待機時間も労働時間となります。

また、スポットワーカーから実際の労働時間による修正の承認申請がなされた場合などの勤怠管理に関する対応については、あらかじめルールを設定し、共有しておくことが大切です。賃金は労働者の生活の糧であることから、予定されていた労働時間に基づき賃金は遅滞なく支払わなければなりません。

労働時間の考え方については、厚生労働省による「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を確認しておきましょう。

その他、労務管理上の注意点

労働災害防止対策も事業主の義務となります。短時間・単発の就労であっても、雇入れ時における機械等の危険性や安全装置の取扱い方法等の教育の実施など、労働安全衛生法に基づく各種措置を講ずる必要があるため留意しましょう。就労先の事業所においては、スポットワーカーも労災保険の適用対象となるため、あらかじめ労災事故発生時における手続きフローを作成し、共有することが重要です。またスポットワーカーもハラスメント対策の対象となります。相談窓口などパワハラやセクハラ防止のための各種措置について、労働契約締結時に説明できるように、あらかじめ対策を講じておきましょう。

ストレスチェックへの対応のポイント

労働安全衛生法の一部改正により、ストレスチェックの実施義務が常時50人未満の労働者を雇用している事業場にも拡大されることになりました。施行日までには猶予がありますが、該当する事業場はどのような体制整備をすべきか検討しておきましょう。

労働安全衛生法の一部改正が2025年5月14日に公布され、当分の間、努力義務とされていた労働者数50人未満の事業場に対して、年1回の心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック制度）の実施が義務化されることとなりました。

ただし、施行は「公布後3年以内の政令で定める日」とされ、猶予期間が設けられています。とはいえ、施行が早まることも予想されるため、常時50人未満の労働者を使用する企業や50人未満の支社・工場等の拠点を有する企業は、ストレスチェック実施体制の整備などを早めに検討しておく必要があります。

メンタルヘルス対策に取り組む事業所の割合

2025年8月7日、厚生労働省が公表した「令和6年労働安全衛生調査」で、事業所が取り組んでいるメンタルヘルス対策の内容（複数回答）について見ると、「ストレスチェックの実施」と回答した事業所が65.3%（前年は65.0%）で最多でした。これを事業所の規模別で見ると、労働者1000人以上の事業所では100%（同99.9%）、労働者50人以上の事業所では89.8%（同89.6%）を占める一方、労働者30～49人の事業所では57.8%（同58.1%）、労働者10～29人の事業

所で58.1%（同58.6%）となっています。今後、労働者50人未満の事業所においてもストレスチェックの対応が求められることになれば、結果としてメンタルヘルス対策に取り組む事業所も増えることが見込まれます。

小規模事業場のストレスチェック実施方法

小規模事業場の実情を考慮したストレスチェックの実施方法については現在検討中ですが、労働者50人未満の事業場では、産業医の選任義務がなく産業医不在の事業場が多いことや労働者のプライバシーの保護などが課題となります。

ストレスチェックを実施する場合、自社で行う方法と外部に委託する方法があります。労働者50人未満の小規模事業場では、従業員のプライバシー保護の観点から、外部委託が推奨されています。厚生労働省では「外部機関にストレスチェック及び面接指導の実施を委託する場合のチェックリスト例」を公表しており、外部委託する場合の注意点として、実施体制について①受託業務全体を管理するための体制が整備されているか、②受託業務を適切に実施できる人数等の特定の資格者等が確保され、かつ明示されているか、③実施者やその他の実施事務従事者が、必要に応じて委託元の産業保

健スタッフと綿密に連絡調整を行う体制が取られているか、などを確認することをあげています。

実施体制の整備

外部委託する場合でも実施の責任は事業者にありますので、ストレスチェックの担当者や実施方法などの体制整備は社内で行わなければならない、①実施時期、②使用する調査票の準備、③高ストレスの判定基準、④面接指導の申出先や依頼などについて決めておく必要があります。特に、ストレスチェックの結果、高ストレスと判定された従業員から申し出があった場合、速やかに医師による面接指導を行えるよう体制整備が必要です。とはいえ、労働者50人未満の企業に産業医の選任義務はないため、単発で産業医に訪問してもらうスポット契約ができる機関を選定しておくことも必要です。

面接指導を行う医師は、地域産業保健センターや産業医紹介サービス、地域の医師会などで紹介してもらうこともできます。

ストレスチェック実施後は、所轄の労働基準監督署への報告義務があり、それを怠った場合、罰則が科せられることとなりますが、労働者50人未満の事業場については、負担軽減の観点から労働基準監督署への報告義務は課されない方針です。

01

労働生産性や雇用などの現状、課題を分析 「令和7年版 労働経済の分析」を公表

厚生労働省は9月に「令和7年版 労働経済の分析」(労働経済白書)を公表しました。76回目の公表となる当白書では「労働力供給制約の下での持続的な経済成長に向けて」をテーマに分析。第Ⅰ部では、2024年の雇用情勢や賃金、経済等の動きをまとめています。続く第Ⅱ部では、テーマである「労働力供給制約の下での持続的な経済成長」を実現するための対応について、労働生産性向上に向けた課題、社会インフラを支える職業の人材確保、企業と労働者の関係性の変化や労働者の意識変化に対応した雇用管理といった観点から分析を行っています。

03

協会けんぽで来年1月からサービス開始 適用・給付関連等の電子申請が可能に

全国健康保険協会(協会けんぽ)は、2026年1月13日から適用・給付関連、保健関連の電子申請サービスを開始することを発表しました。傷病手当金や出産手当金、埋葬料(費)、療養費(立替払等・治療用装具)などが対象で、同協会のウェブサイト、または「けんぽアプリ」(10月現在開発中)からの申請が予定されています。利用対象者は被保険者、被扶養者、社会保険労務士。被保険者と被扶養者はマイナンバーカードで本人確認を行い、社労士は事前にユーザーIDとパスワードを取得することで利用できます。受け付け時間は平日の8～21時としています。

02

違反率は技能実習生関係が73.2% 外国人を使用する事業場の現状を調査

厚生労働省は、2024年に全国の労働基準監督署等が実施した外国人技能実習生または特定技能外国人を使用する事業場に対する監督指導(立入調査)や送検等の状況について取りまとめ、公表しました。技能実習生関係は監督指導を実施した1万1355事業場のうち8310事業場(73.2%)、特定技能外国人関係は監督指導を実施した5750事業場のうち4395事業場(76.4%)で、労働基準関係法令違反が認められています。主な違反事項はいずれも「使用する機械等の安全基準」が最も多く、次いで「割増賃金の支払」が続いています。

04

労働政策研究・研修機構が調査 社会保険の適用拡大への対応状況は

独立行政法人労働政策研究・研修機構は「社会保険の適用拡大への対応状況等に関する調査」(企業郵送調査)及び「働き方に関するアンケート調査」(労働者Web調査)の結果を公表しました。企業調査で、2024年10月より適用拡大された常用雇用者51～100人の企業で要件を満たす短時間労働者の社会保険の調整方針を尋ねたところ、「できるだけ、適用する」が60.0%、「どちらかといえば、適用する」が5.1%、「中立(短時間労働者の意向にまかせる)」が30.6%でした。労働者調査では「適用拡大に伴う働き方の変化」を調査しています。

四季を彩る言葉

今の季節にまつわることわざや故事成語を挙げ、その意味や由来を紹介します。

鴨の水掻き

のんびりと水面に浮かんでいるように見える鴨ですが、水面下では絶えず足で水を掻き続けています。このことから「何事もないように見えて人知れぬ苦労があること」を意味します。ちなみに、「鴨」は与しやすい人や利用しやすい人の比喩として使われます。これは、鴨は肉がやわらかく美味しいうえに動きが鈍く、捕らえやすいことに由来しています。

儉約と吝嗇は水仙と葱

吝嗇とは「むやみに金品を惜しむこと」、いわゆる「ケチ」なさまや人のことを言います。このことわざは、「儉約することとケチなことは、一見して水仙と葱のように似たところがあるが、実態はまったく異なるものである」ということをたとえるときに使われます。



正社員以外の労働者は“やりがい”の満足度が高い 多様化する就業形態の実状を調査

厚生労働省は9月に、2024年の「就業形態の多様化に関する総合実態調査」を公表しました。働き方が多様化するなかで、企業の従業員は現在の就業形態をどのように感じているのか。正社員以外の労働者の就業実態を中心に、調査の概要を見ていきます。

労働者比率の変化を調査

「就業形態の多様化に関する総合実態調査」は、厚生労働省が「正社員」と「正社員以外の労働者」の就業実態を把握することを目的に、1994年から不定期に実施している調査です。今回は5人以上の常用労働者を雇用する約1万7000事業所と、そこで働く労働者約2万3000人を対象に、2024年10月1日現在の状況について調査しています（有効回答率は事業所調査50.6%、個人調査61.0%）。

まず事業所調査における労働者比率の変化を見ると、3年前（2021年）と比べて正社員以外の労働者

比率が「上昇した」事業所は15.7%、「低下した」事業所は16.7%でした。「上昇した」と回答した事業所において比率が上昇した就業形態（複数回答）は、「パートタイム労働者」（66.2%）、「嘱託社員（再雇用者）」（22.4%）、「派遣労働者（受け入れ）」（12.2%）の順で多くなっています。

また、正社員以外の労働者を活用する理由（複数回答）は、「正社員を確保できないため」（41.0%）が最も高く、次いで「即戦力・能力のある人材を確保するため」（31.6%）、「1日、週の中の仕事の繁忙に対応するため」（29.1%）、「高齢者の再雇用対策のため」（28.9%）が続いています。

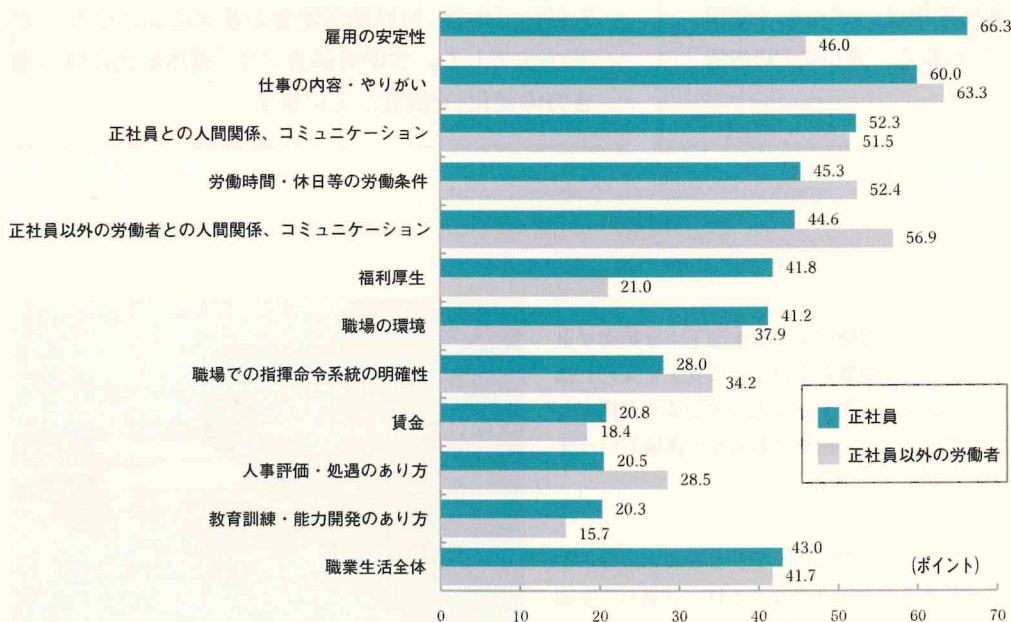
職場の満足度はどうか

次に、個人調査で、正社員以外の労働者（出向社員を除く）が現在の就業形態を選んだ理由（複数回答）を見ると、「自分の都合のよい時間に働けるから」（40.1%）が最多でした。就業形態別では、「契約社員（専門職）」及び「嘱託社員（再雇用者）」では「専門的な資格・技能を活かせるから」が、「パートタイム労働者」及び「臨時労働者」では「自分の都合のよい時間に働けるから」が、「派遣労働者」では「正社員として働ける会社がなかったから」がそれぞれ最も多い結果となっています。

また、現在の職場の満足度

D.I.（※）では、正社員は「雇用の安定性」（66.3ポイント）が、正社員以外の労働者は「仕事の内容・やりがい」（63.3ポイント）が、最も高くなっています（図表参照）。さらに正社員以外の労働者の就業形態別で満足度D.I.を見ると、「嘱託社員（再雇用者）」で「賃金」と「福利厚生」がそれぞれマイナスポイントであり、待遇面は満足度が低い傾向にあるようです。

現在の職場での満足度D.I.（2024年）



※「満足度D.I.」とは、現在の職場の満足度について、「満足」または「やや満足」と回答した労働者割合から「不満」または「やや不満」と回答した労働者割合を差し引いた値をいう。

出典：「令和6年 就業形態の多様化に関する総合実態調査」（厚生労働省）

今月の
相談

会社敷地内の全面禁煙は可能なのか

Q

これまで職場での喫煙を禁止して、喫煙者用に喫煙室を設けていました。しかし、この喫煙室も廃止し、会社の敷地内を全面的に禁煙にしようとしたところ、喫煙者から違法であると反対されています。どのように対応すればよいでしょうか。(S社・管理部)

A

喫煙者にとって一服は至福のひとつであっても、周囲には「望まない受動喫煙」で困っている人もいます。健康増進法では、この「望まない受動喫煙」をなくすため、2018年の改正で2019年7月1日から「学校・病院・児童福祉施設等・行政機関の庁舎等」では敷地内が禁煙となりました。さらに2020年4月以降は、それ以外の場所（飲食店やオフィス、事業所、交通機関など）においても多数の人が利用する様々な施設についての受動喫煙防止策として施設屋内を原則禁煙とし、屋内で喫煙させる場合には「喫煙専用室」または「指定たばこ専用喫煙室」（加熱式たばこ喫煙専用室）を設置する義務を負うことになりました。

また、労働安全衛生法においても受動喫煙の防止について、「事業者は、室内またはこれに準ずる環境における労働者の受動喫煙（健康増進法に規定する受動喫煙）を防止するため、事業者及び事業場の実情に応じて適切な措置を講ずるように努めるものとする」（労働安全衛生法第68条の2）とされました。

このように、会社は、健康増進法及び労働安全衛生法に基づき、職場内の受動喫煙の防止対策をしなければなりません。厚生労働省でも、事業者における受動喫煙防止対策の一層の推進を図るため、「職場における受動喫煙防止のためのガイドライン」（2019年7月1日基発0701第1号）を策定しています。

では、職場内での禁煙に対してどの程度強制することができるかですが、企業には職場環境を適切に管理する権限があり、労働者にも業務時間中は職務に専念する義務があります。したがって、喫煙による離席を制限することは合理的とされています。また、前述のように改正健康増進法により、職場での受動喫煙対策は企業の義務となっており、禁煙ルールの明確化は法的にも問題ないといえます。仮に職

場内の受動喫煙を放置したことにより、非喫煙者に健康障害が発生した場合には、会社は安全配慮義務（労働契約法第5条）に違反するものとされ、損害賠償義務を負わされる可能性があります。近似の裁判例においても、受動喫煙による慢性疾患（肺がん、心臓疾患）への影響を明確に肯定する判断もなされている通り、受動喫煙に関する会社の安全配慮義務の存在は認められていますので、注意しなければなりません（大阪高判平15.9.24〈労判872・88〉、東京高判平18.10.11〈労判943・79〉等）。

次に禁煙の範囲を会社の敷地内全般にすることができるかですが、前述したように法的には屋内禁止までであり、その効力は屋外の会社敷地内までは及んでいません。屋外を含めて全面禁煙にすれば、吸い殻のポイ捨てによる火災リスクも防止できますが、屋外の会社敷地内も全面禁煙となると、非喫煙者には良い環境となる一方で、喫煙者には厳しい環境となってしまいます。喫煙のために、敷地外で喫煙を行い、ニオイ、吸い殻のポイ捨てなどで会社近隣とトラブルになる場合もあります。したがって、敷地内も含めて全面禁煙とする場合には、衛生委員会がある場合にはその審議事項として審議するなど、労使間で十分話し合いをしてルール策定を検討すべきでしょう。例えば、屋外の会社敷地内に「喫煙専用室」を設けることで、それ以外では屋内・屋外を全面禁煙とするなどです。

なお、休憩時間や勤務時間外の喫煙まで禁止することは、労働者の私生活に介入する行為とみなされ、違法となる可能性もあるため注意が必要です。

労働者の健康を守ることは、企業の持続的な成長にもつながります。法令を遵守しながら、働きやすい環境を整えるために、計画的かつ効果的な禁煙対策を検討することが重要です。

受動喫煙の防止は会社の安全配慮義務として必要であり屋内禁煙は適法であるものの、屋外の会社敷地内までは及んでいない。敷地内全面を禁煙にする際は衛生委員会や労使間で協議し、適正なルールを策定すべきである。

今月の
ポイント

拡大するメタバースのビジネス活用

近年、メタバースの将来性への期待が高まっています。メタバースとは、インターネット等のネットワークを通じてアクセスできる仮想空間のこと。ユーザーは自分の分身となるアバターを用いて他のユーザーとコミュニケーションを取れたり、さまざまな活動を仮想空間内で行うことができます。総務省の「令和7年版情報通信白書」によると、世界のメタバース市場は2024年の744億ドルから2030年には5078億ドルに、日本市場においても2024年度の2750億円（見込み）から2028年度には1兆8700億円に拡大するという予測が報告されています。

コロナ禍で行動が制限されたことによって注目を浴びたメタバースは、一過性のブームが落ち着き、ビジネスの拡大や社会課題の解決に活用されるケースが増えていきます。ビジネスでい

えば、イベントの開催や仮想店舗による商品の売買、研修の効率化などが挙げられます。

こうした背景を受け、総務省は9月に「社会課題の解決に向けたメタバース導入の手引き」を作成、公表しました。メタバース導入を検討しているものの、知識等がないという企業や自治体を対象としたもので、メタバース導入のメリットや成功させるためのポイントを解説。すでにメタバースを活用している企業や団体の事例も紹介しています。同省は、メタバースがビジネス機会の創出や生産性の向上等に結実するという考えのもと、安心・安全なメタバースの実現とその利活用促進に向けた各種施策に取り組んでいると述べています。



今月の一言

2026年の干支は^{ひのえうま}丙午です。この年に生まれた女性は「気性が激しく、嫁ぎ先に災いをもたらす」という迷信があることから、出産を控える夫婦が多く、前回（1966年）は出生数が前年より約25%減少しました。少子化が深刻化するいま、迷信への対策も必要かもしれません。

※「今月の一言」の記載内容は今後の掲載を約束するものではありません。