

令和8年2月26日

郡市区等医師会 御中

大阪府医師会
会長 加納 康至
(公印省略)

大阪労働局における医療人材確保のための各種取組・施策に係る周知について

平素より本会事業の推進に格段のご支援とご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。
このたび大阪労働局より、雇用仲介事業者の利用に伴うトラブル防止等に関する取り組みについて、リーフレット（9種）の周知依頼がございました。

【リーフレット内容】

- ①民間人材サービス利用時の留意点
- ②トラブル発生時の特別相談窓口（大阪労働局）
- ③厚生労働省「人材サービス総合サイト」の紹介
- ④職業紹介サービス利用時のチェックポイント
- ⑤求人掲載に関する営業電話等のトラブルへの注意
- ⑥雇用仲介事業者の適切な把握
- ⑦ハローワーク等の無料職業紹介事業の案内
- ⑧「スポットワーク」における労務管理
- ⑨大阪府の最低賃金

【「医療・介護・保育」分野における求人者向け特別相談窓口のご案内】

医師・看護師等の医療従事者や介護従事者等の採用に際し、雇用仲介事業（職業紹介・募集情報提供）利用に関する契約条件等のトラブルについては、都道府県労働局設置の特別相談窓口にて相談を受け付けております。

〈お問い合わせ先〉

大阪労働局 需給調節事業部 需給調節事業第二課

電話：06-4790-6319

受付時間：8:30～17:15（土・日・祝日・年末年始除く）

なお、ご参考までに当該本会ボックスにもリーフレット（9種）を入れさせていただきますので、貴会会員の皆様への周知にご高配賜りますようお願い申し上げます。

大阪府医師会 総務部 総務課
電話：06-6763-7000
FAX：06-6764-0267



〈 求人者の皆さまへ 〉

民間人材サービス(職業紹介、募集情報等提供)を利用する際の留意点

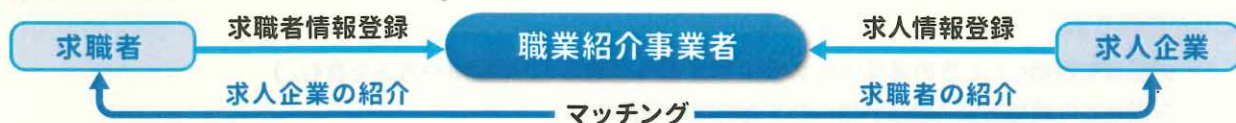


～トラブルも起きています! 契約内容を十分確認の上、契約してください～

民間人材サービスの種類

- 求人者の皆さまが、人材を採用するために利用している民間人材サービスには、あっせんを行う「**職業紹介事業**」のほかにも、「**求人メディア**」や「**人材データベース**」など、募集情報等を提供する事業(**募集情報等提供事業**)があります。
- 例えば、ウェブ上に求人を書いたり、応募やスカウトメールの発信を、アプリ上で求人者・求職者間で直接行う機能を提供するサービスは「**募集情報等提供事業**」になります。

【 職業紹介事業 】



■職業紹介事業の利用には、求職者が就く業務の年収の一定割合相当を紹介手数料として、紹介事業者に支払う形が一般的です。

【 募集情報等提供事業 】



■募集情報等提供事業の利用には、以下のものなど、**様々な料金体系**があります。

- ・ 定額やクリック回数に応じて広告掲載料を支払うもの(掲載課金型)・・・上記の例1に多い
- ・ システム利用料やスカウトメール送信料を定額や従量制で支払うもの・・・上記の例2に多い
- ・ 採用1件ごとに成功報酬を支払うもの(「**成功報酬型**」)・・・上記の例2に多い

料金や違約金をめぐるトラブル事例

職業紹介事業における事例

- ある事業所で、紹介された求職者を不採用とした後、**同一法人内の別の事業所が、そのことを知らずに当該求職者を直接採用したケース**で、紹介手数料の支払いを請求された事例があります。(採用は事業所ごとに行っているが、事業者との契約は法人名で締結されているため、違約金条項に該当するかどうか、法人単位で判断されました。)

募集情報等提供事業における事例

- 成功報酬型のサービスを利用している求人者が、人材採用後、その利用する**複数の事業者から成功報酬を請求されるケース**が生じています。
- その際、当該採用と直接関係があるとの認識がなくても、こうした契約条項を設ける事業者から支払いを求められるケース等があります。(採用の報告を怠った等として多額の違約金請求を受けるケースも生じています。)
- (※) 募集情報等提供事業のうち、「成功報酬型」とは、事業者が提供するサービス(求人メディア、人材データベース)を通じて知り得た労働者を採用した場合に、採用後、当該事業者から一定の料金(いわゆる「成功報酬」)を支払う課金形態をとるものです。
- (※) こうした事業者の中には、その機能を通じて求人者の方がリコmend(条件に合った求職者情報の提供)を受け、または、スカウトメールを送った求職者については、例えその時には採用に至らなかった場合であっても、一定期間内に、他の事業者やハローワークを通じて、または直接、当該労働者を採用したときに、当初利用した当該事業者から成功報酬を支払うよう求める契約条項を設けているものもあります。

サービス利用時の留意点、契約前に確認いただきたい点

(※)職業紹介事業及び募集情報等提供事業に共通する留意事項 (※)紹介手数料も性質的には成功報酬です

○複数の成功報酬型サービスをご利用する際には、採用する労働者について、以下のような**採用の経緯**を整理しておき、他の事業者から請求を受けた場合には、これを提示して、当該事業者から受けたリコmend(条件に合った求職者情報の提供)等による情報提供は、当該採用とは直接関係がないという認識であることを、資料をもって説明できるようにしておきましょう。

- ☑ どの事業者のサービスを通じて面接に至ったのか
- ☑ 当該労働者と連絡や面接を行った日時や内容
- ☑ 採否結果の連絡方法・日時
- ☑ 事業者への成功報酬の支払日 など



○また、成功報酬型のサービスの契約に際しては、**特に以下の事項に関する定めの有無および内容を、契約前に確認することが重要**です。

- ☑ 労働者を採用したときの募集情報等提供事業者への報告(その期限や方法を含む。)
- ☑ 労働者との連絡方法(連絡手段に関する制限の有無など)
- ☑ **情報提供を受けた労働者を他の機関経由等で採用した場合の扱い**(この場合にも料金の支払いを求める定めはあるか、その内容はどのようなものか)
- ☑ **違約金**について(どのような場合に違約金が発生するか、内容・金額)
- ☑ **返戻金**について(早期退職の場合に、支払った料金の一部が返金される定めはあるか、対象となる期間や返戻率)
- ☑ **契約主体**(当該求人事業所だけに適用される契約なのか、法人全体に適用される契約なのか)

成功報酬型サービスの契約の特徴(※)

- ・労働者を採用した場合、求人者から募集情報等提供事業者への報告が求められる。
- ・面接等の日程調整や、採否結果の伝達など、労働者との連絡はすべて募集情報等提供事業者のウェブサイト上の通信機能を使って行うことが求められる。
- ・これらの**契約条項に違反した場合には、違約金として、たとえば、成功報酬に相当する額や、別に定める定額を支払うことが求められる。**

(※)すべての特徴があてはまるわけではありません。

職業安定法指針の改正

請求をめぐるトラブル等を防止し、求人者・求職者の方が、安心して民間人材サービスを利用できるようにするため、今般、職業安定法に基づく指針が改正されることとなりました。(令和7年4月1日施行)

○複数の事業者から成功報酬の請求を受けること(当該採用と関係があるとの認識がない事業者からも請求を受けること等)の背景には、労働者から事業者に採用報告をすることについて、金銭等の提供(「祝い金」等)による過度のインセンティブが付与されていることがあげられます。このため、**募集情報等提供事業者による労働者への金銭等提供は原則禁止**することとしました。

○あわせて、募集情報等提供事業者は、**そのサービスの利用料金や違約金について、発生条件や内容等を、求人者に対してわかりやすく、明瞭かつ正確に記載した書面または電子メール等により、誤解が生じないようにあらかじめ明示しなければならない**こととなりました。(職業紹介事業者にも同様のことが求められます。)

○なお、求人サイトの中には、一定期間は掲載無料のところ、当該期間経過後は有料での掲載に移行するものがあり、そのことが十分に明示されないまま、気がつかないうちに有料での掲載に移行し、掲載料金の請求を受けるトラブルも生じています。今回の指針改正による明示義務は、こうしたトラブルについても防止を図るものです。

指針の改正について詳しくはこちら→



雇用仲介事業（職業紹介事業、募集情報等提供事業）の利用でトラブルが発生した際は労働局へ！

ご相談は労働局『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』まで

医師・看護師などの医療従事者や介護従事者、保育士・幼稚園教諭などの採用にあたって雇用仲介事業を利用し、契約や利用条件等を巡ってトラブルとなるケースがあります。

雇用仲介事業のサービスに関してトラブルが発生した場合には、最寄りの都道府県労働局『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』でご相談を受け付けています。

【お知らせ】

令和7年4月1日から、職業安定法施行規則、同法に基づく指針が一部改正され、職業紹介事業者、募集情報等提供事業者は次の事項を新たに遵守する必要があります

【職業紹介事業者】

- ・ 職種ごとの平均手数料率の実績を厚生労働省が運営する「人材サービス総合サイト」に掲載すること
- ・ 違約金等契約内容をわかり易く明示すること

【募集情報等提供事業者】

- ・ 労働者になろうとする者への金銭提供の禁止
- ・ 利用料金や違約金等の契約内容を分かりやすく明示すること

問い合わせ先：都道府県労働局相談窓口

労働局	課室	電話番号	労働局	課室	電話番号	労働局	課室	電話番号
北海道	需給調整事業課	011-738-1015	石川	需給調整事業室	076-265-4435	岡山	需給調整事業室	086-801-5110
青森	需給調整事業室	017-721-2000	福井	需給調整事業室	0776-26-8617	広島	需給調整事業課	082-511-1066
岩手	需給調整事業室	019-604-3004	山梨	需給調整事業室	055-225-2862	山口	需給調整事業室	083-995-0385
宮城	需給調整事業課	022-292-6071	長野	需給調整事業室	026-226-0864	徳島	需給調整事業室	088-611-5386
秋田	需給調整事業室	018-883-0007	岐阜	需給調整事業室	058-245-1312	香川	需給調整事業室	087-806-0010
山形	需給調整事業室	023-676-4618	静岡	需給調整事業課	054-271-9980	愛媛	需給調整事業室	089-943-5833
福島	需給調整事業室	024-529-5746	愛知	需給調整事業第二課	052-685-2555	高知	職業安定課	088-885-6051
茨城	需給調整事業室	029-224-6239	三重	需給調整事業室	059-226-2165	福岡	需給調整事業課	092-434-9711
栃木	需給調整事業室	028-610-3556	滋賀	需給調整事業室	077-526-8617	佐賀	需給調整事業室	0952-32-7219
群馬	需給調整事業室	027-210-5105	京都	需給調整事業課	075-241-3225	長崎	需給調整事業室	095-801-0045
埼玉	需給調整事業課	048-600-6211	大阪	需給調整事業第二課	06-4790-6319	熊本	需給調整事業室	096-211-1731
千葉	需給調整事業課	043-221-5500	兵庫	需給調整事業課	078-367-0831	大分	需給調整事業室	097-535-2095
東京	需給調整事業第二課	03-3452-1474	奈良	需給調整事業室	0742-88-0245	宮崎	需給調整事業室	0985-38-8823
神奈川	需給調整事業課	045-650-2810	和歌山	需給調整事業室	073-488-1160	鹿児島	需給調整事業室	099-803-7111
新潟	需給調整事業室	025-288-3510	鳥取	職業安定課	0857-29-1707	沖縄	需給調整事業室	098-868-1637
富山	需給調整事業室	076-432-2718	島根	職業安定課	0852-20-7017			

受付時間：8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

厚生労働省が運営する

「人材サービス総合サイト」をご活用ください！

国内全ての職業紹介事業者に関する情報を確認・検索できます

人材サービス総合サイトの特徴

国内全ての職業紹介事業者に関する以下のような情報を確認することができます。事業者を選択する際などにご活用ください。

- ・紹介事業者があっせんした就職者数、就職者数のうち採用後6か月以内の離職者数
- ・紹介手数料の上限
- ・返戻金制度の有無 など

また、医療・介護・保育分野における適正な有料職業紹介事業者の認定を受けている事業者など、一部の事業者については、特定の職種(※)の手数料実績(率または額)や離職率で検索することができます。

※ ①医師、②歯科医師、獣医師、薬剤師、③保健医療サービスの職業、④看護師、准看護師、⑤保健師、助産師、⑥医療技術者、⑦介護サービスの職業、⑧保育士



人材サービス総合サイト
https://jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/JinzaiWeb/



検索例

実際の画面では、金額や割合が表示されます。

手数料実績率 (額) 数字を入力し検索

20 ~ 30 %

離職率

0 ~ 20 %

取扱業務の職種別の手数料実績率および離職率

取扱業務の職種	手数料実績率又は額	離職率
1 医師	令和02年度	令和02年度
4 看護師、准看護師	令和04年度	令和04年度
8 保育士	令和05年度	令和05年度

参考1: 医療・介護・保育分野における適正な有料職業紹介事業者の認定制度

厚生労働省は、「人材サービス総合サイト」のほかにも、一定の基準を満たしている有料職業紹介事業者を「適正な有料職業紹介事業者」として認定、公表しています。数多くある職業紹介事業者の中から、安心して利用できる事業者を選ぶ基準の一つとしてこちらサイトもご活用ください。

医療・介護・保育分野における適正な有料職業紹介事業者 特設サイト
<https://www.jesra.or.jp/tekiseinintei/>



参考2: お知らせ(検索項目の充実)

職業安定法施行規則の一部改正により、令和7年4月1日以降、職種ごとの平均手数料率等の実績を人材サービス総合サイトに掲載することが職業紹介事業者に義務付けられます。(※)各職業紹介事業者の取扱い上位5職種に限り、常用就職の紹介実績が10件以下の場合には掲載対象外です。

職業紹介サービスを利用する際のチェックポイント

1. 職業紹介事業者を選ぶとき

① 事業者に関する基本的事項

職業紹介事業の許可を取っているか・

適正な職業紹介事業者として認定を受けているか

・人材サービス総合サイト(厚生労働省運営※)を使って確認しましょう。

※許可を得ているまたは認定を受けている全ての事業所を掲載しています。

・「医療・介護・保育分野における適正な有料職業紹介事業者」には、法令遵守をはじめ一定の基準を満たした事業者のみが認定されます。

人材サービス総合サイト 検索



(認定マーク)



取引実績や評判は優良かどうか

医療・介護・保育・幼児教育施設等との取引実績がある場合は直近の実績などを確認し、ない場合は同業の他の求人者とよく情報交換するなど、できる限り情報を集め、事業者を選びましょう。事業者を利用した他の機関・施設と互いに情報を交換することも有効です。

紹介した求職者の定着率はどうか

人材サービス総合サイトに、各事業者の紹介件数・離職状況を掲載しています。

② 事業者・担当者の姿勢

求人者のニーズを理解しているか

担当者は求める人材の要件(能力、技術、経験年数など)を理解しているか。

質問には丁寧に答えてくれるか。

求人者と密に連絡を取り合っているか

・担当者が頻繁に変わるようなことがないか。

・担当が変わっても担当者間で情報が引き継がれているか。

求職者のニーズについても十分に把握し、調整に努めているか

・担当者は求職者の状況や意向についても十分に把握し、それに適した求人者に紹介しようと努める姿勢があるか。

・求人者と求職者の意向の擦り合わせに努める姿勢があるか。

③ 事業者のサービス内容

求人申込み～就職までのプロセスや平均的な期間

希望すれば求人申込みから就職までのプロセス、手続、平均的な期間などについて、説明してくれるか。納得できる内容か。

紹介手数料、支払方法の明示があるか

紹介手数料を明示しているか。紹介手数料の支払方法・時期を明示しているか。

早期離職の際の紹介手数料の返戻ルールがあるか

・紹介を受けて就職した求職者が自己都合で早期離職した場合の手数料の減額、返還(返戻制度)がルール化されているか。ある場合は、納得できる内容か。

・返戻制度がない場合は、その理由の説明があるか。

※職業紹介事業者を選ぶときは、できるだけ複数の事業者を比較しましょう。

2. 職業紹介事業者を実際に利用するとき

① 求人希望を伝える

必要とする人材の適性や能力を事業者十分に伝える

- ・ミスマッチを防ぐため、どのような人材を採用したいと考えているのか、求める人材の要件(能力、技術、経験年数など)を担当者に具体的に伝えるようにしましょう。
- ・求人に当たっては、口頭だけでは行き違いが生じやすいので、ミスマッチを防ぐため、求人票などの書面や電子媒体等を作成して労働条件を具体的にし、担当者に交付しましょう。

契約内容の確認・検討

紹介手数料、支払方法、返戻制度の規定

- ・事前に受けた説明と同じ内容か、書面や電子媒体等で十分確認してから契約しましょう。
- ・不明な点や納得できない点は、契約を結ぶ前に必ず担当者に確認しましょう。
- ・紹介された人材が早期に退職した場合の返戻制度については、その条件等を改めて書面等で確認しましょう。

② 人材の選定

納得のいく人材を選定する

人材の選定は事業者任せにせず、入念に面接を行い、求める能力や技術を身に付けているか、職場に順応できそうか、などを十分に確認することが重要です。採用を急いでいる場合でも、必ず確認しましょう。

求職者への十分な情報提供

職場の雰囲気や就業規則、福利厚生など、求職者が求める情報について十分に情報提供することが、採用後のトラブルや早期離職を防ぐために有効です。

③ 採用時～採用後

職業紹介サービスとは直接関係しませんが、採用後の早期離職を防ぐために有効なポイントは次のとおりです。

円滑なコミュニケーション

労働条件や、職場の悩み・不満を相談できる責任者、相談窓口をあらかじめ決めておくことが、採用後の早期離職を防ぐために有効です。

職場環境の点検

職業紹介サービスを通じて採用した職員に限らず、職員の離職率が高い場合には、職場環境に改善すべき点がないか点検することも有効です。

処遇の改善

医療・介護・保育・幼児教育施設においては人手不足が続いており、これまでと同じ条件では応募が集まらなかったり、一度就職した方がより良い条件を求めて転職してしまうことがあります。

処遇改善の可能性について、今一度ご検討をお願いします。

職業紹介事業者の法令違反等に関する相談は、
都道府県労働局「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口」まで。



ハローワークへ求人を提出される事業主の皆さまへ

求人掲載時の営業電話の トラブルにご注意ください

最近、電話で「無料で当社のサイトに求人広告を掲載しませんか？」との勧誘があり、契約したところ、無料掲載期間経過後に自動で有料掲載へ移行し、多額の広告料金を請求されるといった事案が発生しています。

求人広告をインターネット等に掲載依頼する際には



事前に広告料金や掲載期間、無料掲載期間終了後の料金、解約方法等を確認した上で契約を行ってください。

実際に相談の あったケース

電話で求人広告の無料掲載の案内を受け、申請書がFAXで届き契約。申請書の下に「〇〇日経過後は有料掲載へ移行する。」と小さく記載されていたが、電話では有料掲載の話もなかったことから、記載内容に気がつかなかった。その結果、無料掲載期間経過後に自動で有料掲載に移行し、多額の広告料金を請求された。

※なお、求人者の求めに応じ、その募集情報をインターネット等で提供すること(あせん行為を含まない)や、その広告料金を請求することは違法ではありません。

ハローワークで求人を公開した際に、求人広告サイトを運営する事業者等から電話がかかってくることもあるとの声をいただいています。

ハローワークでは、このような対応も可能です！

ハローワークの求人票上で、営業をお断りする旨を記載できます！

担当者	人事課 人事係長	記載場所の例
	ハンモト ハナコ	
	橋本 花子	
	電話番号 99-9999-9876 内線 ()	
	FAX 99-9999-9870	
Eメール XXXXXXXXXXXXXXXXXX.XX.XX		

記載例① ハローワーク以外の職業紹介事業者からの営業はお断り

記載例② 求人掲載の営業はお断り

※営業を技術的に拒否できるわけではありませんので、あらかじめご了承ください。

担当者の連絡先を非公開にもできます！

ハローワークに提出した求人票をインターネットに公開する際に、**担当者の名前や電話番号などを非公開にすることができます！**

※ただし、同時に事業所名、所在地、ホームページ、画像情報などの他の企業情報も非公開となり、ハローワークの窓口の提供または求職者マイページのみ閲覧可能となります。非公開になる情報については、詳しくはハローワークにお尋ねください

労働者の採用を仲介した雇用仲介事業者を 正しく把握しましょう

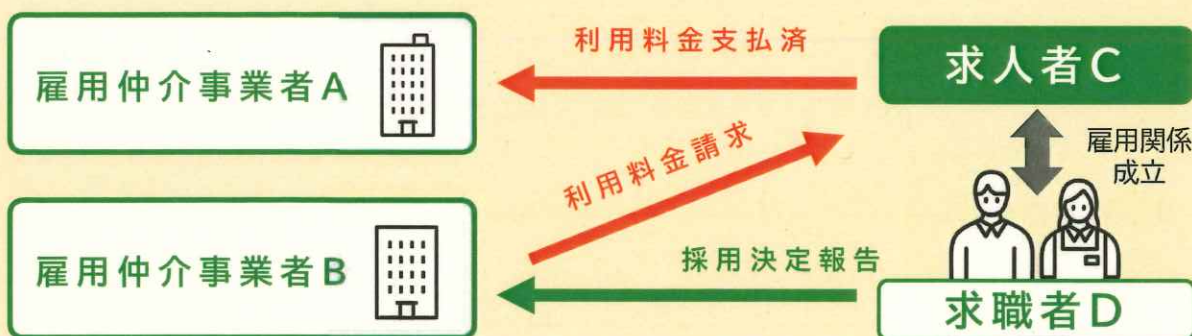
複数の事業者から利用料金等を請求されるトラブルが増えています

募集情報を提供する事業の中には、求人者の方からサービス利用料金(情報提供代金)を労働者採用後に「成功報酬」という形で、徴収するものがあります。(成功報酬型の募集情報等提供事業)

求人者・求職者が同様のサービスを提供する事業者(A,B)それぞれのサービスを利用し採用決定後に求人者が当該複数の事業者(A,B)の双方から料金を請求されることになり、違約金も請求されるトラブルが発生しています。(求職者から事業者への採用決定報告に対して、事業者がその求職者に金銭を提供することが、複数の事業者への採用決定報告につながり、求人者が採用決定と直接関係があるとの認識のない事業者からも請求を受けるなどの事案が発生していました。このため、募集情報等提供事業者による労働者への金銭等提供を禁止しました。(令和7年4月施行))

トラブルの例

雇用仲介事業者Aが運営するサイトに無料登録し、応募者情報を得ていた求人者Cが、求職者Dに直接連絡し、採用が決定したので利用料金をAに支払った。その後、他の雇用仲介事業者Bにも登録していたDからBに対しても採用決定報告がされたため、Bからも利用料金を支払うべきと言われている。



このようなトラブルを避けるため、どの事業者の仲介で雇用が成立したのか、求人者は面接日など必要な情報は記録しておきましょう。

求人者が記録しておくべき内容

- 採用経路(直接募集、ハローワーク、職業紹介事業者、募集情報等提供事業者)
- 職業紹介事業者や募集情報等提供事業者である場合には、どこの事業者の紹介や情報提供により、求職者と面接等することになったか
- 紹介・情報提供等のサービスを受けた日
- 面接実施日 ■採用日 ■契約内容と有効期間 等

複数の雇用仲介事業者から料金等請求があった際には、これら記録により雇用仲介事業者と料金等について相談しましょう。

また、複数の事業者と契約するには特に、どのような場合に利用料金や違約金が発生するか内容・条件をよく確認しましょう。(事業者から求人者に対し、あらかじめ誤解が生じないように、利用料金や違約金等の内容・条件を明示する義務を課すことにしました。(令和7年4月施行))

ハローワークや、自治体等が運営する 無料職業紹介をご存知ですか

人材の確保には、以下のような様々な方法があります。

- ① ハローワーク、都道府県ナースセンター、都道府県福祉人材センター、保育士・保育所支援センター、自治体等が運営する無料職業紹介機関から人材の紹介を受ける
- ② 有料職業紹介機関から人材の紹介を受ける
- ③ 求人広告を活用する
- ④ 労働者派遣事業者から人材派遣を受ける
- ⑤ 自社のHP等での募集を行う

このうち、②の有料職業紹介機関からの紹介が、比較的早期に人材を確保できることから人気が高まっています。しかしながら、手数料が高額であるといった指摘や、トラブルがあったという声も聞かれるところですので、ハローワークや都道府県ナースセンター、都道府県福祉人材センター、保育士・保育所支援センター、自治体等が運営する無料職業紹介のご利用についても、今一度ご検討ください。

特に、厚生労働省が運営するハローワークは全国544所に拠点をもち、年間100万件を超える就職実績があり、医療・介護・保育分野では、令和5年度で約17万件の就職件数となっています。

ハローワークを利用するメリット

① 無料の職業紹介(人材確保の相談も無料)

② 1日あたり約236万件のアクセスがある

「ハローワークインターネットサービス」に求人情報を公開

③ 医療・介護・保育分野だけでも

年間40万件を超える求職者が登録

ハローワークインターネットサービスはこちら



★ハローワークの上手な使い方

人手不足分野では、過去の求人と同じ内容では思うように人材が集まらない(応募が少ない・応募までに時間がかかる)ことがあります。【令和5年度の医療・介護・保育分野の有効求人倍率は約3倍】そうした中でも、求職者が応募したくなる求人に見直すことで、早期の応募につながるケースもあります。ハローワークでは、求人条件の見直しだけでなく、求職者にアピールできる魅力ある求人票の書き方の相談等を受け付けておりますので、お気軽にご相談ください。

また、ハローワーク内で企業情報の提供や企業説明会等を実施しております。御社の求職者へのアピールにつながりますので、ご利用を検討ください。

また、福祉人材の募集は、都道府県福祉人材センターに無料で求人情報の掲載等を行うことができます。あわせてご利用ください。



「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



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

「知らない」では済まされない

「スポットワーク」の労務管理

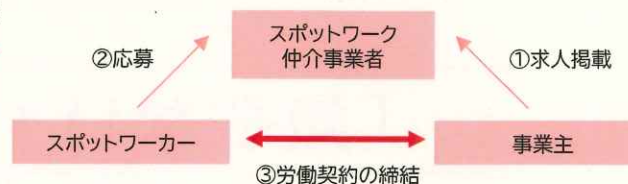


1 労働契約締結時における注意点

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。**

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(解約権留保付労働契約)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。

※ 事業主の都合で仕事を直前に解約することは、就労のためのスポットワーカーの準備を無駄にさせ、その日の別の就労機会を見つける時間的余裕がない状態に陥らせるおそれがあり、労働者保護の観点から、不適切であると考えられます。このため、事業主からの解約の期限については、別の就労機会を見つける時間的余裕に配慮した設定が求められます。

※ 民法上、契約期間の定めのある労働契約については、労使間で特段の合意がない場合は、やむを得ない事由(天災事変等)がある場合を除き、労働契約成立後に解約することはできません。

なお、一旦確定した労働日や労働時間等の変更は、労働条件の変更に該当し、**事業主とスポットワーカー双方の合意**が必要です。

労働契約成立後は労働基準法等を守りましょう

労働契約が成立すると、**事業主には労働基準法等を守る義務が生じます。**予定された就業開始前に労働条件を明示することなどが必要となります。

スポットワーカーに労働条件を明示しましょう。**労働条件を明示しなかった場合には、労働基準法違反となります。**

労働条件を書面の交付などの方法で明示することは**事業主の義務であり、未然にトラブルを回避**することにもつながります。

労働条件通知書の交付はスポットワーク仲介事業者が代行してくれる場合もありますが、交付は事業主の義務なので、きちんと交付されているか、その内容は適切か、事業主の皆さまは確実に確認しましょう。もしスポットワーク仲介事業者から交付されていない場合、事業主から交付してください。

「知らない」では済まされない

「スポットワーク」の労務管理



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)

3 賃金・労働時間に関する注意点

実際の労働時間に対する賃金を労働条件通知書に記載された所定支払日までに支払わなければ労働基準法違反となります。

業務に必要な準備行為等も労働時間です

事業主の指示により、就業を命じた業務に必要な準備行為(指定の制服への着替え等)や業務終了後の業務に関連した後始末(掃除等)を就業先内において行った時間などは労働時間に当たります。**求人の際に、これら着替え等の時間も含めて始業・終業時刻を設定**しましょう。予定した始業時刻より前に、事業主の指示により、就業を命じた業務に必要な準備行為(指定の制服への着替え等)などが発生した場合は、その時間を労働時間として取り扱ってください。

なお、事業主の指示により待機を命じた時間も労働時間に該当することから、待機後の事由にかかわらず、事業主は待機時間に対する賃金を支払う必要があることに留意してください。

一方的な賃金の減額は違法です

賃金について、労働条件通知書などで示した額を一方的に減額したり、「別途支払う」としていた交通費などを支払わない場合には、労働基準法違反となります。

実際の労働時間を速やかに確認しましょう

スポットワーカー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、賃金はスポットワーカーの生活の糧であることを踏まえ、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ましょう。

労働時間の考え方については「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」をご覧ください。



「知らない」では済まされない

「スポットワーク」の労務管理



4 その他の注意点

通勤途中または仕事中にケガをした場合

スポットワーカーが通勤の途中または仕事中にケガをした場合、スポットワーカーは就労先の事業について成立する保険関係に基づき労災保険給付を受けることができます。(労働者災害補償保険法第7条等)

※ 労災保険料については、事業主のご負担になります。

労働災害防止対策も事業主の義務です

スポットワーカーの労働災害防止のため、労働安全衛生法等に基づく各種措置(雇入れ時等における機械等の危険性や安全装置の取扱方法等の教育の実施等)を講じましょう。

ハラスメント対策も事業主の義務です

スポットワーカーに対するパワハラやセクハラなどハラスメント防止のため、労働施策総合推進法等に基づく各種措置(相談窓口や行為者に対する措置内容の周知等)を講じましょう。



賃金や労働時間、休業手当等の
労働基準法等に関する
お問い合わせは労働基準監督署へ



パワハラなどに関する相談や、ど
こに相談したらよいか分からない
方は総合労働相談コーナーへ
※労働問題に関するあらゆる
分野の相談受付窓口です



ちゃんとチェック!

最低賃金



働く人も、雇う人も、確認を忘れずに☑

大阪府 最低賃金

令和7年
10月16日から
時間額

1,177

前年比 **UP**
63円
円

最低賃金とは、働くすべての人に賃金の最低額を保障する制度です。

WEBで確認!

最低賃金に関する
特設サイト



最低賃金 特設サイト 検索

最低賃金に関する
お問い合わせは
大阪労働局または
最寄りの労働基準監督署へ



大阪労働局 検索

賃金引上げ
特設ページ

賃金引上げに向けた支援策
等を掲載しています。



賃金引上げ特設ページ 検索

中小企業事業者
の皆さんへ



業務改善
助成金

最大600万円を助成





働く人も、雇う人も。 必ず確認、最低賃金!

「最低賃金制度」は、年齢やパート・学生などの働き方の違いにかかわらず、働くすべての人に適用されます。確認したい賃金(※1)と勤務地の都道府県の最低賃金額(時間額)を比較表に記入して、比較してみましょう!(※2)

最低賃金額との比較方法

あなたの賃金と該当する都道府県の最低賃金額を書き込んでみましょう。(※2)

A 時間給の方

$$\begin{array}{|c|c|} \hline \text{時間給} & \text{円} \\ \hline \end{array} \geq \begin{array}{|c|c|} \hline \text{最低賃金額} & \text{円} \\ \hline \end{array} \begin{array}{|c|} \hline \text{(時間額)} \\ \hline \end{array}$$

B 日給の方

$$\begin{array}{|c|c|} \hline \text{日給} & \text{円} \\ \hline \end{array} \div \begin{array}{|c|c|} \hline \text{1日の平均所定労働時間} & \text{時間} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|c|} \hline \text{時間額} & \text{円} \\ \hline \end{array} \geq \begin{array}{|c|c|} \hline \text{最低賃金額} & \text{円} \\ \hline \end{array} \begin{array}{|c|} \hline \text{(時間額)} \\ \hline \end{array}$$

C 月給の方

$$\begin{array}{|c|c|} \hline \text{月給} & \text{円} \\ \hline \end{array} \div \begin{array}{|c|c|} \hline \text{1か月の平均所定労働時間} & \text{時間} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|c|} \hline \text{時間額} & \text{円} \\ \hline \end{array} \geq \begin{array}{|c|c|} \hline \text{最低賃金額} & \text{円} \\ \hline \end{array} \begin{array}{|c|} \hline \text{(時間額)} \\ \hline \end{array}$$

D 上記 A、B、C が 組み合わさっている方

例えば、基本給が日給で
各手当(職務手当など)が月給の場合

- ① 基本給(日給)→ B の計算で時間額を出す
- ② 各手当(月給)→ C の計算で時間額を出す
- ③ ①と②を合計した額 ≥ 最低賃金額(時間額)

(※1)最低賃金額との比較に当たって、次の賃金は算入しません。

①臨時に支払われる賃金(結婚手当など)②1か月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など)③所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金(時間外割増賃金など)④所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金(休日割増賃金など)⑤午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分(深夜割増賃金など)⑥精進手当、通勤手当および家族手当

(※2)詳細な計算方法や、歩合給の場合の計算方法などは労働局または最寄りの労働基準監督署へ

業務改善 助成金

最大600万円を助成

中小企業事業者の皆さん!

賃金引上げを支援する

「業務改善助成金」を活用しましょう!



業務改善助成金とは?

「業務改善助成金」は、生産性を向上させ「事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)」の引上げを図る中小企業・小規模事業者を支援する助成金です。設備投資などを行った場合、支給の要件に応じてその費用の一部を助成します。

業務改善助成金コールセンター

詳しくは、こちら

0120-366-440

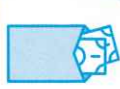
業務改善助成金 検索



1 支給の要件



事業場内最低賃金の
引上げ



引上げ後の
賃金額の支払い



生産性向上に資する
機器・設備などを導入



解雇、賃金引下げ等の
不交付事由がない

設備投資等に
要した費用の
一部を助成

概要を動画で
チェック!



助成金 支給までの 流れ

1



交付申請書・
事業実施計画などを、
事業場がある都道府県
労働局に提出

2



交付決定後、
提出した
計画に沿って
事業実施

3



実施結果
報告書・
支給申請書を
労働局に提出

4



支給

手続きを動画で
チェック!



専門家による
無料相談を
実施

賃金引上げにお悩みの方は働き方改革
推進支援センターにご相談ください。

詳しくは、こちら

働き方改革推進支援センター 検索

働き方改革
推進支援
資金

日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の
引上げに取り組む事業者に対して、
設備資金や運転資金の融資を行っています。

詳しくは、こちら

働き方改革推進支援資金 検索

リサイクル適性(A)
この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。

(R7.9)