



『スポットワークを有効活用するために』

近年、「スポットワーク」という働き方が、急速に広がっています。スポットワークとは、従来のパートタイムなどの長期雇用を前提とした働き方とは異なり、1日単位や数時間単位で、必要な時に必要な分だけのスタッフ確保を可能とする働き方です。スマートフォンアプリなどを通じ、面接不要で即戦力をマッチングできる点が最大の特徴です。

スポットワークは、物流や飲食店等の現場においては、すでに欠かせない労働力となっていますが、最近は医療・介護分野においても、人材不足解消や業務効率化の手段として注目されています。

一方で、賃金未払い、求人内容と実際の労働条件との不一致といったトラブルの相談が、全国の都道府県労働局や労働基準監督署に寄せられています。こうした状況を踏まえ、2025年7月に、厚生労働省はスポットワークにおける労務管理の注意点について公表しました。そこで今回は、スポットワークを有効活用するために、導入する際のメリットやデメリット、注意点等について説明します。

1. スポットワークを導入するメリット

- ①急な欠員への即時対応：急病や退職による欠員、健診やワクチン接種期の繁忙期に対し、ピンポイントで人員を補充できます。
- ②業務の効率化：定型業務や一部の業務を切り出すことで、常勤スタッフは専門業務に集中できます。
- ③採用コストと手間の削減：求人広告の掲載や履歴書の確認、面接の実施といったプロセスが不要です。マッチングプラットフォームを利用すれば、数分で募集を開始し、当日中のスタッフ確保も可能です。

- ④固定費の削減：社会保険料などの人件固定費を抑えることができます。
- ⑤ミスマッチの防止と直接雇用の接点：スポット勤務での働きぶりから、長期雇用へ切り替えるという試用期間を兼ねた活用方法も増えています。

2. デメリット

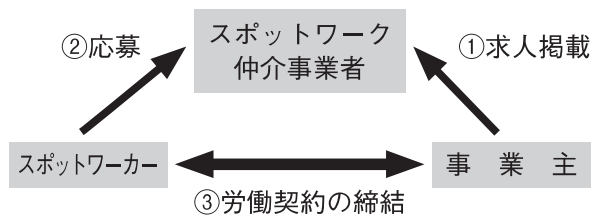
- ①教育コストの発生：仕事の内容や職場のルールを毎回説明する必要があり、一定の教育コストや手間がかかります。
- ②エンゲージメントの低さ：職場への帰属意識やエンゲージメントが育ちにくく、チームワークの構築が難しい場合があります。

3. 導入に向けた注意点

- ①業務マニュアルの整備：初めてのスタッフでも迷わず動けるよう、簡易的な業務マニュアルや指示書の事前準備や、当日の指揮命令系統を明確にしておきましょう。
- ②プラットフォームの選定：医療資格（看護師・医師等）の免許確認を徹底している、信頼性の高いスポットワーク仲介事業者の選定が重要です。利用規約や手数料も確認しましょう。

4. 労務管理上の注意点

- ①雇用契約の成立と責任：仲介事業者を通じた募集であっても、労働契約を締結するのは、事業主とスポットワーカーです。労働基準法などの遵守義務も、事業主にあります。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する場合もありますが、交付義務は事業主にあります。トラブル回避のためにも、適切に交付されているか事業主側で確認しましょう。



資料出所：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)

- ②労働契約成立時期：スポットワークでは、面接等を経ることなく先着順で就労が決定する求人が一般的です。このような場合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します。
- ③キャンセルの原則禁止と休業手当：事業主都合で丸1日の休業または仕事の早上がりをするようになった場合は、原則として休業手当（平均賃金の60%以上）の支払い義務が生じます。なお、一旦確定した労働日や労働時間の変更は、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。
- ④賃金および労働時間について：業務に必要な準備行為（指定制服への着替え等）や、業務に関連した後始末（掃除等）も労働時間に含まれます。始業・終業時刻を設定する際は、それらの時間も含める必要があります。不適切な賃金不払いは労基法違反となります。

⑤労災の適用は通常の雇用と同じ：スポットワーカーが、通勤途中または工作中にケガをした場合、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。

⑥労働災害防止対策の義務：事業主は、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り扱い方法等の教育の実施等）を講じる必要があります。

⑦ハラスメント対策：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、相談窓口の設置やハラスメント対策内容の周知を行いましょう。

※その他、詳細については、厚生労働省作成リーフレット「スポットワークの労務管理」でご確認ください。

5. まとめ

慢性的な人材不足が続く医療現場において、スポットワークは、一時しのぎではなく、「戦略的な人員配置」の有効な手段です。しかし、利便性だけに目を向けると、思わぬ法的リスクやトラブルに直面することになりかねません。メリット・デメリットを理解した上で、効率的に活用し、柔軟な雇用形態として取り入れながら、既存スタッフの負担軽減と、安定した医療サービスの提供を両立させましょう。

(今回の担当：医療労務管理アドバイザー 鷲見理恵 社会保険労務士)

《過去に掲載した記事は、勤改センターのホームページからも閲覧できます》

お問い合わせ・ご相談など、お気軽にご連絡ください。ご利用は無料です。

鳥取県医療勤務環境改善支援センター（略称：勤改センター）

住所：鳥取市戎町317（鳥取県医師会館内） TEL：0857-29-0060 FAX：0857-29-1578

メール：kinmukaizen-c@tottori.med.or.jp

HP：https://www.tottori.med.or.jp/kinmukaizen-c/