

# スポットワーカー 活用の際の注意点

## 注目トピックス

### 01 | スポットワーカー活用の際の注意点

タイマーなどのスポットワーカーを活用する際の労務管理上の注意点について解説します。

## 特集

### 02 | 在宅勤務がメンタルヘルスに

#### 影響を及ぼすリスク

最近のオフィス回帰の背景には在宅勤務者のメンタルヘルス問題もあるようです。在宅勤務がメンタルヘルスに与える悪影響とその対策について考察します。

### 03 | 2025年10月1日施行の

#### 育児・介護休業法改正ポイント

今回の育児介護休業法改正では、フルタイム勤務のまま柔軟な働き方を選択できるよう、企業に対して具体的な制度導入を義務化する内容が柱となっています。

## 話題のビジネス書をナメ読み

### 04 | 社会は、静かにあなたを「呪う」

#### (小学館クリエイティブ)

近年、社会に蔓延する「日本はオワコン」「親ガチャ」といった断定的な言葉は、私たちの思考や感情を縛る「呪い」となっています。本書は、これらの通念を科学的に検証し、その呪縛から解放されるための手がかりを示しています。

日本に未来はないとする絶望論は、統計の片面的な解釈に過ぎず、生活の豊かさといった本質を見失わせます。一方、「人は幸せになるべき」という幸福強迫もまた呪いとなり、理想を追い求めるほど現実とのギャップに苦しむ結果を招きかねません。いずれも、思考停止につながる危険な通念です。SNSがこれらの呪いを増幅させる中、私たちは「自分は影響されない」という他人事効果に陥りがちですが、自分も影響を受けやすいと自覚することが重要です。本書は、単純な物語から距離を置き、「世界を複雑にする」思考を推奨します。経営者にとっては、従業員が批判的思考力を持つ環境を整えることが、組織を健全に保つうえで不可欠な視点となるでしょう。この本は、目に見えない呪縛を理解し、より良い経営判断を下すための第一歩となる一冊です。

# スポットワーカー活用 の際の注意点

タイミーなどのスポットワーカーを活用する際の労務管理上の注意点について解説します。

## はじめに

近年、タイミーなどの「スポットワーカー」サービスを活用する企業が急増しています。人手不足が常態化するなか、繁忙期や突発的な欠員対応に柔軟に対応できるこの仕組みは、多くの中小企業にとって魅力的です。登録アプリから即座に人材を確保できる利便性は大きい一方で、「単発だから特別扱いでよい」と軽視すると、労務トラブルや法令違反に直結しかねません。以下、実務で特に注意すべきポイントを整理します。

## 雇用契約と労働条件の明示

たとえ1日単位や数時間だけの勤務であっても、スポットワーカーと会社の間には労働契約が成立します。労働基準法に基づき、**賃金・労働時間・業務内容・就業場所などの労働条件を記した「労働条件通知書」を書面または電子で交付する義務**があります。アプリ上で「時給1,200円・シフト4時間・清掃業務」などの条件で合意している場合、その条件を後から一方的に変更することはできません。

## 労働時間管理と割増賃金

スポットワーカーの労働時間も、他の労働者同様に適切に管理しなければなりません。当然、時間外労働、深夜労働や休日勤務の場合には、**割増賃金の支払い義務も生じます**。さらに、継続的に同一人物を利用したり、掛け持ちの労働者を雇用したりする場合には、週40時間等の法定労働時間の制約を受けることになります。

## 安全衛生と労災保険

スポットワーカーも労働者災害補償保険（労災保険）の対象です。就業前には業務内容や作業上の注意点を説明するなど、安全配慮義務を果たす必要があります。就業に際しマニュアルなどを用いて注意点を説明し、事故防止に努めましょう。万一の事故が発生した場合には、通常の従業員と同様に労災手続きを行う必要があります。

## 社会保険・雇用保険の取扱い

スポットワーカーは単発勤務が多いため、多くの場合は社会保険や雇用保険の加入要件を満たしません。ただし、同一人物を継続的・反復的に利用し、「週20時間・31日以上」など一定の労働時間や雇用見込みを超える場合には加入義務が発生することに注意が必要です。

## 個人情報と守秘義務

短期の就業であっても、ワーカーが顧客情報や企業の営業秘密情報に触れる可能性があります。情報漏洩を防ぐため、守秘義務の誓約書を取り交わしたり、業務範囲の明確化や情報の閲覧権限の設定など取り扱いルールを策定したりといった対策も検討しましょう。

## 契約形態

一部でスポットワーカーを「業務委託契約」と誤解しているケースが見られますが、実態は雇用契約です。業務内容や勤務時間を指定し、指揮命令下で働かせる以上、労働者としての扱いが必須です。委託契約的な扱いをしようと、偽装請負と判断されるリスクがあります。

## 法令遵守を前提に有効活用を

スポットワーカーは、即戦力を短期間で確保できる便利な仕組みです。しかし、採用や管理の手間を省ける反面、法的リスクや安全配慮義務が曖昧になりやすい点で注意が必要です。

この記事で挙げた「条件明示・労働時間管理・労災対応・情報管理」といった基本を丁寧に押さえることが、トラブル防止と円滑な運用につながります。

法令を遵守しつつ柔軟にスポットワーカーを活用できれば、人手不足対策として非常に有効です。スポットワーカーの活用を見越して、適宜マニュアル整備その他の労働環境整備を行いましょう。

# 在宅勤務がメンタルヘルスに影響を及ぼすリスク

最近のオフィス回帰の背景には在宅勤務者のメンタルヘルス問題もあるようです。在宅勤務がメンタルヘルスに与える影響とその対策について考察します。

## はじめに

近年、在宅勤務などテレワークを廃止し、オフィス回帰を進める企業が増えています。その背景には生産性の問題もありますが、実は「在宅勤務が従業員のメンタルヘルスに与える影響」への懸念もあると言われています。以下、在宅勤務がメンタルヘルスに与える影響とその対策について考察します。

## 在宅勤務とメンタル不調

国際労働機関（ILO）と世界保健機関（WHO）が2022年に発表した共同レポートによれば、在宅勤務を常態化した労働者は、仕事と生活の境界が曖昧になることでストレスや不安、燃え尽き症候群のリスクが高まると報告されています。日本でも厚労省関係の調査によれば、テレワーカーの約3割が「仕事と私生活の切り替えが難しい」と回答しています。

## 在宅勤務がメンタルヘルスに悪影響を与える要因

### 1. プロセスよりも結果重視の評価

在宅勤務では、業務の過程を上司が直接観察できないため、どうしても「成果物」や「納期遵守」など結果中心の評価になりがちです。その結果、進捗が遅れると「自分は怠けていると思われるのではないか」という心理的圧迫感が強まります。

### 2. 進捗管理の徹底不足

オフィスであれば、上司や同僚と日常的に短いやり取りをする中で進捗が共有されます。しかし在宅勤務では、報告や相談が後回しになり、気づいたときには作業が遅延していることも珍しくありません。仕事の遅れが心理的な負担を増大させます。

### 3. 気持ちの切り替え

自宅という同じ空間で仕事と生活を切り替えるのは容易ではありません。オフィスであれば通勤時間や環境の変化が「スイッチ」として機能しますが、在宅勤務では

その境界が曖昧になります。その結果、慢性的な疲労や睡眠障害の原因となります。

### 4. 家族やパートナーの不理解

在宅勤務は家族との時間を増やせる働き方ですが、その反面「常に育児・家事から解放されない」問題もあります。このイライラがパートナーとの摩擦や孤独感を強めるケースがあります。また単身世帯では、社会的交流の機会が減ることで孤立感が増すことがあります。

米国や日本の大手企業の間では、近年「オフィス回帰」の動きが目立ちます。これは、在宅勤務によるメンタル不調や生産性の低下を懸念しての動きでしょう。

## 対策

在宅勤務者のメンタルヘルス対策として、例えば以下のものが検討できます。

### 1. 細やかなオンライン雑談の導入

日常的な雑談は孤独感を軽減し、ストレス緩和につながる効果が期待できます。企業は意図的にオンライン雑談や他愛無いチャットの時間を設けるなど、形式的でない交流を促すことが効果的です。

### 2. 自宅近くのシェアオフィスの活用

「完全な在宅」か「完全な入社」の二択ではなく、自宅近くのシェアオフィスやサテライトオフィスを利用することで、移動の負担を抑えつつ環境を切り替えることができます。それらの施設の利用率補助なども検討できるでしょう。

### 3. 進捗確認と心理的ケア

「やり方がわからない」「相談しにくい」などの不安を抱え込ませないことがメンタルケアに直結します。就業時間中に、時々でいいので「大丈夫ですか？問題ないですか？」などとメッセージを送るなどの心理的ケアをまめにもすることも効果的でしょう。

# 2025年10月1日施行の 育児・介護休業法改正ポイント

今回の育児介護休業法改正では、フルタイム勤務のまま柔軟な働き方を選択できるよう、企業に対して具体的な制度導入を義務化する内容が柱となっています。

## はじめに

働き方の多様化や少子高齢化の進行を受けて、育児・介護に関する法改正が続いています。今回の改正では、柔軟な働き方を選択できるよう、企業に対して具体的な制度導入を義務化する内容が柱となっています。以下、法改正の内容について解説します。

## 1. 柔軟な働き方を実現するための措置の義務化

3歳以上で小学校就学前の子を養育する労働者に対して、下記の5つの措置から2つ以上を導入することが義務化されます。

- ① 始業・終業時刻の変更（時差出勤）やフレックスタイム制
- ② テレワーク制度（月10日以上、時間単位での利用が原則）
- ③ 保育支援（保育施設、ベビーシッターの手配・費用補助）
- ④ 養育両立支援休暇の付与（年間10日以上、原則時間単位で取得可能）
- ⑤ 短時間勤務制度（例：1日6時間勤務など）

なお制度設計には、過半数代表者からの意見聴取が必要です。自社で要件を満たす制度を既に導入済みであれば、それを運用継続する方法も可能です。現実的には、①時差出勤や⑤短時間勤務制度などは3歳までに限らず労働者の求めに応じて実施しているケースも多いでしょう。それらを踏まえながら自社の状況に適した制度を選択し、制度化を進めてください。

## 2. 周知と制度利用の意向確認

3歳未満の子を養育する労働者に対して、柔軟な働き方を実現するための措置として1で選択した制度（対象措置）に関する以下の事項の周知と制度利用の意向の確認

を、個別に行わなければなりません。

周知時期	労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間
周知事項	①事業主が1で選択した対象措置（2つ以上）の内容 ②対象措置の申出先（例：人事部など） ③所定外労働（残業免除）・時間外労働・深夜業の制限に関する制度
個別周知・意向確認の方法	①面談②書面交付③FAX④電子メール等のいずれか ※①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

なお当然ながら、利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

## 3. 仕事と育児の両立に関する 個別の意向聴取・配慮

労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た時と、労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する以下の事項について、労働者の意向を個別に聴取しなければなりません。

意向聴取の時期	①労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき②労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間
聴取内容	①勤務時間帯（始業および終業の時刻）②勤務地（就業の場所）③両立支援制度等の利用期間④仕事と育児の両立に資する就業の条件（業務量、労働条件の見直し等）
意向聴取の方法	上表「個別周知・意向確認の方法」と同様に面談、書面、メールなど

つまり今回は、柔軟な制度の周知や意向確認など、**出産育児への具体的なケアが義務化された**点がポイントです。