

スポットワークの労務管理の注意点とは...?

いつもお世話になっております。

厚生労働省より、スポットワークの労務管理についての注意喚起のリーフレットが作成されたため、ご案内させていただきます。

まず、このスポットワークですが、こちらの案内では「短時間・単発での雇用仲介アプリを介した雇用契約の下で働くこと」としております。

◎雇用契約締結時における注意点

- 事業主とスポットワーカーが直接労働契約を締結します。
労働基準法などを守る義務は、労働契約を締結した事業主です。
- 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ります。スポットワークで、面接を経ることなく就労が決定する求人では、別途特段の合意がない場合、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成立と一般的に考えられております。
- 労働契約成立後は労働基準法等をお守り下さい。労働条件をスポットワーカーに明示する必要があり、そのため、スポットワーク仲介業者が代行してくれている場合もありますか、確実な確認が必要です。

◎事業主の都合で休業、早上がりさせる場合など、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合、休業手当の支払いが必要です。

◎賃金・労働時間に関する注意点

- 労働条件通知書に記載された所定支払日までに支払う必要があります。
- 業務に必要な準備行為も労働時間です。
- 一方的な賃金の減額は違法です。
- 実際の労働時間を速やかに確認しましょう。

◎その他の注意点

- 通勤途中、仕事中の怪我は労災保険給付の対象となります。
- 労働災害防止対策も事業主の義務です。
- ハラスメント対策も事業主の義務です。

以上になります。採用までは間略化されているかもしれませんが、その後は通常の労働者の方と違いはほとんどないように感じますね。



メールマガジン配信希望の方は下記のメールアドレスまでご連絡くださいませ。