

人事労務ニュース BOX

2025年10月号

「昇給の有無」明示違反めだつ**パート・有期労働法 東京労働局**

東京労働局は2024年度のパートタイム・有期雇用労働法に基づく是正指導状況を公表した。法違反を確認した659社に計806件の是正を指導している。そのうち、「労働条件の文書交付等」違反は523件に上り、是正指導総数の64.9%を占めた。特に「昇給の有無」に関する違反が多い。

評価制度を設けている会社では、「昇降給あり」、「賃金改定あり」と明示しているケースがあるが、同労働局は、必ずしも賃金が増額するとは限らないため、こうした記載では「昇給の有無」を明示したことにはならないと指摘している。昇給の可能性を表す際は、「昇給なし。ただし随時昇給の可能性あり」、「昇給あり。ただし評価の結果、降給の可能性あり」というように、ただし書きで説明することが望ましいとした。他にも、契約期間更新時の賃金増額を「昇給あり」と誤記するケースも多い。同法での「昇給」は、1つの契約期間内の賃金増額を指すため、契約更新時の増額は「昇給」には当たらない。

外国人労働者数 増加**外国人雇用実態調査 厚生労働省**

厚生労働省は、「2024年度外国人雇用実態調査」の結果を取り纏めた。本調査は、雇用保険被保険者5人以上、且つ、外国人労働者を1人以上雇用している事業所を対象として2023年から実施している。

外国人労働者数は約182万人（前年約160万人）で、在留資格別にみると「専門的・技術的分野」が38.9%（同35.6%）、「身分に基づくもの」が27.6%（同30.9%）、「技能実習」が20.2%（同22.8%）だった。国籍・地域別では、ベトナム32.4%（前年29.8%）が最も多く、次いで中国が14.7%（同15.9%）、フィリピンが10.5%（同10.0%）となっている。「月間きまって支給する現金給与額（一般労働者）」は274.9万円（前年比2.7%増）、所定内実働時間157.1時間、超過実働時間17.5時間。

外国人労働者を雇用する理由は、「労働力不足の解消・緩和のため」が69.0%（前年64.8%）、「日本人と同等、又はそれ以上の活躍を期待」54.7%（同56.8%）、「事業所の国際化、多様性の向上」15.8%（同18.5%）と続く。

男性の育児休業取得割合 4割超え**雇用均等基本調査**

厚生労働省が公表した「2024年度雇用均等基本調査」の結果によると、2023年9月30日までの1年間に配偶者が出産した男性のうち、2024年10月1日までに育児休業（出生時育児休業を含む）を開始した男性の割合は、40.5%で、初めて40%台に到達した。男性の育児休業取得率を過去5年間でみると、2020年度は12.65%、2021年度は13.97%、2022年度は17.13%、2023年度は30.1%、2024年度は40.5%となっている。2022年度以降は毎年10%程度の伸びとなっている。

事業所規模別では、従業員100人以上の事業所では取得率が50%を超え大きく伸びたが、99人以下の小規模の事業所では40%を下回っている。業種別では、鉱業・採石業・砂利採取業で67.7%、金融業・保険業で63.6%、学術研究・専門・技術サービス業で60.7%と6割を超えているが、生活関連サービス・娯楽業で15.8%、不動産・物品賃貸業で19.9%と2割未満の業種もあり、業種間の格差がある。

セクハラ事案 聞き取り調査せず**安全配慮義務違反 東京地裁**

居酒屋等の飲食店を複数有している東京都内の会社に勤務する労働者が、同僚から性的嫌がらせを受け精神的苦痛を被ったとして、使用者責任又は安全配慮義務違反を理由とする債務不履行責任に基づいて、慰謝料300万円及び遅延損害金の支払いを求めた裁判で、東京地方裁判所は同社に合計60万円の慰謝料及び遅延損害金の支払いを命じた。

労働者は、2022年11月に店舗での勤務を終え、帰宅をしようとしたところ、同店勤務の同僚から上着の袖を引っ張り自身の方へ引き寄せる等の性的嫌がらせを受けた。

同社は労働者から被害の訴えを受けたが、事後措置として、労働者本人や行為者からの聞き取りや、被害に対する謝罪、行為者に対する指導等を行っていない。同社としては、セクハラを容認しない方針を周知し、相談窓口を設け相談先を明確にしているため、安全配慮義務違反はないと主張したが、同地裁は、従業員から性的嫌がらせを受けた旨の訴えがされた会社の対応としては不十分とした。

スポットワーカー活用 の際の注意点

タイミー等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まうと、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。