

「スポットバイトル」9月以降の対応について

2025 年 8 月 26 日

ディップ株式会社（以下、「当社」）は、2025 年 9 月 1 日（月）よりスポットバイトルの利用ガイドラインをアップデートいたします。

【背景】

スポットワーカーが応募した時点以降、就業開始前に掲載企業が一方的に就業をキャンセルしても、「労働契約は未成立」との独自解釈に基づき、業界の慣習として給与相当額を支払わないケースが存在していました。

そのような問題に対し、当社は 2025 年 4 月より予定されていた勤務時間分の給与相当額 100%を当社が事業主に請求し、ユーザーに支給する対応を進めておりました。なお、2025 年 4 月以前に同様の理由で働く機会を失った当社のユーザーに対しては、給与相当額を当社負担で支給しております。（※1）

2025 年 7 月 4 日（金）に厚生労働省より、「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考えられる」との当社が先行して進めていた同様の指針が公表されました。（※2）

同日に一般社団法人スポットワーク協会（以下、「スポットワーク協会」）より「スポットワークサービスにおける適切な労務管理へ向けた考え方」として、周知がなされています。（※3）

（※1） <https://www.dip-net.co.jp/news/2066>

なお、当社でのマッチング後の事業主都合によるすべてのキャンセル率は 13.9%でした。（2024 年 10 月～2025 年 3 月）

（※2） https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_59321.html

（※3） https://www.jaswa.or.jp/news/spotwork_250704/

【当社の対応について】

当社はフィロソフィーである「ユーザーファースト」に基づき、2025 年 4 月より既に対応しております。今般のスポットワーク協会の指針を踏まえ、以下対応いたします。

■「スポットワークサービスにおける適切な労務管理へ向けた考え方」における解約可能事由への対応

スポットワーク協会からの指針にて、解約可能な条件（以下、「解約可能事由」）が提示されました。（参考：https://www.jaswa.or.jp/news/spotwork_250704/）

人材サービスを長年にわたり運営してきた経験に基づき、法的見解、当社独自のユーザー保護の観点も踏まえ、上記解約可能事由第9号～第11号（※4）については、引き続き休業手当の支払い対象とすることにいたします。（※5）

（※4）

第9号：天災等の不可抗力によらない営業中止の場合

第10号：大幅な仕事量の変化に伴い募集人数の変更が必要となった場合

第11号：掲載ミス（業務内容や日時の誤り）があった場合

（※5） 就労開始時刻の24時間前以降については給与相当額の100%といたします。

事業主都合だけでなく、やむを得ない事情を考慮し就労開始時刻の24時間前以前の場合は、休業手当として給与相当額の60%とします。

（※6） ※5に応じてユーザーのキャンセルポリシーについても、就業開始時刻24時間以上前はペナルティなしと変更いたします。

当社は今後もユーザーファーストを追求し続け、「スポットバイトル」をはじめとする多様な働き方の提案を通じ、労働市場における諸課題の解決に取り組むとともに、誰もが働く喜びと幸せを感じられる社会の実現を目指してまいります。