

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。

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)

「日本はオワコン」「人生は親ガチャで決まる」といった言葉が、なぜ私たちの思考と行動を縛るのでしょうか。サイエンスジャーナリストが 10 万本の科学論文をもとに、現代社会にはびこる「見えない呪い」の正体を解き明かします。

ひまわり社会保険労務士事務所より

05 | お問い合わせについて

06 | 今月のポイント

経営診断ツール

07 | 在宅勤務者メンタルヘルス

対策チェックシート

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てしまうと、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。

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「完全な出社」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ケアが義務化された**点がポイントです。

社会は、静かにあなたを 「呪う」

鈴木祐（著）

単行本（ソフトカバー）：256 ページ
出版：小学館クリエイティブ
価格：1,980 円（税込）

はじめに

本書の「呪い」とは、社会に広がる言葉や価値観が、私たちの思考や感情を静かに縛る現象を指しています。たとえば「日本はオワコン」「親ガチャで人生は決まる」といった言葉です。こうしたフレーズは、十分な根拠がないにもかかわらず、SNS やメディアを通じて拡散し、人々の意思決定に影響を与えています。

著者は10万本の論文と600人の専門家への取材をもとに、これらの通念を科学的に検証しています。本書の目的は、無意識に取り込まれた思い込みの牢獄から自由になるための手がかりを示すことです。

絶望論と幸福強迫の二重の罠

「日本の未来に希望はない」という絶望論は、1人当たりGDPや少子高齢化のデータを根拠に語られることが多いものです。しかし、GDPの順位下落は統計上の偏りを含み、治安や社会保障といった生活の豊かさを反映していません。

本書は、悲観論を前提にすることで思考停止に陥る危険を警告しています。一方、「人は幸せになるために生きている」という通念も呪いとなりえます。幸福を意識的に追い求めるほど、現実との差異が際立ち、主観的幸福感が低下する研究結果が示されています。

経営の現場でも「社員を幸せにすべき」という言葉が独り歩きすると、過度な期待や失望を生みかねません。数字や理想にとらわれず、実態に即した視点を持つことが重要です。

職場を蝕む情熱神話と遺伝決定論

「やりたいことを仕事に」「情熱さえあれば成功できる」という考え方は、耳触りがよい一方でリスクも伴います。研究によれば、情熱はモチベーションの前借りとなり、

燃え尽きを招きやすいことがわかっています。自己評価と成果の乖離を生み、パフォーマンスを下げる場合さえあります。また「親ガチャ」「遺伝率が高いから人生は遺伝で決まる」といった決定論も呪いの一種です。

遺伝率とは集団内のばらつきを説明する統計であり、個人の運命を決める数値ではありません。教育や環境によって結果は大きく変わりうるのです。採用や人材育成において、才能や家庭環境を過大に評価することは、可能性を狭める思考停止につながります。

情報過多時代の組織防衛術

SNSは断定的で感情的な言葉を拡声し、呪いを増幅させる装置になっています。多くの人は「自分は流されない」と考えがちですが、これを著者は「他人事効果」と呼び、最大の落とし穴だと指摘します。むしろ自分も影響を受けやすいという前提に立つことが、防衛の第一歩になります。

本書は「世界を複雑にする」思考を推奨し、単純な物語から距離を取る重要性を強調しています。経営者にとっては、従業員が一面的な情報に支配されないよう、批判的思考力や情報リテラシーを育む環境を整えることが、組織を守るうえで欠かせない視点となります。現代社会に蔓延する通念や断定的な言葉を科学的に検証し、そこから自由になる方法を探る一冊として、目に見えない呪縛を理解することが、組織を健全に保ち、経営判断を誤らないための第一歩となるでしょう。

まとめ

現代社会に蔓延する通念や断定的な言葉を科学的に検証し、そこから自由になる方法を探る一冊です。目に見えない呪縛を理解することが、組織を健全に保ち、経営判断を誤らないための第一歩となるでしょう。

ひまわり社会保険労務士事務所からのお知らせ

就業規則作成や採用前から退職まで労務管理、働き方改革対応、**人財採用・職場定着支援**、労働条件審査、社内研修等のご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問合せ下さい。

当事務所へのお問い合わせについて

今月のひまわりだよりはいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

ひまわり社会保険労務士事務所・福岡就業規則サポートセンター	
代表 社会保険労務士 医療労務コンサルタント	久保田 統
所在地	〒805-0017 福岡県北九州市八幡東区山王 1-1-25
営業日・時間	平日 9:00~17:00 事前に打合せの場合は、日時関係なく柔軟に対応いたします
電話・FAX	TEL 093-662-8200 FAX 093-661-6444
メール	office-himawari@himawari-sr.jp メール対応は24時間

今月のポイント

☆ まずはスポットワーカー活用の際の注意点についてですが、本編でも記載の通り契約書の明示や時間管理、それに伴う割増賃金、安全配慮義務や場合によっては各種保険加入など通常の雇い入れと変わりませんのでご注意ください、本編記載のように個人情報や守秘義務等も注意が必要です、**顧問契約のお客様は導入前にご連絡ください。**

☆ 次に在宅勤務がメンタルヘルスに影響を及ぼすリスクについてですが詳細は本編記載の通りです、対策でも記載のように相談体制や交流等の導入を検討する場合も必要です。

☆ 次に **2025年10月1日施行**の育児・介護休業法改正ポイントについてですが、今回の10月改正については本編でも記載の通り柔軟な働き方を実現するための措置の義務化については、労働者代表者からの意見聴取をしながら**2つ以上の制度を導入**する必要があります。

※今年も4月1日にも育児・介護休業法改正されています。

どんな小さな疑問も、どうぞお気軽にお問合せ下さい。

総合ホームページ（ひまわり社会保険労務士事務所）

<https://himawari-sr.jp/>

就業規則専用ページ（福岡就業規則サポートセンター）

<https://fukuoka-kisoku.jp/>

在宅勤務者

2025 年版チェックシート

メンタルヘルス対策チェックシート

在宅勤務者のメンタルヘルス対策の現状を確認するためのチェックシートです。

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	在宅勤務者についても成果だけでなく業務プロセスを含めた評価ができていますか？		
2	在宅勤務者の業務進捗を定期的に簡潔に確認できる仕組みがありますか？		
3	会議以外に雑談や気軽なやり取りの時間を設けていますか？		
4	シェアオフィスなど切り替え環境を支援する制度がありますか？		
5	心理的ケアを目的とした声かけを定期的に行っていますか？		
6	家庭内負担を考慮した働き方や制度を整備していますか？		
7	孤立防止のため交流機会やオンラインイベントを提供していますか？		
8	在宅勤務者の労働時間・休憩・残業を正しく把握できていますか？		
9	在宅勤務者が業務情報から取り残されないルールや仕組みがありますか？		
10	メンタル不調時に相談窓口や外部資源につなげられる体制がありますか？		

FAX のご返送は **093-661-6444** まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を お書きください	
FAX			