

労働総研 ニュース

No.436

2026年10月号

(2026年10月25日発行)

発行 一般社団法人労働運動総合研究所(労働総研) office@rodosoken.com
 〒102-0093 東京都千代田区平河町1-9-1 メゾン平河町501
 ☎・Fax (03) 3230-0441 労働総研HP <https://rodosoken.com/hp/>

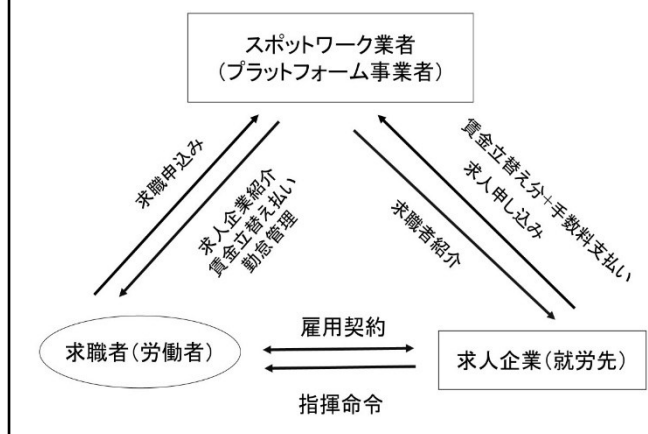
スポットワークを野放しにして よいか 労組がILOに申立て

いま、スポットワーク(スキマバイト)が急増している。スポットワーク事業者(以下、SW事業者と略記)の提供するアプリで仕事を探せる、履歴書や面接なしにスキマの時間を利用して数時間でも働ける、そのうえ「賃金は即日払い」(SW事業者が立替え)という手軽さが人気の秘密である。人手不足に悩む企業にとってもアプリに求人を掲載することで、すぐに働き手が見つかりと重宝されている。今では介護や保育の現場にもスポットワークの労働者が広がっている。業界団体のスポットワーク協会によれば、2025年10月時点の登録者数は3800万人に達した。最大手のタイミーの場合、1社だけで累計登録者は1000万人を超えている(同社プレスリリース25年1月8日付)。もっとも同じ人が複数のSW事業者のアプリに登録しているため、スポットワークを利用して働く人(以下、ワーカー)の実数はこれをかなり下回る。

(1) スポットワークの問題点

だがスポットワークは良いことづくめではない。ワーカーは、形式上は求人企業に雇用されている労働者で、労働法が全面的に適用されるが、実際には機能していない。つまり労働者として当然保障されているはずの諸権利を行使できない状態にある。図が示すように、スポットワークの雇用主(使用者)はSW事業者と就労先企業(求人企業)の2つに分化している。雇用契約上は後者が使用者であるが、実際の機能の多くをSW事業者が担っている。使用者が2つに分かれている点は派遣労働と同様の構造である。

図 スポットワークの仕組み



しかもSW事業者の提供するアプリ(アルゴリズム)が労働条件に大きく関与するという新しい特徴がある。「非正規労働者の権利実現全国会議」(以下、「非正規全国会議」)はこのようなスポットワークを「デジタル日雇い派遣」と規定し、その問題点をつぎのように指摘している(注1)。

－目次－

- スポットワークを野放しにしてよいか 1
- 労働時間健康問題共同研究部会 3
- 出版記念シンポジウムを開催 4
- 労働トピックス 5
- 公開研究会のお知らせ 6
- 労働総研日誌 6
- 第3回理事会のご案内 6

①社会保険に加入できない仕組み

ワーカーの就労時間は1社につき週当たり20時間未満、賃金月額が8万8000円を超えないようにアプリで上限設定している。これはワーカーを社会保険の適用対象から除外することを意図した措置である。

②ドタキャンや「早帰り」の強要

ワーカーが就労先企業から指示される仕事内容がアプリに表示されていた求人内容と異なる例や、「仕事がなくなったので帰ってほしい」と言われた、あるいは「4時間分の仕事のはずだったのに、2時間経過した時点で帰らされた」などの事例が相次いでいる。いわゆるドタキャンや「早帰り」の強要である。これに対する企業からの補償(休業手当)がなかったり、あったとしてもきわめて不十分というケースが指摘されている。

③不当なペナルティー

ワーカーが就労直前に仕事をキャンセルすると、SW事業者からマイナスのポイントがつけられ、一定期間は求人に応募できなくなる一方、求人企業側からのキャンセルには実質的な制裁がないという不公平な扱いが行われている。また、ワーカーは仕事の終了時に就労先企業に掲示されているQRコードを読み取り、当日の就労内容を評価しなければならないが、その際、就労先に批判的なコメントを記入すると、以後の求人への応募がブロックされることがある。こうしたペナルティーはアルゴリズムによる自動的な措置か、それともSW業者の担当者の手によるものか、定かでない。

④団結権、団体交渉権行使の困難

労働者に保障されている団結権や団交権の行使がワーカーには事実上閉ざされている。就労先企業はワーカーに対して「1日限りの、短時間労働者」という扱いをする。ワーカーを名前でなく、「タイミーさん」、「シェアフルさん」などと業者名で呼ぶこ

とも現われている。就労先はワーカーに対する使用者としての自覚がきわめて希薄で、ほとんどの場合、団体交渉に応じる意志を示そうとしない。

他方、SW事業者は、労働者の採用・雇用手続き・勤怠管理・給与計算・賃金の前払い・給与振込などのすべてを就労先企業の代わりに行っており、事実上の使用者の機能を果たしている。この構図は派遣労働(しかも労働者派遣法が原則禁止している日雇い派遣)に酷似しているが、SW事業者は「有料職業紹介業者」と自称し、使用者責任から免れている。厚生労働省もSW事業者を「有料職業紹介業」と規定し営業を許可している。ワーカーが加入する労働組合からの団体交渉の要求に対して、SW事業者は「使用者ではない」と主張して団交に応じようとしらない。

(2) ILOへの申立てで労働組合が要求していること

こうした現状に対するワーカーからの訴えを受けて、「非正規全国会議」は2025年5月、26年6月の2回にわたり厚生労働省に対しヒアリングを行い、上記の問題点を指摘したが、厚労省側は是正に乗り出す積極的姿勢を示さなかった。こうした政府の対応は、日本が批准しているILO第181号条約(民間職業仲介事業所条約)や第122号条約(雇用政策に関する条約)などが加盟国に課している労働者保護措置に違反している(注2)。

そこで、ワーカーを組織している総合サポートユニオンや東京公務公共一般労働組合(首都圏青年ユニオン)は「非正規全国会議」の支援を受けて、本年9月、ILOに対して憲章第24条(注3)に基づいて申立てを行った。ILOが日本政府に対して以下の勧告を行うよう求めている。

①SW事業者と利用企業の共同責任または

連帯責任を法令で明確化し、使用者責任の空白を解消すること

②スポットワーク労働者の結社の自由および団体交渉権を実効的に確保するための積極的措置をとること

③スポットワーク労働者への社会保険適用の意図的回避を目的とするアプリのブロック機能を禁止すること

④ワーカー雇い入れ時の安全衛生教育の確実な実施のための法的措置をとること

⑤スポットワークに関する公的な実態調査を実施すること、およびILOの2023年国際労働統計家会議決議(注4)に準拠してSDGs指標8.3.1(雇用全体に占めるインフォーマル雇用比率)を公式に測定し、報告すること

⑥賃金不払い等に関する実効的な行政救済機構を整備すること、などである。

ILOが今回の申立てを受理すれば、三者構成委員会が設置され審査が行われる。これを経て労働組合の申立てが認められれば、ILO理事会は日本政府に対し是正措置をとるよう勧告を行うことが見込まれる。ILOがどのように対応するか、今後の経過を注視したい。

(注1) 脇田滋「スポットワークをめぐる取り組みの経過と現段階」(「非正規労働者の権利実現全国会議」の2026年総会における報告、同年7月30日)および同会議HPを参照 [こちら](#)

(注2) ILO第181号条約(1997年採択、日本は99年批准)は、労働者保護の措置(結社の自由・団体交渉権の保障、均等待遇・差別禁止、派遣労働者保護のための責任の明確化など)を条件に、労働者派遣事業や有料職業紹介事業などの人材ビジネスを容認した。また同第122号条約(1964年採択、日本は86年批准)は加盟国が良質な雇用の確保に向けた雇用政策を講じる

ことを求めている。

(注3) ILO憲章24条は、労働者団体又は使用者団体が、ある国について、「その国の政府が批准したILO条約を遵守していない」と考える場合に、ILOに申立てを行うことができる」と定めている。

(注4) この決議では、インフォーマル経済やインフォーマル雇用の定義や指標、測定方法などを定めた。零細自営業者や家族従業者だけでなく、著しい細切れ雇用の労働者のように、通常の労働者に適用される労働法や社会保障制度が事実上適用されていない状態にある労働者を広く「インフォーマル雇用」と捉えている。

(伍賀一道：会員、元金沢大学教員)

労働時間健康問題共同研究部会 「ジョブ型の幻想」で開催

労働時間健康問題共同研究部会を9月11日に全労連会館会議室で開催し、「ジョブ型の幻想」(本の題名)をテーマに藤田実労働総研理事(桜美林大学名誉教授)の報告が行われました。以下報告と討論の内容です。

この本の出版は労働運動総合研究所(労働総研)の課題別研究「日本におけるジョブ型雇用・ジョブ型賃金の実態とその対抗策についての研究」の成果です。研究プロジェクトでは、政府や財界が推進しているジョブ型雇用と日本型職務給の導入、リスクリングによる労働者の成長産業への移動促進とそれによる構造的賃上げを実現するという労働市場改革の流れをふまえて、日立製作所や富士通、ソニー、NTT、日本IBM、公務職場などで導入されているジョブ型人事制度の実態の調査、研究を進めてきました。

研究者や労働組合のなかには、ジョブ型

人事制度は男性正規労働者中心の日本的雇用システムを変革し、同一（価値）労働同一賃金を実現する一助になるとして、積極的に評価する見解もありますが、民間企業・公務で導入されているジョブ型人事制度の内容とそれが労働者に何をもたらしているのか、その実態を明らかにする目的ですすめられました。

本書の意義は民間企業（電機・情報通信産業）と公務職場で導入されたジョブ型人事制度が労働者に何をもたらしたのかを明らかにしたことです。ジョブ型賃金の本質はジョブを名目にした能力・成果に基づく成果主義賃金で、格差を拡大させ、生活保障的な側面を持つ年功賃金の最終的解体をもたらす性格を解明しました。

また、ジョブ型人事制度の導入によって、男女や雇用形態間の格差を是正する同一（価値）労働同一賃金を実現するどころか、降格・降給やPIPの制度化によって、賃金の個別化を進め、雇用の不安定化を招くことが明確になりました。

さらに、欧米のジョブ型人事制度との比較では、日本でイメージされている職務分析と職務評価に基づいて当該の職務能力のある労働者に対して賃金（職務給）を支払うという制度は、欧米でも採用されていないことが明らかになりました。政府・財界の雇用政策の転換のなかにジョブ型人事制度を位置づけ、労働市場の構造変革というねらいも明らかになりました。

これらの内容は、いま政府・財界がすすめている労働時間法制の規制緩和（残業の上限規制緩和、裁量労働・変形労働時間制の導入拡大、労働時間管理の自己責任化）の動きとも関連し、このことがメンタルヘルス不調、パワハラなどのハラスメントの横行につながっていると職場からの告発があるのです。（研究会責任者 佐々木昭三）

出版記念シンポジウムを開催 書籍購入のご協力を

大月書店より労働総研編『ジョブ型の幻想 ―能力で分断される労働を紡ぎ直す』（定価：3080円）が発刊されました。

いま、外資系や大企業を中心にひろがりつつある「ジョブ型人事」の実態は、労働者の業績や成果を一方向的に評価し、職位や賃金に大幅な格差をつけています。さらには、低評価を口実に賃下げ・降格などの労働条件の不利益変更や退職強要・解雇が押し付けられています。この書籍は、労働総研の「ジョブ型研究会」の1年余にわたる議論をもとに、ジョブ型人事の実態と問題点、労働組合の対抗策を明らかにしたものです。

このたび、出版を記念して全労連と共催で出版記念シンポジウムを開催することとしました。

つきましては、みなさまの積極的なご参加をお願いします。シンポの概要は以下のとおりです。

また、書籍の普及へのご協力もお願いします。

1. 書籍の普及

（1）本書籍は、一般書店、ネット等で購入できます。

（2）労働組合など労働総研加盟団体で購入部数を5冊以上にまとめていただければ、専用の申込書で割引購入できます（送料無料）。

・ご希望の組織は、全労連にお問い合わせください。

2. 出版記念シンポジウム

（参加費無料）

日時：2026年11月21日(土)

午後2時～午後5時

会場：全労連会館2階ホール

(オンライン併用)

※オンライン参加希望者は、
事務局にお問い合わせください。

office@rodosoken.com

シンポジスト：『ジョブ型の幻想』の著者
(藤田実／黒田兼一／山崎憲)

主催：全国労働組合総連合、
一般社団法人労働運動総合研究所

労働トピックス

09月16日 労基法改悪反対で労働団体

労働政策審議会労働条件分科会が開始された9月16日朝、労働基準法改悪の動きに各労働団体が抗議の意思を突きつけました。

連合は午前9時過ぎに構成組織から150人が参加し、「真に働く者のための労働基準関係法制実現」を求める労働者委員激励集会を開きました。

労働法制に関する同省前の街頭行動は2021年末の雇用保険法見直し以来となります。

その後、全労連や全労協などで行く「雇用共同アクション」が労働者委員を激励し「労組が一丸となって長時間労働根絶をめざそう」と力を込めました。

10月01日 ハラスメント対策の義務化

カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメント(いわゆる「求職者等セクハラ」)の防止措置が事業主の義務となりました。

☞こちら「[職場におけるハラスメントの防止のために](#)」

10月01日 ガイドライン改定

同一労働同一賃金ガイドラインが改正され、10月01日から施行されました。

☞こちら [同一労働同一賃金特集ページ](#)

なお総務省は9月28日、一定期間勤務する会計年度任用職員について、「扶養手当及び住居手当を支給する必要がある」とする通知を発表しています。

10月05日 臨時国会が招集

12月12日までの69日間を会期とする臨時国会が招集され、高市首相が所信表明演説を行いました。

全文☞[こちら](#)

10月07日 毎勤統計が発表

厚生労働省は、毎勤統計の8月分速報を公表しました。

☞[こちら](#)

実質賃金指数は、消費者物価指数(持家の帰属家賃を除く総合)で実質化したもので、現金給与総額83.7(1.5%増)となり、8ヵ月連続プラスとなりました。なお、帝国データバンクによると、食品主要195社の飲食料品の値上げラッシュはこの秋に再燃が確実とされ、電気・ガス料金の補助金が9月末で終了したことから、これらの影響が今後注目されるとしています。

10月09日 労働弁護団などが集会とデモ

日本労働弁護団は10月9日の夜、著しい長時間労働を招く裁量労働制の拡大に反対し、あるべき労働時間規制を求める集会を国会近くで開きました。集会には、労組組合員ら270人が集まり、民主改革、立憲民主、共産、社民の議員らがあいさつを行いました。

集会後に国会請願デモがとりくまれ、国民民主の議員も面会所前に並び、国会内外の連携を誓い合いました。

なお集会では、連合、全労連、全労協などの労働団体をはじめ、過労死家族の会代表などからそれぞれ決意が述べられました。

公開研究会のお知らせ

一般社団法人労働運動総合研究所（労働総研）の労働時間健康問題共同研究部会は、金属労働研究所との共催、公益財団法人社会医学研究センターの協賛で、下記の公開研究会を開きます。みなさまのご参加をお待ちしています。

日時：2026年12月18日（金） 13時30分～16時30分

会場：全労連会議室(全労連会館3階)とオンライン（Zoom）の併用

○報告1「労働時間の実態と労働時間法制、高市政権の労働時間政策」鷲谷 徹(中央大名誉教授)

○報告2「労働時間法制緩和・労基法「解体」と労働時間短縮のたたかい」土井直樹（全労連厚生労働局長）

○特別報告 『本「ジョブ型の幻想」をまとめて～ジョブ型人事制度に対する労働組合のたたかい』三木陵一（JMITU、金属労働研究所）

○提起「労働時間健康問題共同研究部会の活動と課題」佐々木昭三(研究会責任者、労働総研・社会医学研究センター理事)

【参加申し込みについて】

参加を希望される方は、氏名、メールアドレスおよび会場参加かオンライン（Zoom）参加かを明記の上、2026年12月10日までに労働総研事務局（下記）にメールでお申し込みください。なお、会場のスペース

の関係で、会場参加希望者が多い場合、オンライン参加に切り替えていただく場合があります。その際にご容赦ください。

オンライン参加者には後日、ZoomミーティングのID、パスコードと報告レジメをお送りします。

問合せ申込先：労働総研事務局
office@rodosoken.com

労働総研活動日誌

08月26日（水） 中連事務局団体会議

09月09日（水） 事務局会議

09月09日（水） 中連厚生労働省要請

09月16日（水） 全労連会館理事会

09月24日（木） 売却移転作業部会

09月25日（金） 中連事務局団体会議

10月08日（木） 企画委員会

10月08日（木） 事務局会議

10月15日（木） JMITU 10周年記念
レセプション

第3回理事会のご案内

第3回理事会を以下のとおり開催します。重要事項の決議を行うため、3分の2以上の出席が必要となっております。理事・監事のみなさまにおかれては、万障お繰り合わせの上、ご出席をお願いします。

日時 2026年12月20日（日）10時～12時

場所 完全オンライン方式による開催

（事前にZoomのご案内と出欠報告をお送りします）

議題 中間事業報告、中間会計報告、入退会の承認、財産処分案など