

最低賃金とスポットワーカー労務管理

1. 2025 年 10 月からの最低賃金の見込み

8月4日に出席した中央最低賃金審議会による令和7年度の最低賃金の引き上げ額目安は、どの地域でも 63～64 円というもので、過去最高の上げ幅となった昨年の 50 円をはるかに超えるものとなりました。

その後の地方最低賃金審議会の答申も、おおむね目安のとおり(または目安を超えて)となっており、今後、異議申出に関する手続きを経て決定されます。

以下に、首都圏の答申結果をお知らせします。

<首都圏の答申状況>

都道県名	時間額(現行+引上額)、発行日
東京都	1,226 円 (1,163 円+63 円) 10/3
神奈川県	1,225 円 (1,162 円+63 円) 10/4
埼玉県	1,141 円 (1,078 円+63 円) 11/1
千葉県	1,140 円 (1,076 円+64 円) 10/3
茨城県	1,074 円 (1,005 円+69 円) 10/12
栃木県	1,068 円 (1,004 円+64 円) 10/1
群馬県	未定(現行 985 円)※8/25 時点
山梨県	未定(現行 988 円)※8/25 時点

最低賃金について、現内閣は 2020 年代に全国平均 1,500 円とすることを目標と掲げており、2029 年までに実現するためには、単純にみて年あたり7%超の上昇となります。

政府は賃上げに際し、価格転嫁や省力化投資加速化プランの徹底、事業承継・M&A(買収と合併)、成長投資の加速などで支援することをあげています。これらをみて分かるのは、最低賃金を上げること自体に支給されるものではなく、事業自体の強化や見直しについて自分から動かない限り、政府のいうところの支援は受けられないということです。

最低賃金だけではなく、採用難のために、募集する際の労働条件(賃金)を上げる必要に迫られている事業所も多くあります。事業所運営としては、今後数年を予測し、急ピッチな賃上げに対する原資を毎年用意する必要に迫られています。

事業所の皆さまにおいては対応をご準備いただき、10 月には確定情報を厚生労働省の web ペー

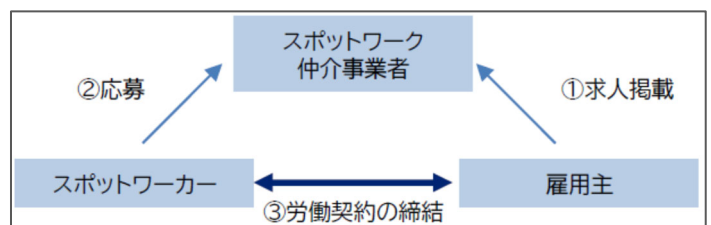
ージなどで確認してから、給与の設定等に反映をするようにしてください。

2. スポットワークの労務管理について

近年アプリ等のマッチングを受けて、すきま時間に働く方と、人手不足によりそれを受け入れる事業所が増えています。募集、応募の受付、面接の手配、採用不採用の通知などのステップのいくつか(あるいはすべて)を肩代わりしてくれるシステムにより迅速に人を雇入れることができ、事業所側にも利用するメリットが大きいようです。

しかしたとえ短い時間や単発の仕事であっても、その従事する時間に事業所の指揮命令下におかれるなら当然に労働基準法等の規制を受けます。

雇用主向けの厚生労働省パンフレット「スポットワークの労務管理」によると、スポットワーク仲介業者の位置づけは下図のようになります。本来、雇用主が負うべき労働条件通知や賃金の支払い義務を、スポットワーク仲介業者が代行・立替払いすることで問題が複雑になり、誰と雇用契約を結んでいるのかワーカー自身が把握できていないケースも見られるようです。



パンフレットでは、労働契約成立後のキャンセルや労働条件の変更を安易に行わず、また丸1日の休業や早上がりについては雇用主に休業手当の支払いが課されることが記載されています。

また、実際の労働時間(残業含む)に対し賃金を支払うことや、通勤災害・業務上災害の申請・ハラスメント対策などの雇用主の義務について、改めて注意を喚起する内容になっています。

厚生労働省による『いわゆる「スポットワーク」の留意事項等』という専用ページには労働者向けのパンフレットもあり、そちらでもご確認ください。