



経済産業省公認

## 全石協 news

## ◎任期満了に伴う役員改選で、新理事長に杉山洋一氏が就任



杉山新理事長

6月16日、東京都港区にある芝パークホテルで第13回通常総会を開催しました。また開会に先立ち、去る

5月20日に逝去された加登隆三理事長に、謹んで哀悼の意を表し黙とうを捧げました。

今年度は昨年度事業の充実を図り、墓石の共同宣伝事業として、霊園ポータルサイト『みんなのお墓』の充実と強化、情報提供事業として、『樹木葬まるわかりブック』の発行などを行なっていきます。

総会では任期満了に伴う役員改選を実施し、新理事長に杉山洋一氏（株石長・代表取締役社長）が就任しました。新理事長の挨拶では「加登隆三氏の遺志を継ぎ、新理事長として精一杯努めて参りますので、ご支援とご指導をよろしくお願いいたします」と述べました。

総会後は、恒例の『お墓を建てて当てよう！』プレゼントキャンペーンの抽選会を実施しました。

## ◇ 2025 年度役員名簿

役職	氏名	法人名
理事長	杉山洋一	(株)石長
副理事長	大澤静可	(株)メモリアルアートの大野屋
副理事長	大塚崇行	(株)大塚
副理事長	田代尚重	(株)田代家
副理事長	加登隆太	(株)加登トウキョウ
専務理事	二上光弘	(株)二上家
理事	太田 明	(株)太田石材店
理事	佐藤真樹	(株)佐藤石材工業
理事	田中裕子	(株)田中家
理事	中村哲也	(株)中村石材
理事	水野文雄	(有)石玉石材
理事	山川 隆	(有)山川石材店
理事	萩元美明	(株)はぎの家石材店
理事	河田恭志	(株)東洋石材工芸社
理事	橋口武弘	(株)橋口石彫工業
理事	中本泰輔	(株)松戸家
理事	清水健介	(株)清水屋
理事	井比宏育	(株)井比石材工業
理事	緑間浩市	(株)沖セキ
理事	田口智哉	(株)加登
監事	長江曜子	(株)加藤組 石匠あづま家
監事	柴田 清	藤太郎総業(有)

## ◎ いわゆる「スポットワーク」における適切な労務管理について

全国石製品協同組合が加盟している全国中小企業団体中央会より、「いわゆる『スポットワーク』における適切な労務管理について」（厚生労働省労働基準局長）の周知依頼がありましたので、お知らせいたします。

### いわゆる「スポットワーク」における適切な労務管理について

厚生労働省労働基準局長

いわゆる「スポットワーク」については、労働者自身の都合に合わせて働くことができることのみならず、一時的な人手不足が生じた場合に迅速に募集できるなど、労働者及び事業主双方にとって利便性が高いことなどから、いわゆる「スポットワーク」の雇用仲介を行う事業者が提供するサービス（以下「雇用仲介アプリ」という。）の登録者数や利用者数は増加しています。一方で、全国の労働基準監督署に、短時間・単発の就労を内容とする労働契約の下での働き方のうち、雇用仲介アプリを通じて働く労働者（以下「労働者」という。）からの賃金不払等の相談や申告が一定数寄せられています。

このため、今般、いわゆる「スポットワーク」における適切な労務管理を促すことや労働者と使用者のトラブル防止を目的として、使用者が労働関係法令を遵守するために留意すべき事項や労働者が注意すべき事項を別添リーフレット（以下、次頁以降）にまとめたところです。

### 「スポットワーク」を利用する事業主の皆さまへ 「知らない」では済まされない「スポットワーク」の労務管理 労働に関するトラブルにならないために

急に人手が欲しいときなどに利用する「スポットワーク」。最近利用者が急増しています。「スポットワーク」の労務管理上の注意点をまとめましたので、理解した上で「スポットワーク」を利用しましょう。

※ このリーフレットでは、スポットワークとは、短時間・単発の就労を内容とする雇用契約のもとで働くこととしています。

※ スポットワークにはさまざまな形態がありますが、このリーフレットでは、スポットワークの雇用仲介を行う事業者（以下「スポットワーク仲介事業者」という。）が提供する雇用仲介アプリ（以下「アプリ」という。）を利用してマッチングや賃金の立替払を行うものを対象とします。

「知らない」では済まされない

# 「スポットワーク」の労務管理

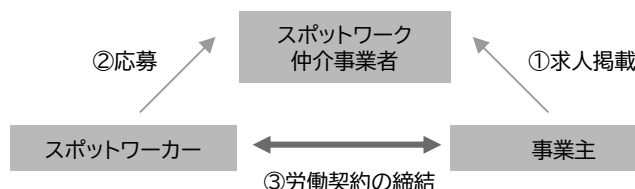


## 1 労働契約締結時における注意点

### 誰と誰が労働契約を締結するのかを確認しましょう

スポットワークは、事業主とスポットワーカーが直接労働契約を締結することとなり、労働基準法等を守る義務は、労働契約を締結した事業主に生じます。

※ スポットワーカーとスポットワーク仲介事業者が労働契約を結ぶものではありません。



### 労働契約の成立時期を確認しましょう

労働契約は、労働者が事業主に使用されて労働し、事業主がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び事業主が合意することによって成立します。(労働契約法第6条)

労働契約の成立時期は個別の具体的な状況によります。原則として、労働契約の成立をもって労働関係法令が適用されることになるので、労使双方で成立時期の認識を共有した上で、労働契約を締結することが求められます。

スポットワークでは、アプリを用いて、事業主が掲載した求人に応募し、面接等を経ることなく、短時間にその求人と応募がマッチングすることが一般的です。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は考えられます。

労働契約成立後の解約(いわゆる「キャンセル」)について、その事由や期限をあらかじめ示した契約(解約権留付労働契約)を労使間で締結する場合には、当該事由が合理的であることや、労働契約法第3条第1項の労使対等の原則の趣旨を踏まえスポットワーカーにのみ不利な内容にならないことに留意する必要があります。

※ 事業主の都合で仕事を直前に解約することは、就労のためのスポットワーカーの準備を無駄にさせ、その日の別の就労機会を見つける時間的余裕がない状態に陥らせるおそれがあり、労働者保護の観点から、不適切であると考えられます。このため、事業主からの解約の期限については、別の就労機会を見つける時間的余裕に配慮した設定が求められます。

※ 民法上、契約期間の定めのある労働契約については、労使間で特段の合意がない場合は、やむを得ない事由(天災事変等)がある場合を除き、労働契約成立後に解約することはできません。

なお、一旦確定した労働日や労働時間等の変更は、労働条件の変更に該当し、事業主とスポットワーカー双方の合意が必要です。

### 労働契約成立後は労働基準法等を守りましょう

労働契約が成立すると、事業主には労働基準法等を守る義務が生じます。予定された就業開始前に労働条件を明示することなどが必要となります。

スポットワーカーに労働条件を明示しましょう。労働条件を明示しなかった場合には、労働基準法違反となります。

労働条件を書面の交付などの方法で明示することは事業主の義務であり、未然にトラブルを回避することにもつながります。

労働条件通知書の交付はスポットワーク仲介事業者が代行してくれる場合もありますが、交付は事業主の義務なので、きちんと交付されているか、その内容は適切か、事業主の皆さまは確実に確認しましょう。もしスポットワーク仲介事業者から交付されていない場合、事業主から交付してください。

「知らない」では済まされない

# 「スポットワーク」の労務管理



## 2 休業させる場合の注意点

### 丸1日の休業または仕事の早上がりをさせることになった

労働契約成立後に事業主の都合で丸1日の休業または仕事の早上がりをさせることになった場合は、労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由による休業」となるので、スポットワーカーに対し、所定支払日までに休業手当を支払う必要があります。



※ 休業手当の代わりに、その日に約束した賃金を全額支払うことで差し支えありません。

※ 休業手当を支払う場合であっても、事業主自身の故意、過失等により労働者を休業させることになった場合は、賃金を全額(休業手当を既に支払っている場合は当該手当を控除した額)支払う必要があります。(民法第536条第2項)

## 3 賃金・労働時間に関する注意点

実際の労働時間に対する賃金を労働条件通知書に記載された所定支払日までに支払わなければ労働基準法違反となります。

### 業務に必要な準備行為等も労働時間です

事業主の指示により、就業を命じた業務に必要な準備行為(指定の制服への着替え等)や業務終了後の業務に関連した後始末(掃除等)を就業先内において行った時間などは労働時間に当たります。求人の際に、これら着替え等の時間も含めて始業・終業時刻を設定しましょう。予定した始業時刻より前に、事業主の指示により、就業を命じた業務に必要な準備行為(指定の制服への着替え等)などが発生した場合は、その時間を労働時間として取り扱ってください。

なお、事業主の指示により待機を命じた時間も労働時間に該当することから、待機後の事由にかかわらず、事業主は待機時間に対する賃金を支払う必要があることに留意してください。

### 一方的な賃金の減額は違法です

賃金について、労働条件通知書などで示した額を一方的に減額したり、「別途支払う」としていた交通費などを支払わない場合には、労働基準法違反となります。

### 実際の労働時間を速やかに確認しましょう

スポットワーカーから予定していた労働時間と異なる実際の労働時間による修正の承認申請がなされた場合は、事業主は、賃金はスポットワーカーの生活の糧であることを踏まえ、予定された労働時間に基づき勤務した賃金は遅滞なく支払うとともに、予定の労働時間と異なる時間については、速やかに確認し、労働時間を確定させましょう。

労働時間の考え方については「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」をご覧ください。



「知らない」では済まされない

# 「スポットワーク」の労務管理



## 4 その他の注意点

### 通勤途中または仕事中にケガをした場合

スポットワーカーが通勤の途中または仕事中にケガをした場合、スポットワーカーは就労先の事業について成立する保険関係に基づき労災保険給付を受けることができます。(労働者災害補償保険法第7条等)

※ 労災保険料については、事業主のご負担になります。

### 労働災害防止対策も事業主の義務です

スポットワーカーの労働災害防止のため、労働安全衛生法等に基づく各種措置(雇入れ時等における機械等の危険性や安全装置の取扱方法等の教育の実施等)を講じましょう。

### ハラスメント対策も事業主の義務です

スポットワーカーに対するパワハラやセクハラなどハラスメント防止のため、労働施策総合推進法等に基づく各種措置(相談窓口や行為者に対する措置内容の周知等)を講じましょう。



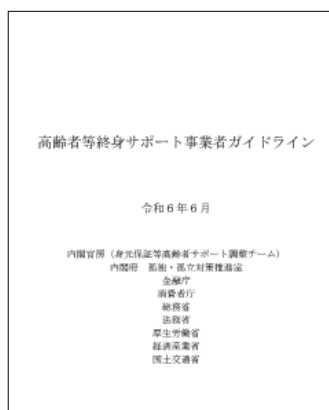
賃金や労働時間、休業手当等の  
労働基準法等に関する  
お問い合わせは労働基準監督署へ



パワハラなどに関する相談や、ど  
こに相談したらよいか分からない  
方は総合労働相談コーナーへ  
※労働問題に関するあらゆる  
分野の相談受付窓口です



## ◎ 石材店も必読！「高齢者等終身サポート事業者ガイドライン」—— その要点と事業者が注意すべきポイントとは



上記ガイドラインは、上記のQRコードより全文(PDF)を読むことができます

頼れる身寄りがいない高齢者らを対象に、家族や親族に代わって多様なサービスを有償で提供する「高齢者等終身サポート事業者」(以下、事業者)の増加に伴い、契約内容の不履行や事業者の倒産、あるいは契約時の意思決定や判断能力が問われる死因贈与契約(口約束を含む当事者間の合意契約)の有効性をめぐる裁判など、各種トラブルが増えていることから、その契約や運用などについて国(政府)の見解を示した「高齢者等終身サポート事業者ガイドライン」が昨年6月、発表されている。

事業者が提供する主なサービスとしては、通院や買い物などに同行する「日常生活支援サービス」、入院や介護施設等への入所の際の「身元保証等サービス」、葬儀や納骨、財産処分などの「死後事務サービス」の3つに分類される。

各地の消費生活センターなどに寄せられた同事業に関する相談件数は、2013年度は85件だったが、21年度で158件、22年度で194件、23年度は354件となっており、ここ十年で約4倍に急増している。石材店が経営の多角化や終活サービスの一環として同事業に参入するケースも見られるため、本ガイドラインの要点と注意すべきポイントを改めて確認しておきたい。

まず、本ガイドラインの策定に至った背景について説明しよう。

本ガイドラインによると、

「高齢者等終身サポート事業は、死後のサービスを含み、契約期間が長期である等の特徴があることから、利用者保護の必要性が高く、事業者の適正な事業運営を確保し、事業の健全な発展を推進するとともに、利用者の安心等を確保していくことが必要」としたうえで「今後、事業のニーズの増加が見込まれる中、業務の内容が民事法や社会保障関係法に広くまたがることから、遵守すべき法律上の規定や、留意すべき事項等を関係省庁横断で整理し、ガイドラインとして提示する」と説明している。

そのサービス提供にあたっては、

「利用者の尊厳と自己決定を尊重。また、関連する制度等を活用しつつ、利用者の価値感等に基づく意思決定が行われるよう配慮することが重要」と述べる。

では、具体的に事業者はどのようなことに留意すべきなのか。これを契約の締結と履行にわけて説明すると、まず契約の締結にあたって、

「事業者は、民法や消費者契約法に定められた民事ルールに従いつつ、契約内容の適正な説明(契約書・重要事項説明書を交付した説明)を行うことが重要。また医療・介護関係者等との連携や、推定相続人(現時点で相続人となる可能性が高い人)への説明など、きめ細かい対

応を行うことが望ましい」

「寄付・遺贈（遺言書による贈与）については、契約条件にすることは避けることが重要であり、遺贈を受ける場合も公正証書遺言によることが望ましい」としている。

契約の履行にあたっては、

「契約に基づき適正に事務を履行するとともに、提供したサービスの時期や内容、費用等の提供記録（医療・介護関係者等の連携も重要）を作成、保存、定期的な利用者への報告（後見人との情報共有を含む）が重要。利用者から前払金（預託金）を預かる場合、運営資金等とは明確に区分して管理することが望ましい」

「利用者からの求めがあれば、利用者が契約を解除する際に必要な具体的な手順等の情報を提供する努力義務を負う」

「（知的障害・精神障害・認知症などにより）利用者の判断能力が不十分となった場合、成年後見制度（法定・任意）の活用が必要。成年後見人等が選任された後は、契約内容についてもよく相談することが望ましい」とする。

また、事業者の運営体制について、

「利用者が安心して利用できるよう、ホームページ等を通じた情報開示、個人情報の適正な取扱い、事業継続のための対策、相談窓口の設置に取り組むことが重要」とも述べる。

国は今後、「高齢者等終身サポート事業の利用状況等を踏まえ、関係する制度（重要な治療方針に関する関わり方、介護保険サービス、死亡届、成年後見制度）の見直し等の検討を進めるほか、本ガイドラインの普及や関連制度の検討状況を踏まえつつ、認定制度等について検討する」としている。

なお、身寄りのない高齢者など「おひとり様」の抱える諸問題について解決策をわかりやすくまとめた新刊『身元保証・死後事務まるわかり BOOK』（青月社）が今年6月に発刊されている。高齢者等終身サポート事業の利用者は、「身寄りのない単身生活者」だけでなく、「親族はいるが疎遠または遠方に住んでいるため頼れない」といった事実上のおひとり様も想定されるが、本書は、そうした「おひとり様」が抱える（主に身元保証や死後事務に関する）不安や諸問題を解決し「安心して最期を迎えるための老い支度（生前準備）」について、さまざまな角度から丁寧に解説している。

見出しを見ると「死後事務委任契約で決めるべき5つのこと」「本当に直葬で大丈夫？」「海洋散骨と広がる供養の選択肢」「デジタル遺品」「ペット」「墓じまいの進め方」「お仏壇の供養（処分）は4種類」など葬祭業や終活に関する話題に触れており、さらに本稿で取り上げたガイドラインの内容も詳述しているので参考になるだろう。

※『月刊石材』2025年7月号（7月15日発行）より転載



経済産業省公認 20121004情第5号

**全国石製品協同組合**

お問い合わせ等は、☎ **03-5733-3776**

〒105-0012 東京都港区芝大門2丁目9番14号5F

FAX：03-5733-3778

E-mai：info@zenseki.or.jp

**<https://zenseki.or.jp/>**