

社会保険労務士

岩井労務管理事務所便り

連絡先：〒323-0820
栃木県小山市西城南 3-3-2

電話：0285-28-2855
FAX：0285-28-6998
e-mail: iwai-rokan@tvoyama.ne.jp



企業に求められるスポットワークの就業整備～連合「スポットワークに関する調査2025」より

空いた時間を利用して、短時間・単発で雇用されて働く「スポットワーク」の就業件数が増えていることを踏まえ、この度、日本労働組合総連合会(連合)は、インターネットリサーチにより、スポットワークで働いているまたは働いたことのある15歳以上を調査し、1,000名の有効サンプルを集計した結果を公表しました。

◆調査結果のポイント

- 1 スポットワークで働こうと思った理由について、1位「生活のための収入確保」、2位「空き時間の有効活用」、3位「すぐに賃金が受け取れる」。また、応募の際、契約形態の確認をしているかという質問では、40%近くが「確認していない」と回答。
- 2 1日で複数のスポットワークを行ったことがある割合は24.8%で、その際の就労時間は平均4.9時間。8時間以上と回答した割合が15.3%あり。
- 3 1か月あたりの収入については、「5千円未満」(22.6%)が最も多く、平均では「2.8万円」。
- 4 就業先から、業務内容や賃金等の労働条件について説明を受けたことがないと回答した割合は24.5%。けがや事故防止については34.4%が受けたことがないと回答。どの就業先でも「労働条件通知書」が交付されたという

人は30.9%にとどまる。

- 5 仕事上のトラブルについては46.8%が経験しており、最も多いのが「仕事内容が求人情報と違った」(19.2%)、次いで「業務に関して十分な指示や教育がなかった」(17.7%)。
- 6 スポットワークの就業環境について、必要だと感じる事として、「業務内容についての十分な説明」、「就業条件の向上」、「嫌がらせやハラスメントに対する通報窓口の整備や周知」などがあげられた。

情報通信技術により、仕事を探してお金を稼ぐことが簡単にできるようになりました。その影響で、働くこと自体に慣れていない10代の利用が増えています。雇う側としても、人手不足を解消するためにも上手に活用したいところです。極力トラブルを避けるためにも、企業の説明責任や環境整備が求められます。

【連合「スポットワークに関する調査2025」】

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20250123.pdf>

経団連「女性活躍推進(男女間賃金差異の解消等)」に関するアンケート」の調査結果から

経団連が「女性活躍推進(男女間賃金差異の解消等)」に関するアンケート(調査期間2024年8月7日～9月6日)を公表しました。この調査

は、会員企業 1,621 社のうち、回答があった 442 社(回答率 13.9%)から集計したものです。

◆男女間賃金差異の状況

男女間賃金差異の状況(平均)は、「全労働者」が 68.9%、「正規雇用労働者」が 71.8%、「非正規雇用労働者」が 71.0%でした。差異の要因は、「管理職登用における男女割合の違い」(65.8%)が最も多く、次いで「雇用管理区分における男女割合の違い」(40.9%)、「新卒・経験者等の採用における男女割合の違い」(26.7%)が続いています。

◆女性活躍推進(男女間賃金差異の解消等)に関する取組みの状況

男女間賃金差異の解消やアンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)の是正に向けた考え方・施策について、自社の一般事業主行動計画等に「盛り込んでいる」と回答した企業は 62.2%(140 社)、「現在、盛り込むべく検討している」との回答は 16.4%(37 社)でした。約 8 割の企業が女性活躍推進に積極的に取り組んでいることとなります。

また、女性活躍や男女間賃金差異の解消に向けて取り組んでいる具体的な施策としては、「全社的な長時間労働の防止・業務効率化(年休取得促進、ノー残業デーの設定、勤務間インターバル制度の導入・拡充、業務のデジタル化等)」(83.6%)が最も多く、次いで「多様で柔軟な働き方の推進(フレックスタイム制度や裁量労働制、テレワークの導入・拡充等)」(82.2%)や「男性の家事・育児促進(育児休業等の取得推進等)」(80.0%)などが続いています。

これらのほかに、この調査では女性の健康課題(月経随伴症、更年期症状、不妊治療等)、男性の健康課題(更年期症状・不妊治療・風しん対策等)に関する支援策の取組み状況などが公表されています。

自社で対応を検討する際に参考にしてみてはいかかでしょうか。

【一般社団法人日本経済団体連合会「女性活躍推進(男女間賃金差異の解消等)に関するアンケート調査結果」】

<https://www.keidanren.or.jp/policy/2025/04.pdf>

20代・30代のビジネスパーソン 900 人に聞いた「入社後ギャップ」～エン・ジャパン調査より

エン・ジャパン株式会社が、運営する若手ハイキャリア向けスカウト転職『AMBI』上で、39 歳以下のユーザーを対象に「入社後ギャップ」についてアンケートを実施し、929 名から回答を得ました。以下、概要をご紹介します。

◆約 9 割が「入社後にギャップを感じた経験がある」と回答。良いギャップ・悪いギャップいずれも上位に「職場の雰囲気」と「仕事内容」がランクイン

「入社後にギャップを感じた経験はありますか?」と伺うと、87%が「ある」と回答しました。入社後ギャップを感じたことがある方に、「想定より良かったギャップ」を伺うと、上位は「職場の雰囲気」(40%)、「仕事内容」(31%)。「想定より悪かったギャップ」でも、「仕事内容」(39%)、「職場の雰囲気」(38%)が上位に並びました。想定よりも悪かったギャップにおいては、男性よりも女性のほうが「仕事量」で 10 ポイント、「勤務時間・休日休暇」で 9 ポイント高い結果となりました。「想定通りだったギャップ」のトップは「勤務地」(37%)でした。

◆半数以上が「事前に防げるギャップではなかった」と回答

入社後ギャップを感じたことがある方に、「入社前の企業調べの段階で、事前に防げたギャップだったと思いますか?」と伺うと、42%が「そう思う」(そう思う: 8%、どちらかと言うとそう思う: 34%)と回答しました。一方、52%が「そう思わない」(そう思わない: 24%、どちらかと言えばそう思わない: 28%)と回答しており、半数以上の方

が事前にギャップを防ぐことの難しさを感じているようです。

◆約7割が、入社後ギャップが理由で転職を考えた経験あり。転職を考える原因になったギャップ、トップは「職場の雰囲気」「仕事内容」

入社後ギャップを感じたことがある方に「ギャップが原因で転職したことはありますか？」と伺うと、34%が「転職したことがある」、33%が「転職はしていないが、転職活動をしたことはある」と回答しました。ギャップがきっかけで転職を考えたことがある方に、その原因になった一番のギャップポイントを伺うと、上位は「職場の雰囲気」「仕事内容」(34%)、「給与」(33%)でした。

【エン・ジャパン「20代・30代のビジネスパーソン900人に聞いた「入社後ギャップ」調査—『AMBI』ユーザーアンケート—】

[https://corp.en-](https://corp.en-japan.com/newsrelease/2025/38619.html)

[japan.com/newsrelease/2025/38619.html](https://corp.en-japan.com/newsrelease/2025/38619.html)

**3月の税務と労務の手続提出期限
[提出先・納付先]**

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>
[公共職業安定所]

15日

- 個人の青色申告承認申請書の提出<新規適用のもの>[税務署]
- 個人の道府県民税および市町村民税の申告[市区町村]
- 個人事業税の申告[税務署]
- 個人事業所税の申告[都・市]
- 贈与税の申告期限<昨年度分>[税務署]
- 所得税の確定申告期限[税務署]
- 確定申告税額の延納の届出書の提出[税務署]

- 財産債務調書、国外財産調書の提出
- 総収入金額報告書の提出[税務署]

31日

- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出[年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出[公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>
[公共職業安定所]
- 個人事業者の消費税の確定申告期限[税務署]

当事務所よりひと言

**3月になりましたので、労働保険年度更新事務にあたりまして、
支払い賃金・終了した元請け建設事業について、報告にご協力をお願いします。**