

# 雇用型労働プラットフォーム

## ——マッチング、働き手の就業実態、そして政策課題

柴田 徹平

(高千穂大学教授)

今井 順

(上智大学教授)

申 在 烈

(広島大学准教授)

ICT・AI技術の進歩は、オンライン労働プラットフォーム（Online Labor Platform：OLP）の活動を拡大させ、不安定なフリーランス就業を拡大させてきた。一方で、近年注目されているのが、雇用型労働プラットフォーム（雇用型労働PF）である。従来のOLPとは異なり、雇用型労働PFは働き手と企業を雇用契約においてマッチングする。しかし、こうしたプラットフォームにおけるマッチングの実態や労働者の就業実態は、ほとんど明らかになっていない。本研究では、代表的な雇用型労働PFであるタイミー社から提供されたデータと資料を用いて、その実態の一端を明らかにした。雇用型労働PFは、①採用・労務管理事務の代行、②スポット取引とでも言うべき即時性の高いマッチング、③企業や労働者にとって高い利便性を提供するシステムの3つを、ビッグデータとAIを活用することで実現している。提供される仕事は、ロースキルで最低賃金近傍の賃金水準が多いが、労働者にとっては、空き時間で働くことができ、勤務シフトを入れる等の煩わしさを避けられる。また雇用型労働PFの中には、労働条件の改善や正規雇用への橋渡しの仕組みを作っている企業もある。一方で、社会保険加入に関する課題が生じる可能性がある。雇用型労働PFにおける労働者の労働条件の改善には、個別企業の取り組みだけでなく、最低賃金の引き上げが重要である。また、タイミー社の取り組みは、非正規労働者の職業能力開発のあり方にとって重要な意味を持つ可能性がある。

### 目次

#### I はじめに

#### II 雇用型労働PF企業のビジネスモデルと法制度上の位置づけ

#### III 雇用型労働PFにおけるマッチングと、仕事と労働条件の特徴

#### IV 誰がいつどのように働いているのか

#### V おわりに

### I はじめに

ICT・AI技術の進展によって、プラットフォーム資本主義が到来したと言われている。Srnicsek（2017）によれば、プラットフォームとは、1）2つ、もしくはそれ以上のグループが交流できるデジタル上のプラットフォームのことで、2）ユーザーがいればいるほど価値が上がるというネットワーク効果を発揮し、3）一見、空の空間に見えて、実は交流のあり方に関する政治

を具体化する存在だという (Srniczek 2017: 43-47)。Amazon は数多の売り手と消費者を場所の制限なく取引できるようにし、Google Play もまた、数多のアプリ開発者とツール、そして買い手をつなげている。ネットワークの大きさ自体が極めて大きな価値を持ち、場所という制限を取り払った取引を可能にしている。

労働の領域にも、この影響が押し寄せている。ウーバーやクラウドワークスなど、労働に対する需要と供給を引き合わせることから利益を得るオンライン労働プラットフォーム (Online Labor Platform: これ以降、OLP) の活動が拡大している。近年こうしたプラットフォームが仲介する働き方が注目され、欧米ではすでにそのインパクトに対する社会的保護の議論が進んでいる (例えば European Parliament 2024)。

OLP は、自律的な働き方の拡大を支えるかのようなキャッチフレーズと共に登場してきた。いつでもどこでも好きなように働くことができるというコンセプトだ。始業と終業 - 拘束時間が明確に決められ、労働を行うべき場所が指定され、働き方そのものや取り組む姿勢に対して管理統制が存在する組織的な雇用労働に対し、自律性の高いフリーランス的な働き方を、実現可能なオルタナティブとして支えるプラットフォームとして登場したと言ってよい。そこで約束された「自律性」が本物かどうか、すなわち OLP の一部において働き手がフリーランスとは言えず、実は労働者と認識すべきではないかという議論が、このところ OLP を巡る議論の中心に座ってきた。

加えて私たちの研究グループでも OLP のフリーランスの労働実態の一端を明らかにする先駆的な研究を行ってきた。例えば、今井・柴田・申 (2024) では、OLP が働き手にもたらす自律性について検討した。そして OLP 拡大は、日本の雇用関係や企業間関係に見られる安定した仕事・報酬と引き換えにした従属的關係とは異なり、従属的というより平等に近い取引関係を実現しつつあるが、OLP における取引では、安定した仕事・報酬は保障されず低収入で不安定なワーカーが拡大していることを明らかにした。また申 (2023) は、これまで明らかになっていなかった OLP で

働くフリーランスのフードデリバリー配達員の労働条件とその決定メカニズムに関する詳細な分析を行ってきたし、柴田 (2024) は、フードデリバリー配達員の分析から、配達プラットフォーム企業が報酬に関する情報をブラックボックスにしていることや報酬体系を一方的に変更できることによって、配達員の報酬に関する裁量権が制約されており、これが配達員の不安定就業の実態をもたらしていると述べている。そして、これらの研究を通じて、私たちは、本来、指揮命令を受けるはずのないフリーランスが、指揮命令を受けるという OLP 就労を巡る新たな問題を明らかにしてきた。

このように OLP で働くフリーランスの不安定就業や指揮命令を受ける実態が明らかになる一方で、近年の OLP を巡る新しい動向として注目されるのが、タイミー社などに代表される雇用型労働プラットフォーム (これ以降、雇用型労働 PF) である。彼らは、労働基準法が適用されるので、フリーランスのように最低賃金を下回るような低報酬に陥ることはない。一方で、日雇い派遣の疑念を指摘する議論もある<sup>1)</sup>。こうした状況を踏まえ、本論文では、タイミー社から提供を受けた資料やワーカーのデータを用いて、雇用型労働 PF の実態を明らかにし、フリーランスとの違いや今後の法的・政策的課題を明らかにしていく。

なお FISCO (2025)<sup>2)</sup> でも述べられているように、タイミー社は、日本のスポットワーク (これ以降、タイミー社のサービスをスポットワーク、利用者をスポットワーカーと表記) 市場のパイオニアで、利用登録者数 (2024 年 12 月で 1 千万人) やサービス利用率、求人掲載数において業界 No. 1 の企業であり<sup>3)</sup>、日本の雇用型労働 PF の代表的な企業である。従ってタイミー社の運営するプラットフォームで誰がどのような取引をしているのかという基礎的な分析をすることは、日本の雇用型労働 PF の実態を知る上で、最も適切なアプローチといえる。

本論文の構成は以下の通りである。最初に雇用型労働 PF の特徴を分析した上で、法制度上の位置づけを概観する (Ⅱ)。次に雇用型労働 PF の行うマッチングとそこでの仕事の労働条件につい

て、その特徴を明らかにする(Ⅲ)。最後に雇用型労働PFの就業実態の分析を通じて、いつ誰がどのように働いているのか、を明らかにする(Ⅳ)。

また本論文で用いるデータは、タイミー社から提供頂いたマッチング・データ(以降、「タイミー社データ」)及び会社提供資料(同社の経営戦略やビジネスモデルについての資料。以降、「タイミー社資料」)である。「タイミー社データ」は、同社のシステムに保存されている求人情報と登録労働者のデータのうち、2018年から2024年までの期間に取引実績のある登録者112万7005人からランダムに選ばれた500名、ならびに彼・彼女らの行った取引1万3033件(取引成立日ベースだと、データは2018年5月11日から2024年4月15日まで存在している)についての労働条件等に関するデータである。

## Ⅱ 雇用型労働PF企業のビジネスモデルと法制度上の位置づけ

### 1 タイミー社のビジネスモデル

タイミー社は、働き手の「働きたい時間」と雇用主の「働いてほしい時間」を同社のアプリを通じてマッチングする事業を行っている。タイミー社はアプリを通して、求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における雇用関係の成立をあっせんする職業紹介を業務としており、マッチングが成立し、実際に働いた時間の日当報酬(交通費含む)の30%を手数料として受け取っている。従って、マッチング件数の増加が極めて重要な企業目的となる。

では、タイミー社はどのような方法でマッチングの増加を図っているのだろうか。「タイミー社資料」よりみていこう。第一に、雇用主側にとってのアルバイト採用を「固定」から「変動」にするという戦略がある。これまでのアルバイトであれば、繁忙期やアルバイトが急な体調不良で欠勤した場合に、即日、新たなアルバイトを雇うことは困難であった。それは面接や採用手続きなどの手間が発生するからである。同社のサービスは、このような手間をなくし、必要な時に最適な人材

を紹介できるシステムを構築することで、急な人手不足といった雇用主の悩みを解決しようとしている。

タイミー社によると、これは、①採用手続きや労務書類の電子化・出退勤管理システム、②マッチングシステム・ペナルティ制度・相互評価制度などのワーカーの働きぶりや事業者の良好な雇用環境を保持するシステムの2つによって実現されているという。労働条件通知書は、雇用主がタイミーアプリに求人を掲載する際に自動で生成され、スポットワーカーが業務を始める際にタイミーアプリの二次元コードでチェックインすると勤務時間が記録される。また、このシステムは出退勤管理の他、源泉徴収票の作成、労務作業の手間を削減できるようになっている。このようにしてタイミー社は雇用主の採用、労務管理の手間をなくし、必要な時に不足分だけ人員を補充する即時性の高い人材採用を可能にしている。

第二にあげられるのが、逆選択の抑制である。逆選択とは、経済学の概念で、売り手と買い手に情報の非対称性がある場合に生じる現象で、買い手が商品に対する十分な情報を持っていない場合に、粗悪な商品であっても売れるので、結果として、粗悪な商品が市場から淘汰されないことを指す。雇用型労働PFで言えば、スポットワーカーがブラックな企業の求人を見抜けない場合や雇用主側が勤務態度の悪いスポットワーカーを見抜けない場合に、逆選択が発生し、双方の満足度も低下する。タイミー社はこうした問題を防ぐために、ペナルティ制度や相互評価制度を導入している。ペナルティ制度とは、スポットワーカーが申し込んだ求人を直前にキャンセルした場合にペナルティポイントを科し、ポイント数によって、新しい仕事への申し込み制限が生じる仕組みである。こうしたペナルティ制度による制限は、多くの労働プラットフォームの他、雇用型労働PFであるシェアフルやメルカリハロでも行われている<sup>4)</sup>。

相互評価制度とは、スポットワーカーと雇い主の双方が、業務終了後にそれぞれに対して「good」と「bad」の評価をし、評価の結果がアプリ上に公開される仕組みである。これによっ

て、逆選択を抑制し、スポットワーカーの働きぶりや事業者の良好な雇用環境を保持している。タイミー社は、こうした大量の情報を整理して提示することでマッチングを促進している。雇用主に訴求するシステムとしては、雇用主が欲しい人材とマッチングしやすくするシステムが挙げられる。タイミー社のアプリでは、雇用主側が求人を出す際に、条件を設定でき、「飲食店経験者」や「タイミーで3回以上の勤務経験者」などフリーワードを設定できることやスポットワーカーの情報を確認できる仕組みがある。スポットワーカーの情報には、名前、顔写真、働いた回数、働いた合計時間、店舗からのレビュー、平均 good 率などがある。こうして欲しい人材をよりの確に採用できるようにしている。スポットワーカーに訴求するシステムとしては、スポットワーカーに給与を即日払いできることが挙げられる。タイミー社は、支払う給与を一時立て替えし、雇用主側は月の利用分を一括で支払う仕組みを取ることで、スポットワーカーへの即日入金を可能にしている<sup>5)</sup>。また数時間単位の求人も多いので、スポットワーカーにとってはスキマ時間を就業にあてることができるというメリットがあり、こうした特徴がスポットワーカーの利用を促している。

以上のような制度はいずれもビッグデータの活用や AI 技術の進歩によって実現可能になった仕組みといえる。

## 2 法制度上の位置づけと課題

雇用型労働 PF を巡っては、実質的に日雇い派遣ではないかとの疑念が提示されることがある。確かに、2012 年の労働者派遣法の改正により、30 日以内の「日雇い派遣」は原則禁止されている。しかし、タイミー社は、派遣会社や業務委託会社ではなく、スポットワーカーを雇用主に紹介する職業紹介事業者であり、その結果、雇用主がスポットワーカーを直接雇用する点で日雇い派遣とは異なっている。また同社による賃金の即日支払いが労働基準法第 24 条の第 1 項及び第 2 項に違反するという指摘があったが、こちらもすでに規制当局にて違法性がない旨確認されている（注 5 参照）。

非雇用の OLP であれば問題にすることすらできないが、雇用型労働 PF については、社会保険上の問題を議論する余地がある。例えば、ワーカーが頻繁に雇用型労働 PF を利用する場合、社会保険の加入義務が発生する可能性があるが、タイミー社はスポットワーカーの利用制限として、1つの企業の仕事で受け取れる報酬額は、1カ月で7万8000円未満までと定めている。これに基づく雇用主に社会保険加入義務が発生しない。

このようなワーカーの就労制限は、同業他社でも行われている<sup>6)</sup>。例えば、シェアフルは、同一企業での就業条件として、①1カ月以内に17日以上、②2カ月で合計160時間を超過、③1カ月の賃金が8.8万円を超える可能性がある、となる。メルカリハロでは、同一企業からの月間の給与（交通費込み）の合計が8万円以下となっている。

以上のような就労制限で懸念されることは、正社員と同程度の時間を就労しながら、社会保険未加入のワーカーが生まれる可能性である。つまり、雇用型労働 PF において、複数の企業で就労し、その就業時間がフルタイム並みだけでも社会保険未加入というワーカーが理論的には発生し得る、ということである。もとより、スポットワークであることを加味すれば、このようなケースは少数であるかもしれないが、社会保障上、留意すべき課題といえる。

## III 雇用型労働 PF におけるマッチングと、仕事と労働条件の特徴

### 1 ロースキルクワ最低賃金近傍の賃金水準

雇用型労働 PF は、業務の切り分けによって初心者でも担当できる業務が多く、面接も OJT もなしで、スキマ時間に即座に働けるという特性がある。同じ職場にリピートで勤務するスポットワーカーも約 64%（※タイミー社の FY25 2Q 決算資料を参照）ほどおり、リピート勤務を重ねていく中で業務内容の幅がでることやスキルが蓄積されている傾向もある。初心者でも担当できる簡単な業務については給与も決して高くない。以下では、雇用型労働 PF の一例として、タイミー社の



サービスを利用しているスポットワーカーの仕事の特徴と労働条件を考察していく。「タイミー社資料」によると、タイミー導入事業者（＝タイミーを使い、ワーカーを集めている事業者）の業界別募集人数の割合（2024年10月時点）は、物流（軽作業がメイン）が42%、小売が29%、飲食が17%、ホテルが8%、その他（介護、ビルメンテナンス、クリーニング、食品製造等）が5%となっている。ワーカーの属性（2024年12月時点、稼働経験の有無は問わない）をみると、男性が42.1%、女性が55.2%、その他が2.7%で、年代は、10代が13.9%、20代が30.5%、30代が18.5%で、30代以下が62.9%と若い層に多い。また学生が32.6%、会社員が27.6%、パート・アルバイトが16.8%、専業主婦・専業主夫が7.1%、自営業・自由業が6.6%、その他9.3%となっている。このことからタイミーの利用者は、学生や会社員、自営業者の副業や主婦の家事育児のスキマ時間就労などに多いとみることができる。

次に賃金水準をみておこう。賃金は、あらかじめ求人情報に提示され、働く側は申し込み前に確認できる。「タイミー社データ」における約1万3千件の取引の時給を示すと、最頻値が1100円、

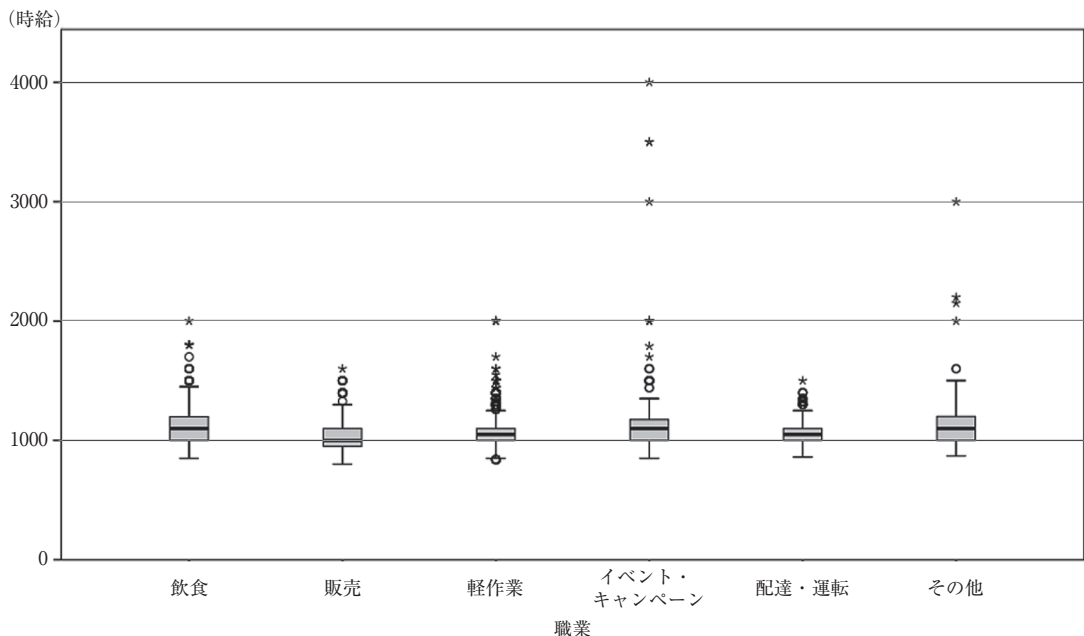
平均が1068円で、中央値は1050円となっている。さらに時給の分布を仕事の種類別に整理したのが図1である。参考までにそれぞれの仕事の種類別に取引件数を記しておくと、軽作業が一番多く5638件で、続いて飲食で3649件、以下、販売が2629件と目立つが、次は配達・運転で342件となっている。それ以外はまとめて「その他」としている。

図1を見ると、ほとんどの仕事で、時給は1000円を少し超えたところに集中している。事実、ほとんどの仕事で中央値が1000円、1050円ないし1100円となっており、ばらつきが少ない。図の上部に、数えられるほどの外れ値が散見される程度である。同社の扱う仕事が単純作業・軽作業に偏っていることもあり、時給は最低賃金にぴったりと張り付いていることが確認できる。

なおスポットワーク研究所（2025）は、これまでタイミー社のアプリに掲載された求人情報のデータをもとに、オファー時点の平均時給を明らかにしている。それによると、2025年2～4月期の全国・全職種の平均時給は1129円となっている。

もっとも、ここに同社の仲介する仕事が「雇

図1 スポットワーカーの職業別給与水準



出所：「タイミー社データ」より筆者ら作成。

用」契約であることの意味を見出すこともできる。すなわち、最低賃金規制の対象となっているということである。仕事の多くが単純作業や軽作業であることや、時給が非常に圧縮された形で分布していることがわかる。そんな中で、時給が図に示した水準を下回らないのは最低賃金が規制されているからであり、市場的な時価の下限は最低賃金によってしっかりと底支えされていることが分かる。これは同じ OLP でも非雇用型と大きく異なっている点であろう。

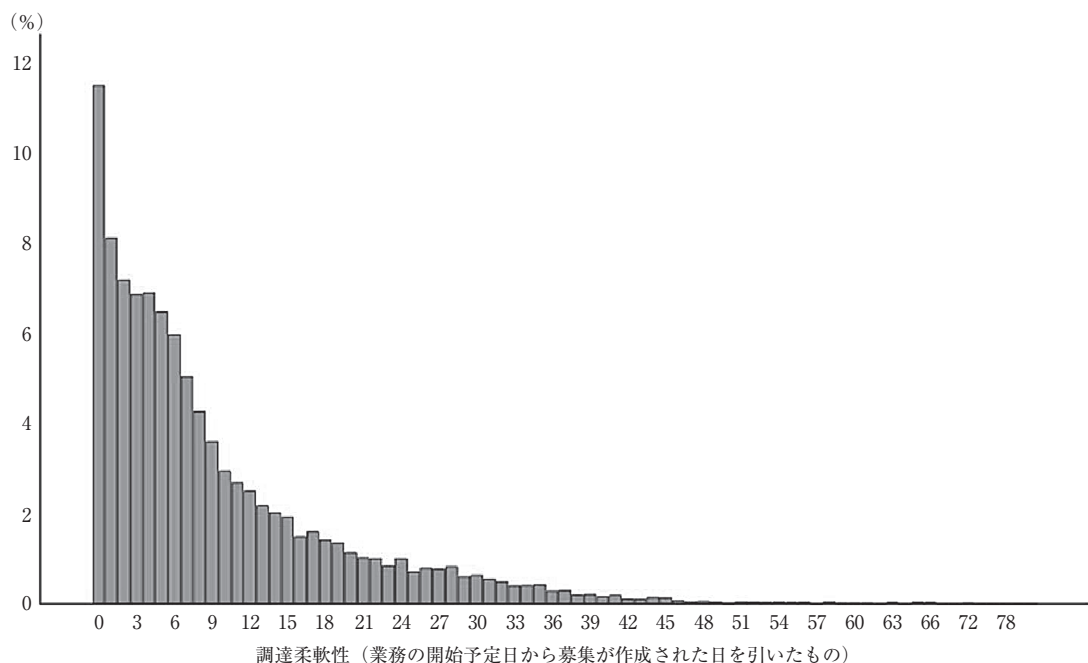
## 2 ジャストインタイム化する雇用（オンデマンドワーカーの増加）

OLP や雇用型労働 PF の登場によって、雇用主は、従来のアルバイトよりも迅速に採用を行うことができるようになったと述べたが、それは具体的にどの程度のものだろうか。労働者の募集をかける日から実際に業務が行われる日までの日数を算出することで、その問いに答えてみる。「タイミー社データ」には、業務の募集開始日時、マッチング成立日時、業務の開始・終了予定日時や実際の業務開始・終了日時といった日時データが含まれていることから、こうした計算が可能に

なっている。図2は、業務の開始予定日時から募集開始日時を引くことで得られた数字（調達柔軟性）を、日数に換算したものである。

1万3033件の取引の分析から分かることは、1497件（11.5%）が0日、すなわち当日になってからの募集だということになる。計算は「日」を単位としているので、「0」が業務当日のマッチング成立を意味している。5日前までで47%、7日前（1週間）までで58%の取引が含まれる。表1は、一般企業のパート・アルバイトのシフトの決定時期についての調査結果である（労働政策研究・研修機構 2023）。なお労働政策研究・研修機構の調査は、人ベースなのに対して、タイミー調査は取引ベースなので、厳密な比較はできないが、参考程度にみてみると、この調査からは、当日や前日まで勤務日が分からないというケースが、割合は少ないものの存在することが分かる。オンコールの勤務者では珍しくないが、それでも35%と半数に満たない。それ以外のカテゴリーでは10%に遠く及ばない。非正規労働者計では、当日と前日合わせて6.8%となっている。以上のことからタイミー社を通じて募集をかけている企業が、かなり短期の労働需要を充たそうとして

図2 企業の調達柔軟性



出所：「タイミー社データ」より筆者ら作成。

表1 勤務のタイプ別にみた具体的な勤務日（シフト表等）の実際の決定時期

(単位：%)

通勤日（シフト表等）の 通常の決定日	n	当日	前日	2日以上前～ 1週間未満	1週間以上前～ 2週間未満	2週間以上前～ 1か月未満	1か月 以上前	何とも 言えない
交代制勤務者あるいはシフト制 勤務者の非正規労働者計	5385	1.7	5.1	23.0	20.2	18.4	16.2	15.5
交代制勤務者	399	2.8	3.5	15.6	17.0	19.0	29.6	12.3
シフト制勤務者	4986	1.6	5.2	23.5	20.4	18.4	15.1	15.7
シフト制勤務者①	2904	0.9	2.8	20.6	20.3	18.9	21.4	15.1
シフト制勤務者②	1732	1.6	4.8	25.2	20.6	18.1	14.4	15.4
オンコール勤務者	350	7.4	27.4	—	—	—	—	65.1

出所：労働政策研究・研修機構（2023：40）より作成。

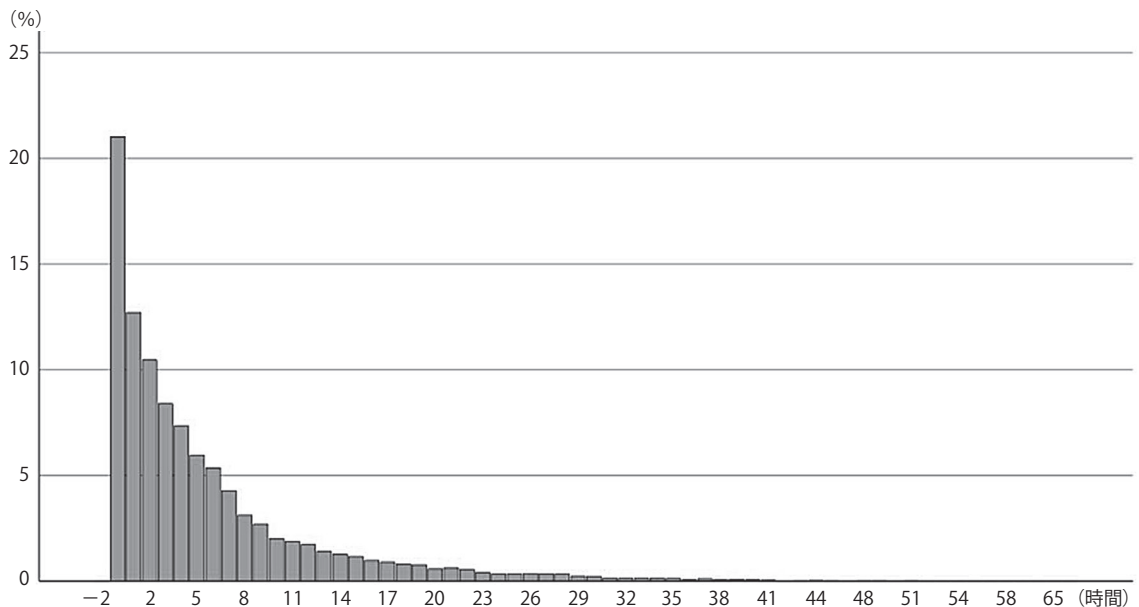
いる可能性がある。

次にスポットワーカー側の柔軟性について検討していく。つまり仕事のオファーを受諾してから何日後に仕事を開始しているのかを明らかにする。利用者が労働のスケジュールをどの程度事前に確定しているのかは、労働生活の安定度を測るのに重要な数字を提供するだろう。この数字を「労働計画安定性」と呼ぼう。ここでは、マッチング成立時刻と業務開始時刻の差に着目する。すなわち、業務の開始時刻からマッチング成立日時を引くことで、労働者側がどのように労働の計画を立てているのか、明らかにすることができる（図3）。もちろんここでは、日々好きなように働いている人と、日々仕事を取らざるを得ない人の

区別を明確にすることはできないことに注意をしておく必要がある。

予定された開始時刻までにマッチングが確定しなかったケースが1件あるが（マイナス分）、残りの1万3032件は0時間から70時間までの間に分布している。図3からは、当日が最も多く2740件（21%）、前日（「1」）が1657件（12.7%）で続いていることが示されている。1週間前までの成立で全体の75%をちょうど超える状況で、2週間前まででほぼ90%となっている。「その日」に決める、もしくは数日内外で決めるという使い方が一般的であることを示している。平均は5.61日、中央値は3日である。このことからスポットワーカーにとってスキマ時間に働くという点では良い

図3 いつマッチングが成立するか



が、スポットワークで生計を立てる人にとっては、不安定な就労になる可能性がある。

### 3 タイミー社の労働条件改善の取り組み

これまで見た来たように、スポットワークの時給は決して高くないのであるが、タイミー社に特徴的な事として、労働条件の改善に積極的に取り組んでいることが挙げられる。取り組みの1つ目がバッジ機能である。これは、スポットワーカーが良い働きをしたと雇用主が判断した場合に「バッジ」を授与する機能である。「タイミー社資料」によると、「バッジ」は、2024年10月現在、全部で14種類（ホール、調理、配達、品出し他）ある。ワーカーが多く雇用主から「バッジ」を授与されると、「バッジ」保有者限定の求人や通常よりも高い時給の求人が届くようになる仕組みである。また雇用主からみても「バッジ」保有者には業務を安心して任せられるという利点がある。2024年4月時点で、「バッジ」授与数は累計で100万個を超えている。なおタイミー社では、2025年1月より、バッジ保有者限定の求人で設定できる最低時給額が都道府県別最低賃金よりも200円高い金額になるように時給の引き上げ<sup>7)</sup>を行っており、労働条件の改善に寄与している。特定のスポットワーカーに優先して求人を公開するシステムには、「タイミーエキスパート」もある。このシステムは、直近30回の取引でgood率が90%以上と直前キャンセル率5%未満のスポットワーカーに先行して求人を公開するので、該当するスポットワーカーはより条件の良い求人を受けられるようになっている。

またタイミーでの勤務経験を通じて、正規雇用につながる「タイミーキャリアプラス」という新事業も2024年2月から始まっている。この制度は、タイミーでスキルや勤務実績を積むと、希望者に正社員の求人が紹介される仕組みで、紹介された求人の体験勤務を通じて正規雇用につながる制度である。日本社会において、これまで非正規雇用は、職業能力開発の機会が乏しく、正規雇用への転換を果たせないケースが多かったが、タイミー社は、こうした課題の解決に向けての取り組みを行っている。

## IV 誰がいつどのように働いているのか

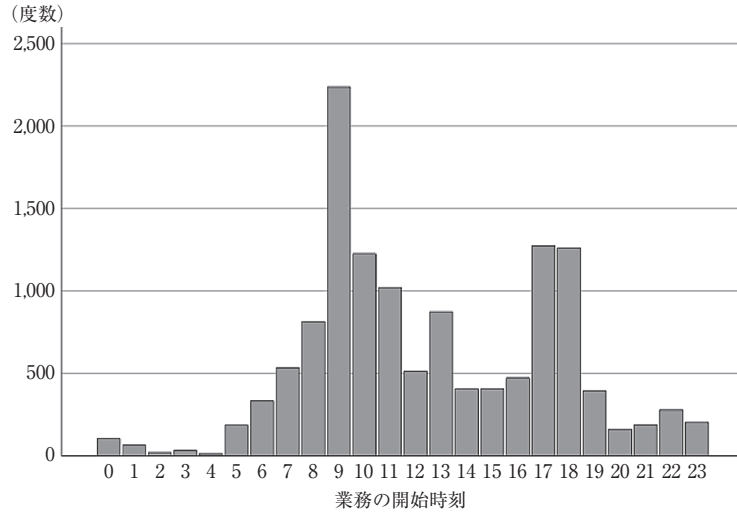
これまでに雇用型労働PFのビジネスモデルと法制度上の位置づけ、そして仕事内容と時給を考察してきた。本節では雇用型労働PFについて、誰がいつどのように働いているのかについて「タイミー社データ」を用いて検討していく。図4及び5は、業務の開始時刻と終了時刻の度数分布表である。図4を見ると、業務の開始時刻で最も多い時間が9時である。一方で次の大きな山が17時・18時に来ており、非典型的な時間帯での就労状況が見て取れる。同様に、勤務の終了時刻（図5）をみると、17時・18時に大きな山があるが、次の山は22時・23時となっている。夕方に業務を開始して深夜に業務が終わる仕事の存在が確認できる。むろん、居酒屋は、一般的に夕方以降に開店するので、タイミー求人に飲食が多いことを踏まえれば、夕方に仕事が始まり深夜に終わることはめずらしいことではないだろう。

次に図6より拘束時間の長さをみると、拘束時間（休み時間なし）は、4時間と5時間に山があり、「スキマ」というにはやや長い状況である。また次の山も8時間と9時間にきており、就業時間が比較的長い求人が多いことがわかる。しかし、これらの就業時間はそのまま契約期間となっており、超短期の契約が出現していることが分かる。

フルタイム雇用であれば、月曜から金曜まで働き土日が休みというのが一般的であろう。これが雇用型労働PFではどうなっているのか、またタイミーを利用している人の労働市場における地位の違いが曜日による業務の有無にどのように影響を与えるのか、この点を表2より見ていく。なお労働市場地位とは、スポットワーカーがタイミーに登録した時点のものであり、現在の労働市場地位とは異なる可能性がある点に留意が必要である。表2で特徴的な点の1つ目は、全ての曜日で満遍なく仕事が行われていることである。土日も含むすべての曜日で、1700~2000件の業務が行われている。業務を行う日が平日に集中しないという点は非典型的な働き方といえる。

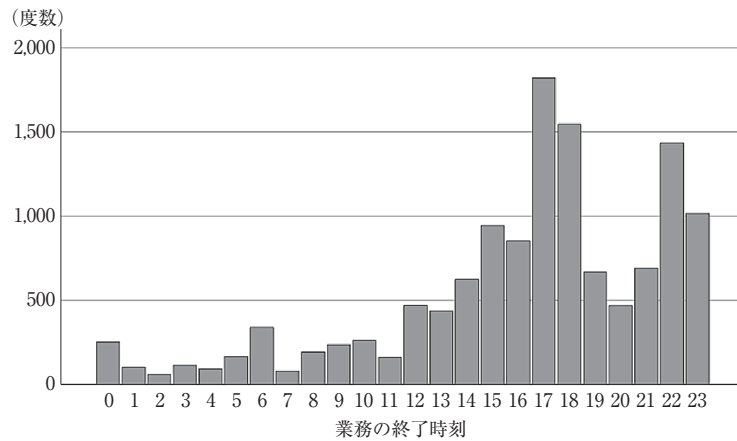


図4 業務の開始時刻



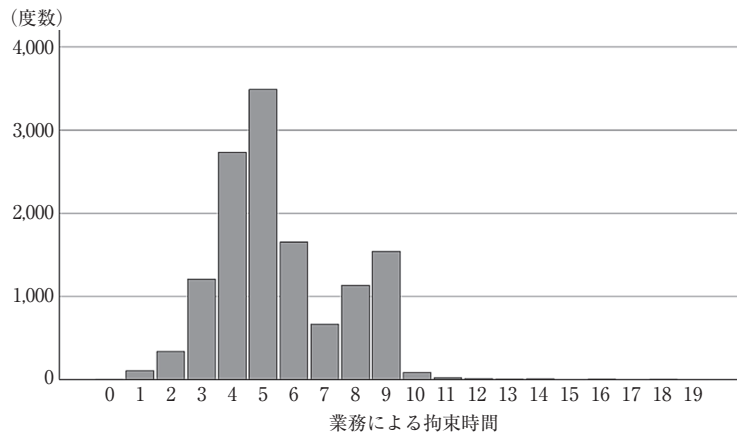
出所：「タイミー社データ」より筆者ら作成。

図5 業務の終了時刻



出所：「タイミー社データ」より筆者ら作成。

図6 業務による拘束時間



出所：「タイミー社データ」より筆者ら作成。

表2 労働市場地位と業務を行った曜日のクロス集計表

		業務を行った曜日							合計
		日	月	火	水	木	金	土	
会社員 (正社員)	度数	160	89	89	98	92	105	199	832
	%	19.2%	10.7%	10.7%	11.8%	11.1%	12.6%	23.9%	100%
契約・派遣	度数	66	52	44	50	57	66	75	410
	%	16.1%	12.7%	10.7%	12.2%	13.9%	16.1%	18.3%	100%
パート・ アルバイト	度数	594	502	469	536	562	604	607	3874
	%	15.3%	13.0%	12.1%	13.8%	14.5%	15.6%	15.7%	100%
自営業・ フリーランス	度数	36	47	41	65	67	64	44	364
	%	9.9%	12.9%	11.3%	17.9%	18.4%	17.6%	12.1%	100%
専業主婦・ 主夫・無職	度数	173	201	214	207	194	237	210	1436
	%	12.0%	14.0%	14.9%	14.4%	13.5%	16.5%	14.6%	100%
該当なし	度数	20	51	63	60	59	67	30	350
	%	5.7%	14.6%	18.0%	17.1%	16.9%	19.1%	8.6%	100%
未分類	度数	760	860	809	820	832	862	824	5767
	%	13.2%	14.9%	14.0%	14.2%	14.4%	14.9%	14.3%	100%
合計	度数	1809	1802	1729	1836	1863	2005	1989	13033
	%	13.9%	13.8%	13.3%	14.1%	14.3%	15.4%	15.3%	100%

出所：「タイミー社データ」より筆者ら作成。

次に目立つのが、会社員（正社員）の利用が土・日に集中していることだ（それぞれ23.9%、19.2%）。最も少ない月曜と火曜が10.7%であり、週末は倍程度となっている。これはパート・アルバイトの利用が曜日にかかわらず概ね13%から15%程度であるのと対照である。会社員が土日に副業としてスポットワークで働いていることが想定される。

このようにみていくと、雇用型労働PFというのは、結局のところ、パート・アルバイトと同じように働いているようにも見える。しかしながら、当然大きく異なるところがある。それは、タイミーを利用することで副業として就業することのハードルが格段に下がったことである。つまり、パート・アルバイトは、少なくとも雇われ先に所属し、同僚と協業しながら働く。従って、シフトを入れる際も自分の希望を完全に通すことはできず、当然、出勤したくてもできないことやその逆もあり得た。しかし、少なくともタイミーの場合は、そうした配慮は全く不要になるし、そもそもワーカーは、その日限りの外部の人間である。それ故に、直前キャンセルなどのルール違反を行わずにいれば、仕事がある限り、副業として自分の働きたい時に働くことができているのだら

う。これは、パート・アルバイトにはなかった雇用型労働PFワーカーの大きな特徴といえる。このような裁量性の高い働き方は、これまでであれば、フリーランスにでもならない限り不可能であっただろう。

## V おわりに

本論文では、急成長しているいわゆるスポットワーク（スキマバイト）と呼ばれる雇用型労働PFについて、その仕組みと法律上の位置づけを概観し、その上で取引とスポットワーカーの労働実態の一部を紹介してきた。要点は以下の通りである。

第一に、タイミー社をはじめとした雇用型労働PFの急成長の背景には、プラットフォームによるビッグデータ／AIの活用が、1) 雇用側にはさまざまな採用事務や労務管理事務を代行し、通常のアバイトよりも就労に至るまでの即時性が高いサービスを提供していること、2) 雇用型労働PFがペナルティ制度や相互評価制度を導入することで、雇用側・ワーカー側双方の情報の不足を補おうとしている点が挙げられる。

第二に、企業・経営者と労働者の双方にとって、ほぼ究極のマッチングの柔軟性が提供されて

いることである。ワーカー側にとっては、スキマ時間に短時間でも働くことができ、またシフトを入れる等の煩わしさを避けられることが魅力になっている。また、企業・経営者側にとっては、急な労働者の需要を即時に埋めることができる。

ここでの仕事は、業務の切り分けによって初心者でも担当できる業務が多く、決して高いとは言えない賃金水準だが、リピート勤務を重ねてスキルを習得していく仕組みの構築など、タイミー社に見られるような労働条件改善のための取り組みや正規雇用への橋渡しの仕組みなどに取り組んでいる企業もある。一方で、社会保険加入に関わる課題が生じる可能性もある点が今後の課題である。

第三に、第二で述べた賃金水準を踏まえると、スポットワーカーの賃金の改善は、個別企業の取り組みももちろん重要であるが、これに加えて、最低賃金の引き上げが重要な意味をもつと言える。またこれまで非正規労働者の職業能力開発のあり方は、重要な課題であり続けたが、タイミー社の取り組みは、今後の非正規労働者の職業能力開発にとって、重要な意味を持つ可能性がある。タイミー社の取り組みの詳細な分析が求められる。

最後に、スポットワークは、今後も拡大していくことが見込まれる。今後も上記にあげた課題を踏まえた政策を検討していく必要がある。

付記 本研究は、科研費・基盤研究(B)「資本主義的労働社会のサステナビリティ——プラットフォーム・ワーク拡大の総合的研究」(課題番号24K00329)の助成を受けている。

謝辞 本論文の執筆にあたっては、タイミー社からデータ及び資料の提供を受けた。このデータと資料の提供がなければ、本研究を進めることはできなかった。心から感謝申し上げます。

- 1) 例えば、「行き先不明のバスでスキマバイトへ 私の仕事は「違法な日雇い？」 港湾業者や弁護士に聞けば聞くほど…」(東京新聞, 2024年12月11日付)。
- 2) タイミー社が2024年7月に東証グロース市場に新規上場したことを受け、FISCOが投資家向けに企業調査レポートを公開している。FISCO(2025)はそのレポートである。
- 3) FISCO(2025:1)を参照。
- 4) シェアフルのペナルティ制度については以下のURLを参照。(https://support.sharefull.com/hc/ja/articles/360017951253-2025年7月17日アクセス)メルカリハロのペナルティ制度については以下のURLを参照。(https://help.hallo.mercari.com/-656ba2b874f4b40024233767-2025年7月17日アクセス)

- 5) タイミー社は、この立替払いが、労働基準法第24条第1項の賃金直接払いの原則および第2項の賃金毎月一回以上一定期日払いの原則に違反しないことを事業の適法性を省庁に確認できる制度である「グレーゾーン解消制度」を利用し、厚生労働省に照会し、違反にあたらないとの回答を得ている。この回答については、下記のURLを参照。(https://corp.timee.co.jp/news/detail-367/-2025年7月10日アクセス)
- 6) 就労制限は、シェアフルが(https://support.sharefull.com/hc/ja/articles/4403541328921-2025年7月17日アクセス)、メルカリハロが(https://help.hallo.mercari.com/-656ba2b874f4b40024233711-2025年7月17日アクセス)を参照。
- 7) (https://clients-help.timee.co.jp/hc/ja/articles/41138479896857-2025年7月30日アクセス)を参照。

#### 参考文献

- 今井順・柴田徹平・申在烈(2024)「オンライン・労働プラットフォームは働き手に自律をもたらすのか——予備的分析の結果から」『第97回日本社会学会大会日中ジョイントパネル 報告』。
- 柴田徹平(2024)「不安定就業としての配達プラットフォームワーカーに関する研究——報酬に関する制約された裁量権に着目して」『中央大学経済研究所年報』第56号, pp. 39-64。
- 申在烈(2023)「配達労働者の労働条件」『社会政策学会第146回(2023年度春季)大会』自由論題報告フルペーパー, pp. 1-20。
- スポットワーク研究所(2025)『スポットワーク市場クォーターレポート2025年2Q(2025年2月-4月期)』。(https://cdn.blog.st-hatena.com/files/6802418398299800084/6802418398511054779-2025年7月30日アクセス)
- FISCO(2025)『COMPANY RESEARCH AND ANALYSIS REPORT 企業調査レポート タイミー 215A 東証グロース市場』。
- 労働政策研究・研修機構編(2023)『「シフト制勤務」で働く非正規労働者の実態等に関する調査結果』JILPT調査シリーズNo. 227。
- European Parliament(2024)“Parliament Adopts Platform Work Directive,” News European Parliament, 24, April, 2024. (https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20240419IPR20584/parliament-adopts-platform-work-directive-2024年6月12日アクセス)
- Srnicek, Nick(2017) *Platform Capitalism*, Cambridge: Polity Press.

しばた・てつべい 高千穂大学人間科学部教授。最近の主な論文に「不安定就業としての配達プラットフォームワーカーに関する研究——報酬に関する制約された裁量権に着目して」『中央大学経済研究所年報』第56号(2024年)。労働社会学, 労務理論専攻。

いまい・じゅん 上智大学総合人間科学部教授。主著に『雇用関係と社会的不平等——産業的シティズンシップ形成・展開としての構造変動』(有斐閣, 2021年)。経済社会学, 労働社会学専攻。

しん・ぜよる 広島大学総合科学部准教授。主著に「第4部第1章 日本の配達産業の現状と配達労働者の労働条件」『プラットフォーム資本と労働』(booknamu, 2023年)。労働社会学専攻。