



2025年7月4日

各 位

会社名 株式会社タイミー  
代表者名 代表取締役 小川 嶺  
(コード番号: 215A 東証グロース)  
問合わせ先 取締役 CFO 八木 智昭  
TEL. 03-6822-3013

**サービス運営方針変更のお知らせ**  
**事業者の法令遵守を支援し「働き手の保護」を強化**

当社は、事業者の法令遵守を支援し「働き手の保護」を強化するために、サービス運営方針を変更することをお知らせします。

本変更による2025年10月期の当社業績に与える影響は軽微となる見込みです。

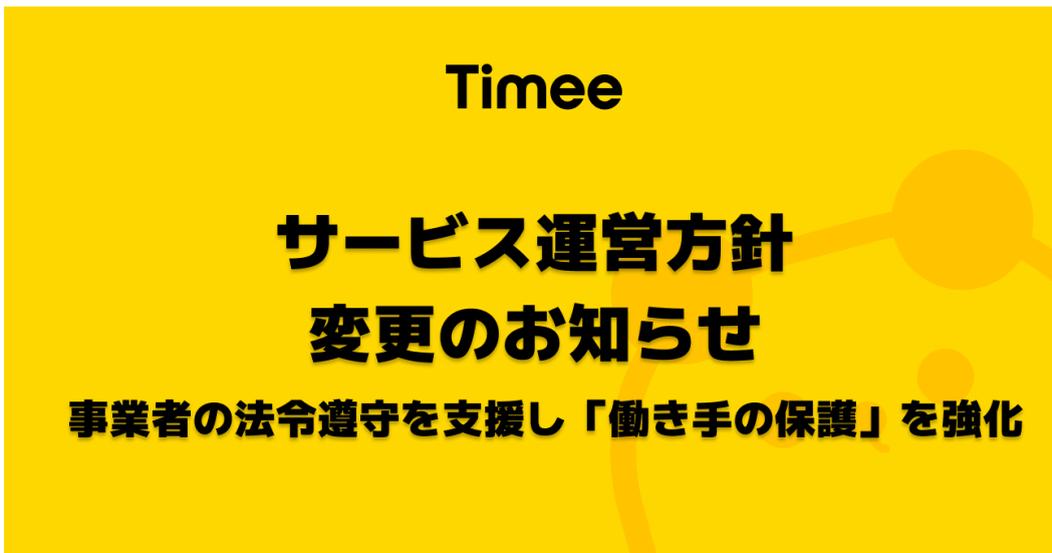
詳細につきましては、添付のプレスリリースをご参照ください。

以 上

2025年7月4日  
株式会社タイムー

## サービス運営方針変更のお知らせ 事業者の法令遵守を支援し「働き手の保護」を強化

株式会社タイムー(所在地:東京都港区、代表取締役:小川 嶺、以下当社)は、当社提供の「タイムー」について、2025年9月1日(月)を起点にサービス運営方針を変更することをお知らせいたします。



2025年7月4日(金)、厚生労働省から一般社団法人スポットワーク協会(以下、スポットワーク協会)に対し、「いわゆるスポットワークにおける適切な労務管理等について」との協力依頼がなされました。また、同省からスポットワーク仲介アプリを通じて働く労働者(以下、働き手)に向けて「スポットワークの注意点」、スポットワークを利用し労働者を雇用する使用者(以下、事業者)に向けて「スポットワークの労務管理」についてのリーフレットも発表されました。これらを踏まえ、スポットワーク協会から、「スポットワークサービスにおける適切な労務管理へ向けた考え方」として、「2025年9月1日以降、スポットワークサービスについて、働き手が求人への応募を完了した時点で解約権が留保された労働契約(解約権留保付労働契約)(※1)が成立するとの考え方」に立って、順次、各社において必要な対応を進めていきます」との周知がなされています。当社もこの考え方に基づき、サービスの運営方針を2025年9月1日(月)から変更することにいたしました。

当社はこれまで業界のリーディングカンパニーとして、社会にスポットワークを浸透させていく上で、働き手と事業者が安心してマッチングできる環境づくりのためには何が必要かを追求してまいりました。当社が理事として参画するスポットワーク協会においても、厚生労働省との対話を重ねながら、業界の持続的な発展に向けて、事業者の法令遵守を支援し働き手の保護を図っていくための検討を進めています。当社では現在、スポットワーク協会から示された考え方に則った形での、2025年9月1日(月)からのサービス提供に向け、機能改修等を進めております。

今後もプラットフォームとして、最適なマッチングを創出する仕組みを確保できるよう、継続的に改善を実施し、ユーザー様はじめあらゆるステークホルダーの皆様との対話を重ねながら、業界の健全な発展に努めてまいります。「働きたい時間」と「働いてほしい時間」の最適なマッチングの実現のため、働き手への適切な就労機会の提供を第一に、サービスの運営を継続してまいります。

(※1)労働者と使用者の双方が所定の解約権を有する内容の労働契約のこと。

## サービス運営方針の変更点

この度スポットワーク協会から示された考え方を踏まえ、「タイミー」のサービス運営方針を【2025年9月1日(月)】より、下記の通り変更いたします。

### ■1 労働契約の成立タイミングは、働き手が求人への応募(申し込み)を完了した時点で

「タイミー」はこれまで、業務当日にQRコード(※2)を読み取ってチェックインした時点で労働契約が成立するとの考え方のもとサービスを運営してきましたが、これを、働き手が求人への応募(申し込み)を完了した時点で解約権留保付労働契約が成立するとの考え方のもとでのサービス運営といたします。

これにともない、業務当日の通勤災害発生時の考え方も整います。就労場所への通勤時(出勤時・帰宅途中)の事故も通勤労災の補償対象となり得ます。

(※2) QRコードは株式会社デンソーウェブの登録商標です。

### ■2 使用者からの解約は原則不可。解約可能事由に該当しない限り休業手当の支払いが必要

契約成立後、使用者からの解約(マッチングキャンセル)は原則として不可となり、休業手当の支払いが必要となります。例外として、解約可能事由(解約権を行使できる事由)に該当する場合に限り、休業手当の支払いが不要となります。

解約可能事由は労働条件通知書等に記載する方針です。例えば、地震や台風などの天災事変等の不可抗力その他の事由が生じた場合や、労働者が就労に必要な資格を有していないなど募集基準・条件を満たさない場合については、解約可能事由に該当し、休業手当の支払い対象外となります。一方、就労開始時刻の24時間前を過ぎた後においては、天災等の不可抗力によらない営業中止、大幅な仕事量の変化による募集人数の変更、業務内容・日時の誤りがあった場合の使用者からの解約は不可となり、休業手当の支払いが必要となります。

こうした変更併せて、労働者からのキャンセル(解約)にともなうペナルティポイント付与の起算点を、「就労開始時刻の48時間前」から「就労開始時刻の24時間前」に変更いたします。

また、2025年9月1日(月)の変更後方針の適用時点では、休業手当支払いにおけるサービス利用料の負担は使用者に発生しません。当社としてもミスマッチが生じないよう適格紹介に努め、使用者の適正な労働時間管理を支援し、各事案に適切に対応いたします。