sorala.

経営コンサルティング｜労務運用整備支援

従業員30〜100名規模の会社のための

30〜100名の会社が令和8年10月に決めておくこと

労務・人材サービスの制度整備――スポットワーク・AIマッチング・派遣同一賃金・障害者雇用率、自社に関係する項目を確認し、担当者が替わっても回る運用を作る



発行　株式会社sorala
発行年月　2026年10月

木嶋 敦教（sorala 代表）
sayhello@sorala-msc.com

はじめに

「スポットワークアプリで求人を出しているが、そもそも雇用契約はいつ成立するのか」「採用代行に外部委託しているが、委託募集の許可が必要か確認したことがない」「派遣スタッフを使っているが、令和8年10月の同一労働同一賃金の改正で自社に何か変わったことがあるか」。

こうした問いに、専任の労務担当者のいない会社がひとつひとつ答えを出すのは容易ではありません。令和8年10月前後に複数の制度が重なって動きました。職業紹介事業の業務運営要領、派遣の同一労働同一賃金、スポットワークの労務管理、障害者雇用率の引き上げ。どれも日常の採用・労務に直結しますが、制度ごとの全体像をつかむ余裕が30〜100名規模の会社にあるとは限りません。

本資料の目的は一つです。読んだあとに「自社に関係するか」「いつまでに何を決めるか」が判断できる状態にすること。経営者・管理部責任者が「次の一手」を取るための手引きです。

なお、本資料に含まれる制度の適用可否の最終確認は、所轄の労働局または専門家と行うことを前提とします。

第1章　課題提起：なぜ今、制度を確認しなければならないのか

例えば、スポットワークアプリで単発スタッフを手配した翌日にキャンセルしようとして、労働契約が成立しているため賃金の支払いが必要だと分かります。採用代行業者に候補者の選定と面接代行を頼んだところ、職業紹介に当たる可能性を指摘されます。

職業紹介に当たるかどうかの判断基準は、業務運営要領第1（職業紹介事業の概要）に示されています。令和8年10月1日から適用される現行版が厚生労働省のウェブサイトに公表されており（出典：厚生労働省掲載ページ、タイトル「令和８年１０月１日から適用される職業紹介事業の業務運営要領」）、AI・自動マッチング・採用代行に関する具体例が載っています。

「以前から使っている採用ツールが、実は職業紹介に当たるかもしれない」「外部委託している採用業務が委託募集の許可対象だったかもしれない」。こうした場面が職業紹介に当たるかどうかは、厚生労働省の業務運営要領に載っている具体例で確かめられます。

第2章　分析・背景：令和8年10月前後に動いた制度の全体像

各制度について「対象になる会社の基準」と「制度の核心」を示します。対応の優先度は第5章にまとめています。

2-1　職業紹介・採用代行・AIマッチング：許可が要る行為の明確化

令和8年10月1日から適用。

厚生労働省「職業紹介事業の業務運営要領」第1（職業紹介事業の概要）の現行版は、採用支援ツールや採用代行を使う場面で「職業紹介に当たるかどうか」の具体例を示しています。

核心となる規定は次の3つです（業務運営要領第1 第4節(4)ロ(ｲ)）。

① 求職者に関する情報または求人に関する情報について、当該者の判断により選別した提供相手に対してのみ提供を行い、または当該者の判断により選別した情報のみ提供を行うこと

② 求職者に関する情報または求人に関する情報の内容について、当該者の判断により提供相手となる求人者または求職者に応じて加工し、提供を行うこと

③ 求職者と求人者との間の意思疎通を当該者を介して中継する場合に、当該者の判断により当該意思疎通に加工を行うこと

これらのいずれかに該当する行為を事業として行う場合、「当該者の判断が電子情報処理組織（人工知能関連技術（AI）を活用したものを含む。）により自動的に行われているかどうかにかかわらず」、職業紹介事業の許可等が必要と規定されています。

職業紹介に「該当する」例

- 求職者が登録した職歴等の内容をもとに、事業者が選別した求人に関する情報のみを当該求職者に提供すること（同(ﾛ)【例２－６】）
- 給与額に幅がある求人情報について、求職者の登録した情報に応じて「今までの職歴等を踏まえると、月額○○万円の給与額で採用される可能性がある」等の文言を付して提供すること（同【例３－３】）
- 面接代行を行った際に「貴社において採用すべき人材です」等の評価文言を付けること（同【例４－８】）

職業紹介に「該当しない」例

- 全ての求人に関する情報を全ての求職者に対して閲覧可能な状態で提供した上で、メール等によりその一部を一部の求職者に送付すること（同【例２－１】）
- 求職者または求人者が直接連絡できる仕組みを設けること（同【例４－１】）
- 採用以外を目的とした一般的な問い合わせ対応の中で単に求人事業者に関する情報が含まれるだけの場合（同【例１－３】）

2-2　委託募集：外部採用代行への委託と許可の要否

採用代行（リクルーティング代行等）に業務を委託する際、相手方に**報酬を支払う**形で労働者募集を委託する場合、これは「委託募集」（職業安定法第36条）に当たります。

委託募集の許可権限の所在は次の通り定められています（募集・求人業務取扱要領 第III章）。「自県外募集で、一の都道府県からの募集人員が30人以上のもの、または募集人員総数が100人以上のもの → 厚生労働大臣」「それ以外 → 都道府県労働局長」。報酬を伴わない委託の場合は届出で足ります。

ただし、委託先が職業紹介事業の許可を受けている人材スカウト型職業紹介事業者の場合は、「当該職業紹介事業者に求人を申し込んだものと解することが適当であり、委託募集の許可は基本的には不要」とされています（同）。

実務上の確認ポイントは、「自社が採用業務を依頼している相手が、職業紹介の許可を持っているか」「報酬を払っているか」の2点です。

2-3　スポットワーク：応募の時点で成立しうる雇用契約

スポットワーク（単発・短時間の仕事のマッチングアプリ）を使って求人を出す場合、雇用契約の成立時期に注意が必要です。

厚生労働省の労働基準監督署が発行したリーフレット「『スポットワーク』の労務管理」（都道府県労働局・労働基準監督署、令和7年7月）は、次のように示しています。「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スポットワーカーが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。」

面接等を経ずに先着順で決まる求人では、特段の合意がなければ、応募した時点で雇用契約が成立すると一般には考えられます。その帰結として、次の2点が発生します。

労働条件の明示義務

「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。」スポットワーク仲介事業者が代行する場合でも、交付は事業主の義務であるため、確実に交付されているか確認する必要があります。

出典：厚生労働省「『スポットワーク』の労務管理」リーフレット（令和7年7月）

当日キャンセルの休業手当

「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。」

出典：同リーフレット

2-4　派遣の同一労働同一賃金：令和8年10月改正の3つのポイント

令和8年10月1日より、派遣労働者の同一労働同一賃金が改正されました（厚生労働省「派遣労働者の同一労働同一賃金について」2026年4月28日掲載）。

改正の主な内容は3つです。**①雇入れ時・派遣時の明示事項への追加：**派遣労働者を雇い入れるとき、または労働者派遣をするときに、「待遇の相違の内容及び理由等について説明を求めることができる旨」を明示する必要が生じました。**②同一労働同一賃金ガイドラインの更なる明確化：**裁判例等を踏まえ、賞与・退職手当・家族手当・住宅手当・夏季冬季休暇についての考え方が見直されました。例えば家族手当については、パートタイム・有期雇用労働者を含むガイドラインの明確化の例として「相応に継続的な勤務が見込まれるパートタイム・有期雇用労働者に対し、正社員と同一の手当を支給しなければならないとされました」（厚生労働省Webマガジン、2026年8月3日）。**③公正な評価による待遇改善の促進。**

派遣スタッフの賃金決定に「労使協定方式」を採用している派遣元会社は、令和9年度適用の一般賃金水準（局長通達、令和8年8月28日）に基づいて協定を締結・更新します。この一般賃金の基準値（産業計・0年）は令和9年度適用分で1時間あたり1,530円、令和8年度適用分では1,442円と定められています（厚生労働省職業安定局長通達別添1「賃金構造基本統計調査による職種別平均賃金（時給換算）」）。両者の差から計算すると88円（6.10%）の上昇となります。なお、この差分（88円・6.10%）は通達本文に記載のある数値ではなく、別添1の基準値から算出した計算値です。

派遣先となっている30〜100名の会社がとくに確認すべきは、改正で加わった明示事項（待遇の相違の内容及び理由等について説明を求めることができる旨）を派遣スタッフに示しているかどうかを、派遣元に確かめておくことです。

2-5　障害者雇用率：令和8年7月から37.5人以上の会社が対象に

令和8年7月から、民間企業の法定雇用率が2.5%から2.7%へ引き上げられ、雇用義務の対象となる事業主の範囲が「従業員40.0人以上」から「37.5人以上」に拡大しました（厚生労働省「事業主の方へ」ページ、ハローワーク大和リーフレット「令和7年10月」）。



出典：厚生労働省「事業主の方へ」（障害者雇用のルール）、ハローワーク大和リーフレット「令和7年10月」

これにより、従業員が37.5人以上の会社は障害者を1名以上雇用する義務を負います（障害者雇用促進法第43条第1項）。障害者雇用納付金制度の対象は常用労働者100人超の企業で、「法定雇用率を未達成の企業のうち、常用労働者100人超の企業から、障害者雇用納付金が徴収されます」（厚生労働省「事業主の方へ」ページ）。

雇用状況が法定雇用率に満たない場合、厚生労働大臣はその事業主に対して対象障害者の雇入れに関する計画の作成を命ずることができます（障害者雇用促進法第46条）。計画を作成した事業主が正当な理由なく同条の勧告に従わないときは、その旨を公表することができると定められています（同法第47条）。

37.5〜40.0名の会社が新たに対象範囲に入りましたので、この規模帯の会社は改めて自社の雇用実態を確認してください。

2-6　勤務間インターバル制度：30〜99名規模の「知らなかった」が約4分の1

勤務間インターバル制度とは、実際の終業時刻から始業時刻までの間隔を一定時間以上空ける制度です（厚生労働省「令和7（2025）年就労条件総合調査の概況」、令和7年12月19日公表）。

令和7年調査（常用労働者30人以上の民営企業対象）によれば、30〜99人規模では「導入している」が6.1%にとどまり、「導入を予定又は検討している」が12.5%、「導入予定はなく、検討もしていない」が80.8%でした。とくに、この規模帯では「当該制度を知らなかったため」という理由が23.9%（同じ母数で見た全企業計は19.9%）となっており、導入検討以前の認知不足が浮かびます（同調査第13表）。

現時点で企業への導入義務は課されていません。「知らなかった」で放置するか、「方針を決めておく」かを今のうちに決めておくべき論点です。

2-7　紹介予定派遣：直接雇用への転換率の実態

参考データとして、紹介予定派遣の状況を示します。令和6年度労働者派遣事業報告書（厚生労働省、令和8年3月31日公表）によると、紹介予定派遣において職業紹介を実施した労働者数は18,219人、そのうち直接雇用に結びついた労働者数は13,881人（前年度比+1.9%）でした（同報告書表9）。職業紹介を経た後の直接雇用への転換率は76.2%（18,219人中13,881人）、約23.8%は職業紹介を経ても直接雇用に至らなかった計算になります（いずれも原文の数値から算出した計算値）。

即戦力採用の選択肢として紹介予定派遣を検討する場合は、この転換率の実態を踏まえた活用設計が必要です。

第3章　ソリューション：soralaの「労務運用整備」の進め方

3-1　整備の3層構造

制度改正を確認するだけでは、次の担当者交代や次の改正でまた同じ問いが繰り返されます。soralaが「労務運用の整備」として取り組むのは、制度対応をその場限りで終わらせず、「担当者が替わっても回る状態」にする仕組みの設計です。整備は次の3層で進めます。

1　第1層：実態の把握と論点の特定

まず、どの業務に制度対応の穴があるか、どの採用手法に確認が必要かを棚卸しします。スポットワークを使っているか、採用代行への委託形態は何か、派遣スタッフの活用状況はどうか、障害者雇用の充足状況はどうか。論点が出揃わないうちに規程を作り始めると、対応漏れが生じます。

2　第2層：規程・フローの設計

実態の把握が終わったあとに、規程・運用フローに落とし込みます。例えば、スポットワーク利用時の労働条件通知書の確認フロー、採用代行委託先の契約確認チェックリスト、派遣元への確認事項リスト。制度の変化に合わせてアップデートできる構造にしておくことが重要です。

3 第3層：担当者交代時の引き継ぎ可能性

設計した仕組みが「特定の一人の解釈」に頼らない状態にします。誰が担当しても同じ手順で確認・対応できるよう、フローを文書化し、主なツール（クラウド人事労務ソフト等）との連携を整えます。

3-2　提供していること・していないこと

soralaが提供するのは、規程の設計・運用フローの構築・ツール実装・定期的な見直しの統括です。社会保険労務士の独占業務（行政への書類作成・提出代行）には当たりません。各種制度の申請手続きが発生する場合は、連携する専門家との役割分担を整理します。

窓口は一つで、設計から運用の定着まで一人完結で動きます。複数の業者・担当者をコーディネートするコストを、経営者・管理部責任者が負わなくて済む体制を目指します。

第4章　根拠・事例：論点別の対象基準と優先順位

4-1　自社に関係するかを判断する一覧表

	対象になる会社の基準	今決めておくこと	優先度
スポットワークの雇用契約	スポットワークアプリを使って求人を出している	1. 応募時点での契約成立の認識統一 2. 労働条件通知書の確認体制 3. 当日キャンセル時の休業手当対応ルール	**高（使っている場合は即座）**
委託募集と採用代行の区分	採用代行・スカウト代行等に報酬を支払って業務委託している	1. 委託先が職業紹介許可を持っているか確認 2. 報酬あり委託が委託募集許可の対象かの確認 3. 契約書の内容確認	**高（現在委託中の場合）**
AIマッチング・採用ツール	候補者の絞り込み・提案機能を持つ採用ツールを使用している	1. ツール提供会社が職業紹介許可を持っているか確認 2. 自社の「求人者」としての義務範囲の確認	**中〜高（ツール内容による）**
派遣の同一労働同一賃金	派遣スタッフを活用している	1. 改正後の明示事項への対応状況を派遣元に確認 2. 家族手当・住宅手当・夏季冬季休暇の取扱いの確認	**高（令和8年10月1日施行済み）**

	対象になる会社の基準	今決めておくこと	優先度
障害者雇用率	常用労働者が37.5人以上	1. 自社の障害者雇用数の確認 2. 法定雇用率2.7%達成状況の確認 3. 未達の場合の対応方針（採用計画・計画的な雇用拡大の検討）	**高（37.5〜40名は令和8年7月に新規対象化）**
勤務間インターバル制度	従業員30人以上の会社（導入義務なし）	1. 制度の内容の把握 2. 現在の終業〜始業の実態確認 3. 規程に組み込むか・方針を決める	**中（導入義務なし・方針だけ決めておく）**

第5章　まとめ・提言：優先順位と次のステップ

5-1　優先順位の整理

令和8年10月時点で、すでに義務が生じている制度と、今後に備える制度は次のとおりです。

高　今すぐ確認が必要

- スポットワークを使って求人を出している場合→応募時点での雇用契約成立の認識と労働条件通知書の体制
- 採用代行・スカウト代行に報酬を支払っている場合→委託先の職業紹介許可の確認と委託募集の許可要否
- 派遣スタッフを活用している場合→令和8年10月改正後の明示事項への対応状況を派遣元に確認
- 従業員が37.5人以上の場合→法定雇用率2.7%の達成状況確認

中　今後の運用に組み込む

- 採用ツール（AIマッチング機能を持つもの）の契約内容確認と定期的な見直し体制
- 勤務間インターバル制度の社内方針の決定（導入義務なし・方針を決めておく）

把握　把握しておく（当面の義務はないが動向を追う）

- 紹介予定派遣の活用可否の検討材料としての転換率データ

5-2　担当者が替わっても回る状態を作る

制度対応は、一度確認して終わりではありません。制度は変わり、会社の規模も変わります。37.5人の会社が45人になれば障害者雇用率の計算対象人数が変わります。派遣スタッフの一般賃金水準も、通達で改定されます（令和9年度分は令和8年8月28日付）。採用ツールの機能が変われば職業紹介への該当性も変わりえます。

これらを、変化を定期的に確認するフローとして業務に組み込むこと。それが、専任担当のいない会社が制度リスクを継続的に管理するための現実的な方法です。

5-3　15分の壁打ちから始める

本資料を読んで、自社の労務運用に確認したいことが浮かんだ場合は、**15分の壁打ちセッション**にご連絡ください。

次の3点を一緒に整理します。

1. 自社の採用手法・雇用形態の棚卸し（どの論点が自社に関係するか）
2. 今すぐ確認が必要な項目の特定
3. 担当者が替わっても回る運用フローをどう設計するか

この15分で、**貴社の現状を一緒に確かめます**。「うちには当てはまらない」という結論でも構いません。

「制度が変わったが、何から手をつければいいかわからない」。そう感じている経営者・管理部責任者の方のご連絡をお待ちしています。

木嶋 敦教（sorala 代表）

sayhello@sorala-msc.com

自社に関係する論点と支援の進め方は、こちらでも確認できます：sorala-msc.com/labor-ops

会社情報

株式会社sorala

soralaは、中小企業の管理部門（経理・労務・総務・採用の仕組み化）を、「設計・統括・監修とAI実装」で仕組み化する支援を行っています。人材紹介・人材派遣・採用代行は提供していません。

設計から実装・監修まで一人完結で担うため、複数業者をコーディネートするコストが生じません。窓口が一つであることは、中小企業にとって特に重要です。

なお、soralaは自社のバックオフィスをAI・自動化ツールで仕組み化してきた実績があります（GAS自動化による経理フローの仕組み化・sorala自社実績）。「自分たちで試して動いた手順」が、クライアントへの提供の基盤です。

ウェブサイト：https://sorala-msc.com　　お問い合わせ：sayhello@sorala-msc.com

出典一覧

1. 厚生労働省「令和8年10月1日から適用される職業紹介事業の業務運営要領」（掲載ページ）

発行者：厚生労働省 職業安定局需給調整事業課　閲覧日：2026年10月26日
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000172486.html

2. 厚生労働省「職業紹介事業の業務運営要領」第1 職業紹介事業の概要（PDFファイル）

発行者：厚生労働省 職業安定局需給調整事業課　適用日：令和8年10月1日（掲載ページ記載）　閲覧日：2026年10月26日
https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001749103.pdf

3. 厚生労働省「募集・求人業務取扱要領」（令和7年6月）

発行者：厚生労働省職業安定局　閲覧日：2026年10月26日
https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001497522.pdf

4. 職業安定法 第36条（e-Gov法令検索）

閲覧日：2026年10月26日
https://laws.e-gov.go.jp/api/1/lawdata/322AC0000000141

5. 厚生労働省「派遣労働者の同一労働同一賃金について」

発行者：厚生労働省　最新更新：2026年10月2日（改正内容掲載：2026年4月28日）　閲覧日：2026年10月26日
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386_00001.html

6. 厚生労働省Webマガジン「2026年10月からパートタイム・有期雇用のルールが変わります」

発行者：厚生労働省Webマガジン　公表日：2026年8月3日　閲覧日：2026年10月26日
https://www.mhlw.go.jp/web_magazine/column/20260803.html

---

7. 厚生労働省職業安定局長通達 職発0828第5号「令和9年度の一般の労働者の平均的な賃金の額等について」（別添1含む）

発行者：厚生労働省職業安定局長　日付：令和8年8月28日　閲覧日：2026年10月26日
通達本文：https://www.mhlw.go.jp/content/001743624.pdf
別添1：https://www.mhlw.go.jp/content/001743451.pdf
令和8年度適用別添1：https://www.mhlw.go.jp/content/001546608.pdf

---

8. 厚生労働省 都道府県労働局・労働基準監督署「『スポットワーク』の労務管理」（リーフレット）

発行者：都道府県労働局・労働基準監督署　日付：令和7年7月（リーフレット末尾「R7.7」）　閲覧日：2026年10月26日
https://www.mhlw.go.jp/content/11202000/001512368.pdf

---

9. 厚生労働省「令和6年度 労働者派遣事業報告書の集計結果（速報）」

発行者：厚生労働省 職業安定局 需給調整事業課　公表日：令和8年3月31日　閲覧日：2026年10月26日
https://www.mhlw.go.jp/content/001684019.pdf

---

10. 厚生労働省「令和7（2025）年就労条件総合調査の概況」

発行者：厚生労働省 政策統括官付参事官付賃金福祉統計室　公表日：令和7年12月19日　閲覧日：2026年10月26日
https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/25/dl/gaikyou.pdf

---

11. 厚生労働省「事業主の方へ」（障害者雇用のルール）

発行者：厚生労働省　閲覧日：2026年10月26日
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page10.html

---

12. ハローワーク大和リーフレット「障害者の法定雇用率引上げに関するお知らせ」

発行者：ハローワーク大和　日付：令和7年10月（リーフレット末尾「R7.10」）　閲覧日：2026年10月26日
https://jsite.mhlw.go.jp/kanagawa-hellowork/content/contents/002533481.pdf

---

13. 厚生労働省「障害者雇用率制度について」

発行者：厚生労働省　閲覧日：2026年10月26日
https://www.mhlw.go.jp/content/000859466.pdf

---

14. 障害者の雇用の促進等に関する法律 第46条・第47条（e-Gov法令検索）

閲覧日：2026年10月26日
https://laws.e-gov.go.jp/api/1/lawdata/335AC0000000123

© sorala