

「労働基準法施行規則の一部を改正する省令案」に関するご意見の募集結果について

令和4年11月28日

厚生労働省労働基準局賃金課

令和4年9月22日から同年10月21日まで、「労働基準法施行規則の一部を改正する省令案」に関するご意見を募集したところ、のべ1536件（個人1519件、団体17件）のご意見が寄せられました。省令案に関していただきましたご意見について、その概要とご意見に対する考え方をとりまとめましたので公表いたします。なお、とりまとめに当たり、類似意見を集約するなどしております。掲載していないご意見につきましても、今後の取組の参考とさせていただきます。ご意見をお寄せいただきました方々のご協力に、厚く御礼申し上げます。

	主なご意見概要	ご意見に対する考え方
改正の趣旨、第7条の2第1項柱書関係		
1	今回の改正の趣旨如何。 また、この制度を導入することで労働者の何を守るのか。	資金移動業者の口座への賃金支払については、労働者の賃金の安全かつ確実な支払を確保するための方法について、労働政策審議会労働条件分科会により議論され、その方針について了承されました。 本改正は、資金移動業者の口座への賃金支払に関するニーズ等を踏まえ、賃金支払いに関する労使の新たな選択肢として認めることとするものです。資金移動業者の口座への賃金支払においては、預貯金口座と同等又は同程度の労働者保護が図られる資金移動業者の口座に限り賃金支払を認めるため、改正後の省令に基づき、要件を満たしたと認められる資金移動業者を厚生労働大臣が指定することとしています。
2	賃金支払いを可能とする資金移動業については、銀行業と同じ規制を課すべき。	令和4年10月26日開催の労働政策審議会労働条件分科会等の資料でお示ししています。以下リンクのp39、40をご参照ください。 <a href="https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001005118.pdf">https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001005118.pdf</a> また、こうしたニーズ等を踏まえた規制改革実行計画等の閣議決定を受け、制度化に向けて議論をしてきたものです。 ○規制改革実行計画（令和元年6月21日閣議決定）（抄） 資金移動業者の口座への賃金支払について、賃金の確実な支払等の労働者保護が図られるよう、資金保全が確実に行われているかを管理する仕組み（資金移動業者が破綻した場合に、十分な額が早期に労働者に支払われる保険制度など）やその運用方法を関係者と協議・検討し、その仕組みが実現でき次第措置を講ずる。（以下略） ○新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画・フォローアップ（令和4年6月7日閣議決定）（抄） 資金移動業者の口座への賃金支払について、賃金の確実な支払等の労働者保護が図られるよう、資金移動業者が破綻した場合に十分な額が早期に労働者に支払われる保障制度等のスキームを構築しつつ、労使団体との協議の上、2022年度できるだけ早期の制度化を図る。
3	「資金移動業者の口座への資金移動を給与受取に活用するニーズも一定程度見られる」の一定程度とは何か。 また、厚労省で一定のニーズがあるというのは、導入ありきだったのではないか。	
4	サービスを利用するのに携帯端末の存在が前提になり、その契約の維持、端末の維持管理が労働者の自己責任となるのも通貨による支払いとの大きな違いであるが、これと労働基準法第24条第1項との関係は。	現行でも、銀行その他の金融機関の預金又は貯金の口座（以下「預貯金口座」という。）への賃金の振込み及び証券会社の一定の要件を満たす預り金に該当する証券口座（以下「証券総合口座」という。）への賃金の払込みが認められているところですが、それらと同様に、労働基準法第24条第1項に違反しないものとして規定するものです。
5	キャッシュレス決済が通貨と同視できるような社会的な通用力を持っていない以上、労働基準法違反の点を回避できないのではないか。	
6	デジタル給与の支給対象者たる従業員は正社員のみならず、アルバイト、契約社員も対象という理解でよいか。また、外国人も対象になるか。	労働基準法第9条に規定する労働者に該当する全ての者が対象となります。
7	労働者の同意が必要とされているが、事実上強制されるのではないか。 また、労働者の同意のみならず、適用対象者に関する客観的要件を設けるべきである。	本改正は、あくまでも賃金の支払方法に関する選択肢を増やす趣旨の制度改正であり、現行の受取方法の変更を求めるものではありません。使用者は、労使協定を締結した上で、個々の労働者が希望し、その労働者の同意を得た場合のみ、資金移動業者の口座への賃金支払を行うことができます。その際、使用者は、労働者に対し、預貯金口座又は証券総合口座への賃金支払も併せて選択肢として提示するとともに、資金移動業者の口座への賃金支払について必要な事項を説明の上、労働者の同意を得なければならないこととします。労働者が上記について理解した上で選択・同意できるよう、厚労省にて同意書の様式例を作成するとともに、使用者が形式的に選択肢を提示したとしても、実質的に労働者に強制している場合には労働基準法違反となる旨を様式例に記載します。仮に、労働者の同意なく、資金移動業者の口座に賃金支払を行った旨、労働者から申告があった場合には、労働基準監督署において適切に対応します。
8	ペイ払いのために会社に新しく口座を作られる可能性がある。	
9	賃金支払いにあたって、これまで通り銀行振込だけで支払うことも可能か。	
10	(3)二つ目の丸印に「当該労働者の同意を得なければならないこととする」とあるところ、法的に優位な使用者から労働者を保護し、当該同意の任意性を担保するため、五つ目の丸印の四つ目として、「労働者の同意を得ずに又は労働者に同意を強要若しくはそれに準じた方法により同意を得て資金移動業者の口座への賃金支払を行ったとき」を追加すべきです。	
11	資金移動業者の規約でアカウント停止されることがある。	本改正は、あくまでも賃金の支払方法に関する選択肢を増やす趣旨の制度改正であり、現行の受取方法の変更を求めるものではありません。使用者は、労使協定を締結した上で、個々の労働者が希望し、その労働者の同意を得た場合のみ、資金移動業者の口座への賃金支払を行うことができます。そのため、ご指摘のような事態も勘案し、個々の労働者において希望するかどうかを検討してください。
12	個々の端末がダメになってもお金が常に取り出せる、あるいは確認できるようにする必要があるのではないか。	
13	東日本大震災時などの緊急的な災害があった場合には停電を始めとする様々な問題が生じ、使えなくなることが考えられる。	

14	キャッシュレス決済で支払いができないもの（税金や公共料金等）があったり、店舗によって支払い可能なサービスが限られている場合がある。こうした、使えない場面があるものを給料として支給されるべきではない。もしやるなら強制通用力を法的に認められたものに限定するべきではないか。	本改正は、あくまでも賃金の支払方法に関する選択肢を増やす趣旨の制度改正であり、現行の受取方法の変更を求めるものではありません。使用者は、労使協定を締結した上で、個々の労働者が希望し、その労働者の同意を得た場合にのみ、資金移動業者の口座への賃金支払を行うことができます。そのため、ご指摘のような事態も勘案し、個々の労働者において希望するかどうかを検討してください。
15	給与が電子マネー支給になるに伴い、電子マネーを日常的に使用するようになると、消費行動を電子マネー業者に把握されるようになります。そのデータに基づき、消費を喚起する広告などを巧みに仕掛けられ、出費が増え、資産形成が阻害されるのではと考えます。	
16	スマホの機種変更時にうまく引き継げない可能性もあるということもリスクとして、捉えておく必要があると思います。	
17	これまで行われているように銀行口座に前払い賃金を支払う場合には省令改正によってビジネスモデルを変更する必要はないという理解でよいか。	今回の制度改正は、給与支払先として新たな選択肢を追加するものであり、給与支払の頻度について変更するものではありません。
18	労働政策審議会労働条件分科会における議論では、いわゆる賃金のデジタルマネー払いが必要な理由について、外国人労働者が我が国において預貯金口座を開設しにくいという点が挙げられていた。そうであるなら、金融機関が外国人口座開設等の金融サービスの利便性向上を図る等、外国人労働者や技能実習生が口座を円滑に開設できるサポートが必要なのであり、賃金のデジタルマネー払いを解禁する必要はない。	ご意見として頂戴し、金融庁と共有し、今後の取組の参考とさせていただきます。なお、本改正は、あくまでも賃金の支払方法に関する選択肢を増やす趣旨の制度改正であり、令和4年10月26日開催の労働政策審議会労働条件分科会等の資料でお示しているようなニーズ等を踏まえた規制改革実行計画等の閣議決定を受け、制度化に向けて議論をしてきたものです。
19	スマホの操作に慣れない高齢者が働きたい場合、うまく給与を受け取れないことを理由に、雇用されないのではないかと危惧します。	使用者は、労働者に対し、預貯金口座又は証券総合口座への賃金支払も併せて選択肢として提示しなければならない旨規定しています。
20	事務負担及び手数料負担軽減の観点から、労働者から2以上の口座へ賃金を分割して振り込むことを希望する申出があった場合に、拒むことができるようにしていただきたい。	
21	給与支払を行う事業所の経営に与える影響を、法定通貨による支払と同等またはそれよりも低減できることが要件となっております。ここでいう「経営に与える影響」とは、法人のキャッシュフローや損益計算に与える負担の増減だけでなく、複数の支払方法を労働者の求めまたは社会的需要に応じて常備すべき事業者の事務労力、経理担当者の業務量その他のものを含みます。	資金移動業者の口座への賃金支払いの導入に当たっては、各事業場で労使協定を締結することとしており、労使間の合意がなければ資金移動業者の口座への賃金支払は行われません。
22	資金移動業者の口座への賃金支払を行う際に、「労働者が銀行口座又は証券総合口座への賃金支払も併せて選択できるようにする」義務や「当該労働者に対し、資金移動業者の口座への賃金支払について必要な事項を説明した上で、当該労働者の同意を得る」義務は、使用者が負うという理解でよいか。	資金移動業者の口座への賃金支払を行う際に、労働者が預貯金口座又は証券総合口座への賃金支払も併せて選択できるようにすることや、当該労働者に対し資金移動業者の口座への賃金支払について必要な事項を説明した上で当該労働者の同意を得ることは、使用者が行います。
23	給与の一部を現金、残りを指定資金移動業者を通じて支給する等、1人の従業員に対して、現金/銀行振込/デジタルを併用して給与支払を行って差し支えないという理解でよいか。	賃金の全額が支払われることが前提ですが、複数の手段を併用して支払を行うことは認められます。資金移動業者の口座への資金移動を希望する賃金の範囲及びその金額については、労働者の利用実績や利用見込みを踏まえたものとする必要があるため、賃金の額に応じて、併用することが考えられます。
24	金融庁の資金移動業者登録一覧には多くの資金移動業者が存在するが、賃金支払者はどのように資金移動の依頼先を決めることができるのか知りたい。	厚生労働省が指定する資金移動業者の中から使用者が賃金支払を行う資金移動業者の範囲を検討することになります。その上で資金移動業者の口座への賃金支払を行うには、労使で協定を締結した上で、労働者個々人の同意を得た上で実施することになります。
25	給与以外の諸経費（交通費、立替経費精算、研修費）を一括してデジタルで支給することは差し支えないという理解でよいか。	賃金とは、名称に関わらず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものを言いますが、賃金に該当しないものの支給方法については特段の定めはありません。
26	「銀行口座又は証券総合口座への賃金支払を行う場合には、資金移動業者の口座への賃金支払も併せて選択できるようにする」としていただきたい。	ご意見として頂戴し、今後の取組の参考とさせていただきます。
27	労働者からの同意取得の方式は、電磁的な方法によることも許容されるのか。	
28	第178回労働政策審議会・労働条件分科会の資料には、以下の記載があるが、これはどのような法令等の対応で手当てされるのか。 〔具体的な検討の方向性〕 (1) 労働者の同意 ○使用者が、形式的に労働者に選択肢を提示していたとしても、実質的には資金移動業者の口座への賃金支払を労働者に強制している場合には、労働基準法第24条違反となる旨を同意書の様式例に記載する。 ○使用者が、労働者の同意なく、資金移動業者の口座に賃金支払を行った旨、労働者から申告があった場合には、労働基準監督署において適切に対応する。 ○事業場内でのルール設定をする際、銀行口座等と同様に、1対象労働者の範囲、2対象となる賃金の範囲及びその金額、3取扱資金移動業者の範囲、4実施開始時期などについて、労使協定を締結することとする。	ご指摘のような省令の解釈、運用等の詳細な事項については、通達等によりお示しする予定です。

29	<p>第178回労働政策審議会・労働条件分科会の資料には、以下の記載があるが、これはどのような法令等の対応で手当てされるのか。</p> <p>〔具体的な検討の方向性〕</p> <p>(1) 労働者の同意</p> <p>○ 労働者同意の際には、銀行口座等と同様に、1 希望する賃金の範囲及び金額、2 資金移動業者名、アカウントID、3 振込開始時期を確認する。</p> <p>○ 上記に加えて、資金移動業者の口座への賃金支払固有の事項として、破綻時の保証の受取方法（代替口座情報等）や、振込エラー対策の観点から必要な労働者の情報（例：電話番号、生年月日）、受入上限を超えうる場合の受取方法（代替口座情報等）等、銀行口座等と比べて付加的な事項を確認する。</p>	<p>ご指摘のような省令の解釈、運用等の詳細な事項については、通達等によりお示しする予定です。</p>
30	<p>銀行口座及び証券総合口座への賃金支払の選択肢も提示した上で、労働者による同意及び任意の選択に基づき、賃金の全額を資金移動業者の口座へ支払うことも可能という理解でよいのか。</p>	
31	<p>過去の労働政策審議会におけるコメントに、「労働者への説明については使用者から資金移動事業者に委託することも考えられる」とあるが、使用者側から委託の要請があった際に、事業者が応じるか否かは双方の協議次第という理解でよいのか。</p>	<p>ご理解のとおりです。</p>
第7条の2第1項第3号柱書関係		
32	<p>政府機関による対応デジタル決済機関の選定についても、基準が曖昧であったり、そもそも悪徳な企業がそれに従うのか、技術的にはそれっぽい送金情報をでっち上げて誤魔化す輩も出る可能性があり、給与支払いの信頼性に欠けるものと考えます。</p>	<p>厚生労働大臣による資金移動業者の指定に当たっては、改正後の労働基準法施行規則に規定する要件を満たしているか適切に確認してまいります。</p>
33	<p>厚労省による指定に関して、第178回労働政策審議会・労働条件分科会の資料では、書類を確認するだけでなく、資金移動業者や、資金保全に関わる保証会社・保険会社等も含め、必要に応じてヒアリングを行うとされているが、その実効性を確保するための体制はどのように整備するのか。</p>	<p>厚生労働省における実施体制については、専門人材の配置など万全の体制を確保してまいります。</p>
34	<p>保証機関の財務状況の確認は、具体的にどのように実施するのか。また、これら指定要件の確認等に当たっての必要な体制はどのようなものを想定しており、どのようなかたちでその体制を確保するのか。</p>	
35	<p>事業者の指定に係る審査については、早期の事前相談を受け付けていただきたい。</p>	<p>ご意見として頂戴し、今後の取組の参考とさせていただきます。</p>
36	<p>第178回労働政策審議会・労働条件分科会の資料に記載されている「使用者が選択する賃金支払手段に関して、銀行口座等と同様に、『取扱資金移動業者は、その所在状況等からして1社に限定せず複数とする等労働者の便宜に十分配慮して定めること』とする」は、どのような法令等の対応で手当てされるのか。また、1社しか指定資金移動業者が存在しない場合は、結果として1社に限定されてしまうことから、指定資金移動業者は2社以上存在することが前提となるという理解でよいのか。</p>	
37	<p>申請手続として書類提出以外に対応すべき事項はあるか、ある場合はどのような内容か。</p>	
38	<p>要件を満たす申請書の提出が必要とのことだが、指定申請を含めた各種手続き・時期を明確化いただきたい。指定日はどのように定まるか。また、労働者への案内開始、同意取得行為はどのタイミングから可能になるのか。具体的に必要な書面や指定を受けるための手続きを明らかにするための手引を公表いただきたい。</p>	<p>ご指摘のような省令の解釈、運用等の詳細な事項については、通達等によりお示しする予定です。</p>
39	<p>給与支払に関する資金移動の流れについては指定要件となるものではないという理解でよいのか。例えば、企業側が法人としてのデジタルウォレットを保有し各従業員のデジタルウォレットに支給する形と、企業側の銀行口座から各従業員の個別のデジタルウォレットに支給する形のいずれも可能であるという理解でよいのか。</p>	<p>なお、資金移動業者の口座への賃金支払を行う場合には、使用者は、預貯金口座又は証券総合口座もあわせて選択肢として提示しなければならないこととしており、賃金支払に当たっては、資金移動業者1社しか選択肢が無いという状況にはならない仕組みとしています。</p>
40	<p>「賃金の口座振込み等について（平成10年9月10日基発第530号※労働省労働基準局長から都道府県労働基準局長宛の通知）」では、「4 口座振込み等がされた賃金は、所定の賃金支払日の午前10時頃までに払出し又は払戻しが可能となっていること。」等が求められているが、これらと同等の要件が、資金移動業者の口座への賃金支払でも求められるという理解でよいのか。</p>	
41	<p>企業の当座口座から各従業員の資金移動者アカウントへの給与振込はできるのでしょうか。それとも企業用の資金移動アカウントのようなものを用意され、そこから給与振込をすることになるのでしょうか。</p>	
42	<p>資金移動業者が、通常資金移動業に利用させている口座とは別に賃金支払専用口座を設けること、通常資金移動業に利用させている口座に賃金を入金させること、いずれの方法も可能にいただきたい。</p>	
43	<p>各従業員の資金移動業者アカウントが本人であることを確認する必要がありますが、確認する手段は用意されるのでしょうか。</p>	

第7条の2第1項第3号イ関係		
44	口座残高の上限について、資金移動業者が破綻した場合に確実に労働者に賃金相当額の金銭の支払が行われる金額を設定する必要がある。この観点から、口座残高の上限額を100万円に設定することは高額に過ぎると考えられる。したがって、口座残高の上限額をより低額とすべきである。	資金移動業者の口座への賃金支払については、労働者の賃金の安全かつ確実な支払を確保するための方法を、労働政策審議会労働条件分科会で議論し、その方針について決定されました。なお、各資金移動業者において、口座残高上限額を100万円より低額に設定することは妨げるものではありません。
45	コード決済等を展開する資金移動業者の口座に着金した賃金は現金化することなく、そのまま消費されると考えるのが自然で、銀行口座との紐付けを義務化しない制度が望ましいと考える。	
46	給与支払とは別の理由（チャージ・送金等）により100万円を超過する場合には、当日中の出金対応等は不要としていただきたい。	
47	労働者が「予め」指定する口座とあるが利用開始時に出金先に銀行口座を指定する必要があると利用者の負担が大きくなるのが危惧される。事前のデータ連携により100万円を超えることが明らかになった段階で口座を指定することを認めていただきたい。	
48	100万円超過時には、「労働者が予め指定する銀行口座または証券総合口座」に振込むこととされているが、当該口座について、労働者からの指定がある場合には事業者が所有する区分管理された銀行口座にいったん振り込むことを認めていただきたい。	資金移動業者が破綻した際に、速やかに口座残高全額が弁済されることを担保するためには、口座残高を速やかに100万円以下にすることが必要です。このため、100万円を超過した際には、必ず当日中に入金することが必要であるため、あらかじめ資金移動業者による送金先となる預貯金口座等を登録しておく必要があります。なお、賃金支払と別の理由により100万円を超過する場合であっても同様の対応が求められます。
49	銀行口座を所持しない者でも、資金移動業の口座への給与支払いを受けられるよう、担保されたい。	
50	100万円を超えた場合のプロセスとして、ユーザーへの実質の返金には、オペレーション担当部門および経理財務部門の稟議を経ることになっており、数営業日が必要である。要求の通り「当日中」にこれらの稟議を完了させ返金することは、リソースの逼迫のガバナンスが徹底できない可能性があり、100万円を超えた場合の措置対応として、数営業日を許容していただきたい。	
51	給与日直前に決済や送金のキャンセル等によって残高が増加するケース、労働者が割り勘等の代金を受け取るケースなど、労働者側にとってタイミングをコントロールできない理由で給与日に100万円を超えるケースも生じうる。超過の場合であっても、100万円以下とすることを労働者に促すことで足りるとすべきではないか。その上で、100万円超の状態が一定期日継続した場合には払い出すことのできないのか。	
52	「速やかに100万円以下にするための措置」について、資金決済法第51条に基づく措置で十分とすべき。また、「速やか」については、営業時間や出金先の銀行の振込手続きにかかる運用実態も踏まえ、現実的な期間を許容すべきである。	資金移動業者が破綻した際に、速やかに口座残高全額が弁済されることを担保するためには、口座残高を速やかに100万円以下にすることが必要です。このため、100万円を超過した際には、必ず当日中に入金することが必要であるため、あらかじめ資金移動業者による送金先となる預貯金口座等を登録しておく必要があります。なお、賃金支払と別の理由により100万円を超過する場合であっても同様の対応が求められます。
53	指定要件の「100万円を超えた場合でも速やかに100万円以下にするための措置」とは、従来の滞留規制対応措置（「利用者から受け入れた資金のうち為替取引に用いられることがない」と認められるものを保有しないための措置」（資金決済法第51条））で足りるとの認識でよいか。ここでいう「措置」とは具体的に何を指すか、明示いただきたい。	
54	銀行における口座作成への対応は、あくまでお客様と銀行の個別契約にもとづいて履行されるものという理解でよいか。	ご指摘の銀行口座の開設、解約等に関しては、銀行と顧客との契約によるものであり、本省令改正に伴って従来の取扱いから変更があるものではないと承知しています。
55	「労働者があらかじめ指定する銀行口座」について、銀行と預金者の契約（解約）の自由が妨げられるものではなく、あくまでお客様と銀行の個別契約にもとづいて履行されるものという理解でよいか。	
56	第一種資金移動業者と同様に毎営業日の要履行保証額を保全する等、一定の管理機能を有する資金移動業者については100万円上限の要件を不要とすべき。	
57	デジタル払いできるのは給与支給額の〇%まで、と上限を付けたほうがいいのか。若しくは、現金との割合を定めるなどしたほうがいいのか。	ご意見として頂戴し、今後の取組の参考とさせていただきます。なお、100万円上限とすることは、労働政策審議会労働条件分科会における労使での議論に基づき規定するものです。
58	賃金を銀行振込み以外の方法で支払うということで資金移動業者の口座への振込みが検討されてきた経緯を踏まえると、銀行口座以外への払出手段（他の資金移動業者を通じた払出し等）も認めていくべきではないか。	
59	労働者が普段利用する資金移動業者の通常の口座（1階部分）と賃金支払専用の口座（2階部分）を区分管理する場合、指定要件の100万円の上限額は、通常の口座には影響を与えず、賃金支払専用の口座のみに適用されるという理解でよいか。	
60	指定要件の「100万円を超えた場合でも速やかに100万円以下にするための措置」の「速やかに」とは、具体的にどれくらいの期間か。	ご指摘のような省令の解釈、運用等の詳細な事項については、通達等によりお示しする予定です。
61	100万円を超えた分を労働者が事前に指定する銀行口座あてに振り込む場合、「速やかに」とのことなので、数日以内に着金するように振込指図をすればよいとの理解でよいか。	

62	示されている要件の「1 賃金支払に係る口座の残高（以下「口座残高」という。）の上限額を100万円以下に設定していること又は100万円を超えた場合でも速やかに100万円以下にするための措置を講じていること。」の「100万円を超えた場合でも速やかに100万円以下にするための措置を講じていること」に関連し、第178回労働政策審議会・労働条件分科会の資料で示された、「100万円を超えた場合には、当日中に、労働者の資金移動業者の口座からの出金（資金移動業者の銀行口座から労働者の銀行口座への振込指図及び労働者の資金移動口座残高からの減算）を行うこととし、送金先は、労働者が予め指定する銀行口座又は証券総合口座とする。」ことについては、どのような法令等の対応で手当てされるのか。また、上記の当日中とはいつからいつまでを指すのか。	
63	速やかに100万円以下にするための措置とは、例えば資金移動業者が100万円超過分を当日中に銀行口座等に振り込み指図を行い、アカウント残高の減算を行うことが考えられるが、振込処理がいかなる期間で行われるかは被仕向側金融機関側の事情によるため、当日中に銀行口座等への着金までは求められないという理解でよいか	
64	指定要件の「措置」とは、労働者が普段利用する資金移動業者の通常の口座（1 階部分）と賃金支払専用の口座（2 階部分）を区分管理している場合に、賃金支払専用の口座（2 階部分）の100万円超過部分の残高を通常の口座（1 階部分）に振り替える方法によることでもよいか。	
65	分科会資料（令和4年9月13日）では、口座残高が「100万円を超えた場合には、当日中に、労働者の資金移動業者の口座からの出金を行うこと」とされているが、使用者側の事情により、賃金の振込として通常想定される時刻以降に使用者から振込指示があった場合は合理的な範囲で速やかに対応することでもよいか。その場合、システム処理の仕様の制約から、たとえば翌日付の出金とすることでもよいか。	
66	給与振込により従業員の資金移動者アカウントのデジタルマネーが100万円を超えた場合、企業側が何かしらの手段で確認し、従業員へ現金手渡し、もしくは、銀行口座に振込をしなければならないのでしょうか。それとも資金移動業者側の仕組みで銀行口座に振込まれるのでしょうか。	ご指摘のような省令の解釈、運用等の詳細な事項については、通達等によりお示しする予定です。
67	資金移動業者口座で受領した給与を、上限超過等の理由で銀行口座に出金する場合、当該出金後の給与については指定資金移動業者に課される要件は適用されないとの理解でよいか。	
68	「賃金支払に係る口座の残高上限額を100万円以下に設定していること」と記載されている点について。残高上限100万円と設定することで、残高100万円を超えることがない場合は、100万円以下にするための措置を講じる必要はないとの理解で相違ないか。	
69	口座残高が100万円を超えた場合の措置（出金）に係る費用は労働者負担とすることでもよいか。	
70	100万円超過時に利用者の自発的な決済利用や送金等により残高が当日中に100万円以下になる場合は、銀行口座への一律の出金措置は不要としていただきたい。	
71	100万円超過時の出金に係る振込手数料の負担については一律のルールを設けるのではなく、100万円超過となる原因は様々なものが考えられることから、ケースに応じて、資金移動業者と各企業・労働者との間で定めることを認めていただきたい。	
72	「労働者があらかじめ指定する銀行口座」の解約が行われた場合、労働基準法ならびに施行規則に則り、代替の銀行口座または証券総合口座の指定の確保や、それが困難な場合の現金払いによって、労働者の賃金が遅滞なく支払われることを確保する点について、資金移動業者が適切な措置を講じる旨が、法令等の対応で手当てされるという理解でよいか。	
73	上限超過時の出金対応について、銀行口座などの払戻先の確認が出来ない場合や給与の入金が遅い時間になされた場合などのイレギュラーなケースでは当日中に対応出来ないことが考えられるが、合理的な期間（資金移動業者と使用者との間で事前に定めることも考えられる）に処理することで問題ないか。その場合には厚生労働大臣への報告等が必要になるのか。また、対応が遅延した場合の手順についてご教示いただきたい。	



第7条の2第1項第3号口関係		
74	資金移動業者が機能不全に陥った場合に国が労働者の財産を補填する仕組みが必須です。	資金移動業者に係る破産手続の申立てが行われる等、当該資金移動業者が労働者に口座残高を支払えなくなった場合には、民間の保証機関が労働者の口座残高の全額を弁済することを保証する仕組みを有していることを指定要件として求めています。
75	当該事業者の事業存続が、法定通貨と同等またはそれ以上の期間にわたって保証されることが恒久的に確保される要件となっております。	
76	預金保険制度で保護されない。	
77	未払い残業代や法人倒産後の債権回収など、労働者が事業者に対し、法定通貨以外の支払方法による貸金債権を遡及して請求すべき事案が生じた際に、労働法の専門知識を有さない者であっても、なんら追加の労力をかけることなく、自身の労働の対価を確保できる要件となっております。	なお、未払い残業代については、そもそも貸金が労働者に支払われておらず、その請求については資金移動業者の口座での貸金支払を選択するかどうかに影響されません。
78	「2 破綻などにより口座残高の受取が困難となったときに、労働者に口座残高の全額を速やかに弁済することができることを保証する仕組みを有していること。」が緩くないか。 証券会社に対する資産の分割管理と同等としていない理由は何か。	資金移動業者については、資金決済に関する法律（以下「資金決済法」という。）に基づき、履行保証金の供託等により資金保全が行われていると承知しています。なお、資金決済法上定める供託金の還付手続きには、債権申出のための公示や配当表の確定等の手続のため、一定の時間を要することが想定されるため、資金移動業者が破綻時した際に、速やかに弁済できることを保証する仕組みを有することを、資金移動業者が厚生労働大臣の指定を受ける際の要件としています。
79	保証は、資金移動業者の倒産を前提に要請されているものと理解しているが、送金資金自体は資金決済法で100%の供託が要請されている。資金移動業者同様に、預金保険機構によるセーフティーネットがない証券業との比較において、信用力の差異を懸念した手当てと考えられることから、例えば、一定以上の信用格付（例：BBB以上）を有する企業については、信用力を有するとして、保証措置は不要とするべきではないか。	ご意見として頂戴し、今後の取組の参考とさせていただきます。資金決済法上定める供託金の還付手続きには、債権申出のための公示や配当表の確定等の手続のため、一定の時間を要することが想定されるため、資金移動業者が破綻時した際に、速やかに弁済できることを保証する仕組みを有することを、資金移動業者が厚生労働大臣の指定を受ける際の要件としています。
80	指定された資金移動業者名に加えて、保証スキームに関する情報（関与する会社名等）や、貸金支払の対象となる口座（アカウント）の種類などについて、厚労省ウェブサイトでも公表するのか。 利用可能な保証機関及び保険会社の情報を厚生労働者に公表していただきたい。 保証の仕組みは、公示日までに貴省で許容するいくつかの仕組みが提示されると考えているが、その認識で合っているか。	ご指摘のような指定資金移動業者に関する事項は、資金移動業者を指定した際に、厚生労働省のウェブサイトに掲載する予定です。 なお、保証機関による資金保全の仕組みは、各資金移動業者が個別に保証機関等と調整し措置することを想定しており、厚生労働省において利用可能な保証機関等の一覧を公表することは考えていません。
81	概要には「保証する仕組みを有していること」及び「補償する仕組みを有していること」とあるところ、資金移動業者による実質的な保証又は補償を担保するため、いずれも「保障（補償）する仕組み及びそのための資力を確実に有していること」と修正すべきです。	破綻時に係る要件は当該資金移動業者が資金力を有していることも含め、破綻時に保証が行われるために必要な契約を締結していることを確認します。不正利用に対する補償に係る要件については、利用規約等で補償することを定めていることを確認します。
82	速やかに弁済することができることを保証する仕組みの対象は、当該労働者の資金移動口座残高全額ではなく、貸金分のみとすべきである。	ご意見として頂戴し、今後の取組の参考とさせていただきます。なお、労働者の資金移動業者の口座残高全額を保証の対象とすることは、労働政策審議会労働条件分科会における労使での議論に基づき規定するものです。
83	保証スキームについて、資金移動業各々で仕組みを整える場合、その仕組みで十分であるかの判断は、資金移動業者が届出申請をする際に審査されるのか。もしくは、届出をしようとしている事業者は、届け出より前に厚労省に確認し、事前に認めてもらった仕組みを届け出るものなのか。	
84	例示として示されている保険会社+保証会社による保証の仕組みの場合、保険会社、保証会社それぞれ仕組みを提供する立場としての何等かの申請手続き等が必要か。もしくは、事前に認められた仕組みであれば、資金移動業者が届出の際に提示すれば良いのか。	
85	保証機関が介在する資金保全スキームについては、第178回労働政策審議会・労働条件分科会の資料で示されている、「厚生労働省は指定時・指定後に、1 保証機関が金融機関との契約等により一時的な資金需要に対応する手段を有すること、2 想定される要履行保証額が調達可能額の範囲内に収まることを確認」、「保証機関の財務状況等を定期的に確認。一時的な資金需要への対応や保証機関の財務状況等に問題があれば、資金保全の要件を満たさないとして指定取消を検討」については、どのような法令等の対応で手当てされるのか。	ご指摘のような省令の解釈、運用等の詳細な事項については、通達等によりお示しする予定です。
86	資金移動業者だけでなく、資金保全に関わる保証会社・保険会社等に関しても、「適時に厚生労働大臣に報告できる体制」を求めることとし、資金移動業者は、保証会社・保険会社等から、「資金保全について厚生労働省から求められた際の適時の報告」に関する同意書を取得し、申請時にこれを提出することとするのか。	
87	保証会社の倒産リスクについては考慮不要との理解でよいか。	
88	資金移動業者と同一グループ内の別会社が保証する場合には、連鎖倒産等のリスクも考慮し資金保全スキームを審査するという理解でよいか。	
89	例示として示されている保険会社+保証会社による保証の仕組みは、貴省が許容するスキームと理解してよいか。	
90	資金保全に関わる保証会社・保険会社に対する要件も、法的根拠が担保されるのか。	

91	「2 破綻などにより口座残高の受取が困難となったときに、労働者に口座残高の全額を速やかに弁済することができることを保証する仕組みを有していること。」に関して、保証機関が介在する資金保全スキームおよび銀行による保証は、どのような法令等の対応で手当てされるのか。	
92	第178回労働政策審議会・労働条件分科会の資料では、保証機関が介在する資金保全スキームについて、「想定される要履行保証額が調達可能額の範囲内に収まることを確認」が要件とされている。第二種資金移動業者が供託すべき履行保証金の額は、1週間以内で資金移動業者が定める期間中の要履行保証額の「最高額以上」の額となっているとともに、算定から保全までの期間のラグ（保全までの期間は3営業日）があることを踏まえると、「労働者の口座残高の全額」と「要履行保証額」の金額は必ずしも一致するものではないことから、より具体的な指定要件を定める際には、「労働者の口座残高の全額」を保証できる仕組みを有することまで求める前提で議論がされるものという理解でよいか。	ご指摘のような省令の解釈、運用等の詳細な事項については、通達等によりお示しする予定です。
93	保証の仕組みについて、具体的にどのような仕組みのもとで認められるのか（保険会社との契約でよいか 等）、保証会社に求める報告体制はどのようなものか、可能な限り早期に通達等によりお示しいただきたい。	
94	申請時に労働者に口座残高の全額を速やかに弁済することができることを保証する仕組みを証明するために具体的に必要な資料について、可能な限り速やかに開示いただきたい。	
95	「破綻などにより口座残高の受取が困難となったときに、労働者に口座残高の全額を速やかに弁済することができることを保証する仕組み」について、「速やかに」とは、具体的にはどのくらいの期間か。	
96	「速やかに弁済することができることを保証する仕組み」について、具体的にどのような仕組みが許容されるのか示すとともに、「速やか」については、銀行や証券会社の破綻時と比較して厳しい内容とならないように留意すべき。	
97	第178回労働政策審議会・労働条件分科会の資料で示されている、保証機関が介在する資金保全スキームにおける保証機関の要件である、「保証機関が金融機関との契約等により一時的な資金需要に対応する手段を有する」に関して、あくまでこれは銀行と保証会社の間で協議の上、締結される契約によるものという理解でよいか。 また、その場合、資金移動業者と保証機関との契約後、銀行の与信判断として契約見直し時等において保証機関への継続的な融資ができなくなることも認められるという理解でよいか。加えて、民間の契約であるため、銀行として、その理由を当局に開示・報告する必要はないという理解でよいか。	ご理解のとおりです。
第7条の2第1項第3号ハ関係		
98	利用アカウントが乗っ取られたら、Pay内のお金はどうなりますか？	資金移動業者の指定に当たっては、口座について、労働者の意に反する不正な為替取引その他の当該労働者の責めに帰することができない理由で当該労働者に対して負担する為替取引に関する債務を履行することが困難となったことにより当該債務について当該労働者に損失が生じたときに、当該損失を補償する仕組みを有することを要件としています。
99	海外からのハッキングによる改変などもあります。	
100	【当該労働者の責めに帰すことができない理由】という点について、労働者の【責め】という観点を強調しすぎるがあまり、労働者の落ち度が極めて軽微なものであったり、他方で、相手方の違法性等が非常に高い（故意の犯罪、その他法令違反となるような悪質な行為など）においても、労働者の責め（落ち度）を理由に「指定資金移動業者」が責任を免れることがないようにすべき。	一般社団法人日本資金決済業協会が示している「資金移動サービスの不正利用防止に関するガイドライン」と同様に、労働者が無過失の場合には指定資金移動業者が全額補償することを法令上も定めたものであり、より詳細については通達等によりお示しする予定です。
101	【不正な為替取引その他】については、利用者保護の観点から悪質な加盟店における決済の趣旨も含むものとして、資金決済法、割賦販売法における苦情処理義務、加盟店管理義務と同程度の管理体制と責任を満たしていることを明確にしておくべきであると考えます。	ご意見として頂戴し、資金移動業を所管する金融庁と共有し、取組の参考とさせていただきます。
102	補償する仕組みとの文言で想定しているものを具体的に伺いたい。体制整備を求めているとの理解であっているか。	
103	不正の申告から補償されるまでの期間について一律の制限は設けないこととしていただきたい。	
104	業界として補償実績の公表が求められているのは、銀行と同様、前者での不正、すなわち「チャージされる際」および「口座そのものへの不正（なりすましやのっとり）」が対象であるとの理解でよいか。	ご指摘のような省令の解釈、運用等の詳細な事項については、通達等によりお示しする予定です。
105	「無過失の場合には、全額補償することとし、損害発生時の資金移動業者への通知期限は最低でも損害発生日から30日以上は確保すること」、「過失の場合に一律に補償しないこととしている事業者は指定しないこと」は、どのような法令等の対応で手当てされるのか。	
106	預金者保護法と同様、利用者に過失がある場合でも、一定割合が補償され、過失の立証責任は業者側が行う制度が必要ではないか。	

107	労働者の過失度合いによって資金移動業者が補償割合を設ける（労働者の責めに帰すべき事由がある場合に、資金移動業者が損失の全部又は一部を補償しない）ことを妨げるものではないという理解でよいか。	ご指摘のような省令の解釈、運用等の詳細な事項については、通達等によりお示しする予定です。
108	損失補償に関して、損失の補償対象となる根拠となる規定の記載箇所を明確化したいただくとともに、実際の運用上補償要否が判断できるようなガイドラインをお示しいただき、過剰な補償とならないようご配慮いただきたい。	
109	過去の労働政策審議会におけるコメントに、「過失の場合でも一律に補償しないことは不可（インターネットバンキングでは個別対応となっているため）」との記載があるが、利用者のどのような過失の場合には補償しなければならないのか、現時点での具体的な想定ケースをお示しいただきたい。	
第7条の2第1項第3号ニ関係		
110	利用者が自らの意思で口座又はアカウントを閉塞した場合や、利用者による不正利用などを理由として資金移動業者が口座若しくはアカウントの停止又は解約をした場合においては、10年間の有効期限にかかわらず、利用者との事前合意（利用規約）に基づき、口座残高を失効させることを妨げないという理解でよいか。	警察からの要請による口座の凍結等により、口座残高を受け取ることができない場合も考えられることから、ご意見を踏まえ、「特段の事情がない限り、」と規定することとしました。
111	休眠口座であっても、一時的に利用停止していても残高が失効せず、認証等の実施により利用再開できれば問題ないか。	ご意見を踏まえ、「口座について、～当該口座に係る資金移動が最後にあった日から少なくとも十年間は、労働者に対して負担する為替取引に関する債務を履行することができるための措置を講じていること。」と規定し、少なくとも10年間は口座残高を受け取ることができるようにする旨を明確にしました。
112	「10年間は口座を利用できるための措置」とは10年間債権が消滅しないことを意味しており、必ず10年間口座を利用させ続けなければならないものではないとの理解でよいか。	改正後の労働基準法施行規則に基づき、指定資金移動業者の利用規約等により資金移動業者口座の資金に係る債務の有効期限を定める場合に、口座に係る資金移動が最後にあった日から少なくとも10年間は債務を履行できるようにすることを求めています。
113	Pay払いの会社が保持金に利用期限をもうけることは可能か。	
114	「10年間は口座を利用できるための措置」との要件は、資金移動業者が利用者が100万円以下の滞留金を為替取引に利用しないことを確認した場合は滞留規制が適用されることとなる、という趣旨の資金決済法上の要請と合致しないのではないか。	「10年間は口座を利用できるための措置」との要件は、労働政策審議会労働条件分科会の議論を踏まえ、定めたものです。資金決済法上の滞留規制については当該要件にかかわらず適用されるものと承知しています。
115	10年経過すると口座を利用できなくなる可能性があるというのは、どう見ても高リスクです。	本改正は、あくまでも賃金の支払方法に関する選択肢を増やす趣旨の制度改正であり、現行の受取方法の変更を求めるものではありません。使用者は、労使協定を締結した上で、個々の労働者が希望し、その労働者の同意を得た場合にのみ、資金移動業者の口座への賃金支払を行うことができます。そのため、ご指摘のような事態も勘案し、個々の労働者において希望するかどうかを検討してください。
116	100万円超過時のために銀行口座情報を取得することになっているため、資金移動業者が定める期間が経過した場合は（10年間を待たずに）、当該銀行口座に振り込むことを可能としていただきたい。	ご指摘のような省令の解釈、運用等の詳細な事項については、通達等によりお示しする予定です。
117	「10年間は口座を利用できるための措置」について、必ずしも利用規約にその旨を定めることは求められていないという理解でよいか。	
118	「当該口座を利用できる措置」とは、数年間の休眠状態後、再び利用する際には、その時点でのサービスを利用させることが要求されている理解でよいか。利用者が賃金をチャージした時点と、再び利用する時点でサービス内容が異なっている場合、あくまで「再び利用する時点」でのサービスを利用させることでよいか。	
第7条の2第1項第3号ホ関係		
119	銀行口座と併用で賃金が支払われており、資金移動業口座に支払う金額を労働者が指定できる等の場合には、資金移動業口座への支払について1円単位以外の単位（例：1000円単位）とすることを認めていただきたい。	ご意見として頂戴し、今後の取組の参考とさせていただきます。なお、口座への資金移動が1円単位でできることについては、労働政策審議会労働条件分科会における労使での議論に基づき規定するものです。



第7条の2第1項第3号へ関係		
120	1. 労働者は、何の制約も受けずに、資金移動業者に振り込まれた資金を、日本国が発行する通貨との交換（引き出し）が可能である 2. 労働者は、何の制約も受けずに、資金移動業者に振り込まれた資金を、他の金融業者あるいは事業者に対して、移動（振込）が可能である 賃金の支払方法として認めるには、この2点が満たされるべきではないか。	ATMを利用することや預貯金口座への出金等の通貨による受取が可能となる手段を通じて、1円単位で賃金の受取ができること及び少なくとも毎月1回はATMの利用手数料等の負担なく賃金の受取ができることを指定の要件としています。 なお、現行においても、預貯金口座等からの出金に当たって手数料を無料とすることは法令上求められておりません。
121	労働者に手数料を負担させるべきではなく、資金移動業者が負担するべき。	
122	預金化に手数料がいるのではないか。	
123	『少なくとも毎月1回はATMの利用手数料等の負担なく賃金の受取ができる措置を講じていること。』となっているが、ATMの払出し制限により、100万円未満(例えばコンビニATMでは20万円の例が多い。)とされている。つまり、給与額が限度額の100万円とした場合、ATM取扱制限額の範囲で最少の回数で出金(通貨への現金化)を行っても労働者に手数料負担を負担させる蓋然性が極めて高い。 少なくとも毎月、給与振込額相当の最少出金回数は、ATMの利用手数料等の負担なく賃金の受取ができる措置を講じること(例:1回出金限度額が20万円、給与40万円なら2回)は労働者保護の観点から必須だと考えます。	
124	事業者または労働者が負うこととなる手数料を増額するといった事案が生じるのではないか。	
125	「ATMを利用すること等」とあるが、「ATM」以外での受取方法は、どのようなものを想定しているのか。	
126	現金化する「簡易な」システムがなく、簡単に無償で現金化できないのではないか。	使用者から労働者への賃金の支払においては、労働基準法第24条第1項に規定されているように、賃金の全額を支払う必要があります。 使用者から労働者への賃金の支払に当たって使用者が資金移動業者に支払う手数料については、使用者と資金移動業者との間での個別の契約に基づきます。また、今回の改正はあくまでも選択肢を増やす趣旨のものであり、希望しない使用者にまで強制するものではありません。 現金化できる資金移動業者の口座への賃金支払を選択肢として追加するものであり、現金化できないポイントや仮想通貨などでの賃金の支払は認められません。 制度について正しく理解いただけるよう、丁寧な周知に努めてまいります。 資金移動業者の口座からの出金について、1日当たりの上限額を設けることについては、労働基準法施行規則では特に規定していません。 御指摘のような要件は求めておりません。 本改正は、あくまでも賃金の支払方法に関する選択肢を増やす趣旨の制度改正であり、現行の受取方法の変更を求めるものではありません。使用者は、労使協定を締結した上で、個々の労働者が希望し、その労働者の同意を得た場合にのみ、資金移動業者の口座への賃金支払を行うことができます。そのため、ご指摘のような事態も勘案し、個々の労働者において希望するかどうかを検討してください。 ご意見として頂戴し、今後の取組の参考とさせていただきます。なお、本条件については、労働政策審議会労働条件分科会における労使での議論に基づき規定するものです。 ご意見として頂戴し、今後の取組の参考とさせていただきます。
127	企業の任意で、労働者の賃金から手数料分、天引きされるのではないか。	
128	手数料を店が負担しなければならなくなるのではないか。	
129	銀行口座をメイン口座とし、デジタルマネーに一部の給与を振り込むと様なスキームになるのではないかと思います。使用者の振込手数料は本当に安くなるのでしょうか。	
130	社内及びグループ企業内だけでしか使えない電子決済を作り、社員の賃金をその電子決済口座に振り込む事で企業内にて賃金を還流させる事、売価をコントロールする事で社員の給与を実質搾取できる状態を作る事が今後可能になるのではないか。	
131	出金の際に1日あたりの出金上限を設けることを可能としていただきたい。	
132	「ATMを利用すること等により」の要件は、利用する労働者が出金できるものであれば足り、ATMに対する設置条件（利用時間や設置場所等の制限）は設けないこととしていただきたい。	
133	ATMで今後支払いできるとしても、全都道府県に普及しているなどの条件がないため、東京では1円単位で下せるが、山間部だと近くに入出金窓口がない恐れがある。	
134	「少なくとも毎月1回はATMの利用手数料等の負担なく賃金の受取りができる措置」について、銀行口座への賃金振込の場合にはそのような条件が付されていないにもかかわらず、資金移動口座への賃金支払いの場合のみ求めるべきでない。	
135	今認められている口座払い用の口座との併用が必須になるはずで、相互間の資金移動の費用が労働者から見て無償となるような措置が講じられている必要がある。	
136	労働者による賃金の受取方法は、ATMによる現金受取に限られず、資金移動業者が労働者の銀行口座などに振込みを行うことによって代替することも可能という理解でよいか。	
137	ATMでの受取は、1円単位での受取ができることが必須か。	
138	「ATMを利用すること等により、通貨で、1円単位で賃金の受取ができ」という記載内容は、利用者が指定する銀行口座への振込を1円単位でできるとした場合であっても充足するという理解でよいか。	ご指摘のような省令の解釈、運用等の詳細な事項については、通達等によりお示しする予定です。
139	現金化については、ATMのみならず銀行口座への振込も許容されるとの理解であっているか。	
140	労働者が1円単位の現金で直接手元に受取り可能になることを求めているが、複数の出金手段がある場合、1円単位出金はいずれかの方法で実現できていれば足りることとしていただきたい。	

141	<p>出金方法として、ATMから紙幣が出金され、紙幣単位以下の金額についてATMから排出されるレシート（金券）をコンビニエンスストアのレジに持参して硬貨を受け取る方法は、改正の概要6記載の「通貨で、1円単位で貨金の受取ができる」要件を充たすとしてほしい。</p> <p>上記サービスに関し、紙幣単位以下の金額の受取方法として、レシート（金券）をコンビニエンスストアのレジに持参して硬貨を受け取る方法に加えて、メニューとしてSuica等の電子マネーにチャージする方法で硬貨部分を受け取る方法を選択できる仕様となっているが、給与受取者が自らその方法を選択する場合には「通貨で、1円単位で貨金の受取ができる」要件を充たすとしてほしい。</p>	
142	<p>「6 ATMを利用すること等により、通貨で、1円単位で貨金の受取ができ、かつ、少なくとも毎月1回はATMの利用手数料等の負担なく貨金の受取ができる措置を講じていること。」とあるが、条件が緩くないか。</p> <p>例えば、資金移動業者が「毎月第一月曜日の12:00～13:00のみ手数料無料」としても要件を満たしてしまうのは問題が無いか。</p>	
143	<p>「6 ATMを利用すること等により、通貨で、1円単位で貨金の受取ができ、かつ、少なくとも毎月1回はATMの利用手数料等の負担なく貨金の受取ができる措置を講じていること」と「1 貨金支払に係る口座の残高（以下「口座残高」という。）の上限額を100万円以下に設定していること又は100万円を超えた場合でも速やかに100万円以下にするための措置を講じていること。」を完全独立事象とする必要は無いか。</p> <p>例えば、100万円超過時に別口座に対する自動振替が行われた際に「6の手数料負担ゼロ」を代替消費させることが可能（＝引き出し時には手数料がかかる）とも取れなくはないが問題は無いか。</p>	ご指摘のような省令の解釈、運用等の詳細な事項については、通達等によりお示しする予定です。
144	<p>毎月1回の手数料等の無料化は、資金移動業者が連携する特定の金融機関（銀行等）の口座への出金を無料化することで足りるか。または、金融機関（銀行等）の口座からのATM出金手数料等まで無料化し、資金移動業者側で負担する必要があるか。</p>	
145	<p>「少なくとも毎月1回はATMの利用手数料等の負担なく貨金の受取が出来る措置を講じていること」という記載内容は、利用者が指定する銀行口座へ毎月1回は手数料等の負担なく振込することで充足するという理解でよいか。</p>	
146	<p>ATMの利用手数料について、無料となるATMの設置場所や引き出し時間帯等に条件を付すことは妨げるべきでない。</p>	
147	<p>「利用手数料等の負担なく」には換金可能なポイントの付与やキャッシュバックなどによる手数料還元方法も含まれるという理解でよいか</p>	
148	<p>国内ATMと海外ATMの双方に出金できる場合、いずれかが月に一度手数料無料で出金できるようになっていればよいという理解でよいか。</p>	
149	<p>出金の着金のタイミングは数営業日後となることを認めていただきたい。（理由）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・着金タイミングは被仕向側金融機関の対応による</li> <li>・現状、各資金移動業者とも、出金の際に数営業日かかる運用となっている</li> <li>・資金移動口座にチャージされたバリューは生活の糧として決済に利用いただくことが可能である</li> </ul>	
150	<p>「6 ATMを利用すること等により、通貨で、1円単位で貨金の受取ができ、かつ、少なくとも毎月1回はATMの利用手数料等の負担なく貨金の受取ができる措置を講じていること。」に関して、すでにATMを設置している銀行等との個別提携契約にもとづいて利用可能とする場合が考えられる。この場合、ATMを所持する銀行にこれらの措置への対応が求められているのではなく、資金移動業者へ提示する手数料の額も含めて、あくまで銀行と資金移動業者の間の契約にもとづいて履行されるものという理解でよいか。また、ATMに限らず、その他の手段を利用する場合についても同様か。</p>	ご理解のとおりです。

第7条の2第1項第3号ト関係		
151	過去の労働政策審議会におけるコメントに、「資金移動業者だけでなく、資金保全に関わる保証会社・保険会社に関しても適時に厚生労働大臣に報告できる体制」を定めることとし、資金移動業者は保証会社・保険会社等から"資金保全について厚労省から求められた際の適時の報告"に関する同意書を取得し、申請時に提出」と記載されている。 当該"資金保全について厚労省から求められた際の適時の報告"に関する同意書は、厚生労働省の定める雛形を使用して締結するという理解でよいか。	ご指摘のような省令の解釈、運用等の詳細な事項については、通達等によりお示しする予定です。
152	「賃金の支払に関する業務の実施状況及び財務状況」とは具体的には何を想定しているのか。	
153	適時という表現では、要請があった場合に報告できる体制を整備していればよいのか、定期的に決まった時期に決まった内容を報告するものかわからないため、予見可能性の有る具体的な文言にいただきたい。 「適時」の頻度はどの程度か。加えて、「報告できる体制」とは、具体的にどのようなものを想定しているのか。 また、何を報告するか具体的な内容をお示しいただきたい。	
第7条の2第1項第3号チ関係		
154	銀行は金融監督庁が監督しており信頼性が高いが「資金移動業者」にそれはないのではないのか。	資金移動業者は、資金決済法に基づき、金融庁への登録が必要であるとともに、金融庁が監督していると承知しています。
155	デジタル払いは、個人情報の確認が厳重でないため不正な外国人労働者や暴力団関係者の温床となる恐れがある。	資金移動業者は 犯罪による収益の移転防止に関する法律上の特定事業者として、マネー・ローンダリング及びテロ資金供与対策を適切に講じることが求められていると承知しています。
156	ペイは銀行口座ほど詐欺被害・マネーローンダリングへの対策がなされておらず詐欺が増加し、そのお金がマネーローンダリングに使用される懸念あり。	
157	資金移動業者アカウントによって得た労働者の収入や支出に関する情報を、関係のない他の業務に流用することがないようにする規制も必要である。	個人情報については個人情報保護法に基づき利用目的による制限がかかり、利用目的の達成に必要な範囲を超えて個人情報を取り扱う場合は、あらかじめ利用者の同意を得る必要があると承知しています。
158	指定申請等の様式、指定要件中に示されている適時の報告の具体的な内容、「技術的能力」「十分な社会的信用」の証明の仕方について、それらが具体的に通知等で示される場合には、パブリックコメントの機会がある手続きを希望する。	ご意見として頂戴し、今後の取組の参考とさせていただきます。
159	給与支給日前に口座不一致などの事情が判明した場合の処理は資金移動業者と各企業との間で事前に定めておけば足りることとしていただきたい。	
160	「賃金の支払に係る業務を適正かつ確実に行うことができる技術的能力」とは、具体的に何を指すのか。	
161	「十分な社会的信用」とは、具体的に何を指すのか。どのような場合に、「十分な社会的信用」があると、またはないと判断されるのかについて、具体的な基準をお示しいただきたい。	
162	「技術的能力」として、「資金移動業者が、賃金支払に当たって入金できない場合の振込エラー対策や、労働者が指定する口座が適切か（実在性や、賃金支払口座の要件を満たすものか）確認する措置を講じていること」（労働条件分科会『資金移動業者の口座への賃金支払について課題の整理マル7』より）が求められるものと認識しているが、この要件を満たすためのエラー対策の内容や口座の有効性チェックの内容（回数や頻度等を含む）は具体的に示されるのか。労働者指定の資金移動業者の口座が有効でない、または凍結しているなどの理由により、賃金支払日当日において資金移動業者が使用者からの資金を受け入れられない場合において、労働者への連絡や他の方法（労働者があらかじめ指定する銀行口座や証券総合口座への振込みなど）による賃金支払実施の責任は使用者が負うという理解でよいか。	ご指摘のような省令の解釈、運用等の詳細な事項については、通達等によりお示しする予定です。
163	「技術的能力」及び「十分な社会的信用」は、資金移動業者としてどのように証することが予定されているか。また、いずれも、届出時点の審査要件か。要件は、公示時に具体的に示されるのか。	
164	キャッシュレス決済による賃金の支払いで不備があったときに、労働者側から不備を指摘したり、不備を正すフローを明確化すべきではないか。	
165	振込エラー対策については、必ずしもシステマ的な対応を求めるものでないとしていただきたい。	

166	<p>第178回労働政策審議会・労働条件分科会の資料で示されている以下の内容は、どのような法令等の対応で手当てされるのか。</p> <p>○ 資金移動業者が、賃金支払に当たって入金できない場合の振込エラー対策や、労働者が指定する口座が適切か（実在性や、賃金支払口座の要件を満たすものか）確認する措置を講じていることを指定要件とする。</p> <p>○ 資金決済法に基づく行政処分（業務改善命令や業務停止命令）がなされていないことも含め労基則の指定要件とする。</p> <p>○ 資金移動業者には、銀行等と同様に、個人情報保護法令や各種ガイドライン等に基づき、個人情報情報の安全管理措置等を講じることが求められているが、これに加えて、個人情報の厳格な取扱について、第三者機関による認証（「プライバシーマーク」又は「ISMS認証」等）を取得していることを指定要件とする。</p>	<p>ご指摘のような省令の解釈、運用等の詳細な事項については、通達等によりお示しする予定です。</p>
第7条の5関係		
167	<p>100万円を超えた場合でも速やかに100万円以下にするための措置が適正に実施されているかのモニタリングについては、金融庁と厚生労働省のどちらが担うのか。モニタリングの実効性は具体的にどのように担保するのか。</p>	<p>指定資金移動業者が指定要件を満たしていることの確認は厚生労働省において行います。これを担保するため、改正後の労働基準法施行規則第7条の5において指定資金移動業者からの報告等に関する規定を設けています。</p>
168	<p>要件を満たすことの確認が書類提出などの企業からの報告ぐらいで予告なしに事務所に検査に立ち入ることなどが無いのなら、企業活動の実態の検証はかなり困難ではないか。</p>	<p>資金移動業者の指定や定期的な確認に当たっては、書面等による報告に加え、必要に応じてヒアリングも実施し、指定要件を満たしていることを確認します。</p>
169	<p>現状、第178回労働政策審議会・労働条件分科会の資料を見る限りでは、金融庁との連携は、金融庁の行政処分に関してのみとなっているように見受けられるが、今回の施策は資金移動業を定める資金決済法をベースとしていることから、当該情報に関わらず、モニタリングに関する情報についても常時連携すべきではないか。</p>	<p>資金移動業者を所管する金融庁とは、例えば、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 指定時や指定後の定期的な報告時に、行政処分（業務改善命令や業務停止）がなされていないか等、指定要件に関連する事項を確認する</li> <li>・ 指定を受けた資金移動業者に対して金融庁が行政処分（業務改善命令や業務停止）を行う場合等に情報連携する</li> </ul> <p>といった緊密な連携を図ってまいります。</p> <p>いずれにしても、金融庁との連携については適切な方法で行ってまいりたいと考えています。</p>
170	<p>金融庁と厚生労働省がいかなる役割分担や連携を行い、いかなる指導・監督がなされるのか。同意の強制は労働基準法違反と明示するようであるが、実効性があるのか、また労働者が「嫌だったが断れなかった」と相談した場合、銀行口座に切り替えるよう指導・監督することができるのか。</p>	<p>金融庁は、資金決済法に基づき監督を行い、厚生労働省は、労働基準法施行規則に基づき、指定に係る審査等を行います。</p> <p>仮に、労働者の同意なく、資金移動業者の口座に賃金支払を行った旨、労働者から申告があった場合には、労働基準監督署において適切に対応します。</p>
171	<p>指定を受けた資金移動業者による厚生労働大臣への報告について、報告事項・報告頻度・報告フォーマットを伺いたい。</p> <p>分科会資料（令和4年9月13日）では、保証会社等にも報告体制の整備を求め、指定後に「資金移動業者、資金保全に関わる保証会社・保険会社等の賃金の支払に関する業務の実施状況や財務状況等も確認する」とされているが、資金保全に関わる会社からの報告事項・報告頻度・報告フォーマットを伺いたい。</p>	<p>ご指摘のような省令の解釈、運用等の詳細な事項については、通達等によりお示しする予定です。</p>
第7条の6、7関係		
172	<p>「指定に係る事業の廃止しようとするとき」に、「破綻時」は含まれないということではいか。</p>	<p>概要における「廃止」には「破綻時」は含まれません。なお、「指定に係る事業の廃止」は正しくは「指定の辞退」であったため修正していますが、修正前と同様、「辞退」には「破綻時」は含まれません。</p>
173	<p>指定の取消しを受けた資金移動業者は、利用者等への周知について「使用者及び労働者に対し、その旨の通知」を行うことが求められております。一方、資金移動業の登録の取消し等が行われたときや資金移動業を廃止しようとするときは、利用者等への周知について、資金決済法に基づき、「登録の取消し等」の場合は内閣総理大臣による「その旨の公告」、「事業の廃止」の場合は、資金移動業者による「その旨の公告等」を行うこととされています（資金決済法第58条、第61条第3項）。資金移動業の登録の取消し等や事業廃止の際の周知方法との平仄を確保する等の観点から、指定の取消しを受けたときの資金移動業者による利用者等への周知方法について、「使用者及び労働者に対し、その旨の通知」を「厚生労働大臣によるその旨の公告」に変更してはどうか。</p>	<p>ご意見を踏まえ、指定の取消時は厚生労働大臣が公告する旨、規定することとしました。</p>

174	<p>指定資金移動業者が指定に係る事業を廃止しようとするときは、利用者等への周知について「使用者及び労働者に対し、その旨の通知」を行うことが求められております。一方、銀行業の廃止の場合は、利用者等への周知について、銀行法に基づき、銀行は「廃業の認可を受けた旨及び認可を受けた事項の内容」について「公告等」を行うこととされております（銀行法第38条）。また、資金移動業を廃止しようとするときは、利用者等への周知について、資金決済法に基づき、資金移動業者による「公告等」を行うこととされております（資金決済法第61条第3項）。</p> <p>指定資金移動業者の指定に係る事業の廃止と銀行業の廃止の際の利用者への周知方法のイコールフットINGの確保、指定に係る事業の廃止と資金移動業者の事業廃止の際の利用者への周知方法の平仄をとる観点から、指定資金移動業者が指定に係る事業を廃止しようとするときの利用者への周知方法について、資金移動業者による「使用者及び労働者に対し、その旨の通知」を「その旨の公告」に変更してはどうか。</p>	<p>ご意見を踏まえ、指定資金移動業者が指定の辞退をするときは指定資金移動業者が指定を辞退する日の三十日前までに公告するとともに全ての営業所に掲示する旨、規定することとしました。</p>
175	<p>「○指定資金移動業者が指定に係る事業を廃止しようとするときは、30日前までに、使用者及び労働者に対し、その旨を通知し、当該通知をした旨を直ちに厚生労働大臣に届け出なければならないこととする。」とあるが、30日前まででは遅すぎないか。</p>	<p>ご意見として頂戴し、今後の取組の参考とさせていただきます。なお、資金決済法においては資金移動業の全部又は一部を廃止しようとするときは、その日の30日前までに公告することとされています。</p>
176	<p>厚生労働大臣による指定の取消しは、あくまでも2階部分の指定の取消しであり、第二種資金移動業の登録までは取り消されない（第二種資金移動業の登録の1階部分については金融庁により判断される）との理解でよいか。</p>	<p>ご理解のとおりです。</p>
177	<p>指定資金移動業者の条件を途中で満たさなくなった場合、どうするのか。</p>	<p>資金移動業者が指定要件を満たさなくなったときには、厚生労働大臣は指定を取り消すことができる旨規定しています。</p>
178	<p>資金移動業者、資金保全に関わる保証会社・保険会社等が、厚生労働省から求められても報告を行わない場合には、「適時に厚生労働大臣に報告できる体制」を有さないとして、資金移動業者の指定取消を検討するのか。</p>	<p>ご指摘の場合には、「適時に厚生労働大臣に報告できる体制」を有さないものとして、指定取消の対象となり得ます。</p>
179	<p>資金決済法上の変更又は廃止の届出等が行われた場合は、金融庁から厚生労働省に連携があるという理解でよいか。</p>	<p>指定資金移動業者が、資金決済法第41条に基づき内閣総理大臣に変更登録又は変更の届出をしたときは、改正後の労働基準法施行規則第7条の4第2項に基づき、又は資金決済法第61条に基づき内閣総理大臣に事業の廃止の届出をしたときは、改正後の労働基準法施行規則第7条の7に基づき、厚生労働大臣に届け出ることとしています。その上で、金融庁とは必要な連携を図ってまいります。</p>
180	<p>「指定の取消しを受けた資金移動業者は、直ちに、使用者及び労働者に対し、その旨を通知しなければならない」とされるが、労働者への通知は、資金移動業者が使用者に通知し、使用者が労働者へと通知する方法も許容されるか。また、労働者への通知は、資金移動業者が労働者に提供するアプリ上でのプッシュ通知や画面表示、メール配信などの方法によることで問題ないか。</p>	<p>ご指摘のような省令の解釈、運用等の詳細な事項については、通達等によりお示しする予定です。</p>
181	<p>「・指定に係る第二種資金移動業の業務の一部又は全部を廃止したとき」とは、個人への国内送金業務以外で一部廃止した場合も必要か。</p>	
第7条の8関係		
182	<p>「○指定の取消しを受けた指定資金移動業者であった者は、貸金の支払に係る義務の履行を確保する必要がある場合においては、なお資金移動業者とみなす。」について、新たな貸金の支払いを行うことはできないことを意図していると考えますが、この条文では不足ではないか。</p>	<p>使用者が既に資金移動業者の口座への送金指図を行っていた場合等の特段の事情がある場合に、使用者が労働基準法第24条違反とならないようにすることを趣旨としています。</p>
183	<p>「○指定の取消しを受けた指定資金移動業者であった者は、貸金の支払に係る義務の履行を確保する必要がある場合においては、なお指定資金移動業者とみなす。」について、指定の取消しを受けた指定資金移動業者であることから、厚生労働省においてより慎重な監督を実施するという理解でよいか。</p>	<p>ご指摘のような省令の解釈、運用等の詳細な事項については、通達等によりお示しする予定です。</p>
その他		
184	<p>今回の資金移動業者の口座への貸金支払いに関する指定を受ける資金移動業者は、出資法の預り金規制に抵触することのないよう、これらの資金の為替取引との関連性の有無を確認するための態勢を整備し、為替取引に用いられるものではないと認められるものについては、利用者への返還その他の当該資金を保有しないための措置を講じる必要があるという理解でよいか。</p>	<p>ご指摘は資金決済法に基づく規制に関する事項であると承知しております。資金移動業の滞留規制については、今回の労働基準法施行規則の改正に伴って直ちに変更が生じるものではないと承知しております。</p>



185	滞留規制に違反し、出資法の禁止する預かり金規制に反する。	
186	通常、給与として振り込まれる資金は、その一部に資金移動（為替取引）に用いられるとは認められず、預り金であるとみなされる資金を含むことが多いものと考えられるが、そのような資金を受け入れた場合、資金移動業者が出資法第2条又は資金移動業者府令第30条の2第2項に違反する恐れがあるのではないか。	資金決済法等における滞留規制を踏まえ、資金移動業者の口座への資金移動を希望する賃金の範囲及びその金額については、労働者の利用実績や利用見込みを踏まえ、為替取引に用いられる範囲内に設定する必要があることを、使用者は労働者に対して説明した上で、同意を得る必要があります。
187	・資金移動業者が提供した給与受取口座の利用の態様によっては当該資金移動業者が出資法第2条又は資金移動業者府令第30条の2第2項に違反する可能性があるのであれば、制度の安定性を著しく毀損することとなるため、これらの法令に違反しない範囲を明確化するガイドライン等が必要ではないか。	ご意見として頂戴し、資金移動業を所管する金融庁に共有し、今後の取組の参考とさせていただきます。
188	銀行は預けられた現金を運用していますが電子マネーただ眠らせるだけでしょか。非経済的なのではないでしょうか。	資金移動業者の口座には、為替取引に用いることを念頭においた金額を保有することが、資金決済法に基づき求められていると承知しています。
189	いわゆる積み立てNISAのように、20年後等に非課税で預金するシステムは現在も存在するが、特殊なサービスを利用したことによって受け取る額が振り込まれた瞬間に数%上乗せになるようなサービスが出てこないとも言い切れない。	「特殊なサービスを利用したことによって受け取る額が振り込まれた瞬間に数%上乗せになるようなサービス」について必ずしも趣旨が明確ではございませんが、利用者資金残高に利息を付す場合などについては、為替取引に利用する以外の目的での利用者資金の受け入れを誘引する仕組みが講じられていると考えられ、出資法の預り金制に抵触するおそれがあると承知しています。
190	今回、使用者（給与を支払う企業）の資金移動業者アカウントを経由して、労働者の資金移動業者アカウントへの給与振込が行われることが想定されている（第178回労働政策審議会・労働条件分科会資料の38頁）。給与振込は、振込指定日の午前10時までに着金させる必要があるため、多くの銀行では振込指定日の前営業日までを振込操作時限としていることに照らすと、使用者の資金移動業者アカウントにおいて振込指定日の前営業日において100万円超の多額の資金滞留が発生することが想定される。このような多額な資金滞留が短期間とはいえ恒常的に発生するケースでは、資金移動業者の破綻が発生した場合に、十分な資金保全が困難となる可能性もあるとともに、システムおよびセキュリティ上の問題が発生した場合には、労働者への賃金の支払が困難となる可能性がある。そのことを踏まえた規制・監督が今後検討されるという理解でよいか。	ご指摘の資金保全やシステム及びセキュリティ上の点も含めて、必要に応じて金融庁と連携し、適切に制度が運用されるように努めてまいります。
191	雇用側が賃金未払いの事実を隠蔽もしくは判明することを遅らせるための時間稼ぎに「〇〇ペイのシステム障害もしくは不具合」などと嘘の情報を労働者に伝える可能性があります。	賃金未払いについては、労働基準法第24条違反となります。
192	個人事業主と従業員の双方が同一資金移動業者にアカウントを有しているような場合は、現時点においても、事業主側から従業員に対して資金の送金は可能である。例えば、法個一体の個人事業主からC to Cの送金により、賃金相当額を従業員に送金することは、お金の色がついていないことから、現状でも可能な訳であるが、このような取扱いについて、厚生労働省側ではどのように考えているのか。	現時点において、使用者が資金移動業者の口座への送金により、労働者に対して「賃金」を支払うことは認められていないため、労働基準法第24条違反となることが考えられます。
193	他人に自分の給与が間違っって渡らないか不安。	本人名義の口座に資金移動が完了しない限り、賃金支払が完了したとはいえず、使用者は引き続き支払義務を負うことになります。
194	給与支払者に対してキャッシュレス業者が利益提供またはそれに準じたことを行うことは禁止、また給与支払者がキャッシュレス業者に対して利益を要求することは厳に禁止すべきではないか。	ご意見として頂戴し、今後の取組の参考とさせていただきます。
195	特定業者内決済の囲い込みになりそうな行動は独占禁止法違反にならないのでしょうか。	ご意見として頂戴し、今後の取組の参考とさせていただきます。
196	違反があった場合は向こう3年デジタル払を禁止するなど厳しい罰則が必要ではないか。	ご意見として頂戴し、今後の取組の参考とさせていただきます。
197	「要件」そのものについて、「賃金の支払の確保等に関する法律」を改正するなどの手段によって直罰化する必要性を感じている。	ご意見として頂戴し、今後の取組の参考とさせていただきます。
198	給料明細書を確認したい時はどのように確認すればよいか。どの様に記載されるのか。	使用者が提供する給与明細書における記載方法については、使用者に確認してください。
199	振り込み明細書のように支払い実績が分かるものが労働者に出される必要があるのではないか。	ご指摘のような省令の解釈、運用等の詳細な事項については、通達等によりお示しする予定です。
200	資金移動業者からの指定の申請や各種の報告等の手続について、デジタルで完結できるようにしていただきたい。	可能な限り手続がデジタルで完結することができる方策を検討いたします。
201	金融庁から、2022年8月5日付で、「『事務ガイドライン（第三分冊：金融会社関係）』の一部改正（案）」が公表され、全銀システムに参加する資金移動業者への監督上の対応として、同システムに参加する第二種資金移動業者は、システムリスク管理等について、第一種資金移動業者と同等レベルの基準が求められることとなった。労働者の糧である賃金の安全性を確保するため、資金移動業者の口座への賃金支払を行う指定資金移動業者についても、同基準を適用すべきではないか。	指定資金移動業者の指定要件として、第1種資金移動業と同等レベルの基準を設けることは考えておりませんが、ご意見として頂戴し、今後の取組の参考とさせていただきます。

202	銀行には営業時間があり営業時間外に送金などのバッチ処理を行います、 〇〇ペイなどのシステムは24時間稼働でありリアルタイム処理が必要で遅延 は一切認められません。 月末の未明に大量の処理が走ることは容易に想定できますが、〇〇ペイと いった業者がこれに耐えられるシステム構築にコストをかけるとは思えませ ん。	ご意見として頂戴し、今後の取組の参考とさせていただきます。
203	賃金の流れは特に重要な個人情報です。また、賃金周りのシステム稼働が国 外の意思や思惑に左右されることがあってはなりません。 よって全てのシステムはもちろん、開発・運用の拠点およびコールセン ター、情報閲覧者は日本国内にあることを義務付けてほしい。	ご意見として頂戴し、今後の取組の参考とさせていただきます。
204	電子決済での賃金受取可能にする場合には、以下の2点についても同時に整 備を進めてほしい。 (1)硬貨単位の取扱いでも手数料を問われず賃金が引き出せるようにするこ と (2)電子決済場面で原則無料にて電源と通信状況が確保できるような状況を 整備すること	ご意見として頂戴し、今後の取組の参考とさせていただきます。
205	給与振り込みを受ける専用アカウントをその他のチャージ手段により入金を受 けるアカウントとは別に専用で設けた場合、お客様（労働者の方）の利便 性の観点から、アプリ等にて各アカウントの残高数を個別に表示することに 加えて、各アカウントを合算した残高を表示することを認めていただきた い。また、その場合、保証の仕組みの対象となるアカウントは給与振り込み を受ける専用アカウントのみとしていただきたい。	ご指摘のような省令の解釈、運用等の詳細な事項については、通達等により お示しする予定です。
206	資金移動業者が給与支払を行う場合に使用者から受領する情報については労 働者を確実に特定するに足る情報を取得すればよく、「生年月日」「電話番号」 など特定の情報の取得を一律に義務付けることがないようにしていただき たい。	ご指摘のような省令の解釈、運用等の詳細な事項については、通達等により お示しする予定です。
207	分科会資料（令和4年9月13日）では、破綻時の保証履行や振込エラー対策の 観点から、労働者の同意の際に労働者の付加的な事項を取得することとされ ており、かかる事項は使用者が取得するように見える。しかし、以下の事項 は資金移動業者が把握していれば十分であるから、当該事項は資金移動業者 のみが取得することが適切ではないか。 ・資金移動事業者破綻時の振込先金融機関口座 ・残高超過時の自動振込先金融機関口座 ・残高出金先の金融機関口座 上記事項を資金移動業者が労働者から直接取得するとした場合、取得時期は 労働者の同意と同一日時であることは求められず、資金移動業者提供のア プリ上等で、サービス開始前の適宜の日時に取得することでよいか。	ご指摘のような省令の解釈、運用等の詳細な事項については、通達等により お示しする予定です。
208	そもそも制度自体よくわからない。	制度の丁寧な周知に努めます。また、実際に制度導入がなされる場合には、 労働者が制度を理解の上、自由意思に基づき同意できるよう、同意書の様式 例を作成することとしています。
209	外国人労働者/使用者への制度理解・周知方法については、公的なパンフ レットや説明会等のほかに、資金移動業者による任意の活動（例：資金移動 業者、又は資金移動業者と提携企業との共催による特定外国語でのセミナー や制作物 等）を使用することを認めていただきたい。	資金移動業者が、任意の周知等を実施することを妨げるものではありません。
210	労働条件分科会資料において資金の停滞リスクに関して「同意書だけでな く、賃金のうち大半の額を銀行口座、一部の金額のみを資金移動業者口座に 振り込む例などを記載したリーフレット等の作成・周知する」と記載され ているところ、使用者及び資金移動業者が運用しやすいようにガイドライン 等の形で明確化していただきたい。	今後の周知に当たって参考とさせていただきます。
211	賃金の支払に係る業務を適正かつ確実に行うため、使用者の負担等も踏ま え、資金移動業者業界として、具体的な手続き方法等を定めたガイドライン 等を策定すべきではないか。	ご意見として頂戴し、資金移動業を所管する金融庁と共有し、今後の取組の 参考とさせていただきます。
212	第178回労働政策審議会・労働条件分科会の資料で提案されている「必要な 事項」の内容、様式例やリーフレットの作成等は、どのような法令等の対応 で手当てされるのか。また早期に示されたい。	ご指摘のような省令の解釈、運用等の詳細な事項については、通達等により お示しする予定です。
213	銀行や証券会社では、大規模災害が発生した場合に、財務局と日本銀行が発 出する「災害等に対する金融上の措置について」に基づき、被災者の実情に 即した形で預金等の払い戻しを行なっているが、資金移動業者ではそのよ うな対応がなされていない。 今後、資金移動業者が給与振込を取り扱えるようになった際には、厚生労働 省からも同様の通知を行い、速やかな被災者への現金払い戻しが可能とな るよう努めていただきたい。	ご意見として頂戴し、資金移動業を所管する金融庁と共有し、取組の参考と させていただきます。
214	緊急対応は金融機関であればノウハウやマニュアルがあると思うが、現在電 子マネーの取扱業者にそういった災害時などの緊急対応を義務付けるべきで はないか。	

215	デジタル給与で支払いを受けている労働者が急死した場合、残された遺族は口座の残額を相続できるのか。	ご指摘のような省令の解釈、運用等の詳細な事項については、通達等によりお示しする予定です。
216	もしペイ払いの実現を目指すのであれば、日本銀行による信用の高いペイを開始し、現金化(預金化)の手数料を無料または100円程度の低額定額におさえ、公共料金の支払いや学校や図書館のちょっとしたオンライン支払いにも対応させたりすべきではないか。マイナンバーカードやマイナンバーカードを認証に用いた携帯アプリなどで実装すれば、ポイント付与に何兆円も投じなくても、実利面のメリットだけでマイナンバーカードの普及にも貢献できるのではないか。	ご意見として頂戴し、今後の取組の参考とさせていただきます。
217	支払いの方法を賃金受給者が何らかの理由でデジタル払いから口座振込み等に変更する際、単純な手段(多くのページをたらい回しに移動させない、難解な文章で判断を鈍くさせない)で変更出来るような手段を用意することが明文されなければ、受給者の選択の自由を保護できない。	ご意見として頂戴し、今後の取組の参考とさせていただきます。
218	振込を行った事についての記録について、賃金を支払った側でも10年以上の記録の保存を行うようにするのが適切と考える。	ご意見として頂戴し、今後の取組の参考とさせていただきます。
219	今後、指定資金移動業者への賃金支払(いわゆる「デジタル給与の受取」)の普及が見込まれる中で、様々な付加的なサービスとの連携が期待され、利用者側の利便性向上が見込まれることから、電子マネー(特に指定資金移動業者)とのAPI接続その他のデータ連携を促進する政策(法改正や政策誘導等)を強く要望する。	資金移動業に対してのご意見と承知しています。資金移動業を所管する金融庁と共有し、今後の取組の参考とさせていただきます。
220	資金移動業者の口座への賃金支払いは、資金移動業者のみに関係するものではなく、その他、様々な事業者等が関連することになる。資金決済ネットワークおよび金融システムの安定性が維持されるよう、利用者の苦情・相談への対応等も含めた細かな実務的な面も含め、実効性が確保できるよう、関係者との協議、調整が十分完了したうえで施行すべきではないか。	本省令は、労働政策審議会の諮問・答申を経て、公布・施行されるものです。令和5年4月の施行に向け、円滑な施行に万全を期してまいります。
221	施行後、実際の制度運用状況に応じて、制度の見直しについて検討をすべきではないか。	ご意見として頂戴し、今後の取組の参考とさせていただきます。