

「資金移動業者の口座への貸金支払に関する資金移動業者向けガイドライン（案）」に関するご意見の募集結果について

令和5年3月8日

厚生労働省労働基準局貸金課

令和4年12月28日から令和5年1月27日まで、「資金移動業者の口座への貸金支払に関する資金移動業者向けガイドライン（案）」に関するご意見を募集したところ、のべ15件（個人11件、団体4件）のご意見が寄せられました。当該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
<b>第2 資金移動業者の指定要件</b>		
1	指定資金移動業者の口座開設時における、犯罪収益移転防止法に基づく利用者への取引時確認は、指定資金移動業者と資金移動業者とで実施すべき取引時確認の内容に差異はないという理解でよいか。また、資金移動業者が指定を受ける前において当該資金移動業者の口座を開設していた取引時確認済みの既存の利用者が、当該資金移動業者が指定を受けたのちに新たに貸金の受取りを当該口座で開始するに際しては、指定資金移動業者において当該利用者に対する再度の取引時確認は不要という理解でよいか。	指定資金移動業者か否かによって取引時確認の内容の差異はありません。資金移動業者の口座開設時に取引時確認が済んでいる場合、当該指定資金移動業者が指定を受けた後に改めて取引時確認を行うことは必ずしも求められておりませんが、自らが行う取引がテロ資金供与やマネー・ローンダリング等に利用されるリスクについて適切に評価・分析を行い、リスクに応じた適切なリスク低減策を行う必要があります。
2	労働者が1指定資金移動業者において複数の指定資金移動業者口座を保有することを希望する場合に、指定資金移動業者が2口座目以降の口座についても資金保全等の本ガイドラインが定める指定要件に係る措置を実施することを前提に、労働者が1指定資金移動業者において複数の貸金受取の口座を保有することは可能か。	個別事例ごとに実態に即して実質的に判断される必要があると考えられますが、労働基準法施行規則及び本ガイドライン上、指定資金移動業者が本ガイドラインの定める指定要件を満たす複数の貸金受取の口座の保有を認めている場合であって、貸金支払を行うそれぞれの口座の入出金がそれ以外の口座と独立して行えるよう別々に管理されており、また、労働者がこの点を認識できることを前提としている場合、複数の貸金受取の口座を保有することは可能です。なお、資金決済法上、利用者1人当たりの受入額が100万円を超える場合には、為替取引に用いられることがない認められるものについて、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ことが必要とされています。
3	同一のアカウント（ID）において、貸金支払による残高とそれ以外の残高とを利用者から見て明確に区分する方法として、同一のアカウント（ID）内の残高の合計値とその内訳（貸金支払による残高）を記載することでも足りるという理解でよいか。	労働者指定口座内で貸金相当額に係る債務の額とそれ以外の債務の額を技術的に区分管理できる場合であったとしても、利用規約等により、貸金支払を行う口座の入出金がそれ以外の口座と独立して行えるよう別々に管理されている場合であって、労働者がこの点を認識できることが必要です。 また、労働者の利便のため、労働者指定口座を含む複数の口座の残高を合算した残高合計額をアプリケーションなどにおいて表示することは妨げませんが、労働者が保証の対象となる同一口座であると誤認しないように配慮することが必要です。
4	貸金支払を行う口座とそれ以外の口座が別々の口座として明確に分けられている場合における、当該それ以外の口座には、本ガイドラインが定める指定要件に係る措置（具体的には、第2の1ないし8に定める各措置）を講じる義務が及ばないという理解でよいか。	ご理解のとおりです。なお、利用規約等により、貸金支払を行う口座の入出金がそれ以外の口座と独立して行えるよう別々に管理されている場合であって、労働者がこの点を認識できることが必要です。
5	資金移動業者の指定要件について、「口座」という概念ではなくとも、同一のアカウント（ID）において、貸金支払による残高とそれ以外の残高とが利用規約等により別々の残高として明確に分けられ、システム上でも区分管理できており、かつこれらの各残高が利用者から見て明確に区分できていれば、当該それ以外の残高については、指定要件に係る措置を講じる義務が及ばないという理解でよいか。第2-2-イ（保証対象）の2行目以降との内容と整合性しているか確認いただきたい。	利用規約等により、貸金支払を行う口座とそれ以外の口座が別々の口座として明確に分けられており、貸金支払を行う口座の入出金がそれ以外の口座と独立して行えるよう別々に管理されている場合であって、労働者がこの点を認識できることを前提に、当該それ以外の口座について、要件に係る措置を講じることは求めません。
6	資金移動業者の指定要件（5頁）について、貸金支払を行う口座とそれ以外の口座が別々の口座として明確に分けられている場合、「口座残高100万円以下にするための措置」は、貸金支払を行う口座のみに及ぶものと解するが、当該措置が貸金支払を行う口座に施されていることを前提に、貸金支払を行う口座残高とそれ以外の口座残高とを合わせて100万円を超えて残高を保有できるとする運用は、ただちには法令等に抵触しないという理解でよいか。	お示しの運用について、ただちに労働基準法施行規則には抵触しません。一方、資金決済法上は、個別事例ごとに実態に即して実質的に判断される必要があると考えられますが、利用者保護の観点から、利用者1人当たりの受入額が100万円を超える場合には、為替取引に用いられることがないと認められるものについて、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ことが必要とされています。
7	指定資金移動業者口座内で貸金相当額に係る債務の額とそれ以外の債務の額を技術的に区分管理でき、アプリケーションなどにおいて区分表示できる場合において、貸金相当額に係る債務の額が100万円以下であっても、それ以外の債務の額を合算すると100万円を超える場合においては、当日中の指定代替口座への送金による当該資金を100万円以下とする措置が必要か。 尚、債務額の区分には「（1）同一の口座内で貸金相当額とそれ以外の債務の額を区分する場合」と、「（2）同一人物用の口座ではあるが口座自体が貸金相当額とそれ以外の債務の額で区分されている場合」が想定されるが、それぞれの場合における回答を頂きたい。	（1）同一の口座内に、貸金相当額に係る債務とそれ以外の債務が含まれる場合（ご指摘の「同一の口座内で貸金相当額とそれ以外の債務の額を区分する場合」）は、債務の合算額が100万円を超える場合には、当日中の指定代替口座への送金による当該資金を100万円以下とする措置が求められます。 （2）利用規約等により、貸金支払を行う口座の入出金がそれ以外の口座と独立して行えるよう別々に管理されている場合であって、労働者がこの点を認識している場合、措置を講じることが求められておりません。

8	<p>5頁における指定代替口座の記載について、口座名義に関する記載はされておらず、労働者以外の第三者の口座を指定することも可能であると読むことができる。11頁において、指定資金移動業者口座の残高を受入上限額以下とするために指定代替口座への送金を行う際に、労働者に手数料負担が生じないように措置している場合、実際に指定代替口座への送金が行われた月については、労働者に手数料負担が生じることなく指定資金移動業者口座から払出する措置がとられていると解釈可能とされているが、指定代替口座が第三者の口座である場合、「少なくとも毎月1回（毎月1日から月末までの間に1回）は、労働者に手数料負担が生じることなく指定資金移動業者口座から払出することができる必要がある」との規定の主旨を満たさないことになるのではないかと。上記の観点を踏まえ、指定代替口座は本人名義の口座に限定することとし、その旨をガイドラインに記載する必要があるのではないかと。</p>	<p>ご意見を踏まえ、「預貯金口座等は労働者本人名義のものに限る」と本ガイドラインに記載することとしました。</p>
9	<p>「口座残高」とは労働者が資金移動業者に対して為替取引の依頼または操作ができる金額（アプリケーション上でバリュー残高として表示されている金額）のことであり、労働者から送金依頼がされているが為替処理途中等の金額は含まれないことを明確化すべき。</p>	<p>ご意見を踏まえ、為替処理中等の債務は口座残高に含まれないことを前提とした記載に修正しました。</p>
10	<p>「措置」とは、100万円を超えるような際に、「強制的に」100万円を超える額を自動的に出金するだけでなく、労働者にいくら出金したいのかを確認の上、出金することも認められるべき。</p>	<p>資金移動業者が、労働者へ出金額を確認することを妨げるものではありませんが、100万円を超えた場合には、労働者から出金額の申告がない場合であっても、当日中に労働者指定口座から指定代替口座への送金を行うことで当該資金が100万円以下となる措置が求められます。</p>
11	<p>指定資金移動業者口座からの減算及び指定代替口座への送金指図までは当日中に行われることになるが、当日中の送金指図までの間に、一時的に100万円を超える残高が表示されることは許容されるべき。</p>	<p>労働者指定口座の資金が100万円を超えた場合に、指定資金移動業者が当日中に労働者指定口座から指定代替口座への送金を行うまでに、一時的にアプリケーションに100万円を超える金額が表示されることは許容されます。</p>
12	<p>上限額を超える場合はいったん賃金全額受け入れることが求められているところ、当該措置は使用者に労働基準法24条違反を生じさせないことが目的であることから、労働基準法24条違反を生じさせないことが担保されている場合は異なる取扱いを認める余地があることをガイドライン上も明確にすべき。</p>	<p>ご意見を踏まえ、「原則」と本ガイドラインに記載することとしました。</p>
13	<p>「口座残高を基本的に常時100万円以下とすることを求めるものである。」とあるが、例外として想定されているものはどのようなケースか。資金決済法では、1件あたりの送金額を100万円以下とすること及び滞留規制の観点で100万円を超えて為替取引と無関係の資金を保有することを規制していると理解している。労働基準法に係るガイドラインで「常時100万円以下とすることを求める」ことは、すなわち下位規範により資金決済法の規制強化を図っているように思われるが、規制趣旨が異なるのであれば明確に示しいただきたい。</p>	<p>労働者指定口座の資金が100万円を超えた場合に、指定資金移動業者が当日中に労働者指定口座から指定代替口座への送金を行うまでに、一時的に口座残高が100万円を超える場合がありますが、労働者保護の観点から、指定資金移動業者が破綻した際に、労働者に対して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、口座残高を可能な限り100万円以下にすることを求めるための記載です。</p>
14	<p>口座残高を100万円以下にするための措置について、「受入上限額を100万円以下の額に設定する場合において、賃金の支払により受入上限額を超過するときには、その超過する資金も含む賃金全額を一旦は受け入れることが必要である」とあるが、指定資金移動業者は、そもそも1振込あたり100万円を超える額の賃金の振込指図を受けた場合には、当該振込により受入上限額（100万円）を超過することが必至であるため、当該振込指図を拒否してもよいか。</p>	<p>賃金の支払により受入上限額を超過するときであっても、使用者が労働基準法第24条違反とならないよう、その超過する資金も含む賃金全額を一旦は受け入れることが必要です。また、「賃金の口座振込み等について」（局長通達2）（令和4年11月28日基発1128第4号）で、労働者指定口座への資金移動を希望する金額の設定に当たっては、指定資金移動業者が設定している口座残高上限額（100万円以下で設定）及び指定資金移動業者が1日当たりの払出上限額を設定している場合には当該額以下に設定する旨が記載されています。</p>
15	<p>「口座残高が100万円を超えたときには、指定資金移動業者が当日中に指定資金移動業者口座から指定代替口座への送金を行うことで」とあるが、資金決済法以上の規制を課すことは過剰規制と考えられ、労働者への賃金支払いを的確に履行するという制度趣旨に鑑みれば、100万円を超えた部分について、「第2-2破綻時の資金保全の仕組み」で求められる保証により保全が図られているのであれば、当日中に送金を行うことを義務化する必要はないのではないかと。</p>	<p>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、100万円を超えた場合には、必ず当日中に送金することが必要であることから、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ことが必要です。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。</p>
16	<p>指定資金移動業者においては、使用者側の振込指図の内容までをコントロールできるわけではないため、1振込あたり100万円を超えないように振込指図を実施する義務は使用者側の義務とし、また仮に当該義務に違反して行われた振込指図を指定資金移動業者が拒否した場合に生じた使用者又は労働者の不利益は、使用者側が負担するようにしていただきたい。</p>	<p>賃金の支払により受入上限額を超過するときであっても、使用者が労働基準法第24条違反とならないよう、その超過する資金も含む賃金全額を一旦は受け入れることが必要です。また、「賃金の口座振込み等について」（局長通達2）（令和4年11月28日基発1128第4号）で、労働者指定口座への資金移動を希望する金額の設定に当たっては、指定資金移動業者が設定している口座残高上限額（100万円以下で設定）及び指定資金移動業者が1日当たりの払出上限額を設定している場合には当該額以下に設定する旨が記載されています。</p>
17	<p>労働者があらかじめ登録した「指定代替口座」が指定資金移動業者の責めに帰さない事由により利用不可のため当日中に指定資金移動業者口座からの減算及び指定代替口座への送金が行えない場合であっても、当日中に送金指図のための手続きを行っているため、当該措置義務を果たしていると考えてよいか。</p>	<p>ご指摘の場合における措置義務を果たしたかどうかの判断については、個別判断となります。</p>

18	指定資金移動業者がAMLリスク等があると判断した資金移動口座について、当該口座に受け入れた賃金を含む残高の出金を制限する対応は可能であるかご教示いただきたい。AMLリスク等があると判断し制限した資金移動口座に賃金の支払があった場合には、当該支払を受け付けないで良いか。もし、制限した資金移動口座でも賃金を受け入れる必要がある場合、100万円超過分の指定代替口座への出金を行う必要があるか。また、賃金を受け入れて100万円を超過し指定代替口座への出金する前の段階で、AMLリスクが判明した場合、指定代替口座への送金は行わないで良いか。	マネーロンダリングが判明した場合、賃金の支払を受け付けないことは許容されますが、その場合、入金できていない旨を送金元銀行等に通知する必要があります。また、指定資金移動業者口座が100万円を超えた際に指定代替口座へ出金する前の段階でマネーロンダリングが判明した場合も、例外的に、指定代替口座へ送金しないことは許容されます。
19	指定資金移動業者がAMLリスク等があると判断した場合、当該資金移動口座につき、賃金のほかあらゆる手段による入金を受け入れない対応が必要となるケースがあるが、このようなケースにおいて賃金の支払いがなされなかった場合、使用者企業において別途労働者が指定する銀行口座または指定資金移動業者の口座に賃金を支払うこととなることを明確化すべき。	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。マネーロンダリングが判明した場合、賃金の支払を受け付けないことは許容されますが、その場合、入金できていない旨を送金元銀行等に通知する必要があります。
20	口座残高を100万円以下にするための措置は、あくまでも指定資金移動業者の個々の口座に対する措置であり、例えば、労働者が複数の指定資金移動業者において口座を有する場合に、使用者が、労働者の100万円を超える額の賃金を、1指定資金移動業者の口座あたり100万円を超えない範囲で、複数の指定資金移動業者の口座に分散させて振り込むことは問題ないという理解でよいか。	複数の労働者指定口座への賃金の振込は認められます。なお、労働者指定口座への資金移動を希望する賃金の範囲及びその金額の設定に当たっては、指定資金移動業者が設定している口座残高上限額（100万円以下で設定）及び指定資金移動業者が1日当たりの払出上限額を設定している場合には当該額以下にする設定する必要があります。
21	指定代替口座への送金については、賃金が労働者の日々の生活の糧であることを踏まえ、確実に着金する体制を整備する必要があることから、指定代替口座の解約、名義変更が行われた場合、指定代替口座への送金を行うことができないことが想定されることから、指定資金移動業者は労働者に対し、こうした場合における情報変更の届出の徹底を入念に行う必要があることを記載すべきではないか。	ご意見を踏まえ、指定代替口座の変更が生じた際の取扱いについて、本ガイドラインに記載することとしました。
22	指定代替口座に関する留意点として「指定代替口座への送金に係る手数料を労働者に負担させることとする場合には、指定資金移動業者は労働者に対して手数料がかかることをあらかじめ周知した上で、賃金支払を開始する必要があります」旨が定められている。指定資金移動業者が「あらかじめ周知」する方法としては、指定代替口座への送金について手数料が発生する旨を指定資金移動業者のウェブサイト等において掲示するとともに、指定資金移動業者の定める利用規約等において代替口座への出金手数料に関する条項を設けることが想定されているのか。	労働者の便宜を考慮して、例えば、利用規約のみならず指定資金移動業者のホームページ等で、あらかじめ分かりやすく周知した上で、賃金支払を開始する必要があります。また、賃金支払開始後も、実際に指定代替口座への送金を行う際に、労働者が手数料がかかることを認識できるよう、例えば労働者に対して手数料がかかることの通知や指定資金移動業者のホームページ等で分かりやすい周知等を行う必要があります。
23	預金口座等の「等」が何を指すか明確化していただきたい。	本ガイドラインの「第2 資金移動業者の指定要件 1 口座残高を100万円以下にするための措置 (1) 措置の内容」に労働者の預貯金口座又は証券総合口座（以下併せて「預貯金口座等」という。）と記載しております。
24	指定代替口座に関する留意点について、指定資金移動業者は、100万円超過時に使用者又は労働者から入手した労働者の指定代替口座の情報に基づいて、当該指定代替口座への通常の振込みを実施すればよく、銀行の給与振込の実務のような、事前に当該指定代替口座の有効性を確認する義務までを負わないという理解でよいか。	指定資金移動業者は、指定代替口座の有効性を事前に確認する必要があります。
25	指定資金移動業者口座内で賃金相当額に係る債務の額とそれ以外の債務の額を技術的に区分管理でき、アプリケーションなどにおいて区分表示できる場合において、賃金相当額に係る債務の額が0円であったとしても、それ以外の債務を保証対象としなければならないのか。尚、債務額の区分には「(1) 同一の口座内で賃金相当額とそれ以外の債務の額を区分する場合」と、「(2) 同一人物用の口座ではあるが口座自体が賃金相当額とそれ以外の債務の額で区分されている場合」が想定されるが、それぞれの場合についての回答を頂きたい。	(1) について、賃金相当額以外の債務も保証対象となります。 (2) について、利用規約等により、賃金支払を行う口座の入出金がそれ以外の口座と独立して行えるよう別々に管理されている場合であって、労働者がこの点を認識できる場合は、賃金相当額に係る債務以外の口座の債務について保証することまでは求められておりません。
26	「指定代替口座は預貯金口座等に限る」とあるが、そもそも資金移動業者の口座への賃金支払いは、外国人等預貯金口座を開設することが困難な労働者の不便解消を目的に検討されたと理解している。例えば米国の場合、口座開設が困難なUnbankedと呼ばれる層のほか、口座開設可能だが口座取引を望まないUnderBankedと言われる層があり、それらに対してPayrollカードが普及している。本邦でも銀行口座の活用を望まない層が増えていると考えられるところ（コンビニエンスストアでの収納が増え続けているのはその示唆と考えられる）、銀行口座を保有することが資金移動業の口座での賃金支払いの要件となっていることが選択肢を狭めることに繋がっているように思われる。	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、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。

27	<p>「上記の1 受入上限額を100万円以下の額に設定する場合において、賃金の支払により受入上限額を超過するときには、その超過する資金も含む賃金全額を一旦は受け入れることが必要であるほか、口座残高が100万円を超えたときには、指定資金移動業者が当日中に指定資金移動業者口座から指定代替口座への送金を行うことで当該資金が100万円以下となるように措置していることが必要である。」とあるが、資金移動業者が一旦受け入れることは必須か。給与デジタル払いの支払い前に100万円超過を検知し、資金移動業者への送金を中止し、指定代替口座へ送金とすることで要件は満たすことができるか。</p>	<p>所定の賃金振込日には、「資金移動業者への送金を中止し、指定代替口座へ送金とすること」は認められず、賃金の支払により受入上限額を超過するときであっても、使用者が労働基準法第24条違反とならないよう、その超過する資金も含む賃金全額を一旦は受け入れることが必要です。</p>
28	<p>資金決済法上の資産保全義務のために締結している保全契約で6営業日以内に利用者に返金することが可能となっているような場合は、当該保全契約は資金決済法上の保全手段となるとともに、「上記以外の方法」として大臣指定の保証に係る要件としても認められる余地があると理解してよいか。</p>	<p>資金決済法第44条では、履行保証金保全契約について、資金移動業者のために内閣総理大臣の命令に応じて履行保証金を供託する旨の契約と規定されており、他方、労働基準法施行規則第7条の2第1項第3号口では、為替取引に関し負担する債務の履行が困難となったときに、労働者に対して負担する為替取引に関する債務の全額を速やかに当該労働者に弁済することを保証する内容の契約とされており、両方の要件を満たしていただく必要があります。また、資金決済法上の履行保証金の還付手続きについては、法令等に定められた手続きに則って返金を行う必要があり、直接利用者に弁済することは想定しておりませんが、契約内容含め、個別にご相談ください。</p>
29	<p>賃金以外の債務は供託金で担保されているため、区分管理することができる場合は賃金相当額のみを保証対象とすべき。</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、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、労働基準法施行規則の一部を改正する省令で規定するものです。</p>
30	<p>「民間の保証機関が労働者に口座残高を速やかに弁済することを補償する仕組みを有していることを求める」とあるが、保証を実行するために、指定資金移動業者は、労働者の口座情報を保証機関に連携する必要があるが、この場合、個人情報保護法27条1項1号「法令に基づく場合」に該当するか、貴省見解をお示しいただきたい。</p>	<p>資金移動業者が、破綻時の資金保全のために、保証機関に労働者の口座情報等を伝えることは、個人情報の保護に関する法律第27条1項1号に規定する「法令に基づく場合」には該当しないことから、指定資金移動業者が、保証機関に労働者の口座情報等の個人情報を提供する場合は、指定資金移動業者が労働者から同意を得る必要があります。そのため、例えば、指定資金移動業者は、利用規約又はプライバシーポリシー等において保証債務の履行又は保証委託契約の事務に際し、保証機関に個人情報を提供する旨を定めた上で、労働者からそれに同意していただくといった対応を行う必要があります。</p>
31	<p>① 保証機関が保証委託契約を締結する相手方は、指定資金移動業者だけにすべきではないでしょうか。保証債務が両者（指定資金移動業者と労働者）に生じることにならないか。 ② ①とも関連するが、保証機関が労働者の口座に弁済する場合の振込手数料は誰が負担するのか。労働者の個人情報の管理、振込事務を含めて保証機関の負担が大き過ぎないか。弁済の実務は（破綻しているかもしれないが、最後そこまでは頑張って）指定資金移動業者がやるべきではないか。</p>	<p>①保証委託契約は指定資金移動業者と保証機関の間で締結され、労働者と保証機関の間では保証契約が締結されることを想定しています。当該契約に基づき、保証機関は、指定資金業者が労働者に対して負う保証を、指定資金移動業者の破綻時に委託されることとなります。 ②ご指摘のような手数料等については、指定資金移動業者と保証機関の間で調整の上、あらかじめ保証委託契約等で決定しておく必要があります。</p>
32	<p>銀行、証券会社に対しても、イコールフットINGの観点から同一の趣旨を具体的に要請すべきである。</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>
33	<p>保証対象は「口座残高」とであると思路するところ、「口座の未達債務の残高」という用語を用いると保証対象以外のもの（例：送金エラーとなり一時的に事業者に滞留している金額）が含まれ得るとも解され得るため、未達債務ではなく「口座残高」という表現に統一すべき。</p>	<p>ご意見を踏まえ、本ガイドライン内で「労働者指定口座残高」に統一しました。</p>
34	<p>保証契約の期間を無期限とする必要はなく、1年ごとの更新等とすることが認められるべき。</p>	<p>保証委託契約の期間について特段の定めはないため、1年ごとの更新等とすることも認められます。</p>
35	<p>金融機関が、資金決済法上の「履行保証金保全契約」を締結している資金移動業者との間で、本ガイドラインにある「保証委託契約」を新たに締結する場合、保証対象が「履行保証金保全契約」と重複する部分あり。ただし、現行法令の下では、保証対象の重複分を控除できず、金融機関は資金移動業者に対する保証額を二重に計上する必要があると考えられるため、重複（二重保証）を撤廃できるようにしていただきたい。</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>使用者から支払われた賃金相当額に係る債務以外の残高は資金決済法により未達債務として供託・保全・信託している。本法律及び資金決済法要件のもと保証対応した場合、賃金相当額に係る債務以外の残高においては重複して保証対象額として保証制度を整備することとなり、その分の保証はどちらの法律が優先されるか。</p>	<p>賃金相当額に係る債務についても、資金決済法上、未達債務として保全等が必要となります。また、労働基準法施行規則上、賃金支払を行う口座とそれ以外の口座が別々の口座として分けられていない場合、保証の対象となる口座残高全額に係る債務には、使用者から支払われた賃金相当額に係る債務以外のものも含まれます。なお、資金決済法第44条では、履行保証金保全契約について、資金移動業者のために内閣総理大臣の命令に応じて履行保証金を供託する旨の契約と規定されており、他方、労働基準法施行規則7条の2第1項第3号口では、為替取引に関し負担する債務の履行が困難となったときに、労働者に対して負担する為替取引に関する債務の全額を速やかに当該労働者に弁済することを保証する内容の契約とされており、指定資金移動業者においては両方の要件を満たしていただく必要があります。</p>

37	<p>弁済の期限について、「あらかじめ定期的に指定資金移動業者等から入手しておく等により平時から必要な情報を整理しておき、破綻時等には6営業日以内に確実に弁済できる体制を確保しておくことが必要である」とあるが、「定期的に」とは、具体的にどれくらいの頻度を指すか。</p>	<p>ご指摘の頻度について特段の定めはありませんが、保証機関においては、指定資金移動業者の破綻時等に保証機関が弁済を行う指定代替口座の情報（名義人、口座番号）や労働者指定口座の口座残高全額に係る債務の情報等についてあらかじめ定期的に指定資金移動業者等から入手しておく等により平時から必要な情報を整理しておき、破綻時等には6営業日以内に確実に弁済できる体制を確保しておく必要があります。</p>
38	<p>必要となり得る保証額を100万円×口座数とするのは保証のコストが必要以上に過大となり事業者にとって現実的ではなく、事業者として口座残高上限額を超える額をシステム上受け入れないなどの措置を講じている場合もある。また、常に100万円を基準とすることは、資金移動業者が保証先を選定する際に選定先が限られてしまい、柔軟な保証スキーム設計が困難となる。</p>	<p>必要となり得る保証額は、原則として100万円に指定資金移動業者口座として設定された最大口座数を乗じた額を想定しています。なお、事業者として口座残高上限額を超える額をシステム上、確実に受け入れないなどの措置を講じていることにより、保証額を100万円以下の額を基準として算出する場合は、システム要件等について、審査時に提出いただく指定申請書等の書類を確認の上、個別判断となります。</p>
39	<p>指定の際に口座数に上限が設定されることとなると、上限数を超える数の労働者から賃金のデジタル払いの希望があった場合に変更届出を経なければデジタル払いができなくなり労働者の利便性を損ねてしまうため、口座数が急激に増加した場合でも労働者への保証に遺漏が生じないための措置がとられていることを前提として、指定の際に口座数上限を設定しない余地を認めていただきたい。</p>	<p>最大口座数を超える労働者から賃金のデジタル払いの希望があった場合は、速やかに保証委託契約の変更等による対応が必要となりますが、保証委託契約の内容によっては、最大口座数を設定しない場合もあり得ることから、本ガイドラインにおいては、必要となり得る保証額を「原則として100万円に指定資金移動業者口座として設定した最大口座数を乗じた額を想定」としました。なお、最大口座数を設定しない場合には、審査時に提出いただく指定申請書等の書類を確認の上、個別判断となります。</p>
40	<p>保証機関を追加するなどのケースもあり得るため、条件を必ず設定するのは過剰な措置ではないか。実際に賃金支払いの口座数を限るとするのは実務的にも困難。</p>	<p>保証機関を追加し、必要となり得る保証額を積み増す場合には、あらかじめ、変更届出書（別紙様式第5号）を厚生労働省に提出し、最大口座数を変更することを想定しております。</p>
41	<p>「指定資金移動業者と保証機関については、親子会社その他の資金関係や経済的な相互依存関係～」について、資金保全の仕組みの実効性が担保されているか、個別に審査し適否が判断されるとのことであるが、親子等相互依存関係があっても、連鎖的な破綻等のリスクが低いこと等の説明ができれば許容されるということか。</p>	<p>ご理解のとおりです。同一企業集団内であっても、確実な資産保全のためには、連鎖的な破綻等のリスクが遮断されているかどうかを個別に判断します。</p>
42	<p>保証機関が銀行である場合は、銀行法による厳密な管理規定等もあり連鎖破綻のリスクは遮断されているものと考え。銀行を保証機関とする場合には、当該銀行が指定資金移動業者と同じ持株会社傘下である場合（同じ金融グループ内）であっても、本項目の対象外としていただきたい。</p>	<p>同一企業集団内であっても、確実な資産保全のためには、連鎖的な破綻等のリスクが遮断されているかどうかを個別に判断します。このため、資金保全の仕組みの実効性が担保されているかについては、保証機関の財務状況等のほか、保証機関と資金移動業者の資本関係や経済的な相互依存関係等も含め、総合的に考慮の上、個別に審査し適否が判断されます。</p>
43	<p>保証機関の必要となり得る保証額の計算について、「（100万円に指定資金移動業者口座として設定された最大口座数を乗じた額）」の「指定資金移動業者口座として設定された最大口座数」とは具体的に何を指すか。</p>	<p>保証上限額を踏まえ、指定申請書で設定される賃金支払を受ける可能性がある口座の数を指します。</p>
44	<p>「指定の際には、賃金支払いが認められる口座数の上限が条件として設定されることとなる」とあるが、この条件は、指定資金移動業者に対する条件か。また、どのように実効性を担保される想定か、運用方針をお示しいただきたい。</p>	<p>ご指摘の条件は、指定資金移動業者に対する条件です。指定資金移動業者と保証機関との保証委託契約により保証上限額が設定され、その保証上限額を元に最大口座数が設定されます。なお、保証機関がその保証上限額を調達できるかについては、審査時に提出いただく指定申請書等の書類で確認の上、個別判断となります。</p>
45	<p>保証機関が、履行保証金保全契約を締結することは可能か（兼務することは可能か）。</p>	<p>保証機関及び履行保証金保全契約に係る要件を満たしていれば、問題ありません。資金決済法第44条では、履行保証金保全契約について、資金移動業者のために内閣総理大臣の命令に応じて履行保証金を供託する旨の契約と規定されており、他方、労働基準法施行規則7条の2第1項第3号口では、為替取引に関し負担する債務の履行が困難となったときに、労働者に対して負担する為替取引に関する債務の全額を速やかに当該労働者に弁済することを保証する内容の契約とされており、指定資金移動業者においては両方の要件を満たしていただく必要があります。</p>
46	<p>保証機関が、複数の機関で保証金額等を分担して行うことは可能か。</p>	<p>本ガイドラインの定める保証機関に係る要件を満たしていれば、問題ありません。</p>
47	<p>「また、保証機関は、労働者の口座情報の把握・更新や労働者への弁済を速やかに行うための人員等の確保、労働者への弁済が適切かつ迅速に行える体制があることが必要である。」とあるが、保証機関に対し、どのように体制整備の状況を確認するのか、また確認した内容が実効性があるかをどのように判断し、実効性がないことを認識した場合にどのような対応をお取りになるのかお示しいただきたい。</p>	<p>審査時に提出いただく保証委託契約書等の書類等で、体制整備の確保状況について確認の上、個別判断となります。また、実効性がないと判断した場合は指定の要件を満たさないことから指定を受けることができません。</p>
48	<p>指定資金移動業者口座内で賃金相当額に係る債務の額とそれ以外の債務の額を技術的に区分管理でき、アプリケーションなどにおいて区分表示できる場合において、賃金相当額に係る債務の額が0円であったとしても、それ以外の債務の払出手数料について、毎月1回は労働者に手数料負担が生じることなく払出ができるようにしなければならないのか。尚、債務額の区分には「（1）同一の口座内で賃金相当額とそれ以外の債務の額を区分する場合」と、「（2）同一人物用の口座ではあるが口座自体が賃金相当額とそれ以外の債務の額で区分されている場合」が想定されるが、それぞれの場合についての回答を頂きたい。</p>	<p>（1）毎月1回は労働者に手数料負担が生じることなく払出ができるようにする必要があります。 （2）利用規約等により、賃金支払を行う口座とそれ以外の口座が別々の口座として明確に分けられており、賃金支払を行う口座の入出金がそれ以外の口座と独立して行えるよう別々に管理されている場合であって、労働者がこの点を認識できる場合には、賃金相当額に係る債務以外の債務に関し、労働者に手数料負担が生じることなく払出ができるようにする必要はありません。</p>

49	指定の取消・辞退により大臣指定が外れた場合の保証契約の取扱いについて明確化していただきたい。即時保証の前提となる大臣指定が外れた場合には、指定資金移動業者は保証委託契約を締結する前提を欠くこととなり、その結果として保証機関は保証料を得られなくなると思われるところ、それにも関わらず保証機関が永続的に保証し続けなければならないとすることは現実的ではない。	指定の取消・辞退により厚生労働大臣指定が外れた場合の保証契約の取扱いについては、指定資金移動業者と保証機関との保証委託契約で調整の上、決定する必要があります。
50	個別の労働者に対する通知を保証機関に求める趣旨ではないことを確認したい。個別の労働者からの申請を待って個々の連絡先を知ることが通常と思われる、事前に全件連絡先を徴求することは現実的ではない。	お示しの対応は義務ではありません。
51	(一社)日本資金決済業協会が令和3年4月2日に制定した「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」に不正取引時の具体的な補償方針・例が示されているが、本資金移動業者の口座への貸金支払に関する資金移動業者向けガイドラインにおける「不正取引時の補償」と平仄が取れているという理解でよいか。	ご理解のとおりです。趣旨を明確にするため、本ガイドラインの記載を修正しました。
52	口座残高が残っていない場合は、サービス利用規約に基づいて口座を解約することを認めていただきたい。	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10年間は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が求められておりますが、口座継続の期間について特段の定めはありません。
53	保証機関よりも資金移動業者の方が労働者とコミュニケーションをとりやすいと考えられるため、資金移動業者が（保証機関から委託を受ける等して）労働者に今後の手順等の案内等を行う余地を認めていただきたい。	労働者とのコミュニケーションについて、保証機関のみに限定されるものではありません。
54	労働者が貸金の受取口座としなくなった場合、どの義務が残存し、どの義務は適用なしとなるのか明確化していただきたい。あわせて、10年間の要件は適用されないこととすべきである。	労働基準法施行規則上は、労働者指定口座でなくなった時点から、当該口座に対する指定要件を満たす必要はありません。なお、指定資金移動業者であった者においては、指定が取り消された後であっても、指定要件に関し契約（利用規約等）に基づき講じられている措置については、同契約の変更がない限り、契約上の義務として引き続き履行する必要があります。
55	保証機関が支払いに責任を負う前提で、実際の振込業務については支払い代行会社に委託することが認められるべき。	審査時に提出いただく保証委託契約書等の書類等で、労働者指定口座の残高全額が破綻時から6営業日以内に確実に支払われるための措置が取られているか等を確認の上、個別判断となります。
56	資金決済法では「当該確認（内閣府令第30条の2第1項）を行った結果、利用者資金のうち100万円以下の部分についても、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ことに留意する。」とされている。本法律では利用者が為替取引に一切利用しないとしても、貸金支払いがあった顧客の指定資金移動業者口座は10年間有効とするものとし、上記資金決済法内容を上書きするものと理解できるか。	労働基準法施行規則第7条の2第1項第3号の規定は、ご指摘の資金決済法の内容を上書きするものではなく、為替取引に用いられないことがないと認められるものについて、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ことが必要とされています。
57	資金移動金額を1円単位に制限すると、従業員の利便性の悪化および資金移動事業者のサービス持続性を毀損する恐れがあるのではないかと。また、資金移動事業者ごとに最低利用金額や利用単位を設定できる余地を設けることがサービスの健全な持続のためには有効なのではないかと。	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。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労働基準法施行規則の一部を改正する省令で規定するものです。
58	口座からの資金移動について、指定資金移動業者の貸金口座から銀行口座への資金移動（払出し）は、労働者への銀行口座への着金が即時に行われることまでが求められていないという理解でよいか。	労働者指定口座から出金する際、為替処理中等で口座残高に含まれない資金が一時的に発生する場合には、速やかな処理に努める等、適切に対応することが必要です。
59	「（国内での払出が前提）」とあるが、為替レート等の事前説明、同意があれば国外ATMでも払出しは可能か。	国内での払出ができることが前提ですが、国内ATMによる払出に加え、国外ATMでも払出すことは認められます。
60	払出上限額について、「労働者が設定する指定資金移動業者口座への資金移動を希望する貸金の金額」とは、具体的に何を指すか。	労働者が同意書上で設定する指定資金移動業者口座への資金移動を希望する貸金の範囲及びその金額を指します。
61	指定代替口座への送金に係る手数料を労働者に負担させることとする場合には、指定資金移動業者が、特にその手数料体系について利用者への情報提供を積極的に行うようガイドラインに記載すべきではないかと。	ご意見を踏まえ、手数料に関する周知の方法について、「例えば利用規約のみならず指定資金移動業者のホームページ等」と本ガイドラインに記載することとしました。
62	一度でも給与支払いが行われた口座に永続的に手数料無料の権利を付与することが義務付けられるのは利用者保護と資金移動業者の負担の均衡を欠いていると思われるため、少なくとも一定期間以上貸金支払いが行われなかった口座に対しては手数料無料権利を付与しない取扱を認めていただきたい。	労働者指定口座である限り、貸金支払が可能な指定資金移動業者口座として要件を満たしている必要があることから、毎月1回は、労働者に手数料負担が生じることなく労働者指定口座から払出することができる必要があります。
63	貸金支払いが行われなかった月は手数料無料とする措置は不要である。	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、労働基準法施行規則上、指定資金移動業者の手数料負担については貸金支払が行われる月に限定しておらず、貸金支払が行われなかった月においても、労働者指定口座である限り、毎月1回は、労働者に手数料負担が生じることなく払出することができる必要があります。

64	「資金移動による賃金が支払われなかった月においても」とあるが、資金移動業者の乗り換えにより資金移動により賃金が支払われなかったのか、休職その他の事情により払われなかったのか、資金移動業者側からすると判別がつかない。また、賃金を受け取るつもりはないが、資金移動業者に登録しておくケースも考えられる。手数料負担が生じることなく払い出しができる回数については、賃金支払1回に対し1回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。なお、労働基準法施行規則上、指定資金移動業者の手数料負担については賃金支払が行われる月に限定しておらず、賃金支払が行われなかった月においても、労働者指定口座である限り、毎月1回は、労働者に手数料負担が生じることなく払出することができる必要があります。
65	資金移動業のサービスについては基本的に資金移動業者から説明がされるが、使用者が説明できることも除外せず「指定資金移動業者等は労働者に対して手数料がかかることをあらかじめ周知した上」と、使用者が説明することも認めるべき。	労働者への資金移動業のサービスの説明について、資金移動業者のみに限定されるものではありません。
66	指定資金移動者はどのように該当顧客が該当使用者の労働者ではないということが分かるのか。各使用者が該当労働者との雇用契約が終了した時点で各資金移動業者へ報告する義務を負わせるのか。	利用者が、賃金を労働者指定口座で受け取ることが出来る者であるかどうかを判断するためには、指定資金移動業者が、使用者又は当該利用者から情報を得ることを想定しています。なお、指定資金移動業者が、使用者から労働者の情報をどのように収集するかは、指定資金移動業者と使用者間で個別に調整する必要があります。
67	払出手数料について、毎月1回の手数料の無料化は、指定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。すべての金融機関の口座への出金を月1回以上無料化することは、振込手数料など、指定資金移動業者にとって経済的負担が過度に大きいと考える。	全ての金融機関の払出に係る手数料を無料にすることを求めるものではありません。なお、特定の金融機関のみの払出に係る手数料を無料にする場合は、労働者の便宜に十分配慮することが望ましいと考えます。
68	払出手数料について、いつから賃金受け取りを開始するかは労働者と使用者間の手続き期間等の影響も受けるため、初回の受取りを資金移動業者が認識した以降となる認識であるが、どうか。	初回の賃金受取りに関係なく、労働者指定口座となった時点から、毎月1回は、労働者に手数料負担が生じることなく払出することができる必要があります。
69	今回の資金移動業者の口座への賃金支払に関しては、新規の制度であり、社会的信用を得ておく必要があることから、第2 資金移動業者の指定要件の8 技術的能力・社会的信用（規則第7条の2第1項第3号チ）の項目に、旧姓名義使用の対応が講じられていることを追加していただきたい。	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。
70	「指定資金移動業者が労働者指定口座が存在することを確認する措置」や「当該口座が賃金支払いを行う要件を満たしていることを確認する措置」は具体的にはどのような確認措置が想定されているか。	ご指摘の一例として、発行した口座が賃金支払時に有効であることを確認する措置や、労働者が指定資金移動業者内に複数の口座を保有していた場合、賃金支払い先の口座に誤りがないかを確認する措置等があげられますが、審査時に提出いただいた指定申請書等の書類を確認の上、個別判断となります。
71	資金移動業者のビジネスモデルを踏まえて「プライバシーマーク」と「ISMS認証」に加え国際基準である、ISMS (ISO27001)も対象すべきではないか。また、これらは例示であり「等」とすべき。	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。
72	「その他技術的能力・社会的信用に疑いを生じさせる事実がないこと」とあるが、疑いを生じさせる事実の具体例をお示しいただきたい。また、この項目については内容が不明確であるため、削除すべきではないか。	ご指摘の一例として、個人情報漏洩や粉飾決済等が考えられます。なお、本記載は、審査時に個別に判断が必要な事例が生じる可能性を排除できないため、記載しております。
第3 資金移動業者の指定手続等		
73	資金移動業者と保証機関間の保証委託契約及び保証機関と労働者間の保証契約については、各業者同等の保証を担保すべく、「保証委託契約書」と「保証契約書」それぞれに盛り込むべき条項を具体的にお示しいただきたい。	ご意見を踏まえ、保証委託契約書と保証契約書の様式例を、別紙様式第12号・第13号として示しました。
74	「指定要件を満たすことを証明する書類」について、指定要件を満たすとあるが、申請時点でシステム開発が完了していることが必要となるのか、指定または事業開始までに完了することが必要で申請時点では具体的な計画があることで足りるのかをご教示いただきたい。	指定申請時には、第二種資金移動業を営む者として登録がなされている必要がありますが、必ずしも申請時点で全ての指定要件を満たしている必要は無く、一部の指定要件については今後満たすことが見込まれることを証することで足りります。ただし、指定は全ての指定要件を満たしたことを確認した後にいきます。
75	指定されたことの通知について指定通知書での通知とあわせ、厚労省のHP等で公表されるのか。取消の場合も同様に、官報での公告とあわせ、厚労省のHP等で公表されるのか。	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、厚生労働省のホームページに掲載する予定です。また、厚生労働大臣が指定を取り消したときの公告は、官報及び厚生労働省のホームページへの掲載により行われます。
76	資金移動業が給与デジタル払いにあたって接続する中間システムを追加する場合、資金移動業者は中間システム追加ごとに厚生労働省への申請が必要でしょうか。条件によって申請が必要になる場合は、条件はどういった内容になりますでしょうか。	指定資金移動業者は、労働基準法施行規則第7条の2第1項第3号イからチまでに掲げる要件にかかる事項のいずれかを変更するときは、あらかじめ、変更届出書（別紙様式第5号）を厚生労働省に提出する必要があります。
77	漠然と報告を求められると対応が困難であるため、報告すべき内容をあらかじめ特定してお示しいただきたい。	具体的な報告事項は、報告を求める都度、厚生労働省からお示しする予定です。
78	「労働者の口座情報の把握・更新や労働者への支払いを速やかに行うための人員等の確保等、労働者への弁済が適切かつ迅速に行える体制があること」とあるが、この点については、保証機関等、資金移動業者が委託した先の体制を示しているものか。必要な人員、体制等の妥当性は財務諸表で確認できるものではないと思うが、どのように判断するのか。	ご指摘の事項は、各資金移動業者の破綻時の資金保全の仕組みの構築内容にもよりますが、この仕組みの構築に係る指定資金移動業者や保証機関等に対して示しているものです。審査時に提出いただく保証委託契約書等の書類等で、資金移動業者及び保証機関等の体制整備の確保状況について個別に判断します。

第4 賃金の支払に関する業務の実施		
79	指定資金移動業者口座への賃金支払を行う場合において、指定資金移動業者と使用者間で個別の契約を結ぶ必要がありますでしょうか。	使用者と指定資金移動業者との契約等の手続きについて、特段の定めはありません。
80	資金移動による賃金支払いを利用する場合、労働者の同意を前提に企業が資金移動による賃金支払いを利用する旨を指定資金移動業者に意思表示する必要があるか。	使用者から指定資金移動業者へ資金移動による賃金支払いを利用する旨の意思表示をすることについて、特段の定めはありません。
81	資金移動による賃金支払いを利用していた労働者が、転職により資金移動による賃金支払いを利用していない企業（すなわち労働者の同意を得ていない）に転職した場合、当該労働者は資金移動による賃金支払いを利用できなくなると考えているが、その理解は正しいか。	ご理解のとおりです。
82	企業が資金移動による賃金支払いを利用する旨を指定資金移動業者に意思表示することは、すなわち資金移動サービスを利用する旨の申し込みと同義か。その場合、申込企業の取引時確認が必要となるか。	企業が指定資金移動業者の口座を新規で開設する場合等は、犯罪による収益の移転防止に関する法律に基づき、取引時確認を行わなければならないこととされております。
83	労使協定については使用者と労働者が締結するものであり資金移動業者において責任を持って関与すべき領域ではない（賃金の銀行振込の場合も銀行が個々の労使協定に関与したり確認したりしているものではないと思料）ため、資金移動業者向けのガイドラインからはこの項目は削除していただきたい。仮に項目ごとの削除が困難であれば、「資金移動業者においては…留意が必要である。」の部分は削除いただきたい。	当該記載は、使用者が対応する事項であるものの、指定資金移動業者においては、適正な賃金支払の取扱いについて十分に理解した上で業務を実施する必要があるため、修正はしないこととします。
84	「賃金の範囲」とは、賃金の額ではなく「通常給与」「賞与」等の区分を示すものであるとの理解でよいか。	ご理解のとおりです。
85	取扱指定資金移動業者が増えるたびに個別の資金移動業者名を記載してその都度労使協定を締結しなければならないとすると、使用者にとって過度の負担となるため、個社名ではなく「指定資金移動業者」等の記載をすることを認めていただきたい。	労使協定において「取扱金融機関、取扱証券会社及び取扱指定資金移動業者の範囲」を定めることを求めています。ご認識のとおり、個社名を記載することまでは求めておりません。
86	労働者が指定資金移動業者口座を指定する際に知っておきべきことが周知されるという環境は必要だと考えるので、説明については行われることが望ましいと考えるが、説明にあたって電磁的手段を排除しないようにしていただきたい。	説明の方法について、特段の定めはありませんが、労働者が理解できる方法で説明を行うことが求められます。なお、同意書の様式例では、説明と同意それぞれにチェックマークを付ける仕様となっており、そのチェックマークをもって、使用者から説明を受けた上で労働者が同意をしたと判断することができます。
87	労使協定について、労使協定の雛形などは当局から使用者側に示される予定はあるか。すべて使用者側にゆだねると導入のハードルになることが懸念される。	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。
88	振込先として、労働者が他の金融機関や証券会社も賃金の振込先として選択可能であるということを前提に、使用者やシステムベンダーの接続の都合により、使用者が賃金振込の選択肢として、既存の口座振込方法に加えて、労働者に提供できる指定資金移動業者が結果として1社になってしまう場合が生じたとしても、労働者はこれまでどおり他の金融機関や証券会社の口座に賃金を振り込んでもらえることができるため、問題ないという理解でよいか。	使用者は、取扱金融機関、取扱証券会社及び取扱指定資金移動業者について、労働者の便宜に十分配慮して定める必要があるが、結果として労働者に提供できる指定資金移動業者が1社になることはあり得ると考えております。
89	使用者が労働者に説明すべき内容が記載されていると思料するが、最初の主語が「資金移動業者」となっており、資金移動業者が記載されている内容に対応しなければならないという誤解を招く可能性があると思われるため、そのような誤解を招かないよう文章を修正いただきたい。	本ガイドラインでは、指定資金移動業者口座への賃金支払を希望する労働者への説明は使用者が行うことと記載しております。「資金移動業者」が主語になっているのは、「預金若しくは貯金又は定期積金等を受け入れていないこと。」ですが、これは資金移動業者が行っていることであることから、修正はしないこととします。
90	全額保護される金額100万円の対象は、送金後の労働者の口座の残高だけでなく、事業主が送金前にプールする資金移動業者の残高にも適用されるものと理解している。第4 賃金の支払に関する業務の実施の記述では、事業主が送金前にプールする資金が100万円を超えた状態で、労働者の口座に送金される前に資金移動業者が破綻した場合を想定した記述がない。このため、事業主が送金前にプールした資金が100万円を超えた状態で、労働者の口座に送金する前に資金移動業者が破綻した場合を想定した取り決めが必要な旨を明記していただきたい。	労働者指定口座の残高には、労働者指定口座へ着金する前の賃金額は含まれません。仮に、労働者指定口座に送金する前に指定資金移動業者が破綻した場合は、資金移動業者の資金保全スキームとは関係なく、未払い賃金への対応が必要になります。
91	払出の手段について「ATM等の利用や預貯金口座への出金等」とあるところ、出金先は預貯金口座に限られないため、【10頁、「6 口座からの資金移動（規則第7条の2第1項第3号へ）」、（1）払出（現金化）方法】と同様に「ATM等の利用や預貯金口座『等』への出金等」との記載が適切と考える。	ご意見を踏まえ、「等」を本ガイドラインに記載することとしました。
92	資金移動業口座で受け取る範囲について、1日の払出し上限額以下とする理由は、本段落冒頭にある通り、滞留規制を鑑みてということか。この点については、受取り時に100万円を超えた場合の対処（速やかに銀行口座等に送金する）することでカバーできる点であり、上記制限を入れることで滞留規制の法令の遵守につながるということか。	賃金の口座振込み等について（令和4年11月28日基発第4号）の4に記載しているとおり、所定の賃金支払日のうちに賃金の全額が払い出し得る状態となっていることを要していることを踏まえて設けた要件です。
93	「所定の賃金支払い日」とは月1回決められている賃金支払い日のことであり、給与の前払いを行う場合に前払い日が「所定の賃金支払い日」となるものではないという理解でよいか。	本件ガイドラインの第4の2における「所定の賃金支払い日」については、ご認識のとおりです。

第5 様式集		
94	事業者が提出する届出書や報告書について関係各省（局）と厚労省で共有していただきたい。	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。資金移動業者を所管する金融庁や財務局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。
95	指定申請書の業務委託状況はペイロールに関するもののみ限定すべき	資金移動業者の登録を前提として、指定資金移動業者の指定がされることから、資金移動業者の状況もあわせて見ていく必要があります。また、資金移動業の種別が分かれたとしても、企業全体の状況が指定資金移動業者との指定に関係することも考えられるため記載しております。なお、なるべく事業者の負担軽減のため、可能な限り資金移動業者の登録と同じ項目を求めています。
96	指定申請書について、記載すべき内容や記載の粒度が不明確であるため、前広に記載例をお示しいただきたい。	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。
97	事業概況書の職員の増減については会社全体の増減を記載するのか明確化すべき。	事務系の職員について、会社全体の人数と賃金支払に関する業務に係る者として項目を分けて記載を求めていることから、会社の増減を記載することは明確であると考えています。
98	事業概況書の第1種や第3種の業務状況については報告対象から除外すべき。	資金移動業者の登録を前提として、指定資金移動業者の指定がされることから、資金移動業者の状況もあわせて見ていく必要があります。また、資金移動業の種別が分かれたとしても、企業全体の状況が指定資金移動業者との指定に関係することも考えられるため記載しております。なお、なるべく事業者の負担軽減のため、可能な限り資金移動業者の登録と同じ項目を求めています。
99	同意取得はデジタルで行うことも認められるべき。	ご指摘の事項は、「賃金の口座振込み等について」（局長通達2）（令和4年11月28日基発1128第4号）で、個々の労働者の同意を書面又は電磁的記録にて取得することができる旨が記載されています。
100	給与の金額は給与の全額ではなく資金移動口座への払い込みを希望する金額という理解でよいか。	ご理解のとおりです。
101	利用者が指定する代替口座を確実に特定する観点から、「4. 代替口座として指定する金融機関店舗名並びに預金又は貯金の種類及び口座番号又は指定する証券会社店舗名並びに証券総合口座の口座番号、名義人」の記載事項は次のとおりとして頂きたい。 記載事項（案） ※原案に鉤括弧を追加したもの 「1 金融機関名又は証券会社名」 2 金融機関店舗名又は証券会社店舗名 「3 口座種別」 4 口座番号 5 名義人「（カナ）」	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、本同意書はあくまで様式例としてお示ししており、実際に同意書を取得する際は、必要な情報を適宜補っていただく必要があります。
102	資金移動業者ごとに同意書が必要なのではなく、1枚の同意書で対応することも妨げないことを明確化すべき。	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、本同意書はあくまで様式例としてお示ししており、実際に同意書を取得する際は、本ガイドラインの事項を満たす範囲で作成する必要があります。
103	使用者向けに提出する同意書に、「4. 代替口座として指定する金融機関店舗名並びに～口座番号、名義人」を申告する必要性について確認したい。資金移動業者が受取り上限額を超えた場合及び破綻した場合の送金は、資金移動業者に課されるであろう要件であり、その対象先については、資金移動業者と労働者間で確認すべき要素である認識。本様式の通り申告すると、労働者は、対象先を変更する場合、資金移動業者と使用者両者に申告が必要となり、余分な負担となる。	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、代替口座は、賃金支払に当たって指定資金移動業者口座の受入上限額を超えた際に超過相当額の金銭を労働者が受け取る場合、指定資金移動業者の破綻時に当該指定資金移動業者と保証委託契約等を結んだ保証機関（金融機関、保証会社その他保証を行う主体をいう。）から弁済を受ける場合等に利用が想定される代替となる口座であり、仮に指定資金移動業者が直接把握する場合においても、使用者も把握するために記載する必要があります。
その他		
104	通貨以外の方法で支払われる場合、使用したい場所、地域、店舗等によりその決済手段が使用できないことが特に地方などでは想定される。また決済業者と加盟店間での手数料が決済手段の足かせとなる可能性があるため、料率の公表による透明化も検討されたい。現に○○payで手数料を取ることになったら急に現金以外扱わないという店もあるのでその不利益が賃金を受け取る側にかかるのは防ぎたい。	ご意見として承りました。なお、今般の改正は賃金の支払方法に係る新たな選択肢を追加するものであり、資金移動業者の指定要件として、口座残高の現金化できることを求めています。
105	資金移動業者の口座への賃金支払が開始されると、例えば生活保護受給者が労働の対価の受け取りを資金移動業者の口座に指定することにより、不正受給が発覚しないなどといったことが懸念されます。このような不正が生じないよう、ガイドライン上に行政機関による資金移動業者の口座への調査権があり、資金移動業者はこれに応じる義務があることを明記いただきたい。	ご意見として頂戴し、関係部局と連携します。
106	既存の日本国内金融サービスに対しての意見について、異なる背景の外国人労働者、駐在員等からヒアリングを実施するのは如何でしょうか？	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。
107	今回の資金移動業者の口座への賃金支払については、単なる物販（個人消費）のための資金移動と異なり、貯蓄性を帯びたものとなる。金融機関の預貯金口座については、現在、口座登録法や口座管理法対応のほか、行政機関からの預貯金照会のデジタル化の対応を求められており、資金移動業者の口座についてもこれらとの整合性がとれるよう、関係法令等の手当てが必要について省庁間で共通認識を持っていただきたい。	資金移動業者口座の資金は、預貯金口座の「預金」とは異なり、為替取引（送金や決済等）を目的としたものになります。

108	<p>所定の賃金支払日より前に働いた分の一部賃金を受け取る「給与前払い」についても本ガイドラインの内容が適用となるのか適用とならないのかを教えてください。加えて「給与前払い」の扱いについてガイドラインに記載いただきたい。</p>	<p>前払いを含め労働者への賃金支払を、資金移動業者の口座への資金移動により行う場合には、本ガイドラインの内容が適用されます。なお、前払いについては、通常の賃金支払とは異なる事例のため、本ガイドラインには記載せず、必要に応じてよくあるご質問への回答等でお示しする予定です。</p>
109	<p>労働者が賃金の受取口座としない場合は、1 労働者から当該意思を確認 2 労働者の最後の給与振り込み日から当該同額が利用された日付から1ヶ月後をもって、受取口座ではなくなることをとする取扱いを認めていただきたい。</p>	<p>労働基準法施行規則上は、労働者指定口座でなくなった時点から、当該口座に対する指定要件設置義務は課せられません。なお、指定資金移動業者であった者においては、指定が取り消された後であっても、指定要件に関し契約（利用規約等）に基づき講じられている措置については、同契約の変更がない限り、契約上の義務として引き続き履行する必要があります。</p>
110	<p>この案に反対します。 住宅ローンや家賃などが現金でないと支払えないものがあるのでまずは現金として銀行に振り込まれるのが一番です。また、電子マネーの会社も色々ありすぎ、各社で仕様も違うのでなんとも言えないのですが、自分の使用している会社は、直接銀行からアプリでチャージすることができます。なのでわざわざ給与を電子マネーで支払う必要はないのです。また電子マネーを現金に変えることはできないので、先に電子マネーにされると上記のように現金が必要な場合困ります。月一、給与振込時などに手数料なしで現金に振り替えるようにするとの事ですが、生活に必要な現金をたった月1回しか振り返られないのは不便すぎます。必要なら自分でチャージできるので現金がまずあって、そこから各々が必要な分電子マネーに振り替えればいいことです。また、銀行なら銀行なりの信用がありますが、電子マネーの事業は採算が取れなくなればいつ止めるかもわからないいち企業のものなのでそういう時に大変困ると思います。</p>	<p>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。</p>
111	<p>資金移動業者は財務省管轄なので財務省と連名でチェック機能をかけるべきである。厚生労働省単独では弱くと思料する。</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、金融庁や財務局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>
112	<p>この資金移動業への給与支払いサービスは既存銀行の煩雑な口座開設プロセスが大変と感じる外国人労働者にとって日本でのセットアップが簡単になるというメリットがあります。事前に口座登録をすることが必須になれば、そのメリットがなくなり結局銀行への依存という点では根本的には変わらないと考えます。なんらかの基準を満たしている場合事前の銀行口座登録を不要とする対応は可能でしょうか（そもそも100万円以上の残高を持ってない仕組みにするなど）。</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>
113	<p>最近インフレーションが急激に起こっているために、実情に合わせるために、特例という形でも良いので、資金移動業者の指定要件を緩和を検討指定して頂けると、助かる人が多いと思いました。よろしくお願ひします。</p>	<p>ご意見として承りました。</p>