

資金移動業者向け Q&A (全体版)

令和7年2月21日

	ご質問	ご質問に対する考え方
1 指定申請の手続き		
(1)	<p>貸金のデジタル払いの指定申請を検討しています。指定申請にあたり、手続きの流れについて教えてください。</p>	<p>厚生労働省労働基準局賃金課賃金支払制度業務室宛に、ご検討されているスキーム等について、事前にご相談ください。</p> <p>事前相談では、「2. 法令、通達、ガイドライン等」で求めている指定要件について、書面等で概要をお示しいただくとともに、ヒアリング等を通じ、弊省にて内容を確認いたします。</p> <p>その後、指定申請書や、指定要件に係る措置が担保されている利用規約等の必要書類等をご提出の上、指定申請をしていただくこととなります。</p> <p>指定申請内容において、指定要件を満たしていることが確認できた申請事業者に対し、厚生労働大臣の指定が出されることとなります。</p>
(2)	<p>指定審査に要する期間を教えてください。</p>	<p>指定申請を受理した後、標準処理期間（2か月）を目安に、厚生労働大臣による指定の可否をお示しします。（記載漏れがあるような不備のある申請を補正する期間や、申請途中で申請内容を変更するために必要な期間は、標準処理期間に含まれません。）</p> <p>なお、指定申請にあたり、検討スキーム等について事前にご相談いただけますと、指定審査の円滑化に資します。</p> <p>※事前相談や指定審査の流れについては、別紙1をご参照ください。</p>
(3)	<p>指定申請をするにあたっての留意点を教えてください。</p>	<p>次の事項にご留意いただくと、指定審査の円滑化に資します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業内容等をお示しいただく際は、可能な限り具体的にご説明ください。 ・資料等を厚生労働省で確認するにあたり、質問票等を用いてご照会・ご回答をお願いすることがあります。ご回答にあたっては、その回答に至った理由、根拠等も併せてご記載ください。 ・規約等の修正にあたっては、既存の条文と齟齬が生じていないかご確認ください。 ・指定申請書、規約等は、誤字脱字がないかご確認ください。 ・保証機関への個人情報の提供に当たって労働者から事前に同意を取得することなど、指定要件に関わらず、事業を運営する上で必要な対応が規約等に反映されているか、ご確認ください。
2 口座の独立性		

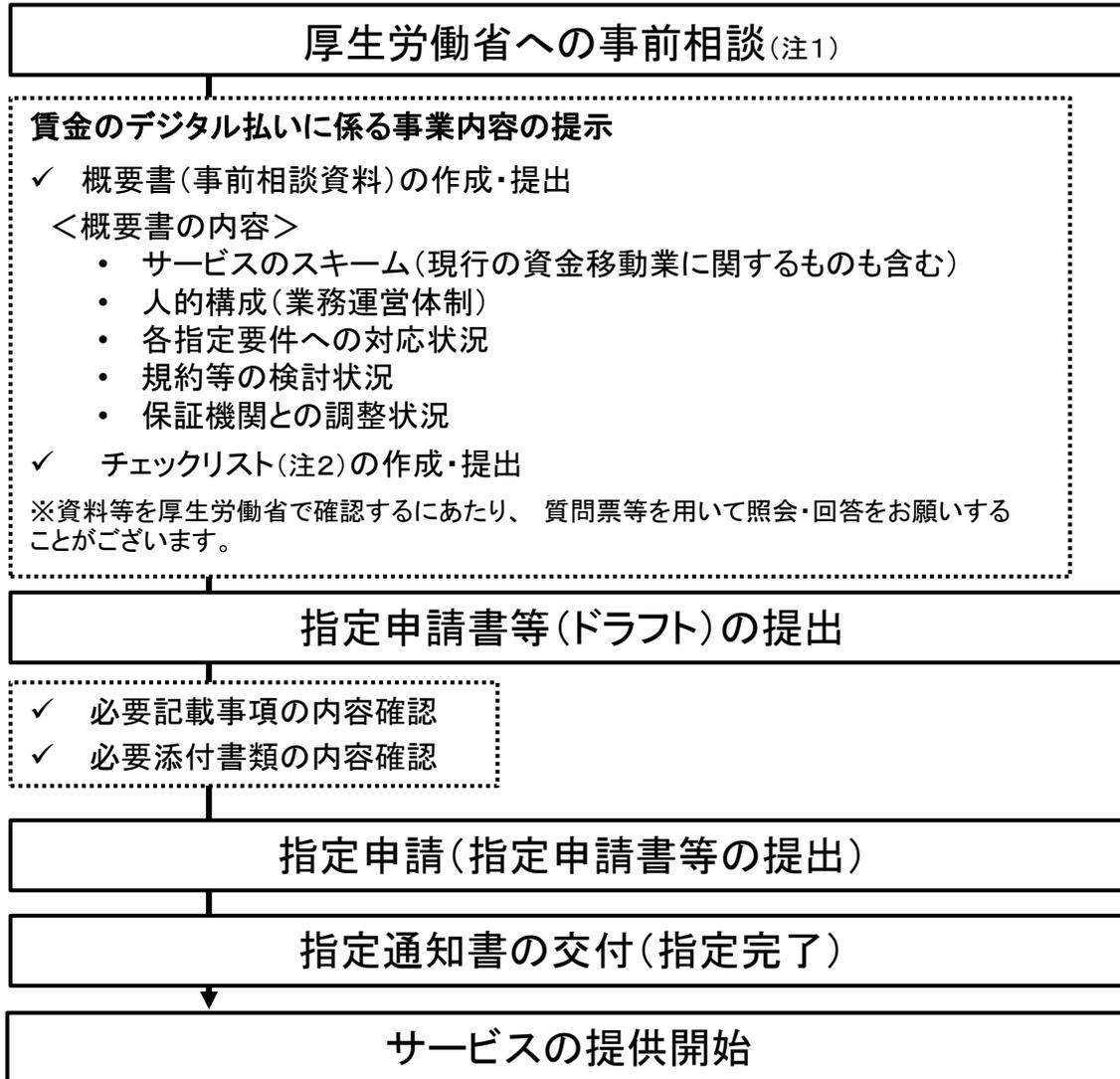
	ご質問	ご質問に対する考え方
(1)	<p>ガイドラインでは、「賃金の支払を行う口座とそれ以外の口座が別々の口座として明確に分けられており、賃金支払を行う口座の入出金がそれ以外の口座と独立して行えるよう別々に管理されている場合であって、労働者がこの点を認識できることを前提に、当該それ以外の口座について、指定要件に係る措置を講じることまでは求めない」とのことですが、入出金の“出金”の詳細を教えてください。</p> <p>【G L (※) 該当ページ：P.5】</p>	<p>“出金”は、銀行等の預貯金口座への払出（現金化）だけでなく、送金や決済を含むため、これらの取引について賃金支払を行う口座とそれ以外の口座が独立して行えるような仕組みとなっている必要があります。</p>
(2)	<p>労働者指定口座とそれ以外の口座を分けることを検討しています。</p> <p>この場合、労働者指定口座に受け入れた賃金相当額の残高を、労働者が送金や決済として利用する際に、労働者指定口座から直接送金・決済するのではなく、労働者指定口座以外の口座に一度送金（振替）の上、当該口座残高と合算して利用する仕組みとすることは可能ですか。</p> <p>【G L 該当ページ：P.5】</p>	<p>左記の仕組みは、ガイドラインで示す「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」に該当しないため、認められません。</p>
(3)	<p>労働者指定口座とそれ以外の口座を分けることを検討しています。</p> <p>この場合、労働者指定口座以外の口座残高の増減に応じて、労働者指定口座の受入上限額を増減させることは可能ですか。（例：①労働者指定口座以外の口座残高が0円の場合、労働者指定口座の受入上限額は100万円、②労働者指定口座以外の口座残高が50万円の場合、労働者指定口座の受入上限額は50万円）</p> <p>【G L 該当ページ：P.5】</p>	<p>労働者指定口座残高とそれ以外の口座残高が相互に干渉し、労働者指定口座の受入上限額を増減（変動）させることは、ガイドラインで示す「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」に該当しないため、認められません。</p>
<p>3 口座残高を100万円以下にするための措置（規則第7条の2第1項第3号イ）</p>		
(1)	<p>受入上限額を100万円以下にすることはできますか。</p> <p>【G L 該当ページ：P.5】</p>	<p>受入上限額を100万円以下の金額に設定することは、認められます。なお、事前相談の中で、どのようにシステム等で受入上限額をコントロールしているか、ご説明いただきます。</p>
(2)	<p>使用者が賃金の支払いとして資金移動しようとした資金が、労働者指定口座の受入上限額を超過する場合、当該資金の受け入れをしない取り扱いは可能ですか。</p> <p>【G L 該当ページ：P.5,6】</p>	<p>受入上限額を超過するとして、資金移動業者が賃金資金を受け入れない取り扱いとした場合には、使用者は労働基準法（昭和22年法律第49号）第24条違反となり、罰則の対象となり得るため、認められません。</p> <p>そのため、賃金の支払いにより労働者指定口座の受入上限額を超過する場合であっても、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となります。</p>
(3)	<p>労働者指定口座の残高が受入上限額に達した際に、上限額を超過した金額を、同一の指定資金移動業者内にある労働者指定口座以外の口座に振り替えることは可</p>	<p>指定資金移動業者には破綻時等の資金保全の仕組みにより労働者指定口座の資金全額が保証されることを確実なものとするを求めています。このため、労働者指定口座を超</p>

	ご質問	ご質問に対する考え方
	<p>能ですか。 【G L 該当ページ：P.5,6】</p>	<p>過した金額を、同一の指定資金移動業者内にある労働者指定口座以外の口座に送金（振替）することは、指定資金移動業者の破綻時等の資金保全の仕組みの観点から、認められません。これは、労働者の同意があった場合においても同様です。</p>
(4)	<p>指定代替口座の有効性確認を求めている理由を教えてください。 【G L 該当ページ：P.6】</p>	<p>指定代替口座の役割は、主に2点あります。</p> <p>1点目は、労働者指定口座の残高が受入上限額を超えた場合の超過分の送金先となる預貯金口座で、2点目は、指定資金移動業者の破綻時等に保証機関が弁済を行う口座です。</p> <p>改姓改名等で口座名義が変更されないままの状態や、解約等で有効でなくなった預貯金口座が登録されているなどの場合、受入上限額の超過分の送金や弁済に時間を要する可能性があるため、指定資金移動業者には、指定代替口座の有効性の定期的な確認を求めています。</p>
(5)	<p>指定代替口座が有効であることの確認は、どれくらいの頻度で行う必要がありますか。 【G L 該当ページ：P.6】</p>	<p>指定代替口座の有効性の確認頻度については、不測の事態に備えるためにも、日々確認できることが望ましいです。</p> <p>ただし、一般的には、指定代替口座の変更（例えば、婚姻等による氏名の変更や、転居等による登録銀行の変更）は頻繁に発生するものではないと考えられることから、申請事業者のシステムやサービス内容等も踏まえ、指定代替口座の有効性が確保されているための実効性がある取組が設けられた上で、合理的な期間（例えば、半年から1年程度ごとの確認）が設定されているかを審査にて確認させていただきます。</p>
<p>4 破綻時等の資金保全の仕組み（規則第7条の2第1項第3号ロ）</p>		
(1)	<p>資金移動業者の口座残高は供託等の仕組みがありますが、なぜ保証機関を介在させた資金保全の仕組みを有することが指定資金移動業者に求められているのでしょうか。 【G L 該当ページ：P.7】</p>	<p>資金決済に関する法律の規定に基づく供託等の還付は、一定の時間（半年程度）を要します。また、供託額が必ずしも十分でなく、債権額に応じて按分した額しか受け取れない可能性があります。</p> <p>賃金が労働者の日々の生活の糧であることを踏まえ、破綻時等には時間を要せずに速やかに口座残高が弁済される必要があるため、労働者保護の観点から、指定資金移動業者には、供託等の仕組みに加え、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保証する仕組みを有していることを求めることになりました。</p> <p>詳細は、令和4年9月13日に開催された第178回労働政策審議会労働条件分科会の資料 No. 1「資金移動業者の口座への賃金支払について課題の整理⑦」をご確認ください。</p>

	ご質問	ご質問に対する考え方
5 不正取引時の補償（規則第7条の2第1項第3号ハ）		
(1)	不正取引時の補償について、労働者に過失がない場合には、損失額を全額補償しますが、労働者に過失がある場合であっても、補償すべきでしょうか。 【G L 該当ページ：P.10】	労働者に過失がある場合には、個別対応とすることは差し支えありませんが、損失を一律に補償しないといった取扱いは認められません。過失事案を個別対応とする場合であっても、資金移動サービスの内容に応じて、適切な補償の仕組みとすることが重要であり、消費者契約法（平成12年法律第61号）その他の法令に照らし、労働者の保護に欠けるような補償方針は許容されるものではない点に留意ください。 また、個別対応として、下記のように、補償する場合としない場合がある場合には、労働者にわかりやすく説明する必要があります。 ・労働者の過失の程度によって補償の有無や内容が異なる場合は、故意、軽過失、重過失など、過失の程度ごとに、その内容 ・労働者の親族等による払出の場合や、労働者が虚偽の説明を行った場合など、一定の場面において補償の有無や内容が異なる場合は、当該場面とその内容
6 口座残高を一定期間利用しない場合の債務（規則第7条の2第1項第3号ニ）		
(1)	口座残高の有効期限を、利用規約等で「10年間」と定めることは可能ですか。 【G L 該当ページ：P.10】	民法上、消滅時効の期間を延長することや時効援用権の事前放棄が禁止されています。左記の取扱いは、実質的に消滅時効の主観的起算点から5年という期間を10年に延長するものであり、利用規約等の契約において消滅時効の期間をあらかじめ延長することは法的疑義があると考えられます。 そのため、例えば、利用規約において、最後に資金移動があった日から5年経過日の前日に口座残高及び当該5年経過日から更に5年経過することで当該口座残高が消滅することを通知する旨を規定し、これに基づき少なくとも10年間は債務が履行されるようにすることが考えられます。
7 口座への資金移動（規則第7条の2第1項第3号ホ）		
(1)	賃金の支払を含む労働者指定口座への資金移動を1円単位で行うことができる措置は、どのように担保すればよいでしょうか。 【G L 該当ページ：P.11】	1円以上1円単位で利用者が指定する金額の資金を労働者指定口座資金へ移動することができることを、利用規約等で定める必要があります。
8 口座からの資金移動（規則第7条の2第1項第3号ヘ）		
(1)	労働者指定口座からの資金移動を1円単位で行うことができる措置は、どのように担保すればよいでしょうか。 【G L 該当ページ：P.11】	労働者指定口座から“出金”（払出・送金・決済）する場合において、1円以上1円単位で資金を移動することができることを、利用規約等で定める必要があります。

	ご質問	ご質問に対する考え方
(2)	<p>少なくとも毎月 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できるようにすることが求められていますが、当月に労働者指定口座への賃金支払が行われなかった場合、労働者指定口座からの出金時に手数料を徴収することは可能ですか。</p> <p>【G L 該当ページ : P.12】</p>	<p>賃金支払が可能な指定資金移動業者口座である限り、仮に労働者指定口座への資金移動による賃金支払が行われなかった月についても、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ことが必要となり、その旨を利用規約等で定める必要があります。</p>
<p>9 技術的能力・社会的信用（規則第 7 条の 2 第 1 項第 3 号チ）</p>		
(1)	<p>「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」の具体的な内容について、教えてください。</p> <p>【GL 該当ページ : P.13】</p>	<p>指定資金移動業者においては、労働者の生活の糧である賃金の支払に関する業務を適正かつ確実にを行うことができる技術的能力を有し、社会的信用を保持し得る取組が行われる必要があることから、例えば、以下の点を指定審査において確認することとしています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・賃金支払に係るシステム企画・開発管理の状況 ・賃金支払にあたって入金ができない場合などのシステムエラー防止への取組 ・震災等の災害発生時や大規模システム障害を含むシステムエラー発生時の利用者への対応および態勢の整備状況 ・申請事業者の財務状況に重大な問題が認められないこと ・資金移動業以外でのコンプライアンス上の問題の有無

(※) G L : 資金移動業者の口座への賃金支払に関する資金移動業者向けガイドライン（令和 5 年 3 月 8 日 厚生労働省労働基準局賃金課）



4～12か月程度

※事前相談にかかる期間は、事業の規模や複雑性などの様々な事情によって異なる可能性がありますので、あくまで目安になります。

2か月

※書類不備の補正等に要する期間は含まれません。

(注1) 指定申請を行うにあたり、事前相談は必須ではありません。事前相談を行うことで、事業者においてスキームを確定させる前に懸念点等を具体的に確認すること等ができ、指定申請後の審査期間が短くなる可能性があります。

(注2) 指定要件の充足性を確認するためのリストです。厚生労働省から様式をお渡しします。