

国家戦略特区ワーキンググループ ヒアリング（議事録）

（開催要領）

- 1 日時 平成29年9月12日（火）14:30～15:00
- 2 場所 永田町合同庁舎7階特別会議室
- 3 出席

<WG委員>

- 座長代理 原 英史 株式会社政策工房代表取締役社長
委員 阿曾沼 元博 医療法人社団滉志会瀬田クリニックグループ代表
委員 八代 尚宏 昭和女子大学グローバルビジネス学部特命教授

<提案者>

- 袴着 賢治 福岡市総務企画局企画調整部長
高園 英太郎 福岡市総務企画局企画調整部企画係長
高崎 義一 ドレミング株式会社取締役

<事務局>

- 河村 正人 内閣府地方創生推進事務局長
村上 敬亮 内閣府地方創生推進事務局参事官
篠崎 敏明 内閣府地方創生推進事務局参事官補佐

（議事次第）

- 1 開会
- 2 議事 賃金支払いに関する規制改革について
- 3 閉会

○事務局 ただいまから、国家戦略特区ワーキンググループによるヒアリングを開催いたします。

福岡市から御提案いただいた「賃金支払いに関する規制改革」につきまして、福岡市からの説明の後に御議論いただきます。

それでは、原先生、お願いします。

○原座長代理 ありがとうございます。

よろしくお願いたします。

○袴着部長 福岡市でございます。本日はお時間をいただきましてありがとうございます。福岡市から、今回は賃金支払いに関する規制改革の提案をさせていただきます。

本提案は、9月4日月曜日の区域会議で提案させていただいたものでございますが、働

いた実績に基づく賃金について、労働者の意思によって直接雇用主の銀行口座からキャッシュレスで費消することを可能とするものでございます。具体的には、労働基準法第24条に、賃金は、通貨で、直接労働者に支払われなければならないとされている点の規制改革になります。

内容を詳しく御説明いたしますと、資料の真ん中の右の図をご覧ください。労働者は通常、月払いなど、定例的に自らが働いた分の賃金が支払われておりますが、これについて、給与計算のシステムなどによって、言わばリアルタイムで日額の給与の算出を行った上で、労働者が店舗などで購入した際に、その代金の弁済のためにスマートフォンのアプリなどを活用して、雇用主に対して店舗へ賃金の一部を支払うように指示して、雇用主は雇用主口座から店舗へ賃金を支払う。この店舗への賃金支払いで売買代金の決済を行うものでございます。

労働基準法は労働者保護のための法律であるということは当方も承知しております。この提案は、事務処理のIT化が進んだ中で、賃金の受け取りについて、労働者の同意を前提として、労働者の賃金受け取りの利便性を高めるものでございます。賃金のうち、キャッシュレスで費消した残りの額につきましては、労働基準法24条の原則どおりに取り扱うことによって、労働者にとっては不利益がない制度設計が可能と考えております。

この規制改革提案の効果は大きく2点あると考えております。資料の2枚目をご覧ください。一つがキャッシュレス化の推進で、もう一つが兼業・副業などの多様な働き方の推進でございます。参考資料「2. 未来投資戦略『第2 具体的施策』より」の①キャッシュレス化について、日本においては、キャッシュレス化は下のグラフにありますとおり少しずつ進んでいるところですが、グラフの右側、諸外国に比べればまだまだ遅れている状況でございます。

現在、棒グラフで2015年は18.3%とありますが、これを将来的に4割程度にするという目標が未来投資戦略にも書かれているところです。お金を自由、簡単に使えるようにして、日々の消費生活を豊かにする、フィンテックを活用したキャッシュレス化です。これは本当にこれから、国においても推進すべきとされていますので、今回の提案はその方向性にかなうものではないかと考えております。

今回のシステムでは、電子マネーのように事前のチャージが必要ではない方法を考えておりまして、クレジットカードのように個人の支払い能力を超えて消費することもないという点で、既存のサービスにはないメリットを持っているのではないかと考えております。

次に、投資戦略の②、多様な働き方について。少子高齢化や人口減少が進む中で、現在、副業をやっている、あるいは将来に副業の意向があるという方は、合計で6割を超えているところであります。勤め先を1か所にしなくて、これからは多様な働き方を求めるという人が増えていく中で、その対応も必要となってくると考えます。そうした中で、給与の支払い方、支払い方法を柔軟化するというこの提案は、多様な働き方への対応の一助になると考えております。

なお、資料には書いておりませんが、働いた分の賃金をすぐに引き出せるという随時払いに関するビジネスは、最近増えてきております。今回、福岡市が提案させていただいた原案はドレミング社からいただいたものでありますが、その他にもヒューマントラスト社が提供している、全国のATMで働いた分の賃金をすぐに引き出せる、キュリカといったサービスなどもございます。今回の提案は、民間事業者による活用の可能性も非常に大きい分野の規制改革提案ではないかと考えております。

以上でございます。

○原座長代理 ありがとうございます。

○村上参事官 前回の市長の御説明で分かる範囲の解釈を一応調べてまいりました。半分御説明もありましたが、支払いのタイミングの問題と、支払い方の問題と、二つございます。

支払いのタイミングの問題につきましては、かなり柔軟性が高い運用になってございますので、合意があれば色々なやり方ができると思っておりますが、そういう意味で、別に月1回でなければいけないわけでもなくて、日払いでも週払いでも構わないし、ある程度の前払い、色々な形があり得ると思っております。ただ、不定期で、かつ、消費のときにということになりますと、そこはあまりそういう解釈の実例、前例は少ないので、本件のケースで言うと、おそらく1日の賃金額を通知する、ある種、ここまで使えますという限度額の通知があると思うのですが、それが実質的に口座に振り込まれている支払いに相当するというような、みなしになるのではないかと思います。

その辺も含めてどのように構成するかは、また議論が必要だと思いますが、もし仮に支払い賃金額通知で事実上使えるクレジットが上がっていく時点で支払いとみなせる実態があるのであれば、支払いのタイミングについては、何ら特例措置は必要ないということになるのではないかと思います。

片方で、今度は支払い方法の問題でございます。これは普通に最初から銀行口座で現金性のあるものをためているのであれば当然ですが、あとは普通に労働協約を結ぶなり何なりということで、何の問題もございません。今のお話で、自分の理解が正しければ、一定の消費額までは電子マネーを使って捌きをし、残った残額については求めがあれば現金に換金いたしますと。こういう制度であるといいたしますと、これはちょっとグレーゾーンが残るかなと思います。

24条1項につきましては、二つの方法。具体的には労働協約が定める場合、または厚生労働省令で定める確実な支払いの方法のいずれかということになるわけでございます。

労働協約につきましては、一つは組合が相手方でちゃんと存在していないといけませんということでもありますけれども、組合が合意をすれば、極端な話、何でもいいと言えば何でもいいのですが、これは判例がついてまいります。判例の考え方で裁判を起こされたときに、組合がいいと言ったから何でもいいということになるかということ、これは一定の制約があると考えていただいたほうがよくて、そういう意味では、厚生省令のほうで確実な

支払いの方法と考えてきているものに大きく考え方のヒントなり判例を分析するときの視点があるということになろうかと思えます。

次に、厚生省令で定めるもので言いますと、実質的には大きく要件は、もちろんきちんと省令のほうは羅列されているわけがございますけれども、電子マネーの解釈ということで二つございまして、一つはやはり確実に消えないものであること。もう一つは、換金も含めた自由性がきちんと保証されているものであることという要件が相当程度満たされていないと、よしんば省令を改正したいと言っても、省令の改正自体を認めてもらえない。こういうことになるのではないかと思います。

今のケースで言うと、ぎりぎりグレーだなと思えますことは二つございまして。一つは電子マネー的な手段を使うにしても、もし御本人が管理している口座もしくは御本人が管理している信用ということで言いますと、現在の考え方と言うと、ドレミング御自身が金商法上の事業者になって、一定のきちんとした資産を持っている必要があるという考え方が適用されるのではないかと思います。そういうことであれば、逆に言うと、いつ、どうなろうがきちんとした代位弁済の手段を持っていらっしゃる方の口座のもとでということになりますので、何かあったときにも労働者の権利は保障されるという並びの考え方が適用されるのではないかと思います。

もう一つは、金商法上の取扱的な位置付けを金融庁規制下で自分とはとらないけれども、ただ、この電子マネーは普遍的なものであるのだということで仮にやるのだとすると、これもまだあまり前例がございませぬが、おそらく換金できる場所が相当程度普遍的にないと厳しいのではないかと思います。具体的には、これはいつでも我が社が換金しますと言いながら、金商法上の事業者でもなく、我が社でしか換金できませんということになりますと、簡単に言えば倒産した場合はどうするのだという問題が出てまいりますので、その場合はある程度あちらこちらで換金ができるような一般的な性格を持ったもの。いつでも自由に現金性を確保できるものというところで、自由性を説明していく必要があるのかなと。

以上でございますが、あと、一応念のため気にしたほうが良いという条文が、労基法の18条の強制貯金の場合がございまして、これは見る人とか、この世界が長い人が見ますと、貯金で貸し付けているのではないかと。ついては、利息を付けろと。こちらの世界をひょっとしてやりたいのかと見られる可能性もございまして。そういう意味では、もちろん制度的にも最賃を賃金として支払った上で貸し付けるという構成で制度を組むこともできないことはないと思いますが、そうすると、今度は相殺の規定とかが出てまいりまして、かなりややこしい事態になりますので、やはり自由性のある手段であるということをきっちりと説明をしていくか、御自身が金商法上のしっかりとした取扱事業者の位置付けをお持ちになれるか。この辺をきっちりと、前提を整理していただくことが、今後、厚生労働省側と具体的に省令の改正の要否、もしくは変えるとした場合はどういうことをお願いしていくのかを詰めていく事実関係の認定のポイントになるのではないかと思いますというのが今日の時

点での現状でございます。

以上でございます。

○原座長代理 袴着さん、何か今の点でありますか。

○袴着部長 先ほど御説明させていただきましたが、まさに法が新しい技術を想定しているかどうかという部分だと思いますので、そうしたところで、省令で書き込んでいただく、あるいはきっちりとした解釈通知を出していただくということは、特区としても必要なことではないかと考えております。

労働協約につきましては、日本の企業では中小企業が多いということもあって、先ほど次長がおっしゃいましたが、実際は労働組合の組織率が低かったり、労働協約の締結が事実上難しかったりという面がありますので、そういった点も考慮した上で、こちらの制度のほうが、利便性が高いということも言えたらいいのではないかと考えております。

○原座長代理 先ほど換金性云々の話がありましたけれども、そこはいかがですか。

○袴着部長 換金性につきましては、ドレミングが現在、考えているシステムでは、いわゆる電子マネーを独自に開発することを御検討されているということはお聞きしているところでございます。そこをどれだけ換金性の高い自由性のあるものにできるかということかと思っております。

以上です。

○阿曾沼委員 換金性というのは、基本的に残金の換金性だけ問われるのですね。使ったものについての換金性は別に問われませんか。

○村上参事官 判例を精査する必要があると思いますが、最低限何かあったときに、一般的な対価性のあるものでちゃんと置きかえられるという趣旨ですので、残金だけ換金性があるのか、すぐにいけないと言われるかどうかは分かりません。ただ、そういうルールはないのが現状であります。

○阿曾沼委員 例えば残金だけであるとすれば、即時に銀行に振り込んで、そこで換金ができるようにするというので、別に、ダイレクトかインダイレクトかを問わないとすれば、その様な速やかな対応ができればいいのではないかと思います。ただ、今の御説明のように、種々の絡みがあるとすれば、実現するために、どうしたらいいかをしっかり議論しなくてはなりませんね。

この間の区域会議に出席しておりませんので、どんな議論があったか把握していませんが、この方式は、デビットカードのキャッシュベースが銀行にあるか、自分の勤め先にあるかということの違いですね。

○袴着部長 そのとおりです。

○阿曾沼委員 それだけの話なのです。そうなってくると、信用保証の問題も議論になると思います。店舗からすれば、何か問題が起こったり、お金が振り込まれていなかったり、もしくは倒産したりした時の信用保証はすごく大きな問題ですね。例えば信用保証協会が保証をするのか、もしくは銀行が預金担保を要求するとか、その辺の信用保証に関し

ではどのように考えていますか。

○袴着部長 現在、ドレミングが考えているのは、システム上で確実に支払えるようにするというので、特段信用という面で何か担保措置を講じていることを考えている状況ではございません。

○八代委員 労働基準法がなぜこういうことを定めているかということ、昔の企業では、現物で、例えばテレビだとか冷蔵庫とか、そういうもので給料を払っていたことがあって、それはダメですというわけです。だから、電子マネーを通貨だと思えば別に何の問題もないのです。今だって、銀行振り込みで現に払われていますから、極端なことを言えば、日払いで労働者の口座に振り込んでおけばいいわけです。そうしたら、信用保証も何の問題もないのです。問題は、その手数料とか何かがネックになっているということで、コストベネフィットで、問題は銀行手数料を節約するためだけにそんな膨大なことをやるのかなという疑問に対してどう答えるかということですね。

○袴着部長 八代先生がおっしゃるとおり、手数料は大きな要素だと思っております。現在のこうした技術を前提にすれば、全体として手数料などを節約できて、労働者や企業にとって、経済的にもいい。賃金の支払いの手間や計算といったことも、より簡素にできるのではないかと考えております。

○阿曾沼委員 今の話でいくと、クレジットカードだと個人は年会費を取られますね。店舗側は数パーセントの利用料を取られてしまいますね。それが両方ともなくなるので良いということですね。しかし、これを運用する会社としては、全部サービスとしてやるわけですか。振り込みだとか、システム的な対応とか何かを含めては、一切コストもかからないしお金も回収しないという前提になるのですか。

○袴着部長 現状、ドレミングが考えているシステムは、労働者や雇用主からではなく、店舗からクレジットより割安な手数料を頂く、というものです。

○村上参事官 事務局が横から補足するのも変なのですけれども、よく中小金融機関でも給与支払い口座を誰が持つかは、色々なビジネスモデルを持つ上でも極めて鍵となるインフラになるという意味では、従業員個人の当座預金的な口座を会社自身が持ってしまって、それ自身を電子マネーの色々なビジネスモデルにつなげていきたいという、少しマクロなところから考えて、まずは自分の従業員の当座預金を電子マネーの形で、自分で持とうというお話なのではないかと推察いたします。

そうしますと、そこで出てくる電子マネーがどの程度一般的に使えるものなのかということと、最終的な換金手段がどういう形で保証されているかということが、判例上これまで見てきたいわゆる自由性との並びで見合いがとれているかどうかということで、厚生労働省のほうも、それなら省令改正の検討材料に上り得るかなと思うか、それはちょっと判例の並びから見ても行政法のほうでひっくり返すのは難しいのではないかと考えるかが分かれてくるのではないかと思います。

○阿曾沼委員 一般の給与支払いのお金のやりとりだったら、別に金融業法とか何とかは

関係ないと思いますけれども、消費が絡んで、不特定多数のお店を対象にした場合にお金のやりとりをするというのは、金融業法の中で何かそういう制約はあるのですか。金融業としての何か届け出をしなければいけないのでしょうか。

○村上参事官 こういう形である意味預かり金を持ってやる形になりますと、銀行業法でいかない場合は金商法上の取扱事業者になりまして、金商法上の取扱事業者になりますと、いつでも一定の引当金的にお金をちゃんと積んでいないといけないということになりますという世界です。

○阿曾沼委員 分かりました。現状はそういうことになっているのですね。

○高園係長 それは今でいうドレミングが現金を持っている場合ということですか。我々は、事業主がお金を持っていて、そこから労働者が店舗で使うときに、事業主側から店舗に即座にお金が行くということをイメージしているのです。

○村上参事官 これは完全に金融規制の話になりますが、貸し金をしているのか、お預かりをしているのか、ないしはみなしの預かり金をしているのかということによって、それぞれ規制の対応が、業法規制なのか何なのかが決まっておりますけれども、共通しているのは、他人のお金を預かっている人はいつ倒れてもきちんと弁済できるように、何らかの相殺手段を持っていることがいずれのアプローチでも担保されることが求められていますので、ドレミング自身が自分の電子マネーシステムで、これから普及する電子マネーでおやりになられようとしているとすると、これは金商法並びのきちんとした金融規制の認定上事業者のいずれかのフレームにはまっていけないと、なかなか労働規制のほうも厳しいのではないかという気がいたします。

○高園係長 そうしたら、ドレミングから送金する。このシステムを使う場合、事業主から店舗へ送金するお金が、いわゆるドレミングが発行する電子マネーとかではなくて、普通のというか、基本的にはもう振替のイメージです。事業主から、口座から店舗口座のほうに行くだけだったらどうでしょうか。

○村上参事官 完全な現金だったら何の問題も起きないと思います。

○阿曾沼委員 ただ、それは消費者の付託において一々立て替えという形に見えてしまいますね。お金の帰属が本人のものであるということが特定できていればよくて、ただ、それが個人の口座にお金が振り込まれているのか、預かった銀行が保管しているのかというところの整理ができないと、すっきりこないような気がするのですが。

○村上参事官 細かく言えば、支払っているのがいつかというのと、したがって、支払われた金は預かっているのか、それとも、何かお買い物をしたときに都度不定期に支払っているのかということでも、労基法上の解釈の当て方が変わってくると思います。普通に見ると、働いたごとに何らかの換金性のあるものが支払われていて、それを預かっているものが消費されるなり何なりのときに支払われていくという感じに構成されるのではないかというように見えます。

○八代委員 こういう解釈ではダメなのですか。つまり、会社の中に、一種の当座預金み

たいなものを従業員別に分けて会社が持っている。従業員は会社の自分名義の当座預金を電子マネーで自由に使う。そうすると、送金する必要もないですね。

だから、よく会社名義のクレジットカードを交際費で使いますね。ああいうイメージという解釈はできるのですか。そうしたら、保証金も何も要らないので、それをもちろん必要に応じて現金化することもできる。会社名義の口座の内の私名義の口座の分は日額で毎日増えていく。そうしたら、すごく簡単ですね。

○袴着部長 そういったイメージでいいと思います。基本的には、労働者は働いたらその分賃金に対する債権が発生していて、通常はそれが翌月に払われている。しかし、もらおうと思えば日払いでももらえる。その日払いでももらえる分が、買い物に対する支払いとして企業から支払われる。そのときに、通常であれば賃金が雇用主から労働者に直接払われるところを、その行為がなくて、買い物をした店舗のほうに送られるというところが、労働基準法24条が想定しているものとは違うのではないかと考えております。

○原座長代理 そのイメージは、口座が二重になっていますというのはそうかもしれないのですけれども、でも、それは形式上企業の口座になるわけですね。だから、その先に倒産された場合とか、そういうことを考えたら、債権者はそこに行くわけですね。それは何か仕組みをつくらないと難しそうです。

○八代委員 それは今だって、企業が倒産したら現金が払えなくなるわけだから、同じことですね。今だって、労働者が毎月の月額給料の債権を持っていて、給料日前に会社が倒産したらなくなってしまう。このシステムでも現金の場合でも、そのリスクは同じわけですね。

○原座長代理 個人のほうに払われている分ですか。

○八代委員 月給というのは、月末にならないと労働者は債権を行使できない。

○原座長代理 どのみちその分は個人のところに回されていっても、先払いだったのだと。それならしょうがないと。

○八代委員 いえ、後払いだからその前に会社が倒産したら、それはどちらにしても同じことなので、電子マネーであろうが現金であろうがね。

○袴着部長 原先生がおっしゃるとおりです。この図で言うと③の支払いのタイミングがいつ行われるのかというときに、ショップ側が持っている債権がどういった順位とか、どういった保証がされているのかというのは、一つ考慮する必要があると思います。

○原座長代理 後払いになることはないのですか。繰り越しにはならないのですか。一月がたって使い切れていなかったら、それはちゃんと払われるのですね。

○袴着部長 使った分だけ③の支払いが行われるということで、給料の残額については通常どおり翌月の給料日に払われることを想定しています。

○原座長代理 それはちゃんと払われるのですね。なるほど。

それだといかがですか。

○村上参事官 何となく、今のだと特例措置がなくても行ってしまうやり方、口座の積み

方がありそうな気がするので、どうなのでしょうね。むしろ支払い方とか名義までを含めて、この形というのを特定していただかないと、逆に厚生労働省に照会のしようもない面もあるというのが正直なところ。あとは電子マネーの手段にこだわるのか、そういう話ならもう現金で結構ですという話なのかで大分状況が変わってしまうと思うので、その辺を少し固めていただいたら、引き続き照会するなり、今度は直接厚生労働省を呼んでお話を伺ったりするというので、このままだと前提が何なのかと言われそうな感じなのです。

○原座長代理 今回の議論のあたりだけを少し、本当に確定していただいて、それでもう一度にしましょうか。

○阿曾沼委員 あと一つ確認ですが、賃金額の上限は、一日賃金額のn倍が上限ということですか。例えば今月の15日といったら15倍、1日分掛けるn倍が上限ということで、毎日上限が変わるというイメージですか。

○袴着部長 そのように想定しております。

○阿曾沼委員 企業としてはシステムの的に管理するのは結構大変ですね。おもしろい提案だとは思いますが、けれどもね。

○高園係長 そういったシステムが構築できる企業からの御提案ということですか。

○阿曾沼委員 そうということですね。

○八代委員 しかし何か、通知か何か出してもらわないと危ないですね。解釈でも何でもいいですけども。分かりました。

○原座長代理 どうもありがとうございました。

またよろしく申し上げます。