

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30年4月20日（金）18:02～18:32

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 八田 達夫 アジア成長研究所所長
大阪大学名誉教授

座長代理 原 英史 株式会社政策工房代表取締役社長

委員 中川 雅之 日本大学経済学部教授

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

<関係省庁>

増田 嗣郎 厚生労働省労働基準局監督課長

<提案者>

松原 英憲 東京都国家戦略特区推進担当部長

本間 義崇 東京都統括課長代理（国家戦略特区推進担当）

松崎 みさ 株式会社WORK JAPAN代表取締役

<事務局>

岡本 直之 内閣府地方創生推進事務局次長

村上 敬亮 内閣府地方創生推進事務局審議官

小谷 敦 内閣府地方創生推進事務局参事官

（議事次第）

1 開会

2 議事 ペイロール・カードについて

3 閉会

○小谷参事官 2コマ目、ペイロール・カードについて、今日は厚生労働省と東京都、それから株式会社WORK JAPANがお見えです。

前回も御説明いただきましたけれども、厚生労働省に来ていただいていますので、まずはペイロール・カードについての説明からお願いできればと思っております。八田座長、よろしく願いいたします。

○八田座長 お忙しいところ、お越しくださいますありがとうございます。

それでは、この制度について御説明をお願いできますか。

○松原部長 東京都からの提案といたしまして、ペイロール・カードへの賃金支払いを可能とするための労働基準法の特例の創設を要望しております。

中身につきましては、提案されている事業者の方から説明をさせていただきたいと思えます。よろしく願いいたします。

○松崎代表取締役 初めまして、WORK JAPANの松崎と申します。

本日はお時間をいただきまして、誠にありがとうございます。

WORK JAPANのほうでは、国内に住む外国人の方と、人手不足に悩まれる企業の方々をつなげる求人アプリというものを運営しております。飲食店とか製造業とか、たくさんの企業が人手不足に悩まれて登録をされているのですが、実際に外国人の方を雇用してみると、なかなか日本での銀行口座が作れないということで、お給料の支払いが現金渡しになっているなど、色々な煩雑業務が発生しているという現状がありまして、これをVISAとかマスターカードなどの国際ブランドのネットワークが付いているプリペイドカードにお支払いできるような仕組みを作れないかということで、今回は提案をさせていただいております。簡単に言うと、そういった内容でございます。

添付しております資料2の3ページ目が簡単なフローなのですが、企業が日本に住む外国人の方にお給料を振り込むに当たって、銀行口座に振り込むのではなくて、プリペイドカードに直接振込みをする形を考えております。国際ブランドのプリペイドカードは、それぞれのカードに枝番みたいなものを付けられる形になっておりまして、そこに直接お給料を振り込んでいただくことで、銀行口座がなくても、日本に住む外国人がお給料を受け取れる。

さらに、今まではこういったカードを持っていませんので現金でしか決済ができなかったのですが、これができることによって、受け取ったプリペイドカードの中にある残高を使って、ネットの決済にもアクセスができていく環境を提供したいと思っております。

○松原部長 以上が、事業者からの説明でございますが、こういった提案を東京都がしているということで、他の事業者からも関心があるという声に来ておりまして、1事業者からの話だけではないことを付加させていただきたいと思えます。よろしく願いいたします。

○八代委員 一つだけ確認で、御説明の仕方なのですが、外国人の労働者に払うためということだけを別に強調する必要はなくて、日本人だって銀行口座を使うと色々手数料を取られたりして不便だし、副業などをやっているときに、色々な理由でこういうものを使いたいというニーズはあると思うのです。利用者を外国人に限定して考えると、別の問題があるので、外国人も含めたこういう利便性のやり方を必要としていると言われたほうが良いと思えます。

○松崎代表取締役 はい。

○八田座長 私が持っているクレジットカードは、全て銀行の口座と結び付けてあるのですけれども、このプリペイドカードは、銀行には関係なく発行されるものなのですね。

○松崎代表取締役 そうです。銀行口座にある残高で、デビットカードであれば残高の範囲内で決済ができますということになりますけれども、あくまでも銀行口座に紐付かないで、プリペイドカードの残高内で使えるということです。

○八田座長 これは私どもが頼めばすぐ発行してもらえるものなのですか。

○松崎代表取締役 本人確認などを経まして、発行することができます。

○八田座長 それはどこに行ったら発行してもらえるのですか。

○松崎代表取締役 これはまだ仕組みとしてちゃんとできていないのですけれども、今ですと実際に住友カードとお話をしておりまして、住友カードはVISAとマスターというブランドを持っていらっしゃるのですが、そういったカードを発行していくというイメージです。

○八田座長 では、まだないのですね。

○松崎代表取締役 当社ではまだ発行してはいないのですけれども、VISAとかマスターのプリペイドカードというものは既に存在していて、たくさんの方が使われています。

○八田座長 それは一応、住友銀行に行くわけですか。

○松崎代表取締役 色々なブランドがありまして、銀行に行く場合もありますし、ネットで申し込んだりすることもできます。例えば、クレジットカードを持ってない未成年のお子さんとかに、プリペイドカードを保護者の方が渡して、そこにお金を入れて、その中でお小遣いを賄っていくという使い方をされています。

○松原部長 松崎さんのところでプリペイドカードの事業を始めて、先に同業者の登録を得て事業者になった場合には、松崎さんのところにプリペイドカードの申請をすればいいということですよ。

○松崎代表取締役 そうですね。当社が展開した場合は、当社に申請していただいて、当社が提携カードを発行していく形になります。

○八田座長 なるほど。そうすると、あくまでカード発行会社と事業者とが提携しないとダメで、本人確認もおたくでやるわけですか。

○松崎代表取締役 はい。当社の本人確認を経て最終的にはカード発行会社の審査を経た上で発行していく形になります。

○八田座長 今はおたくではまだ始めていらっしゃらないと言ったけれども、今そういうものをやっているところはあるわけですか。

○松崎代表取締役 プリペイドカードを発行されている会社はたくさんあります。

○八代委員 だから、心配なのは、犯罪に使われないために、VISAとかと提携すればVISAのほうもちゃんと本人の信用は確認するし、そちらの会社でも確認するというプロセスは担保されているわけですね。

○松崎代表取締役 はい。

○中川委員 今の八田座長とか八代委員の質問の続きなのですけれども、おそらく現金で賃金を払わないといけないというときに、本当に本人にちゃんと行っているのかが心配だと思うのです。銀行の口座であれば、銀行に振り込みますというときに、銀行がめちゃくちゃにやることを規律するような銀行法という法律があるので、そういうところでも守られているところも実はあるのかなと思うのです。

要は、雇用者が振り込みました。それがきちんと保存されていて、本人に本当に行きますということが、銀行がめちゃくちゃなことをやって逃げてしまったとか、払い込んでもらったけれども逃げてしまったなどということは禁止されていて、むちゃくちゃなことをやったら銀行法に基づいて処分されるとか、そういうルール付けがあるように思うのです。

プリペイドカードという仕組み自体は、私は本当にいいことだし、やったほうが絶対いいと思うのですけれども、例えば、雇用者がプリペイドカードに払いました。カードにお金が入っていますというときに、何をやるかは分かりませんが、カード発行会社が何かめちゃくちゃなことをやって、本人にお金が行かないという事態があったときに、それを処罰したり、規律したり、やめさせる法律があるのか。

カード会社が発行するものだとしたら、金商法の中でそういうものを規律するとか、やめさせることがあるのであれば、ほぼ現金とか預金と一緒にような気もするのですけれども、要はカードを発行している主体とか、カード自身の安全性みたいなものが何らかの法規範の中でコントロールされているのかは御説明いただいたほうがいいと思うのです。

○松原部長 では、私のほうから。

資金移動業者という位置付けになりますので、資金移動業者につきましては、資金決済に関する法律で規制されることになっております。この中で、そもそも資金移動業を行うためには、内閣総理大臣にまず登録を得なければいけないということがあります。法律上も監督規定が当然ございまして、帳簿書類の作成、保存から、さらに内閣総理大臣の立入検査とか、こういった業規制と言いますか、そういう規定が決裁法上で整備されているということでございます。

○中川委員 よく分かりました。

○八田座長 それでは、厚生労働省、引き続きお願いします。

○増田課長 私からは、今の既存の制度について御説明を申し上げます。

「賃金の『通貨払の原則』について」という資料を出させていただきます。

賃金の支払いについては、労働基準法の第24条で規定されているわけですが、「賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない」という、通貨払い、直接払い、全額払いということがございます。

ただ、これについては例外がございまして、通貨以外のもので支払えるということについては、「法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について」ということございまして、労働組合のほうと労働協約がある場合については、通貨でないもので支払うこともできますし、省令で定める賃金については、確実な支払い

の方法で定める場合において支払うことができることになっているわけでございます。

2項のほうで「毎月一回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない」。毎月払い、期日払いという原則もあるところでございます。

先ほどの省令を受けまして、労働基準法施行規則第7条の2において、同意を得るのがどちらも要件でございますが、銀行等の銀行口座の預金または貯金の振込み、証券総合口座への同じく預かり金への振込みが省令で認められているということでございますので、先ほど、お話をお伺いして、どういう制度なのか、なかなか法律的な関係等々については、正直に申し上げて、よく理解できていないところでございますけれども、この7条の2の1項、2項については、今のところ、御指摘のシステムというか、スキームについては当てはまらないのではないかと思います。

今の中でやろうとすれば、労働協約という形ではできるかと思いますし、この図でいただいていますように、労働者の方は必ず現金通貨払いでは受けられますので、外国人労働者の方が通貨払いで受けた上で、こちらのスキームで現金預け入れをしていただくと、その後のスキームにつなげられるということであれば、それは労働基準法の世界とは切り離れた世界として、ビジネスモデルとして成り立つかと思えます。給与振込みがシステムのどういうものかなかなか承知できておりませんが、ここにある形で行うことについては、今の法律、省令の中では、労働協約を結ぶ以外はなかなか厳しいのが現状でございます。

○八田座長 ありがとうございます。

八代委員、どうぞ。

○八代委員 二つ質問があって、一つは、この労働基準法の第24条第2項のほうで、期日を定めて払わなければいけないというルールで、そのときに臨時の賃金なら構わないということですから、それを拡大解釈することは可能かどうか。

例えば、日本人だって副業などをやっている場合に、月に1回仕事をして、それを正規の労働者みたいに月末まで待たなければいけないのか。

だから、この支払いの規定は正規労働者を想定してやっているわけで、これから副業などがあるときは、もっと弾力的な賃金払いは当然あると思えますから、それが第1の質問です。

2番目は、第7条の2の施行規則のほうですけれども、要するに、今の法律でできなかったら、これの3番目にもう一つ入れていただければ済むことであって、それができないかどうか。さっきの御説明は、今では当たらないということなわけで、我々は当たらないければ当たるようなルールを作ってもらえないか。それを作ることが、なぜ労働者にとって不利益になるのか。

私は、元々この通貨払いの原則というのは、昔はよく工場等でやったように、供与について、現金の代わりに企業の売れ残りの商品で払うことを禁止しているのが最大の目的であったはずで、むしろ労働者の利便性を高めるためには、必要に応じて例外を作ってい

くことが厚生労働省の仕事ではないかと思うわけです。

○増田課長 お答え申し上げます。

最初の質問については、「臨時の賃金等」ということをございますので、ボーナスとか、何か入ったからお支払いしますというものについては、期日を定めて支払う必要はないわけをございますけれども、労働者の生活の糧になるものでございますから、普通は給料については、いつ払われるのかをあらかじめ決めていただくことが必要という趣旨でございます。

○八代委員 それは要するに、当然ながら延々と給料の支払いを延ばしてはいけないという趣旨ですね。それは労働者は困りますから、例えば、月に25日に払うということを決めて、その後はダメですが、その前なら構わないというのだったら、労働者保護には全然障害ではないのではないですか。法律の趣旨からいえば、25日までに払えということではないのですか。

○増田課長 決めていただいて、前払いするというイメージですか。

○八代委員 そういうことです。

○増田課長 それは帰って調べさせていただきます。

もう一つのほうなのですけれども、私どもとしては、現行の解釈についてとりあえずはお伺いされているのかなということで私どものほうへ来ております。これについて新たに検討するというのであれば、先ほど申し上げましたけれども、賃金は労働者の生活の糧でございますので、実際の仕組みをもう少しきちんと御説明していただいてからでないと、権利義務関係とか、銀行であれば口座に入った時点で基本的には労働者のものということで、労働者に債権があるのだと思うのです。

そもそも資金移動業者について、預金は受け入れられるのかというと、預金はないはずではないかと思っていますし、口座の開設などというのも、どういうところに規定があるのかとか、その口座に来たときには労働者のものなのか、債権なのか。その辺のことなどをある程度、整理していただく。これは本当に労働者の利便性も当然、考えなければいけないのですけれども、きちんと同じようなもので、安心して受け取れるものであるのかどうかとか、そういうところなどを含めて一度、法律的、業法的な整理も必要でしょうし、契約の性質なのでしょう。どこの時点でどういう権利義務関係があるのかとか、その辺は今はまだない仕組みというお話もありました。そういうところも教えていただいて、「Aさん専用口座」と書いていますけれども、ここの預かり残高というのは、100万などに縛られるのか、縛られないのか。1,000万とか1億円に積み上がっても大丈夫になっているのか。

あと、VISAのお話と、先ほどお話がありましたが、御社のWORK JAPANとの関係で、どちらの会社と、また、労働者になろうとしている方がどのような権利義務関係になるのかとか、その辺が少なくとも今の時点ではよく分からないのです。銀行口座であれば、皆さんが使っていますし、仕組みも単純なものですから。

○原座長代理 答えていただく前に、まず現行制度の説明を求められていると思って来ましたと言いましたけれども、そうなのですか。12月8日に私たちがヒアリングをしていたときにペイロール・カード口座を加えてほしいという規制緩和の要望をいただいでいて、資料ももらっています。これは事務局から厚生労働省には渡していないのでしょうか。

○増田課長 いただいでいます。

○原座長代理 だから、規制緩和を求めているので、その説明をしてください。

ペイロール・カードの口座は、制度自体はあるものなので、さっき発行されていないと言われたけれども、それはWORK JAPANが発行されていないと言っているだけです。ペイロール・カード口座という制度自体は既に確立しているし、資金決済法で規律されているわけですね。

だから、当然、今日検討して持ってきていただけるのだと思ったのですが、何を言われているのか。

○松原部長 制度の仕組みがよく分からないということだったのですけれども、確か平成27年8月17日の規制改革会議のほうに同様の提案がなされていて、これについて、厚生労働省のほうで対応不可という回答がなされています。ということは、そのときに制度の中身はよく分からなかったけれども、対応不可という返事をしたことになってしまうのですが、そういうことなののでしょうか。

○増田課長 原座長代理の御質問にも、私の言い方がまずくて、まずは申し訳ありません。

とりあえずは、今回は現行法の説明を申し上げた上で、提案内容について詳しく御説明いただいで、それをもち帰ることが役割かなと思っていたものです。そういうことで、詳しく教えていただいでということ、言葉については大変失礼しました。お詫び申し上げます。

平成27年8月の件については、私どもがどこに対応したのかは、正直に申し上げて、ここに来るまでそういう事実を知りませんでしたので、そのときの対応でどこが来たのかは、もう一度、帰って調べます。そのときに、権利義務関係などがしっかり残っているのであれば、当然まず先にそれを勉強させていただいて、その上でということになるかと思えますし、もしそのときの資料がなければ、それについてはもう少し詳しく教えていただく。

要は、今認められている銀行口座のようなものと何が異なって、何が同じなのか。その辺は進めていく上であっても色々な方に説明する必要があると思いますので、WORK JAPANなり、資金移動業者の方なり、VISAなりといった登場人物と、労働者として個々に登場する方々の関係、それから雇用主である給与振込みをする方の関係のところをまずは抑えさせていただかないと、なかなか検討が進まないと思っていますので、まずは、平成27年8月に私どもがお答えしているときにいただいているものがあれば、それをまず見てみたいと思います。失礼しました。

○八田座長 これはできるだけ急いでやりたいのです。それで、これはどういう日程でやりますか。

○村上審議官 資金移動業者の説明が要るとは思っていなかったのですが、そういう意味では紙を渡しただけだったかもしれませんが、金融庁サイドからは問題ないとの御回答をいただいております。資金移動業者は、供託等によって預かり金を保障する義務を負っておりますので、当然ですが、プリペイドカードで振り込まれた資金については、預けた人が当該者と結び付くことを民事上契約していれば、事実上、賃金として支払われるべき者が、その資産と同額の資産を供託によって保全される義務を負っている人が資金移動業者でございます。

ただ、実質的に趣旨とするところでは既に満たされている仕組みであっても、外形的には明確ではない部分もあろうかと思うので、法の趣旨と反するものがあるのであれば、厚生労働省から教えてほしい。その点について、どの程度の期間が必要か教えていただければ、次の議論のステップが組めるのではないかと思います。

○増田課長 申し訳ないのですけれども、まずは基本的な権利義務関係ぐらいは是非教えていただきたい。

○原座長代理 それは勉強してくださいということなのです。

○増田課長 いや、それは間違っていると困りますし、どこまでが振込み業者の債権になっているのか。

○原座長代理 何でこっちがそんなこと説明しなければいけないのですか。自分で勉強すればいいでしょう。

○八代委員 金融庁の答えを厚生労働省に見せたらダメですか。基本的には金融庁がオーケーしたわけですね。

○村上審議官 もし、金融庁にこの点について確認を取ってきてくれという点を具体的に御指摘いただければ、すぐ金融庁に確認を取ってまいりますので、御教示ください。

○八田座長 それから、私どもがお願いするのは、元来、労働基準法の施行規則は労働者のためにあるものだと思うし、これは本当に労働者のためになると思われるので、お願いしているわけなのです。

だから、今原座長代理がきちんと言ったけれども、これは当然お調べくださいというのは、そういうことです。

○増田課長 ですから、私どもは、労働者のためになる、危なくないことを説明していくために一つ一つ、銀行口座であればこういう関係で、この資金決済業者であればこういう関係だということを教えて、その根拠はどこにあるとか、約款でこのように決まっていると、そういうことを色々教えていただきながら理解を得ていくプロセスが少なくとも必要になるのかなと思います。

○八代委員 それは金融庁がいいと言っているのだから、金融庁を信頼していただくより仕方がないのです。細かい権利の保全も含めて、この金融商品が安全かどうかは、はっきり言って素人の厚生労働省よりも専門の金融庁のほうが分かっているはずですよ。

○増田課長 ですから、安全かどうかというよりは、権利義務関係がどうなっているのか。

先ほどおっしゃられたように、供託があるとか、その辺はおっしゃっているとおりだと思いますし、そこは条文でも分かるとおりに思います。

○中川委員 例えば、原座長代理がすごくきつく言ったのは、今回の厚生労働省の御対応が、我々にはすごく不誠実に見えるというところだと思います。既に12月に規制緩和をお願いしているにもかかわらず、現行制度の御説明に終始しているし、規制改革委員会の中でそういう御提案があって、そういうお返事をされていることも御存じないとか、しかも、色々な金融庁の情報をもらっても、一から説明いただくような説明と言いますか、そういう御主張をひたすらなされているというのは、私は非常に不誠実な感じがします。

そういう意味で、私どもも労働者のためになって、基本的に利便性が上がるという実態が確保できていることが、今回のヒアリングでもかなり御指導いただいていると思うので、厚生労働省のほうで相当お調べいただいて、御努力いただいた上で、早目にある程度のお返事をいただく。必要なものについては、多分事務局でも御対応させていただきますけれども、それは一から説明してくれみたいなことをおっしゃっているように私には聞こえてしまうので、それは是非前向きに御対応いただいたほうがよろしいかと思えます。

少なくとも、今回の厚生労働省の御対応は非常に不誠実に聞こえます。

○増田課長 不誠実に聞こえたことについては、大変申し訳ありません。それはお詫びを申し上げますが、私どもも色々なところに説明をしていく必要があります。もちろん、金融庁に全部来ていただくわけにもいきませんし、権利義務関係はしっかり抑えた上で、そこは検討させていただく必要があると思います。

今日の私の対応は大変失礼であったことはお詫びを申し上げた上で、色々その辺はしっかりと教えていただいて、さらに抑えるべきところは、また質問させていただくなりします。

○八田座長 私どもとしては、とにかくできるだけ早くやりたいから、勉強なされた後で、ここが問題だという点がもしあれば御指摘いただきたいし、ないならばどんどん前に進めていきたいと思いますということにさせていただければと思うのです。

○増田課長 整理して、また事務局と御相談させていただきます。失礼な言い方、大変申し訳ございませんでした。

○八田座長 それでは、よろしく願いいたします。