

## 様式第十三（第4条関係）

### 新事業活動に関する確認の求めに対する回答の内容の公表

1. 確認の求めを行った年月日

令和6年4月17日

2. 回答を行った年月日

令和6年5月15日

3. 新事業活動に係る事業の概要

本照会を行う事業者（以下「当該事業者」）は、本サービス（後述に定義する）を導入する企業（以下「導入企業」）との間で時給又は日給計算で給与を支払う有期雇用契約従業員（以下「従業員」）に係る給与計算代行業務（以下「給与計算代行業務」）の委託に係る業務委託契約を締結し、当該契約に基づき給与前払い代行サービスを提供している。当該事業者は、給与前払い代行サービスに加えて、導入企業の従業員を対象として前払い後の給与残額や毎月の給与支払代行業務を行う以下のサービス（以下、給与前払い代行サービス及び後述のサービスⅠ～Ⅲを総称して「本サービス」）の提供を予定している。

サービスⅠ～Ⅲの概要は以下のとおり。

・サービスⅠ

給与前払い代行サービスの利用申請をした従業員のうち導入企業が指定した従業員（以下「指定申請従業員」）で給与前払い代行サービスを利用した指定申請従業員について、給与残額の支払いを代行するサービス

・サービスⅡ

給与前払い代行サービスを利用しなかった指定申請従業員について、毎月の給与支払いを代行するサービス

・サービスⅢ

給与前払い代行サービスの利用申請をしていない従業員のうち導入企業が指定した従業員（以下「指定未申請従業員」）に対する、毎月の給与支払いを代行するサービス

本サービスの具体的な内容は以下のとおり。

- ① 当該事業者と導入企業との間で本サービスを含む給与計算代行業務の委託に係る業務委託契約を締結する。

なお、給与支払代行業務を実際に委託するかどうかは導入企業の任意であり、導入企業はサービスⅠ、サービスⅡ及びサービスⅢのいずれかを選択して個別に委託することもできる。

- ② 導入企業の従業員のうち給与前払い代行サービスの利用を希望する従業員は、導入企業に対して給与前払い代行サービスに係る利用申請書を提出する（利用申請書を提出した従業員のうち企業が指定した指定申請従業員がサービスⅠ又はサービスⅡの対象とな

る。)

- ③ 当該事業者は、導入企業から指定申請従業員及び指定未申請従業員（以下、合わせて「サービス対象従業員」）の勤怠データを取得して、給与計算を行う。
  - ④ 指定申請従業員が給与前払い代行サービスを利用する場合、給与前払い代行サービスを利用する指定申請従業員は労務提供の代価として発生した賃金債権に一定率を乗じた額の範囲内で、当該事業者所定のウェブサイトにて給与前払いを希望する額を申請する。当該事業者は申請に基づき、提携先金融機関に対して、当該事業者の口座から指定申請従業員指定の銀行口座への給与前払いに係る振込指示を行い、提携先金融機関から導入企業名で振込みが実行される（支払を受けた指定申請従業員はサービスⅠの対象となる。）。なお、当該事業者は、導入企業に対し、給与データ（賃金債務の額及び前払いした額）を提供する。
  - ⑤ 当該事業者は、提携先金融機関に対して、当該事業者の口座から各従業員指定の銀行口座への給与支払いに係る振込指示を行い、導入企業所定の給与支給日に、提携先金融機関から各従業員指定の銀行口座に対して、導入企業名で、給与前払い代行サービスを利用した指定申請従業員については前払い後の給与残額（サービスⅠ）、給与前払い代行サービスを利用していない指定申請従業員及び指定未申請従業員については給与総額（サービスⅡ及びサービスⅢ）をそれぞれ支払う。
  - ⑥ 当該事業者は、導入企業に対し、当該事業者が立て替えて支払った給与の合計額（すなわち、全てのサービス対象従業員の給与総額の合計額）を請求し、導入企業はこれを導入企業所定の給与支給日（⑤と同日）に当該事業者の銀行口座に支払う。
- ※ 当該事業者が導入企業との委託に基づきサービス対象従業員に賃金の支払を実施して、賃金がサービス対象従業員の手渡るまでの間、導入企業のサービス対象従業員に対する賃金支払義務は消滅しない。
  - ※ 賃金の支払状況について、サービス対象従業員は給与支払日以降、本サービス上で閲覧可能な給与明細により支払状況等を閲覧することにより、賃金の総額及び当該賃金がどの使用者から支払われたのか確認することが可能であり、複数の使用者からの支払があったとしても、その内訳を確認することができる。また、指定申請従業員は前払いされた賃金の状況についても、上記と同様の方法による確認に加えて、給与支払日以前であっても、前払い可能額や前払いの支払状況を随時閲覧することが可能であり、導入企業に対して有する賃金債権について概算により把握することも可能である。
  - ※ 導入企業側は、当該事業者から提供されるデータにより、サービス対象従業員に対する賃金債務の額及び賃金の支払状況を確認することができる。
  - ※ 当該事業者が導入企業に請求する本サービスを含めた給与計算代行業務の委託料は、「サービス対象従業員の数×労働時間数×固定金額」で一律に算出される。
  - ※ サービス対象従業員はいかなる手数料も負担しない。

#### 4. 確認の求めの内容

本サービスが、（１）労働基準法第24条第1項本文に定める賃金直接払いの原則に違反しないこと及び同条第2項本文に定める賃金毎月一回以上一定期日払いの原則に違反しないもの

であること、並びに、(2) 貸金業法第2条第1項に規定する貸金業に該当しないことを確認したい。

#### 5. 確認の求めに対する回答の内容

(1) 労働基準法(昭和22年法律第49号)第24条第1項及び第2項の定めにより、原則として、賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を、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。

このうち、「直接労働者に」という点について、第三者が賃金の支払を受託してその支払に関与した場合であっても、賃金が労働者の手に渡るまで使用者の賃金支払義務が消滅しない場合には、これに抵触しない。

また、「毎月一回以上、一定の期日を定めて」とある点についても、賃金支払期日を定めた上で、労働者の請求があった場合に、賃金の支払期日前であっても既往の労働に対する賃金を支払うことは、これに抵触しない。

なお、使用者が支払受託者に賃金の支払を委託すれば労働基準法第24条第1項の義務が免責されるという性質のものではなく、所定支払期日に賃金の全額が現実に支払われなかった場合については、使用者が同条の違反に問われることとなるため、使用者は支払受託者における賃金の支払状況を確認するなど所要の措置を講ずる必要がある。また、支払受託者から労働者への支払に際しては、当該支払が賃金の支払であること(複数の使用者からの賃金が存する場合には、その内訳を含む。)が明らかとなるような表示ないし通知をすることが望ましい。

この点、当該事業者のサービスは、賃金が労働者の手に渡るまでの間、使用者の賃金支払義務が消滅しないものであり、労働者及び当該事業者が、労働者の既往の労働に対応する前払いを実施した賃金の額及び給与対象期間中の賃金の総額を把握可能となっており、他方、使用者は、この額及び当該事業者による支払状況を把握できるようになっていることから、かかるサービスは、労働基準法第24条に違反するものではない。

(2) 貸金業法上、「貸付け」には、「手形の割引、売渡担保その他これらに類する方法によつてする金銭の交付」が含まれており、必ずしも外形的に金銭消費貸借契約が締結されている必要はなく、貸金業法上の「貸付け」の該当性については、経済的側面や実態に照らして判断している。

当該事業者が実施しようとする事業は、有期雇用契約従業員の給与額を当該事業者が支払代行しようとするものである。

そのうえで、本サービスにおいては当該事業者が支払代行した導入企業の給与額の精算を導入企業所定の給与支給日と同日に行うこととなっており、本サービスのうち、給与前払い代行サービス及びサービスⅠ(給与前払い分)については、グリーゾーン解消制度における平成30年12月20日付の金融庁回答において、給与前払日と精算日(給与支給日)の間における立替えにかかる考え方を既に示しているところである。

他方、サービスⅠ(給与前払いを行わなかった残額分)～Ⅲについては、当該事業者による従業員への給与支給が先で、導入企業による当該事業者への入金が後になった場合には、一時的な立替えが生じる可能性があるものの、

- ・当該立替えは、銀行口座への入金及び着金のタイミングにより生じる可能性があるもので、当該事業者と導入企業との間の本質的な契約内容にはなっていないこと、
- ・立替えをした日の同日中には精算されるものであること、
- ・給与計算代行業務の委託料についても導入企業の信用力によらず一定に決められていること、

から導入企業に対する資金融通（信用供与）を目的としたものではないと言え、これらの点を踏まえれば、本サービスは貸金業法上の「貸付け」行為には該当せず、貸金業に該当しないと考えられる。