2026 年 11 月 16 日

厚生労働省 労働基準局賃金課　御中

一般社団法人 新経済連盟

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（改正案）に対する意見

貴省により 2026 年 10 月 16 日付で公表された「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 第 2 版」のパブリック・コメントに対し、新経済連盟の意見を下記の通り提出致します。

記

【意見】

労働基準法施行規則（昭和 22 年厚生省令第 23 号）による給与保証の対象について、いわゆるデジタル払いによる給与受け取りのための口座（以下「デジタル給与口座」という。）において資金移動業者が設定する上限額に当該口座の利用者数を乗じた金額の全額ではなく、資金決済に関する法律（平成 21 年法律第 59 号。以下「資金決済法」という。）に基づく資金保全と同様に、実際の預かり給与の残高に応じた保証枠へと緩和すべき。

【理由】

資金移動業者は、当該資金移動業者のデジタル給与口座への給与支払いを行うにあたり、資金決済法と労働基準法施行規則の両法令に基づく二重の保証が求められている。このうち、資金決済法では、利用者の未達債務の額を基礎に、権利の実行の手続に関する費用としての所要の額を加えたものについて、供託等により保全することとされているが、デジタル給与口座において設定された上限額にその利用者数を乗じた金額までの保全は求められていない。また、預貯金口座への給与の支払いにおいては、預金保険の対象は預金残高となっている。

他方、労働基準法施行規則では、デジタル給与口座において設定された上限額に利用者数を乗じた金額全額の保証が求められており、必ずしも全ての労働者のデジタル給与口座において実際の残高が当該上限に達しているわけではない場合でも、当該全額の保証をしなければならず、資金移動業者にとって過剰な負担となっている。

そのため、労働基準法施行規則による保証について、デジタル給与口座の残高を基礎に、資金決済法同様の権利の実行の手続に関する費用として所要の額を加えたものについての保証で足りるものとすべきである。

【意見】

退職や休職で給与の受け取りを停止した者に係るデジタル給与口座については、残高がゼロ円であれば保証対象から除外し、残高がある場合でも、実際の預かり給与残高の保証にすべき。

【理由】

デジタル給与口座において給与を受け取っていた労働者が、退職や休職によりこれを一時停止した場合、残高がゼロ円であれば、仮に当該デジタル給与口座を預かる資金移動業者が破綻したとしても影響がないことから、当該デジタル給与口座を労働基準法施行規則の保証対象外とすべきである。

また、デジタル給与口座に残高がある場合でも、退職や休職した者やデジタル払いによる給与の受け取りを停止した労働者については当該残高が増えることはないことから、労働者の就労状況を把握できることを前提に、当該デジタル給与口座において設定された上限額でなく、当該残高をベースとした保証とすべきである。

【意見】

労働者の意思に基づくことを前提に、給与残高の任意移動や上限超過分の自動振替先として、指定代替口座（預貯金口座）だけでなく、デジタル給与口座以外の資金移動業者の口座も選べるようにすべき

【理由】

デジタル給与口座に残高がある状況で新たに当該デジタル給与口座に給与の振り込みが行われた場合、当該デジタル給与口座において設定された上限額に達するケースも想定されるところ、こうしたケースでは、制度上、当該上限額を超える分の給与については指定代替口座（預貯金口座）に自動的に送金されることとなる。

こうした送金を労働者が望まない場合、これを未然に防ぐためにも、次の措置を講じるべきである。

① 労働者の判断と指図により、デジタル給与口座から、当該労働者が別途保有する、デジタル払いによる給与受け取りのための口座ではない汎用の資金移動業者の口座（以下「汎用口座」という。）に、いつでも残高を移すことができるようにすること。

② 当該上限額を超える分の給与について、労働者からあらかじめ指図を受けているときは、指定代替口座（預貯金口座）に送金することなく、これを自動的に汎用口座に入金できるようにすること。

汎用口座については資金決済法により未達債務額の 100％の保全が実現されているほか、上記はいずれも本制度を理解した労働者自らの意思に基づく手続きであるため、これにより問題が生じることは想定されない。

以上