

様式第五（第6条関係）

規制について規定する法律及び法律に基づく命令の規定に関する照会書

2020年 5月 29日

経済産業大臣 梶山 弘志 殿

〒107-0061

東京都港区北青山2丁目9-5

スタジアムプレイス青山6階

シェアフル株式会社

代表取締役社長 大友潤

産業競争力強化法第7条第1項の規定に基づき、実施しようとする新事業活動及びこれに関連する事業活動に関する規制について規定する下記4.に掲げる法令の規定の解釈並びに当該新事業活動及びこれに関連する事業活動に対する当該規定の適用の有無について、確認を求めます。

記

1. 新事業活動及びこれに関連する事業活動の目標

(1) 事業目標の要約

背景：

当社は1日単位のパート・アルバイトの人材紹介（日々紹介）サービス（以下「人材紹介サービス」という。）を提供する職業紹介事業者である。当社の人材紹介サービスの顧客企業のように労働者を活用する企業においては、労働者の募集・採用、勤怠管理及び給与振り込みの事務負担が大きく、これらの負担を軽減することが課題となっている。当社においては、人材紹介サービスによりこれら企業の労働者募集・採用の支援を行うのみならず、労務管理システム（企業による勤怠管理・給与計算・給与明細作成・法定

調書作成を支援するシステム)を提供することにより、企業の勤怠管理・給与計算の支援を行ってきた。しかし、法人顧客ニーズとしては上記労務管理支援に留まらず、給与の振込代行までを簡便に実行できる支援システムを求めているケースが大半である。

新事業活動：

上記背景を踏まえ、当社は、人材紹介サービス・労務管理システムの提供と合わせて、給与振込代行サービス（以下「振込代行サービス」という。）を新サービスとして提供することを検討している。振込代行サービスの内容としては、当社の人材紹介により労働者を雇用した企業からの委託を受けて、当社が労働者に対し給与を立替払い（労務提供後即日支払う場合を含む。）するものを検討している。

振込代行サービスの手数料は、法人顧客から徴収する。 [REDACTED]

[REDACTED]

目指す事業の方向性：

当社は、振込代行サービスの提供により、企業に対してはより簡便な給与支払方法を提供するとともに、労働者に対しては早期に給与を受け取る手段を提供することで、人材紹介サービスの導入法人顧客・利用個人ユーザー数の増加、及び導入顧客数増加による収益力の向上を目指したいと考えている。

(2) 生産性の向上又は新たな需要の獲得が見込まれる理由

「新たな役務の開発又は提供」に該当する。

前述のとおり、労働者に対する給与の振込代行を可能とする支援システムに対する法人ニーズは高い。また、現在、当社の人材紹介サービスを利用している求人企業の多くは、月払い

(月末締め翌月末日払いなど)で給与を支払っているところ、個人ユーザーとしては、企業の給与振込日を待たずして労務提供後即日払いで給与を受取ることができれば、金銭面で安心して生活を送ることができることから、給与即日払いへの個人ユーザーの需要は大きく、給与即日払いを実施することにより求人への応募が数倍になるとも言われている。

当社としては、振込代行サービスを開発・提供することで法人顧客・個人ユーザー双方のニーズに応えることにより、新規法人顧客・個人ユーザーを獲得するとともに既存法人顧客からもより多くの求人を獲得することにより、以下の需要獲得が見込める。

[REDACTED]

2. 新事業活動及びこれに関連する事業活動の内容

(1) 事業実施主体

- ・サービス提供事業者：当社
- ・サービス利用者：当社振込代行サービス顧客（法人）および給与を受け取るユーザー（個人）
- ・振込実行者：当社の提携先金融機関 [REDACTED]

(2) 事業概要

<事業の流れ>

前提として、当社が法人顧客に対して提供するサービスは、以下の3つである。

- ①人材紹介サービス（1日単位の雇用の人材紹介サービス。既存サービス）
- ②労務管理システム（企業による勤怠管理・給与計算を支援するシステムを提供するサービス。既存サービス）
- ③振込代行サービス（法人顧客からの委託を受けて給与を立替払いするサービス。検討中のサービス）

当社の基幹サービスは①であり、②③は付帯サービスであるが、②③の利用は強制されない。すなわち、法人顧客は②③を利用せず、①のみを利用することが可能である。法人顧客のうち希望する顧客のみが、①と②を組み合わせ、又は①②③すべてを利用する仕組みである。

上記のとおり、①と②及び③とはセットではなく、別個に利用することも可能であるが、ここでは便宜上、①②③すべてを組み合わせる利用する場合を記載する。

- 1 サービス利用を希望する法人顧客と当社にて、人材紹介サービス利用契約、労務管理システム利用契約及び振込代行サービス利用契約を締結する。
- 2 法人顧客が当社に求人の申し込みを行う（当社の人材紹介サービスのシステム上において、求人募集が行われる）。
- 3 個人ユーザーが、求人に応募する（当社のシステムを利用して応募）。
- 4 法人顧客と個人ユーザーが雇用契約を締結、個人ユーザーが法人顧客に労務提供する。なお、労働条件通知書は、法人顧客が個人ユーザーに対して、直接書面を交付するか、当社システムを通じて電子メール等により送付する。
- 5 労務提供の完了した雇用に関し、法人顧客が、当社に対し、給与立替払いを依頼する。なお、法人顧客は照会者における賃金の支払状況を確認できるようになっている。
- 6 法人顧客から当社への依頼に基づいて、当社は提携先金融機関へ振込指示を行う。なお、当社が法人顧客から既に立替払いの依頼を受けた給与について、個人ユーザーが所定の給与支払日に先立って支払いを受けることを希望し、当社に対して早期支払いの申請を

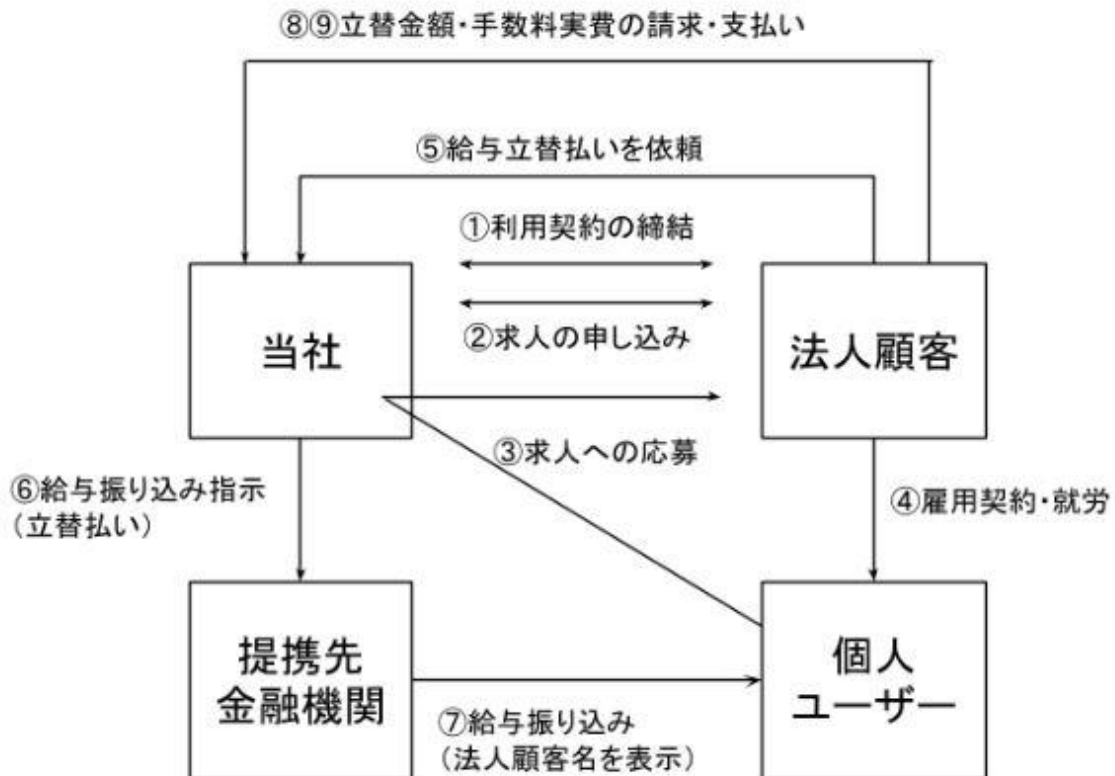
行った場合、当社は提携先金融機関に対して、所定の給与支払日より前の日付での振込指示を行う。

7 振込指示を受けた提携先金融機関は、事前に立替用として作成された当社の口座から、個人ユーザーの口座への給与の振込を実行する。ただし、この際の振込人名義は、法人顧客の名称が表示される。

8 当社から法人顧客に対し、立替分の費用 [REDACTED] [REDACTED] を請求する。なお、個人ユーザーからは手数料は一切徴収せず、個人ユーザーが即日払いを希望する場合にも給与全額が振り込まれる。 [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]

9 法人顧客は当社に対し、上記請求額を支払う。

<事業フロー図>



(3) 新事業活動を実施する場所

web サービスであることから全国エリアでの対応を予定。

3. 新事業活動及びこれに関連する事業活動の実施時期

2020年6月	サービス発表・一部企業でのテスト運用開始
2020年7月	全国エリアにてサービス本格展開開始

4. 解釈及び適用の有無の確認を求める法令の条項等

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律

第二条

この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 労働者派遣 自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする。

職業安定法

第四条

7 この法律において「労働者供給」とは、供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることをいい、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の

保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。）第二条第一号に規定する労働者派遣に該当するものを含まないものとする。

第四十四条

何人も、次条に規定する場合を除くほか、労働者供給事業を行い、又はその労働者供給事業を行う者から供給される労働者を自らの指揮命令の下に労働させてはならない。

労働者供給事業業務取扱要領（厚生労働省職業安定局）（参考）

1 労働者供給事業の意義

（1）労働者供給

労働者供給における供給元、供給先及び供給労働者の三者の関係は、次のいずれかとなる（第1図参照）。

（イ）

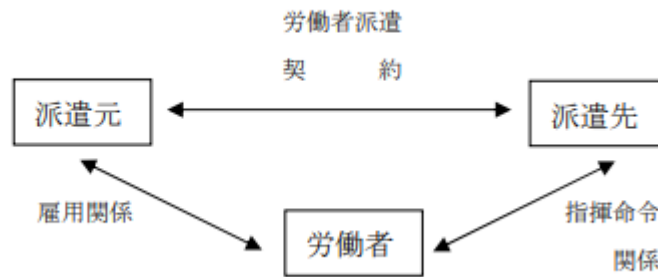
- ① 供給元と供給される労働者との間に支配従属関係（雇用関係を除く。）があり、
- ② 供給元と供給先との間において締結された供給契約に基づき供給元が供給先に労働者を供給し、
- ③ 供給先は供給契約に基づき労働者を自らの指揮命令（雇用関係を含む。）の下に労働に従事させる。

（ロ）

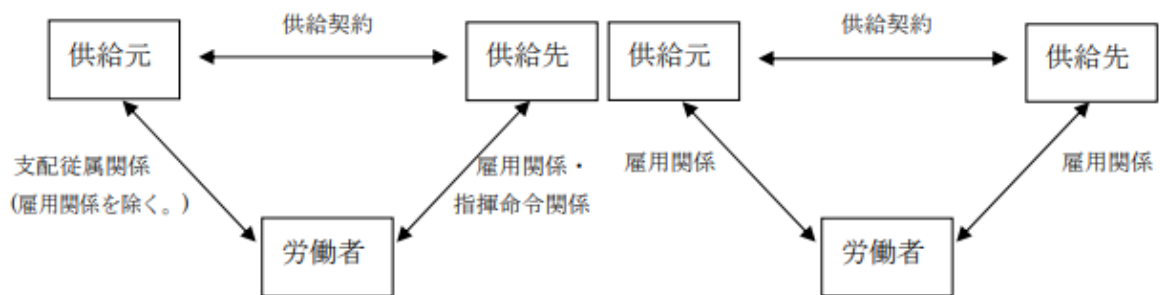
- ① 供給元と供給される労働者との間に雇用関係があり、
- ② 供給元と供給先との間において締結された供給契約に基づき供給元が供給先に労働者を供給し、
- ③ 供給先は供給契約に基づき労働者を雇用関係の下に労働に従事させる。

第1図 労働者派遣と労働者供給との差異

○労働者派遣



○労働者供給



労働基準法

第二十四条

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。ただし、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確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、通貨以外のものでも支払い、また、法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。

○2 賃金は、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。ただし、臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもので厚生労働省令で定める賃金（第八十九条において「臨時の賃金等」という。）については、この限りでない。

5. 具体的な確認事項

(1) 労働者派遣事業に該当しないことの確認

本照会書 2.(2)記載のとおり、当社が人材紹介サービス・労務管理システムの提供と合わせて新サービスである振込代行サービスを提供することが、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）第2条第1項に規定する「労働者派遣」に該当しないことを確認したい。

(2) 労働者供給事業に該当しないことの確認

本照会書 2.(2)記載のとおり、当社が人材紹介サービス・労務管理システムの提供と合わせて新サービスである振込代行サービスを提供することが、職業安定法第4条第7項に規定する「労働者供給」に該当せず、第44条において禁止される「労働者供給事業」に該当せず、かつ、その脱法行為にも当たらないことを確認したい。

(3) 賃金の支払方法が労働基準法第24条に抵触しないことの確認

本サービスを利用して行う、個人ユーザーへの賃金支払方法が、労働基準法第24条第1項本文が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項本文が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を確認したい。

<当社の考え>

(1) 労働者派遣法第2条第1項において、「労働者派遣」は、「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする」と規定されている。

(2) この点、人材紹介サービス及び振込代行サービスを行う場合、給与支払い先である個人ユーザーと当社の間には雇用関係はない。当社は、法人顧客及び個人ユーザーに対しそれぞれ職業紹介を行い、法人顧客と個人ユーザーとの間で雇用契約が成立した場合、法人顧客からの委託を受けて、個人ユーザーに対する給与の立替払いを行うにすぎない。個人ユーザーに対する給与の支払名義人としては、雇用主である法人顧客名が表示されるため、個人ユーザーが雇用主を誤解することもない。したがって、当社のサービスは、振込代行サービス

を実施した場合においても、自己の雇用する労働者を他人の指揮命令下に労働させるものではなく、労働者派遣法第 2 条第 1 項に規定する「労働者派遣」に該当しない。

(3) 職業安定法第 4 条第 7 項において、「労働者供給」は、「供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることをいい、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。）第二条第一号に規定する労働者派遣に該当するものを含まないものとする」と規定されており、同法第 44 条において「労働者供給事業」を行うことは禁止されている。

(4) 労働者供給事業業務取扱要領（厚生労働省職業安定局）第 1 の 1 において、労働者供給は、「供給元と供給される労働者との間の支配従属関係」があることが前提とされている。

(5) この点、「支配従属関係」とは、供給元と労働者との間において、供給元が自己の指図のままに労働者を他人に提供し、使用させることができる関係をいい、実力的な支配関係や雇用契約などに基づくものとされている（平成 14 年 7 月 9 日付内閣総理大臣による答弁書、内閣衆質 154 第 122 号）。当社と個人ユーザーとの間に雇用関係がないことは、前述 (2) のとおりである。また、個人ユーザーは、当社のサービス上に表示されている各企業の求人について、自らの意志に基づいて応募するか否かの判断を行うことができ、当社から何ら実力的支配を受けることはないため、当社と個人ユーザーの間に支配従属関係は無い。

(6) 以上より、当社は労働者供給を行っておらず、当社の新事業活動は職業安定法の第 4 条 7 項に規定する「労働者供給」に該当せず、第 44 条の「労働者供給事業」の禁止に抵触せず、その脱法行為にも該当しない。

(7) 労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 24 条の定めにより、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とされている。

(8) 過去のグレーゾーン解消制度における回答（回答日令和 2 年 3 月 27 日・賃金立替払サービス）において、このうち、「直接労働者に」とある点については、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、これに抵触しないとされている。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、これに抵触しないとされている。当社の振込代行サービスにおいては、当社は法人顧客より賃金の支払いを受託するのみであり、法人顧客と労働者との間では、労働者が賃金の支払いを受けるまで、法人顧客の賃金支払義務は消滅しない。また、賃金支払期日は、法人顧客において毎月一回以上、一定の期日が定められており、当社の振込代行サービスは、労働者の請求があった場合には当該期日の前に、請求がない場合には当該期日に支払うものである。

(9) 以上より、本サービスを利用して行う、利用ユーザーへの賃金支払方法は、労働基準法第 24 条第 1 項本文が定める賃金直接払いの原則に違反せず、同条第 2 項本文が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。

6. その他

なし。