

前払式支払手段と交換可能なポイントを労働者へ付与することに関する実証

申請者 株式会社Kort Valuta

認定日等

認定：2022年8月30日
(申請：同年7月25日)

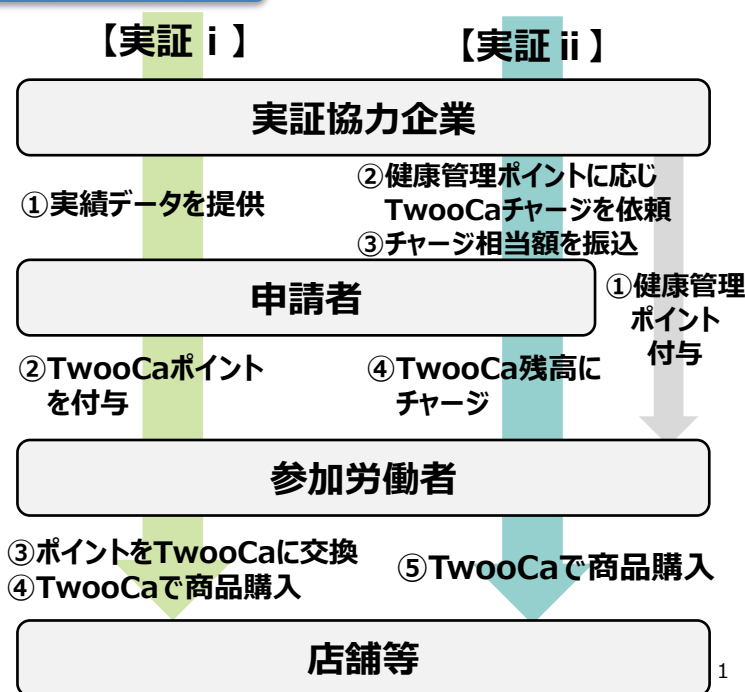
主務大臣 経済産業大臣【事業所管】/厚生労働大臣【規制所管】

申請背景・実証目的

- 日本では、企業から労働者に支払われる賃金や福利厚生等は銀行口座への振込が一般的であるが、その利用にあたってはATMでの引き出しや資金移動業者の口座への資金移動、前払式支払手段へのチャージ等に手間や手数料がかかっている。
- 非接触や非対面、オンラインでの消費が拡大するなど社会が大きく変化する中、労働者の自由な選択の下、賃金や福利厚生等といった企業からの金銭支払の受取り方法として銀行振込以外の選択肢を増やすことは労働者の便益に資するものと期待される。
- 今回、労働者に対し、テレワークの実施回数や健康推進活動の実績等に応じて前払式支払手段に交換可能なポイント又は前払式支払手段を付与する実証（以下、「本実証」という。）を行い、本実証が、労働者の便益に資するものであることを確認するとともに、企業による賃金・手当等のデジタル支給に利用した場合の課題等を検証する。

実証計画（実証期間：認定後、実証開始の準備が整ってから1年後の日が属する月の末日まで）

- 申請者は、本実証に協力する企業（以下、「実証協力企業」という。）及び参加を希望する実証協力企業内の労働者（以下、「参加労働者」という。）から同意を得る。
- 申請者は、実証に参加する労働者に対し電子社員証を付与する。
- 参加労働者は、申請者が提供する前払式支払手段「TwooCa（ツューカ）」のアプリをスマートフォンにダウンロードするとともに、社員番号や氏名、生年月日等を登録する。
- 実証 i）申請者は、あらかじめ定めた観点（テレワーク実施回数・オンライン研修受講回数・社内コミュニケーション推進活動）に応じて、参加労働者に「TwooCa」と交換可能な「TwooCaポイント」を付与する。
実証 ii）実証協力企業は、あらかじめ定めた健康推進活動に応じて、参加労働者に「健康管理ポイント」を付与するとともに、ポイント数に応じ、申請者を介して前払式支払手段「TwooCa」の残高にチャージする方法で手当を参加労働者に支払う。
- 参加労働者は、自らチャージすることなく、加盟店で「TwooCa」を利用し、商品等を購入する。
- 参加労働者へのアンケートにより、賃金や福利厚生等のデジタル通貨払いに関する労働者のメリット・デメリットを検証する。



○労働基準法（抄）

（定義）

第11条 この法律で**賃金とは**、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、**労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのもの**をいう。

（賃金の支払）

第24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。

○労働基準法施行規則（抄）

第7条の2 使用者は、労働者の同意を得た場合には、賃金の支払について次の方法によることができる。

一 **当該労働者が指定する銀行その他の金融機関に対する当該労働者の預金又は貯金への振込み**

二 **当該労働者が指定する金融商品取引業者**（金融商品取引法（昭和二十三年法律第二十五号。以下「金商法」という。）第二条第九項に規定する金融商品取引業者（金商法第二十八条第一項に規定する第一種金融商品取引業を行う者に限り、金商法第二十九条の四の二第九項に規定する第一種少額電子募集取扱業者を除く。）をいう。以下この号において同じ。）**に対する当該労働者の預り金**（次の要件を満たすものに限る。）**への払込み**

イ～ハ 略

2・3 略

新技術等関係規定に違反しないことの方

- 支払う金銭が、労働基準法上の「賃金」に該当する場合、通貨払いが原則とされ、その例外としては、労働基準法施行規則において、労働者の同意を得た場合に、労働者の指定する銀行口座への振込み等による支払方法が認められている。
- 実証 i においては、申請者があらかじめ設定した観点から参加労働者に対し前払式支払手段に交換可能なポイントを付与するものであり、実証協力企業は参加労働者の関連情報を申請者に提供するに留まるものである。したがって、使用者である実証協力企業が労務の提供に対する報酬として、参加労働者に対して支払うという関係にないため、賃金の性質を有するものではない。
- 実証 ii においては、実証協力企業が申請者に指示して実施する前払式支払手段の付与に当たっての考慮要素は、業務との関連性が極めて低い健康推進の観点に限定されている。したがって、任意的恩恵的給付又は福利厚生に当たるものである。