

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5年2月20日
2. 回答を行った年月日
令和5年3月17日
3. 新事業活動に係る事業の概要
 - (1) 申請者は、法人顧客に対して以下の3つのサービスを提供する。
 - 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）
 - 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）
 - 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）
 - (2) 事業の流れは以下のとおり。
 - ①サービス利用を希望する法人顧客と申請者にて、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法人顧客が申請者に求人の申し込みを行う（申請者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（申請者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、労務を提供する前に申請者システムを通じて提示する。
 - ⑤労務提供の完了した雇用に関し、法人顧客が、申請者に対し、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法人顧客から申請者への依頼に基づいて、申請者は提携先金融機関へ個人ユーザーの口座に対して振込指示を行う。
振込期日や回数は毎月一回以上とし、法人顧客と申請者の契約により定められ、ユーザーにも雇用契約書にて通知される。
 - 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申請者の口座から、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。
※申請者が法人顧客の依頼に基づき労働者に賃金の支払を実施して、賃金が労働者の手に渡るまでの間、法人顧客の労働者に対する賃金支払義務は消滅しない。
 - ⑧申請者から法人顧客に対し、立替分の費用（金融機関で生じた振込手数料含む）と紹介料を請求する。なお、個人ユーザーからは手数料は一切徴収しない。
 - ⑨法人顧客は申請者に対し、上記請求額を支払う。
支払期日は法人顧客と申請者の契約により定められる。
4. 確認の求めの内容
 - (1) 医療従事者の人材紹介サービスを提供することが、職業安定法第32条の11において禁止される「職業」の紹介に該当せず、かつ、その脱法行為にも当たらないものであることの確認。
 - (2) 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項が定める賃金直接払いの原則に違反しないものであることの確認。

5. 確認の求めに対する回答の内容

(1) 職業安定法（昭和22年法律第141号）第32条の11は、有料職業紹介事業者は、港湾運送業務（当該業務に相当する業務を含む。以下同じ。）に就く職業、建設業務に就く職業その他有料の職業紹介事業においてその職業のあっせんを行うことが当該職業に就く労働者の保護に支障を及ぼすおそれがあるものとして厚生労働省令で定める職業については、求職者に紹介してはならないとしている。なお、当該厚生労働省令で定める職業については現在規定がされていない。

このため、「医療従事者の人材紹介サービスを提供すること」は、港湾運送業務又は建設業務に就く職業を紹介しない限りにおいて、職業安定法第32条の11に違反するものではない。

(2) 労働基準法（昭和22年法律第49号）第24条第1項の定めにより、原則として、賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならないとしている。

このうち、「直接労働者に」という規定について、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。

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こと及び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、照会者のサービスは、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、労働者及び照会者が、労働者の既往の労働に対応する賃金の額を管理、把握しており、他方、使用者は、この額及び照会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条第1項に違反するものではない。