

2023年

6月号

社労士事務所 Ripples 事務所レポート

TOPIX 賃金のデジタル払いを導入するための社内整備

- テーマ① 第3の賃金支払い手段となる「賃金のデジタル払い」
- テーマ② 賃金のデジタル払いを導入するための社内整備
- テーマ③ 賃金のデジタル払いQ&A

連絡先：〒416-0948 静岡県富士市森島 260-19 TEL:0545-67-6112 FAX:0545-67-6113 E-mail:sazanami330@gmail.com

2023年4月1日から、〇〇payなどの「資金移動業者」の口座に賃金のデジタル払いをすることを認める改正労働基準法施行規則が施行となり、デジタルマネーによる賃金支払いがいよいよ解禁となります。

企業側には振込手数料の軽減、福利厚生面の充実などのメリット、従業員側にも一定のメリットがあるデジタルマネーによる賃金支払いですが、賃金のデジタル払いを導入するためには、社内の整備や準備が必要となります。そこで6月号では、第3の賃金支払い手段となる「賃金のデジタル払い」について、制度を導入するための社内整備、賃金のデジタル払いに関するQ&Aについてご説明いたします。

テーマ① 第3の賃金支払い手段となる「賃金のデジタル払い」

2020年から議論が始まった「賃金のデジタルマネー払い」。2022年に省令改正案が了承・公布され、この度、2023年4月から施行される運びとなりました。そこでテーマ①では、第3の賃金支払い手段となる「賃金のデジタル払い」とは、仕組みや今後の流れについてご説明いたします。

■第3の賃金支払い手段となる「賃金のデジタル払い」

賃金は、「現金の手渡し」、「銀行口座への振り込み」で支払うのが従来の手段でした。今回、労基法施行規則が改正されたことにより、賃金を“〇〇Pay”などの資金移動業者にも支払えるようになり、第3の賃金支払い手段となりました。

賃金のデジタル払いの導入議論は、アメリカなど

で導入されている「ペイロールカード」の仕組みを日本でも実現できないかというところから始まったものです。ペイロールカードとはいわゆる「デビットカード」のようなもので、

- ・ATMでお金を引き出すことができる
- ・お店ではクレジットカード同様にカード決済に利用できる

ことから、「銀行口座」を介さなくても様々な形でお金を使えるという便利さがあります。

今回の改正で、第3の賃金支払い手段となった「賃金のデジタル払い」は、従業員側は“チャージ不要”で決済サービスをすぐに利用できます。また、賃金の一部を指定資金移動業者口座で受け取り、その他は銀行口座などで受け取ることも可能となります。

賃金を支払う企業側にとっては銀行口座へ賃金を振り込むよりも手数料が安くなる可能性があります。制度の導入は福利厚生面での充実に繋がり、時代の変化に対応している会社と見られ、優秀な人材の獲得にも繋がるかもしれません。場合によっては、月1回以上の振り込みもできるなどといったメリットも考えられるようになります。

■具体的にどのような「仕組み」になるの？

賃金のデジタル払いは、「資金移動業者」が支払先となります。「資金移動業者」とは「銀行」等以外の為替取引を行う事業者のことで、銀行等を介さず、資金移動業者の口座に資金を移動させることにより、会社が従業員に賃金を支払えるようになります。

具体的に言うと、大手では、PayPay、LINE Pay、PayPal、NTTドコモ、楽天、SBI証券、GMOなどが資金移動業者となります。2022年12月末時点で財務省などに登録されている資金移動業者は83事業者

となります。この全ての資金移動業者が賃金の支払先として認められるわけではなく、厚生労働省が指定した一部の資金移動業者が、賃金のデジタル払いの支払先になることができます。

■今後の流れ：賃金のデジタル払い導入まで

2023年4月現在、厚生労働省が指定した資金移動業者はまだありません。というのも、4月から資金移動業者が厚生労働大臣に指定申請をしたのちに、厚労省で審査するという流れがあるからです。この審査は、数か月かかる見込みです。

大臣が資金移動業者を審査し指定後、「賃金のデジタル払い」の導入を検討している事業場では労使協定を締結する必要があります。労使協定の締結後に個々の労働者に説明をした上で労働者が同意した場合に、賃金のデジタル払いをスタートすることができます。

あくまでも賃金のデジタル払いは、賃金の支払い・受け取り方法の選択肢の一つです。もし、この制度を導入したとしても、全ての従業員が現在の賃金支払い・受け取り方法の変更をする必要はありません。従業員が希望しない場合は、従来通り銀行口座などで賃金を受け取ることができます。くわえて、希望しない従業員に対して賃金のデジタル払いを強制してもいけません。万一、強制した場合は、労基法違反となり、雇用主が罰則の対象となる可能性があるので注意が必要です。

以上、テーマ①では第3の賃金の支払い手段となる「賃金のデジタル払い」についてご説明いたしました。テーマ②では、賃金のデジタル払いを導入するための社内整備についてご説明いたします。

テーマ② 賃金のデジタル払いを導入するための社内整備

上述のとおり、4月から厚生労働大臣に指定申請し、審査を経て賃金のデジタル払いの振込先として指定されることになる「資金移動業者」。この審査が数か月かかる見込みとなっており、実際に賃金のデ

ジタル払いが始まるまでにはもう少し時間がかかりそうです。

とはいえ、賃金のデジタル払いを社内で導入するかどうかを含めて検討する必要や、もし導入する場合には社内整備が必要となってくるため、今のうちから取り組んでいきましょう。そこでテーマ②では、賃金のデジタル払いを導入するための社内整備についてご説明いたします。

■賃金のデジタル払いを導入するための6つの社内整備ステップ

賃金のデジタル払いを導入するための社内整備としては、ステップが6つあります。

ステップ1：従業員のニーズ、希望の調査

ステップ2：給与システムが対応可能かどうかのチェック

ステップ3：労使協定の締結、就業規則への記載

ステップ4：従業員への説明

ステップ5：従業員から会社へ同意書の提出、個人情報管理

ステップ6：希望者の変更対応、賃金のデジタル支払い開始

以下より、一つずつご説明いたします。

ステップ1：従業員のニーズ、希望の調査

公正取引委員会が令和2年に発表した報告書によれば、「ノンバンクのコード決済事業者のアカウントに対して賃金の支払が行えるようになった場合、自身が利用するコード決済のアカウントに賃金の一部を振り込むことを検討するか」という問いに対して、約4割（39.9%）が「検討する」と回答しています。

この調査からもわかるとおり一定のニーズはあるため、自社の従業員が賃金のデジタル払いに対してどのように考えているのか、どの程度のニーズがあるのか、希望があるのかないのか調査をしてみましょう。従業員のニーズや希望を把握した上で、制度を取り入れるかどうか判断されると良いでしょう。

ステップ2：給与システムが対応可能かどうかのチェック

賃金のデジタル払いは「銀行」振り込みとは異なり、デジタルマネーを会社と従業員の「資金移動業者」の口座間で移動することで賃金を支払うことになるため、現在使用している給与システムで対応が可能か確認しましょう。もし対応ができない場合には、新たな給与システムを導入する必要があるため、早めに確認するようにしましょう。

ステップ3：労使協定の締結・就業規則への記載

賃金のデジタル払いを行う場合には、「対象となる従業員の範囲」や「賃金の範囲及びその金額」「取扱指定資金移動業者の範囲」などを内容とする労使協定を締結する必要があります。

また、支払い方法として「賃金のデジタル払い」を追加する場合には、就業規則の改定もあわせて必要です。具体的には、「従業員が希望する場合は、会社が定める範囲で従業員が選択した指定資金移動業者の口座への資金移動」により賃金を支払うことができる旨を規定します。

ステップ4：従業員への説明

労使協定を締結したら、賃金のデジタル払いを希望する個々の従業員に対して留意事項などの説明をします。留意事項としては、預金をするためのものではなく「支払いや送金に用いるため」のものであること、万が一の場合の補償、残高の払い戻し期限などとなります。これらを説明し、従業員にこの制度について理解を深めてもらいます。

ステップ5：従業員から会社へ同意書の提出、個人情報の管理

制度を理解した上で賃金のデジタル払いを希望する従業員には、同意書を提出してもらいます。その同意書には、賃金のデジタル払いで受け取る「賃金額」や「資金移動業者口座番号」、「資金移動業者の破綻時に弁済を受けるための代替口座情報」、「開始希望時期」などを記載します。同意については口頭での確認では足りず、書面または電磁的記録（電子メール）による必要があります。

なお、これらの情報は重要な個人情報となるため、

管理を徹底するようにしましょう。

ステップ6：希望者の変更対応、賃金のデジタル支払い開始

同意書に記載された内容をもとに、賃金のデジタル払い希望者に対して変更対応をしていきます。同意書に記載された時期より、賃金のデジタル払いを開始していきます。

以上、テーマ②では、賃金のデジタル払いを導入するための社内整備についてステップ順にご説明いたしました。事前に準備を進めておくことで、スムーズな導入や運用開始後の業務負担が軽減されることとなりますので、今のうちから早めに取り組んでいきませんか？

テーマ③ 賃金のデジタル払い Q&A

テーマ③では、テーマ①や②でご説明しきれなかった疑問点、不明点などを「賃金のデジタル払い Q&A」としてご紹介いたします。

■質問1：賃金のデジタル払いは必ず実施しなければいけないものですか？

回答：賃金のデジタル払いは、あくまでも賃金の支払い・受け取りの選択肢の1つです。企業側から見ると振込手数料が減らせる可能性がある、福利厚生面の充実などメリットもありますが、賃金のデジタル払いと賃金払いの二重運用の発生、個人情報の問題などデメリットやリスクもあるため導入をためらう企業も少なくないことでしょう。ただ、将来的に社会全体でデジタル化が加速していくことは明らかなことから、変化に順応するための仕組みを検討しておくことは重要です。

なお、労働者が希望しない場合は、賃金のデジタル払いを選択する必要はありません。これまでどおり銀行口座等で賃金を受け取ることができます。また、使用者は希望しない労働者に強制するのもNGです。

■質問2：いつから賃金のデジタル払いが可能となりますか？

回答：2023年4月から「資金移動業者」が厚生労働大臣に指定申請し、審査を経て賃金の振込先として指定されることとなります。審査については数か月かかる見込みとなっています。制度自体が明らかでない部分がまだあり、実際に仕組みとして運用が始まるまでにはもう少し先の話となりそうです。

■質問3：「賃金の全額」をデジタル払いにできますか？

回答：従業員が希望した場合は、賃金の全額をデジタル払いにすることができます。ただし、口座に振り込める上限額が「100万円以下」と設定されています。従業員には、指定資金移動業者の口座には「支払いや送金に用いるため」のものであること、「支払いなどに使う見込みの額を受け取るように設定」することをしっかり説明するようにしてください。

■質問4：振込上限額の「100万円」を超えるとどうなりますか？

回答：振込上限額の「100万円」を超えた場合は、あらかじめ労働者が指定した銀行口座などに自動的に出金されます。なお、この際の手数料は労働者の負担となる可能性があります。詳細は指定の資金移動業者に確認するようにしてください。

■質問5：指定資金移動業者の口座残高は現金化できますか？

回答：ATMや銀行口座などへの出金により、口座残高を現金化することは可能です。少なくとも毎月1回は労働者の手数料負担なく、指定資金移動業者の口座から払い出しができるようになります。なお、払い出し方法や手数料は業者により異なります。

■質問6：口座残高の払い戻し期限はありますか？

回答：あります。銀行口座も10年間取引がないと「休眠預金」となりますが、指定資金移動業者の口座残高も同様の取扱いとなります。そのため、10年以上の放置は厳禁となります。口座残高については、最後の入出金日から少なくとも10年間は、申出などにより払い戻しが可能です。

■質問7：労使協定で取扱指定資金移動業者の範囲を設定するに当たり、どの資金移動業者を選択できますか？

回答：厚生労働大臣が指定した資金移動業者の中から選択することができます。2023年4月現在、厚生労働省が指定した資金移動業者はまだなく、指定され次第、厚生労働省のホームページに掲載されます。

■質問8：もし、指定資金移動業者が破綻した場合、口座残高は消えてしまいますか？

回答：厚生労働大臣の指定する資金移動業者が破綻した場合には、賃金受取に用いる口座の残高が保証機関から速やかに弁済されるのでご安心ください。具体的な弁済方法は、資金移動業者ごとに異なります。賃金のデジタル払いを選択する際にご確認ください。

■質問9：心当たりのない出金など不正取引が起きた場合はどうなりますか？

回答：口座の乗っ取りなど、指定資金移動業者の口座から不正に出金された場合は、口座所有者に過失がない時は損失額の全額が補償されます。ただし、労働者に過失がある時の保証については個別のケースによります。損失発生日から少なくとも30日以上通知期間が設定されています。不正取引があった場合には、速やかに指定資金移動業者に問い合わせるようにしましょう。

以上、賃金のデジタル払いにまつわる疑問点や不明点をQ&A形式でご説明いたしました。この他にも不明点や制度導入にあたり知りたいことなどありましたらお気軽にお問合せください。

事務所からの一言

社会保険労務士事務所 Ripples(りぷるず)
社会保険労務士 芦原百合子
〒416-0948 静岡県富士市森島 260-19
TEL 0545-67-6112
FAX 0545-67-6113
Mail sazanami330@gmail.com
HP <https://www.sr-ripples.com/>