

2021年

7月号

TOP
I
X

社労士事務所 Ripples 事務所レポート

デジタル給与支払いについて

- テーマ1 給与のデジタルマネー払いとは？
- テーマ2 給与のデジタルマネー払い解禁の背景と従来のルールとは？
- テーマ3 現在考えられるメリット・デメリット

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

給与のデジタルマネー払いとは？

最近話題になることの多い「給与のデジタルマネー払い」。国は以前より厚生労働省の審議会において、この給与のデジタルマネー払いの解禁について議論を進めてきましたが、2021年4月19日の労働政策審議会労働条件分科会で具体的な制度案が示されたことにより、「2021年にも解禁か・・・!?」というところまでできました（※解禁されたら、従業員が普段使いしているスマホ決済などでも、給与が受け取れるようになるというイメージです）。

いざ解禁されたら、企業のほうも対応を迫られることになるわけですが、正直なところ、「給与のデジタルマネー払い・・・？ よくわからない」「なぜこんな変更をするの？」「メリット、デメリットは？」と思われる経営者の方も少なくないでしょう。

そこで7月号では、給与のデジタルマネー払いの基礎知識、解禁の背景、メリット・デメリットなどについてご説明します。

■そもそもデジタルマネーって何？

紙幣、硬貨といった実物のあるお金（＝現金）を“物理的通貨”といますが、クレジットカード、電子マネーなど電子情報だけで決済できるお金のことを“デジタルマネー”といます。

キャッシュレス決済やデジタルマネーが広く普及したキッカケの一つに、2019年～2020年6月に行われた「増税によるポイント還元策」があります。皆さんもこれをキッカケに、電子マネーやスマホ決済を使うようになったのではないのでしょうか。

デジタルマネーには主に以下の①～⑤があります。知っているものがほとんどかと思いますが、改めてチェックしてみましょう。

①クレジットカード

利用者の信用による“ポストペイ（後払い）”方式のカード。利用代金は支払日に指定の銀行口座から引き落とされます。「VISA」「MasterCard」「JCB」などのブランドがあり、世界的に普及しています。

②プリペイド（前払い）方式の電子マネー

あらかじめアプリやカードにお金をチャージすることで利用できます。チャージ上限あり、それぞれの企業や店舗、提携店が提供するサービスの決済に利用できるのが特徴です。

交通系 IC カードの「Suica」「PASMO」「ICOCA」、流通系 IC カードの「楽天Edy」「WAON」「nanaco」などがあります。

③デビット（即時払い）方式：デビットカード

電子マネーで決済すると、決済直後に銀行口座から即時に引き落とされるのが特徴です。銀行にある分のお金だけを利用することができるので、クレジットカードのように使いすぎる心配はありません。

④スマホ決済（QRコード決済）

店頭にあるコード（QRコードやバーコード）をスマホで読み取るか、自分のスマホに表示したコードを読み取ってもらって代金を支払います。手軽で、個人間送金もできます。「PayPay」「LINE Pay」「楽天ペイ」などがあり、これも、電子マネーの一種です。

⑤仮想通貨（暗号資産）

日本円や米ドルといった“法定通貨”ではなく、独自の通貨単位を持っています。価格変動が大きく、投機の対象となっているのが現状です。「ビットコイン」「イーサリアム」などがあります。

■給与のデジタルマネー払いとは？

まず先に、デジタルマネーの種類について確認してみました。

次に、「給与のデジタルマネー払いとは何か？」ですが、“銀行口座”を介さずに、給与を“スマホ決済アプリ”や“プリペイドカード”、“電子マネー”のデジタルマネーで受け取れるようにする仕組みのことをいいます。

具体的には、銀行以外で送金サービスを提供する登録事業者である「資金移動業者（※）」が発行する「ペイロールカード（※）」に企業が給与を振り込み、そのペイロールカードをスマホ決済サービスなどと連携させることで、従業員側はデジタルマネーで給与を受け取ることができるようになる、というイメージとなります。

受け取った給与は、ATMなどで月に1回以上、手数料なしで引き出しができる見込みです。

なお、今後改正される法令に対応し、安全性や基準を満たしたものが、給与受け取りが可能となるデジタルマネーとなりますので、⑤の仮想通貨は当然のことながら、給与デジタルマネー払いの対象外となります。

(※) 資金移動業者・・・現在、約80社が金融庁財務局に登録されている。大手ではNTTドコモ、ソフトバンク、楽天、SBI証券、GMOなど。

(※) ペイロールカード・・・銀行口座に代わり、給与の振込先として使用できるカードのこと。アメリカなど海外ではペイロールカードが一足早く普及している。

給与のデジタルマネー払い解禁の背景と従来のルールとは？

テーマ1では、給与のデジタルマネー払いの基礎知識についてご説明しました。デジタルマネーには様々な種類があること、給与のデジタルマネー払いが解禁されたら、これらに対応させていく必要が出てくるのが、なんとなくイメージができたと思います。

ですが、なぜ給与のデジタルマネー払いが解禁の方向に進んでいるのか、疑問に感じた経営者の方もいらっしゃるでしょう。そこで、ここでは「給与のデジタルマネー払い解禁の背景」と「従来のルール」についてご説明します。

■給与のデジタルマネー払い解禁の背景とは？

国が給与のデジタルマネー払いの解禁を進めている背景としては、主に以下の2点が挙げられます。

- ①「キャッシュレス化の推進」
- ②「外国人労働者への利便性向上」

まず、①「キャッシュレス化の推進」ですが、主要各国ではキャッシュレス利用比率が40～60%になっているのに比べて、2020年までの日本におけるキャッシュレス利用比率は約29%となっており、遅れをとっている現状があります。

そこで国は2025年までにキャッシュレス利用比率を40%程度まで引き上げ、将来的には世界最高水準の80%を目指しています。給与デジタルマネー払い解禁は、キャッシュレス化推進のための一環として考えられているわけですね。

次に、②「外国人労働者への利便性向上」です。少子高齢化や労働力人口の減少が進んでいることから、今後ますます人手不足が進むと言われていています。その状況を改善させるために外国人労働者の受け入れを検討していたり、実際に外国人労働者を受けて入っていたりする企業も増えていることでしょう。

日本で働こうとする外国人労働者にとって銀行口座の開設は、言語の問題から簡単ではなく、開設に時間がかかるといった点があります。そこで、給与デジタルマネー払いが解禁されると、銀行口座を持たなくても給与支払いが行える見込みで、利用するサービスによっては海外送金もスムーズになる可能性があります。

■従来のルール「賃金支払いの5原則」とは？

ここまで読み進めてきて、「給与のデジタルマネー払い解禁は、キャッシュレス化の推進、外国人労働者への利便性向上といった背景があるのか」というところまでわかりましたが、そもそも、「これまで給与のデジタルマネー払いができなかったのはなぜなのか？」という疑問も湧いてくるのではないのでしょうか。

これについては、労働基準法に定められている「賃金支払いの5原則」が関係しています。

【賃金支払いの5原則】

- ①通貨で
- ②直接労働者に
- ③全額を
- ④毎月1回以上
- ⑤一定の期日を定めて、支払わなければならない

ひと昔前は、給与を手渡しにするケースも多かったかと思いますが、それはこの規定からきています。現在は、銀行口座に給与が振り込まれるケースがほとんどでしょう。これは、例外として、“労働者の同意”を得た場合は銀行口座への入金認められているからです。

労基法が適用されない個人事業主やフリーランスについては、デジタルマネーによる報酬支払が少しずつ広がっていますが、給与所得者については、上記の5原則がハードルとなり、デジタルマネーによる支払いが認められない状況が続いています。

給与のデジタルマネー払いを解禁するためには、労基法の施行規則を改正して、例外として「デジタルマネー」での支払いを認める必要があります（※2021年6月現在改正案は出ていますが、施行の日はまだ決まっていません）。

給与のデジタルマネー払いが実現すれば、働く人の給与の受け取り方の自由度は、かなり出てきますね。外国人労働者のほか、アルバイトの大学生がスマホ決済アプリで給与を受け取ったり、海外赴任中のサラリーマンが給与の一部を海外通貨で支払うことができるプリペイドカードで給与を受け取ったりなどすることもできるようになるでしょう。

そこで気になるのが安全性です。「資金移動業者が破綻した場合に十分な額が早期に労働者に支払われる保険等の制度の設計が具体化されることを前提」にすることとされています。安全性を十分に確保しつつ、自由度や利便性を高めることに配慮するための検討が、現在進められている状況です。

現在考えられるメリット・デメリット

ここまで見てきて、給与をデジタルマネーでも受け取れるようにしていく方向性になっていることがご理解いただけたかと思います。とはいえ、実際に企業が給与のデジタルマネー払いを導入すると、

「導入するメリットを知りたい」などと感じる経営者の方もいらっしゃるでしょう。そこで、ここでは現在考えられるメリット・デメリットを“企業”、“従業員”、“社会”の3視点でご説明します。

■企業のメリット・デメリット

【メリット】

- ・デジタルマネー払いを選択する従業員が増えると、給与の銀行振り込みの際に必要な振込手数料が軽減される可能性があります。
- ・外国人労働者など口座開設へのハードルが高い従業員に対して、給与をデジタルマネー払いすることができ
- ・各運営会社が給与のデジタルマネー払いにあわせたポイント還元等のキャンペーンを実施する場合、従業員のみならず、企業側もメリットが得られる可能性があります。
- ・給与のデジタルマネー払いを許可・促進する企業の姿勢は、社会の変化や多様性を理解し、重視するという企業メッセージを内外に与える効果が見込まれます。
- ・福利厚生の一環となるので、採用面や従業員満足度の観点でプラスの効果が期待できます。

【デメリット】

- ・デジタルマネー払いに切り替える際に、就業規則の改定が必要になるほか、改めて労働者の同意も必要です。
- ・運用面で、デジタル払いと賃金払いの二重化が進み、給与支払いの担当者の事務作業が増える可能性があります。
- ・給与のデジタルマネー払いにおける連携については、キー情報を従業員から収集する必要があり、正当性をどのように担保するかという課題が出てくる可能性があります。
- ・自動連携化を進めることで、既存の給与システムへの改修も必要となるでしょう。結果的に、開発や運用のコストがかかる可能性があります。

■従業員のメリット・デメリット

【メリット】

- ・生活スタイルなどに合わせて給与の受け取りの選択肢が増えます。

事務所からの一言

- ・デジタルマネー払いを選択した場合、銀行口座からお金を引き出す際の手数料を負担することなく、給与を受け取れます。
- ・銀行の営業時間とは関わりなく手続きが行えるため、短期間での振り込みや休日の振込などが期待できます。
- ・各運営会社が給与のデジタルマネー払いにあわせたポイント還元等のキャンペーンを実施する場合、メリットが得られる可能性があります。
- ・外国人労働者など銀行口座開設のハードルが高い方が、口座を開設しなくても給与を受け取れるようになります。

【デメリット】

- ・資金移動業者が倒産してしまった場合、資金をどう保全するかがまだ不透明です。

■社会のメリット・デメリット

【メリット】

- ・現金のやり取りが減ることで、現金管理コストが削減されます。
- ・外国人労働者の受け入れが促進される可能性があります。

【デメリット】

- ・セキュリティ面において、不正引き出しなどが起きた場合の補償が定まっていません。

以上、給与のデジタルマネー払いについて現在考えられるメリット・デメリットをご説明しました。企業のメリット・デメリットを見てみると、メリットに比べてデメリットのほうが大きく感じられるかもしれません。ですが、今後デジタル化がますます進んでいくことを考えると、社会の変化に対応するための仕組みを準備しておくことで安心でしょう。

厚生労働省労働審議会の議論によっては、意外と早い時期に実現する可能性があります。そのときに慌てないように、どういう対応をとる予定か、検討されるといいかもしれませんね。ご不明な点などございましたら、弊社までお気軽にお問合せください。

先日、下田市のあじさい祭りへ家族と出かけてきました。梅雨らしい小雨の降る中での360度に咲き乱れるあじさい群には、ただただ感動！あじさい祭り会場すぐ近くのペリーロード散策と下田開国博物館もおすすめです。(芦原)

今月のテーマは少し時代を先取り(?)した給与のデジタルマネー支払いについてでした。電子マネーの普及も、あつという間でしたので、情報だけでも先取りしておきたいものです。まだまだ、不透明な部分もありますが、外国人や新卒採用(若い方は情報が早い!)などを検討されている事業所様は準備をしておくことで採用に有利となるかもしれません。弊所も情報収集しておりますので、ご相談あればお気軽にお問合せください。

社会保険労務士事務所 Ripples(りぷるす)

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/>