

デジタル払い 前払い

新たな 給与支払いの 方法を押さえておこう

外国人労働者や非正規雇用者の増加に伴い、新たな給与支払いの方法が注目されています。ここでは、「デジタル払い」「前払い」について、労務・税務上の注意点を確認します。

税理士・税務ライター
鈴木 まゆ子



給与

給与の デジタル払いとは

給与のデジタル払いとは、事業主が銀行口座を介さず、「〇〇ペイ」と呼ばれる電子マネーで給与を振り込む方法です。2018年から政府内で検討が行なわれ、2020年度内の制度化を目指しています。

銀行振込とデジタル払いはキャッシュレスという点では同じですが、プロセスが異なります。

銀行振込は、企業が銀行に給与

の振込依頼を行なった後、従業員がATMから引き出す方法です。

一方、デジタル払いは、「ペイロールカード」という給与支払専用のプリペイドカードを使い、銀行口座を介さず直接従業員の電子マネー口座に支払います。

日常の買い物で急増している電子マネーですが、一昨年から個人事業主への報酬支払いや経費精算でも活用されるようになりました。この流れを受けて、給与のデジタル払いを推し進めようとしているわけです。

デジタル払いが実現すれば「銀

行口座を開設できない外国人労働者が給与を受け取りやすくなる」「日常生活での決済や送金がよりスムーズになる」とみられています。給与の支払いコストが下がるのもメリットの1つです。

給与の 前払いとは

給与の前払いとは、従業員の給与を給与支払日より前に支払うことです。資金移動業登録をした前払いサービス会社が銀行やクレジットカード会社と提携し、給与分

のお金を預けたり振込依頼をしたりして前払いを行ないます。

飲食業や介護事業などでは、非正規雇用が従業員の大半を占めるケースが珍しくありません。頻繁に資金を必要とする従業員がいるなどで、福利厚生の一環として前払いを導入する事業主が増えています。結果、従業員の採用や定着につながることもあるようです。

前払いできる金額は、労働基準法で厳しく制限されています。また、安易な前払いは、労務・税務の問題が生じるほか、違法行為に該当するおそれがあります。

現行の給与支払いルールを確認しよう

(1) 賃金支払いの5原則

毎月の給与の支払いは、労働基準法24条にある**図表1**の原則に則っています。

端的に言うと、「労働者に対して毎月1回以上、決まった日に日本円の現金で直接全額給与を支払わなければならない」わけです。しかし、実際には、従業員の銀行口座への振込による支給が大半

です。これは、労働基準法施行規則7条の2により「労働者の同意が得られれば、金融機関の預貯金口座に振り込んでもよい」とされているためです。

ただし、デジタル払いの場合はそれが適用されません。「〇〇ペイ」などの電子マネーを扱う業者は資金移動業者であり、金融機関ではないため、例外規定の対象とならないのです。

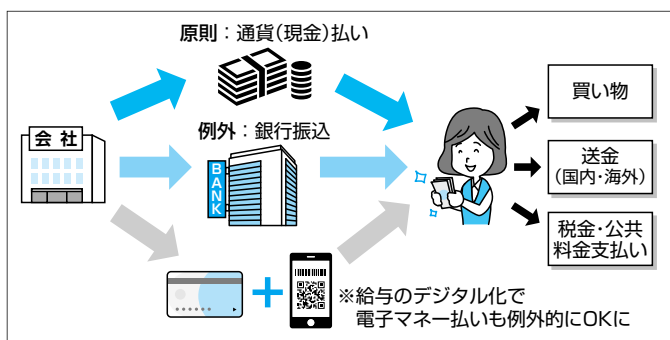
(2) 給与のデジタル払いは「例外の1つ」になる予定

給与のデジタル払いの壁を阻ん

図表1 賃金支払いの5原則

	原則	例外	できないこと
通貨払いの原則 「通貨で」	○日本円の現金で支払う	○本人名義の預貯金口座に振込で支払う	×外国通貨で支払う ×自社製品で支払う
直接払いの原則 「労働者に直接」	○本人に手渡し	○単なる使用者に渡す	×親に支払う ×債権者に支払う
全額払いの原則 「全額を」	○給料をそのまま支払う	○社会保険料や税金を天引き ○財形貯蓄や組合費を差し引く（※労使協定などが必要）	×一部を翌月に繰り越す ×残業代を賞与で支払う ×貸付金と全額相殺
毎月1回以上払いの原則 「毎月1回以上」	○月1回支払う	○賞与を年2回支払う ○給与を週払いする	×給与を3月に1回支払う ×年1回まとめて支払う
一定期日払いの原則 「一定の日に」	○毎月〇日に支払う	○毎月月末に支払う ○支払日が銀行の休業日なら直前の営業日に支払う	×毎月第3金曜日に支払う ×毎月月末までに支払う

図表2 給与デジタル払いのイメージ



ているのは、賃金5原則の1つ「通貨払い」です。現在、「通貨払い」の例外として銀行や証券会社等の金融機関の口座への振込が認められています。資金移動業者が管理する電子マネー口座は含まれていません。厚生労働省は現在、この例外に電子マネーを加えることで給与のデジタル払いを実現しようとしています（**図表2**）。

ただし、給与のデジタル払いはあくまでも選択肢の1つとして設けられ、従業員の自由選択に委ねられる予定です。銀行振込を行なう際、従業員の同意が求められますが、電子マネー口座への支払いも同様に同意を得てから行なわれることとなります。

また、給与は、「一部をA銀行に、残りをB銀行に」など、複数の口座に振り込むこともできます。これを踏まえつつ、「100万円超の入金は銀行口座のほうがより安全」という配慮から、厚生労働省では二者択一ではなく、「給与25万円のうち20万円は銀行振込に、残りは〇〇ペイに」といった併用を企業に求める模様です。

(3) 前払いは「非常時」「既往の労働分」だけ

給与の前払いについては、労働

基準法25条で、次のように限定されています。

「使用者は、労働者が出産、疾病、災害その他命令で定める非常の場合の費用に充てるために請求する場合においては、支払期日前であっても、既往の労働に対する賃金を支払わなければならない」

ここで押さえていたい点は、次の2つです。

1つめは、「非常の場合」の意義です。次のような事態が「非常の場合」に該当します。

- ・ 出産した場合
- ・ 疾病にかかった場合
- ・ 災害を受けた場合
- ・ 結婚した場合
- ・ 死亡した場合
- ・ やむを得ない事情により1週間以上帰郷する場合

この6つのいずれかに該当するなら、前払いしないといけません。逆に、「ギャンブルで負けすぎて」「借金の返済に追われて」といった理由であれば、無理に支払わなくてもよいこととなります。

なお、同法施行規則9条では、労働者の収入によって生計を維持する者に非常事態が生じたケースも含むと規定しています。「労働者の収入によって生計を維持する

者」は、親族か否かを問いません。そのため、当該労働者の収入を生活の糧としているなら親族でなくともよいのです。逆に、別生計なら親族でも対象から外れます。

2つめは、前払いする給与が「既往の労働に対する賃金」であることです。

「既往の労働」は「すでに行なった労働」のことです。非常時払いの対象となるのは「前回の支給日以後に労務を提供したものの、次の支給日以前であるために未払いとなっている賃金」に限られるのです。請求があった日までに労務の提供があったなら、その分も非常時払いに含まれますが、労務の提供がない分は非常時払いの対象にできません。それでも支払うならば「(会社やサービス運営会社からの)貸付金」に該当します。

「どのような賃金を非常時払いにできるか」は賃金の性質によって異なります。既往の労働には残業代や各種手当が含まれますが、賞与や退職金の前払いは就業規則や労働契約次第です。

「賞与の金額は基本給の3か月分とする」といった規定が就業規則等にあるなら、「既往の労働」に対する金額を算定できるので非

常時払いも可能です。

「会社の業績や労働者本人の勤務成績、貢献度等が賞与算定の基準になる」と定められているのなら、既往の労働分の賞与を客観的に算定できず、非常時払いの対象から外れることになります。

給与のデジタル払いの 注意点

【労務】二重払いリスクがある

社会保険料の徴収は変わりません。しかし「就業規則を整備する」「給与の支払い方法に関して銀行振込だけでなくデジタル払いも選択肢として提示する」「ペイロールカードを管理する」といった手続きが加わります。

「今月は『〇〇ペイ』に5万円送ってほしいけど、来月は『△△ペイ』に振り込んで」と従業員からの依頼があったら、さらに手間が増えます。つまり、給与の受取先の選択肢が増えれば増えるほど、総務や経理の事務負担が大きくなるのです。二重払いなどのミスが頻発するかもしれません。

【税務】国外送金で所得控除が受けられない
所得税や住民税の源泉徴収や年

末調整事務は従来どおりです。

しかし、外国人労働者を雇用している場合は、月々の源泉徴収や年末調整での配偶者控除や扶養控除が問題になります。

現在、扶養している配偶者や親族が国外在住であるならば、次のような「親族関係書類」「送金関係書類」を提出しなければ控除できないとされているからです。

◎親族関係書類

・戸籍の附票の写しその他の国または地方公共団体が発行した書類および国外居住親族の旅券(パスポート)の写し

・外国政府または外国の地方公共団体が発行した書類(国外居住親族の氏名、生年月日および住所または居所の記載があるものに限る)

◎送金関係書類

送金関係書類は、その年における次のいずれかの書類です。海外に住む親族それぞれに生活費や教育費を必要の都度送ったことを証明するものです。

・金融機関の外国送金書類の控え
・クレジットカードの家族カード分の利用明細書

問題は「送金関係書類」です。外国人労働者が「電子マネーで家

族に送金したい」「所得控除を受けたい」と言うのなら、事業主は慎重に要件を確認しなくてはなりません。

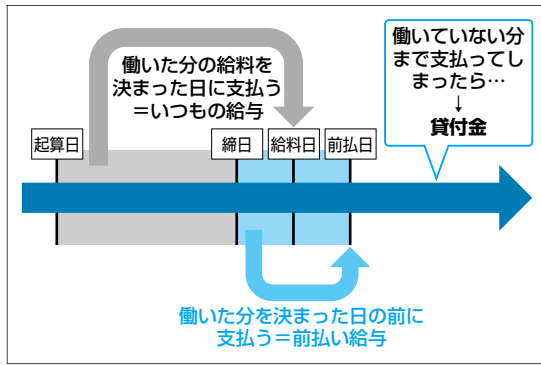
まず送金手段です。ここでのいう「金融機関」には、資金決済に関する法律2条3項に規定する資金移動業者も含まれます。海外送金時に利用する電子マネーアプリの資金移動業者が登録業者であればよいですが、そうでなければ、控除できません。

次に送金の証明書類です。登録事業者の電子マネーで送金しても、次の必要事項のすべてを記載した送金関係書類がなければ、控除できません。

・送金者の氏名
・送金受領者の氏名
・送金日
・送金額

送金者や受領者がニックネームで表示されるなら、決済アプリの明細書をスクリーンショットしたものは送金関係書類にできません。適正な送金証明を資金移動業者から発行してもらう必要があります。それが面倒なら、金融機関から送金するか、家族カードを使ってクレジットカード払いを家族にさせ、送金依頼書や利用明細書を提

図表3 いつもの給与と前払い給与の違い



【労務】手間が増える
労働基準法で前払いの対象とな

前払い給与の 注意点

出するしかないのです。
給与のデジタル払いの目的の1つに、日本の銀行の口座開設がでない在日外国人の利便性向上があります。彼らが日本で働く理由の多くは、母国にいる家族を養うためです。電子マネーで給与を受け取れても、送金の事実が認められず控除できないのなら、外国人労働者とトラブルになるかもしれません。

るのは「すでに労務提供が完了した分」だけです。労務提供が行なわれていない分の前払いは「貸付金」となります（図表3）。

「労使協定による定めがある」など一部の例外を除き、原則、従業員への貸付金は支払給与から回収できません。「全額払い」が賃金支払いの鉄則だからです。そのため、毎月の給与は従来と同様に全額支払い、同時に貸付金の回収も行なう破目になります。また、月1回の給与を分割して支払うのなら社会保険料の計算・徴収が複雑になるかもしれません。

【税務】認定利息に所得課税の可能性

前払い分も所得税や住民税の源泉徴収が必要です。もし月1回支払いの給与が毎週・隔週など分割払いになるなら、計算が煩雑になる可能性があります。

また、前払いが給与に該当しないなら、別途給与が生じるかもしれません。立て替えたお金がなかなか返済されれば「貸付金」として処理し、利息が発生するからです。この利息は税法上、給与所得に該当します。

仮に事業主側で無利息あるいは低利息にしたとしても、税法上は

次のいずれかで計算した利息を給与所得として扱い、課税の対象とします。

① 会社が他から借り入れて貸し付けた場合……その借入金

合で、先の①または②の利率により計算した利息の額と実際に支払う利息の額との差額が1年間で5000円以下である場合

率

その他の 懸念事項

② ①以外の場合……租税特別措置法93条2項に規定する特例基準割合による利率（2018年から2020年までに貸し付けられたものの利率は1・6%）

給与のデジタル払いでは、資金移動業者の安全性が問題視されています。資金移動業者は免許制の銀行に比べて規制が緩いためです。銀行は破綻しても預金保険機構で預金が保護されますが、資金移動業者は供託金で対応しているため、利用者の資金が十分に保護されない可能性があります。「安全基準を満たした企業に限る」「保証会社や保険会社との契約を条件とする」といった案を厚生労働省が示していますが、連合は反対を続けています。

税法では「利息がない分得している」経済的利益を享受している」として、得した分も課税対象にします。利息が給与所得となれば、源泉徴収する所得税や住民税は増えますし、計算も煩雑になります。

なお、貸し付けたときの状況が次のいずれかに該当するなら給与課税はされません。

③ 災害や病気などで臨時に多額の生活資金が必要となった役員または使用人に、その資金に充てるため、合理的と認められる金額や返済期間で金銭を貸し付ける場合

前払い給与は、前払いサービス業者の質に注意すべきです。雇用主からの貸付金と異なり、サービス業者からの貸付けは貸金業法違反になることがあります。違法行為が摘発されてサービスを利用できなくなれば、雇用主が従業員から損害賠償を求められるかもしれません。

④ 会社における借入金の平均調達金利など合理的と認められる貸付利率を定めて、役員または使用人に金銭を貸し付ける場合

前払い給与は、前払いサービス業者の質に注意すべきです。雇用主からの貸付金と異なり、サービス業者からの貸付けは貸金業法違反になることがあります。違法行為が摘発されてサービスを利用できなくなれば、雇用主が従業員から損害賠償を求められるかもしれません。

⑤ ③および④以外の貸付金の場

前払い給与は、前払いサービス業者の質に注意すべきです。雇用主からの貸付金と異なり、サービス業者からの貸付けは貸金業法違反になることがあります。違法行為が摘発されてサービスを利用できなくなれば、雇用主が従業員から損害賠償を求められるかもしれません。

⑥ ③および④以外の貸付金の場

前払い給与は、前払いサービス業者の質に注意すべきです。雇用主からの貸付金と異なり、サービス業者からの貸付けは貸金業法違反になることがあります。違法行為が摘発されてサービスを利用できなくなれば、雇用主が従業員から損害賠償を求められるかもしれません。

【注】 中央大学法学部卒業。㈱ドン・キホーテ、会計事務所勤務を経て、2012年税理士登録。在日外国人の起業・経営支援に従事するほか、税務・会計を中心に様々なメディアへの寄稿多数。