

現在検討  
されている

# 「給与のデジタル払い」 そのメリット・デメリットとは

給与の支払いについて、資金移動業者の口座への入金  
を認める方向で検討が行なわれています。そこで、給  
与のデジタル払いについての概要と導入された場合の  
メリット・デメリットを紹介します。



木村会計事務所  
公認会計士・税理士  
木村 智 宏

給与の支払方法としては、現金  
の手渡しや銀行振込みがあります  
が、新たに、「〇〇ペイ」などの  
資金移動業者のサービスに入金す  
る「給与のデジタル払い」の導入  
が検討されており、現在、厚生労  
働省の審議会を中心に議論が進め  
られています。

給与のデジタル払いは、政府が  
推進するデジタル化・ペーパーレ  
ス化施策の成長戦略の1つに挙げ  
られており、利便性の向上や、外  
国人労働者の確保がしやすくなる  
などの点が期待されています。一  
方で、セキュリティ対策の強化や  
資金決済法関係法令の整備、労働  
基準法の施行規則の要件の明確化  
など、クリアしなければならな  
い課題は多く、また、依然として反  
発の声も強いことから、現在まで  
解禁には至っていません。  
実現に向けては、なお曲折が予

想されるところですが、近い将来  
実現するであろうことを踏まえ  
て、給与のデジタル払いの概要と  
導入された場合のメリット・デメ  
リット、導入に向けての課題につ  
いて紹介します。

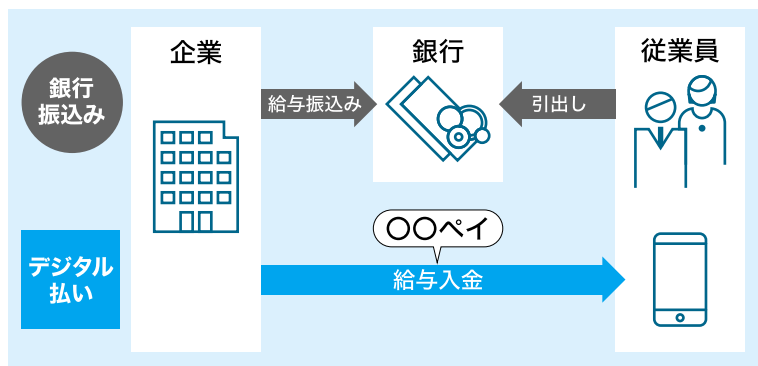
## 給与のデジタル払い とは

給与のデジタル払いとは、労働  
者本人の同意を前提に、銀行口座  
を介さず、「〇〇ペイ」などを運  
営する資金移動業者の口座に入金  
することで、スマートフォン等の  
決済アプリのアカウントにデジタ  
ルマネーとして給与を支払う仕組  
みのことです（図表1）。

資金決済に関する法律に基づ  
き、振込みや送金などの為替取引  
（資金移動業）を銀行以外の業者  
（資金移動業者）も行なうことが  
できるようになったことで、キャ  
ッシュレス推進等を目的として議  
論が進んでいます。

そもそも、現在の給与支払いの  
ルールについては、労働基準法24  
条で「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」と規定されており、具体的  
には「賃金支払いの5原則」とい  
われる、①通貨で、②直接、③全

図表1 銀行振込みとデジタル払いの比較



額を、④毎月1回以上の頻度で、  
⑤一定期日を定めて、企業は労働  
者に給与を支払うことが求められ  
ています。

このような厳格なルールが定め  
られているのは、賃金は労働者と  
その家族の生活資金となるもので  
あることから、もつとも安全で便  
利な交換価値のある通貨で、即時  
かつ確実にその全額を使えるよう  
にしなければならぬからです。  
いまでは主流の銀行口座等への

振込みによる支払いについては、労働者の同意がある場合に限って認められるものであり、法律上はあくまで例外的な取扱いと位置付けられています。

このように、いままで現金での直接手渡しや銀行口座への振込み等に限られていた給与支払いについて、キャッシュレス化の促進や新たな生活様式への対応などを背景に、銀行振込み等と同様に例外的な取扱いとして、給与のデジタル払いの導入が政府によって推し進められています。

## 給与のデジタル払いによるメリット

給与のデジタル払いが実現すると、支払う側の企業にも、受け取る側の従業員にもそれぞれ次のようなメリットがあります。

### (1) 企業のメリット

#### ① 支払いコストの節約

銀行口座への振込みには手数料が発生します。給与のデジタル払いが実現すると、どのような費用体系になるか不透明な部分もありますが、手数料が発生しないか、少なくとも相対的には銀行の手数料より低く抑えられる可能性があります。

ると言われており、経費負担の削減が期待されています。

#### ② 多様な人材の採用・確保

一般的に企業の給与振込みは月1回ですが、給与のデジタル払いが実現すると、支払いコストの節約と相まって、給与の日払いや週払いに柔軟に対応することが可能となります。給与の受取り方の選択肢が増えることで長期雇用の正社員だけでなく、パートやアルバイト、副業人材など、スポットで活用したい人材を採用しやすくなり、労働力不足が解消されること

が期待されています。

また、外国人労働者のような銀行口座開設のハードルが高い従業員への給与支払い方法として、給与のデジタル払いの選択肢が広がることで、雇用拡大につながる

ことが期待できます。

### (2) 従業員のメリット

#### ① 利便性の向上

デジタルマネーでキャッシュレス決済を行なうためには、銀行口座等からスマートフォン決済アプリ等に資金をチャージする必要がありますが、給与をそのままキャッシュレス決済に使うことが可能になれば、チャージの手間を省

くことができます。

また、休日等に銀行口座から引き出す際に生じる手数料を節約でき、現金を持ち歩くことが減ればその分盗難や紛失などのリスクも抑えられます。さらに決済データが残ることによって、自分が何にいくら使用したか、不正使用がないかなど、いつでもどこでも確認することが可能となります。

#### ② 多様な働き方に対応

非正規労働や副業などイレギュラーな労働形態の場合、実際に働いてから給与が振り込まれるまでの期間が長くなる等の制約がありますが、給与のデジタル払いによって、都度の支払いや高頻度の支払いなどの柔軟な対応により、働き方の選択肢が広がります。

## 給与のデジタル払いによるデメリット

給与のデジタル払いには、前述したメリットがありますが、一方で、企業や従業員にはどのようなデメリットがあるのでしょうか。

### (1) 企業のデメリット

#### ① 給与事務担当者の負担増大

給与の一部をデジタルで支給してほしい従業員は多くても、給与

の全額をデジタル化することを希望する従業員はそれほど多くないと予想されます。

そうなること、給与実務としては、銀行口座とデジタル払いの2つの支払い方法を採用することになり、それぞれのデータを二重で管理・運用しなければならぬため、かえって手間やコストが増える可能性があります。

また、月に複数回の給与支払いを行なう場合には、労働時間の確認を何度も行なう必要が生じるため、それに準じた勤怠管理や給与計算が必要になります。

#### ② 個人キーの担保方法の困難

給与のデジタル払いにおける連携については、銀行口座に代わるものとして、「個人キー（資金移動アカウントのID等）」の情報を従業員から収集する必要がありますが、その正確性をどのように担保するかという課題が生じます。銀行口座のデータであれば、銀行名や支店名、口座番号を視認することができ、個人キー情報の場合は情報を識別することが困難な可能性があります。

#### ③ システム工数の増大

給与のデジタル払いを導入するために、既存の給与システムの改

修や、追加のシステム構築が必要となれば、開発・運用に要する時間やコストの増加につながる可能性があります。

## (2) 従業員のデメリット

### ① 利便性の限界

現在、デジタルマネーは、家賃や公共料金の引き落としなどについて、銀行口座ほど対応していません。このような状況下では、給与の全額をデジタル払いで受け取ったとしても、現金に換えたり、銀行口座に入金したりする手間が生じてしまいます。

### ② 資産保全のリスク

資金移動業者が倒産した場合、資金保全の不透明さが課題となります。銀行等の金融機関の場合、破綻した際には預金保険制度が適用され、預金者の口座の元本のうち1000万円が保護され、預金者へ速やかに払い戻されます。

一方、資金移動業者は供託などで利用者の資金の全額を保全しなければなりません。資金の取扱額が日々変動する資金移動業者の場合、経営破綻時に保全額に不足が生じる可能性があることが懸念されます（図表2）。

また、全額が払い戻される場合

であっても、手元に入金される確定手続きに半年程度時間を要することもあると言われています。

### ③ 安全性のリスク

セキュリティの不備による不正引出しや、ハッキングなどによる資金の不正送金などへの対応が不十分であるとの指摘があり、安全面に関して不安が残っています。また、個人の収入・支出の内容

図表2 銀行と資金移動業者の比較

	銀行	資金移動業者
監督官庁	金融庁	金融庁
許認可	免許制	認可制・登録制
資本要件	20億円の最低資本金 自己資本比率4%以上(国内業務)	定量的な資本規制なし
保全方法	預金保険制度	供託、保証、信託
保全額	上限1,000万円	全額
払戻しまでの期間	数日	3か月～半年程度
不正利用された場合の補償	預金者保護法 (無過失の場合は全額、軽過失でも3/4は補償)	各社の約款次第

や消費動向・嗜好等に関するデータなど詳細データが資金移動業者に集積されることによって、個人情報やプライバシー保護の問題、個人情報の流用・共有化が行なわれるリスクについても懸念されています。

## 導入に向けた課題

現状では、給与のデジタル払いを実現するためには、労働基準法等の法整備や業者の資金保全、セキュリティ対策などの課題が山積みであり、解禁される確証はありません。ただし今後、マネーのデジタル化が加速していくことは不可避であり、社会の変化に対応するための仕組みを事前に準備しておくことが大切です。

給与のデジタル払いは、すべての企業や従業員にメリットをもたらすものとは限りませんが、それでも日雇い・日払いのアルバイトや外国人スタッフを活用している企業、海外赴任・出張の多い企業などでは、メリットを受けやすいのではないのでしょうか。このような企業では、給与のデジタル払いを効果的に活用するために、いまのうちに準備しておく必要があります。

ります。

まず、給与計算の実務においては、社員により給与の支払方法が異なることから、データ管理や実務が煩雑になる可能性もあるため、社内調整の準備を進めましょう。

給与計算システムについては、給与のデジタル払いが制度化されるまで各社の対応方法も不確定ですが、システムの追加や改修には時間とコストがかかるため、現在のシステムがどのような制度に対応するか、ベンダーから必要な情報を入手しておきましょう。

さらに、給与の支払方法は、給与規程に明記しなければならぬ「絶対的記載事項」に該当し、給与規程の変更は労働基準監督署への届出が必要になります。

規程変更の際、振込先である資金移動事業者については、銀行と同等の安全性・保全性・補償性を求めるとともに、一定の要件を満たした業者に対してのみ給与のデジタル払いを認める、といった内容を盛り込みましょう。可能であればアンケートなどで、従業員が希望する給与振込先の資金移動業者を確認し、自社に適切な業者の候補を事前に選定しておくとういでしょう。