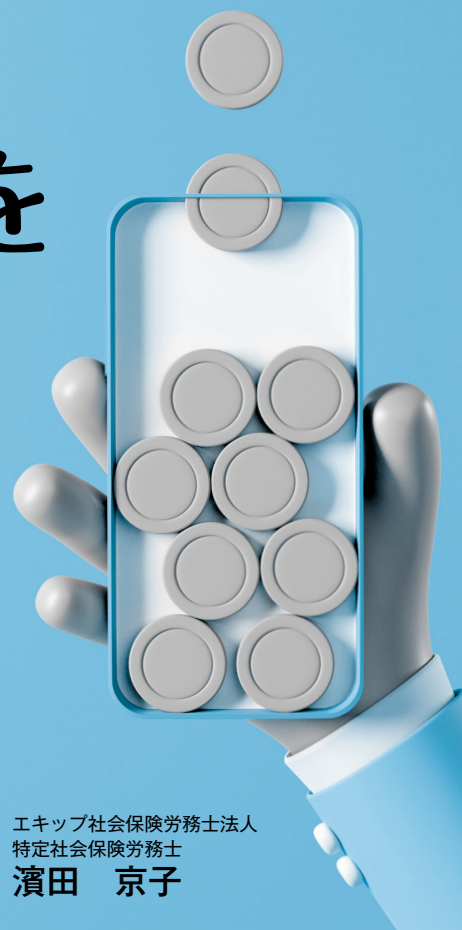


# 賃金の 「デジタル払い」を 始めるための 準備と運用上の 留意点



ことしの4月から、いよいよ賃金のデジタル払いが可能になります。賃金をデジタル払いにすることのメリット・デメリットと、賃金のデジタル払いを導入する際に必要な手続きについて解説します。

※本記事は、2023年2月24日現在の情報に基づいています。

エキップ社会保険労務士法人  
特定社会保険労務士  
**濱田 京子**

ことしの4月1日に、改正労働基準法施行規則が施行されることにより、企業が従業員に賃金を支払う方法として、資金移動業者へのアカウントも選択できるようになります。

賃金のデジタル払いの導入については、銀行口座を持たない外国人への賃金支払い対応として、2015年頃から議論が開始されていましたが、キャッシュレス決済の普及もあり、今回の労働基準法施行規則の改正により導入が始まることになりました。

## 賃金のデジタル払いとは

労働基準法24条で、賃金の支払方法については5つのルールが設けられています。それは、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払わなければならない、というものです。

この原則に従い、賃金は通貨、つまり現金で労働者に直接支払うことが原則となっているところ、以前から、労働者の同意を得れば、銀行口座と証券総合口座への振込ができるというルール（労働

基準法施行規則7条の2）があります。この例外措置に追加される形で、労使協定を締結し、労働者からの個別同意を得ることができれば、厚生労働大臣からの指定を受けた資金移動業者の口座に支払うことができる、というのが今回の改正内容です。

つまり、原則は現金支給であるところ、例外として設けられていた銀行口座、証券総合口座への振込だけではなく、資金移動業者の口座への振込が選択肢として加わることとなります。

資金移動業者とは、銀行以外で送金サービスを提供する登録事業者のことで、ソフトバンク系の「PayPay（ペイペイ）」やLINEの「LINEペイ」などがよく知られています。

資金移動業を営むためには、資金決済に関する法律に基づき、内閣総理大臣の登録を受けなければなりません。

さらに今回の改正により、賃金デジタル払いに使用できる資金移動業者となるためには、厚生労働大臣の指定を受けることが必要となります。

今回の改正省令施行のタイミングとなる2023年4月1日から

厚生労働大臣の指定を受けるための申請の受付が開始され、数か月の審査を経て事業者登録が行なわれる流れになるようですので、実際には、施行日である4月1日から、すぐに賃金のデジタル払いが可能となるわけではありません。

今回の改正によって、企業は必ず賃金のデジタル払いという手段を準備しなければならないわけではありません。あくまでも労使双方が希望する場合に限り、資金移動業者の口座への支払いを可能とするものです。

したがって、希望する労働者がいるからと言って、必ず企業が対応しなければならぬというわけでもありません。

また、仮に企業が資金移動業者の口座への支払いを準備する場合は、銀行等の口座への支払いという選択肢も残しておく必要がありますので、デジタル払いだけにしか対応しない、とすることはできません。

## 厚生労働省が指定する 資金移動業者とは

今回の改正により、資金移動業者の口座も賃金支払口座の選択肢

とすることとなったものの、「賃金の確実な支払い」を担保するための要件を満たす一部の資金移動業者のみに限定することが必要だと判断され、厚生労働大臣の指定が必要となりました。

具体的な指定の要件として、次の7つをすべて満たすことが必要とされています。

① 破産等により資金移動業者の債務の履行が困難となったときに、労働者に対して負担する債務を速やかに労働者に保証する仕組みを有していること

② 口座残高上限額を100万円以下に設定または100万円を超えた場合でも速やかに100万円以下にするための措置を講じていること

③ 労働者に対して負担する債務について、当該労働者の意に反する不正な為替取引その他の当該労働者の責めに帰すことができない理由により当該労働者に損失が生じたときに、当該損失を補償する仕組みを有していること

④ 最後に口座残高が変動した日から少なくとも10年は口座残高が有効であること

⑤ 現金自動支払機（ＡＴＭ）を

利用すること等により口座への資金移動に係る額（1円単位）の受取ができ、かつ、少なくとも毎月1回（毎月1日から月末までの間に1回）は手数料を負担することなく受取ができること。また、口座への資金移動が1円単位でできること

⑥ 賃金の支払いに関する業務の実施状況および財務状況を適時に厚生労働大臣に報告できる体制を有すること

⑦ ①～⑥のほか、賃金の支払いに関する業務を適正かつ確実に行なうことができる技術的能力を有し、かつ、十分な社会的信用を有すること

2021年5月の改正資金決済法では、資金移動業が3つの類型に分かれました。

改正前は、送金額は一律100万円が上限でしたが、5万円相当額以下の送金のみを扱う第三資金移動業が新設され、さらに送金額の制限がない第一種資金移動業が設けられました。

賃金のデジタル払いに使用できる資金移動業者口座は受入上限額が100万円に設定されることが決まっていますので、100万円を超える賃金は資金移動業者口座

へ支払うことができません。  
100万円を超過する賃金については、別途銀行口座等への支払いが必要となります。

## 労働者にとっての 留意点

労働者が賃金のデジタル払いを選択したときに、心配されることや留意しておくことを整理しておきましょう。

### (1) 資金移動業者が破綻した場合の補償

給与振込口座として指定した金融機関が破綻した場合は、預金保険制度によりおおむね1000万円までは保護される制度があります。資金移動業者の場合も同様に、残高については保険などを通じて100万円を上限に保護されることが決まっています。

この点について、上限額は異なりますが、金融機関と同様の対応が準備されることになります。

### (2) 賃金の現金化に伴う手数料

銀行口座であれば、一定の制限はあるものの、現金を手数料なしで引き出すことができます。同様に、賃金をデジタル払いで受け取ったとしても、現金化する必要性

はあると考えられるため、最低でも月1回はATM等で手数料なしで引き出すことができることが要件となっています。

回数制限はあるものの、銀行口座への振込の場合と大きく差が出ないように設計されています。

### (3) デジタル払いのメリット

資金移動業者を活用することが労働者にとって便利になるのか、という点も考えておきましょう。

給与振込口座を資金移動業者の口座とすることで、銀行口座からお金を移す必要はなくなります。

ただし、留意しなければいけないのは、各種カードや家賃の引落としなど普段利用する口座として資金移動業者の口座が用意できているのか、という点です。

この点については、すべてを資金移動業者の口座で管理できる状況にまではなっていないところが現実でしょう。また、もしすべての引落とし先としていた場合でも、上限100万円という問題もあるため、給与口座として使いやすい口座となるには、まだ少し時間がかかるものと思われます。

しかし、今後いろいろな制度が進んでいくことで、使い勝手がよくなっていく可能性はあります。

## 企業にとっての留意点

企業にとって、賃金のデジタル払いという選択肢を準備することのメリットは何でしょうか。

もともと改正のきっかけとして、外国人が銀行口座をつくりにくいことが課題となっていた経緯もありますので、銀行口座をつくりづらい外国人労働者への対応という意味では、効果があると考えられます。

一方で、その他の懸念事項として考えられることは、会社がいくつかの資金移動業者のアカウントを持つ必要がある、ということですね。また、そもそも資金移動業者のサービス内で送金することになりますので、その処理を行なうための環境が揃うのか、という問題があります。

銀行口座への振込であれば、全銀フォーマットという統一形式が準備されているため、その振込データを給与計算システムで作成することができそうですが、それ以外のデータを作成する手段が、今後は必要となると考えられます。給与計算システムを提供してい

る企業が、何かしらの仕組みを準備することになるのかもしれないですが、現時点では不明です。

ただ、資金移動業者のサービス内で送金するのであれば、銀行振込の手数料よりは低額となることから考えられるため、それをメリットと捉えて対応する企業が出てくる可能性はあるかもしれません。賃金支払日を毎月1回ではなく、複数回準備している企業は、より振込手数料の負担が大きいため、手続きが簡易で手数料も安価となれば、導入メリットが大きいと考えることもできるでしょう。

## 賃金のデジタル払いを導入するための手順

実際に賃金のデジタル払いを可能とするために、企業で準備しなければならぬことを確認しておきましょう。

### (1) 就業規則の改定

賃金の支払い方法については、労働基準法89条で定められているとおり、就業規則に必ず記載しなければならぬ事項ですので、労働者が希望して企業としてもデジタル払いを準備することを決めた場合は、その旨を規定する必要がある。

あります。

もちろん、会社としてデジタル払いの導入はしないということであれば、改定は不要です。

### (2) デジタル払いが可能なアカウントや振込に必要なシステム対応の確認・準備

デジタル払いをするために資金移動業者のアカウントを準備し、送金するための手順を確認して決める必要があります。

対象となる労働者の人数によっては、銀行振込時のように振込をするためのデータ等が必要となることも考えられます。給与計算システム、振込システムなどの環境整備が必要となります。

### (3) 労使協定の締結

導入するために必要な労使協定を準備して、導入の対象となる事業場の労働者の過半数で組織する労働組合（ない場合は労働者の過半数代表者）との労使協定の締結をすることが必要です。

締結後の労使協定を周知しておくことも必要となります。

### (4) 労働者との個別同意

就業規則の改定、労使協定の内容が準備できた後、労働者に対して制度の説明を行ない、希望する人に対して、同意書を提出しても



## ■資金移動業者口座への賃金支払いに関する同意書の例

### 資金移動業者口座への賃金支払いに関する同意書

株式会社 日実商事 殿

私〇〇〇〇は、資金移動業者口座への賃金支払いについて、以下の内容を確認しました。

- ☐ 使用者から、賃金支払いの方法として、厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者（以下「指定資金移動業者」という）の口座（以下「指定資金移動業者口座」という）のほか、預貯金口座（銀行口座等）または証券総合口座への賃金支払いも併せて選択肢として提示されたこと
- ☐ 使用者または使用者から委託を受けた指定資金移動業者から、裏面\*の留意事項について説明を受け、その内容を確認したこと

そのうえで、私〇〇〇〇は、資金移動業者口座への賃金支払いについて以下のとおり選択します。

- ☐ 私〇〇〇〇は、以下の事項を確認したうえで、指定資金移動業者口座への賃金支払いに同意し、その取扱いは、下記のとおりとするよう申し出ます。
- ☐ 私〇〇〇〇は、資金移動業者口座への賃金支払いに同意しません。（こちらを選択する場合、以下の記入は不要です）

#### 記

1. 指定資金移動業者口座への資金移動を希望する賃金の範囲およびその金額  
※指定資金移動業者口座は、資金の受入上限額が100万円以下とされています。希望する賃金の範囲およびその金額は、裏面の留意事項「2. 資金移動業者口座の資金」を確認のうえ設定することが必要です。  
ア 定期賃金                      円  
イ 賞与                              円  
ウ 退職金                        円
2. 労働者が指定する指定資金移動業者名、サービスの名称、口座番号（アカウントID）および名義人（その他口座を特定するために必要な情報があればその事項）  
指定資金移動業者名  
資金移動サービスの名称  
口座番号（アカウントID）  
名義人  
（その他必要であれば口座を特定するために必要な情報（例：労働者の電話番号等））
3. 指定資金移動業者口座への支払開始希望時期  
年      月      日
4. 代替口座として指定する金融機関店舗名ならびに預金または貯金の種類および口座番号または指定する証券会社店舗名ならびに証券総合口座の口座番号、名義人  
※本口座は、指定資金移動業者口座の受入上限額を超えた際に超過相当額の金銭を労働者が受け取る場合、指定資金移動業者の破綻時に保証機関から弁済を受ける場合等に利用が想定されます。  
金融機関店舗名または証券会社店舗名  
口座番号  
名義人

年      月      日  
氏名      〇〇〇〇

\*裏面は省略。詳しくは厚生労働省のホームページを参照してください。  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001017091.pdf>

指定業者の確認と同時に、システムを含めた準備もしておくことが大切です。こうした準備がある程度できた段階で、労働者へ周知するための資料を作成します。最終的に、希望者との個別同意手続きまでを完結させて導入することになります。

らうこととなります。同意書では、銀行口座等への支払いも併せて選択肢として示されたことの確認のほか、自ら資金移動業者への支払いを選択したことを確認したうえで、次の事項についても具体的に同意する事項とし

て明記します。  
●希望する賃金の範囲とその金額（月額賃金、賞与、退職金についてそれぞれ）  
●労働者が指定する資金移動業者名、サービスの名称、口座番号（アカウントID）、名義人

●支払開始希望時期  
●代替口座として指定する金融機関店舗名、預金口座番号、口座番号、名義人  
左図は、同意書の参考例です。  
\* \* \* 賃金のデジタル払いの導入スケ

ジュールとして、資金移動業者の指定が開始される施行日（2023年4月1日）以降、すぐにすべきことはありませんが、会社として導入するかどうかの判断はしておくとよいでしょう。指定業者の具体的な情報は、厚生労働省のホームページで公表される予定ですので、導入することになれば、公表情報をチェックして具体的な対応手順を決めておくことが必要です。