

賃金のデジタル払いを

導入する際の留意点

指定資金移動業者が拡大！

ことし8月、賃金のデジタル払いが始まりました。その導入にあたっては、資金移動業者の確認や、労使協定の締結、事務処理の確認・実施等の手続き等が求められます。実務上の留意点と、上手に運用するためのポイントを解説します。

きた社労士事務所 代表
社会保険労務士 北 光太郎



（内閣総理大臣の登録を受けた為替取引を業として営む事業者）の口座に、賃金を支払うことが可能になります。

会社の給与担当者は、賃金のデジタル払いの導入に向けて、必要な手続きや注意点を十分に理解しておく必要があるでしょう。

賃金のデジタル払いの メリット・デメリット

＊従業員側のメリット・デメリット

【メリット】

従業員側の一歩のメリットは、決済アプリへのチャージが不要になることです。給与がそのまま決済アプリにチャージされるため、利便性が向上します。

また資金移動業者によっては、銀行への送金や個人間の送金を、自動で振り分けできる機能があります。毎月、家族に手作業で振込みをしている人にとっては、便利な機能となるでしょう。

【デメリット】

賃金のデジタル払いの対象となる資金移動業者は、会社側が選択します。そのため、必ずしも従業員本人が希望する資金移動業者が

利用できるとは限りません。

また、フィッシング詐欺被害などが増加する懸念があります。セキュリティ対策は十分に行なう必要があるでしょう。

＊会社側のメリット・デメリット

【メリット】

会社側のメリットは、イメージの向上と人材の採用です。

スマホ決済は若年層を中心に定着しています。人材を確保するうえで賃金のデジタル払いを導入している会社は、若手の求職者にとって注目される条件の1つとなるでしょう。

【デメリット】

賃金のデジタル払いを導入するには、事前に労使協定の締結や規程の整備などが必要になります。

さらに導入後には、従業員への説明や同意取得、資金移動業者への振込みなど、経理・給与担当者の業務負担が増加することが予想されます。

賃金のデジタル払いとは

賃金のデジタル払いは、会社から支払われる賃金（給与）を、〇Payなどの決済アプリや電子マネーで受け取ることができる制度です。

2023年4月、キャッシュレス決済の普及や送金サービスの多様化を背景に、賃金のデジタル払いが解禁されました。解禁後は業者の審査に時間を要していました

が、ことし8月、QRコード決済最大手の「PayPay」が、厚生労働省から賃金のデジタル払いを行なう事業者として指定を受け、サービスを開始しました。

「auペイメント」「楽天ペイメント」など他の事業者も同様の指定を申請中であり、今後賃金のデジタル払いは、新たな選択肢になると予想されます。

サービス開始後は、会社が従業員の同意を得た場合に、厚生労働省の指定を受けた資金移動業者

導入に際して求められる 手続き

賃金のデジタル払いを導入するにあたり、会社には労使協定の締

■賃金の支払方法に関する労使協定書(例)

賃金の支払方法に関する労使協定書

株式会社〇〇〇〇(以下「当社」という)と労働者代表△△△は、労働者の賃金の支払方法について、各労働者の同意を得た場合の銀行その他の金融機関の預貯金口座への振込み(以下「銀行口座振込」という)、金融商品取引業者に対する証券総合口座への払込み(以下「証券口座振込」という)および指定資金移動業者(厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者をいう。以下同じ)の口座への資金移動(以下「資金移動」といい、「銀行口座振込」および「証券口座振込」と総称して「口座振込等」という)に関し、次のとおり協定する。

第1条 当社は、各労働者の同意を得て、各労働者の本人名義の口座に、口座振込等の方法により賃金を支払うこととする。

第2条 口座振込等の対象となる労働者および賃金の範囲ならびに口座振込等の取扱会社の範囲は下表のとおりとする。

労働者の範囲	当社に雇用されている労働者すべて	
賃金の範囲	定期賃金、賞与、退職金	
口座振込等の 取扱会社の範囲	銀行口座振込	〇〇銀行、〇〇銀行
	証券口座振込	〇〇証券、〇〇証券
	資金移動	〇〇、〇〇

第3条 当社は、各労働者に対し、各労働者の希望に応じ、次の各号に掲げる方法のいずれかにより賃金を支払うこととする。第2号の場合において、資金移動による賃金支払額の金額は、第1条に基づく同意の際に各労働者が申し出た額(指定資金移動業者の受入上限額の範囲内に限る)とする。

- (1) 口座振込等のうちいずれかひとつの方法による賃金全額の支払い
- (2) 賃金のうち一部は資金移動、残部は銀行口座振込または証券口座振込による支払い

第4条 口座振込等による賃金支払いは、本協定締結後、令和xx年xx月xx日以降に到来する当社賃金支払日より実施する。

第5条 本協定の有効期間は令和xx年xx月xx日から令和xx年xx月xx日までとする。ただし、有効期間満了のxx日前までにいずれかの協定当事者から書面による協定破棄の通告がないかぎり、有効期間をxx年間延長するものとし、これ以降も同様とする。

令和xx年xx月xx日

株式会社〇〇〇〇 代表取締役 〇〇 〇〇
労働者代表 △△ △△

出典 厚生労働省『資金移動業者の口座への賃金支払(賃金のデジタル払い)について』

結や従業員の個別同意取得などが求められます。導入手順を見ていきましょう。

❖資金移動業者の確認

賃金のデジタル払いに指定されている資金移動業者は、厚生労働省ホームページに掲載されています。2024年10月末現在では、PayPayのみですが、今後、

資金移動業者が追加指定された場合は、指定業者一覧に追加表示される予定です。

❖導入する資金移動業者のサービスの検討

厚生労働省のホームページから、どの資金移動業者のサービスを導入するか検討します。業者ごとに「口座残高上限の設

定金額」「1日当たりの払出し上限の設定金額」「労働者や雇用主の手数料負担の有無と金額」などが異なることが予想され、従業員のニーズや会社の内情を踏まえながら資金移動業者を検討する必要があります。

なお、資金移動業者は複数選択することも可能です。

❖労使協定の締結と規程改定

賃金のデジタル払いを導入するには、労使協定の締結が必要です(図)。

労使協定には、
▼対象となる労働者の範囲
▼対象となる賃金の範囲と金額
▼取扱指定資金移動業者の範囲

▼開始時期
などを記載する必要があります。

賃金に関わる事項の変更であるため、就業規則や給与規程等の改定も必要になります。

❖従業員への説明

労使協定を締結し規程を改定したうえで、希望する従業員に対して必要事項を説明します。

厚生労働省は、ホームページ内『資金移動業者の口座への賃金支払(賃金のデジタル払い)について』で同意書の雛形を公表しています。そこに説明文が記載してあるので、活用しながら概要や注意事項を説明しましょう。従業員への説明は、資金移動業者に委託することも可能です。

❖労働者の個別の同意取得

希望する従業員から、個別に同意を得る必要があります。また、希望しない従業員に対してデジタル払いの強制はできません。同意書は、前述の雛形を活用して作成しましょう。同意書は電磁的記録(電子)でも可能です。

また、同意を得る際に必要になる情報については、資金移動業者ごとに異なるものになる可能性があります。

同意書作成の際には、資金移動業者の規約等を必ず確認し、項目の漏れなどがないよう注意しましょう。

◆ 賃金支払いの事務処理の 確認・実施

賃金の支払方法については、手続きが資金移動業者によって異なる可能性があります。十分に内容を確認してから、事務処理を進めましょう。

サービスを導入した資金移動業者の指定が取り消された場合や、指定を辞退した場合については、対象の従業員に速やかに確認し、別の方法によって賃金の支払いを行なう必要があります。

賃金のデジタル払いの 実務における注意点

賃金のデジタル払いを導入した場合の注意点を確認しましょう。

◆ 従業員側の決済アプリ等の 設定も把握する必要がある

給与をデジタル払いで受け取る従業員は、決済アプリをダウンロードするだけでなく、アプリ内で必要な手続きや設定をする必要があります。

たとえばPayPayの場合、アプリで「PayPay給与受取」を申し込むと、給与を受け取る

ための「給与受取口座」と、受け取った給与を保有する「マネーアカウント」、銀行振込によりマネーアカウントにチャージするための「給与受取口座への入金用口座番号（銀行口座番号）」等を設定する必要があります。

その後、銀行口座番号を従業員が会社の担当者に伝え、会社から口座番号宛に振り込まれることで「マネーアカウント（給与受取）」にチャージされる仕組みです。

そのため、会社の担当者もアプリの設定方法を把握し、従業員に説明できるように準備する必要がありますと考えられます。複数の資金移動業者を選択した場合は、業者ごとに従業員側の仕様も確認する必要がありますでしょう。

◆ 銀行口座が不要になる 訳ではない

賃金のデジタル払いの導入によって、銀行口座が不要になる訳ではありません。デジタルで受け取れる上限を超えた場合は、指定の銀行口座に振り込まれる仕組みであるため、従来どおり金融機関での口座開設が必要になります。

そのため、銀行口座を持っていない10代のアルバイトや、外国人

労働者の銀行口座開設が不要になる訳ではありません。

「賃金のデジタル払いを導入すれば外国人労働者が受け入れやすくなる」という情報も見かけますが、賃金のデジタル払いを導入しても、銀行口座が必要であることに注意しましょう。

◆ 口座番号の管理数が増える

前述のとおり、賃金のデジタル払いは、資金移動業者によって保有できる金額の上限が決まっています。上限を超えた分は、従業員本人が指定した銀行口座に振り込まれます。

そのため会社側は、賃金のデジタル払いに同意した従業員1人につき、デジタル払い用の口座と銀行口座、最低2つの口座情報を管理しなければなりません。

会社の給与担当者は、口座番号を給与計算システムに登録する業務が増えることが予想されます（給与計算システムによっては、決済アプリと連携できる仕組みを導入しているものもあります）。

アプリ連携ができれば、給与担当者が口座情報の入力をするだけでなく収集できるため、現在導入している給与計算システムがアプリ

連携に対応しているのか、または今後対応する予定があるのかを確認しておきましょう。

賃金のデジタル払いの 今後

賃金のデジタル払いは、会社側としては事務負担が増えるだけのようには思えるかもしれません。

しかし、スマホ決済等はすでに日常化しており、現金を使う機会は確実に減ってきています。最近の中学生は、お小遣いをPayPayで送金してもらっているという話も聞きます。

このように、今後は賃金のデジタル払いを求める声は、確実に増えることが予想されます。

賃金のデジタル払いに対応している会社と対応していない会社では、採用において少なからず影響が出てくるでしょう。

また今後は、資金移動業者として指定される業者が増え、選択できるサービスが多くなることも予想されます。

人材を採用し定着させるために、従業員ニーズを把握して、賃金のデジタル払い導入の検討と準備を進めていきましょう。