

給与のデジタル払いの概要と実務対応

東京六本木法律特許事務所

弁護士 木下駿

1 はじめに

来年の4月より、労働基準法施行規則（以下「施行規則」とします。）が改正され、企業が給与を支払うときに労働者に対して資金移動業者（決済アプリや電子マネーを運営する業者です）の口座への資金移動が可能となります。まだ内容が確定したわけではありませんが、省令案が公表されており¹、本稿ではその骨子と導入した場合のメリットとデメリット、そして会社に求められる対応についてご説明します。

※2022年12月1日現在です。

※正式な交付された場合に制度の内容に変更があるかもしれませんがご容赦ください。

2 給与のデジタル払いの概要

日本では、労働基準法において給与の支払い方について直接払いや全額払いなど細かい原則が設けられています。その中の一つに、通貨払い原則というのがあります。原則として通貨により支払わなければならないことになっています（労働基準法24条1項）（ただし、労働者の同意の下での例外が定められており、その一つに銀行座での振り込みがあります（労働基準法施行規則7条2項1号））。給与のデジタル払いは、この原則の例外規定として、給与を一定の要件を満たした資金移動業者（Pay Pay や LINE Pay 等が想定されます）を通じて労働者に交付するという制度です。海外などではすでに給与のデジタル払いがスタートしており、今後定着していく可能性があります。

現状デジタル払いのためには当該労働者の同意が必要となります。つまり、労働者が従来通りの銀行口座への支払とするのか、デジタル払いとするのかを選べる仕組みが必要になります。また、具体的な支払い方法は確定していませんが、海外で定着しつつあるペイロールカード²を用いた支払いになるかと予想されます。

3 会社側で求められる対応

¹ <https://public-comment.e-gov.go.jp/servlet/PcmFileDownload?seqNo=0000241741>

² ペイロールカードとは、資金移動業者が発行する前払い式の給与受け取りカードを言います。プリペイドカード式の口座になっていて、会社は電子的に給与を支給していくことができます。

まず、先述のとおり賃金の支払は原則として現金で払うこととなっているため、デジタル払いを可能にする就業規則または賃金規程の内容変更が必要になります。また、それとは別に個別にデジタル払いを希望する各労働者に対して同意（サイン）をもらう必要があります³。加えて、デジタル払いを行う事業場に労働組合がある場合には、デジタル払いの対象となる労働者・賃金・取り扱い資金移動業者の範囲とデジタル払いの開始時期について労使協定を締結する必要があります。

先述のとおり具体的な支払い方法についてはまだ確定していませんが、ペイロールカードが導入された場合には、ペイロールカードを労働者に作成してもらう必要があります。加えて、資金移動業者にまとめて給与の支払いを委託する場合には資金移動業者との契約が必要となり、資金移動業者の選定にあたっては厚生労働省の指定する条件⁴を充足した資金移動業者である必要があります。

4 給与のデジタル払いのメリット

給与のデジタル払いをすることによって得られるメリットとして、以下のものが考えられます。

(1) 振込手数料の削減

³ 同意を得るための書面には以下の点の記載が必要になります。また、各事項について労働者への十分な説明が必要になります。

①口座振込み等を希望する賃金の範囲及びその金額

②労働者が指定する金融・証券・指定金融移動業者の機関名、店舗名ならびに口座番号、名義人、その他電話番号等

③開始希望時期

④代替口座として指定する金融機関店舗名、預金もしくは貯金の種類及び口座番号又は代替口座として指定する証券会社店舗名及び証券総合口座の口座番号

※後述のとおり、資金移動業者の口座には上限額があるため、上限額を超える振込がある場合に代替口座に振り込まれることとなります。

⁴ 「賃金支払に係る口座の残高（以下「口座残高」という。）の上限額を 100 万円以下に設定していること又は 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」「破綻などにより口座残高の受取が困難となったときに、労働者に口座残高の全額を速やかに弁済することができることを保証する仕組みを有していること。」「A TMを利用すること等により、通貨で、1 円単位で賃金の受取ができ、かつ、少なくとも毎月 1 回はA TMの利用手数料等の負担なく賃金の受取ができる措置を講じていること。」などが想定されています。

銀行口座への振込と比較してデジタル払いの方が振込手数料は低く設定されています。そのため、もともと給与の複数口座への振り込みを認めている会社においては、デジタル払いを導入することで振込手数料を低く抑えられるというメリットがあります。さらに、同一資金移動業者間では手数料が無料であるため給与の振り込みを月1回ではなく週払いや日払いに変更することも可能になります。

(2) 労働者への便益

QRコード決済や電子マネーを頻繁に利用する労働者は、振り込まれた給与をその都度移し替えるより、最初からQRコードや電子マネーに最初から振り込んでもらった方が便宜です。労働者のニーズに応じた給与の支払いが可能になるというメリットがあります。

(3) デジタル払いによるデジタル通貨発行元からのポイント付与による労働者への還元

こちらも(2)と同様に労働者の利益の観点ですが、デジタル払いは支払額の割合に応じてポイントがつきます。そのため、デジタル払いがしやすいQRコードや電子マネーにあらかじめ給与を入れておいた方が労働者にとっての便宜になります。

(4) パートアルバイト等への人材確保

給与支払いにおいてほとんどの会社で採用されている銀行口座への振込ですが、外国人労働者などでは、銀行口座を作成するのにハードルがあります。一方で、デジタル払いを導入することで銀行口座を作成しなくても就業できることとなり、外国人労働者を受け入れやすくできることが考えられます。

※ただし、現状の仕組上は代替する銀行口座が必要になるため、メリットとして享受することは困難です。

(5) 給与前払いのしやすさ

資金移動業者は銀行よりも前払いに柔軟に対応でき、給与の前払いがより簡易な手続きによってできることとなります。急な出費によって前払いが必要になった労働者に対して、その希望に応じた対応が可能になります。

5 給与のデジタル払いのデメリット

一方で給与のデジタル払いを導入するデメリット（ないし不安点）として以下のものが考えられます。

(1) システムインフラのコスト

デジタル払いのシステムを導入する際に導入コストがかかるほか、ランニングコストもかかってきます。先述しました手数料が削減できるというメリットもありますが、ランニングコストがそれを上回ってしまうことも考えられます。難しいビジネスジャッジが求められることとなります。

(2) 担当者の対応工数

インフラのコストと同時に、労働者の給与に関する担当者の工数が増えることもデメリットの一つです。とりわけ、導入当初は担当者の負担も増えることが想定されます。

(3) 資金移動業者が破綻した場合の対応

資金移動業者は銀行と異なり歴史が浅く、万が一破綻した場合の労働者の給与への担保に課題があります。対象となる口座の残高が100万円以内となる資金移動業者に限っているものの、利用者が今後増加していった場合のリスクはなお残るものと考えられます。

6 まとめ

現状は省令案の段階ですが、2023年4月の施行に向けて議論が進んでいきます。これまでメリットとデメリットを紹介しましたが、デメリットや課題点は今後の議論によって解消される可能性もあります。今後の動向に注視しながら、自社でデジタル払いを導入すべきか否かについて検討していくことが必要となります。以上、駆け足になりましたが、今後の皆様の参考になれば幸いです。