

経理・人事部門の基本有用情報

## 社会保険労務ニュースレター

今回のテーマ： 賃金のデジタル払いについて

キャッシュレス決済の普及や送金サービスの多様化が進む中で、2022年11月に労働基準法施行規則の一部を改正する省令が公布されました。今後、厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者の口座への資金移動による賃金支払い(以下賃金のデジタル払い)が可能となります。

### 賃金のデジタル払いとは

〇〇Payなどの名称で知られるキャッシュレス決済を利用するには、現在はあらかじめ銀行口座から決済用口座に資金をチャージしておく必要がありますが、賃金のデジタル払いを利用すると、銀行口座を介さずに給与等が決済用口座に直接入金されるようになります。

デジタル払いで受け取る賃金は貯蓄ではなく送金や決済での使用が目的とされています。そのため、決済用口座の残高上限は100万円とされており、振込の結果残高が上限を超える場合は、超過分はあらかじめ従業員が指定する銀行口座等に入金されます。

### 賃金のデジタル払いを導入するために会社が行うこと

賃金のデジタル払いの導入は会社に義務付けられていないため、導入するかどうかは会社ごとに選択することになります。導入する場合、実際に従業員に賃金をデジタル払いするには、会社は下記の①～③を行う必要があります。

- ① 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を代表する者)との間で労使協定の締結
- ② 就業規則へ賃金のデジタル払いについての追記
- ③ 利用を希望する従業員からは、書面又は電磁的記録にて個別の同意を得る

厚生労働省が発表した様式例によると、労使協定には賃金のデジタル払いが利用できる労働者の範囲や取扱指定資金移動業者の範囲等の記載を、同意書にはデジタル払いで受け取る賃金額や決済用口座の情報のほか、残高超過分の振込銀行口座についても記載を、それぞれ行うこととなっています。

なお、賃金のデジタル払いを導入した場合も、希望しない従業員に対して会社が利用を強制することはできません。

### 賃金のデジタル払いにより考えられるメリットとデメリット

メリットとしては、採用時の会社のイメージアップが考えられます。特に銀行口座開設のハードルが高いと考えられる、在留期間の短い外国人を採用したい会社や、短期のアルバイトを多く採用したい会社にとっては、デジタル払いが可能であることは有利に働くと思われれます。

デメリットとしては、導入の対応に加え、賃金支払い方法の管理や支払業務の面で会社の負担が増えることが考えられます。更にデジタル払いの導入を検討する際には、現在お使いのシステムの仕様がどのように変更されるかも確認が必要でしょう。

### もう少し補足！

厚生労働省の下記専用ホームページでは、現在賃金のデジタル払いについてのQ&Aや労使協定、同意書の様式例等が公開されており、今後もこちらで最新情報が公開される予定です。

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」

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyoyou/03\\_00028.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyoyou/03_00028.html)

会社によっては、日々の消費などに使う分として賃金の一部をデジタルで受け取れるようになることで、従業員の満足度向上も期待できると思われれます。資金移動業者が厚生労働大臣からの指定を受けるための申請開始は2023年4月1日からですが、その後の指定審査には数か月が見込まれるため、実際に会社が賃金のデジタル払いを利用できるようになるまでにはまだ時間があります。自社の状況に応じて、賃金のデジタル払いを導入するかを検討されてみてはいかがでしょうか。