

QUESTION?

賃金のデジタル払い（デジタル給与）の仕組みと導入検討時の留意点を教えてください。

ANSWER!!

1 賃金支払原則とデジタル給与

賃金は、①通貨により、②直接、③全額を、④毎月1回以上の決まった日に支払わなければならないのが原則ですが、③については、労働基準法上の例外として、税金や社会保険料、組合費等を控除した後の残額を支払うことが主流になっています。

労働者の同意に基づいて行われる口座振込も法律上は①の例外ですが、近年のキャッシュレス決済の普及（経済産業省調査による令和4年の決済比率は36%）や送金サービスの多様化に伴い、①の新たな例外として「賃金のデジタル払い」（以下「デジタル給与」という。）が可能になりました。

2 デジタル給与の仕組み

デジタル給与とは、賃金を、金融機関の口座ではなく、厚生労働大臣が指定する「〇〇ペイ」や「×払い」といった資金移動業者のアカウント（IDとパスワードによって管理される個人認証情報のこと）に振り込むことをいいます。

デジタルとはいえ「お金」ですから、現金化できない業者独自のポイントや「△△△コイン」といった仮想通貨での支払はできません。また、給与を振り込むことでアカウントの残高が100万円を超える場合は、超過分がアカウントからあらかじめ労働者が指定した金融機関の口座に振り込まれます。

3 デジタル給与のメリット・デメリット

令和2年の公正取引委員会の調査によれば、消費者の約4割が「デジタル給与の利用を検討する。」と回答しています。

一般に、アカウントへの送金は口座振込ほど手数料がかからない場合が多いので、使用者としては給与支給コストの削減につながります。

外国人が日本の金融機関で口座を開設することは制約が多いことから、母国への送金が容易になる点で外国人労働者を求人する場合にはアピールポイントになるでしょう。金融機関口座からのチャージの手間が省けるので従業員満足度の向上にもつながります。

一方、デジタル給与システムの導入に伴う初期コストの負担や賃金の一部だけをデジタル給与にすることも可能なため給与担当者の作業量が増加する点がデメリットであるといえます。

4 デジタル給与導入の手続き

デジタル給与を導入する場合は、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者との間で、対象となる労働者や資金移動業者の範囲などを定めた労使協定を締結した上で、デジタル給与を希望する労働者に対し、厚生労働省が定めた様式の「同意書」裏面に記載された留意事項（特に、アカウントは「預金」目的ではなく、あくまでも「決済」目的であること。）などを説明して同意を得る必要があります。また、就業規則（賃金規程）の改正も必要です。

デジタル給与についての詳しい情報や上記の同意書の様式が、厚生労働省のホームページに「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」として掲載されていますので参考にしてください。

POINT☆

- デジタル給与はキャッシュレス化の流れに合わせて認められた賃金支払原則の例外です。
- 会社の実情に合わせてデジタル給与導入のメリット・デメリットを検討しましょう。
- 導入する場合は過半数組合・過半数代表者との書面による合意のほか、デジタル給与を希望する労働者に対し丁寧に説明し、同意を得る必要があります。