

## 賃金のデジタル払いについて

令和5年4月より「賃金のデジタル払い」が可能になります。賃金の支払は、労働基準法では「現金払い」が原則であり、労使同意のもとに「銀行口座等へ振込」ができましたが、キャッシュレス決済を推進し国際競争力を強化するという政策を背景に、「デジタルマネーでの支払い」が選択肢に加わり、いわゆる「〇〇ペイ」等のアプリ口座を賃金振込先として指定できるようになります。

### ①賃金のデジタル払いとは

賃金のデジタル払いとは、企業が銀行の口座を介さずに、スマートフォンの決済アプリや電子マネーを利用して賃金を振り込むことができる制度のことです。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、賃金受取に活用するニーズも高まっていることから、今般、使用者が労働者の同意を得た場合に、一定の要件を満たすものとして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（いわゆる賃金のデジタル払い）が、令和5年4月からできることとなります。

（※）銀行以外で送金サービスを提供する登録事業者で、ソフトバンク系の「PayPay（ペイペイ）」やLINEの「LINEペイ」などが知られています。

### ②賃金デジタル払いのメリットとデメリット

中小企業が賃金デジタル払いを導入すると、どのようなメリット・デメリットがあるのでしょうか。

#### （1）メリット

- 銀行口座を持たない従業員へ賃金デジタル払いでの支給が可能：外国人労働者のような銀行口座開設へのハードルが高い従業員への賃金支給方法として、デジタル払いという選択肢が広がります。
- 従業員への福利厚生の一環：賃金のうち、一定額はQRコード決済や電子マネーでの支給を、というニーズに対応できます。
- 振込手数料の削減：資金移動業者の振込手数料は、銀行の振込手数料よりも安いケースが多いです。そのため、従業員の賃金を銀行に振り込むよりもデジタル賃金として支払う方が、振込手数料のコストを削減できる可能性があります。
- 社会の変化へ対応している企業というイメージの向上：賃金のデジタル払いを許可・促進するという企業の姿勢は、社会の変化や多様性を理解し、重視するという企業メッセージを内外に与える効果があると考えられます。そして結果的に、採用面や従業員のエンゲージメントの観点でプラスの効果が期待できます。

#### （2）デメリット

- デジタル払いと賃金払いの二重運用が発生：賃金の一部をデジタルで、残りは銀行口座へ、という要望が多いことが想定されます。銀行口座・デジタル賃金の二重データ管理が必要となるなど、管理が煩雑になることが想定されます。
- 賃金システムの改修・新たなシステムの選定や導入が必要：現在使用されている賃金システムがデジタル払いに対応するかの確認が必要です。対

応しない場合、仕様変更・システム改修を行うか、新たに対応するシステムを選定・導入することが必要です。

### ③資金移動業者への賃金支払は安全か？

大切な賃金の振込先としての資金移動業者の安全性が気になります。

「厚生労働大臣の指定する資金移動業者が破綻した場合には、賃金受取に用いる口座の残高が保証機関から速やかに弁済されます。具体的な弁済方法は、資金移動業者ごとに異なりますので、賃金のデジタル払いを選択する際にご確認ください。（厚生労働大臣が指定した資金移動業者は、指定が行われ次第公表されます）」…厚生労働省のホームページより

### ④賃金のデジタル払いの導入に向けて

導入にあたっては、労働者は使用者に強制されことなく、自由意思によって賃金支払方法を選択できるよう、十分に配慮される必要があります。

導入時手続きとして必要となるのは「労使協定の締結」をして、「従業員への十分な説明」、「複数の選択肢を提示すること」です。

「賃金のデジタル払い」導入のための労使協定で締結すべき内容は、「対象労働者の範囲」「対象となる賃金の範囲及びその金額」「取扱資金移動業者の範囲」「実施開始時期」等になります。

また、就業規則に賃金の支払方法として「賃金のデジタル払い」を追加すること、同意書を作成して、希望する個々の労働者の同意を得ることも必要です。

賃金システムが対応するかどうか、現在使用しているシステムが対応できない可能性があります。改修やシステム変更にどれくらいのコストや期間かかるのかを確認し、システムの対応を進めましょう。

従業員情報の収集・管理に向けた準備として「賃金のデジタル払い」では、銀行口座情報に代わるデジタル賃金支払いのためのID情報が必要です。ID情報は個人情報にあたるため、情報の収集・管理の方法などを決めて行く必要があります。

デジタル賃金の導入は利便性の向上やコスト削減などといったメリットが多く、希望する従業員が一定数いることも考えられます。一方で懸念点もあるため、会社としては制度の内容やメリット・デメリットをよく理解したうえで導入すべきか慎重に検討する必要があります。

お困りごとがございましたら、エムケー人事コンサルティングまでお気軽にご相談ください。

あなたの会社に元氣と未来を届けます！