

労働法令のポイント

労働基準関係

令和5年4月1日より賃金のデジタル払いが可能に

令和4年11月28日に労働基準法施行規則の一部を改正する省令（厚労令158）が公布され、改正後の労働基準法施行規則（以下、労基則）が令和5年4月1日に施行される。これにより、一定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（以下、指定資金移動業者）の口座（以下、指定資金移動業者口座）への資金移動による賃金の支払い（以下、デジタル払い）が可能となる。

これまで、賃金の口座振り込み等を行う場合の企業における対応は、行政通達（平10.9.10 基発530）により示されていたが、当該通達も本改正省令に係る通達（賃金の口座振り込み等について〔令4.11.28 基発1128第4.以下、通達〕）に合わせて廃止された。ここでは、賃金のデジタル払い導入における留意点について解説する。

労働基準法施行規則の一部を改正する省令（令4.11.28 厚労令158）

佐保田 藍 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 賃金の支払い方法

賃金の支払いは、労働基準法および労基則が定める方法に限られる。今回の労基則改正により、これまでの以下①～③の方法に加え、④の方法によって支払うことが可能となる。

- ①直接労働者へ通貨での支払い（同法24条1項）
- ②労働者が指定する銀行その他の金融機関における労働者本人の預金または貯金への振り込み（労基則7条の2第1項1号）
- ③労働者が指定する一定要件を満たす預り金に該当する労働者本人の証券総合口座への払い込み（労基則7条の2第1項2号）
- ④労働者が指定する指定資金移動業者口座への資金移動（労基則7条の2第1項3号）

2. デジタル払い導入の要件

【1】**預貯金口座への振り込みまたは証券総合口座への払い込みを労働者本人が選択できること**
従来、預貯金口座への振り込みまたは証券総合口座への払い込み（以下、預貯金口座等への振り込み）によって賃金を支払う場合、1行、1社に限定せず複数とする等、労働者の便宜に十分に配慮すること（通達）とされており、労働者の状況に応じて柔軟に賃金の支払い方法を選択できるよう配慮することが求められていた。これに加え、デジタル払いの場合は、デジタル払い以外の選択肢として預貯金口座等への振り込みができることが導入の条件となる。したがって、企業は賃金の支払いの選択肢をデジタル払いのみとすることはできないことに留意が必要である。

【2】支払い先が指定資金移動業者口座であること

賃金のデジタル払いが可能となる資金移動業者口座は、労基則7条の2第1項3号に定める【図表1】の要件をすべて満たす、指定資金移動業者口座に限られる。令和5年4月1日から資金移動業者が厚生労働大臣に指定申請を行い、厚生労働省の審査を経て指定される。企業は導入する資金移動業者が指定資金移動業者であるか、厚生労働省が公表する指定資金移動業者一覧で事前に確認する必要がある。

【3】デジタル払いに関する必要な事項を説明した上で、労働者の同意を得ること

預貯金口座等への振り込みによって賃金を支払う場合は、従前から労働者本人の同意が必要であったが、デジタル払いをする場合、企業はこれに関する必要な事項【図表2】を説明した上で同意を取得しなければならない（「労働基準法施行規則の一部を改正する省令の公布について」令4.11.28 基発1128第3）。なお、当該同意は、書面または電磁的記録（以下、書面等）による必要がある。

同意と併せて、労働者は本人名義の資金移動業者口座を「指定」する必要があるが、使用者または使用者から委託された指定資金移動業者が必要な事項を説明した上で、労働者の指定が行われた

場合は、使用者から同意を強制された等の特段の事情がない限り同意が得られているものと解される。なお、当該書面等には以下の内容が記載されていることが必要である（通達。項目内の太字は、今回の改正内容）。

イ) 口座振り込み等を希望する賃金の範囲およびその金額

ロ) 労働者が指定する金融機関店舗名ならびに預金または貯金の種類および口座番号等、指定資金移動業者の場合は、業者名、サービスの名称、口座番号、名義人、その他口座を特定するために必要な情報があればその事項^{※1}

ハ) 開始希望時期

二) 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および口座番号等^{※2}

※1 指定資金移動業者の口座を特定するために必要な情報は、指定資金移動業者ごとに異なり得るため、厚生労働省が公表する指定資金移動業者一覧にて確認が必要。

※2 資金移動業者の指定要件の一つに、口座内の資金が100万円を超えた場合、速やかに100万円以下とするための措置を講じることがあり（【図表1】①）、100万円を超えた場合は超過分等を労働者が指定する預貯金口座等へ当日中に送金する対応が求められる。したがって、労働者は当該送金先となる口座番号等をデジタル払いの同意と併せて指定することが必要。

図表1 資金移動業者の指定要件

①	労働者に対して負担する為替取引に関する債務の額が100万円を超えることがないようにするための措置または当該額が100万円を超えた場合に当該額を速やかに100万円以下とするための措置を講じていること
②	破産手続き開始の申し立てを行ったときその他為替取引に関し負担する債務の履行が困難となったときに、労働者に対する債務の全額を速やかに弁済することを保証する仕組みを有していること
③	労働者の意に反する不正な為替取引その他の当該労働者の責めに帰することができない理由で労働者に損失が生じたときに、当該損失を補填する仕組みを有していること
④	最後に資金移動があった日から少なくとも10年間は、労働者に対する債務を履行できる措置を講じていること
⑤	口座への資金移動が1円単位でできるための措置を講じていること
⑥	口座の資金が現金自動支払機を利用する方法や通貨による受け取りが1円単位でできるための措置（少なくとも毎月1回 [※] は手数料がかからない）を講じていること ※ 「毎月1回」とは「毎月1日から月末までの間に1回」を意味する。
⑦	賃金の支払いに関する業務の実施状況および財務状況を適時に厚生労働大臣に報告できる体制を有すること
⑧	上記のほか、賃金の支払いに関する業務を適正かつ確実に行うことができる技術的能力を有し、かつ十分な社会的信用を有すること

図表2 デジタル払いに関して説明が必要な事項

①	資金移動業者は、預金もしくは貯金または定期積金等を受け入れていないこと。併せて資金決済に関する法律等における滞留規制を踏まえ、指定資金移動業者口座への資金移動を希望する賃金の範囲およびその金額（希望額等）は、各労働者において、その利用実績や利用見込みを踏まえ、為替取引に用いられる範囲内に設定する必要があること。また、希望額等の設定に当たっては、指定資金移動業者が設定している口座残高上限額（100万円以下）および指定資金移動業者が1日当たりの払い出し上限額を設定している場合には当該額以下に設定する必要があること
②	指定資金移動業者の破綻時には、指定資金移動業者と保証委託契約等を結んだ保証機関により、労働者と保証機関との保証契約等に基づき、労働者に口座残高の弁済が行われること
③	労働者の意思に反して権限を有しない者の指図が行われる等により指定資金移動業者口座の資金が不正に出金等された際に、労働者に過失がない場合には損失額全額が補償されること。また、労働者に過失がある場合には個別対応を妨げるものではないが、損失を一律に補償しないといった取り扱いとはされないこと。なお、労働者の親族等による払い出しの場合、労働者が虚偽の説明を行った場合等においては、この限りではないこと。損失発生日から一定の期間内に労働者から指定資金移動業者に通知することを補償の要件としている場合には、当該期間は少なくとも損失発生日から30日以上は確保されていること
④	払い出し（現金化）の手段については、各指定資金移動業者により異なるものの、現金自動支払機（CD）または現金自動預払機（ATM）の利用や預貯金口座への出金等の通貨による受け取りが可能となる手段を通じて、少なくとも毎月1回は労働者に手数料負担が生じることなく指定資金移動業者口座から払い出しができること
⑤	口座残高については、口座に係る資金移動が最後にあった日から少なくとも10年間は債務が履行できるようにされていること

[4] 事業場において労使協定を締結すること

預貯金口座等への振り込みにより賃金を支払う場合およびデジタル払いを行う場合は、事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者と、次の①～④を記載した書面等によって協定を締結しなければならない（通達。項目内の太字は、今回の改正内容）。

- ①口座振り込み等の対象となる労働者の範囲
- ②口座振り込み等の対象となる賃金の範囲およびその金額
- ③取扱金融機関、取扱証券会社および取扱指定資金移動業者の範囲
- ④口座振り込み等の実施開始時期

[5] 資金移動は賃金の全額が所定の賃金支払い日に払い出し得るように行われること

預貯金口座等への振り込みにより支払われる賃金は、所定の賃金支払い日の午前10時ごろまでに払い出しまたは払い戻しが可能となっていること

が必要である（通達）。デジタル払いの場合は、所定の賃金支払い日の午前10時ごろまでに、賃金の全額が、労働者の預貯金口座への出金指図、店舗等における代金支払いへの充当や第三者への送金指図等の為替取引としての利用ができる状態となっていること、および賃金の全額が所定の賃金支払い日のうちに払い出し得る状態となっていることが必要である。

3. 実務上の留意点

今回の労基則改正は賃金の支払い方法の選択肢を追加することが目的で、労働者と企業の双方が希望する場合に限り利用が可能であり、一方的に企業がデジタル払いを強制することはできない。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につれ、これらのサービスを通じて賃金を受け取ることを希望する労働者は増えることが予想される。企業は留意点や導入時の要件を確認した上で、賃金支払いの選択肢の一つとして、支払い体制を構築することが望まれる。