



給与のデジタルマネー払い 導入前の検討事項と基礎知識

71

厚生労働省は、給与のデジタルマネー払いを令和3年度のできるだけ早期に制度化を目指すとして、明し具体的な制度案を示しました。給与のデジタルマネー払いが解禁されるとどのような支払方法が可能となるか、可能となる為の要件はどのようなものか、現時点での方向性をもとに解説します。

1、賃金の通貨払いの原則

労働基準法24条1項は、賃金は通貨で直接労働者にその全額を支払わなければならないと定めています。デジタルマネー払いとの関係で問題となるのは、賃金の通貨払いの原則です。但し、法令も

しくは労働協約に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払いの方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、通貨以外のものでも支払うことができ、現在、労働者の賃金の多くが月1回銀行口座に振込まれる方法が一般的です。

2、デジタルマネーとは

デジタルマネーには数種類があり、いわゆる電子マネー（Suica等）のデジタルマネー（第三者型前払式支払手段）は、利用者が事前にチャージした範囲内で決済に利用できるものです。今回の給与のデジタルマネー払いとして解禁が

検討されているのは、資金移動業（銀行以外の事業者が為替取引を行うこと）で発行されるPay Pay等の決済のみならず送金や出金を可能とするデジタルマネーが想定されています。

3、資金移動業

資金移動業者は、資金決済法上、利用者から預かった資金の全額以上の資産を、事業資金と別に用意し、供託等の倒産隔離の図られた方法により保全が義務付けられています。銀行と異なり、受入できるのは為替取引を



行う資金だけです。銀行が行う為替取引との違いの説明が必要とされており、預金の受入を伴わず、資産保全や還付の仕組みが異なる事を理解して利用者が利用することが想定されています。また、「賃金の確実な支払」を

担保するため一部の追加保全の条件をみたく資金移動業者のみに限定する必要があるとしています。

4、今後の見通しと賃金のデジタルマネー払いの意義

今後、資金移動業者の口座に関する支払いが認められるか否かは議論に注視する必要がありますが、厚生労働省は早期に実現を目指すとしています。賃金のデジタルマネー払いは、ポストコロナ・多様な働き方に適応した社会を実現

するために、働き手の利便性向上、外国人・非正規労働者なども取り残さない金融包摂と社会課題の解決といった意義があるとされています。

さらに、新しい働き方（兼業や副業）を行う場合に給与の受取り方に利便性があれば、受取り側では複数企業からの受取りを一元化できる、収入管理を一元化して税務申告まで一括で手続きできるといったメリットもあると言われています。経費精算などとともに賃金のデジタルマネーでの振込が認められるようになれば、企業システムのデジタル化にも寄与することが期待されます。

（おおにし社会保険労務士事務所所長、特定社会保険労務士、ホワイト企業推進社会保険労務士協議会会員）

イラスト・伊藤香澄