

議論白熱「給与のデジタル払い」、年内導入の利点と課題

政府が成長戦略に掲げる「キャッシュレス推進策」の目玉となる「給与のデジタル払い」。この解禁を巡って、労働政策審議会労働条件分科会の議論が白熱しています。「給与の賃金デジタル払い」とはどのような仕組みで、労使双方にいかなるメリットがあるのか。一方で、導入した場合の不安材料としてどんな課題が挙がっているのでしょうか。「丁寧に慎重な議論」を強調しつつも、政府の閣議決定案件とあって年内解禁に向けた準備を急ぎたい厚生労働省。労働者側は拙速な導入に反対のスタンスを崩していませんが、一定の安全網の整備を経て導入へ向かう見通しです。難航している背景を含め、議論の現状を整理して今後の展開を探ります。

労働者は現在、企業から現金で直接、または銀行などの金融機関に振り込んでもらう形で賃金（給与）を手に入れています。今回の議論は、この2つの方法以外に、デジタルマネーを使った賃金の支払いを可能にしようとするものです。既に、「〇〇ペイ」と呼ばれるスマホの決済アプリが複数存在しており、労働者が希望すれば、賃金の全部または一部を企業がそれらを使って「入金」できることになります。

「デジタル払い」を認める場合は、「通貨で直接、労働者に全額支払う」と定める労働基準法第24条の省令改正が必須。現在、例外で認めている「銀行など金融機関」に「資金移動業者」を加える必要があります。この耳慣れない「資金移動業者」は現在80社（2020年12月現在）存在し、銀行以外で送金サービスを提供する登録制の事業者です。スマートフォンのアプリ上で決済機能なども提供する「PayPay（ペイペイ）」や「LINE ペイ（ラインペイ）」などがそれにあたります。

「便利になるなら解禁すればいい」「デジタル時代だ」「世界の常識」――。容認派からはよく聞かれる言葉ですが、労働者保護の観点からみると短絡的にはいえないようです。まず、資金移動業者の業界団体である一般社団法人 Fintech 協会の資料などに基づいてデジタル払いのメリットをまとめると、

- (1) 給与の受け取り方を多様化し、選択肢・自由度を増やす。
- (2) 口座を開きにくい外国人らも金融サービスを受けられる。
- (3) デジタル社会における新たな価値の創造に資する。
- (4) キャッシュレス化で感染機会の減少に寄与する。
- (5) 給付金の振り込みなど、自治体施策とも親和性が高い。

など、「ウィズ・コロナ」時代も見据えた提言をしています。

一方、「課題を取り除いてから解禁すべき」との姿勢を明確にする労働組合の連合。労政審での主張によると、具体的な課題として、

- (1) 資金移動業者が破綻した場合、払い戻しに日数がかかる。
- (2) 預金者保護法のような共通の保護規定がない。
- (3) 資金移動業者の業務範囲は無制限に可能だが、監督官庁である金融庁が監督指導できる範囲は限られている。
- (4) 個人情報データの保護・取り扱いに関する検討が不十分。
- (5) 資金移動業は口座への滞留を前提としておらず、滞留資金または滞留防止に関する検討が足りない。

などを挙げています。

「賃金デジタル払い」の是非を巡る議論は、単なる利便性だけでなく、その先につながるイノベーションにも影響する重要なテーマです。世界では珍しい月給制を採用する日本のあり方や、生活スタイルにも新しい形が生まれるかもしれません。現在の労政審の状況を見ると、労働者側は「一致団結して慎重審議。安全網の整備などは、解禁して走らせながらの運用は断じて許さない」のスタンス。使用者側は「方向性は理解する。ただ、入金するのは使用者側であり、これが手間やリスクにならないか」という雰囲気。学者らがメンバーの公益委員は「拙速は好ましくない」という意見と、「課題に向き合い、先行しているアメリカの事例なども参考として前向きに検証・検討すべき」といった意見が交錯しています。

こうした状況下にはありますが、政府は安全網を整備して年内に導入の目途をつける見通しです。「賃金デジタル払い」の効果と課題を見極め、導入を見据えたアンテナと戦略が必要な模様です。

「無期転換ルール」の見直し議論スタート

厚生労働省は今春、2013年4月に施行された改正労働契約法の「無期転換ルール」の見直しなどを議論する有識者検討会を立ち上げました。「無期転換ルール」は、同じ企業との間で定期労働契約が反復更新されて通算5年を超えると、労働者の申し込みによって無期労働契約に転換される制度で、18年4月から権利行使できる労働者が出ています。同検討会ではこのほか、勤務地限定や職務限定などの「多様な正社員」の雇用ルールについても議論します。今秋にも報告書を取りまとめ、改正に向けた次のステップとなる労働政策審議会での議論の「たたき台」にする方針です。

「無期転換ルール」については(1)無期転換を希望する労働者の転換申し込み機会の確保、(2)無期転換前の雇い止め、(3)通算契約期間およびクーリング期間の妥当性、(4)無期転換後の労働条件、(5)有期雇用特別措置法の活用状況――など。「多様な正社員」は主に「雇用ルールの明確化」について検討します。非公開で企業や労働組合のヒアリングを実施した後、6月上旬から実態調査などを踏まえた本格的な議論に入る模様です。

取材・文責 株式会社アドバンスニュース



製造請負優良適正事業者 第 2010001(04) 号
令和元年度厚生労働省受託事業
請負事業適正化・雇用管理改善推進事業
製造請負優良適正事業者認定制度

株式会社 平山 TEL:03-5783-3571 (代) <http://www.hirayamastaff.co.jp>
東京本社：〒108-0075 東京都港区港南 1-8-40 A-PLACE 品川 6 階

