

「賃金デジタル払い」労政審で議論再開、早期実現目指す政府

キャッシュレス化の促進や多様な賃金支払いのニーズに対応する「賃金デジタル払い」について、政府は早期実現を目指しています。厚生労働省は、厚労相の諮問機関である労働政策審議会に対して昨年4月、制度設計案の骨子を示していますが、労働者側が決済アプリを扱う資金移動業者の安全面での脆弱性などを指摘して導入に強く反発。“冷却期間”を経て、この春、約1年ぶりに議論を再開しました。政府は成長戦略の一策として、本年度内に制度化を整えたい考えです。この仕組みが企業と働く人にどのようなインパクトを与えるのか。メリットとデメリット、制度設計などについてお伝えします。

企業が労働者の希望に応じて、銀行口座を介さずに給与の一部または全部を決済アプリなどに振り込むことを可能にする仕組みです。実現するためには、「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条の省令改正が必要で、現在、例外で認めている「銀行」に「資金移動業者」を加えなければなりません。

金融庁に登録している「資金移動業者」は、現在80社存在します。いわゆるキャッシュレス決済サービスを展開している事業者で、大手では「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。

「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はいかないようです。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) 外国人労働者が金融サービスの恩恵を受けられる
- (3) キャッシュレス化はコロナなどの感染機会を減らす
- (4) 金融機関の再編が進む中、利用者の利便を補完するなど、ウィズ・コロナを見据えた有効性を提言しています。

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者側は、

- (1) 資金移動業者が破綻した際、払戻までに時間がかかる
- (2) 銀行の預金者保護法のような共通の安全規定がない
- (3) 決済利用に伴う個人情報データの取り扱いが不十分
- (4) 滞留資金、滞留防止に関する検討が不十分

などを挙げ、十分に安全網の整備がなされていない状態で解禁に突き進むことを警戒しています。

こうした双方の見解を踏まえた厚労省の制度設計案は、資金移動業者の活用を企業が労働者に強制しないことを前提に、かつ事業者は厚労相が指定する形をとります。逆に指定を取り消すこともできます。指定の要件として、

- (1) 債務を速やかに保証する仕組みがある
- (2) 不正取引などが生じた場合に損失補償できる
- (3) ATMで1円単位の受け取りができ、毎月1回は手数料の負担なく換金できる

- (4) 業務の実施状況や財務状況を厚労相に報告できる
- (5) 業務を適正・確実に遂行できる技術的能力を有し、社会的信用がある

の5つすべてを満たしていることを挙げています。

この内容に使用者側は「労働者には賃金の多様な受け取りニーズがあり、選択肢を広げることができる」と肯定的。一方で、運用上の懸念点として「企業にあらたな負担が生じるのではないか」「労働者の同意のためにどこまで説明すればよいのか」「技能実習生など外国人への説明が難しいのではないか」と指摘しています。

労働者側は「個人情報保護や不正引き出しなど安全面の懸念が多い」など、さらなる安全性の担保を訴えています。審議会には、金融庁のフィンテック監理官や賃金決済モニタリング室長、デジタル・分散型金融企画室長も出席しており、5月以降の議論の行方が注目されます。

「解雇無効時の金銭救済」で報告書、厚労省の有識者検討会

厚生労働省の有識者会議「解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会」は4月、無効となった解雇救済の選択肢を増やす観点から「申し立ては労働者に限定。金銭支払いによる解雇を許容するものではない」などとする報告書をまとめました。2018年6月に設置された同検討会は、約4年にわたる長丁場の議論を経て、着地に漕ぎつけた格好。今後は議論の舞台を労働政策審議会に移し、制度導入の有無を含めて検討を進める見通しです。

このテーマは、「必要・容認論」と「不要・否定論」が真っ向からぶつかる日本の労働政策、法制上の課題です。雇用の柔軟化・流動化を促す方策として肯定的に捉えられる一方で、「カネでクビ切り」との批判もあって賛否が分かれます。第2次安倍政権発足直後の2013年から議論を活性化させ、新制度として法制化を目指している政府ですが、本格的に労政審の俎(そ)上に載せることができないまま現在に至っています。

報告書の「対象となる解雇・雇い止め」の中で、「労働者の申し立てが前提で、金銭による解雇を許容するものではない」と明記。「クビ切り放題」といった批判や指摘を避けるために強調したものとみられます。

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

