

今春解禁「賃金デジタル払い」 上限100万円、ニーズは？

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」が、今年4月に解禁されます。2年半にわたり、労働政策審議会で「労働者の同意」「資金移動業者の指定要件」「指定・指定取り消し」を中心に課題や懸念点を議論してきた「賃金デジタル払い」。厚生労働省は4月の施行後に厳正な事業者指定を実施する方針で、実際に振り込みが開始されるのは夏ごろになる見通しです。「賃金デジタル払い」は、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全部または一部を決済アプリなどに振り込む仕組み。支払う企業にも、働く人にも身近な「賃金」だけに、新たな支払方法の要所を整理します。

政府は、「賃金デジタル払い」を実現するため、「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条の省令を改正し、現在、例外で認めている「銀行」に「資金移動業者」を加えました。

金融庁に登録しているキャッシュレス決済サービスの資金移動業者は85社（2022年10月末現在）あり、大手では「PayPay（ペイペイ）」や「d払い」など。厚労相が安全性などの基準を設けて指定します。議論の中で、指定事業者の経営体力などのハードルが数段階上がったこともあり、指定される資金移動業者は一桁台に留まる見通しです。

資金移動業者に課せられた主な運用ルールとして、

- (1) 賃金支払に係る口座残高の上限額を100万円以下に設定。100万円を超えた場合は速やかに100万円以下にするための措置を講じる
- (2) 破綻などにより口座残高の受け取りが困難となったとき、労働者に口座残高の全額を速やかに弁済する
- (3) 最後に口座残高が変動した日から、少なくとも10年間は労働者が当該口座を利用できる措置を講じる
- (4) 賃金支払に係る口座への資金移動が1円単位でできる措置を講じる
- (5) ATMを利用すること等により、通貨で1円単位の受け取りができ、かつ、少なくとも毎月1回はATMの利用手数料の負担なく賃金の受け取りができるようにする

——などがあります。

こうしたルールでの運用開始を前に、企業側は「中小企業の送金の手数料や活用の際の負担を軽減してほしい」と指摘。労働者側は「支払われた賃金の安全性が担保されるよう厚労省や金融庁の体制づくりが急務」と注文を付けています。

パート・アルバイト、短期派遣の働き手にニーズも

「給与デジタル払い」は働く現場に広がっていくのでしょうか。労働経済に詳しい識者からは「パート・アルバイト、短期派遣などスポットで働くゾーンにとっては、常時多彩なキャンペーンを展開している決済アプリに全額払いこんでもらうといったニーズが浸透しやすい。その後に月給固定が染みついていく層に広がる」と分析。資金移動業者もそうした行動様式を念頭に、パート・アルバイトを多く抱える企業や派遣

元事業者への接近または連携打診に乗り出す模様です。

デジタル払いのメリットとしては、

- (1) 働き手の給与の受け取り方を多様化し、選択肢・自由度が増える。
- (2) 外国人や非正規労働者なども金融サービスの恩恵を受けられる。
- (3) デジタル社会におけるサービスの更なる普及、新たな価値の創造に資する。

——などが挙げられています。

企業は働く人のニーズや経理の手間などを見極めながら、導入の有無を検討していくことになります。

2023年「変わる2つの労働法制」

「働き方改革」などをはじめ、この数年、企業が準備・対応を求められる雇用労働法制の改正や見直しが相次いでいます。2023年も、企業幹部や人事担当者が見逃すことのできない新たな法改正が施行される見通しです。

1, 月60時間超の時間外、割増賃金率を一律「50%」

まず、時間外労働とは「法定労働時間（1日8時間・週40時間）を超える労働」を指します。この月60時間を超える時間外労働の割増賃金率は、既に大企業が2010年4月から50%となっていました。中小企業は適用が猶予され、月60時間を超える時間外労働についても25%の割増賃金を支払えばよいとされてきました。

しかし、4月1日以降は中小企業も月60時間超の時間外労働について、割増賃金率が50%に統一されます。10年以上にわたって猶予されてきただけに、中小企業では「25%が当たり前」といった感覚が浸透していますが、賃金関係の法律違反となるので注意と準備が必要です。

2, 育児休業の取得状況の公表を義務付け

改正育児・介護休業法により、4月1日から育児休業の取得状況の公表について義務付けられる企業の範囲が拡大されます。これまでは、厚生労働大臣によって「プラチナくるみん認定」を受けている企業だけが対象でしたが、従業員1000人超の企業すべてに拡大されます。具体的には①男性の育児休業等の取得率②育児休業等と育児目的休暇の取得率について、自社のホームページなどで公表する形となります。

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

