

弁護士が語る！経営者が知っておきたい法律の話(第102回)

2023年4月、賃金のデジタル払いが可能に

2023.03.20



2023年4月1日より、企業は従業員に支払う給与などの賃金について、PayPay(ペイペイ)、LINEペイなどスマートフォン決済サービスなどを提供する資金移動業者の口座へのデジタル払いが認められます。

これは、労働基準法(以下:労基法)上の賃金支払い諸原則のうち通貨払いの原則に新たな例外を認めるものであり、その実施にあたっては、いくつかの要件があります。そこで今回は、企業が賃金のデジタル払いを実施するための要件やポイントについて解説します。

労働基準法上は通貨払いが原則

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」とされています(労基法24条1項)。このうち、「通貨で」の部分を通貨払いの原則といえます。労基法が通貨払いの原則を採用しているのは、賃金は労働の対価として労働者の生活の糧となることから、労働者に確実に支給されるように、価格が不明瞭で換価にも不便な現物給付を禁止するためです。

ただし、同条項書において、「厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合」には、通貨以外のものでの支払いが認められています。そして、これを受けて、労働者の同意がある場合には、賃金の銀行口座などへの振り込みが認められています(労基法施行規則第7条の2)。これにより、近年は現金手渡しでなく、銀行振込が多くなっているのはご存じの通りです。

賃金のデジタル払いは、キャッシュレス決済の普及や送金サービスの多様が進む中、資金移動業者の口座への資金移動を給与などの受け取りに活用するニーズが一定程度見られることを踏まえ、この例外の一つとして、新たに認められたものです(改正労基法施行規則7条の2、第3号)。

賃金のデジタル払いの実施要件

企業が賃金のデジタル払いを実施するには条件があります。まず、従業員が引き続き銀行口座などへの振り込みを選択できるようにすること。そして、次に掲げる①から⑤の事項について説明した上で、当該従業員の同意を得なければなりません。

こうした条件を設けているのは、賃金は労働者の生活の糧となることから、労働者に確実に支給されるようにしなければならないとする通貨払い原則の趣旨から導かれるものといえます(なお、②のみは、資金移動業者の口座の資金は「預金」ではなく、「送金」や「決済」を目的としていることに基づく制約です)。

- ① 資金移動業者が破産などにより債務の履行が困難になったときは、企業が従業員に対して負担する債務(給与など)を速やかに保証する仕組みを有していること。

- ② 資金移動業者の口座残高上限額を100万円以下とし、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ていること。
- ③ 企業が従業員に対して負担する債務(給与など)について、従業員の責めに帰すことができない事由によって口座の資金が不正に出金され、それにより従業員に損失が生じたときは、当該損失を補償する仕組みを有していること。
- ④ 資金移動業者口座の口座残高が最後に変動した日から少なくとも10年間は口座残高が有効であること。
- ⑤ 現金自動支払機(ATM)の利用などによって、資金移動業者口座の資金を1円単位で払い出すことができ、かつ、少なくとも毎月1回は手数料を負担せず払い出すことができること。また、資金移動業者口座への資金移動が1円単位でできること。

なお、企業が利用する資金移動業者は、厚生労働大臣の指定を受ける必要があり(指定資金移動業者)、指定の要件として上記①～⑤のほか、次に掲げる⑥、⑦を満たす必要があります。

- ⑥ 賃金の支払いに関する業務の実施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していること。
- ⑦ ①～⑥のほか、賃金の支払いに関する業務を適正かつ確実に実行す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。

賃金のデジタル払い実施の注意ポイント… 続きを読む