

# 賃金デジタル払い可

企業が賃金の一部をキャッシュレス決済口座などに振り込む「デジタル給与払い」が、来年度にも可能になる見通しとなった。デジタル口座の残高の上限は100万円、それを超える分は従来通り銀行口座などに振り込む。厚生労働省の審議会が13日に大筋で合意した。年度内に必要な省令改正が行われる予定だ。

▼7面II保護不透明  
賃金は現金で労働者に支払うことが労働基準法で定められている。例外として銀行口座などへの振り込みが認められており、そこにデジタル口座を加える。

## 厚労省方針 d払いやd払い

対象となるのは「ペイペイ」

「d払い」「楽天ペイ」といったキャッシュレス口座などだ。こうした口座を運用する「資金移動業者」は全国の財務局に8月末時点で85社が登録している。これらのうち、一定の条件を満たして厚労相の指定を受けた業者が、賃金の支払先になれる。

企業はデジタル給与払いを行う場合、対象となる労働者の範囲や利用する資金移動業者などについて、労働組合などと協定を結ぶ必要がある。そのうえで、労働者が望むか同意した場合に、給与の全額か一部をデジタル口座に振り込む。

む。

労働者の意に反してデジタル払いをすることを防ぐため、労働者が同意書を提出することを条件とし、守らない場合には労働基準監督署が指導などを行う。

デジタル払いは、労働者にとつてはキャッシュレス決済をチャージせずに使えるメリットがある。外国人労働者は、母国へ送金するときの手数料が銀行を経由するより安くなるといった可能性もある。

一方、デメリットとしては、業者が破綻したり不正取引があったりした場合に、労働者が損害を被る懸念が指摘されてきた。厚労省は、業者に事前に十分な保証金を供託することを義務づけるなどして、損害を原則全額補償する仕組みを整える方針だ。(橋本拓樹)

給与の支払い方法は？



メリット

- ・チャージなしで使えて便利に
- ・外国人が母国に送金しやすく？

課題

- ・業者の破綻(はたん)や、不正引き出し
- ▶ 原則金額を補償(無過失の場合)
- ・同意なくデジタル払いにされないか
- ▶ 同意書を必須に。違反には労働基準監督署が対応

# デジタル給与 保護不透明

## 上限100万円 破綻時の対応は業者任せ

「労働者の生活を支える賃金は、安全性と確実性が担保されていることが大前提。単に便利だといっただけで安全性に疑念が残るようなものを軽々に認めることはできない」

13日に開かれた厚生労働省の審議会で、連合の高橋裕子・総合政策推進局長は議論を進めることは認めつつ、その釘を刺した。

審議会で議論が始まったのは2020年8月。政府が閣議決定した成長戦略に「20年度のできるだけ早期の制度化を図る」と盛り込

### 識者「労働者の意思尊重を」

この日の審議会で新たに、口座にためられる金額の上限を100万円とする仕組みが提案され、労働者代表からも「制度の整合性がとれた。資金保全が担保できる方策の一つと受け止

めている」と評価する声があがった。

ただ、破綻時に上限100万円を実際にどう保証するかは、不透明な部分が残る。厚労省はこれまで、業者が払う供託金をもとに、民間の保証機関を活用して支払う仕組みを示してきた。

だがそれはあくまで一例で、「実際にどのように保証するかは各事業者が決める」(担当者)と説明しており、業者任せの感がぬぐえない。

デジタル給与払いについて、働き手の権利に詳しい

賃金をキャッシュレス決済の口座に振り込む「デジタル給与払い」が解禁される見通しとなった。口座残高は100万円が限度だ。ただ、業者が破綻した場合などの賃金の保護が十分なのか不透明な面もあり、識者は「労働者側にはメリットが少ない」と指摘する。

### ▶1面参照

まれた。ただ、デジタル払いに用いる口座の安全性などをめぐり労働者側の反発が強く、21年4月からは1年近く議論が中断した。

課題とされた一つが、サービスを担う資金移動業者が破綻したときに口座内の金が迅速かつ確実に保証されるのか、という点だ。政府はこれまで、破綻時の保証額は上限100万円と説明してきた。一方で口座にためられる金額の上限は設定されていなかったため、労働者のリスクが大きいとみられていた。

嶋崎量弁護士は「キャッシュレス決済の事業者や、企業側のニーズに応えた制度だ」と話す。銀行よりキャッシュレス決済の方が振り込み手数料が低いケースがあり、企業側がそれを担当

てに一方的にデジタル払いを決める可能性がある指摘。「労働者の意思が尊重されるように、企業側へ啓発することが重要だ」と訴える。

(三浦博平、橋本拓樹)