



**弁護士に学ぶ!**

# 成長のための企業法務

アンビシャス総合法律事務所 弁護士 奥山 倫行

## 第73回 労務（賃金のデジタル払い）

### Question

当社では、賃金のデジタル払いの導入を検討しています。導入にあたっての留意点を教えてください。

### Answer

令和5年4月1日に労働基準法施行規則の一部が改正されて賃金のデジタル払いが可能になりました。大企業が賃金のデジタル払いを導入したとの報道を目にした方も多いかと思いますが、今後は中小企業でも導入を検討する企業が増えるかもしれません。賃金のデジタル払いの導入に向けた留意事項をまとめましたので、検討にあたり参考にしてください。

### 1. 賃金のデジタル払いの導入

労働基準法上、使用者は賃金を支払う際には、原則として通貨で支払わなければならないと定められています（労働基準法24条1項本文）。

しかし、すべての場面で通貨でしか支払えないのは不便なので、現金払いの例外として、労働者の同意を得たうえで、1) 銀行口座等への支払と、2) 証券総合口座等への支払による方法を採用することが認められています（労働基準法24条1項但書、労働基準法施行規則7条の2）。そのため現状としては、労働者の同意を得たうえで、銀行口座への支払を行っている企業が多いと思います。

そのような状況の中で、賃金の現金払いの新たな例外として、3) 賃金のデジタル払い（厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者の口座への資金移動による賃金支払）が認められました（労働基準法施行規則の一部を改正する省令（令和4年11月28日公布）に基づく同施行規則7条の2第1項第3号等の新設）。キャッシュレス決済の普及に伴い、賃金のデジタル払いのニーズが増え、それに対応するためのルールメイキングが行われたかたちです。

### 2. 導入にあたっての留意点

企業が、賃金のデジタル払いを導入する場合には、以下の手順を経る必要があります。それぞれ留意点がありますので、ご確認ください。

#### (1) 指定資金移動業者の選定

まずは、指定資金移動業者を選定する必要があります。賃金の支払先口座として選択できるのは、厚生労働省から指定された資金移動業者の口座でなければいけません。厚生労働省から指定された資金移動業者は、厚生労働省のホームページ上に掲載されていますので、そちらを確認しながら選定することになります。本稿の執筆時点では、PayPay株式会社1社だけが掲載されていますが、他にも審査中の資金移動業者が存在するので、今後は複数社が増えてくると思います。

## (2) 就業規則の変更

次に、就業規則がある場合には就業規則の変更が必要になります。就業規則には賃金の支払方法が記載されていますので、賃金のデジタル払いに関する記載を追記し、労働基準監督署に届け出る必要があります。なお、就業規則の変更にあたっては、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合と、ない場合には労働者の過半数を代表するもの（以下「労働者側の代表者」といいます）の意見を聴取し、意見書を添える必要があります。

## (3) 労使協定の締結

続いて、労働者側の代表者と労使協定を締結する必要があります。労使協定の締結に際しては、以下の各事項を記載した書面又は電磁的記録で行う必要があるのご確認ください（「賃金の口座振込み等について」（局長通達2）（令和4年11月28日基発1128第4号）参照）。

- ①口座振込み等の対象となる労働者の範囲
- ②口座振込み等の対象となる賃金の範囲及びその金額
- ③取扱金融機関、取扱証券会社及び取扱指定資金移動業者の範囲
- ④口座振込み等の実施開始時期

## (4) 労働者への周知と同意書の取得

労働基準法施行規則7条の2は、企業が賃金のデジタル払いを導入する場合、労働基準法施行規則7条の2第1項第3号イからへまでに掲げる要件に関する事項について説明し、当該労働者の同意を得なければならないと定めています。労働基準法施行規則7条の2第1項第3号イからへまでに掲げる要件の概要は以下のとおりです。

- ①資金移動業者口座の資金
- ②資金移動業者が破綻した場合の保証
- ③資金移動業者口座の資金が不正に出金等された場合の補償
- ④資金移動業者口座の資金を一定期間利用しない場合の債権
- ⑤資金移動業者口座の資金の換金性

これらの事項を全て網羅した同意書の取得手続は負担に思われるかもしれませんが、厚生労働省がホームページ上で必要事項が網羅された「資金移動業者口座への賃金支払に関する同意書」（以下「同意書」といいます）の雛型を公開していますので、実際にはこの同意書の雛型を利用して、労働者の同意を得たことを記録に残すのがよいと思います。

また、企業が説明しなければならない事項についても、同意書の2頁目に「資金移動業者口座への賃金支払に関する留意事項」として記載されていますので、その内容を労働者に丁寧に説明すれば問題ありません。

## 3. まとめ

賃金のデジタル払いの導入は、特定の資金移動業者を利用して、全ての労働者に対して画一的に行えばそれほど面倒はないと思いますが、労働者ごとに異なった扱いをしてしまうと却って手間が増えかねません。

他方で、賃金のデジタル払いへの移行ニーズは増えていくと思われるので、労働者の意向を確認しつつ、他社の導入事例を参考にして、自社で導入する際のメリット・デメリットを整理して検討してください。

---

### 《 著者略歴 》

札幌市出身。札幌南高校、慶應義塾大学卒業。同大学大学院在学中に司法試験に合格し、2002年から国内大手渉外事務所のTMI総合法律事務所にて勤務。同事務所で企業法務、事業再生、M&A、知的財産関連業務等に従事した後、2007年にアンビシャス総合法律事務所を設立し、現在に至る。著書に「創業者・経営者のための30分で分かる出口戦略-事業承継・MBO・IPO・M&Aの備え方」（プレジデント社）「成功する！M&Aのゴールデンルール」（民事法研究会）「弁護士に学ぶ！契約書作成のゴールデンルール」（民事法研究会）ほか多数。