

論
点
焦
点

第128回

動き出した「賃金デジタル払い」への期待と今後の展望

大和総研主任研究員 おさない さとし 長内 智

1 賃金デジタル払いが始動

厚生労働省は、2024年8月9日、賃金デジタル払いを取り扱う事業者として初めてPayPay株式会社を指定した。賃金デジタル払いとは、企業が労働者の賃金をキャッシュレス決済サービスなどで提供する「資金移動業者」（第二種）の口座に支払うことをいう。

労働基準法では、労働者の賃金について通貨（現金）で支払うことを原則としている。例外規定として、従来、①銀行その他金融機関の預金または貯金への振込み、②金融商品取引業者の預り金（証券総合口座）への払込み、のいずれかによって支払うことができた。そして、2023年4月に施行された改正労働基準法施行規則により、③資金移動業者の口座への支払い、が新たに追加されたのである。

賃金デジタル払いを取り扱う事業者は、事前に労働者保護や当局への報告体制等に関する所定の要件を満たした上で厚生労働大臣の指定を受けなければならない。他の例外規定の場合と異なり、賃金デジタル払いを取り扱う第二種資金移動業者の口座には100万円の上限が設けられているため、その上限を超えた場合の資金移動先として預貯金口座等を指定することが要件として定められている。もともと賃金デジタル払いの議論は、日本で働く外国人労働者などが銀行口座を開設しなくても賃金を受け取りやすい金融環境を整備することが主な目的であったが、結果として、銀行その他金融機関の口座開設が必須となった。

改正労働基準法施行規則が施行された当初は、半年程度で指定を受けた事業者が賃金デジタル払いのサービスを開始するという見方もあったが、最初となるPayPay株式会社の指定までに1年5

ヵ月程度の時間を要した。また、同社によると、国内初の賃金デジタル払いは2024年9月25日に実施された。

2 労働者側のメリットと利用意向

賃金デジタル払いの労働者側のメリットとしては、普段利用しているキャッシュレス決済サービスの口座で賃金を直接受け取るによりチャージ（入金）する手間を省けるというものが挙げられる。また、銀行口座振込は貯蓄用、賃金デジタル払いは日常の支払い分を指定するという使い分けも考えられる。このような第二口座としての活用は、キャッシュレス決済サービスの使いすぎ防止に役立つ面もある。さらに、賃金の受取日を柔軟に選べるようになる可能性があり、例えば、日払いのアルバイトの賃金を迅速に受け取ることなどが考えられる。

他方、今のキャッシュレス決済サービスでは、スマートフォンを操作して簡単にチャージできるものが多く、さらにクレジットカード経由でチャージできる場合はポイントが付与されるという金銭的メリットも存在する。そのため、実際には、チャージする手間を省けるという恩恵はそれほど魅力的でないと考える人も多いとみられる。また、資金移動業者の口座には金利が付かないという点にも留意したい。現在、日本の預貯金金利はかなり低いものの、今後、日本銀行の利上げにより預貯金金利が上昇する場合、金利の付く預貯金口座を愛好する人が増える可能性もある。

労働者の利用意向について、株式会社NTTデータ経営研究所とNTTコム オンライン・マーケティング・ソリューション株式会社の調査（2023年12月）を確認すると、「ぜひ使いたい」と「どちらかといえば使いたい」という回答割合

が合わせて22%程度であり、年代別には若い世代ほど賃金デジタル払いを利用しようという意向が高い。調査結果については幅を持つてみる必要があるものの、労働者側に一定のニーズが存在していることを読み取れる。

3 企業側の導入意義と留意点

企業が新たに賃金デジタル払いを導入する意義としては、給与振込手数料を抑えて全体のコスト削減につなげられる可能性が挙げられる。これは、一般的に、資金移動業者の手数料の方が銀行よりも低いことによる。なお、現在、PayPay株式会社は、企業がPayPay銀行の法人口座を開設し、その口座から賃金デジタル払いを行うと給与振込手数料が無料になるという特典を提供している。

他には、賃金の受取方法が多様化することにより労働者の満足度を向上させる効果が期待される。また、キャッシュレス決済サービスの利用割合の高い若い世代や日雇いのアルバイトなどは賃金デジタル払いの利便性を感じやすいと思われ、企業が賃金デジタル払いに対応することにより、そうした人材の確保につながる可能性もある。

ただし、賃金支払い方法が増えることで新たに必要となるシステム対応コストなどを勘案すると、賃金デジタル払い導入による企業全体のコスト削減効果はあまり大きくないという見方がある点に留意したい。また、そもそも新たな支払い方法については、導入を急がず、具体的なメリットとデメリットを慎重に見極めながら判断したいという企業も多いとみられる。

実際、帝国データバンクの調査（2024年10月）によると、賃金デジタル払いについて「導入に前向き」と回答した企業の割合は3.9%にとどまっており、企業の慎重姿勢がうかがえる。「導入予定はない」と回答した理由としては、「業務負担の増加」「制度やサービスに対する理解が十分でない」「セキュリティ上のリスクを懸念」などの回答割合が高い。

このような状況を踏まえると、しばらくの間、

賃金デジタル払いを選択肢として提示する企業は一部に限られることも想定される。

4 賃金デジタル払いの今後の展望と課題

国税庁の統計によると、民間給与所得者数（2023年12月末）は6,068万人であり、賃金デジタル払いの潜在的な利用者数は非常に多い。もし、賃金デジタル払いの利用が広がれば、国内のキャッシュレス化の進展にも寄与すると期待される。

今後は、すでに導入意向を示している企業の従業員を中心に、利用者数が徐々に増加していくと見込まれる。2024年12月13日には株式会社リクルートMUFGビジネスが厚生労働大臣の指定を受けており、さらに審査中（執筆時点）の2つの資金移動業者が指定を受けられれば、利用者拡大にとって追い風となろう。ただ今後、賃金デジタル払いの普及拡大には乗り越えていくべき課題も少なくない。

例えば、近年、既存のネット銀行と連携し、新たにネット銀行を立ち上げる企業が増えており、その口座を給与振込口座に指定するとポイントが付与されるというキャンペーンを打ち出しているケースも多い。こうした銀行の顧客囲い込み戦略は賃金デジタル払いと競合する。また、賃金デジタル払いの開始に向けて企業と労働者の間で労使協定を締結する必要があるが、現状、労使ともに慎重姿勢が強い。さらに、もともとキャッシュレス決済サービスをあまり利用しない人にとって賃金デジタル払いは選択肢となりにくい。

こうした中、賃金デジタル払いが今後広く普及するには、ポイント付与や他の金融サービスとの連携など追加的な付加価値を打ち出し、労働者の顧客満足度をいかに高めていくかが課題になると考える。

Profile 長内 智

1977年生まれ。2006年早稲田大学大学院経済学研究科博士課程単位取得退学、大和総研入社。現在、金融資本市場担当。2023～2024年度一橋大学国際・公共政策大学院の非常勤講師、2023～2024年財務省「CBDC（中央銀行デジタル通貨）に関する有識者会議」の有識者、2024年金融庁金融審議会「資金決済制度等に関するワーキング・グループ」の専門委員を務める。