

金融経済 ニュースの着眼点

株式会社大和総研
金融調査部 主任研究員

長内 智



第67回 いよいよ「デジタル給与」が始動

企業の労働者への賃金支給方法として、「デジタル給与」による支払いが開始します。ただ、新しい仕組みであるため、聞いたことはあっても具体的にどのようなものか分からないという人も多いでしょう。そこで今回は、賃金の支払い方法に関する規則とデジタル給与について概観した上で、デジタル給与のメリットや実際の従業員のニーズ、今後の課題と展望について解説します。



デジタル給与の概要 ～賃金の新たな支払い方法

2024年8月、PayPay株式会社は、デジタル給与による賃金支払い（デジタル給与払い）を取り扱う事業者として厚生労働大臣から指定を受けたと発表しました。デジタル給与払いとは、簡単にいえば、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を提供する「資金移動業者」の口座に支払うことです。

現在、労働基準法では、労働者の賃金は通貨（現金）で支払うことが原則となっています。昔は、企業が現金を給料袋に入れて労働者に手渡しで支給していた時代もありましたが、今は、預貯金口座への口座振込で賃金を支給しているケースがほとんどだと思います。これは、賃金支払い方法の例外規定として、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も認められているためです。

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おいて、③資金移動業者の口座への支払い、が追加されました。これにより、キャッシュレス決済サービスの口座に賃金を振り込むデジタル給与払いも制度的に可能となったのです。

ちなみに、フリーランス・事業主の報酬は、以前から資金移動業者が提供する広い意味での

「デジタルマネー」で支払うことができました〔図表〕。また、労働者に対する支払いも、経費・交通費の精算等を行う際にデジタルマネーによる支払いが認められており、今回、新たに賃金支払いでの利用が可能になったというわけです。

〔図表〕 デジタルマネーによる支払い

	労働者	フリーランス・事業主
賃金・報酬	新たに可	可
経費・交通費の精算等	可	可

〔注〕 ここでの労働者は、労働基準法に基づく

〔出所〕 労働基準法・同施行規則より大和総研作成

現在、資金移動業者は、資金決済法において3つの類型（第一種～第三種）に区分されており、そのうちデジタル給与払いは、第二種資金移動業者のみ取り扱うことができます。

さらに、資金移動業者は、事前に労働者保護や当局への報告体制など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りません。当初は、改正労働基準法施行規則が施行されてから半年程度で、指定を受けた事業者がデジタル給与払いのサービスを開始するという見方もありました。しかし、結果として、最初の指定までに1年5カ月程度の時間を要した形です。



② デジタル給与払いの恩恵とは？ ～若い世代の利用意向が高い

デジタル給与払いの労働者側の恩恵としてよく指摘されるのは、普段利用しているキャッシュレス決済サービスの口座にデジタル給与を直接支払うことでチャージ（入金）する手間を省けるというものです。ただし、今のキャッシュレス決済サービスは、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するとポイントが付与されるという金銭的メリットもあります。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ます。

別の利点としては、給与を受け取る日や受け取る回数を選べるようになるなど、受け取り方法の選択肢が増える可能性があります。例えば、すでにデジタル給与払いを利用しているフリーランスの場合、仕事をしたその日のうちに報酬を受け取れるサービスが好評ようです。さらに国内では、企業が副業を認めるケースが少しずつ増えており、複数の企業から給与を受け取る労働者にとって、受け取り日を柔軟に選択できるようになれば、家計管理の面で便利だと思います。

それでは実際、国内では、デジタル給与払いについて、どのように考えられているのでしょうか。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が実施した2023年のアンケート調査によると、「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22%程度となっています。

また、同比率を年代別に確認すると、20歳代が35%、30歳代が26%、40歳代が21%、50歳代と60歳代が13%となっており、若い世代ほどデジタル給与払いを利用しようという意向が高い傾向にあります。この調査結果から、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ます。

③ 今後の課題と展望 ～労使協定が第一歩

今後、デジタル給与払いの利用が広がっていくためには課題も存在します。例えば、デジタル給与払いを開始するには、企業と労働者の間で労使協定を締結する必要があります。ただし、現状、労働者の賃金支払い方法は預貯金口座への口座振込だけで特段問題はなく、デジタル給与払いについては、その費用対効果等を慎重に見極めたいと考える企業も多いでしょう。

また、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入会キャンペーンを打ち出しているケースも多く見られます。このような銀行の顧客囲い込み戦略は、デジタル給与払いと競合すると考えられます。

こうした点を踏まえると、デジタル給与払いは、すでに導入方針を示しているソフトバンクグループ10社などを中心に徐々に導入が進むと見込まれるものの、広く普及するにはポイント付与など、追加的な付加価値を打ち出す必要があるかもしれません。

おさない さとし 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（金融資本市場担当）。2008～10年大和証券に出向（海外市場担当）、2010年大和総研に帰任（新興国、日本経済担当）。2012～14年内閣府参事官補佐として経済財政白書、月例経済報告などを担当。2014年大和総研に帰任（日本経済担当）、2018年より現職（金融資本市場担当）。CFP®認定者。執筆書籍：『デジタル化する世界と金融—北欧のIT政策とポストコロナの日本への教訓』金融財政事情研究会、2020年、共著。『トランプ政権で日本経済はこうなる』日本経済新聞出版社、2016年、共著。『リーダーになったら知っておきたい 経済の読み方』KADOKAWA、2015年、共著。