

2018年11月21日

二者択一の絶対王者キャッシュの牙城

～日本でキャッシュの牙城は切り崩せるか？～

経営コンサルティング第一部 主任コンサルタント
小針 真一

2019年10月に予定されている10%への消費増税に合わせ、政府は増税分の2%をポイントで還元することを検討している。その条件がキャッシュレス決済とされていることから、突如脚光を浴びることとなったキャッシュレス決済であるが、これまでのクレジットカードやデビットカードでの決済に加え、Fintechとスマホの普及により続々とサーバー型電子マネーや仮想通貨などのサービスが登場しており、決済や送金手段として早い・安い・簡単という三拍子揃った利便性から存在感を高めている。

1. 乱立するも利用率は低調な日本のキャッシュレス決済

日本ではクレジットカード、デビットカード、Suicaやnanaco、Edy、アリペイやアップルペイなどの電子マネー、仮想通貨などサービス数は乱立しているものの、実際にそれらを用いたキャッシュレス決済比率では後進国としての位置づけに甘んじている。経済産業省の調査（2015年）によれば、日本のキャッシュレス決済比率は18.4%とドイツの14.9%に次ぐ水準の低さであり、中国の60%や韓国の89.1%に遠く及ばない。

その要因として、日本におけるキャッシュレス決済に必要なインフラ整備が中小の小売店舗を中心に遅れていること等が指摘されているが、むしろ日本は現金を使用する環境に恵まれ過ぎているため、敢えてキャッシュレス化に対応する必要に迫られていないという指摘の方がしっくりくる。

日本は治安の良さから日常的に現金を持ち歩いても強盗に遭う等、身の危険を感じるストレスがほとんどなく、街中の銀行やATMで手軽に現金を引き出せる金融システムの整備により現金の利便性が非常に高い。更に、日本銀行券（円）はそれ自体の品質の高さや偽造防止技術による信頼性の高さもあって保有の満足度も高く、日本人の現金への傾斜を強めているとも考えられる。

他国では現金忌避の流れがあり、店によっては現金拒否という意味の「CASH FREE」や「NO CASH ACCEPTED」という意思表示をするケースが見受けられるのとは対照的である。

2. 賃金の電子マネー振込が解禁？

労働の対価として支払われる「賃金」は、労働者保護の観点から労働基準法で「通貨」で「直接」支払うことが定められている。今では当たり前となっている銀行振込でさえ、法律上は本人の同意を得たうえで例外的に認められたものである。更に最近では、賃金を電子マネーとして振込むことも例外的に認めようとする議論が進められているようである。

賃金を電子マネーで振込むことは、その換金性や保水性（安全性）の観点から銀行振込よりもハードルが高いと思われるが、仮に実現すれば日本のキャッシュレス比率を一気に高める可能性がある。例えば高校生のアルバイト代や専業主婦のパート代が電子マネーとしてスマホ等に振り込まれれば、学生や主婦等これまでクレジットカードの取得に制限があり、キャッシュレス決済に馴染みが薄かった層でも一気にキャッシュレス決済が進むことが想定される。また、銀行口座を経由しない仕組みは、これまで銀行口座の開設が難しかった外国人労働者の利便性を飛躍的に高め、キャッシュレス決済比率の増加と、国内労働力不足の解消として期待される外国人労働者の訪日増加を同時に達成できるかもしれない。

3. 報酬としての株式付与の普及

少し論点は異なるが、コーポレートガバナンス強化の流れで、日本でも報酬の一部を株式で付与する企業が増えつつある。これは企業価値向上を目指した役員へのインセンティブプランとして、あるいは役員と株主の利害共有を図る仕組みとして2016年4月に事実上解禁された。更に、この流れは役員向けのスキームから、一般従業員も対象としたスキームとして広がりを見せ、大和証券調べでは2018年11月2日時点で上場企業のおよそ1割にあたる384社が既に導入（または導入の公表を）している。なお、384社のうち95社（およそ4社に1社）は一般の従業員も付与の対象としている。

ただし、従業員（労働者）を付与の対象とする場合には、役員を付与対象とする場合にはない留意事項がある。先に触れた賃金の電子マネー振込と同様、従業員（労働者）の「賃金」は、法律上は「通貨」で支払う必要があるため、株式報酬の付与は、あくまでも賃金とは別概念で（賃金を減額することなく上乘せで）任意恩恵的または福利厚生給付として行われるというロジックの構築が必要となる。

更に障壁の一例として、報酬として株式を交付する際に会社の自己株式を処分する手法を採用すると、金融商品取引法上は会社と役員（従業員）の間の株式の売買に該当することからインサイダー取引規制の問題が生じる点。報酬は株式で受け取っても納税は現金で行う必要があるため、納税資金の準備が必要となるタイミングではインサイダー取引規制がネックとなり、タイミングよく株式を売却して現金化することが困難である点等が挙げ

られる。

更に法人税の観点でも、譲渡制限の解除条件の設計において業績指標の目標値を設定し、その達成率に応じて譲渡制限を段階的に解除しようとする場合、付与する報酬は損金算入の要件の一つである「事前確定届出給与」に該当せず（更に「業績連動給与」にも該当せず）損金算入が認められない方向への税制の改正が行われた。

実際、株式報酬の導入を支援するコンサルティングの現場では、株式報酬の付与には現金報酬にはない様々な制約や規制が障壁となり、結局は金銭報酬が最良で、株式報酬の導入は時期尚早という結論に落ち着くことも多い。コーポレートガバナンスの強化という「総論」ではご賛同頂けるものの、インサイダー取引規制や税制の扱いといった「各論」で反対となり、結局キャッシュに勝てない状況は非常に残念に思う。

4. 保護から成長への方針転換

「預貯金から投資へ」、「金銭報酬から株式報酬へ」、「キャッシュからキャッシュレスへ」と様々な政策が打ち出されるものの、二者択一という相対比較においてキャッシュは絶対王者であり、日本政府がキャッシュレス決済比率として目標に掲げる「今後10年（2027年まで）で40%」という数値の達成は、規制緩和や税制の優遇等の思い切ったテコ入れがなければ容易ではないだろう。

日本は成熟した国家であるが故、規制等のルールが多く、国際競争力上の足かせとなっていることも懸念される。先の労働基準法の賃金の支払いに関する条文は、およそ70年前に定められたものであるが、現代の働き方やニーズに合わなくなっている部分があるのではないか。また、株式報酬を導入する際の障壁であるインサイダー取引規制に関しても、企業が報酬の位置づけで自己株式を処分する場合には、その目的や趣旨が明確なことから、一定の開示を条件に金融商品取引法上の売買から除外するなどの規制緩和が望まれる。

ところで、日本の恵まれた現金決済の環境（金融サービス）を維持するために我々ほどにほどのコストを負担しているのだろうか。貨幣の製造コスト、輸送コスト、保管コスト、警備コスト、ATM等の設置や運用コストなどで年間数兆円規模との試算が多いようである。これは現金が無くなれば不要な社会コストであり、北欧のスウェーデンやデンマークなどでは既に大幅なコスト削減に成功している。日本でもその一部の削減が可能となれば、キャッシュレス化の推進に向けたインフラ整備や優遇策に相当のお金を回せるであろう。例えば、キャッシュレス比率が89.1%で世界1位となった韓国は、元々は日本と同様キャッシュ社会であったが、政府主導によって年間のクレジットカード利用額の20%の所得控除（上限30万円）を認め、更にクレジットカードの利用時に宝くじの権利を付与するなどの優遇策によって、クレジットカード利用率の大幅な引き上げに成功している。

今回取り上げたいいくつかの二者択一の例を見ても、日本ではキャッシュが絶対王者に君臨している。日本が国策としてその牙城を切り崩すには、既存ルールからの脱却やキャッシュの対抗馬への優遇策など思い切ったテコ入れが必要となるだろう。

消費増税により税収を増やししながら、消費の落ち込みを防ぎ、更にキャッシュレス化を推し進めるという日本政府の三兎を追う施策がうまくいくか見守っていきたい。

－以上－

参考文献

- キャッシュレス・ビジョン（経済産業省平成 30 年 4 月）
- キャッシュレスの現状と推進（経済産業省 2017 年 8 月公表）
- 電子マネー革命がやって来る！（株式会社財界研究所 2017 年 4 月）