

2021年5月10日 全13頁

デジタル給与がもたらす金融サービスの変革と課題

銀行ビジネスを揺るがす「ゲーム・チェンジャー」となるか？

金融調査部 主任研究員 長内 智

[要約]

- 昨今のデジタル給与導入に向けた動きは、2017年末以降の外国人労働者向けペイロール・カードの議論から始まった。現在、労働者の給与の資金保全や迅速な現金化対応といった「労働者保護」の問題が最大の焦点であり、労働者保護策の行方が今後の議論を大きく左右する要因となっている。
- デジタル給与が解禁された場合、企業は、コスト削減効果よりも手間とコストが増える可能性がある点に注意したい。銀行側には、大きなメリットは生じにくく、長期的には、給与口座という銀行と顧客との接点が徐々に消失し、これまでの銀行を起点とした資金フローが大きく変化することも想定される。
- 資金移動業者にとって、デジタル給与の導入はビジネス拡大の機会となるが、銀行や同業との顧客獲得競争の激化により、デジタル給与関連事業をマネタイズ（収益化）できなくなるおそれもある。他の自社サービスとの相乗効果等を通じた収益モデルの確立が今後の課題となろう。

1. はじめに

現在、企業が従業員の給与をスマートフォンのキャッシュレス決済アプリなどに直接入金できる、デジタルマネーによる賃金支払い（デジタル給与）の導入に向けた議論が活発化している。これは、2021年1月以降、労働政策審議会労働条件分科会において「資金移動業者の口座への賃金支払について」という議題の審議が複数回行われ、デジタル給与導入に向けた動きが本格化してきた影響も大きい。

内閣府の最新のGDP統計によると、国全体でみた雇用者報酬は2020年に約280兆円と非常に巨額であり、もし給与のデジタル化が急速に進むことになれば、既存の銀行口座を起点とした資金フローや金融システム等に及ぼす影響もかなり大きくなる可能性がある。そこで、本稿では、これまでのデジタル給与を巡る議論を概観するとともに、あらかじめ押さえておきたいデジタル給与に関する4つの論点について検討する。さらに、関係主体別にデジタル給与の主な「長所」と「短所」を整理した上で、今後注目すべき点や課題について論じる。

2. これまでの経緯と現状について

デジタル給与に関する主な出来事を時系列で振り返り、デジタル給与の議論がどのような経緯で浮上してきたかを確認するとともに、その主な注目点についても取り上げる。また、これまで政府が示してきたデジタル給与の導入時期とその後の動向についても概観する。

(1) 外国人労働者向けペイロール・カードが起点

労働者のデジタル給与導入に向けた動きは、元々、銀行口座の開設が困難な外国人労働者向けに「ペイロール・カード」口座への賃金支払いを可能とする規制緩和の議論から始まったものである。ペイロール・カードとは、簡単に言えば、企業が従業員の給与や諸手当の振り込みを行うために利用できるプリペイドカードの一種であり、従業員はこのカードを使って買い物や各種支払い手続き、現金の引き出しを行うことができる。また、銀行口座を利用するより低い手数料で海外に送金できるケースもある。

米国をはじめ海外では、銀行口座を持たない労働者が一定数存在しており、そうした人たちは給与を主に小切手や現金で受け取っていた。小切手と比べると、ペイロール・カードには、労働者にとって支払いや換金が容易であり、企業にとってはコストを抑制できるといった利点があることなどから、近年、その普及が進んできた。米国では、Visa や Mastercard などの国際的な決済企業が発行に関わっており、労働者は、国内に数多く存在する決済ネットワークの対応店舗でペイロール・カードを利用することができる。

他方、日本では、大半の労働者が銀行口座を保有しており、賃金支払い手段としてペイロール・カードを導入する必要性の低い状況が続いていた。こうした中、2017年12月、東京都と株式会社 WORK JAPAN が国家戦略特区ワーキンググループにおいて、銀行口座の開設が困難な外国人労働者向けにペイロール・カード口座への賃金支払いを可能とする規制緩和を提案したのである（図表1）。この背景には、少子高齢化に伴い国内の労働力人口の減少傾向が続く中で、人手不足対策として外国人労働者の受け入れを拡大してきたことがある。実際、外国人労働者数と受入事業所数の推移を確認すると、いずれも2015年頃から増加ペースが加速している様子が読み取れる（図表2）。

日本にきて働く外国人労働者は、法律の定めに基づき、訪日後すぐに銀行口座を開設できないケースが多く、それに紐づいたクレジットカードを発行できないという問題も抱えている。そうした状況への対応策として、米国等で普及が進み、外国人労働者からのニーズも高いと考えられたペイロール・カードの導入が提案されたのである。また、東京都は、国際金融都市の実現に向けて金融機関をはじめとする外国企業の誘致拡大を目指しており、ペイロール・カードの導入はその推進策の一環という側面もあった¹。

¹ 例えば、2018年3月8日の国家戦略特別区域会議において、東京都の小池百合子知事はペイロール・カードの導入に関して「外国の方々日常生活を支障なく送ることができる金融環境が整って、ダイバーシティにつながる、ひいては外国企業をもっと誘致をするという取組みに資するもの」と述べている。

図表 1 : デジタルマネーによる賃金支払いの経緯

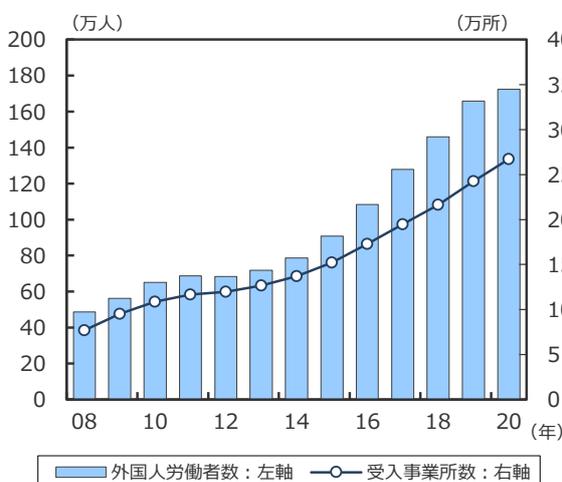
日付	主な出来事
2017年12月8日	国家戦略特区ワーキンググループのヒアリングにおいて、東京都と株式会社WORK JAPANが銀行口座の開設が困難な外国人労働者向けに「 ペイロール・カード口座 に賃金支払を可能とする規制の緩和」を提案
2018年3月8日	国家戦略特別区域会議において、東京都がペイロール・カードへの賃金支払いを提案
2018年12月17日	国家戦略特別区域諮問会議において、 デジタルマネーによる賃金支払い に関して「 できるだけ早期の制度改革を目指し 、資金保全のあり方などについて、労使団体、業界団体などの協議・検討を引き続き行い、結論が得られ次第制度化する」とされた
2019年6月21日	「成長戦略フォローアップ」(2019年6月閣議決定)において、「賃金支払について、給与受取側のニーズやキャッシュレス社会実現に向けた要請を踏まえ、賃金の確実な支払等の労働者保護が図られるよう、資金移動業者が破綻した場合に十分な額が早期に労働者に支払われる保険等の制度の設計が具体化されることを前提に、資金移動業者の口座への賃金の支払を可能とすることについて、労使団体と協議の上、 2019年度、できるだけ早期に制度化を図る 」とされた
2019年12月18日	国家戦略特別区域諮問会議において、デジタルマネーによる賃金支払いに関して「賃金の確実な支払などの労働者保護が図られるよう、資金移動業者が破綻した場合に十分な額が早期に労働者に支払われる保険等の制度の設計を早期に終え、労使団体と協議の上、 来年度早期の制度化を図る 」とされた
2020年7月14日	「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策(令和2年度改訂)」において、デジタルマネーによる賃金支払いに関して「 令和2年度できるだけ早期の制度化を図る 」とされた
2020年7月17日	「成長戦略フォローアップ」(2020年7月閣議決定)において、デジタルマネーによる賃金支払いに関して「 2020年度できるだけ早期の制度化を図る 」とされた
2021年1月18日	労働政策審議会(労働条件分科会)において、「資金移動業者の口座への賃金支払いについて」という議題で審議を実施。同年2月15日、3月16日、4月19日にも審議を実施
2021年4月19日	労働政策審議会(労働条件分科会)において、デジタルマネーによる賃金支払いの導入を見据えた「 資金移動業者の口座へ賃金支払を行う場合の制度設計案(骨子) 」を提示。具体的には、労働者の同意の下、資金保全や迅速な現金化、1円単位での資金移動など特定の要件を満たし、厚生労働大臣が指定する資金移動業者の口座への賃金支払いを認めるというもの

(注1) 赤字・下線は大和総研。

(注2) 過去には、2015年の規制改革会議において、民間企業からペイロール・カードの導入に向けた制度改革の提案がなされたが、その際は制度改革にまで至らず却下された。

(出所) 各種資料より大和総研作成

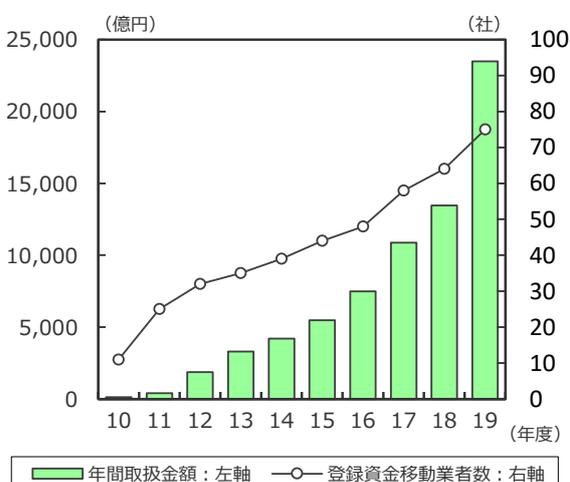
図表 2 : 外国人労働者数と受入事業所数



(注) 各年10月末時点。

(出所) 厚生労働省より大和総研作成

図表 3 : 登録資金移動業者の数と取扱金額



(出所) 一般社団法人日本資金決済業協会より大和総研作成

(2) キャッシュレス社会を見据えた給与のデジタル化

外国人労働者の受入体制の整備という観点から始まったペイロール・カード導入を巡る議論は、その後、政府の目指すキャッシュレス社会の実現という大きな潮流の下、労働者全体の給与のデジタル化という議論へ広く発展することとなった。その主な出来事としては、2018年12月に開催された国家戦略特別区域諮問会議において、デジタルマネーによる賃金支払いに関して「できるだけ早期の制度改革を目指し、資金保全のあり方などについて、労使団体、業界団体などの協議・検討を引き続き行い、結論が得られ次第制度化する」とされたことが注目される。

また、デジタル給与の導入を後押しする環境変化の1つとして、キャッシュレス化の進展に伴い資金移動業者（キャッシュレス決済企業等）の数とその取扱金額が増加してきたことが挙げられる（前頁図表3）。一般に、労働者にとってデジタル給与の送金先（振込先）となるキャッシュレス決済企業や決済金額の増加は、デジタル給与導入のハードルを下げる方向に働く。

デジタル給与の具体的な導入時期については政府の「成長戦略フォローアップ」（2019年6月閣議決定）において明示され、具体的には「労使団体と協議の上、2019年度、できるだけ早期に制度化を図る」とされた。しかし、デジタル給与の送金用アカウント（口座）を管理する資金移動業者が破綻した場合や口座の不正利用により、労働者が大きな金銭的不利益を被るリスクがあるといった懸念などから、制度改革に対して慎重もしくは否定的な意見も多く、当初予定されていた導入時期は後ずれすることとなった²。なお、翌年の「成長戦略フォローアップ」（2020年7月閣議決定）において「2020年度できるだけ早期の制度化を図る」とされたが、結果として、2020年度中の導入も実現できなかった。

デジタル給与の導入に向けて再び議論が本格化し始めたのは2021年に入ってからである。2021年1月28日、労働政策審議会労働条件分科会が「資金移動業者の口座への賃金支払いについて」という議題で審議を行った。同審議会は、翌2月から4月にかけて月一回のペースで開催され、4月の審議会資料の中で、デジタルマネーによる賃金支払いの導入を見据えた「資金移動業者の口座へ賃金支払を行う場合の制度設計案（骨子）」が提示された。

その主な内容は、労働者の同意の下、資金保全や迅速な現金化、1円単位での資金移動など特定の要件を満たし、厚生労働大臣が指定する資金移動業者の口座への賃金支払い（デジタル給与）を認めるというものである。現実的には、大手のキャッシュレス決済企業を中心とする資金移動業者が対象になると見込まれる。また骨子によれば、厚生労働大臣は、特定の要件を満たさなくなった資金移動業者について指定を取り消すことができる。

今後のデジタル給与導入の見通しについては、労働者保護に対する懸念が根強いと見込まれるため、さらなる審議が必要になる可能性もあり、依然として導入時期には不確実性が残る。ただし、菅義偉政権が推し進める経済社会の「デジタル化」や近年のキャッシュレス化という大きな潮流を踏まえると、基本的には、資金保全や迅速な現金化といった労働者保護のためのルール作りを進めながら、デジタル給与の導入に向けて一歩ずつ前進していくと見込まれる。

² 資金移動業者の送金用アカウント（口座）は、資金の滞留制限が設けられているなど、現金を預け入れておく銀行口座と異なる点もあり、そうした違いについては少し留意しておきたい。

3. 押さえておきたい4つのポイント

ここでは、デジタル給与を巡る論点のうち、法律や省令に関わる諸問題やデジタル給与に対する労働者側の需要など、実際の制度改正前にあらかじめ押さえておきたい重要なポイントを4つ取り上げる。

(1) すでにデジタル給与払いは存在

第一に、現在審議が行われている、キャッシュレス決済企業等の資金移動業者の送金用アカウント（口座）にデジタルマネーで賃金を支払うための規制緩和は、あくまでも労働基準法で規制されている労働者の賃金が対象である（図表4）。それに対し、規制の対象とならないフリーランスや個人事業主の報酬は、すでにデジタルマネーで支払うことができる。

例えば、民間のデジタル給与サービスには「助太刀 Pay」、「pring」、「Kyash」などあり、近年、それらを利用する人が徐々に増えている。なお、労働基準法上の労働者についても、経費・交通費の精算等を行う際にデジタルマネーを利用することができ、実際に従業員の立替経費の精算を銀行口座への振り込みでなく、民間の電子マネーの送金で行う動きが出始めている。

図表4：デジタルマネーによる支払いの可否

	労働者	フリーランス・個人事業主
賃金・報酬	不可 (労働基準法で規制)	可
経費・交通費の精算等	可	可

(注) ここでの労働者は、労働基準法に基づきものであり、「職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者」とされている。また、同法による賃金とは、「賃金、給料、手当、賞与其他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべて」のこと。

(出所) 労働基準法より大和総研作成

(2) 銀行口座への給与振り込みも例外扱い

第二に、賃金は、法律の定めにより通貨（現金）で支払うこととされており、今では当たり前のように利用されている銀行口座への支払いも「例外扱い」である。その例外扱いとして、本人の同意があれば、本人名義の口座への振り込みが可能となっている。

労働者の賃金支払い方法は労働基準法で定められており、一般に「賃金支払いの5原則」と呼ばれる原則に従って支払われなければならない。具体的には、(1) 通貨払いの原則、(2) 直接払いの原則、(3) 全額払いの原則、(4) 毎月1回以上払いの原則、(5) 一定期日払いの原則、の5つである（図表5）³。

³ この原則を示した労働基準法の第二十四条の条文は、巻末参考図表1を参照されたい。

図表5：「賃金支払いの5原則」と例外の概要

(1) 通貨払いの原則	賃金は、(自国)「通貨」で支払わなければならない(外国通貨、小切手は禁止)
(2) 直接払いの原則	賃金は、「労働者本人」に支払わなければならない(親方や代理人は禁止)
(3) 全額払いの原則	賃金は、その「全額」を支払わなければならない(賃金から控除・天引きは禁止)
(4) 毎月1回以上払いの原則	賃金は、毎月(1日～末日)「1回以上」支払わなければならない
(5) 一定期日払いの原則	賃金は、「一定の期日」に支払わなければならない(曜日指定や期間指定は禁止)
(1) の例外	労働者の同意のある場合、 本人名義の銀行口座や証券総合口座へ振り込みは可能 労働者の同意のある場合、小切手による退職金の支払いは可能
(2) の例外	法律上の「使者」(例えば、家族が使者になるケース)に賃金を支払うことは可能
	裁判所の決定で労働者の賃金が「第三者」に差し押さえられた場合、その「差押債権者」に支払うことは可能 派遣中の労働者の賃金を「派遣先」の使用者に預けて手渡しで支払うことは可能
(3) の例外	源泉所得税や住民税、社会保険料など、法令で控除について定められているものは、賃金から控除・天引きすることが可能
	労使協定のある場合、社宅賃料や社内預金、組合費、社内旅行積立金などを控除・天引きすることが可能
(4) の例外	年2回などの賞与や臨時に支払われる手当(退職金、死傷病手当、結婚手当)などの支払いは可能
(5) の例外	上記の賞与や臨時に支払われる手当などの支払いは可能
	日が変動する「月末」とする支払いや、休日で支払日が前後することは可能

(注1) 通貨とは、貨幣(硬貨)と日本銀行券(紙幣)のこと。

(注2) 代理人は自ら意思決定できるのに対し、使者は意思決定ができず、本人(ここでは労働者)の意思表示を伝達するだけの者。

(出所) 労働基準法、労働基準法施行規則、通貨の単位及び貨幣の発行等に関する法律、各種資料より大和総研作成

銀行口座に賃金を支払うことは、(1)により禁止されている。ただし、賃金支払いの5原則には、それぞれ例外規定が存在しており、(1)の振込先の例外規定については、労働基準法施行規則の第七条の二で定められている(図表5、巻末参考図表1)。そして、この例外規定の下、労働者に賃金が確実に支払われることを十分担保した上で、本人名義の銀行口座や証券総合口座への賃金支払いが認められているのである。

現在審議会で議論されているデジタル給与の導入は、賃金支払いの原則を定めた労働基準法(法律)ではなく、例外規定を定めた労働基準法施行規則(省令)を改正することにより実現を目指している。今後、審議会での議論を経てデジタル給与導入へと進む場合、その主な流れは、①労働基準法施行規則の改正案の公示、②パブリック・コメントの実施、③労働基準法施行規則の改正、となる⁴。

(3) デジタル給与に対する労働者側の需要

第三に、そもそも今回の規制緩和の対象となる労働者側にデジタル給与に対する需要が存在するのか、具体的なデータや先行事例から確認・検討しておくことも重要となる。

まず、デジタル給与に関する2つのアンケート結果を確認しよう。公正取引委員会のアンケート調査では、ノンバンクのコード決済を利用している人の約4割がデジタル給与の利用を検討

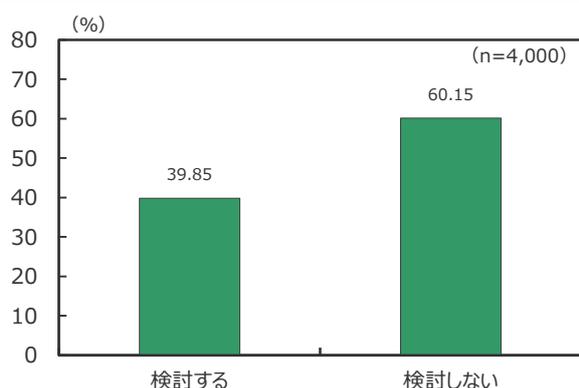
⁴ 労働基準法(法律)の改正は国会での可決が必要だが、労働基準法施行規則(省令)の改正には必要ない。

すると回答している（図表6）⁵。次に、一般社団法人日本資金決済業協会のアンケート調査を確認すると、直近3年以内に送金サービスを利用した人の約2割がデジタル給与を利用する意向があると回答している（図表7）。年代別には20代の若年層の利用意向が強く、男女別には男性の方が女性に比べて利用意向が強い。

これらのアンケート調査は、デジタル給与に対する抵抗感が比較的少ないとみられる人が調査対象者となっている点に留意する必要があるものの、総じてみると、労働者側に一定の需要が存在していると評価することができる。

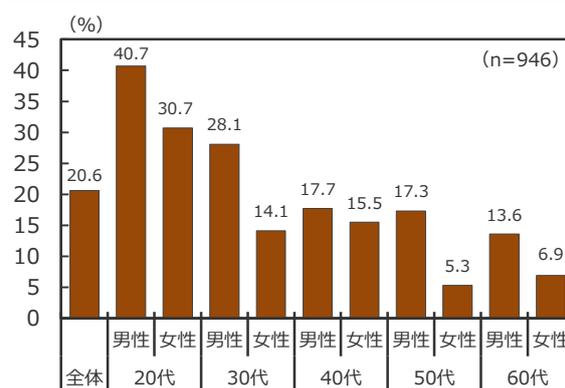
また、すでにフリーランスや個人事業主向けのデジタル給与サービスが登場しており、そのサービスの利用者数が徐々に増えているという現状もある。これは、給与受取時期の多様化といったデジタル給与のメリットが評価されたことによるものだと考えられる。当然、このメリットは、今回の規制緩和の対象となる労働者にとってもプラスに働く。このように先行するフリーランスや個人事業主のサービス利用動向に鑑みると、労働者の利用も一定程度期待できよう。

図表6：コード決済サービスへの賃金支払いについての意向



(注1) 「ノンバンクのコード決済事業者のアカウントに対して賃金の支払いが行えるようになった場合、自身が利用するコード決済のアカウントに賃金の一部を振り込むことを検討するか」という質問に対する回答(2019年12月20～29日に実施)。
 (注2) 調査対象は、コード決済を利用している人。
 (出所) 公正取引委員会(2020)「QRコード等を用いたキャッシュレス決済に関する実態調査報告書」より大和総研作成

図表7：ペイロールの利用意向ありの比率



(注1) ここでの利用意向ありは、ペイロールを「利用してみたい」、「まあ利用してみたい」と回答した比率の合計。
 (注2) 調査対象は、直近3年以内に国内/海外の送金サービスを利用したことがある人。
 (出所) 一般社団法人日本資金決済業協会(2020)「資金移動業者が行う送金サービスに関する調査【2020年】結果報告書」より大和総研作成

(4) 賃金の資金フローの変化

第四に、デジタル給与の導入前後における労働者の賃金の資金フローを見える形で整理することが全体像を理解する上で有益となる（図表8）。

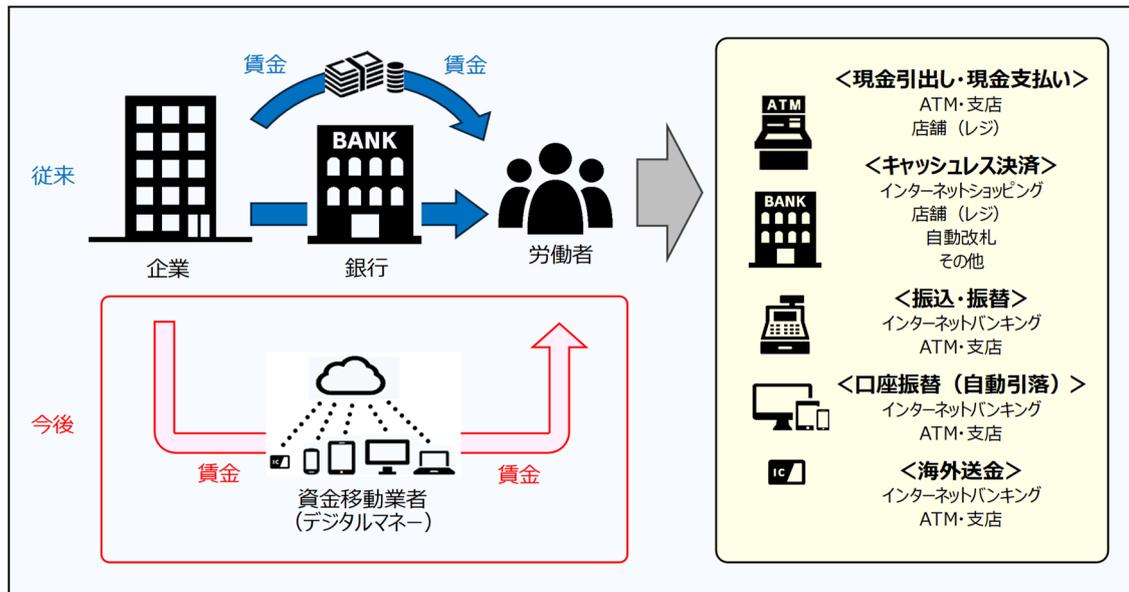
従来、労働者の賃金は通貨（現金）や銀行口座振込によって支払われており、現状は、後者が圧倒的に多く利用されている。労働者は、受け取った賃金をそのまま銀行口座に置いておくか、もしくは現金引出し・現金支払い、キャッシュレス決済、振込・振替などで利用する。ここで重

⁵ なお、一般社団法人キャッシュレス推進協議会の「コード決済利用動向調査」（2020年12月25日公表）によると、本調査の対象16社の2020年9月におけるコード決済のアクティブユーザー数（一部事業者は含まれない）の総計は3,043万人となっている。ユーザーが複数のコード決済を利用している場合、重複してカウントされているとみられる点には注意が必要である。

要なことは、労働者の賃金の資金フローの「根幹」に銀行が位置しているという点である。

今後、デジタル給与が導入されることになれば、賃金の資金フローにおいて、キャッシュレス決済企業等の資金移動業者が新たな経路として加わることになる。銀行にとっては、これまでほぼ独壇場であった賃金の支払先というポジションに競合相手が登場するという構図になるのに対し、資金移動業者にはビジネス拡大の機会が生じる。また、労働者は、賃金の受取手段の選択肢が増えることになる。

図表 8：賃金の資金フロー図



（注）なお、賃金の支払いは、銀行口座以外に証券総合口座も可能だが、実際に利用されているケースは非常に少ないとみられる。
（出所）大和総研作成

4. デジタル給与の長所と短所を読み解く

これまでのデジタル給与導入を巡る議論は、積極的な意見と慎重な意見が混在しており、結果として導入時期が後ずれしてきた。以下では、このように意見が分かれる背景等を理解するためにデジタル給与の主な「長所」と「短所」を関係主体別に整理するとともに、各主体が今後どのような点に気をつけるべきか考察する（図表 9）。

（1）今後の議論を左右する労働者保護の問題

まず、労働者が給与のデジタル化によって受けられる恩恵としては、普段利用している電子マネーなどのキャッシュレス決済サービスにデジタル給与を直接振り込むことで、チャージ（入金）する手間を省けるという点がよく指摘されている。確かに、キャッシュレス決済を日常的に利用する人にとっては便利な面もあるだろう。しかし、既存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る。こうした現状を踏まえると、チャージの手間削減という長所は、消費者にとってそこまで魅力的なものとならない可能性がある。

図表9：デジタルマネーによる賃金支払いで期待される主な「長所」と「短所」

労働者	長所	キャッシュレス決済サービスへのチャージ（入金）の手間を省けること
		給与受取時期や回数多様化（受取の早期化、複数回化など）
	短所	国内・海外送金手数料が抑えられる可能性
		銀行口座がなくても賃金を受け取れるようになること【主に外国人労働者】
企業	長所	資金移動業者の経営破綻により資金保全や換金性に問題が生じるリスク
		不正利用により資金保全や換金性に問題が生じるリスク
	短所	個人情報漏えいリスクが高まる可能性
		給与振込手数料の低減や業務の効率化
銀行	長所	給与受取方法の多様化により労働者の満足度が向上する可能性
		銀行口座を持っていない外国人労働者を確保しやすくなる可能性
	短所	給与振込対応に伴う事務手続き等の労力やコストの増加
		労働者保護（資金保全や換金性等）という点において問題が生じるリスク
資金移動業者	長所	特になし
		給与振込手数料収入の減少
	短所	給与振込を通じた顧客接点の消失や顧客情報の把握が困難となるリスク
		給与振込手数料収入の獲得
国	長所	キャッシュレス決済など他の自社サービスの利用拡大につなげられる可能性
		収入の増加以上に資金保全等の労力やコストが増加して収益化できないリスク
	短所	金融包摂（ファイナンシャル・インクルージョン）の向上【主に外国人労働者】
		キャッシュレス化の進展や決済・送金コストの低減等による国全体の生産性向上
短所	労働者保護（資金保全や換金性等）という点において問題が生じるリスク	
	マネー・ローンダリング等の不正送金の問題が増加するリスク	

（注）あくまでも現時点で期待されるものであり、実際に顕在化しない可能性がある点には留意されたい。

（出所）大和総研作成

また、労働者はデジタル給与を選択すると、一般には、給与の受取時期や回数を選べるようになるなど受取方法の選択肢が増えることと見込まれる。例えば、すでにデジタル給与を利用しているフリーランスや個人事業主の場合、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のようである。他には、最近、企業が従業員に副業を許可するケースが少しずつ増えているが、複数の企業から支払われる給与の受取時期を同日に指定するなど柔軟に選択できるようになれば、家計管理の面で便利になると考えられる。もっとも、こうした多様なサービスを利用できるかは、勤め先企業が導入するデジタル給与サービス次第である。

主に外国人労働者にとっての長所としては、銀行口座を開設しなくてもペイロール・カードで容易に給与を受け取れ、かつ自国の家族に対して相対的に低い手数料で送金できるようになることが期待される。ただ、政府が「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策（令和2年度改訂）」において、外国人労働者が円滑に金融機関の口座を開設できるような取組みを行うとしている点にも留意しておきたい。この取組みにより、銀行口座を開設しやすくなるのであれば、ペイロール・カードに対するニーズは相対的に低下する可能性がある。

労働者が特に注意すべき点は、資金移動業者の経営破綻や口座の不正利用により、給与の資金保全や迅速な現金化対応といった換金性に問題が生じ得るということである。加えて、個人情報漏えいリスクが高まる可能性についても気をつける必要がある。なお、キャッシュレス決済の意識調査等を踏まえると、デジタル給与のデメリットを懸念する労働者は少なくないと思われる。現在、デジタル給与導入に向けた議論において、こうした「労働者保護」の問題が最大の焦点となっており、その行方が今後の議論を大きく左右する要因となっている。

(2) 企業は長期的な費用対効果の見極めが重要

デジタル給与の導入により、企業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ある。これは、通常、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。また、自社で働く外国人労働者にペイロール・カードを発行することによって、その給与振り込みに関わる業務を効率化できるといった効果が期待される。他には、給与受取方法の多様化による従業員の満足度向上や銀行口座を持っていない外国人労働者を確保しやすくなる可能性などが挙げられる。

ただし、デジタル給与への対応により、かえって手間とコストが増えるケースもある点には注意したい。なぜなら、企業の実際の給与振込手数料の負担額を踏まえると、デジタル給与導入によるコスト削減効果はあまり大きくないとみられる一方、給与の支払い方法が増えることで新たに事務処理やシステム対応等が必要となるからである。そのため、企業は、デジタル給与導入の長期的な費用対効果を十分検討した上で、その可否を判断することが重要となる。

また、厚生労働大臣が指定する資金移動業者が数社程度でなく、かなり多くなる場合、企業は、どのデジタル給与サービスに対応すべきか検討する必要性も出てこよう。現実的には、全てに対応するのではなく、資金保全や換金性確保といった労働者保護や市場シェアなどを総合的に考慮して対応するサービスを絞り込むことが考えられる。

(3) 顧客接点消失のリスクに直面する銀行

銀行側には、デジタル給与導入による大きなメリットは生じにくく、むしろデメリットとなる。例えば、給与振込手数料収入の減少や、給与の受け取り用に銀行口座を開設した顧客が流出してしまう可能性が挙げられる⁶。もっとも、過去のキャッシュレス決済の不正利用や個人情報漏えい事件などを背景に、デジタル給与の安全性を懸念する労働者が多いとみられることから、短期的にみると、顧客流出は限定的なものにとどまると考える。

また、デジタル給与の振込先となる資金移動業者は、預金を受け入れる銀行と異なり、基本的には支払いや送金といった為替取引のための資金滞留のみを想定しており、無用な資金滞留が生じないように一定の制限が設けられている。デジタル給与に関しては、あくまで今後の議論次第ではあるものの、滞留規制として利用可能な額や滞留期間等に何らかの制限が設けられる可能性もある⁷。もしそうなった場合、多くの労働者は、既存の銀行口座を保有したまま資金移動業者の口座を追加で開設することになるとみられ、このことは銀行の顧客流出を抑制する方向に働くと考えられる。

⁶ なお、個々の銀行の預金残高の増減については、デジタル給与の振込先となる資金移動業者の銀行口座がどこであるかに依存する面もあり明確なことは言えない。例えば、顧客と資金移動業者の銀行口座が同じA銀行にある場合、デジタル給与の導入によって生じるのは、給与に対応する口座の名義が顧客（A銀行の口座）から資金移動業者（A銀行の口座）に変わるだけであり、基本的にA銀行の預金残高は変化しない。

⁷ デジタル給与について資金滞留規制が設けられず、銀行口座と全く同じように利用できることになれば、「資金決済に関する法律」（資金決済法）の趣旨との整合性が問題となり得る。

デジタル給与の議論においては、デジタル給与が銀行のビジネス環境を劇的に変える「ゲーム・チェンジャー」になるのかという点がよく話題となる。この点に関しては、デジタル給与が労働者の間で広く普及するには課題も多く、相当の時間がかかると想定されることに加え、銀行口座を解約せずに保有し続ける労働者も多いとみられることから、しばらくは「ゲーム・チェンジャー」にならないとみている。

他方、長期的にデジタル給与が広く普及すれば、給与口座という銀行と顧客との接点が徐々に消失し、銀行は、顧客情報を取得しにくくなる可能性がある。さらに、顧客がATMや支店に行かなくなり、これまでの銀行を起点とした資金フローが大きく変化することも想定されよう。仮に、こうした状況が顕在化することになれば、銀行が提供する金融サービス全体の収益性が低下するとともに、金融インフラの提供など収益性の決して高くない事業のみが残る、いわゆる「銀行の土管化」が加速するおそれがある。

ただし、実際にそうした状況に至るには、デジタル給与が非常に多くの労働者から支持されなければならない。そのためには、電子マネー等へのチャージが不要になるといった恩恵だけでなく、セキュリティ面での信頼を確保することや、家計管理機能やポイント付与といった付帯サービスの提供などが重要な鍵となろう。

(4) 資金移動業者は収益モデルの確立が必須

資金移動業者にとっては、給与振込手数料収入を獲得できることに加え、デジタル給与を起点に顧客を他の自社サービスへ誘導して収益拡大を図るといった相乗効果が期待できる。後者は、キャッシュレス決済や金融商品の販売、個人向け融資といったサービスが想定される。より具体的には、顧客の給与情報とキャッシュレス決済関連の購買行動・属性という「非金融情報」を組み合わせることで顧客の嗜好や信用スコア等を分析することにより、顧客に対して能動的にサービスを提案して収益拡大につなげることが考えられる。

他方、銀行や同業との顧客獲得競争の激化などにより、デジタル給与関連事業をマネタイズ(収益化)できない状況に陥ったり、セキュリティ面の不備による大規模な不正利用事件が発生する事態となれば、その事業から撤退せざるを得なくなる可能性もある⁸。その場合、顧客である労働者や企業にまで広く影響が及ぶこととなる。

このような問題については、①顧客や市場シェアをしっかりと確保できているか、②セキュリティ面の信頼性は十分か、③他の自社サービスへの誘導などを通じた収益化モデルが確立しているか、などの点から資金移動業者を評価することが重要な課題となる。また、厚生労働大臣が指定する資金移動業者の数が多くなり、デジタル給与サービスが非常に乱立するような状態となれば、マネタイズに苦勞するケースも出てくるだろう。その意味では、実際に指定される資金移動業者の数も今後の焦点の1つとなる。

⁸ 参考までに、キャッシュレス決済サービスにおける事業撤退事例としては、「Origami Pay」や「7pay (セブンペイ)」が挙げられる。

(5) 労働者保護と利便性のバランスが制度設計の課題

国全体で見ると、デジタル給与の導入は、誰もが金融サービスを容易に利用できるような環境にするという「金融包摂（ファイナンシャル・インクルージョン）」の向上に資する。日本では、とりわけ外国人労働者がその対象となる。長期的な視点に立てば、キャッシュレス化の進展や決済・送金コストの低減、新規ビジネスの創出・拡大を通じて国全体の生産性が高まる効果が期待される。

他方、労働者の給与の資金保全や換金性確保といった「労働者保護」に加え、マネー・ローンダリング等の不正取引への対応が大きな課題となる。労働の対価として支払われる給与は、労働者にとって非常に重要な「生活の糧」であり、全額が確実に支払わなければならない。労働基準法により、賃金支払いの原則が定められているのは、そうした趣旨も背景にあると考えられる。デジタル給与導入に向けた議論において、労働者保護の問題が最大の焦点となっているが、その重要性を踏まえると、拙速に議論を進めるべきではなく、しっかりと議論を深めて労働者保護策を適切に講じることが大切であろう。

ただし、労働者保護等に関する規制が過度に厳しくなると、労働者と企業、資金移動業者のいずれにとっても魅力的な制度でなくなり、デジタル給与を導入することそのものの意義が問われる可能性もある。言うは易しであるが、労働者保護と利便性のバランスのとれたデジタル給与の制度設計を行うことが求められる。

5. おわりに

デジタル給与の導入というのは、換言すれば、労働者の給与の流れを銀行口座から資金移動業者の口座へと部分的に誘導する制度変更だといえる。国全体で約 280 兆円（2020 年、GDP 統計の雇用者報酬ベース）にのぼる給与総額を踏まえると、デジタル給与が既存の銀行口座を起点とした資金フローや金融システム等に及ぼす潜在的な影響は非常に大きいと考えられる。

短期的な影響については、これまでの議論でみてきたように、デジタル給与が広く普及するには課題も多く、相当の時間がかかると想定されるため、限定的なものにとどまるとみられる。当面の最重要課題は、労働者の給与の資金保全や換金性確保といった「労働者保護」をいかに担保するかという点であろう。

他方、銀行をはじめとする既存の金融機関は、デジタル給与の長期的な影響を見極めながら、資金移動業者との業務・資本提携など含む事業戦略を立てることが今後の論点となり得る。資金移動業者にとっては、既存の銀行との提携戦略や新銀行設立による顧客の囲い込みなどが検討すべき課題となろう。また、すでに銀行と資金移動業者の両方をグループの傘下に抱えている企業は、その相乗効果を最大限に高めるという視点が大切だと考える。

最後に、政府が導入を目指しているデジタル給与は、その潜在的な影響の大きさもあり、実際の制度設計や運用など今後も継続的にフォローしていくことが重要となろう。

<参考文献>

- 長内智 (2021a) 「デジタル給与は銀行の土台を崩す『蟻の穴』となるか?」、大和総研コラム (2021年2月2日)、https://www.dir.co.jp/report/column/20210202_010605.html
- 長内智 (2021b) 「デジタル給与、顧客接点消失のリスクも」、金融ファクシミリ新聞 (2021年2月19日)
- 長内智 (2021c) 「デジタル給与解禁で変わるマネーの流れ」、『税務弘報』(2021年6月号)、中央経済社

<参考図表>

参考図表 1 : 労働者の賃金の支払い方法に関する法律と省令

<労働基準法の第二十四条>

賃金は、**通貨で、直接労働者に、その全額を**支払わなければならない。ただし、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、**通貨以外のもので支払い**、また、法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、**賃金の一部を控除して支払うことができる。**

2 賃金は、**毎月一回以上、一定の期日を定めて**支払わなければならない。ただし、臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもので厚生労働省令で定める賃金（第八十九条において「臨時の賃金等」という。）については、この限りでない。

<労働基準法施行規則（昭和二十二年厚生省令第二十三号）の第七条の二>

使用者は、労働者の同意を得た場合には、賃金の支払について次の方法によることができる。

- 一 当該労働者が指定する銀行その他の金融機関に対する当該労働者の**預金**又は**貯金**への振込み
- 二 当該労働者が指定する金融商品取引業者（金融商品取引法（昭和二十三年法律第二十五号。以下「金商法」という。）第二条第九項に規定する金融商品取引業者（金商法第二十八条第一項に規定する第一種金融商品取引業を行う者に限り、金商法第二十九条の四の二第九項に規定する第一種少額電子募集取扱業者を除く。）をいう。以下この号において同じ。）に対する当該労働者の**預り金**（次の要件を満たすものに限る。）への払込み

(注) 赤字・下線は大和総研。

(出所) 労働基準法、労働基準法施行規則より大和総研抜粋・一部加工