

2023年1月11日 全12頁

デジタル給与解禁と労働者保護を巡る課題

そもそも、なぜ賃金の支払い方法が拡充されてきたのか？

金融調査部 主任研究員 長内 智

[要約]

- デジタル給与払いが2023年4月1日に解禁される。労働者の賃金支払い方法が増えるのは、1998年9月以来、約24年半ぶりだ。デジタル給与払いにより、賃金を起点とした国内の資金フローや金融ビジネスにどのような影響が生じるか等について、世の中の関心も高まっている。
- デジタル給与の議論は、主に外国人労働者向けの「ペイロールカード」の議論から発展した。実際に、デジタル給与の導入に向けた動きが本格化し始めたのは2021年に入ってからだ。実務的な対応などを踏まえると、現実的に労働者がデジタル給与を受け取れるようになるのは、解禁されてから数カ月以上先になる可能性もある。
- 賃金支払い方法が拡充されてきた背景として、①労働者の利便性向上、②金融包摂の向上、③賃金の強盗・窃盗、紛失対策、④「Level Playing Field (公正な競争環境)」の整備や民間のイノベーション促進、が挙げられる。他方、課題としては、資金移動業者の破綻や不正利用時における資金保全と換金性確保といった労働者保護が重要だ。
- 労働者保護の問題については、様々な対応策が講じられることになった。例えば、資金移動業者は、事前に労働者保護や報告体制などに関する8つの要件等を満たした上で、厚生労働大臣の指定を受けなければならない。実際に労働者保護の対応策がしっかり機能し、実効性のあるものになっているか慎重に見極めていくことが欠かせない。

1. はじめに～2023年4月にデジタル給与払いが解禁へ

労働者の賃金を資金移動業者の口座に支払うデジタル給与払いが2023年4月1日に解禁される。これは、2022年11月28日に官報で公布された労働基準法施行規則の一部を改正する省令が施行されることに伴うものだ。労働者の賃金支払い方法が増えるのは、1998年9月以来、約24年半ぶりとなる。デジタル給与払いの解禁は、労働者の賃金の流れを、預貯金口座を提供する銀行その他金融機関からキャッシュレス決済サービスなどを運営する資金移動業者へと部分的に誘導する制度変更と捉えることができる。これにより、賃金を起点とした国内の資金フローや金融ビジネスにどのような影響が生じるか等について、世の中の関心も高まっている。

こうした中、本稿では、デジタル給与払いの概要とこれまでの導入に至る経緯を整理した上で、労働者の賃金支払い方法を拡充する意義と課題について検討する¹。さらに、労働者保護のために設けられた具体的な対応策を確認し、デジタル給与解禁後の論点について取り上げる。

2. デジタル給与払いの概要と導入の経緯

(1) 賃金の支払い先に資金移動業者の口座を追加

日本では、労働者の賃金支払い方法が労働基準法第24条で定められており、その規定を「賃金支払いの5原則」と呼ぶことも多い。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。このうち、(1)により、企業は労働者の賃金を「通貨（貨幣と日本銀行券）」（以下、現金）で支払わなければならない。

ただし、労働基準法施行規則において例外規定が設けられており、実際には、労働者の賃金を、①銀行その他金融機関の預金又は貯金（預貯金口座）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できる。かつては多くの企業が賃金を「給料袋」に入れて労働者に手渡ししていた時代もあったが、現在は、預貯金口座への振込みを選択する人がほとんどであろう。

ここでのデジタル給与払いとは、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一定の資金移動業者の口座に支払うことをいう。今回の労働基準法施行規則の改正（令和4年改正）で賃金支払い方法の例外規定が新たに設けられ、2023年4月1日からデジタル給与払いが可能になる。なお、預貯金口座や証券総合口座への賃金支払いも現金は利用しておらず、オンライン処理（デジタル化）されている。しかし、各種報道等でデジタル給与払いや給与デジタル払いという場合、通常、資金移動業者の口座に賃金支払いのみを意味する点に留意したい。

また、労働基準法で規制されていないフリーランスや個人事業主の報酬は、すでにデジタル給与払いが可能である。例えば、民間のデジタル給与サービスには、「助太刀 Pay」、「pring」、「Kyash」、「LINE Pay」などが存在し、近年、これらを利用して報酬を受け取っている人が徐々に増えている。

¹ デジタル給与を巡る議論については、長内（2021c）等も参照されたい。

経費や交通費の精算等に関しては、フリーランスや個人事業主だけでなく、労働基準法上の労働者についても資金移動業者の口座に支払うことができる。以上のような資金移動業者の口座への支払いの可否について整理すると図表1のようになる。

図表1：資金移動業者の口座への支払いの可否

	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) ※2023年4月に解禁へ	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「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、労働基準法施行規則より大和総研作成

(2) 約5年の議論を経てデジタル給与払いの法令が公布

日本におけるデジタル給与導入に向けた議論は、元々、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外国人労働者に対し、比較的簡単に作成できる「ペイロールカード」への賃金支払いを可能にさせる規制緩和の議論から始まった。ペイロールカードとは、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、海外送金を行うことができる（長内（2021c）（2022a）等を参照）。

具体的には、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への賃金支払いを可能とする規制緩和を提案した（次頁図表2）。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と専門的な金融知識・能力を持つ外国人労働者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。

また同時期、政府は、国際的に出遅れていた日本国内のキャッシュレス化を進めるための取り組みを強化していた。こうした中、ペイロールカードを巡る議論は、キャッシュレス推進策として、労働者全体のデジタル給与払いという議論へと発展することになった。つまり、キャッシュレス決済サービスなどを提供している資金移動業者の口座に労働者の賃金を支払えるようにすれば、ペイロールカードと同様の機能と役割を持たせることができ、さらにキャッシュレス決済の利用促進にもつなげられるというわけだ。

その後、2018年12月の国家戦略特別区域諮問会議において、デジタル給与に関して「できるだけ早期の制度改革」を目指すこととされたことをきっかけに世の中の関心が急速に高まった。しかし、それ以降、政府のデジタル給与導入に向けた動きはやや足踏みすることとなった。

図表2：デジタル給与に関する主なイベント

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 への賃金支払い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6月15日	「未来投資戦略2018」（成長戦略）において、「銀行口座の開設が難しい 外国人労働者への賃金支払を円滑化 する観点から、賃金の確実な支払などの労働者保護に十分留意しつつ、現行認められている銀行口座及び証券総合口座以外の口座への賃金支払（ 資金移動業者が開設する口座への送金 ）の導入可能性について検討を行う」とされた
2018年12月17日	国家戦略特別区域諮問会議において、 デジタル給与 に関して「 できるだけ早期の制度改革を目標 」、資金保全のあり方などについて、労使団体、業界団体などとの協議・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）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、デジタル給与に関して「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、デジタル給与に関して「 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）において、デジタル給与に関して「 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、デジタル給与の導入を見据えた「 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
2021年5月1日	「資金決済に関する法律」の改正法（令和2年度改正）が施行。資金移動業者を3つ（第一種～第三種資金移動業者）に区分した
2021年6月15日	「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策（令和3年度改訂）」において、デジタル給与に関して「 令和3年度できるだけ早期の制度化を図る 」とされた
2021年6月18日	「成長戦略フォローアップ」（2021年）において、デジタル給与に関して「 2021年度できるだけ早期の制度化を図る 」とされた
2022年6月7日	「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画・フォローアップ」（2022年）において、デジタル給与に関して「 2022年度できるだけ早期の制度化を図る 」とされた
2022年6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4年度改訂）」において、デジタル給与に関して「 令和4年度できるだけ早期の制度化を図る 」とされた
2022年9月13日	厚生労働省の労働政策審議会労働条件分科会でデジタル給与に関する制度案を提示。同年3月25日、4月27日、5月27日にも審議を実施
2022年9月22日	厚生労働省がデジタル給与導入のために必要な労働基準法施行規則の一部を改正する省令案を公表し、この改正案に対してパブリックコメントによる意見募集を開始
2022年11月28日	官報でデジタル給与導入に必要な労働基準法施行規則の一部を改正する省令を公布
2023年4月1日	労働基準法施行規則（令和4年度改正）が施行。デジタル給与解禁【予定】

(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

これは、銀行に比べて法律や業界ルールによる規制が総じて緩いとされる資金移動業者に対し、労働者保護などの点で強い懸念が指摘される中、十分な対応策が提示されず、議論が行き詰まったためである。具体的には、資金移動業者の破綻や不正利用時における賃金の資金保全や換金性確保といった問題が挙げられる。

デジタル給与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月から同年4月にかけて、厚生労働省の労働政策審議会労働条件分科会で審議が行われ、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。当時は、2021年中に労働基準法施行規則が改正されるとの見方もあったが、労働者保護のための対応が不十分という声も根強く、いったん先送りされた。

2022年に入ってから労働者保護に関する検討を続ける中、同年9月13日に開催された厚生労働省の労働政策審議会労働条件分科会での議論を経て、デジタル給与導入に向けた動きが急速に進むこととなった。厚生労働省は、9月22日、デジタル給与導入のために必要な「労働基準法施行規則の一部を改正する省令案」を公表し、この改正案に対してパブリックコメントによる意見募集を開始した。意見募集は10月21日まで行われた。

そして、2022年11月28日に官報で労働基準法施行規則の一部を改正する省令が公布され、その施行日である2023年4月1日からデジタル給与が解禁されることになった。なお、デジタル給与を取り扱える資金移動業者は厚生労働大臣による指定を受ける必要があり、給与の支払企業の事務・システム対応などにも時間を要すると見込まれる。そのため、現実的に労働者がデジタル給与を受け取れるようになるのは、解禁されてから数ヵ月以上先になる可能性もある。

3. これまでの賃金支払い方法の拡充とその背景

(1) 新たな支払い方法は約24年半ぶり

労働基準法第24条において労働者の賃金支払い方法は現金のみと定められているが、労働基準法施行規則に例外規定を設けることにより、これまで段階的に現金以外の支払い方法が追加されてきた。その主な出来事について簡単に整理する（図表3）。

図表3：労働者の賃金支払い方法拡充に関する出来事

1975年2月	銀行その他金融機関の預金・貯金への振込みが労働基準法に違反しないとされる （「賃金の口座振込みについて」、1975年2月25日付け基発第112号）
1988年4月	銀行その他金融機関の預金・貯金への振込みが法令上でも認められる （労働基準法施行規則の改正、1987年12月16日公布、1988年4月1日施行）
1998年9月	金融商品取引業者の預り金（証券総合口座）への払込みが認められる （労働基準法施行規則の改正、1998年9月10日公布、同日施行）
2023年4月	資金移動業者の口座（キャッシュレス口座、デジタルマネー）への資金移動が認められる （労働基準法施行規則の改正、2022年11月28日公布、2023年4月1日施行）

（注）上段の丸括弧内は一般に利用される名称と思われるものを記載。
（出所）各種資料より大和総研作成

まず、1975年2月の労働省（現厚生労働省）からの通達（基発第112号）において、一定の要件を満たした銀行その他金融機関の預金又は貯金への振込みが労働基準法に違反しないとの解釈が示され、これをもって現金以外による賃金支払いが認められたことになる。また、1988年4月に施行された労働基準法施行規則の改正で例外規定が設けられ、法令上も預金又は貯金への振込みが明文で認められた。

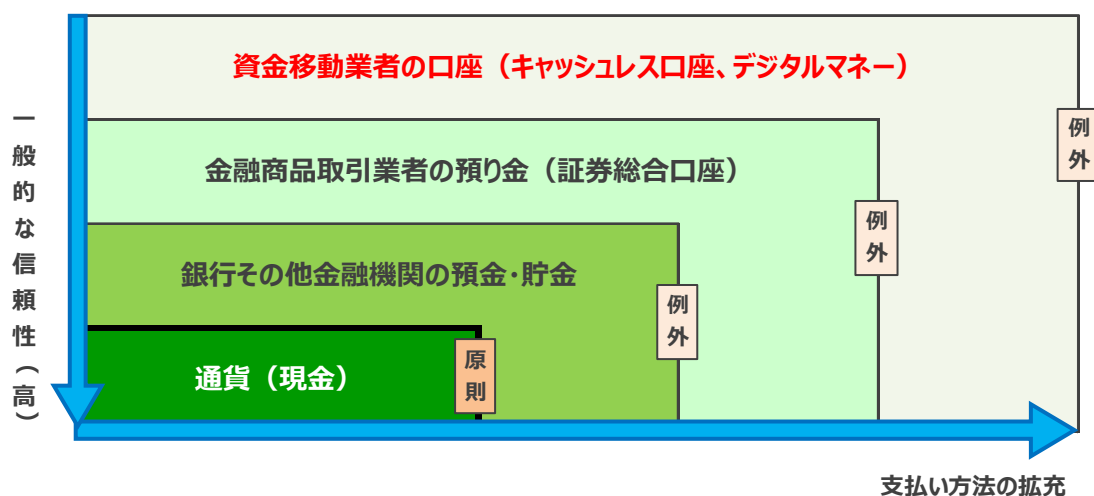
その後、1998年9月の労働基準法施行規制の改正において、一定の要件を満たした金融商品取引業者の預り金（証券総合口座）への払込みが新たな例外規定として追加された。それから約24年半を経て、2023年4月から、一定の要件を満たした資金移動業者の口座（キャッシュレス口座、デジタルマネー）への支払いが可能となる。

（2）支払い方法拡充の意義と課題

賃金は、労働者にとって非常に重要な「生活の糧」であるため、企業から賃金が支払われた先の金融機関が破綻するといった不測の事態などにより、労働者が金銭的な不利益を被らないようにすることが重要な課題の1つとされてきた。労働基準法で賃金の支払い方法が規制されているのは、労働者保護という意味合いも強いと考えられる。それでは、なぜ、これまで労働基準法施行規則において例外規定を段階的に追加するという形で賃金支払い方法が拡充されてきたのだろうか（図表4）。その背景として、主に以下の4点が挙げられる。

第一に、労働者の利便性向上である。労働者は賃金を現金で受け取ると、一旦、その一部又は多くを街中のATM（現金自動預払機）で入金し、手持ちの現金が少なくなった際に出金する必要があるが、銀行その他金融機関の預金又は貯金に振込む形で賃金を受け取ることができれば、そうした手間を減らせる。賃金を支払う企業にとっても、現金で手渡しすることに伴う各種事務作業をなくすことができ、コスト削減につながるというメリットが存在する。

図表4：労働者の賃金の支払い方法



（注1）丸括弧内は一般に利用される名称と思われるものを記載。

（注2）資金移動業者は厚生労働大臣に指定を受けた業者、金融商品取引業者は第一種金融商品取引業を行う者。

（注3）例外規定は労働基準法施行規則の第七条の二で定められている。

（出所）労働基準法、労働基準法施行規則より大和総研作成

金融商品取引業の預り金（証券総合口座）への払込みについては、金融システム改革（日本版ビッグバン）の一環として、1997年10月に証券総合口座が導入されたことに伴う対応という側面がある。証券総合口座は、MRF（マネー・リザーブ・ファンド）と呼ばれる投資信託を中核に顧客資金のプールや資産運用、決済などの機能を備えたものであり、銀行の総合口座の「証券版」と位置付けられる。もし、労働者が賃金支払い先として証券総合口座を指定しておく、その口座残高の範囲でキャッシングが可能であり、銀行預金や証券会社の提携 ATM から入金せず株式や投資信託、国債、社債などを購入することもできる。

資金移動業者の口座（キャッシュレス口座、デジタルマネー）に支払うデジタル給与に関しては、キャッシングとともに、スマートフォンの決済アプリにチャージ（入金）する手間を減らせるという利便性があり、特に銀行など金融機関の ATM で入出金している人にとってメリットが大きい。他には、賃金の支払いを月2回にするといった支払い時期を柔軟化させるサービスが登場するという見方もあり、実際にそうなれば、労働者の利便性向上につながる。

第二に、デジタル給与払いに関しては、誰もが金融サービスを容易に利用できるようにするという意味の「金融包摂（ファイナンシャル・インクルージョン）」の向上という視点が重要となる。例えば、デジタル給与の議論のきっかけとなったペイロールカードは、日本で働く外国人労働者が銀行口座を開設しなくても賃金を受け取りやすい環境を整備し、金融サービスへのアクセスを容易にすることが主な目的であった。その点で、金融包摂の向上に資する取り組みと捉えることができる。

ただし、後述するように、デジタル給与払いでは、資金移動業者の口座残高上限の100万円を超えた場合の資金移動先として預貯金口座もしくは証券総合口座を指定しなければならない。現在、預貯金口座への振込みを選択するケースが圧倒的に多いという実態を踏まえると、ほぼ事実上、銀行その他金融機関で口座を開設する必要があり、ペイロールカードに期待された金融包摂の向上という側面が薄れている点に留意したい。

第三に、賃金の強盗・窃盗、紛失対策である。過去の有名な事件として、1968年12月10日に東京都府中市で発生した「現金輸送車強奪事件」（いわゆる「三億円事件」）があり、当時、民間金融機関の現金輸送車が狙われ、東芝府中工場の従業員のボーナスが奪われた²。また、会社のロッカーに入れておいた給料袋がなくなったり、泥酔して給料袋ごと現金をなくしたり、スリに遭うといったケースも存在した。こうした問題は、賃金を現金で手渡しせず、預金又は貯金への振込みに変更するよって防ぐことができる。企業にとっても現金の管理・輸送に伴うリスクを減らせることは大きな利点となる。

第四に、フィンテック企業の台頭に伴う「Level Playing Field（公正な競争環境）」の整備や民間のイノベーション促進という点を指摘できる。既存の金融機関と同様のサービスを行うフィンテック企業が規制面で不公平な状況に置かれている場合、自由で健全な競争が行われず、経済社会全体にマイナスの影響を及ぼすリスクがある。また、過度な規制などにより、民間のイノベーションを阻害しないようにすることも重要となる。

² なお、盗まれた金額は保険によって全額補償されたため、労働者に金銭的な不利益は発生していない。

以上のような背景の下、賃金の支払い方法がこれまで段階的に拡充されてきたわけだが、当然、課題も存在する。新たな支払い方法を追加する場合、特に重要なことは、賃金の資金保全と換金性確保といった労働者保護をしっかりと確保しなければならないという点だ。

また、一般的に、賃金支払い方法の労働者保護という観点からの信頼性は、現金が最も高く、次に銀行その他金融機関の預金又は貯金が続くという形で、例外規定によって新たに追加されたものほど相対的に信頼性が低いとされる（前掲図表4）。そのため、新たな支払い方法を追加する場合は、一定の要件を設けて労働者保護を確保することが重要な課題となる。実際、銀行に比べて規制が厳しくないと言われる資金移動業者の口座に賃金を支払うデジタル給与導入に向けた議論でも、資金移動業者の破綻や不正利用時における労働者保護をいかに確保するかが大きな焦点となった。

4. 労働者保護のための対応策と解禁後の焦点

(1) 厚労相が指定する第二種資金移動業者に限定

デジタル給与導入のボトルネックになっていた労働者保護の問題については、様々な対応策が講じられることになった。まず押さえておきたいことは、労働者向けにデジタル給与払いのサービスを提供できる資金移動業者が限定されたということだ。

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る（図表5）。第二種資金移動業者は、送金上限額が1件当たり100万円と定められており、デジタル給与の口座もその額が上限となる。

さらに、第二種資金移動業者というだけでは、デジタル給与払いを取り扱うことはできず、事前に労働基準法施行規則で定める労働者保護や報告体制などに関する8つの要件等を満たした上で、厚生労働大臣の指定を受けなければならない。現在、資金移動業者は金融庁が所管（1階部分）しているが、資金移動業者が取り扱うデジタル給与払いは新たに厚生労働省（2階部分）も関与し、いわば2階層の体制で対応する形になる。

金融庁のウェブページによると、全国の財務局等に登録されている資金移動業者は84事業者（2022年12月2日時点）であり、その全てが第二種資金移動業者となっている。ただし、8つの要件等を満たす必要があるため、実際にデジタル給与払いを取り扱う事業者は大手を中心とする一部の事業者に限られる見込みだ。

図表5：デジタル給与払いが可能な資金移動業者

第一種資金移動業者 【登録制】 送金上限額（5万円/件）	第二種資金移動業者 【登録制】 送金上限額（100万円/件）	第三種資金移動業者 【認可制】 送金上限額（上限なし）
X	第二種資金移動業者のうち ① 8つの要件を満たす ② 厚生労働大臣の指定を受ける	X

（出所）労働基準法施行規則より大和総研作成

(2) 労働基準法施行規則の8つの要件と他の条件

第二種資金移動業者が厚生労働大臣の指定を受けるために必要となる労働基準法施行規則の8つの要件は図表6の通りであり、その主なポイントとして以下の5つが挙げられる。

第一に、デジタル給与導入に向けた議論で最も懸念されていた、資金移動業者の破綻や不正利用時における労働者の賃金の資金保全と換金性確保への対応策として、特に(ロ)と(ハ)が重要となる。(ロ)の保証に関する具体的な運用については、資金移動業者が破綻した際に保証機関を通じた救済スキームを講じる場合、指定資金移動業者に係る破産手続開始の申立て等が行われた上で、労働者の指定資金移動業者又は保証機関への弁済請求から(労働者の弁済請求が不要とされる場合は、指定資金移動業者に係る破産手続開始の申立て等から)「6営業日以内」に労働者の口座残高全額を保証する仕組みを設けることとされた³。これにより、労働者は比較的短期間のうちに金銭の保証を受けることができる。

また、(ハ)の不正利用時の対応に関しては、労働者が不正引出の被害にあった場合、労働者に過失がない場合には、損失額全額を補償するとした上で、被害にあった場合の資金移動業者への連絡期限については、被害発生日から30日以上確保することとされた(基発1128第3号)。こうした対応はインターネット・バンキングと同様であり、不正利用時(無過失)の労働者保護という点において、基本的にデジタル給与払いと預貯金口座への賃金支払いとの差はなくなる。

第二に、平時における換金性に関しては、資金移動業者の口座から1円単位で送金・出金できるようにし、少なくとも月1回は手数料無料でATMなどから出金できるようにした(ホとへ)。これらは労働者の利便性向上や手数料負担の軽減につながる。

図表6：資金移動業者が満たすべき8つの要件

1	イ	賃金の支払に係る資金移動を行う口座(以下単に「口座」という。)について、労働者に対して負担する為替取引に関する債務の額が百万円を超えることがないようにするための措置又は当該額が百万円を超えた場合に当該額を速やかに百万円以下とするための措置を講じていること
2	ロ	破産手続開始の申立てを行つたときその他為替取引に関し負担する債務の履行が困難となつたときに、口座について、労働者に対して負担する為替取引に関する債務の全額を速やかに当該労働者に弁済することを保証する仕組みを有していること
3	ハ	口座について、労働者の意に反する不正な為替取引その他の当該労働者の責めに帰することができない理由で当該労働者に対して負担する為替取引に関する債務を履行することが困難となつたことにより当該債務について当該労働者に損失が生じたときに、当該損失を補償する仕組みを有していること
4	ニ	口座について、特段の事情がない限り、当該口座に係る資金移動が最後にあつた日から少なくとも十年間は、労働者に対して負担する為替取引に関する債務を履行することができるための措置を講じていること
5	ホ	口座への資金移動が一円単位でできるための措置を講じていること
6	ヘ	口座への資金移動に係る額の受け取りについて、現金自動支払機を利用する方法その他の通貨による受取ができる方法により一円単位で当該受取ができるための措置及び少なくとも毎月一回は当該方法に係る手数料その他の費用を負担することなく当該受取ができるための措置を講じていること
7	ト	賃金の支払に関する業務の実施状況及び財務状況を適時に厚生労働大臣に報告できる体制を有すること
8	チ	イからトまでに掲げるもののほか、賃金の支払に関する業務を適正かつ確実にを行うことができる技術的能力を有し、かつ、十分な社会的信用を有すること

(出所) 労働基準法施行規則より大和総研作成

³ 詳細については、厚生労働省労働基準局長「労働基準法施行規則の一部を改正する省令の公布について」(基発1128第3号、令和4年11月28日)を参照されたい(以下、基発1128第3号)。

第三に、労働者の資金移動業者の口座は、最後の取引日から少なくとも10年間は利用可能な状態を維持することとされ、予期しない口座の凍結リスクが軽減される（ニ）。預貯金口座は、10年間取引がなかった場合に休眠口座となるが、デジタル給与の受取口座でもそれと同等の期間が設定された。

第四に、デジタル給与払いのサービスを提供できる事業者を第二種資金移動業者に限定したことにより、その口座残高は100万円を超えることができない（イ）。もし、デジタル給与払いによって、第二種資金移動業者の口座残高が100万円を超えた場合には、当日中に、超えた分を労働者が指定する預貯金口座もしくは証券総合口座に出金することとされた（基発1128第3号）。賃金を預貯金口座に振り込むケースが圧倒的に多いという現状を踏まえると、労働者は、ほぼ事実上、銀行その他金融機関で口座を開設する必要があり、その点で預貯金口座を保有しなくても賃金を受け取れるペイロールカードと異なる形となった。労働者の利便性や金融包摂の向上という点では、やや課題の残る仕組みとなったが、これは労働者保護を優先した結果とも捉えられる。

第五に、資金移動業者の経営状況の把握に関して、資金移動業者には、財務状況などを厚生労働大臣に適時報告できる体制を有することが求められる（ト）。この報告要件は、資金移動業者と契約している保証機関にも適用される。資金移動業者が要件を十分満たしていても、保証機関の経営状況等に問題が存在すれば、実態として労働者保護が確保されないリスクがあるためだ。厚生労働省は、資金移動業者とその資金保全スキームの審査等を通じ、労働者の賃金の資金保全と換金性確保が維持されているか、デジタル給与払いのサービス提供者として適格であるかなどを判断する。

8つの要件に加えて、①企業は賃金の受け取り方法としてデジタル給与払いのみを提示することはできず、預金又は貯金への振込み、もしくは証券総合口座への払込みを選択できるようにしなければならない、②賃金の受け取り方法は労使協定を締結した上で労働者の同意によるものとし、企業がデジタル給与払いを労働者に強制することはできない、③企業は労働者の同意を得るにあたって、預貯金口座への振込みとの違いなどデジタル給与払いについての必要事項を説明しなければならない、などが重要となる。

（3）デジタル給与解禁後に問われる実効性

デジタル給与導入に向けた議論では、労働者保護をいかに確保するかが大きな焦点であったが、以上のような対応策により、労働者保護に関する懸念は、制度設計上、だいぶ緩和されたと評価できる。ただし、デジタル給与解禁後、実際にこれらの対応策がしっかり機能し、実効性のあるものになっているか慎重に見極めていくことが欠かせない。

この点に関しては、資金移動業者によるデジタル給与サービスの労働者保護の仕組みや体制が十分であるのか、破綻時の保証スキームが機能するのか、厚生労働省の資金移動業者に対する事前の審査が適切かつ効果的に行われるのか、厚生労働省による事後的な資金移動業者の管理・指導が徹底されるのか、などについて今後もしっかり注視することが重要となろう。

5. おわりに～労働者保護と信頼の獲得が最優先

デジタル給与払いを労働基準法の例外規定として認める改正労働基準法施行規則が公布されたのは2022年11月であり、ペイロールカード導入に向けた議論から約5年が経過したことになる。この間、日本のキャッシュレス化は大きく進展し、キャッシュレス決済サービスを利用するために資金移動業者の口座を利用している国民も増えており、こうした環境変化は、デジタル給与払いにとって追い風になると考えられる。

近年の決済やデジタルマネーの分野における新たな動きに関しては、日本銀行が中央銀行デジタル通貨(CBDC)の研究・開発を着々と進めている点が注目される(長内、中田(2022a)(2022b)(2022c)等を参照)。これは、分かりやすく言えば、実物の現金をデジタル化したものといえる。実際に、日本版CBDCが導入されることになれば、労働者の賃金の「通貨払いの原則」(労働基準法)に新たな通貨として追加され、労働者の賃金払い方法にも影響してくる可能性がある。

デジタル給与払いの先行きについては、こうしたキャッシュレス化の進展や新たなデジタルマネーの登場といったフィンテックの潮流を俯瞰しながらフォローしていくことが重要となる。例えば、もし現金払いからキャッシュレス払いへの移行が鈍化することになれば、それはデジタル給与払いの普及にとって逆風になり得るだろう。日本版CBDCが登場し、それが公的なキャッシュレス決済手段として国民の間で広く支持されれば、民間のキャッシュレス決済サービスと競合することも想定される。

また、資金移動業者がデジタル給与払いの利用者を増やしていくためには、労働者に対して利便性や利得性をいかに訴求していくかが課題となる。とりわけ、日本人はキャッシュバック(現金還元)やポイント還元、ポイント付与といった利得性を重視する傾向が強く、労働者を囲い込むために各種キャンペーンを実施する事業者が出てくる可能性もある。他方、過去のキャッシュレス決済サービスの教訓として、大規模な不正利用問題と、その後の不十分な顧客対応によって顧客や社会からの信頼を損ない、サービス廃止に追い込まれたという事例が存在する。こうした点を踏まえると、デジタル給与払いの長期的な普及拡大のためには、目先の金銭的メリットを打ち出すだけでなく、労働者保護と信頼の獲得を最優先にデジタル給与サービスを提供していくことが重要になると考える。

<参考文献>

- 長内智、矢作大祐 (2019) 「キャッシュレス新時代の扉を開くための6つの鍵〜『トリプル・ウィン』の精神で全体最適の実現へ」、大和総研レポート、2019年5月22日
https://www.dir.co.jp/report/research/capital-mkt/securities/20190522_020803.html
- 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) 「デジタル給与がもたらす金融サービスの変革と課題」、大和総研レポート、2021年5月10日
https://www.dir.co.jp/report/research/capital-mkt/it/20210510_022271.html
- 長内智 (2021d) 「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
- 長内智 (2021e) 「デジタル給与解禁がもたらすインパクト〜労働者の賃金争奪戦の行方を読む」、『金融財政ビジネス』(2021年7月15日)、時事通信社
- 長内智 (2021f) 「実は厳しい給与の支払いルール／解禁がウワサされる『デジタル給与払い』。導入が検討されたワケ」(2021年9月20日)、東証マネ部!
<https://money-bu-jpx.com/news/article033029/>
- 長内智 (2021g) 「大きなビジネスチャンスだからこそ…／『デジタル給与払い』により、新たな決済アプリの競争が始まる?」(2021年10月24日)、東証マネ部!
<https://money-bu-jpx.com/news/article033909/>
- 長内智 (2022a) 「米国の事例に倣えば日本でもデジタル給与は普及する〜普及に向けて重要となる三つのポイント」、『週刊 金融財政事情』(2022年11月8日)、一般社団法人金融財政事情研究会
- 長内智 (2022b) 「デジタル給与払いの全体像と今後の行方〜労働者保護策の実効性の確保が重要な鍵」、『金融財政ビジネス』(2022年11月28日)、時事通信社
- 長内智、中田理恵 (2022a) 「中央銀行デジタル通貨の新展開と日本への示唆」、『大和総研調査季報』(2022年新春号 Vol. 45)、pp. 34-53
https://www.dir.co.jp/report/research/capital-mkt/securities/20220113_030099.html
- 長内智、中田理恵 (2022b) 「国際的に見た日本版 CBDC の現在位置と今後の展望〜先進国の意思決定に見え隠れする中国デジタル人民元の影」、大和総研レポート、2022年6月1日
https://www.dir.co.jp/report/research/capital-mkt/securities/20220601_023074.html
- 長内智、中田理恵 (2022c) 「日本版 CBDC を先読みするための7つの論点〜銀行やキャッシュレス決済事業者、金融市場関係者等への影響を探る」、大和総研レポート、2022年6月2日
https://www.dir.co.jp/report/research/capital-mkt/securities/20220602_023076.html