

2023年1月12日 全11頁

デジタル給与解禁後の展望と金融ビジネスへの示唆

「銀証資の経済圏」の構築が若年層の困り込みの鍵へ

金融調査部 主任研究員 長内 智

[要約]

- 2023年4月1日に解禁されるデジタル給与払いにより、労働者の賃金の流れが、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シフトする見込みだ。それに伴う金融ビジネスや金融システムへの影響が注目される。
- 労働者のデジタル給与払いに対するニーズは一定程度存在するものの、その普及には課題も少なくない。広く普及するには相当の時間がかかる見込みであり、当面は、デジタル給与解禁が銀行を中心とした既存の金融ビジネス環境を劇的に変えるゲーム・チェンジャーとはならないとみられる。
- 賃金市場の規模に関して、2021年の民間の給与所得者数は5,921万人、その給与総額は約225兆円となっており、その市場規模はかなり大きい。ただし、デジタル給与に係る口座残高の上限額により、「賃金争奪戦」の対象は最大でも約59兆円となり、実際の利用状況を想定すると、それよりかなり限定的な規模になる見込みだ。
- 長期的には、キャッシュレス化の進展とデジタル給与払いの普及が相互作用的に進むというシナリオも想定される。また、デジタル給与払いの解禁を起点に、金融ビジネスにおいて、銀行・証券会社・資金移動業者のビジネスをシームレスにつなげるような「銀証資の経済圏」を構築する動きが今後進展する可能性が考えられる。

1. はじめに～金融ビジネスのゲーム・チェンジャーとなるか？

2023年4月1日に解禁されるデジタル給与払いにより、これまで労働基準法で規制されてきた労働者の賃金支払い先として資金移動業者の口座が新たに追加される¹。それに伴い、労働者の賃金の流れが、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シフトする見込みだ。労働者の賃金は、家計の日々の消費に加え、住宅購入費や住宅ローンの支払い（住宅投資）、預貯金、証券投資、金や原油などの商品投資といった資産運用の元手にもなる。金融機関にとって家計の預貯金は融資の原資となり、さらに金融機関は、家計の資産運用に伴い各種手数料収入を得ることができる。

国税庁の調査における民間給与所得者は2021年に5,921万人、その給与総額は225兆円程度と巨額であり、現在、そのかなりの割合が預貯金口座に振込まれている。もし、デジタル給与払いが既存の預貯金口座を起点とした資金フローを大きく変えることになれば、金融ビジネスや金融システムにも相応の影響を及ぼし得る。デジタル給与解禁が銀行を中心とした既存の金融ビジネス環境を劇的に変える「ゲーム・チェンジャー」になると見る向きもある。

そこで、本稿では、デジタル給与払いの今後の展望について、労働者側のニーズや資金移動業者・賃金を支払う企業側の課題などを踏まえて検討する。さらに、デジタル給与解禁の金融ビジネスへの示唆等についても考察する。

2. デジタル給与払いのニーズと今後の普及見通し

(1) 諸外国より相対的にメリットが小さい金融環境

労働者の賃金の支払先に着目すると、国際的にみて日本のデジタル給与払いとは、銀行その他金融機関の預貯金口座又は証券総合口座以外に労働者の賃金を支払う金融サービスと整理することができる。海外における同様のサービスとしては、米国を中心に普及が進んでいる「ペイロールカード」(長内(2021c)(2022a)(2023)等を参照)や、銀行免許を持たない「ネオバンク」と呼ばれるフィンテック企業の口座を通じた金融サービスが該当する²。

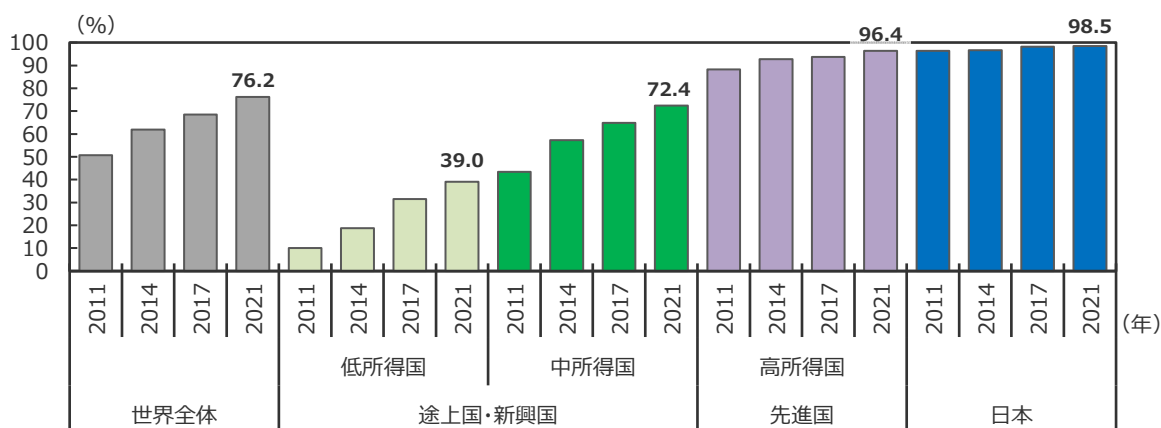
これらに共通する点として、労働者が銀行その他金融機関の預貯金口座を開設しなくても賃金の受取りや店舗での支払い、送金などの金融サービスを利用できるということが挙げられる。海外では、低所得者層や若年層、外国人労働者を中心に預貯金口座を保有していない人が一定数存在し、その比率は総じて日本より高い。こうした金融環境の下、2010年代半ば以降のフィンテックの急速な進展もあり、預貯金口座を保有していない人や簡単に保有できない人たち向けに便利な金融サービスを提供するフィンテック企業が相次いで登場したのである。なお、これらのサービスは、誰もが金融サービスを容易に利用できるようにするという意味の「金融包摂(ファイナンシャル・インクルージョン)」の向上にもつながる。

¹ デジタル給与払い解禁を巡る議論や論点に関しては、長内(2021c)(2022a)(2022b)(2023)等も参照されたい。

² 主にスマホアプリで銀行サービスを提供する「チャレンジャーバンク」もフィンテック企業であるが、一般には、ネオバンクと異なり自ら銀行免許を取得している企業を指すため、ここでは銀行に含むと整理する。

諸外国の状況と比べた場合、日本は、労働者の大半が預貯金口座を保有している点が大きな特徴といえる。世界銀行の調査によると、日本の2021年の口座保有比率（15歳以上）は98.5%であり、世界全体の76.2%よりかなり高く、先進国（高所得国）の96.4%も上回る（図表1）。また、海外の銀行では口座維持手数料を取られるケースが多い一方、日本では基本的に口座維持手数料はかからない。さらに、キャッシュレス先進国と比較すると、銀行等のATM（現金自動預払機）の設置台数がかなり多く、現金を便利な決済手段と考えている人も依然として多い。こうした日本の金融環境の下では、日本の労働者が預貯金口座以外の貸金支払い方法としてデジタル給与払いを新たに選択するメリットは、諸外国に比べて相対的に小さいと考えられる。

図表1：世界の地域別口座保有率（15歳以上）



(注) ここでの口座は、銀行など金融機関の口座またはモバイル口座。
(出所) 世界銀行より大和総研作成

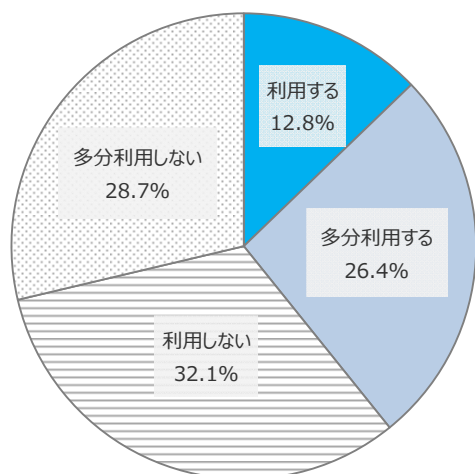
(2) 労働者側に一定の利用希望者が存在

それでは、日本人はデジタル給与払いについて、どのように考えているのだろうか。民間のアンケート調査を通じて労働者側の意識を確認する。

まず、Job 総研の調査（2022年）によると、回答者のうち39.2%がデジタル給与払いを「利用する」もしくは「多分利用する」と回答している（次頁図表2）。次に、マネーフォワードの調査（2022年）では、回答者の8.0%が「給与全額をデジタルでもらいたい」と回答している（次頁図表3）。「給与の一部をデジタルでもらいたい」という回答は17.0%であり、給与全額と合計で25%が利用する意向を示した。これらの調査は、いずれもインターネット調査であり、デジタル給与に対する抵抗感が比較的小さいとみられる人を調査対象としている点に留意す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がうかがえる。

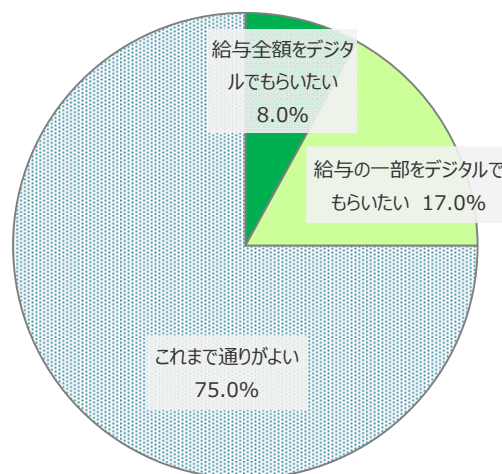
また、現在、労働基準法の規制対象外であるフリーランスや個人事業主向けには、すでにデジタル給与サービスが登場しており、そのサービス利用者が徐々に増えているという実態もある。この背景として、働いた日に報酬を受け取れるサービスや、報酬の支払いを月1回より増やせるといったデジタル給与ならではのメリットが挙げられる。こうしたデジタル給与サービスで先行するフリーランスや個人事業主の利用動向も勘案すると、これまで労働基準法で規制されてきた労働者においても、デジタル給与払いの利用が徐々に広がる可能性は十分あろう。

図表 2 : デジタル給与の利用意向①



(注) インターネット調査で回答者数860名。
 (出所) Job総研「2022年 電子マネー実態調査」より
 大和総研作成

図表 3 : デジタル給与の利用意向②



(注) インターネット調査で回答者数9,727名。
 (出所) マネーフォワード「お金の意識調査2022」より
 大和総研作成

実際のデジタル給与払いの利用に関しては、労働者の属性や仕事の主従（本業・副業）によって差が生じる可能性がある。例えば、正社員とパート・アルバイトによる違いであり、デジタル給与の即日払いサービスに対するニーズは後者の方が強いと思われる。企業側からすると、人手不足が深刻な場合には、即日払いを前面に打ち出して求人を行うことで短期的な人手の確保につながるという効果が期待される。他には、正社員の副業が一段と広がることになれば、本業の賃金はこれまで通り預貯金口座で受け取り、副業の賃金をデジタル給与で即日受け取るという形で使い分けるケースが考えられる。

他方、デジタル給与払いの恩恵が思ったほど感じられず、結果として、利用が伸び悩むというシナリオも少し検討しておきたい。

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ものだ。確かに、キャッシュレス決済を日常的に利用してチャージの操作を頻繁に行う人や銀行など金融機関のATMでチャージをしている人にとっては便利な面もある。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。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する人も多いとみられる。

他には、現在の超低金利環境下で意識されにくいこととして、預貯金には利子が付くのにに対し、デジタル給与が支払われる資金移動業者に係る口座には利子が付かないという点にも留意したい。今後、預貯金金利が上昇していく場合には、利子の付く預貯金の方が相対的に金銭面の恩恵が大きくなる。

(3) 上限額 100 万円の壁と企業側の慎重姿勢

今後のデジタル給与払いの普及に少なからぬ影響を及ぼし得る資金移動業者と雇用主である企業側の論点について取り上げる。

まず、デジタル給与払いのサービスを提供できる第二種資金移動業者は、「資金決済に関する法律」(資金決済法)で送金上限額が1件当たり100万円と定められているという点だ。これに伴い、デジタル給与払いに係る口座残高は100万円を超えることができず、労働者は100万円を超えた場合の資金退避先として、預貯金口座もしくは証券総合口座を事前に指定しておく必要がある。元々、資金移動業者は、決済や送金といった資金移動サービスを提供する事業者であり、預貯金のような資金の滞留が規制されていることを踏まえると、デジタル給与払いに事実上の上限が設けられるのは、自然の流れといえる。

ここで、国税庁の「民間給与実態統計調査」(2021年)における民間給与所得者数(5,921万人)に基づいて単純に計算すると、民間の労働者全体のデジタル給与に係る口座の上限額は約59兆円となる。また、日本銀行の資金循環統計によると、家計(公務員と労働者以外も含む)の2021年12月末時点の預金残高は約986兆円であり、このうち60歳未満の保有残高を総務省の「家計調査」(2021年)の結果を基に推計すると約320兆円と試算される。したがって、民間の労働者全体のデジタル給与に係る口座の上限は、その約18.5%に相当する³。

実際には、デジタル給与払いを当面選択しないという人が多いとみられ、さらに100万円の上限まで利用する労働者は限られると想定される。このため、60歳未満の預金残高に占めるデジタル給与の比率は、上限額を基に計算した水準(約18.5%)を大幅に下回ると見込まれる。その結果、現実的には、短期的に賃金を起点とした資金フローが預貯金からデジタル給与へ移行する割合は、かなり限定的なものとなる公算が大きいと考えられる。

次に、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されているが、一般には、労使の合意の前に、まず企業側がデジタル給与払いを選択肢として提示することが必要となる。企業側のメリットとして、デジタル給与の導入により、給与振込手数料を抑えて全体のコスト削減につながり得るという点が挙げられる。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とされているためだ。また、給与受取方法の多様化による従業員の満足度向上や必要人材の確保、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も指摘できる。

他方、企業の実際の給与振込手数料の負担額や、賃金支払い方法が増えることで新たに必要となる事務処理やシステム対応コストを勘案すると、デジタル給与払い導入によるコスト削減効果はあまり大きくないという見方も存在する。また、そもそも新たな支払い方法については、その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だろう。こうした点を踏まえると、しばらくの間、デジタル給与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。

³ この比率は、利用する公的調査・統計や試算方法により異なる結果となるため、幅を持ってみる必要がある点に留意したい。

(4) 当面はゲーム・チェンジャーにならない見込み

デジタル給与払いの普及見通しについては、これまでの議論でみてきたように、デジタル給与払いに対するニーズは一定程度存在するものの、その普及には課題も少なくないため、広く普及するには相当の時間がかかると考える。具体的に見通すことはかなり難しいものの、現状では、少なくとも10年程度は必要になろう。つまり当面は、デジタル給与解禁が銀行を中心とした既存の金融ビジネス環境を劇的に変えるゲーム・チェンジャーとはならない見込みだ。

長期的な視点に立てば、銀行をはじめとする既存の金融機関は、デジタル給与払いが着実に普及していくというシナリオを見据えながら、将来的な事業戦略を検討することが今後の経営課題となり得る。なぜなら、デジタル給与が銀行その他金融機関の金融ビジネスにおける資金フローの重要な起点となる預貯金を侵食する「蟻の穴」となり、将来的に収益性の高い資産管理・運用ビジネスなどへの資金流入が細るおそれがあるためだ。その結果、付加価値の低い金融インフラサービスの提供といった低収益事業の構成比が高まるという、いわゆる「銀行の土管化」を加速させる可能性もある。他方、資金移動業者は、デジタル給与を起点にして長期的に顧客を他の自社サービスへと誘導し、収益拡大化を図っていくことなどが今後の課題となるだろう。

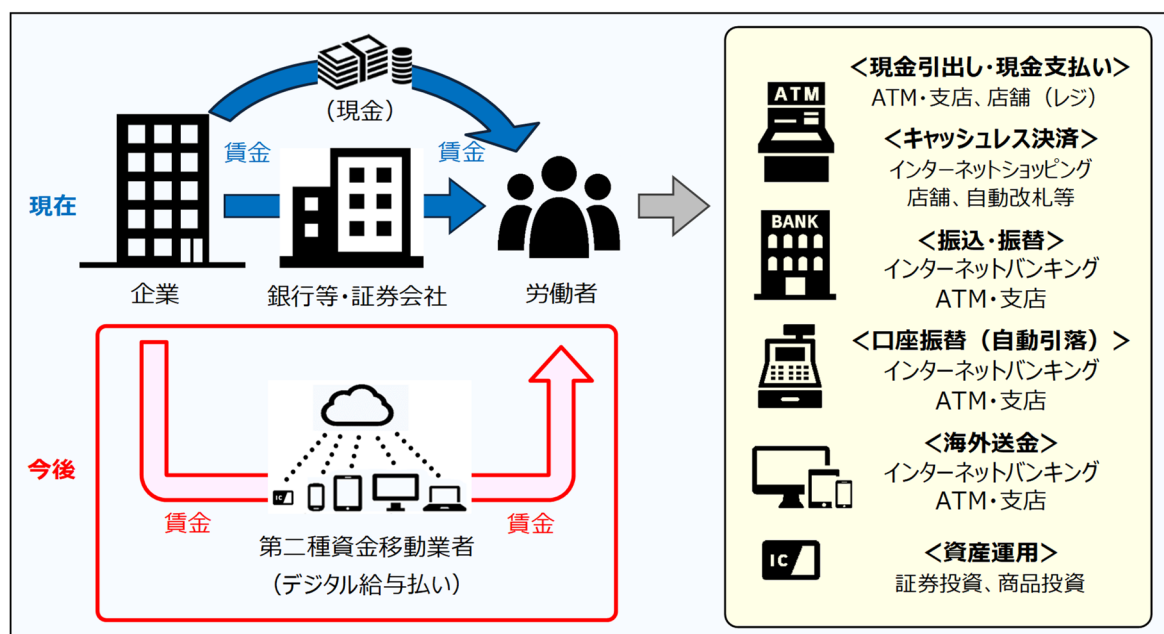
3. デジタル給与の構図と金融ビジネスへの示唆

(1) 賃金を起点とした資金フローが分岐

金融ビジネスへの長期的な影響を検討する上で、まずデジタル給与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有益となる(図表4)。

現在、労働者の賃金は通貨(現金)で支払うことが原則であり、例外規定として、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。

図表4：賃金を起点とした主な資金フロー



(注) 第二種資金移動業者は厚生労働大臣の指定を受けた事業者。
(出所) 大和総研作成

このうち、実際には、①の預貯金口座への振込みが圧倒的に多く利用されている。労働者は、企業から支払われた賃金をそのまま預貯金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、口座振替（自動引落）、証券投資などの金融サービスに利用する。ここで重要なことは、労働者の賃金の資金フローにおいて、銀行その他金融機関を経由する比率が極めて高いという点だ。今後、デジタル給与が導入されると、賃金の資金フローの新たな経路として、キャッシュレス決済サービスを提供する第二種資金移動業者が加わる形になる。

預貯金口座を提供する銀行その他金融機関にとっては、これまでほぼ独壇場であった賃金を起点とした資金フローの経路として新たな競合相手が登場するという構図になるのに対し、第二種資金移動業者にはビジネス拡大の機会が生じる⁴。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。デジタル給与払いが広く普及するには相当の時間がかかると想定されるため、短期的な賃金の資金フローの変化は限定的なものにとどまるとみられる。しかし、長期的にデジタル給与払いを利用する労働者が増加することになれば、それに伴い、資金フローの経路として資金移動業者の存在感も高まる。

（２）賃金市場の規模と将来のコア顧客の囲い込み

金融ビジネスへの潜在的な影響度という点に関しては、労働者の賃金市場がどの程度の規模であるか等について確認しておくことも重要となる。

まず、国税庁の「民間給与実態統計調査」（2021年）によると、2021年の民間の給与所得者数は5,921万人、その給与総額は約225兆円である（次頁図表5）。利用する公的調査・統計によって数値が異なるため、幅をもってみる必要があるものの、そうした点を考慮しても労働者の賃金の市場規模はかなり大きいといえよう⁵。ただし、デジタル給与解禁後における「賃金争奪戦」の対象金額は、前章3節で述べたように、最大でもデジタル給与に係る口座残高の上限額（単純計算で約59兆円）となる点には留意したい。

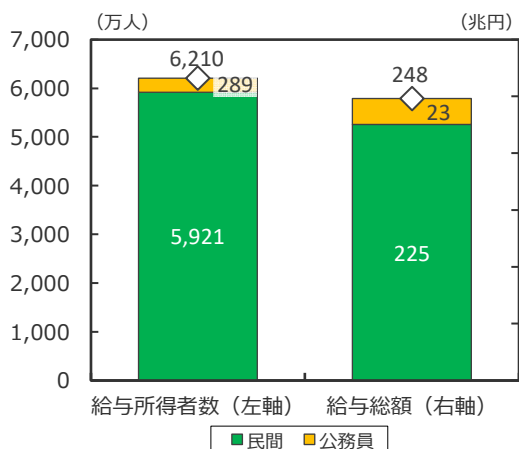
元々、労働基準法の賃金支払い原則が適用されない公務員については、今回のデジタル給与解禁の影響を受けないものの、将来的に民間に準じた変更が行われ、賃金の支払方法として資金移動業者に係る口座への資金移動を選択できるようになる可能性もゼロではない⁶。そこで参考までに、公務員の賃金市場について、2021年度の政府予算案と地方財政計画によって確認すると、公務員数は約289万人、給与総額は約23兆円となる。

⁴ なお、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である。ただ、デジタル給与払いを取り扱うには厚生労働大臣の指定を受ける必要があり、実際の取扱事業者は一部に限られると見込まれる。

⁵ 「2021年度国民経済計算年次推計」では、2021年の雇用者数（うち市場生産者）は約5,397万人、家計（個人企業を含む）の「賃金・俸給」は約244兆円となっている。なお、「民間給与実態統計調査」では、複数の事業所で働いている個人がそれぞれの事業所で調査対象となる場合、複数の給与所得者として重複集計されるため、実態より給与所得者数が大きくなりやすい。

⁶ 現在、国家公務員の賃金は国庫から日本銀行が振り込む形で行われ、その支払い方法は、人事院規則九一七（俸給等の支給）により預金又は貯金への振込みが認められている。ただし、振込先金融機関は日本銀行が指定した金融機関に限られる。地方公務員に関しては、地方公務員法第24条第5項の規定に基づき、各地方自治体が条例によって定めている。

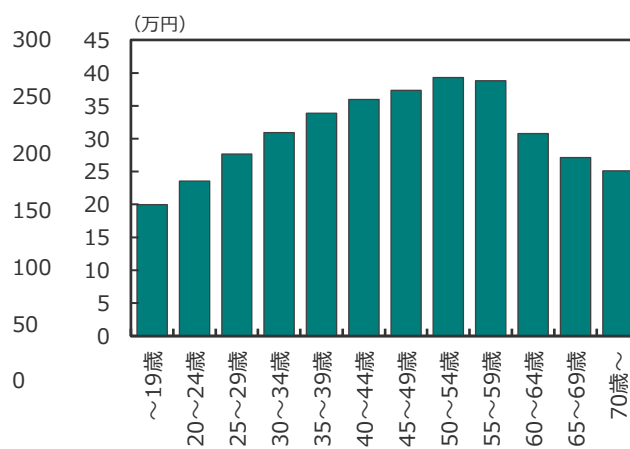
図表 5 : 給与所得者数と給与総額 (2021 年)



(注) 民間の給与所得者数は年間平均。公務員のデータは2021年度の政府予算案と地方財政計画ベースで、給与総額は国家公務員の給与費と地方公務員の給与関係経費（退職手当以外）。

(出所) 国税庁、財務省より大和総研作成

図表 6 : 一般労働者の年齢階級別の給与 (2021 年)



(注) ここでの給与は「所定内給与+所定外給与」。

(出所) 厚生労働省より大和総研作成

また、日本の賃金の水準に関しては、勤続年数が長くなったり年齢が高くなったりするにつれて、賃金が上昇する「年功序列型」の傾向がよく知られている。実際、厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」(2021)により、年齢階級別の給与額(所定内給与+所定外給与)を図示すると、20代から50代にかけて給与水準が増加するという年功序列型の賃金カーブが確認でき、60歳代以降は再雇用や嘱託勤務等により給与水準が低下している。

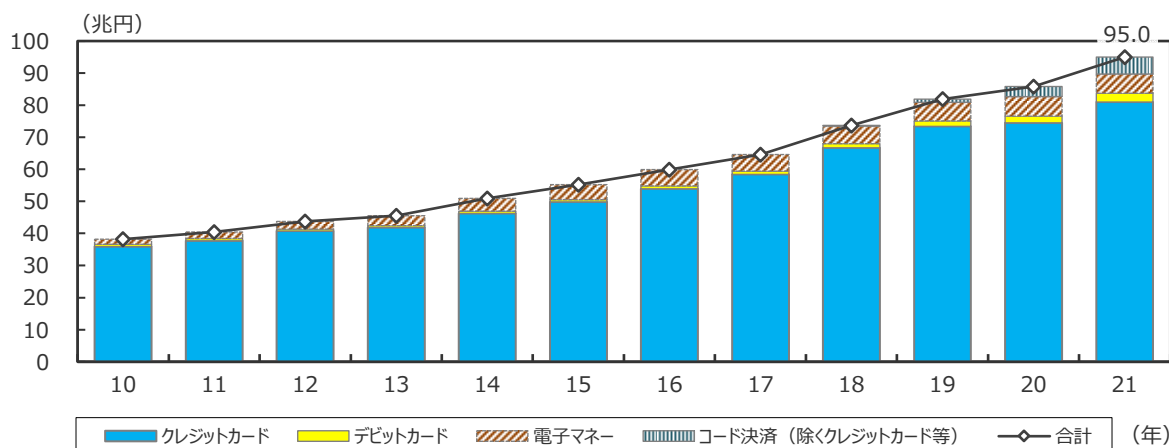
一般に、デジタル給与払いをより選好するのは、相対的に年齢の低い若年層と見込まれ、デジタル給与解禁直後の囲い込み戦略もその層が主要なターゲットになる。他方、日本の賃金カーブの形状を踏まえると、若年層は賃金水準が全体的に低いため、一見すると「賃金争奪戦」の戦略としては非効率な面もある。しかし、右上がりの賃金カーブは、若年層が将来の潜在的なコア顧客となることも同時に示唆しており、もし若年層対応を疎かにして若年層の顧客との接点が減ることになれば、将来の顧客基盤が先細りしかねないという点に注意が必要だ。

(3) キャッシュレス決済市場は100兆円台へ

長期的には、キャッシュレス化の進展とデジタル給与払いの普及が相互作用的に進むというシナリオも想定される。

近年、日本のキャッシュレス決済金額は着実に増加しており、2021年には90兆円を超えた(次頁図表7)。今後、100兆円台となることはほぼ確実な情勢であり、最近の動向を踏まえると、すでに2022年に達成している可能性もある。キャッシュレス化の追い風となっているのは、2020年以降の新型コロナウイルス感染症(以下、新型コロナ)の感染拡大に伴う消費行動の変化や非接触型決済に対する需要の高まりだ。

図表7：日本のキャッシュレス決済支払額の推移



(注1) キャッシュレス決済は、クレジットカード、デビットカード、電子マネー支払額、コード決済（クレジットカードからの利用を除く）の合計。2018年以降、コード決済（クレジットカードからの利用を除く）を含む。

(注2) データの基準変更や接続方法の影響があるため、古い時期の数値は幅を持ってみる必要がある。

(出所) 日本銀行、一般社団法人キャッシュレス推進協議会、一般社団法人日本クレジット協会より大和総研作成

例えば、新型コロナ下で、ネットショッピングや動画配信サービス、食事の配送サービスといった「巣ごもり消費」が急拡大し、そこでは、クレジットカードなどのキャッシュレス決済で支払うことが基本となる。また、非接触型決済であるキャッシュレス決済は、新型コロナ下の衛生面で重要視されるようになった⁷。

こうした中、デジタル給与払いの解禁に伴い、デジタル給与払いを選択した労働者が、預貯金口座からチャージする必要のないキャッシュレス決済の利用を一段と増やす可能性がある。その反対に、現金払いからキャッシュレス決済に切り替えた消費者が利便性を背景に、賃金の支払い方法としてデジタル給与払いを選択するというケースも考えられる。

資金移動業者にとっては、自社のデジタル給与払いサービスとキャッシュレス決済サービスを組み合わせて顧客満足度をいかに高めていくかが大きな焦点となろう。例えば、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、国内のキャッシュレス化を推し進める際に、利得性を前面に打ち出した民間のキャンペーンや政府の推進策が相次いで打ち出された。こうした点を踏まえると、デジタル給与払いを選択した場合にキャッシュレス決済で利用できるポイントが付与されるといった動きが見られるか注目される。

また、長期的には、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担保することなどを通じて、労働者の「信頼」を獲得していくことが欠かせない。キャッシュレス決済が普及し始めた頃を振り返ると、キャッシュレス決済を不安と考える人が多く、そのことがキャッシュレス化にとっての逆風となっていた。デジタル給与払いに関しても、不安と考える人は多いとみられ、そうした不安を払拭していくことが長期的な普及にとって重要となる。

⁷ キャッシュレス決済の動向に関しては、長内（2022a）等を参照されたい。

(4) 「銀証資の経済圏」の起点となる可能性

最後に、デジタル給与払いの解禁を起点に、金融ビジネスにおいて、銀行・証券会社・資金移動業者のビジネスをシームレスにつなげるような「銀証資の経済圏」を構築する動きが今後進展する可能性が考えられる。

デジタル給与払いでは、労働者は100万円を超えた場合の資金退避先として、預貯金口座もしくは証券総合口座を事前に指定しておく必要がある。資金移動業者にとっては、その資金退避先としてグループ企業（銀行、証券会社）を選択してもらえれば、自社の経済圏に顧客を囲い込むことができ、収益拡大に寄与する効果も期待される。他方、そうしたグループ企業を持たない資金移動業者については、既存の銀行その他金融機関との提携戦略や新銀行設立などを通じた顧客の囲い込み戦略が検討課題となろう。

こうした「銀証資の経済圏」に関しては、今回のデジタル給与解禁に加え、足元で急速に注目度が高まっている岸田政権の「資産所得倍増プラン」（新NISA等）や民間の「ポイント経済圏」の進展も追い風になると考えられる。例えば、現在、クレジットカードを利用して投資信託の積立投資を行うと、入金する手間がいらなくなり、かつポイントを獲得できるサービスが存在し、そこで獲得したポイントは、買い物の支払いや証券投資などに利用できる。このサービスは、現行の「つみたてNISA」や2024年に開始される新NISAとの相性が良い。

もっとも、日本の家計は国際的にみて現預金の比率が高いことから、銀行その他金融機関の預貯金が家計金融資産の中心となるという構図は短期的に大きく変わらないとみられる。ただし、相対的に新しいサービスへの抵抗感の少ない若年層の囲い込みにおいては、「銀証資の経済圏」の構築が重要な戦略になり得るとみられ、その成否が次世代のコア顧客の基盤作りに少なからず影響を及ぼす可能性もあろう。

4. おわりに～資金移動業者の最初の攻め手に注目

現在、2023年4月に解禁されるデジタル給与払いについて世の中の関心が高まっているが、本稿で見てきたように、デジタル給与払いの普及には課題もあり、実際に広く普及するには相当の時間がかかるとみられる。他方、デジタル給与の潜在的な影響度は大きく、長期的な視点に立つと、デジタル給与は、預貯金という銀行その他金融機関のビジネス基盤を徐々に侵食する「蟻の穴」となり、いわゆる「銀行の土管化」を加速させる要因となり得る。

こうした中、金融ビジネスにおける当面の注目点は、デジタル給与サービスを提供する資金移動業者の最初の攻め手となる。資金移動業者が、賃金の新たな支払手段としてデジタル給与払いサービスを提供するだけでは、銀行その他金融機関の預貯金から資金が大量に流出することはないと考えられる。他方、キャッシュレス決済サービスの顧客を獲得するために実施したような大規模なキャンペーンを打ち出せば、デジタル給与払いを選択する労働者が明確に増えることも十分想定される。いずれにせよ、デジタル給与解禁後における「賃金争奪戦」の行方は、資金移動業者の顧客獲得戦略に大きく左右されると見込まれる。

<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) 「キャッシュレス市場に吹く追い風と今後の展望〜新型コロナ下で見られた消費行動と支払方法の変化」、『金融財政ビジネス』(2022年7月7日)、時事通信社
- 長内智 (2022b) 「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3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 (2022c) 「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 (2023) 「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?」大和総研レポート、2023年1月11日
https://www.dir.co.jp/report/research/capital-mkt/it/20230111_023544.html