



リーガル コンパス

弁護士法人神戸シティ法律事務所
弁護士 福永 晃一
(兵庫県弁護士会所属)



第136回 給与デジタル払いの解禁に向けて

1 給与デジタル払いの解禁

「給料の支払いは、〇〇ペイをお願いします」

そんなやり取りが社内で行われる日が間近に迫っています。

現在では、多くの企業が、労働者の銀行口座へ振り込む方法で給与を支払っていますが、実は、法律上、給与の支払いは現金で行うのが原則となっており、労働者が同意した場合に限り、例外として給与を銀行口座に振り込むことが認められています。キャッシュレス決済の普及や送金サービスの多様化が進むなかで、令和5年4月1日からは、労働基準法施行規則の一部を改正する省令が施行され、銀行振込に加え、新たな選択肢として、「〇〇ペイ」といった資金移動業者（厚生労働省の指定を受けた業者に限る）のアカウントへの給与の支払いも可能となります。

2 制度導入で期待される企業側のメリット

本制度は、キャッシュレス決済サービスを日常的に利用する労働者にとっては、振り込みや引き出し手数料、時間負担なく「〇〇ペイ」へのチャージが可能になるなどメリットのある制度ですが、企業側にとっても、現金での手渡しや銀行口座への振り込みに比べて給与支払いにかかるコストが低くなる可能性があり、また、月一回の給与支給日にとらわれない柔軟な支払い方が広がる可能性もあるとして、短時間労働者、非正規雇用労働者、銀行口座を持たない外国人労働者など多様な働き方に対応できるようになるなどのメリッ

トがあると考えられています。

3 労働者の同意が必要

企業側は、給与のデジタル払いを希望する個々の労働者に対し、留意事項等の説明を行い、当該制度を理解してもらった上で、同意書（厚生労働省HPにひな形があります）にデジタル払いで受け取る給与額や、資金移動業者口座番号、代替口座情報等を記載して提出してもらうことが必要となります。

なお、労働者から給与のデジタル払いについて同意を得る際には、企業側は労働者に対し、給与支払い方法の選択肢として銀行口座への振り込みも併せて提示しなければなりません。

また、企業側は、デジタル払いの支払い先の口座とすることができる資金移動業者を1社に限定せずに複数とするなど労働者の便宜に十分に配慮して定めることが必要となります。

4 おわりに

令和5年4月1日から給与デジタル払いが解禁されることとなりますが、現時点では、資金移動業者のセキュリティに不安があることや、労働者側のニーズがさほど顕在化していないことなどから、即座に給与デジタル払いを導入する必要性まではないかと思えます。ただし、今後国内でキャッシュレス決済がさらに普及していけば、導入検討の必要性が生じてくる可能性がありますので、今後の動向に注目する必要があります。