



いわゆる「給与デジタル払い」の開始について

1. はじめに
2. 改正前の賃金の支払い方法
3. 改正の経緯及び改正後の賃金の支払方法
4. 資金移動業者の口座の概要
5. 今回の改正の位置付け
6. 改正後規則7条の2第1項で定める指定要件について
7. デジタル給与のメリット等

弁護士 梅澤 慶太

1. はじめに

「労働基準法施行規則の一部を改正する省令(令和4年厚生労働省令第158号)」が令和4年1月28日に公布され、令和5年4月1日から施行されました。

今回の改正は、使用者から労働者への賃金の支払いについて、従来から労働基準法施行規則(以下「規則」といいます。)7条の2第1項によって認められていた方法に加え、資金移動業者の口座への資金移動(いわゆるデジタル給与・デジタル賃金)という新たな選択肢を追加するものです。既に一部企業については、賃金のデジタル払いに向けて厚生労働省へ指定申請したと報道されています¹。

¹KDDIや楽天、リクルート系がデジタル給与で厚労省に指定申請

<https://www.sankei.com/article/20230403-HPGWZHBZIFNCBNA56OB5JTBBJU/>。当該記事によると、PayPayは1日に申請済みでNTTドコモも近く申請する方針とのことであり、厚生労働省の審査は数か月かかる見通しとのことである。

当事務所は、本書において法的助言を提供するものではありません。個別の案件については案件ごとの具体的な状況に応じ、弁護士その他の専門家にご相談いただきますようお願い申し上げます。

本書に記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所または当事務所のクライアントの見解ではありません。

©URYU & ITOGA 2023

以下では、改正の経緯等(下記2. 3.)、改正後に給与の受取が可能となる資金移動業者の口座の概要等(下記4. 5.)、改正の内容等(下記6. 7.)について、概観したいと思います。

2. 改正前の賃金の支払い方法

使用者から労働者への賃金支払いは、原則として「通貨」で支払わなければなりません²が、法で定める一定の場合²には、通貨以外のもので支払うことができるとされています(労働基準法24条1項)。

これを受けて、改正前の規則では、使用者は、賃金の支払いについて、労働者の同意を得た場合には、①銀行その他の金融機関の預貯金口座への振込み、②証券会社の一定の要件を満たす預かり金に該当する証券総合口座への払込みによることができるとされています(規則7条の2第1項)。

3. 改正の経緯及び改正後の賃金の支払方法

しかしながら、昨今のキャッシュレス決済の普及や送金サービスの多様化を受け、資金移動業者の口座を給与の受取に活用するニーズも一定程度存在しているものと見られますし、Fintechの推進や外国人材の受入、共生の推進の観点から、我が国において銀行口座等を有しない外国人労働者においても、賃金の受取を容易にするという要請があるものと考えられます。³

このような事情を踏まえ、改正後の規則7条の2第1項では、使用者が、労働者の同意を得た場合には、労働者が保有する、「指定資金移動者」(一定の要件を満たすものとして厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者。以下「指定資金移動業者」といいます。)の口座への資金移動による賃金支払いができることとされました。

なお、改正後も、労働者はこれまでどおり前記2記載の方法による賃金の支払いを選択することができます。

4. 資金移動業者の口座の概要

(1) 指定資金移動業者

指定資金移動業者とは、資金決済に関する法律(以下「資金決済法」という。)上の第2種資金移動業を営む資金移動業者のうち、前記指定を受けた者を指します。

第2種資金移動業者としては、スマートフォン決済アプリを提供している Pay Pay や楽天ペイなどが知られています。

「資金移動業」とは、銀行等以外の者が為替取引⁴を業として営むことをいい(資金決済法2条2項)、内閣総理大臣(財務局長に委任)の登録を受けて資金移動業を営む者を「資金移

² 「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いの方法で厚生労働省令で定めるものによる場合」。

³ 厚生労働省「労働基準法施行規則の一部を改正する省令の交付について」(局長通達1)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001017089.pdf>

第178回労働条件分科会「資金移動業者の口座への賃金支払いについて」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001005118.pdf>

⁴ 「為替取引」とは、「顧客から隔地者間で直接現金を輸送せずに資金を移動する仕組みを利用して資金を移動することを内容とする依頼を受けて、これを引き受けること、又はこれを引き受けて遂行することをいう」(最三小決平成13年3月12日)とされています。

動業者」といい、資金決済法上、資金移動業者は第1種ないし第3種資金移動業者に分類されます⁵。

今回の改正により指定資金移動業者となることができるのは、「第2種資金移動業」、すなわち、100万円に相当する額以下の資金の移動に係る為替取引のみを業として営む者のみです(資金決済法36条の2第2項、資金決済法施行令12条の2第1項)。

(2) 資金移動業者に対する規制等

ア 資金移動者の口座の性質

資金移動業者の口座は、あくまで送金等の為替取引を行うための口座であり、預り金や預金の受入とは異なります(出資法2条2項、銀行法2条2項参照)。ですから、資金移動業者は、利用者から、送金と無関係に資金を預かることはできません。

例えば、資金移動業者が、利用者に対し、資金残高に利息に相当するようなポイント等の経済的なインセンティブを付与することは、為替取引に用いられる見込みがない資金を受け入れることになりかねないほか、出資法の規制に抵触するおそれがあるものとして原則許容されないと考えられています。⁶

イ 資金移動業者の口座に対する滞留規制

また、資金移動業者の口座については、前記アの点や資金移動業者が破綻した場合の利用者保護の要請を踏まえ、資金を滞留させないための一定の規制が定められています(資金移動業者に関する内閣府令30条の2、資金移動ガイドラインIV-1-1)。

例えば、資金移動ガイドラインでは、第2種資金移動業者は、利用者1人当たりの受入額が100万円を超えている場合、当該資金が為替取引に用いられるものであるかどうかを確認し、その蓋然性が低いと判断される場合には、利用者に払い出しを要請し、利用者がこれに応じない場合には、資金の返還等の措置を講じる体制を整備する必要があります。

ウ 資金移動業者に対する規制

さらに、資金決済法は、資金移動業者に対し、利用者に対して負う債務の全額と同額以上の資産を供託等によって保全することを義務付けているなど(資金決済法43条等)、利用者保護のための規制を設けています。

5. 今回の改正の位置付け

今後、使用者は、労働者が保有する指定資金移動業者の口座に対し、賃金の支払いを行うことが可能となりますが、今回の改正は、下記6で説明するとおり、前記資金決済法上の規制(1階建部分)に上乗せする形で規制を設けるものであり(2階建部分)、いわゆるデジタル給与払いの場合においても、賃金の確実な支払いを担保し、労働者の保護を図ろうとするものと位置付けられます。⁷

6. 改正後規則7条の2第1項で定める指定要件について

- (1) 第2種資金移動業者が、指定資金移動業者となるためには、下記①ないし⑧の要件を満たす必要があります(改正後規則7条の2第1項3号イないしチ)。

⁵ なお、現在、資金移動業者として登録を受けているのは、いずれも第2種資金移動業者となっています。資金移動業者登録一覧 https://www.fsa.go.jp/menkyo/menkyoj/shikin_idou.pdf 参照。

⁶ 堀天子(2022)『実務解説資金決済法(第5版)』(商事法務)17頁

⁷ 厚生労働省「概要と経緯」<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001082146.pdf>

また、使用者は、指定資金移動業者の口座への資金移動の方法を採る場合、労働者に対し、下記のうち①ないし⑥の要件に関する事項について説明した上で、当該労働者の書面又は電磁的記録による同意を得なければなりません。⁸

① 賃金の支払いに係る資金移動を行う口座(以下「口座」といいます。)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100万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100万円を超えた場合に当該額を速やかに100万円以下とするための措置を講じていること	労働者への説明と、労働者からの書面又は電磁的記録による同意が必要。
② 破産手続開始の申立てを行っ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ったときに、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 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っ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 口座について、特段の事情のない限り、当該口座に係る資金移動が最後にあった日から少なくとも10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 口座への資金移動が1円単位でできるための措置を講じていること	
⑥ 口座への資金移動に係る額の受け取りについて、ATMを利用する方法等により1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1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 賃金の支払い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 前記①ないし⑦までに掲げるもののほか、賃金の支払いに関する業務を適正かつ確実に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	—

(2) 上記指定要件について

ア ①について

指定資金移動業者の口座の受入上限額を100万円以下に設定していること、上限を超えた場合に超過分等の送金先となる預貯金口座等を労働者があらかじめ指定してお

⁸ 厚生労働省「労働基準法施行規則の一部を改正する省令」(令和4年11月28日公布)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001017141.pdf>

同意書の様式例として

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001017091.pdf>

なお、労働者への説明は、使用者から指定資金移動業者に委託することも認められるものの、労働者の同意については、使用者が得る必要があります(前脚注3参照)。

当事務所は、本書において法的助言を提供するものではありません。個別の案件については案件ごとの具体的な状況に応じ、弁護士その他の専門家にご相談いただきますようお願い申し上げます。

き、当該資金が100万円を超えた場合、当日中に超過分の送金等を行う措置を講じていることを意味しています。

前記滞留規制等において速やかに労働者に保証できる額は最大100万円と想定していることを踏まえ、破綻時にも口座残高が全額保証されるための要件とされています。

イ ②について

指定資金移動業者に対する破産手続開始等の申立てがあった時に、労働者の口座資金全額を、指定資金移動業者に代わり、保証機関が速やかに当該労働者に弁済することを内容とする保証委託契約を指定資金移動業者と保証機関との間で締結すること等により、指定資金移動業者の破綻時の資金保全を担保するという趣旨です。

「速やかに」とは、指定資金移動業者について破産手続開始の申立て等が行われた後、労働者が指定資金移動業者又は保証機関に弁済を請求してから6営業日以内であること(労働者の請求を要さず弁済が行われる場合には、指定資金移動業者に係る破産手続開始の申立てが行われてから6営業日以内)とされています。

ウ ③について

この要件は、労働者の口座から不正に資金が出金された場合等において、指定資金移動業者の利用規約等により、労働者に過失がない場合には損失額全額を保証し、労働者に過失がある場合には個別対応も妨げるものではないが、損失を一律に保証しないといった取扱いとしていないことを指すとされています。

エ ④について

利用規約等により口座の資金にかかる債務の有効期限を定める場合には、口座にかかる資金移動が最後にあった日から少なくとも10年間は債務を履行できるようにしていることを指します。

オ ⑤、⑥について

労働者保護の要請から、指定資金移動業者口座の資金の換金性・利便性を高めるために定められた要件です。

カ ⑦について

指定資金移動業者における貸金支払いに関する業務の実施状況及び資金移動業以外の事業も含めた財務状況を、事業年度ごとに、また、厚生労働大臣から報告を求められた場合に、厚生労働大臣に報告できる体制を整備していることを指しています。また、この要件は、指定資金移動業者だけでなく、前記②で求められる契約を締結している保証機関についても報告体制を求めるものとされています。

キ ⑧について

この要件については、指定申請時において資金決済法55条の規定による業務改善命令又は同法56条1項の規定による業務停止命令がなされていないこと、プライバシーマークやISMS認証等の第三者機関による個人情報の取扱いにかかる認証を取得していることなどを含め総合的に判断されるものとされています。⁹

(3) その他

⁹ 以上につき前脚注3参照。

今回の改正では、前記指定要件等のほか、指定を受けるための申請方法、厚生労働大臣に対する報告、指定の取消等に関する規定が設けられています(規則7条の3ないし8)。

7. デジタル給与のメリット等

我が国におけるデジタル給与制度とは異なりますが、同様の仕組みとして米国のペイロールカードが比較に挙げられることがあります。ペイロールカードとは、プリペイドカード式の給与受取口座であり、使用者が労働者に対する給与を電子的に支給していくことにより利用できるものであり、クレジットカードのように提携店舗で買い物に使うことも、ATMから現金を出金することもでき、労働者が銀行口座を有するか否かを問わず利用可能とされています。ペイロールカードについては、多くの州で認められるに至っており、多くの利用者を獲得しているようです。労働者側のメリットとしては、その決済手段としての利便性のほか、自己の銀行口座とペイロールカードを併用して自己の資金管理を充実できること、また、労働者のみならず使用者側も手数料等の経費を削減できるなどのメリットがあると指摘されています¹⁰。

デジタル給与の普及に向けた課題もありますが、デジタル給与が普及することで、労働者の選択肢や自由度の向上、外国人労働者の賃金受け取りの利便性の向上、そして、デジタル社会の推進が図られることが期待されています。¹¹

本ニュースレターに関するお問い合わせは、下記までご連絡ください。
(<https://uryuitoga.com/form>)

以上

¹⁰ American Payroll Association(2018) “Regulation of Payroll Card Accounts: A Guide for Policymakers” <https://info.americanpayroll.org/pdfs/gov/GRTF-paycard-Reg-Payroll-Card-Accounts-APA-201802.pdf>

¹¹ 堀天子(2022)「デジタル給与解禁で期待されるメリットと普及への課題」週刊金融財政事情2022年11月8日号、18頁。普及に向けた課題として、前記②や⑥等の要件を充足するためには、資金決済法上の未達債務の全額負担コストに加えて、保証会社に対する保証料負担や出金手段の確保と月1回の出金手数料負担などの多額のコストが見込まれること、前記①、②及び⑥の要件を充足するためには、銀行口座情報を紐づける必要性のほか、全国銀行データシステムを通じて銀行口座振り込みによる出金を行うことが想定され、資金移動業者と銀行との連携がスムーズに進むことが重要と考えられるなど、資金移動業者が単体ではサービスを提供しにくい構造となっていることが指摘されています。

当事務所は、本書において法的助言を提供するものではありません。個別の案件については案件ごとの具体的な状況に応じ、弁護士その他の専門家にご相談いただきますようお願い申し上げます。