

賃金の支払方法については労働者の同意を得た場合には銀行口座等への振込等を行うことができる他、現在ではキャッシュレス決済の普及や送金手段の多様化のニーズに対応するため、厚生労働大臣が指定した資金移動業者の口座への賃金支払いが認められています。

今回は、賃金のデジタル払いを導入する場合にあたっての手続き等についてご紹介します。

#### ●厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者

当初は PayPay 株式会社 1 社のみが指定されていましたが、新たに 3 社が追加で指定され、令和 7 年 4 月現在賃金のデジタル支払いが認められる指定資金移動業者一覧は下記の 4 社です。

また、それぞれの業者ごとに保有できる残高の上限が設定されています。

- ・ PayPay 株式会社 20 万円
- ・ 株式会社リクルート MUFG ビジネス 30 万円
- ・ 楽天 Edy 株式会社 10 万円
- ・ au ペイメント株式会社 10 万円

PayPay 株式会社を例に挙げると、事業者が労働者の PayPay アカウントに 20 万円の給与を入金し、すでに 5 万円をアカウントで保有している場合は 15 万円が入金され、超過分の 5 万円は労働者名義の銀行口座へ手数料無料で自動的に送金されます。

#### ●労使協定の締結

賃金のデジタル払いを導入する場合、事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合は労働組合と、ない場合は労働者の過半数を代表する労働者と労使協定を締結する必要があります。労使協定に記載する事項は、(1)対象となる労働者の範囲、(2)対象となる賃金の範囲とその金額、(3)取扱指定資金移動業者の範囲、(4)実施開始時期です。また、就業規則や給与規定等の改定が必要かどうかについても確認する必要があります。

#### ●労働者への説明

賃金のデジタル支払いの導入にあたっては、労働者が預貯金口座等との違いを認識した上

で活用する必要があります。また、賃金の一部を指定資金移動業者の口座で受け取り、その他は銀行口座で受け取ることが可能であることも説明する必要があります。

#### ●個々の労働者からの同意取得

従来の銀行口座への賃金振込と同様に、事業主は個々の労働者からの同意を得る必要があります。

また、労働者と事業主の双方が希望する場合に限りデジタル支払いが可能となる為、労働者本人が希望しない場合は強制しないことが前提となります。

#### ●賃金支払いの導入手順の確認

実際に賃金の支払いを行うための手続きは指定資金移動業者によって異なるため、支払い方法などの手順を確認する必要があります。

今回は賃金のデジタル払いについてご紹介しました。

企業が導入するメリットとしては、一般的に銀行よりも振込手数料が低い為、コストの削減につながる可能性が挙げられることや、賃金の受取方法が多様化することによりキャッシュレス決済の利用率が高い若い世代や、スキマバイトなどで即日給与を受け取りたい場合は利便性を感じやすいことなどが挙げられます。

デジタル払いは始まってまもない制度の為、導入を急がずにメリットとデメリットを見極め、労働者の意見を聞き導入するかを判断していくことが求められます。