

給与のデジタル払いが厚労省分科会で大筋合意

◆大筋合意で23年春から始まる可能性

2022年9月、PayPay（ペイペイ）や楽天ペイなどの資金移動業者が提供するスマホ決済アプリの口座に給与を振り込む「給与のデジタル払い」を検討している厚生労働省（厚労省）の労働政策審議会分科会が開催され、[制度設計案](#)が大筋合意された。給与の支払いは労働基準法に定められており、厚労省が管轄している。支払いは現金払いが原則だが、銀行口座や証券総合口座への振り込みを省令で例外として認めている。例外にスマホ決済アプリの口座も追加してよいかを分科会では検討している。今回の大筋合意で厚労省は年内にも省令を改正し、23年春にもスマホ決済アプリへの給与振り込みが始まる可能性がでてきた。

◆論点を整理し、制度設計案に導入慎重派も一定の評価

給与のデジタル払いは、15年に国家戦略特区諮問会議で[ベンチャー企業のドレミング（情報通信業）が規制緩和の要望を出した](#)が、厚労省に却下された。その後、外国人労働者への支払いとして規制緩和を求める声が東京都などから高まり、[19年の成長戦略フォローアップ](#)などで早期の実現が目指され、厚労省は分科会で20年8月から制度の具体化に向けた検討を始めた。

分科会では資金移動業者の監督方法、決済アプリ口座の残高の上限や保全方法などが論点になった。そこで、資金移動業者は財務状況を報告する体制などの要件を整えて厚労大臣の指定を受ける。決済アプリ口座の残高は100万円を上限とし、資金移動業者が保証会社と契約して保証料を払うことで残高を保全し、経営破綻が起きても4～6営業日以内に全額払い戻せるようにするなどの制度設計案がまとめられていった。当初は導入に慎重だった連合も22年9月分科会で案に一定の評価を与えたことから、実施の目途が立ったと見られている。

◆メリットとともに、雇う側にはデメリットも

給与のデジタル払いのメリットは受け取る側のスマホ決済アプリ口座への入金手間が減り利便性が向上することである。住所や在留カードなどの問題から銀行

口座を開設できない外国人労働者も給与を受け取りやすくなる。雇う側もデジタル払いを希望する人を確保しやすくなる。資金移動業者は事業拡大の機会になる。

一方、制度設計案は給与の一部をデジタル払いとし、残りを銀行振り込みにすることを認めているため、雇う側は一部デジタル払いへの対応が必要になる。また、振り込み先が増えれば手数料が増加し、振り込み担当者の作業も増える。

◆キャッシュレス決済や消費動向の分析、主要決済手段などに影響

[日本の21年のキャッシュレス決済比率は32.5%まで到達した](#)ものの、20年時点で6割を超える豪州や英国、5割を超える米国などとの差はまだ大きい。給与のデジタル払いは振り込まれたスマホ決済アプリの残高から支払いを行うことでキャッシュレス決済の比率を上げる一助になる。キャッシュレス決済が増えれば、お金の流れや消費動向などの把握や分析が行いやすくなり、データを利用した新サービスの登場が期待される。アルバイト代の入金や購買・飲食に必要な口座残高の上限は100万円あればほぼ問題なく、若年層の多くはスマホ決済アプリをメインの決済手段に切り替え、残る層も追随してくる可能性がある。

◆実施には他の手段や特区での試行などの検討も必要

日本で給与のデジタル払いを行う場合の問題は安全性である。21年6月の英国の国際戦略研究所「[世界各国のデジタル総合力の評価](#)」は、日本を北朝鮮やベトナムなどと共に評価が最下位の第3グループに位置付け、「日本のサイバー空間での安全面での防衛力は強くなく、企業の多くは強化に消極的」としている。制度設計案に不正引き出しなどへの具体的な対策の記載はなく、実施後、問題が発生した時にあわてふためき、対策が強化される可能性がある。

給与のデジタル払いに関連した課題は、厚労省を中心に金融庁や経済産業省、デジタル庁などの関連省庁が検討した方がよいのではないかと。たとえば、規制を緩和し外国人労働者が銀行口座を開設できれば給与を受け取りやすくなる。オンラインバンキングからスマホ決済アプリの口座に入金できれば利便性は向上する。デジタル庁と共同で取り組んだ方が安全性は高まるだろう。現在の制度設計案で進めるにしても、関連省庁と協力して特区で試行してから全国展開するやり方もある。実施の前に検討すべきことはまだ残っている。

【藤井和則】