

事務所通信

令和5年6月号

よしかわ税理士事務所

税理士・ファイナンシャルプランナー 吉川 るみ子

〒604-8123 京都市中京区堺町通

四条上る八百屋町 555 番地 303

TEL : 075-366-5944

E-mail : mail@yoshikawa-zei.com

【今月の一言】

先日、ニュース番組のズームアップで「高校生の模擬店はすべてキャッシュレス決済」の紹介を見ました。その高校では、キャッシュレス決済のメリット・デメリットも併せて学んでいるそうです。

「子供の金銭教育のためには現金を。」という声もありますが、社会全体の流れとしてキャッシュレス決済は速度を増して普及していることも現実です。安易にキャッシュレス決済を利用している高校生も多いでしょうから、リスクもしっかり学んで自身で適切に決済手段を選べるようになればいいですね。(というのは自分にも言えますが笑)

給与のデジタル払い、希望しますか？

2023年4月より、厚生労働省による資金移動業者（〇〇ペイ等）の審査、指定資金移動業者の登録が開始しています。いわゆる「デジタル給与」が解禁となっております。

1. デジタル給与とは

給与の全額又は一部を電子マネーやスマートフォン決済アプリを利用して支払うことを言います。給与は〇〇ペイ等といった決済サービスに直接振り込まれます。

原則として賃金の支払いは、「直接現金払い」ですが、労働者が同意した場合に、銀行口座への振込が可能となっております。

今回法改正により新たに一部の資金移動業者への支払いが可能となりました。

2. デジタル給与の導入のメリット・デメリット

会社のメリット

新しい制度の導入により会社のイメージアップにつながる

振込手数料の節約

労働者のメリット

給与の一部をデジタル給与、残金を口座で受け取ることができ、資金設計ができる

自分でチャージする手間の省略、ポイント還元など、キャッシュレス決済の利便性が増す

国内口座の開設が難しい外国人労働者の給与支払いに活用できる

会社のデメリット

システムの導入資金、環境の整備が必要
デジタル給与の口座は残高 100 万円までしか受け入れができないので、予備の受け入れ銀行口座などの準備が必要である
給与のうち〇万円など、給与の一部について利用する場合は、給与振込作業の工数が増える

労働者のデメリット

口座残高 100 万円が限度なので、貯蓄に向かない
希望する資金移動業者が使用できない場合がある

3. 会社で導入する場合の流れ

① 就業規則(賃金規定)への記載

厚生労働省が指定する資金移動業者への資金移動により支払う旨を規定します。

② 労使協定の締結

労働組合がある場合には、その労働組合と、ない場合には労働者の過半数を代表する者との労使協定を締結する必要があります。

労使協定には、賃金のデジタル払いの対象となる労働者の範囲や

取扱指定資金移動業者の範囲、口座振込等の実施開始時期等を記載します。

③ 労働者への説明、本人の同意

留意事項等を労働者に説明し、労働者の個別の同意を得る必要があります。

個々の労働者は説明を受け、制度を理解したうえで、同意書にデジタル払いで受け取る賃金額や資金移動業者口座番号、代表口座番号等を記載して会社に提出します。

また、従来から認められていた賃金の支払い方法（預貯金口座または証券総合口座への支払い）も合わせて選択できるようにすることが必要です。

【同意書 PDF】

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

4. 留意点

会社にとっては導入時の負担が気にかかる場所ですが、賞与の支払いの一部、あるいは給与のうち一律 3 万円だけ、など、まずは部分的に取り入れることでハードルが下がります。

また、資金移動業者の選定の際は、破綻時のリスクも考慮する必要があります。なお、金銭以外の支払いという点で、仮想通貨や現金化できないポイントによる給与の支払いは禁止されておりますので注意が必要です。