

事務所通信

令和5年4月から 賃金のデジタル払いが可能となります。

賃金の支払は、労働基準法により通貨による支払いを原則とし、労働者の同意がある場合に銀行その他の金融機関の預貯金口座への振り込みができることとされています。今回、労働基準法施行規則が改正（令和4年11月28日公布）され、令和5年4月から厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者の口座への資金移動による賃金支払（賃金のデジタル払い）が可能となります。

<賃金のデジタル払いの概要>

令和5年4月から、決済アプリ等で使える電子マネーを利用しての賃金支払いが可能となります。〇〇ペイ等といった名称の決済サービスがありますが、こういった決済サービスに企業が直接賃金を送金することが可能になります。

(1) 資金移動業者の厚生労働大臣指定の要件

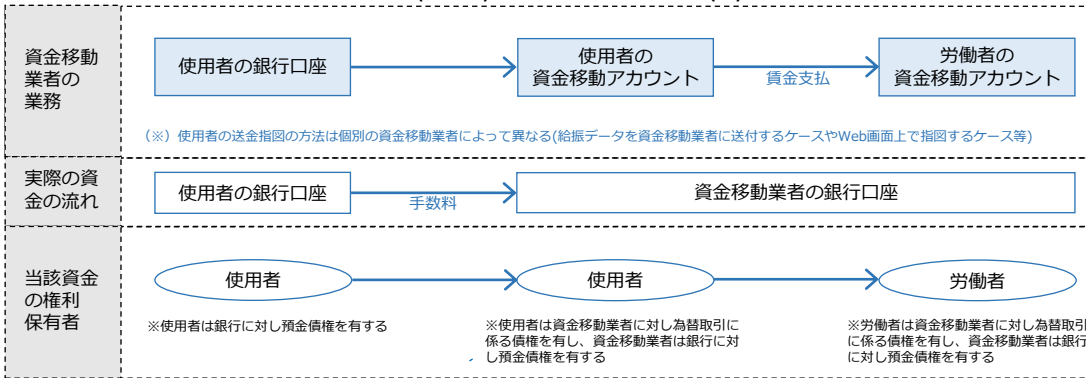
- ① 賃金のデジタル払いで利用する口座（アカウント）の残高は上限100万円までとしていること。
100万円を超えた場合でも速やかに100万円以下にするための措置（アカウントに紐づけた銀行口座等へ当日中に資金移動業者が送金する。）を講じていること。
- ② 破綻等の場合に口座残高の全額を速やかに弁済することを保証する仕組み（供託や保険）を有していること。
また、不正取引など労働者の責めに帰すことができない理由により損失が生じた場合に、その損失を補償する仕組みを有していること。
- ③ 最後に口座残高が変動した日から少なくとも10年間は口座が利用できる措置を講じていること。
- ④ 賃金支払いの口座への資金移動が1円単位でできる措置を講じていること。
- ⑤ ATMを利用すること等により通貨で（ポイントや仮想通貨など現金化できない手段では不可）1円単位での賃金の受取ができ、少なくとも毎月1回はATMの利用手数料の負担なく賃金の受取ができる措置を講じていること。

(2) 賃金のデジタル払いを開始するための手続き

- ① 賃金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等を記載した労使協定を締結する必要があります。
- ② 使用者は、労働者に対して賃金のデジタル払いを受け取り方法として提示する場合、選択肢として銀行口座又は証券総合口座を併せて提示しなければなりません。
- ③ 使用者は、資金移動業者口座への資金移動を希望する賃金の金額は為替取引に用いられる範囲内に設定する必要があり、口座残高の上限等の必要な留意事項を説明のうえ、労働者の同意を得る（労働者は使用者に同意書を提出する）必要がある必要があります。

※ 資金移動業者は厚生労働大臣に指定申請を令和5年4月1日から行うことができるとされており、基準を満たしているかの審査に数か月かかることが見込まれています。このため、賃金のデジタル払いを実際に利用できるようになるのは令和5年4月以降、数か月経過後になると思われます。

【使用者が労働者の資金移動アカウントに賃金(の一部)を支払う場合のイメージ(例)】



(第178回労働政策審議会労働条件分科会(資料)より)

※賃金のデジタル払いについての詳細は「[資金移動業者の口座への賃金支払\(賃金のデジタル払い\)について | 厚生労働省 \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp)」をご参照ください。

女性活躍推進法に基づく 男女の賃金差異の情報公表

令和4年7月8日に女性活躍推進法が改正され、常時301人以上の労働者を雇用する事業主に対して男女の賃金差異に関する情報を公表することが義務付けられました。

<女性活躍推進法による情報の公表が義務付けられる事業主>

女性活躍推進法では常時雇用する労働者301人以上の事業主に対し、【1女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供】の項目（男女の賃金の差異を除く）から1項目以上、【2職業生活と家庭生活との両立】の項目から1項目以上と、新たな項目として追加された「男女の賃金の差異」の公表が求められています。

常時雇用する労働者101人以上300人以下の事業主に対しては、【1女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供】【2職業生活と家庭生活との両立】の項目から1項目以上の公表が求められています。常時雇用する労働者が100人以下の事業主に対しては、同様の内容で努力義務とされています。

<情報公表項目>

【1女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供】

①	採用した労働者に占める女性労働者の割合
②	男女別の採用における競争倍率
③	労働者に占める女性労働者の割合
④	係長級にある者に占める女性労働者の割合
⑤	管理職に占める女性労働者の割合
⑥	役員に占める女性の割合
⑦	男女別の職種または雇用形態の転換実績
⑧	男女別の再雇用または中途採用の実績
⑨	男女の賃金の差異（新設(301人以上の事業所は必須)）

【2職業生活と家庭生活との両立】

①	男女の平均継続勤務年数の差異
②	10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
③	男女別の育児休業取得率
④	労働者1月当たりの平均残業時間
⑤	雇用管理区分ごとの労働者の1月当たりの平均残業時間
⑥	有給休暇取得率
⑦	雇用管理区分ごとの有給休暇取得率

【情報公表項目と対象事業主】

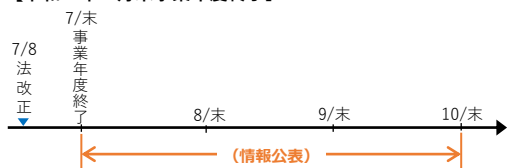
情報公表項目	常時雇用する労働者数		
	301人以上	101人以上 300人以下	100人以下
【1女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供】⑨男女の賃金の差異	必須		
【1女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供】①～⑧	1項目以上	16項目のうち 1項目以上	努力義務
【2職業生活と家庭生活との両立】①～⑦	1項目以上		

<情報公表の時期>

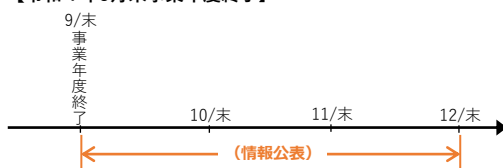
おおむね年1回以上、その時点で得られる最新の数値での公表が求められています。今回の法改正を受けた最初の情報公表については令和4年7月8日以後、最初に終了する事業年度の実績を次の事業年度開始後おおむね3カ月以内に公表する必要があります。

(公表時期の例)

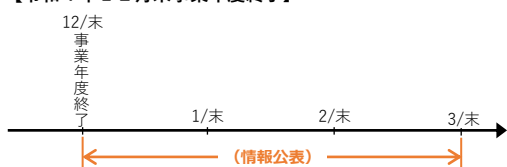
【令和4年7月末事業年度終了】



【令和4年9月末事業年度終了】



【令和4年12月末事業年度終了】



【令和5年3月末事業年度終了】

