

賃金デジタル払いの検討 ②

企業側の手続き

インフォシア代表

情報処理安全確保支援士 社会保険労務士

高橋真悟

賃金のデジタル払いを導入する際の企業側の手続きについてまとめました。

賃金のデジタル払いを導入するには「労使協定の締結」と「労働者の個別同意」が必須であり、多くの場合、就業規則の変更も必要になります。

1、労使協定の締結

労使協定には以下の内容を記載する必要があります。

●対象となる労働者の範囲（全労働者、正社員のみ、パート・アルバイトのみなど）

対象の範囲を限定する場合は、その理由も含め

て記載しておくことをお勧めします。

●対象となる賃金の範囲（定期賃金、賞与、退職金）

金額については「労働者との個別同意に基づく金額（指定資金移動業者の受入上限額の範囲内に限る）」という記載が良いかと思います。

●指定資金移動業者の範囲（令和7年4月4日現在「PayPay給与受取」「COIN+（スタンダード）」「楽天ペイ給与受取」「auPAY給与受取」の4社）
●実施開始時期（「〇年〇月〇日以降の賃金支払い分から」など）

労使協定は労使の話し合いにより決めることとなりますので、利便性などを考慮して決めてください。

2、労働者の個別同意

デジタル払いを希望する労働者には、以下の情報を書面または電子メールなど形に残る方法で提出してもらいましょう。

●使用する指定資金移動業者

●受け取る賃金額（資金移動業者ごとの上限額を考慮）

パートやアルバイトのように定期賃金が増減する場合も踏まえて「3万円をデジタル払いで受け取り、残りは銀行口座への振込とする。支給額が3万を下回るときは全額を銀行口座への振込とする」のような内容にする」と賃金支払処理を行うときに悩まないで済むのではないのでしょうか。

●指定代替口座（デジタル払いの上限を超えた分を受け取る銀行口座）

●その他の必要情報（デジタル払いの事務を行うために必要な情報で資金移動業者ごとに異なります）

労使協定と同意書の様式例は厚生労働省のホームページにありますので、参考にしてください。

3、就業規則（賃金規程）の変更

賃金支払いを定めている規定に「労働者が希望する場合は、労使協定で定めた指定資金移動業者に対し、資金移動を行うことで賃金を支払う。労働者は会社が資金移動を行うために必要な情報を書面または電子メールにて提出しなければならぬ」というような一文を追加しておくとうれやうい

かと思います。

4、その他の注意事項

賃金のデジタル払いを進めるための企業側の手続きを確認してきましたが、資金移動業者によっては、賃金を受け取る労働者側の手続きが必要な場合もあります。使用する指定資金移動業者のホームページ等で確認をし、労働者へ必要な手続きを案内することも忘れないようにしましょう。



厚生労働省HP「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

※本誌14ページの「行政の焦点」も併せてご覧ください。

インターネット視聴 賃金デジタル払い 検討セミナー

名北会員無料

セミナー内容

- (1) 実際の賃金デジタル払い導入とその後の運営方法
- (2) 賃金デジタル払いを導入してみよう
- (3) 賃金デジタル払い導入時の労務管理上の注意点

※申込・視聴方法など詳しくは、当協会HPをご覧ください。

併せて「賃金デジタル払い導入総合支援事業」も実施中。