

質問に お答えします

ならない。また、賃金は、毎月1回以上、一定の期日を定めて支払わなければならないとされており、賃金の現金支払いもその一つです。

この原則の例外としては、次のようなものがあります。

法令や労働協約に定めがある場合には、現物給

働組合があるときにはその労働組合、ないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合です。

賃金の一部をキャッシュレス決済口座に振込む「デジタル給与払い」が改正省令で令和4年11月28日に公布され、令和5年4月1日から施行されます。銀行口座振込みと同様、労働者の同意を得なければなりません。

とは、8つありますが、口座残高の上限額を100万円以下に設定していること、破綻などに対して弁償保証する仕組み、10年間は口座残高を受け取ることができず、毎月1回は利用手数料の負担なく賃金受け取りできること等です。

給料の支払い

問 給料支払いについて、現金支払いが原則であることと聞いたことがあります。今は、ほとんどが銀行口座振込みとなっておりますが、どうしてでしょうか。また、デジタル給与払いが2023年4月解禁という新聞報道を見ました。これら給料支払いについて、教えてください。

答 労働基準法第24条において、賃金は、原則、通貨で、直接労働者にその全額を支払わなければ

与等の通貨以外のものので支払うことができません。

労働者の同意を得た場合には、労働者が指定する銀行等に対する労働者の預金等への振込みが認められていますが、賃金の一部を控除して支払うことが認められるのは、所得税法等法令に別段の定めがある、所得税、健康・厚生年金保険料、雇用保険料などで、また、労働者の過半数で組織する労働

賃金の銀行口座振込みの際に、振込み手数料をどちらが負担するかについては、法令等での定めはありません。書面による賃金控除協定において定めていけば、賃金から手数料を控除していても労働基準法違反は問われませんが、賃金を銀行口座へ振込みするメリットから考えて、振込み手数料は会社負担が一般的ではないでしょう。

決済法の監督省庁である金融庁のルールに加え、新たに厚生労働省が設けたルールで基準を満たす事業者のみが「指定資金移動業者」として、その口座への資金移動による賃金支払いが可能となります。

この場合、銀行口座への賃金支払いも併せて選択できるようにしなければなりません。新たに厚生労働省が設けたルール

●本誌6ページ「行政の焦点」も合わせてご覧ください。