

労働者・雇用主の皆さまへ



# 賃金のデジタル払いが 可能になります!



労働基準法では、賃金は現金払いが原則ですが、労働者が同意した場合、銀行口座などへの賃金の振り込みが認められてきました。キャッシュレス決済の普及や送金手段の多様化のニーズに対応するため、労働者が同意した場合には、一部の資金移動業者※の口座への賃金支払いも認められることになります。

※厚生労働大臣が指定した資金移動業者(●●Payなど)のみです。  
指定された資金移動業者一覧は指定後に厚生労働省ウェブサイトに掲載する予定です。



厚生労働省  
ウェブサイト

## 今後の流れ

2023年4月～ 資金移動業者が厚生労働大臣に指定申請、厚生労働省で審査(数か月かかる見込み)

大臣指定後～ 各事業場で労使協定を締結

労使協定締結後～ 個々の労働者に説明し、労働者が同意した場合には賃金のデジタル払い開始

## ▶ 注意点

- 現金化できないポイントや仮想通貨での賃金支払いは認められません。
- 賃金のデジタル払いは、賃金の支払・受取方法の選択肢の1つです。賃金のデジタル払いを導入した事業所においても、全ての労働者の現在の賃金支払い・受け取り方法の変更が必須となるわけではありません。
- 労働者が希望しない場合は、これまでどおり銀行口座などで賃金を受け取ることができます。また、雇用主は希望しない労働者に賃金のデジタル払いを強制してはいけません。(労働者本人の同意がない場合や賃金のデジタル払いを強制した場合には、雇用主は労働基準法違反となり、罰則の対象になり得ます。)
- 賃金の一部を指定資金移動業者口座で受け取り、その他は銀行口座などで受け取ることも可能です。

### 希望する労働者

賃金の一部  
資金移動業者口座  
(例: 5万円)



残りの賃金  
銀行口座など

### 希望しない労働者

賃金全額  
銀行口座など



## 賃金のデジタル払いを希望するにあたり皆さまに知っておいてほしいこと

### ●事前の協定締結が必須です

賃金のデジタル払いを事業所に導入する場合には、まずは、雇用主と労働者で労使協定の締結が必要です。その上で、雇用主は以下の事項を労働者に説明し、労働者の個別の同意を得る必要があります。

### ●受け取り額は適切に設定を

指定資金移動業者口座は、「預金」をするためではなく、支払や送金に用いるためのものであることを理解の上、支払などに使う見込みの額を受け取るようにしてください。また、受け取り額は、1日当たりの払出上限額以下の額とする必要があります。

### ●口座の上限額は100万円以下です

口座の上限額は100万円以下に設定されています。上限額を超えた場合は、あらかじめ労働者が指定した銀行口座などに自動的に出金されます。この際の手数料は労働者の負担となる可能性がありますので、指定資金移動業者にご確認ください。

### ●口座残高の現金化も可能です（月1回は口座からの払い出し手数料なし）

ATMや銀行口座などへの出金により、口座残高を現金化（払い出し）することもできます。少なくとも毎月1回は労働者の手数料負担なく指定資金移動業者口座から払い出しができます。払出方法や手数料は指定資金移動業者により異なります。

### ●口座残高の払い戻し期限は少なくとも10年間

口座残高については、最後の入出金日から少なくとも10年間は、申し出などにより払い戻してもらうことができます。

### ▶万が一の場合について

### ●不正取引（心当たりの無い出金など）が起きた場合

口座の乗っ取りなどにより、指定資金移動業者口座から不正に出金などされた場合、口座所有者に過失がないときは損失額全額が補償されますが、労働者に過失があるときの保証については個別のケースによります。また、損失発生日から少なくとも30日以上のお知らせ期間が設定されています。不正取引があった場合には、速やかに指定資金移動業者にお問い合わせください。

### ●業者が破綻した場合

万が一、指定資金移動業者が破綻したときには、保証機関から弁済が行われます。

