

給与の「デジタル払い」を考える

はじめに

現在多くの場合給与は「銀行等の口座へ振り込み」によって支払われていますが、近年のキャッシュレス化の流れもあり、銀行口座を介さず支払えるようにするべく議論されています。給与支払いに関する法律について解説するとともに、給与のデジタル支払いがどのように社会に影響を与えるかを考察します。

賃金支払いの5原則

労働基準法 24 条において、賃金債権の確実性を高める目的で、賃金の支払いの際の 5 つの原則が以下の通り定められています。

賃金支払い5原則	
1.通貨払い	現物支給は NG
2.直接払い	本人に支払う
3.全額払い	期間中の金額を払う
4.毎月 1 回以上払い	2 ヶ月に 1 回などは NG
5.一定期日払い	毎月〇日など同じ日に払う

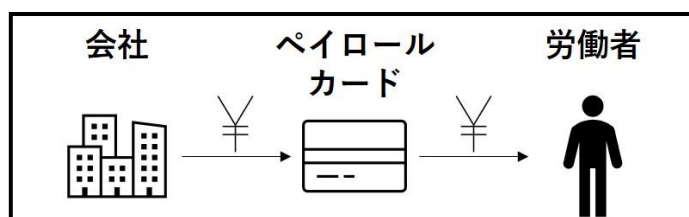
ただし例外として、会社と労働者の同意があれば、銀行その他の金融機関の口座等への振り込みなどで給与を支払うことが認められています。つまり法的には、「原則は法定通貨（現金）で給与支払いをする義務があるが、同意があれば振り込みでもよい」という建て付けになっています。

給与のデジタル払いの内容

前述の賃金支払いルールを一部変えて、給与支払い方法の選択肢として「現金払い」「金融機関口座への振り込み払い」以外に、PayPay（ペイペイ）や LINE Pay、メルペイなどスマートフォン決済サービスなどを提供する「資金移動業者」の口座への送金も認めようとしています。

具体的には、資金移動業者が発行するプリペイド（前払い）式の給与振り込み用カード「ペイロールカード」への送金が想定されています。ペイロールカードとは給与支払い用のカードで、会社から直接ペイロールカードに「チャージ」することができるもので、アメリカでは既に普及しています。利用者はペイロールカードに入金された給与を ATM で引き出すこともできるし、電子マネーのまま決済に利用することもできます。

銀行口座への振り込みと比較してペイロールカードへの送金の手数料が安くなるか高くなるか現段階では不明ですが、キャッシュレス化推進の社会的な流れを考えると安く設定される可能性は十分考えられるでしょう。



誰が得をするか

デジタル支払いの恩恵を最も受けるのは、外国人労働者と言われています。外国人は銀行口座の開設をすることが難しく、銀行振り込みに代替する給与支払い手段への需要が元々ありました。電子マネーは海外送金のハードルが低くなる点でも、多くの外国人労働者にとって喜ばしい変化となるでしょう。

あるいは、日雇い労働者やアルバイトに対して、電子マネーで「日払い」「週払い」などの選択肢を企業が取りやすくなるという意味において、非正規労働者、求人をする企業双方に役立つ可能性もあります。逆に、初期段階では毎月固定給の正社員の多くは、まとまった金額を電子マネーのウォレット（財布）に送金されることを希望しないでしょう。

36 協定届の新様式と 届出方法の変更について

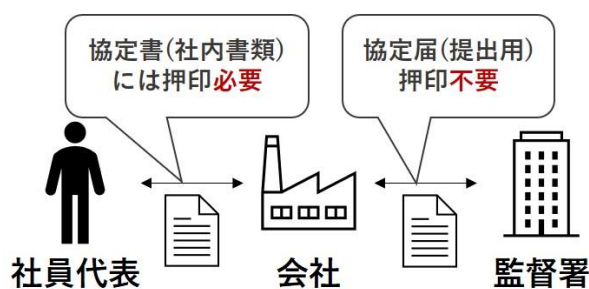
2021 年 4 月から 36 協定届の様式が新しくなります。また、届出に際しては署名捺印が不要となり、電子申請による届出がより一般化していくことになります。

はじめに

行政改革の一環として印鑑の廃止が話題になっていますが、この度 2021 年 4 月から時間外・休日労働に関する協定届、いわゆる 36(サブロク)協定について、届出に際する記名捺印、または署名が不要となります。また、電子申請による届出がより一般化していくことになりました。以下変更の内容と注意点について解説します。

【変更点 1】36 協定届における 押印・署名の廃止

労働基準監督署に届け出る 36 協定届について、使用者及び労働者代表の押印及び署名が不要となります。公布日の 2020 年 12 月 22 日以降、2021 年 3 月 31 日までに締結し届け出る 36 協定についても、新様式を用いることができるとされているため、実際にはすでに押印、署名のない届出をすることが可能です。ただし、これは「労働基準監督署に届け出る際の協定届(提出用)の押印省略」であり、労使で時間外労働等の限度時間を話し合い、社内で締結する「協定書(社内書類)」は労働者代表の署名又は記名・押印などが必要であるという点に注意が必要です。



実態としては、36 協定届(提出用)と協定書(社内書類)を使い分けているケースは珍しく、どちらかという両者を兼ねる場合が多いでしょう。36 協定について「押印や署名が全く不要になる」のではなく、「社内保管用には押印を、提出用は記名のみ」というやり方になる、と覚えると良いでしょう。それでも、押印や署名がなされた協定届の原本を持参したり郵送したりといっ

た手間を省くことができるため、届出業務自体は省力化、簡素化されます。

【変更点 2】書式の変更

発表された新書式に「36 協定の協定当事者に関するチェックボックス」が新設されました。

- ☐ 上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。
- ☐ 上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第 41 条第 2 号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であって使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。

これは主に、「労働者の代表としての適格性」をより入念に確認する意図で新設されました。届出が簡素化されることで、会社の都合の良い労働者代表を恣意的に選出することのないように工夫されたということでしょう。

36 協定の効力をめぐる労使紛争の際はこの労働者代表の適格性が重要な争点になりますので、今まで以上に選出方法には注意しましょう。なお、「チェックボックスにチェックがない場合には、形式上の要件に適合している協定届とはならない」とされています。

【変更点 3】電子申請による届出

今までも電子署名を用いた電子申請システムにより 36 協定の届出はできましたが、電子署名取得の煩わしさなどから普及していませんでした。この改正に伴い、より簡便な方法で電子申請ができるようになりそうです。

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

事務所へのお問い合わせについて

今月の事務所だよりはいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

代表よりあいさつ

今年も間もなく4月の新年度を迎えようとしています。

1月の新年とともに、4月は陽気も暖かくなってきたり、新入社員を迎える企業などでは、新たな若い空気が入ってきて、しばらくは迎える方もうきうきそわそわという感じではないでしょうか。

法律も4月1日施行のものが多く、今回は70歳までの就業機会確保が“努力義務”となります。65歳を超えて働きたいと思うのか、65歳を超えてもなお働かなければいけないと思うのか、65歳を超えたら働けないと思うのか、仕事内容により又その人個人個人の想い、身心の状態、家庭等の環境の状況で様々だと思います。

ただ、これは、70歳までの就業機会確保義務化、それに先立つ老齢年金受給開始年齢の引上げに、近い将来繋がる法改正です。

ここで注意が必要なのは、「雇用確保」ではなく「就業機会確保」です。65歳になった後、それまでの会社で雇用し続けることが努力義務になっただけではなく、仮に退職したとしても、下請けになってもらってその人が働き続ける状態にすることなどが努力義務になるということです。

4月からは同一労働同一賃金も施行になり、ここ数年連続にわたってきた「働き方改革関連法」が一回落ち着きます。2年間を置いて、2023年4月～月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率引き上げ、2024年4月～建設業、自動車運転業務、医師の時間外労働上限規制と続きます。

法律は施行になる前から対策を練るのが常道ですが、今回の同一労働同一賃金については、整備しきれないことが多く、正直中小零細企業は基本給などの根幹となる給料手当にはまだ手をつけない方が無難な場合が多いです。今のところでは、福利厚生的なこと、通勤手当辺りから手をつけていくのがまず必要と思います。

スタッフダイアリー（濱栄子）

3月14日はホワイトデー。

毎年、チョコが大好きな主人にバレンタインのチョコをあげているので、この日はお返しもらえる日と私は認識しています。

私は甘い物が好きではないので、主人はお酒のお供として少し高めのおつまみを購入してくれます☆彡

今年も！！と思って楽しみにしていたら、今年は忙しさにかまけてチョコを渡していなかった事を思い出し・・・Σ(・ω・ノ)！！

少し寂しいホワイトデーとなってしまいました（泣）



社会保険労務士法人諏訪労務管理センター	
代表	木村 孝昭
所在地	〒392-0022 長野県諏訪市高島 3-1201-90
営業時間	平日 8:30～17:20
電話	0266-52-2444
FAX	0266-52-5244
メール	info-sharoushi@misawakaikai.jp



— 太鼓 —

春になつたというのに 先日
来
首・肩が痛くて困っている。ある日 首を
曲げたら「ハキーン」と音がした。
かかりつけ医に診てもらい レントゲン
撮ったが 骨に異状はないとの事。
それでも 首から肩、左の腕、皮フまで
さわるに痛い。

それなのに 4歳の孫の太鼓のつきそい
になつてしまった。

孫はクリスマスプレゼント 何がいいと聞い
たら「たいこ」と言たので 20cm くらいの
太鼓をもらい 喜んだ。

翌年のクリスマスは「何がいい? と聞いたら
「大きいたいこ」と言た。親は大きめの
太鼓を買ってやったのだが、

太鼓をたたきたいと言ってるので
塩尻カルチャーセンターに いくことになつた。
パルから「おばあちゃん 月1回 金曜日
夕方5時~6時 太鼓のつきそいに
行ってもらえませんか?」と言われる。

えー フォールが 終つて ほとして
たのに。

「月1回ですので」「ハア 仕方ないネ」
という訳で 保育園に 4:30 ころ
迎えにいて カルチャーセンターへ向う。

5時 先生が来て ストレッチ をしてから
大きな大きな太鼓を おいて たたく。

孫はもう うれしくて 先生の声も聞かず
ドントコ ドントコ たたいている。

先生が「保護者の方も 基本一緒に
やることになつてゐるので おばあちゃんも
見てるだけじゃなく 一緒に やりませんか?」
と言われ たたいてみる。

ドーン ドーン

私の好きな音だ。好きな音三つ
太鼓、花火、雷の音。

という訳で 月1回 太鼓教室に

いく事になつた どうやることやら……
です。