

労務関連ニュースレター

December 2022

In brief

昨今のキャッシュレス決済の普及や送金サービスの多様化を背景に、賃金の支払方法について、2023年4月1日より、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方法(いわゆるデジタルマネーでの支払)も認められることになりました。

政府は2022年9月13日、「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」を公表しました。本ガイドラインは、企業活動による人権侵害についての企業の責任に関する国際的な議論がより活発になっている背景を踏まえ、世界に広がるサプライチェーン(供給網)で抱える強制労働や児童労働といった人権リスクに対する企業の取り組みを促進するものです。

その他、2022年12月以降の雇用調整助成金の特例措置の経過措置についてご紹介します。

In detail

1. 賃金のデジタル払いの解禁について(労働基準法施行規則)

賃金の支払方法は、労働基準法第24条により現金払いが原則とされており、例外として、使用者が労働者の同意を得た場合には、銀行口座および一定の要件を満たす証券総合口座への振り込みも認められています(労働基準法施行規則第7条の2第1項)。

昨今のキャッシュレス決済の普及や送金サービスの多様化を背景に、2022年11月28日に、労働基準法施行規則の一部を改正する省令が公布され、2023年4月1日より、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(いわゆるデジタルマネーでの支払)も認められることになりました。今回の改正は、賃金の支払方法に新たな選択肢を追加し、労働者および使用者の双方が希望する場合に限り、資金移動業者口座への賃金支払を選ぶことを可能とするものであり、当該支払手段を希望しない労働者および使用者に対して対応が強制されるものではありません。日雇い労働者やアルバイト等に対する柔軟な賃金の都度払い、少額払いが可能になることや、銀行口座開設のハードルが高い外国人労働者の報酬受け取り手段として活用されることが期待されています。なお、資金移動業者の口座への資金移動による賃金支払を行うには、口座振込み等を行う事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者と労使協定を締結する必要があります。また、労働者の個別の同意も必要です。

(※) 資金移動業者とは、資金決済に関する法律に基づき、内閣総理大臣の登録を受けて、銀行その他の金融機関以外の者で為替取引を業として営む事業者。

資金移動業者口座への賃金支払に関する留意事項

(厚生労働省作成の様式例より)

- ① 資金移動業者口座への賃金支払を行う場合には、使用者は以下②～⑥の事項を労働者に対して説明し、賃金支払方法の選択肢として、現金または資金移動業者口座以外に、銀行口座または証券総合口座への賃金支払も併せて提示しなければなりません。
- ② 労働者が資金移動業者口座への賃金支払を利用する際には、口座への資金移動を行う賃金額は、送金や決済に利用する範囲内とし、資金移動業者が設定している口座残高上限額(100万円以下)および資金移動業者が1日当たりの払出上限額を設定している場合には当該額以下に設定する必要があります。また、賃金支払が認められる資金移動業者口座は、資金の受入上限額が100万円以下となっています。このため、賃金支払に当たって口座の受入上限額を超えた場合の送金先の金融機関名およびその口座番号等をあらかじめ登録しておく必要があります。
- ③ 資金移動業者が破綻した場合には、資金移動業者と保証委託契約等を結んだ保証機関により、速やかに労働者に口座残高の全額が弁済される仕組みとなっています。
- ④ 口座の資金が不正に出金等された際に、労働者に過失が無い場合には損失全額が補償されます。
- ⑤ 賃金支払が認められる資金移動業者口座残高について、口座残高が最後に変動した日から少なくとも10年間は債務が履行できるようにされています。
- ⑥ 賃金支払が認められる資金移動業者口座の資金は、現金自動支払機(CD)または現金自動預払機(ATM)の利用等を通じて、1円単位で払出をすることができます。また、少なくとも毎月1回は、労働者に手数料負担が生じることなく資金移動業者口座から払出をすることができます。

「賃金のデジタル払いの解禁について」(2023年4月1日施行)の詳細は、以下厚生労働省のウェブサイトでご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/ziqyonushi/shienjigyoyou/03_00028.html

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001017089.pdf> (通達:省令の公布について)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001017090.pdf> (通達:賃金の口座振込み等について)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001017091.pdf> (同意書の様式例)

2. 責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン公表について

2022年9月13日、政府は「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」を公表しました。本ガイドラインは、企業活動による人権侵害についての企業の責任に関する国際的な議論がより活発になっている背景を踏まえ、世界に広がるサプライチェーン(供給網)で抱える強制労働や児童労働といった人権リスクに対する企業の取り組みを促進するものです。また、人権に関連する企業向けの海外法制についても紹介されています。

ガイドラインでは、法的拘束力はないものの、企業の規模、業種等にかかわらず、日本で事業活動を行う全ての企業(個人事業主を含む)は、国内外における自社・グループ会社、サプライヤー等(サプライチェーン上の企業およびその他のビジネス上の関係先をいい、直接の取引先に限られない)の人権尊重の取組に最大限努めるべきであると示されています。

企業による人権尊重の取組の全体像
(ガイドラインより)

① 人権方針

企業は、その人権尊重責任を果たすという企業によるコミットメントを企業の内外のステークホルダーに向けて表明するべきである。

② 人権デュー・ディリジェンス(人権 DD)(※)

企業は、人権 DD により、自社・グループ会社及びサプライヤー等における人権への負の影響の特定・評価、負の影響の防止・軽減、取組の実効性の評価および説明・情報開示を行う。

③ 救済

企業は、自社が人権への負の影響を引き起こし、または、助長していることが明らかになった場合、救済を実施し、または、救済の実施に協力すべきである。具体例としては、謝罪、原状回復、金銭的または非金銭的な補償のほか、再発防止プロセスの構築・表明、サプライヤー等に対する再発防止の要請等が挙げられる。

(※)人権デュー・ディリジェンス(人権 DD)とは、企業が、自社・グループ会社およびサプライヤー等における人権への負の影響を特定、防止・軽減し、取組の実効性を評価し、どのように対処したかについて説明・情報開示していくために実施する一連の行為。

「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」の詳細は、以下経済産業省のウェブサイトでご確認ください。

<https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003.html>

3. 2022年12月以降の雇用調整助成金の特例措置の経過措置について

新型コロナウイルス感染症に係る雇用調整助成金については、2022年11月で特例措置が終了となり、12月以降通常制度となりましたが、業況が厳しい事業主については、2023年3月まで一定の経過措置(支給要件の緩和、日額上限・助成率を通常制度よりも高率とする等)が設けられています。

「雇用調整助成金の特例措置」の詳細は、以下厚生労働省のウェブサイトでご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html
<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001008098.pdf> (2022年12月以降の雇用調整助成金の特例措置の経過措置について)

※本ニュースレターは2022年12月12日現在の情報に基づき作成しています。

Let's talk

より詳しい情報、または個別案件への取り組みにつきましては、当法人の貴社担当者もしくは下記までお問い合わせください。

PwC 社会保険労務士法人

〒100-0004 東京都千代田区大手町 1 丁目 2 番 1 号 Otemachi One タワー

<https://www.pwc.com/jp/ja/services/tax/outsourcing/hr-consulting.html>

シニアマネージャー

岩岡 学

マネージャー

兵頭 美樹

PwC アウトソーシングサービス合同会社および PwC 社会保険労務士法人は、PwC 税理士法人および PwC 弁護士法人とも連携し、記帳代行、給与計算および支払代行サービスなどのアウトソーシングサービスに加え、人事労務サービスおよびコーポレートセクレタリーサービスなど、より広範囲にわたるアウトソーシングサービスを提供いたします。

PwC は、社会における信頼を築き、重要な課題を解決することを Purpose (存在意義) としています。私たちは、世界 152 カ国に及ぶグローバルネットワークに 328,000 人以上のスタッフを擁し、高品質な監査、税務、アドバイザーサービスを提供しています。詳細は www.pwc.com をご覧ください。

本書は概略的な内容を紹介する目的のみで作成していますので、プロフェッショナルによるコンサルティングの代替となるものではありません。

© 2022 PwC Labor and Social Security Attorney Corporation. All rights reserved.

PwC refers to the PwC network member firms and/or their specified subsidiaries in Japan, and may sometimes refer to the PwC network. Each of such firms and subsidiaries is a separate legal entity. Please see www.pwc.com/structure for further details.