

6

特集
1**改正雇用保険法・次世代法
省令を踏まえた実務対応**社会保険労務士法人ヒューマンテック経営研究所
特定社会保険労務士 島 麻衣子

16

特集
2**見えてきた！ デジタルマネーによる
給与支払の実務と最新情報**

社会保険労務士 川嶋 英明

26

問題社員

「欠勤」に対する誤解と担当者の初動対応

弁護士 岸田 鑑彦（杜若経営法律事務所）

32

労災対応

社員が労災でケガをした場合の家族との紛争予防のポイント

弁護士 中野 公義（なかのきみよし法律事務所）

38

採用

**募集情報等提供事業者への指針改正もあり！
入社祝い金等の支払いの留意点**

弁護士 木下 達彦（隼あすか法律事務所）

44

雇用差別

ゲノム情報に基づく雇用差別禁止に関する実務上の留意点弁護士 鈴木 謙輔（長島・大野・常松法律事務所）
弁護士 緒方 絵里子（長島・大野・常松法律事務所）

48

デジタル人材

選ぶ&選ばれる デジタル人材の採用・定着

株式会社人材研究所 安藤 健

56

組織改革

孤独を感じる中間管理職をどう救うか

(株)メンティグループ 代表取締役 加藤 貴之

62

宿直・夜勤

宿直・夜勤における労務管理の問題点

弁護士 戸田 哲（弁護士法人戸田労務経営）

70

メンタルヘルス

**今特に注目したいテーマを押さえる
「こころの健康」について**

産業医・労働衛生コンサルタント 神田橋 宏治



連載

78 ビジネスガイド情報ファイル

まとめ：ビジネスガイド編集部



80

重要用語から労働問題を考える

キーワードからみた労働法

第210回 職種限定合意と配置転換

神戸大学教授 大内 伸哉

91

従業員と揉めないための労務トラブル想定問答

第44回 副業・兼業をめぐる従業員とのやり取り（1）

弁護士 岸田 鑑彦（杜若経営法律事務所）

94

経済学で考える人事労務・社会保険

第59回 国民民主党の基礎控除引上げ案の評価

昭和女子大学特命教授 八代 尚宏

98

変わりゆく労働環境のコモンセンスを鍛えよう！

労働判例の読み方

第61回 事業場外みなし労働時間制、提訴記者会見の名誉毀損性（協同組合グローブ事件）

弁護士 光前 幸一

相談室

104 労働契約

契約更新時の労働条件の引下げ

弁護士 野口 大

105 労基・安衛

労働時間に関する記録の開示

弁護士 宮島 朝子

106 就業規則

妊娠した社員の異動

弁護士 高木 美咲穂

107 問題社員 **NEW**

問題社員への対応

弁護士 柳瀬 安裕

108 高年齢者雇用 **NEW**

定年後再雇用時の労働条件設定

にまつわるトラブル

弁護士 岩出 誠

109 ハラスメント

インフォーマルな対応もできる相談窓口

（株）メンティグループ 代表取締役 加藤 貴之

110 労働時間

管理職の残業時間の取扱い

社会保険労務士 安部 敏志

111 メンタルヘルス

女性の健康支援を考える

～妊娠時のメンタルヘルス～

精神科産業医 西上 貴志（あすか産業医事務所）

112 労働・社会保険の手続き

育児休業中の社員を転籍させる場合の注意点

特定社会保険労務士 帆刈 剛

113 労務に関わる税務

年末調整における定額減税の対象となる

配偶者・扶養親族

税理士法人 山田&パートナーズ 立花 嘉太郎

※読者プレゼントはP114に掲載しておりますので、
読者アンケートにご協力ください。

※116 次号予告、お客様の個人情報の取扱いについて

会員限定

社労士情報サイトの「ビジネスガイドWeb版」でマーク付きの記事をご覧ください。関連する裁判例の詳細を読むことができます。

特集1

改正雇用保険法・次世代法 省令を踏まえた実務対応

P6

社会保険労務士法人ヒューマンテック経営研究所 特定社会保険労務士 島 麻衣子

令和6年の通常国会で、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法（次世代法）、雇用保険法が改正され、本誌8月号では改正法の内容について、11月号では改正育児・介護休業法の省令・指針を踏まえた実務対応等について解説しました。

本特集では、雇用保険法施行規則、次世代法施行規則の内容を中心に、新設された「出生後休業支援給付金」「育児時短就業給付金」等、改正雇用保険法、次世代法施行に向けて把握すべき内容を解説していきます。

特集2

見えてきた！

デジタルマネーによる給与支払 の実務と最新情報

P16

社会保険労務士 川嶋 英明

給与のデジタルマネー払いについては、解禁から1年以上、大きな動きがなかったところ、8月にPayPay株式会社が「PayPay給与受取」サービスを発表したことから、再び話題になっています。今後、企業や労働者の関心が高まることも予想され、どのような枠組みで行われるものなのかは気になるところです。

本特集では、給与のデジタルマネー払いの内容をおさらいするとともに、実際のサービスの特徴、支払いまでの流れや実務対応を解説していきます。

改正雇用保険法・次世代法 省令を踏まえた実務対応

社会保険労務士法人ヒューマンテック経営研究所 特定社会保険労務士 島 麻衣子

「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律」（5月31日公布）および「子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律」（6月12日公布）により、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法（次世代法）および雇用保険法が改正されます。本誌8月号では改正法の内容について、11月号では改正育児・介護休業法の省令・指針を踏まえた実務対応等について解説しましたが、本稿では、10月28日、10月31日に公布された雇用保険法施行規則および次世代法施行規則の内容を中心に、改正雇用保険法および改正次世代法の施行に向けて必要となる実務対応について見ていきます。

第1部 改正雇用保険法の実務対応

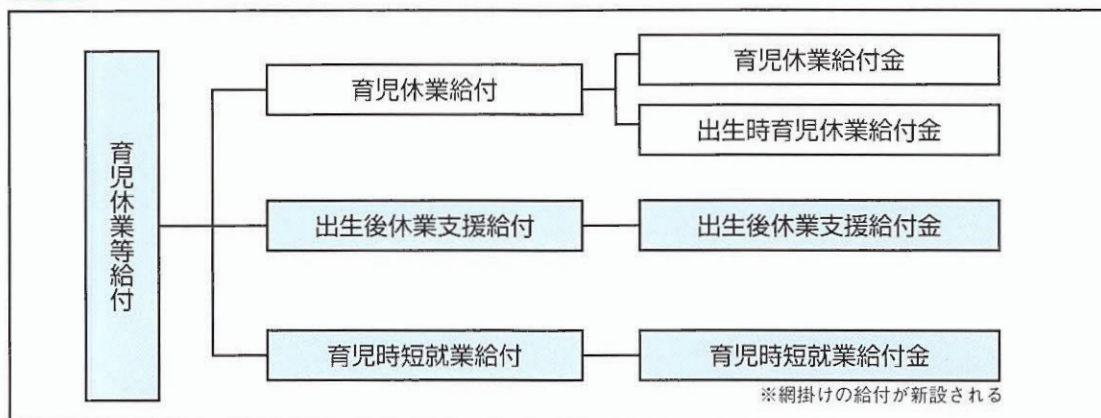
第1部では、改正雇用保険法の実務対応について解説します。今回の改正により、新たに「出生後休業支援給付金」および「育児時短就業給付金」が創設され、令和7年4月1日に施行されます。改正後の雇用保険の育児休業等に関する給付体系は、**図表1**の通りです。以下、新たに創設された2

つの給付について、改正雇用保険法施行規則により明らかになった点を中心に見ていきましょう。なお、第1部では、改正雇用保険法を「改正雇保法」、改正雇用保険法施行規則を「改正雇保則」といいます。

① 出生後休業支援給付金 (改正雇保法61条の10)

夫婦ともに育児休業を取得した際に、既存の育児休業給付と併せて受け取ることが

図表1 改正後の育児休業等給付の体系



できる「出生後休業支援給付金」が新たに創設されます。今回公布された省令により明らかになった内容を中心に見ていきます。

(1) 対象となる休業

〈改正雇保法61条の10第1項、
改正雇保則101条の34〉

出生後休業支援給付金の給付の対象となる休業は、対象期間^{*1}内の休業（出生後休業）です。この点について改正雇保則では、「被保険者がその事業主に申し出ることによりする休業であって、育児休業給付金が支給されるもの又は出生時育児休業給付金が支給されるもの」（以下、「給付対象出生後休業」という）とされています。後述するように、出生後休業支援給付金は、育児休業給付金および出生時育児休業給付金と併せて支給申請手続きをすることが前提であるため、対象となる休業もこれらの給付金が支給される育児休業または出生時育児休業に限ることとされています。

- ※1 対象期間（改正雇保法61条の10第7項）
- ・産後休業を取得しなかったとき（主に男性）：子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間
 - ・産後休業を取得したとき（出産した女性）：出生の日から起算して16週間を経過する日の翌日までの期間。ただし、出産予定日前に出生した場合は「出生の日から、出産予定日から起算して16週間を経過する日の翌日まで」、出産予定日後に出生した場合は「出産予定日から、出生の日から起算して16週間を経過する日の翌日まで」

(2) 受給要件

〈改正雇保法61条の10第1・2項、改正雇保則101条の34、101条の36、101条の37、101条の38〉

出生後休業支援給付金を受給する要件は、以下の3つです。

- ① 原則として出生後休業（2回以上休業を取得する場合は、初回の休業）開始日前2年間にみなし被保険者期間が通算して12カ月以上あること
- ② 被保険者が対象期間内に取得した出生後休業の日数が通算して14日以上であること
- ③ 被保険者の配偶者が子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内にした出生後休業の日数が通算して14日以上であること

①について、育児休業給付金および出生時育児休業給付金と同様、「前2年間」に以下のいずれかの事由により引き続き30日以上賃金の支払いを受けなかった場合は、その間の日数を2年間に加算できます（最大4年まで）。

- ア 疾病・負傷
- イ 出産
- ウ 事業所の休業
- エ 事業所の命による外国における勤務
- オ 国と民間企業との間の人事交流に関する法律2条4項2号に該当する交流採用
- カ 前各号に掲げる理由に準ずる理由であって、公共職業安定所長がやむを得ないと認めるもの

②について、「給付対象出生後休業」が通算して14日以上であることが必要です。

③の要件については、配偶者がいない場合等、以下のア～エに該当する場合は適用されません。この場合、①、②の要件を満たせば給付を受給することができます。

- ア 配偶者がいない等以下に該当する者の場合
 - (a) 配偶者がいない者
 - (b) 給付対象出生後休業にかかる子が、配偶者の子に該当しない者
 - (c) その他(b)に準ずる者として職業安定局長が定める者
- イ 配偶者が雇用保険の適用事業に雇用さ

れる労働者でない場合(自営業者、専業主婦(夫)等)

ウ 配偶者が産後休業その他これに相当する休業をした場合

エ 配偶者が次の(a)～(d)に該当し、子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内に休業をすることができない場合

(a) 日々雇用される者である場合

(b) 有期雇用労働者であって、子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日から6カ月を経過する日までに、その労働契約が満了することが明らかである(育児休業、出生時休業の申出をすることができない)場合

(c) 労使協定により育児休業をすることができない者に該当する場合で、事業主から育児休業または出生時育児休業の申出を拒否された場合

(d) その他子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内において当該子を養育するための休業ができないことについてやむを得ない事由があると公共職業安定所長が認める場合

(3) 受給できる期間および回数等

〈改正雇保法61条の10第3項、

改正雇保則101条の39、101条の40〉

出生後休業支援給付金が支給される日数は、28日が限度です。また、複数回の給付対象出生後休業を取得した場合は、それらの日数を合算して28日までが限度とされますが、育児休業および出生時育児休業が分割して取得できるのはそれぞれ2回までであることから、同一の子について、5回以上の出生後休業をした場合、原則として、5回目以後について出生後休業支援給付金は支給されません。ただし、以下のやむを得ない理由がある場合には5回目以後であっても支給されます。なお、このやむを得ない理由は、1歳に満たない子について、

育児休業給付金が例外的に3回以上支給される事由(雇保則101条の29の2)と同じです。

出生後休業を5回以上取得することについてやむを得ない理由

① 産前産後休業期間が始まったことにより、出生後休業が終了した場合で、その産前産後休業期間が終了する日(産前産後休業期間の終了後に引き続き、出産した子にかかる新たな育児休業期間が始まった場合には、新たな育児休業期間が終了する日)までに、産前産後休業期間にかかる子のすべてが、次のいずれかに該当するに至った場合

ア 死亡したとき

イ 養子となったことその他の事情により被保険者と同居しないこととなったとき

② 介護休業期間が始まったことにより出生後休業が終了した場合で、その介護休業期間が終了する日までに、介護休業にかかる対象家族が次のいずれかに該当するに至った場合

ア 死亡したとき

イ 離婚、婚姻の取消、離縁等により当該対象家族と被保険者との親族関係が消滅したとき

③ 新たな育児休業期間が始まったことにより出生後休業が終了した場合で、その新たな育児休業期間が終了する日までに、新たな育児休業にかかる子のすべてが、次のいずれかに該当するに至った場合

ア 死亡したとき

イ 養子となったことその他の事情により当該被保険者と同居しないこととなったとき

ウ 特別養子縁組が不成立となったときまたは養子縁組里親への委託の措置が解除されたとき

④ 出生後休業の申出にかかる子の養育を行っている配偶者が死亡した場合

⑤ ④の配偶者が負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により子を養育することが困難な状態になった場合

- ⑥ 婚姻の解消その他の事情により配偶者が出生後休業の申出にかかる子と同居しないこととなった場合
- ⑦ 出生後休業の申出にかかる子が負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になった場合
- ⑧ 出生後休業の申出にかかる子について、保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われない場合
- ⑨ 出生後休業の申出をした被保険者について出向をした日の前日において育児休業をしている場合であって、出向をした日以後も引き続き当該休業をするとき

なお、⑨は、今回の省令改正により、育児休業給付金を3回以上取得できる事由にも新たに追加された項目です。この点については後述します。

(4) 出生後休業支援給付金の額

〈改正雇保法61条の10第6項〉

出生後休業支援給付金の額は、以下の通りです。

休業開始時賃金日額^{*2}×対象期間内の出生後休業の日数(上限28日)×13/100

育児休業給付金または出生時育児休業給付金(支給率67%)と併せて受給した場合、休業開始前のおおよそ80%の金額が受け取れることになります。

※2 条文上は「出生後休業(中略)を開始した日の前日を受給資格にかかる離職の日とみなして第17条の規定を適用した場合に算定されることとなる賃金日額に相当する額」とされている。

(5) 支給申請

〈改正雇保則101条の42〉

出生後休業支援給付金の支給申請の手続きは、育児休業給付金または出生時育児休

業給付金の手続きと併せて行うこととされています。これに伴い育児休業給付金および出生時育児休業給付金の支給申請書が変更され、それぞれ以下の通りとされます。

＜改正後の支給申請書＞

- (a) 育児休業給付受給資格確認票・(初回) 育児休業給付金／出生後休業支援給付金支給申請書
- (b) 育児休業給付受給資格確認票・出生時育児休業給付金／出生後休業支援給付金支給申請書

また、育児休業給付金または出生時育児休業給付金の支給申請手続きが終了した後に出生後休業支援給付金の支給要件を満たすこととなった場合には、「出生後休業支援給付金支給申請書」により申請することが可能です。なお、本稿執筆時点では、これらの支給申請書の様式は明らかになっていません。

出生後休業支援給付金の支給申請にあたっては、(2)で述べた配偶者にかかる受給要件を満たしていることまたは法令で定める配偶者がいない場合等に該当することを証明することができる書類をハローワークに提出する必要があります。この点について、被保険者が事業主にそれらの書類を提出することを望まない場合は、事業主を経由せず、被保険者本人が支給申請手続を行うことも可能とされています。

② 育児時短就業給付金

2歳未満の子を養育し、育児時短就業(育児短時間勤務)をしている被保険者に対する新たな給付として育児時短就業給付金が創設されます。

(1) 受給要件

〈改正雇用保険法61条の12,
改正雇保則101条の44〉

育児時短就業給付金は、2歳未満の子を養育する被保険者が時短就業をしている場合（以下、「育児時短就業」という）であって、以下のいずれかに該当する場合に支給されます。

- ① 原則として育児時短就業（2回以上育児時短就業をする場合は、初回の育児時短就業）開始日前2年間にみなし被保険者期間が12カ月以上あること
- ② 育児休業給付金または出生時育児休業給付金の支給を受けていた場合であって、それぞれの給付金にかかる育児休業または出生時育児休業終了後に引き続き育児時短就業をしたこと

なお、①について、出生後休業支援給付金と同様、「前2年間」に疾病・負傷等により引き続き30日以上賃金の支払いを受けなかった場合は、その間の日数を2年間に加算できます（最大4年まで）。疾病・負傷等の事由については、出生後休業支援給付金と同じです（①（2）参照）。

(2) 受給できる期間

〈改正雇保則101条の43〉

育児時短就業給付金は、被保険者が初日と末日を明らかにして申し出た期間に基づいて育児時短就業をした場合に支給されますが、以下の事由に該当することとなった場合には、その日（③と④はその前日）後は支給されません。

- ① 子の死亡その他の被保険者が育児時短就業の申出にかかる子を養育しないこととなった事由として公共職業安定所長が認める事由が生じたこと
- ② 育児時短就業の申出にかかる子が2歳に達したこと

- ③ 産前産後休業期間、介護休業期間または育児休業期間が始まったこと
- ④ 新たな2歳未満の子について育児時短就業が始まったこと

(3) 育児時短就業給付金の額

〈改正雇保法61条の12第5・6項〉

育児時短就業給付金は、高年齢雇用継続基本給付金と同様、支給対象月（育児時短就業を開始した日の属する月から終了した日の属する月までの期間内にある月）ごとに算定されます。給付金の額は、各支給対象月に支払われた賃金額により、以下の通りとされています。

- ① 賃金額が《育児時短就業開始時賃金日額^{※3}×30》の90/100を下回る場合
⇒支給対象月に支払われた賃金額×10/100
- ② 賃金額が《育児時短就業開始時賃金日額^{※3}×30》の90/100以上100/100未満の場合
⇒支給対象月に支払われた賃金額×10/100から一定の割合で逡減するように省令で定める率

なお、上記で算定した額に支給対象月に支払われた賃金額を加えた額が支給限度額を超えるときは、支給限度額からその賃金額を減じた額とされます。

※3 育児時短就業開始時賃金日額

育児時短就業を開始した日の前日を離職の日とみなして算定した賃金日額に相当する額。ただし、育児休業給付金にかかる育児休業または出生時育児休業給付金にかかる出生時育児休業終了後に引き続き育児時短勤務をする場合は、それぞれの給付金の休業開始時賃金日額が用いられる。

デジタルマネーによる給与支払の実務と最新情報

社会保険労務士 川嶋 英明

令和6年8月、PayPay株式会社が「PayPay給与受取」というサービスを発表しました。こちらは令和5年4月に解禁された給与のデジタルマネー払いの第一号であり、ソフトバンクグループ内で先駆けてサービスを開始後、他社へのサービス提供を開始しています。

給与のデジタルマネー払いについては、解禁以降1年以上、大きな動きや新しい情報が出てこなかったこともあり、PayPay株式会社の発表があるまで、話題になること自体が減っていました。しかし、PayPay給与受取のサービス開始により、今後、会社やその給与計算担当者だけでなく、給与を受け取る労働者側の関心が再び高まることが予想されます。

そのため、本稿では、給与のデジタルマネー払いに関する基礎的な部分を改めておさらいするとともに、給与のデジタルマネー払いの第一号となったPayPay給与受取が、実際にどういった枠組みで給与のデジタルマネー払いを行っているかを解説していきます。

1 給与のデジタルマネー払いの概要

まずは、おさらいを兼ねて給与のデジタルマネー払いの概要について解説していきます。

(1) デジタルマネー払いの法的な位置付け

賃金の支払いの原則は通貨払い、つまり、現金による支払いです。現在、大半の企業で行われている銀行口座への振込みはこの通貨払いの例外に過ぎません。デジタルマネー払いも同様で、法令上は、あくまで例外的な支払方法となります。

(2) 給与のデジタルマネー払いが可能なデジタルマネー

現在、流通しているデジタルマネーにはいくつも種類がありますが、大別すると図表1の3つになります。

このうち、給与のデジタルマネー払いの対象とされているのは「資金移動業」のみです。デジタルマネーの代表格とされることの多いプリペイド式のデジタルマネー（前払式支払手段）は、今回のデジタルマネー払いの解禁対象とはされていません。また、いわゆる仮想通貨もその対象とはされていません。

給与のデジタルマネー払いの対象とされている資金移動業の大きな特徴は、一度自分のデジタルマネー口座に入金したお金を現金や銀行口座に戻すこと、つまり、出金することが可能という点です。口座からの入出金が可能ということは、資金移動業のデジタルマネーには、現金や銀行口座の預金に近い流動性があるわけです。

図表1 デジタルマネーの種類

デジタルマネーの方式	お金の動き	代表例
前払式支払手段 (プリペイド式)	前払い。事前に入金することで利用が可能となるが、原則、出金は不可能	Suicaなどの交通系電子マネー、WAONやnanacoなどの流通系電子マネー、PayPay (PayPayマネーライト) など
ポストペイ式	後払い	クレジットカード、iD、QUICPay
資金移動業	為替取引。一度入金しても、支払い以外に出金することも可能	PayPay (PayPayマネー)、楽天ペイ、au PAY、メルペイなど

なお、銀行口座による入出金と比較すると、資金移動業の入出金については、利用できるATMが少なかったり、そもそもATMが利用できなかったりと出金の際に不便な点があったりしますが、一方で、送金スピードの早さや手数料の安さなど、銀行口座にない利点もあります。

(3) 指定資金移動業者

給与のデジタルマネー払いが解禁されたからといって、資金移動業によるデジタルマネーであれば、どのデジタルマネーであっても給与として支払うことができるわけではありません。給与のデジタルマネー払いができるデジタルマネーは、厚生労働省の指定を受けた業者(指定資金移動業者)のものである必要があるからです。

厚生労働省の指定資金移動業者の指定を受けるには、以下の通りいくつも条件があるうえ、一つひとつのハードルもかなり高くなっています。実際、給与のデジタルマネー払いの解禁からその第一号が発表されるまでに1年以上かかったことから、指定資金移動業者の指定を受けることの難しさが想像できるかと思われます。

留規制)

- ② 破綻等した場合に、口座残高の全額を速やかに弁済できる仕組みを有している(破綻時の保証)
- ③ 第三者の不正利用等に関して、その損失を補償する仕組みを有している(不正引出の補償)
- ④ 最後に口座(アカウント)を動かしてから少なくとも10年間、口座を利用できるための措置を講じている(アカウントの有効期限)
- ⑤ デジタルマネー口座への資金移動が1円単位でできる
- ⑥ ATMや銀行口座等への出金等により1円単位で賃金の受取ができ、かつ、少なくとも毎月1回は当該方法によって利用手数料等の負担なく賃金の受取ができる(換金性)
- ⑦ 業務の実施状況および財務状況を適時に厚生労働大臣に報告できる体制を有する
- ⑧ 賃金の支払いに係る業務を適正かつ確実に行うことができる技術的能力を有し、かつ、十分な社会的信用を有する

なお、上記の指定資金移動業者の指定の条件は、労働者の給与を保護するためのものが大半です。そして、指定資金移動業者であるということは上記の条件をすべて満たしていると厚生労働省が判断したということでもあります。そのため、労使双方、どちらの観点から見ても、基本的にはデジタルマネー払いだからといって、給与の支払

- ① 口座残高が100万円を超えることがないようにするための措置、または100万円を超えた場合でも速やかに100万円以下にするための措置を講じている(滞

いに対して不安に思う理由はないわけです。

また、指定条件にある通り、万が一、指定資金移動業者が破綻したとしても、そのアカウントの残高は保証されるようになっています。

2 給与のデジタルマネー払いの流れ

次に、給与のデジタルマネー払いを行うにあたって、会社が行わなければならないことについて見ていきます。

(1) 就業規則の変更

賃金のデジタルマネー払いは賃金の支払いに関わることであるため、それを行う場合、就業規則（賃金規程）への定めが必須です。モデル就業規則の最新版である令和5年7月改訂版では、まだ給与のデジタルマネー払いに関する規定例は公開されていませんが、改訂するのであれば、以下のような内容になるかと思われます。

第〇条（賃金の支払と控除）

- 1 賃金は、労働者に対し、通貨で直接その全額を支払う。
- 2 前項について労働者が同意した場合は、労働者本人の指定する金融機関の預貯金口座又は証券総合口座へ振込により賃金を支払う。
- 3 1項にかかわらず、労働者が希望する場合は、労働者の指定する指定資金移動業者の第二種資金移動業に係る口座への資金移動により賃金を支払う。
- 4 前項の希望をする者は、労働者の指定する指定資金移動業者口座の口座残高が、指定資金移動業者が指定する額を超える場合、その超えた分の金額を振り込むための金融機関の口座又は証券総合口座の指定、指定資金移動業者が破綻した場合等の代替口座情報等の指定、その他、指定資金移動業者口座を特定するために必要な情報の提供

も併せて行わなければならない。

5 次に掲げるものは、賃金から控除する。

- ① 源泉所得税
- ② 住民税
- ③ 健康保険料（介護保険料を含む）及び厚生年金保険料の被保険者負担分
- ④ 雇用保険料の被保険者負担分
- ⑤ 労働者代表との書面による協定により賃金から控除することとしたもの

(2) 労使協定の締結

給与のデジタルマネー払いを行う場合、労使間で協定を締結する必要があります。

労使間で協定を締結する必要がある、ということは、会社か労働者、どちらか一方でもデジタルマネー払いに反対する場合、その会社でデジタルマネー払いはできないということです。

そのため、デジタルマネー払いへの懸念、というよりは、誤解として言われることの多い「会社でデジタルマネー払いを強制される」ということは、通常、起こり得ません。

実際の実務で労使協定を締結するにあたっては、厚生労働省から労使協定書の例が公表されているため、こちらを参考にするとよいでしょう（図表2）。内容としては、従来の銀行口座等の振込みの協定書にデジタルマネー払いが追加されたものとなっています。

(3) 労働者の個別の同意

給与のデジタルマネー払いを行うにあたっては、労使協定の締結に加え、労働者の個別の同意が必須となります。

この同意を得るにあたって、会社が労働者に同意を強制することは当然許されません。また、それ以外にも、デジタルマネー