



## 賃金通貨払いの原則の例外追加

■ 総合講義テキスト／169頁

規則7条の2～7条の8  
令和5年4月1日施行

賃金の支払方法については、従来から、通貨のほか、労働基準法施行規則第7条の2第1項において、使用者が労働者の同意を得た場合には、銀行その他の金融機関の預貯金口座への振込み及び証券会社の証券総合口座への払込みによることができるようになっている。

昨今、キャッシュレス決済の普及や送金サービスの多様化が進む中で、資金移動業者の口座への資金移動を給与受取に活用するニーズも一定程度見られることから、使用者が、労働者の同意を得た場合に、一定の要件を満たすものとして厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者（指定資金移動業者）の口座（指定資金移動業者口座）への資金移動による賃金支払（いわゆるデジタル払い）ができることとする改正が行われた。これにより、賃金の支払方法に係る新たな選択肢を追加し、労働者及び使用者の双方が希望する場合に限り、賃金の支払方法として、指定資金移動業者口座への資金移動によることが可能となった。

### 則7条の2第1項

使用者は、労働者の同意を得た場合には、賃金の支払について次の方法によることができる。ただし、③に掲げる方法による場合には、当該労働者が①又は②に掲げる方法による賃金の支払を選択することができるようになるとともに、当該労働者に対し、③イからヘまでに掲げる要件に関する事項について説明した上で、当該労働者の同意を得なければならない。

- ① 当該労働者が指定する銀行その他の金融機関に対する当該労働者の預金又は貯金への振込み
- ② 当該労働者が指定する金融商品取引業者に対する当該労働者の預り金（次の要件を満たすものに限る。）への払込み  
イ～ハ 省略
- ③ 資金決済に関する法律第36条の2第2項に規定する第二種資金移動業（「第二種資金移動業」という。）を営む資金決済法第2条第3項に規定する資金移動業者であつて、次に掲げる要件を満たすものとして厚生労働大臣の指定を受けた者（「指定資金移動業者」という。）のうち当該労働者が指定するものの第二種資金移動業に係る口座への資金移動  
イ～チ 省略

## ●資金移動業者の指定要件

- ① 口座残高の上限額を1,000,000円以下に設定していること又は1,000,000円を超えた場合でも速やかに1,000,000円以下にするための措置を講じていること。
- ② 破綻などにより口座残高の受取が困難となったときに、労働者に口座残高の全額を速やかに弁済することができることを保証する仕組みを有していること。
- ③ 口座について、労働者の意に反する不正な為替取引その他の当該労働者の責めに帰することができない理由で当該労働者に対して負担する為替取引に関する債務を履行することが困難となったことにより当該債務について当該労働者に損失が生じたときに、当該損失を補償する仕組みを有していること。
- ④ 口座について、特段の事情がない限り、当該口座に係る資金移動が最後にあった日から少なくとも10年間は、労働者が当該口座を利用できるための措置を講じていること。
- ⑤ 口座への資金移動が1円単位でできるための措置を講じていること。
- ⑥ 口座への資金移動に係る額の受取について、現金自動支払機を利用する方法その他の通貨による受取ができる方法により1円単位で当該受取ができるための措置及び少なくとも毎月1回は当該方法に係る手数料その他の費用を負担することなく当該受取ができるための措置を講じていること。
- ⑦ 賃金の支払に関する業務の実施状況及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こと。
- ⑧ その他、賃金の支払に関す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こと。



重要ポイント

使用者は、労働者に、一定の事項について説明をし、**労働者の同意を得る**必要がある。



重要ポイント

使用者は、労働者から資金移動業者の口座への資金移動による給与受取りを希望されても、それに応じる義務はない。



重要ポイント

労働者への説明については、使用者から指定資金移動業者に委託することも認められるが、労働者の同意については、使用者が得る必要がある。



## 月60時間を超える時間外労働等に係る 割増賃金率の引上げ等

■ 総合講義テキスト／271頁

法37条1項ただし書、3項関係  
令和5年4月1日施行

平成20年労基法改正により、1箇月について**60時間を超える時間外労働等**に係る割増賃金率は「**50%以上**」とするものとされ、同時に「**代替休暇**」の制度も導入された（平成22年4月1日施行）。

しかし、同改正の際、当分の間はこの規定を中小事業主には適用しないこととされていた。これは「経営体力が必ずしも強くない中小企業においては、時間外労働抑制のための業務処理体制の見直し、新規雇入れ、省力化投資等の速やかな対応が困難であり、やむを得ず時間外労働を行わせた場合の経済的負担が大きい」という趣旨によるものであった。

しかし、平成30年労基法改正により、中小事業主に対する適用猶予を廃止することとし、中小事業主においても、月60時間を超える時間外労働等に対して「**50%以上**」の割増賃金を支払うことを義務化し、「**代替休暇**」の制度も適用させることとした（令和5年4月1日施行）。

これは、中小事業主への適用をこれ以上猶予することができないほどに、長時間労働等による労働者の健康問題が深刻になっていることによるものであり、働き方改革の一環として決定されたものである。

### ●適用猶予措置が廃止された中小事業主の範囲（令和5年4月1日施行）

業種	資本金額又は出資総額	常時使用する労働者の数
小売業	5千万円以下	50人以下
サービス業	5千万円以下	
卸売業	1億円以下	
その他	3億円以下	



1箇月当たりの時間外労働等が60時間を超える場合であっても超えない場合であっても、時間外労働等の中には「法定休日労働」を含めないが、「所定休日労働」は含めて算定しなければならない！