

給与のデジタル払い について

注目トピックス

01 | 給与のデジタル払いについて

給与を通貨でなく電子マネーで支払う「デジタル払い」について、PayPayが登録事業者となりました。今後の注意点についてまとめます。

特集

02 | 1歳以降の育児休業給付

延長手続きの厳格化について

2025年4月から保育所等に入れなかったことを理由とする育児休業給付金の支給対象期間延長手続きが厳格化されます。その内容について解説します。

03 | いまさら聞けない社会保険の随時改定

社会保険は標準報酬月額という等級により管理されており、原則として年1回しか改定しませんが、固定給与の変動による改定もあります。いまさら聞けない社会保険の随時改定の仕組みについて解説します。

話題のビジネス書をナナメ読み

04 | Simple「簡潔さ」は最強の戦略である

(ダイヤモンド社)

現代社会において、膨大な情報に日々晒される私たちにとって、「簡潔さ」は相手にメッセージを伝えるための必須スキルといえます。本書は、コミュニケーション戦略において「簡潔であること」の重要性を説き、単に文章を短くするのではない方法論として「スマート・シンプル」を提唱しています。

「短い」とは「賢い」ことである、と説く本書では「懸命な簡潔さ」というキーワードが出てきます。単に文章を短くするのではなく、伝えたいことを相手に的確に伝えるための戦略です。

この原則を守る理由は「読者ファースト」の立場を取るためです。人々は毎日膨大な量の情報にさらされており、全ての情報に等しく注意を払うことは不可能だと筆者は説明しています。自分の伝えたいことではなく、相手が何を知りたいのかを考える「相手への配慮」の重要性が特に強調されています。

本書では、販売促進に関するコミュニケーションや謝罪、予定変更、業務連絡など、さまざまな場面で「簡潔さ」を取り入れた成功事例が豊富に紹介されています。これらの事例から学び、自社の情報発信に応用することで、相手に伝わるメッセージを効果的に作り上げることができるでしょう。

給与のデジタル払いについて

給与を通貨でなく電子マネーで支払う「デジタル払い」について、PayPay が登録事業者となりました。今後の注意点についてまとめます。

はじめに

給与のデジタル払いとは、従来の現金手渡しや銀行振込に代わり、電子マネーなどで従業員の給与を支払う方法です。2023年4月の法改正により、厚生労働省指定の資金移動事業者によるサービスが給与支払いに利用可能となり、同年8月には「PayPay」が初めて事業者指定を受けました。今後の給与デジタル払いについての注意点やメリットデメリット、導入方法について解説します。

給与デジタル払いの注意点

給与デジタル払いは、労働基準法第24条（賃金の支払い）に基づき、以下の要件を満たす必要があります。

デジタル払いの種類	厚生労働大臣の指定を受けた資金移動事業者（現在は PayPay のみ）を通じて行うこと
現金化と無料引き出し	デジタル払いされた賃金は現金化が可能であり、少なくとも月1回は無料で引き出すための手段が提供されること
上限	資金移動事業者のアカウントの残高上限100万円までとし、超過分は紐付けた銀行口座へ振り込まれること (PayPay のアカウントに保有できる給与の上限額は20万円)
労働者の同意	デジタル払いは労働者が希望したときにのみ選択できること（雇用者が強制することは認められない）
労使協定	給与のデジタル払いに関する労使協定の締結が事前にされていること

デジタル払いのメリット

デジタル払いを導入することで、従業員と会社双方にメリットがあります。

【従業員側のメリット】

利便性が向上する / 銀行の口座がなくても受け取れる / スマートフォンなどで簡単に入金確認ができる

【会社側のメリット】

事務作業の効率化 / 振込手数料の削減、現金管理にかかるコストの削減 / 従業員満足度の向上など

実際の導入手順

導入する場合、以下の手順を踏む必要があります。

1. 内容の検討

デジタル払いサービスの選定を行い、給与支払日や支払い方法、手数料負担などの内容を検討します。

2. 労使協定の締結

①口座振込み等の対象となる労働者の範囲②口座振込み等の対象となる賃金の範囲およびその金額③取扱金融機関、取扱証券会社及び取扱指定資金移動事業者の範囲④口座振込み等の実施開始時期について労使協定を締結します（労働基準監督署への届出は不要）。

3. 個別の労働者との合意・アカウント情報等の収集

労使協定とは別に、デジタル払いをする個別の労働者の同意を取得してください。その際に給与のデジタル払いのための口座番号等アカウント情報を収集してください。

4. デジタル払いの開始

従来の給与振り込みと同様にデジタル払い用口座に振り込みを開始します。

なお PayPay の場合、給与のアカウントに保有できる上限額は現在 20 万円に設定されており、20 万円を超える場合、残額があらかじめ設定された本人の銀行口座に自動で振り分けられることになっています。

上限額の設定上、まずは給与総額の少ないアルバイトから導入を開始することになりそうです。

1歳以降の育児休業給付延長 手続きの厳格化について

2025年4月から保育所等に入れなかったことを理由とする育児休業給付金の支給対象期間延長手続きが厳格化されます。その内容について解説します。

はじめに

育児休業中の所得補償として雇用保険制度から支給される育児休業給付について、これまでは市区町村の発行する入所保留通知書などにより、子が1歳以降の延長要件を確認していましたが、**育児休業または育児休業給付を延長するためにわざと保育所に落ちる**育休者の行為が問題とされていました。そのため、2025年4月より育児休業給付の延長手続きが厳格化されることになりました。以下ポイントについて解説します。

育児休業給付の制度

育児休業給付の主な要件は以下の通りです。

- 1歳未満の子を養育するために、育児休業を取得した雇用保険被保険者であること
- 休業開始日前2年間に、原則として賃金支払基礎日数が11日以上ある月が12か月以上あること
- 一支給単位期間中の就業日数が10日以下または就業した時間数が80時間以下であること

これらの要件を満たす場合、原則として1歳まで休業前賃金の50%~80%が支給されます。ただし、子が1歳時点（または1歳6ヶ月時点）で保育所に入所できない場合にはそれぞれ半年ずつ、最長で子が2歳に達するまで延長されます。育児休業給付の延長は今や一般に認知されており、育休取得者のおよそ3割が1歳以降の延長制度を利用しています。

厳格化の背景にあるもの

「育児休業給付を1歳6ヶ月から最大2歳まで延長するために自治体が発行する入所保留通知書が必要」という制度設計の結果、自治体の負担が増加しました。例えば、「保育所などに入所する意思がないにも関わらず給付延長のためだけに申し込みを行う者への対応」や「意に反して保育所に内定した者からの苦情対応」などがあり、今回の厳格化は、こうした背景から実施が決定され

ています。

新たに必要となる書類

2025年4月以降の延長申請の際に次の書類を添付します。

1. 育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書 (新様式)

入所の保留を積極的に希望していないか、保育所内定を辞退したことはないか、合理的な理由がないのに自宅や職場から離れた保育所のみ申し込みをしていないか、などを育休者本人が申し立てる書類です。

2. 市区町村に保育所等の利用申し込みを行ったときの 申込書の写し

保育所等の利用申込書の写しが新たに必要となります。市区町村に保育所等の利用申し込みを行う際は、必ず申込書の写し（電子申請で申し込みを行った場合は、申込内容を印刷したもの、または、申し込みを行った画面を印刷したもの）を保管しなければならない旨を育休者等に伝えましょう。

3. 市区町村が発行する保育所等の利用ができない旨の 通知（入所保留通知書、入所不承諾通知書など）

これまでの通り、入所保留通知書等は添付が必要です。

延長可否の判断基準

判断基準として示されているのは「速やかな職場復帰のために保育所等における保育の利用を希望しているものであると公共職業安定所長が認めること」という要件であり、申立書や申込書などの状況から総合的に延長可否の判断がなされるようです。「最寄りの保育所のサービス品質に不安がある」という理由等が認められるかなど、不明点も多くあり、今後の動向が注目されます。

いまさら聞けない 社会保険の随時改定

社会保険は標準報酬月額という等級により管理されており、原則として年1回しか改定しませんが、固定給与の変動による改定もあります。

はじめに

健康保険と厚生年金保険、いわゆる社会保険制度は、保険料徴収や年金等給付など多くの場面において「標準報酬月額」という等級を基準に計算・管理がなされています。所得税・住民税や労働保険などと異なる管理方法であり、制度の誤解や手続きの間違いがしばしば起こります。以下、社会保険の随時改定の仕組みを解説します。

標準報酬月額

社会保険制度では、次の図のように被保険者の給与を「20万円、24万円、30万円」などの切りのいい金額（＝標準報酬月額）に当てはめて管理し、その等級で保険料徴収、給付の計算を行っています。

年月	2024/5月	2024/6月	2024/7月	2024/8月
年々の給与	235,442円	210,005円	242,867円	190,500円
標準報酬月額	220,000円	220,000円	220,000円	220,000円
等級(※)	18(15)	18(15)	18(15)	18(15)

※()は厚生年金保険の等級。

原則として毎月の給与が変わっても、等級は一定

実際の給与でなく等級に基づき保険料徴収や給付を行う

つまり、(実際の支給給与はさておき) 等級に比例して保険料は高くなり、給付額が多くなるという構造になっています。

定時決定=年1回の等級決め直し

等級と実際の給与が乖離しないように、毎年4~6月支給の給与の平均額を用いて、9月分以降1年の等級を決め直します。この年1回の作業を「定時決定」と呼び、**算定基礎届**の提出によって行います。

4~6月の給与を平均するのは、おそらく4月に定期昇給する企業が多いと考えられていることからでしょう。なお、4~6月に毎年極端に残業手当が多いなどの事情により被保険者の実態給与とあまりにかけ離れる場合は、年間平均給与を元に定時決定するなどの例外的な取り扱いも設けられています。

随時改定=途中の等級改定

社会保険の等級制度は前述した通り、一度決めた等級を翌年8月まで改定しない仕組みですが、昇給などのため2等級以上の変動がある場合は、途中で等級改定を手続きしなければなりません。この手続きを「随時改定」といい、**月額変更届**を用いて届け出ます。

随時改定のポイント

この随時改定のポイントは以下の3つです。

1. 固定的賃金の変動により発動

残業代など変動賃金がたまたま上下してもこの随時改定の対象となりません。基本給や各種手当など固定的に支払っている給与が変動することが随時改定の条件となります。

2. 改定月以降3ヶ月の平均給与と既存等級を比較

固定的賃金の変動した月以後3ヶ月の平均給与と既存の等級を比較します。

3. 原則として2等級以上の変動が対象

上記の比較の結果、原則として2等級以上の変動があったときに随時改定の対象となります。注意すべきは、給与変動後3ヶ月の平均給与には残業代などの変動賃金も算入しなければならない点です。例えば基本給が100円昇給しただけでも、その月から3ヶ月の残業がたまたま多かった場合などは、随時改定の対象となる可能性があることとなります。

年月	2024/10月	2024/11月	2024/12月	2025/1月
基本給	220,000円	220,100円	220,100円	220,100円
残業代	5,000円	30,000円	30,000円	30,000円
合計	225,000円	250,100円	250,100円	250,100円
標準報酬月額	220,000円	220,000円	220,000円	220,000円
等級(※)	18(15)	18(15)	18(15)	18(15)

基本給は100円だけ昇給

固定給昇給幅はわずかでも残業代との合計3ヶ月平均額が既存等級から2等級変わっていれば随時改定対象