

見えてきた「デジタル通貨による 給与支払解禁」の全体像と将来的な課題

2021年に入ってから、資金移動業者の口座に対する給与支払い解禁に向けた検討が急ピッチで進められている。この規制緩和が実現すれば、利用者の観点からは歓迎すべき点が多く期待できる一方で、金融制度の観点からは資金移動業という業そのもののあり方を問い直す必要が出てくるだろう。

2021年から急ピッチで検討が加速

今年に入ってから資金移動業口座への給与支払い解禁、いわゆるデジタル通貨による給与支払い解禁に向けた規制緩和の議論が急速に進展している。現行の労働基準法および同法施行細則では、雇用主が従業員に給与を支払う際、現金払い、銀行預金口座および証券総合口座への振込が認められている。この支払手段に、資金移動業の口座も認めるというのが、規制緩和の中身である。

発端は、外国人人材が日本で生活・就労をしやすいするために、2015年8月に規制改革推進会議で提案されたところまで遡るが、位置づけが大きく変わったのは2018年6月に政府の成長戦略に明記されたあたりからだ。それまでは「外国人人材の活用」という趣旨が強調され、労働者の一部を念頭に置いたテーマだったが、18年6月以降は、キャッシュレス/フィンテック推進に向けた重要政策の柱に衣替えされ、国全体・労働者全体に関わる規制緩和という色彩が強まった。

資金移動業とは銀行以外の主体が為替取引を業とするものであり、資金決済法で規定されている。PayPay、LINE PayなどのQRコード決済を提供する企業が主な担い手といったほうがわかりやすいかもしれない。キャッシュレス推進協議会の調査によると、国民の4人に1人に相当する3000万人が、月に1回以上QRコードによる支払いを行っている¹⁾。こういった日常生活に溶け込んだ手段で直接給与を受け取ることができれば、ユーザーは買い物の都度アカウント（口座）にチャージする手間が省ける。実際、公正取引委員会の調査によれば、資金移動業者が提供するQRコード決済を利用する人の4割

が資金移動業者のアカウントでの給与受取に関心を示しており、ユーザーの潜在的なニーズは高いといえる²⁾。なにより、給与振込という個人マネーの「起点」が銀行口座から資金移動業のアカウントに移ることで、新しいサービスが多く誕生することが期待できる。

ヤフーがPayPayの仕組みを活用して社員に在宅勤務手当（給与ではない）を提供したり³⁾、auペイメントが給与支払サービスの開発に向けた事業提携を発表したりと、既に本規制緩和を見据えたプレイヤーの動きが活発化している⁴⁾。

解禁の条件とされた 労働者保護の枠組みが明らかに

早い段階から焦点となっていたのが、資金移動業口座への給与振込を認める上で労働者保護の観点から必要なのは何かという点だ。これは、預金保険制度などの枠組みが整備されている銀行と比べると資金移動業は相対的に利用者保護上のリスクが高いとされ、給与振込先として活用されるためには、資金決済法上の規制に加えて追加的な規制が必要と認識されていたことによる。

その中身について、4月19日の労働政策審議会（以下、労政審と表記）に提示された厚労省の資料によれば、資金移動業者が給与振込を担うためには厚生労働大臣による指定が必要とされ、その指定要件として①破綻時の確実な資産保全と労働者へ速やかに資金を返還する仕組みの整備、②不正引出被害時の補償義務、③最低月1回は手数料なしで現金引出しできる仕組み、④業務実施状況・財務状況等の厚労大臣への報告、⑤その他十分な社会的信用⁵⁾が挙げられている。

このうち①について補足すると、資金決済法上、資金

NOTE

- 1) 一般社団法人キャッシュレス推進協議会「コード決済利用動向調査」(2020年12月25日公表)より。
- 2) 公正取引委員会「QRコード等を用いたキャッシュレス決済に関する実態調査報告書」(2020年4月21日)より。
- 3) ヤフー株式会社による2021年2月18日付のプレスリリースを参照。
- 4) auペイメント株式会社による2021年1月18日付のプレスリリースを参照。
- 5) 厚労省提示資料には、「過去に資金決済法に基づく行政処分を受けてないこと」などが例示されている。詳細は、下記URLに掲載されている厚労省資料を参照。
- 6) 拙稿「ナローバンクの可能性」(金融ITフォーカス2019年10月号)と「決済の横断法制論議が浮き彫りにした課題」(金融ITフォーカス2019年9月号)を参照。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000770083.pdf>

移動業者は利用者から受け入れた資金の全額以上を供託等によって保全する義務を負っているものの、破綻時に利用者へ資金を返還するまでには相応の時間がかかる点が問題視されていた。さらに、保全すべき金額を計算してから実際に保全策を講じるまでには若干の時間差があるため、破綻するタイミングによっては利用者に返還すべき資金が不足する事態も起こり得る。これらへの備えとして、破綻時でも速やかに十分な金額を返還するため、厚労省案では保証機関と保険会社による「二重の備え」を義務付ける案が提案されている。労働者保護が徹底されたと評価できる一方で、資金移動業者にとっては少なからざるコストとなろう。

将来的には資金移動業のあり方 そのものが問い直される可能性も

本稿執筆時点(4月末)では、労政審での議論はまだ合意には至ってないとみられるが、今後、先の厚労省案から大きく外れることなく制度設計に至ったとして、どのような展開や課題が想定されるだろうか。

第一に、制度面の手当が整ったとしても、現実に資金移動業口座による給与振込が普及するまでには時間がかかるだろう。なぜなら、企業側にも業務・システム面での対応など、相応のコストと時間が必要になるからだ。そういったコストを勘案してもなお導入のメリットありと判断する企業が当初段階からどの程度出てくるかが鍵だが、現実的には外国人就業者向けや、「当事者」である資金移動業者とその周辺企業からの「スモールスタート」になる可能性が高いのではないだろうか。

第二に、仮に裾野広く給与振込先としての活用が広がった場合、かねてより資金移動業の問題として指摘さ

れている「滞留資金」の問題が深刻化し、制度の見直しを迫られる可能性が高いのではないかと。現在、資金移動業者は送金業でありお金を「預かる」ことは禁止されている。主な理由としては、送金と無関係の資金を受け入れてしまうと出資法の預かり金規制に抵触する恐れがあるからだ。2020年の資金決済法改正によって滞留規制が導入されたが、どの範囲の滞留をNGとするかについては解釈の余地が広く残されているように見え、「玉虫色」の印象は否めない。この先、資金移動業の口座が給与の振込先として利用されるようになると、今以上に多くの資金が滞留することになり、制度上の建前と実際の運用の間に生じている矛盾が益々大きくなるだろう。

筆者は以前、金融審議会における決済法制論議を取り上げた際、貸出や運用は行わず、為替取引と預金のみの特化するいわゆる「ナローバンク」を現実の制度として検討してはどうかと問題提起したが、これは、将来どこの時点で、制度上の建前と実際の運用の間に生じている矛盾が無視できなくなると考えたからだ⁶⁾。

これまでは、出資法との関係をはじめ、制度の建前を維持し、それに即して現実の運用に修正が加えられてきたといえるが、長期的には制度の建前そのものを見直すことになるのではないかと。今回の規制緩和は、そういった大きな議論を惹起するきっかけとなるのではないかと。

Writer's Profile



竹端 克利 Katsutoshi Takehana

金融デジタルビジネスリサーチ部
上級研究員
専門は金融制度論
focus@nri.co.jp