

社会保障論評22-015号 (作成日: 2022年9月22日)

「デジタル給与 労働者保護を最優先に」 朝日新聞2022年9月17日付朝刊14面

- 来年度にも「給与の振込先に「〇〇ペイ」のようなデジタル決済の口座を指定できるようにする規制緩和が進む見通しになった。生活の基盤である賃金の支払いに利用して大丈夫なのか。労働者の保護を最優先に、慎重な制度設計が求められる。」とする社説である。
- 賃金の支払について、労働基準法第24条で、「通貨で、直接労働者に、その全額を」「毎月一回以上、一定の期日を定めて」支払わなければならない、としているが、労働基準法施行規則（省令）で、労働者の同意を得た場合は預貯金への振り込みなどを認めている。
- 「ここに「ペイペイ」「d払い」などのサービスを提供する資金移動業者のキャッシュレス決済口座を加える」もので、「直接振り込まれればチャージする手間は省けるようになる。銀行より振込手数料が低く、経営側の経費節減になる場合もある」というのである。
- 一方で、「資金移動業者に銀行の預金保険制度のような仕組みはない。業者が経営破綻した際などに、銀行と同等の補償が速やかに受けられるのか」という留意点があるが、厚労省は、口座残高の限度、経営破綻時の残高全額確保などを業者指定の要件と考えている。
- だが、この変更は、単に利便性の問題だけではなく、「賃金」の概念を、根本から変える可能性がある。スポット的な単発労働が増加していることもあって、「即時払い」が増加するのではという報道もある。働いた分の賃金がすぐにもらえるなら、便利ではあろう。
- これには、隔世の感がある。賃金の支払方法は、日給、週給、月給とあるが、月給（サラリー）の場合の労働者をサラリーマンと呼んだ。後に、給与に縛り付けられて働く姿が揶揄されがちになるが、当初は日給や週給に比べて安定した憧れの的であったようである。
- 「即時払い」は、「Pay, now」の風潮に合致する。そうなってくると、福利厚生にも、多大な影響が及ぶであろう。すでに、企業年金・退職金制度は、将来の給付を約束する給付建て制度から、賃金の代替として毎月の掛金を支払う掛金建て制度に変化してきている。
- 個々の労働者の業績評価も、より短期的なものに変わっていく可能性がある。これは、一足先に、経営者が短期的な業績動向に踊らされるようになったようなものだろう。経営者のみならず、労働者も、短期的・刹那的な業績志向となりかねない点には危惧を感じる。
- ただ、経営環境が大きく変化する中で、利益を求めざるを得ない営利企業の立場から見れば、そうした対応は非難されるようなものではないとも言えよう。問題は、そんな風潮が社会全体に蔓延し、本来は長期的・計画的に取り組むべき課題を蔑ろにすることである。
- 例えば、政策や教育は、「国家百年の計」「米百俵の精神」で取り組まなければならないものであろう。これらは営利企業で対応することは難しく、公務員やNGO・NPOといった非営利組織での対応になっている。国民それぞれが、もっと目を向けるべき存在である。
- されど、短期的成果を評価する風土は高まるであろう。大リーグやサッカーに見られるように、成績による報酬の違いは大きくなり、格差は増大していくであろう。なればこそ、基本的な生活を保障し、明日への発展に備える仕組みの重要性は高いのである。（以上）