

## デジタル給与の解禁とは？

2023年4月から、給与をデジタルマネーで支払う制度が解禁されることとなりました。

労働基準法では現在、賃金は原則、現金で支払うこととされており、労働者の同意があった場合には銀行口座等への振込支給が認められています。ここに今回、「PayPay」や「楽天ペイ」などの決済アプリ口座も入金先として選択できるようになる、ということです。

現時点で分かっている内容としては、

- ・デジタルで支払われる給与は**現金化が可能なもの**とし、ポイント等での支給は不可。さらに月1回は無料で引き出せるものであることが条件。
- ・デジタル決済口座の**残高上限は100万円**とし、それを超える分はアカウントに紐づいた銀行口座へ振り込まれる仕組みになる。
- ・決済事業者の倒産や不正利用に対しては**全額補償**される仕組みが設けられる。(参入事業者は国の認可を受ける必要あり)
- ・デジタル払いは**労働者が希望した場合のみ**選択できるものであり、会社が強制することはできない。

もちろん、デジタル給与を導入するかしないかは会社の自由で、義務ではありません。

実際にどれくらいニーズがあるかは未知数ですし、会社の給与システム変更等の手間を考えれば、すぐに広まるものではないかもしれません。ただ、今後の流れとして注目しておきたいところではあります。

## いまさら聞けない扶養の話 ④

前回、実務上は「月収108,333円」を超えていなければ社会保険の扶養の収入条件はクリアと判断される、という説明をしました。ご相談で多いのが、「先月たまたま忙しくてシフトが増えてしまい、月108,333円を超えてしまった。扶養を外れなければいけないか？」といったものです。

これについては、「一時的な収入増加があっても、直ちに扶養認定を取り消すのではなく、給与明細や雇用契約等を照らして総合的に将来収入の見込みを判断す

ること」という国の通知(R2.4.10厚労省保険局保険課事務連絡)もあり、すぐに扶養を外れなければならないということはありません。しかしその状態が概ね3ヶ月以上続くのであれば、恒常的と判断され扶養を外れる必要が出てきます。健康保険組合によっては、毎月、被扶養者の給与明細を提出させ、基準額を超える収入が3ヶ月以上続けばすぐに扶養を抜けさせる、という厳格な運用をしているところもあると聞きます。

そして同様に、年末が近づくこの時期によく聞こえてくるのが、「今年の収入が130万を超えそうなので、年内の勤務を減らしたい」といった言葉です。これについても、あくまでも一時的に忙しい時期があり、年収(1~12月)で見ると130万を超える場合であっても、今後の収入見込みが条件を満たすのであれば扶養を外す必要はない(遡って外すこともしない)こととされています。

会社によっては昨年の所得証明書や源泉徴収票などを求められる場合もあるようですが、重要なのは直近の給与明細や雇用契約書等によって、「**今後の収入見込みが基準を下回っていると説明できること**、だと言えます。次回へ続きます

## コロナ特例は徐々に廃止の方向へ

これまで新型コロナの特例措置が導入されていた「雇用調整助成金」や「小学校休業等対応助成金」について、徐々に特例が廃止されたり、支給上限額が変更されたりしています。※雇用調整助成金は12月以降に初めて申請する場合、通常制度での申請になる(一部緩和あり)。小学校休業助成金は来年3月まで延長されるが、支給上限額は変更されている、など。

申請する際には、必ずHP等で最新の情報を確認するようにしてください。

### 【編集・発行】

杉山社会保険労務士事務所 代表 杉山逸人

TEL : 026-217-3152 FAX : 026-217-3153

URL : <https://www.sugiyama-sr.net/>

Mail : [mail@sugiyama-sr.net](mailto:mail@sugiyama-sr.net)