

報道関係者各位

2021年4月8日
株式会社 Works Human Intelligence

【ワークス HI 調査レポート】大手 247 法人意識調査

「給与デジタル払い」を検討（予定含む）している大手法人は約 26%

～利便性向上や振込手数料削減メリットに期待、しかし保障やセキュリティーに懸念も～

株式会社 Works Human Intelligence（本社：東京都港区、代表取締役社長最高経営責任者：安齋富太郎、以下 ワークス HI）は、統合人事システム「COMPANY®」のユーザー247 法人 265 名を対象に給与デジタル払いに関するアンケート調査を実施いたしました（調査期間：2021年2月15日～3月5日）。日本の大手法人での検討状況や、「給与デジタル払い」に関連する意見について、結果をお知らせします。

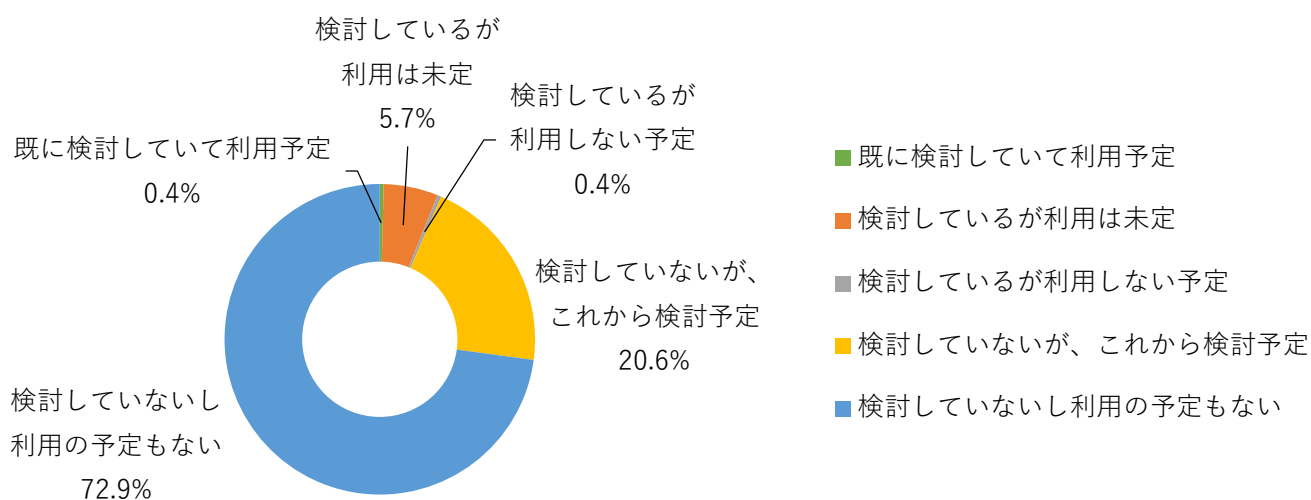
●本調査の背景

キャッシュレス化推進の動きの中で、政府は給与のデジタル払いを解禁する方針だと報じられています。これまで給与は銀行口座振り込みか現金受け取りのみ認められていましたが、解禁によりモバイル決済アプリや電子マネー等の資金移動業者を通じて受け取れる可能性が示唆され、関心が高まっています。

本調査では、大手法人における給与デジタル払いの検討状況、ならびに想定されるメリットや懸念点についてアンケートを実施しました。

●調査結果

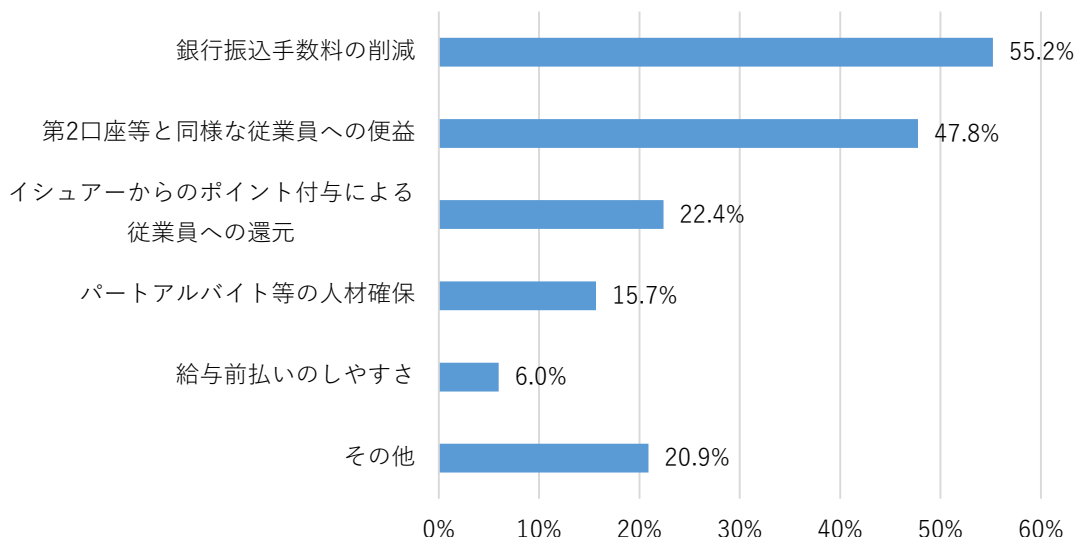
【設問 1】給与のデジタル払いが解禁になった場合、利用を検討しますか。 （n=247）



給与デジタル払いを検討（予定含む）の法人は 26.3%という結果でした（「検討しているが利用は未定」「検討していないが、これから検討予定」の合計）。一方、「検討していないし利用の予定もない」法人は 72.9%と、大多数を占めました。「既に検討していて利用予定」「検討しているが利用しない予定」と回答したのは、247 法人中それぞれ 1 法人のみでした。

【設問 2】 利用を検討する場合、どのような目的が考えられますか。（複数選択可）

(n=134)



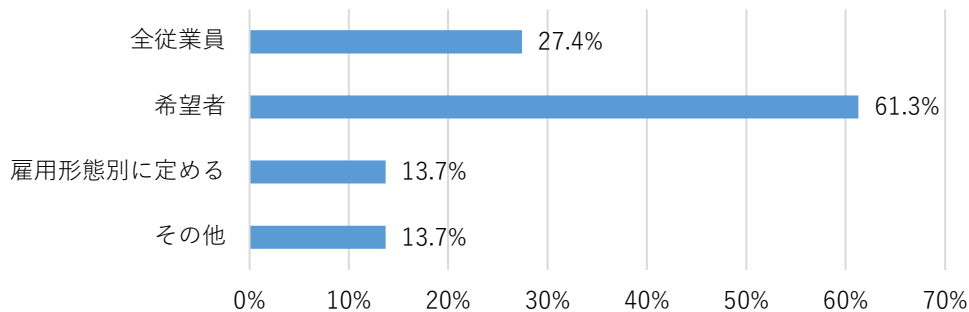
想定される利用の目的については、「銀行振込手数料の削減」が 55.2%で最も多く、次いで「従業員への便益」が 47.8%、「イシューア（デジタル通貨発行元）からのポイント付与による従業員への還元」が 22.4%という結果でした。その他の回答として、銀行口座を持たない外国籍社員への支払いが便利になるという声も上がりました。

■設問 2 の回答への詳細コメント <回答一部抜粋>

- ・ 従業員の利便性向上。従業員から要望があった場合には応える必要がある。
- ・ 外国籍社員への支払い。銀行口座開設負担の削減、もしくは開設までの暫定措置。
- ・ 多様化への柔軟な企業変化。環境変化への適応。
- ・ 法人へのポイント還元。社内ポイントカードチャージへの期待。
- ・ 他社が対応したら検討する。現状、検討に対して前向きな理由はなし。

【設問 3】 利用を検討する場合、想定している利用対象について回答ください。（複数選択可）

(n=124)



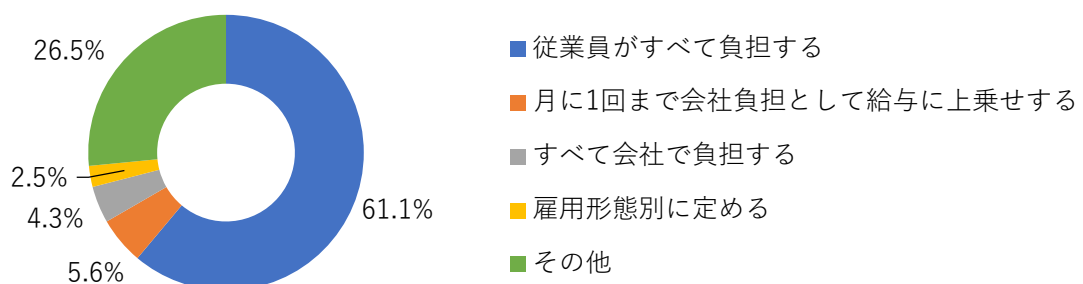
デジタル払いの想定対象者は「希望者」が 61.3%で最も多く、「全従業員」はその半数以下の 27.4%

でした。「その他」回答には、「アルバイトのみ」「国内口座を持たない外国籍社員」等、利用対象を絞るという声も見受けられました。

■設問 3 の回答への詳細コメント <回答一部抜粋>

- ・国内口座を所有しない外国籍社員。
- ・従業員の年齢が幅広く、全員一律とはできないと考えられるため、希望者のみとなる可能性大。
- ・やるとしても、アルバイトから導入。
- ・デジタル払いの現在の信用度を考えると全従業員をデジタル払いにすることは考えにくい。
- ・対象者を限定することはないと想定している。逆に、対象者を限定することは法的に可能か？

【設問 4】給与デジタル払いを実施した場合、従業員が現金化するときが発生する手数料についてどのようにお考えですか。(n=162)

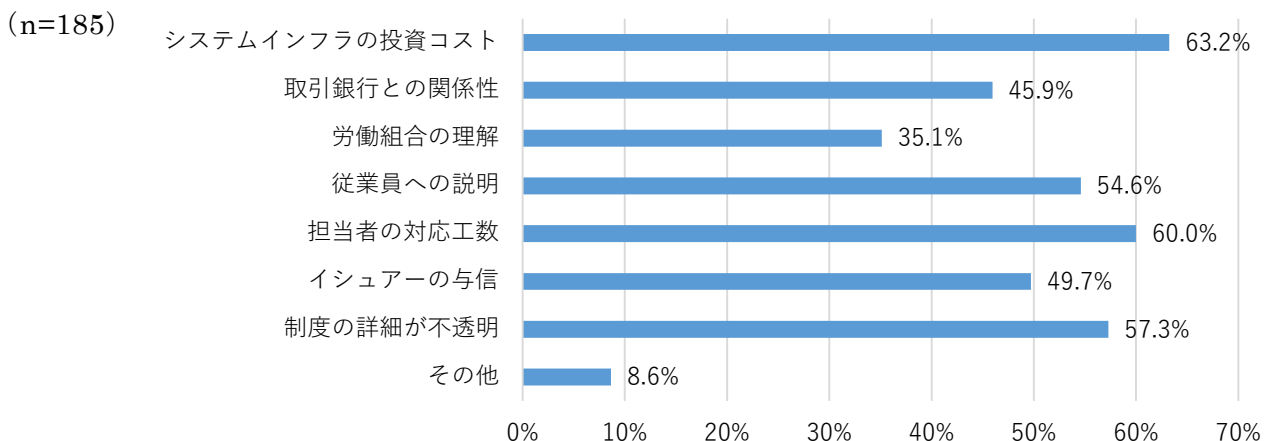


デジタルで受け取った給与の現金化にかかる手数料については、61.1%が「従業員がすべて負担する」を選択しました。デジタル払いを実施する最も多い目的が「振込手数料削減」であることを踏まえると、新たなコストをかけることに対しては消極的な結果になったと推測されます。

■設問 4 の回答への詳細コメント <回答一部抜粋>

- ・口座振込とデジタル払いを任意選択可能なら、現金化手数料は従業員負担。
- ・デジタル払いへの手数料が不要であれば、公平性担保のために銀行振込にかかっている手数料の同額まで負担。
- ・今後の法整備によって検討する。
- ・他社事例を参考にして検討する。

【設問 5】給与デジタル払いを実施する場合に、どのような障壁が考えられますか。(複数選択可)



給与デジタル払い実施の障壁は、「システムインフラの投資コスト」が 63.2%と最も回答が多く、次いで 60.0%で「担当者の対応工数」が続きました。「システムの・人的コストに見合うメリットがあるか」が実施検討の論点になると想定されます。また、デジタルマネーの利用に対し、セキュリティーや業者破綻時の補償について懸念の声が上がっています。

■設問 5 の回答への詳細コメント <回答一部抜粋>

- ・資金移動業者の選定方法、また選定後の入れ替え頻度。
- ・不正利用された場合や、資金移動業者が破綻した場合の補償。
- ・従業員、組合、経営層への説明。
- ・デジタル払いのみ許可とすると口座振込を希望する社員への説明がつきにくい。しかし社員の希望ごとに分ける場合、給与担当者の負担が増加する恐れがある。
- ・そもそもどこにメリットがあるか不明。

【設問 6】 その他、給与デジタル払いに関する意見・期待・懸念があればご記入ください。

「具体的なルールや運用方法を知りたい」、「今後の状況を見ながら検討したい」といった意見がありました。また、振込手続効率化への期待があった一方で、「銀行口座振込対象者とデジタル払い対象者が混在することにより逆に対応工数が増えるのでは」という懸念もありました。

<回答一部抜粋>

▼給与デジタル払いに関する意見

- ・報道では解禁後すぐに運用開始といった感じだが、実際にはまだまだ未確定な面が多く会社も社員も困惑している。早く具体的な実施プランを示してほしい。
- ・従業員の希望に応じた義務化対応なのか、制度解禁という意味の任意対応なのかを明確にしてほしい。
- ・制度の詳細、他社の動向、社会的なキャッシュレス化の動向を見極めてから、メリット、デメリットを把握したうえで今後の対応を検討したい。

▼給与デジタル払いに関する期待

- ・振込手続きの工数削減、支払いにかかる期間の短縮。
- ・選択肢が増えるのは良いことだと感じる。
- ・外国籍社員が退職後に離日する場合等、日本の銀行口座以外の選択肢が増えるという点では有用かもしれない。
- ・現段階では給与振込よりも、出張旅費や立替経費の精算の方がメリットを見込めるのでは。

▼給与デジタル払いに関する懸念

- ・モバイル決済の個人情報流出に関するニュースを目にするので、給与を支払う媒体として適切なのか不安がある。銀行であれば破綻した時に 1,000 万円までの補償があるが、デジタル払いの場合はどうなるのか。なければ会社として社員に勧められない。
- ・銀行口座支払いと二分化することになった場合、事務工数が増え支払業務が非効率化するためメリットを感じない。
- ・資金移動業者へ法人口座から送金するにあたり、結局銀行口座のような情報が必要になるのであれば、対応工数は変わらないか、逆に増えるのではないか。

●総括（解説：WHI 総研※ シニアマネージャー 伊藤 裕之）
現段階ではデメリットとリスクが目立つが、状況を注視し検討を

■ 調査結果から分かる現在の状況

アンケート結果からは、約4分の1のお客様がデジタル払いを「検討中」ないしは「検討予定」だと分かりました。総じて、興味に値する制度であることは確かであるが制度自体が不透明な部分もあり、コスト面やリスク面において考慮すべき点が多く、実現に向けて早急に検討する段階ではない、というのが現状かと考えます。

給与のデジタル払いは「賃金支払いの5原則※」を見直すということもあり、より慎重な姿勢が意識されている面もあるのではないのでしょうか。

※労働基準法第24条において、賃金は、(1)通貨で、(2)直接労働者に、(3)全額を、(4)毎月1回以上、(5)一定の期日を定めて支払わなければならないと規定されています。
今回のデジタル払いは、(1)通貨で、の部分が大きく変化することになります。

■ 給与デジタル払いのメリット

回答内にあるように、給与デジタル払いの利用は企業にとって以下のようなメリットを生む可能性があります。

- ・「銀行振込手数料の削減」「従業員への福利厚生」の実現
- ・外国人労働者を中心に、給与口座の管理が困難な従業員への給与支給方法の選択肢の増加

また、給与のデジタル払いを許可・促進するという企業の姿勢は、社会の変化や多様性を理解し、重視するという企業メッセージを内外に与える効果があり、結果的に採用面や従業員のエンゲージメントの観点でプラスの効果も期待できます。

■ 給与デジタル払いのデメリット

一方で、システム連携費用や運用工数の増大が予想されます。

- ・給与の全額をデジタル化することを希望する従業員はわずかと考えられるため、口座情報とデジタル送金先情報の二重管理や、銀行振込データ・デジタル連携データの二重出力といったように、運用面での二重化につながる
- ・各企業が直接コード決済、電子マネー運営者と連携することは現実的ではないため、給与データからコード決済や電子マネー用のデータへの変換、各運営会社へのデータ連携を行うための事業会社の参画、連携や運用面のサポートを行うためのシステム導入の必要がある

■ 情報を注視しながら今後の検討を

以上を踏まえると、特に企業側は給与のデジタル払いにおいて、メリットに比べてデメリットやリスクが現状では大きいように感じられます。一方で、今後日本社会のデジタル化の波は避けて通ることができない状況であり、様々な手続きの変化が進むことも予想されます。

給与のデジタル払いについても、各種情報を注視しつつ、まずは今後について一考いただくことが肝要と考えます。

解説者プロフィール



伊藤 裕之 (いとう ひろゆき)

株式会社 Works Human Intelligence WHI 総研 シニアマネージャー

プロフィール

2002年にワークスアプリケーションズ入社後、九州エリアのコンサルタントとして人事システム導入および保守を担当。その後、関西エリアのユーザー担当責任者として複数の大手企業でBPRを実施。現在は、17年に渡り大手企業の人事業務設計・運用に携わった経験と、約1,200のユーザーから得られた事例・ノウハウを分析し、人事トピックに関する情報を発信している。

※WHI 総研：当社製品「COMPANY®」の約1,200法人グループの利用実績を通して、大手法人人事部の人事制度設計や業務改善ノウハウの集約・分析・提言を行う組織。

<調査概要>

調査名：給与のデジタル払いに関する意識調査

期間：2021年2月15日～3月5日

対象：当社ユーザーである国内大手法人247法人265名

調査方法：インターネットを利用したアンケート調査

<引用・転載時のクレジット記載のお願い>

本リリース内容の転載にあたりましては、「Works Human Intelligence 調べ」という表記をお使いいただきますようお願い申し上げます。

ワークス HI では引き続き、大手企業・法人のトレンドや業務実態について調査をまいります。

●ワークス HI 調査レポートとは ～HR 領域における大手法人の実態を調査～

当社の製品・サービスは、約1,200の日本の大手法人グループにご利用いただいております。ほぼすべてのユーザー法人様にオンライン会員サイトへのご登録をいただいております。

このユーザーネットワークを通じて、当社では適宜、社会・経済情勢に合わせた諸課題について調査を実施。その結果を製品・サービスに反映するとともに、ユーザー法人様・行政機関・学術機関への還元を行っています。

株式会社 Works Human Intelligence Web サイト <https://www.works-hi.co.jp/>

* 会社名、製品名等はそれぞれ各社の商標または登録商標です。

* 本リリースに掲載された内容は発表日現在のものであり、予告なく変更または撤回される場合があります。また、本リリースに掲載された予測や将来の見通し等に関する情報は不確実なものであり、実際に生じる結果と異なる場合がありますので、予めご了承ください。

■本件に関するお問い合わせ先

TEL：03-5575-5277 FAX：03-5575-5261 Email：corporate-pr@works-hi.co.jp

株式会社 Works Human Intelligence

広報（担当：羽鳥、徳元）

Press Release 6/6

文書管理 No. CP80-21-0026