



調査 キャッシュレス決済の現状

「コストに見合ったメリット」を実感できるかがカギ

都市銀行の両替手数料が有料化されるなど、キャッシュレス社会の実現に向けた動きが顕著になっています。キャッシュ運搬という社会的コストの低減、衛生面のメリット、ビッグデータ活用の可能性など、キャッシュレス化はさまざまなメリットが伴うはずですが、浸透の実情はどうでしょうか。最近の調査で見えます。

●キャッシュレス決済は全体の7割強が導入

経済産業省が行ったこの調査は今年1月27日～3月31日に、全業種の中小事業者（無店舗型を含む）を対象にWebアンケートで行ったものです（回答社数1189）。

キャッシュレス導入率は全体で72%ですが、クレジットカードとコード決済は導入率が50%を超える一方で、交通系電子マネーやその他の電子マネーはいずれも25%に留まるという結果になりました。

このうち、交通系については地域差が顕著で、例えば公共交通機関が比較的発達している関東では32.7%の導入率なのに対して、中国四国では19.3%に留まっています。一方、非交通系電子マネーは、飲食店での導入が相対的に高くなっています。

●売上規模では

小規模と大規模で導入率が低い

売上規模別で見ると、年間売上1000万円未満の小規模事業者（導入率64.9%）と、10億円以上の大規模事業者（導入率54.2%）で導入率が比較的低く、その間の中規模事業者が高いという結果になりました。最も割合が高いのは「5000万円以上、1億円未満」の79.3%です。

客単価別でも同様に、中位（1000円以上の階層から5万円未満の階層まで）が比較的導入率が高い一

方で、1000円未満や、5万円以上では導入率が低く、「5万円以上、10万円未満」で59.2%、「10万円以上」で19.7%と低くなります。

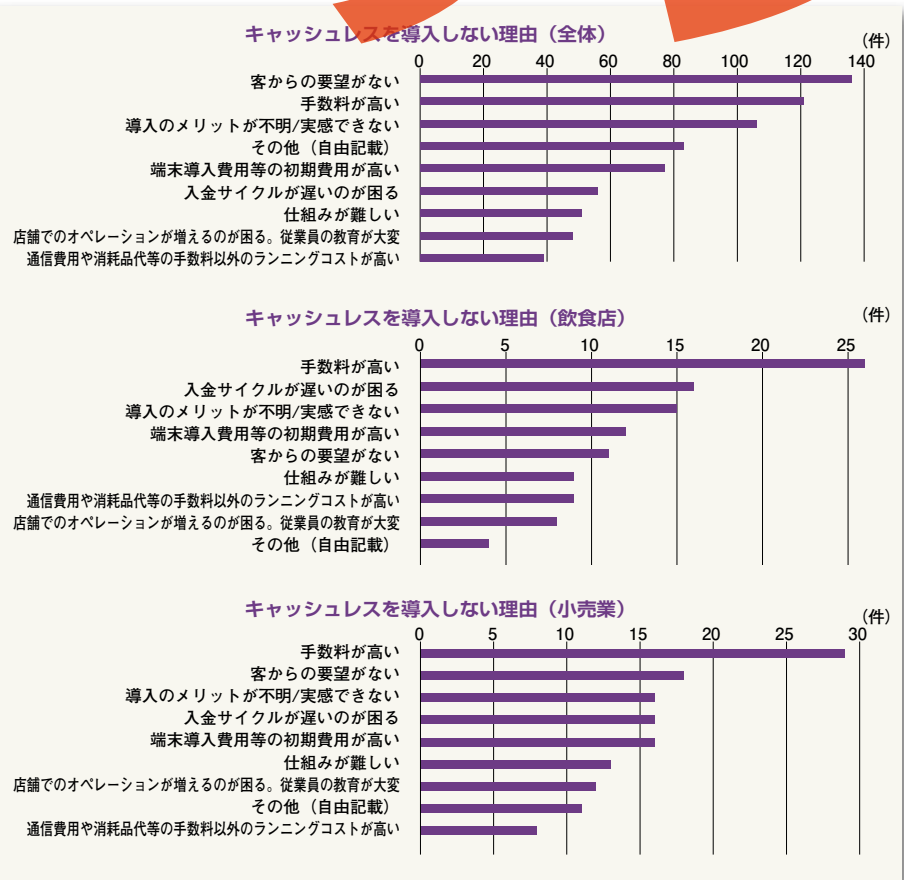
●飲食店での未導入の理由は「手数料が高い」が断トツ

調査では「なぜキャッシュレス決済を店舗で導入していないのか」についても尋ねています。別掲のグラフは、全体の件数のほか、飲食店、小売業の結果です。

全業種では「客からの要望がない」がトップでした。しかしこれが「飲食店」「小売業」といった業種になると、「手数料が高い」がトッ

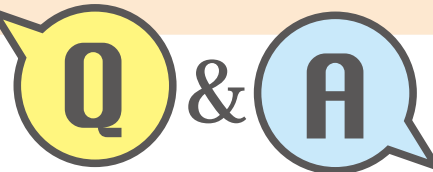
プ。そして飲食店では「入金サイクルが遅いのが困る」がそれに続いており、業態としての特徴を印象づけます。グラフはありませんが、同様に「客単価5000円未満」に聞いた結果でも「手数料が高い」の割合が高く、次いで「導入のメリットが不明/実感できない」となりました。

キャッシュレス決済の浸透は社会全体としてのメリットが大きいのと思われませんが、手数料に見合ったメリットを個々の事業者が実感できる環境を整えることが求められているようです。



出典：「キャッシュレス決済 実態調査アンケート集計結果」(経済産業省)

労務トラブル回避



こんなときどうする。

今月の相談

労働時間管理と計算法

Q

当社では、遅刻・早退および残業時間に関して、労働時間管理および給与計算の便宜上1日単位で5分未満は0分、5分以上10分未満は5分とし、5分単位としています。先日、従業員から残業時間数に比べて残業代が少ないとの苦情がありました。このような計算処理は違法なのでしょうか。(Y社・人事部)

A

労働時間管理およびその計算は、1分単位でしなければなりません。ご相談のように給与計算が煩雑になるなどの理由で、1日につき5分未満もしくは10分未満などの時間を5分単位で切り捨て処理していることがよくあります。たとえば、日ごとに10分未満切り捨てで対応している場合に、始業時刻に5分遅刻しても遅刻0で処理することになり、5分の遅刻が10日あれば合計50分相当額は不労でも賃金カットされないこととなります。この点は労働者にとって有利となり、問題ありません。

しかし、たとえば、「労働時間は10分単位で計算し、1分でも遅刻したら10分の遅刻とみなす」として賃金をカットすることは、実際に労働をした時間（5分の遅刻の場合は残りの5分）は、労働していても賃金未払いになってしまうこととなります。残業時間の計算においても同様であり、1時間5分の残業をしても10分未満切り捨てとなれば、残業時間5分が10日となると、50分の残業代が未払いとなります。

労働基準法では「賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない」(第24条第1項)と定めています(賃金全額払いの原則)。この定めは、労働した時間に対応する賃金は、たとえ1分であっても賃金を支払うことを定めているものです。これに違反した場合には「30万円以下の罰金」という刑事罰も設けられており(労働基準法120条1号)、労働基準監督署の調査などで発覚すると是正指導・勧告を受け、遡及して支払いを命じられることにもなります。

なお、労働時間の端数処理に関しては、例外が認められており、「1か月における時間外労働、休日労働お

よび深夜業の各々の時間数の合計に1時間未満の端数がある場合に、30分未満の端数を切り捨て、それ以上を1時間に切り上げることは差し支えない」とされています(昭63.3.14 基発第150号)。たとえば、1日の所定労働時間が7時間である会社において、1か月の賃金締切期間に3日間の残業時間があり、それぞれ「16分」、「31分」、「45分」であった場合、合計1時間32分の残業時間があることとなります。この場合に、端数処理として32分を1時間に切り上げることは差し支えありません。併せて、3日間の残業が10分、「31分」、「45分」で、合計1時間26分を1時間として26分切り捨てることも差し支えありません。つまり、30分以上は切り上げ、30分未満は切り捨てるという、有利となる場合、不利となる場合を混在させることで1か月という一賃金締切期間単位で時間外労働の端数処理を行うことは認められています。しかし、日々の労働時間の端数処理については、労働者にとって有利となるような切り上げ処理(10分未満は10分とするなど)以外は認められないこととなります。労働時間計算に付随して注意しなければならないのが、残業代(割増賃金)の計算に伴う端数処理です。「残業代の基礎となる1時間当たりの賃金額および残業代の計算結果に円未満の端数が生じた場合、50銭未満の端数は切り捨て、50銭以上の端数は切り上げる」とおよび「1か月における時間外労働、休日労働、深夜労働の各々の割増賃金の総額に、1円未満の端数が生じた場合、50銭未満の端数は切り捨て、50銭以上の端数は切り上げる」とは差し支えありません。

今月のポイント

労働時間の計算は日々分単位で管理・計算し、一賃金支払期間の合計で端数処理する。賃金の端数処理は、50銭未満は切り捨て50銭以上は1円に切り上げる。



はたらく百景

Hataraku-Hyakkei

「働く場所改革」時代の新ビジネス?

山形県と JR 東日本は、「やまがたワーケーション新幹線」の運行をこの 10 月に計画中と発表しました。資料によると「新幹線車内におけるワーケーション、という新たな需要創出」を目指し、お座敷タイプの畳座席や足湯などを備えたリゾート仕様の車両「とれいゆつばさ」を活用するほか、大きなテーブルを置いて仕事に適した空間も作るとしています。

同じ JR 東日本では、エキナカのレンタル・オフィススペース・サービス強化も進んでおり、コロナ禍による輸送量の減少を埋めるためにも新たなビジネスとして戦略的に強化しているようです。温泉地でのレンタル・スペース、郊外住宅地でのオフィスビル立地、駅でもリゾート地でも自宅でも、さらにそれらを結ぶ輸送機関でも「働く場所」が確保されることとなります。最近では各社員にアバターを割り当てて「仮想空間上のオフィス」を設定、会議や雑談もその仮想空間内で行うという試みも出始めました。

このようにありとあらゆる場所が「仕事場」になり得ると、在宅勤務はリモートワークのほんの一部に過ぎないという社会が実現するかもしれません。しかし「どこでも働ける」は「どこに行っても休めない」とほぼ同義。そう考えると、仕事から真に解放される空間を提供するビジネスも、今後は待望されるのではないのでしょうか。



サ

ル