



給与前払いサービス 導入前の不安解消ブック

Contents

はじめに

01

運用の手間はどのくらい？

02

過払いにならないか心配...

03

前払い資金はどれくらい必要？

04

日払い目当ての人ってすぐに辞めそう...

05

速払いサービスについて

06



01

はじめに

給与前払いサービスの導入をお考えのすべての方へ

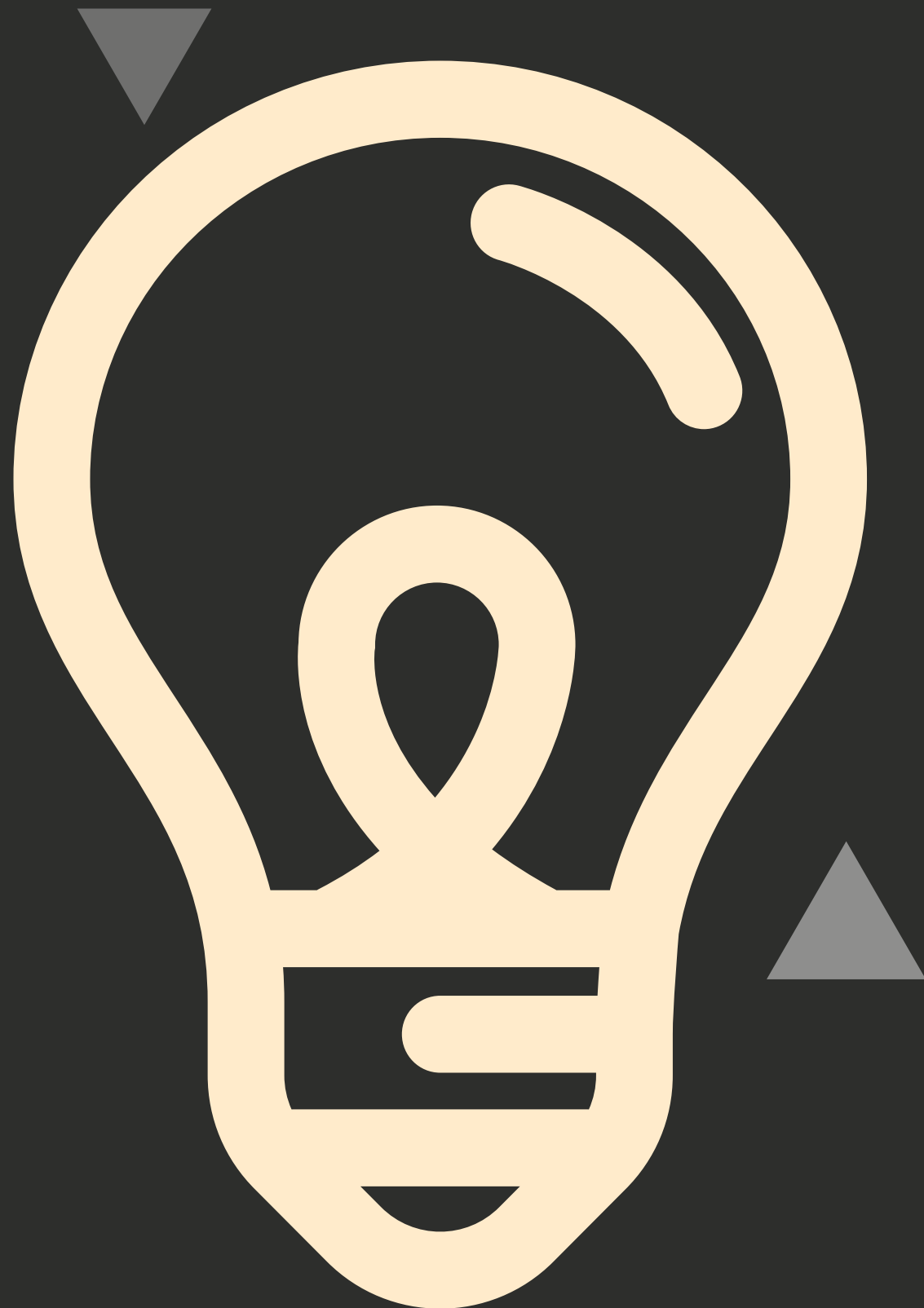
求人強化、従業員の職場満足度の向上、業務の効率化…

目的はさまざまかと思いますが、まずは本資料をご覧くださいありがとうございます。

本資料は「少し興味はあるけど、まだ問合せするほどでもないな…」
とお考えの皆さまへ情報をお届けできたらと思い、作成いたしました。

導入検討の際に心配されがち、不安に思われがちなポイントをまとめましたので
検討を進めていく手掛かりになれば幸いです。





02

運用の手間はどのくらい？

運用に必要な作業は基本的に3つ！

今までの作業を変えるのも、新しい作業が増えるのも面倒…！！

新しいシステムの導入にはつきものの心配ですが、
給与前払いサービスの運用にあたり、必要な作業は基本的に下の3つです。



①

従業員データの登録

入退社等を反映させるため
定期的に全従業員データの
共有を行います



②

勤怠データの登録

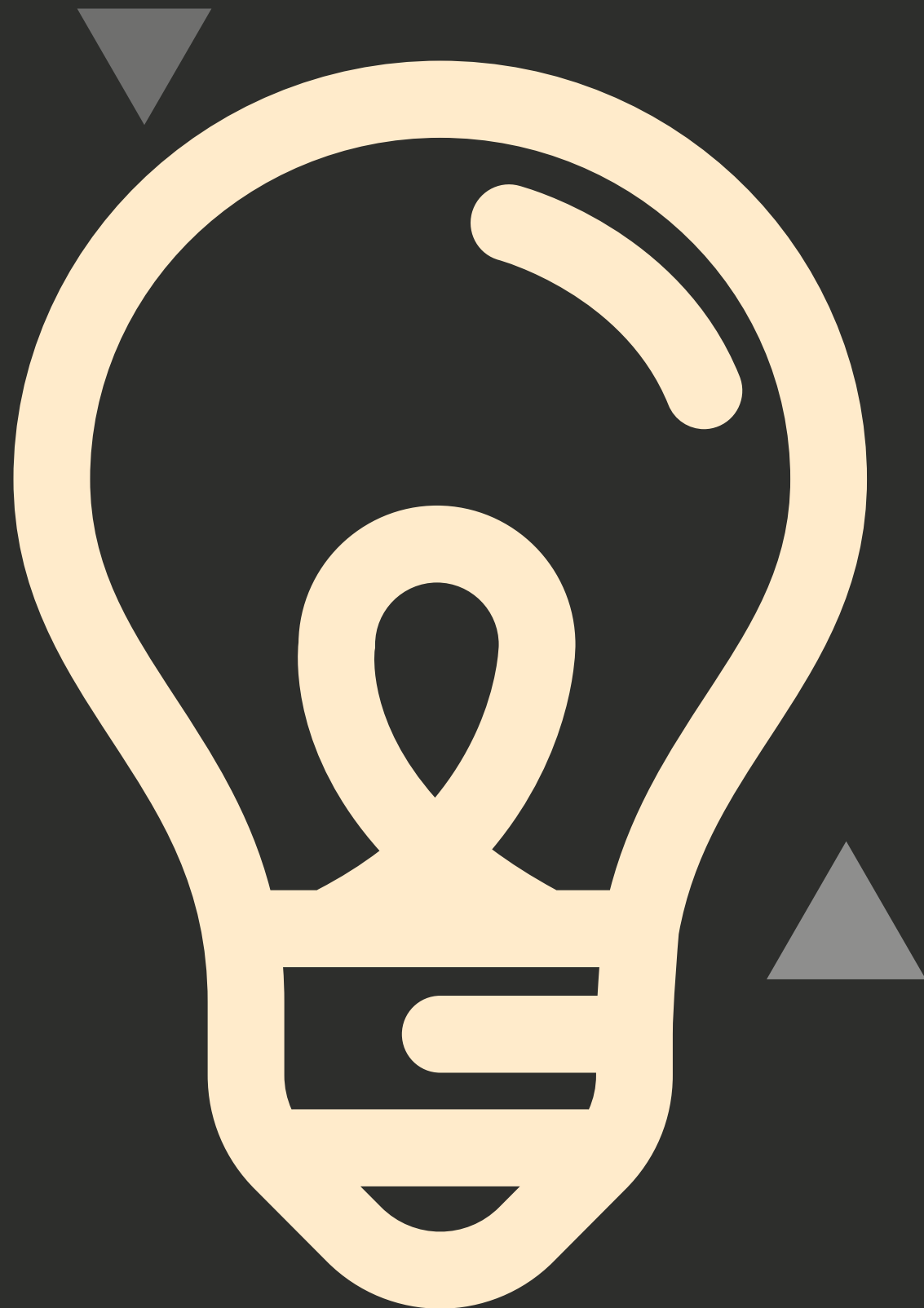
前払い可能額を算出するため
定期的に勤怠データの
共有を行います



③

送金手続

前払いを希望する従業員へ
振込を行います



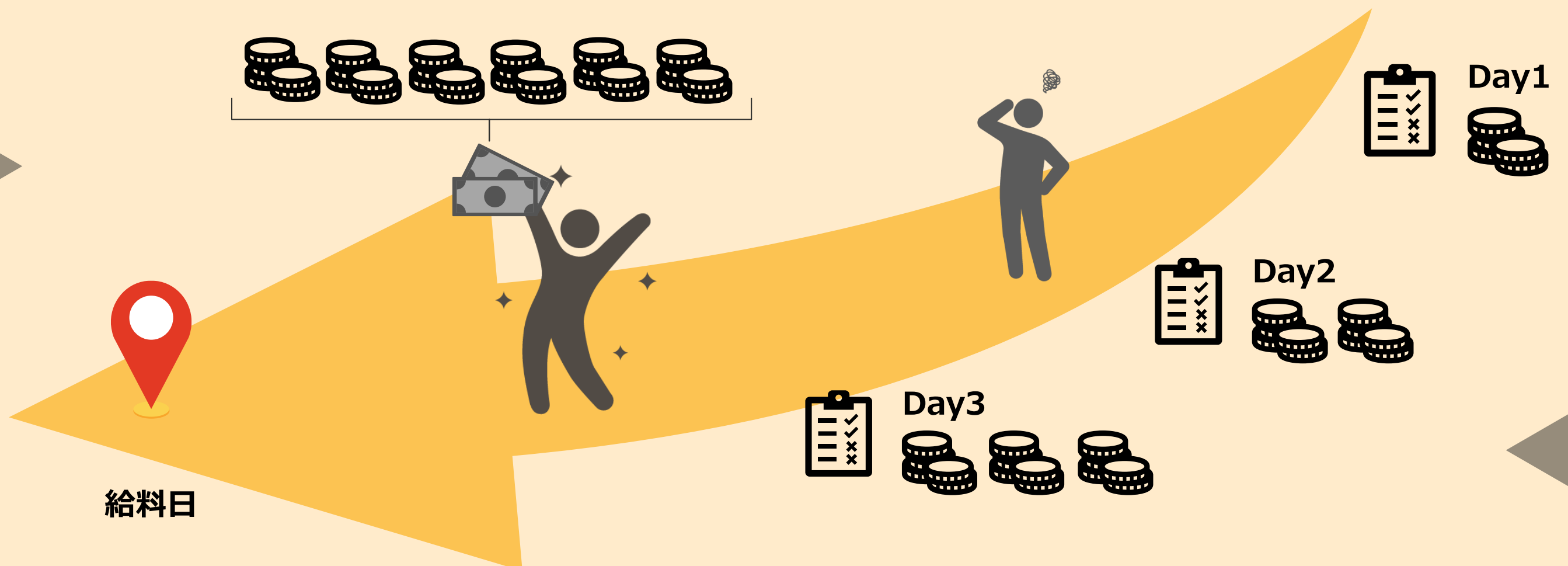
03

過払いにならないか心配...

前払い後すぐに辞められたら...損するのでは？

前払いは、すでに働いた分の給料から支払い・受取り可能な額を決めて給料日前に支払い・受取りすることを意味します。

言葉は似ていますが、働く前から支払い・受取りを行う前借りとは別のもので、前払いをすることで企業が損をすることは基本的にありません。



過払いを防ぐ設定いろいろ

すでに発生した給料から支払うとはいえ、社会保険料など給与控除がある場合、前払い後の残額が控除額より少なくなってしまう＝控除割れ、の心配があります。

絶対に防ぎたい控除割れの対策として、前払いサービスでは一般的に以下のような追加設定ができるようになっていきます。



掛け目

発生した給与全額ではなく
一定の割合で制限します



留保

控除に十分な額を
確保するまで
利用を制限します



上限額

利用上限額を設定して
使いすぎを防ぎます

「掛け目」の仕組みとは？

発生した給与額に一定の割合をかけることで、前払い額を制限します。

たとえば・・・

すでに発生している給与額が10,000円、掛け目が50%の場合
10,000円の50%、5,000円が前払い可能額となります。

※掛け目はサービスにより、任意の割合を設定できる場合と固定の場合があります。

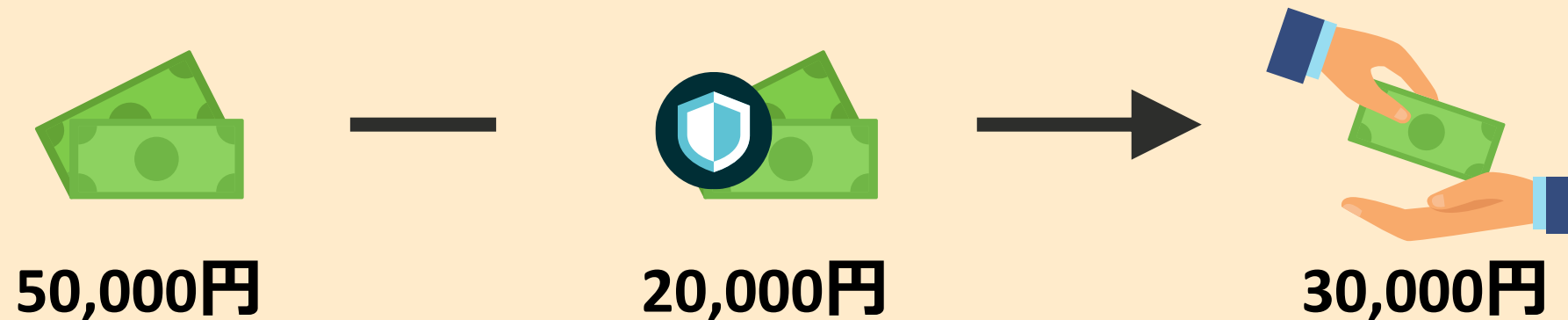


「留保」の仕組みとは？

発生した給与額が控除に十分な金額を超えるまで利用を制限することで、前払い額を調整します。下限設定、という名称で呼ばれることもあります。

たとえば・・・

発生した給与額が50,000円、留保が20,000円の場合
20,000円を超えた分、30,000円が前払い可能額となります。



「上限」の仕組みとは？

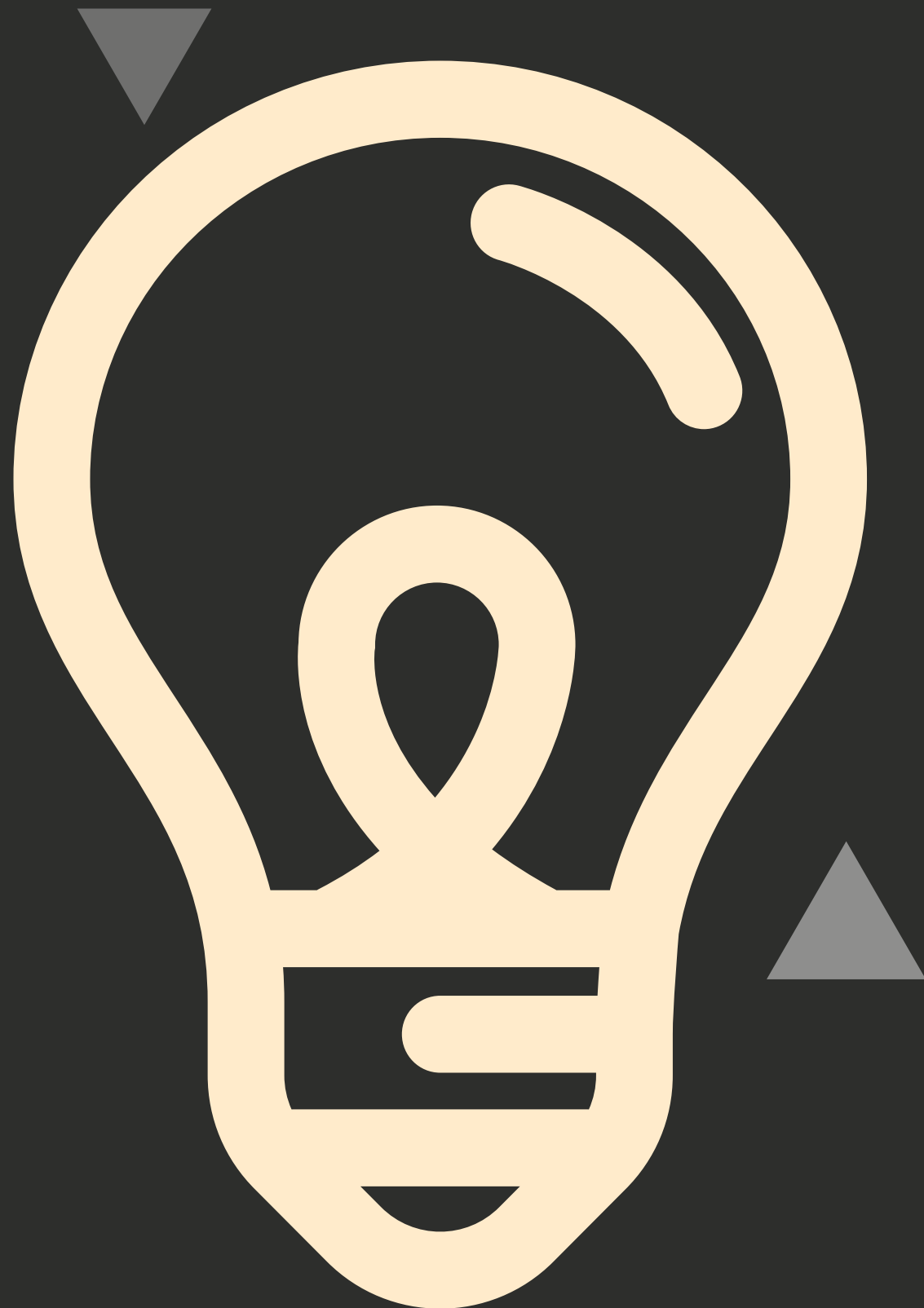
月あたり(または1申請あたり)の上限金額を設定することで、前払い額を制限します。

たとえば・・・

発生した給与額が90,000円でも、月の利用上限が50,000円／月の場合
前払い可能額は上限の50,000円となります。

上限額までは自由にいつでも受取ができ、
超えた分は従来通りの給与支払日に受け取れます。





04

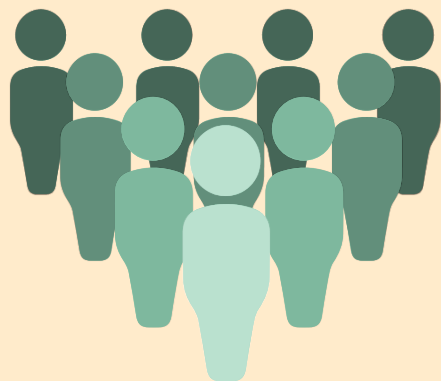
前払い資金は
どれくらい必要？

前払い資金シュミレーション

1か月分の前払い資金として、必要となる金額の目安は以下のように計算できます。

利用率

対象者の
10～20%



利用額

申込1回あたり
約20,000円



利用回数

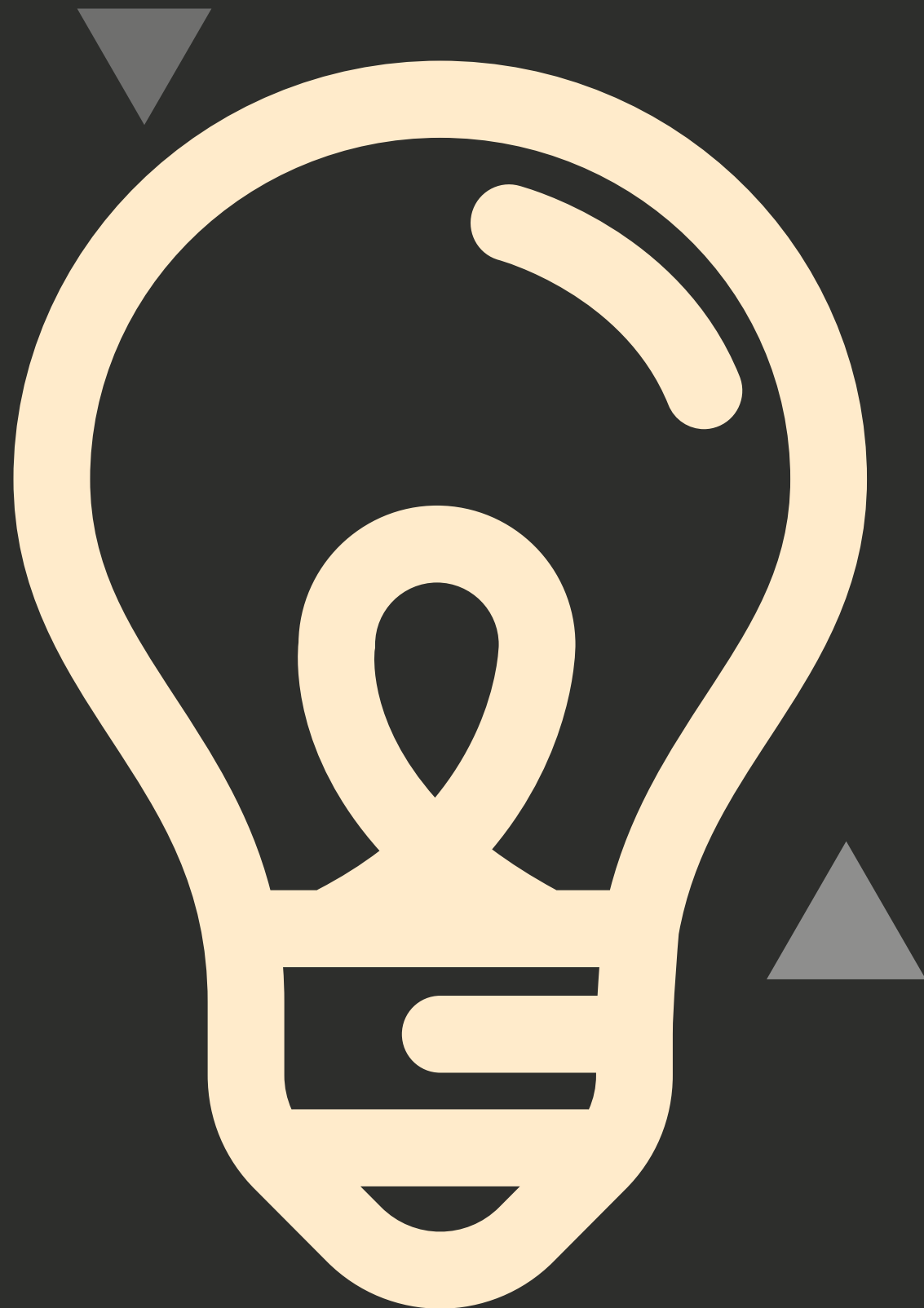
利用者1人ひと月あたり
3.8回



対象者が100人の企業で、運用スタート時の利用率が10%だとすると・・・

$$100人 \times 10\% \times 20,000円 \times 3.8回 = \underline{\underline{760,000円}}$$

※業態や提供会社等によって、目安の数値は大きく上下する場合があります。



05

日払い目当ての人って
すぐに辞めそう...

“日払い＝日雇い”ではありません。

“日払い”と聞くと、ネガティブなイメージを持つ方も少なくありません。
「給料をもらってすぐ辞めてしまうのではないか」
「他社とダブルワークをされやすくなってしまうのではないか」 etc. . .

でも、“日払い”は給与の支払方法の1つで、
1日働いてさようなら、の“日雇い”とは全く別のものなのです。
むしろ日払いには、ポジティブなポイントがたくさんあります！

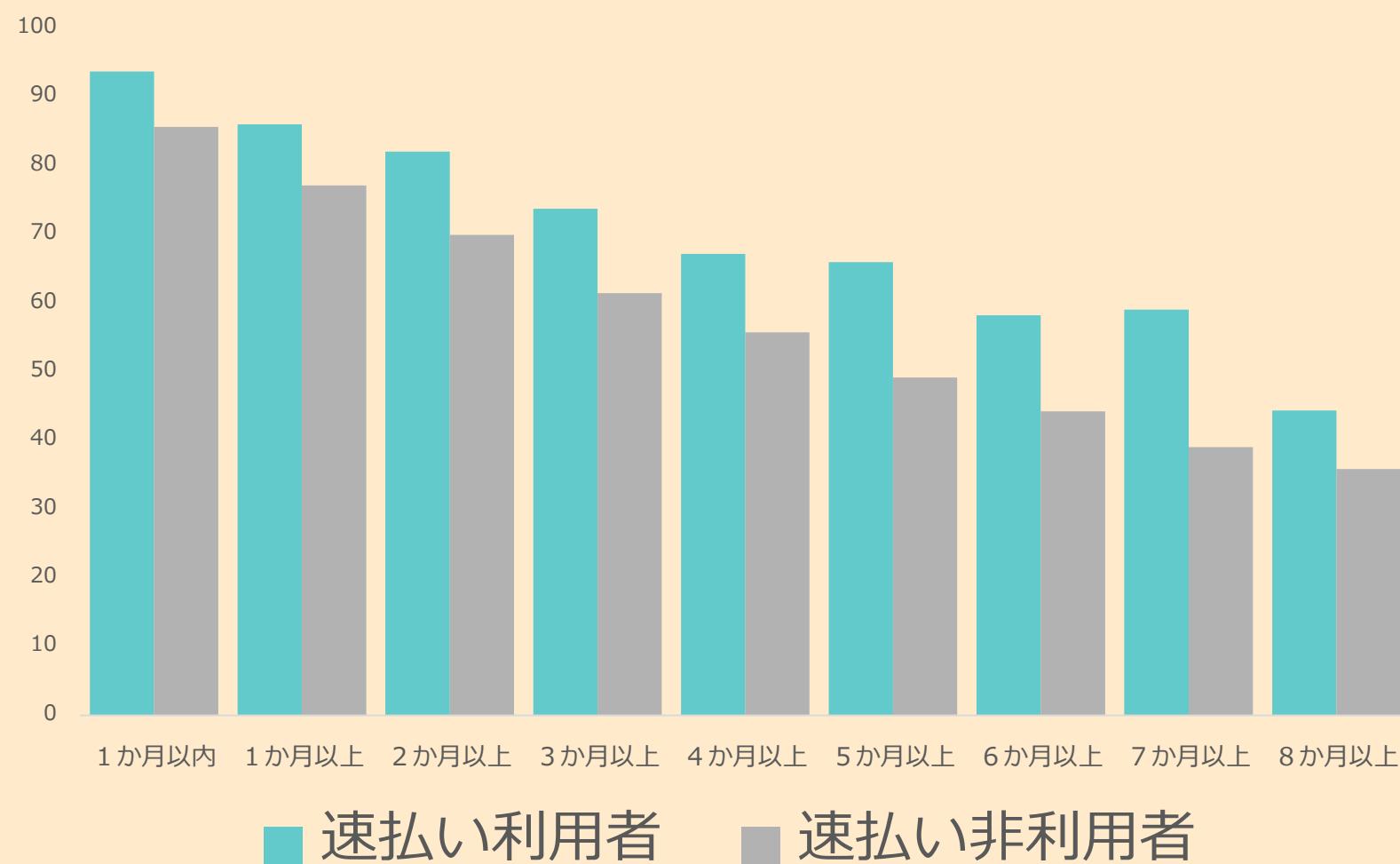


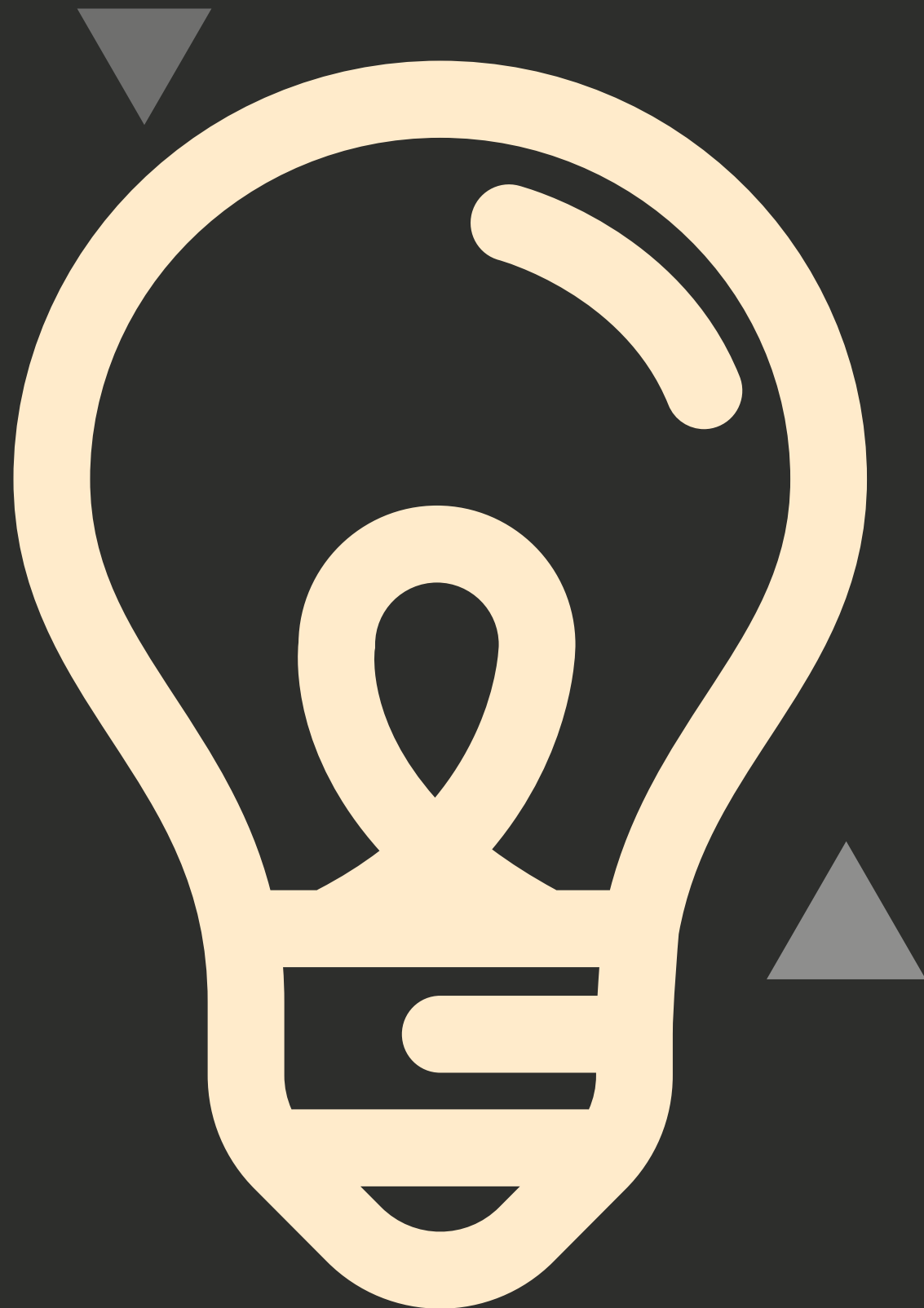
- ①退職リスクが最も高い入社初月に給料を前払いし、ダブルワークを抑止
- ②“日払いができる”という給与受取りの優位性で自社稼働へ引き込める
- ③勤務をすぐに現金化できるため、急な勤務依頼でも引き受けてもらえる

逆に、定着率が向上する効果も？！

給与前払いサービスを利用している従業員の方が、
10%以上定着率が高くなる、というデータもあります。

速払いサービス利用者/非利用者の定着率推移 (エーピーシーズ調べ)





06

速払いサービスについて

『速払いサービス』について

エーピーシーズ『速払いサービス』は、
給料日を待たずに給料の一部が受け取れる「給与前払い」の福利厚生サービスです。

従業員の稼働率／定着率アップにも貢献します。

導入企業は400社以上！

大手人材系企業での実績も豊富で、安心してご利用いただけます。



4年連続3冠獲得

安心のマイナビグループ



実査委託先：日本マーケティングリサーチ機構 調査概要：2022年4月期_ブランドのイメージ調査

apseeds

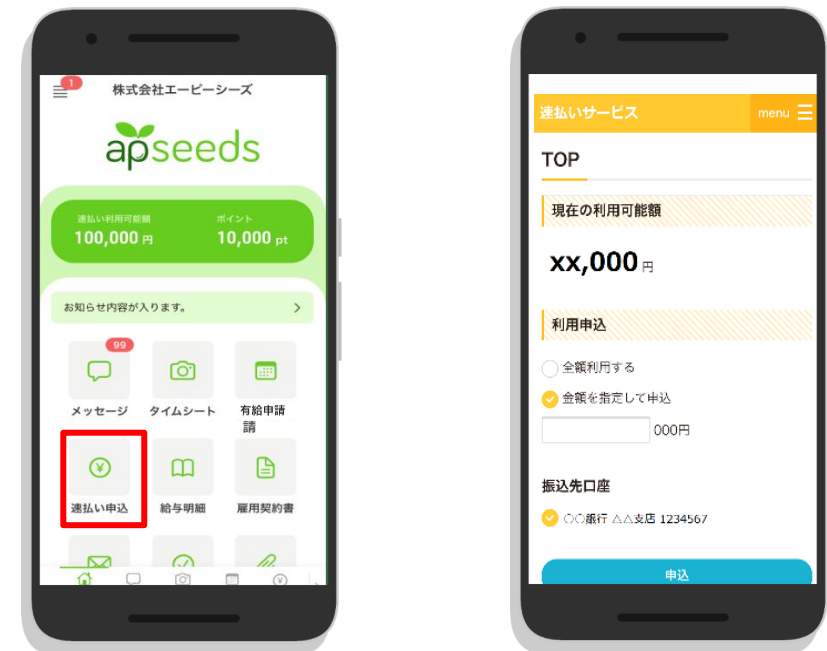
株式会社エーピーシーズは
マイナビのグループ企業です

マイナビ

『速払いサービス』について

速払いサービスの特長

- ✓ 振出元の金融機関が選べる！
- ✓ 24時間365日いつでも送金対応
- ✓ webにもスマホアプリにも対応！
- ✓ 法令遵守を徹底したサービスで安心！



過払い対策もバッチリ！

本資料で紹介した対策すべてに対応！
任意の数値で自由に設定できます

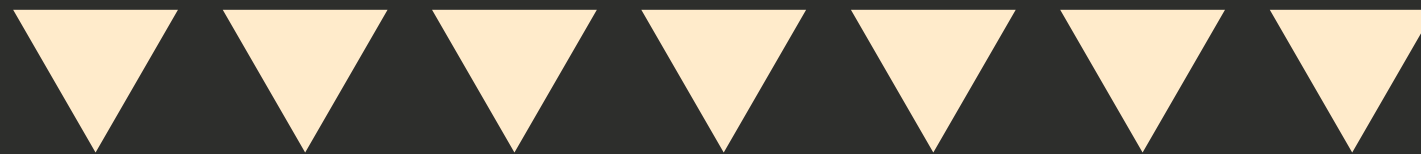
	掛け目	留保	上限
任意設定	○	○	○
個人別設定	○	○	○
全体設定	○	○	○

作業負担ゼロも実現可能！

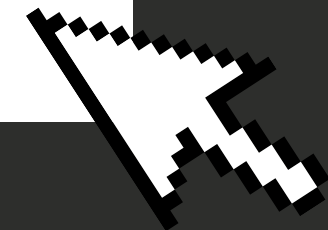
豊富なプランとツールをご用意し
作業の自動化や工数削減をお手伝いします



速払いサービスについて お問合せはこちらから



<https://www.apseeds.co.jp/inquiry.html>



 **HR BLOG** <https://blog.apseeds.co.jp/>



info@apseeds.co.jp