



画面にワンタッチの手軽さが受ける「勤太くん」

—— 企業は人件費抑制のために非正規社員を増やすわけですよ。でも、その分、就業管理も大変になりませんか。

大浦 そんなですね、当社の勤怠管理システムの狙いは、ここ10年来、企業は正規社員を減らしてパート、アルバイト、派遣スタッフなどの非正規社員を増やしています。

しかし、非正規社員の就業形態は一律ではなく、週3日勤務とか、毎日勤務でも午前9時～午後3時とか、バラバラなケー

スが多い。さまざまな就業条件の従業員をきちんと管理するのはかなり大変です。でも、そこをきちんとしないと、生産性は上がらないし、給与の支払いもスムーズに進まない。なにかうまい方法はないだろうか。当社のシステムは、多くの企業のそんなニーズから生まれました。

—— 「前給」というのは都民銀行の与信行為なんですか？

急な資金需要に便利

「前給」っていうのは都民銀行の与信行為なんですか？

急な資金需要に便利

たたとえば、平均30万円の月給で、3万円を上限と決めておき、実際に3万円を前給で払ったら、翌月支払い分は27万円ということになります。当行はファイナンスをしているわけではなく、前給支払いの送金手数料をいただくフィービジネスになります。当初、このスキームがなかなか理解してもらえず、特許庁などに何度も説明しました。

実は、商標登録しようとしたら、「前給(ぜんききゅう)」という言葉があることがわかりました。こちらは以前勤めていた会社での給料のことを指す言葉なんです。だから、当行の商標は

「まえききゅう」と振り仮名を付けてOKをもらいました。

—— 利用者はどれぐらいいて、なぜ利用するんでしょうか。

弥永 現在、利用企業は160社あります。加入企業に従事している非正規の従業員は約30万人いますが、そのうち現在4万人以上が前給を利用しています。アンケート結果では、20万人が利用してもいいはずなので、さらに伸ばすよう営業努力しています。

非正規社員は現在、2000万人を超えていると言われます。正直なところ、非正規の人たちは給料がそれほど多くなく、十分な預貯金のない人が多いですね。

日銀の調査(金融広報中央委員会05年版)でも、預貯金ゼロという家庭が全世帯の2割を超えているなど、日本はもう「貯蓄大国」ではないことがはっきりしてきています。とりわけ、若者にその傾向が強いですね。

しかし、子供がケガをして治療費がかかった、急な冠婚葬祭で遠くへ行かなければならないなど、急なお金が必要になる場面はたくさんあって、そんな時

ただいま進行中～就業革命、給与革命

人材不足時代をこうして乗り切れ!



【PR】対談

扎扎实り勤太くん



エイ・アイ・エス 大浦 博 社長

前給(まえききゅう)

東京都民銀行 弥永 和義 前給事業部長



終身雇用と年功序列に守られ、毎月もらう給料から住宅資金を積み立て——。つい最近まで当たり前だった日本人の生活スタイルが激変している。正規社員の減少と非正規社員の急増、人手不足の慢性化などで、企業はさまざまな就業形態の従業員管理に追われているのだ。こうした企業の負担を軽減して人材獲得を支援する新ビジネスも急伸。ASP勤怠管理システム「扎扎实り勤太くん」を開発したエイ・アイ・エスの大浦博社長、「前給」が好評の東京都民銀行の弥永和義前給事業部長に対談してもらった。場所は東京・本郷のエイ・アイ・エス本社。

(聞き手 二本間俊典・編集部)

「変則払い」に込める「前給」 弥永氏

—— サラリーマンの月給制は日本人の生活基盤になっていま

い。ところが、おもしろいことに、受け取り方法の希望となると、日払いではなく、「月1回」は80%を維持しており、かつ月1回をベースにした「変則払い」を希望する人が65%を超えているんです。

弥永 資金循環が月単位になっていきますからね。家賃の支払いやローン返済、公共料金の引き落とし、会社の資金決済も月単位です。近年は年俸制のサラリーマンも増えていますが、実際には月単位に分割してもらっている人が多いのが実態です。

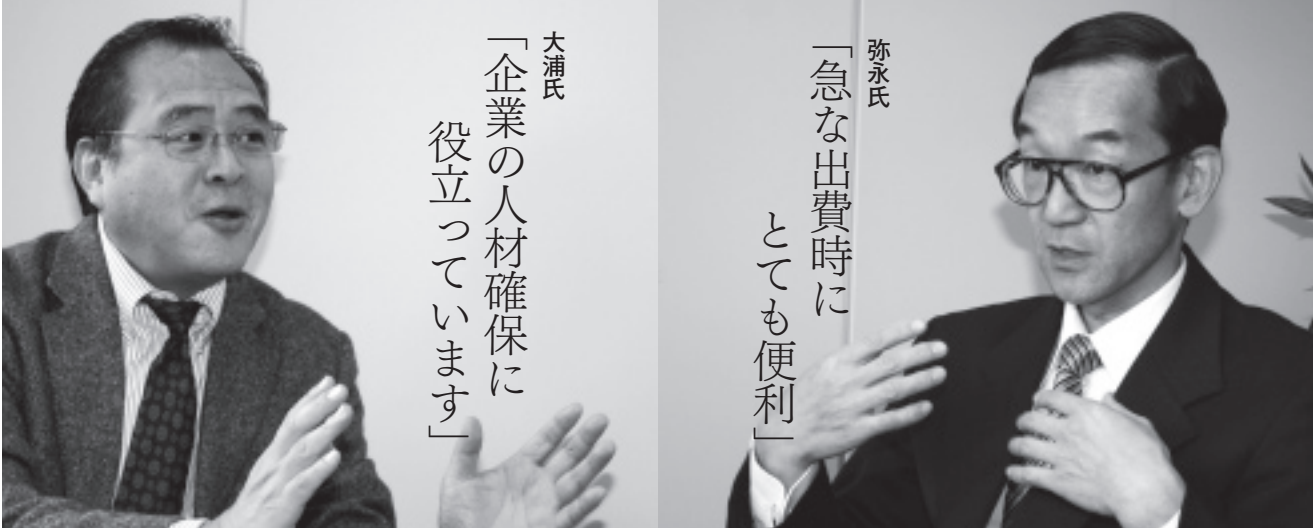
その点、欧米では週払いが多いですね。給料も家賃支払いなんかも。結局、短期の雇用契約が多いので、給料も細切れで支払うシステムが出来上がっているようです。正規社員でも企業は簡単にレイオフしちゃいますからね。社会制度が根本的に違います。

2004年の調査ですが、当行が非正規社員1100人を対象に実施した給与調査でも、給与の受け取り方法は91%が「月1回」でした。あとは「日払い」が4%、「週払い」が0.9%ぐらい

弥永 いいえ、基本的に与信ではないんです。硬い言い方をすれば、パート・アルバイトの方々の労働債権を流動化、資金化するスキーム、ということになるでしょうか。言うなれば「随時払い」のシステムです。

利用企業は、従業員に事前に支払える上限額を決めておき、従業員から要請があれば当行から支払います。企業はその分を翌月の給料から差し引き、毎月精算する仕組みです。

たたとえば、平均30万円の月給で、3万円を上限と決めておき、実際に3万円を前給で払ったら、翌月支払い分は27万円ということになります。当行はファイナンスをしているわけではなく、前給支払いの送金手数料をいただくフィービジネスになります。当初、このスキームがなかなか理解してもらえず、特許庁などに何度も説明しました。



大浦氏

「企業の人材確保に
役立っています」

弥永氏

「急な出費時に
とても便利」

に前給が役に立つんですね。実際、サービスを始めると、思いのほかニーズの高いことを痛感しています。少なくとも、高利なローンを借りて債務地獄に陥るような事態は防げる。そんな社会貢献的な意味合いもあると自負しています。

—— ということは、非正規で「負け組み」の利用者が多いということですか。

弥永 それが違うんですね。たとえば、派遣で働く人の利用も多いですが、派遣の方々は必ずしも正規社員にならないから仕

方なくということではなく、ある資格を取りたいから、それまでは派遣で頑張るといった人も数多くいます。未来予想図をしっかりと描いているんです。

別な調査でわかったんですが、実は非正規社員だけでなく、正規社員の方々にも前給の希望者が多いんですよ。大体、非正規の1割ほど低い割合ですが、結構、希望者が多いのに驚きました。

簡単！勤怠管理「勤太くん」 大浦氏

—— そのためにも、企業はきちんとした勤怠管理データ、人事データを持つていなければならぬ。

大浦 そこなんです。きちんと給料を払うための大前提になるのが勤怠管理です。この基礎データが正確でないと不公平になりかねませんし、「勤太くん」に興味を示す人材派遣会社の話を聞くと、派遣スタッフが定時出勤した、しないといったトラブルがかなりあるんですね。

派遣は雇用先と勤務先が異なる就業形態ですから、それだけ

—— 「本人確認」もしっかりできるわけですね。

大浦 そうなんです。それも、現在は一層の正確さが求められています。当社も、タイムカード機能に金融機関のATMと同じ静脈認証を加えました。パソコンへの直接入力や携帯電話、タッチパネル、指紋認証など、さまざまな入力方法を開発して、クライアント企業の希望に沿えるよう努めています。

いろいろあるなあと思ったのは、1000人ぐらいの工場をお持ちの豆腐メーカーでした。従業員は水を使うので、指がふやけてしまいます。出勤時とはまったく、退社時は指紋認証だとまくいかないんです。それをヒントに静脈認証を加えたのが、うまくいきました。

人材確保のツールになる

—— 現代の企業にとって、業績アップと人材獲得は至上命題です。

大浦 クライアント企業を訪れて実感するのは、社員も「所有から使用へ」という流れが定着し

というのも、日払い、週払いになるとどうなるでしょうか。毎月末に払うローンなどのために一定額をためておかなければならない。これって、結構大変ですよ。目の前にお金があると、どうしても使っちゃう(笑)。その意味で、前給というのは月給制度の下で変則払いの希望に応える恰好のシステムではないかと思うのです。

スタッフ管理にも手間がかかるようです。その点、「勤太くん」のGPS機能を使えば、一目瞭然でわかります。

—— どんな業種の企業が利用しているのですか。

大浦 たとえば、外食産業では正規社員は店長1人で、あとは全員学生アルバイトなどの非正規社員。それも、勤務時間の異なる人たちのローテーション職場になっている店が多いんです。

店長にすれば、自分が店にいる時ならともかく、自分のいない時は部下たちの勤怠管理は十

てきていることです。それだけ人件費に対するプレッシャーが強いんだと痛感しています。当社のシステムは現在、20社、約4000人が利用しています。が、今後、さらに広がる見通しです。

弥永 最近では企業の決算発表もスピードが要求されるようになっていきます。その点、人材派遣会社などは、売り上げに直結する派遣スタッフの勤怠管理がいい加減だと、決算できませんからね。それが株式公開の重要事項になっていくはずです。

大浦 確かに、決算を遅らせる要因はまさに人なんです。人が使う原価であったり、交通費であったりするので、ここをいかに速く処理できるかどうか決め手になります。

企業にとっては人件費が最大の問題ですから、これからは「人時(にんじ)生産性」の考え方が強まるように思います。一定の時間にどれだけの仕事をしたのか、という指標です。従業員にすれば、きちんとした仕事をしていく人なら、それがデータとしてきちんと残るわけですから、

分できません。当社のシステムなら、店長がその場にいないくても、携帯電話のGPS機能で出勤の確認がリアルタイムでできます。

大浦 また、最近利用していただいている首都圏のスーパーの場合ですが、ふだんは1500人の正規社員と1000人の非正規社員でやっています。これが12月の繁忙期になると、1ヵ月間はさらに500人増やすので、3000人の勤怠管理をしなければなりません。

従来は、タイムカードの打刻漏れや現場のシフト変更など、管理本部と各店との間でファク

【東京都市銀行】

1951年設立。椎名哲也頭取。本店・東京都港区。資本金481億円。預金量2兆2421億円(単体)。従業員数1699人、国内店舗数78(いずれも07年3月現在。74年東証2部、75年同1部上場。

「首都圏における中小企業の発展と個人のしあわせのため、企業市民として金融サービスを通じ社会に貢献する」が経営理念。05年6月、給料の内渡しサービス「前給(まえきゅう)」ビジネスモデルの特許取得。地域密着型の金融推進を図っている。

【エイ・アイ・エス】

1983年設立。大浦博社長。資本金2000万円。本社は東京都文京区。従業員数51人(06年5月現在)。コンサルテーション、情報システム構築、システム運用・保守、ソフトウェア開発支援などのトータルソリューションサービスを手掛ける。06年9月、ASP勤怠管理システム「ちゃっかり勤太くん」がヒット。

本社のほか神戸、長崎両市に営業所、山形市に開発センターを持つ。業務拡大に伴い、05年に中国・大連にAIS統合業務管理ソフトウェアを設立。さらに06年には北京とソウルに事務所設立。

励みになるのではないのでしょうか。

弥永 「前給」と「勤太くん」が連携できる余地は大いにありそうですね。企業にとって「前給」は、基本的な資金繰りはほぼそのままで、自動的に実現できます。従業員の福利厚生の一部、と考えてもらっていいかもしれません。「勤太くん」の手軽、正確、リアルタイムという特徴を生かせそうですね。

大浦 両者のコラボレーションが実現すれば、企業にとって人材確保の恰好のツールになるのではないかと思います。