

経営サプリメント



「労働分配率」を考えた経営で 人件費をコントロールしましょう!

多くの企業で大きな経費の割合を占める「人件費」。
自社の人件費の割合が大きいか、小さいか、適正か…どのように判断されていますか?

労働分配率とは?

前回(2月号)では「粗利率」について書きました。売上高から仕入れや外注費を引いたものが「粗利」でしたね。その粗利の中で人件費が占める割合を「労働分配率」といいます。その労働分配率は「人件費÷粗利(売上-仕入-外注費)」から求めることができます。

人手不足の企業は人件費が高い?

近年、人手不足に悩んでいる業種が増加傾向にあります。「人件費を高くしなければ採用できないし、辞められては困る」という経営者も多いのではないのでしょうか?しかし、人件費をいくら出せばいいのかが非常に難しい問題です。人件費を上げれば経営を圧迫し、人件費が少なれば従業員が定着しないし採用できない。

ここで使っていく指標が労働分配率です。

まずは自社の「労働分配率」を知る

「人件費÷粗利」で自社の労働分配率をはじき出してみてください。業種や規模、創業からの経過年数などによって適正ラインは様々ですが、ざっくりした目安は以下になります。

- 50%~60% : 妥当な水準
- 40%台 : 良好(粗利に対して人件費が小さく収まっている)
- 60%以上 : 危険信号(粗利に対して人件費が大きい)

労働分配率が高い場合、考え方が2つあります。

- ①単純にスタッフが多い
- ②スタッフが人件費に見合った稼ぎ方をしていない



労働分配率のざっくりした目安

50%~60%	妥当
40%台	良好
60%以上	危険信号

業種や規模によって異なります。



株式会社ダストボックス
代表取締役
高杉 卓也
2000年 株式会社グループ(学習塾)入社
2014年 FPI行政書士事務所オフィスハル創業
2018年 株式会社ダストボックス設立
(個人事業を継続しつつ法人経営も行う)
【資格・認定】
・キャッシュフローコーチ(認定)
・行政書士 ・ファイナンシャルプランニング技能士
・証券外務員 ・DCプランナー ・終活カウンセラー

人件費は先行投資

スタッフAさんを採用したとします。採用した後にAさんのデスクやパソコンを準備したり、初期研修に時間と労力がかかたりします。Aさんが給与に見合った稼ぎ方をする前でも給与の支払いは始まります。会社はAさんが成長し、会社に対して経済的な利益、もしくは非経済的な利益をもたらしてくれることを見込んでAさんに先行投資をしていることになります。

創業期というのは知名度がないまま営業活動をするので、売上を確保するまでは一定の時間がかかります。そのため創業期には労働分配率が高くなるのが一般的です。

会社の生産性から考える

最近「労働生産性」という言葉をよく耳にします。生産性とは「どれだけの投入(人手、時間、資金)に対してどれだけの成果(粗利、利益)をあげたか」の効率のことです。

1,000万円の粗利を1ヶ月で稼ぐ営業マンAと3ヶ月かかる営業マンBでは前者の方が生産性が高いことになります。また、1億円稼ぐのに10人スタッフを抱えている会社Aと半分の5人の会社Bがあるとすれば、Bの方が少数精鋭で生産性が高いということになります。

では、労働分配率はどのように考えればいいのでしょうか?労働分配率は投入を人件費にだけ絞った指標です。

「どれだけ人件費を投入してどれだけの粗利を作っているか」、言い方を変えれば「粗利からどれだけ人件費に分配しているか」ということです。

営業マンA

期間	1ヶ月目
粗利	1,000万円

営業マンB

期間	1ヶ月目	2ヶ月目	3ヶ月目
粗利	1,000万円		

会社A



会社B



自社の適正な労働分配率は?

これまでの決算書や確定申告書から複数年の労働分配率を求めてみてください。必要な利益を残すには労働分配率がどの程度かが見えてきます。考え方としては、労働分配率が何%かよりも「必要な利益を生むには、労働分配率は何%以内でなければならないか?」と発想してください。必要な利益が出ていれば労働分配率は高くても構わないのです。

まとめ

一般的には「人件費はより小さく、粗利はより大きくしよう」と考えがちです。しかし、こんな考え方はいかがでしょうか。「人件費はより大きく、その分、粗利もより大きくしよう!」スタッフと会社が共に成長・発展し、ハピネスを共有できるのはこのスタンスではないでしょうか。