

平成25年4月7日

No 106

〔次につなぐ労働分配率〕

経営の指標のうち、①一人当たりの粗利益 ②労働分配率 ③一人当たりの労働時間も、管理単位当たりの中心事項として管理しているとの話を聞きました。それぞれに基準値を決める。一人当たりの粗利益を一人当たりの労働時間で除すと、時間当たりの生産性が分析できる。労働分配率も～以内に押える。労働分配率の計算式は、 $\frac{\text{人件費}}{\text{限界利益}}$ です。企業にとって利益を計上するポイントは労働分配率にあります。理想は労働分配率は低く、一人当たり人件費は高くても、利益を出す為には労働分配率を低くくです。50%とか55%以下と言われています。日創研「理念と経営4月号、企業事例研究」に東京のTOMA税理士法人が紹介されています。「社員とお客様の声を徹底的に聴き、できるだけ応える」の中で「私からの条件は、労働分配率6割の厳守という一点のみ。これはやらなくて会社が回らなくなるので守ってもらいます。」とあります。TOMAグループは創業120年続く企業の妙けつが、労働分配率にあると思いました。労働分配率を下げる方法は、人件費を下げるか、限界利益をあげるかです。高林会計の労働分配率は24年度、69%でした。69%と高く、利益確保は厳しく、他の節約に努めています。その為、限界利益増(売上増)において目標を掲げています。労働分配率60%に3割には、限界利益2,000万円増です。人件費を下げるとしたら1,200万円減です。会社の目的は「継続すること」です。次の世代に健び為今後の課題として、労働分配率を60%以下にする様、任組や替之相構造の改革をしていく必要が有ります。理想として「労働分配率は低く、一人当たり人件費は高く、目標を持ちやりがいのある環境づくりをしていく。一人ひとりが、自主性を持って変化していく、お客様に満足をして頂く、喜んで頂く、多くの人が集まる会計事務所にならねば」と思っています。

「次に続ける」

高林幸裕