

# ASK ニュース

Vol.0220

2016年9月20日(火)

担当：MS事業部 北野

〒460-0002

名古屋市中区丸の内 3-22-21

損保ジャパン日本興亜名古屋ビル 1F

ASK 税理士法人

TEL 052-971-1122 FAX 052-971-4488

## 労働分配率

### はじめに

「人件費が高い」というお声を社長様より聞くことがあります。この「高い」というのは、経費内訳の中で高いのか、売上と比較して高いのか、他社と比較して高いのか、社長様自身もわからずにお話していることもあります。しかし、お話を伺っていくと、労働分配率が高くて利益がでないで「人件費は高い」とおっしゃっている方が多いです。

そこで、今回はこの労働分配率について取り上げたいと思います。

### 労働分配率とは

労働分配率とは、企業が付加した付加価値（粗利等）に占める人件費の割合で、通常、下記の式により計算します。

$$\text{人権費} \div \text{粗利} \times 100 = \text{労働分配率}$$

この労働分配率は、会社の利益を考えるときには重要な数字となります。例えば、売上が増えても残業が増えたため人件費が増え、労働分配率が高くなれば、人件費で利益が相殺されてなくなってしまうという現象が起きてしまいます。

### 労働分配率を下げるためには

経費の中でも人件費は、大きな割合を占めます。その人件費を減らす、つまり、労働分配率を下げると、利益が出てきます。では、労働分配率は、

どうやって下げれば良いのでしょうか？下記のような方法が考えられます。

- ①賃金体系の見直しを行い総人件費の削減を行う
- ②業務の効率化を図る
- ③残業を減らす
- ④賞与の支給をしない、もしくは、減額する

### 中小企業が取ることができる方法

大企業と比較して中小企業は、労働分配率が一般的には高くなっています。なぜなら、大企業に比べて生産性が低いからです。そのため、業務の効率化を図る余地が十分にあり、業務の効率化に取り組みれば、労働分配率は必ず下げられます。

また、従業員が増えていくにつれ、その場その場で何となく手当を増やしていったつぎはぎの賃金体系を見直すことにより、総人件費を下げるができます。総人件費を下げることであれば労働分配率は、当然下がります。

### おわりに

会社を経営する上で売上に目が行きがちですが、会社は最終的には利益が出るかどうかです。売上が伸びても、それ以上に労働分配率が高くなれば利益はできません。

ASKでは、労働分配率を下げるご提案をしております。大規模な賃金体系の見直しや、経理業務改善により、業務の効率化を図り残業を減らす等のご提案ができますので、ぜひご相談下さい。