

令和3年3月

古田土満の相談日はこちら→



高収益高賃金経営こそ生き残る道
(労働分配率の目安は利益)

いよゝん さかお

一倉定先生の「ゆがめられた目標管理」という本の最終章の最後のタイトルを今日のきたない字シリーズのタイトルにしました。一部抜粋すると「企業をとりまく外部情勢は、ますますきびしく、変化は早くなつてゆく。一方、人件費の高騰と人手不足は、労務倒産の危機さえはびこっている。このような多くの圧力をはね返して、存続するための不可欠な基本的な姿勢がある。その基本的姿勢とは「高収益高賃金主義」である。高収益主義だけでは長続きせず、高賃金主義だけでは企業はつぶれる。それはマネジメントの問題ではなく、経営哲学と戦略の問題である。」高収益はすぐれた戦術各により高収益型事業構造を創出しなければならぬことはこれまで何度も書いてきました。すなわち高収益は戦略によるもので高賃金は経営哲学、ゆがめると言えば社長が社員に世間相場よりも高い給料を払う意思がありかつ実施しているかどうかです。では世間相場よりも高い給料とはいくらくらいなのかと言ふと、世間相場より10%位高いのが目安です。世間相場とは同業者や税務署が毎年9月に公表している「事業所規模別の給与所得者数・給与額」です。また地方の場合の目安として公務員と同じ給与を目指さというのもよいと思います。今年古田土会計Gの「人を大切にする経営計画書」のP163には今迄より、より詳細な資料が明示されています。具体的には規模別々か年齢階層別になつており、100人以上500人未満では男性年齢が30~34では4424千円、35~39では4993千円、合計平均5217千円。女性と同じように載っています。社員は年末調整により自分の年間給与がわかっていますか。自分の年齢のときの金額と比較すれば自分の給与が世間相場よりどのくらい高いか低いかわかります。社員は自分の給与が高すぎると思つている人はほとんどいないと思います。常に低いと不満に思つていると思います。社員がそう思うのはあたりまえです。だから社長は資料を用意して社員に説明しなければならぬのです。社長は説明責任があり社員にゆがめられた教育しなければなりません。私達古田土会計では入社1年以上勤務の正社員の平均年収を社員に公表しています。平均年齢は男性が36歳、女性は30歳。平均勤続年数は男性7年女性5年で平均年収は、男性6482千円女性4743千円で合計平均は6040千円です。私は社員勉強会で男性には世間相場より24%高いんだよ、女性社員には男女平均が4372千円なので女性より8.5%高いと説明しています。いかに高給与かは説明しないと伝わりません。

会社がどのくらいの給与を払えるかの目安として労働分配率があります。一般的に大企業は低く、中小企業は高くなっています。この指標は低ければ低いほど評価が高くなっています。目安として50%ない利益体質、60%を超えると危険だと言われているが、何の根拠もない自衛いでは。事業構造が資本集約的か労働集約的かによつて違つてきます。中小企業は労働集約的な業種が多いために付加価値(限界利益)に占める人件費の割合が高くするのは当然のことです。労働分配率がいかに高くても利益が出ていけばよいのです。また1人当たりの経常利益が少なくとも百万円できれば2百万円を超えていけば十分に生産性は高いわけでは。古田土会計Gでは労働分配率は65%ですが、1人当たりの経常利益は140万円です。収益性と生産性は付加価値(MQ)を分母にするか分子にあるかです。生産性ではMQをF(固定費)で割つたものです。労働生産性はMQを人数、労働時間、人件費で割つたものです。逆にFをMQで割つたものが損益分岐点です。損益分岐点は未来会計図により目安となる数字があります。しかし労働分配率には目安がないのです。労働集約的な業種が否かにより異なるからです。自社で決めればよいわけでは。決め方は利益、損益分岐点比率を参考に利益目標のときの人件費とMQの割合が目安とする労働分配率です。

古田土 満