

貴社を労務管理リスクから開放します

編集・発行 社会保険労務士 山下事務所 〒815-0071 福岡市南区平和2-23-2 (毎月1回 10日頃発行) ※この記事はHPでダウンロード出来ます。

社会保険労務士 山下事務所 は 「この会社で働くことができてよかった」 そう思えるような会社作りのお手伝いを致します

★ 総 額 人 件 費 管 理 ★

◆人件費の構成要素は、狭義・広義・最広義の3つに分けられます。

- ・狭義の人件費…月例賃金、諸手当、賞与
- ・広義の人件費…狭義の人件費に加え、法定福利費、福利厚生費、食事等の現物給与、退職金等を含む
- ・最広義の人件費…広義の人件費に加え、社員の募集費、教育訓練費等を含む

◆巷では、単に人件費管理と言ったり、総額人件費管理と言ったりしますが、前者は狭義の人件費を指し、後者は広義または最広義の人件費を指します。

◆社員は、毎月の賃金や半期毎の賞与といった、狭義の部分にばかり目が行きがちです。
このことは当たり前と言えば当たり前で、定期的にもらえる賃金が必要不可欠な生活費に他ならないからです。

◆一方、経営側としては、狭義の部分にだけの視点で見るとは出来ません。

社員1人を雇うのに、月例賃金のみならず、社会保険料等の法定福利費や机椅子等の諸経費、そして、付加価値を創出できるようになるための育成費や研修費、更に、中途・定年に係わらず発生してしまう退職金の費用までを考慮しなければならないからです。

◆経営者様の悩みとして、「賃金の決め方に困っている。」「手当が多すぎてスッキリしたい。」等々が挙げられますが、狭義の人件費である月例賃金や賞与の算定方法等の部分にのみ手を加えても、本質的な解決策にはならない場合が多いのです。

◆人件費は固定費です。しかも、固定費の中でも相当なウエイトを占めています。当然のことながら、固定費が膨らめば膨らむほど損益分岐点(BEP)を押し上げます(勿論、押し上げの要因は、人件費ではありません)。

◆仮に賃上げを行なうのであれば、賃上げ以上の売上が必要なのは明白です。

◆粗利率が同じであるならば、売上が低下、または低下の見込みがあるにも係わらず、定期昇給と称した賃上げなど考えられません。

◆とはいえ、極端に収益が悪化しない限りは、物価上昇分程度の賃上げは必要でしょう。
そうでないと、“人並み”な生活が出来ないおそれがあるからで、やはり、社員の一定の生活水準は、経営者として維持しなければならないことでしょう。

◆こういったことから、企業規模の大小の差、また、社員数の多少を考慮しても、企業としては“総額”人件費の視点で見ることがあります。

◆狭義にせよ最広義にせよ、人件費は経営側から見れば明らかに労務コストです。それだけのコストをかけるわけですから、社員が働いて利益を出して頂くことはもとより、赤字部署や赤字社員は絶対に出してはならないのです。

◆総額人件費管理の目的は、経営計画に基づいた、予定人件費と予定付加価値とのバランスを保つことです。どちらか一方にウエイトがかかると、経営が行き詰まってしまう。

◆言うまでもありませんが、一言に「賃金」と言っても、奥が深いのです。だからこそ、経営・財務の視点に重きをおきつつ、『育成』を柱としたトータル人事制度が必要なわけです。

◆業績が向上しない限り、自らの生活も良くなることを、社員は自覚しなければなりません。

JREPOに関するお問い合わせは下記まで

社会保険労務士 山下事務所

〒815-0071 福岡市南区平和2-23-2

Phone 092-982-2595 Fax 092-523-1836

E-Mail : office-srry@sr-yamashita.comホームページ : <http://sr-yamashita.com>

【業務案内】

- | | |
|------------|------------|
| ★就業規則の作成変更 | ★401k導入支援 |
| ★人事賃金制度の構築 | ★セミナー／講演 |
| ★管理者研修の実施 | ★各種助成金の申請 |
| ★退職金制度の構築 | ★労働／社会保険手続 |

事務所は不在がちです。ご連絡は、お電話もしくはE-mailでお願い致します。