



《今回のテーマ》は

「労働分配率」(製造業)40年ぶり低水準に・・・

お客様とお会いする時の参考情報としてご利用ください

2014年10～12月期の製造業の「労働分配率」は48.1%で、1973年1～3月期の47.6%以来40年ぶりの低水準となった(「法人企業統計」(財務省)による)。

労働分配率は、人件費÷付加価値額(※)で計算され、企業が生み出す付加価値の中から人件費としてどれだけ分配されたかを示す割合で、分子の人件費が低下(上昇)すれば分配率は低下(上昇)し、分母の付加価値額が上昇(低下)すれば分配率は低下(上昇)する。

(※)付加価値額＝人件費＋経常利益＋支払利息等＋減価償却費

過去の推移をみると、バブル崩壊後は概ね60%前後の水準(全産業ベース)であったが、リーマン・ショック後の2010年には企業収益の悪化により、70%を超える過去最高の水準に達し、その後は、人件費の減少や企業収益の向上により、再び低下傾向にある。因みに、資本金1億円以上の製造業の労働分配率は、リーマン・ショック後の2009年1～3月期に企業収益の大幅な低下を受けて、77.7%まで上昇したことがある。

2015年の大手企業の賃金引上げ率は、経団連の発表によると、ベースアップと定期昇給を合わせた賃上げ率は2.59%で(労使交渉による一次集計)、1998年実績(2.62%)以来17年ぶりの高い伸び率となっている。自動車や電機など業績が好調な大手が2年連続でベースアップを行ったことが全体を押し上げた。景気回復により企業収益が改善すれば、労働分配率は低下しやすい傾向にあるが、逆にいえば人件費の引き上げ余地がまだ大きいともいえる。

一方、中小企業での賃上げは、日本商工会議所が3月に実施した調査(全国約3100社を対象)では約4割の企業が15年度に賃上げを実施する予定であるが、このうちベアを実施するとの回答は20%程度にとどまっている。

また、労働分配率は、適正な人件費の水準を確認するための指標でもある。例えば「前年に比べて分配率が上昇した」という場合、利益額の増加分より人件費の増加分の方が大きかったことを意味し、収益率が悪化したということになる。人件費が付加価値の大半を占め、利益が殆ど出てないとなると企業運営にも支障をきたす。人件費は下方硬直性があり簡単には削減できないため、付加価値の低い企業は、労働分配率は高くなる傾向がある。一人当たり人件費は、労働生産性と労働分配率に分解出来る(人件費÷従業員数＝「付加価値額÷従業員数」(労働生産性)×「人件費÷付加価値額」(労働分配率))。一人当たりの人件費が高くて、多くの付加価値を生み出し(労働生産性が高い)、労働分配率が低ければ、収益性が高い企業と言える。

重要なことは、従業員一人当たりの付加価値を高め、労働生産性を上げ、企業の利益を上げることである。

JRS経営情報の中から、次に掲げるコンテンツを参考にしてください。

○給与に見合う稼ぎを上げさせよ (0104-0160)

○経営成果と人件費の最適バランスを図る (1174-5618)

○人件費を利用して労働生産性を分析する (1152-0260)

○自社の賃金の問題点を探るための分析方法を教えて (2014-0003)

○社員の育成3/付加価値分析 (1171-4248)

○労働生産性と付加価値の改善 (1152-0258)

()内は情報番号です

なお、お客様にコンテンツを提供される場合には、最初のページに「サンプル」と表示してください。また、お探しの情報が不明な場合はご連絡ください (☎0120-89-0240)。