

“今後10年分”で考える人件費

“今後10年分”で語る人件費

会社の経費は、単年度ではなく、将来にわたる累計額で考えるべきです。すくなくとも10年分にして計算しましょう。すると、わずかな額でも意外に大きくなることがわかります。

経営とは「1円の積み重ね」です。細かな部分にこだわるのが優良企業に発展できるかどうかの分かれ目です。

北見昌朗

“将来人件費”に影響を与える要因

第1部

- 時短こそ人件費の最大のムダ

第2部

- 諸手当のコストを計算してみよう

第3部

- 残業抑制で社会保険料がこんなにダウン！

第4部

- もう死ぬまでもらえない？
～社長の厚生年金～

第5部

- “JAL化”する厚生年金基金



その①休日増のコスト

Q①

- A社とB社があります。勤務時間はともに8時間です。**A**社の休日は年間105日です。さて、問題です。B社の休日が何日だったら、**B社の人件費はA社の人件費の105%になる**のでしょうか？



その② “黙認休憩” のコスト

Q②

- A社は、始業8時、終業17時で、休憩は12時から1時間。休日は年間で105日。だが、10時から10分、15時から10分の“黙認休憩”（給与付き）があります。そこで問題です。この黙認休憩は、今後10年分で、いくらの人件費になるのでしょうか？ A社の所定給与が25万円で、社員は100人だとします。



その② 等級のアップを抑制する

Q⑥

- A社は、4 5 6月の残業を抑制することにより、社会保険料の等級を例年よりも1等級引き下げました。これにより、保険料をいくら節減できますか？
A社の標準報酬月額は、残業代抑制により、次のように下がりました。
26万円 → 24万円
社員は100人いるとします。