



(広告)

令和8年9月号
2026年9月発行
三宅税理士法人
代表社員 鳥越俊佑
(中国税理士会 倉敷支部会員)
倉敷市中島2370番地14
TEL 086-466-1255
FAX 086-466-1288
第232号
発行担当者:山崎 亜紀

朝夕には少しずつ秋の気配が感じられるようになってきましたが、日中はまだ暑さの残る日もあります。皆さま、お元気でお過ごしでしょうか。9月は、夏の疲れが出やすい時期ですので、体調管理には気を付けていきたいものですね。

さて、最低賃金の引き上げが続くなかで、あらためて**人件費**について考える機会も増えてきています。人件費の見直しや価格設定など、日々の経営に関わるテーマとして、今月は人件費について考えてみたいと思います。

今月のテーマ：人件費

人件費とは、企業が従業員を雇用するためにかかるすべての費用です。
給料・賞与に加え法定福利費（社会保険料の会社負担分・労働保険料）、福利厚生費も含まれます。

給料を計算する際に、知っておく必要があるのが最低賃金です。
最低賃金とは、使用者（企業など）が労働者に支払わなければならない最低限の賃金のことで、都道府県ごとに定められています。

岡山県の 最低賃金 の推移		2022年（令和4年）	892円
2018年（平成30年）	807円	2023年（令和5年）	932円
2019年（令和元年）	833円	2024年（令和6年）	982円
2020年（令和2年）	834円	2025年（令和7年）	1,047円
2021年（令和3年）	862円	2026年（令和8年）	1,104円(予定)

近年、上記のように最低賃金は上昇を続けています。
2014年最低賃金は719円でしたので、10年間で328円上昇しています。
最低賃金が増えると、中小企業にはどのような影響があるのでしょうか。

- 人件費の増加**
 - 最低賃金付近で働く従業員が多い企業は人件費が大きく増えます。
 - 最低賃金だけでなく、その少し上の賃金で働く従業員とのバランスを保つため、全体の賃金を引き上げる必要が生じることもあります。
- 利益の減少**
 - 売上や価格が変わらなければ、人件費の増加は利益を圧迫します。
 - 利益率が低い企業ほど影響を受けやすいとされています。
- 価格転嫁の必要性**
 - 人件費の増加分を商品やサービスの価格に反映できれば影響は和らぎます。
 - 一方で、価格競争が激しい業界では値上げが難しく、経営が厳しくなる企業もあります。
- 生産性向上への投資**
 - 人件費増加を補うために、IT化や自動化、業務改善などを進める企業が増えます。
 - 長期的には生産性が向上し、経営体質が改善する可能性があります。
 - ※条件によっては補助金を活用いただける可能性があります。
- 人材確保・定着の改善**
 - 賃金が増えることで求人への応募が増えたり、離職率が下がる可能性があります。
 - 人手不足が深刻な業種では、採用面でプラスに働く場合があります。

《社会保険料の負担増加》

社員一人を雇用する際、給料とは別に会社が負担する法定コストの合計は、給料額の約16%になります。
2028年度までにさらに上昇する予定です。

項目	料率（合計）	会社負担分	備考
健康保険料(岡山)	10.05%	5.03%	労使折半
介護保険料(全国一律)	1.62%	0.81%	40～64歳のみ・労使折半
厚生年金保険料	18.30%	9.15%	労使折半
子ども・子育て支援金	0.23%	0.12%	労使折半
子ども・子育て拠出金	0.36%	0.36%	全額会社負担
雇用保険料(一般の事業)	1.35%	0.85%	会社0.85%・従業員0.5%
労災保険料(その他各種事業)	0.30%	0.30%	全額会社負担
合計(40歳以上)		16.62%	介護保険・労働保険含む
合計(40歳未満)		15.81%	介護保険を含まない

《労働分配率とは》

人件費が適切な割合で分配されているか判断できる指標として労働分配率があります。
少子化による人材不足の影響で賃上げ機運が高まっており、最低賃金・社会保険料と上昇が続き、適切な人件費を支払い、効率的に企業を運営するために労働分配率を把握することはますます重要になっていきます。

労働分配率の計算方法

労働分配率には粗利益を使う場合もございますが、今回は考え方の一つとして限界利益を基にした計算方法をお伝えさせていただきます。

労働分配率＝人件費÷限界利益(※)

※限界利益：売上－変動費
（変動費＝売上高に比例して増減する費用）

労働分配率が高いと、人件費が利益を圧迫しており赤字になりやすいと言えます。
最低賃金が引き上げられると、特に最低賃金近くで働く人が多い企業では人件費が増えます。その結果、付加価値が変わらなければ労働分配率は上昇します。
しかし、労働分配率が低ければ低いほど良い訳ではありません。労働分配率が低い場合には、給料や賞与が低すぎるなど、付加価値を適切に分配できていない可能性があります。特に給料などは、従業員の不満に直結しやすい要素でもあるため、自社における適切な労働分配率をきちんと設定する必要があります。
労働分配率は低く、かつ1人当たりの人件費が高くなるよう検討してみましょう。

労働分配率の目安

労働分配率は一般的に50%以下に抑えると良いと言われていますが、もちろん業種によって適正値は異なります。
電気・ガスなどのインフラ事業は労働分配率が低い、コンサルティング業は労働分配率が高いなどの傾向があります。
大企業は付加価値を生み出す力が大きいため、労働分配率の平均が50%前後となります。企業の規模が小さくなるにしたがって付加価値を生み出す力が小さくなり、労働分配率が上がっていきます。

- 小規模企業（資本金1千万円未満） 81.5%
 - 中規模企業（資本金1千万円以上1億円以下） 74.4%
 - 大企業（資本金1億円以上） 47.3%
- （2025年版 中小企業白書：中小企業庁）



《労働分配率を適正に保つためには》

労働分配率が低い場合

- 基本給や賞与の見直し
- 福利厚生を充実する
- 人材育成への投資を増やす
- 必要な人材の採用
- 成果配分制度や利益還元制度の導入



労働分配率が高い場合

- 原価率を下げる（同じ人件費でも付加価値は上がります）
- 生産性向上
- 不採算事業の見直し
- 人員の最適化（従業員に過不足はないか検討）
- 残業時間の削減
- 採用計画の見直し
- 作業工程の改善
- 自動化・AI活用
- 教育によるスキルアップ
- 無駄な会議や作業の削減

《まとめ》

最低賃金の引き上げが続く中、人件費は今後も増加傾向が見込まれます。
労働分配率が高すぎる状態が続くと、設備投資等将来への投資に回せる利益が少なくなります。
一方で低すぎると人材確保等に影響することがあります。
人件費を抑える事だけではなく、生産性の向上や適正な価格設定と合わせて検討し、持続可能な経営につなげていきたいですね。

＜Visionのご案内＞

毎月開催中の**経営計画書作成セミナー：Vision**

今月の開催日は**9月10日（木）**です。
経営者の方が日頃考えていらっしゃる事を、年に一度、当事務所において頂き、経営方針書や行動計画表を作成して頂いています。
まだ参加された事のない方、経営計画を作ってみませんか。

開催日	対象者	申込期限
9月10日(木)	7・8・9・10月決算法人様	9月4日(金)
10月8日(木)	8・9・10・11月決算法人様	10月5日(月)
11月12日(木)	9・10・11・12月決算法人様	11月6日(金)



当社は赤い羽根共同募金
寄附付き地域支援プロジェクトに賛同しています

＜9月カレンダー＞

10	木	*8月分源泉所得税・住民税特別徴収額の納付期限
29	火	*経営計画書作成セミナー:Vision
30	水	*7月決算法人の確定申告・納付期限
		*1月決算法人の中間申告・納付期限
		*消費税(4期)の納付期限(消費税年税額400万円超の4・10月決算法人)
		*消費税(毎月納付7月分)の納付期限(消費税年税額4,800万円超の法人)