

## 【売上高と限界利益率】

売上高から、売上高と比例して増減する費用である変動費を引いたものが、限界利益(粗利益)です。企業は、この限界利益をより大きくするために、売上高の増大を図りますが、売上高の増大が必ずしもそのまま限界利益の増大につながるわけではありません。

例えば、限界利益率(粗利益率)の低い商品ばかりが売れると、かえって会社の限界利益は下がってしまうケースがあるからです。そのため、製品グループ別の業績管理を行う際には、製品グループごとの売上高と限界利益率に注目することが大切です。限界利益率の高い製品グループの売上高を拡大したり、あるいは、売上高は大きい限界利益率の低い製品グループの限界利益率の改善を図るなど、全社の限界利益を増加させるための打ち手のヒントを発見することができます。

## 【固定費】

売上高の増減に関係なく発生する費用が固定費です。固定費の管理で重要な点の1つは、固定費と限界利益の対前年伸び率に注目することです。適正な経常利益を確保するためには、固定費の伸びを限界利益の伸びの範囲内に収めることがポイントです。また、固定費の中でも大きなウエイトを占める人件費については、人件費の限界利益(付加価値)に占める割合である労働分配率の変化に注目するとともに、従業員の昇給原資を確保するために、従業員1人当りの限界利益の伸びを大きくする努力が必要となります。

## 【損益分岐点比率】

損益分岐点比率 = 損益分岐点売上高 ÷ 純売上高

損益分岐点売上高とは、売上高と費用の額がちょうど等しくなる売上高を示します。つまりそれ以下であれば損失が生じ、それ以上であれば利益が生じる採算点での売上高を意味します。この損益分岐点売上高の実績の純売上高に対する割合を示したものが、損益分岐点比率です。

損益分岐点比率は低ければ低いほど売上減少に耐える力が強く、経営安定度が高いと判断できます

## 【生産性分析】

1人当たり売上高 = 純売上高 ÷ 従業員数

1人当たり限界利益 = 限界利益(粗利益) ÷ 従業員数

1人当たり人件費 = 人件費(当期労務費 + 販管人件費) ÷ 従業員数

上記3つの指標は、労働生産性を分析するための指標です。労働生産性とは、従業員の収益に対する貢献割合を意味します。

「1人当たり売上高」「1人当たり限界利益」は企業活動(生産や販売)の効率を示します。「1人当たり人件費」は高過ぎれば利益を圧迫し、低ければ従業員の士気が下がります。以上3つの指標のバランスをとることが大切です。

## 【労働分配率】

労働分配率 = 人件費 ÷ 加工高(粗利益)

労働分配率は、企業が経営活動の中で生み出した付加価値である加工高(粗利益)に占める人件費の割合を示します。人件費には、製造原価中の賃金・賞与・雑給・法定福利費・厚生費・退職金、販売管理費中の従業員給与・事務員給与・役員報酬・従業員賞与・厚生費等が含まれます。

通常、労働分配率は人員増や昇給等により上昇し、企業の収益力を圧迫する場合があります。このため、健全な経営を行うには、加工高(粗利益)を高めるとともに人件費をコントロールすることにより、労働分配率を一定の比率内に収めて行く必要があります。