

改訂新版

はじめての会社の数字と利益コース

会社の数字と利益①

身近な社会と会社の数字をつかむ

はじめに

“一人ひとりが社長に！”は精神論ではない

「一人ひとりが社長に！」と言われることがよくあります。これを単なる精神論だと考えてはなりません。会社を実際に動かし、利益を生み出しているのは、そこに働く一人ひとりなのです。もしあなたが、そんなに給料をもらっていないと言うなら、もっと給料が得られるように、会社に利益をもたらせばよいのです。

「一人ひとりが社長に！」の真意は、自分のやっていることが儲かっているかどうかを考えて仕事をせよ、ということです。採算意識を持った個人の元気な活動こそ、会社が活力を増し、適正な利益を稼ぎ出す源泉です。逆ではないのです。この点で個人と会社は対等の立場であってしかるべきです。

ところで、会社の数字と利益について学ぶ目的は何でしょうか。それは経理に強くなることでしょうか。もちろんそうではありません。極端に言ってしまうと、簿記や決算書は会社の活動の結果としての数字にすぎません。結果の数字をうんぬんするのではなく、いかにすばらしい結果の数字を生み出すかを考え、行動に結びつけるために、そのしくみを学ぶのです。

「一人ひとりが社長」として行動するためには、自分のやっていることが理にかなっているかどうかを常に確かめる必要があります。ずばり、いま以上に儲けるためにはどうしたらよいか、という次の行動につながる座標軸を、このコースでは身につけて欲しいのです。精神論でがんばりを鼓舞するだけでは、激変の時代を生き抜くことはできません。



目次

学習をはじめる前に	5
第Ⅰ章 給料明細をくわしく眺めてみよう	9
1. 給料の中身を見てみよう	10
2. 給料から引かれているものを考えよう	12
3. ばかにならない残業代	14
4. 人件費は給料だけではない	16
5. 給料が得られるしくみを知ろう	18
6. 給料に見合う分の働きをしているか	20
第Ⅱ章 職場の見える数字と見えない数字	23
1. 見える数字は結果の数字	24
2. プロセスでの数字を考えよう	28
3. 見えない数字をつかむには	32
第Ⅲ章 計数感覚に強くなるための基本問題	39
1. 利益と原価の関係	40
2. 棚卸しと利益の関係	43
3. 増える費用と増えない費用	45
4. 利益を出すには読みも大切	47
5. 特売セールと利益の関係	50
6. 抱き合わせ販売が成り立つわけ	53
第Ⅳ章 職場の損益の求め方（ラーメン店の例でシミュレーション）	57
1. 原価の中身はどうなっているか	58
2. 直接費と間接費とを区別する	60
3. 費用は変動費と固定費に分けられる	64
4. 原価とコスト・費用の関係	66
5. 流通・小売業およびサービス業の場合	68
6. 固定費と変動費の性質の大きな違い	70
7. いくら売れば収支トントンになるか	72
8. 会社の儲けと限界利益	74

コラム／ニュース・新聞に強くなる基礎知識

●モノのねだんの決まるメカニズム	27
●インフレーションとデフレーション	37
●景気は周期的に上昇と下降を繰り返す	49
●GDPは経済の規模を計るモノサシ	55
●複雑さが増す世界経済の動向	63
●金利はお金の貸し借りのねだん	69
●円高で得する企業と損する企業	77

計数感覚・利益感覚を チェックしよう



利益や損得を考えるには、数字で見るとはっきりとします。計数感覚や利益感覚を養ううえで必要な計算は、そのほとんどが足し算・引き算で間に合います。また、比率（割合）を考えると便利なことがあります。これとて掛け算・割り算にすぎません。このコースを学ぶ前の小手調べに、まずは簡単な算数の問題に取り組んでみてください。

Q1

社会や会社の数字は非常にケタ数が大きくなります。まずそのケタ数に慣れることが必要です。次の数値をきちんと書いてみましょう。面倒がらずにちゃんと書くことが大切です。

●大きなケタ数に強くなる

- (1) 十万円 (2) 百万円 (3) 一千万円 (4) 一億円
(5) 200千円 (6) 25,800千円 (7) 1,700百万円
(8) 21,036,909百万円 (トヨタ自動車の平成18年3月期連結売上高)

Q2

国際化（グローバル化）がすすむと、日本の国内だけの数字では通用しなくなります。基軸通貨であるドルとの換算は常識として理解しておかなくてはなりません。次の円はドルに、ドルは円に換算してください。1ドル=110円として計算してください。

●円とドルの換算

- (1) 100ドル (2) 20,000ドル (3) 15,000,000ドル
(4) 330円 (5) 110,000円 (6) 4,000,000円

●比率と割合

Q3

実際に会社の数字や利益を考えると、比率（割合）に置き換えると便利なのがよくあります。やさしすぎるかもしれませんが、次の設問に答えてみてください。

- (1) 400円の3%は 円である。
- (2) ある品物の5%が450円であるとき、
ある品物のねだんは 円である。
- (3) 定価500円の品物を420円で買ったとき、
この品物のねだんは定価の 割 分引きである。
- (4) ある品物の1割は200円であるとき、
ある品物のねだんは 円である。
- (5) 1個5,000円(原価)の品物を、原価に対して 分 厘の儲けがあるように定価をつけると5,265円である。

●売買に関する
算数の問題

Q4

比率や売買に関する問題のなかには、案外難しい問題が少なくありません。次の問題を考えてみてください。

- (1) 2割5分引きで買ったテレビの代金は59,850円であった。このテレビの定価はいくらか。
- (2) ある品物の仕入れ値（1個）にその3割の利益があるように定価をつけたが、バーゲンセールを行い、定価の2割引きにして520円で売った。このときの仕入れ値はいくらか。

●おまけと値引き
の損得

Q5

1個100円のりんごを、「10個買えば1個おまけ」して販売するのと、「10個買えば10%引き」で販売するのとでは、売り手にとってどちらが得になるでしょうか。

●錯覚しやすい比率の問題

Q6

A君は原価に25%の利益を上乗せしている商品を10%引きで売ったら15%の利益があると言っています。この考え方は正しいかどうか判定してください。

第

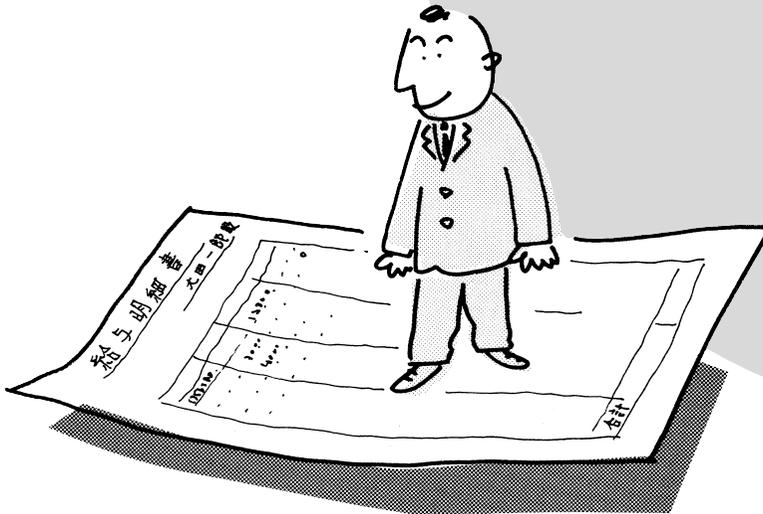
I

章

給料明細を くわしく眺めてみよう

会社の数字とか利益と言われても、ピンとこない人があるかもしれませんが、「“給料” はいちばん大事な会社の数字なのですよ」と言われれば、それがどんなに大切であるかおわかりになると思います。まさに、給料を中心とした人件費は、会社の最大の数字なのです。この章では、毎月支払われる給料をくわしく眺めてみることによって、会社の数字と利益のしくみとそのとらえ方を概観してみることにしましょう。

何も難しく考えることはありません。また、その結果から、がんばりだけを強制するつもりもありません。冷静にメカニズムを考察することによって、自分の給料を考えて欲しいのです。なにしろ、給料を高くしているのも、低くしているのもあなたなのですから。



1

給料の中身を見てみよう

給料と賃金

厳密に言うと、給料はサラリーマンに対して、賃金は時間給の労働者に対して使われる用語であるが、日本の現状ではほとんど区別なく使われている。

住宅手当

住宅手当の扱いはいろいろな変遷があるが、今後縮小する傾向にある。

総支給額

社会人になると学生時代とはすっかり生活が変わります。生活の自由度は減るし、就業時間は長いし、人間関係にもいろいろと気を使っていかなければなりません。しかし、それだけ役割や責任を持たされるからこそ、給料（給与）をいただけるとも言えます。

おそらく毎月の月末のあたりで、給料をもらえることを楽しみにしていることと思います。しかし、給料明細書をまだじっくり眺めたことは、あまりないのではないのでしょうか。たいていは、「安月給だなあ」と思うか「こんなに引かれてる」と思うくらいで、それがどんなしくみになっているかなど、じっくりと考えないままに、どこかにファイルしている人が多いだろうと思います。

けれども、こうした給料の中身をじっくり検討していくことによって、企業のあり方や会社の数字、お金の流れなどがよく理解できるようになります。さらに、能力が重視されるこれからは、会社の数字を知ったうえで活動しないと、自分の給料さえも得られない時代になろうとしているのです。

まず給料明細書をじっくり見ることにしましょう。会社によってそのスタイルに若干の違いはありますが、だいたい図表 I・1 のような構成になっているはずです。これをまとめてみると、支給額としては、

基本給 + 所定時間外手当 + 家族手当 + 業務手当 + 住宅手当 + 交通費

という構成になっています。

一方、控除されているもの、つまり引かれているものを見ていくと、控除額としては、

健康保険料 + 厚生年金保険料 + 雇用保険料 + 所得税 + 住民税 + 組合費 + 財形貯蓄

という構成になっています。

会社からの**総支給額**が、いわゆる給料であり、会社の売上げがあたり

給与明細書

○年×月分

		所属	1001	社内 コード	200007	氏名	山田 健次 殿					
勤 怠	出勤	休出	年休	特給(有)	特休(無)	欠勤	遅早外	遅早外時間	残業時間	深夜時間	休出時間	実働時間
	23.0	0	0	0	0	0	0	0	31:30	0	0	215.30
支 給	基本給	業務手当	家族手当			住宅手当	時間外手当	休出手当	深夜残業	課税交通費	非課税交通費	
	218,000	15,000	15,000			10,000	53,156	0	0	0	9,600	
											不就業手当	総支給額
											0	320,756
控 除	健康保険料	厚生年金保険料	雇用保険料			社会保険料合計	課税対象額	所得税	住民税			
	13,120	23,200	1,296			37,616	273,540	9,020	10,600			
						組合費		財形				控除額合計
						1,000		10,000				68,236
						差引支給額	端数預金	銀行振込A	銀行振込B	現金支給額		
						252,520	0	252,520	0	0		0

『給与計算入門の入門』税務研究会出版局より

図表 I・1 給与支払明細書(例)

利益があがれば、給料は順調に支払われます。翌年の4月にはベースアップや昇給の幅が大きくなり、さらに多くの給料が支払われます。

しかし、もし会社の経営が不振で赤字が続いたとしたらどうでしょう。まず、給料が払えなくなります。そして、従業員が解雇されたりすることにもなります。

このように、給料をどのような形でもらうかは、会社の経営、ひいてはお金の流れと密接につながりがあります。会社が十分な給料、つまり人件費を支払えるかどうかは、まさに企業のあり方にかかっています。

人件費

また、ある意味で人件費こそ会社が負担する最大の経費とすることができます。



あなたの給与明細をチェックしてみよう

支 給 内 容 (金額)	控 除 内 容 (金額)

* 給与明細をもとに、あなたの給与の中身を分類し、整理しよう。