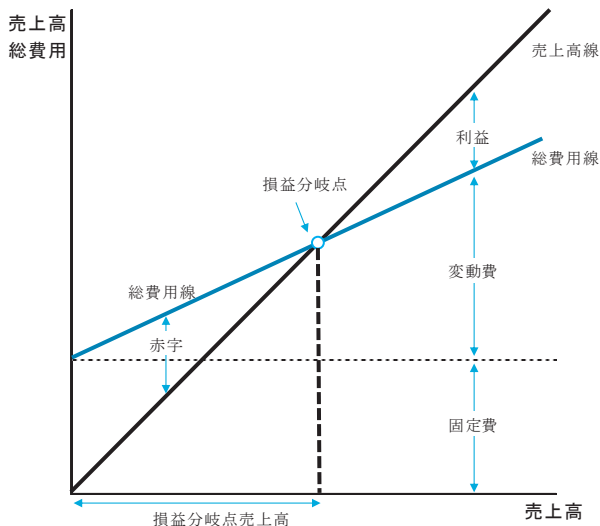


基礎からの損益分岐点(2)

前号では、損益分岐点売上高の導き方と、その前提となる固定費及び変動費について概説しました。本号では、その結果を経営上の意思決定の際に役立たせるための活用方法について解説します。

■利益図表

前号の通り、損益分岐点は売上高と総費用の額がちょうど等しくなる点、その点を超える売上高で利益が計上され、その点以下の売上高では赤字が発生します。これを図示すると以下ようになります。これを、利益図表といいます。



利益図表はまず、縦軸 y と横軸 x の交わる点から45°の対角線を引き、売上高線を求めます。これは y (総費用) = x (売上高) の線を意味するので、利益ゼロのラインを示します。

固定費は一定なので x 軸に並行な領域で示され、この上に変動費比率の勾配(角度)を引き、総費用線と売上高線の交差する点が現在の利益構造における採算ラインである損益分岐点を示します。また、損益分岐点より垂直線を下ろし、x 軸に到達した点が損益分岐点売上高となります。

■目標利益のための売上高

例えば、変動比率が60%(0.6)、固定費が2,000万円の企業の損益分岐点売上高は、前号で示したとおり、

$$\text{損益分岐点売上高} = \text{固定費} \div (1 - \text{変動比率})$$

の式で表せますので、

$$2,000 \text{万円} \div (1 - 0.6) = 5,000 \text{万円}$$

となります。

では、この企業が300万円の利益を目標とする場合には、どれくらいの売上高が必要となるのでしょうか。

$$\text{利益} = \text{売上高} - \text{総費用}$$

$$300 \text{万円} = \text{売上高} - (\text{売上高} \times 0.6 + 2,000 \text{万円})$$

となりますので、この目標利益を達成する売上高は、

$$(2,000 \text{万円} + 300 \text{万円}) \div (1 - 0.6) = 5,750 \text{万円}$$

と求めることができます。

■目標利益のためのコスト削減

売上高の増加が望めない場合には、コストすなわち総費用の削減が必要となります。

例えば、現在の売上高が6,000万円、変動比率が60%(0.6)、固定費が2,000万円の企業の利益は、 $6,000 \text{万円} - (6,000 \text{万円} \times 0.6 + 2,000 \text{万円}) = 400 \text{万円}$ 、となりますが、現在の利益を100万円伸ばして500万円を目標とする場合にはどのような方策があるのでしょうか。

①固定費の削減

固定費を現在より100万円削減すれば利益も100万円増加します。

②変動費率の改善

目標利益が500万円なので、

$$500 \text{万円} = 6,000 \text{万円} - (6,000 \text{万円} \times \text{変動費率} + 2,000 \text{万円})$$

$$\text{から、変動比率} = ((6,000 \text{万円} - (2,000 \text{万円} + 500 \text{万円})) \div 6,000 \text{万円}) \div 0.6 = 58.3\%$$

となります。つまり、変動費率を現在より1.7ポイント引き下げることができれば利益が100万円増加します。

次号では、損益分岐点を活用した企業分析について解説します。

(鶴巻博行公認会計士・税理士事務所)

「未払い残業代問題」について

1. 労働トラブルについて

近年、社員の権利意識の向上にともなう、会社と社員間で起きる労働トラブルが複雑化、社会問題化しています。

このような状況の中、漠然とした不安はあるものの、具体的に会社がどのようなリスクを抱えているのか、どう対処したらいいのか分からずにいる経営者の方は多いのではないのでしょうか。

本稿では、社員との労働トラブルのうち、特に増加傾向にある、「未払い残業代問題」について説明をしていきたいと思えます。

2. 「未払い残業代問題」とは

「未払い残業代問題」とは、本来なら貰えたはずの残業代を、会社を辞めた後などに、元社員が弁護士などの専門家の助けを借り、会社に対して請求することです。

また、未払い残業代は、請求から過去2年間まで遡って請求することができます。

3. 時間外労働の種類と割増率

「未払い残業代問題」の対象となる時間外労働の種類と割増率は、以下の通りとなっております。

種類	支払う条件	割増率
時間外	1日8時間・週40時間を超えたとき	25%以上
休日	法定休日（週1日）に勤務させたとき	35%以上
深夜	22時から5時までの間に勤務させたとき	25%以上

4. 残業に関する Q&A

Q1 入社の際の雇用契約書に、「残業代の支払いはない」と書いてあれば残業代を支払わなくて良いか？

A 労働基準法に反する当事者間の合意は、無効になりますので、支払う必要があります。

Q2 「固定残業制度」は違法？

A 「〇〇手当は、月間20時間分の時間外手当を含む」といったことが就業規則などに定められおり、適切に運用されているのであれば、適法となる可能性が高いです。

Q3 社員が自主的に残っている場合は残業？

A 原則、会社の残業命令がなく、社員が自己の判断で作業している時間は、残業として取扱う必要はありません。しかし、上司が残業している部下を容認している場合や、残業をせざるを得ない理由がある場合には、「黙示の残業命令」があったとされ、残業となる可能性が高いです。

5. 労務管理の必要性

残業の決定は、社員任せにせず、「残業命令と残業事前承認」のルールでしっかりと会社が管理するのが原則です。

また、前述した「黙示の残業命令」とならないように、事前承認を行っていない社員が所定時間外に残っている場合は、すぐに帰宅させる必要があります。

会社が適切に労務管理を行うことにより、付き合い残業の減少、サービス残業の減少、正確な労働時間の把握ができ「未払い残業代問題」のリスクが減少します。

6. 最後に

適切な労務管理を行っていなかった会社が、「未払い残業代問題」で、裁判など司法の場に持ち込まれると、驚くほど高額な残業代が請求され、対外的な信用も低下します。

そうならないためにも、日頃から適切な労務管理と運用を行い、会社と社員間で良好な信頼関係を築く必要があります。

(特定社会保険労務士(土浦支部)小林基伸)