

～雇用の有効活用と新たな経営戦略～

有限会社育葉産業 代表取締役 栗田洋蔵

「うれしい給料日」

1. 経営概要（経過）

商号 有限会社 育葉産業

法人設立 平成4年1月13日 資本金 800万円

営業目的 水耕栽培による施設野菜の生産及び販売

大分市の出身で、実家は水耕栽培でみつばを栽培しており、農道空港からのフライト野菜の生産をする目的で、平成4年に新規就農者として大野町に設立した。

平成15年度の売り上げ 約1億6千万円 営業利益 約1000万円

税金 法人税 3,691,400 都道府県民税 189,300 事業税 1,135,400

市町村民税 513,700 小計 5,529,800 消費税 4,274,700

2. 法人化の経緯

建設施設が大きいと、借入れの枠を大きくしたかった。（大臣特認）また、補助金の給付を受けるため、複数の受益者が必要だった。

メリット 借入れ枠が大きくなる。

社会保険が充実する。健康保険・厚生年金・雇用保険・労災保険

従業員が安心して自信を持って仕事ができる。

従業員の雇用がしやすい。

さまざまなところで法人特約ができる。（電話・金融機関など）

事業主自身や家族を役員として役員報酬が得られる。 家計との分離

経理が明解になるので、経営分析がしやすくなる。

優秀な経営者を知り学ぶ機会が増える。（農業法人協会など）

デメリット 税務処理が難しい。 税理士が必要

（専門家がいるので決算・税務関係の作業が軽減される。税務署の対応が安心。）

社会保険関係の処理が必要。 社会保険労務士が必要。

社会保険の半額は会社負担になる。（課税の控除対象）

経理をいい加減にできにくいので、もしかしたら税金を多く払うかもしれない。その逆のあると思う。

3. 雇用形態

従業員 一般 男子1名 女子2名 : 月給制

短時間 男子なし 女子6名 : 時給制

（パート） 女子27名 : 歩合制・・・高齢者も可能

注）社員という言い方は間違い。パートは時間が短いだけで非常勤の意味ではない。

#### 4. うれしい給料日

給料日がうれしいのは当たり前？

誰がうれしいのかな？

もちろん従業員だ！

それだけかな？

もっとうれしいのは経営者なのです。

なぜ？

簡単に言うと「給料は現金だから。」です。 ???

お金の流れを考えて見ましょう。

投資（施設・肥料・種苗など）      栽培（労力）      販売（収入）

どの部分が現金でしょうか？

施設（減価償却）・肥料・種苗などは、農協のツケで良いかもしれませんが。

販売したお金はすぐに現金では入ってくるとは限りません。

労力に関する賃金は雇用契約にもよりますが、一般的には月末に現金が必要です。

このとき支払った労賃に相当する販売収入はいつになるのでしょうか？

一般的な野菜の場合3ヶ月ですし、果樹の場合は1年かかります。畜産はもっと時間がかかるでしょう。

ということは、給料が払えるということは「現金を持っていた。」ということにほかなりません。ようするに、いい経営ができている証拠なのです。

ですから、経営者は「**給料を払える給料日**」が一番うれしいということになります。

「うれしくない給料日」の経営者はどんな経営者でしょうか？

もちろん経営のうまくいっていない経営者です。

どうなるでしょう？ . . . . .

「うちは、パートンシに給料やるときに一番勿体ネーチおもウンヤワア。」

こんな経営をしているところに仕事にいきたいと思う人はいるでしょうか？

#### 5. 雇用するってどんなこと？

労働者側から見れば、「自分の労力に対して見合った対価を払ってもらえる。」こと。

経営者側から見れば、「支払う対価に対して見合った労力を提供してもらえる。」こと。

お互いの信頼が無ければ成立しないのです。

よく「いい人が居らんかなあ。」といえます。

「いい人」とは「いい人材」ということです。人材にも2通りあります。

体だけ . . . 要するに手があればいい      作業者（指示したこと以外はしない。）

段取りがいい . . . よく考えて即ち経営のことまで分かって      管理職（人財）

どちらの労働者がほしいのでしょうか？

「手だけでいい。」と言いながら「アンシは要領が悪リイ。」などと言っていないか？

労働者側から見れば、「自分の労力に対して見合った対価を払ってもらえる。」から考えれば分かることですが、労働条件が良くないと『いい人』は来ません。

『労働条件がいい』とは、「当然給料が高いこと」と思うでしょうが、それだけではないのです。

安心して働ける。:(安定した給料の他退職後を含めた福利厚生が必要になる。)

やりがいがある。:(仕事を任せる。・・・経営者は責任を取る覚悟が必要です。)

気持ちがいい。:(主に人間関係の平等な扱い。・・・これが一番難しい。)

「札束でほったたをたたいて働かせる」方法は賢いとはいえません。

## 6. 具体的な保障の例

社会保険 要件を満たさなければ健康保険と厚生年金には加入できない。

健康保険 (政府管掌保険)

厚生年金

雇用保険

労災保険 全額雇用者側の負担

退職金制度 中小企業退職金共済事業本部(中退共)

掛け金はいろいろ。短時間は月掛け2000円からできる。

一般の生命保険や傷害保険

万が一従業員に病気や障害があったときに、ほかの雇用ができるようにするための現金収入手段。入院1日目から出る保険。

労災保険では不十分と思われるときに補填分の傷害保険

これらはすべて経費に認められるし、経営者負担分は従業員給料の一部なのです。

## 7. まとめ

雇用するというのは、商店で買い物をするようなわけにはいかないのです。

美味しそうなケーキがあったから、買って帰って食べてみたらびっくりするくらい美味しかった。または、まずかった。ということもありますが、雇用は長い時間が必要になりますし、教育のような無駄とも思えるようなことも労働時間に含めなくてはなりません。将来を見越した人材の発掘ならびに育成がとても大切なのです。

ところで、「人をうまく使う方法」という言い方はよくないと感じています。

お互いの信頼関係を保つためにも、「働いてもらっている。」「この人がこの作業をしているから商品ができています。」「この後片付けは明日の準備だ。」などしっかりと認識して、従業員に感謝することが大切だと実感しています。

とても難しいことなのですが、経営者と従業員の関係にある程度距離を置いた親密な関係にしなければなりません。

従業員が安心して働ける環境作りで大切なことは、将来の方向性・ビジョンがしっかり見えていることだと思います。

難しいことばかりですが、経営計画書を作成しましょう。