

労働分配率の計算式と 業種別目安まとめ

 Money Forward クラウド

※当資料に従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。
※あくまで参考としてご利用いただくことを想定している資料です。実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。
※当資料は、2026年3月時点の内容となっております。最新の情報は国の資料等をご確認ください。

労働分配率の計算式と業種別目安まとめ

労働分配率とは

労働分配率とは、企業が生み出した付加価値のうち、どれだけを人件費に配分したかを示す指標です。経営の健全性を測る重要なバロメーターとなります。

労働分配率の計算式

労働分配率は以下の計算式で算出することが可能です。

$$\text{労働分配率 (\%)} = \text{人件費} \div \text{付加価値} \times 100$$

これらの計算式に出てくる「付加価値」とは、会社が新たに生み出した価値のことを指し、計算方法には控除法と加算法の2つの方法で算出することが可能です。

・控除法（中小企業庁方式）：付加価値 = 売上高 - 外部購入価額（原材料費・外注費など）

・加算法（日銀方式）：付加価値 = 人件費 + 賃貸料 + 税金 + 他人資本利子 + 当期純利益

簡素な計算式を用いる控除法は中小企業向けで、中小企業庁方式とも呼ばれています。

個々の要素を計算して加算する加算法は日銀方式とも呼ばれ、大企業向けの計算方法になります。

労働分配率の計算式と業種別目安まとめ

人件費の内訳

給与・賞与だけでなく、法定福利費（社会保険料の会社負担分）、福利厚生費、退職給付費用、研修費なども含めて算出します。

労働生産性との相関関係

労働分配率を評価する際は、労働生産性（従業員1人あたりの付加価値額）とセットで分析することが不可欠です。

・労働生産性 = 付加価値 ÷ 従業員数

・1人あたり人件費 = 労働生産性 × 労働分配率

生産性が低いまま分配率だけを高めると経営を圧迫し、逆に生産性が高いのに分配率が極端に低いと、従業員の離職リスクを招きます。

労働分配率の計算式と業種別目安まとめ

業種別・企業規模別の労働分配率の目安について

労働分配率の適正值は、労働集約型か資本集約型かによって大きく異なります。

企業規模別の平均（目安）

企業規模	労働分配率の目安
大企業	45% ~ 55%
中小企業	60% ~ 75%

業界別の傾向（経済産業省調査参照）

業界タイプ	主な業種	労働分配率の傾向
労働集約型	飲食、宿泊、サービス、情報通信	高い (60~80%超)
資本集約型	製造、電気・ガス、物品賃貸	低い (20~50%程度)

【2026年時点の留意点】

近年の最低賃金の大幅な引き上げや、物流・建設業界における「2024年問題」への対応に伴い、多くの業種で人件費単価が上昇傾向にあります。これらを背景に、従来の目安よりも分配率が高まる傾向にあるため、単なるコスト削減ではなく「付加価値の向上」がより重視されています。

労働分配率の計算式と業種別目安まとめ

労働分配率を適正に保つための対策

1. 生産性の向上・DXの推進

ITツールやAIの導入により業務フローを効率化し、少ない人員または時間で高い付加価値を生む体制を構築します。

2. 人事評価制度と業績連動型賞与

基本給の一律引き上げだけでなく、利益に応じた「業績連動型賞与」を導入することで、収益が悪化した際の固定費リスクを抑えつつ、好業績時には従業員へ還元する柔軟性を持たせます。

3. 外注化の検討

ノンコア業務を外部委託することで、社内のリソースを高付加価値業務に集中させ、人件費の膨張を抑制します。

労働分配率を定期的に算出し、同業他社や過去の自社データと比較することで、経営課題の早期発見に役立ててください。