

クイズ！ 給与の3倍 稼いでトントン



年収500万 一年間契約

こちらは、Aさんです。

Aさんは、元々、おしゃれな洋服が好きで、特に、カジュアルなものや、フォーマルなスーツが大好きでした。

Aさんは、いつか、オーダーメイドスーツのお店を開きたいと夢見ていました。

ある日、Aさんは、たまたま、オーダーメイドスーツの制作・販売会社のB社長と知り合いになりました。

こちらが、そのB社長です。

AさんとB社長は、スーツの話題でとても意気投合しました。

『Aさん、君はとても見所がある。この業界で働いたことはないようだけれど、君のオーダーメイドスーツへの愛情には恐れ入ったよ。』

そこで、うちの会社で働いてみる気はあるかい？』

『その気があれば、未経験社員では、異例の年収500万円で、一年間契約しようと思うよ。その後の更新や契約金は、一年ごとに見直すでしょう』



『ええ！！未経験の僕なんかを、年収500万円で雇っていただけるんですか？はい、願ったりかなったりです。ぜひ、お願いします』



『やったー！！嬉しいなあ。全く業界未経験の僕なんかを、いきなり年収500万円で雇ってくださるなんて本当にありがたいな。
もうガムシャラに、一生懸命頑張って、絶対恩返しするぞ』

こうして、真面目なAさんは、一生懸命、会社で働いて頑張りました。

1年後

そして1年後のことです。

『ふー、あっという間に一年経っちゃったな。よし、来年も頑張ろう』



ある日、Aさんは、B社長に呼ばれました。



B社長

『Aさん、ちょっといいかな。来年の契約なんだけど、君はこの一年、とてもがんばったから、来年も1年間、年収500万円で、君を雇おうと思うけれど、どうかな?』

『はい、ありがとうございます。来年も頑張ります』

Aさんは、内心、こう思っていました。



『来年もお給料の額は変わらないのかあ。本当は、もしかしたら、ちょっとお給料上がったんじゃないかなって思ってたんだけどなあ。まあやっぱり500万円のままか』

B社長は、こう思っていました。



『うーん、Aさん、ちょっと浮かない顔してたなあ。もしかすると、お給料の金額が上がらないってことに、不満があるのかもなあ。』

ただまあ、実際、この業界は、入社して3年は経たないと、会社の戦力には、実際には、なっていないんだよなあ。正直なところ、3年間は、育成期間だから、会社としてはむしろマイナスになっちゃっているんだけど、彼はオーダーメイドスーツへの愛情がすごいから、いつかきっとわが社を引っ張ってくれる人財になってくれるだろうから、きっと、自分で気づいてくれるだろう』

その後、Aさんは、この年も、死に物狂いで一生懸命お仕事を頑張りました

そしてまた1年後のことです。

1年後



『Aさんちょっといいかな？来年の契約なんだけれども、来年も、年収500万円であれば、来年も1年間契約しようと思うけれど、どうかな？』



『は、はあ。わかりました。がんばります。ちなみに、お給料って、もう少し上がったりしませんかね？』



『うーん、Aさんが頑張っているのはわかるんだけど、もう一年は、年収500万円で頑張ってもらいたいと思うよ』

『わかりました、がんばります』



Aさんは、内心、こう思っていました。

『あー、また今年もお給料上がらなかったなあ。でもなあ。入社した時に比べたら、僕、かなり仕事できるようになってるのになあ。お客さんも増えたし、スピードも上がったのになあ。それなのに、お給料上がらないのかあ。』

入社したときは、年収500万円って言われて喜んでたけど、なんだかちょっとテンション下がっちゃうな』



他方、B社長は、こう思っていました。
『Aさんちょっと落ち込んでたなあ。給料が上がらないことに不満があるのだろうなあ。かといって、私がこれを言ってしまうと、恩着せがましいから私からは言えないけど、「給与の3倍稼いでトントン」っていうことを、知らないんだろうなあ。私も若いときはわからなかったけど、会社経営してみると、これがわかるんだよなあ。賢いAさんのことだからきつといつかわかってくれるだろう。給与の3倍以上稼ぐようになったら、会社としても喜んで給与を上げさせてもらおう』

そして、また一年間、Aさんは猛烈に働きました。そして、Aさんは、ますます売上アップに貢献し、自信をつけました。



そして、内心、こう思っていました。
『今年も1年、必死に働いて、売上もどんどん増えた。これならもう僕一人でもやっていけるんじゃないかな。それに、お給料は全然増えないみたいだから、それなら、自分でがんばった分、全部自分でもらえるように、自分で会社を作ろうかな』

こうして、Aさんは、B社長に会社を辞めて独立することを伝えました。



『B社長、今までお世話になりました。この度、僕、独立して、自分で会社を作ることにしました。今まで、本当に、ありがとうございました』



『おお、そうだったのか。わかった、君がいなくなってしまうことはとてもさみしいが、君の人生だ、陰ながら応援させてもらうよ。君はこの数年で、ものすごい成長して、立派になったよ。君なら必ず夢を実現できるよ』

『はい、ありがとうございます』



こうして、Aさんは、独立して会社を立ち上げることになりました。

それから、ますます、毎日、必死に頑張って、働きました。

当初は、苦勞したものの、徐々に売上が増えていきました。

それから3年ほど経ったころ、仕事が手一杯になってきたので、従業員を一人雇い入れることになりました。

1年後

そしてさらに1年後のことです。



『あれれ、おっかしいなあ。売上も順調に伸びてると思って、従業員さん、一人入社してもらって、今年も一年めいっぱい頑張ったけど、なんだかあんまり会社にお金が残ってないんだよな。一体なんでなんだろう。』

『そうだ、ちょっと税理士の先生に話を聞いてみよう』



C
税
理
士

お金
残らない

従業員

育成期間

こちらは、C税理士です。

『こんにちは。A社長、今日は、どうされましたか?』

『C先生、いつもお世話になっております。

今日はちょっとご相談がありまして、うちの会社、徐々に売上も伸びてきたので、従業員さんを、一人雇いまして、今年一年がんばって見たのですが、なぜだか、会社にあまりお金が残らなかったんです。

これって一体どういうことかわかりますか?』

『なるほど、そうなのですね、ちょっと決算書を見てみましょうか。

ふむふむ、この決算書を見てみると、会社にお金が残らない原因は、やはり従業員さんをお一人、雇い入れたということが大きいですね』

『というのは、従業員さんに入社してもらっても、すぐに即戦力化するわけではないので、戦力になるまで育ててもらえるのを、待つ必要がありますよね』

給与の3倍 稼いでトントン



『また、一般論ではありますが、よく言われている言葉で、「給与の3倍稼いでトントン」という言葉があるのですが、ご存知でしょうか?』

『給与の3倍稼いでトントン、ですか?はじめて聞いた言葉です。どういう意味なんでしょうか?』

どのような 説明?

ここで、クイズです。C税理士は、どのような説明をしたと思いますか?

ヒント

- ①仕入れ
- ②社会保険
- ③事務スタッフ
- ④固定費

<ディスカッションテーマ・質問項目の例>
・ご意見、ご感想は？

・あなたなら、Aさんに「給与の3倍稼いでトントン」をどう説明しますか？

<研修活用場面・ねらい>

従業員の方で、会社の経営に関する数字（売上・売上原価・売上総利益・販売管理費・営業利益・経常利益・当期純利益など）に詳しい方もいれば詳しくない方もいます。

詳しくない方で、ご自身が営業部門等に在籍していて、売上につながる契約を取る業務をしている場合、徐々に慣れてくると、「なぜ自分はこんなに稼いでいるのに自分の給料が上がらないのか」、「自分の給料はもっと上がってしかるべきではないのか」という疑問を持つことがよくあります。

その疑問が解消されないままになってしまうと、今回のケースのように退職につながってしまう、その後の苦労にもつながってしまう、もったいないミスマッチがよくあることから、これを物語にしました。

そこで、受講者の方に、まずは一般論、他社事例として、こういった状況があり得ることを認識していただくために、このケーススタディ教材を活用することが考えられます。

また、受講者の方に、あなたならAさんどのように説明するか等を考えていただき、意見交換していただくことによって、

①「給与の3倍稼いでトントン」の説明方法を複数理解する。

②「給与の3倍稼いでトントン」を自分の言葉で説明できるようになる。

③もったいないミスマッチを防止することができる

④それらを意見交換することで人それぞれ色々な考え方があることが理解できる

⑤意見交換によりコミュニケーションが増える

⑥職場でお互い様・助け合いの気持ちが増える、

という研修のねらいがあります。

<ポイント>

ケーススタディ型の研修は、講師が知識を教える、指導する情報提供型の研修ではありませんので、受講者の方が「考える」時間が大切です。「考える」時間が受講者の**意識や行動の変化・成長**、ひいては**業績向上**を促します。逆に、指導や押し付けをしてしまうと思考停止になってしまうため、受講者の意識・行動の変化や成長につながらない可能性があり、注意が必要です。

受講者が自ら考えて、自ら意識や行動を変化させて成長していただくために、受講者が「考える」時間、シンキングタイムを取っていただければと思います。

その際は、「紙に書く」ことで思考をまとめやすくなり、また思考を表現するトレーニングにもなりますので、ワークシート（プリント・レジュメ）を配布することをオススメします。また、記載された内容を確認することで研修の「効果測定」も可能になります。

そのうえで、紙に書いた内容を二人一組やグループで発表し合うことで、他者の意見・アイデアによってヒントや刺激を得ることができたり、自分と違う意見に触れることで人それぞれ色々な意見・考え方があることを再

認識していただいて、他者への思いやりや配慮を促進し、コミュニケーション・チームワークの強化につなげることをオススメします。

また、講師の側で全く想定していない回答が出ることはよくあることであり、それも貴重な情報といえます。その職場固有の事情によるものなのか、受講者個人の事情によるものなのか、さまざまな事情があると思われ、それらを確認・検討する材料になるからです。

<よくあるご意見・ご感想>

・会社を経営するようになると、また違うものが見えるのかなと思った

・仕事に慣れてきたと思っても、実際に会社を経営することは大変だと思った

・会社が負担している経費について、これまで以上に意識しようと思った

・給与の3倍稼いでトントンであることを意識しようと思った

などが挙げられます。

<着眼点の提供>

なお、講師の側から知識の指導することは想定しておりませんが、ヒント・着眼点を提供して、さらに受講者の方に考えていただくことはあります。

今回のケースでいえば、ヒント・着眼点としては、以下の項目が挙げられます。

①会社の売上が上がる、契約が取れる前段階の準備として、会社は「仕入れ」のお金を支払い、営業部門のみならず間接部門等の従業員を雇って「給料」を支払い、従業員の社会保険料等も負担し、事務所の賃料や設備その他の固定費等も負担しつつけているおかげで、営業活動ができる。

したがって、売上額がそのまま会社に残るわけではない。

そうすると、だいたいの目安ではあるが、営業部門の社員が、給与額の3倍の売上をあげると会社全体で見ると、プラスマイナスゼロくらいになる、などと言われている。

②売上さえ増やせば良いというわけではなく、コストを減らすことも考えて、売上総利益・粗利を増やす必要があり、そこから人件費その他の経費が賄われる。

③会社はこれまでの過去の営業活動で信頼を獲得してきたからこそ、現在の信用力・ブランドが培われており、現在の営業マンだけの力によるものではないことが多い。