

表 題	料金と賃金		
著 者	高見晴彦(取り纏め)		
作 成 日	2023年10月24日	最終更新	2023年10月30日
キリスト教会葬儀研究所(CCFI) http://www.ccfi.jp/ 2023.10期テーマレポート [非実用] 本レポートは葬祭業従事者の思考訓練として行われたディスカッションの取り纏めですから、実際の経営にそのまま利用できるものではありません。 2023年10月26日 賃金部分について記述 2023年10月28日 料金部分について記述 2023年10月30日 一部加筆			

料金と賃金

▽課題の絞り込みと前提条件

ある商品やサービスの適当な料金を定めるためには、その商品やサービスを提供するための適当な費用を算定する必要があります。費用には様々な種類や様態がありますが、今回は財務に関する詳細な検討ではなく、経営者ではない従業員が普段あまり意識することのない経営や価格決定に対する導入的な思考訓練を目的としていますので、課題を簡潔にするためにその内のいわゆる人件費、賃金や法定福利費等について主に考え、料金に占める人件費の割合が一定であるという仮定に基づいて料金を試算してみましょう。

物価や賃金は日本国内でも地域によって水準が異なりますが、今年度(2023年10月)に改定された最低賃金を見ると、筆者のいる兵庫県の最低賃金(1,001円)が丁度全国の都道府県で最も加重平均(1,004円)に近い値となっていますので、本稿中では主に兵庫県の数値的事実を全国一般的なものと見做します。ただし加重平均を取ると賃金の高い都市部にウェイトが偏っているため、序列としては兵庫県は全国の都道府県で上から8番目の値です。

▽年間労働時間と最低賃金総額

年間の労働時間は約2,086時間、最低賃金総額は約209万円

労働者の労働時間は原則として1週あたり40時間までと定められています¹⁾。年間の労働時間を考えるには年間の週の数に40時間を乗ずればよいのですから、365(日)を7(日)で除したものに40(時間)を乗ずることによって約2,086時間という値が算出されます。また仮に1日あたりの労働時間を原則的上限の8時間²⁾とした場合であれば週の労働日数は5日ですから、年間の労働日数は約260日です。なお一定期間以上使用された労働者に対しては、使用者の義務として一定日数の年次有給休暇を与える必要があります³⁾。6年6ヶ月以上使用された労働者に対しては年次20日と定められているため、260日中20日(13分の1)が年次有給休暇相当ですから、実働日数は約240日(1月あたり平均20日)ということになります。葬祭業はその業の性質上、相当に不規則な労働実態がありますが、算定にあたってはこれらの一般原則が守られていると前提しましょう。

兵庫県の最低賃金は1,001円ですから、前述の労働時間に基づいてフルタイムで働いている労働者の年間最低賃金総額は約209万円であるということが分かります。

▽実際の平均的賃金水準

葬祭業の推定される平均的な賃金水準は賞与を含めた年額で約367万円

厚生労働省が発表した令和4年の賃金構造基本統計調査⁴によると、葬祭業の含まれる「生活関連サービス業、娯楽業」の1ヶ月あたりの賃金は男女・全年齢平均で約271,600円となっています。日本の賃金構造は性別・年齢・学歴・企業規模等によって差が大きく、男女間で約1.35倍、大学院卒と高卒で約1.7倍、大企業と小企業で約1.2倍等という参考値が得られますが、労働の内容が同一であれば労働者の属性によらず同一の賃金を得られることが理想と言えますから、ここでは無属性平均値を算定の根拠とします。また葬祭業の中でも能力や役割によって賃金に差があるのは当然ですが、ここでは総ての労働者が質的に均一であり同一の役割(逆に言えば総ての役割)を担っているものと前提しましょう。

この賃金は単月であり、また賞与等が含まれていません。賞与を与えることは義務ではありませんから、企業によっては無いこともあります。日本の慣行としては比較的多くの企業が導入しているため、仮に年間を通して賃金の1.5ヶ月分に相当する額が賞与として与えられるとすると、271,600(円)に13.5(月)を乗じた約367万円が葬祭業の推定される平均的な賃金水準であるということになります。

▽理想的な生活に必要なとされる賃金

理想的な生活に必要なとされる年間世帯総所得は約698万円

現代は多様性の尊重される時代ですから、人生の過ごし方もそれぞれであり理想的な生活モデルというものも一概には言えませんが、ある程度の経済的余裕がなければ当然選択の幅も広がりません。ここでは例として「20代半ばで就職・結婚し、大きな病気や障碍等がなく夫婦共に80歳程度まで生存し、人口増に結びつく3人の子どもを育て、その子どもたちも20代半ばで自立し、自立した後の子どもたちとは経済的に独立している」という中堅的(と言えるかは別の問題として)な家庭像をモデルとして考えていきたいと思います。

なお計算を単純化するために、就職・結婚時点での財産及び子どもたちに残す財産は共に無いものとしします。

参考として三井住友カード会社のウェブサイト⁵⁾に掲載されている情報では、子ども一人あたりの小学校から大学までにかかる教育費(給食費等を含み、塾等の費用を含まない)は、全て国公立学校である場合には約725万円、全て私立学校である場合には約2,058万円となっています。また養育費は出生から大学までで約1,963万円となっており、教育費に養育費を加えた額は平均で2,700万円～4,100万円程度と見ています。元の統計や掲載サイトにより数値はそれぞれですが、参考サイトの数値を単純に平均すれば子ども1人あたりの独立までにかかる費用は約3,400万円ということになります。大人の生活費がどの程度かということは難しいところですが、参考サイトでは大学生の養育費が年間約70万円となっていることから、夫婦で年間約140万円、さらに子どもには無い住居費・光熱費等を同程度加えるとして、夫婦で年間約280万円を生活費と考え、この額は生涯の平均であると仮定します。なお総務省の発表している家計調査によると2人以上の勤労世帯の消費支出の平均は月額約32万円(年間約384万円)とのことですが、これには教育費が含まれていることや引退後の生活者が反映されていないこともあり、この数字は今回採用しません。これらを合計すると、夫婦が約55年で消費する生活費が約1億5,400万円、子ども3人の教育費及び養育費が1億200万円ですから、合わせて2億5,600万円が必要となります。

ただしこれは可処分所得の額ですから、賃金としてはさらに税や社会保障費を加える必要があります。現在、全国健康保険協会の健康保険料率は、介護保険加入者と未加入者の平均が11.08%(兵庫県)ですから、労働者の自己負担率は約5.5%とします。厚生年金保険料率は18.3%ですから、自己負担率は9.15%です。また労働保険料率は自己負担分が0.6%です。所得税及び住民税は総所得や控除額によって変わりますので一概には言えませんが、推計で合計約20%とすると、賃金から除かれる税や社会保障費の割合は約35%となります。しかし夫婦の一方が扶養親族でない共働きの場合はこの割合が25%程度まで下がりますので、中間を取ってここでは総所得の約30%が税と社会保障費に充てられると仮定しましょう。厚生年金の受給額が月間平均約15万円(年間約180万円)となっていますので、71歳から80歳まで夫婦が共に同額の年金を受けるとすると、ほぼ課税の無い所得が約3,600万円となりますから、残り2億2,000万円を可処分所得とする世帯の生涯総所得は約3億1,430万円です。この額を26歳から70歳までの労働年数45年で除すると1年あたりの世帯総所得は約698万円となります。賞与が1.5ヶ月分とすると、賞与を除いた1月あたりは約52万円です。

また平均的な賃金と理想的な生活に必要な賃金には2倍近い差がありますが、理想的な生活に必要な賃金は世帯の総所得ですから、仮に夫婦が共に平均的な賃金を得ているのであればギリギリ理想的な生活を満たせる可能性がある、ということに計算上はなります。ただし生活や子育て等にかかる家庭内での人的負担等については考慮していませんので、現実にも子ども3人を養育しながらフルタイムの共働きができるかどうかはこれも別の問題です。

なお直近のニュースで、兵庫県職員(行政職)の平均報酬が諸手当を含め約635万円に引き上げられたと報じられました。引き上げの理由が「民間給与との格差是正のため」とされていますので、“行政のしている民間の給与”というのは世間の平均的なそれではなく、“理想的な生活モデルに必要な賃金に近いものを、さらに片働きで得る給与額”であるということが分かります。この感覚に対する賛否にはここでは触れませんが、昨今の若人たちが公務員指向を強めている理由のひとつと言えます。

▽企業の人件費負担

企業の人件費負担は1人あたり約240万円～約800万円

これまでの試算は労働者の受け取る賃金についてですが、労働者を使用する企業はさらに社会保険料の一部を負担することになります。健康保険と厚生年金の料率は労働者と同率、労働保険の料率は0.95%ですから、労働者に支払う賃金の約15.6%が賃金に加えて必要となります。このため最低賃金にあっては約241万円、平均賃金にあっては約424万円、理想的な生活に必要な賃金にあっては約807万円が、フルタイム労働者1人あたりを雇用するために必要な人件費の目安ということになるでしょう。

現在の日本においてフルタイム労働者一人で一世帯の総所得を稼ぎ出すというのは、特に若年層においては現実的にはやや困難であるという事情があります。強いてこの事情に甘えるならば、共働きを前提とした上で、企業の確保すべき望ましい賃金水準としては上記の平均賃金以上が現実的な水準であると言えます。そこで、ここでの試算にあたってはフルタイム労働者1人あたりの人件費を約420万円と仮定しましょう。

▽売上高に占める人件費の割合

商品やサービスの売上高に占める人件費の割合は、業種や企業規模等によって大きく異なります。一般に製造業や小売業では人件費の割合が低く、サービス業では高くなりがちです。また企業規模が大きいほど割合が低く、小規模であるほど高くなりがちです。葬祭業はサービス業に分類されていますが、その中でも一般的な葬儀社は実体としては小売業とサービス業のハイブリッドと言えます。また一部の大手を例外とすれば個人事業級の極小規模から中規模までの葬儀社がほとんどで、さらにキリスト教専門葬儀社に限れば小規模以下の企業しかありませんから、人件費の割合はやや高めであることが多いと推測されます。ここでは仮に消費税を除いた売上高の40%が人件費に充てられるとしましょう。この場合、労働者1人あたりの人件費を賄うために企業が売り上げなければならない額は、年間で420万円を0.4で除した1,050万円となります。

▽料金参考値俯瞰表

この仮定人件費を基に葬儀料金のモデルを考えていきますが、算定上の問題となるのは"1件の葬儀あたり平均何人の労働者を配置するか"、また"年間に何件の葬儀を行うか"、ということです。前提として売上高に占める人件費の割合が固定されているということは、仮に配置人員が2倍になれば当然モデル料金も2倍になりますし、必要経費が固定されているということは、施行件数が2倍になれば料金は逆に半分になるからです。

1件あたりの葬儀に配置される人員の数は、個々の葬儀の事情のみならずその葬儀社の業態や地域の事情等によっても異なります。例えば通常、遺体の納められた棺を1人で持ち上げることはできませんし、遺族の接待や参列者の案内等を全て1で行うことも困難でしょう。しかし自社会館施行が中心となる葬儀社では、機械化や業務の単純化等を通してワンオペレーションが行われる場合もあります。またここで言う人件費に含まれない外部委託に伴う人員によって不足を補うような場合、例えば外部委託した霊柩車のドライバーと共に棺を持ち上げることで足りるというようなケースや、火葬場での遺族の案内等を専属の事業者が行うようなケース等であれば、葬儀社としての配置人員に数える必要の無い場合もあるということになります。また家族数人のみの葬儀では1人を配置し、参列者が多数の葬儀では3人を配置する、というようなことも現実には当然あり、この場合には加重平均を取る必要がありますが、今回は条件を複雑化せずに算術平均を定めることとしましょう。

考慮すべき値が2つなので、簡単な表を作成することができます。横軸を1件あたりの平均配置人員数、縦軸を年間の施行件数とした場合、交点の金額が1件あたりの平均売上金額ということになります。なお例として設定する年間施行件数は、一月あたりの目安件数等を分かりやすくするために、年次有給休暇相当を除いた実働割合と同じく、年間の週の数を13で除して12を乗じた48件の倍数とします。

▼1件あたりの平均配置人員

▶ 年間 施行 件数		1人	2人	3人	4人	5人
	24件(2.0/月)	43.8万円	87.5万円	131.3万円	175.0万円	218.8万円
	36件(3.0/月)	29.2万円	58.3万円	87.5万円	116.7万円	145.8万円
	48件(4.0/月)	21.9万円	43.8万円	65.6万円	87.5万円	109.4万円
	60件(5.0/月)	17.5万円	35.0万円	52.5万円	70.0万円	87.5万円
	72件(6.0/月)	14.6万円	29.2万円	43.8万円	58.3万円	72.9万円
	84件(7.0/月)	12.5万円	25.0万円	37.5万円	50.0万円	62.5万円
	96件(8.0/月)	10.9万円	21.9万円	32.8万円	43.8万円	54.7万円
	108件(9.0/月)	9.7万円	19.4万円	29.2万円	38.9万円	48.6万円
	120件(10.0/月)	8.8万円	17.5万円	26.3万円	35.0万円	43.8万円

▽1件の現場あたりの平均労働時間

1人あたりが専属的に関われる葬儀の件数は論理値でも年間72件以内

年間施行件数が定められると、自ずと1人の労働者が1件の現場に掛けることのできる平均労働時間が算出されます。先に原則的な年間労働時間の上限を約2,086時間としましたが、有給休暇相当分を除くと実質労働時間の上限は約1,925時間です。従って、年間で120件の葬儀を施行する場合に1件に掛けられる労働者1人あたりの平均労働時間は、“業務発生を待つ待機時間を含め”で最大で約16時間です。法律により原則として死亡から火葬までの時間は24時間以上必要ですから、当然1件の現場に最短でも2日はかかりますが、労働時間外の16時間を加えても32時間であり、年間120件の施行というのは同時に複数件を施行することが常態化するか、死亡から火葬までがよほど機械的に処理されていくシステムが構築されていなければ現実的な数字にはなり得ない、ということが分かります。逆に年間施行件数が24件であれば、1件あたりの平均労働時間は約80時間ですが、1日あたりの労

働時間が8時間とすると、待機時間を含めて1件の現場に各人が10日以上労働日数(休日を含まない)を掛けて施行していることになりますから、非常に不効率だということも分かります。仮に年間実働日数約240日を72件で除すると1件あたりの日数は約3.3日となりますから、現実的には相当に高効率で受注が回ったとしても、この辺りが一労働者が専属的に関われる年間葬儀件数の限界と見ても良いかもしれません。

▽施主の資力限界

施主の総予算が100万円とすると、葬儀社の売上高は約54.5万円

算数の問題であれば、経費が増加するのに応じて料金を際限なく上げていくことは可能ですが、現実的には消費者の資力には限界がありますから、料金が高すぎればその葬儀社は選択されません。限界値がどこか、ということはそれぞれの葬儀事情によって当然に変わりますが、これも配置人員数や労働時間と同様に平均的な参考値を仮定する必要があります。また主宰者は表中の売上金額に加え、消費税、立替金、宗教者の謝儀、飲食接待費等を負担する場合がありますので、それらを想定に入れておく必要もあるでしょう。なお何の費用を立替金とするかは葬儀社によって異なりますが、火葬料金等、一般に公開されている料金は立替金とされることが普通です。

仮に消費者が1件あたりに掛けられる費用の平均が分かりやすく100万円だとしましょう。宗教者の謝儀相場は宗旨宗派や地域、付き合いの程度によってもまちまちですが、阪神間における仏教葬儀の御布施相場がおよそ20～30万程度と見られていますので、これも仮に約20万円とします。飲食接待費は関西の場合、近年では通夜振る舞いがほとんど無くなり、仕上げ(※注:火葬の待ち時間や諸式が終わってから関係者に振る舞われる食事。関西の呼称で、精進上げ、精進落とし等とも言う)も火葬場に同行する直近の親族のみということが多いので、約5万円としましょう。葬儀の事情によっては式場使用料がかかる場合がありますが、0(自宅等)～30万円(寺院会館等)程度が一般的ですので、会葬規模の縮小傾向を鑑み約10万円とします。立替金は火葬料金のみであれば1～6万円程度、マイクروبス等を使用すると4～6万円程度ですから、これも約5万円と仮定します。ここまでの合計で約40万円ですから、葬儀社への支払額は約60万円となり、消費税を除いた売上高は約54.5万円ということになります。

▽賃金水準を満たす配置人員数及び年間施行件数

配置人員2人で年間約39件～4人で年間約77件程度が必要

1件あたり54.5万円に近い売上高を表中に探すと、平均配置人員が2人の場合に年間36件、3人の場合に年間60件、4人の場合に年間72件といった数字が目につきます。細かく逆算すると平均配置人員2人では約38.5件、3人では約57.8件、4人では約77件以上を施行すれば、目標の人件費を賄える総売上を得られるということになります。なおこの場合1件あたりに掛けられる待機時間を含めた平均労働時間は、平均配置人員が2人の場合に約50時間(約6日)、3人の場合に約33時間(約4日)、4人の場合に約25時間(約3日)ということですね。なおこれまでに述べたように、これは全ての従業者世帯が共働きであって、夫婦共に同額程度の賃金を得ているという前提に基づく試算ですから、片働きで家計を総て賄うのであれば件数は2倍程度が必要となります。しかし年間施行件数の上限が約72件とした以上、片働きで十分な賃金を得るためには1件の現場あたりに2人を超える人員は配置させられない、ということにもなってしまいますね。

▽葬祭扶助相当の葬儀

葬祭扶助相当の葬儀のみを行うなら、ワンオペレーションで年間約54件が必要

仮定した売上高54.5万円は平均値であり、上限は有るとも無いともいえませんが、下限については参考値として葬祭扶助の相当額としてもよいでしょう。兵庫県の保護の区分は1級地ですから、令和5年現在の葬祭扶助基準額は21万2,000円です。この内には火葬料金と見做すべき600円や死亡診断等にかかる費用5,350円等、立替金とすることが一般的な費用が含まれていますが、実際には基準額の他に遺体搬送にかかる超過加算や遺体保全等にかかる実費加算等が加味される場合があるため、単純に基準額から消費税相当額を除いた約19万3,000円を葬祭扶助等(葬祭扶助相当の葬儀を含む)の葬儀における標準的な売上高と見做します。すると仮に一年を通じて葬祭扶助等の葬儀ばかりを施行した場合、1人あたりが扱える論理的上限の72件を下回る人員配置はワンオペレーションで約54.4件を行うというケースしか有り得ないということになります。しかし葬祭扶助等による葬儀は墓埋法第9条における火葬等実務とは異なり、葬儀を行う者の希望によっては一般的な葬式の様態を取るのですから、これを全てワンオペレーションで行うということは、先に述べた

ように自社会館等で余程効率化された環境でなければ為し難い上、会館使用料等会館等を維持する費用を加算できないために、現実的には相当に困難であるということが予想されます。このように、葬祭扶助等の葬儀を支えるにはその他の葬儀の収益を転嫁する必要があるのですから、自社における葬祭扶助等の葬儀取り扱い割合が多ければ多いほど、その他の葬儀において想定される平均的な売上高は先の仮定より高くなければならない、ということも分かります。

近年、インターネット等を介した価格競争が過熱し、相当に安価な葬儀料金を宣伝する葬儀社も少なくありませんが、こうして見てきたようにそのような安価な施行ばかりを前面に押し出している企業は、“効率を最優した多量の施行を行っている”、“賃金を抑えて従業者に無理を強いている”、“釣り価格であって事実その金額では施行しない”等の事情に因らなければ成り立ち難いということも、こういった試算を行うことで併せて推認できるでしょう。安易な価格競争に乗らないことや、中間搾取を目的とした葬儀社紹介サービス等は無意味化する(消費者がそれらを利用しなくても十分な情報を得られるよう葬儀社が努力する)等ということも、自社の従業者の生活を守るとともに業界の健全性を保ち葬儀士の質を維持するために、本来は業界全体で共有していかなければならない重要な視点なのです。

▽試算の意義

さてこのように試算してきましたが、どのような感想を持ったでしょうか。仮定に次ぐ仮定、しかも現実味の無い乱暴な仮定が多くて、目の前にある会社の実体とまったく合わない、と思ったでしょうか。それは率直でありながら重要な気付きです。そこに気付いたならば、その次に考えなければならないことは、ではいったい仮定の何が違うのか、ということです。

ある仮定の値を変更すれば、計算結果は自ずと変わってくることは分かりました。すると、仮に会社が儲かっていないとか、自分が理想的な生活に足る賃金を得られていないとするならば、これらの仮定の内のひとつ、あるいはいくつかが实际的でない、ということになります。あるいは、値は实际的でありながら、理想的ではない、という場合もあるでしょう。ではそれらはどこでしょう。

“年間施行件数が足りない”のでしょうか？

“現場に人員を配置しすぎている”のでしょうか？

"売上に対する人件費率が低すぎる"のでしょうか？

"1件の葬儀に時間を掛けすぎている"のでしょうか？

"全ての従業者が質的に均一ではない"のでしょうか？

…問題は会社内だけにあるとは限りません。

"施主の支払える金額が少なすぎる"のでしょうか？

"御布施や火葬料金が高すぎる"のでしょうか？

"税や社会保障費が高すぎる"のでしょうか？

…それとも根本的に、生活の理想が先ず以て贅沢、つまりは

"自分たちの生活に金を掛けすぎている"のでしょうか？

ただし、こうして仮定の間違いを探求することの目的が、"試算を実体に近づける"ことであれば、それはただの数字パズル、計算ゲームにすぎません。そうではなく、"試算に実体を近づける"ことが目的とされ、「どう工夫すれば理想を実現できるのか」と考えることが必要なのです。そうすれば自ずと、労働者としての自らの働き方や労働価値、経営的価値観、消費者の期待、社会制度、家庭生活の充実と慎み、そういった様々な事柄に複合的に目を向けられるようになり、労働者としても、生活者としても、より向上していくことが期待できるでしょう。その土台となることが、この試算の意義です。

*1労働基準法 第32条第1項

*2労働基準法 第32条第2項

*3労働基準法 第39条

*4<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2022/>

*5https://www.smbc-card.com/like_u/money/education_funding.jsp