

# 人員計画・人件費について

2023年1月11日（水）

第31回 料金制度専門会合  
事務局提出資料



電力・ガス取引監視等委員会  
Electricity and Gas Market Surveillance Commission

# 本日御議論いただきたい点について

- 本日は、個別原価のうち、人員計画・人件費について御議論いただきたい。
- 本資料では、人員計画・人件費について、事務局が各事業者から聞き取った申請内容を「概要」としてまとめてお示した上で、今後検討を深めていくべき審査に係る論点の例を「主な論点」としてお示している。
- 具体的には、以下の点について「概要」をお示し、これに対する「主な論点」を記載している。
- ✓ **人員計画**：①人員数の推移、②1人当たりの生産性
- ✓ **人件費**：①役員数・役員給与、②給料手当（1人当たりの年間給与水準等）、③退職給与金、④法定厚生費、⑤一般厚生費、⑥委託検針費・委託集金費・雑給
- 本日は、本資料で例示している「主な論点」に加えて、本専門会合のみならず、専門委員による審査チームや事務局における審査も含めて、今後検討を深めていくべき論点としてどのようなものが考えられるか、幅広く御議論いただきたい。

# 料金算定規則及び料金審査要領における規定①

- 役員給与・給料手当等の人件費については、料金算定規則において、実績値等を基に算定することとなっている。また、料金審査要領において、人員計画・人件費の審査に係るメルクマール等の考え方が示されている。

## 【参考】みなし小売電気事業者特定小売供給約款料金算定規則（料金算定規則）（抜粋）

### （営業費の算定）

第三条 事業者は、営業費として、役員給与、給料手当、給料手当振替額（貸方）、退職給与金、厚生費、委託検針費、委託集金費、雑給（中略）の額の合計額を算定（中略）しなければならない。

2 次の各号に掲げる営業費項目の額は、（中略）それぞれ当該各号に掲げる方法により算定した額とする。

一 役員給与、給料手当、給料手当振替額（貸方）、退職給与金、厚生費、委託検針費、委託集金費及び雑給 実績値及び法第二十九条の規定による届出をした供給計画（以下単に「供給計画」という。）等を基に算定した額

二～十一 （略）

# 料金算定規則及び料金審査要領における規定②

## 【参考】みなし小売電気事業者特定小売供給約款料金審査要領（料金審査要領）（抜粋）

### 第2章 「原価等の算定」に関する審査

#### 第1節 基本的考え方

1. ～4. （略）

5. 従業員以外のものであってその業務内容が不明確なもの（相談役及び顧問等）に係る費用や宿泊施設、体育施設その他の厚生施設（社宅・寮等であって、電気事業を遂行するために必要と認められるものを除く。）に係る費用については、電気料金の値上げが必要な状況下における費用の優先度を考慮し、原価への算入を認めない。
6. 消費者物価及び雇用者所得等の変動見込み（エスカレーション）については、原則として原価への算入を認めない。

#### 第2節 営業費

##### 1. 人員計画・人件費

- (1) 人員計画については、経費人員数の妥当性を確認するとともに、他の事業者と比べて、1人当たりの生産性の水準が低い場合には、当該申請事業者の個別事情を勘案しつつ査定を行う。
- (2) 役員数については、最大限の効率化努力を前提に、業務執行上必要不可欠なものとなっているかを確認する。
- (3) 役員給与のうち、社内役員の給与については、国家公務員の指定職の給与水準の平均（事務次官、外局の長、内部部局の長等の平均）と比較しつつ査定を行う。
- (4) 給料手当のうち、従業員1人当たりの年間給与水準（基準賃金、諸給与金等）については、厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」における常用労働者1,000人以上の企業平均値を基本に、ガス事業、水道事業及び鉄道事業の平均値と比較しつつ査定を行う。その際、地域間の賃金水準の差については、地域の物価水準を踏まえ、消費者物価指数、人事院の「国家公務員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づく地域別の民間給与との較差」、厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」等を参考に判断する。
- (5) 申請事業者から関係会社又は団体等への出向者に係る給料手当については、電気事業の遂行に必要かつ有効であると認められるものに限り原価への算入を認める。
- (6) 退職給与金については、人事院の「民間の企業年金及び退職金等の調査結果」及び中央労働委員会の「賃金事情等総合調査」における労働者1,000人以上の企業平均値を基本とする。また、従業員の年金資産の期待運用収益率については、過去の申請事業者の期待運用収益率や他の事業者の期待運用収益率を踏まえ査定を行う。
- (7) 法定厚生費については、健康保険料の事業主負担割合の法定下限が50%であることを踏まえ、単一・連合やガス事業及び水道事業等における健康保険組合の事業主負担割合を勘案しつつ査定を行う。
- (8) 一般厚生費については、労働者1,000人以上の企業平均値を基本とする。ただし、持株奨励金及びイメージ広告に類似するものに係る費用については、電気料金の値上げが必要な状況下における費用の優先度を考慮すれば、原価への算入を認めない。
- (9) 委託検針費、委託集金費、雑給等については、業務内容を踏まえ、他の事業者に係るこれらの費用と比較しつつ査定を行う。
- (10) 地方議員兼務者の電気事業に従事していない時間に係る給与については、原価への算入を認めない。

## 【参考】人件費の各項目の意味合い

- 人件費は、電気事業を運営する従業員等の人員を雇用等するための費用であり、役員給与、給料手当、給料手当振替額（貸方）、退職給与金、厚生費、委託検針費・委託集金費及び雑給の各営業費項目で構成されている。

1. 役員給与：役員に対して支給される給与。ただし、従業員の職務を兼務する役員に対して当該職務に関して支給される給与を除く。
2. 給料手当：従業員に対する給与。
3. 給料手当（控除口（貸方））：組合活動、欠勤、懲戒休業等による給料の不払分。
4. 給料手当振替額（貸方）：「給料手当」に計上する金額のうち、建設工事等に従事した者の給料手当を各該当科目へ振り替えた金額。
5. 退職給与金：従業員に対する退職に係る支払額。
6. 厚生費（法定厚生費）：健康保険料、労災保険料、厚生年金保険料、雇用保険料、労災補償費、健康診断費等の額。
7. 厚生費（一般厚生費）：保険費、厚生施設費、文化体育費、慶弔費、団体生命保険料等の額。
8. 委託検針費・委託集金費：従業員以外の者に検針・集金を委託する場合の個人支給の手当及びこれに準ずるもの。
9. 雑給：従業員以外の者（役員を除く）に対する給与・厚生費及び退職金。

# 1. 人員計画

## 2. 人件費

# 過去の料金値上げで織り込んだ人員計画に係る効率化の達成状況

- 東北電力・四国電力によれば、過去（2013年）の料金値上げにおいて料金原価（原価算定期間：2013～15年度）に織り込んだ人員計画の効率化について、同期間における達成状況は、以下のとおり。

	効率化の織り込み	達成状況に関する事業者の説明
東北電力	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 182人の人員数の削減。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 達成           <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 業務削減と採用抑制（2010～12年度で平均350人程度であった採用数を、38%減の平均220人程度に抑制（3年間で合計▲390人））により達成。</li> </ul> </li> </ul>
四国電力	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 原価期間における採用数について、至近実績の年平均130名程度から年平均100名程度に抑制し、経費対象人員を6,184人で織り込み。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 達成           <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 原価期間における採用数を、原価に織り込んだとおり年平均100名程度に抑制したことに加え、前回原価改定後の2014年度に高年齢層社員を対象とした「進路選択制」および「希望転籍制度」を導入し、転籍の拡大を図ったことなどにより、経費対象人員をさらに削減（原価期間平均で原価比▲212人の深掘り）。</li> </ul> </li> </ul>

# 人員計画の概要（効率化の取組）①

- **人員計画は、事業に必要な人員の採用や配置、退職等に係る計画のことであり、人件費の算定の基礎となる計画である。**
- 今回値上げ申請を行った各事業者によれば、**直近の効率化の取組状況及び今回の値上げ申請（原価算定期間：2023～25年度）に織り込んだ効率化の取組**は、以下のとおり。

	人員計画に関する事業者の説明
東北電力	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ 近年は、外部委託の拡大による社内組織の見直し、火力発電所の業務運営体制見直し等により、<b><u>2020年度の分社化以降、2022年度までに68人の人員削減</u></b>を行う。</li><li>✓ 原価算定期間は、本店における間接業務のシェアードサービス化並びに外部委託拡大や関係会社への業務移管等更なる業務効率化や採用抑制等により2020年度末（5,247人）と比べて<b><u>2025年度末は5,026人（▲221人）まで削減することを織り込み</u></b>。</li></ul>
北陸電力	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ 2008年度以降の数年間、過去の退職者数増加や水力・LNG火力の開発等があり、安定供給の確保の観点から退職者数を上回る採用数があった。</li><li>✓ 近年は、本店組織の統廃合等による業務効率化や採用抑制等により、<b><u>2020年度の分社化以降、2022年度までに98人の人員削減</u></b>を行う。</li><li>✓ 原価算定期間は、採用抑制等により2020年度末（2,943人）と比べて<b><u>2025年度末は2,834人（▲109人）まで削減することを織り込み</u></b>。</li></ul>

※1：東北電力の人数は、総人員数（経費対象人員に再雇用者等を加えた人数）。

※2：北陸電力について、2022年度までの人数は経費対象人員数、2025年度末までの人数は総人員数（経費対象人員に再雇用者等を加えた人数）。



## 人員計画の概要（効率化の取組）②

	人員計画に関する事業者の説明
中国電力	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 2008年度以降、採用抑制や早期退職の実施等により、分社化するまでに989人を削減した。</li> <li>✓ 近年は、工事受付業務の集中処理化等による業務効率化や採用抑制等により、分社化以降、<b>2022年度末までに260人の人員削減</b>を行う（2020年4月1日人員比）。</li> <li>✓ 原価算定期間は、退職者数と採用数の差により毎年度100人程度削減し、2020年度末（3,639人）と比べて<b>2025年度末は3,489人（▲150人）まで削減することを織り込み</b>。</li> </ul>
四国電力	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 営業拠点の再構築やITツールの積極活用・働き方改革推進等により、組織業務運営体制のスリム化や徹底した効率化・生産性の向上を図るとともに、高年齢層を対象とした進路選択制の導入による新陳代謝の促進、定年退職者がピークを迎える中で採用人数を抑制するなどの取り組みを行ってきた。この結果、<b>2020年度以降、2022年度末までに▲123人（▲5%）の人員削減</b>を行う。</li> <li>✓ 原価算定期間は、更なる業務効率化・高度化により、2020年度末（2,483人）と比べて<b>2025年度末は▲316人（▲13%）の2,167人まで削減することを織り込み</b>。</li> </ul>
沖縄電力	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>2008年以降</b>、組織・事業所の再編及び業務の集中化・委託化等の業務効率化に取り組んだが、吉の浦火力発電所の運転開始等に伴い、<b>2021年度末までに63人増加</b>（送配電部門を含む全体の人員数）。</li> <li>✓ 原価算定期間は、業務の集中化・委託化等の効率化により、2020年度末（778人）と比べて<b>2025年度末は773人（▲5人）まで削減することを織り込み</b>。</li> </ul>

※ 1：中国電力について、2022年度末までの人数は在籍人員数、2025年度末の人数は総人員数（経費対象人員に再雇用者等を加えた人数）。

※ 2：四国電力の人数は、総人員数（経費対象人員に再雇用者等を加えた人数）。

※ 3：沖縄電力について、2021年度末の人数は送配電部門を含む全体の人員数、2025年度末の人数は総人員数（経費対象人員に再雇用者等を加えた人数）。

# 人員計画に係る主な論点

- 人員計画については、料金審査要領に基づき、原価算定期間（2023～25年度）における採用者数・退職者数などを含めた経費対象人員数の妥当性を確認するとともに、1人当たりの生産性の水準についても、他のみなし小売電気事業者（今回値上げ申請をしていない事業者を含む。）と比較することとなっている。
- 上記の事業者間比較を行うにあたり、一部の事業者では発電部門が分社化されているが、公平な比較を行う観点から、どのような手法を用いることが妥当か（例えば、当該事業者を除いた平均値と比較することや、販売部門などの部門ごとに比較することなどが考えられる。）。
- また、1人当たりの生産性を比較する指標として、販売電力量・売上高・契約口数などを用いることが考えられるが、各種指標をどのように用いることが適当か。
- 今回値上げ申請を行った事業者は、事業者間で事業規模が大きく異なるが、各社共通の基準で比較すべきか（例えば、一定の考え方に基づいてグルーピングし、当該グループ内で比較を行うといった手法も考えられる。）。
- なお、過去の料金値上げ（2012～15年）と比較し、高年齢者雇用安定法に基づく従業員の再雇用が増加している。これを踏まえ、事業者間比較を行う際には、正社員と同等の勤務形態にある人員も含め、人員数の妥当性を確認することとしてはどうか（また、労働契約法に基づく無期労働契約も増加しているため、今後、事務局で無期労働契約についても確認予定。）。

# 人員数の推移①

- 各事業者（※沖縄電力を除く。）で発送電分離が行われた**2020年度以降**と、**原価算定期間（2023～25年度末）における人員数の推移**は、以下のとおり。
- 各事業者とも、2020年度以降、総人員数は減少傾向であるが、再雇用者数等は増加傾向。

（1）総人員数（経費対象人員※1に再雇用者等を加えた人数）の推移【各年度末の実績値又は見込み値】

	【参考】 現行原価※2	2020※3	2021※3	2022※3	2023	2024	2025	2023-2025平均		
								2020比		
								人数	%	
東北	5,297	5,247	5,184	5,179	5,155	5,094	5,026	5,092	▲ 155	▲ 3%
北陸	2,239	2,943	2,911	2,888	2,855	2,789	2,834	2,826	▲ 117	▲ 4%
中国	4,352	3,639	3,698	3,684	3,619	3,570	3,489	3,559	▲ 80	▲ 2%
四国	2,937	2,483	2,431	2,360	2,311	2,237	2,167	2,238	▲ 245	▲ 10%
沖縄	764	778	743	760	757	776	773	769	▲ 9	▲ 1%

※ 1：経費対象人員は、料金原価の算定にあたり、給料手当・退職給与金・厚生費の対象人員としているもの。ただし、建設従事者、附帯事業従事者、休職者及び送配電会社への出向等を除く。なお、北陸・沖縄は、再雇用者等について、経費対象人員に含めていない。

※ 2：現行原価の人数について、東北・四国は2013年料金改定時、北陸・中国・沖縄は2008年料金改定時のもの（3ヶ年平均）であり、送配電人員数を除いた想定値。

※ 3：2020年度及び2021年度は各年度末実績。2022年度は実績見込み。

# 人員数の推移②

## (2) 経費対象人員（再雇用者等を除く。）の推移

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2023-2025平均	
							2020比	
東北	5,087	5,004	4,998	4,968	4,883	4,810	4,887	▲ 200
北陸	2610	2,563	2,512	2,417	2,325	2,350	2,364	▲ 246
中国	3,602	3,651	3,620	3,542	3,480	3,385	3,469	▲ 133
四国	2,422	2,356	2,261	2,196	2,110	2,041	2,116	▲ 306
沖縄	773	736	748	742	757	750	750	▲ 23

※北陸と沖縄は、再雇用者等の給与を「雑給」で整理。

## (3) 再雇用者等の人員数の推移

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2023-2025平均	
							2020比	
東北	160	180	181	187	211	216	205	+45
北陸	333	348	376	438	464	484	462	+129
中国	37	47	64	77	90	104	90	+53
四国	61	75	99	115	127	126	123	+62
沖縄	5	7	12	15	19	23	19	+14

※各年度末の在籍者数。

## (4) 退職者数の推移

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2023-2025平均	
							2020比	
東北	170	209	181	191	216	195	201	+31
北陸	109	105	117	133	115	106	118	+9
中国	219	246	228	226	214	225	222	+3
四国	146	151	169	166	152	137	152	+6
沖縄	12	12	16	15	14	22	17	+5

## (5) 採用者数の推移

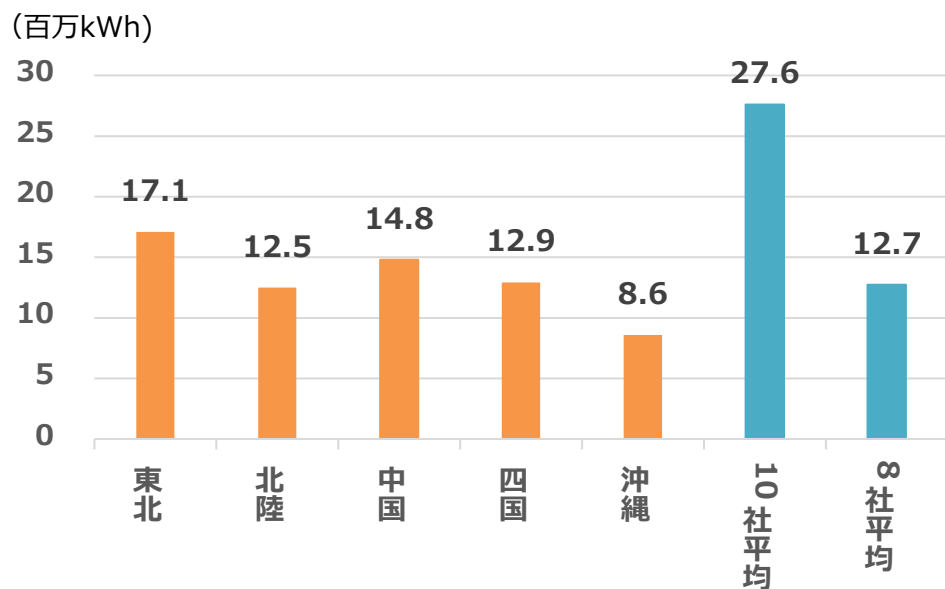
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2023-2025平均	
							2020比	
東北	159	139	112	124	113	111	116	▲ 43
北陸	91	81	72	77	87	87	84	▲ 7
中国	143	141	158	136	135	135	135	▲ 8
四国	66	68	76	75	65	65	68	+2
沖縄	12	8	12	12	12	16	13	+1

※2020年度及び2021年度は各年度末実績。2022年度は実績見込み。

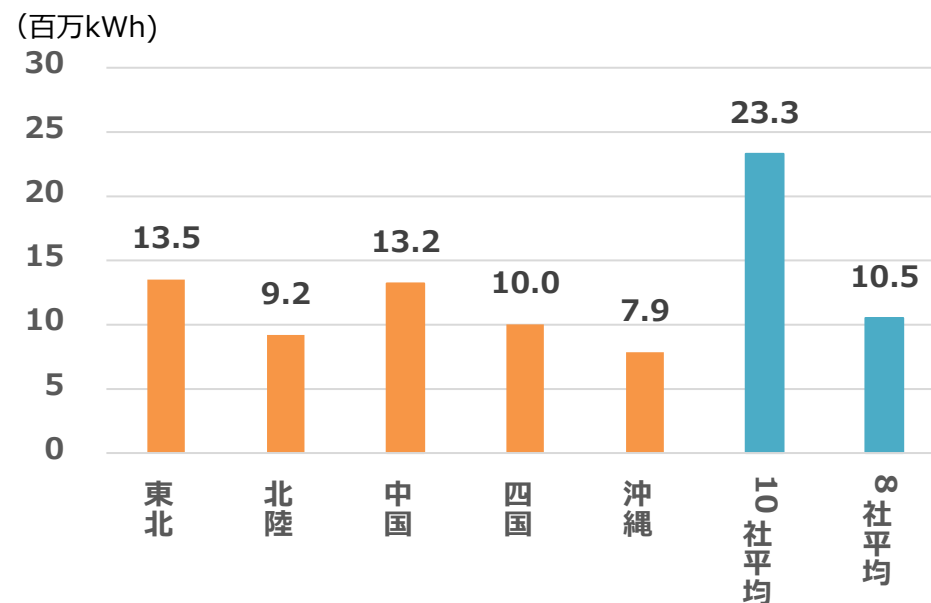
# 1人当たりの生産性の比較①（販売電力量／総人員数）

- 過去の料金値上げ申請に係る審査（2012～15年）では、販売電力量・売上高・契約口数を従業員数で割ることで、1人当たりの生産性を比較した。
- 今回も同様に、**総販売電力量（卸含む）**及び**小売販売電力量（規制・自由部門）**を、それぞれ**総人員数で割る**ことで、**1人当たりの生産性を算出した結果**は、以下のとおり。
- **今回値上げ申請を行った5事業者は、10社平均の水準を大きく下回ったが、これは、発電部門が分社化された東京・中部の影響が大きい**と考えられる。そのため、以下のとおり、東京・中部を除いた**8社平均の水準も併記**した。

（1）1人当たり総販売電力量（卸含む）



（2）1人当たり小売販売電力量（規制・自由部門）



※今回値上げ申請を行った5事業者の値は、原価算定期間（2023～25年度）の3ヶ年平均の見込み値。

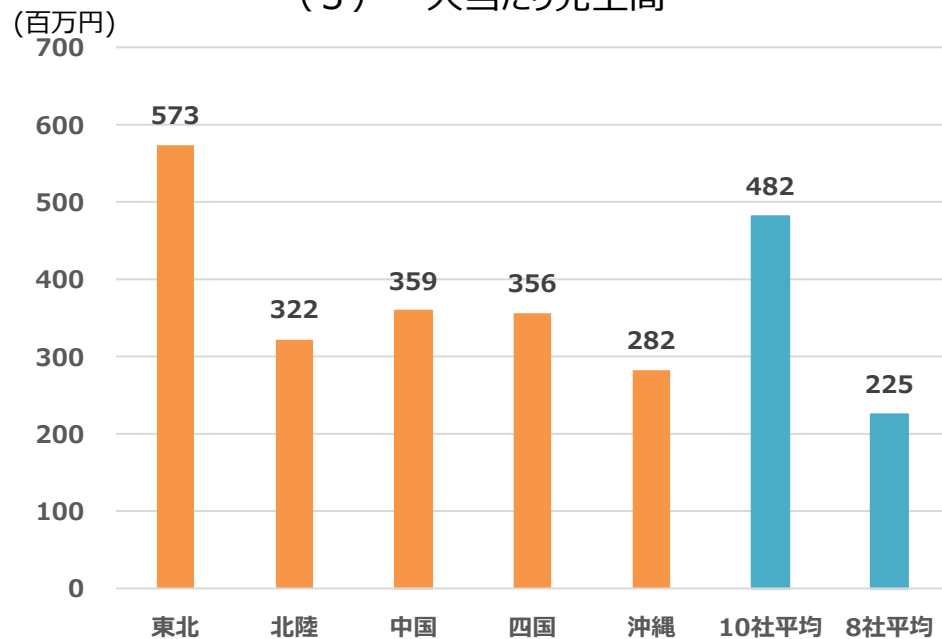
※10社平均及び8社平均の値は、申請事業者以外の5事業者から、2021年度の実績値を事務局で聴取し、それを踏まえて事務局で試算したもの。

※総人員数は、経費対象人員数に再雇用者等の人員数を加えたもの（「人員数の推移①」に掲げる総人員数と同じ）。

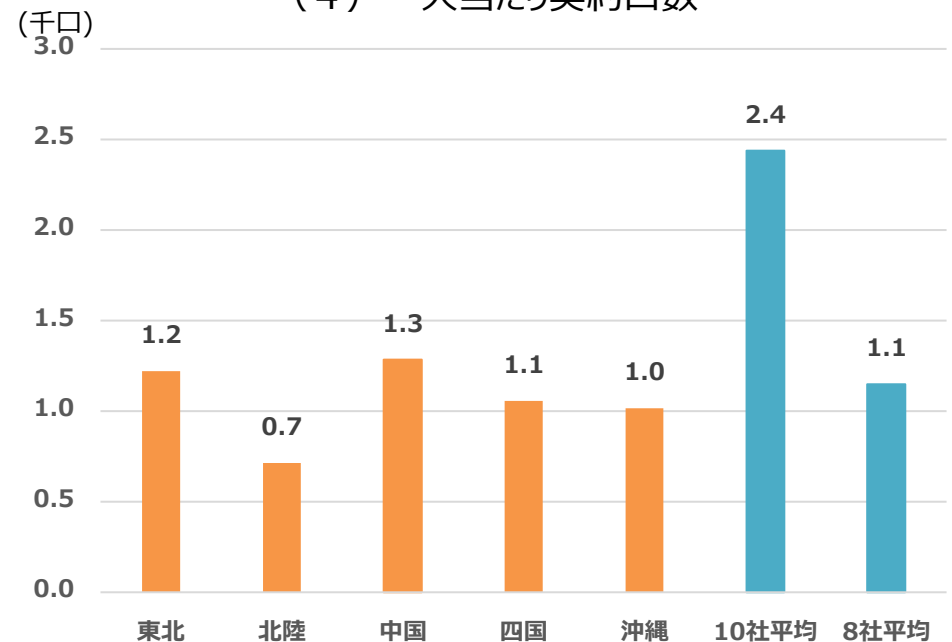
# 1人当たりの生産性の比較②（売上高・契約口数／総人員数）

- 前ページと同様、売上高及び契約口数を、それぞれ総人員数で割ることで、1人当たりの生産性を算出した結果は、以下のとおり。
- 売上高について、10社平均の水準と比べた場合、今回申請を行った5事業者のうち、東北のみ平均値を上回り、他の4事業者は下回った。一方、発電部門が分社化された東京・中部を除いた8社平均の水準と比べた場合、5事業者とも平均値を上回った。
- また、契約口数について、10社平均の水準と比べた場合、今回申請を行った5事業者とも、平均値を下回った。一方、東京・中部を除いた8社平均の水準と比べた場合、北陸、四国、沖縄が平均値を下回り、東北、中国は平均値を上回った。

(3) 一人当たり売上高



(4) 一人当たり契約口数



※今回値上げ申請を行った5事業者の値は、原価算定期間（2023～25年度）の3ヶ年平均の見込み値。

※10社平均及び8社平均の値は、申請事業者以外の5事業者から、2021年度の実績値を事務局で聴取し、それを踏まえて事務局で試算したもの。

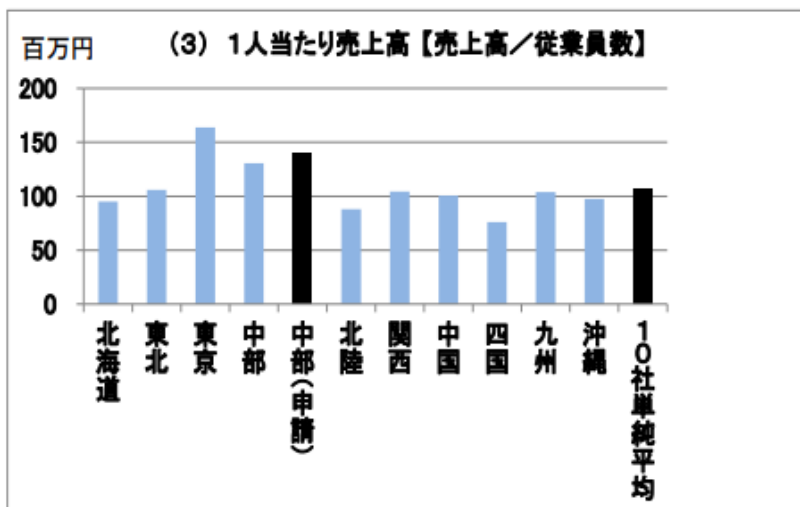
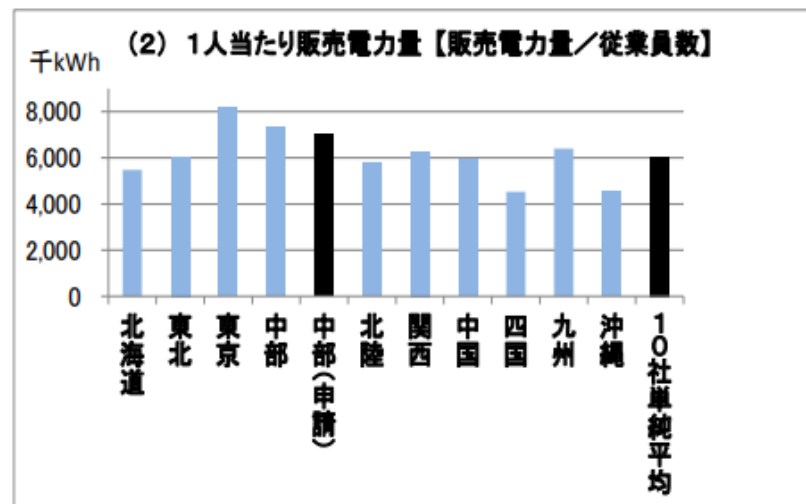
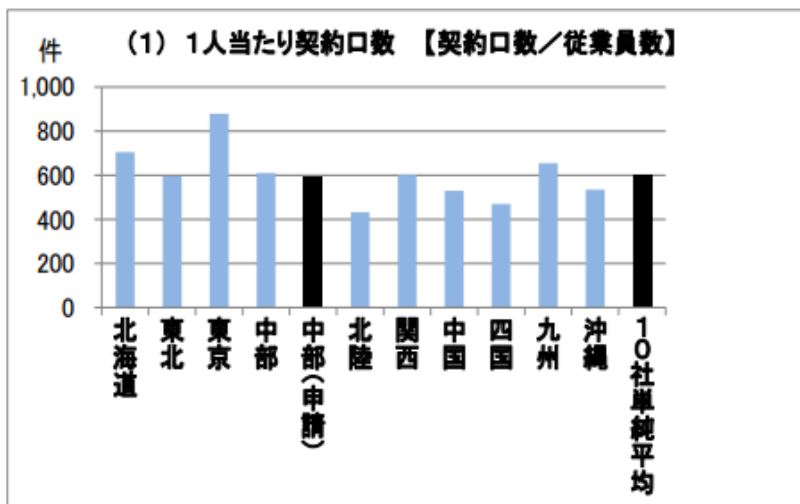
※総人員数は、経費対象人員数に再雇用者等の人員数を加えたもの（「人員数の推移①」に掲げる総人員数と同じ）。

# 【参考】過去の規制料金の値上げ申請における1人当たりの生産性の比較

2014年3月14日  
 中部電力株式会社の供給約款変更認可申請  
 に係る査定方針案より抜粋

## 検討の結果(人員計画②)

### ◆他の一般電気事業者との生産性の比較(平成24年度)



※東京電力、四国電力及び電力10社平均値は、東京電力の損害賠償及び福島原発事故対応要員と、四国電力の火力・原子力関連企業への出向者を除いて算定。

1. 人員計画

2. 人件費



# 過去の料金値上げで織り込んだ人件費に係る効率化の達成状況

- 東北電力・四国電力によれば、過去（2013年）の料金値上げにおいて料金原価（原価算定期間：2013～15年度）に織り込んだ人件費の効率化について、同期間における達成状況は、以下のとおり。

	効率化の織り込み	達成状況に関する事業者の説明
東北電力	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 人員数の削減分（9億円）を含め、321億円を削減。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 未達           <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 「給料手当等の削減」、「福利厚生制度の見直し」は、「賞与の引き下げ」、「健康保険料の事業主負担割合」に関する部分で未達。従業者のモチベーション、採用への影響等様々な要素を勘案した労使交渉の結果として、一部未達。</li> <li>➢ なお、「役員給与の削減」、「退職金制度の見直し」、「委託検針・集金単価等の削減」等は達成。（人員数の削減含め効率化実績▲263億円）</li> </ul> </li> </ul>
四国電力	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 採用抑制や年収水準の大幅引き下げ等による効率化目標（▲97億円）に、出向者人件費の大幅査定等（▲39億円）を上乗せした合計（▲136億円）を織り込み。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 未達           <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 採用抑制、転籍の拡大等により人件費の削減（原価比▲212人）等に取り組んだが、効率化額は▲97億円となり、39億円の未達。主な要因は以下2つ。               <ol style="list-style-type: none"> <li>① 年収水準を2013年度から大幅に引き下げたものの、若手離職者増加・採用応募者数の減少が顕著となったため、前回原価中に水準を一部復元。</li> <li>② 出向先人件費は、出向会社の業務運営に支障をきたさない範囲で段階的に出向者数を削減。</li> </ol> </li> <li>➢ なお、足下の2021年度では、前回原価比▲162億円の効率化（▲136億円に対し、▲26億円深掘り）。</li> </ul> </li> </ul>

# 人件費の全体概要

- 申請原価における人件費（合計）は、北陸を除く4事業者が現行原価と比べて減少している。
- なお、北陸電力によれば、人件費（合計）の増加理由として、現行原価（2008年）の改定時は、採用抑制や退職者増加により2000年以降で最も従業員数が少なく、人件費が低減したタイミングだったことや、高年齢者雇用安定法に基づく再雇用者の人件費（雑給）が大幅に増加したことが挙げられる、との説明があった（※詳細については、資料5-2を参照。）。

（単位：百万円（※単位未満は四捨五入））

	東北			北陸			中国			四国			沖縄		
	申請	現行原価 (2013)	原価比	申請	現行原価 (2008)	原価比	申請	現行原価 (2008)	原価比	申請	現行原価 (2013)	原価比	申請	現行原価 (2008)	原価比
役員給与	265	135	130	174	201	▲ 27	175	312	▲ 137	228	133	96	105	216	▲ 111
給料手当	32,876	33,120	▲ 244	16,629	17,154	▲ 525	23,621	35,025	▲ 11,404	15,016	16,247	▲ 1,231	4,782	5,960	▲ 1,178
給料手当振替額	▲ 157	▲ 212	55	▲ 170	▲ 96	▲ 74	▲ 228	▲ 538	310	▲ 168	▲ 44	▲ 124	▲ 46	▲ 65	19
退職給与金	5,057	6,459	▲ 1,402	1,336	2,072	▲ 736	▲ 37	4,347	▲ 4,384	983	1,974	▲ 991	532	1,100	▲ 568
厚生費	6,519	6,710	▲ 191	3,330	2,665	665	4,792	6,234	▲ 1,442	3,020	3,394	▲ 374	831	810	21
法定厚生費	5,023	5,167	▲ 144	2,685	2,338	347	3,876	4,828	▲ 952	2,362	2,534	▲ 172	754	687	67
一般厚生費	1,496	1,543	▲ 47	646	327	319	916	1,406	▲ 490	658	861	▲ 202	77	123	▲ 46
委託集金費	0	1,382	▲ 1,382	0	0	0	0	0	0	10	283	▲ 273	205	104	101
雑給	1,323	961	362	2,833	691	2,142	800	308	492	461	489	▲ 28	205	555	▲ 350
人件費（合計）	45,882	48,554	▲ 2,672 (▲6%)	24,134	22,687	1,447 (+6%)	29,124	45,689	▲ 16,565 (▲36%)	19,551	22,477	▲ 2,926 (▲13%)	6,613	8,680	▲ 2,067 (▲24%)

※「申請」は、原価算定期間（2023～25年度）の3ヶ年平均値。

※「現行原価」には、分社化前の送配電部門の原価は含まない（一定の配分率によって算定したもの）。

※中国の「申請」における退職給与金のマイナスは、株式市場好転による年金資産運用収益を各年度で償却することによるもの。

# 人件費に係る主な論点

- 原価算定期間（2023～25年度）における人件費の算定が、料金審査要領等に則っているか。
- 人員計画と同様、人件費についても、正社員と同等の勤務形態にある人員を含めて検討することが必要と考えられる。一方、事業者によって、再雇用者等の給与を「給料手当」と「雑給」のいずれに含めるか、会計整理が異なっている。そのため、「給料手当」と「雑給」の両方を勘案して、給与水準等を確認することとしてはどうか。
- また、料金審査要領では、「消費者物価及び雇用者所得等の変動見込み（エスカレーション）については、原則として原価への算入を認めない」こととしている。一方で、消費者庁における主なチェックポイント（2022年8月）（※次ページを参照）では、「料金の算定に賃上げが適正に見込まれているか」が含まれているところ、これを踏まえてどのように審査すべきか。

# 【参考】消費者庁における主なチェックポイント

消費者庁資料を  
事務局にて一部加工

## 公共料金等の新規設定や変更の協議に当たっての 消費者庁における主なチェックポイント

令和4年8月19日  
消費者庁

### ①決定過程の透明性の確保

- 所管省庁の審議会等における審議過程が公表されているか

### ②消費者参画の機会の確保

- パブリック・コメント等の実施により、利用者等の意見を聴取しているか
- 所管省庁の審議会等において、消費者団体等を参画させているか
- 認可等の後、改定内容に関して消費者に分かりやすく丁寧な説明に努めることとしているか

### ③料金の適正性の確保

- 法令等に基づいた適切な料金が算出されているか
  - ・能率的な経営の下における適正な原価に適正な利潤を加えたものを超えていないか
  - ・不当な便乗値上げとなっていないか
  - ・料金の算定に賃上げが適正に見込まれているか
- 料金の算定基準等が公表されているか

# 役員数・役員給与

- 料金審査要領に基づき、各事業者とも、**社内役員**（取締役・監査役）については、**国家公務員指定職（平均）の給与水準**となっている。
- 一方、**社外役員**について、**東北・四国の1人当たり給与水準が、過去の託送料金や規制料金の査定水準**（※1人当たり800万円。詳細は次ページ参照。）**よりも高い水準**にあるが、これをどのように考えるか。また、発送電分離前の現行原価と比較し、**東北・北陸・四国・沖縄で社外役員数が増加**しているところ、**コーポレートガバナンスの強化との関係**も踏まえ、今後、**役員の担務を個別に確認**することとしてはどうか。

	東北					北陸					中国					四国					沖縄					
	申請原価		現行原価			申請原価		現行原価			申請原価		現行原価			申請原価		現行原価			申請原価		現行原価			
	社内	社外	社内	社外	差	社内	社外	社内	社外	差	社内	社外	社内	社外	差	社内	社外	社内	社外	差	社内	社外	社内	社外	差	
人数	社内取締役（常勤）	8	0	15	0	▲7	5	0	11	0	▲6	6	0	12	0	▲6	8	0	12	0	▲4	4	0	13	0	▲9
	社外取締役（非常勤）	0	4	0	0	+4	0	4	0	0	+4	0	1	0	1	0	0	0	0	1	▲1	0	2	0	1	+1
	社内監査役（常勤）	1	0	2	0	▲1	2	0	2	0	0	1	0	3	0	▲2	1	0	2	0	▲1	1	0	2	0	▲1
	社外監査役（非常勤）	0	3	0	3	0	0	3	0	3	0	0	3	0	4	▲1	0	5	0	3	+2	0	1	0	3	▲2
	合計	9	7	17	3	▲4	7	7	13	3	▲2	7	4	15	5	▲9	9	5	14	4	▲4	5	3	15	4	▲11
一人当たり平均（百万円）	20	12	18	8	-	18	7	32	5	-	20	8	43	14	-	20	9	18	8	-	20	5	19	5	-	

※監査等委員会設置会社である東北・中国・四国では、現在、監査等委員である取締役が監査役と同様の職務を担っているため、各社の監査等委員については、社内・社外・常勤・非常勤の区分に基づき、監査役の欄に整理。  
 ※各社の「現行原価」の役員数はNW分も含む値。沖縄は、現在も一体会社であるものの、申請値はNW分を除いた値。

## 【参考】国家公務員指定職の年収概算（経済産業省試算）

	年収概算
指定職俸給表8号俸（事務次官等）	2,317万円
指定職俸給表6号俸（外局の長官等）	2,041万円
指定職俸給表4号俸（内部部局の長等）	1,765万円
単純平均	2,041万円

※内閣総理大臣決定による。

※概算は経済産業省によるものであり、調整額（令和3年12月のボーナス引き下げ額）及び令和4年人事院勧告は考慮していない。

# 【参考】過去の託送供給等約款認可申請に係る査定方針案（抜粋）

2015年12月2日  
託送供給等約款認可申請に係る  
査定方針案より抜粋・一部加工

## 検討の結果（役員報酬）

### (1) 役員数

- 北陸電力は、平成20年の電気料金改定より社内取締役を1名減員、社外取締役を3名増員しているが、その理由は経営に対する監督機能強化としている。また、それ以前の平成17年に執行役員制導入により取締役数を6名減員している。
- 中国電力は、平成20年の電気料金改定より社内取締役を2名増員し、社内監査役及び社外監査役を1名ずつ減員しているが、それ以前の平成19年に経営機構改革を行い、社内役員を6名減員している。
- 沖縄電力は、平成20年の電気料金改定より社内役員を5名減員し、社外役員を2名増員している。
- 役員の担務も含め、各社共に役員数は妥当である。

### (2) 社内役員報酬の水準

- 現在の給与制度に沿って、国家公務員指定職（事務次官、外局長官、内部部局長等）の平均給与水準を算定すると1,980万円になることから、この水準を上回る部分は託送料金原価から減額すべきである。

### (3) 社外役員報酬の水準

- 中国電力の社外役員報酬の水準は、これまでの電気料金の値上げ審査における査定額（1人当たり800万円）を上回っており、この部分は託送料金原価から減額すべきである。

# 【参考】過去の規制料金の値上げ申請に係る査定方針案（抜粋）

2013年7月24日  
東北電力株式会社及び四国電力株式会社の  
供給約款変更認可申請に係る査定方針案  
より抜粋・一部加工

## 検討の結果（役員報酬①）

### （1）役員数

- 東北電力は平成20年改定と同数の21名の役員数である。東北電力は、東日本大震災以降に発生した特命事項を担当する役員を置くなど、火力・原子力の分野に比較的多くの役員を配置しているが、緊急設置電源が除却される27年度以降にはこれら役員の業務も減少すると考えられることから、27年度について2名分の役員報酬を料金原価上認めることは適当ではない。
- 四国電力は平成20年改定より2名の役員を減員している。

### （2）役員報酬の水準

- 審査要領において、基準賃金及び賞与等と同様の考え方を適用することが定められているが、賃金構造基本統計調査のような基本となる統計が必ずしも存在しない。
- 人事院による「民間企業における役員報酬（給与）調査」における調査結果を勘案して、国家公務員のトップである事務次官の給与水準が設定されていることを踏まえると、電力会社の社内役員の報酬についても国家公務員の指定職の給与水準と同レベルとすることが適当である。
- 東北電力の社外役員の報酬は、平成23年度の10社平均や関西電力及び九州電力の査定額を上回っており、これらの水準と同レベルとすることが適当である。

※平成23年度の関西電力・九州電力の査定額は800万円。

# 給料手当：従業員1人当たりの年間給与水準①（申請値の算定方法）

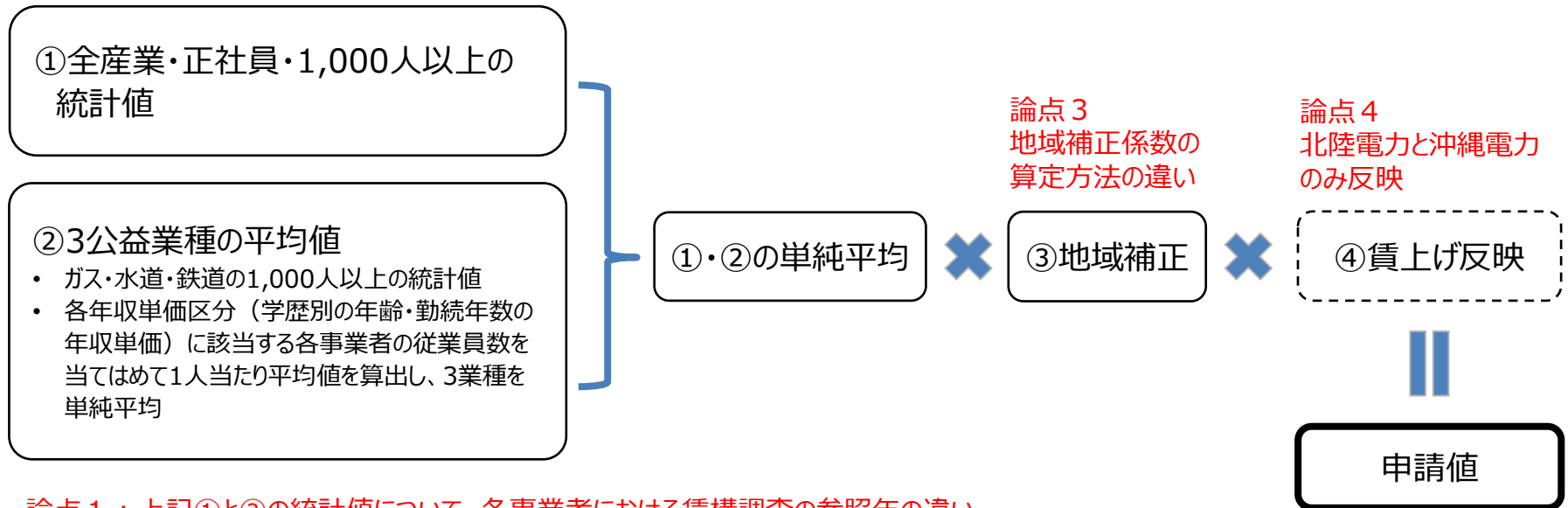
- 料金審査要領（※）において、従業員1人当たりの年間給与水準は、賃金構造基本統計調査（以下「賃構調査」という。）等を基に算定することとなっているところ、**賃構調査の参照年、地域補正係数の算定方法、賃上げ反映の有無など、各事業者で算定方法には差異**がある。

※料金審査要領（抜粋）：「給料手当のうち、従業員1人当たりの年間給与水準（基準賃金、諸給与金等）については、厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」における常用労働者1,000人以上の企業平均値を基本に、ガス事業、水道事業及び鉄道事業の平均値と比較しつつ査定を行う。その際、**地域間の賃金水準の差**については、地域の物価水準を踏まえ、消費者物価指数、人事院の「国家公務員給与等実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づく地域別の民間給与との較差」、厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」等を参考に判断する。」

- 各事業者の算定方法の違いを踏まえ、どのように審査すべきか（各論点の詳細は後掲）。

## 【申請値の算定方法】

賃金構造基本統計調査



論点1：上記①と②の統計値について、各事業者における賃構調査の参照年の違い  
論点2：3公益業種の平均値の算定に用いる従業員数の集計時点の違い



# 給料手当：従業員1人当たりの年間給与水準②（申請値の比較）

- 各事業者における従業員1人当たりの年間給与水準は、以下のとおり。

（単位：万円）

	現行原価※	申請原価	賃金構造 基本統計調査	3公益業種平均				地域補正 係数	賃上げ反映
				ガス	水道	鉄道	平均		
東北	596	626	578.5	756	623	678	686	0.992	-
北陸	750	641	598.5	745	575	671	664	0.974	1.5%/年
中国	829	612	578.5	772	625	686	694	0.962	-
四国	615	640	598.5	782	607	699	696	0.989	-
沖縄	704	672	578.5	809	630	720	720	0.985	3%/年

※現行原価について、東北・四国は2013年の料金改定時の査定値、北陸・中国・沖縄は2008年料金改定時の申請値。

# 給料手当：従業員1人当たりの年間給与水準③（論点1・2）

- 事業者によって、賃構調査の参照年や、3公益業種平均（ガス・水道・鉄道）の算定に用いる従業員数の採取時点が異なるが、これらについて、どのように考えるか。

## <論点1：各事業者における賃構調査の参照年の違い>

- 東北・中国・沖縄は令和3年調査、北陸・四国は令和元年調査を参照。北陸・四国によれば、賃構調査を行った厚生労働省の指摘（※）を踏まえ、新型コロナ禍の影響を受けていない令和元年調査を参照。（※令和2年及び令和3年調査の公表時に、新型コロナ禍の影響で令和元年以前と比べて要件を満たす労働者の割合が減少し、公表値もその影響を受けている可能性があるため、結果の活用にあたり留意が必要である旨を指摘。）
- 最新の調査（令和3年）以外の調査を参照することは、料金審査要領を逸脱するとは言いがたいものの、参照年を恣意的に選択することも可能と考えられる。そのため、恣意性を排除する観点から、最新の令和3年調査を参照することとしてはどうか。

	ガス	水道	鉄道	平均	年度	
賃構調査 (全産業・正社員)				579	令和3年	東北・中国・沖縄の 参照値
				581	令和2年	
				599	令和元年	
3公益 業種平均	674	581	576	610	令和3年	北陸・四国の参照値
	651	578	589	606	令和2年	
	631	553	594	593	令和元年	

## <論点2：3公益業種の平均値の算定に用いる従業員数の集計時点の違い>

- 各事業者における集計時点は、以下のとおり。
  - ✓ 東北：2021年度末の実績値、北陸：2020年6月の実績値、中国・四国：2022年4月1日時点の実績値
  - ✓ 沖縄：2023～25年の労務構成（想定値）を基に算定
- 論点1と同様、恣意性を排除する観点から、集計時点を2021年度末の実績値に統一してはどうか。

# 給料手当：従業員1人当たりの年間給与水準④（論点3・4）

- 事業者によって、地域補正係数の算定方法や賃上げの反映の有無が異なるが、これらについて、どのように考えるか。

## <論点3：地域補正係数の算定方法の違い>

- 料金審査要領に記載されている人事院の「地域別の民間給与との較差」調査は、2012年以降、調査が行われていない。
- こうした事情を踏まえ、下表のとおり、事業者によって、地域補正係数の算定方法が異なっている。
- 北陸・中国は、2012年の人事院調査を用いて補正しているが、当該調査は10年前のものであるため、これを参照すると、足下の状況と乖離する可能性があるのではないかと。また、補正方法についても、恣意性が入る可能性があるのではないかと。
- 恣意性排除の観点から、各社共通の手法として、最新（令和3年）の「消費者物価地域差指数」を用いることとしてはどうか。

	地域補正係数	地域補正係数の算定方法
東北	0.992	令和3年消費者物価地域差指数から各拠点（東北地域及び東京）の同指数を従業員数で加重平均
北陸	0.974	人事院「地域別の民間給与との較差（2012年）」を採用し、「中部地域÷全国」にて算定
中国	0.962	人事院「地域別の民間給与との較差（2012年）」に「令和3年消費者物価地域差指数」の伸び率を反映し算定
四国	0.989	令和3年消費者物価地域差指数の四国地方値
沖縄	0.985	令和3年消費者物価地域差指数の沖縄地方値

## <論点4：賃上げの反映の有無>

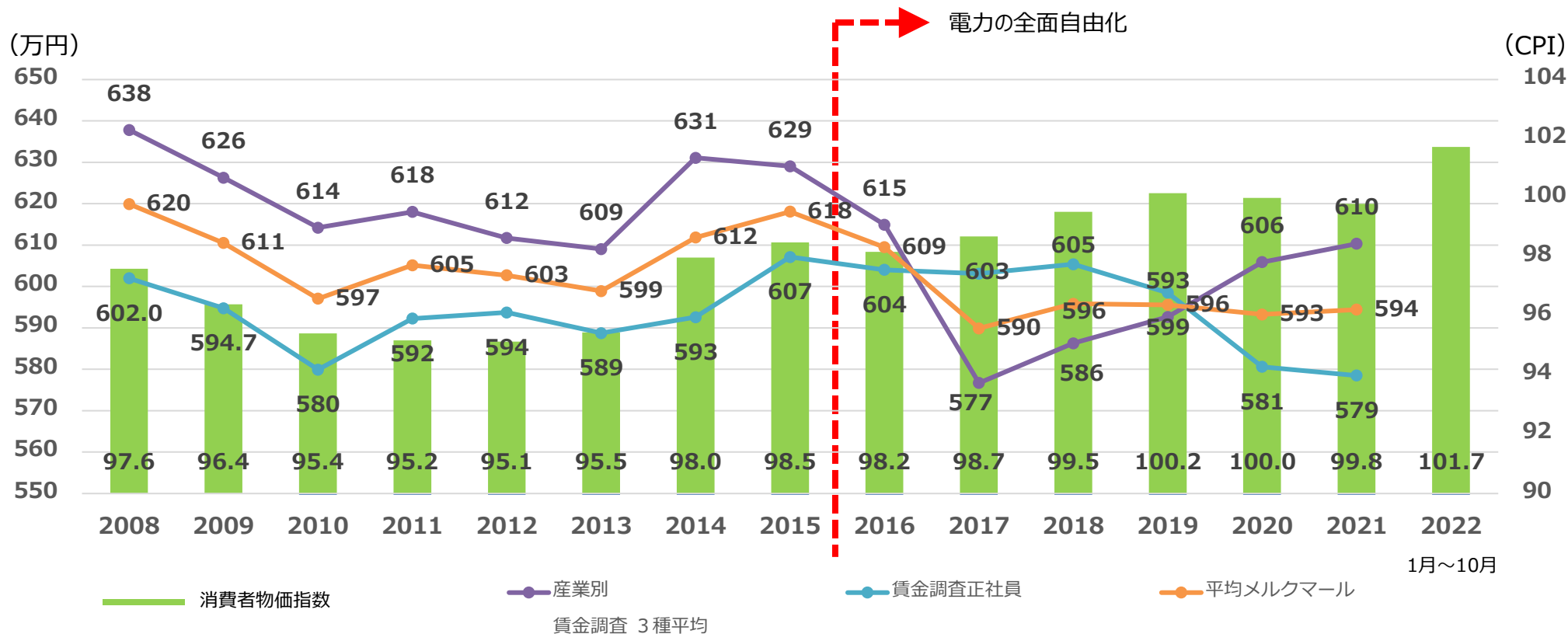
- 全産業向けの政府の賃上げ要請（※）を踏まえ、北陸は1.5%/年、沖縄は3%/年の賃上げを料金原価に織り込んでいる。
- 「消費者庁における主なチェックポイント」も踏まえ、賃上げの反映について、どのように考えるべきか。仮に、賃上げを反映する場合は、どのような考え方に基づいて審査すべきか。

※岸田内閣総理大臣のコメント概要（2022.7.22 経団連 夏季フォーラム講演）

- ✓ 成長と分配の好循環を実現するための鍵は、持続的な賃上げである。
- ✓ 3%以上の賃上げを実現してもらいたい。
- ✓ 経済界の皆様方には、賃上げは次の成長への投資である、あるいは企業の社会的責任である。こうしたことを改めて御認識いただければと思う。
- ✓ 賃上げ税制、開示ルールの整備など、賃上げしやすい雰囲気醸成するため、政府としても総合的な取組を進める。
- ✓ 今後も今年以上の持続的な賃上げが求められる。

# 【参考】消費者物価指数の推移

- **消費者物価指数（CPI、生鮮食品を除く総合）は近年上昇傾向であり、電力の全面自由化が開始された2016年と比較して、2021年は1.6%上昇している。**



※消費者物価指数（生鮮食品を除く総合）の2022年値は、1～10月の平均値。

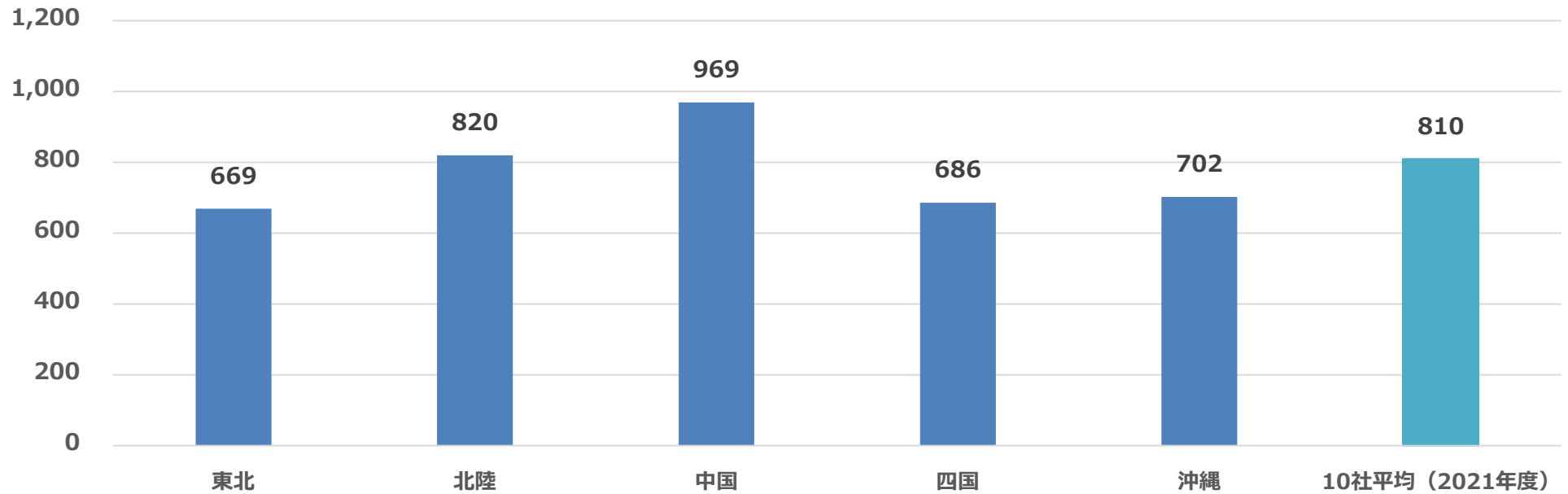
※産業別賃金調査（公益3業種平均）の2008年値は、ガスの値が非公表のため、鉄道と水道の平均値。

# 給料手当：従業員1人当たりの超過労働給与（時間外手当）

- 過去の料金審査では、超過労働給与について、事業の性質や景気によって左右され、全産業との比較は適当ではないため、一般電気事業者（当時）の平均値と比べ、それを上回った場合には当該差分について査定した。
- 今回も同様に、**みなし小売電気事業者10社平均の水準**と各事業者の申請額を比べた結果、**北陸及び中国がこの水準を上回っている**が、これをどのように考えるか。

(千円/年)

1人当たり超過労働給与（原価算定期間3カ年平均）

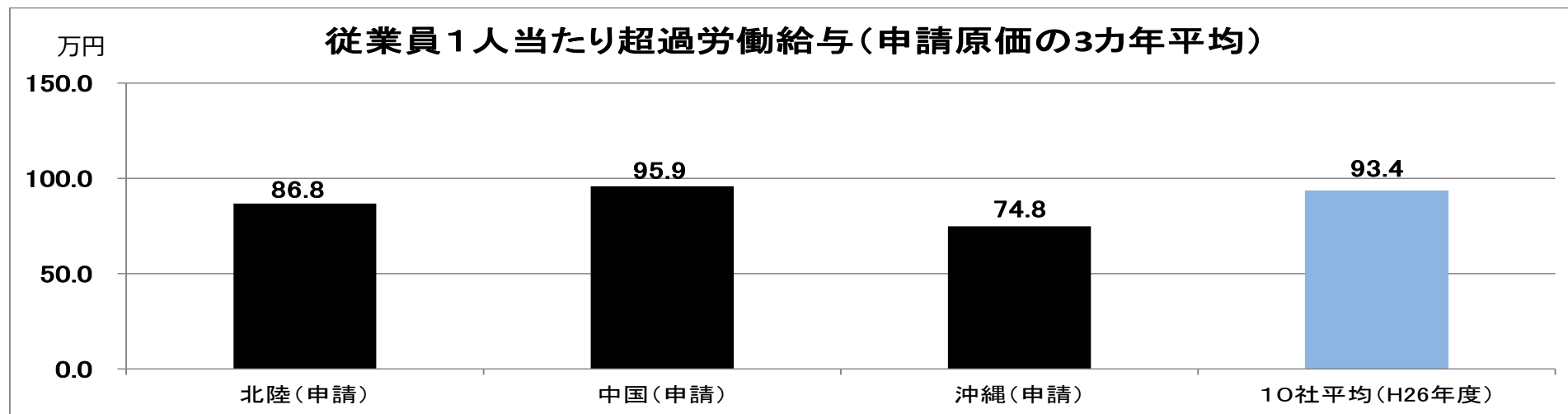


# 【参考】過去の託送供給等約款認可申請に係る査定方針案（抜粋）

2015年12月2日  
託送供給等約款認可申請に係る  
査定方針案より抜粋・一部加工

## 検討の結果（従業員1人当たりの基準外賃金（超過労働給与））

- 超過労働給与は、事業の性質や景気によって左右され、全産業との比較は妥当ではないため、一般電気事業者の10社平均と比較した。この結果、中国電力の従業員1人当たりの水準は95.9万円であり、同10社平均の93.4万円を上回っていることから、この部分を託送料金原価から減額すべきである。



出典：託送供給等約款認可申請書（北陸電力、中国電力及び沖縄電力）等を基に事務局で作成

# 給料手当：相談役・顧問の秘書の給与

- 料金審査要領において、相談役・顧問に係る費用は原価への算入を認めないこととなっている。
- **東北・四国・沖縄**では、**相談役・顧問の秘書と役員の秘書を兼任している秘書**（給料手当で計上）がいるところ、このような場合には、それぞれの秘書の**勤務状況を精査し、相談役・顧問に係る分と、役員に係る分を分けた上で**、査定することとしてはどうか。

## 【参考】みなし小売電気事業者特定小売供給約款料金審査要領（料金審査要領）（抜粋）

### 第2章 「原価等の算定」に関する審査

#### 第1節 基本的考え方

1. ～ 4. （略）
5. 従業員以外の者であってその業務内容が不明確なもの（相談役及び顧問等）に係る費用や宿泊施設、体育施設その他の厚生施設（社宅・寮等であって、電気事業を遂行するために必要と認められるものを除く。）に係る費用については、電気料金の値上げが必要な状況下における費用の優先度を考慮し、原価への算入を認めない。
6. （略）

# 給料手当：出向者の給料手当①

- 各事業者が、申請原価に算入した「関係会社又は団体等への出向者」の概況は、下記及び次ページのとおり。
- 今後、事務局において、各出向者の業務が電気事業の遂行に必要かつ有効であると認められるものであるかどうか、確認を行っていく。
- なお、下記の団体等について、事業者間で料金原価への算入・不算入の判断が分かれているが、日本エネルギー法研究所・日本エネルギー経済研究所への出向については、特に確認を要するのではないかと。また、原子力安全推進協会について、中国は同協会への団体費を原価算入しているところ、出向者の給料手当も計上しているため、二重計上となっている可能性がある。

【事業者間で原価への算入・不算入の判断が分かれている団体等】

	東北	北陸	中国	四国	沖縄	過去の料金審査 における算入の有無
日本原燃株式会社	15	× (2)	10	8	-	○
一般財団法人省エネルギーセンター	2	1	-	× (1)	-	○
原子力発電環境整備機構	7	× (3)	4	3	-	○
国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構	2	-	1	× (1)	1	○
日本エネルギー法研究所	× (1)	-	1	× (1)	-	
一般財団法人日本エネルギー経済研究所	× (1)	-	1	-	-	
一般社団法人原子力安全推進協会	× (6) 団体費計上	× (1) 団体費計上	4 団体費計上	× (1) 団体費計上	-	× (団体費と二重計上)
一般社団法人世界原子力発電事業者協会東京センター	× (2)	× (3)	3	× (1)	-	○
一般社団法人日本電気協会	× (2)	-	2	× (4)	1	○
一般財団法人電力中央研究所	× (3)	-	-	-	1	○

※上表に記載した人数は、原価算入している出向者数。「×」は原価不算入の人数。「-」は出向者なし。



# 給料手当：出向者の給料手当②

【東北】（26団体174人（うちグループ会社16団体136人））

出向先	人数	グループ会社
株式会社BWR運転訓練センター	1	
株式会社ユアテック	6	○
株式会社東日本テクノサーベイ	2	○
株式会社東北開発コンサルタント	4	○
荒川水力電気株式会社	2	○
石炭資源開発株式会社	2	
通研電気工業株式会社	3	○
株式会社トインクス	15	○
東北ポートサービス株式会社	1	○
東北ポール株式会社	2	
東北計器工業株式会社	3	○
東北自然エネルギー株式会社	26	○
東北電機製造株式会社	2	○
東北電力エナジートレーディング株式会社	20	○
東北発電工業株式会社	22	○
東北緑化環境保全株式会社	1	○
日本原燃株式会社	15	
東北電力ソーラーeチャージ株式会社	11	○
東北電力リニューアブルエナジー・サービス株式会社	13	○
鳥海南バイオマスパワー株式会社	5	○
一般財団法人省エネルギーセンター	2	
一般社団法人海外電力調査会	3	
原子力エネルギー協議会	1	
原子力発電環境整備機構	7	
使用済燃料再処理機構	3	
国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構	2	

【北陸】（7団体15人（うちグループ会社4団体11人））

出向先	人数	グループ会社
使用済燃料再処理機構	2	
石炭資源開発株式会社	1	
北電テクノサービス株式会社	3	○
福井都市ガス株式会社	5	○
北陸電力ウィズスマイル株式会社	2	○
省エネルギーセンター	1	
氷見ふるさとエネルギー株式会社	1	○

【四国】（6団体43人（うちグループ会社2団体29人））

出向先	人数	グループ会社
四電エンジニアリング(株)	17	○
四国計測工業(株)	12	○
原子力発電環境整備機構	3	
日本原燃(株)	8	
石炭資源開発(株)	2	
(社)海外電力調査会	1	

【沖縄】（7団体12人（うちグループ会社2団体6人））

出向先	人数	グループ会社
沖電グループサービス株式会社	2	○
FRT株式会社	4	○
一般社団法人日本電気協会	1	
沖縄電力健康保険組合	2	
国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構	1	
三菱パワー株式会社	1	
一般財団法人電力中央研究所	1	

【中国】（26団体210人（うちグループ会社13団体178人））

出向先	人数	グループ会社
エネルギーL&Bパートナーズ	1	○
中電プラント	9	○
中電環境テクノス	15	○
エネルギー・コミュニケーションズ	2	○
エネルギー・ビジネスサービス	74	○
水島エルエヌジー	6	○
パワー・エンジニアリング・アンド・トレーニングサービス	20	○
アドブレックス	2	○
中国高圧コンクリート工業	1	○
瀬戸内共同火力	3	○
大崎クールジェン	37	○
エネルギー・スマイル	6	○
イームル工業	2	○
エネルギー総合工学研究所	1	
日本原燃	10	
新エネルギー・産業技術総合開発機構	1	
日本エネルギー法研究所	1	
日本電気協会	2	
海外電力調査会	1	
BWR運転訓練センター	1	
日本エネルギー経済研究所	1	
石炭資源開発	1	
原子力発電環境整備機構	4	
原子力安全推進協会	4	
世界原子力発電事業者協会東京センター	3	
使用済燃料再処理機構	2	

# 退職給与金①（退職給付水準）

- 料金審査要領において、退職給与金は、人事院及び中央労働委員会の調査における労働者1,000人以上の企業の平均値を、**退職給付水準（1人当たりメルクマール）**として算定することとなっているが、各事業者で、中央労働委員会調査の参照データが異なる。
- 過去の料金値上げの審査では、今回の東北・中国・沖縄の参照方法と同様、**直近の調査データを参照**し、かつ、**「定年」のデータを参照**した。一方、**北陸は同社の定年者の勤続年数にあわせ、「42年」を採用**しているが、これをどのように考えるか。
- また、**四国は中央労働委員会の令和3年調査を外れ値（※）**と考えて、**令和元年調査を参照**しているが、これをどのように考えるか。

※ 集計社数が9社と少ないなか、「食品・たばこ」の平均値が過去5回（平成23年から令和元年）の調査平均と比べて22%減少と大幅に引き下げられており、これを外れ値と考えている。

## ①各事業者の参照データ（単位：万円）

	参照統計	合計値
東北・中国・沖縄	人事院調査（R3）	2,409
	中央労働委員会調査（R3賃金）【定年】	2,010
	平均値	2,210
北陸	人事院調査（R3）	2,409
	中央労働委員会調査（R3）【42年】	2,037
	平均値	2,223
四国	人事院調査（R3）	2,409
	中央労働委員会調査（R1）【定年】	2,679
	平均値	2,544

過去と同様のデータ参照方法に基づく退職給付の水準

※人事院調査は「民間の企業年金及び退職金等の調査結果」、中央労働委員会調査は「賃金事情等総合調査」

## ②各事業者が原価算入した退職給付の水準（単位：万円）

	退職一時金	確定給付企業年金	合計（メルクマール）
東北	881	1,329	2,210
北陸	1,131	1,092	2,223
中国	1,189	1,021	2,210
四国	901	1,643	2,544
沖縄	1,053	1,154	2,207

# 【参考】過去の規制料金の値上げ申請に係る査定方針案（抜粋）

2014年3月14日  
中部電力株式会社の供給約款変更認可申請  
に係る査定方針案より抜粋

## 検討の結果（退職給与金）

### (9)退職給与金

- 審査要領を踏まえ、人事院調査のデータ値及び中労委のデータ値における1,000人以上企業等の退職給付水準と比較し、これらのデータ値の平均値に基づく費用を上限として原価算入を認めるが、中部電力の退職給付水準は、この上限の範囲内となっていることを確認した。

### ◆退職給付水準の比較

単位:千円

	退職一時金	年金	合計
中部電力 標準者(※1)	10,508	14,399	24,907
北海道電力 標準者(※2)	7,777	17,166	24,943
東北電力 標準者(※3)	10,769	16,337	27,106
四国電力 標準者(※4)	9,095	16,385	25,480
関西電力 標準者(※5)	23,418	5,544	28,962
九州電力 標準者(※6)	11,630	14,280	25,910
東京電力 標準者(※7)	15,500	9,900	25,400
人事院調査(※8)	9,344	17,182	26,526
中央労働委員会調査(※9)	10,792	12,641	23,433

申請

先行他社の基準  
平均24,980

※1 中部電力の標準者は高卒、定年、主任クラス、勤続41.5年。年金は確定給付企業年金における一時金受領額及び確定拠出年金における会社掛金累計の合計額。

※2 北海道の標準者は高卒、再雇用年齢(満57才)、副長クラス、勤続39年。年金は確定給付年金一時換算額と確定拠出年金の拠出額の合計。

※3 東北の標準者は高卒、定年、副長クラス、勤続41.5年。年金は確定給付年金と確定拠出年金の拠出額の合計。

※4 四国の標準者は高卒、定年、副長クラス、勤続41.5年。退職一時金には確定拠出年金を含む。年金は確定給付年金。

※5 関西の標準者は高卒、定年、主任クラス、勤続41年。年金は確定拠出年金(突受給額はこれを下回る可能性有)

※6 九州の標準者は高卒、定年、係長クラス、勤続41.5年。年金は確定給付年金一時換算額、確定拠出年金の拠出合計額。

※7 東京の標準者は高卒、57歳退職、勤続39年。

※8 人事院調査は「民間の企業年金及び退職金等の調査結果」(H23) 1000人以上の勤続42年を対象。

※9 中央労働委員会調査は「賃金事情等総合調査」(H23)

資本金5億円以上かつ労働者1,000人以上の企業から中央労働委員会が独自に選定。退職年金制度併用企業の高卒、事務・技術、男子、定年。

## 退職給与金②（年金資産の期待運用収益率の設定）

- 今回値上げ申請を行った各事業者が、料金原価に算入した年金資産の期待運用収益率は、下表のとおり。
- 2015年の託送料金の認可申請に係る審査では、年金資産の期待運用収益率を2.0%で査定したところ（※詳細は次ページ参照）。
- 今回、中国は、期待運用収益率を1.4%で算入しており、他の事業者と比較しても低い水準となっているが、これをどのように考えるか。

各事業者における年金資産の期待運用収益率

	期待運用収益率
東北	3.0%
北陸	2.0%
中国	1.4%
四国	2.0%
沖縄	2.3%

# 【参考】過去の託送供給等約款認可申請に係る査定方針案（抜粋）

2015年12月2日  
託送供給等約款認可申請に係る  
査定方針案より抜粋

## 検討の結果（退職給与金：年金資産の期待運用収益率の比較）

- 中国電力の従業員の年金資産の運用は、期待運用収益率を1.3%で設定しているが、これまでの電気料金値上げの審査における料金原価の設定水準を踏まえ、託送料金原価上は2.0%で設定することが妥当であり、これらの収益率による収益の差分を託送料金原価に反映させるべきである。

年度	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28以降 (原価織込み)
北陸電力	2.0%							
中国電力	0.5%	1.7%			1.3%			
沖縄電力	0.0%					2.0%		

出典：託送供給等約款認可申請書（北陸電力、中国電力及び沖縄電力）等を基に事務局で作成

# 法定厚生費：健康保険料の事業主負担割合

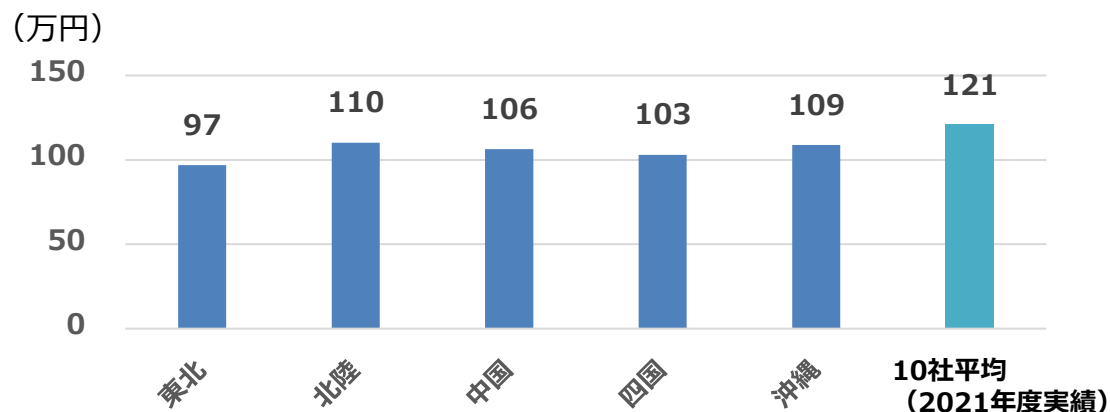
- 各事業者が、料金原価に算入した健康保険料の事業主負担割合は、以下のとおり。
- 健康保険法における**事業主負担割合の法定下限値は「50%」**であるところ、過去の規制料金や託送料金の審査では、2008年度以降、**毎年度0.35%ずつ低減**していく方針とされた。
- こうした経緯を踏まえ、今回の値上げ申請も**毎年度0.35%ずつ低減することを求めるのも一案**ではないか（なお、このまま低減した場合、2026年度は法定下限値の50%に到達。）。

【健康保険料の事業主負担割合】

	事業主負担割合
東北	55.00%
北陸	54.91%
中国	54.94%
四国	55.00%
沖縄	58.76%
5社平均	56.71%
単一・連合	55%
電気・ガス・水道等	58%

※「単一・連合」、「電気・ガス・水道等」の値は、健康保険組合連合の健康保険組合の現勢（令和3年3月現在）より引用。

【一人当たり法定厚生費（原価算定期間3カ年平均）】



【過去の料金審査における低減方針を基に事務局で試算した値】

年度末	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
負担割合	56.30	56.15	56.07	55.24	54.89	54.54	54.19	53.84	53.49	53.14	52.79

実績値 ▲0.35%/年

毎年度0.35%ずつ低減

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
52.44	52.09	51.74	51.39	51.04	50.69	50.34	49.99

←2026年度は、法定下限値の50%に到達

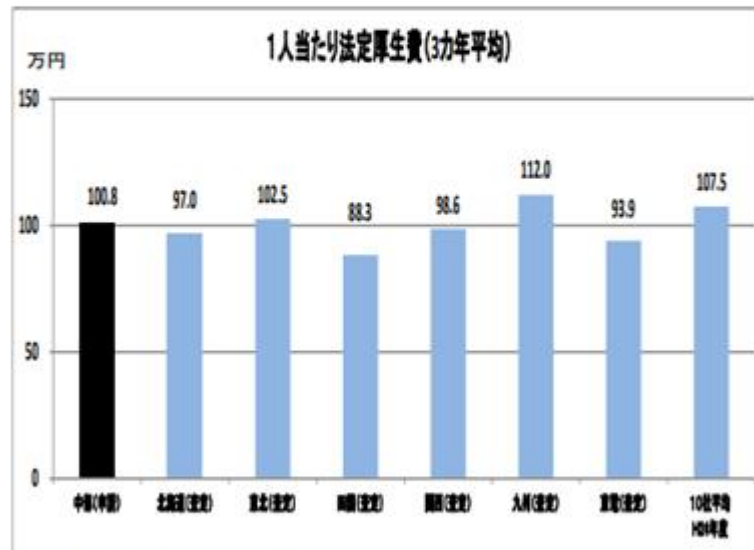
# 【参考】過去の規制料金の値上げ申請に係る査定方針案（抜粋）

2014年3月14日  
中部電力株式会社の供給約款変更認可申請  
に係る査定方針案より抜粋

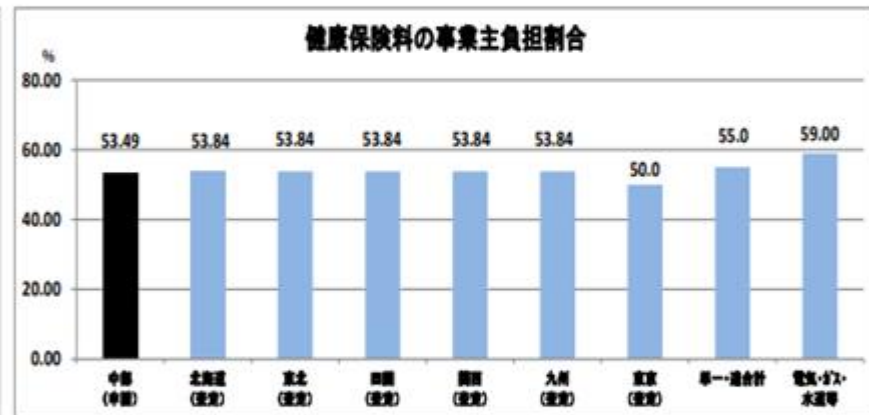
## 検討の結果（法定厚生費）

### （10）法定厚生費

- 健康保険料、雇用保険料、介護保険料、厚生年金保険料、児童手当拠出金及び労災保険料は、標準月額報酬・標準賞与額（算定基礎）、社会保険料率により機械的に算定されていることを確認した。
- また、健康保険料の事業主負担割合については、健康保険組合の現勢（平成25年3月末現在）によれば、単一・連合の計の負担割合は55%となっているが、近年における単一・連合及び類似の公益企業の低減傾向を踏まえ、原価算定期間（平成26年度～28年度）内は年々引き下げて、28年度末には53%台の負担割合とした中部電力の申請は妥当である。



※平成24年度有価証券報告書等



※「単一・連合の計」及び「電気・ガス・水道等」は健康保険組合連合会「健康保険組合の現勢」平成25年3月末現在。  
 ※単一・連合とは、一つの会社又はその関連企業を母体として設立している組合。  
 ※中部は平成28年度末時点の事業主負担割合、北海道、東北、四国、関西及び九州は平成27年度末時点の事業主負担割合。東京は当時の電気料金審査専門委員会では当時比較した単一・連合計の56%で査定すべきとされた。

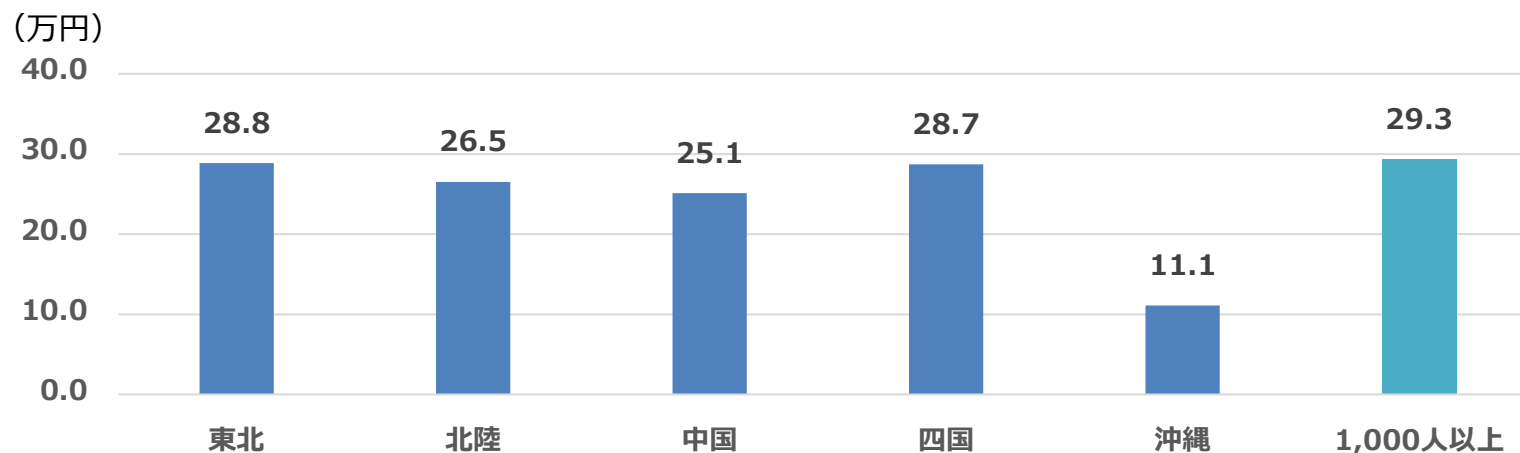
(健康保険組合の現勢のデータに基づいて計算)						原価算定期間			
年度末	20	21	22	23	24	25	26	27	28
負担割合	56.30	56.15	56.07	55.24	54.89	54.54	54.19	53.84	53.49

実績値 ▲0.35%/年
毎年度 ▲0.35%削減

# 一般厚生費

- 過去の規制料金の審査では、**1人当たり一般厚生費**について、**日本経済団体連合会の「福利厚生費調査結果報告」の1,000人以上の平均値と比較**してきたが、**今回値上げ申請を行った各事業者**とも、**当該平均値を下回っている**。
- 今後、事務局において、不適切なメニュー（宿泊施設、シンボリックスポーツ費用、持ち株奨励金等）の有無について確認を行っていく。

【1人当たり一般厚生費（原価算定期間3カ年平均）】



※「1,000人以上」は、日本経済団体連合会「第64回福利厚生費調査結果報告」の1,000人以上の平均値。

【各事業者が一般厚生費に算入している主なメニュー】

東北	北陸	中国	四国	沖縄
<ul style="list-style-type: none"> <li>安全管理費</li> <li>カフェテリアプラン</li> <li>文化・スポーツ活動費助成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>保険等補助</li> <li>安全衛生管理費</li> <li>文化体育費</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>イベント支援・クラブ・サークル支援</li> <li>社宅・寮運営費</li> <li>総合相談</li> <li>福利厚生倶楽部</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>住宅生活費</li> <li>カフェテリアプラン</li> <li>安全衛生管理費</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>補償・見舞金</li> <li>カフェテリアプラン</li> <li>文化体育活動</li> </ul>



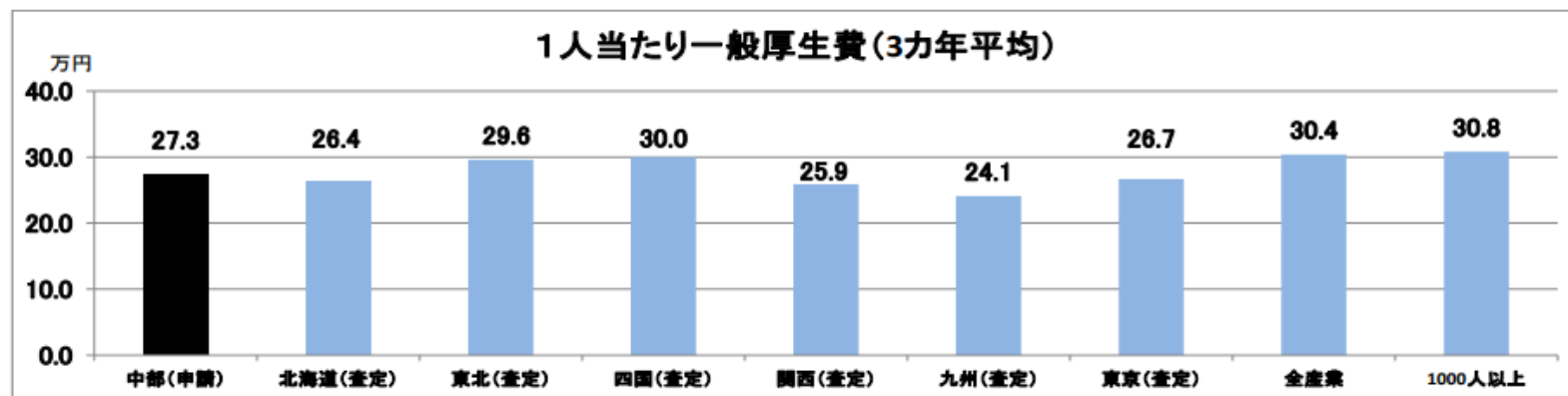
# 【参考】過去の規制料金の値上げ申請に係る査定方針案（抜粋）

2014年3月14日  
中部電力株式会社の供給約款変更認可申請  
に係る査定方針案より抜粋

## 検討の結果（一般厚生費）

### （11）一般厚生費

- 審査要領を踏まえ、経団連「2012年度福利厚生費調査結果報告」の1,000人以上企業の平均値と比較した。この結果、中部電力の申請は、この平均値以下の水準にあることを確認した。この範囲においては、どのような福利厚生施策に重点を置くかは従業員のモチベーションの維持、向上を図る責務を持つ事業者の自主性に委ねられるべきものである。
- 宿泊施設、体育施設その他の厚生施設に係る費用については、社宅・寮等であって、電気事業を遂行するために必要と認められるものを除き、原価に含まれていないことを確認した。なお、社員の社宅及び独身寮に係る清掃、賄い、貯水槽の点検及び防火管理業務等に係る委託費用が料金原価に算入されているが、これらの業務は競争入札導入等による効率化が期待できることから、当該費用についても本査定方針（案）の基本的な考え方（3）及び（4）に示す方針を適用し、効率化努力分（▲10.31%）を原価に反映することが妥当である。



※各社の1人当たり単価は、原価算定期間（平成25～27年度）の一般厚生費の平均原価を、同期間中の平均経費対象人員で除したもの

※全産業等の出典は2012年度福利厚生費調査結果報告（日本経済団体連合会）

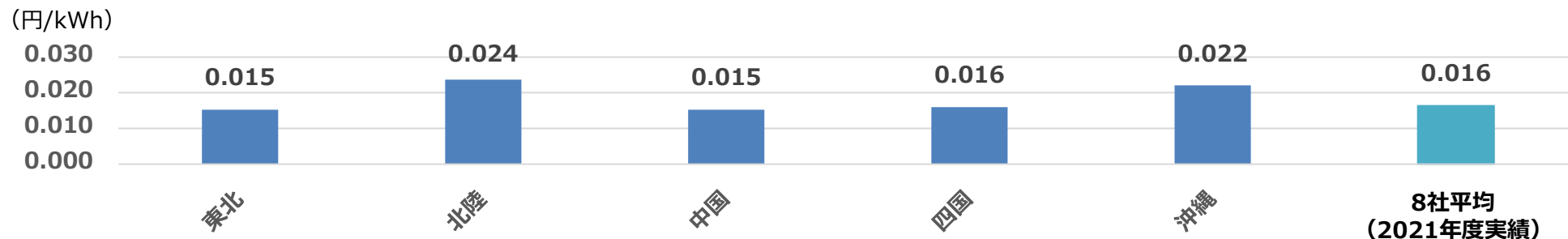
# 委託検針費・委託集金費・雑給

- 過去の料金値上げの審査では、委託検針費・委託集金費・雑給について、客観的な統計が存在しないことから、これらをまとめて10社平均（販売電力量当たりの単価）と比較した。
- 今回の料金値上げにおいて、各事業者とも、**委託検針費は原価算入していない**。その上で、**委託集金費・雑給の水準については、人員計画における1人当たりの生産性の比較方法も参考とし、検討を進める**こととしてはどうか（例えば、発電部門の人員を有さない東京・中部を除いた8社平均の値と比較することなどが考えられる。）。
- また、再雇用者の給与を「雑給」で会計整理している**北陸・沖縄**については、**当該給与分を除いた雑給の数値**を用いて事業者間比較をすることとしてはどうか。

## 【各事業者の申請値】

	雑給(百万円)	総販売電力量 (百万kWh)	販売電力量当たりの単価 (円/kWh)
東北	1,323	87,078	0.015
北陸	836	35,299	0.024
中国	800	52,681	0.015
四国	461	28,947	0.016
沖縄	162	7,352	0.022
8社合計 (2021年度実績)	-	-	0.016

## 【kWh当たりの単価（原価算定期間3ヶ年平均）】（※単位未満は四捨五入）



※雑給及び総販売電力量（卸含む）は、原価算定期間（2023～25年度）における3ヶ年平均値。

※再雇用者の給与を「雑給」で会計整理している北陸・沖縄については、当該給与分を除いた雑給の数値で算定。

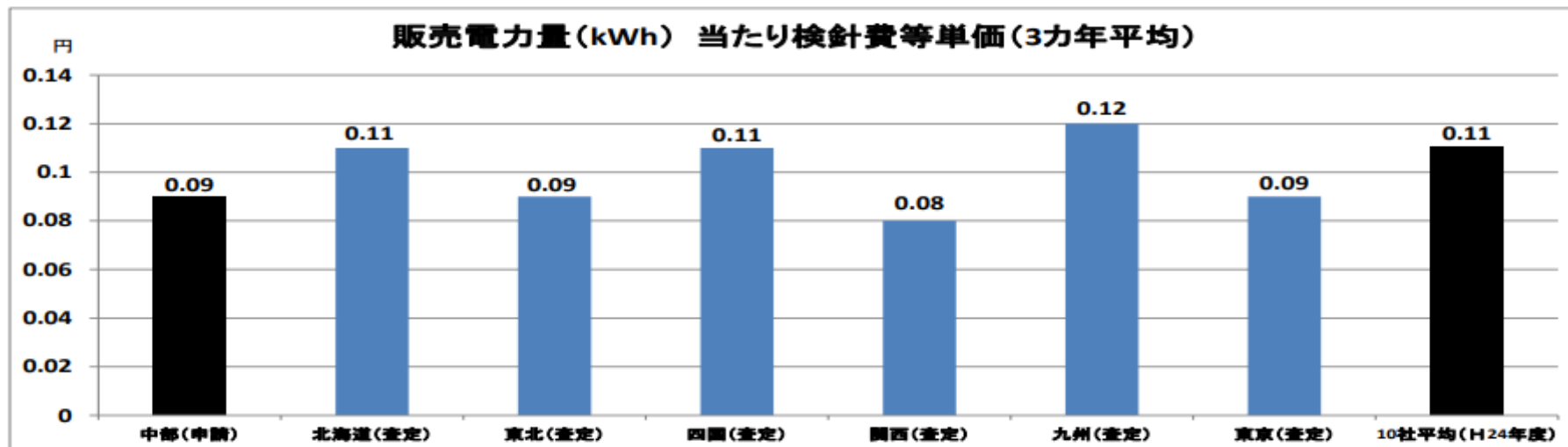
# 【参考】過去の規制料金の値上げ申請に係る査定方針案（抜粋）

2014年3月14日  
中部電力株式会社の供給約款変更認可申請  
に係る査定方針案より抜粋

## 検討の結果（委託検針費、委託集金費及び雑給）

### （12）委託検針費、委託集金費及び雑給

- 業務の形態に応じ賃金水準が定まるため、全産業との比較は適当ではなく、他の一般電気事業者との比較が適当である。このため、一般電気事業者の販売量(kWh)あたりの平均単価と比較した結果、中部電力の申請は、この平均単価以下の水準であることを確認した。
- 地域密着型携帯情報サービス料に係る費用については、電気事業とは認められない費用であることから、料金原価から除くべきである。



※ 中部(申請)は、集金にかかる費用は委託集金費と雑給に計上。

※ 北海道(査定)は、検針及び集金にかかる費用は全て「委託費」の原価として計上していることから、上記グラフの単価は、原価算定期間(平成25～27年度)における「委託費計上分」の原価と雑給の3カ年平均原価を、同期間中の平均販売電力量で除したものである。

※ 他社の販売量当たり単価は、原価算定期間(平成25～27年度)における委託検針費、委託集金費及び雑給の3カ年平均原価を、同期間中の平均販売電力量で除したものである。

※ 東京はH22年度、関西及び九州はH23年度、それ以外はH24年度の10社平均と比較。