

人 件 費

2023年1月11日
北陸電力株式会社

1. 人件費の概要

- 当社の人件費は、旧一般電気事業者各社と比較※して低廉な実績水準ですが、原価においては、更なる効率化として役員報酬、給料手当の削減やメルクマール等の過去の査定方針を勘案し算定しております。
- 現行原価は採用抑制や退職者数増加により2000年以降で最も従業員数が少ないタイミングであったことや、法改正への対応に伴い雑給人員が増加していることが現行原価対比での主な増加要因と考えております。
- なお、当社は総務等の共通業務に係る人員を当社に集中配置し、北陸送配電から業務を受託、人件費相当を受領しており、当該収入(電気事業雑収益)を勘案した場合、現行原価対比で減少しております。
- 社員年収は、メルクマールを起点としつつ、「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」等で示された賃上げの必要性も勘案して算定いたしました。

※2021年度の有価証券報告書に記載の平均年間給与により比較

【人件費の内訳】

(億円)

	今回 A (3か年平均)	現行 B (2008原価)	差引 A - B	主な差異等
役員給与	2	2	▲0	・役員給与をメルクマール水準(2,041万円/人)に基づき算定
給料手当	166	172	▲5	・社員年収はメルクマールを起点に、賃上げ1.5%/年(政府要請3%の半分)を反映し641万円/人で算定
給料手当振替額	▲2	▲1	▲1	
退職給与金	13	21	▲7	・退職給与金をメルクマール水準(2,223万円/人)に基づき算定
厚生費	33	27	7	・保険料率の引き上げによる増
雑給	28	7	21	・定年退職者再雇用および有期雇用者の無期雇用化による人員の増
合計	241	227	15	
[業務受託分控除後]	[220]	[227]	[▲7]	[北陸送配電からの業務受託に伴う収入のうち人件費相当分を控除した場合]

- ・ 役員報酬、給料手当の見直し等により、更なる効率化として23億円の人件費削減に取り組んでまいります。
- ・ 引き続き、安定供給の確保を大前提に、従業員のモチベーションにも十分に配慮し更なる労働生産性の向上に取り組んでまいります。

■ 人件費効率化の内訳

(億円)

取組み内容	2023	2024	2025	3か年 平均
役員報酬、給料手当の見直し	11	8	6	8
人員の削減	9	13	16	13
寮・社宅の廃止等の福利厚生制度の更なる見直し	2	2	2	2
計	23	23	24	23

3. 役員給与の概要

- ・一人あたり役員給与はメルクマール水準である2,041万円で算定しており社内役員の単価は14百万円減少しております。
- ・社内役員数は、前回改定から6名減少しております。

(人)

		今回 A (3か年平均)	現行 B (2008原価)	差引 A - B
役員数	社内	7	13	▲6
	社外	7	3	+4
	計	14	16	▲2

(百万円)

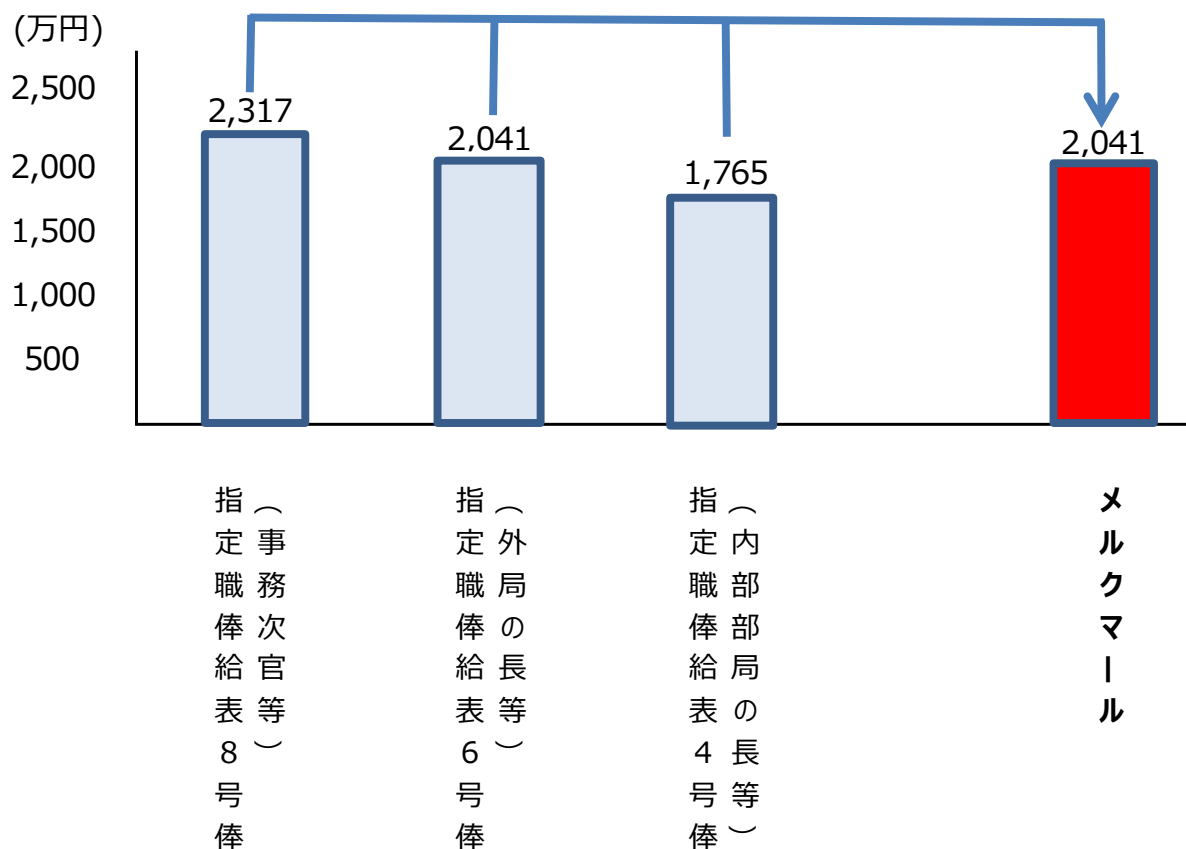
一人あたり役員給与	社内	18	32	▲14
	社外	7	5	+2
	計	12	27	▲15

【参考】役員年収の申請水準

- 一人あたり役員給与の申請水準は、「審査要領」や「料金制度専門会合」で示された次の水準に従い算定しております。

国家公務員の指定職（事務次官・外局の長・内部部局長等）の平均

※「第17回料金制度専門会合」で示された水準



【参考】役員数の削減および役員報酬削減の取組み

【役員数の削減】

○2015年6月

- ・ 外部の視点から経営に対する監督機能を強化するため、社外取締役を3名選任（0名→3名）
- ・ 社内取締役を1名削減しスリム化（11名→10名）

○2017年6月～2021年6月

- ・ 取締役数を段階的に計4名削減（10名→6名）

○2022年6月

- ・ 外部の知見を当社の経営に活かし、さらに経営に対する監督機能を強化するため、社外取締役を1名増員（3名→4名）
- ・ 社内取締役を1名削減しスリム化（6名→5名）

【役員報酬削減】

- ・ 2012年4月以降、取締役の年間報酬額を20%～50%程度減額

4. 給料手当の概要

- 社員年収は、「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」や「新しい資本主義実現会議」で示された賃上げの必要性も勘案し、メルクマール水準（614万円）を起点に、2022年度以降、賃上げ1.5%/年(政府要請3%の半分)を反映した641万円/人で算定しております。

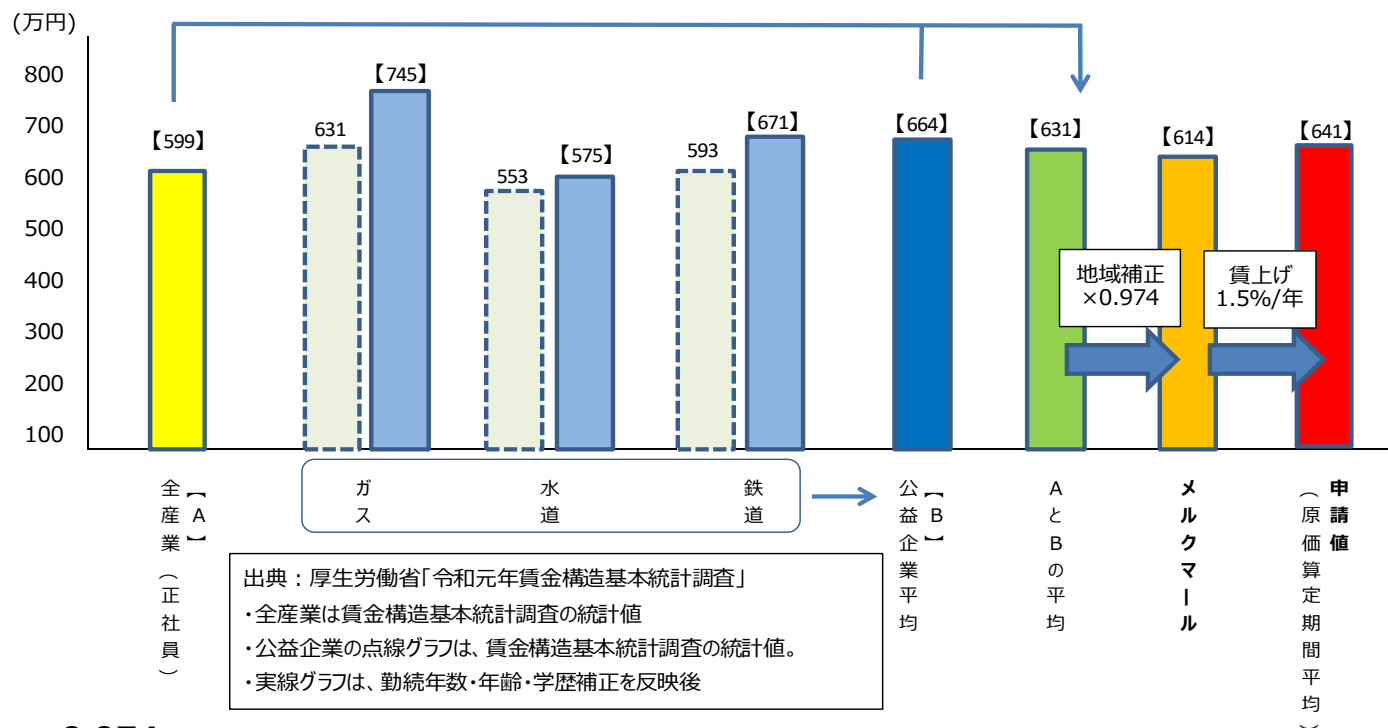
(億円)

		原価算定期間平均 (2023-2025)
給	料 手 当	166
基	準 賃 金	209
基	準 外 賃 金	47
	超 過 労 働 給 与	37
	そ の 他	11
諸	給 与 金	66
控	除 口	▲156
給	料 手 当 振 替 額	▲2

【参考】一人あたり社員年収の申請水準

・一人あたり社員年収は、「審査要領」や「電気料金審査専門小委員会」等で示された方法に加え、賃上げの必要性も勘案して算定しております。

- ① 全産業（正社員）は賃金構造基本統計調査の常用労働者1,000人以上企業の統計値
- ② 公益企業は、賃金構造基本統計調査の統計値に、年齢、勤続年数、学歴補正を反映
 > ①、②は、2020・2021年度の統計値について、新型コロナウイルスの影響により、統計の対象となる労働者の割合が減少し、結果の活用に留意が必要との説明が厚生労働省からされていることから、2019年度値を参照
- ③ ①と②の単純平均に地域補正を反映
- ④ ③で算定した値に2022年度以降、賃上げ1.5%/年（政府要請3%の半分）を反映



○地域補正係数： 0.974

人事院「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」の中部地区の全国比（2012）
 （参考）消費者物価地域差指数（北陸地方） 0.989 ※出典：総務省「小売物価統計調査（構造編）」（2021）

【参考】出向者に関する取り扱い

- 出向者（2,133人）のうち、電気事業の遂行に関係が深いグループ・団体などの出向先（7団体、15人）における当社負担分を原価に算入しております。
- 電気事業連合会ほか自主カットした出向先、出向先が100%給与負担しているため当社負担が発生しない出向先については原価に算入しておりません。

出向者数

原価に算入する出向先

原価に算入した出向先	7団体 15人	使用済燃料再処理機構 石炭資源開発(株) 省エネルギーセンター 福井都市ガス(株) 氷見ふるさとエネルギー(株) 北陸電力ウイズスマイル(株) 北電テクノサービス(株)	7団体 15人
自主カットした出向先	17団体 29人		
出向先が100%給与負担する出向先	北陸電力送配電(株) 2,020人 その他15団体 69人		
計	40団体 2,133人		

※人数は、原価算定期間の平均

【参考】原価算入した出向先

出向先名称	原価人員	主な事業内容	原価算入理由
使用済燃料再処理機構	2	使用済燃料の再処理	使用済燃料の再処理を着実に実施するため設立された機構であり原子力発電事業者である当社にとって必要であるため。
石炭資源開発(株)	1	海外石炭資源の調査・探鉱・開発・輸入・販売	海外における石炭資源の調査・開発・資本参加や産炭国等に対する電力業界の窓口機能等、電力会社単独では困難な役割を果たしており、当社の石炭調達にとって有益なため。
省エネルギーセンター	1	省エネ、節電、CO2削減活動の推進	省エネ、CO2削減等の技術、知識の普及啓発を推進しており、省エネニーズに対応するうえでの知見を得るため。
福井都市ガス(株)	5	都市ガス事業、小売電気事業の販売代理	北陸地域におけるエネルギー事業を行っており、当社の小売事業と密接に関連※しているため。 ※当社の電気メニューとガスのセット販売を実施
氷見ふるさとエネルギー(株)	1	氷見市内における電力販売等のエネルギー事業、地域活性化事業	北陸地域におけるエネルギー事業、地域活性化事業を行っており当社小売事業と密接に関連※しているため。 ※当社の小売販売の収納代行を実施
北陸電力ウィズスマイル(株)	2	オフィスサポート業務	電気事業運営に必要な事務業務（社内送便の集配、書類の電子化、会議室やホールの設営等）を担っている。2020年に設立した特例子会社であり、障がい者の雇用機会確保という社会的要請に対して寄与している。
北電テクノサービス(株)	3	水力発電設備等の新設・更新工事の設計・施工・メンテナンス、風力・太陽光発電設備のメンテナンス等	発電設備の設計・施工・メンテナンスなど、電力の安定供給の一翼を担っているため。
計	15		

5. 退職給与金の概要

- ・ 退職給与金は、標準的な退職者の退職給付水準がメルクマールである2,223万円を上回る分については原価へ算入しておりません。
- ・ 期待運用収益率は、過去の適用実績をもとに2%を適用しております。

(億円)

	原価算定期間平均 (2023-2025)
退職給与金	13
引当金増加額	▲3
実払額	▲1
年金保険料	17

【参考】退職給付水準

- 標準的な退職者の退職給付水準が、メルクマールである人事院調査および中央労働委員会調査における1,000人以上企業の平均値を上回るため、超過分についてはメルクマール水準まで削減しております。

(万円)

	退職一時金	退職年金	計
当社標準者	1,205	1,685	2,890
人事院調査【A】	1,256	1,153	2,409
中央労働委員会調査【B】	1,006	1,031	2,037
【A】と【B】の平均値 = メルクマール	1,131	1,092	2,223

※当社の標準者は、高卒、副長クラス、勤続42年。

確定拠出年金は退職一時金に含む

※人事院調査は「民間の退職金及び企業年金の実態調査結果」(2021) 1,000人以上の勤続42年を対象。

※中央労働委員会調査は「賃金事情等総合調査」(2021)

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した退職年金制度併用企業の
高卒、事務・技術、男子、勤続42年

6. 厚生費の概要

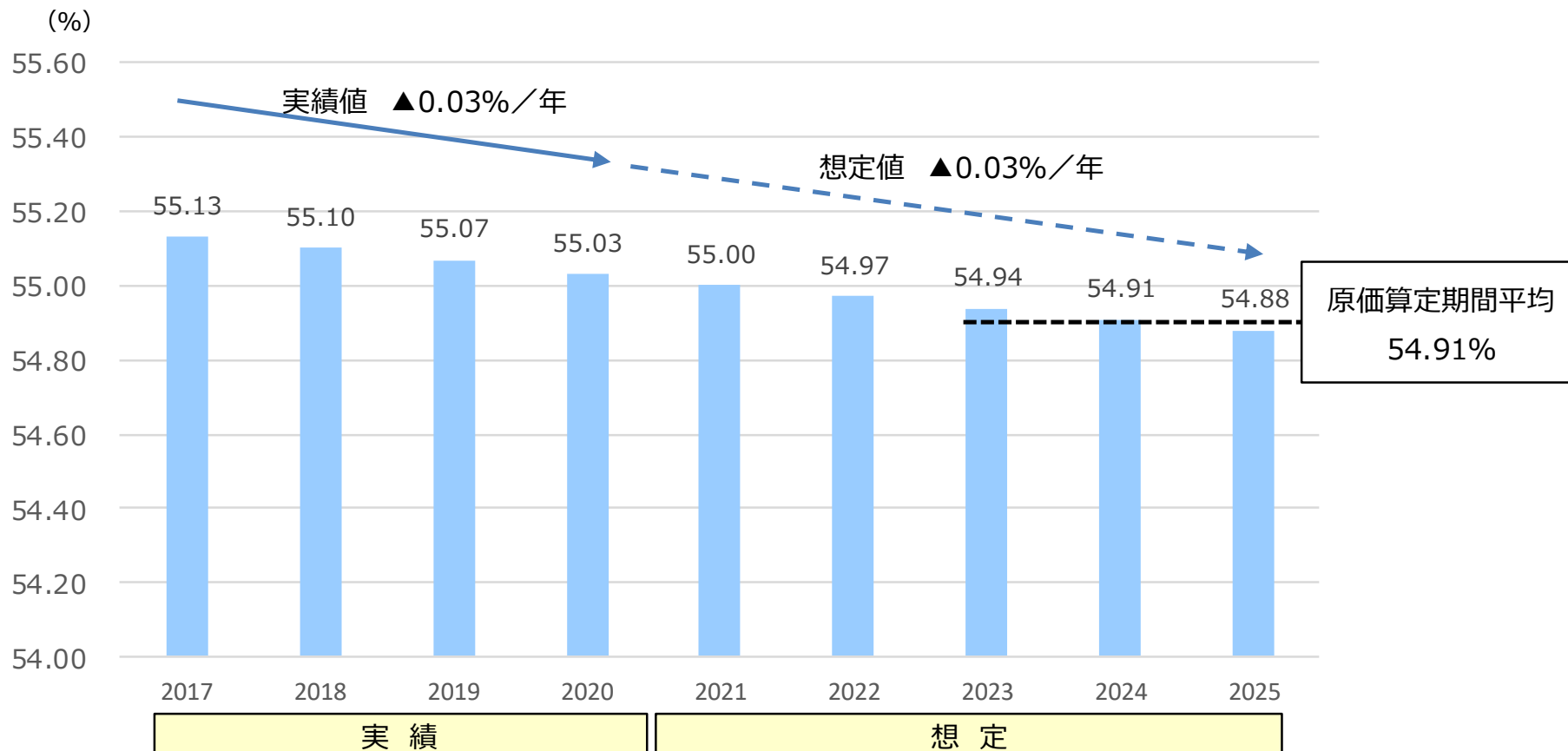
- ・法定厚生費は、「審査要領」や「電気料金審査専門会合」で示された考え方に基づき、健康保険料事業主負担率を原価算定期間平均54.91%まで引き下げております。（2021年度実績：59.78%）
- ・一般厚生費は、「審査要領」に基づき、持株奨励金および宿泊施設・体育施設に係る費用の全額を原価からカットしております。

(億円)

	原価算定期間平均 (2023-2025)
法 定 厚 生 費	27
一 般 厚 生 費	6

【参考】健康保険料の会社負担率

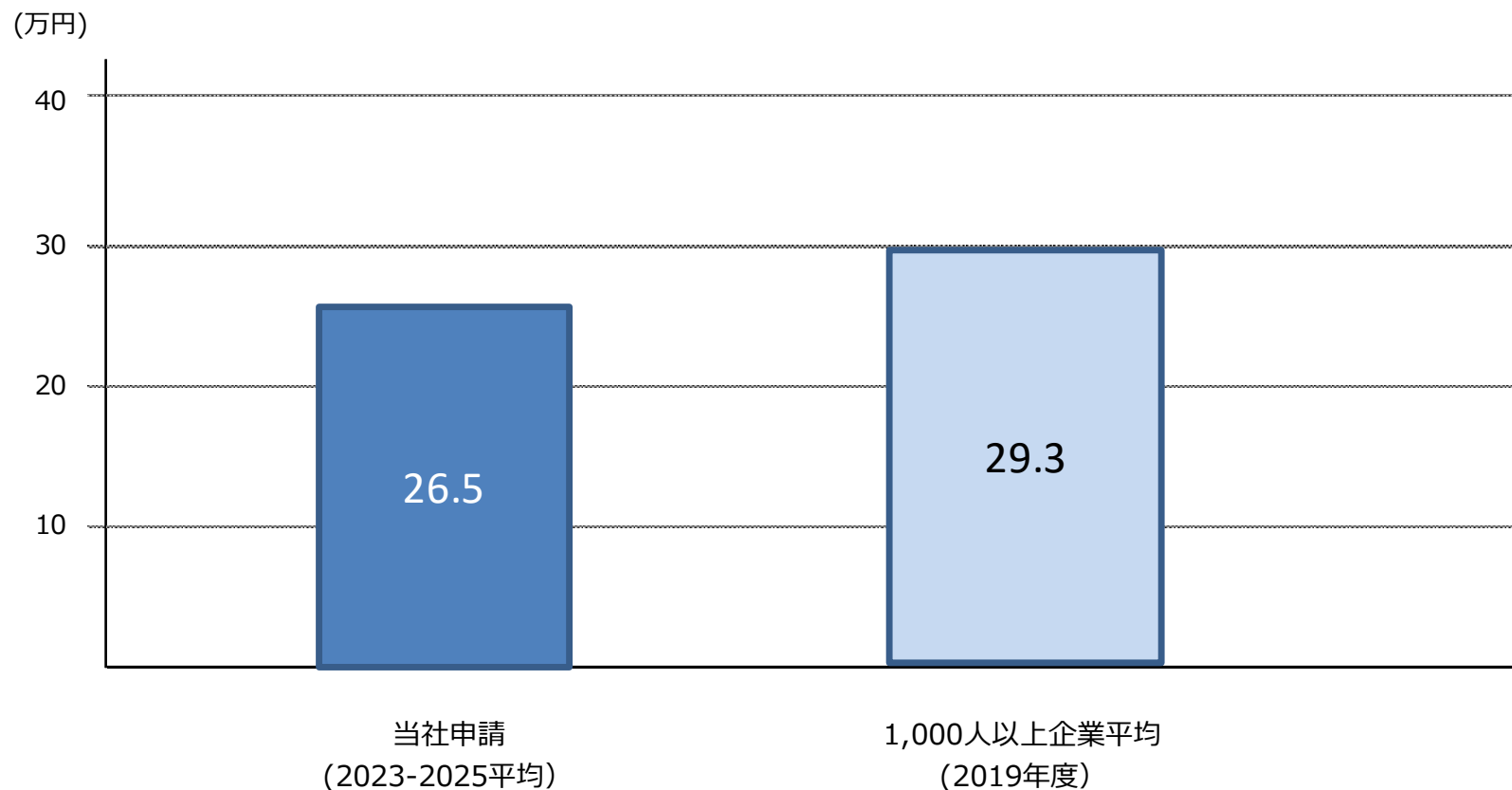
- 健康保険料の会社負担率は、過去の電気料金審査専門委員会で示された考え方に基づき、「健康保険組合の現勢」における至近実績(2021年3月末現在)である55.03%から、至近4か年の減少率▲0.03%/年を引き下げて算定しております。



出典：健康保険組合の現勢

【参考】一人あたり一般厚生費の水準

- 一人あたり一般厚生費は、「審査要領」や「電気料金審査専門会合」等で示された1,000人以上企業の平均を下回る水準となっております。



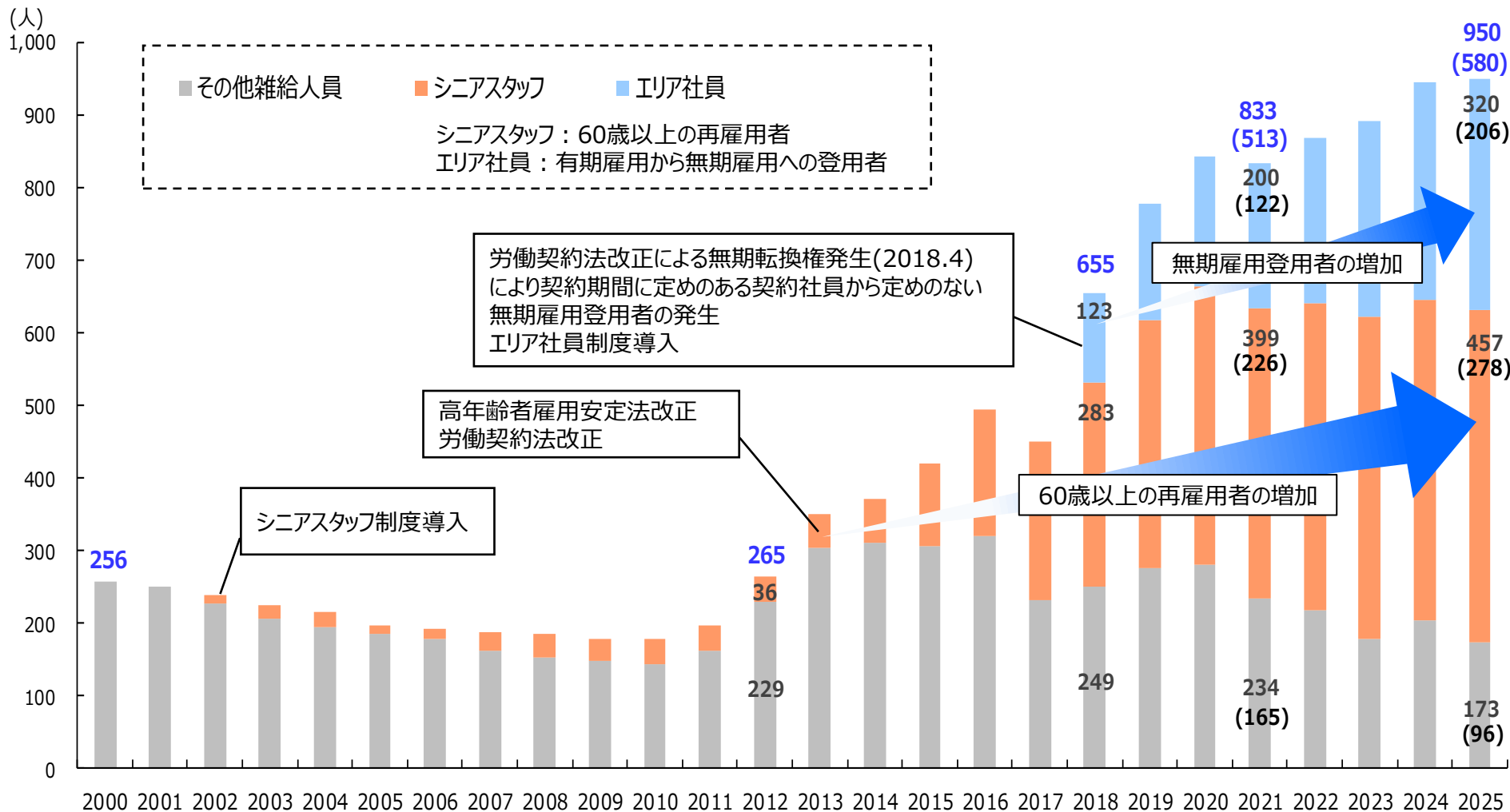
※出典：2019年度 第64回福利厚生費調査結果報告（日本経済団体連合会）

- ・ 当社は、法改正への対応に伴う定年退職者の再雇用者や有期雇用から無期雇用に転換した従業員を雑給に会計整理しております。そのため、現行原価対比で増加しておりますが、業務効率化や、給料手当に係る人員と雑給に係る人員を合わせた全体での人材活用を行っております。
- ・ なお、相談役・顧問等に係る費用は原価に算入しておりません。

(億円)

	原価算定期間平均 (2023-2025)
雑給	28

【参考】法改正対応のための雑給人員の増加



※上記は北陸送配電を含めた値、()内は北陸電力送配電を除いた値

＜当社の会計整理＞

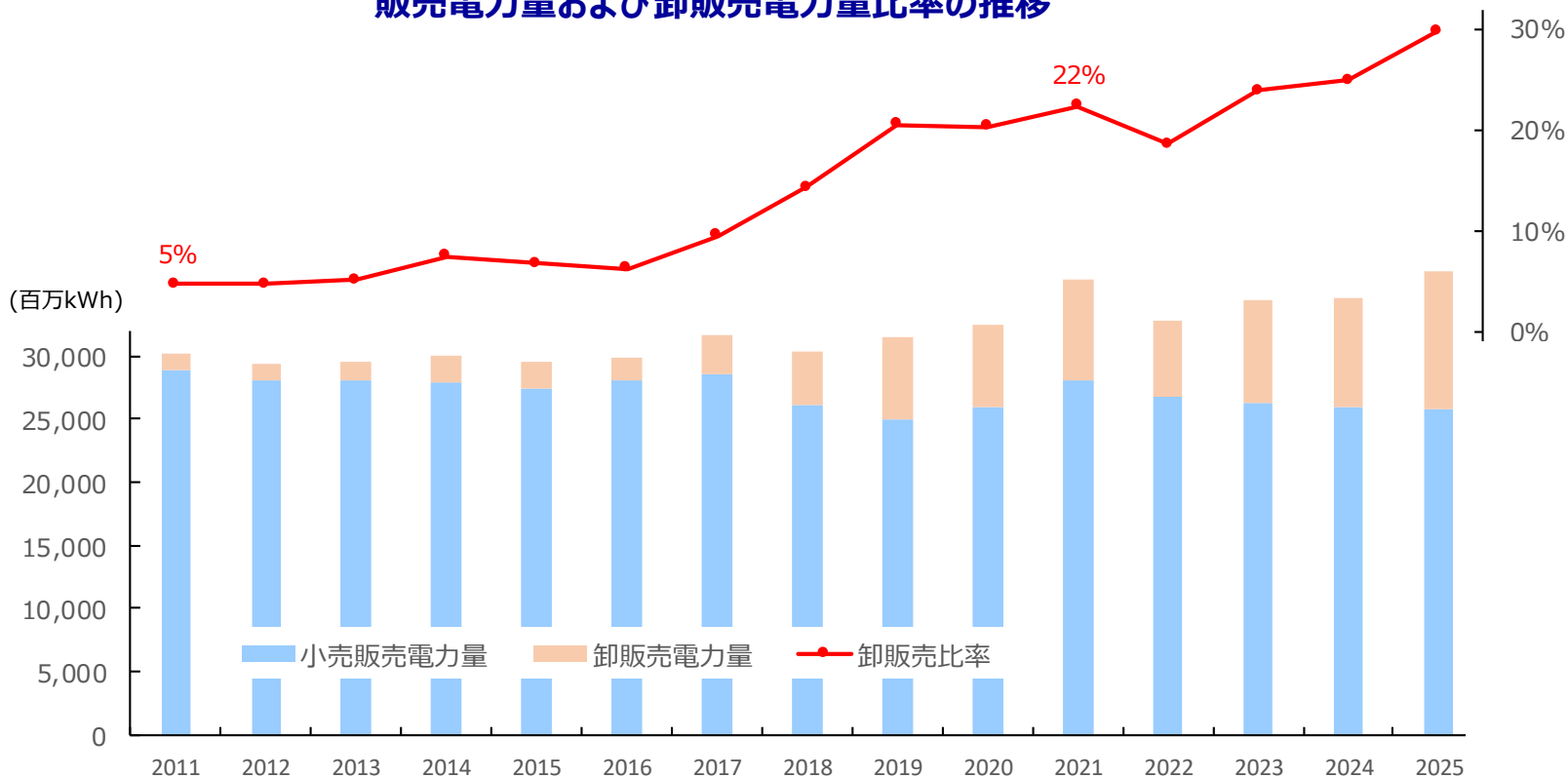
従業員種別 (概要、雇用期間等)	社員	雑給に整理している人員				
		シニアスタッフ	エリア社員	職員	嘱託	契約社員
	・正社員 ・無期雇用	・60歳以上の再雇用者 ・有期雇用	・契約社員からの無期雇用者 ・無期雇用	・職種限定(警備員等) ・無期雇用	・医師、保健師等 ・有期・無期あり	・事務補助等 ・有期雇用
給料手当	○	雑給に会計整理				
厚生費	○					
退職給与金	○					

＜法改正への対応＞

	法改正内容	当社の対応
定年退職後の再雇用者 (シニアスタッフ)	[高年齢者雇用安定法] 2006年4月施行の改正法により義務付けられた65歳までの雇用を確保するための雇用確保措置のひとつである継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みを廃止し、希望者全員を継続雇用の対象とする改正(2013.4施行)	満60歳(定年)以降、引き続き雇用を希望する従業員を当社内でシニアスタッフとして継続雇用。(1年契約。満65歳まで雇用期間延長あり。)
有期雇用からの無期雇用者 (エリア社員)	[労働契約法] 期間の定めのある契約(有期労働契約)が5年を超えて更新された有期契約労働者(契約社員等)が、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)へ転換の申込みをした場合、使用者はその申込みを承諾したものとみなすこととする改正(2013.4施行)	有期雇用からの無期雇用への登用制度としてエリア社員制度を設置。 契約社員(有期労働契約。通算契約期間5年以内。)を対象に本人希望により選考を実施。

- 過去の審査においては、一人あたりの販売電力量を小売販売電力量に基づき比較されておりました。
- 過去の料金審査当時は、総販売電力量に占める卸販売の割合は僅かでしたが、小売全面自由化や卸市場の活性化などに伴い卸販売は拡大傾向にあり、2021年度実績では2割を超える状況であり、電気事業の構造が大きく変化しております。
- 当社の人員・人件費には、卸販売に従事する従業員も含まれていることや、卸販売を控除収益として原価に織り込んでいることから、労働生産性の比較においては卸販売の影響を勘案いただくことが適切であると考えております。

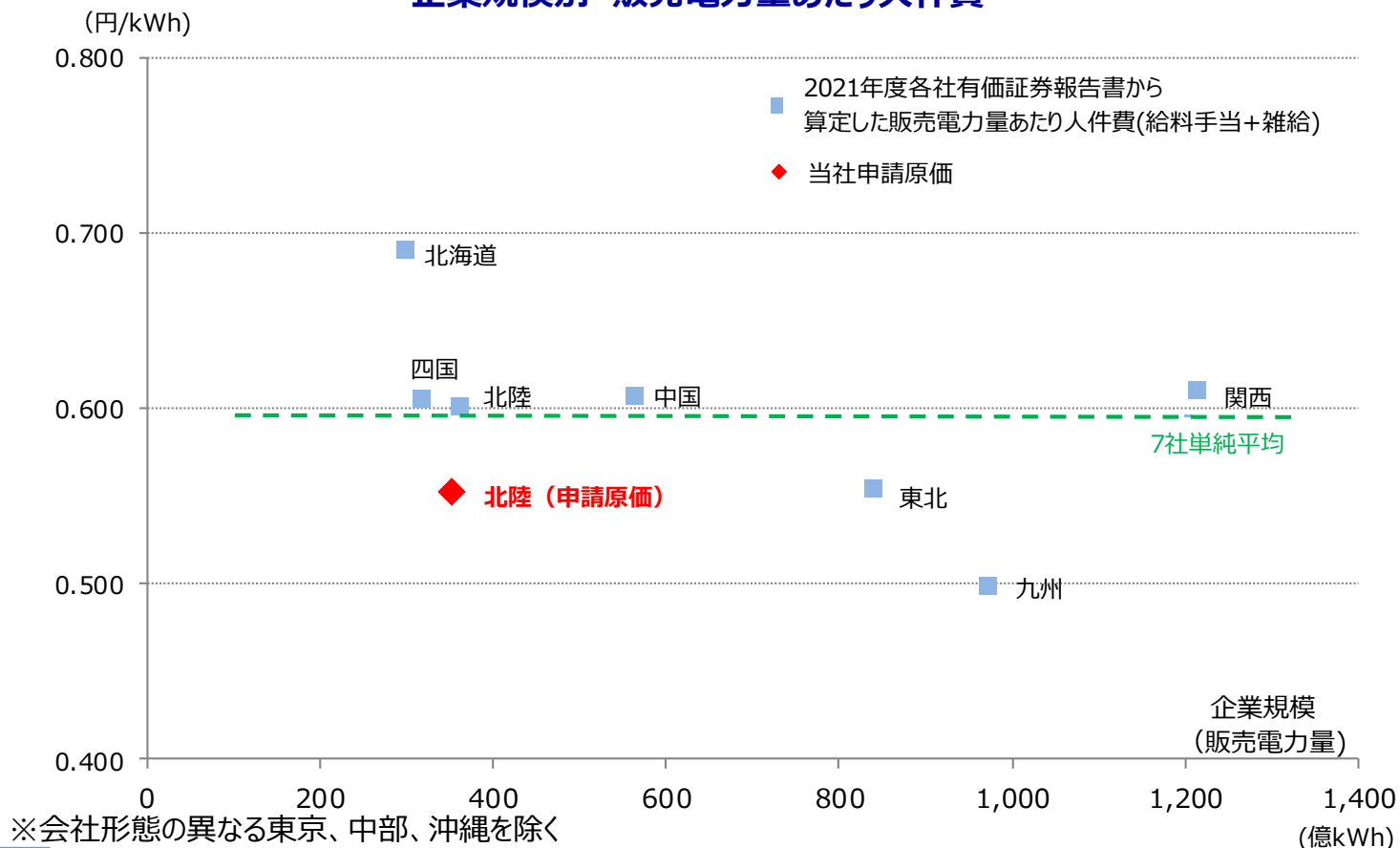
販売電力量および卸販売電力量比率の推移



【参考】販売電力量あたり人件費

- 当社は、法改正に伴う定年退職者の再雇用者等を雑給に整理しておりますが、経費対象人員(給料手当)と雑給に係る人員を合わせた全体での人材活用を行っており、両者を合わせた生産性は向上しております。
- 加えて、経費対象人員を抑制し、人件費単価が低い雑給人員を増加させることにより、人件費全体の抑制を図っており、給料手当と雑給を合わせた人件費単価で比較した場合、他社の実績と比較しても遜色ない水準となっております。

企業規模別 販売電力量あたり人件費

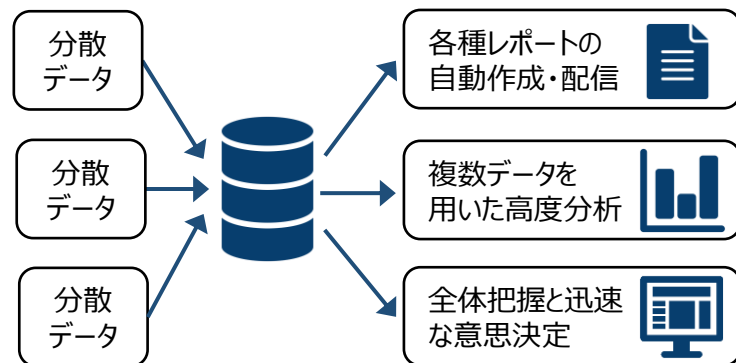
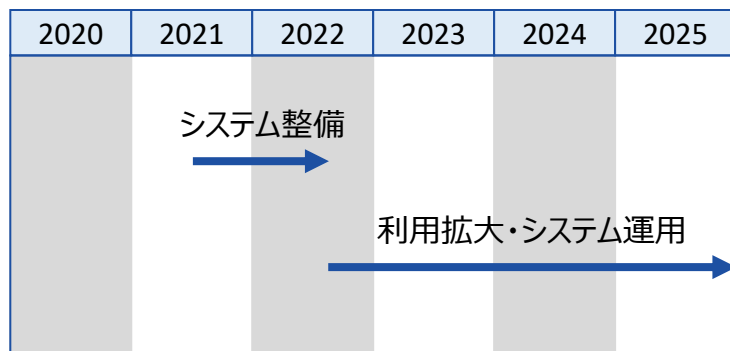


【効率化具体事例①】DX推進・デジタル技術活用による業務・人員の効率化

■データ分析の高度化・効率化

<取組み内容>

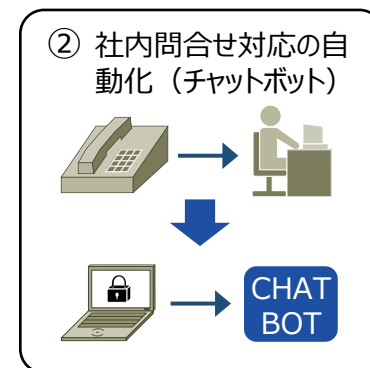
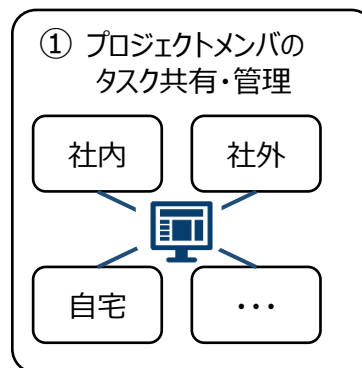
- 複数データを用いた高度分析およびデータ収集作業の効率向上等を図るため、2021年度より分散データを自動収集・一元管理し、それを用いてデータ分析を行う仕組みの整備・利用拡大を進めております。
(適用事例：電力需要予測 等)



■情報共有・問合せ対応の効率化

<取組み内容>

- 社内外のプロジェクト管理および在宅勤務者とのタスク共有の効率向上を図るため、2020年度に管理ツールを導入し、利用拡大を進めております。
- 社内問合せ対応の効率向上を図るため、2021年度より問合せ対応のシステム化（チャットボット化）を進めております。

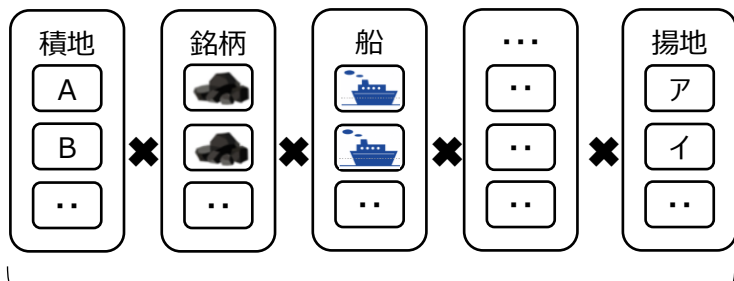
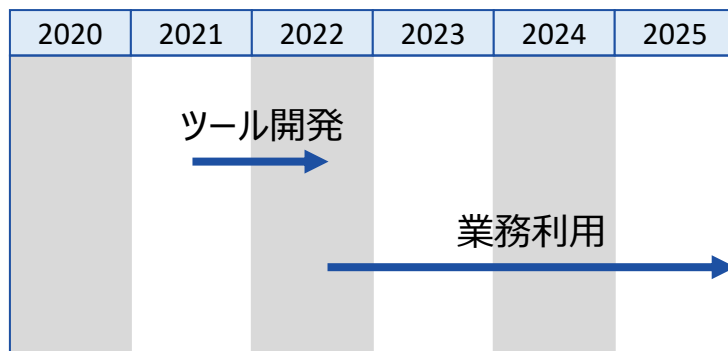


【効率化具体事例②】DX推進・デジタル技術活用による業務・人員の効率化

■ 燃料輸送計画策定の自動化・最適化

<取組み内容>

- 人間系で行ってきた燃料輸送計画策定業務の自動化および最適化を図るため、2021年度からツールの開発を進めております。



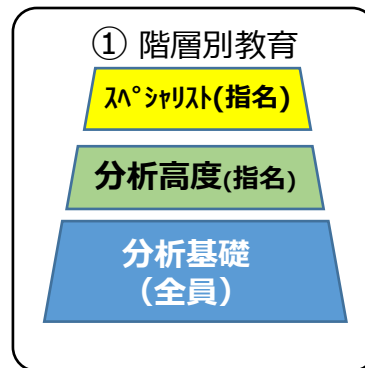
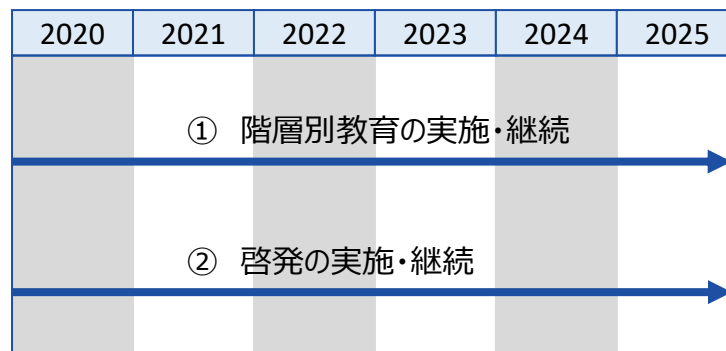
数値最適化アルゴリズムを用いて、多岐に亘る制約条件を満たし、かつ最適な運搬計画を自動作成



■ DX推進に関する教育・啓発

<取組み内容>

- ①データに基づく施策の立案・実施に向け、全従業員を対象とした階層別教育を行っております。
- ②DXによる効率向上を全社で推進するため、全従業員を対象とした啓発活動を行っております。



具体事例①②計

効率化効果：▲1.3億円/年（▲13人）

【効率化具体事例③】DX推進・デジタル技術活用による業務・人員の効率化

■ダム監視制御のリモート化

<取組み内容>

- 監視員が常駐しているダムに遠方監視制御装置を導入し、水力センターからリモートでダムを監視・制御することにより、ダム監視員の削減（5人）を図ってまいります。（2024年度予定：手取川第三ダム、新猪谷ダム等）



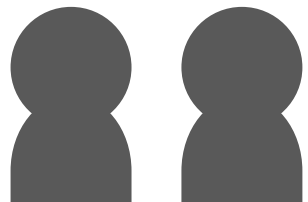
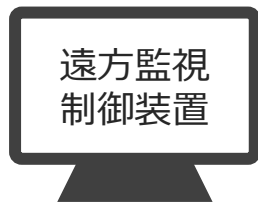
ダム管理のリモート化

リモートで監視・制御

水力センター

ダム監視員（兼務）

新たに導入



出水時応援業務の効率化

効率化効果：▲0.5億円/年（▲5人）

■RPA活用等による「アナログ業務のデジタル化」

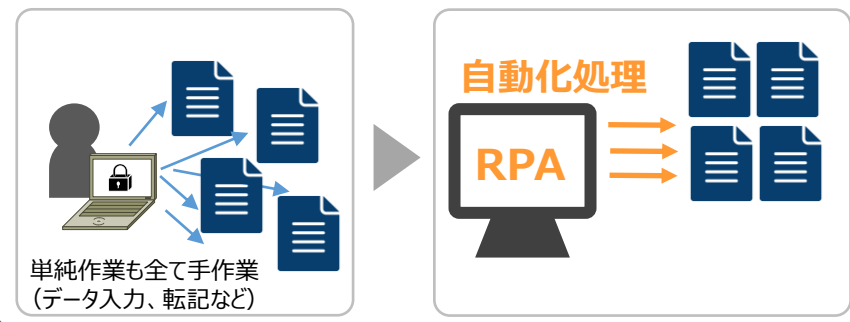
<取組み内容>

- 発注計画の入力自動化、お客さま情報の入力自動化等、積極的にRPA等のデジタル技術を活用することで、各主管部門において生産性向上に努めております。

主な取組み	削減時間 (時間/年)
■発注計画の入力自動化等（火力・原子力部門）	3,100程度
■お客さま情報の入力自動化（営業部門） ・販売管理システムへの自動入力 ・カスタマー・対応履歴登録 等	21,300程度
■管理システムの入力自動化（間接部門） ・用地管理システム、会計システム 等	500程度
計	(13人・年程度の削減) 24,900程度

導入前

導入後



効率化効果：▲1.3億円/年（▲13人）