

人員計画・人件費について③

2023年2月24日（金）

第36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、前回会合（第31回・第34回）に引き続き、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、前回会合で御議論をいただいた、東北・北陸・中国・四国・沖縄の5事業者（以下「5事業者」という。）の内容に加えて、北海道電力株式会社（以下「北海道電力」という。）及び東京電力エナジーパートナー株式会社（以下「東京電力EP」という。）から聞き取った内容なども含めてお示ししている。
- 本日は、本資料でお示しする内容に関連して、**今後の検討・査定の方向性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、外局長、内部部局長等の平均）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

過去の料金値上げに織り込んだ人員計画に係る効率化の達成状況 (北海道電力・東京電力EP)

- 北海道電力・東京電力EP（以下「2事業者」という。）によれば、過去の料金値上げにおいて、料金原価（原価算定期間：北海道2013～15年度、東京2012～14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
北海道	<ul style="list-style-type: none"> ・ 前回原価では、設備の点検サイクル延伸・施工範囲縮小による保守人員の効率化や、その他業務の集中化・組織体制見直し等により、▲96人の効率化を織り込み。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 達成 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 左記の取組を確実に実施するとともに、更なる効率化により合計で▲172人を低減。
東京	<ul style="list-style-type: none"> ・ 体制見直しや業務の抜本的な簡素化・合理化を通じ、全体として効率化を図り、採用抑制（2012・13年度の新規採用中止）や希望退職等により約3,600人削減。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 達成 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 新規採用の中止に加え、50歳以上の社員を対象とした1,000人規模の希望退職を実施したことなどにより、過去の料金値上げで織り込んだ人員計画を上回る削減を達成（2014年度末時点：▲5,776人）

人員計画の概要（効率化の取組：北海道電力・東京電力EP）

- 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2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
北海道	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 2022年度末の在籍人員数は、北海道電力と北海道電力ネットワーク（以下「北海道電力NW」という。）の2社合計で5,315人となる見込みであり、現行料金における原価算定期間の初年度2013年度末（5,736人）と比較して▲421人まで低減。 ✓ 今回の原価算定期間（2023～25年度）の採用数については、電力の安定供給等の事業運営に最低限必要な人員数を精査したうえで、各年とも退職想定数を下回る118人と設定。 ✓ 併せて、組織体制の見直しやカイゼン等により業務運営の効率化を徹底して織り込み、最終年度である2025年度末の経費対象人員は2,392人まで低減（分社化後の2020年度末：2,516人と比較して▲124人）。
東京	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 今回の経費対象人員は2,677人で、採用凍結や希望退職を織り込んだ前回の料金見直し時よりも、さらに108人削減。 ✓ 当社発足の2016年度から2019年度にかけて、退職者数と比較して新規採用者数を大幅に抑制。4年間の累計退職者数（272名）に対して新規採用者数は160名（退職者数比▲112名）。 <p>※ 震災以降の継続的な人員削減（総合特別事業計画における2021年度の目標値34,500人に対して実績値27,898人（▲6,602名））により年齢構成が極端に歪み、若年・中間層が存在しない状態。将来的に組織力の維持が困難になることから、2020年度以降は東京電力グループ大で採用数を増加させる方針に転換。</p> <p>（採用計画）2016～2019年度：300名規模、2020年度～：600名規模、2023年度～：750名規模</p>

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。
- 前回会合（第34回）では、事務局が試算した以下に掲げる指標について事業者間比較を行い、5事業者の生産性を評価した結果、5事業者とも、人員数が明らかに過剰な水準とは言えないと考えられた。
 - ① 総人員当たり販売電力量等
 - ② 販売部門人員当たり販売電力量等
 - ③ 発電部門人員当たり発電電力量等
 - ④ 販売電力量等当たり人件費
- 今回、**北海道電力と東京電力EPを含めた7事業者**に関し、上記の指標について事業者間比較を行った上で、**7事業者における生産性をどのように評価するか。**

生産性の比較①（全体概要・査定の方向性：7事業者）

- 次ページ以降のとおり、各指標を比較した結果、**東京は全指標で10社平均の水準を上回った。**
また、**北海道・東北・中国は概ね他社平均の水準を上回った。**
- また、**北陸・四国・沖縄は他社平均の水準を下回る場合があるが、小売販売電力量当たり販売部門人件費など、いくつかの指標では、他社平均の水準を上回る場合もあった。**
- そのため、7事業者ともに、**人員数が明らかに過剰な水準とは言えない**のではないかと。

【総人員当たり販売電力量等】

	指標	北海道	東京	東北	北陸	中国	四国	沖縄
1	総人員当たり総販売電力量		-	○		○		
2	総人員当たり小売販売電力量		-	○		○		
3	総人員当たり売上高	○	-	○	○	○	○	○
4	総人員当たり契約口数	○	-	○		○		

【販売部門人員当たり販売電力量等】

	指標	北海道	東京	東北	北陸	中国	四国	沖縄
5	販売部門人員当たり総販売電力量	○	◎	◎		○		
6	販売部門人員当たり小売販売電力量	◎	◎	◎		◎		
7	販売部門人員当たり売上高	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
8	販売部門人員当たり契約口数	◎	◎	○		○		

【発電部門人員当たり発電電力量等】

	指標	北海道	東京	東北	北陸	中国	四国	沖縄
9	発電部門人員当たり発電電力量		-	○		○		
10	発電所当たり人員（水力）		-	○	○	○		-
11	発電所当たり人員（火力）	○	-			○		○
12	発電所当たり人員（原子力）		-	○	○		○	-
13	発電所当たり人員（新エネ）		-		○	○		-
14	認可出力当たり人員（水力）	○	-			○		-
15	認可出力当たり人員（火力）	○	-	○		○		
16	認可出力当たり人員（原子力）	○	-	○	○			-
17	認可出力当たり人員（新エネ）	○	-	○		○		-

【販売電力量等当たり人件費】

	指標	北海道	東京	東北	北陸	中国	四国	沖縄
18	総販売電力量当たり販売部門人件費	◎	◎	◎	◎	◎	○	
19	小売販売電力量当たり販売部門人件費	◎	◎	◎	○	◎	○	○
20	売上高当たり販売部門人件費	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
21	契約口数当たり販売部門人件費	◎	◎	◎		◎		◎
22	発電電力量当たり発電部門人件費		-	○	○	○	○	

※上記の表について、「◎」印は各指標の10社平均の水準を上回っているもの、「○」印は8社平均等（10社平均以外）の水準を上回っているもの。

【参考1】人員数の推移①（総人員数）

- 過去の料金値上げ（2012～15年）と異なり、高年齢者雇用安定法に基づく従業員の再雇用及び労働契約法に基づく無期労働契約が増加している。
- これを踏まえ、正社員と同等の勤務形態にある再雇用者・無期雇用者を、雑給人員として整理している北陸・沖縄（※東京は無期雇用者のみ雑給人員に整理）について、当該雑給人員を補正した人員数の推移は以下のとおり。

【原価算定期間（2023～25年度）の3ヶ年平均における再雇用者及び無期雇用者の人員数等】

	再雇用者	無期雇用者	人員区分
北海道	262	-	経費対象人員
東京	133	-	経費対象人員
	-	1	雑給人員
東北	205	-	経費対象人員
北陸	262	177	雑給人員
中国	90	-	経費対象人員
四国	123	-	経費対象人員
沖縄	19	2	雑給人員

【参考2】人員数の推移②（総人員数）

（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	%	
北海道	2,313	2,516	2,514	2,482	2,457	2,417	2,392	2,422	▲ 94	▲ 4%
東北	5,297	5,247	5,184	5,179	5,155	5,094	5,026	5,092	▲ 155	▲ 3%
北陸	2,239	2,916	2,881	2,864	2,830	2,764	2,815	2,803	▲ 113	▲ 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	780	745	762	759	778	775	771	▲ 9	▲ 1%
東京※ ⁴	2,785	2,518	2,559	2,603	2,641	2,687	2,702	2,677	+ 159	+ 6%

※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。

※²：現行原価の人数について、北海道・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。東京は2012年料金改定時のものであり、販売人員数のみの想定値。

※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。

※⁴：東京は販売部門人員、管理部門人員、再雇用・無期雇用者人員の合計（発電部門人員は有さない）。

【参考3】人員数の推移③（経費対象人員数、再雇用者等の人員数の推移）

（2）経費対象人員数（再雇用者等を除く）の推移

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2023-2025平均	
							2020比	
北海道	2,255	2,271	2,243	2,201	2,158	2,121	2,160	▲ 95
東京	2,427	2,453	2,494	2,518	2,553	2,553	2,541	+114
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

※ 2020年度及び2021年度は各年度末実績。2022年度は実績見込み。

（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	
北海道	261	243	239	256	259	271	262	+1
東京	89	105	108	122	133	148	134	+45
東北	160	180	181	187	211	216	205	+45
北陸	306	318	352	413	439	465	439	+133
中国	37	47	64	77	90	104	90	+53
四国	61	75	99	115	127	126	123	+62
沖縄	7	9	14	17	21	25	21	+14

※ 2020年度及び2021年度は各年度末実績、2022年度は実績見込み。

【参考4】人員数の推移④（退職者数、採用者数の推移）

（4）退職者数の推移

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2023-2025平均	
								2020比
北海道	162	133	149	135	152	137	141	▲ 21
東京	88	98	113	98	113	135	115	+27
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

※2020年度及び2021年度は各年度末実績。2022年度は実績見込み。

（5）採用者数の推移

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2023-2025平均	
								2020比
北海道	110	126	95	118	118	118	118	+8
東京	117	142	156	179	172	167	173	+56
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

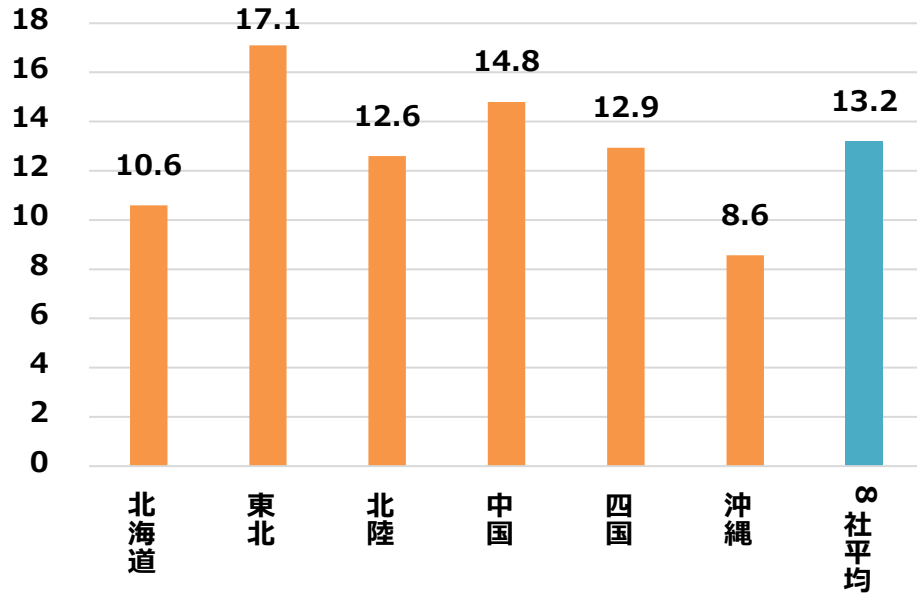
※2020年度及び2021年度は各年度末実績。2022年度は実績見込み。

生産性の比較②（総販売電力量・小売販売電力量／総人員数）

- 1人当たり総販売電力量について、**東北・中国**は、**8社平均の水準を上回った**。
- 1人当たり小売販売電力量について、**東北・中国**は、**8社平均の水準を上回った**。

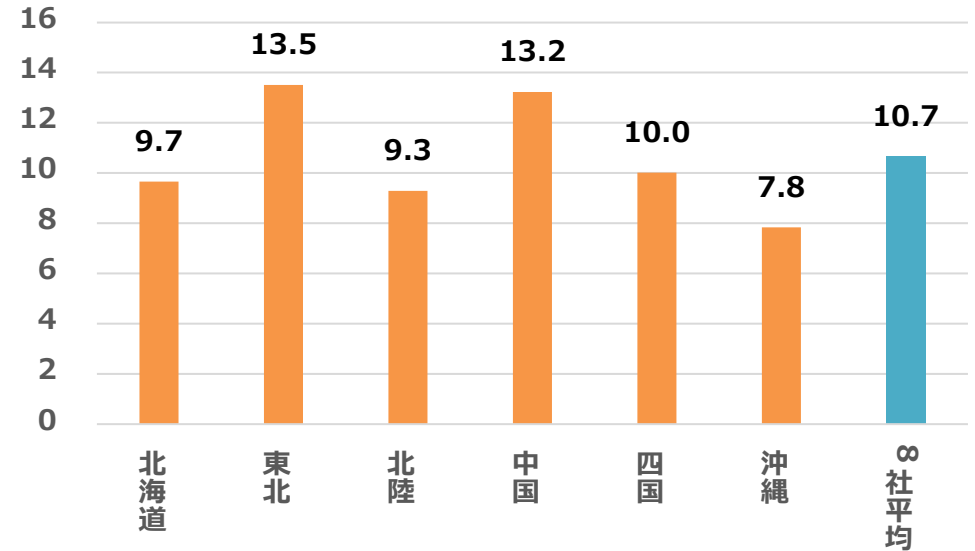
(1) 1人当たり総販売電力量（卸含む）

(百万kWh)



(2) 1人当たり小売販売電力量（規制・自由部門）

(百万kWh)



※東京は発電部門人員を有さないため、上記の比較には含めていない。

※東京を除く6事業者の値は、原価算定期間（2023～25年度）の3ヶ年平均。

※8社平均の値は、6事業者に加えて、関西・九州に対して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。

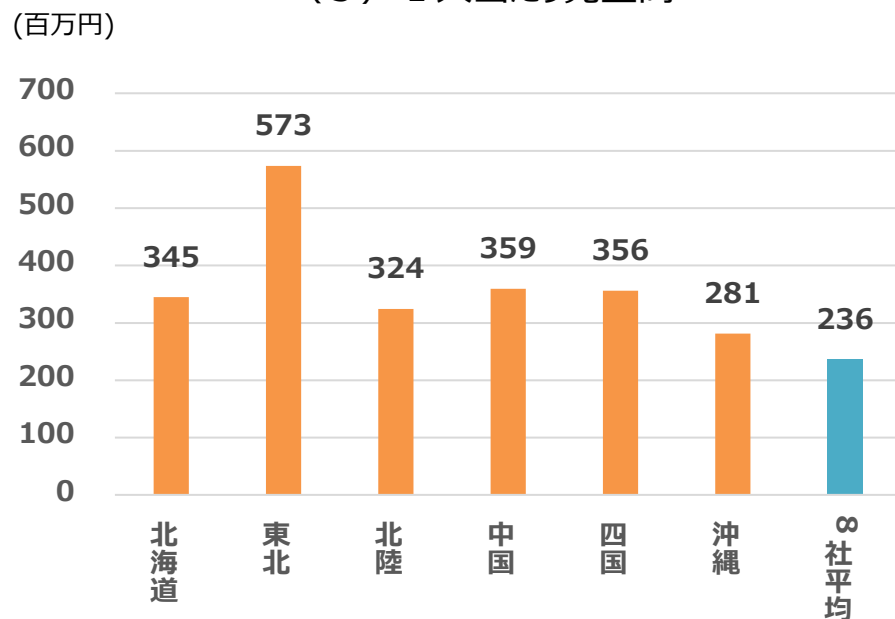
※総人員数は、経費対象人員数に再雇用者等の人員数を加えたもの（「【参考2】人員数の推移②」に掲げる総人員数と同じ）。

※第34回料金制度専門会合資料を一部改変（事業者より発電・販売・一般管理部門以外の人員が含まれていた等の報告あり）。

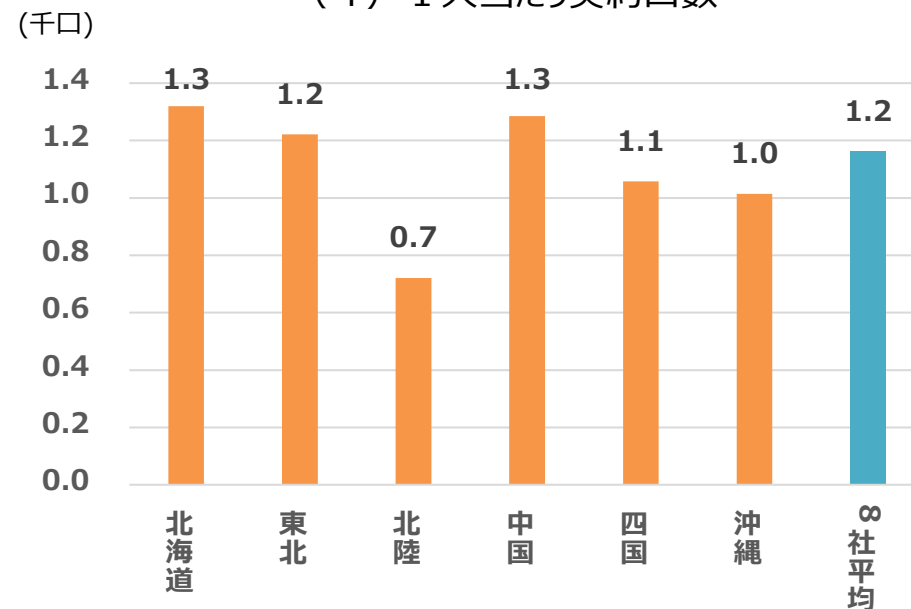
生産性の比較③（売上高・契約口数／総人員数）

- 1人当たり売上高について、**6事業者いずれも8社平均の水準を上回った。**
- 1人当たり契約口数について、**北海道・東北・中国は、8社平均の水準を上回った。**

(3) 1人当たり売上高



(4) 1人当たり契約口数



※東京は発電部門人員を有さないため、上記の比較には含めていない。

※東京を除く6事業者の値は、原価算定期間（2023～25年度）の3ヶ年平均。

※8社平均の値は、6事業者に加えて、関西・九州に対して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（「【参考2】人員数の推移②」に掲げる総人員数と同じ）。

【参考5】人員数の推移⑤（販売部門人員）

- 7事業者における販売部門人員数の推移は以下のとおり。

（6）販売部門人員数の推移（年度末人員）

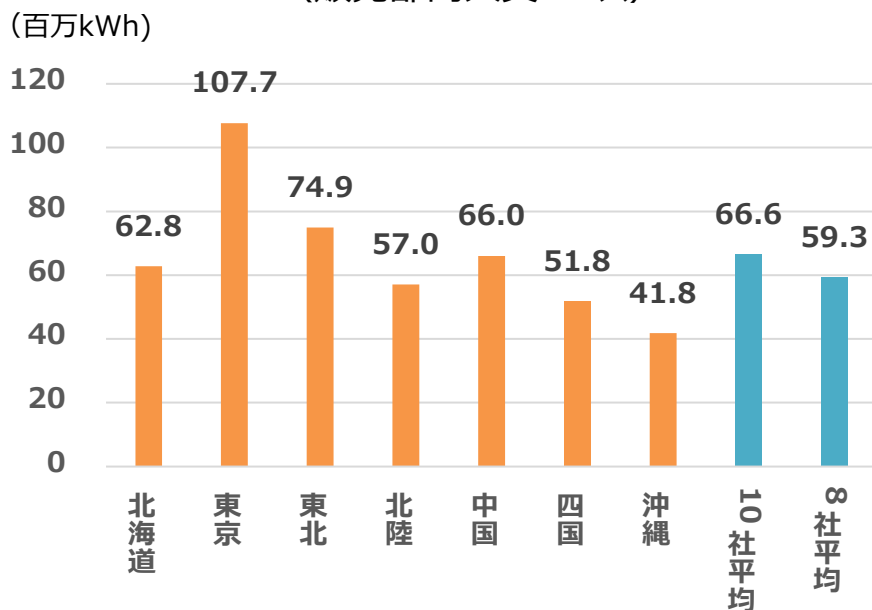
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2023-2025平均	
								2020比
北海道	413	426	424	415	411	402	409	▲ 4
東京	2,085	2,134	2,167	2,198	2,237	2,250	2,228	+ 143
東北	1,269	1,254	1,237	1,197	1,161	1,129	1,162	▲ 107
北陸	577	577	581	603	620	634	619	+ 42
中国	780	832	810	814	801	780	798	+ 18
四国	619	606	589	577	558	541	559	▲ 60
沖縄	177	153	152	159	160	155	158	▲ 19

※2020年度及び2021年度は各年度末実績。2022年度は実績見込み。

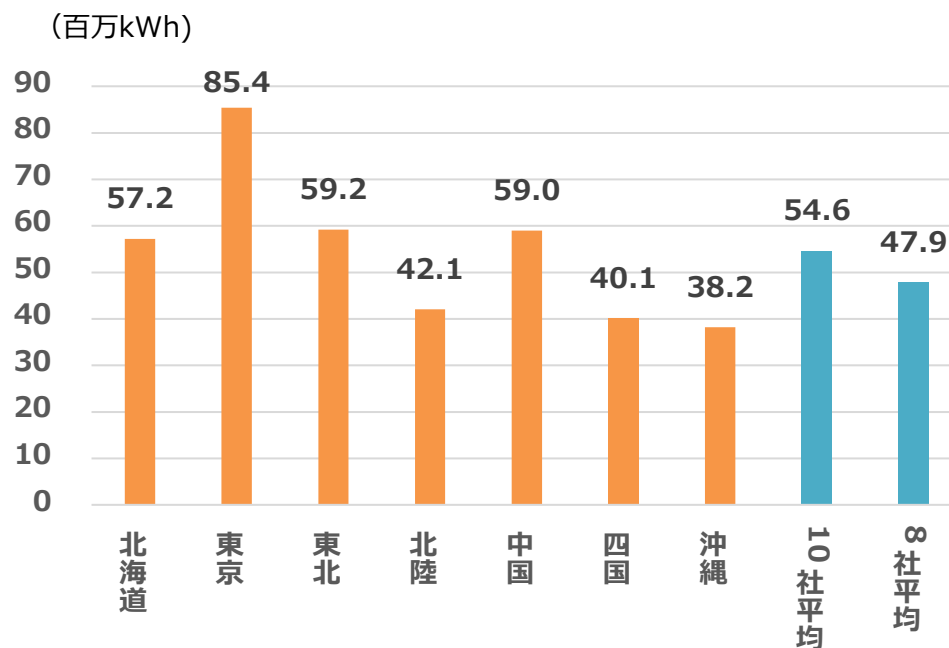
生産性の比較④（総販売電力量・小売販売電力量／販売部門人員数）

- 販売部門人員数を基に、1人当たり総販売電力量を試算したところ、**東京・東北は、10社平均の水準を上回った。**また、**北海道・中国は、8社平均の水準を上回った。**
- 上記と同様に、1人当たり小売販売電力量も試算したところ、**北海道・東京・東北・中国は、10社平均の水準を上回った。**

(1) 1人当たり総販売電力量（卸含む）
（販売部門人員ベース）



(2) 1人当たり小売販売電力量（規制・自由部門）
（販売部門人員ベース）



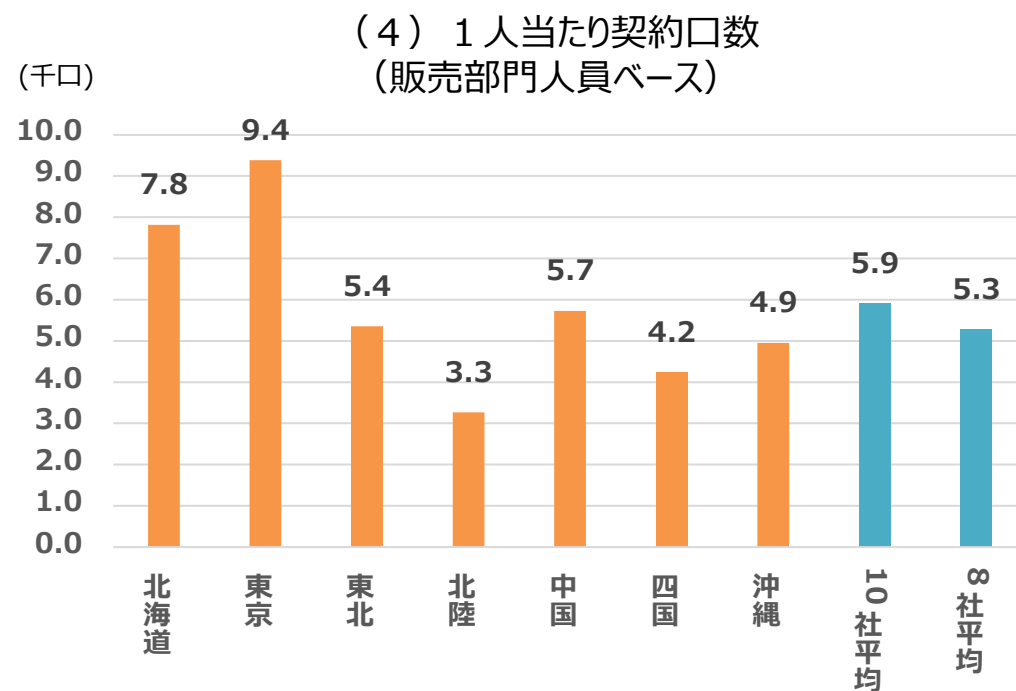
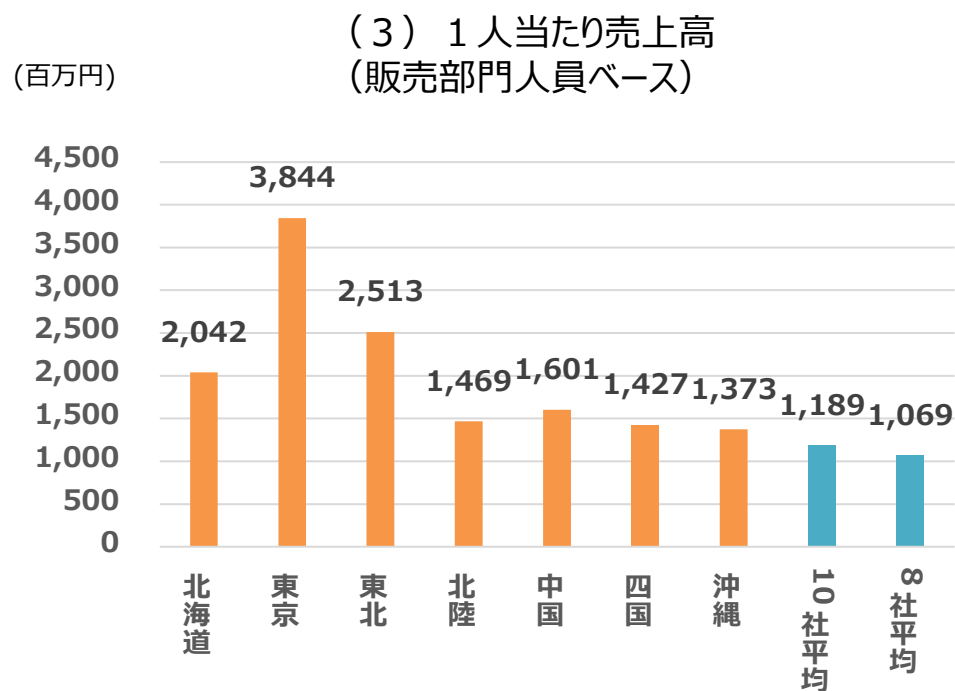
※7事業者の値は、原価算定期間（2023～25年度）の3ヶ年平均。

※10社平均及び8社平均の値は、7事業者に加えて、中部・関西・九州に対して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。

※販売部門人員数は、再雇用者・無期雇用者の人員数も含めたもの。

生産性の比較⑤（売上高・契約口数／販売部門人員数）

- 販売部門人員数を基に、1人当たり売上高を試算したところ、**7事業者いずれも10社平均の水準を上回った。**
- 上記と同様に、1人当たり契約口数も試算したところ、**北海道・東京は、10社平均の水準を上回った。**また、**東北・中国は、8社平均の水準を上回った。**



※7事業者の値は、原価算定期間（2023～25年度）の3ヶ年平均。

※10社平均及び8社平均の値は、7事業者に加えて、中部・関西・九州に対して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。

※販売部門人員数は、再雇用者・無期雇用者の人員数も含めたもの。

【参考6】人員数の推移⑥（発電部門人員）

- 東京を除く6事業者における発電部門人員数の推移は以下のとおり。

（7）発電部門人員の推移（年度末人員）

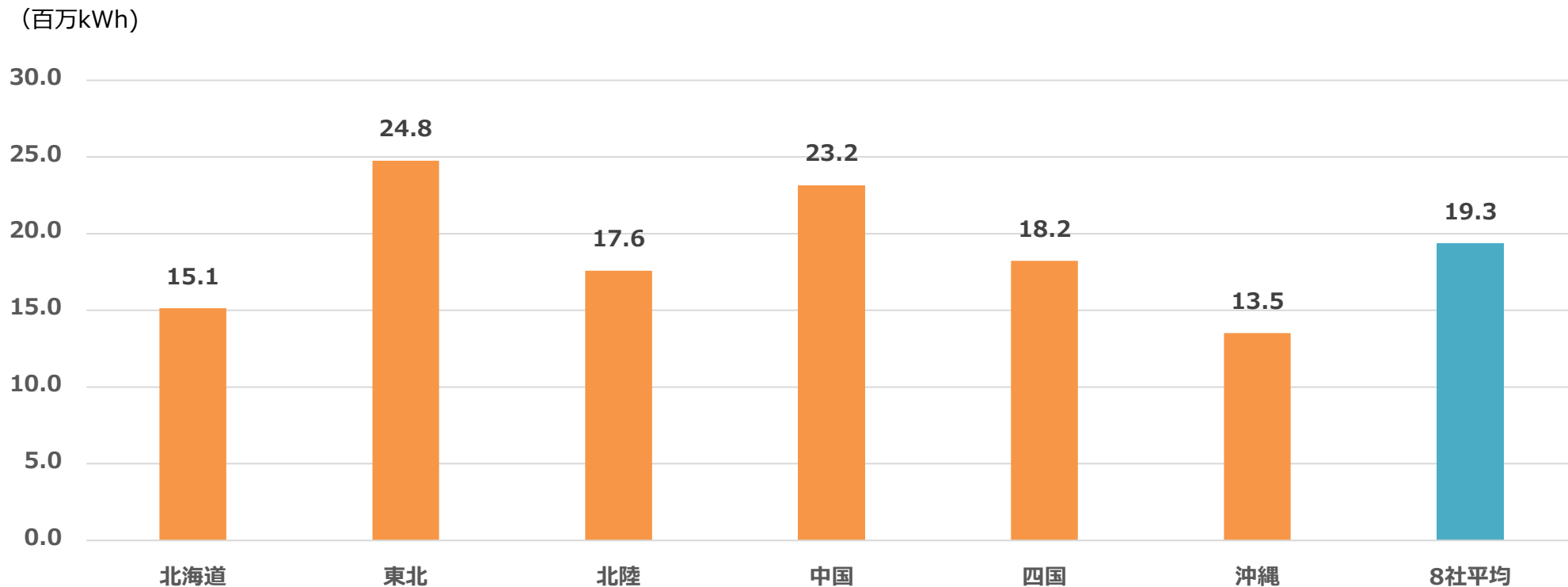
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2023-2025平均	
								2020比
北海道	1,328	1,304	1,311	1,322	1,308	1,313	1,314	▲ 14
東北	2,609	2,579	2,657	2,694	2,685	2,718	2,699	+90
北陸	1,642	1,622	1,609	1,566	1,504	1,558	1,543	▲ 99
中国	1,635	1,662	1,631	1,594	1,557	1,513	1,555	▲ 80
四国	1,257	1,231	1,194	1,169	1,132	1,096	1,132	▲ 125
沖縄	401	394	400	392	411	414	406	+5

※2020年度及び2021年度は各年度末実績。2022年度は実績見込み。

※東京は発電部門人員を有さないため、上記の表には含めていない。

生産性の比較⑥（発電電力量／発電部門全体の人員数）

- 発電部門全体の人員数を基に、1人当たり発電電力量を試算したところ、**東北・中国は8社平均の水準を上回った。**



※東京は発電部門人員を有さないため、上記の比較には含めていない。

※東京を除く6事業者の値は、原価算定期間（2023～25年度）の3ヶ年平均。

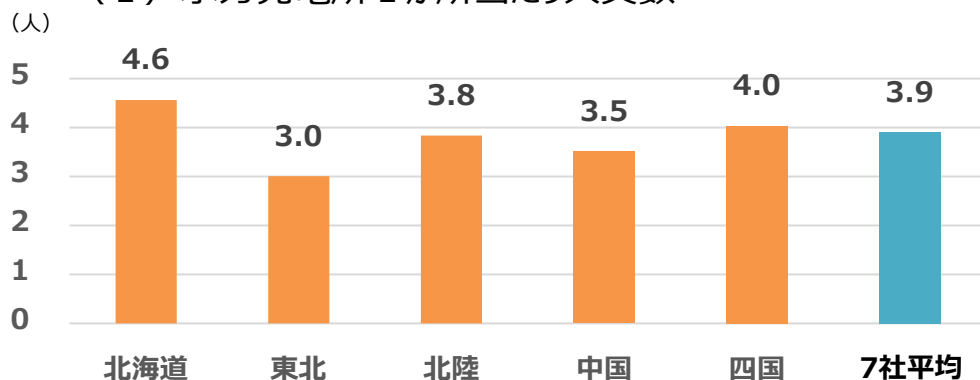
※8社平均値の発電電力量は資源エネルギー庁のホームページより引用。また、発電部門人員数は、上記6事業者に加えて、関西・九州に対して実績値を事務局で聴取したもの。

※第34回料金制度専門会合資料を一部改変（8社平均値に沖縄の離島部門の人員が含まれていたため）。

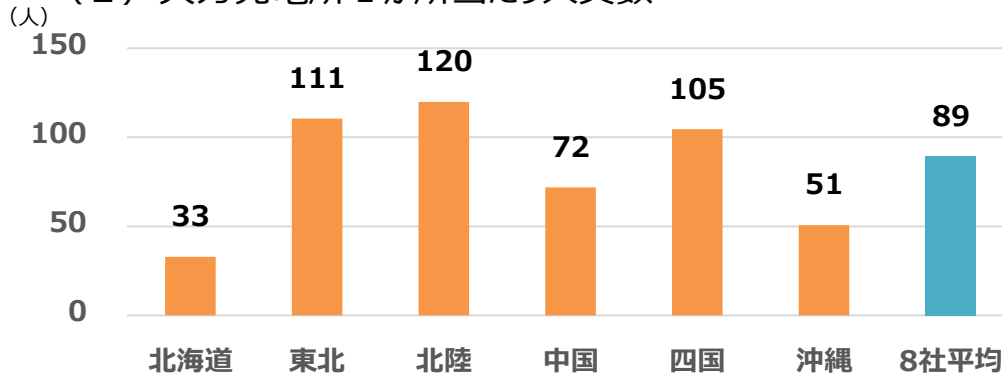
生産性の比較⑦（発電部門人員数／発電所数）

- 電源の種類ごとに、発電所1カ所当たりの人員数を試算したところ、水力は東北・北陸・中国が、火力は北海道・中国・沖縄が、原子力は東北・北陸・四国が、新エネルギーは北陸・中国が、他社平均の水準より少ない人員数であり、生産性が高いとの結果になった。

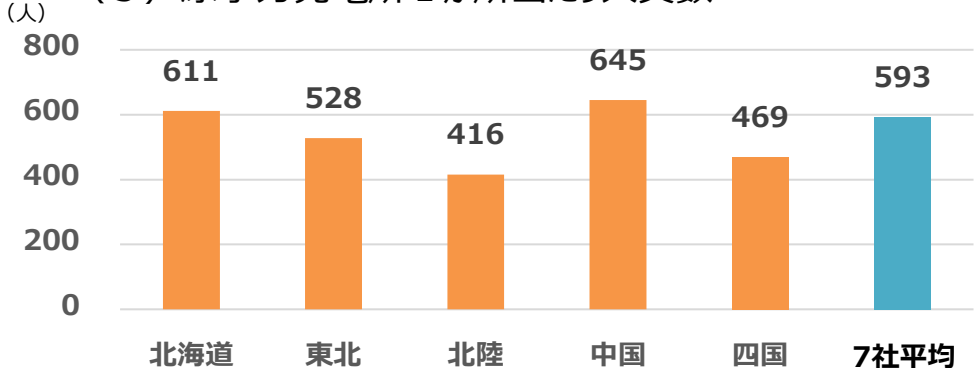
(1) 水力発電所1カ所当たり人員数



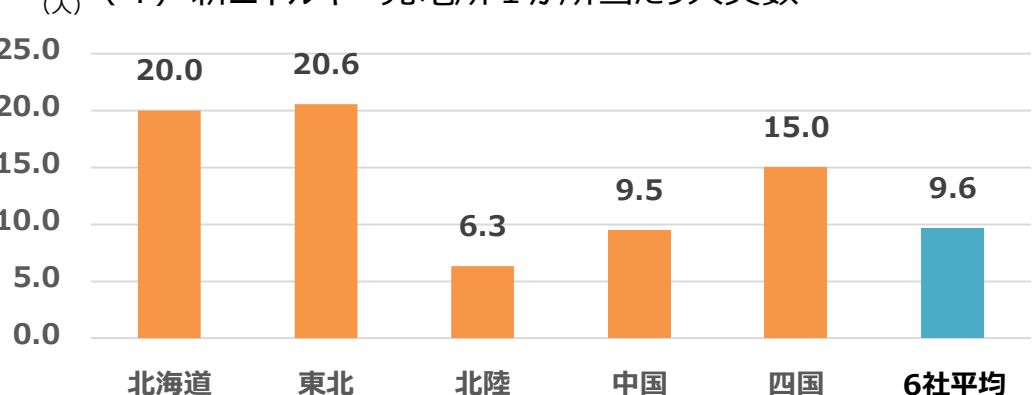
(2) 火力発電所1カ所当たり人員数



(3) 原子力発電所1カ所当たり人員数



(4) 新エネルギー発電所1カ所当たり人員数

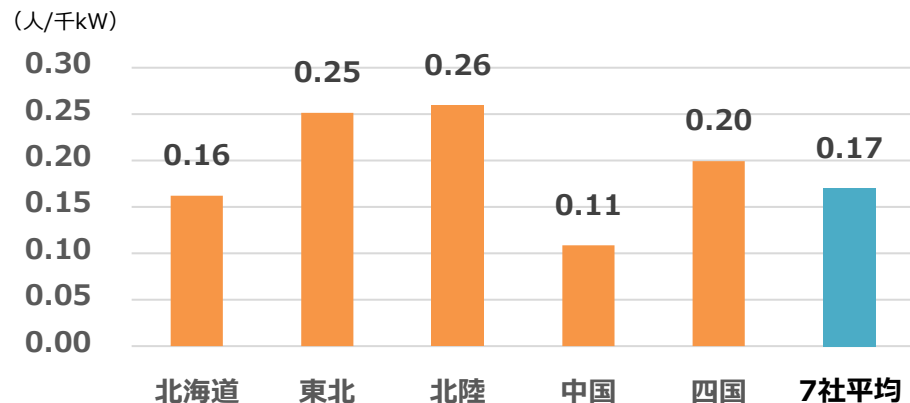


※東京は発電部門人員を有さないため、上記の比較には含めていない。
 ※東京を除く6事業者の値は、原価算定期間（2023～25年度）の3ヶ年平均。発電所数は資源エネルギー庁の統計値（2022年8月時点の値）。
 ※6社平均値・7社平均値・8社平均値は、2021年度実績値（水力及び原子力は沖縄、新エネルギーは関西・沖縄を除く。）。
 ※第34回料金制度専門会合資料を一部改変（8社平均値に沖縄の離島部門の人員が含まれていたため）。

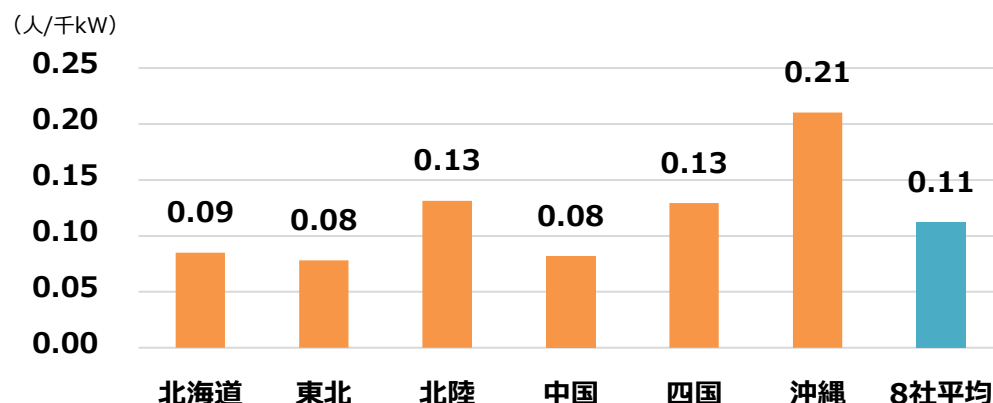
生産性の比較⑧（発電部門人員数／発電所の認可出力）

- 電源の種類ごとに、発電所の認可出力当たりの人員数を試算したところ、水力は北海道・中国が、火力は北海道・東北・中国が、原子力は北海道・東北・北陸が、新エネは北海道・東北・中国が、他社平均の水準より少ない人員数であり、生産性が高いとの結果になった。

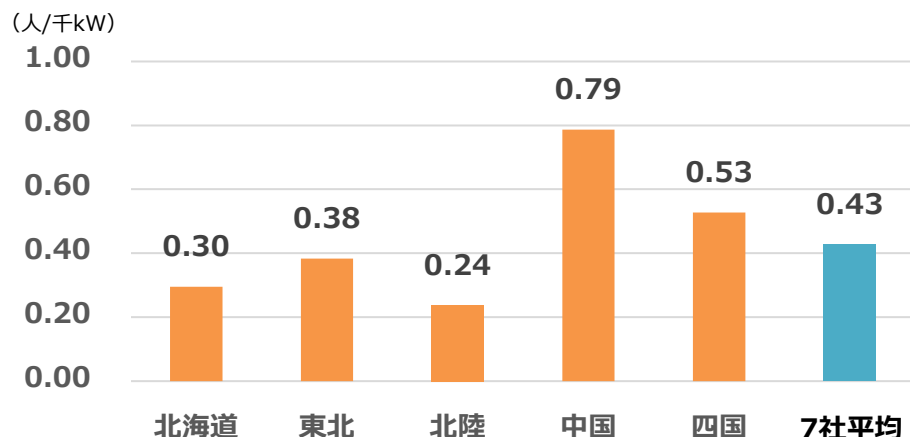
(1) 水力発電所認可出力当たり人員数



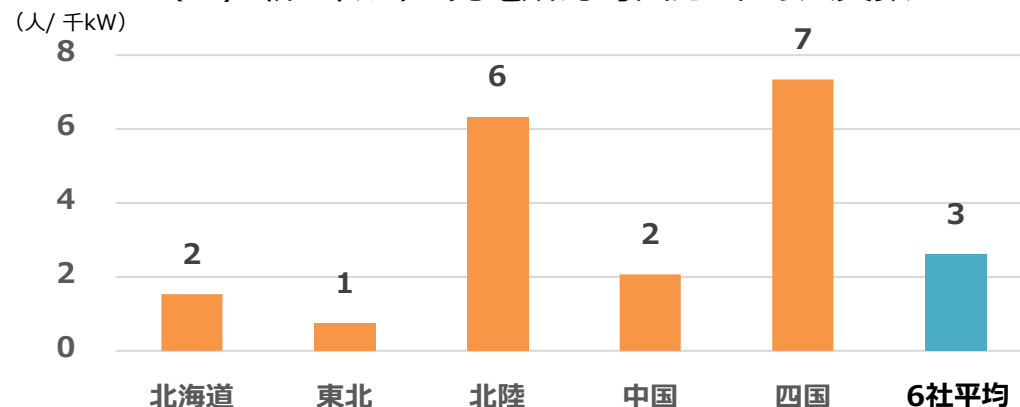
(2) 火力発電所認可出力当たり人員数



(3) 原子力発電所認可出力当たり人員数



(4) 新エネルギー発電所認可出力当たり人員数



※東京は発電部門人員を有さないため、上記の比較には含めていない。

※東京を除く6事業者の値は、原価算定期間（2023～25年度）の3年平均。認可出力は資源エネルギー庁の統計値（2022年8月時点）。

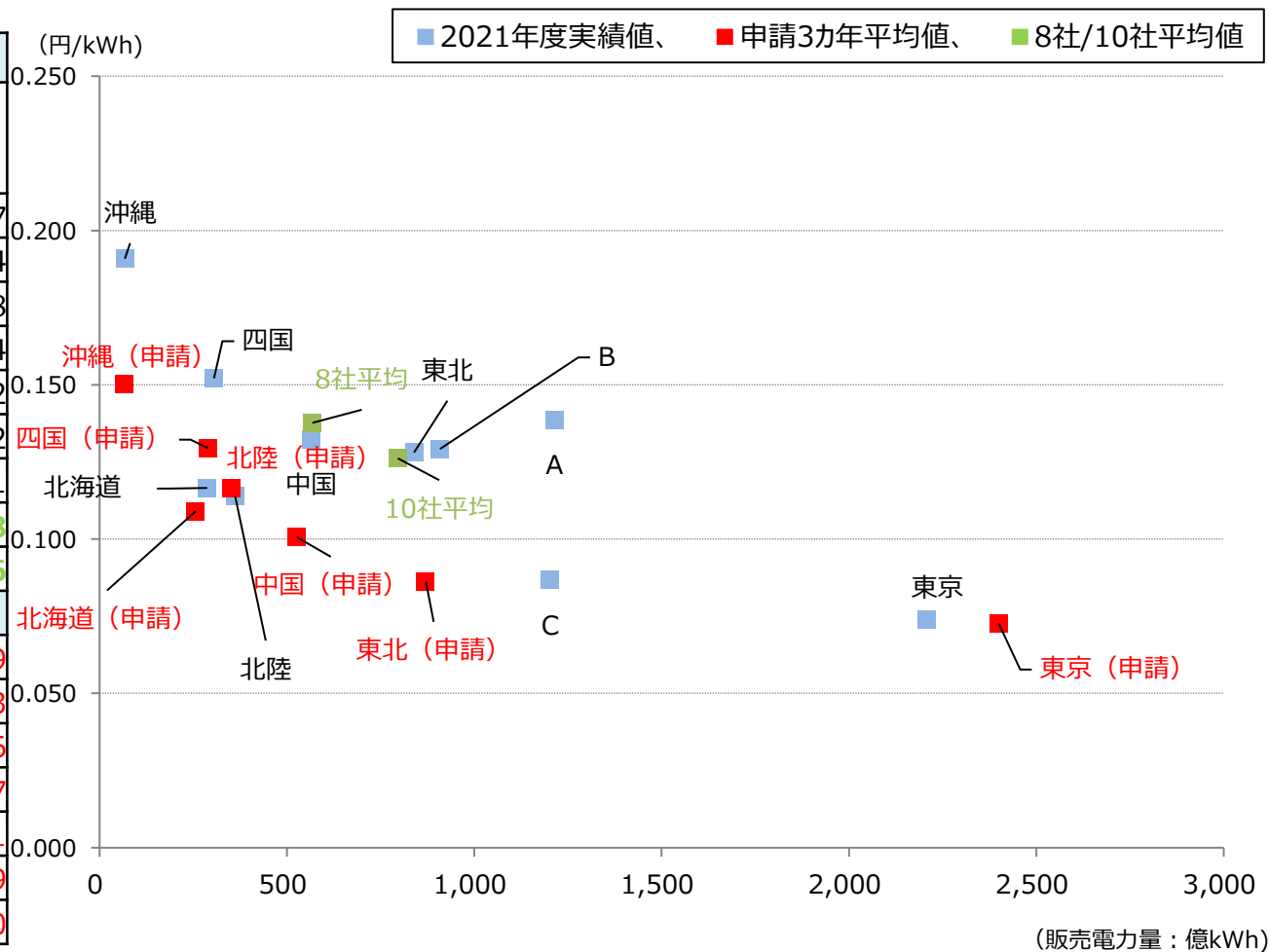
※上記の各事業者平均は2021年度実績値（水力及び原子力は沖縄、新エネは関西・沖縄を除く）。

※第34回料金制度専門会合資料を一部改変（8社平均値に沖縄の離島部門の人員が含まれていたため）。

生産性の比較⑨（販売部門人件費（給料手当）／総販売電力量）【分布図】

- 総販売電力量当たりの販売部門人件費を試算したところ、北海道・東京・東北・北陸・中国・四国は、8社平均の水準より低く、生産性が高いとの結果になった。

	2021年度実績		
	総販売電力量 (億kWh)	人件費 (百万円)	販売電力量 あたり人件費 (円/kWh)
北海道	287	3,347	0.117
東京	2,208	16,276	0.074
東北	839	10,746	0.128
北陸	362	4,115	0.114
中国	564	7,467	0.132
四国	305	4,640	0.152
沖縄	67	1,287	0.191
8社平均	-	-	0.138
10社平均	-	-	0.126
原価算定期間3カ年平均			
北海道(申請)	257	2,798	0.109
東京(申請)	2,399	17,439	0.073
東北(申請)	871	7,502	0.086
北陸(申請)	353	4,113	0.117
中国(申請)	527	5,298	0.101
四国(申請)	289	3,748	0.129
沖縄(申請)	66	992	0.150



※2021年度実績は事務局より各事業者に実績を聴取したものの。

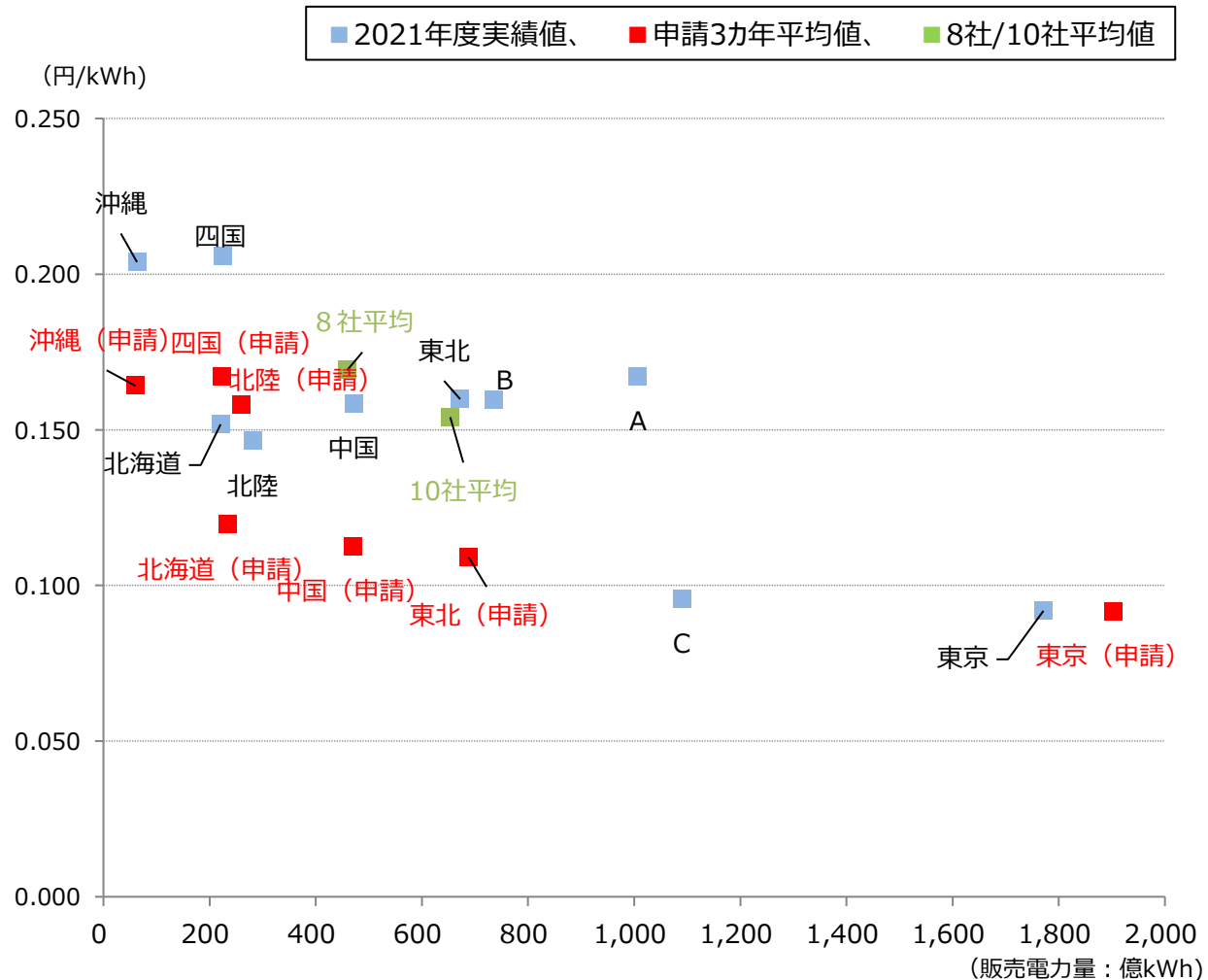
※人件費は、給料手当（東京・北陸・沖縄は給料手当＋雑給（再雇用者等分））に、販売部門人員比率を乗じた数字。

※第34回料金制度専門会合資料を一部改変（事業者より発電・販売・一般管理部門以外の人員も含まれていた等との報告あり）。

生産性の比較⑩（販売部門人件費（給料手当）／小売販売電力量）【分布図】

- 小売販売電力量当たりの販売部門人件費を試算したところ、7事業者いずれも、8社平均の水準より低く、生産性が高いとの結果になった。

	2021年度実績		
	販売電力量 (億kWh)	人件費 (百万円)	販売電力量 あたり人件費 (円/kWh)
北海道	221	3,347	0.152
東京	1,771	16,276	0.092
東北	672	10,746	0.160
北陸	281	4,115	0.147
中国	471	7,467	0.159
四国	226	4,640	0.206
沖縄	63	1,287	0.204
8社平均	-	-	0.169
10社平均	-	-	0.154
原価算定期間 3カ年平均			
北海道 (申請)	234	2,798	0.120
東京 (申請)	1,902	17,439	0.092
東北 (申請)	688	7,502	0.109
北陸 (申請)	260	4,113	0.158
中国 (申請)	471	5,298	0.113
四国 (申請)	224	3,748	0.167
沖縄 (申請)	60	992	0.164

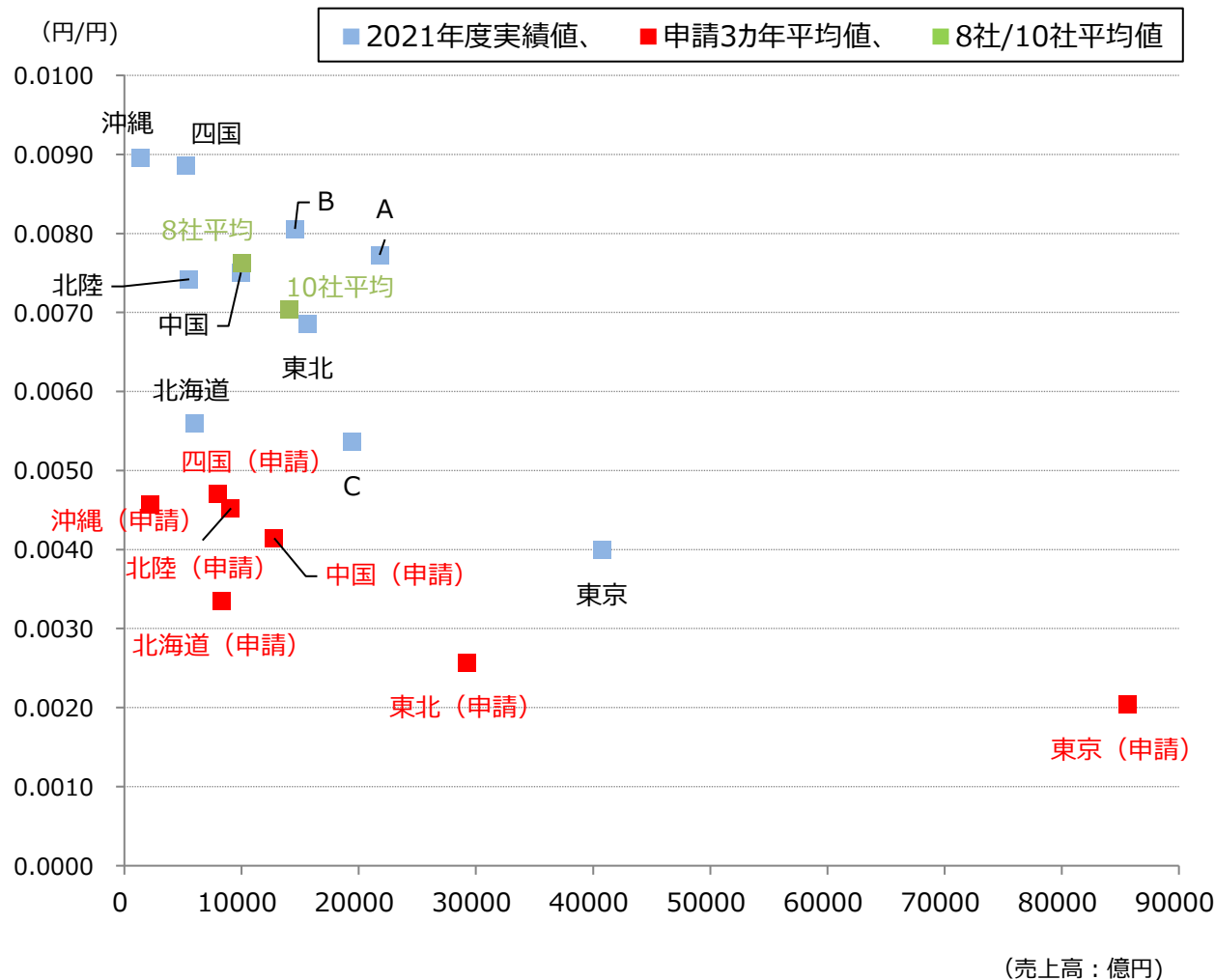


※2021年度実績は事務局より各事業者に実績を聴取したものである。 ※第34回料金制度専門会合資料を一部改変（事業者より発電・販売・一般管理部門以外の人員も含まれていた等との報告あり）。
 ※人件費は、給料手当（東京・北陸・沖縄は給料手当＋雑給（再雇用者等分））に、販売部門人員比率を乗じた数字。

生産性の比較⑪ (販売部門人件費 (給料手当) / 売上高) 【分布図】

- 売上高当たりの販売部門人件費を試算したところ、7事業者いずれも、8社平均の水準より低く、生産性が高いとの結果になった。

	2021年度実績		
	売上高 (億円)	人件費 (百万円)	売上高 あたり人件費 (円/円)
北海道	5,979	3,347	0.0056
東京	40,773	16,276	0.0040
東北	15,662	10,746	0.0069
北陸	5,546	4,115	0.0074
中国	9,950	7,467	0.0075
四国	5,240	4,640	0.0089
沖縄	1,438	1,287	0.0090
8社平均	-	-	0.0076
10社平均	-	-	0.0070
原価算定期間3カ年平均			
北海道 (申請)	8,351	2,798	0.0033
東京 (申請)	85,641	17,439	0.0020
東北 (申請)	29,200	7,502	0.0026
北陸 (申請)	9,094	4,113	0.0045
中国 (申請)	12,785	5,298	0.0041
四国 (申請)	7,972	3,748	0.0047
沖縄 (申請)	2,170	992	0.0046

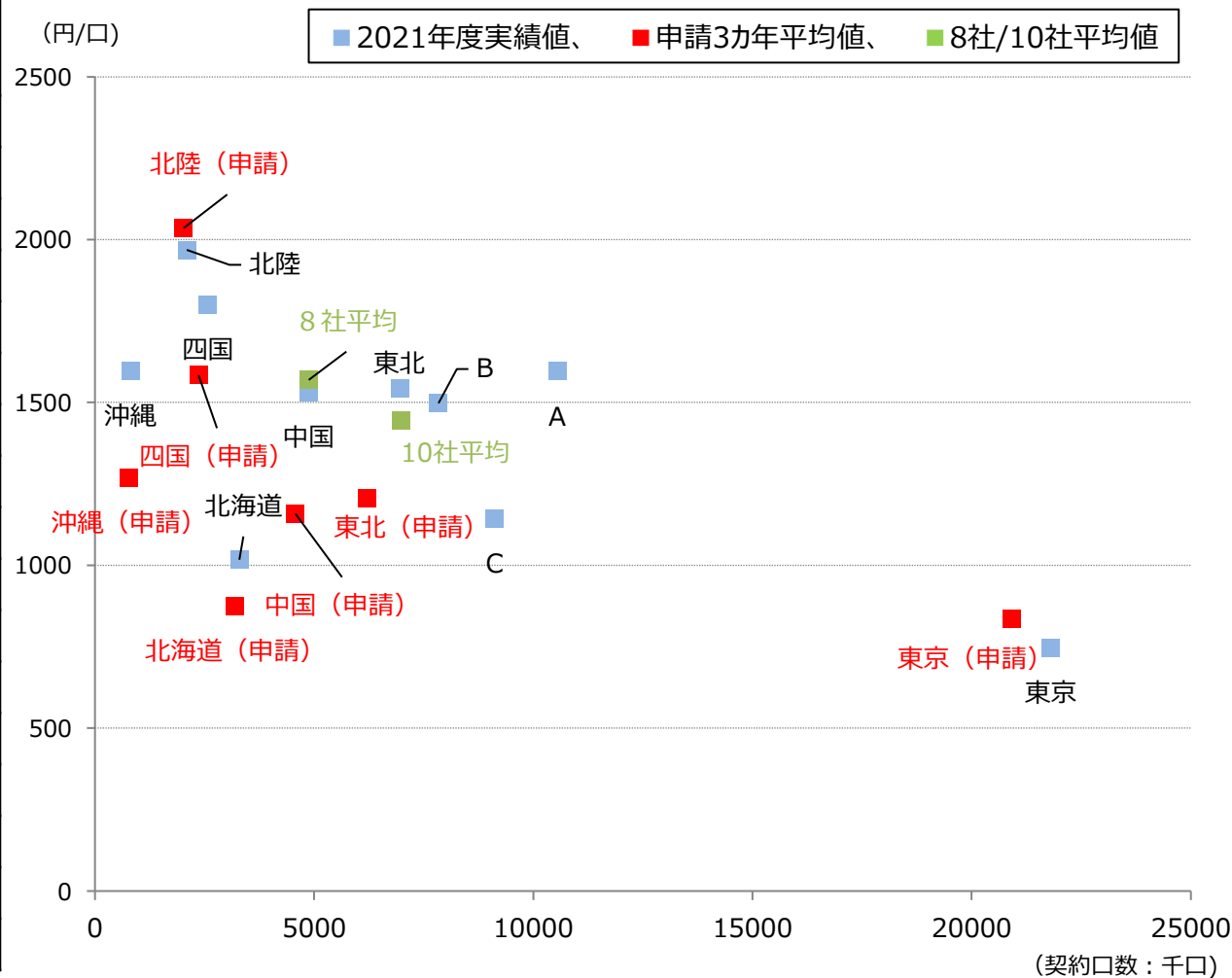


※2021年度実績は事務局より各事業者に実績を聴取したもの。 ※第34回料金制度専門会合資料を一部改変（事業者より発電・販売・一般管理部門以外の人員も含まれていた等との報告あり）。
 ※人件費は、給料手当（東京・北陸・沖縄は給料手当＋雑給（再雇用者等分）に、販売部門人員比率を乗じた数字。

生産性の比較⑫ (販売部門人件費 (給料手当) / 契約口数) 【分布図】

- 契約口数当たりの販売部門人件費を試算したところ、北海道・東京・東北・中国・沖縄は、8社平均の水準より低く、生産性が高いとの結果になった。

	2021年度実績		
	契約口数 (千口)	人件費 (百万円)	契約口数あたり 人件費(円/口)
北海道	3,291	3,347	1,017
東京	21,806	16,276	746
東北	6,967	10,746	1,542
北陸	2,091	4,115	1,968
中国	4,874	7,467	1,532
四国	2,577	4,640	1,801
沖縄	806	1,287	1,597
8社平均	—	—	1,569
10社平均	—	—	1,444
原価算定期間3カ年平均			
北海道 (申請)	3,198	2,798	875
東京 (申請)	20,907	17,439	834
東北 (申請)	6,221	7,502	1,206
北陸 (申請)	2,021	4,113	2,035
中国 (申請)	4,574	5,298	1,158
四国 (申請)	2,366	3,748	1,584
沖縄 (申請)	782	992	1,269



※2021年度実績は事務局より各事業者に実績を聴取したものの。

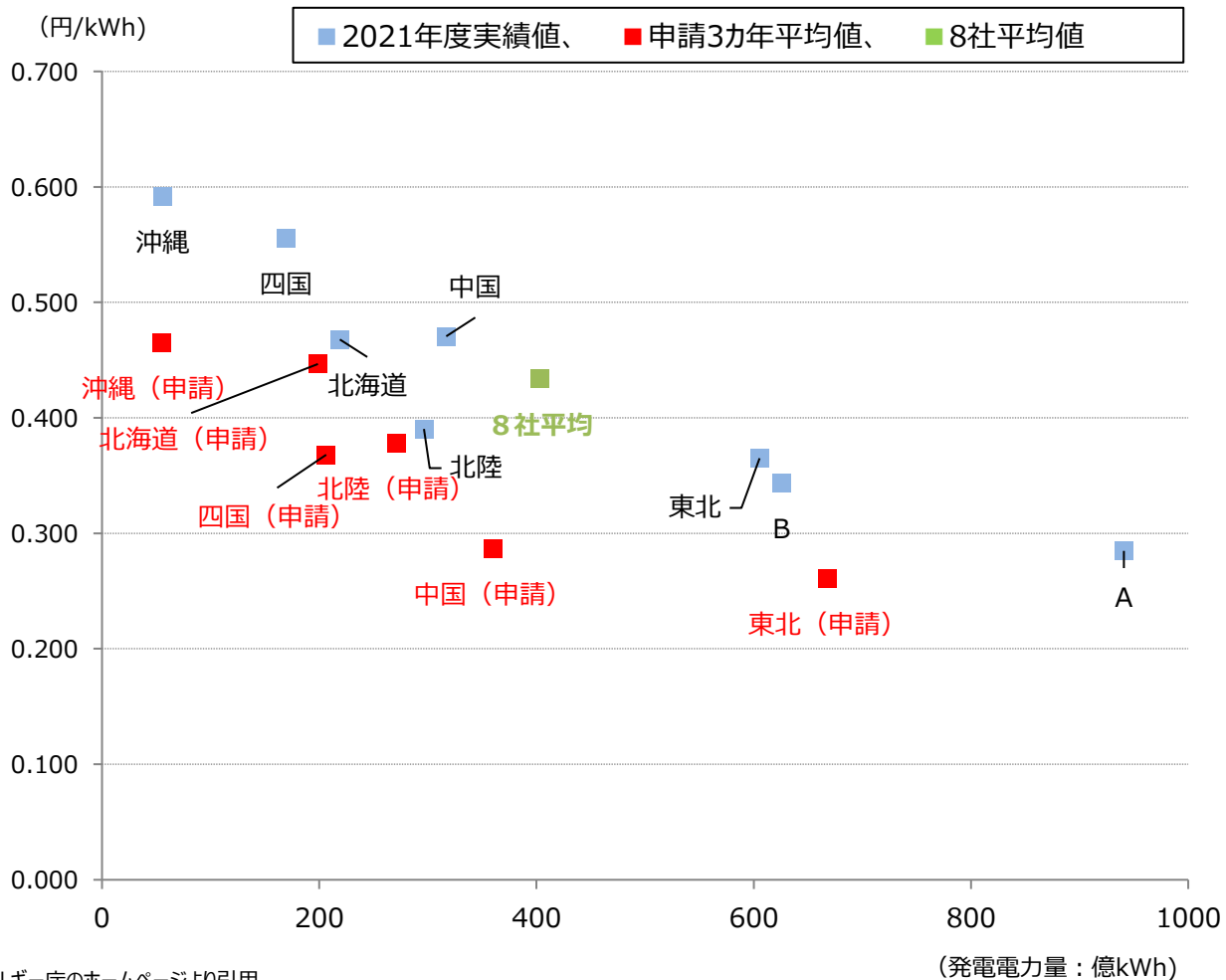
※人件費は、給料手当（東京・北陸・沖縄は給料手当＋雑給（再雇用者等分））に、販売部門人員比率を乗じた数字。

※第34回料金制度専門会合資料を一部改変（事業者より発電・販売電力・一般管理部門以外的人员も含まれていた等との報告あり）。

生産性の比較⑬（発電部門人件費（給料手当）／発電電力量）【分布図】

- 発電電力量当たりの発電部門人件費を試算したところ、**東北・北陸・中国・四国は、8社平均の水準より低く、生産性が高い**との結果になった。

2021年度実績			
	発電電力量 (億kWh)	人件費 (百万円)	発電電力量あたり 人件費(円/kWh)
北海道	219	10,246	0.468
東北	605	22,101	0.365
北陸	296	11,569	0.390
中国	317	14,916	0.471
四国	170	9,426	0.556
沖縄	56	3,315	0.592
8社平均	—	—	0.434
原価算定期間3カ年平均			
北海道(申請)	199	8,983	0.452
東北(申請)	668	17,426	0.261
北陸(申請)	271	10,251	0.378
中国(申請)	360	10,317	0.287
四国(申請)	206	7,597	0.368
沖縄(申請)	55	2,550	0.465



※東京は発電部門人員を有さないため、上記の比較には含めていない。

※2021年度実績は事務局より各事業者に実績を聴取したもの。発電電力量は資源エネルギー庁のホームページより引用。

※人件費は、給料手当（東京・北陸・沖縄は給料手当＋雑給（再雇用者等分））に、発電部門人員比率を乗じた数字。

※第34回料金制度専門会合資料を一部改変（事業者より発電・販売電力・一般管理部門以外の人員も含まれていた等との報告あり）。

1. 人員計画

2. 人件費

過去の料金値上げに織り込んだ人件費に係る効率化の達成状況 (北海道電力・東京電力EP)

- 2事業者によれば、過去の料金値上げにおいて、料金原価（原価算定期間：北海道2013～15年度、東京2012～14年）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
北海道	<ul style="list-style-type: none"> 申請時点で織り込んだ目標額と査定額をあわせて、総額▲161億円の効率化額を織り込み。 	<ul style="list-style-type: none"> 未達 <ul style="list-style-type: none"> 期待運用収益率の引上げ（0%→2.0%）が2013年度の会計年度に間に合わなかったことや、社員年収水準の引下げが2013年度途中からの実施であったことなどにより、3カ年平均で▲149億円（12億円の未達）となった。 なお、2014年度：▲165億円、2015年度：▲163億円の2カ年については、それぞれ単年度で目標を達成している。
東京	<ul style="list-style-type: none"> 人員削減（210億円）や給与・賞与の削減（642億円）等により、人件費として1,024億円の削減を織り込み。 	<ul style="list-style-type: none"> 達成 <ul style="list-style-type: none"> 1,024億円の削減目標に対し、実績は1,428億円となり、403億円の深掘りを達成。 「人員削減」「給与・賞与の削減」「退職給与制度の見直し」については、計画を上回る削減を達成。その他「福利厚生制度の見直し」等については、計画どおりの削減を実施。

人件費に係る主な論点

- 以下に掲げる項目について、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。
 - ① 役員数・役員給与
 - ② 超過労働給与
 - ③ 出向者の給与負担
 - ④ 退職給与金
 - ⑤ 法定厚生費
 - ⑥ 一般厚生費
 - ⑦ 委託検針費・委託集金費・雑給

人件費の全体概要（北海道電力・東京電力EP）

- 申請原価における人件費（合計）について、**北海道**は、前回会合（第34回）において、現行原価より増加した理由として、「2020年4月の一般送配電事業の法的分離に際して、**効率的な業務運営の観点から、北海道電力NWにおける管理間接業務などの一部に関し、北海道電力側に人員を配置し、その分北海道電力NWから収入を受けている。この収入を含めると人件費は前回から▲1億円減少している。**」との説明があった。
- また、**東京は、現行原価と比べて減少**している。

（単位：百万円（※単位未満は四捨五入））

	北海道			東京			参考：現行原価 (2012-2014) 発電部門含む
	申請	現行原価 (2013-2015)	原価比	申請	現行原価 (2012-2014)	原価比	
役員給与	243	104	139	122	-	122	0
給料手当	16,553	15,694	859	20,953	18,250	2,703	90,596
給料手当振替額	▲ 87	▲ 99	12	▲ 227	▲ 121	▲ 106	▲ 609
退職給与金	1,807	1,729	78	1,393	2,450	▲ 1,057	12,172
厚生費	3,381	2,942	439	3,385	3,312	73	16,927
法定厚生費	2,653	2,313	340	2,845	2,579	266	13,181
一般厚生費	729	629	100	540	733	▲ 193	3,746
委託集金費			0	0	3,365	▲ 3,365	3,175
雑給	1,018	427	591	440	366	74	1,873
人件費（合計）	22,916	20,798	2,118 (+10%)	26,066	27,622	▲ 1,556 (▲6%)	124,134

※「申請」は、原価算定期間（2023～25年度）の3ヶ年平均値。

※「現行原価」は、一定の配分比率によって法的分離前の送配電部門の原価を除いたもの。

【参考 1】人件費の全体概要（東北・北陸・中国・四国・沖縄）

（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」は、一定の配分比率によって法的分離前の送配電部門の原価を除いたもの。

※中国の「申請」における退職給与金のマイナス（▲）表示は、過年度の株式市場好転による年金資産運用収益を原価算定期間償却することを織り込んだもの。

役員数・役員給与（北海道電力・東京電力EP）

- 北海道・東京における現行原価の役員数・役員給与と、今回の申請原価に織り込まれた役員数・役員給与は、以下のとおり。
- **社内役員**（取締役・監査役）について、**北海道**の人数は、事業規模に比して5事業者より多いが、それぞれの社内取締役には担当部門が割り振られ、**不適切とは言えない**と考えられる。また、役員給与は、**両社ともに料金審査要領に基づき、国家公務員指定職（平均）の給与水準**となっている。
- **社外役員**（取締役・監査役）について、**両社**の人数は、5事業者と比較すると同程度の水準であり、**必要不可欠な範囲**と考えられる。また、**北海道**の社外役員給与は、前回会合（第34回）でお示した過去の査定水準 **（1人当たり800万円）の範囲**である（東京は原価不算入）。

		北海道					東京		
		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 (HD)	前回改定時は 役員報酬0
人数	社内取締役（常勤）	8	0	11	0	▲3	4	0	
	社外取締役（非常勤）	0	1	0	1	0	0	2	
	社内監査役（常勤）	2	0	2	0	0	2	0	
	社外監査役（非常勤）	0	4	0	3	+1	0	1	
	合計	10	5	13	4	▲2	6	3	
1人当たり平均（百万円）		20	8	18	8	-	20	- (原価不算入)	

※ 監査等委員会設置会社である北海道は、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、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。
 ※ 北海道の「現行原価」の役員数は法的分離前の送配電分も含む。

【参考2】役員数・役員給与（東北・北陸・中国・四国・沖縄）

	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
1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	21	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」の役員数は法的分離前の送配電分も含む。沖縄は、現在も一体会社であるものの、申請値は送配電分を除いた値。

【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。

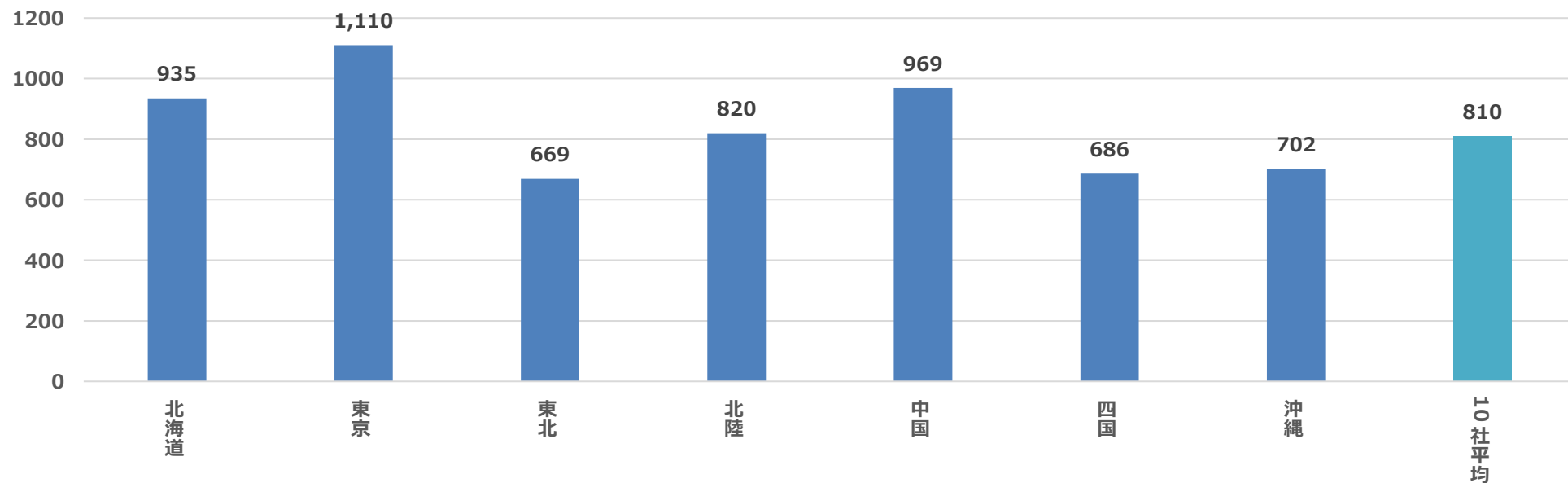
※ 概算は経済産業省によるものであり、調整額（令和3年12月のボーナス引き下げ額）及び令和4年人事院勧告は考慮していない。

給料手当：従業員1人当たりの超過労働給与（査定の方向性）

- 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（申請年度の前年度の平均値）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（2021年度）**と各事業者の申請額を比べた結果、**北海道・東京・北陸・中国が10社平均の水準を上回っているところ、この部分を料金原価から減額**することが考えられる。

（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）

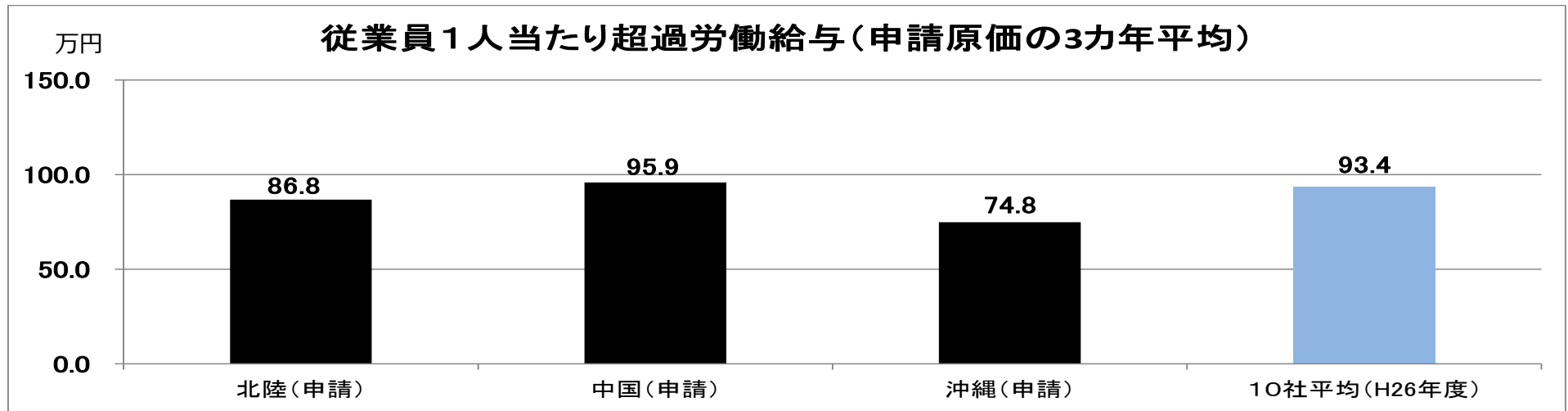


【参考3】過去の託送供給等約款認可申請に係る査定方針案（抜粋）

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：出向者の給与負担①（5事業者の査定の方向性）

- **5事業者**が、申請原価に算入した関係団体・グループ企業への出向者の給与負担について、事務局で以下の観点による検証を行った。
 - ✓ 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。
 - ✓ 他の電力会社や小売電気事業者等との間で、自由競争の環境にある発電・小売分野のグループ企業への出向があるかどうか。
- 公正・公平な競争を確保する観点から、自由競争の環境にある発電・小売分野のグループ企業への出向者給与は、料金原価として認めない方向で検討してはどうか。

【検証結果】

事業者	企業名	事業概要	論点
東北	東北自然エネルギー株式会社	水力発電所の開発・運転・保守・地熱蒸気供給，地熱・水力発電事業・太陽光発電事業	発電事業届出事業者として届出をしている事業者
東北	東北電力エナジートレーディング株式会社	電力・燃料を中心としたエネルギー取引	登録小売電気事業者として登録された事業者
東北	鳥海南バイオマスパワー株式会社	バイオマス発電による電気供給事業	発電事業届出事業者として届出をしている事業者
東北	原子力エネルギー協議会	原子力事業者に対する効果的な安全対策導入への提言	団体費との二重負担の可能性について要検証
北陸	福井都市ガス株式会社	都市ガス事業・小売電気事業の販売代理等	登録ガス小売事業者として登録された事業者
中国	株式会社エネルギー・ビジネスサービス	経理・労務・資材業務等の受託	NW業務に携わっている者については原価不算入
中国	水島エルエヌジー株式会社	液化天然ガス受入基地運営事業、ガス導管事業	特定ガス導管事業者として、届出された事業者
中国	日本エネルギー法研究所	エネルギーに関する法的諸問題の調査研究等	電気事業の遂行と密接に関連しているとは言い難い
中国	一般財団法人日本エネルギー経済研究所	国際エネルギー動向・情報についての収集、整理、分析 わが国のエネルギー市場、産業の動向分析等	電気事業の遂行と密接に関連しているとは言い難い
中国	一般社団法人原子力安全推進協会	原子力発電の安全性向上対策の評価と提言・勧告・支援等	団体費との二重負担の可能性について要検証
中国	一般社団法人世界原子力発電事業者協会東京センター	原子力発電の安全性、信頼性の向上に資する情報交換等	団体費との二重負担の可能性について要検証
東北・中国・四国	一般社団法人海外電力調査会	海外の電気事業に関する調査研究・電気事業に関する海外の関係機関，団体との交流及び協力・海外の電気事業に関する情報・資料の収集・分析及び提供 等	団体費との二重負担の可能性について要検証

【参考4】給料手当：出向者の給与負担（5事業者の申請）

第31回 料金制度専門会合
資料5を一部加工

【東北】（26団体174人（うちグループ会社16団体136人））

【北陸】（7団体15人（うちグループ会社4団体11人））

【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
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	○
株式会社トイックス	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	

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	○
一般財団法人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
沖縄グローバルシステム株式会社	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	

出向先	人数	グループ会社
(株)エネルギーL&Bパートナーズ	1	○
中電プラント(株)	9	○
中電環境テクノス(株)	15	○
(株)エネルギー・コミュニケーションズ	2	○
(株)エネルギー・ビジネスサービス	74	○
水島エルエヌジー(株)	6	○
(株)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	○
(株)アドブレックス	2	○
中国高圧コンクリート工業(株)	1	○
瀬戸内共同火力(株)	3	○
大崎クールジェン(株)	37	○
(株)エネルギー・スマイル	6	○
イームル工業(株)	2	○
一般社団法人エネルギー総合工学研究所	1	
日本原燃(株)	10	
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	
日本エネルギー法研究所	1	
一般社団法人日本電気協会	2	
一般社団法人海外電力調査会	1	
(株)BWR運転訓練センター	1	
一般財団法人日本エネルギー経済研究所	1	
石炭資源開発(株)	1	
原子力発電環境整備機構	4	
一般社団法人原子力安全推進協会	4	
一般社団法人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	

【参考5】給料手当：出向者の給与負担（原価算入の差異）

第31回 料金制度専門会合
資料5を一部加工

【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】

	北海道	東京	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	5	原価 不算入	15	× (2)	10	8	-	○
一般財団法人省エネルギーセンター	× (1)		2	1	-	× (1)	-	○
原子力発電環境整備機構	4		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	1		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	× (3) 団体費計上		× (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	× (3) 団体費計上		× (2) 団体費計上	× (3) 団体費計上	3 団体費計上	× (1) 団体費計上	-	○
一般社団法人日本電気協会	× (2)		× (2)	-	2	× (4)	1	○
一般財団法人電力中央研究所	1		× (3)	-	-	-	1	○
原子力エネルギー協議会	-		1 団体費計上	-	-	×(1) 団体費計上	-	

※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：出向者の給与負担②（北海道電力の概況）

- 北海道電力が、申請原価に算入した「関係団体・グループ企業への出向者の給与負担」の概況は、以下のとおり（東京電力EPは、出向者給与負担を全て原価不算入）。
- 今後、事務局において、前記の5事業者と同様の観点から、各出向者の業務を確認していく。

【北海道】24団体224人（うちグループ企業9団体、195人）

出向先	人数	グループ 会社有無	出向先	人数	グループ 会社有無
北電興業(株)	2	○	原子力発電環境整備機構	4	
北海道パワーエンジニアリング(株)	41	○	使用済燃料再処理機構	2	
北電総合設計(株)	2	○	関西電力(株)	1	
ほくでん情報テクノロジー(株)	1	○	四国電力(株)	2	
ほくでんサービス(株)	78	○	日本原子力発電(株)	3	
ほくでんエコエナジー(株)	5	○	一般社団法人電力中央研究所	1	
北海道電力ネットワーク(株)	59	○	一般社団法人海外電力調査会	1	
(株)ほくでんアソシエ	6	○	原子力エンジニアリング(株)	2	
石狩LNG棧橋(株)	1	○	(株)グリーンパワーインベストメント	1	
石炭資源開発(株)	1		森バイナリーパワー合同会社	3	
日本原燃(株)	5		北海道バイオマスエネルギー(株)	1	
環境省	1		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	

退職給与金①（退職給付水準：7事業者の概要）

- 料金審査要領（※1）では、**退職給与金**について、人事院及び中央労働委員会の調査（※2）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。
- **北海道**は、人事院調査の**直近（令和3年）データ**と、中央労働委員会調査の**直近（令和3年）データの「定年の調査値」との単純平均値**を用いており、**過去の値上げ申請に係る査定方針と整合した算定方法**である（東北・中国・沖縄も同じ）。
- **東京**は、**過去3回の人事院調査データの平均値と、過去5回の中央労働委員会調査のうち最高値及び最低値を異常値として除いた平均値（※3）との単純平均値**である。
- このほか、中央労働委員会調査のデータについて、**北陸**が同社の定年者の勤続年数に合わせて「42年」を採用し、**四国（※4）**が令和3年調査を外れ値と考えて令和元年調査を採用している。
- **こうした事業者間における算定方法の差異をどのように考えるか。**

※1 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。

※2 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」。

※3 東京からの説明によれば、人事院調査は平成25年・平成29年・令和3年の平均値を採用し、中央労働委員会調査は、データサンプル数が少なくデータの変動が大きいかを踏まえ、過去5回の調査のうち最高値及び最低値を異常値として除いている。

※4 四国は、集計社数が9社と少ない中、最新調査の平均値が過去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。

退職給与金②（7事業者の退職給付水準（1人当たりメルクマール）と申請値）

- 7事業者が、人事院調査データと中央労働委員会調査データから設定した退職給付水準（1人当たりメルクマール）は、以下①のとおり。また、実際に原価算入した退職給付水準は、以下②のとおり。
- 今回の審査における退職給付水準は、**事業者間の公平性や事業者の恣意性を排除する観点から、過去の値上げ申請に係る査定方針と整合した方法によって算定される「2,210万円」とし、この水準を上回っている部分は料金原価として認めないこととしてはどうか。**

①7事業者が設定した1人当たりのメルクマール

（単位：万円）単位未満は四捨五入

	参照統計	合計値
北海道 ・東北 中国・沖縄	人事院調査（R3）	2,409
	中央労働委員会調査（R3）【定年】	2,010
	平均値（1人当たりのメルクマール）	2,210
東京	人事院調査（H23,H28,R3の平均）	2,551
	中央労働委員会調査（H25,H27,H29の平均）【定年】	2,598
	平均値（1人当たりのメルクマール）	2,574
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（1人当たりのメルクマール）	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（1人当たりのメルクマール）	2,544

②7事業者が実際に原価算入した退職給付水準

（単位：万円）単位未満は四捨五入

	退職一時金	確定給付企業年金	合計（申請値）
北海道	778	1,432	2,210
東京	1,553	989	2,542
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

今回の審査における退職給付水準
（査定水準）

【参考6】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③（年金資産の期待運用収益率：査定の方向性）

- 7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以下のとおり。
- 中国電力は、期待運用収益率を1.4%で設定しているところ、他の事業者は同収益率を2.0%以上で設定している。
- 2015年の託送料金の認可申請に係る審査では、当時の中国電力が、期待運用収益率を他の事業者と比較して低い水準の1.3%で設定していたが、それまでの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、料金原価上は2.0%で設定することを妥当とし、これらの収益率による収益の差分を原価に反映する査定方針とした。
- 今回申請についても、同様の査定方針とすることとしてはどうか。

【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
北海道	2.0%
東京	2.5%
東北	3.0%
北陸	2.0%
中国	1.4%
四国	2.0%
沖縄	2.3%

【参考7】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（査定の方向性）

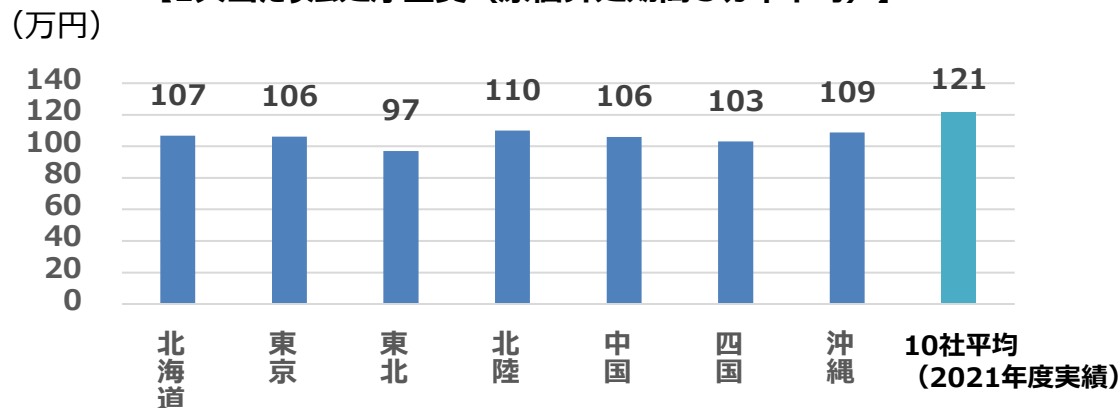
- 7事業者が、料金原価に算入した健康保険料の事業主負担割合は、以下のとおり。
- 健康保険法における**事業主負担割合の法定下限値は「50%」**であるところ、過去の規制料金や託送料金の審査では、2008年度以降、**毎年度0.35%ずつ低減**していく方針とされた。
- こうした経緯を踏まえ、今回の値上げ申請も**毎年度0.35%ずつ低減することを求める**こととして
はどうか（なお、このまま低減した場合、2026年度は法定下限値の50%に到達。）。

【健康保険料の事業者負担割合】

	事業主負担割合
北海道	55.00%
東京	50.00%
東北	55.00%
北陸	54.91%
中国	54.94%
四国	55.00%
沖縄	58.76%
7社平均	54.80%
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。

【1人当たり法定厚生費（原価算定期間3カ年平均）】



【過去の規制料金の値上げ申請に係る査定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

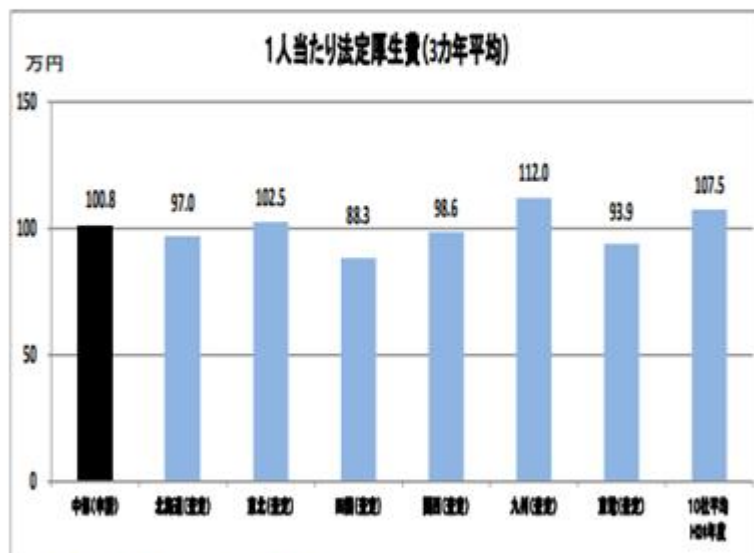
【参考8】過去の規制料金の値上げ申請に係る査定方針案（抜粋）

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

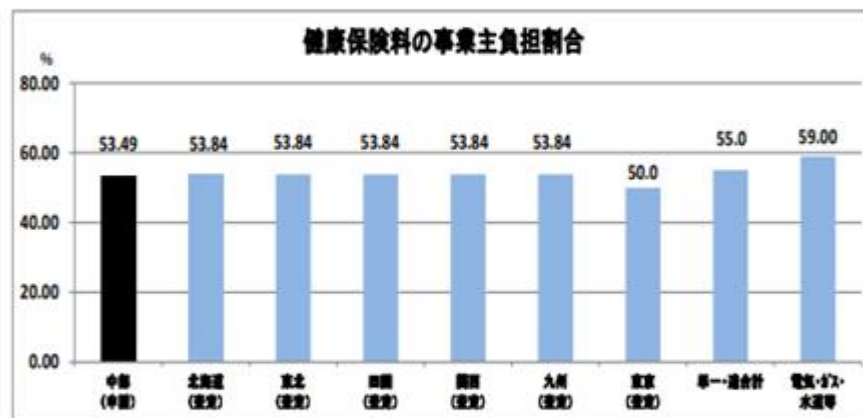
検討の結果（法定厚生費）

（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。

年度末	(健康保険組合の現勢のデータに基づいて計算)									
	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

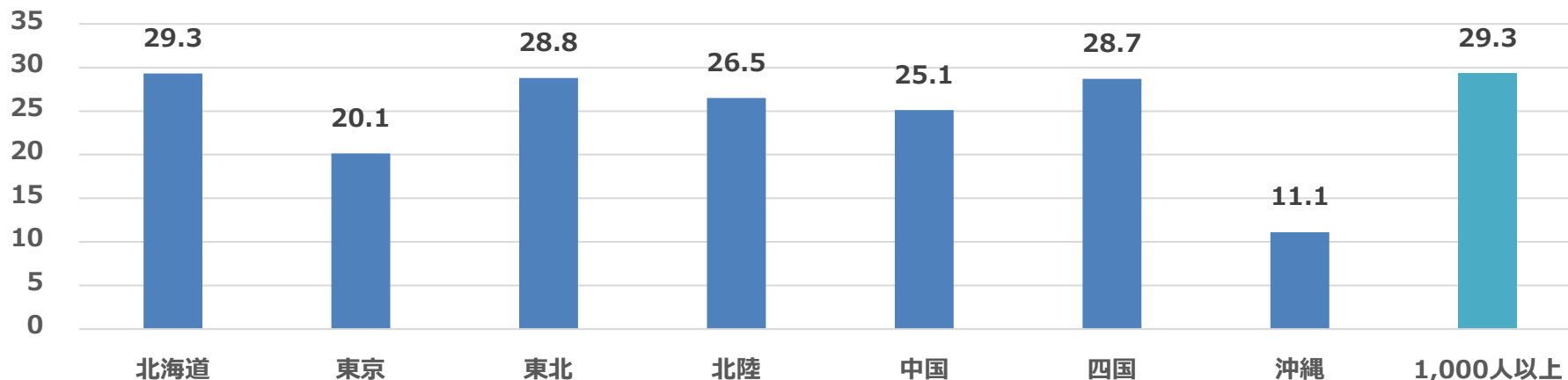
毎年度 ▲0.35%削減

一般厚生費：1人当たりの一般厚生費（査定の方角性）

- 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、北海道を除く6事業者が当該平均値を下回っており、北海道は当該平均値と同水準となっている。
- また、事務局において、これまでの料金審査で料金原価への算入を認めていないメニュー（宿泊施設、シンボリックスポーツ費用、持ち株奨励金等）について、7事業者とも申請原価へ算入していないことを確認した。

【1人当たり一般厚生費（原価算定期間3カ年平均）】

（万円）



※「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】

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

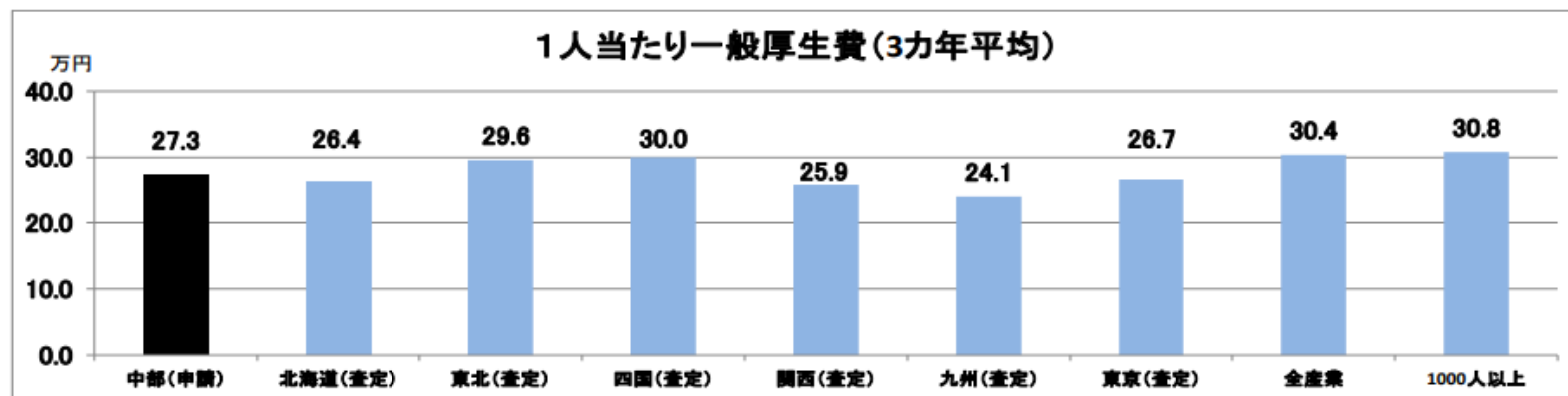
【参考9】過去の規制料金の値上げ申請に係る査定方針案（抜粋）

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である。

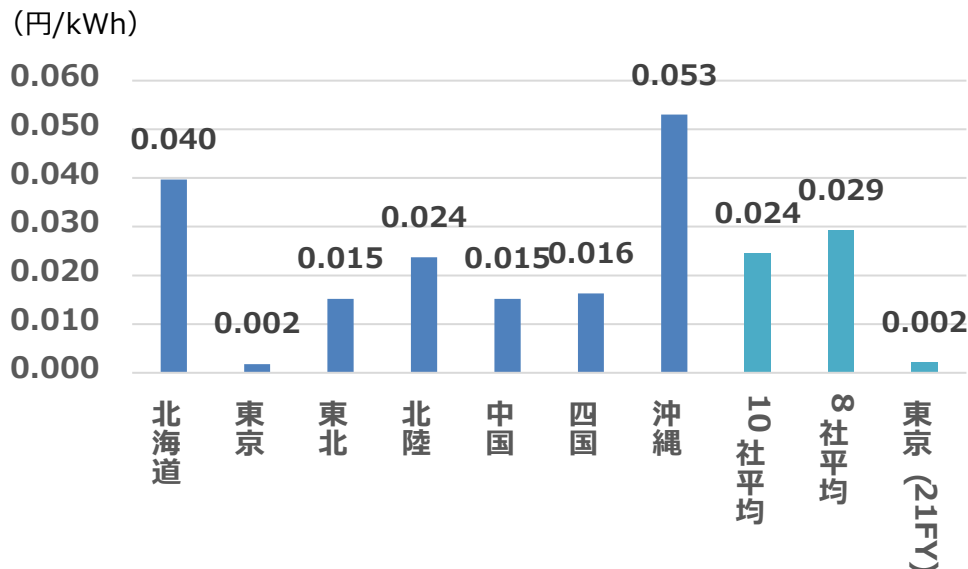
※全産業等の出典は2012年度福利厚生費調査結果報告（日本経済団体連合会）

委託検針費・委託集金費・雑給（査定の方角性）

- 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、業務の形態に応じて賃金水準が定まるため、客観的な統計が存在しないことから、これらをまとめて一般電気事業者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**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、次の整理で比較した。
 - ✓ 雑給は発電部門・小売部門のそれぞれに係る費用であることから、**総販売電力量当たりの単価で、発電部門人員を有さない東京・中部を除いた8社平均の水準と比較**する。
 - ✓ 再雇用者・無期雇用者の給与を「雑給」で会計整理している**北陸・沖縄**（※東京は無期雇用者のみ「雑給」に整理）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**を行う。
- こうした比較の結果、北海道・沖縄は、総販売電力量当たりの単価について、**8社平均の水準を上回っており、その部分は料金原価から減額**することとしてはどうか。
- また、東京については、2021年の自社実績と比較し、申請原価がそれと同水準又は下回る水準であることを個別に確認した。

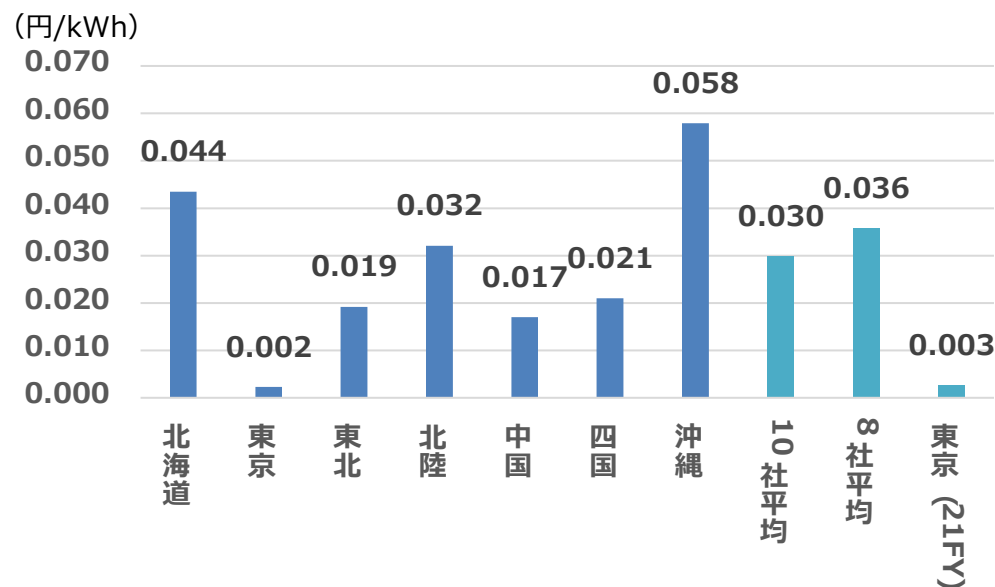
【総販売電力量当たりの単価（原価算定期間3ヶ年平均）】

（※単位未満は四捨五入）



【小売販売電力量当たりの単価（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東京・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。
 ※10社及び8社平均値は委託集金費を「委託費」で会計整理している分も含めて比較。

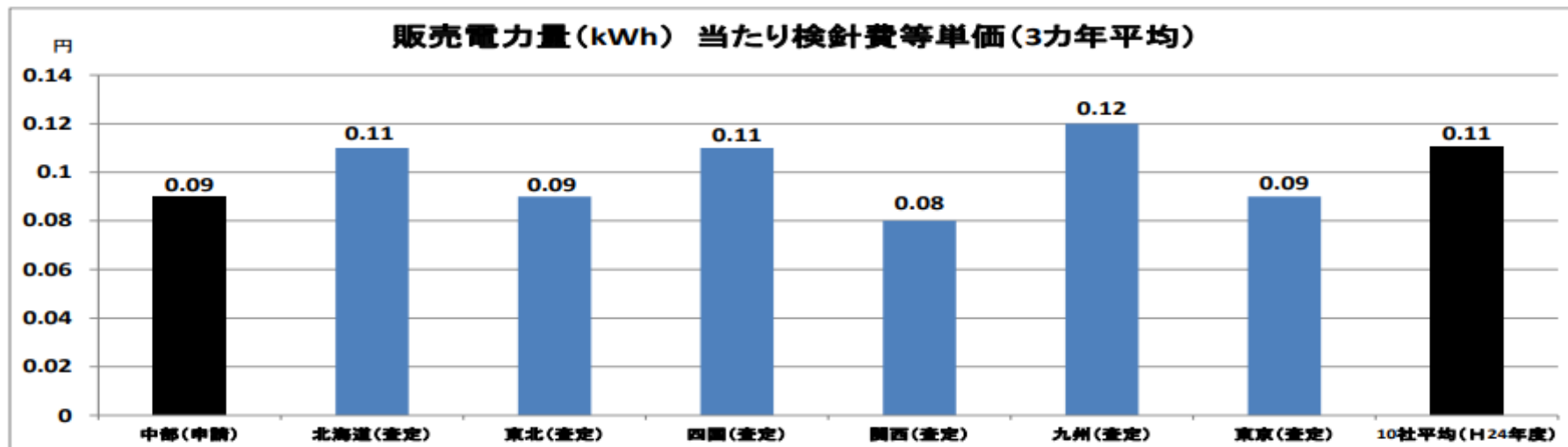
【参考10】過去の規制料金の値上げ申請に係る査定方針案（抜粋）

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。