

人 件 費

2023 年 1 月 11 日
四国電力株式会社

1. 人件費の算定概要

1

- 人件費については、「みなし小売電気事業者特定小売供給約款料金審査要領」（以下、「料金審査要領」という。）で示されたメルクマール等に基づき原価を算定しております。
- 組織・業務運営体制のスリム化や徹底した効率化・生産性の向上などに取り組むことにより、経費対象人員は前回原価と比べ、▲632人（▲21%）減少しております。その結果、人件費は▲29億円減少しております。

(百万円、人)

	今 回 (2023～2025年度平均)	前 回 (2013～2015年度平均)	差 異	主な増減要因
役員給与	228	132	95	前回原価において一体会社の役員給与を発販部門の従業員比率相当として案分したことによる増
給料手当	15,016	16,247	▲1,230	経費対象人員の減
給料手当振替額	▲167	▲43	▲123	
退職給与金	982	1,974	▲991	割引率の変更(2.0%→0.1%)に伴う利息費用の減 等
厚生費	3,019	3,394	▲374	
法定厚生費	2,361	2,533	▲172	
一般厚生費	658	860	▲202	
委託集金費	10	283	▲273	委託集金員制度の廃止、スマートメーター普及に伴う現地訪問によるお知らせ票投函費用の減
雑給	460	489	▲28	
人件費合計	19,550	22,477	▲2,926	
経費対象人員	2,305	2,937	▲632	組織・業務運営体制の見直し 等

(注) 数字は切り捨てであり、合計が合わない場合があります。(以降、同様)

2. 人件費の主な効率化実績

2

○ 人件費については、これまでの間、主に以下のような効率化を進めており、こうした成果を今回の申請原価に織り込んでおります。

	人件費の主な効率化実績
役員数の削減	取締役会メンバーについては、多様な意見に基づく迅速かつ合理的な意思決定を行うことに加え、コーポレートガバナンスの一層の充実を図る観点から、幅広いバックグラウンドを持つ社外役員を拡充（前回原価比 +1人）する一方、社内役員のスリム化（前回原価比 ▲5人）を実施することで、全体の<u>役員数を14人（前回原価比 ▲4人）まで削減</u>しています。
経費対象人員の削減	- 営業拠点の再構築等により、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、定年退職者数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により、<u>経費対象人員を2,305人（前回原価比 ▲632人）まで大幅にスリム化</u>しています。 - また、原価期間においても、これまでの取り組みの継続に加え、DXの推進等により一層の業務効率化を進め、<u>さらなる人員のスリム化を図っていく計画</u>としています。
出向者の削減	経費対象人員のスリム化と歩調を合わせる観点から、出向についても必要性を精査し、当社からの出向者を出向先のプロパー社員へ置き換えを進めるなど、計画的に出向者の削減を図ってきた結果、<u>2011年から2021年度の10年間で出向者数が1,450人程度から750人程度まで約半減</u>（一体会社ベース）しており、今後も、人員のスリム化に合わせて出向者の削減を図っていきます。
役員、管理職の報酬水準引下げ	- 役員については、報酬月額額の減額や役員賞与不支給などにより、<u>2011年の震災前と比較して▲25%程度の報酬水準（一人当たり平均）に引き下げ</u>しており、本年7月以降、<u>さらに、会長・社長▲20%、その他の社内取締役▲10%、社外取締役▲5%の減額措置を実施</u>しています。 - 管理職についても、<u>2013年7月以降、基準内賃金や賞与水準の引き下げにより、年収水準の抑制</u>を図っています。
超過労働給与の低減	ICT技術の積極的な活用や、働き方改革の推進による効率化・生産性の向上を図ってきた結果、<u>一人当たり超過労働給与は、前回原価（78.4万円/年・人）を下回る水準（68.6万円/年・人）</u>となっています。
福利厚生制度の見直し	福利厚生制度については、2013年以降、<u>持株奨励金付与率の引き下げや職場レクリエーション費用補助の停止、サークル活動等の費用補助水準の抑制に加え、人員のスリム化に合わせ、老朽化した社宅・寮を400戸廃止</u>するなど、コスト低減を図っています。
委託集金費の減	<u>委託集金員制度を廃止</u>しました。また、スマートメーターの普及に伴い現地訪問によるお知らせ票投函費用が減少しております。

3. 役員給与の概要

- 役員数は、社外役員を1名増員する一方、社内役員のスリム化により前回認可時（2013年認可時）から4名削減しております。（内1名については、送配電分社に伴う減。）
- 役員報酬は、審査要領に基づき、国家公務員の指定職の給与水準の平均並み^(※1)をメルクマールとして、原価を算定しております。

【役員数】 (人)

	今 回 [A] (2023～2025平均)	前 回			
		託送原価分離に伴う 機械的原価再配分後 [B] (2013～2015平均)	(※2) [A-B]	2013年認可時 [C] (2013～2015平均)	
				[A-C]	
役 員 数	1 4	8.4 0	5.6 0	1 8	▲ 4
社 内	9	6.5 3	2.4 7	1 4	▲ 5
社 外	5	1.8 7	3.1 3	4	1

【役員報酬】 (百万円)

	今 回 [A] (2023～2025平均)	前 回			
		託送原価分離に伴う 機械的原価再配分後 [B] (2013～2015平均)	(※2) [A-B]	2013年認可時 [C] (2013～2015平均)	
				[A-C]	
役 員 報 酬	2 2 8	1 3 2	9 5	2 8 4	▲ 5 6
一人あたり年間報酬	1 6	1 5	1	1 5	1
社 内	2 0	1 8	2	1 8	2
社 外	9	8	1	8	1

※1 役員報酬の原価算定にあたっては、2022年8月29日開催の第17回料金制度専門会合で事務局より示された「国家公務員指定職の年収概算」を参考に、一人あたり年間報酬 2,041万円をメルクマールとして算定。

※2 託送原価分離に伴う再配分後の原価[B]については、2016年4月の託送料金改定時における料金算定省令に基づき、送配部門との従業員比率(発販:送配 = 46:54)を用いて機械的に算定されたものであり、実態よりも少額になっている。（実際に一体会社から送配電会社に移った役員は1名）

4. 給料手当の概要

- 1人あたりの年収は、メルクマール水準である640万円で原価を算定しております。
- 出向者に係る人件費については、
 - ・グループ会社出向者のうち、電気事業と密接な関係にある業務に従事している出向者で、かつ工事の内製化による定検費用の削減や、設備の稼働率向上に寄与している出向者（29人、2団体）および、
 - ・電気事業の運営を行う上で必要と考えられる事業を行っている電力・エネルギー業界団体への出向者（14人、4団体）に限定して、当社負担分を原価に織り込んでおります。
- 給料手当は、経費対象人員の減少等により、前回原価に比べて12億円の減少となっております。

(百万円)

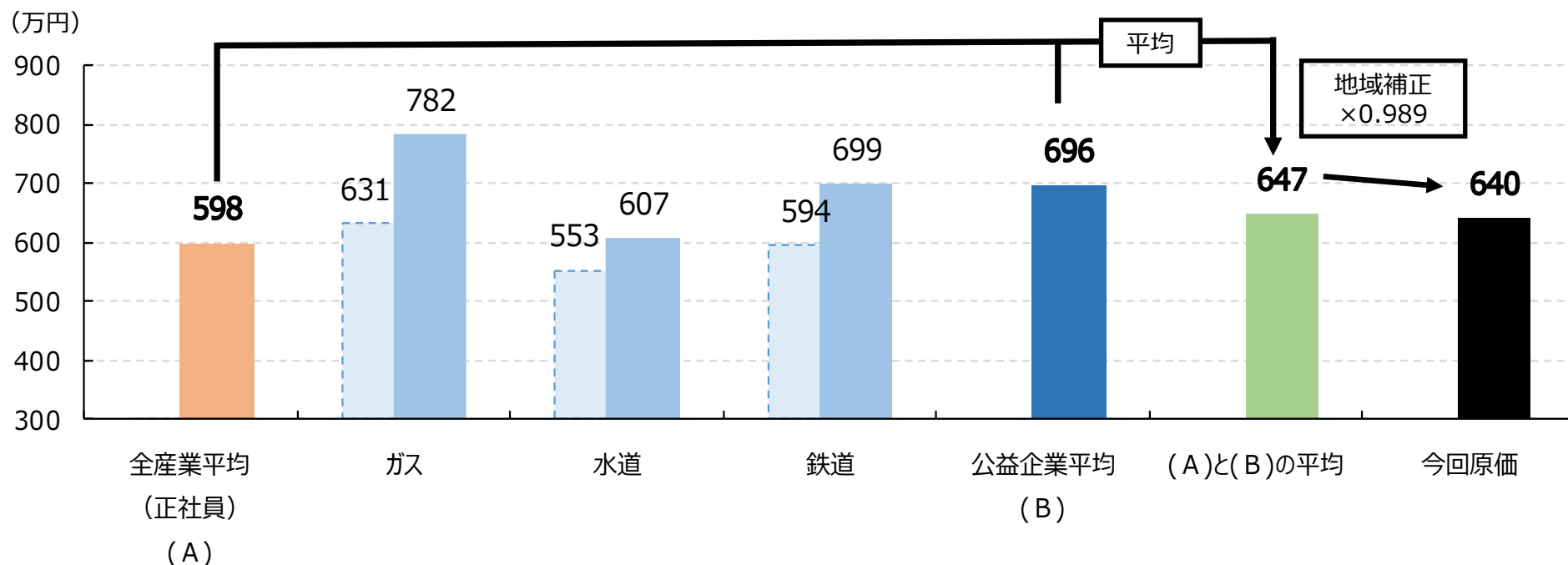
	今 回 (2023～2025平均)	前 回 (2013～2015平均)	差 異
基準賃金	15,573	15,730	▲157
基準外賃金	1,992	2,399	▲406
超過労働給与	1,919	2,344	▲424
その他	72	54	17
諸給与金	2,267	2,609	▲342
控除口	▲4,816	▲4,491	▲325
給料手当計	15,016	16,247	▲1,230

1人あたり年収（万円）※	640
--------------	-----

※ 基準賃金、基準外賃金（超過労働給与を除く）、諸給与金の合計

○ 1人あたり年収の申請水準は「料金審査要領」に基づき、以下の方法で原価を算定しております。

- ① 全産業平均（正社員）は、賃金構造基本統計調査の統計値（598万円）
- ② 公益企業は、賃金構造基本統計調査の統計値に、「勤続」、「年齢」、「学歴補正」を反映し、3業種（ガス・水道・鉄道）を単純平均（696万円）
- ③ ①と②の単純平均に地域補正を反映。



出典：厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査」

（注1）全産業平均（正社員）は賃金構造基本統計調査の統計値（1,000人以上・正社員の値）。

（注2）公益企業の点線グラフは賃金構造基本統計調査の統計値（1,000人以上・一般労働者の値）。実線グラフは勤続、年齢、学歴補正を反映。

（注3）メルクマール算定にあたって経費対象人員にはシニア社員（全員フルタイム）を含む

- 年収メルクマールについて、「料金審査要領」では、厚労省の「賃金構造基本統計調査」における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とされています。（別途、地域物価補正あり）
- 賃金構造基本統計調査の全産業（正社員）平均を経年的にみると、新型コロナ影響があったと推察されるR2年およびR3年調査については、新型コロナ前のR元年調査と比較し、年収ベースで▲20万円程度の減少影響が見てとれます。一方、経団連調査によれば、R2～3年調査は前年からの減額率が大きかったものの、R4年調査は回復傾向が鮮明となっています。
- こうした特殊要因により一時的に年収水準が急落している部分を指標として適用することは望ましくないと考えており、最新調査（R3年調査）ではなく、新型コロナ前の直近値である前々回調査（R元年調査）を基に年収メルクマールを算定しています。（ガス事業、水道事業及び鉄道事業の平均値についても同様）

「賃金構造基本統計調査」（厚労省） ※正社員・正職員計、産業計、企業規模1000人以上、学歴・男女計

	H24年 (前回改定)	コロナ前			コロナ後（R元年との差）	
		H29	H30	R元	R2	R3
所定内給与	37.3万円	37.4	37.6	37.1	36.5 (▲0.6)	36.6 (▲0.5)
年間賞与	145.9万円	154.2	154.3	152.8	142.1 (▲10.7)	138.8 (▲14.0)
年収	593.7万円	603.1	605.4	598.5	580.6 (▲17.9)	578.5 (▲20.0)

注：年収は、所定内給与×12＋年間賞与で算定。

「夏季および年末 賞与・一時金大手企業業種別妥結結果」（経団連）

	H28年	H29	H30	R元	R2	R3	R4
夏季 (前年比)	905,165円 (+1.5%)	878,172 (▲3.0%)	953,905 (+8.6%)	921,107 (▲3.4%)	901,147 (▲2.2%)	826,647 (▲8.3%)	899,163 (+8.8%)
冬季 (前年比)	880,736円 (+0.0%)	880,793 (+0.0%)	934,858 (+6.1%)	951,411 (+1.8%)	865,621 (▲9.0%)	820,955 (▲5.2%)	

- 年収メルクマールについて、「料金審査要領」では、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とされています。
- 前回改定の際には、H22年度以降の消費者物価指数〔全国に対する地方指数〕が集約されていなかったことなどから、人事院調査における全国と中国・四国地方の賃金格差（補正係数0.963）に基づき補正を行なった経緯があります。
- しかしながら、その後の人事院調査では同様の結果が公表されていないことに加え、10年前の調査結果を使用した場合、至近の実態を反映できないと考えております。一方、至近の消費者物価指数が取得できること、また、地域の物価水準を踏まえる観点からは、消費者物価指数を直接反映することが合理的と考えられることから、今回は消費者物価指数（補正係数0.989）に基づき年収メルクマールを算定しています。
- なお、賃金構造基本統計調査については、様々な雇用形態（非正規社員等）や職種などが混在しており、地域間で産業構造や就業構造が異なる中で、年収水準の適正な比較は困難であると考えています。

平成24年人事院勧告（前回改定時の地域補正値の根拠）

別表第6 地域別の民間給与との較差（平成24年）

地 域	民 間 給 与 ①	国家公務員給与 ②	民間給与との較差 $\left[\frac{①-②}{②} \times 100 \right] (\%)$
全 国	401,516円	401,789円	△ 0.07%
北海道・東北	378,818円	388,218円	△ 2.42%
関東甲信越	418,240円	414,730円	0.85%
東京都	433,426円	428,179円	1.23%
中 部	390,957円	393,263円	△ 0.59%
近 畿	388,927円	394,496円	△ 1.41%
中国・四国	386,692円	387,729円	△ 0.27%
九州・沖縄	385,611円	390,864円	△ 1.34%

注.「中国・四国」…鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県、徳島県、香川県、愛媛県、高知県

2021年総務省の小売物価統計調査（構造編）

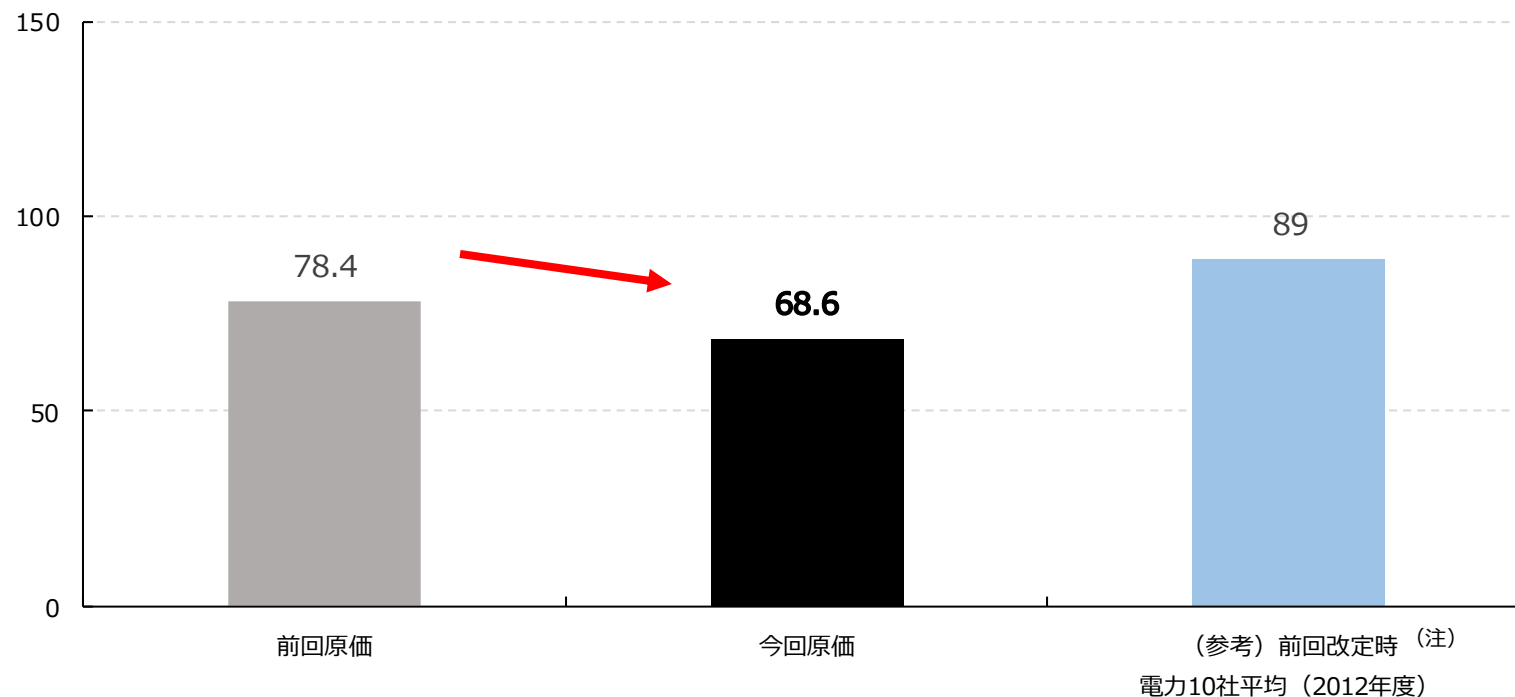
地方別消費者物価地域差指数（総合）

地域	総合
全国	100.0
北海道地方	100.8
東北地方	99.2
関東地方	101.6
北陸地方	98.9
東海地方	98.1
近畿地方	99.8
中国地方	98.8
四国地方	98.9
九州地方	97.8
沖縄地方	98.5

- 1人あたり超過労働給与については、ICT技術の積極的な活用や、働き方改革の推進による効率化・生産性の向上を図ってきた結果、前回原価を下回る水準となっております。
- なお、前回改定時の「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」において示された「2012年度電力10社平均」と比較しても、低い水準となっております。

1人あたり超過労働給与の比較

(万円)



(注) 「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」より抜粋

- 出向者（2023～2025年度平均で682人）については、
- ・グループ会社出向者のうち、電気事業と密接な関係にある業務に従事している出向者で、かつ工事の内製化による定検費用の削減や、日常の巡視点検や保守などを通じて設備の稼働率向上に寄与している出向者（29人、2団体）および、
 - ・電気事業の運営を行う上で必要と考えられる事業を行っている電力・エネルギー業界団体への出向者（14人、4団体）
- に限定して、当社負担分を原価に織り込んでおります。

出向者の原価算入状況

出向先	出向者数※	原価算入する人数
四国電力送配電	505人 (1団体)	全員 原価不算入 〔 四国電力送配電が 人件費を100%負担 〕
グループ会社	125人 (19団体)	29人 (2団体)
その他	52人 (41団体)	14人 (4団体)
計	682人 (61団体)	43人 (6団体)

※：出向者数は2023～2025年度平均。

	出向先	主な事業内容	電気事業と密接な関連を有する業務	人数
グループ会社	四電エンジニアリング(株)	・電気、機械、土木及び建設関係工事の施工	・発電設備に係る新設・改良工事や保守管理業務、巡視点検・定期点検 ・発電設備に係る修繕工事の計画・設計及び実施 等	17
	四国計測工業(株)	・各種計測制御機器製造・販売 ・半導体関連事業 ・電気計装工事の設計・施工	・火力発電所の計装設備の点検・日常補修 ・原子力発電所の放射線計測器、施設防護設備の日常補修・保守管理 等	12

	出向先	主な事業内容 (電気事業と密接な関連あり)	人数
電力・エネルギー界団体	(社)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、団体との交流および協力 ・海外の電気事業に関する情報・資料の収集・分析および提供 等	1
	原子力発電環境整備機構	・「特定放射性廃棄物の最終処分に関する法律」に基づく、使用済燃焼の再処理等を行った後に生ずる特定放射性廃棄物の最終処分事業	3
	日本原燃（株）	・ウランの濃縮 ・使用済燃料の再処理事業 等	8
	石炭資源開発（株）	・海外石炭資源の調査・探鉱・開発・輸入・販売	2

- 退職給与金は、標準的な退職者の退職給付水準について、メルクマールである 2,544 万円で原価を算定しております。
- 退職給与金は、経費対象人員の減や割引率の見直し（2%→0.1%）などにより、前回原価と比べ 9 億円の減少となっております。
- 期待運用収益率は、過去の実績を踏まえ 2%を適用しております。

(百万円)			
	今 回 (2023～2025平均)	前 回 (2013～2015平均)	差 異
退職給付費用	1,417	—	—
勤務費用	2,233		
利息費用	70		
数理計算上差異償却費用	0		
期待運用収益	▲1,432		
確定拠出年金・前払退職金拠出金	546		
その他	▲434		
退職給与金 計	982	1,974	▲991

(注1) 数理計算上の差異は、発生年度の翌年に一括償却。現時点において原価期間（2023年度～2025年度）に償却予定の数理計算上の差異が確定（発生）していないため原価上「0」で計上している。

(注2) 前回については一体会社の原価を人員比等において算定したものであり、詳細な内訳はないことから退職給与金計のみの記載としている。

- 標準的な退職者の退職給付水準は、「料金審査要領」に基づき、人事院調査および中央労働委員会調査における1000人以上企業の平均値にて原価を算定しております。

(千円)

	退職一時金	年 金	合 計
当社 標準者	9,512	16,430	25,942

人事院調査	12,560	11,531	24,091
中労委調査	13,986	12,808	26,793
人事院調査・中労委調査平均値	13,273	12,170	25,442

(注) 確定拠出年金は退職一時金に含む。

(出典)

- ・ 当社標準者は、高校卒、定年、副長クラス、勤続41.5年
- ・ 人事院調査は、人事院「民間の退職金及び企業年金の実態調査の結果」（令和3年調査）規模1,000人以上、定年、勤続42年
- ・ 中央労働委員会調査は、中央労働委員会「令和元年賃金事情等総合調査」規模1,000人以上、退職年金制度併用企業、高校卒、事務・技術労働者、総合職相当、定年

- 退職給与金メルクマールについて、「料金審査要領」では、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にするとされています。
- しかしながら、中央労働委員会の「賃金事情等総合調査」については、集計社数が9社と少ない中で、最新調査（R3年調査）については、一部産業の外れ値（他産業と比較して大幅に乖離している値）が含まれた統計値となっていることから、経年的な推移をみても、調査産業計の値を大幅に引き下げているものと推察しています。
- こうした特殊要因が反映されている統計値を指標として適用することは望ましくないと考え、中労委調査について最新調査ではなく前回調査を使用してメルクマールを算定しております。

人事院調査 (調査は5年毎)	H23	H28	R3	今回メルクマール 25,442千円 R3調査は、過去5回（H23～R元）調査平均（25,635千円）と比較して ▲22%と大幅に低い水準		
	26,526千円 (648社調査)	25,904 (720社調査)	24,091 (594社調査)			
中労委調査 (調査は隔年)	H23	H25	H27	H29	R元	R3
	23,433千円 (18社調査)	25,336 (10社調査)	26,714 (7社調査)	25,897 (11社調査)	26,793 (9社調査)	20,103 (9社調査)

前回改定におけるメルクマール
24,980千円

集計社数が9社と少ない中、「食品・たばこ」の外れ値が調査産業計の値を大幅に引き下げているものと推察

中労委R3年調査（「賃金事情等総合調査」第14-3表より一部抜粋して加工）

	勤続15年	20年	25年	30年	35年	42年	定年
食品・たばこ	4,372千円	6,730 (+54%)	9,527 (+42%)	12,278 (+29%)	13,868 (+13%)	15,683 (+13%)	2,794 (▲82%)

※（ ）内は前勤続年数区分からの増減率

退職給与は、勤続年数が伸びるにつれ、定年に向けて増加するのが一般的であるが、定年区分が前勤続年数区分と比較して大幅に低い値となっている

6. 厚生費の概要

- 法定厚生費は、社会保険料率（介護、厚生年金保険料率など）の引き上げ影響はあるものの、経費対象人員の減などにより、前回原価に比べ 1 億円減少しております。なお、健康保険料の事業主負担割合は、「料金審査要領」を踏まえ、55%としております。（2022年度実績は60%）
- 一般厚生費は、「料金審査要領」や前回改定時における査定方針等を踏まえ、持株奨励金や文化体育費の全額カットに加え、カフェテリアプランの付与ポイントの一部引き下げなどを織り込んだ結果、メルクマールを下回る水準となり、前回原価に比べ 2 億円減少しております。

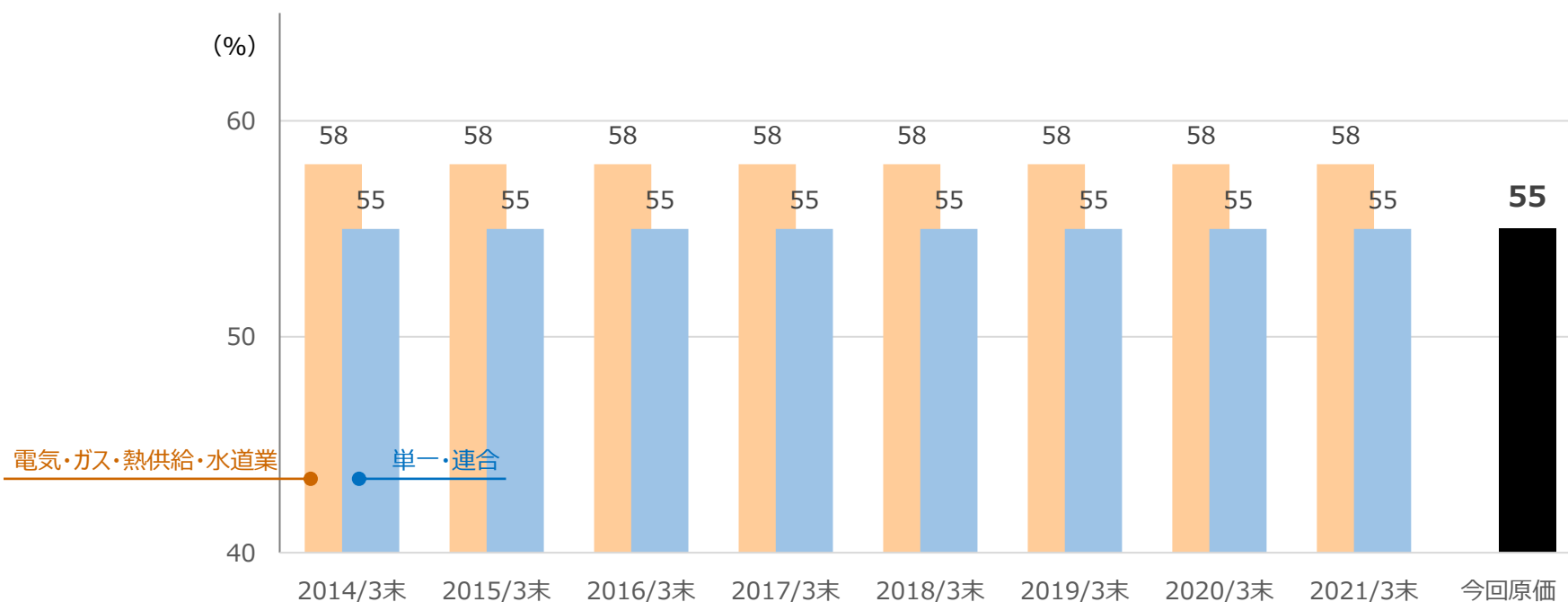
（百万円）

	今 回 (2023~2025平均)	前 回 (2013~2015平均)	差 異
法定厚生費	2,361	2,533	▲172
健康保険料	702	—	—
介護保険料	103		
厚生年金保険料	1,334		
児童手当拠出金	51		
労災保険料	42		
雇用保険料	128		
健康診断費	26		
その他	▲27		
一般厚生費	658	860	▲202
安全衛生管理費	134	—	—
住宅生活費	215		
文化体育費	0		
慶弔見舞金	61		
持株奨励金	0		
財形助成費	34		
カフェテリアプラン	225		
その他	▲13		
厚生費 計	3,019	3,394	▲374

（注）前回については一体会社の原価を人員比等において算定したものであり、詳細な内訳はないことから法定厚生費計、一般厚生費計のみの記載としている。

- 健康保険料の事業主負担割合は、「料金審査要領」においては、単一・連合やガス事業およ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するとされておりますが、前回改定時の査定方針において、単一・連合の負担割合が基準とされたことを踏まえ、単一・連合の実績である55%としております。

健康保険料の事業主負担割合



(出典) 健康保険組合連合会「健康保険組合の現勢」

- 一般厚生費は、「料金審査要領」に基づき、持株奨励金など一部費用を原価不算入にすることで、メルクマールである1000人以上企業平均を下回る水準で原価を算定しております。

福利厚生制度の目的

従業員の心身の健康の保持増進、安全管理、レクリエーション活動の実施等を通じて、従業員が能力を十分に発揮し、安心・安定して電気事業に従事できる職場環境を確保することにより、労働力の確保や労働生産性の向上、会社との一体感・連帯感の向上を目的として実施。

項 目	厚生施設費	カフェテリアプラン(注)	安全・健康・財産形成 等
原価算入	・社宅・寮の運営 ・食堂の運営	・カフェテリアプラン	・作業安全対策 ・交通安全対策 ・法定安全教育 ・産業医報酬 ・健康管理・増進活動 ・メンタルヘルスケア ・慶弔見舞金 ・共済会 ・住宅財形貯蓄
原価不算入	・保養所の運営 ・体育施設の運営	・カフェテリアプランのポイント引き下げ分	・文化体育活動支援 ・持株奨励金

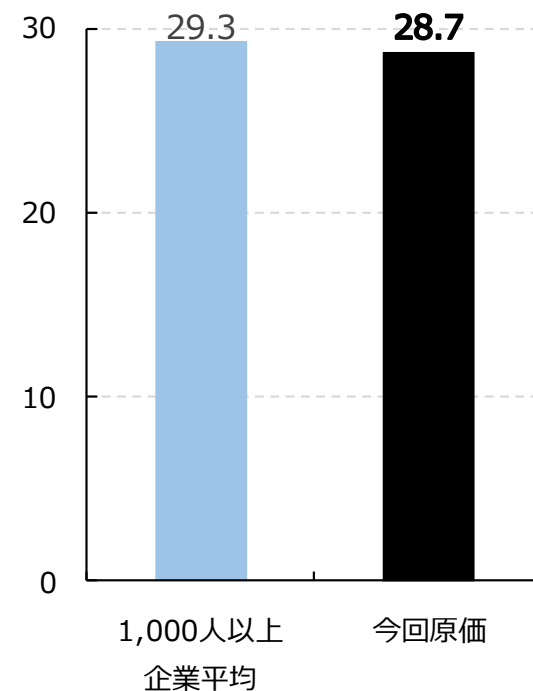
(注) カフェテリアプランとはあらかじめ利用可能なサービス（メニュー）を設定し、従業員に一定額相当のポイントを付与することで、従業員各自がそれぞれのライフスタイルに応じて付与されているポイントの範囲内でサービス（メニュー）を利用できる選択型福利厚生制度。

【主なメニュー】

育 児	福祉・介護	健康管理	自己啓発
旅 行	スポーツ・レジャー施設	保 険	財 形

1人あたり一般厚生費

(万円)



(出典) 日本経団連「福利厚生費調査結果報告」(2019年度)

- 委託集金費は、委託集金員制度の廃止に加え、2023年度末で全数スマートメーターへの取替が完了することに伴い現地訪問によるお知らせ票投函が不要となる（2024年度以降は投函費用が発生しない）ため、前回原価に比べ2億円減少しております。

【委託集金費】

(百万円)

	今回 (2023～2025平均)	前回 (2013～2015平均)	差異
委託集金費	10 (注1)	283 (注2)	▲ 273

注1. 2023年度は、遠隔検針が可能なスマートメーターへの取替が完了していないお客さまについて、現地訪問による検針結果のお知らせの投函に係る費用が30百万円発生するものの、2023年度末を目途に、全数スマートメーターへの取替を完了予定。このため、2024、2025年度は委託集金費は発生しない見込み（原価上は「0」）。

注2. 前回改定時に委託検針費に計上していたお知らせ票投函費用に相当する161百万円を含む。

- 雑給は、主に有期雇用の契約社員、臨時職員および入向者の人件費を原価算入しております。（顧問および相談役の報酬については、原価に織り込んでおりません。）

(百万円)

	今 回 (2023～2025平均)	前 回 (2013～2015平均)	差 異
給 与	214	—	—
厚 生 費	35		
退 職 金	1		
入出向者口	209		
合 計	460	489	▲28

(注) 前回については一体会社の原価を人員比等において算定したものであり、詳細な内訳はないことから雑給計のみの記載としている。