

人件費

2023年2月24日
北海道電力株式会社

1. 人件費の算定概要

- 人件費は、「料金審査要領」の考え方にに基づき、社員年収水準の低減や退職給与金の一部原価不算入などを反映のうえ算定しています。
- 北海道電力ネットワーク（以下、「北海道電力NW」）からの業務受託等による影響（次ページ参照）により、前回原価に比べ21億円増加していますが、業務受託等による影響を除くと1億円の減少となります。
- 北海道電力NWからの業務受託等による影響を除いた今回原価が前回原価と比べて減少しているのは、組織体制の見直し等の業務効率化によって社員数が減少していることなどにより、給料手当が減少したためです。

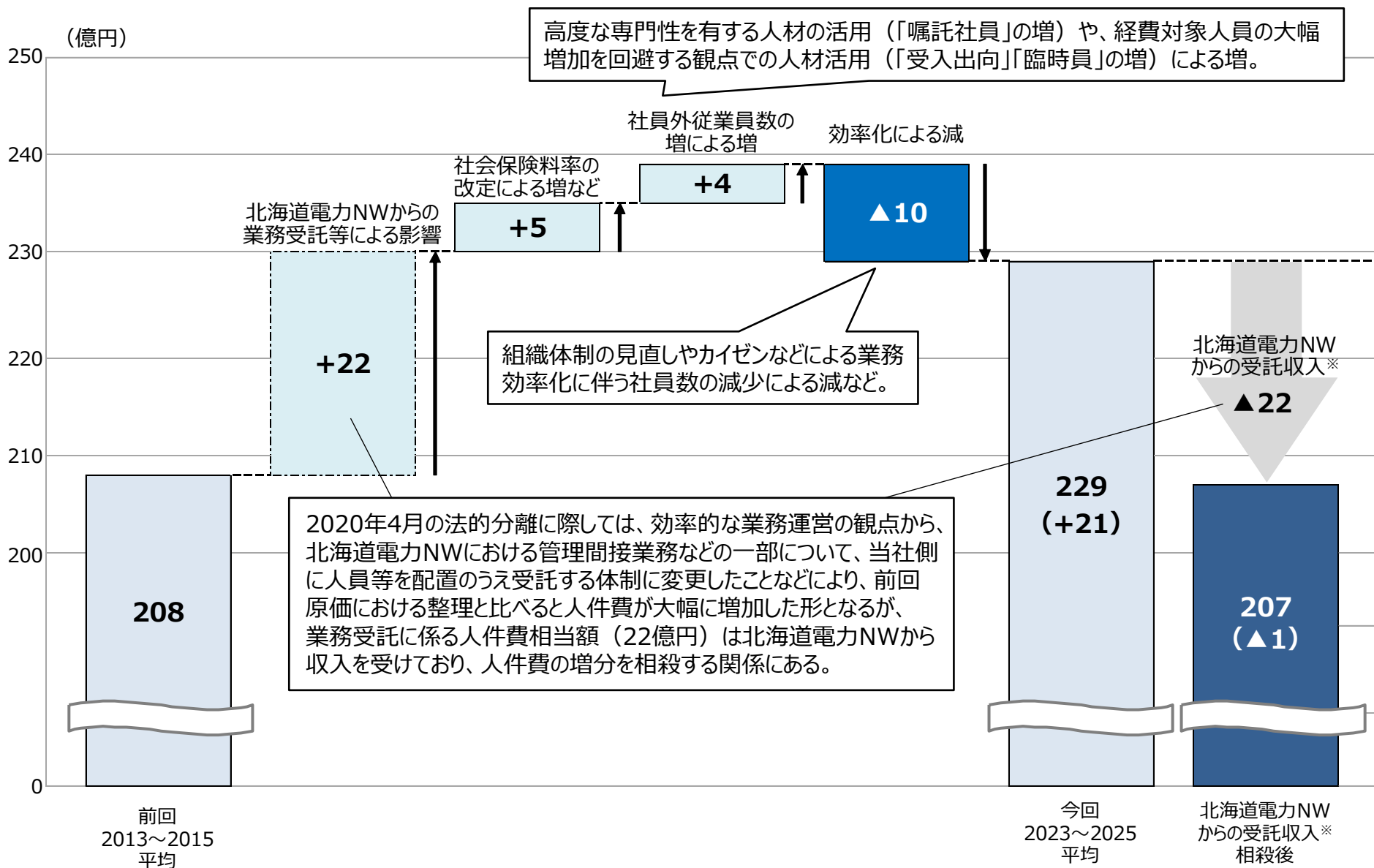
(億円)

	今回原価 (A)	前回原価 (B)	差 (A-B)	業務受託等 による影響	左記 以外	主な増減理由 (業務受託等による影響以外)
役員給与	2	1	1	1	0	
給料手当	166	157	9	14	▲6	社員数の減、社員年収水準の低減（624万円→619万円）
給料手当振替額	▲1	▲1	0	0	0	
退職給与金	18	17	1	1	▲0	
厚生費	34	29	4	4	1	
法定厚生費	27	23	3	3	1	社会保険料率の改定
一般厚生費	7	6	1	1	0	
雑給	10	4	6	2	4	社員外従業員数の増
合 計	229	208	21	22	▲1	
経費対象人員(人)	2,495	2,313	182	283	▲101	組織体制の見直しやカイゼンなどによる業務効率化

(注) 前回原価は、託送料金原価相当を除いています。端数処理の関係で合計等が一致しない場合があります。(以降のページも同様)

【参考】人件費の算定概要-対前回原価比較

2



※ 人事・経理などの管理間接業務や情報システム諸業務などのうち、人件費相当額を反映（原価項目としては「電気事業雑収益」に計上）。

2. 役員給与の概要

3

- 一人あたりの役員給与（社内役員）は、「料金審査要領」の考え方にに基づき、国家公務員の指定職の給与水準の平均（2,041万円）をメルクマールとして、原価を算定しています。
- 前回原価と比べて1億円増加していますが、これは、前回原価について、一体会社の原価をNW部門と非NW部門の従業員比率（概ね6：4）での按分により整理したことで、前回原価が実態よりも少額となっているためです。

<役員給与>

（百万円）

	今回原価 (A)	前回原価 (B)	差 (A-B)	備考
役員給与	243	※1 104	139	＜社内役員＞ ・ 2,041万円（メルクマール水準）×10人で算定。 ＜社外役員＞ ・ 771万円×5人で算定。
社内役員	204	－	－	
社外役員	39			

※1:前回原価は、一般送配電事業の法的分離前につき、一体会社の原価をNW部門と非NW部門の従業員比率（概ね6：4）での按分により整理したものであり、実態よりも少額となっています。なお、前回原価の社内役員・社外役員の内訳はないことから、合計のみ記載しています。

<役員数>

（人）

	今回原価 (A)	前回原価 (B)	差 (A-B)	備考
役員数	15	※2 6.7	8.3	＜社内役員＞ ・ 重複なく1人当たり3～4程度の部門を担務し、経営課題に対応。 ・ 経営の効率化・機動性の向上の観点から至近2年間では2人減。 ＜社外役員＞ ・ コーポレートガバナンス強化の観点から、2016年に1人増員。
社内役員	10	－	－	
社外役員	5			

※2:前回原価は、一般送配電事業の法的分離前につき、一体会社の原価をNW部門と非NW部門の従業員比率（概ね6：4）での按分により整理したものであり、実態よりも少人数となっています。なお、前回原価の社内役員・社外役員の内訳はないことから、合計のみ記載しています。

3. 給料手当の概要

4

- 社員一人当たりの年収水準は前回原価の624万円を下回る619万円で織り込んでいます。
- 出向者に係る人件費については、電力の安定供給や電気事業の運営に必要なグループ会社・団体などの出向先における当社負担額に限り原価に算入しています。

(百万円)

	今回原価 (A)	前回原価 (B)	差 (A-B)	備考
給料手当	16,553	15,694	859	<社員一人当たりの年収水準（①＋②＋③）> ・ 619万円で織り込み。（設定方法はP5参照） <超過労働給与> ・ 一人当たり93.5万円で織り込み。（2021年度実績値） <顧問秘書の給与> ・ 顧問と役員の秘書を兼任している秘書の給与は原価不算入。 <出向者に係る人件費> ・ 電力の安定供給や電気事業の運営に必要なグループ会社・団体などの出向先における当社負担額に限り原価算入。 （出向先に関する取り扱い）はP6～P9参照）
基準賃金①	12,118	—	—	
基準外賃金	2,557			
超過労働給与	2,325			
その他基準外賃金②	231			
諸給与金③	3,043			
控除口	▲ 1,165			

(注) 前回原価は、一般送配電事業の法的分離前につき、一体会社の原価をNW部門と非NW部門の従業員比率 (概ね6:4) での按分により整理しており、詳細な内訳はないことから、合計のみ記載しています。

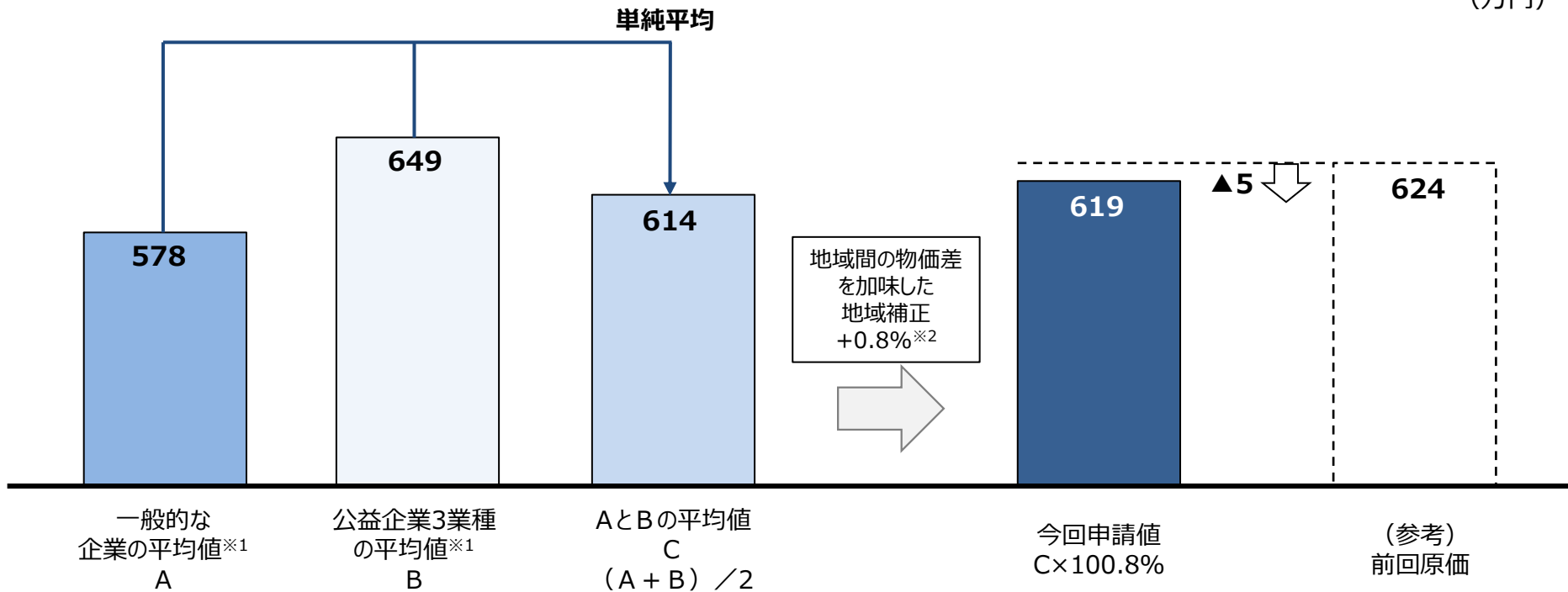
(万円)

	今回原価 (A)	前回原価 (B)	差 (A-B)	備考
社員一人当たりの年収水準 (上表①、②、③の合計)	619	624	▲5	・ 設定方法はP5参照

- 社員一人当たりの年収水準は、「料金審査要領」の考え方に基づき算定しています。
- 具体的には、一般的な企業の平均値（578万円）と、公益企業3業種（年齢、勤続年数、学歴による補正実施後）の平均値（649万円）の単純平均614万円に、地域間の物価差（+0.8%）を加味した地域補正を行い、619万円としています。

【社員一人当たりの年収水準】

(万円)



※1：【出典】厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査」

※2：総務省「令和3年消費者物価地域差指数」の北海道地方値

(注) 公益企業3業種の平均値は、ガス・水道・鉄道の給与水準に対して、前回改定で認められた当社の人員構成（年齢、勤続年数、学歴）による補正を実施したうえで算定しています（人員数は2021年度末の実績値を使用）。

- 出向者（44団体、274人）のうち、電力の安定供給や電気事業の運営に必要なグループ会社・団体などの出向先（24団体、224人）における当社負担額を原価に算入しています。
- 一方、電気事業連合会ほか上記以外の出向先（20団体、50人）における当社負担額は原価不算入としています。

（注）出向者は、原価算定期間（2023～2025）平均

<出向者数>

グループ会社	11団体 (200人)
電力・エネルギー関係団体	33団体 (74人)
合計	44団体 (274人)

<原価算入する出向先>

9団体 (195人)	・北海道パワーエンジニアリング ・ほくでんエコエナジー (他7団体)
15団体 (29人)	・石炭資源開発 ・使用済燃料再処理機構 (他13団体)
24団体 (224人)	—

【参考】給料手当-原価に算入した出向先（1/3）

7

＜原価算入するグループ会社（9団体、195人）＞

出向先	主な事業内容	人数	原価に算入する理由
北海道パワーエンジニアリング	火力発電による卸供給、火力・原子力発電設備の保守等	41	火力発電事業ならびに発電設備の保守・運転、工事等、電力の安定供給確保の一翼を担っており、社員の出向を通じて、当社の電力の安定供給に向けた各種、専門技術・技能の向上を図っていく必要があるため。
ほくでんエコエナジー	水力発電による卸供給、水力発電設備の保守、新エネ関連事業等	5	水力発電事業、水力発電設備の維持管理、太陽光・風力発電事業など、ほくでんグループにおける再生可能エネルギーに関わる中核会社であり、社員の出向を通じ、当社の再生可能エネルギー関連の技術・技能の向上を図っていく必要があるため。
石狩LNG栈橋	LNG運搬船からLNG燃料を受け入れる設備を当社と北海道ガスへ賃貸する事業	1	石狩湾新港発電所の運営に必要なLNG燃料受入設備の安定的な運用に向け、共同出資先（北海道ガス）と同様に社員の出向が必要であるため。
北電総合設計	電力設備の保全に関する調査・設計、環境アセス関連調査・分析等	2	電源開発や電力設備・施設の保全に関連する調査・設計、ならびに環境アセス関連調査や各種測定分析など、電力設備の開発・保守の一翼を担っており、社員の出向を通じて、当社の電力設備の開発・保守技術・技能の向上を図っていく必要があるため。
ほくでんサービス	電気料金に関する検針・料金請求、省エネルギー提案、省エネルギーソリューション等	78	電気料金請求関連業務など当社の大量・定型業務を効率的に実施しており、社員の出向を通じて、当社のお客さま対応に関わる業務の品質維持・向上を図っていく必要があるため。
ほくでん情報テクノロジー	情報システムの企画・設計・構築、保守・運用管理等	1	電力供給に必要な基幹システムおよび全社ネットワークの構築、保守・運用管理などを担っており、社員の出向を通じて、当社の情報システムの信頼性維持、向上を図っていく必要があるため。
北電興業	土木・緑化設備の工事・保守、石炭灰処理、建物運営・保守等	2	発電所の土木工作物等の工事・保守や緑化維持、発電所廃棄物の処理など、電力設備保守の一翼を担っており、社員の出向を通じて、当社の電力設備保守に関わる専門技術・技能の向上を図っていく必要があるため。
北海道電力ネットワーク※	一般送配電事業、離島における発電事業等	59	送配電事業の中立性を確保することを前提に、兼職の実施により分割損（社員数増加によるコスト増等）を抑制し、限られた要員にて業務を円滑に進め、効率的な業務運営体制で業務を行うため。
ほくでんアソシエ	印刷・製本、ビジネスサポート事業等（障害者雇用促進法に基づく特例子会社）	6	障害者雇用促進法に基づく特例子会社。出向者は経営企画・管理、障がい者支援に従事している。今後もほくでんグループ一体となった障がい者雇用に取り組んでいく観点で、同社事業運営の安定・強化に向けて社員の出向が必要であるため。

※ 北海道電力ネットワークへの出向者59人は、効率的な業務運営の観点から、当社と北海道電力ネットワークを兼職しているものであり、兼職者が出向先の業務に従事した分の人件費は「控除口」として戻入されているため、原価には算入されていません。

【参考】給料手当-原価に算入した出向先（2/3）

＜原価算入する電力・エネルギー関係団体（15団体、29人）＞

出向先	主な事業内容	人数	原価に算入する理由
石炭資源開発	海外における石炭資源の調査、採鉱、開発、輸入、販売 等	1	海外における石炭資源開発に参画することにより、安定的、経済的な海外炭を確保可能。石炭調達業務に関する幅広い知識や実務経験の習得の観点から社員の出向が必要であるため。
使用済燃料再処理機構	使用済燃料の再処理等および原子力事業者からの拠出金の収納 等	2	使用済燃料の再処理等および原子力事業者からの拠出金収納等の業務を実施しており、原子力事業に取り組むうえで、社員の出向が必要であるため。
原子力発電環境整備機構	高レベル放射性廃棄物等の最終処分 等	4	原子燃料サイクル事業推進に不可欠な高レベル放射性廃棄物の地層処分に関わる理解活動・技術開発等を行っており、原子力事業者として必要な知識や実務経験の習得、情報収集を行う観点で、社員の出向が必要であるため。
日本原燃	ウランの濃縮、使用済燃料の再処理 等	5	原子力発電所等から生ずる使用済燃料の再処理、低レベル放射性廃棄物保管に関する業務を実施しており、原子力事業者として、再処理を含めた原子燃料サイクル推進に向け、社員の出向が必要であるため。
日本原子力発電	原子力発電所の運転を行うことによって発電した電力の販売	3	原子力発電所の特定重大事故等対処施設に係る設置工事認可・審査対応等を行っており、これらの対応を通じて、当社泊発電所の再稼働審査に向けた知見獲得を行うために、社員の出向が必要であるため。
原子力エンジニアリング	原子力発電所の建設、運転、保守、プラント廃止に関わるエンジニアリング	2	原子力発電所の再稼働起動準備および運転再開後の各種設備運用支援業務等を行っており、現在、運転停止中の泊発電所の再稼働に向けた審査対応上、社員の出向が必要であるため。
関西電力	電気事業、熱供給事業、電気通信事業、ガス供給事業 等	1	現在、運転停止中の泊発電所の再稼働に向け、実際に稼働している発電所での勤務を経験することで、運転員のスキルアップ等が可能であり、当社の将来の安定供給の観点で社員の出向が必要であるため。
四国電力	電気事業、情報通信事業、エネルギー事業 等	2	現在、運転停止中の泊発電所の再稼働に向け、実際に稼働している発電所での勤務を経験することで、運転員のスキルアップ等が可能であり、当社の将来の安定供給の観点で社員の出向が必要であるため。

【参考】給料手当-原価に算入した出向先（3/3）

9

＜原価算入する電力・エネルギー関係団体（15団体、29人）（続き）＞

出向先	主な事業内容	人数	原価に算入する理由
グリーンパワーインベストメント	再生可能エネルギーによる発電を含む発電事業全般	1	石狩湾洋上風力発電事業に関する連携協定の締結先であり、今後の風力発電事業の推進に必要な知見獲得の観点および将来の再生可能エネルギー拡大に向けた取り組みの推進に向けて社員の出向が必要であるため。
北海道バイオマスエネルギー	未利用間伐材を活用した小型分散型の木質バイオマス発電事業	1	電力の安定供給とカーボンニュートラルの双方を実現するために、同社と共同で新エネルギー発電事業（木質バイオマス発電）に参画しているが、発電所の安定運転の観点で、専門的知識を有した当社社員が出向することが必要であるため。
森バイナリーパワー※	北海道茅部郡森町における地熱バイナリー発電事業	3	森バイナリー発電所の運転開始後は、当社が運転・保守業務を合同会社から受託する予定であり、当社森発電所と一体となって、建設から運用まで一貫して設備を管理する効率的な運営体制を構築する観点で、社員の出向が必要であるため。
環境省	地球環境保全、公害防止、自然環境の保護・整備等の環境問題を担当する行政機関	1	「地域脱炭素移行・再エネ推進交付金」を活用した各事業に係る支援基準設定、寒冷地の脱炭素化に向けた取り組み検討など、当社のカーボンニュートラル推進に向けた幅広い知識や実務経験の習得の観点で、社員の出向が必要であるため。
新エネルギー・産業技術総合開発機構	新エネルギー、省エネルギー等の電気の安定供給に資する研究開発 等	1	新エネルギー・省エネルギー技術の開発や実証試験、導入および普及に関わる業務等を実施しており、国内外の情報収集や知見向上の観点から、社員の出向が必要であるため。
電力中央研究所	電気事業に必要な各種技術研究開発	1	当社単独では実施できない原子力事業者のリスク情報を活用した意思決定プロセス確立に向けた目標設定、戦略策定に関わる事業者の取り組み支援等を行っており、原子力事業者として、これらの知見を入手するために社員の出向が必要であるため。
海外電力調査会	海外電気事業の調査研究等	1	当社単独では実施できない海外電気事業の調査・研究等を実施しており、海外電力との協力関係構築や、海外電力動向の情報収集の観点から社員の出向が必要であるため。

※ 森バイナリーパワーへの出向者3人は、効率的な業務運営の観点から、当社と森バイナリーパワーを兼職しているものであり、兼職者が出向先の業務に従事した分の人件費は「控除口」として戻入されているため、原価には算入されていません。

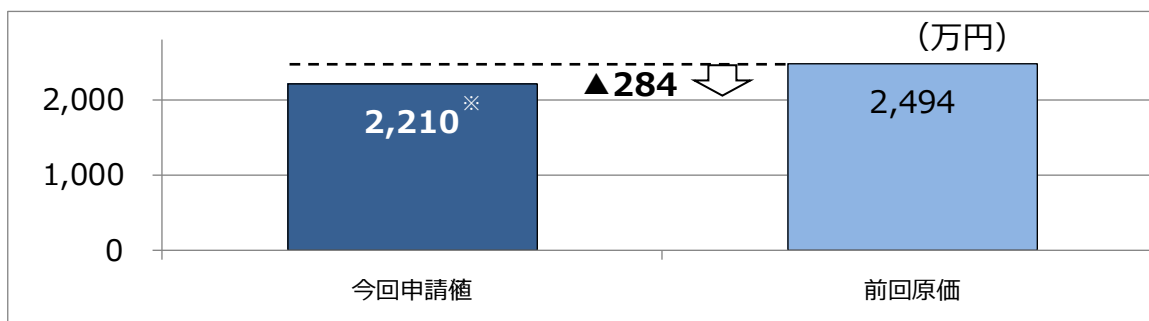
- 退職給与金は、標準的な退職者の退職給付水準について、メルクマール水準である2,210万円として原価を算定しています。
- 年金資産の期待運用収益率は、2014年度以降継続している2.0%を採用しています。

(百万円)

	今回原価 (A)	前回原価 (B)	差 (A-B)	備考
退職給与金	1,807	1,729	78	<退職給付水準> - 標準的な退職者の退職給付水準については、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（2,210万円）として原価算定（超過分は原価不算入）。 <年金資産の期待運用収益率> 2014年度以降継続している2.0%を採用。
引当金増加額	▲422	—	—	
実払額	1,421			
年金保険料	809			

(注) 前回原価は、一般送配電事業の法的分離前につき、一体会社の原価をNW部門と非NW部門の従業員比率（概ね6：4）での按分により整理しており、詳細な内訳はないことから、合計のみ記載しています。

【退職給与金のメルクマール】



※ 令和3年人事院調査2,409万円（勤続42年）と令和3年中央労働委員会調査2,010万円（高校卒、事務・技術労働者、総合職相当、定年）の単純平均2,210万円で原価算定。

<期待運用収益率の推移>

2011～2013年度	0.0%
2014年度～	2.0%（9年連続）

(参考) 年金資産の実際の運用目標（予定利率）についても、2013年度以降2.0%を継続しています。

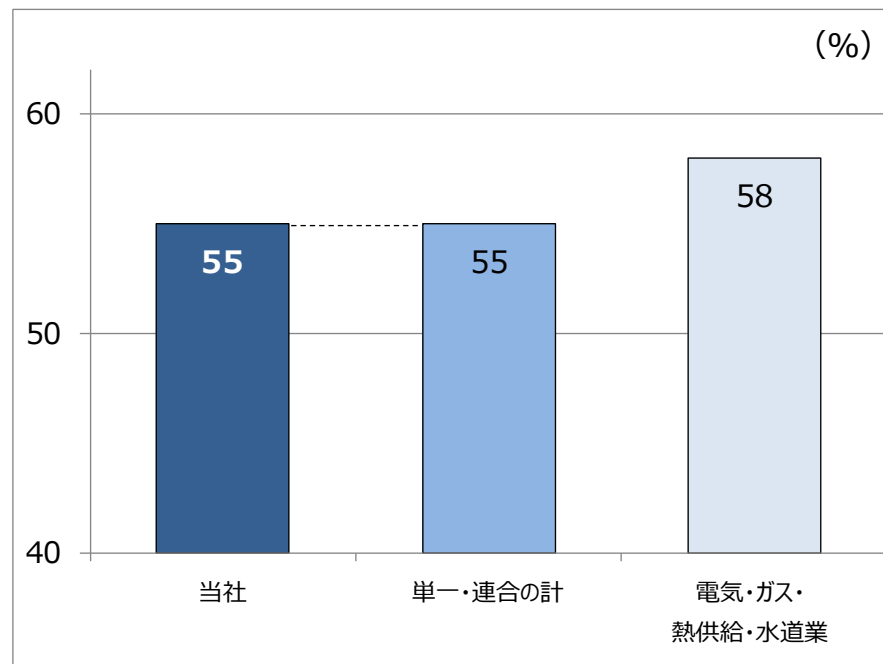
- 法定厚生費は、社員の年収水準の低減（624万円→619万円）に伴う会社負担額の低減を反映させています。
- 健康保険料の事業主負担割合については、「料金審査要領」を踏まえ、単一・連合健保平均である、55%として原価を算定しています。

(百万円)

	今回原価 (A)	前回原価 (B)	差 (A-B)
法定厚生費	2,653	2,313	339
健康保険料	783	—	—
厚生年金保険料	1,482		
介護保険料	99		
子ども・子育て拠出金	58		
雇用保険料	166		
労災保険料	39		
その他	25		

(注) 前回原価は、一般送配電事業の法的分離前につき、一体会社の原価をNW部門と非NW部門の従業員比率（概ね6：4）での按分により整理しており、詳細な内訳はないことから、合計のみ記載しています。

【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」
(令和3年3月末現在)

【料金審査要領抜粋】

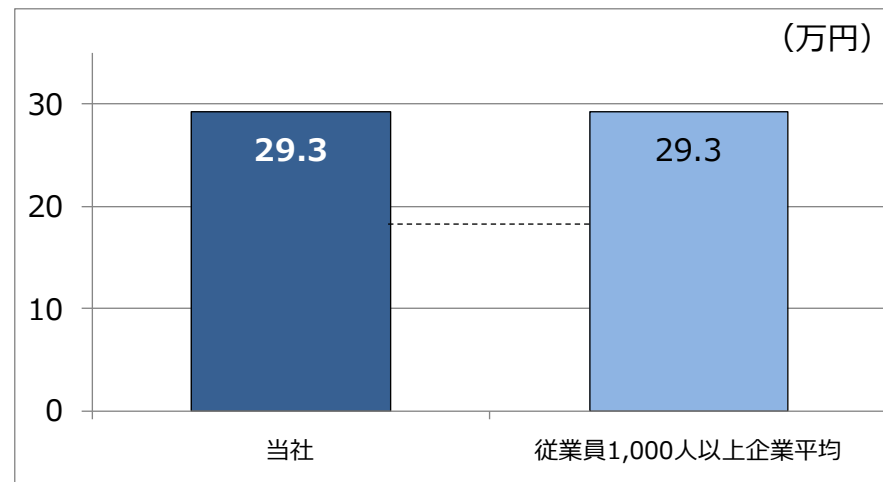
- 法定厚生費については、健康保険料の事業主負担割合の法定下限が50%であることを踏まえ、**単一・連合やガス事業及び水道事業等における健康保険組合の事業主負担割合を勘案しつつ査定を行う。**

- 一般厚生費は、「料金審査要領」の考え方にに基づき、「クラブ運営費」「体育施設に関する費用」および「持株奨励金」を原価不算入としており、これらの結果、一人当たりの一般厚生費は、メルクマール（従業員1,000人以上企業の平均値）と同値の29.3万円となっています。

(百万円)			
	今回原価 (A)	前回原価 (B)	差 (A-B)
一般厚生費	729	629	100
厚生施設費	373	—	—
カフェテリア	179		
その他	176		

(注) 前回原価は、一般送配電事業の法的分離前につき、一体会社の原価をNW部門と非NW部門の従業員比率（概ね6：4）での按分により整理しており、詳細な内訳はないことから、合計のみ記載しています。

【一人当たりの一般厚生費】



【出典】日本経団連「福利厚生費調査結果報告」（2019年度）

＜一般厚生費の削減内容＞

(百万円)		
クラブ運営費	体育施設に関する費用	持株奨励金
▲61	▲3	▲7

【料金審査要領抜粋】

- （前略）**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。**
- 一般厚生費については、（中略）**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。**

- 当社では、原子力重大事故などへの対応を専門的に行う「シビアアクシデント対応チーム」を、高い技能・知識、経験等を持つ自衛隊OBで編成しているほか、再生可能エネルギー開発の推進に向け、事業開発や地域対応に長けた専門人材を雇用するなどしており、近年、「嘱託」の人数が増加しています。
- また、効率的な人材活用の観点から、積極的に「受入出向」を活用するとともに、育児休職に伴う欠員等の際には、「臨時員」を活用するなど、経費対象人員の大幅な増加を回避する取り組みを進めています。
- これらの結果、社員外従業員数および雑給は増加傾向にありますが、高度な専門性を有する人材の活用に加え、経費対象人員数の抑制を意図しているものであり、人材の有効活用および人件費の抑制という観点では、効率的な業務運営を実現できているものと考えています。
- なお、当社には顧問3人が在籍しておりますが、無報酬であり、顧問の報酬は原価に算入していません。

(百万円)

	今回原価 (A)	前回原価 (B)	差 (A-B)	備考
雑給	1,018	427	591	<常用職員> ・ 職種および勤務場所を指定し雇用する者（火力発電所・原子力発電所の従業員通勤用バスの運転手、警備員など）
常用職員	53	—	—	<嘱託> ・ 高い技能・知識、経験等を持つ人材を対象に、専門的な能力が必要とされる業務を委嘱 <受入出向> ・ 関係会社などからの出向者 <臨時員> ・ 育児休職に伴う欠員等の際に、社員に代わり、庶務などの定型的業務に従事させるために雇用する者
嘱託	348			
受入出向	299			
臨時員	318			

(注) 前回原価は、一般送配電事業の法的分離前につき、一体会社の原価をNW部門と非NW部門の従業員比率（概ね6：4）での按分により整理しており、詳細な内訳はないことから、合計のみ記載しています。