

個別の原価等について (人員計画・人件費)

平成27年9月10日

経済産業省
電力取引監視等委員会事務局

1. 人員計画 P 2

2. 人件費 P 12

1. 人員計画

1. (1) 人員計画の概要

- 人員計画とは、事業に必要な人員の採用や配置、退職に関す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。

■ 在籍人員の推移

単位:人

	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
北陸電力	4,899	4,905	4,883	4,882	4,839
中国電力	9,768	9,692	9,548	9,454	9,268
沖縄電力	1,602	1,602	1,598	1,599	1,598

■ 退職者数の推移

単位:人

		H26年度 (実績)	H27年度 (想定)	H28年度 (想定)	H29年度 (想定)	H30年度 (想定)
北陸電力	定年	27	60	97	73	101
	その他	111	88	80	80	80
	計	138	148	177	153	181
中国電力	定年	123	171	230	175	268
	その他	101	66	64	70	69
	計	224	237	294	245	337
沖縄電力	定年	21	17	16	6	3
	その他	5	13	13	13	13
	計	26	30	29	19	16

■ 新規採用者数の推移

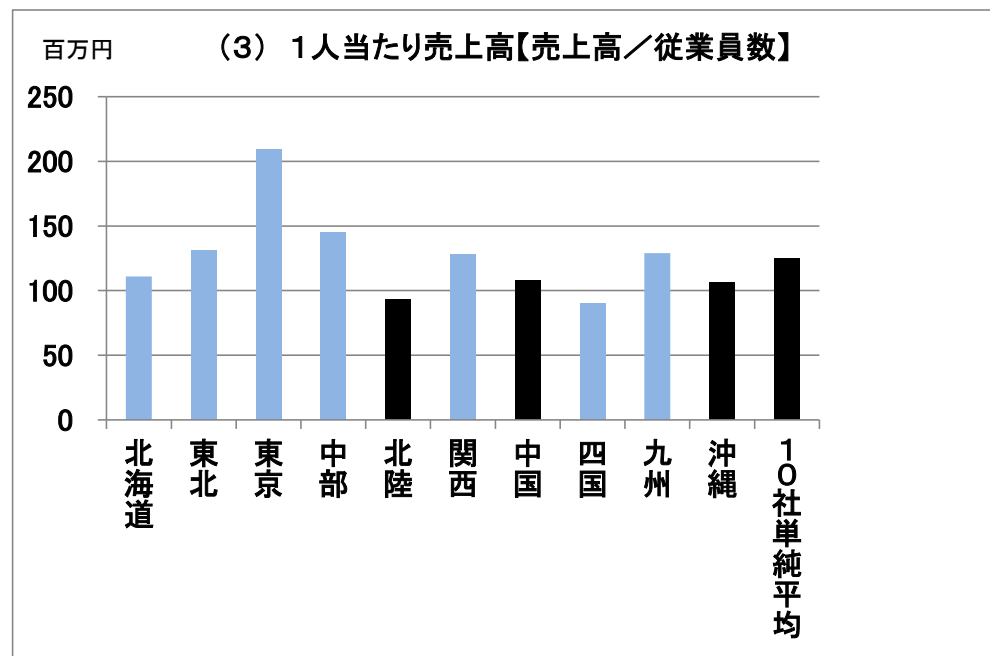
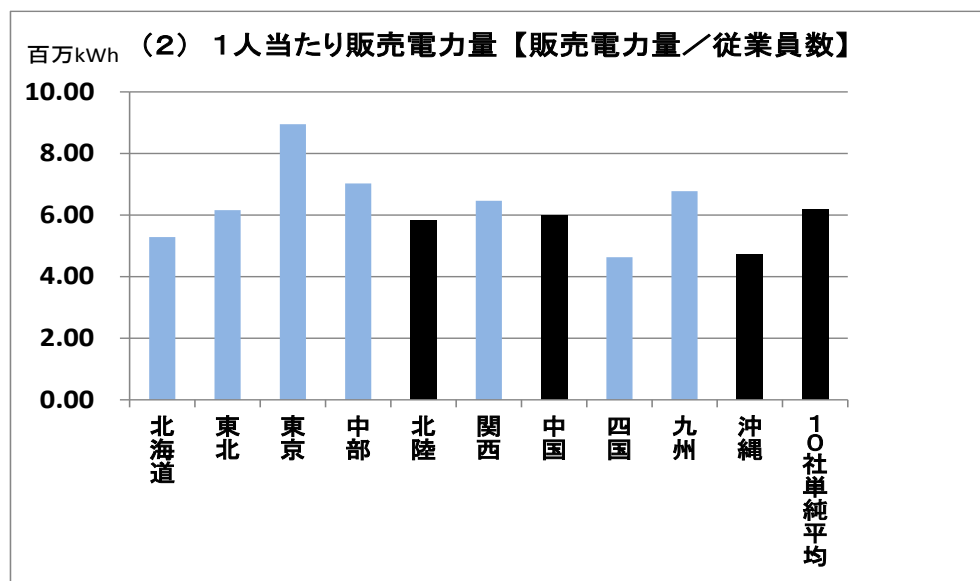
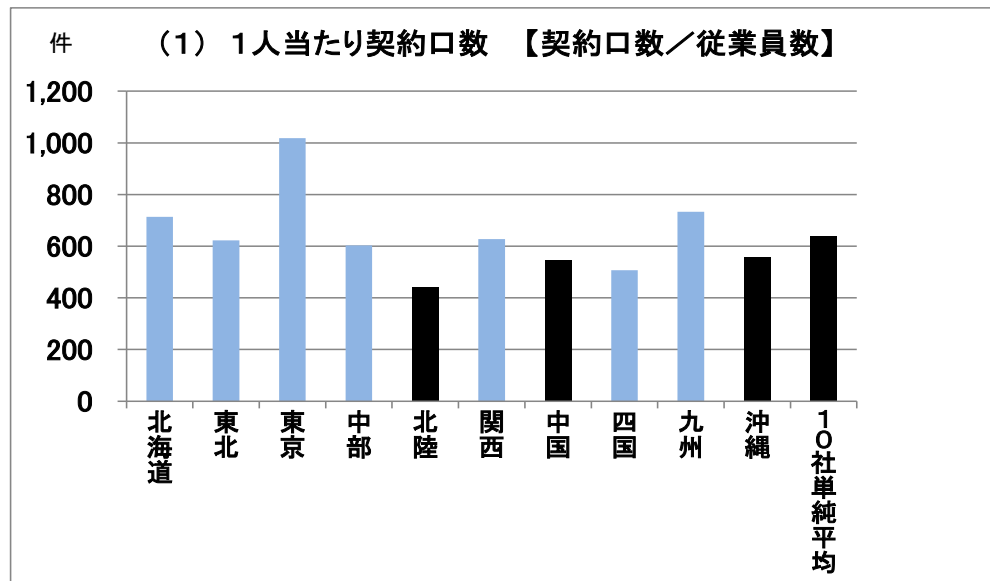
単位:人

		H26年度 (実績)	H27年度 (想定)	H28年度 (想定)	H29年度 (想定)	H30年度 (想定)
北陸電力	定期	135	130	140	140	140
	中途	6	10	10	8	2
	計	141	140	150	148	142
中国電力	定期	180	138	140	140	140
	中途	18	14	11	11	11
	計	198	152	151	151	151
沖縄電力	定期	25	30	25	20	15

出典: 北陸電力、中国電力及び沖縄電力

1. (2)他の一般電気事業者との生産性の比較①(平成26年度実績)

<全社ベースの比較>

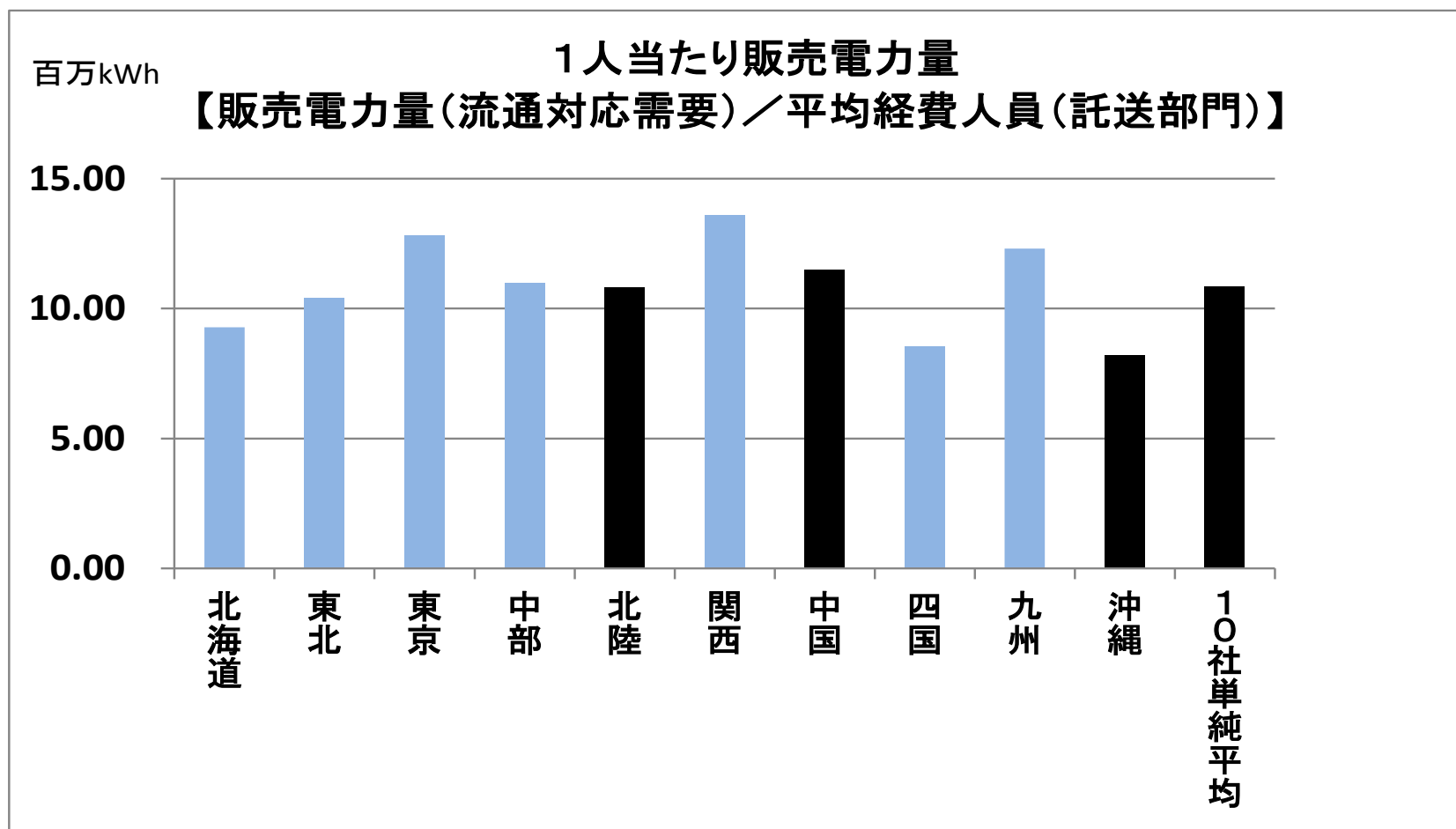


※東京電力、四国電力及び10社平均値は、東京電力の損害賠償及び福島原発事故対応要員と、四国電力の火力・原子力関連企業への出向者を除いて算定。

出典：一般電気事業者各社及び有価証券報告書(平成26年度)

1. (2)他の一般電気事業者との生産性の比較②(申請原価ベース)

- 託送供給等約款料金算定規則において定められている申請様式に記載されている託送部門の平均経費人員と販売電力量(流通対応需要)から算定した1人当たりの販売電力量を比べると、電力10社の単純平均が10.84百万kWh。これに対し、中国電力は11.50百万kWhで同平均を上回り、北陸電力は10.82百万kWh、沖縄電力は8.19百万kWhで同平均を下回る。



1. (3) 人員計画の審査に係る論点

- 採用及び退職者数や1人当たりの生産性など、全体や託送供給に係る人員数は他の電力会社と比較して妥当か。

(参考) 電気料金審査専門委員会における検討結果①(東京電力)

(人員計画)

●東京電力(平成24年7月)

- 人員計画は平成23年度期首39,629人から平成25年度末36,000人(約▲3,600人を削減)まで抑制するという人員計画となっている。
- 原子力損害賠償、福島地域支援に従事する社員を23年度約3,000人、24年度約2,000人、25年度及び26年度約800人確保しつつ25年度までに3,600人の人員削減を行う計画となっている。

以上を踏まえ、東電の人員について、他電力と生産性を比較すると、1人当たりの販売電力量、1人当たりの契約口数及び1人当たり売上高は他の一般電気事業者と比較して高い水準である。

(参考)電気料金審査専門委員会における検討結果②(関西電力・九州電力)

●関西電力(平成25年3月)

- これまで制御所の廃止、営業所の統廃合、電力所の再編や早期退職施策の実施及び新規採用の抑制により人員削減に取り組んでいる。(在籍人員:平成11年度末25,979人→平成23年度末22,116人)
- 原価算定期間においても、新規採用の抑制等により経費対象人員の削減に努め平成23年度末の21,779人から平成27年度末は21,555人(▲224人)まで抑制する計画である。
- 他の一般電気事業者と生産性を比較すると、1人当たりの契約口数、1人当たりの販売電力量、1人当たりの売上高は10社平均より高い水準である。

●九州電力(平成25年3月)

- これまで営業所の集中化、総務・人事労務・経理・資材業務の集中化や早期退職施策の実施及び新規採用の抑制により人員削減に取り組んでいる。(在籍人員:平成9年度末14,609人→平成23年度末12,831人)
- 原価算定期間においても、新規採用の抑制等により経費対象人員の削減に努め平成23年度末12,500人から平成27年度末11,789人(▲711人)まで抑制する計画である。
- 他の一般電気事業者と生産性を比較すると、1人当たりの契約口数、1人当たりの販売電力量、1人当たりの売上高は10社平均より高い水準である。

(参考)電気料金審査専門小委員会における検討結果③(東北電力)

●東北電力(平成25年7月)

- これまで業務効率化の取り組みとして、営業所等の業務運営の見直しや業務集約化(営業・料金業務、人財・資材・総務等のサポート業務)による統廃合、新規採用の抑制、早期退職施策等を実施。
- 在籍人員は、ピーク時の平成8年度末14,776人から23年度末12,889人、27年度末12,743人。
- 経費対象人員(在籍人員から建設従事者、附帯事業従事者等を除く)は、23年度末12,682人、27年度末12,454人。
25-27年度の3カ年平均では12,685人。
- 新規採用者数は、原価算定期間中の25~27年度何れも220人。
- 定年退職者数は、25年度113人、26年度126人、27年度168人。
- 他の一般電気事業者と生産性を比較すると、1人当たりの契約口数、1人当たりの販売電力量、1人当たりの売上高は10社平均より高い水準である。

(参考)電気料金審査専門小委員会における検討結果④(四国電力)

●四国電力(平成25年7月)

- これまで業務効率化の取り組みとして、小規模事業所の統廃合、グループ大での間接部門業務(経理、労務等)の集約、新規採用者数の抑制、早期退職施策等を実施。
- 在籍人員は、ピーク時の8年度末7,003人から23年度末は6,001人、27年度末6,179人。
- 経費対象人員(在籍人員から建設従事者、附帯事業従事者等を除く)は、23年度末5,911人、27年度末6,082人。25-27年度の3カ年平均では6,184人。
- 高齢者雇用安定法の改正を受け、再雇用者を65才まで継続雇用し、人事上の取り扱いなどを社員と同様にしたことにより、当該給与を24年度から給料手当に計上したことから、この人数を在籍人員及び経費対象人員に含めて整理。
- 新規採用者数は、25年度130人、26年度80人、27年度80人。
- 定年退職者数は、25年度145人、26年度161人、27年度172人。
- 出向者数は1,400人(原価算入988人、原価不算入412人)で、このうちグループ会社への出向者数は1,217人(約87%)、更に出向者給与負担人数割合は約16%にのぼり、他社(東北2.61%、北海道4.6%、東京0.51%、関西2.43%、九州3.31%)と比較しても出向者数の多さは際立っている。この背景として、電気事業設備の保守・点検や据付工事などの請負業務を中心にグループ会社による内製化を推進した結果、グループ会社への出向が拡大していることが挙げられる。
- 他の一般電気事業者と生産性を比較すると、四国電力の1人当たりの契約口数、1人当たりの販売電力量、1人当たりの売上高は10社平均より低い水準である。出向者について、本社の社員が出向してまで取り組むべき仕事なのか、かつ現時点においてグループ会社社員への切り替えができない業務なのかを厳正に精査し、必要最低限と認められる出向のみ、給与負担の原価算入を認める。具体的には、社員を出向させることにより本社が負担する人件費以上に経費を削減させていると認められている場合にのみ原価算入を認める(例えば、工事の内製化により定期検査費用を削減した場合や、設備の稼働率を向上させて原価の低廉化に資する場合など。)こととし、原価算入されている出向者988人のうち、881人分については原価算入を認めない。この結果、経営効率化に効果のある内製化や社内研究所を持たないといった四国電力の特殊性を勘案すれば、1人当たり販売電力量で見た生産性は概ね10社平均となると考えられる。なお、人件費の査定は、料金原価上の取扱いとしてのものであり、現実の会社の人件費は労使交渉や労働関係の法令に従って決定されるものである。

(参考)電気料金審査専門小委員会における検討結果⑤(北海道電力)

●北海道電力(平成25年7月)

- これまで業務効率化の取り組みとして、事業所の統廃合、業務の集中化(総務・労務・経理業務等の本店集中化、引越し・契約アンペア変更等の電話受付業務の集中化等)、組織のスリム化(本店マネージャー職位の削減)、新規採用の抑制、早期退職施策等を実施。
- 在籍人員は、ピーク時の平成7年度末6,526人から23年度末は5,691人、27年度末は5,768人。
- 経費対象人員(在籍人員から建設従事者、無給者を除く)は、23年度5,696人、27年度5,688人。25-27年度の3カ年平均では5,691人。
- 新規採用者数は、25年度214人、26年度187人、27年度181人。
- 退職者数は、25年度135人、26年度163人、27年度195人。
- 他の一般電気事業者と生産性を比較すると、1人当たりの契約口数及び1人当たりの売上高は10社平均より高い水準であるが、1人当たり販売電力量は10社平均より低い水準である。1人当たり販売電力量が低い水準となっている要因としては、契約口数に比して一契約当たりの販売電力量が少ないことや、電力使用量が多い自由化部門の需要が少ない地域であること等が考えられる。また、他電力と比較して他社受電が少ないこと、送電線等の流通設備が多いことといった北海道電力の事情を勘案し、「発電部門の1人当たりの自社発電電力量」、「流通部門の1人当たりの流通設備数」による比較を行ったところ、10社平均を上回るか10社平均と遜色ない水準であることを確認した。

以上から、生産性比較による人員数の削減を原価上求める必要はないものと考えられる。

(参考)電気料金審査専門小委員会における検討結果⑥(中部電力)

●中部電力(平成26年3月)

- これまで組織の統廃合(営業所、電力センター及び支店給電制御所の統廃合)や、業務の集中化(給与・厚生サービスセンターの設置、営業所の電話受付業務及び料金業務の集中処理化)等を実施。
- 在籍人員(各年度末時点)は、平成24年度(実績)17,378人、25年度17,731人、26年度18,049人、27年度18,296人、28年度18,304人。
- 経費対象人員(各年度末時点、上記②の内数で建設従事者、附帯事業従事者、無給者を除く)は、平成24年度(実績)16,968人、25年度17,328人、26年度17,686人、27年度17,915人、28年度17,932人
- 原価算定期間(26-28年度)の3カ年平均の経費対象人員は17,975人 (20年度改定16,057人 +1,918人)
- 平成25年4月より「改正高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」が施行されたことに伴い、満65才までの再雇用者(シニア・スタッフ)を経費対象人員に含めて整理。
- 新規採用者数は、平成24年度(実績)546人、26年度450人、27年度400人、28年度400人
- 退職者数(括弧書きは定年者数で内数)は、平成24年度(実績)413人(33人)、25年度246人(33人)、26年度171人(43人)、27年度232人(99人)、28年度599人(458人)
- 他の一般電気事業者と生産性を比較すると、1人当たり契約口数は電力10社平均(24年度実績、特殊事情除く※)より低い水準であるが、1人当たり販売電力量及び1人当たり売上高は電力10社平均より高い水準である。

※電力10社平均の算定にあたっては、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いる。

2. 人件費

2. (1) 概要①

- 人件費は、電気事業を運営する従業員、検針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8営業費項目で構成されている。

託送供給等約款料金の算定に関する省令

(営業費の算定)

第四条 一般電気事業者は、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……法人税等であつて一般送配電事業等に係るものの額の合計額を算定しなければならない。

(略)

4 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 実績値及び平成二十六年改正法第一条の規定による改正前の電気事業法…第二十九条の規定による届出をした供給計画…等を基に算定した額の原価算定期間における合計額

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:従業員以外の者に検針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. 委託集金費:従業員以外の者に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。
10. 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。

2. (1) 概要②(申請原価)

■託送供給等約款料金原価に織り込まれている人件費

単位:千円

	北陸電力		中国電力		沖縄電力	
	H28～30合計	H28～30平均	H28～30合計	H28～30平均	H28～30合計	H28～30平均
役員給与	438,866	146,288	625,502	208,500	408,154	136,051
給料手当	52,702,908	17,567,636	109,219,339	36,406,446	18,602,781	6,200,927
給料手当振替額(貸方)	-570,758	-190,252	-2,682,190	-894,063	-274,317	-91,439
退職給与金	6,935,733	2,311,911	2,393,028	797,676	1,769,131	589,710
厚生費	10,293,259	3,431,086	20,461,716	6,820,572	3,268,527	1,089,509
委託検針費	2,983,642	994,547	8,890,750	2,963,583	1,683,000	561,000
委託集金費	75,363	25,121	2,293,512	764,504	1,665	555
雑給	3,586,601	1,195,533	871,229	290,409	764,240	254,746
平均経費人員(人)	-	2,627	-	5,230	-	951
販売電力量(百万kWh) (特別高圧・高圧・低圧)	85,265	28,421	180,470	60,156	23,358	7,786

※H28～H30平均については当省で試算したもの(単位未満を切り捨て)。

2. (2) 役員給与

■役員数及び役員報酬の水準

	北陸電力						中国電力						沖縄電力					
	託送申請原価			H20電気料金改定			託送申請原価			H20電気料金改定			託送申請原価			H20電気料金改定		
	社内	社外	計	社内	社外	計	社内	社外	計	社内	社外	計	社内	社外	計	社内	社外	計
取締役(常勤)	10	-	10	11	-	11	14	-	14	12	-	12	9	-	9	13	-	13
取締役(非常勤)	-	3	3	-	-	-	-	1	1	-	1	1	-	3	3	-	1	1
監査役(常勤)	2	-	2	2	-	2	2	-	2	3	-	3	1	-	1	2	-	2
監査役(非常勤)	-	3	3	-	3	3	-	3	3	-	4	4	-	3	3	-	3	3
合計	12	6	18	13	3	16	16	4	20	15	5	20	10	6	16	15	4	19
1人あたり平均 (百万円)	19.94	6	-	32	5	-	19.94	8	-	43	14	-	19.94	5	-	21	5	-

出典:北陸電力、中国電力及び沖縄電力

■国家公務員指定職の年収概算

	給与改定特例法 による減額前	給与改定特例法 による減額後 ※2
指定職俸給表8号俸 (事務次官等) ※1	2,265万円	2,044万円
指定職俸給表6号俸 (外局の長官等) ※1	1,995万円	1,800万円
指定職俸給表4号俸 (内部部局の長等) ※1	1,724万円	1,556万円
単純平均	1,994万円	(従来の査定水準)1,800万円

※1 人事院規則9-42 別表に定めるところによる。(⇒平成26年5月30日廃止)

※2 平成24年4月1日から平成26年3月31日までの間適用。

※3 上記の概算は経済産業省によるもの。

	H27年度適用
指定職俸給表8号俸 (事務次官等) ※1	2,249万円
指定職俸給表6号俸 (外局の長官等) ※1	1,980万円
指定職俸給表4号俸 (内部部局の長等) ※1	1,712万円
単純平均	1,980万円

※1 総理大臣決定による。

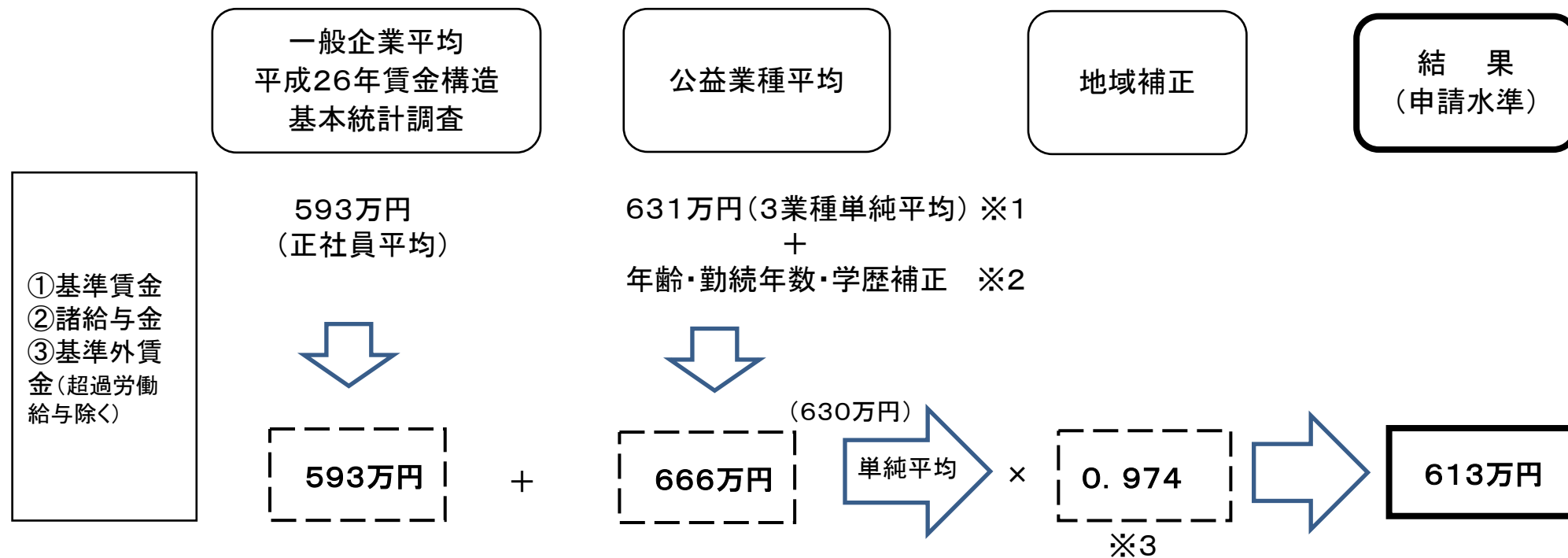
※2 平成27年人事院勧告は考慮していない。

※3 上記の概算は経済産業省によるもの。

出典: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(平成26年4月)等

2. (3) 給料手当(従業員1人当たりの年間給与水準)①【北陸電力】

■北陸電力の水準及び算定方法



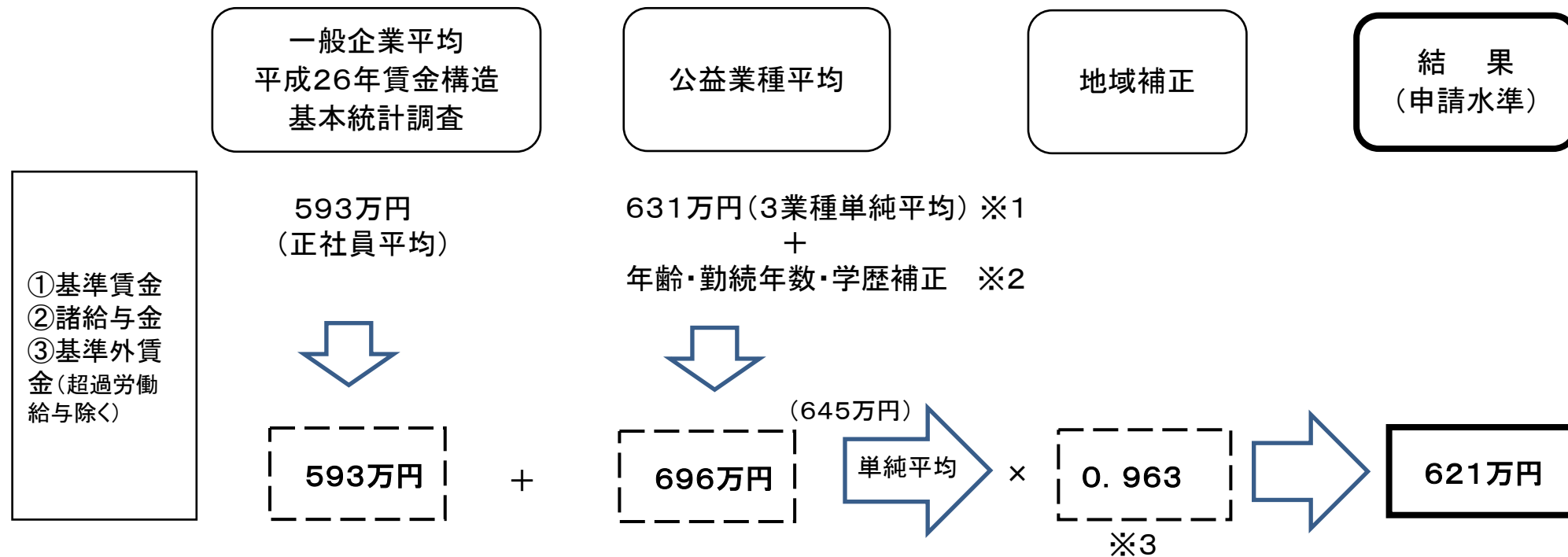
※1 公益3業種は平成26年賃金構造基本統計調査のガス、水道、鉄道。

※2 平成26年賃金構造基本統計調査における公益企業3業種(常用労働者1,000人以上、ガス・水道・鉄道)の、それぞれの年収単価区分(学歴別の年齢・勤続年数の年収単価)に該当する北陸電力の従業員数を当てはめて加重平均により1人あたり平均値を算出。

※3 地域補正係数の算定は、人事院が実施した「平成24年職種別民間給与実態調査」における全国の民間給与に対する中部地域の民間給与の比率(≒0.974)を用いている。また、北陸地方の平成26年地方別消費者物価地域差指数(総合)98.6(全国平均=100)と比較すると、その範囲内である。

2. (3) 給料手当(従業員1人当たりの年間給与水準)②【中国電力】

■中国電力の水準及び算定方法



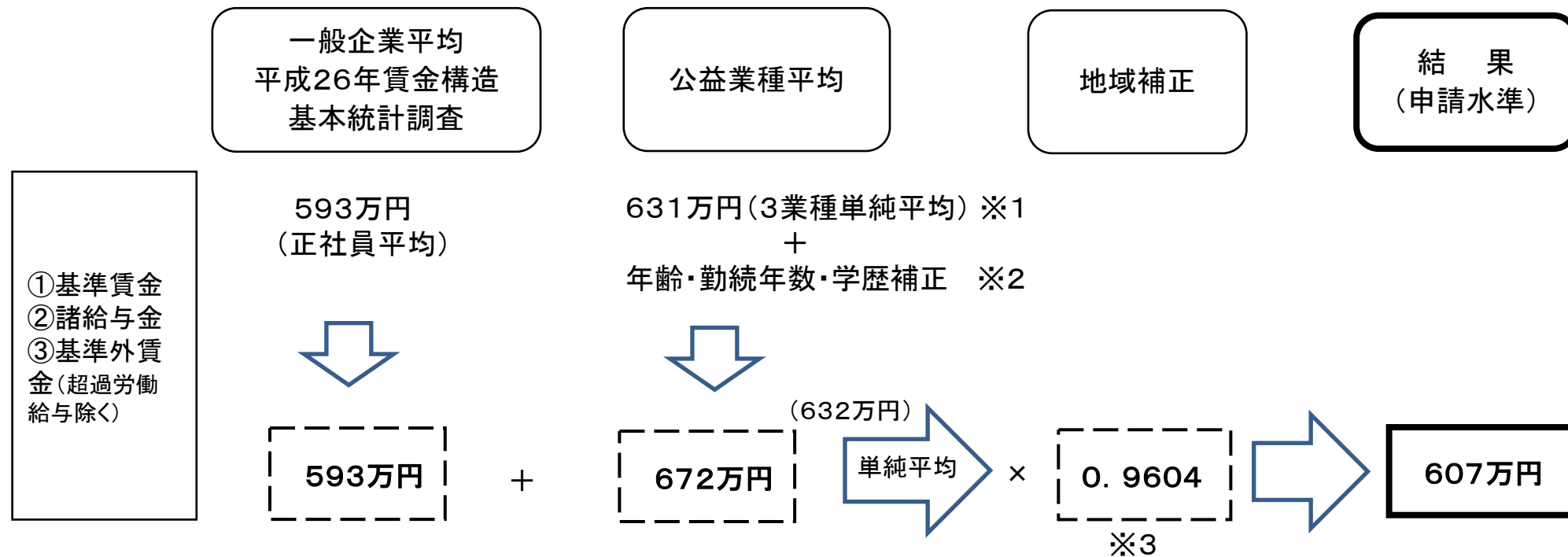
※1 公益3業種は平成26年賃金構造基本統計調査のガス、水道、鉄道。

※2 平成26年賃金構造基本統計調査における公益企業3業種(常用労働者1,000人以上、ガス・水道・鉄道)の、それぞれの年収単価区分(学歴別の年齢・勤続年数の年収単価)に該当する中国電力の従業員数を当てはめて加重平均により1人あたり平均値を算出。

※3 地域補正係数の算定は、人事院が実施した「平成24年職種別民間給与実態調査」における全国の民間給与に対する中国・四国地域の民間給与の比率(≒0.963)を用いている。また、中国地方の平成26年地方別消費者物価地域差指数(総合)98.4(全国平均=100)と比較すると、その範囲内である。

2. (3) 給料手当(従業員1人当たりの年間給与水準)③【沖縄電力】

■沖縄電力の水準及び算定方法



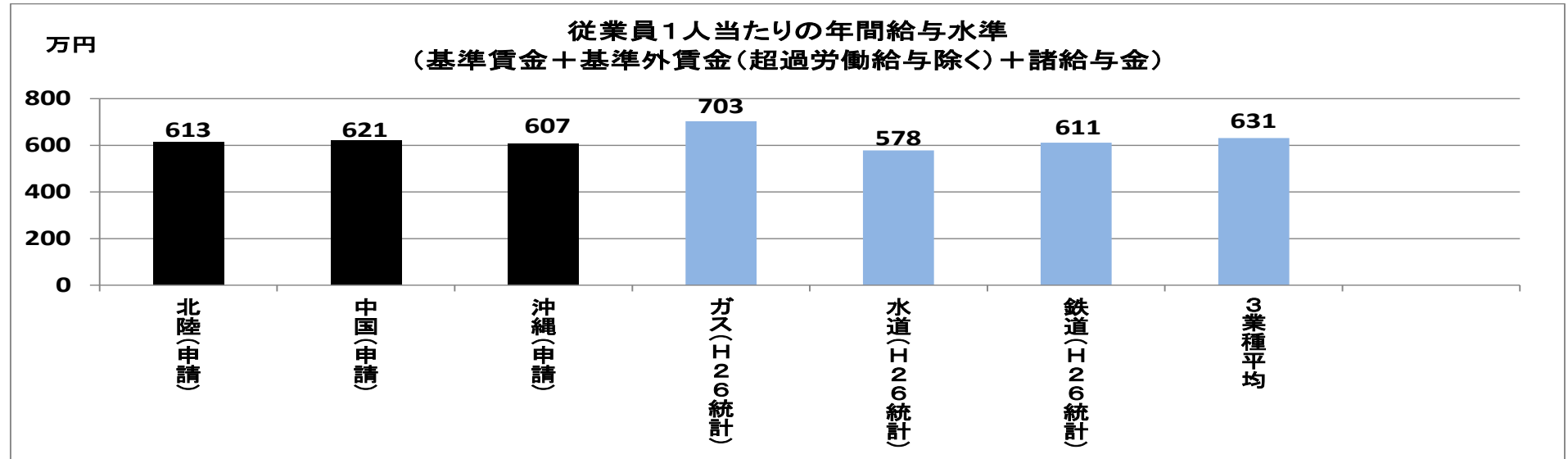
※1 公益3業種は平成26年賃金構造基本統計調査のガス、水道、鉄道。

※2 平成26年賃金構造基本統計調査における公益企業3業種(常用労働者1,000人以上、ガス・水道・鉄道)の、それぞれの年収単価区分(学歴別の年齢・勤続年数の年収単価)に該当する沖縄電力の従業員数を当てはめて加重平均により1人あたり平均値を算出。

※3 地域補正係数の算定は、人事院が実施した「平成24年職種別民間給与実態調査」における全国の民間給与に対する九州・沖縄地域の民間給与の比率(≒0.9604)を用いている。また、沖縄地方の平成26年地方別消費者物価地域差指数(総合)98.4(全国平均=100)と比較すると、その範囲内である。

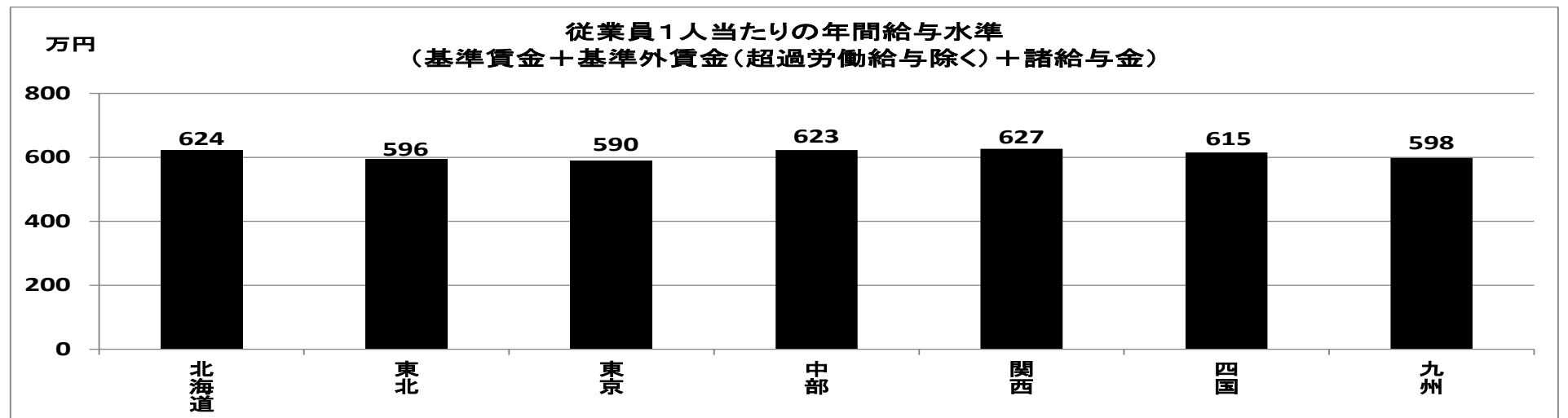
2. (3) 給料手当(従業員1人当たりの年間給与水準)④【各社等の比較】

■北陸電力、中国電力及び沖縄電力の申請水準等の比較



出典:平成26年賃金構造基本統計調査、北陸電力、中国電力及び沖縄電力

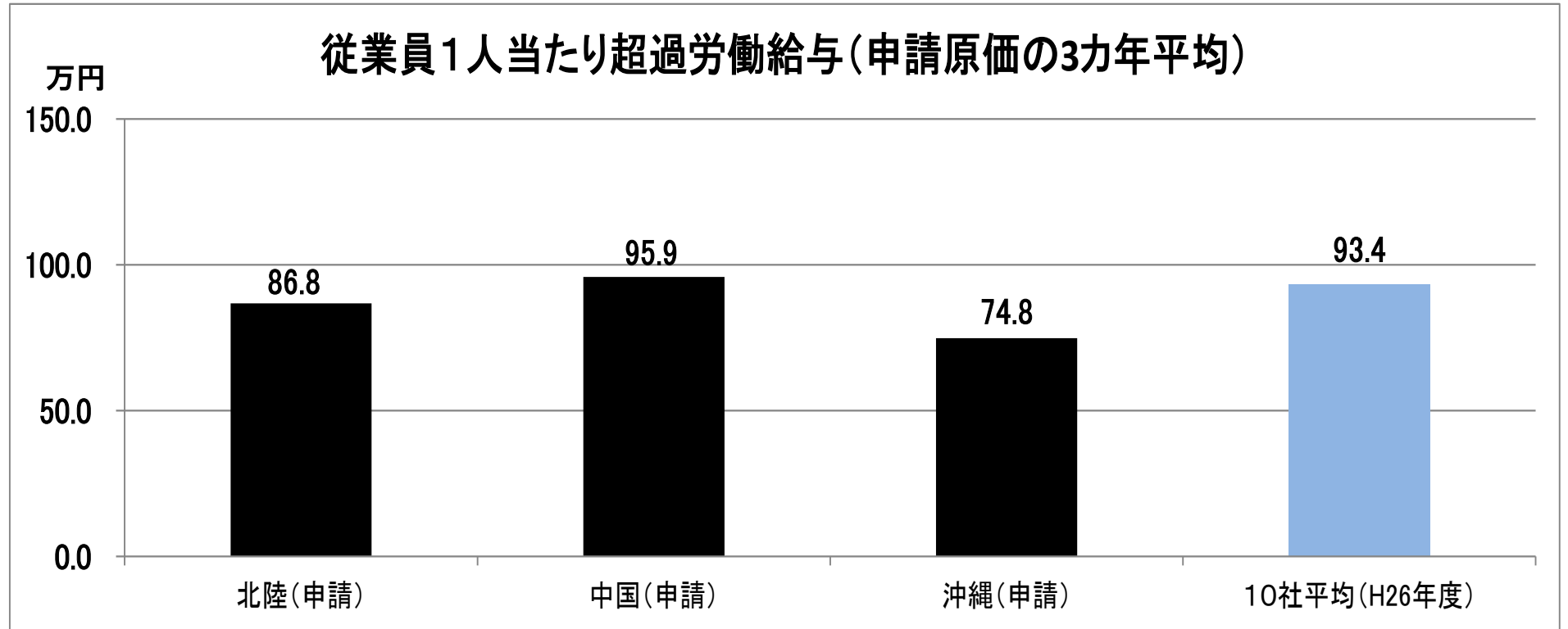
■参考:平成24年度以降の電気料金値上げ申請に係る査定水準の比較



出典: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(平成26年4月)

2. (4) 給料手当(従業員1人当たりの超過労働給与)

■ 1人当たり超過労働給与の水準



出典:北陸電力、中国電力及び沖縄電力等

2. (5)退職給与金

■退職給付水準の比較

単位：千円

	退職一時金	年金	合計	
北陸電力 標準者(※1)	12,040	16,600	28,640	原価上は25,931千円
中国電力 標準者(※2)	10,508	17,416	27,924	原価上は25,931千円
沖縄電力 標準者(※3)	10,533	15,392	25,925	平均25,931
人事院調査(※4)	9,344	17,182	26,526	
中央労働委員会調査(※5)	10,667	14,669	25,336	

※1 北陸電力の標準者は高卒、定年、副長クラス、勤続42年。確定拠出年金は退職一時金に含む。

※2 中国電力の標準者は高卒、定年、副長クラス、勤続41.5年。年金は確定給付企業年金における一時金受給額及び確定拠出年金における会社掛金の合計額。

※3 沖縄電力の標準者は高卒、定年、係長クラス、勤続42年。年金は確定給付企業年金における一時受給額及び確定拠出年金における会社掛金累計の合計額。

※4 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。

※5 中央労働委員会調査は「賃金事情等総合調査」(H25)

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・技術労働者、総合職相当、定年。

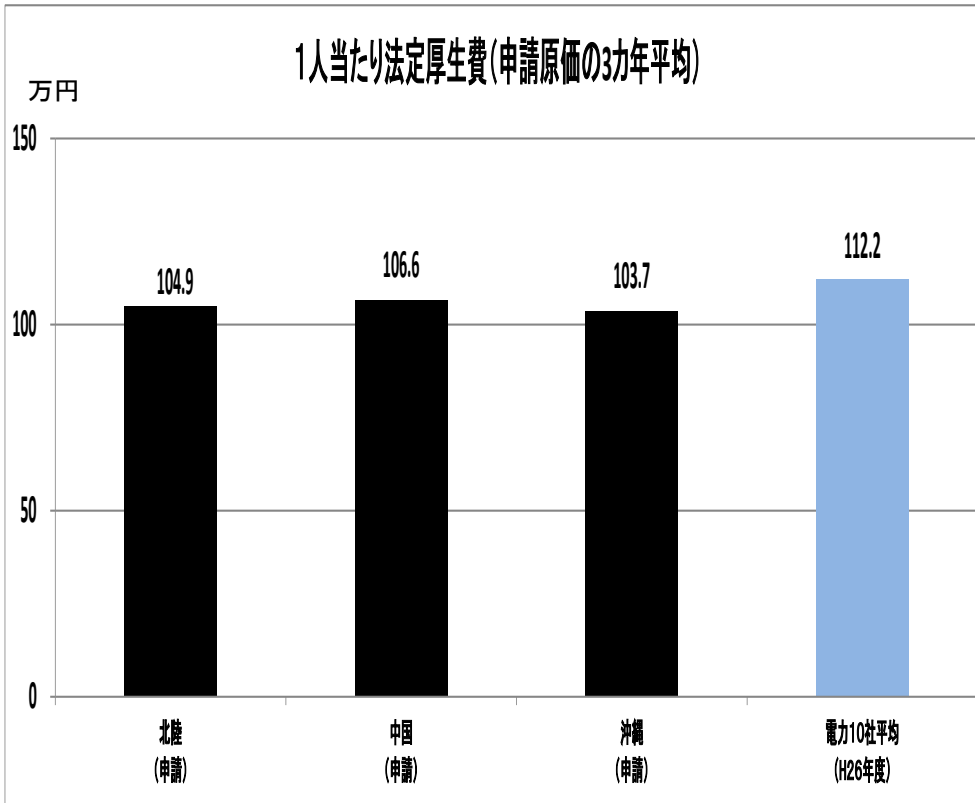
出典：上記の人事院調査、中央労働委員会調査、北陸電力、中国電力及び沖縄電力

■年金資産の期待運用収益率の比較

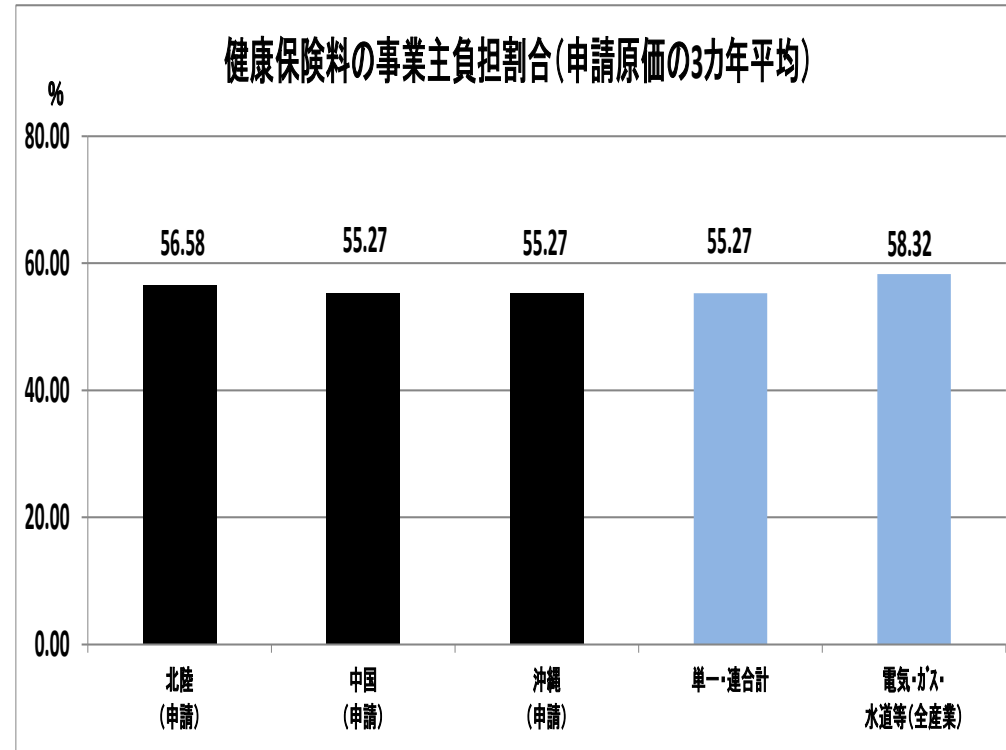
	H21年度	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度	H26年度	H27年度	H28年度以降 (原価織込み)
北陸電力	2.0%							
中国電力	0.5%		1.7%				1.3%	
沖縄電力			0.0%				2.0%	

出典：北陸電力、中国電力及び沖縄電力

2. (6) 法定厚生費



出典: 有価証券報告書(平成26年度)、北陸電力、中国電力及び沖縄電力



※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。
出典: 健康保険組合連合会「健康保険組合の現勢」平成26年3月末現在、北陸電力、中国電力及び沖縄電力

● 関西電力・九州電力における査定結果(健康保険料の事業主負担割合)

- 健康保険組合の現勢(平成24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、消費者庁との協議により、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25年度～27年度)内は年々引き下げて、27年度末には53%台の負担割合とした。

(健康保険組合の現勢のデータに基づいて計算)

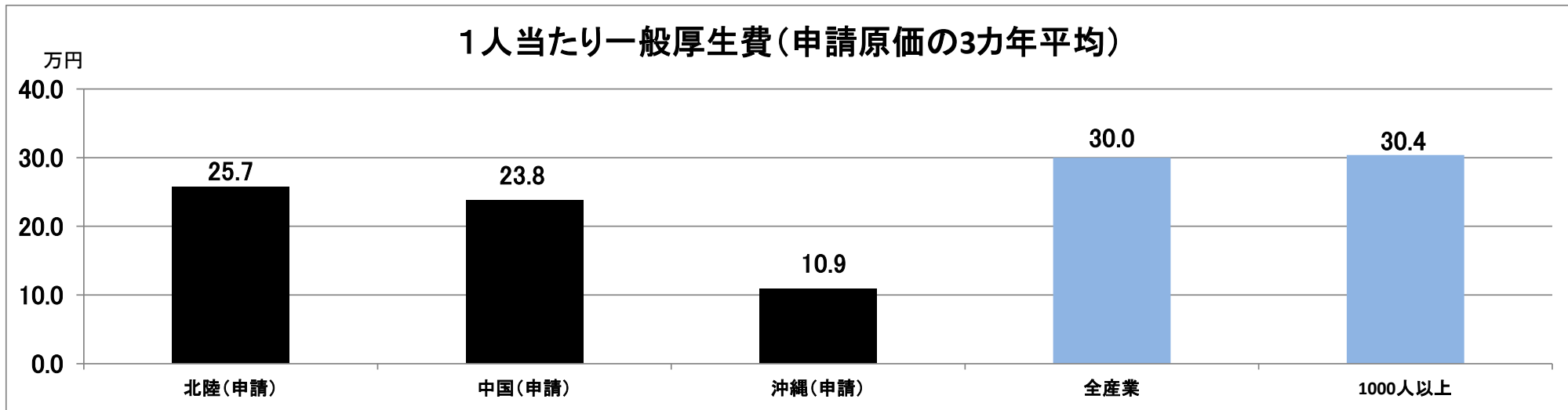
年度末	原価算定期間								
	H20	21	22	23	24	25	26	27	
負担割合	56.30	56.15	56.07	55.24	54.89	54.54	54.19	53.84	

(このまま低減するとH30年度末は52.79%)

実績値 ▲0.35%/年

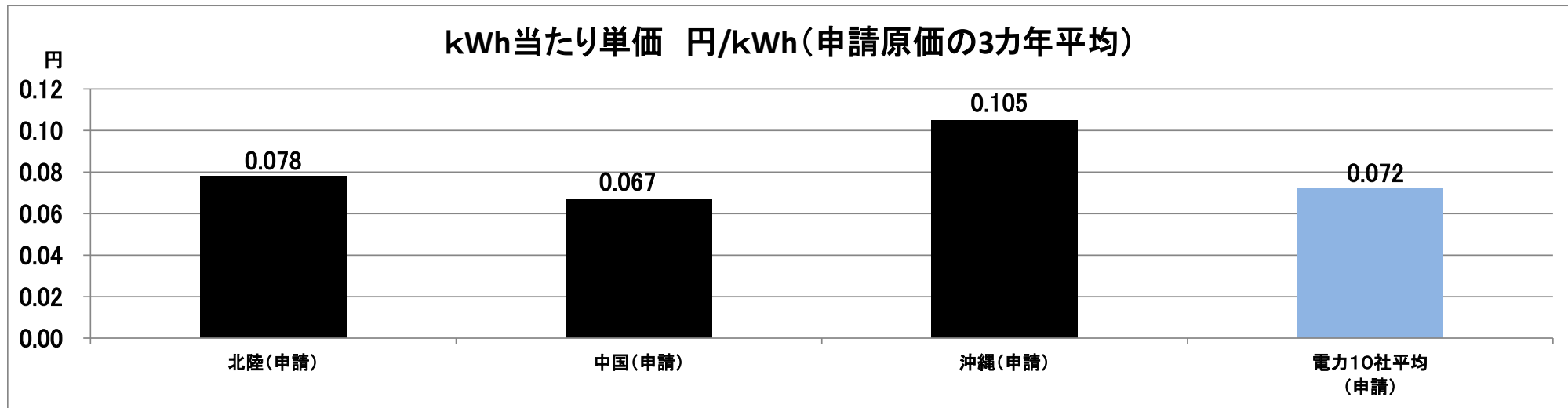
毎年度 ▲0.35%削減

2. (7) 一般厚生費



出典: 2013年度第58回福利厚生費調査結果報告(日本経済団体連合会)、北陸電力、中国電力及び沖縄電力

2. (8) 委託検針費、委託集金費及び雑給



※電力10社平均は、一部の会社で委託費に計上されている委託検針及び委託集金に係る費用を含めて算定している。

出典: 託送供給等約款認可申請書の添付書類

2. (9) 託送供給等約款料金審査要領(抜粋)

第2章 第1節 基本的な考え方

(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、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、一般送配電事業等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、原価への算入を認めない。

第2節 営業費

1. 人件費

(1) 役員数については、最大限の効率化努力を前提に、一般送配電事業等に係る業務の執行上必要不可欠なものとなっているかを確認する。

(2) 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。

(3) 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。

(4) 申請一般電気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、一般送配電事業等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。

(5) 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、過去の申請一般電気事業者の期待運用収益率や他の一般電気事業者の期待運用収益率を踏まえて査定を行う。

(6) 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。

(7) 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、持株奨励金については、原価への算入を認めない。

(8) 委託検針費、委託集金費、雑給等については、一般送配電事業等に係る業務の内容を踏まえ、他の一般電気事業者に係るこれらの費用と比較しつつ査定を行う。

(9) 地方議員兼務者の一般送配電事業等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。

(略)

2. (10) 人件費の審査に係る論点

- (ア) 人件費については、「人員数×1人当たり単価」によって算定されることになるが、「人員数」について、適切な経営合理化を織り込んだ人員計画となっているか。その際、
- －他の一般電気事業者と比較してどうか。
 - －出向者の給与が適切に控除されているか。
- (イ) 役員数は、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。
- (ウ) 役員給与、従業員1人当たりの年間給与水準(基準賃金、諸給与金等)、出向者に係る給与負担額、退職給与金、法定厚生費、一般厚生費、委託検針・集金費及び雑給について、託送供給等約款料金審査要領や平成24年度以降に電気料金の値上げ申請した事業者に対する査定方針に沿ったものとなっているか。

(役員給与)

※電気料金審査専門委員会は、平成25年7月1日の審議会見直しに伴い、電気料金審査専門小委員会に変更。以下の頁、同様

【関西・九州・東北・四国・北海道・中部】

(1)役員数

- 関西電力は平成20年改定より3名の取締役(非常勤)を減員している。
- 九州電力は平成24年6月に取締役(常勤)を3名増員しているが、昨年度の財務収支が赤字決算であり、かつ、電気料金値上げも想定された局面であったことを勘案すると、原価上、この増員を認めることは適当ではない。
- 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。
- 北海道電力は平成20年の料金改定時と同数である。
- 中部電力は平成20年の料金改定より社内取締役を2名及び社内監査役を1名減員している。

(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。(給与改定特例法による減額後1,800万円)
- 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。

(従業員1人当たりの年間給与水準＝基準賃金、基準外賃金(超過労働給与除く)及び諸給与金)

【東京】

(1)「従業員1人当たり賃金単価」について

- 審査要領に規定された、「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とする等の基準は、客観的かつ明確であり、本基準は他の電力会社の料金改定時にも適用されるものであることから、本基準に沿って査定を行うとともに、本基準を基準賃金のみならず、基準外賃金や福利厚生費等も含め、できる限り統一的に適用すべきである。この範囲内にある限りにおいては、どのような給与体系を採用するか、どのような福利厚生に重点を置くかについては、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るべきである。
- 学歴補正については、学歴による給与格差は雇用政策の観点から必ずしも望ましいとは言えないため、査定基準として反映することは適当とは言えない。
- なお、委員の中には、金融機関等の公的資金を注入された企業の例も参考になるのではないかと意見があった。また、オブザーバーからは、公的資金を注入された企業として給与水準の一層の引き下げを求める強い意見があり、公的資金を注入する段階では意見を述べる機会がなかったとの指摘がなされたところであるが、本委員会としては、公的資金注入企業との比較については、公的資金注入決定時に議論すべき論点であり、本委員会で検討することは困難であると考えている。

(2)基準賃金、基準外賃金(時間外手当等除く)、諸給与金について

- 給与の水準を他産業と比較する際に、基準賃金及び賞与に加えて、時間外手当等を除いた諸手当も含んだ給与総額で比較することが適当と考えられる。また、東京電力の申請における基準賃金等は社員のみを対象にしたものであることから、比較対象となる統計値についても、これと合致させることが適当である。
- 東京電力(社員のみ)の基準賃金及び賞与の一人当たり水準(556万円)は、平成23年度賃金構造基本統計調査の統計値(全産業・1000人以上・一般労働者・地域補正後)の551万円に比べて、5万円上回っているが、諸手当を加えた水準は東京電力が598万円、統計値(全産業・1000人以上企業・社員・地域補正後)が(609万円)であり約11万円下回っていることから、申請内容は妥当であると考えている。
※有識者会議の検討時点では平成22年度賃金構造基本統計調査のデータを用いていたが、その後、23年度の統計調査が公表されたため、今回、これとの比較を行うことが適当である。
- なお、東京電力の社員以外の従業員については、料金原価上、「委託検針費」、「委託集金費」及び「雑給」に整理されている。

(従業員1人当たりの年間給与水準＝基準賃金、基準外賃金(超過労働給与除く)及び諸給与金)

【関西・九州・東北・四国・北海道・中部】

(1)給与水準の査定の基本的な考え方

- 一般電気事業者が競争市場にある企業と異なり地域独占の下で競争リスクがないことを勘案し、一般的な企業の平均値を基本とする。
- 他方、電気事業は、事業規模が極めて大きいことから、小規模・零細企業の平均値を基本とすることは、現実にそぐわない面があることや、公益事業としての側面を考慮し、同種同等の観点から規模や事業内容の類似性を持つ企業との比較も加味するとともに、地域間の賃金水準の差を考慮する。
- なお、実際に従業員に支給される給与の水準は労使間の交渉により決定されるものである。
- また、どのような賃金体系を採用するかについても、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。

(2)一般的な企業の平均値

- 様々な企業を対象とした賃金構造基本統計調査における従業員1,000人以上企業の常用労働者(正社員)の賃金の平均値(平成24年調査:594万円)とすることが適当である。

(3)類似の公益企業との比較

- 公益企業の対象業種は、大規模なネットワークを有するという事業の類似性や、料金規制及び競争実態を勘案し、ガス・水道・鉄道の3業種とすることが適当である。その際、これら企業との同種同等比較を行う観点から、年齢、勤続年数、学歴について申請会社との相違を補正すべきである。
- その上で、これら3業種それぞれの水準との比較を行う観点から、3業種の単純平均(※)を算出し、これと上記の一般的な企業の平均値との単純平均とすることが妥当である。

※賃金構造基本統計調査におけるガス、水道、鉄道の人員数は、これらの中で鉄道のウエイトが8割を超えており、加重平均を行うことは各業種との比較を行う視点では適当ではないと考えられる。

(従業員1人当たりの年間給与水準＝基準賃金、基準外賃金(超過労働給与除く)及び諸給与金)

(4)地域補正

- 関西電力は同社従業員が勤務している都府県別の従業員数を賃金構造基本統計調査(1,000人以上・一般労働者)の単価に当てはめて加重平均。
- 九州電力は人事院資料(平成24年地域別の民間給与との較差)で示されている九州・沖縄地域民間給与の全国比を乗じている。
- 東北電力は人事院資料の「地域別の民間給与との較差(平成24年)」のうち、北海道・東北と関東甲信越地域の民間給与をこれらの地域に勤務する従業員数で加重平均した値の全国比(0.96)を用いて補正を行っている。
- 四国電力は人事院資料の「地域別の民間給与との較差(平成24年)」のうち、中国・四国地域の民間給与の全国比(係数0.963)を用いて補正を行っている。
- 北海道電力は人事院や各都道府県人事委員会が実施した「平成24年職種別民間給与実態調査」における全国の民間給与(411,570円)に対する北海道の民間給与(407,564円)の比率(0.99)を用いて補正を行っている。
- 中部電力は同社従業員が勤務している都道府県別の従業員数を賃金構造基本統計調査(1,000人以上・一般労働者)の単価に当てはめて加重平均。
- 購買力の元となる給与水準の決定には、地域の物価水準が大きな影響を与えられとされるが、申請方式と消費者物価指数を見比べたところ、それぞれの間には大きな乖離が見られず、かつ、申請の水準は消費者物価指数で補正した場合と比較して低い水準となっていることから、それぞれの補正方式については妥当なものと考えられる。

(5)その他

- 四国電力のシニア社員のうち短時間勤務形態者の給与水準は、その勤務時間を勘案して年間給与水準を圧縮することが妥当である。
- 東北、四国、北海道共に、相談役・顧問の人件費は原価算入されていない。(関西、九州は後述)

(基準外賃金(超過労働給与)について)

【東京・関西・九州・東北・四国・北海道・中部】

- 超過労働給与については、事業の性質や景気によって左右され、全産業との比較は適当ではなく一般電気事業者との比較を行った。その結果、1人当たりの水準が一般電気事業者の平均値を下回っていることを確認した。

(出向者給与等(控除口))

【東京】

- 東京電力が給与等を負担している出向者のうち、「社会福祉団体・協議会(159人)」「人材派遣会社(26人)」については、65才までの再雇用義務の観点から雇用されていることを確認し、原価算入は妥当であるが、同様の人材を社内で雇用する場合と比較して同等の費用水準を超える分については原価から減額すべきである。
- それ以外の出向者(85人(電事連除く))については、出向目的の妥当性が確認される場合には、出向先の公表を条件に原価算入を認めるべきであるが、官民交流法という受入先が費用を負担するスキームが既に存在することから、東京電力が給与等を負担する国への出向者の費用については、原価算入を認めない。

【関西・九州・東北・北海道】

- 給与等を負担している出向者については、電気事業本体に関係が深いものに限って原価算入されていることを確認した。

【関西・九州】

(1) 関西電力

- ヒートポンプ・蓄熱センターへの出向者2名については、販売促進的な側面が強いことから原価から削除すべきである。
- 原価算入している出向者数: 535名
- 子会社14団体(382名): 堺LNG、かんでんCSフォーラム、関電オフィスワーク、関電サービス等
- 関連会社5団体(90名): 日豪ウラン資源開発等
- その他団体(63名): 海外電力調査会、原子力発電訓練センター、石炭資源開発、原子力損害賠償支援機構、電力系統利用協議会、原子力発電環境整備機構等

(2) 九州電力

- 原子力安全推進協会(旧日本原子力技術協会)への出向者6名については、原価上、団体費と二重計上となっていることから原価から削除すべきである。
- 原価算入している出向者数: 397名
- 関係グループ会社(344名): 九電産業、西日本技術開発、西日本プラント工業、西技工業、九建等
- エネルギー関係団体等(53名): 海外電力調査会、石炭資源開発、電力系統利用協議会、原子力発電環境整備機構、新エネルギー産業技術総合開発機構等

(出向者給与等(控除口))

【東北・四国・北海道】

(1)東北電力

- 原子力安全推進協会(旧日本原子力技術協会)への出向者6名については、原価上、団体費と二重計上となっていることから原価から削除すべきである。
- 原価算入を認める出向者数:325人
- 関係会社19社(252人):ユアテック、東北発電工業、東北用地、東星興業、東北インフォメーション・システムズ等
- 電力・エネルギー関係14団体(73人):電力中央研究所、海外電力調査会、日本原燃株式会社、石炭資源開発、電力系統利用協議会 等

(2)四国電力

- 原子力安全推進協会(旧日本原子力技術協会)への出向者5名については、原価上、団体費と二重計上となっていることから原価から削除すべきである。
- 人件費における生産性比較を踏まえ、四国電力の出向者については、本社の社員が出向してまで取り組むべき仕事なのか、かつ現時点においてグループ会社社員への切り替えができない業務なのかを厳正に精査し、必要最低限と認められる出向のみ、給与負担の原価算入を認める。(それ以外の給与負担は認めない。)具体的には、社員を出向させることにより本社が負担する人件費以上に経費を削減させていると認められている場合にのみ原価算入を認める。(例えば、工事の内製化により定期検査費用を削減した場合や、設備の稼働率を向上させて原価の低廉化に資する場合など。)
- 原価算入を認める出向者数:107人
- 関係会社2社(107人):四電エンジニアリング、四国計測工業

(3)北海道電力

- 給与等を負担している出向者については、電気事業本体に関係が深いものに限って原価算入されていることを確認した。
- 原価算入を認める出向者数:262名
- 関係会社9団体(248名):ほくでんサービス、北海電気工事、ほくでんエコエナジー、ほくでん情報テクノロジー、北海道パワーエンジニアリング
- 電力・エネルギー関係8団体(14名):電力系統利用協議会、海外電力調査会、日本原子力研究開発機構、原子力発電環境整備機構、北海道電気保安協会等

(出向者給与等(控除口))

【中部】

(4)中部電力

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認める。名古屋大学への出向者2名及び浜松医科大学への出向者1名については、いずれも中部電力が出資する寄付講座への出向であり、この費用は申請原価に算入されていない。また、審査要領において、寄付金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、合理的な理由がある場合を除き、原価への算入を認めないこととなっている。これらを踏まえ、両大学への出向者給与を原価に算入することは認めない。

(地方議員兼務者の給与)

【関西】

関西電力は地方議員を兼務している従業員について、7日以内の議員活動分に対する給与を原価に算入していたが、電気の供給に直接関係ない人件費であるため算入を認めないことが適切である。

(退職給与金)

【東京】

- 常用労働者1,000人以上の企業平均値を基本とする等の基準をできる限り統一的に適用するとの考え方に基づき、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金と比較したところ、平均をとれば、ほぼ同水準であると認められるため、退職給与金の額としては妥当と考える。
- ただし、申請における退職者数の想定と直近である23年度の退職者実績にずれが生じていることが確認されたため、直近の実績を反映した退職一時金における数理計算上の補正を行うべき。

【関西・九州・東北・四国・北海道・中部】

- 常用労働者1,000人以上の企業平均値を基本とする等の基準をできる限り統一的に適用するとの考え方に基づき、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べきである。
- 北海道電力の社員の年金資産の運用について、申請上その期待運用収益率は0%で設定されているが、過去の期待運用収益率の設定や他社の設定水準を踏まえれば、料金原価における期待運用収益率は2.0%と設定することが妥当である。

(法定厚生費)

【東京・関西・九州・東北・四国・北海道・中部】

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。

【東京】

- 上記以外に健康診断費及び労災補償費があるが、いずれも過去の実績単価に各年度の経費対象人員を乗じて算定していることを確認した。
- ただし、健康保険料の負担割合については、健康保険組合で独自に設定できることから、何らかの比較が必要となる。東電の申請内容における健康保険料の負担割合は60%で電気・ガス・水道等の業態平均61%と同程度の水準であるが、単一・連合計56%と比較すると上回っていることを踏まえ、上回っている分を原価から削減すべき。

【関西・九州】

- 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24年3月末現在)」のうち、単一・連合の計の負担率(55%)を上限として原価算入を認めるべきである。

【東北・四国・北海道・中部】

- 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24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25年度～27年度)内は年々引き下げて、27年度末には53%台の負担割合とすべきである。中部電力については、28年度末には53%台の負担割合とした申請は妥当である。

(一般厚生費)

【東京】

- 一般厚生費の中には、労働安全衛生法や次世代育成支援対策推進法といった法令等に定められた企業としての責務を果たすためのものが含まれていることから、原価に算入せず利益からのみによる支給を求めることは適当ではない(原価算定上、利益は予め見込まれない)。したがって、審査要領において示された、常用労働者1,000人以上の企業平均値を基本とする等の基準をできる限り統一的に適用するとの考え方に基づき、経団連「福利厚生費調査結果報告(H22年度)」の1,000人以上企業の平均(31.1万円)と比較を行ったところ、東電の申請はこれを下回っていることから、申請内容は妥当であると考えられる。
- 厚生施設関係費、体育施設関係費、文化体育費、リフレッシュ財形貯蓄奨励金については、休廃止されたことを確認した。
- カフェテリアプラン、持株奨励金、財形年金貯蓄奨励金については、削減されていることを確認した。
- 個別の一般厚生費の項目について確認したところ、以下の項目については前提条件に変更が生じていることなどから、補正を行うべき。
食堂関係費の織りこみを修正、病院費の収入及び費用の修正、社内託児所廃止決定分の修正。

【関西・九州】

- 常用労働者1,000人以上の企業平均値を基本とする等の基準をできる限り統一的に適用するとの考え方に基づき、経団連「2011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、関西電力及び九州電力の申請はこの平均値より低い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。
- 厚生施設、体育施設及び文化体育にかかる費用は一部を除き、原価に算入されていないことを確認した。その一部は、発電所敷地内に存在するグラウンド等にかかる費用であるが、体育施設として取り扱い、原価算入を認めないことが妥当である。

【東北・四国・北海道・中部】

- 常用労働者1,000人以上の企業平均値を基本とする等の基準をできる限り統一的に適用するとの考え方に基づき、経団連「2011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、東北電力はこの平均値並みの水準であり、四国電力及び北海道電力は、この平均値より低い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。
- 東北電力及び四国電力が原価算入している持株奨励金については、一般的に従業員の財産形成に資する反面、安定株主の形成など会社にもたらすメリットが含まれていることや電気料金の値上げを行う状況下における費用の優先度を考慮し、料金原価への算入を認めない。
- 北海道電力については、一部の厚生施設にかかる運営・維持費用が料金原価に算入されていたが、電気料金の値上げを行う状況下における費用の優先度を考慮し、料金原価への算入を認めないことが妥当である。
- 中部電力については、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。

(委託検針費、委託集金費、雑給)

【東京】

- これらの費用については、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なく、他の一般電気事業者と比較することが適当であるが、販売電力量当たりの金額が低い額となっていることから、申請額は妥当と考えられる。

【関西・九州】

- これらの費用は、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、関西電力及び九州電力共に同程度以下の水準であることを確認した。
- ただし、関西電力の顧問14名及び九州電力の相談役・顧問3名については、業務内容が明確にされておらず、会社を代表する権限や責任を有していないことから、相談役・顧問への報酬及びこれに関連する人件費等の費用については原価に算入することを認めるべきでない。

【東北・四国・北海道・中部】

- これらの費用は、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、同程度以下の水準であることを確認した(北海道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雑給のみで査定)。
- 東北電力については、執行役員20名の給与は役員に準じた水準で雑給に算入されているが、会社を代表する権限や責任を有していないことから、料金原価上、給料手当(従業員1人当たりの年間給与水準)として整理すべきである。
- 中部電力については、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。