

個別の原価等について (人員計画・人件費)

平成25年11月14日
資源エネルギー庁

1. 人員計画	P 2
2. 人件費	P 9

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。

① これまで業務運営の効率化の取り組みとして、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。

② 在籍人員及び経費対象人員

・在籍人員は、ピーク時の平成7年度末21,068人から24年度末は17,378人、28年度末は18,304人。

・経費対象人員（在籍人員から建設従事者、無給者等を除く）は、20年度料金改定ベース16,057人、24年度17,221人、28年度18,167人。原価算定期間（26-28年度）の3カ年平均は17,975人。なお、本年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。

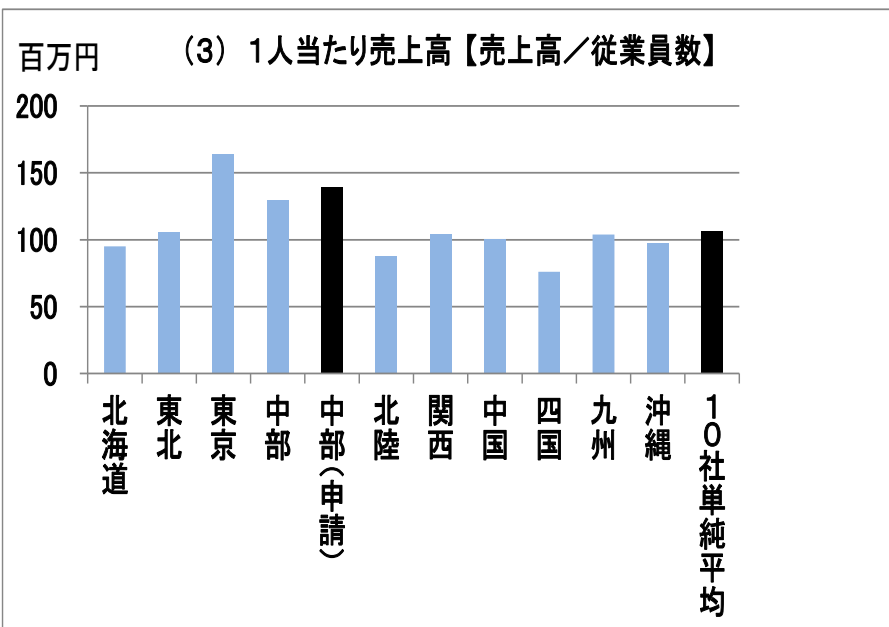
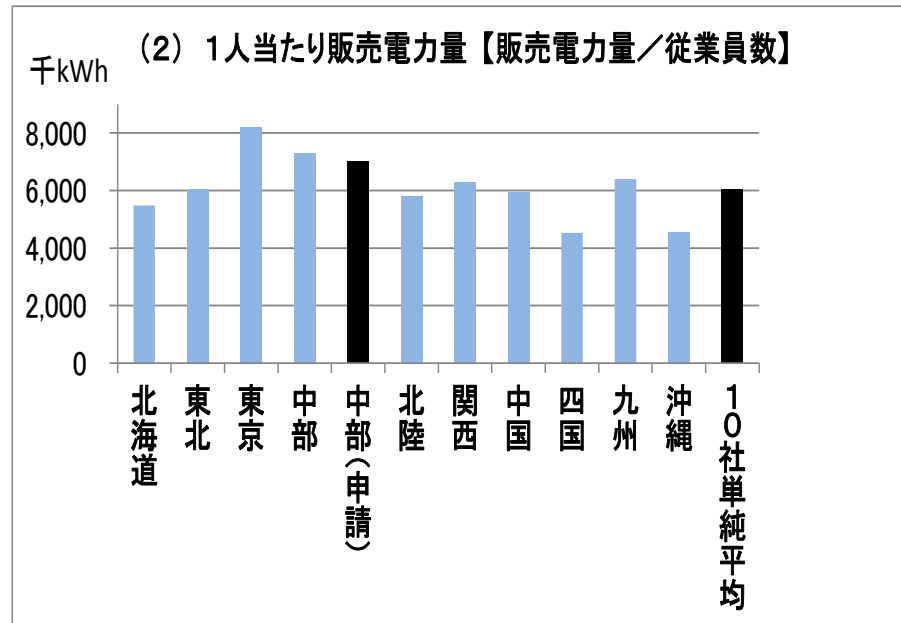
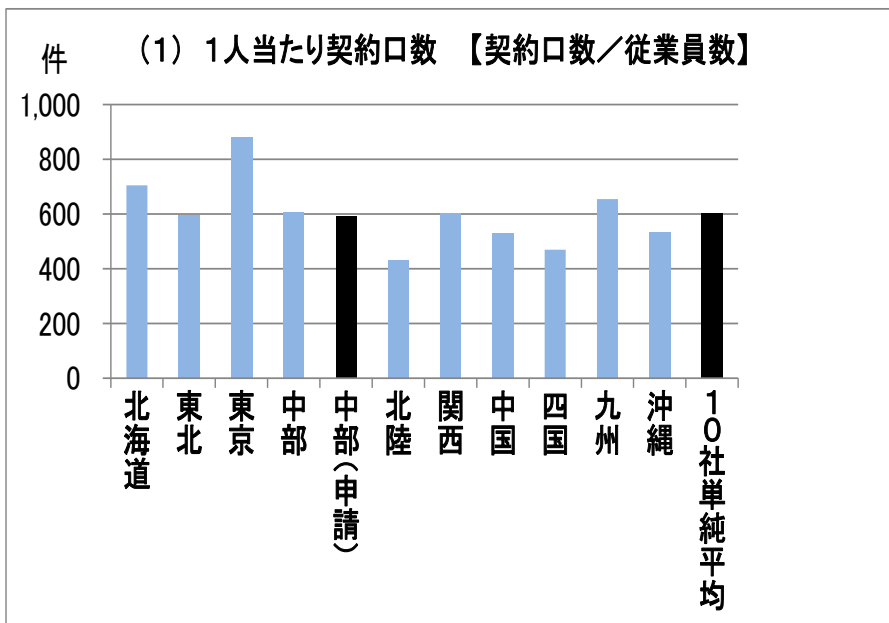
③ 新規採用者数は、24年度546人、26年度450人、27年度400人、28年度400人。

④ 退職者数は、24年度413人（うち定年33人）、26年度171人（定年43人）、27年度232人（定年99人）、28年度599人（定年458人）。

⑤ 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。

※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・原子力出向者を除いている。

1. (2)他の一般電気事業者との生産性の比較(平成24年度実績)



※東京電力、四国電力及び電力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・原子力出向者を除いて算定。

出典：有価証券報告書(平成24年度)等

1. (3) 人員計画の審査に係る論点

- 採用及び退職者数や1人あたりの生産性など、全体の人員数は他の電力会社と比較して妥当か。

(参考) 電気料金審査専門小委員会(東京・関西・九州・東北・四国・北海道)における検討結果①

(人員計画)

(1) 東京電力

- 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。

(2) 関西電力

- 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。

(3) 九州電力

- 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。

(4) 東北電力

- 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)

(5) 四国電力

- 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力年平均では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)

(6)北海道電力

- 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。

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。

一般電気事業供給約款料金算定規則

(人件費の算定)

第三条

2 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「供給計画」という。)等を基に算定した額

- 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。
- 給料手当:従業員に対する給与。
- 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。
- 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。
- 退職給与金:従業員に対する退職に係る支払額。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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(中部電力)

人件費の内訳

(億円)

	今 回 (H26～H28) A	前 回 (H20) B	差 引 A-B	備 考
役 員 給 与	3	8	▲6	・役員給与をメルクマール水準(1,800万円/人)まで引き下げ
給 料 手 当	1,203	1,445	▲242	・社員年収をメルクマール水準(624万円/人)まで引き下げ
給 料 手 当 振 替 額	▲20	▲20	▲0	
退 職 給 与 金	148	246	▲97	・数理計算上の差異償却費用の減 ・退職給与金はメルクマール水準(2,491万円/人)
厚 生 費	230	242	▲11	・健康保険料の会社負担率を平成28年度に53.49%まで引き下げ ・保養所の全廃等を反映
委 託 検 針 集 金 費	61	68	▲7	
雑 給	57	81	▲24	・嘱託員数の削減 ・顧問等の給与を全額不算入
合 計	1,682	2,069	▲387	
経 費 対 象 人 員	17,975人	16,057人	1,918人	・定期採用の抑制(H25実:505名、H26予:450名、H27予:400名、H28予:400名)

2. (2) 役員給与

(1) 役員数及び役員報酬

	中部電力							関西電力			九州電力			東北電力			四国電力			北海道電力		
	25年度申請			20年改定				査定			査定			査定			査定			査定		
	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	社内	社外	計
取締役(常勤)	10	－	10	12	－	12	取締役(常勤)	14	－	14	13	－	13	16	－	16	12	－	12	11	－	11
取締役(非常勤)	－	2	2	－	2	2	取締役(非常勤)	－	3	3	－	1	1	－	－	－	－	1	1	－	1	1
監査役(常勤)	2	－	2	3	－	3	監査役(常勤)	3	－	3	3	－	3	2	－	2	2	－	2	2	－	2
監査役(非常勤)	－	4	4	－	4	4	監査役(非常勤)	－	4	4	－	3	3	－	3	3	－	3	3	－	3	3
合　　計	12	6	18	15	6	21	合　　計	17	7	24	16	4	20	18	3	21	14	4	18	13	4	17
申請原価(百万円)	263			836																		
1人あたり平均 (百万円)	18	8	－	52	8	－	1人あたり平均 (百万円)	18	8	－	18	8	－	18	8	－	18	8	－	18	8	－
社内取締役3名減　平成27年度2名減																						

(2) 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	(先行他社の基準) 1,800万円

※1 人事院規則9-42 別表に定めるところによる
※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

2. (3)給料手当(従業員1人当たりの年間給与水準)①

●中部電力の算定方法(申請)

【基準賃金、基準外賃金(超過労働給与除く)及び諸給与金】

賃金構造基本統計調査
(H24年賃金統計)

公益業種平均

地域補正

申 請

基準賃金

594万円
(H24年正社員平均)

諸給与金

↓
[594万円]

612万円(3業種単純平均)※1
+
年齢・勤続年数・学歴補正 ※2

↓
[649万円]

基準外賃金
(超過労働給与
除く)

↓
[593万円]

← 短時間勤務者(シニア・
スタッフ)の短時間勤務
分を反映 →

↓
[648万円]

+

単純平均

×

[1.005209]
※3

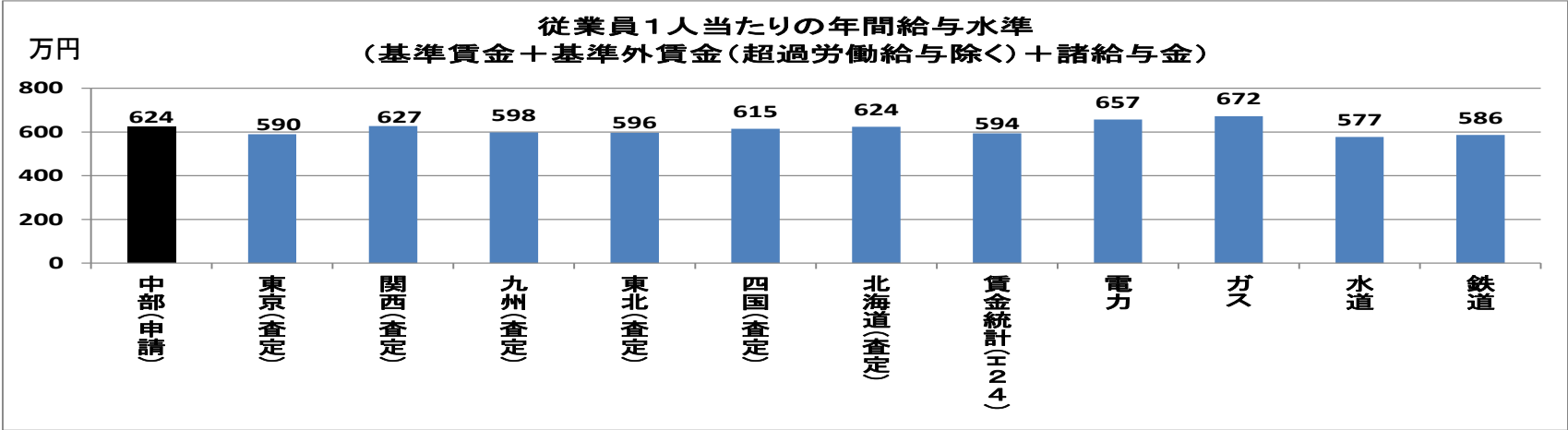
624万円

※1 公益3業種はH24年賃金統計のガス、水道、鉄道。

※2 H24年賃金統計における公益3業種(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)に該当する中部電力の従業員数を当てはめて1人あたり平均値を算出。

※3 地域補正係数の算定は、中部電力の従業員が勤務している都道府県別の、それぞれのH24年賃金統計の単価を、これらの勤務地の従業員数で加重平均。

2. (3)給料手当(従業員1人当たりの年間給与水準)②



●中部(申請)は、①H24年賃金構造基本統計調査(1,000人以上・正社員、以下賃金統計)の平均年収594万円から短時間勤務者(シニア・スタッフ)の労働時間分を反映した593万円と、②H24年賃金統計における公益3業種(1,000人以上・ガス、水道、鉄道)の平均年収それぞれに、中部電力における従業員の学歴・年齢・勤続年数の構成を加味した3業種単純平均に、短時間勤務者(シニア・スタッフ)の労働時間を反映した648万円、これら(①の593万円+②の648万円)の単純平均に、地域補正(係数1.005209)を加味したもの。

※地域補正係数の算定は、中部電力の従業員が勤務している都道府県別の、それぞれのH24年賃金統計の単価を、これらの勤務地の従業員数で加重平均。

●東京(査定)は、H23賃金統計に地域補正した609万円を下回るとともに、近年の公的資金投入企業を上回る削減。

●関西、九州、東北、四国及び北海道の査定は、H24賃金統計(1,000人以上・正社員)の平均年収594万円と、同統計の公益3業種(1,000人以上・ガス、水道、鉄道)の平均年収それぞれに、各電力会社の従業員の学歴・年齢・勤続年数の構成を加味し、これらの単純平均に、勤務地域の実態(地域補正)を加味したもの。

●賃金統計は、平成24年賃金構造基本統計調査(1,000人以上・正社員計)の賃金及び年間賞与その他特別給与額。

●公益業種は、平成24年賃金構造基本統計調査(1,000人以上)の各業種の賃金及び年間賞与その他特別給与額。

<地域補正係数>

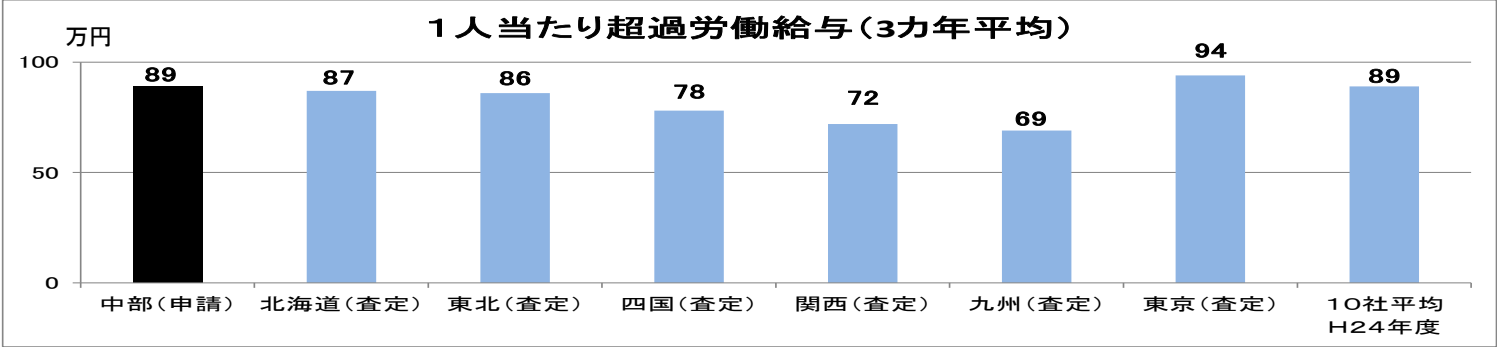
H24以降の値上げ申請事業者	中部(申請)	北海道	東北	関西	四国	九州
地域補正係数	100.5209	99.0	96.0	100.1089	96.3	96.3

	東海	中部(勤務地)※	北海道	東北	関東	近畿	四国	九州
消費者物価指数地域差指数(平成24年)	100.4	100.6577	102.5	99.0	102.6	101.8	97.2	97.0

※ 消費者物価指数の全国平均に対する地方指数は、平成22年以降の集約が行われていないため、平成21年の指数(総務省調査)をベースに、公表されている消費者物価指数の伸び率を反映し、平成24年の地域差指数を算定。

※ 中部(勤務地)は、中部電力が中部電力の従業員が勤務する地域(東海、関東、北陸、東北)における消費者物価指数地域差指数を試算したもの。

2. (4)給料手当(従業員1人当たりの超過労働給与)



※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。

2. (5)退職給与金

(退職給付水準)

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

平均24,980千円

※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(実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。

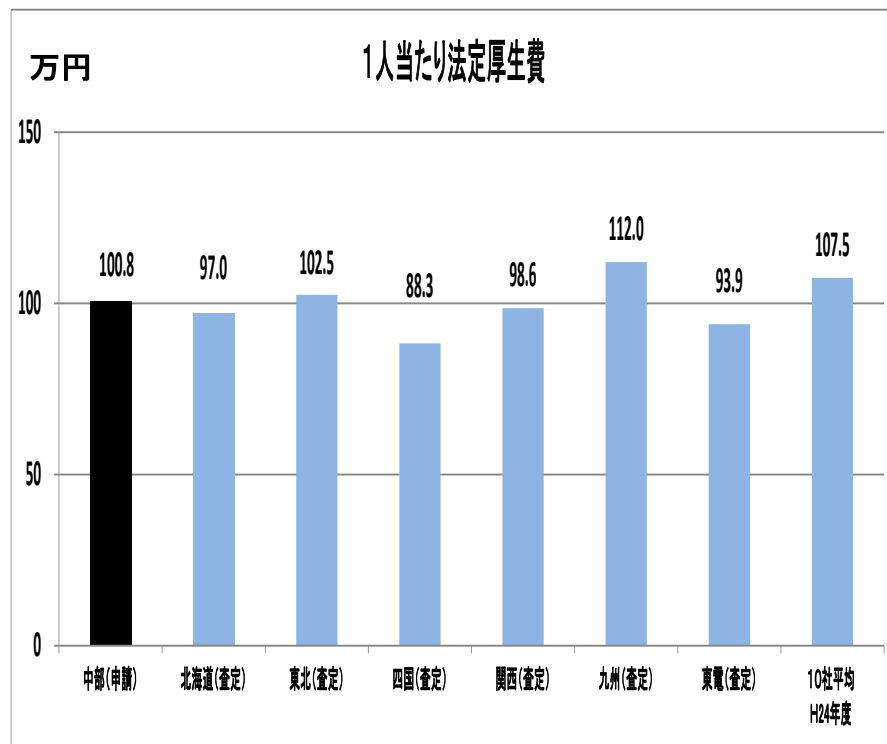
※7 東京の標準者は高卒、57歳退職、勤続39年。

※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。

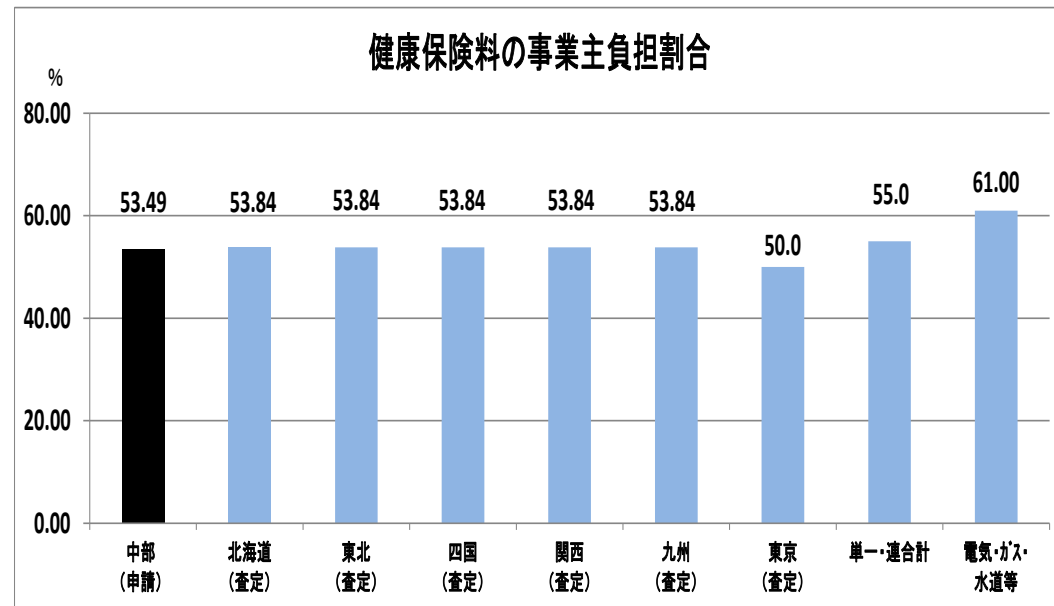
※9 中央労働委員会調査は「賃金事情等総合調査」(H23)

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。

2. (6)法定厚生費



※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。



※「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24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。

●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。

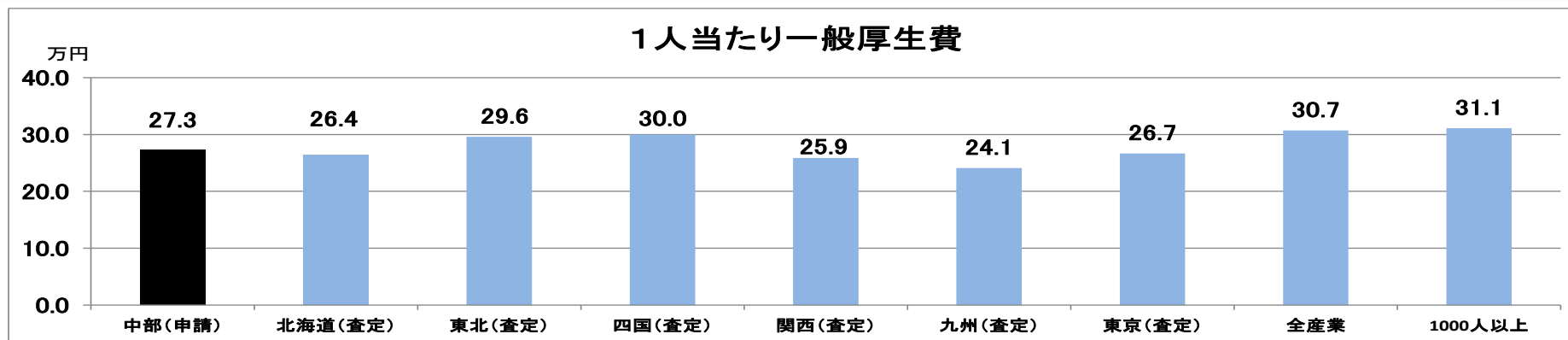
(健康保険組合の現勢のデータに基づいて計算)

年度末 負担割合	原価算定期間							
	20	21	22	23	24	25	26	27
	56.30	56.15	56.07	55.24	54.89	54.54	54.19	53.84

実績値 ▲0.35%/年

毎年度▲0.35%削減

2. (7)一般厚生費

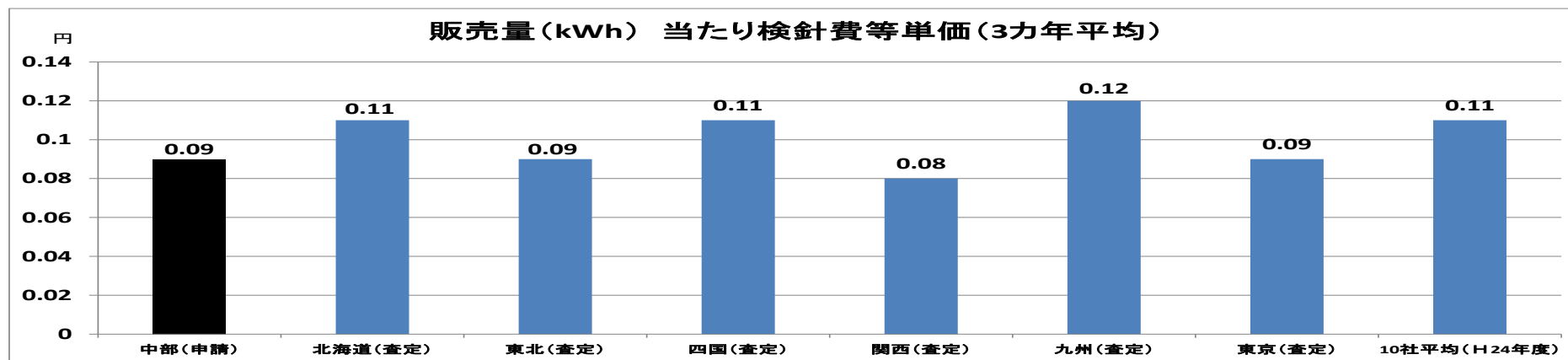


※中部(申請)には、持株奨励金にかかる原価は算入されていない。

※各社の1人当たり単価は、各社における原価算定期間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の。

※全産業等の出典は2011年度福利厚生費調査結果報告(日本経済団体連合会)

2. (8)委託検針費、委託集金費及び雑給



※ 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力年平均原価を、同期間中の平均販売電力量で除したものの。

※ 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力年平均原価を、同期間中の平均販売電力量で除したものの。

※ 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。

2. (9)一般電気事業供給約款料金審査要領(抜粋)

●現行

- 人件費(基準賃金及び賞与等)については、「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、鉄道事業等類似の公益企業の平均値とも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も考慮する。役員給与や福利厚生費についても、同様の考え方を適用する。

●改正案 ※意見募集期間(意見募集開始日及び終了日):平成25年10月22日(火)～平成25年11月21日(木)必着

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、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。

(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。

(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。

(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、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。

(8) 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。

(9) 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。

(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、平成24年度以降に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)

【関西・九州・東北・四国・北海道】

(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。

(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。
- ・ 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。

(参考)電気料金審査専門小委員会(東京・関西・九州・東北・四国・北海道)における検討結果②

(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する。

(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する。

※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。

(参考)電気料金審査専門小委員会(東京・関西・九州・東北・四国・北海道)における検討結果③

(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】

(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。

(参考)電気料金審査専門小委員会(東京・関西・九州・東北・四国・北海道)における検討結果④

(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。
- ・ 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的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】

- ・ 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。

(参考)電気料金審査専門小委員会(東京・関西・九州・東北・四国・北海道)における検討結果⑤

(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

(参考)電気料金審査専門小委員会(東京・関西・九州・東北・四国・北海道)における検討結果⑥

(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

(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。

(参考)電気料金審査専門小委員会(東京・関西・九州・東北・四国・北海道)における検討結果⑦

(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】

- ・ 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。北海道電力の退職給付水準は、この上限の範囲内となっている。
- ・ 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】

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】

- ・ 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。

(参考)電気料金審査専門小委員会(東京・関西・九州・東北・四国・北海道)における検討結果⑧

(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ます。
- ・ 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。
- ・ なお、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】

- ・ 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。

(参考)電気料金審査専門小委員会(東京・関西・九州・東北・四国・北海道)における検討結果⑨

(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】

- 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)。
- 雑給に算入されている東北電力の執行役員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。