

総合資源エネルギー調査会
電力・ガス事業分科会 電力・ガス基本政策小委員会
電力広域的運営推進機関検証ワーキンググループ（第5回）

日時 令和4年10月4日（火）10：00～11：21

場所 経済産業省別館302会議室、オンライン開催

1. 開会

○小川課長

それでは、定刻になりましたので、ただ今から総合資源エネルギー調査会、電力・ガス基本政策小委員会第5回の電力広域的運営推進機関検証ワーキンググループを開催いたします。

先ほど、安藤委員におかれましては、5分ほど遅れてのご到着というふうにご連絡を頂いております。委員の皆さま方におかれましては、ご多忙のところご出席いただきまして、ありがとうございます。

本日のワーキンググループはウェブでの中継を行っており、傍聴も可能となっております。

2. 説明・自由討論

○小川課長

それでは、以降の議事進行は山内座長にお願いいたします。

○山内座長

承知しました。どうもおはようございます。

このワーキンググループですけれども、昨年11月に開催されました。その開催された際に、2つの点、特に組織体制のアクションプログラムの進捗（しんちよく）と今後の方針ということと、それからもう一つ、役員の退任後の再就職の規制、それについてご議論いただいたところでございます。

それで、今日は議事次第にもありますけれども、3つの議事というか、最初に資料3に基づいて、最近の電力広域機関の取り組み状況と役割の拡大について、これを事務局からご説明をいただきます。

続きまして、資料4に基づいて、電力広域機関からアクションプランの進捗等についてご説明いただくということです。

それから最後に、資料5に基づきまして、電力広域機関の組織運営について、全体の意見を踏まえて再就職規制の最終案というものがございます。それについて、事務局から

ご説明いただくということです。

それで、前半は資料3と4についてまとめて、それから、後半は資料の5のテーマごとに委員の皆さんにご議論いただくということにしたいと思います。

それでは、議論に入りたいと思います。それではまず、資料の3について、事務局からご説明をお願いいたします。続いて、資料4について、これは広域機関の岩男事務局長からご説明をいただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

○小川課長

それでは、資料3をお手元にお開きいただければと思います。最近の電力広域機関の主な取り組み状況と役割の拡大についてというものになります。画面にも今、映し出しているところであります。

前回のこのワーキングの開催から約1年になりますけれども、その間にもいろいろ変化がありました。まず、前回の取りまとめということで、これはスライド2ページに、最初のページをご覧くださいと思います。

取りまとめ概要ということで、今後どういう方向で機能強化を図っていくか。具体的な取り組みについては下半分、3つの柱、ガバナンス強化、中立性・公平性の向上、そして、情報収集・発信機能の強化という形でまとめていただいております。こうした方向性を踏まえた具体的なアクションプランについては、後ほど広域機関のほうからご説明いただきたいというふうに考えております。

資料を大きく分けて、4ページ目以降ですね。主なトピックということで4つ記しております。いずれも広域機関において非常に大きな役割を果たしている最近の取り組みということになります。

まず、5スライド目でありますけれども、この3月の地震ということ、そして、それに伴う需給逼迫（ひっばく）になります。

6ページ目になりますけれども、まず、3月18日に電力需給の逼迫というのがありました。その後、3連休だったんですけれども、今度は連休明けの3月22日ということで、7ページにまとめております。地震の影響、そして、寒さの影響といったところで、東京電力管内において電力需給が逼迫したという形であります。こういった時にも融通という形で広域機関を中心に対策を講じて乗り切ったというのが7ページでありまして、具体的なこの間の融通指示ということで、8ページに実績を記しているところであります。

需給の逼迫ということでいいますと、3月、そしてまた6月にもありました。こちらは9ページになります。今日もかなり暑くなっておりますけれども、この6月末、こちらは記録的な暑さになりました。その結果、需要の増大と、あとは(2)にありますけれども、発電所はまだ補修点検中の発電所が多かったということで、こちらはかなり需給逼迫しましたけれども、3月と同様、他のエリアからの電力融通ということで、この週を乗り切ったというところでありまして、同じく10ページ目に連日、電力広域機関からの融通指示という実績を示しております。

続きまして、新たな制度設計といったところへの対応ということで、12 ページ目以降に記しております。こちらは安定供給確保に向けた取り組みということで、短期的には電源の退出防止というところではありますけれども、(2) 中期的には容量市場の導入、こちらは広域機関においてですね、この市場の運営を行っているところであります。さらに、(3) ですけれども、長期の電源の新規投資の促進ということで、今、具体の制度設計の検討が行われているところであります。

その内容につきましては、13 ページに概要を記しておりますけれども、今の容量市場、言ってみればいわば1年ごと、この費用の支払いも1年であるところを右の図のようにまとめた長期間安定的な費用支払いという形で予見可能性を付与するというので、新規の電源投資を促していくというものであります。

こういった新しい制度につきましても、14 ページにありますけれども、広域機関において、こういった新しい仕組みの運営主体として一定の役割を果たしていくということで、足元の需給逼迫でありますけれども、中長期の供給力確保においてもこの広域機関が重要な役割を果たしていくという形になっております。

続きまして、16 ページ目以降はこういった需給とともに、今度は送電のネットワークというところであります。ネットワークの現状と課題ということで、16 ページは東の地域でありますけれども、やはりこの再エネの導入が進む中で、今の連系線は言ってみれば、過去、大規模電源の立地を前提につくられてきた送電ネットワーク、再エネの導入が進む中でいろいろ課題が生じているということで、次世代ネットワークというものに向けて抜本的なネットワークのつくり替えが必要になっているという問題意識の下、今、マスタープランの策定を進めていただいているところであります。これは東の課題、そして18ページなんかは西地域の課題。基本的には連系線と呼ばれる各エリアを結ぶ所の送電線を太くするというところとともに、地内それぞれのエリア内の系統もまたしっかり整備していく必要があるという形であります。

こういった状況を踏まえまして、19 ページにありますような国の側から広域機関に対してマスタープランの策定と並行して特にとということで、19 ページで言いますと、3つ目のポツにありますけれども、東地域、中西地域の連系線増強計画について、広域機関に対して計画策定プロセスを開始してほしいという要請を行ったところであります。

最後、主な取り組みとしての4つ目、FIT・FIP制度、資金管理業務ということで、こういった需給、さらにはネットワーク形成に加えてということで、さらにこのFIT法に基づくですね業務を行っているというところであります。

具体的な取り組みとしましては、23 ページ、個々の業務の内容のご説明は割愛しますが、FITに基づく資金交付業務でありますとか、このFIT・FIPの入札というもの、これらを行っております、日々なかなかその具体の業務を目にすることはないんですけれども、巨額の資金を扱いながら、こうした入札制度を的確に運営いただいているというのが今の足元の状況になります。

事務局からのご説明は以上です。

○山内座長

それでは、広域機関からお願いいたします。

○大山理事長

広域機関から組織体制のアクションプランの進捗等についてということでご説明したいと思います。

1 ページめくっていただきますと、3 項目、組織体制のアクションプランの進捗と、それから需給逼迫対応を踏まえた体制強化の方向性、それから、スイッチング支援システム故障および情報システム室の設置についてと、これはちょっとトラブルがあったということでございますけれども、この内容について説明したいと思います。

詳細は岩男事務局長からいたします。

○岩男事務局長

それでは、ご説明に入らせていただきます。

まずスライド4をご覧ください。一昨年、11 月のこのワーキンググループでの取りまとめを踏まえまして、本機関で昨年6月に策定いたしました広域機関の将来像に向けてのアクションプランの概要でございます。

そちらの進捗について、具体的にスライド5をご覧くださいませでしょうか。進捗の①として、新業務追加に伴う体制強化についてご紹介をさせていただいております。本年4月の再生可能エネルギー特措法改正を受けまして、本機関でいわゆるFIT・FIP業務の運用や執行を行うこととなりまして、それに伴い、多額の資金を本機関で取り扱うこととなりましたので、今、会計監査法人の支援をいただきながらではございますけれども、会計プロセスの整理であったり、監査体制の強化というところを進めているところでございます。

続いて、スライド6をご覧ください。進捗の②として、中期事業方針の策定についてご紹介をしております。本機関では電気事業法に基づき、単年度の事業計画というものを作成しておりますが、このワーキンググループ等においても将来的な組織課題を策定し、それを現場レベルも含めて共有することの必要性といったところをご指摘いただいていることを踏まえまして、現在、機関内で策定作業を進めているところでございます。

また、スライド7でございますけれども、中長期を見据えた体制の見直し強化ということで、例えば企画部について、本来の企画機能を強化することや、供給力の確保と管理という2つの喫緊の課題に対応するため、現在それぞれ別の部署が担っている容量市場の運用というものと、供給計画の管理について、これを新設した部において一元管理していくことなども考えているところでございます。

続きまして、スライド10をご覧くださいませでしょうか。進捗の③として、人材確保・人材教育についてご紹介をさせていただいております。本ワーキンググループでのご指摘なども踏まえまして、大手電力からの出向者の比率を50%未満にするということに今取り

組んでいるところがございますけれども、一方で、プロパー職員の割合がいまだに全体の2割程度と、決して多くない状況でございます。その他にも例えば管理職ちょっと一歩前の中間層のところのプロパー職員が少ないといった課題も抱えているところがございます。

スライド11をご覧くださいませでしょうか。プロパー人材を確保していくことはもちろんでございますけれども、プロパー、出向者を問わず、本機関で働くことの意義を感じていただき、主体性を持って活躍いただけるような優秀な人材を確保していくことに取り組んでいくことを考えてございます。

具体的には、次のスライド12をご覧くださいませと思います。現在、機関内で議論中と先ほど申し上げた中長期の事業方針もありますけれども、そういったところで人材確保方針というものも策定していくとともに、次の13スライドになりますけれども、本機関は非常に専門性が高い業務というものが多くございまして、通常プロジェクト推進であったり、チームマネジメントなどを行うマネジメントコースといったものと、専門性を高め、そのスペシャリストを育成するようなプロフェッショナルコースという2つのコースを設定して人材育成を多様化していくことであつたりとか、あとは研修制度を充実させたりですとか、資格取得の支援といったものを進めているところでございます。

次に、スライド14でございますけれども、前回の本ワーキンググループでもご報告を申し上げたとおりでございますけれども、職員が部署や役職を越えて自由なテーマで議論をする、われわれは朝練と呼んでいますけれども、そういった取り組みについて継続実施をしております、これは理事長以下、幹部もそれこそ一般職員まで誰でも参加できるものなのでございますけれども、直近では6月下旬の需給ひっ迫の振り返り、反省会のようなものをしたりですとか、あとは先ほど御紹介をいたしました中長期の人材確保策について議論をしたりと、いろいろ幅広いテーマで取り組みを進めているところでございます。

これからの取り組みといたしましては、資料の真ん中にごございますけれども、プロパー職員を中心とした採用チームというものを立ち上げたりですとか、あとは資料の下の方になりますけれども、幹部役職員の360度評価の実施なども進めてまいりたいと思っております。

最後に、スライド16でございますけれども、昨年度、再生可能エネルギー・国際部という新しい部をつくったところがございますけれども、われわれは海外関連の業務というものが遅れ気味になっていたところがございますけれども、直近では海外機関の視察の受け入れであつたりとか、技術懇談などを積極的に取り組んでいるところでございます。

以上がアクションプランの進捗報告でございます。

続きまして、スライド18以降になりますけれども、こちらが6月の需給ひっ迫対応についてでございます。こちらは報道ですとか、関連の委員会等々で目にされたこともあろうかと思っておりますので、要点をかいつままでご紹介をさせていただければと思います。

次のスライド19をご覧ください。本年6月27日から30日にかけて、連日猛暑日とな

るなど暑さが続いたことで、電力需要が例年と比べて大体 1,000 万 kW 程度高くなって、3 月の需給ひっ迫を踏まえて新設されました需給逼迫注意報が発令をされました。

スライド 20 でございますけれども、他方で、例年 7 月、8 月というのが需要が大きい高需要期に入ってまいりますけれども、通常 6 月はそれに備えた補修調整などを実施する時期に当たっていることもありまして、今回のような需給ひっ迫というものも 1 つ起きたということになってございます。

こうした事態を踏まえまして、スライド 21 でございますけれども、先ほど小川課長からもご紹介がありましたけれども、本機関としても下の表にあるとおり、各社に融通指示を行うなど、必要な対応をその需給ひっ迫においてとったところでございます。

こうした対応に加えまして、かねてより本機関の課題でございました、適切な情報発信についてでございますけれども、スライド 26 をご覧いただけますでしょうか。ちょうどこの 6 月末の需給ひっ迫発生前の 6 月 24 日に、夏の高需要期に向けたプレス向けの説明会というものを実施いたしました。各社、記者の方も新しく人事異動で替わられた方などもいらっしゃいましたので、例えば広域予備率を用いた需給ひっ迫注意報とか警報といった、そういったものが出される仕組みのご紹介であったりですとか、本機関が実施をしておりますモニタリングの実施状況といったものや、各社への融通指示といったものなど、本機関が実施しているひっ迫対応というものの取り組みを紹介したところでございます。

また、次の 27 スライド目でございますけれども、実際にこの 6 月下旬のひっ迫が発生した際にはホームページであったり、T w i t t e r といったもので適時の情報発信を行ったことに加えまして、あとは資源エネルギー庁が主催をされておりますプレスブリーフィングにも毎回同席をして、対策の内容のご紹介といったものですとか、あとはわれわれに対する質疑への対応などを行わせていただきました。

以上がひっ迫対応のご紹介になります。

最後に、情報システム関係のご報告になります。スライド 30 をご覧いただけますでしょうか。本年 8 月 11 日から 13 日にかけて、需要家が小売事業者を変更する際に、事業者間の切り替え手続きといったものを支援をしております、スイッチング支援システムというものをわれわれが運用管理をしておりますけれども、それについてシステム障害が発生したことのご報告になります。

主な原因や再発防止につきましては、32 スライドをご覧ください。今回は機器の故障だけでなくですね、その要因解析の長時間化であったりですとか、対外的な情報発信といったものが必ずしもできなかったこととか、複数の要因があったとわれわれは後から反省して振り返っているところでございます。

そうしたことも踏まえまして、初期対応フローの見直しであったりですとか、マニュアル整備によって関係職員の対応を改善していくほか、あとは装置製造元の保守体制や保守契約の見直しといったものですとか、あとはハードウェア部材の確保といった必要な改善策を実施するとともに、再発防止に努めているところでございます。

続いて、スライド 33 をご覧ください。今回のこうしたトラブル対応だけでなく、本機関では非常に多くのシステムを抱え、それが機関業務の根幹をなしているところでございます。その運用とか管理といったものに係る業務というのは年々増えておりまして、また、その複雑化をしてございますので、そうした対応に必要な人的なリソースを集約して、効率的に業務を遂行していくためということでございますけれども、この 9 月に情報システム室というものを新設いたしました。

次のスライド 34 でございますけれども、まだ立ち上がった組織でございますので、今後この情報システム室をキーにいたしまして、システム関連業務の課題、下の表に出てございますけれども、こういったものに対応してまいりたいと思っております。

資料 4 のご説明は以上になります。

○山内座長

どうもありがとうございました。

事務局から最近の取り組み状況、それから広域機関からはアクションプログラムの進捗状況の説明をいただきました。

それでは、この内容について皆さんからいろいろご意見を伺いたいと思います。ご意見、ご質問のある方はいらっしゃいますでしょうか。

高村さん、どうぞ。マイクはありますか。

○高村委員

失礼します。ありがとうございます。

ありがとうございます。ご質問という意味では 1 点かと思うんですけれども、資料 3、それから資料 4 でお示しいただいたように、この間の需給逼迫対応、それから、私の目かすると、間違いなく政府主導でマスタープランの検討が終了する前に計画策定プロセスを、検討状況のプロセスを始められるということなんですけれども、しかし、マスタープランの検討をしていく中で、やはり中長期的に見ても必要であるということが示されてきたというふうにも思っております、そういう意味で、マスタープランの検討についてもこの間、非常に重要な役割を O C C T O さんは果たしていただいているというふうに思っております。

その意味で、資料 3 のスライドの 2 にありますけれども、このワーキングで今後の方向性としてあるべく機能強化の方向を適切に進めていただいていると思っております。

1 点ご質問ですけれども、資料の 4 のところで、一つのやはり O C C T O さんの再エネ特措法の改正をお願いをするようになった、特に F I T ・ F I P に関わる制度運用、資金の運用のところであります。こちらは既にしっかり会計監査法人の支援を受けて課題の洗い出し整備を開始されているというふうにスライドの 5 枚目にもございますけれども、もし差し支えなければ、どのような具体的な課題があり得るのかと、あるのかということなど、現時点でもしお分かりの点があれば、教えていただければと思います。以上です。

○山内座長

ありがとうございます。

人数が少ないですから、一問一答によりたいと思いますので、どうぞ。

○岩男事務局長

ありがとうございます。

今ご質問いただいた点でございますけれども、ゆくゆくは監査法人に入っていて監査というものをやっていただきたいと思ってございますけれども、われわれのほうも例えば会計関係の規定がまだ整備が必ずしも完璧というか、十分ではないというような指摘も頂いておりますので、そういったところを今まさに整備を、ご相談をしながら進めているところでございます。

○山内座長

よろしいですか。ありがとうございます。

他にご意見、ご質問はございます？ ありますか。どうぞ。

○安藤委員

私からは資料4について、細かい点なのですが、確認というか、教えていただきたい点がございます。

14 ページの最後です。役員の任期について、3期6年を超えて再任する場合は、余人をもって代えがたい場合のみに限定という、この設定自体は正しい方向性かなと思うのですが、では実際にこれを運用しようと思う時に難しいことはないのかという懸念を持っています。自分がこの役員の本人だったとすると、「私は余人をもって代えがたい人材ではないのか、どうなんだ」と思うかもしれない。パワハラではないですけども、真顔でこのように尋ねられた時に、「あなたは代えが利く人材です」と言えるのかといったら、なかなか厳しいのかなという気もします。したがって余人をもって代えがたい場合のみに限定といっても、ほとんど全ての人がこの最長5期10年になってしまうということになっては、仕組みをつくった意味がない。特に、周りの人からすると、一緒に働きにくいようなキャラクターの人のほうが圧力が強くて、周りがノーと言えないという可能性もあります。

こんなことになってしまっはよろしくないと思う中、どうやってこの「余人をもって代えがたい」というのに実効性を持たせるのか。ここで挙げられている内容について方向性としては望ましいものの、具体策としてどう落とし込んでいくか。この辺りについて、丁寧に仕組みづくりをしていただければと感じたところです。

例えば、ルール上、一つ可能性としてあり得るのは、例えば何人に1人までのように上限を、例えば20%しかこれの特例の対象にできないとか一定の枠をはめておくことです。それにより「あなたもとても活躍していらして重要な人なんだけれども、でも後のために、この2割の特例は空けておかないといけないんだ」というように、猫の首に鈴を付ける人がこの制度を使いやすいような策を仕込んでおいたほうが長期的にはよろしいのかなと思

っています。

他には、その上にある幹部役職員に対しての 360 度評価についてです。これも聞こえはいいものではあるんですが、360 度評価が失敗している例というのも多くの組織で聞くわけです。例えば 360 度評価の評価だけでなく、評価した人の属性、年代と性別みたいなものが入って上司に伝わる場合には結果的に誰が書いたのか分かってしまって、「俺の悪口を書いたのは誰だ」というように部下のつるし上げをするという。トラブルが起こるケースもあると聞いておりますので、この辺りやるんだったら正直に書いて問題ないような仕組みをうまくつくっていく必要があるとも思っています。

感想としてですが、以上です。

○山内座長

ありがとうございます。

OCCTOの方、ございます？

○岩男事務局長

ありがとうございます。

おっしゃるとおり、難しいところでございますけれども、まさにこれから 360 度評価もですね外部の機関にご相談をしながら導入を考えているところでございますけれども、そういうところで他者の失敗例なんかも聞きながら取り入れていくとともに、それをやる以上は、やはりそういった人事というか、役員人事も含めて使っていくということも考えておりますし、あとは通常、人事評価に基づいて、例えば理事会で議論をして、評議員会と、そして最後の総会でご議論いただくということをやっておりますけれども、可能な範囲でその 360 度評価とか人事評価といったものもですね評議員会の、それをそのままお出しするというわけにはいきませんので、何らかの形でお示しをしておりますので、そこで客観的なご意見をいただく。最終的な丸バツというのは理事会や総会で付けることとなりますけれども、そういった形で評議員会の場も活用しながらやりたいと思っておりますが、まさにこれから取り組んでいくことでございますので、われわれもよく考えながらやっていきたいと思っております。

○山内座長

よろしいですか。大変難しい問題だと思います。ありがとうございました。

他にいかがでしょうか。どうぞ。

○堤委員

私からは2点、質問と確認ということでさせていただきます。

まず、資料4の最初のガバナンス強化のところですか。先ほど、高村先生からもお話がありました。こちらはガバナンス強化ということで、監査体制に向けた準備を今進められているという認識でいます。

こちらはまずは上の2番目のところですかね。まず、業務の中での会計監査の領域のプロセスの洗い出しや整備をされているという内部的な業務の整理の話と、あとは会計監査

という法的なというのですか、件に当たってはそもそもそのOCCTOさんのよるべき会計基準。何をルールの下につくられているのかという規定の整備からまず始めないといけないというところで、OCCTOさんだけでつくれるものではなくて、財省令を含めての整備が必要な状況かと理解しています。

その辺りも経産省を含めての体制整備というのは何か進められているものはあるんでしょうか。

○山内座長

取りあえず、今のご質問についてお答えありますか。そうか、マイク。

○岩男事務局長

そうですね。今まさにご指摘いただいたところでございますけれども、先ほども申し上げたとおり、今まさに会計法人のご支援というものを頂きながら課題の抽出というのをやっているところでございますけれども、今まさに堤先生からご指摘いただいた適用する会計基準をどうするのかといった整理ですとか、あとはまさに外部監査で必要となります会計業務に関する内部統制の整理といったもの。あとは、そもそも恒常的に外部監査を受けるための体制について、実際はわれわれはこの再エネ・国際部というところが中心になって今やっておりますけれども、会計室を入れたとしても、10人から20人ぐらいという、十分な体制があるものではありませんので、その体制整備といったものも含めて、今まさにやっているところでございます。

○堤委員

中長期的なマスタープランに書いてあるのって、それを含めて今、作成中ですか。

○岩男事務局長

はい。

○堤委員

もう一つ。最後のシステム障害への対応というところで、システム室で統一的に対応していくというお話がありましたが、こちらはそもそもこういったシステム障害って2年前にも東証でのシステム障害があったというような話とよく似たケース。通常は何かあっても予備装置が働く、自動的に働くはずだったのが働かなかったという、ある意味で想定外の事象だったということかと思いますが、どうしてもシステムってやはり想定外の事象というのを100%予防するというのは難しい中で、もし生じた時にどう対応するかという事態への対処方法を考えておくというのが非常に重要なところかなと感じています。

その点も今回、対策。再発防止の中での初期対応フローの見直し等をされるというところで伺っていますが、こちらはシステム障害にかかわらず、例えば情報、サイバーセキュリティとか外部の攻撃とかというところも非常にリスクが高い部分かと思いますが、そういったところを総合的に検討して、改正なり、そのフローを整備するというところが非常に重要かと思いますが、その辺りもシステム室を越えたラインで構築していく必要があるのかなと思います。その辺りも体制整備というか、対応についてはどのような形で進め

られるのでしょうか。

○岩男事務局長

ありがとうございます。

先ほどご説明を一部省略してしまったのですけれども、資料4の34のところでは簡単には書かせていただいております、まさにこの情報システム室をつくりましたので、そこがハブになって、今実際そのシステムというものが情報システム担当が持っているものもあれば、各部がそれぞれ業務に付属する形で持っているものもあって、例えば先ほどのスイッチング支援システムのトラブルみたいなものというのは他のシステムでも起こり得るものであったりしますので、そこをしっかりと横展開をすとか、あとはそのシステムの開発も一緒にできるものがあるれば一緒にやってコストを抑えるとか、そういった今まで縦割りではやらせていたものを全体を通して横串で見るというものをこの情報システム室という所で担ってやっていく。対策も含めて、そういうトラブル対応の対策とかも含めてですけれども、やっていくといったことを今後進めていきたいというふうに考えてございます。

○山内座長

よろしいですか。

それでは、他に。後藤委員、お願いします。

○後藤委員

ご説明どうもありがとうございます。後藤です。

資料4の17ページの今後の課題のところについて伺いをしたいと思います。広域機関さんは、それ自体が利益を上げようとしているわけじゃなくて、いろんな業者のある意味寄り合いでできていて公益的な役割を果たされているというところからして、そもそも抱えているなかなか困難な問題かとは思いますが、いい人材を出してもらいたいけれども、特定の業者のやはり既得権益とかが生まれては困るとか。書かれていることは本当にもっともなんですけれども、やはり出向元からすると、特定のポストを得られるところのそこでやられる権限も知見も含めてなんでしょうけれども、それが得られるというのが最大のメリットであるだけけれども、他方でそれを流動化させたいと。

特に、具体的に何かをどうするという見込みがあるのでしょうかということですが、たぶん一番。目的は両方を両立させなければいけないとは思いますが、そこをどう実現されるおつもりなのか。プロパーを増やしていきたいとすると、そちらのほうが優先であるのかもしれないんですが、ただ、やはり一番思っているのは、電力事業者さんだとすると、その知見を得ないわけにもいかないというか。そこをどうされるのかということがもし何か具体的な方向性とかがあったら、教えていただければと思います。

よろしくをお願いします。

○岩男事務局長

ありがとうございます。

確かにお答えの仕方がちょっと難しいなと思ったんですけども、実際に17ページ目のところに書いてございますとおり、約1,700いる会員企業のうち、大体40ぐらいの企業の方にお出しいただいている、その中でも特に例えば人数をたくさん出していただくとか、あとはなかなか出しづらい若手でばりばり働けるような立派な人をたくさん出し続けていただいているといった会員企業もいらっしゃいますので、そういったところを全て固定化するというわけではありませんが、そういったところは特に固定化対応を配慮したりとか、メリハリをつけ、ただ、他方で今、後藤先生もおっしゃられたとおり、プロパーを採用して、どこかに充てていくということも必要になりますので、そこら辺をメリハリのある形でやりたいとは思ってございます。

すみません。お答えの仕方が難しいですが、以上でございます。

○後藤委員

ありがとうございます。なかなか難しい問題かなと思うんですが、たぶんお役所の中は弁護士とかよく大手から出してもらったり、いろんな知見があらうかと思いますが、そういう時にどうされるか、参考になるのかなとも思いました。

やはりこの会議をそもそもやっていた目的として、外からの国民からの見え方という時に、結局、電力業界が都合のいいようにやっているんじゃないのかという疑念を防ぐというのが一番大きな話だったかと思しますので、能力のある人を出してもらうというのは非常に重要ではあるんですけども、それがあつて、いろんな役職があるんだとすると、持ち回りにするなり、またアメリカとかだと、たぶんポストが空いた時に手を挙げる制度みたいなものがあるのかと思っておりますけれども、そういったやり方とかも日本にはあまりなじみがないかもしれませんが、こういう組織だとひとつ考えてもいいのかなという気もいたしました。

もしまた何か具体的なものができたら教えていただければと思います。ありがとうございます。

○山内座長

よろしいですか。ありがとうございます。

他にご質問はございますか？

○安藤委員

じゃ、今のところに。

○山内座長

どうぞ。

○安藤委員

今後藤先生がコメントされた、この資料4の17ページについてです。私も関心を持って、この今後の課題を見ておりました。

4つ目の四角のところ、出向者派遣のメリットの維持・向上という、この人材確保のための文言は、場合によっては出向者を出している企業が何らかの意味で、例えば情報面

などで、有利になってしまっただけでは問題があるという点で、二律背反に直面しています。これは非常に難しい課題かなと思って、この資料を拝見しておりました。

出向者派遣のメリットの維持・向上というのをどういう面で実現するのか。それが一部の派遣してくれている事業者にとって業務上有利になってしまわないようにという範囲内で、メリットの内容を具体化させる取り組みを進めていただければと思っております。

また、より長期的な課題としては、プロパーの職員の方を育成していったら、組織としてはプロパーの方にどんどんと重要な役割を務めてほしいという気持ちもありつつ、この17ページに書いてある文言をそのまま捉えるとすると、さらに出向者派遣のメリットの維持・向上ということで、それが組織全体のパフォーマンス向上に効果的と言っているということは、幾つかの将来的な姿というものを想定できると思うのです。

長期的にはプロパーの方だけで回っていくように持っていくとなると、長期的には出向元企業からすると、長期的には出向者の役割が低下することを前提として、どういう人を送り込むのかを決めることとなります。したがってプロパーの人に置き換えていく、プロパーを育てていくという方向性も必ずしもそちらだけが正しいとも言い切れないような状況であるとも思います。

また一方、出向者の方に活躍を今後も続けてもらって、情報統制等の観点から出向者の方ではなく、プロパーの人にやってもらったほうがいい点のみプロパーの人という現在の体制から少しプロパーの人が増えるかもしれませんが、出向者の役割も依然重要であるという形のままでやっていく。これも一つの在り方だと思うんです。

この辺り、今ここで答えは難しいかもしれませんが、どのようなゴールを設定するか、これはプロパーの方の育ち方を見ながらというところもあるかもしれませんが、ぜひどういう形で組織をつくり上げていくのか。ぜひ長期的な視点に立って考えていただければ幸いかなと思っております。

以上です。

○山内座長

何かご意見ありますか。

○岩男事務局長

なかなか難しい宿題を頂いたかなと思ってございまして、やはりプロパーで回るとというのが理想かなとは思いますが、他方で日々の需給管理とか監視をやっている運用センターというものは今は実際はほとんど各一般送配電事業者からの出向者で成り立っている組織であつたりしますので、置き換えられるところはプロパーに置き換えつつということだと思いますけれども、例えば容量市場の応札とか入札の情報というのは、これは非常に機微なものでございまして、そこに今、数少ないプロパーを集めて、そこだけは出向者に触らせないとか、そういったこともやってございまして、そういったのを当然母数が増えてこない、なかなかプロパーのシマみみたいなものもつくっていきなかつたりしますので、そこはこれからプロパーで採用チームというものをつくって、採用活動もなるべく

力を入れてやっていきたいと思っておりますので、そういった中で今頂いたような宿題もお答えできるような形でやっていきたいと思っております。

すみません。あまりお答えになっていないかもしれませんが、以上でございます。

○山内座長

ありがとうございます。

かなり難しい業務をしている組織だと思うんで、そういった今の組織の在り方、人事の管理とかですね、やはりここに合わせたものというのを考えていく。今、先生方がいろいろおっしゃったことを確認していただいて行っていただくとの印象を持ちましたけれども、組織自体はどんどん拡大をしていったりしていますので、非常に難しい状況になっているかなと思います。

他にありますか。よろしゅうございますか。そうすると、議題の1と2、それと資料の3と4ですね。これについては大体ご議論をこの辺にさせていただいて、次の議題に進みたいと思いますけれども、電力広域機関の組織運営について、これは事務局からです。

○小川課長

ありがとうございます。

そうですね前半の今のご議論について一言事務局から申し上げれば、今おっしゃっていただいた課題、これはおそらく広域機関という組織の特殊性といいたいでしょうか。単に何か業界の人が集まってというものではない。むしろある意味、エネ庁と同じような形でつくっていく面があるというところでもありますので、なかなか他の分野を見ても、そういった形でルールをつくっていく。その業界の自主ルールというのはあるにせよ、広域機関でやっていくものはむしろ本来エネ庁でやっているところの一部も実際のルールも作っていくところでありまして、そこに事業者から出向という形で参画する。ある意味、各一事業者から見えているのを越えたところの制度設計に参画できるというのは非常に大きなところである反面、まさにおっしゃっていただいたような各事業者の置かれた立場との関係で難しい面があるというところと、あとは今も座長からご指摘いただいたように、業務の広がり非常に大きいものになっているので、先ほど事務局長からもありましたけれども、その業務の性格に応じて変えていく必要があるのかなというのを、すみません。感想ですけども、お聞きして思いました。

それでは、資料5で、電力広域機関における組織運営についてというところをご覧いただければと思います。再就職規制についてであります。

まずは3ページ目ですけども、前回の振り返りということで、現在の再就職規制ということで、こちらは定款で役員が退任後、総会の議決を経た後でなければ一定の法人などの役員などになってはならないというところでもあります。この場合のその法人というのが電気事業、そして電気事業と密接に関連する事業の意思決定に関与しないことの担保措置その他の措置により中立性が確保されることというところでありまして、この解任後という期間というものの特に定めがないというところにつきまして、今後のいろんな人材確保

という観点から、少し見直しを行いたいというところで、ご相談、ご議論いただいたというのが前回になります。

4ページ目になりますけれども、まず1つ目は、期間の定めがなく、無期限を前提に運用されているということ。そうした中での中立性・公平性を担保する仕組み。もともと何で無期限だったかというところ、設立時の背景も、まずはということで特に限定を設けていなかったといったこともあります。

こういった中で、この規制が無期限に続くと、役員も設立から既に8年目を迎えて、交代というのが進む中で、人材確保といった観点も考える必要があるということ。

そして、それに際して他の類似の法人の扱いなどを見た時には、おおむね2年を期間として定めているということで、2年間に限ることとしてはどうかということでお示しました。

大きな方向性については、大きな異論はなかったかというふうに考えております。

他方、具体のところをもう少し詳しく丁寧に見ていったほうが良いということで、5ページ目にまとめておりますけれども、さまざまな視点からご指摘をいただいております。特に、①、②、さらに③、仕組みのところ、透明性の確保のところ。どういった形で具体の仕組みにしていくかといった点。さらに、④、⑤とありますけれども、規制範囲の明確化。例えばで言いますと、電気事業を営む、営まないだけではなくて、受発注といった形での利害関係というのにも配慮する必要があるんじゃないかといったような点。それらを⑤ガバナンスの視点でありますけれども、定款の中でしっかり定めていくことが必要といったご指摘をいただいております。

前回から間が空いてしまいましたけれども、頂いたご指摘を踏まえまして、今後の再就職規制の方向性ということで整理しましたのが6ページ目になります。

まず1つめは、2つ目のポツを赤で囲っておりますけれども、再就職の規制期限はそのまま2年間とするということでありまして。これは従来どおり、電気事業を行っていないこと、あるいは電気事業の意思決定等に関わらない担保措置がとられていることを総会の議決事項とするということで、退任後の2年間は電気事業の意思決定等を行う役員等とならないことということとしてはどうかというふうに考えております。

ここでその2年の期間と限定とする一方で、次の下に「ただし」と記しておりますが、2年たてばもう戻って電気事業を営む法人で役員をしていいのかといったような点については、これはいわゆる出戻りと記しておりますけれども、これについては2年間の定めなく規制ということで行ってはどうかというふうに考えております。

この辺り、広域機関の行う業務の幅がかなり広がってくる中で、将来的にどう考えていくのかというのはあるかと思っておりますけれども、現時点ではこの基本、電気事業を営むかどうかというところで考えてはどうかというのが、2年を超えるところの部分になります。

さらに、こうした規制に加えてということで、在籍時・退任後の利益誘導防止ということでの追加措置をその下に記しております。

まず1つは、前回もご指摘いただきました受発注関係になります。本日前半もありました、システム。今、広域機関ではかなりたくさん、そして大きなシステムを運用しております。そういったシステム関連での受発注関係を有する事業者への再就職を規制するというので、さらにとということでもありますけれども、この中立性の確認ということでは、従来の就職先のみならず、この具体の業務内容、さらに受発注関係。こういった点、評議員会に諮る際にですね、もう少し他の情報についてもお示しして評議員会の承認を受けるということとしてはどうかというふうに考えております。こちらはまさに透明性の確保の視点からでありまして、その評議員会、この場でもこれまでご議論いただいております評議員会の審議結果については公表ということではいかがかというふうに考えております。

以上をこれも広域機関の定款において規定するというので、こういった形で前回頂いたご意見を踏まえての再就職規制の方向性というのを考えてはどうかというふうに考えております。

次の7ページはイメージ図であります。いろいろ関係者というのが出てくる中で、いわゆる電力広域機関は左上にありますけれども、会員企業、先ほども千数百というのがありました。発電、小売、送配電、いろいろな事業者がいます。直接の受発注ということ言いますと、左真ん中になりますけれども、広域機関においてシステム関係、あるいは物品納入企業、こういった関係がある。これらについては一律に再就職を規制ということではどうかと。その先ということでは、さらにいろいろなその先の企業というのがあるんですけれども、そういったところについては一律には規制せずという形で考えていてはどうかというふうに思うところです。

その後に幾つか具体の定款のイメージなどもお示ししておりますけれども、ここのご説明は割愛いたします。

事務局からは以上です。

○山内座長

ありがとうございました。

役員の新就職の件です。これをより細かく規定をしていこうと、こういう。この辺についてご質問、ご意見があればご発言願います。いかがでしょう。

どうぞ。

○後藤委員

ご説明どうもありがとうございました。

バランスが取れたというか、未来永劫（えいごう）電力事業に関与できないというのだと来る人もいなくなってしまうので、取りあえず公務員と同じ2年間という基準でやるというのは合理的かなという気がします。その上で、疑惑の目で見られないような形というのを担保するというので、全体としてこれで結構かなと思います。

1点だけ、すごい細かい話なんですけれども、役員レベルで来た人が元の所に戻ると、やはり何か約束があったんじゃないかというふうに見られてしまうということで、役員レ

ベルでの出戻りはなしにするというのはこれでいいのかなと思うのですが、6ページだと、役員が、本機関への就任前にもともと役員クラスであった人が役員に来て、戻る話があるてはいけないと書かれています。ここでいう役員とは何を指しているのかという範囲の確認なんですけれども、取締役は間違いなく入るとして、執行役員や部長クラスだった方が役員でこっちに来るという場合はどうでしょうか。また、問題はもともとどのポジションにいたかじゃなくて、広域機関さんに役員として来た時に、広域機関で役員の権限を使っとうまくやってきたら、後で良い待遇をしてあげるよということだと思うので、これは今の規定もひょっとしたらそうなっているのかもしれないんですけども、もともといた時のポストが役員かどうかであまり重要じゃないと思うんです。

条文案はすぐにぱっと出てこないんですけど、もともといたところの役員限定というのは課長クラスの人に来ることはないと思いますけれども、部長ぐらいたったらあり得るのかなという気もするので、そこをどうするかという話です。

あとは定款の8ページのイメージのところ、戻った後にその元の会社に戻る、もしくは、6ページで見たほうがいいですかね。6ページのほうには、役員として迎えた後に、元いた会社またはその子会社・親会社に戻る。そのグループでどこに行くか分からないけれどもというので、出戻りというふうに定義されているんですけども、8ページのほうで見ると、その子会社・親会社のところに、電気事業を営むと。これは子法人のほうだけに付けているつもりなのかな。なんですけれども、そのグループの子会社で電気事業をやっていない子会社に戻るんだったらいいよということに、今のこの定款案だとなっていて、そこの限定というのは、なくした——行った後に電気事業に関与するという話じゃなくて、その処遇の話をしているんだとすると、どこかの子会社の社長にしてやるからとかという話がいけないんだとすると、ここの電気事業を営むというのはたぶん入らないほうが筋が通るんじゃないかなという気がしました。

2点とも細かい話なんですけれども、せっかくやるのであれば、できるだけ合理的なのがいいかと思いますので、後でご検討いただければと思います。よろしくお願いします。

○山内座長

どうぞ、お願いいたします。

○小川課長

ありがとうございます。

まず1点目の役員というところは、先ほどおっしゃっていただいた8ページの定款です。第34条の4項というところで、この2年間の後にある「役員若しくはこれに準ずる者又は重要な使用人」というところの読み方なので、おっしゃるようなところは大体カバーされるのかなというふうには思っております。

一方で、ご指摘のようにですね、電気事業。戻り先ですね。戻り先のグループのを電気事業を営むに限定するかどうかというのは、非常に大きな点だと思っておりますので、この場でもまた他の方からもご意見を頂きながらとは思っています。

まず、限定をかけないほうがかなり幅広く処遇ということでの流動にはならないので、ここは明確になるかなというのが1点であります。

あともう一つは、果たしておよそ戻れないというか、戻らないということがどれぐらいの制約になるか。役員で来ていただく、もちろん年齢にもよるとは思うんですが、いわばその後、広域機関でやって、先ほど3期6年間を原則としてという話もありました。例えばですけれども、50代でというような時に、終わった後はもう全く自力ですよというところが、そのバランスで正直悩んでいるところではあります。

ぜひこの点は考え方も含めてご意見いただけると、ありがたく思います。

○後藤委員

よろしいでしょうか。どうもご説明ありがとうございました。

役員等のところは定義が上にありましたので、重要な使用人、たぶん部長も入るだろうということで、それで了解いたしました。

後者のほうなんですけれども、どこまでやるかという線引きは難しいというので、いろんな考え方はあるところかとは思いますが。もう60間際になって戻ってきた人に自力で就職先を探せというのは、かわいそうだからというのも一つある点かもしれませんが、逆に、行って帰ってきたらポストを用意しておくから、よろしくねという。そのよろしくねに悪い趣旨が入ってしまうこともあるんだとすると、やはりこれは処遇の問題なのかとも思います。

そこで戻ってきてはいけないという時に、電気事業を営む子会社には戻ってきてはいけないけれども、それ以外の子会社だったら戻ってきていいというのは別のロジックがたぶん必要になってくるので、それが何かあればそれでいいんですけれども、それがないと、すっきりしない制度をつくったことになってしまうというのが1点です。

また、今現在はそこを全部駄目にしているんですよ。

ーそうすると、ノーリターン規制は引き続き維持というふうに書いてあるんですが、実際は一部限定していることになってしまいますので、その説明がやはり必要になってくるかなという気がいたします。なので、そこだけ説明がつけば、それはそれでいいのかもしれませんが、その点にご留意いただければということでございます。

ありがとうございました。

○山内座長

よろしいですか。他にいかがでしょうか。どうぞ。

○安藤委員

今議論していたその電気事業を営んでいない子会社の例えば取締役社長であったりのポジションに就くことが望ましくない、それがあつた種のご褒美になってしまうという議論をするんだとすると、6ページの最初の四角の中にある2つ目の小さいほうの黒丸のところなんですけれども、退任後2年の間にですね電気事業を行っていないこと、またはその後です。

「電気事業の意思決定等に関わらない担保措置が取られていることを総会議決事項とし」

と言っているということは、子会社とは言わなくても、本体であったとして、その電気事業に触っていないポジションだったら役員になってもいいということを意味しているのかなという気もするんです。これが正しいんだったら、同じく子会社の社長で、電気事業をやっていない子会社の社長というのと、本体で電気事業に触っていない役員というのは、子会社の社長も駄目にするんだったら、そもそもご褒美禁止よということにするんだったら、この本体でも電気事業の意思決定に関わらない担保措置があったとしても、役員にするのはけしからんという話をしたほうがいいのか。

この辺り、最初の話に戻りますが、どこまで厳しくすると中立性が確保され、また、どこまで厳しくすると、そもそもあなた、OCCTOに行ってくださいよと、出向してくださいよと言われた時に、嫌ですと言われてしまう可能性があるという問題との難しいポイントかなと思って、お話を聞いていました。

○後藤委員

今のところ、1つだけこの場でぱっと見たので、自信がない部分もあるんですけども、今、何ページとおっしゃっていました？ 6ページかな。

○安藤委員

6ページです。

○後藤委員

6ページのその上のほうの赤で囲ってある部分ですが、それは出戻りではなくて、全く別の会社に行く時も、別の会社で行った時には、そこで電気事業に触ったら、OCCTO自体の情報を持ち出してしまうかもしれない。それがよろしくないということであって、それを止めるためには、電気事業への関与を止める必要がある。ただ、電気事業に触らないのであれば、別にどこに行ったって良いということになるかと思います。また、元の所属先ではない事業者に就職するのであれば、元の所属先のご褒美ということにはならないと思われるわけです。他方で、自分の元いたところに戻ってくるのであれば、それはそのポストが電気事業に関係しないものであったとしても、いい報酬がもらえるのであればご褒美になるということで、そこは趣旨が違うものなのかなと思います。

なので、上のほうは電気事業に、情報を使うという意味では電気事業だけだろうけれども、ご褒美は別に何でもあってもいいのでということのその差なのかなというふうに理解しております。

○安藤委員

分かりました。ありがとうございます。

○山内座長

その点で何か？

○安藤委員

ただし、そうなると、執行元とか役員なんで、前のところから来たところで、そことは違うところに行くんだったらいいよと言っているけれども、当然そのところと裏取引する

のはやはりまずいわけですね。その後に別の会社なんだけれども。

○後藤委員

お互いさまでやるということですよ。

○安藤委員

はい。とか、在任中にうちの会社に有利な振る舞いをしてくれたら、退職後に引き取るよというのは、当然アウトということですね。

○後藤委員

それはたぶん個別に駄目という話で、そういう可能性がありうるからといって、カテゴリカルに全て駄目にするかどうかということではないでしょうか。全て駄目というのが一番厳しいわけですが、それはさすがにと。なので、どう見ても怪しく見えてしまうものは駄目にしておき、それ以外はもちろん裏取引があったりしたら、それは駄目だし、それを防ぐ手立てが実はあるのかというと、電気事業に関与さえしなければできてしまうというのはあるんですけども、それがあるとたぶん別のところで引っかかるんじゃないですかね。裏取引がもし明確にあったらということなので。そこはもうバランスの問題なのかなという。全てをこの再就職規制で何とかできるわけではないので、危険性が高いところだけ対処するということかと思います。

○山内座長

ありがとうございます。

いろんなケース分けが出てきていて、それぞれについて考えておいて、どれも非常に重要なことだと思いますけれども。

他にいかがですか。

○高村委員

じゃあ。

○山内座長

どうぞ。

○高村委員

すみません。ありがとうございます。

ありがとうございます。定款についてはこれから具体的にたぶん検討されるので、両先生のご意見も踏まえてご検討いただければと思うんですけども、幾つかやはり同じ点を。特に定款レベルで見るとなるほどと思って。定款案を見ると、そう思ったところが一つあります。

1つは先ほど後藤先生がおっしゃった、ノーリターンのところですか。おそらく電気事業、定款でイメージのところをいくと、電気事業を営む子法人の、電気事業を営むというところをたぶん入れるかどうかというのはかなり慎重な議論が必要であるというご指摘は同じように思います。

もう一つは、安藤先生がおっしゃったところですけども、定款を見たほうがいいのかも

しませんが、こちらのところで、これは従来のやり方であることは了解はしているんですが、「電気事業及び電気事業と密接に関わる事業の意思決定に関与しないことの担保措置その他の措置」によって、その中立性が確保されるというのが、具体的にどのように行われるのかというのは1つやはり論点だとは思ってまして、私自身も評議員なんですけれども、8月の議論は私は参加していなかったんですが、お人柄で判断するというのはたぶんその、資料の中に入っていたと思うんですけれども、その方のお人柄なり、これまでの行動を踏まえて、一つの考慮要因にするというのは、おそらくルール上はあまり適切ではなくて、具体的にどのようにOCCTOがこの中立性を確保するかという判断基準なり、その手続きを明確にする必要があるんだろうというふうに思います。すみません。評議員会に出ていなくて本当に申し訳なかったんですけれども。

それと、もう一つはこれはおそらく全体に関わる。むしろそういう意味では、後藤先生等と、ここにいらっしゃる先生方にも伺いたいところなんですけれども、ここで言っている法人等というのがどこ、何。電気事業を営む法人というのがどこを指しているのかということですか。

全体を見ると、子法人・親法人という言葉が出てくるので、具体的にその特定の採用される法人のことを指されていると思うんですけれども、グループの中でこの法人は電気事業を営んでいるというケースがある時に、その扱いについてどういうふうに考え方を整理をするのかということかなと思います。

これはノーリターンのところで具体的にやはりやる意味では関連する子法人・親法人も含めてノーリターンのルールの対象にしたほうが良いというふうに私自身も思っているんですけれども、それをその全体として2年間の電気事業を——定款でいくと、4番目のところですか。ここで言っている法人等というものの範囲というのをどういうふうに設定をするのかという、たぶん論点だと思っています。

すみません。あまり議論を広げる話になるとあれなんですけれども。今、先生方のお話を伺っていて、その辺り少しやはり検討する必要がある点かなと思った次第です。

以上です。

○山内座長

ありがとうございます。何かありましたらどうぞ。

○小川課長

ありがとうございます。

今の高村委員のご指摘は、この電気事業を営む法人等といった時に、例えばグループである時に、直接にやっているところと、むしろそうでないところの場合には、文言上該当しないように見えるけれどもというところですね。

○高村委員

もう課長はよくご存じのとおり、特に新たに参入された電気事業者の方々というのは、本体は事業は別にあって、その中の一部で電気事業をやっている、法人を持って

いらっしゃるといふケースがままあると思っております、そういうケースがたぶん一番判断が難しいケースではないかというふうに思うものですから、その意味での整理が必要だなと思った点でした。

○後藤委員

今のお話を踏まえてなんですが、子法人等と、一番上が例えば何とか電力さんで、その下にいっぱい子会社がありますよというのはこれで十分カバーができていると思うんですけども、あとは何とかホールディングスが上にあるという場合もたぶんこれでカバーできると思うんですが、今、高村先生がおっしゃられた何か別の業界をやっているところが参入するという時に、電力会社、電力事業をやっている会社の兄弟会社がこれでカバーできているかというのは、今の定款を見た感じはたぶんカバーできていないんじゃないかという気がします。そうするとノーリターンの方については、別の事業を営んでいるそのグループがホールディングスを作って、そのメインの事業と電力事業とを、兄弟会社としやっているとすると、これだと、そのメインのほうで処遇した人を排除できなくなってしまうかもしれないという問題があると思います。そこはさっきのどういう方針でいくか次第なんですけれども、もし広く網を掛けるという場合には、兄弟会社もうまくカバーできるように考慮していただいたほうがいいかなとは思っています。

○小川課長

ありがとうございます。

現行の規定の読み方としては、おっしゃるように、兄弟会社とかは読めない。電気事業を営む法人等というところなので、親がやっていますとかいうことではなくて、あくまでやっている法人から来たというところだというふうに考えています。

その上で、今おっしゃったような、あるべき論の透明性の確保から、今回一部限定しながら少し網を、ある意味、広げるか。今までの範囲は範囲としつつ、その期間で少し奪っていく。この辺はまさにバランス論なので、今日頂いたご意見を踏まえて検討したいと思います。

○後藤委員

何度もすみません。

もともといた所は新興さんの電気事業部門でいいと思うんですけども、役員でOCC TOさんに来て、帰った後に他のメインの事業のほうの副社長とかにしてあげるよとかいうのができてしまうと、十分餌としては魅力的になってしまうので、戻り先としては本体親子だけじゃなくて、横もカバーしたほうが良いという考え方も、少なくともあろうかということでございます。

なので、最初のところで全部広く網を掛けると、本当に広がってしまいますので、そこは広ければ広いほどいいという考え方ももちろんあり得るわけですけども、帰るほうだけ、子会社は電気事業をやっている者に限らないということに行くんだとすると、兄弟会社も広くというほうにしたほうが平仄が合うのかなということでございます。

○小川課長

ありがとうございました。

言い方がご説明が不十分でしたけれども、その戻っていく時の範囲も現行ではそこまで容易でない規定なんですけれども、今回はそこもある意味で透明性の観点から広げるかどうか。もともとの趣旨としては人材確保の点で少し今もう広がったのを、ある程度限定しようかなという時に、おっしゃるように、でもここの部分、ちょっと抜けのほうは網を広げつつ、全体を絞るかといったところで、全体論の中で考えたいと思います。

ありがとうございます。

○山内座長

他にいかがですか。

堤委員はよろしいですか。

○堤委員

今までの議論をお聞きしていて、本当にその範囲、子会社、戻る先の範囲をどこまで電気事業を縛るか、それにかかわらずにするかという範囲の話と、一方で、先ほど高村先生がおっしゃられていた担保措置。戻るにしても問題ないよ、意思決定に関わらないよという担保措置の基準をどこに、ちゃんとレビューとして具体的に基準を置いてジャッジできるかというところのバランス次第なのかなというふうに感じました。

なので、再就職先を可能性を可能な限り見るかどうかという電気事業縛りの話と、本当にバランスかなと思ったので、私も一方でその意思決定に関わらない担保措置が取られていることというのをどのような形で具体的に判断するのか、その役職、業種をどこまで名称だけで判断できるのかどうかというところが肝になってくるのかなというところが問題かなというふうに感じました。

○山内座長

ありがとうございます。よろしいですか。他にどうですか。

大体皆さまから一通りご発言いただきまして、論点はかなり具体的になったかなと思っております。

ただ、全体を通して見て、先ほどのお話ですね。資料の3と4、それから、今のところについても大きくは皆さんご同意いただいたんじゃないかと思っております。その意味では、事務局のほうでこれを詰めていただいて、さらなるお手続きを踏んでいただくというのが適切ではないかと思っております。

その他に何かご発言はございますか。

もしよろしければ、事務局の小川課長から何か。

○小川課長

ありがとうございます。

今、座長からもありました、この定款の記載ぶりにつきましては、頂いたご意見を踏まえて、しっかり検討して対応をしていきたいというふうに思います。また、その過程でし

っかり皆さんにご報告してまいりたいと考えております。

以上です。

○山内座長

ありがとうございました。

次回のワーキングの日程はこれから調整ということよろしいですか。

○小川課長

まだしばらくは特に予定はありません。

○山内座長

ということで、それで。

3. 閉会

○山内座長

それでは以上です。議論は終了ということで、第5回電力広域的運営推進機関検証ワーキンググループを終了とさせていただきます。本当に熱心にご議論いただき、ありがとうございました。

お問合せ先

資源エネルギー庁 電力・ガス事業部 電力基盤整備課

電話：03-3501-1749

FAX：03-3580-8485