

総合資源エネルギー調査会 基本政策分科会
電力システム改革小委員会 第9回制度設計WG

法的分離に伴う従業員の人事管理等の行為規制に係る
資源エネルギー庁案に対する意見

平成26年10月30日
全国電力関連産業労働組合総連合

事務局案全般に通じた全体的な印象として、行政機関である資源エネルギー庁が、資本主義社会を前提としているわが国の民間企業の経営に、かくも干渉・介入し、規制によって競争の公平性を担保するがために、その企業で働く勤労者の権利が蔑ろにされていることに、強い違和感を禁じ得ません。

また、事務局は、公正競争の確保等の市場原理に基づく必要な措置との考えかもしれませんが、今般の電力システム改革に伴う送配電部門の分社化によってこれまで以上に強い中立性確保策が講じられる中にあることは、勤労者の権利を侵害するような規制を法令で義務づけることが、憲法上保障されている労働権、職業選択の自由の観点から必要不可欠なのか極めて疑問です。

以上の認識に立ち、労働組合として、勤労者保護の観点から、事務局案に対し、ご意見申し上げます。

記

1. 公正競争上の必要性に立脚したクーリング期間やグループ会社への異動制限等の行為規制の妥当性を論じるにあたっては、取締役等のような事業の意思決定を行う当該企業の利益代表者と、それに該当しない従業員とを明確に区別して行うべきです。

この点、事務局案では、「自己が所属するグループ会社の利益を図る目的は、その会社での役職、意思決定の範囲や担当する業務にかかわらず、所属している以上生じる」といった一般従業員も対象とする指摘が散見しますが、極めて不適切と考えます。また、同じく事務局案の随所で「…の業務に『関与』する」といった曖昧な文言が用いられていますが、行政裁量による拡張解釈がなされないよう、定義を明確にすべきと考えます。

2. もとより事業の意思決定を行わず、経営者からの指示命令や指揮監督に基づき業務を行う存在である従業員に対してまで、資料 14 頁のようなクーリング期間の設定を法令で義務づけることは、その期間、当該従業員の職業選択の自由を奪うことになり、明らかに憲法違反と考えますので、反対します。また、当該従業員のその期間中の職業能力開発の機会を奪うことになり容認できません。

なお、事務局は、平成 19 年改正前の国家公務員法を 2 年間のクーリング期間の妥当性の根拠としているものと推察しますが（資料 15 頁）、平成 19 年改正において本規定は廃止され、少なくとも現在は、離職後直ちに営利企業への再就職が認められています。資料作成の観点でもアンフェアさを感じるばかりか、国家公務員ですら課されていない規制を民間企業の従業員に課すことに妥当性は見出せません。

また、今後仮に、一般送配電事業者の経営上の必要性から整理解雇を実施せざるを得ない状況が発生した場合、事務局案のような異動制限が、整理解雇 4 要件の 1 つである解雇回避努力義務の履行を妨げ、結果して、当該企業の従業員が解雇に追いやられる恐れがあることから、本規制は不当と考えます。

3. 行政機関である資源エネルギー庁が、報告徴収等を通じて、一般送配電事業への在籍出向状況の確認・監視を行うことは、当該従業員のプライバシー侵害の恐れがあるとともに、民間企業に対する過度の干渉として不適切であり、不要と考えます。（資料 12・13 頁）

以 上