第11回 制度設計ワーキンググループ 事務局提出資料 ~法的分離に関する検討について~

平成26年12月24日(水)

1. 兼業規制・行為規制について

# 【本日の検討事項】

- (I)一般送配電事業者としての中立性のより一層の確保【詳細検討】
  - -取締役等の資格に関する規律(兼任禁止の対象となる事業者の範囲)
  - ー従業員の人事管理について

第9回WGにおける 議論を踏まえ追加検討

### 【第8回WGの検討事項】

(I)一般送配電事業者としての 中立性のより一層の確保 (大枠)

#### 【第9回WGの検討事項】

- (I)一般送配電事業者としての中立性のより一層の 確保【具体的検討】
- (Ⅱ)一般送配電事業者による利益等の発電·小売事 業への移転の制限
- (Ⅲ)一般送配電事業を行っていることにより発電・小売事業に生じるメリット享受の制限
- (Ⅳ)その他(体制整備義務について)
- (V)送電事業者の法的分離について

電気事業法等 における具体化

# 第9回WGでの主な意見

〇第9回WGでは、「(I)一般送配電事業者としての中立性のより一層の確保【具体的検討】」に関し、主に以下の意見があったところ。本日は、いただいた意見を踏まえ、詳細な検討を行うこととしたい。

## 第9回制度設計ワーキンググループにおける議論

- 1. 取締役等の資格に関する規律(兼任禁止の対象となる事業者の範囲)
- ■一般送配電事業の意思決定に関与する取締役の具体的意味について

#### 〇稲垣委員

取締役の退任後の就任について、意思決定に関与する取締役についてのみ規制の対象となっているが、<u>その業務の担当でない他の取締役についても、取締役会決議に参加していれば、意思決定に関わっていると言える</u>し、取締役としての監視義務があるといえるのではないか。

#### ■兼任禁止の対象となる事業者の範囲について

#### 〇松村委員

取締役の兼業規制については、発電事業子会社との兼職が 許されるのは疑問。例えば、発電事業会社が不動産事業の子 会社を持ち、送配電会社の取締役をその子会社に兼職させ、 多大な報酬を与えることで、発電事業会社のコントロール下に 置くことが可能になってしまう。

- 2. 従業員の人事管理について
- ■従業員の人事管理の制限の必要性について

#### 〇稲垣委員

従業員の退職後の就業規制については、職業選択の自由にも関係し、憲法論との関係も整理が必要だが、同時に採用の自由の問題でもある。これらの自由を制限する就業規制は、事前規制であり相当強い規制を行うことになるため、一定の立法事実が必要。

■職業選択の自由との関係について

#### 〇岡崎オブザーバー

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ということについては、憲法上保障されている職業選択の自由の観点からも本当に必要なのかということは極めて疑問。

#### 3. 法令遵守担当者について

#### 〇辰巳委員

法的分離時の行為規制については、社内の法令遵守担当者が監視するという提案になっているが、<u>第三者の目線で監視する視点が抜けているのではないか</u>。

(出所)第9回制度設計ワーキンググループ議事録及び議事要旨から作成

(I)一般送配電事業者としての中立性のより一層の確保に関する規律 【詳細検討】

# 一般送配電事業の意思決定に関与する取締役の具体的意味について

### <委員・オブザーバーからの御指摘>

意思決定に関与する取締役についてのみ規制の対象となっているが、その業務の担当でない他の取締役についても、取締役会決議に参加していれば、意思決定に関わっていると言えるし、取締役としての監視義務があるといえるのではないか。

### <検討>

第9回WGでは、資格制限の対象となる取締役等について、「一般送配電事業の意思決定に関与するか否か」に応じて、以下の方向性を提示させていただいたところ。

第9回制度設計ワーキンググループ事務局提出資料参照

#### 「く方向性>

- 「一般送配電事業の意思決定に関与する全ての取締役等」については、資格制限の対象としてはどうか
- 一般送配電事業の意思決定に関与しない取締役が存在する会社の取締役については、「全取締役(一般送配電事業の意思決定に関与する取締役を含む。)の半数+1」について資格制限の対象としてはどうか

取締役会設置会社においては、原則として全ての取締役の過半数で意思決定(業務執行の決定)が行われる(会社法369条1項・362条2項1号)ことから、取締役である以上、一般送配電事業に関する担当取締役か否かに関わらず、全ての取締役が「一般送配電事業の意思決定に関与する」取締役に該当すると考えられる。

ただし、以下の場合は、例外的に「一般送配電事業の意思決定に関与しない」取締役等に該当するといえるのではないか。

#### ①指名委員会等設置会社(7頁参照)である場合

- -(a) 一般送配電事業の業務執行の決定全てを執行役に委任した場合(会社法416条4項)における、当該執行を委任された執 行役を兼務していない取締役
- (b) 一般送配電事業の業務執行の決定に関する委任を受けていない執行役(代表執行役を除く)

### ②監査等委員会設置会社(7頁参照)である場合

一般送配電事業の業務執行の決定全てを特定の取締役に委任した場合(会社法399条の13第5項・6項)における、当該全部 又は一部の委任を受けた取締役以外の取締役(代表取締役を除く)

#### ③それ以外の取締役会設置会社である場合

取締役会において一般送配電事業に関する議事・議決を行う場合に、その議事に参加せず、議決を行わないことが担保されている取締役(代表取締役を除く)

# 【参考】取締役等の資格に関する規律①(資格制限の対象となる取締役等)

#### <論点>

第9回制度設計ワーキンググループ事務局提出資料

- 一般送配電事業者の中立性を害する恐れは、取締役等(※)の行う業務範囲によって異なるのではないか。資格 制限の対象となる一般送配電事業者の取締役等の範囲が問題となる。
- (※)取締役及び指名委員会等設置会社(本年6月に成立した改正会社法(施行日は公布日から1年6月以内で |政令で定める日。未施行)により「委員会設置会社」から名称変更。)における執行役をいう。

### <検討>

一般送配電事業に関する業務の意思決定に直接関与できる取締役等か否かによって「自己が所属するグループ会社である発 電・小売事業者の利益を図る目的で、一般送配電事業の業務運営に関与する恐れ」は異なる。もっとも、取締役については、当該 意思決定を行わない場合であっても、会社の組織に関する重要な意思決定を行う(次頁参照)ため、資格制限の対象から一切除 外するのは適切ではない。

#### <方向性>

- 「一般送配電事業の意思決定に関与する全ての取締役等」については、資格制限の対象としてはどうか
- 一般送配電事業の意思決定に関与しない取締役が存在する会社の取締役については、「全取締役(一般送 配電事業の意思決定に関与する取締役を含む。)の半数+1」について資格制限の対象としてはどうか

<資格制限の対象となる取締役等(例)> 全員対象 全員対象 一般送配電事業者(指名委員会等設置会社) -般送配電事業の意思決定 一般送配電事業の意思決定 左記以外の取締役 左記以外の取締役 に関与する取締役等 に関与する取締役等 執行役 執行役 執行役 執行役 執行役 執行役 執行役 兼務 兼務 兼務 兼務 兼務 全員対象外

1名対象

取締役

取締役

(※)「一般送配電事業の意思決定に関与しない取締役等」については、①指名委員会等設置会社において一般送配電事業の業務執行の 決定全てを執行役に委任した場合の当該執行を委任された執行役ではない取締役、②監査等委員会設置会社(本年6月に成立した改正 会社法により新設)において一般送配電事業に関する業務執行の決定全てを取締役に委任した場合における当該委任を受けた取締役以 外の取締役が該当すると考えられるが、③それ以外の会社においても、取締役会において一般送配電事業に関する議事・議決を行う場合 に、その議事に参加せず、議決を行わない取締役であれば、当該取締役等に該当すると評価できるのではないか。

取締役 取締役 取締役

# 【参考】 指名委員会等設置会社・監査等委員会設置会社について

### ·指名委員会等設置会社

第9回制度設計ワーキンググループ事務局提出資料

- 取締役会の中に指名委員会、監査委員会及び報酬委員会を置く株式会社をいう(平成26年6月法律第90号による改正後の会社法(新会社法)2条12号)。
- 執行役が経営者であり、取締役会は主にその監督機関の役割を担うもの(監督と執行の制度的分離)。その ため、業務の意思決定を大幅に執行役に委ねることが可能。
- ただし、以下の事項の決定については、執行役への委任が認められず取締役会が決定しなければならない。

①経営の基本方針(中長期計画等)	⑤計算書類等の承認、中間配当
②執行役の選解任等重要な業務執行組織等に係る事項	⑥会社の組織再編行為(事業譲渡・会社分割)に関する事項
③内部統制システムに関する事項	⑦取締役、執行役の利益相反取引等の承認・責任の一部免除
④株主総会に係る事項(株主総会の招集の決定等)	⑧譲渡制限株式の譲渡承認等

### ·監査等委員会設置会社

- 監査役や指名委員会及び報酬委員会を置かず、監査等委員会が監査等を担う株式会社をいう(新会社法2条11号の2)。
- 取締役会の監督機能の充実という観点から、自ら業務執行をしない社外取締役を複数置くことで業務執行と 監督の分離を図りつつ、そのような社外取締役が、監査を担うとともに、経営者の選定・解職等の決定への関 与を通じて監督機能を果たすことを意図する会社形態。
- 監査等委員会設置会社では、業務執行は業務執行取締役が行うが、①取締役の過半数が社外取締役である場合、又は②定款の定めがある場合、取締役会決議によって、重要な業務執行の決定を取締役に委任することが可能。委任することができる事項の範囲は、指名委員会等設置会社において執行役への委任が認められる事項と基本的には同様。

# 兼任禁止の対象となる事業者の範囲について

# <委員・オブザーバーからの御指摘>

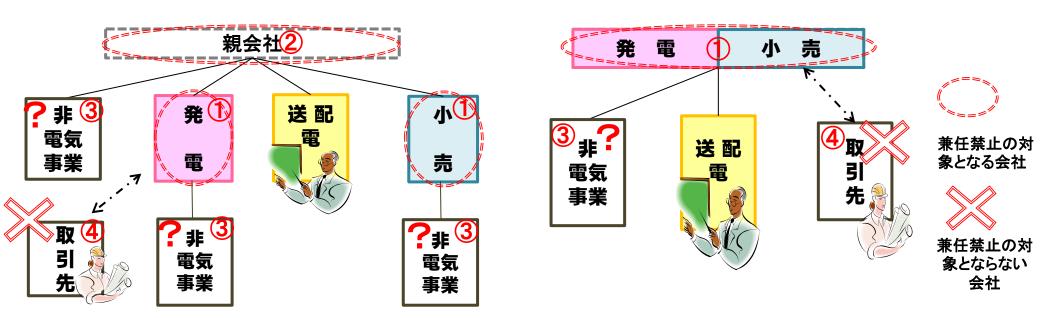
取締役の兼任規制については、発電(小売)事業会社の子会社・兄弟会社との兼任が許されるのは疑問。

### <論点>

取締役等との兼任について、一般送配電事業者の中立性を害する恐れがあるとして③発電・小売事業者と子会社・兄弟会社関係にある会社(非電気事業者)を対象とすべきか。

## **<検討にあたって必要な視点>**

- (a)取締役等の兼任禁止については、中立性を害する行為を直接制限するものではなく、そのような行為が行われる蓋然性が高い場合にあらかじめ規制するものであること。
- (b)中立性を害する行為を行う蓋然性の程度(発電·小売事業者や親会社と同程度といえるか)。



# 兼任禁止の対象となる事業者の範囲について

### <検討>

確かに、当該一般送配電事業者の取締役等と発電・小売事業者の子会社又は兄弟会社(いずれも非電気事業者)の取締役等との兼任を認めた場合、自ら発電・小売事業を行っている者又はグループ内に発電・小売事業者を有する親会社が、兼任をしている者に対して当該子会社又は兄弟会社の取締役として多額の報酬を与えることなどにより、事実上当該一般送配電事業者の取締役等を発電・小売事業者や発電・小売事業者の親会社のコントロール下に置くこととなる可能性はある。 ただし、このおそれは、<u>多額の報酬を与える等をした場合に初めて問題となるもの</u>であり、兼任を認めることにより直ちに生じる

問題ではない。また、子会社にとって親会社の利益が直接自己の利益となるものでもない。その意味で、中立性を害する恐れの程度は、発電・小売事業を行っている場合や発電・小売事業者の親会社である場合と同程度とまではいえないのではないか。また、ここで問題なのは、取締役等を兼任する点にあるというよりは、むしろ、発電・小売事業者や発電・小売事業者の親会社が、一般送配電事業者の取締役等を兼任する子会社の取締役等を通じて、一般送配電事業者に対し差別的取扱い等を行うよう働きかける行為にある。例えば、一般送配電事業者の取締役とを兼

任している者に対して、親会社である発電・小売事業会社が合理的な理由なく多額の報酬を与えるような場合は、<u>黙示的に発電・小売事業会社が一般送配電事業者の取締役等に不当な影響力を行使したものとして発電・小売事業者による一般送配電事業</u>者への不当な影響力行使に該当すると評価できる(第8回制度設計ワーキンググループ事務局提出資料5-4、9頁参照)ことか

ら、この規制で対処することが適切ではないか。 さらに、一般送配電事業者が行為規制に違反しているか否かは、一般送配電事業者に法令遵守の体制整備義務を課し定期 的に報告を受け確認することや何らかの端緒を踏まえた調査権限の行使等を通じて、国が厳格に監視を行うことになるが、発電・ 小売事業者の子会社の取締役と兼任しているような場合には、行為規制に反した行動がとられる一定の蓋然性がある状態とし てより厳格な監視を行う端緒となるところ、当該取締役が発電・小売事業子会社の取締役として受けている報酬額等について報 告をさせ、必要に応じて公表することなど厳格な監視下に置くことで、差別的取扱い等の行為規制に反した行動を防止することが

従って、法的分離時点においては、一律に発電・小売事業者の子会社や兄弟会社(いずれも非電気事業者)との兼任を禁止せず、今後、上記の対応では不十分な実態が出てきた段階で兼任を禁止する等の措置を講じることとしてはどうか。

#### 「<方向性>

可能ではないか。

- 発電・小売事業者の子会社・兄弟会社(非電気事業者)を対象としない。
- ¦■ 一般送配電事業者の資格制限の対象となる取締役等と発電・小売事業者の子会社・兄弟会社との兼任がある場合、発電・小 「 売事業者の子会社・兄弟会社で受けている報酬額等を報告させ、必要に応じて公表を行う。
- 親会社が特段の合理的な理由なく多額の報酬を与えているような場合は、親会社による不当な影響力行使に該当するとして、 親会社に対して業務改善命令を行う。

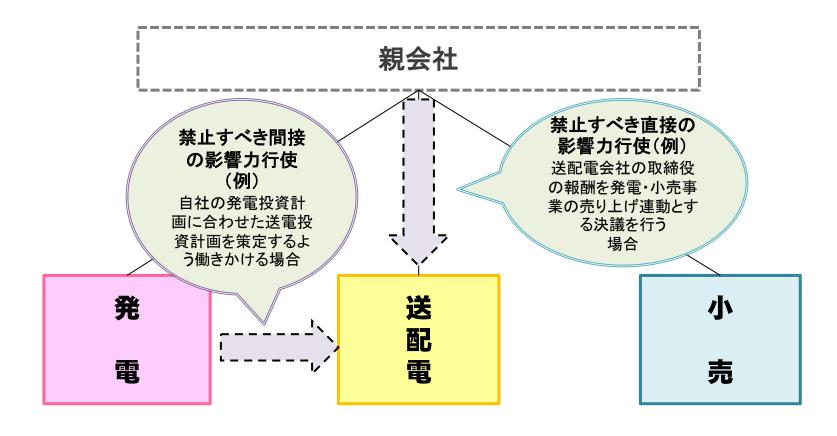
# 【参考】グループ会社による不当な影響力行使に関する規律

第8回制度設計ワーキンググループ事務局提出資料

# く論点>

資本関係を有する発電・小売事業者を有利に扱うことを目的として、グループ会社(※)が直接又は間接的に影響力を行使することで一般送配電事業者の中立性を害する危険性がある。このため、グループ会社が一般送配電事業者に対し差別的取扱いをすることを働きかけるような影響力行使を規制すべきではないか。

- (※)一般送配電事業者の中立性を害する恐れのある一般送配電事業者と親子又は兄弟会社関係にある会社
- (※)具体的な判断基準等の詳細ルールについては、ガイドライン等において規定する予定。



# <委員・オブザーバーからの御指摘>

人事管理の制限は、職業選択の自由や採用の自由を制限する事前規制であるため、一定の立法 事実が必要。

## <従業員の人事管理に関する制限の必要性(立法事実)>

一般送配電事業者の従業員が、グループ会社の従業員の地位に就いている等の場合、当該従業員が、自己の従事する一般送配電事業に関して、所属するグループ会社である発電・小売事業者の利益を図ることにより、送配電事業の中立性を害する恐れが存在する(実際に送配電事業の中立性に関して問題となる事例も発生している。)。

そのため、現在各一般電気事業者が、「適正な電力取引についての指針」に基づき策定している行動規範等においても、中立性を害する恐れの高い兼務や人事異動に制限を設けている。

実際、一般送配電事業に関する日常業務については、全てについて取締役等が決定している訳ではなく、現場の判断で実施されている部分もあるため、一般送配電事業者の従業員が中立性を害する行為を行う恐れがある。

そこで、一般送配電事業に従事する従業員については、一般送配電事業者の中立性確保の観点から、発電・小売事業者が行う発電・小売事業との兼職を制限することなどの一定の制限が必要ではないか。

なお、EUにおいても、ITOの従業員については、グループ会社である発電・小売事業者の従業員となることを禁止するなどの制限が行われている。

# 従業員の人事管理について(職業選択の自由との関係)

### <委員・オブザーバーからの御指摘>

職業選択の自由の観点から、人事管理に関する規制の必要性はよく検討すべき。

取締役等のような事業の意思決定を行う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するべき。また、従業員といっても様々な立場があるため、立場に応じて分けて考える必要があるのではないか。

### <職業選択の自由との関係(人事管理規制の合理性)>

ご提案している内容は、企業による従業員の人事管理に関する一定の規律を設けるもの、すなわち、一般送配電事業者やそのグループ会社である発電・小売事業者が、一定の業務に従事している者や従事していた者をその人事管理権に基づき一定の業務に従事させることを制限するものであり、直接職業選択の自由(憲法22条1項)を制約するものではない(※)。

(※)違反した場合であっても、事業者に対する業務改善命令や罰則の適用を行うこととなる。

もっとも、企業の人事管理に関する規律であるとしても、その制約については、一般送配電事業者の中立性確保の観点から必要かつ合理的な限度における制限である必要があるが、具体的な検討にあたっては、以下の観点などからの取締役等とは異なったより柔軟な検討が必要。

- ①従業員は、一般送配電事業の意思決定に直接関与する者ではないこと。
- ②従業員といっても種々多様であり、具体的な職務に応じて中立性に影響を与える程度に差があること。
- ③一般送配電事業における系統運用等に関する人材育成には、一般送配電事業のみならず、発電事業における発電所の現場の運用等も経験することが重要であることも踏まえた柔軟な検討が必要であること。
- ④ただし、従業員のうち重要な使用人については、実質的に意思決定を行っていると評価することができること。

第9回WGでの提案は、以上のような点を踏まえ、一般送配電事業者の従業員が従事する業務の内容やその制限の態様によって分類を行い、中立性に影響を与えうる従業員に限定して人事管理に関する規制を提案したものであるが、今後ガイドライン等において人事管理の規制対象となる「一般送配電事業に関与する従業員」のより詳細な範囲等について規定する際には、本WGでいただいたご指摘にも十分留意しつつ、規定することとしたい。

# 【参考】従業員の人事管理について①(兼職・過去の経歴・一般送配電事業者への在籍出向)13

### <論点>

第9回制度設計ワーキンググループ事務局提出資料

一般送配電事業者の従業員の人事管理(兼職・過去の経歴・在籍出向)について、どのような規律を設けるべき か(※)。なお、兼任禁止の対象となる事業者の範囲は、取締役等の場合とパラレルに考えるべきではないか。

(※)従業員の人事管理の規律を検討するにあたっては、一般送配電事業における系統運用等に関する人材育成には、一般送 配電事業のみならず、発電事業における発電所の現場の運用等も経験することが重要であることも踏まえた柔軟な検討が必要で はないか。なお、重要な使用人については、別途検討する(いずれの点も、15頁についても同様。)。

### <検討>

(1) 兼職について

一般送配雷事業に関与する従業員が、同時にグループ会社の発電・小売事業の意思決定に関与する取締役等や発電・小売事 業に関与する従業員である場合、情報の目的外利用等が行いやすい状況にあり、一般送配電事業者の中立性が害される恐れ があるのではないか。

② 過去の経歴について

グループ会社を既に退職している場合は、兼職の場合と比較して中立性を害する恐れは低く、また、従業員の上記特質(※)を 踏まえ、制限を設けないこととしてはどうか。

③ 一般送配電事業者への在籍出向について

出向元との関係で雇用契約を維持しつつ一般送配電事業者の従業員となる在籍出向は、一般送配電事業に関する意思決定 に関与せず、一般送配雷事業者からの指揮・監督に基づき業務を行う立場となるため、兼職の場合と比較して一般送配雷事業者 の中立性を害する恐れは低いのではないか。ただし、グループ会社との間の雇用契約を維持したままであることから、場合によっ ては差別的取扱い等の行為が行われる可能性は否定できない。このため、報告徴収等を通じて出向の状況を確認し、状況に応 じた監視を行う必要があるのではないか。

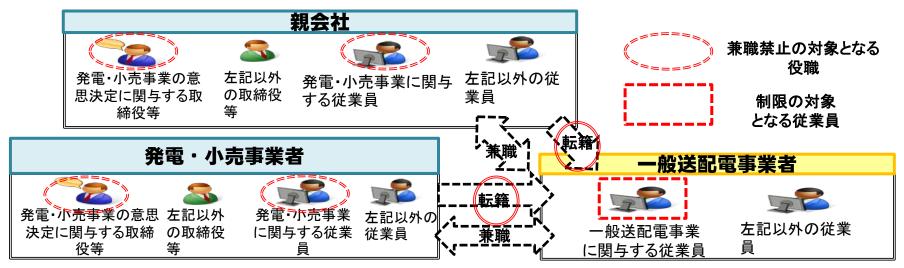
### く方向性>

- ① 一般送配電事業に関与する従業員(※)については、兼任禁止の対象となる事業者の発電・小売事業の意 思決定に関与する取締役等や発電・小売事業に関与する従業員(※)との兼職を禁止してはどうか
- (※)間接部門(人事・経理等)のみを担当している従業員は含まれない。 ② 過去発電・小売事業者の取締役等又は従業員であった者が、一般送配電事業者の従業員となることに制限 を設けないこととしてはどうか
- ③ 一般送配電事業者への在籍出向については、制限をしないものの、報告徴収等を通じて出向の状況を確認 し、状況に応じた監視を行うこととしてはどうか

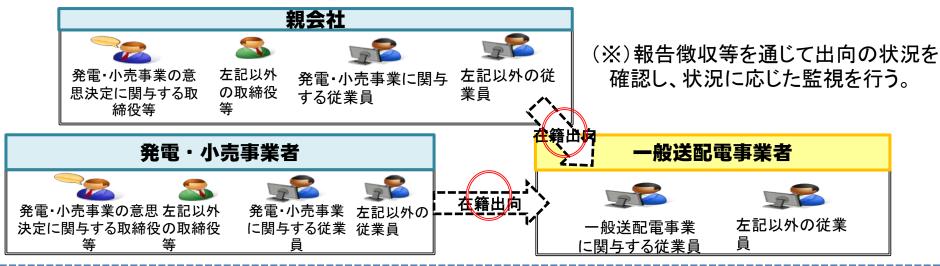
# 【参考】従業員の人事管理について①(兼職・過去の経歴・一般送配電事業者への在籍出向)14

# 【兼職・過去の経歴】

第9回制度設計ワーキンググループ事務局提出資料



# 【一般送配電事業者への在籍出向】



#### く参考>

・ 電気通信事業では、NTT東西とNTTコミュニケーションズとの間で在籍出向は行わないこととされている(実施計画5(2))。

### <論点>

第9回制度設計ワーキンググループ事務局提出資料

- 一般送配雷事業者の従業員であった者が、グループ会社の取締役等又は従業員となる場合、
- ①その従業員時に、将来の異動(※1)を見据えてグループ会社の利益を図る目的で行動したり、
- ②その異動後、一般送配雷事業者の従業員であった影響力を行使したり、一般送配雷事業者の従業員として得 た情報を基に、グループ会社の利益を図る目的で行動する

恐れがある。そこで、一般送配雷事業者の中立性確保の観点からどのような規律を設けるのが適切か(※2)。

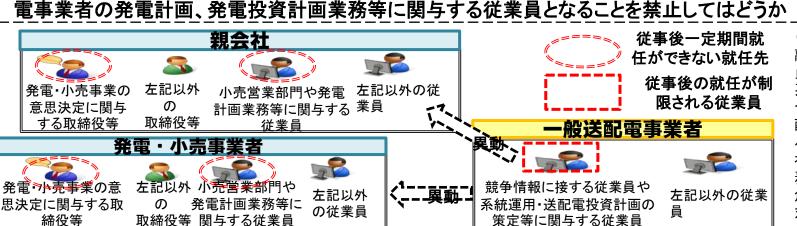
- (※1)一般送配電事業者からグループ会社への転籍及び在籍出向をいう。
- (※2)当該規制は一般送配雷事業者の従業員の職業選択の自由を制約するものであるため、この点も踏まえた検討が必要。

### <検討>

一般送配雷事業者の従業員は、一般送配雷事業に関する意思決定に関与せず、当該会社の指示で業務を行うため、①の蓋 然性は高くない。他方、一般送配電事業に関与する従業員の中でも、他の電気事業者の競争情報に接する従業員又は系統運 用や送配電投資計画の策定等に関与する従業員であった者が、直後に発電・小売事業の意思決定に関与する取締役等や、小 売電気事業者の営業部門(電力取引部門を含む)や発電事業者の発電計画、発電投資計画業務等に関与する従業員となった 場合には、②の観点から、一般送配電事業者の中立性が害される恐れがある。

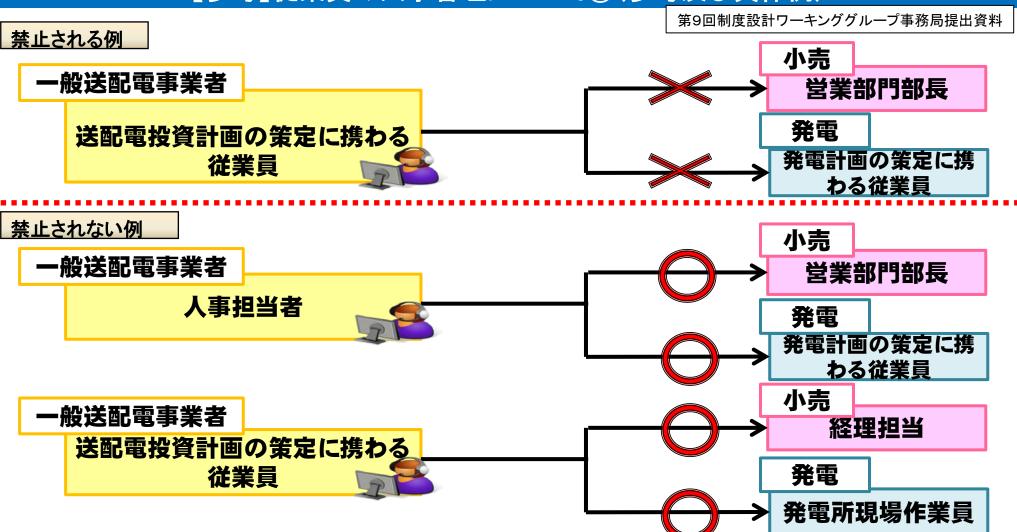
### 「く方向性>

一般送配雷事業の送配雷等業務に関して他の雷気事業者の競争情報に接する従業員又は系統運用・送配雷投資計 画の策定等に関与する従業員について、当該職務に従事後一定期間(例えば2年間)は、兼任禁止の対象となる事業者 において発電・小売事業の意思決定に関与する取締役等又は小売電気事業者の営業部門(電力取引部門を含む)や発



(※)系統が本島と繋がっていない 離島で、一般送配電事業者の従業 員が島内の発電所において島内の 系統運用を一体として行っている場 合又は島内の発電の投資計画と送 配電投資計画を一体として行ってい る場合において、その後グループ会 社である発電事業者の発電計画業 務等へ異動する場合は、上記②の **危険性がないことから、異動制限の** 対象外としてはどうか。

# 【参考】従業員の人事管理について②(参考及び具体例)



#### く参考>

・ 平成19年改正前の国家公務員法においては、国家公務員等たる職員は、その離職後2年間は、人事院の承諾を得た場合を除き、その離職前5年間に在籍していた国の機関と密接な関係にある営利企業の地位に就いてはならないとされていた(改正前国家公務員法103条2項)。公務の公正な執行の確保の要請と職業選択の自由等の基本的人権との調和を図る観点から、離職後2年間に限っているものである。

# 【参考】従業員の人事管理について③(重要な使用人)

### <論点>

第9回制度設計ワーキンググループ事務局提出資料

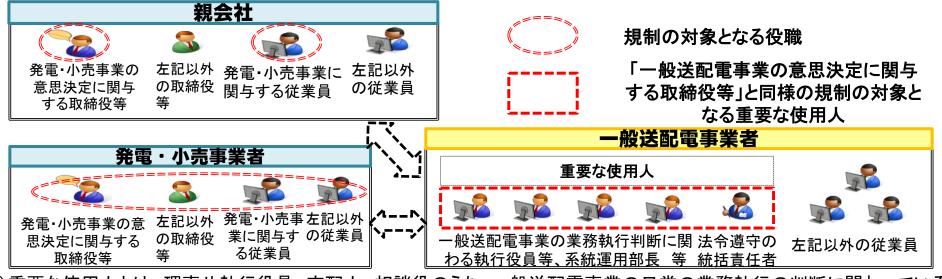
第8回制度設計ワーキンググループにおいて、「執行役員等の会社法上の役員ではないが重要な使用人である従業員については、その占める地位の重要性に鑑み取締役等に準じた扱いをする必要があるのではないか。」 (第8回制度設計ワーキンググループ事務局提出資料5-4、14頁)との問題提起をさせていただいたところ。そこで、具体的にどのような規律を設けるべきか。

### <検討>

重要な使用人については、一般送配電事業の日常の業務執行について相当の裁量権を有することから、実質的に意思決定を行っていると評価することができるのではないか。

### |<方向性>

- 重要な使用人について、資格制限の対象となる取締役等と同様の規律を設けることとしてはどうか
- |(※)法的分離実施時において本要件を形式的に適用するとした場合、法的分離前の会社(兼業会社)の取締役等が一般送配電事 | 業の重要な使用人に就任できないこととなるため、経過措置を設ける等の一定の措置が必要ではないか。



(※)重要な使用人とは、理事や執行役員、支配人、相談役のうち、一般送配電事業の日常の業務執行の判断に関わっている者の他、一般送配電事業の系統運用や送配電投資計画の策定に関する業務を総括する立場にある使用人(系統運用部長等)や、法令遵守の統括責任者(34頁参照)を想定。

# 第三者による監視について

## <委員・オブザーバーからの御指摘>

法的分離時の行為規制については、社内の法令遵守担当者が監視するという提案になっているが、第三者の目線で監視する視点が抜けているのではないか。

#### < 行為規制の監視体制について>

第9回WGでは、法的分離・行為規制の実効性を担保し、一般送配電事業者の中立性を確保するためには、第一義的には、各一般送配電事業者自らが法的分離・行為規制を遵守する体制を整備することが不可欠であることから、以下の方向性を提示させていただいたところ。

#### <方向性>

■ 一般送配電事業者に体制整備(法令遵守計画の策定・実施、法令遵守担当者による監視等)を法律上義務づけ、その遵守 状況の公表を義務付けることとしてはどうか

第9回制度設計ワーキンググループ事務局提出資料参照

この体制整備義務に基づき監視を行う法令遵守担当者は、一般送配電事業者の従業員ではあるものの「重要な使用人」として資格制限の対象となる取締役等と同様の規律(発電・小売事業に関与する取締役等との兼任禁止等)を課す予定としており(第9回制度設計ワーキンググループ事務局提出資料5-8、17頁参照)、グループ会社からの中立性が確保された者である。

加えて、行為規制の遵守状況については、一般送配電事業者からの報告等を踏まえつつ、国として厳格な監視を行うことになるが、併せて一般送配電事業者に遵守状況の公表を義務付けることで、国以外の第三者による監視も行われることとなる。

以上のとおり、体制整備義務については、第三者からの監視の視点も踏まえたものである。

(※)なお、一般送配電事業者の中立性を確保するためには、法令遵守担当者の設置や、国や第三者からの監視に加えて、法的分離後の一般送配電事業者における社外取締役や社外監査役が第三者としての監視を行うことにする等、自主的に実効性を担保する仕組みを導入していくことが望ましい(現在の一般電気事業者も監査役会設置会社として社外監査役(半数以上)を設置するか、委員会設置会社として社外取締役(監査委員会等の各委員会(7頁参照)においては半数以上)を設置している。)。

2. 法的分離を行う場合のネットワーク運用についての考え方について

- ◇ 本WG第7回会合(本年7月30日)において、東京電力より、改革第2段階において分社化した場合の予備力・調整力の確保と需給運用についての考え方が提示された。
- ◇ 本WGにおいて、前回会合までに改革第2段階における調整力の確保に関する検討を行ってきたことなども踏まえ、電力システム改革第3段階において法的分離を行う場合におけるネットワーク運用については、以下のような方向性を基本として考えていくこととする。

### 【基本的方向性】

- ①予備力・調整力の確保、費用回収
- 一般送配電事業者が確保すべき調整力及びその費用回収の考え方については、改革第2段階における 考え方と整合的であるべきであることから、その具体的な内容については、本WG第10回会合(本年11月 27日)資料6-3参照(改革第2段階実施後の見直しも含む。)。

### ②ネットワーク運用

- ネットワーク運用を行う一般送配電事業者は、確保している調整電源を対象として、直接的に給電指令を行うことで、現行の給電運用システムを最大限に活用できる環境を整える。
- ゲートクローズ段階(実需給1時間前)で需給計画が確定された後は、小売用の供給力として調達された 電源であっても、一般送配電事業者が調整電源として位置づけている電源に対して直接的な給電指令 を実施することができるようにする。
- ゲートクローズ前段階においても、一般送配電事業者は、ネットワーク運用に必要最小限の範囲内で、 バランシンググループ側の発電計画に対して調整を行うことを可能とする。

第7回制度設計WG(2014.7.30) 資料5より抜粋

# 3. 送配電と発電の分離に伴う課題 ①予備力・調整力の確保と需給運用

- HDカンパニー制移行に伴い、これまで一体で行ってきた発電機の運用が、発電事業会社と小売事業会社・ 送配電事業会社との契約に基づく運用に移行する。
- 安定供給確保の観点から、系統を運用する送配電事業会社が必要な予備力・調整力を確実に確保・運用できる仕組みと、それに要した費用を系統利用者から過不足なく回収できる仕組みの整備をお願いしたい。

#### 予備力・調整力の確保

0	発電機への調整機能 具備の要件化	・発電事業者は周波数維持義務を負わないことから、系統安定化のための調整力具備のイン センティブがない。
		・一定規模以上の発電設備に対し、周波数調整機能を具備することを系統連系にあたっての 技術要件とすることで、必要な調整力の確保が担保されるようにすることが必要と考える。
2	年間計画段階での予 備力・調整力確保	・一般送配電事業者が発電事業者からピーク時間に必要な予備力・調整力を年間計画段階で 調達できるよう、予備力確保・費用負担の責任体制の明確化が必要と考える。

#### 需給運用

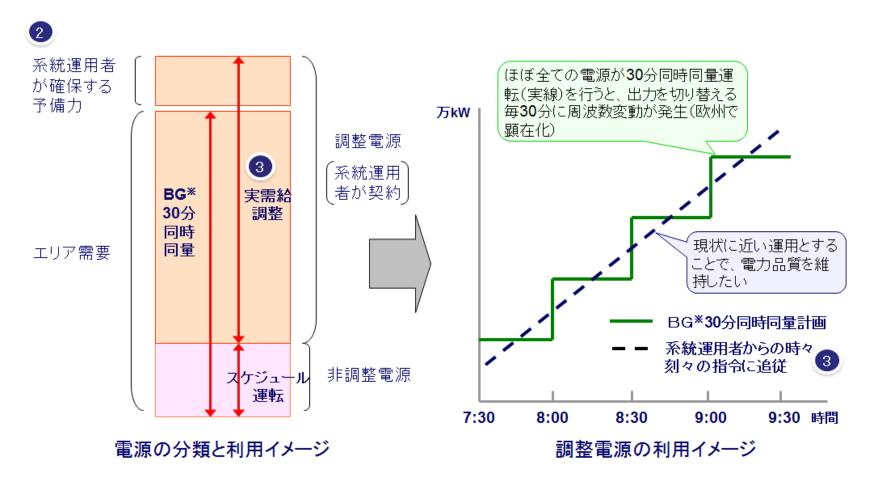
3	需給運用で用いる電源 の確保	・系統運用者である一般送配電事業者が、調整機能を具備する全ての電源(調整電源)を対象 として、直接指令を行い需給運用を実施できるよう、最終の需給計画提出以降の調整力について、系統運用者がそのような権限を保有できるようにすることが必要と考える。 ・また、実需給での調整力確保のため、必要に応じて系統運用者も発電計画の調整ができるよ
		うにすることが必要と考える。

#### 費用回収

4 確実な費用回収 ・系統運用者である一般送配電事業者が、予備力・調整力の調達・運用に要した費用を系統利用者から過不足なく回収できることが必要となる。

第7回制度設計WG(2014.7.30) 資料5より抜粋

# 【参考】電源の分類と調整電源の利用イメージ



※BG:バランシンググループ

第7回制度設計WG(2014.7.30) 資料5より抜粋

# 【参考】予備力・調整力の確保と需給運用イメージ

発電機系統連系時 年間~1H前(最終計画提出まで) 1H前~実需給

系統運用者が予備力・調整力の調達・運用 4)費用回収 に要した費用を系統利用者から回収 エリア全体の需給運用 1 発電機調整機能の具備 (2) 系統運用者の予備力・調整力確保 系統運用者の実需給運用 (周波数維持義務) 系統連系技術要件において、 系統運用者がビーク時間帯に必要な予備力 一定規模以上の発電設備に の確保(年間段階) 対し、調整機能を具備するこ 必要に応じて発電機停止・起動等の調整 とを要件化 3 系統運用者 白社需給の同時同量・ BGを介さずに直接指令\*1 バランシンググループの同時同量計画 全ての調整電源 発電事業者 調整力を具備した電源\*2 小売事業者 (供給力確保義務) ※1 現行に近いシステムを用いて安定供給や電力 品質を確保 ※2 調整機能(GF.LFC.DPC)とリアルタイム指令 •BG需要想定 に必要な通信設備等を具備した発電機 •供給力確保 30分同量スケジュール運転 (系統運用者指令対象外の電源)