

小売電気事業者に対する業務改善命令に係る 改善計画のフォローアップについて

2024年9月30日（月）

第1回制度設計・監視専門会合

事務局提出資料



電力・ガス取引監視等委員会
Electricity and Gas Market Surveillance Commission

本日の御報告事項

- 電力カルテル事案に関して、事務局では、8月21日から30日にかけて、業務改善命令の対象となった各事業者（※）の経営層・外部人材を構成員の過半数に含む組織体の長に対するヒアリングを実施した。

※中部電力ミライズ、関西電力、中国電力、九州電力及び九電みらいエナジー

- 当該ヒアリングの結果について御報告するとともに、各事業者のWebページで公表している「再発防止に向けた実効的な取組を行っていくことなどの表明（コミットメント）」についても紹介する。

電力カルテル事案に係るフォローアップ

第99回制度設計専門会合
資料3を一部加工

- 電力カルテル事案に関して、昨年8月から1年間を「集中改善期間」とし、業務改善命令の対象となった各事業者の取組状況について、フォローアップを行うこととしたところ。
- 具体的には、昨年10月に各社の社長と委員長・委員との面談を実施し、その後のフォローアップにおいては、以下の点について重点的にフォローアップを行っていくこととした。
 - ① 第1線・第2線・第3線の各部署やその他のコンプライアンスに携わる組織体について、各々の役割分担や相互の連携方法がどのようなものとなっているか。【第2回フォローアップで確認済み】
 - ② これまでに整備した社内ルールの見直しや、広くコンプライアンスに関係して整備すべきルールの洗い出しなどの検討が必要にに応じてなされているか。【第3回フォローアップで確認済み】
 - ③ 社内ルールの検討において、第1線と第2線との協働が適切に行われ、第1線の業務実態を踏まえて検討されているか。【第2回フォローアップで確認済み】
 - ④ 業務改善命令を踏まえた教育・研修が、実効性を持って行われているか。【第3回フォローアップで確認済み】
 - ⑤ 教育・研修の実施による意識の変化が、役職員の行動などにどのように表れているか。また、各事業者の経営層は、役職員の意識の変化をどのように把握・評価しているか。【第3回フォローアップで一部確認済み】
 - ⑥ 改善計画に関する内部監査や、外部人材を構成員の過半数に含む組織体による把握・評価がどのようになされているか。その結果を踏まえ、経営層はどのような検討を行っているか。【第3回フォローアップで一部確認済み】
- 今回、フォローアップとして、上記の⑤の一部（「各事業者の経営層は、役職員の意識の変化をどのように把握・評価しているか」）及び⑥の一部（（内部監査等の）「結果を踏まえ、経営層はどのような検討を行っているか」）について、オンライン・ヒアリングを実施した上で、各事業者の取組状況を聴取したところ、その概要を御報告する。



1. ヒアリング結果

2. コミットメントについて

3. まとめ

経営層による役職員の意識の変化の把握・評価

- 各事業者の経営層（取締役会に対して改善計画に関する報告を実施した役員等）に対して、教育・研修等を通じた役職員の意識の変化について、どのように把握し、評価をしているか、ヒアリングを実施した。
- いずれの事業者も、役員自ら現場に赴いて従業員と意見交換を行うなど、従業員の意識変化を直接把握する取組を行っていることを確認した。
- また、各事業者からは、現場からリスク事案の報告が迅速に行われるようになったこと、相談窓口等を通じた相談件数・内容に変化があったことなどが挙げられた。
- 特に効果のあったものとして、以下の取組が挙げられていた。
 - 相談窓口・内部通報窓口で相談・通報しやすくする取組（具体的な事例の掲載／分かりやすい周知など）
 - 事案を風化させないための研修の工夫（タイムリーな題材を用いた飽きさせない研修等）
 - 3線管理の強化（リーガル部門が能動的に動ける体制にしたことなど）
 - 経営層による現場訪問・トップメッセージ

外部人材を構成員の過半数に含む組織体による評価

- 各事業者が設置した外部人材を構成員の過半数に含む組織体の長に対してヒアリングを実施した。
- まず、カルテル事案が発生した背景について伺ったところ、旧一電の仲間意識があり、自由化後も意識や行動を変容できていなかったのではないか、という点で共通していた。
- 改善されたと考える点については、現場のリスク感度やコンプライアンス意識が高まってきていること、3線管理が機能するようになってきたことなどが挙げられた。
- 一方で、今後改善が必要と考える点については、報告・相談・通報など様々な場面で心理的安全性を高めていくこと、人事や評価制度も含めた作り込みなど組織風土を形成する組織的要因に切り込んでいくこと、風化させないように取組を継続して実施していくことなどが挙げられた。

評価結果に対する経営層の対応

- 外部人材を構成員の過半数に含む組織体による評価の結果に対する会社・経営層の対応についてヒアリングを行った。
- いずれの外部人材を構成員の過半数に含む組織体の長からも、**盛り込んだ提言等に対して会社・経営層は誠実な対応をしている**との回答があった。
- また、経営層からは、外部人材を構成員の過半数に含む組織体から、**取組の実効性を上げるための助言や研修の監修等**をしてもらっており、**会社にとって有用な組織であると認識**していること、**いずれの事業者も継続して設置する考えであること**等の回答があった。

これまでのフォローアップにおける指摘事項の確認

- 第2回フォローアップ及び第3回フォローアップにおいて指摘のあった以下の事項について、ヒアリングを行った。
 - ① 3線管理において、各部門の間で意見交換の機会を定期的に持っているか
 - ② 社内ルールの検討において、第1線と第2線の協働を制度化しているか
 - ③ 社内ルールの改定内容の周知に関して改善事項はあるか
- 事業者からは、①3線管理の各部門で意見交換を定期的実施していること、②社内ルールの検討においては、社内承認手続きにおける関与に加えて、内容に応じて1線・2線での協働を行っていること、③社内ルールの周知の際に、ルールの意義を併せて伝える取組を行っている等の回答があった。



1. ヒアリング結果

2. コミットメントについて

3. まとめ

コミットメントについて

- 事務局から各事業者に対し、再発防止に向けた実効的な取組を行っていくことなどの表明（コミットメント）を公表するよう要請した。
- 各事業者ともに、同様の事案を二度と繰り返さないことの意思表示や、改善計画に記載した取組を継続して実施していくことなどを表明している。
- なお、九電みらいエナジーは来年4月に小売電気事業を九電ネクストに承継する予定であるが、承継先でも改善計画に基づく取組を継続していくことについてコミットしている。
- 各事業者のコミットメントの内容は、資料5－1から5－5のとおり。

- 
1. ヒアリング結果
 2. コミットメントについて
 - 3. まとめ**

まとめ

- 各事業者は、改善計画に基づき、改善に向けた取組を着実に実施している状況。
- 今後は、取組を継続して実施し、本事案を風化させないこと、コンプライアンスに対する高い意識を持つ組織風土に変えていくことが重要。各事業者は、前記のとおり、取組の継続についてコミットメントを行った。
- 以上を踏まえ、本日の報告をもって本事案に係る当委員会でのフォローアップとしては終了する。
- 今後は、必要に応じて、小売市場の動向や各事業者のコミットメントの実施状況を確認することとしたい。

今後のフォローアップ

- これまでのフォローアップを踏まえると、**各事業者は、改善計画に基づき、改善に向けた取組を着実に実施している**状況であり、**原則として、集中改善期間の延長等の措置は行わない**。
- 一方で、前記の従業員ヒアリングで多数の意見があったとおり、本事案を風化させない取組が重要であり、**各事業者においては、引き続き、コンプライアンスの遵守に向けた取組を継続的に実施していくことが必要になる**。
- 上記を踏まえ、次回のフォローアップにおいては、**①未確認のフォローアップ事項についての確認や、②各事業者の外部人材を構成員の過半数に含む組織体の長などから改善状況に係る評価・課題をヒアリングした上で、③これらを踏まえた各事業者の今後の取組を聴取し、本事案に係るフォローアップ自体は終了することが考えられる**。
- また、フォローアップの終了にあたっては、**各事業者が、今後も真摯に再発防止に向けた実効的な取組を行っていくことなどの表明（公表）**を行うことも考えられ得る。
- なお、今回の業務改善命令の対象となった各事業者の取組については、その他の小売電気事業者において参考にしてもらうことが考えられる。