

**一般送配電事業者の情報漏えい事案を踏まえた
人事規制の在り方について
第95回 制度設計専門会合
事務局提出資料**

令和6年3月28日（木）



本日の内容について

- 第94回制度設計専門会合において、令和5年6月16日に閣議決定がなされた規制改革実施計画の策定を踏まえ、人事規制の在り方と検討の進め方について御議論いただいた。
- その結果、①兼職規制について、電気事業法施行規則（以下「省令」という。）の一部を改正することについて、当委員会から経済産業大臣に対して建議することと、②各一般送配電事業者（以下「一送」という。）と、その特定関係事業者間における人事交流に関連した情報漏えいの防止の考え方を各社から聴取することとなった。
- なお、上記①兼職規制の建議については、令和6年3月26日第503回電力・ガス取引監視等委員会において審議のうえ、本日、同委員会から経済産業大臣に対して建議がなされた。
- 本日は、上記②各一送と、その特定関係事業者間における人事交流に関連した情報漏えいの防止の考え方を各社から聴取し、その内容に関して御議論いただきたい。

（参考）規制改革実施計画 令和5年6月16日 閣議決定（抜粋） ※以下の太字及び下線は事務局において付した。

＜グリーン分野＞ (4) 電力システムに係る見直し No.53

・ 事項名 新電力の顧客情報の情報漏洩・不正閲覧事案を踏まえた一般送配電事業者の中立化のための措置 ・
・ 規制改革の内容 新電力の顧客情報の情報漏洩・不正閲覧事案を踏まえ、一般送配電事業者の中立性を確保する観点から、経済産業省は、一般送配電事業者の役職員について、特定関係事業者との間での人事交流（出向・転籍等）の適切な在り方について検討する。

・ 実施時期 令和5年度検討・結論、結論を得次第速やかに措置

・ 所管府省 経済産業省

(参考) 現行の人事規制 (兼職規制) について

第94回制度設計専門会合 (令和6年2月29日)
資料8より抜粋

- 現行の兼職規制を一覧表に整理すると以下のとおり。

		特定関係事業者 (グループ内の発電事業・小売事業・特定卸供給等)		
		取締役等	重要な役割を担う従業員	その他の従業員
一般送配電事業者	取締役等	法第22条の3第1項前段で 一送の取締役等が兼職することを規制 (原則禁止、例外 (※) あり)		
	特定送配電等業務に従事する従業員	法第22条の3第1項後段で 一送の従業員が兼職することを規制 (原則禁止、例外 (※) あり)	法第22条の3第2項及び 法第23条の2第1項 で兼職を規制	兼職規制なし
	その他の従業員		兼職規制なし	兼職規制なし

※電気供給事業者の間の適正な競争関係を阻害するおそれがない場合として経済産業省令で定める場合 (省令の定めあり。) には兼職できる。

法第22条の3第2項及び法第23条の2第1項で兼職を規制する範囲

法律での規定内容 省令での規定内容

		特定関係事業者 (グループ内の発電事業・小売事業・特定卸供給等) で 重要な役割を担う従業員
		当該発電・小売・特定卸業務の運営における重要な決定に参画する管理的地位にあるもの
一般送配電事業者で 特定送配電等業務に 従事する従業員	①非公開情報を入手することができる業務、 ②送・変・配電業務のうち、 小売・発電・特定卸事業に 影響を及ぼし得るもの	法第22条の3第2項及び 法第23条の2第1項 で兼職を規制

（参考）今後の兼職規制の在り方（現行の兼職規制の改定の考え方①）

- 情報漏えい事案においては、特定関係事業者における不適切な情報の閲覧・業務利用が明らかになり、業務の運営における重要な決定に参画する管理的地位にある者に限らず、個々の従業員が情報を業務利用することで、他の小売電気事業者との関係で不公平な状況が生まれたものであった。そして、その不公平な状況の度合いとしては、営業行為に利用する場合のみならず、非公開情報が閲覧できることを知った上で、（規模の大小の差はあれど）組織的に顧客対応に利用した場合に、特に大きいものと認められ、そうした事業者にはより厳しい処分を実施したところ（令和5年3月31日「一般送配電事業者による非公開情報の漏えい事案に係る報告書」）。
- このような事実関係を踏まえ、電力・ガス取引監視等委員会の建議（令和5年6月29日付）を通じ、経済産業省において、「特定関係事業者が」非公開情報をその小売・発電・特定卸業務に利用することを禁止行為として規定する旨の省令改正を実施中【注：1月末にパブコメ終わるため、2月時点での状況アップデート】）。

電気事業法施行規則改正案（経済産業省令で定める特定関係事業者の禁止行為）

第三十三条の十四 法第二十三条の三第一項第二号の電気供給事業者間の適正な競争関係を阻害するものとして経済産業省令で定める行為は、次に掲げるものとする。

- 一 一般送配電事業者の特定関係事業者が、非公開情報（当該一般送配電事業者が託送供給及び電力量調整供給の業務に関して知り得た他の電気供給事業者に関する情報及び電気の利用者に関する情報のうち、第三十三条の六の二第一号及び第二号に掲げる情報、当該一般送配電事業者から当該業務及び再生可能エネルギー電気特措法第二条第五項に規定する特定契約又は再生可能エネルギー電気特措法第二条の七第一項に規定する一時調達契約に基づき調達する再生可能エネルギー電気特措法第二条第一項に規定する再生可能エネルギー電気の供給に係る業務の用に供する目的のために提供された情報並びに法第三十七条の三第一項の規定に基づき提供された情報を除く。）を、当該特定関係事業者の小売電気事業、発電事業又は特定卸供給事業の業務において利用すること。

二 （略）

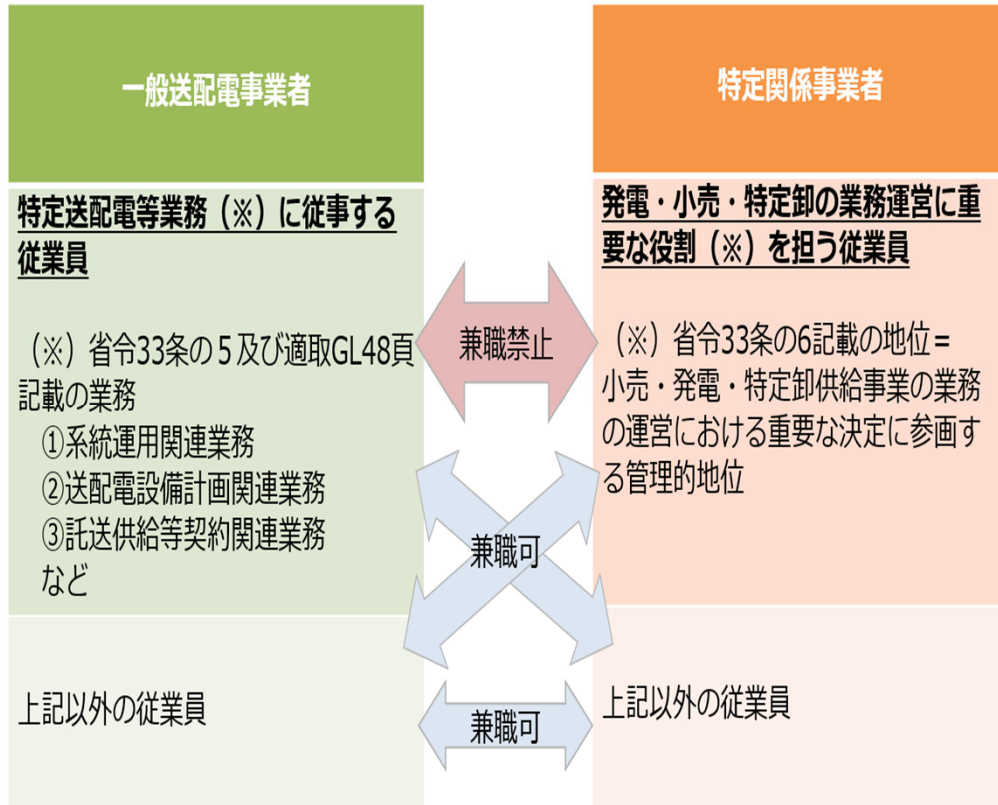
（参考）今後の兼職規制の在り方（現行の兼職規制の改定の考え方②）

- 前頁の規定の実効性を人事の仕組みの面から担保する観点からは、一般送配電事業者において「非公開情報を入手可能な業務」（省令において特定送配電等業務として規定）に従事する者が、特定関係事業者において組織的に非公開情報の業務利用を実施させ得る立場を兼職することについて、兼職の禁止範囲に追加することが必要ではないか。
- 具体的には、（現行規定において兼職が規制されている「業務の運営における重要な決定に参画する管理的地位にある者」に加えて）電力取引・営業業務や計画策定業務を現に実施する箇所において、契約者情報を管理する立場にある者が上記の立場に当たり得るのではないか。
- 電気事業法は、特定関係事業者の「業務の運営において重要な役割を担う従業者」に限定して、一般送配電事業者の「非公開情報を入手可能な業務」等（特定送配電等業務）との兼職規制を課し、その範囲を省令に委任しているが、特定関係事業者の小売・発電・特定卸事業においてその契約者情報を管理する立場にある者については、今般の一連の情報漏えい事案を踏まえ禁止行為として規定した非公開情報の業務利用を防ぐ上では、業務運営上重要な役割を担うものと考えられ、兼職の禁止範囲に追加することは許容されるのではないか。

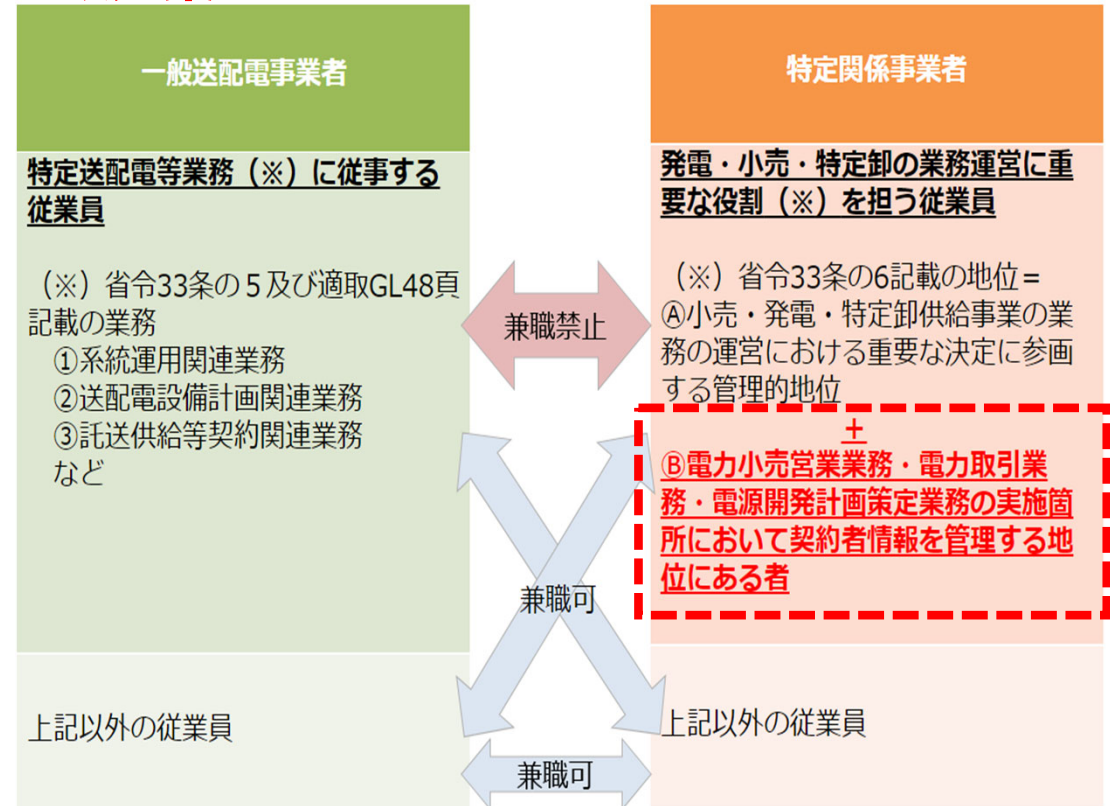
（参考）今後の兼職規制の在り方（現行の兼職規制の改定案）

- 以上を踏まえ、今後の兼職規制について、一送の特定送配電等業務に従事する従業員と兼職することが禁止される、特定関係事業者の発電・小売・特定卸の業務運営に重要な役割を担う従業員の対象範囲に、「電力小売営業業務、電力取引業務、電源開発計画策定業務の実施箇所において契約者情報を管理する地位にある者」の内容を追加する（以下にイメージを掲載）こととし、省令の一部を改正することについて、当委員会から経済産業大臣に対して建議することとしてはどうか。

<現在>



<改定案>



人事交流について(1)

(現行の一送と特定関係事業者間の人事交流に関する規律)

- 一送と特定関係事業者との間における人事交流（出向・転籍等）については、電気事業法及び関係法令において規定はなく、適正な電力取引についての指針（以下、「適取GL」という。）において、「社内規程により行動規範を作成し、それを遵守することが望ましい」と示されている。
- これは、過去に法的分離後の人事交流に関する規律について検討がなされた際、役職員の人事異動の制約が、労働者の基本的な権利に対する制約に当たることから、憲法上の要請を踏まえた規制範囲について検討された結果、このような法の建付けとなったものである（後掲：経済産業大臣及び内閣法制局第四部長による国会答弁を参照）。
- これらを踏まえ、一送各社においては、ネットワークサービスセンター、中央給電指令所、設備計画の所管部署といった契約情報及び系統情報が直接的に集約されている部署から、当該一送の親会社の小売、電力取引、電源開発等の所管部署への直接の人事異動を実施しない旨の自主規制を課している。

一般送配電事業者

ネットワークサービスセンター、中央給電指令所、基幹系統計画の策定業務を実施する箇所

一送の自主規制

人事異動禁止

特定関係事業者

電力小売営業業務・電力取引業務・電源開発計画策定業務の実施箇所の従業員

参考：適取GL及び国会答弁（抜粋）

第94回制度設計専門会合（令和6年2月29日）
資料8より抜粋（一部修正）

<参考1：適取GL（抜粋）>

(2) ネットワーク運営の中立性の確保

(2) - 1 一般送配電事業者の託送供給等に係る行為規制 ③ 一般送配電事業者とその特定関係事業者との人事交流

○公正かつ有効な競争の観点から望ましい行為

一般送配電事業者は、その特定関係事業者（認可一般送配電事業者にあつては、自己の小売部門、発電部門又は特定卸供給部門を含む。）との間で従業員の出向、転籍その他の取締役又は従業員の人事交流を行う場合には、情報の適正な管理及び差別的取扱い禁止の確実な確保の観点から、こうした人事交流について、社内規程等により行動規範を作成し、それを遵守することが望ましい。

(2) - 3 一般送配電事業者の特定関係事業者の行為規制等

③一般送配電事業者の特定関係事業者と一般送配電事業者との人事交流

○公正かつ有効な競争の観点から望ましい行為

一般送配電事業者の特定関係事業者は、一般送配電事業者との間で従業員の出向、転籍その他の取締役又は従業員の人事交流を行う場合には、情報の適正な管理及び差別的取扱い禁止の確実な確保の観点から、こうした人事交流について、社内規程等により行動規範を作成し、それを遵守することが望ましい。

<参考2：宮沢洋一経済産業大臣（当時）による発言（平成27年6月4日参議院経済産業委員会）>

人事異動の制約につきましては、その後の政府部内における検討の結果、労働者の基本的な権利に対する制約でもあり、抽象的かつ広範に規制することは不適切と判断をいたしました。このような経緯から、今回の法案には人事異動や再就職を法律上罰則付きで規制する規定は設けておりません。

<参考3：高橋康文内閣法制局第四部長（当時）による発言（平成27年5月13日衆議院経済産業委員会）>

職業選択の自由につきましては、憲法第二十二条第一項において保障されておりますところ、この憲法上の要請を踏まえ、広範な制限規定を設けることが適切であるかどうかの趣旨から再考を求めたところ、現在の法律案のように、必要性を踏まえた合理的な範囲で最小限の制限を課す規定となったものというふうに承知しております。・・・私も、具体的にそのガイドラインがどのようなものか承知しておりませんので、お答えは正確には申し上げることはできませんが、この法律案におきましては、必要性を踏まえた上で合理的な範囲で最小限の規制となっているというふうに考えておりますので、法令以外の手法をもちましてこれを超えた規制を行うということは適当ではないというふうに考えております。

参考：一送の行動規範に含める望ましい事項

第33回制度設計専門会合（平成30年9月20日）
資料9より抜粋

各一般送配電事業者及びその特定関係事業者の行動規範に含めることが望ましい内容について

- 各一般送配電事業者及びその特定関係事業者の行動規範には、以下のような措置を含めることが望ましいのではないか。
- 各一般送配電事業者及びその特定関係事業者は、法的分離までに行動規範を策定し、それに以下が含まれているかを監視等委員会が確認し、そうでない場合には、その合理性について、この場で説明を求めることとしてはどうか。

①従業者の人事交流に関する措置

例) 情報の目的外利用等をより確実に防ぐため、送配電において発電・小売事業に参考になり得る非公開情報を知り得るポストに従事している者が、グループ内の発電・小売事業者等における非公開情報を活用できるポスト（小売の営業部門等）に直接異動する人事交流は行わないこと。

②取締役等の人事交流に関する措置

例) 情報の目的外利用等に加え、グループ内の発電・小売等を優遇する等の差別的取扱いをより確実に防ぐため、一般送配電事業者において会社の業務執行を決定し中立性確保に責任を有する立場にある取締役及び執行役については、上記①の措置に加えて、グループ内の発電・小売等の取締役等に異動する人事交流は行わないこと。

(注) 「異動する」には、一定期間を経過せずに上記ポストに就任することを含むとするのが適当。電気事業法に基づく兼職禁止の例外とされた送配電の取締役及び執行役については、本措置の対象とする必要はないと考えられる。

③透明性の確保のための措置

例) 一般送配電事業者において上記①、②に該当する者がグループ内の発電・小売事業者等に異動する人事交流を行う場合には、その内容について、対外的に公表すること。

(注) 監視等委員会は、各社の状況をフォローし、中立性が確実に確保されるか疑念が持たれる事例があった場合には、説明を求める等の対応を行う。

人事交流について(2)

(関係事業者からの意見聴取について)

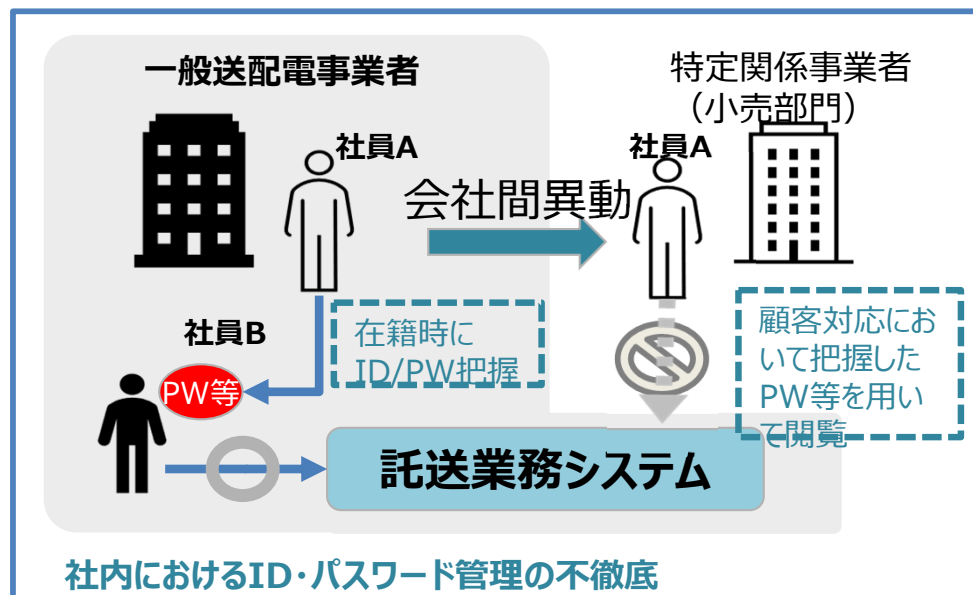
- 前頁までの立法経緯を踏まえると、一送と特定関係事業者間の人事交流に関して、法令又は法令以外の手法をもって規制による制限を加えることには慎重さが求められる。
 - ※ 人事に係る規制が労働者の基本的な権利に対する制約であるところ、人事交流については、一般送配電事業者の業務において現に情報を入手可能な者が特定関係事業者の業務に携わることになる兼職と異なることからすると、人事交流に法的制約を課す場合にはより高度の必要性が認められるべきことも考慮する必要がある。
- 一方で、情報漏えい事案の再発防止を確保することから、各一送とその特定関係事業者間における人事交流に関連した情報漏えいの防止について、業務改善計画等を踏まえてそれぞれ実施中の対応とあわせて、各社の考え方を聴取したところ、次々ページ以降において御報告させていただく。

参考：一連の情報漏えい事案と人事交流の関係性

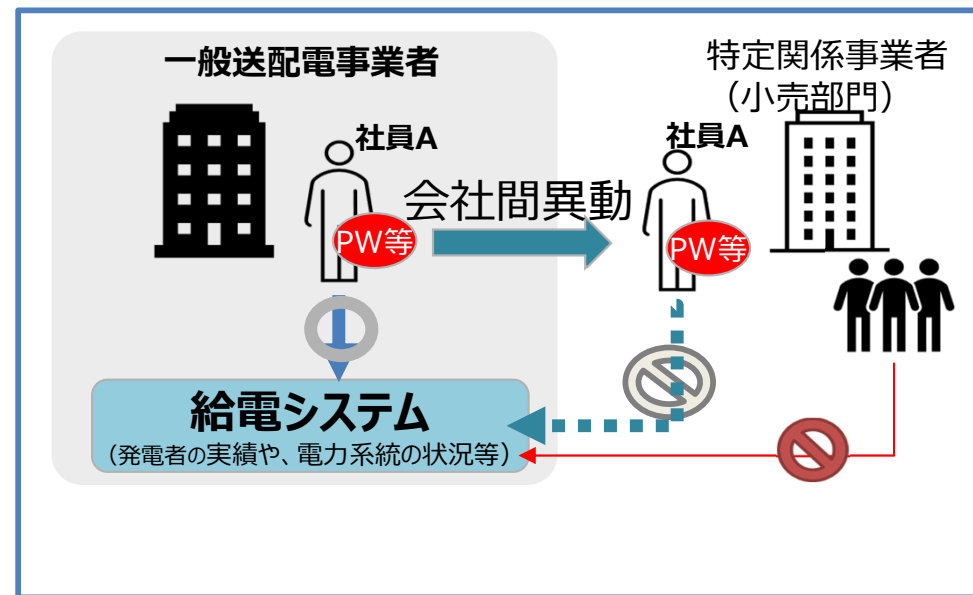
第94回制度設計専門会合（令和6年2月29日）
資料8より抜粋

- 一連の情報漏えい事案において、人事交流に関連して起こった事案は、いずれも特定関係事業者の一部の従業員が、一送に所属していた際に知り得たID・パスワードを用いて、慣習的に又は顧客対応業務において利用するために、一送の管理する情報システムにログインし、同システムの保有する情報にアクセスしていたもの（下図参照）。
- こうした事案は、人事交流に関連して起こった事案ではあったものの、従業員個々人の法令遵守意識の向上や、人事異動時のシステムのID・パスワード変更や当該従業員のID・パスワードに紐付く権限の廃止といったITガバナンス上の措置を講ずることによっても防止可能と考えられるところ。（こうした措置は、各事業者による業務改善命令等において、その強化を求めている。）

(例①)



(例②)



人事交流について(3)

(各社の人事交流に関連した情報漏えいの防止策について(概要))

- 事務局において、各社から事前に聴取した各社の人事交流に関連した情報漏えいの防止に係る人的対策・物理的対策として、以下の点については、いずれの事業者においても、実施済み又は実施予定であることを確認した。

人的対策	<ul style="list-style-type: none">✓ 適取GLの記載を踏まえた人事異動の自主規制 (※) ※ 5頁 (第33回制度設計専門会合) を踏まえたもの✓ 行為規制に関する教育研修の実施✓ 人事異動時の情報の持出しに関する確認・注意喚起 (※) ※ 情報持ち出しの有無に関するチェックフローの構築や、所属長又は当該従業員からの誓約書の取得、当該従業員への通知又は社内ポータルでの周知、研修における人事異動時の留意点の説明など、その具体的方法は事業者によって異なる。
技術的・物理的対策	<ul style="list-style-type: none">✓ 小売側からの託送システムへのアクセス遮断 (※)、顧客情報・契約情報を管理するシステムの物理分割 (※) ※ 個人認証、所属情報に基づく判定等、その具体的方法は事業者によって異なる。 ※ 物理分割はシステム改修に相当の期間を要することを予定 (第85回・86回会合により工期の妥当性は検証済)✓ 人事異動情報に連動してアクセス権限が切り替わる仕組みの導入✓ 共用ID・パスワードの原則廃止✓ アクセスログの定期的解析

人事交流について(4)

(情報漏えい事案を踏まえた各社の人事交流の自主規制に係る考え方)

- 前頁記載の対策のほか、今般の情報漏えい事案を踏まえた上記自主規制の在り方に関する各社の考え方等、**人事交流に関連した情報漏えい事案の再発防止策の全体像については、各社提出資料5-1ないし5-10に記載のとおり。**
- 人事交流の自主規制に関しては、適取GLにおいて「社内規程により行動規範を作成し、それを遵守することが望ましい」と示されていることを踏まえ、**各社においては、本日の議論を受け止めた上で、行動規範の見直しの要否も含めて検討し、人事交流に関連した情報漏えいの防止を徹底**いただくこととしてはどうか。