

法的分離（兼業規制）後の人事交流に関する規律について

平成30年9月20日（木）



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

法的分離後の人事交流に関する規律について（経緯）

- 改正電気事業法は、2020年の法的分離後における一般送配電事業者・送電事業者とグループ内の発電・小売電気事業者等との間の人事交流について、それを規制する規定を設けていない。
- これは、人事異動を抽象的かつ広範に規制することは、労働者の基本的な権利に対する制約でもあり、今回の法改正に盛り込むことは適当ではないと判断されたもの。
- 国会審議においては、事業者自身が中立性確保に疑念を持たれないよう、実質的な中立性が確保される方策について、事後的な監視で十分かを含め、検討することとされた。

（参考）関連する国会質疑（平成27年6月4日 参・経済産業委員会）

○国務大臣（宮沢洋一君）

おっしゃるように、審議会におきましては、送配電事業の中立性を確保する観点から、役職員について、兼業規制のみならず一定の人事異動の制限を行うべきとの議論がございました。具体的には、送配電事業者とグループの発電小売事業者やその親会社との間で、例えば二年間といった一定期間、人事異動を制限すべきと、こういう議論でございます。こうした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。

この点は衆議院でも随分議論をさせていただきましたけれども、まず、競合する小売事業者の競争情報を知り得るような立場にある送配電事業者の従業員がグループ会社の小売電気事業に従事した場合、中立性に疑義が生じるおそれはなしとは思いません。そのために、人事異動が自由に行われることによって送配電事業者の中立性について疑念が生じるのではないかという指摘に対し、どのような対応があり得るのかについては今後検討していかなければいけないと考えております。そして、これはもう委員御承知のとおりでありますけれども、現在もある意味じゃガイドライン的なものはございます。経済産業省、公正取引委員会の共同のガイドラインにおきまして、適正な電力取引についての指針において、望ましい行為ということで、一般電気事業者に対し、人事異動については行動規範の作成、遵守を求め、これを受け、一般電気事業者各社が従業員の人事異動について一定の制限をしているという事例もございます。人事異動について罰則付きの規制を設けないという整理をしたわけでございます。そういう状態の中で、一方で、事業者自身が中立性確保に疑念を持たれないよう、実質的な中立性が確保される方策について、事後的な監視で十分か否かを含め、これから関係者の意見を聞きながら、それを踏まえながら必要な措置の内容の検討をしていきたいと思っております。

法的分離後の人事交流に関する規律について（経緯）

（参考）関連する国会質疑（平成27年5月13日 衆・経済産業委員会）

○近藤（洋）委員 ありがとうございます。今、大臣、罰則つきで規制するものではございません、こういう御答弁がございました。これについてまたちょっと後ほど伺いたい、こう思うんですが。

まず、きょうは法制局に来てもらっているのですが、この法文について、法案の作成段階で、異動、再就職について何らかの規制をかけようと経済産業省がしたところ、職業選択の自由の観点からこれはいかがなものかということで政府内において議論があり、ここはできなかったというお話を伺っております。法制上、私もそれはある意味で当然だと思いました。職業選択の自由という明確な権利が、国民の権利があるわけでありまして、そういう人権の侵害をしてはいかぬと思うわけですが、これは事実かどうかというのを法制局に確認をしたいということと、また、もう一つ大事なことなんですが、法文で定められていないものを、例えば、人権の侵害をガイドラインで行う、法文でないもので行うということは認められるのかどうか、これも、法制局、お答えいただけますでしょうか。

○高橋政府参考人

お答えさせていただきます。当局における審査の段階で、原省庁から提示された法文案におきまして、電力会社等の役職員の人事異動などにつきまして広範に制限する規定はございました。しかしながら、今御指摘ございましたように、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。また、二つ目のガイドラインでございますが、私ども、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とは適当ではないというふうに考えております。

現行の人事交流に関する規律について

- 現行、「適正な電力取引についての指針」において、託送供給等業務を行う部門と自己又はグループ内の発電部門・小売部門との人事交流に当たっての行動規範を作成し、それを従業員に遵守させることが、望ましい行為として規定されている。
- これを受け、各旧一般電気事業者は、社内規程において、託送供給等業務を行う部門から小売部門への直接の人事異動を自主的に禁止している。

○適正な電力取引についての指針(抜粋)

(2) ネットワーク運営の中立性の確保

(2)－1－1 一般送配電事業者の託送供給等業務に関して知り得た情報の目的外利用の禁止

ア 公正かつ有効な競争の観点から望ましい行為

(略)

- ⑤ 一般送配電事業者において託送供給等業務を行う部門と自己又はグループ内の発電部門・小売部門との人事交流に当たっては、関連情報についての両部門間の情報遮断を確保するため、行動規範を作成し、従業員に遵守させる。なお、両部門を統括するような地位にある従業員、経営者等についても行動規範を遵守させる。

○各社の社内規程の例

・北海道電力「託送供給等に関する情報管理マニュアル」

8. 人事異動の制限

情報連絡窓口に在籍している当社従業員は、小売部門、その他の情報の目的外使用のおそれのある部門および電力市場取引担当箇所¹に直接異動しない。

・関西電力「送配電等業務に係る公平性確保に関する規程」

(人事異動の制限、異動後の扱い)

第11条 ネットワークサービスセンターおよび中央給電指令所(基幹系統給電所を含む。)から、小売部門への直接の人事異動を行ってはならない。

法的分離後の人事交流に関する規律について

- 2020年の法的分離以降における一般送配電事業者・送電事業者と発電・小売事業者等との人事交流等については、送配電・送電部門を別会社化する趣旨が損なわれないよう、また、一般送配電事業者・送電事業者の中立性をより一層確保するため、関係事業者が自主的に検討して適切に取り組むことが重要ではないか。
- こうしたことから、「適正な電力取引についての指針」（「指針」）において、一般送配電事業者・送電事業者及びグループ内の発電・小売事業者等が人事交流についての行動規範を作成しそれを遵守することを、望ましい行為として規定してはどうか。（指針を改正）

○適正な電力取引についての指針（案）

（２）ネットワーク運営の中立性の確保

ア 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、発電・小売事業者等との人事交流について、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、行動規範を作成し、それを遵守する。
- ・ 一般送配電事業者の特定関係事業者（グループ内の発電・小売事業者等）は、一般送配電事業者との人事交流について、一般送配電事業者における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、行動規範を作成し、それを遵守する。

※ 送電事業者及びその特定関係事業者についても同じ規定を導入。

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と。
- 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。

(参考) 関連する国会質疑 (平成27年6月4日 参・経済産業委員会)

○小林正夫君

人事規制についてお聞きをいたします。これは大臣にお聞きしますけれども、本会議で、大臣からは兼職制限の規定についていろいろ答弁がございました。異動、再就職について今日は質問をしたいと思います。今般の法律、経産省の提出に向けて、制度設計ワーキンググループで、送配電会社から発電会社や小売会社、持ち株会社への異動や再就職を一定期間禁止するという案が提示をされたと聞いております。本法律案にはこの規定に該当する条文が見当たらない。要は、異動だとか再就職についての禁止という、そういうような、法案は入っていません。ということで、これは審議会で検討されていた異動だとか再就職の禁止は行わない、このように私受け止めていますけど、それでいいですか。

○国務大臣(宮沢洋一君)

おっしゃるように、審議会におきましては、送配電事業の中立性を確保する観点から、役職員について、兼業規制のみならず一定の人事異動の制限を行うべきとの議論がございました。具体的には、送配電事業者とグループの発電小売事業者やその親会社との間で、例えば二年間といった一定期間、人事異動を制限すべきと、こういう議論でございます。こうした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。

○小林正夫君

内閣法制局のそういう指摘も受けて、先ほど大臣が言ったような判断をして今回の法律には盛り込んでいないと、このようなことが確認できました。今後ですけれども、法律にはないけれども、何らかの辺の規制については、私は行わないということではあると思うんですが、その辺はどうなんでしょうか。

○国務大臣(宮沢洋一君)

この点は衆議院でも随分議論をさせていただきましたけれども、まず、競合する小売事業者の競争情報を知り得るような立場にある送配電事業者の従業員がグループ会社の小売電気事業に従事した場合、中立性に疑義が生じるおそれはなしとは思いません。そのために、人事異動が自由に行われることによって送配電事業者の中立性について疑念が生じるのではないかと指摘に対し、どのような対応があり得るのかについては今後検討していかなければいけないと考えております。そして、これはもう委員御承知のとおりでありますけれども、現在もある意味じゃガイドライン的なものはございます。経済産業省、公正取引委員会の共同のガイドラインにおきまして、適正な電力取引についての指針において、望ましい行為ということで、一般電気事業者に対し、人事異動については行動規範の作成、遵守を求め、これを受け、一般電気事業者各社が従業員の人事異動について一定の制限をしているという事例もございます。人事異動について罰則付きの規制を設けないという整理をしたわけでございます。そういう状態の中で、一方で、事業者自身が中立性確保に疑念を持たれないよう、実質的な中立性が確保される方策について、事後的な監視で十分か否かを含め、これから関係者の意見を聞きながら、それを踏まえながら必要な措置の内容の検討をしていきたいと思っております。

○小林正夫君

従業者の職業選択の自由など、これらに触れてくる私は可能性もあると思っています。そこで、法制局にまたお伺いいたしますけれども、今の大臣の答弁のように、何らかの規制について考えていきたいというような旨の答弁が今あったわけなんですけれども、仮に規制監督庁によるガイドラインだとか通達だとか、こういうふうに出された場合に、通常、被規制者である事業者に実質的な拘束を有するものになる、私はこのように思いますけれども、ガイドラインや通達による規制であれば許されるというものでは私はないと考えますけれども、法制局はどのように考えますか。

○政府参考人(高橋康文君(内閣法制局部長))

御指摘のガイドラインが具体的にどのようなものになるのかについては承知しておりませんので、確たることは申し上げられませんが、法律案におきまして必要性を踏まえた上で合理的な範囲での規制となっておるというふうに承知しておりますので、法令以外の手法をもちましてこれを超えた規制を行うことは適当ではないというふうに考えております。

○小林正夫君

先ほど大臣、今でもそういうガイドラインがあると、このようにおっしゃいました。確かに、この四月一日にも新しく書換えされてそのガイドラインが出ていることは私も承知しています。しかし、それは発送配電一貫体制という現行の状況の中で出てきているガイドラインなんです。今回の法律は、送配電を分離するという、より中立性ということを確認するということになってきますので、そういう意味で、今あるから、それをそのまま送配電が分離されてもそのことの考え方を踏襲していくということは、私は、環境が違ってきましたから、今あるけれども、それはあくまでも発送配電一貫体制の下で作られたガイドラインなんです。それを今度中立性を高めるために送配電を別会社にしますから、だから、今あるんだからこの考え方はこれからも踏襲するということにはなり得ないと思うんですが、いかがですか。

○国務大臣(宮沢洋一君)

そういう点も含めまして、これから関係者の御意見を聞きながら、どういう対応が、まさに憲法上の職業の選択の自由といった点は大変大事でございます。ただ一方で、まさに中立性を客観的に確保できると関係者が思えるような運営ということも大事でありますので、それこそ労働組合の方も含めているような意見を聞きながら、納得できるようなものを作っていくと、こういうふうに考えております。

○小林正夫君

私は規制をすべきじゃない、こういうことの考えですので、そういうような方向で結論を出してもらいたいと、このことはお願いしておきますけれども、今までのやり取りを聞いてみると、大臣の方では何らかのそういうことも検討していきたいんだという、こういうことの繰り返しの答弁がありました。私はそういうふうになってほしくないと思うけど、仮に、仮にそういうことで規制するのであるならば、保安の人たちが今頑張って働いている、そういう人たちに対する職業選択の自由だとか、そういうことの影響がないように、やっぱり規制の対象だとか範囲だとか、あるいは期間というのは本当に最小限にしていくという努力は必要だろうし、またそういうものにしていかなきゃいけないと思いますけれども、仮に、仮に、仮にですよ、こういう規制を作るのであればそういうものにしていくべきだと私は思いますけど、いかがですか。

○国務大臣(宮沢洋一君)

抽象的で広範なものはやはり問題があるということは事実でありますので、具体的で狭い範囲ということになるんだろうと思いますが、先ほど答弁で申し上げましたけれども、事後的な監視で十分か否かを含めということは、恐らくかなり委員の問題意識に近いことも答弁させていただいたのかなというふうに思っております。

(参考) 関連する国会質疑 (平成27年5月13日 衆・経済産業委員会)

○近藤(洋)委員

いわゆる兼職規制の問題でございます。今回の発送電の分離によって、従業員の人事管理に行為規制を課すこととしているわけでありまして。改めて、これはどのような規制を課すことになるのか、お答えいただけますでしょうか。事務方で結構です。

○多田政府参考人

お答え申し上げます。先生は資料で条文をお配りいただいておりますが、第二十二条の三という規定が配られておりますが、「一般送配電事業者の取締役又は執行役の兼職の制限等」とあります。この第一項は、取締役または執行役についての兼職の規制でございます。第二項が、今御質問のございました従業員でございます。こちらをごらんいただきますと、一般送配電事業者は、かくかくしかじかの従業者を中立性の確保が特に必要な業務として経済産業省令で定めるものに従事させてはならない、こういう規定でございます。かくかくしかじかというのは、次の各号にありますけれども、小売電気事業者であれば、小売電気事業者の中で業務の運営において重要な役割を担う従業者として省令で定めるものといったような形が書いてあります。この第二項の規定におきまして、一般送配電事業者とその親会社あるいはグループ会社等に含まれます小売電気、発電事業者における従業員の兼職が規制されている、ということでございます。

○近藤(洋)委員

今御答弁があったとおり、そういう兼職規制が罰則つきでかけられている、ということですね。そこで、改めて確認でありますけれども、従業員の異動、再就職については、法文を見ても、明確に規制はかけられないということによろしいわけですね。そこをちょっと確認をとりたいんですが。

○宮沢国務大臣

今回規定しております規制は、今部長から御説明いたしましたように、従業員の兼職に関する規制でありまして、法律上罰則つきで従業員の異動、再就職を禁止するものではございません。

○近藤(洋)委員 ありがとうございます。今、大臣、罰則つきで規制するものではございません、こういう御答弁がございました。これについてまたちょっと後ほどお伺いしたい、こう思うんですが。

まず、きょうは法制局に来てもらっているのですが、この法文について、法案の作成段階で、異動、再就職について何らかの規制をかけようと経済産業省がしたところ、職業選択の自由の観点からこれはいかがなものかということで政府内において議論があり、ここはできなかったというお話を伺っております。法制上、私もそれはある意味で当然だと思いました。職業選択の自由という明確な権利が、国民の権利があるわけでありまして、そういう人権の侵害をしてはいかぬと思うわけでありまして、これは事実かどうかというのを法制局に確認をしたいということと、また、もう一つ大事なことなんですが、法文で定められていないものを、例えば、人権の侵害をガイドラインで行う、法文でないもので行うということは認められるのかどうか、これも、法制局、お答えいただけますでしょうか。

○高橋政府参考人

お答えさせていただきます。当局における審査の段階で、原省庁から提示された法文案におきまして、電力会社等の役職員の人事異動などにつきまして広範に制限する規定はございました。しかしながら、今御指摘ございましたように、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。また、二つ目のガイドラインでございますが、私ども、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。

○近藤(洋)委員

部長、ありがとうございます。内閣法制局というのはやはりいい仕事をするんだな、こう思いますね。憲法に照らして、やはりおかしいと思われるものについてはきちんと法制局の観点からチェックをしてこういう法案ができた、こういうことがわかりました。

改正電気事業法（関連する規定）

（一般送配電事業者の禁止行為等）

第二十三条 一般送配電事業者は、次に掲げる行為をしてはならない。

- 一 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及び電気の利用者に関する情報を当該業務の用に供する目的以外の目的のために利用し、又は提供すること。
- 二 その託送供給及び発電量調整供給の業務その他の変電、送電及び配電に係る業務について、特定の電気供給事業者に対し、不当に優先的な取扱いをし、若しくは利益を与え、又は不当に不利な取扱いをし、若しくは不利益を与えること。
- 三 前二号に掲げるもののほか、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をすること。

（電気供給事業者間の適正な競争関係を確保するための体制整備等）

第二十三条の四 一般送配電事業者は、経済産業省令で定めるところにより、託送供給及び電力量調整供給の業務に関して知り得た情報その他その一般送配電事業の業務に関する情報を適正に管理し、かつ、託送供給及び電力量調整供給の業務の実施状況を適切に監視するための体制の整備その他電気供給事業者間の適正な競争関係を確保するために必要な措置を講じなければならない。

（参考）適正取引ガイドライン①

適正な電力取引についての指針（抜粋）

（２）ネットワーク運営の中立性の確保

（２）－１－１ 一般送配電事業者の託送供給等業務に関して知り得た情報の目的外利用の禁止

ア 公正かつ有効な競争の観点から望ましい行為

- ①託送供給等業務に関連した小売電気事業又は発電事業を行う他の者との情報連絡窓口は、一般送配電事業者の自己又はグループ内の小売部門ではなく、当該一般送配電事業者の送電サービスセンター・給電指令所とする。また、一般送配電事業者は、他の電気供給事業者との情報受付・情報連絡窓口を明確化する。
- ② 一般送配電事業者において託送供給等業務を行う従業員は、自己又はグループ内の発電部門又は小売部門の業務は行わない。ただし、供給設備の事故や非常災害時等、緊急的に供給支障を解消することが必要な場合、又は小規模事業所や山間部等における水力発電所等において業務運営の効率性が著しく阻害されることとなる場合には、自己又はグループ内の発電部門又は小売部門の従業員が一般送配電事業者の託送供給等業務を行うこと、又は一般送配電事業者において託送供給等業務を行う従業員が自己又はグループ内の発電部門又は小売部門の業務を行うことを妨げるものではない。
- ③ 上記②に掲げるもののほか、一般送配電事業者は、現在、自己又はグループ内の発電部門又は小売部門と連携して行われている一般送配電事業者の送配電業務の過度の硬直化・非効率化を招かないように留意し、連携して行う必要のある業務については、当該業務を明確化する。
- ④託送供給等業務に関して知り得た他の電気供給事業者及び電気の利用者に関する情報（以下「関連情報」という。）の遮断のため、一般送配電事業者において託送供給等業務を行う従業員は、関連情報の記載のある文書・データを厳重に保管し、託送供給等業務を行う部門から他部門への関連情報の伝達及び両部門間の関連情報の共有（社内文書交換、共通サーバへのアクセス等）等を厳格に管理する。また、一般送配電事業者において託送供給等業務を行う部門は、自己又はグループ内の発電部門・小売部門とは別フロアーにする等により、物理的に隔絶する。

(参考) 適正取引ガイドライン②

適正な電力取引についての指針（抜粋）

(2) ネットワーク運営の中立性の確保

(2) - 1 - 1 一般送配電事業者の託送供給等業務に関して知り得た情報の目的外利用の禁止

ア 公正かつ有効な競争の観点から望ましい行為

(①～④ 前頁に記載)

- ⑤ 一般送配電事業者において託送供給等業務を行う部門と自己又はグループ内の発電部門・小売部門との人事交流に当たっては、関連情報についての両部門間の情報遮断を確保するため、行動規範を作成し、従業員に遵守させる。なお、両部門を統括するような地位にある従業員、経営者等についても行動規範を遵守させる。
- ⑥ 送電サービスセンター又は給電指令所に提供された関連情報について、託送供給等業務を遂行するため一般送配電事業者において託送供給等業務を行う部門から自己又はグループ内の発電部門又は小売部門に依頼・伝達せざるを得ない場合、他の電気供給事業者や関連する発電所・電気使用者の名称等データを特定する必要のないものを、送電サービスセンター又は給電指令所において符号化して業務依頼等を行うなどの対応により、当該情報を他部門が目的外に活用できないように厳格に管理する。
- ⑦ 一般送配電事業者において託送供給等業務を行う部門と他部門との関連情報の遮断に関して、社内規程又は社内マニュアルを作成し、公表する。また、当該社内規程等の遵守状況に係る管理責任者を選任し、公表する。
- ⑧ 卸電力市場において供給力の調達・販売を行うトレーディング部門は、一般送配電事業者の自己又はグループ内の発電部門又は小売部門の一部と位置付け、当該一般送配電事業者において託送供給等業務を行う部門と関連情報の遮断を確保する。

対象者 (一般送配電事業者)		兼任等の対象 (グループ会社)	就任前	就任中	退任後・異動
取締役等	一般送配電事業の意思決定に関する取締役等	取締役等及び従業員 (親会社の取締役等 及び職員については、 発電・小売事業の意 思決定及び業務に関 与しない場合を除く)	一定期間（例えば2 年間）の就任制限	兼任禁止	一定期間（例えば2 年間）の就任制限
	上記以外取締役等		全取締役の半数+1 の取締役について、 上記取締役等と同様	全取締役の半数+1の 取締役について兼任禁 止	—
従業員	重要な使用人		一定期間（例えば2 年間）の就任制限	兼任禁止	一定期間（例えば2 年間）の就任制限
	一般送配電事業に関 与する従業員（異動 については、競争情 報に接する従業員、 系統運用・送配電投 資計画の策定等に関 与する従業員に限 る）	発電・小売事業の意 思決定に関する取 締役等又は業務に関 与する職員（異動に ついては、発電小売 事業の意思決定に関 与する取締役等、小 売営業部門や発電計 画、発電投資計画業 務等に関する従業 員に限る）	—	兼職禁止（※）	一定期間（例えば2 年間）の就任制限
	上記以外の従業員	—	—	—	—

（※）一般送配電事業者への在籍出向は認めるが、報告徴収等により出向の状況を確認し、出向の状況に応じた監視を行う。