

電気事業法第 106 条第3項の規定に基づく
報告徴収について(報告)

令和 2 年 4 月 17 日

東京電力パワーグリッド株式会社

目次

1. 本報告の経緯
2. 報告を求められた事項
3. 関西電力の事案に類似する事案の有無に関する調査の概要
 - (1) 調査項目
 - (2) 調査方法
 - (3) ヒアリング及びアンケートによる調査の対象者等
 - (4) 調査結果
4. 本報告徴収に対する報告
 - (1) 関西電力の事案に類似する事案の有無
 - (2) コンプライアンス遵守への取り組み等

1. 本報告の経緯

令和2年4月6日に経済産業大臣から当社に対して、電気事業法第106条第3項の規定に基づき、関西電力株式会社（以下、「関西電力」という。）の役職員による金品受領等の事案（以下「本件事案」という。）を踏まえ経済産業大臣が令和元年9月27日に関西電力に対して発出した報告徴収命令に対する回答（以下、「回答」という。）の内容に類似する事案の有無等についての報告徴収（以下、「本報告徴収」という。）が発出されたことに伴い、当社は所要の調査、事実関係の整理等を行い、本報告徴収に対する報告を取り纏めた。

なお、本報告の内容については、会社法第372条第1項の規定に基づき、令和2年4月16日に取締役及び監査役の全員に対して取締役会に報告すべき事項として通知している。

2. 報告を求められた事項

本報告徴収において報告を求められた事項は以下の通り。

- ・回答における内容（役職員による金品受領、不適切な工事発注・契約、電気料金値上げ時にカットされた役員報酬に対する補填等）に類似する事案（以下、「関西電力の事案に類似する事案」という。）の有無
- ・本件事案が発覚した後、コンプライアンスの遵守等を徹底するために取り組んできた内容及びコンプライアンスの遵守等に係る今後の計画（以下、「コンプライアンス遵守への取り組み等」という。）

3. 関西電力の事案に類似する事案の有無に関する調査の概要

（1）調査項目

- ①役職員による金品受領の有無
- ②不適切な工事発注・契約の有無
- ③電気料金値上げ時にカットされた役員報酬に対する補填の有無

（2）調査方法

（1）の調査項目のうち、①及び②については、資材発注に関する職務権限を有するなど、資材発注に影響を及ぼし得る役職員に対して調査を実施した。具体的には、役員及び幹部職員に対して①及び②についてヒアリングにより調査を実施し、特別管理職以上の職員に対して②についてアンケートにより調査を実施した。

③については、役員報酬に関する記録を確認することにより調査を実施した。

(3) ヒアリング及びアンケートによる調査の対象者等

①役員及び幹部職員

全役員（取締役7名、監査役2名）および技監1名、参与1名に対しては監査役が、本社部長・室長、事業所長等の幹部職員41名に対しては、内部監査部門がヒアリングを実施した。

なお、社長については東京電力ホールディングス株式会社（以下、「ホールディングス」という）の取締役監査委員にてヒアリングを実施した。

②特別管理職

資材発注に影響を及ぼし得る特別管理職（1,262名）に対してアンケートを実施した。

(4) 調査結果

(3)の対象者に対するヒアリングもしくはアンケート調査の結果、ならびに役員報酬に対する記録を確認した結果、(1)①ないし③のいずれについても、関西電力の事案に類似する事案は確認されなかった。

4. 本報告徴収に対する報告

(1) 関西電力の事案に類似する事案の有無
無し

(2) コンプライアンス遵守への取り組み等

当社は、役員・社員一人ひとりが、企業倫理が会社の事業活動の基盤であるとの共通認識のもと、東京電力グループ共通の価値観である「東京電力グループ企業行動憲章」、「東京電力グループ企業倫理遵守に関する行動基準」を真に理解し、実践・遵守することを基本方針に掲げている。

昨年度は、新入社員への企業倫理研修をはじめ、社外講師による全役員を対象とした企業倫理・コンプライアンス研修、各組織の新任企業倫理担当への説明会、e-ラーニングを活用した関係法令教育など、東京電力グループ大での活動に加え、当社の内部通報窓口である「東京電力グループ企業倫理相談窓口」（以下、「相談窓口」という。）の利活用の呼びかけを行うとともに、相談窓口寄せられた通報・相談事案については、通報者の保護に留意したうえで、社長を委員長とするパワーグリッド企業倫理委員会にすべて報告・付議され、必要に応じてその事案の内容や再発防止策等を公表することとしている。

加えて、同委員会で承認を得たうえで、コンプライアンス遵守に関して以下の活動を展開している。

- ・全社員を対象とした企業倫理に関するアンケート結果を分析し、潜在的なリスクの洗い出しや必要に応じて具体的な対処を実施。
- ・各組織単位に配置されている企業倫理担当へ発信しているメールマガジン（コンプライアンス情報）を活用し職場単位でディスカッションを実施。
- ・全社員を対象とした不適切事例のケーススタディの実施。
- ・企業倫理委員長である社長や企業倫理担当役員から、全社員に対し、具体的事例を交えた注意喚起や企業倫理遵守の重要性に関するメッセージを定期的に発信。
- ・本社中堅社員を対象とした、所属組織を超えたコンプライアンスに抵触する恐れのある具体的事例を題材とした対話活動。
- ・企業倫理委員会事務局が各職場に訪問し、説明会等による上記理解活動を展開。

なお、関西電力の役職員による金品受領等の事案の発覚後は、イントラネットを通じて、当社を含む基幹事業会社の全役職員に向けて、ホールディングス社長から東京電力グループ企業倫理遵守に関する行動基準の周知・徹底を指示された。また、各所の企業倫理担当者を集めた会議が開催され、相談窓口のさらなる活用を周知・徹底された。

関西電力第三者委員会の報告書公表後、ホールディングスは、イントラネットを通じて基幹事業会社を含めた全役職員に向けて、改めて相談窓口の利活用を呼びかけるとともに、当社各組織の企業倫理担当者に対して報告書の内容等を共有し、当社においても企業倫理遵守に関する行動基準を再確認している。

なお、本年5月開催予定の東京電力グループ企業倫理委員会において、改めて報告書の内容等について共有するとともに、東京電力グループにおける今後の対応を審議する予定である。

当社としても本年3月に開催したパワーグリッド企業倫理委員会において策定した活動方針に則り、一層のコンプライアンス遵守に向けて上記の取り組みを強化、徹底していく。

以 上