

## 1. 業務改善計画の受け止めと対応について

| 関西電力業務改善計画   | 関西電力労働組合の受け止めと対応   |
|--|--|
| ○再発防止のための具体的方策   |  |
| <p><b>1. 今回の処分を踏まえた役職員の責任の所在の明確化</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 経営責任</li> <li>② 新社長の就任</li> <li>③ 主な行為態様別の責任</li> <li>④ 囑託等報酬の件</li> <li>⑤ 監査役の報酬返上</li> </ul>   | <p>○長年にわたって是正できなかったことを踏まえ、今回の処分について重く受け止めるとともに、会社には、退任された役員等に対しても、その責任の所在を明確にし、毅然とした対応を求める。</p>  |
| <p><b>2. 健全かつ適切な業務運営に取り組むための法令遵守体制の抜本的な強化並びに法令等遵守を重視する健全な企業風土の醸成</b></p> <p><b>(1) 外部人材を活用したコンプライアンス体制の再構築</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 「コンプライアンス委員会」、「コンプライアンス推進室」の新設</li> <li>② 問題事象発生時の報告体制の整備</li> </ul> <p><b>(2) コンプライアンス意識の醸成・徹底</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 役員の率先実行、役員および従業員の行動規範の確立</li> <li>② コンプライアンス推進に係る基本方針等の網羅的な見直し</li> <li>③ コンプライアンス等に係るトレーニング、研修の強化</li> </ul> | <p>○第三者委員会の指摘を踏まえ、ユーザー目線でのコンプライアンス意識の醸成、法令等遵守を重視する健全かつ適切な業務運営や、健全な企業風土の醸成は重要と受け止める。</p> <p>そのうえで、外部人材を活用したコンプライアンス機能の強化や企業風土の変革については理解するところであるが、それぞれの取り組みが実効あるものとならなければならない。</p> <p>したがって、労働組合として日常活動を通じコンプライアンスに関わる職場実態の把握に努めるとともに、労使協議等の場を通じコンプライアンスに関わる機能面や職場風土等、実態を踏まえ必要な提起を行っていく。</p> |
| <p><b>3. 工事の発注・契約に係る業務の適切性及び透明性を確保するための業務運営体制の確立</b></p> <p><b>(1) 工事の発注・契約手続き等に係る仕組みの見直し</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 実施権限と契約権限の分離</li> <li>② 「調達等審査委員会」の新設</li> </ul> <p><b>(2) 工事の発注・契約手続き等に係る不適切な運用の禁止</b></p>   | <p>○工事の発注・契約等の透明性の確保に向けた業務運営体制の確立であると受け止めるが、協力会社を含めたグループ会社の事業運営面の影響や、現場第一線の安全・衛生面、技術継承面に影響が生じないよう、労働組合としてもグループ会社・協力会社と連携のうえ、必要な提起を行っていく。</p>   |

|   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>① 特定の個人や企業のみを対象とした工事の発注・契約等に係る事前情報提供の禁止</li> <li>② 事前発注約束につながる個別の工事の発注・契約等に係る金額の開示の禁止</li> <li>③ 元請会社の工事の発注・契約等に対する不適切な関与の禁止</li> <li>④ 特定の個人や企業に対する合理性のない特命発注の禁止</li> <li>⑤ 寄付金・協力金の不透明な拠出の禁止</li> </ul> <p>(3) 子会社からの発注の透明性確保</p> <p>(4) 不適切な事象が判明した取引先への厳正な対処</p>   |  |
| <p><b>4. 上記を確実に実行し、定着を図るための新たな経営管理体制の構築</b></p> <p>(1) 外部人材を活用した実効的なガバナンス体制の構築</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 企業統治形態の見直し（指名委員会等設置会社への移行検討・準備等）</li> <li>② 外部の客観的な視点を重視した監督機能の強化</li> <li>③ 監査機能の強化</li> </ul> <p>(2) 原子力事業本部に対する実効的なガバナンス体制の構築</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 原子力事業本部に対する牽制と支援の強化</li> <li>② 風通しの良い組織の創生に向けた取り組み</li> </ul> | <p>○第三者委員会からの指摘と提言等も踏まえ外部の客観的な視点を重視した経営管理体制として、指名委員会等設置会社への移行を検討することに異論はないが、そのことによって「労使自治の原則」やこれまでの「労使関係」、さらには各職場の日常業務に支障が生じることがあってはならないと考える。</p> <p>また、原子力事業運営について、より透明性があるものとなるよう実効性ある対策でなければならない。</p> <p>いずれにしても、労働組合として職場活動等を通じ、風通しの良い職場づくりを推進するとともに、職場実態を把握のうえ、必要に応じ提起していく。</p> |

以 上