

東京電力株式会社第86回定時株主総会に対する質問書

株主 大友 哲

1. 太陽光発電の系統連系手続きの簡素化について

太陽光発電の申込みは現在、多摩支店内のインターネットセンターで一括処理されていますが、そのために、申込みから系統連系まで余分に時間がかかっています。理由は技術検討が行われてから、売電電力量計の手配が行われるからです。以前は地元の営業所に申込み時点で、電力量計の手配も同時に行われていました。

そもそも小規模な太陽光発電は電気用品ですから、取付の責任は電気工事店にありますから特に東京電力が検討する事項は無いと思います。また設置後の竣工検査に関しても電気工事店が行えばよいと思いますがいかがですか。

2. 当社配電網の敷設に関するコスト削減について

電気の申込みをして新たな配電線を敷設する場合に、東電ホームサービスが設計を行い、東電用地が用地交渉を行っています。そのために余分に時間とコストがかかっていると考えられます。もし用地交渉が不成立の場合には新たな設計を行って一からやり直さなければなりません。先日、私は2回も設計に立ち会うことになりました。

子会社を統合して、設計と用地交渉を同時進行で行えれば、より短時間で配電線の敷設が行われ、コストも安くなるとは思いますがいかがですか。

3. 当社社員の定年後の再就職と定年延長について

団塊の世代の大量退職に伴い定年後の再就職先が問題になっています。一方で熟練社員が退職してしまうことにより、問題が起きるのではないかと懸念があります。先日北杜市で、原因不明の停電が起きました。私の家でも1時間以上の停電が2回もありました。このことと熟練社員の定年とは無関係ではないと思われま。

定年後の再就職先として、子会社を増やすのではなく、定年延長するほうが合理的だと思いますがいかがですか。また、上記の事例のように、子会社を統廃合することによるコスト削減効果もあると思いますが、いかがですか。

以前に当社が寄付して設立された、NPO 法人太陽光発電所ネットワークについてですが、すでに当社社員の定年後の再就職先では無いことは明らかであるとは思いますが、いまだにそれを危惧している方がいらっしゃるようです。その点に関して今回再度質問致します。(東京電力OBがボランティアとして参加していますが、そのことを気にして、参加を遠慮されているような面があります。)

4. 当社取締役の報酬について

定年を延長して60歳以降も雇用する場合は、50歳代に比べて給与が減額になるようです。取締役の給与も60歳以上は減額して、その見本を示すことが必要だと思いますが、いかがですか。

取締役の人数ですが、以前に「仕事量が多くて減員が困難」と伺っていますが、非常勤の取締役を多数雇用することは出来ないでしょうか。出勤した日数に応じて報酬を支払うようにすればコスト削減になるとは思いますがいかがですか。

以上