

企業における独占禁止法に関するコンプライアンスの
取組状況について

- コンプライアンスの実効性を高めるための方策 -

平成22年6月

公正取引委員会事務総局

第1	調査の趣旨等.....	1
1	調査の趣旨	1
2	調査項目	1
3	調査方法等	2
	(1) 調査方法及び期間.....	2
	(2) ヒアリング調査	2
	(3) アンケート調査	3
第2	調査結果の概要	5
第3	東証一部上場企業に対するアンケート調査及びヒアリング調査結果	9
1	独占禁止法違反の未然防止のための取組.....	9
	(1) 法務・コンプライアンス担当部署の整備	9
	ア 法務・コンプライアンス担当部署の設置【問1】	10
	イ 法務・コンプライアンス業務を専門に担当している正社員数【問1-2】	11
	ウ 法務・コンプライアンス業務を担当している社員の経歴【問1-3】	12
	エ 独占禁止法に関する担当者の有無【問1-4】	14
	オ 法務・コンプライアンス担当部署から営業部署・購買部署等への関与【問1-5】	15
	(2) 経営トップのコンプライアンスの呼びかけ.....	17
	ア 経営トップの呼びかけ【問2】	17
	イ 経営トップのメッセージ【問2-2】	19
	(3) 独占禁止法遵守マニュアル	21
	ア 独占禁止法遵守マニュアルの作成状況【問3】	21
	イ 独占禁止法遵守マニュアルの構成【問3-2】	22
	ウ 独占禁止法遵守マニュアルで取り上げている違反行為類型【問3-3】	23
	エ 課徴金減免制度に関する記載状況【問3-4】	24
	オ アンケート回答者から提出された独占禁止法遵守マニュアル.....	25
	(4) 独占禁止法に関する社員研修	27
	ア 独占禁止法に関する研修の機会【問4】	28
	イ 役職別の研修実施回数【問4-2】	29
	ウ 独占禁止法に関する研修の内容【問4-3】	30
	エ 研修における課徴金減免制度の言及【問4-4】	31
	オ 独占禁止法に関する研修の講師【問4-5】	32
	(5) グループ企業の独占禁止法コンプライアンスへの関与	34
	ア グループ会社の有無【問5】	34
	イ 国内の傘下グループ会社に対する関与【問5-2】	35
	ウ 海外の傘下グループ会社に対する関与【問5-3】	36
	(6) 独占禁止法違反行為に関与した社員に対する懲戒等.....	39
	ア 懲戒規定の整備【問6】【問6-2】	39
	イ 独占禁止法違反行為に関与した社員に対する最も重い懲戒内容【問6-3】	41
	ウ 独占禁止法違反行為に関与した社員の上司等に対する最も重い懲戒内容【問6-4】	

.....	42
エ 独占禁止法違反行為に関与した場合は懲戒の対象となる旨の周知【問6-5】	44
オ 独占禁止法違反行為による行政処分又は刑事罰【問6-6】	44
カ 実際の懲戒処分の内容【問6-7】	45
キ 独占禁止法違反に伴う損害賠償請求の状況【問6-8】	47
2 独占禁止法違反行為の早期発見のための取組	48
(1) 社内の独占禁止法に関する相談体制	48
ア 独占禁止法に関する相談部署（今後行おうとする業務）【問7】	49
イ 独占禁止法に関する相談部署（現在業務として行っている内容）【問7-2】	50
ウ 相談があった場合の経営トップへの報告【問7-3】	51
エ 相談内容への対応【問7-4】	52
オ 独占禁止法に関する相談部署の周知方法【問7-5】	53
カ 独占禁止法に関する相談事例【問7-6】	54
(2) 内部通報制度	56
ア 内部通報窓口の設置状況【問8】	57
イ 内部通報窓口の社内周知【問8-2】	57
ウ 内部通報制度の利用の義務化【問8-3】	58
エ 内部通報があった場合の経営トップに対する報告【問8-4】	59
オ 独占禁止法に関して内部通報窓口の積極的な利用を促すための取組【問8-5】	60
カ 独占禁止法に関する内部通報窓口の利用状況【問8-6】	61
(3) 独占禁止法監査	63
ア 独占禁止法監査の実施状況【問9】	64
イ 独占禁止法監査の実施部署【問9-2】	64
ウ 独占禁止法監査の手法【問9-3】	66
エ 独占禁止法監査の事前通知【問9-4】	68
オ 独占禁止法監査の結果【問9-5】	68
カ 監査結果の経営トップに対する報告【問9-6】	70
(4) 同業他社との接触状況の把握	71
ア 同業他社との会合等に関するルールの有無【問10】	71
イ 同業他社との会合等に関するルールの内容【問10-2】	72
ウ 同業他社との会合出席に係る届出又は許可の申請先【問10-3】	73
エ 出席が認められなかった同業他社との会合の有無【問10-4】	74
オ 会合出席許可の最終判断者【問10-5】	75
カ 会合に関する事後報告先【問10-6】	76
3 独占禁止法違反情報に接した場合の対応	78
ア 社外からの通報等により独占禁止法違反情報に接した場合の対応【問11】	79
イ 調査実施の意思決定者【問11-2】	80
ウ 社内調査を実施する担当者【問11-3】	81
エ 調査妨害への対応【問11-4】	82

オ	社内調査の方法【問1 1-5】	83
カ	課徴金減免制度の利用【問1 1-6】	84
キ	自主申告による社内処分の軽減の有無【問1 1-7】	85
ク	自主申告による社内処分の軽減の周知【問1 1-8】	86
ケ	再発防止措置【問1 2】	86
4	独占禁止法に関する法務・コンプライアンス担当者の認識	88
ア	自社が関与する可能性のある独占禁止法違反行為類型【問1 3】	88
イ	カルテル・談合に関与するおそれが高いと考える役職のレベル【問1 3-2】	89
ウ	独占禁止法違反行為への関与が発覚した場合の深刻な影響【問1 3-3】	90
エ	営業部署に対する遠慮【問1 3-4】	91
5	独占禁止法コンプライアンスに関して効果のあった取組	92
6	独占禁止法コンプライアンスに関する今後の課題	93
第4	独占禁止法コンプライアンスの実効性の向上に向けて	95

【参考資料】	1	アンケート調査票
	2-1	アンケート集計票（総計）
	2-2	アンケート集計票（業種別）

第1 調査の趣旨等

1 調査の趣旨

市場における公正かつ自由な競争を一層促進させるためには、独占禁止法の厳正な執行とともに、企業におけるコンプライアンスの向上が重要であり、これに関連した企業の取組を促していく必要があると考えられる。

公正取引委員会では、これまで、企業における独占禁止法に関するコンプライアンス（以下「独占禁止法コンプライアンス」という。）活動の状況を把握するとともに、改善のための方策等を提示するため、東証一部上場企業や外資系企業等に対してアンケート調査等を実施し、報告書の取りまとめ・公表を行ってきた。

平成21年3月に公表した報告書「企業におけるコンプライアンス体制の整備状況に関する調査－独占禁止法改正法施行（平成18年1月）以降の状況－」（以下「平成20年度調査」という。）では、上場企業における独占禁止法コンプライアンス体制の整備は全体として大きく進んでいるものと考えられるところ、今後は、当該体制が効果的に運営されることや体制をより具体的で実態に即したものに整えていくことが課題である旨を指摘したところである。

これを踏まえ、今般、公正取引委員会は、過去に独占禁止法違反行為について法的措置を命じられたことのある企業（課徴金減免制度の適用を受けた企業を含む。）やホームページ等において自社のコンプライアンスの取組を紹介している企業のほか、企業法務を専門とする弁護士等の有識者から、独占禁止法コンプライアンスの実効性を高めるための取組状況の実態等についてヒアリング調査を行い、そこで得られた事例や意見を参考として、東証一部上場企業に対し、独占禁止法コンプライアンスの取組状況の実態等に関するアンケート調査を実施した。

本報告書は、上記アンケート調査結果を踏まえ、東証一部上場企業における独占禁止法コンプライアンスの取組の現状及び課題を明らかにすることにより、我が国企業における独占禁止法コンプライアンスの実効性を高めることに資することを目的とするものである。

なお、報告書の取りまとめに当たっては、ヒアリング調査において得られた具体的な事例等をできる限り取り入れるとともに、別添資料として、実際のアンケート集計結果を添付することにより、今回の調査結果の内容を可能な限り明らかにするよう努めた。

これらの調査結果が、企業における独占禁止法コンプライアンスの実効性を高める一助となれば幸いである。

2 調査項目

本調査では、独占禁止法コンプライアンスの取組について、「1 独占禁止法違反の未然防止のための取組」、「2 独占禁止法違反行為の早期発見のための取組」及び「3 独占禁止法違反情報に接した場合の対応」の3つの観点から、ヒアリング調査を実施し、アンケート項目を策定した。

また、個々の企業における独占禁止法コンプライアンスの取組は、法務・コンプライアンス担当部署においてその具体的な方向性等が検討されているものと考えられること

から、併せて、「4 独占禁止法に関する法務・コンプライアンス担当者（注）の認識」についても尋ねた。アンケート調査項目は以下のとおりである。

（注）以下、社員が法令違反等に関与することを防止するための取組に関わる業務（法令違反等を把握するための取組や実際に問題が生じた場合の対処を含む。）を行っている部署を「法務・コンプライアンス担当部署」という。いわゆる法務部やコンプライアンス推進部が存在しない場合であっても、総務部署等がその役割を担っている場合は、当該部署等がこれに該当する。法務・コンプライアンス担当部署に所属している社員を以下「法務・コンプライアンス担当者」という。

1 独占禁止法違反の未然防止のための取組

- (1) 法務・コンプライアンス担当部署の整備
- (2) 経営トップ（注）のコンプライアンスの呼びかけ
（注）最高経営責任者に限らず、代表権を持つ取締役等の実質的な経営トップも含む。以下同じ。
- (3) 独占禁止法遵守マニュアル
- (4) 独占禁止法に関する社員研修
- (5) グループ企業の独占禁止法コンプライアンスへの関与
- (6) 独占禁止法違反行為に関与した社員に対する懲戒等

2 独占禁止法違反行為の早期発見のための取組

- (1) 社内の独占禁止法に関する相談体制
- (2) 内部通報制度
- (3) 独占禁止法に関する社内監査（注）
（注）他の法令に関する監査と同時に行う場合を含む。以下「独占禁止法監査」という。
- (4) 同業他社との接触状況の把握

3 独占禁止法違反情報に接した場合の対応

4 独占禁止法に関する法務・コンプライアンス担当者の認識

5 独占禁止法コンプライアンスに関して効果のあった取組

6 独占禁止法コンプライアンスに関する今後の課題

3 調査方法等

(1) 調査方法及び期間

ヒアリング調査及びアンケート調査：平成21年10月～平成22年4月

(2) ヒアリング調査

ヒアリング調査は、過去に独占禁止法違反行為について法的措置を命じられたことのある企業（課徴金減免制度の適用を受けた企業を含む。）やホームページ等において自社のコンプライアンスの取組を紹介している企業のほか、企業法務を専門とする弁護士等の計39の企業、弁護士等を対象として実施した（内訳は、企業34社、事

業者団体1団体、弁護士等4名)。

(3) アンケート調査

アンケート調査票は、東証一部上場企業1,684社(平成22年1月13日現在)に送付し、当該企業の法務・コンプライアンス担当部署による回答を求めた(匿名回答可)。また、アンケート調査票の送付先企業が純粋持株会社である場合には、傘下の主たる業種を営む事業会社の状況を回答するよう求めた。

発送した1,684社のうち、計1,030社(顕名839社、匿名191社)から回答を得た(回収率61.2%)。また、回答企業のうち、純粋持株会社は80社(7.8%)であった。アンケートを取りまとめるにあたっては、匿名化及び誤回答を取り除く等の所要の処理を行った。

なお、アンケートと併せて、自社の独占禁止法遵守マニュアルの送付を依頼したところ、75通の送付があった。

回答企業の概要は以下のとおりである。

<業種区分>

	事業者数 (社)	割合 (%)
水産・農林業	3	0.3%
鉱業	1	0.1%
建設業	61	5.9%
食料品	43	4.2%
繊維製品	22	2.1%
パルプ・紙	11	1.1%
化学	75	7.3%
医薬品	19	1.8%
石油・石炭製品	6	0.6%
ゴム製品	8	0.8%
ガラス・土石製品	17	1.7%
鉄鋼	26	2.5%
非鉄金属	17	1.7%
金属製品	26	2.5%
機械	76	7.4%
電気機器	92	8.9%
輸送用機器	41	4.0%

	事業者数 (社)	割合 (%)
精密機器	15	1.5%
その他製品	30	2.9%
電気・ガス業	16	1.6%
陸運業	15	1.5%
海運業	4	0.4%
空運業	3	0.3%
倉庫・運輸関連	14	1.4%
情報・通信業	52	5.0%
卸売業	78	7.6%
小売業	82	8.0%
銀行業	75	7.3%
証券、商品先物取引業	11	1.1%
保険業	5	0.5%
その他金融業	15	1.5%
不動産業	25	2.4%
サービス業	39	3.8%
無回答	7	0.7%
合計	1,030	100%

<資本金区分>

	事業者数 (社)	割合 (%)
1億円未満	1	0.1%
1億円以上5億円未満	6	0.6%
5億円以上10億円未満	17	1.7%
10億円以上50億円未満	226	21.9%
50億円以上100億円未満	208	20.2%
100億円以上	572	55.5%
無回答	0	0%
合計	1,030	100%

<総資産区分（単体）>

	事業者数 (社)	割合 (%)
10億円未満	1	0.1%
10億円以上50億円未満	10	1.0%
50億円以上100億円未満	27	2.6%
100億円以上500億円未満	291	28.3%
500億円以上1,000億円未満	177	17.2%
1,000億円以上	508	49.3%
無回答	16	1.6%
合計	1,030	100%

<総資産区分（連結）>

	事業者数 (社)	割合 (%)
連結対象なし	31	3.0%
500億円未満	236	22.9%
500億円以上1,000億円未満	191	18.5%
1,000億円以上2,000億円未満	158	15.3%
2,000億円以上4,000億円未満	120	11.7%
4,000億円以上6,000億円未満	49	4.8%
6,000億円以上	238	23.1%
無回答	7	0.7%
合計	1,030	100%

<従業員区分（単体）>

	事業者数 (社)	割合 (%)
500人未満	263	25.5%
500人以上1,000人未満	202	19.6%
1,000人以上5,000人未満	424	41.2%
5,000人以上10,000人未満	79	7.7%
10,000人以上	55	5.3%
無回答	7	0.7%
合計	1,030	100%

<従業員区分（連結）>

	事業者数 (社)	割合 (%)
連結対象なし	39	3.8%
500人未満	74	7.2%
500人以上1,000人未満	147	14.3%
1,000人以上5,000人未満	445	43.2%
5,000人以上10,000人未満	116	11.3%
10,000人以上	202	19.6%
無回答	7	0.7%
合計	1,030	100%

第2 調査結果の概要

調査結果の概要は以下のとおりである。

1 独占禁止法違反の未然防止のための取組（第3 1）

(1) 法務・コンプライアンス担当部署の整備（P 9）

ア 実効性を高めるための方策

独占禁止法コンプライアンスの実効性を高めるためには、コンプライアンスの実務を担う法務・コンプライアンス担当部署の体制整備が重要である。

イ 調査結果

アンケートに回答した企業のうち、98.4%と大部分の企業が、何らかの形で法務・コンプライアンス担当部署を設置していた。なお、法務部とコンプライアンス推進部を別々に設置していると回答した企業が33.3%みられた。

また、独占禁止法に関する担当者を決めていると回答した企業は35.7%であった。

法務・コンプライアンス担当部署による営業部署や購買部署等の独占禁止法違反行為への関与リスクが高い部署への関与については、「(営業部署等と)定期的に会合をもって情報交換」、「契約内容等の取引条件の設定に関与」等の能動的な関与を行っている企業は10%台と低く、「(営業部署等から)随時、相談を受け付ける体制」を採っているとの、受動的な対応となっている企業が89.0%であった。

(2) 経営トップのコンプライアンスの呼びかけ（P 17）

ア 実効性を高めるための方策

独占禁止法コンプライアンスの実効性を高めるためには、経営トップがコンプライアンスの重要性を認識するとともに、経営トップ自らが社員に対し、繰り返し独占禁止法コンプライアンスの重要性について呼びかけていくことが重要である。

イ 調査結果

アンケートに回答した企業のほとんどにおいて、経営トップが、社員に対して独占禁止法遵守に関するメッセージを発していたが、多くは社内報やイントラネットにおける掲示等の文字による周知であり、研修等の場で社員に直接語りかけるとの回答は1割程度であった。

(3) 独占禁止法遵守マニュアル、研修（P 21及びP 27）

ア 実効性を高めるための方策

独占禁止法コンプライアンスの実効性を高めるためには、社員が、実際に関わっている業務について法律的な問題が理解できるような、具体的、実践的な独占禁止法遵守マニュアルの整備や研修の実施が重要である。

イ 調査結果

アンケートに回答した企業の約7割が独占禁止法遵守マニュアルを作成し、また、独占禁止法に関する研修を実施していた。さらに、マニュアルや研修の構成も具体的、実践的なものとなっており、実効性を高める取組が進んでいた。

もっとも、「従業員クラス」及び「営業課長等の現場の管理職クラス」については比較的多くの研修機会が確保されているのに対し、「経営トップ」や「役員等の経営陣クラス」に対する研修は過去3年間で1回程度と比較的少なかった。

(4) グループ企業の独占禁止法コンプライアンスへの関与 (P 34)

ア 実効性を高めるための方策

グループ企業全体として独占禁止法コンプライアンスの実効性を高めていくためには、コンプライアンスについて、親会社がグループ会社に対して積極的に関与していくことが望まれる。

イ 調査結果

親会社からグループ会社への独占禁止法コンプライアンスの関与状況については、国内のグループ会社に対して「関与していない」と回答した企業が9.3%であるのに対し、海外のグループ会社に対しては29.3%の企業が「関与していない」と回答するなど、海外のグループ会社への関与の度合いは、国内のグループ会社に比べて低い状況がみられた。

(5) 独占禁止法違反行為に関与した社員に対する懲戒 (P 39)

ア 実効性を高めるための方策

独占禁止法コンプライアンスの実効性を高めるためには、独占禁止法違反行為に関与した社員に対する懲戒規定等を整備し、社員に周知しておくことが望まれる。

イ 調査結果

ほとんどの企業が、独占禁止法違反行為に関与した社員やその上司等は何らかの形で懲戒の対象となると回答したが、その旨を明示して周知しているとする回答は15.0%にとどまり、周知は必ずしも十分とはいえなかった。

なお、過去10年間に独占禁止法違反について法的措置を命じられたことのある企業に対し、違反行為に関与した社員に対する懲戒処分の状況を尋ねたところ、カルテル・談合については8割以上で懲戒処分が行われていた。

2 独占禁止法違反行為の早期発見のための取組 (第3 2)

(1) 独占禁止法に関する相談体制、内部通報制度、独占禁止法監査及び経営トップへの報告 (P 48, P 56及びP 63)

ア 実効性を高めるための方策

独占禁止法に関する社内相談部署の整備、内部通報制度の有効活用及び独占禁止法監査の実施は、独占禁止法違反行為の早期発見につながると考えられる。

イ 調査結果

【相談体制】

アンケートに回答した企業の多くにおいて、法務・コンプライアンス担当部署が独占禁止法に関する相談に対応しており、5割以上の企業が過去3年間に独占禁止法に関する相談事例があったと回答した。また、多くの場合、独占禁止法に抵触するおそれがあると判断した場合には、法務・コンプライアンス担当部署が当該行為をやめさせるとしている。

【内部通報制度】

アンケートに回答した企業のほとんどが内部通報窓口を設置しており、独占禁止法に関する通報については、「優越的地位の濫用」が2.1%、「カルテル・談合」が0.9%、「再販売価格の拘束」が0.3%等と、わずかながら通報事例があった。なお、独占禁止法に関する事項について、内部通報窓口の積極的な利用を促す取組は特に行っていないと回答した企業は約6割であった。

【独占禁止法監査】

独占禁止法監査を定期的実施している企業は57.0%に上ったが、実施し

ていない企業も43.0%存在した。また、その監査の手法については、「担当者に対するヒアリング」(90.0%)、「書類が適正に作成・保管されているかどうかを確認」(77.1%)、「決裁文書を確認」(70.1%)等が主な手法となっているが、「行動記録やスケジュールを確認」(18.2%)、「会議や会合に関する資料や記録の確認」(18.2%)、「パソコンのメール等のデータを確認」(9.8%)、「ノートや手帳の記載の確認」(6.5%)といった一歩踏み込んだ手法の利用も、ある程度みられた。なお、監査に当たって対象部署に事前に実施期間又は日時を通知しているかを尋ねたところ、74.0%の企業が「通知を行っている」と回答した。

独占禁止法監査において独占禁止法違反につながる可能性のある行為が見つかったことがあるかを尋ねたところ、92.1%の企業が「ない」と回答したが、4.8%の企業が「優越的地位の濫用」、1.1%の企業が「カルテル・談合」について見つかったことがあると回答した。

【経営トップへの報告】

アンケートにおいて、①独占禁止法に抵触する可能性のある事案に関する相談、②内部通報情報、③監査結果の経営トップへの報告状況を尋ねたところ、いずれも「報告することになっていない」と回答した企業は2%台にとどまり、経営トップへの報告はかなりの割合の企業において行われることになっていた。

(2) 同業他社との接触状況の把握 (P 7 1)

ア 実効性を高めるための方策

同業他社との接触や業界団体の会合への参加は、カルテル・談合といった独占禁止法違反につながるリスクを伴うものであることから、独占禁止法コンプライアンスの実効性を高めるためには、同業他社との接触や、業界団体の会合への参加に関して、具体的な留意事項等を定めて従業員に周知するとともに、その実効性を確保することが重要である。

イ 調査結果

アンケートに回答した企業のうち、同業他社との接触ルールを定めていたのは27.2%にとどまり、7割を超える企業が定めていなかった。また、同業他社との接触ルールを定めていると回答した企業に対して「同業他社との会合等の出席に係る届出又は許可の申請先」、「会合出席許可の最終判断者」及び「会合に関する事後報告先」を尋ねたところ、「所属部署の上司」と回答した企業が7~8割に上り、法務・コンプライアンス担当部署の関与は限られていた。

3 独占禁止法違反情報に接した場合の対応 (第3 3)

(1) 社内調査の意思決定における経営トップの関与 (P 8 0)

ア 実効性を高めるための方策

独占禁止法違反行為又は違反のおそれのある行為を発見した場合には、経営トップに報告が行われ、経営トップが当該違反行為について確実に状況を把握し、社内調査の実施等の必要な対応について早期に意思決定を行うことが重要である。

イ 調査結果

アンケートにおいて、社内調査実施の最終意思決定者を尋ねたところ、「法務・コンプライアンス担当部署」と回答した企業が47.0%と最も多く、「経営トップ」と回答した企業は37.3%にとどまった。

(2) 課徴金減免制度の利用の推進（P 24, P 31及びP 84）

ア 実効性を高めるための方策

独占禁止法コンプライアンスの観点からは、違反行為の未然防止に努めるだけではなく、カルテル・談合が発覚した際の迅速な事実把握及び課徴金減免申請に向けた対応も重要である。課徴金減免申請に向けた社内調査等を円滑に進めるためには、独占禁止法遵守マニュアルや研修において課徴金減免制度を取り上げ、社員に対し、制度の周知を行っておくことが望まれる。

イ 調査結果

アンケートにおいて、自社の独占禁止法遵守マニュアルに課徴金減免制度の記載があると回答した企業は45.4%、独占禁止法に関する研修で課徴金減免制度について触れていると回答した企業は60.7%となった。

なお、「社員がカルテル・談合に関与した可能性が高いと判断された場合に、課徴金減免制度を利用することを考えているか」との問いに対し、「利用することを考えている」と回答した企業は、平成18年度調査^(注)における調査結果では23.2%、平成20年度調査における調査結果では43.2%だったが、今回の調査結果は49.8%と、約半数に達した。

(注) 平成18年5月に公表した、報告書「企業におけるコンプライアンス体制について－独占禁止法を中心とした整備状況と課題－」をいう。以下同じ。

(3) 自主申告による社内処分の軽減の有無（P 85）

ア 実効性を高めるための方策

違反行為に関与した社員の積極的な協力を得るためには、関与した社員が自主申告^(注)をした場合に当該社員に対する社内処分を軽減するといった制度の導入を検討することが望まれる。

(注) 社員が違反行為に関与した場合において、当該社員が会社に対し、自主的に当該事案について所要の報告等を行うことをいう。以下同じ。

イ 調査結果

アンケートにおいて、71.6%の企業が、「規定上明記されていないが、軽減を考慮する要素にはなる」と回答しており、「考慮することが規定上決まっている」と回答した企業も14.4%であった。もっとも、社内処分の軽減を考慮する要素となっている旨回答した企業のうち、そのことが「周知されている」と回答した企業は21.2%にとどまった。

第3 東証一部上場企業に対するアンケート調査及びヒアリング調査結果

1 独占禁止法違反の未然防止のための取組

(1) 法務・コンプライアンス担当部署の整備

◇ポイント◇

実効性向上のための方策

独占禁止法コンプライアンスの実効性を高めるためには、コンプライアンスの実務を担う法務・コンプライアンス担当部署の体制の整備が重要である。

主な調査結果

◆ 法務・コンプライアンス担当部署の設置【問1】

アンケートに回答した企業のうち、98.4%と大部分の企業が、何らかの形で法務・コンプライアンス担当部署を設置していた。

なお、「法務部は法務関連業務の負担が大きい」、「コンプライアンスに関する責任と権限を明確にする必要がある」などの観点から、独占禁止法コンプライアンスの実効性を高めるためには法務部とコンプライアンス推進部を別々に設置することが考えられるところ、それらを別々に設置していると回答した企業は33.3%みられた。

◆ 独占禁止法に関する担当者の有無【問1-4】

独占禁止法コンプライアンスの実効性を高めるためには、法務・コンプライアンス担当部署において、特定の者を独占禁止法の担当者に指定し、当該担当者が独占禁止法コンプライアンス関連業務を専ら担当する体制とすることが望ましいと考えられるところ、「独占禁止法に関する担当者を決めている」と回答した企業は35.7%に上った。

◆ 法務・コンプライアンス担当部署から営業部署・購買部署等への関与【問1-5】

独占禁止法コンプライアンスの実効性を高めるためには、営業部署や購買部署といった独占禁止法違反行為への関与リスクが高い部署の業務活動に対し、法務・コンプライアンス担当部署が経常的に関与していくことが重要と考えられるところ、アンケートでは、「(営業部署等から) 随時、相談を受け付ける体制」を採っていると回答した企業が89.0%となったものの、「契約内容等の取引条件の設定に関与」、「(営業部署等と) 定期的に会合をもって情報交換」といった能動的な関与を行っている企業は、おおむね10%台と低かった。

評価と課題

法務・コンプライアンス担当部署については、ほとんどの企業において設置されており、法務部とコンプライアンス推進部を別々に設置している企業は33.3%となった。また、独占禁止法の担当者を指定している企業が約3割にのぼっており、企業においては独占禁止法コンプライアンスを重視している状況がうかがえる。

しかしながら、法務・コンプライアンス担当部署から営業部署等の業務活動に対し、「契約内容等の取引条件の設定に関与」や「(営業部署等と) 定期的に会合をもって情報交換」といった能動的な関与を行っている企業はおおむね10%台と少数にとどまり、多くの場合、積極的な関与が行われている状況はみられなかった。

今後の課題としては、法務・コンプライアンス担当部署において独占禁止法の担当者を指定すること、法務・コンプライアンス担当部署が営業部署等の業務活動に能動的な

関与を行っていくことが挙げられる。

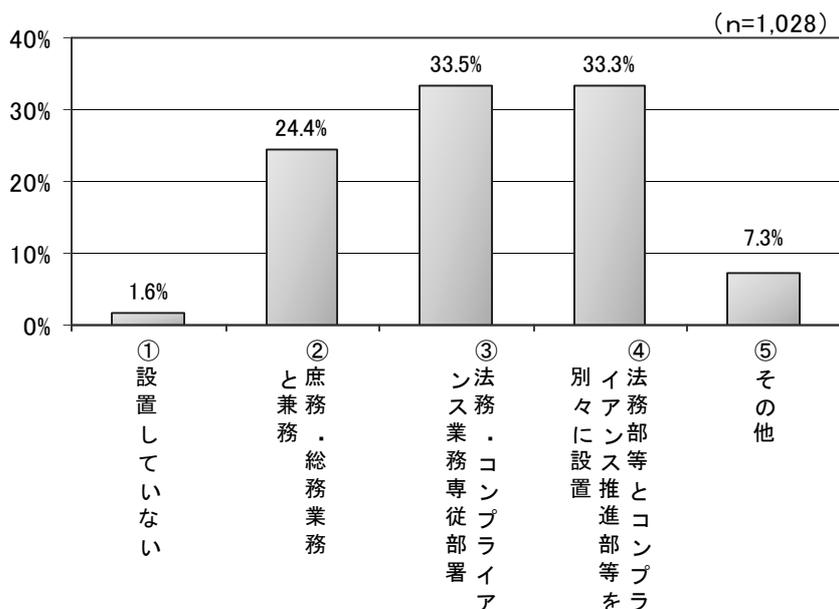
ア 法務・コンプライアンス担当部署の設置【問1】

ヒアリング調査では、コンプライアンスの意識を高めるための普及・啓発等を担当する部署（以下「コンプライアンス推進部」という。）と契約・訴訟，その他会社の業務に伴う具体的な法的事項を扱う部署（以下「法務部」という。）を分けて設置している企業も存在する実態がみられたこと等から，アンケートにおいて，法務・コンプライアンス担当部署の設置形態について尋ねた。

問1 法務・コンプライアンス担当部署

貴社では，法務・コンプライアンス担当部署を設置していますか。一つだけお選びください。

- ①法務・コンプライアンス担当部署を設置していない。
- ②設置している。（庶務業務等のいわゆる総務業務も併せて担当している。）
- ③設置している。（法務・コンプライアンス業務のみを担当している。）
- ④設置している。（契約・訴訟，その他会社の業務に伴う具体的な法的事項を扱う部署（例えば法務部等）及びコンプライアンスの意識を高めるための普及・啓発活動またはそれに関連する事項を扱う部署（例えばコンプライアンス推進部等）を別々に設置している。）
- ⑤その他（担当部署名及びその部署の性格について具体的に記載してください。）



アンケートへの回答では、「①設置していない」と回答した企業は1.6%とごくわずかであり，98.4%が何らかの形で法務・コンプライアンス担当部署を設置していた。このうち「④法務部等とコンプライアンス推進部等を別々に設置」と回答した企業は33.3%となった。

なお、「⑤その他」の項目では「社長，各部門長をコンプライアンスの責任者として倫理コンプライアンス委員会を設置している。」，「職場ごとにコンプライアンスリーダーを設置している。」といった回答があった。

ヒアリング調査では、「コンプライアンス担当部署と法務部署とを別々に設置しているが，独占禁止法については一方の部門に集約している。」，「独占禁止法違反の起きやすい営業

部署等の内部にコンプライアンス担当部署を設置し自ら業務をチェックさせている。」「独占禁止法を専門的に扱う部署を設置して情報収集や営業活動のチェックを行っている。」といった事例がみられた。また、企業法務を専門とする弁護士からのヒアリング調査では、「日本では、コンプライアンス活動を法務部が担当している場合があるが、法務部は少人数で事件対応や契約文書の作成業務等を行っており非常に多忙である。これに加えて社員研修の企画や各種マニュアルの作成等を担当させられている状況では、実効性のある取組を行うことは難しい。可能であるならば、業務内容と責任を明確に区別するためにも予防担当と事件担当で別々の部署を設置し、責任者も別々に置いた方が良い。」との意見があった。

イ 法務・コンプライアンス業務を専門に担当している正社員数【問1-2】

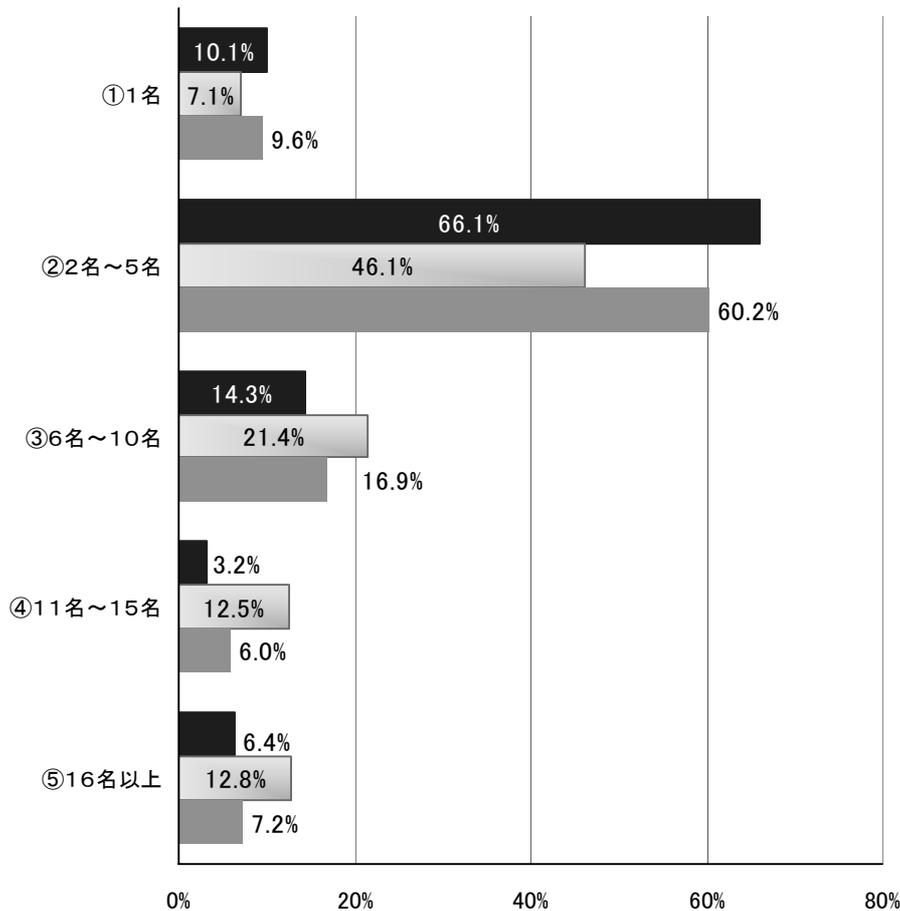
法務・コンプライアンス担当部署の機能を高めるためには、必要な規模の人員が確保されていることが必要との問題意識から、「法務・コンプライアンス担当部署の設置（問1）」において法務・コンプライアンス担当部署を設置していると回答（問1で②から④までのいずれかを選択）した企業に対し、設置形態ごとに、法務・コンプライアンス業務を専門に担当している正社員数について尋ねた。

問1-2

問1で選択肢②から④までのいずれかを選択した方にお伺いします。貴社では法務・コンプライアンスに関する業務を専門に担当している社員は何人いますか（正社員をいいます。また、他の部署との兼務の場合も1人と数えます。例えば、同一人物が法務部とコンプライアンス推進部を兼務している場合には、法務部・コンプライアンス推進部にそれぞれ1人所属しているものとして数えてください。）。該当する欄に○を付けてください。

	問1で②又は③を選択した方	問1で④を選択した方	
		(法務部等)	(コンプライアンス推進部等)
① 1名			
② 2名～5名			
③ 6名～10名			
④ 11名～15名			
⑤ 16名以上			

■ ②(庶務・総務業務と兼務)又は
③(法務・コンプライアンス業務専従部署)
(n=595) □ 法務部等
(n=336) ■ コンプライアンス推進部等
(n=332)



アンケートへの回答では、いずれの形態においても「②2名～5名」と回答した割合が最も多くなった。

ヒアリング調査では、「法務・コンプライアンス担当部署に専属して配置されている社員は少ないが、営業部署、購買部署及び総務部署といった個別部署や地方支社等の社員の一部をコンプライアンス担当者として指名し、連携して活動している。」という事例がみられた。

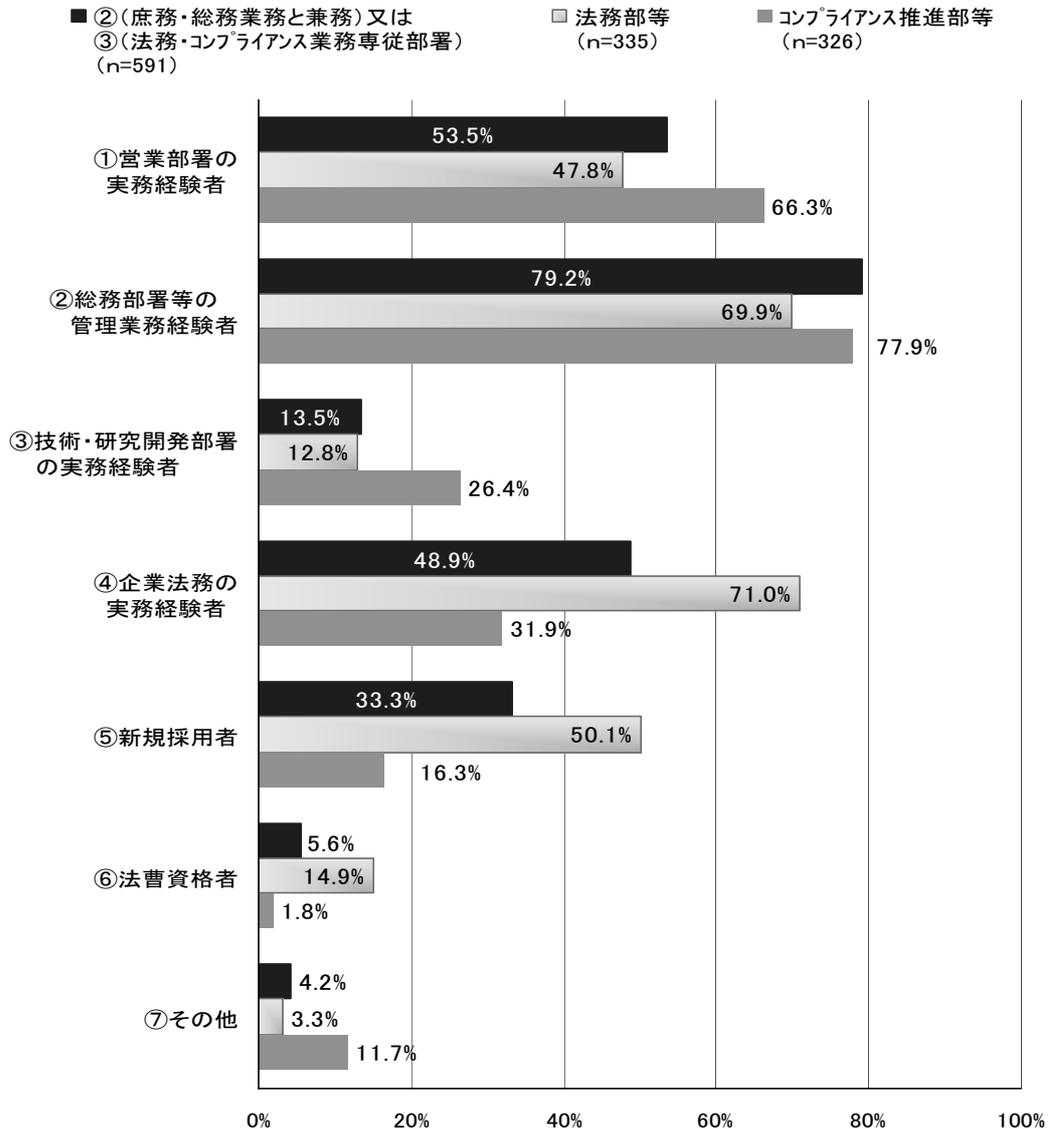
ウ 法務・コンプライアンス業務を担当している社員の経歴【問1-3】

独占禁止法コンプライアンスの実効性を高めるためには、法務・コンプライアンス担当部署に営業部署や購買部署等の独占禁止法違反行為への関与リスクが高いと考えられる部署の実務に関する知識や経験も必要との問題意識から、「法務・コンプライアンス担当部署の設置(問1)」において法務・コンプライアンス担当部署を設置していると回答(問1で②から④までのいずれかを選択)した企業に対し、法務・コンプライアンス業務を担当している社員の経歴について尋ねた。

問1-3

問1で選択肢②から④までのいずれかを選択した方にお伺いします。貴社で現在法務・コンプライアンスを担当している社員はそれぞれ、どのような経歴を持っていますか。該当する欄に○を付けてください（複数選択可）。

	問1で②又は③を選択した方	問1で④を選択した方	
		(法務部等)	(コンプライアンス推進部等)
①営業部署の実務経験者			
②総務部署等の管理業務に関する実務経験者			
③技術・研究開発部署の実務経験者			
④企業法務の実務経験者			
⑤新規採用者（中途採用者を含む。）			
⑥法曹資格者			
⑦その他（具体的に記載してください。）			



アンケートへの回答では、上記グラフのとおり、いずれの形態においても様々な経歴を持つ者が配置されている状況が認められた。

なお、本問において、「⑥法曹資格者」を配置しているとした企業は本問の回答者全体の9.0%（84社/933社）であった。

「⑦その他」の項目については、「ISO品質システム審査員経験者」、「公認会計士」、「警察OB」、「財務部門経験者」、「労働組合中央役員経験者」、「行政書士」、「司法書士」、「弁護士事務所のパラリーガル経験者」、「IT関連業務経験者」、「マーケティング実務経験者」、「広報部門経験者」、「製造部門経験者」、「知的財産管理実務経験者」といった回答がみられた。

エ 独占禁止法に関する担当者の有無【問1-4】

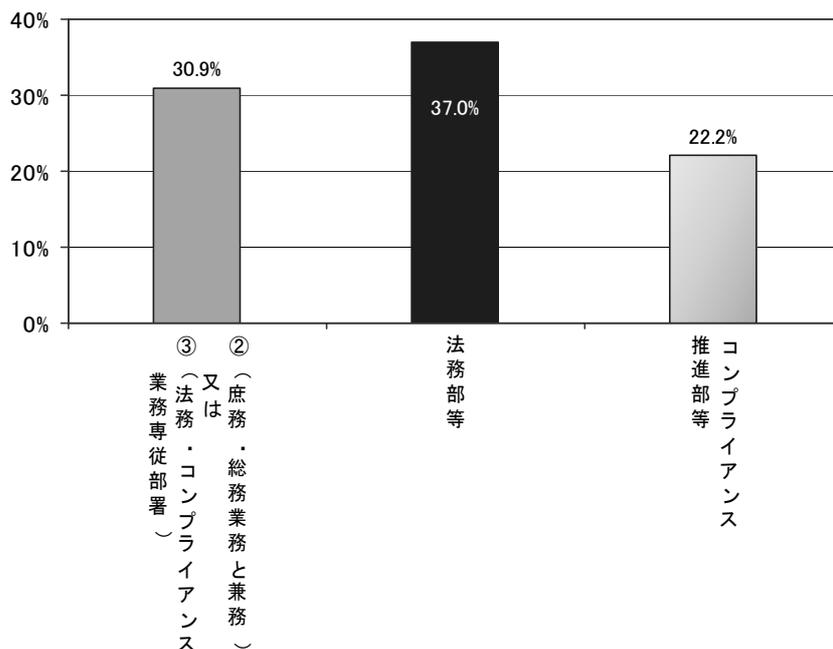
独占禁止法コンプライアンスの実効性を高めるためには、法務・コンプライアンス担当部署において、独占禁止法に関連するコンプライアンス業務を専ら担当する者を決めておき、知識や情報の集積等を図ることが考えられる。

ヒアリング調査においても、「法務担当者のうち数名に独占禁止法に関する業務を担当するよう指名し、社内研修や現場からの相談等に対応させている。」との事例がみられたほか、企業によっては、「独占禁止法を専門的に扱う部署を設置して専従社員を配置し、独占禁止法関連の情報収集や相談対応業務、営業活動のチェック等を行っている。」という事例もみられた。

このような状況を踏まえ、「独占禁止法に関する担当者を指名する」という取組が、企業においてどの程度実施されているのかを把握するために、「法務・コンプライアンス担当部署の設置（問1）」において法務・コンプライアンス担当部署を設置していると回答（問1で②から④までのいずれかを選択）した企業に対し、独占禁止法に関する担当者の有無を尋ねた。

問1-4			
問1で選択肢②から④までのいずれかを選択した方にお伺いします。貴社では、法務・コンプライアンス担当部署において、独占禁止法に関する担当者を決めていますか。該当する欄に○を付けてください。			
	問1で②又は③を選択した方	問1で④を選択した方	
		(法務部等)	(コンプライアンス推進部等)
①決めている。			
②決めていない。			

①独占禁止法担当者を決めている割合(形態別)



アンケートへの回答では、独占禁止法に関する担当者を決めているとした企業は、回答者全体の35.7% (335社/939社) となった。また、「法務部等」と「コンプライアンス推進部等」を分けて設置していると回答した企業 (問1で④を選択) についてみると、独占禁止法の担当者を法務部等に所属する者の中から決められているとの回答が多かった。

オ 法務・コンプライアンス担当部署から営業部署・購買部署等への関与【問1-5】

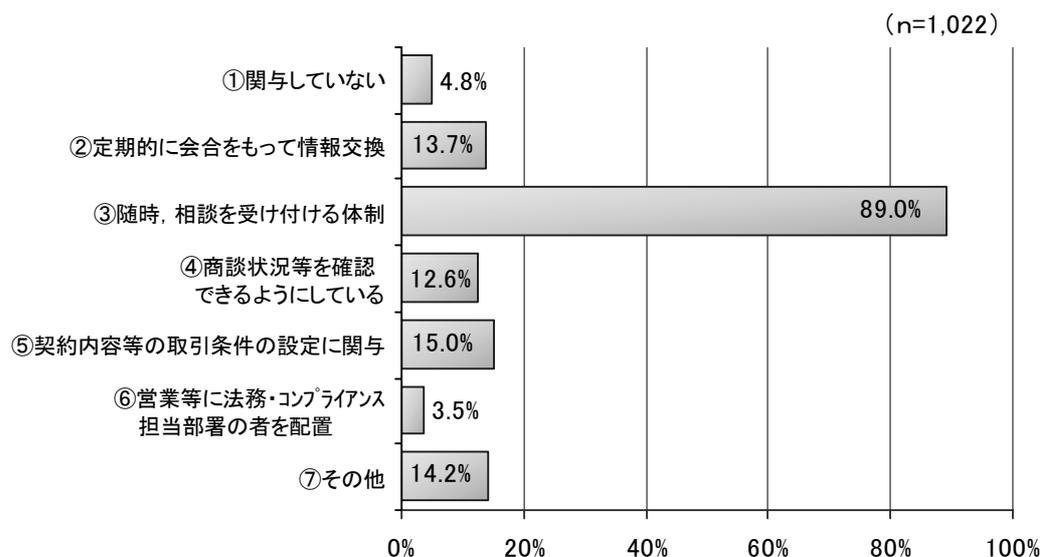
独占禁止法コンプライアンスの実効性を高めるためには、営業部署や購買部署といった独占禁止法違反行為への関与リスクが高い部署に対し、法務・コンプライアンス担当部署が能動的に関与すべきと考えられる。

そこで、アンケートにおいては、「法務・コンプライアンス担当部署から営業部署・購買部署等への関与」について尋ねた。

問1-5

貴社では、営業部署や購買部署等が独占禁止法違反行為に関与しないようにするために、法務・コンプライアンス担当部署がこれらの部署の活動に何らかの関与をしていますか (複数選択可)。

- ①関与していない。
- ②営業部署や購買部署等と法務・コンプライアンス担当部署が定期的に会合をもって、問題がないか等を情報交換している。
- ③随時、営業部署や購買部署等からの相談を受け付けるような体制としている。
- ④取引先との商談状況等についての情報を、法務・コンプライアンス担当部署が確認できるようにしている。
- ⑤価格 (売価・購入価格) の設定や契約内容等の取引条件を法務・コンプライアンス担当部署に提示して了承を得るようにしている。
- ⑥法務・コンプライアンス担当部署の担当者を営業や購買の部署に配置 (兼務を含む) している。
- ⑦その他 (具体的に記載してください)



アンケートへの回答では「③随時、相談を受け付ける体制」を採っている企業が89.0%と最も多く、「⑤契約内容等の取引条件の設定に関与(15.0%)」、「②定期的に会合をもって情報交換(13.7%)」といった能動的な関与については、いずれも10%台と低かった。「⑦その他」の項目では「コンプライアンスに関する小冊子を用いて定期的にミーティングを実施している」といった回答がみられた。

ヒアリング調査では、「官公庁の応札物件に関し、応札価格やそれまでの検討状況を担当部署だけでなくコンプライアンス部署の責任者が確認できるようにしている。」、「営業部署内にコンプライアンス部署を設置して、各現場においてコンプライアンスの取組がなされているかどうかのチェックシートを渡し、会議の場で確認させ、月1回報告させている。チェック項目の中に独占禁止法に関するものもある。」、「コンプライアンス部署から各部署に対し、何か困ったことが起きていないかという相談を掘り起こすための電子メールを定期的に発信している。」といった事例がみられた。

(2) 経営トップのコンプライアンスの呼びかけ

◇ポイント◇

実効性向上のための方策

独占禁止法コンプライアンスの実効性を高めるためには、経営トップがコンプライアンスの重要性を認識するとともに、経営トップ自らが社員に対し、繰り返し独占禁止法コンプライアンスの重要性について呼びかけていくことが重要である。

主な調査結果

◆ 経営トップの呼びかけ【問2】

独占禁止法コンプライアンスの実効性を高めるためには、経営トップが独占禁止法コンプライアンスの重要性を訴えていくことが重要と考えられるところ、「特に何も行っていない」と回答した企業は1.3%であり、ほとんどの企業において、経営トップが何らかの呼びかけを行っている。具体的な方法については、「独占禁止法遵守に関するメッセージを文字にて周知」と回答した企業が最も多く、67.2%であった。他方、「独占禁止法に関する研修の席上でメッセージを伝える」、「独占禁止法研修以外の会合の席上（においてメッセージを伝える）」といった、社員に対し、直接独占禁止法コンプライアンスに関する呼びかけを行っているとは回答した企業は1割程度であった。

◆ 経営トップのメッセージ【問2-2】

経営トップは、独占禁止法コンプライアンスに関してどのようなメッセージを発しているのかを調査したところ、「法令違反は会社の業績に重大な影響を与える旨」のメッセージが75.4%、「法令違反の事実があれば隠さずにしかるべき部署に報告してほしい旨」のメッセージが59.9%となった。他方、「法令違反による利益は必要ない旨」といった、社員が独占禁止法違反行為に関与しないように動機付けるような具体的なメッセージを伝えることが効果的と考えられるが、このような回答は4割以下となった。

評価と課題

アンケート結果では、ほとんどの企業において、経営トップが、社員に対して独占禁止法コンプライアンスに関するメッセージを発していたが、その多くは社内報やイントラネットにおける掲示等の文字による周知であり、研修等の場で社員に直接伝えるとの回答は1割程度にとどまった。

今後の課題としては、経営トップが、社員に対し、独占禁止法違反行為に関与しないように動機付けるような具体的なメッセージを直接伝えるような取組を行うことが挙げられる。

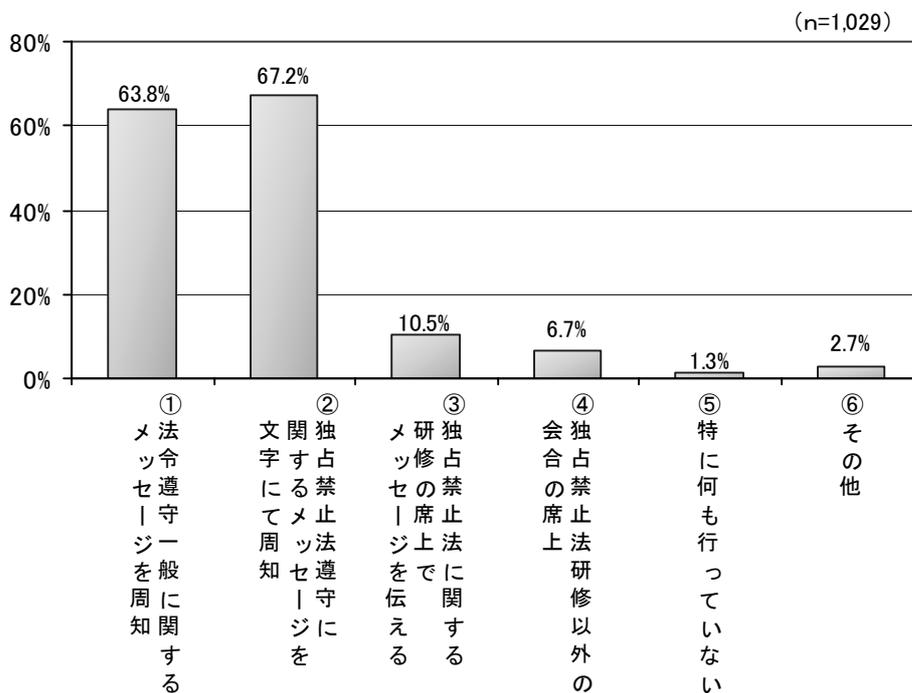
ア 経営トップの呼びかけ【問2】

独占禁止法コンプライアンスの実効性を高めるためには、経営トップが独占禁止法コンプライアンスの重要性を訴えていくことが重要と考えられることから、アンケートにおいて「経営トップのコンプライアンスの呼びかけ」について尋ねた。

問2 経営トップの取組

貴社の経営トップ（最高経営責任者に限らず、代表権を持つ取締役等の実質的な経営トップも含まれます。以下同じ。）は、社員に独占禁止法の遵守の重要性を伝えるためにどのような取組を行っていますか（複数選択可）。

- ①独占禁止法には直接言及していないが、法令遵守を呼びかけるメッセージを社員に周知している。
- ②独占禁止法の遵守に関するメッセージを文字情報として社員に周知している（コンプライアンス・マニュアル、社内報、パンフレット等における記載や、イントラネットにおける掲示を含む）。
- ③独占禁止法に関する研修の席上において直接、独占禁止法の遵守に関するメッセージを伝えている。
- ④③以外の会合（会合名：_____）の席上において直接、独占禁止法の遵守に関するメッセージを伝えている。
- ⑤特に何も行ってない。
- ⑥その他（具体的に記載してください。）



アンケートへの回答では、「②独占禁止法遵守に関するメッセージを文字にて周知」と回答した企業が67.2%と最も多かった。他方、「③独占禁止法に関する研修の席上でメッセージを伝える」や「④独占禁止法研修以外の会合の席上」で社員に直接、独占禁止法に関するメッセージを伝えているとする回答は約1割であった。

「④独占禁止法研修以外の会合の席上」について、どのような会合の席上かを尋ねたところ、具体的には、「独占禁止法遵法部会」、「営業連絡会」、「社長講話」、「全店長会議」、「取締役会」及び「階層別研修」といった回答がみられた。また、「⑥その他」の項目では「経営トップが支店を訪れた際に、幹部だけではなく一般社員も含めた懇親の場を持ち、独占禁止法遵守の重要性を説いている」といった回答がみられた。

ヒアリング調査では、「階層別研修の場に経営トップが自ら出席し、コンプライアンスの重要性に関するメッセージを発信している。」といった事例がみられた。また、経営トップが社員の前に姿を現して直接話しかけることについて、「トップの決意が伝わるほか、法務・

コンプライアンス担当部署の社員も『トップの御意見も今聞かれたとおり』と、現場の社員を説得しやすくなる。』といった意見がみられた。

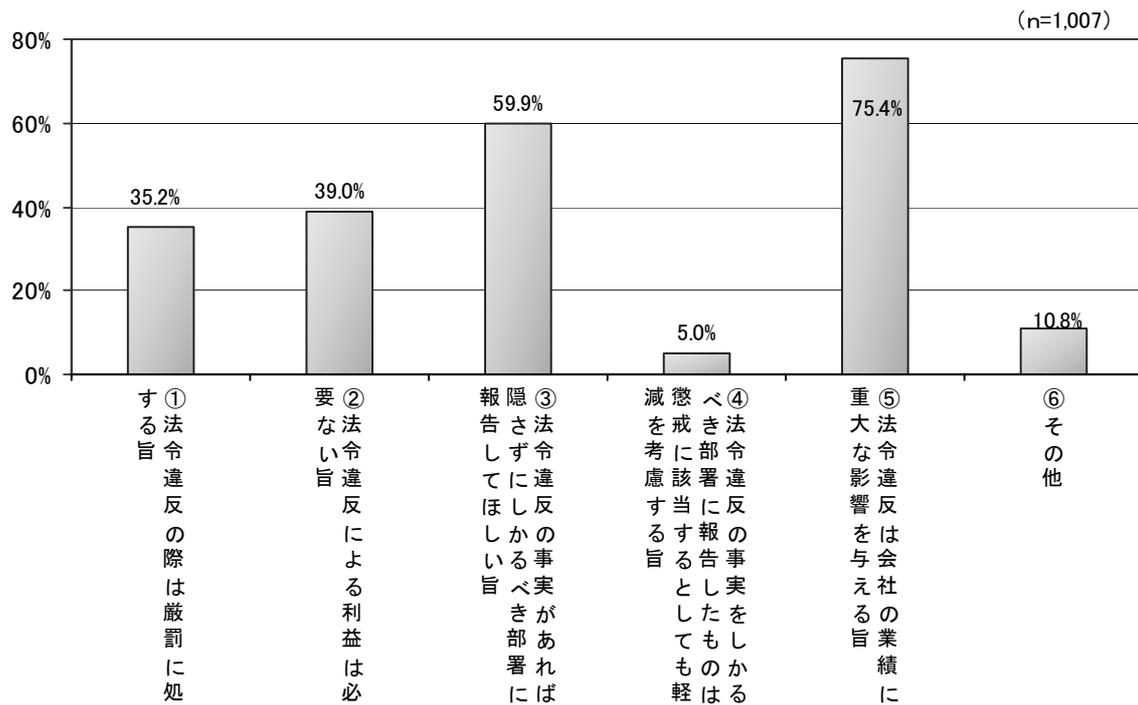
イ 経営トップのメッセージ【問2-2】

経営トップがメッセージを発信している場合、その内容がどのようなものであるかを調査するため、アンケートの「経営トップの呼びかけ（問2）」において、何らかの取組を行っているとは回答（問2で①から④までのいずれかを選択）した企業に対し、経営トップが発信しているメッセージの内容について尋ねた。

問2-2

問2で選択肢①から④までのいずれかを選択した方にお伺いします。貴社の経営トップはどのような内容のメッセージを発信していますか（複数選択可）。

- ①法令違反に関与した場合は厳罰に処するという趣旨の内容
- ②法令違反による利益は必要ないという趣旨の内容
- ③法令違反の事実があれば、隠さずにしかるべき部署に報告してほしいという趣旨の内容
- ④法令違反の事実をしかるべき部署に報告した者は懲戒に該当するとしても軽減を考慮するという趣旨の内容
- ⑤法令違反は会社の業績に重大な影響を与えるという趣旨の内容
- ⑥その他（具体的に記載してください。）



アンケートへの回答では、「⑤法令違反は会社の業績に重大な影響を与える旨」と回答した企業が75.4%、「③法令違反の事実があれば隠さずにしかるべき部署に報告してほしい旨」と回答した企業が59.9%となった。他方、「②法令違反による利益は必要ない旨」といった、社員が独占禁止法違反に関与しないように動機付けようとするような内容は4割以下となった。

また、「⑥その他」の項目では、「『当社はアンフェアなことを恥とする会社であ

る』という内容」,「『法律に触れないか』,『儲かるか』ではなく,それをすることが社会正義に照らして正しいかどうかを判断基準として事業を行う。』,「『公正・自由な競争環境の下で創意を発揮することが事業の発展に資する。独占禁止法には受け身ではなく積極的に取り組もう』という趣旨の内容。』,「自分の家族に言えないような行為をしない。コンプライアンスの徹底は社員と社員の家族を守ることにつながる。」といった回答がみられた。

ヒアリング調査では,「問題を告白しようか悩んでいたが,社長のコンプライアンスメッセージを聞いて内部通報を決心した旨の投書があった。」という事例や,「カルテルに関与したくなる社員の動機を否定する目的で,経営トップが『会社を守る』,『産業を守る』といった理由があればカルテルも許されるといった考えは間違っている。」という旨のメッセージを発信したという事例がみられた。また,独占禁止法に違反した場合の厳罰について述べたものとして,「違法な方法であげた収益を私は一切評価しません。違法行為が発覚した場合は,厳重にこれを処分します。また上司の管理責任も問います。」という旨のメッセージを発信した事例もみられた。

(3) 独占禁止法遵守マニュアル

◇ポイント◇

実効性向上のための方策

独占禁止法コンプライアンスの実効性を高めるためには、社員が、実際に関わっている業務について法律的な問題が理解できるような、具体的、実践的な独占禁止法遵守マニュアルを整備することが重要である。

調査結果

◆ 独占禁止法遵守マニュアルの作成状況【問3】

独占禁止法遵守マニュアルは、アンケートに回答した企業のうち、66.4%が作成していた。

◆ 独占禁止法遵守マニュアルの構成【問3-2】

独占禁止法遵守マニュアルの構成について、アンケートによれば、「起こることが想定される具体的なケースへの対応方法に関する解説」を取り上げている企業が73.2%と最も多かった。

◆ 取り上げている違反行為類型【問3-3】

独占禁止法遵守マニュアルで扱われている違反行為類型は、「優越的地位の濫用」が89.7%で最も多く、「カルテル・談合」が86.9%、「不当廉売」が67.7%と続いた。

◆ 課徴金減免制度に関する記載状況【問3-4】

自社がカルテル・談合に関与していることが判明した際に、迅速に課徴金減免申請を行えるようにするためには、独占禁止法遵守マニュアルにおいて課徴金減免制度に関する事項を記載し、事前に社員に対して周知を行っておくことが考えられるところ、アンケート調査では、45.4%が課徴金減免制度に関する記載があると回答した。

評価と課題

アンケートに回答した企業の約7割が独占禁止法遵守マニュアルを作成しており、その構成も、具体的なケースへの対応方法に関する解説等の具体的、実践的なものとなってきていることがうかがわれた。課徴金減免制度に関する記載については、カルテル・談合を身近なリスクと捉えている企業や業種において記載が進んでいると考えられるものの、独占禁止法遵守マニュアルを作成していると回答した企業のうち、当該制度について記載していたとした企業は、5割に達しなかった。

今後の課題としては、引き続き、独占禁止法遵守マニュアルの内容を具体的で実践的なものとしていくとともに、課徴金減免制度についても取り上げ、事前に同制度の周知を行っていくことが挙げられる。

ア 独占禁止法遵守マニュアルの作成状況【問3】

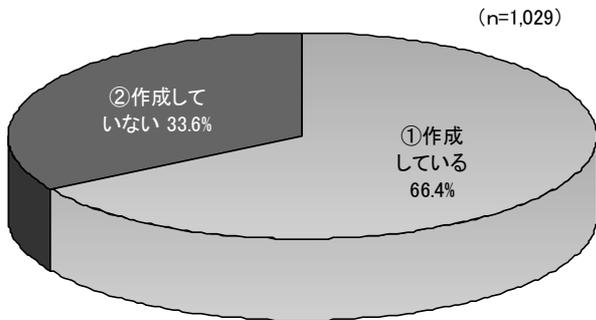
独占禁止法コンプライアンスの実効性を高めるためには、企業の実際の事業活動の実情を踏まえた独占禁止法遵守マニュアルを作成することが重要と考えられる。

そこで、アンケートにおいて、独占禁止法遵守マニュアルを作成しているかを尋ねたところ、「①作成している」と回答した企業が66.4%となった。

問3 独占禁止法に関するコンプライアンス・マニュアル

貴社では、独占禁止法について定めたコンプライアンス・マニュアル（名称は問いません。）を作成していますか。一つだけお選びください。

- ①作成している。
- ②作成していない。



イ 独占禁止法遵守マニュアルの構成【問3-2】

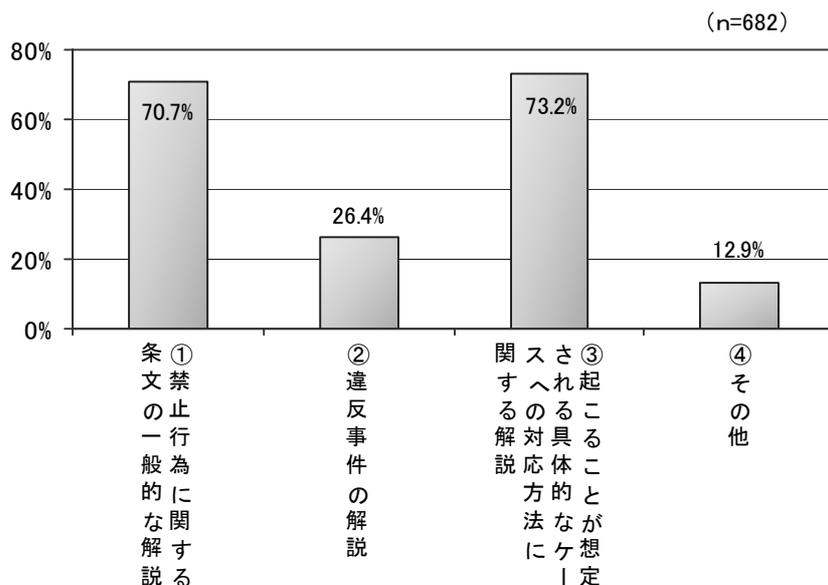
独占禁止法遵守マニュアルの構成については、企業法務を専門とする弁護士へのヒアリング調査において、「営業などの現場の社員にとっては実践的な内容であることが望ましい。教科書のようなマニュアルでは誰も読まない。」といった意見があった。また、企業からのヒアリング調査では、「独占禁止法の体系に沿って網羅的に作成していたので、業務に無関係なものもあり、あまり評判がよくなかったので改訂作業を行った。新マニュアルの内容としては、自社が過去に行った違反事例や、どのような行為が独占禁止法違反になり、どう対処すべきか、といったことを記載している。」といった事例がみられた。

このような意見等を踏まえ、アンケートの「独占禁止法遵守マニュアルの作成状況（問3）」において、独占禁止法遵守マニュアルを作成していると回答（問3で①を選択）した企業に対し、当該マニュアルはどのような構成となっているかを尋ねた。

問3-2

問3で選択肢①を選択した方にお伺いします。貴社の独占禁止法に関するコンプライアンス・マニュアルは、どのような構成となっていますか（複数選択可）。

- ①独占禁止法禁止行為に関する条文の一般的な解説
- ②独占禁止法違反事件の解説
- ③社員が日々行う業務の中で起こることが想定される具体的なケースへの対応方法に関する解説
- ④その他（具体的に記載してください。）



アンケートへの回答では、「③起こることが想定される具体的なケースへの対応方法に関する解説」が73.2%と最も多かった。

「④その他」の項目では、「EU競争法、米国独禁法の解説」、「公正取引委員会が公表している調査報告書等」、「独占禁止法違反事件となった場合に自分や周囲にどのような影響が及ぶかを物語風に記述」、「独占禁止法違反に問われるような場面に遭遇した場合の社員の行動基準」といった回答がみられた。

また、ヒアリング調査では、「社員研修の際のレジュメを取りまとめたマニュアル本体と、研修の際に社員から出た質問と回答をまとめた別冊『営業活動のQ&A』を作成している。」、「営業現場が理解しにくい不当廉売について過去の事例を収集したテキストを特別に作成している。」、「マニュアルに社員が遭遇しそうな具体的なケースを例示し、それぞれに疑問が生じた場合の相談窓口(〇〇の件については△△課)を明記している。」といった事例がみられた。

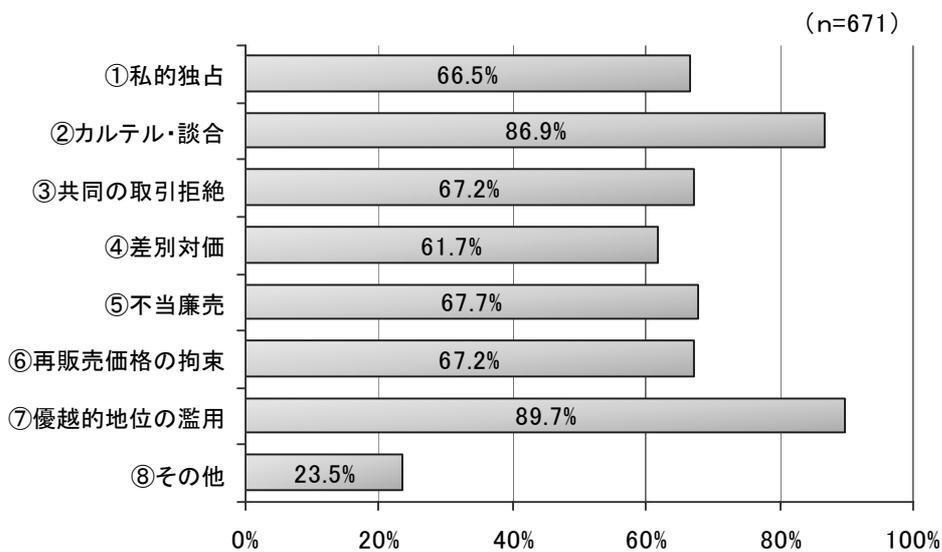
ウ 独占禁止法遵守マニュアルで取り上げている違反行為類型【問3-3】

企業においては、自社の実際の事業活動の実情を踏まえた上で、独占禁止法遵守マニュアルにおいて取り上げる違反行為類型を選択していると考えられることから、アンケートの、「独占禁止法遵守マニュアルの作成状況(問3)」において、独占禁止法遵守マニュアルを作成していると回答(問3で①を選択)した企業に対し、自社の独占禁止法遵守マニュアルで取り上げている違反行為類型は何かを尋ねた。

問3-3

問3で選択肢①を選択した方にお伺いします。貴社の独占禁止法に関するコンプライアンス・マニュアルには、以下の独占禁止法の各違反行為類型に関する記載がありますか（複数選択可）。

- ①私的独占
- ②カルテル・談合
- ③共同の取引拒絶
- ④差別対価
- ⑤不当廉売
- ⑥再販売価格の拘束
- ⑦優越的地位の濫用
- ⑧その他（具体的に記載してください。）



アンケートへの回答では、「⑦優越的地位の濫用」が89.7%で最も多く、「②カルテル・談合」が86.9%、「⑤不当廉売」が67.7%と続いた。

「⑧その他」の項目では、「業界の公正競争規約」、「企業結合規制」、「入札談合等関与行為防止法」、「事業者団体規制」、「公正取引委員会の各種ガイドライン」、「欺瞞的顧客誘引」、「排他条件付取引」、「抱き合わせ販売」といった回答がみられた。

エ 課徴金減免制度に関する記載状況【問3-4】

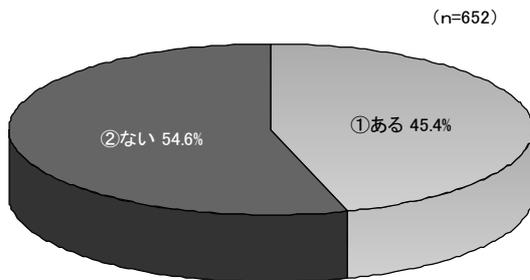
自社がカルテルや談合に関与していたことが判明した場合に、課徴金減免申請に向けて迅速な対応を採れるようにするためには、課徴金減免制度の内容について、社員が一定の知識を持っていることが必要であり、そのためには、独占禁止法遵守マニュアルに課徴金減免制度について記載し、社員に対して事前に周知を行っておくことが考えられる。

そこで、アンケートでは、「独占禁止法遵守マニュアルの作成状況（問3）」において、独占禁止法遵守マニュアルを「①作成している」と回答した企業に対し、当該マニュアルに課徴金減免制度に関する記載があるかを尋ねたところ、「①（記載がある）」は45.4%となり、「②（記載がない）」との回答が過半数（54.6%）を占めた。

問3-4

問3で選択肢①を選択した方にお伺いします。貴社の独占禁止法に関するコンプライアンス・マニュアルには、独占禁止法の課徴金減免制度に関する記載はありますか。一つだけお選びください。

- ①ある。
- ②ない。



オ アンケート回答者から提出された独占禁止法遵守マニュアル

今回のアンケート調査では、アンケートへの回答とともに自社の独占禁止法遵守マニュアルの送付を依頼したところ、75通の送付があった。

このうち、独占禁止法に特化したマニュアルについてみると、数ページの冊子形式のものから150ページほどの製本されたマニュアルまで様々なものがあった。

マニュアルの制作については、法務部が独自に作成したもの、法務部が作成し弁護士事務所の監修を受けたもの、弁護士事務所が作成したもの、業界団体が作成した標準マニュアルを自社向けに修正したものなどがあった。

マニュアルの内容は、おおむね、経営トップから社員へのメッセージ、自社の企業理念、独占禁止法の解説、独占禁止法に関連する社内規則（同業他社との接触について等）や社内ガイドラインの解説、Q&A、条文等の参考資料等となっていた。

マニュアルを利用しやすくするための工夫としては、以下のようなものがみられた。

- 自社グループが関与した独占禁止法違反事件について詳しく説明する。
- 社員が自ら点検できるように「独占禁止法に関する問題発見のためのチェックシート」を付属する。
- べからず集（してしてはいけないことを覚えやすいようにリスト化）や禁句集（不適切なセールストーク集）を作成する。
- 独占禁止法遵守マニュアルを全社員向けの「総論」と、個別部署向けの「営業編」、「資材・購買編」、「製造・研究編」等をそれぞれ作成し、個々の現場で起こり得る状況とその対処方法を紹介する。
- 独占禁止法違反を発見した場合の社員の対応方法（報告先、報告すべき内容等）を具体的に記載する。

そのほか、社員が「マニュアルに書いてないことは問題とはならない」と誤解することを防ぐため、「できるだけ具体例を盛り込んで紹介しているが、独占禁止法上問題となる行為をすべて網羅したわけではないので、疑問等があるときは法務部署等に問い合わせるように」との記載を強調している事例や、社員向けの入門編資料として、公正取引委員会のホームページに掲載されている「わたしたちの暮らしと市場経済～公正取引委員会の役割～（中学校社会科 公民的分野学習資料（学習指導要領準拠）」や「私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律ガイドブック 知ってなっとく独占禁止法」をダウンロードし、自社のマニュアルと併せて活用している事例もみられた。

(4) 独占禁止法に関する社員研修

◇ポイント◇

実効性向上のための方策

独占禁止法コンプライアンスの実効性を高めるためには、受講者が、実際に行っている業務について法律的な問題が理解できるような、具体的、実践的な内容の独占禁止法に関する研修を継続的に実施すること、経営トップや役員等の経営陣クラスに対しても研修を実施することが重要である。

主な調査結果

◆ 独占禁止法に関する研修の機会【問4】

約7割の企業は、何らかの形で独占禁止法に関する研修の機会を設けていたが、「設けていない」と回答した企業も2割を超えた。

◆ 役職別の研修実施回数【問4-2】

過去3年間における独占禁止法に関する研修の機会について調査したところ、役職別の実施回数の平均は「従業員クラス」及び「営業課長等の現場の管理職クラス」が2.8回と最も多く、「営業部長等の部門長クラス」が2.3回と続いた。他方、「経営トップ」は0.8回、「役員等の経営陣クラス」は1.1回であり、企業の経営陣が独占禁止法に関する知識を得る機会が十分に確保されているとはいえない状況がみられた。

◆ 独占禁止法に関する研修の内容【問4-3】

独占禁止法に関する研修の内容については、「起こることが想定される具体的なケースへの対応方法に関する解説」が81.5%と最も多かった。

◆ 課徴金減免制度に関する言及【問4-4】

社員がカルテル・談合に関与していることが判明した際に、迅速に課徴金減免申請を行うためには、独占禁止法に関する研修において課徴金減免制度について取り上げることが必要と考えられるところ、アンケートでは60.7%が、研修において課徴金減免制度に言及していると回答した。

評価と課題

独占禁止法に関する研修の機会については、約7割の企業において何らかの形で確保されていたが、2割以上の企業が研修の機会を設けていなかった。また、コンプライアンスの取組について指導する立場にある経営トップや役員等の経営陣については3年間で1回程度と、従業員クラスや営業課長等の現場の管理職クラスと比較して、十分研修の機会が確保されているとはいえない状況がみられた。

研修の内容については、具体的なケースへの対応方法に関する解説等が具体的、実践的な内容になってきていることは認められたものの、課徴金減免制度については、約4割の企業が言及していなかった。

今後の課題としては、引き続き、具体的、実践的な内容の研修を繰り返し実施するとともに、課徴金減免制度についても取り上げること、さらに、経営トップや役員等の経営陣に対しても、独占禁止法に関する研修を充実させることが挙げられる。

独占禁止法コンプライアンスの実効性を高めるためには、独占禁止法に関する研修を実施するとともに、その内容を具体的、実践的なものとしていくことが重要と考えられる。

ヒアリング調査では、企業法務を専門とする弁護士から「独占禁止法の研修は繰り返し行って知識や考え方を定着させることが重要」との意見があったほか、過去に独占禁止法違反行為について法的措置を命じられたことのある企業に対するヒアリング調査では、「全社員に対して『当社が数年前に関与した独占禁止法違反のことを知っているか』とのアンケートをとったところ、事件から何年も経っていないのに、『(事件の内容を)知らない・分からない』と回答したものが約1割に達した。」との事例がみられた。このような点を踏まえると、知識の定着や事件の風化の防止のためにも、独占禁止法に関する研修を「繰り返し」行っていくことが重要と考えられる。

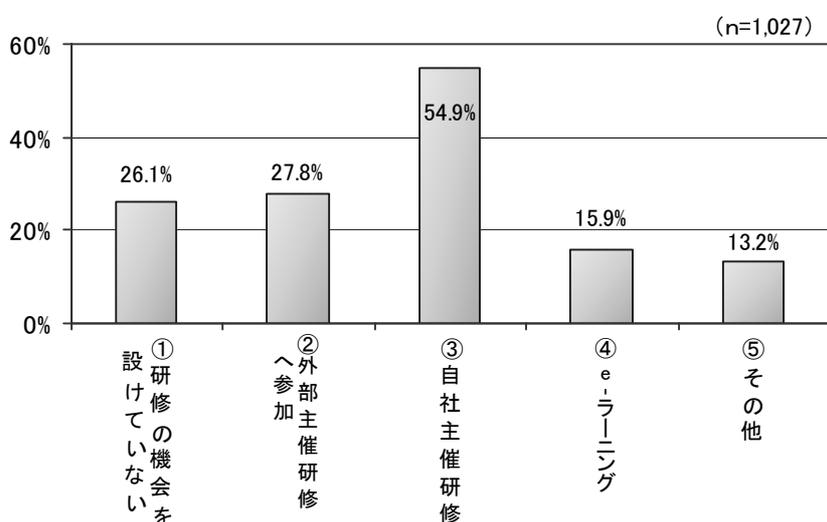
ア 独占禁止法に関する研修の機会【問4】

アンケートにおいて、「独占禁止法に関する研修の機会」を尋ねた。

問4 独占禁止法に関する社員研修等

貴社は、社員に独占禁止法に関する研修の機会を設けていますか。(複数選択可)。

- ①研修の機会を設けていない(社員の自主的な勉強に委ねているものを含む。)
- ②外部組織(業界団体、法律事務所、企業研修会社等。以下同じ。)が主催する研修に社員を参加させている。
- ③自社が主催する社員向けの研修を実施
- ④e-ラーニングによる研修を実施
- ⑤その他(具体的に記載してください。)



アンケートへの回答では、「③自社主催研修」と回答した企業が54.9%と最も多く、「①研修の機会を設けていない」と回答した企業は26.1%であった。

「⑤その他」の項目では、「独占禁止法の解説DVDを利用している。」「職場討議」といった回答がみられた。

ヒアリング調査では、「当社では独占禁止法の研修にe-ラーニングを採用しており、研

修後は、効果測定としてテストを実施している。このテストに合格できないと研修が終わりにならない。」といった事例や、研修の効果を高めるための工夫として、「講義形式の研修終了後、質疑応答とは別に、現場の部署が抱えている問題点を講師(弁護士)に部署ごとに直接相談できる相談会を開催したところ、質疑応答よりもしっかりと話を聞くことができた、とても好評だった。」という事例がみられた。

イ 役職別の研修実施回数【問4-2】

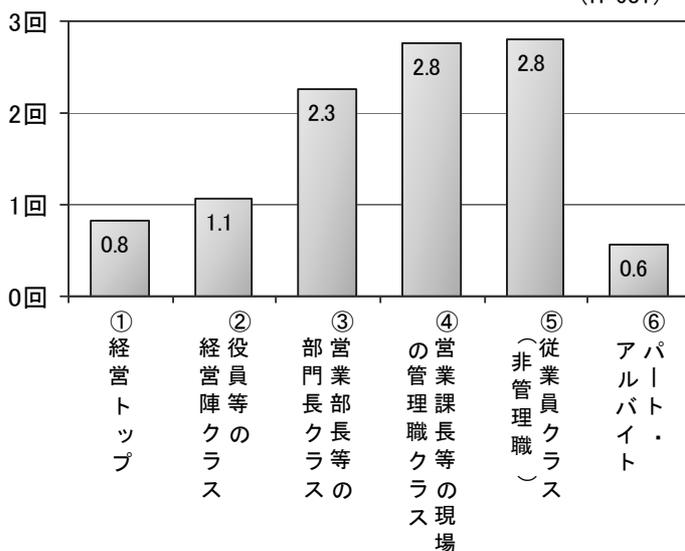
アンケートの「独占禁止法に関する研修の機会(問4)」において研修の機会を設けていると回答(問4で②から④までのいずれかを選択)した企業に対して、過去3年間における「役職別の研修実施回数」を尋ねた。

問4-2

問4で選択肢②から④までのいずれかを選択した方にお伺いします。貴社は以下の役職にある職員に対して過去3年間(平成19年1月1日から平成21年12月31日)に、独占禁止法に関する研修を何回実施していますか。回数を以下の表に記載してください。なお、実施していない場合は「なし」と記載してください。ただし、全国の支店等を回って複数回研修を実施する場合や、数日間にわたって開催し、社員がいずれかの1日に参加すればよい場合は1回と数えます。また、複数のクラスの社員を対象として開催するような研修の場合は、それぞれの役職について1回実施したものとして数えてください。

	回数
経営トップ	回
役員等の経営陣クラス	回
営業部長等の部門長クラス	回
営業課長等の現場の管理職クラス	回
従業員クラス(非管理職)	回
パート・アルバイト	回

過去3年間における役職別の研修実施回数(平均) (n=681)



注) ④営業課長等の現場の管理職クラスの平均回数は2.76回。⑤従業員クラス(非管理職)の平均回数は2.80回である。

アンケートへの回答から、過去3年間における役職別の平均実施状況を確認すると、「⑤従業員クラス(非管理職)」及び「④営業課長等の現場の管理職クラス」が

2. 8回, 「③営業部長等の部門長クラス」が2. 3回となった。

他方, 企業の内部統制や課徴金減免申請の際に大きな役割を担い, また, コンプライアンスの取組について指導する立場にある経営トップや役員等の経営陣については3年間で1回程度と, 「⑤従業員クラス (非管理職)」や「④営業課長等の現場の管理職クラス」と比較して, 十分研修の機会が確保されているとはいえない状況がみられた。

ヒアリング調査では, 経営トップへの独占禁止法に関する研修に関して, 「(海外にある本社が)世界各地のグループ会社の代表者に対して競争法に関する教育を義務付けている。」という事例がみられた。

また, どのような部署に対して独占禁止法に関する研修を行うかについて尋ねたところ, カルテル・談合への関与を警戒している企業は主に営業部署に対する研修に力を入れている傾向があり, また, 優越的地位の濫用を警戒している企業は購買部署等への研修に力を入れている傾向がみられた。このほか, 「カルテルというと, 営業部門を教育しないといけないと考えがちだが, 同業他社との共同研究などを行っている場合にもリスクはあるため, 技術者にも独占禁止法に関する研修を行っている。」との事例もみられた。

次に, カルテル・談合に着目し, 「カルテル・談合に関与するおそれが高いと考える役職」に対して必要な研修が行われているのかとの観点から, 上記の役職別の研修実施回数の結果とアンケートの問13-2の「カルテル・談合に関与するおそれが高いと考える役職のレベル」についての調査結果を比較したところ (下表), おおむね, 関与するおそれが高いと考えられている役職の研修実施回数が高くなる傾向がみられた。

	①経営トップ	②経営陣クラス	③部門長クラス	④現場の管理職クラス	⑤従業員クラス
平均回数(問4-2)	0.8回	1.1回	2.3回	2.8回	2.8回
関与するおそれが高い(問13-2)	1.3%	7.3%	37.5%	41.4%	12.6%

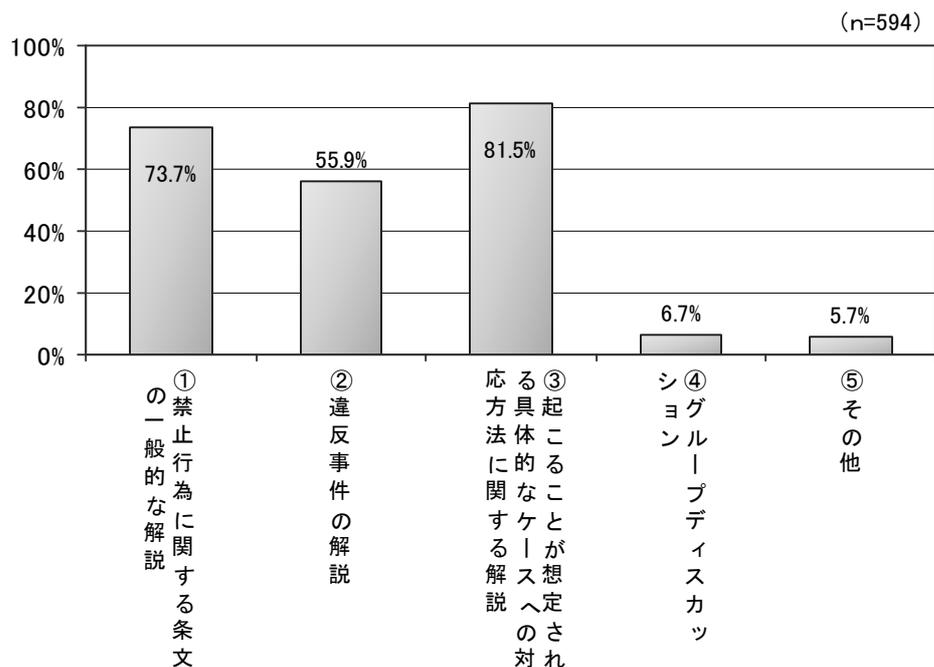
ウ 独占禁止法に関する研修の内容【問4-3】

独占禁止法コンプライアンスの実効性を高めるためには, 研修内容を具体的, 実践的なものとするのが重要と考えられる。そこで, アンケートの「独占禁止法に関する研修の機会 (問4)」において, 自社主催研修又はeラーニングと回答 (問4で③又は④のいずれかを選択) した企業に対して, 独占禁止法に関する研修の内容について尋ねた。

問4-3

問4で選択肢③又は④のいずれかを選択した方にお伺いします。貴社が社員向けに行っている独占禁止法に関する研修は, どのような内容ですか (複数選択可)。

- ①独占禁止法で禁止されている行為に関する条文の一般的な解説
- ②独占禁止法違反事件の解説
- ③社員が日々行う業務の中で起こることが想定される具体的なケースへの対応方法に関する解説
- ④グループディスカッション
- ⑤その他 (具体的に記載してください。)



アンケートへの回答では、「③起こることが想定される具体的なケースへの対応方法に関する解説」が81.5%と最も多く、「①禁止行為に関する条文の一般的な解説」が73.7%、「②違反事件の解説」が55.9%となった。

「⑤その他」の項目では、「海外の独占禁止法に関する事項の説明」、「当社や他社の起こした違反事件を元にストーリー仕立ての研修を行い、違反が及ぼす深刻な影響を説明」、「企業結合規制に関する解説」といった回答がみられた。

ヒアリング調査では、研修の実効性を高めるための工夫として、「独占禁止法に関する研修テーマは受講する部署に選択させ、現場のニーズと研修内容をマッチングさせている。」といったものや、グループ企業内における社員のカルテル・談合への関与を警戒して、「研修の際に、グループ企業の中には出資比率が過半を超える等の『本当の身内企業』と、同じような企業名を名乗ってはいるが、単に若干の出資があるだけの『実質的には他社』の2通りの企業があることを伝え、後者の企業との間で間違った身内意識からカルテルまがいの行為を起こさないよう注意喚起している。また、このような視点から、独占禁止法上のリスクの度合いを色分けしたグループ企業の一覧表を配布している。」といった事例がみられた。

エ 研修における課徴金減免制度の言及【問4-4】

自社がカルテル・談合に関与した場合に、課徴金減免申請に向けて迅速な対応を採るためには、経営トップや役員等の経営陣が、課徴金減免制度に関する一定の知識を有している必要があると考えられる。そのためには、経営陣に対しても、独占禁止法の研修を充実させるとともに、研修において課徴金減免制度についても取り上げることが望まれる。

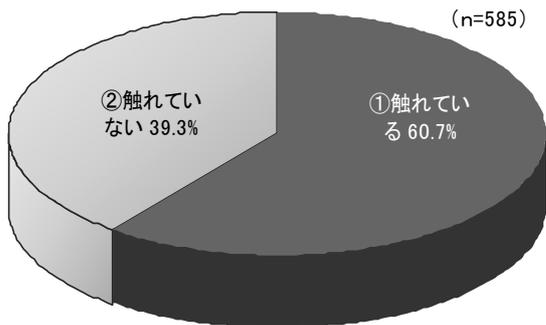
アンケートでは、「独占禁止法に関する研修の機会（問4）」において自社主催研修又はeラーニングを実施していると回答（問4で③又は④のいずれかを選択）

した企業に対して、独占禁止法に関する研修において課徴金減免制度に言及しているかを尋ねたところ、60.7%が「①触れている」と回答した。

問4-4

問4で選択肢③又は④のいずれかを選択した方にお伺いします。貴社が実施する独占禁止法に関する研修において、独占禁止法の課徴金減免制度について触れていますか。一つだけお選びください。

- ①触れている。
- ②触れていない。



ヒアリング調査では、「社員の意識を変えるため、研修の際に課徴金減免制度の話をしている。研修では『我が社に談合の事実がある場合に、その事実を会社が把握しているにもかかわらず、当該行為を止めもせず課徴金減免申請もしないということになれば、社会に対して説明がつかない。申請をしなかったために会社が課徴金を支払うことになれば会社もただでは済まないし、内部統制の観点からもそのようなことは許されない』旨説明している。」といった事例がみられた。

また、「社内でもカルテルが発覚し、社内調査を行うことになった際、課徴金減免制度を積極的に周知していたわけではなかったため、当該制度を知らない調査対象社員から『申請することに何の意味があるのか(何のためのヒアリングなのか)』と言われ、申請のメリット等を説明するのに意外と時間がかかってしまった。」という事例もみられた。

このほか、「経営トップが問題が発覚した時点で課徴金減免制度についてよく知らなかったため、申請によってどのようなことになるのかを気にしていたが、社内調査を担当した弁護士から経営トップに対して課徴金減免制度の内容や調査結果を説明したところ、課徴金の減免を申請することについて理解を示した。」という事例もみられた。

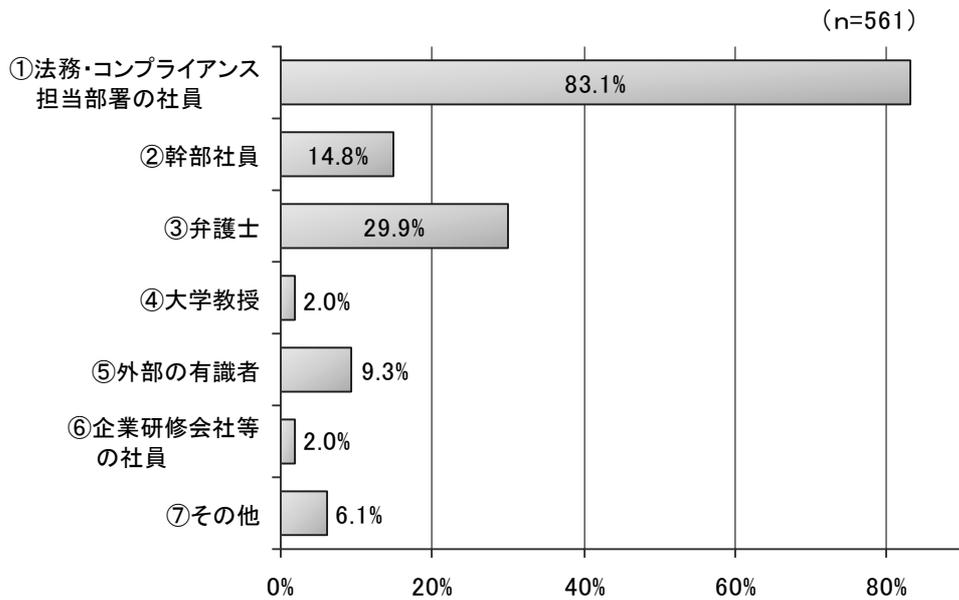
オ 独占禁止法に関する研修の講師【問4-5】

アンケートの「独占禁止法に関する研修の機会（問4）」において自社主催研修と回答（問4で③を選択）した企業に対し、独占禁止法に関する研修の講師を誰に依頼しているのかという観点から、独占禁止法に関する研修の講師について尋ねた。

問4-5

問4で選択肢③を選択した方にお伺いします。貴社が実施している独占禁止法に関する研修において、どのような人に講師を依頼していますか（複数選択可）。

- ①自社の法務・コンプライアンス担当部署の社員
- ②自社の幹部社員（上記①以外）
- ③弁護士
- ④大学教授
- ⑤外部の実務経験者等の有識者
- ⑥企業研修会社等の社員
- ⑦その他（具体的に記載してください。）



アンケートへの回答では、「①法務・コンプライアンス担当部署の社員」が83.1%と最も多く、「③弁護士」が29.9%、「②幹部社員」が14.8%等であった。

「⑦その他」の項目では、「監査役」、「社長」、「外部の研修に参加して知識を習得した社員」、「親会社の法務担当者」といった回答がみられた。

(5) グループ企業の独占禁止法コンプライアンスへの関与

◇ポイント◇

実効性向上のための方策

グループ企業全体として独占禁止法コンプライアンスの実効性を高めていくためには、コンプライアンスについて、親会社がグループ会社に対して積極的に関与していくことが望まれる。

主な調査結果

◆ グループ会社への関与【問5-2】【問5-3】

親会社からグループ会社に対する独占禁止法コンプライアンスに係る関与の状況についてみると、国内のグループ会社に対して「関与していない」と回答した企業が9.3%となっているものの、海外のグループ会社に対しては29.3%の企業が「関与していない」と回答するなど、国内グループ会社に比べて海外グループ会社への関与の度合いが低い状況がみられた。

また、関与の内容についても、国内のグループ会社の場合、「自社の内部通報窓口の利用者に国内傘下グループ会社の社員も含む」との回答が63.3%と最も多かったのに対し、海外のグループ会社の場合、「自社の経営トップが競争法遵守に関するメッセージを発信」との回答が32.3%と最も多いなど、国内グループ会社に対する関与の方が海外グループ会社の場合と比べて、手厚いものとなる傾向がみられた。

評価と課題

アンケート結果によれば、国内グループ会社と比較して海外グループ会社に対する関与が手薄となっている状況がみられた。

今後の課題としては、日本の独占禁止法のほか、海外の競争法への対応も見据え、海外グループ会社への関与を強化していくことが挙げられる。また、平成21年の独占禁止法改正において同一企業グループ内の複数の事業者による共同申請が認められたこと等を踏まえ、国内、海外を問わず、グループ会社との課徴金減免の共同申請を行う可能性を想定した、グループ会社間での情報共有や連携を行っていくことが挙げられる。

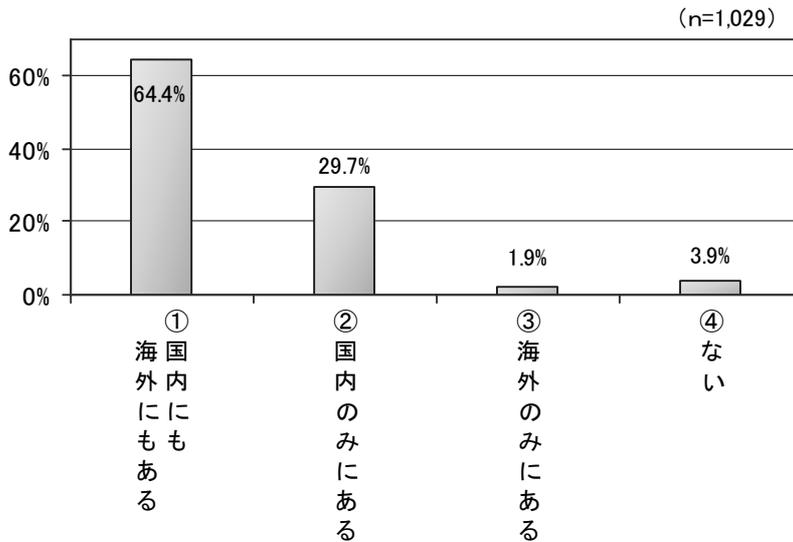
ア グループ会社の有無【問5】

アンケートでは、まず、国内や海外に傘下グループ会社（連結決算対象となっている会社。外国会社を含む。）を有しているかについて尋ねた。

問5 グループ会社に対する独占禁止法遵守活動

貴社には、傘下にグループ会社（連結決算対象となっている会社。外国会社を含む。）はありますか。一つだけお選びください。

- ①国内にも海外にもある。
- ②国内のみにある。
- ③海外のみにある。
- ④ない。



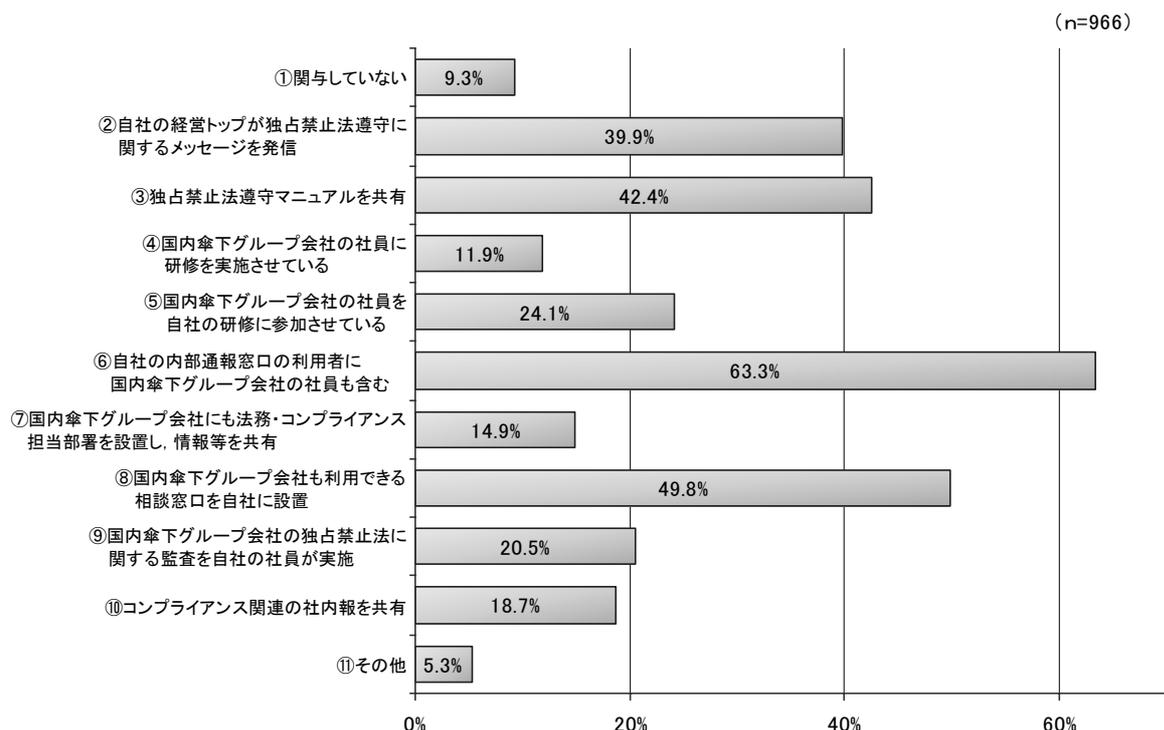
イ 国内の傘下グループ会社に対する関与【問5-2】

アンケートの「グループ会社の有無（問5）」において、国内に傘下グループ会社を有していると回答（問5で①又は②のいずれかを選択）した企業に対して、独占禁止法の遵守に関し、国内の傘下グループ会社に対してどのように関与しているかを尋ねた。

問5-2

問5で選択肢①又は②のいずれかを選択した方にお伺いします。貴社は、国内の傘下グループ会社に対して、独占禁止法遵守のための取組に関与していますか（複数選択可）。

- ①関与していない。
- ②自社の経営トップが国内傘下グループ会社にも独占禁止法遵守に関するメッセージを発信している。
- ③自社と国内傘下グループ会社とで独占禁止法に関するコンプライアンス・マニュアルを共有している。
- ④国内傘下グループ会社の社員に独占禁止法に関する研修を実施させている。
- ⑤国内傘下グループ会社の社員を自社の独占禁止法に関する研修に参加させている。
- ⑥自社の内部通報窓口の利用者に、国内傘下グループ会社の社員も含んでいる。
- ⑦国内傘下グループ会社にも法務・コンプライアンス担当部署を設置し、国内グループで独占禁止法に関する情報等を共有する取組をしている。
- ⑧国内傘下グループ会社の営業部署や法務・コンプライアンス担当部署も利用できる相談窓口（独占禁止法上の疑義が生じたときに問題になるかなどを相談できる部署）を自社に設置している。
- ⑨国内傘下グループ会社の独占禁止法に関する監査を自社の社員が実施している。
- ⑩自社と国内傘下グループ会社でコンプライアンス関連の社内報を共有している（上記②又は⑦の場合を除く。）。
- ⑪その他（具体的に記載してください。）



アンケートへの回答では、「⑥自社の内部通報窓口の利用者に国内傘下グループ会社の社員も含む」と回答した企業が63.3%と最も多く、「⑧国内傘下グループ会社も利用できる相談窓口を自社に設置」との回答が49.8%、「③独占禁止法遵守マニュアルを共有」との回答が42.4%、また、「②自社の経営トップが独占禁止法遵守に関するメッセージを発信」との回答が39.9%と続いた。

「⑪その他」の項目では、「グループコンプライアンス委員会を開催し、グループ各社とコンプライアンス問題の情報交換を行っている。」、「独占禁止法関連映像教材の貸出し」といった回答がみられた。

また、「①関与していない」は9.3%であった。

ヒアリング調査では、独占禁止法監査について「グループに属する各事業会社自身によるもの、それぞれの親会社によるもの、持株会社によるものと3段階の法令監査を実施している。グループ内とはいえ他社の社員からチェックを受けることで緊張感のある監査ができると考えている。」といった事例や、懲戒基準に関して「同一のグループ会社にもかかわらず同じ違反行為で別々の懲戒基準を持っているのでは価値観が統一できず、内部統制上も問題があることから、持株会社主導でグループの懲戒基準や要件を統一した。」といった事例がみられた。

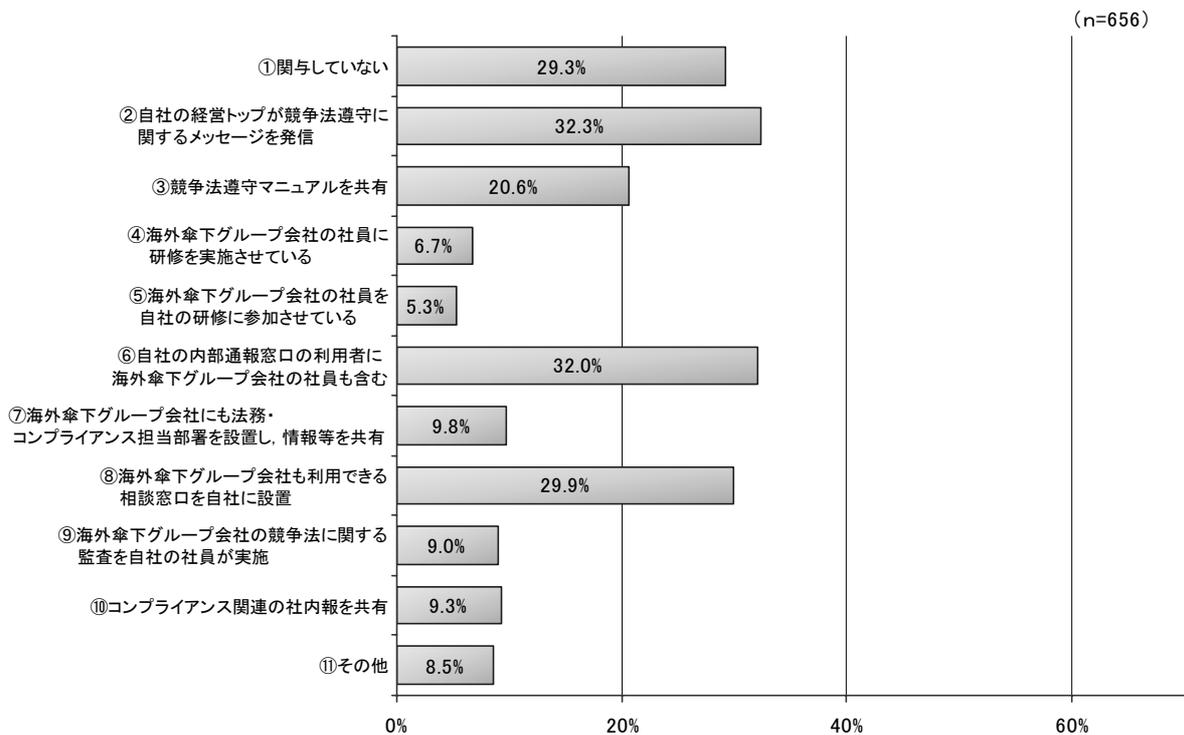
ウ 海外の傘下グループ会社に対する関与【問5-3】

アンケートでは、「グループ会社の有無（問5）」において、海外に傘下グループ会社を有していると回答（問5で①又は③のいずれかを選択）した企業に対して、独占禁止法及び海外の競争法の遵守に関し、海外の傘下グループ会社に対してどのように関与しているかを尋ねた。

問5-3

問5で選択肢①又は③のいずれかを選択した方にお伺いします。貴社は、海外の傘下グループ会社における、我が国独占禁止法及び海外の競争法（日本の独占禁止法に相当する海外の法律をいいます。以下、本間において両者を単に「競争法」といいます。） 遵守のための取組に関与をしていますか（複数選択可）。

- ①関与していない。
- ②自社の経営トップが海外傘下グループ会社にも競争法遵守に関するメッセージを発信している。
- ③自社と海外傘下グループ会社とで競争法に関するコンプライアンス・マニュアルを共有している。
- ④海外傘下グループ会社の社員に競争法に関する研修を実施させている。
- ⑤海外傘下グループ会社の社員を自社の競争法に関する研修に参加させている。
- ⑥自社の内部通報窓口の利用者に、海外傘下グループ会社の社員も含んでいる。
- ⑦海外傘下グループ会社にも法務・コンプライアンス担当部署を設置し、グループで競争法に関する情報等を共有する取組をしている。
- ⑧海外傘下グループ会社の営業部署や法務・コンプライアンス担当部署も利用できる相談窓口（競争法上の疑義が生じたときに問題になるかなどを相談できる部署）を自社に設置している。
- ⑨海外傘下グループ会社の競争法に関する監査を自社の社員が実施している。
- ⑩自社と海外傘下グループ会社でコンプライアンス関連の社内報を共有している（上記②又は⑦の場合を除く。）。
- ⑪その他（具体的に記載してください。）



アンケートへの回答では、「①関与していない」と回答した企業が29.3%と、国内のグループ会社に対して「関与していない」とする回答の割合（9.3%）（問5-2で①を選択）と比較してかなり高い結果となった。また、関与の内容についても、「②自社の経営トップが競争法遵守に関するメッセージを発信」と回答した企業が32.3%と最も多く、続いて「⑥自社の内部通報窓口の利用者に海外傘下グループ会社の社員も含む」と回答した企業が32.0%、また、「⑧海外傘下グループ会社も利用できる相談窓口を自社に設置」と回答した企業が29.9%と比較的多かったが、いずれも国内グループ企業に対する取組と比較すると、その割合は低かった。

「①①その他」の項目では、「海外の主要な傘下グループ会社のコンプライアンスオフィサーと定期的に電話会議を行い、独占禁止法関連も含めて情報交換している。」といった回答がみられた。

ヒアリング調査では、「当社の海外子会社等に赴任する日本人社員は、現地の日本人コミュニティなどで同業他社の日本人社員と頻繁に顔を合わせる可能性があり、油断してカルテルなどに関わらないよう、赴任前に独占禁止法の研修を実施している。」といった事例や、「海外で仕事をする際に協力してもらったコンサルタントの選考では、コンプライアンスの観点から慎重な人選を行い、定期的に業務についてチェックしている。」といった事例がみられた。

また、海外に本社を持つ企業の日本法人に対するヒアリング調査では、「本社が世界中のグループ全社に適用されるグローバルポリシーを定め、別途、アジア・太平洋地域の競争法を統括する担当者と各国法人の法務担当者が協議の上、現地の法規制等を踏まえた内部基準をそれぞれ作成している。」との事例がみられた。また、「海外にある本社が世界各地のグループ会社の代表者に対して競争法に関する知識の習得を義務付けている。」といった事例もみられた。

(6) 独占禁止法違反行為に関与した社員に対する懲戒等

◇ポイント◇

実効性向上のための方策

独占禁止法コンプライアンスの実効性を高めるためには、独占禁止法違反行為に関与した社員に対する懲戒規定等を整備し、社員に周知しておくことが望まれる。

主な調査結果

◆ 懲戒規定の整備【問6】【問6-2】

独占禁止法違反行為に関与した社員が、懲戒規定により懲戒の対象になるか否かについて調査したところ、「関与した社員(問6)」、「関与した社員の上司等(問6-2)」のいずれも、「懲戒の対象とならない」と回答した会社は極めて少なく(関与した社員の場合で0.7%、関与した社員の上司等の場合で3.7%)、ほとんどの企業は、何らかの形で懲戒の対象となる旨回答した。ただし、独占禁止法違反行為への関与が懲戒の対象となり得る旨懲戒規定に明記されていると回答した企業は、関与した社員の場合14.4%、関与した社員の上司等の場合で12.7%にとどまった。

◆ 懲戒規定の周知【問6-5】

社員が独占禁止法違反行為に関与した場合に懲戒の対象となると回答した企業に対し、その旨を社員に周知しているかを尋ねたところ、「独占禁止法違反は懲戒の対象になる旨を明示した上で周知」していると回答した企業は、15.0%にとどまった。

◆ 過去の懲戒事例【問6-7】

過去10年間に独占禁止法違反で行政処分又は刑事罰を受けたことがあると回答した企業に、違反行為に関与した職員に対する懲戒処分の状況を尋ねたところ、

- ①カルテル・談合で刑事罰を科されたことがある企業では、94.1%が何らかの懲戒処分を行っていた。
- ②カルテル・談合で行政処分を受けたことがある企業では、80.2%が何らかの懲戒処分を行っていた。
- ③不公正取引で行政処分を受けたことがある企業では、50.0%が何らかの懲戒処分を行っていた。

評価と課題

アンケート結果では、ほとんどの企業が、独占禁止法違反行為に関与した社員やその上司等は何らかの形で懲戒の対象となる旨回答したが、その旨を明示して周知しているとした企業は15.0%にとどまった。

今後の課題としては、独占禁止法違反行為への関与が懲戒処分の対象となる旨を懲戒規定に明記し、社員に周知することが挙げられる。

ア 懲戒規定の整備【問6】【問6-2】

独占禁止法コンプライアンスの実効性を高めるためには、独占禁止法違反行為に関与した社員等に対する懲戒規定をあらかじめ明確に設定しておくことが重要と考えられる。

アンケートでは、まず、「独占禁止法違反に関与した社員は規定上懲戒処分の対象となり得るか(問6)」を尋ね、次に、「独占禁止法違反に関与した社員の上司等は

規定上懲戒処分の対象となり得るか（問6-2）」を尋ねた。

問6 独占禁止法違反に関する懲戒規定とその運用

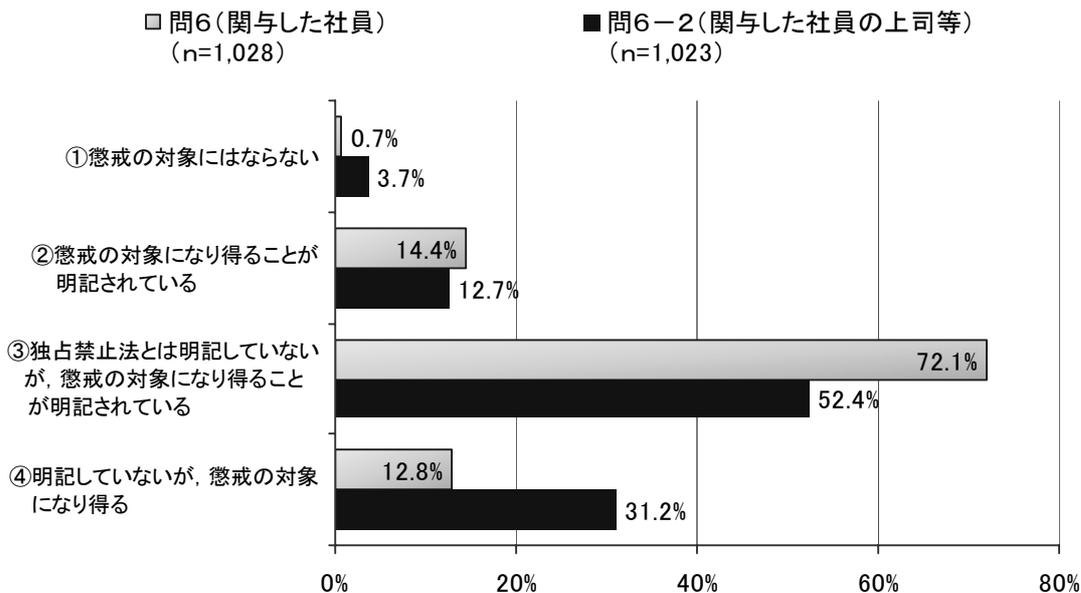
貴社の社員が独占禁止法違反行為に関与した場合に、貴社の規定上、その社員（上司等を含みません。）は懲戒の対象になり得ますか。一つだけお選びください。

- ①懲戒の対象にはならない。
- ②懲戒の対象になり得ることが明記されている。
- ③独占禁止法について特に明記していないが、法令違反は懲戒の対象になり得ることが明記されている。
- ④法令違反は懲戒の対象になり得ることを明記していないが、懲戒の対象になり得る。

問6-2

貴社の社員が独占禁止法違反行為に関与した場合に、貴社の規定上、その社員の業務に管理責任を有する者（直属の上司等をいいます。以下同じ。）は懲戒の対象になり得ますか。一つだけお選びください。

- ①懲戒の対象にはならない。
- ②懲戒の対象になり得ることが明記されている。
- ③独占禁止法とは明記していないが、法令違反は懲戒の対象になることが明記されている。
- ④法令違反は懲戒の対象と明記していないが、懲戒の対象になり得る。



アンケートへの回答では、独占禁止法違反行為に関与した社員及び当該社員の上司等のいずれについても、「①懲戒の対象とならない」と回答した企業は極めて少なく（関与した社員の場合で0.7%、関与した社員の上司等の場合で3.7%）、ほとんどの企業は、何らかの形で懲戒の対象となる旨回答した。ただし、独占禁止法違反行為に関与した社員が規定上「②懲戒の対象になり得ることが明記されている」と回答した企業は14.4%、関与した社員の上司等について規定上「②懲戒の対象になり得ることが明記されている」と回答した企業は12.7%であった。

ヒアリング調査では、独占禁止法違反行為に関与した社員の上司等の懲戒について、「管理責任を問う」という観点から、「カルテルの発生を許した子会社の社長を更迭した。」、「独占禁止法違反事件の後、法務担当役員を部長に降格した。」、「独占禁止法違反事件の後、

事件を起こした営業部門にいた管理職を全員異動させた。違反行為を続け、それを隠蔽^{いんぺい}していたことを問題視した。」といった事例がみられた。

また、「当社で独占禁止法違反事件が起きた際に、上司の責任を問う規定が未整備であったので、直属の上司に対する『監督不行き届き』の規定を事件後に設けた。」といった事例のように、事件後に新たに懲戒規定を設けた企業もみられた。

そのほか、経営トップから社員に対し、「違法行為への関与が発覚した場合は、厳重にこれを処分します。また上司の管理責任も問います。」という上司の管理責任に言及するメッセージを発信した事例もみられた。

イ 独占禁止法違反行為に関与した社員に対する最も重い懲戒内容【問6-3】

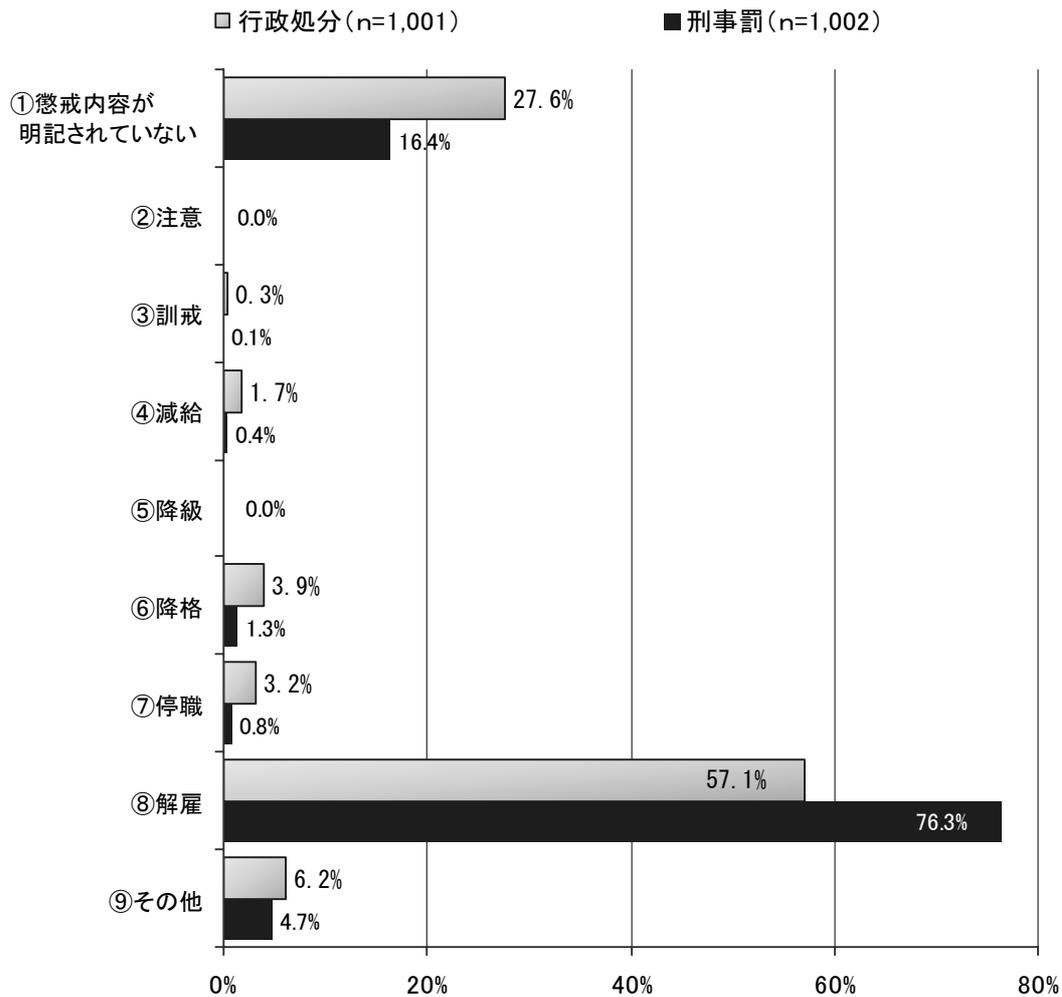
アンケートの「懲戒規定の整備（問6）」において独占禁止法違反行為に関与した場合、懲戒の対象になり得ると回答（問6で②から④までのいずれかを選択）した企業に対し、独占禁止法違反行為に関与した社員に対する会社の規定上、最も重い懲戒内容を尋ねた。

問6-3

問6で選択肢②から④までのいずれかを選択した方にお伺いします。貴社の社員が独占禁止法違反行為に関与した場合に、貴社の規定上、その社員（上司等は含みません。）に課される最も重い懲戒内容は何ですか。貴社に対して行政処分が行われた場合及び刑事罰が科せられた場合のそれぞれについて一つだけ選んで該当する欄に○を付けてください。

	行政処分※の場合	刑事罰の場合
①規定に懲戒内容が明記されていない。		
②注意		
③訓戒		
④減給		
⑤降級		
⑥降格		
⑦停職		
⑧解雇		
⑨その他（具体的に記載してください。）		

※ 行政処分とは、排除措置命令や課徴金納付命令をいいます（旧独占禁止法の審決を含む。以下単に「行政処分」といいます。）。



アンケートへの回答では、行政処分及び刑事罰のいずれの場合も、「⑧解雇」が最も多かった。

「⑨その他」の項目では、行政処分の場合、「降格以上」及び「出勤停止」といった回答がみられた。刑事罰の場合、「刑事罰に至った経緯を踏まえて判断」といった事例がみられた。

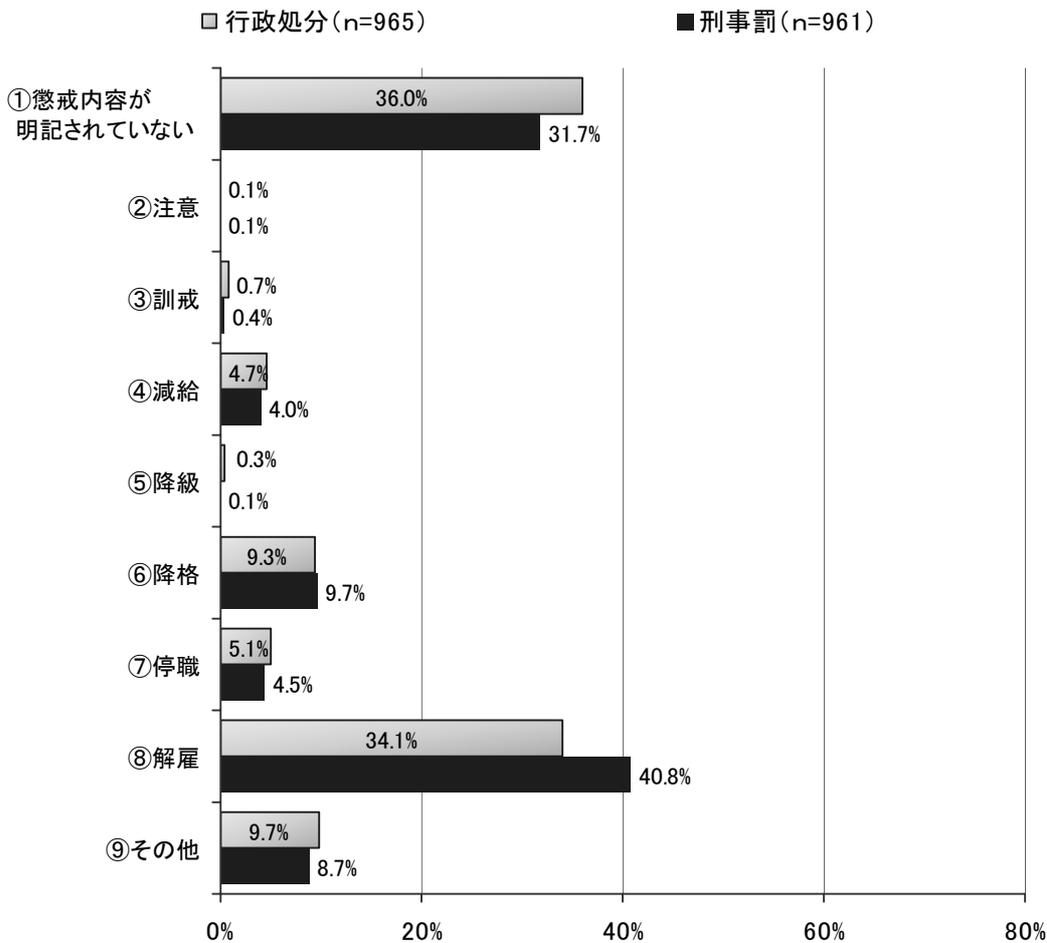
ウ 独占禁止法違反行為に関与した社員の上司等に対する最も重い懲戒内容【問6-4】

アンケートの「懲戒規定の整備（問6-2）」において、独占禁止法違反行為に関与した場合、その社員の上司等も懲戒の対象になり得ると回答（問6-2で②から④までのいずれかを選択）した企業に対し、独占禁止法違反行為に関与した社員の上司等に対する会社の規定上最も重い懲戒内容を尋ねた。

問6-4

問6-2で選択肢②から④までのいずれかを選択した方にお伺いします。貴社の社員が独占禁止法違反行為に関与した場合に、貴社の規定上、その社員の業務について管理責任を有する者に課される最も重い懲戒内容は何ですか。貴社に対して行政処分が行われた場合及び刑事罰が科せられた場合のそれぞれについて一つだけ選んで該当する欄に○を付けてください。

	行政処分の場合	刑事罰の場合
①規定に懲戒内容が明記されていない。		
②注意		
③訓戒		
④減給		
⑤降級		
⑥降格		
⑦停職		
⑧解雇		
⑨その他（具体的に記載してください。）		



アンケートへの回答では、行政処分及び刑事罰のいずれの場合も、懲戒内容の中では「⑧解雇」が最も多かったが、独占禁止法違反行為に関与した社員に課される懲戒の場合と比べると、「⑧解雇」の割合がやや低く、一方、「①懲戒内容が明記さ

れていない」の割合が比較的多くなった。

「⑨その他」の項目では、行政処分の場合、「具体的に決めてはいるが部下の処分の状況により決定」、「損害賠償」、「出勤停止」といった回答がみられた。刑事罰の場合、「具体的には決めていないが、部下の処分の状況により決定」といった回答がみられた。

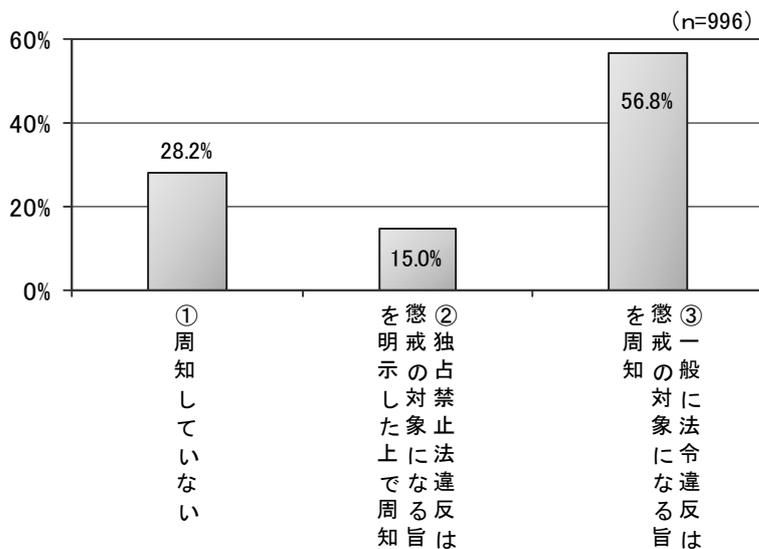
エ 独占禁止法違反行為に関与した場合は懲戒の対象となる旨の周知【問6-5】

アンケートの「懲戒規定の整備（問6）」において、独占禁止法違反行為に関与した場合、その社員が懲戒の対象になり得ると回答（問6で②から④までのいずれかを選択）した企業に対し、独占禁止法違反行為に関与した場合に懲戒の対象となる旨を社員に周知しているかを尋ねた。

問6-5

問6で選択肢②から④までのいずれかを選択した方にお伺いします。独占禁止法違反に関与した場合に懲戒の対象になる旨を就業規則の配布以外の方法により社員に周知していますか。一つだけお選びください。

- ①周知していない。
- ②独占禁止法違反についても懲戒の対象になる旨を明示した上で周知している。
- ③独占禁止法については明示していないが、一般に法令違反は懲戒の対象となる旨周知している。



アンケートへの回答では、「③一般に法令違反は懲戒の対象になる旨を周知」が56.8%と最も多く、「②独占禁止法違反は懲戒の対象になる旨を明示した上で周知」との回答は15.0%であった。また、「①周知していない」は28.2%であった。

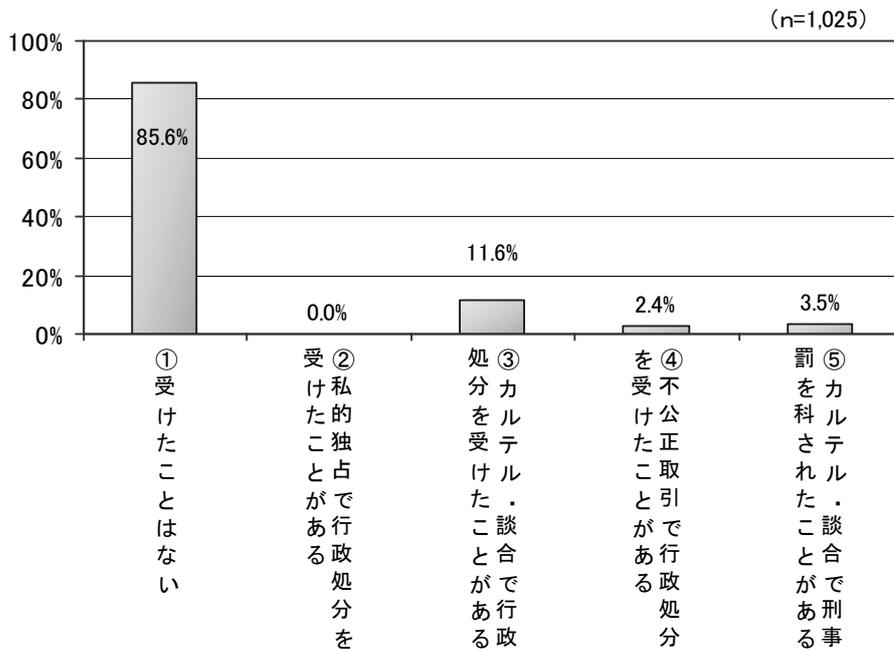
オ 独占禁止法違反行為による行政処分又は刑事罰【問6-6】

アンケートにおいて、過去10年間に独占禁止法違反で行政処分又は刑事罰を受けたことがあるかを尋ねた。

問 6 - 6

貴社は、過去 10 年間（平成 12 年 1 月 1 日～平成 21 年 12 月 31 日）に、独占禁止法上の行政処分又は刑事罰（法人に対する場合、個人に対する場合のいずれも含まれます。）を受けたことがありますか（複数選択可）。

- ① 受けたことはない。
- ② 私的独占で行政処分を受けたことがある。
- ③ カルテル・談合で行政処分を受けたことがある。
- ④ 不公正取引で行政処分を受けたことがある。
- ⑤ カルテル・談合で刑事罰を科されたことがある。



アンケートへの回答では、「①受けたことはない」が 85.6%、「③カルテル・談合で行政処分を受けたことがある」が 11.6%、「⑤カルテル・談合で刑事罰を科されたことがある」が 3.5%、「④不公正取引で行政処分を受けたことがある」が 2.4%であった。

カ 実際の懲戒処分の内容【問 6 - 7】

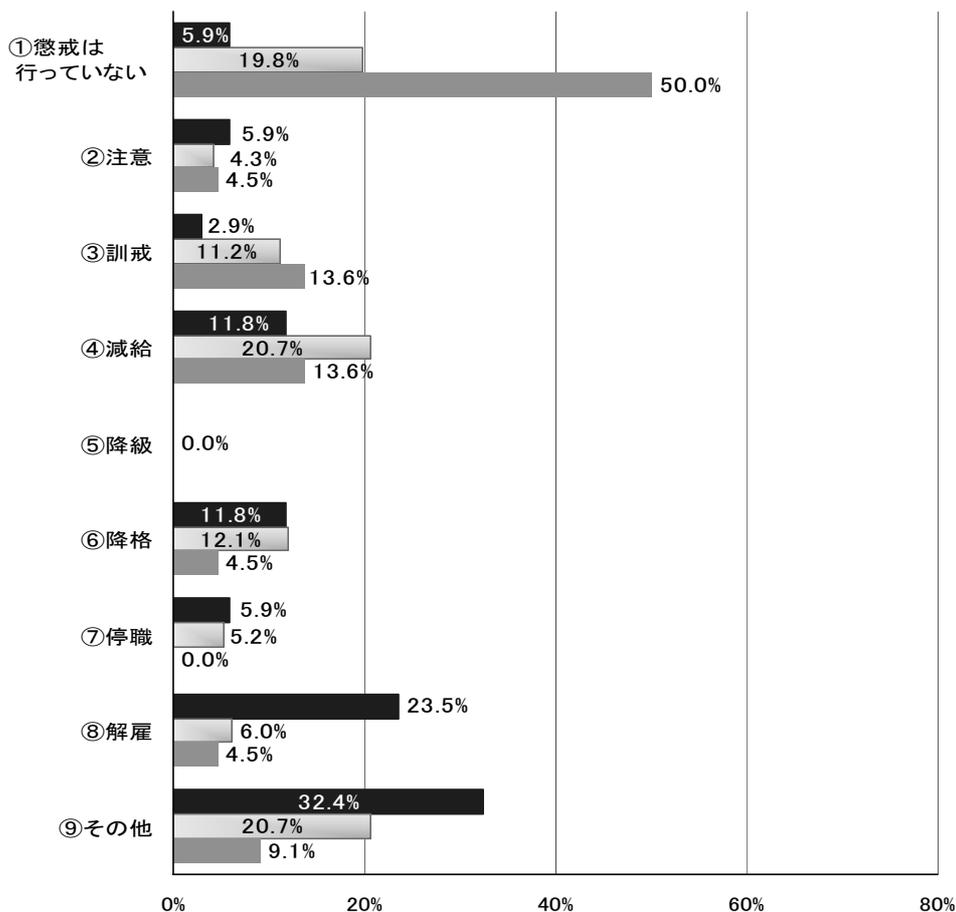
アンケートの「独占禁止法違反行為による行政処分又は刑事罰（問 6 - 6）」において、受けたことがあると回答（問 6 - 6 で②から⑤までのいずれかを選択）した企業に対し、その際、違反行為に関与した社員に課した最も重い懲戒内容を尋ねた。

問6-7

問6-6で選択肢②から⑤までのいずれかを選択した方にお伺いします。その時に、貴社が違反行為に関わった社員（当該社員の上司等で違反行為への関与が認められなかった者は含みません。）に課した最も重い懲戒内容は何でしたか。一つだけ選んで該当する欄に○を付けてください。

	問6-6で②を選択した方	問6-6で③を選択した方	問6-6で④を選択した方	問6-6で⑤を選択した方
①懲戒は行っていない。				
②注意				
③訓戒				
④減給				
⑤降級				
⑥降格				
⑦停職				
⑧解雇				
⑨その他(具体的に記載してください。)				

- カルテル・談合で刑事罰を科されたことがある(n=34)
- カルテル・談合で行政処分を受けたことがある(n=116)
- 不正取引で行政処分を受けたことがある(n=22)



注)問6-6において「②私的独占で行政処分を受けたことがある。」は回答者なしのため割愛している。

カルテル・談合で刑事罰を科されたことがある企業の懲戒内容としては、「⑧解雇」が23.5%と最も多く、「④減給」及び「⑥降格」がそれぞれ11.8%と続いた。「⑨その他」の項目では、「営業から工場への配置転換、その後退職」、「辞職」、

「出勤停止」、「諭旨退職」といった回答がみられた。

カルテル・談合で行政処分を受けたことがある企業の懲戒内容としては、「④減給」との回答が20.7%で最も多く、「⑥降格」が12.1%と続いた。「⑧解雇」は6.0%であった。「⑨その他」の項目では、「営業担当であった社員については、配置転換の実施」、「辞職」、「出勤停止」、「人事異動」、「行政処分時に既に退職」といった回答がみられた。

不公正取引で行政処分を受けた企業の懲戒内容としては、「③訓戒」及び「④減給」がともに13.6%と最も多かった。「⑨その他」の項目では、「役員賞与支払停止」、「譴責」といった回答がみられた。他方で、「①懲戒を行っていない」との回答が50.0%となった。

次に、過去に独占禁止法違反行為について法的措置を命じられたことのある企業に対し、その際、違反行為に関与した社員に対してどのような懲戒処分を行ったかをヒアリング調査したところ、「社長や役員が賞与を返上し、役員報酬20%減を数か月間実施した。また幹部の降格処分も行った。」、「幹部から一般の社員まで独占禁止法違反行為に関与した社員の全員の実名と処分内容を社内で公表した。幹部に対する処分が分からないうちは、『上司である幹部は責任を逃れるのか』という意見が社内であったが、公表した後は収まった。」、「違反行為に関与した社員が、課徴金減免申請に向けた調査に積極的に協力したので懲戒処分は行わなかった。」といった事例がみられた。

キ 独占禁止法違反に伴う損害賠償請求の状況【問6-8】

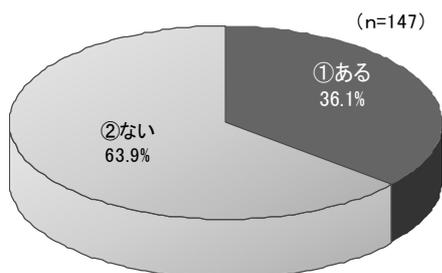
アンケートの「独占禁止法違反によるで行政処分又は刑事罰（問6-6）」において、過去に独占禁止法違反で行政処分又は刑事罰を受けたことがあると回答（問6-6で②から⑤までのいずれかを選択）した企業に対し、自社や自社の取締役が株主や取引先又は同業他社等から損害賠償請求を受けたことがあるかと尋ねたところ、「①ある」との回答は36.1%であった。

問6-8

問6-6で選択肢②から⑤までのいずれかを回答した方にお伺いします。貴社又は貴社の取締役は、問6-6で受けた行政処分を受けたこと又は刑事罰を科せられたことに関して貴社の株主や取引先又は同業他社等から損害賠償請求を受けたことはありますか。一つだけお選びください。

①ある。

②ない。



2 独占禁止法違反行為の早期発見のための取組

(1) 社内の独占禁止法に関する相談体制

◇ポイント◇

実効性向上のための方策

独占禁止法コンプライアンスの実効性を高めるためには、社員が今後行おうとしている業務や現在行っている業務について、独占禁止法との関係で疑問等を持った際に相談できる部署を整備するとともに、独占禁止法に関する相談部署がどこであるかを周知しておくことが望まれる。

主な調査結果

◆ 独占禁止法に関する相談部署【問7】【問7-2】

社員が今後行おうと考えている業務や現在行っている業務について、独占禁止法の観点から疑問を感じた場合等に相談する部署を尋ねたところ、いずれも、「法務・コンプライアンス担当部署」との回答が約6割であった。なお、「当該社員の所属部署」と回答した企業が約3割あったところ、そのほとんどは「法務・コンプライアンス担当部署」等の選択肢も併せて選択していた。

◆ 相談があった場合の経営トップへの報告【問7-3】

独占禁止法に関する相談内容が経営トップに報告されているかについて尋ねたところ、「報告することになっていない」は2.5%であり、ほとんどの場合、何らかの形で経営トップに対して報告することとなっている。

◆ 相談内容への対応【問7-4】

相談を受けた部署が、当該相談内容が独占禁止法に抵触するおそれがあると判断した場合、経営トップへの報告以外にどのような対応を採るかについて尋ねたところ、「法務・コンプライアンス担当部署から当該部署の責任者に対して（やめるよう）直接指示」との回答が59.9%、「法務・コンプライアンス担当部署から権限のある部署を通じてやめさせる」との回答が37.2%であり、多くの場合、法務・コンプライアンス担当部署が当該行為をやめさせる旨回答している。

◆ 独占禁止法に関する相談事例【問7-6】

過去3年間における独占禁止法に関する相談の有無及び内容を尋ねたところ、「優越的地位の濫用」が38.4%、「カルテル・談合」が20.3%、「再販売価格の拘束」が19.6%であった。他方、「(相談が)ない」と回答した企業は45.4%であった。

評価と課題

アンケート結果によれば、半数以上の企業が過去3年間に独占禁止法に関する相談があると回答し、相談部署として「法務・コンプライアンス担当部署」と回答した企業が多くみられたほか、「当該社員の所属部署」のみで相談に対応している企業はほとんどみられなかった。また、ほとんどの場合、相談内容が独占禁止法に抵触するおそれがあると判断した場合には、当該相談内容を経営トップに報告することとしていると回答しており、さらに、多くの場合、法務・コンプライアンス担当部署が当該行為をやめさせる旨回答した。

今後の課題としては、相談に対する社内の対応体制の整備、経営トップへの的確な報

告、独占禁止法に抵触するおそれのある行為の取りやめを着実に行うことが挙げられる。

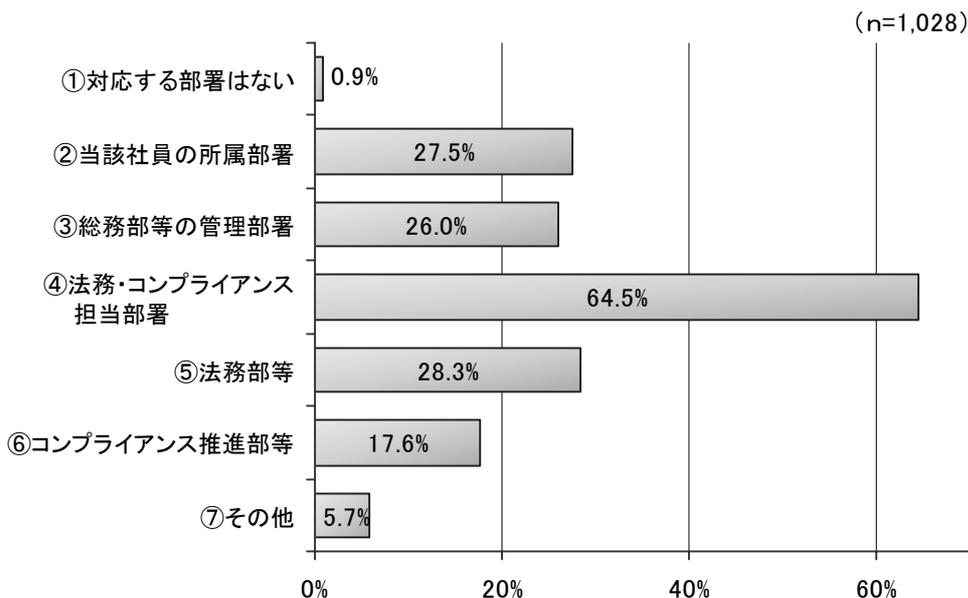
ア 独占禁止法に関する相談部署（今後行おうとする業務）【問7】

アンケートでは、今後行おうとする業務について独占禁止法に抵触するかどうか疑問や不安を感じた場合の事前相談に対応する部署はどこかを尋ねた。

問7 独占禁止法に関する相談窓口

貴社において、社員が、今後行おうとする業務について独占禁止法に抵触するかどうか疑問や不安を感じた場合の事前相談に対応する部署はどこですか（複数選択可）。

- ①対応する部署はない。
- ②当該社員の所属部署
- ③総務部等の管理部署
- ④法務・コンプライアンス担当部署（③の場合を除く。）
- ⑤主に契約・訴訟等の事項を扱う部署（例えば法務部等）
- ⑥主にコンプライアンス意識を高めるための普及・啓発活動又はそれに関連する事項を扱う部署（例えばコンプライアンス推進部等）
- ⑦その他（具体的に記載してください。）



アンケートへの回答では、「④法務・コンプライアンス担当部署」と回答した企業が64.5%と最も多かった。相談を希望する社員の所属する部署で相談に対応するという「②当該社員の所属部署」と回答した企業は27.5%、「①対応する部署はない」と回答した企業が0.9%であった。

なお、相談部署として「②当該社員の所属部署」を選択した企業の多くは、併せて「④法務・コンプライアンス担当部署」等も相談先として選択しており、当該社員の所属している部署以外には相談しないと回答した企業はほとんどなかった。

「⑦その他」の項目では、「コンプライアンス委員会」、「営業管理部門」、「監査役」、「弁護士事務所」、「本社営業企画部」といった回答がみられた。

ヒアリング調査では、「当社では、社員が仕事を進めていく中で違法か否か事前に判断を求めたいときに利用できる社内システムを整備しており、社員が相談内容を入力すると法務部が顧問弁護士の協力を得ながら回答することになっている。」といった事例がみられた。

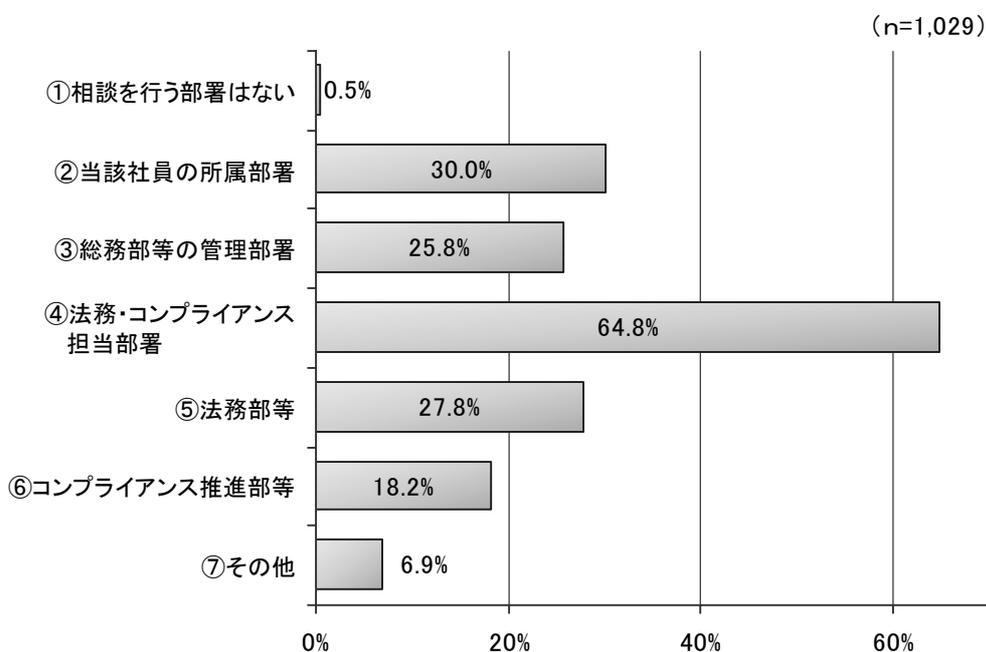
イ 独占禁止法に関する相談部署（現在業務として行っている内容）【問7-2】

アンケートでは、社員が、現在業務として行っている内容について、独占禁止法に抵触するかもしれないと心配になった場合に、社内のどの部署に相談を行うことになるかを尋ねた。

問7-2

貴社では、営業部署や購買部署等の社員が、現在業務として行っている内容について、独占禁止法に抵触するかもしれないと心配になった場合、社内のどの部署に相談を行う（以下、この相談を「事案に関する相談」といいます。）ことになりですか（複数選択可）。

- ①相談を行う部署はない。
- ②当該社員の所属部署
- ③総務部等の管理部署
- ④法務・コンプライアンス担当部署（③の場合を除く。）
- ⑤主に契約・訴訟等の事項を扱う部署（例えば法務部等）
- ⑥主にコンプライアンス意識を高めるための普及・啓発活動又はそれに関連する事項を扱う部署（例えばコンプライアンス推進部等）
- ⑦その他（具体的に記載してください。）



アンケートへの回答では、「④法務・コンプライアンス担当部署」と回答した企業が64.8%で最も多かった。相談を希望する社員の所属する部署で相談に対応するという「②当該社員の所属部署」と回答した企業は30.0%、「①相談を行う部署はない」と回答した企業は0.5%であった。「⑦その他」の項目では、「社長」

「コンプライアンス委員会」、「監査役」といった回答がみられた。

なお、相談部署が「②当該社員の所属部署」のみであると回答した企業はほとんどなく、「④法務・コンプライアンス担当部署」等の選択肢を併せて選択していた。

ヒアリング調査では、「独占禁止法に関する相談は法務部で受け付けている。法務部への相談については、当社の内部通報規定を準用し、『相談による不利益を課さない』『匿名性の確保』といった対応が社内規定で決まっている。」との事例がみられた。

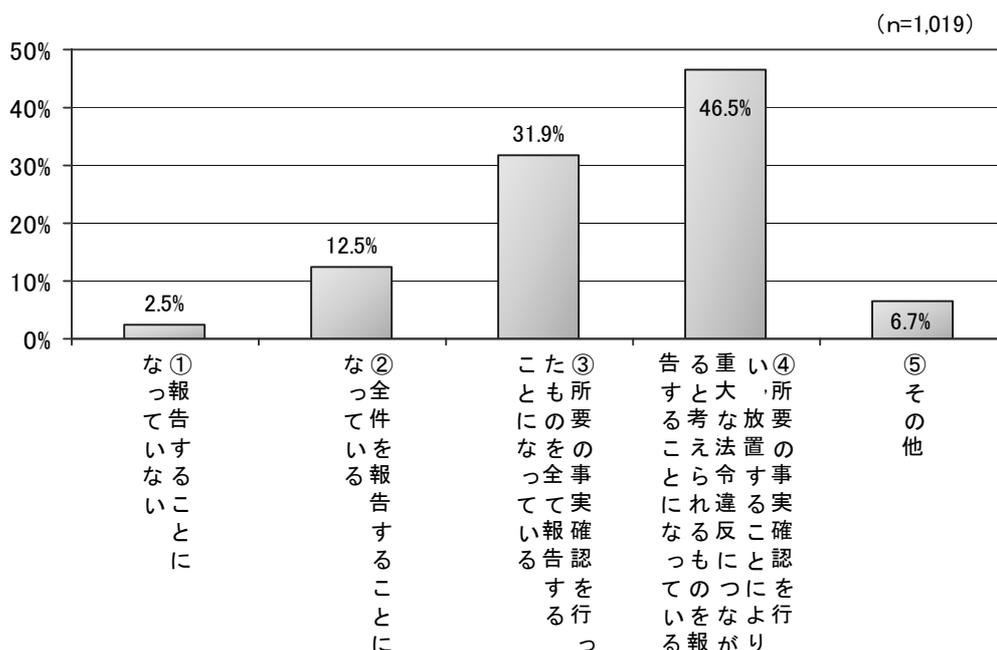
ウ 相談があった場合の経営トップへの報告【問7-3】

相談部署に相談のあった内容が、独占禁止法に抵触するかもしれないと判断した際、当該内容が経営トップに報告されることとなっていなければ、迅速な対応等が難しい場合があるのではないかとこの観点から、アンケートの「独占禁止法に関する相談部署（現在業務として行っている内容）（問7-2）」において、相談部署があると回答（問7-2で②から⑦までのいずれかを選択）した企業に対し、独占禁止法について相談を受けた部署が、当該事案が独占禁止法に抵触するかもしれないと判断したときに経営トップに対してどのように報告を行っているのかを尋ねた。

問7-3

問7-2で選択肢②から⑦までのいずれかを回答した方にお伺いします。貴社では、事案に関する相談が持ち込まれた場合に、相談を受け付けた部署が、当該事案が独占禁止法に抵触するかもしれないと判断したときは、その内容を貴社の経営トップに報告することになっていますか。一つだけお選びください。

- ①報告することになっていない。
- ②相談があったものすべてを報告することになっている。
- ③相談があったもののうち、所要の事実確認を行ったものをすべて報告することになっている。
- ④相談があったもののうち、所要の事実確認を行い、放置することにより重大な法令違反につながると考えられるものに限り報告することになっている。
- ⑤その他（具体的に記載してください。）



アンケートへの回答では、「④所要の事実確認を行い、放置することにより重大な法令違反につながると考えられるものを報告することになっている」と回答した企業が46.5%と最も多く、「③所要の事実確認を行ったものを全て報告することになっている」と回答した企業が31.9%等と、何らかの形で経営トップに報告することになっている、との回答が97.5%に上った。この中には、「②全件を報告することになっている」とするものも、12.5%あった。「⑤その他」の項目では、「コンプライアンス委員会での審議を経て報告」といった回答がみられた。

なお、「①報告することになっていない」とするものは、2.5%であった。

エ 相談内容への対応【問7-4】

独占禁止法について相談を受けた部署が、その相談内容が独占禁止法に抵触するおそれがあると判断した場合、まずは、当該行為の実施や継続を取りやめる必要があると考えられる。

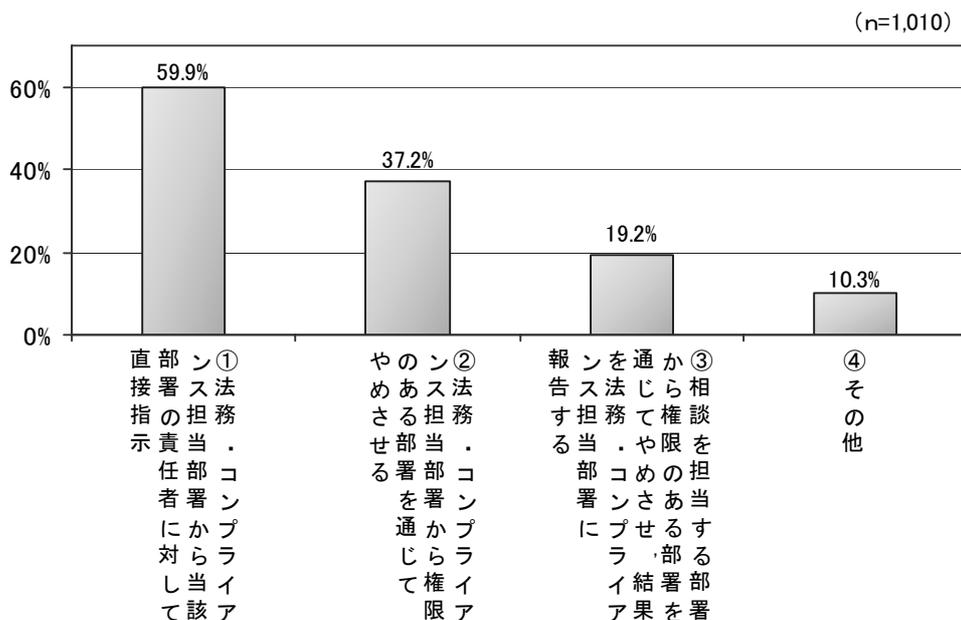
ヒアリング調査では、「当社の内部統制規定では、『子会社がカルテルに関与しているらしい』といった異常情報が上がってきた場合には、法務・コンプライアンス担当部署が対応策を関係部署に指示することができる」と規定している。カルテルなどが発生し、緊急に社内調査を実施しなければならない場合に営業部署や総務部署、人事部署などに一元的に指示を出さなければならないため、法務・コンプライアンス担当部署に権限を集中することになっている。」といった事例がみられた。

そこで、アンケートの「独占禁止法に関する相談部署（現在業務として行っている内容）（問7-2）」において相談部署があると回答（問7-2で②から⑦のいずれかを選択）した企業に対し、相談を受けた部署が、独占禁止法に抵触するおそれがあると判断したときは、経営トップに報告する以外にどのような対応を採るかについて尋ねた。

問7-4

問7-2で選択肢②から⑦までのいずれかを回答した方にお伺いします。貴社では、事案に関する相談が持ち込まれた場合に、相談を受け付けた部署が、当該相談内容が独占禁止法に接触するおそれがあると判断したときは、経営トップに報告すること以外にどのような対応を採ることとしていますか（複数選択可）。

- ①直ちに、法務・コンプライアンス担当部署から、問題となる業務を行っている部署の責任者に対して止めさせるよう直接指示することになっている。
- ②直ちに、法務・コンプライアンス担当部署から、権限のある部署を通じて止めさせることになっている。
- ③相談を担当する部署（相談を担当する部署が法務・コンプライアンス担当部署である場合を除きます。）から権限のある部署を通じて止めさせ、結果を法務・コンプライアンス担当部署に報告することになっている。
- ④その他（具体的に記載してください。）



アンケートへの回答では、「①法務・コンプライアンス担当部署から当該部署の責任者に対して（やめるよう）直接指示」と回答した企業が59.9%、「②法務・コンプライアンス担当部署から権限のある部署を通じてやめさせる」と回答した企業が37.2%等となっており、多くの場合、独占禁止法に抵触するおそれがあると判断した場合、当該行為をやめさせることとしている。「④その他」の項目では、「コンプライアンス委員会の決議として止めさせる」、「監査室が主体となって是正措置を講じる」といった回答がみられた。

オ 独占禁止法に関する相談部署の周知方法【問7-5】

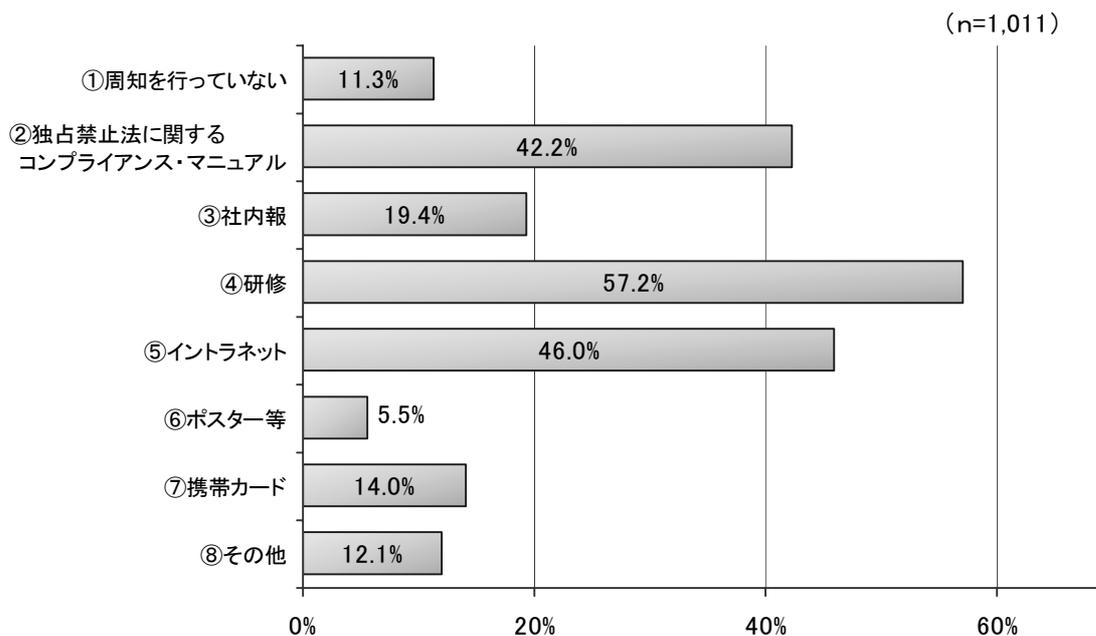
独占禁止法に関する相談部署を設置していたとしても、それを社内に周知していなければ、現場の社員が必要な相談を行うことのないまま、独占禁止法に抵触するおそれのある業務を継続してしまう可能性がある。

そこで、アンケートでは、「独占禁止法に関する相談部署（現在業務として行っている内容）（問7-2）」において相談部署があると回答（問7-2で②から⑦のいずれかを選択）した企業に対し、独占禁止法に関する相談部署の周知方法を尋ねた。

問7-5

問7-2で選択肢②から⑦までのいずれかを選択した方にお伺いします。独占禁止法に関する相談部署の社内周知はどのように行っていますか（複数選択可）。

- ①周知を行っていない。
- ②独占禁止法に関するコンプライアンス・マニュアルにおいて相談部署を明記
- ③社内報を用いて周知
- ④法令遵守の研修の際に周知
- ⑤イントラネットを用いて周知
- ⑥ポスター等を社内に掲示
- ⑦社員に配布する携帯カードを用いて周知
- ⑧その他（具体的に記載してください。）



アンケートへの回答では、「④研修」(57.2%)、「⑤イントラネット」(46.0%)を挙げる企業が多く、「⑧その他」の項目では、「メールマガジン」、「社内重要会議」、「社内規定」といった回答がみられた。なお、「①周知を行っていない」と回答した企業は11.3%であった。

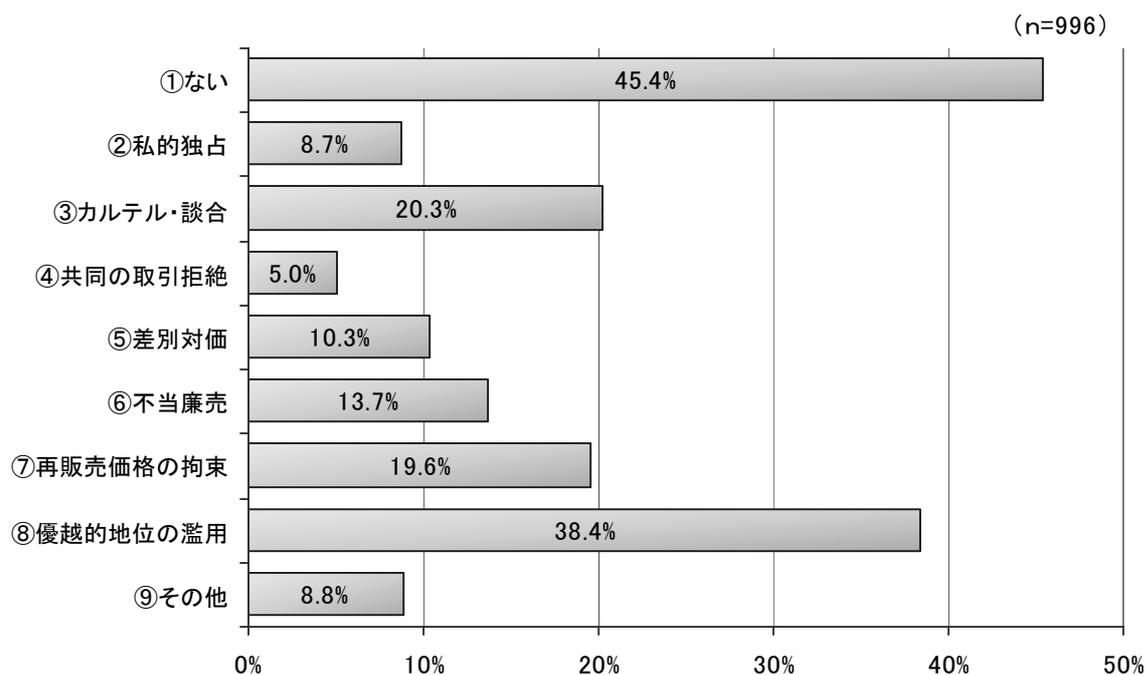
カ 独占禁止法に関する相談事例【問7-6】

アンケートの「独占禁止法に関する相談部署（現在業務として行っている内容）（問7-2）」において相談部署があると回答（問7-2で②から⑦のいずれかを選択）した企業に対し、過去3年間に当該相談部署に寄せられた独占禁止法に関する相談の有無及び内容を尋ねた。

問7-6

問7-2で選択肢②から⑦までのいずれかを選択した方にお伺いします。過去3年間（平成19年1月1日から平成21年12月31日）における、独占禁止法に関する相談の有無及び内容をお答えください（複数選択可）。

- ①独占禁止法に係る相談はない。
- ②私的独占に関する相談が行われたことがある。
- ③カルテル・談合に関する相談が行われたことがある。
- ④共同の取引拒絶に関する相談が行われたことがある。
- ⑤差別対価に関する相談が行われたことがある。
- ⑥不当廉売に関する相談が行われたことがある。
- ⑦再販売価格の拘束に関する相談が行われたことがある。
- ⑧優越的地位の濫用に関する相談が行われたことがある。
- ⑨その他（具体的に記載してください。）



アンケートへの回答では、「①ない」と回答した企業は45.4%と半数を切っており、独占禁止法に関する相談は多くの企業において行われているという状況がみられた。

相談の内容については、「⑧優越的地位の濫用」が38.4%、「③カルテル・談合」が20.3%、「⑦再販売価格の拘束」が19.6%と比較的多かった。「⑨その他」の項目では、「M&Aに関する相談」といった回答がみられた。

(2) 内部通報制度

◇ポイント◇

実効性向上のための方策

独占禁止法コンプライアンスの実効性を高めるためには、独占禁止法違反に係る通報に関しても、他の法令違反等に係る通報と同様、内部通報制度が有効に利用されるようにすることが望まれる。

主な調査結果

◆ 内部通報窓口の設置状況【問8】

内部通報窓口については、アンケートに回答した企業のほとんどが設置しており、そのうち、「社内及び社外に通報窓口を設置している。」と回答した企業が約6割となった。

◆ 内部通報制度利用の義務化【問8-3】

法令違反につながるおそれのある事実へ接した社員に対して、内部通報制度の利用を義務付けているかを尋ねたところ、35.2%の企業が「利用を義務付けている」と回答した。

◆ 内部通報があった場合の経営トップへの報告【問8-4】

内部通報の内容が経営トップに報告されているかを尋ねたところ、「報告することになっていない」と回答した企業は2.2%にとどまり、ほとんどの企業において、何らかの形で経営トップに対する報告が行われることとなっている。

◆ 独占禁止法に関して内部通報窓口の積極的な利用を促すための取組【問8-5】

独占禁止法違反に関する事項に関して内部通報窓口の積極的な利用を促すための取組が重要と考えられるところ、このような取組について「特に（何も）行っていない」と回答した企業が61.4%と過半数であった。

◆ 独占禁止法に関する内部通報窓口の利用状況【問8-6】

過去3年間における独占禁止法に関する内部通報窓口の利用状況について尋ねたところ、「優越的地位の濫用」が2.1%、「カルテル・談合」が0.9%、「再販売価格の拘束」が0.3%等となった。

評価と課題

アンケート結果によると、ほとんどの企業が内部通報窓口を設置し、そのうち約6割が社内及び社外の双方に相談窓口を設けるなど、通報者が内部通報制度を利用しやすいよう配慮した取組が行われている。アンケートでは、内部通報により独占禁止法に関する通報があったとの回答が存在すること、ヒアリング調査でも内部通報が発端となって課徴金減免申請につながったとする事例があることなどから、独占禁止法違反行為の早期発見においても内部通報制度が有効に機能し得ると考えられる。

しかしながら、独占禁止法に関して内部通報窓口の積極的な利用を促すための取組については、約6割の企業が「特に（何も）行っていない」と回答した。他方、法令違反につながるおそれのある事実へ接した社員に内部通報制度の利用を義務付けていると回答した企業が35.2%みられた。

今後の課題としては、独占禁止法に関する事項について内部通報制度が利用できる旨

の周知を積極的に行うとともに、独占禁止法に抵触するおそれのある行為については内部通報制度の利用を義務付けるなど、内部通報制度がより有効に活用されるための方策を講じることが挙げられる。

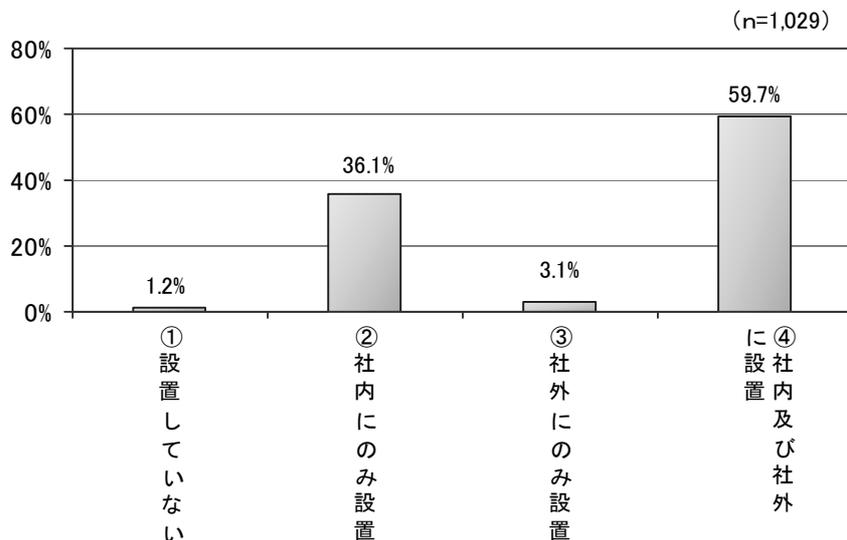
ア 内部通報窓口の設置状況【問8】

アンケートにおいて、内部通報窓口の設置状況を尋ねた。

問8 内部通報制度

貴社では、法律や社内規定等に違反するような行為に関する社員による通報又は自主申告（以下「通報等」といいます。）を受け付ける、いわゆる「内部通報窓口」を設置していますか。一つだけお選びください。

- ①設置していない。
- ②社内にもみ通報窓口を設置している。
- ③社外（法律事務所等）にもみ通報窓口を設置している。
- ④社内及び社外に通報窓口を設置している。



アンケートへの回答では、「④社内及び社外に設置」と回答した企業が59.7%で最も多く、「②社内にもみ設置」が36.1%、「③社外にもみ設置」が3.1%、「①設置していない」が1.2%であった。

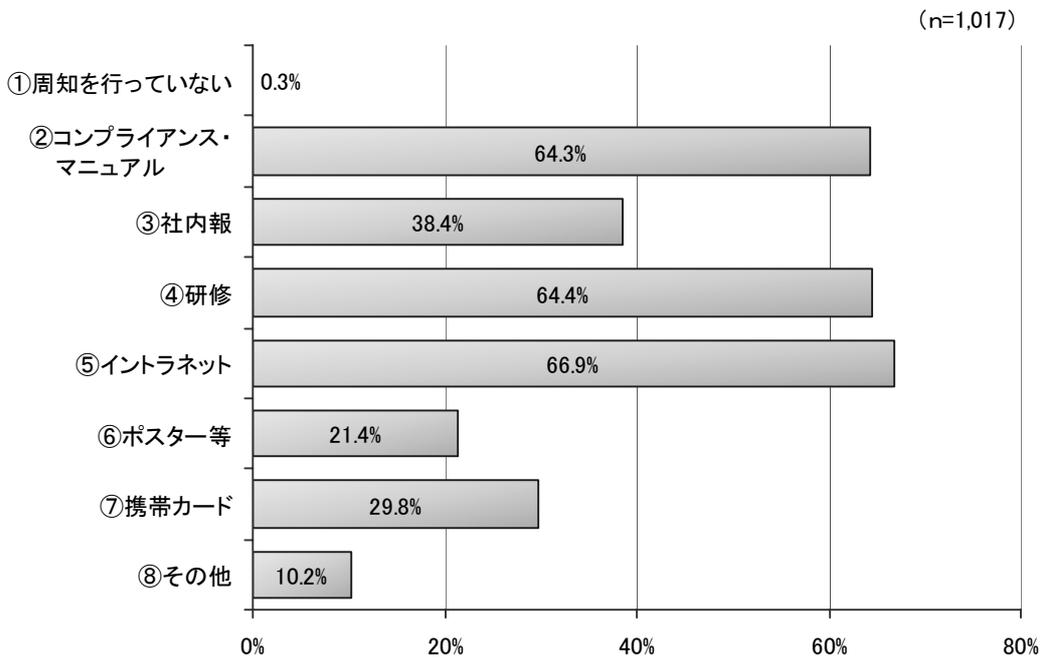
イ 内部通報窓口の社内周知【問8-2】

内部通報制度を利用しやすくするためには内部通報窓口を社員に対して周知することが重要であるとの観点から、アンケートの「内部通報窓口の設置状況（問8）」において、内部通報窓口を設置していると回答（問8で②から④までのいずれかを選択）した企業に対し、内部通報窓口の社内周知方法を尋ねた。

問8-2

問8で選択肢②から④までのいずれかを選択した方にお伺いします。内部通報窓口の社内周知はどのように行っていますか（複数選択可）。

- ①周知を行っていない。
- ②コンプライアンス・マニュアルにおいて通報窓口を明記
- ③社内報を用いて周知
- ④法令遵守の研修の際に周知
- ⑤イントラネットにより周知
- ⑥ポスター等を社内に掲示
- ⑦社員に配布する携帯カードを用いて周知
- ⑧その他（具体的に記載してください。）



アンケートへの回答では、「⑤イントラネット」と回答した企業が66.9%と最も多く、「④研修」が64.4%、「②コンプライアンス・マニュアル」が64.3%等と続いた。「⑧その他」の項目では、「トップマネジメントからのメール」、「社員の各電話機に通報窓口の連絡先を記載したシールを貼る」、「社内電話帳に通報窓口を明記」といった回答がみられた。

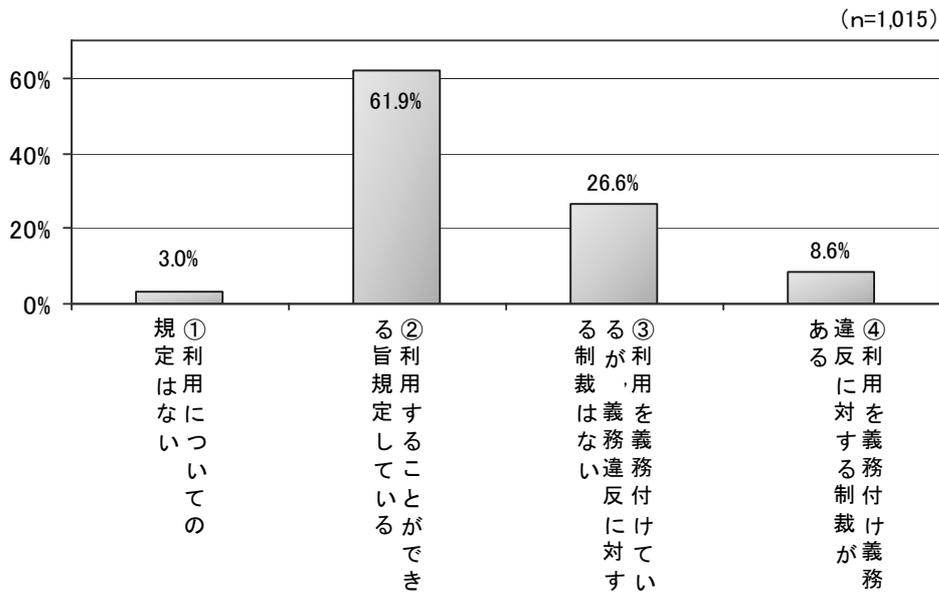
ウ 内部通報制度の利用の義務化【問8-3】

社員が法令違反につながるおそれのあるような事実に接した場合に、内部通報制度上、通報を義務付けているかどうかで利用状況に差が生じる可能性があるのではないかとこの観点から、アンケートの「内部通報窓口の設置状況（問8）」において、内部通報窓口を設置していると回答（問8で②から④までのいずれかを選択）した企業に対し、法令違反につながるおそれのあるような事実に接した場合の内部通報制度の利用規定について尋ねた。

問 8 - 3

問 8 で選択肢②から④までのいずれかを選択した方にお伺いします。貴社の社内規定では、社員が法令違反につながるおそれのあるような事実へ接した場合に、内部通報制度の利用についてどのように規定されていますか。一つだけお選びください。

- ①利用についての規定はない。
- ②利用することができる旨、規定している。
- ③一般に法令違反につながるおそれのあるような事実へ接した社員に対しては、内部通報の利用を義務付けているが、義務違反に対する制裁はない。
- ④一般に法令違反につながるおそれのあるような事実へ接した社員に対しては、内部通報の利用を義務付けており、義務違反に対する制裁がある。



アンケートへの回答では、「②利用することができる旨規定している」と回答した企業が61.9%と最も多く、「③利用を義務付けているが、義務違反に対する制裁はない」との回答が26.6%、「④利用を義務付け義務違反に対する制裁がある」との回答が8.6%であり、内部通報制度の利用を「義務付けている」企業（選択肢③と④を合算）は35.2%であった。

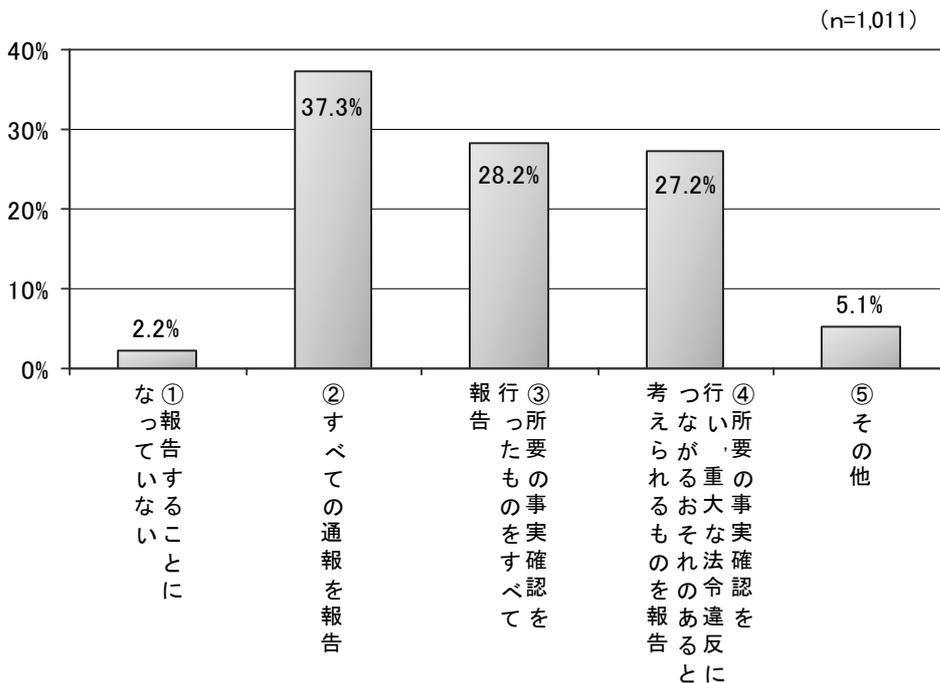
エ 内部通報があった場合の経営トップに対する報告【問 8 - 4】

迅速な対応が求められる内容の内部通報があった場合に、経営トップに報告がなされていないければ、適切な対応を期待することは難しいのではないかとの観点から、アンケートの「内部通報窓口の設置状況（問 8）」において、内部通報窓口を設置していると回答（問 8 で②から④までのいずれかを選択）した企業に対し、内部通報制度の利用があった場合、経営トップに対して報告をすることになっているかどうかを尋ねた。

問8-4

問8で選択肢②から④までのいずれかを選択した方にお伺いします。内部通報窓口に通報があった場合、貴社の経営トップに報告することになっていませんか（ただし、貴社の内部通報制度に係る規定において、経営トップへの報告に通報者の承諾等の手続が必要な場合は、その承諾等が得られることを前提としてお答えください）。一つだけお選びください。

- ①報告することになっていない。
- ②すべての通報を報告することになっている。
- ③通報のうち、所要の事実確認を行ったものをすべて報告することになっている。
- ④通報のうち、所要の事実確認を行い、放置することにより重大な法令違反につながるおそれのあるものだけに限り報告することになっている。
- ⑤その他（具体的に記載してください。）



アンケートへの回答では、「②すべての通報を報告」と回答した企業が37.3%と最も多く、「③所要の事実確認を行ったものをすべて報告」との回答が28.2%、「④所要の事実確認を行い、重大な法令違反につながるおそれのあるものを報告」との回答が27.2%等となっており、何らかの形で経営トップに報告することになっている旨回答した企業が9割を超えた。「⑤その他」の項目では、「経営トップを通報先としている」といった回答がみられた。

なお、「①報告することになっていない」とするものは、2.2%であった。

オ 独占禁止法に関して内部通報窓口の積極的な利用を促すための取組【問8-5】

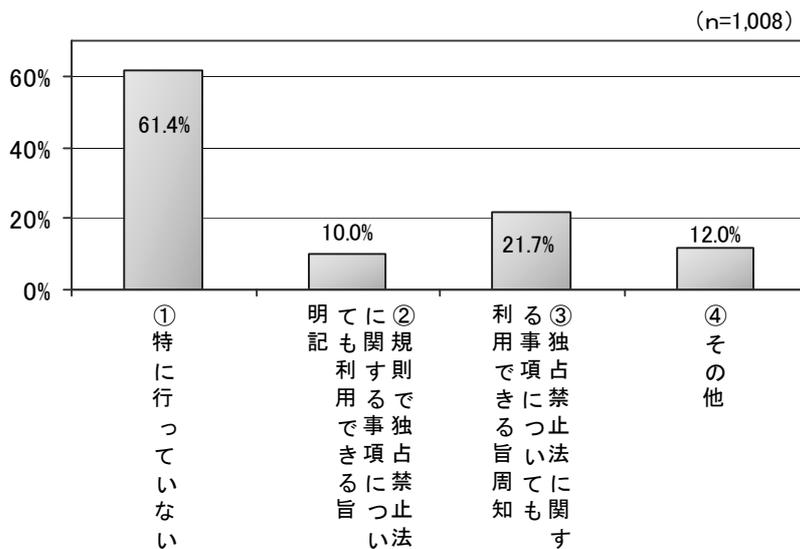
独占禁止法コンプライアンスに当たって、内部通報制度を活用していくためには、独占禁止法に関する事項について同制度を利用することができる旨を周知することが重要との観点から、アンケートの「内部通報窓口の設置状況（問8）」において、内部通報窓口を設置していると回答（問8において②から④までのいずれかを選択）した企業に対し、独占禁止法に関して内部通報窓口の積極的な利用を促すために何

らかの取組を行っているかを尋ねた。

問 8 - 5

問 8 で選択肢②から④までのいずれかを選択した方にお伺いします。独占禁止法の違反につながるおそれのあるような事実について内部通報窓口の積極的な利用を促すために何らかの取組を行っていますか。(複数選択可)。

- ①特に行っていない。
- ②内部通報制度の規則で独占禁止法に関する事項についても利用できる旨明記している。
- ③社員等に独占禁止法に関する事項についても利用できる旨周知している。
- ④その他(具体的に記載してください。)



アンケートへの回答では、「①特に行っていない」との回答が61.4%と最も多く、「③独占禁止法に関する事項についても利用できる旨周知」が21.7%等であった。「④その他」の項目では、「幹部社員から取得する独占禁止法遵守誓約書の中で相談を義務付けている。」といった回答がみられた。

ヒアリング調査では、「内部通報制度の規定に独占禁止法違反行為も対象である旨明記している。」、「独占禁止法遵守マニュアルに内部通報規定を掲載している。」、「内部通報窓口の利用促進のため、法務・コンプライアンス担当者が営業部署を回り、話をしやすくなるように懇談会を行った。」、「談合やカルテルの場合、悪い上司が部下にやらせていて、それを部下が怖がって告発できないということも考えられる。パワハラ対策というのは内部通報制度を機能させるために重要であり、そういった相談に丁寧に対応していきたい。」、「内部通報制度の積極的な利用を促すため、利用件数が伸びない理由についてアンケートしたところ、『職場のことは職場で解決したい』との回答があり、このような意見への対応が今後重要になると考える。」といった回答がみられた。

カ 独占禁止法に関する内部通報窓口の利用状況【問 8 - 6】

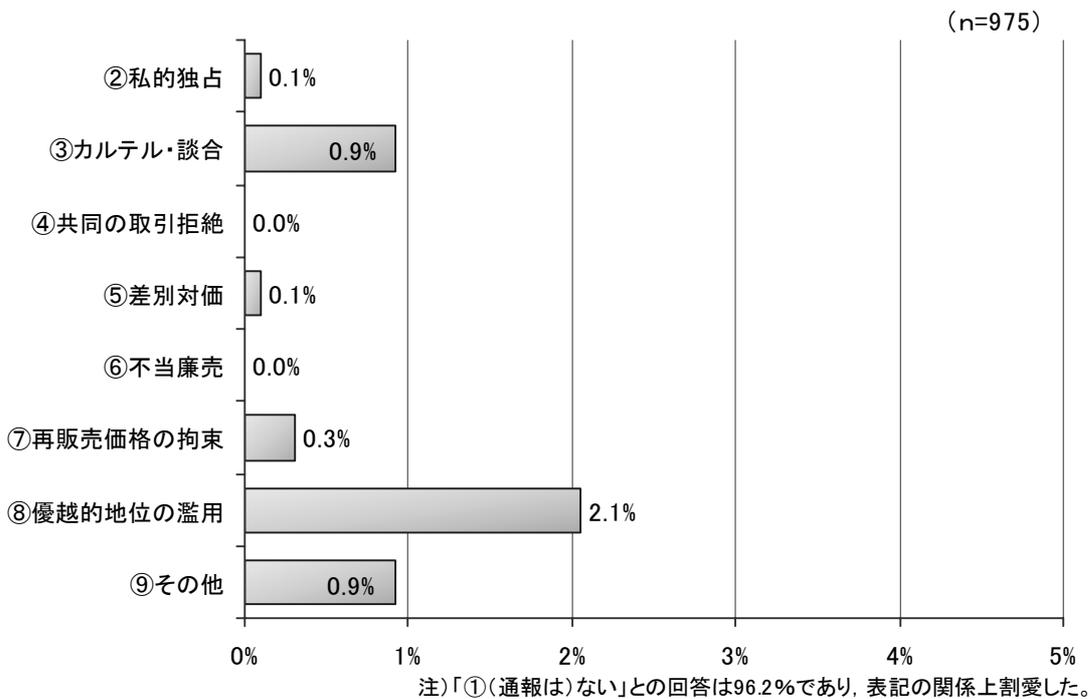
アンケートの「内部通報窓口の設置状況(問 8)」において、内部通報窓口を設置

していると回答（問8で②から④までのいずれかを選択）した企業に対し、過去3年間に於ける独占禁止法に関する内部通報窓口の利用状況を尋ねた。

問8-6

問8で選択肢②から④までのいずれかを選択した方にお伺いします。貴社の内部通報窓口に寄せられた通報等のうち、過去3年間（平成19年1月1日から平成21年12月31日）における、独占禁止法の違反につながるおそれのあるような事実に関する通報の有無及び内容をお答えください（複数選択可）。

- ①独占禁止法に関する通報はない。
- ②私的独占に関係する通報が行われたことがある。
- ③カルテル・談合に関する通報が行われたことがある。
- ④共同の取引拒絶に関する通報が行われたことがある。
- ⑤差別対価に関する通報が行われたことがある。
- ⑥不当廉売に関する通報が行われたことがある。
- ⑦再販売価格の拘束に関する通報が行われたことがある。
- ⑧優越的地位の濫用に関する通報が行われたことがある。
- ⑨その他（具体的に記載してください。）



アンケートへの回答では、「①（通報は）ない」と回答した企業が96.2%に上ったが、具体的な通報の内容について、「⑧優越的地位の濫用」（2.1%）、「③カルテル・談合」（0.9%）等が挙げられている。「⑨その他」の項目では、「抱き合わせ販売」、「（違反の通報ではなく）業務施策について独占禁止法への抵触の有無を確認する」といったレベルでの通報はあった」等の回答がみられた。

ヒアリング調査では、「カルテルに関して内部通報があり、社内調査を行った上で課徴金減免申請を行ったことがある。」との事例がみられた。

(3) 独占禁止法監査

◇ポイント◇

実効性向上のための方策

独占禁止法コンプライアンスの実効性を高めるためには、独占禁止法監査を定期的
に実施することが重要である。

主な調査結果

◆ 独占禁止法監査の実施状況【問9】

独占禁止法監査を定期的
に実施しているとする企業は57.0%であり、実施して
いないとする企業は43.0%であった。

◆ 独占禁止法監査の実施部署【問9-2】

独占禁止法監査を実施する部署を尋ねたところ、監査部等の「監査専門部署」と回
答した企業が82.3%であった。

◆ 独占禁止法監査の手法【問9-3】

独占禁止法監査の手法を尋ねたところ、「担当者に対するヒアリング」(90.0%)、
「書類が適正に作成・保管されているかどうかを確認」(77.1%)、「決裁文書を確認」
(70.1%)が主な手法となっている一方で、「行動記録やスケジュールを確認」
(18.2%)、「会議や会合に関する資料や記録の確認」(18.2%)、「パソコンの
メール等のデータを確認」(9.8%)、「ノートや手帳の記載の確認」(6.5%)と
いった一歩踏み込んだ手法の利用もある程度みられた。

◆ 独占禁止法監査の事前通知【問9-4】

独占禁止法監査を行うに当たって、事前に通知した上で行う場合には、資料の隠蔽
等が行われるのではないかとの観点から、監査対象部署に事前に実施期間等を通知し
ているかを尋ねたところ、74.0%の企業が「通知を行っている」と回答した一方
で、「通知を行っていない」との回答が7.0%、「通知する場合と通知しない場合が
ある」との回答が19.0%みられた。

◆ 独占禁止法監査の結果【問9-5】

過去3年間に実施した独占禁止法監査で、独占禁止法違反につながる可能性のある
行為が見つかったことがあるかを尋ねたところ、92.1%の企業が「ない」と回答
した一方で、4.8%の企業が「優越的地位の濫用」、1.1%の企業が「カルテル・
談合」について独占禁止法違反につながる可能性のある行為が見つかったことがあ
ると回答した。

◆ 監査結果の経営トップへの報告【問9-6】

社内監査により法令違反に関する事項が発見された場合の経営トップへの報告につ
いて尋ねたところ、「報告することになっていない」と回答した企業は2.6%にとど
まり、ほとんどの企業においては、何らかの形で経営トップへ報告をすることになっ
ていた。

評価と課題

アンケートによれば、独占禁止法監査を定期的
に実施している企業は57.0%に上

る。さらに、独占禁止法監査を行った企業の1割弱において、独占禁止法違反につながる可能性のある行為が見つかっており、独占禁止法監査が独占禁止法違反行為の早期発見に役立っているものと評価できる。

他方、43.0%の企業が独占禁止法監査を実施しておらず、また、74.0%の企業が監査の実施前に通知しており、さらに、監査手法も担当者に対するヒアリングや書類の確認といったものが中心となっている。

今後の課題としては、定期的な独占禁止法監査を実施することのほか、監査の実施に際し事前通知を行わない、ノートや手帳、電子メールを確認するなど一歩踏み込んだ監査手法を利用するなど、実効性のある監査手法を用いることが挙げられる。

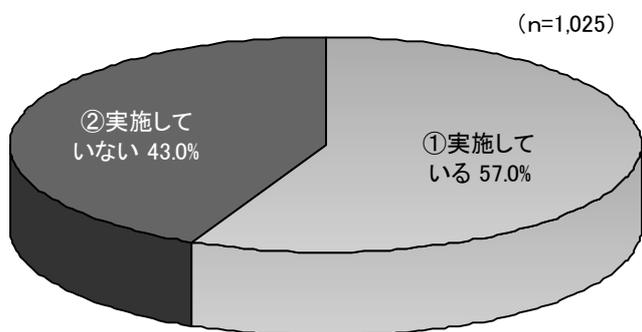
ア 独占禁止法監査の実施状況【問9】

「独占禁止法監査を定期的実施しているか」と尋ねたところ、57.0%の企業が「①実施している」と回答した。

問9 独占禁止法遵守に関する社内監査

貴社では、独占禁止法遵守に関する社内監査（他の法令に関する監査と同時に進行する場合を含みます。）を定期的実施していますか。一つだけお選びください。

- ①実施している。
- ②実施していない。



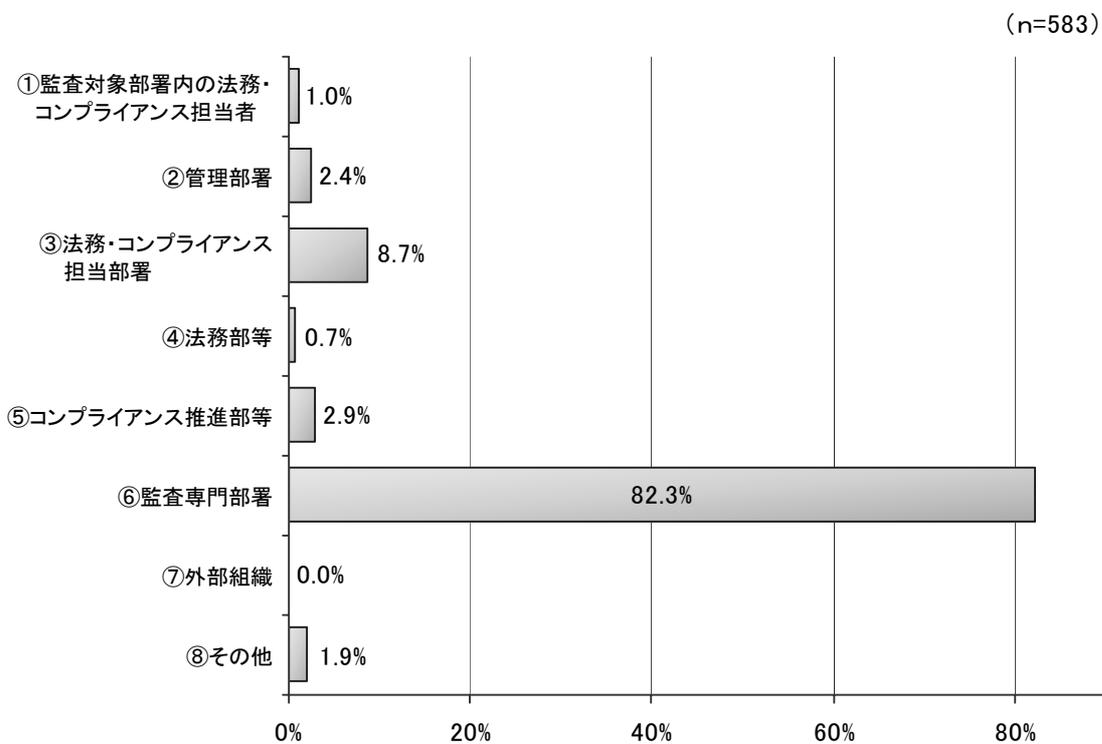
イ 独占禁止法監査の実施部署【問9-2】

独占禁止法監査の実施部署について、企業法務を専門とする弁護士からのヒアリング調査では、「社内監査の方法としては、コンプライアンス部署が中心となり法務部署と一緒に監査を行う、社内監査部署が行う、外部に監査を委託するという3つの方法が考えられるが、全くの外部からの監査では無用な抵抗を生むおそれがあること、コンプライアンス部署や法務部署ではそれぞれの業務があり多忙であることからすると、社内監査部署が実行することが現実的である。」旨の意見がみられた。このような意見を踏まえ、アンケートの「独占禁止法監査の実施状況（問9）」において実施していると回答（問9で①を選択）した企業に対して、独占禁止法監査を実施している部署を尋ねた。

問9-2

問9で選択肢①を選択した方にお伺いします。独占禁止法遵守に関する社内監査を実施する部署はどこですか。一つだけお選びください。

- ①監査対象となっている部署内の法務・コンプライアンス担当者
- ②総務部等の管理部署
- ③法務・コンプライアンス担当部署 (②の場合を除く。)
- ④主に契約・訴訟等の事項を扱う部署 (例えば法務部等)
- ⑤主にコンプライアンス意識を高めるための普及・啓発活動又はそれに関連する事項を扱う部署 (例えばコンプライアンス推進部等)
- ⑥監査部等の監査を専門に行う部署
- ⑦弁護士等の外部の組織
- ⑧その他 (具体的に記載してください。)



アンケートへの回答では、「⑥監査専門部署」と回答した企業が82.3%と最も多く、「③法務・コンプライアンス担当部署」と回答した企業が8.7%と続いた。

「⑧その他」の項目では、「法務・コンプライアンス部署、監査部署、外部の弁護士が協力して実施」、「営業部門の長が自己監査を実施」といった回答がみられた。

独占禁止法監査の実施部署に関するヒアリング調査では、「社長直属の監査部署が法務監査を実施している。」という事例や「子会社の場合は、子会社自身の法務・コンプライアンス担当部署と親会社の法務・コンプライアンス担当部署が多重チェックを行っている。」といった事例がみられた。

なお、アンケートにおいて、「⑥監査専門部署」が独占禁止法監査を実施していると回答(問9-2で⑥を選択)した企業に対して、監査専門部署と法務・コンプライアンス担当部署の連携状況をヒアリング調査したところ、「独占禁止法遵守マニュアル

ルに基づき監査専門部署が独自に監査項目等を定めている。」「監査専門部署と法務・コンプライアンス担当部署等の意見交換の場において、独占禁止法監査に関する意見・要望等を出し合う。」「法務・コンプライアンス担当部署等から監査専門部署に対して独占禁止法監査についてアドバイスをを行っている。」といった事例がみられた。

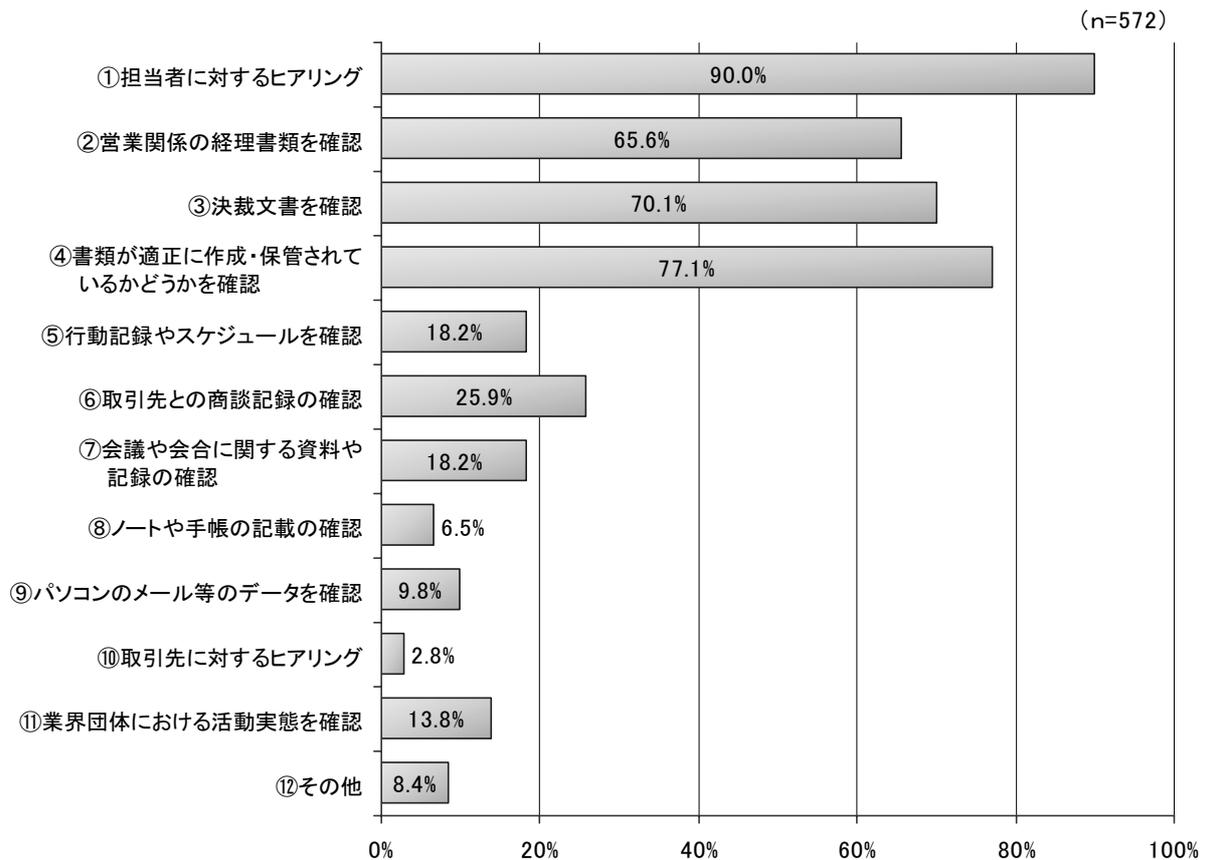
ウ 独占禁止法監査の手法【問9-3】

独占禁止法監査を実施していたとしても、形式的な監査にとどまるものであれば実効性を確保することが困難と考えられることから、アンケートの「独占禁止法監査の実施状況（問9）」において実施していると回答（問9で①を選択）した企業に対して、独占禁止法監査の手法について尋ねた。

問9-3

問9で選択肢①を選択した方にお伺いします。貴社の社内監査で、実際に行っている監査活動はどのようなものですか（複数選択可）。

- ①担当者に対するヒアリング
- ②営業関係の経理書類（交際費関係も含む。）を確認
- ③決裁文書を確認
- ④社内規定に基づいて書類が適正に作成・保管されているかどうかを確認
- ⑤担当者の行動記録やスケジュールを確認
- ⑥担当者が取引先との間でどのような商談を行っているのかが分かる記録の確認
- ⑦営業担当者が同業他社の営業担当者と接触したことが予想されるような会議や会合に関する資料や記録の確認
- ⑧担当者が自己の業務に関して利用しているノートや手帳の記載の確認
- ⑨担当者が自己の業務に関して利用しているパソコンのメールやハードディスクのデータを確認
- ⑩取引先に対するヒアリング
- ⑪自社が所属している業界団体における活動について実態を確認
- ⑫その他（具体的に記載してください。）



アンケートへの回答では、「①担当者に対するヒアリング」と回答した企業が90.0%と最も多く、「④書類が適正に作成・保管されているかどうかを確認」と回答した企業が77.1%、「③決裁文書を確認」と回答した企業が70.1%と続いた。

他方、「⑤行動記録やスケジュールを確認」(18.2%)、「⑦会議や会合に関する資料や記録の確認」(18.2%)、「⑨パソコンのメール等のデータを確認」(9.8%)、「⑧ノートや手帳の記載の確認」(6.5%)といった一歩踏み込んだ手法の利用も少ないながらみられた。

「⑫その他」の項目では、「セルフチェックシートを用いた自主監査」、「海外出張の際の行動日程及び精算伝票類の確認」、「見積書、入札関係書類、営業報告書等の確認及び正当なプロセスで承認決裁がなされていたかの確認」、「優越的地位の濫用を想定して、一部の取引を抽出して内容を確認」といった回答がみられた。

ヒアリング調査では、「社員へのインタビュー、スケジュールの確認、パソコンに保存されている文書の確認、電子メールのチェック等を実施している。特に商品の値上げ前後の時期を中心に確認している。」といった事例や、「他社からおかしな働きかけがあった場合などに、その内容を書き留めておくためのノートを社員に配布しており、そのノートの記載状況を確認している。」、「独占禁止法に関する監査や実態調査のためのヒアリング等を定期的に行っているが、あくまでも社内に対する牽制効果を狙ったものである。」といった事例がみられた。

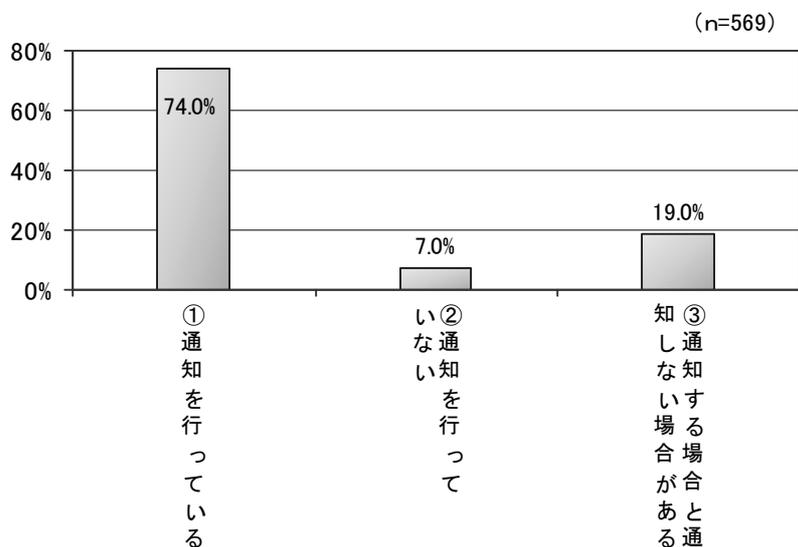
エ 独占禁止法監査の事前通知【問9-4】

独占禁止法監査を行う場合であっても、事前に監査を行う旨を通知して行うと、資料の隠蔽等が行われ、実効性が失われるのではないかとの観点から、アンケートの「独占禁止法監査の実施状況（問9）」において実施していると回答（問9で①を選択）した企業に対して、独占禁止法監査において、事前に実施期間又は日時の通知を行っているかを尋ねた。

問9-4

問9で選択肢①を選択した方にお伺いします。貴社で社内監査を実施する場合、監査対象となる部署に対して、事前に実施期間又は日時を通知した上で社内監査を行っていますか。一つだけお選びください。

- ①通知を行っている。
- ②通知を行っていない。
- ③通知する場合と通知しない場合がある。



アンケートへの回答では、74.0%の企業が「①通知を行っている」と回答した一方で、「②通知を行っていない」との回答は7.0%、「③通知する場合と通知しない場合がある」との回答は19.0%であり、事前通知を行った上での監査が中心となっている。

ヒアリング調査では、「事案の重大さなど、必要に応じて抜き打ちで立入検査のような監査を行うこともある。」、「監査対象となる部署はランダムに選ばれる。」といった事例がみられた。

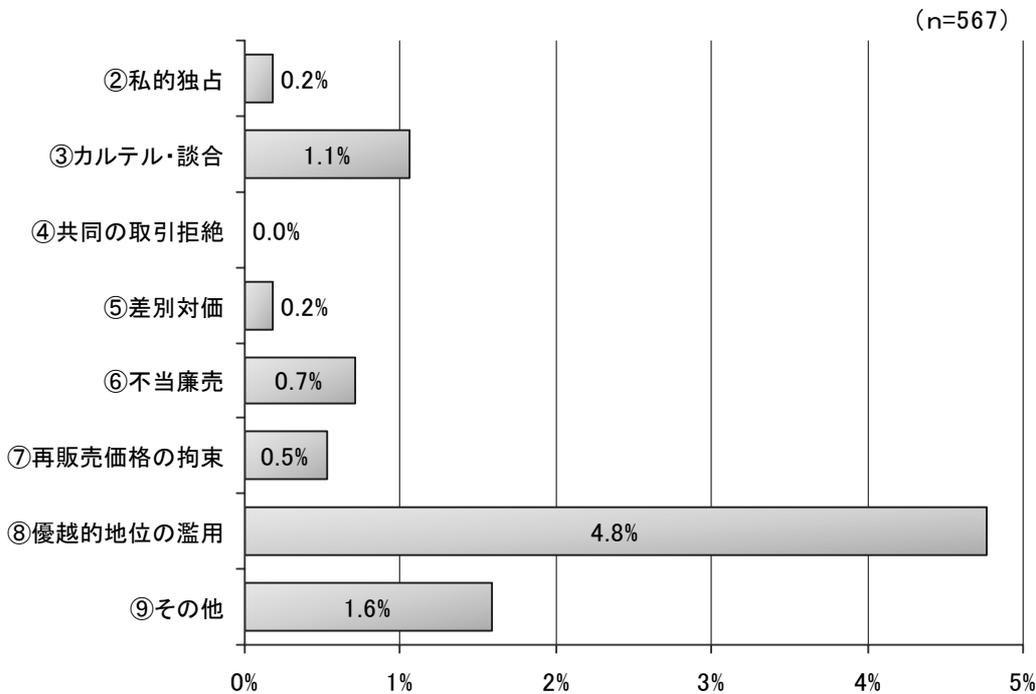
オ 独占禁止法監査の結果【問9-5】

アンケートの「独占禁止法監査の実施状況（問9）」において実施していると回答（問9で①を選択）した企業に対して、過去3年間に実施した独占禁止法監査において、独占禁止法違反につながる可能性のある行為が発見されたことがあるかについて尋ねた。

問9-5

問9で選択肢①を選択した方にお伺いします。過去3年間（平成19年1月1日から平成21年12月31日）に、貴社の社内監査で独占禁止法上遵守の観点から違反につながる可能性のある事例（公正取引委員会が何らかの措置を採ったものかどうかを問わず、独占禁止法違反に該当する可能性があるとして貴社が判断したものを含みます。）が発見されたことはありますか（複数選択可）。

- ①ない。
- ②私的独占につながる可能性のある事例が発見された。
- ③カルテル・談合につながる可能性のある事例が発見された。
- ④共同の取引拒絶につながる可能性のある事例が発見された。
- ⑤差別対価につながる可能性のある事例が発見された。
- ⑥不当廉売につながる可能性のある事例が発見された。
- ⑦再販売価格の拘束につながる可能性のある事例が発見された。
- ⑧優越的地位の濫用につながる可能性のある事例が発見された。
- ⑨その他（具体的に記載してください。）



注)「①ない」との回答は92.1%であり、表記の関係上割愛した。

アンケートへの回答では、92.1%の企業が「①ない」と回答したが、4.8%の企業が「⑧優越的地位の濫用」、1.1%の企業が「③カルテル・談合」について独占禁止法違反につながる可能性のある行為を発見したことがあると回答した。「⑨その他」の項目では、「独占禁止法違反のおそれのある事例はなかったが、独占禁止法関連の社内規則違反（報告漏れなどの軽微なもの）はみられた。」「下請法違反につながる可能性のある事例が発見されたが、速やかに是正対応を実施した。」といった回答がみられた。

ヒアリング調査では、「部門長が着任時に必ず行うことになっている業務ヒアリングで、所属の部下からカルテルに関する話が出てきたことから課徴金減免申請をしたことがある。」との事例がみられた。

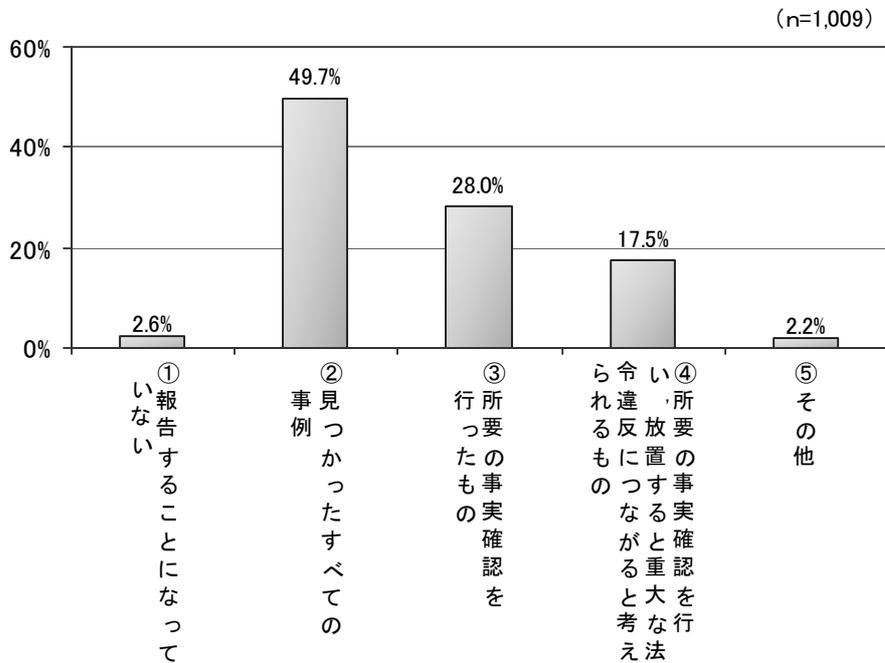
カ 監査結果の経営トップに対する報告【問9-6】

社内監査において法令違反に関する事項が発見された場合、経営トップに報告することになっているかどうかを尋ねた。

問9-6

社内監査を通じて法令違反に関する情報（独占禁止法に限りません。）があった場合、貴社の経営トップに報告することになっていますか。一つだけお選びください。

- ①報告することになっていない。
- ②見つかったすべての事例を報告することになっている。
- ③見つかった事例のうち、所要の事実確認を行ったものを報告することになっている。
- ④見つかった事例のうち、所要の事実確認を行い、放置することにより重大な法令違反につながると考えられるものを報告することになっている。
- ⑤その他（具体的に記載してください。）



アンケートへの回答では、「②見つかったすべての事例（を報告する）」が49.7%、「③所要の事実確認を行ったもの（を報告する）」が28.0%、となった。

「⑤その他」の項目では、「取締役会、コンプライアンス委員会ですべての事例を報告」といった回答がみられた。

(4) 同業他社との接触状況の把握

◇ポイント◇

実効性向上のための方策

同業他社との接触や業界団体の会合への参加は、カルテル・談合といった独占禁止法違反につながるリスクを伴うものであることから、独占禁止法コンプライアンスの実効性を高めるためには、同業他社との接触や業界団体の会合への参加に関する具体的な留意事項等を定めて従業員に周知するとともに、その実効性を確保することが重要である。

主な調査結果

◆ 同業他社との会合等に関するルールの有無【問10】

同業他社との会合等に関するルールを定めている企業は27.2%にとどまり、7割超の企業が定めていなかった。

◆ 同業他社との会合等に関するルールの内容【問10-2】

同業他社との会合等に関してどのようなルールを定めているかを尋ねたところ、「会合出席の後に届出又は内容を報告する」と回答した企業が40.4%で最も多く、独占禁止法上問題となるような議題が上がった際に理由を告げて退席し、会合終了後に会社に報告する等といった「会合の場における一定のルールを定めている」と回答した企業が36.8%、「会合出席の前に許可を得る」と回答した企業が34.3%等であった。

◆ 同業他社との会合等に関するルールのチェックを担当している者【問10-3】【問10-5】【問10-6】

同業他社との会合等に関するルールを定めている企業に対して「同業他社との会合出席に係る届出又は許可の申請先」、「会合出席許可の最終判断者」及び「会合に関する事後報告先」を尋ねたところ、いずれも「所属部署の上司」と回答した企業が最も多く、7～8割に上った。

評価と課題

同業他社との会合等におけるルールを定めていない企業が約7割を超えた上、接触ルールを定めていても、そのルールの遵守状況をチェックしているのが「所属部署の上司」と回答した企業が7～8割に上り、法務・コンプライアンス担当部署の関与は限られていた。

今後の課題としては、同業他社との会合等におけるルールを策定するとともに、当該ルールの遵守状況の確認等を所属部署の上司だけに行わせるのではなく、法務・コンプライアンス担当部署においても実質的に担当することが挙げられる。

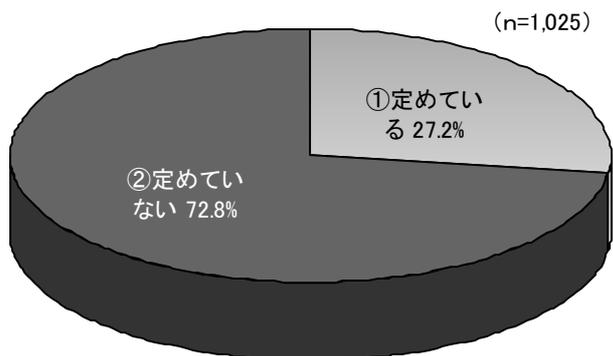
ア 同業他社との会合等に関するルールの有無【問10】

アンケートに回答した企業のうち、同業他社との会合等に関するルールを「①定めている」と回答した企業は27.2%と少なかった。

問10 同業他社との接触ルール

貴社では、同業他社との会合等に関するルールを定めていますか。一つだけお選びください。

- ①定めている。
- ②定めていない。



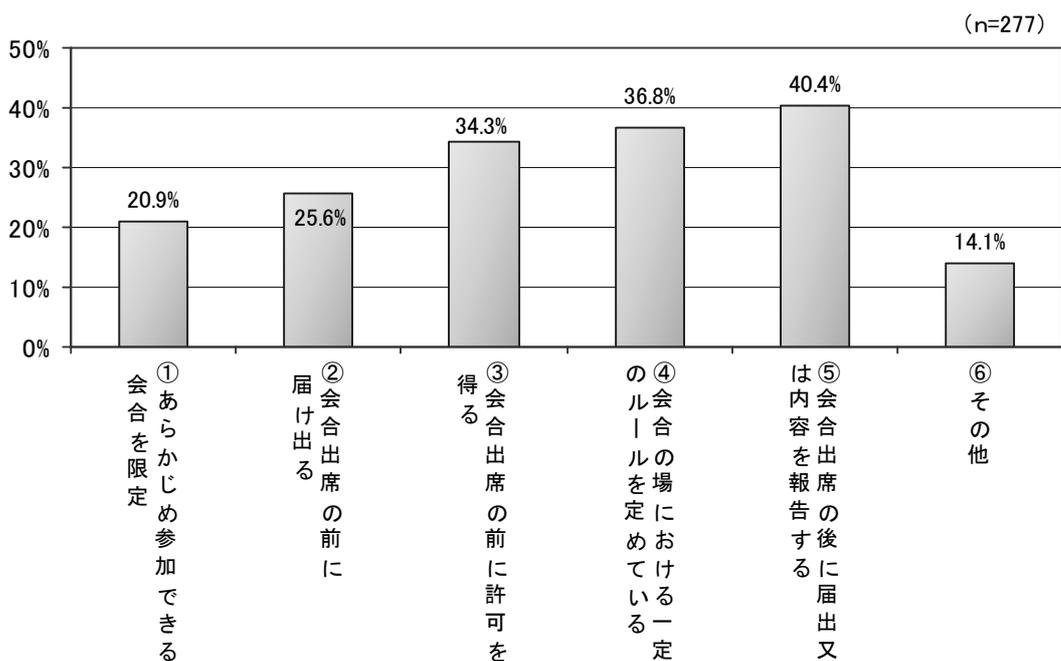
イ 同業他社との会合等に関するルールの内容【問10-2】

アンケートの「同業他社との会合等に関するルールの有無（問10）」において定めていると回答（問10で①を選択）した企業に対し、どのようなルールを定めているかを尋ねた。

問10-2

問10で選択肢①を選択した方にお伺いします。貴社ではどのようなルールを定めていますか（複数選択可）。

- ①あらかじめ参加できる会合を限定している。
- ②会合出席の前に届け出る
- ③会合出席の前に許可を得る。
- ④会合の場における一定のルールを定めている（定めているルールの内容を具体的に記載してください。）。
- ⑤会合出席の後に届出又は内容を報告する。
- ⑥その他（具体的に記載してください。）



アンケートへの回答では、「⑤会合出席の後に届出又は内容を報告する」と回答した企業が40.4%で最も多く、「④会合の場における一定のルールを定めている」（36.8%）、「③会合出席の前に許可を得る」（34.3%）が続いた。

「⑥その他」の項目では、「業界団体で打合せをしてはいけないことを規則で例示」、「単独での参加や同一担当者の連続出席を行わないようにしている」、「会合参加の原則禁止」といった回答がみられた。

なお、「④会合の場における一定のルールを定めている」と回答した企業における具体的なルールの内容として、以下のようなものがみられた。

- 会合出席前に、独占禁止法に抵触する可能性のある「避けるべき会話」等について記載したチェックリストを確認する。
- 独占禁止法上問題となり得る事項が話題に挙がったら、その場に居られない理由を明確に宣言し、退席すること、及び会合終了後に会社に必ず報告する。
- 会合において価格等の話になった場合には、途中退席することを議事録に記載することを依頼し、直ちに退席する。
- 会話の内容を記録に残す。

ヒアリング調査では、「同業他社との会合は原則禁止とし、やむを得ないものについては、事前の許可の取得及び事後報告書の提出を義務付けている。」といった事例がみられた。

ウ 同業他社との会合出席に係る届出又は許可の申請先【問10-3】

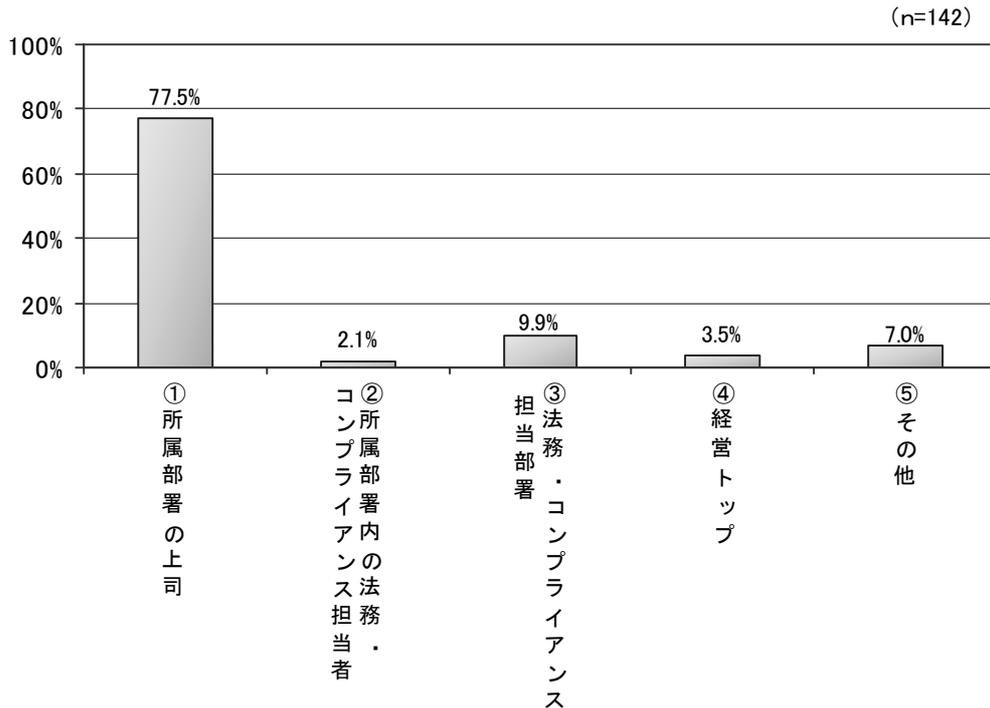
独占禁止法コンプライアンスの実効性を高める観点からは、同業他社との接触ルールを設けるとともに、個別のケースにおける運用状況や遵守状況を法務・コンプライアンス担当部署において統一的にチェックする体制を構築する必要があると考えられる。

そこで、アンケートの「同業他社との会合等に関するルールの内容（問10-2）」において、「②会合出席の前に届け出る」又は「③会合出席の前に許可を得る」と回答した企業に対し、誰に対して届出又は許可の申請を行っているのかを尋ねた。

問10-3

問10-2で選択肢②又は③を選択した方にお伺いします。会合出席に係る届出又は許可の申請は誰に対して行いますか。一つだけお選びください。

- ①所属部署の上司
- ②所属部署内の法務・コンプライアンス担当者
- ③法務・コンプライアンス担当部署（②の場合を除く。）
- ④経営トップ
- ⑤その他（具体的に記載してください。）



アンケートへの回答では、「①所属部署の上司」と回答した企業が77.5%と最も多く、「③法務・コンプライアンス担当部署」と回答した企業は9.9%と、1割に満たなかった。このことから、多くの企業において、同業他社との会合等に関するルールは、所属部署の上司限りにおいて運用がなされ、法務・コンプライアンス担当部署の関与は限られたものとなっている状況が明らかとなった。

「⑤その他」の項目では、「総務人事部長」、「コンプライアンス委員長」、「経営企画部署」といった回答がみられた。

エ 出席が認められなかった同業他社との会合の有無【問10-4】

同業他社との会合への出席に関する事例についてヒアリング調査を行ったところ、「取引先メーカーが同業他社を含む納入メーカーを集めて商談や懇親会をする場合があり、参加を認めないわけではないが、注意するよう指導している。」といった事例がみられた。

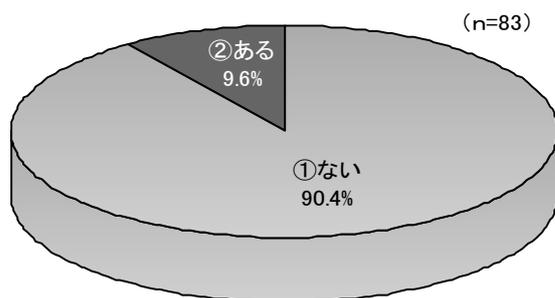
そこで、アンケートの「同業他社との会合等に関するルールの内容(問10-2)」において、会合出席の前に許可を得ると回答(問10-2で③を選択)した企業に対して、出席が認められなかった同業他社との会合の有無を尋ねた。

問10-4

問10-2で選択肢③を選択した方にお伺いします。会合出席前に許可の申請を行った結果、会合への出席が認められなかった事例はありますか。一つだけお選びください。

①ない。

②ある(具体的に記載してください)。



アンケートへの回答では、9.6%の企業が「②ある」と回答した。具体例として、「客先主催で競合他社も参加する懇親会」、「不要不急の親睦会」等の回答がみられた。

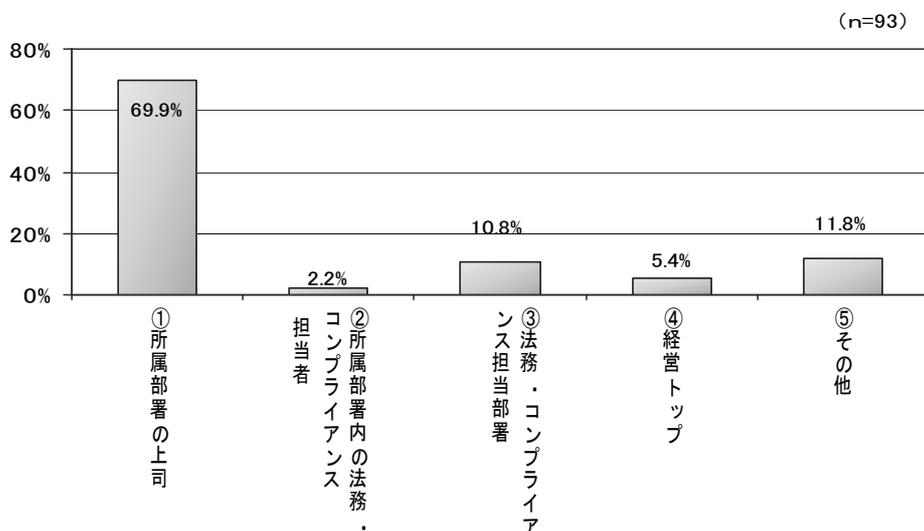
オ 会合出席許可の最終判断者【問10-5】

アンケートの「同業他社との会合等に関するルールの内容（問10-2）」において、会合出席の前に許可を得ると回答（問10-2で③を選択）した企業に対して、同業他社との会合への出席の可否について最終的な判断を行うのは誰かを訪ねた。

問10-5

問10-2で選択肢③を選択した方にお伺いします。会合出席の許可・不許可の最終的な判断を行うのは誰ですか。一つだけお選びください。

- ①所属部署の上司
- ②所属部署内の法務・コンプライアンス担当者
- ③法務・コンプライアンス担当部署（②の場合を除く。）
- ④経営トップ
- ⑤その他（具体的に記載してください。）



アンケートへの回答では、「①所属部署の上司」と回答した企業が最も多く69.9%であり、「③法務・コンプライアンス担当部署」と回答した企業は10.8%となった。

「⑤その他」の項目では、「コンプライアンス委員長」、「決裁権限は所属長にあるが、承認書をコンプライアンス担当部署に回付し、チェックを受けるルールとしている。」といった回答がみられた。

ヒアリング調査では、「原則不参加とし、どうしても参加する必要がある団体への参加は社長決裁としている。」といった事例がみられた。

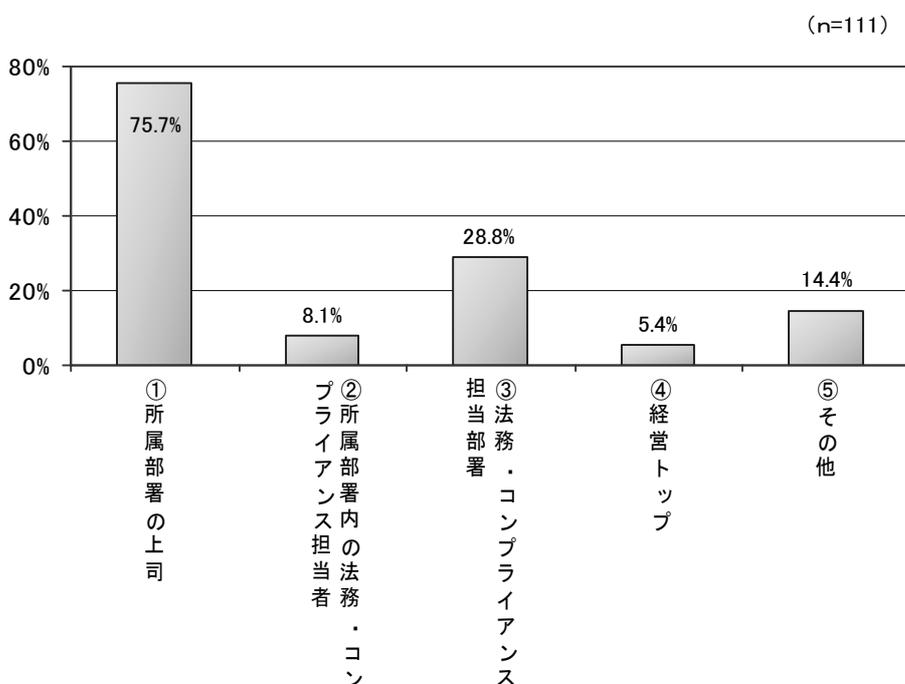
カ 会合に関する事後報告先【問10-6】

アンケートの「同業他社との会合等に関するルールの内容（問10-2）」において、会合出席の後に届出又は内容を報告すると回答（問10-2で⑤を選択）した企業に対して、誰に対して届出や報告を行うのかを尋ねた。

問10-6

問10-2で選択肢⑤を選択した方にお伺いします。会合出席後の届出又は報告の提出先はどこですか（複数選択可）。

- ①所属部署の上司
- ②所属部署内の法務・コンプライアンス担当者
- ③法務・コンプライアンス担当部署（②の場合を除く。）
- ④経営トップ
- ⑤その他（具体的に記載してください。）



アンケートへの回答では、「①所属部署の上司」と回答した企業が75.7%と最も多く、「③法務・コンプライアンス担当部署」と回答した企業が28.8%と

続いた。

「⑤その他」の項目では、「所属部署の担当役員」、「直接の提出先は上司だが、最終的にはコンプライアンス担当部署に報告する体制となっている。」といった回答がみられた。

3 独占禁止法違反情報に接した場合の対応

◇ポイント◇

実効性向上のための方策

独占禁止法違反行為又は違反のおそれのある行為を発見した場合には、経営トップに報告が行われ、経営トップが当該違反行為について確実に状況を把握し、必要な対応について早期に意思決定を行うなどして、実効性のある社内調査を行うことが重要である。

主な調査結果

◆ 調査実施の意思決定者【問11-2】

独占禁止法違反につながるおそれがあると思われる情報に接した場合、経営トップの判断の下に社内調査の実施を決定することが重要であるとの観点から、アンケート調査において、社内調査実施の最終意思決定者を尋ねたところ、「法務・コンプライアンス担当部署」と回答した企業は47.0%、「経営トップ」と回答した企業は37.3%であった。

◆ 調査妨害への対応【問11-4】

独占禁止法違反につながる行為が行われていた場合、当該行為に関与した社員が社内調査に当たって書類の破棄や協力の拒否等を行うおそれもあるのではないかとの観点から、社内調査妨害に対して対策を講じているかを尋ねたところ、約7割の企業が何らかの対策を講じており、具体的には、「必要に応じて業務命令」を出すと回答した企業が38.2%、「虚偽の報告や関係書類等の破棄などの行為に対する処分に必要な規定を整備」していると回答した企業が33.7%であった。

◆ 自主申告による社内処分の軽減の有無及び周知【問11-7】【問11-8】

自主申告については、9割近い企業が、社内処分の軽減を考慮する要素となる旨回答した。このうち、「考慮することが規定上決まっている」と回答した企業は14.4%であった。

一方、自主申告が社内処分の軽減を考慮する要素となっている旨回答した企業に対し、そのことが周知されているかを尋ねたところ、「周知されている」と回答した企業は21.2%にとどまった。

◆ 課徴金減免制度の利用【問11-6】

アンケート結果によれば、社員がカルテル・談合に関与した可能性が高いと判断された場合、「(課徴金減免制度を)利用することを考えている」と回答した企業が49.8%に上った。

評価と課題

アンケートでは、独占禁止法違反につながるおそれがあると思われる情報に基づく社内調査実施の最終意思決定は、「法務・コンプライアンス担当部署」が行うとする企業が半数近くあった。また、社内調査に対する調査妨害について、調査に協力するよう「業務命令を出す」等の対策を講じている企業は約7割となっている。さらに、9割近い企業が社員の自主申告を社内処分の軽減を考慮する要素である旨回答している。

今後の課題としては、独占禁止法違反につながるおそれがあると思われる情報に接した場合には、経営トップに報告を行い、社内調査の実施等の意思決定を経営トップが行うこと、また、社内調査をより実効的に実施できるよう、違反行為に関与した社員の自

主申告については社内処分の軽減を考慮する要素となり得ることを社内に周知し、調査への協力を得られるようにすることが挙げられる。

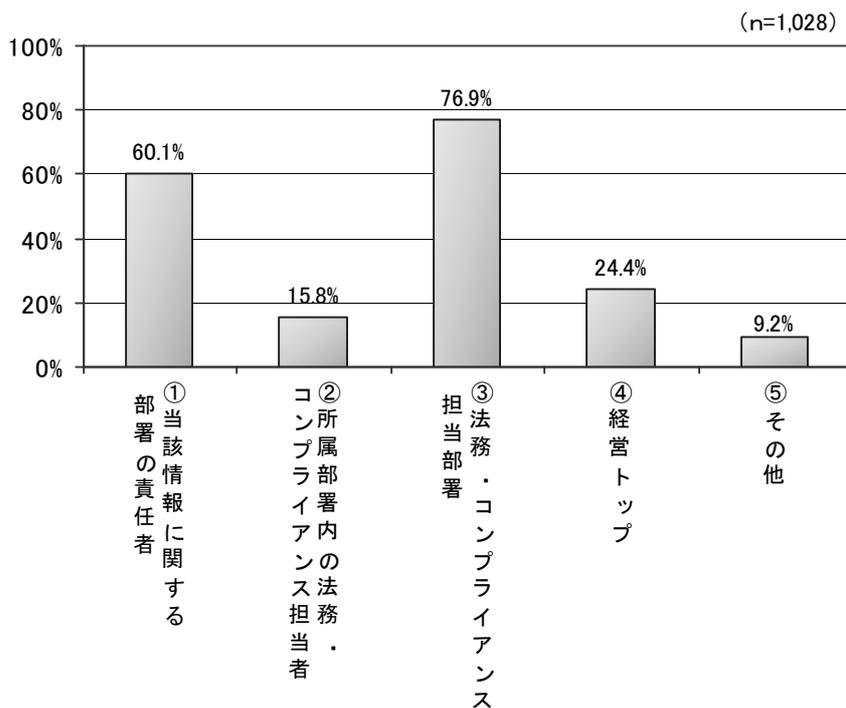
ア 社外からの通報等により独占禁止法違反情報に接した場合の対応【問11】

社外からの通報等により、自社が独占禁止法違反につながるおそれがあると思われる行為を行っているとの情報があった場合、社内の誰に当該情報が報告されるかを尋ねた。

問11 独占禁止法違反につながるような情報に接した場合の対応

貴社では、取引先等の社外からの通報等により貴社が現在業務として行っている内容が独占禁止法違反につながるおそれがあると思われる情報があった場合、その情報について誰が報告を受けることになっていますか（複数選択可）。

- ①当該情報に関する部署の責任者
- ②所属部署内の法務・コンプライアンス担当者
- ③法務・コンプライアンス担当部署（②の場合を除く。）
- ④経営トップ
- ⑤その他（具体的に記載してください。）



アンケートへの回答では、「③法務・コンプライアンス担当部署」と回答した企業が76.9%、「①当該情報に関する部署の責任者」と回答した企業が60.1%等となった。

「⑤その他」の項目では、「サプライヤーホットライン窓口」、「コンプライアンス委員会」といった回答がみられた。

イ 調査実施の意思決定者【問11-2】

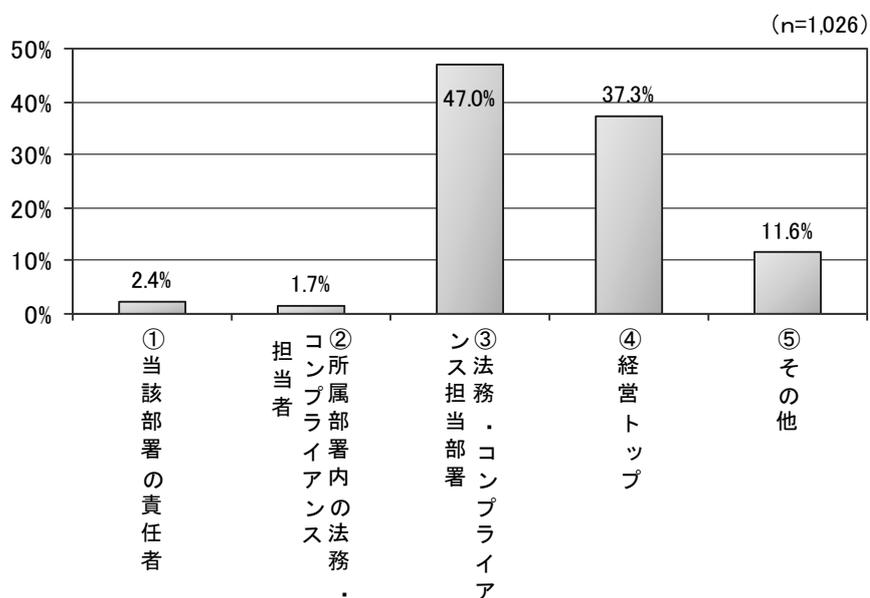
社内調査の実効性を高めるためには、社内調査を経営トップの判断で実施する旨を明確にしておくことが重要であると考えられる。

そこで、誰が最終的に社内調査の実施を決定するかを尋ねた。

問11-2

貴社は、社内監査、相談又は内部通報、あるいは取引先等からの通報等により独占禁止法違反につながるおそれがあると思われる情報があった場合、当該情報について社内調査をするかどうかを最終的に決定する者は誰ですか。一つだけお選びください。

- ①当該情報の対象となっている部署の責任者
- ②所属部署内の法務・コンプライアンス担当者
- ③法務・コンプライアンス担当部署（②の場合を除く。）
- ④経営トップ
- ⑤その他（具体的に記載してください。）



アンケートへの回答では、「④経営トップ」と回答した企業は37.3%であった。「③法務・コンプライアンス担当部署」と回答した企業が47.0%と最も多かった。「⑤その他」の項目では、「監査部門」、「危機管理委員会」、「公益通報事務局」、「独占禁止法遵守委員会」といった回答がみられた。

ヒアリング調査では、「法務部署による初動調査の結果、独占禁止法違反となるか判断が難しいグレーの事案が出てきた際に、報告を受けた経営トップが『完全にクロでないからといって見なかったことにするのは絶対に駄目だ。しっかりと調査をするように。』と指示を出し、追加の社内調査と課徴金減免申請に向けた準備に着手した。」との事例がみられた。また、企業法務を専門とする弁護士からのヒアリング調査では、「課徴金減免申請を見据えた社内調査をするにあたっては、経営トップが『違反を見つけた場合には減免申請する』との方針を明確に社員に示せば、社員は納得して調査に協力する気になる。」との意見がみられた。

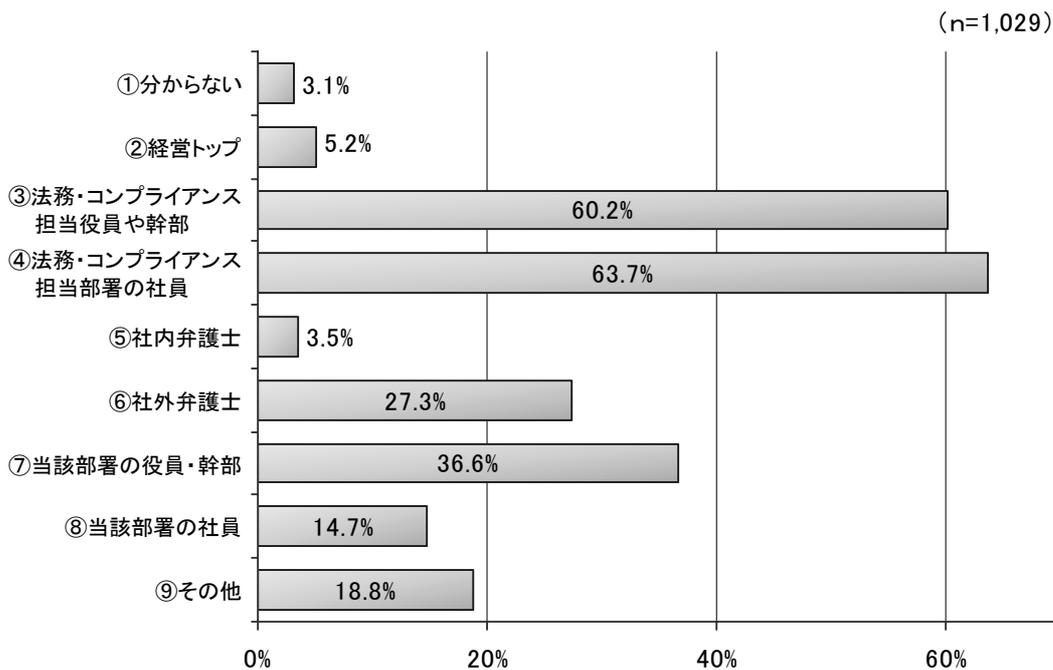
ウ 社内調査を実施する担当者【問11-3】

社内調査を実施する担当者の決定に当たっては、担当社員の属する部署の権限や独占禁止法に関する知識の有無などが判断材料となることが考えられるところ、その状況を確認するため、社内調査を実施する担当者は誰かを尋ねた。

問11-3

貴社では、独占禁止法違反につながるおそれがあると思われる情報に接した場合、社内調査は誰が実際に行いますか（社内調査チーム等の責任者ではなく、実際に社内調査を行う人をお答えください。）（複数選択可）。

- ①分からない。
- ②経営トップ
- ③法務やコンプライアンスを担当している役員や部長等の幹部
- ④法務やコンプライアンス担当部署の社員
- ⑤社内弁護士
- ⑥社外弁護士
- ⑦当該問題が発生した部署の役員や部長等の幹部
- ⑧当該問題が発生した部署の社員
- ⑨その他（具体的に記載してください。）



アンケートへの回答では、「④法務・コンプライアンス担当部署の社員」と回答した企業が63.7%で最も多く、「③法務・コンプライアンス担当役員や幹部」と回答した企業が60.2%等と続いた。なお、「⑥社外弁護士」と回答した企業は27.3%であった。

「⑨その他」の項目では、「総務部長」、「人事部門内に設置の調査チーム」、「内部監査部門」といった回答がみられた。

ヒアリング調査では、法務・コンプライアンス担当役員と法務・コンプライアンス担当部署の社員、社外弁護士らによって数名の調査チームを組む例が多かった。

このほか、「子会社の調査において、子会社の法務部では関与した社員と同僚となっ
てまい、きちんとした調査が行われるとは思えなかったことから、親会社の法務部社員を派遣し
て調査した。」という事例がみられた。また、社員による調査の限界に関する事例とし
て、「経営トップ等の幹部クラスに対するヒアリングは部下である社員では絶対にできない(遠
慮してしまう)と判断したため、弁護士に依頼して実施してもらった。」という事例もみられた。

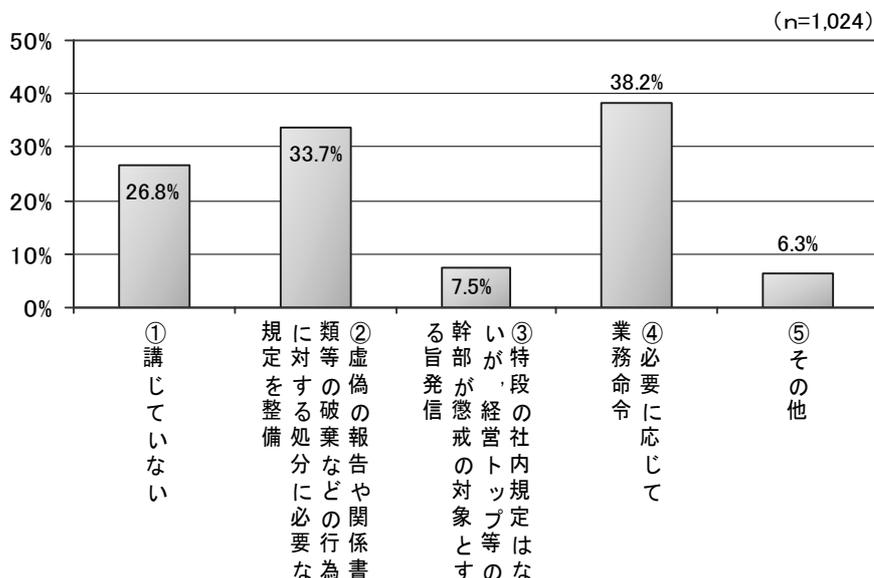
エ 調査妨害への対応【問 11-4】

社内調査においては、調査妨害への対応も必要であるとの観点から、独占禁止法
違反につながる行為に関与した社員が、社内調査に当たって虚偽の報告や関係書類
の破棄等の調査妨害を行うかもしれないことに対して対策を講じているかどうかを
尋ねた。

問 11-4

貴社では、社内調査を行う必要が生じた場合に、独占禁止法違反につながる行為に関与した社員が虚偽の報
告や関係書類等の破棄を行うなどの行為に対する対策を講じていますか (複数選択可)。

- ① 講じていない。
- ② 社内規定において、虚偽の報告や関係書類等の破棄を行うなどの行為に対して、当該行為に対する処分に必
要な規定を整備している。
- ③ 特段の社内規定はないが、経営トップ等の幹部が調査妨害は懲戒の対象とする旨発信している。
- ④ 必要に応じて、社内調査に協力するよう業務命令を出すこととなっている。
- ⑤ その他 (具体的に記載してください。)



アンケートへの回答では、社内調査に協力するよう「④必要に応じて業務命令」
を出す回答した企業が38.2%と最も多く、次いで、「②虚偽の報告や関係書類
等の破棄などの行為に対する処分に必要な規定を整備」と回答した企業が33.7%
であり、約7割の企業が、社内調査の妨害を防ぐための何らかの対策を講じている
としている。

「⑤その他」の項目では、「法務部署、弁護士等の指導により破棄などはさせない。」、
「『業務上の義務に背いたときは懲戒対象になる』旨、社内規定がある」、「コンプラ

イアンス・マニュアルにおいて、社内で法令違反が生じた場合の調査への協力について啓蒙している。」「違反行為に関与した社員に対して出勤停止を命じて資料等の保全を図る。」といった回答がみられた。

ヒアリング調査では、「虚偽報告や証拠廃棄等の調査妨害が生じないように、関与した社員に『当社の社員である以上は調査に応じる義務がある。』と伝えて『調査に協力するように』との業務命令を出したことがある。」「ヒアリングに当たっては『これだけ社会を騒がしていることが自分のしたことと端を発したものであるなら、そのことを考えて真実を話して欲しい。』と伝えたと、社員は分かってくれた。」といった事例がみられた。また、企業法務を専門とする弁護士からのヒアリングでは、「経営トップが課徴金減免申請を行うのだという意思をはっきり示した後は、こっそり違反行為に関連するメール等を破棄したりする社員は少ないのではないかと。会社としての意思を早く固めることが大事だ。」との意見がみられた。

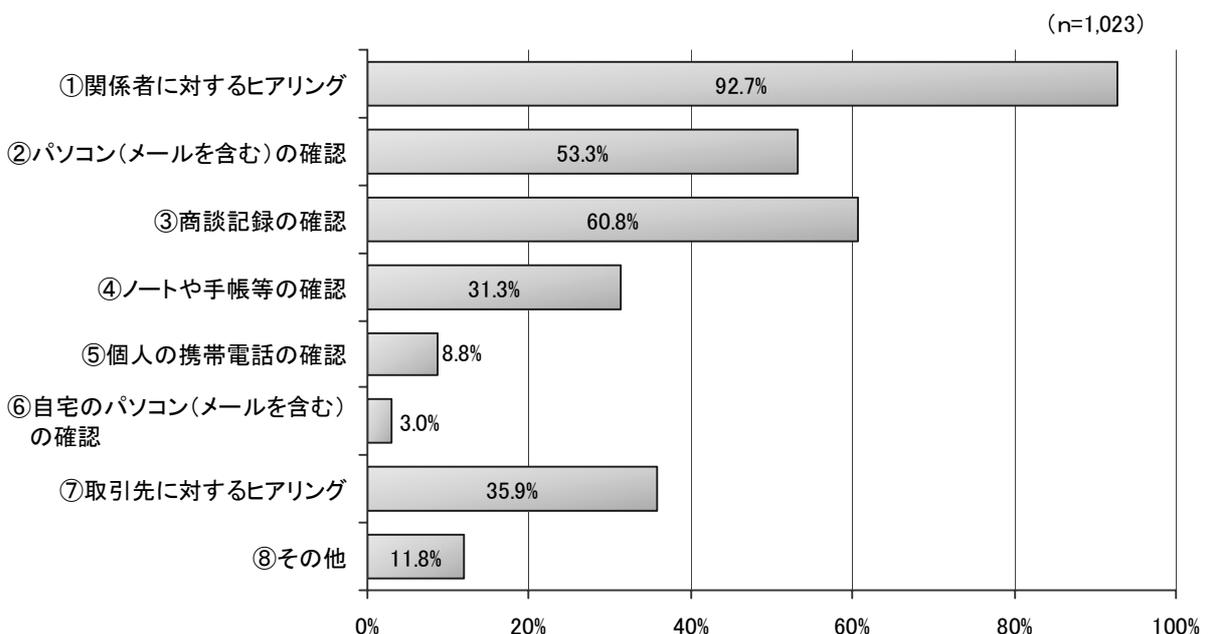
オ 社内調査の方法【問 11-5】

社内調査を実施するに当たって、形式的な調査では実効性を確保することはできないのではないかとこの観点から、社内調査の方法について尋ねた。

問 11-5

貴社において、独占禁止法違反につながるおそれがあると思われる事実へ接した場合、事実関係を把握するためにどのような方法を採用することにしていますか（複数選択可）。

- ①関係者に対するヒアリング
- ②関係者が社内で使用しているパソコン（メールを含む）の確認
- ③商談記録の確認
- ④ノートや手帳等への記載の確認
- ⑤個人の携帯電話の確認
- ⑥自宅のパソコン（メールを含む）の確認
- ⑦取引先に対するヒアリング
- ⑧その他（具体的に記載してください。）



アンケートへの回答では、「①関係者に対するヒアリング」と回答した企業が92.7%で最も多く、「③商談記録の確認」と回答した企業が60.8%、「②パソコン（メールを含む）の確認」と回答した企業が53.3%と続いた。「⑧その他」の項目では、「ヒアリングの内容に応じて関係書類の確認をする」といった回答がみられた。

ヒアリング調査では、「課徴金減免制度を利用するに当たっては、既に退社した社員や、当社の外国拠点に勤務していた外国人の元社員にも協力を依頼してヒアリングを行った。外国人の元社員から話を聞く際には、現地の弁護士と本社の法務部署の責任者等でヒアリングした。」「普段の社内監査では社員が会社で利用しているパソコンのメールなどは確認しないが、課徴金減免申請に向けた調査では、経営トップから『全部調べるように』との指示が出たので、ありとあらゆるものを調査した。」「関与した社員が『自宅に関係資料を持っている』と言っていたので、社内調査の際に自分で自宅から持ってこさせた。」といった事例がみられた。

カ 課徴金減免制度の利用【問11-6】

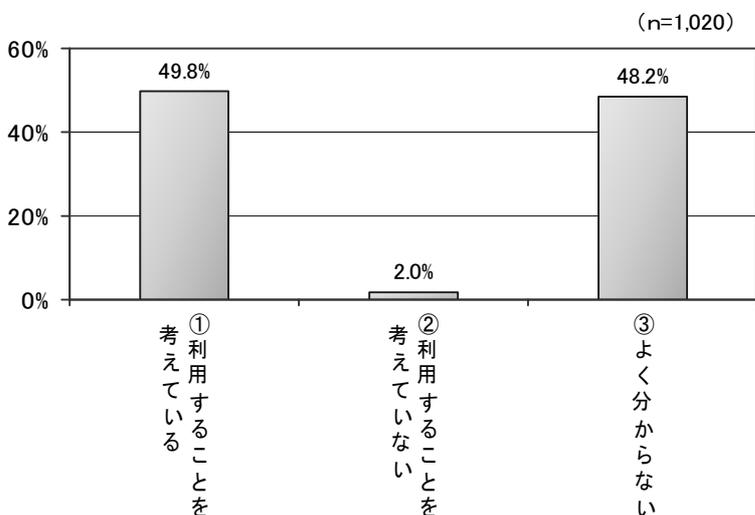
社内調査の結果、社員がカルテル・談合に関与した可能性が高いと判断された場合、課徴金減免制度を利用したいと考えるかを尋ねたところ、「①利用することを考えている」と回答した企業が49.8%と最も多く、「③よく分からない」との回答も48.2%であった。

なお、過去の調査においては、同じ設問について「利用することを考えている」と回答した割合は、平成18年度調査における調査結果では23.2%、平成20年度調査における調査結果では43.2%であり、徐々にその割合が上がってきており、今回の調査においては約半数となった。

問11-6

貴社では、社内調査の結果、貴社の社員がカルテル・談合に関与した可能性が高いと判断された場合、課徴金減免制度を利用したいと考えていますか。一つだけお選びください。

- ①利用することを考えている。
- ②利用することを考えていない。
- ③よく分からない。



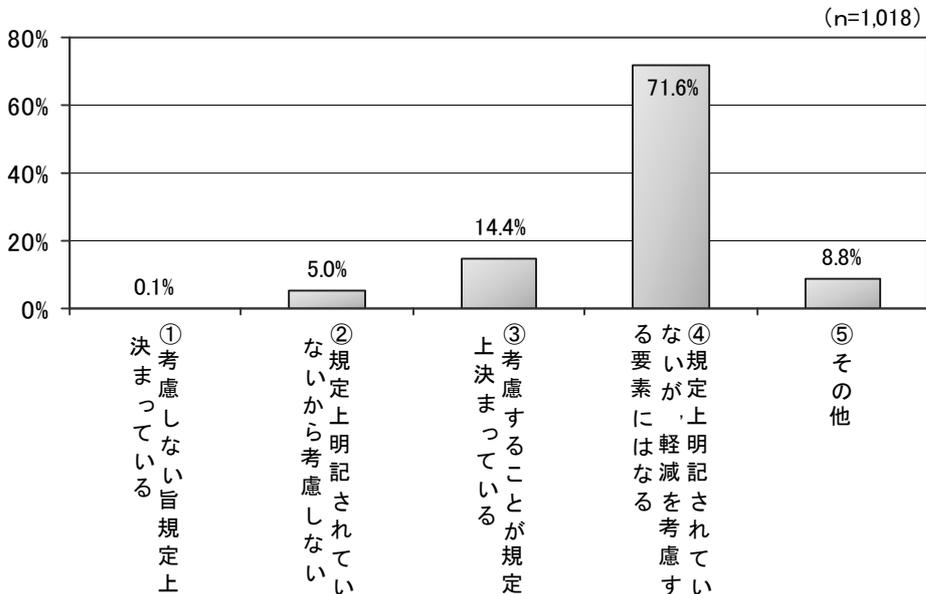
キ 自主申告による社内処分の軽減の有無【問11-7】

社員が自主申告を行った場合に当該社員に対する社内処分の軽減を考慮する企業がどの程度存在するかを確認するため、自主申告による社内処分の軽減の有無を尋ねた。

問11-7

貴社の社員が独占禁止法違反行為に関与した場合において、当該社員が自主的に当該事実について所要の報告等を行った場合、最終的な懲戒内容の軽減について考慮することとしていますか。一つだけお選びください。

- ①考慮しないということが社内規定で決まっている。
- ②社内規定に考慮する旨明記されていないので、考慮しない。
- ③考慮することが社内規定で決まっている。
- ④社内規定で明記されていないが、軽減を考慮する要素にはなる。
- ⑤その他（具体的に記載してください。）



アンケートへの回答では、自主申告について「④規定上明記されていないが、軽減を考慮する要素にはなる」と回答した企業が71.6%で最も多く、「③考慮することが規定上決まっている」と回答した企業が14.4%であり、合わせて86.0%の企業が社員の自主申告について当該社員に対する社内処分の軽減を考慮する要素となっている旨回答している。

「⑤その他」においては、「社長通達にて『違反行為を自ら申告（通報）した者については処分内容を減ずることもある』と明記している。」といった回答がみられた。

ヒアリング調査では、「社内規定に『自主的に申告してきた者については、事情を調査の上、処分を減免することがある』旨の規定を入れている。」「法務・コンプライアンス担当部署の責任者が社長からの了解を得た上で、『今、申し出れば処分はしない。しかし、今後出てきたら許さない』旨の発言を社員に対して行った。」といった事例がみられた。

ク 自主申告による社内処分の軽減の周知【問11-8】

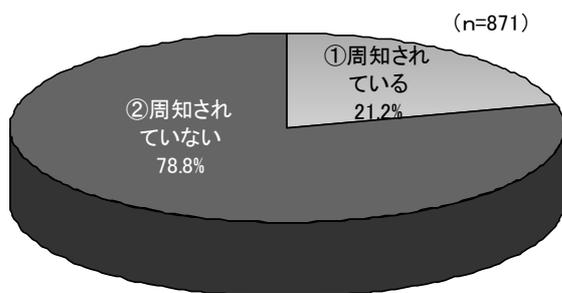
自主申告を行った場合に社内処分の軽減を行うとしても、そのことを社員に周知していなければ、関連情報の収集において、効果を発揮することは難しいと思われる。

そこで、「自主申告による社内処分の軽減の有無（問11-7）」において、自己申告について社内処分の軽減を考慮する要素となっている旨回答（問11-7で③又は④のいずれかを選択）した企業に対し、そのことは周知されているかを尋ねたところ「①周知されている」と回答した企業は21.2%にとどまった。

問11-8

問11-7で選択肢③又は④のいずれかを選択した方にお伺いします。自主的に独占禁止法違反行為に関与した事実について所要の報告等を行った場合には、社内処分の軽減を考慮する要素となっていることが、社員に周知されていますか。一つだけお選びください。

- ①周知されている。
- ②周知されていない。



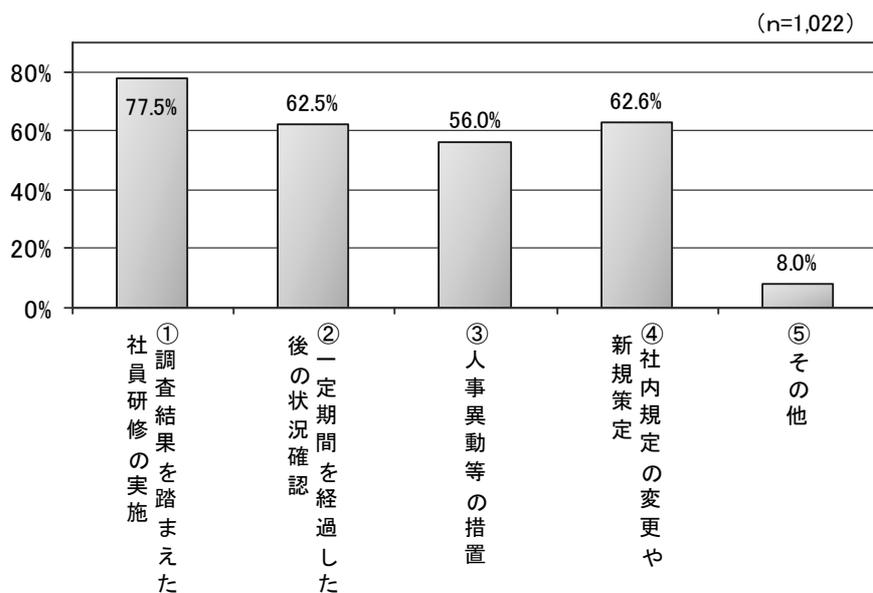
ケ 再発防止措置【問12】

社内からの相談、内部通報、社内監査、実際の事件の経験等を踏まえ、どのような再発防止策を採っているかを尋ねた。

問12 再発防止

貴社では、相談・内部通報・社内監査等を通じて見つかった問題の再発防止に関して、どのような施策を講じていますか。（複数選択可）。

- ①調査結果を踏まえた社員研修の実施
- ②一定期間を経過した後の状況確認
- ③人事異動等の措置
- ④社内規定の変更や新規策定
- ⑤その他（具体的に記載してください。）



アンケートへの回答では、「①調査結果を踏まえた社員研修の実施」と回答した企業が77.5%と最も多く、「④社内規定の変更や新規策定」と回答した企業が62.6%、「②一定期間を経過した後の状況確認」と回答した企業が62.5%等となった。

「⑤その他」の項目では、「全社員へ発生した事実を通知」、「組織変更」といった回答がみられた。

ヒアリング調査では、社内規則の整備や研修の充実といった取組のほか、「社員が同じ部署に長期間在籍していると、プラスの面がある一方で、様々な弊害が出る場合もあると考えて、談合事件の後、当該部門の担当幹部を一斉に配置転換した。」、「談合担当者は前任者から後任者へ徒弟制のような形で引き継がれていたことから、再発防止のために人事異動を行った。」、「複数の部署を経験していないと管理職に昇進できない制度を導入した。」、「独占禁止法違反から決別するという経営トップの決意を示すため、違反行為を行った事業部を廃止し、当該市場からも撤退した。」といった事例がみられた。

4 独占禁止法に関する法務・コンプライアンス担当者の認識

◇ポイント◇

アンケートの趣旨

個々の企業における独占禁止法コンプライアンスの取組は、法務・コンプライアンス担当部署においてその具体的な方向性等が検討されているものと考えられる。

そこで、アンケート送付先企業の法務・コンプライアンス担当者の独占禁止法に対する認識について確認することとした。

主な調査結果

◆ 自社が関与する可能性のある独占禁止法違反行為類型【問13】

自社が関与する可能性のある独占禁止法違反行為類型について尋ねたところ、「優越的地位の濫用」と回答した企業が73.7%で最も多く、次いで「カルテル・談合」と回答した企業が54.3%、「再販売価格の拘束」と回答した企業が31.2%、「不当廉売」と回答した企業が28.9%、「差別対価」と回答した企業が19.9%と続いた。

◆ 営業部署に対する遠慮【問13-4】

法務・コンプライアンス担当者として、営業部署に対して遠慮を感じることがあるかを尋ねたところ、14.0%が「感じる」と回答した。

評価と課題

アンケート結果では、自社が関与する可能性のある独占禁止法違反行為類型として「優越的地位の濫用」を挙げる企業が最も多かった。これは、平成21年の独占禁止法改正において、優越的地位の濫用が新たに課徴金の対象となったことや、近年の優越的地位の濫用事件の摘発の増加を反映しているものと考えられる。

法務・コンプライアンス担当部署が企業の営業部署に対して意見を言いにくいといった遠慮を感じることがあるとすれば、独占禁止法コンプライアンスの実効性を高める上で障害となりかねないことから、企業においては、経営トップ自らがコンプライアンスの重要性を繰り返し社内で周知するなどして、法務・コンプライアンス担当部署の業務が実効的に進められる環境の整備に努めることが望まれる。

ア 自社が関与する可能性のある独占禁止法違反行為類型【問13】

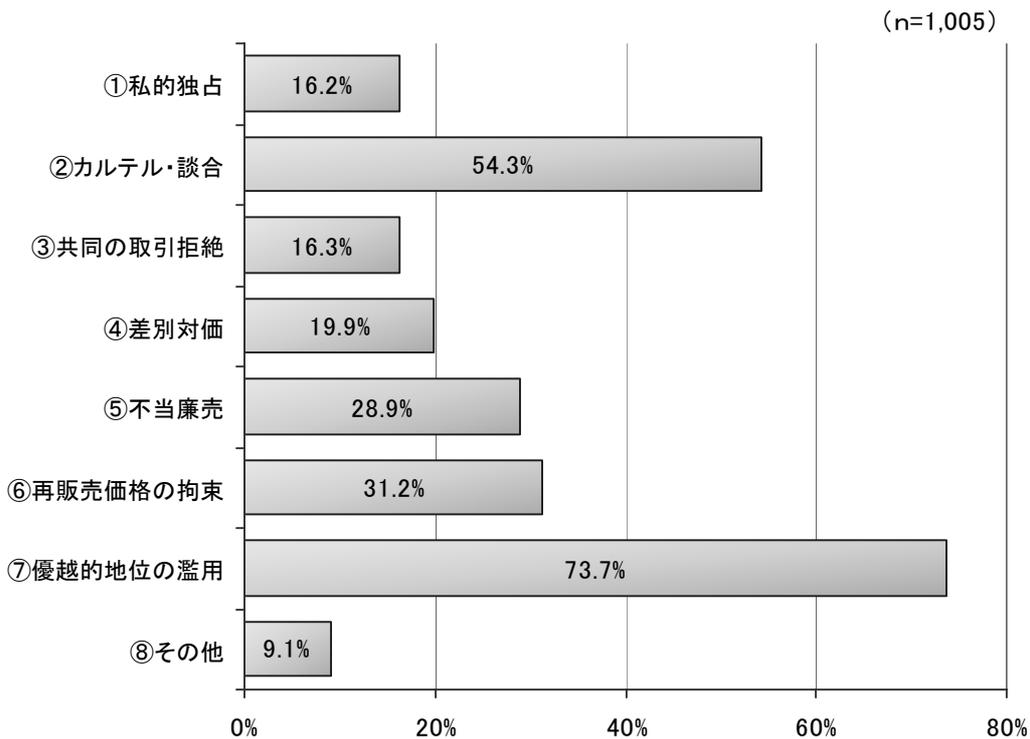
自社が関与する可能性のある独占禁止法違反行為類型について尋ねたところ、「⑦優越的地位の濫用」と回答した企業が73.7%で最も多く、次いで、「②カルテル・談合」と回答した企業が54.3%、「⑥再販売価格の拘束」と回答した企業が31.2%、「⑤不当廉売」と回答した企業が28.9%、「④差別対価」と回答した企業が19.9%であった。

「⑧その他」の項目では、「企業結合に関する届出失念」といった回答がみられた。

問 13 法務・コンプライアンス担当者の認識

貴社が関与する可能性があると考える独占禁止法違反行為の類型は以下のどれですか（複数選択可）。

- ①私的独占
- ②カルテル・談合
- ③共同の取引拒絶
- ④差別対価
- ⑤不当廉売
- ⑥再販売価格の拘束
- ⑦優越的地位の濫用
- ⑧その他（具体的に記載してください。）



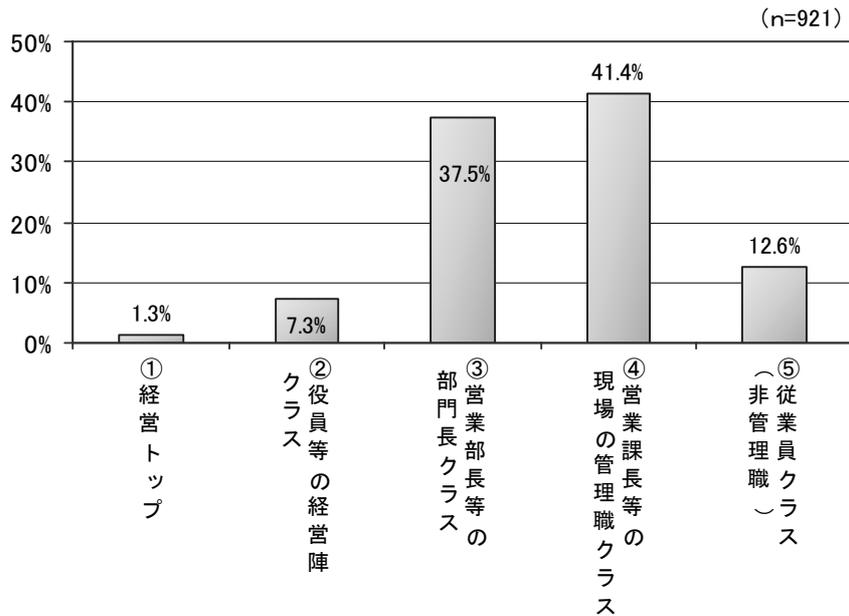
イ カルテル・談合に関与するおそれが高いと考える役職のレベル【問 13-2】

カルテル・談合についてどのクラスの社員が関与するおそれが高いと考えるかを尋ねたところ、「④営業課長等の現場の管理職クラス」と回答した企業が41.4%で最も高く、「③営業部長等の部門長クラス」と回答した企業が37.5%、「⑤従業員クラス（非管理職）」と回答した企業が12.6%等であった。

問 13-2

貴社において、どのクラスの社員が最もカルテル・談合に関与するおそれが高いと感じますか。一つだけお選びください。

- ①経営トップ
- ②役員等の経営陣クラス
- ③営業部長等の部門長クラス
- ④営業課長等の現場の管理職クラス
- ⑤管理職以下の従業員クラス



ウ 独占禁止法違反行為への関与が発覚した場合の深刻な影響【問13-3】

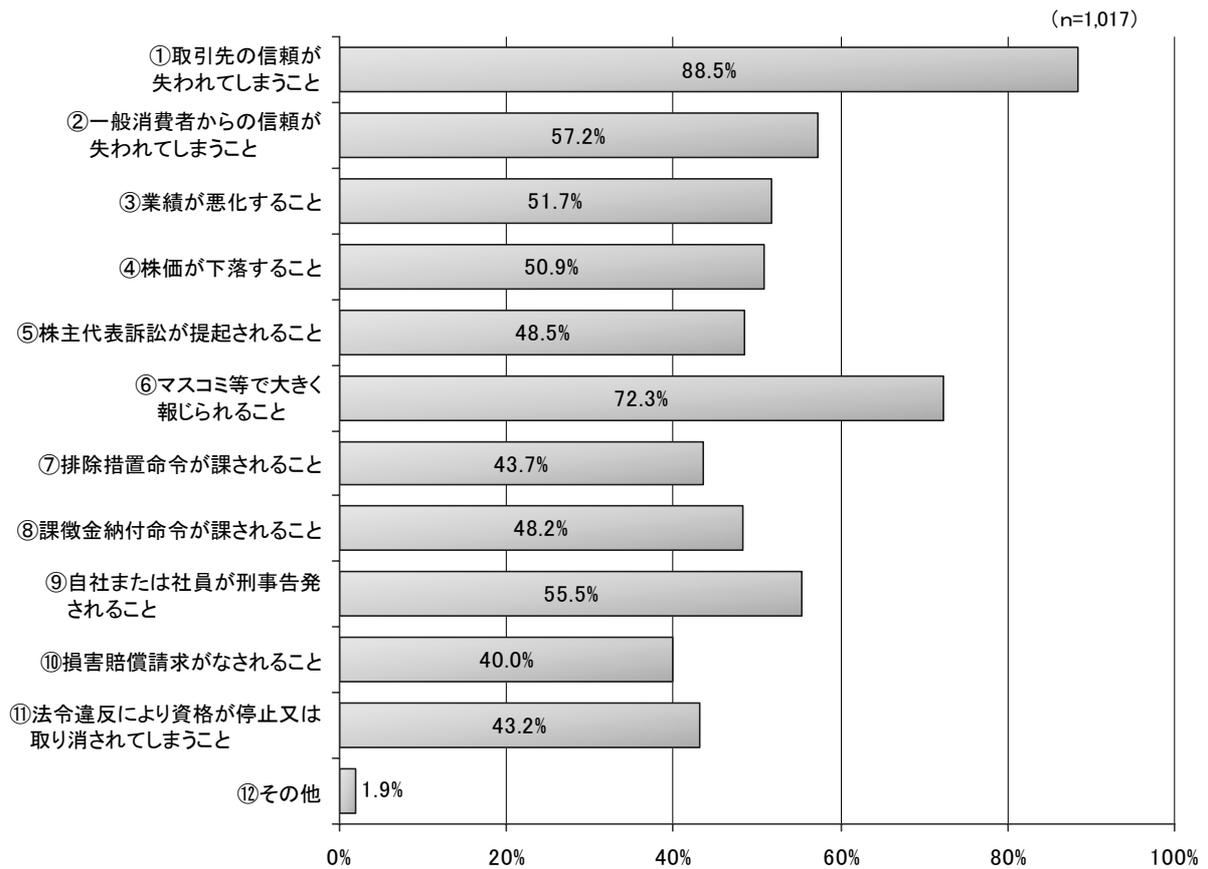
独占禁止法違反行為への関与が発覚した場合の深刻な影響として考えられるものについて尋ねたところ、「①取引先の信頼が失われてしまうこと」と回答した企業が88.5%と最も多く、「⑥マスコミ等で大きく報じられること」と回答した企業が72.3%、「②一般消費者からの信頼が失われてしまうこと」と回答した企業が57.2%等と続いた。

「⑫その他」の項目では、「金融機関の対応、資金繰り」、「誠実に仕事をしている社員の士気が下がること」、「良い人材が採用できなくなること」、「監督官庁の処分」といった回答がみられた。

問13-3

仮に、貴社の独占禁止法違反行為への関与が発覚した場合、貴社にとって深刻な影響として考えられる事項は何ですか（複数選択可）。

- ①取引先の信頼が失われてしまうこと
- ②一般消費者からの信頼が失われてしまうこと
- ③業績が悪化すること
- ④株価が下落すること
- ⑤株主代表訴訟が提起されること
- ⑥マスコミ等で大きく報じられること
- ⑦排除措置命令が課されること
- ⑧課徴金納付命令が課されること
- ⑨自社又は社員が刑事告発されること
- ⑩損害賠償請求がなされること
- ⑪法令違反により資格が停止又は取り消されてしまうこと
- ⑫その他（具体的に記載してください。）



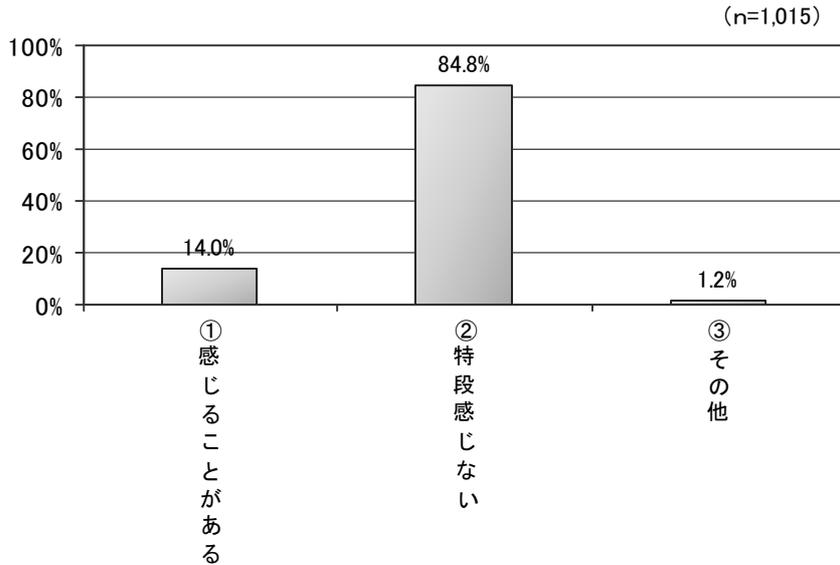
エ 営業部署に対する遠慮【問13-4】

法務・コンプライアンス担当者が営業部署に対して意見を言えないような雰囲気がある場合には、コンプライアンス活動を推進していく上で障害になるのではないかとの観点から、営業部署に対してそのような遠慮を感じることもあるかを尋ねた。

問13-4

法務・コンプライアンスに携わる人の意見には、「利益を生み出し会社を支えている営業部署に対して、法務・コンプライアンス担当部署から意見を言いづらい。」といったものがみられます。法務・コンプライアンス担当の責任者として、そのような遠慮や意見を言いづらい雰囲気を感じることはありますか。一つだけお選びください。

- ①感じることもある。
- ②特段感じない。
- ③その他（具体的に記載してください。）



アンケートへの回答では、84.8%の企業が「②特段感じない」と回答したが、14.0%の企業が「①感じることもある」と回答した。

「③その他」の項目では、「感じることは少なくなっているが、部署により温度差がある。」といった回答がみられた。

5 独占禁止法コンプライアンスに関して効果のあった取組

アンケートにおいて、独占禁止法遵守に関して効果のあった取組を尋ねた。

問 14 効果のあった取組

貴社において、独占禁止法遵守に関する取組で効果があったというものがありましたら、是非紹介してください（自由記載）。

回答には、以下のようなものがみられた。

(1) 法務・コンプライアンス担当部署の整備

- 官公需分野の営業担当者における実際の仕事や現場の悩みを事前に収集把握した上で、10～20人程度で質疑自由な形式の研修を重ねることで、営業部門と法務部門の信頼関係が高まり、気がかりなことがあれば事前に相談する事例が増えた。
- 当社法務部では「リーガル・サポートキャラバン」と題して、弁護士と法務部とで各部門に赴き、当該部門の抱える法的懸念事項を抽出、解決する活動を行っており、その中で独占禁止法関連の問題も取り上げ、遵守事項の周知及び解決策の提言を行っている。
- 独占禁止法の専門部署を作る。

(2) 経営トップの取組

- 独占禁止法コンプライアンスについて経営トップが明確な意思表示を行う。

(3) 独占禁止法遵守マニュアル

- 営業担当者から質問を募って、独占禁止法Q&A集を作成し、全員に配布した。

(4) 研修

- 法務・コンプライアンス担当部署は単にNoというだけの部門ではなく、どうすれば当社が合法的に社会からの期待に応えられるかを受講生と一緒に考える部門であることを現場に対してアピールしている。
- 役員等の経営陣クラスが、自らの部下のみならず、他の従業員に対しコンプライアンス教育を行う。

(5) グループ企業に対する独占禁止法コンプライアンス

- グループ各社を訪問し、法務インタビューを実施している。
- 親会社との連携・情報共有を行っている。

(6) 独占禁止法監査

- 通常の内部監査とは別に、年1回、独占禁止法遵守の観点で全社的な調査を実施している。当該調査においては、独占禁止法の担当者による、現場の管理職クラスを対象とした独占禁止法に関する面談を行っている。

(7) 同業他社との接触状況の把握その他

- 加盟している事業者団体を見直すなど、同業他社の営業担当者との接触を断つように指導している。
- 人事異動による配置換えを行っている。

6 独占禁止法コンプライアンスに関する今後の課題

アンケートにおいて、独占禁止法コンプライアンスに関する今後の課題を尋ねた。

問 15 今後の課題等

貴社において、独占禁止法遵守に関するコンプライアンス体制について、今後の課題であると考えているものがありましたら、御教示ください。その課題を解決するために検討している内容等もあれば併せて御紹介ください（自由記載）。

回答には、以下のようなものがみられた。

(1) 法務・コンプライアンス担当部署の整備

- 独占禁止法に明るい法務担当社員の育成。
- 「当社でも独占禁止法違反が起こるかもしれない」との危機意識をもって教育・コンプライアンス体制を構築することが課題。
- 毎年拡大していくコンプライアンス業務に対して人員リソースが追い付かないこと。

(2) 独占禁止法監査・研修

- 現場の実情を知ることや実態を把握することが重要であり、監査や研修を着実に実施すること。
- 独占禁止法に関する内部監査の充実化。
- 取引先を巻き込んでの偽装書類を作成されてしまうと現在の監査方法では違反行為を発見できない。
- マンネリ化防止のための工夫。

(3) 独占禁止法違反行為に対する懲戒処分等

- 独占禁止法違反に関する懲戒規定の新規作成。

(4) 独占禁止法違反情報に接した場合の対応等

- リーニエンシー制度をどのように活用するかのルール作り。
- 違反事例が発生した場合の報告ルートの整備。
- 同じ部署で同じ業務を長くさせないような人事の活性化の検討。

第4 独占禁止法コンプライアンスの実効性の向上に向けて

今回の調査結果を踏まえ、独占禁止法コンプライアンスの実効性を高めるためには、各企業において、以下の点について取組を行っていくことが望まれる。また、いずれの点においても経営トップの意思と関与が重要であることを認識し、経営トップ自らが率先した取組を行っていくことが望まれる。

1 独占禁止法違反の未然防止のための取組

(1) 法務・コンプライアンス担当部署の体制整備

企業法務を専門とする弁護士からのヒアリングにおいて、少人数の法務部が事件対応から契約文書の作成、コンプライアンス業務まで対応することになっている場合、非常に多忙となるため、実効性あるコンプライアンスの取組は困難ではないかとの指摘がなされている。企業において、独占禁止法コンプライアンスの実効性を高めるためには、コンプライアンスの実務を担う法務・コンプライアンス担当部署のより一層の体制整備が重要であると考えられる。

独占禁止法コンプライアンスの実効性を高めるためには、コンプライアンス担当部署における独占禁止法に関する知識及び情報の集積等を図ることが必要と考えられるところ、独占禁止法を専門的に扱う部署を設置して、情報収集や相談対応業務、営業活動のチェックを行うなどの取組を行う企業もみられた。企業においては、このような専門部署を設置するほか、法務・コンプライアンス担当部署において、特定の者を独占禁止法担当者として指定し、独占禁止法コンプライアンス業務を専門的・集中的に扱わせることが有効と考えられる。

また、アンケート調査では、営業部署や購買部署といった独占禁止法違反行為への関与リスクが高い部署の業務活動に対し、コンプライアンス担当部署は、随時相談を受け付ける体制を採っているという受け身的な関与にとどまる企業が多数であった。

独占禁止法コンプライアンスの実効性を高めるためには、コンプライアンス担当部署が相談受付のような受け身的な対応だけでなく、定期的に情報交換の機会を設ける、契約内容等の取引条件の設定に関与するなど経常的・能動的に関与していく取組が望まれる。

(2) 経営トップのコンプライアンス重視の姿勢を伝える取組の強化

社員が独占禁止法違反行為に関与することを未然に防ぐためには、経営トップ自らが、自社における独占禁止法コンプライアンスの取組に積極的に関与するとともに、独占禁止法コンプライアンスを重視する姿勢を社員に対して明確に伝える必要がある。

ヒアリングにおいても、経営トップが社員に直接話しかけることによって、トップの決意が伝わるほか、法務・コンプライアンス担当部署も、社員を説得しやすくなるなどの意見がみられた。企業においては、経営トップのコンプライアンス重視の姿勢が社員に的確に伝わるようにするため、社員に対して、繰り返し、独占禁止法コンプライアンスの重視を呼びかけることはもちろんのこと、社内報やイントラネットにおける掲示等の文字による周知だけではなく、研修等の場で、経営トップが、社員に対し、直接、独占禁止法コンプライアンスを重視する姿勢を伝える取組が重要である。

(3) 具体的、実践的な独占禁止法遵守マニュアル

社員が独占禁止法違反行為に関与することを未然に防ぐためには、独占禁止法で禁止される違反行為に関する知識が不可欠であり、企業においては、社員が理解しやすい内容とすべきことに留意し、自社の事業活動の実態を踏まえた具体的、実践的な内

容の独占禁止法遵守マニュアルを整備することが重要である。企業法務を専門とする弁護士からも、現場の社員にとっては実践的な内容であることが重要であり、教科書的なものでは誰も読まない旨の指摘がなされている。

また、社員の独占禁止法違反行為への関与が発見された場合に、課徴金減免制度を有効に活用できるようにするためには、社員が同制度に関する一定の知識をもっていることが必要であり、独占禁止法遵守マニュアルにおいて課徴金減免制度を取り上げ、社員への周知を図っておくことが望まれる。

(4) 独占禁止法に関する具体的、実践的な社員研修

社員が独占禁止法違反行為に関与することを未然に防ぐためには、独占禁止法に関する知識が不可欠であることから、社員が理解しやすいよう、自社の事業活動の実態を踏まえた具体的、実践的な内容の研修を行うことが重要である。また、企業法務を専門とする弁護士からも「独占禁止法の研修は繰り返し行って知識や考え方を定着させることが重要」との意見があるように、研修を繰り返し行っていくことが重要である。

また、課徴金減免制度を有効に活用できるようにするためには、社員が同制度に関する一定の知識を持っていることが必要であり、研修において課徴金減免制度を取り上げ、社員への周知を図っておくことが望まれる。

なお、アンケート調査では、経営トップや役員等の経営陣に対する研修の実施回数が十分に確保されているとはいえない状況がみられたが、企業の経営陣はコンプライアンスの取組、企業の内部統制、課徴金減免申請等の際に大きな役割を担うものであり、独占禁止法に関する知識の必要性は高いと考えられることから、経営陣に対する研修の充実を図ることが重要である。

(5) グループ会社に対する独占禁止法コンプライアンスの積極的関与

企業グループ全体の独占禁止法コンプライアンスの実効性を高めるためには、コンプライアンスに関する親会社のグループ会社に対する関与を積極的に行う必要がある。

アンケート調査では、国内グループ会社と比較して海外グループ会社への関与が手薄となっている状況がみられたことから、企業においては、海外グループ会社に対する関与を強めていくことや、平成21年の独占禁止法改正において同一企業グループ内の複数の事業者による共同申請が認められたこと等を踏まえ、国内、海外を問わず、グループ会社との課徴金減免の共同申請を想定した、グループ会社間での情報共有や連携を行っていくような取組が望まれる。

(6) 独占禁止法違反行為に関する懲戒規定の整備・周知

独占禁止法コンプライアンスの実効性を確保するためには、社員が独占禁止法違反行為に関与した場合についても懲戒の対象となることを、懲戒基準の整備及び社員への周知を通じて明確にすることが望まれる。

アンケート調査では、ほとんどの企業が、独占禁止法違反行為に関与した社員やその上司等は何らかの形で懲戒の対象となると回答したが、その旨を明示して周知しているとした企業は15.0%にとどまっており、企業においては、独占禁止法違反行為への関与が懲戒処分の対象となる旨を懲戒規定に明記し、社員に周知する取組を行うことが望まれる。

2 独占禁止法違反行為の早期発見のための取組

(1) 社内の独占禁止法に関する相談体制の充実

アンケート調査では、半数以上の企業が過去3年間に独占禁止法に関する相談があったと回答しており、独占禁止法に関して社員が相談できる窓口を整備することは、違反行為の未然防止に資するだけでなく、相談内容を経営トップに報告することや、相談内容が独占禁止法に抵触するおそれがあると判断したときには直ちに当該行為をやめさせることなどを通じて、違反行為の早期発見・対処に資するものであり、これらの観点からも重要な取組である。

(2) 内部通報制度の活用

アンケート調査では、独占禁止法違反行為に関する内部通報があったとの回答があること、また、ヒアリングにおいても、内部通報が発端となって課徴金減免申請につながった事例があることなどからも、独占禁止法コンプライアンスの実効性を高めるためには、相談窓口の整備と併せ、内部通報制度が有効に利用されるようにすることが望まれる。そのための方策として、独占禁止法に関する事項についても内部通報制度が利用できる旨の周知を積極的に行う、独占禁止法に抵触するおそれのある行為を発見した場合には内部通報制度の利用を義務付けるなどの工夫が考えられる。

(3) 実効性のある独占禁止法監査

独占禁止法違反の未然防止及び早期発見の観点から、独占禁止法監査を定期的を実施することが重要である。アンケート調査でも、独占禁止法監査を行った企業の1割弱において、独占禁止法違反につながる可能性のある行為が見つかった。

なお、監査に当たっては、担当者に対するヒアリング、書類が適正に作成されているかの確認等以外にも、パソコンの電子メールデータ等の確認、ノートや手帳等の記載の確認といった、一歩踏み込んだ監査手法や、事前通知を行わない抜き打ち監査の実施など、実効性のある監査手法を用いることが望まれる。

(4) 同業他社との接触状況の把握

アンケート調査では、同業他社との接触ルールを定めている企業は27.2%にとどまっていたが、同業他社との接触や業界団体の会合への参加は、独占禁止法違反行為への関与につながるリスクを伴うものであり、特に、営業担当者による同業他社との接触はそのリスクが高いことから、具体的な留意事項等を定め、社員に周知することが必要である。

また、アンケート調査では、同業他社との接触ルールの遵守状況のチェックは、所属部署の上司が担当している場合が多かったが、所属部署の上司だけでは客観的・統一的なチェックが困難となる可能性もあるため、法務・コンプライアンス担当部署等においても実質的に担当することが必要である。

3 独占禁止法違反情報に接した場合の的確な対応

企業法務を専門とする弁護士からのヒアリングにおいて、課徴金減免申請に向けた調査を行うに当たっては、経営トップが「違反を見つけた場合には減免申請する」との方針を社員に明確に示せば、社員は調査に協力する気になる旨の意見がみられたように、独占禁止法違反につながるおそれがあると思われる情報に接した場合には、早期に経営トップに報告を行い、経営トップが早期に対応に関する意思決定を行うことが重要である。

また、社内調査の実施についても、弁護士から経営トップが課徴金減免申請を行うのだという意思をはっきり示したあとは、違反行為に関連するメール等を破棄する社員は少ないのではないかといった旨の意見がみられたように、経営トップが意思決定を行い、虚偽の報告や関係書類の破棄などの社内調査の妨害を防止するために明確な意思表示を行うなどの具体的な取組も必要である。

さらに、社内調査をより実効的に実施できるよう、違反に関与した社員が自主申告してきた場合には社内処分を軽減する制度を導入・周知し、調査への協力を得られるようにすることが望まれる。

おわりに

公正取引委員会としては、今後とも独占禁止法の厳正な執行を行うとともに、企業における独占禁止法コンプライアンスの向上のための取組の支援に努めてまいりたい。