

## アンケート質問票

## 問 1 貴社の概要について

問 1-1 貴社の企業名等について御記入ください。

- ・企業名
- ・回答者名（役職）
- ・所在地
- ・本票に関する連絡先部署名、メールアドレス及び電話番号

問 1-2 貴社の直近の事業年度における全従業員数はどの程度ですか。【1つ選択】

- ① 10 人以下
- ② 11 人以上 50 人以下
- ③ 51 人以上 100 人以下
- ④ 101 人以上 300 人以下
- ⑤ 301 人以上 1,000 人以下
- ⑥ 1,001 人以上

問 1-3 貴社の直近の事業年度における資本金の額又は出資の総額はどの程度ですか。【1つ選択】

- ① 0 円
- ② 0 円超 1000 万円以下
- ③ 1000 万円超 5000 万円以下
- ④ 5000 万円超 1 億円以下
- ⑤ 1 億円超 3 億円以下
- ⑥ 3 億円超

問 1-4 貴社の総売上額はどの程度ですか。直近 3 年の事業年度の平均値でお答えください（概算で結構です）。【1つ選択】

- ① 1000 万円以下
- ② 1000 万円超 5000 万円以下
- ③ 5000 万円超 1 億円以下
- ④ 1 億円超 10 億円以下
- ⑤ 10 億円超 100 億円以下
- ⑥ 100 億円超 1000 億円以下

⑦ 1000 億円超

問 1-5 貴社の主たる業種について、東京証券取引所の 33 業種分類に従って、該当するものを選択してください。【1つ選択】

1 水産・農 林業	2 鉱業	3 建設業	4 製造業 (食料品)	5 製造業 (繊維製品)	6 製造業 (パルプ・ 紙)
7 製造業 (化学)	8 製造業 (医薬品)	9 製造業 (石油・石炭 製品)	10 製造 業 (ゴム製 品)	11 製造 業 (ガラス・ 土石製品)	12 製造 業 (鉄鋼)
13 製造 業 (非鉄金 属)	14 製造 業 (金属製 品)	15 製造 業 (機械)	16 製造 業 (電気機 器)	17 製造 業 (輸送用機 器)	18 製造 業 (精密機 器)
19 製造 業 (その他製 品)	20 電気・ ガス業	21 陸運 業	22 海運 業	23 空運 業	24 倉庫・ 運輸関連業
25 情報・ 通信業	26 卸売 業	27 小売 業	28 銀行 業	29 証券、 商品先物取 引業	30 保険 業
31 その 他金融業	32 不動 産業	33 サー ビス業			

## 問2 研修について

以下は、排除措置命令後に貴社が行った、独占禁止法の遵守についての研修（以下、問2において、単に「研修」といいます。）についてお尋ねします。

特に断りがある場合を除き、当該研修を実施した時点の状況を回答してください。

問2-1 排除措置命令後に、研修を実施しましたか。【1つ選択】

- ① 排除措置命令で研修を行うことが命じられており、当該研修を実施した。
- ② 排除措置命令で研修を行うことは命じられていなかったが、研修を実施した。
- ③ 排除措置命令で研修を行うことは命じられておらず、研修は実施していない。（問3にお進みください。）

問2-2 研修の方法について、該当するものを選択してください。【複数選択】

- ① 自社が主催する対面による研修を実施した。
- ② 自社が主催するリモートによる研修を実施した。
- ③ 外部組織（業界団体、法律事務所、企業研修会社等）が主催する対面による研修に受講者を参加させた。
- ④ 外部組織（業界団体、法律事務所、企業研修会社等）が主催するリモートによる研修に受講者を参加させた。
- ⑤ その他（具体的に記載してください。）

問2-3 研修の形態について、該当するものを選択してください。【複数選択】

- ① 講師による講義を聞く形態
- ② 講師や受講生とディスカッションを行う形態
- ③ 想定事例を基にロールプレイングを行う形態
- ④ その他（具体的に記載してください。）

問2-4 研修の回数・頻度について、該当するものを選択してください。【1つ選択】

- ① 年に1回
- ② 半年に1回
- ③ 四半期に1回
- ④ その他（イントラネットに掲載すること等により、いつでも研修を受講できるようになっているなど、具体的に記載してください。）

問2-5 研修は排除措置命令後に、何年間実施しましたか、又は現時点（令和4年10月現在）においても実施していますか。【自由記載】

問2-6 研修の実施に当たって、当該研修が排除措置命令を受けたことを踏まえたものであることを受講者に周知しましたか。【1つ選択】

- ① はい
- ② いいえ
- ③ 分からない

問2-7 研修の実施に当たって、工夫した点がありますか。該当するものを選択してください。【複数選択】

- ① 経営陣が参加し、コンプライアンスを重視する姿勢を見せた。
- ② ディスカッション形式又はロールプレイング形式を採用した。
- ③ 工夫した点はない。
- ④ その他（具体的に記載してください。）

問2-8 現時点（令和4年10月現在）において、研修が貴社における独占禁止法違反行為の再発防止に寄与した程度について、研修が全く行われなかったと仮定した場合の状態を0とした上で1～10の加点法により付けるとしたら、どの数値を選択しますか。0から10までのいずれかの数値（整数）を回答してください。【1つ選択】



※ 例えば、独占禁止法違反行為の再発防止を図るのに大いに有益であったと考える場合は10を、全く効果がなかったと考える場合は0を選択してください。分からない場合は空欄で結構です。

※ 研修の実施に当たってのリソース、コスト等を考慮せずに、研修が独占禁止法違反行為の再発防止に寄与した程度を回答してください。

問2-9 上記問2-8において当該選択肢を選択した理由について、問2-7において研修の実施に当たり工夫した点も踏まえつつ記載してください。【自由記載】

<記載例>

- 販売部門社員、購買部門社員、管理部門社員などを対象に一斉研修を実施し

たが、説明が概括的・総花的な内容にとどまってしまい、社員の知識の向上が限定的なものにとどまってしまったため、「X（問2－8で選択した数字。以下同じ。）」を選択した。

- 研修では、経営陣にも会場の最前列に座って参加してもらい、積極的に質問してもらおうなどによって、他の受講者に対して経営陣がコンプライアンスに本気であることをアピールすることができ、研修の効果が上がったことから、「X」を選択した。
- 講義方式の研修では受講する社員が漫然と聞き流してしまうため、具体的な事例を題材にしたグループ討議方式を取り入れ、自ら深く考えさせるようにした結果、受講者の理解が深まったことから、「X」を選択した。

### 問3 監査について

以下では、排除措置命令後に貴社が行った、独占禁止法の遵守についての監査（以下、問3において、単に「監査」といいます。）についてお尋ねします。

特に断りがある場合を除き、当該監査を実施した時点の状況を回答してください。

問3－1 排除措置命令後に、監査を実施しましたか。【1つ選択】

- ① 排除措置命令で監査を行うことが命じられており、当該監査を実施した。
- ② 排除措置命令で監査を行うことは命じられていなかったが、監査を実施した。
- ③ 排除措置命令で監査を行うことは命じられておらず、監査は実施していない。（問4にお進みください。）

問3－2 監査の頻度について、該当するものを選択してください。【1つ選択】

- ① 年に1回
- ② 半年に1回
- ③ 四半期に1回
- ④ その他（具体的に記載してください。）

問3－3 監査は排除措置命令後に、何年間実施しましたか、又は現時点（令和4年10月現在）においても実施していますか。【自由記載】

問3－4 監査においてチェックした項目について、該当するものを選択して

ください。【複数選択】

- ① 同業他社との会合等についての実態
- ② 営業利益率
- ③ 落札率
- ④ 積算の妥当性
- ⑤ その他（具体的に記載してください。）

問3-5 監査の方法について、該当するものを選択してください。【複数選択】

- ① 監査対象者に対するヒアリング
- ② 監査対象者の営業日誌等の関係書類の閲覧
- ③ 監査対象者のメールの閲覧
- ④ その他（具体的に記載してください。）

問3-6 監査の実施に当たって、当該監査が排除措置命令を受けたことを踏まえたものであることを監査対象者に周知しましたか。【1つ選択】

- ① はい
- ② いいえ
- ③ 分からない

問3-7 監査の実施に当たって、工夫した点はありますか。該当するものを選択してください。【複数選択】

- ① 経営トップがその重要性・必要性を監査対象者へ説明するなどした。
- ② 事前に通知した上で行うほか、抜き打ちでの監査も併用した。
- ③ 外部（独占禁止法専門の弁護士等）に委託した。
- ④ 工夫した点はない。
- ⑤ その他（具体的に記載してください。）

問3-8 現時点（令和4年10月現在）において、監査が貴社における独占禁止法違反行為の再発防止に寄与した程度について、監査が全く行われなかったと仮定した場合の状態を0とした上で1～10の加点法により付けるとしたら、どの数値を選択しますか。0から10までのいずれかの数値（整数）を回答してください。【1つ選択】



※ 例えば、独占禁止法違反行為の再発防止を図るのに大いに有益であったと考える場合は10を、全く効果がなかったと考える場合は0を選択してくだ

さい。分からない場合は空欄で結構です。

※ 監査の実施に当たってのリソース、コスト等を考慮せずに、監査が独占禁止法違反行為の再発防止に寄与した程度を回答してください。

問3-9 上記問3-8において当該選択肢を選択した理由について、問3-7において監査の実施に当たり工夫した点も踏まえつつ記載してください。

【自由記載】

<記載例>

- 監査の実施に当たり、経営トップがその重要性・必要性を社員へ説明するなどしたことにより、対象社員から円滑な協力が得られ、効果的な監査を行うことができたことから、「X（問3-8で選択した数字。以下同じ）」を選択した。
- 事前通知の上で行う定期的な監査のほかに抜き打ち監査を行ったところ、定期的な監査では判明しなかった独占禁止法違反となり得る行為が明らかになったという事例もあり、「X」を選択した。
- 監査の際に、対象社員の社内メールも確認したところ、検査した書類上は適法な業務処理がなされていたにもかかわらず、問題となり得る同業他社との情報交換の事実が明らかになったという事例もあり、「X」を選択した。
- 監査対象者を限定せず、全社的なメールチェックを実施しているが、膨大なデータであることから、リスクの高い部門を重点的に実施するとともに、その他の部門はキーワードによる自動抽出や宛先による選抜といった効率的な手法を採用したという事例もあり、「X」を選択した。

#### 問4 行動指針について

以下では、排除措置命令後に貴社が行った、独占禁止法の遵守についての行動指針（以下、問4において、単に「行動指針」といいます。）の作成、改定又は周知徹底についてお尋ねします。

特に断りがある場合を除き、当該行動指針の作成、改定又は周知徹底を実施した時点の状況を回答してください。

問4-1 排除措置命令後に、行動指針の作成、改定又は周知徹底を実施しましたか。【1つ選択】

- ① 排除措置命令で行動指針の作成、改定又は周知徹底を行うことが命じられており、当該行動指針の作成、改定又は周知徹底を実施した。

- ② 排除措置命令で行動指針の作成、改定又は周知徹底を行うことは命じられていなかったが、行動指針の作成、改定又は周知徹底を実施した。
- ③ 排除措置命令で行動指針の作成、改定又は周知徹底を行うことは命じられておらず、行動指針の作成、改定又は周知徹底は実施していない。(問5にお進みください。)

問4-2 作成又は改定した行動指針に含まれている内容について、該当するものを選択してください。【複数選択】

- ① 独占禁止法の遵守について定めたマニュアル又はこれに準ずるもの
- ② 同業他社との接触（会合等）に関するルール
- ③ 独占禁止法違反行為に関する事実を発見した場合の対応方針
- ④ その他（具体的に記載してください。)

問4-3 作成又は改定した行動指針の周知方法について、該当するものを選択してください。【複数選択】

- ① 社内のイントラネット等への掲示
- ② 役員・従業員へのメール送付
- ③ 社内報、パンフレット等への掲載
- ④ その他（具体的に記載してください。)

問4-4 行動指針の作成又は改定に当たって、当該行動指針の作成又は改定が排除措置命令を受けたことを踏まえたものであることを貴社内に周知しましたか。【1つ選択】

- ① はい
- ② いいえ
- ③ 分からない

問4-5 行動指針の作成又は改定に当たって、工夫した点はありますか。該当するものを選択してください。【複数選択】

- ① 行動指針に経営トップのメッセージを掲載するなどして、行動指針を遵守すべきとする姿勢を示した。
- ② 同業他社との接点の多い社員について、詳細なマニュアルを策定し重点的に対応した。
- ③ 実務を踏まえた具体的・実践的内容（べき・べからず集を作成する、理解しやすい平易な表現とするなど）に改定した。
- ④ 自社が行った独占禁止法違反行為を紹介しつつ、自社の業務の特性に



鑑み注意すべき点等を重点的に説明するようにした。

- ⑤ 工夫した点はない。
- ⑥ その他（具体的に記載してください。）

問4－6 現時点（令和4年10月現在）において、行動指針の作成又は改定及び周知徹底が貴社における独占禁止法違反行為の再発防止に寄与した程度について、行動指針の作成又は改定及び周知徹底が全く行われなかったと仮定した場合の状態を0とした上で1～10の加点法により付けるとしたら、どの数値を選択しますか。0から10までのいずれかの数値（整数）を回答してください。【1つ選択】



- ※ 例えば、独占禁止法違反行為の再発防止を図るのに大いに有益であったと考える場合は10を、全く効果がなかったと考える場合は0を選択してください。分からない場合は空欄で結構です。
- ※ 行動指針の作成又は改定及び周知徹底に当たってのリソース、コスト等を考慮せずに、行動指針の作成又は改定及び周知徹底が独占禁止法違反行為の再発防止に寄与した程度を回答してください。

問4－7 上記問4－6において当該選択肢を選択した理由について、問4－5において行動指針の作成又は改定に当たり工夫した点も踏まえつつ記載してください。【自由記載】

<記載例>

- 過去の違反を踏まえ、違反が発生した部門やその類似部門など再発リスクの高い部門や、同業他社との接点の多い社員については、同業他社との接触ルールなど詳細な行動指針を策定し重点的に対応したところ、より慎重に業務が進められるようになったことから、「X（問4－6で選択した数字。以下同じ）」を選択した。
- 行動指針の有用性について社員アンケートを行ったところ、内容が抽象的で理解しにくいとの評価であったことから、実務を踏まえた具体的・実践的内容に変更したところ、社員の理解が高まったことから、「X」を選択した。
- 行動指針に経営トップによる遵守の重要性に係るメッセージを掲載したことにより、会社全体として独占禁止法遵守を行っているという姿勢を鮮明にしたところ、社員にもその意識が浸透したことから、「X」を選択した。

問4-8 貴社の独占禁止法の遵守についての最新の行動指針について、当委員会への提供の可否について御回答ください。（提供可の場合、後日行動指針の提供をお願いする場合がございます。提供いただいた行動指針については、本アンケートの回答内容同様、回答者が特定できる形で第三者に開示したり外部に公表したりすることはありません。）【1つ選択】

- ① 提供可
- ② 提供不可

**問5 役員・従業員に対する処分に関する規程について**

以下では、排除措置命令後に貴社が行った、独占禁止法違反行為に関与した役員・従業員に対する処分に関する規程（以下、問5において、単に「役員・従業員に対する処分に関する規程」といいます。）の作成又は改定についてお尋ねします。

特に断りがある場合を除き、当該役員・従業員に対する処分に関する規程の作成又は改定を実施した時点の状況を回答してください。

問5-1 排除措置命令後に、役員・従業員に対する処分に関する規程の作成又は改定を実施しましたか。【1つ選択】

- ① 排除措置命令で役員・従業員に対する処分に関する規程の作成又は改定を行うことが命じられており、当該役員・従業員に対する処分に関する規程の作成又は改定を実施した。
- ② 排除措置命令で役員・従業員に対する処分に関する規程の作成又は改定を行うことは命じられていなかったが、役員・従業員に対する処分に関する規程の作成又は改定を実施した。
- ③ 排除措置命令で役員・従業員に対する処分に関する規程の作成又は改定を行うことは命じられておらず、役員・従業員に対する処分に関する規程の作成又は改定は実施していない。（問6にお進みください。）

問5-2 役員・従業員に対する処分に関する規程の対象者について、該当するものを選択してください。【複数選択】

- ① 違反行為が発生した部門を担当する役員
- ② 社内の全役員
- ③ 違反行為が発生した部門の従業員
- ④ 社内の全従業員
- ⑤ その他（具体的に記載してください。）

問5-3 役員・従業員に対する処分に関する規程に含まれている内容について、該当するものを選択してください。【複数選択】

- ① 独占禁止法に特化したものとしている。
- ② 独占禁止法違反行為に関与した場合に懲戒としている。
- ③ 関与した社員の業務に管理監督責任を有する者も懲戒の対象としている。
- ④ その他（具体的に記載してください。）

問5-4 役員・従業員に対する処分に関する規程の作成又は改定に当たって、当該規程の作成等が排除措置命令を受けたことを踏まえたものであることを貴社内に周知しましたか。【1つ選択】

- ① はい
- ② いいえ
- ③ 分からない

問5-5 役員・従業員に対する処分に関する規程の作成又は改定に当たって、工夫した点はありますか。該当するものを選択してください。【複数選択】

- ① 独占禁止法違反行為への関与が懲戒の対象になることを就業規則上明確にした。
- ② 独占禁止法違反行為への関与について、業務として行った場合でも責任を免れることはできない旨を明示・周知した。
- ③ 昇進や処遇といった人事評価において、独占禁止法コンプライアンスの状況を考慮するなど法令遵守への積極的なインセンティブを与えることとした。
- ④ 独占禁止法違反行為に関与し懲戒処分の対象となった場合には、処分内容を社内で公表することにより、実効性を担保することとした。
- ⑤ 工夫した点はない。
- ⑥ その他（具体的に記載してください。）

問5-6 役員・従業員に対する処分に関する規程を作成し、又は改定した結果、現時点（令和4年10月現在）までの間に、貴社の役員が独占禁止法違反行為の未然防止のために具体的な行動をとったことがある場合、当該事例について具体的に記載してください（例：役員が独占禁止法違反行為に係する部署に対して当該規程を周知した、役員が独占禁止法違反行為の未然防止等に関するステートメントを発出した、役員自らが独占禁止法違反行為

に關係する部署の業務をチェックした 等)。【自由記載】

問5－7 現時点（令和4年10月現在）において、役員・従業員に対する処分に関する規程の作成又は改定が貴社における独占禁止法違反行為の再発防止に寄与した程度について、役員・従業員に対する処分に関する規程の作成又は改定が全く行われなかったと仮定した場合の状態を0とした上で1～10の加点法により付けるとしたら、どの数値を選択しますか。0から10までのいずれかの数値（整数）を回答してください。【1つ選択】



※ 例えば、独占禁止法違反行為の再発防止を図るのに大いに有益であったと考える場合は10を、全く効果がなかったと考える場合は0を選択してください。分からない場合は空欄で結構です。

※ 役員・従業員に対する処分に関する規程の作成又は改定に当たってのリソース、コスト等を考慮せずに、役員・従業員に対する処分に関する規程の作成又は改定が独占禁止法違反行為の再発防止に寄与した程度を回答してください。

問5－8 上記問5－7において当該選択肢を選択した理由について、問5－5において役員・従業員に対する処分に関する規程の作成又は改定に当たり工夫した点も踏まえつつ記載してください。【自由記載】

<記載例>

- 独占禁止法違反行為に関与した社員だけでなく、その上司も管理監督責任を問われ得る旨を懲戒規定に明記し周知したところ、上司が部下の行動に問題がないか主体的にチェックするようになったことから、「X（問5－7で選択した数字。以下同じ。）」を選択した。
- 懲戒ルールによって違反抑止力を確保するだけでなく、昇進や処遇といった人事評価においても独占禁止法違反行為への関与を考慮することとしたところ、社員の意識向上につながったことから、「X」を選択した。

#### 問6 社内通報制度について

以下では、排除措置命令後に貴社が行った社内通報制度の設置又は見直しについてお尋ねします。

特に断りがある場合を除き、当該社内通報制度の設置又は見直しを実施した

時点の状況を回答してください。

問6-1 排除措置命令後に、社内通報制度の設置又は見直しを実施しましたか。【1つ選択】

- ① 排除措置命令で社内通報制度の設置又は見直しを行うことが命じられており、当該社内通報制度の設置又は見直しを実施した。
- ② 排除措置命令で社内通報制度の設置又は見直しを行うことは命じられていなかったが、社内通報制度の設置又は見直しを実施した。
- ③ 排除措置命令で社内通報制度の設置又は見直しを行うことは命じられておらず、社内通報制度の設置又は見直しは実施していない。(問7にお進みください。)

問6-2 社内通報制度の内容(いわゆる「社内リニエンシー」<sup>(※)</sup>かどうか、通報窓口、通報対象、通報があった際の対応方法等)について、具体的に記載してください。【自由記載】

※ 自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取扱い

問6-3 社内通報制度の周知方法について、該当するものを選択してください。【複数選択】

- ① 社内のイントラネット等への掲示
- ② 役員・従業員へのメール送付
- ③ 研修での周知
- ④ 経営トップによる周知
- ⑤ その他(具体的に記載してください。)

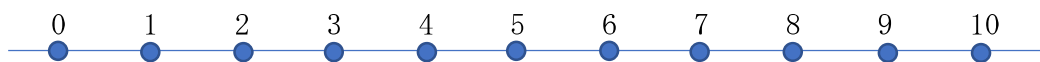
問6-4 社内通報制度の設置又は見直しに当たって、当該社内通報制度の設置等が排除措置命令を受けたことを踏まえたものであることを貴社内に周知しましたか。【1つ選択】

- ① はい
- ② いいえ
- ③ 分からない

問6-5 社内通報制度の設置又は見直しに当たって、工夫した点がありますか。該当するものを選択してください。【複数選択】

- ① 社員が独占禁止法違反行為に係る情報を認知した場合の通報は義務である旨を明らかにした。
- ② 制度の名称をフレンドリーなものに変更したり、分かりやすい利用ガイドを用意・周知したりするなど利便性向上に努めた。
- ③ 社内リニエンシーを整備したところ、社内リニエンシーを事後的に利用しさえすれば責任を問われないといった意識を持つ社員が現れてきたことから、懲戒規程の実効性を確保するなど、社内規律・倫理の維持の観点からバランスを図った。
- ④ 社員が通報しやすいように、自社の内部窓口だけでなく弁護士事務所等の外部窓口も設置した。
- ⑤ 工夫した点はない。
- ⑥ その他（具体的に記載してください。）

問6－6 現時点（令和4年10月現在）において、社内通報制度の設置又は見直しが貴社における独占禁止法違反行為の再発防止に寄与した程度について、社内通報制度の設置又は見直しが全く行われなかったと仮定した場合の状態を0とした上で1～10の加点法により付けるとしたら、どの数値を選択しますか。0から10までのいずれかの数値（整数）を回答してください。【1つ選択】



- ※ 例えば、独占禁止法違反行為の再発防止を図るのに大いに有益であったと考える場合は10を、全く効果がなかったと考える場合は0を選択してください。分からない場合は空欄で結構です。
- ※ 社内通報制度の設置又は見直しに当たってのリソース、コスト等を考慮せずに、社内通報制度の設置又は見直しが独占禁止法違反行為の再発防止に寄与した程度を回答してください。

問6－7 上記問6－6において当該選択肢を選択した理由について、問6－5において社内通報制度の設置又は見直しに当たり工夫した点も踏まえつつ記載してください。【自由記載】

<記載例>

- 新たに内部通報制度を設置したものの、社員に十分に周知しなかったことから、全く利用されておらず、「X（問6－6で選択した数字。以下同じ）」を選択した。

- 自社の内部窓口だけでは通報しにくい実態があったので、弁護士事務所等の外部窓口も設置したところ、通報件数が顕著に増加し実効性が上がったことから、「X」を選択した。

#### 問7 まとめ

問7-1 貴社が受けた排除措置命令における全ての再発防止策を実施した結果、当該再発防止策の対象となった従業員の独占禁止法の遵守についての理解度は、再発防止策実施時点と現時点(令和4年10月現在)を比較して、どのように変化しましたか。該当するものを選択してください。【1つ選択】  
(貴社が受けた排除措置命令において、①研修、②監査、③行動指針の作成、改定又は周知徹底、④役員・従業員に対する処分に関する規程の作成又は改定、⑤社内通報制度の設置又は見直し、のいずれも命じられていない場合、問7-3にお進みください。)

- ① 再発防止策の対象となったほぼ全ての従業員の理解度が向上しなかった。
- ② 再発防止策の対象となった従業員のうち、過半程度の従業員の理解度が向上しなかった。
- ③ 特に変化はなかった。
- ④ 再発防止策の対象となった従業員のうち、過半程度の従業員の理解度が向上した。
- ⑤ 再発防止策の対象となったほぼ全ての従業員の理解度が向上した。

問7-2 貴社が受けた排除措置命令における全ての再発防止策を実施した結果、現時点(令和4年10月現在)までの間に、当該再発防止策の対象となった従業員が独占禁止法違反行為の未然防止のために具体的な行動をとったことがある場合、当該事例について具体的に記載してください(例:競合他社との会合について事前に法務部等に問合せを行った、事業者団体における会合や競合他社との会合の回数が減った、独占禁止法違反行為に関する事実を発見したため社内通報制度を利用した 等)。【自由記載】

問7-3 貴社において、排除措置命令を受けて以降、問2から問6までに記載されている再発防止策<sup>(※)</sup>以外に、特に独占禁止法違反行為の再発防止のために講じた取組がある場合、当該取組の内容について、可能な限り具体的に記載してください。【自由記載】

※ ①研修、②監査、③行動指針の作成、改定又は周知徹底、④役員・従業員に対する処

分に関する規程の作成又は改定、⑤社内通報制度の設置又は見直し

＜再発防止のために講じた取組として考えられる例＞

- 経営トップ自ら、カルテル・談合しなければ成り立たない事業であれば廃止もやむを得ないとのメッセージを全社員に発出したことにより、社内の意識が変わった。
- 独占禁止法コンプライアンスについて兼務者が中心であったが、排除措置命令後に専任の役員・担当者を設置したことにより、事業部門に実効的な指示を行うことができるようになった。
- 子会社の研修・監査等に本社コンプライアンス担当部署が関与・支援するようにすることにより、グループ全体で再発防止策に取り組んでいる。
- 個別の行為が独占禁止法に違反するおそれがあるかどうか確認できるよう、法務・コンプライアンス担当部署による相談体制を充実させた。
- 社員自らが法務部門等に通報する制度だけでなく、社内通報制度に拠らなくても社員が知り得た独占禁止法違反と疑われる内容が適切な部署に報告・収集される（風通しの良い）職場環境を整備し、違反行為を未然に防ぐことができた。

問7-4 現時点（令和4年10月現在）において、問7-3で御回答いただいた取組が貴社における独占禁止法違反行為の再発防止に寄与した程度について、問7-3で御回答いただいた取組が全く行われなかったと仮定した場合の状態を0とした上で1～10の加点法により付けるとしたら、どの数値を選択しますか。0から10までのいずれかの数値（整数）を回答してください。【1つ選択】



※ 例えば、独占禁止法違反行為の再発防止を図るのに大いに有益であったと考える場合は10を、全く効果がなかったと考える場合は0を選択してください。分からない場合は空欄で結構です。

※ 問7-3で御回答いただいた取組のリソース、コスト等を考慮せずに、問7-3で御回答いただいた取組が独占禁止法違反行為の再発防止に寄与した程度を回答してください。

問7-5 上記問7-4において当該選択肢を選択した理由を記載してください。【自由記載】



**問8 排除措置命令を複数回受けたことについて**

問8-1 お送りした封筒に封入されている【別紙】において、「また、貴社は、上記排除措置命令を受ける前に、●●を受けております。」と、貴社が受けた排除措置命令が複数記載されていますか。【1つ選択】

- ① はい
- ② いいえ（問9にお進みください。）

問8-2 貴社は、一回目の排除措置命令を受けた際、どのような取組をしておけば、二回目の排除措置命令を避けることができたと思われませんか。具体的に記載してください。分からない場合は、「分からない」と記載してください。【自由記載】

<記載例>

- ・ 一回目の排除措置命令を契機として、一回目の排除措置命令で命じられていない再発防止策（例えば、社内通報制度の設置等）を自主的に行っていたら二回目の排除措置命令は防げたかもしれない。
- ・ 研修や監査の対象を一回目の排除措置命令の対象となった事業を行っている部署に限ったが、一回目の排除措置命令を契機に全従業員に対しても研修や監査を自主的に行っていたら二回目の排除措置命令は防げたかもしれない。
- ・ 行動指針について、同業他社との接触ルールは整備していたが、接触の可否に係る基準が抽象的で最終的には各人の裁量に委ねられており、また、許可権者も事業部門内の上司であったため、問題となる情報交換を防ぐことができなかった。
- ・ 監査について、監査実施担当者が、営業実務や市場実態に関する十分な知識・理解がなかったため、一見合理的な説明を受けただけで納得してしまい、問題行為を見抜くことができなかった。監査を担当する従業員を対象とした独占禁止法の研修を行っていたら、二回目の排除措置命令は防げていたかもしれない。

**問9 その他**

問9 その他、独占禁止法違反行為の再発防止策に関連する御意見・御要望（例：公正取引委員会が作成する企業向けコンプライアンスマニュアルのフォーマットがあるとよい、公正取引委員会において●●の観点での実態調査を行ってほしい 等）がございましたら記載してください。【自由記載】

質問は以上です。御協力ありがとうございました。