

**企業における独占禁止法コンプライアンスプログラムの
整備・運用状況に関する実態調査報告書
(概要版)**

令和7年6月



公正取引委員会
Japan Fair Trade Commission

調査の趣旨

- 競争的な事業活動が自律的に行われる環境を実現するためには、個々の企業等が独占禁止法コンプライアンスを推進することが重要。
- 公正取引委員会は、企業等による独占禁止法コンプライアンスに関する取組を支援する観点から、これまで、様々な実態調査等を実施するとともに、令和5年12月に「実効的な独占禁止法コンプライアンスプログラムの整備・運用のためのガイド」（以下「独占禁止法コンプライアンスガイド」という。）を公表。
- 他方で、近年においても、独占禁止法違反行為を行った企業等に対する排除措置命令において、コンプライアンス体制の構築を含む再発防止策の実行が命じられるなど、独占禁止法コンプライアンスが実効的に機能していないことが疑われる事案が引き続き発生。
- また、近年においては、アルゴリズムやAI、労務費等の転嫁、私的独占や不公正な取引方法に関する懸念も高まっている。
- 企業における独占禁止法コンプライアンスの更なる実効性の向上のためには、企業における最新の取組事例の収集・分析が必要。

⇒ 平成24年以来、12年ぶりに上場企業を対象として独占禁止法コンプライアンスに関する実態調査を実施。

調査の概要

アンケート調査

【調査対象】

- 東証プライム上場企業1,643社（令和6年8月末時点）

【調査期間】

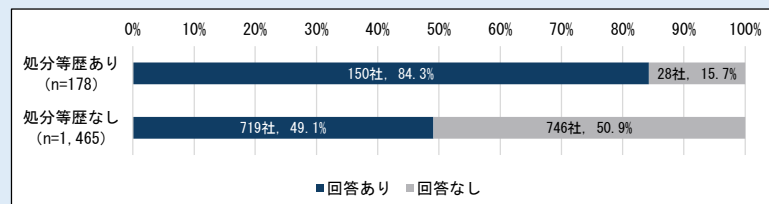
- 令和6年10月8日～令和7年1月17日

【回収率】

- 52.9%（回答企業数：869社）

＜処分等歴の有無に応じた比較・分析結果＞

- ★ 過去20年以内に処分等歴がある企業の方がよりアンケートに回答する傾向。
⇒ 処分等歴がある企業の方がより公正取引委員会の施策への関心が高いことを示唆。



ヒアリング調査

【上場企業向けヒアリング】

- アンケート調査において興味深い回答をした企業21社に対し、令和7年2月17日から同年4月25日にかけて対面又はウェブ会議によりヒアリング調査を実施。

【中小企業向けヒアリング】

- 独占禁止法コンプライアンスガイドに関して、中小企業にも参考になる情報がより豊富に含まれていることが望ましい旨の意見が外部有識者等から寄せられた。
- 中小企業における独占禁止法コンプライアンスに関する取組の現状を把握した上で、中小企業向けの情報提供をより充実させていくため、経済団体等からの紹介により任意に選定した中小企業7社に対し、令和6年10月22日から同年12月3日にかけて対面でのヒアリング調査を実施。

個別の調査項目に係る集計・分析結果



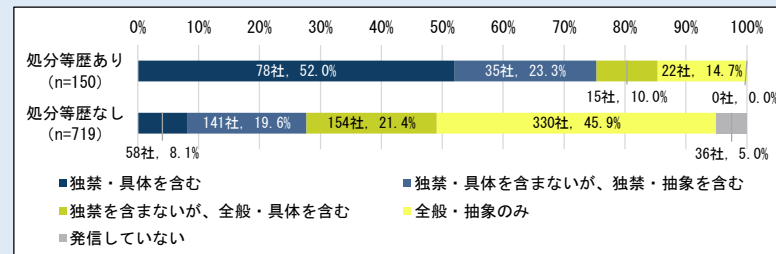
経営トップのコミットメントとイニシアティブ（独占禁止法コンプライアンスガイド・第2の1(1)（8頁）参照）

- 経営トップがコンプライアンス全般に関して何らかのメッセージを発信している企業は、約9割に上った。
- 経営トップが独占禁止法に言及して何らかのメッセージを発信している企業は、約3割強にとどまった。
- 経営トップが独占禁止法に関して具体的なメッセージを発信している企業は、約1割強にとどまった。

<処分等歴の有無に応じた比較・分析結果>

- ★ 処分等歴がある企業の方がより独占禁止法に関する具体的なメッセージが発信されている傾向。
- ⇒ 処分等歴がある企業の経営トップの方がより意識高く独占禁止法コンプライアンスにコミットメントしていることを示唆。

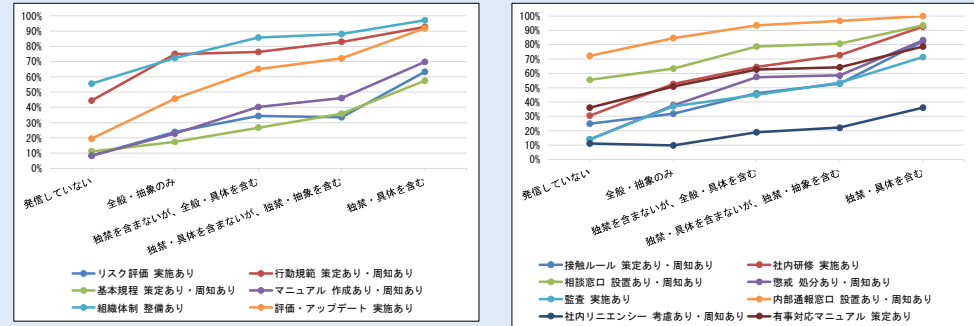
【経営トップによるメッセージの有無・内容】



<経営トップによるメッセージの有無・内容に応じた各種取組の実施状況の分析結果>

- ★ 経営トップが独占禁止法に関する具体的なメッセージを発信した方が各種取組がより実施される傾向。
- ⇒ 経営トップが独占禁止法に関する具体的なメッセージを発信している企業の方が各種取組により積極的に取り組んでいることを示唆。

【経営トップによるメッセージの有無・内容に応じた各種取組の実施状況】



自社の実情に応じた独占禁止法違反リスクの評価とリスクに応じた対応（独占禁止法コンプライアンスガイド・第2の1(2)（13頁）参照）

【独占禁止法コンプライアンスの重要度】

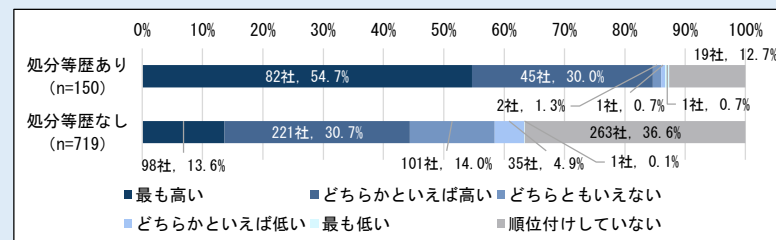
- 各種法令違反等への対応に係る優先順位付け^(注)をしている企業の約7割強が独占禁止法の重要度について高く位置付けている。

(注)「優先順位付け」については、自社が関係する法令等のうちの法令等に対して特に重点的に手厚く対応するかを検討・決定することを念頭に置いている。

<処分等歴の有無に応じた比較・分析結果>

- ★ 処分等歴がある企業の方がより優先順位付けを実施し、独占禁止法の重要度が高い傾向。
- ⇒ 処分等歴がある企業の方が独占禁止法の重要度をより高く位置付けていることを示唆。

【独占禁止法コンプライアンスの重要度】



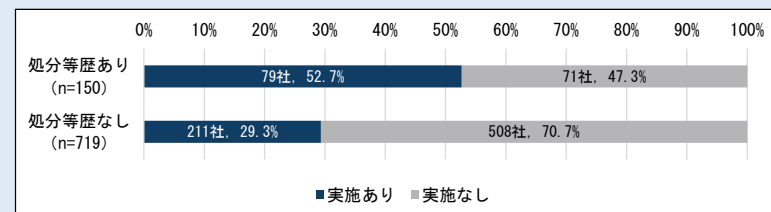
【違反行為類型や製品・拠点・部門ごとのリスク評価】

- 違反行為類型や製品・拠点・部門ごとのリスク評価を実施している企業は、約3割にとどまった。

<処分等歴の有無に応じた比較・分析結果>

- ★ 処分等歴がある企業の方がより違反行為類型や製品・拠点・部門ごとのリスク評価を実施している傾向。
- ⇒ 処分等歴がある企業の方がより独占禁止法違反リスクへの感度が高いことを示唆。

【違反行為類型や製品・拠点・部門ごとのリスク評価】



個別の調査項目に係る集計・分析結果



独占禁止法コンプライアンスの推進に係る基本方針・手続の整備・運用（独占禁止法コンプライアンスガイド・第2の1(3)（20頁）参照）

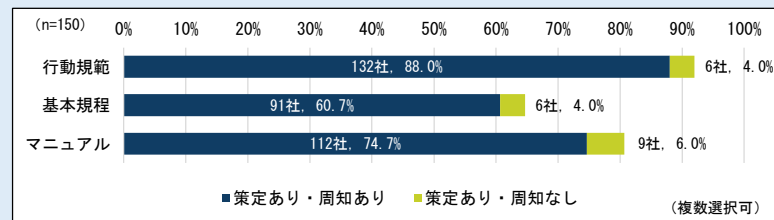
- 行動規範・独占禁止法コンプライアンス基本規程（以下「基本規程」という。）・独占禁止法コンプライアンスマニュアル（以下「マニュアル」という。）のいずれか1つでも策定している企業は約9割に上った。
- 行動規範を策定している企業は約8割に上ったが、基本規程・マニュアルを策定している企業は約3割～約4割にとどまった。

＜処分等歴の有無に応じた比較・分析結果＞

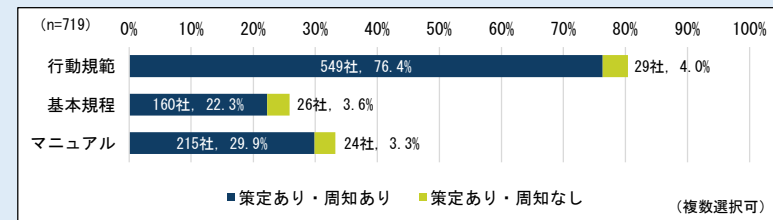
★ 処分等歴がある企業の方がより基本規程・マニュアルを策定しているが、策定期間は処分日の前後に集中している傾向。

⇒ 処分等歴がある企業において、処分等に含まれる措置や再発防止策の一環として基本規程・マニュアルが策定されている可能性を示唆。

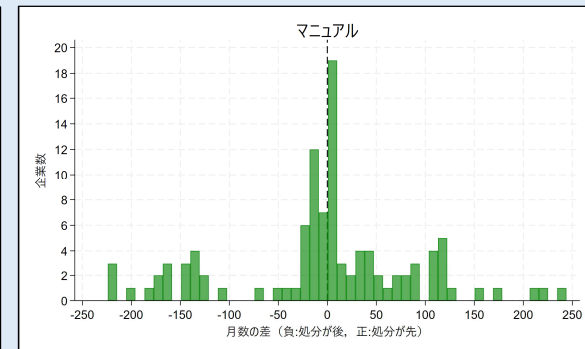
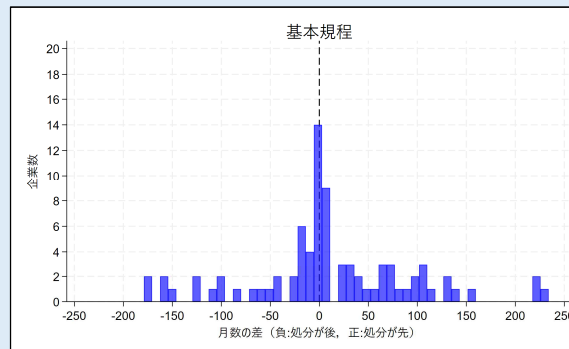
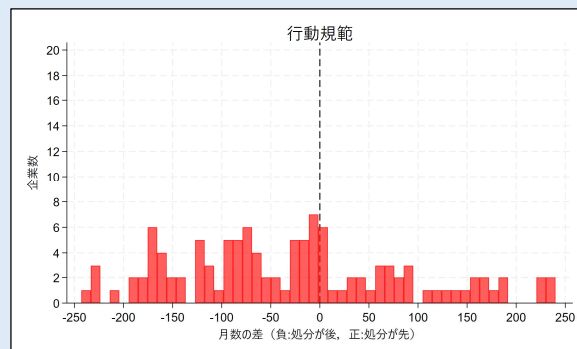
【行動規範等の策定・周知の有無（処分等歴あり）】



【行動規範等の策定・周知の有無（処分等歴なし）】



【処分等歴がある企業が処分等を受けた月と行動規範・基本規程・マニュアルの策定月の差】



個別の調査項目に係る集計・分析結果



組織体制の整備及び十分な権限とリソースの配分（独占禁止法コンプライアンスガイド・第2の1(4)（29頁）参照）

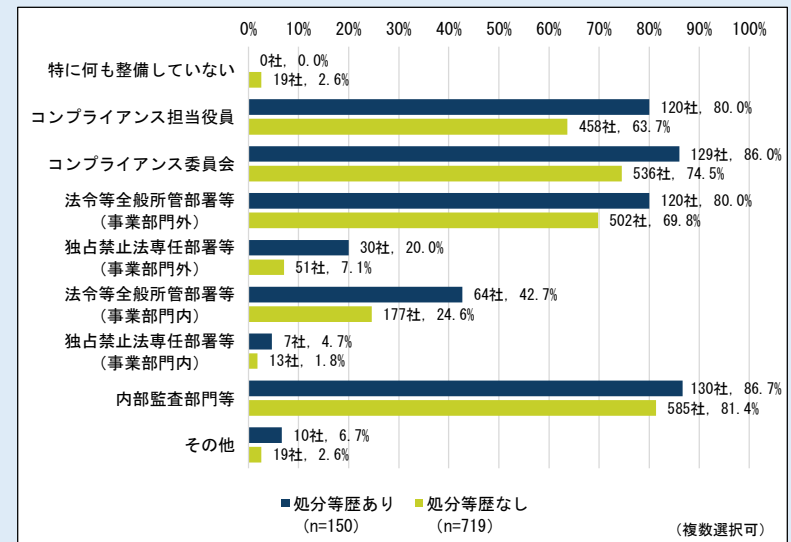
【独占禁止法コンプライアンスに関する組織体制の整備状況】

- 回答企業全体の97.8%において、何らかの組織体制を整備。
- コンプライアンス担当役員を設置している企業は、約7割に上った。
- コンプライアンス委員会を設置している企業は、約8割に上った。
- 事業部門外に各種法令違反等全般に関するコンプライアンス所管部署又は担当者を設置している企業は、約7割に上った。
- 事業部門外に独立した独占禁止法コンプライアンスの専任部署又は担当者を設置している企業は、約1割にとどまった。
- 事業部門内に各種法令違反等全般に関するコンプライアンス所管部署又は担当者を設置している企業は、約3割にとどまった。
- 事業部門内に独立した独占禁止法コンプライアンスの専任部署又は担当者を設置している企業は、ごく一部にとどまった。
- 内部監査部門又は担当者を設置している企業は約8割に上った。

＜処分等歴の有無に応じた比較・分析結果＞

- ★ 処分等歴がある企業の方がより組織体制の整備が進められている傾向。
- ⇒ 処分等歴がない企業においても一定の組織体制は整備されている状況。

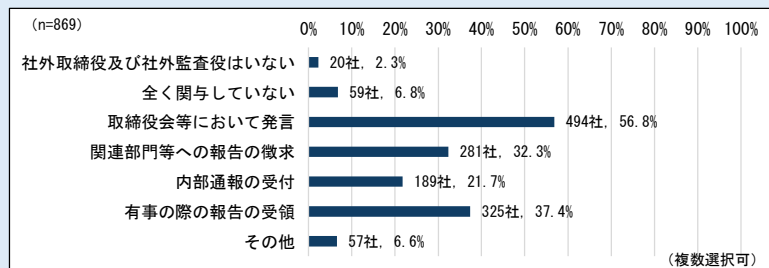
【独占禁止法コンプライアンスに関する組織体制の整備状況】



【社外取締役・社外監査役の独占禁止法コンプライアンスへの関与の状況】

- 社外取締役又は社外監査役が独占禁止法コンプライアンスに何らかの関与をしている企業は、約9割に上った。
- 関与の具体的な方法としては、取締役会やコンプライアンス委員会等の会議体における発言が最も多く、次いで、社内で独占禁止法違反の疑いが生じた際の報告の受領、自社の独占禁止法コンプライアンスに関する取組の状況に係るコンプライアンス所管部署や内部監査部門等への報告の徴求が挙げられた。

【社外取締役や社外監査役の関与の状況】



個別の調査項目に係る集計・分析結果



企業グループとしての一体的な取組等（独占禁止法コンプライアンスガイド・第2の1(5)（36頁）参照）

- 国内・海外の連結子会社及び持分法適用会社に共通する傾向として、「行動規範の遵守の要求」、「独占禁止法に関する相談の受付」及び「独占禁止法に関する通報の受付」については、本社（親会社）からの関与の度合いが高い傾向。
 - 一方で、「独占禁止法違反への対応方針（損害賠償請求や契約解除等）の明確化」、「独占禁止法コンプライアンスプログラムの定期的な評価」及び「独占禁止法をテーマとした監査の実施」については、本社（親会社）からの関与の度合いが低い傾向。
 - 国内・海外の業務委託先及び取引先に共通する傾向として、「独占禁止法に関する相談の受付」及び「独占禁止法に関する通報の受付」については、他の項目と比較して関与の度合いが高い傾向。
- ⇒ 業務委託先及び取引先からの相談・通報を積極的に受け付けることは、自社のみならず、当該業務委託先及び取引先の労務費等の価格転嫁に関する独占禁止法上の問題の未然防止・早期発見等にもつながる可能性。

【国内・海外の連結子会社・持分法適用会社・業務委託先・取引先への関与の度合い】

項目	国内連結子会社 (n=782)	国内持分法適用会社 (n=408)	国内業務委託先 (n=583)	国内取引先 (n=605)	海外連結子会社 (n=619)	海外持分法適用会社 (n=274)	海外業務委託先 (n=385)	海外取引先 (n=446)
トップメッセージの発信	59.7%	33.1%	15.4%	15.2%	57.7%	25.5%	8.1%	8.3%
リスク評価の実施	44.8%	20.1%	5.3%	6.1%	40.5%	16.1%	3.4%	4.3%
行動規範の遵守の要求	92.3%	45.3%	19.4%	19.0%	87.4%	34.3%	13.5%	13.7%
基本規程の適用	51.3%	21.8%	3.1%	2.0%	44.4%	16.4%	1.3%	2.2%
マニュアルの配布	48.1%	20.8%	2.1%	1.7%	36.2%	13.9%	1.6%	1.8%
社内研修の実施	58.4%	23.5%	2.2%	1.5%	37.5%	14.6%	0.8%	0.7%
相談の受付	83.5%	45.1%	23.3%	21.3%	71.4%	35.0%	13.2%	11.4%
対応方針の明確化	23.8%	10.8%	13.2%	13.4%	20.8%	9.9%	13.0%	11.7%
監査の実施	41.2%	18.1%	0.9%	0.8%	29.6%	11.3%	0.0%	0.2%
内部通報の受付	90.9%	56.6%	37.2%	34.0%	74.8%	40.9%	24.4%	21.5%
情報共有	74.3%	37.0%	7.0%	5.8%	65.8%	27.4%	4.4%	4.0%
プログラムの定期的な評価	29.4%	11.5%	1.7%	1.5%	24.7%	8.8%	0.3%	1.1%
デューディリジェンスの実施	47.6%	26.2%	8.1%	8.8%	48.1%	27.0%	8.3%	9.6%

（注）上位3位の項目について赤色（上位1位：■、上位2位：■、上位3位：■）で、下位3位の項目について緑色（下位1位：■、下位2位：■、下位3位：■）で着色している。

個別の調査項目に係る集計・分析結果

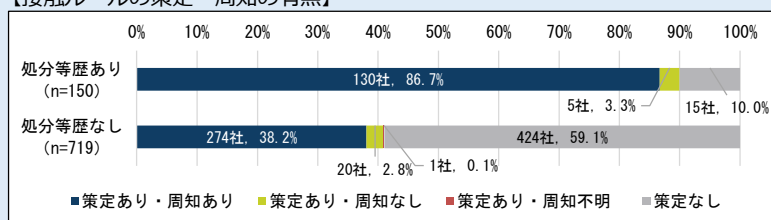
競争事業者との接触に関する社内ルールの整備・運用（独占禁止法コンプライアンスガイド・第2の2(1)（40頁）参照）

- 競争事業者との接触に関する社内ルール（以下「接触ルール」という。）を策定している企業は、約半数であった。
- 接触ルールの内容については、競争事業者との接触時に独占禁止法上問題となり得る場面に遭遇した場合の抗議・退席等、競争事業者との接触後の上司・上長への報告、競争事業者との接触後の議事録やメモの作成が相対的に多かった。

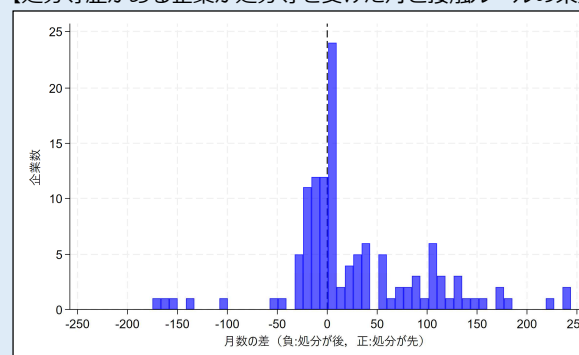
＜処分等歴の有無に応じた比較・分析結果＞

- ★ 処分等歴がある企業の方がより接触ルールを策定しているが、策定期間は処分日の前後に集中している傾向。
- ⇒ 処分等歴がある企業において、処分等に含まれる措置や再発防止策の一環として接触ルールが策定されている可能性を示唆。

【接触ルールの策定・周知の有無】



【処分等歴がある企業が処分等を受けた月と接触ルールの策定月の差】



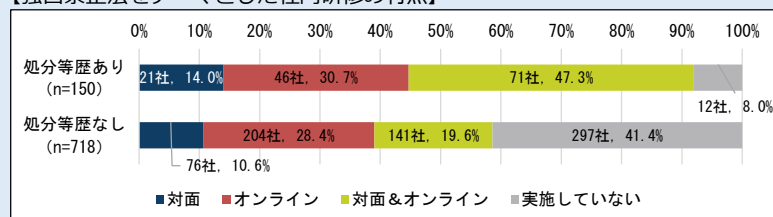
独占禁止法に関する社内研修の実施（独占禁止法コンプライアンスガイド・第2の2(2)（45頁）参照）

- 独占禁止法をテーマとした社内研修を実施している企業は約6割であった。
- 違反事件を題材としたドラマや、ディスカッション・ロールプレイング等を取り入れている企業は、いずれも約1割であった。
- 役職・階級・部門等別では、経営トップを含む経営陣や新入社員については、他の区分の役職員と比較して研修を実施していない企業や過去3年間（令和3年度～令和5年度）における研修受講率が0%である企業が相対的に多かった。
- 独占禁止法をテーマとした社内研修を実施している企業のうち、理解度確認テストを実施している企業は約5割強であった。

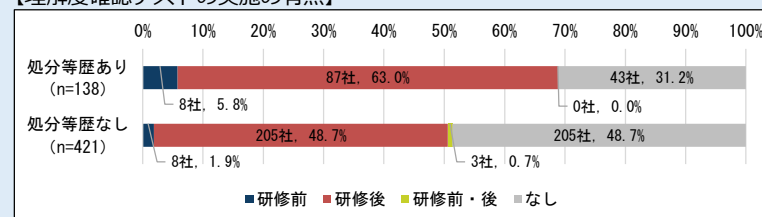
＜処分等歴の有無に応じた比較・分析結果＞

- ★ 処分等歴がある企業の方がより独占禁止法をテーマとした社内研修及び理解度確認テストを実施している傾向。
- ⇒ 処分等歴がある企業において、処分等に含まれる措置や再発防止策の一環として独占禁止法をテーマとした社内研修等が実施されている可能性を示唆。

【独占禁止法をテーマとした社内研修の有無】



【理解度確認テストの実施の有無】



個別の調査項目に係る集計・分析結果



独占禁止法に関する相談体制の整備・運用（独占禁止法コンプライアンスガイド・第2の2(3)（51頁）参照）

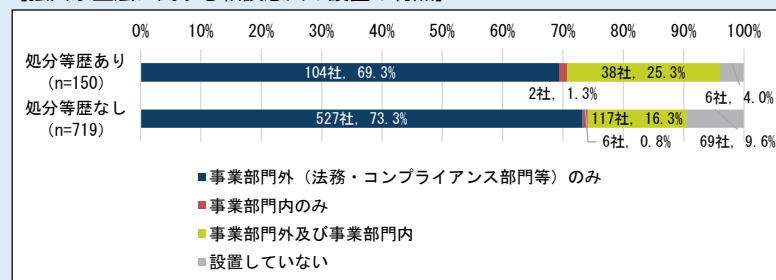
- 役職員が自身の行為が独占禁止法違反行為に該当する可能性について相談できる相談窓口を設置している企業は、約9割に上った。
- 独占禁止法に関する相談を受け付けていること等について役職員に周知している企業は、約8割に上った。
- 独占禁止法に関する年間の社内相談の受付件数が0件の企業は約半数、1件以上10件以下の企業は約4割に上った。

＜処分等歴の有無に応じた比較・分析結果＞

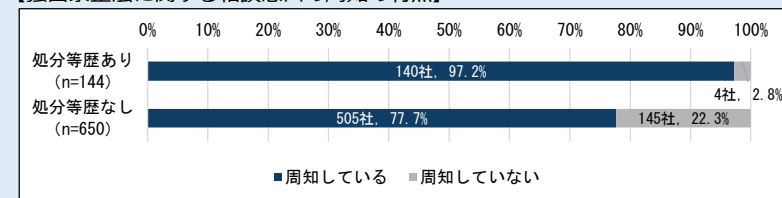
★ 処分等歴がある企業の方がより独占禁止法に関する相談を受け付けていること等について役職員に周知しており、より相談窓口が利用されている傾向。

⇒ 処分等歴がある企業の方が独占禁止法違反行為に該当する可能性がある行為を早期に把握して独占禁止法違反行為を未然に防止しようとする意識がより高いことを示唆。

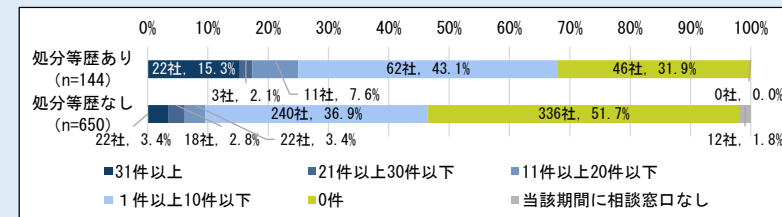
【独占禁止法に関する相談窓口の設置の有無】



【独占禁止法に関する相談窓口の周知の有無】



【独占禁止法に関する社内相談の年間受付件数】



独占禁止法違反に関する社内懲戒ルール等の整備・運用（独占禁止法コンプライアンスガイド・第2の2(4)（56頁）参照）

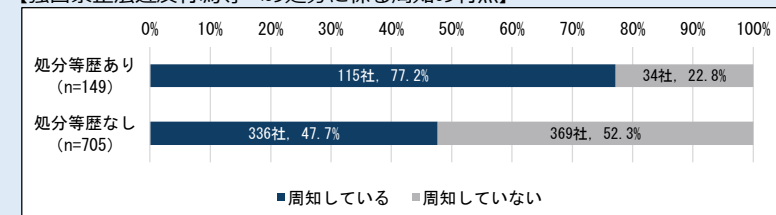
- 独占禁止法違反行為の関与者が処分の対象になり得る旨を社内規程に明記している企業は、約3割強にとどまった。
- 独占禁止法違反行為に関して役職員が処分の対象になり得る旨を役職員に周知している企業は、約半数にとどまった。

＜処分等歴の有無に応じた比較・分析結果＞

★ 処分等歴がある企業の方がより役職員が独占禁止法違反行為に関して処分の対象になり得る旨を周知している傾向。

⇒ 処分等歴がある企業において、処分等に含まれる措置や再発防止策の一環として独占禁止法違反行為に関与した役職員等の懲戒ルール等の整備・運用が進められている可能性を示唆。

【独占禁止法違反行為等への処分に係る周知の有無】



個別の調査項目に係る集計・分析結果



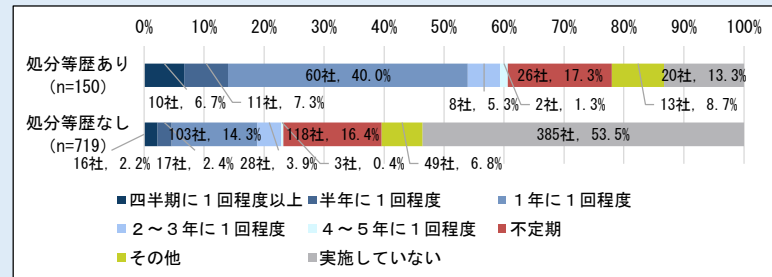
独占禁止法に関する監査の実施（独占禁止法コンプライアンスガイド・第2の3(1)（61頁）参照）

- 独占禁止法をテーマとした監査を定期的に行っている企業は約3割、不定期に行っている企業は約1割強であった。
- 監査の実施手続については、アンケート・ヒアリング、競争事業者との接触に関する申請・承認・報告等の証拠の確認等が多かった。
- 一部の企業では、独占禁止法に関する監査（メールモニタリング）の際にAIを利用していた。

＜処分等歴の有無に応じた比較・分析結果＞

- ★ 処分等歴がある企業の方がより独占禁止法をテーマとした監査を実施している傾向。
- ⇒ 処分等歴がある企業において、処分等に含まれる措置や再発防止策の一環として独占禁止法をテーマとした監査が実施されている可能性を示唆。

【独占禁止法をテーマとした監査の有無・頻度】



＜AIを用いたメールモニタリングの流れ＞



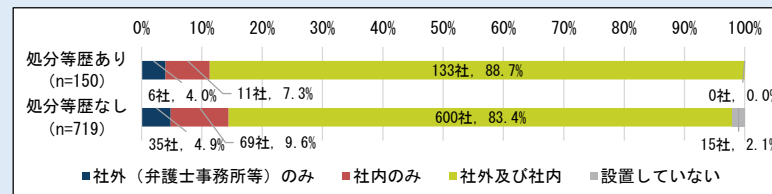
内部通報制度の整備・運用（独占禁止法コンプライアンスガイド・第2の3(2)（67頁）参照）

- 内部通報窓口を社外及び社内の両者に設置している企業は、約8割強に上った（平成24年調査から20ポイント以上増加。）。
- 独占禁止法違反行為に関して内部通報窓口が利用可能であること等について役職員に周知している企業は、約9割に上った。

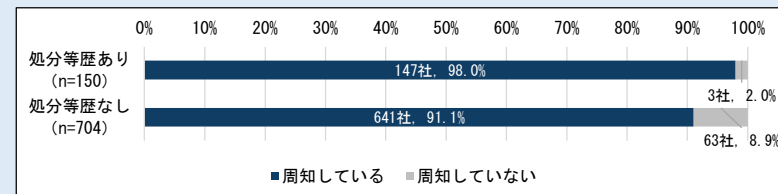
＜処分等歴の有無に応じた比較・分析結果＞

- ★ 処分等歴がある企業の方が独占禁止法違反行為に関して内部通報窓口が利用可能であること等についてより役職員に周知している傾向。
- ⇒ 処分等歴がある企業の方が独占禁止法違反行為に係る情報を早期に把握して的確な対応につなげていこうとする意識がより高いことを示唆。

【内部通報窓口の設置の有無】



【内部通報窓口の周知の有無】



個別の調査項目に係る集計・分析結果



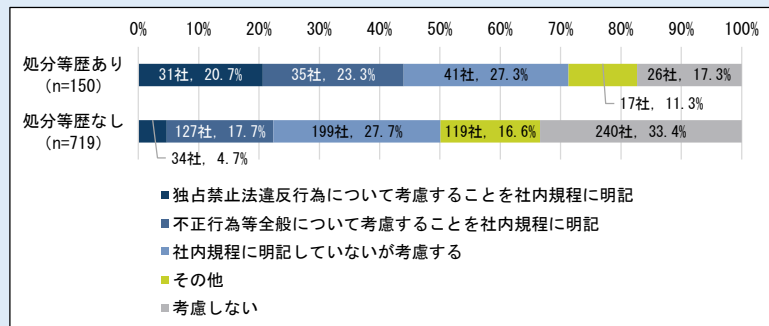
独占禁止法に関する社内リエンシー制度の導入（独占禁止法コンプライアンスガイド・第2の3(3)（73頁）参照）

- 独占禁止法違反行為に関する自主申告や社内調査への協力を懲戒処分の減免事由として考慮することとしている企業は約半数であった。
- 考慮することとしている企業のうち、その旨を社内規程に明記している企業は約半数（独占禁止法違反行為について考慮する旨を明記している企業はそのうちの約3割）、役職員に周知している企業は約3割であった。

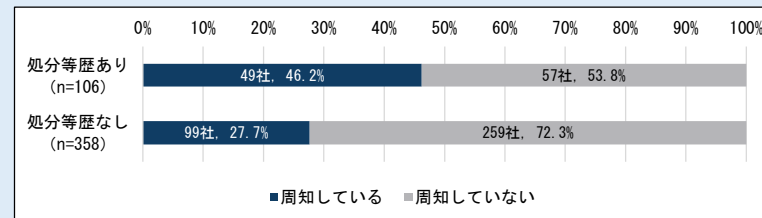
＜処分等歴の有無に応じた比較・分析結果＞

- ★ 処分等歴がある企業の方が独占禁止法違反行為に関する自主申告や社内調査への協力を懲戒処分の減免事由としてより考慮し、その旨をより社内規程に明記し、より周知する傾向。
- ⇒ 処分等歴がある企業の方が役職員による自主的な申告等を通じて独占禁止法違反行為に係る情報を早期に把握して的確な対応につなげていこうとする意識がより高いことを示唆。

【社内リエンシー制度の導入状況】



【社内リエンシー制度の周知の有無】



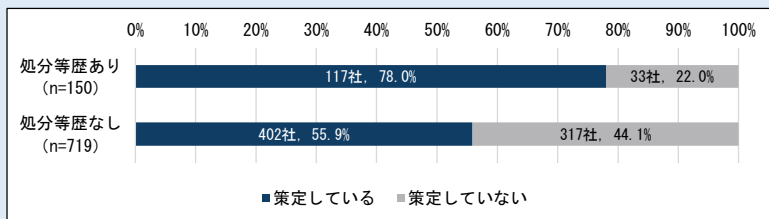
独占禁止法違反の疑いが生じた後の的確な対応（独占禁止法コンプライアンスガイド・第2の3(4)（76頁）参照）

- 独占禁止法違反の疑いが生じた際の体制や対応方針等について定めた有事対応マニュアルを策定している企業は、約6割であった。
- 有事対応マニュアルの内容については、発生した事案に関する社内調査の実施、有事対応体制の構築、経営トップへの報告等を挙げた企業が相対的に多かった。

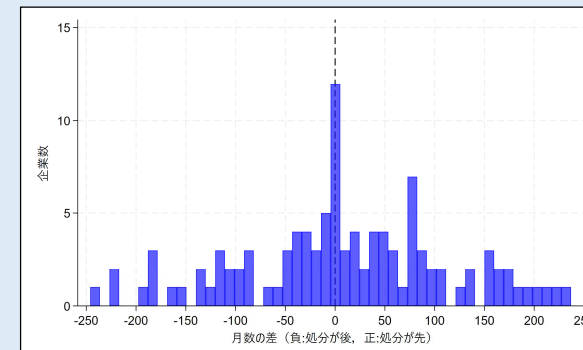
＜処分等歴の有無に応じた比較・分析結果＞

- ★ 処分等歴がある企業の方がより有事対応マニュアルを策定しているが、策定期間は処分日の前後に分布している傾向。
- ⇒ 処分等歴がある企業において、独占禁止法上の問題の発生を受けて有事対応マニュアルが策定されている可能性を示唆。

【有事対応マニュアルの策定の有無】



【処分等歴がある企業が処分等を受けた月と有事対応マニュアルの策定月の差】



個別の調査項目に係る集計・分析結果



プログラムの定期的な評価とアップデート（独占禁止法コンプライアンスガイド・第2の4（82頁）参照）

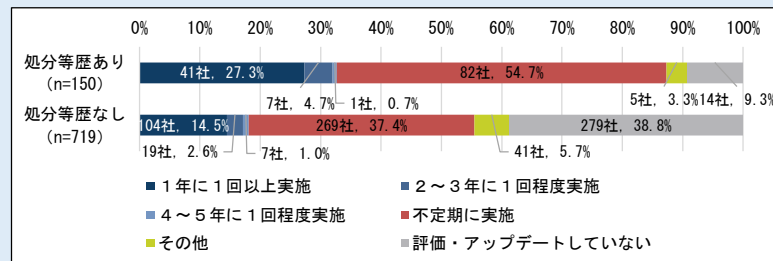
- プログラムの評価・アップデートを定期的に実施している企業は約2割、不定期に実施している企業は約4割であった。
- 独占禁止法コンプライアンスに関する役職員の意識・行動の改善度合いを測定している企業は約2割強であった。

<処分等歴の有無に応じた比較・分析結果>

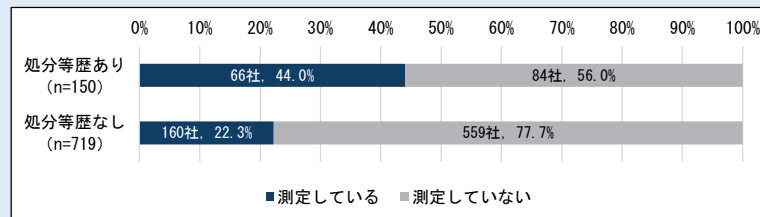
★ 処分等歴がある企業の方がプログラムの評価・アップデート及び役職員の意識・行動の改善度合いの測定を実施している傾向。

⇒ 処分等歴がある企業の方がプログラムの強化・改善に継続的に取り組み、より役職員の意識・行動レベルまで独占禁止法コンプライアンスの浸透を図っていることを示唆。

【評価・アップデートの有無・頻度】



【役職員の意識・行動の改善度合いの測定の有無】



個別の調査項目に係る集計・分析結果



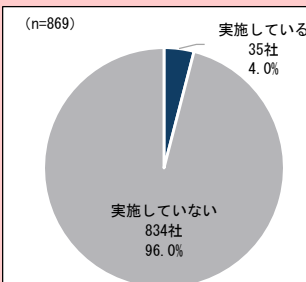
アルゴリズムの活用に伴うカルテルなどの独占禁止法違反リスクへの対応

➤ アルゴリズムの活用に伴う独占禁止法違反リスクを念頭に置いて何らかの取組を実施している企業は4.0%。

【取組事例】

- ECサイト運営部門において価格調査システムを利用しているが、独占禁止法上の問題が生じないよう、ECサイト運営部門の役職員に他社のECサイト運営部門の役職員と接点を持たないよう指導している。
- 他社に価格調査システムを提供しているが、法務部門等において公正取引委員会の公表資料や欧米の裁判例等を収集して社内では対応を検討するとともに、開発部門に対して定期的に研修を行い、注意喚起に努めている。製品等の開発時には、①企画、②開発、③リリースの3段階で、法務部門等が懸念事項の有無を確認するプロセスを敷いており、今後価格設定の自動化を含む製品・サービスの企画・開発を進めることになったとしても、こうしたプロセスの中で独占禁止法上の問題の有無が慎重に検討されることになる。

…など



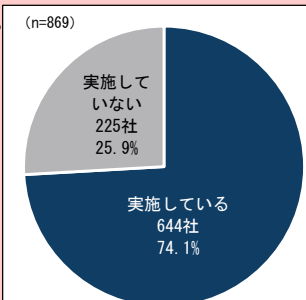
労務費等の転嫁に係るコンプライアンス態勢の整備・運用

➤ 労務費等の転嫁に係るコンプライアンス態勢の整備・運用に関して何らかの取組を実施している企業は約7割。

【取組事例】

- 労務費転嫁指針を遵守するため、取引先との定期的な価格協議の実施や交渉記録の作成・保管等に係る具体的な行動例・ポイントを取りまとめたマニュアルを作成し、社内に展開している。
- 調達部門内に価格転嫁の推進に係る専任部署を設置している。
- 労務費転嫁指針に基づく活動内容について、グループ会社を含む全社員に対して研修を実施している。
- 労務費等の転嫁に関する優越的地位の濫用行為の未然防止のためのチェックリストを作成し、調達部門及びグループ会社において自己点検を実施するとともに、法務部門において運用状況の監査を実施している。
- 取引先からの通報窓口を調達部門とは別にコンプライアンス部門内に設置している。

…など



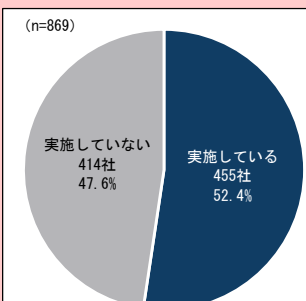
私的独占や不公正な取引方法の未然防止・早期発見等のための取組

➤ 私的独占や不公正な取引方法の未然防止・早期発見等に向けて何らかの取組を実施している企業は約半数。

【取組事例】

- 私的独占や不公正な取引方法の各類型の基本的な内容の説明、自社の事業に照らして注意すべき点、疑問が生じた際の具体的な連絡先（電話番号を含む。）をマニュアルに盛り込み、周知・啓発に努めている。
- 新たな取引スキームの企画・設計段階や新規取引の開始時に、自社の市場シェア等に照らして私的独占や不公正の取引方法に該当する可能性を感じた場合には、必ず法務部門に相談するよう呼び掛けている。
- 法務部門による契約書審査の際に、私的独占や不公正な取引方法に該当する取引内容・取引条件になっていないかを確認し、独占禁止法違反のない取引スキームが実現できるよう担保している。
- 判断が必要な事案については、独占禁止法を取り扱う顧問弁護士に相談するとともに、必要に応じて公正取引委員会にも相談するようにしている。

…など



個別の調査項目に係る集計・分析結果

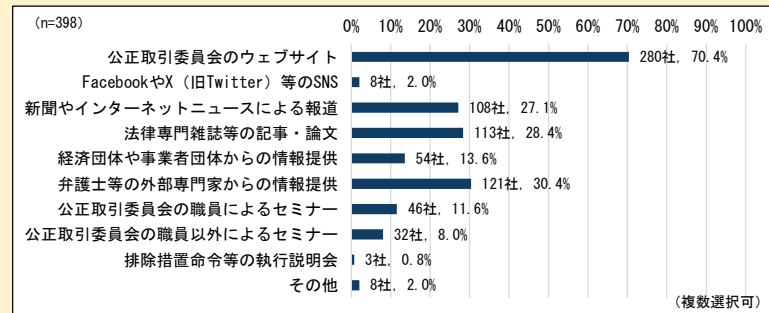


独占禁止法コンプライアンスガイドの認知度・有用度

【独占禁止法コンプライアンスガイドの認知度】

- 独占禁止法コンプライアンスガイドについてアンケート開始前から知っていた企業は約4割強。
- 独占禁止法コンプライアンスガイドを知った機会については、公正取引委員会のウェブサイトのほか、弁護士等からの情報提供、法律専門雑誌等の記事・論文、新聞やインターネット上のニュースコンテンツが比較的多く挙げられた。

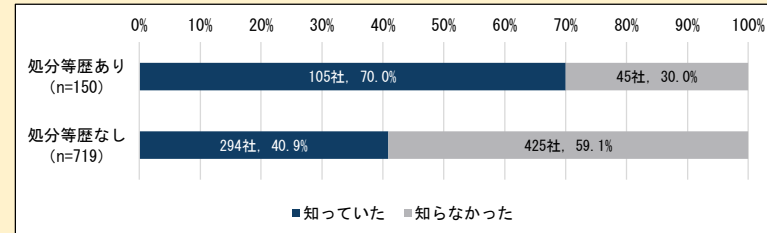
【独占禁止法コンプライアンスガイドを知った機会】



＜処分等歴の有無に応じた比較・分析結果＞

- ★ 処分等歴がある企業の方が独占禁止法コンプライアンスガイドについてより認知している傾向。
- ⇒ 処分等歴がある企業の方がより公正取引委員会の施策への関心が高いことを示唆。

【独占禁止法コンプライアンスガイドの認知度】

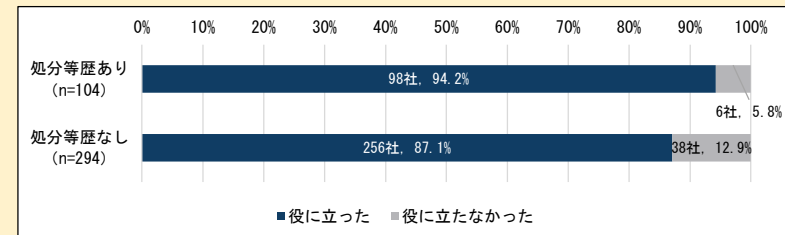


【独占禁止法コンプライアンスガイドの有用度】

- 独占禁止法コンプライアンスガイドが役に立ったと回答した企業は約9割。【独占禁止法コンプライアンスガイドの有用度】

＜処分等歴の有無に応じた比較・分析結果＞

- ★ 処分等歴がある企業の方が独占禁止法コンプライアンスガイドをより役立てている傾向。
- ⇒ 処分等歴がある企業の方がよりガイドを参考にして独占禁止法コンプライアンスに取り組んでいることを示唆。



【ガイドが役に立ったと回答した企業の声】

- ・ プログラムの強化ポイントが明瞭となったことに加え、チェックポイントにより現行のプログラムとガイドで推奨されている事項との対比が簡易にできた。
- ・ 具体的な取組事例が紹介されており、自社にて具体的な施策を検討する際に非常に参考になった。
- ・ 独占禁止法コンプライアンス基本規程と競争事業者との接触ルールを整備する契機の一つとして活用できた。

…など

【ガイドが役に立たなかったと回答した企業の声】

- ・ ガイドを活用して当社の体制改善を図るための人的リソースが不足している。
- ・ 当社の既存の取組から特にアップデートすべき点が見当たらなかった。
- ・ 独占禁止法に特化した取組を行っておらず、既に自社において網羅的にコンプライアンスの取組ができている。

…など

中小企業における独占禁止法コンプライアンスに関する取組の状況

- 今回ヒアリングを実施した全ての企業において、独占禁止法違反リスクは存在しない、又は極めて低いと認識されており、独占禁止法に焦点を当てた取組は実施されていなかった。
 - 他方で、コンプライアンス全般に関しては、以下のような取組が実施されていた。
 - ✓ 業界団体や商工会議所、法人会、提携士業者（公認会計士、税理士、社会保険労務士等）、取引先企業等が開催する研修会等に経営トップ自らが参加し、事業に関連する法令等についての情報を収集している。
 - ✓ 社内報やSNS、日々のコミュニケーションを通じて経営トップがメッセージを発信・伝達している。
 - ✓ 企業理念や経営方針の中にコンプライアンスの徹底を盛り込み、役職員に周知・徹底している。
 - ✓ 自社グループ内で芳しくない事例があれば各社の社長が集まる社長会において情報共有して対応を検討している。
 - ✓ 社内で法的な問題が発生した際には顧問弁護士に相談する体制ができている。
 - ✓ 問題事案があれば、就業規則にのっとり、懲戒処分を課している。
 - ✓ 役職員数が少なく、社内に内部通報窓口を設置すると通報者及び通報内容の秘匿性を確保できないことが懸念されたため、社外の社会保険労務士やコンサルタントに内部通報窓口を委託している。
 - ✓ 意見箱を設置しており、記名・無記名問わず、意見箱に提出された意見等に対して経営トップが必ず返答することとしている。
 - ✓ 経営トップにおいて個々の役職員と面談を実施しており、業務に関する懸念事項等があれば面談の際に聴取している。
 - ✓ 社内コミュニケーションの強化を図るため、年間を通じて家族連れでのイベント等を多数実施している（その結果、良い意味で上下関係の意識が薄く、社内の風通しも良くなっている。）。
 - ✓ 月に1回、会社全体の課題解決をするために、全ての部署から担当者を集めて、横断会議を開催しており、この会議体の合意事項は取締役会を含むいずれの会議体の合意事項よりも優先するものと位置付けている。
 - 中小企業は、独占禁止法コンプライアンスの推進に向けて十分なリソースを有しているとは言い難い状況であるが、例えば、以下のような取組については、中小企業でも実施可能であると考えられる。
 - ✓ 大企業と比較して経営トップと役職員の距離が近いという利点を活かし、対面での面談を通じて個々の役職員に対して直接独占禁止法コンプライアンスに関するメッセージを伝達する。
 - ✓ 企業理念や経営方針の中に独占禁止法を遵守して公正かつ自由な競争に取り組むことを盛り込む。
 - ✓ 就業規則の懲戒事由に独占禁止法違反行為を盛り込む。
 - ✓ 独占禁止法について、業界団体や経済団体等の研修会等の場を積極的に活用して情報収集を図り、社内への周知・啓発に努める。
 - ✓ 独占禁止法に関する懸念事項が生じた際には、顧問弁護士に相談する（顧問弁護士がいない場合には、身近にいる弁護士で独占禁止法に関する相談対応が可能な弁護士をあらかじめ探しておく。）。
- ⇒ **自社の実情や独占禁止法違反リスクに応じ、費用対効果が高いと思われる項目から優先的に取り組むことが望ましい。**

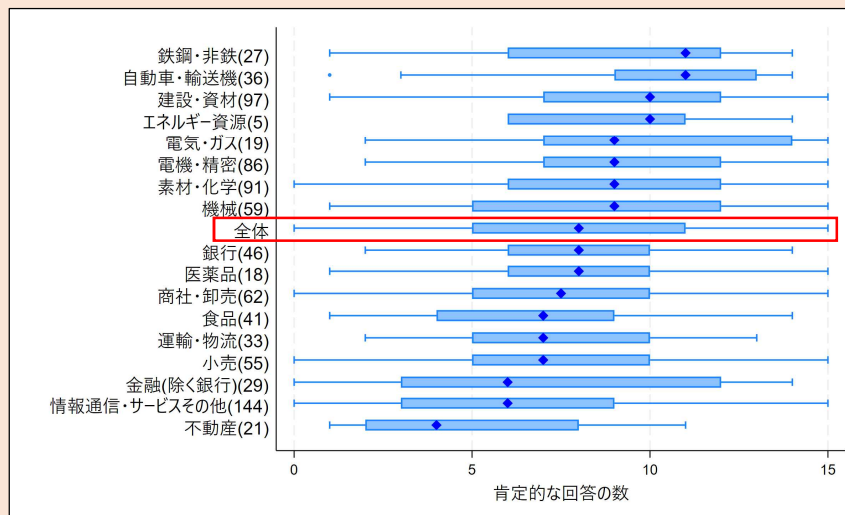
調査項目全体に関わる横断的な集計・分析結果



各企業における独占禁止法コンプライアンスガイドの各項目に係る質問への肯定的な回答の数に関する集計・分析

【業種別分析】

- 各企業における独占禁止法コンプライアンスガイドの各項目に係る質問への肯定的な回答の数（0個～15個）を集計し、業種別に分析したところ、「鉄鋼・非鉄」、「自動車・輸送機」、「建設・資材」、「エネルギー資源」、「電気・ガス」、「電機・精密」、「素材・化学」、「機械」については、肯定的な回答の数の中央値がアンケート回答企業全体の中央値を上回る結果となった。
- 「商社・卸売」、「食品」、「運輸・物流」、「小売」、「金融（除く銀行）」、「情報通信・サービスその他」、「不動産」については、肯定的な回答の数の中央値がアンケート回答企業全体の中央値を下回る結果となった。
- 肯定的な回答の数の中央値がアンケート回答企業全体の中央値を上回る業種には、処分等歴がある企業が比較的多く属しており、処分等に含まれる措置や再発防止策を実施した結果が反映されているものと考えられる。



＜参考：独占禁止法コンプライアンスガイドの各項目に係る質問への肯定的な回答の数の集計条件＞

分類	番号	ガイドの各項目	集計条件（ガイドの各項目について以下の各条件に該当する回答があった場合に肯定的な回答ありと判定）
全般的な施策	1	経営トップ	独占禁止法に関する抽象的なメッセージ、又は独占禁止法に関する具体的なメッセージを発信。
	2	リスク評価	独占禁止法違反行為の類型や製品・拠点・部門ごとのリスク評価を実施。
	3	行動規範	行動規範を策定し、かつ、周知。
	4	基本規程	独占禁止法コンプライアンス基本規程を策定し、かつ、周知。
	5	マニュアル	独占禁止法コンプライアンスマニュアルを作成し、かつ、周知。
	6	組織体制	事業部門外又は事業部門内にコンプライアンス所管部署又は担当者（独占禁止法コンプライアンスの専任部署又は担当者を含む）を設置。
	7	評価・アップデート	独占禁止法コンプライアンスプログラムの評価・アップデートを実施。
具体的な施策	8	接触ルール	競争事業者との接触に関する社内ルールを策定し、かつ、周知。
	9	社内研修	独占禁止法をテーマとした社内研修を実施。
	10	相談	独占禁止法に関する相談窓口を設置し、かつ、周知。
	11	懲戒	役職員が独占禁止法違反行為に関して処分の対象になる可能性があり、かつ、その旨を周知。
	12	監査	独占禁止法をテーマとした監査を実施。
	13	内部通報	内部通報窓口を設置し、かつ、周知。
	14	社内リニエンシー	役職員の自主的な申告や調査協力を懲戒処分の減免事由として考慮することとしており、かつ、その旨を周知。
	15	有事対応	有事対応マニュアルを策定。

調査項目全体に関わる横断的な集計・分析結果



各企業における独占禁止法コンプライアンスガイドの各項目に係る質問への肯定的な回答の数に関する集計・分析

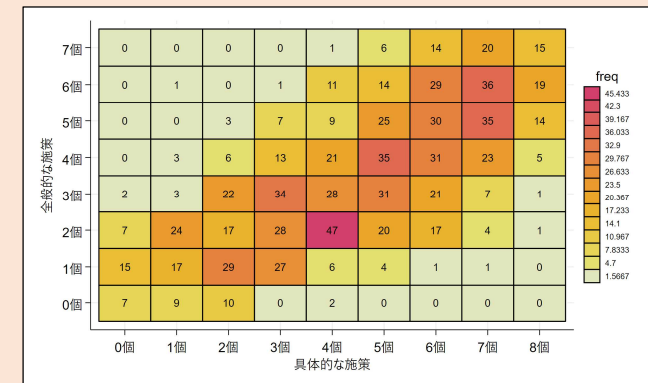
【全般的な施策と具体的な施策の関係性】

- 独占禁止法コンプライアンスガイドで紹介している施策について、①から⑤まで及び⑭の施策（全般的な施策）に適切に取り組むことで、⑥から⑬までの施策（具体的な施策）が実効的に実施されるものと考えられるところ、全般的な施策に係る肯定的な回答の数（集計条件については前頁参照）が多くなればなるほど具体的な施策に係る肯定的な回答の数も多くなる傾向がみられた。（下図）

＜参考：独占禁止法コンプライアンスガイドで紹介している施策＞

全般的な施策	①	経営トップのコミットメントとイニシアティブ
	②	自社の実情に応じた独占禁止法違反リスクの評価とリスクに応じた対応
	③	独占禁止法コンプライアンスの推進に係る基本方針・手続の整備・運用
	④	組織体制の整備及び十分な権限とリソースの配分
	⑤	企業グループとしての一体的な取組
具体的な施策	⑥	競争事業者との接触に関する社内ルール of 整備・運用
	⑦	独占禁止法に関する社内研修の実施
	⑧	独占禁止法に関する相談体制の整備・運用
	⑨	独占禁止法違反に関する社内懲戒ルール等の整備・運用
	⑩	独占禁止法に関する監査の実施
	⑪	内部通報制度の整備・運用
	⑫	独占禁止法に関する社内リニエンシー制度の導入
	⑬	独占禁止法違反の疑いが生じた後の的確な対応
全般的な施策	⑭	プログラムの定期的な評価とアップデート

＜全般的な施策と具体的な施策の相関関係の分析＞



- また、具体的な施策に係る肯定的な回答の数を被説明変数、全般的な施策に係る回答を説明変数として回帰分析を行った結果、全般的な施策を実施している企業や処分等歴がある企業ほど具体的な施策を実施する傾向がみられた。（下表）

＜具体的な施策を被説明変数・全般的な施策を説明変数とする回帰分析＞

- ・ 括弧内の数値は、標準誤差を示す。
- ・ **は5%水準、***は1%水準で統計的に有意であることを示す。

被説明変数	具体的な施策に係る肯定的な回答の数	
説明変数		
経営トップによるメッセージの発信	0.0774**	(0.0365)
独占禁止法違反リスク評価の実施	0.109***	(0.0353)
行動規範の策定・周知	0.187***	(0.0450)
基本規程の策定・周知	0.151***	(0.0375)
マニュアルの作成・周知	0.176***	(0.0382)
組織体制の整備	0.188***	(0.0509)
プログラムの評価・アップデート	0.292***	(0.0408)
処分等歴	0.113***	(0.0424)

(注)
詳細については、別添4
・経済分析メモ参照。

アンケート回答企業が重視している項目

- 独占禁止法コンプライアンスガイドに掲載されている項目のうち、アンケート回答企業が重視している項目と課題に感じている項目について、それぞれ、第1位から第5位まで質問し、回答結果について、第1位を5点、第2位を4点、第3位を3点、第4位を2点、第5位を1点として加重平均した結果、アンケート回答企業が重視している項目については、「経営トップのコミットメントとイニシアティブ」、「自社の実情に応じた独占禁止法違反リスクの評価とリスクに応じた対応」、「独占禁止法コンプライアンスの推進に係る基本方針・手続の整備・運用」、「競争事業者との接触に関する社内ルールの整備・運用」、「独占禁止法に関する社内研修の実施」の点数が高かった。

＜アンケート回答企業が重視している項目＞

順位	項目	点数
1	経営トップのコミットメントとイニシアティブ	4.36
2	自社の実情に応じた独占禁止法違反リスクの評価とリスクに応じた対応	3.59
3	独占禁止法コンプライアンスの推進に係る基本方針・手続の整備・運用	3.41
4	競争事業者との接触に関する社内ルールの整備・運用	3.10
5	独占禁止法に関する社内研修の実施	2.96
6	企業グループとしての一体的な取組	2.61
7	独占禁止法に関する相談体制の整備・運用	2.57
8	内部通報制度の整備・運用	2.55
9	組織体制の整備及び十分な権限とリソースの配分	2.42
10	独占禁止法違反の疑いが生じた後の的確な対応	2.27
11	独占禁止法に関する監査の実施	2.16
12	独占禁止法違反に関する社内懲戒ルール等の整備・運用	2.09
13	プログラムの定期的な評価とアップデート	1.89
14	独占禁止法に関する社内リニエンシー制度の導入	1.75

調査項目全体に関わる横断的な集計・分析結果



社内相談件数の増加及び内部通報への寄与度が高い取組（別添4・経済分析メモ参照）

- 独占禁止法コンプライアンスプログラムの整備・運用による独占禁止法違反行為の未然防止・早期発見等に向けた役職員の意識・行動の寄与の度合いを測定するため、「違反行為を未然に防止するための具体的な施策」及び「違反行為を早期に発見し的確な対応を採るための具体的な施策」（具体的な施策）と社内相談件数又は内部通報の有無に関する分析を実施した。
- 分析に当たっては、社内相談件数又は内部通報の有無を被説明変数、具体的な施策を説明変数として回帰分析を行った。
- 分析の結果、社内相談件数に関する分析においては、独占禁止法に関する社内研修、インセンティブ制度、競争事業者との接触に関する社内ルールの策定・周知及び独占禁止法に関する監査を行っている企業ほど社内相談件数が増加する（特に、独占禁止法に関する社内研修の実施が社内相談件数の増加への寄与度が高い）傾向にあるという結果が得られた。
- また、内部通報の有無に関する分析においては、独占禁止法に関する社内研修を実施している企業ほど、内部通報が行われる傾向にあるという結果が得られた。
- これらの結果は、全般的な施策の実施→具体的な施策の実施→社内相談件数の増加・内部通報による独占禁止法違反行為の検知という流れで、企業全体として、独占禁止法コンプライアンスの向上が図られていることを示しているものと考えられる。

＜具体的な施策と社内相談件数に関する回帰分析＞

- ・ 括弧内の数値は、標準誤差を示す。
- ・ ***は1%水準で統計的に有意であることを示す。
- ・ 被説明変数に直接関連する具体的施策（相談窓口の設置・周知）を説明変数から除いている。

被説明変数	独占禁止法に関する社内相談件数	
説明変数		
競争事業者との接触ルールの策定・周知	0.666***	(0.199)
社内研修の実施	1.138***	(0.235)
社内懲戒ルールの整備・周知	0.184	(0.175)
独占禁止法に関する監査の実施	0.615***	(0.160)
内部通報窓口の設置・周知	0.345	(0.362)
社内リニエンシー制度の整備・周知	0.179	(0.175)
有事対応マニュアルの策定・周知	-0.135	(0.174)
インセンティブ制度（肯定的な回答の数）	0.727***	(0.202)

＜具体的な施策と内部通報の有無に関する回帰分析＞

- ・ 括弧内の数値は、標準誤差を示す。
- ・ **は5%水準で統計的に有意であることを示す。
- ・ 被説明変数に直接関連する具体的施策（内部通報窓口の設置・周知）を説明変数から除いている。

被説明変数	独占禁止法に関する内部通報の有無	
説明変数		
競争事業者との接触ルールの策定・周知	0.441	(0.418)
社内研修の実施	2.436**	(1.075)
相談窓口の設置・周知	0.097	(0.608)
社内懲戒ルールの整備・周知	-0.237	(0.400)
独占禁止法に関する監査の実施	0.533	(0.374)
社内リニエンシー制度の整備・周知	-0.091	(0.378)
有事対応マニュアルの策定・周知	0.155	(0.404)
インセンティブ制度（肯定的な回答の数）	0.193	(0.304)

独占禁止法コンプライアンスの更なる実効性の向上に向けた提言

1 自社の独占禁止法コンプライアンスプログラムの整備・運用に係る現状の確認

⇒ 本実態調査の結果を踏まえ、自社の取組内容に抜け漏れがないか等を確認いただきたい。

2 独占禁止法コンプライアンスプログラムの更なる強化・改善ポイント

⇒ 独占禁止法コンプライアンスプログラムの強化・改善に取り組む際には、以下の各点についても留意いただきたい。

(1) 受け身の対応（リアクティブ）から先回りの対応（プロアクティブ）へ

- 個別の調査項目に係る集計・分析では、全ての項目について、処分等歴がない企業では取組が進んでいない傾向。
⇒ 処分等歴がない企業においては処分等歴がある企業の失敗事例を他山の石としてプログラムの整備・運用に取り組まれない。

(2) 競争に正面から向き合う組織風土の醸成

- 処分等歴がある企業では、役職員が競争を回避して売上げや利益、市場における地位を安易に確保しようとした例がみられた。
⇒ 経営トップのコミットメントとイニシアティブにより、競争に正面から向き合う組織風土を全社的に醸成していくことが重要。

(3) 全社的なリスク評価プロセスにおける独占禁止法違反リスクの考慮

- 処分等歴がある企業では、独占禁止法違反リスクが全社的なリスク評価プロセスの中で適切に評価されてこなかった例がみられた。
⇒ 各種法令違反等に係る全社的なリスク評価プロセスの中で独占禁止法違反リスクを適切に識別・分析・評価することが重要。

(4) 日常的な業務プロセスにおける独占禁止法違反リスクの管理

- 処分等歴がある企業では、日常的な業務プロセスにおける独占禁止法違反リスクの管理が不十分であった例がみられた。
⇒ 競争事業者との接触ルールや法務部門・顧問弁護士・公正取引委員会への相談等を日常的な業務プロセスに組み込むことが重要。

(5) 役職員の独占禁止法コンプライアンスに関する意識・知識の向上

- 処分等歴がある企業では、役職員の独占禁止法コンプライアンスに関する意識・知識が不十分であった例がみられた。
⇒ 独占禁止法コンプライアンスマニュアルや独占禁止法に関する社内研修により役職員の意識・知識の向上に努めることが重要。

(6) 内部監査部門や社外人材による第三者目線でのモニタリング

- 処分等歴がある企業では、内部監査部門や社外取締役等による第三者目線でのモニタリングが不足していた例がみられた。
⇒ 監査やプログラムの評価・アップデートの際に、内部監査部門や社外取締役等の第三者目線を取り入れることが重要。

(7) 課徴金減免制度の積極的な活用

- 処分等歴がある企業では、課徴金減免制度の積極的な活用により、課徴金の免除等のメリットが得られた例がみられた。
⇒ 社内リニエンシーによる情報収集や、社外弁護士や社外取締役等の関与により、早期の課徴金減免申請につなげることが重要。

今後の取組

報告書及び独占禁止法コンプライアンスガイドの周知等を通じて、引き続き、企業における独占禁止法コンプライアンスに関する取組の支援・唱導活動に積極的に取り組んでまいりたい。