

# 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状況について（ポイント）

（平成24年11月）

## 調査趣旨

報告書「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月公表）等の実態調査結果から、独占禁止法コンプライアンスの実効性を高めることが課題。

一方、過去6年間（平成18年1月～平成23年12月）において、独占禁止法違反行為について法的措置を命じられた東証一部上場企業（違反行為時）は78社であり、うち48社が、当時、独占禁止法コンプライアンス・マニュアルを策定・保有。48社中13社が課徴金減免制度を利用し減免を受けており（公表ベース）、企業における独占禁止法コンプライアンスの実効性は徐々に改善されてきてはいるものの、いまだ十分とは言えない実態。



企業等へのヒアリング調査、アンケート調査等により、独占禁止法コンプライアンスに関する取組の現状とともに、

- ① 独占禁止法コンプライアンスの推進による成功例
- ② 独占禁止法コンプライアンスを怠った、あるいは、不十分であったための失敗例
- ③ 独占禁止法コンプライアンスを効率的・効果的に行うための参考例

を明らかにし、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。

- ◇ ヒアリング調査（ヒアリング先：延べ97社、弁護士6名）
- ◇ 東証一部上場企業に対するアンケート調査（発送先1, 681社（回収率：52.3%））
- ◇ 企業が公表したコンプライアンス体制に係る検証・改善報告書等の文献調査

## 実効性のある独占禁止法コンプライアンスに向けて

- ・ 独占禁止法コンプライアンスに関する取組を推進することで、独占禁止法違反によるリスクを管理下に置くことが可能。独占禁止法コンプライアンスを単なる「法令遵守ツール」ではなく、「リスク管理・回避ツール」として戦略的に位置付けて活用すべき。
- ・ 独占禁止法コンプライアンスは「企業価値の維持・向上ツール」としても機能し得る。
- ・ 独占禁止法違反行為の、①研修等による未然防止、②監査等による確認と早期発見、③危機管理【3つのK】を独占禁止法コンプライアンス・プログラムに組み込むことが不可欠。

## 独占禁止法コンプライアンス・プログラムの実効性を確保するための方策（総論）——独占禁止法コンプライアンス・プログラム全般——

### 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の実効性を確保する上で最も重要な要素は、経営トップが独占禁止法コンプライアンスに対するコミットメントを表明し、イニシアティブを発揮すること。経営トップが独占禁止法コンプライアンスを重視している旨の明確なメッセージを、繰り返し、直接伝えることが重要。

- ◎ 経営トップが社員に直接独占禁止法コンプライアンスのメッセージを伝えている企業は20.4%
- 社会的に是認されない方法による事業遂行はしないとの経営者の明確な方針を、社員に十分伝えられていなかったことが違反行為の防止又は早期停止に至らなかった一因とする例

### 実情に応じた独占禁止法コンプライアンス・プログラムの構築

#### ＜自社の実情に応じた独占禁止法上のリスクの特定＞

実効性ある独占禁止法コンプライアンス・プログラムを構築するためには、自社固有の独占禁止法上のリスク（事業規模、事業内容、組織風土等の内的要因や業界実態、市場情勢、関連法制度等の外的要因を総合的に考慮）に着目し、それに対応する施策を検討していくことが重要。

#### ＜リスクに応じた対応＞

特定した独占禁止法上のリスクについて、やみくもに対策を講じたとしても、実施コストは増大する一方、必ずしも実効的な対処とならないため、当該リスクに応じた解決策や防止策を的確に選択することが必要。

- 全社一律の研修を行っても独占禁止法違反行為を防止することは困難であるため、取扱商品の機能や商慣習に応じて事業部門をグループ分けし、それぞれの事業部門の管理部署を中心に独占禁止法コンプライアンスに取り組んでいるとする例

### 独占禁止法法務・コンプライアンス担当部署と実施体制の整備

#### ＜独占禁止法法務・コンプライアンス担当者、担当役員の指定＞

特に、担当役員を配置することは、意思決定の迅速化や取締役会等の経営意思決定機関におけるコンプライアンスに関する取組の徹底に資する。

#### ＜事業部門内での独占禁止法法務・コンプライアンス担当者の指定＞

法務・コンプライアンス担当部署の担当者に加えて、各事業部門内の社員（主に管理業務に従事する者など）を独占禁止法コンプライアンス担当者として指定し、同社員にその一端を担わせることによって、事業の実態に即した主体的な取組を期待することができる。

- ◎ ほとんど全ての企業において法務・コンプライアンス担当部署を設置。独占禁止法に関する担当者を決めている企業は40.7%
- 独占禁止法法務・コンプライアンス担当者が兼務者中心であったことがコンプライアンス問題に係る推進力を失わせていたとして、専任の担当者・専任の役員を配置したとする例
- 法務・コンプライアンス担当部署に専任の役員を配置したところ、事業部門に対して実効的な指示を行うことができるようになったとする例

### 企業グループとしての一体的な取組

国際カルテル等の摘発に対する各国・地域競争当局の協力・連携が進み、我が国の課徴金減免制度においては企業グループ内の複数企業の共同利用が可能となるなど、海外での事業活動も含めた企業グループとしての一体的対応が一層重要となってきている。

- ◎ 国内傘下グループ企業への関与をしていない企業は5.0%
- ◎ 海外傘下グループ企業への関与をしていない企業は15.6%
- ◎: アンケート調査集計結果
- : ヒアリング調査等で得た事例

Kenshu

研修等による未然防止

**独占禁止法コンプライアンス・マニュアルの策定**

社員に、独占禁止法違反行為についての知識を効果的・効率的に習得させるための有用な方策。内容をより実践的なものとするのが求められる。

- ◎ 独占禁止法コンプライアンス・マニュアルを策定している企業は68.8%
- 独占禁止法コンプライアンス・マニュアルが実際には機能していなかったため、独占禁止法違反行為について法的措置を命じられた後、再発防止の観点から自社の違反事例を掲載し、どのように対処すべきかを解説するなどしたとする例

**社内研修の実施**

社員に、独占禁止法コンプライアンス上の知識を習得させるための重要な方策。内容をより実効的なものとするのが求められる。

- ◎ 独占禁止法研修を実施している企業は8割強

**法務相談体制の整備**

独占禁止法違反行為の未然防止だけでなく、独占禁止法違反を懸念して営業活動が過度に萎縮することがないようにするために、相談体制が設けられ、活用されることが必要。

**社内懲戒ルールを整備**

独占禁止法違反行為の未然防止には、社内懲戒ルールによる違反行為への誘因の抑制が不可欠。実効性を担保するためには、独占禁止法違反行為への関与が懲戒対象となることの明記・周知とともに、処分を社内内で公表することも必要。

- ◎ 独占禁止法違反行為への関与が懲戒対象となることを規則に明記している企業は9.9%

**同業他社との接触ルールの策定**

特に営業担当者による同業他社との接触は、カルテルや入札談合のリスクが高く、具体的な留意事項等を定め周知することが必要。

- ◎ 同業他社との接触ルールを設けている企業は過半。
- 同業他社から価格に関する働きかけがあった場合には上司に報告するルールを定めていたところ、報告によって他社から価格に関する働きかけがあったことを上司が把握し、法務・コンプライアンス担当部署に報告したため、独占禁止法違反行為を未然に防止することができたとする例

Kansa

監査等による確認と早期発見

**独占禁止法監査の実施**

業務監査は、独占禁止法違反行為の早期発見に関しても有用。監査を効果的・効率的に実施するためには、独占禁止法上のリスクの高い部門や事案について重点的に行う、既存の仕組みを活用するなどの工夫が求められる。

- ◎ 監査を実施した企業の約14%において実際に独占禁止法違反等につながる可能性のある行為を発見。
- 積算書を精査すれば入札談合が行われていることがある程度推測可能であったが、法務・コンプライアンス担当部署の担当者のみで監査を行ったため、これに気付くことができなかった反省から、法務・コンプライアンス担当部署と事業部門の管理担当部署が共同で監査を実施することとし、当該事業部門に係る専門性を担保しているとする例

**内部通報制度の整備**

水面下で生じている問題行為に関する情報を入手する上で重要な手段であり、内部通報制度を設けるだけでなく、利用されるものとする必要がある。

- ◎ ほとんど全ての企業が内部通報制度を導入。
- 内部通報制度が設けられていたにもかかわらず、独占禁止法違反行為が行われていた時期に内部通報が行われなかった理由として、内部通報制度の存在やその意義、具体的な利用方法が社員に十分に浸透していなかったことを挙げる例

**社内リエンシー**

独占禁止法違反行為の社内における早期発見と、その後の社内調査や公正取引委員会等による調査における関係社員の協力姿勢の確保につながる方策。

- ◎ 自主申告した社員への処分の軽減を考慮する企業は8割強。このうち、社員へ周知している企業は2割
- (社内リエンシーを制度として明確に定めた場合、モラルハザードの発生といった影響も考えられるところ)独占禁止法違反行為について自主申告した場合に懲戒処分を軽減されるのは、これにより行政処分が軽減されるなど会社としての利益につながったときに限るとの基準を設け、これを周知しているとする例

Kikikanri

危機管理

**経営トップのイニシアティブによる迅速な対応と的確な意思決定**

独占禁止法違反行為に係る情報に接した場合、想定されるリスクやコストを可及的に最小化するためには、情報を迅速に収集・分析・評価し、的確な意思決定を行うことが重要。

- 社内調査の結果は「グレー」であった情報について、何の対応もしないことは駄目であるとの経営トップの判断により、課徴金減免制度を利用し、課徴金の免除を受けることができたとする例

**課徴金減免制度等の積極的活用**

独占禁止法違反に伴うコスト低減のためには、課徴金減免制度や海外諸国における同様の制度を利用することが有用。

- ◎ 課徴金減免制度を利用することを考えている企業は51.1% (平成22年調査では49.8%, 平成18年調査では、23.2%)

**有事対処マニュアルの事前整備**

独占禁止法違反行為に係る情報に接した場合の対処方針や手続といった基本事項(対処に係る担当部署・担当者連絡先、公正取引委員会への相談方法、課徴金減免制度の利用方法、社内調査等の担当者、担当部署から経営トップまでの連絡・指示体制等)を事前に文書で取りまとめ、関係者間で共有しておくことが有益。

- ◎ 独占禁止法事案に特化したマニュアルを策定している企業は3.2%
- 実際の有事の際に社内手続を明確に定めていなかったため、課徴金減免制度の利用に際し非常に手間取り、結果的に対象順位から漏れてしまった反省から、有事対処マニュアルを作成するに至ったとする例

**的確な社内調査の実施**

独占禁止法違反行為に係る情報に接した場合に迅速かつ正確に情報収集をするため、経営トップがイニシアティブを発揮し、社内調査への協力の確保と社内文書等の資料の保全を図ることが重要。

また、当該情報と類似・関連する事業や海外における同種の事業における調査の必要性にも留意。

- 公正取引委員会の立入検査を受けた際に、他の商品について社内調査を行ったところ、独占禁止法違反の事実を発見し、課徴金減免制度の利用により課徴金の減免を受けることができたとする例

公正取引委員会の今後の対応

公正取引委員会は、独占禁止法の厳正かつ積極的な執行と企業における独占禁止法コンプライアンスへの取組の支援・唱導を「車の両輪」と捉えて、企業における独占禁止法コンプライアンスの推進に取り組んできている。

引き続き、独占禁止法違反行為に対して厳正に対処するとともに、本調査結果の周知等を通じ、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・唱導活動に取り組んでいく。

# 実効性のある独占禁止法コンプライアンスに向けて

～報告書「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状況について」(平成24年11月)～

独占禁止法コンプライアンスを、単なる「法令遵守ツール」ではなく、「リスク管理・回避ツール」として戦略的に位置付けて活用すべき！

独占禁止法違反行為の、<sup>Kenshu</sup>①研修等による未然防止、<sup>Kansa</sup>②監査等による確認と早期発見、<sup>Kikikanri</sup>③危機管理【3つのK】を独占禁止法コンプライアンス・プログラムに組み込むことが不可欠。

## 独占禁止法コンプライアンス・プログラムの実効性を確保するための方策

### Kenshu 研修等による未然防止

- 独占禁止法コンプライアンス・マニュアルの策定
- 社内研修の実施
- 法務相談体制の整備
- 社内懲戒ルールの整備
- 同業他社との接触ルールの策定

### Kansa 監査等による確認と早期発見

- 独占禁止法監査の実施
- 内部通報制度の整備
- 社内リネンシー

### Kikikanri 危機管理

- 経営トップのイニシアティブによる迅速な対応と的確な意思決定
- 課徴金減免制度等の積極的活用
- 有事対処マニュアルの事前整備
- 的確な社内調査の実施

経営トップのコミットメントとイニシアティブ

実情に応じた独占禁止法コンプライアンス・プログラムの構築

独占禁止法法務・コンプライアンス担当部署と実施体制の整備

企業グループとしての一体的な取組

……独占禁止法コンプライアンス・プログラム全般……