

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
チェックポイント¹

1 独占禁止法コンプライアンス全般

(1) 経営トップのコミットメントとイニシアティブ

- 経営トップは、いかなる独占禁止法違反も許容しない旨の明確なメッセージを定期的かつ継続的に社内外に発信・伝達しているか。
- 経営トップは、各取組の担当部門又は担当者に十分な権限とリソース（予算・人員・設備等）を付与するなど、独占禁止法コンプライアンスプログラムの整備・運用に本気で取り組んでいることを自身の行動でも示しているか。

(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

- 独占禁止法違反リスクは、自社の実情に応じて適切に識別されているか。
- 識別されたリスクの重要性は、リスクが発生する可能性とリスクが発生した場合の影響の大きさ等の観点から、適切に分析・評価されているか。
- 識別されたリスクへの対応方針は、リスクの分析・評価の結果に応じて適切に検討されているか。
- リスクベースアプローチにより、限られたリソースを独占禁止法違反リスクが高い領域に重点的に配分しているか。
- リスクの識別及び分析・評価のプロセスは、定期的に再実施されているか。また、リスクへの対応方針は、定期的に見直されているか。

(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

- 「カルテル・談合等の独占禁止法違反行為には一切関与しない。」旨の基本方針が明記された行動規範が策定されているか。
- 独占禁止法コンプライアンスプログラムの整備・運用に係る基本方針・手続を包括的に定めた、独占禁止法コンプライアンス基本規程が策定されているか。
- 独占禁止法に関する知識や留意事項等を分かりやすく整理した独占禁止法コンプライアンスマニュアルが作成されているか。
- 行動規範・独占禁止法コンプライアンス基本規程・独占禁止法コンプライアンスマニュアルは、個々の役職員にまできちんと周知され、その内容が理解されているか（個々の役職員にまできちんと浸透しているか）。

¹ 「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ーカルテル・談合への対応を中心として」本文の「チェックポイント」より抜粋。

- 行動規範・独占禁止法コンプライアンス基本規程・独占禁止法コンプライアンスマニュアルの内容は、定期的に見直され、アップデートされているか。

(4) 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の推進に係る取組に関する責任（業務分掌）は、自社の実情や独占禁止法違反リスクに応じて明確かつ体系的に整理されているか。例えば、以下のような組織が整備されているか。
 - ・コンプライアンス担当役員又は責任者（第2線）
 - ・コンプライアンス委員会（第2線）
 - ・コンプライアンス所管部署又は担当者（第1線・第2線）
 - ・独占禁止法コンプライアンスの専任部署又は担当者（第1線・第2線）
 - ・内部監査部門又は担当者（第3線）
- 自社の実情に応じ、独占禁止法コンプライアンスの推進に係る取組の担当部門又は担当者に対して十分な権限とリソース（予算・人員・設備等）が割り当てられているか。
- 組織体制の整備に当たっては、独立性や自律性、専門性、経営トップや取締役会又は監査役等の監視・監督機関への直接の報告ラインの有無等といった点が適切に考慮されているか。
- 独占禁止法コンプライアンスの推進に係る取組に関する責任（業務分掌）は、独占禁止法コンプライアンス基本規程等で明確にされているか。

(5) 企業グループとしての一体的な取組

- 企業グループは、独占禁止法コンプライアンスプログラムをグループ単位で一体的に整備・運用しているか。
- 企業グループに属する国内・海外の単体企業は、当該企業グループの独占禁止法コンプライアンスプログラムを所在国・地域の規制環境や市場環境等の実情に合わせて適切にカスタマイズするなどして、個別に独占禁止法コンプライアンスプログラムを整備・運用しているか。

2 違反行為を未然に防止するための具体的な施策

(1) 競争事業者との接触に関する社内ルールの整備・運用

- 競争事業者との接触に関する社内ルールは、自社の実情や独占禁止法違反リスクに応じて適切に整備され、運用されているか。
- 上記ルールにおける申請・承認・報告等の証跡は、記録として適切に保管・管理されているか。

(2) 独占禁止法に関する社内研修の実施

- 独占禁止法に関する社内研修は、役職員の興味・関心を効果的にかき立て、役職員の心に残るような内容・形式で行われているか。
- 研修の受講対象者、内容・形式、実施方法、実施時期、実施頻度等は、自社の実情や独占禁止法違反リスクに応じ、適切にカスタマイズされているか。
- 上記社内研修は、独占禁止法コンプライアンスに関して相応の知見・経験を有している人材が講師を担当しているか。
- 上記社内研修の最後に研修の内容に関するテストを実施するなどして役職員の理解度が確認されているか。
- 上記社内研修の実施要領や研修資料、受講履歴等は、記録として適切に保管・管理されているか。
- 上記社内研修の内容について疑問点や不明点がある場合には適宜担当者に質問することができるようになっているか。
- 上記社内研修の後にアンケートを実施するなどして研修の内容・形式等について役職員からフィードバックが受けられるようになっているか。
- 上記社内研修の内容・形式等は、定期的に見直され、アップデートされているか。

(3) 独占禁止法に関する相談体制の整備・運用

- 個々の役職員において自身の行動が独占禁止法違反行為に該当する可能性があるか否かの判断に悩んだ場合に、ためらうことなく適切なタイミングで独占禁止法コンプライアンスの所管部署又は担当者等に相談することができる体制が整備・運用されているか。
- 独占禁止法に関する悩みや懸念を他者に相談しやすい文化や組織風土が醸成されているか。
- 相談手段の拡充等の工夫により、役職員にとって利用しやすい相談制度となっているか。
- 相談窓口の担当部署名や担当者名、相談窓口の利用方法、相談受付後の処理・対応プロセス、回答に要する期間の目安等は、分かりやすく役職員に

周知されているか。

- 相談者の希望や相談内容に応じて機密性が確保されているか。
- 相談対応の担当者は、現場の事業部門等と適切な信頼関係を構築することができるか。
- 相談対応の担当者は、相談者からの独立性、独占禁止法に関する専門性を十分に有しているか。
- 専門的判断が必要とされる場合に備えて、顧問弁護士等や公正取引委員会に相談することができる体制が作られているか。
- 相談制度の利用実績は定期的に分析され、制度の改善に活用されているか。

(4) 独占禁止法違反に関する社内懲戒ルール等の整備・運用

- 独占禁止法違反行為への関与や独占禁止法違反行為の未然防止・早期発見のための取組を不当に怠ることが懲戒処分の対象となることは、就業規則や懲戒規程等において懲戒事由として明確に定められているか。
- 上記懲戒事由のほか、懲戒権者、懲戒手続、懲戒処分の内容を決定する際の基準等は、あらかじめ就業規則や懲戒規程等で明確に定められ、社内懲戒ルールの運用に支障のない範囲で役職員に周知されているか。
- 上記基準等は、経営トップを含む全ての役職員に公平に適用されているか。
- 独占禁止法違反行為の未然防止・早期発見のための取組への協力を役職員の利益に結び付けるインセンティブ制度の導入について検討しているか。

3 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

(1) 独占禁止法に関する監査の実施

- 独占禁止法に関する監査を定期的に行っているか。
- 独占禁止法に関する監査は、第1線の事業部門や第2線のコンプライアンス所管部署又は担当者から独立した立場の内部監査部門により実施されているか。
- 監査の実施に当たっては、事前通知による監査と抜き打ちによる監査が適切に使い分けられているか。
- 監査の実施部門は、監査の結果を報告書に取りまとめて経営トップやコンプライアンス担当役員、コンプライアンス委員会等の関係者に適切に報告しているか。
- 監査の実施部門は、上記報告書と監査に用いた資料を記録として適切に保管・管理しているか。

(2) 内部通報制度の整備・運用

- 令和2年改正公益通報者保護法第11条第1項及び第2項に従い、公益通報対応業務従事者の指定及び事業者内部における公益通報に適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置が採られているか。
- 独占禁止法違反行為を見聞きした際に声を上げやすい文化や組織風土が醸成されているか。
- 社外窓口の設置や通報手段の拡充、匿名通報の許容等の工夫により、役職員にとって利用しやすい内部通報制度となっているか。
- 内部通報窓口の利用方法、内部通報受付後の処理・対応プロセス等は、分かりやすく役職員に周知されているか。
- 通報者の氏名や通報内容等は、秘密として厳重に管理されているか。
- 通報者に対して報復等の不利益な取扱いがなされていないか。
- 内部通報への対応は、あらかじめ定められたプロセスに従って適切に行われ、対応結果が適切なタイミングで役職員にフィードバックされているか。
- 内部通報制度の利用実績は定期的に分析され、制度の改善に活用されているか。

(3) 独占禁止法に関する社内リニエンシー制度の導入

- 独占禁止法違反行為への関与について自主的に申告し社内調査に協力した場合に懲戒処分の減免を認める社内リニエンシー制度を導入しているか。
- 社内リニエンシー制度による懲戒処分の減免の条件及び内容は、社内規程等で明確化された上で、役職員に適切に周知されているか。

(4) 独占禁止法違反の疑いが生じた後の的確な対応

- 独占禁止法違反の疑いが生じた場合、公正取引委員会への課徴金減免申請や公正取引委員会の調査への協力を視野に入れた適切な対応が迅速に行われているか。
- 事実関係の社内調査に当たっては、類似事案の社内調査が徹底的に行われ、企業において発生した独占禁止法違反の全容が解明されているか。
- 独占禁止法違反行為が発見された場合には、二度と独占禁止法違反が発生しないよう、徹底的な原因分析が行われ、実効的な再発防止策が策定・実行されているか。
- 独占禁止法違反の疑いが生じた場合の体制や社内における報告ライン・報告手順、事実関係の社内調査等の担当部署又は担当者、課徴金減免制度及び調査協力減算制度の利用方法、公正取引委員会への相談方法等は、マニュアルとして取りまとめられた上で、関係者間で共有されているか。
- 独占禁止法違反の疑いが突然生じた場合でも上記マニュアルに沿った対応ができるよう、平時の段階から定期的にシミュレーションや訓練が実施されているか。

4 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プログラムは、定期的に評価され、アップデートされているか。
- 評価の実施部門は、評価の結果を報告書に取りまとめて経営トップやコンプライアンス担当役員、コンプライアンス委員会等の関係者に適切に報告しているか。
- プログラムの評価の過程及び結果は、記録として適切に保管・管理されているか。