

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 -

平成 1 8 年 5 月

公正取引委員会

目次

はじめに	1
企業コンプライアンスを取り巻く最近の環境の変化	
1 企業コンプライアンスに関する最近の制度改正	2
2 独占禁止法違反事件の状況	7
企業コンプライアンス体制の現状	
1 コンプライアンスの整備及び組織体制状況	13
2 独占禁止法関係のコンプライアンスの取組	15
3 独占禁止法関係のコンプライアンスの実効性確保	18
4 独占禁止法改正に伴うコンプライアンスの取組の見直し	22
5 欧米諸国との比較	24
6 業種別の特徴	25
7 調査項目間の関係	26
8 独占禁止法違反の法的措置の公表状況（有価証券報告書等の調査）	27
9 まとめ	29
企業における取組事例及び基本的考え方	
1 個別企業の取組事例	32
2 企業ヒアリングの概要	37
3 企業の取組事例を踏まえた基本的考え方	38
欧米における独占禁止法と企業コンプライアンス	
1 欧米における制裁金・刑罰の水準	41
2 リーニエンシー制度と企業コンプライアンス	42
3 米国における企業改革法（サーベインズ＝オックスリー法）の制定	43
4 米国量刑ガイドラインにおける企業コンプライアンスの評価	45
企業コンプライアンスの向上に向けて	48

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 -

はじめに

企業コンプライアンスを取り巻く環境が最近大きく変化している状況にある。法制度についてみると、独占禁止法改正を始め、公益通報者保護制度の創設、会社法・証券取引法においていわゆる内部統制を法的に位置付けるなど、企業コンプライアンスの向上を求める動きが強まっている。

独占禁止法改正に関しては、課徴金算定率を引き上げ、過去に課徴金納付命令を受けたことがある場合は5割増しの算定率、早期離脱の場合は2割減の算定率が適用されることとなった。また、課徴金減免制度を導入し、違反行為を自ら報告するなど一定の要件を満たした事業者に対しては、課徴金を免除又は減額することとしており、企業が自らのコンプライアンスの向上を図るインセンティブを与えるものとなっている。

また、実際の企業活動を見てみても、各種法令に違反する不祥事が多発する中で、コンプライアンスの向上が強く求められる状況にある。独占禁止法関係では、国・地方を問わず入札談合事件の摘発が続いており、平成17年9月には日本道路公団が発注する鋼橋上部工工事に対する勧告が行われるなどいわゆる官製談合とされる事件も摘発されている。また、平成17年にはアルミニウム箔の製造業者らのカルテルに対する勧告、大手銀行に対する優越的地位の濫用への勧告が行われるなど、コンプライアンス体制の整備が相当進んでいる大手企業においても違反事例が見られるほか、繰り返し違反行為が行われる事例も相当数見られるところである。

このような状況を受けて、企業コンプライアンスの実態がどのようなになっているかを公正取引委員会として把握するために、アンケート調査を実施した。また、有価証券報告書等における違反行為の自主的な公表状況の調査及び外国の資料収集・整理を行った。

本報告書は、これらの調査を踏まえて、企業コンプライアンスについて現在の状況とコンプライアンス向上のために採られるべき方策について整理を行い、企業のコンプライアンス整備について支援を行おうとするものである。

企業コンプライアンスを取り巻く最近の環境の変化

1 企業コンプライアンスに関する最近の制度改正

企業の法令遵守体制の整備，法令遵守意識の向上に関しては，その性格上，企業が自主的に取り組むべきものであるが，会社法改正により，会社の業務の適正を確保する体制の構築が法令上求められるようになったほか，証券取引法の改正案においても，内部統制について報告を義務付けることとされている。また，企業内部の公益通報者を保護することにより間接的に企業コンプライアンスを促す制度も導入された。さらに，独占禁止法においても，課徴金減免制度が導入されるなど，企業が自らコンプライアンスを向上させるインセンティブを与えるような仕組みが導入された。

最近のこれらの制度改正は企業コンプライアンスの向上を強く求めていると考えられるが，具体的なコンプライアンス体制の整備の方法，内容等について企業の自主的な判断に委ねられており，この観点から企業自らのコンプライアンス向上のための取組が何よりも重要であると考えられる。

（１）独占禁止法の強化

独占禁止法改正法が平成 17 年 4 月に成立し，平成 18 年 1 月より施行された。企業コンプライアンスに特に関係の深い改正としては，課徴金算定率の引上げとともに，課徴金減免制度の導入が挙げられる。

ア 課徴金算定率の引上げ

現行の算定率のもとでは違反行為を繰り返す事業者が跡を絶たず，抑止力として不十分であると考えられたことから，課徴金算定率について，大企業の製造業等は従来違反行為に係る商品又は役務の売上高の 6%であったものが，改正後は 10%になった。その他小売業については 2%から 3%，卸売業については 1%から 2%，また，中小企業についても課徴金算定率が引き上げられた。

また，通常の算定率では違反の抑止に十分でないと考えられたため，違反行為を繰り返した事業者に対する課徴金の割増しについて，過去 10 年以内に違反行為をして課徴金納付命令を受けたことがある会社については，この引き上げられた算定率から更に 5 割加算した率が適用されることとされた。

さらに，違反行為をできるだけ早くやめることを促進するため，違反行為の期間が 2 年未満で，かつ，公正取引委員会が調査を開始する日の 1 か月前までに違反行為をやめた事業者については，算定率を 2 割軽減することとされた。

- ・ 課徴金算定率の引上げ

$\left[\begin{array}{l} \text{製造業等} = \text{大企業 } 6\%, \text{ 中小企業 } 3\% \\ \text{小売業} = \text{大企業 } 2\%, \text{ 中小企業 } 1\% \\ \text{卸売業} = \text{大企業 } 1\%, \text{ 中小企業 } 1\% \end{array} \right] \Rightarrow \left[\begin{array}{l} \text{製造業等} = \text{大企業 } 10\%, \text{ 中小企業 } 4\% \\ \text{小売業} = \text{大企業 } 3\%, \text{ 中小企業 } 1.2\% \\ \text{卸売業} = \text{大企業 } 2\%, \text{ 中小企業 } 1\% \end{array} \right]$
--

- ・ 違反行為を早期にやめた場合、上記の算定率を 2 割軽減した率
- ・ 繰返し違反行為を行った場合、上記の算定率を 5 割加算した率
- ・ 適用対象範囲の見直し（価格加算等→価格・数量・シェア・取引先を制限する加算・私的独占，購入加算）
- ・ 罰金相当額の半分を、課徴金額から控除する調整措置を規定

イ 課徴金減免制度の導入

課徴金減免制度とは、自主的に違反行為を報告してきた事業者については、課徴金を免除又は減額するという制度である。このような制度は日本独自のものではなく、アメリカ、EU、ヨーロッパ各国、オーストラリア、韓国等国際的にも一般的にみられる制度であって、事業者が、自らが関与したカルテル・談合について、公正取引委員会に対して、単独で、その違反内容を報告し、それを裏付ける資料を提出した場合は、その報告順位等に応じて課徴金が免除又は減額されるという制度である。

違反をしていた事業者自ら情報を提供してもらうことによって立件を容易にし、カルテルや談合から離脱するインセンティブを与えるため、この課徴金減免制度が作られた。調査開始日前、すなわち公正取引委員会の立入検査前の 1 番目の報告者については課徴金が全額免除される。2 番目の報告者については課徴金の 50% が減額され、3 番目の報告者については 30% が減額される。また、立入検査後の報告者についても、30% が減額される（課徴金の減免がされるのは、合計で 3 社まで）。

- ・ 法定要件（違反事業者が自ら違反事実を報告等）に該当すれば、課徴金を減免

$\left[\begin{array}{l} \text{立入検査前の 1 番目の申請者} = \text{課徴金を免除} \\ \text{立入検査前の 2 番目の申請者} = \text{課徴金を } 50\% \text{ 減額} \\ \text{立入検査前の 3 番目の申請者} = \text{課徴金を } 30\% \text{ 減額} \\ \text{立入検査後の申請者} = \text{課徴金を } 30\% \text{ 減額} \end{array} \right]$	対象事業者数 合計 3 社
---	---------------

ウ その他

このほか、刑事告発のために、犯則調査権限の導入等が行われたほか、審査・審判手続等の見直しがなされ、意見申述等の事前手続を設けた上で排除措置命令を行い、不服があれば審判を開始（勧告制度を廃止）するなどの改正が行われた。

（２）商法の改正

最近の社会経済情勢の変化への対応等の観点から、最低資本金制度、機関設計等の会社に係る各種の制度の在り方について、体系的かつ抜本的な見直しを行うなどして平成

17 年 4 月に、会社法が制定された。この中で、近年の大会社に対する監査の充実への要請に対応して、会社業務の適正を確保するための体制（いわゆる「内部統制システム」）強化が図られており、取締役の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制その他株式会社の業務の適正を確保するために必要な体制の整備の基本方針を取締役会で決定することが義務付けられている。これを受けて法務省令では、使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制、当該株式会社並びにその親会社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制等が定められている。

会社法において、このような企業コンプライアンスの法的位置付けが図られたが、どのような体制を採るのか具体的な内容までは法令上定められておらず、企業の自主的な判断に委ねられている。

（注）会社法（平成 18 年 5 月 1 日施行）

第三百四十八条

2 取締役が二人以上ある場合には、株式会社の業務は、定款に別段の定めがある場合を除き、取締役の過半数をもって決定する。

3 前項の場合には、取締役は、次に掲げる事項についての決定を各取締役に委任することができない。

四 取締役の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制その他株式会社の業務の適正を確保するために必要なものとして法務省令で定める体制の整備

4 大会社においては、取締役は、前項第四号に掲げる事項を決定しなければならない。

（大会社の定義は次に掲げる要件のいずれかに該当する株式会社をいうとされている（2 条 6 号）。

イ 最終事業年度に係る貸借対照表（第四百三十九条前段に規定する場合にあっては、同条の規定により定時株主総会に報告された貸借対照表をいい、株式会社の成立後最初の定時株主総会までの間においては、第四百三十五条第一項の貸借対照表をいう。ロにおいて同じ。）に資本金として計上した額が五億円以上であること。

ロ 最終事業年度に係る貸借対照表の負債の部に計上した額の合計額が二百億円以上であること。）

会社法施行規則（平成 18 年 2 月 7 日 法務省令 12 号）

第九十八条 法第三百四十八条第三項第四号に規定する法務省令で定める体制は、次に掲げる体制とする。

一 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

二 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

三 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

四 使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

五 当該株式会社並びにその親会社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

（3）証券取引法の改正

証券取引法に基づく有価証券報告書の記載についても、平成 17 年 3 月に企業内容等の開示に関する内閣府令が改正され、有価証券報告書の「提出会社の参考情報」中において、コーポレート・ガバナンスの状況について記載することが求められている。

また、平成 17 年 12 月に企業会計審議会内部統制部会は、「財務報告に係る内部統制の評価及び監査の基準のあり方について」を取りまとめ、これを受けて平成 18 年通常国会に提出された証券取引法改正法案において、財務計算に関する書類その他の情報の適正性を確保するための体制の評価制度の整備が盛り込まれ、内部統制報告書の作成が義務付けられたところである。また、内部統制報告書は、公認会計士又は監査法人の監査証明を受けなければならないこととされている。さらに、これまでは任意であった会社代表者による有価証券報告書の記載内容の適正性についての確認書の提出が、義務化されている。

これによって、上場会社等に対する企業コンプライアンスの法的位置付けが図られることとなる。

（注）証券取引法等の一部を改正する法律案

第二十四条の四の四 第二十四条第一項の規定による有価証券報告書を提出しなければならない会社（第二十三条の三第四項の規定により当該有価証券報告書を提出した会社を含む。次項において同じ。）のうち、第二十四条第一項第一号に掲げる有価証券の発行者である会社その他の政令で定めるものは、事業年度ごとに、当該会社の属する企業集団及び当該会社に係る財務計算に関する書類その他の情報の適正性を確保するために必要なものとして内閣府令で定める体制について、内閣府令で定めるところにより評価した報告書（以下「内部統制報告書」という。）を有価証券報告書（同条第八項の規定により同項に規定する有価証券報告書等に代えて外国会社報告書を提出する場合にあつては、当該外国会社報告書）と併せて内閣総理大臣に提出しなければならない。

（第二十四条第一項の規定による有価証券報告書を提出しなければならない会社とは、有価証券の発行者であるが、資本の額が当該事業年度の末日において五億円未満でない会社であるなどである。）

（４）公益通報者保護制度の創設

近年、企業不祥事が、事業者内部からの通報を契機として相次いで明らかになっている。このことを背景として、法令違反行為を労働者が通報した場合に、当該労働者を解雇等の不利益な取扱いから保護するために、労働者が不正の利益を得る等の目的でなく通報対象事実が生じている旨を労務提供先、行政機関等に通報をしたことを理由とする公益通報者の解雇等の不利益な取扱いを禁止する公益通報者保護法が平成 16 年 6 月に成立した。通報の対象となる事実は、独占禁止法違反行為も含む犯罪行為の事実であり、労働者から通報があった場合には、事業者がその労働者に是正結果等の通知をするよう努めなければならないとされている。平成 18 年 4 月 1 日から施行されたところである。

また、この法律の趣旨に基づいて公益通報者保護法に関する民間事業者向けガイドラインを内閣府で平成 17 年 7 月に作成・公表し、事業者内での通報処理の仕組みの整備、いわゆるヘルプラインの設置等通報の受付などについて規定している。仕組みの整備としては、通報の受付から調査、是正措置の実施及び再発防止策の策定までを適切に行う

ため、経営幹部を責任者とし、部所間横断的に通報を処理する仕組みを整備するとともに、これを適切に運用することが望ましいとされている。

この法律の施行により、公益通報者保護に関する制度的なルールが明確化されることによって、企業に対して犯罪行為の事実についての情報が提供されやすくなり、通報窓口、調査の実施等のコンプライアンス体制が整備されることが期待されている。また、労働者の通報への的確な対応が必要となるとともに、企業がその情報を受け取ったとき、当局への報告等あらかじめ対応を検討しておく必要性が生じている。

(注) 公益通報者保護法(平成 18 年 4 月 1 日施行)

第一条

この法律は、公益通報をしたことを理由とする公益通報者の解雇の無効等並びに公益通報に関し事業者及び行政機関がとるべき措置を定めることにより、公益通報者の保護を図るとともに、国民の生命、身体、財産その他の利益の保護にかかわる法令の規定の遵守を図り、もって国民生活の安定及び社会経済の健全な発展に資することを目的とする。

第二条

この法律において「公益通報」とは、労働者...が、不正の利益を得る目的、他人に損害を加える目的その他の不正の目的でなく、その労務提供先又は当該労務提供先の事業に従事する場合におけるその役員、従業員、代理人その他の者について通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしている旨を、当該労務提供先若しくは当該労務提供先があらかじめ定めた者、当該通報対象事実について処分若しくは勧告等をする権限を有する行政機関又はその者に対し当該通報対象事実を通報することがその発生若しくはこれによる被害の拡大を防止するために必要であると認められる者に通報することをいう。

2 この法律において「公益通報者」とは、公益通報をした労働者をいう。

3 この法律において「通報対象事実」とは、次のいずれかの事実をいう。

- 一 個人の生命又は身体の保護、消費者の利益の擁護、環境の保全、公正な競争の確保その他の国民の生命、身体、財産その他の利益の保護にかかわる法律として別表に掲げるもの(これらの法律に基づく命令を含む。次号において同じ。) に規定する罪の犯罪行為の事実

第五条

第三条(解雇の無効)に規定するもののほか、.....事業者は、その使用し、又は使用していた公益通報者が第三条各号に定める公益通報をしたことを理由として、当該公益通報者に対して、降格、減給その他不利益な取扱いをしてはならない。

別表

- 八 前各号に掲げるもののほか、個人の生命又は身体の保護、消費者の利益の擁護、環境の保全、公正な競争の確保その他の国民の生命、身体、財産その他の利益の保護にかかわる法律として政令で定めるもの

公益通報者保護法別表第八号の法律を定める政令(平成十七年四月一日政令第百四十六号)

内閣は、公益通報者保護法(平成十六年法律第百二十二号)別表第八号の規定に基づき、この政令を制定する。

二十 私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律(昭和二十二年法律第五十四号)

2 独占禁止法違反事件の状況

(1) 法的措置の動向

ア 最近の状況

公正取引委員会は、平成 17 年中に、私的独占事件 1 件、入札談合事件 11 件、価格カルテル事件 4 件、不公正取引事件 4 件の計 20 件について勧告を行ったほか、26 件の価格カルテル・入札談合事件について、延べ 121 事業者に対して総額 83 億 6910 万円の課徴金の納付を命じたところである。このように、公正取引委員会として入札談合事件に対して相当の行政資源が投入されてきている。

このうち刑事告発まで至った事件としては、国土交通省発注の鋼橋上部工事に係る入札談合事件について 26 事業者等を、日本道路公団発注の鋼橋上部工事に係る入札談合事件について 6 事業者等及び日本道路公団副総裁等を、それぞれ検事総長に告発したものがある。また、日本道路公団発注の事件では、入札談合等関与行為の排除及び防止に関する法律の規定に基づき、旧日本道路公団に対し改善措置要求を行ったところである。

このほか、平成 17 年の主要な事件としては、大手銀行に対する優越的地位の濫用での審決、アルミニウム箔の製造業者らのカルテルに対する審決を行うなど、比較的大規模な事件が多かった。

(平成 12 年度～16 年度の公正取引委員会の法的措置の件数)

類型 \ 年度(構成比)	12	(%)	13	(%)	14	(%)	15	(%)	16	(%)	合計	(%)
価格カルテル	1	5.56	3	7.89	2	5.41	3	12.00	2	5.71	11	7.19
入札談合	10	55.56	33	86.84	30	81.08	14	56.00	22	62.86	109	71.24
私的独占	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	4.00	2	5.71	3	1.96
不公正な取引方法	6	33.33	2	5.26	3	8.11	7	28.00	8	22.86	26	16.99
その他	1	5.56	0	0.00	2	5.41	0	0.00	1	2.86	4	2.61
合計	18		38		37		25		35		153	

イ 違反行為が繰り返された主要事例について

独占禁止法違反事件については、いわゆる大企業が違反した場合において、一度にとどまらず違反行為が繰り返された事例が相当数見られる。課徴金納付命令対象事業者で整理したものの中で主要なものとしては、次のとおりである。

(注) 事件名の後の(年月日)は、課徴金納付命令年月日であり、後記の事例は、すべて課徴金納付命令が確定した事例である。

大手土木工事業者が、長崎県発注の港湾土木工事に係る入札談合事件（平成 15 年 2 月 19 日）で独占禁止法違反を起こしたが、このうち 4 社が埼玉県発注に係る土木工事における入札談合事件（平成 4 年 9 月 18 日）、5 社が米軍安全技術研究会に係る入札談合事件（昭和 63 年 12 月 8 日）などの事件で過去に独占禁止法違反とされたことがある。

大手電機メーカーが、大型カラー映像装置メーカーによる入札談合事件（平成 7 年 3 月 28 日）、日本下水道事業団発注の特定電機設備工事入札談合事件（平成 7 年 7 月 12 日）や陸上自衛隊発注の通信機用乾電池に係る入札談合事件（平成 13 年 7 月 30 日）において、繰り返し独占禁止法違反事件を引き起こしている。

大手航空写真測量会社が、宮城・福島県内の官公庁等発注の航空写真測量事件（平成 14 年 3 月 29 日）のほか、千葉市等発注の測量業務に係る入札談合（平成 12 年 7 月 17 日）、東北・東海・四国地区の航空写真測量業務に係る入札談合事件（平成 6 年 3 月 15 日）など、複数回の独占禁止法違反事件を引き起こしている。

東京都発注水道メーターの入札において、大手水道メーター企業が平成 4 年、9 年及び 15 年の 3 回にわたって独占禁止法違反事件を引き起こしている。そのうち、2 回については刑事事件として告発されている。

これらの事例においては、日本を代表するような大企業でも続けて独占禁止法違反事件を引き起こしており、企業コンプライアンスに対して十分な体制を採っているであろうにもかかわらず、違反の繰り返しが防止できていない状況にある。

また、平成 7 年度から平成 16 年度の 10 年間の課徴金納付命令の対象となった 3,801 社の事業者について違反行為を繰り返した事業者を抽出したところ、77 社（2.0%）であった。課徴金納付命令は広範な企業にわたって発出されているので、その割合は必ずしも高くはないが、東証一部上場企業 123 社においては、17 社（13.8%）が繰り返し違反行為を行っていたと認められた。東証一部上場企業で繰り返し違反行為を行っていた事業者が多いのは、大企業は活動地域が広く、事業部門を複数有しており、また、市場に与える影響が大きいことが背景にあると考えられる。

さらに、最近の大型事件である日本道路公団の発注に係る入札談合事件について勧告の対象事業者 45 社（うち東証一部上場企業 24 社）を対象に違反行為の繰り返しの状況を調査したところ、過去 10 年間で違反行為を繰り返した企業は 9 社（20%）あり、そ

のうち 3 回勧告を受けた企業が 3 社（7%）あった。この 9 社はすべて東証一部上場の大企業であり，上場企業 24 社での割合を見ると，違反行為を繰り返した事業者は 38% となる。こうした企業では，既にコンプライアンス体制の整備がなされているところが多いにもかかわらず，繰り返し違反行為がみられたということは，企業コンプライアンスが形式的なものにとどまっていると考えられ，より実質的なものに高めていくことが求められる。

（２）入札談合事案に関する問題

入札談合に対しては，公正取引委員会として排除措置命令，課徴金納付命令，刑事告発という法的措置が採られることとなるが，このほか，発注機関において指名停止，損害賠償請求等の措置が採られることになる。また，刑法においても偽計入札妨害罪，談合罪として処罰されることとなる。

このように制裁措置は広範囲に用意されているものの，入札談合については，日本では「津々浦々」見られるものであるという指摘もあり，企業コンプライアンスの面でも，入札談合は最も大きな問題となっていると考えられる。

また，受注者である事業者だけでなく，発注者である官側に対しても平成 15 年から入札談合等関与行為防止法が施行されており，入札談合等関与行為が認められた場合には，発注側に対して公正取引委員会が改善措置を要求することとされている。この措置要求は，これまで岩見沢市，新潟市及び日本道路公団に対して行われている。平成 17 年末には旧成田空港公団や防衛施設庁でのいわゆる官製談合事件も起きているところ，談合排除の徹底を図るため，平成 17 年 12 月に内閣総理大臣から，いわゆる官製談合防止法について，改革案を取りまとめるよう，併せて，公共工事の入札契約の改善などを政府部内で取りまとめるよう指示がなされた。これを受けて，与党において入札談合等関与行為防止法の改正案が取りまとめられ，平成 18 年 2 月に国会に提出され，政府においては，平成 18 年 2 月に「公共調達の適正化への取組について」が取りまとめられたところである。

このように近年，独占禁止法強化あるいは入札談合等関与行為防止法の改正案の国会提出など制裁措置の強化とともに入札制度の改善も図られるなどの動きがあり，今後入札談合が減少することが期待される。

なお，これに関連して企業側においては，平成 17 年 12 月には，日本建設業団体連合会，日本土木工業協会，建築業協会の三団体から法令遵守を求める通知が出されており，今後は，その実行が課題である。

（３）独占禁止法以外の抑止措置

ア 損害賠償請求等

カルテルなどの独占禁止法違反行為を行った事業者等は、公正取引委員会による排除措置命令が確定した場合、被害者に対して無過失損害賠償責任を負う（独占禁止法 25 条）。また、公正取引委員会の確定排除措置命令がなくても、被害者は民法 709 条等の規定により損害賠償を求めることができる。これらに基づいて、防衛庁調達実施本部発注のジェット燃料入札談合事件についての不当利得返還請求訴訟、宮城県内の官公庁発注の航空写真測量入札談合について仙台市による民法 709 条に基づく損害賠償訴訟などが起こされている。

損害賠償請求訴訟については、あくまでも発注機関の判断に基づいて行われるべきものであるが、公共工事に関しては、公共工事の入札及び契約の適正化を図るための措置に関する指針（平成 13 年 3 月 9 日閣議決定）において「入札に関する談合については、談合の再発防止を図る観点から、各省庁の長等は、談合金の授受がある場合など損害額の認定が可能な場合には、民法等に基づき、その不正行為として被った損害額の賠償の請求に努めるものとする。」とされている。また、最近では多くの自治体で損害賠償の予約である違約金条項が設けられるようになってきている。

イ 入札参加の停止

政府において平成 18 年 2 月に取りまとめられた「公共調達の適正化への取組について」の中においても、「大規模・組織的な談合であって、特に悪質性が際立っている場合における入札参加の停止を最長 24 か月とすることをルール上明確化する等ペナルティの強化を図る」とされており、入札参加の停止については最近期間の延長が行われてきており、ペナルティの強化が図られてきている。

なお、建設業法に基づく行政処分（営業停止等）が課されることもある。

以上のとおり、独占禁止法違反に対しては課徴金だけでなく、このような企業が被る経済的損失が大きなものとなってきており、企業としてもコンプライアンスに真剣に取り組まなくてはならないものとなっている。

（４）排除措置におけるコンプライアンス体制の活用

最近の独占禁止法違反事件における排除措置は、コンプライアンスに関する措置を講じるよう命令するものが多くなってきている。何をもってコンプライアンスに関する措置となるかは一概には言えないが、平成 3 年ころから従業員に対する周知徹底が求められるようになり、平成 16 年には独占禁止法に関する研修及び定期的な監査、さらに、

平成 17 年には行動指針の作成，内部規定の整備，社内通報制度の設置等が盛り込まれるようになっている。

違反行為の防止のためには企業のコンプライアンスを向上させるとともに，排除措置の有効性を向上させることが重要である。上述のように，最近では，コンプライアンスの整備を図らせる内容のものが多く含まれるようになってきており，違反事件を防止するという効果が今後期待されるところである。また，このような排除措置命令を講じるに当たって，企業においてコンプライアンスがいかに整備されているか実態を把握し，それを踏まえた排除措置を検討することが必要になっていると考えられる。

コンプライアンスの取組を命じた排除措置の状況（平成 15 年度～17 年度）

	勧告件数（注）	主文におけるコンプライアンスの取組						
		従業員に周知徹底	独禁法の研修	定期的な監査	独禁法の行動指針	処分規定の整備	通報制度の設置	違反者の配置転換
15 年度	25	4 (16%)	5 (20%)	5 (20%)	2 (8%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
16 年度	35	19 (54.3%)	14 (40%)	14 (40%)	1 (2.3%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
17 年度	19	19 (100%)	14 (73.7%)	14 (73.7%)	5 (26.3%)	2 (10.5%)	2 (10.5%)	2 (10.5%)
3 年間合計	79	42 (53.2%)	33 (41.8%)	33 (41.8%)	8 (10.1%)	2 (2.5%)	2 (2.5%)	2 (2.5%)

（注）平成 17 年度については，改正法施行後の排除措置命令を含む

ア 従業員に対する周知徹底

排除措置命令は，従来，違反行為を取りやめなければならない，今後同様の違反行為を行ってはならない及び の取引先への周知等の内容から構成されることが一般的であった。

平成 3 年のアルパイン(株)に対する件（平成 3 年 4 月 25 日（平成 3 年(勸)5 号））において，違反行為を取りやめた旨等を「従業員……に周知徹底させなければならない」と審決主文に記載され，自社の従業員に対して，違反行為の取りやめ及び今後同様の違反行為を行わない旨を周知徹底するよう命ずる審決がみられるようになった。

イ 独占禁止法に関する研修，定期的な監査及び行動指針の作成

従業員に対する周知徹底を命ずる審決は，次第に増加していったが，更に平成 16 年の日新製鋼(株)ほか 5 社に対する件（平成 16 年 1 月 27 日（平成 15 年(勸)33 号））において，独占禁止法違反行為の再発防止のため，「営業担当者に対する独占禁止法に関する研修」及び「法務担当者による定期的な監査等」が命じられた。

また，平成 16 年のポスフルに対する件（平成 16 年 4 月 14 日（平成 16 年(勸)2 号））

において、「独占禁止法の遵守に関する行動指針を作成し，……研修及び法務担当者による定期的な監査を行うために必要な措置を講じ，これを自社の役員及び従業員に周知徹底させること」が命じられている。このように平成 16 年からより具体的なコンプライアンスの取組を求める排除措置が行われるようになった。

ウ 内部規定の整備，社内通報制度の設置

最近，企業のコンプライアンスの取組について，上記で述べたものよりも更に踏み込んだ内容の排除措置命令が行われるようになった。

平成 17 年の J F E エンジニアリング（株）ほか 39 社に対する件（平成 17 年 11 月 18 日（平成 17 年（勸）第 13 号））においては，

「独占禁止法の遵守に関する行動指針の作成又は改定」，

「独占禁止法違反行為に関与した役員及び従業員に対する処分に関する規定の整備」，

「独占禁止法違反行為に係る通報者に対する免責等実効性のある社内通報制度の設置」，

「営業担当者を……工事に係る営業業務から速やかに配置転換」

「日本道路公団の退職者を自社の役員又は従業員として受け入れている事業者は，同役員又は従業員を，日本道路公団から前記業務を承継した前記 3 社が発注する前記工事に係る営業業務に従事させてはならないこと」

等が命じられ，直接，企業コンプライアンスの向上を目的とする内容のものとなっている。

その後の，東洋アルミニウム（株）ほか 5 社に対する件（平成 17 年 12 月 12 日（平成 17 年（勸）第 18 号））では，「独占禁止法の遵守に関する行動指針の作成又は改定」，（株）三井住友銀行に対する件（平成 17 年 12 月 26 日（平成 17 年（勸）第 20 号））においても「独占禁止法の遵守の観点からの金利スワップの取扱いに関する内部規定の整備」といった，個別具体的なコンプライアンスの取組に係る事項が命じられており，同様の傾向が続いている。

企業コンプライアンスの現状

企業の独占禁止法に関するコンプライアンスのための取組の実態について把握することを目的として、東証一部上場企業 1696 社（平成 18 年 1 月 6 日現在）を対象に、平成 18 年 1 月に書面調査を実施した。回答数は 1214 社、回答率は 71.6%であった。回答のあった企業のうち、資本金 5 億円未満の企業は 10 社、5 億円以上 10 億円未満の企業は 14 社、10 億円以上 50 億円未満の企業は 271 社、50 億円以上 100 億円未満の企業は 261 社、100 億円以上の企業は 658 社となっている。

アンケートでは、独占禁止法に関係する企業コンプライアンスの状況について重点を置いて、コンプライアンスの整備及び組織体制状況、独占禁止法関係のコンプライアンスの取組、独占禁止法関係のコンプライアンスの実効性確保、独占禁止法改正に伴うコンプライアンスの取組の見直し及び欧米諸国との比較の 5 つの項目について調査を行った。また、独占禁止法の法的措置を受けた事業者について有価証券報告書及び営業報告書の記載状況の調査を行った。

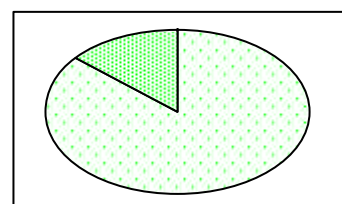
1 コンプライアンスの整備及び組織体制状況

- コンプライアンス・マニュアルの整備状況については 86%と大半の企業が策定。そのうち約半数が 2003 年以降に策定していた。
- コンプライアンス担当については 80%の企業で担当役員がいた。ただし、社長・副社長は 2 割にとどまる。
- コンプライアンス専任部署は 61%の企業で、コンプライアンス委員会は 72%の企業で設置。

（１）コンプライアンス・マニュアル

企業コンプライアンスの基本的な整備状況について実態を把握するために、法令遵守の観点から行動指針、倫理規定、CSR 規定など名称のいかんを問わず、いわゆるコンプライアンス・マニュアルを定めているかについて尋ねたところ、86%の企業が「定めている」と回答し、14%の企業が「定めていない」と回答している。

	回答数	%
定めている	1041	86.0
定めていない	170	14.0
合計	1211	100.0



なお、平成 10 年の調査（注）では、コンプライアンス・マニュアルを作成している企業は、40％であった。

（注）平成 10 年 1 月に、東京、大阪及び名古屋の各証券取引所の上場企業（2732 社）を対象として、独占禁止法のコンプライアンス体制について委託調査を行った（回答率 43％）。

コンプライアンス・マニュアルはどのように定めているかについて尋ねたところ、54％の企業が「概括的な規定に加え別途詳細な営業マニュアル、行動基準等を定めている」、32％の企業が「倫理基準というような概括的なものを定めている」、15％の企業が「細部まで定めたコンプライアンス・マニュアルに一本化している」と回答している。

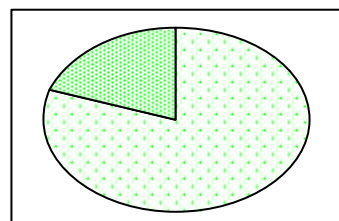
コンプライアンス・マニュアルを定めた時期について尋ねたところ、48％の企業が「2003 年以降」、20％の企業が「2001 年から 2002 年」、31％の企業が「2000 年以前」とそれぞれ回答している。

コンプライアンス・マニュアルを定めた契機について尋ねたところ、72％の企業が「社会的な注目の高まり」、8％の企業が「社内・株主からの要請」、5％の企業が「法令違反によって処分を受けたこと」等とそれぞれ回答している。

（２）コンプライアンス担当役員の設置状況

法令遵守・コンプライアンス担当（CSR 担当などの名称も含む）の役員の有無について尋ねたところ、80％の企業が「いる」と回答している。

	回答数	%
いる	969	80.1
いない	241	19.9
合計	1210	100

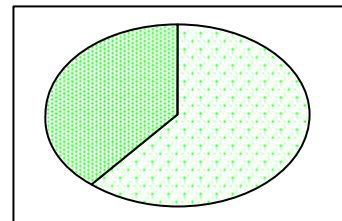


コンプライアンス担当役員のいる企業について、その役員の役職について尋ねたところ、9％の企業が「社長」、11％の企業が「副社長」、50％の企業が「専務・常務取締役」等とそれぞれ回答している。

（３）コンプライアンス専任部署の設置状況

法令遵守・コンプライアンスに関する専任部署の有無について尋ねたところ、61％の企業が「設置している」と回答し、39％の企業が「設置していない」と回答している。

	回答数	%
設置している	734	60.9
設置していない	472	39.1
合計	1206	100

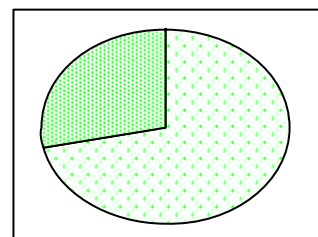


コンプライアンス専任部署を設置している企業について、その部署名及び部署において、法令遵守・コンプライアンス策定・普及・研修等の活動に携わっているスタッフの人数（兼務を含む。）について尋ねたところ、63%の企業が「5 人未満」、23%の企業が「5 人以上 10 人未満」であった。

（４）コンプライアンス委員会の設置状況

法令遵守・コンプライアンスを所管する倫理委員会、コンプライアンス委員会等の設置の有無について尋ねたところ、72%の企業が「設置している」と回答し、28%の企業が「設置していない」と回答している。

	回答数	%
設置している	867	71.7
設置していない	342	28.3
合計	1209	100



コンプライアンス委員会の委員長の役職について尋ねたところ、38%の企業が「社長」、10%の企業が「副社長」等と回答している。

コンプライアンス委員会の構成メンバーに弁護士等の社外の者が含まれているかについて尋ねたところ、22%の企業が「含まれている」、78%の企業が「含まれていない」と回答している。

２ 独占禁止法関係のコンプライアンスの取組

- 独占禁止法違反に対する認識について、51%の企業が自社や自社グループ会社において起こりうる不祥事であり危機感を持っていると認識している。
- コンプライアンス・マニュアルに独占禁止法遵守に関する内容は 81%の企業で含まれていた。
- 独占禁止法の法令遵守に関して、44%の企業が研修を行っておらず、56%が社内監

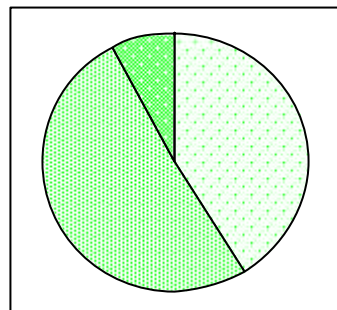
査を行っていない状況にある。

- ヘルプラインは77%と大半の企業が設置していたが、81%の企業で利用実績がない。

(1) 独占禁止法違反に対する認識

独占禁止法違反事件が自社において起こり得るのではという危機意識が、独占禁止法に関するコンプライアンスへの取組の背景となると考えられることから、自社において独占禁止法違反が生じる可能性について尋ねたところ、41%の企業が「自社では起きないと思う」、51%の企業が「自社や自社グループ会社において起こりうる不祥事であり危機感を持っている」等とそれぞれ回答している。

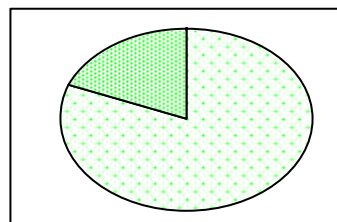
	回答数	%
自社では起きないと思う	487	41.0
自社や自社グループ会社において起こりうる不祥事であり危機感を持っている	607	51.1
よく分からない	93	7.8
合計	1187	100



(2) 独占禁止法遵守の規定の策定状況

コンプライアンス・マニュアルに独占禁止法の遵守に関する内容が含まれているかについて尋ねたところ、81%の企業が「含まれている」と回答し、19%の企業が「含まれていない」と回答している。

	回答数	%
含まれている	880	80.8
含まれていない	209	19.2
合計	1089	100



コンプライアンス・マニュアルに独占禁止法の遵守に関する内容を含む企業について、具体的にどのような内容が含まれているか（複数回答可）について尋ねたところ、「価格カルテル」（64%）、次いで、「下請代金の支払遅延」（57%）、「入札談合」（56%）、「商品・役務内容等の不当表示」（45%）、「再販売価格の拘束」（44%）、「不当廉売」（40%）等という回答であった。

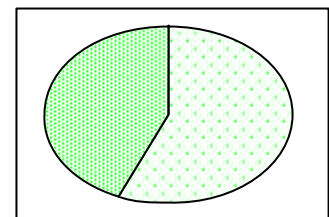
他方、コンプライアンス・マニュアルに独占禁止法の遵守に関する内容を含んでいない企業について、その理由（複数回答可）を尋ねたところ、「業務が独占禁止法と関係

しないため」(47%)、次いで、「既に法令遵守が確保されているため」(26%)、「各社員の自発的取組で十分なため」(25%)、「人手・費用のゆとりがないため」(17%)等という回答であった。

(3) 独占禁止法の法令遵守に関する研修の実施状況

独占禁止法の法令遵守に関する研修を行っているかについて尋ねたところ、56%の企業が「行っている」と回答し、44%の企業が「行っていない」と回答している。

	回答数	%
行っている	672	56.3
行っていない	522	43.7
合計	1194	100



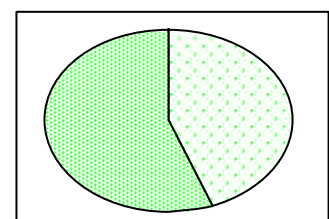
独占禁止法の法令遵守に関する研修を行っている企業について、独占禁止法に関する法令遵守の研修をどのように実施しているか(複数回答可)について尋ねたところ、「営業従事者のみに実施」(44%)、次いで、「採用時の導入研修」(40%)、「年1回以上管理職に研修」(34%)、「年1回以上全従業員に研修」(24%)という回答であった。

独占禁止法の法令遵守に関する研修の実施方法(複数回答可)について尋ねたところ、「講義形式の研修」(89%)、次いで、「マニュアル等の配布のみ」(24%)、「社外研修への参加」(13%)、「PC(e-ラーニング等)を用いたコース」(12%)という回答であり、ほとんどの企業が、講義形式で独占禁止法の遵守に関する研修を実施している。

(4) 独占禁止法に関する社内監査の実施状況

独占禁止法に関する法令遵守の社内監査の実施の有無について尋ねたところ、44%の企業が「行っている」と回答し、56%の企業が「行っていない」と回答している。

	回答数	%
行っている	521	44.3
行っていない	656	55.7
合計	1177	100



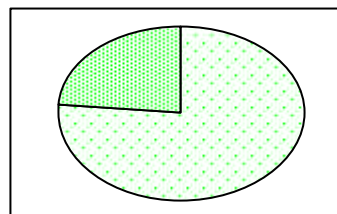
独占禁止法に関する法令遵守の社内監査を実施している企業について、その実施頻度を尋ねたところ、54%の企業が「年1回以上定期的に実施」、11%の企業が「2年に1回程度定期的に実施」、19%の企業が「随時実施」とそれぞれ回答している。

なお、平成 10 年の調査では、独占禁止法遵守の観点を含めた社内監査を実施している企業は、24.4%であった。

(5) 独占禁止法に関するヘルプラインの設置状況

最近、ヘルプライン等の名称の相談窓口が設けられている例が見受けられるが、社員の行為が独占禁止法に違反する疑いが生じた場合に、それに気づいた社員が、相談・通報できる相談・通報窓口を設置しているかについて尋ねたところ、77%の企業が「設置している」、23%の企業が「設置していない」と回答している。

	回答数	%
設置している	918	76.5
設置していない	282	23.5
合計	1200	100



独占禁止法に関するヘルプラインを設置している企業について、当該ヘルプラインは、どの部門又は機関か（複数回答可）について尋ねたところ、「法務部、人事部等の社内部署」（62%）、次いで、「弁護士事務所等の外部機関」（36%）、「コンプライアンス委員会」（28%）という回答であった。

独占禁止法に係る相談の年間の利用件数について尋ねたところ、15%の企業が「1件以上 5 件未満」、2%の企業が「5 件以上 10 件未満」、81%の企業が「利用なし」とそれぞれ回答している。

なお、平成 10 年の調査では、ヘルプラインを設置している企業は、48.7%であった。

3 独占禁止法関係のコンプライアンスの実効性確保

- 独占禁止法違反への対応を事前に決めている企業は 63%。対応を決定している企業の内容としては 88%がトップへの報告、67%が弁護士等を含めた体制で検討となっている。
- 独占禁止法関連の自社のコンプライアンスのシステムについては、39%の企業が実質的に不十分と認識しており、52%が形式的に不十分と認識している。
- コンプライアンスの徹底のためには 55%の企業が経営トップの意識が重要と認識している。自社の経営トップが独占禁止法関連のコンプライアンスにどのように関わりを持っているかについては、71%の企業が常日ごろから経営トップが会議・研修等の場でコンプライアンスの重視を呼びかけているとし、41%の企業がコンプライアンス

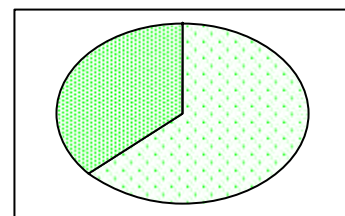
ス委員会のトップとなっているとしている。

- 独占禁止法違反の法的処分は 81%の企業が公表するとしている。その方法としては、プレスリリース 86%、ホームページ 81%である。

(1) 独占禁止法違反への対応

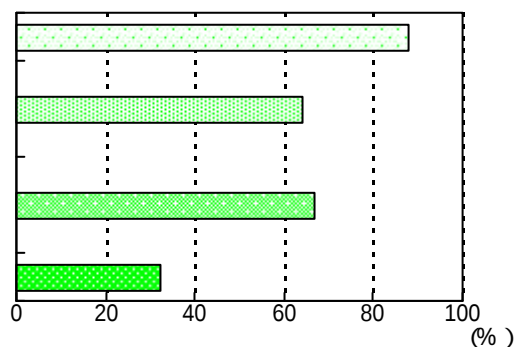
社内で独占禁止法違反を発見した場合の対応をあらかじめ決めておくことは、実際に違反事例が生じた場合に、企業が違反行為に対して自らどのような措置を採るかを示すものと考えられる。社内で独占禁止法違反を発見した場合、どのような対応を採るか決めているかについて尋ねたところ、63%の企業が「決めている」、37%の企業が「決めていない」と回答している。

	回答数	%
決めている	745	63.0
決めていない	437	37.0
合計	1182	100



独占禁止法違反への対応策を規定している企業について、具体的にどのような対応を採ることとしているか（複数回答可）尋ねたところ、「最高経営責任者（経営トップ）に報告」（88%）、次いで、「弁護士事務所等外部も含めた体制で対策を検討する」（67%）、「法務部等の内部の部署が対策を採る」（64%）、「行政当局へ通報する」（32%）という回答であった。

	回答数	%
最高経営責任者に報告	663	88.0
法務部等の内部の部署が対策を採る	482	64.0
弁護士事務所等外部も含めた体制で対策を検討する	503	66.8
行政当局へ通報する	244	32.4
合計	753	100

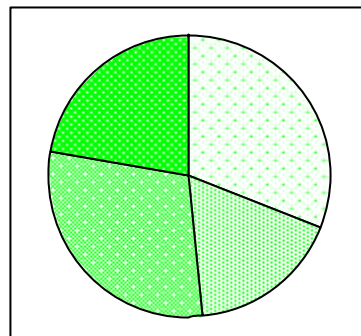


(2) 自社のコンプライアンスの取組に対する評価

現在の自社における独占禁止法関連のコンプライアンスのシステムについて、どのように考えているか尋ねたところ、31%の企業が「現在のシステムは、形式的に十分であるとともに、実質的にもよく機能している」、17%の企業が「現在のシステムは、形

式的には十分であるが、あまり機能していない」、30%の企業が「現在のシステムは、形式的には不十分であるが、実質的な機能は十分である」、22%の企業が「現在のシステムは、形式的にも実質的にも不十分である」と回答している。

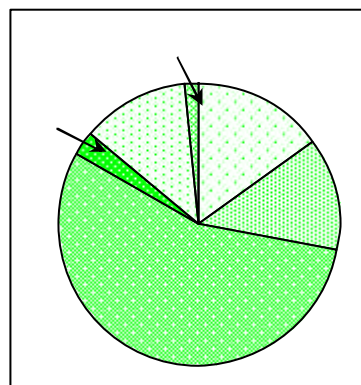
	回答数	%
現在のシステムは、形式的に十分であるとともに、実質的にもよく機能している	343	31.1
現在のシステムは、形式的には十分であるが、あまり機能していない	191	17.3
現在のシステムは、形式的に不十分であるが、実質的な機能は十分である	326	29.5
現在のシステムは、形式的にも実質的にも不十分である	244	22.1
合計	1104	100



(3) コンプライアンス徹底のための効果的な取組

独占禁止法関連のコンプライアンスの徹底のために最も効果的なことは、どのようなことと考えているかについて尋ねたところ、55%の企業が「経営トップの意識」、15%の企業が「マニュアルの整備」、13%の企業が「社員の法令遵守のための監視組織の設置」、12%の企業が「業界全体の取組」、3%の企業が「行政の指導・厳格な摘発」、2%の企業が「法令違反を犯した者に対する懲戒等の処罰」とそれぞれ回答している。

	回答数	%
マニュアルの整備	144	15.2
社員の法令遵守のための監視組織の設置	122	12.9
経営トップの意識	528	55.2
行政の指導・厳格な摘発	25	2.6
業界全体の取組	116	12.3
法令違反を犯した者に対する懲戒等の処罰	16	1.7
合計	945	100

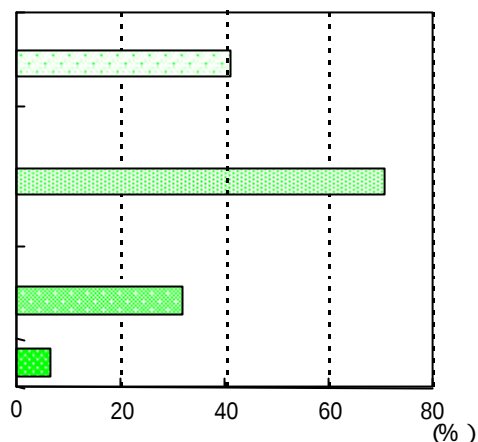


(4) コンプライアンスの取組への経営トップの関与

企業のコンプライアンスに関しては、経営トップの関与が重要であるといわれているところ、自社の経営トップが独占禁止法関連のコンプライアンスにどのように関わりを持っているか(複数回答可)について尋ねたところ、「常日ごろから経営トップが会議・研修等の場でコンプライアンスの重視を呼びかけている」(71%)、次いで、「コンプライアンス委員会のトップとなっている」(41%)、「法令違反が発見された場合の処理は

トップ自らが判断している」(32%)という回答であった。

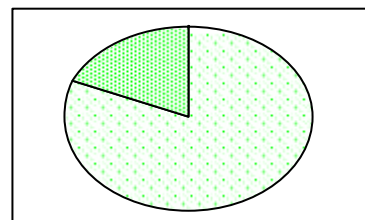
	回答数	%
コンプライアンス委員会のトップになっている	480	41.4
常日ごろから経営トップが会議・研修等の場でコンプライアンスの重視を呼びかけている	822	70.9
法令違反が発見された場合の処理はトップ自らが判断している	368	31.7
その他	77	6.6
合計	1160	



(5) 法的処分の自主的な公表

アンケート調査において独占禁止法違反により法的処分(行政ないしは刑事処分)を受けることになった場合、当該事実を自主的に公表することとしているかについて尋ねたところ、81%の企業が「はい」、19%の企業が「いいえ」と回答しており、多くの企業が、法的処分を受けた場合には、何らかの形で対外的に公表することとしている。

	回答数	%
はい	859	81.4
いいえ	196	18.6
合計	1055	100



法的処分を公表することとしている企業について、その公表方法(複数回答可)を尋ねたところ、「プレスリリース」(86%)、次いで、「自社ホームページへの掲載」(81%)、「有価証券報告書、営業報告書等に記載」(51%)、「株主に対して通知」(11%)という回答であった。

具体的な事例として、日本道路公団橋梁談合事件の勧告対象事業者のホームページにおける勧告への言及の状況を見たところ、勧告対象事業者45社中(44社がホームページを有しており)、26社(58%)が自社のホームページで公正取引委員会の勧告について言及していた(平成18年3月31日現在)。その記載振りとしては、「当社は、公正取引委員会から勧告を受け応諾することを決定した。コンプライアンスの一層の徹底と再発防止策の更なる推進等により早期の信頼回復に努めたい。」旨の内容のコンプライアンスの推進に触れているものが多かった。

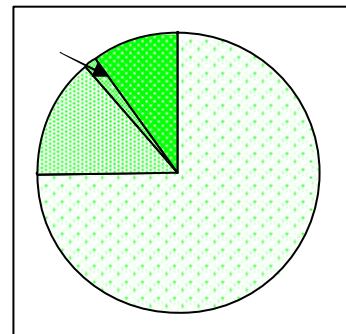
4 独占禁止法改正に伴うコンプライアンスの取組の見直し

- 改正独占禁止法違反により法的処分を受けることになった場合，その影響はどのようなものとなると考えているかについて，74%の企業が会社の利益に対してとともに，社会的評判の面でも非常に大きな影響がある，14%が会社の利益に対する影響は大きくないが，社会的評判の面で大きな影響があるとしている。
- 独占禁止法改正を受けてコンプライアンス・マニュアルを見直した企業は21%，社内監査を実施した企業は7%にとどまる。
- 課徴金減免制度の利用について考慮している企業は23%である。

(1) 改正独占禁止法に基づく法的処分

改正独占禁止法違反により法的処分を受けることになった場合，その影響はどのようなものとなると考えているかについて尋ねたところ，74%の企業が「会社の利益に対してとともに，社会的評判の面でも非常に大きな影響がある」，14%の企業が「会社の利益に対する影響は大きくないが，社会的評判の面で大きな影響がある」等とそれぞれ回答している。

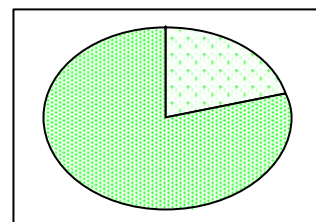
	回答数	%
会社の利益に対してとともに，社会的評判の面でも非常に大きな影響がある	868	74.4
会社の利益に対する影響は大きくないが，社会的評判の面で大きな影響がある	164	14.1
会社の利益・社会的評判に対してもほとんど影響はない	19	1.6
分からない	116	9.9
合計	1167	100



(2) 独占禁止法改正によるコンプライアンス・マニュアルの見直し

独占禁止法改正を受けてコンプライアンス・マニュアルの見直しを行ったかについて尋ねたところ，21%の企業が「見直しを行った」と回答し，79%の企業が「見直しを行っていない」と回答している。

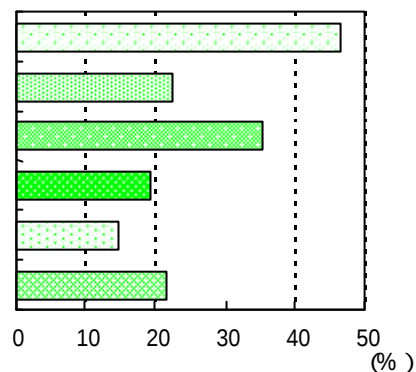
	回答数	%
見直しを行った	235	21.2
見直しを行っていない	875	78.8
合計	1110	100



(3) 改正独占禁止法の社内周知

改正独占禁止法の内容について、どのように社内周知を図ることとしているか又はしたか（複数回答可）について尋ねたところ、「人事研修，社内セミナー」（47%），次いで、「イントラネットへの掲載」（35%），「リーフレット等の配布」（22%），「公取研修会等社外セミナーへの参加」（19%）等という回答であった。

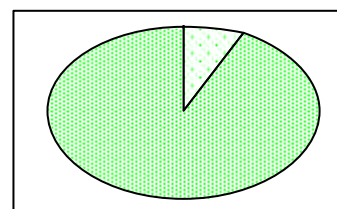
	回答数	%
人事研修，社内セミナー	536	46.6
リーフレット等の配布	257	22.3
イントラネットへの掲載	407	35.4
公取研修会等社外セミナーへの参加	221	19.2
各社員の自主的取組	172	14.9
特に行わない	250	21.7
合計	1151	



(4) 独占禁止法違反行為についての社内監査

課徴金算定率の引上げ，課徴金減免制度の導入等を内容とする独占禁止法の改正を受けて，独占禁止法違反行為の有無について社内監査を実施したかについて尋ねたところ，7%の企業が「実施した」と回答し，93%の企業が「実施していない」と回答している。

	回答数	%
実施した	86	7.3
実施していない	1086	92.7
合計	1172	100

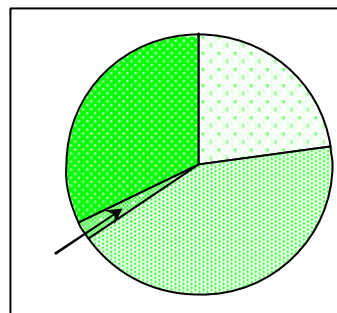


(5) 課徴金減免制度の利用

社内監査等で独占禁止法違反行為が見つかった場合には，課徴金減免制度を利用したいと考えているかについて尋ねたところ，23%の企業が「利用することを考えている」，42%の企業が「制度を勉強してみたい」，3%の企業が「利用することを考えていない」，

32%の企業が「よく分からない」とそれぞれ回答している。

	回答数	%
利用することを考えている	267	23.2
制度を勉強してみたい	485	42.1
利用することを考えていない	29	2.5
よく分からない	372	32.3
合計	1153	100



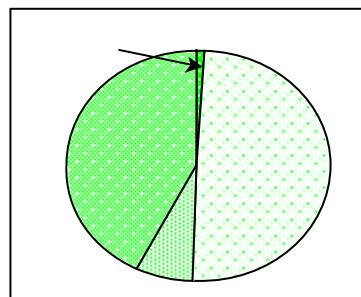
5 欧米諸国との比較

- 米国ないし欧州で事業を行っている企業においては、競争法において米国・欧州・日本の順で厳格であると認識されている。
- 実際のコスト面では日本・米国・欧州の順で投入されている。

米国又は欧州で事業を展開しているかについて尋ねたところ、9%の企業が「米国でのみ事業を行っている」、1%の企業が「欧州でのみ事業を行っている」、41%の企業が「両方で事業を行っている」、50%の企業が「両地域で事業を行っていない」とそれぞれ回答している。

米国ないし欧州で事業を行っている企業について、今般独占禁止法が改正されたところ、日本、米国、欧州における反トラスト法・競争法について、どこが最も厳格なものという印象をもっているか尋ねたところ、1%の企業が「日本」、49%の企業が「米国」、7%の企業が「欧州」、43%の企業が「分からない」とそれぞれ回答しており、多くの企業が米国の反トラスト法を最も厳格なものと考えている。

	回答数	%
日本	7	1.2
米国	295	49.2
欧州	40	6.7
分からない	257	42.9
合計	599	100



米国ないし欧州で事業を行っている企業について、法令遵守について投入している費用・担当人員等の負担を含めて、どの地域でのコンプライアンスに最も留意しているかについて尋ねたところ、74%の企業が「日本」、10%の企業が「米国」、2%の企業が「欧州」、

15%の企業が「分からない」とそれぞれ回答している。

6 業種別の特徴

- 建設業では、独占禁止法関連のコンプライアンスの徹底のために最も効果的なことについて、業界全体の取組が重要であるとする企業の割合が高い。また、独占禁止法改正を踏まえて、コンプライアンス・マニュアルの見直しを行った企業の割合が高い。
- 金融・保険業では、コンプライアンス・マニュアルを策定している企業の割合が高く、早い時期から策定されている。

それぞれの質問項目について、業種別に分析したところ、その中で特徴的なものとして、次の点が認められた。

- 建設業では、独占禁止法関連のコンプライアンスの徹底のために最も効果的なことについて、業界全体の取組が重要であると考えている企業の割合が高い（33%、全体の平均は12%）。独占禁止法違反は自社で起きないと思っている企業の割合が低い（31%、全体の平均は41%）。また、独占禁止法改正を踏まえて、コンプライアンス・マニュアルの見直しを行った企業の割合が高い（34%、全体の平均は21%）。
- 運輸・情報通信業では、社員の法令遵守のための監視組織の設置が重要であると考えている企業の割合が高い（21%、全体の平均は13%）。
- 不動産業では、自社のコンプライアンスの取組に対する評価として、現在のシステムは、形式的にも実質的にも不十分であるとする企業の割合が高い（50%、全体の平均は22%）。独占禁止法違反は自社で起きないと思っている企業の割合が高い（61%、全体の平均は41%）。
- サービス業では、自社のコンプライアンスの取組に対する評価として、現在のシステムは、形式的には不十分であるが、実質的な機能は十分であるとする企業の割合が高い（37%、全体の平均は30%）。
- 金融・保険業では、コンプライアンス・マニュアルを策定している企業の割合が高く（99%、全体の平均は86%）、早い時期から策定されている（2000年以前に策定している企業が70%、全体の平均は31%）。独占禁止法違反は自社で起きないと思っている企業の割合が低い（32%、全体の平均は41%）。

7 調査項目間の関係

- 独占禁止法違反に対する危機意識とコンプライアンスの実効性に関する考え方との関係を見ると、自社では独占禁止法違反は起きないと考えている事業者は、自社のコンプライアンスは形式的には不十分であるが、実質的な機能は十分であると考えている割合が高い。他方、独占禁止法違反に対する危機感を有している企業は自社のコンプライアンスに対する意識は形式的に十分であるとともに、実質的にもよく機能していると考えている事業者の割合が高い。
- 独占禁止法関連のコンプライアンスの徹底のために、経営トップの意識が最も効果的と考えている事業者ほどコンプライアンス・マニュアルを定めており、コンプライアンス担当の役員、専任部署及びコンプライアンス委員会等、相談・通報窓口の設置、法令遵守の社内監査を行っており、違反行為が発見された場合の対応を決めている割合が高い。

それぞれの質問項目の回答相互の関係を分析したところ、特徴的なものとしては次の点が認められた。

(1) 危機意識とコンプライアンスの実効性

- 独占禁止法違反に対する危機意識とコンプライアンスの実効性に関する考え方との関係を見ると、自社では独占禁止法違反は起きないと考えている事業者は、自社のコンプライアンスは形式的には不十分であるが、実質的な機能は十分であると考えている割合が高い。他方、独占禁止法違反に対する危機感を有している企業は自社のコンプライアンスに対する意識は形式的に十分であるとともに、実質的にもよく機能していると考えている事業者の割合が高い。

(2) コンプライアンスの徹底のために最も効果的なこと

- 独占禁止法関連のコンプライアンスの徹底のために最も効果的なことについて、行政の指導・厳格な摘発が重要と考えている事業者は、独占禁止法違反については自社では起きないと考えている割合が高い。また、現在のシステムは形式的には不十分であるが、実質的な機能は十分であると考えている割合が高い。
- 業界全体の取組が効果的と考えている事業者は、現在のシステムは形式的には十分であるが、あまり機能していないと考えている割合が高い。これは、形式を整えても実行を確保することが難しいということであるが、特に建設業でこの傾向が見受けられる。

- 法令違反を犯した者に対する懲戒等の処罰が重要と考えている事業者は、現在のシステムは形式的には不十分であるが、実質的な機能は十分であると考えている割合が高い。この認識の企業においては、抑止力が機能していると考えられる。また、懲戒等の処罰を効果的と考えている事業者は、法的処分の事実を自主的に公表しない割合が高く、マニュアルの整備が重要と考えている事業者は法的処分の事実を自主的に公表する割合が高い。
- 経営トップの意識が効果的と考えている事業者ほどコンプライアンス・マニュアルを定めており、コンプライアンス担当の役員、専任部署及びコンプライアンス委員会等を設置している割合が高い。このほかにも法令遵守の社内監査、相談・通報窓口の設置を行っており、違反行為が発見された場合の対応を決めている割合が高い。

なお、マニュアルを定めていない事業者ではマニュアルの整備が最も効果的と考えている割合が比較的高い。また、現在のシステムは形式的にも実質的にも不十分であると考えている割合が高い。

8 独占禁止法違反の法的措置の公表状況（有価証券報告書等の調査）

- 過去 10 年間に独占禁止法違反により法的措置を受けた事業者を対象に、有価証券報告書及び営業報告書における当該事実の記載状況を調査したところ、有価証券報告書では 25% 程度の企業でしか記載がなされていなかった。
- 営業報告書では、過去 4 年間について記載状況を調査したところ、記載がなされていた企業は 34% に過ぎない。

独占禁止法違反により法的処分（行政ないしは刑事処分）を受けることになった場合、当該事実を自主的に公表することとしているかどうかは、企業コンプライアンス向上のための取組が真摯なものかどうかの一つの指標となる。このため、独占禁止法の法的措置を受けた事業者が投資家への報告を行っているかについて、有価証券報告書及び営業報告書の記載状況を調査した。

（注）有価証券報告書とは、上場会社等が、一般投資家への情報提供や証券取引の公正化を図る観点から、内閣総理大臣への提出が義務付けられている報告書であり（証券取引法 24 条 1 項）、事業年度ごとに、当該会社の商号、当該会社の属する企業集団及び当該会社の経理の状況その他事業の内容に関する重要な事項その他の公益又は投資者保護のため必要かつ適当なものとして内閣府令で定める事項を記載することとされている。財務局や証券取引所等において、公衆の縦覧に供されている（証券取引法 25 条）。

営業報告書とは、株式会社が作成し株主総会に報告する義務があるもので（商法 281 条、283 条）、資本金 5 億円以上の会社等においては、株主総会の召集通知に添付して株主に送付

することとされている。その中には、主要な事業内容、営業所及び工場、株式の状況、従業員の状況その他の計算書類作成会社の現況、その営業年度における営業の経過及び成果等について記載することとされている(商法施行規則 103 条)。

過去 10 年間に独占禁止法違反により法的措置を受けた事業者を対象に、有価証券報告書及び営業報告書における当該事実の記載状況を調査したところ、自主的な公表状況は年度によるばらつきが激しかったものの、25%程度の企業が有価証券報告書において独占禁止法違反による法的措置について記載があり、営業報告書では 4 年間のデータであるが 34%の企業で記載があった。

投資家への報告である有価証券報告書は財務情報を中心に記載することとされており、独占禁止法違反の法的措置であっても財務上の重要な情報と企業において判断がなされていなかった可能性があると考えられる。

営業報告書では会社の現況全般を記載することとされていること等から、記載されている割合が若干高くなっているのではないかと推測される。

これらにおける典型的な記載としては、「第○期(平成○年 4 月 1 日から平成○年 3 月 31 日まで)において、当社は……に関し、独占禁止法に違反する行為があったとして、公正取引委員会から勧告審決を受け、平成○年○月に課徴金の納付命令を受けた。当社はこれを厳粛に受け止め、独占禁止法の遵守について今後一層の徹底を図る所存である。」とするものが挙げられ、コンプライアンスに言及しているものが多い。

独占禁止法違反の法的措置の公表状況(平成 7 年度～16 年度)

措置 年度	法的措置 を受けた 事業者数	有価証券報 告書の提出 義務のある 事業者数	有価証券報告書			営業報告書			有価証券報告 書及び 営業報告書 ともに 記載あり
			記載なし	記載あり	合計	記載なし	記載あり	合計	
16 年度	472	72	60 (83.3%)	12 (16.7%)	72	59 (81.9%)	13 (18.1%)	72	9 (12.5%)
15 年度	405	36	20 (55.6%)	16 (44.4%)	36	18 (50.0%)	18 (50.0%)	36	15 (41.7%)
14 年度	805	60	40 (66.7%)	20 (33.3%)	60	28 (46.7%)	32 (53.3%)	60	17 (28.3%)
13 年度	928	21	13 (61.9%)	8 (38.1%)	21	12 (57.1%)	9 (42.9%)	21	8 (38.1%)
12 年度	608	9	9 (100.0%)	0 (0.0%)	9	以下不明			
11 年度	938	43	21 (48.8%)	22 (51.2%)	43	-	-	-	-

10 年度	585	40	30 (75.0%)	10 (25.0%)	40	-	-	-	-
9 年度	404	23	19 (82.6%)	4 (17.4%)	23	-	-	-	-
8 年度	305	12	8 (66.7%)	4 (33.3%)	12	-	-	-	-
7 年度	749	21	21 (100.0%)	0 (0.0%)	21	-	-	-	-

(注) 事業者数は、延べ数。

9 まとめ

(1) コンプライアンスの整備及び組織体制状況

コンプライアンス・マニュアルは大半が策定していたが、今回の調査対象が東証一部上場企業であることを考えると、基本的にはすべての企業でコンプライアンス・マニュアルが整備されていることが望ましい。このうち、約半数が 2003 年以降と最近策定されたものであり、コンプライアンス問題は以前から言われていたものであったが、ごく最近にその整備が進められたことが判明した。その意味では、コンプライアンスの実質的な向上はこれからの課題とも考えられる。

また、8 割の企業でコンプライアンスに関する担当役員がいたが、社長・副社長は 2 割にとどまっており、経営トップの関与はそれほど強くない状況にあった。この点については、社長・副社長が直接の担当とされていない場合でも、法令違反が社長まで速やかに報告されることが重要であると考えられる。

(2) 独占禁止法関係のコンプライアンスの取組

独占禁止法違反に対する認識について、41%の企業が自社は独占禁止法違反の可能性がないと認識している。これを業種別に見ると、不動産業・サービス業で独占禁止法違反の可能性の認識が特に低くなっており、問題意識が十分でないと考えられる。

また、独占禁止法の法令遵守に関しては、44%の企業が研修を行っておらず、56%が社内監査を行っていないことから、独占禁止法の法律違反の可能性についての企業の認識はまだ十分でない状況にあると考えられる。

一方、公益通報者保護制度も 4 月から施行されたことを背景にしてヘルプラインは 77%と大半の企業が設置していたが、81%の企業で利用実績がないことから、形式的なコンプライアンス体制の整備は多くの企業で図られているが、ヘルプラインの利用方法の周知、あるいは実際に利用しやすいものとする努力がこれからの課題と考えられる。商法・証券取引法上も内部統制の充実を図ることが要請されるが、独占禁止法の遵守に関しても、まず役職員がどのようなことは独占禁止法上問題となるのか認識する必要がある。

あり，その意味で研修の実施は極めて重要である。また，違反行為が行われていないかどうか他部門の監査を受けることも法令遵守のため必須であり，研修及び監査のための体制が整備されることが強く望まれる。

（３）独占禁止法関係のコンプライアンスの実効性確保

独占禁止法関係のコンプライアンスの徹底のためには 55%と半数を超える企業が経営トップの意識が重要としており，他の項目と比べるとかなり意識されていることが伺われる。この点に関しては，企業は利潤獲得が大きな目的であることから，経済法規よりも利潤獲得が優先されてしまう傾向にあることを考慮すると，経営トップが率先して企業コンプライアンスの重要性を，明確に，繰り返し，社内外に発信することが何よりも重要であると考えられる。この関連では，建設団体が，平成 17 年 12 月に法令遵守を求める通知を発出しているが，その遵守が今後の課題である。

独占禁止法関連のコンプライアンスのシステムについては，51%の企業が形式的に不十分と認識しており，形式的な体制整備も十分には行われていないと考えられる。また，実質的に不十分とする企業が 4 割弱に上っていることから，コンプライアンスの重要性が喧伝されているにもかかわらず，企業の認識レベルにおいても十分なものとなっていない現状がうかがえる。

また，独占禁止法違反への対応をあらかじめ決めていない企業が 37%であり，対応を決めていない企業においては，あらかじめ対応を考えておくことが求められるとともに，経営トップにその内容が伝わる仕組みの構築が課題と考えられる。

（４）独占禁止法改正に伴うコンプライアンスの取組の見直し

独占禁止法改正を受けて社内監査を実施した企業は 7%にとどまっているが，業種別に見ると製造業，建設業でその割合が高くなっており，これらの業種では独占禁止法改正に対する問題意識が強いと考えられる。他方，23%の企業が課徴金減免制度の利用を考慮しており，公正取引委員会としては一層の課徴金減免制度の周知に努め，利用を促すことが企業コンプライアンス向上にもつながると考えられる。

（５）欧米諸国との比較

従来から，欧米における競争法の執行は厳格であるとの指摘があったが，最近でも，日本企業に対して，米国において，ディーラムの国際カルテル事件，合成ゴムの価格共謀事件等で多額の罰金が科され，欧州においても，ビデオゲーム事件，ビタミン・カルテル事件，黒鉛価格カルテル事件で多額の制裁金が課されている。今回の調査では，これらの事例を背景として，米国ないし欧州で事業を行っている企業において，競争法に

ついて日本に比較して欧米が厳格であるという評価になったと考えられる。

(6) 総括

以上の結果を総括すると、マニュアル策定、コンプライアンス委員会など体制整備についても、調査対象とした一部上場企業でも 2, 3 割の企業が実施していなかったことを考慮すると、基本的な事項の整備についてもまだ改善の余地があるほか、実質的な企業コンプライアンスについては、これから充実を図っていくような状況にあると考えられる調査結果であった。

今後、このような状況を改善していくためには、経営トップの意識・行動の改革、社員の意識向上・内部統制の充実の両面から、経営トップが自ら取り組んでいくことが重要と考えられる。

独占禁止法については、その違反の可能性があるという危機意識は約半数あるものの、独占禁止法の研修・監査は十分行われているとはいいがたく、社員の意識向上あるいは内部統制の充実のための企業の施策が強く望まれる。また、今回の改正により、独占禁止法において課徴金減免制度が導入されたにもかかわらず、それに対応する監査が行われている率が極めて低い状況にあった。また、課徴金減免制度を活用したいと考えている企業は約 4 分の 1 にとどまっているが、今後、実際の事例が生じるにつれて、問題意識も高まってくるのではないかと期待される。

企業における取組事例及び基本的考え方

企業のコンプライアンス体制の現状及びその整備を図る上での基本的考え方について、比較的早期の段階から積極的にコンプライアンス体制の整備に努めているとされる大手企業のうち建設業界から１社、メーカーから２社、総合商社から１社、計４社の実務担当者に参加を求めてその現状について報告を受け、意見交換を行った。

上記４社の取組状況は下記１のとおりであり、これを踏まえ、有識者も交えて意見交換を行い、他社がコンプライアンス体制を整備する上で参考となるものを下記３で基本的考え方として示したところである。

１ 個別企業の取組事例

（１）大手建設業者（従業員 5,000 人超、資本金 100～1000 億円）

平成 16 年、企業倫理担当役員を選任。委員会・企業倫理窓口を設置し、実名による受付のヘルプラインを設置している。企業倫理規範を平成 10 年に制定し、ホームページ上で公開。独占禁止法順守プログラムを平成 3 年に制定、独占禁止法順守マニュアルを平成 4 年に制定している。法令違反への対応は、企業倫理窓口や関連部署が行っている、課題としては、内部統制の実効性確保。結局は、経営トップによる明確な方針の周知徹底、地道でより緻密な社員教育の実施に尽きると考えている。

ア 社内組織等

企業コンプライアンスについての社内の組織、体制としては、それぞれの役員が自己の担当する部門を見ていたが、これらを集約・統合して、平成 16 年、企業倫理担当役員を置いた。また、企業倫理・法令遵守徹底に向けた全社施策の立案・展開及び不祥事発生時の情報の一元化と対応策や再発防止策を検討する委員会を設置している。このほか、企業倫理窓口を設置しており、役員、従業員を対象とした、社内のコンプライアンスに関連する相談や情報提供等の窓口として、ヘルプラインの機能を持たせている。ヘルプラインは、原則として、実名による受付を行っており、現在まで 2、3 件程度の実績がある。

イ マニュアル等の取組

行動規範、マニュアル等としては、企業倫理規範を平成 10 年に制定し、ホームページ上で公開している。このほか、独占禁止法順守プログラムを平成 3 年に制定し、現在まで数回改定している。社内において、独占禁止法の順守徹底を図るために、実施体制、

役員・従業員の行動基準，違反者に対する処分等を定めた規程である。また，独占禁止法順守マニュアルを平成 4 年に制定している。また，独占禁止法遵守プログラムを実践するに当たり，教育のためのツールとしてまとめられたマニュアルで，「行動類型と Q&A」と「独占禁止法とガイドラインの解説」の 2 部から構成している。さらに，コンプライアンス・マニュアルとして平成 16 年に制定したものがあり，少なくとも年 1 回は行っている社内研修等の基礎資料であり，独占禁止法についても主要法令の筆頭に掲載している。

ウ 法令違反への対応

法令違反への対応としては，主管部署は企業倫理窓口であるが，各関連担当部門も法令違反の調査を実施する。内部統制の実効性をいかに確保するかが大きな課題であるが，結局は，経営トップによる明確な方針の周知徹底，地道でより緻密な社員教育の実施，法令違反関連情報等の早期発見をいかに実践するかに尽きると思われる。

課徴金減免制度の活用については，制度が設けられたばかりであり，実際にどのような運用がなされるか分からない面があるが，同制度は，コンプライアンスを実践していく上では，大きなインセンティブがあると思われる。

（ 2 ）大手メーカー（従業員 1 万人超，資本金 100 ～ 1000 億円）

経営トップが企業倫理，コンプライアンスの徹底を以前から絶えず社員に強く言及。コンプライアンス・コードは 1988 年から導入。業務プロセスに組み込み，いかに社員に浸透させるかが重要。営業の業務規程に独占禁止法に関連する事項を重要事項として織り込んでいる。1997 年に本格的なコンプライアンス体制を立ち上げた。もともと社員からの問題提起が日常的に行われていたが，派遣社員や協力企業社員が増加したため，1997 年に内部受付のヘルプライン，2000 年に外部受付のヘルプラインを設置した。ヘルプラインは，全社のリスク・マネジメントと企業倫理を所管する総務部にて運用している。

ア 社内組織等

社員行動規範には，独占禁止法の遵守に関する事項が比較的詳しく盛り込まれている。更に理解を深めるために全社員に『ケース・ブック』を配り，集合教育を行うなどして周知徹底を図っている。また，業務監査項目には従来から独占禁止法が重要項目として盛り込まれ，毎年監査を実施している。

1988 年に最初のコンプライアンス・コードを発行した。そして，企業不祥事に対する

社会の批判が厳しくなった 1997 年から専門委員会の設置，コードの大幅改定，全社員のコンプライアンス教育，誓約書の提出等を実施した。ややもすると総論的なことに終始しがちなので，仕事に関係する具体的なチェックポイントを内部統制として業務プロセスに組み込み，いかに社員に浸透させるかが重要である。市販されているコンプライアンス教材を独自にアレンジしたものを，社長から子会社の社員まで全社員（約 1 万 6000 人）に配り，Web で確認テストを実施するなどして，社員の関心を高めるよう工夫している。

イ コンプライアンスへの取組

経営トップが企業倫理，コンプライアンスの徹底を相当以前から当たり前のこととして繰り返し社員に説いている。全社的に企業倫理，コンプライアンスに対する認識が高く，リスク管理や法務事項にも注意が払われている。

企業のコンプライアンス教育では，経営トップから営業現場に至るまで，法律に向き合う（逃げない）という姿勢を形で示すことが重要になる。1991 年に独禁法マニュアルを発行したが，その後改定をしていないので，今回の改正を機に改定を考えている。

営業の業務規程（営業活動の原則と例外処理に関する規準）の中には，独占禁止法に関連する事項も重要事項として多数織り込んでいる。そこでは，営業マンが対応しやすいように，「これに該当する行為は禁止する」「実施する場合は事前に〇〇に相談のこと」というように，会社の方針を簡明に記述するように心掛けている。

また，独禁法マニュアルの中において，同業他社等との会合や面談の途中で違法な話題に及んだ場合，会社の基本姿勢を説明して退席するとともに，そうした事実があったことを速やかに上司に報告する旨，規定している。

ウ 情報収集・実効確保

もともと社員からの問題提起が日常的に行なわれていたが，派遣社員や協力企業社員が増加したため，1997 年に内部受付のヘルプラインを，2000 年に外部受付のヘルプラインを設置した。これらのヘルプラインは，リスク・マネジメントと企業倫理を所管する総務部にて運用している。

中国・アジア・オセアニアの 11 カ国，14 拠点で統一感のある法令遵守体制の構築に着手している。共通する約 80 の法令規制をあげ，各国法人の社長と法務担当責任者に法令調査および内部統制の仕組み，監査・保証プロセスの構築をお願いしている。

（３）大手メーカー（従業員 1 万人超，資本金 1000 億円超）

不祥事（独占禁止法違反事件ではないもの）の悪影響から何とか立ち直る方策の一つ
--

としてコーポレート・ガバナンスの徹底及びコンプライアンスの導入が 2002 年に行われた。管理担当常務がコンプライアンス・オフィサー（CCO）で、その下にコンプライアンス委員会があり管理担当常務の諮問機関である。コンプライアンス相談室、ヘルプラインも設定。法務としても、CCO に対して違反状況をどのように治癒するかについての具体的な解決策まで提供することが求められている。独占禁止法の教育については、べからず集ではあまり効果がなく、各論として内容も身近な業界の違反事件に絞り審決集と独占禁止法の条文そのものを使い、真剣に取り組んでいる。

ア コンプライアンスへの取組

不祥事の悪影響から何とか立ち直る方策の一つとしてコーポレート・ガバナンスの徹底及びコンプライアンスの導入が行われた。

2002 年 12 月 取締役会で、当社におけるコンプライアンスは法令遵守にとどまらず、企業理念の実現であると定義づけられたコンプライアンスの導入を決議した。

コンプライアンス体制については、法令遵守にとどまらず企業理念の実現であるということ、すなわち最高の品質で社会に貢献する、すなわち自ら販売する製品について最高の品質を維持、保証することで社会に貢献することであることが再確認されるとともに、その精神は、すべての人から信頼され、また自ら勤める企業に誇りを持つ、又は持てるようにすることだと再確認した。

イ 社内組織等

社長の下に管理担当常務がチーフ・コンプライアンス・オフィサー（CCO）となり、更にコンプライアンス・オフィサーがいる。コンプライアンス活動の実際の推進役は、総務、人事担当の執行役員の下にある総務部で、その総務部の中に、コンプライアンス・社会貢献推進ユニットがある。法務室との関連では、コンプライアンス体制を側面から支援するという形になっている。また、CCO の下にコンプライアンス委員会がある。

ウ 実効性確保

コンプライアンス相談室を設置しており、外部弁護士も含めたヘルプラインも設定している。万が一の際には、法務としても、CCO に対して違反状況をどのように治癒するかについての具体的な解決策まで提供することが求められている。

数多く独占禁止法事件が起きている業界であるが、近年の独占禁止法事件を踏まえ、独占禁止法教育をもう一回見直すことになった。べからず集ではあまり効果がなく、各論に踏み込んだ業界の違反事件を集めた審決集と独占禁止法の条文そのものを使って教育している。

コンプライアンス・ユニットが行うコンプライアンス教育の総論とは別に、独占禁止法教育については北海道から沖縄まで販売会社を回り、研修を実施している。

このようにコンプライアンスの導入と実施は、その内容を、当社の場合は身近なものに絞り、真剣に取り組んでいる。それが、再び企業活動を活発化させるものではないかと思われる。

（４）総合商社（従業員 1000 人～1 万人、資本金 1000 億円超）

2000 年に、外国企業の例を参考にしながら、役職員行動規範を制定し、ホームページで公開した。また、冊子を作成し、毎年情報を更新した上、全役職員に配布している。この規範とは別に、カルテル防止基準を外国での事件を機に制定。「カルテルと疑われる場には出席しない」とか、「退席する場合には議事録の記載を求める」等ハウツウ的に記載。違反した場合には、就業規則に基づき懲戒の対象。

独占禁止法関連の研修は、全新入社員に受講のもののほか、出向者オリエンテーション、海外赴任前オリエンテーション、新任場所長赴任前研修がある。平成 17 年度の独占禁止法の改正については、特に課徴金減免制度が導入されたことから、一般通知に加えて、全社（事業投資先含む）で総点検を実施した。

ア 社内組織等

規定関係としては、役職員行動規範を外国企業の例を参考にしながら 2000 年に制定し、ホームページで公開している。改定の度に、冊子を作成し、全役職員に配布している。また、「社員携帯情報」という冊子（携帯サイズ）の中に記載し、全役職員に配布している。さらに、理解度をより深めるために、Q & A 集を作成し、全役職員に配布している。

カルテル行為の防止に関する基準は、1994 年、外国での事件（罰金刑）を機に制定した。「カルテルと疑われる場には出席しない」とか、「退席する場合には議事録の記載を求める」等ハウツウ的に記載している。

これらのコンプライアンス関連規程は、イントラネットに記載しており、社員であれば常時アクセスが可能となっている。これらは社内規程であるため、違反した場合には、就業規則に基づき懲戒の対象となるものである。

マニュアル関連として、ビジネスユニット・マネージャーガイドラインがある。本ガイドラインの中に、関係業法の遵守のほか、カルテル、談合の禁止、下請代金支払遅延等の防止が内容として含まれている。そして、内部監査を行う際には、上記はチェック項目となっている（内部監査マニュアル）。また、北米と欧州ブロックは法律が異なる

ことから、それぞれ「独占禁止法マニュアル」を作成している。

また、法令違反をしないという誓約書を 2003 年度に全役職員より書面で取り付けたが、忙しい営業マンや海外駐在員のために、今年よりイントラネットで毎年役職員より取り付けている。

イ 実効性確保の取組

独占禁止法関連の研修としては、定期的に行われるものを 1994 年より開始し、全新入社員に受講が義務付けられている。そこでは、習熟度をみるためのテストがあり、不合格の場合は、翌年度、再度、受講と受験が必須となっている。このほか、出向者オリエンテーション、海外赴任前オリエンテーション、新任場所長赴任前研修がある。また、不定期に行われるものでは、営業グループの要請に基づくセミナー、海外でのコンプライアンスセミナーがあり、特に、北米に関しては、独占禁止法のセミナーが頻繁に行われた。

商社は、取引の立場上、カルテル等に巻き込まれることが少なくないことから、注意を喚起するように現地の法務が指導している。このほか近年、受講者を社員に限定せず、要請があれば、事業投資先役職員まで含めたセミナーを実施している。

その他、法律の改正については、一般通知でその都度周知徹底を図っている。平成 17 年度の独占禁止法の改正については、特に課徴金減免制度が導入されたことから、一般通知に加えて、11 月に、全社（事業投資先含む）で総点検を実施した。結果、改善を要するものも発見できた。

ウ 法令違反への対応

独占禁止法関連のリスクコントロールについて、内部監査は内部監査部が行い、日常の契約書、法律相談を通じての問題発見については事業部ごとにチーム(法務第一チーム～第四チーム)が分かれ、営業の相談に応じている。さらに、投融資案件についての法務部の関与があり、一定の金額を超えるもの、企業結合案件等については、法務部が必ず関与する。加えて、目安箱、電話相談窓口の設置をしており、原則として、匿名で行っている。

2 企業ヒアリングの概要

このほか、コンプライアンスを取り巻く環境や企業コンプライアンスの実態について、コンプライアンスに対する取組の進んでいると思われるメーカー、商社、情報・通信企業等の 8 社から、独占禁止法違反歴、法令遵守のための組織体制、コンプライアンス・マニュアル、法令遵守の研修、相談窓口、法令違反への対応、法令遵守

向上策の評価， 実効性確保策等についてヒアリングを行った。

これらにおいては，おおむね，経営トップ層が関与した組織体制が築かれており，外部を含むところもあったが含まない形であっても幅広い形でのコンプライアンス委員会が，公正取引委員会の排除勧告等を契機として作られていた。コンプライアンス・マニュアルに関しては，概括的なものが多く見られ，その中に独占禁止法も記載されており，具体的な禁止項目を中心に，詳細については別に定めているものも多く見られた。

実際の法令遵守の実効性確保については，主として営業部門を中心に独占禁止法遵守の研修が行われており，また改正独占禁止法についても周知徹底が図られている。このほかコンプライアンスに対応する相談窓口が設置されており，実際に法令違反が発見された場合には法務部を中心としたコンプライアンス委員会での対応が考えられていた。

法令遵守の効果を確保するためには，刑事告発まで記載された就業規則を持つところもあり，また法令違反で会社に損害を与えた者に対する損害賠償を規定するところや懲罰等による厳正な対処も考えられていた。

3 企業の取組事例を踏まえた基本的考え方

企業の取組事例を調査し，各企業実務家及び有識者の意見を聴取したところであるが，この中で今後各企業がコンプライアンスの向上を図る上で，有効と思われる基本的な考え方が提示されたので，下記のとおり取りまとめた。

(経営トップの関与)

- (1) 企業コンプライアンスの実効性を確保するためには，経営トップの関与が重要である。このためには，経営トップ自らによる企業コンプライアンスの重要性を，明確に，繰り返し，社内外に発信することが望ましい。

この点に関して， 社長自らが，社員に向けてメッセージを発信する場において，利益よりもコンプライアンスのほうが重要である，儲かるからといって違法なことをして良いのではないと明確に述べるのが重要である。 独占禁止法の改正を前にして，昨年末に建設関連の団体のトップが遵守を更に徹底すると宣言したことは，今まで以上に，強烈的なインパクトを持って伝わっており，こうしたことが重要であるという意見があった。

また， 欧米などで法令違反事件で厳しい制裁を受けた経験があることから，経営トップに法令違反の社会的リスクは十分認識されており，それがコンプライアンス体制の強化につながっている。 経営トップが個人的に法令遵守意識の高い人物であることが，法務部門の地位を高め各部門に対して法令遵守の徹底を図ることが可能となっているとする個別事例の紹介があった。

(有効な監査体制の構築)

- (2) 企業にとって法令に違反する行為が生じていないかどうか、各部門の実態を把握するため、監査（モニタリング）が有効に機能する体制を構築する必要がある。

この点に関して、独占禁止法が強化されたが、入札談合等の防止のために、監査を重視していかざるを得ないが、そのためには監査を厳正化するとともに、内部統制の充実を図る必要がある。監査については形式的に監査するだけではなく、監査担当部門においては常日頃から営業部門などと付き合い、様々な情報を入手しておく必要がある。

監査において違反が発見された場合、どのように治癒するかという解決策についても担当部門でなく監査を担当している部門で提供することが必要である。監査はそれが行われること自体で、そして、いつ監査されるか分からないということが抑止力になるものであるという意見があった。

また、独占禁止法改正を機会として、全社的に監査を実施し点検を行ったとする個別事例の紹介があった。

(企業倫理の向上)

- (3) 監査だけでは限界があり、社員の倫理あるいは法令遵守意識の向上により、自発的に法令が守られるようにする必要がある。

この点に関して、厳正な監査あるいは内部統制の充実だけでは法令遵守の達成は難しい面があるので、社内のコンプライアンス意識の醸成が図られることが必要と考えられる、その場合、研修を充実させることが重要である。研修に関しては、違反事件に巻き込まれることを防ぐためにも、社員に加えて関連会社役職員まで企業文化を伝え、倫理向上について取り組む必要があるという意見があった。

また、取締役会でコンプライアンスを法令遵守にとどまらず、企業理念の実現であると決議している。米国の量刑ガイドラインでも、倫理あるいは企業文化的なアプローチが重視されているとする紹介があった。

(効果的な内部統制システム)

- (4) 企業コンプライアンスの実効性を確保するためには、効果的な内部統制システムを確立することが重要である。

この点に関して、効果的な内部統制を図るためには、明確な業務手順を定めるほか、法令違反を社内で自発的に申告してもらう必要がある。この場合、利用しやすいヘルプ

ラインなど違反行為を発見して経営トップに速やかに伝わる体制を整備する必要がある。業務手順を社員に明確に理解してもらう必要があり、できるだけ分かりやすいマニュアル等を作成する必要がある、身近な事例を活用した研修を充実させることが重要である。将来の違反行為を起こさせないため、あるいは企業のためにやったことであると反論をさせないために、企業によっては誓約書を取っている。他方、厳しいだけでは内部統制が図れないので、自主的な申告をした者には懲戒処分を行わないといった社内リーニエンスを設けるなどの対応を考える必要があるとする意見があった。

また、営業マンが対応しやすいように会社の方針を簡明に記述することになっている。役職員の行動規範を作成しホームページで公開し、全役職員に配布している。「べらかず集」では効果がなかったもので、業界の違反事件を集めて審決集で身近な材料で内部統制の教育を行っているとする紹介があった。

(違反行為発見後の対応)

(5) 法令に違反する行為が発見された場合の対応については、事前に方針を決定しておくとともに、経営トップに速やかに伝達され、判断される必要がある。

この点に関して、監査の結果、何十年も前からの行為が見つかったものについては、最後に会社としての決断をしなければならず、課徴金減免制度の適用も含め、非常に厳しい判断が求められることになるので、事前にどのような対応を採るか会社として検討しておくことが必要であるとする意見があった。

また、誓約書の提出とともに、企業から損害賠償請求したり、告発を行うことがあらかじめ決められるなどの措置が採られているほか、コンプライアンス委員会に報告して、判断することが社内規程上も定められているとする紹介があった。

なお、独占禁止法執行当局に対する意見として、欧米の経験でも競争当局の厳正な執行がコンプライアンスの契機となっており、日本でも企業コンプライアンスの向上を図るため、当局の執行が果たす役割が大きいと考えている。また、当局は、企業から見て分かりやすい運用を行う必要があり、特に新しい制度である課徴金減免制度については、その運用状況が良く分かるよう周知に努めていただきたいというものがあつた。

欧米における独占禁止法と企業コンプライアンス

欧米では日本に比べて量刑水準がかなり高く、また、リーニエンシーも早い段階から導入され、有効に活用されている。これらが競争法分野における企業コンプライアンスの向上に大きな役割を果たしているものと考えられる。以下、欧米の独占禁止法と企業コンプライアンスについて概観する。

1 欧米における制裁金・刑罰の水準

(1) 米国反トラスト法

米国反トラスト法は、シャーマン法(1890年制定)、連邦取引委員会法(1914年制定)等からなるが、いわゆるカルテル、入札談合に対してはシャーマン法1条が適用され、刑罰が科されることとなる。シャーマン法1条が規定する刑事罰は、法人の場合は1億ドル以下の罰金、自然人の場合は100万ドル以下の罰金若しくは10年以下の禁錮又はこれらが併科されることとなるほか、1984年量刑改善法により、シャーマン法により規定されている刑罰を超えて刑罰を科し得る規定が設けられており、利得又は損失の2倍を超えない金額を罰金とすることが許されている。

米国での企業コンプライアンスに関しては、1959年の重電機メーカー反トラスト法違反事件が企業コンプライアンス整備の契機となった(ゼネラル・エレクトリック社を始めとする著名な企業29社、それらの役員等44名に刑事制裁が加えられた)。その裁判において、企業でコンプライアンスが十分整備されていたことを量刑の際に考慮すべきと主張されたが、結果として裁判において積極的に評価されなかった。しかしながら、反トラスト法違反が重大な帰結をもたらすことが認識され、また企業社会においてコンプライアンスの重要性が広く知られるようになった。

今日まで、司法省による反トラスト法の訴追事件において、1億ドル以上の罰金を科せられた企業は9社あり、高額な事例ではほとんど量刑改善法に基づく刑罰が適用されている。このほか個人に対しても厳しい刑罰が科されているところであり、企業側としてもコンプライアンスが大きな課題となっている。

(1億ドル以上の罰金額を科された企業)

企業名	罰金額	事件名	備考
F. Hoffman-La Roche	5億ドル(約600億円)	ビタミン・カルテル	1999年5月
Samsung	3億ドル(約360億円)	DRAMカルテル	2005年10月
BASF	2.25億ドル(約270億円)	ビタミン・カルテル	1999年5月
Hynix Semiconductor	1.85億ドル(約222億円)	DRAMカルテル	2004年9月
Infineon Technologies	1.6億ドル(約192億円)	DRAMカルテル	2004年9月
SGL Carbon AG	1.35億ドル(約162億円)	黒鉛電極カルテル	1999年5月
Mitsubishi Corp.	1.34億ドル(約161億円)	黒鉛電極カルテル	2001年5月

UCAR International	1.1 億ドル（約 132 億円）	黒鉛電極カルテル	1998 年 4 月
Archer Daniels Midland	1 億ドル（120 億円）	リジン・アミノ酸カルテル	1996 年 10 月

（２）欧州競争法

EU 競争法は欧州共同体設立条約中の競争制限的協定・協調的行為等の規制を定める 81 条及び市場支配的地位の濫用行為の規制を定める 82 条等から構成されている。違反に対する措置としては、欧州委員会は決定をもって、違反行為の排除を命じることができるほか、決定の名宛人の直前の事業年度における総売上高の 10% までの制裁金を課することができる。欧州委員会は、この範囲内において制裁金の額を設定する裁量が認められており、1998 年、制裁金の額の設定に関するガイドラインが策定・公表されている。

欧州では、2001 年のビタミン事件において、総額 8 億 5500 万ユーロの制裁金が課せられているなど、競争法違反による制裁金の金額は極めて高額化しており、企業コンプライアンスが特に重要になってきている。

（カルテル事件について 1 億ユーロ以上の制裁金を課された企業）

事業者名	賦課金額	事件名	委員会決定日
Hoffman La Roche AG	4 億 6200 万 ¹ 円 （約 647 億円）	ビタミン・カルテル	2001 年 11 月 21 日
Société Lafarge SA	2 億 4960 万 ¹ 円 （約 349 億円）	プラスターボード・カルテル	2002 年 11 月 27 日
BASF AG（注）	2 億 3684 万 ¹ 円 （約 332 億円）	ビタミン・カルテル	2001 年 11 月 21 日
Arjo Wiggins Appleton Plc	1 億 8427 万 ¹ 円 （約 258 億円）	カーボンレスペーパー・カルテル	2001 年 12 月 20 日
Solvay	1 億 6706 万 ¹ 円 （約 234 億円）	漂白剤カルテル	2006 年 5 月 3 日
BPB PLC	1 億 3860 万 ¹ 円 （約 194 億円）	プラスターボード・カルテル	2002 年 11 月 27 日

（注）欧州第一裁判所判決によって、委員会決定の制裁金が減額されている

2 リーニエンシー制度と企業コンプライアンス

（１）米国のリーニエンシー

米国では司法省反トラスト局に違反企業が犯罪事実を自主的に申告した場合に、一番目の申告者であるなど一定の要件を満たせば、刑事訴追を免除されるリーニエンシー制度が 1978 年に導入され、93 年に現行制度へと改正された。それ以前は司法省の裁量が大きく予見可能性が小さかったため、利用が少なかったが、要件を満たす申告は自動的にリーニエンシーが与えられる制度に 93 年に変更され、利用が多くなったとされている。

このほかリーニエンシーに関連する制度として、アムネ스티・プラスとペナルティ・プラスが米国企業コンプライアンスを推進する重要なシステムとなっている。

(注) アムネ스티・プラスとは、アムネ스티・プログラムの対象となっていない企業が、捜査対象となっているカルテルの対象商品・役務以外の商品・役務におけるカルテルを司法省へ最初に自主申請することによって、別の違法行為についてはアムネ스티・プログラムにより刑事起訴を免れるとともに、最初の違法行為についても相当な刑の減軽を受けることができる運用ないし運用方針を指す。

ペナルティ・プラスとは、上記のアムネ스티・プラスとは逆に、捜査対象となっているカルテルの対象商品・役務以外の商品・役務におけるカルテルの存在を知りながら、この別の違法行為を司法省へ自主申告しなかった場合に、後日、その違法行為が発覚し、起訴された際には、司法省は、その違法行為を申告しなかったことを加重要素として主張し、裁判所に対して量刑ガイドラインの上限又は上限を超す罰金を科すよう要求し、かつ、量刑ガイドライン§8D.1.1により当該企業を保護観察に付すよう要求する運用ないし運用方針を指す。

アムネ스티・プラス及びペナルティ・プラスが運用方針として導入されたことにより、より効率的にカルテル事件の端緒が確保されるようになったとされており、2001年3月のABAにおける司法省ハモンド次長のスピーチで、ビタミン・カルテル事件において、コリン等の3つの小さいビタミン市場についてカルテルの捜査が進行していく中で、同システムが使われ、ビタミンA、C及びEといった巨大市場においてもカルテルが行われていることが判明し、最終的には12のビタミン市場でのカルテルが明らかになったと述べられている。このように、同システムは実際に企業がコンプライアンスを推進するインセンティブとなってきており、企業が違反行為を見つけ出す必要に迫られることとなることから、コンプライアンス体制の整備に相当貢献しているものと考えられる。

(2) 欧州のリーニエンシー

欧州におけるリーニエンシー制度とは、競争法違反行為について自ら当局に申し出た違反行為者に対し、一定の条件の下に、競争法に基づく制裁措置を免除又は軽減する制度である。欧州委員会は、1996年に「カルテル事案における制裁金の免除又は軽減に関する告示」を公表し、81条1項違反のうち水平的カルテルに対する制裁金について複数人に適用されるリーニエンシー制度を導入した(2002年改正)。

欧州でもリーニエンシーが実際に多くの事例で適用されており、企業がコンプライアンスを推進するインセンティブを与えている。

3 米国における企業改革法(サーベインズ=オクスリー法)の制定

2001年のエンロン事件、ワールドコム事件での不正な財務報告問題を背景として、企

業の内部統制の重要性が再確認され、財務関係の報告書の正確性・信頼性を期すために、2002 年 7 月の企業改革法が成立した。この法律において証券取引委員会登録企業の経営者に年次報告書の開示が適切である旨の宣誓が義務付けられるとともに、財務報告に係る内部統制の有効性を評価した内部統制報告書の作成が義務付けられ、さらに、これについて公認会計士等による監査を受けることとされている。内部統制の報告書には、適切な内部統制を構築し維持するのは経営者の責任であること、内部統制が有効に機能しているかどうかの評価を記載することとされており、更に規則において 適切な内部統制と手続を構築し維持することは経営者の責任であること、内部統制の有効性の評価を実施するために経営者が使用したフレームワーク、内部統制が有効に機能しているかどうかを表明した評価及び 監査した企業による内部統制についての経営者の評価を記載することが定められている。

このように企業改革法により内部統制の有効性確保が義務付けられたが、内部統制のフレームワークに関しては、トレッドウェイ委員会最終報告書（COSO 報告書）が定めているものが、米国において内部統制報告書の基準として一般的に利用されているほか、国際的にもこれが標準的なものとして受け入れられている。

この報告書では、内部統制は 3 つの目的（業務目的 - 業務の有効性と効率性、財務報告目的 - 財務報告の信頼性及び 遵守目的 - 該当する法律及び規則の遵守）と 5 つの基本的要素（統制環境 - 組織の気風、リスクの評価 - 事業体内外のリスク、統制活動 - 経営者の命令実行の保証、情報と伝達 - 適切な情報の識別、補足及び伝達及び 監視活動 - 内部統制システムの機能の評価）から構成されるとされている。内部統制の目的の一つとして法令遵守が挙げられており、適正な内部報告書の作成は、財務報告の信頼性のみならず法令遵守にも貢献するものと考えられる。

(注) トレッドウェイ委員会は、1985 年に、米国公認会計士協会、米国会計学会、財務担当経営者協会、内部監査人協会及び全米会計人協会の 5 団体により、「不正な財務報告全米委員会（The National Commission on Fraudulent Financial Reporting）」（委員長 J.C.Treadway, Jr.）として組織された。

また、企業改革法は基本的には財務報告を中心としたものであるが、反トラスト法を含む一般的に適用されるものとして、内部通報者に対する不利益処分への刑事罰や、文書の不当な改ざん等への刑事罰が定められており、これらは一般的に企業のコンプライアンス体制の整備を促すものとなっている。

不利益処分の禁止については、企業におけるいかなる者であっても、他の従業員の違法行為に関する情報を提供した者に対して不利益に取り扱うことは禁止され、この条項に違反した者は損害賠償の責務が生じることになる（企業改革法 806 条）。また、情

報提供者に対して報復を行った者は罰金又は 10 年以内の禁固とする条項が加えられた（同 1106 条）。

同法は文書を適正に保存することを定めており，監査又は調査に係る書類保管義務に違反した場合，あるいは公式の手続を妨害する意図で記録を改ざんしたり，破棄した場合は，罰金又は 20 年以内の禁固とされている（同 802 条，1102 条）。

日本においても，前述したとおり内部統制報告書の義務付けなどを内容とする証券取引法の改正案が国会に提出されているほか，公益通報者保護法が施行されて内部通報者保護の枠組が整うなど，米国と同様の制度となってきたと考えられ，日本の各企業においてもコンプライアンス体制の整備が喫緊の課題となっている。

4 米国量刑ガイドラインにおける企業コンプライアンスの評価

米国では，刑罰一般における量刑ガイドラインが定められている。この量刑ガイドラインでは，基準罰金額（反トラスト法では関連売上高の 20%）に有責性のスコアを乗じることにより一定の罰金額が算定されることになる。有責性のスコアが考慮されるに当たって，企業における基準と手続の確立，企業の取締役会による監視等の 7 項目の要件をすべて満たしたコンプライアンスを整備していた場合には，それを軽減事由として考慮することとされている。

量刑ガイドラインは 1991 年に制定されているが，大型の企業犯罪・不祥事の発生などを受け，2004 年に改正がなされ，コンプライアンスについての 7 項目についても倫理の遵守の追加・企業文化を強調すること，内部統制を重視すること等の修正がなされている。

これらの 7 項目は，日本企業がコンプライアンスを考える際にも参考になるものと考えられるため，以下，その内容を紹介したい。

なお，この規定は，実際にはほとんど適用されたことはなく，反トラスト法関連の事件においてコンプライアンスを整備していたことで罰金額が軽減された事例はないが，コンプライアンス・プログラムの整備を進める契機となったと評価されている。

(基準と手続の確立)

犯罪を予防し発見するための基準（行動規範・行動基準）と手続（犯罪行為発生の可能性を低めるのに適切な内部統制手続）とが確立していること

(企業の取締役会による監視)

- ・ 企業の取締役会は，コンプライアンス・倫理プログラムの内容と運用状態を把握するとともに，プログラムの実施とその有効性について適切に監視しなければならない

ない。

- ・ 企業の上層部をプログラム全体にわたる責任者として任命し、当該責任者は、企業が量刑ガイドラインの定めるような効果的なコンプライアンス・倫理プログラムを有するよう努めなければならない。
- ・ 企業は、当該企業に属する特定の者に、コンプライアンス・倫理プログラムの日常の執行に関する権限（責任）を委譲しなければならない。この担当者は、上層部に、また適切な場合には取締役会又は取締役会の下部組織に、コンプライアンス・倫理プログラムの有効性について定期的に報告しなければならない。そして、このような日常のプログラム執行責任を果たすために、担当者には十分なリソース、しかるべき権限及び取締役会又はしかるべき取締役会の下部組織への直接アクセスする権利が付与されなければならない。

(不適切な者の排除)

企業は、十分な注意を払って、犯罪行為を実行する傾向があると組織が知っていた又は知るべきであった者、すなわちコンプライアンス・倫理プログラムと一致しない行動をとるおそれがある者を、重要な権限を有する職位に就かせないよう適切に努力しなければならない。

(研修の充実)

企業は、効果的なトレーニング・プログラム等を実施したり、各役職員の役割や責任に対応した情報を伝達したりすることによって、当該企業の取締役、上層部、重大な権限を有する職員、従業員及び妥当な場合には代理人に対して、自社のコンプライアンス・倫理プログラムの基準、手続その他の点を、実行可能な方法で定期的に伝達するよう適切な措置を講じなければならない。

(モニタリング・監査の実施)

企業は、以下の点について適切な措置を講じなければならない。

- ・ 犯罪行為を発見するためのモニタリングや監査を含め、当該企業のコンプライアンス、倫理プログラムが確実に遵守されようにするための方策
- ・ 当該企業のコンプライアンス・倫理プログラムの有効性を定期的に評価する方策
- ・ 匿名又は秘密保持を許容する仕組みも含めて、企業の労働者や代理人が潜在的又は現実の犯罪行為を報復のおそれなくして報告したり、指導を求めたりすることのできるシステムを有し、かつ公表するための方策

(適切なインセンティブの付与)

自社のコンプライアンス・倫理プログラムに従って行動するための適切なインセンティブの付与を通じて、また犯罪行為への関与又は犯罪行為を予防又は発見するための適切な措置を講じなかったことに対する適切な懲戒処分を通じて、コンプライアンス・倫理プログラムが全社的に常に推進され執行されるようにしなければならない。

(犯罪発見時の適切な対処・再犯の防止)

犯罪行為が発見された場合には、企業は、コンプライアンス・倫理プログラムに必要な改善を施すなど、犯罪行為に対して適切に対応し、同種の犯罪行為が再び発生することのないよう適切な措置を講じなければならない。

企業コンプライアンスの向上に向けて

独占禁止法に関する企業コンプライアンスについては、企業側において、真摯に企業コンプライアンスの向上に取り組むことが最も重要である。

まず、マニュアルの作成あるいはコンプライアンス委員会の設置等の組織面での整備を行い、形式面でのコンプライアンス体制の整備を行う必要がある。これらの整備は既に多くの企業で行われ、実例の公表も行われていることから、未整備の企業が形式的に体制整備を行うこと自体は、それほど難しくないと考えられる。

しかしながら、それだけでは実質的に企業コンプライアンスの向上が図られているとは言えないことは、コンプライアンス体制の整備が図られている大企業においても、独占禁止法違反行為の繰り返しが多いことやアンケート調査でも企業コンプライアンスのシステムの実効性確保が十分確保されているわけではないとの認識があることから明らかである。

コンプライアンスの実効性を確保するために重要なことは、一人一人の個人に任せることでなく、組織全体として対応することであり、中でも経営トップが本気で取り組むことが最も重要である。

実効性確保の観点から、企業の法令遵守を達成するためには企業文化の問題も抜きにすることはできないと考えられる。真にコンプライアンスを推進するためには、単なる法令遵守を唱えることだけにとどまらず、社内意識を醸成する必要がある。また、業界全体に競争を阻害する慣行がある場合には、そのような慣行をなくしていくという業界各社における意識を醸成する必要がある。この場合、経営トップが利益を犠牲にしても、そうした慣行を変えていくという決意を、内外に繰り返し明確に表明していくことが極めて重要であると考えられる。

欧米の経験からしても、厳正な執行が企業において法令違反を割に合わなくさせ、経営トップが本気でコンプライアンスに取り組むことを実現してきたものであり、これが内部統制システム強化へとつながっている。日本でも、企業が商法・証券取引法の改正に真摯に対応することが期待されるとともに、何より独占禁止法改正の効果が期待される状況にあると考えられるが、そのためには公正取引委員会が独占禁止法の厳正な執行を行っていく必要がある。

企業コンプライアンスの向上のためには、企業が自ら法令違反の状況が生じていないかチェックし、それが発見された場合自発的に当局に申告するといった企業の自主的な取組が重要であり、そのための制度的基盤が整備されることが望ましい。この観点からは、独占禁止法において課徴金減免制度が設けられたことは企業にこうしたインセンティブを与えるものと考えられ、実際にそのような機能の発揮が今後期待される。諸外国においても、競争法の分野においては、課徴金減免制度は一般的に導入されており、課

徴金減免制度は、カルテル等の発見のみならず企業コンプライアンスの向上にも一定の役割を果たしているものと考えられる。

公正取引委員会として今後とも改正独占禁止法の厳正な執行を行うとともに、企業コンプライアンスの実態の把握に努め、企業のコンプライアンス向上のための取組に対する支援に努めてまいりたい。

繰返し課徴金納付命令を課された事業者の事例

土木工事業者による入札談合事件

	A 社	B 社	C 社	D 社	E 社	F 社
長崎県発注の港湾土木工事に係る入札談合事件（H15.2.19）	16342	4090	1064	2047	3804	2050
埼玉県所在の建設業者に係る入札談合事件（H4.9.18）	4084	528	2624	1338	-	-
海上埋立土砂建設協会に係る埋立土砂カルテル事件（H1.10.18）	-	-	-	-	-	1263
米軍安全技術研究会に係る入札談合事件（S63.12.8）	1909	204	792	1081	234	-
課徴金各社合計	22335	4822	4480	4466	4038	3313

電機メーカーによる入札談合事件

	A 社	B 社
大型カラー映像装置メーカーによる入札談合事件（H7.3.28）	4245	2819
日本下水事業団発注の特定電気設備工事入札談合事件（H7.7.12）	-	5672
陸上自衛隊発注の通信機用乾電池に係る入札談合事件（H13.7.30）	988	-
課徴金各社合計	5233	8491

測量事業者による入札談合事件

	A 社	B 社	C 社	D 社	E 社	F 社	G 社
愛知県受注の建設コンサルタント測量業務に係る入札談合事件（H5.4.19）	95	115	-	-	-	-	366
航空写真測量業務に係る入札談合事件（H6.3.15）	20560	19912	10041	5023	5838	2060	797
千葉市等発注の測量業務に係る入札談合事件（H12.7.17）	714	259	415	-	-	221	1127
宮城・福島県等発注の航空写真測量業務に係る入札談合事件（H14.3.29）	10266	4616	6041	2657	180	1758	118
課徴金各社合計	31635	24902	16497	7680	6018	4039	2408

水道メーターメーカーによる入札談合事件

	A 社	B 社	C 社	D 社	E 社
東京都等発注水道メーター入札談合事件（H6.3.10）	2512	954	939	936	787
東京都発注水道メーター入札談合事件（H9.12.18）	8053	5778	3003	1988	1691
東京都発注水道メーター入札談合事件（H17.2.7）	1187	1419	1619	-	288
課徴金各社合計	11752	8151	5561	2924	2766

（注１）事件名の後の（年月日）は、課徴金納付命令年月日

（注２）数字は、課徴金額（単位：万円）

排除措置において具体的なコンプライアンスの取組を命じた最近の主要事例

(株)三井住友銀行に対する件(平成17年12月26日)

平成17年(勸)第20号

主 文

- 1 株式会社三井住友銀行は、自行と融資取引関係にある事業者であって、その取引上の地位が自行に対して劣っているものに対して、融資に係る手続を進める過程において、事業者との間で設定される想定元本(金利計算のための計算上の元本。以下同じ。)を基礎として算定された異なる種類の金利を契約期間において交換することを内容とする金融派生商品(以下「金利スワップ」という。)の購入を提案し、金利スワップを購入することが融資を行うことの条件である旨又は金利スワップを購入しなければ融資に関して不利な取扱いをする旨を明示又は示唆することにより金利スワップの購入を要請し、金利スワップの購入を余儀なくさせる行為を取りやめなければならない。
- 2 株式会社三井住友銀行は、次の事項を融資取引関係にある事業者に周知するとともに、自行の行員に周知徹底しなければならない。これらの方法については、あらかじめ、当委員会の承認を受けなければならない。
 - (1) 前項に基づいて採った措置
 - (2) 今後、前項の行為を行わない旨
- 3 株式会社三井住友銀行は、今後、第1項の行為を行ってはならない。
- 4 株式会社三井住友銀行は、今後、第1項の行為を行うことのないよう、次の(1)及び(2)の事項を行うために必要な措置を講じなければならない。この措置の内容については、あらかじめ、当委員会の承認を受けなければならない。
 - (1) 次の事項を含む独占禁止法の遵守の観点からの金利スワップの取扱いに関する内部規定の整備
 - ア 自行と融資取引関係にある事業者であって、その取引上の地位が自行に対して劣っているものに対して、変動金利の上昇による借入れに係る支払金利の増加リスクを軽減(以下「金利上昇リスクのヘッジ」という。)する手段として金利スワップの購入を提案する際には、金利スワップの想定元本及び契約期間を、当該事業者が金利上昇リスクのヘッジの対象とする借入れの元本及び契約期間に対して必要な範囲内で設定すること
 - イ 自行と融資取引関係にある事業者であって、その取引上の地位が自行に対して劣っているものに対して、金利スワップを販売する際には、当該金利スワップの購入が融資を行うことの条件となるものではない旨及び当該金利スワップを購入しなくとも融資に関して不利な取扱いをしない旨を当該事業者に明確に知らせること
 - (2) 各地域に所在する法人営業部の行員に対する前記内部規定及び独占禁止法の遵守に関する定期的な研修並びにそれらの遵守に関する法務担当者による定期的な監査
- 5 株式会社三井住友銀行は、第1項、第2項及び第4項に基づいて採った措置を速やかに当委員会に報告しなければならない。

東洋アルミニウム（株）ほか５社に対する件（平成１７年１２月１２日）

平成１７年(勸)第１８号

主 文

- １ 東洋アルミニウム株式会社，三菱アルミニウム株式会社，日本製箔株式会社，サン・アルミニウム工業株式会社，住軽アルミ箔株式会社及び東海アルミ箔株式会社の６社は，プレーン箔（日本工業規格の「ＪＩＳ Ｈ４１６０ アルミニウム及びアルミニウム合金はく」に準ずるアルミニウム箔（アルミニウム圧延材を厚さ０．２ミリメートル以下に圧延したもの）であって，印刷，着色，ラミネート等の加工を施していないもの（電解コンデンサに用いられるもの及びアルミホイルを除く。）をいう。以下同じ。）について，平成１４年７月２６日ころ，平成１５年１０月２３日ころ及び平成１６年１１月１８日ころに前記６社が共同して行った需要者渡し価格の引上げの各決定が平成１７年２月８日以降，事実上消滅している旨を確認することを取締役会において決議しなければならない。
- ２ 前記６社は，それぞれ，次の(1)及び(2)の事項を，自社を除く５社に通知するとともに，プレーン箔の取引先販売業者及び需要者に周知し，かつ，自社の従業員に周知徹底しなければならない。この通知，周知及び周知徹底の方法については，あらかじめ，当委員会の承認を受けなければならない。
 - (1) 前項に基づいて採った措置
 - (2) 今後，共同して，プレーン箔の需要者渡し価格を決定せず，各社がそれぞれ自主的に決める旨
- ３ 前記６社は，今後，それぞれ，相互の間において，又は他の事業者と共同して，プレーン箔の販売価格を決定してはならない。
- ４ 前記６社は，今後，それぞれ，相互に，又は他の事業者と，プレーン箔の販売価格の改定及び需要者ごとの納期の設定について情報交換を行ってはならない。
- ５ 前記６社は，今後，それぞれ，新規に需要者とプレーン箔の取引を開始するに当たって，当該需要者と既に取り引している者の了解を得るようにする行為を行ってはならない。
- ６ 前記６社は，今後，それぞれ，前記第３項ないし第５項の行為をすることのないよう，次の(1)及び(2)の事項を行うために必要な措置を講じなければならない。この措置の内容については，あらかじめ，当委員会の承認を受けなければならない。
 - (1) 独占禁止法の遵守に関する行動指針の作成又は改定
 - (2) 営業担当者に対する独占禁止法に関する研修及び法務担当者による定期的な監査
- ７ 前記６社は，前記第１項，第２項及び第６項に基づいて採った措置を速やかに当委員会に報告しなければならない。

主 文

1 別紙の表1被審人目録記載の40社は、遅くとも平成14年4月1日（別紙の表3記載の事業者にあつては平成15年4月1日）以降、平成17年3月31日（古河機械金属株式会社にあつては平成17年3月30日、別紙の表4記載の事業者にあつては同表の「期日」欄記載の年月日ころ）まで行っていた、日本道路公団が支社、建設局及び管理局において一般競争入札、公募型指名競争入札又は指名競争入札の方法（総合評価落札方式によるものを含む。）により鋼橋上部工工事として発注する工事（鋼橋上部工工事以外の工種と一体として発注する工事を含む。）について、受注予定者を決定し、受注予定者が受注できるようにする行為を取りやめている旨を確認することを取締役会において決議しなければならない。

2 前記40社のうち古河機械金属株式会社を除く39社は、次の(1)及び(2)の事項を、自社を除く38社、別紙の表2記載の事業者及び別紙の表5記載の事業者に、それぞれ、通知するとともに、日本道路公団から高速道路の新設、改築、維持、修繕等に関する業務を承継した東日本高速道路株式会社、中日本高速道路株式会社及び西日本高速道路株式会社の3社に通知し、かつ、自社の従業員に周知徹底しなければならない。

また、古河機械金属株式会社は、次の(1)の事項を、別紙の表5記載の事業者、前記39社及び別紙の表2記載の事業者に通知するとともに、日本道路公団から前記業務を承継した前記3社に通知し、かつ、別紙の表5記載の事業者をして同社の従業員に次の(2)の事項を周知徹底させるよう指導しなければならない。

これらの通知及び周知徹底の方法については、あらかじめ、当委員会の承認を受けなければならない。

(1) 前項に基づいて採った措置

(2) 今後、共同して、日本道路公団から前記業務を承継した前記3社が一般競争入札、公募型指名競争入札又は指名競争入札の方法（総合評価落札方式によるものを含む。）により発注する前記工事について、受注予定者を決定せず、各社がそれぞれ自主的に受注活動を行う旨

3 前記39社は、今後、それぞれ、相互の間において又は他の事業者と共同して、日本道路公団から前記業務を承継した前記3社が競争入札の方法により発注する前記工事について、受注予定者を決定してはならない。

また、古河機械金属株式会社は、今後、別紙の表5記載の事業者をして、前記39社と相互に又は他の事業者と共同して、日本道路公団から前記業務を承継した前記3社が競争入札の方法により発注する前記工事について、受注予定者の決定をさせてはならない。

4 前記39社は、今後、それぞれ、相互の間において又は他の事業者と共同して、日本道路公団から前記業務を承継した前記3社が競争入札の方法により発注する前記工事について、受注予定者を決定することがないようにするため、次の(1)ないし(4)の事項を行うために必要な措置を講じなければならない。この措置の内容については、あらかじめ、当委員会の承認を受けなければならない。

また、古河機械金属株式会社は、別紙の表5記載の事業者に対し、今後、別紙の表5記載の事業

者が、前記３９社と相互に又は他の事業者と共同して、日本道路公団から前記業務を承継した前記３社が競争入札の方法により発注する前記工事について、受注予定者を決定することがないようにするため、次の(1)ないし(4)の事項を行うために必要な措置を講じるよう指導しなければならない。この指導の内容については、あらかじめ、当委員会の承認を受けなければならない。

(1) 独占禁止法の遵守に関する行動指針の作成又は改定

(2) 前記工事の営業担当者に対する定期的な研修及び監査

(3) 独占禁止法違反行為に関与した役員及び従業員に対する処分に関する規定の整備

(4) 独占禁止法違反行為に係る通報者に対する免責等実効性のある社内通報制度の設置

- 5 前記３９社は、平成１４年４月１日以降平成１７年３月３１日までの間に第１項の行為に関与していた自社の営業担当者を日本道路公団から前記業務を承継した前記３社が競争入札の方法により発注する前記工事に係る営業業務から速やかに配置転換する等し、少なくとも今後５年間同業務に従事させてはならない。このことを取締役会において決議しなければならない。

また、古河機械金属株式会社は、別紙の表５記載の事業者に対し、平成１４年４月１日以降平成１７年３月３０日までの間に第１項の行為に関与していた営業担当者を日本道路公団から前記業務を承継した前記３社が競争入札の方法により発注する前記工事に係る営業業務から速やかに配置転換させる等し、少なくとも今後５年間同業務に従事させないことを取締役会において決議するよう指導しなければならない。

- 6 前記４０社のうち日本道路公団の退職者を自社の役員又は従業員として受け入れている事業者は、同役員又は従業員を、日本道路公団から前記業務を承継した前記３社が発注する前記工事に係る営業業務に従事させてはならない。このことを取締役会において決議しなければならない。

- 7 (1) 前記４０社は、第１項、第２項、第４項、第５項及び第６項に基づいて採った措置を速やかに当委員会に報告しなければならない。

- (2) 前記３９社は、第４項の(2)に基づいて講じた措置の実施内容を、今後５年間、毎年、当委員会に報告しなければならない。

また、古河機械金属株式会社は、別紙の表５記載の事業者に対する指導のうち、第４項の(2)の実施に係る指導に基づき同事業者が実施した措置の内容を、今後５年間、毎年、当委員会に報告しなければならない。

コンプライアンスの取組を命じた排除措置の状況（平成 15 年度～17 年度）

【平成 15 年度審決一覧】

一連番号	事件番号	件名	勧告年月日 (審決年月日)	主文におけるコンプライアンスの取組						
				周知徹底	研修	監査	行動指針	処分規定	通報制度	配置転換
1	15(勧)15	(株)三宅商事ほか 21 社に対する件	15.4.16 (15.5.15)	-	-	-	-	-	-	-
2	15(勧)16	サンデンハウジング(株)ほか 13 名に対する件	15.4.16 (15.5.15)	-	-	-	-	-	-	-
3	15(勧)17	明清建設工業(株)ほか 11 社に対する件	15.5.22 (15.6.18)	-	-	-	-	-	-	-
4	15(勧)18	(財)経済調査会ほか 1 名に対する件	15.6.12 (15.7.14)	-	-	-	-	-	-	-
5	15(勧)19	(株)長瀬組ほか 105 名に対する件	15.6.27 (15.8.6)	-	-	-	-	-	-	-
6	15(勧)20	愛知時計電機(株)ほか 18 名に対する件	15.7.15 (15.8.7)	○	-	-	-	-	-	-
7	15(勧)21	ジェイフォン(株)に対する件	15.7.28 (15.9.4)	-	-	-	-	-	-	-
8	15(勧)22	(株)田原スポーツ工業ほか 35 社に対する件	15.8.25 (15.10.2)	-	-	-	-	-	-	-
9	15(勧)23	長谷川体育施設(株)ほか 9 社に対する件	15.8.25 (15.10.2)	-	-	-	-	-	-	-
10	15(勧)24	オイレス工業(株)ほか 12 社に対する件	15.9.12 (15.10.21)	-	-	-	-	-	-	-
11	15(勧)25	トエンティース・センチュリー・フォックス ジャパン・インコーポレーテッドに対する件	15.10.8 (15.11.25)	-	-	-	-	-	-	-
12	15(勧)26	(株)ケイ・イー・エスほか 26 社に対する件	15.10.22 (15.11.26)	-	-	-	-	-	-	-
13	15(勧)27	ヨネックス(株)に対する件	15.10.24 (15.11.27)	○	-	-	-	-	-	-
14	15(勧)28	(株)第一興商に対する件	15.10.31	○	-	-	-	-	-	-
15	15(勧)29	鈴与建設(株)ほか 24 社に対する件	15.11.13 (15.12.8)	-	-	-	-	-	-	-
16	15(勧)30	(株)大嶋組ほか 10 社に対する件	15.11.13 (15.12.8)	-	-	-	-	-	-	-
17	15(勧)31	国土監理(株)ほか 34 社に対する件	15.11.18 (15.12.9)	-	-	-	-	-	-	-
18	15(勧)32	国土監理(株)ほか 42 社に対する件	15.11.18 (15.12.9)	-	-	-	-	-	-	-
19	15(勧)33	日新製鋼(株)ほか 5 社に対する件	15.12.2 (16.1.27)	-	○	○	-	-	-	-
20	15(勧)34	東日本電信電話(株)に対する件	15.12.4	-	-	-	-	-	-	-
21	15(勧)35	鐘淵化学工業(株)ほか 1	15.12.11	-	○	○	-	-	-	-

一連 番号	事件番号	件 名	勧告年月日 (審決年月日)	主文におけるコンプライアンスの取組						
				周知 徹底	研修	監査	行動 指針	処分 規定	通報 制度	配置 転換
		社に対する件								
22	16(勧)1	東急パーキングシステムズ(株)に対する件	16.3.18 (16.4.12)	○	-	-	-	-	-	-
23	16(勧)2	(株)ポスフルに対する件	16.3.25 (16.4.14)	-	○	○	○	-	-	-
24	16(勧)3	(株)山陽マルナカに対する件	16.3.26 (16.4.15)	-	○	○	○	-	-	-
25	16(勧)4	(株)荏原製作所ほか 13 社に対する件	16.3.30	-	○	○	-	-	-	-

【平成 1 6 年度審決一覧】

一連 番号	事件番号	件 名	勧告年月日 (審決年月日)	主文におけるコンプライアンスの取組						
				周知 徹底	研修	監査	行動 指針	処分 規定	通報 制度	配置 転換
1	16(勧)5	(株)竹中土木ほか 1 社に対する件	16.4.16	-	-	-	-	-	-	-
2	16(勧)6	奥村組土木興業(株)ほか 1 社に対する件	16.4.16 (16.5.18)	-	-	-	-	-	-	-
3	16(勧)7	(株)ヤマゼンほか 11 社に対する件	16.4.16	-	-	-	-	-	-	-
4	16(勧)8	(株)大王建設工業ほか 4 社に対する件	16.4.16 (16.5.18)	-	-	-	-	-	-	-
5	16(勧)9	奥村組土木興業(株)ほか 1 社に対する件	16.4.16 (16.5.18)	-	-	-	-	-	-	-
6	16(勧)10	中林道路(株)ほか 5 社に対する件	16.4.16 (16.5.18)	-	-	-	-	-	-	-
7	16(勧)11	東亜土木(株)ほか 1 社に対する件	16.4.16	-	-	-	-	-	-	-
8	16(勧)12	(株)中東組ほか 2 社に対する件	16.4.16 (16.5.18)	-	-	-	-	-	-	-
9	16(勧)13	(株)吉田組ほか 1 社に対する件	16.4.16 (16.5.18)	-	-	-	-	-	-	-
10	16(勧)14	奥山建設(株)ほか 5 社に対する件	16.4.16 (16.5.18)	-	-	-	-	-	-	-
11	16(勧)15	(株)横山測量設計事務所ほか 21 社に対する件	16.5.13 (16.6.7)	-	-	-	-	-	-	-
12	16(勧)16	グリーングループ(株)に対する件	16.5.21 (16.6.14)	-	-	-	-	-	-	-
13	16(勧)17	三重県社会保険労務士会に対する件	16.6.17 (16.7.12)	-	-	-	-	-	-	-
14	16(勧)18	社団法人四日市医師会に対する件	16.6.21 (16.7.27)	-	-	-	-	-	-	-

一連番号	事件番号	件名	勧告年月日 (審決年月日)	主文におけるコンプライアンスの取組						
				周知徹底	研修	監査	行動指針	処分規定	通報制度	配置転換
15	16(勸)19	㈱百十四銀行ほか 5 社に対する件	16.6.23 (16.7.27)	-	-	-	-	-	-	-
16	16(勸)20	東光電気工事㈱ほか 102 社に対する件	16.7.13	○	-	-	-	-	-	-
17	16(勸)21	栗原工業㈱ほか 37 社に対する件	16.7.13	○	-	-	-	-	-	-
18	16(勸)22	マイクロソフトコーポレーションに対する件	16.7.13	-	-	-	-	-	-	-
19	16(勸)23	㈱本間組ほか 54 社に対する件	16.7.28	○	-	-	-	-	-	-
20	16(勸)24	㈱佐藤企業ほか 47 社に対する件	16.7.28	○	-	-	-	-	-	-
21	16(勸)25	㈱本間組ほか 55 社に対する件	16.7.28	○	-	-	-	-	-	-
22	16(勸)26	㈱有線ブロードネットワークスほか 1 社に対する件	16.9.14 (16.10.13)	○	○	○	-	-	-	-
23	16(勸)27	㈱ピーエス三菱ほか 19 社に対する件	16.10.15	○	○	○	-	-	-	-
24	16(勸)28	オリエンタル建設㈱ほか 16 社に対する件	16.10.15	○	○	○	-	-	-	-
25	16(勸)29	常磐興産ピーシー㈱ほか 17 社に対する件	16.10.15	○	○	○	-	-	-	-
26	16(勸)30	㈱ミスターマックスに対する件	16.10.22 (16.11.11)	○	○	○	-	-	-	-
27	16(勸)31	カラカミ観光㈱に対する件	16.10.28 (16.11.18)	○	○	○	-	-	-	-
28	16(勸)32	コーナン商事㈱に対する件	16.11.11 (16.12.6)	○	○	○	-	-	-	-
29	16(勸)33	ライト工業㈱ほか 15 社に対する件	16.11.12	○	○	○	-	-	-	-
30	16(勸)34	ユニー㈱に対する件	16.12.9 (17.1.7)	○	○	○	-	-	-	-
31	16(勸)35	㈱ブリヂストンほか 3 社に対する件	16.12.24 (17.1.31)	○	○	○	-	-	-	-
32	16(勸)36	㈱ブリヂストンほか 9 社に対する件	16.12.24	○	○	○	-	-	-	-
33	17(勸)1	インテル㈱に対する件	17.3.8 (17.4.13)	○	○	○	-	-	-	-
34	17(勸)2	㈱ドン・キホーテに対する件	17.3.9	○	○	○	○	-	-	-
35	17(勸)3	㈱ソニー・ミュージックエンタテインメントほか 4 社に対する件	17.3.24	○	○	○	-	-	-	-

【平成 17 年度審決一覧】

一連 番号	事件番号	件 名	勧告年月日 (審決年月日)	主文におけるコンプライアンスの取組							
				周知 徹底	研修	監査	行動 指針	処分 規定	通報 制度	配置 転換	
1	17(勸)4	名古屋電機工業(株)ほか 2 社に対する件	17.4.7 (17.4.27)	○	○	○	-	-	-	-	
2	17(勸)5	アンリツ(株)ほか 5 社に 対する件	17.4.7 (17.4.27)	○	○	○	-	-	-	-	
3	17(勸)6	名古屋電機工業(株)ほか 5 社に対する件	17.4.7 (17.4.27)	○	○	○	-	-	-	-	
4	17(勸)7	星和電機(株)ほか 5 社に 対する件	17.4.7 (17.4.27)	○	○	○	-	-	-	-	
5	17(勸)8	小糸工業(株)ほか 4 社に 対する件	17.4.7 (17.4.27)	○	○	○	-	-	-	-	
6	17(勸)9	(株)フジに対する件	17.4.15 (17.5.12)	○	○	○	-	-	-	-	
7	17(勸)10	国土環境(株)ほか 14 名に 対する件	17.6.2 (17.6.23)	○	○	○	-	-	-	-	
8	17(勸)11	(株)平野組ほか 90 社に対 する件	17.6.21	○	-	-	-	-	-	-	
9	17(勸)12	高田機工(株)ほか 44 社に 対する件	17.9.29	○	○	○	○	○	○	○	
10	17(勸)13	三菱重工業(株)ほか 44 社 に対する件	17.9.29	○	○	○	○	○	○	○	
11	17(勸)14	渡辺建設(株)ほか 28 社に 対する件	17.10.14 (17.11.18)	○	-	-	-	-	-	-	
12	17(勸)15	(株)増淵組ほか 18 社に対 する件	17.10.14 (17.11.18)	○	-	-	-	-	-	-	
13	17(勸)16	旭ファイバーグラス(株) ほか 2 社に対する件	17.10.20 (17.11.18)	○	○	○	-	-	-	-	
14	17(勸)17	旭ファイバーグラス(株) ほか 2 社に対する件	17.10.20 (17.11.18)	○	○	○	-	-	-	-	
15	17(勸)18	東洋アルミニウム(株)ほ か 5 社に対する件	17.11.11 (17.12.12)	○	○	○	○	-	-	-	
16	17(勸)19	日本製箔(株)ほか 4 社に 対する件	17.11.11 (17.12.12)	○	○	○	○	-	-	-	
17	17(勸)20	(株)三井住友銀行に対す る件	17.12.2 (17.12.26)	○	○	○	○	-	-	-	
18	18(措)1	(株)國場組ほか 99 社に対 する件	18.3.29	○	-	-	-	-	-	-	
19	18(措)2	(株)大米建設ほか 102 社 に対する件	18.3.29	○	-	-	-	-	-	-	

(注) 平成 17 年度については、改正法施行後の排除措置命令 (一連番号 18 及び 19) を含む

企業ヒアリングのまとめ

	A 社	B 社	C 社	D 社	E 社	F 社	G 社	H 社（日本法人）
業種	卸売業	卸売業	非鉄金属	電機機器	化学	小売業	情報・通信	化学(外資系)
従業員数（単独）	約 5000 人	約 5500 人	約 4000 人	約 2000 人	約 3000 人	約 3000 人	約 6000 人	約 5000 人
組織体制の概要	コンプライアンス担当は 16 名	コンプライアンス担当者は 14 名	コンプライアンス担当者は 8 名	コンプライアンス担当者は 3 名	コンプライアンス担当者は 8 名	コンプライアンス担当者は 2 名	コンプライアンス担当者は 4 名	コンプライアンス担当者は 8 名。
コンプライアンスの主管部署	法務部コンプライアンス統括室	コンプライアンス統括部	法務部，国際法務部	法務部監理課	法務部，CSR 部	FC 本部・トランスアクション法務	総務部渉外監理室	法務部（日本）
コンプライアンス委員会の設置有無	○	○	○	○	○	○	○	○（米国本社）
呼称	コンプライアンス委員会	コンプライアンス委員会	コンプライアンス委員会	企業倫理行動委員会	企業倫理委員会	コンプライアンス推進委員会	コンプライアンス推進委員会	倫理委員会
委員長	副社長	代表取締役（専務）	社長	社長	専務	常務取締役	副社長	社長
外部アドバイザー	なし	社外弁護士 2 名	なし	なし	なし	なし	社外監査役	なし
委員会の構成メンバー	委員長：副社長，委員：秘書部長，人事総務部長，法務部長，業務部長，経営企画部長，各営業グループ長等	委員長：代表取締役，委員：秘書室長，内部監査部長，コンプライアンス統括部長，人事総務部長，法務部長，経営企画部長，広報部長，トランスアクション業務部長，会計・リスク統括部長	委員長：社長，副委員長：常務，委員：人事総務部長，監査部長，国際法務部長，法務部長，陪席：監査役，事務局：法務部	委員長：社長，副委員長：副社長，委員：全常勤取締役	委員長：企業倫理担当役員，委員：内部監査部門，人事部門，財務部門の部門長	委員長：常務取締役，委員：各部門長（及び補佐），社内弁護士，監査役	委員長：副社長，委員：社長各役員，監査役等約 20 名	委員長：米国本社の社長，委員：米国本社の経理の各々の役員
活動内容	社内啓発，実態把握，情報開示等について検討を行う。	コンプライアンス・プログラム の運用状況を取締役会に報告。	各部門長からヒアリングを実施し，コンプライアンスの取組状況の検討を行う。	法務部管理課に対しコンプライアンス動向の調査・研究，コンプライアンス・プログラムの策定・見直し等を指示する。	企業倫理行動基準の浸透活動の企画，立案，推進。行動基準の遵守状況の取締役会への報告。	個別案件への対応，コンプライアンス推進のための施策の検討，取組状況の確認。	個別案件の処理及びコンプライアンスの取組のための施策の検討等。	不明
開催頻度	年 2 回	年 2 回	年 2，3 回	毎月	月 1 回	月 1 回	年 2 回	不明

法令遵守のための組織体制

		A 社	B 社	C 社	D 社	E 社	F 社	G 社	H 社（日本法人）
	設置の契機	1980 年代から法令遵守の取組を行ってきており、随時指針の見直しを実施。	2001 年 1 月に設置後、2002 年の刑事事件の自社の企業不祥事にて取組をより強化。	公取の排除勧告。	公取の排除勧告。	社会的注目と社内の機運の高まり。	公取の排除勧告及び X グループ傘下から Y グループ傘下への変更に伴い。	社会ニズの高まりと、社内コンプライアンス取組の機運。	不明
コンプライアンス・マニュアル	マニュアル策定の有無	○	○	○	○	○	○	○	○
	呼称	企業行動指針 役職員行動規範	役職員行動規範	コンプライアンス・マニュアル	営業倫理規定	企業倫理・行動基準	倫理要領	コンプライアンス管理規定	Our Values and Code of Conduct
	内容	概括的	概括的	概括的	概括的	詳細	概括的	概括的	概括的
	内容の特徴	創業以来の理念を定めた綱領に基づき、概括的な企業行動指針を策定している。	法令遵守と倫理維持に関する諸制度、社会的ルール、報告・相談方法などを概括的に 13 項目にまとめている。	職業倫理と法の遵守を基本的な考え方とし、公正な企業活動、良識ある企業人として、働きやすい職場の維持等を概括的にまとめている。	営業上の禁止事項等を規定。具体的には、官製談合防止法、独禁法等に違反する行為を禁じる規定がある。	一般的な倫理規定を項目立て、それぞれについて社員に分かりやすく記載されている。約 30 頁。	顧客との関係、店舗オーナーとの関係、取引先との関係等について簡単に記載している。	麗澤大学経済研究センターの「倫理法令遵守マネジメントシステム規格（ECS2000）」に準拠して作成。法令遵守の体制、関係、報告相談システムの設置等を概括的にまとめている。	長期にわたって継続的に成長するための企業行動指針を示し、重要な規範や法的義務について概括的にまとめている。
	独禁法関係の規定の有無	○	○	○	○	○	○	○	○
	独禁法関係が記載されている遵守マニュアルの名称	役職員行動規範	役職員行動規範 コンプライアンス・ハンドブック	コンプライアンス・マニュアル 独占禁止法遵守マニュアル	営業倫理規定	企業倫理・行動基準	コンプライアンス・ハンドブック	コンプライアンス管理規定	Our Values and Code of Conduct
	独禁法に関する記載状況	法令遵守義務とともに、社内資料で概要・項目別に記載している。	の「独占禁止法等の遵守」の項目において、加付、入札談合、不公正な取引方法等を行わない旨を 5 項目に分けて記載。	は独禁法の違反行為類型を 4 ページにて概要的に解説したもの、は共同行為物品取引、委託の各行為にて独禁法違反事例を詳細に解説したもの。	行為類型を 5 項目にて概括的に記載し、同行為の禁止を記載。	加付の禁止再販売価格の拘束の禁止、優越的地位の濫用の禁止、受け取り拒否や返品品の禁止等について規定し、それぞれ 3 行程度で分かりやすく解説。	独禁法、下請法、景表法について、押し付け販売や不当な返品等例を挙げて詳細に解説。	「市場における、公正透明、自由な競争、取引を行うこと」を基本理念（10 項目から構成）に規定	遵守事項を 20 行程度概括的にまとめたもの。違反行為等を具体的に示していない。

		A 社	B 社	C 社	D 社	E 社	F 社	G 社	H 社（日本法人）
法令遵守の研修	研修実施の有無	○	○	○	○	○	○	○	○
	実施状況〔頻度〕	新人導入研修，中堅研修などで実施。	新人導入研修，海外赴任前研修，関係会社差入役員研修等で 2003 年度は，延べ 1,253 人が参加。	管理職及び一般職員向けに「コンプライアンス」研修を実施。特に管理職に対しては最低年 1 回は実施。	営業全従業員に対し実施。	全事業所全社員研修，役員を含む階層別企業倫理研修，新任コトリーダ-研修	全従業員対象に年 1 回	各部門ごと，部長，課長，主査を以て，コンプライアンスリーダーに任命し，部門単位で研修を行っている。また，全社的に年 1 回，e-ラーニングを利用したコンプライアンス研修を行っている。	新人導入研修として実施。
	研修内容	社内研修，コンプライアンス委員会の実施。	企業倫理 e-ラーニング	企業倫理 社報を通じて毎月テーマを決めコンプライアンスに関する啓発を行っている。	営業倫理行動基準の周知・徹底。	企業倫理行動基準に基づくコンプライアンスの浸透。	一般的なコンプライアンスについて（e-ラーニング）専門研修	経営層をはじめとした階層別のコンプライアンス・トレーニングの実施。	マニュアル等の文書配布が主で，講師による説明会等は殆ど実施していない。
	独禁法研修の実施の有無	○	○	○	○	○	○	○	×
	実施状況及び研修内容	新人導入研修，中堅研修などで実施，その他社内掲示板に随時情報を掲載するとともに，ドックごとの研修も実施。	新人導入研修，事務系契約社員導入研修，中途採用社員導入研修などで実施。	2 年に 1 回程度の頻度で社員に対し様々な独禁法研修を実施。	法務部にて全国の営業担当者に周知徹底を行うため，支店を訪問し研修を実施している。また，営業の管理職に対しては，法務部のみならず弁護士が講師となり研修を実施。	公取委より法的措置を受けたという過去の経緯もあるため，独禁法景表法，下請法の 3 法については，特に力を入れている。	納入業者との取引がある物流本部登用時に，専門研修として，主に優越的地位の濫用等について研修を行っている。コンプライアンス・ハンドブック等を活用し，具体的な事例を交えながら説明。	各支店単位で年 1 回開催している。ガイドブックを配布し，具体的な事例を交えながら講義を行う。	マニュアルのみの配布で研修の実施は特にならない。マニュアルにおいても，遵守事項を包括的にまとめた「Our Values and Code of Conduct」の「独占禁止法と遵守ガイドライン」の項目にて 20 行程度で独占禁止法の遵守の必要性が記載されたもの。違反行為等を具体的に示したものではない。

		A 社	B 社	C 社	D 社	E 社	F 社	G 社	H 社（日本法人）
	改正独禁法の研修	一般的な情報提供のみ	社内の解説出状及びインターネットへの掲載予定。セミナー実施についても検討中。	管理職向けの研修を実施。	公取の発表資料を利用し、弁護士が説明済み。	関連が薄い。ため研修の予定は特にないが、インターネットを利用して社内周知を図る予定。	現在実施中の専門研修においてケーススタディ形式で実施。	社内イントラネットによる紹介。	実施予定なし。理由は違反行為がなければ今回の法改正は影響がないため。
	有無	○	○	○	○	○	○	○	○
	呼称	特になし。「報告・相談方法」として社内に制度を紹介	特になし。「報告・相談方法」として社内に制度を紹介	スピークアップ制度	内部通報制度（ヘルプライン）	ヘルプライン	特になし。「報告・相談方法」として社内に制度を紹介	ヘルプライン	ヘルプライン
相談窓口	制度内容	次の窓口に通さずに直接、報告・相談が可能。 コンプライアンスオフィサー（各事業部単位） 法務部・監査部 弁護士事務所	次の窓口に通さずに直接、報告・相談が可能。 社内 5 ルート（部長・部店） コンプライアンス担当責任者、ユニットのコンプライアンス・オフィサー、コンプライアンス委員会、コーポレートスタッフ部門（各部） 社外 2 ルート（弁護士事務所及び社外第三者機関）	次の窓口に通さずに直接、報告・相談が可能。 法務部 外部の弁護士事務所	次の窓口に通さずに直接、報告・相談が可能。 担当部長 経由の職制上のライン 法務部直通 弁護士事務所	次の窓口に通さずに直接、報告・相談が可能。 法務・CSR 部 各部門・事業所のコンプライアンス担当者 弁護士事務所	次の窓口に通さずに直接、報告・相談が可能。 FC サポートステーション 法務・弁護士事務所	次の窓口に通さずに直接、報告・相談が可能。 コンプライアンス推進委員会 弁護士事務所	次の窓口に通さずに直接、報告・相談が可能。 法務部（日本） 米国の外部第三者機関（通訳付き）
	利用状況	セハラ等職場環境に関する相談が大半。また、人事異動時期には異動の不平が寄せられる。独占禁止法関係はほとんどない。	セハラ等職場環境に関する相談が大半。独禁法に関する相談は、日常の業務の中で、法務部に対し相談がなされている。	年 6、7 件の利用程度のみであり、内容はセハラ等の職場環境に関するものがほとんどであり、独禁法に関する相談はない。	5 件ほど独禁法違反の恐れがある行動の報告もあり。	セハラ等職場環境に関する相談が大半。独禁法に関する相談は、違反の通報とは異なり通常の職務上のものであるため、法務が受付。	は、些細なことでも利用するよう呼びかけている効果もあり、頻繁に利用されている。は、設置後 3 年間は皆無。現在は月に 1 件程度で、独禁法に関する通報はない。	セハラ等職場環境に関する相談が大半。法令に関する相談はなし。	ほとんど利用されていない。
法令違反への対応	法令違反が発見された場合の調査部門	法務部及び各コンプライアンスオフィサー	社長の指示のもと、コンプライアンス委員会	社長の指示のもと、コンプライアンス委員会	社長の指示のもと、法務部監理課	法務部及び企業倫理委員会	FC サポートステーション法務	コンプライアンス委員会	日本法人の法務部。重大事項は、米国本社の企業倫理委員会。

		A 社	B 社	C 社	D 社	E 社	F 社	G 社	H 社（日本法人）
効果確保策	懲罰規程の有無	○	○	○	○	○	○	○	○
	懲罰規程の内容	違反行為を行った場合には、会社より刑事告発されることまで規定。	役職員行動規範の「報告及び処分」において、違反行為が明らかになった場合、就業規則に基づく懲戒処分の対象となる旨が記載。	法令違反があった場合は就業規則に明記。独禁法違反に対しては、人事課が就業規則に基づき処罰を行うが、具体的に独禁法違反のケースが明記された懲罰規定となっていない。	公共入札に関わる談合や不当な取制限となる行為をした場合、就業規則に基づいた措置に従う旨規定（営業倫理行動基準） 法令違反をした従業員については、部署の異動等を行うことが可能と、就業規則に明記されている。	企業倫理行動基準に違反した場合には、社員及び上司は就業規則に照らして応分の処分を受けることがあり、役員であれば、内規に照らして取締役会決議による処分を受けることがある旨明記。さらに、会社に損害を与えた役員・社員に対しては、損害賠償を求めることもある。	「独占禁止法、その他関連法を遵守せず、不当な取引をしたときには、懲戒を受ける」旨の規定あり。	人事が懲罰規程を執行。	就業規則に基づき、処罰を行う。
	違反時に懲戒解雇等に従う宣誓書提出	×	○	×	○	○	○	×	×
その他	公益通報者保護法施行に伴うコンプライアンスの変更点	既に整備済みで十分に機能しているため、特段の変更はない。	既に整備済み。ガイドラインの公表等を待ち、必要があれば見直し予定。	制度導入に伴う、社内制度の見直しなどは考えていない。基本的には現行の制度を継続する。	検討中。	既に整備済み。	既に整備済み。	既に整備済み。	既に整備済みのため変更はない。