

# 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 - (概要)

平成22年6月30日

公正取引委員会

## 第1 調査の趣旨等

市場における公正かつ自由な競争を一層促進させるためには、独占禁止法の厳正な執行とともに、企業におけるコンプライアンスの向上が重要であり、これに関連した企業の取組を促していく必要があると考えられる。

公正取引委員会では、これまで、企業における独占禁止法に関するコンプライアンス（以下「独占禁止法コンプライアンス」という。）活動の状況を把握し、改善のための方策等を提示するため、東証一部上場企業や外資系企業等に対してアンケート調査等を実施し、報告書の取りまとめ・公表を行ってきた。

平成21年3月に公表した報告書「企業におけるコンプライアンス体制の整備状況に関する調査－独占禁止法改正法施行（平成18年1月）以降の状況－」では、東証一部上場企業における独占禁止法コンプライアンス体制の整備は全体として大きく進んでいるものと考えられるところ、今後は、当該体制が効果的に運営されることや体制をより具体的で実態に即したものに整えていくことが課題である旨を指摘したところである。

これを踏まえ、今般、企業や企業法務を専門とする弁護士等の有識者から、独占禁止法コンプライアンスの実効性を高めるための取組状況の実態等についてヒアリング調査を行い、そこで得られた事例や意見を参考として、東証一部上場企業に対し、独占禁止法コンプライアンスの取組状況の実態等に関するアンケート調査を実施し、独占禁止法コンプライアンスの実効性を高めるための方策を報告書として取りまとめた。

## 第2 調査の概要

### 1 調査項目

今回の調査では、独占禁止法コンプライアンスの取組を「1 独占禁止法違反の未然防止のための取組」、「2 独占禁止法違反行為の早期発見のための取組」、「3 独占禁止法違反情報に接した場合の対応」の3つの観点に分けて調査を行った。

また、個々の企業における独占禁止法コンプライアンスの取組は、法務・コンプライアンス担当部署においてその具体的な方向性等が検討されているものと考えられることから、併せて、「4 独占禁止法に関する法務・コンプライアンス担当者の認識」についても調査を行った。

問い合わせ先 公正取引委員会事務総局経済取引局総務課  
電話 03-3581-5476 (直通)  
ホームページ <http://www.jftc.go.jp>

## 2 調査方法等

過去に独占禁止法違反行為について法的措置を命じられたことのある企業（課徴金減免制度の適用を受けた企業を含む。）又はホームページ等において自社の独占禁止法コンプライアンスの取組を紹介している企業（34社）、事業者団体（1団体）及び企業法務を専門とする弁護士等（4名）からのヒアリング調査を行ったほか、東証一部上場企業1,684社に対するアンケート調査（回収率：61.2%）を実施した。

なお、調査期間は、平成21年10月から平成22年4月である。

## 第3 調査結果の概要

### 1 独占禁止法違反の未然防止のための取組

#### (1) 法務・コンプライアンス担当部署の整備

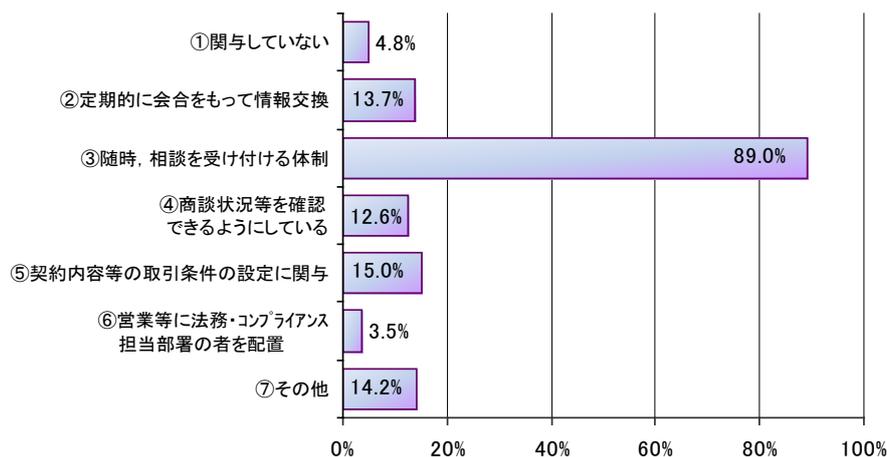
独占禁止法コンプライアンスの実効性を高めるためには、実務を担う法務・コンプライアンス担当部署の体制整備が重要である。

アンケートに回答した企業のうち、98.4%と大部分の企業が、何らかの形で法務・コンプライアンス担当部署を設置していた。また、独占禁止法に関する担当者を置いていると回答した企業は35.7%であり、法務部とコンプライアンス推進部を別々に設置していると回答した企業が33.3%みられた。

法務・コンプライアンス担当部署による営業部署や購買部署等の独占禁止法違反への関与リスクが高い部署への関与については、「随時、相談を受け付ける体制」との受動的な関与を行うにとどまる企業が89.0%であり、「（営業部署等と）定期的に会合を持って情報交換」等の能動的な関与を行っている企業は10%台と低かった。

【法務・コンプライアンス担当部署から営業部署・購買部署等への関与（問1-5）】

(n=1,022)



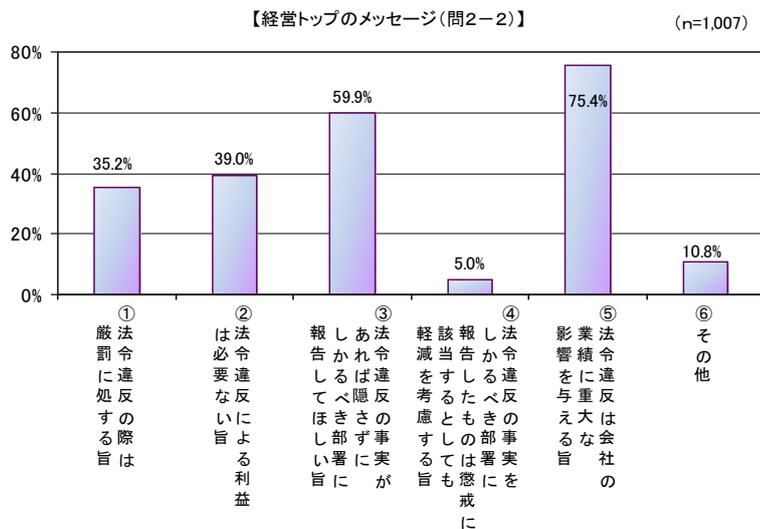
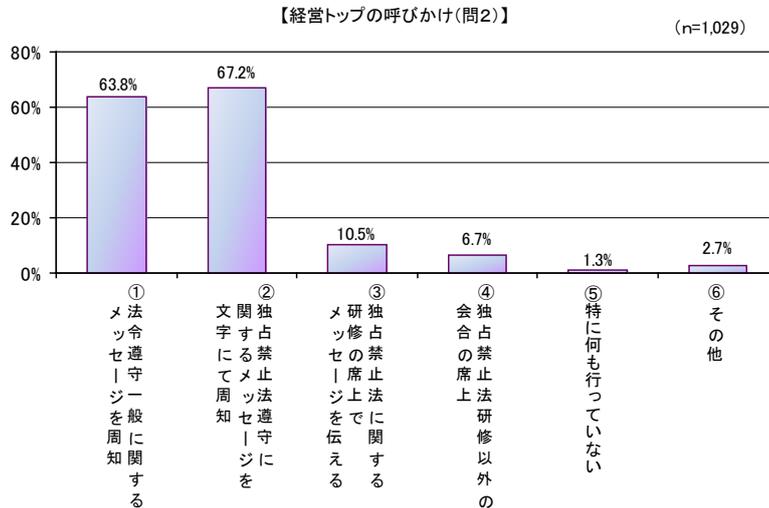
#### (2) 経営トップのコンプライアンスの呼びかけ

独占禁止法コンプライアンスの実効性を高めるためには、経営トップがその重要性を認識するとともに、経営トップ自らが社員に対し、繰り返し独占禁止法コンプライアンスの重要性を呼びかけていくことが重要である。

アンケートに回答した企業のほとんどにおいて、経営トップが社員に対して、

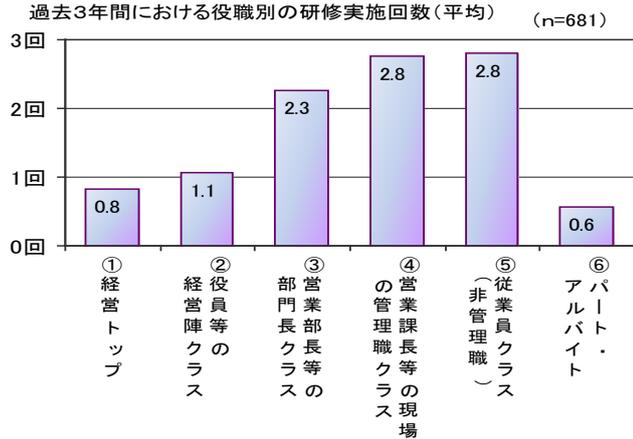
独占禁止法遵守に関するメッセージを発していたが、その多くは社内報やイントラネットにおける掲示等の文字による周知であり、研修等の場で社員に直接語りかける方法を採用しているとの回答は1割程度であった。

また、経営トップのメッセージの内容としては、「法令違反は会社の業績に重大な影響を与える旨」が最も多かった。



### (3) 独占禁止法遵守マニュアル、研修

アンケートに回答した企業の約7割が独占禁止法遵守マニュアルを作成し、また、独占禁止法に関する研修を実施していた。さらに、マニュアルや研修の構成も起こることが想定される具体的なケースへの対応方法に関する解説等の具体的、実践的なものとなってきている。もっとも、「従業員クラス」及び「営業課長等の現場の管理職クラス」については1年に1回程度の研修機会が確保されているのに対し、「経営トップ」や「役員等の経営陣クラス」に対する研修は過去3年間で1回程度と比較的少なかった。



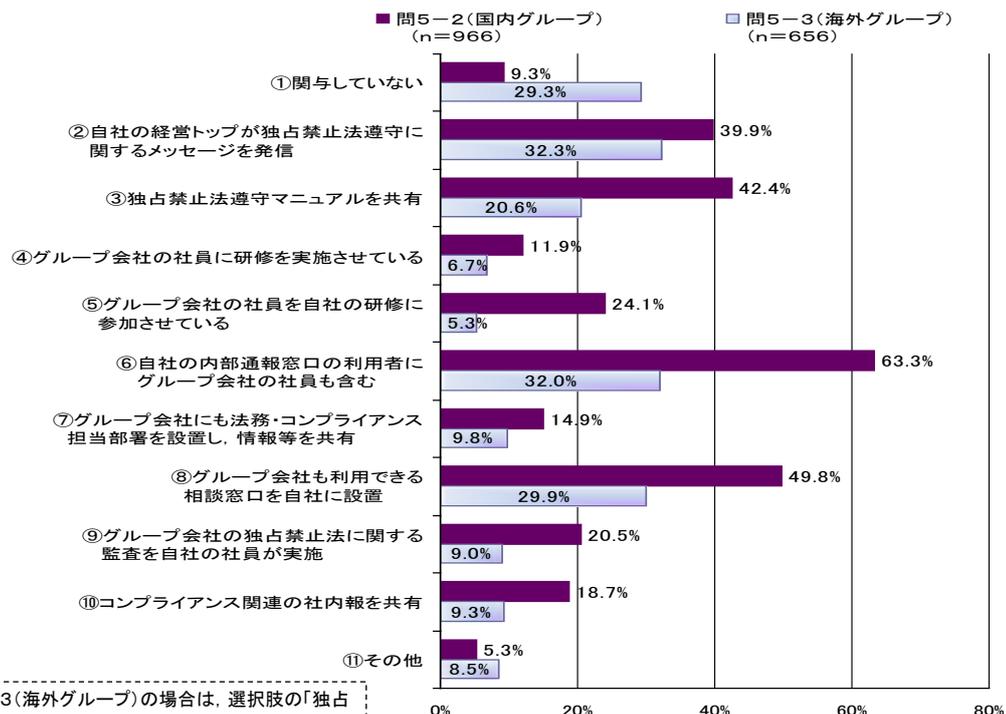
#### (4) グループ会社の独占禁止法コンプライアンスへの関与

グループ企業全体として独占禁止法コンプライアンスの実効性を高めていくためには、コンプライアンスについて、親会社がグループ会社に対して積極的に関与していくことが望まれる。

親会社からグループ会社への独占禁止法コンプライアンスの関与状況については、国内のグループ会社に対して「関与していない」と回答した企業が9.3%であるのに対し、海外のグループ会社に対しては29.3%の企業が「関与していない」と回答するなど、海外のグループ会社への関与の度合いは、国内のグループ会社に比べて低い状況がみられた。

また、関与の内容についても、国内のグループ会社の場合、「自社の内部通報窓口の利用者にグループ会社の社員も含む」との回答が63.3%と最も多かったのに対し、海外のグループ会社の場合、「自社の経営トップが独占禁止法遵守に関するメッセージを発信」との回答が32.3%と最も多いなど、国内グループ会社に対する関与の方が海外グループ会社の場合と比べて、手厚いものとなる傾向がみられた。

【グループ会社に対する関与(問5-2, 5-3)】

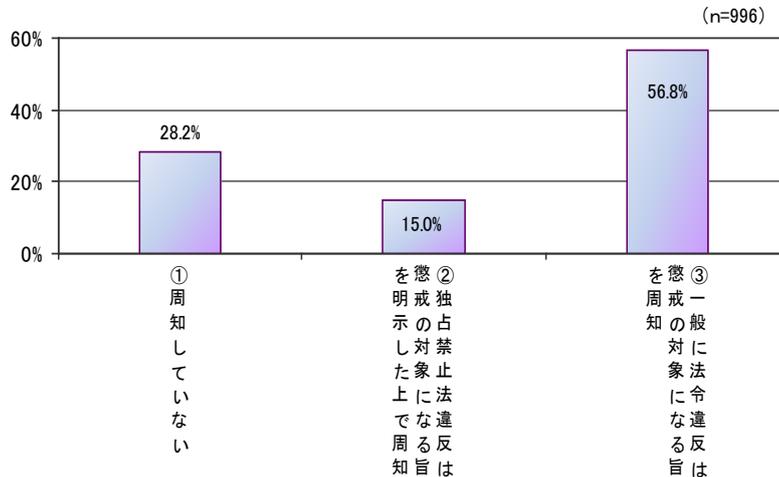


※ 問5-3(海外グループ)の場合は、選択肢の「独占禁止法」の文言を「競争法」と言い換える。

## (5) 独占禁止法違反行為に關与した社員に対する懲戒

アンケートに回答したほとんどの企業が、独占禁止法違反行為に關与した社員やその上司等は何らかの形で懲戒の対象となると回答したが、その旨を明示して周知しているとする回答は15.0%にとどまり、周知は必ずしも十分とはいえなかった。

【独占禁止法違反行為に關与した場合は懲戒の対象になる旨の周知(問6-5)】

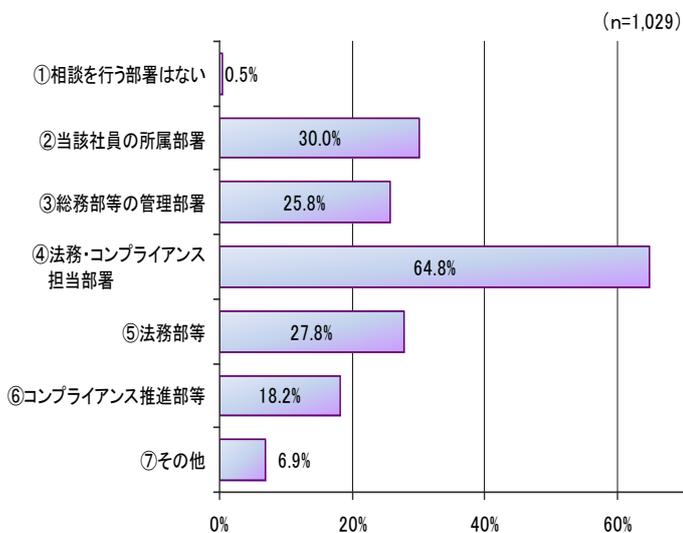


## 2 独占禁止法違反行為の早期発見のための取組

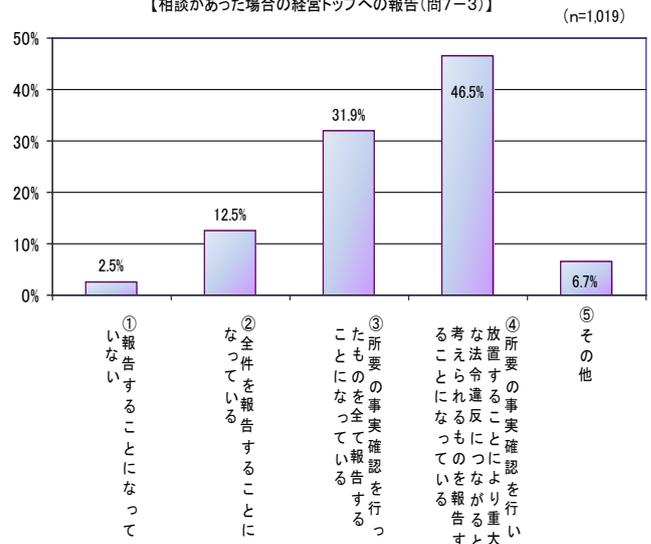
### (1) 社内相談体制

アンケートに回答した企業の多くにおいて、法務・コンプライアンス担当部署が独占禁止法に関する相談に対応しており、相談内容については、ほとんどの場合、何らかの形で経営トップに報告するとしている。また、多くの場合、独占禁止法に抵触するおそれがあると判断した場合には、法務・コンプライアンス担当部署が当該行為をやめさせるとしている。

【独占禁止法に関する相談部署(現在業務として行っている内容)(問7-2)】



【相談があった場合の経営トップへの報告(問7-3)】



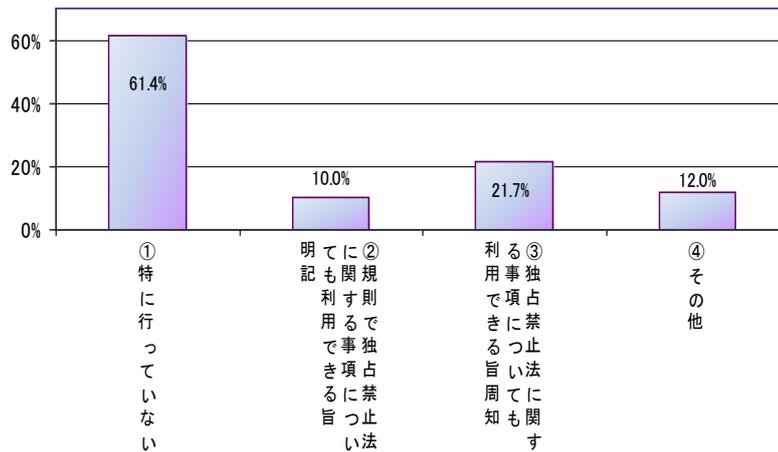
## (2) 内部通報制度

アンケートに回答した企業のほとんどが内部通報窓口を設置していた。また、35.2%の企業が法令違反につながるおそれのある事実を受けた社員に対して、内部通報制度の利用を義務付けていると回答した。

なお、独占禁止法に関する事項について、内部通報窓口の積極的な利用を促す取組を「特に行っていない」と回答した企業は約6割であった。

【独占禁止法に関して内部通報窓口の積極的な利用を促すための取組(問8-5)】

(n=1,008)

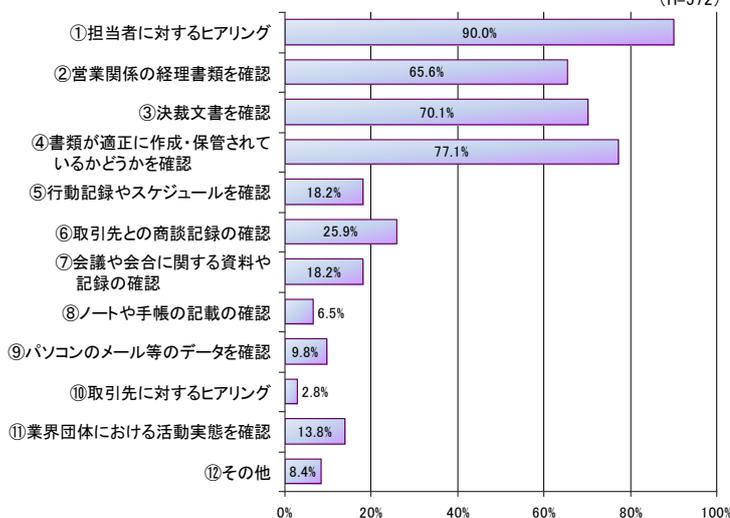


## (3) 独占禁止法に関する社内監査

独占禁止法に関する社内監査（以下「独占禁止法監査」という。）を定期的実施している企業は57.0%に上った。監査の手法については、「担当者に対するヒアリング」（90.0%）等が主な手法となっているが、「行動記録やスケジュールを確認」（18.2%）、「会議や会合に関する資料や記録の確認」（18.2%）、「パソコンのメール等のデータを確認」（9.8%）等の一歩踏み込んだ手法の利用も、ある程度みられた。また、監査対象の部署に対して事前通知を行わない監査を実施している企業も7.0%みられた。

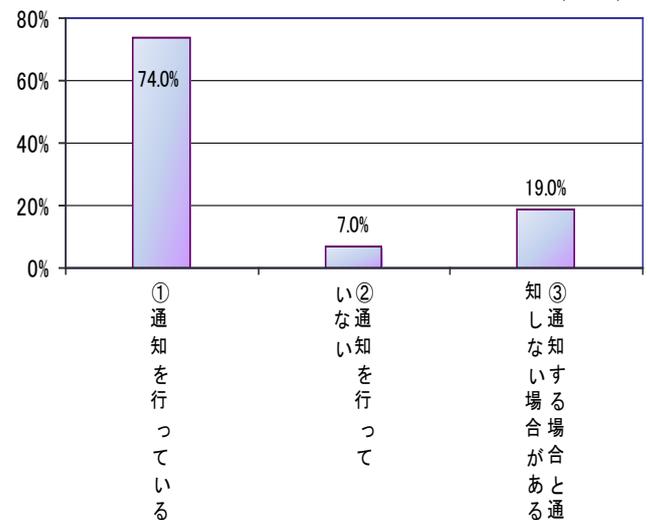
【独占禁止法監査の手法(問9-3)】

(n=572)



【独占禁止法監査の事前通知(問9-4)】

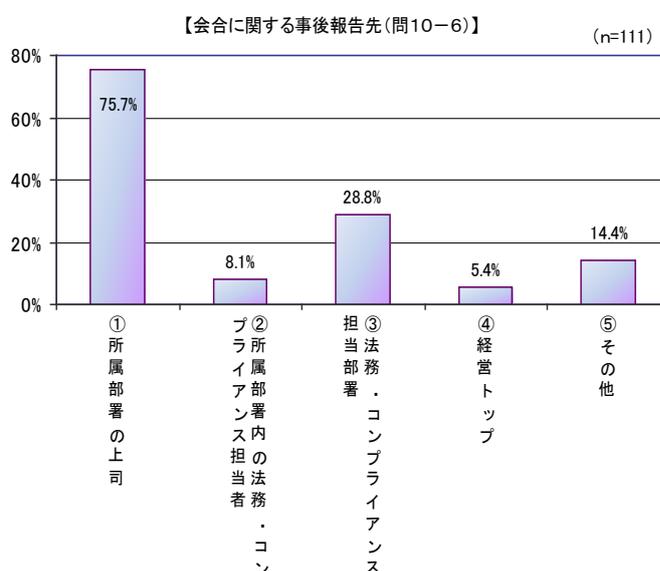
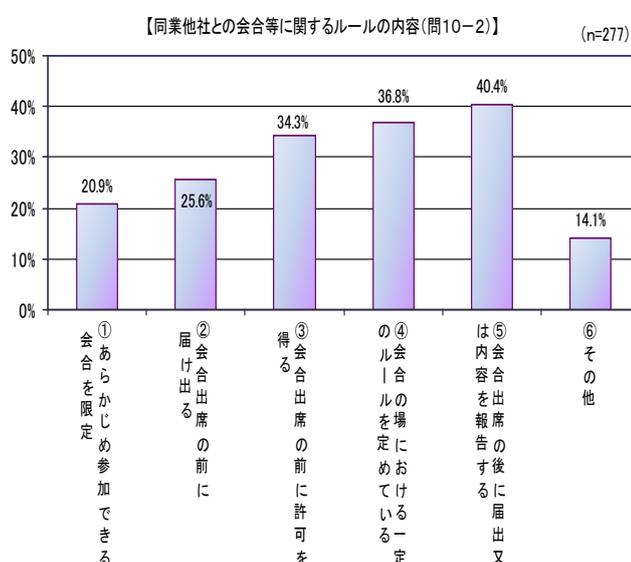
(n=569)



#### (4) 同業他社との接触状況の把握

同業他社との接触や業界団体の会合への参加は、カルテル・談合といった独占禁止法違反につながるリスクを伴うものであることから、独占禁止法コンプライアンスの実効性を高めるためには、同業他社との接触や、業界団体の会合への参加に関して、具体的な留意事項等を定めて従業員に周知するとともに、その実効性を確保することが重要である。

アンケートに回答した企業のうち、同業他社との接触ルールを定めていたのは27.2%にとどまり、7割を超える企業が定めていなかった。また、同業他社との接触ルールを定めていると回答した企業に対して「同業他社との会合出席に係る届出又は許可の申請先」、「会合出席許可の最終判断者」及び「会合に関する事後報告先」を尋ねたところ、「所属部署の上司」と回答した企業が7～8割に上り、法務・コンプライアンス担当部署の関与は限られていた。



### 3 独占禁止法違反情報に接した場合の対応

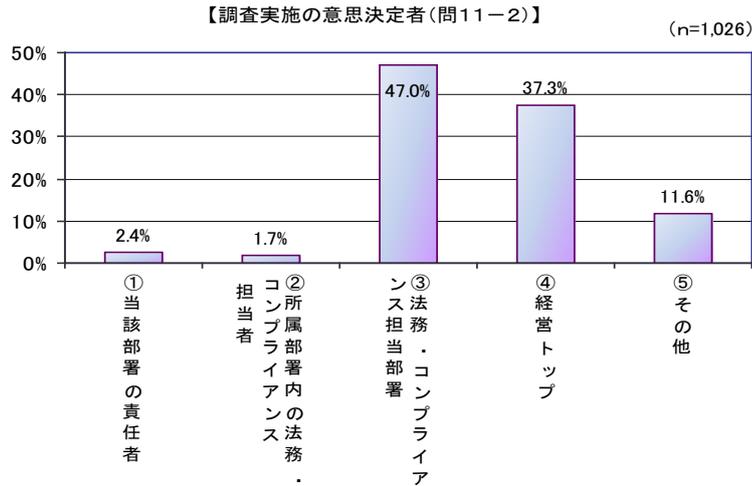
独占禁止法違反行為又は違反のおそれのある行為を発見した場合には、経営トップに報告が行われ、経営トップが社内調査の実施等の必要な対応について早期に意思決定を行うことが重要である。

#### (1) 経営トップへの報告

アンケートに回答した企業のほとんどが独占禁止法等に関する相談内容、内部通報情報及び監査結果を何らかの形で経営トップに報告することになっていた。

#### (2) 社内調査実施の意思決定

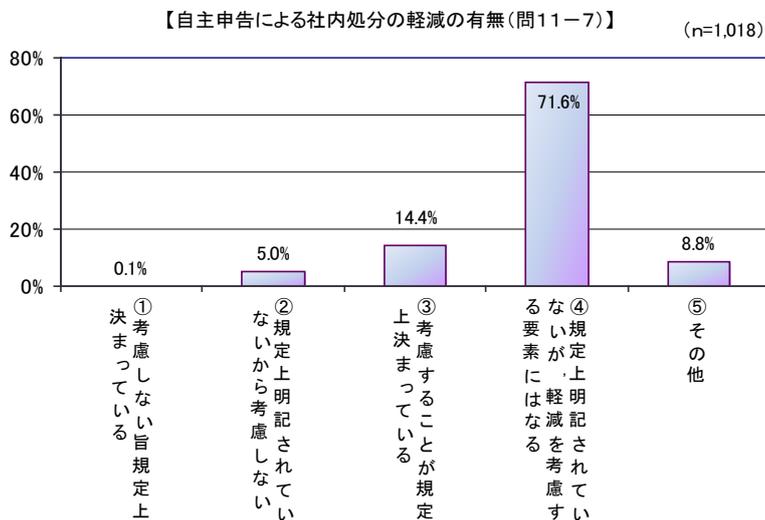
社内調査実施の最終意思決定者は「法務・コンプライアンス担当部署」が47.0%と最も多く、「経営トップ」と回答した企業は37.3%であった。



### (3) 自主申告(注)と社内処分の軽減

アンケートにおいて、71.6%の企業が、自主申告による社内処分の軽減について「規定上明記されていないが、軽減を考慮する要素にはなる」と回答しており、「考慮することが規定上決まっている」と回答した企業も14.4%となった。もっとも、自主申告が社内処分の軽減を考慮する要素となっている旨回答した企業のうち、そのことが社員に「周知されている」と回答した企業は21.2%にとどまった。

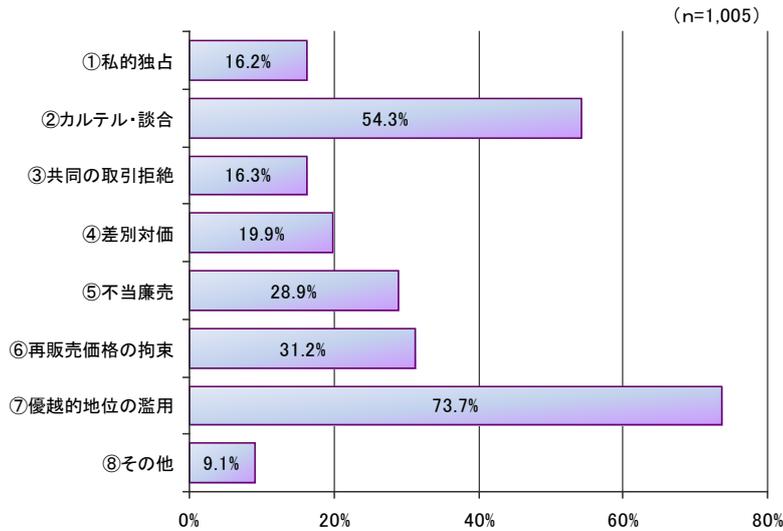
(注) 社員が違反行為に関与した場合において、当該社員が会社に対し、自主的に当該事案について所要の報告等を行うことをいう。以下同じ。



## 4 独占禁止法に関する法務・コンプライアンス担当者の認識

自社が関与する可能性のある独占禁止法違反行為類型について尋ねたところ、「優越的地位の濫用」と回答した企業が73.7%で最も多かった。

【自社が関与する可能性のある独占禁止法違反行為類型(問13)】



## 第4 独占禁止法コンプライアンスの実効性を高めるための方策

### 1 独占禁止法違反の未然防止のための取組

#### (1) 法務・コンプライアンス担当部署の取組の強化

ア 独占禁止法コンプライアンスの実効性を高めるためには、コンプライアンスの実務を担う法務・コンプライアンス担当部署のより一層の体制整備が重要である。

イ 独占禁止法コンプライアンスの実効性を高めるためには、法務・コンプライアンス担当部署における独占禁止法に関する知識の向上及び情報の集積等を図ることが必要であり、企業においては、このような専門部署の設置や、法務・コンプライアンス担当部署において、特定の者を独占禁止法担当者として指定し、独占禁止法コンプライアンス業務を専門的に扱わせることが有効である。

ウ 独占禁止法コンプライアンスの実効性を高めるためには、法務・コンプライアンス担当部署が相談受付のような受け身的な対応だけでなく、営業部署や購買部署との間で定期的に情報交換の機会を設ける、契約内容等の取引条件の設定に関与するなど経常的・能動的に関与していく取組が望まれる。

#### (2) 経営トップのコンプライアンス重視の姿勢を伝える取組の強化

ア 社員が独占禁止法違反行為に関与することを未然に防ぐためには、経営トップ自らが、自社における独占禁止法コンプライアンスの取組に積極的に関与し、その取組を重視する姿勢を社員に対して明確に伝える必要がある。

イ 企業においては、経営トップのコンプライアンス重視の姿勢が社員に的確に伝わるようにするため、社員に対して、繰り返し、独占禁止法コンプライアンスの重視を呼びかけることはもちろんのこと、社内報やイントラネットにおける掲示等の文字による周知だけではなく、研修等の場で、経営トップが、社員に対し、直接、独占禁止法コンプライアンスを重視する姿勢を伝える取組が重要である。

(3) 具体的、実践的な独占禁止法遵守マニュアル、社員研修

ア 社員が独占禁止法違反行為に関与することを未然に防ぐためには、独占禁止法に関する知識が不可欠であり、企業においては、具体的、実践的な内容の独占禁止法遵守マニュアルを作成し、社員研修を繰り返し行っていくことが重要である。

イ 企業が課徴金減免制度を有効に活用できるようにするためには、社員が同制度に関する一定の知識を持っていることが必要であり、独占禁止法遵守マニュアルや研修において課徴金減免制度を取り上げ、社員への周知を図っておくことが望まれる。

ウ 企業の経営陣は独占禁止法コンプライアンスの取組、企業の内部統制、課徴金減免申請等の際に大きな役割を担うものであり、独占禁止法に関する知識の習得及び向上の必要性は高いと考えられることから、経営陣に対する研修の充実を図ることが重要である。

(4) グループ会社に対する独占禁止法コンプライアンスの積極的関与

ア 企業グループ全体の独占禁止法コンプライアンスの実効性を高めるためには、独占禁止法コンプライアンスに関する親会社のグループ会社に対する関与を積極的に行うことが必要である。

イ 企業においては、国内グループ会社と比較して手薄となっている海外グループ会社に対する関与を強めていくことや、平成21年の独占禁止法改正において同一企業グループ内の複数の事業者による課徴金減免の共同申請が認められたこと等を踏まえ、国内、海外を問わず、グループ会社との共同申請を想定した、グループ会社間での情報共有や連携を行っていくような取組が望まれる。

(5) 独占禁止法違反行為に関する懲戒規定の整備・周知

独占禁止法コンプライアンスの実効性を確保するためには、社員が独占禁止法違反行為に関与した場合についても懲戒の対象となることを、懲戒基準の整備及び社員への周知を通じて明確にすることが望まれる。

2 独占禁止法違反行為の早期発見のための取組

(1) 社内の独占禁止法に関する相談体制の充実

独占禁止法に関して社員が相談できる窓口を整備することは、違反行為の未然防止に資するだけでなく、相談内容を経営トップに報告することや、相談内容が独占禁止法に抵触するおそれがあると判断したときには直ちに当該行為をやめさせることなどを通じて、違反行為の早期発見・対処に資するものであり、これらの観点からも重要な取組である。

(2) 内部通報制度の活用

企業において独占禁止法コンプライアンスの実効性を高めるためには、内部通報制度が有効に利用されるようにすることが望まれる。そのための方策として、独占禁止法に関する事項についても内部通報制度が利用できる旨の周知を積極的に行う、独占禁止法に抵触するおそれのある行為を発見した場合には内部通報制度の利用を義務付けるなどの工夫が考えられる。

(3) 実効性のある独占禁止法監査

独占禁止法違反の未然防止及び早期発見の観点から、独占禁止法監査を定期的に実施することが重要である。監査に当たっては、担当者に対するヒアリング、書類が適正に作成されているかの確認等のほか、パソコンの電子メールデータ等の確認、ノートや手帳等の記載の確認といった、一歩踏み込んだ監査手法や、事前通知を行わない抜き打ち監査の実施など、実効性のある監査手法を用いることが望まれる。

(4) 同業他社との接触ルールの策定及び遵守

ア 同業他社との接触や業界団体の会合への参加は、独占禁止法違反行為への関与につながるリスクを伴うものであり、特に、営業担当者による同業他社との接触はそのリスクが高いことから、同業他社との接触に関する具体的な留意事項等を定め、社員に周知することが必要である。

イ 同業他社との接触ルールの遵守状況について、客観的・統一的なチェックが可能となるよう、所属部署の上司だけではなく、法務・コンプライアンス担当部署等においても実質的に担当することが必要である。

3 独占禁止法違反情報に接した場合の社内調査の実施

ア 独占禁止法違反情報に接した場合、早期に経営トップに報告を行うとともに、経営トップの意思決定の下で社内調査を実施することが重要である。

イ 社内調査をより実効的に実施できるよう、違反に関与した社員が自主申告してきた場合には社内処分を軽減する制度を導入・周知し、調査への協力を得られるようにすることが望まれる。

第5 おわりに

公正取引委員会としては、今後とも独占禁止法の厳正な執行を行うとともに、企業における独占禁止法コンプライアンスの向上のための取組の支援に努めてまいりたい。

# 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ーコンプライアンスの実効性を高めるための方策ー(概要)

## 調査趣旨

独占禁止法コンプライアンス体制の整備は全体として大きく進んでいるものと考えられるところ、今後は、当該体制が効果的に運営されることや体制をより具体的で実態に即したものに整えていくことが課題。(平成21年3月公表「企業におけるコンプライアンス体制の整備状況に関する調査ー独占禁止法改正法施行(平成18年1月)以降の状況ー」)

企業等からのヒアリング調査及びアンケート調査を通じ、独占禁止法コンプライアンスの取組の実態を調査し、その実効性を高めるための方策を取りまとめる。  
◇ ヒアリング調査(ヒアリング先:34社,1団体及び弁護士等4名)  
◇ 東証一部上場企業に対するアンケート調査(発送先1,684社(回収率:61.2%))

## 調査結果概要

### ① 独占禁止法違反未然防止のための取組

【法務・コンプライアンス担当部署の整備】法務・コンプライアンス担当部署の設置は98.4%、独占禁止法担当者の指名は35.7%、営業部署等の業務活動への関与は「随時相談受付」が89.0%。

【経営トップのコンプライアンスの呼びかけ】ほとんどの企業において独占禁止法遵守メッセージを経営トップが発信。ただし、その多くは社内報やイントラネットにおける掲示等の文字による周知であり、研修等の場で社員に直接伝えているのは1割程度。

【独占禁止法遵守マニュアル、研修】約7割が独占禁止法遵守マニュアルを作成し、また、研修を実施。経営陣への研修は過去3年間で1回程度と少ない。

【グループ会社の独占禁止法コンプライアンスへの関与】独占禁止法コンプライアンスについて、国内グループ会社に対して「関与していない」は9.3%、海外グループ会社に対して「関与していない」は29.3%。

【独占禁止法違反行為に関与した社員に対する懲戒】ほとんどの企業が、独占禁止法違反に関与した社員やその上司は懲戒の対象になると回答。他方、懲戒対象となる旨を明示して周知しているのは15.0%。

### ② 違反行為の早期発見のための取組

【社内相談体制】相談対応部署は約6割が法務・コンプライアンス担当部署。ほとんどの企業が相談内容を経営トップに報告。多くの場合、法務・コンプライアンス担当部署が問題行為をやめさせる旨回答。

【内部通報制度】ほとんどの企業が内部通報窓口を設置。内部通報制度の利用義務付けは35.2%。ほとんどの企業が通報内容を経営トップに報告。約6割の企業は独占禁止法に関する事項に関して窓口の積極的な利用を促すような取組を行っていない。

【独占禁止法監査】独占禁止法監査を定期的実施している企業は57.0%。ほとんどの企業は監査結果を経営トップに報告。事前通知を行わないで監査をしているのは7.0%。電子メール等のチェック等の監査手法の利用は一部。

【同業他社との接触状況の把握】同業他社との会合等に関するルールを定めている企業は27.2%。同業他社との会合等における遵守状況のチェックは「所属部署の上司」との回答が約7割。

### ③ 違反情報に接した場合の対応

【経営トップへの報告】ほとんどの企業が相談内容、内部通報情報及び監査結果を経営トップに報告。

【社内調査実施の意思決定】社内調査実施の最終意思決定者は「法務・コンプライアンス担当部署」が47.0%と最も多く、「経営トップ」と回答した企業は37.3%。

【自主申告と社内処分の軽減】違反行為に関与した社員の自主申告について社内処分の軽減を考慮する要素となっている旨回答した企業は約9割。他方、その旨を周知している企業は21.2%。

## 実効性を高めるための主な方策

### 1 法務・コンプライアンス担当部署の取組の強化

- ◆ 法務・コンプライアンス担当部署において、独占禁止法担当者を指定し、独占禁止法コンプライアンス業務を専門的・集中的に取り扱わせること。
- ◆ 法務・コンプライアンス担当部署が相談受付のような受け身的な対応だけでなく、営業担当部署等と定期的に情報交換を行う、取引条件の設定等に関与するなど、経常的・能動的に関与していくこと。

### 2 経営トップのコンプライアンス重視の姿勢を伝える取組の強化

- ◆ 経営トップ自らが、社員に対し、研修等の場で、直接コンプライアンスを重視する姿勢を繰り返し、明確に伝えていくこと。

### 3 経営陣に対する研修の充実

- ◆ 企業におけるコンプライアンスの取組、内部統制、課徴金減免申請等の際に大きな役割を担う経営陣に対して、独占禁止法に関する知識を高めるため、研修の充実を図ること。

### 4 グループ会社に対する独占禁止法コンプライアンスの積極的関与

- ◆ 国内グループ会社と比較して手薄となっている海外グループ会社に対する関与を強めていくこと。  
国内、海外を問わず、グループ会社との課徴金減免の共同申請を想定した、グループ会社間での情報共有や連携を行っていくこと。

### 5 同業他社との接触ルールの策定及び遵守

- ◆ 同業他社との接触は独占禁止法違反行為への関与につながるリスクを伴うものであり、特に営業担当者による接触は、そのリスクが高いことから、同業他社との接触に関する具体的なルールを策定し、社員に周知すること。また、当該ルールの遵守状況について、客観的・統一的なチェックが行われるよう、法務・コンプライアンス担当部署においても実質的に担当すること。

### 6 独占禁止法違反情報に接した場合の社内調査の実施

- ◆ 独占禁止法違反情報に接した場合、早期に経営トップに報告を行うとともに、実効的な社内調査が実施できるよう、経営トップの意思決定の下で、社内処分軽減等を通じ、関係する社員の協力を得て社内調査を実施すること。