



企業コンプライアンス向上のための 公正取引委員会の取組

令和7年6月27日
公正取引委員会

「企業における独占禁止法コンプライアンスプログラムの整備・運用状況に関する実態調査報告書」及び「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」の改訂について（概略図）

調査の趣旨等

- 競争的な事業活動が自律的に行われる環境を実現するためには、個々の企業等が独占禁止法コンプライアンスを推進することが重要。
- ⇒ 東証プライム上場企業へのアンケート調査・ヒアリング調査、中小企業へのヒアリング調査を行い、標記ガイドの改訂を実施。

調査の結果

独占禁止法コンプライアンスガイドの各項目等

- 標記ガイドに掲載されている各種取組の実施状況等についてアンケート調査で質問し、過去20年以内に処分等歴がある企業と処分等歴がない企業の回答結果を比較・分析。
 - ⇒ 処分等歴がある企業の方が各種取組をより実施している傾向。
 - 例：経営トップが独占禁止法に言及して具体的なメッセージを発信している企業は、処分等歴がある企業においては約半数であったが、処分等歴がない企業においては約1割未満。
- 独占禁止法コンプライアンスに関する社内規程・マニュアル等の策定期間についてアンケート調査で質問し、処分等の時期と比較・分析。
 - ⇒ 行動規範を除き、策定期間が処分等の前後に集中する傾向。
 - ⇒ 独占禁止法上の問題発生を受けて独占禁止法コンプライアンスに関する社内規程・マニュアル等が策定されている可能性を示唆。
- 上場企業向けのヒアリング調査では、過去の独占禁止法違反事件を題材としたドラマを作成し、新入社員に視聴させるなど、独占禁止法コンプライアンスの向上に向けて様々な工夫を行っている事例がみられた（こうした事例を標記ガイドの「参考となる取組の例」に追加・差替え。）。
 - 中小企業向けのヒアリング調査では、全ての企業において、独占禁止法違反リスクは存在しない、又は極めて低いと認識されており、独占禁止法に焦点を当てた取組は実施されていなかったが、トップメッセージ等の一部の取組は中小企業でも実施可能であると考えられる。

最近の動き

【独占禁止法に関する監査におけるAIの利用】

- 一部の企業において、メールモニタリング等の際にAIを利用している事例がみられた。

【アルゴリズムの活用に伴うカルテルなどの独占禁止法違反リスクへの対応】

- 一部の企業において、アルゴリズムの活用に係る問題について情報収集を行い、関連部門への指導等を行うなどの事例がみられた。

【労務費等の転嫁に係るコンプライアンス態勢の整備・運用】

- 回答企業全体の約7割強において、組織体制の整備や教育・啓発活動、監査、相談・通報の受付等、何らかの取組が実施されていた。

【私的独占・不公正な取引方法の未然防止・早期発見等のための取組】

- 回答企業全体の約半数において、教育・啓発活動や早期の相談の呼び掛け、法務部門の関与等、何らかの取組が実施されていた。

経済分析

- アンケート調査の回答結果について経済分析を実施したところ、以下のような傾向等がみられた。
 - ✓ 処分等歴がある企業が比較的多く属する業種では、標記ガイドの各項目の実施の有無等を問う質問への肯定的な回答の数が増える傾向。
 - ✓ 標記ガイドにおいて紹介している施策の関係性について、全般的な施策を実施している企業ほど具体的な施策を実施する傾向。
 - ✓ 社内研修、インセンティブ制度、競争事業者との接触ルールの策定・周知、監査を実施している企業ほど社内相談件数が増加する傾向。
 - ✓ 社内研修を実施している企業ほど、内部通報が行われる傾向。

独占禁止法コンプライアンスの更なる実効性の向上に向けた提言

- 本実態調査の結果を踏まえ、自社のプログラムに抜け漏れがないか等を確認。
- プログラムの強化・改善に取り組む際には、以下の各点についても留意。
 - ✓ 受け身の対応（リアクティブ）から先回りの対応（プロアクティブ）へ
 - ✓ 競争に正面から向き合う組織風土の醸成
 - ✓ 全社的なリスク評価プロセスにおける独占禁止法違反リスクの考慮
 - ✓ 日常的な業務プロセスにおける独占禁止法違反リスクの管理
 - ✓ 役職員の独占禁止法コンプライアンスに関する意識・知識の向上
 - ✓ 内部監査部門や社外人材による第三者目線でのモニタリング
 - ✓ 課徴金減免制度の積極的な活用

独占禁止法コンプライアンスガイドの改訂

- 改訂ポイント①：本実態調査の結果を踏まえ、以下の各項目等に係る記載を追加。
 - ✓ アルゴリズムの活用に伴うカルテルなどの独占禁止法違反リスクへの対応
 - ✓ 労務費等の転嫁に係るコンプライアンス態勢の整備・運用
 - ✓ 私的独占・不公正な取引方法の未然防止・早期発見等のための取組
 - ✓ 独占禁止法に関する監査におけるAIの活用
 - ✓ 中小企業における独占禁止法コンプライアンスに関する取組
- 改訂ポイント②：本実態調査において収集できた好取組事例を「参考となる取組の例」に追加・差替え。
- 改訂ポイント③：独占禁止法コンプライアンスに関する社内規程・マニュアル等（行動規範・基本規程・マニュアル）の策定・作成上のポイントを追加。

今後の取組

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

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

令和7年6月



公正取引委員会
Japan Fair Trade Commission

調査の趣旨

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

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

調査の概要

アンケート調査

【調査対象】

- 東証プライム上場企業1,643社（令和6年8月末時点）

【調査期間】

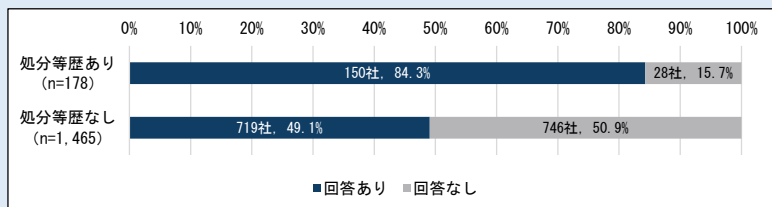
- 令和6年10月8日～令和7年1月17日

【回収率】

- 52.9%（回答企業数：869社）

＜処分等歴の有無に応じた比較・分析結果＞

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



ヒアリング調査

【上場企業向けヒアリング】

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

【中小企業向けヒアリング】

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

個別の調査項目に係る集計・分析結果

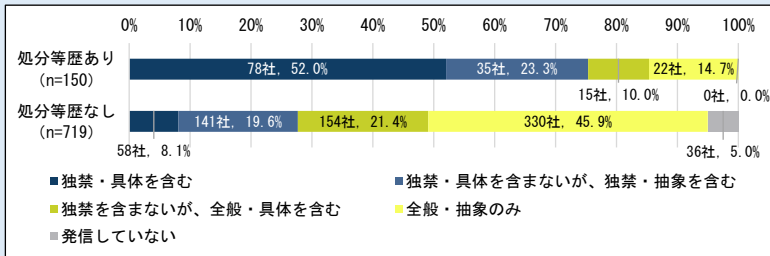
経営トップのコミットメントとイニシアティブ（独占禁止法コンプライアンスガイド・第2の1(1)（8頁）参照）

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

<処分等歴の有無に応じた比較・分析結果>

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

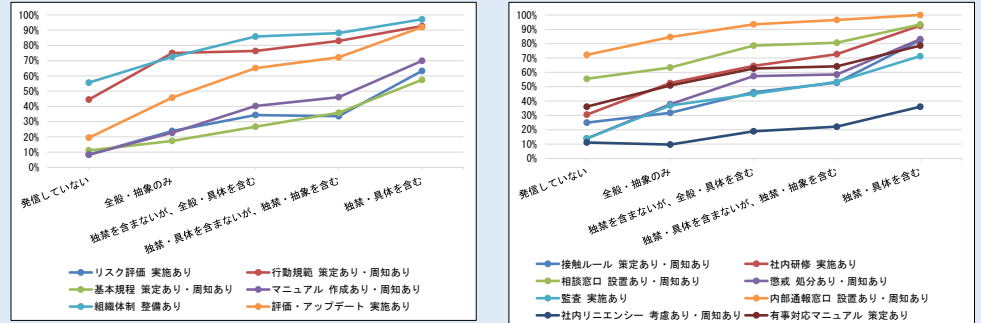
【経営トップによるメッセージの有無・内容】



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

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

【経営トップによるメッセージの有無・内容に応じた各種取組の実施状況】



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

【独占禁止法コンプライアンスの重要度】

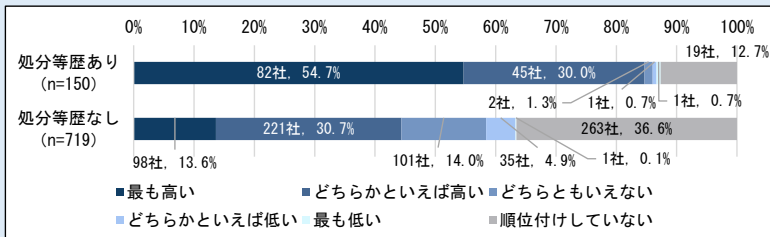
- 各種法令違反等への対応に係る優先順位付け（注）をしている企業の約7割強が独占禁止法の重要度について高く位置付けている。

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

<処分等歴の有無に応じた比較・分析結果>

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

【独占禁止法コンプライアンスの重要度】



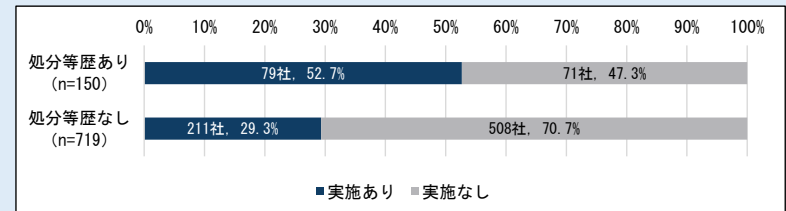
【違反行為類型や製品・拠点・部門ごとのリスク評価】

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

<処分等歴の有無に応じた比較・分析結果>

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

【違反行為類型や製品・拠点・部門ごとのリスク評価】



個別の調査項目に係る集計・分析結果

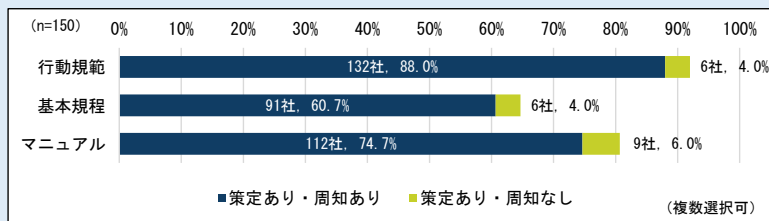
独占禁止法コンプライアンスの推進に係る基本方針・手続の整備・運用（独占禁止法コンプライアンスガイド・第2の1(3)（20頁）参照）

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

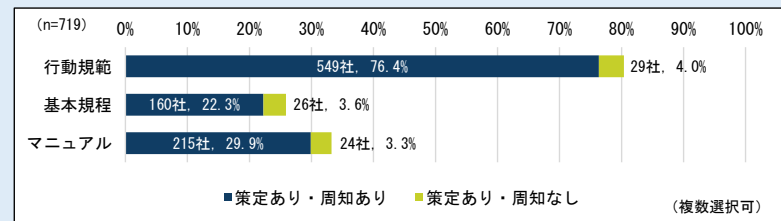
<処分等歴の有無に応じた比較・分析結果>

- ★ 処分等歴がある企業の方がより基本規程・マニュアルを策定しているが、策定期時は処分日の前後に集中している傾向。
- ⇒ 処分等歴がある企業において、処分等に含まれる措置や再発防止策の一環として基本規程・マニュアルが策定されている可能性を示唆。

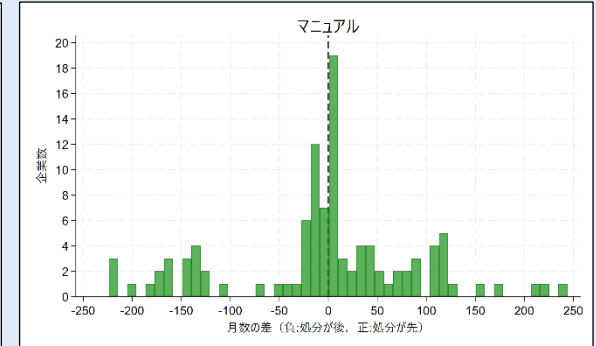
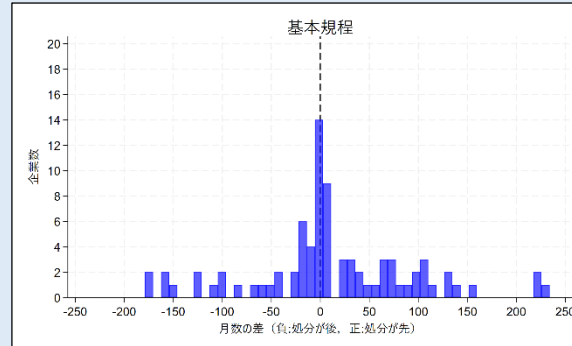
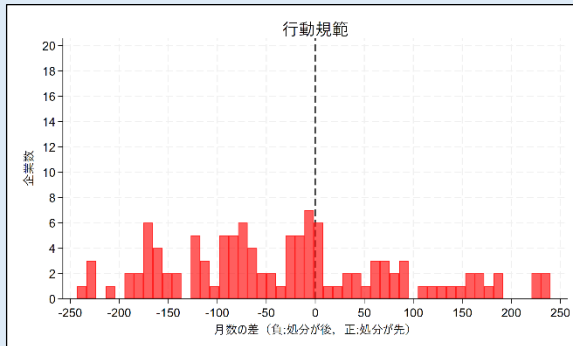
【行動規範等の策定・周知の有無（処分等歴あり）】



【行動規範等の策定・周知の有無（処分等歴なし）】



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



個別の調査項目に係る集計・分析結果

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

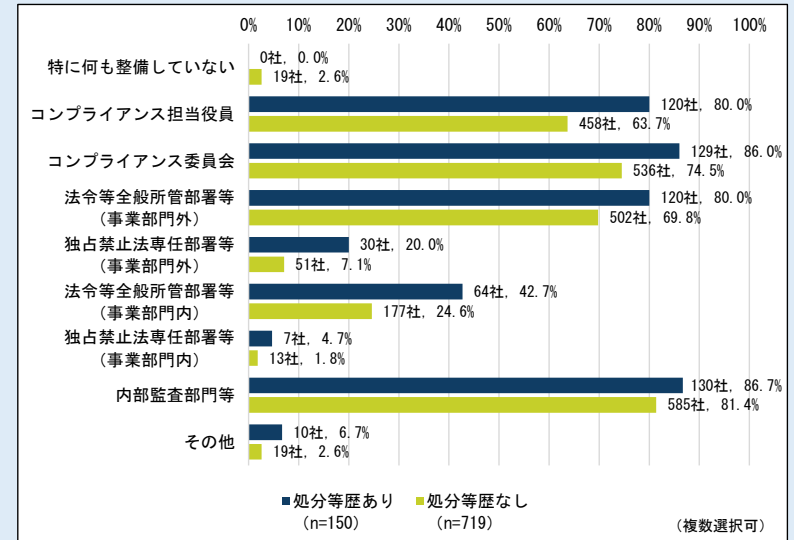
【独占禁止法コンプライアンスに関する組織体制の整備状況】

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

＜処分等歴の有無に応じた比較・分析結果＞

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

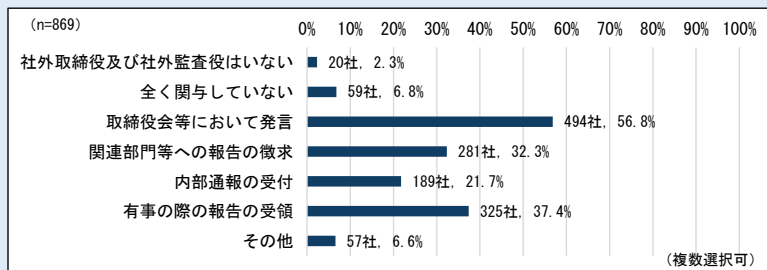
【独占禁止法コンプライアンスに関する組織体制の整備状況】



【社外取締役・社外監査役の独占禁止法コンプライアンスへの関与の状況】

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

【社外取締役や社外監査役の関与の状況】



個別の調査項目に係る集計・分析結果

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

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

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

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

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

個別の調査項目に係る集計・分析結果

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

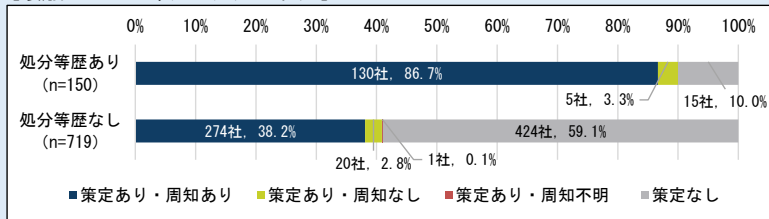
- 競争事業者との接触に関する社内ルール（以下「接触ルール」という。）を策定している企業は、約半数であった。
- 接触ルールの内容については、競争事業者との接触時に独占禁止法上問題となり得る場面に遭遇した場合の抗議・退席等、競争事業者との接触後の上司・上長への報告、競争事業者との接触後の議事録やメモの作成が相対的に多かった。

<処分等歴の有無に応じた比較・分析結果>

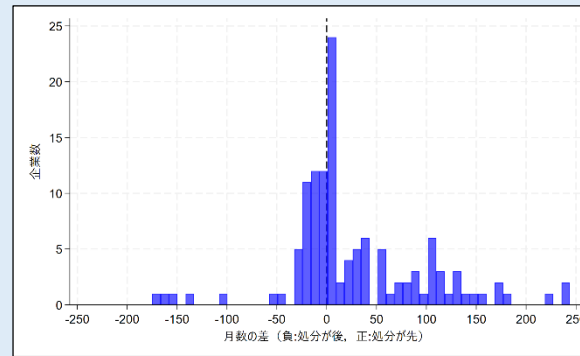
★ 処分等歴がある企業の方がより接触ルールを策定しているが、策定期間は処分日の前後に集中している傾向。

⇒ 処分等歴がある企業において、処分等に含まれる措置や再発防止策の一環として接触ルールが策定されている可能性を示唆。

【接触ルールの策定・周知の有無】



【処分等歴がある企業が処分等を受けた月と接触ルールの策定月の差】



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

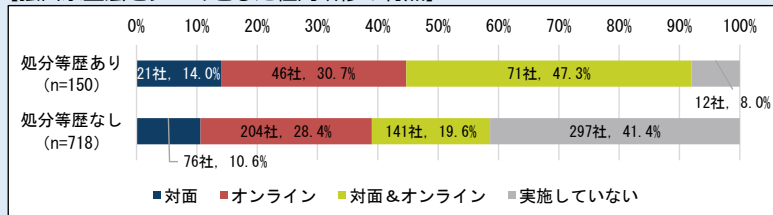
- 独占禁止法をテーマとした社内研修を実施している企業は約6割であった。
- 違反事件を題材としたドラマや、ディスカッション・ロールプレイング等を取り入れている企業は、いずれも約1割であった。
- 役職・階級・部門等別では、経営トップを含む経営陣や新入社員については、他の区分の役職員と比較して研修を実施していない企業や過去3年間（令和3年度～令和5年度）における研修受講率が0%である企業が相対的に多かった。
- 独占禁止法をテーマとした社内研修を実施している企業のうち、理解度確認テストを実施している企業は約5割強であった。

<処分等歴の有無に応じた比較・分析結果>

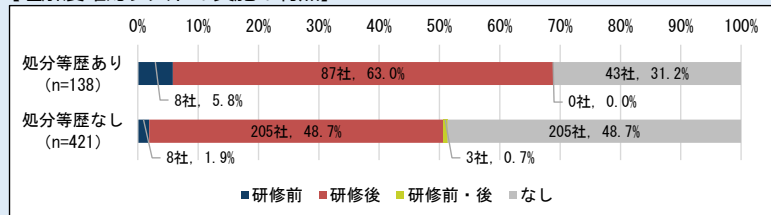
★ 処分等歴がある企業の方がより独占禁止法をテーマとした社内研修及び理解度確認テストを実施している傾向。

⇒ 処分等歴がある企業において、処分等に含まれる措置や再発防止策の一環として独占禁止法をテーマとした社内研修等が実施されている可能性を示唆。

【独占禁止法をテーマとした社内研修の有無】



【理解度確認テストの実施の有無】



個別の調査項目に係る集計・分析結果

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

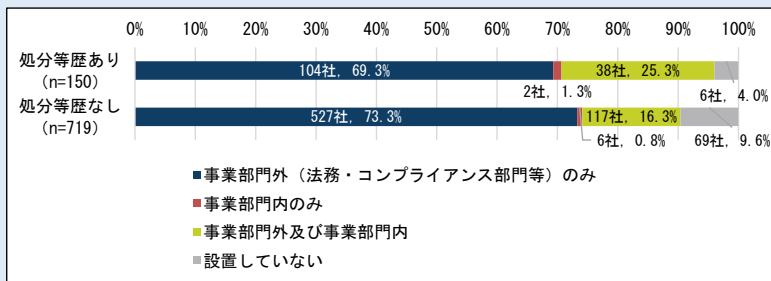
- 役職員が自身の行為が独占禁止法違反行為に該当する可能性について相談できる相談窓口を設置している企業は、約9割に上った。
- 独占禁止法に関する相談を受け付けていること等について役職員に周知している企業は、約8割に上った。
- 独占禁止法に関する年間の社内相談の受付件数が0件の企業は約半数、1件以上10件以下の企業は約4割に上った。

<処分等歴の有無に応じた比較・分析結果>

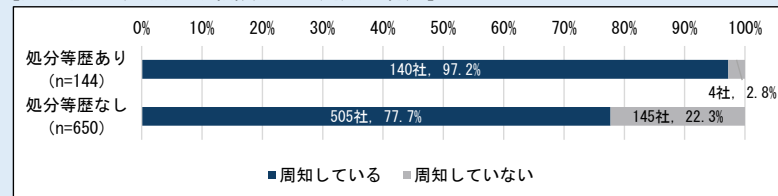
★ 処分等歴がある企業の方がより独占禁止法に関する相談を受け付けていること等について役職員に周知しており、より相談窓口が利用されている傾向。

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

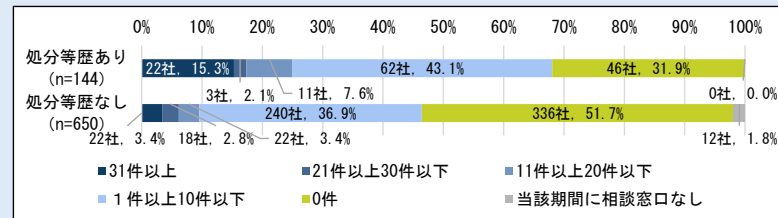
【独占禁止法に関する相談窓口の設置の有無】



【独占禁止法に関する相談窓口の周知の有無】



【独占禁止法に関する社内相談の年間受付件数】



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

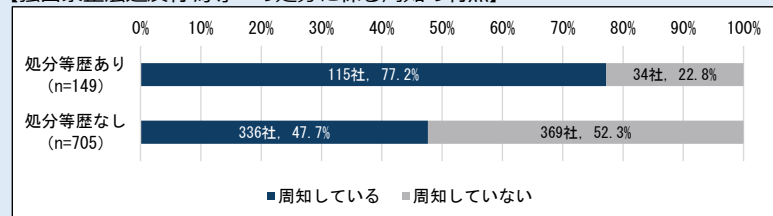
- 独占禁止法違反行為の関与者が処分の対象になり得る旨を社内規程に明記している企業は、約3割強にとどまった。
- 独占禁止法違反行為に関して役職員が処分の対象になり得る旨を役職員に周知している企業は、約半数にとどまった。

<処分等歴の有無に応じた比較・分析結果>

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

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

【独占禁止法違反行為等への処分に係る周知の有無】



個別の調査項目に係る集計・分析結果

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

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

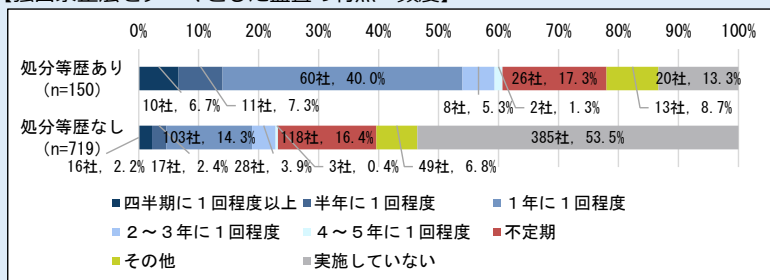
<処分等歴の有無に応じた比較・分析結果>

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

<AIを用いたメールモニタリングの流れ>



【独占禁止法をテーマとした監査の有無・頻度】



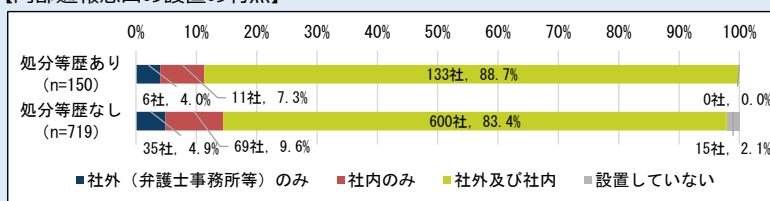
内部通報制度の整備・運用（独占禁止法コンプライアンスガイド・第2の3(2)（67頁）参照）

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

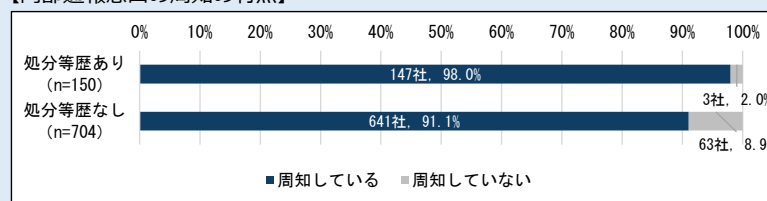
<処分等歴の有無に応じた比較・分析結果>

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

【内部通報窓口の設置の有無】



【内部通報窓口の周知の有無】



個別の調査項目に係る集計・分析結果

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

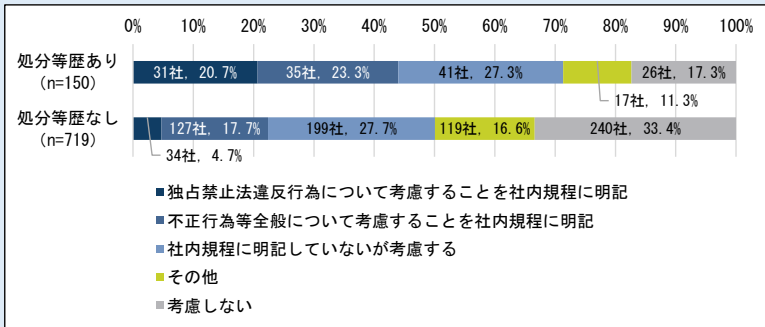
- 独占禁止法違反行為に関する自主申告や社内調査への協力を懲戒処分の減免事由として考慮することとしている企業は約半数であった。
- 考慮することとしている企業のうち、その旨を社内規程に明記している企業は約半数（独占禁止法違反行為について考慮する旨を明記している企業はそのうちの約3割）、役職員に周知している企業は約3割であった。

<処分等歴の有無に応じた比較・分析結果>

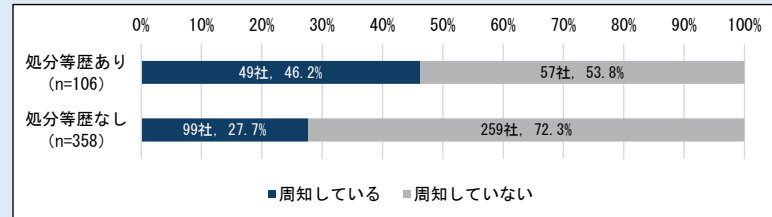
- ★ 処分等歴がある企業の方が独占禁止法違反行為に関する自主申告や社内調査への協力を懲戒処分

⇒ 処分等歴がある企業の方が役職員による自主的な申告等を通じて独占禁止法違反行為に係る情報を早期に把握して的確な対応につなげていこうとする意識がより高いことを示唆。

【社内リニエンシー制度の導入状況】



【社内リニエンシー制度の周知の有無】



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

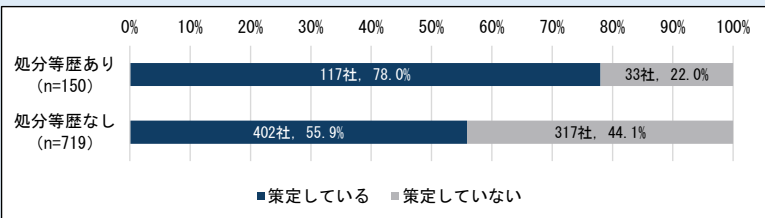
- 独占禁止法違反の疑いが生じた際の体制や対応方針等について定めた有事対応マニュアルを策定している企業は、約6割であった。
- 有事対応マニュアルの内容については、発生した事案に関する社内調査の実施、有事対応体制の構築、経営トップへの報告等を挙げた企業が相対的に多かった。

<処分等歴の有無に応じた比較・分析結果>

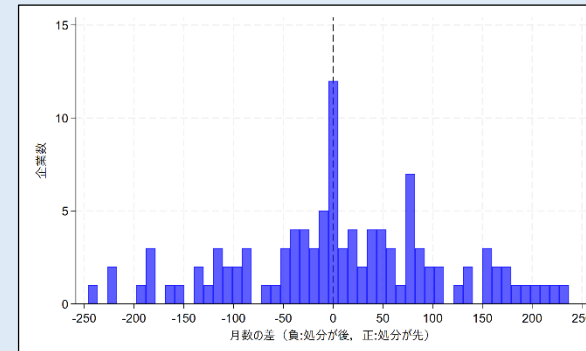
- ★ 処分等歴がある企業の方がより有事対応マニュアルを策定しているが、策定期間は処分日の前後に分布している傾向。

⇒ 処分等歴がある企業において、独占禁止法上の問題の発生を受けて有事対応マニュアルが策定されている可能性を示唆。

【有事対応マニュアルの策定の有無】



【処分等歴がある企業が処分等を受けた月と有事対応マニュアルの策定月の差】



個別の調査項目に係る集計・分析結果

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

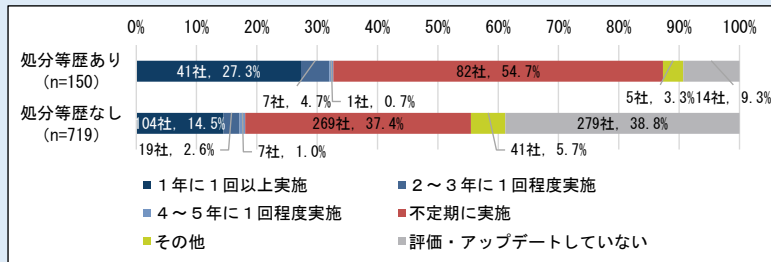
- プログラムの評価・アップデートを定期的実施している企業は約2割、不定期に実施している企業は約4割であった。
- 独占禁止法コンプライアンスに関する役職員の意識・行動の改善度合いを測定している企業は約2割強であった。

<処分等歴の有無に応じた比較・分析結果>

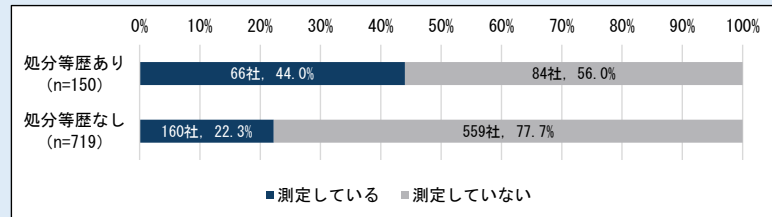
★ 処分等歴がある企業の方がプログラムの評価・アップデート及び役職員の意識・行動の改善度合いの測定を実施している傾向。

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

【評価・アップデートの有無・頻度】



【役職員の意識・行動の改善度合いの測定の有無】



個別の調査項目に係る集計・分析結果

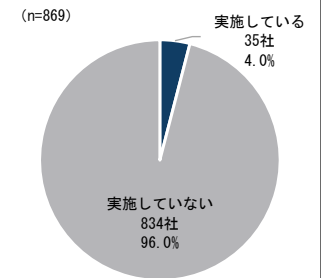
アルゴリズムの活用に伴うカルテルなどの独占禁止法違反リスクへの対応

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

【取組事例】

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

…など



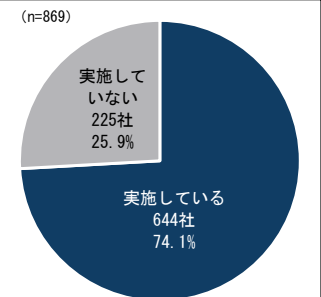
労務費等の転嫁に係るコンプライアンス態勢の整備・運用

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

【取組事例】

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

…など



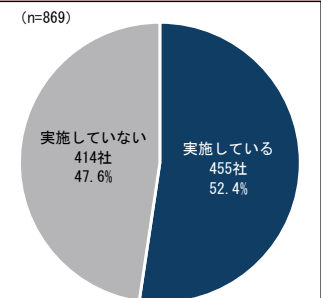
私的独占や不公正な取引方法の未然防止・早期発見等のための取組

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

【取組事例】

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

…など



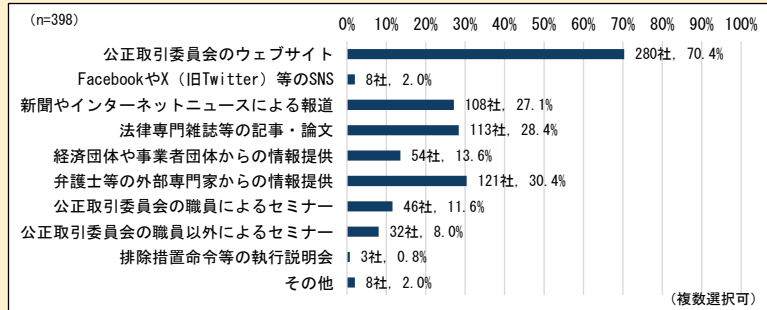
個別の調査項目に係る集計・分析結果

独占禁止法コンプライアンスガイドの認知度・有用度

【独占禁止法コンプライアンスガイドの認知度】

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

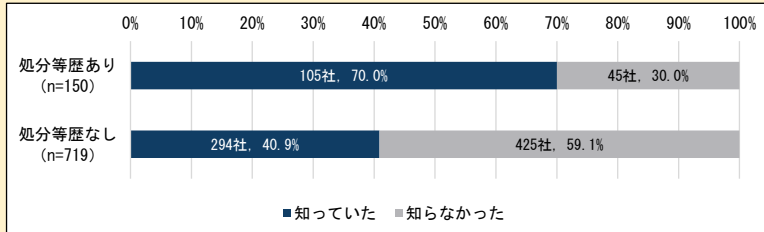
【独占禁止法コンプライアンスガイドを知った機会】



＜処分等歴の有無に応じた比較・分析結果＞

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

【独占禁止法コンプライアンスガイドの認知度】

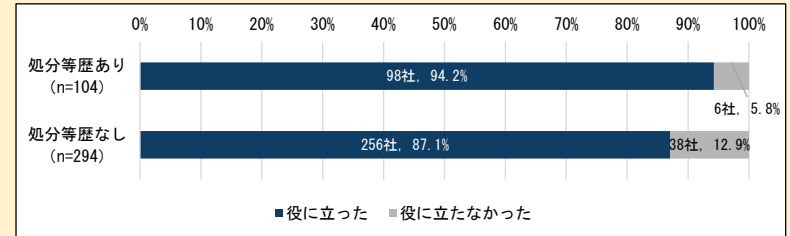


【独占禁止法コンプライアンスガイドの有用度】

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

＜処分等歴の有無に応じた比較・分析結果＞

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



【ガイドが役に立ったと回答した企業の声】

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

…など

【ガイドが役に立たなかったと回答した企業の声】

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

…など

個別の調査項目に係る集計・分析結果

中小企業における独占禁止法コンプライアンスに関する取組の状況

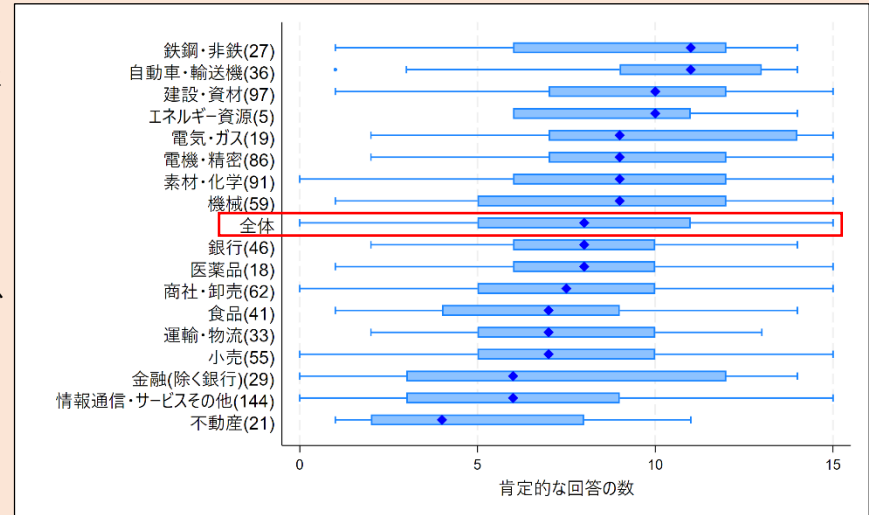
- ▶ 今回ヒアリングを実施した全ての企業において、独占禁止法違反リスクは存在しない、又は極めて低いと認識されており、独占禁止法に焦点を当てた取組は実施されていなかった。
 - ▶ 他方で、コンプライアンス全般に関しては、以下のような取組が実施されていた。
 - ✓ 業界団体や商工会議所、法人会、提携士業者（公認会計士、税理士、社会保険労務士等）、取引先企業等が開催する研修会等に経営トップ自らが参加し、事業に関連する法令等についての情報を収集している。
 - ✓ 社内報やSNS、日々のコミュニケーションを通じて経営トップがメッセージを発信・伝達している。
 - ✓ 企業理念や経営方針の中にコン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

調査項目全体に関わる横断的な集計・分析結果

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

【業種別分析】

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



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

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

調査項目全体に関わる横断的な集計・分析結果

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

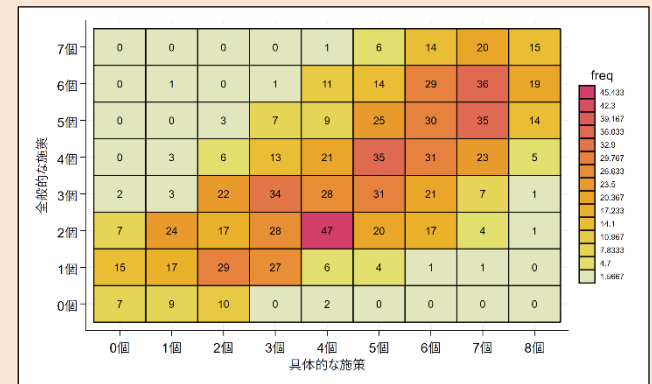
【全般的な施策と具体的な施策の関係性】

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

＜参考：独占禁止法コンプライアンスガイドで紹介している施策＞

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

＜全般的な施策と具体的な施策の相関関係の分析＞



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

＜具体的な施策を被説明変数・全般的な施策を説明変数とする回帰分析＞

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

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

(注)
詳細については、別添 4
・ 経済分析メモ参照。

アンケート回答企業が重視している項目

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

＜アンケート回答企業が重視している項目＞

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

調査項目全体に関わる横断的な集計・分析結果

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

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

＜具体的な施策と社内相談件数に関する回帰分析＞

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

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

＜具体的な施策と内部通報の有無に関する回帰分析＞

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

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

独占禁止法コンプライアンスの更なる実効性の向上に向けた提言

1 自社の独占禁止法コンプライアンスプログラムの整備・運用に係る現状の確認

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

2 独占禁止法コンプライアンスプログラムの更なる強化・改善ポイント

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

(1) 受け身の対応（リアクティブ）から先回りの対応（プロアクティブ）へ

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

(2) 競争に正面から向き合う組織風土の醸成

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

(3) 全社的なリスク評価プロセスにおける独占禁止法違反リスクの考慮

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

(4) 日常的な業務プロセスにおける独占禁止法違反リスクの管理

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

(5) 役職員の独占禁止法コンプライアンスに関する意識・知識の向上

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

(6) 内部監査部門や社外人材による第三者目線でのモニタリング

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

(7) 課徴金減免制度の積極的な活用

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

今後の取組

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



公正取引委員会

Japan Fair Trade Commission



**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
(概要版)**

**令和5年12月
(改訂：令和7年6月)
公正取引委員会**



公正取引委員会
Japan Fair Trade Commission



本ガイド全体の概要

趣旨

目的

- 我が国の市場における公正かつ自由な競争を促進していくためには、個々の企業等が独占禁止法に関するコンプライアンスを推進することにより、競争的な事業活動が自律的に行われる環境を実現していくことが必要。
- 個々の企業が実効的な独占禁止法コンプライアンスプログラム※¹を整備・運用する際に参考となるベストプラクティスを整理したガイド※²を作成・公表することとした。

特徴

「公正取引委員会による過去の実態調査等の結果」や、「各国・地域競争当局等が作成・公表している同様のガイド」等を参考に、実効的な独占禁止法コンプライアンスプログラムの構成要素やその意義・本質・留意点等を網羅的・体系的に整理。

左記実態調査等において実施したアンケート及びヒアリングでみられた、独占禁止法コンプライアンスに積極的に取り組んでいる企業等の「生の声」を好取組事例として紹介。

※¹ 企業が独占禁止法に違反するリスクや独占禁止法に違反した場合に負担することとなる不利益を適切に回避・低減するための仕組み・取組。

※² 例えば、グリーン社会の実現に向けた事業者等による共同の取組については、別途、公正取引委員会が公表している「グリーン社会の実現に向けた事業者等の活動に関する独占禁止法上の考え方」（令和6年4月24日）を参照されたい。

実効的な独占禁止法コンプライアンスプログラムを整備・運用するメリット

独占禁止法違反リスクや独占禁止法に違反した場合に負担することとなる不利益の回避・低減のほか、

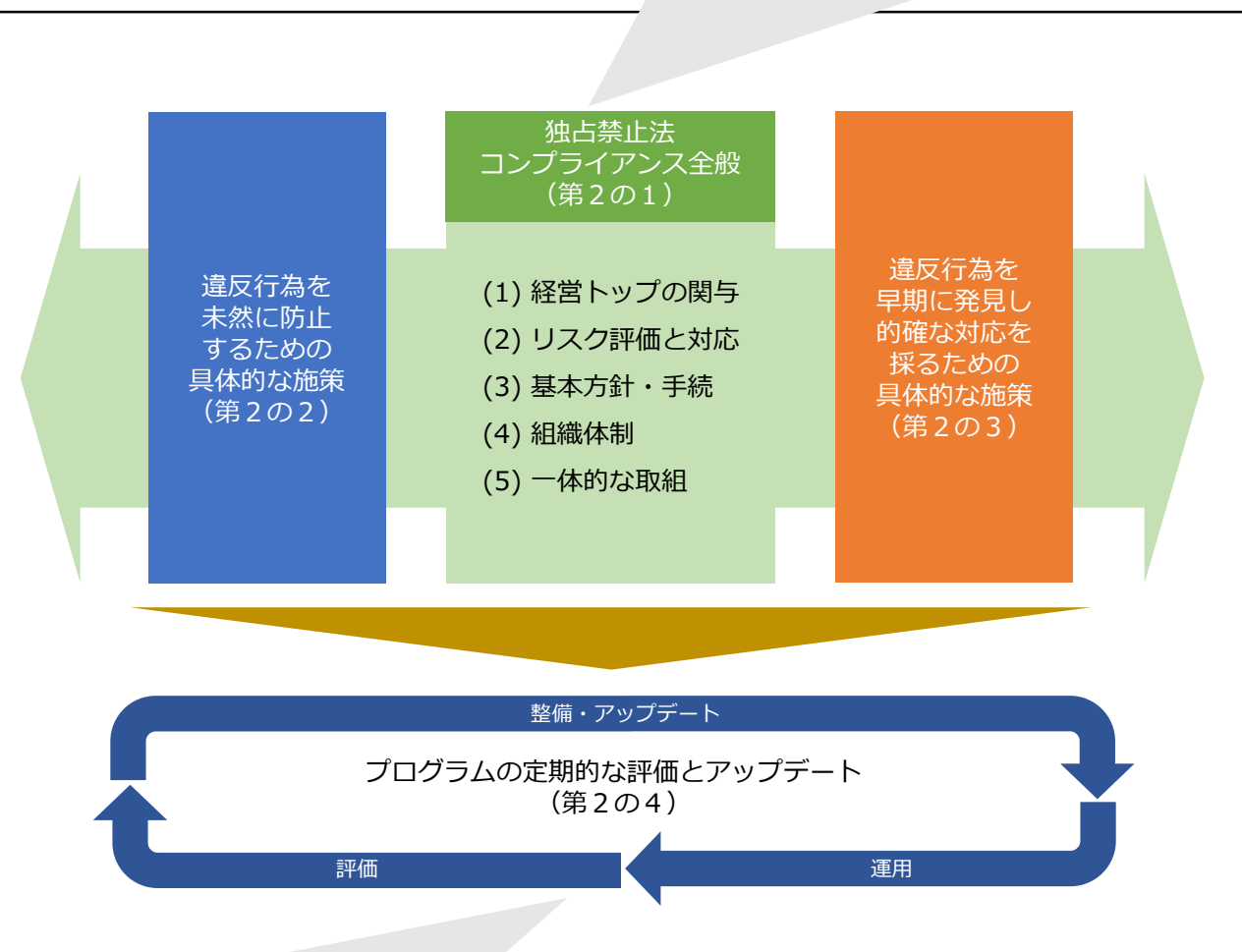
- 独占禁止法コンプライアンスを重視する意識及び組織風土の醸成。
- 他企業との競争による良質な商品・役務の開発・販売、企業の持続的な成長・発展。
- 役職員の誇りや自信、働きがい、企業への帰属意識・貢献意欲の向上。
- 企業としての評判やブランドイメージの向上、ステークホルダーからの信頼等の向上。 ...など

- ★ 独占禁止法コンプライアンスプログラムは、「法令遵守ツール」や「リスク管理ツール」としての機能だけでなく、「企業価値の維持・向上ツール」としての機能も有する。



★ ポイント①

- 「独占禁止法コンプライアンス全般」（第2の1）は、「違反行為を未然に防止するための具体的な施策」（第2の2）及び「違反行為を早期に発見し的確な対応を採るための具体的な施策」（第2の3）の全てに関係する要素。
- 第2の2及び3の施策に取り組む際には、第2の1の各要素を踏まえることが重要。



★ ポイント②

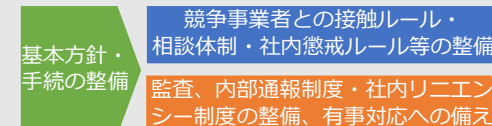
- 具体的な施策については、自社の実情や独占禁止法違反リスクに応じ、費用対効果が高いと思われる項目から優先的に取り組み、段階的に取組の範囲を広げていくことが重要。

<中小企業等における段階的な取組の一例>

【フェーズ1】



【フェーズ2】



【フェーズ3】

プログラムの定期的な評価とアップデート

★ ポイント③

- 各企業が直面している独占禁止法違反リスクは、各企業の事業内容や業界慣行、競争事業者、規制環境の変化等によって時々刻々と変化し続けているため、第2の1ないし3の各要素の実効性等を定期的に評価し、アップデートすることが重要。

項目		ポイント
独占禁止法 コンプライアンス 全般 (第2の1)	(1) 経営トップのコミットメントとイニシアティブ	➤ 経営トップの本気度を社内外に明示し独占禁止法コンプライアンスを重視する組織風土を醸成。
	(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が高い領域に重点的にリソースを配分し効率的に取組を推進。
	(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	➤ 独占禁止法コンプライアンスの基本方針・手続を社内規程等として明確化し役職員に浸透。
	(4) 組織体制の整備及び十分な権限とリソースの配分	➤ 組織体制の明確・体系的な整理及び十分な権限とリソースの配分により実効的に取組を推進。
	(5) 企業グループとしての一体的な取組	➤ グループ単位で一体的に独占禁止法コンプライアンスを推進。
違反行為を未然に防止するための具体的な施策 (第2の2)	(1) 競争事業者との接触に関する社内ルール等の整備・運用	➤ 競争事業者との価格等の重要な競争手段である事項についての接触・情報交換の禁止や競争事業者との接触に係る申請・承認・報告等により違反行為への関与を防止。
	(2) 独占禁止法に関する社内研修の実施	➤ 研修を効果的に実施し独占禁止法コンプライアンスの重要性に関する役職員の理解を促進。
	(3) 独占禁止法に関する相談体制の整備・運用	➤ 違反行為への該当可能性に関する相談体制の整備・運用により違反行為への関与を防止。
	(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	➤ 違反行為への関与等が懲戒処分の対象となることを明示し違反行為を抑制。
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 (第2の3)	(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の実施し違反行為の発見を促進。
	(2) 内部通報制度の整備・運用	➤ 実際に役職員に活用される内部通報制度の整備・運用により違反行為に関する通報を促進。
	(3) 独占禁止法に関する社内リニエーション制度の導入	➤ 違反行為への関与を自主的に申告した場合の懲戒処分の減免を認め自主的な申告を促進。
	(4) 独占禁止法違反の疑いが生じた後の的確な対応	➤ 課徴金減免制度及び調査協力減算制度の活用を視野に入れた適切な対応を迅速に実施。
プログラムの定期的な評価とアップデート (第2の4)		➤ 定期的に独占禁止法コンプライアンスプログラムの実効性を評価・アップデート。

⇒ 次頁 (P.5) 以降、各項目の詳細について説明。



実効的な独占禁止法コンプライアンスプログラムの個々の 構成要素の詳細

(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・伝達するとともに、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）を配分するなど、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すことが重要。

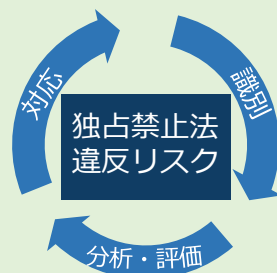
【好取組事例】

- 独占禁止法違反事件が発生してから約10年が経った今でも、経営トップから、いかなる独占禁止法違反行為も許容しない旨のメッセージが年に数回程度自身の言葉で発信されており、独占禁止法コンプライアンス推進活動の後押しになっている。
- 一部の事業部門においては、談合をしなければ成り立たないといった意識があったが、「談合をしなければ成り立たない事業であれば廃止もやむを得ない。」との強いメッセージを経営トップ自ら全社員に向けて発出したことにより、この意識が大きく変わった。
- 独占禁止法を遵守して競争に正しく取り組むことの重要性をうたった指針をグループ経営トップ自らが発案して策定し、毎月1回、グループ各社の経営幹部が参加する会議で唱和している。子会社経営トップも自社の朝礼等で指針を踏まえたメッセージを発信している。
- 全世界の従業員に対し、日本語、英語、中国語及びドイツ語で、競争法コンプライアンスに関するビデオメッセージを配信している。

...など

(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

- 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することが重要。



リスクの識別

- ✓ 自社が独占禁止法違反行為に関与することとなる具体的なシナリオを想定し、各企業が直面している独占禁止法違反リスクを洗い出す。

リスクの分析・評価

- ✓ 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の観点からリスクの重要性を分析・評価する。

リスクの重要性
＝発生可能性×影響の大きさ

リスクへの対応

- ✓ 重要なリスク（発生する可能性が高く、発生した場合の影響が大きいリスク）に重点的に対応。

【好取組事例】

- 全社的なリスク評価プロセスにおいて、独占禁止法違反リスクを「ノックアウトファクター」（顕在化すると事業遂行自体に大きな影響が生じる要素）として位置付けて対応に取り組んでいる。
- まず、独占禁止法違反行為の種類（カルテル・談合、優越的地位の濫用等）をリスクとして分類し、当社のビジネスにおける違反行為類型別のリスクの発生可能性と影響度を検討している。次に、取扱製品・サービスごとに、競争環境や市場特性に基づき、リスクの発生可能性が高い分野を特定し、拠点や国ごとのリスク要因も考慮し、リスクマップを作成している。その上で、独占禁止法違反リスクは、営業部門や調達部門等、部門によって異なるため、各部門に特有のリスク要因に応じた評価を実施している。リスク評価については定期的に見直しており、また、リスク管理の方法や評価基準についても業界動向や法改正の状況を踏まえ更新している。

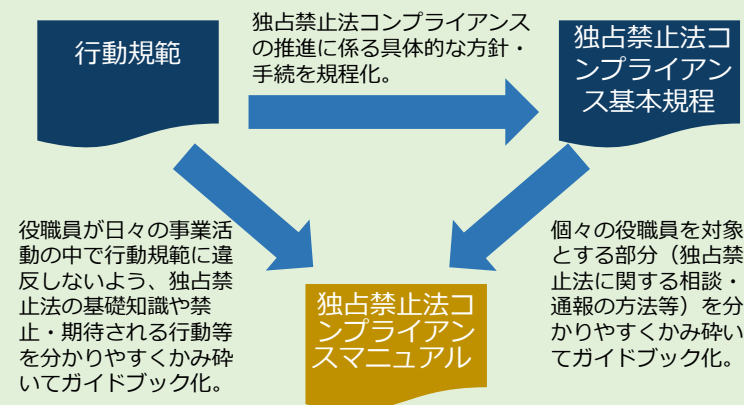
...など

(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

- 独占禁止法コンプライアンスに関する基本方針・手続を以下の社内規程等として明確化した上で、役職員に浸透させることが重要。

＜独占禁止法コンプライアンスに関する社内規程等の例＞

行動規範	✓ 企業が倫理的かつ誠実に事業活動を遂行するために当該企業に属する全役職員が最低限遵守しなければならない事項を定めたもの。 ✓ カルテル・談合には一切関与しない旨等を明記。
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社内規程。 ✓ 独占禁止法コンプライアンスプログラムの目的・適用範囲のほか、本ガイドの各項目の整備・運用に関する事項を規定。
独占禁止法コンプライアンスマニュアル	✓ 独占禁止法コンプライアンスに関する知識や留意事項等を分かりやすく整理したガイドブック。 ✓ 主に独占禁止法に関する高度な専門知識を有していない役職員を対象とした独占禁止法コンプライアンスの浸透ツール。



【好取組事例】

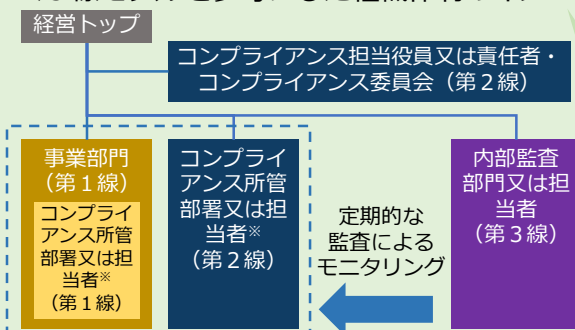
- 独占禁止法違反事件の発生後、当社の事業の原点に立ち返るべきであるとの考えの下、当社の理念や価値観を整理した上で、役職員が日々の業務の中で判断に迷った時によりどころとなる基準として、法令を遵守して公正な事業活動を行うことを含む行動規範を策定した。
- 独占禁止法コンプライアンス基本規程に基づき独占禁止法コンプライアンスプログラムを策定するとともに、同規程においてプログラムを整備・運用していくために必要な事項を網羅的に規定している。
- 実際に起こり得る場面・事例に即して、実施すべき事項、実施してはならない事項、注意点を明確にしたマニュアルを冊子にして全役職員の手元に配布し、すぐに内容を確認することができるようになっている。
- 全世界で共通の行動規範を策定し共有するため、海外子会社の法務担当者の意見も取り入れつつ、独占禁止法の遵守に係る項目を含む行動規範を策定した。また、海外子会社の法務担当者の声を受けて、行動規範を更に具体化するものとして、各国競争法の基本コンセプトの部分だけを抽出した全世界共通のポリシーも策定した。いずれも各国の言語に翻訳され、展開されている。 ...など



(4) 組織体制の整備及び十分な権限とリソースの配分

- 自社の実情や独占禁止法違反リスクに応じ、独占禁止法コンプライアンスの取組に関する責任（業務分掌）を明確かつ体系的に整理し、各取組の担当部門又は担当者に必要な権限とリソース（予算・人員・設備等）を配分することが重要。

＜3線モデルを参考にした組織体制のイメージ＞



- 3線モデルを参考にしつつ、以下のような組織が整備されることが重要。
 - ✓ 全社的な取組の推進のためのコンプライアンス担当役員又は責任者（第2線）
 - ✓ 取組の進捗状況等の報告・審議等のためのコンプライアンス委員会（第2線）
 - ✓ 実働部隊としてのコンプライアンス所管部署又は担当者（第1線・第2線）
 - ✓ 専門部隊としての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）
 - ✓ 第1線及び第2線の取組をモニタリングするための内部監査部門又は担当者（第3線）

※ 独占禁止法違反リスクが特に高い企業等では、独占禁止法コンプライアンスの専任部署又は担当者を設置することも望ましい。

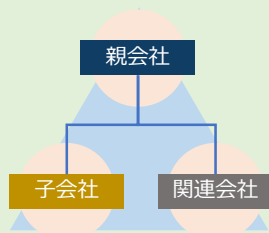
【好取組事例】



- ・ 法務・コンプライアンス部門長を役員とすることにより、同役員が経営トップに対して直接報告することができるようになり、社内への影響力が高まる効果があった。
- ・ 社外取締役・社外監査役が大多数を占めるコンプライアンス委員会において独占禁止法コンプライアンスプログラムの運用状況を管理・監督しており、必要に応じて助言や勧告を行っている。
- ・ 独占禁止法コンプライアンスを専門的に扱う部署を設置して専任職員を配置し、独占禁止法関連の情報収集や教育・研修活動、相談対応業務等の独占禁止法コンプライアンスの推進に関する業務を専門的に実施している。
- ・ 法務部員を各事業部に1人ずつ物理的に張り付けており、各担当者において、各事業部の独占禁止法違反リスクを検討し対応している。
- ・ 内部監査経験者の中途採用を強化したり、社外のコンサルタントを起用したりして、内部監査に社外の目を取り入れている。...など

(5) 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は、グループ単位で一体的に整備・運用しつつ、当該企業グループに属する個々の企業でも自社の実情に応じて整備・運用することが必要。



【好取組事例】

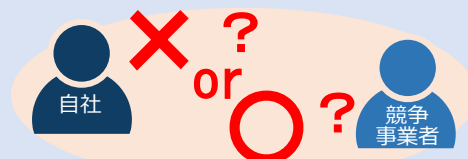


- ・ 本社のプログラムを「幹」としてグローバルに展開し、海外子会社等は本社のプログラムを現地の実情に応じてカスタマイズしている。
- ・ 当社以外に支配的な株主がいる関連会社は、当社の取引先・業務委託先である場合が多いため、当社のサプライヤー行動規範により独占禁止法の遵守を求めている。...など

(1) 競争事業者との接触に関する社内ルールの整備・運用

➤ 独占禁止法違反リスクの回避・低減のため、競争事業者との接触に関する社内ルールの整備・運用が重要。

＜競争事業者との接触ルールの整備＞



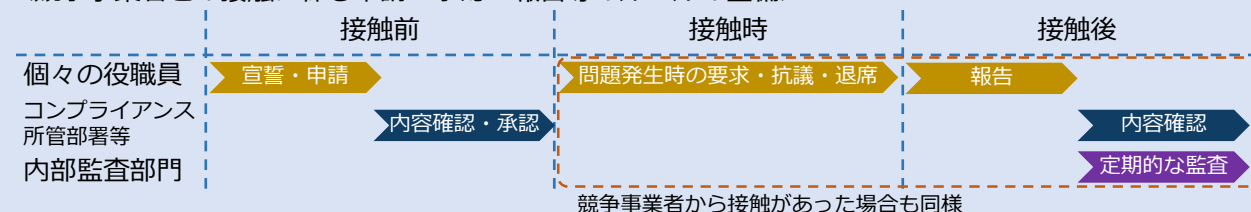
【好取組事例】



- 合理的な必要性のない競争事業者との接触を全社一律に禁止するとともに、やむを得ず競争事業者と接触する場合には、各事業部門内の独占禁止法コンプライアンスの責任者に事前に申請し承認を得ること、接触後は記録を作成し提出することを原則としている。他方で、リスクが低い部門への過剰な制約にならないよう、各部門において細則を策定し、事前申請又は事後報告を省略できるようにしている。
- 競争事業者が出席する会合に参加した際に独占禁止法上問題となり得る話題が持ち出された場合、これを話題としないことを要求し、要求が受け入れられないときには抗議して退席すること等をルールに規定した。

...など

＜競争事業者との接触に係る申請・承認・報告等のルールの整備＞



(2) 独占禁止法に関する社内研修の実施

- 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・形式の研修を行うことが重要。
- 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ことが重要。
- 独占禁止法コンプライアンスに関して相応の知見・経験を有する研修講師の選任や理解度テストの実施等、役職員の理解度の向上に向けた工夫をすることが重要。

【好取組事例】



- 役員、独占禁止法違反リスクが高い部門の従業員及び一般従業員の3つの階層に分けて独占禁止法研修を実施しており、役員には、独占禁止法の全違反行為類型について網羅的に理解してもらうため、社外弁護士による対面での講義を実施している。
- 過去の独占禁止法違反事件を題材にしたドラマを作成し、新入社員には必ず見せている。ドラマでは、当時社内で起きた出来事を克明かつ迫真的に描写しているほか、違反による制裁等の内容についても説明している。また、ドラマとは別に、素人でも簡単にアニメーション動画を作成できるサービスを用いて独占禁止法について短時間で解説する動画を作成し、社内イントラネットに掲載している。
- 公正取引委員会の立入検査を受けた事業部門の部門長において、当社の事業の仕組みについて解説した上で、当該事業の何が独占禁止法上問題となったのかを解説したところ、受講者の理解が向上した。
- 法務部門において知識不足を感じた分野があれば、少人数のワークショップ形式で、当該部門の担当業務に即した研修を実施している。
- eラーニングの最後に理解度を測るための確認問題が出題され、一定の点数に達しないと受講完了にならず、採点結果も記録される。
- 研修内容のマナーリを防ぐため、独占禁止法に関する最新の法改正や違反事例に基づき講義資料や講義内容を毎年アップデートするなどの工夫をしたことで、従業員の独占禁止法に対する理解が深まった。

...など

(3) 独占禁止法に関する相談体制の整備・運用

- 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・運用されていることが重要。

＜相談体制の整備・運用に関する工夫の例＞

他者に相談しやすい文化や組織風土の醸成のための工夫

- ✓ 独占禁止法に関する悩みや懸念があれば、必ず他者に相談することを経営トップのメッセージや行動規範等で奨励。

相談窓口の利便性の向上のための工夫

- ✓ 電話・FAXやメール、社内イントラネット等の相談フォーム、対面、Web会議システムなど、相談手段を拡充。

相談窓口の認知度の向上のための工夫

- ✓ 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を役職員に周知。

相談窓口の信頼度の向上のための工夫

- ✓ 必要に応じて機密性の確保にも留意。
- ✓ 相談に対して迅速かつ丁寧に対応し、現場の事業部門等と適切な信頼関係を構築。

相談に対し適切に判断するための体制面の工夫

- ✓ 相談者からの独立性、独占禁止法に関する専門性を有している者が相談に対応。
- ✓ 専門的判断が必要とされる場合に備えて、適宜弁護士等の専門家をリストアップ。

【好取組事例】

- 法務部門に営業経験者を配置することで、営業部員が法務部員に相談しやすい環境を構築することができた。また、法務部門内で相談事項について検討する際にも、営業現場の実態を踏まえた検討ができ、説得力をもたせた回答内容とすることができている。
- 営業部門が相談に来た際は、法務部門としてなるべく一緒に解決策を見つけないという姿勢で取り組んでおり、「危ないからダメ。」と言ってしまえば手間は掛からないが、それでは営業部門は相談してくれなくなるため、適法・違法の判断はもとより、収益を上げるための方策を一緒に考えるようにしている。

(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

- 違反行為への関与及び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や、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について、あらかじめ懲戒規程等で明確に定め、役職員に適切に周知し、公平に適用することが重要。
- 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も考えられる。

【好取組事例】

- 会社法上の役員については、役員報酬に係る基本方針において、重大な不正・コンプライアンス違反が生じた場合の業績連動報酬の返還等に関する方針（クローバック・マルス条項）を定めている。
- 違反行為を行った者、行わせた者、違反行為を見逃した者等を懲戒処分とすることを社内規程に明記し社内で周知したところ、上司が部下とよくコミュニケーションを取り、違反行為が行われていないかチェックするようになった。
- 過去に適用実績はないが、通報その他の手段により不正行為等の発見に貢献し会社の損害を未然に防止した従業員（不正行為等の関与者を除く。）や、社内活動を通じ不正行為等の防止に顕著な成果を挙げた従業員に対して報奨金を付与する制度が存在している。...など

実効的な独占禁止法コンプライアンスプログラムの構成要素

－ 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（第2の3）



公正取引委員会
Japan Fair Trade Commission

(1) 独占禁止法に関する監査の実施

- 独占禁止法違反行為の発見のため、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又は担当者が独占禁止法に関する監査を定期的に行うことが重要。

＜監査の実施項目のイメージ＞

関連文書、証拠・証拠の確認

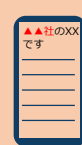


- ✓ 契約書・覚書等
- ✓ 各種議事録等
- ✓ 競争事業者との接触に係る申請・承認・報告等
- ✓ 旅費交通費・交際費等に関する請求書・領収書等

メール等のキーワード検索



PC



スマートフォン

アンケート・ヒアリング

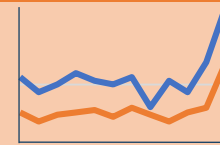


アンケート



ヒアリング

データ分析



会計データ・落札率データ等

【好取組事例】



- 競争事業者との接触ルールの遵守状況について、各事業部門における自主点検と法務部門における抜き取り検査を実施している。
- 法務部門において営業日報の監査を実施しており、独占禁止法上の疑念があるものにはコメントを付してフィードバックしている。
- 入札に参加した公共工事の落札率を毎月チェックし、落札率90%以上の場合には応札価格の決定プロセスを調査している。 ...など

(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への対応を前提に、内部通報制度が役職員に認知され、実際に活用されることが重要。

＜内部通報制度の活用に向けた工夫の例＞

声を上げやすい文化や組織風土の醸成のための工夫

- ✓ 独占禁止法違反の事実を見聞きした際に適切な窓口へ報告・相談することを経営トップのメッセージや行動規範等で奨励。

通報窓口の利便性の向上のための工夫

- ✓ 社外の法律事務所等への通報窓口の設置、通報手段の拡充（電話・FAX・メール・社内イントラネットの通報フォーム・郵送等）、匿名通報の許容。

通報窓口の認知度の向上のための工夫

- ✓ 通報窓口の担当部署名や担当者名、通報窓口の利用方法、通報受付後の処理・対応プロセス等を役職員に周知。

通報窓口の信頼度の向上のための工夫

- ✓ 通報に関する秘密の厳守。
- ✓ 通報者への不利益取扱いの禁止。
- ✓ 全ての通報の適切な処理、役職員へのフィードバック。

【好取組事例】



- 令和2年の公益通報者保護法の改正等、法改正や社会情勢の変化に合わせて内部通報制度を見直している。
- 問題提起を歓迎する組織風土作りのため、提起された問題は必ず真正面から受け止める旨のメッセージを経営トップが発信している。
- 自社の内部窓口だけでは通報しにくい実態があったため、弁護士事務所等の外部窓口も設置した結果、通報件数が大幅に増加した。
- 独占禁止法違反行為が内部通報の対象になることや通報先について、独占禁止法コンプライアンスマニュアルに明記して周知している。
- 社内規程において、通報者の秘密の厳守、通報者探しの禁止、通報による解雇等の不利益な取扱いの禁止を規定するとともに、これらの規定に対する違反があった場合の救済措置を規定している。 ...など

(3) 独占禁止法に関する社内リニエンシー制度の導入

- 違反行為の関与者に自主的な申告及び社内調査への協力のインセンティブを付与するため、自らの関与を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することが望ましい。
- 社内リニエンシー制度を導入する場合、懲戒処分の減免の条件及び内容を社内規程等で明確化した上で、役職員に適切に周知することが望ましい。

【好取組事例】



- ・ 違反行為について自主的に申告した者が会社への協力義務を果たし、申告した情報が損害の軽減に寄与した場合には、自主申告時期や提供された情報の価値（新規性等）、損害軽減への寄与度を考慮して、懲戒処分の減免を受けることができる旨を社内規程に規定している。
- ・ 違反行為の関与者等から通報があった場合、最初に通報を行った者に対しては懲戒処分を免除することができることとしている。...など

(4) 独占禁止法違反の疑いが生じた後の的確な対応

- 以下のような流れで課徴金減免制度や調査協力減算制度の活用を視野に入れた適切な対応が迅速に行われることが重要。
＜違反の疑いに対する対応の流れの例＞

平時からの備え

- ✓ 違反の疑いが生じた場合の体制や対応手順等（課徴金減免制度等の利用方法等を含む。）をマニュアルとして取りまとめ、関係者間で共有しておく。
- ✓ 定期的にシミュレーションや訓練を実施しておく。
- ✓ 弁護士等の専門家に相談することができる体制を整えておく。

違反の疑いの発生

初動対応

- ✓ 課徴金減免制度や調査協力減算制度を踏まえ、迅速かつ適切に事実関係の社内調査を実施する。
- ✓ 事実関係の社内調査に当たっては、関係証拠を幅広くかつ豊富に収集・保全する。
- ✓ 関係証拠の破棄・隠匿・改ざん等については制裁の対象とされているため特に注意する。

類似事案の社内調査

- ✓ 独占禁止法違反行為の全容を解明し、「膿を出し切る」ため、類似事案の社内調査を徹底的に実施する。
- ✓ 類似事案の社内調査に当たっては、全役職員を対象とする調査票や社内調査期間内のみの臨時の内部通報窓口等により、独占禁止法違反に関する情報を幅広く収集する。

原因分析及び再発防止策の策定・実行

- ✓ 企業の評判やブランドイメージ、社内外のステークホルダーからの信頼が更に損なわれることを防ぐため、二度と独占禁止法違反が発生しないよう、徹底的な原因分析を行い、実効的な再発防止策を策定・実行する。

【好取組事例】



- ・ 有事の際に従業員が証拠隠滅等を行うことがないように、分かりやすい表現で記載したマニュアルを作成し、周知している。
- ・ 違反の疑いが生じた際には、直ちに関係証拠の収集・保全を行い、当局の調査に真摯に対応することとしている。
- ・ 社内で独占禁止法違反の疑いが生じた後の社内調査において、経営トップが「独占禁止法違反行為によって得た利益は不要である。信頼回復のために膿を出し切る。」とのメッセージを発信するとともに、独占禁止法違反行為を自主的に申告した場合には懲戒処分を減免する旨を周知した。こうした取組が内部通報へのハードルを下げることにもつながり、早期の課徴金減免申請につながった。...など

プログラムの定期的な評価とアップデート（第2の4）

➤ 定期的に独占禁止法コンプライアンスプログラムの実効性を評価し改善すべき点があればアップデートしていくことが重要。

【好取組事例】



- 監査において独占禁止法コンプライアンスプログラムの遵守・運用状況を確認した上で、不備があれば被監査部署が必要な是正・改善を行うとともに、他の部署にも是正・改善策を水平展開することで、談合排除に向けたPDCAサイクルを回し続けることができている。
- プログラムの整備・運用状況については、独占禁止法コンプライアンス基本規程に基づき、外部コンサルタントを起用して第三者的な立場からの確認・助言も受けている。
- 年に1回、全役職員を対象としたコンプライアンスアンケートを実施しており、独占禁止法違反が起こらないように自ら行動している役職員の割合が前年比で約18ポイント向上した。
- コンプライアンスアンケートについて、他部門と比較して相対的に回答結果が悪かった部門には、担当役員の責任において自主的に是正・改善するよう促している。...など

アルゴリズムの活用に伴うカルテルなどの独占禁止法違反リスクへの対応（第2の1(2)に記載を追加）

➤ アルゴリズムの活用に伴う独占禁止法違反リスクについても識別・分析・評価した上で対応方針を検討・決定していくことが重要。

【好取組事例】



- ECサイト運営部門において価格調査システムを利用しているが、独占禁止法上の問題が生じないよう、ECサイト運営部門の役職員に他社のECサイト運営部門の役職員と接点を持たないよう指導している。
- 他社に価格調査システムを提供しているが、法務部門等において公正取引委員会の公表資料や欧米の裁判例等を収集して社内で対応を検討するとともに、開発部門に対して定期的に研修を行い、注意喚起に努めている。

...など

労務費等の転嫁に係るコンプライアンス態勢の整備・運用（第2の1(2)に記載を追加）

➤ 労務費等の転嫁に係る最近の動きについても独占禁止法違反リスク評価に反映させた上で、適切な対応につなげていくことが重要。

【好取組事例】



- 取引先との定期的な価格協議の実施等に係る具体的な行動例・ポイントを取りまとめたマニュアルを作成し、社内に展開している。
- 調達部門内に価格転嫁の推進に係る専任部署を設置している。
- 労務費等の転嫁に関するチェックリストを作成し、調達部門における自己点検と法務部門による監査を実施している。
- 取引先からの通報窓口を調達部門とは別にコンプライアンス部門内に設置している。

...など

私的独占や不公正な取引方法の未然防止・早期発見等のための取組（第2の1(3)、2(3)に記載を追加）

➤ 役職員の意識・知識の向上に努めるとともに、法務部門や顧問弁護士、公正取引委員会への早期の相談につなげることが重要。

【好取組事例】



- 私的独占や不公正な取引方法の説明や自社の事業に照らして注意すべき点、相談先をマニュアルに盛り込み、周知・啓発に努めている。
- 新たな取引スキームの企画・設計段階や新規取引の開始時に懸念を感じた場合には、必ず法務部門に相談するよう呼び掛けている。
- 法務部門による契約書審査の際に取引内容・取引条件を確認し、独占禁止法違反のない取引スキームが実現できるよう担保している。
- 独占禁止法を取り扱う顧問弁護士に相談するとともに、必要に応じて公正取引委員会にも相談するようにしている。

...など

独占禁止法に関する監査におけるAIの活用（第2の3(1)に記載を追加）

➤ 監査担当部署の負担軽減や監査の精度の向上のため、メールモニタリング等の際にAIを活用することも考えられる。

＜AIを用いたメールモニタリングの流れ＞

教師データの
作成・学習

AIによる対象
メールの
スコアリング

スコアリング
上位のメール
のレビュー

スコアリング
の精度の確認

【好取組事例】



- 作業効率の改善と精度の向上を目的としてAIを導入したところ、役職員が目視で確認しなければならないメールが大幅に減少した。
- 教師データの作成に当たっては、社外弁護士等と協議して選定したキーワードを用いて重要性が高いメールを検索している。
- 重要性が高いメールの見逃しを防ぐため、ランダムサンプリングにより抽出したメールを担当者において目視で確認している。
- AIによるスコアリングの精度を向上させるため、外部委託先事業者と定期的にミーティングの場を持っている。

...など

中小企業における独占禁止法コンプライアンスに関する取組（第2の1から4に記載を追加）

➤ 以下の「ポイント」を参考に、中小企業においても、独占禁止法コンプライアンスに取り組むことが望ましい。

項目			ポイント
全般 （第2の1）	(1)	経営トップ	➤ 業界団体等における研修会等に積極的に参加するなどして独占禁止法に関する情報収集に努めるとともに、独占禁止法コンプライアンスに関するメッセージを役職員に発信・伝達していくことが重要。
	(2)	リスク評価	➤ 中小企業においても独占禁止法違反リスクを識別・分析・評価して対応につなげていくことが重要。
	(3)	基本方針・手続	➤ 独占禁止法コンプライアンスに関する基本方針について、自社の経営方針に明記するなどして役職員に浸透させることが望ましい。
	(4)	組織体制	➤ 独占禁止法コンプライアンスの推進のため、コンプライアンス責任者又は担当者を選任又は明確化することが望ましい。
	(5)	一体的な取組	➤ 中小企業がグループ企業を形成して事業活動を行っている場合も、グループ単位で一体的に独占禁止法コンプライアンスを推進していくことが必要。
未然防止 （第2の2）	(1)	接触ルール	➤ 競争事業者との接触に関する方針を明確化した上で、可能な範囲で、競争事業者との接触に係る申請・承認・報告等に関するルールを整備・運用することが望ましい。
	(2)	社内研修	➤ 社内コミュニケーション等を通じて独占禁止法コンプライアンスの重要性を共有する、業界団体等における研修会等に役職員を参加させるなどして知識・理解の向上に努めることが望ましい。
	(3)	相談体制	➤ 顧問弁護士がいる場合には、当該弁護士に相談することが考えられるが、顧問弁護士がいない場合には、身近にいる弁護士で独占禁止法に関する相談対応が可能な弁護士をあらかじめ探しておくことが望ましい。
	(4)	懲戒ルール	➤ 独占禁止法違反行為への関与等が懲戒処分の対象となることを就業規則や懲戒規程等に明記して周知することについては、中小企業においても対応できるものと考えられる。
早期発見等 （第2の3）	(1)	監査	➤ 営業日報の記載や経費精算の記録を確認する際に独占禁止法上の問題の有無を確認するなど、日々の事業活動の中で、可能な範囲で独占禁止法の観点からのモニタリングを行うことが望ましい。
	(2)	内部通報	➤ 匿名での通報が可能な意見箱を設けるなどして内部通報を受け付けるほか、上司への報告・相談がしやすくなるよう、風通しの良い組織風土の醸成や社内コミュニケーションの強化に取り組むことが望ましい。
	(3)	社内リニエンシー	➤ 中小企業においても、独占禁止法違反行為の自主的な申告及び社内調査への協力を促進する観点から、社内リニエンシー制度を導入することが考えられる。
	(4)	有事対応	➤ 顧問弁護士がいる場合には、当該弁護士に対応を依頼することが考えられるが、顧問弁護士がいない場合には、身近にいる弁護士で独占禁止法に関する対応が可能な弁護士をあらかじめ探しておくことが望ましい。
プログラムの定期的な評価とアップデート （第2の4）			➤ 中小企業においても、定期的に自社の独占禁止法コンプライアンスプログラムの実効性を評価・アップデートしていくことが重要。



公正取引委員会
Japan Fair Trade Commission



参考資料

公表時期	タイトル	主な調査対象
平成18年 5月	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—	東証一部上場企業 (1,696社)
平成19年 5月	建設業におけるコンプライアンスの整備状況 —独占禁止法を中心として—	大臣許可業者 (1,700社)
平成20年 5月	外資系企業等におけるコンプライアンスの整備状況及び弁護士の立場からみた 企業コンプライアンスに関する調査 —独占禁止法を中心として—	外資系企業 (1,466社)
平成21年 3月	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—	東証一部上場企業 (1,738社)
平成22年 6月	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—	東証一部上場企業 (1,684社)
平成24年11月	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	東証一部上場企業 (1,681社)
平成27年 3月	我が国企業における外国競争法コンプライアンスに関する取組状況について ～グローバル・ルールとしての取組を目指して～	東証一部上場企業 (1,814社)
平成28年12月	事業者団体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	事業者団体 (1,041団体)
令和 2年 6月	協同組合等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	協同組合等 (1,781組合)
令和 5年 6月	排除措置命令における再発防止策に関する効果検証報告書	過去に不当な取引制限 に係る排除措置命令等 を受けたことのある 事業者のうち719社
令和 7年 6月	企業における独占禁止法コンプライアンスプログラムの整備・運用状況 に関する実態調査報告書	東証プライム上場企業 (1,643社)

【国際機関等】

機関等名	発行者	公表時期※	タイトル
ICC	International Chamber of Commerce	2024年	Antitrust Compliance Toolkit Second edition
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development	2021年	Competition Compliance Programmes
ICN	International Competition Network Advocacy Working Group	2021年	Report on Competition Compliance
ASEAN	Association of Southeast Asian Nations Secretariat	2018年	Competition Compliance Toolkit for Businesses in ASEAN

【各国・地域競争当局】

国・地域名	発行者	公表時期※	タイトル
韓国	Korea Fair Trade Commission	2025年4月	公正取引自律遵守制度（CP）の運用・評価に関する規定 （공정거래 자율준수제도（CP）운영·평가에 관한 규정）
米国	U.S. Department of Justice Antitrust Division	2024年11月	Evaluation of Corporate Compliance Programs in Criminal Antitrust Investigations
	U.S. Department of Justice Criminal Division	2024年9月	Evaluation of Corporate Compliance Programs
中国	State Administration for Market Regulation	2024年4月	事業者のための独占禁止法遵守ガイド （经营者反垄断合规指南）
カナダ	Competition Bureau	2024年1月	Guidance on the core principles of a credible and effective compliance program
フランス	Autorité de la concurrence	2022年5月	Framework document of 23 May 2022 on competition compliance programmes
英国	Competition and Market Authority	2020年9月	Competition law risk: a short guide
スペイン	Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia	2020年6月	ANTITRUST COMPLIANCE PROGRAMMES GUIDELINES
ペルー	Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual	2020年3月	GUIDELINES ON COMPETITION COMPLIANCE PROGRAMS
メキシコ	Mexican Federal Economic Competition Commission	2019年8月	Recommendations for complying with the Federal Economic Competition Law
イタリア	Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato	2018年9月	GUIDELINES ON ANTITRUST COMPLIANCE
インド	COMPETITION COMMISSION OF INDIA	2017年5月	COMPLIANCE MANUAL FOR ENTERPRISES
ブラジル	Administrative Council for Economic Defense	2016年1月	GUIDELINES COMPETITION COMPLIANCE PROGRAMS
マレーシア	Malaysia Competition Commission	2013年9月	THE COMPETITION ACT 2010 COMPLIANCE GUIDELINES
チリ	National Economic Prosecutor's Office	2012年6月	COMPETITION LAW COMPLIANCE PROGRAMS
欧州連合	European Commission	2012年	Compliance matters