

NO&T Competition Law Update

独占禁止法・競争法ニュースレター

2024年2月

独占禁止法・競争法ニュースレター No.27

危機管理・コンプライアンスニュースレター No.84

「実効的な独占禁止法コンプライアンスプログラムの整備・運用のためのガイドーカルテル・談合への対応を中心としてー」の公表

弁護士 田中 亮平

弁護士 福原 あゆみ

弁護士 深水 大輔

弁護士 高井 志穂

はじめに

公正取引委員会（以下「公取委」といいます。）は、2023年12月21日、「実効的な独占禁止法コンプライアンスプログラムの整備・運用のためのガイドーカルテル・談合への対応を中心としてー」（以下「本ガイド」といいます。）を公表しました¹。

これまで、排除措置命令の中で再発防止策の策定が求められ、再発防止策の内容について公取委がコメントすることはありましたが、公取委が独占禁止法（以下「独禁法」といいます。）の違反リスクや独禁法に違反した場合の不利益を適切に回避・低減するための仕組み・取組（独占禁止法コンプライアンスプログラム）の在り方について全体像を示した指針はありませんでした。

独禁法違反は、企業として多額の課徴金を課されるリスクがあるだけでなく、刑事罰リスクや株主による代表訴訟等の訴訟リスクを生じさせ、指名停止等ビジネスに与える影響も甚大になりうる点で、取組の必要性が高いといえます。特に、近年は、公取委による立入検査等の摘発活動が活発化しており、取組の必要性がより一層増加しているといえます。

多くの企業では、独禁法違反防止に関する社内規程を定めたり、研修を行ったりするなど、一定の取組を既に行っていると思われます。もっとも、独禁法に関する社内規程等をすでに定めている場合でも、それぞれの企業が置かれているビジネス環境やリスク環境に照らして不十分であったり、運用が形骸化してしまったりすれば、独禁法違反のリスクを実効的に管理することが困難となります。また、実際に独禁法違反行為が確認された場合にリスク管理の仕組みやその運用に深刻な問題があれば、取締役の善管注意義務違反の問題も生じることになります。そのため、本ガイドに沿って自社の取組を整備する、又は見直すことは有用と考えられることから、本稿では、本ガイドの要点を概説いたします²。

¹ <https://www.jftc.go.jp/houdou/pressrelease/2023/dec/231221compliance.html>

² なお、本ガイドには、公取委がアンケートやヒアリングにより調査した「参考となる取組の例」が記載されています。本稿では、その内容までは立ち入りませんが、取組の具体例として参考になると考えられます。

1. 本ガイドの概要

(1) 独禁法コンプライアンス全般の施策

本ガイドは、独禁法コンプライアンスプログラムを実効的なものとするためには、各会社の実情や独禁法違反リスクの内容に応じて、(1)独禁法コンプライアンス全般に関する施策、(2)違反行為を防止するための施策、(3)違反行為を早期に発見し、的確な対応を取るための施策を実施し、(4)プログラムの定期的な評価とアップデートが行われる必要があると指摘しています。

図1 実効的な独占禁止法コンプライアンスプログラムの全体像



本ガイド p.8 図1引用

まず、独禁法コンプライアンス全般に関する施策として下記のような事項が指摘されています。

| 項目 | 主な目的 | 施策の内容 |
|----------------|--|---|
| 経営トップのコミットメント | ✓ 独禁法コンプライアンスを重視する文化や組織風土を醸成すること | ✓ 経営トップから社内外に向けて、定期的かつ継続的に、いかなる独禁法違反も許容しない旨の明快かつ簡明なメッセージを発信する |
| | ✓ 各役職員に高いコンプライアンス意識を持たせること | ✓ 独禁法コンプライアンスプログラムを整備する姿勢を示す |
| 自社の独禁法違反リスクの分析 | ✓ 自社のリソースを独禁法違反リスクが高い部署等に配分すること(リスクベースアプローチ) | ✓ 会社が直面している独禁法違反リスクを具体的に把握する |
| | ✓ 独禁法コンプライアンスプログラムを自社の直面しているリスクに応じて適切にカスタマイズする | ✓ 独禁法違反リスクが発生する可能性とリスクが発生した場合の影響の大きさ等の観点からリスクの重要性を分析する ✓ 分析結果に応じて、独禁法違反リスクへの対応方針を検討する ✓ 限られたリソースを独禁法違反リスクが高い領域に重点的に配分する |
| 基本方針・ | ✓ 自社の実情や独禁法違反リ | ✓ 独禁法違反行為には一切関与しない旨の基本方針が明記された |

| | | |
|------------------------|--|--|
| 手続の整備・運用 | スクに応じた取組を全社的に推進すること ✓ 独禁法コンプライアンスを重視する文化や組織風土を醸成すること ✓ 社会的評価やブランドイメージ、ステークホルダーからの信頼を向上させること ✓ 役職員に独禁法違反にあたる行為を理解させること | 行動規範、独禁法コンプライアンスプログラムの基本方針が明記された基本規程、独禁法に関する知識や留意事項を整理した独禁法コンプライアンスマニュアル等をそれぞれ作成し、その内容を周知する |
| 組織体制の整備 | ✓ 独禁法コンプライアンスに係る取組を実行的かつ効率的に推進すること | ✓ 会社の実情や独禁法違反リスクに応じて、各取組に関する組織体制を整理し、各取組の担当部門又は担当者に十分な権限とリソースを配分する |
| 企業グループとしての一体的取組 | ✓ 企業グループ全体で統一的にリスク管理を行うこと | ✓ 独禁法コンプライアンスプログラムをグループ単位で一体的に整備・運用する ✓ グループの事業活動が関係する全ての国・地域の競争法を意識した広範な対応を行う ✓ 企業全体の独禁法コンプライアンスプログラムを踏まえつつ、グループの事業活動が関係する国・地域の競争法制や市場環境等の実情にあわせた柔軟な対応を行う |

(2) 違反行為を防止するための施策

また、独禁法違反行為を未然に防ぐための施策として下記のような事項が指摘されています。

| 項目 | 目的 | 施策の内容 |
|--------------------|--|--|
| 社内ルールの整備・運用 | ✓ 独禁法違反に繋がりうる行為を行う機会を減少させ、適切に管理・把握すること ✓ コンプライアンスに対する意識を高めること | ✓ 競争事業者との接触を一切禁止する ✓ やむをえず接触する場合は、事前承認を得るとともに事後報告をするようにし、接触時には独禁法上問題となりうる事項を話題にしないよう要求（受け入れられない場合は抗議）する ✓ 競争事業者から自社の役職員に接触があり、独禁法上問題となり得る話題が持ち出された場合の対応ルールや事後報告ルール等も定めておく ✓ 申請・承認・報告の証跡を適切に管理する |
| 社内研修の実施 | ✓ 独禁法コンプライアンスプログラムの担い手である個々の役職員に同プログラムの重要性を理解させ、同プログラムを機能させること | ✓ 日々の事業活動のどこに独禁法違反リスクがあり、それを回避するにはどう行動すればよいのかなど、個々の役職員の関心に応えた内容の社内研修を実施する ✓ 社内研修の実施にあたっては、会社の実情や独禁法違反リスクの軽重を踏まえる ✓ 社内研修の内容は、定期的にアップデートする ✓ 社内研修後は、質問の機会を設けることにより役職員の理解度を向上させ、テストを実施すること等により彼らの理解度を確 |

| | | |
|--------------------|--|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> 認できるようにする ✓ アンケート等により役職員から、社内研修の実施について、フィードバックが受けられるようにする |
| 相談体制の整備・運用 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 独禁法違反か否かの判断を容易にすること ✓ 独禁法違反の判断ができないことで事業活動を過度に萎縮させないこと | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 独禁法違反かの判断に悩んだ場合に、躊躇無くかつ容易に相談できる体制を整備する ✓ 相談から回答までのプロセスを周知する ✓ 相談しやすい文化や組織風土を醸成する ✓ 相談者の希望や相談内容に応じて、機密性を確保する ✓ より専門的な判断が必要とされる場合に備えて、公取委や弁護士等の専門家に迅速に相談できる体制を整備する |
| 懲戒規則等の整備・運用 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 独禁法違反行為への関与を抑制し、その防止・早期発見に協力することを動機つけること ✓ コンプライアンスに対する意識を高めること | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 就業規則等において、独禁法違反行為に関与した場合、又は同行為の防止・早期発見のための取組を不当に怠った場合、懲戒処分の対象となることを明確に規定する ✓ 就業規則等において、懲戒事由、懲戒権者、懲戒手続、懲戒処分の基準等を明確に規定・周知し、それに則って透明性・客観性・公平性が確保された形で懲戒規則等を適用する ✓ 独禁法違反行為の防止・早期発見のための優れた取組をした者を評価するインセンティブ制度の導入を検討する |

(3) 違反行為を早期に発見し、的確な対応を取るための施策

「(2) 違反行為を防止するための施策」を十分に講じていたとしても、独禁法違反を完全に防止することは困難です。違反行為を完全に防止できずとも、違反行為を早期に発見し、迅速に的確な対応（課徴金算定期間の短縮、課徴金減免制度の利用等）をとることができれば、違反行為による不利益や社会的評価の低下は最小限にとどめることができます。

したがって、実務上、違反行為を早期に発見し、的確な対応をとることも極めて重要であり、そのための施策として下記のような事項が指摘されています。

| 項目 | 目的 | 施策の内容 |
|--------------------------|--|---|
| 監査の実施 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 既にある違反行為の発見 ✓ 将来の違反行為の抑止 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 独立した立場の内部監査部門等により、独禁法に関する監査を定期的に行う ✓ 監査の結果を経営陣やコンプライアンス担当役員等に適切に報告する |
| 内部通報制度の整備・運用 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 特に上司や上層部が関与する違反行為において、社内でいち早く独禁法違反の事実を把握すること ✓ 将来の違反行為の抑止 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 内部通報窓口を設置し、これを周知する ✓ 声を上げやすい文化や組織風土を醸成する ✓ 通報者の氏名や通報内容等は秘密として厳重に管理し、通報者に対する報復等の不利益取扱を禁止する ✓ 内部通報への対応結果につき、役職員にフィードバックを行う |
| 社内リニエーション制度の整備・運用 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 独禁法違反行為に関与している役職員に自主的な申告及び社内調査への協力を促すこと | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 社内リニエーション制度（独禁法違反行為への関与について自主的に申告し、社内調査に協力した場合に懲戒処分の減免を認める制度）を導入し、懲戒処分の減免の条件及び内容を明確化して周知する |
| 独禁法違反 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 迅速かつ的確な対応をとる | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 迅速に事実関係の社内調査を行う |

| | | |
|-----------------------|------------------------------|---|
| <p>の疑義が生じた後の的確な対応</p> | <p>ことにより企業の不利益を回避・低減すること</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 速やかに役職員に対して独禁法違反に関係する資料の破棄・隠匿・改ざん等を禁止した上で、適切な保全措置を講じ、客観的な証拠をできるだけ幅広くかつ豊富に収集・保全する ✓ 類似事案の社内調査を徹底的に行う ✓ 徹底的に原因分析を行い、実効的な再発防止策を策定・実行する ✓ 平時より、独禁法違反の疑いが生じた場合の体制等をまとめたマニュアル等を関係者間で共有し、定期的にシミュレーションや訓練を実施する |
|-----------------------|------------------------------|---|

(4) プログラムの定期的な評価とアップデート

独禁法違反リスクは、各企業の事業内容や競争事業者の状況等によって、時々刻々と変化し続けているため、定期的に内容や施策の実効性を評価し直し、必要に応じてアップデートすることが、独禁法コンプライアンスプログラムを実効的に機能させるために必要です。

2. 今後の見通しと実務対応のポイント

本ガイドは、企業の独禁法コンプライアンスプログラムを実効的なものとするために実施すべき施策について紹介するものであり、その内容は、基本的に、米国司法省（DOJ）の刑事局（Criminal Division）が2023年3月に改訂・公表した「企業コンプライアンス・プログラムの評価」及び同省の反トラスト局（Anti-trust Division）が2019年7月に公表した「米国反トラスト法（独禁法）違反に対する刑事訴追に関する運用を変更する重要な指針」³内の評価要素に沿うものとなっています⁴。

本ガイドでは、公取委が企業の独禁法コンプライアンスプログラムを評価する際の視点や考慮要素が明示されているため、今後は、独禁法違反事案が生じた際には、当該企業が（結果的に防止できなかったとしても）適切なコンプライアンスプログラムを実施していたか、本ガイドに照らして公取委を含むステークホルダーから評価されることになると考えられます。

なお、本ガイドでは、「全ての企業に対して直ちにフルスペックのプログラムを整備・運用することを求めるものではなく、特に中小企業など独禁法コンプライアンスのためのリソースが不足している企業等では、会社ごとにその会社の置かれた状況、独禁法違反リスクの内容に応じて、優先的に取り組むべき取組から対応することが望ましい」とされています。すでに独禁法に関する施策を実施している企業についても、本ガイドを参照しつつ、適宜専門家のアドバイスを受けながら、自社の状況を踏まえてコンプライアンスプログラムをアップデートすることが望まれます。

2024年2月1日

³ これらの指針の概要については、2024年1月発行「[米司法省「企業コンプライアンス・プログラムの評価」のアップデートを踏まえた人事・懲戒制度の見直し](#)」（NO&T 危機管理・コンプライアンスニュースレター83号）及び2019年8月発行「[米司法省の方針転換—反トラスト局コンプライアンス・プログラム評価指針の公表と独禁法分野におけるDPAの活用](#)」（NO&T 企業不祥事・コンプライアンスニュースレター34号）をご参照ください。

⁴ 米国では、DOJ等の当局が訴追処分の内容や制裁金額を決めるにあたって、連邦量刑ガイドラインや上記でご紹介した米国司法省刑事局や反トラスト局の指針等により、実効的なコンプライアンスプログラムの整備・運用へのインセンティブをより高めるような制度設計となっていますが、独禁法上、実効的なコンプライアンスプログラムが整備・運用されていたとしても課徴金額が減免される制度はありません。また、本ガイドにおいて、実効的なコンプライアンスプログラムが整備・運用されているか否かが公取委による刑事告発の判断要素となるかについての言及はありません。

[執筆者]



田中 亮平（長島・大野・常松法律事務所 弁護士 パートナー）

ryohei_tanaka@noandt.com

2004 年東京大学法学部卒業。2006 年東京大学法科大学院修了。2014 年 Stanford Law School 卒業 (LL.M.)。2014 年～2015 年 Arnold & Porter LLP (ブリュッセルオフィス) 勤務。2007 年弁護士登録 (第一東京弁護士会)、長島・大野・常松法律事務所入所、2012 年～2013 年三洋電機株式会社に出向。日系企業及びグローバル企業の独占禁止法・競争法に関する案件を幅広く取り扱う。M&A、JV 組成等に関連する企業結合届出、DD の際の情報管理、情報遮断措置の設計等の助言も多く行っている。



福原 あゆみ（長島・大野・常松法律事務所 弁護士 パートナー）

ayumi_fukuhara@noandt.com

法務省及び検察庁での経験を活かし、企業の危機管理及びグローバル調査を主な業務分野としている。国内外の規制当局が関与するクロスボーダーの複雑な調査を取り扱うほか、ビジネスと人権 (BHR) に関するアドバイスをはじめとするコンプライアンス体制構築の支援も多数行っている。経済産業省「サプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン検討会」委員 (2022 年)。主な著書に『基礎からわかる「ビジネスと人権」の法務』(中央経済社)。日本経済新聞社の 2023 年「企業法務税務・弁護士調査」のビジネスと人権分野にて第 2 位に選出 (企業選出・総合選出)。



深水 大輔（長島・大野・常松法律事務所 弁護士 パートナー）

daisuke_fukamizu@noandt.com

主に、危機管理・企業不祥事対応、コンプライアンス、独禁法、金融レギュレーション等を取り扱っており、大型企業事件を多数手がける。また、信州大学特任教授として The Cambridge International Symposium on Economic Crime への登壇や、White Collar Crime Workshop を主催するほか、精力的に国内外で企業犯罪に関する研究活動に取り組んでいる。加えて、その経験から、経産省「Society5.0 における新たなガバナンスモデル検討会」の委員及び KonaAI のアドバイザリーボードに選出された。The Legal 500 において「Asia Pacific Next Generation Lawyers」に選出されている (4 年連続) ほか、ALB では「40 under 40 (2019)」で Asia Outstanding Legal Professionals に選ばれ、ALB Japan Law Awards 2020 において「Young Lawyer of the Year」を受賞、Financial Times (FT) 主催の Innovative Lawyers Asia-Pacific 2022 Awards において「Innovative Practitioner」として掲載されている。日本経済新聞社「2023 年に活躍した弁護士ランキング」の「危機管理」分野において総合 2 位。



高井 志穂（長島・大野・常松法律事務所 弁護士）

shiho_takai@noandt.com

本ニュースレターは、各位のご参考のために一般的な情報を簡潔に提供することを目的としたものであり、当事務所の法的アドバイスを構成するものではありません。また見解に亘る部分は執筆者の個人的見解であり当事務所の見解ではありません。一般的な情報としての性質上、法令の条文や出典の引用を意図的に省略している場合があります。個別具体的事案に係る問題については、必ず弁護士にご相談ください。

長島・大野・常松 法律事務所

www.noandt.com

〒100-7036 東京都千代田区丸の内二丁目7番2号 J Pタワー

Tel: 03-6889-7000 (代表) Fax: 03-6889-8000 (代表) Email: info@noandt.com



長島・大野・常松法律事務所は、約 600 名の弁護士が所属する日本有数の総合法律事務所であり、東京、ニューヨーク、シンガポール、バンコク、ホーチミン、ハノイ、ジャカルタ*及び上海に拠点を構えています。企業法務におけるあらゆる分野のリーガルサービスをワンストップで提供し、国内案件及び国際案件の双方に豊富な経験と実績を有しています。

(*提携事務所)

独占禁止法・競争法ニュースレター及び危機管理・コンプライアンスニュースレターの配信登録を希望される場合には、[<https://www.noandt.com/newsletters/>](https://www.noandt.com/newsletters/)よりお申込みください。独占禁止法・競争法ニュースレターに関するお問い合わせ等につきましては、[<nl-complaw@noandt.com>](mailto:nl-complaw@noandt.com)まで、危機管理・コンプライアンスニュースレターに関するお問い合わせ等につきましては、[<newsletter-compliance@noandt.com>](mailto:newsletter-compliance@noandt.com)までご連絡ください。なお、配信先としてご登録いただきましたメールアドレスには、長島・大野・常松法律事務所からその他のご案内もお送りする場合がございますので予めご了承ください。