

2024年8月23日

経済産業大臣
齋藤 健 殿

名古屋市熱田区桜田町19番18号
東邦瓦斯株式会社
代表取締役社長 増田 信之

ガス事業法第20条第1項の規定に基づく業務改善命令に基づく業務改善計画等について
(御報告)

令和6年(2024年)7月26日付「ガス事業法第20条第1項の規定に基づく業務改善命令について」において命令を受けて策定しました、業務改善計画及び当社が自主的に取り組む施策について、別添のとおり御報告いたします。

当社は、業務改善命令を真摯に受け止め、本業務改善計画を着実に実施してまいりますので、今後ともどうぞよろしく願いいたします。

以上

業務改善計画

2024年8月23日

東邦瓦斯株式会社

はじめに

当社は、2024年7月26日に、経済産業大臣から、過去、中部電力株式会社（以下「中部電力」）及び中部電力ミライズ株式会社（以下「中電ミライズ」）との間で、大口需要家向け都市ガス供給（以下「業務用案件」）に関する情報のやり取りがあったことについて、ガス事業法に基づく業務改善命令を受けました。

また、当社は、同日、電力・ガス取引監視等委員会から、家庭用都市ガスに係る供給等、及び再生可能エネルギーの固定価格買取制度による買取期間満了後の電力（以下「家庭用案件」）に関して業務改善指導を、また、LNGの供給（ローリー車により需要場所まで配送するもの。以下「LNG案件」）に関して注意喚起を受領しました。

当社は、「ガス小売事業に係る適正な競争に対する信頼を著しく害し、ガス事業の健全な発達に極めて大きな支障を及ぼした」との業務改善命令の指摘を、厳粛かつ真摯に受け止め深く反省するとともに、二度とこのような事態を起ささないよう、業務改善計画を策定いたしました。今後、当社は、経営トップ層が先頭に立って、本計画を確実に実施し、再発防止を徹底してまいります。

1. 本事案の概要

（1）公正取引委員会からの警告等

公正取引委員会は、2024年3月4日に、業務用案件に関する当社と中部電力（2020年4月1日以降は中電ミライズ。以下同じ。）の行為が、独占禁止法第3条（不当な取引制限の禁止）の規定に違反するとして、中部電力及び中電ミライズに排除措置命令等を発出しました。

また、当社は、同日、家庭用案件に関して、独占禁止法第3条の規定に違反するおそれがある行為を行っていたものとして、同委員会から、独占禁止法に基づく警告を受けました。

さらに、LNG案件については、当社と中部電力及び株式会社シーエナジー（以下「シーエナジー」）の行為が、独占禁止法第3条の規定に違反するおそれがあるとして、同委員会は、同日、中電ミライズ及びシーエナジーに対し、独占禁止法に基づく警告を行いました。

（2）経済産業大臣からの業務改善命令

業務用案件については、2024年7月26日付けの経済産業大臣の業務改善命令において、当社と中部電力との間で情報交換等を長期にわたり頻繁に行い、その中で、両社の受注意向や応札価格水準等を確認し合ったり、受注予定者を決定したりする情報交換を行っていた案件が複数確認された、との指摘を受けました。

（3）電力・ガス取引監視等委員会からの業務改善指導及び注意喚起

家庭用案件については、2024年7月26日付けの電力・ガス取引監視等委員会の業務改善指導において、当社と中部電力の間で情報交換等が行われていたこと、及びLNG案件については、同委員会からの注意喚起において、当社と中部電力及びシーエナジーとの間で情報交換等が行われていたことなどが確認された、との指摘を受けました。

2. 発生の原因

このような事態が発生した主な原因としては、(1) 都市ガス自由化後、当社の役員・社員の自由化に対する認識が不足しており、自由化後には競合関係に立つことを踏まえた他の電力・ガス会社等との接触の制限等、適切な対応ができなかったこと、(2) とりわけ中部電力等との協調関係を重視する企業風土について、自由化後も十分な改革ができなかったこと、(3) 自由化を踏まえ、独占禁止法、ガス事業法等に係る教育や理解が十分でなく適正な管理が不足していたこと、(4) 内部統制等部署による独占禁止法、ガス事業法等に関する管理・監督機能が働かなかったことと考えております。

(1) 都市ガス自由化への政策転換後の小売競合環境の変化に係る認識の不足

都市ガス自由化への政策転換後、当社の役職員は、中部電力を小売における競合会社と強く認識すべきでしたが、この意識への切替えが遅れました。このため、競合関係を踏まえた接触の制限等の各種対応が不十分でした。

(2) 中部電力等との協調関係を重視する企業風土の改革の遅れ

当社と中部電力は、電力、ガスの自由化以前から、中部地区のエネルギー会社として、そのエネルギーの安定供給を担ってきましたが、自由化後の対応が遅れ、営業部門においても、従来の協調関係のみを重視する企業風土が継続してしまいました。

(3) 独占禁止法、ガス事業法等に係る教育、理解及び適正な管理の不足

役員や管理者等を対象に、独占禁止法講習会を年に1回程度実施していますが、それだけでは、自由化後の状況に即した実践的な教育という面では、範囲や回数等において必ずしも十分ではありませんでした。特に営業部門においては、管理者の独占禁止法、ガス事業法等の遵守の重要性の認識が不足しており、社内教育の役割を十分に果たせませんでした。

(4) 内部統制等部署による独占禁止法、ガス事業法等に関する管理機能の不全

当社の内部統制部門においては、コンプライアンス相談窓口や独占禁止法等の法律相談等の体制は整備していましたが、本件のような事案を想定したチェックについては十分ではなく、内部統制部門も違反行為を検知できず、社員からの内部通報もありませんでした。これらの点については、今後に向けて改善すべきと考えております。

3. 業務改善計画（再発防止策）

以上の原因を踏まえ、社長が先頭に立ち、独占禁止法違反を二度と起こさないという断固たる決意のもと、業務改善計画を実施いたします。業務改善計画については、業務改善命令において指示のあった施策のみならず、当社が自主的に取り組む施策も含んでおります。これらの各施策の一部は既に社内でも実施を始めておりますが、それらの各施策の全体の概要及び実施状況は以下のとおりです。

（1）業務改善命令において指示のあった施策

① 内部監査機能の強化

内部監査部門では、業務改善計画を重要な監査項目と位置づけ、今後、毎年1回、当社の全部署に対し書面監査を通じて、とりわけ独占禁止法、ガス事業法等におけるリスクを踏まえ、競合事業に関わる取組み状況の実効性について継続的に確認します。その上で、独占禁止法、ガス事業法等遵守の観点から、実地監査でより詳細に確認する必要があると判断される場合には、実地監査を実施することとし、各取組み状況に関するサンプルチェックや対象部署の管理職等へのヒアリングを直接行うなどして、内部監査を強化します。

② 社外の視点からの業務改善計画の実施状況・実効性の検証

外部の弁護士2名と内部統制部門の担当役員1名で構成する取締役会等から独立した「業務改善計画検証会議（以下「検証会議」）」を新設し、業務改善計画の実施状況や実効性等に関する検証を継続的に行い、その結果については、社長を委員長とするコンプライアンス委員会へ報告します。コンプライアンス委員会は、検証結果を取締役会、監査役会等へ報告するとともに、検証会議や取締役会、監査役会等での指摘事項を踏まえ、継続的に改善してまいります。

また、社外監査役を過半数とする監査役会も、今回の事案の再発防止策について検証をしてきましたが、今後も再発防止に向けた重点的な監査を強化し、継続してまいります。

（6頁「<参考>業務改善計画推進体制」参照）。

③ 競合会社との接触に係る事前承認・事後報告制度の新設・施行

競合会社との接触については、競合関係に関わるものは厳しく禁止することといたしますが、それ以外の日常の商談・面談、会食等について、全役職員を対象に、必ず事前に会社の承認を受けるとともに、面談等の内容に独占禁止法やガス事業法等の問題がなかったかどうかの観点から、その内容を会社に報告し、会社として記録として保存する「事前承認・事後報告制度」を新設し、施行しました。

なお、この競合会社との接触に係る事前承認・事後報告制度については、2021年6月から、営業部門等を中心に試行的に実施し、2023年10月からは、対象を全社に拡大しております。

この制度の対象となる競合会社は、中部電力及びそのグループ会社だけではなく、他の電力小売事業者や、都市ガス及びLNG小売事業者、LPG小売事業者、石油小売事業者、地域冷暖房事業者、その他のエネルギー事業者、そして、エネルギー以外においても当社と競合している事業、又は潜在的に競合する事業を営む事業者としています。

そして、競合事業に関する競合会社との接触を厳しく禁止し、他方、技術開発等の競

合事業以外の目的で競合会社と接触する必要がある場合には、前述のとおり、事前に会社の承認を受け、事後に報告を行うこととしております。役員が接触する場合の承認者は社長、従業員の場合の承認者は内部統制部門の部長としており、常勤監査役及び法務部門の部長にも報告される仕組みとしております。なお、万が一これらの規制手続きを怠り、又は違反した場合には、その情状を勘案しつつ、取締役については取締役会決議、執行役員の場合は執行役員規程、社員の場合は就業規則に則り、社規違反として社内処分の対象といたします。

現在の事前承認・事後報告の件数は、ひと月あたり 600 件程度です。なお、LNG 受入基地の運営や LNG の調達等に関する定例的な業務の中で発生する接触については、リスト化して半年に一度、事前承認・事後報告を行う仕組みとして、この件数とは別枠で管理しており、これまでの約半年間でリスト化した件数は、約 1,300 件です。

④ 社内会議における法令遵守モニタリング

競合に関する議題を取り扱う重要な社内会議について、内部統制部門、法務部門の担当役員又は当該部門の長等が出席するとともに、内部統制部門、法務部門が、資料や議事録等により、独占禁止法、ガス事業法等の観点で問題がないか確認し、問題がある場合は是正措置を取ることといたします。

⑤ 独占禁止法、ガス事業法等に関する重層的かつ重点的な教育の実施

今回の事案が発生した原因の一つとして、都市ガス自由化後の当社内の意識の切替えが遅れたことがあります。その主な原因として、自由化後の状況に即した実践的な教育が不足していた点があったと考えており、その反省を踏まえ、独占禁止法に関する経営層及び管理者等への教育について、重層的かつ重点的な内容に拡充しています。まずは、直近の 2024 年 3 月 14 日・15 日、7 月 23 日・24 日に、独占禁止法及びガス事業法等を専門とする顧問弁護士から役員及び管理者向けに、本事案やその他の事案を題材とした、具体的な要注意ポイント等についての講習を実施しました。競合部門以外も含め、役員・管理者の出席を原則として必須とし、出席状況の把握も行っております。また、実施にあたっては、ゼミ形式の採用や理解定着度の確認テストを行う等、実践的・効果的な内容としました。今後も、営業活動に関する意思決定に関与する機会のある役職員を中心に対象者の範囲も広げつつ、また、e-ラーニングも含め、年に複数回、実践的な内容の研修を継続してまいります。

⑥ 社内リニエンシー制度の新設及び社内通報制度の強化

独占禁止法に違反する行為への関与者が、自らコンプライアンス相談窓口に通報し調査に協力した場合は、社内処分の減免を考慮するいわゆる「社内リニエンシー制度」を新設しました。

具体的には、2024 年 3 月 5 日に、社内リニエンシー制度を含む独占禁止法遵守規程を制定するとともに、就業規則の該当部分の改正を実施し、社内へ周知しました。

社内通報制度については、イントラネット上のコンプライアンス相談窓口について、相談者の許可なく相談者が特定されるような情報を漏らさないことや、相談したことを理由に相談者に不利益を与えないこと等の相談者の保護や、調査の方法については、相談者の意向に沿って行うこと等の調査を行う際の流れ、相談により改善された事例やよくある質問等を掲載するなど、活動を強化しております。

今後も社内リネンシー制度及びコンプライアンス相談窓口については、継続的に社内
で周知徹底してまいります。

(2) 当社が自主的に取り組む施策

⑦ トップメッセージの発信

再発防止にあたっては、独占禁止法遵守に関する規程や体制等の整備と、役職員の意
識の向上がまずもって重要と考えます。

そのため、役職員一人ひとりに、独占禁止法をはじめとする法令遵守を最優先とする
意識を浸透させるべく、経営トップである社長から全役職員に対し、独占禁止法違反行
為に係る深い反省と違反行為との決別、そして抜本的な企業風土刷新の決意表明を実施
いたしました。

具体的には、2024年3月5日に動画メッセージを発信し、社長が先頭に立ち、再発
防止に向けた取組みを実施する断固たる決意を示すとともに、全役職員が独占禁止法を
正しく理解し再発防止のための施策を徹底することを指示しました。

今後も独占禁止法、ガス事業法等の遵守について、必要に応じ適時適切に発信するこ
ととしております。

⑧ 取締役会決議による独占禁止法遵守の宣言

企業風土を刷新するための施策の一つとして、2024年3月28日の取締役会において、
取締役会として、将来にわたり二度と今回のような事案を発生させないことを宣言する
とともに、再発防止のための施策を実施することを決議いたしました。併せて、個々の
施策の進捗状況について、報告・確認をいたしました。

⑨ 独占禁止法遵守に係る誓約書の提出

役職員の独占禁止法遵守の意識を高めるため、独占禁止法遵守についての誓約書の徴
収を行いました。

具体的には、2024年3月に実施した全役職員を対象とした独占禁止法全般に関する
e-ラーニングによる研修を受講したうえで、独占禁止法を遵守することや、違反した
場合は会社の処分に従うこと、加えて、役員や管理職については、自身だけでなく、部
下にも独占禁止法を遵守させることについて、誓約を行いました。

⑩ 人事の長期滞留の抑制

競合会社等とのカルテルや談合につながりかねない不適切な関係の形成を極力抑止
し、新たな視点によるチェック機能を働かせる観点から、社員の人事異動の周期の目安
を設定し、特に管理職については長期滞留を抑制する方針を策定し、今後の人事異動等
に反映させてまいります。

⑪ 接触機会のモニタリング

競合会社との接触に係る事前承認・事後報告制度の実効性を高めるため、2024年4月
1日から、内部統制部門が、社内メールについて、キーワードでランダムに抽出し、独

独占禁止法の観点で問題がある内容がないか確認するモニタリングを実施しております。また、モニタリング実施の旨を社内に周知しております。

併せて、2024年3月5日から、競合会社との連絡には、モニタリングの可能な会社のメールや携帯電話を使用することとし、個人の端末は原則使用を禁止しております。

さらに、競合会社との事前承認・事後報告の様式に、接待申請の有無を記載する欄を設け、独占禁止法の観点でのチェックを実施しております。

⑫ 独占禁止法等法律相談の機能強化

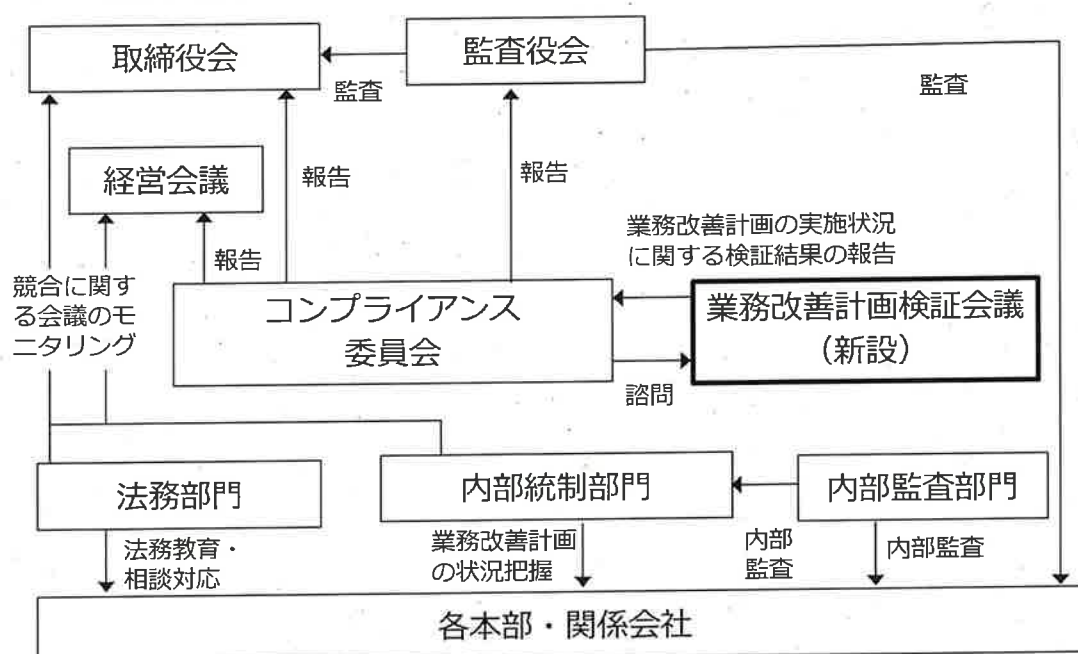
当社では、これまでも、法務部門が独占禁止法等をはじめとする法律相談を行っていましたが、2023年11月に、独占禁止法等に関する相談についての専門窓口を法務部門に設置しました。そして、業務等において、独占禁止法等の懸念が少しでもある場合には、事前に、リーガルチェックを行うことを必須とし、その旨を社内に周知していますが、法律相談によるリーガルチェックを一層強化すべく、2024年7月にも再度社内に周知徹底いたしました。

⑬ 新たな違反行為等への厳正な処分

今後、独占禁止法に違反する行為を犯した場合や、虚偽の報告や報告を怠った場合等、この再発防止策に違反した場合は、取締役については取締役会決議、執行役員の場合は執行役員規程、社員の場合は就業規則に則り、それぞれ厳正な処分を行うこととし、その旨を、あらかじめ社内に通知し、徹底いたします。

そのため、独占禁止法遵守規程及び就業規則において、独占禁止法違反等に対しては、懲戒を含む厳正な処分とする旨を規定し、社内への通知を実施しています。

<参考>業務改善計画推進体制



以上