

2024年8月23日

経済産業大臣
齋藤 健 殿

名古屋市東区東新町1番地
中部電力ミライズ株式会社
代表取締役 神谷 泰範

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対する報告

令和6年(2024年)7月26日付け20240624資第12号「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た事項について、別添のとおりご報告いたします。

以上

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
(改善計画の報告)

中部電力ミライズ株式会社
2024年(令和6年)8月23日

- (1) 他のガス小売事業者と共同して不当な取引制限（私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律（昭和22年法律第54号。以下「独占禁止法」という。）第2条第6項に定める不当な取引制限をいう。）及びこれに類する競争制限的な行為を行わないこと、並びに他のガス小売事業者との間でガス料金（見積額及び応札額を含む。）又は営業方針（受注意向を含む。）に関する情報交換を行わないこと
- (2) 今後、上記（1）の行為をしないよう、再発防止のための計画（以下「改善計画」という。）を策定の上、事案の内容及び発生原因とともに社会に対して公表し、これを確実に実施すること。また、当該改善計画及びその実施状況を、8月23日（金）までに書面で報告すること。なお、改善計画は、少なくとも以下の事項を満たす必要がある。
- ・改善計画に関する内部的な監査を継続的に行うとともに、外部人材を構成員の過半数を含む組織体により、社外の視点から改善計画の実施状況及び実効性を継続的に把握・評価し、その必要な見直しを行う仕組みを整えること。
 - ・競争関係にある他のガス小売事業者との接触に関するルールを定め、当該接触の機会及び当該接触において話し合われる内容について事前及び事後の統制を機能させる仕組みを講じること。（当該ルールに違反した場合の取り扱いを定めることを含む。）
 - ・社内において競争に関する議題を扱う会議について、法令遵守の観点からモニタリングを行う仕組みを整えること。
 - ・ガス小売事業の競争に関する継続的な研修等について、競争関係にある他のガス小売事業者の営業活動に関する情報に接する機会のある役職員及び自社の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その対象者に含むこと。
 - ・継続的な研修等について、対象者の受講率を把握することなどにより、当該研修等の実効性が図られるものとする。
 - ・独占禁止法違反行為等に係る調査への協力を行った者に対する適切な取扱いを定める規程の作成に加え、当該規程による制度（社内リネンシー制度）及び内部通報制度についての役職員に対する継続的な周知徹底を行うこと。

回 答

1 事案の内容及び発生原因等

- ・本事案は、部長級の職員等が、東邦瓦斯株式会社（以下「東邦ガス」という。）との間で情報交換等を長期にわたり頻繁に行い、その中で中部地区における大口需要家向け都市ガス供給について、当社（2020年3月以前は中部電力株式会社（以下「中部電力」という。)) の本店ガス事業部門の特定の役職員2名が、別の時期に、それぞれ一部の案件において、東邦ガスの役職員との間で受注調整（以下「本件受注調整」という。）を実施していたものである。

- ・かかる行為については、2021年10月5日に公正取引委員会（以下「公取委」という。）の立入検査を受けて実施した社内調査により、当社としても受注調整が疑われる行為を確認したことから、課徴金減免申請を行い、以降、公取委の調査に全面的に協力してきた。その結果、2024年3月4日、公取委より独占禁止法に基づく排除措置命令および課徴金納付命令を受け、同日開催した取締役会において、これらの命令については、意見聴取期日における公取委からの説明内容等を踏まえ、取消訴訟を提起しないと判断した。
- ・社内調査の結果、上記の特定の役職員2名が、東邦ガスの役職員と個人的に親密な関係を構築し、別の時期に、それぞれ一部の案件について、単独で東邦ガスの役職員と受注調整行為を行っており、また、当該役職員のうちの1名の上席者であった元取締役1名が受注調整行為の一部の案件について報告を受けていたことを確認しているが、それ以外に、本件受注調整に関与した者や本件受注調整を行っていたことを認識していた者は確認されていない。また、取締役会や経営執行会議等の場において、東邦ガスとの情報交換等の結果や対応方針等について報告等がされたことはない。
- ・本事案の発生原因について、東邦ガスとは、例えばかつてLNG基地を共同所有し、現在も熱供給事業を共同実施するなど、従前から一部事業を共同運営していることもあり役職員が接触する機会があったことから、電気・ガス事業における競争環境や各社の経営課題などの情報交換等が行われ、その中で、本店ガス事業部門の特定の役職員2名が、東邦ガスの役職員との間で個人的に親密な関係を築き、競合他社という感覚が薄れてしまったこと、自身の行為が独占禁止法違反になる可能性は認識していたものの、接触を重ねるうちにその認識が麻痺してしまったことが背景にあった。
- ・当社は、2023年4月7日および2024年3月4日に、それぞれ、従来より実施してきた独占禁止法遵守に向けた取り組みをさらに強化する「コンプライアンス徹底策」およびその「強化策」を公表し、これを着実に実施しているほか、2024年3月4日に発出された公取委の排除措置命令や2023年7月28日に公表した「改善計画」（以下「2023年度改善計画」という。）に基づき、複数の再発防止措置を実施しているところであり、引き続き、営業活動に従事する役員・従業員のコンプライアンス意識のたゆまぬ向上や、より良い組織風土づくりに取り組んでいく。

2 改善計画に関する内部的な監査

- ・改善計画の実施状況については、以下に述べる取組みを通じて内部的な監査を実施している。
- ・2023年度において、内部監査部門によって、ガス小売事業者を含む競争関係にある他の事業者との接触に関するルールの運用状況および運用強化に向けた施策の実施状況について内部監査が行われている。また、2024年度上期においては、独占禁止法に関する研修の対象者拡大等について内部監査が行われる予定である。

- ・法務担当者による定期的な監査として、半期に1回、交際費の実績がある全ての部署を対象として、会計実績データ・交際費管理表・接触申請を突合させた結果について、独占禁止法違反の疑いがあるものに主眼を置いてサンプルを抽出し、会計伝票・証拠書類・開催通知・相手方とのメール等の客観資料の確認とヒアリングを行うことに加え、各年度に1回、従業員に対して、他社との接触状況や独占禁止法遵守・コンプライアンス意識の浸透度、独占禁止法違反のおそれのある行為の有無に係るアンケートを実施している。
- ・そのうえで、第三者による定期的な監査として、2023年8月以降、半期に1回、ガス小売事業者を含む競争関係にある他の事業者との接触状況等を踏まえつつ、監査対象者をサンプル抽出し、利害関係を有しない弁護士により、独占禁止法の遵守状況や違反の兆候の有無についてヒアリングを実施している。また、法務担当者等が実施する定期的な監査の中で、独占禁止法の遵守に係る疑義等が発見された場合には、都度、速やかに上記の利害関係を有しない弁護士に報告し、必要があれば、弁護士自らがヒアリング等の監査を行っている。

3 外部人材を構成員の過半数に含む組織体により、社外の視点から改善計画の実施状況及び実効性を継続的に把握・評価し、その必要な見直しを行う仕組み

- ・取締役会の下部機関として、2023年9月に、代表取締役および常勤監査役に加え、外部人材として3名の社外弁護士を構成員とする「改善計画モニタリング会議」を新たに設置したうえで、半期に1回、上記2で述べる法務担当者による定期的な監査の結果を含む2023年度改善計画の実施状況や内部監査部門が行った内部監査結果を同会議に報告している。同会議からは、同計画の実施状況や実効性に関する評価を受けるとともに、必要な見直しに係る助言を受け、その結果を取締役に報告している。
- ・同会議において、この度の改善計画に対しても同様のモニタリングを実施するものとし、同会議からの助言に係る対応については、次回の同会議で報告することで継続的な改善を図っていく。

4 競争関係にある他のガス小売事業者との接触に関するルールを定め、当該接触の機会及び当該接触において話し合われる内容について事前及び事後の統制を機能させる仕組み（当該ルールに違反した場合の取り扱いを定めることを含む。）

- ・ガス小売事業者を含む競争関係にある他の事業者との接触に関するルールとして、2021年2月に「競合他社との接触に関する規程」を制定（同4月に施行）しており、役員・特別役付職員が競合他社の役職員と接触することを原則として禁止したうえで、役員・特別役付職員が競合他社の役職員と接触しようとする場合には、接触の目的、理由（必要性）、議題、出席予定者等を事前に申請し、法務担当者等の承認を得る取扱いとしている。また、接触者には、接触終了後、直ちにその内容を報告させている。当該

ルールに違反した場合の取り扱いについては、競合他社との接触に関する規程において役員および従業員に対する処分を定めており、加えて従業員により明確に示すために2024年6月に就業規則においても懲戒の対象となる旨を定めている。

- ・なお、上記規程については、役員・特別役付職員のみを対象としていたところ、2023年9月、その対象を、一般役付職以下の従業員を含む全ての役職員に拡大している。
- ・また、2023年4月、役職員による競合他社との懇親会等の原則禁止を改めて周知徹底したうえで、業務を遂行するうえで真にやむを得ない場合には、社長による事前承認を得た場合に限り実施可能としたうえで、実施後の報告を必須とするよう、運用を見直している。

5 社内において競争に関する議題を扱う会議について、法令遵守の観点からモニタリングを行う仕組み

- ・当社における意思決定機関である取締役会や、社長・本部長等で構成する経営執行会議については、法務部署の長が出席しており、法令遵守の観点からモニタリングを実施している。
- ・また、その他の会議においても競争に関する議題を扱う場合は、法務部署の長が出席し、法令遵守の観点からモニタリングを実施している。

6 ガス小売事業の競争に関する継続的な研修等

- ・電気事業法、ガス事業法をはじめとする各種法令の知識やコンプライアンス意識の定着のため、社外弁護士または法務担当者による研修・教育等を定期的で開催しており、今後も着実に実施していく。
- ・特に、競争（独占禁止法）に関する研修・教育等については、次のとおりである。

(1) 研修の概要

① 社外弁護士による独占禁止法講演会

- ・社外から招いた弁護士を研修講師とする独占禁止法講演会を各年度につき1回実施する。
- ・不当な取引制限の未然防止に向けて各人が留意すべき事項を中心に、独占禁止法遵守に関する内容について説明を行う。

② 法務担当者による「独占禁止法遵守マニュアル」を用いた教育

- ・社内の法務担当者を研修講師とし、当社の定期異動後のタイミングで各年度につき1回実施する。
- ・独占禁止法に関する概要および独占禁止法上問題となりうる行為についてその事例等も交えて当社の営業実務担当者向けに解説した「独占禁止法遵守マニュアル」を用いて、その内容の説明を行う。

(2) 競争関係にある他のガス小売事業者の営業活動に関する情報に接する機会のある
役職員及び自社の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そ
の対象者に含むこと

① 社外弁護士による独占禁止法講演会

・社長、業務執行取締役、常勤監査役、本店・地域各本部長、その他全従業員を対
象とする。

② 法務担当者による「独占禁止法遵守マニュアル」を用いた教育

・中途採用、定期異動等により直近の1年間で新たに営業活動に従事することと
なった者を対象とする。
・なお、当社は、これまでも直近の1年間で新たに営業活動に従事することとな
った者に対し、当社の定期異動後のタイミングで独占禁止法遵守マニュアルを
用いた研修を実施しており、これを継続する。

(3) 対象者の受講率を把握することなどにより、当該研修等の実効性が図られるもの
とすること

・各研修については、社内システムを用いる等して受講率を把握し、その実効性
を確認している。
・また、研修受講後、適宜、理解度チェックテストを実施して知識およびリスク
認識の向上を図っているほか、独占禁止法遵守についてコミットすることとし、
違反した場合は社内規程に基づく処分対象となる旨を周知している。

7 独占禁止法違反行為等に係る調査への協力を行った者に対する適切な取扱いを定める 規程の作成に加え、当該規程による制度（社内リネンシー制度）及び内部通報制度につ いての役職員に対する継続的な周知徹底

・独占禁止法違反行為等に係る調査への協力を行った者に対する適切な取扱い（社内リ
ネンシー制度）を定める規程として、2023年5月に「独占禁止法違反行為等への処
分および調査協力に関する規程」を制定し、同年6月に施行している。同規程に定める
内容は下記のとおりである。

① 独占禁止法に違反する行為またはそのおそれがある行為（以下「違反行為等」とい
う。）を行った者は処分の対象となる。

② 違反行為等の自主申告窓口を設置することとし、従業員が自己の関与する違反行為
等について自主申告したうえで会社が行う調査・是正措置および公取委等による調
査に全面的に協力した場合は、自主申告を行ったこと、自主申告の内容および当該
調査等への協力内容等を総合的に勘案のうえ、従業員に対する懲戒処分を減免する。

③ 役員が違反行為等を行った場合は、ただちに自主申告するとともに、会社が行う調

査・是正措置および公取委等による調査に協力しなければならない。この自主申告については、処分の減免対象とはならない。

- ・同規程については、同様の規程を制定・施行した中部電力ＣＣＯ（チーフ・コンプライアンス・オフィサー）名で全ての従業員等に周知するとともに、社内イントラネットにおいて閲覧可能な状態としている。
- ・「独占禁止法違反行為等への処分および調査協力に関する規程」による制度（社内リネンシー制度）および内部通報制度についての役職員を含む全従業員に対する周知は、メールマガジンなどで行っており、今後も継続していく。

以 上