

	<ul style="list-style-type: none"> ② 公共工事の発注者から官製談合への関与を求められた場合（今回、民間発注者も対象に追加） ③ 現に行われている談合に巻き込まれた場合 ④ 当社の役職員が談合に関与していることを知った場合
<p>独占禁止法の正しい理解の徹底</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 営業活動において誤解しやすい事柄、判断に迷う事柄を中心に独占禁止法の解説資料を作成 ・ 上記資料の内容は、毎年4月～5月に当社すべての職場で実施している、企業倫理職場内研修の平成30年度版テキストにも掲載 ・ 毎年、秋に営業部門を対象に実施する独占禁止法遵守教育の対象者に、本年から技術部門も追加したうえで、営業活動において誤解しやすい事柄、判断に迷う事柄を重点的に解説する
<p>違反行為を行う・見過ごす心理的要因の除去</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 内部通報制度利用への心理的ハードルの低減 ・ 違反行為を正当化する理由はないこと等の意識付け ・ 上司の指示であっても誤りを指摘できる企業文化の醸成 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 内部通報制度の見直し（通報の義務化、社内リニエンシーの明記） ⇒不正行為が発生し又は発生するおそれがあると判断した場合には、自己の関与の如何にかかわらず、職制を通じた報告又は内部通報を義務化 ⇒入札不正に係る独占禁止法違反又はそのおそれのある行為に関しては、自己が一旦関与してしまった場合であっても、内部通報者に対しては社内処分の減免を図る旨を明記 ・ 内部通報制度の全役職員への周知を年1回から年2回とし、上記社内リニエンシーの明記とあわせて、以下①～②を重点的に解説することで、内部通報制度の利用を促進する <ul style="list-style-type: none"> ① 内部通報により違反行為を未然防止することが、会社のみならず、結果として対象行為者を助けることになること ② 内部通報によりその後、不利益取扱いされることは断じてないこと ・ 機会あるごとにトップメッセージとして、以下内容を発信する <ul style="list-style-type: none"> ① 事業活動のすべてにおいて法令遵守が優先し、不正行為による受注は会社として一切求めていないこと ② 法令違反行為に自己正当化する理由はないこと ③ 上司の指示であったとしても法令違反行為は許されるものではないこと ・ 上司に対しても積極的に意見を具申でき、誤りがあれば指摘できる雰囲気であることが、危機の未然防止につながり企業価値を高めるという意識を社内でも共有するべく、人事考課の評定項目に「上司への積極的な意見具申」を加えるとともに、定期研修における意識付けを行っていく
<p>監視機能の強化</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 同業者が宛先及び発信元となっているメールについて、その内容を内部監査部門がチェック（AIの活用も検討） ・ 入札の全過程を監査する「ウォークスルー監査」のサンプリング対象に民間工事を追加（これまでは公共工事のみが対象）

2 昨年12月以降、既に実施した事項

(1) 取締役会における決議

昨年12月の取締役会において、「当社は、独占禁止法違反ほか、入札の公正、公平を阻害する行為を一切行わない。」ことを決議しました。

(2) 社長通達の発出

昨年12月に全役職員に対し、「独占禁止法ほか入札にかかる法令を遵守徹底する件」とする社長通達を発出し、入札の公正、公平を阻害する行為を一切行わないことを通知しました。

(3) 独占禁止法遵守教育等の実施

独占禁止法の遵守徹底を図るため、本年1月に全取締役、全本・支店長及び本・支店総務部長等を招集し、全店コンプライアンス会議を開催するとともに、同会議後、全店にて独占禁止法遵守教育等を実施しました。

(4) 経営体制の一新

コンプライアンス体制の整備を行うとともに、将来に向けた経営の舵取りを早期にスタートさせるため、本年3月1日付にて社長交代を含め、経営体制を一新しました。

(5) 取締役報酬の自主返上

本件に関し、当社が起訴されたことを受け、今後、全社を挙げてコンプライアンスの徹底に取り組む決意の表明として、代表取締役及び取締役の報酬を自主返上することとしました。

・報酬返上の内容

平成30年4月1日現在の代表取締役全員	月額報酬の30%
平成30年4月1日現在の取締役全員（社外取締役除く）	月額報酬の20%

・報酬返上の期間

平成30年4月～6月（3ヶ月間）

以 上

<別紙>

- ・再発防止策を盛り込んだ独占禁止法遵守プログラム

【再発防止策を盛り込んだ独占禁止法遵守プログラム】（下線部が改正部分）

独占禁止法遵守プログラム

制定 平成18年10月31日

改正 平成30年 6月 1日

（この日前的ものは省略）

区分	具体的な取組み
<p>「許さない雰囲気」の醸成 （統制環境）</p>	<p>①「定款」に「法令遵守及び良識ある行動の実践」を規定</p> <p>②あらゆる機会を通じた経営トップ層による独占禁止法遵守の表明、宣言 <u>(※)</u> （次代の経営陣に受け継ぐ仕組みの構築） <u>(※)・事業活動の全てにおいて法令遵守が優先し、不正行為による受注は会社として一切求めていないこと</u> <u>・法令違反行為に自己正当化する理由はないこと</u> <u>・上司の指示であったとしても法令違反行為は許されるものではないこと</u> 等</p> <p>③違反した場合の厳正な社内処罰の実施</p> <p>④経営トップの決意表明、社内処罰など必要な情報を適時に開示</p> <p>⑤「大林組基本理念」において、事業活動を行ううえでの「企業行動規範」を規定し、イントラネットのトップページに掲載</p> <p>⑥不正を指摘できる風通しの良い企業文化の醸成 <u>・上司に対しても積極的に意見を具申でき、誤りがあれば指摘できる雰囲気であることが、危機の未然防止につながり企業価値を高めるという意識を社内で共有するべく、人事考課において「上司への積極的な意見具申」を評価項目とするとともに、定期研修において意識付けを行う</u></p>
<p>リスクの評価と対応</p>	<p>①独占禁止法違反リスクに即したマニュアルの整備 ア 独占禁止法違反リスクの高さや内容を把握したうえで、当社の事業活動における違反リスクの洗い出しを行う イ 部門ごとに具体的な行動指針が示されるよう留意する</p> <p>②独占禁止法に関する相談窓口の設置（法務部）</p>
<p>「させない仕組み」の構築 （統制活動）</p>	<p>①独占禁止法遵守のための行動指針の制定、体制の整備 ア 「大林組基本理念」の制定及び見直し イ 企業倫理委員会の設置・運営（委員長：社長、事務局：本社総務部） ・年間4回程度開催することとし、必要に応じて取締役会に活動状況を報告する ・各店に支店企業倫理委員会を設置し、自主的な企業倫理推進活動を行う ウ 企業倫理推進体制の整備 ・企業倫理責任者：役付執行役員、支店長 ・企業倫理推進者：部門長 ・企業倫理推進担当部門：本社総務部 エ グループ会社における企業倫理の取組みの定着促進 ・グループ会社に当社の取組みを水平展開する</p> <p>②独占禁止法遵守マニュアルの周知徹底 <u>(※)</u>、実施状況の把握 <u>(※) 営業活動において誤解しやすい事柄や判断に迷う事柄を重点的に解説</u></p> <p>③談合行為等に直面した場合の行動プログラムの周知徹底</p> <p>④役員・従業員に対する定期的かつ継続的な講習会・研修会の実施 ア 企業倫理責任者（役付執行役員、支店長）による企業倫理推進者（部門長）研修の実施 イ 企業倫理推進者（部門長）による職場内倫理研修の実施 ・教材に基づくレクチャー方式のほか、事例を踏まえ、「自分の職場で起きうるか？」などを職場内で討議してもらう方式とする ・企業倫理推進者は、職場の受講者から受講済みのサインを取得し、本社総務部</p>

区分	具体的な取組み
	<p>に提出する</p> <p>ウ 企業倫理推進者による職場内倫理研修終了後、全役職員を対象としたeラーニングを実施し、効果を測定する</p> <p>エ 階層別並びに営業担当者及び技術部門担当者向けの独占禁止法遵守研修を実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修担当部門は、受講者から受講済みのサインを取得する <p>オ コンプライアンス担当役員による各店巡回指導を実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各店幹部を対象に個別面談方式によるヒアリングと指導を行う <p>⑤個別具体的な統制・管理</p> <p>ア 全部門の部長クラス、営業部門及び営業支援部門の所属員から「独占禁止法を遵守し、違反する行為は絶対に行わない」旨の誓約書を徴収 (本人はもとより、部下が違反した場合であっても、その上司を含めて厳しく処分するという内容)</p> <p>イ 同業者との会合等(電話、メールも含む)は全て上司に報告のうえ承認を受ける</p> <p>ウ <u>業界団体や技術団体及び発注者が主催する公式行事を除き、同業者が同席する懇親会は原則として参加禁止とする</u></p> <p>エ 工事応札に際しての社内決裁書類に「独占禁止法遵守誓約捺印欄」を設ける (見積金額の算出や入札(提出見積)金額決定など工事応札に至るプロセスにおいて談合行為のないことを応札責任者が常にチェックし、同欄に捺印する)</p> <p>オ 共同企業体を組成して入札参加する際に、構成員間で法令遵守を誓約する書面を取り交わす</p> <p>カ 社外団体入会時には、規約等に独占禁止法上の問題がないか、担当部署によるチェックを受ける</p> <p>キ 国家公務員倫理法の適用対象者等(国家公務員、地方公務員、みなし公務員)と会食等をした場合には、書面により報告させる</p>
<p>適時的確な 情報の伝達 (情報と伝達)</p>	<p>①情報が適時・的確に伝達される体制の整備と周知</p> <p>ア 内部通報制度として企業倫理通報制度を整備する(社内窓口を企業倫理委員会事務局に、社外窓口を外部の弁護士事務所にそれぞれ設置する)</p> <p>イ <u>企業倫理通報制度を全役職員へ年2回周知し、以下を説明することで同制度の利用を促進する</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・<u>内部通報により違反行為を未然防止することが、会社のみならず、結果として対象行為者を助けることになること</u> ・<u>内部通報によりその後、不利益取扱いされることは断じてないこと</u> ・<u>不正行為が発生し又は発生するおそれがあると判断した場合には、自己の関与の如何にかかわらず、職制を通じた報告又は窓口への通報が義務付けられていること</u> ・<u>入札不正に係る独占禁止法違反又はそのおそれのある行為に関しては、自己が一旦関与してしまった場合であっても、内部通報者に対しては社内処分の減免を図る制度があること(社内リニエンシー)</u>
<p>監視と改善 (モニタリング)</p>	<p>①独占禁止法遵守の観点からの定期的・継続的な監査・モニタリングの実施</p> <p>ア 「談合等監視プログラム」等に基づく監査役、監査役会及び監査役室によるモニタリング</p> <p>イ 企業倫理委員会のメンバーである社外有識者や職員組合委員長など、第三者の視点からのモニタリング</p> <p>ウ <u>同業者が宛先及び発信元となっているメールの内容を業務管理室がチェック</u></p> <p>②企業倫理責任者、推進者による自己点検の実施</p> <p>ア 企業倫理推進者による自部門の自己点検の定期的な実施</p> <p>イ 企業倫理責任者は企業倫理推進者が行う職場内倫理研修、自己点検の実施状況を把握する</p>

区分	具体的な取組み
	<p>ウ 企業倫理推進担当部門（本社総務部）は、年1回、本プログラムの項目ごとに自己点検を実施し、企業倫理委員会に報告するとともに、必要な見直しを行う</p> <p>③ J-SOXの手法を活用した自己点検及びモニタリングの実施</p> <p>ア 営業部門等は、各業務プロセスにおいて談合行為が行われる潜在リスクとそれを未然防止するためのコントロール手段を対応させたRCM(リスクコントロールマトリクス) に則って、自己点検を実施する</p> <p>イ 業務管理室は、営業部門等の自己点検とは別に、営業部門等の業務管理状況をモニタリングする</p> <p>ウ 業務管理室は、サンプリング調査として各店の応札案件（公共工事及び<u>民間工事</u>とも）についてウォークスルー監査を実施する</p>