



2024年6月27日

各 位

会 社 名 株式会社 ハマイ
代 表 者 名 代表取締役社長 河西 聡
(コード 6497)
問合せ先責任者 専務取締役管理本部長 吉村真介
(電話 03-3492-6711)

独占禁止法遵守に向けた再発防止策について

当社は、本日、液化石油ガス容器用バルブの販売に関し、独占禁止法違反（不当な取引制限の禁止）を行ったとして、公正取引委員会から排除措置命令及び課徴金納付命令を受けました。当社といたしましては、事態の重大性を厳粛に受け止め、一日も早く信頼を回復するよう努めるとともに、今後ともコンプライアンス遵守の経営を徹底し、広く社会から信頼され続ける企業を目指して参ります。

そのための当社の再発防止策について、その概要を下記のとおりお知らせいたします。

記

1. 経営トップのコミットメント

コンプライアンス経営の推進にあたり、経営トップが、役職員に対してコンプライアンス重視の基本方針を明確に示すとともに自ら率先垂範してまいります。

「法令遵守は当社の経営上の最優先課題であり、法令違反の疑義を生むような売上、利益を求めるとは決してしない」を旨とする社長メッセージを発信いたしました。今後も繰り返し伝えてまいります。

2. 「企業行動規範」の周知・徹底

役職員が遵守する最高位の規範である「企業行動規範」において、トップメッセージを敷衍した独占禁止法を含む法令遵守に向けた内容を明記し、適宜の機会において定期的に唱和するなどをして、会社としての抜本的な意識改革を進めてまいります。

3. 社内研修の充実

独占禁止法に関する知識を得る機会の確保、独占禁止法に対する遵守意識の醸成という観点から、外

部の専門家による独占禁止法に特化した定期的な社内研修を実施してまいります。

4. 競合他社との接触ガイドラインの策定

競合他社との接触に関するルールを明確にし（規程の制定）、リスクのある行為を具体的に明示し、役員に周知徹底することにより、不適切な接触が行われないように会社全体として監視、監督を強化してまいります。競合他社との接触は、原則禁止とするとともに、やむを得ない接触についても接触前の事前承認および接触後の事後報告を必須条件として運用してまいります。

5. 人事評価制度の変更

従業員がコンプライアンス第一の姿勢で正しい行動をとるためのインセンティブを持たせる仕組みとして、人事評価制度における目標管理シートの評価項目の一つにコンプライアンスへの取組を組み入れて、客観的な評価を行うことにより、意識・行動の変革を図ってまいります。

6. 懲戒規定等の改善

独占禁止法違反行為に対し厳しく対処することを明確にするため、「就業規則」の懲戒事由に独占禁止法違反が厳しい処分の対象となることを明記いたします。役員に対しては「役員規程」において同様に明記いたします。

7. 内部通報制度の強化

現行の社内の内部通報窓口に加えて、通報先として、独立性が担保されている外部の機関が執り行う相談窓口を新たに開設することにより、通報に対してより公平・公正に判断がなされ、通報者が通報をしたことによって不利益に取り扱われない運用体制を強化いたします。新たな相談窓口の設置については、定期的な研修等において都度周知し、通報者に配慮した制度としてまいります。

8. 社内リエンシー制度の導入

独占禁止法違反に対する懲罰強化の実施により、かえって違反行為が表面化しづらくなることも考えられることから、社内リエンシー制度を導入することにより、独占禁止法違反行為が潜伏化するリスクについて低減を図ります。

9. 業務マニュアルの整備等

原材料価格の高騰、労務費の上昇等により商品の値上げを行わざるを得ないような事情が生じた場合に備え、当社ないし業界として、独占禁止法に抵触しない方法での値上げはどのように行いうるのかを事前に整理し、営業担当者がどのような提案ができるのかをマニュアル等の形で整備しておくことも検討してまいります。

以上