

# 2.

## 基本的な行動基準

三菱重工グループ社員は常に以下の行動を取らなければなりません。

- 正直さとインテグリティを備えた行動を取る
- お互いを尊重し、プライバシー、平等、尊厳等の人権に敬意を払う
- 個人と職務の関係において利益相反を避ける、そのように疑われることも避ける
- 会社として公表する全ての情報が、事実、正確、明解、十分に、適時であるようにする
- 事業活動を行う国で適用される各種法令・規制に準拠する（個別の契約が、更に高い倫理基準を課す場合には、当該契約条件も含む）
- 会社が規定する規則・規定を遵守する
- 職場、職務において、倫理的で正直な行動を推進する
- この行動基準に違反した、あるいは違反の疑いがある場合、速やかに上司、法務部門、または通報窓口連絡する

ある特定の場面において、何が正しい行動かよく分からない場合には、社員は次の質問に自問自答してみてください。

- 合法だろうか
- この行動基準や会社の方針に合致しているだろうか
- 上司はこのことに気付いているだろうか
- 適任者を巻き込んでいるだろうか
- 上司に自分のやったことを堂々と話せるだろうか
- 第三者や規制当局に自分のやったことを堂々と話せるだろうか
- 家族や友人に自分のやったことを堂々と話せるだろうか
- このことを知ったら、お客様はどう感じるだろうか
- このことを知ったら、家族や友人はどう感じるだろうか
- もし、このことが新聞紙上に載った場合、自分はどのように感じるだろうか





自分や他の人が、次のような表現をする場合には、一線を越えこの行動基準に抵触する危険がありますので、注意して下さい。

- 今回一回だけであれば
- 誰も知る必要のない話
- みんなやっている
- とやかくいうな
- ときには見て見ぬふりをしないと
- 決め事を全部守っていたら、効率が悪いし、目標値も達成できない
- この業界ではこうやってきた

## 管理者・監督者の責任

三菱重工グループの全ての管理者・監督者は、職位上の当然の責任として、この行動基準の定める原則を遵守することにより、職場の模範たらねばなりません。管理者・監督者は、この行動基準について、配下社員に知らせ、遵守を推奨し、遵守状況をモニターする責務があります。全ての管理者・監督者は、職務上の行動について疑問や懸念を持つ配下社員に対して支援の手を差し伸べなければなりません。

## 社員個人の責任

この行動基準および管理者・監督者の責任を理由に、個別具体的な事案において、社員個人の責任や、常識的に振るまうべき義務が免除される訳ではありません。この行動基準は、基準を設定することによって、会社が社員に対して何を期待しているか理解することを助けるツールです。しかしながら、社員が職務上直面する可能性のある全ての悩ましい場面を書き尽くすこと迄は想定していません。この行動基準は、あくまでビジネスを行う上で自身が取るべき行動を指し示す指針として使って下さい。この行動基準に書いてないからといって、社員は自身の行動に対して責任を負わなくてよい、ということではありません。疑問点がある場合には、上司または法務部門に適宜相談して下さい。

# 3.

## 公正な競争 (1)



### 競争法の遵守

公正な競争は、グローバル市場において会社が永続的に成長を続ける上で、基礎となるべき主要原則です。当社は、世界各国の競争法に反する行動は、一切許容しません。取引をまとめるため、入札に勝つため、利益目標を達成するため、といった言い訳により、公正な競争が阻害されることがあってはなりません。上司の指示だから、という言い訳も同様に許されません。

競争法は、公正で健全な競争を確保することにより、究極的には、生産性、革新性を高め、お客様ならびに社会へ価値を提供するものです。競争法は、一般に、価格固定、入札談合・受注調整、市場分割などといった、競争の機会を減らす活動を規制します。

社員は、以下のような、非競争的な活動またはそう疑われる可能性がある活動を行ってはいけません。

- 競争事業者（潜在的な場合を含む）と市場に影響を与え得る機微情報について話すこと。例えば、価格、生産能力、入札、利幅、販路、生産計画、値引、マーケティング計画、販売条件、契約条件、コスト、その他、競争優位の源泉となる営業秘密
- 入札談合・受注調整への参加（受注以外の目的で、入札に参加することを同意したり提案したりすることを含む）
- 競争事業者と、競合しないこと、または、市場または顧客の分割について合意すること

この他の、再販売価格の拘束、差別的対価の設定、サプライヤーとの排他的契約などといった活動は、事実と状況によっては、反競争的とみなされる可能性があります。競争法の規定は複雑ですので、競争を制限しうるような契約条件や取引形態に遭遇した場合には、社員は常に、法務部門に相談するようにして下さい。





各国は、それぞれ競争法を整備しており、執行のあり方もそれぞれ異なります。場合によっては、ある違法行為が某国の国外で行われたとしても、当該某国の競争法が当社や社員個人に適用されうることに注意して下さい。例えば、ある反競争的な行為（価格協定）が部品販売において行われ、当該部品がある製品に組み込まれ、その製品が米国・英国・中国やインドで販売された場合、たとえその部品の販売行為が完全に日本国内で完結していたとしても、それぞれの国から、当社や社員が訴追されることがあります。結果的に、一つの行為（上の例では価格協定）が、複数の国および法域において、会社や個人に対する罰金や刑事訴追の対象となることがあります。

## 競争事業者とのかかわり方

一般的に、競争事業者との接触は、第三者が見ても正当なビジネス上の目的がある場合に限り許容されます。もしも、競争事業者が、禁止された反競争的活動を行う意図で、またはそのように疑われる意図で、当社社員に接触してきた場合、社員は決してそれに応えてはいけません。そのような場合には、社員は、上司または内部通報窓口、および法務部門に連絡しなければなりません。

競争事業者との情報交換は、正当かつ合法的なビジネス上の目的に適う最小限の範囲に限定しなければなりません。もし、競争事業者との打合せの場で、禁止行為に抵触するリスクを感じた場合には、すぐに打合せを止めるか退席して、その旨を理由とともに記録に残し、今後それ以上の接触を行わないよう気をつける必要があります。また、上司または内部通報窓口、および法務部門にもご一報下さい。



# 3.

## 公正な競争 (2)

### 業界団体とのかかわり方

業界団体とは、同じ業界に属する個人および企業からなり、共通の利益の為に会合を持ち、業界共通の技術基準の設定等の正当かつ合法的な活動を行う団体のことを指します。しかしながら、社員は、業界団体のメンバーは競争事業者であり、会合においては機微情報の交換などの反競争的な行為は厳に慎まなければならないことを、常に念頭に置いて下さい。業界団体の会合において、違法な、疑わしい、あるいは反競争的な行動を見聞きした場合には、社員は明確にその場で反対意見を表明するとともに、その旨を議事録に残すよう要求し(更に必要ならば会議から途中退席してください)、上司に連絡するとともに、速やかに法務部門に意見を求めて下さい。

### 合併事業および買収・合併

当社は、多くの企業買収・合併(M&A)や合併事業を手掛けています。時に、こうした活動には、競争事業者が関係することがあります。競争法は、こうした活動も規制しており、場合によっては、M&Aや合併事業が成立する前に、所管当局による事前承認が必要となります。また、こうした取引においては、ビジネス上の機微情報がしばしばやりとりされますので、社内での情報管理には最大限の注意が必要です。やりとりする機微情報の量やタイミングも状況に応じた適切なものでなければなりません。こうした取引においては、法的な要求事項および必要な防御措置が非常に複雑であり、競争事業者と詳細協議を開始したり機微情報を交換したりする前によく吟味する必要があります。案件の秘匿性等も考慮して、取り進め方や秘密の保全について、出来るだけ早い段階で、法務部門に相談して下さい。



## 競争事業者の尊重

当社は、競争事業者ならびにその事業を尊重します。社員は、競争事業者に関する虚偽の風説を流したり、競争事業者の機微情報を、不法にあるいは契約上の義務に違反して、得たり使用したりするようなことがあってはなりません。

## サプライヤーとのかかわり方

当社のサプライヤーは、全て公正に扱い、平等な競争の機会を確保します。当社が市場で材とサービスを調達する場合、当社は、品質、コスト、納期、安全、環境負荷、コンプライアンス体制、研究開発能力、安定性、といった当社の標準的な選定基準によって、サプライヤーを評価します。翻って、当社は、各サプライヤーが、当社の目指す価値、コンプライアンス上の要求事項を体現することを求めています。