

平成 21 年 9 月 19 日

各位

株式会社ベスト電器

### 調査報告書及び責任者の処分について

当社は、平成 21 年 4 月 30 日付け公表「ダイレクトメール問題に関する特別調査委員会の設置について」の通り、第三者による特別調査委員会を設置し、事実関係の調査や再発防止策の策定を進めてまいりました。

当社は、本日開催の取締役会において、特別調査委員会の調査結果及び再発防止策について決議いたしました。これに伴い、「調査報告書(要旨)」を別添の通りご報告いたします。

当社では、法令遵守はもちろんのこと、社会の一員として高い意識でのコンプライアンス実現を目指してまいりましたが、そうした意識が十分に浸透しておりませんでした。特別調査委員会の調査報告書の指摘を真摯に受け止め深く反省すると共に、改めて当社全体に徹底を図ってまいります。

今回の調査報告書を基に下記のとおり、当社責任者の処分を行い、再度こうした事態を繰り返さないように、努力すると共に、今後一層の法令遵守の徹底と、コンプライアンス教育・研修体制の整備に注力し、一刻も早い信頼の回復に努めて参る所存です。

#### 【処分】

以下の役員 3 名について、月額報酬の 10%を三ヶ月間返上とする。

代表取締役会長 有園 憲一

代表取締役副会長 深澤 政和

代表取締役社長 濱田 孝

以上

株式会社ベスト電器 取締役会 御中

ダイレクトメール問題に関する特別調査委員会

委員長： 森・濱田松本法律事務所 パートナー弁護士  
宮 谷 隆  
委 員： 篠原俊公認会計士税理士事務所公認会計士・社外監査役  
篠 原 俊  
委 員： 株式会社ベスト電器コンプライアンス担当取締役  
高 倉 章

**調査報告書（要旨）**

**第 1 調査結果の概要**

**1. 事実関係**

**(1) 心身障害者用低料第三種郵便物を利用したダイレクトメールを貴社が導入した経緯**

貴社は、平成 17 年 5 月頃、大手広告代理店の子会社である広告業者より、心身障害者用低料第三種郵便物を利用したダイレクトメール「ワイドレスポンくん」の提案を受けた。その際、同広告業者からは、「ワイドレスポンくん」は、郵便局も認めているもので、福祉に協力して、かつ安く送付できる郵便物であるという説明があった。

このとき、貴社は、心身障害者用低料第三種郵便物という制度を殆ど理解しておらず、同制度については、同一内容で大量に作成された印刷物に適用される広告物郵便物の制度と同じく、低料金の郵便物であるといった程度の理解しか有していなかった。

上記提案を受けた後、貴社は、社内会議での検討、常務会での確認及び社内稟議等を経て、「ワイドレスポンくん」の採用を決定した（以下「ワイドレスポンくんを利用した貴社ダイレクトメールを「本件ダイレクトメール」という。）。

なお、検討過程において、貴社から上記広告業者に対し、「ワイドレスポンくん」の問題点の有無を問い合わせたところ、同社からは、適法性の観点も含めて「ワイドレスポンくん」は問題がないとの回答を得たが、貴社独自に法的問題点の検討は行わなかった。

## (2) 本件ダイレクトメールの導入後の経緯

貴社は、平成 17 年 7 月下旬頃から平成 20 年 2 月頃にかけて、計 11 回にわたり、計 1190 万通余りの本件ダイレクトメールを顧客に対し送付した。

その後、貴社は、本件ダイレクトメールに封入されている刊行物の内容に疑問を感じたことをきっかけとして、その送付を継続することについて懸念を覚え、平成 20 年 3 月初旬、本件ダイレクトメールを中止するとの決定をし、以後は本件ダイレクトメールを送付していない。

### 2. 貴社役職員の認識

貴社役職員には、本件ダイレクトメールが郵便法に抵触するものであるとの確たる認識はなかったが、本件ダイレクトメールに封入された刊行物を実際には貴社が購入していたことなどから、郵便法に抵触するかもしれないとの認識は有していた。

### 3. 貴社の法令等遵守体制の実情

本件ダイレクトメールの導入の検討や顧客からの問い合わせ等、貴社が本件ダイレクトメールについて、適法性を含めて貴社独自の検討を行う契機となる出来事は複数生じていたにもかかわらず、貴社は、独自の検討を行わずに、広告業者等の見解に依拠し、本件ダイレクトメールを適法と盲信していた。

その背景としては、予防治務的にリーガルチェック等を実施する体制やコンプライアンス教育・研修の体制の整備について、貴社の法令等遵守体制に不備があったことが指摘できる。

## 第 2 当委員会による再発防止策の提言

### 1. 法務担当部署等の明確化・専門化

- ⚡ 貴社の役職員に法務的観点からの独自の検討の機会を与え、法務的観点からの検討が必要であるとの意識を役職員に持たせるために、法務担当部署を明確化し、法的な素養を有する人員を配置して、法務に専念させる体制を構築すること。
- ⚡ また、社内における法的問題の検討の高度化、充実化のために、法務担当部署の明確化等とあわせて、コンプライアンス関連の問題を大局的な観点から検討するためのコンプライアンス委員会の設置を行うこと。
- ⚡ なお、これらの点については、本調査の過程において、貴社役職員に対して随時提言

を行っており、貴社においても、既に平成 21 年 6 月 1 日付でコンプライアンス委員会及び法務部の設置が行われているが、今後とも、両組織による適法経営確保の実を挙げるため、継続的な努力が必要である。

## 2. コンプライアンス教育・研修体制の整備

- ☞ 役職員のコンプライアンス意識を日常的に高めるために、コンプライアンス教育・研修体制の整備を行うこと。
- ☞ そのために、役職員のコンプライアンス教育・研修を計画し、実行する部署を設置すること。

## 3. 社外の法律専門家（弁護士等）との連携体制の強化

- ☞ 貴社の各業務担当あるいは法務担当の役職員が、必要に応じて、社外の法律専門家（弁護士）と容易に連携をとれる体制を構築すること。
- ☞ 特に、本件の郵便法のように一般にあまりなじみのない法律や、高度に専門化した法分野が問題となる事案、新規に取扱いを開始する業務やサービスに関する事案、問題の所在や規制法規の存在自体が不明確な事案、微妙な法解釈が問題となる事案、複雑な紛争等においては、社内の法務部だけでは適切な法的検討を行えないことが通常であるため、より専門性の高い法律事務所等との連携を強化するなど、株式公開企業にふさわしいリーガルチェック機能の拡充を図ることが重要である。

以 上