

## 発注者綱紀保持委員会（第4回定例会議）

開催日及び場所	平成19年10月5日（金）東北地方整備局大会議室
出席者	委員長 坪香 伸 局長 副委員長 田中 淳 副局長 委員 小野寺信一 弁護士 委員 内田 貴和 公認会計士・税理士 委員 遠藤 孝夫 東北学院大学教授 委員 音瀬 均 総務部長 委員 福井 孝 企画部長 委員 岡田 憲幸 建政部長 委員 南 哲行 河川部長 委員 磯部 正 営繕部長 委員 古瀬 晶文 用地部長

### 定例会議議事概要

意見・質問等	回答
<b>■水門設備工事に係る入札談合等に関する調査報告について</b>	
<p>○今回の調査報告書の内容は、良くできている。</p> <p>かねてから、「実態に学ぶ」、「失敗に学ぶ」ことの重要性を強調してきたが、今回の不祥事の結果として、こういうものが生まれた、と後から言えるような制度にして欲しい。</p> <p>○入札契約方式の改善を考えると、最後まで問題になってくるのは、いかにして、公共工事の品質を確保していくかということだろう。</p> <p>報告書では、総合評価方式やボンド方式を採用して、技術力のない業者を排除しつつ、入札制度を改善する、という筋立てで、入札制度改革と品質確保を同時スタートさせている。</p> <p>だが、私は、総合評価方式というのは、失敗に学んでいない制度だと考えている。</p> <p>どこの整備局でも、徹底的なたたきあいの結果、品質がどうなったか、という実体験はないのではないか。まずは、徹底して価格競争をしてみて、本当に品質が下がるのか実態的に検討する。その上で、品質が下がるおそれがあるなら、品質確保のため</p>	

にはどういう対策が必要か、ということが遅れてスタートさせる必要があるのではないか。

そういう、「実態から学ぶ」「失敗から学ぶ」ことこそが、職員の意識改革につながる近道である、と私は確信している。

○「品質の確保」と一言でいうけれども、なかなか難しい部分もある。

施設が出来上がったときは良いが、10年後、20年後はどうか、また、新しい技術を導入したが意外な弱点がある等、やってみないとわからない部分も多い。

様々な技術を集積しながら、どういシステムが良いのかいつも研究していかないと、「品質の確保」は守れない。

○公共工事である以上、安くて良いものを誰もが納得するシステムで落札して欲しいが、一方で、国民の財産なのだから、本当に信用できる業者でないと困る。

経験上、能力・技術力の差というのは、やはり大きい。現場の人もそれをわかっていて、「あの業者だったら」という思いはあるのかも知れない。だが、やはり、きちんと競争して、その結果良いものを選ばれた、というシステムをつくって欲しい。

○マニュアルの作成について、調査報告書によると、6地方整備局で作成済みで、他2地整で作成中、とあるが、マニュアルには、地方性があるのか。

なぜ、別々につくる必要があるのか、また、作成済みのものの内容に違いはあるのか。

○総合評価方式は、まだ始まったばかりの制度で、改善の余地が充分にあると考えている。

ただ、価格による競争から、そうではない競争に移行している過渡的な状況である、という考えである。

低入札については、全国的にみて、品質に疑問があるような施設も散見される。そういう品質の悪いものが出来上がってしまった後に、それをどのように補修・改善していくかという方法論は、非常に難しい。従って、入札の時に、「品質が確保できるか」という評価に、意識が偏っている部分もある。

過去の低入札の状況等を踏まえ、いただいたご意見を参考に、さらに勉強していきたい。

○各地方整備局それぞれに、失敗事例があり、こういう点に注意をしなければならない、というのは現場で積み上げられてきた知恵、とも言える。また、各地整、それぞれの抱えている問題意識によって、おのずと違いが出てくるものであると考えている。

○基本的に、工事の発注というのは本省では行わず、工事発注の権限は整備局長にある。発注者である整備局として、マニュアルを作成する、ということに、組織として意義があることだと考えている。

また、その内容については各整備局と連絡をとりあって、調整を行っている。

意見・質問等	回答
<p>■ 東北地方整備局発注者綱紀保持規程改正案及び発注事務に関するコンプライアンス・マニュアル改訂案について</p>	
<p>◎規程第11条について</p> <p>○「『不正の目的』があつての報告の場合は、報告者を保護しない」、というような基準は、報告する人間に対する「脅し」にもなりかねない。</p> <p>弁護士という外部窓口を通じて匿名での報告を可能にすることで、報告を促すような制度をつくっても、報告に対する「評価」をいれてしまうことで、報告をしようとした人間がひるみ、結局、制度を利用できなくなるのではないか。</p> <p>○「不正の目的」の有無は、いつ、誰が判断するのか。</p> <p>「不正の目的」というのは「主観」の問題であつて、その有無の判断を何の基準も設けずにしようとするれば、必ず判断者の恣意に流れ、非常に危険である。</p> <p>第2項の規程があることによって、『不正な目的』の有無を最終判断する人間の不正を追求することは、完全に出来なくなる。</p> <p>○そうであるなら、局長の不正、局長に対する不正の告発は出来なくなる。</p> <p>そういうおそれがあるので、第2項については不要、というより危険である。</p> <p>(誹謗中傷の類をはじくためというのであれば)第1項で充分だと考えるので、検討して欲しい。</p> <p>○この条文(第11条第2項)は、「他人に損害を加える目的その他不正の目的」、この「目的」がポイントになる。</p>	<p>○内部報告制度を先行して運用してきた他機関の状況をみると、寄せられた報告の大半が、誹謗中傷の類であつた、ということがある。</p> <p>それを踏まえて、この制度が不正行為を摘発するという本来の目的を果たすものとなるように、この条項を加えた。</p> <p>報告者の保護の適用除外措置については、慎重に行うつもりであり、職員が報告について消極的にならないよう、注意、指導していきたい。</p> <p>○規程の施行の責任者である局長が、判断する。</p> <p>○ご指摘のように、職員が、(第11条の規程によって)報告すること等に萎縮を感じたりすることがあるならば、この規程が十分に機能しないことも考えられ、その点については、十分に議論していきたい。</p> <p>また、「故意」あるいは「不正」と言つた部分についての判断をいつするのか、という議論については、最終的には、結果をみてみないとわからない部分もある。</p> <p>故意に他人に害をなす目的でやった、と最終的にわかつたときには、公務員として、なんらかの対応を求められることもあり得る。それらを、この規程の中で全て手続き上の問題として処理しうるか、ということも含め、検討していきたい。</p>

端的に言えば、例え正しい事実であったとしても、「不正の目的があった」と判断されてしまえば、この2項に該当してしまう。せっかく弁護士を間にいれて、告発者の保護を図ろうとした規程が、なし崩しになる。

「目的」規程は極めて危険、再考して欲しい。

○（第11条第1項を、）次項で補強したいというのなら、他に適切な表現があるのではないか。是非、検討して欲しい。

○外部に正式な窓口を設けて、なかなか告発しづらいような事柄を積極的に取り上げていこうという趣旨は、大変良い。

報告をした人をきちんと保護して、なるべく真実に迫ることが出来るようなシステムをつくっていけば、相当改善出来るのではないか。

◎第14条「事業等からの不当な働きかけ」について

○事前の説明では、「事業者等」には国会議員からの働きかけは入らない、ということだったが、そうすると、国会議員からの圧力が横行するのではないか。

国会議員から不当な働きかけがあった場合、職員はどう対応するのか。

◎コンプライアンスカードについて

○職員にカードをもたせるという話だが、実際にはどのようなものになるのか。

大学でも、ある検定試験を受けようというとき、カードを作成して学生に配布している。

これは、かなり効果があると考えている。

いつも持ち歩くような形で、見やすく、わかりやすい内容になるように、検討して欲しい。

○国会議員からの不当な働きかけについては、国政調査権により行政を監視する国会議員の正当な活動との関係を考慮して、閣僚懇談会申合せ「政と官のあり方」に基づき、国会議員及び秘書からの個別行政執行に関する不公正な要請、働きかけを最終的には大臣まで報告する、という制度がすでに出来ている。

国会議員から不当な働きかけがあった場合は、この「政と官」の定めに従って、組織として対応していくことになる。

こういった諸制度との兼ね合いを考えて、今回の規程においては、国会議員は対象外とした。

（マニュアル最終ページ提示）

意見・質問等	回答
<p>■その他</p>	
<p>○規程にしる、マニュアルにしる、その内容を徹底していくためには、研修は不可欠だと思うので、是非やって欲しい。</p> <p>弁護士会で行っている倫理講習会では、悩ましい事例を提示して議論をさせていて、非常に有効な研修だと考えている。</p> <p>それと同じように、この規程やマニュアルに絡む限界事例を集めて事例集を作成し、研修にかけてはどうか。</p> <p>「意識改革」というのは、一言で言えば、自分の頭で判断できる職員を育てる、ということにつきるのではないか。</p> <p>(補足資料掲載のE-ラーニングの)問題と解答が、あまりにも簡単すぎるので、限界事例を集めて内部でディスカッションするような研修を、是非、企画して欲しい。</p> <p>○公務員に対する風当たりが非常に厳しい昨今ではあるが、職員には、楽しく仕事をして欲しい。</p> <p>「ほうれんそう」といって、「報告」「連絡」「相談」というのはよく言われることだが、ひとりで抱え込まずに、情報を共有するということが大切である。</p> <p>風通しの良い、お互いが信頼できるような関係を築き、議論はしても、異なる意見も取り入れて前向きに仕事をしていくような職場をつくっていけば、こういう(談合などの)問題も、大事になる前にきちんと対処できる体制になっていくのではないか。</p>	<p>○E-ラーニングは、基本的な知識の確認という趣旨で作成している。</p> <p>ご提案のような限界事例をつかったゼミナール形式の研修についても、両輪として進めていきたいと考えている。</p> <p>○倫理の保持の問題については、公務員として、しっかりと受けてめていきたい。</p> <p>また、つくる側の技術者倫理、ということも重要ではないかと考えており、関係団体等に対しても、しっかりと働きかけていきたい。</p>