

立川市入札事件実態調査結果及び提言等報告書

平成 1 6 年 3 月 3 0 日

立川市入札事件再発防止調査委員会
実態等調査プロジェクトチーム

代 表 専 門 委 員 弁 護 士	深 田 源 次
専 門 委 員 弁 護 士	二 上 護
同	鈴 木 仁
同	蔵 本 怜 子
同	野 中 康 雄

まえがき

本報告書は、入札事件再発防止調査委員会の専門委員弁護士5人が、市から委託を受けて実態等調査プロジェクトチームを組織し、平成15年12月から平成16年3月までの約4ヶ月にわたり、市職員に対するヒアリング調査やアンケート調査による実態調査を実施するとともに、公判における陳述等も参考として調査をすすめ、集約、分析をおこなってとりまとめたものです。

特に、職員実態等調査においては、ヒアリング内容や記載内容のすべての事実の確認をしたものではありませんが、これらに基づき、問題点の指摘や改善策などについて討議を行い、全員の合議により提言するものです。

本報告書を、行政をはじめ、すべての関係者が真摯に受け止めて、今後の改革に生かしていくことを望むものです。

以上のとおり報告申し上げます。

平成 16 年 3 月 30 日

立川市入札事件再発防止調査委員会
実態等調査プロジェクトチーム

代 表 専 門 委 員 弁 護 士 深 田 源 次

専 門 委 員 弁 護 士 二 上 護

同 鈴 木 仁

同 蔵 本 怜 子

同 野 中 康 雄

目 次

第一	入札妨害事件の概要と、再発防止調査委員会の設置と活動	1
一	入札妨害、贈収賄事件の発生とその概要、再発防止調査委員会の動き	1
二	弁護士専門委員（プロジェクトチーム）の構成と役割	5
第二	実態等調査プロジェクトチームの主な調査活動	7
一	管理職職員等に対する実態ヒアリング調査	7
二	調査票（アンケート）方式による実態調査及び職員提言	8
第三	実態ヒアリング調査及び追加ヒアリング	10
一	対象者	10
二	所感	11
1	ヒアリングの結果	11
2	ヒアリング結果の分析	13
3	追加ヒアリングの結果	15
4	追加ヒアリングの結果の分析	16
三	業者などからのアプローチの実態	19
1	業者などからの誘いや利益供与の実態	19
2	誘いや利益供与の目的	23
3	アプローチの実態についての分析	24
四	業者・議員などからの働きかけ	27
1	働きかけ	27
2	件数	27
3	具体的状況	28
4	働きかけの分析	30

5	口利き・働きかけの具体的内容	34
6	追加ヒアリングの結果	37
五	職員としての対応	39
1	職員の対応	39
2	対応の理由	40
3	対応の分析	41
4	対応の具体的状況	42
	ア 断った事例	42
	イ 無視した事例	44
	ウ 受け入れた事例	45
	エ その他の事例	46
5	上司への相談	47
6	職員の不安	49
7	部下からの相談	50
8	職場内での話し合い	52
9	追加ヒアリングの結果	55
六	倫理・感想・提案など	57
1	職場での問題点	57
2	うっかり話したことの有無	58
3	公務員倫理・法令の遵守	58
4	職員の倫理確保	59
5	入札・契約制度、発注システム等での問題点の指摘や 改善提言	61
6	再発防止に対する提案・意見	63
7	追加ヒアリングの結果	64

第四	調査票（アンケート方式）による実態調査及び職員提言	67
一	対象者及び回答状況	67
二	職員倫理の実態	69
1	業者とのつきあい	69
2	贈答品や誘い	69
三	働きかけの実態	72
1	働きかけの実態	72
2	働きかけた人と内容の特色	75
四	改善提案	76
五	働きかけや口利きに対する対処法についての提案や意見	78
1	提案と意見	78
2	検討課題	79
六	内部告発制度についての提案や意見	81
1	提案と意見	81
2	提案と意見の分析	82
七	倫理規定についての提案や意見	84
1	提案と意見	84
2	提案と意見の分析	85
八	汚職や談合の防止策についての提案や意見	87
1	提案と意見	87
2	提案と意見の分析	88
第五	総合所見と改善案、防止策の提言	90
一	利益供与、働きかけ・口利き、職場環境、倫理研修に ついての考察	90
1	中元歳暮の贈り物	90
2	働きかけ	90

3	対処法について	91
4	職場への立入りと接遇のあり方	93
5	倫理意識	94
二	提言（その１）	95
1	倫理規定、実務マニュアルの作成	95
2	倫理研修の充実、強化の励行	96
三	内部告発制度と職場環境の改善	97
1	内部告発制度に対する意見	97
2	職場環境の改善	97
3	内部告発制度について	98
四	入札・契約制度の改善	99
1	業者の指名選定の問題点	99
2	指名基準と業者選定委員会の実態	100
3	公正な業者の選定手続の実行	101
4	市外業者の参入	101
5	一般競争入札・参加希望型指名競争入札の導入	102
6	情報公開	102
五	提言（その２）	104
1	電子入札制度の導入	104
2	市外業者の入札参加拡大	104
3	入札・契約担当部署の権限集中の改変・機能化	104
六	事件の再発防止策に関する提案、意見	106
1	業者・市議会議員の圧力排除	106
2	第三者監視機関	107
3	適正な人事配置	107
4	不適正な人事の責任	108

七 提言（その3）

適正な人事行政、人事管理の実行・・・・・・・・・・・・ 111

資 料

1	実態調査ヒアリング調書	6 頁
2	実態調査ヒアリング用紙（追加）	3 頁
3	実態調査・提言等調査票	8 頁
4	立川市全職員（退職元管理者を含む）に対するアンケート回答 基礎集計結果（480名）	2 枚
5	クロス集計結果（グラフ付）	15 枚

第一 入札妨害事件の概要と、再発防止調査委員会の設置と活動

一 入札妨害、贈収賄事件の発生とその概要、再発防止調査委員会の動き

- 1 平成15年10月9日、立川市の総務部契約課課長大野木隆及び前砂川支所所長（嘱託職員）岡部昭凱が、平成14年度における同市契約課工事契約係所管の水道工事発注をめぐる指名競争入札に談合関与の疑いがあるとして、競売入札妨害罪の容疑で警視庁捜査第二課により逮捕された。

同時に、立川市内の管工事会社、株式会社皆木設備社長皆木正男、有限会社白井プラミング社長白井信夫が同罪容疑で、油谷設備工業株式会社社長山田修三が競売入札妨害罪容疑で逮捕された。

立川市で初めてといわれる不正入札刑事事件が発生したのである。

立川市（市長青木久）は、この事態を受けて、早速翌10日、「立川市入札事件再発防止調査委員会」の設置を決めた。

委員は、助役豊田和雄（委員長）、企画部長及び総務部長（各副委員長）ほか関係課長ら4名、その他外部委員（顧問弁護士、自治会連合会長など）であった。

容疑事件は、東京地方検察庁八王子支部の捜査を経て、同年10月30日、大野木と岡部が、東京地方裁判所八王子支部に競売入札妨害罪（刑法第96条の3第1項）により、共同被告人として起訴された。

その公訴事実第1の要旨は、被告人大野木、岡部は皆木正男らと共謀の上、「泉町地内内径200mm配水管新設工事」の指名競争入札に関し、「皆木設備」をして有利な価格で落札させようと企て、平成14年11月中旬ころ、同業会社らと協定を結んだうえ、「皆木設備」のほかには同工事を落札する意欲のない「富士設備工業」ら7社のみ

を指名するよう岡部が大野木に依頼して手続を実行させ、12月18日執行の入札の際、「皆木設備」に予定価格1770万円に近接する1730万円で落札させるに至らせたというものである。

公訴事実第2の要旨は、被告人大野木、岡部が白井信夫らと共謀の上、「富士見町6丁目地内内径150mm配水管新設工事」につき、「白井プラミング」をして有利な価格で同工事を落札させようと企て、前同様の時期、方法により、12月18日、同社に、予定価格1420万円に近接する1395万円で落札させるに至らせたというものである。

いずれも、偽計を用いて公の入札の公正を害する行為をした、というものである。

2 その後、大野木、岡部両名は勾留中に再逮捕され、同年11月19日、両名について競売入札妨害罪、岡部についてあっせん収賄罪（刑法第197条の4）で追起訴された。

競売入札妨害は、同様の方法により、「若葉町2丁目地内給水管布設替工事」について、平成14年9月25日、「油谷設備工業」に、予定価格1650万円に近接する1580万円で落札させたというものである。

あっせん収賄2件は、被告人岡部が、前記「油谷設備工業」落札の工事に関して、あっせん報酬として、同年10月下旬ころ、現金50万円を収賄し、「白井プラミング」落札の工事に関して、あっせん報酬として、平成15年1月下旬ころ、現金40万円を収賄したというものである。

更に、大野木、岡部両名は、平成15年12月10日、競売入札妨害罪2件で、岡部は、あっせん収賄罪2件で追起訴された。

競売入札妨害は、同様の方法により、「富士見町5丁目先導水管布設替工事」について、平成14年8月21日、「白井プラミング」に、予定価格3675万円に近接する3420万円で落札させた、及び、「幸町2～3丁目地内給水管布設替工事」について、平成14年12月11日、「富士設備工業」に、予定価格1510万円に近接する1470万円で落札させたというものである。

あっせん収賄2件は、被告人岡部が、「白井プラミング」落札の工事に関して、あっせん報酬として、同年9月中旬ころ、現金100万円を収賄し、「富士設備工業」落札の工事に関して、あっせん報酬として、平成14年12月中旬ころ、現金45万円を収賄したというものである。

更に、大野木、岡部両名は、平成15年12月19日、競売入札妨害罪2件で、岡部は、あっせん収賄罪1件で追起訴された。

競売入札妨害は、同様の方法により、「高松町2丁目～栄町4丁目地内給水管布設替工事」について、平成14年7月3日、「富士設備工業」に、予定価格758万3000円に近接する745万円で落札させた、及び、「立川市立第四小学校東・西便所改修工事」について、平成14年7月3日、「富士設備工業」に、予定価格2490万円に近接する2425万円で落札させたというものである。

あっせん収賄1件は、被告人岡部が、上記の「富士設備工業」落札の2件の工事に関して、あっせん報酬として、同年7月上旬ころ、現金150万円を収賄したというものである。

これらの被告人大野木、岡部の各起訴事実に関係対応する立川市内の水道管工事業者は、同じ共謀による競売入札妨害罪、贈賄罪により逐次逮捕、起訴されたものである。

3 このようにつぎつぎと逮捕、起訴が続き、立川市と市長は、立川市民、マスコミ等からの批判を浴びるなか、再発防止調査委員会はこれら不正入札事件の原因究明と再発防止対策のため、委員に、都内の大手監査法人及び多摩地区弁護士会支部弁護士の参加を求め、平成15年12月4日、朝日監査法人、並びに、弁護士専門委員プロジェクトチームとの間に委託契約を締結した。

4 しかるのち平成15年1月16日、調査委員会の内部委員である総務部長畠山一美(元契約課長)と、下水道部清掃事務所長小島利雄(元契約課工事契約係長)の両名が、平成13年度の入札において、市内業者の求めに応じて有利な指名業者を選定したり、予定価格を漏らしたりしたとする競売入札妨害罪で逮捕されるという新たな事態が発生した。

この両名は、勾留ののち、畠山一美は、平成15年2月6日、競売入札妨害罪4件で起訴され、他方小島利雄は不起訴処分となって釈放された。

畠山一美の競売入札妨害についての、工事名、落札業者、金額は以下のとおりである。

「立川市立幸小学校南棟便所改修工事」について、平成13年7月13日、「富士設備工業」に、予定価格1316万円に近接する1310万円で落札させた。

「緑町地内内径150mm配水管新設工事」について、平成13年7月27日、「富士設備工業」に、予定価格1734万9000円に近接する1730万円で落札させた。

「高松町1丁目、泉町地内給水管布設替工事」について、平成13年7月6日、「白井プラミング」に、予定価格1716万8

000円に近接する1710万円で落札させた。

「若葉町3丁目地内給水管布設替工事」について、「白井プランニング」に、予定価格3264万8000円に近接する3230万円で落札させた。

同時に、上記の2業者も、同罪で再逮捕、起訴された。

この畠山一美が起訴された競売入札妨害事件についても、岡部昭凱が深く関与しており、畠山一美、業者らとの共謀による～の4件の競売入札妨害罪と、～の「富士設備工業」からの現金150万円、～の「白井プランニング」からの現金50万円と100万円のあっせん収賄罪で同時に起訴され、業者らも対応する贈賄罪で起訴された。

5 このように、立川市の中枢幹部である総務部長まで逮捕され、立川市と市長に対する市民、マスコミ等の批判は一層強まり、市長の退任の所見を伺う報道も飛び出すなかにおいて、当調査委員会は、更に市民代表者3名を外部委員として参入させて審議を継続している。

他方、立川市議会の中に設置された特別委員会も、この事件について、独自の審議を続けている。

二 弁護士専門委員（プロジェクトチーム）の構成と役割

以上の経過のもと、入札事件再発防止調査委員会は、平成15年12月4日、立川市の入札・契約事務の実態を調査し、その問題点を解明して、改善の具体的提言を得るために、入札・契約制度調査及び分析業務を、朝日監査法人（専門委員林稔、あずさ監査法人に名称変更）に委託した。

同時に、再発防止調査委員会は、東京弁護士会多摩支部・第一東京弁

護士会多摩支部・第二東京弁護士会多摩支部が推薦した、弁護士深田源次、二上護、鈴木仁、蔵本怜子（以上平成15年11月25日任命）、野中康雄（同年12月12日任命）の5名を、再発防止調査委員会専門委員に任命し、平成15年12月4日、入札事件再発防止のためのヒアリング調査及び職員提言・実態調査を行い、それによる問題点の指摘や改善提言をえるために、入札・契約に関する実態ヒアリング等調査委託を、5名の専門委員弁護士をメンバーとする実態等調査プロジェクトチーム（代表弁護士深田源次）に委託した。

プロジェクトチームは、同年12月から3月までの間、再発防止調査委員会の会議に出席し、チームの打ち合わせ会を繰り返し、その受託事務を遂行し、調査結果の集約、分析、問題点の指摘、改善提言などの討議を続けたものである。

第二 実態等調査プロジェクトチームの主な調査活動

一 管理職職員等に対する実態ヒアリング調査

専門委員弁護士の実態等調査プロジェクトチームは、11月25日の就任後直ちに準備を進め、まず、同年12月15日から同月26日まで、立川市職員のうち、各部長、所長、課長の管理職、並びに係長、総務部契約課係員及び元係員の合計51人に対する、個別の面接・ヒアリングの方法による事情聴取を行った。

ヒアリングは、弁護士2名又は1名が、対象者1名あたり40ないし60分の時間をかけて、集中的に行った。

その聴取項目は、別紙資料の実態調査ヒアリング調書のとおりであり、その聴取結果としての調書には、対象回答者はもちろん、関係者についても個人名の表記はせず、無記名又は数字・アルファベットによる記号表示とし、調書は全て非公開とすることとした。

更に、平成16年1月14日、前年末に聴取できなかった職員1名のヒアリング調査を行い、その対象者は合計52名に及んだ。また、特に、総務部契約課において、平成13年、14年度当時の入札事務を担当した工事契約係長2名から、ヒアリングによる補充調査を行った。

なお、前記刑事事件で起訴された大野木契約課長と元砂川支所長岡部昭凱については、いずれも勾留中であるため、この調査対象に加えることができなかった。

この補充調査を終った直後の1月16日、さきのヒアリング調査の対象者であった総務部長畠山一美(元契約課長)と清掃事務所長小島利雄(元契約係長)が、平成13年度における不正入札事件の嫌疑で逮捕されるという新事態が発生した。

プロジェクトチームは、この事件の進展を受けて、追加の調査を、別

紙の実態調査ヒアリング用紙（追加）による郵便回答の方法で行った。

事件の新たな展開を見たうえでの所感、入札・契約制度の改善策、再発防止策を問うものであり、1月30日付書面により、新逮捕者2名を除くヒアリング対象職員50名を対象にして実施し、2月6日期限として回答を求めた結果、期限後の同月13日までに、49通の回答をえた。

以上によりヒアリング調査は終了した。

二 調査票（アンケート）方式による実態調査及び職員提言

プロジェクトチームは、ヒアリング調査の実施と併行して、立川市全職員及び退職管理職者の合計1,429名（このうち退職元管理職者82名）に対し、調査票（アンケート）方式により、実態調査及び職員提言を行った。

この調査は、別紙の実態調査・提言等調査票を郵送することによって行ったものであり、立川市における職員及び入札・契約制度に関する実態、制度改善策等の提言について、回答を求めたものである。

この調査は、プロジェクトチーム代表弁護士深田源次名宛の返信用封筒を同封して、現職員に対しては、平成15年12月26日に職員課職員により配布し、退職者に対しては同日の郵送により、平成16年1月15日を回答期限として行った。

この対象者のうち、係長職以上の約300人に対しては提出を義務付け、係員については任意の提出としたものであり、その結果、2月4日までに、合計480通の回答をえた。

その回答の方法は、ほとんどをアンケート方式による回答とし、一部につき、白紙部分に随意の提案・意見を記入するというものである。

その結果として、回答者数は、対象者数1,429名に対して約3分の1の480名となった。回答者の年代は、40代、50代のものが多

数を占めており、ヒアリング調査にあわせて、このアンケート調査により、実務上の問題の状況は、ほぼ把握されたものと理解することができる。

回答書の到着日に注目すると、1月の新逮捕者2名についての新聞報道後の19日には、1日あたり最多の94通の回答書が到着したという事実があった。

これは、この新事態に関する強い関心度を示したものといえよう。

以上により、アンケート方式による実態調査を終り、その後、ヒアリング調査の回答結果とあわせて、その集計・分析作業に着手したものである。

なお、別紙資料でわかるとおり、両調査は調査項目をほぼ共通とするものであるが、ヒアリング調査は、限られた時間内における、対面による、口頭での聴取であるためか、その回答の一部に消極的な面が見られ、実情をそのまま現す回答を得られたかどうかについて、若干の疑念を拭えないところがあるのに対し、アンケート調査では、書面での自由記入のためか、かなり積極的、批判的意見が見られることを付言する。

第三 実態ヒアリング調査及び追加ヒアリング

一 対象者

1 2月に行った実態ヒアリング調査の対象者52人の内訳は以下のとおりである。

管理職	19人(37%)	それ以外の職員	33人(63%)
事務職	21人(40%)	技術職	31人(60%)
契約担当	18人(35%)	工事発注担当	34人(65%)

このうち、契約担当は、現在契約担当をしている者に加え、以前に契約担当をしていた者も、契約担当と分類した。

書面による追加ヒアリングを実施したのは、上記ヒアリング対象者のうち、逮捕された2人を除く50人に対してであり、49通の回答をえた。

なお、管理職は、課長までであり、係長以下はそれ以外の職員である。

対象者には、市長、助役は含まれていない。

二 所感

1 ヒアリングの結果

質問項目の1は、「今回の立川市の契約に関する事件について、どのように感じていますか。」という質問であり、事件についての所感を問うものである。

実態調査ヒアリングにおいては、この所感について、複数の感想・意見を述べたものがあり、述べられた感想・意見を84個に分けることができた。

この84個の所感を人数として示すと以下のとおりである。

しめされている「%」は、総人数の52人、あるいは、各分類における総人数との対比である。

52人全体としては、以下のとおりである。

ショック・驚きを現す者 24人(46%)

残念、あってはならない、市の信用失墜だと憂える者 23人(44%)

(以下の細分類は、所感の傾向を分類したものである。)

残念、無念さを強調する者 9人

怒りを現す者 3人

あってはならないことを強調するもの 6人

市の信用失墜を憂えるもの 5人

土壌があった、疑念をもっていたと述べる者 14人(27%)

当事者への言及をする者 23人(44%)

1当事者を非難する者 5人

1当事者に同情を寄せ、被害者だなどと述べる者 18人

管理職19人の所感は以下のとおりである。

ショック・驚きを現す者 9人(47%)

残念、あってはならない、市の信用失墜だと憂える者	11人(58%)
土壌があった、疑念をもっていたと述べる者	7人(37%)
当事者への言及をする者	11人(58%)
1 当事者を非難する者	2人
1 当事者に同情を寄せ、被害者だなどと述べる者	9人

管理職以外の職員33人の所感は以下のとおりである。

ショック・驚きを現す者	15人(45%)
残念、あってはならない、市の信用失墜だと憂える者	12人(36%)
土壌があった、疑念をもっていたと述べる者	7人(21%)
当事者への言及をする者	12人(36%)
1 当事者を非難する者	3人
1 当事者に同情を寄せ、被害者だなどと述べる者	9人

事務職21人の所感は以下のとおりである。

ショック・驚きを現す者	11人(52%)
残念、あってはならない、市の信用失墜だと憂える者	8人(38%)
土壌があった、疑念をもっていたと述べる者	7人(33%)
当事者への言及をする者	10人(48%)
1 当事者を非難する者	1人
1 当事者に同情を寄せ、被害者だなどと述べる者	9人

技術職31人の所感は以下のとおりである。

ショック・驚きを現す者	13人(42%)
残念、あってはならない、市の信用失墜だと憂える者	15人(48%)
土壌があった、疑念をもっていたと述べる者	5人(16%)
当事者への言及をする者	13人(42%)
1 当事者を非難する者	4人
1 当事者に同情を寄せ、被害者だなどと述べる者	9人

契約担当 18 人の所感は以下のとおりである。

ショック・驚きを現す者	10人(56%)
残念、あってはならない、市の信用失墜だと憂える者	8人(44%)
土壌があった、疑念をもっていたと述べる者	5人(28%)
当事者への言及をする者	8人(44%)
1 当事者を非難する者	0人
1 当事者に同情を寄せ、被害者だなどと述べる者	8人

工事発注担当 34 人の所感は以下のとおりである。

ショック・驚きを現す者	14人(41%)
残念、あってはならない、市の信用失墜だと憂える者	15人(44%)
土壌があった、疑念をもっていたと述べる者	9人(26%)
当事者への言及をする者	15人(44%)
1 当事者を非難する者	5人
1 当事者に同情を寄せ、被害者だなどと述べる者	10人

2 ヒアリング結果の分析

以上のヒアリング結果において、特徴的な点は以下のとおりである。

この調査の時点すなわち平成 15 年 12 月においては、市の職員 2 人の逮捕を含むこの入札事件について、全体として半数近くの職員が、事件にショックを受け、大変に驚いていると述べている

こんな身近で犯罪がおきるとはとか、まさかこんなことが起きるとは思ってもいなかった、信じられないことだなどという感想である。

一方、驚きを超えて、半数近くの職員が、残念であるとか、あってはならないことであるとか、市の信用失墜であると憂えているという状況にあった。

非常に心苦しい、市民からの不信感をかってしまった、市全体がそうだと思われるのが残念、公務員としてのあるべき姿が守られていない、市民のためにやっているという精神を忘れているなどという意見である。

このなかには、公務員としてあるまじき行為であると強調する意見、信頼を裏切られた、怒っているという意見、工事がくいものにされたと怒っている意見がある。

事件にショック、驚きを表す者は、契約担当においては、56%と比較的多い。残念、あってはならない、市の信用失墜と嘆き、憂える者は、管理職において58%と多く、管理職以外の職員においては、26%と少ない結果となっている。

契約担当においては、ショック、驚きを表す者に比べて、残念などと憂える者が44%と比較的少ないのが特徴的である。契約担当を襲った驚きの大きいことがうかがわれる。

事件を驚いている職員と残念である等と述べている職員が多いなかにおいて、事件の土壌があった、疑念をもっていたという職員は、全体の27%、すなわち4分の1強にのぼっている。

その意見は、次のとおりである。

よくない噂を聞いたことがある、本当だったなあという感想、土壌があった、温床があった、昔からあったことであるという意見、おかしい、何かありそうだ、変な感じがしたという感想、今のままで良いと思っている人はいないという意見、さらに、水道業界は閉鎖的であると指摘する意見、疑念をもっていた、表面上現れなかったただ、古い体質を打破したいという意見、市へのはたらきかけは激しい、起こるべくして起きたと強調し、議員の口ききがあると聞いていたという意見などである。

このような感想・意見を述べる者は、管理職及び事務職に比較的多い。管理職の3分の1以上の者、事務職の3分の1がこのような疑念をもっていた結果となっている。

事件の当事者について言及する者は、半数近くにのぼる。管理職に多いのは、身近なものであったことによるのであろう。

このときにおいて逮捕されていた2人のうち、その1当事者に対し、同情を寄せる意見が多い、特に、管理職、事務職、契約担当に多い。

被害者的な立場であるとか、真面目な人であり、熱心に仕事に取り組んでいたとか、断りきれなかったのであろうとかいう意見である。

特に、人ごとと思えない、自分も同じようなことをしたかもしれない、契約課長という地位がおこしたことを強調する意見があり、注目に値する。

3 追加ヒアリングの結果

追加ヒアリングはアンケート形式で50人に対し行われたが、述べられた主な意見を分類すると67個の意見にわけることができた。

これを人数で示すと以下のとおりである。

残念であると述べる意見	7人
責任を痛感し、再発防止を誓う意見	4人
徹底究明を望むという意見	7人
早期解決を望むという意見	3人
立川市の体質について述べる意見	8人

議員の圧力であると指摘する意見	9人
人事の不公正等を指摘する意見	5人
幹部職員の責任を追求する意見	2人
組織・制度・政策の問題であるという意見	4人
個人の問題であるとする意見	4人
モラルの問題であり、その向上を望む意見	2人
業者の責任を述べる意見	2人
入札・契約制度についてのべる意見	2人

4 追加ヒアリング結果の分析

事件の発展を受けて行われたこの書面ヒアリングでは、所感・意見は多岐に分かれた。

事件に対して、ショック、驚きであると述べたものはほとんどいない。係長職であった職員に逮捕が及んだことに驚いたという意見があった。

事件全体について、やはり残念、遺憾であるという意見が7人から述べられた。不名誉のことであるとか、重大な事件であり、市民サービスの原点を忘れている、全体の奉仕者としての志を無にしている、相当以前から行われており、罪の意識が欠如しているなどである。深い反省の気持ちから述べられていることがうかがわれる。

事件・問題の徹底究明を望むという意見が7人から述べられた。予想どおりであるとか、事態の根深さを感じる、黒幕も含めた徹底究明を望むなどという意見である。次にのべる体質的要因があるという意見を背景として述べられているものがある。特に、捜査機関による徹底究明を望む意見がめだつ。

一方、事件を真摯に受け止めているとか、その責任を痛感し、再発防止のために全力を傾げるべきであることを強調する意見が4人から述べられた。

また、事件の早期解決を望むという意見も3人から述べられた。

次に問題の背景に、立川市の体質に原因があるという意見が8人から述べられた。

市の体質が大きな影響を与えているとか、体質的な原因があり、徹底的な原因の追求と体質の変更が求められる等と述べる意見がある。

「体質」の性質について具体的に述べる意見もある。

議会・市役所内部の保守的風土から発生したとか、上司や議員の圧力に対し断れたかは問題であり組織体質の問題であるなどという意見、及び、断れない体質、上司や議員の圧力に対し、断れたかは疑問があり、組織体質の問題であるという意見である。

事件の背景として、市の人事の不公正を指摘する意見が5人から出された。

市長の恣意的・情実的人事があり、責任問題である、人事の偏りがある、取り巻き人事である、人事の疑惑があるという批判、人事面での停滞があるという意見である。

事件の原因として、市議会議員の圧力があるという意見が9人から述べられた。

議員との癒着がある、議員と業者との関係の影響である、議員の反省を求める、議員の圧力から市職員を守る体制がほしい等という意見であり、どれも強い意見として述べられていると思われる。

立川市の組織、制度に問題があるという意見も述べられているが具体的ではない。市内業者の育成という政策に問題があると指摘す

る意見もある。

これらをまとめて、事件の原因は、内部と外圧の双方にあると断ずる意見が述べられている。

以上の意見に比べると、個人の問題とする意見、モラルの向上を望む意見、業者の責任を望む意見、入札・契約制度について述べる意見は、この事件全体についての所感としては少数となっている。

三 業者などからのアプローチの実態

業者などからのアプローチの実態について、ヒアリングをした結果は以下の通りである。

1 業者などからの誘いや利益供与の実態

業者などからの誘いや利益供与などと思われる接触や話しがありましたかという質問において、下記の項目については、全員「なし」の回答であった。

現金や金券の提供

チケットの入手

就職等のあっせん

債務弁済等

中元歳暮

中元歳暮について、送付を受けた経験が「ない」と答えた人は、2人（42%）であった。

送付を受けたことが「ある」と回答した人は、30人（58%）であった。

送付の場合、送り主は業者が圧倒的で、他に銀行や業者組合、地元会社が散見された。

品物の金額は2000円～3000円ではないかとする回答がほとんどであった。

品物の種類はハム・毛がに・缶詰・缶ビール・靴下等である。

中元歳暮を受けた人の対応の状況の以下のとおりである。

(これには、複数の回答をした人がいる。)

a 受領拒否ないし返送をする 11人(21%)

管理職 1人 その他 10人

事務職 4人 技術職 7人

契約担当 5人 工事担当 6人

b 受取る 11人(21%)

管理職 5人 その他 6人

事務職 4人 技術職 7人

契約担当 3人 工事担当 8人

受け取ると答えた人の対応は、次の傾向にわけられる。

そのままとする 8人

次回からは断る旨の連絡をする 3人

同等品を返す 1人

c 以前はあったが、今はない 11人(21%)

管理職 8人 その他 3人

事務職 3人 技術職 8人

契約担当 2人 工事担当 9人

以前はあったが、今はないと答えた人の具体的事情は以下のようである。

マスコミ報道や不景気を考慮して断ることにした。

課長になったので、断ることにした。

係長になったので、断ることにした。

担当業務が変わったらこなくなった。

飲食への誘い

飲食への誘いを受けたことがあると回答したものは、4人(8%)である。

管理職	4人	その他	0人
事務職	3人	技術職	1人
契約担当	2人	工事担当	2人

飲食への誘いに応じたという件数は、5件以上である。

ただし、数回の誘いを受けた結果、一回応じたというケースもあるので、誘いの件数自体はもっと多いと思われる。

誘いの具体的態様は以下のとおりである。

議員から誘われて飲食店に行ったら、業者が複数待っていた。	1件
職場の先輩からの誘いで飲食店に行ったら、業者が待っていた。	2件
元上司に誘われて飲食店に行ったら、業者の意を受けた職場の先輩がいた。	1件
業者から新年会や忘年会に誘われた。	1件以上

業者が飲食に同席することが分かった後の対応は以下のようである。

すぐその場を立ち去った。	1件
一緒に飲み食いした。	4件以上

飲食費の負担は以下のようである。

自己負担した。	2件以上
不明	2件

旅行への誘い

旅行への誘いを受けたことがあると回答した人は、1人だけである。

職場の先輩から何回も外国旅行に誘われたが、2回誘いに応じた。いずれの時も、同僚が複数同行していたし、旅行の途中から業者が数人

合流してきた、旅費は自己負担したと述べている。

ゴルフなどへの誘い

ゴルフなどへ誘われたことがあると回答した人は、3人である。

いずれも業者からの誘いであるが、3人とも断ったと述べている。

その他

- a 業者がビール券を職場に持ってきたと答えた人が、12人(23%)いる。中元歳暮として職場に持参されたものと、それ以外の機会に持参されたものを含んでいる。

それに対する対応は、以下のとおりである。

受取る	6人
断るまたは返す	4人
不明	2人

- b 飲食店内で偶然業者と出会った時に、ビールの差入れを受けたことがあると答えた人が、4人(7%)いる。

それに対する対応は、以下のとおりである。

同じものを業者に差入れる	2人
そのまま受取る	2人

- c 業者と一緒に飲食したと答えた人は、3人(6%)である。

夜間工事後や打合わせ会議後において、飲食に誘われたというより、どちらからともなく、一緒に飲食したというようである。

その飲食代の支払いは以下のとおりである。

業者が支払ってくれた	1人
自分で支払った	1人
不明	1人

d 業者が、年末年始にカレンダー・タオル・インスタントコーヒー・手帳等を職場に持ってくるかと答えた人は、29人(56%)に及ぶ。

それに対する対応は以下のとおりである。

受取っている 27人

断る 2人

受取った品物の利用方法は、課で利用するか、課の懇親会の景品にしたり、福祉関係のバザーに寄付しており、個人的に利用するとの回答はなかった。

e 業者が、何らかの機会に、品物を持ってくるかと答えた人が2人いる。工事完了のあいさつや外国旅行のおみやげ等である。

それを受け取ったという人が1人であり、対応不明が1人である

2 誘いや利益供与の目的

誘いや利益供与に、何らかの目的があったと思うかとの質問に対する回答は以下のとおりである。

ないと思う 22人

その理由

社交的儀礼の範囲・商習慣だから 10人

挨拶程度のもの・つきあいのうち 6人

自分の業務と直接関係のない業者だから 2人

何となく 4人

ありと思う 12人

その理由

工事情報を聞き出すため 1人

仕事がほしいから	1人
何となく	10人
不明	11人

3 アプローチの実態の分析

中元歳暮

中元歳暮については、30人(57%)が送られた経験を有しているが、そのうち現在は送られていない人が11人いるので、現在でも送付があるのは19人(37%)である。

そのうちの半数強が受取っている。受領拒否の考えの人でも、家族が受け取ってしまい、わざわざ返送するのも角が立つとか、返送するのが面倒とかの理由で受け取っている人もいる。また、業者がわざわざ個人名で送付してきたので業者からのものと分からずに開けてしまい返送もできなかった事例もある。

管理職についてみると、受領拒否ないし返送している人よりも受取っている人が多い。権限を持った人が業者からの贈答品を抵抗感なく受け取るのは、問題である。

さらに、以前はあったが今はないと答えた管理職が8人と多いが、本件調査のきっかけとの関係でこの数字をそのまま受け取ることは慎重にする必要がある。

ここで注意すべきは、多くの職員の自宅住所が業者に知られているという点である。職員の住所録が業者に流れているのではないかと、また、職員の個人情報を業者に話している職員がいるのではないかとという疑念を持った。

飲食、ゴルフ、旅行

飲食、ゴルフや旅行への誘いを受けたことがあると回答した人は、全員管理職である。

ありと回答した者の数は少ないが、ヒアリングを実施したときの感触からみても、この数字に実態の全てが現れていると受け止めることはできないと考える。

これらの誘いに応じた回答者のほとんどは、業者が同席したり、同行することを知っていたら、誘いに応じなかったと述べている。

さらに、業者が同席ないし同行することがわかった時点でその場を立ち去らなかったのは、先輩や上司の顔をつぶさないためであると述べている。

多くの職員が、このような感覚を有していると思われてもやむを得ない状況があると思われ、この点は不正入札の実態解明上重要な事実であると思われる。

議員や不当な目的をもつ職員が、職位の上下関係・先輩後輩関係などの職場の人間関係を利用して、契約課や主管課の職員に近づくための第一歩として利用するのが、飲食と旅行のようである。

飲食、ゴルフ・旅行などの際、業者がいるなどの、適当でないと思われる場面に立ちいたった場合、その時点で、直ちに、その場を立ち去る等の決断と実行が求められている。

その他

ここで特徴的なのは、年末年始の職場への贈答品を56%の人が有りと述べていることであり、このうち、93%の人が受取っていることである。

幸い個人的に利用しているとの回答はなかったが、業者との間に一線を画すという意味で、改善が必要と思われる。

現に、どこまでが許容範囲か悩んでいる人もいるので、職場への贈答品、特に中元歳暮について、市としての方針を出して全職員に徹底を図る必要があると思われる。

さらに、業者と一緒に食事をする人が数は少ないもののいる。そして、どちらかと言えば工事担当者に多い。割り勘で食べるつもりが先に業者に支払われていたという事例もあり、業者との飲食は一切禁止にすることも必要ではないかと思われる。

誘いや利益供与の目的について

誘いや利益供与の目的について、ないと思うと答えた人(49%)が、あると答えた人(27%)の2倍近い。

この回答結果は、市職員の倫理意識上の問題があることを示していると思われる。

市の接遇マニュアルによれば、「汚職防止のために」の項で、利害関係人との間で禁止される主な行為をあげているが、その趣旨の徹底が図られていないし、チェック体制がとられていないと思われる。

四 業者・議員などからの働きかけ

1 働きかけ

業務に関連し、業者や第三者等から特定業者への指名、談合環境づくり等の口利き、工事情報や入札情報の入手など働きかけがありましたか、と質問した。

これに対する回答は以下のとおりである。

あった人	20人
聞いたことがある人	1人
	21人 (52人中40%)

管理職とそれ以外の職員に分けると以下のとおりである。

管理職	11人	(19人中57%)
それ以外	10人	(33人中30%)

事務職と技術職に分けると以下のとおりである。

事務職	10人	(21人中47%)
技術職	11人	(31人中35%)

契約担当と工事発注担当と分けると以下のとおりである。

契約担当	9人	(18人中50%)
工事発注担当	12人	(34人中35%)

2 件数

「あった・聞いたことがある」と答えた人21人のなかには、複数回の働きかけを受けている者があるので、以下の通り件数で分類し、合計件数を算出した。件数としては合計52件であった。

1件	11人
2件	2人

3件	5人
5件	1人
7件	1人
10件	1人

3 具体的状況

働きかけを受けた52件について、その具体的状況を質問した。その結果は以下のとおりである。

いつ

勤務時間中	50件
勤務時間外	2件

どこで

職場	38件
自宅	1件
議員控室	13件

誰から

業者	20件
市議会議員	23件
市幹部	1件
職員	1件
その他(団体・業界新聞)	7件

どんな方法で

直接会って	48件
電話で	4件

どのような内容で

設計・積算関連	2	件
工事発注関連	10	件
入札関連	34	件
物品購入関連	5	件
その他（テレホンカード）	1	件

どのような雰囲気だったか

丁寧に	35	件
普通な感じ	5	件
高圧的・脅迫的	5	件
横柄	1	件
お願いする感じ	3	件
あたりさわりのない感じ	1	件
特になし	2	件

どのように感じたか

やむをえないと感じた	19	件
怒りを感じた	2	件
困惑した	5	件
業者の必死さ・熱心さを感じた	7	件
議員の立場をわきまえた発言と感じた	1	件
いい気持ちはしなかった	1	件
失礼ではないかと感じた	1	件
嫌な人だと思った	1	件
特に問題は感じなかった	1	件
何のことかわからなかった	1	件
あきれた	1	件
入札に慣れていない業者だと感じた	1	件

何を考えているのか、と感じた	1 件
営業活動の為かな、と感じた	1 件
特になし	9 件

4 働きかけの分析

働きかけについての回答結果について、以下のとおり分析する。

52人中、あった（聞いたことがある）と回答した21人の割合は40%である。

働きかけを受けた人は、数字的に必ずしも高くないが、この数字から、直ちに立川市において職員への働きかけがそれ程多くないとみるべきではない。

ヒアリングをしてみて、回答者の中で必ずしも本当のことを述べていないのではないかとと思われる職員が存在し、また、市議会議員、業者等からの接触について、働きかけであるにもかかわらず働きかけを受けていないと回答しているケースもあったのではないかと感じられたからである。

管理職は、19人中11人で57%、それ以外は、33人中10人で30%である。約2倍の差があり、管理職はそれ以外の職員より働きかけを多く受けやすいといえる。

事務職は、21人中10人で47%、技術職は、31人中11人で35%である。事務職は技術職より働きかけを受けやすいといえる。

契約担当は、18人中9人で50%、工事発注担当は、34人中12人で35%である。契約担当は工事発注担当より働きかけを多く受けやすいといえる。

以上から、契約を担当している管理職の職員が、最も働きかけを受けやすい職種といえるのではないかとと思われる。

契約を担当している管理職の職員が働きかけを受けやすいのは、同職員が入札業者の指名選定業務に強い影響力を有している結果、市議会議員や業者らが接触を求めてくることが多いからだと思われる。

2回以上の働きかけを受けたのは10人であり、内訳は、契約担当が6人で33%・26件(18人中)、工事発注が4人で11%・13件(34人中)である。

このように、複数回働きかけを受けているのも、契約担当が工事発注担当より多いといえる。そして7件(7回)とか、10件(10回)も働きかけを受けているのは、いずれも契約担当の管理職である。

このことから、契約担当の管理職は、市議会議員、業者からの接触が多く、働きかけを受けやすいといえる。

いつ・どこで、に関しては、勤務時間中に、市役所内がほとんどである。

これをもって、勤務時間外に市役所の外で働きかけを受けるということがないとみるべきではないと思うが、そういうケース自体は職員も業者らも注意を払うため少ないのではないかと思われる。

どこで、では、議員控室が特に注目される。

これは、議員控室が、市議会議員が働きかけをする場所として利用されていることを意味し、そこで働きかけを受ける職員は、市議会議員との力関係から相当のプレッシャーを受けることが予想され、職員の判断に相当の影響力を与えていると思われる。

誰からに関しては、業者と市議会議員がほぼ同じであり、その背景は以下の通りであると思われる。

業者は、この不況の時代、生き残るために一つでも多く仕事をとろうと必死であり、営業活動も激しくならざるを得ない。

業者は、会社を知ってもらう、取扱業務や取扱商品を知ってもらう、

そして指名競争入札において指名業者として選定をしてもらう、そのために職員に対し売り込み・指名への口利き・工事情報や入札情報の入手の働きかけをすることになる。

そして、業者が単独で働きかけ等をして職員に対する影響力は少ない。そこで、業者は市議会議員に働きかけを依頼する。市議会議員のなかには、自己の選挙において業者には支援を受けている者もいることから、業者のためにその依頼に答えようとする。

他方、職員（特に管理職）にとって市議会議員は、議会での質問・予算や人事上の影響力があることから、市議会議員からの働きかけに対し、毅然とした態度をとったり、これを無視することは困難で、議員の顔を立てる形で働きかけに対応することになる。

結局、この連鎖を断ち切るには、契約・入札手続の中で担当職員が単独で判断決定できる手続をなくし、業者らが職員に働きかけをして無駄で何の効果もない契約・入札システムをつくるしかないと思われる。また、議員からの働きかけについて、議員活動か否かのチェックをする必要もあるのではないかと思われる。

市幹部からの働きかけとされるものが1件ある。

これは、職員に対する影響力が大きいという点で問題である。この件は、働きかけの内容は必ずしも明確ではない。

しかし、市幹部として働きかけと受け取られるような行動・言動は厳に慎むべきものと考ええる。

職員からの働きかけは1件で、少ない。

今回の事件は、囑託職員が発注関係の職員から工事情報を引き出し、契約担当職員の業者選定に関与した事件である。そのことを考えると、職員からの働きかけは、現実にはもっと多いのではないかと思われる。

そして、職員間では、契約担当の職員は業者の工事实績や規模、技

術等の情報について、必ずしも十分把握しているわけではないし、他方、工事発注担当の職員は、どの業者が工事を担当するかは工事の施工との関係から特に強い関心を持つものと思われる。

そのため、職員間のやりとりとして、契約担当の職員から工事発注の職員に対し、業者の情報の問い合わせ、また工事発注の職員から契約担当の職員に対し、入札情報の問い合わせをすることは十分予想されるところである。

そのような状況下で、職員が情報の問い合わせをよそおって、他の職員から聞き出すかたちで、工事情報や入札情報の漏洩がなされ、情報の入手の働きかけに利用される危険性はあるのではないかと思われる。

職員は、工事情報や入札情報の管理には、十分注意すべきである。

団体・業界新聞からの働きかけは7件である。

業者が団体に依頼し、団体を通じて働きかけをしているもので、中には脅迫的なものも見受けられる。

業界新聞は、新聞の記事にするための工事情報を入手するためになされたものであり、業者等からの通常の働きかけと趣旨は異なると思われる。

働きかけの方法としては、直接会ってが48件、電話では4件であり、ほとんど直接会う方法でなされている。

働きかけの雰囲気は、丁重にが35件、普通の感じが5件、お願いする感じが3件、高圧的・脅迫的は5件、横柄は1件である。

業者らの働きかけは、紳士的になされているという感じである。

働きかけの内容としては、入札関連が34件、工事発注関連が10件、物品購入関連が5件、設計・積算関連が2件であり、入札・工事発注関連が働きかけの中心であることがうかがえる。

働きかけに対して職員がどのように感じたかについて、やむを得ないと感じたが19件、困惑したが5件、怒りを感じたが2件、業者の必死さを感じたが7件であり、その他は上記のとおりである。

議員からの働きかけについて、やむを得ないと感じたという回答が多くある。

これは職員が、市議会議員からの働きかけを、議員の議員活動の一環として仕方がないことだととらえているからではないかと思われる。

他方、市議会議員は、働きかけを市民からの要望や陳情と同じレベルの議員活動と考えているのではないかと思われる。

したがって、議員からの働きかけについては、記録として残しておき、要望や陳情と厳格に区別した上で、議員活動にあたるか否かをチェックして、何らかの制限をする必要があるのではないかと感ずる。

5 口利き・働きかけの具体的内容

口利き・働きかけの具体的内容は、以下の通りである。

- (1) 水道業者から、職場で、「入札の指名業者に入れて欲しい」と丁重に言われた。
- (2) 上記の業者が、自宅に来て「入札の指名に入れて欲しい」と丁重に言われた。
- (3) 市議会議員から、職場で「ある業者を入札の指名に入れて欲しい」と丁重に言われた。
- (4) 市議会議員から、議員控室で業者の紹介をされ、「今後の工事の指名にこの業者を入れて欲しい」と言われた。市議会議員の仕事の一つなのでやむを

得ないと感じた（外に同種事例 9 件）。

- （ 5 ）電気設備業者から、職場で、「指名が受けられるよう、契約課に口をきいて欲しい」と、どうせ駄目だろうがとりあえず頼んでみようという感じで言われた。
- （ 6 ）市議会議員から、職場で、設計事務所の人を紹介されながら「耐震診断業務の仕事がでたときは一つよろしく。良い事務所なのでお見知りおきを願いたい」と丁重に言われた。議員としての立場をわきまえた発言と感じた。
- （ 7 ）市議会議員から、議員控室で、業者と業者の扱っている製品の紹介をされ、「よい製品なので機会があればつかってやってほしい」と言われた。議員の仕事だから仕方ないと感じた。
- （ 8 ）業者から、職場のカウンターで、「入札に指名してほしい」と丁重に言われた（外に同種事例 6 件）業者の必死さ・熱心さを感じた。
- （ 9 ）市議会議員から、職場で業者を紹介され、「この業者から機械設備を買うように」と高圧的に言われた。
- （ 10 ）市議会議員から、職場に電話で、「競輪場のサービス品であるテレフォンカード 5 0 枚位を持ってくるように」と要求された。
- （ 11 ）市議会議員から、職場で、浄水器のパンフレットを持参し、「この浄水器を使ってくれないか」と頼まれた。困惑した。
- （ 12 ）職員から、職場で、工事の発注時期と設計金額を聞かれた。何だこの人は、とあまりいい気持ちはしなかった。
- （ 13 ）市議会議員から、職場で、「清掃関係の委託で、 会社を指名して欲しい」とお願いするような感じで言われた。困惑した（外に同種事例 2 件）。
- （ 14 ）ある団体の人から、職場で、「会って欲しい」と言われた際、清掃業者を同行してきた。腹立たしく感じた。
- （ 15 ）市議会議員から、議員控室で、ある業者を紹介され、「仕事のでたらこの業者にもお願いしたい」と普段と変わらない話し方で、業者の名刺を差し出

- された。業者とは会いたくないと思った。
- (16) 市議会議員から、職場に、電話があり、「仕事ができたら 業者をよろしく」と普段と変わらない話し方で言われた。市議会議員の仕事の内なので、やむを得ないと感じた。
- (17) ある団体の人から、職場で、「 清掃会社を入札の指名登録業者に登録して欲しい」と最初は丁寧に、途中から脅迫的に言われた。怒りを感じた。
- (18) 水道業者から、職場に「いつ頃仕事ができるのか」と横柄な聞き方をしてきた。失礼ではないかと感じた。
- (19) 市議会議員から、議員控室で、清掃会社を紹介され、「よろしく」と丁寧に言われた。
- (20) 積算をした業者から、職場に、電話で、給湯管の修繕について積算の内容の変更の問い合わせがあった。ある程度説明は必要だと感じた。
- (21) 業界新聞の記者から、職場で、工事情報を集める為、「工務課にはどんな工事がでているでしょう」と聞いてきた。どこまではなしていいのか迷うことがある(外に同種事例4件)。
- (22) 業者から、職場で、「どの会社が指名されているのか」と聞いてきた。
- (23) 業者から、職場に、電話で、「物品購入の見積依頼を出してくれ。市議会議員から頼まないを出してくれないのか」と高圧的に言って来た。嫌な人だと思った。
- (24) 市議会議員から、職場で、物品の見積り合わせの方法について質問を受け、「 会社が指名登録するからよろしく」と言われた。指名登録は誰でもできるので、特に問題は感じなかった。
- (25) 市幹部から、議員・業者同席の職場で、「 業者が業者登録するから呼んでくれ」と言われた。何のことかよく分からなかったが聞き直すこともしなかった。
- (26) 入札の指名業者が、職場で、工事の内訳書を持ってきて、「大丈夫でしょ

うか」と言ってきた。あきれた。

(27) 業者から、職場で「指名業者は何社位になるのでしょうか」と当たり障りのない感じで聞いてきた。入札に慣れていない業者だと感じた。

(28) 業者から、職場で、「どうしてウチに連絡がこないのか。今からでも入札執行通知書を作ってくれ」と高圧的に言われた。そんなこと出来る訳がない、何を考えているのか、と感じた。

(29) 業者から、職場で、「工事がいつ頃でるのか」と丁重に聞かれた。

(30) 業者から、職場で、「こういう工事があると聞いたのですが、いつ頃発注されるのですか」と聞いてきた。営業活動の為かな、仕方ない、と感じた。

(31) 上司(課長)からの話として、業者から、職場で、大きな建物のゼネコン工事の際、「社のエレベーターをつかってくれ」と聞いたことがある。

6 追加ヒアリングの結果

追加ヒアリングにおいて、3人から、以下のとおり、口利き、働きかけについての回答がされた。

回答者はいずれも、管理職で、技術職で、工事発注担当者である。

誰からについては、議員からが1人、業者からが1人、先輩の職員からが1人である。

方法は、電話でが2人、直接あつてが1人である。

内容は、いずれも工事発注関係についてである。

その雰囲気は、丁重にが1人、高圧的にが1人、恩義を売る感じが1人である。

どのように感じたかについては、怒りを感じたが1人、困惑したが2人である。

口利き、働きかけの具体的内容は以下のとおりである。

市議会議員から、電話で職場に丁重に、入札参加メンバーに大手ゼネコンの関連設計会社が入りたいと言っている。営業をいかせるので話しを聞いてやってほしい。その後その議員の名刺を持ってその会社の営業がきた。

業者から、電話で職場に恩義を売る感じで、来年度予定している工事を一本で発注すればコストが安くできる。工事情報を流してほしい。

職員が、職場で高圧的に、工事件名を告げたうえ、その発注時期を教えてほしいと述べた。知らせないと怖いと感じた。

五 職員としての対応

1 職員の対応

働きかけや誘いなどに関し、基本的にはどのように対応しましたか、との質問に対しては、働きかけを受けた人21人(但し、1人で2つの対応をとった人が2人いる。)、働きかけの件数52件の内訳は以下のとおりである。(管理職でない職員を単に「その他」と記す。)

断った	8人	34.8%	17件	33%			
管理職	5人	62.5%	13件	76%	その他	3人	37.5% 4件 24%
事務職	5人	62.5%	14件	82%	技術職	3人	37.5% 3件 18%
契約担当	4人	50%	11件	65%	工事発注担当	4人	50% 6件 35%
無視した	4人	17.4%	12件	23%			
管理職	2人	50%	10件	83%	その他	2人	50% 2件 17%
事務職	2人	50%	10件	83%	技術職	2人	50% 2件 17%
契約担当	2人	50%	10件	83%	工事発注担当	2人	50% 2件 17%
受け入れた	7人	30.4%	13件	25%			
管理職	4人	57%	6件	46%	その他	3人	43% 7件 54%
事務職	1人	14%	3件	23%	技術職	6人	86% 10件 77%
契約担当	1人	14%	3件	23%	工事発注担当	6人	86% 10件 77%
その他	4人	17.4%	10件	19%			
管理職	2人	50%	6件	60%	その他	2人	50% 4件 40%
事務職	3人	75%	7件	70%	技術職	1人	25% 3件 30%
契約担当	3人	75%	7件	70%	工事発注担当	1人	25% 3件 30%

2 対応の理由

働きかけや誘いなどに関する上記の対応はどのような考えからですかとの質問（複数回答可）に対する回答は以下のとおりである。

倫理上許されないと思った		8人	16件		
管理職	5人	13件	その他	3人	3件
事務職	5人	13件	技術職	3人	3件
契約担当	4人	10件	工事発注担当	4人	6件
不公平、不適正になると思った		6人	15件		
管理職	3人	11件	その他	3人	4件
事務職	4人	13件	技術職	2人	2件
契約担当	3人	10件	工事発注担当	3人	5件
業務の執行を妨げられると思った		3人	13件		
管理職	3人	13件	その他	0人	0件
事務職	3人	13件	技術職	0人	0件
契約担当	2人	10件	工事発注担当	1人	3件
人間関係が悪くなると思った		3人	5件		
管理職	3人	5件	その他	0人	0件
事務職	1人	3件	技術職	2人	2件
契約担当	1人	3件	工事発注担当	2人	2件
その他		12人	22件		
管理職	6人	10件	その他	6人	12件
事務職	3人	7件	技術職	9人	15件

契約担当 3人 7件 工事発注担当 9人 15件

3 対応の分析

働きかけに対する対応は以下のとおりである。

働きかけを受けた21人(但し、1人で二つの対応をとった人が2人いる。)のうち、受け入れた人が7人(30%)、全体の52件のうち13件(25%)であり、断ったり無視したりその他の対応をして受け入れなかった人は16人(70%)、39件(75%)である。

「その他」の対応をしているケースの具体的な内容(後掲)をみると、様々な態様で受け入れを拒んでいることがわかる。

そのなかで目を引くのは市議会議員からの働きかけに対する対応である。

職員が市議会議員の顔を立てながら、何とかその場を凌いでいる様子がうかがわれる。

受け入れた人の分類では、職種では技術職、担当では工事発注担当が事務職・契約担当と比べて多いことが目を引く。

働きかけを断ったり、無視したり、その他の対応をして受け入れを拒んだ理由は、以下のとおりである。(複数回答あり)

倫理上許されないと思ったとするもの	8人・16件
不公平、不適正になると思ったとするもの	6人・15件
業務の執行を妨げられると思ったとするもの	3人・3件

働きかけを受け入れた理由としては、人間関係が悪くなると思ったとするものが3人5件あり、その他の理由(詳細は後述)としては、市議会議員の頼みを全部無視するわけにはいかない、先輩なので断り切れな

かった、公表されている範囲の内容なので答えても問題とならないから等の理由がある。

4 対応の具体的状況

働きかけに対する職員の対応とその理由の具体的内容は以下のとおりである。

(冒頭の数字は、前記の口利き・働きかけの事例番号に対応している。)

ア 断った事例

(1) 水道業者から、職場で、「入札の指定業者に入れて欲しい」と丁重に言われた。

対応 契約課が担当しているので何も申し上げられない。

理由 倫理上許されない。不公平、不適正になる。業務の執行を妨げられる。

(2) 上記の業者が、自宅に来て「入札の指名に入れて欲しい」と丁重に言われた。

対応・理由 同上

(3) 市議会議員から、職場で「ある業者を入札の指名に入れて欲しい」と丁重に言われた。

対応 契約課の方に営業努力してください。

理由 倫理上許されない。不公平、不適正になる。業務の執行を妨げられる。

(8) 業者から、職場のカウンターで、「入札に指名して欲しい」と丁重に言われた。

(外に同種事例6件) 業者の必死さ・熱心さを感じた。

理由 業務の執行を妨げられると思った

(9) 市議会議員から、職場で業者を紹介され、「この業者から機械設備を買うように」と高圧的に言われた。

理由 倫理上許されない、不公平、不適切

(11) 市議会議員から、職場で、浄水器のパフレットを持参し、「この浄水器を使ってくれないか」と頼まれた。困惑した。

対応 水道部で扱う内容ではないと言って断る。

理由 担当部ではないから。

(17) ある団体の人から、職場で、「 清掃会社を入札の指名登録業者に登録して欲しい」と最初は丁寧に、途中から脅迫的に言われた。怒りを感じた。

対応 指名登録は自由ですので登録手続きをしてください。指名されるか否かは入札手続きのルールに従ってしますので指名の約束はできません。

理由 きちんと対応しないと他の職員に迷惑がかかる。倫理上許されないと思った。

(22) 業者から、職場で、「どの会社が指名されているのか」と聞いてきた。

対応 知らないと答えた。

(27) 業者から、職場で、「指名業者は何社位になるのでしょうか」と当たり障りのない感じで聞いてきた。入札に慣れていない業者だと感じた。

理由 倫理上許されない。不公正、不適正になると思った。

教えれば現場説明会を廃止した意味がなくなる。

(28) 業者から、職場に、「どうしてウチに連絡がこないのか。今からでも入札執行通知書を作ってくれ」と高圧的に言われた。そんなことが出来る訳がない、何を考えているのか、と感じた。

理由 不公正、不適正になると思った。

(30) 業者から、職場で、「こういう工事があると聞いたのですが、いつ頃発注されるのですか」と聞いてきた。営業活動のためかな、仕方ない、と感じた。

理由 不公平、不適正になると思ったから。

イ 無視した事例

(4) 市議会議員から、議員控室で業者の紹介をされ、「今後の工事の指名にこの業者を入れて欲しい」と言われた。市議会議員の仕事の一つなのでやむを得ないと感じた。(外に同種事例9件)。

対応 この内7件は、無視した。

理由 倫理上許されないと思った。不公平不適正になると思った。

(14) ある団体の人から、職場で、「会って欲しい」と言われた際、清掃業者を同行してきた。腹立たしく感じた。

理由 業務の執行を妨げられると思った。

(15) 市議会議員から、議員控室で、ある業者を紹介され、「仕事ができたらこの業者にもお願いしたい」と普段と変わらない話し方で、業者の名刺を差し出された。業者とは会いたくないと思った。

対応 名刺はすぐ廃棄処分した。

理由 業務の執行を妨げられると思った。

(16) 市議会議員から、職場に、電話があり、「仕事ができたら 業者をよろしく」と普段と変わらない話し方で言われた。市議会議員の仕事の内なので、やむを得ないと感じた。

理由 業務の執行を妨げられると思った。

(26) 入札指名業者が、職場で、工事の内訳書を持ってきて、「大丈夫でしょうか」と言ってきた。あきれた。

対応 自信があればいいじゃないですかと言って相手にしなかった。

理由 倫理上許されないと思った。入札に参加したことのなかった業者らしく、あきれた。

(31) 上司(課長)からの話として、業者から、職場で、大きな建物のゼネコン工事

の際、「 社のエレベーターを使ってくれ」と聞いたことがある。

理由 不公平、不適正になると思った。

ウ 受け入れた事例

(4) 市議会議員から、議員控室で業者の紹介をされ、「今後の工事の指名にこの業者を入れて欲しい」と言われた。市議会議員の仕事の一つなのでやむを得ないと感じた(外に同種事例9件)。

対応 この内3件受け入れた。

理由 市議会議員からの頼みを全部無視するわけにはいかない。

指名に1社加えたからといって談合などできるわけではない。

(10) 市議会議員から、職場に電話で、「競輪場のサービス品であるテレホンカード50枚位を持ってくるように」と要求された。

理由 人間関係が悪くなると思った。

(12) 職員から、職場で、工事の発注時期と設計金額を聞かれた。何だこの人は、とあまりいい気持ちはしなかった。

対応 だいたいの時期と金額を答えた。

理由 先輩なので断れなかった。

(18) 水道業者から、職場に「いつ頃仕事ができるか」と横柄な聞き方をしてきた。失礼ではないかと感じた。

理由 公表されている内容なので、公表の範囲内で答えても問題はないと思った。

(20) 積算した業者から、職場に、電話で、給湯管の修繕について積算の内容の変更の問い合わせがあった。ある程度説明は必要だと感じた。

理由 ある程度説明は必要なので、情報のやりとりはやむを得ない部分がある。

(21) 業界新聞の記者から、職場で、工事情報を集めるため、「工務課にはどんな工事がでているでしょう」と聞いてきた。どこまで話していいか迷うことがある。

(外に同種事例4件)

対応 問題ないことを話した。但し、どこまで話すか迷うことがある。

(29) 業者から、職場で、「工事がいつ頃でなのか」と丁重に聞かれた。

理由 公表されている内容だから。

エ その他の事例

(5) 電気設備業者から、職場で、「指名が受けられるよう、契約課に口をきいて欲しい」と、どうせ駄目だろうがとりあえず頼んでみようという感じで言われた。

対応 契約課に行って直接頼むように話した。

理由 契約課の仕事に他課の自分が口だしすべきでない。

(6) 市議会議員から、職場で、設計事務所の人を紹介されながら「耐震診断業務の仕事がでたときは一つよろしく。良い事務所なのでお見知りおきを願いたい」と丁重に言われた。議員として議員の立場をわきまえた発言と思った

対応・理由 特になし。

(7) 市議会議員から、議員控室で、業者と業者の扱っている製品の紹介をされ、「よい製品なので機会があれば使ってやって欲しい」と言われた。議員の仕事だから仕方ないと感じた。

対応・理由 市議会議員の顔を立てて、そのような仕事があれば考えると答えた。

(13) 市議会議員から、職場で、「清掃関係の委託で、会社を指名して欲しい」とお願いするような感じで言われた。困惑した。

(外に同種事例2件)

対応 その業者は指名の資格がなかったので、指名の資格を取るように助言した。その後は入札のルールに従ってやりますと。

理由 市議会議員の顔をつぶしてしまうから。

(19)市議会議員から、議員控室で、清掃会社を紹介され、「よろしく」と丁重に言われた。

対応 「はい、わかりました。」と行って、後は何もしなかった。

理由 倫理上許されないと思った。

(23)業者から、職場に、電話で、「物品購入の見積依頼を出してくれ。市議会議員から頼まないを出してくれないのか」と高圧的に言ってきた。嫌な人だと思った。

対応 申し入れ趣旨は判りましたと対応。

理由 申し入れは、内容的にはお願いしますと同程度のものと思ったから。

(24)市議会議員から、職場で、物品の見積り合わせの方法について質問を受け、「会社が指名登録するからよろしく」と言われた。指名登録は誰でもできるので、特に問題は感じなかった。

対応 わかりましたと対応。

理由 単なる挨拶と思った。

(25)市幹部から、議員・業者同席の職場で、「業者が業者登録するから呼んでくれ」といわれた。何のことかよく分からなかったが聞き直すこともしなかった。

対応 わかりましたと答えた。

理由 その場から早く退室したかったから。

5 上司への相談

働きかけを受けた人に対し、上司に相談しましたかとの質問に対しては、以下のとおりの回答があった。

回答者は、21人で、51件である。

相談したと回答したのは、1人で、1件だけである。

管理職であり、技術職で、工事発注担当の職員である。

相談しなかったと答えた人は、20人、50件である。

管理職	10人	33件	その他	10人	17件
-----	-----	-----	-----	-----	-----

事務職	10人	34件	技術職	10人	16件
-----	-----	-----	-----	-----	-----

契約担当	9人	31件	工事発注担当	11人	19件
------	----	-----	--------	-----	-----

相談しなかった具体的理由は、以下のとおりである。

報告だけした。

必要性を感じなかった。

本来の業務範囲内の要望が殆どなので。

上司が同席していた。

たいした情報を流したとは思っていない。市のホームページに載っている情報を少し詳しくした程度のこと。

相談する必要はなかった。

働きかけを無視したことで、何らかの不利益を被っても仕方がないと、腹をくくって仕事をしていたから。

相談するまでもなかった。

報告をただけなので、特に上司からの指示はなかった。

上司（課長）と一緒に（同体）の行動だから。

上司からの話だから

自分で決められることだから。

相談するまでのこともない。

その場で上司に取り次いだので相談するまでもない。

別に問題を感じないから。

課長には報告した。

相談するまでもないから。なお聞かれたことは報告した。

相談する必要がなかった。但し報告はした。

結論ははっきりしていたから。

働きかけについて、上司と同席している場合を除いて、ほとんど上司に相談をしていない。

その理由としては、主なものとして、上司に相談するまでもない、相談する必要性がないと思ったからという趣旨の人が約10人（50％）と目立っている。

相談することが明らかに必要ないような働きかけについては、確かに相談する必要はない。しかし、果たして本当に相談する必要性がないものかどうか、相談の必要性の有無についての判断こそが問題である。

上司に相談はしなかったが、上司が同席したり、上司に報告したりして上司が事情を知っていたというものが9人（45％）いた。働きかけがあつたら、相談する必要性がないと思われるものであっても少なくとも上司に報告はする必要があるのではないか。

6 職員の不安

働きかけや誘いなどを「断った」「無視した」と答えた人に不安に思ったことはありませんか、との質問に対して、以下のとおりの回答があつた。

回答者は、12人で、29件である。

あつた 3人 5件

管理職	3人	5件	その他	0人	0件
事務職	2人	4件	技術職	1人	1件
契約担当	2人	4件	工事発注担当	1人	1件
なかった	9人	24件			
管理職	4人	18件	その他	5人	6件
事務職	5人	20件	技術職	4人	4件
契約担当	4人	17件	工事発注担当	5人	7件

不安に思ったという人の具体的な内容は以下のとおりである。

断ったところ、市議会議員から根に持つようなことを言われた。

無視したことについて何がどうなるとは言えないが、市議会議員の紹介を無視することになるので 漠然とした不安感がある。

断った団体から何か抗議、文句を言ってくるのではないかと思った。

働きかけや誘いなどを「断った」「無視した」と答えた人は12人で、そのうち不安に思ったことがあると答えた人は3人(25%)と少ない。

時間の経過により、不安感が薄れてしまっていることも考えられるが、働きかけや誘いなどを断ったり、無視したことで不安に思うことはあまりないようである。また不安感がある場合も漠然としたもので具体性があるものではないようである。

7 部下からの相談

部下から相談がありましたか。どのように対応しましたか、との質問に対して、以下のとおり回答があった。

回答者は、51人である。

あった	7人		
管理職	4人	その他	3人
事務職	3人	技術職	4人
契約担当	1人	工事発注担当	6人
なかった	44人		
管理職	15人	その他	29人
事務職	18人	技術職	26人
契約担当	17人	工事発注担当	27人

部下から相談があった場合の具体的内容は以下のとおりである。

平成14年5月、主管でない課の課長に昇進したとき、以前の職場の先輩(今回の事件の当事者)からお祝いしてあげるよと言われ1回付き合ったが又誘われ、迷ったようで相談された。断らせた。

贈答品についてどうしているか聞かれたことがある。自分は返していると話した。

係長から、お中元を受け取ったがどうしたらよいかと相談されたので、自分がその業者に今後送らないようにと断ってやった。

現場説明会に行った部下が、知り合いの業者から入札金額を示されて、これでよいかと聞かれたとのこと。一切答えてはいけないと指示したが、部下が変な形で対応しなかったか気になった。

平成12年秋頃、業務課の職員旅行に今回の事件を起こした業者からビール券やその他の品を差し入れしたいと言われているがどうしたらよいか聞かれた。断るように指示した。

業者が聞いてきたことへの対応について聞かれたことがある。

業者から工事発注の時期を聞かれたが、どう対応すべきかとの相談があった。

課長以上の人間に相談するよう助言した。

業者が内訳書を持ってきて、「大丈夫でしょうか」というような質問をされたがどうしたらよいかと相談された。「自信があればいいのでは」と言っておけばよいと指示した。

部下から、業者等との関係について相談を受けたのは7人である。内容としては二つに大別される。

業者等からの、飲食、贈答品等の利益供与に対する対処の仕方

業者からの入札に関する情報入手の働きかけに対する対処の仕方

相談についての対応は、利益供与については断るか送り返す等、受け取らないよう指示しており、情報入手の働きかけについては応じない方向で指示しており、概ね適切になされていると思われた。

上司への相談件数と、部下からの相談件数とを照らし合わせても、上司と部下との相談が頻繁になされているとはいえない状況がうかがえる。

部下からの相談、報告がなされやすい職場の環境作り、コミュニケーションの活発化を図る必要がある。

8 職場内での話し合い

日頃、職場内で業者等とのかかわり方について話し合ったことがありますかとの質問に対しては、以下のとおり回答があった。

回答者は、51人である。

ある人 23人 45%

管理職	11人	その他	12人
事務職	7人	技術職	16人

契約担当	6人	工事発注担当	17人
ない人	28人	55%	
管理職	8人	その他	20人
事務職	14人	技術職	14人
契約担当	12人	工事発注担当	16人

話し合いの具体的内容は、以下のとおりである。

課毎に常々問題点を出してもらって話し合っている。

課内の打ち合わせの時に時々このテーマを取り上げる。

公務員として間違っても刑事事件を犯すようなことはしない。何か問題があったときはすぐに報告をする。

業者とは一線を引くこと、疑われるような交際をしないことを話している。

ただし、中元歳暮を受け取るなどというように具体的には話していない。

普段から部下とよく話し合うことにしている。新しい部下が配属されたときは特別に話し合う機会を作っている。

新聞報道や庁議があった時等折に触れて話をする。

今回の事件発生後に課内の定例会で業者との付き合いに気を付けるように話した。

月1回課内の打合会有る。注意すべきケースを紹介したりする。

業者を課内に入れないようにしよう。

年2回の課内打合会で業者との付き合いにけじめをつけるよう話し合った。

会議という形ではないが、日頃から疑われるようなことはしないよう日常の仕事の中で教育されている。

日頃部下に対し、業者と接するときにはできるだけ複数人で対応するよう言っている。

業者との付き合いには十分注意すること。業者と割り勘で飲んでもそれを見かけた他の業者がどう思うかを考える。

不定期だがよく打合せ、話し合いはしている。業者と接するときはなるべく複数人で対応するよう。業者が事務所に立ち入らないよう札を出して注意する。部下の業者担当区分を適宜入れ替える。

工事内容、金額について業者に聞かれても話さないよう部下に周知徹底させる。

月1回の課内会議で課長から、一般的な注意があった。

業者を警戒するよう職場で話している。仕事の都合上あまり離れてしまうとうまくいかないこともあり難しいところがある。事務所には、業者立入禁止の紙札を出してあるが、それでも入ってくる。

現場での工事の施工、進め方について、特に業者の現場代理人との接し方、扱い方を話し合う。

課の先輩から、業者からの贈答品には気を付けるようにとの注意を受けた。

2ヶ月に1回くらい、課長が、業務内容を他に漏らしてはいけないというような話をする。

市民に対する対応、話し方に注意する、感情的にならないようにというような話しをする。

業者とのやり取りの中で問題となるようなケースについて話し合った。

定期的にはないが、業者を中に入れないようにしてカウンター越しに接するように話し合った。

日頃、職場内で業者等とのかかわり方について話し合ったことがありますかとの質問に対して、51人中23人(45%)があると答え、28人(55%)がないとのことであった。

話し合ったことがあると答えた人の中でも、日頃から定期的に話し合っている人は8人程度であり、あまり多くはない。

話し合った内容としては、業者との付き合いには十分注意をするようにというものが多く、具体的には次のような内容である。

疑われるような交際はしない。

贈答品には気をつける。

なるべく複数人で対応する。

事務所、カウンター内に入れない。

工事内容、金額等業務内容を漏らさない。

担当区分を適宜入れ替える。

業者との関係では、仕事の上で信頼関係がないと工事などがスムーズにうまくいかない。かといって、外から見て疑われるような付き合いは避けなければならない。

業者とのかわり方においては、微妙なバランスの取れた接し方が求められるため、日頃から定期的に、具体的なケースを題材にして、どのように対応すべきか話し合うことが望ましい。

9 追加ヒアリングの結果

追加ヒアリングに対し、回答のあった口利き・働きかけに対する職員の対応は、以下の通りである。

設計会社の件 受け入れた。

10数社の設計会社を入札メンバーにして欲しい旨の要望が出されたが、2者程度に絞るように話をし、さらに確実に参加メンバーにすることは約束できない旨話をした。

理由 市議会議員からの紹介であり、今後何らかの不利益を蒙る可能性がある

と思った。

上司に相談する内容とは思わなかったので、相談しなかった。

工事情報の件 断った。

公正な発注をするため、情報を流すようなことはできないときっぱりと断った。

理由 工事発注は公平にする必要がある。情報の漏洩に当たると思った。

断ったことで、業務執行を妨げられるのではないかと不安に思った。上司には断ったことを経過として報告した。

発注時期の件 受け入れた。

適化法に基づく工事発注一覧表の内容について対応した。

理由 職員からの工事発注時期の問い合わせだったので公表されている内容について話した。しかし、特定の人にのみ話すことは、不公平と思った。

上司に相談し了解をえた。

六 倫理・感想・提案など

1 職場での問題点

今回の事件に関し、自分の職場・仕事で、このままではよくないと思う点はあるかという質問に対する回答は以下のとおりである。

「ある」と答えた人は28人、「ない」と答えた人は23人である。

(回答なしが、1人いた。)

その内容は以下のとおりである。

「ある」と答えた者が多数である。

自分の職場と仕事がこのままで良くないと考えている職員が多数いるということであり、反省・再考の態度がみられる。

述べられた意見は以下のとおりである。

- a 業者の庁舎内事務所(職場)への立入り(受付あるいはカウンター前はもちろん作業職場内)を制止又は禁止すべきである。すでにその旨の表示をしている部署もある。

「名刺入れ」箱の廃止を含めて、業者立入りを一切禁止すべきである。

職場での業者との接触をできるだけ避けるべきである。

- b 職場(部ないし課)間ないし内で問題事項についてお互いに話合っ情報交換をすべきである。

- c その他の意見として、次の意見がある。

担当部署在任の長期化をさける。

契約課での指名担当者1名はよくない。

業者選定、委託の基準や計算単位をより明確化すべきである。

「ない」と答えた者についての付帯あるいは参考的意見はほとん

どない。

2 うっかり話したことの有無

要望などを受けた訳ではないが、雑談中などに職務上知っている入札や契約、業者の情報をうっかり話してしまったことがあるかとの質問に対する回答は以下のとおりである。

「ある」と答えた人は、5人で、「ない」と答えた人は46人である。（回答なしが1人いた。）

「ある」との答えは僅かであるが、その中には、契約課員が主管（発注）課から指名業者名を聞かれたというものと、工事の工期を業者から聞かれてうっかり答えたことがあるというのがある。

「ない」との答えがほとんどである。

しかし、その信憑性は必ずしもその数字どおりではないかもしれず、留意を要するであろう。

3 公務員倫理・法令の遵守

公務員倫理や法令の遵守（コンプライアンス）について、日頃から意識しているかという質問に対する回答は以下のとおりである。

1 強く意識している	33人
2 多少意識している	11人
3 ほとんど意識していない	6人

（回答なしが2人いた。）

結果としては、「強く意識している」が、6割以上を占めているが、その答えが出るのは、対象者が管理職などの中堅職員であるから、むしろ当然のなりゆきといえるだろう。

ヒアリング聴取時の応答者の感触から、「強く」と「多少」のいず

れとするか、その判別に難しいものが少なくなかった。

4 職員の倫理確保

職員の倫理確保について提案がありますか、という質問に対する回答は以下のとおりである。

回答者は40人であるが、1人が複数の提言をした人がおり、回答延べ人数は42人である。

倫理研修等	23人
マニュアル作成	2人
職場内の指導、情報交換	12人
人事の適正配置、任用等、その他	5人

倫理研修等について

回答としては大半を占める。

その主な意見は次のとおりである。

従来も職員を対象に自治体研修機関による倫理研修等が少なからずあったとのことであるが、この際、その研修を充実、強化すべきである。新人やマンネリ職員に対してもである。

その研修内容もわかりやすく、例えば具体的な事例を挙げての講話を求める。

外部圧力拒否の意識の向上にも力をいれる。

入札・契約担当に対する業者等との接触禁止を強調する。

マニュアル作成について

対応マニュアル、あるいは、事例等をあげてのマニュアルを求める意見があったが、このヒアリングにおけるこの項目での回答で「マニュアル作成」は少なかったが、他のアンケート回答では極めて多かったことを参考にすべきであろう。

職場内での指導、情報交換について

約20%の12人がこの種の意見を述べているが、大別すると、以下のとおりである。

職場内指導、情報交換は、部課長等の上司が主体、責任者の立場で定例又は問題があるごとに協議、指導する。

互いに、横の連絡をとるなど、業者に対する可能な情報交換をして恒常的に対応できるようにしておく。

職務上、職場または現場で、業者と接し、対話をしなければならないときは複数人で対応すべく、また上司に報告する。

なんでも話せる職場環境をつくる。

すなわち、この回答は、部・課ごとの職場での協調、連帯の責任で業者等第三者との間の問題に対処、解決に当るべきことを趣旨とするものであり、職場浄化についての真摯な提案である。

なお、上記の倫理研修、マニュアル作成を通してのことであるが、市議会議員の政治活動、行政との関わりの限界、判別基準が問題になっている。職員にはこの点の戸惑いがあることがヒアリングのなかからうかがえる。

職員にはこの点の戸惑いがあることが、ヒアリングの中からうかがえる。

人事の適正配置、任用等、その他について

次のような意見が述べられている。

職員の採用時に厳選すべきである。

職員の異動を励行する。

チェックシートで1年間をふりかえる。

抜き打ちの労務、業務監査を行う、など。

今回のヒアリングでは、本項に限らず、不正事件発生は職員個人

の資質、モラルに原因、依拠するとの声が少なくなく、公務員人事の基本的問題点を指摘するものといえる。

本項における人事の適正配置、任用についての意見は、前示のように5人からにすぎないが、他の質問項目においても同様の人事に関する意見があることを参考にすべきである。

いずれも、理事者の職員配置、任用・登用に際しての適正（適材適所）配置に注文をつけるものであり、傾聴に値するものというべきである。

5 入札・契約制度、発注システム等で問題点の指摘や改善提言

立川市の入札・契約制度、発注システム等で問題点の指摘や改善提言があるかという質問に対する回答は以下のとおりである。

回答者は47人であり、回答延べ人数66人、複数提言があることは、前同である。

電子入札制度の導入等	16人
入札の市外業者拡大等	24人
入札等の情報公開徹底	7人
業者選定委員会の活性化、契約部署への集中排除、その他	19人

電子入札制度の導入等について

この電子入札は、全国自治体の極く一部で近時採用され始めている制度であり、入札対象業者と契約部署担当者との接触を排除することを入札不正防止の機能的長所とするものであって、この採用提言が多いのは自然のなりゆきであろう。

立川市においては現在その制度の採用が進められているという。

なお、一部ではあるが、郵便入札の意見もある。

入札の市外業者拡大等について

この市外業者拡大の提案が、入札業者指名選定制度廃止、参加希望型入札の意見をあわせ、最多をしめるのは、従来の立川市入札・契約対象が原則立川市内業者に限る建前をとってきたこと、それが業者の恒常的な入札談合の原因、温床になっているとの批判（それももはや市内業者保護の必要はないとの意見と併せもつものが多い。）であり、立川市入札・契約制度の根幹に触れる重要な提言と理解される。

なお、極々一部には、市外業者の一部参入（例えば1：7の割合）とか、従来どおり市内業者のみでよいとする意見もある。

入札等の情報公開徹底について

この提言は、現行入札制度の仕組にあつて、一部試みられたという予定価格の事前公表に限らず、最低・最高価格等入札に関する多くの情報を公開し、もつてその公正確保と業者の談合排除を推進するというものである。

業者選定委員会の活性化、契約部署への集中排除、その他

以上の類型化されうる3種の回答(提言)のほか、様々な意見、提言が19人となっている。

その中で注目すべきものは、現行指名競争入札制度で近年の改善策の一つであった業者選定委員会（予定価格3,000万円以上）が形式化して機能していないという意見である。

その活性化と対象工事額（下限）の拡大によって不正入札（資格審査とも）を防ごうというものである。

また、業者選定などにおける、現行の契約課長への権限の集中を排除し、同部署での共同作業化をすすめ、監視体制を採用すべし（工事契約係長に担当させるのもやめるなども）という意見な

どもあり、またこの入札における資格基準等を明確化すべしという意見（但し、ヒアリング調査では、現行基準等の細則を忙しくて検討しきれていないとの実務上の弁明もある。）更には、いわゆる随意契約委託事業もすべて入札にすべしという意見などがある。

6 再発防止に対する提案・意見

その他、事件の再発防止に関して、何か提案や意見があるかという質問に対する回答は、以下のとおりである。

回答者は、33人、延べ回答人数36人であり、複数回答がある。

市議会議員、業者の圧力排除等	8人
第三者監視機関の設定等	10人
人事の適正配置、派閥排除等	8人
その他	10人

市議会議員、業者の圧力排除等について

この回答(8件)のうち議員の圧力、干渉に触れるものは5件あり、他は業者の働きかけ回避、潔白対応等を唱えるものである。

このヒアリング調査でのこの回答数は少ないものの、関係職員が最も対応に苦慮、困惑している事情をヒアリングでの応答ぶりから窺知できる。

第三者監視機関の設置等について

この種の回答が10件に達しているものの内容は様々であり、いわゆる適正化法による入札監視委員会設置のほか、不正・苦情の申告ないし相談窓口あるいは機関を設ける、現行人事評価制度、見直し委員会などでくわだてる、さらには第三者監視機関を設けるなどである。

中間職員が内部告発制度採用の提言までできない反面において、問

題時の対応、処理に、心中少なからざる苦慮をしている様子を汲み取ることができる。

人事の適正配置、派閥排除等について

前記の項目に顕れているが、これらの8人の意見のなかには、契約課長を輪番制にするとか、その任命を含めて、職員の適正な異動、配置換え、人事評価制度の利用のほか、この人事への議員の介入や派閥解消に触れる意見もあり、長い間の市長と市議会議員との関係が幹部職員の人事に影響し、あるいは遠因となっていることを示唆する意見もある。

その他の意見について

この回答の中では、市理事者による予防、改善策の率先実行体制を唱える意見、逆に重要な契約課人事を理事者が放置したと非難する意見もあり、少数回答とはいえ注目に値するといえよう。

7 追加ヒアリングの結果

入札制度等の改善について

回答者28人、延べ回答人数38人で、複数の回答をした人がおり、下記数字は回答延べ人数である。一部には最初の調査時の回答と重複するものがある。

電子入札制度の導入等	6人
入札の市外業者拡大等	12人(うち重複2人)
入札等の情報公開徹底	11人(うち重複1人)
業者選定委員会の活性化、契約部署への集中排除、その他	11人(うち重複1人)

この追加ヒアリングによる提言数の追加合計は以下のとおりである。

電子入札制度の導入等 6人増加 合計22人

市外業者拡大（参加希望型入札の採用等を含め）

 10人増加 合計32人

入札情報公開（予定価格、最低価格等のほか、見積額等一切を公表しての徹底公開を求める。）

 10人増加 合計17人

「その他」 10人増加 合計29人

以上の入札・契約制度の改善に関する新たな意見として、次のようなものが加わった。

入札担当の契約課よりも発注担当課に予定価格漏洩の原因がある。工事等発注、契約の全体についての改善策を検討すべきである。

従来の委託事業（清掃・警備・造園等）もすべて入札に付すべきである。

工事施工の評価を事後に反映すべきである。

入札の最低価格（自動）落札をやめて、業者適格によって決める。

契約課の独立性の確保、など。

逆に中には、現行入札制度を十分活用することでよいとの意見もある。

事件の再発防止策等について

回答者28人、延べ回答人数38人である。

市議会議員、業者の圧力排除 7人

第三者監視機関の設置等 4人

人事の適正配置、派閥排除等 5人(うち重複2人)

その他 4人

市議会議員、業者の圧力排除等については、この回答のうち、議員に関する対応、防止策を述べる者は7人中5人であり、業者に対するそれを述べる者は3人名(共通3人)となっている。接触排除のほか、働きかけ等の問題事のあったときは、議員からも誓約書を取り、ペナルティもとるとする強い意見も含まれている。

追加ヒアリングによる合計数 7人増加 合計15人

監視機関についての提言はすべてが第三者機関の設置を述べるものである。その中には議員についてもその働きかけを公表すべしとか、その監視機関の対象とすべしとする特別な意見もある。

追加ヒアリングによる合計数 4人増加 合計14人

人事の適正配置、派閥排除について意見では、契約部署など管理職者の適正配置に関する言及は同趣のものがあるが、そのほか新逮捕者が市幹部の腹心であるゆえの事件であるとの意見も加えられている。

追加ヒアリングによる合計数 3人増加 合計11人

この「その他」の追加提言の4人の中には、契約制度は改善されており、関係職員の資質も問題であるとの指摘のほか、抜き打ち業務監査をすべきとする特異な意見もある。

追加ヒアリングによる合計数 4人増加 合計14人

新たに自由な追加意見等を求めたものについて

8人から回答があった。

回答者は8人のみであったが、前出の職員個人のモラル向上、倫理研修を重ねて述べているもののほか、外部に対して対処できる市の組織体制をつくるべしとか、今回の事件の徹底、真相究明こそが重要である(刑事裁判だけでは終わらない)との意見も加えられている。

第四 調査票（アンケート）方式による実態調査及び職員提言

一 対象者及び回答状況

アンケート方式による調査は、「実態調査・提言等調査票」により行い、対象者は、立川市全職員・1,347人及び退職した元管理職者・82人の合計1,429人であり、回答者数は、480人であった。

回答者の内訳は、現職が462人、前職員が18人である。

「現職」についての内訳は以下のとおりである。（無回答がある。）

職 種

事務職	331人	技術職	121人	技能労務職	17人
-----	------	-----	------	-------	-----

役 職

部長	19人	課長	78人	係長	195人
係員	160人	前職員	18人		

年 齢

20代	14人	30代	82人	40代	117人
50代	207人	60代以上	48人		

このアンケート調査の集計においては、集計結果の数字は、回答票に記入された表記をそのまま集計したものである。

表記に誤記があったり、無回答のものがあり、集計した回答数は、回答者の実数や、当該質問項目における回答者の合計数と一致しないことがある。

また、重複回答がある場合は、原則として、重複回答の分を加えて集計した。

質問に対する回答の選択肢のなかで、回答がないものについては、この報告においては、選択肢そのものの記載を省略した。

「その他」についても、煩瑣となることを避けるため、内容及び件数を省略したものがある。

管理職とその他の職員を記載する場合、「その他の職員」は、単に「その他」と記載したことがある。

二 職員倫理の実態

1 業者とのつきあい

Q 4 あなたは、担当している業務に関係している業者と、業務外で個人的なつきあいがありますか。

1 . ある 4 人 2 . ない 4 6 3 人

Q 5 それはどのようなつきあいでしょうか。(複数回答可)

2 . 一緒に飲食に行く 3 人

4 . 家庭を訪問しあう(家族ぐるみのつきあい) 1 人

5 . その他 幼なじみ

Q 6 業者などと一緒する頻度はどの程度でしょうか。

2 . 半年に1回程度 1 人

3 . 1年に1回程度 1 人

Q 7 その時の費用負担はどのようにしていますか。

1 . 自分分だけは必ず自分で出している 1 人

2 . 自分分も時々業者が負担してくれる 1 人

Q 8 業者とつきあうようになってからどのくらいでしょうか。

2 . 1年超え 5年以内 1 人

4 . 10年超え 2 人

Q 9 その業者とつきあうようになった一番のきっかけはなんですか。

3 . 学校の先輩・後輩・同級生で元々知っていた 2 人

4 . 家が近所だった 2 人

2 贈答品や誘い

Q 10 あなたの職務に関係する人からお中元・お歳暮などの贈答品が贈られてきたことがありますか。

1. ある 122人 2. ない 343人

これを、管理職とその他の職員とに分けると以下のようである。

管理職 114人中 ある 49人 ない 65人

その他 346人中 ある 72人 ない274人

Q11 ここ3年間でその回数は何回くらいありましたか。

1. 1回～5回 93回

2. 6回～10回 9回

3. 11回～20回 4回

4. 21回～ 1回

Q12 送られてきたのは平均するといくらぐらいのものでしたか。

1. 3,000円以下 88人

2. 3,000円超え 5,000円以下 28人

4. 10,000円以上 1人

Q13 それはどのような立場の人から送られてきましたか。(複数回答可)

1. 民間業者 103人

2. 市議会議員 3人

3. 市職員(冠婚葬祭の返礼は除く) 21人

4. その他 仕事の関係団体の人、委託業者

Q14 それらの品物をどのようにしましたか。(複数回答可)

1. そのままもらって、自宅などで消費した 67人

2. 自宅などで消費したが、同程度の金額のものを相手に返した 21人

3. 受け取らずに返した 39人

4. その他 職場で消費ないし使用したなど 15人

管理職

消費する 30人

同程度のお返しをする 13人

受け取らない	13人
その他	6人
その他の職員	
消費する	36人
同程度のお返しをする	8人
受け取らない	26人
その他	9人

Q15 贈答品以外で、次のようなことがありましたか。(複数回答可)

1. 現金や金券の贈与	8人
2. 入手困難なチケットの手配	1人
5. その他	13人

菓子折り、事務用品、業者カレンダー、缶コーヒーなど

Q16 そのような贈答品等に対し、何らかの意図を感じたことがありますか。

1. ある	40人	2. ない	71人		
管理職	44人中	ある	16人	ない	28人
その他	67人中	ある	24人	ない	43人

Q17 どのような意図を感じましたか。

1. 現在自分が担当している業務に関して特に有利な取扱いをしてほしいの だろう	17人
2. 現在自分が担当している業務の処理を早くしてほしいのだろう	4人
3. 自分から担当業務を扱う職員に口添えしてほしいのだろう	3人
4. 以前に自分が処理した業務のお礼であろう	16人
5. その他	8人

通常の歳暮・挨拶・慣習、親交を深めるため

Q18 贈答品が届いたこと等で、業務執行に便宜を図ったことがありますか。

1. ある	2人	2. ない	189人
-------	----	-------	------

三 働きかけの実態

1 働きかけの実態

Q19 あなたの職務に関して、業者や第三者から便宜等を図るよう働きかけを受けたと感じたことはありますか。

1. ある 105人 2. ない 350人

管理職 107人中 ある 43人 ない 64人

その他 344人中 ある 62人 ない 282人

Q20 働きかけてきたのはどのような立場の人ですか。(複数回答可)

1. 業者及び業界団体 40人

2. 国会・都議会議員(秘書を含む) 14人

3. 市議会議員 86人

4. 職員及び元職員 25人

5. その他 上司経由の天の声、友人知人

管理職

業者及び業界団体 20人

国会・都議会議員(秘書を含む) 13人

市議会議員 38人

職員及び元職員 10人

その他の職員

業者及び業界団体 20人

国会・都議会議員(秘書を含む) 1人

市議会議員 48人

職員及び元職員 15人

Q21 どのような形での働きかけでしたか。(複数回答可)

1. 職場で会って直接依頼された 79人

2 . 職場以外であって直接依頼された	1 2 人
3 . 職場に電話で依頼された	6 5 人
4 . 自宅に電話で依頼された	1 0 人
5 . その他	

上司を通して市議会議員がプレッシャーをかけてきた。

Q22 働きかけを受けたのはどの職場にいたときでしたか。(複数回答可)

1 . 企画部・総務部	2 5 人
2 . 都市建設部	2 4 人
3 . 環境下水道部	2 7 人
4 . 教育委員会・文化児童部	3 0 人
5 . 福祉保健部	1 9 人
6 . 市民部	1 0 人
7 . 事業部	9 人
8 . その他	2 人

Q23 働きかけの内容はどのようなものでしたか(複数回答可)

1 . 事業計画に関する事	1 3 人
2 . 工事の発注・執行に関する事	2 0 人
3 . 入札・契約に関する事	3 2 人
4 . 検査・監督に関する事	3 人
5 . 審査・確認に関する事	1 2 人
6 . 許認可に関する事	1 7 人
7 . 入所・入園に関する事	2 1 人
8 . 賦課・徴収に関する事	1 0 人
9 . 補助金などに関する事	1 0 人
10 . 人事に関する事	8 人
11 . その他	

事務手続きの短縮や内容変更、委託に関すること、登録済み工事の
設計変更の内容について

Q24 働きかけをしてきたのはこの3年間で延べ何人いましたか。

- | | |
|----------|-----|
| 1. 1～2人 | 47人 |
| 2. 3～5人 | 31人 |
| 3. 6～10人 | 4人 |
| 4. 11人以上 | 5人 |

Q25 働きかけに関して誰かに相談しましたか。(複数回答可)

- | | |
|---------------|-----|
| 1. 上司に相談した | 49人 |
| 2. 同僚に相談した | 10人 |
| 4. 特に相談はしなかった | 49人 |
| 5. その他 | |

上司から言われたので「おかしい」と指摘した。

上司に直接働きかけがあり、おりてきた。

Q26 働きかけにより、便宜を図ったことがありますか

- | | | | | | |
|-------|------|-------|-----|----|-----|
| 1. ある | 28人 | 2. ない | 80人 | | |
| 管理職 | 43人中 | ある | 9人 | ない | 34人 |
| その他 | 64人中 | ある | 18人 | ない | 46人 |

Q27 便宜を図ったのはなぜですか。

- | | |
|---|-----|
| 1. 働きかけの内容に応えるのが正しいことであると判断した | 8人 |
| 2. 働きかけの内容に応えるのが正しいとは思わなかったが、相手の意向を無視すると今後の業務が円滑に進まなくなるおそれがあったので、働きかけに答えた | 12人 |
| 3. 働きかけの内容に応えるのが正しいとは思わなかったが、相手に自分や家族が世話になっているので、働きかけに応えた | 1人 |
| 4. 働きかけの内容に応えるのが正しいとは思わなかったが、相手の意向 | |

を無視すると自分に不利益を生ずる恐れがあったので、働きかけに応えた
7人

5. その他

上司の指示命令

元直属上司であり、良い判断がとっさに思いつかなかった。

2 働きかけた人と内容の特色

Q20とQ23により働きかけてきた人と働きかけの内容の特色を見ると、以下のとおりである。

業者及び業界団体からの働きかけ

働きかけを受けた職員では、部課長（管理職）が最も多く、係長、係員の順に少なくなっている。係員については技術職への働きかけが多い。

働きかけの内容は、入札・契約に関する事、工事の発注・執行に関することが多い。

国会・都議会議員（秘書を含む）からの働きかけ

働きかけを受けた職員は殆どが部課長（管理職）である。

件数は14件と他と比べて少ない。

市議会議員からの働きかけ

働きかけを受けた職員では、部課長（管理職）が最も多く、係長、係員の順に少なくなっているが、係長、係員への働きかけの件数が他と比べて多いことが注目される。係長・係員の職種は、事務職が殆どである。

働きかけの内容は、入札・契約に関する事、許認可に関する事、入所入園に関する事が多い。

職員からの働きかけ

働きかけを受けた職員では、部課長（管理職）よりも、係長、係員の合計の方が多いことが注目される。

四 改善提案

Q28 働きかけや口利きについてあなたの考えを聞かせてください。

- 1 . 働きかけや口利きは職務の遂行の妨げになるので一切禁止してほしい
231人
- 2 . 禁止はしなくてもよいが、働きかけや口利きの内容について記録を残すようにして、情報公開の対象文書にしておくのがよい
105人
- 3 . 働きかけや口利きを受けた場合の対処マニュアルを整備するのがよい
114人
- 4 . 働きかけや口利きは陳情を受けるのと同じようなものであり、特に排除しなければならないものではない
16人
- 5 . その他

職員個人の自覚、モラルの問題、徹底と努力

Q30 あなたは職務執行に関して、内部告発の必要性を感じたことがありますか

- 1 . ある 117人
- 2 . ない 338人

Q31 内部告発の必要性を感じたのはどのような状況においてですか

- 1 . 自分の所属部署で不適切な職務執行を組織的・慣習的にやっている(いた)から
21人
- 2 . 特定の個人が不適正な職務執行をやっている(いた)から 55人
- 3 . 本来はやりたくないことを不当な圧力がかかってきて抵抗できずにやらざるを得なかったから
29人
- 4 . その他

噂を聞くことがあったから

人に見られているという緊張感をもつため

Q32 内部告発制度を作る場合、その問題を持ち込む部署はどこにあればよいと考えますか。

1. 市組織内にそういう部署を設けてほしい 14人

2. 市と独立した第三者機関にしてほしい 140人

Q34 職員などを対象にした倫理規定を制定する必要があると思いますか。

1. ある 368人

2. ない 91人

Q35 「ある」と答えた方、それはなぜですか。

1. 適切な職務執行を確保することができるようになるから 193人

2. 業者などからの働きかけが減少すると期待できるから 55人

3. 職員モラルが向上して働きやすくなるから 130人

4. その他 市民の信頼回復のため

Q36 「ない」と答えた方、それはなぜですか

1. 規定を作っても効果が期待できないから 47人

2. 業者などと関係がぎくしゃくして業務がやりにくくなるから 9人

3. 贈与や接待などを受けたときに報告するのが煩わしいから 2人

4. その他

職員の公務員としての自覚・モラルとして当然だから

地方公務員法等の法律、公務員倫理で十分だから

Q37 あなたは、業者などから贈与を受けた場合、いくら以上だと倫理上不適切と感じますか。

1. 金額の多寡に関わらず贈与は一切認めない 392人

2. 3,000円程度まで 29人

3. 5,000円程度まで 7人

4. 10,000円程度まで 3人

5. その他 タオル、手拭い、カレンダー、手帳、名刺などはいいい。

五 働きかけや口利きに対する対処法についての提案と意見

1 提案と意見

「Q29 働きかけや口利きについて対処法についての提案や意見を聞かせ下さい。」という質問に対し、以下のとおりの回答があった。

働きかけや口利きがあった場合、その情報を公開するという情報公開を提案する意見 37件

働きかけや口利きがあった場合、それを記録、保存し、報告することを義務づけることを提案する意見 30件

働きかけや口利きがあった場合の対処マニュアルの整備を提案する意見 29件

働きかけや口利きがあった場合毅然と断るべきとする意見 21件

議員からの働きかけや口利きの問題を指摘する意見 19件

議員からの働きかけは断りづらいため、働きかけをなくすべきとするもの

以上に続く提案・意見として、次のものがあった。

職員個人の公務員としての責任の自覚・モラルの向上の必要性を指摘する意見

働きかけや口利きを一切禁止することを提案する意見

管理職が、議員からの働きかけや口利きがあった場合、毅然と対処すべしという意見

人事の適正を求める意見

職場間の連携、情報交換ができる職場環境の整備等、職場の風通しを良くしコミュニケーションをはかる必要性をいう意見

その他の主な意見として、次の意見があった。

研修会の開催など研修・教育・指導の必要性を指摘する意見

働きかける側、職員側それぞれの罰則規定の必要性を指摘する意見

内部的な職員の苦情・相談窓口設置を求める意見

入札制度の改善を求める意見

2 検討課題

以上の提案・意見を整理すると、次のような点が検討すべき問題点となる。

働きかけや口利きがあった場合、それを記録保存し、報告することを義務づけ、その内容を情報公開する。そして、働きかけや口利きへの対処方法については、マニュアルを整備する。

これらの前提として、正当な要望と問題となる働きかけや口利きとの区別をはっきりとするために、働きかけ・口利きの定義を明確にすることが大事であるとの指摘がある。

働きかけや口利きがあった場合、報告や相談がしやすいように、職場間の連携、情報交換ができる職場環境の整備等、普段から職場の風通しを良くしコミュニケーションをはかる必要がある。内部の相談機関、相談窓口の設置も検討の必要がある。

働きかけや口利きがあった場合、それをきっぱりと断る毅然とした態度が求められる。特に管理職においては働きかけを受ける機会が多くなるため、より毅然とした対処が求められる。

最終的には職員個人の公務員としての自覚・モラルの向上が決め手となる。

日頃からの研修・教育・指導による啓発、注意喚起が必要である。

議員からの働きかけや口利きについては、特に断りづらいため、何らかの特別の方策を講ずる必要がある。この点についての提案として次のようなものがあった。

議員等の口利きや働きかけは、陳情扱いとして稟議書を起こし決裁を取る。

議会事務局と合議する。

議員の口利き自体をなくすシステムを構築する。

議員の要望・要求は議会の中で討論する。

対市議会議員の監査団体の設置、実名公表し罰則で対処する。

六 内部告発制度についての提案や意見

1 提案と意見

「Q33 内部告発制度について提案や意見を聞かせ下さい。」という質問に対し、以下のとおりの回答があった。

内部告発者に職場環境や人事面などにおいて不利益がないよう十分に配慮した制度にする。 45人

内部告発を扱う機関を市と独立した第三者機関にする。 32人

告発や意見を生かせるか、内容の真実性を確認できるか、制度による利益、不利益、影響等慎重に検討すべきである。 19人

職員相互の信頼関係が失われないよう慎重かつ柔軟な制度にする。 13人

告発が個人の誹謗中傷に悪用されないようにする。 8人

以上に続く提案・意見として、次のものがあった。

匿名での告発ができるようにする。

内部告発制度でなく、内部相談窓口の設置がよい。

内部告発は躊躇する人が多いのではないか。そこで職員の苦情・相談窓口の設置を。上司又は職員課等へ相談、報告等で対処すべきである。

告発内容の真実性の調査・確認をしっかりとする必要がある。

自由に意見が言える職場環境の改善が必要。

その他の主な意見として、次のものがあった。

告発者にもそれなりの責任をもたせる。

監視ではなく、個人が資質の向上を図るべき

匿名でできるホームページの開設を求める意見。

告発後の処理状況、結果を職員が知ることができるようにする。

グレーゾーンと思われる行為についても申告できる制度に。

2 提案と意見の分析

Q30の「あなたは職務執行に関して、内部告発の必要性を感じたことがありますか。」との質問に対して、回答では、「ある」が117人、「ない」が338人であった。

それに対し、Q33の内部告発制度についての提案・意見についての記入は、必要性を感じたことが「ある」と回答した人からの意見が多かった。

提案・意見の内容では、告発者の保護を求める意見が最も多く、制度を導入する場合には、内部告発者が職場環境や人事面などにおいて不利益にならないよう十分に配慮した制度にする必要がある、匿名での告発ができるように求める意見も多い。

これも告発による不利益を心配しての意見である。

内部告発の制度を担う機関としては、市とは独立した第三者機関とすべきとする意見が多い。

この点に関しては、制度の必要性を感じないとする人からは、内部告発は躊躇する人が多いと思われるため、職員の苦情・相談窓口を設置した方がよいとか、上司又は職員課等への相談・報告等で対処すべきであるとして内部の相談窓口を推す意見がある。

内部告発により人間関係がぎくしゃくしないか懸念されるため、制度の導入については、職員相互の信頼関係が損なわれないようにとの意見や利益・不利益や影響を十分検討することを求める慎重意見が多い。

制度に消極的な意見としては、職員間の信頼関係に悪影響を与えることを懸念し、人事の適正化、入札制度の改善、倫理規定を厳格化する等の内部告発とは別の方法や、職員個人の自覚・モラルの向

上を図るべきであるという意見がある。

内部告発については、その必要性を感じたことが「ない」とする人が「ある」とした人の3倍近くあるが、必要性を感じたことが「ある」人が100人以上いること、Q31で特定の個人が不適正な職務執行をやっている(いた)との回答が55人からなされていることは注目に値する。

これらの指摘については何らかの対策が必要であるが、内部告発制度の導入及びその内容については問題点も多いため、慎重な検討が必要である。

七 倫理規定についての提案や意見

1 提案と意見

「Q38 倫理規定について提案や意見をお聞かせ下さい」という質問に対し、以下のとおりの回答があった。

職員個人の自覚、モラルが不正、汚職防止の拠り所であるため、モラル向上に資するような規定が良い。 26人

倫理規定の周知徹底のために繰り返し研修を実施する。具体的な事例(失敗実例など)を用いて判りやすい研修にする。 19人

倫理規定に違反した場合の罰則規定をおく。 10人

抽象的な規定でなく、具体的な規定にする。 7人

マニュアルの整備をする。 6人

以上に続く提案・意見として、次のものがあった。

贈答品については、一切受け取らないよう受取禁止とする。「社会通念上の額」等を境界にすると判断しにくい。

既にある規定や制度の活用で足りる。

管理職の倫理、教育が必要。

抑止効果が期待できる。

実効性は疑問。

その他の提案・意見として、次のものがあった。

口利きや働きかけをする業者等に対し、市として働きかけ等は一切受け付けないという意思表示を対外的に明確にし、働きかけはやめるよう強く忠告する。

倫理観については皆ある程度自覚しており規定は効果が望めない。むしろ不当な圧力の排除が必要。

規定を作るだけでなく、定期的に見つめ直す事ができるようチェックシートや第三者の専門家と面接するとかの機会があればよい。

倫理規定と具体的に相談できる部署を設け、組織でフォローする機構にする。
社会通念や個人の判断だと曖昧になり、事件の温床になりかねない。倫理規定できっちりと決める方がよい。

2 提案と意見の分析

倫理規定制定の要否についてのQ34に対する回答では、必要「ある」との回答が368人、「ない」との回答の人が91人で、80%が制定に賛成意見である。

倫理規定制定必要の理由として、Q35の回答では、適切な職務執行を確保することができるようになるからが193人、職員モラルが向上して働きやすくなるからが130人、業者などからの働きかけが減少すると期待できるからが55人、その他が14人となっている。その他の意見としては抑止効果が期待できる、規定は明確にする必要がある等の意見があった。

倫理規定制定不要の理由として、Q36の回答では、規定を作っても効果が期待できないからが47人、業者などとの関係がぎくしゃくして業務がやりにくくなるからが9人、贈与や接待などを受けたときに報告するのが煩わしいからが2人、その他が28人となっている。その他の意見としては既にある規定や制度で十分であるとするもの、職員個人の自覚、モラルの問題であるとするものなどである。

Q38の倫理規定についての提案・意見について、賛成する意見では、倫理規定は必要だが、職員個人の自覚・モラルが不正・汚職防止の拠り所であるため、モラル向上に資するような規定を望む等個人のモラルの問題であることを指摘する意見が多い。

さらに、倫理規定の周知徹底のために繰り返し研修を実施する。研修の仕方としては、具体的な事例（失敗実例など）を用いて判りやす

いものにする等の研修の必要性が指摘されている。

倫理規定の内容としては、罰則規定までが必要であるとする意見、贈答品受け取りについては、贈答品については、一切受け取らないよう受取禁止を明確に定めるべき、マニュアルを整備すべきという意見が多い。

「社会通念上の額」等を基準にすると受け取っていいものかどうか判断しにくいという指摘がある。これに関連しては、贈答品に対する対応で困っていたので規定ができると助かるという意見がある。

Q37のあなたは、業者などから贈与を受けた場合、いくら以上だと倫理上不適切と感じますかという質問に対し、金額の多寡に関わらず贈与は一切認めないとの回答が392人、86%と圧倒的に多い。

他方で、業者との協力関係は、いい仕事をする上で必要なので許されるという例示は欲しい、例えば、仕事の範囲での割り勘での飲食程度はいいのではないかと意見もある。これに対しては同席での飲食は禁止すべきとの意見もあり、難しい問題を残している。

倫理規定に反対する意見は、倫理規定の実効性は少ない、既にある法律や制度で十分である、職員個人の自覚・モラルの問題である、規定の制定より、職員のモラル等の研修を徹底して実施すべきである、職員・トップ・幹部職が十分な自己啓発や研修等で自らモラル向上を図ることが肝要である等と指摘している。

八 汚職や談合の防止策についての提案や意見

1 提案と意見

「Q39 今回の事件を受けて汚職や談合の防止策について提案や意見をお聞かせ下さい。」という質問に対し、以下のとおりの回答があった。

入札制度の改善を求める意見	54人
ア 情報公開	
イ 市外業者への参加機会の拡大	
ウ 電子入札制度の導入 (以上、人数の多い順である。)	
人事の適正を求める意見	41人
ア 現行の昇進制度・人事配置にミスを入れる	24人
イ 異動期間の短縮ないし定時異動の実施	17人
市議会議員の問題	31人
ア 議員のモラルの向上を求めるもの	7人
イ 議員の働きかけ・口利きの排除、罰則を求めるもの	6人
ウ 議員と業者との関係を問題視するもの	4人
エ 議員と理事者、管理職との関係を問題とするもの	3人
オ 議員の人事への介入を問題とするもの	2人
カ 議員活動と働きかけ・口利きとの明確化を求めるもの	2人
キ 議員側の自主的取り組みを求めるもの	2人
その他	5人
公務員としての基本について研修・教育・指導等をして啓発に務める	30人
職員個人の自覚・モラル向上	26人

以上に続く提案・意見として、次のものがあった。

業務執行のチェック体制を確立する。

今回の事件の全容解明が必要。

情報を広く公開し、透明性を高める。

管理職は責任を自覚し、働きかけに対し毅然と対処する。

第三者監視機関の設置。

その他の提案・意見として、次のものがあった。

相談できる窓口・体制が必要。

働きかけに対するケース毎の具体的マニュアルが必要。

働きかけ・口利きに対して毅然と断る。

職場のコミュニケーションに努め、職場環境を整備し、風通しを良くする。

内部告発制度を設ける。

2 提案と意見の分析

汚職や談合の防止策としては、まず入札制度の改善策が、多く提案されている。

入札・契約状況等の詳細な情報公開により入札制度を透明性の高いものにする。

市外業者の入札参加機会を拡大し競争原理を促進する。

指名入札を廃止する。

電子入札制度を導入する。

業者の評価システムを見直す。

次に人事の問題点に触れる意見が多いことが特徴的である。

職員の採用、配置、異動、昇格における適切な評価・公平性を求める意見や、議員の介入、派閥人事の存在の指摘もある。

これは、汚職や談合が組織的なもの、体質的なものであるとの意見と重ね合わせると、問題の根が深いことをうかがわせるものである。

人事については、業者との馴れ合い、癒着を防止するために異動期間の短縮、活発化を提案する意見も見受けられる。

市議会議員に関しての問題を指摘する意見も多く、議員のモラル向上を求める意見、議員の人事・行政への不当な介入の排除を求める意見、理事者・管理職が議員に対し、毅然とした態度で臨むべきとの意見、議員と業者との関係を問題視するもの、正当な議員活動と問題となる働きかけ・口利きとの明確化を求めるものなどがある。

汚職や談合の防止策としては、最終的には職員個人の公務員としての自覚・モラルの向上が決め手となる。

そのためには、日頃からの研修・教育・指導による啓発、注意喚起が必要であるとして、個人のモラルや研修に言及する意見も多い。

第五 総合所見と改善案、防止策の提言

一 利益供与、働きかけ・口利き、職場環境、倫理研修についての考察

1 中元歳暮の贈り物

立川市の主として係長以上の職員の52名に対する実態ヒアリング調査及び追加ヒアリングの結果（以下、両者を実態ヒアリング調査と略称する。）によると、まず贈物に関しては、ここ3、4年以内に、いわゆる業者からの中元歳暮の贈物（品物、ビール券など）があったという事例が52人中30人に及んでおり、そのうちの極く一部には、食事、ゴルフ・旅行の呼びかけがあった事例もあるとされている。

全職員と退職元管理職者に対するアンケート調査の回答（以下、これをアンケート調査という。）では、この贈物の事例は、回答者480人中122人の多くにのぼっており、一人で数回受け取っている例もある。

贈物は、発注あるいは契約担当者、あるいは発注・契約を担当していた当時の事例が多い傾向も見られる。

中元歳暮の贈り物は、それが社交的儀礼あるいは慣行的所作に出たものという一面があるとしても、中元歳暮を送る業者の、送る先の職員に対する入札・契約等に関する期待がいかに大きいかということがうかがわれ、述べられた事例は少ないが、会食、ゴルフ・旅行は、職員に対する期待を、直接の動機として、行動（接待）に移したものと認めざるを得ない。

2 働きかけ

働きかけ等に関しては、ヒアリング調査では、業者からの働きかけ

が21件、それに加えて市議会議員からの働きかけ、口利きが業者同席の場合を含めて、直接又は電話等によるものとして24件述べられている。

働きかけは、課長級以上の職員に対するものが多いということである。係長以下の職員からのヒアリングでは、それは自分たちにはないが、課長以上の人たちに対してあることだという表現がなされている。

その働きかけ、口利き等に関するアンケート調査では、業者・団体からのものが40人、それに市議会議員からのものが86人となっており、両者をあわせると、126人を数えることになった。

この数字のなかには、ヒアリング調査の結果に含まれている事例が、重複してはいっている可能性があるが、それにしてもかなりの数である。

そのアンケート調査回答者は、年代では40、50才代の職員が324人と多いこと、それも工事発注、入札関係担当の職員に対するものが52人あり、目立っていることを考えあわせると、職員に対する働きかけは、職員の中でも、権限のある者に対する能動的、積極的な行動、言動として実行されており、直接又は間接に何らかの見返りを期待して行われているものであることが推測される。

職員は、これらの働きかけに対し、やむを得ないものと受け止めている場合もあるが、いわゆる圧力的な行動、言動として苦慮することもあり、あるいは、苦慮する原因となっており、極く一部には、やむを得ず、圧力に応ずる措置をとったということも述べられている。

3 対処方法について

これらの実態を考えると、中元歳暮の贈物、会食などについての業者の言動等は、それが職員と業者の関係において実行されている

ものである限り、社交的儀礼を超えた悪しき慣行であると考えざるをえないものであり、これらの廃絶の措置及びその周知の方策を要するものである。

実態ヒアリング調査及びアンケート調査の職員の意見のなかにも、その趣旨の意見が数多く見られる。

業者等からの職員に対する直接の働きかけ等については、それが、設計・積算関連、工事発注関連、入札関連、物品購入関連などについてのものである限り、原則的に、制止、禁止されるべきものである。

職員の意見のなかでは、それは個人のモラル、倫理観の問題であり、個々人で対処すべきもの、あるいは上司や理事者が厳然と対処すべき問題であるという意見も少なからずあるが、そのような範疇の問題として対処すれば済むという問題ではなく、市として、業者からの働きかけに対する対処の方針を確立すべきものといえよう。

市議会議員からの働きかけ等については、その政治活動との限界、区切りの点で職員の中に迷いのあることが顕著に見受けられる。

しかし、市議会議員の職員に対する働きかけといえども、それが工事・委託業務の入札・契約に関するものである限り、議員の政治活動の範疇からはずれた不当な行為として廃絶の処置を講ずべきものと考えられる。

そして、職員に対しては、その対応、心構え等をどのように修得させるかが課題となるが、この点では国家公務員倫理法、同倫理規程が参考になろう。

なお、アンケート調査の結果においても、業者・議員の働きかけ、口利きについては、職場において記録し、更に公開すべきものであるという、強力な意見が少なからずあることもあわせて留意すべきものと考えられる。

4 職場への立入りと接遇のあり方

以上の問題に関連して留意すべき事柄は、市庁内外の職場(部、課、現場事務所等)への業者の立寄り、立入り等とこれに対する職員の接遇のあり方である。

ヒアリング調査の、「今回の事件に関して、自分の職場・仕事でこのままではよくないと思う点があるか」の質問に対し、「ある」と答えたのは過半数の28人存在する。

この中で、業者の職場に立入ったの挨拶、面談の対応に苦慮し、やむを得ない用件のある場合は別として、その職場受付やカウンターへの立寄り、作業場内への立入り禁止を強調する意見が数件ある。すでにその立入り禁止を明示している部署もあるという。あるいは、禁止しているにも関わらず、守られていない職場もあるという。

また、これらの職場に限らず、担当業務によっては工事、作業等の現場において打合せその他で関係業者と対話する場合もあるが、このような場合の職員と業者(主としてその責任者の立場の者)との面談、応接にはできる限り担当者1人だけではなく、上司・同僚などとの複数人で対応する心懸けが必要であるという意見もある。

更に、その対話、応接時に生じた問題は必ず上司に報告し、事柄によっては職場内、あるいは関連職場間での随時又は定期での話し合い、協議によって職場全体がその問題事項を認識するなど情報を共有すべきであることも、指摘されている。

5 倫理意識

立川市職員と業者・市議会議員とに関するこのような実態の中で、これら職員の倫理意識がどのようなものであるかが注目される。

「公務員倫理や法令遵守（コンプライアンス）について日頃から意識しているか」という質問に対し、52人中33人（68%）が「強く意識している」との回答をしている。この回答は、主に係長以上の中堅幹部職員を対象とするヒアリングの結果である。

他方、「職員の倫理確保についての提案があるか」という質問に対しては、23人、最多数で約44%の職員が、倫理研修等による倫理意識の指導強化、向上を求めている状況にある。

そして、ヒアリング調査においては、倫理確保の提案の質問において、倫理規定やマニュアルの作成を求める意見は極めて少数であったのに対し、アンケート調査の、Q38倫理規定についての質問について、全回答者480人中、368人、約75%の職員が、その作成に賛成する結果となっていることは注目すべきことと考える。

二 提言（その１）

以上の結果をふまえて、次のとおり提言する。

1 倫理規定、実務マニュアルの作成

以上の職場の状態、職員の意見、提案等にかんがみ、当チームは、まず、職員全体に対する倫理規定、部署によっては実務マニュアルを作成し、これを職員に徹底することはもとより、必要な範囲において、市議会議員及び市に関係あるいは出入りする第三者としての業者、団体等に対しても、周知、公報すべきことを提言する。

もとより、地方公務員である職員は地方公務員法（第30条ないし35条等）の適用を受け、当然のこととして、同法のもとに服務し、法令・条例等を遵守し、かつ、その職務の秘密を保持しつつ、専念しなければならないものである。

立川市においても、平成14年6月、人事考課面接マニュアルを策定し、平成15年9月、待遇マニュアルを策定したということである。

しかし、今回の事件は、嘱託職員を含めた中堅以上の役職者が4人も逮捕され、うち3人が刑事裁判を受けるという、地方自治体としては由々しき事態となっており、しかもその問題は、突然ないし偶然の事情に出たものとは認められない状況にある。

事件を起こした者は、職員全体数からは極く一部の者ではあるが、この事態が、職員の法令遵守違反、倫理感喪失という風潮に根ざしている事象として、理解せざるをえない状況である以上、この際もはや個人のモラル、倫理意識を頼りにすることでは済まされないとと思われる。

したがって、そのために、有効かつ適切で、念入りな法令遵守、倫理確保に関する、いわゆる倫理規定を、多少の作業時間を要してでも

策定すべきである。

そして、その規定の中にはできるだけ具体的な表現を用いること、市内外の業者のほか、市議会議員（都議会議員、国会議員も）に対する応対、接遇の規定を盛り込み、特にこの対議員に関しては、その政治的活動との区切り、判別を可能とする定めを規定すべきである。

この点では、市の発注する工事、委託業者に関する入札・契約に関する事柄への介入、依頼については政治活動でないことを明記すべきである。

市庁内のマニュアルには、対業者、議員の接遇のみならず、職場内での連絡・協議・協調、事柄によっては指導、警告等を含め、規定し、作成して、その実践に努めることとすべきである。

2 倫理研修の充実、強化の励行

また、今回の実態調査では、職員の倫理、モラルを懸念、指摘する意見が多く、そのため、研修の従前にましての強化、実行を求める提案がヒアリング調査、アンケート調査の双方に多くみられた。

当然のこととして、これを励行すべきこと、特に事例等を挙げての理解しやすいものを行うべきことを、あわせて提言する。

三 内部告発制度と職場環境の改善

1 内部告発制度に対する意見

職員の職務の遂行にあたり、違法・不正な行為が判明した場合、その防止と迅速な対処、是正をするための制度として内部告発制度がある。

この点に関し、ヒアリング調査においては、第三者機関の設置、苦情相談窓口等の設置をするべきとするもの52人中14人、アンケート調査においては、内部告発の必要性を感じたことがあるとする者が、480人中117人、ないとする者が338人との回答がなされた。

数字的には、内部告発制度の必要性について消極的な職員がかなり多い結果となっている。

消極的な理由としては、密告のイメージがあり、日々の行動をチェックされているような気持になる、職員間の人間関係がギスギスする、疑心暗鬼になるなど、職員同士の信頼関係が壊されてしまい、円滑な職務の遂行ができなくなる心配があるということである。

また、告発した人が不利益を受ける、告発内容の真偽が不明の場合もある、一人のためにほかの多くの職員が迷惑することになる等の理由から、反対している職員も存在する。

2 職場環境の改善

ヒアリング調査における職員の提言として、職員間で問題発生時に共通の理解の場を設ける、職場内で何でも話せる環境作りをする、という提案がある。

職員同士が相互に不正を防止しあう、あるいは、何らかの問題が生じた時に、いつでも部下が上司に相談することができるという職場環

境が最も重要であるといえる。

このヒアリング調査において、働きかけを受けた21人・52件のうち、上司に相談したとの回答をしたのは1人だけであり、部下から相談を受けたかの質問に対し、あったと回答したのは7人である。

また、アンケート調査においては働きかけ等を受けた105人のうち、上司に相談したと回答したのは49人である。

このように、現在の職場環境は、上司への相談や部下からの相談が自由になされているとはいえず、上司と部下とのコミュニケーションが十分にはとれていない、ということがいえると思われる。

そこで、その原因がどこにあるのかを探求し、職員相互間、上司・部下が情報を共有し、自由に、疑問点・問題点・不公正などを、指摘、話し合える職場環境をいかにしてつくるか、そのような職場環境はいかにあるべきかを検討すべきである。

そして、これらを検討したうえで、必要があれば市内部又は外部に、例えば弁護士等の専門職も参加する苦情窓口、処理の部署又は機関を設けることも考えられるであろう。

3 内部告発制度について

従って、立川市においては、今直ちに内部告発制度をつくることを検討する必要はないのではないかと考える。

なお、内部告発制度を検討する場合は、市の内部組織から独立した第三者機関として設置する、告発者が不利益を受けないよう保護し、身分の保障をはかる、告発内容が誹謗・中傷になることを防止するため、真実か否かについて厳密に調査するなどを検討すべきである。

アンケート回答者の中では、同制度の賛否いかににかかわらず、多くのものがこれらの意見を述べている。

四 入札・契約制度の改善

入札・契約制度の改善については、改善案の提言を委託されているあずさ監査法人が、制度の細部や長年の経過、技術面にわたっての詳細な調査結果と提言を示すので、当チームとしては、実態ヒアリング、アンケート調査における職員の意見、提言等から考えられる改善策についての大枠を示すことでその役目を果たすこととする。

1 業者の指名選定の問題点

現行の指名競争入札において、指名業者の選定は、事実上、総務部契約課の担当契約係長の裁量によってなされているのが実情である。

また、発注担当の職員が業者の選定に影響力を及ぼすこともある。

それゆえ、契約課の職員や発注担当の職員は、業者や市議会議員からの口利き、働きかけのターゲットになり易い状況となっている。

ヒアリング調査では、業者から21件、市議会議員から24件の働きかけを受けたという回答があり、働きかけ等の内容としては、入札関連問題が34件、工事発注関連問題が10件、物品購入問題が5件と、ほとんど入札・契約と発注に関連するものであることが、そのことを如実に表しているといえる。

そして、アンケート調査の入札・契約制度での問題点の指摘・改善提言において、契約課への権限集中を排除し、業者選定委員会を活性化すべしという意見とともに、指名競争入札を廃止し、電子入札制度の導入、入札を全て参加希望型入札か、一般競争入札にするとの意見が多く出されている。

このように職員は、入札において業者の指名選定に大きい問題があ

るとの認識を十分持っていると思われる。

2 指名基準と業者選定委員会の実態

立川市には、現行においても、立川市指名競争入札参加者格付け及び指名基準があり、立川市競争入札業者選定委員会規程による業者選定委員会が存在し、業者選定の公平性、透明性、客観性を確保し、これを担保することが期待されている。

しかし、ヒアリングの結果によると、業者選定委員会を経ない業者選定は、規定上は総務部長または契約課長の権限となっているが、現実には契約課契約係の係長の裁量によってなされ、それも必ずしも指名基準に従ってなされているとはいえない実態にある。

実情は、ほぼ固定化された業者の中からの、ロテーションによる順送りの業者選定が、いわば慣例化している状態にある。

多数の入札案件をかかえているなかにおいて、いちいち指名基準適合の検討をする余裕はなく、できていないと述べられている。

予定価格3,000万円以上の工事に関しては、業者選定委員会が、業者の選定と資格審査をすることになっているが、平成12年度ないし14年度立川市競争入札業者選定委員会開催状況の資料によると、その3年度における合計72回の同委員会のうち、持廻り会議が25回に及び、そのうち業者指名案件の会議が11回、その他は資格審査等の会議であるとされている。

また、ヒアリングの結果によれば、開催された委員会でも、実質審議は行われておらず、選定案がくつがえされたことはないというのが現状であると述べられている。

このように、実態としては、業者選定委員会は機能しておらず、契約課において作成し、同契約係長が提案した資料をそのまま追認する

機関となっており、業者選定委員会は、まったく形骸化していると認めざるを得ない。

3 公正な業者の選定手続の実行

従って、現行の指名競争入札を維持するのであれば、契約課の指名選定に関わる担当職員が、業者や議員からのターゲットにならないよう、まず配慮すべきである。

そのためには、業者の選定は、契約課の担当職員が1人ではなく、複数の職員を経由し、または合議体により、客観的な指名基準に基づき、公平で合理性のある選定手続を行ない、あるいは、業者選定委員会が有効に機能した上での選定手続がなされるなど、監視機能が働く仕組みの指名業者の選定方法を検討すべきである。

4 市外業者の参入

また、現行の指名競争入札は、指名入札する業者が固定し、談合がし易い入札方法といわれている。

そこで、この指名競争入札を継続するというのであれば、談合を困難にする方法として、ひろく市外業者の参入を認めることを改めて検討すべきである。

実態ヒアリング調査での改善提言において、入札の市外業者への拡大について32人の職員が提案しており、アンケート調査でもその率が高いのも、この点を意識しているものといえる。

指名業者を市内業者に限定するのは、その市内業者の保護育成という目的があるというのであるが、もはやその必要はないという意見が数多くある。

逆に、市外業者の参入により、競争性が高まり、そのことによって

技術力を上昇させることを期待することもでき、結果的に市内業者の活性化や育成を図ることになるのではないかとはいえる。

5 一般競争入札・参加希望型指名競争入札の導入

指名競争入札は、業者の技術力・工事实績がある程度分かり、不良工事を防止するというメリットがあるが、業者の選定に多くの問題があり、談合の温床となりやすいことは、ひろく指摘されている。

この際、すべての入札を、入札制度の原則といわれる一般競争入札、あるいは、参加希望型指名競争入札等に変更することも検討すべきである。

これらの入札方法においては、事務量の増大、契約事務の長期化、不良・不適格業者の参加、ダンピング等の発生が予想される。

これらの問題点については、電子入札制度の導入、工事検査体制の確立、悪質工事業者に対する入札資格の剥奪、低入札価格調査制度等により解決が図られるべきであると思われる。

電子入札制度については、実態ヒアリング調査では、22人の希望意見があり、アンケート調査でも多くの意見があった。

6 情報公開

さらに、実態ヒアリング調査における改善提案において、17人から、すべての入札予定価格の事前公表など、情報公開をすべきとの意見が述べられている。

入札予定価格・最低制限価格の事前公表については、平成14年4月、平成15年4月と2回にわたり改善され、現在、入札予定価格500万円以上の案件について事前公表をすることになっている。

そこで、入札を実施するすべての案件について、予定価格・最低制

限価格を事前公表するかについても検討すべきである。

五 提言（その２）

1 電子入札制度の導入

入札・契約制度の改善については、業者等との接触を避け、もって透明性と公平性を確保できる電子入札制度の導入をまず提言する。

立川市においては、今回の事件以後、都区市町村電子自治体共同運営「電子調達システム」による電子入札制度を現庁舎で設置、導入することとなっており、その設備の設定、業務開始までの暫定措置として郵便入札も実行することを決定しているとのことであり、大きい改善といえよう。

2 市外業者の入札参加拡大

次に、最新の電子入札制度を採用したとしても、これまでどおり指名業者を立川市内の事業者に限った、いわば条件付の指名競争入札の方法では、依然として談合の場と機会を残すことになるので、市外業者を含めた指名競争入札、あるいは一般競争入札を広く採用すべきであろう。工事等の規模内容によっては参加希望型もあり得ると思われる。

3 入札・契約担当部署の権限集中の改変・機能化

さらに、入札・契約担当部署の人的配置の問題として、その権限集中を排除し、合議あるいは共同化し、業者選定委員会の構成等を含めた活性化を図り、機能の充実を図るべきことをあわせて提言する。

なお、最近の資料によれば、立川市においては平成16年4月から、総務部の機構を改革し、入札・契約担当部署である契約課を新たに財務部に帰属させたうえ、別に総合政策部の中に契約制度改革担当主幹

を置き、同主幹にその契約課の業務をチェックさせる制度を設けるとのことである。

六 事件の再発防止策に関する提案、意見

1 業者・市議会議員の圧力排除

職員の意見として、最も目立った意見として、市議会議員、業者からの圧力排除についての提案・意見がある。

実態ヒアリング調査においては、この事項の回答者33人中、半数近い15人がその趣旨の回答をしており、また、アンケート調査でも231人が、議員、業者からの働きかけ等を一切禁止すべしという考え方を述べている。

その具体的理由、事情として述べられている内容をみると、まず業者については、入札・契約等その業者の関係する事業に関するさまざまな形での働きかけ、接待、贈物等についてのものであって、一部強圧的な言動のものを除けば単純なものといえる。

それらの業者の圧力等については、倫理規定、マニュアル、更には研修等によって職員の資質、モラルの向上をはかることにより、徐々に、対応の改善をすすめることは可能と考えられる。

しかし、こと市議会議員の関係の働きかけ等のことになると、さきに指摘した政治活動との区分けの問題があるうえに、課長・係長級の中堅職員にとっては、それら議員と市長など市幹部との関係などのことを慮り、その気遣いや、念慮にとらわれがちになって、ひいてはそれらの働きかけ、口利きに配慮する結果を招来することが想像される。

したがって、この議員による働きかけ等を全て排斥するのは容易とはいえないが、これを防止する対策として最も有効であると考えられるのは、その入札などの関連事項についての市議会議員からの働きかけの言動等は一切拒否すべきことを職員倫理規定やマニュアルに規定することである。

そして、市幹部が率先してその旨を市議会において表明し、周知の方途を講ずることが必要であり、爾後、市議会議員による働きかけ等が確認された場合は、その議員名を含めて公表することが必要である。

2 第三者監視機関

次に、第三者監視機関設置の提言が多い。

実態ヒアリング調査で14人、アンケート調査においても多くの職員が述べている。

これは、管理職等中堅職員を主とする実態ヒアリング調査において、内部告発制度を敬遠し、代替制度としてのこの種の部署又は機関の設置を要望するものと受取れるし、アンケート調査においても、内部告発制度に多数の職員が消極的であることの理由に共通するものといえる。

したがって、内部告発制度に関して付言したように、この種の監視機関又は窓口、苦情処理等の部署の設置を検討する必要があることをここでも示しておきたい。

3 適正な人事配置

更に、劣らずに多い職員の意見として、市行政における人事の適正配置についての意見と、これと関連するとも考えられる派閥排除に関する意見がある。

実態ヒアリング調査では11人、アンケート調査では41人の職員が述べている。

その中心的な問題の一つとして、不正入札事件の舞台となった契約課長人事の問題がある。

契約課長に配置する職員については、その性格、経歴、資質等にか

んがみて、果して適材適所の配置であるか、またその任期について配慮に欠けるところがないかなどについて検討すべきという意見がある。

従って、このポストに対する適正な人事配置は、今後、最重要事項として配慮、検討すべきことである。

そのほか、この項において無視できない意見として、派閥人事に関する発言と、上層部職員の人事の問題がある。

この点については、刑事事件として起訴された事案で明らかとなっているが、支所長という肩書の市幹部職員や、契約課の上部責任者である総務部長までもが検挙、起訴されるにいたったという事実に関連して、このような不祥事が発生したのは、多選といわれる現市長と古参市議会議員との関係が根底にあるのではないかとの批判が、極く一部からではあるが、直截に示されていることを指摘しておく。

再発防止についての「その他」の意見としては、このほかにも多様な意見が述べられている。

その中でも、今回の不正事件は起訴事案の裁判の終結によって終わるものではなく、将来にわたって市理事者と市議会において、絶えざる課題として追求、熟考、反省をすべきものであるという意見が述べられていることを付言しておきたい。

4 不適正な人事の責任

最後に、人事の適正配置の問題とも関連するが、特記すべき事項がある。

公表された公判状況資料によれば、東京地方裁判所八王子支部における、大野木・岡部被告人の、平成16年3月1日の公判において、

次のように述べられている。

被告人岡部昭凱は、その叔父である岡部市議会議員（平成14年3月死亡）が胃癌のため手術後療養中であった平成13年5月頃から、同議員に代わり市内業者の中に入って談合の仕切りを始めていた。

この時期は、被告人畠山一美の岡部昭凱らとの共謀による平成13年度における不正入札事件・4件の時期と一致し、当時立川市役所砂川支所長であった被告人岡部が、堂々とその不正入札談合に関係し、その結果後輩職員であり、契約課長、秘書課長であった畠山や、その後平成14年4月以降契約課長であった被告人大野木に対し、談合の結果による入札業者指名選定に介入していたこととなる。入札の予定価格は、発注の主管課職員から聞いたなどと述べている。

しかも、その被告人大野木の公判廷における供述によれば、この大野木課長の平成14年度入札案件については、かつての前任者で上司でもある畠山の「市長からの指示だ」という言葉に動かされて、その指示どおりの業者選定をしたというのである。

この公判廷における供述のとおり、そのような言葉があったかどうかの真否は、畠山被告人の公判が未了の現段階では、裁判上も未確定といわざるを得ないが、その信憑性は、当チーム専門職の立場からは軽視できないものがあると評さざるを得ない。

また、実態ヒアリング調査の意見の中には、とかく噂のあるあのような人が市幹部職員として在職していること自体が問題だったという指摘がある。

岡部が被告人として公判廷で述べた談合仕切りや予定価額漏示の事柄は、その噂の真相を語るものでもある。

このように見てくると、少なくとも立川市における人事の任用、配置が適正を欠いたものであり、これが本件一連の入札不正事件の原因

であると認められるのであって、かつ、それは市行政における大きな汚点であったといわなければならないであろう。

入札・契約の制度やその仕組みをどのように改善、工夫しようとも、市庁外の談合業者と契約課部署との間に介在するこのような市職員が存在する限り、その入札・契約の適正を図ることは困難であり、その工夫、努力は容易に崩れてしまうのであって、この起訴案件はいわばその典型的な見本といえるであろう。

現に、新たな逮捕者が出たあとの追加ヒアリングにおける職員の所感には、その事件の衝撃に加え、立川市政への批判や反省を求める発言など、放置できない重要な意見が含まれていることを指摘しておきたい。

七 提言（その３）

適正な人事行政、人事管理の実行

提言として述べた、業者、議員に関する職員倫理規定、マニュアルの作成、監視機関又は苦情処理等の部署設置の件は、いずれも重要視され、かつ、実行すべきものであるが、同時に、適材適所、適時異動を含めての職員に対する適正な人事行政、人事管理の実行を追求すべきことを提言する。

これまで述べたことは、当チームに付された調査の結果から考えられる所見や提言を述べたものであり、一部の職員の意見にあるように、立川市において、人事上、いわゆる派閥があるかどうかは明らかとなったと考えるべきものではなく、また、当チームでの調査の限りでもない。

しかし、本件実態調査の結果に徴すると、岡部昭凱、畠山一美、大野木隆の３人の職員を幹部職員として任用、配置していたことは、市の行政上、適正な人事を欠いていたということであり、帰するところ、この点で市長の行政上の責任は重大といわざるを得ない。

したがって、当チームとしては、最後に、立川市における人事管理、人事配置を洗い直し、適正な人事行政を実施すべきことを、敢えて提言するものである。

なお、過去において、ある入札事件の選定業者に指名されなかった市内業者の抗議を受けて、豊田助役が、改めて他業者を指名業者に加えることを指示し、これに関して青木市長が、業者選定は既定の方針に徹すべきだったとの所感を漏らしたという問題がある。

この問題については、被告人とされた岡部、畠山、大野木のほか、公判廷で名指しされた当該入札・発注関係職員、更にはそれと関わり

がある市議会議員がいるとすればその議員など、関係者のすべてを、市又は市議会において、改めて調査し、その行政責任の所在等を明らかにすべきものであって、その調査は当弁護士チームの委託業務である実態調査とそれに基づく改善案等提言の任務を超える事柄であることを付言する。

以 上