

公務員倫理について

建設部総務課

公務員としての心構え

● 服務 ～地方公務員法第30条～

すべて職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、
且つ、職務の遂行に当っては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。

● 公務の特性

- ・ 公益性
地域社会や住民のための公共的な利益の追求
- ・ 中立、公平性
法令など客観的な基準に従って公平に執行
- ・ 権力性
一定の法令に基づいて、公権力としての強制力をもって公務を執行
- ・ 独占性
住民には選択の自由はなく、特定の官庁を相手にせざるを得ない

公務員倫理とは①

●倫理とは

人として守り行うべき道。道徳。モラル。

●道徳とは

人のふみ行うべき道。

ある社会で、人々がそれによって善悪・正邪を判断し、正しく行為するための規範の総体。



- 「道徳」は、個人や家族などの小集団に用いられる行為の基準
- 「倫理」は、個々人の関係から社会に至るまでより広範に用いられる行動の基準

公務員倫理とは②

●倫理条例等の策定

平成7年に不祥事があり、その反省に立ち、平成9年に制定
その後、平成12年に国家公務員倫理法と同様に規定に改正



- ◆ 職員は、すべて公務員は全体の奉仕者であって一部の奉仕者でないことを深く自覚し、道民の福祉の増進を目指して職務の遂行に努めなければならない。
- ◆ 職員は、公務が民主的かつ能率的に運営されるよう職務の遂行に努めなければならない。
- ◆ 職員は、法令を遵守し、公務員の職の信用を損なうことのないよう努めなければならない。
- ◆ 職員は、関係法令に規定する服務上の義務を遵守しなければならない。
- ◆ 職員は、職務上知り得た情報について道民の一部に対してのみ有利な取扱いをする等道民に対し不当な差別的取扱いをしてはならず、常に公正な職務の執行に当たらなければならない。
- ◆ 職員は、常に公私の別を明らかにし、いやしくもその職務や地位を自らや自らの属する組織のための私的利益のために用いてはならない。
- ◆ 職員は、法律又は条例により与えられた権限の行使に当たっては、当該権限の行使の対象となる者からの贈与等を受けること等の道民の疑惑や不信を招くような行為をしてはならない。

禁止される行為①

●利害関係者との間における禁止行為等

- ① 金銭、物品又は不動産の贈与を受けてはならない。

⇒ 餞別、祝儀、香典、供花など

《例外となる行為》

- 広く一般に配布されている宣伝用の物品や記念品

- ② 供応接待を受けてはならない。

⇒ 酒食によるもてなし、麻雀、ゴルフ、旅行（公務を除く）など

《例外となる行為》

- 職務として出席した会議等で提供された茶菓、簡素な飲食物

- 多数が出席する立食パーティーで提供される飲食物

- ③ 金銭の貸付を受けてはならない。

禁止される行為②

●利害関係者との間における禁止行為等

- ④ 無償で物品又は不動産の貸付を受けてはならない。

《例外となる行為》

- 職務として利害関係者を訪問した際に、提供される物品の使用

- ⑤ 無償でサービスの提供を受けてはならない。

《例外となる行為》

- 職務として利害関係者を訪問した際に、周辺の交通事情等からみて相当と認められる範囲で提供される自動車の利用

- ⑥ 未公開株式を譲り受けてはならない。

禁止される行為③

●自己の費用を負担して行う行為に関する規制

- 利害関係者と共に旅行（公務のための旅行を除く）やゴルフ・遊技をしてはならない。

⇒ 麻雀、パチンコ、テレビゲームによる遊技等、遊技の結果が数字その他の記号又は物品により表示される設備による遊技等

《例外となる行為》

- 倫理監督監が公正な職務の執行に対する道民の疑惑や不信を招くおそれがないと認めたもの。

（各種団体が主催するチャリティ・ゴルフコンペ、ゴルフクラブ主催の月例会等で利害関係者以外の者を含む多数の者が参加するものなど）

- 利害関係者のうち市町村職員と共に行うもの。

禁止行為や規制の例外規定

●私的な関係を有する者との間における禁止行為等の例外

- 利害関係者が私的な関係（職員としての身分にかかわらない関係）を有する場合は次の点などを総合的に判断し、公正な職務の執行に対する道民の疑惑や不信を招くおそれがないと認められる場合に限り、例外として許されることがある。

- ① 相手方との間における職務上の利害関係の状況
（許可の申請中か、既に許可を受けて事業を行っているかなど）
- ② 私的な関係の経緯及び現在の状況
（利害関係者になる前から親しく付き合っていたかなど）
- ③ 両者の間において行われる行為の態様
（高価な贈り物か、旅行のおみやげかなど）

※仕事（公務）を通じて知り合った関係は「私的な関係」ではない！

規制が緩和された禁止行為

●利害関係者と共に飲食する場合の届出

○平成20年10月より、外部との意見交換を活発に行えるようにすることを目的に利害関係者との飲食については規制が緩和された。



○利害関係者の負担でなければ、共に飲食することが可能



- 事故の飲食に要する費用が1万円を超える場合は、倫理監督監への届出が必要
- 事前の予定がなくても、結果として利害関係者と共に飲食した場合や、結果として1万円を超えた場合には事後に届出が必要

綱紀の保持通達

●倫理条例及び規則にあわせて、綱紀の厳正な保持を図るため、知事の通達により示された守るべき事項

《サービス規律の確保に関する事項》

○勤務時間外のプライベートな時間においても、公務の信頼性に影響を及ぼすような行為は慎む

《予算執行の適正化等に関する事項》

○予算の執行に当たっては、財務規則等に従い、厳正な執行に努める

《その他サービス規律等に関する事項》

○勤務時間を厳守するとともに、勤務時間中は職務に専念する

○正当な理由のない欠勤については、1日であっても戒告以上の懲戒処分の対象となる

○情報システムの業務目的外利用の制限について留意するとともに、北海道情報セキュリティー等に基づき、個人情報の保護及び情報セキュリティーの正当な運用に努める

その他の留意事項について①

●勤務時間中の喫煙行為について

《道職員の喫煙に関する道民からのご意見》

○勤務時間に喫煙所を職員が利用している光景に驚き、30分後に同じ道を通ったところ、同じ職員が滞在していた。公務員としてあるまじき行為であり、こうしたことがないようにしっかり指導してほしい。



《勤務時間中の喫煙行為について（通知）》

○勤務時間中の長時間の離席行為は職務専念義務違反として懲戒事由に該当する場合もあり、勤務時間中の喫煙の自粛に努めるよう指導するなど、適切に対応願います。

《喫煙に当たっての留意事項》

○勤務時間中の喫煙については自粛すること。

禁煙タイム（①8:45～9:45、②11:00～12:00、③13:00～14:00、④16:30～17:30）の時間帯は利用しないこと。

○喫煙所では、「談笑」・「飲食」・「スマホ、携帯の使用」は行わないこと。

その他の留意事項について②

●ソーシャルメディアの私的利用に当たっての留意事項について

○平成25年6月に国の職員によツイッターによる不適切発言事案が発生したことを踏まえ、職員のソーシャルメディア（ブログ、ツイッター、フェイスブック等）の私的利用に係る留意事項が発出



○ソーシャルメディアによる情報発信については、内容によっては信用失墜行為や守秘義務等に違反する恐れもあり、また、出張期間中や時間外の利用は職務専念義務違反に該当する場合もあるため、利用に当たっては十分留意すること。

ソーシャルメディアの使用にあたっては、次の事項に留意してください

情報発信の内容についての留意点

- 私的な情報発信であっても、地方公務員法や公職選挙法、著作権法などの法令を遵守しましょう。
- 次のような内容は、信用失墜行為に該当する場合があります。
 - ・職務の公平性、中立性に疑義を生じさせる内容
 - ・個人、団体を誹謗中傷する内容
 - ・道の信用を傷つけ、道全体の不名誉となる内容
- 所属や氏名を明らかにして情報発信する場合は、「所属する組織の見解を示すものではなく、個人の見解であること」を明示する必要があります。
- 匿名による情報発信であっても、他の情報と組み合わせ、発信者を特定できる場合もあります。閲覧者を限定している場合も、閲覧者が転載し、第三者に拡散されるおそれがあります。



勤務時間中は禁止



勤務時間中※のソーシャルメディアの私的な使用は、職務専念義務に違反する場合があります。
※時間外勤務中や、出張期間中も含みます。

業務用端末の私的利用の禁止

業務用のPCやタブレット等を、私的に利用することは禁止されています。



私生活においても、自らの行動が公務の信頼性に影響を及ぼすことを認識し、公務員としての自覚とモラルをもって行動しましょう

処分について

処分の概要 ～懲戒処分～

- 免職：職員の服務義務違反の責任を問うための制裁として、当該職員の身分を失わせる懲戒処分
→ 退職手当支給しない
- 停職：職員の有する職務執行の権利を一定期間停止させ、職務に従事させない懲戒処分
→ 昇給・期末手当・勤務手当に影響
- 減給：職員に対する制裁として一定期間、職員の給与の一定割合を減額して支給する懲戒処分
→ 昇給・勤勉手当に影響
- 戒告：職員の服務義務違反の責任を確認し、その将来を戒める懲戒処分
→ 昇給・勤勉手当に影響
- 訓告及び厳重注意：書面（訓告）又は口答（厳重注意）により、職員の反省、改善を求める矯正措置



飲酒運転 NO

○北海道飲酒運転の根絶に関する条例が制定されました。

北海道では、飲酒運転の根絶に関する施策を総合的に推進し、安全で安心して暮らすことができる社会の実現を目指しています。
道職員として、率先して飲酒運転の根絶と再発防止に取り組みましょう。

○万が一、飲酒運転で検挙されてしまうと厳しい処分が待っています。

	酒酔い運転	酒気帯び運転	
		呼気アルコール濃度 0. 2 5 mg / l 以上	呼気アルコール濃度 0. 1 5 mg / l 以上 0. 2 5 mg / l 未満
罰則	5年以下の懲役又は 1 0 0 万円以下の罰金	3年以下の懲役又は5 0 万円以下の罰金	
行政処分 (前歴なしの場合)	違反点 3 5 点 免許取消 欠格期間 3 年	違反点 2 5 点 免許取消 欠格期間 2 年	違反点 1 3 点 免許停止 (9 0 日)
懲戒処分	免職	免職又は停職 (3 月以上)	

懲戒処分を受けた場合 の給与上の影響

【34歳主任の例】

家族構成：妻、子2人、給料月額：267,000円

懲戒処分の例	停職3月	停職期間中、3か月間は無給 → ▲90万円 期末、勤勉手当の減額 → ▲30万円 定期昇給の停止 → ▲9万円（年間）
	停職6月	停職期間中、6か月間は無給 → ▲180万円 期末、勤勉手当の減額 → ▲60万円 定期昇給の停止 → ▲9万円（年間）
	懲戒免職	退職手当は不支給 氏名の公表

【近年の処分例】

部局	処分日	事案の概要	処分内容
釧路	H28.8.26	私用車で17km/hの速度違反により検挙され、併せて行われた呼気検査において0.20mg/lのアルコールを検知	停職4月
宗谷	H28.11.29	私用車で走行中、巡回中のパトカーに呼び止められ、呼気検査において0.15mg/lのアルコールを検知	停職6月



大切なご家族を犠牲する飲酒運転は、絶対にやめましょう。

飲酒運転根絶・再発防止に取り組みましょう。

Check!

自動車等を運転する前日は、過度な飲酒を避けましょう！～アルコールが体内から抜けるまでには時間がかかるため、運転前8時間以内における飲酒は控えましょう。

Check!

飲酒翌日の二日酔い運転に注意！

～体調や体質によって、アルコール消失までの時間は変わります。

Check!

飲酒運転は自分ひとりの問題ではありません。

～大切な家族のことを思い出して、飲酒運転をストップ。

ご家族の皆様へのお願いです。

職員の飲酒運転防止のため、ご理解とご協力をお願いします。

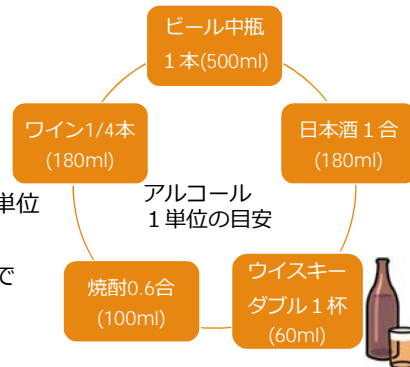
- 翌日に運転が予定されている場合は、晩酌の量をセーブ。
- 飲み会の予定を確認し、飲酒予定日には車両通勤をさせない。
- 飲酒翌日の運転前には、アルコールが残っていないか呼気を確認。
- 車両通勤している職員が二日酔いの場合、職場や最寄り駅まで送る。
- 職員の飲酒時、飲酒場所や最寄り駅まで迎えに行く。



酔いがさめるまでの時間

ビール中瓶1本（500ml）を飲んだ場合、アルコールは約3～4時間体内にとどまります。

- ※ ビール中瓶1本（500ml）＝アルコール1単位
- ※ 体重60kgの人が30分以内で飲んだ場合
- ※ 睡眠すると、アルコールが体内から消失するまでにより長い時間がかかります。
- ※ 時間は、目安であって個人差があります。



速度違反に注意!!

- ✓ 私用車を運転中に30km/h以上の速度違反を犯す事例が相次いで発生しています。
- ✓ 過去には、新規採用職員等、若年職員の違反が激増した年もあり、
- 若年職員を中心に、十分な注意が必要です。
- ✓ 30km/h以上の速度違反を犯した場合、懲戒処分の対象となり、生涯賃金にも大きく影響します。
- ✓ 常に公務員としての自覚を持ち、自動車等を運転する場合は十分気をつけましょう。

過去5年の違反状況

年度	報告件数	うち、若年層 (29歳以下)
R2	12件	8件 (66.7%)
R1	12件	7件 (58.3%)
H30	13件	2件 (15.4%)
H29	17件	9件 (52.9%)
H28	11件	6件 (54.5%)



30km/h以上の速度超過で検挙されると・・・

懲戒処分 【例：戒告】

- ・ 30km/h以上44km/h以下の速度超過を犯した場合の基本量定は「戒告」
- ・ 私用車による速度違反により、「戒告」となった場合、公表（報道発表）の対象
- ・ 「戒告」となったことが履歴に記載

給与上の影響

- ・ 23歳主事、振興局勤務、独身が「戒告」となった場合の例
- ・ 勤勉手当の減額・・・▲3万円（処分時）
- ・ 昇給号俸の抑制・・・▲5万円（年間）
- ・ 上記のほか、昇格年齢の遅れ等により、給料や各種手当に影響

生涯賃金で、150万円以上の減収

万が一、速度違反で検挙された場合

➤ 休日、夜間においても所属長に速やかに事実を報告

私用車の場合で、30km/h未満の速度超過については、翌開庁日に所属長に速やかに報告することで足りる。

➤ 飲酒運転や人身事故を伴う場合は、各所属において速やかに報道発表することが必要

ハラスメントのない職場を目指して

職場でのハラスメントは、個人の尊厳を不当に傷つけ、能力の発揮を妨げるだけでなく、職場の秩序や業務の遂行を阻害する問題として、社会的にも許されない行為です。

男女、上司部下の関係を問わず、対等なパートナーとして尊重し合いましょう。

◆・・・ 職場におけるハラスメントとは ◆

セクシュアル・ハラスメント

他の職員を不快にさせるような職場内外での性的な言動のこと

- 性的な関心や欲求に基づくもの
- 性別により差別しようという意識等に基づくもの
- 性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づくもの

- ✓ 身体的特徴を話題にしたり、身体に不必要に接触する
- ✓ 性別を理由にお茶くみを言いつけたり、お酌を強要する
- ✓ 性的指向や性自認をからかいやいじめの対象とする など

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント

妊娠、出産や、育児休業、介護休暇等の各種制度の利用等に関する言動により、勤務環境が害されること

- 妊娠、出産や、制度等の利用を理由に、繰り返し嫌がらせをしたり、不利益な取扱いを示唆する
- 制度等の利用の阻害（客観的に見て、業務上の必要性に基づく場合は除く）

- ✓ 育児休業の取得を相談してきた部下に「今後の昇格に影響する」などと言う
- ✓ 介護休暇を取得している同僚に「自分は休暇を利用しないで介護しているので、あなたもそうすべき」と強要する
- ✓ 育児短時間勤務をしている同僚に「あなたのせいで仕事が増えて迷惑だ」と何度も言う など

パワー・ハラスメント

職務上の権限や地位などを背景にして、本来業務の範囲を超えて、継続的に人格と尊厳を侵害する言動を行い、職員の勤務環境を悪化させること

- 暴言を吐く、威圧的な行為を行う、執拗に非難する
- 明らかに実現不可能・無駄な業務を強要する
- 仕事を与えない、仕事以外の事柄を強要する

- ✓ 失敗をした部下に「お前は給料泥棒だ」「失敗したのはお前の暗い性格のせいだ」と叱責する
- ✓ 複数名で行ってきた業務を1人に押しつけ、明らかに実現不可能な期限を厳守させる
- ✓ 業務上の意見が対立した部下に、理由もなく仕事を与えず、回覧物も回さない など

◆.. 相談窓口を設置しています ..◆

ハラスメントでお悩みの方や、同僚が困っている姿を見た方は、各部（局）・各（総合）振興局等の『相談員』にご相談ください。

- **秘密は厳守**します。
- 電話・メールでも受け付けています。
- 人事課の相談員に相談することもできます。
(内線(6-210)22-156・22-183)

【各所属の相談員は、全庁共有フォルダに保存している
相談員名簿でご確認ください】

- ・ **セクシュアル・ハラスメント及び妊娠、出産、育児
又は介護に関するハラスメント相談員**
X:¥010_総務部¥070_人事課¥04職員の服務
¥07セクハラ・育介等ハラスメント
- ・ **パワー・ハラスメント相談員**
X:¥010_総務部¥070_人事課¥04職員の服務¥08パワハラ

◆… 性的マイノリティについて知っていますか …◆

■LGBTとは

LGBTという言葉を知っていますか？

LGBTとは、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーの頭文字を組み合わせた言葉であり、性的マイノリティを表す言葉の一つです。

LGBTについては、いまだ十分に理解が進んでいるとは言えない状況にあります。

○『身体の性』『性自認（心の性）』『性的指向』が、どのように組み合わせるかによって、多様な形態がありうる。

○本人の了解なしにその人の性的指向や性自認を他人に暴露することを『アウトティング』といい、重大な人権侵害にあたるので注意。

○LGBTといった性的指向や性自認に関する偏見に基づき、他の職員を不快にさせるような言動はセクハラになることに注意し、一人ひとりの職員がLGBTに対する理解を深め、ハラスメントの防止を図ることが重要。

性的少数者に対する偏見や差別の例

- 「ホモ」「オカマ」「男らしくない」「女らしくない」などからかう
- 「どこおかしいのでは」「問題があるのでは」「気持ち悪い」などとうわさ話をする
- 本人の了承なく、その人の性的指向や性自認について暴露する（アウトティング）



こうした性的指向や性自認を理由とする偏見や差別をなくすためには、異性愛など世の中の多数を占める人の意識や社会のあり方を見直す必要があります。第1ステップは、多様な性について知る。第2ステップは、習慣・常識を変える。第3ステップは、理解者を増やす。あなたの行動が社会をよりよく変えるきっかけとなります。

誰もが自分の性を尊重され、
「自分らしく」生きられる社会へ。

ひとりで悩まず相談しよう！

みんなの人権
110番



ナビダイヤル

ゼロゼロみんなのひやくとおばん
0570-003-110
相談窓口時間 8:30～17:15（土・日・祝日を除く）

公共工事発注者の 公務員倫理について

《道内の発注機関職員の逮捕事例》

道農政部農村振興局農地整備課職員（主査）がパチンコで約400万円の借金を抱えており、当時勤務していた振興局で、自らが担当する工事の現場代理人に金券（ビール券）を要求し、手に入れた金券を換金して、借金の返済に充てていた。このほか、現場代理人からは飲食の接待も受けていた。ある時、当該現場代理人から、入札予定の工事価格を知りたいがため、設計書の写しの提供を要求され、金券や接待の件もあったことから、逮捕された工事も含め、2度にわたり設計書のコピーを渡した（公判での陳述より）。この行為に対し、入札予定価格の基礎となる工事価格が記載された設計書の写しを業者に渡し、入札等の公正を害すべき行為を行ったとして、「官製談合防止法違反」の容疑で逮捕、起訴され、「懲役1年・執行猶予3年」の有罪判決が下された。

平成21年2月、北海道開発局釧路開発建設部で道路工事の設計などを担当していた職員が、道路事務所で設計書に記載された工事金額を、入札に参加した共同企業体を構成する建設会社社長に漏らしたとして逮捕、起訴され、同職員は懲戒免職となり、同年5月に懲役1年、執行猶予3年（求刑懲役1年）の判決が下された。

→農政部作成資料へ

- ・昨年の事件以来、道の入札監視委員会でも話題に。
- ・アンケートに官製談合についての項目があるので、参考となったこと、感じたこと、今後の研修で取り入れてほしいこと等を積極的に記載ください。

【まとめ 1】

- ・独占禁止法は主に事業者（受注者側）を規制するのに対し、官製談合防止法は発注者側を規制する目的で新たに制定された
- ・入札に関する秘密情報を漏洩した場合、入札妨害罪に問われる

【重要】

談合の事実や金銭の収受が無くても、情報漏洩は犯罪

【まとめ2】

公務員による入札不正への関与は、行政に対する信頼と納税者である住民の利益を損ねる行為であり、厳しい処分の対象となる。

- 懲役や罰金などの法律に基づく重い刑罰、収賄罪はさらに厳罰
- 発注機関や住民からの損害賠償請求を受ける可能性
- 道の懲戒処分の指針では、入札談合等に関与した場合、原則免職又は停職

社会的地位のみならず、将来にわたる収入も失うことになり、一生を台無しに...

【まとめ3】

道では19年度以降、不正防止と同時に厳しい道内建設業の現状にも配慮した入札契約制度改革を進めている。

- 大幅な制度変更により、入札に関する秘密情報も多様化
[予定価格、入札参加者数、参加者名、
技術評価の結果、評価基準 など]

まず、「漏洩してはならない秘密情報」が何なのかを知ることが大切！

5 入札不正事件に巻き込まれないために

(1) 「入札不正」に当たる行為を正しく知る

- 近年の入札制度改革の結果、「入札等に関する秘密」に相当する情報が増えており、これらの漏洩が犯罪にあたることに注意

※「工事の設計価格を教えて業者から金品を受け取る」といった行為は論外

★こんな風に考えていませんか??

- ・「物をもらっていないければ予定価格を教えても良い」
- ・「総合評価の場合は価格のみで決定しないので予定価格を教えても構わない。技術評価結果は予定価格ではないから教えても良い」
- ・「入札に参加している業者の数くらいなら教えても大丈夫」

【重要】

入札等に関する秘密の漏洩

→談合事件との関与、金品等の授受とは関係なく、入札妨害罪に問われる

※漏洩した情報が談合につながった場合は「談合罪」、金銭の授受や飲食等の供応の事実があれば「収賄罪」にも問われる

《具体例》

- ・予定価格、低入札価格調査制度の調査基準価格、設計金額については、これらを推測できる金額を含みます。事業者から「〇億〇千万円以上ですか、以下ですか。〇〇千万円以内ですか。」などと聞かれ、これに答えたり、ヒントを与えたりしてはなりません。また、設計積算途上の金額であっても、百万円単位などの概算額であっても、これを教示・示唆してはなりません。
- ・契約締結後における設計変更に関し、変更契約に係る設計金額、予定価格なども漏洩してはなりません。
- ・競争参加者に関する情報については、競争参加業者名や参加業者数のほか、JVの構成員、特定地域や特定の団体加盟に係る参加業者名・参加業者数なども、入札前に教示・示唆してはなりません。
- ・公表前の入札公告用資料や説明資料も、秘密に当たります。

注) 各々の発注事務に関する秘密については、その秘密を要する期間について違いがあり、入札公告までは秘密扱い、入札・契約までは秘密扱い、将来とも秘密扱いなどがあります。

(2) 不正を疑われるような行為も慎む

- 建設業を巡る環境は厳しく、業者側は「何とかして受注につながる情報を手に入りたい」と考えるとともに、ライバルとなる業者の動向にも神経質

★こんな風に考えていませんか？

- ・「秘密を漏洩しているわけではないから、職場の自分の席で知り合いの業者の方と親しく話していても問題ない」
- ・「以前世話になり、業者に再就職したOBの方と飲みに行っても、割り勘であれば全く問題ない」

※違法行為ではありません。→それだけに難しい・・・

【重要】

積算担当の技術職員は、同時に工事監督業務を担当している以上、業者側との接触は避けられないが、あらぬ疑いをかけられないような配慮が必要

《事業者との対応のポイント》

① 公平かつ適正な対応に心がけること

- ・特定のOBや、学校の先輩、旧知の事業者などを特別扱いしない
- ・発注担当職員の言葉を、事業者側の談合に利用されないよう、応接する際の言葉使いには十分注意する
(例えば「頑張ってください」という言葉は、「自分の会社が本命だと示唆された」と受け取られるおそれがあり、誤解され易い言葉なので使わない。)

② オープンな場所でできるだけ複数の職員で対応すること

- ・自席での対応は極力避け、やむを得ず自席で対応する場合には、机上に設計書等を置かない、パソコン上に秘密情報を表示しない、又これらについて事業者の目に触れないよう注意すること

③ 中立・公正な立場での対応に心がけること

- ・設計変更等に際し、受注者に対して無理な要求をして一方的な不利益を与えたり、或いは設計の水増し等の不当な便宜を図らない
- ・下請負者の選定や特定の資材の使用などに関し、元請負者に対して不当に働きかける等の行為をしない
- ・設計積算や仕様書作成に当たり、特定の事業者から技術資料や説明を求めたり意見等を聴取したりする場合は、発注予定内容を推測されないよう注意することは勿論、発注者側の意向としてとられないよう、事業者と対応する際の言動には注意を払うこと
- ・入札公告後の工事等に関する事業者からの質問に対しては、発注担当職員から個別に回答しないで、必ず上司を経由して回答すること。

(3) 慣習や前例にとらわれずに正しい判断をする

●平成19年の上川支庁職員の逮捕事例

→安易な前例踏襲と、円滑な事業執行を公正な入札よりも優先した結果

★こんな風に考えていませんか??

- ・「前任者の時代にもやっていたから・・・」
- ・「以前から担当していた業者が受注してくれたら仕事が円滑に進むのだが・・・」
- ・「〇〇さんは業務と全然関係ないはずだけど、同じ道職員だから予定価格を教えてあげてもいいか」

【重要】

違法行為の事実があれば、理由の如何を問わず罪に問われる

→長年の慣習でも、不正行為のおそれがある場合には上司に相談するなど、正しい知識に基づき自ら身を守ることが重要

→同じ道職員同士であっても、自分以外の職員が知り得ない情報については安易に漏らさないよう十分な注意が必要

【まとめ4】

入札契約制度改革による秘密情報の多様化と建設業を巡る情勢の変化により、入札不正事件に巻き込まれる危険が高まっている



●発注担当職員は常に入札に関する秘密情報を取り扱っていることを自覚

★前例や慣例に流されず、正しい知識により自ら判断することが重要

★判断が難しい場合は「ここまでは教えてもいいのではないかな」ではなく、迷わず上司に相談するなど、一人でリスクを負わない。

ワークライフバランス について

職員のワークライフバランスの推進に関する指針の概要（改正版）

趣 旨

ワークライフバランス（仕事と生活の調和）の確立

〔目的〕 職員の健康や組織活力の向上を図る観点から、職員の働き方改革に関する事項等を定め、長時間労働慣行を見直し、全ての職員のワークライフバランスを確立。

5つの柱

I 職員の意識改革に向けた取組

☆人事担当部局

- ・職員への働きかけの強化（ワークライフバランスの意識啓発、強化期間等の設定）

☆各部等

- ・職員と協調した職場巡回、独自の取組の実施

☆管理職員等

- ・管理職員による率先行動、ワークライフバランスに資する行動を人事評価に反映

II 働き方の見直し

☆職場改善

- ・週次ミーティング等による管理職員のマネジメントの強化、弾力的な応援体制の取組

☆業務改善

- ・会議、打合せ等の効率的運営（内部会議は原則1時間以内に）
- ・他部局等への業務依頼の計画的実施（時間外に及ぶ作業依頼はしない） 等

5つの柱

Ⅲ 時間外勤務の縮減等

☆事前命令及び退庁管理

- ・「時間外勤務命令の出し方・受け方」のルール徹底。管理職員は定時退庁（午後6時）を現認。

☆一斉定時退庁日等における時間外勤務縮減の取組等

- ・一斉定時退庁日（水、金、10日、19日）、全庁完全定時退庁日、完全定時退庁日（各部等）の設定。

☆時間外勤務の上限時間等

- ①原則：月45時間、年間360時間。
- ②特例業務：年720時間（45時間超は6月）、月100時間、複数月平均80時間。
- ③①及び②の上限を超えた場合、事後的に要因を整理・分析、検証。

☆勤務時間の状況の把握

- ・管理職員は所属職員の勤務時間を適切に把握（PC記録も活用）。管理職員は自己管理記録により把握。

☆職員の健康管理

- ・過重労働の防止（管理職員を含めた職員の医師の面接指導）、時差出勤等による休息時間の確保。

5つの柱

Ⅳ 年休等の取得促進

☆年休の取得促進

- ・イベント等に併せた年休取得の奨励、年休マネジメントシートを活用し年休取得日数を「見える化」。

☆年休の取得目標

- ・管理職員は、業務上の配慮や応援体制の整備など、職場環境づくりを行う。

◎職員一人当たりの年休の平均取得日数 13日以上（最低5日以上確実に使用）

Ⅴ 仕事と子育て・介護等の両立支援

☆両立支援に向けた職場環境づくり

- ・男性職員の両立支援における役割の意識啓発
- ・両立支援制度（子育て、介護、自己啓発休業等）の周知・情報提供

☆子育てとの両立支援

- ・「子育て支援行動計画」の数値目標の達成

☆介護との両立支援

- ・「子育て支援行動計画」に準じた取組

〔取組期間〕平成36年度まで（必要に応じて見直し）

時間外勤務の上限規制等について

労働基準法の改正や、国家公務員における制度改正等を踏まえ、時間外勤務の時間数に上限規制を設ける。(施行日 平成31年4月1日)

※「北海道職員の勤務時間、休暇等に関する条例」を改正するとともに、人事委員会規則(北海道職員の勤務時間、休暇等に関する規則)に時間外勤務の上限時間を新たに規定し、総務部長通達(職員の勤務時間、休暇等の取扱いについて(平成10年5月29日人事第268号))により運用基準を規定。

＜上限規制の内容＞※時間外勤務手当が支給されない管理職員を含め、全ての一般職員が対象

1 通常の臨時的業務（下記2以外）の場合【時間外勤務の原則】

- 1箇月 45時間以内
- 1年 360時間以内

2 通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に必要な場合【特例業務】

- 1箇月 100時間未満(1の通常業務に係る時間外勤務命令時間数を含む。)
- 1年 720時間以内(1の通常業務に係る時間外勤務命令時間数を含む。)
- 2～6箇月の平均(前年度分を含む(※)) 80時間以内
- 45時間を超えて時間外勤務を命ずる月数 1年について6箇月以内

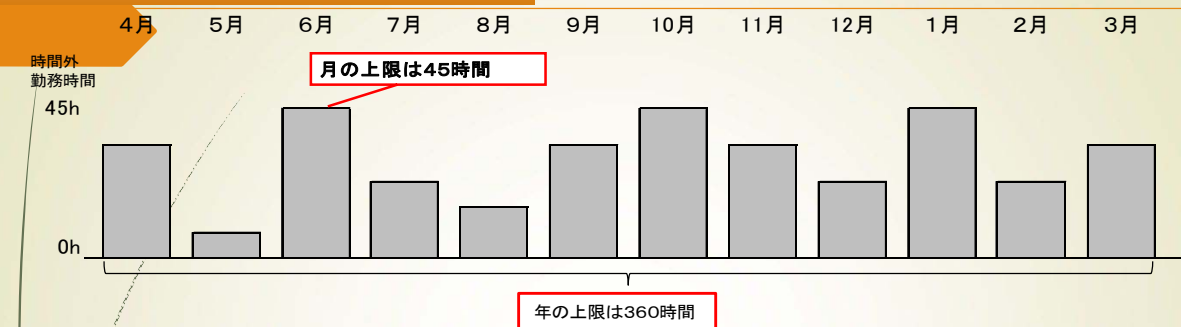
(※)平成31年度は前年度分は含めず、施行後のH31.4月分から平均時間を計算

3 大規模災害への対応、道民の生命、財産に重大な影響を及ぼす緊急時の対応業務の場合

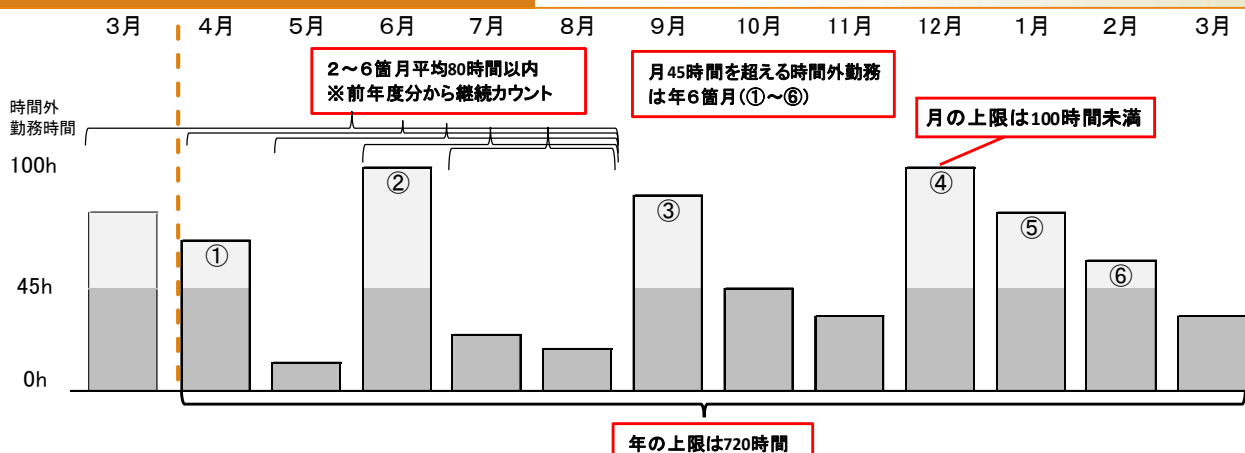
- 上記の上限時間は適用しない。(上限時間を超えて時間外勤務命令を発することができる。)
- ※この事由による時間外勤務命令を発する場合には、あらかじめ人事課への協議が必要。

(参考) 上限時間の適用イメージ

通常の場合【時間外勤務時間の原則】



通常予見できない臨時的業務がある場合



「通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に必要な場合」の範囲

○ 次に掲げる業務については、1年360時間、1箇月45時間を超えて時間外勤務を行うことが可能

＜総務部長通達（職員の勤務時間、休暇等の取扱いについて（平成10年5月29日人事第268号）＞

種別	内容
1 災害事故等対応業務	自然災害、事件又は事故対応等、道民の生命若しくは財産又は公務運営に影響が生ずる可能性がある臨時的又は緊急的な業務
2 新規課題等対応業務	新たな重要課題への対応、社会的又は自然的環境の著しい変化への対応等、業務の量又は時期を予見し計画的な処理を行うことが困難と認められる業務
3 他律的業務	国、市町村、関係機関等の外部機関と密接に関係する業務又は議会関係業務等、業務の量や時期が他律的に決まる比重が高い業務
4 一時的、突発的対応業務	予算編成業務、人事異動業務、大規模イベントの準備等、1年の半分を超えない一定の限られた期間（6箇月以下）において一時的、突発的に業務量が大幅に増加する業務
5 人員減に伴う補完業務	年度途中での長期療養者の発生又は人事異動等、やむを得ない事情による人員減が発生した場合の補完業務

- 上記業務に該当し時間外勤務を命じることができる場合とは、職員の業務の一部にこれらの業務が含まれていることでは足りず、あくまでも特例業務の処理が主たる原因となって時間外勤務を命じざるを得ない場合に限るものとし、所属長は必要最小限の範囲となるよう厳正に判断。

おわり

公務員としての心構え②

●公務員に求められるもの

公務員は、単に服務上の規定など法的義務を遵守していれば足りるというのではなく、公務員として「した方が望ましい」とされるような行動を積極的に取ることができるように、また、「しない方が望ましい」とされるような行動は厳に慎むよう、しっかりした心構えを持つことが大切

公務員倫理とは③

●職員としての心構え

- ➡ 倫理規則は、職員が職務を遂行する上での最も基本的なルールです。
- ➡ ルールを守って、自信と誇りをもって生き生きと仕事をしましょう。

- 1 道民全体の奉仕者であることを常に自覚すること。
- 2 公私の区分をはっきりすること。
- 3 供応接待は受けない～自己の費用負担が原則であること。
- 4 自分の行動が道民から見て疑惑や不信をもたれないか常に意識すること。
- 5 疑問が生じたら倫理監督監に相談すること。

過去3年の懲戒処分一覧

【公表の対象】（「北海道職員に係る懲戒処分の公表指針」による。）

①懲戒処分（職務の内外を問わない。）

②当該事案の社会的影響、被処分者の職責等を勘案して公表するもの

年度	事故概要		事故者の処分	一般 非行	不適正 事務	交通法 規違反
H30 (25 件)	正当な理由のない欠勤等	病気休暇を不正に取得し、延べ43日間、正当な理由なく欠勤した	免職	○		
	酒酔い運転	私用車により、酒酔い運転で逮捕	免職			○
	酒気帯運転	私用車により、酒気帯び運転で検挙	停職 6 月			○
	窃盗	2店舗でDVDを窃取	停職 2 月	○		
	窃盗	食品を窃取	停職 1 月	○		
	窃盗未遂	コインランドリーで他者の洗濯物を物色	停職 1 月	○		
	わいせつな行為	酒に酔った状態で女性の体を触った	停職 1 月	○		
	正当な理由のない欠勤	13日間、正当な理由無く欠勤	減給 1 月	○		
	不適正事務	委託業務等の支払に関し、24件の私費立替を行ったほか、2件の支払いを怠った	減給 1 月		○	
	不適正事務	競争入札参加資格審査事務において、申請書計26件について必要な事務処理を怠った	戒告		○	
	不適正事務	道有施設の補修工事9件の支払を怠った	戒告		○	
	暴行	部下職員に対し、胸ぐらをつかみ、髪の毛を引っ張る暴行を加えた	戒告	○		
	旅行命令違反	公共交通機関による旅行命令に違反し、前日夜間に自家用車で移動	戒告	○		
	飲酒運転事案に係る管理監督責任	部下職員が酒気帯び運転の疑いで逮捕されたことに 関し、管理監督者としての指導監督に適正を欠いた	戒告	○		
	情報セキュリティ対策基準違反	職場の業務用パソコンに私用のUSBメモリを接続してウイルスに感染させた上、翌月再び私用のUSBメモリを業務用パソコンに接続した	戒告	○		
	速度違反	私用車による	減給 1 月 × 2			○ × 2
	人身事故	私用車による人身重傷事故	戒告 × 2			○ × 2
	速度違反	私用車による	戒告 × 6			○ × 6

過去3年の懲戒処分一覧

年度	事故概要		事故者の処分	一般 非行	不適正 事務	交通法 規違反
H29 (32 件)	詐欺・遺失物横領	知人の財布を拾い、中に入っていたクレジットカードを同人になりすまして使用したほか、現金も使用した	免職	○		
	窃盗	書籍を窃取（他に過去2回の万引きあり）	停職 5 月	○		
	盗撮	トイレにビデオカメラを設置して盗撮	停職 4 月	○		
	盗撮	エスカレーターでスマートフォンをスカートの下に差し入れて撮影した	停職 1 月	○		
	セクシュアル・ハラスメント	知人女性に対し、卑猥な内容のメールを繰り返し送信した	減給 6 月	○		
	被措置児童虐待	児童を指導する際に、児童の頭部を平手で叩き、さらに別な児童に足払いをするなどした	減給 4 月	○		
	虚偽報告・交通事故	公用車を運転中に自損事故を起こしたが、所属長への報告を怠り、損傷発覚後も身に覚えがないと虚偽の報告を繰り返した	減給 3 月	○		
	営利企業従事許可違反	知人が経営する会社を手伝った謝礼として、1日当たり5,000円程度の現金を受け取った。	減給 3 月	○		
	個人情報不正使用・信用失墜行為	苦情申立人に申立の取り下げを依頼したほか、同人の携帯電話番号を聴取し、これを利用した	減給 3 月	○		
	暴行	職場内で部下職員の態度に立腹し、暴行を加えた	減給 2 月	○		
	速度違反の報告懈怠	私用車による30km/h以上の速度違反を犯したにも関わらず、所属長への報告を怠った	減給 1 月	○		
	セクシュアル・ハラスメント	飲酒の上、知人女性に手を握る、抱きしめるなどの行為を行った	減給 1 月	○		
	正当な理由のない欠勤	1 日間、正当な理由無く欠勤	戒告	○		
	不適正事務	特別障害者手当等の認定事務において、計51件について不適切な事務処理を行った	減給 1 月		○	
	不適正事務	正規の手続きを経ることなく告示番号を取得したほか、掲示場への掲示を怠った	減給 1 月		○	
	不適正事務	複写機等のリースに当たり、口頭発注を行い、使用料の支払いを怠った	戒告		○	
	不適正事務	里親登録事務に当たり、申請書を放置したほか、必要な研修を怠った	戒告		○	
	速度違反	私用車による	停職 1 月			○
	速度違反	私用車による	減給 1 月 × 3			○ × 3
	速度違反	私用車による	戒告 × 11			○ × 11

過去3年の懲戒処分一覧

年度	事故概要		事故者の処分	一般 非行	不適正 事務	交通法 規違反
H28 (27 件)	強盗未遂	コンビニエンスストアに侵入し、従業員に対して包丁を示しながら脅迫し、現金を強取しようとしたが、従業員が応じなかったため、未遂に終わった	免職	○		
	私金横領及び旅行命令違反	観劇会費の一部を出張の際に持参して費消したほか、旅行命令に違反し、勤務終了後直ちに帰庁しなかった	停職 6 月	○		
	正当な理由のない欠勤	3 1 日 3 時間 1 5 分間、正当な理由無く欠勤	停職 6 月	○		
	酒気帯運転	私用車により、酒気帯び運転で検挙（飲酒運転根拠条例施行後の事案）	停職 6 月			○
	酒気帯運転	私用車により、酒気帯び運転で検挙（飲酒運転根拠条例施行後の事案）	停職 4 月			○
	痴漢	入浴施設内の男女共用休憩所において、休息中の女性の右大腿部付近を触った	停職 4 月	○		
	不適正事務	母子寡婦福祉資金貸付金及び児童保護措置費徴収金について必要な事務処理を怠り、申請者に私費により支払ったほか、書類を自宅に持ち帰ったり、本件不適正事務が判明しないよう偽装した	減給 6 月		○	
	児童に対する不適切な指導	児童を指導する際、上着の胸ぐらをつかみ、胸部を内出血させる怪我を負わせた	減給 2 月	○		
	セクシュアル・ハラスメント	飲酒中に、飲食店のトイレで携帯電話のカメラを用いて盗撮する真似をして、女性を羞恥させた	減給 2 月	○		
	不適正事務	公用車による物損事故を起こしたが、所属への報告を怠り、相手車両の修理費用の一部を私費により支払った	減給 2 月		○	
	不適正事務	児童保護措置費徴収金について必要な事務処理を怠り、納入通知書の未発行や調定誤りを生じさせた	減給 1 月		○	
	不適正事務	生活保護に係る訪問調査記録等の整備を怠り、適正な決裁を経ることなく保護費の支給を行った結果、過大支給及び過小支給を生じさせた	減給 1 月		○	
	正当な理由のない欠勤	8 日 5 時間、正当な理由無く欠勤	減給 1 月	○		
	営利企業従事許可違反	営利企業従事許可を得ることなく、アパートを賃貸	減給 1 月	○		
	速度違反	私用車による	減給 1 月			○
	不適正事務	生活保護費返還事務について、分割調定や納入通知書の送付を怠ったほか、生活保護受給者の治療材料費の支払いを怠った	戒告		○	
	不適正事務	生活保護受給者宅での面接を実施したとする虚偽の記録を作成し、生活保護費を過大に支給した	戒告		○	
	建造物侵入未遂	泥酔状態で帰宅途中、医療施設の窓から侵入を試み、エアコンの室外機カバーを破損させた	戒告	○		
	正当な理由のない欠勤	1 日間、正当な理由無く欠勤	戒告	○		
	正当な理由のない欠勤	2 日間、正当な理由無く欠勤	戒告	○		
	速度違反	私用車による	戒告 × 7			○ × 7

正当な理由のない欠勤に注意!!

○正当な理由のない欠勤については、1 日であっても戒告以上の懲戒処分の対象となる。



欠勤者に対する諸対応は、周囲の職員にとって、非常に大きな負担

- 公務能率の維持向上
- 適正な行政運営を確保

上記の観点から、一定期間所在不明となった場合は、分限処分となされる。

1 はじめに ―近年の事例から―

★公共工事の入札を巡る不正事件

＝入札談合事件

＝「政治家や自治体の首長に関する贈収賄」

＝「えらい人」だけが関係するもの・・・？

●研修のポイント

近年の入札不正に関する法令改正や、入札契約制度の改正の状況を基に、

- ・どのような行為が入札不正になるのか
- ・入札不正に関与したらどうなるのか
- ・入札不正事件に巻き込まれないためにどうしたらいいのか

を理解する。

2 入札不正に関する関係法令

(1) 刑法（第96条の3（競争等妨害））

- 入札妨害：公正な入札を妨げる行為
 - ・「偽計」入札妨害罪
 - ・「威力」入札妨害罪
- 入札談合：入札参加者が、ある特定の入札参加業者を落札者とするために入札価格について協定すること

(2) 独占禁止法

- 基本的に受注者側を規制する法律だが、共犯として発注担当職員も告発・起訴されることがある。

(3) 官製談合防止法

- 平成11年の北海道上川支庁発注の農業土木工事を巡る談合事件が契機。平成19年から発注機関の職員に対しより重い刑罰を科すよう改正。

《官製談合防止法の定める「入札談合等関与行為」》

- 談合の明示的な指示
 - ―事業者等に入札談合等を行わせる
- 受注者に関する意向表明
 - ―契約の相手方となるべき者をあらかじめ指名、あるいは契約の相手方となるべき者として希望する意向をあらかじめ教示、示唆する
- 発注に係る秘密情報の漏洩
 - ―入札契約に関する情報で、特定の事業者等が知ることにより、入札談合等を行うことが容易になるものを、教示・示唆する
- 事業者等の依頼等による入札談合の幫助
 - ―事業者等からの依頼を受けるか、自ら働きかけ、入札談合等を容易にする目的で、入札参加者として特定の者を指名する等の方法により、入札談合等を幫助（ほうじょ）すること

3 公務員の入札不正に対する処分

●入札談合等に公務員が関与すると・・・

①法律の規定に従った刑事罰（損害賠償請求を伴う場合も・・・）

②地方公共団体等、所属する機関が定める指針等に従った懲戒処分

（1）刑事罰

○ 刑法の競売入札妨害罪、談合罪→2年以下の懲役又は250万円以下の罰金

○ 官製談合防止法の「職員による入札等妨害の罪」

→5年以下の懲役又は250万円以下の罰金

○ 独占禁止法の不当な取引制限の罪

→5年以下の懲役又は500万円以下の罰金

《金銭の收受があった場合》

◇ 刑法の収賄罪

→7年以下の懲役、追徴金もあり

（2）損害賠償請求

●談合で本来よりも高い価格で工事が落札された場合、発注機関に損失を与える

→独占禁止法により、談合を行った者が発注者に対する賠償責任を負う

●官製談合事件の場合は、職員に対して発注機関が損害賠償請求を行う

→官製談合防止法において、関与した工事の請負代金を基準に、厳格に請求される

●公共事業費は国民の税金が基になっている

→入札不正による損害額に対し、住民による損害賠償請求が行われるケースも多い

（3）懲戒処分

●道では、「公正な入札を妨げる行為」として禁止する事項を明示

→反した場合は懲戒処分を基本として厳正に対処するとした通達を出している。

《公正な入札を妨げる行為》

1 内部における禁止行為

(1) 一定期間における業者ごとの発注目標額を設定すること。

(2) 競争によって相手方を決定すべき個々の契約について、受注させようとする業者をあらかじめ予定すること。

(3) 特定業者の受注に関する働きかけを他の職員に行い、又は外部からの特定業者の受注に関する働きかけの事実を他の職員に示唆すること。

(4) 特定業者に有利となるように一定の意図をもって不当な事務処理を行い、又はこれを行わせること。

2 外部との関係における禁止行為

(1) 特定業者に受注させようとする意向を外部の者に示唆すること。

(2) 入札又は見積合わせの執行前に、これらに参加を予定している業者名及び業者数を外部の者に示唆すること。

(3) 予定価格又は予定価格の類推が可能となる積算金額等を外部の者に示唆すること

(4) 低入札価格調査の基準価格又は最低制限価格を外部の者に示唆すること。

3 その他の禁止行為

上記1及び2に掲げる行為のほか、不当な事務処理や他の職員に不当な働きかけを行い、又は業者に不当な関与を行うなど、その目的及び手段を問わず入札制度の意義を失わせるような行為を行うこと。

●「北海道職員に係る懲戒処分の指針」

→入札談合等に関与する行為を行った職員は「免職」又は「停職」とされている。

第2. 標準例

1. 一般服務関係

(11) 入札談合等に関与する行為

道が入札等により行う契約の締結に関し、その職務に反し、事業者その他の者に談合を唆すこと、事業者その他の者に予定価格等の入札等に関する秘密を教示すること又はその他の方法により、当該入札等の公正を害すべき行為を行った職員は、免職又は停職とする。

【参考】懲戒処分（地方公務員法第29条第1項）

〔免職〕 職員の身分を失う。退職手当は支給されない。

〔停職〕 期間は1日以上6月以下。この間は、職務に従事せず、いかなる給与も支給されない。

〔減給〕 6月以下の期間、給与月額額の10分の1以下相当額を給与から減額する。

〔戒告〕 職員の服務義務違反の責任を確認するとともに、その将来を戒める。

●免職になると、年収や退職手当を失うほか、年金も減額になります。

4 入札契約制度改革と秘密情報の多様化

【公共工事の入札において大切な事とは??】

公共工事＝税金を使って国民のための施設を整備する

・「良いものを造りたい」→良い業者を選ぶこと

※発注者が入札にあたり様々な条件を付けて、より良い業者を選定することは法律で認められている

・「できるだけ安く造りたい」

→談合等を排除し、公正な入札を行うこと

これらを両立させる入札制度はなかなか難しい・・・

《北海道の入札制度の変遷》

良い業者を選ぶ

～H11頃：指名競争入札の時代

- 長所
工事の品質確保や円滑な施行
- ×短所
指名業者選定の過程で業者側からの働きかけなどの不正行為につながる可能性

不正行為の防止

H12年～：上川農業土木談合をうけた入札制度改革

- 多様な入札方式を導入・拡大
- 予定価格の事前公表

- 長所
恣意的な業者指名、予定価格を知ろうとする働きかけを防止

- ×短所
「職員が談合に関わらないこと」が重視され、受注者側には不満

H19年～：「入札契約制度の適正化に係る取組方針」による入札改革

- 公共事業費の削減→業者側からの不満の声
ランダムカットの弊害、事前公表により低価格落札が増加
- 国の機関や他県で不祥事多発→国民の目は依然厳しい
- 道民の信頼確保と建設業の健全な発展を目的に制度見直しに着手

《「入札に関する秘密情報」の多様化》

【例】予定価格の取扱いの変化

H12以前：厳重に管理するもの（＝秘密情報）

H12年～：事前公表実施により、入札参加者すべてが知る情報

H20年～：再度予定価格を事後公表化し、予定価格は再び秘密情報

→発注機関の職員に対し、業者側から予定価格を知ろうとする働きかけが行われる可能性

【重要】

入札制度の変化により漏洩してはいけない秘密情報の種類も変化

設計・積算や総合評価方式の技術審査を担当する職員も、制度を熟知し、秘密情報の管理に努める必要

《入札制度改革による秘密情報の多様化》

- 予定価格の事後公表（H20.12から全面実施）
→ 予定価格及びその類推を可能とする積算関係資料（非公表のもの）、
予定価格から作成する最低制限価格等も秘密情報
- 一般競争入札の拡大（H20～予定価格1千万円以上の工事）
→ 入札に参加する業者名や業者数は受注者側が事前に知ることができない事項であり、秘密情報
- 総合評価方式の導入・拡大（H16～）
→ 予定価格はもちろん、技術評価の結果や評価を行う上での基準（非公表のもの）も秘密情報
- 電子入札の導入（H19導入、H22～全面実施）
→ 電子入札では落札者が決定するまで、入札参加者に関する情報は秘密情報

公務員倫理研修

【NN補足版】

農政部農村振興局

重 要

○農業農村整備は、受益者や地元関係機関・団体はもとより、利害関係者となる建設業者やコンサルタントなどと協力して業務を進める必要があります、常に、利害関係者と癒着関係に発展するリスクを抱えています。

○このため、職員一人一人が、利害関係者との間における禁止行為等について、十分に理解し、公務員としての使命と責任を深く自覚することが必要です。

○不祥事に関わると、法律上の処罰に加え、社会的な制裁を受けることになり、本人のみならず、家族にも多大な影響を与え、正に「一生台無し」となることを肝に銘じなくてはなりません。

職員S(40歳代・主査級)のケース

- 事 件：官製談合防止法違反で逮捕
- 刑 事 罰：有罪判決
(懲役1年・執行猶予3年)
- 道の処分：懲戒免職

動機・経緯① (公判での陳述より)

- ・ 職員Sは、パチンコで約400万円の借金を抱えており、当時勤務していた振興局で、自らが担当する工事の現場代理人に金券（ビール券）を要求し、手に入れた金券を換金して、借金の返済に充てていた。
- ・ このほか、現場代理人からは飲食の接待も受けていた。

動機・経緯② (公判での陳述より)

- ・ ある時、当該現場代理人から、入札予定の工事価格を知りたいがため、設計書の写しの提供を要求され、金券や接待の件もあったことから、逮捕された工事も含め、2度にわたり設計書のコピーを渡した。
- ・ 職員Sは、異動後においても、この現場代理人に金券を要求していた。

逮 捕

- ・ この行為に対し、入札予定価格の基礎となる工事価格が記載された設計書の写しを業者に渡し、入札等の公正を害すべき行為を行ったとして、
「官製談合防止法違反」の容疑で逮捕された。

裁判の経過・判決

- ・初公判において、職員Sは起訴事実を認め、検察側は懲役1年を求刑
- ・後日、「懲役1年・執行猶予3年」の有罪判決が下された。

道の処分

- ・有罪確定後、地方公務員法により、自動的に失職となるが、道は失職前に行政処分を行うために、速やかに賞罰委員会を開催し、「懲戒免職」の処分を決定した。

※職員Sは、逮捕前の警察による取調中に、自ら退職願を提出したが、警察から道へ捜査協力が求められるなど、懲戒処分の事由に該当する可能性があったため、退職願の承認は保留されていた。

再発防止策

今回の事件の要因としては、積算担当者の倫理観の欠如が大きいと言えるが、改めて積算から入札・契約までの業務を検証し、より適切な農業土木工事等を実施するため、他府県や他部局の状況を調査し、次の改善と取組を進める。

① 設計積算ルールの変更

- ・積算担当者が積算した設計価格を入札1週間前に管理職が最新単価で再計算を行い、積算担当者が予定価格を知り得ない仕組みとする。
(令和2年12月23日付け事調第1203号)

② 設計書の保管・管理

- ・設計書の厳重な保管徹底を指示。
- ・設計書等の具体的な保管・管理方法や印刷製本の時期及び設計書データの取扱いを制定。(設計書等を鍵付きロッカーで保管、設計書写し(監督員用)は入札後に印刷製本、最新単価で再計算した設計価格の決裁に係る職員は最小限、設計書データを管理職パソコンに移行し落札決定まで厳重に保管・管理)

③ 倫理研修の実施

- ・新人研修や主任研修など、階層別研修等においても倫理カリキュラムを義務づけ、発注者として必要な公務員倫理の確立に努める。

参考①

※行動のルールとモラル
(R2.6改訂版・総務部人事局人事課)より抜粋

利害関係者とは

◆「利害関係者」とは、あなたが所掌する事務の対象となっている相手方(事業者又は特定個人)のうち、次の①～⑩のいずれかの事由に該当する者をいいます。(規則第5条)

※NN部門が関係する利害関係者は、下記①、②、③、⑦の事由に該当

◆ 利害関係者との間では、金銭、物品の贈与を受けることなど、一定の行為が禁止又は制限されます。

利害関係者の該当事由		具体例
①	許認可等を受けて事業を行っている事業者等、当該許認可等の申請をしている事業者等又は個人及び当該許認可等の申請をしようとしていることが明らかである事業者等又は個人	土地改良区、海岸保全区域における占有及び使用許可を受けている事業者など
②	補助金等の交付を受けて当該交付の対象となる事務又は事業を行っている事業者等又は個人、当該補助金等の交付の申請をしている事業者等又は個人及び当該補助金等の交付の申請をしようとしていることが明らかである事業者等又は個人	災害復旧や単独農地防災管理等に関する補助金申請団体など
③	立入検査、監査又は監察を受ける事業者等又は個人	土地改良区など
⑦	地方自治法第234条第1項に規定する契約を締結している事業者等、当該契約の申込みをしている事業者等及び当該契約の申込みをしようとしていることが明らかである事業者等	工事・委託、物品等の受注者など

参考②

※行動のルールとモラル
(R2.6改訂版・総務部人事局人事課)より抜粋

利害関係者との間における禁止行為等

- ① 金銭、物品又は不動産の贈与を受けてはならない。
- ② 供応接待を受けてはならない。
- ③ 金銭の貸付けを受けてはならない。
- ④ 無償で物品又は不動産の貸付けを受けてはならない。
- ⑤ 無償でサービスの提供を受けてはならない。
- ⑥ 未公開株式を譲り受けてはならない。

まとめ

「一生台無し」

不祥事に関われば、多くの処罰・制裁が待ち受けています。

○刑事罰

- ・ 有罪となれば[禁固刑](#)、[罰金](#)などの[刑事罰](#)が課される

○行政処分

- ・ 地方公務員法や条例に基づき[懲戒処分](#)を受ける。
- ・ [最も重たい処分は「免職」となり、失職。](#)（[※退職金はない](#)）

○社会的信用の失墜

- ・ 有罪となれば、[「前科者」として社会的信用を失墜](#)し、再就職など今後の人生において大きなハンデを背負う。
- ・ 本人のみならず、家族や親族などにも多大な影響を与える

○経済的損失

- ・ 場合によっては、[損害賠償を求められる](#)こともあり、[財産を放棄せざるを得なくなる](#)ことも。