

情報政策関連事業に係る収賄容疑による職員逮捕・起訴事案に関する検証結果 (中間まとめ) の概要

第1 調査の概要

- 監察本部専門員（弁護士及び公認会計士）の立会いの下、起訴された中安一幸補佐（以下「中安補佐」という。）を含む職員及び元職員並びに日本システムサイエンス社関係者に対し、延べ84回の対面調査を実施。
- その他の中安補佐の過去及び現在の同僚職員等160名超に対する書面調査等を実施。
- 併せて厚生労働省の業務運営に関する調査を実施。

第2 事案の経過等

1 収賄容疑事案に関する調査

- 起訴事実（単純収賄）について、中安補佐は全面的に認めている。

＜公訴事実の概要＞

平成23年11月9日に日本システムサイエンス社（以下「NSS社」という。）の代表取締役から、厚生労働省事業の調達の公示前に企画書の仕様及び評価項目の教示を受けるなど有利かつ便宜な取り計らいを受けたことに対する謝礼及び今後も同様の取り計らいを受けたい趣旨の下に供与されるものであることを知りながら、現金100万円の供与を受け、もって自己の職務に関して賄賂を收受した。

- 調査結果に基づく事案の経過は以下のとおりであった。

- ・仕様書や評価項目の作成について、公示前の原案検討段階から、議論しつつ文書に整理させるなど、NSS社の関係者に作業を手伝わせていた。
- ・中安補佐は評価委員ではなかったが、応募企業の提案書についての自らの評価結果（中安補佐評価結果）を直接又は別の職員を通じて評価委員に配布したと考えられる。

※ 中安補佐評価結果は、当時の担当室内の文書綴りに存在することが確認された。

また、当時の評価委員7名中5名は、この中安補佐評価結果を記憶している。なお、評価委員との連絡窓口であった職員は、評価委員への配布資料に同封したか否かの記憶が定かでない。

- ・NSS社から飲食接待、タクシー券供与、顧問料の支払いを受けていた模様である。

○評価委員の評価結果については、NSS社と応募した他社の差が大きく、また、評価委員ごとの評価にばらつきが少なく、中安補佐評価結果が評価委員の評価に一定の影響を与えたことは否定できない。

このように中安補佐評価結果を評価委員に配布したことは、特定者が優位となるよう恣意的に誘導した可能性があり、公正性を損なう不適切な取扱いである。

○評価委員会を会議体として開催しなかったことは、当時の調達に関するルールに違反するものではないが、評価委員会が会議体として開催されていれば、評価の大きな相違や評価傾向の類似性が議論され、中安補佐評価結果の配布という不適切な行為を認識する契機となった可能性がある。

2 NSS社が受託等した他の事業に関する調査

○収賄容疑となった平成23年度以外に、NSS社は平成20年以降、計5事業を厚生労働省から受託。また、同社は沖縄県浦添市が平成20年度に厚生労働省から受託した事業の再委託を受けている。

○NSS社が平成27年度に受託した事業について、厚生労働省職員2名が、仕様書のたたき台をNSS社関係者に作成させ、その後も途中段階の仕様書案を送付して、意見を聴くなど、調達の公正性を損なう行為があった。

職員のうち1名については、NSS社からの金銭の貸し付けや飲食費用のつけ回しといった国家公務員倫理規程に反する行為もあった。

※ 評価委員の中に、本事業を受託したNSS社の関連会社の役員をしている者が入っており、利益相反の観点から、調達の公平性を欠くおそれがあった。

○これ以外にNSS社が受託した4事業の調達過程については、不適切な点は特に確認されていない。

また、中安補佐と同一部署に所属していたすべての職員に調査を行った結果、上記1名の職員以外に、顧問料や飲食接待などNSS社との不適切な関係は確認されていない。

※ 平成21年度事業について、NSS社の提案書と評価項目が似ているとの意見があり、室内で検討したものの、特に問題はないとの結論に至った経緯があったと認められる。

○沖縄県浦添市が受託し、NSS社が再委託を受けた事業については、NSS社の紹介の事実は確認されていない。

中安補佐は、事業の受託候補となる浦添市をNSS社関係者と訪問した可能性があり、事実であれば、再委託への働きかけと誤認を招く不適切な行為であったと考えられる。

※ 浦添市から厚生労働省への再委託先の承認手続きも適切に行われていなかった。

3 マイナンバーとの関係

○収賄容疑の対象となった平成 23 年度の事業は、医療機関等が情報連携を行うに当たって政策提案を行う業務を請け負わせたものであり、マイナンバー法では、医療機関等の中での情報連携は対象となっていないことから、当該事業はマイナンバー制度とは関係がない。

○職員の不適切な行為があった平成 27 年度の事業は、医療保険者がマイナンバーを利用するためのシステム整備が円滑に進むよう支援する業務であり、医療保険者のシステムそのものの整備を行う事業ではない。

4 中安補佐の勤務状況と人事・労務管理に関する調査

①中安補佐の職歴

○中安補佐は、平成 17 年の医療機器・情報室配属時から医療の情報化に関する業務に従事し、平成 20 年 4 月以降は組織の形式的な改変はあるものの、実質的には同一の組織内で情報化の推進に関する政策に一貫して従事してきたと認められる。

②中安補佐の勤務状況と出勤管理

○職員等への調査や現存している平成 25 年 5 月以降の厚生労働省支給端末の操作記録等を踏まえれば、出勤時に本人が押印していないなど、出勤簿等の書類の管理は適切でなかったが、平成 26 年以前については、勤務実態自体が相当程度なかったとまではいえない。

他方、平成 27 年については、平成 26 年以前の期間とは異なり、中安補佐が不在にしている時間がかなり多かったと考えられる。

○管理職は、中安補佐について一定の勤務管理の工夫を行った者もいるが、必ずしも的確な管理ができていたとは言いがたい。

③中安補佐の出張とその管理の状況

○中安補佐については、公務のための旅行と考えられる場合においても、旅行命令が適切に行われていなかった。

また、中安補佐は、旅行命令の有無にかかわらず、勤務時間内に行った講演について報酬を受け取っているが、これは公務の中立性に対する信頼を損なうものである。

○中安補佐の出張・旅行及びその管理については、公務と公務外の区分が曖昧

であったと考えられる。

④兼業

○中安補佐は、国家公務員法の規定に反して営利企業の顧問を務めていたほか、届出を行っていない兼業がある。また、国家公務員倫理規程に反して、講演に関して受領した報酬について贈与等報告書の提出を行っていない。

5 厚生労働省の業務運営に関する調査

○ 今回の収賄容疑事案に関連して厚生労働省の業務運営の実態等について調査を行った。

兼業	○兼業を行っている者（自営の者を除く。）は延べ 112 名（有報酬兼業 7 名、無報酬兼業 105 名）。 ○上記のうち、申請を行わずに有報酬で兼業を行っていた者が 1 名。
長期在職者	○同一の業務に 4 年を超えて従事している者（病気、障害及び育児休業を理由とする者は除く。）は 35 名。長期在職の理由は全員「専門性」。
出退勤管理	○直近 6 ヶ月の各月の外勤日が 10 日程度以上の者（正規の手続きを行った上で、出張、研修及び在宅勤務のために外勤をしている者を除く。）は該当者なし。 ○なお、出勤簿の管理について人事院の定めるルールに則って行うよう省内に徹底した。

※一連の調査の中で、出勤簿等の管理について、省内統一的な運用がなされていなかったことが明らかとなったため、人事院のルールに則った処理を行うよう徹底した。

第3 事案の総括

- 今回の事案は、職員の犯罪行為であるが、こうした行為の再発防止の観点からの反省点を含め、監察本部としての総括は以下のとおり。

1 中安補佐の法令違反等

- 収賄は言語道断の行為。顧問料や飲食接待といった倫理規程違反行為も存在。中安補佐以外にも金銭の貸与や飲食費用のつけ回しといった違反行為が存在。

また、公示前の調達に関する情報の外部への提供は、調達の公正性を損なう不適切な行為。平成26年5月の監察本部からの提言にもかかわらず、組織としてコンプライアンスが徹底していないことについて痛切に反省すべき。

法令遵守は職務の基本であり、公務員倫理を全職員に改めて徹底すべき。

2 適正な内部管理の欠如

- 公務に必要な旅行命令など適切な勤務管理等が行われておらず、中安補佐に公務と公務外のけじめが曖昧な勤務が許容されるとの誤った認識を抱かせた可能性がある。

3 情報技術に関する専門人材の不足等

- 省内の情報技術に関する専門人材の不足等から、中安補佐の判断を確認する又は代替する人材を確保できず、中安補佐に情報技術面の判断等を実質的に依存する状況が続いた。勤務面での管理にも影響している可能性がある。

第4 再発防止策

1 コンプライアンスの徹底

- ① 収賄等の犯罪行為、公務と公務外のけじめを含め公務員倫理の周知徹底を図るべきである。
- ② 監察本部において、法令遵守等の取組の状況について確認・監視する仕組みを設けるべきである。
- ③ 会計事務に関する手引書の作成・配布、業務監査の実施や仕様書等の複数の者による内容確認、評価委員会の会議形式での開催や評価委員の利益相反の確認など、調達ルール及びその運用の明確化・周知徹底を図るべきである。

2 内部管理の強化

- ① 課室長による所属職員の基礎情報の定期的把握や、長期配置を行う職員に関する課室長から人事課への意見提出など人事管理を強化すべきである。
- ② パソコン機能を活用した出勤管理や、出張に関するルールの徹底・監査の実施

など勤務管理の適正化を図るべきである。

- ③ 職員管理・職務規律に関する研修の管理職員への受講義務化など、上司の内部管理等のマネジメント力を確保すべきである。

3 情報技術に関する専門人材の確保等

- ① 研修や専門的資格取得の促進、IT人材のキャリアパスの改善、任期付き職員制度や官民交流法を通じた専門人材の登用、理工系専門職員の計画的採用など、情報技術に関する専門人材の確保・育成に取り組むべきである。
- ② 研修の実施等により、管理職、一般職員についても、情報技術に関するリテラシーを向上させるべきである。

※ 公務員倫理、調達ルール、職員管理・職務規律等、情報技術に関する研修の受講（受講確認のための試験を含む。）を管理職への登用条件とすべきである。