

より良い入札契約制度に向けての取り組みについて

阪神高速道路株式会社では、入札契約制度の競争性・透明性・公正性を高めるべく、「入札談合の防止対策への新たな取り組みについて(平成17年8月12日)」を策定し、入札・契約にかかる不正行為等の防止の徹底及び改善に取り組んできたところである。

今般、当社経営改善委員会による提言を踏まえた新たな施策を追加するとともに、施策内容等の時点修正や見直しを行い、より良い入札契約制度に向けての取り組み状況を取りまとめたものである。

入札・契約制度

1. 競争性・透明性・公正性向上のための入札方式の改善等

(1) 一般競争入札方式の実施

一般競争入札方式の適用対象を契約制限価格が250万円を超える発注に拡大し、競争性を向上。

(2) 電子入札の実施

工事及び建設コンサル業務について、電子入札を実施し、透明性を向上。

(3) 技術力を重視した入札方式の拡大と充実

デザイン・ビルド方式の活用

技術的工夫の余地が特に大きい工事等において、デザイン・ビルド方式(設計・施工一括発注方式)を活用し、技術力による競争を促進。

総合評価落札方式の充実と拡大

工事、コンサルタント業務の入札において、総合評価落札方式を適用し技術力による競争を促進するとともに、併せて募集要件及び技術評価点区分の見直し、評価基準の公表等を実施し、競争性・透明性・公正性を向上。

総合評価委員会の設置

公正中立な立場で審査・評価を行う外部有識者(学識経験者等)を含む総合評価委員会を設置し、総合評価落札方式の実施方針、評価方法及び評価の審議を行い、評価に関する公正性・透明性を確保。

2. 入札契約の過程に対する監視の強化

(1) 入札監視委員会による審査体制

公正中立な立場で審査を行う外部有識者(学識経験者等)を委員とする入札監視委員会を設置し、入札・契約の過程及び契約内容の審議を行い、入札・契約手続きに関する公正性、透明性を確保。

(2) 入札契約情報の公表拡大

経営改善委員会での提言を踏まえ、契約制限価額が250万円を超える全ての契約の発注見通し及び入札契約結果を公表し、透明性を向上。

(3) 指名競争入札方式の場合には、指名業者の事後公表を実施

指名業者の事前公表は談合を助長するおそれがあるので、公表を事後に実施。

(4) 現場説明会の廃止

業者間の不公正な接触等の機会をなくすため、現場説明会を行わずに資料交付方式に変更し、不正行為を防止。

(5) 工事費内訳書の提出の義務付け

全ての工事の入札において工事費内訳書の提出を義務付け、不良・不適格業者の排除及び公正な競争を促進。

(6) 談合情報等の公正取引委員会への報告

社内の公正入札調査委員会の審議を経て、談合情報・ダンピング情報の公正取引委員会への報告を義務化。低入札における調査基準価格について随時の見直しを行い、品質確保対策を実施。

3. ペナルティの強化

(1) 談合等による指名停止措置の強化

談合であって代表役員が逮捕又は公訴を提起された場合は、最長12ヶ月の競争参加停止措置を実施。また、国又は特殊法人等が発注した工事に関し、特に悪質性が際立つ場合には重大な独占禁止法違反行為等とし、競争参加停止措置最長24ヶ月を36ヶ月に強化。

(2) 違約金条項の強化

重大な独占禁止法違反行為等について、受注者の責めに帰すべき事由による違約金10%に対し、談合等不正行為があった場合の違約金を15%に強化。

独占禁止法上の課徴金減免制度(公正取引委員会に違法行為の申出、調査協力した場合、その企業の課徴金を減免する制度)の適用を受けた事業者であっても、談合等不正行為があった場合は、減免されず違約金措置の対象化。

(3) 競争参加資格を定める際の施工能力点数へのペナルティの反映

建設業法の監督処分を受けた業者は、有資格業者登録を受ける際に企業の施工能力点について減点措置化。

4. 法令遵守と情報管理の徹底

(1) 情報管理の徹底及び部外者の入室規制、社員のICカードによる入退室管理等

情報セキュリティポリシーを策定し、内部文書等の情報管理を徹底。また、部外者の執務室への入室規制を徹底。社員についても、ICカードによる執務室への入退室管理及びPC認証、アクセス管理を実施。

(2) 入札談合等関与行為防止法等コンプライアンスの趣旨の徹底

コンプライアンスの手引きを作成し、入札談合等関与行為防止法等の遵守について周知徹底。

(3) 内部通報制度の構築

業務に関し法令等に違反する事案を発見した場合に、社員が電話、電子メール、書面又は面談により利用できる社内相談・通報窓口を整備。また、社外の弁護士による社外相談・通報窓口を設置。

(4) 部外者からの不当要求等への対応

暴力団等反社会的勢力からの不当要求等に対して、上司等に相談する体制を整え、組織的な対応を実施。

(5) コンプライアンス委員会の設置

社外の学識経験者を含むコンプライアンス委員会、コンプライアンス社内推進委員会を通じ、コンプライアンスに関する体制を整備し、施策実施を推進。

人事管理システムの改善及び研修の充実

1. 役員及び幹部社員の再就職の自粛

役員については、当社発注の公共工事の受注実績を有する企業に対し、在任中の再就職を目的とした一切の活動を禁止し、原則として退職後1年を経過するまでの間、再就職を自粛。また、退職後2年を経過するまでの間に再就職をした場合、会社への届出を義務づけ。

部長については、当社発注の公共工事の受注実績を有する企業に対し、在任中の再就職を目的とした一切の活動を禁止し、原則として退職後1年を経過するまでの間に再就職をした場合、会社への届出を義務づけ。

上記に基づき役員、部長が再就職をした場合、本人及び再就職先から、不当な働きかけその他不正行為を行わない又は行わせない旨の誓約書を提出。

「不当な働きかけ」とは、再就職者が当社役員等に対して、再就職先に関する契約等事務について、職務上の行為を行うよう(行わないよう)に要求又は依頼することをいう。

会社は、コンプライアンス委員会に対して、届出のあった再就職者数を報告。

2. 早期退職慣行の是正への取り組み

早期退職年齢の引き上げに加えて、改正高年齢者雇用安定法の施行を受けた再雇用制度の見直しを実施。今後、引き続き会社でできるだけ長く働ける環境の整備を推進。

3. 積極的な人事交流の推進及び適正な人事配置の徹底

外部機関を含めた積極的な人事交流を進めるとともに、特に業者対応のある部署で長期滞留をさせない等適正な人事配置を徹底。

4. 社員研修の充実

独占禁止法、公共工事入札契約適正化法、入札談合等関与行為防止法等に関する社員研修の充実。