請　願　第　１　号

令和８年３月５日

三郷町議会
議長　伊　藤　勇　二　　様

三郷町官製談合再発防止対策検討委員会報告書の検証及び再調査を行う第三者による調査機関の設置を求める請願書

このことについて、別紙のとおり提出いたします。

請願者　水　口　洋　司

山　﨑　充　弘

紹介者　辰　己　圭　一

木口屋　修　三

南　田　善　紀

南　　真　紀

奥　山　一　臣

令和 8年 1月22日

三郷町議会議長　伊藤　勇二　様

三郷町官製談合再発防止対策検討委員会報告書の検証及び再調査を行う第三者による調査機関の設置を求める請願書

請願者
住　所　奈良県生駒郡斑鳩町阿波３丁目 12-1-202
氏　名　水口 洋司

住　所　奈良県生駒郡三郷町勢野西２丁目 1-3
氏　名

請願趣旨

１．請願の目的

本請願は、町が設置した「三郷町官製談合再発防止対策検討委員会」（以下「委員会」という）が取りまとめた令和７年１２月付け最終報告書（以下「報告書」という）に重大な問題点が存在することを踏まえ、町関係者による内部検証ではなく、第三者性を備えた独立した調査機関による検証と再調査を求めるものである。

報告書には以下の３点において看過できない問題がある。

- 委員会の中立性と検証の妥当性の欠如
- 過剰な情報公開による社会的制裁の繰り返し
- 組織的な要因の認定及び言及回避と個人的要因への不当な矮小化

これらの問題は、町が組織としての検証及び説明責任を果たす上で重大な問題であり、町関係者による内部検証では到底是正できない構造的問題である。

2．委員会の中立性と報告書の妥当性について

報告書を作成した委員会は、町長を委員長、副町長を副委員長とし、更に各部長が委員を構成している。従前の三郷町の組織風土や体制からすれば、委員会を構成する幹部職員らも、官製談合に該当するような行為への関与やその黙認があった可能性も否定できない状況である中で、そのような幹部職員を中心として委員会が構成されていることは、委員の選定に偏りがあるといわざるを得ない。外部有識者として町外の委員３名も加わっているが、前記のような偏った構成では十分な調査や検証がなされることは期待できず、中立性と妥当性を欠いている。

調査や報告書作成の過程において、委員自身の保身といった動機が生じる可能性も否定できないことから、再発防止策も形式的対応にとどまることが考えられ、実効性に疑問が残る。

このような、第三者の目線が十分に反映され得ない検証体制では、住民が納得できる検証結果を得ることは困難であり、委員会の設置目的そのものが果たされていないと言わざるを得ない。

3．社会的制裁の繰り返しと公表時期のコントロールについて

報告書では、裁判の内容を詳細に列記し、事件背景として改めて記載している。しかし、これらはすでに確定した事実を再度公表するものであり、処分対象となった元職員など関係者に対する過剰な社会的制裁を繰り返す結果となっている。

法的に問題がないとしても、倫理的観点および説明責任の観点から見れば、このような対応は適切とは言えない。報告書が本来果たすべき役割は、事実の再掲ではなく、組織としての問題分析と改善策の提示である。

さらに、報告書の公表が刑の確定までなされなかったことは、意図的にコントロールされたとも考えられ、公表時期を利用した責任回避とも言い得るものであり、組織的責任を個人に帰する方向へ誘導しようとした姿勢の表れと受け取らざるを得ない。そのことは、前記のとおり町関係者を中心とする偏った委員会が構成され、組織的要因に踏み込まず個人の責任に矮小化する調査結果となっていることからも裏付けられる。このような対応は、町として説明責任を果たす在り方として不適切である。

4．組織的要因の回避と個人要因への矮小化について

報告書では事件の背景を個人要因に矮小化しているが、実際には組織的要因が根底に存在していたことは、職員アンケートの結果および裁判において顕出された証拠関係や判決理由、証言から明らかである。

そうであるにもかかわらず、報告書はこれらの点を「今回の事件の背景（原因）」とは別に「その他」として扱い、事件の背景や原因として考慮していない点に重大な問題がある。

■ 職員アンケートと裁判が示す組織的問題

- **組織風土の問題：**アンケートでは「役場の古くからの悪い体質が改善されない限り難しい」との回答が寄せられ、裁判においても「三郷町では民間業者との癒着が慣習として続いていた」

ことも原因と指摘されており、個人の問題だけでは到底説明できない深刻な組織風土の問題が背景に存在していたことを示している。

- **前町長の強圧的な組織運営**：「前町長の圧政には多くの職員が苦しめられた」とのアンケートに加え、副町長が議会において「逆らえなかった」と発言していることからも、組織トップの強圧的な運営が、組織全体を支配し、正常な内部統制を機能不全に陥らせていた状態が明らかである。
- **制度運用の不備**：アンケートでは、契約事務に関し「職員研修が必要」との指摘があり、裁判では「制度改正を職員に周知する必要はないと考えていた」との証言があった。これらは、入札制度改正に関する職員への周知と研修が組織として不十分であったことを露呈している。

これらの事実は、報告書が「その他」として扱った事項こそが事件の本質的背景であることを示している。組織的要因を十分に検証せず、元職員らの個人的な要因に矮小化している点は、町の説明責任のあり方として看過できない重大な問題であり、委員会の調査及び報告そのものが十分でないことを示している。

■ 報告書の姿勢の問題

報告書は、これらの組織的要因を排除し、個人的要因に集約させている。

これは、司法が指摘した事実を適切に踏まえていないだけでなく、組織的責任を意図的に回避する姿勢を示している。

さらに、町はこれまで「司法の判断を尊重する」と繰り返し強調してきたにもかかわらず、判決理由で組織的問題にも触れられているのにこれを事件の背景や原因として正面から取り上げようとしない。

都合の良い部分だけを引用し、不都合な事実を隠蔽する姿勢ともいえ、行政として不誠実である。

5. 説明責任の本質のすり替えについて

町は、裁判内容の再掲や制度改正の列挙をもって、説明責任を果たしたと考えているようである。しかし、これらは形式的な情報提供に過ぎず、説明責任の本質をすり替えていると言わざるを得ない。

説明責任の本質とは、組織として何を問題と捉え、どのような判断を行い、どのように再発を防ぐのかを、明確に示すことである。

前記のとおり、裁判の証拠調べにおいて、前町長を中心とした町の従前の組織的問題が根本的な要因として背景にあり、そのことは委員会の調査における職員アンケートの結果からも明らかであるにもかかわらず、現状の報告書はこの点に正面から踏み込まずに表面的な原因分析及び再発防止策の提言を行っているに過ぎず、組織としての責任を認めて真摯に反省していることを示しているとは到底言い得ない。

裁判においては、多数の職員が、組織的問題が背景にあったことを理由として元職員らの寛大な処分を望む署名を提出したことが明らかである上、アンケートにおいても組織的問題があると回答している職員が複数いるにもかかわらず、町のこのような対応では、組織風土の改善も職員の健全な育成も望めず、表面的な対応のみで根本的な問題は改善されないと考えた職員の意欲低下も懸念され、その先にある町の未来も開けないことを、町は深く認識すべきである。

請願事項

1．報告書の中立性と検証体制の見直しを求める

1-1. 委員会構成の問題

委員会構成員の大半が町の内部関係者であり、過去に官製談合に関与又は黙認した者が委員に加わっている可能性も否定できず、明らかに第三者性・独立性を欠いている。このような構成では組織責任を客観的に検証することは困難であり、報告書の中立性と妥当性が著しく損なわれている。

1-2. 検証の不十分さ

報告書は形式的な事実の列挙にとどまり、事件の本質的な原因究明が不十分である。特に、裁判やアンケートにおいて組織的要因があったことは明らかであるにもかかわらず、その点に関する検証が欠落しており、再発防止に必要な分析がおよそなされていない。

1-3. 求める対応

- 第三者性を備えた独立した調査機関を設置し、検証及び再調査の実施
- 組織的要因を含む包括的な原因分析の実施
- 検証結果の透明性ある報告

2．過剰な情報公開の是正と人権への配慮を求める

2-1. 確定事実の再公表による過剰な制裁

報告書では、まず裁判結果を列記し、事件の背景として判決の詳細な内容を改めて記載している。これは、すでに裁判で確定した事実を再度公表することで、過剰な社会的制裁を繰り返すものである。

法的に問題がないとしても、人権尊重の観点から見れば、このような対応は行政機関として適切とは言えない。

2-2. 報告書公表時期の問題

本報告書は、刑が確定するまで公表されなかった。裁判の確定は再発防止策の検討とは本質的に関係がなく、公表をコントロールする合理的理由とはならない。

この対応は、公表時期を利用した責任回避であるともいえ、町が組織としての責任を個人に帰する方向へ誘導する姿勢以外の何ものでもない。事件に真摯に向き合い、速やかに再発防止に取り組むべき行政の姿勢として極めて不適切である。

2-3. 求める対応

- 報告書における過剰な情報公開の見直し
- 人権尊重の観点を踏まえた情報公開基準の明確化
- 適切な公表時期と内容の基準策定

3．組織的責任の明確化と説明責任の履行を求める

3-1. 監督責任の不履行

町は職員の業務を監督する立場にあり、内部統制やチェック機能が十分に働いていたかを検証す

る責任がある。報告書がこの点に十分に触れていないことは、監督責任を果たしていないことを示している。

3-2. 内部統制の欠陥の看過

官製談合は、通常、個人の独断だけで成立するものではなく、組織的な業務プロセスの中で生じる。町がこれを「個人の問題」として扱うことは、内部統制の欠陥や組織風土の問題を看過するものである。

3-3. 事件背景の誤った位置づけ

報告書では事件の背景として「倫理観の欠如」「事業者との馴れ合い」など個人的要因を挙げているが、これらは行為の態様であり、背景とは言えない。

本来の背景とは、なぜそのような行為に至ったのかという組織的・制度的要因である。職員アンケート結果および裁判において顕出された証拠や判決理由、証言に示されているように、以下が事件を誘発した真の背景である。

- 古くから存在する組織風土の問題
- 前町長の強圧的な組織運営
- 入札制度改正時の周知不全による職員の認識不足

報告書がこれらを「その他」として扱い、意図的に個人的な要因を背景に位置づけていることは、本質的な問題への言及を避けて個人の問題に矮小化し、組織的責任及び根本的対策を講じることを回避する姿勢の表れである。

3-4. 行政コンプライアンスの軽視

町は行政コンプライアンスの観点から、組織的責任や監督体制の不備を正しく認識し、改善する責務がある。しかし報告書はこれを軽視し、個人的責任への矮小化により組織的責任から目を背けている。

3-5. 説明責任の本質的な誤り

判決内容はすでに公開されており、町長も判決直後にコメントを発表している。裁判内容についても一定程度公表されており、改めて詳細を公表する必要性はない。

行政における説明責任とは「単に事実を列挙することではなく、組織としての責任を認め、その原因を検証し、改善策を示すこと」である。しかし報告書は、判決内容を前面に出すことで説明責任の本質をすり替え、組織的責任を回避するための印象操作に終始している。

3-6. 求める対応

- 組織としての監督責任の明確な認識と表明
- 内部統制の欠陥および組織風土の問題についての具体的な分析
- 事件の真の背景（組織的・制度的要因）の正しい認識と公表
- 行政コンプライアンスに基づく組織改革の実施
- 形式的な情報列挙ではなく、組織責任を踏まえた真摯な説明

4．実効性ある再発防止策の策定を求める

4-1. 現行再発防止策の問題点

町が示した再発防止策は、組織的要因や監督体制の不備に十分に触れておらず、実効性を欠いた形式的対応にとどまっている。これは対外的に対応している姿勢を示すためのものと受け取らざるを得ず、根本的な改善策とは言えない。

4-2. 真に必要な再発防止の方向性

本来必要なのは、以下の要素を含む実効性ある再発防止策である。

- 組織風土改革の具体的施策
- 組織運営体制の抜本的見直し
- 職員研修の充実と制度周知の徹底
- 監督体制の強化と責任の明確化
- 外部チェック機能の導入

4-3. 求める対応

- 組織的要因を踏まえた実効性ある再発防止策の策定
- 具体的な実施計画とスケジュールの提示
- 進捗状況の定期的な報告と住民への説明

5．住民への説明責任の履行と信頼回復を求める

5-1. 現状の問題

町が組織的責任を明確に認めず、個人の問題として処理している現在の姿勢は、説明責任を果たしているとは言えない。このような対応は、町が不祥事の本質を看過していると受け止められ、住民の信頼を著しく損なっている。

5-2. 説明責任の本質

説明責任とは、組織として何を問題と捉え、どのような判断を行い、どのように再発を防ぐのかを、住民が納得できる形で示すことである。形式だけの情報提供や制度改正の列挙ではなく、組織としての真摯な反省と具体的な改善への取り組みが求められる。

5-3. 求める対応

- 組織的責任を明確に認めた上での住民への説明
- 報告書の見直しと、組織的要因を正面から捉えた再報告
- 議会への定期的な改善状況の報告
- 信頼回復に向けた具体的な行動計画の策定と実施

結び

以上の各項目について、町が真摯に受け止め、形式的・表面的な対応だけではなく、根本的・実効的な改善に取り組むことを強く求める。

特に、町関係者による内部検証では本質的な原因の解明及び再発防止策の検討に限界があること

を踏まえ、第三者性を備えた調査機関を設置し、独立した立場からの検証と再調査を行うことが不可欠である。

形式だけの制度改正や表面的な対応では、同様の事件の再発を防ぐことはできない。第三者的・中立的な目線による調査によって町の組織的問題の有無が検証され、問題があったとなった場合には町としての責任を認め、組織風土の根本的な改革に着手することなくして、再発の防止も組織風土の改善も職員の健全な育成も望めず、住民の信頼回復も実現しない。

町の未来のために、本請願の趣旨を十分に理解し、適切な対応を取ることを請願する。