

東京都下水道サービス株式会社に対する  
特別監察結果 改善報告書

令和2年2月

東京都下水道サービス株式会社

## はじめに

当社、東京都下水道サービス株式会社（以下「TGS」という。）に対し、令和元年9月から10月にかけて東京都総務局による特別監察が実施され、同年12月に報告書が公表されたところです。その結果は、不適正・不適切な事案は確認されず、内部統制に係る体制及び運用はおおむね適切であった、というものでした。

しかし、一部事項について改善が望ましいとの意見があったことから、これを重く受け止め、社内での議論を重ね、改善策を検討してまいりました。

今後は、本報告書に記載した内容の着実な実施を図るとともに、引き続きコンプライアンス遵守の徹底に努めるなど、政策連携団体として適切な運営を行ってまいります。

## 目 次

1	契約関係	1
	(1) 契約に関する社内規程等の整備	1
	(2) 予定価格と契約額の一致する案件の事後検証	2
2	ハラスメント関係	3
	(1) 派遣労働者に対するハラスメント対応	3
3	内部統制に係る体制整備	4
	(1) 内部統制システムの構築	4

## 1 契約関係

### (1) 契約に関する社内規程等の整備

#### ア 意見（結果報告書 16 ページ以降を要約）

東京都下水道局所管東京都政策連携団体の指導監督等に関する基準では、契約を締結する場合は、①競争契約、②独占契約、③緊急契約、④少額契約、⑤特定契約のいずれかの方法によることが定められている。しかし、TGSの契約に係る規程類には、政策連携団体の指導監督等基準に定められた契約方法に該当する規定が直接、見当たらない。しかし、規程の内容を見ると、現行の経理規程には、競争契約、少額契約及び特定契約の区別に該当する内容が含まれており、TGSの事務処理が、政策連携団体の指導監督等基準に照らして、不適切とまでは言えない。

TGSは、近年、下水道局からの受託を拡大し、株式会社形態の政策連携団体の中でも、売上高及び事業規模が大きい団体となったことを踏まえると、透明性・効率性の観点から契約に係る規程類の改善を図ることが望ましい。

#### イ 改善策

社内事務処理の効率化と契約手続きに関する透明性向上を図るため、現行の経理規程類を見直し、政策連携団体の指導監督等基準に整合させた契約事務規程を制定する。

今年度内に改正手続きを完了し、令和2年4月1日から施行する。

#### ウ 改善スケジュール

2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	
社内調整		●	→					
社内調整		規程の施行	改善済み					

## (2) 予定価格と契約額の一致する案件の事後検証

### ア 意見（結果報告書 20 ページ以降を要約）

TGSが、過去3年間に競争契約として発注した契約案件のうち予定価格と契約額の一致する案件が59件あった。

これらは、複数の業者から徴収した見積額のうち最も低額な金額を予定価格に設定し、予定価格に設定された見積額を提出した業者が、予定価格算定時と同額で応札（又は見積り）を行い、契約相手方となったものであった。

予定価格の設定の際、業者から徴収した見積額を参考に予定価格を設定すること自体は、一般に認められた妥当な方法である。また、提出された見積額のうち最低額を、予定価格の参考とすることは、競争性が公正に働いている状況では、経済性が認められ、一定の合理性がある。

しかし、入札等への参加業者が少なく、契約相手方以外の入札等への不参加や辞退が多数生じている現状では、過去に契約実績のある業者には、予定価格が類推可能となり、結果として、経済性が阻害される懸念は否定できない。今後は、必要に応じて、高落札率の理由や予定価格の設定について事後検証をするなど、公正性・透明性の確保を担保する仕組みを運用することが望まれる。

### イ 改善策

更なる公正性・透明性を確保する観点から、落札額が予定価格と同額であった場合においては、事後検証を実施する。

具体的には、設計所管部署及び契約所管部署における、検証の手順や様式などの社内手続きを明確化し、令和2年4月1日以降の契約案件から、価格の一致が生じた全案件について、価格設定方法の妥当性の確認を行う。

### ウ 改善スケジュール

2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	
社内調整		●	→					
		検証開始	改善済み					

## 2 ハラスメント関係

### (1) 派遣労働者に対するハラスメント対応

#### ア 意見（結果報告書 22 ページを要約）

TGSでは、直接雇用された940名の社員とともに、460名の派遣社員が事業運営を担っている。TGSは、派遣元である人材派遣会社の営業担当者を通じてハラスメント対応が可能と考えており、派遣社員は、TGSが設置した相談窓口の利用対象としていないとのことであった。

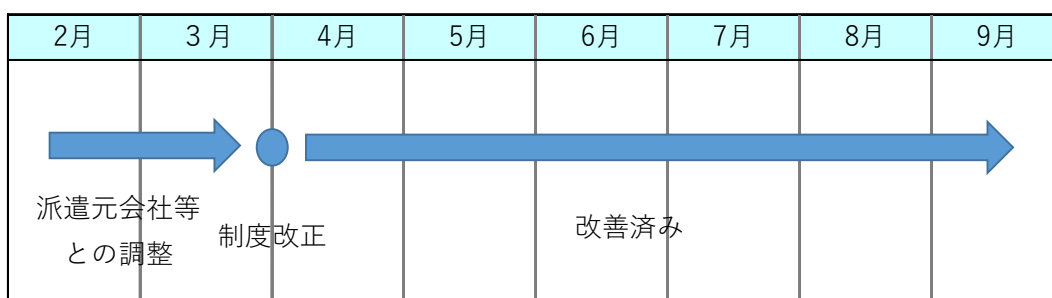
しかしながら、厚生労働省の指針に照らせば、派遣元のみの方策では、十分とは言えない。また、TGSが、都の政策連携団体として、一般の民間企業に比べて、高い公共性が求められることを考慮すると、TGS自身が派遣社員に対するハラスメント対策を早急に講じることが望ましい。

#### イ 改善策

当社の社員とともに事業運営を担う派遣社員のハラスメント対応について、厚生労働省の指針に沿って、派遣社員を令和2年4月1日から既に設置している当社のハラスメント相談窓口（社内窓口及び第三者機関）の対象に加える。

なお、派遣社員への相談体制については、派遣先である当社と派遣元事業主との会社間で十分な調整を行って、相談内容の解決を図っていくこととする。

#### ウ 改善スケジュール



### 3 内部統制に係る体制整備

#### (1) 内部統制システムの構築

##### ア 意見（結果報告書 25 ページを要約）

会社法第 2 条第 6 号に定める大会社（資本金 5 億円以上又は負債 200 億円以上）においては、同法第 362 条で、内部統制システムの整備を各取締役等に委任することはできず、取締役会がこれを決議することが義務付けられている。

TGS は会社法上の大会社に該当せず、義務付けの対象外であるが、平成 18 年の会社法施行を受け、コンプライアンス推進の観点から、会社法施行規則第 100 条に定められた事項のうち一部の事項について、定めがない\*ものの、平成 20 年 3 月に「内部統制システム整備に関する基本方針」を取締役会で決議している。

\*①取締役及び従業員が監査役へ報告したことを理由として、不利益な取扱いを受けないことを確保するための体制、②監査役職務の執行について生ずる費用の前払又は償還の手続その他の職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針

##### イ 改善策

会社法施行規則第 100 条に定められた事項のうち、当社の基本方針に定めのない事項は、監査役業務に関する事項のため、内容について監査役との事前調整を行った上で、令和 2 年 6 月開催の取締役会において基本方針を改正する。

##### ウ 改善スケジュール

