

「新しい国民との直接対話」

議事録

## 「新しい国民との直接対話」

- 日 時：平成19年4月16日（月） 19:00～20:35
- 場 所：東京都中小企業振興公社 秋葉原庁舎 第一会議室
- 出席閣僚： 渡辺喜美 内閣府特命担当大臣（規制改革）  
国・地方行政改革担当、公務員制度改革担当  
地域活性化担当、道州制担当
- 司会（コーディネータ）： 世耕弘成 内閣総理大臣補佐官

○世耕補佐官

それでは、時間もまいりましたので、「新しい国民との直接対話」を始めさせていただきますと思います。

今日は平日、週の始まりの夜の時間帯にもかかわりませず、このようにたくさんの皆さんにご参加をいただきましたこと、特に今回はあえて宣伝とかいったことはしなかったわけでございます。記者発表と政府のホームページによる告知というところにとどめさせていただいたわけでございますが、関心を持っていただきまして、応募をしていただきまして、こうやってご出席をいただきましたことを心から感謝申し上げたいと思います。

今日のこの開会に至る経緯をまず簡単にご説明させていただきたいと思いますが、昨年秋、いわゆるタウンミーティングのやらせ問題、あるいは不適切な会計処理といった問題が国会で問題になりました。メディアでも報道をされました。

政府では11月14日に内閣府の中に林芳正副大臣をヘッドといたします「タウンミーティング調査委員会」を設置いたしました。明治学院大学の川上先生、今日お見えでございますが、あと弁護士の國廣先生、桐蔭横浜大学の郷原先生、そして私がメンバーとして約11回委員会を開催いたしまして、徹底的にこのタウンミーティングの問題点というのを検証いたしまして、12月13日に結果をとりまとめて公表をいたしました。

この調査、分厚い報告書が出ておりますけれども、主に次のようなご指摘をいただきました。

まず第一に、政府の自己PRの場としての性格が全面に出過ぎたのではないか。国民の声を謙虚に聞くという、広聴という姿勢をもっと重視すべきだったのではないかということ。そして、基本理念を政府部内でしっかりと、なぜ国民の声を聞かなければいけないのかというのを具体化をすべきだったのではないかということ。

3番目に、事前に論点を国民の前に明示をしておくべきだったのではないかということ。

4点目に、テーマ選定とか、出席者の公募等、手続を徹底的に透明化、あるいは公正に行うべきだったのではないかということ。

そして、会計処理等を適切に質素に簡素に行うべきだったのではないか、こういうご指摘をいただいたわけでございます。

このご指摘を受けて、安倍総理の方から私に対しまして、では新しい対話のやり方を考えてくれということになりまして、有識者の皆さんを集めた検討グループを昨年12月28日に立ち上げました。

メンバーは明治学院大学の川上先生、ジャーナリストの寫信彦さん、日本NPOセンターの萩原常務理事、そして地方自立政策研究所の穂坂理事長、東京大学の山本先生、そして私というメンバーが3回の審議を経まして、現在、そのあり方を検討中でございます。

今回、この新しい国民対話のやり方は、抜本的に今までとは異なる手法、手続で行うことになるわけございまして、その実行する上でのいろいろな問題点を見極めたいということで、今回試行的な実施を企画したわけでございます。テーマ選定につきましても、最初

にある程度候補を我々の方で例示いたしまして、それをネット上で意見公募して決めさせていただきました。その結果が本日の行政改革というテーマでございます。

そして、会場等もなるべく金をかけないということで、比較的簡素な公的施設であるこの場所を選ばせていただきました。

あるいは今日もずっと案内係その他も含めてすべて政府の職員の手づくりでやらせていただいております。

また、先ほど申し上げましたように、特段の広告その他も行いませんという形でやらせていただきました。

そして、ネット上等で 66 名の方々から参加したいという意向をいただき、本日に至ったわけでございます。

今日はどういうやりとりになるか私も大変緊張しておりますが、今日の成果も踏まえて、「新しい国民との直接対話」のあり方を整理して、最終的に有識者の検討グループの皆さんに、今日の成果、反省点も含めてご報告をして、最終的な本格実施につなげてまいりたいと思いますので、今日はどうぞよろしく願いをしたいと思います。

それでは、今日の議事に入ってまいりたいと思いますが、先ほど申し上げましたように、本日のテーマは行政改革でございます。そして、内閣の行政改革担当大臣であります渡辺喜美大臣が今日は皆さん方に、最初に、簡単に行政改革についてご説明をさせていただいた後、質問をお受けさせていただきたいと思いますので、進行にもご協力をいただきたいと思います。

それでは、渡辺大臣の方から 15 分程度で、まず今国が進めております行政改革についてご説明させていただきます。

#### ○渡辺大臣

どうも皆さんこんばんは。渡辺喜美でございます。

私、ついこの間大臣になったばかりで、テレビで閣議の前の待合室が映るかと思いたすが、一番末席に座っている大臣でございます。

その末席大臣が新しい対話の第一番目の人間に選んでいただいたというのは、大変光栄であります。

私の担当は実はたくさんございまして、行政改革だけではなくて、規制改革とか中心市街地活性化とか、地域活性化とか、地域再生、産業再生、構造改革特区、たくさんございまして、自分でもいきなり思い出せないくらい仕事をやらせてもらっているわけでありまして。今日はその中で行政改革について話をせよと。お前が一方的にしゃべるんじゃなくて、今日は国民の皆さんの声を謙虚に聞けということでございますので、できるだけ短めにお話をさせていただきたいと思います。

皆さんのお手元に横長の紙がいつているかと思いますが、大体これが私ども小泉内閣から安倍内閣にかけてやってきました行政改革の実施状況というものでございます。

一番上が政府系金融機関の政策金融の改革、これはご案内のように、郵政民営化の出口の方の改革に当たるわけでございます。郵便貯金は皆さんのお金を預かって、これをいろいろ政府の財政投融资という制度を使って、公社・公団の政策金融に流していたわけですが、この政策金融の改革を、今国会では日本政策金融公庫という新しく一つにまとめた政策金融と、それから政策投資銀行と商工中金、これを民営化をするという法案をかけております。

それから、公営企業金融公庫、公営公庫と言っていたものでございますが、これを改革する法案でございます。

2番目が独立行政法人の見直し。これは昔の公社・公団というものです。国が本来直接やらなくてもいいじゃないか。でも、全部民間にお任せしてしまうとなかなかうまくいかないよねというのを、独立行政法人というのをつくりまして、この非公務員型が93ございます。この改革もやってまいりました。

3番目が特別会計改革、それが有名な塩じいが、母屋で薄いおかゆをすすって、離れで焼き焼くというやつでございます。この改革も今国会で手がけております。

次に総人件費改革。これは国の行政機関の定員、33万2,000人、これは一般職と防衛庁の背広組と林野が入りますけれども、この33.2万人のうち、1万8,936人、5.7%以上の純減を果たしていこう。減らすということです。そういうことによって、総人件費も抑制をしていこうということでございます。

当然、配置転換なども積極的に進めてまいりまして、4年間で2,900名の配置転換をやっていく。

ついこの間も私は府中の刑務所を見に行つてまいりまして、食糧事務所の職員だった人が府中刑務所の刑務官になる。がらつと変わってしまうわけでございますけれども、そういうこともやっているということでございます。

次に、国の債務と資産の圧縮ということをやろうとしているわけでございます。

今日は時間がございませんので、こういう中で特に公務員制度改革のお話をさせていただければと思います。

お手元のポンチ絵で見ていただきますと、公務員制度改革というのは、非常に多くのことがございます。例えば採用のあり方、人事院が試験をやるんですけども、今、各省ごとに採用を決めております。試験は一種、二種、三種とありまして、一種というのはキャリアなんでありまして、そういう採用のあり方をこれから積極的に見直しをしていこうとか、定年延長です。民間では高齢者雇用安定法というのがあって、努力義務でございますが、既に民間企業に義務づけをしております。定年制を取り払うとか、年金の開始65歳まで定年延長するとか、あるいは再雇用をするようにしましうとか、そういったことが既に始まっておりますが、この高齢者雇用安定法には国家公務員は適用がないという状況になっているんです。こういうものについても検討をしていこう。

公務員というのは労働基本権が制限をされております。こういう問題は今、専門調査会

をつくって研究しているところがございますが、一般職については団結権と団体交渉権はあるんですが、協約締結権と争議権はない、そんなことです。

その代わりに人事院というのがあって、人事院勧告できちんと労使交渉に代わる給与の担保はしてあります。この人事院の方も採用のあり方、基本権の付与ということを今、考えているわけでありますから、人事院のあり方も見直しをしていきたいと思います。

それから、その定年延長にも若干関わりがありますけれども、スタッフ職制。今は年功序列でやっているわけですね。後ほどお話をいたしますけれども、ラインに乗って、課長くらいまではみんな一様に昇進している。しかし、部長、審議官クラスになると数が少ないので肩たたきというのをやる。これが大問題になっているわけございまして、民間だったらそんな馬鹿なことしていないんじゃないか。同期だってちゃんと定年まで勤めているんじゃないか。なぜ公務員だけそういうことをやらないんだということは、かねて言われておりましたので、平成16年にスタッフ職制、専門職制を導入しようと決めたわけございまして、人事院に対しては、専門職の給与表を早くつくってちょうだいという要請をしているところがございます。

また、公務員というのは、一旦役人になって、役所に入ると、死ぬまで公務員でないといけないのか。定年まで公務員でないといけないのかというと、最近世の中が激変してしましまして、役所の中だけにいると時代についていけなくなってしまうということが山のように出てきているんです。

そこで、やはり公務員というの、官民交流を促進した方がいいんじゃないのという議論はかねてございまして、今、官民交流をやっているんですが、残念ながらあまり大々的にはなされていないということなんです。

そこで、今回はこういった数ある論点の中で能力・実績主義と天下り規制、この2つから手をつけていこうということを決めたわけです。

なぜこの2つから手をつけるんだということでございますが、能力・実績主義というのは民間だったらどこでもやっているんです。公務員の場合も、実は国家公務員においては評価は行われております。しかし、評価はやっているんだけど、これが給料とポストに結び付いていないという問題がございまして、きちんと評価をするんだったら給料とポストに結び付けろよというのが今回の実は主な改正の一大ポイントでございます。

こういう能力・実績主義を導入すれば、先ほど申し上げた年功序列というのは崩れていくわけです。今は評価をするけれども、反映させないわけですから、だから、年功序列で持ち上がりでいってしまうわけです。

そうすると、この能力・実績主義というのを徹底していけば、早い話が年功序列は崩れていくという形になるわけです。今22、23歳で大学を出て事務次官にのぼりつめるのに35年くらいかかっていますかね。大体事務次官というと57歳くらいですから、34年かかっているわけです。

昔は総理大臣になるにも自民党総裁にならないとなれない時代がございまして、やはり30数年かかってやっていました。

例えば私が国会議員になったときの総理は橋本龍太郎さんでございまして、国会議員になってから33年かかりました。

その次の小渕さんは、橋本さんと同期ですから、2年間やった後なんで35年かかって総理になりました。

その次の森さんは、当選1回下ですから、それでも32年くらいかかっています。

小泉さんは、やっと30年を切ったけれども、総理になったときは29年選手でした。そんな具合です。

我が安倍総理は国会議員歴何年目でございましょうか。14年目でございまして。政治の方は明らかに変わっているのだが、行政のモデルの方は相変わらず年功序列でやっている。これが法律には全く書いていないけれども、霞が関の一大岩盤と化してしまっているということなんです。

能力・業績主義を導入すれば、キャリアとノンキャリアの昇進の区別というのなくなります。

私の親父はワタナベミッチーとか言われていましたけれども、昔大蔵大臣をやっていたときに、お札の改札をやったことがありました。当時は聖徳太子のお札だったんです。これが偽札が横行しまして、やはり聖徳太子は顔がのっぺりしているから簡単に偽札ができてしまう。だったら少ししわがある人がいいんじゃないかということで福沢諭吉先生にご登場いただいたんでございまして。

お札を新しくするのに、聖徳太子のお札と福沢先生のお札と両方印刷しなければいけませんので、印刷局の仕事はどんと増えるんです。そうすると、現場の士気を高めるには、キャリア官僚よりもノンキャリアの方がいいんじゃないかと考えたんです。

そこで全然会ったことも見たこともなかったんですが、ノンキャリアで非常に人望の厚い石井さんという方を本省局長に大抜擢をすると大臣が決めたところが猛反対に遭いました。名前は言いませんけれども、当時の事務次官が九段の議員宿舎に朝晩、夜討ち朝駆けです。夜討ち朝駆けというのは新聞記者の皆さんがよくやりますけれども、大臣のところには事務次官が夜討ち朝駆けをしたというのはあまり聞いたことがありませんけれども、そんなことがございまして。

大蔵省の本省の局長というのは、後にも先にもノンキャリアの局長になったのはこの石井さんだけです。いまだにほかには誰もいない。そういう具合に法律には書いていない岩盤の壁が山のようにそびえ立っている。ですから、我々は何としてでもこの岩盤の壁を崩そうということでやっているわけでございまして。

もう一つの岩盤の壁は、各省縄張り主義というものです。早い話が先ほど申し上げたように、採用も各省がやる。それから退職する際の天下りも各省が面倒を見る。これは人事なんです。これも法律には書いてないけれども、各省が天下りの斡旋を厳然としてやって

きた。そして、2回目、3回目の斡旋も公然の秘密みたいなものです。

先週の調査では、3年間で確認されたのは、20件とか言っていましたけれども、思わず私もうっと笑ってしまったわけでございますけれども、実際はもっとすごいことが行われているのではなかろうかと思えます。

今日は私も政府の一員としてここに来ているものですから、あまり政府の悪口は言いたくないのでございますけれども、やはり実態は実態としてきちんと明らかにしていく必要があるのではないかと考えております。

いずれにしても、各省縄張り主義の大本になっている天下り斡旋。これはどういう問題を生んでいるかと言いますと、各省がいきなり民間企業には行かない。けれどもと付いているんです。例えば公益法人とか独立行政法人とかそういった非営利法人に一旦天下る。そういう方が何と9割近く、80数%はそっちの方へ行くんです。そして、一旦そっちへ行った後、2年間の喪が明けると言いますけれども、規制がかからなくなった時点で、民間企業に行くという2段階、3段階方式を取っているわけでございます。

したがって、そういう馬鹿なことはいいかげんやめようということで、この際、各省が人事の延長線でやっている斡旋を全面的に禁止しましょう。これは大変な決断でございます。今まで何度もこの話はあったんです。あったんだけれども、各省の斡旋などは絶対に禁止できるかと、途中でぼしゃってきたというのが実情でございます。

今回は官民人材交流センターをつくらうということで、これはその官から民へ、民から官へ、官から官へという具合に、要するに人材を流動化をさせようという発想で、今までの天下り斡旋とは根本的に違う天下り根絶センターをつくらうという発想でつくるわけでございます。渡辺さん、あんたの言っていることはいいけれども、これだけは納得しないな。何で公務員だけハローワークに行かせないんだよと随分おしかりをいただいているわけでございますけれども、早い話が公務員というのは、民間人と違うという位置づけになっているんです。

例えば年金、これはいずれ一元化いたします。昔は公務員というのは恩給というものをもらっていたんです。こういう民間人との違いというのはあって、これもいかなものかと私も思います。

民間だったら雇用保険に入るわけでしょう。驚くべきことに公務員というのは雇用保険に入っていないんです。要するに景気に左右されないでしょう。民間だったら景気に左右されてつぶれることもあるだろうということで、雇用保険制度があるんだけれども、公務員の場合はそういうこともないだろうということで、雇用保険にも入っていないわけです。そういう民間と公務員との違いというのは、幾つもございます、いきなりハローワークというのも1つの考えではあるんですが、公務員と民間人とイコールフットイングにしていく。この垣根を取り払っていくには、そう簡単ではないんです。そこで今回は苦肉の策でございますが、とにかく官民人材交流センターというのをを使って、とにかくここで各省の人事の延長線としての斡旋を全面的に禁止をする。そして、公務員が言ってみれば、自



分の能力だけで評価される。能力と業績だけで評価されて、再就職をしていく。要するに、天下りというのは、国民から見て押し付けのように見えるものも含めて、やっぱり予算と権限、背景だよな。でも、こっちの方は能力と業績・実績、こっちの評価で再就職するようになりますよという話なのでございます。

そろそろ時間だというサインが出ておりますので、一方的にしゃべるのをやめまして、皆様からご意見を承らせていただきたいと思えます。

どうもご清聴ありがとうございました（拍手）。

#### ○世耕補佐官

渡辺大臣ありがとうございました。今日は皆さん方からのご意見、ご質問を受け付けるというのが大きな目的でございますので、それでは早速ご質問、ご意見の方へ移ってまいりたいと思えます。

実は今回ご出席の公募をさせていただくときに、一応我々の準備の都合もありまして、大体どういうことをお聞きになりたいのかということを書き添えていただく部分も設けました。20名強の方からいろいろ書いていただきましたが、圧倒的に多かったのは、今、渡辺大臣もかなり時間をかけて説明をされました公務員制度改革の部分でございました。

まずは交通整理というか、議事を進めていく上でも、一番ご関心の高かった公務員制度改革についてのところから、ご意見・ご質問という形で進めさせていただきたいと思えます。

それでは、私の方で指名をさせていただきます。どうぞご自由に挙手をいただければと思えます。今日は全くやらせはございませんので、よろしく願いいたします。

どうぞ。

#### ○参加者

渡辺大臣のお父さんのファンでございました。私は百姓生まれでございます。この公務員制度改革というのは、何がなんでも進めなければならないということだと思えます。私たちがやっているNPOがございませぬけれども、NPOにも官の優秀な人材を是非とも斡旋していただいて、NPOの活動をどんどん促進する方向でお願いしたいと思えます。

以上でございます。

#### ○渡辺大臣

お土産は全くございませぬけれども、官民人材交流センターができますと、そういう官民の垣根が非常に低くなりますので、こういう人材が欲しいという話は、ここに持ち込んでいただきますと、そのNPOの活動に賛成する。NPOですから、お金儲けは関係ない。そういう志の高い人は多分幾らでもいると思うんです。ですから、これをできるだけ早くつくりたいと思っております。

来年中くらいにはこの交流センターをつくりたいと思いますので、是非第1号をゲットしていただきたいと思います。

○世耕補佐官

どうぞほかに。

○参加者

今日はお話ありがとうございます。

能力主義、業績主義という話、大変興味深く聞かせていただいたんですけども、今、民間の方で能力主義の問題点として、あまりに過激なリストラ等をやって、企業自体で人を育てられないという状況が今起こっています。これに対して国という大切な機関でそういうことが起きてはいけないと思いますので、その部分を踏まえた能力主義ということはどういうふうに考えていらっしゃるのか、教えてください。

○渡辺大臣

これまさしくそのとおりでございまして、よく民間がリストラを重視して、能力主義の美名の下にやる気の相当失われるような給与体系などを導入して失敗した事例、我々も随分研究をいたしております。

したがって、そういう失敗の教訓に学んでいくということが極めて大事なことだと思います。公務員の場合は、売上げ、幾ら稼いだか、こういう定量的な評価というのはなかなか難しいものがございます。職種にもよりけりなんでありますけれども、例えば企画立案に当たる部門の人たちの能力というのは一体どうやって評価するんだと。定量的な評価というのは難しいものがございます。

今、試行期間としてやっておりますのが、上司が評価するだけではなくて、部下にも評価させるとか、あるいは外部から評価をさせるとかいったやり方をいろいろ試行を重ねております。

この評価をできるだけ早く能力・実績主義を導入して実現をしていこうということを考えているのでございますが、ちょっと待ってよというのもしまして、我々としては何年間も試行的にやってきているところですから、相当評価のノウハウも蓄積されているはずなので、できれば早く、21年くらいには導入をしたいと考えております。

今日は特別大サービスでございまして、普段言わないことをしゃべらせていただいております。

○世耕補佐官

最前列の方、どうぞ。

○参加者

今日は大阪から来ました。

昨年3月末で教職員を退職いたしましたして、地方公務員として26年間勤めてきたんですけども、国家公務員の方の制度改革をされると、当然地方公務員の制度改革も地方でなされてくると思うんです。先ほどの方もおっしゃってましたように、能力・実績主義ということで、教育評価というのが実際に大阪府の方でも導入されておりました、昨年度から実施だったと思います。それまでに移行という形でお給料に反映されませんでしたけれども、評価の方は受けておりました。

勿論、自分たちで目標を決めまして、教育の実績を上げるという点で、まず自分たちで目標を設定しまして校長と懇談をして、中間に懇談をして、最終的に3月末に校長から評価を受ける。S A B C Dという5段階評価でして、Sはスーパー、Dは問題ありという形の評価なんですけれども、結局はBかCくらいの評価が多いというのが実態のようです。これは直接校長から聞いたわけでもありませんし、私たちの中の話です。

そういうことなんですけれども、実際に現場で頑張っている教師たちが、そういう5段階で評価されるというのは、どういう観点でもって評価されるかということが明らかでなかったら、本当に身を削りながら、みんな病院に通いながら、本当に私も病気をしたということで退職という形になったわけなんですけれども、そういう状況で身体的にも精神的にも病気を抱えながらもみんな頑張って、子どもたちのためにやっているんですけれども、それをどういうふうに評価されるかというのは非常に問題があって、スーパーの教師はボーナスでアップ、Dの先生はボーナスカット、どのくらいのカットか知りませんが、そういうことが実際にあるということで、多分18年度からそれが実施されているらしいんですけれども、私はその前に退職しましたので、実際にはそれには関わってはおりませんが、大阪府も財政困難ですので、3年間昇級ストップでした。私は48歳で退職しましたがけれども45歳の退職金をいただきました。今日もここに来させていただいたのは、自分の退職金で来させていただいているわけなんです。

そういうような公務員の労働というのは、勿論大変なんですけれども、24年間教職員をやっておりましたので、最終的に基本給40万円というのをいただいていたけれども、それに4%の教職手当をいただいていますけれども、月に換算するとそれは1万6,000円なんです。それ以上の持ち出しを自分がしていたというのは事実ですし、多分50万、60万に相当するような仕事をしていたと思いますけれども、それがなかなか認めていただけない実態もあるということで、本当にそういう現場の状況を踏まえていただいて、改革をしていただきたいなと思っております。

○渡辺大臣

評価基準が明らかでないと、どういうふうに頑張っているのかわかりませんね。ですから、まさしくこれは評価基準はきちんと客観的なものをつくって、公開をするということ

は大事なことだと思います。

教員の場合には、これは多分世耕さんの方が官邸で再生会議とかをやっているんで詳しいと思いますけれども、私の印象でいけば、これもスーパー護送船団みたいな体系だと思うんです。

例えば私の田舎では体育系のクラブ活動を熱心にやる先生方が結構いるんです。私は栃木県的那須というところなんですけど、このスポーツ関係の先生たちの夏休み、冬休み、休日を見ておきますと、ほとんどないですね。自分の子どもをほっぽり出して、自分のクラブ活動の子どもたちのお世話です。これは私などが見ていて頭が下がります。では、それは給与に反映しているか。全く反映していません。だから、持ち出しだと思います。これは幾らなんでもひどいだろうと、私などはずっと思ってきました。

やはりそういうところはきちんと評価をしてあげないといけないんじゃないの。とにかくクラブ活動を一生懸命やって、自分の子どもをほっぽり出してでも教え子の面倒を見る先生には報いてあげるような給与体系と昇進の体系にしないといけないんじゃないですかねというのが私の基本的な考えでございますが、これは私の担当じゃございませんので、世耕さんの方から補足することがあればお願いします。

#### ○世耕補佐官

その辺は教育再生会議の方でも学校の先生の免許の更新とかいった議論も今行われているところがございますので、その辺はまた別の国民対話の機会でもその辺の議論を深めていきたいと思っております。

ほかにご発言は。

#### ○参加者

この行革改正法は全体には大賛成なんですけれども、2つお聞きしたんです。

まず1つは、議員の先生と公務員の方との交流がありますね。質問でも何でも受けると、公務員の人たちが書いたものを読んでいるという先生方がおられるような話を聞いておりますけれども、行政改革をすると同時に、先生方と公務員との関係は従来どおりなんですか、何か新しいことが起きるんですかということ。専門の人たちをそういうふうに関にして発表させていただいた方がいいんじゃないかという気がします。

あと一つは、ここに官民人材交流センターというのがありますね。ここに定年を迎えた人たちが入ってくると思っておりますけれども、これは公表して、民間からこういう人材が欲しいということを聞いて、その人を斡旋するのか。その斡旋した人が自分が出た省庁と関係をなくすのかというのが大きな問題だと思います。その辺がしっかりできるかということなんですけれども、私も知っているところで聞きましたら、省庁から関係の人たちを採れと言われたらしいんですけど、それをお断りしたということがあるんですけど、その断った後がそういう関係ができなくなったという話を聞きましたけれども、その2つ

をお聞きしたいんです。

○渡辺大臣

まず、議員と公務員の関係というのは、これは古くて新しい課題でして、早い話が権限が集中していた昔は、早い話が議員がロビーストみたいな役割を果たしていたんだと思うんです。とにかく昔は統制型システムですから、国会議員というのは言ってみれば役人に口利きするみたいなことが昔は行われていたんだと思います。

そういう歪みは正していこうということで、平成の時代に入りまして、政治改革が行われてまいりました。この政治改革の中で政と官が緊張関係を持ってやっていかないといけないというのが基本だったと思います。

特に政の方はお金にまつわる話がしょっちゅう問題になりますので、斡旋利得罪という法律をつくりました。

要するに、政治家が口利きをして、その対価としてお金をもらったという場合には、贈収賄ではなくて、職務権限がなくても、刑事罰を受けるという口利き規制も導入をしたところでございます。これは捕まった人はいましたかね。

○世耕補佐官

国会議員ではまだないんじゃないですかね。

○渡辺大臣

国会議員ではまだないのかもしれませんが、いわゆる行為規制です。口利き規制を導入してきているということでございます。

こういう新しい制度を導入して、何か変わるのかということでございますが、直接的に変わるというよりは、恐らく政と官の関係も間接的には変わっていくんだと思うんです。つまり、今、役所サイドに立って過去官僚などと我々は言っているんですけども、中には大過去官僚みたいな人もいて、役所サイドに立って発言をする人がいないとは言い切れません。そういう政治カルチャーがこういう官民の人材交流を徹底をしていきますと、一方づいた発想で政治家をやっていく人は多分減っていくのではないんでしょうか。

一方、この人材センターを通しますと、今、人事の延長線でやっている天下りの方は、2回目3回目はわかりません。実態が全然明らかにならないわけです。最初の天下りは随分公表してきていますが、規制は民間営利企業に行く場合だけ。ですから、非営利法人に行く場合にはノーチェックで各省の斡旋によって行けるわけです。そうすると、非営利法人が言ってみれば、子会的な存在になっていくんですよ。民間だったら子会社をつかって、子会社に出向させると。民間だったら税金を払ってやっているわけですから、儲からなければ子会社はどんどんつぶしていく。リストラをやっていくということになるんでしょうね。

でも、税金をもらって子会社をつくったりすると、なかなかこれはつぶせないわけです。ここに行政改革の厄介さがあるわけでございまして、我々としては、そういう民間じゃないんだから、子会社などつくるなよと。母屋でおかゆ、離れですき焼き、その隣にすき焼き亭秘密クラブみたいものをつくられたらかなわぬのですよ。

そういう関係はこの人材交流センターを通すようになりますと、一目瞭然で透明になります。ここのところが根本的に違うところなんです。だから、我々はこれは天下り根絶センターだと申し上げているわけでございまして、だから抵抗が大きいんです。いまだに抵抗しています。この期に及んでもですよ。だから、これは是非わかっていたきたいのは、今回は本当に我々も正直命がけです。命がけでやろうとしているくらいにすごいことなんです。

何でハローワークにしないんだよ、この野郎と言われると。その気持ちはわかるんですけども、残念ながら官と民の差がこんなにあり過ぎて、いきなりここまでイコールフットィングにできない。そういう途中経過の話なんだということを是非おわかりをいただきたいと思います。

今回は今まで全然かけていなかった官から民へ行く人たちに対して、先ほど政治家に対してかけたような口利き規制、これをかけます。

まず1つは、在職中に職探しを勝手にし始める。これは国家公務員としてはまずいんです。

例えばおまわりさんが、俺今職探しをしているんだけどさ、これはまずいですね。疑われてしまうじゃありませんか。これは悪いけれども、在職中の職探しは規制をかけます。

それから、退職後こっちの方へ行って、こっちにその口利きをやるというのも規制をかけます。不正なことを行った場合には懲役、刑事罰を科します。これは今かけておりません。これはすごいことだと思います。

ですから、今までやっていなかったそういった口利き規制、行為規制をきちっとかけてまいりますので、民間の方は先ほどご指摘になったように、断りやすくなる。今までは押し付けは確認されていないと役所の方は言うんですが、うちはもうOB要りませんからと断りやすくなるころは出てくるんだろうと思います。そういう点でがらっとこの天下り文化は変わります。

#### ○世耕補佐官

お答えになりましたでしょうか。

なお、議員と国家公務員の交流については、今は国家公務員側で全部働きかけとか口利き記録に残すことになっています。これは皆さん情報公開請求をかければわかる形になっているということも少し申し添えておきたいと思います。

それでは、ほかにご質問どうぞ。

○参加者

民間企業に勤めていまして、4年前に定年退職しました。

今、渡辺大臣が民間は子会社をどんどんつくって、会社の人材をそちらに派遣する。公務員は子会社をつくってしまうと、その子会社をつぶせない云々という話がありましたけれども、私は役所の制度の中で、例えば特殊法人とか公益法人がいろいろあるわけですね。そういうところに優秀な人材がそこへ行って、本当に公益という形で世の中の役の立つことをやってくれるのであれば、私はそれで大いに結構だと思っているわけです。

ただし1つ問題があります。要するに私は定年退職して退職金の一部を自分の年金に積んでいるわけですが、そういうわずかな金額の中で生活しているわけです。ところが、役所を卒業し、特殊法人なり公益法人に天下った特に高級官僚の人たちがものすごい賃金を引き続きもらい、かつ、数年で膨大な退職金をもらう。こういう現状を是非打破していただきたい。

要するに、私がもらっているような年金程度で、大いに官僚のときに培ったいろんなノウハウもあるでしょうし、そういうものを子会社で大いに国民のために発揮してもらいたい。制度的には私はいいと思うんですけれども、そういう賃金制度といった点を是非ご検討いただきたいと思うわけです。

○渡辺大臣

昔はこんなエピソードをよく聞かされました。同期の人が肩たたきにあって、その受け皿、天下り先に行く。同期から一人だけ次官に残るわけです。そうすると、同期人たちがお前は次官にしてやるけれども、俺たちの生涯賃金はお前よりも上にしろよ。上手にやれよなどというエピソードが、今はどうか知りませんが、昔はそんな話がありました。

したがって、要するにこっちから行って、2回目、3回目の斡旋、これもやっているわけではありますが、渡りと言います。渡り歩く人を渡り鳥などと言いますけれども、ご指摘のように退職金をそのたびにもらって、生涯賃金が高くなる。こういう話がありました。

この人材センターでは渡り斡旋はやるのかというと、やりません。やらせません。ですから1回こっきりです。これは役所の人事として2回目、3回目の斡旋もやっている。今はそれが実態です。そういうことはやらせないだとはっきり我々は打ち出しているんです。だから、天下り根絶センターなんです。なかなかその辺りの、我々のPR不足もあるのかもしれませんが、おわかりいただけなくて、天下りバンクじゃないかと随分おしかりいただくんですけども、全然違うんです。だから抵抗が大きいんです。これを是非わかっていたいただきたいと思います。

いずれにしても、こっちにも優秀な人はたくさんいます。大体難しい試験に合格した人も多いで、場合によっては役所勤務時代よりも高い年俸になる人も中には出てくるかもしれません。それはいいんじゃないでしょうか。今はスーパー護送船団ですから、とにか

くみんな一律だと。そうすると、私は官房長ヒアリングで寒いなと思ったのは、大体退職、天下りすると、現役時代の7割か8割に年俸が落ちてしまうという話でした。しかし、それも民間から見れば、それは特権じゃないかと見えてしまうわけでございますけれども、そういうスーパー護送船団でなくて、自分の能力と実績で勝負してみろよという制度になると、民間も余計な人は要らないということになるでありましょうし、本人もとにかく定年まで勤めるというルートもつくるわけですから、人それぞれ自分の人生を単線型で行くか、複線型で行くのか、選択の自由も出てくるということではないでしょうか。

○世耕補佐官

ありがとうございます。

それでは、ほかにご質問どうぞ。一番後ろの方。

○参加者

行政改革をスムーズに進めていただくためには、実は一見関係がないように思えるかもしれないんですけども、本来の国会議員の皆さんのお仕事である法案の作成、あるいは改廃も含めてだと思えるんですけども、それにあまりに霞ヶ関の官庁の方の能力と言いますか、法案を提出する、あるいは作成するのに非常に行政の方の力量を借りなければいけない制度に今は随分なっていると思うんですけども、ここを変えないと、どんなにいい方法を取ろうと思っても、今度は霞ヶ関の方たちの抵抗が強いという意見が先ほどからのお話で上がっているんですけども、なぜその抵抗を突っぱねられないのかなというのが外部にいて疑問に思ったり、あるいは町の人たちは、何をどうやっても世の中は、国家公務員の制度、行政は変わらないよという冷ややかな目で見ている人もいるんじゃないと思うんですけども、実は車の両輪のような感じがしているんですが、当の公務員の人たち、行政の人たちばかりに改革を求めるのではなくて、一方でその行政の人たちに頼らなくても済む仕組みを立法府の方がつくらないと、うまく機能しないんじゃないかと感じています。これが1点です。

もう1点は、実は私自身も4年前国家公務員でした。昨年同期の人たちに会ったときに、私が辞めたときと違って、給料に能力・業績主義が導入されてくるんだよねということで、モラルハザードとでも言うんでしょうか、公務員の危機感のなさが払拭されるということ期待しているということを伝えたんですけども、残念ながら当の現場にいる人たちが言うには、どんないい道具、制度を持ち込んでも、従来の価値観に基づいてポストについて人たちが評価し続ける限りはそうそう変わらないと思うというつれない答えが返ってきて、現在も多分、行政府の方がいらっしゃると思うんで、言いにくいんですけども、道具そのものを変えるだけではなくて、業績主義を導入する際に現在のポストについている人たちを一度シャッフルするかのごとく変えられるんでしょうか。そこまで大きななを振るうことが果たしてできるのかというのに正直疑問を感じています。



期待はしていますが、是非大なたをふるっていただきたいと思います。

○渡辺大臣

2 番目質問からいきましょうか。

今の年功序列人事の延長で考えますと、確かにそういうご懸念はよくわかります。これは最初の一撃をどうやって与えるかというのは大事だと思います。これはちょっと研究します。

役所のご経験もあるということで十二分におわかりだと思いますが、私も若い国家公務員を見ていて本当にかわいそうになります。毎晩徹夜です。国会開会中、国会議員 1 人当たり答弁資料作成で 2,000 人残ると言われています。霞ヶ関は不夜城と言われています。大体 4 時ぐらいまでかかって答弁書をつくる。中には徹夜する人もいます。大体へろへろになっています。本当にくたびれ果てている人も出てくる。これはどこに問題があるんだろうか。幾つか問題があると思います。

法案作成の過程と今おっしゃいました。確かに法案作成もやたら時間がかかります。国家公務員法改正などは、そんな分厚い法案でも何でもありません。厚さで言ったら、新旧が 5 ミリくらいのもので、ただ、何でこんなに時間がかかるんだと。要するに各省協議、与党協議、それから法制局協議、特に法制局協議というのはやたら厄介です。今回の場合には、各省協議が厄介な面が相当強いんですけれども、中には 300 問くらい質問してくる役所があったりして、お前ら、こんなエネルギー使うんだったら、ほかのところにエネルギーを使えよなんと私なども思わず口走ってしまいますけれども、各省協議は今回は大変ですね。

一般には法制局でねちっこくやられますね。とにかく日本の法律の体系というのは、事こまかにタコ足みたいになっているんです。だから、これは法技術者でないとできないんだという思い込みが法律による支配などと時たま口走ったりする人が出てくるんです。冗談じゃないだろう。法律の支配。ふざけんなよ、この国は法の支配だろうと我々は言うんですけれども、つつい法律による支配と言いたくならないような法技術者がいないとやっていけないという体系に確かになっています。これもどんなもんだろうかな。

今日は政治家としてしゃべっていいですか。

○世耕補佐官

一応政府のイベントでございまして、大臣としてのご発言をよろしくお願いいたします。

○渡辺大臣

こういうことは今すぐということもなかなか難しいとは思いますが、問題認識として、三権分立と言うんだったら、最高裁という憲法裁判所があるんだから、最終的にそ

ここで判断してもらうようなやり方の方がいいんじゃないかと思います。

そういう法の支配原理が定着はしているんだけど、ちょっと不十分なところがあるのは確かだと思います。

それから、答弁書作成でへろへろになる。これは国会のあり方も考えるべきですね。正確な答弁を求めるという人も中にはいます。私みたいなおおざっぱな大臣ですと、正確さはいいけれども、あんたの考えはどうなんだいと聞く人が多いです。だから、あまり私の答弁は正確ではないかもしれません。今日の話もそうなんですけれども、きっちりとした、どこから速記録を見ても、文法的にもしっかりしているという答弁を求めたいという人は、2日前に質問通告をすることになっているんですよ。2日前に質問通告してくれれば、別に徹夜でへろへろになって答弁書をつくる必要はないんです。でもそのルールが守られていない。だから、前日の夜遅く、大体今くらいの時間だったら質問通告が出てくるのは早い方だね。夜10時とか、そんな時間帯になって質問通告が出てきたりするわけですから、それを見て大変だ。うちの大臣の答弁書をつくらなきゃとやり始めるわけです。

なおかつ、その答弁書をつくって、関係先に回して、これでようござんすかとやるわけだから、国会議員1人当たり2,000人居残りというとんでもないカルチャーになっているんです。これは考えないとだめですね。

つつい政治家モードになってきて、思わず余計なことを口走りそうになっているんですけれども、ぐっところえて今やっています。

やはりこういう制度を国家公務員制度だけ改めれば済むという話ではないということだけは言えると思います。

#### ○世耕補佐官

今、ご質問のあった中で、冒頭の立法業務に行政の人間が関わり過ぎるんじゃないかという辺りは、まさに立法権と行政権の関係、あるいは行政権と司法権の関係ということで、今大きな考え方で行政法制度改革というテーマで、これは自民党の中などでも議論が出てきております。その中の第一弾として、行政権が持っている司法機能、準司法手続というものです。これについて少し棚卸しをしようというので、今、内閣官房で検討が始まったりしておりますので、これはかなり長期的なテーマでしっかり取り組んでまいりたいと持っております。ちょっと補足をさせていただきました。

ほかにどうぞ。

#### ○参加者

核心的なご質問の後に恐縮なんですけれども。

以前、やらせ問題でいろいろ議論がありましたけれども、タウンミーティングのサポーターをさせていただいていた者の一人です。15回ほど出席させていただきました。やらせ質問は一度もしていません。かなり発言させていただきましたけれども、そういうことを

全く知らずに参加していた善良な者もいるということを一言申し上げたいと思います。

今日は本当に公務員制度改革のアウトラインと言いますか、お話を聞かせていただいてありがとうございます。

基本的な質問なんですけれども、改革には入口と中身と出口があると思います。テレビ等の報道では新人材バンクというふうに出出口の話題が多いですけれども、そうなる窮鼠猫を噛むじゃないけれども、善良な公僕の有能なキャリアの方にとっては大変残念な思いもなさっているのではないかと思います。やはり中身の改革というのが先行されないと、出口が先にふさがってしまうと、やはり出口を求めるエネルギーというのは障害になると思うんです。採用のあり方というのはご説明があまりなかったと思うんですけれども、その辺のことをお話しいただきたいと思います。

やはり官僚の方というのは有能な方が多いと思いますので、そういう方が最大限の能力を発揮できるシステムをまず先行して話題として取り上げていただけたらいいんじゃないかと考えております。

#### ○渡辺大臣

まず、採用の方ですが、これは来年の通常国会にプログラム法を出します。今国会では先ほど申し上げた能力・業績主義と天下り規制。なぜこの2つから行くかという、要するに年功序列主義とか各省縄張り主義が霞ヶ関の岩盤になっていて、それが時代遅れになっている。つまり、各省横断的に解決しなければならない問題は山積なんです。例えば少子化問題とか、安全保障の問題とか、私の担当している規制改革とか地域活性化とか、中心市街地活性化とかというのは、1つの役所では到底解決できない問題ばかりなんです。そういう問題で各省縄張り主義、年功序列でやっていると、大胆な発想も取れなくなってしまう。自分の役所ばかり向いてしまう。小さなマイナーチェンジの手直しだけに終わってしまう。これではとてもじゃないが、こういう大変化の時代に太刀打ちできなくなってしまうんじゃないかというので、この2つのところから風穴をあけようということなんです。全体パッケージは考えていかないと、公務員だって安心できないよねというところで、来年の通常国会になると思いますが、採用のあり方、定年延長、公募制、官民交流促進、基本権、こういった問題をパッケージして、プログラム法を出してまいります。

ご指摘のように、確かに国家公務員というのは優秀な人が多いです。その優秀な能力がどうも埋もれてしまっているんじゃないかなという気がしてならないんです。ですから、やったらこれはすごいできるなと思う者がいます。私などはありとあらゆる試験に落第した人間なものですから、相当頭の構造はいいかげんなんですけれども、この人の頭の中はどうなっているんだろうなと思うような、水も漏らさぬ才能を持っている人も結構います。

今はロースクールができたので、そっちの方に流れたりしていますけれども、昔は国家公務員試験1番、司法試験1番、外交官試験1番で三冠王と言われた人がいました。

実は私が国会議員になって1年目くらいだったかな。山一・拓銀ショックが起きました。

山一証券と北海道拓殖銀行がつぶれて、私そのころ1年生議員だったんですが、これは何が問題なんだということを、即座に1年生議員のくせに提言をつくって持って回ったんです。

あるとき超優秀官僚に私の提案を見せたら、彼が言いましたよ。渡辺さん、あんたの提案は無理だよ。日本には非常事態という概念はないんだよと言っていました。要するに、非常事態が起こっているんだけど、彼の頭の中に『六法全書』は全部詰まっているわけですから、非常事態という概念がない。だから、これはできない。こういう発想です。

私は政治家として目の前で非常事態が起こっているんだろう。やれることはやれよと。結局そういうことが何度か続いて、日本の金融危機が残念ながらちょっと長引いてしまったわけでごさいますけれども、いずれにしても、私に言わせれば、せっかくすごい能力を持ちながら、この能力が生かし切れていない。この無念さですよ。

つまり、何でなんだと。要するにスーパー護送船団方式だから、スター選手になれる人も埋もれて、スターダストになってしまうんですよ。これはまずいなど、つくづく思いました。

スター選手が出てこられるようにしようじゃないか。要するに能力・実績主義を導入して、官から民へ、民から官へ、官から官へと人材交流をやっていくと、例えば30歳で民から官へ入ってきて、45歳で事務次官になってしまうとか、そういう人が出てきたっていいじゃないですか。20代に課長になる人がいたっていいじゃないですか。大胆な政策提言をどかんとかまして、課長になってもいいじゃないですか。30代で局長をやる人が出てきたっていいじゃありませんか。

昔はそうだったんです。安倍さんのおじいちゃんの岸信介さんは、商工次官になったときは43歳です。40そこそこで次官になったっていいじゃありませんか。

そういう今の時代のニーズに合わせたシステムにしたいなというのが私の考えでございます。安倍改革の考えでございます。

#### ○世耕補佐官

公務員制度に集中していますが、続けたいと思います。

#### ○参加者

先ほどの話と重複してしまうかもしれないんですけども、ご説明を伺っていて、官民人材交流センターということで、天下りをなくすというお考えはすばらしいと思うんですけども、官と民の間で関係を持つことによって、官からの圧力というのはどうしても逃れられない部分は出てきてしまうのではないかと思います。

それについて、先ほど口利き規制というものをかけて、そのようなことがないように、交流ができるようにというお話があったんですけども、実際、天下りの現状について調査をされても、すべてが出てきていると言えないとおっしゃっている状況であれば、やは

り民の方でそういった状況があっても、伝えられないような現状になっていると思いますので、例えば官民の人材交流センターであれば、民から意見なり何かあった際に、吸い上げるような制度ですとか、仕組みについて何か考えていらっしゃるのか。その辺りについて、今まで考えていらっしやった口利き規制とは違う面で民とどのような関係を持とうとされているのか、その辺り教えていただければと思います。

#### ○渡辺大臣

民の知識と問題認識というのは非常に求められていると思うんです。

私ついこの間まで金融副大臣というのをやっていました。去年の臨時国会で我々が出した法案、貸金業法改正。多重債務者問題は非常に深刻なんです。230 万人も多重債務者はいらっしゃる。今まで貸金業法改正は議員立法でやってきました。要するに、あまりさわりたくないところは議員立法に任せてきたんです。しかし去年は政府提案でこの問題を出しました。

そのときに、官にこういう人材がいたのかと思ったのは民から来た人です。森雅子さんという弁護士、任期付き採用で役所に入った弁護士さんですが、彼女の出したプランは非常に問題認識がはっきりしていて、私の前ですから、与謝野大臣の時代でございますが、後藤田政務官が吸い上げて、与謝野大臣に直結で動かしたんです。その弁護士さんのプランが貸金業法改正の非常に大きな原動力になったということだったわけです。

こういう民の知識、問題認識をストレートに反映できるようにするのは、やはり今の制度では限界がある。だから、我々政治家も先ほど申し上げたように、非常事態が起こっているのになかなか我々の意見が通らない。そういうところにも風穴をあけてまいりましたし、我々では気がつかない、民間の知恵と経験も生かせるようにしていこうと。そして、官との垣根がもっと低くなって民間とイコールフットイングになっていって、相互交流が進んでいけば、まさしくこの国で一体何が問題なのか。お互いに気がつくはずだし、お互いに共通の理解を持って問題認識を共有できるようになると思うんです。

例えばお互いのコンプライアンス感覚を持てば、例えば金融商品取引法というのが今年の夏に施行されますけれども、残念ながら金融商品取引のコンプライアンス感覚を持った人があちこちにいるとは言えない状況なんです。

ですから、そういう共通のコンプライアンス感覚を持った人材を育てていこうじゃありませんかという提案をしているのであります。そういう人材が官にもいる。民にもいるということが、この国の将来にとってはおそらくとても大事なことになるのではないのでしょうか。

#### ○世耕補佐官

そろそろ開始から 1 時間半近く、またご質問も 1 時間近く受けてきたわけですが、最後に公務員制度に限らず、渡辺大臣が冒頭に説明されましたようにいろんな行政改革等のテーマがございます。

今手が挙がっているお二方からお受けをしたいと思います。まず奥の方からお願いしま

す。

#### ○参加者

信頼される行政の実現のためにというサブテーマなんですけれども、冒頭に世耕補佐官の方から、タウンミーティングについての問題点というのを挙げられておりましたけれども、平成18年12月13日付のタウンミーティング調査委員会の調査報告書の概要版で言われていることと若干ニュアンスが異なるのかなと思いました。

それは2ページのところで「タウンミーティングの運営を巡る諸問題の背景にあると考えられる事項」について3点挙げられており、まず1点目は「事務担当者はタウンミーティングをイベント性重視の事業と理解し、事業本来の趣旨、目的の達成や効率的な事業運営の追求よりも、イベントとしての外形的な体裁を重視したこと」。

2点目として「タウンミーティングの運營業務が個々の担当者に事実上単独で委ねられていたこと」。

3点目として「司令塔である内閣府タウンミーティング担当室に、事業に関する基本的な考え方や統一方針が明確な形で存在していなかったこと」という形で挙げられています。

しかし、これは事務担当者に責任を転嫁しているというか、事務担当者がイベント性重視の事業と理解したから、ああいった問題になったんだ。やらせ問題につながったんだという捉え方なのかと思います。

しかしながら、174回実施されて、その場に総理以下閣僚も出席をして、そうしたら本来の趣旨であるとか目的というものから、運営状態を見て軌道修正をする機会というのは何度もあったのではないかと思うんです。

そうしますと、これは責任を事務担当者とか、そういう問題ではなくて、やはり内閣総理大臣以下の問題という捉え方をしなければ、個々の能力のある公務員の方たちが能力を発揮できる環境にあるのか。信頼される行政の実現というには、こういった背景の捉え方というのとは程遠いのではないかというのを感じました。

これについてどのようにお考えでしょうか。

#### ○世耕補佐官

これはタウンミーティング全体に関する問題でもありますから、私の方からお答えさせていただきます。渡辺大臣、お手洗いに行かれましたので、その時間を活用してお答えをしたいと思います。

今おっしゃった調査報告書、まさに私も調査委員会のメンバーとして取りまとめた一人でございますので、その議論にずっと参加をしておりましたので、よくわかっております。

この調査報告書は外部有識者の先生方からもご意見をいただいておりますが、まず、事務担当者に責任を転嫁するというような内容では全くありません。当然、事務担当者の問題点も、今言っていた部分は幾つか指摘をさせていただいておりますが、その

大前提として、今私も冒頭で申し上げましたけれども、基本理念を政府部内で具体的にきっちり整理をして持ってなかった。これはやはり内閣全体の責任であると我々は考えています。

ですから、今回もどういう理念でやっていくのかということは、きっちり我々政府部内で共有化をしていきたいと思えます。この最終報告に向けて、今回のフィードバックをもう一度得て、最終的に有識者の皆さんからご意見をいただきたいと思えますが、政府部内でしっかり理念をいただきたいと思えます。

実は最終報告に向けて、一旦報告書案をつくって、パブリックコメントにかけさせていただいていますが、その中で特に重視すべきだと思っていることは、我々は今回「国民との直接対話」という仮の呼び方をさせていただいていますが、国民の意見を聞く場というのは、政策決定の途中過程で行うべきだろうと思っています。

特に今までの旧タウンミーティングは、決まったことを国民の皆さんにPRする場として、あまりにもそっちの役割を重視し過ぎていた。タウンミーティングにそういう役割があることも否定をしません、そういうところを重視をし過ぎていた。もう少し政策が決まり切る前に皆さんのご意見を聞いて、それを法律なら法律、予算なら予算に反映をしていく部分というのをもう少し重視をすべきではないかという基本理念を、最終的に有識者の皆さんのご意見を伺って決めますけれども、そういう基本理念でやっていきたい。

今度、そういう基本理念を決めたら、内閣の責任の下においてしっかりその基本理念を最終的にこういう実際に実施をしていく場で、徹底をしていく必要があるだろうと思っています。

何度も申し上げますが、事務方に責任を転嫁して、内閣、大臣、総理以下が全く責任がなかったというつもりは全くありません。安倍総理自身も責任は認められています。実際に減俸という形でご自身を処分をされるという形の責任も取られております。

ということで、全く事務方に転嫁をするつもりは全くないということは明確に申し上げておきたいと思えます。

もう一方、お手が挙がっていたと思えます。

#### ○参加者

今日はこういった対話ができて本当にうれしいと思えます。こんな間近で大臣を見られて光栄であります。

質問というか意見なんですけれども、2007年というのは国鉄が民営化されて20年ということで、行政改革の根本的なことだったと思えますけれども、世耕補佐官も確かNTTのご出身だそうで、電電公社から民営化してNTTになったことを、その手腕を発揮されて、どんどん行政改革を進めていただきたいと思えます。

そのことですけれども、郵政も民営化されるということで、政府の機関が民営化されていって、国民の公共サービスのことが、本来であれば赤字覚悟でやっていたことが、薄

められて国民に、いわゆるユニバーサル・サービスと言いましょか、先ほどN T Tの例を出しましたけれども、私は榎原敬之さんがやっているテレビコマーシャルが好きで、どんな離島であっても電話線を引いていくという精神が非常に好きなんですけれども、そういったことが政府の機関が民営化されることによって、おろそかになるじゃないかと思っで、ちょっとは心配しておりますので、是非そこは大臣も、議員の方もなるべく国民が等しくサービスを受けられるよう、考えて行っていただきたいなと思います。

○世耕補佐官

それでは、これを最後の大臣からのお答えにさせていただきたいと思います。

○渡辺大臣

これは規制改革とか民営化が格差を広げたんじゃないかということを使う方がいらっしやいます。今ご指摘になったように、国鉄民営化、電電公社民営化、国鉄の方は確かに赤字ローカル線が廃止をされていったということはあります。考えてみますと、J R北海道辺りでは、デュアル・モード・ビークルとか言っで、1両の車両なんです、バスに突然変身してしまうような、まさにローカル線を走るバス兼列車みたいなものが登場し始めたんです。

格差というのは、ある意味で自由を取るか平等を取るか、程度問題みたいなところがありまして、最後の程度問題は選挙で決めるということになろうかと思っいます。

一方、N T Tの方は、これは世耕さんの方が詳しい話ですけれども、ユニバーサル・サービスがなくなったのかというのと、そうじゃないと思っんです。郵政民営化でユニバーサル・サービスがなくなるんじゃないかという心配がありましたけれども、例えばもともと民間でやっていた宅配便はユニバーサル・サービスをやっていないのかというのと、ちゃんとやっているんです。まさに民間のサービスがユニバーサル・サービスの中身になっているということがあるわけございまして、規制改革、民営化でユニバーサル・サービスがなくなるということはないのではないかと思っいます。

要は生産性がきちんと上がっで、民間企業としての経営が成り立つというためには、逆にユニバーサル・サービスをやった方がお客さんはたくさん付いてくれるんだということも言えるのではないでしょか。

○世耕補佐官

ありがとうございました。

それでは、もともと予定をしておりました時間の方も経過をいたしましたので、この辺で本日の「新しい国民との直接対話」を締めくくらせていただきたいと思います。

また、今日の模様も徹底的に透明、公開ということをお原則としておりますので、議事録は直ちにインターネット上で公開をさせていただきますし、また、この模様も動画で、ち



よっとこれは時間がかかりますが、見ていただけるようにしたいと思います。

今日お手元に配っておりますアンケートに是非ご記入をいただき、今後の直接対話のあり方について、是非とも参考にさせていただきたいと思います。

これはまだやり方は決めておりませんが、今日いただいたご質問とかご意見も聞きっぱなしということではなくて、それがどういう形で、特に公務員制度改革、たくさんご意見をいただきましたが、どういう形でそれが反映されているのか。あるいは反映をされたのか。あるいは反映されなかったのかということも含めて、きちっとフィードバックすることも考えてまいりたいと思います。

いずれにしても、国民の皆さんとしっかりと実のある対話をこれからもやってまいりたいと思います。今日はその第1回目の試行にご協力をいただきました。長時間、またご遠方からも来ていただきました。本当にありがとうございます。お礼を申し上げ、これで終わらせていただきます。

ありがとうございました。

○渡辺大臣

どうもありがとうございました。