

国家公務員制度改革とキャリアシステムについて

あおき のぶあき
青木 信明（エムケイ株式会社代表取締役社長）

キャリア制度について私のような若輩者が意見申し上げますのは大変僭越なことではございますが、経営者の立場として2点所感を申し上げます。

弊社は全国5都市でタクシー事業を展開し、安心親切サービスと安い運賃で選ばれるタクシーを目指しております。タクシーは道路運送法に基づく許認可事業ですので、日頃より地方運輸局と接します。創業50年のなかで増車の要望、全国初のタクシー運賃値下げから規制緩和への流れ、新しいサービスの実現などその都度運輸行政と衝突して来ましたが、その経験上、日本の官僚は世界に誇る優秀な集団であるとともにさらなる可能性を持っていると感じます。



様々な難関を突破しキャリアとなられた方々は政治家とはまた別の方法でこの国の舵取りを行い、世界に誇る国づくりの理想をお持ちでしょう。それは経営者が持つ「社会の公器としての役割」の意識とよく似ています。私事ではありますが、創業者である父・青木定雄から受け継いだものは資産ではなく、絶え間ない社員教育の環境であり、教育を継続することが私に最初に課せられた使命でした。その上でより良いサービスの実現や会社の持続発展が求められます。

ところが残念ながらタクシー業界は旧態依然としており、業界団体が行政に陳情して「足並みを乱す新しいサービスを許すな」と声を上げてきました。行政側も規制を楯に、事業者の創意工夫を認めず、結果として強大な許認可権が事業者間の競争原理を妨げ、苦しくなれば助けてくれる「お上」にだけ目を向ける利用者不在のタクシー事業者の横並び意識を生み出しました。

このような構図は許認可事業に共通の現象かと思いますが、ごく稀に「現制度を維持する」ことよりも「現制度を改革する」ことに惜しみなく力を発揮する官僚 - 許認可権という権力を解放するというタブーを恐れず変革を推し進めるリーダー - がその分野に現れることも、経営者の方々であれば実感しているのではないのでしょうか。

私は創業者である父親が常々「日本の官僚は“先進国”の官僚である」と言ってきたことを鮮明に記憶しております。MKの青木と言えば昭和57年に当時の運輸省に対して値下げ裁判を提訴し、いわゆる国を相手に真正面から「規制」に挑戦したことで「規制緩和」の代名詞のようになりました。この値下げ裁判より以前の昭和50年に当時の運輸省自動車局長であられた高橋寿夫氏のことが今でもよく話題に上がります。氏は常に国家・国民のことを思い、そのような目線を大事にされると共に高邁で質実剛健の人であり、私生活も含めて質素儉約を地で行かれるような方であったとのこと。京都の1事業者であった

弊社の経営システムの説明に熱心に耳を傾けていただき、利用者視点からタクシーの将来を真剣に考えられ、退官後は運輸政策審議会の一員として規制緩和を推進されました。そして父は、官僚中の官僚として王道を歩み、公私のけじめに厳格な氏にいつも敬愛の念を抱き、退官された後も長くお付き合いを賜り、タクシー行政に対するご指導を受けてきました。

私は、氏のような国家・国民に対する崇高な理想を持った官僚が採用時の1回限りの選抜に止まらず、満遍なく機会を与えられてどしどし輩出されることを願うのです。そしてその理想を実現する実行力と胆力を備えた方 - あえて異能の官僚と呼びますが - その異能がキャリアシステムの中で排除されることなく、国の中枢で活躍出来る仕組みづくりを実現いただきたいと思います。

もう1点は、中央省庁の出先機関である地方支分部局のあり方です。タクシー事業であれば関東運輸局や近畿運輸局といった地方運輸局、そしてその管轄下にある各都道府県の運輸支局が申請業務や事業の相談窓口になっております。出先機関としての性質上、各省庁で定める審査基準など公示通達に従って業務を遂行しますが、事業者が公示通達の枠に収まらない全く新しいことを行おうとした場合に、往々にして「現行のルール上は無理です」となり、地元事業者の声も配慮し、融通が利きません。

詳しい法律論は専門家に委ねますが、国会で制定された法律や政令ではなく、1省庁内で作られたこれら公示通達は絶対ではありません。タクシーの同一地域同一運賃の原則は、独占禁止法違反の疑いがあるとする司法の判断が下されたことから分かるように、法律の主旨に立ち返り、違法でないか、公共の福祉を阻害しないかといった大局的な見地から新しいサービスの実現の可能性の判断はなされるべきです。そしてこのような判断を地方支分部局にありながらも下そうとされるのが部長級、局長級の役職についている本省から来たキャリアです。すべての地方支分部局で高位の職につくキャリアの方々ご理解ある態度（事業者におもねるということではなく、現行ルール上無理だからと頭から否定せずに一旦は広い視点で検討する）をとるとは限りませんが、確率論として数が多いほどそのような考えを持つ方が現れる可能性が高まります。

そこで地方支分部局においてキャリアの方がつくポストを今以上に増やせば、本省と地方支分局の意識の乖離も抑え、この変化の多い時代に事業者の創意工夫にスピーディな対応が可能ではないでしょうか。蛇足ながらキャリアのつくポストが増えるということは多少なりとも天下り問題の抑制にもなるかと考えます。

本来であれば異能を育てます制度作りへの提言を求められていることは承知しておりましたが、やや横道にそれでキャリア制度と事業者との関わりを述べるにとどまりました。最後に、本来事業上の問題は全て経営者自身の経営努力の問題であって、国や行政に保護を求めることにありません。逆に国や行政も事業者を甘やかすのではなく、それが経営者の問題であるということを経営者自身に自覚させるような政策を是非とっていただきたく思います。