

世襲議員と公募議員

国会議員の不祥事が絶えないが、なかでも最近圧倒的な話題になったのが、育休をとると言いながら別の女性と関係を持っていたというM議員の話だ(あまりにバカバカしいので、名前を出すのも憚られるが)。ワイドショーがあそこまでしつこく話題にするのも低俗に過ぎるが、M議員が公募議員だった関係で、公募の制度自体にも批判が及んでいる。考えてみると、つい数年前までは何かにつけて世襲議員が批判の対象になっていたが、今度は公募議員である。

ある調査によると、国会議員の約4分の1がいわゆる世襲議員だと言う。さらに総理大臣経験者になると、その比率は一気に高まる。1982年発足の中曽根内閣から2012年の第2次安倍内閣まで、30年の間に首相を経験した人は18人いるが、そのうち父親が国会議員を務めていた人は9人いる。つまり、総理の世襲比率は50%である。民主主義の基本として、誰でも選挙を通して国民の代表になれる、という点がある。しかし選挙には地盤・看板が必要とされ、実際に世襲議員が有利であることは間違いない。

そこで公募制度が支持されるようになった。民主党や維新の党などでは積極的に活用されているが、自民党も2004年の衆院埼玉8区補選から本格的に採用するようになったと言われている。現職が引退表明した選挙区、支部長不在の空白区などについては、原則として公募となっている。問題は、候補者選びのプロセスだ。M議員の問題があったからといって公募そのものが悪い訳ではなく、この際選考のプロセスの何が問題か、真摯に考えることが必要だ。

この点で、二つの視点を提供したい。

そもそもひと選びは、民間の企業でも難しい問題であり、だからこそ様々な工夫がなされてきた。公募制度も、

そこから学ぶ必要がある。最も参考になるのは、インターン制度、ないしは試用期間制度ではないだろうか。いきなり国会議員に立候補させるのではなく、秘書経験を積ませる、地方議員をさせるなどのプロセスを入れるのもその一つだろう。実社会での実績が十分あれば(例えば企業経営者など)、それを考慮するのは当然のことだ。しかしそうでない場合、このような試用期間を置くことは重要だろう。それと並行して、選挙の前に短期間でバタバタと人選するのではなく、常時募集を行い、こうした人材をプールするのもよい。そのための制度として、政党に研究所をつかって研究員にするといった方策も考えられてよい。

第二は、評価する側の問題だ。この点で参考になるのが、例のマニフェストがいまや評価されなくなった、という現実だ。マニフェスト選挙は、政党の公約を国民が評価して投票するというもので、その考え方は間違っていない。しかし、民主党政権の公約がことごとく実行されなかったこともあって、いまやマニフェスト選挙への期待は大きくしぼんでしまった。その意味で民主党の責任は大きい。より重要なのはマニフェストの問題を見抜けなかった「評価する側」の責任だ。

マニフェストに関しては、選挙の度にシンクタンクなどが集まって、評価会議を開いていた。しかしそのなかで、全く無責任で、その時々世論に媚びるような評価をしたシンクタンクが少なくなかったのだ。評価する能力も、志もなかったと言える。公募者を評価する側にも、同じような問題がある。これに対処する為には、評価の為の公聴会を開いたり、意思決定のプロセスを公表するなど、新しい工夫が必要だろう。

この際、M氏個人の問題を超えて、公募制度を改善するための政策論に繋げる必要がある。

本レポートは、投資判断の参考となる情報の提供を目的としたものであり、投資勧誘を目的として提供するものではありません。投資方針や時期選択等の最終決定はご自身で判断されますようお願いいたします。また、本レポートに記載された意見や予測等は、個人的な見解に基づく情報であり、今後予告なしに変更されることがございます。なお、本レポートにより利用者の皆様に生じたいかなる損害についても、株式会社外為どっとコム総合研究所ならびに株式会社外為どっとコムは一切の責任を負いかねますことをご了承願います。Copyright©2016 Gaitame.com Research Institute Ltd. All Rights Reserved. www.gaitamesk.com