

◇この議事速報は、正規の会議録が発行されるまでの間、審議の参考に供するための未定稿版で、一般への公開用ではありません。

◇後刻速記録を調査して処置することとされた発言、理事会で協議することとされた発言等は、原発言のまま掲載しています。

◇今後、訂正、削除が行われる場合がありますので、審議の際の引用に当たっては正規の会議録と受け取られることのないようお願いいたします。

原口委員長 次に、橘慶一郎君。

橘（慶）委員 桜の季節でありますので、桜の万葉集で始めさせていただきますと思います。

万葉集巻十、一千八百七十二番。

見たせは春日の野辺に霞立ち咲きにはへる

は桜花かも

では、よろしくお願いいたします。（拍手）

きょうは国家公務員の制度のところを主眼にしたいのですが、少し若干先に二、三問、今までの、いろいろ何度か質問させていただいたことの中からお伺いをしていきたいところがあるわけがあります。

今、資料を一枚配っておられるかと思えますけれども、内閣官房さんの国と地方の協議のホームページ、昨日の状況でコピーをとらせていただきました。

実は、ここではずっと、議事録あるいは国会報

告の状況などを国民の皆さんに情報提供ということとしてしているわけですが、残念ながら、昨年の十一月二十九日から協議の場の開催の議事録、それから、昨年の十二月十二日と二十六日の社会保障・税一体改革分科会の開催状況における議事録がまだアップされていないという現状にあるわけがあります。

きょう現在もこういう状況なのか確認をしながら、申し上げたいことは、今、議事録問題、三カ月以内にはとかいろいろ出ておりますけれども、そのことというよりも、三、四カ月もたった議事録を今からつくっていくのは、実は、その職員の方にとっては大変な仕事じゃないかと。みんなどうしゃべったかもう忘れてしまうようなことを、あちこちお伺いされながら何とかつくるという仕事をきょう現在も一生懸命やっておられるとすれば、それは本当に生産性のある仕事なのかなと。いや、大事なことはあるんですけども。

となると、やはり、どういう仕事のさせ方をするか、どういう議事録なり国会報告のさせ方をするか。前からお話ししているんですけども、もう少し事務を簡素化されて楽にされたらどうかというのを何回か聞いています。もう一度お伺いしたいと思います。よろしくお願います。

福田大臣政務官 お答えをいたします。

先日、十分な答えでなくて申しわけありませんでした。

今お話しがあった件につきましては、要するに、発言者の確認をしているという作業がございませ

て大変手間取っておりますけれども、何とか近日中には議事録もホームページで公開することができるということになっております。

先生から御指摘の簡素化することについては、これからさらに、どんなふうに簡素化できるか十分に検討してまいりたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いたします。

橘（慶）委員 ぜひよろしくお願いたします。実は去年の十二月、かなり熱心に協議の場を開催されて、考えてみれば、それからまたこれで四、五カ月、されないままに今日になっている。もちろん、たくさんすればまた議事録をつくらなきゃいけない、橘的には余りたくさんやられない方がいいということになるのかもしれないけれども、ただ、瓦れきの話があったり地方消費税の話があったりいろいろあるわけで、やはり、ある一定の基準の中でこれは開催されたらどうかということはお勧めをしておきたいと思っております。

ありがとうございます。次に参ります。

今度は地デジ移行の問題であります。三月三十一日でも無事終わったということだと思えます。二週間ほどたったところですが、移行の状況、この質問もこれで最後にしたいと思います。最終的な確認をさせていただきます。

松崎副大臣 橘委員にお答えいたします。

岩手、宮城、福島のおけますアナログのテレビ放送は、大きな混乱もなく、三月三十一日に終了いたしました。本日に三県の県民の皆さんには感謝しております。

四月に入りまして、総務省の地デジコールセンター、デジサポの臨時相談コーナーにおきましては引き続き丁寧に対応しておりまして、三月三十一日、最終日のときには四千七百件ございましたけれども、四月十日になりましたらもう既に二百件ということで、非常に少なくなつて落ちついてきました。

これによりまして、十年以上、長い年月をかけまして、全国で地上デジタル放送への移行という大事業が完了したわけでありまして。本日に国民の皆様一人一人に御協力いただきまして、ありがとうございます。感謝を申し上げます。

なお、今後、テレビをごらんの国民の皆様が、デジタル化してよかつたというふうに感じていただくために、デジタル放送の特徴を生かした質の高いコンテンツを放送事業者に提供をしていただくことを期待するとともに、デジタル化によってあいた周波数を利用した新たなサービスの導入を関係者とともに推進していきたいと思っております。

また、日本における円滑な地デジ移行の経験、これは世界でも大変な評価を受けておりますけれども、今後、地デジ導入をする予定でありますアジアでありますとか南米、こういったところにも活用していただくようにこれからPRしていきたい、そう思っております。

橋（慶）委員 これは、十年間いろいろな段取りをされて、この委員会でもいろいろな委員の方々からもいろいろな提言もあつて、そういうものを踏まえて最終的に大体落ちついてきている、大

変いことだと思つております。あと、残つたあの暫定措置等の切れていくときにもまたよく手当てをしていただきたいと思いますし、瓦れきの処理もそういうような段取りで、二年後にはよかつたねと言われるようになれば最高だなと思つております。

今ほど松崎副大臣からお話しをいただいたわけですが、周波数帯があいてくるということで、この周波数帯をまたいろいろなサービスに割り当てながら、さらに電波を活用していくということでありまして。

二月二十九日に九百メガヘルツ帯の電波をソフトバンクモバイル社に割り当てられまして、いわゆる三・九世代移动通信システム、そういう携帯電話の普及のために使用させるということにされたわけでありまして、今後、電波の割り当て計画はどのようになっていくのか、お話を伺つておきたいと思ひます。

松崎副大臣 お答えいたします。
携帯電話を含めまして移动通信システムの普及のためには、必要な電波周波数を迅速に割り当てることが重要であります。

携帯電話を含みますワイヤレスブロードバンド周波数については、現在、合計で約五百メガヘルツ幅の帯域のところを、二〇一五年までには三百メガヘルツ幅を超える帯域、そして、二〇二〇年までには千五百メガヘルツ幅を超える帯域、これを新たに確保することを目標として取り組んでおります。

委員の御指摘の九百メガヘルツ帯については、

昨年の五月に成立しました電波法に基づきまして、おつしやるとおり、三月一日にソフトバンクモバイル社に割り当てをいたしました。

七百メガヘルツ帯については、昨日、電波監理審議会から開設指針、これの答申をいただきました。近々開設計画にかかわる認定申請の受け付けを開始いたしました。本年六月を目途に割り当てができるように取り組んでいるところであります。また、本年の一月には、国際電気通信連合、ITUです。ここで標準化されました第四世代移动通信システムについては、今後、三・四、三・六ギガヘルツ帯を割り当てする予定であります。

さらに、本年二月に開催されました二〇一二年の世界無線通信会議におきまして、第四世代移动通信システムへの国際的な周波数の追加分配に関する検討を進めておりまして、これは決定したところであります。

このように、総務省では積極的に周波数の再編に取り組みまして、周波数の有効利用、これを図つていくところであります。引き続き、諸外国との調和を図りながら、さらなる周波数を確保し、割り当てていきたいと思つております。

以上です。

橋（慶）委員 今の御答弁のお話の中で、やがて電波法の改正等もまた俎上に上がってくるんだと思ひます。またそのときにあとは議論をさせていただきます。またそのときにあとは議論をさせていただきます。

では、国家公務員制度の方にお話を移しますけれども、最初は、この四月から始まりまず給与の引き下げの問題であります。

この国家公務員給与臨時特例法の政府関係機関への波及につきまして、政府は、独法及び特殊法人等の給与についても必要な措置を講ずるよう要請を行ったと、これは私の質問主意書に既にお答えをいただいているところであります。

そこで、その結果において現時点においてどのようなになっているのか、確認をさせていただきま

す。

戸塚政府参考人 お答えいたします。
先生御指摘のとおり、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律の成立を受けまして、去る三月六日、関係当局から各独立法人等の所管府省に対しまして、国家公務員の給与減額支給措置について、これは昨年の六月三日の閣議決定でございしますが、この閣議決定の趣旨に沿いまして、所管の独立行政法人等に対しまして、国家公務員の給与見直しの動向を見つつ、各法人の役職員の給料について必要な措置を講ずるよう要請することを依頼したところでございます。

その結果でございますが、この要請におきましては、各法人の具体的な対応につきましてはまだ労使交渉中であるものが少なくないと思われまして、詳細に現状を把握しているわけではございませんけれども、私どもの方で現在把握しているところでは、独立行政法人の統計センター初めの法人におきまして今般の国家公務員給与の臨時特例措置に準じた役職員の給与改定を行い、その内容を公表しているというところでございます。

今後とも、引き続きまして、当局に対しましてその動向について注視し把握してまいりたいと

いうふうに考えております。

以上でございます。

橘（慶）委員 独法全体では百くらいありまして、そのほかに特殊法人もあるわけでありまして、また引き続きぜひそこは押さえていただいて、まとまったときにはまたそういうことも情報公開していただきたいな、このように思うところであります。

事前には、打ち合わせしておりますと内閣官房の方からも何かお答えがあるように聞いておりましたが、よろしいですか。

松村政府参考人 特殊法人等につきましても、ただいまの答弁と同様の要請というものを特殊法人に行っております。

その結果、各特殊法人等におきましては、役職員の給与の見直しに係る検討を実施しております。現在、九法人が役員の給与の見直しを行っております。また、三法人については職員の給与の見直しも行っておりまして、今後とも、各法人の取り組みについて注視してまいる所存でございます。

橘（慶）委員 ありがとうございます。

でも、今気がついたんですけれども、独法と特殊法人を別々にやる必要もないので、本当はまとめてされた方が、何か縦割りだなという感じも少ないかもしれません。大臣、それはまたよくお考えいただいてということにしたいと思います。

それでは、給与引き下げ措置のこれは現行法制上の妥当性ということについて、ちょっと一、二お伺いしておきたいと思っております。

これはどうしてこういうことをお伺いするかといえば、過去、昭和五十七年度の人勧凍結の際にも、裁判にまで立ち至ったということがあるわけでありまして。だから、今から御質問するのは、この引き下げ措置ということについて全ての職員の方が納得をしたとか、その職員団体が全て労使交渉で妥結したとか、そういう状態ではないとすれば、やはり裁判ということが絶対にならないということにはならない。危機管理ということを含めてお伺いしておきたいわけでありまして。

裁判になれば、残念ながら、これは実は、国会で決めた法案ではありますけれども、いわゆる最高裁に対して受けて立つのは行政になるものから、あえて内閣ということでお伺いしておきたいということでもあります。

最高裁の判例によれば、五十七年度の事案については、人事院勧告を尊重するという基本方針のもとに、国の財政が未曾有の危機的な状況にあつたために、やむを得ない極めて異例の措置として同年度に限って人事院勧告の不実施を決定した。今の言葉で直せば、要は人事院勧告以上に引き下げたということになるわけでありまして。

幾つかの論点があるわけですが、人事院勧告の尊重ということがあり、やむを得ない極めて異例の措置ということがあり、言ってみれば、限定的な年限を限ったものである、こういう幾つかの要件があるように思いますが、この辺をどのように認識されているのか、まず確認をいたします。

川端国務大臣 ありがとうございます。

政府としては、労働基本権が制約されていると

いう現行の状況においては、人事院勧告制度を尊重することが基本である、これがもう大前提でございます。

そういう中で、昨年六月に政府が提出した給与臨時特例法案は、労働基本権の制約に対する代償措置である現行の人事院勧告制度のもとにおける極めて異例の措置ではありませんけれども、一つとして、我が国の厳しい財政状況及び東日本大震災に対処するための財政需要が重なって未曾有の危機的な状況となっており、こうした状況に対応するため、二番目に、やむを得ない臨時的な措置として、平成二十五年度末までの間、給与を減額することとしたものであることから、過去の判例、今御紹介いただきましたが、過去の判例において、一、政府が人事院勧告を尊重するという基本的方針を堅持しつつも、二、国の財政事情が未曾有の危機的な状況にあつたために、三、やむを得ない極めて異例の措置として同年度に限って人事院勧告の不実施を決定したことをもって、労働基本権の制約に対する代償措置がその本来の機能を果たしていなかったということではできないとしていることに照らして、政府案の給与減額支給措置は憲法第二十八条に違反するものではないと判断して提出させていただいたという経緯がございます。

今回、国会で成立しました給与改定臨時特例法案は、給与減額支給措置について政府案の考え方を踏襲していただいたものと承知しております。

橘（慶）委員 正確にありがとうございます。三つの要件を、はつきり数字も入れていただいていたっていただいたわけでありませう。

私はここからお願いになるわけですが、よく言われる、それでは二十六年以降どうするんですかという質問が世の中よくあるわけでありませう。国会と申しますか、政党の方々がいる言われる、それはまあいろいろな政治的な主張は結構なんですけれども、内閣ということであろうと、内閣の方々については、今、総務大臣が御答弁になつた線ではやはり発言を統一されておかないと、違つた発言をして、それが例えば新聞記事で残つたり、そういうことは全て裁判になつた場合には、必ず裁判上ではいわゆる証拠ということになつていくんだらうと思ひます。

ですから、御担当の大臣はまだほかにこのこととはありますので、二割削減云々ということとは、それはいろいろな議論があるんですけれども、この二十六年以降の措置ということに対する政府としての物の言い方については、ぜひ御慎重にお願いをしたい。このことが私のきょう一番申し上げたいことですが、一応御答弁をいただいております。

川端国務大臣 御指摘は、私もそのとおりだといふふうに認識をいたしております。

そして、私自身もこういう場でいろいろ御答弁申し上げてきましたけれども、二年間、この臨時特例法は実施されますので、二年後の平成二十六年以降の国家公務員の給与につきましては、ケースが二つ考えられます。

一つは、政府としての立場で申し上げれば、現在、国家公務員制度改革関連法案を提出させていただいております。これが成立、施行されてい

れば労使交渉により改定が行われることになりませうが、政府としては、人件費に関する基本的な方針なども踏まえた交渉を行った上で、二十五年中に必要な法案を国会に提出することになるというふうにしてあります。

また、二番目のケースとしては、関連法案が施行されていない場合には、直近、二十五年の人事院勧告を踏まえて、国政全般の観点から検討を行った上で、平成二十五年中に必要な法案を提出することになると考えられます。

いずれにいたしましても、平成二十六年以降の国家公務員の給与の取り扱いについては、平成二十五年中に国会で御審議をいただくことになるといふふうに思っております。

橘（慶）委員 ぜひ、今の基本的トーンというのを大事にしていきたい。かりそめにも二十六年度が決まつたような話をされちゃうと、内閣としてはこれはまた厄介なことになるんだらうとぜひよろしくお願いしたいということもきょうは申し上げておきたかつたわけでありませう。

それでは、今度は採用の問題でありませう、五六%削減ということが出てくるわけですが、

二十四年度から国家公務員採用試験が実は変更されます。実は、今ちょうど募集をやつていますが、四月二十九日に最初の総合職試験があるんですが、今まで種、種、種というふうに区分されていたものが、院卒、大卒の総合職試験、大卒、高卒、社会人の一般職試験の二区分に分かれるわけでありませう。

そこで、言ってみれば、種、種、種とい

います三区分から、総合職、一般職、二区分に分れるということ、まずは、総合職というものと今までの種、種というものの違いについてお伺いをいたします。

小林政府参考人 お答え申し上げます。

本年度から実施することとなっております新たな採用試験でございますが、これは、人材供給構造の変化等を踏まえ、多様な有為の人材を確保できるようにするとともに、能力、実績に基づく人事管理への転換の契機となることを目指しているものでございます。

このため、従来の採用試験体系の抜本的な見直しを行いまして、種、種、種試験などの従前の各試験を廃止しまして、新たな試験といたしまして、職務の種類、性質に注目をいたしまして、主として政策の企画立案等の高度の知識、技術または経験を必要とする業務に従事することを職務とする官職を対象としました総合職試験、それから、主として事務処理等の定型的な業務に従事することを職務とする官職を対象とします一般職試験とに再編したものでございます。

従前の各試験と今回の新たな各採用試験との間には特に連続性あるいは対応関係というものはございませんで、新たな試験として制度設計をしたものでございます。

橘（慶）委員 ここで考え方を变えて採用していく、職種も変えて採用していくこと、でありますけれども、行政職（一）の俸給表ということであれば、今まで三区分でやっていたものが二区分になる。

そうした場合に、今までいわゆる霞が関で言われてきたキャリア型人事、昔で言うところと上級職、種、種というふうに来たわけですけども、これは変更されるのかどうか。また、総合職の採用者の数というのは、その場合に、今までの種採用者、これはかなり限定的な採用になっていたわけですが、その数に比べてかなりふえるということなのか、どのように変化するのか。

この辺についてのお考えをお伺いしたいと思います。

小林政府参考人 お答えいたします。

先ほども申し上げました、本年度から実施することとなりました新たな採用試験体系の導入に当たりましては、今御指摘のございましたキャリアシステムと慣行的に連関をしておりました従来の採用試験体系を抜本的に見直すということが適当と考えまして、従前の種、種、種試験を廃止し、新たに、総合職試験、あるいは一般職試験、専門職試験、経験者採用試験というようなことで実施することとしたものでございます。

これを契機といたしまして、より一層、能力、実績に基づく人事運用を推進するということが重要であるというふうにご考えております。

各府省におきましても、今申し上げました採用試験の見直しを契機といたしまして、従来の採用試験の種類を過度に重視いたしました人事慣行、これを見直しまして、職務を通じて発揮された能力、実績に基づく人事管理がさらに推進されることを期待しているものでございます。

採用数についてのお尋ねでございますが、これ

につきましましては、各府省におきまして採用試験の今申し上げました見直しの趣旨を踏まえまして、採用試験の種類や年次にとらわれず、能力、実績に基づいた人事管理を推進するということを念頭に置きつつ、一方で、今般決定されました採用抑制の方針もございまして、その方針のもとで各試験から具体的に採用定数をどうするかということについては、それぞれで検討中ということで承知しております。

橘（慶）委員 ここは大変大事なところであります、こういう質問をするのは、それぞれ各府省の人事慣行、人事院さんのこういう試験を変えたいということに対して、特に霞が関の場合、どうしても各府省、各府省の人事運用になるものから、そこがちゃんとその趣旨を理解されるかどうか、採用数五六％の問題は別にしても、今までと同じであればどうなるかということが見えてこない、結局今度は、受ける方、要するに今二十二とか二十三、二十四歳の方、今から公務を志す方にとって、総合職というのはどういうもので、一般職というのはどういうもので、自分はどっちの試験を受けようかなというところに最終的に情報が行かないといいますが、ことしの一回目の方はなかなか大変かなという感じもするんですね。

それで、ぜひ各府省の足並みをつまくそうやっていつていただきたいと思っておりますが、どういう取り組みをされているのか、一応これを確認しておきます。

小林政府参考人 お答えいたします。

人事院といたしましては、今回の新たな採用試

験の実施に当たりまして、各府省に対しまして、さまざまな各種会議等の場におきまして、能力、実績に基づいた人事管理への転換の契機となるようにということ、各試験からの採用のあり方について御検討いただく必要があるということ、問題意識をお伝えするとともに、検討を要請してきているところでございます。

現在、各府省におきましては、こうした観点も踏まえながら、総合職試験からの具体的な採用定数について検討を進めていただいているというふうに承知しております。

橘（慶）委員 もう一つ聞いておきたいのは、一般職の社会人試験というものが今度設けられるわけでありまして。この一般職の社会人試験で採用を期待しようとしている人物像、どういう人物像を描いてこういう試験の種目があるのか、お答えをいただきたいと思えます。

小林政府参考人 一般職の社会人試験でございますが、これは、三十歳代の者を対象といたしまして係員を採用するために従来実施してきておりました中途採用者選考試験、これを競争試験として組みかえまして、各府省に採用予定がある場合に実施するというものでございます。

この試験は、学歴や職歴のいかんにかかわらず、多様な人材が受験できる試験として設けたものでございまして、受験資格は年齢のみ、これは四十歳未満とさせていただいておりますが、となっております。二十歳代も含めまして、従来より幅広い層の者が受験することが可能となっているものでございます。

この試験を通じまして、公務に対する強い意欲を有します多様な人材が採用されるということを目指しているところでございます。

橘（慶）委員 今、今回の新しい採用試験についてのアウトライン、いろいろなお伺いしたわけですが、私は、これはこれで実は、公務職場の方から今の若い方々に対して、ある意味でいいメッセージが発信できることじゃないかと思うんですね。今の時代に合わせた新しい採用の方をしますよ、新しい能力を持っている方を大いに募集しますということ、非常に何かある意味で明るい話でありまして、こういうことをこの四月の春に大いに政府としてもPRされてもいいと思うんですが、現実には、二十五年度の新規採用につきましている議論された結果、二十一年度比約六割減、三千七百八十人に絞りますよ、こういう決定をされたわけでありまして。

私が申し上げたいのは、それはそれでまた違つた、今の政策需要から出てくる話であります。せつかく試験制度を変えて、さあ頑張ろうと足を踏み出すときには、何かこの決定というのは厳しくないですかと。これは局長さん答弁の予定ですが、よろしく願います。

戸塚政府参考人 お答えいたします。平成二十五年度の国家公務員の新規採用につきましては、先生御指摘のとおり、大幅な採用の抑制ということになりましたが、これは、社会保障・税一体改革におきまして国民に御負担をお願いする中、政府といたしましても、総人件費削減など身を切る改革を実施する必要があることから、

その一環として大幅な抑制に取り組むこととしたということでございます。

具体的には、三月六日の行革実行本部におきまして、これまでの抑制を大幅に上回る抑制に取り組むという方針が確認されまして、各省との調整を経まして、先生御指摘のとおり、全体として、二十一年度比五六％減、三千七百八十人という採用上限数の範囲内で採用をやつていただくということを閣議決定したところでございます。

橘（慶）委員 つかさつかさではそのつかさの中でお答えになつてしまつものですか、次は大臣にお伺いする、こういう話になるわけでありまして。

そこで、川端大臣にこのお答えを、ぜひ、今の御年齢ではなくて、二十二、二十三、二十四ぐらいに戻つた、では今から俺は公務を目指してみようか、そういう学生さんになつた気持ちというものをちよつと持つていただきながらお答えをいただきたいわけですね。

確かに今、この公務職場を取り巻いている財源的なものは厳しい。でも、厳しいというとき、民間企業であれば、例えば早期希望退職とか、そういうことも募つてまず身を切る、今いる人を切つて、そして、次代を担う、次代を託す人はそれなりの数がある意味できちつと採つていく方がバランスもとれる、こういうふう考えるのが普通であります。

しかし残念ながら、今この公務職場においては、勸奨退職ということはあつても、これから考えられるようですが、早期希望退職制度がない。だから

などについて検討を行ってきているところでございます。

今後、雇用と年金の接続を図っていく中で、職員が培ってきた専門的知識や経験を活用していくためにも、専門スタッフ職の拡充が一層重要となつてくると思っております。

御指摘の点も含め専門スタッフ職の拡充について、人事院など関係機関と連携しつつ、引き続き具体的な検討を進めてまいりたい、このように考えております。

橋（慶）委員 時間がありません。最後に川端大臣にお伺いします。

この霞が関にだけは、とにかくいろいろな職名があるんですね。総括審議官とか政策評価担当審議官とか、今、もちろん大臣も「新しい公共」担当とか、いろいろな担当があるわけですね。だけれども、たまたま川端大臣は民間御出身で、私も民間の経験をしたんですが、民間というのはもつとそういう職名についてはさっぱりしていると思つたんですよ、例えば課長とかグループリーダーとか参事官とか。括弧して担当をつけておけばいい話であつて、あんなに上に漢字の職名をいっぱいつける必要はないと思つたんですが、いかがでしょうか。これで最後、お伺いします。

川端国務大臣 ある種の霞が関文化なのかもしれません。

二つあると思つたんですね。この人は何をしているのかということと、この人はどれぐらいの地位の人かということと、両方あると思つたんです。やや、こ

の人はこういう仕事をしているという何とか官と
いうのがたくさんあるという印象があります。そ
れぞれの経過もあるんだと思いますが、逆に、こ
の人がどういうぐらいのポジションの人かとい
うのがわかりにくいという部分があると思います。

そういう部分では、きょう御質問いただく部分
で改めて私も整理してみましたら、職名が大変多
いということは事実であります。きょうの問題提
起を受けとめる中で、私も、これはどうしたら
いいのかなというのは一つの問題だと思つており
ますので、認識させていただきました。

橋（慶）委員 骨までちゃんと切れよという声
もあつたんですが、肉だけ切つたのは、それはい
ろいろの思いがあるということは受けとめていた
いで、ぜひいい骨にしてください。
終わります。