

# 逸脱？ それとも変容？

## ——労働政策策定過程をめぐって

中村 圭介

(東京大学教授)

### 目次

- I はじめに
- II 労働政策策定過程と規制緩和委員会
- III 逸脱
- IV 四つの出来事
- V 背景

### I はじめに

ここでは、労働政策の策定過程が、徐々に変容しつつあるのかもしれないということを論じていきたい。変容とは、労働政策の策定にあたって中心的な役割を担ってきた、厚生労働省に設置された三者構成の審議会が実質的に機能低下を見せ始めていることを意味する。実は、この会議での報告を依頼され、報告準備のために、資料を収集、整理していく中で初めて、こうした仮説を抱くようになった。仮説を十分に検証するためには、関係者へのインタビュー、さらなる関連文書資料の収集と分析を必要とする。残念ながら、まだ、確定的なことを言える段階ではない。したがって、問題提起的な報告として受けとめていただきたい<sup>1)</sup>。

以下では、私が、労働政策策定過程の研究にとりかかった経緯、そこでどのような発見を行い、それをどのように整理したかを簡単に述べる。ついで、2005年から行われるようになった労働契約法制および労働時間法制にかかわる審議経過をとりあげ、私が上出の「変容」という仮説を抱くようになった事情を述べていきたい。その後、変

容の背景にある諸要因を仮説的に論じてみたい。

### II 労働政策策定過程と規制緩和委員会

私が労働政策策定過程についての研究を始めたのは、次のようなごく素朴な問題関心からであった。1989年に結成された連合（日本労働組合総連合会）の目的の一つは、中央、地方における政策制度の策定に深くかかわっていくことであった。連合は、その目的を達成するために、いったい何を行い、どのような成果をあげたのか。これを明らかにしたい。これが出発点であった。そのため、90年代に行われた三つの労働法改正をとりあげ、その改正プロセスの実態、そこにおける連合の役割、成果を探ろうと試み、その結果を中村＝三浦（2001）としてまとめた。

この調査研究を進めていく過程で、当初、予想もしていなかった事実と直面することとなった。調査を開始するまでは、労働政策の策定は（厚生労働省に設置される審議会という三者構成の場で行われていくものだと単純に考えていた。したがって、その過程を丹念に追い、連合が何を、どのような方法で行い、結果として自らの主張を政策に盛り込めたのか、いないのかを明らかにすればよいというのが最初のアイデアであった。ところが、90年代半ば以降、強力な政治力をもった組織が、政策決定に極めて強い影響力を持ち始めたことがわかってきた。1995年4月に行政改革委員会に設けられた「規制緩和委員会」である。同委員

会は、その後、規制改革委員会、総合規制改革会議、規制改革・民間開放推進会議へと続き、政策決定に現在でも大きな影響力を持っている。

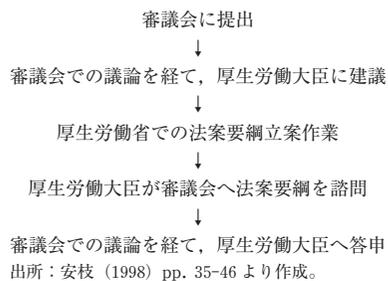
これらの委員会、会議で定められた規制緩和・改革計画は、閣議決定に付され、その後、労働政策であれば厚生労働省に設置されている審議会におろされる。閣議決定された計画については、審議会では実質的な審議を行うことが難しくなり、結果として審議会をいわば素通りしてしまう。たとえば、97年から審議された労働基準法改正（裁量労働制の導入）についてみると、連合の文章を借りれば「……労働基準法関係の規制緩和も、『規制緩和推進計画』に盛り込まれ、政府決定」となり、その後の「中央労働基準審議会の審議では、……『すでに政府決定がなされた』という枠組みのなかで、どの部分を緩和するかという技術論に終始するという、これまで経験したことのない異例の条件の中で行われた」（日本労働組合総連合会 1999, p. 3）。同じことが、99年の労働者派遣法の改正（ネガティブリスト化）で見られた。

「異例」というのは、労働政策の策定過程は、それまで、あるいは通常は、次のようなプロセスを経て行われてきたからである。安枝（1998）によれば、「審議会における審議に入る以前にも、学識経験者による研究会などで今後作られるべき法案の内容の基礎となる議論が行われていることが多い。こうした研究会等の報告が審議会に提出され、これを軸に審議会から労働大臣に対する意見の提出である『建議』が行われる。事務局である労働省は、この建議の内容を尊重した案を作成し、審議会に大臣が意見を求める『諮問』を行い、審議会はこれに対して『答申』する」（p. 36）。図1はこの過程を表したものである。

答申後は、厚生労働省による法律案の作成、関係省庁との調整、内閣法制局の審査、閣議決定を経て、国会で審議されることとなる（畠中 2000, pp. 17-18）。

通常の政策策定プロセスを描いたこの図には、規制緩和小委員会等が入っていない。上記の98年の基準法改正、99年の派遣法改正においては、規制緩和小委員会がこのプロセスの外側でシナリオを書き、内閣のお墨付きを得た上で、審議会の

図1 労働政策策定と審議会  
研究会報告（学識経験者による）



審議の行方を強力的にコントロールした。

もちろん、連合はこうした事態を手をこまねいて見ていたわけではない。国会対策に力を入れ、友好政党に働きかけ、法案修正、付帯決議などを勝ち取り、新しく成立した法律の使い勝手を悪いものとするに成功した（中村 = 三浦 2001 を参照のこと）。

### III 逸 脱

政治学は、こうした事態を、労働政策過程の変容（久米 2000）、新たな労働政治の登場（三浦 2002a, 2002b）と呼んだ。私はといえば、それらを「逸脱」と呼んだ（中村 2006）。

ここで「逸脱」とは二重の意味を含んでいる。一つは、審議会を事実上迂回して、労働政策が決定されたという意味である。つまり、従来の政策策定プロセスからの逸脱である。二つは、結果として制定された政策も事実上、大きな制約が課せられ、当初の目的を果たしえないという意味である。いいかえれば、法の有効性からの逸脱である。わざわざ、上記のような事態を「逸脱」と呼んだのは、それが労働政策策定過程の変容を示すわけでも、新しい労働政治の出現を示すわけでもなく、いわば異常値にすぎないのではないかと、少なくとも当時においては、考えたからである。

逸脱、あるいは異常値と考えた背景には、労働政策の策定プロセスにおいては、審議会は極めて重要な役割を果たしてきたし、またこれからもそうだという考えが一般的に共有されているのではないかと考えたからである。安枝（1998）と同じく、「特に労働関係法令は、労働者側と使用者側の間の意見調整なくしては意義ある立法は不可能」

(p. 35) だと考え、労使間の意見調整にとって審議会は極めて重要な役割を果たしているし、また果たすべきだと思っていた。その役割を小さくしていくことは、労使にとっても、また社会全体にとっても、よくないのではないかと漠然と考えていた。だからこそ、逸脱は産業民主主義への挑戦だとまとめたのである（中村＝三浦 2001, 中村 2006）。

#### IV 四つの出来事

本報告を準備するために、労働政策審議会労働条件分科会で 2005 年、2006 年に集中的に審議された労働契約法制、労働時間法制についての議事録を読んでいくこととした。読み進めるうちに、四つの、気になる出来事が審議過程で生じていることに気がついた。その四つの出来事は、私には、審議会の機能が内部から弱体化されつつあることを示すかのように見えた。90 年代末の逸脱が、規制緩和委員会という審議会の外部にあった組織の強大な政治力によって引き起こされたとは異なり、審議会の内部における変容が審議会そのものの機能低下を招いているのではないか。そう仮説的に思うようになった。以下、四つの出来事を見てみよう。

##### 1 研究会設置に対する懸念

2004 年 3 月 23 日に開催された第 34 回労働政策審議会労働条件分科会において、厚生労働省側から次のような説明が行われ、労働契約法制に関する研究会の設置が報告される<sup>2)</sup>。

「労働契約法制については、平成 14 年 12 月の労働政策審議会の建議において、労働条件の変更、出向、転籍、配置転換等の労働契約の展開を含め、労働契約に係る制度全般の在り方について、今後引き続き検討していくことが適当であるという指摘をいただいております。先般の労働基準法改正の審議の中でも、衆参において同一の文章ですが、附帯決議が付いております。その中で、専門的な調査研究を行う場を設けて、積極的に検討を進め、その結果に基づいて法令上の措置を含め、必要な措置を講ずるとされているところです。」

「厚生労働省としては本日基本的な考え方を説明して、ご意見をお聞きした上で、検討の当面の具体的な方法としては、法律的な論点を中心として、専門的な観点からの基礎的な作業整理を行う場として研究会を設置し、4 月以降この研究会で検討を進めたいと考えております。」

図 1 で見た、審議のスタートとなる研究会報告をまとめるための研究会設置である。だが、これに対して、労働者側委員から次のような発言が行われた。

「(法制化に向けた) 労使の意見の違いは大きいと思いました。そういう中で、この研究会を単に学識経験者といいますか、学者の方だけにお任せするのではなくて、労使の代表を入れて議論したらどうですか。「もし労使の代表が入らないのだったら、研究会報告(に)は、この分科会は縛られませんというのははっきりさせてほしいと思うのですが、その点についてはいかがですか」(カッコ内は引用者、以下同じ)。

研究会の設置は厚生労働省の権限であって、そのメンバーは厚生労働大臣が委嘱し、報告書は大臣宛に提出される。したがって、審議会委員に研究会メンバーを選ぶ権限があるわけではない。また、研究会報告は審議会での議論の素材とはなっても、それ自体が法案の内容になるようなことはない。

研究会設置、そのメンバー構成に対する労働者側の同様の懸念は、2005 年 4 月 12 日に開催された第 40 回労働政策審議会労働条件分科会における「労働時間法制に関する研究会」発足の趣旨説明においても、発せられた。

学識経験者による研究会が厚生労働省内に設置され、今後作られるべき法案内容についての基礎となる議論が行われるということに対する、審議会内部からの批判あるいは懸念が当初より表明された。政策策定過程は、スムーズに開始されたわけではなかった。

##### 2 研究会報告の棚上げ

その後、2005 年 9 月 15 日に「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」報告がとりまとめられ、厚生労働大臣に報告された。労使団体から

厳しい批判が出されるが（批判点は労使によって、当然のことながら異なる）、注目すべきは、いずれも研究会報告と分科会での審議を切り離すべきとの見解を表明していることである。

連合は「『研究会報告』はあくまでも研究者による報告であり、審議会における議論のたたき台ではない<sup>3)</sup>とし、経団連も「これらはあくまで研究会の取りまとめであるので、これに縛られることなく、よりよい法制化に向けて自由な議論がなされることが肝要である<sup>4)</sup>と述べている。

2005年10月21日に開催された第43回労働政策審議会労働条件分科会では、この労使団体の見解を受けて、使用者側、労働者側から研究会報告の取り扱いについて次のような意見が出される<sup>5)</sup>。まず使用者側から。

「このような内容の法律であれば、私どもは、決して否定をするものではないという基本的な考え方に立っております。特に2番目の研究会報告の取扱いについて、この報告をどのような位置付けにするかということが大きな問題になってくるかと思いますが、この分科会で論議をする際の、一つの材料というか、資料というか、あるいは論点整理に使わせていただくというような位置付けが望ましいと考えています。特に、この報告の中身について、ここに書いてあるように、使用者側にとっては非常にしぼりのきついような感じの内容と受け止めています。すべてではないですが、そういうものが非常に多いと感じていますので、このままの形での法案化というのは、是認はできないということです」。

報告書に書かれているような内容の労働契約法制であれば、決して否定はしないが、しかし、このとおりに法案にされると困る、むしろ論議の材料、論点整理として位置づけたい。これが使用者側の意見であった。経団連の公式意見よりも、研究会報告を前向きに評価しているように見える。これに対して、労働者側は厳しい。

「この報告書そのものは、この審議会のベースにしないということを是非、確認していただきたいのと、労働契約法について、本当にやるのだったら、労使が一致する課題について、やるべきだろう」。

もともと、研究会報告は法案の内容となるものではなく、審議会における議論の素材ではないかとの次の公益委員の見解は正しいように思う。

研究会報告は

「一つの材料というか、資料というか、論点整理がされたものだということで、ここで議論をしていく上で広い意味で参考にして、こういう形のものとして、受け止められるのではないかと、このようなことではないかと私は思うわけです」。

このように見ると、研究会報告を議論の素材であり、論点整理のためだと解する点においては、使用者側委員と公益委員の立場は近い。「審議会のベース」が何を意味するかはよくわからないが、もしそれが、いっさい考慮せずに「労使が一致する課題」についてのみ議論していくということの意味するならば、労働者側委員と使用者・公益委員との距離は遠い。いずれにせよ、研究会報告を議論の素材とするかどうかについての意見の一致を見ることなく（それを認める発言はない）、審議はスタートすることになった。

### 3 労使それぞれの反対と審議中断

2005年11月11日の第44回労働政策審議会労働条件分科会から、研究会報告に「縛られず」、労働関係の実態と労働契約法制の必要性の有無が議論されるようになった。その後、労働契約法制についての議論は、46回（2005年11月29日）、47回（12月6日）、48回（12月20日）、49回（2006年1月7日）、51回（2月23日）と立て続けに開催された分科会においてなされた。もともと、議事録を読む限り、労使の議論がかみ合っているようには思えず、双方、自らの見解を主張しているだけではないのかという印象を否定しがたい。

他方、労働時間法制については、第50回分科会（2006年2月9日）で「今後の労働時間法制の在り方に関する研究会」報告が提出され、ついで52回（3月15日）、53回（3月29日）とここでも急ピッチに審議が進められた。労働時間法制については、特に53回の分科会などでは労使がかみあった議論を展開しているように見える。

労働契約法制であれ、労働時間法制であれ、いずれも労使間の調整は難しいように思える。この

2つの審議が、なぜに、同じ分科会で同時期に進められねばならなかったのかは、私にはよくわからない。ただ、規制改革・民間開放推進会議の「規制改革・民間開放の推進に関する第2次答申『小さくて効率的な政府』の実現に向けて——官民を通じた競争と消費者・利用者による選択」(2005年12月21日)<sup>6)</sup>が、労働時間規制の適用除外制度の整備拡充、労働契約法制の整備を2005年度中に検討、06年度中に結論と提案していたことが、厚生労働省になんらかのプレッシャーを与えたのかもしれない。

労働契約法制については5回、労働時間法制については3回、審議が行われた後に、厚生労働省から「労働契約法制及び労働時間法制に係る検討の視点」が提案される。2006年4月11日の第54回労働政策審議会労働条件分科会でのことである。労使それぞれから反対意見が出される<sup>7)</sup>。

労働者側委員からは、労働契約法を就業規則法理に基づいて作っていきこうという基本姿勢(それは研究会報告も同様である)それ自体への、根本的な批判が提出された。

「労働者と使用者の労働契約の内容の確定、労働契約内容の明確化の際に、事実、実務上、就業規則が大きな役割を果たしてきたことは否定しないのですが、そもそも労働契約とは何かということを考えるときに、いきなり就業規則が出てくるというのは、これは何なのかと私は不思議でしょうがありません。就業規則に依拠して、労働契約についていろいろな問題を解決しようとしてきたことが、労働契約法理の健全な発達を妨げてきたとも考えられるのではないかと私は思っております。例えば契約法上は、契約というのは当事者双方の合意であり、合意がなければ法的効果は何も発生しないはずなのに、就業規則をめぐる判例法理は労働者の個別的な合意はなくとも、作成・変更した就業規則に拘束されるとしているわけですが、この根拠は明らかにされていないわけであります」。

契約の自由という原則に基づいた、一見、正当なこの批判は、しかし、やや適切ではないように思える。日本における裁判実務、判例法理、法解釈の専門家が議論した上で定めた基本を、それらを熟知しない非専門家が批判するのは、無理があ

るのではないか。労働現場に詳しくない研究者が労働に関して具体的な政策や法を論じれば、現場を熟知する人々たとえば組合役員や使用者からは激しい批判が巻き起こるだろう。それと似ているのではないか。労働者側委員も最終的にはこの基本姿勢を認めることとなったのは、そのことを認識したためではないのだろうか。

使用者側委員の一人からは、議論の進め方に対する批判という意見が出る。

「……特に契約の問題と時間の問題をどういう比率で、あるいはどういう段取りでやるかというのは非常に大事だと思っています。これは私の個人的な意見なのですが、仕掛り品の問題が前からありますよね。金銭解決の問題とか時間の問題ですね。こちらを最初にやっていただいて、契約の問題はあとからにさせていただいたらありがたいと、勝手に思っているのですが、そういう順序の変更というのはいかがでしょうか」。

使用者側委員のこうした意見の背景には、そもそも、労働契約の法制化に消極的であるということがある。だが、この提案は他の使用者側委員、労働者側委員、公益委員によって却下される。

その後、55回(2006年4月25日)、56回(5月16日)、57回(5月23日)と、「検討の視点」をめぐる議論が行われる。だが、54回、55回、56回の分科会での議論は、主として、就業規則法理と労働契約の関係についての労働者側委員と公益委員のやりとりが行われ、個々の内容についての立ち入った議論はあまり行われていない。57回では突如、使用者側から、いくつかの点についての反対意見が表明される。この間、総じて、労使で真摯な議論が行われたようには、少なくとも議事録を読む限りでは思えない。

にもかかわらず、58回(2006年6月13日)の労働政策審議会労働条件分科会に「労働契約法制及び労働時間法制の在り方について(案)」が、厚生労働省の事務局から提案される。7月に「中間取りまとめ」を行いたい、その素材として提案したというのが、事務局の趣旨説明であった。この提案は、私からみても、唐突であるという感じをぬぐえない。当事者である労使委員も同様の感じを持ったのであろう、次の59回(6月27日)

に労使委員から同案について反対の意見が表明される。使用者側委員の一人は次のように述べる。

「そこ（検討の視点）に記載された論点をテーマに、その後の審議が行われたわけですが、実際に内容に踏みこんだ、本当の意味で議論が十全に重ねられたかという点、そうではないだろうと思っています」。「審議会の場で、取りまとめに値する内容的な論議すら十分にできていない段階で、この素案を踏まえて、追いかけて7月にこの中間取りまとめを出されることについては、使用者側としては断固反対をしたいと考えています」。

労働者側委員も反対する。

「本年4月に、厚生労働省事務局が提示した『検討の視点』に、様々な論点が記載されています。それらの内容について、踏み込んだ実質的な議論は満足に行われなかったと、思っています」。「議論不足の上、労使の意見を反映していない『在り方について』に沿った中間取りまとめを、事務局主導で行えば、我々労側が主張する、労働者のための労働契約法は実現できないと思っています。したがって、労側委員は労働条件分科会に対して、労働契約法の審議を一時的に中止することを求めたいと思います」。

こうして、審議は一時中断される。再開されるのは、およそ2カ月後の8月31日である。その間、公益委員、厚生労働省による説得、調整があったのであろう。

こうした事態を引き起こした一つの原因は、厚生労働省の拙速な対応にあるように思う。労使双方が述べているように、まだ実質的な議論が行われていないにもかかわらず、「中間取りまとめ」を図ろうとしたのは確かである。だが、より重要な原因だと私に思えるのは次のことである。

労使は、果たして「実質的な議論」に向けて真剣に努力していたのであろうか。労使ともに法制化は必要だという点では一致している。だが、使用者側委員は労働契約の法制化には依然として消極的であるし、労働者側委員は就業規則と労働契約の関係という、いわば入り口で批判を繰り返していた。労働時間法制については、ホワイトカラー・エグゼンプションの導入について使用者側が賛成、労働者側は反対、割増賃金率の引き上げについて

は逆に使用者側が反対、労働者側は賛成を繰り返しているだけのように見える。私には、労使が真摯に実質的な議論を行っていたようには思えないのだ。

#### 4 労使の反対意見つきの答申

その後、紆余曲折を経て、第72回（2006年12月27日）の労働政策審議会労働条件分科会で「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方」を厚生労働大臣に答申することが決議される。それを受けて、73回（2007年1月25日）の分科会に法案要綱が諮問され、74回（2月2日）の分科会でおおむね妥当として、厚生労働大臣に答申されることとなった。ここで、労働契約法それ自体、および労働基準法（労働時間関係）の一部改正案の内容について、私の見解は述べない。あくまでも、労働政策策定プロセスに焦点をしぼる。

私が見ていないのは、労働基準法の一部改正案に対する労使の態度である<sup>8)</sup>。ある使用者側委員は次のように述べる。

「自己管理型の新しい制度について、相当にご理解をいただきつつある段階ではないかと思えます」。「割増賃金の引上げということだけによって長時間労働や働き過ぎが抑制されるものではないし、あまり効果はないのではないかと思っています。働く人自身もそれほど割増賃金自体の引上げを望むものではないだろう。そういう意味で、この部分については強く反対をさせていただきたいと思っています」。

自己管理型の新しい制度とは、いわゆるホワイトカラー・エグゼンプションのことである。その導入が認められたことについては賛意を示しているが、他方で、割増賃金率の引き上げについては「強く反対」する。他方、労働者側委員は割増賃金率の引き上げについて賛意を示すが、自己管理型、企画業務型裁量労働制の要件緩和については反対する。

「何度も申し上げます。自己管理型労働時間制度と中小の企画業務型裁量労働制度の緩和については、私は認めることはできません」。

労使委員の意見は真っ向から対立している。企業内の団体交渉、労使協議であれば、ある条件を

勝ち取るために、別の条件を断念するというような取引は通常に行われていよう。法律の制定において、そうした妥協を行うことは普通のことなのだろうか。商工会議所を代表する使用者側委員の次のような意見のほうがまっとうであるように、私には思える。

「先ほども申し上げたとおり、労働基準法改正の法案要綱の報告及び答申することには反対であります。そもそも、この報告文案にあるとおり、法案要綱の主要な部分について労使から反対意見があるにもかかわらず、法案要綱を報告及び答申することが理解できません」。

にもかかわらず、おおむね妥当として答申したのはなぜか。一つの悪意に満ちた解釈は、議事録には現れていない取引が労使間で行われているのではないかということである。だが、私はそうした解釈をしない。

そうではなくて、自らに不利な点は、国会の場で修正しようと、労使それぞれが考えたのではないか。国会対策を強めることによって、自らに不利な法案を変えた経験は労使それぞれが持っている。使用者側についていえば、1993年の労働基準法附則131条の改正（94年4月1日からの週法定労働時間40時間制の実施）において、猶予措置46時間の延長を獲得したケースがある（中村＝三浦2001）。労働者側についていえば、前出98年の基準法改正（裁量労働制導入）、99年派遣法改正（ネガティブリスト化）でみるように、連合は国会対策を強めることによって、一定程度の成功を収めている（中村＝三浦2001）。ごく最近では、2003年に行われた労働基準法18条の2「解雇ルール」の修正がある（これについては、たとえば三浦2005, pp. 188-190を参照のこと）。

もし、私のこの解釈が正しいのならば、それは労使双方あるいはいずれか一方が審議会での審議を軽視するようになったことの現れである。

## 5 審議会機能の低下

以上、2005年から06年に、労働政策審議会労働条件分科会で集中的に審議された、労働契約法制および労働時間法制について見てきた。私が注目したのは四つの出来事、つまり研究会設置への

懸念の表明、研究会報告の棚上げ、労使のそれぞれの反対と審議中断、労使の反対意見付き答申であった。いうまでもなく、いずれの法案要綱も答申されたのであり、審議会は相応の役割を果たしたと評価することも可能である。

だが、私には、四つの出来事のそれぞれが、従来の審議会を中心とした労働政策策定プロセスが少しずつ変容している兆しのように見えるのだ。しかもそれを促しているのは規制緩和と小委員会等の外部者ではなく、内部のメンバーである。

専門家の立場から法案の内容の基礎となる議論を展開することへの信頼が揺らぎ、同じことだが、専門家への信頼も揺らいでいる。それが研究会設置への懸念となって現れ、研究会報告の棚上げとなって現れた。審議会での実質的な、かつ真摯な議論が労使間で行われたようには、なかなか見えない。厚生労働省事務局の拙速な対応があったにせよ、その結果として審議中断が引き起こされる。労使それぞれが真っ向に対立している法案要綱がおおむね妥当として諮問された背景には、審議会軽視、国会対策重視という考えがあったようにも思える。

それらの結果、審議会の機能が徐々に低下しつつあるのではないだろうか。

## V 背景

私が仮説的に抱く、以上の考えが正しいとするならば、それをもたらした背景は何なのだろうか。これもまた、仮説的に挙げてみるしかできない。私には次の点が重要であるように思える。

まず取り上げるべきは、いうまでもなく規制緩和と小委員会（規制改革委員会、総合規制改革会議、規制改革・民間開放推進会議）の存在である。これらの委員会、会議は、強大な政治力をもって、労働政策策定プロセスを外からコントロールしている。政府主導のこの流れに、厚生労働省も、またそこに設置される審議会も抗うことは難しい。外部からのコントロールは、しかし、そこにどまらずに、審議会内部の変容をもたらしつつあるのではないか。

使用者側にしてみれば、規制緩和、規制改革を

求めるならば、審議会の場で議論を尽くすことなく、規制改革・民間開放推進会議に要求したほうがよい。他方、労働者側してみれば、審議会がコントロールされるならば、自らの要求実現のためには、国会対策を強化したほうがよい。事実、それによって、いくつかの法案修正を勝ち取ってきた。中でも2003年の労働基準法18条の2「解雇ルール」の修文を国会の場で勝ち取ったことの意味は大きいように思う。このように、労使いずれの側からも審議会軽視という流れは生じやすい。

また、特に、労働者側してみれば、規制改革会議等と研究会の違い、それぞれのメンバーの違いがなかなか見えにくいのもかもしれない。審議会の前に設置される研究会も、結局は、規制改革会議等と同様に、審議を外からコントロールする存在であるように見え、したがって、そこに集う専門家への不信も募ってきているのではないだろうか。

- 1) 大会報告後も、身辺多事のため、関係者へのインタビューも、追加的な関連文献の収集もできなかった。したがって、依然として問題提起的な論文のままである。
- 2) 第34回労働政策審議会労働条件分科会議事録については、すべて <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/03/txt/s0323-2.txt> による。アクセスは2007年5月17日。
- 3) 日本労働組合総連合会「『今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告』についての談話」(2005年9月13日)。
- 4) 日本経済団体連合会労働法専門部会「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会『中間とりまとめ』に対する意見」(2005年6月20日)。
- 5) 第43回労働政策審議会労働条件分科会議事録については、すべて <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/10/txt/s1021-1.txt> による。アクセスは2007年5月28日。

- 6) [http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/old/publication/2005/1221/item051221\\_02.pdf](http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/old/publication/2005/1221/item051221_02.pdf) による。アクセスは2007年5月1日。
- 7) 第54回労働政策審議会労働条件分科会議事録については、すべて <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/04/txt/s0411-1.txt> による。アクセスは2007年5月29日。
- 8) 第74回労働政策審議会労働条件分科会議事録については、すべて <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2007/02/txt/s0202-2.txt> による。アクセスは2007年6月2日。

#### 参考文献

- 久米郁男 (2000) 「労働政策過程の成熟と変容」『日本労働研究雑誌』No. 475, pp. 2-13.
- 中村圭介 (2006) 「改革の中の逸脱」東京大学社会科学研究所編『「失われた10年」を超えてⅡ——小泉改革への時代』東京大学出版会, pp. 251-277.
- , 三浦まり (2001) 「連合の政策参加——労基法・派遣法の改正を中心に」連合総合生活開発研究所編『労働組合の未来をさぐる——変革と停滞の90年代をこえて』連合総合生活開発研究所, 所収, pp. 395-559.
- 日本労働組合総連合会 (1999) 『職場に生かそう 改正労働法 Q&A』日本労働組合総連合会.
- 畠中信夫 (2000) 「労働安全衛生法の形成とその効果」『日本労働研究雑誌』No. 475, pp. 14-28.
- 三浦まり (2002a) 「新しい労働政治と拒否権」『社会科学研究』第53巻第2・3合併号, pp. 55-78.
- (2002b) 「労働規制：新しい労働政治と拒否権」樋渡展洋, 三浦まり編『流動期の日本政治——「失われた10年」の政治学的検証』東京大学出版会, pp. 259-277.
- (2005) 「連合の政策参加」中村圭介 = 連合総合生活開発研究所編『衰退か再生か——労働組合活性化への道』勁草書房, 所収, pp. 169-192.
- 安枝英詩 (1998) 『労働の法と政策〔第2版〕』有斐閣.

なかむら・けいすけ 東京大学社会科学研究所教授。最近の主な著作に『成果主義の真実』東洋経済新報社 (2006年)。労使関係論, 人事管理論専攻。