

章・節・小見出しに従って箇条書き形式で要点を抜き出してみる

第4章 職場からの産業民主主義の再構築

1 集団的合意形成の重要性

「希望は戦争」という若者

- ・赤木智弘の論文に正面から向かい合おうとする応答はほとんどなかった
- ・赤木が提起した問題を解決するには賃金制度改革が不可欠

誰が賃金制度改革するのか

- ・賃金制度改革を考える上で重要なことは
 - 正社員と非正規労働者の間で賃金原資をどう再配分していくか
 - 両者が納得できるような共通の賃金制度をどう構築していくか
- ・正社員の待遇を下げるのが目的となつては、正社員の同意は不可能
 - 職務給導入論者には、それを具体的にどういう手続きで実現していくかという観点が欠落
- ・現場の労使の意向を無視して賃金などの労働条件を上から押しつけることはできない
- ・とくに生活給制度のような労働者の生活に関わるような仕組みの改革を、労働者の意に反して強制することができるなどと考えるてはならない
- ・**産業民主主義の基本原則：賃金や労働条件のあり方は労使が集団的に決める**
- ・問題点：「労働者の意」が現実には「正社員の意」になっていること
 - 企業別労働組合が正社員組合になっている
 - 非正規労働者にとって自分たちの利益を代表してくれる組織がない
- ・生活給から職務給へ移行する際の問題
 - 若年期に「預金」した分を中高年期に「引き出」せなくなる
 - 既得権を奪われる側にとって、たやすく同意できることではない
- ・集団的合意形成の枠組みをいかに構築するかという問題に正面から取り組まねばならない

非正規労働者も含めた企業レベルの労働者組織の必要性

- ・改革は現実的でなければならない
 - 日本の賃金制度は企業レベルで決められている
 - だから、改革を担う主体も企業レベルの労働者組織でなければならない
 - しかし、現実の企業別組合の大部分は非正規労働者を排除している→ 改革はここから始めるべきである
- ・二つの考え方
 - 現実の企業別組合が正社員組合である以上、それとは別に非正規労働者も含めたすべての労働者が参加する新たな企業レベルの労働者組織を設け、そこが正社員、非正規労働者の双方の利害を調整しつつ、新たな制度構築を担う
 - 現に存在する企業別組合を正社員だけの組織から非正規労働者も含めたすべての労働者の利害を代表する組織に転換していく

2 就業規則法制をめぐるねじれ

労働条件の不利益変更は個別労働問題なのか？

- 日本の労働法制：集団的合意形成の仕組みに向けた発想とは逆向きの問題設定がなされ、それが固定化してきている
 - 就業規則法制をめぐる問題領域にそれが現れている
- 就業規則をめぐる紛争
 - ある時期までは使用者と労働組合の間の集団的な性格だった：労働組合の反対にもかかわらず、使用者側が一方的に不利益変更した就業規則の効力を争うもの
 - 高度成長期を過ぎる頃から、労働組合が同意した就業規則の変更に対して、それによって不利益を被る個別労働者がその無効を争う紛争が多くなっていく
 - 秋北バス事件最高裁判決：労働条件の統一的・画一的処理の必要性から、その変更が合理的である限り労働者が同意しなくてもその就業規則の適用を拒否できない
 - 労働条件の不利益変更は個別労働問題と位置づけられてしまった
- そうなった原因
 - 就業規則の不利益変更が問題となった事件の多くが、管理職になって労働組合を「卒業」した中高年労働者に対する不利益変更に関わるものだった
 - 労働組合がその利害を代表できない労働者の労働条件の不利益変更については、集団的な枠組みで解決できないので、個別労働問題として処理するしかなかった

「合理性」の判断基準としての労使合意

- 非組合員（管理職など）や少数組合の組合員に対する労働条件の不利益変更の問題
 - 多数組合の同意によって不利益変更してもいいのか？
 - 非正規労働者の問題とは位相が異なるが、管理職も含めた企業レベルでの労働者の利害代表組織の必要性がここに表れている

労働契約法の迷走

- 労働契約法（2008年施行）では、労働組合との交渉は、不利益変更の合理性判断においてせいぜい4番目に考慮される程度の要素に過ぎない
 -
- 今日の労働法学の問題点（産業民主主義の精神が希薄化し、労働問題を個別労働者の契約問題と考える傾向）が現れている
- しかし、中高年管理職や非正規労働者が加入していない現在の過半数組合を、すべての労働者の利害を公正に代表すべき立場に置くことへのためらいが、そこにはあるのではないか
- そのため、集団的合意形成の促進という本来追求すべき目的からずれてしまう結果になったのではないか

3 職場の労働者代表組織をどう再構築するか

労働者代表組織のあり方

- ・日本の企業別労働組合の性格
 - 加入したい労働者が自主的に加入する結社という性格が極めて希薄
 - ある企業の正社員になれば自動的に組合員になる半ば公的な代表組織という性格が極めて強かった
- ・EUの場合
 - 労働組合は基本的に産業レベルで結成される労働者の自発的結社で、同じ産業レベルの使用者団体との間で賃金その他の労働条件について団体交渉を行い労働協約を締結するのが主な任務
 - 職場の労働者代表組織はこれとは別に公的な性格の機関として設けられるのが原則
- ・EUでは労働者代表にさまざまな権限を与える指令がいくつか制定されている
 - 集団整理解雇指令：一定人数以上の集団整理解雇を行う場合には、合意に達する目的を持って、労働者代表に協議しなければならない
 - 企業譲渡指令：営業譲渡や合併などに際しては、合意に達する目的を持って、労働者代表に協議することを求めている
 - 一般労使協議指令：企業経営の状況や特に雇用に関わる計画について、定期的に情報を提供し協議することを要求
 - 労働者代表組織が、使用者側からの独立性と共に、全ての労働者の利益を代表する公正さを兼ね備えていなければならないことは明らか

過半数組合と労使委員会

- ・過半数組合も労使委員会も公正さと独立性という点に問題を抱えている
- ・過半数組合
 - 現在の正社員組合が職場の過半数を占めているからといって、それがそのまま職場の労働者代表組織になってしまったら、それに加入できない非正規労働者や中高年の管理職は、その利益を代表してもらえないまま、自分たちが関知しないところで行われた決定を押しつけられることになる
 - 最後は多数決で決めるのだから同じではないかというわけにはいかない
 - さまざまな利害を持つ者が議論を尽くし、少数者の利益も配慮しながら最終決定するのが、産業民主主義に限らず、民主主義本来の姿である
- ・商業・サービス業を中心に、非正規労働者の割合が極めて大きくなり、正社員だけでは過半数組合にならない職場が増えている
 - 外食産業（正社員は店長一人、あとは全てアルバイト）はその典型
- ・労使委員会
 - 過半数組合または過半数代表者が半数を指名していることが要件だが、過半数代表者自身はほとんど規制がされていない
 - 過半数代表者
 - 管理監督者でないことと投票・挙手などにより選出されたことという要件が規定されているが、（裁判にでも訴えない限り）これを公的にチェックする仕組みになっていない
 - 現実には、中小企業を中心に、使用者が一方的に指名した過半数代表者が多いようだ
 - そのような過半数代表者と使用者が半数ずつ指名した労使委員会に就業規則の不利益変更を認める権限を与えてよいのだろうか？
- ・現在の過半数組合にも労使委員会にも、あるべき労働者代表組織としての資格は乏しいといわねばならない

新たな労働者代表組織の構想

- ・では、どのような労働者代表組織が必要か？
- ・あるべき労働者代表組織は純粋な自発的結社であってはならない
 - 特定の利害を持つ人々が自発的に集まって自分たちだけの利害を守ろうとする組織であってはならない

- 現実の日本の労組：正社員は自動的に加入し、管理職になれば自動的に脱退する事実上の代表機関だったから、非正規労働者も含め全ての労働者が自動的に加入する組織として位置づけ直すなら、そのギャップは小さいだろう
- あるべき労働者代表組織は使用者から独立したものでなければならない
 - これを担保するには、現在労働組合に与えられている不当労働行為制度のような仕組みを新たな労働者代表組織にも適用する必要がある
- 改革への方向は？
 - 現在の企業別労働組合の存在意義を否定する方向への改革はできない
 - 正社員だけの組合ではあるが、労働者代表組織としての性格をもって存在している
 - 労働者間の利害調整の仕組みを設けるための代表者組織作りが、労働組合自体の反発によって挫折してしまっは意味がない
- 唯一の可能性：現在の企業別組合をベースに正社員も非正規労働者もすべての労働者が加入する代表組織を構築していくこと
 - 法的にはさまざまな困難があるとしても、正社員と非正規労働者を包括する新たな労働者代表組織の基盤としては、企業別組合こそがふさわしいだろう

コラム 労働 NGO としてのコミュニティユニオン

- コミュニティユニオンへの期待
 - コミュニティユニオンとは
 - 誰でも一人でもメンバーになれる企業外の労働組合
 - 未組織の中小企業労働者、パートタイマー、派遣労働者、管理職など、企業別組合から排除されてきた労働者が多く参加している
 - その主たる活動は、こういった労働者に関わる個別紛争の処理
- 日本の労働法制には個別紛争処理の仕組みが用意されていない
 - 不当な取り扱いを受けた労働者は民事訴訟（時間と費用がかかる）をするか泣き寝入りするしか道がなかった
 - そこで、本来は集団的な利益紛争の解決のために設けられた労働組合法や労働関係調整法に基づく法的枠組みが、個別的な権利紛争の解決のために活用されてきた
 - 労働組合には団体交渉権が保障されている
 - 正当な理由なく団体交渉を拒否すると不当労働行為になる
 - 個別事案（解雇、雇止め、労働条件の切り下げ、いじめ・嫌がらせなど）を抱える労働者がコミュニティユニオンに駆け込み、その組合員となって使用者に団体交渉を申し入れると、現行法（複数組合平等主義）の下では、使用者は団体交渉に応じなければならない
 - 形式的には集団的だが実質的には個別的な「団体交渉」は、個別紛争を解決する上でかなり有効に機能してきた（事件の約8割が自主解決により終結）
 - コミュニティユニオンが社会的に存在意義が大きい団体であることを示している
- しかし、制度の本来の趣旨とあまりにもかけ離れてしまった実態をそのままにしていいいのか？
 - せっかく確立してきた純粋民間ベースの個別紛争処理システムに致命的な打撃を与えるようなことは避けねばならない
 - しかし個別は個別、集団は集団という整理を付けていく必要がある
 - 現行集団的労使関係法制が主として個別紛争解決のために使われているという現状は、本来の集団的労使関係法制の再構築を妨げている面がある
- 個別紛争処理のための立法措置
 - コミュニティユニオンが果たしている個別紛争処理機能を、集団的労使関係法制ではなく、個別労使関係法制の領域において維持できるような適切な立法措置が必要
 - 個別労働者の権利擁護のための労働NGOというべきものだろう
 - 労働組合法上の多様な労働組合の機能の一つとして規定してもよいが、その労働NGOが依頼者たる個別労働者のための代理人として使用者と「交渉」し得るような法制度を考案する必要がある

4 新たな労使協議制に向けて

整理解雇法理の再検討

- ・利益配分（たとえば賃上げ）よりも不利益配分の問題においてこそ、職場というミクロの場における産業民主主義の質が問われる
- ・整理解雇：不況や技術変化などのために企業が経営不振に陥り、企業内の職務が絶対的に減少することから労働者数を減らさざるを得ず、誰かを解雇しなければならないという事態
 - 就業規則の不利益変更よりもさらに重い不利益配分問題
 - 能力不足や非違（**法に背くこと、違法**）行為といった労働者自身に原因がある解雇ではないので、労働者にとっては究極の不利益配分
 - 特定の労働者にのみツケを回すのではない形で、全ての労働者の利害を踏まえた一定の結論に導くことができるか否かが、ミクロの産業民主主義の試金石といえる
- ・現在の整理解雇法理は、ミクロの産業民主主義のダイナミズムを軽視しており、根本的に見直さねばならない
 - 現在の整理解雇法理：裁判所が企業の取った行動をいちいち内容にわたって審査し、それに基づいて整理解雇の有効性を判断する
 - 整理解雇の4要件*：
 - 1970年代のリストラの際に大企業労使が採用した基準を判例法理として定式化したものだが
 - 重要なのはその具体的内容ではなく、労使がそれに合意したという事実
 - *整理解雇の4要件=1. 人員削減の必要性、2. 解雇回避努力義務、3. 被解雇者選定の相当性、4. 労働組合や労働者との協議義務（第1章53頁参照）
 - 妻が専業主婦であること前提に、長時間労働や遠距離配転になんら問題がなかった時代に作られた判例法理を、夫婦共働きが当たり前で、ワークライフバランスを最優先すべき現代にそのまま適用するのは、かえって労働者に不利益をもたらす
 - 整理解雇の第二要件（解雇回避努力義務）については第1章で問題点を指摘した*
 - *ワークライフバランスに配慮しすぎることは解雇回避に努力しないことになってしまう
 - 例えば時間外労働の削減（恒常的時間外労働＝残業による長時間労働が当たり前の状態であることが前提となっている）→ 残業拒否が懲戒解雇解雇の理由になるというパラドックス
 - あるいは遠距離配置転換を拒否したことが懲戒解雇解雇の理由になる（「第1章 5 解雇規制は何のためにあるのか？」参照）
 - 整理解雇の第三要件（被解雇者選定基準）についても、そもそも裁判所が誰を先に解雇していいか悪いかなどと判断することが適切なのか？
- ・整理解雇の正否を裁判所の判断に委ねるのは、労働者内部の利害調整によって問題を解決していくという産業民主主義の意義を失わせる危険がある
- ・司法関係者は第四要件（労働者側との協議）を単なる手続要件として軽視するきらいがあるが、産業民主主義の再構築という観点からは第四要件こそが最重要要件とならなければならない
- ・これ（**労働者側との協議という要件**）はEUおよびEU諸国のリストラ法制が採用している考え方
 - EUの集団整理解雇指令：労働者代表への情報提供および協議の義務と、その労使協議の状況を含めた集団整理解雇計画に関して公的機関に通知する義務だけを求めている
 - つまり、手続き面だけを規制している
 - 解雇を回避するために何をすべきか、誰を先に解雇すべきかといった実体面に関わることは、指令は一切触れていない → 労使が協議すべきこと

日本型労使協議制の光と影

- ・EUは労働者代表の企業経営への一定の関与権を定めている
 - EUでは広域版として、通常の状態にあっては定期的に、とくに整理解雇をはじめとする企業リストラクチャリングの際には、企業の労働者代表への経営状況などの情報提供や雇用に関わる措置についての協議を義務づけている
- ・日本にはそのような行為規範は存在しない
 - 裁判規範における事後的な整理解雇の有効性判断基準としてのみ、労働組合への協議の有無が用い

られているに過ぎない

- 日本の労働組合法：企業経営への労働組合の関与権を一切規定していない
 - 労働者が企業の外側で団結し、団体交渉を要求し、労働協約を締結することを前提に、そういった活動を不当労働行為で保護することには手厚いが
 - 労働者が企業の内側で労働者代表として経営に関わる活動をする事自体にはほとんど保障がない
 - しかし、歴史的にみれば、日本の労働組合は企業別組合となり、企業経営への関与こそが労働組合活動の中心的一を占めるという状況が形成されてきた
 - 終戦後、多くの労働組合は労働協約により経営協議会を設置し、労働条件だけでなく、人事、経理や人事方針まで協議の対象としていった → 政府もその発展を促進しようとした
 - その後、経営協議会システムはいったん表舞台から退くが、1950年代半ばから生産性向上運動の枠組みの中で、より協議的な形での労働協議制が拡大していき
 - 1970年代の石油ショックでは正社員の雇用維持のためのメカニズムとして大きな役割を果たした → このときの大企業労使の行動パターンが裁判所の規範として採用され、前述の整理解雇法理として確立していった
- 日本の法制度の逆説：こういった企業経営への関与を中心とする労使協議制が現実の企業別組合の活動の中心でありながら、それがなんら法的担保を持たず、個別企業レベルの労使合意に委ねられている
- 逆説の理由：
 - 労働組合法：労使対立を前提とし、労働組合活動を強化するための不当労働行為制度は完備しているが、それが企業経営への関与の担保とはならない
 - 企業経営への関与は法律上の権限ではなく、協調的労使関係が維持されている限りあり得るもの（**法律上はないが事実としてはあるもの**）でしかない
 - 労働組合がない場合や、あっても少数組合で協調的労使関係がない場合、企業経営への関与は事実上も法律上も存立の基盤がない
- 今日喫緊*に必要なのは、どのような労使関係状況であっても常に適用されるべき労使協議制を法律に基づく義務規定として設けること
 - *喫緊（きっきん）＝差し迫って重要なこと
- その際重要なのは：
 - 企業のリストラクチャリングについて協議を受ける労働組合は、就業規則の不利益変更の場合にも増して、特定の利害を有する人々の自発的結社であってはならないということ
 - 正社員と非正規労働者を包括する公正な労働者代表組織が判断するのでなければ、誰が先に解雇され、誰が残るかという判断に納得が得られることはあり得ない

コラム フレキシキュリティの表と裏

- フレキシキュリティ：フレキシビリティ（柔軟性）とセキュリティ（安全性）を組み合わせたもの。OECD*やEUの雇用戦略の大きな柱だが、きちんと理解されているわけではない
 - *OECD：Organisation for Economic Co-operation and Development＝経済協力開発機構。「ヨーロッパ諸国を中心に日・米を含め 34ヶ国の先進国が加盟する国際機関です。OECDは国際マクロ経済動向、貿易、開発援助といった分野に加え、最近では持続可能な開発、ガバナンスといった新たな分野についても加盟国間の分析・検討を行っています」（経済産業省HPより）
- EUの雇用戦略の文脈においては二つのモデルで示されている
 - オランダモデル
 - 柔軟性：パートや派遣などさまざまな雇用形態を選択できる
 - 安定性：どの雇用形態を選択しても均等待遇が保障される（多様就業型ワークシェアリングの本来の姿、EUのパート指令、有期指令、派遣指令を通じて、EU各国の法制に相当程度組み込まれてきている）
 - デンマークモデル
 - OECD*が提唱したもの。OECDは、1990年代はネオリベラルに規制緩和路線を唱道、2000年代に入ってEU型の社会的統合を重視する政策に接近してきた
 - 雇用保護が希薄で流動性が高いデンマークの労働市場をモデルに挙げて、このフレキシビリティと寛大な福祉制度（特に失業保険制度）と積極的労働市場政策のセキュリティの組み合わせこそ望

ましいモデル（ゴールドトライアングル）だとOECDは主張

- OECDの意図：あえて社会民主主義的な北欧モデルの一種をあるべきモデルと推奨することで、雇用保護規制の緩和をネオリベラル*な主張ではなく、むしろ主流から排除された人々の統合のためのソーシャルな主張として売り込もうとしたように思われる

* ネオリベラル←ネオリベラリズム（新自由主義）neoliberalism＝「政府などによる規制の最小化と、自由競争を重んじる考え方。規制や過度な社会保障・福祉・富の再分配は政府の肥大化をまねき、企業や個人の自由な経済活動を妨げると批判。市場での自由競争により、富が増大し、社会全体に行き渡るとする」（デジタル大辞泉）

- ただ、デンマークは労働組合の組織率が極めて高く、全国レベルの労使交渉により物事を決めている社会。デンマーク社会全体が一つのグループ企業のようなもので、そうした社会的背景を無視して外形だけ移植しようとしてもうまくいかない。
- OECDの推奨する「ゴールドトライアングル」は詐欺商法的な匂いがする。

5 ステークホルダー民主主義の確立

三者構成原則への攻撃

- ・日本で解雇の自由を唱える論者は、労働立法などの政策決定過程から、労働組合を排除しようとする
 - 2007年、内閣府の規制改革会議労働タスクフォースが公表した意見書：三者構成原則（労働政策の意思決定において政労使の三者が参画すべきというILOの原則）に対して本質的な疑義を提起
- ・三者構成原則への疑義：位相の異なる二つの指摘
 - 1. 利害関係者が調整を行う決定のあり方自体を否定し、学識者の主導によって政策決定がなされるべき
 - 利害関係者による政策決定自体の正当性を否定するもので、労働政策の基本にかかわる問題
 - 2. 労働者の利害代表として登場する労働組合が、現実には正社員の利害のみを代表するものでしかなく、非正規労働者の利害を適切に代表しえていないのではないか
 - すでに述べたとおり（第4章1の最後、176～177頁を参照）、正社員と非正規労働者を包括する公正な労働者代表組織として企業別組合を再構築しなければならない

三者構成原則の現状と歴史

- ・公労使三者構成原則
 - 労働審議会：「委員は、労働者を代表する者、使用者を代表する者及び公益を代表する者のうちから、厚生労働大臣が各同数を任命する」（労働政策審議会令第3条）
 - 労働立法はすべて三者構成審議会の審議を経て内閣提出法案となるという仕組みが継続されてきた
 - 労働政策について政労使三者協議体制を要求しているのはILO（国際労働機関）
日本はこれを労働審議会という枠組みの中で実施している
- ・三者構成原則の導入は敗戦後の占領下で急速に進む
- ・その後、労働基準法や職業安定法にも同じ公労使三者構成の機関が設けられ、この仕組みが労働政策各分野に拡大
 - 以後、労働省は三者構成原則を前面に打ち出すことにより、外部からの圧力を回避しながら、労使のバランスをとって政策を決定してきた
- ・1990年代、規制緩和の波が高まり、労働省はすでに閣議決定された規制緩和路線を実行する役割に甘んじるようになった
 - 審議会で三者構成原則が確保されていても、審議以前に外堀が埋まっている状態
 - 労働側の不満：国会提出後、労働側が野党へのロビイングによって修正を勝ち取るという形が増える

ステークホルダー民主主義の確立に向けて

- ・三者構成原則とは、政府と労使二者を組み合わせて政労使三者としたもの
 - 労使二者：利害が対立する包括的集団だから、交渉によって双方を規制する規範を設定できる
 - これを明快に示しているのが、労働協約の一般的拘束力制度と最低賃金の三者構成的決定制度
- ・労使は交渉により自発的に労働協約を締結し、その成員の最低賃金を設定できる（二者構成の自治）
 - 労使団体がすべての使用者や労働者をカバーしていない場合、アウトサイダーがこれに反する行動をとらないようにするため、国がこの労働協約に一般的拘束力を付与し、他の使用者や労働者に強制することがある：西欧諸国では一般的に見られる制度
 - 日本では三者構成の最低賃金審議会において事実上労使交渉により最低賃金額を設定し、これを国の法令として使用者や労働者に強制するという仕組み：中味を決めるのは労使、そこで成立した妥協に法的強制力を付与するのが政府の役割
- ・利害関係者を排除しようとする考え方（2007年、規制改革会議労働タスクフォースの意見書）と三者構成原則の対立の背後には、民主主義をどう捉えるかという政治哲学上の対立が潜んでいる
 - 利害関係者を排除しようとする考え方：純粋な代表民主制原理、すなわち国民の代表たる議員は特定の利害の代表者であってはならず、一般利益のみを代表しなければならない
 - フランス革命時に制定されたル・シャプリエ法：あらゆる職業における同業組合の結成を禁止

- 三者構成原則のもとにある考え方：社会の中に特定の利害関係が存在することを前提に、その利害調整を通じて政治的意志決定を行うべきという思想
 - 中世に由来するコーポラティズムの伝統を受け継ぐ考え方
 - EU 諸国のさまざまな制度はこの考え方に基づいてつくられている
- ポピュリズムの危険性
 - 大衆社会においては、個人たる市民が中間集団抜きにマクロな国家政策の選択を迫られると、わかりやすく威勢のいい議論になびきがち
 - 1990年代以来の構造改革への熱狂は、そういうポピュリズムの危険性を浮き彫りにしてきた
 - 社会システムが動揺して国民の不安が高まると、具体的な利害関係から超然としているように見える空虚なポピュリズムが人気を集めがちになる
 - これに対し、利害関係者がその代表を通じて政策の決定に関与していくことこそが、ポピュリズムの暴走を防ぐ防波堤となる
 - 重要なのは具体的な利害
 - 利害関係を抜きにした観念的抽象的な「熟議」は、ポピュリズムを防ぐどころか、イデオロギーの空中戦を招くだけ
- ステークホルダー資本主義からステークホルダー民主主義へ（ステークホルダー＝利害関係者）
 - 会社は誰のもの？
 - 「会社は株主のもの、だから経営者は株主の利益のみを優先すべきだ」＝株主（シェアホルダー）資本主義
 - 「会社は株主、労働者、取引先、顧客などさまざまな利害関係者の利害を調整しつつ経営されるべきだ」＝ステークホルダー資本主義
 - このステークホルダーの発想をマクロ政治に応用すると、ステークホルダー民主主義のモデルが得られる
- ステークホルダー民主主義：さまざまな利害関係者の代表が参加して、その利益と不利益を明示して堂々と交渉を行い、その政治的妥協として公共的な意思を決定する
 - 利害関係者が政策決定の主体となる以上、妥協は不可避であり、むしろ義務となる
 - 労働問題に関しては、労働者代表が使用者代表とともに政策決定過程にきちんと関与し、労使が互いに適度に譲り合って妥協に至り、政策を決定していくことが重要
- ステークホルダー民主主義の確立に向けて
 - 労働問題に関する政策決定について、現在、厚生労働省の労働政策審議会がその機能を担う期間として位置づけられている
 - しかし、政府の中枢には三者構成原則が組み込まれているわけではない
 - そのため、経済財政諮問会議や規制改革会議が政府全体の方針を決定した後で、それを実行するだけという状況が一般化し、労働側が不満を募らせるという事態になった
 - 経済財政諮問会議や規制改革会議は廃止せよとの意見が政治家から出されているが、むしろこういったマクロな政策決定の場に利害関係者の代表を送り出すことによってステークホルダー民主主義を確立していく方向こそが目指されるべきだろう
 - 例えば：経済財政諮問会議の委員枠を拡大する
 - 現在、経済財政諮問会議には民間議員として経済界の代表2名と経済学者2名が参加している
 - これに労働者代表と消費者代表を1名ずつ加えるとよい
(ステークホルダーの均衡という観点からも、こうした方がバランスが取れるだろう)
 - 選挙で勝った政治家のカリスマに依存し、特定の学者のみが政策立案に関与する「哲人政治」よりも、この方が民主主義的正統性を有するだけでなく、ポピュリズムに走る恐れがないという点でも、より望ましいと思われる