

1990年代英国における 労働組合規制の後退と労使関係の変化

— Derecognition の問題を中心に —

阿 部 誠

はじめに

英国の労使関係は1980～90年代に大きく変化したといわれる。そして、それには1979～97年のサッチャー、メージャー政権時代の反組合政策が影響していることもほぼ共通の認識になっている。もっとも、W. Brownらによれば、サッチャー政権などの反労働組合政策が労働組合運動に多くの影響を及ぼしたにせよ、その影響は限られており、英国の労使関係は、政府の労働組合政策にかかわらず経済構造の変化や国際競争の圧力の下で変容せざるをえなかったという¹⁾。いずれにしても、80年代以降、英国の労使関係がどのように変化²⁾したのかという点は大きな研究課題である。

1980年代以来の労使関係の変化、とりわけ集团的労使関係の動揺は英国に限った現象ではない。組織率の低下や争議件数、労働損失日数などの減少は、英国のみならず多くの先進国に共通してみられる。また、伝統的な集团的労使関係の基盤が崩れ、労働組合の集团的規制力が後退するなかで「雇用関係の個別化」やそれを通じた労働条件の「個別化」、「分散化」が多くの国で問題となってお

1) Brown *et al* (1997)

2) 1980年代の労使関係の変化について、邦語文献でまとまっているのは、稲上毅(1990)である。

(2) 1990年代英国における労働組合規制の後退と労使関係の変化

り、「個別化」は現代の労使関係の変化を特色づけるキーワードともなっている。日本においても労働組合の影響力の低下は大きな問題である。

しかし、英国の場合、組合組織率の低下にくわえて企業による団体交渉の拒否が、労働条件決定へ労働組合の規制力が及ぶ範囲を縮小させ、職場のノン・ユニオン化をもたらしているところに大きな特徴があると考えられる。英国において、組合の不承認（derecognition）は1970年代までは労使関係の主要な論点にはなっていなかった。それが1980年代後半に入ってから広がりを見せており、今日、職場のノン・ユニオン化を示すものとして英国労使関係の変化をめぐる重要な論点の一つになっている³⁾、また、それが労働組合の社会的役割の見直しにもつながっている。従来、職場における労働組合の規制力の強さが強調されてきた英国の労使関係が「労働組合なき労使関係」へ転換しているとするならば、労使のそれぞれにとって、その意味は大きいし、とりわけ労働組合の存在意義が問われることになる。また、こうしたなかでは労働条件のきめ方や職場の問題解決のあり方なども大きく変わらざるを得ないであろう。

小論の課題は、“derecognition”の問題を一つの手かかりとして、英国における労使関係の変化の実態と特徴を明らかにすることである。結論的にいえば、小論では、今日の英国労使関係の変化を、職場から労働組合が消え、労働諸条件を集团的労使関係の下で決めるメカニズムが崩れてきているという点とともに、労使関係の企業内化が進んでいるという点で把えており、その実態を分析しようというのが小論の目的である。具体的には1990年代末に行われた「職場の労使関係に関する調査」と「雇用契約の個別化」に関するふたつの調査にもとづいて、第一に、職場からの労働組合の排除や団体交渉を通じて労働諸条件を決めるメカニズムの後退がどのように進んでいるかを明らかにする。そして第二に、そうした組合の排除が労使関係にどのような影響をもたらしているか

3) 今日の労働党政権の下での労使関係政策の点でも焦点の一つとなり、1999年に「雇用関係法」を制定し、団体交渉の法的枠組みを定めた。

という点について考える。

ここで用いている資料のひとつは1997～98年に行われた職場労使関係に関する調査 (Workplace Employee Relations Survey, 以下では WERS98と略称) である。英国の労使関係に関する同様の調査は1980年以来定期的に行われており、今回が4回目になる。今回の調査では、10人以上の従業員をかかえる職場を対象にして、人事担当者にたいする面接調査、承認されている労働組合または労使協議会の委員にたいする面接調査、および従業員にたいする調査が行われた⁴⁾。このうち、ここで主として利用しているのは人事担当者への聞き取り調査であるが、2191の職場から回答を得ており、その結果にもとづいて労使関係の変化を分析している。

小論で利用したもうひとつの資料は、W. Brown らが1998年に行った聞き取り調査の報告である⁵⁾。この調査は貿易産業省のプロジェクトして行われたもので、「雇用契約の個別化」が進んでいる企業と、それと対照させるため団体交渉を維持し、集団的な雇用契約を維持している企業等の計32社を対象にした聞き取り調査である。

1. 労働組合組織の後退

まず、英国の労働組合の組織状況について統計的にみておくことにしたい。図1で明らかのように、労働組合数は1977年以降一貫して低下してきたし、組合員数も79年の約120万人をピークにして減少している。労働力調査で1991年～2001年の組合員数の変化をみると、860万人から729万人へ減少しており、この間に組織率も37.5%から28.8%へ急速に低下した⁶⁾。組織率の低下は先進国に共通してみられる傾向であるが、英国もその例外ではなく、先進国の中では

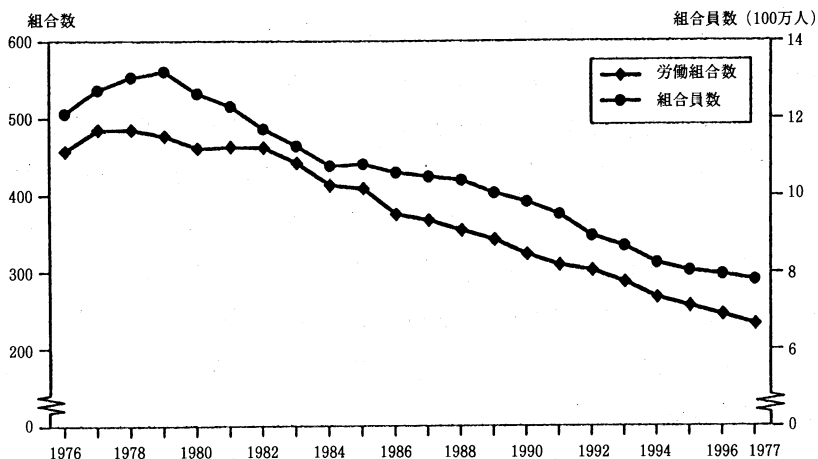
4) Cully *et al* (1999) この調査の概要については、同書 pp.1～13を参照。

5) Brown *et al* (1998), Brown *et al* (2001) この調査の概要については、前者の pp.1～4を参照。

6) Brooks (2002) p.344, なお、この統計は北アイルランドを除いている。

(4) 1990年代英国における労働組合規制の後退と労使関係の変化

図1 労働組合数と組合員数の推移



出所) Bland (1999), p.344

資料) 労働力調査 (北アイルランドを除く)

組織率が中位ないし低位の国といえることができる⁷⁾。

2001年時点での労働者の属性等による組織率は表1の通りであり、全体の組織率は29%まで低下した。フルタイム労働者だけをとっても32%しか組合に組織化されていない。とくに、民間部門での組織率の低下が著しく、マネージャー層を含めて公共部門が59%と比較的高い組織率を維持しているのにたいして、民間部門の組織率はすでに20%を下回っている。職業別では、専門的な職業についている者の組織率が高いほか、熟練職人や生産労働者が比較的高い組織率を示している。これにたいして、販売などの職業では組織率がかなり低い。

こうした労働組合組織の後退は、サッチャー政権がスタートし、反労働組合政策を次々と打ち出した時期と一致する。サッチャー政権は、ストライキの事実上の制限や厳密なクローズド・ショップの実質上の禁止、さらには、組合員

7) Brown et al (1997) p.74

表1 組合への組織率 (2001年)

%

	全雇用者 に占める 組織率	フルタイム 労働者の 組織率	パートタイム 労働者の 組織率	民間部門 従事者の 組織率	公共部門 従事者の 組織率
全雇用者	29	32	20	19	59
職業別					
管理的職業従事者	17	18	15	12	57
専門的職業	48	48	47	21	73
準専門的職業、技師	42	40	47	20	72
管理業務、事務従事者	24	27	19	13	47
熟練労働者	30	31	10	27	61
個人サービス従事者	29	34	23	11	48
販売・顧客サービス従事者	13	16	11	12	48
生産工程労働者、機械操作者	37	39	13	35	59
単純労働者	22	31	12	16	44
管理職、非管理職の別					
マネージャー	30	30	31	15	71
フォアマンおよび職制	37	38	34	24	71
上記以外の労働者	27	32	18	19	52
地位					
正社員	30	33	21	19	62
臨時的雇用	19	20	16	11	32

出所) Brooks (2002) p.347

資料) 2001年労働力調査 (北アイルランドを除く)

差別の禁止条項の廃止、チェックオフやストライキなどの手続きの複雑化、役員選挙や組合員の懲戒にたいする法的なコントロールといった一連の反労働組合政策を実施しており⁸⁾、それらが労働組合の組織に影響を及ぼしたとってよいだろう。経営者もこの間に保守党政府の反組合政策の影響をうけて労働組合に厳しい姿勢を強めており、そのことは、のちに検討する経営者の組合の不

8) *ibid.* pp.70~73

(6) 1990年代英国における労働組合規制の後退と労使関係の変化

承認、承認取り消しの広がりといったことに表れている。

もっとも、組織率の低下は政府や経営者の反組合政策のためばかりではない。製造業雇用者の減少の一方でのサービス部門の労働者の増加、またパートタイム労働者の増大など、組織率の低い分野で雇用者が増加しており⁹⁾、長期的な労働組合員の減少や組織率の低下はこうした雇用構造の変化である程度説明できる。実際、表1でも、今日増加が著しいパートタイム労働者の組織率は20%であり、フルタイム労働者の三分の二にどとまる。職業別の組織率でも、管理的職業はもちろん、販売や事務などの職種での組織率が低い。産業でいえば、卸売・小売業、ホテル・レストラン業、不動産・事業所サービス業など、雇用が拡大しているサービス部門の組織率は著しく低い¹⁰⁾。その点では、今日の労使関係の変化には経済構造ないし雇用構造の変化が影響しているといえる。しかし、ここで重要なことは、組合組織率の低下の要因ではなく、現実には労働組合員が減少し、職場において労働組合の姿がみえにくくなっていることである。

次に、この点を WERS98調査によってみておこう。表2は職場における労働組合の組織化の状況についてみたものであるが、今日、ほぼ半数の職場に組合が存在しないことを確認することができる。とくに民間部門では三分の二が未組織である。これにたいして公共部門は労働組合がある職場が6割をこえており、依然として組合の存在は大きい。民間は全体として組合が組織されている職場が少ないが、産業的には、製造業の大規模事業所や金融業、また、かつて国有であった公益部門で組合が組織されているところが多いという特徴をもつ¹¹⁾。企業規模別にみても大規模なところでは労働組合が組織化されているが、小規模企業となると未組織が大半を占める。たとえば、100人未満の企業では

9) 阿部誠 (1999)

10) 労働力調査による2001年のデータ。Brooks (2002) p.348

11) Cully *et al* (1999) p.86

表2 職場の組合の組織状況

	組合未組織 の職場	組合はあるが 団交は否認	団交を承認さ れた組合あり
全 体	47	8	45
職場の規模別			
25-49人	54	7	39
50-99人	48	11	41
100-199人	34	9	57
200-499人	23	10	67
500人以上	14	8	78
企業規模別			
100人未満	75	11	13
100-999人	60	11	29
1000-9999人	36	6	58
10000人以上	21	7	73
部門別			
民間部門	64	11	25
公共部門	3	3	59

出所) Cully *et al* (1999) p.92

75%が未組織である。

これを表3で職場の組織率(職場単位での組織労働者の比率)の点からみることにしよう。雇用者全体でいえば組織率は36%であるが、職場の平均組織率は27%である。民間部門の職場では平均組織率が13%にすぎないのにたいして、公共部門では61%と相対的に高い。公共部門に比べて民間部門の組織率の低さが顕著である。一方、職場の規模別では、全般的に大規模事業所の方が組織率が高い傾向がみられ、25人以上の職場における組織率は36%となっている。これにたいして小規模事業所の場合は組合がないところが多いことも反映して組織率も全体に低い。

こうした組合の組織化には経営側の姿勢が影響している。表4は経営者の組合にたいする姿勢と職場の組織率との関係をみたものであり、経営者は全体と

(8) 1990年代英国における労働組合規制の後退と労使関係の変化

表3 職場の組合組織率

		%	
		職場の平均組織率	全体の組織率*
全体		27	36
職場の規模			
	25-49人	23	23
	50-99人	27	27
	100-199人	32	32
	200-499人	38	38
	500人以上	42	48
企業規模			
	100人未満	6	8
	100-999人	16	22
	1000-9999人	38	39
	10000人以上	42	48
部門別			
	民間部門	13	26
	公共部門	61	57

出所) Cully *et al* (1999) p.92

*組合員である雇用者全体の比率

して組合に好意的あるいは中立的なところが多いが、こうした職場では組織率も全体として高いといえることができる。とくに組合に好意的な職場での組織率は62%に達し、平均の組織率を上回っているのにたいして、非好意的な職場の組織率はわずか5%にすぎず、経営側の態度が組織率に影響していることは明らかである。もちろん、経営側が組合加入を勧めるところでは組織率が高いし、また、組合が企業業績の改善に役立つと回答した企業は組合の存在を評価しているわけで、そうした職場の組織率は高い。これにたいして、経営者が組合とよりも従業員代表との労使協議制を重視している職場では組織率は低い。一方、組合費のチェックオフは1980年代に複雑な手続きが法的に定められたが、そうしたなかでチェックオフを行っている職場は、経営者が組合に比較的好意的と

表4 経営者の姿勢と職場の組合組織率の関係

経営者の考え方	職場の数	職場の平均 組織率
	%	%
全数	100	
経営者の組合に対する姿勢		
好意的	54	63
中立的	41	37
非好意的	9	29
業績を改善するうえで組合は有用		
賛成	43	62
どちらでもない	26	43
反対	30	41
管理者は組合よりも従業員と協議したい		
賛成	58	41
どちらでもない	20	60
反対	23	65
経営側は従業員に組合加入を強く勧める		
そうする	23	64
そうしない	77	46
チェックオフをしている		
実施している	67	55
実施していない	33	40

出所) Cully *et al* (1999), p.90

考えられる。そうした職場での組織率は相対的に高い。

これらの点からみえてくるのは、今日、英国の労働組合は、経営者の意向の下で組織を維持しているという姿である。したがって、経営側が反組合的な姿勢をとる場合は組合の組織化は困難となり、経営者の組合政策が職場の組織化に大きく影響することを示している。その点では、労働組合は、経営側の意図をこえて労使関係のイニシアティブを握る力をもはやもっていないということができよう。

(10) 1990年代英国における労働組合規制の後退と労使関係の変化

表5 職場において存在している組合の数、%

組合数	全職場	組合のある職場
組合なし	47	0
1組合のみ	23	43
2組合	10	19
3組合	8	15
4組合	4	8
5組合	5	9
6組合以上	3	6

出所) Cully *et al* (1999) p.91

その一方、英国の労使関係は、同一事業所に複数の労働組合が存在することを一つの特質としており、これが職場の労使関係を複雑にしていた。表5によれば、複数の組合が存在しているところが全職場の30%、組合のある職場の57%を占めており、依然として主流であるともてよいが、多くの組合が併存している職場は少なくなっている。最高では一つの職場に15組合が併存しているところがあるというが、他方、4つ以上の組合がある職場は四分の一であり、従来に比べて減少傾向にある¹²⁾。これには労働組合の合同の動きが影響している。

また、単一の組合のみが存在している職場も、組合のある職場の43%、全体の約四分の一を示している。これは民間部門に多いが、単一組合の72%、全事業所の24%は80年代以来 EETPU などが主導して広がった労働協約の単一組合条項の下で単一組合になっている¹³⁾。経営側の労働組合政策が職場の単一組合化を促したといってもよいだろう。

12) *ibid.* p.91

13) *ibid.* p.93

2. 団体交渉の範囲と縮少と労使協議制の広がり

①労働組合の承認問題と団体交渉の適用範囲

英国の労使関係の特質として、「集団的自由放任主義」があげられる。労使関係や労働条件の決定などに関して伝統的に「労使自治」の原則が重視されており、法的な枠組みが弱いことを特徴としてきた。こうしたなかでは、使用者と労働組合との団体交渉についても、従来はその手続きが法的に規定されておらず、団体交渉を行うかどうかは労使関係に委ねられてきた。そこで、使用者が組合を承認し、団体交渉やその他労使関係の諸手続きについて認める recognition という概念が生まれる一方、労働組合があっても使用者が団体交渉などに応じない不承認 derecognition という概念もでてくる¹⁴⁾。労使関係の枠組み自体が、労使間の力関係に委ねられているといえることができる。

もっとも、労働組合の不承認は従来の英国の労使関係では大きな問題にならなかった。使用者で職場に組織されている労働組合を承認するのが一般的であり、団体交渉の手続きなどの労使関係の枠組みについては、労働協約で規定されることが多かった。たしかに組合が不承認の職場はあったが、1980年代までは、それは労働者側が組合の承認に関心をもたなかったためということが中心であった。あるいは、新規に設立された事業所では組合の承認は、必ずしも無条件で得られたわけではないが、それでもそうした不承認の件数は限られていた。ところが、1980年代後半以来、それだけではなく、従来組合が認められて

14) “recognition” という概念は必ずしも明確ではないが、団体交渉の承認だけでなく、労使間の諸問題についての協議や情報提供、従業員に労働組合活動の時間を保障することなども含めて、労使関係の手続きについて当該労働組合に一定の権利を認めたものといえることができる。これにたいして “derecognition” は、労働組合にこれらの権利を与えないことを意味する (Brown *et al* (2001) p. 182)。

これらの概念について、小論では、recognition を「組合承認」あるいは「団体交渉の承認」とし、derecognition を「組合不承認」ないし「団体交渉の否認」という用語を使っている。

(12) 1990年代英国における労働組合規制の後退と労使関係の変化

表6 団体交渉の承認状況

	団体交渉が承認されている職場 の雇用者数 (1000人)		賃金が団体協約で決まっている 雇用者数 (1000人)	
		全雇用者に 占める比率 (%)		全雇用者に 占める比率 (%)
1993年	10420	48.9		
1994年	10374	48.2		
1995年	10226	46.8		
1996年	10141	45.8	8091	36.5
1997年	10032	44.3	8058	35.5
1998年	10081	43.5	7984	34.5

出所) Bland (1999)

資料) 1998年労働力調査(北アイルランドを除く)

きた事業所などで組合の承認の取り消しなどが広がり、使用者側の意識的な団体交渉の否認が問題となってきた。組合の承認問題を分析した Claydon によれば、こうした団体交渉の否認は1987年頃から急速に広がりをみせているという¹⁵⁾。団体交渉の否認には経営側の労働組合政策が影響している。

まず、表6で団体交渉がカバーしている雇用者の比率について統計的に確認しておけば、団体交渉の行われている職場の雇用者数は1998年で1008万人で、全雇用者の43.5%にあたるが、英国の全労働者の半数以下しか団体交渉によってカバーされていないことになる。団体交渉によってカバーされる労働者は、1980年代以降、半分ちかくまで減少してきている¹⁶⁾。同表でも、とくに1990年代に団体交渉によってカバーされる雇用者数が減少していることを確認することができる。団体協約で賃金が決められている労働者は34.5%にすぎず、英国

15) Claydon (1996)

16) 1990年の職場の労使関係調査(WIRS90)において、84年調査の時点と比べて団体交渉の適用範囲が著しく縮小したことが明らかになった(Brown *et al* (1997) p.74)。

は先進諸国のなかで団体交渉、団体協約の適用労働者の縮少が顕著な国となっている¹⁷⁾。

これには、もちろん組織率の低下も影響しており、その要因を経営側が団体交渉に応じないことだけに求めることはできない。しかし、表7にみられるように、企業が労使関係において労働組合とのフォーマルな関係を完全に認めない組合不承認も80年代後半以降増加しているのである。こうした積極的な労働組合の不承認の増加は、90年代の英国の労使関係においてとくに議論をよんでいる点である。

この点について WERS98調査でみておこう。さきの表2で明らかなように、組合が存在している職場のうち五分の四で組合は承認されており、職場に組合

表7 完全な組合不承認の数

単位：件数

	推計1	推計2
1984年	4	
1985年	2	
1986年	8	
1987年	22	
1988年	20	
1989年	29	
1990年	22	24
1991年	18	21
1992年	22	25
1993年	23	16

出所) Claydon (1996) p.161

注) 時期が明確でないものについて、推計1では1989-93年に均等に配分し、推計2では1990-93年に均等に配分している

17) 英国の場合、労働協約の「拡張適用」の規定がないことも、その他のヨーロッパ諸国と比べて適用労働者の比率が小さいことにつながっている。(Brown *et al* (1997) pp.74~75)

(14) 1990年代英国における労働組合規制の後退と労使関係の変化

があっても不承認とされている職場は16%である。労働組合が存在している職場全体でみれば、組合の不承認の比率は必ずしも高いとはいえないかもしれないが、戦略的に労働組合を不承認にする動きが広がりを見せていることが注目されている。一方、これを全職場でみると職場に承認されている組合があるのは45%にすぎず、さきにみた団体交渉が行われている職場の雇用者比率とほぼ同じになる。何よりも職場の組織力の低下、あるいは、労働組合がないことが団体交渉の範囲を縮小させているといえよう。

組合が承認されている職場は、規模や部門による差が大きい。大規模な事業所では78%に承認された組合が存在しているのにたいして小規模事業所では39%にすぎない。また組合が承認されているのは公共部門に多く、公共部門では6割に承認された組合がある。これにたいして、組合不承認は民間部門が中心であり、とくにサービス部門に多い。職場における組合の組織化状況と組合の不承認を重ね合わせてみると、民間部門では三分の二には組合組織自体がなく、承認された組合があるのは全体の四分の一にすぎない。

一方、不承認の職場には職場の組合組織率が低い場合が多い。職場の組織率が50%をこえているところで組合が不承認なのはわずか1%であり、10~50%の職場でも組合が承認されていないのは4%にすぎない。また、組合承認の職場と不承認の職場の組織率を比較すると、承認組合がある職場の組織率は56%にたいして、不承認の職場の組織率は23%で、組織状況に明確な違いがある¹⁸⁾。組織率の低いことが組合との団体交渉を認めない理由にされているといえよう。同時に、組合が承認されていなければ労使交渉ができないのであるから、組合の存在意義が失われかねない。そうしたことが組織率の低さに反映しているとみることもできる。この点では、組合の承認問題は組合にとって死活問題というべきであろう。職場に組合組織を維持し、労使関係において一定の役割を果

18) Cully *et al* (1999) p.93

たそうとすれば、使用者から団体交渉についての承認を得ることはぜひ必要である。このことは、組合組織率と組合承認の問題が直接結びつく問題であることを示している。

これらの調査結果を通じて、職場の半数以上で組合がないか、あるいは、団体交渉が否認されているかで、現実には団体交渉が行われていないことが明らかになる。すなわち、集団的労使関係が構築されている範囲が縮小しているのである。しかし、労働組合の承認問題では、必ずしも労働組合を承認する職場と不承認の職場の二つのタイプに区別されるわけではない¹⁹⁾。組合の承認、不承認といってもその実態は多様である。職場で組合が承認を得ており、団体交渉が行われている場合でも、組合員すべてについて団体交渉が行われることを意味しないし、また、労働組合が求める事項すべてについて交渉が行われるわけでもないのである。労働組合の承認、不承認の問題については、その中味が問われなくてはならない。いいえれば、使用者と組合との間で団体交渉が行われている場合でも、誰を対象にして何について団体交渉が行われているのか、交渉の対象と交渉事項の範囲が問題となる。

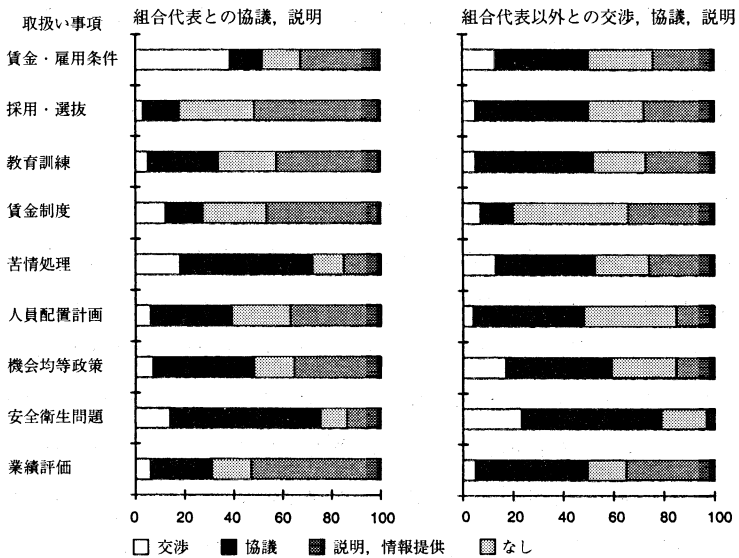
この点についてはのちに詳しく検討するが、どのような点について団体交渉が行われているかを WERS98調査でみたのが図2である。組合の存在している職場での主要な交渉事項として、賃金、労働条件をあげることができる。とはいえ、組合が存在していても、賃金とその他の労働条件の両方を交渉しているのは22%、賃金のみが17%、賃金以外の労働条件のみが13%である。組合がある職場でもこれら主要な事項すべてについて団体交渉が行われなかったところが約半数にのぼっている。同時に、団体交渉の形態でも、非専従者の組合代表が労使協議から排除されているところも半数にのぼる²⁰⁾。こうした点でいえば、団体交渉が承認されていても、必ずしも労働組合が賃金・労働条件を規制でき

19) *ibid.* p.91, 及び Brown *et al* (2001) p.181

20) Cully *et al* (1999) p.105

(16) 1990年代英国における労働組合規制の後退と労使関係の変化

図2 従業員代表との交渉、協議、説明の実施状況



出所) Cully *et al* (1999) p.104

ているとはいえないのである。

②労使協議会の設置状況

団体交渉は労使関係を形成する主要な枠組みであるが、この制度を欠くことになれば、労使間をつなぐフォーマルな仕組みがなくなり、労使間のコミュニケーションも困難になる。今日の労使関係にとって、労使コミュニケーションをいかにするかという点は重要な課題となっており、団体交渉とともにフォーマルな制度、インフォーマルな仕組みをあわせて、労使コミュニケーションの多様なルートが追求されている。そこで、労使間のコミュニケーションがどのように行われているか、労使協議制を中心にして WERS98 でみておこう。

まず、労使協議会の設置状況であるが、表8でみられる通り、ほぼ半数の職

場に設置されている。労使協議会も規模との関係が大きく、大規模事業所では労使協議会を設置しているところが多い。こうした労使協議会は、三分の一弱がローカルに、同じく三分の一強がより高い企業レベルに設置されており、ほぼ同じ程度の割合である。その両方に設置されているのは1割である。部門別にみると、民間部門では57%に労使協議会がない。これにたいして公共部門では、労使協議会のないところは18%にすぎず、8割以上に設置されている。民間部門とくらべて、公共部門では高レベルでの協議会が4割と多数を占め、職場レベルと高レベルの両方に労使協議会が設置されているところも約2割にのぼっている。

表8 労使協議会の設置状況

		%			
		労使協議会がない	職場の協議会のみあり	職場レベルと高レベルの両方の協議会あり	高レベルの協議会のみあり
全体		47	17	11	25
職場の規模別					
	25-49人	52	11	8	29
	50-99人	47	20	10	23
	100-199人	37	27	14	21
	200-499人	28	28	28	16
	500人以上	23	43	23	11
企業規模別					
	100人未満	80	16	0	4
	100-999人	57	31	4	8
	1000-9999人	31	17	14	38
	10000人以上	20	11	23	45
部門別					
	民間部門	57	16	8	18
	公共部門	18	20	19	42

出所) Cully et al (1999) p.99

(18) 1990年代英国における労働組合規制の後退と労使関係の変化

また、労使協議会の設置は労働組合との関係が強く、承認された組合がある場合は労使協議会にあるところが74%に達しているにもかかわらず、承認された組合がない場合には労使協議会が設置されているのは34%にすぎない²¹⁾。労使協議会は、団体交渉に代替するものというより、むしろ、団体交渉の補完的なものと位置づけられていると思われる。したがって、組合が存在しない職場では、組合との団体交渉のみならず、従業員と集团的に協議する機構をもたない場合が多く、労使コミュニケーションのうえで困難をもたらしていると思われるが、これは公共部門では少なく、とくに民間部門にあてはまる。

こうした労使協議会の従業員代表は、46%のところでは従業員の選挙で選ばれている。これにたいして、経営側が任命しているのは21%、自発性に委ねられているのは22%となっている。労使協議会の委員の選出を通じて、一応従業員全体の意思が反映する仕組みをとっているところが多いが、しかし、反面で、労働組合や従業員組織による選出といった方法がとられているのは17%であり、ここでもノン・ユニオン化が進んでいるのを認めることができる²²⁾。

なお、EU指令の下で、加盟国の多国籍企業にはEU型の労使協議の設置が義務づけられているが、英国の場合は社会憲章を離脱していたので、英国内ではこの制度の適用義務はなかった。しかし、対象となる企業の19%はこの制度があると回答している²³⁾。

③労使交渉、労使協議の実態

さて、こうした労使関係の枠組みの下で、労働者がどのように発言し、労働・雇用条件について規制しているか、その中味が問題になる。職場における主要な課題について労使間でどのような事項について交渉、協議等を行っているか

21) *ibid.* p.100

22) *ibid.* p.101~102

23) *ibid.* p.100~101

を示したのが図2である。同図の左側は承認された組合があり、組合役員がいる職場であるが、この場合、賃金・労働条件については団体交渉が行われているとはいえ、4割程度にすぎない。さきにもみたように、組合の存在している職場で賃金とその他の労働条件の両方を交渉しているのは22%、賃金のみが17%、賃金以外の労働条件のみが13%である。一方、その他の項目はほとんど団体交渉が行われていないのである。職場に組合が存在してもこれら主要な9つの事項すべてについて団体交渉が行われないところも約半数にのぼっている。団体交渉の機能がかなり限定されていることがわかる。

一方、団体交渉以外についてみると苦情処理や安全衛生問題、あるいは機会均等の問題などは、当然とはいえ協議事項になっている場合が多い。しかし、それ以外は組合役員との間でもほとんど何のコミュニケーションもとられていないところが少なくない。たとえば、採用問題や業績評価については情報提供をふくめて何も行われていない。4つ以上の事項について協議を行っているのは19%、協議事項が4つ以下のところも19%である。労働組合があっても交渉、協議、情報交換のすべてがまったく行われない職場も7%あり、経営側の一方的な決定が広がっているということが出来る。こうしたことは団体交渉が認められた組合があっても、組合の規制力が必ずしも十分発揮されているわけではないことを示している。

これにたいして承認された組合がない職場では、当然、団体交渉はあまり行われていない。とはいえ、賃金についての交渉が行われている職場も13%、賃金以外の交渉が行われている職場も38%認められる。また、興味深いのは、組合がない職場では従業員代表との間で協議が行われている場合が多いことである。賃金や労働条件は別にして、教育訓練、採用問題、人員配置、業績評価などでは、組合のある場合と比べても、協議が行われている比率が高い。同図の9つの事項のうち4つ以上について協議が行われているところは31%にのぼり、承認された組合があるところよりもむしろ多い²⁴⁾。承認された組合がないこと

(20) 1990年代英国における労働組合規制の後退と労使関係の変化

は、必ずしも何のコミュニケーションもとられないというわけではないのである。組合の有無にかかわらず労使間のコミュニケーションルートがある場合が多いといえるが、しかし、経営側は労働組合よりはむしろ従業員との労使協議制を追求しており、その点で、ノン・ユニオン化が進んでいることを逆に示している。

3. 団体交渉の否認と雇用契約の「個別化」

① 組合不承認の多様な実態

ここまで、主として労働組合組織や団体交渉などの後退についてマクロレベルでみてきたが、1980年代後半以降に広がっている労働組合の不承認の実態について、W. Brownらの聞き取り調査の結果にもとづいて検討したい²⁴⁾。この調査は、さきにも示したように、1998年に行われたもので、組合を不承認にし、積極的に「雇用契約の個別化」を進めている15企業と、それと対照させるため同じ産業で団体交渉を維持し、集団的な雇用契約を維持している15企業、これに労働組合をかつて承認したことのない企業と団体交渉が根づいている公共サービス企業を加えた合計32社を対象にしたケーススタディである。聞き取りは企業のマネージャーと従業員代表にたいして行われている。

調査対象となった「雇用契約の個別化」を進めている企業はいずれも、意識的な団体交渉の否認が広がった1990年代前半に労働組合を戦略的な観点から不承認にしている。しかし、Brownらは、この調査を通じて、組合の不承認の実態は企業によって大きく違っており、多様であると論じている²⁵⁾。

労働組合の不承認といっても、それはすべて団体交渉の「完全」な否認を意味せず、実際には「選択的」に行われる場合が多い。マネージャー層を組織し

24) *ibid.* pp.103~105

25) Brown *et al* (1998), Brown *et al* (2001)

26) Brown *et al* (2001) pp.184-6, Brown *et al* (1998) pp.33~39

ている労働組合について団体交渉の承認を取り消すことは、それ以外の労働者の組合についての承認を維持している企業でも広くみられる。一部の企業では、マネージャー層の加入している組合の承認を取り消した後、その範囲が次第にそれ以外の従業員に拡大したり、また一部の職種について団体交渉を承認しつつ、別の職種では承認を取り消す、あるいは職制や保全など職務に応じて承認を取り消すなど不承認のあり方は多様であるが、全体として団体交渉を認めない範囲がだいに広がっている。ただ、組合不承認の対象となる労働者の範囲は企業により大きく異なっている。

一方、団体交渉の承認が取り消される領域、事項も、企業によってかなりの差異があるが、懲罰・苦情処理、あるいは組合費のチェックオフなど、労働組合に関する事項や労使関係に関わる諸手続きについて団体交渉を取り消したところは少なく、交渉を多くの企業が維持している。少数の企業であるが、労働組合との団体交渉を不承認にしつつ、労使協議会では組合に正式の地位を与えているところもある。

何を団体交渉事項とするかという問題をめぐる焦点は賃金であり、賃金についてのみ団体交渉を否認した企業は少なくない。とくに、個別業績給の導入はこれに関連する重要な問題であり、この制度の導入に伴い経営側が賃金引き上げ交渉を行わないことを組合に通告したが、同時に組合との交渉をすべて取りやめたわけではないという企業もいくつかある。ただ、賃金交渉の拒否が、その他の事項についても拒否につながるケースもある。

こうした組合承認の取り消しは労使間の軋轢を大きくする。組合承認の取り消しのプロセスで、組合と全面的に対決し、ストにたいする臨時雇用者の導入、全労働者の解雇、労働協約無効の宣言、使用者側の提示した条件での再雇用といった対決型を貫いた事例も数例あったという。しかし、団体交渉の取り消しを注意深く、徐々に行った企業も多く、また、当初は強硬な姿勢で臨みながらもだいに軟化した企業もある。こうしたなかで、港湾輸送の企業のように労

働組合との関係を一切切ったところもあるが、取り消しプロセスで労使対立が激しくなったところでも、不承認にした労働組合とのインフォーマルなコミュニケーションは維持するよう努力する企業は多い。職場委員との関係では、労使協議会の委員として認める企業と認めない企業とがあり、一通りではないが、多くの場合つながりは弱くなっている。もっとも、団体交渉が否認された場合、労働組合は組合員の維持が困難になる。組合の不承認による組合員の減少の程度は職場によって差があるが、全体に減少する場合が多い。そうしたなかでは、職場における組合の役割が公式、非公式に一定程度残っている場合には、組合員は比較的高い割合で残るが、そうでなければ脱退する者が多くなる傾向があるという。

これにたいし組合が承認されている企業の実態をみると²⁷⁾、組合が承認されていても団体交渉のあり方は90年代に入って例外なく変更が行われている。そうしたなかで特徴的な点の一つは、団体交渉の承認の対象からマネージャー層を外すところが増えていることであり、なかには、マネージャーを個別契約に移した企業もある。また、団体交渉の領域では、賃金をめぐる交渉が制限される場合が多い。マネージャー以外の労働者について完全な組合承認が付与されているといわれる企業でも、賃金については、事実上団体交渉を拒否する企業が多い。1990年代には、組合が承認されていても賃上げについては交渉は行われず、経営側の裁量にまかされるようになっているのである。

これらの点では、組合が承認されていても、組合が不承認の企業と同じ傾向が認められる。団体交渉のカバーする範囲や交渉する領域、事項が制限されるようになっていくという事態は、組合が不承認とされた企業でも、承認が維持されている企業でも基本的に同じであり、両者で労使関係の中味が大きく異なっているわけではないのである。

27) Brown *et al* (2001) pp.186-8

②「雇用契約の個別化」の労働条件への影響

それでは、団体交渉の拒否、労働組合による集団的規制の排除は、労働条件などにどのような影響を及ぼしているのだろうか。この調査にあたってのBrownらの問題意識は、「雇用契約の個別化」が労使関係にどのような影響をもたらしているのかという点と、それが賃金・労働条件の個別化、分散化をもたらすのかという点にあった。そこで、彼らは分析の枠組みとして「手続き的個別化」と「実質的個別化」という区別を設定した。雇用契約の「個別化」において、労働条件の決定における団体的メカニズム、すなわち団体交渉の排除を「手続き的個別化」ととらえる一方、雇用契約の内容、すなわち、賃金・労働条件自体が個別化し、分散化することを「実質的個別化」とした²⁸⁾。たしかに、団体交渉の排除という「手続き的個別化」が、現実に労働条件を分散化させるかどうかは別の問題であり、両者を区別して理解することで今日の「個別化」の意味をより明らかにすることができると考えられる。もちろん、両者はまったく別の問題であるわけではなく、「手続き的個別化」が使用者の労働条件決定における裁量権を拡大し、それが「実質的個別化」をもたらす可能性が大きい。その意味では「手続き的個別化」の目的は「実質的個別化」を推進することであり、その第一段階とみなすべきであろう。

彼らはケーススタディーを通じて、現段階での使用者の「個別化」の意図は「手続き的個別化」にあり、組合の不承認や団体協約の廃棄によって、労働組合が労働条件を団体的に規制することを排除することにあると結論づけている²⁹⁾。個別化の導入は、基本的には、規制緩和、民営化や市場競争の激化あるいは株主からのプレッシャーに対応するための企業戦略の一環と位置づけられている。といっても、多くの場合、組合の不承認は、企業が経営危機に陥っていることにたいする対応ではないし、また、企業の生き残りの条件でもなく、

28) Brown *et al* (1998) p.12

29) *ibid.* pp.18~24

経営方針として団体交渉の不承認を選択しているという。組合の力の弱体化が、労働条件についての裁量権の拡大をはかる使用者にたいして組合の不承認の機会を拡大しているわけで、そのことが「手続き的個別化」を促進したということができよう。

こうしたなかで、従来の集团的規制がなくなったことが、労働条件にいかなる影響をもたらしているか、「実質的な個別化」の進展が問題になる。しかし、「個別化」している企業は、賃金以外の点では、労働条件の差が縮小する傾向にあり、ホワイトカラーとそれ以外の従業員の間での労働条件のハーモナイゼーションを促進している。もっとも、労働条件の標準化の進展は、団体交渉を堅持している企業でも生じている。組合を承認している企業と不承認の企業との間では、マネージャー層以外での賃金以外の労働条件における標準化の点ではほとんど差異はないといえる³⁰⁾。

一方、賃金については、その全体的な引き下げが「個別化」の主要な目的とはされておらず、団体交渉の承認を得た組合の存在が、組合不承認の企業よりも賃金の上昇幅が大きいということには結びついていない。賃金構造に及ぼす影響についても、「個別化」を進めている企業は、多様化する個人のニーズに対応するためジョブのグレード数をむしろ減らしているのが全体的な傾向といえることができる。これは、直接には職務の責任の拡大と結びついている。多くの企業にとって、団体交渉を否認することで各グレード間での賃金の格差や各グレード内部の賃金の分散を大きくしたいと考えており、賃金グレードの構造の見直しを進めている。これによって、高いスキルレベルの賃金を増大させるとともに、低いスキルレベルの労働者を従来よりも低いレートで賃金で採用する可能性があるというところに利点を見出しているといえる。しかし、団体交渉が承認されている企業でも、こうした賃金制度の変更が妨げられることはな

30) *ibid.* pp.26~27

く、実際にはジョブグレードは少なくなる傾向がある。また、不承認の企業の方がとくに賃金格差が広がっているということもないという。

雇用契約の「個別化」の目的は、個別の業績にもとづく賃金制度の導入と結びつけて理解されることが多い。業績給の導入自体は最近の英国の賃金制度の大きな特徴となっており、労使関係の変化との関係でこの点が注目される。彼らの調査では、不承認企業の場合は、団体交渉を堅持している企業より、賃金上昇を個人の努力と結びつく傾向が大きく、とくに個別賃金を決める上で、経営側が大きな裁量権を得られるような人事査定の手続きをきめているケースが多い。この面では、雇用契約の「手続き的個別化」は、ある程度まで賃金の「個別化」と結びついている。しかし、それが個別業績給の導入にただちに結びついているわけではない。とくにマネージャー層以外の労働者では、これら「個別化」が進んでいる企業でも個別業績給を導入している企業は皆無であるという。業績給は、多くの状況下でうまく運営することが困難なことは明らかになっており、その点は雇用契約の「個別化」によっても、基本的に消えてはいないということができる³¹⁾。

これらの結果から Brown らは、組合を承認している企業と不承認にしている企業とを比較しても、経済環境への対応や雇用条件、賃金レベル、業績と賃金との結びつき、フレキシビリティなどの点で、組合の存在や団体交渉が大きな障害になっていないと結論づけている。そうした点では、組合の不承認は、使用者の裁量を大きくはするが、それがただちに賃金や労働条件の格差を拡大し、労働者の管理などに大きな変化をもたらすなど、労働条件の「実質的な個別化」につながっているわけではなく、この点ではかなり慎重に考える必要がある。

一方、団体交渉を否認した企業の間で、従業員とのコミュニケーションや経

31) *ibid.* pp.27~31

営側の考え方を伝える努力という点でかなりの違いがあるが、しかし、さきの節でもみたように、組合を承認していない場合でも、実際には労働組合と人事担当者の間にインフォーマルなコミュニケーションがあり、それによって問題解決をはかろうとする傾向が認められる。こうしたなかで、組合がある企業の場合も、労使コミュニケーションや人事評価制度、HRMの手法を使うといった点で、組合を否認している企業と大きな差はない³²⁾。この点でも、雇用契約の「個別化」が進んで、労使関係の団体的規制の枠組みが崩れても、実態面では、それが労使関係自体を大きく変化させているわけではないといえそうである。

4. 賃金決定における団体的メカニズムの「空洞化」

①賃金決定システムの変化

小論で検討してきた二つの調査を通じて、英国では職場における労働組合組織が後退し、団体交渉の対象、範囲の縮少が生じていることが明らかになった。こうしたなかでの労使関係の変化について、労使関係上の焦点のひとつである賃金がどのようにきめられているかという点を通じて考えてみたい。一般に英国の労使関係では、1950年代までは産業レベルで賃金決定する仕組みができていたが、60年代半ば以降の賃金ドリフトの下でそうした賃金交渉システムに変化が生じ、賃金決定の分権化、企業内化が進んできた³³⁾。この点はドノバン報告が、英国の労使関係をフォーマルな労使関係制度とインフォーマルな労使関係制度の二重構造として描き、その後の労使関係政策をめぐって焦点の一つとなった点である。1970年代以降も賃金をめぐる団体交渉は分権化、分散化の傾向をつよめ、民間部門での賃金交渉は企業内あるいは事業所内で行われるのが主流になってきている³⁴⁾。かつては主流だった産業レベルの団体交渉の対象となる労働者は、1950年には全労働者の60%をこえていたが、90年代には10%ま

32) *ibid.* pp.59~64

33) Brown *et al* (1995) pp.135~139

で減少したと考えられる³⁵⁾。

それでは今日の英国労使関係において、賃金がどのように決定されているのか、WERS98の調査からみてみよう。まず、表9は、さまざまな賃金決定の方法がどのように職場に導入されているかを示したものであるが、これによれば、何らかの団体交渉が導入されているのは、公共部門で60%であるが、民間部門では20%にすぎない。これにたいして、経営側による決定が行われているのが、公共部門では23%にたいして民間部門では83%に及んでいる。反面で、団体交渉のみできめられているのは民間部門で9%、公共部門で33%にたいして、経営側の決定のみで賃金がきめられているのは、民間部門では62%、公共部門で10%である。公共部門と民間部門での賃金決定方法の差異も注目されるが、し

表9 非管理者の賃金決定の統一性と分岐

	民間部門	公共部門	合計
	100	100	100
複数使用者との団体交渉のみ	2	22	7
単一使用者との団体交渉のみ	6	11	7
職場レベルの団体交渉のみ	1	0	1
企業レベルで経営側が設定	32	9	25
職場レベルで経営側が設定	31	1	23
個別交渉のみ	3	0	3
その他	3	20	8
異なる方法の組み合わせ	22	57	26
(再掲)			
何らかの団体交渉あり	20	60	31
経営側の設定あり	83	23	66
個別交渉あり	9	1	7
その他	6	54	19

出所) Cully *et al* (1999) p.109

34) Brown (ed.) (1981)

35) Brown *et al* (1997) p.69

かし、何といたっても民間部門の賃金決定における団体交渉の比重が小さくなっていることが明らかになる。公共部門では、賃金について団体的メカニズムが働いているということが出来るが、民間部門では経営側が一方向的に決めることがもはや主流になりつつあり、賃金決定について組合の団体的規制力が「空洞化」し、ノン・ユニオン化が進んでいることを認めることができる。もちろん、これは従業員とのコミュニケーションがまったくないことを意味しない。さきにみたように、むしろ労使協議制を通じた一定のコミュニケーションがはかられているが、そうしたことを通じて組合の存在感は薄くなりつつあり、労働条件の決定からの労働組合の排除は進行しているということが出来る。

また、団体交渉のレベルについては、複数使用者との団体交渉、すなわち産業レベルでの交渉は7%、単一使用者との企業別交渉も7%となっている。しかし、民間部門についていえば、産業レベルの交渉が行われているのはわずかに2%の職場であり、団体交渉で決められている場合でも、その多くは企業内交渉であることがわかる。

一方、表10は賃金の決定方法を適用されている雇用者の比率でみたものであるが、これで明らかなように、団体交渉によっているのは全雇用者の36%であり、ほぼ半数の48%の雇用者は経営側が一方向的に賃金を決めている。個別に交渉している者は2%で、まだわずかである。とくに民間部門では、経営側が決められている労働者が65%と三分の二に達しており、職場の管理者の決定に委ねられている雇用者ももっとも多いことが注目される。一方、公共部門では経営側が一方向的にきめるのは11%で、小規模の事業所をのぞけば少数にとどまる。

団体交渉レベルでは、複数の使用者との団体交渉と単一の使用者との団体交渉の比率は14%と15%とほぼ同じであるが、民間部門では、複数使用者との産業レベルの交渉が5%にすぎないのにたいして、単一使用者との交渉が14%、職場レベルの交渉が9%を占め、団体交渉できめられている労働者はもはや28%にすぎないのであるが、その大半が企業内交渉になっている。今日の英国の

表10 マネージャー以外の賃金の決定方法

	複数の使用者と団体交渉	単一の使用者と団体交渉	職場の団体交渉	高いレベルの経営者が決定	職場レベルの管理者が決定	個別の交渉	その他
全体	14	15	7	22	26	2	14
民間部門 計	5	14	9	28	37	2	4
25-49人	4	5	2	39	41	5	3
50-99人	4	9	3	30	45	5	4
100-199人	10	11	7	29	35	1	6
200-499人	5	13	14	29	30	2	6
500人以上	2	25	16	17	37	0	2
公共部門 計	35	16	3	8	3	0	35
25-49人	30	11	0	16	3	0	40
50-99人	30	19	0	10	3	1	36
100-199人	37	15	1	11	3	0	33
200-499人	43	20	1	8	2	2	24
500人以上	35	16	6	4	2	0	38

出所) Cully *et al* (1999) p.108

民間部門の労使関係では、企業レベルの労使関係が中心になっているとすることができる。その一方、公共部門では複数の使用者との団体交渉が行われている雇用者の比率が35%を占めており、企業内交渉の19%と比べれば、賃金決定方法の主流が現在なお産業別の団体交渉にあることがわかる。

②個人業績の評価システムの導入

賃金決定における労働組合との団体交渉の排除は、賃金についての使用者の裁量を拡大している。そうした賃金決定と関連して議論されるのは、賃金と個人の業績との結びつきについてである。従来英国では一般の労働者について業績評価にもとづく賃金制度は一般的ではなかったが、最近では業績と賃金を結びつける傾向が強まっており、個別業績給も急速な広がりを示している。さきのBrownらの調査のなかでも、団体交渉の否認によって、個人業績を賃金と

(30) 1990年代英国における労働組合規制の後退と労使関係の変化

結びつける傾向が強まっていることが明らかになっているが、この点での英国全体の傾向を WERS98の調査でみておきたい。

まず業績評価のシステムの導入状況は表11の通りであり、ほぼ8割の職場に業績評価システムが導入されている。部門別では公共部門が83%、民間部門が77%で大きな差異はないが、この点ではむしろ公共部門の方が導入が進んでいる。このことを組合の組織化や団体交渉の実施状況と重ね合わせて考えれば、賃金決定の方法や組合の組織化と業績評価は直接に関係しているものではないと考えられ、組合がこのシステムの導入に強く反対することはなさそうである。また、非管理職全体に導入されているのは65%、一部の労働者に導入されているのが23%で、導入する場合は全体に導入していることがわかる。

一方、こうした人事考課制度の導入の目的をみると、フィードバック、目標設定、訓練の必要性の確認、将来設計の必要などが中心で、キャリア管理の一貫と位置づけられていることがわかる。これにたいして、賃金の決定に利用しているところは民間部門で37%、公共部門で20%であり、全体としても三分の

表11 業績の査定システムの導入状況

%

	全労働者	民間部門	公共部門
業績評価システムあり			
管理的職業従事者	70	68	74
専門的職業従事者	69	63	78
準専門的職業従事者、技師	53	55	49
事務従事者	54	57	45
熟練労働者・職人と関連職業	51	54	34
個人サービス、保安業務従事者	46	52	40
販売従事者	64	64	65
工場労働者、機械操作者	43	43	34
その他の職業	37	42	25
業績評価のシステムなし	21	23	17

出所) Cully *et al* (1999) p.72

一にとどまっている³⁶⁾。この点でみるかぎり、業績評価が個別賃金に結びつく仕組みはまだ一般的とはいえず、賃金決定過程から組合が排除される傾向が強まっていることが、ただちに人事考課にもとづいて個別の賃金を決定する仕組みにつながっているわけではないと考えられる。この点では、賃金決定における組合の規制力の排除と賃金についての査定の導入、賃金の「個別化」は別の問題と考えることができる。もちろん、賃金に関する団体交渉が拒否されているなかで、今後、業績評価にもとづく賃金システムが導入される可能性は否定できないが、現在のところは「個別化」が手続き的なところにとどまっていることを示しているといえよう³⁷⁾。

5. 新しい労働組合運動の方向

① 労使コミュニケーションと労働組合のパートナーシップ論

これまでみてきたように、英国の労使関係をみると、組織率の低下とともに職場に組合があっても団体交渉の否認の拡大、あるいは団体交渉が維持されていてもその交渉範囲と対象の縮少が進んでおり、労働組合が労働諸条件について規制する仕組みが後退しているといえることができる。これは、労働諸条件を労使間の交渉によってきめるという伝統的な労使関係が崩れていることを意味し、職場のノン・ユニオン化が進んでいるということもできる。Brownによれば、英国における団体交渉の承認問題は、労使の力関係を調停する手続きの確立をめぐる問題であり、そうした点からいえば、多くの産業で団体交渉の対象や交渉議題の範囲が制限されていることは、労働組合の力の後退の表われといえることができる³⁸⁾。

36) Cully *et al* (1999) pp.72~73

37) 個人業績給とは別に、従業員への利益還元の制度も広がっており、たとえば、民間部門の場合は、利益に応じたボーナス制度は47%、プロフィット・シェアリングは6%、従業員持ち株制度は25%の職場に導入されている。一方、そうした制度をもたないところは48%である。(ibid, p.70)

労働組合の弱体化の下で、団体交渉の拒否はもとより、団体交渉が維持されている場合でも、交渉の対象や領域が制限されていることは、労働条件についての使用者の裁量を大きくしている。とくに団体交渉において、誰を交渉の対象にし、どの事項について交渉を行うかが、基本的には使用者の裁量権に委ねられているなかで、経営者は経済情勢や経営環境に応じた経営政策にあわせて、団体交渉の対象、交渉事項を定め、従業員の労働条件をきめることができるわけである。したがって、労使関係の枠組みも、労働条件も企業の経営政策に左右されやすくなる。こうしたなかで、労働組合は独自の立場で労働条件等を規制することは困難になっている。しかも、団体交渉のレベルの面では、民間部門では企業や事業所単位の交渉が主流となっており、以前のような産業別の労働条件規制はほぼなくなっている。企業内交渉では交渉の当事者は従業員となり、企業主義的な傾向が強まるので、団体交渉が行われている場合でも、企業からの独立性には問題が生じ易くなったといえることができる。

こうした労使関係の変化に加えて、経済環境や市場競争が厳しくなるなかで、労働組合は、賃金・労働条件の引き上げなど、団体交渉を通じた経済的利益の分配の面で成果をあげることが困難になっており、労働組合の役割が見えにくくなっている。それでは、労働組合の存在意義が問われている現状にたいして、労働組合はどのように対応しようとしているのだろうか。

最近、労働組合はその新たな運動の方向を労使の「パートナーシップ論」に求める傾向をつよめている³⁸⁾。労働組合の機能として、団体交渉を通じて労働条件をきめるという面とともに、苦情処理や懲戒手続きなどで従業員の利益を代表するという面があるが、労働組合は、団体交渉によって労働条件をきめるという点で役割を果たすことが難しくなるなかで、従業員の代表として、その声を経営者に伝え労使の意思疎通をはかるという役割に軸足を移しつつあると

38) Brown *et al* (2001) p.188

39) *ibid.* p.188~189

いうことができる。TUCも、1999年に労働組合を企業のパートナーと位置づけたパートナーシップ論を提起し⁴⁰⁾、2001年にはパートナーシップ研究所も創設した。

この背景には、労使間のコミュニケーションを重視する経営側の考え方もある。使用者にとっても、厳しい経営環境のなかで高品質を維持し、生産性の向上をはかるうえで、従業員のモチベーションを高め、その協力を得ることが重要な課題となっているが、そのために従業員の声を聞き、それに応える体制が必要となる。労使の協力体制をつくるうえで労使協議会などを通じた従業員代表とのコミュニケーションが重要になっているわけである。この点で組合が必ずしも不可欠な役割を果たすとはいえないが、特に大企業であれば、組織的な基盤をもたない従業員代表だけで労使間のコミュニケーションをはかることは困難であり、労働者に基盤をもつ労働組合の役割が一定の意味をもってくる。労使関係において、団体交渉はもちろん重要な役割をもつものであるが、それに限られるわけではなく、労使協議会やその他多様なかたちでのインフォーマルなチャンネルが機能している。実際にも、労働組合が承認されず、団体交渉が拒否されている職場の多くで、インフォーマルなかたちで経営側と労働組合とコミュニケーションがはかられている。労働組合は、こうした労使コミュニケーションのうえで新たな役割を見出してゆこうというのが、今日の新たな労働組合運動の方向といえることができる。

②1999年雇用関係法とその限界

一方、今日の労働組合の不承認、団体交渉の拒否などによって、労働組合の規制力が後退し、労働条件が使用者の裁量によって決められている事態にたいして、労働党政府は“Fairness at Work”という白書を発表して⁴¹⁾、労働組合

40) TUC (1999)

41) Department of Trade and Industry (1999)

と使用者とが対等な労使関係の枠組みを構築し、団体交渉を通じて労働条件をきめてゆくことの重要性を示した。このなかで、政府も、労使のパートナーシップが高品質の財、サービスを生産するうえで不可欠であり、経済的發展に欠かせないという考えから、対等な労使関係の枠組みをつくるための組合の承認手続きに関する法的整備を進める必要があるという考え方を示した。これにもとづいて1999年に雇用関係法が制定され、組合の承認、すなわち団体交渉に関する法的な規定がつくられたのである。同法では、労働組合が職場の多数を占めていることなど一定の条件の下に、企業が賃金、労働時間、休暇について労働組合との団体交渉することを義務化するとともに、それに伴う諸手続きを規定した。政府は、この立法によって、労働諸条件を団体交渉によってきめるといふ集団的労使関係の枠組みを再構築し、労働組合の影響力の後退に歯止めをかけようとしたとみることができる。

同法によって職場のノン・ユニオン化に歯止めがかかり、労働条件決定にたいする労働組合の集団的規制力の発揮が期待されるのであるが、しかし、これにたいして、Brownらは、団体交渉を再構築し労使関係を再確立するうえで、同法が果たしうる役割は大きくないと、その限界を指摘している。彼らは、組合の承認・不承認の実態は多様であり、交渉の範囲や交渉事項など団体交渉の中味が問題とされる必要があるにもかかわらず、同法は賃金、労働時間、休暇についての団体交渉をルール化しただけであり、現実の労使関係で労働組合が果たし、また果たすことが期待されている役割に比べてきわめて狭い範囲の団体交渉しか規定されていない。したがって、賃金等について団体交渉の義務を規定しても、その他の事項については団体交渉は労使の力関係に委ねられており、団体交渉は実際にはかなり狭い領域に限定されると指摘している。しかも、団体交渉の義務についても多くの抜け道があり、その面でもどれだけ実効性が上がるか疑問視しているし、また、今日の労使関係上で重要になりつつある労使協議会や情報提供をはじめとするインフォーマルな労使関係の枠組みについ

て同法には規定がない。こうしたなかでは、同法が現実の労使関係に及ぼす影響はきわめて限られており、それによって労使関係における労働組合の位置と役割を再確立する意味は小さいと結論づけている⁴²⁾。

同法の労使関係に及ぼす影響については、今後の労使関係の実態をふまえた検討が必要となるが、労働組合の規制力の縮少についての Brown らの実態分析を考えるならば、団体交渉の手続きについて法的枠組みをつくることだけで、職場のノン・ユニオン化が進んでいる労使関係の方向を転換することは困難といえるのではないだろうか。

ま と め

小論では、今日の英国労使関係の変化について、経営側のイニシアティブの下で職場から組合の排除が進んでいるという実態を明らかにしてきた。こうした労使関係の変化についてまとめると、第一に、1980年代の反組合政策と市場競争の激化の下で、労働組合の組織が急速に縮少しており、とくに民間部門では職場に組合がないか、組織率が著しく低くなっている。第二に、1980年代後半以降、労働組合の不承認が拡大し、団体交渉を拒否するところが増えてきた。組合組織の後退と団体交渉の否認の結果、団体交渉でカバーされる雇用者は全体の約4割にまで減少しており、賃金・労働条件について団体交渉を通じてきめるといえるのは、とくに民間部門では少数になった。英国は先進国のなかで団体交渉、団体協約の適用労働者の比率が小さい国になっているのである。労働条件について団体交渉が行われなければ、経営側がそれを一方的に決めるということになる。しかも第三に、団体交渉が維持されている場合でも、その主流は企業内交渉であり、従来の産業別労働協約によって賃金を決める仕組みは、民間部門ではほぼ消えたといつてよい。

42) Brown *et al* (2001) pp.190~192

(36) 1990年代英国における労働組合規制の後退と労使関係の変化

ところで、第四に、組合の承認、不承認の問題は、必ずしも団体交渉や労使関係の実態について語るものではない。団体交渉の対象や交渉事項に関する実態は多様であるが、組合不承認の広がりの中で、団体交渉の対象や範囲が縮小する傾向にある。そのなかでは賃金をめぐる団体交渉がひとつの焦点であり、その排除が進んでいる。経営者は、賃金決定において労働組合との交渉を排除することによって競争環境に対応しうる経営側の裁量を大きくしようとしている。しかし、第五に、こうした団体交渉の排除による「雇用関係の個別化」が、必ずしも賃金・労働条件の個別的な格差が拡大していることを意味しない。この限りでは、組合の排除、経営側の裁量自体の拡大が目的であり、労働条件の「個別化」は、今日の時点では必ずしも主要なねらいではないといえる。ただし、労働条件決定における経営側の裁量が大きくなっており、それは、労働条件の格差の拡大をもたらす可能性もある。

その一方、第六に、組合組織の後退、団体交渉の縮小の一方で、企業は、労使協議会などの多様なルートを通じて従業員との間でフォーマル、インフォーマルなコミュニケーションをはかろうとしている。これは、従業員のモラルをあげ、品質確保や生産性を向上させるには、労使間のコミュニケーションが重要になっているからである。こうしたなかで、経営側は労働組合の存在を無視し得ず、労働組合を不承認している企業でも、組合とのインフォーマルな関係は維持しているところが多い。第七に、労働組合の側も、団体交渉が縮小しているなかで、むしろ労働組合を企業のパートナーと位置づけ、従業員代表として労使のコミュニケーションをはかることにその存在意義を見出す方向をつよめており、パートナーシップ論が強まっている。

こうした諸点に今日の英国労使関係の変化を見出すことができるが、これらは、「集団的自由放任主義」の立場にたち、労使の交渉を通じて労働諸条件を決めるという従来の英国労使関係の伝統を大きく変えるような変化であるといえる。こうした変化の背景に80～90年代の保守党政府による反組合

政策やそれに刺激された経営者の対応があることは確かであろう。しかし、それだけであれば、1997年に労働党政府が成立したことで、職場のノン・ユニオン化にも変化が期待できる。たしかに労働党政府は1999年に雇用関係法を制定することで労働組合政策を転換し、団体交渉の手続きを法的に規定した。しかし、これで労働組合の規制力がつよまり、集团的労使関係がもとに戻ると考えることは困難であろう。同法のもつ限界や問題点を別にしても、同法自体が労使パートナーシップ論にたった法制化であり、労使関係の変化を前提としているし、大きく変化してきた労使関係の方向が、立法によって急に逆転するとは考えにくい。何より労使関係の変化は、労働組合政策といった外的要因によってのみ生じたわけではなく、国際競争など経済環境の変化や経済構造、雇用構造の変化、そして労働者主体の変化の下でおこってきたと考えるべきである。そうした点では、今日の労使関係の変化をふまえて、労働組合がいかなる方向で存在意義を示し、新たな労使関係を構築するかが、労働組合にとっての今後の課題となるであろう。

いずれにせよ、先進国では労働組合の影響力の縮小傾向が強まっており、戦後形成されてきた集团的労使関係の枠組みは多くの国で転換を迫られている。これは日本にもあてはまることである。戦後の労使関係の変化の下で、旧来の労働組合運動に代わる新しい運動や組合の役割を確立し、それによって新たな労使関係を築くことになるのか、各国とも模索の中にあるとってよい。そうしたなかで、ドラスチックな変化が進みつつある英国の事例は注目される。

参 考 文 献

- Bland, P. (1999) 'Trade Union Membership and Recognition 1997~98: An Analysis of Data from the Certification Officer and Labour Force Survey' *Labour Market Trends*, July 1999
- Brooks, K. (2002) 'Trade Union Membership: An Analysis of Data from the Autumn 2001 LFS' *Labour Market Trends*, July 2002

(38) 1990年代英国における労働組合理制の後退と労使関係の変化

- Brown, W. (ed.) (1981) *"The Changing Contour of British Industrial Relations: A Survey of Manufacturing Industry"* Basil Blackwell
- Brown, W., P. Margison and J. Walsh (1995) 'Management: Pay Determination and Collective Bargaining' in P. Edward (ed.) *"Industrial Relations: Theory and Practice"* Blackwell
- Brown, W., S. Deakin & P. Ryan (1997) 'The Effects of British Industrial Relations Legislation 1979-1997' *National Economic Institute Review* No. 161 (阿部誠, 石井まこと訳「1979-97年における英国の労使関係立法の影響」大分大学経済論集第51巻第2号, 1999年)
- Brown, W., S. Deakin, M. Hudson, C. Pratten (1998) *"The Individualisation of Employment Contracts in Britain"*, DTI
- Brown, W., S. Deakin, D. Nash & S. Oxenbridge (1999) 'The Employment Contract: From Collective Practices to Individual Rights' *British Journal of Industrial Relations*, Special Edition on WERS 98
- Brown, W., S. Deakin, M. Hudson & C. Pratten (2001) 'The Limits of Statutory Trade Union Recognition' *Industrial Relations Journal*, 32-3
- Claydon, T. (1996) 'Union Derecognition: a reexamination' in Beardwell, I. (ed.) *"Contemporary Industrial Relations"* Oxford University Press
- Cully, M., S. Woodland, A. O'Reilly & G. Dix (1999) *"Britain at Work"* Routledge
- Department of Trade and Industry (1999) *"Fairness at Work"*
- Trade Union Congress (1999) *"Partners for Progress: New Unionism in the Workplace"* TUC
- 阿部 誠 (1999) 「失業率減少の陰に隠されたイギリス労働者の現状」協同の発見, No.83
- 稲上 毅 (1990) 『現代英国労働事情』, 東京大学出版会