

# 第1章 英国労使関係の概要

## 1 英国労使関係の基本構造

英国の労使関係は、同じ EU 加盟諸国の中でもフランス、ドイツ、オランダなどのヨーロッパ大陸諸国と比較すれば、かなり異質な側面を含んでいる。英国は EU が労使関係や社会政策について定めた共通ルールである「社会憲章」に対して1997年まで加盟国の中で唯一オプトアウト（適用除外）の立場を貫いていた。97年に政権についたブレアの労働党政府が社会憲章を批准してからは、EU 指令に準拠した労働法制の改変が00年代を通じて進められてきたが、それにもかかわらず、英国の労使関係の仕組みは、特に民間部門においては、大陸諸国には見られない独自の性質を多く残したものとなっている。現在の連立政権を構成する第一党である保守党は、労働法政策に関してユーロ懐疑主義を打ち出しており、労使関係制度における英国の独自性は今後も継続するのではないかと考えられている。

本稿で取り上げているフランス、ドイツ、オランダの3カ国と比較して顕著に見出される民間部門の英国労使関係の独自性は以下の3つの点にある。第一には、産業別ないし職業別に締結される企業横断的な労働協約の影響力は極めて弱く、労働組合は企業を単位に団体交渉を行う傾向が強い。また労働協約が締結当事者の範囲を超えて広く社会的に拡張適用される仕組みを持たない。第二には、職場レベルの従業員代表制度が法制化されたのはようやく2004年からであり、いまだにその普及度が低く、企業と従業員代表との間で労働条件に関する労使協議を行っていく仕組みも十分に発達しているとはいえない。第三には、団体交渉制度、労使協議制度などの集団的な労働関係による労働条件規制の仕組みが十分な効力を発揮していない現状にあって、使用者の権利濫用を防ぐために、個人としての被用者の雇用に関する権利を擁護するための個別紛争処理システムの仕組みが独自の発達を示し、極めて多くの被用者によって利用されている。

以下においては、英国の労使関係制度に関して、大陸諸国とは異なるこうした独自の性質に注目しながら、団体交渉制度、労使協議制度、個別紛争処理システムという3つのレベルに分けて概説していくことにしよう。

## 2 団体交渉制度

第二次世界大戦後、1980年代に入るまでの時期においては、英国においても産業別または職業別に組織された全国的な労働組合が使用者団体との間で労働協約を締結し、これを

企業横断的に適用する全国レベルの団体交渉制度が大きな機能を果たしていた。だがこうした全国的な団体交渉制度はサッチャー政権の労使関係改革を通じて大幅に後退し、民間部門に限れば、全国レベルの団体交渉制度はほぼ消滅に等しいほど低迷している。今日の英国の民間部門の労使関係では、団体交渉は主に企業レベルまたは工場レベルにおいて行われている。

民間部門の労使関係において、企業や工場を単位に行われる団体交渉の使用者側当事者は使用者団体ではなく、個々の企業の経営者や工場の責任者である。使用者団体は職業訓練や職業資格の認定などにおいて一定の役割を果たしているが、労働協約の締結主体になることは殆どない。他方、こうした民間部門の団体交渉における労働者側の当事者はいうまでもなく労働組合であるが、英国の労働組合は組織形態としては日本の企業別組合のような形態を取っているわけではない。労働組合そのものは、他の欧州大陸諸国と同様、企業を超えて全国規模で組織を展開している。その組織形態は、産業セクターごとに労働者を組織する産業別組合、複数の産業別組合が合体して形成される一般組合、職種別に労働者を組織する職種別組合、という3つに大別できるだろう。これらの中では複数組合の合同により形成される一般組合の勢力が増している。職種別組織は今日では少数派である。こうした企業外の存在である産業別組合、一般組合、職種別組合が個々の企業や工場に入り込んで労働者側の代表として使用者と団体交渉を行い、労働協約を締結するためには、企業や工場における公式の交渉代表としての地位を承認されていることが必要である。この仕組みは組合承認 union recognition 制度と呼ばれている。

英国の団体交渉制度の特質はしばしばコレクティブレセフェールと呼ばれてきた。団体交渉制度は活発に行われてきたが、1970年代のごく僅かな期間を除いて、国家が介入して特定の組織だけを団体交渉の当事者として承認するような法的な仕組みは作られたことがなかった。団体交渉は使用者が特定の労働組合を交渉相手とすることを承認する自主的な合意 voluntary agreement を基盤に行われてきた。労使の自主的な合意によって特定の労働組合が団体交渉の当事者として承認されるというボランタリズムの原則は、今日においても維持されている。

1999年雇用関係法は、こうしたボランタリズムの伝統を尊重しつつ、これを補足する新たな法定の組合承認手続きを導入した。労働組合は団体交渉を行う当事者としての地位を使用者から承認されなかった場合は、中央仲裁委員会 Central Arbitration Committee (CAC) に申し出て、使用者に団体交渉代表としての地位を承認させるための仲裁手続きの実行を求めることができる。この仲裁の仕組みは従業員数20名以上の規模を持つすべての企業に対して適用される。当該企業（事業所）の従業員の10%以上を組織していることがCACによる法定承認手続きの開始を要求できるための要件である。CACは適切な交渉単位 bargaining unit を決定した上で、交渉単位の50%以上が組合員であれば、自動的に当