

## 第3章 イギリス

### はじめに

イギリスの労使関係の特徴は、ボランタリズム、すなわち団体交渉による紛争解決の信頼に基づく法律の労使関係への不介入とされてきた。その制度の前提には、使用者と対等に交渉する強力な組合の存在があった。しかし、近年、集团的労働関係における労使の力関係は、明らかに使用者側に有利になってきた。その主な原因は、労働組合の力の源である組合員数の減少と団体交渉および情報・協議関与のために不可欠な使用者による組合承認の減少にある。これらは、労働市場の変化、女性労働者の増加などの社会経済的变化と、サッチャー政権下での市場主義的経済政策および組合規制の政治的・法的な政策の実施によるところが大きい。実際、サッチャーが首相に就任した1979年には55.4%であった組合組織率は、2000年には27.0%に低下した。それは、イギリス労働関係の特徴とされてきたボランタリズムの基盤、すなわち、圧倒的な闘争力を衰退させた。諸政策の基調はブレア労働党政権に変わっても大きな変更はなく、むしろ、欧州連合の指令を基に、労働組合とは別の従業員代表を通じた情報・協議の権利による労働者参加を保障する方向に向いてきている。労働組合を集团的労働関係の複数当事者の一つに過ぎないと考え始めているようにもみえる。その意味で、組合の団体交渉を中心とした集团的労働関係規制という考え方が弱まっている。したがって、団体交渉を推進するような仕方の集团的労働紛争解決手続の意義もまた変化しているといつてよい。本章では、イギリスのボランタリズムと集团的労働紛争解決制度の変容の歴史を振り返りつつ、現在の集团的労働紛争解決制度の実態を明らかにする。

### 第1節 労使関係の特徴としてのボランタリズム

#### 1 イギリス労使関係におけるボランタリズムの意味

イギリスの労使関係はボランタリズムを特徴としてきたとされている。労使関係のボランタリズムとは、カーン・フロイント教授が1950年代のイギリスの労使関係を分析し発見したイギリス労使関係の理念であるが、その後のイギリスの労使関係に関して大きな影響を与え、今日でもその痕跡を残しているといえる。カーン・フロイント教授によれば、それは3つの要素からなる。すなわち、仕事に関する規制は集团的自主規制によること、集团的自主規制はできるだけ国家からの自治を維持することにあること（協約は法的に強制できず、個々の労働契約の内容となる）、法の唯一の役割は自治制度が機能できるようにすることにあること（コモン・ローは個人に重点を置くものであるから、集团的自治のためには立法が必

要) というものである<sup>1</sup>。

こうした労使関係の理念が形成されたのは、イギリスの労使関係の歴史と深く関係しているようである。17世紀後半にはすでに労働者の秘密裏の結社が存在していたとの記述もあるが、1720年主従法には団結禁止条項があり、1799年には本格的な団結禁止法が制定されたにもかかわらず、労働者の階級闘争意識と組合運動は決して弱体化せず、むしろ、団結に対する弾圧の反動として強化されたともいえる。実際、1824年の団結禁止法の廃止を主張した中心的な議員らは、団結の自由を承認すれば組合活動は消滅するとさえ述べたといわれる。イギリスでは、その後、1825年に団結禁止法が再制定され、それとともにストライキに参加した労働者に刑罰を科する道具として使用されてきた。主従法が改正されたのは1867年のことであり、その後も1871年修正刑法による共謀罪による刑罰の危険にさらされ、それが1875年不法共謀・財産保護法によって利用できなくなると、今度は、同様の行為が民事共謀としてコモン・ロー上の不法行為責任の対象とされた。そこで、1901年のタフベール判決後、1906年労働争議法が、違法な手段をもって経済的な損害を与えることを共謀しない限り不法行為責任を免責するものとした。こうした組合攻撃のたびに組合は強力になり、また政治に影響を与えて難局を乗り越えていった。こうした中で、国家の介入なくして産業平和を維持し、雇用条件の基準を設定できる労使自治と任意的な団体交渉への徹底的信頼が醸成されてきたといえる<sup>2</sup>。換言すれば、イギリスの労使関係におけるボランタリズムとは、特別な法律の助けなく、自力で使用者と任意的団体交渉をなし得るに足る強力な組合の存在を前提とする発想の上に立っていたといえる。

こうした労使関係の下では、労働者は法律上極めて限定された権利しかなく、労働者の権利の保護は、もっぱら使用者と労働組合の間で締結された法的拘束力のない労働協約（但し、労働条件は慣行的に個別労働契約に編入される）による苦情処理手続によって処理された。このため、その労働協約は、既存の協約の解釈適用をめぐる紛争（権利紛争）と新たなルール設定をめぐる紛争（利益紛争）を区別せず、すべての紛争は、団体交渉、当該協約の利用およびストライキやロック・アウトという争議行為で解決されることとなっていた。1960年代後半において、マニュアル労働者に関するだけでも500の全国規模の労働協約が存在し、約1,800万人の労働者が全国規模の団体交渉手続によってカバーされていたといわれる。

## 2 国家によるボランタリズムと紛争解決の支持・促進

国家は、上記のようなボランタリズムとそれに基づく紛争解決を支持、促進してきた。1881年設置の「労使関係を調査し発見された欠陥を是正する立法が可能か否かについて報告する」ための王立委員会の報告に基づき、1896年に労働省の前身である産業局に紛争あっせんの権限を与えるあっせん法（Conciliation Act 1896）が制定された。そして、産業局は

<sup>1</sup> C. Kilpatrick, UK Report for the Project to Study Conciliation, Mediation and Arbitration, 2003, p.3.

<sup>2</sup> 小宮文人『イギリス労働法』（信山社、1991年）6 11頁。

「あっせんが行われるとき、それは事実上外部の援助を得た団体交渉過程の継続である」と述べたのである。同法は、大臣に両当事者の同意を得て仲裁人を任命する権限を与えたが、この権限はほとんど行使されなかった。

また、1916年に、過激な非公認的な組合員集団の行動を抑えるための施策を調査するために設置されたホイットレー委員会は、産業レベルの団体交渉が労使関係を規制する常套手段でなければならないという勧告を行い、その結果、公的部門における労使の合同産業委員会を大きく成長させた。また、同委員会は、常設国家仲裁機関の設置を勧告し、その結果、1919年に、両当事者の合意、両当事者が自身の手続を尽くしたことを条件として労働大臣が紛争を仲裁に付託することができることを定める産業裁判所法（Industrial Court Act 1919）が制定された<sup>3</sup>。

さらに、ホイットレー委員会は、未組織産業分野の三者構成委員会の設置を勧告し、1918年には、あっせんの要素を織り込んだ団体交渉代替物である賃金審議会が設置された。

### 3 1960年以降の労使関係・労働法制の変容

戦時および戦後しばらく続いた完全雇用の下で、労働力確保の困難性から、使用者は労働組合に対して相対的に弱い立場に置かれ、しかも、使用者は賃金コストの増大を消費者に転嫁することができた。こうした状況下で、企業レベルおよび事業場レベルの非公式な交渉が重要となり、特に事業場レベルの交渉は労働組合中枢および使用者団体のコントロールの外にあり、無秩序・無責任な形で行われ、労働の仕方を含めた職場規律に重要な影響を与え、山猫スト頻発の原因となり、また、賃金ドリフトを作り出した。1960年代に入ると、こうした状態がイギリス企業の経済競争力を弱体化させているとの認識が政府の中に強まった<sup>4</sup>。

1963年のドノバン報告は、非公式の制度が公式の制度のコントロールを離れてしまっていることを問題として、包括的工場協定と実効性のある紛争処理手続により中央交渉の強化が必要と考えたが、中央交渉の法的強制を考えず、交渉レベルを減ずる労使交渉の協議機関による任意的改革を援助するための労使関係委員会の設置を勧告した。また、労働組合の承認、協議および情報の権利のような団体交渉の法的援助を勧告した。

労働党はドノバン報告が実施される前の1970年総選挙で敗北し、保守党政府は、アメリカ合衆国から輸入されたラディカルな発想のアプローチを採用した。労働組合承認の法的強制制度、一定期間有効な法的拘束力ある労働協約の概念を導入し、協約期間満了前の争議行為を違法とし、適法な争議行為は特定の規則と手続により規制された。争議行為前の批准投票制度が導入され、特定の状況下での28日の強制的クーリング・オフ期間が定められた。しかし、こうした制度を定めた1971年労使関係法は労働組合の既得の自治を侵害するとして闘争が激化し、1974年の労働党政権下で廃止された。

<sup>3</sup> C. Kilpatrick, op. cit., p.5.

<sup>4</sup> 小宮文人「イギリス ボランティアリズムの変容」海外労働時報325号（2002年）58-59頁。

労働党政府は、団体交渉を奨励するための包括的な法的制度を導入した。団体交渉拡大と交渉手続改善のために助言斡旋仲裁局（以下、ACAS）を設置し、全国仲裁局を中央仲裁委員会（以下、CAC）に替え、組合員と幹部が組合活動に従事するタイム・オフの権利を定め、団体交渉のための承認および情報開示の法定手続を定めるなどした。この代償として、労働党政府は組合に賃金要求緩和とインフレ抑制への協力（社会契約）を求めた。これは、生産性取引から利益を得られない公共部門で破綻し、1979年にサッチャー保守党政権へと導いた。

サッチャー首相およびメージャー首相の保守党政権下では、1971年法の失敗を教訓として、漸進的かつ徹底した組合弱体化政策が繰り返された。クローズド・ショップおよびユニオン・ショップの禁止、チェック・オフの規制、争議行為の批准投票の義務付け、ピケの規制と同情ストの禁止、非公認争議行為参加者の不公正解雇救済の否定、法定組合承認手続の廃止、組合費、組合財政、幹部選挙を含む各種の組合内部問題の規制により組合活動を規制した。これらとともに採られた自由企業、公開競争、効率性を奨励する経済政策は、企業の合理化と再編、国家の歳出の削減、国营企業の民営化、公的サービスの規制緩和を促し、また、経済のソフト化とグローバル化によって、組合の弱体化は急速に進んだ<sup>5</sup>。

その後、1997年の総選挙でブレア労働党政権が成立したが、その後行われた労働法の変革はほとんどが個別労働関係のEU化であって、集団的労使関係に関するものは、基本的に合意を重視した形で法定組合承認手続を復活させたことくらいしかない。

以上のようにイギリスの集団的労使関係は、任意的団体交渉と法的拘束力なき協約は原則として従来のものであるが、1971年以降、明らかに厳しい組合規制と争議規制といういわば片面的法規制を受けるようになってきた。後者は、コモン・ローの介入の余地を一定程度1906年法以前の状態へと広げていると見ることができる。これと逆の方向への規制は、1999年雇用関係法（Employment Relations Act 1999）で導入された法定組合承認手続であるが、これは後に検討するように、なお任意性を強調している。しかし、これらからは、集団的労働関係に法律の介入がなされていることは明らかである。しかも、過酷とも言うべき片面的法規制により任意的交渉を行い、協約を自力で強制する強力な組合は次第に姿を消しつつある。すなわち、組合は手足を縛られた上で団体交渉することを放任されているに過ぎないといってよいであろう。実際のところ、ブレア労働党政権にとって、労働条件決定が組合の合意によろうとその他の手段（特に、労使協議会などの従業員代表との協議）によろうと、個々の労働者の選択に委ねればよいとの立場を採っているとみることができる。また、個々の労働者に対する不公正解雇をはじめとする直接的な雇用権保護立法は、個別労働関係のEU化とあいまって完備されつつあり、労働者の組合に対する関心も著しく低下した。伝統的ボランタリズムの成立する基盤は、もはや存在しないといってよいであろう。

---

<sup>5</sup> C. Barrow, *Industrial Relations Law* (2<sup>nd</sup> ed), Cavendish, 2002, pp.143-148.

## 第2節 集団的労働関係法の概要

イギリスでは、集団的労働関係の労働者側当事者は、労働組合以外に存在しなかった。しかし、1994年に欧州司法裁判所が企業譲渡に関し組合以外の労働者の代表を否定するイギリスの規則を欧州共同体の既得権指令違反とした判決<sup>6</sup>に対処するために行った規則改正により、一定の領域について組合とは別の労働者の代表者としての従業員代表を法的に認めることになった。したがって今日では、労働組合と使用者との集団的労働関係とは別に、きわめて限定された機能しか有しないとはいえ従業員代表を通じた労働者と使用者の集団的労働関係の法律関係が存在する。しかし、従業員代表に関する法律関係は第3節（3）および第5節で検討することにし、ここでは、もっぱら、労働組合と使用者に関する集団的労働紛争解決方法を理解するに必要な限度で、イギリスの集団的労働関係法の概要を述べることにする。

### 1 組合が制定法上の各種の利益を得るための要件

労働組合は、使用者に承認を求め、団体交渉をし、労働協約を締結することは自由であるが、組合が争議行為を行うには後に述べるような多くの制限がある。また、組合が法定承認を受けまたは団体交渉に関する制定法上の特別の利益を享受するためには、次のような各要件を満足する必要がある。

#### （1）認証官による「自主性」の認証（1992年法5条ないし9条）

ある労働組合が使用者の支配（domination）または管理（control）下になく、かつ、支配の結果につながるような介入を受けていない場合、その組合は「自主的組合」と呼ばれる（5条）。そして、ある組合が認証官の認証を受けることが1992年法上の「自主的労働組合」の確定的証拠となる。この認証を受けるためには当該労働団体は労働組合であることを示すための認証官の任意登録簿に登録されなければならない（2条ないし4条）。認証官の登録・登録抹消（9条1項）に対する異議申立および自主性の認証（9条2項）に対する異議申立は雇用控訴審判所に対して行うことができる。この「自主的労働組合」の要件を満足することは、団体交渉にかかわる各種の制定法上の権利を得るための重要な要件である法定組合承認申請を可能にする他、「自主的労働組合」の組合員が組合員資格および「適切な時間中の」組合活動を理由とする不公正解雇およびその他の不利益取扱の法的救済を受け、仮救済を受けることを可能にする（151条、161条）。

この「自主性」の認証は認証官が行う。認証官は1975年に設置されたが、その任命は国務大臣が ACAS との協議の上、行うこととされている。その主な任務は、組合の自主性の判定、

<sup>6</sup> Commission of the European Communities v. United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland (Cases C-389/92, C-383/92 [1994] ICR 664).

組合および使用者団体の登録簿の維持、その団体が会計上の義務を履行することの確保、組合選挙に関する苦情処理、組合政治基金に関する規則の利用の確保、組合合併の監視である。認証に関し異議を有する組合は、雇用控訴審判所に異議申立をなすことができる。

## (2) 使用者による組合の承認

労働組合の承認とは「団体交渉を目的とする使用者の一定程度の組合の承認」であり、「団体交渉」とは、雇用条件、労働の物理的条件、募集、解雇、休職、配置、懲戒問題、組合員資格、労働組合幹部のための便宜、団体交渉の機構と手続に関する交渉を意味するとされている(178条)。したがって、イギリスの組合承認は、必ずしも団体交渉の当事者としての組合の包括的承認ではなく、個別的な事項ないし一定範囲の交渉事項に限定した部分的承認をも含むのである。組合承認は、団体交渉の前提条件であるのみならず、組合が団体交渉のための情報開示請求をなし、また組合役員および組合員が組合用務または組合活動のためのタイム・オフを取る権利の要件となっている。1999年雇用関係法により法定承認制度が導入されたが、この制度を利用できる組合は「自主的労働組合」に限定されている。この制度に基づく組合の承認を決定するのは、独立行政機関たるCACである。

## 2 争議行為の制定法上の免責

争議行為は、契約違反の誘致行為、契約の履行不能をもたらす行為、強迫、共謀、営業妨害など理由として、コモン・ロー上の不法行為を構成する。このようなコモン・ロー上の不法行為責任は、現在、1992年労働組合労使関係統合法219条)によって一定の場合免責されることになっている。この起源は1906年労働争議法にあり、同法以降、争議行為が「労働争議の企画または遂行にあたってなされた」ものである場合は、損害賠償請求の訴訟を提起することはできないこととなった(同法3条)。しかし、このいわゆる「黄金律(golden formula)」は、1971年法以降制限を受けるに至った。まず、保守党政府の1971年労使関係法は、「争議行為」の定義から労働者間の紛争を除外し、1980年雇用法により平和的ピケティング以外のピケ行為を除外し(1992年労働組合労使関係統合法219条3項)、1982年および1988年雇用法で組合員雇入れ要求など組合員資格を押し付ける圧力行為を除外し、1984年労働組合法で争議行為批准投票の要件を満足しない争議行為を除外し、1990年雇用法で二次的行為(いわゆる同情ストに当たる争議行為)、非公認ストライキを理由とする解雇に対する争議行為、および、ある者の契約の中にその契約上の仕事が組合員によってなされるべきことまたは組合の承認を要求する条件を含ませるための争議行為を適用除外し、さらに1993年労働組合改革雇用法で適法な予告期間を置かない争議行為を適用除外した(以上219条4項)。そして、1997年以降の労働党政府も、これらの規定を維持している。このため、争議行為の狭い定義と二次的行為の違法性は、組合が多くの争議行為形態に関し免責を得られない結果を作り出している。

## 第3節 集団的権利紛争

### 1 公序紛争

イギリスの集団的労使関係制度は法律の干渉を極力避ける任意的労使関係を基本とするとはいっても、1971年以降、労働組合の存立を維持し、任意的な団体交渉を下支えする法的制度が導入されてきた。すなわち、組合の団体交渉の当事者としての承認、その団体交渉のための情報開示請求および労働組合員の資格、活動、争議行為参加に対する不利益取扱からの保護がそれである。これらは、任意的な団体交渉という労使関係の基盤を設定するものであり、それゆえ、それに関する紛争を公序紛争と分類することができるであろう。以下、これらについて若干の考察を行う。

#### (1) 法定組合承認

##### ア 手続の概要

##### (ア) 制度枠組

現行の法定組合承認手続は、1999年雇用関係法によって導入されたものであるが、本制度による強制承認は「賃金、労働時間および休暇」に関する交渉に限り適用されるものである。この承認制度の特徴は各段階に期間限定がついていることおよび手続内容の簡明性である。この承認手続を取り扱う管轄機関は、CACである。CACは、労使関係に関する仲裁のために1975年雇用保護法によって設立された。その前身は、1919年産業裁判所法によって設立された産業裁判所である。委員会は、委員長のほか委員長代理を含むその他の委員（労使関係の経験の深い者）で構成されている。これらの委員は、ACASの指名した者の中から、国務大臣が任命する。CACの主な任務は、法定組合承認問題、団体交渉のための情報開示問題および欧州労使協議会の設立および運営に関する問題の決定である。

この組合承認手続は、まず、21名以上の労働者を雇用する使用者に対する「自主的労働組合」の承認請求によって始まり、以下の3つの段階からなる。

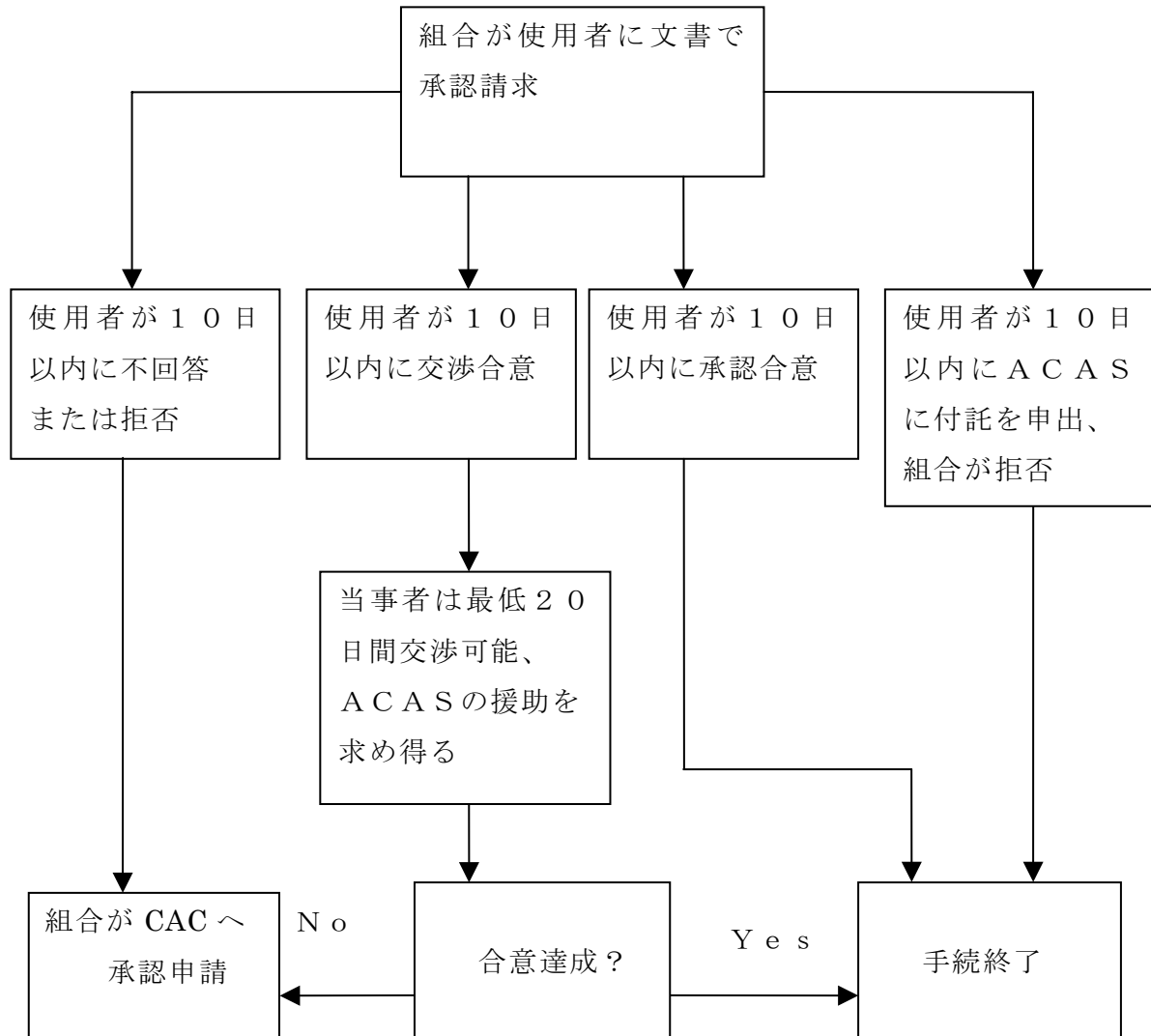
##### (イ) 第一段階

第1期間（承認請求の翌日から10労働日の期間）に、両当事者が交渉単位と団体交渉の権利について合意すれば手続は終了する。使用者がACASへの付託を提案し、組合がこれを拒否すれば手続はそれで終了する。使用者が返答せずまたは申請を拒否する場合、組合はCACに承認申請を提起できる。使用者が承認につき交渉することに合意する場合は、両当事者は20労働日間（両当事者の合意で延長可能）交渉し、かつACASの援助を求めることができる。この場合、その期間で合意が成立すれば手続は終了するが、成立しなければ組合はCACに承認申請を提起できる。（第3 - 3 - 1図参照）

##### (ウ) 第二段階

承認申請がCACに提起された場合、委員会は、10労働日以内に、組合がその申請する交

第3-3-1図 組合承認手続第一段階



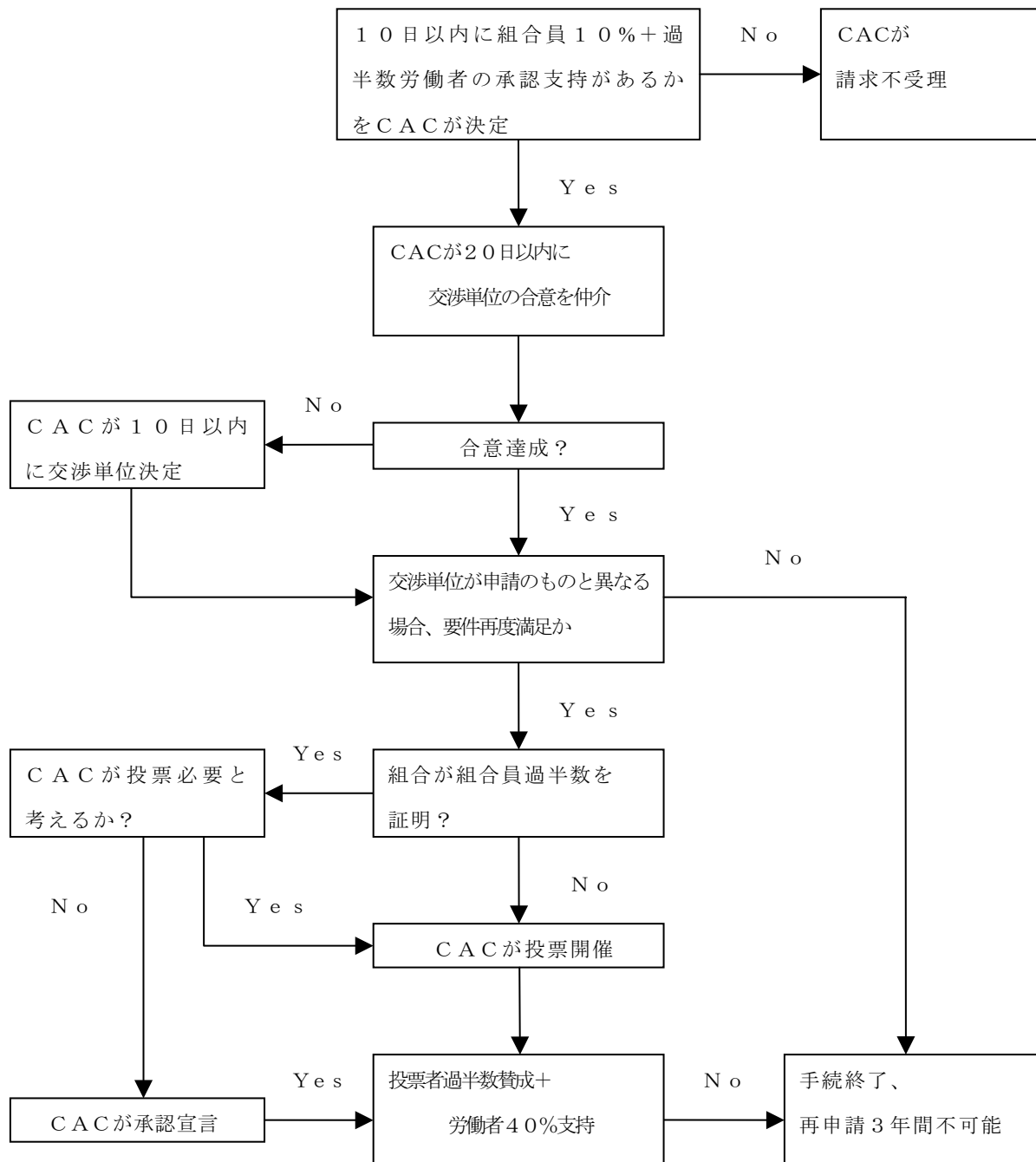
出所：CAC作成、筆者翻訳。

交渉単位の労働者の10%を組織し、かつ、当該単位内の労働者の過半数が承認を支持する見込みがあるかを決定する。これらの要件が満足されないと判断する場合、承認申請を却下する。反対に、この要件を満足する場合、CACは、20労働日以内に、交渉単位に関する労使の合意を仲介する。

その仲介が失敗した場合は、CACは、10労働日以内に、交渉単位の決定を行う。この交渉単位決定に際し、CACは、当該単位が有効な経営と両立する必要性およびそれと矛盾しない限度で、使用者および組合の意見、既存の全国および地方の団体交渉の取り決め、1事業場内の小さな断片的交渉単位を回避する要請、提案された交渉単位内の労働者とCACが適当と考える当該使用者の他の労働者の特殊性および労働者の配置を考慮しなければならない。その仲介が成功し合意された交渉単位またはCACの決定した交渉単位が、組合が最初に申請した交渉単位と同一の場合、手続は終了し、以後3年間は新たな承認申請はできない。反対に、決定または合意された交渉単位が組合の最初の申請と異なる場合は、組



第3-3-2図 組合承認手続第二段階



出所：CAC 作成、筆者翻訳。

合がその決定または合意された交渉単位内の労働者の過半数を組織しているかが問われる。

その組合が過半数を組織していない場合は、当然に、承認投票を実施させる。過半数を組織している場合は、CACは次のような事情がある場合は承認投票を実施させるが、それ以外の場合は組合承認の宣言を行う。その事情とは、CACが良好な労使関係の観点から投票が必要であると思料する場合、相当の人数の組合員がその組合に団体交渉して欲しくない旨を委員会に伝えた場合、および相当の人数の組合員が組合の団体交渉を欲しているかどうか疑義があるとの証拠が提出された場合である。CACが承認投票開催の予告を与え、

そのための資格ある独立投票管理人を任命してから、20労働日以内に承認投票を行い、その投票者の過半数が賛成し、かつ、その賛成者数が交渉単位の構成員の40%に達する場合、CACは組合承認の宣言を行う。(第3-3-2図)

#### (エ) 第三段階

組合承認宣言の後、両当事者が手続協定の交渉を開始し、30労働日以内に協定が成立すれば手続は終了する。協定が成立しない場合は、組合または使用者がCACに援助を申請する。これに従い、CACが仲介を行い、20労働日以内に協定が成立すれば手続は終了する。成立しなければ、CACが団体交渉の方法を決定して手続は終了する。このいずれかの形で手続が終了し、使用者が実際に団体交渉に従わない場合は、組合は普通裁判所に手続協定の特定履行請求の訴えをなすことができる。使用者が裁判所の発した特定履行命令に従わない場合、理論上は、法廷侮辱罪が成立し、使用者の財産に対する特別強制管理令状を伴うまたは伴わない形で、上限額のない罰金または禁固に処せられる。

#### イ 組合承認手続の実態と意義

##### (ア) 1975年雇用保護法上の組合承認手続との違い

法定の組合承認制度は、現行の制度が初めてではない。保守党が1971年労使関係法 (Industrial Relations Act 1971) において導入した制度、労働党が1975年雇用保護法 (Employment Protection Act 1975) において導入した制度があり、現行制度は三度目のものである。しかし、いずれもアメリカ合衆国の組合承認制度をモデルとしたものである。イギリスの労働法制は、アメリカ法をモデルにした例は雇用差別法制を除きそれほどないが、この分野ではアメリカ法制から教訓を得ている。1971年法の制度は、国務大臣、使用者、登録労働組合、または使用者と登録労働組合は全国労使関係裁判所 (National Industrial Relations Court) に対し承認に関する紛争を労使関係委員会 (Commission on Industrial Relations) へ付託するよう求めることができるとし、全国労使関係裁判所は、一定の条件が満足されれば、労使関係委員会が調査し、紛争が解決されない場合には、報告をなすよう指示することができるとしていた。そして、労使関係委員会が承認勧告をなすと、全国労使関係裁判所は労働者の過半数が賛成した承認投票に基づき、その勧告を拘束力あるものとし、使用者がこれに従わない場合は、労働組合が労使仲裁局 (Industrial Arbitration Board) に、改善された労働契約条項を求める申請をなすことができるとされていた (Industrial Relations Act 1971, ss.45-55)。その後、1975年法は、1971年法以前の任意的承認手続と1971年法の法定承認手続の中間を採ったような制度を導入した。自主的労働組合がACASに承認申請すると、同局は斡旋官によるあっせんを試み、これが失敗した場合には調査を行い、その時点で合意または取下げがなければ、承認勧告をするか否かを決定する。もし、使用者がACASの承認勧告に従わなければ、再度のあっせんを試みた上で、事件をCACに付託し、CACは個々の労働者の労働契約の内容となる労働条件を裁定するものとする (Employment Protection Act 1975, ss.11-16)。しかし、この1975年法の承認手続は裁判所

の取消し訴訟などによって実質的に機能不全を起こして廃止されてしまった。その主な理由は、ACAS が中立公平なあっせんや仲裁を担当すると同時に判定機能を付与されたこと、ACAS に承認判定のための労働者の意見調査の権限を十分に与えられていなかったこと、使用者から取消訴訟が多数提起され裁判所は承認手続の立法趣旨を十分に理解せず多くの取消判決がなされたこと、調査とあっせんに力点を置きすぎたために（平均約1年、5分の1の事件で18ヶ月を要した）、使用者の牛歩戦術に打つ手がなく、手続遅延により結局申請の取下げに至らしめることが多かったこと、組合間問題を有効に処理することができなかつたもとなどがあげられている<sup>7</sup>。

#### （イ）アメリカ合衆国の制度との比較

すでに述べたように、現行の組合承認手続はアメリカのそれをモデルにしたのであるから、ここで両者がどのように異なるのかをみてみよう。アメリカ合衆国では、全国労働関係法とそれに関する判例・裁決によって、次のようになっている。

ある単位にある労働者達が全国労働関係局に選挙を申請する。全国労働関係局は、労働者達が利害を共有すると判断する場合、それらの労働者は一つの「交渉単位」にあると判断する。組合がその単位の労働者の30%が当該組合の代表性を支持することを証明できれば、使用者の構内で秘密投票が開催されなければならない。その投票労働者の50%が特定の労働組合を代表組合とすることに合意する場合、全国労働関係局は選挙結果を認証し、使用者は組合を承認しなければならない。組合が認証されると、使用者は労働者選出代表としての当該労働組合と「交渉する義務」を有する。

上記の手続の概要は、イギリスの承認手続と酷似しているが、以下のような重要な相違点がある。

アメリカの手続にはイギリスのような法的な期間制限がなく、行政上の目標期間が設定されているに留まる。

イギリスの手続は単位内に組合員が10%いることおよび単位内労働者の過半数の支持を投票開催要件とするのに対し、アメリカの手続は単位内労働者の30%の支持でよい。

イギリスでは、単位内の労働者の過半数が組合員であれば自動的に組合が承認され得るが、アメリカではそうならない。

イギリスでは、選挙期間に限ってであるが、労使のアクセス協定に基づき、組合が単位内労働者にアクセスする権利を得ることができるが、アメリカの組合はアクセスの権利を有しない。

イギリスでは、組合の承認申請が受理された後に申請を取下げ・却下されると、3年間

---

<sup>7</sup> DTI, Review of the Employment Relations Act 1999 (DTI, February 2003); L. Dickens and G. S. Bain, 'A Duty to Bargain? Union Recognition and Information Disclosure' in R. Lewis (ed), Labour Law in Britain, Blackwell, 1986, pp.80-108, at pp.87-88; C. Barrow, Industrial Relations Law (2<sup>nd</sup> ed), Cavendish, 2002, pp.201-205およびCACのMr. S. Gouldstoneのインタビューに対する回答。

は再申請できないとともに、使用者も承認後3年間承認組合としての地位を争うことはできない。これに対し、アメリカでは、選挙の後、新たな選挙ができないのは1年間に留まり、協約不成立の場合、使用者は1年経てば承認組合としての地位を争うことができる。

イギリスでは、承認決定後30日以内に承認組合との交渉手続が成立しない場合、CACがモデル協定を課することができるが、アメリカにはそうした規定がない。

イギリスでは、実体的交渉の対象事項は賃金、労働時間および休暇に限られているが、アメリカでは義務的交渉事項として広い事項が対象事項となっている。

イギリスでは、組合が承認申請する10日前に使用者に承認請求し、その期間に使用者に任意承認の機会を与え、使用者が任意承認を考慮する場合にはそれに関する20日間の交渉期間を認める。また、労使が合意する場合は、ACASに交渉のための援助を求めることができる。アメリカには同様の規定がない。

アメリカには、再審査規定や不当労働行為の規定があるが、イギリスでは再審査規定はないし、不当労働行為の規定はない。

イギリスの承認組合との最初の団体交渉は、手続交渉と実体交渉の二段構えだが、アメリカではその二つの交渉が一緒に行われる。

これらの相違点は、Nancy Petersのディスカッション・ペーパーにおける指摘の要約であるが、Petersは、各種統計資料を用いてイギリスの承認手続が今のところ成功しているとし、アメリカの承認組合の最初の団体交渉の失敗率が多いことに鑑みて、イギリスの組合承認手続のような手続協定締結のあっせんとガイドラインの導入および承認手続における任意決定の余地を参考にして、敵対的な法律主義手続を改めるべきであると主張している<sup>8</sup>。

#### (ウ) 承認手続の実際的意義

さて、以上のようなイギリスの法定組合承認手続が果たしてどのように機能しているのだろうか。これについては、まず、CACの統計を参照する必要がある。また、前記Petersの報告書およびRobert PooleのWarwick大学リサーチ論文<sup>9</sup>が重要な指摘をしているのが参考になる。これらに加え、筆者がCACのMr. S. Gouldstone, General Managerに対して行ったインタビューの回答をも含めて、承認手続の意義をまとめておきたい。

##### a 承認申請後のどの段階で事件が処理されるか

2000年4月1日から2003年8月31日までに申請のあった299件についてみると、このうち175件(58.2%)の申請が受理され、28件が不受理、86件が取下げられ、10件が受理決定を保留されている。なお、この段階で取下げが多いのは、申請受理前であれば、組合は3年経過しなくても再度承認申請をやり直すことができ、使用者が任意承認すれば3年間承認を拘

<sup>8</sup> N. Peters, The U. K. Recalibrates the U. S. National Labor Relations Act: Possible Lessons for the U. S.? (June 2003).

<sup>9</sup> R. Poole, Agreed or imposed? A Study of employers' responses to statutory recognition applications, Warwick papers in Industrial Relations No.71 (April 2003).

束されることはないという利点が双方にあるからである。受理された175件の申請のうち、交渉単位が委員会によって決められたものが67件 (38.3%)、両当事者の合意により決定されたものが63件 (36.0%) である。この段階では、この他、申請撤回が1件、取下げが33件、交渉単位未決が11件となっている。次に、委員会または合意により交渉単位が決定された130件の承認申請のうち、承認投票なく承認されたものが26件 (20.0%)、承認投票がなされたものが67件 (51.5%) である。この段階では、この他、取下げ19件、申請不適法5件、承認投票要否未定6件となっている。そして、右の承認投票した67件のうち、42件 (62.7%) が組合承認、25件 (37.3%) が組合不承認となった。したがって、交渉単位が合意または決定された承認申請の52.3%が強制的な形で組合承認 (投票なき承認と投票に基づく承認の合計) の結果となったことになる。組合承認が強制されたこれらの68件のうち、交渉手続が合意されたものが40件 (58.8%)、交渉手続が強制的に決定されたものが6件 (8.8%)、未定が22件 (32.4%) となっている。未定のものが多いのが気になるが、より重要なのは、交渉手続が合意されたものが多く、CACの強権発動は1割弱であるということである。以上の処理状況をみると、各段階で申請取下げが多く認められること、および交渉単位も合意が多いことなど、任意的な解決が目立っている。要するに、この統計数字からみる法定組合承認手続の特徴は、労使の合意による解決を誘導する効果にあるといえることができるであろう。

#### b ACASの利用

組合の承認請求を受けた使用者は、一般に、情報や助言を得ようとする。使用者がACASに行く割合は、使用者が結果的にセミ・ボランティアに承認した場合 (CACが承認申請を受理した後に任意に組合を承認した場合) と強制承認 (CACが承認宣言をした場合) で著しく異なる。結果的にセミ・ボランティアに承認した使用者がACASに行った割合と法律事務所に行った割合は、それぞれ65%と47%であったが、強制承認された使用者の場合は、45%と70%であった (Poole, op. cit., at p.13)。しかし、さらに重要なのは、こうしたCACへの承認申請後の組合承認ではなく、組合の使用者に対する承認請求からCACへの承認申請までの間に多くの任意的承認がなされているということである。そして、そのためにも、ACASのあっせんが重要な役割を果たしているのである。そのことは、ACASのあっせん完了事件における推移をみれば明らかである。2000年4月から2002年3月までのACASの組合承認あっせん件数は、合計で601件 (後掲の第3 - 4 - 8表参照) にも達しているのに対し、2000年4月から2003年8月までのCACへの承認申請件数は300件を下回っているのである。この点につき、ACASの斡旋官が次のように述べている。

「これをACASの集団的あっせん事件の割合でいうと、1999年には組合承認事件は全体の11%に過ぎなかったが、2001年には27%になった。そして、1998年に組合の完全承認は3分の1に過ぎなかったが、2001年には60%になった。これは、ACASに多大の費用を負担させる。なぜなら、われわれが多くの承認可能性をみる投票を運営しなければならないからである。使用者は、組合との組合承認の話し合いに入るか否かを決定するために、組

第3 - 3 - 3表 労使の会合の頻度

会合頻繁度	全使用者	セミ・ボランタリー	強制
週ごと	0	0	0
月ごと	7 (20.0%)	6 (35.3%)	1 (5.0%)
四半期ごと	8 (22.9%)	5 (29.4%)	3 (15.0%)
半年ごと	5 (14.3%)	2 (11.8%)	3 (15.0%)
年ごと	2 (5.7%)	0	2 (10.0%)
要求時のみ	13 (37.1%)	4 (23.5%)	9 (45.0%)

出所：P. Poole, Agreed or imposed? A study of employers' responses to statutory recognition applications (2003), p.20.

会員の過半数を代表しているか否か、投票権者数の40%を獲得できる可能性があるか否か、が重要となるからである。だから、任意的に承認する場合にも、両当事者は、制定法上の基準を持ち込むことが多くなっているのである。ACASは、この任務に関しても、中立的に紛争を解決するという立場である。我々は、両当事者が解決に合意する平和的な方法を探すだけなのである。もっとも、CACも法定承認を促進するという義務があるわけではなく、中立の立場で手続するに過ぎないのであるが。」<sup>10</sup>。

#### c 法定承認後の労使関係

法定承認後の組合と使用者の関係は、その承認がセミ・ボランタリー承認であったか強制承認であったかによって相当異なる。前掲 Poole 氏の論文によれば、セミ・ボランタリー承認であった場合、その65%強において、使用者は組合の職場代表と月ごとまたは四半期ごとに定期的に会合するとの取決めをしているが、強制承認の場合、その割合は20%に過ぎない。反対に、年一回または要求した場合のみとする割合は、セミ・ボランタリー承認が23.5%弱、強制承認が55%となっている（第3 - 3 - 3表参照）。また、職場の労使関係が悪くなったとする使用者側の回答とよくなったという回答の割合は、セミ・ボランタリー承認ではそれぞれ23.5%と16.6%、強制承認では30%と5%となっている。しかし、以前と変わらないとする回答が両者とも60%前後であった（第3 - 3 - 4表参照）。これらによれば、強制承認の場合、法定組合承認が長期的に有効なかつ実質的な意義を維持できるかは疑問といえそうである。

#### (工) 承認手続の問題点

新制度は、1975年法の承認手続の前掲（ア）において述べたような問題点を改善するため、判定とあっせんの機関を分け、CACの判定については、裁判所が容易に介入し難い承認要件、例えば、組合員10%および過半数労働者支持の見込みという承認申請要件、自動承認の厳格要件、交渉単位決定の要素の法定、承認投票の単位内労働者の40%支持要件などを設けた。このため、今のところ、これといった司法介入はほとんどなく、労使および研究者から

<sup>10</sup> ACASの Mr. T. Studd, Senior Conciliator のインタビューの回答。

第3 - 3 - 4表 労使関係への承認の効果

承認の効果	全使用者	セミ・ボランタリー	強制
顕著に悪化	4 (10.8%)	1 (5.9%)	3 (15.0%)
少し悪化	6 (16.2%)	3 (17.6%)	3 (15.0%)
以前と同じ	22 (59.5%)	10 (58.8%)	12 (60.0%)
少し改善	3 (8.1%)	2 (11.8%)	1 (5.0%)
顕著に改善	1 (2.7%)	1 (5.9%)	0
回答なし	1 (2.7%)	0	1 (5.0%)
合計	37	17	20

出所：第3 - 3 - 3表に同じ。

も比較的良好な評価を受けている。このこともあって、政府は大きな変更を加えず現行制度を維持する方針である。とはいえ、TUC や組合などから特定の事項につき厳しい批判がないわけではない。そこで、私の調査中に得た資料やインタビューに基づき、そうした問題点のうち若干のものにつき指摘しておきたい。

a 労働者21名未満の使用者に対する組合承認申請も可能にすべきとの見解

現行法は、労働者21名以上の使用者に限定しているが、イギリスの労働者の多数が中小企業に雇われているのでこの人数制限を撤廃すべきであるとする組合が多い。これに対し、政府は、小企業に承認義務を課することの不適切性、労働者20名未満の企業に雇用される労働者の割合は20%未満であること、労働者21名から30名の企業に承認申請を行った例が少ないことなどを上げて、その必要性を否定している<sup>11</sup>。

b 交渉単位に過半数の組合員がいる場合は自動承認とすべきとの見解

現行法は、交渉単位内に過半数の組合員がいても、なお、前記3つの場合には、承認投票が義務付けられる点については、組合の反対が多い。政府は、組合員の過半数は団体交渉支持の一つの適切な尺度ではあるが決定的なものともいえないから、その最終的決定をCACの裁量に委ねるのが妥当としている<sup>12</sup>。

c 交渉単位の決定の仕方を変更すべきとの見解

現行法は、交渉単位の合意が成立しなければ、CACが「有効な経営」とそれに矛盾しない範囲での他の要素を考慮して交渉単位を決定することになっているが、組合は「有効な経営」という要素を撤廃することを、使用者は組合が提案単位のみならず使用者の提案単位も同等に考慮するよう主張している。政府は、前者は「有効な経営」が交渉単位の中心的要素であり変更の必要なしとする。後者は、現行法上の定めではなくCACの実務取扱が使用者側の交渉単位の提案を組合のそれと同等に考慮しないことを批判するものであるが、控訴院は、取消訴訟で、右の実務取扱は制定法の趣旨に合ったものとして支持していた。すなわち、「CACは組合の提案した単位と使用者が提案し得る代替的単位とを同等に取り扱う義務はな

<sup>11</sup> DTI, Review of the Employment Relations Act 1999 (2003), paras.2.10-2.16.

<sup>12</sup> DTI, op. cit., paras.2.22-2.25.

いし、提案される複数の単位からもっとも適切なものを選ばなければならないものでもない。CACの任務は、組合が提案した単位構造が賃金交渉に適しているか否かを決定することであり、それ以上ではない。」と判示した<sup>13</sup>。政府は、右判旨に沿って、組合の提案が所定の判断要素に矛盾しないかを判断する際に使用者の提案を考慮に入れることを制定法上明らかにすべきことを提案している<sup>14</sup>。

d 承認投票までの組合の単位内労働者へのアクセスの確保が必要とする見解

現行法上、組合は、投票期間に限って、労使のアクセス協定に基づき、単位内労働者にアクセスする権利を有することになっている。使用者がこれに協力しなければ、CACは、特定の合理的な措置をとるように命じ、これに従わない場合には、最終的に、投票なしで承認の決定をなすことができる（附則1の27項および119項）。このアクセス協定などについては、法定の行為準則が詳細を定めている。それによると、アクセス協定は、組合が職場の、かつ/またはその勤務時間中の、どこで、いつ、どのように労働者にアクセスするかに関する組合の予定、およびその合意されたアクセス予定に問題が生じた場合にその意見の相違を解決する方法を定めることができる（承認および承認解消投票期間の労働者へのアクセスに関する行為準則17項）。使用者はその労働者たちとの典型的な意思伝達方法に関する情報を労働組合に開示し、その他職場および勤務形態などに関する必要な実効性のある情報を与えなければならない。また、使用者は、自己の組合承認に関する見解の労働者への伝達予定に関する情報を組合に開示しなければならない。しかし、使用者は、個々の労働者が合意を与えることなく、労働者の住所（電子メールを含む）・氏名を組合に与える必要はない（同附則19項）。労使がアクセス協定に合意できない場合、両当事者は制限された期間内であっせんを試みるためACASの援助を求めることができる（同附則21項）。しかし、これらのアクセスは、あくまでも、投票期間に限られている。承認申請がCACに受理された後も、投票開催が決定されるまでは、組合は単位内労働者にアクセスできない。しかし、承認申請があれば使用者側は組合承認を否定するように労働者に働きかける可能性が大であることから、組合が承認申請後、直ちに労働者にアクセスできるようにすべきであるとの要求が多く組合から出されていた。政府は、承認投票の開票検査人のような第三者を通じて郵便で労働者にアクセスできるようにすることを提案すると同時に、電子的伝達手段の使用も可能にすべきかを検討するとしている<sup>15</sup>。

e 承認申請受理前の他組合との労働協約締結は制限されるべきとの見解

現行法上、その申請された交渉単位のすべてまたは一部に適用される別の労働協約が存する場合、組合はCACに承認申請をなすことはできないとされている。このため、承認申請がなされる直前に、使用者が他の組合との労働協約を締結して、申請組合の承認申請を回避

<sup>13</sup> R v. CAC and another ex parte Kwik-Fit (GB) Ltd. [2002] IRLR 395 (CA).

<sup>14</sup> DTI, op. cit., 2.29-2.35.

<sup>15</sup> DTI, op. cit., paras.2.26-2.48.



することが許される。したがって、使用者は、自己に都合がよい穏健な組合との協約締結で、闘争的な組合の承認を避けることができることになるとの批判がなされている。実際、筆者が聴き取りを行った組合 ISTC の副書記長は、承認申請が使用者の他組合 Amicus に対する任意承認により阻止されてしまったことを強く非難した。これは、Bausch and Lomb 事件であった。同事件では、使用者が承認申請のわずか48時間前に Amicus との組合承認協約に署名したことにより、ISTC は排除されてしまった。しかし、政府は、こうした組合間の問題は組合自身で解決すべき問題であり、CAC が関与することは好ましくないとし、現行法の修正の必要はないとしている<sup>16</sup>。現在、こうした問題の解決方法としては、TUC のブリドリントン原則（組合間紛争の自主的解決の取決め）による処理が考えられる。実際、ISTC の副書記長によれば、この事件の場合、ISTC は TUC に紛争を付託し、TUC は Amicus に対して25,000ポンドの制裁金の支払いを命じたとのことである。しかし、ISTC は、相手方会社につき周到に調査・計画し、労働者を組織するため多くの資金をつぎ込んできたのに、他組合が sweet hurt deal をやられてしまうような制度は修正されるべきであるとする。同様に、CAC が組合間問題に介入しないという制度設計は、申請組合の求める交渉単位に他の既存の交渉単位に属する労働者が含まれる場合には、それがたった1名の労働者でも、承認申請は受理されないということである。

## （2）団体交渉のための情報開示

### ア 手続の概要

使用者は、団体交渉の過程において、承認労働組合が口頭または文書（使用者が要求する場合）で、当該組合の代表者がそれなしでは使用者との団体交渉を遂行することが著しく妨げられるような情報、または使用者が団体交渉のために開示すべきことが良好な労使関係に適する情報、の開示を求める場合には、その具体的な情報が適用除外されているものではない限り、（組合代表が要求する場合には文書で）当該情報を開示しなければならない（1992年労働組合労働関係統合法181条）。使用者が組合の請求にもかかわらず、その義務に違反して情報開示を行わない場合には、承認労働組合はCACに申立を行うことができる。CACが事件をあっせんできると判断する場合には、事件をACASに付託する。それが失敗または適切でないと判断するときは、申立に理由がある旨宣言し、使用者に対し特定の日までに情報を開示するよう命じる（183条）。

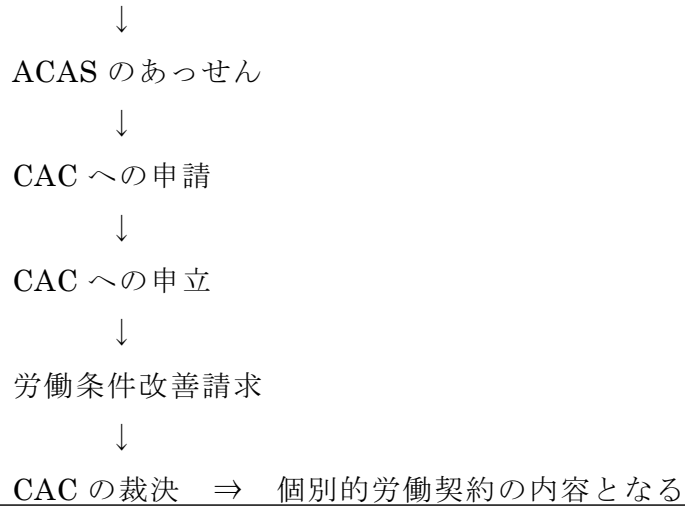
しかし、CACの実際の事件処理の仕方はこれよりもずっとインフォーマルである。H. Gospel教授らの観察によると、手続は通常次の通りであるとされる。「申立を受理すると、CACは、その委員長、両当事者および通常は1名のACASのあっせん委員の出席する非公式の会議を開催する。この会議の目的は、手続の進行方針を形成し、問題の所在を明らかに

<sup>16</sup> DTI, op. cit., paras.2.93-2.94.

### 第3-3-5図 承認組合による情報開示請求手続

使用者に対する情報開示請求

(要件：著しい団交の妨げ、または、良好な労使関係)



出所：筆者作成。

し、問題があっせんによって解決できるか否かを決定することである。この非公式な会議の後、もし使用者が情報開示につき譲歩し、または、(情報開示請求の)成功の見込みがないと思われる場合には、組合は申立を取り下げることがある。もし合意がなされる見込みがないと思われる場合は、当事者は本格的な審問に移行する。同様に、あっせんが不成功に終わった場合も、両当事者は本格的な審問に移行する。それが委員長と労使委員が参加する公式な会議である。書面の陳述が交わされ、手続が記録され、両当事者はときどき弁護士に代表されるのである。その後、委員会は、組合の請求の全部または一部に理由があるか否かを述べ、かつ、その決定の基礎となる一般的な判断を示す。」<sup>17</sup>

使用者がこの宣言を無視した場合には、組合はさらにCACに申立をなすことができ、委員会は不履行の情報を特定する宣言を行う(184条)。この申立のとき、または、その後、組合は、特定の種類の労働者に関し、その労働契約がそこに特定された労働条件を含むものでなければならない旨の文書による請求を委員会に対してなすことができる。委員会は、この請求に理由があると判断するときはその条件、もしくは委員会が適当と判断するその他の条件がそれらの労働者の労働契約の内容になる旨の裁定を行うことができる(185条)。(第3-3-5図参照)

#### イ 手続の実態と意義

以上のように、組合の情報開示申請は、それにより究極的に情報の開示自体が強制されるのではなく、団体交渉に必要な情報が開示されたとしたら、団体交渉によってどのような労働条件を個々の労働者の労働契約の内容とすべきかという裁定がなされるという結果になる。

<sup>17</sup> H. Gospel and G. Lockwood, 'Disclosure of Information for Collective Bargaining: The CAC Approach Revisited', 28 ILJ 233, p.237 (1999).

こうした仕組みになっている前提には、労働組合との関係で使用者がどのように行為するかということは最終的には使用者の決めることであって、結局、情報の開示自体は使用者の任意の履行に待つべきものであって、法的強制に馴染まないという考えが存するのである。

この制度の欠点として、イギリスの専門家は、次のような点を上げている。「著しい団体交渉の妨げ」という要件が団交の促進ではなく、それなしでは団交ができないかを基準としているため適用範囲が狭いこと。「使用者の企業に大きな損害」を与える場合の開示除外が労働組合をよそ者とみることと結びついて拡大していること。組合が当該事項に関して承認されていることが条件となっているため、情報が以前から承認されていた団体交渉事項でない場合、例えば、特定のモデルの自動車の生産を中止する会社の決定に関する情報の開示が請求できないこと。CACは情報開示の違反の審査をすることはできるが、たとえ当該事項の開示が将来の当事者の紛争を回避するために必要であっても、使用者が将来どのような事項を開示すべきかについての裁定は行えないこと。制定法には情報開示自体を強制する手段も法定されておらず、裁定違反の罰則もないこと。情報を労働契約の内容とすることができたとしても、労働契約に馴染む情報と団体交渉に必要な情報とは明らかに異なる。

情報開示に関する行為準則は、「良好な労使関係」実践の一般的原則および開示事項の範囲が交渉単位によってどのような影響を受けるかということにつきなんら指針を与えていないこと<sup>18</sup>。なお、会社の経営情報などに関する最新の情報は株価などに影響を与えるなどのため経営保護の観点からその開示を義務付けることができないとされる<sup>19</sup>。

CACへの情報開示申請の頻度はきわめて低く、制度が始まった1977年から2002年12月末までの約26年間で申請総数502件であり、2001 - 2002年度には申請が8件しかなかった。期間を通じ、年平均20件弱ということになる。そのうち、233件（約46.4%）の事件において、CACの非公式会議が開催されている。実際、公式の会議（審理）がなされたのは67件（13.3%）に過ぎない。そして、特定労働条件の請求手続まで達した事件は、僅か2件（0.4%）であった<sup>20</sup>。したがって、あっせんにより解決される事件がほとんどであり、CACの宣言まで行く事案は少なく、個別的労働契約への編入の判決はほとんどないということになる。手続の適用範囲が狭いだけでなく、強制力も弱く、基本的にはあっせんに持ち込むためのきっかけを与えるだけの制度のようにみえる。ACASのあっせんが重要な位置を占めていることは明確である。情報開示もまた労使の任意の解決を理想としているのである。

---

<sup>18</sup> H. Gospel and G. Lockwood, op. cit., pp.243-246 and L. Dickens and G. S. Bain, 'A Duty to Bargain? Union Recognition and Information Disclosure' in R. Lewis (ed), Labour Law in Britain (Blackwell, 1986) pp.80-108.

<sup>19</sup> 別の日本労働研究機構現地調査での Senior Case Manager, Mr. S. Gouldstone の平成13年12月10日のインタビューへの回答。

<sup>20</sup> CAC Annual Report 1999-2000および Mr. S. Gouldstone の今回のインタビュー回答。

### (3) 組合員および従業員代表の権利保護

組合員資格、組合活動および争議行為を理由とする不公正解雇または不利益取扱、組合員の組合活動のための適正なタイム・オフを与えない場合、組合員または組合役員はその救済を雇用審判所に求めることができる。これは、労働組合の団結権の保護に関する紛争処理といえる。これとは別に、第5節で詳述する労働組合に限定しない労働者の代表者に情報の開示と協議を義務付ける制度があり、そうした従業員代表の権利の保護に関する紛争処理が存在する。それらを略述すると以下の通りである。

#### ア 労働組合関連解雇および不利益取扱

使用者が労働者を解雇する理由またはその主な理由が、「自主的労働組合」の組合員であること、その組合活動に「適切な時間に」参加することなどである場合は、その解雇は自動的に不公正とされる。この場合、「自主的労働組合」でなければならないことが注意されなければならない。また、「適切な時間」とは、勤務時間外の時間または労使の合意によって組合活動に参加することのできる勤務時間内の時間とされており、組合活動が保護される範囲はきわめて狭い(1992年労働組合労働関係統合法152条)。同様の保護は、剰員整理解雇における労働者の選抜理由にも適用される(153条)。これらの場合、訴訟要件が通常の不公正解雇の場合より緩く(1992年法154条および1996年雇用権法108条および109条)、その救済としての補償金額は通常の不公正解雇の場合よりも有利になっている他(1992年法155条および156条)、通常の不公正解雇では認められない仮救済が認められている(161条以下)。したがって、通常の不公正解雇の場合とは異なり、審判所は訴訟が終結するまでの労働契約継続を命じることができる(164条)。使用者が同様の理由で解雇に至らない不利益な取扱をなす場合(146条)、審判所は、それにより労働者が被った損害を補償する補償金の支払を命ずる(149条)。

#### イ 争議行為と不公正解雇および不利益取扱

使用者が労働者を解雇する理由またはその主な理由が、適法かつ公認の争議行為に参加したことである場合で、かつ、次の条件を満足する場合、その解雇は自動的に不公正とされる。

当該労働者が参加した争議行為開始から8週間以内に解雇された場合、当該労働者が8週間以内に争議行為を止めたのに争議行為開始から8週間経過後に解雇された場合、および解雇が8週間経過後になされ、当該労働者は8週間以内に争議行為を止めなかったが、使用者は争議を解決するための合理的な措置も講じなかった場合(138条)。これに対し、その解雇理由またはその主な理由が、その解雇時に労働者が非公認争議行為に参加していたことにある場合、労働者は不公正解雇の訴えを提起する権利がない(137条)。

#### ウ 組合活動のためのタイム・オフ

使用者は、自ら承認する「自主的労働組合」の幹部である労働者にその組合用務遂行のための有給のタイム・オフとその所属組合またはTUCの公認する組合任務に関する訓練を受けるための有給のタイム・オフを認めなければならない(178条)。また、使用者は、労働組

合の学習代表が組合員の教育訓練に関する活動を実施し、それにつき使用者と協議し、その準備をするための有給のタイム・オフを認めなければならない(168A条)。さらに、使用者は「自主的労働組合」の組合員である労働者が組合活動に参加し、組合の代表として活動するその他の活動に参加するためのタイム・オフを認めなければならない(169条)。

#### エ 組合承認に関する不利益取扱

使用者が労働者を解雇する理由またはその主な理由が、労働者が承認を求めまたは承認を妨げるための活動をしたこと、承認の支持、不支持を表明したこと、団体交渉の取決めの終結を獲得または妨害するための活動をしたこと、団体交渉の取決めの終結の支持、不支持の表明をしたこと、批准投票または他の労働者の投票または不投票に影響を与えまたは与えようとしたこと、批准投票したことなどにある場合は、解雇は自動的に不公正となる(附則1Aの161項)。また、その理由による不利益取扱に対して、労働者は補償金を求めることができる(同156項)。

#### オ 従業員代表の解雇、不利益取扱、タイム・オフ

以上の他、雇用審判所は、次のような従業員代表に関する紛争についても管轄権を有する。

労働安全衛生に関しては、承認された組合により任命される安全代表と安全代表によって代表されない労働者の集団から選ばれる安全従業員代表(representative of employee safety)が存するが、使用者はこれらの者に対し労働安全衛生に関し情報を与え協議しなければならないとされる。また、使用者は、これらの者がその任務を遂行するための有給のタイム・オフを認めなければならない。また、これらの者に対して解雇その他の不利益取扱をしてはならない。この救済方法は、組合用務のタイム・オフおよび組合関係理由による解雇その他の不利益取扱に対するものと同様である(Safety Representatives and Safety Committee Regulations 1977; Health and Safety (Consultation with Employees Regulations 1996)。

集団的剰員整理解雇および企業譲渡に関しては、使用者は、「適切な従業員代表」(承認された「自主的労働組合」の代表またはその労働者の代表)に対し情報・協議義務を負う。そして、使用者がこれらの従業員代表およびその候補者に対して解雇その他の不利益取扱をしてはならない(1996年雇用権法47条および103条)。また、従業員代表の用務の有給のタイム・オフを認めなければならない(161条)。

有給のタイム・オフを認めなければならない(Transnational Information and Consultation and Consultation of Employees Regulations 1999, regs 25 and 26)。欧州労使協議会の委員および情報協議代表およびその候補者に対する解雇その他の不利益取扱をしてはならない(regs 28 and 29)。

#### カ 雇用審判所の紛争処理手続

雇用審判所は、1998年までは労使審判所(industrial tribunal)と呼ばれていた。労使審判所は1964年産業訓練法で設立され、その後次第にその管轄事項が広げられ、今では、ほと

**第3 - 3 - 6表 雇用審判所に訴訟登録された事件数**  
(1999 - 2000年度から2002 - 2003年度)

年度	99 - 00	00 - 01	01 - 02	02 - 03
組合関連理由解雇	398	382	867	N/A
	0.2%	0.2%	0.4%	
企業譲渡の情報・協議	1,336	1,323	2,027	1,054
	0.8%	0.6%	1.0%	0.6%
訴訟登録総数	176,749	218,101	194,120	172,322

出所：ETS Annual Reports, 1999-2000, 2000-2001, 2001-2002 and 2002-2003.

んどの労働紛争が普通裁判所ではなく雇用審判所で取り扱われる。今日では、コモン・ロー上の損害賠償事件のうち訴額25,000ポンド未満の事件を取り扱う権限をも与えられている。7年以上の実務を積んだ弁護士の中から大法官が任命した審判長と国務大臣が任命した2名の労使代表からなる三者構成裁判所である。労使代表には審判長と同様の評決権が与えられており、訴訟手続は民事訴訟手続のように柔軟に運営され、訴訟代理人を必要とせず、特別の場合を除き、裁判・訴訟費用の支払いも命じられない。雇用審判所からの上訴は、原則として三者構成の雇用控訴審判所に係り、さらに控訴院、貴族院へ行くことができる。ただ、雇用控訴審判所（1名の裁判官と1ないし2名の素人審判員）は法律問題のみを審査する。その審査に当たっては、新証拠の提出は例外的な場合に限り認められる。雇用審判所の審判員の構成からみて、普通裁判所と比べ、ある程度の労使関係の実態を反映した判断は可能と思われる。

しかし、雇用審判所は主に個別的労働紛争の処理に関わっており、集団的労働紛争との関わりはそれほど多くはないことは前述の通りである。しかも、実際の訴訟件数をみても、集団的労働紛争に関係する事件は極めて少ない。雇用審判所庁（Employment Tribunal Service）が公表している取扱い事件数の統計によると、例えば、組合関連理由による解雇および企業譲渡に関する情報・協議義務違反に関する訴訟が全訴訟事件に占める割合は、いずれもほとんど1%にもみえない（第3 - 3 - 6表参照）。

## 2 契約紛争（協約・協定の解釈適用）

1992年労働組合労働関係統合法178条1項は、労働協約とは、同法2項所定の事項に関し「一ないし複数の組合と一ないし複数の使用者または使用者団体により、または、それらのために締結される合意または取り決め」と定義している。従来は、単一または複数の全国組合と複数の使用者または使用者団体との間で締結されることも多かったが、最近では、企業間競争の激化や労働生産性向上の強化を目的として、個々の使用者の使用者団体からの脱退が相次ぎ、多くの労働協約は単一または複数の全国組合と単一使用者との間で締結されている。1980年代後半に約100万人が全国協定の適用から外れ、1999年には全国最大の適用者数を誇っていた機械産業使用者連盟と造船機械労働組合連合の全国協定が廃止された。多くの

労働組合が企業別または事業場別の団体交渉および労働協約を締結している。1998年の調査では、労働者25名以上の私企業の非管理職の賃金決定が複数使用者と組合の団体交渉、単一企業と組合の団体交渉および単一事業場と組合の団体交渉でなされた割合は、それぞれ5%、14%および9%となっている。複数労使から始まる団体交渉は、製造業で25%、サービス業では12%に過ぎないとされる<sup>21</sup>。労働協約の内容は1992年法178条1項に定められているが、雇い入れ、雇用条件、雇用または雇用義務の終了または停止、仕事および雇用の義務の配分、規律処分、労働組合幹部のための便益、組合承認および協議その他の手続を含むものとしている。

協約の解釈適用に関する集団的な紛争を他国と同様なレベルにおいて権利紛争として語ることは困難が伴う。なぜなら、イギリスの労働協約には原則として法的拘束力はなく、その違反を組合が使用者を相手取って裁判所で争うことはできないからである。また、協約の解釈を仲裁人に判断してもらうことは可能であるが、原則的に、仲裁に掛けることを法的に強制できず、仲裁裁定には法的拘束力がないので、仲裁裁定を法的に執行する手段もないのである。もっとも、労働協約に明示の規定をおき、その法的拘束力を付与することはできるが、そのような事例は殆んどないのである。このため、権利紛争と利益紛争を完全に分けて議論する文化はイギリスには存しないとよい。その意味でも、前述した法的な組合承認手続上の団体交渉に関する合意が特定履行により強制されるのはきわめて例外的な処理なのである。

しかし、こういうことは、労働協約が全く法的に意味を持たないということではない。なぜなら、労働協約は、次の二つの仕方での協約の存在する職場の個々の労働者の労働契約の内容になるからである。すなわち、労働協約は、通常、個々の労働契約で定められた橋渡し条項を介して契約の内容となり得るのである。この橋渡し条項は、明示ではなく黙示でもよい。かく解することは、労働協約の内容が黙示的に労働契約の内容となり得るということである。それは、当該職場の労使慣行 (custom and practice) によるものとされることが多いが<sup>22</sup>、最近では、契約の付随条項として法的に読み込まれるとする見解が有力である<sup>23</sup>。労働協約は、通常、当該組合の組合員であるか否かにかかわらず、また、それが脱退者であるかにかかわらず<sup>24</sup>、個々の労働契約の内容になり得る、すなわち、労働契約に化体するのである<sup>25</sup>。しかし、協約の条項には個別的労働契約の内容になりやすいものとなり難いものがある。賃金などの労働条件はなりやすいが、雇用平等の方針なども内容になり得るとされている<sup>26</sup>。これに対し、その条項が実体的権利でなく手続的権利にかかわるものである場合

<sup>21</sup> M. Cully et al., *Britain at Work*, Routledge, 1999.

<sup>22</sup> *MacLea v. Essex Line Ltd* [1933] 45 LI L R 254 (K. B.).

<sup>23</sup> *Tadd v. Eastwood and the Daily Telegraph Ltd* [1983] IRLR 320 (EAT).

<sup>24</sup> *Tocher v. General Motors (Scotland) Ltd* [1981] IRLR 55 (EAT).

<sup>25</sup> *Henry v. London General Transport Services* [2002] IRLR 472 (EAT).

<sup>26</sup> *Taylor v. Secretary of State for Scotland* [2000] IRLR 502 (HL).

にも個別的労働契約の内容になるかについては争いがある。訓練を選択するか剰員整理を受け入れるかの面接手続は内容にならないとされた<sup>27</sup>。

以上のような協約条項が個別労働契約の内容になっているか否かの紛争は、その訴額から考えて殆んどもっぱら前掲 1 (3) 力で述べた三者構成の雇用審判所に係属することになる。

## 第 4 節 集团的利益紛争

### 1 自治的解決

紛争手続についていうと、承認されている組合がある事業場の80%が賃金その他の労働条件に関する紛争手続を有し、その手続の94%が組合の合意を得ている<sup>28</sup>。そうした手続においては、まず当事者が交渉によって解決するのが建前であるが、多くの労働協約はどこかの段階で、ACAS のあっせんを試み、場合によっては ACAS を通して仲裁に掛けることができると定める例も多い。しかし、仲裁への付託は、両当事者が合意しなければならず、例えば、労働協約に仲裁を義務付ける拘束的仲裁 (binding arbitration) の条項があっても、それは道徳的な義務付けに過ぎない。その理由は、イギリスの労働協約があくまでもボランティアなものであって、法的拘束力を持たないからである。協約に法的拘束力を持たせるためには、労働協約自体に明文の規定で当該協約は法的拘束力を有する旨を定めなければならないのであるが、そのような例は極めてまれである。もっとも、そのような規定がなくとも、仲裁裁定がなされれば、それは労働協約の個別条項と同様に黙示的に個別労働契約の内容となり得ると考えられる。そのようなことが訴訟で争われた例はないようである。仲裁に掛けることに法的拘束力を与えている例外的な例は、争議を禁止されている看守の組合と刑務所の賃金以外の労働条件に関する任意協定であり、その協定は「両当事者はこの協約が法的拘束力を有する契約であることを意図している」と規定している。しかし、この場合も、協約に基づく仲裁裁定が法的拘束力を有するとは考えられていないようである。なお、民間企業の中には、特に日米の外資系企業を中心にごく少数ながら振り子仲裁 (pendulum arbitration) または最終的立場仲裁 (final position arbitration) と呼ばれる仲裁、すなわち、組合と使用者の最終的立場のどちらかの採用を裁定し、妥協案を裁定しない仲裁を定める場合がある。

紛争解決手続の具体的な協約の例として、全国協定を持たない小売業の大手スーパーと組合の賃金紛争手続規定《協約事例 1》、複数の銀行と組合の紛争手続規定《協約事例 2》および全国協定を有する産業である電線製造業と組合の紛争手続規定《協約事例 3》を以下に訳出する。

<sup>27</sup> British Leyland Ltd v. McQuilken [1978] IRLR 245 (EAT).

<sup>28</sup> N. Millward et al., *All Change at Work?*, Routledge, 2000, p.157.



### 《協約事例 1》

「両当事者が通常の交渉手続で問題を解決できない場合、見解不一致の問題はあっせんを求めて ACAS へ付託される。あっせんが失敗であることが明らかになった場合、両当事者は最終決定仲裁に同意し、ACAS に仲裁人の任命を求める。ACAS は、仲裁人に対し、両当事者があっせん段階で採った最終的立場の簡潔な記述書を与えなければならない。仲裁人の任命に先立ち合意されるべき論点の写しが両当事者に与えられ、両当事者はそれが自分たちの立場を正確に反映していることを3日以内に確認しなければならない。仲裁人はいずれの立場に賛成するかを決定するよう求められる。両当事者は仲裁人の決定に拘束されることに合意する。この手続の履行によって、いずれの当事者による如何なる強制または争議行為もなされないことに合意する。」

### 《協約事例 2》

「(1) 合同交渉評議会の会議において両当事者が付則に該当する提案または提案の修正に合意できない場合、いずれの当事者も「第一次交渉不調」の登録をすることができる。

(2) 「第一次交渉不調」が登録された場合、その提案を再考するため15労働日以内に会議が招集され開催されなければならない。同一の事項についてのその後の会議は、合意が整いまたは一方当事者により「第二次交渉不調」が登録されるまでは、15労働日または両当事者間で合意した期間を超えない期間内に召集されなければならない。

(3) 「第二次交渉不調」が登録された場合、いずれの当事者も15労働日以内に ACAS に斡旋を求めることができ、他方の当事者は ACAS に協力する最善の努力をする。

(4) 「第二次交渉不調」が登録された場合、いずれの当事者も25労働日以内または ACAS の定める斡旋終了日から10日以内のいずれか遅い方の時期に、仲裁を求めることができ、他方の当事者は10労働日以内に仲裁を行うことに合意するか否かを通知しなければならない。仲裁に合意する場合は、付則 2 に規定された手続が適用される。」

### 《協約事例 3》

「(1) 企業内の手続で解決できない賃金その他の労働条件に関する問題が生じた場合、その問題は、まず、当該企業の経営者と労働組合の地域役員とで取り扱われる。これによって処理できない場合、次の手続が尽くされるまでの間、現状維持の原則が適用される。

(2) 紛争の両当事者は紛争内容を明確にし、可及的に合同書記局 (Joint Secretaries) にその文書を提出する。明確化に関わる問題は、合同労使委員会 (Joint Industrial Council) の委員長に付託される。予告から14日以内に、合同書記局は両当事者に紛争委員会 (dispute panel) の会合日を伝える。

(3) 紛争委員会は、合同労使委員会の委員長または委員長の欠席の場合は副委員長の、無投票の権能による議長権限に基づいて、合同労使委員会の使用者側構成委員および労働者側

構成委員から任命された各々2名の代表により構成される。

(4) 紛争委員会の決定は両当事者を拘束する。紛争委員会が決定をなすことができない場合、問題は ACAS を通して設定された仲裁に付託される。その仲裁裁定は両当事者を拘束する。

(5) 紛争の両当事者は、紛争が付託された委員会に対し自己の側の費用を支払わなければならない、付託から生じるその他の如何なる費用も平等に負担しなければならない。」

《協約事例1》はいわゆる振り子仲裁を規定する例である。《協約事例2》は、三段階の手続を定め、第二段階であつせん、第三段階で仲裁という典型的なパターンを定めている。

《協約事例3》は、伝統的な常設の合同労使委員会を有する強力な組合の協約例である。ところで、以上の紛争解決手続のうち、特に、《協約事例2》と《協約事例3》は、賃金その他の労働条件の要求などに関わる、いわば、利益紛争解決のためだけの協約規定であるかのように見えるが、前述の通り、イギリスでは、協約が法的拘束力を有せず、労働協約の解釈に関する争い、すなわち、権利紛争についても、裁判所に司法判断を求めるとの前提に立っていない。したがって、その場合にも、協約当事者は上記の規定に従って問題を処理するしかない。もっとも、そのような解釈の問題は、集団的な苦情として、最初の段階では苦情処理規定により争いとなることが多いと思われる。いずれにせよ、イギリスでは、利益紛争と権利紛争を区別せず、協約当事者は、ほとんどの集団的紛争を団体交渉、既存手続の利用、争議行為で解決することが期待されている。

## 2 争議行為

(1) イギリスでは、労働紛争を解決する司法機関としては、普通裁判所と雇用審判所がある。このうち、雇用審判所の管轄事項は、制定法によって特に付与された事項に限られている。しかし、コモン・ロー上、労働者の個別的権利を守る法理はあまり形成されなかったから(もっとも、最近では使用者の黙示的信頼維持義務が形成されつつあるが)、労働者の個別的権利は1962年以降の立法に根拠があり、これらの権利紛争の管轄権のほとんどが雇用審判所に与えられている。なお、協約の解釈に関する紛争は、協約に組合・使用者間の法的拘束力がないため、一般に個別労働者の契約上の権利請求として訴えられることが多い。集団的労働紛争に関しても、後にみるよう雇用審判所に管轄権が与えられているものもあるが、事項によっては、行政機関が準司法機関して紛争処理を委ねられている場合もある。したがって、集団的労働紛争に関しては、雇用審判所やそれらの準司法機関が取り扱う管轄事項を除くものが、普通裁判所の管轄事項ということになる。そこで、現在、普通裁判所が取り扱う紛争事項は、争議行為、労働組合の会計、組合規約、組合選挙などの問題に限られることになる。ただ、その一部については認証官が管轄権を共有する。本稿では、集団的労使関係の中でも、労働組合とその組合員との紛争をその考察対象としていないから、ここでは、もっ

ばら、争議行為について検討する。とはいえ、すでに争議行為の民事免責の範囲の大枠については述べているため、特に、一般的な争議手続要件としての争議行為批准投票に絞って考察する。なお、争議行為参加者の解雇その他の不利益取扱事件については、すでに第3節1(3)イで述べたように、裁判所ではなく雇用審判所で争われる。争議行為批准投票の法定要件は下記のように極めて詳細に定められ、組合にとっては過酷というほかない。

#### ア 批准投票にかかわる前提条件

批准投票権は組合が合理的にみて争議行為に参加させられることになるものと信じるすべての組合員に平等に与えられ、それ以外の者には与えられないこと(1992年労働組合労働関係統合法227条1項)。そして、もし、ある組合員が争議行為に参加させられると合理的に信じられたのに投票権を与えられず、かつ、実際には争議行為に参加させられたなら、その争議行為は批准されなかったとみなされる(232A条)。ただし、ブレア政権下で、投票に影響しない不慮かつ軽微な瑕疵は無視されるとの修正が加えられた(232B条)。批准投票後の組合加入者または非組合員を争議行為に参加させることは認められる<sup>29</sup>。

合理的に可能な限り、批准投票用紙は投票権者の自宅の住所に送付され、かつ、郵送投票しやすい機会が与えられなければならない(230条2項)。これにも、ブレア政権下で、投票に影響しない不慮かつ軽微な瑕疵は無視されるとの修正が加えられた(232B条)。

投票用紙には、ストライキに参加する用意があるか、または参加を継続する用意があるかを「はい」または「いいえ」で答えるよう求める質問またはストライキに至らない争議行為(ここでは、時間外禁止または時間外拒否)に参加する用意があるか、または参加を継続する用意があるかが明記されていること。

投票用紙には、次の文章がコメントなしで記載されていること。すなわち「貴方がストライキその他の争議行為に参加する場合、貴方は労働契約違反を問われることがあります。しかし、貴方が公式に指令されかつその他の点についても適法なストライキその他の争議行為に参加したことを理由として解雇される場合、その解雇が貴方の争議行為参加後8週間以内になされるならば、その解雇は不公正となります。それ以降に解雇がなされる場合、解雇が不公正になるかは事情によります。」(229条4項)(筆者が下線を加えた部分は、争議行為による不労はコモン・ロー上、常に、違法であることを示す)。

投票用紙には、返信先の住所、返信期限および通し番号を明記されていること(229条1A項)。

投票用紙には、争議行為の指令を出す者が明記されなければならないこと。その者とは組合規約で権限を与えられている者または執行委員長、組合長、書記長、またはその他の組合の委員または幹部を指す(229条3項)。

批准投票は実行可能な限り秘密投票でなければならないこと(230条4項a号)。

<sup>29</sup> London Underground Ltd v. National Union of Rail, Maritime and Transport Workers [1996] ICR 170 (CA); P v. National Association of School Masters and Union of Women Teachers [2001] ICR 1241 (CA).

投票集計は公正かつ正確になされなければならないこと。ただし、影響しない不慮かつ軽微な瑕疵は無視される（230条4項b号）。

批准投票者の過半数がストライキまたはストライキに至らない争議行為にそれぞれ「はい」と回答しなければならないこと（226条2項b号）。

投票権者が50名を超える場合、資格ある開票検査人（scrutineer）が任命されなければならないこと（226B条）。

労働組合は、合理的にみて投票権を有する者の使用者であると信じるすべての者が批准投票が行われることの予告と投票用紙のサンプルを受け取ることができるようにするための合理的な措置を講じなければならないこと。その予告は、投票開始日の7日前までに届かなければならず、その予告通知には、投票開始日を明記するとともに、労働組合が投票権あるものと信じる当該使用者の労働者の記述がなければならない。また、投票用紙のサンプルは、投票開始日の3日前までに届かなければならない（226A条）。

投票実施後、合理的にみて実効可能な限り早い時期に、組合は、投票権者全員およびその使用者に対し、投票総数および賛成票、反対票および無効票の数を知らせなければならないこと（231条および231A条）。

#### イ 批准投票に基づく争議行為

争議行為の指令は、投票用紙に特定された者によってなされなければならないこと（233条1項）。

争議行為は、批准投票後4週間以内に開始されなければならないこと（233条および234条1項）。ただし、この開始日は労使の合意により8週間延期できる。

組合は、その争議行為に参加させられると合理的に信じられる労働者の使用者に対し、予告を与えるのに合理的にみて必要な措置を講じなければならないこと。その予告には、関係する労働者の記述および当該争議行為が継続的なものか非継続的なものかを特定しなければならない。前者の場合にはその開始予定日、後者の場合にはそれぞれの争議行為の開始予定日を、それぞれ記載しなければならない。その予告は、批准投票の結果が労働者に通知された日から争議行為開始予定日の7日前までになされなければならない（234A条）。

（2）争議行為は、1906年法以来、不法行為からの免責を比較的広く認められていたのであるが、第2節の2でみたように、今日では極めて制限された範囲でしか免責を受けない。そして、以上のように批准投票のみをみても、組合の争議行為は、微に入り細に入り制定法上の介入を受けていることが判る。のみならず、イギリスの民事訴訟手続上は、違法行為によって損害を受けると考える如何なる者も、その行為に関する審問が行われるまでその行為を差止める仮処分（interlocutory injunction）を求めることができ、しかも裁判所が一方当事者の主張（ex parte）だけで決定することを認めていることも注意しなければならないであろう。このため、争議行為の続行を阻止するため、使用者が短期間に裁判所から差止め命令を

得ることができる。1974年労働組合労使関係法17条1項（現在の1992年労働組合労使関係法221条1項）は、裁判所は差止めの「申請およびその申請の審理の予告が与えられたことを確認する目的で諸事情からみて合理的なあらゆる措置を取られたことを確認しない限り差止めまたは禁止命令を認めてはならない」と定めており、理論上は、組合側に争議行為免責の弁護の機会を与える十分な時間的余裕を与えなければならないことになっているが、実際には24時間以内の予告で差止めが認められている。この仮処分手続は、一般に、当事者の法的主張と簡易な宣誓供述証書（affidavit）に基づいて決定され、関係者の交互尋問は行われ<sup>30</sup>ない。裁判所は、本案訴訟審理（formal hearing）で、当該行為が違法とされる可能性が高くかつ利益の均衡が差止めを認容する方向に傾くことが証明されるならば、差止めを認容する。そして、労働争議に関しては、争議行為が続く限り経済的損失を被ることを主張できる使用者側に有利に作用するといわれている<sup>31</sup>。そして、上記のように、いわゆる黄金律が狭められたから、1980年代前半からますます多くの使用者が差止め命令を求めることになった。一度、命令がなされこれに違反すると、法廷侮辱罪として、上限のない罰金、場合によっては拘禁（imprisonment）がなされるのである。また、差止め申請を取り扱う高等法院の裁判官の資質やコモン・ロー自体の妥当性も問題とされている。差止め申請は、通常は、高等法院の大法官部（Chancery Division）および女王座部（Queen's Bench Division）の62名の裁判官に無作為的に割り当てられるが、裁判官の多くが労働事件に深い造詣がなく、本来、個人の権利を重視するコモン・ローの一般原則に基づいて判断する傾向が強いというのである<sup>32</sup>。

（3）これらの争議行為がどのくらいの頻度で裁判上争われているのかについての統計上の数字は発見できなかった。ただ、組合は違法争議行為とされると組合財産に多大な影響を被るため、争議行為批准投票についても極めて慎重に行っているようである。T & Wの法務部長は、インタビューに対し、批准投票の要件が厳しすぎるとしながらも、ほとんどの投票で争議行為の賛成を得ていると述べた。また、大手の組合は、批准投票の開票検査人のためか、開票検査を専門に行う貿易産業省の認定を受けた会社と契約して、そうした会社を通して投票管理・開票を行っているようである。例えば、ISTCの副書記長はインタビューに対し「われわれは、最近18ヶ月間、ポピュラリス等の会社を利用している。同社は貿易産業省によって独立した開票検査人として適性であるとの認定を受けている。我々は、同じ会社を組合役員選挙にも使用している。」と述べている。

---

<sup>30</sup> L. Dickens and D. Cockburn, 'Dispute Settlement Institutions and Courts' in R. Lewis (ed), *Labour Law in Britain*, Blackwell, 1986, pp.531-571, at 48.

<sup>31</sup> P. Davies and S. Anderman, 'Injunction Procedure in Labour Disputes - I', 2 ILJ 213 (1979).

<sup>32</sup> L. Dickens and D. Cockburn, *op. cit.*, at 554.

### 3 公的争議調整システム - ACAS

#### (1) ACAS の構造

ACAS は1974年に創設され、現在、「労使関係の改善を促進すること」を目的としている。ACAS は、国務大臣によって任命される議長と公、労、使の各3名からなる三者構成の審議会によって指揮監督される。政府の財源で運営されるが、政府からの指示を受けない独立行政機関である。その主な機能としては、労使に対する助言、あっせん、調停、仲裁の他、労使関係の行為準則の作成、労使関係の調査が挙げられる。ACAS の助言、あっせんは、集团的労働紛争より個別的労働紛争に関するものが圧倒的に多くなった。これは、労働者の雇用上の権利を保護する立法が多く制定されてきたことのみならず、その制定法規に関する訴訟が雇用審判所に提起されると、審判所は自動的に事件を ACAS の斡旋官に付託し、斡旋官があっせんを試みることになっているからである。以下、助言、あっせん、調停および仲裁について、集团的労使紛争に対するその意義を検討する。しかし、集团的労働紛争のあっせんの絶対数は徐々に減少し、調停・仲裁の絶対数は明らかに減少している。組合の力量低下が大きな原因であると思われる。

#### (2) 助言

ACAS は、使用者、使用者団体、労働者および労働組合の求めに応じまたは自らの発意で、労使関係に関係しまたはそれに影響するあらゆる問題について助言を与えることができる。実際、その助言の形態は、電話問い合わせに対する回答から、詳細なプロジェクト、診断学的調査および訓練の実施に至るまで広範に及ぶ。実は、近年、あまり表面には出てきていないが、ACAS の内部で助言的調停 (advisory mediation) あるいは中小企業クリニックという用語が用いられ、助言サービスの重要性が認識されてきた。この点は、集团的労働紛争処理と深い関係があるので、ここで若干触れておきたい。すなわち、1974年の設置から1993年まで、ACAS の制定法上の任務は「労使関係の改善を促進すること、とりわけ団体交渉の拡大と発展および必要な場合には団体交渉手続の改革を促進すること」であった。しかし、この法定任務は、1993年法により「労使関係の改善を促進すること」(209条) と変更された。これは、サッチャー政権下において、団体交渉の促進を指導理念とする従来の労使関係理念が変更されたことを反映している。実際、1993年以前から、ACAS の年次報告書の冒頭の任務についての記述は、その「任務は、職場における紛争の防止と解決および協調的な関係の樹立のために独立かつ衡平なサービスを提供することによって組織の実績と効率を改善することである。」とされていたのである。これは、人的資源管理理論 (theory of human resource management) につながる発想であり、また、紛争解決と並んで紛争防止を重視する方向に向かってきていることを示唆しているようにもみえる。

ACAS の調停委員でもある J. Purcell 教授は、次のように記述している。「人的資源管理と、そして、今では『パートナーシップ』と調和して新たな役割を開拓することは注目すべ

第3 - 4 - 7表 完了した助言的調停プロジェクトの対象事項分類

(年度)	98 - 99	00 - 01	02 - 03
団体交渉取決め	92 (17%)	128 (24%)	124 (27%)
個別的雇用問題	71 (13%)	49 (9%)	31 (7%)
賃金・報酬制度	104 (20%)	72 (13%)	59 (13%)
コミュニケーション、 協議および被用者関与	133 (25%)	170 (31%)	129 (28%)
組織的効率と変化の取扱	132 (25%)	126 (23%)	115 (25%)
合計	532	545	458

出所：ACAS Annual Reports, 1999-2000, 2002-2003.

きである。これは、戦略的調停、すなわち、ACAS が助言的調停と呼ぶところの特有な方法の採用とその改良によってなされてきたのである。労使関係の管轄事項が急増し、個別的あっせんおよび助言の需要が拡大し資金に苦しんでいるが、地域事務所は内容のある助言の作業、労働者代表または被用者集団が ACAS の助言官によって適用される合同問題解決方式で協働している場合、実質的にその作業のすべてが『プロセス・コンサルタンシー』に依拠している。これは、組合によって組織化された職場または未組織事業場のいずれにも妥当し得るし、また、広範な問題もカバーできる。・・・こうした雇用関係の変化との関係で、労使関係の唯一の構造的モデルからプロセスに力点を置く方向へのシフトは、ACAS が第三者助言の源として存続することを可能にする重要な要素であると見ることができる。・・・特色がありかつ ACAS をコンサルタンシーやアカウンティング会社・・・から区別する助言の与え方を発展させる必要が看取された。特色ある対処法の探求の中心は、問題解決を促進する手段としての『合同』の概念だったのである。」<sup>33</sup>

ACAS の1999 - 2000年年次報告書によると、助言的調停が行われた対象事項は次のようになっている（第3 - 4 - 7表参照）。

### (3) あっせん

あっせんは、労働紛争の両当事者がその争点を明確にすることを援助し、紛争を解決することを促進する過程であるが、その解決条件は両当事者の責任に委ねるものである。あっせんは、ACAS の斡旋官が行う。当事者の一人の要請に基づきまたは自らの発意で、現に存するかまたは感知された「労働紛争 (trade disputes)」の解決を援助する（1992年労働組合労働関係統合法210条1項）。ここでいう「労働紛争」は、争議行為の免責に関していう「労働争議 (trade disputes)」よりも広く、労働者と使用者のみならず、労働者と労働者の紛争も含むものである（218条および244条）。いずれの形で始まろうとも、当事者はいつでも自由にあっせんに降りることができる。集団的労働紛争のあっせんに試みる前に、ACAS

<sup>33</sup> J. Purcell, 'After collective bargaining?: ACAS in the age of human resource management', B. Towers & W. Brown (ed), Employment Relations in Britain, Blackwell, 2000, p.165.

は「紛争の両当事者に対し適切な合意手続を用いるよう勧めるように配慮」しなければならない(210条3項)。もっとも、多くの労働協約は、両当事者が自ら紛争解決に努め、それが難しいときにはじめてACASのあっせんに掛ける旨定めていることは前述した通りである。また、ACASの斡旋官は自らの発意であっせんを開始できるとされているが、あっせんが任意のものである限り、斡旋官が介入するのには限界がある。斡旋官がメディアの報道等で紛争を知ると、紛争当事者に電話で紛争解決援助の申し出をして、あっせんに関する当事者の意向を聞くというのが通例であるという。

ところで、ACASのあっせんは、公的部門と民間部門でその取扱いが異なるものではなく、ACASがあっせんという形で積極的に関与するのは、その企業の生産やサービスが公共生活に多くの影響を与える性格を有する場合である。そうした意味で、ACASは、従来から、中央政府および地方自治体の労働紛争に積極的に関わってきたといえる。Goodman教授は、次のように指摘する。「1986年および1987年には中央政府および地方自治体だけでACASのあっせん事件の10%前後を占めていた・・・公共部門の事件は、1991年12%、1992年に16%、1993年に18%、1998年に25%と1990年代に増加したようにみえる。近年、ACAS本部の斡旋官は高等教育(1997年)と王立郵便(1996年)の顕著な全国的紛争に関与した。」<sup>34</sup>なお、1920年緊急発動権法(Emergency Powers Act 1920)に基づき、社会から生活の基礎を奪う食料、水、燃料、電気の供給、鉄道への妨害が生じた場合、生活の基礎を確保するため代替労働として軍隊の出動が命じられることがある。2002年の消防士の争議行為のとき軍隊が出動し、軍隊の旧式な消火車が出動した<sup>35</sup>。また、1976年エネルギー法(Energy Act 1976)も、エネルギーの供給が脅かされた場合、政府が幅広い権限を行使できるようにしている<sup>36</sup>。しかし、争議行為に関するクーリング・オフを定めるような制定法規はない。

ACASの2002 - 2003年度年次報告書によると、集団的労働紛争のあっせん申請総数は2000 - 2001年度、2001 - 2002年度および2002 - 2003年度で、それぞれ1,472件、1,371件および1,353件と減少傾向にあり、個別的労働紛争が各年度、82,755件、89,089件および98,597件の増加傾向にあるのと対照的である。次に、どのような問題があっせん申請の対象となっているかであるが、賃金その他の労働条件がその中心をなしてきたのは明らかであるが、最近では組合承認問題が重要な事項となっている。統計は、1999年に法定組合承認制度が導入されたことを反映している。あっせん完了事件の事項ごとの件数およびその割合は、第3 - 4 - 8表の通りである。また、ほとんどのあっせんが成功裏に終了していることは、第3 - 4 - 9表から明らかである。最近の2年間は、90%を優に超える成功率を示している。

<sup>34</sup> J. Goodman, 'Building bridges and settling differences: collective conciliation and arbitration under ACAS', in B. Towers & W. Brown (ed), *Employment Relations in Britain*, Blackwell, 2000, p.49.

<sup>35</sup> ACASのMr. T. Lippiattのインタビューへの回答。

<sup>36</sup> 詳細は、G. Morris, 'Emergencies and Essential Supplies', in R. Lewis (ed), *Labour Law in Britain* Blackwell, 1986, pp.223 242参照。



**第3 - 4 - 8表 あっせん完了事件の事項による区分**  
(1998 - 99から2001 - 02年度まで)

(年度)	98 - 99	99 - 00	00 - 01	01 - 02
賃金その他の労働条件	553 48%	648 52%	604 49%	554 44%
組合承認	125 11%	147 12%	264 22%	337 27%
労働慣行の変更	76 6%	66 5%	65 5%	69 5%
その他組合関係	72 6%	62 5%	56 5%	68 5%
剰員整理解雇	149 13%	152 12%	98 8%	99 8%
懲戒処分・解雇	139 12%	117 9%	90 7%	98 8%
その他	45 4%	56 5%	49 4%	45 3%
総計	1,149	1,247	1,226	1,270

出所：ACAS, Annual Reports, 1999-2000 and 2001-2002.

**第3 - 4 - 9表 集団的あっせん事件の結果**

(年度)	事件総数	あっせん終了	あっせん成功	あっせん失敗	取下げ
00 - 01	1,284 100%	1,226 88%	1,075	87	58
01 - 02	1,326 100%	1,270 92%	1,166	104	56
02 - 03	1,381 100%	1,325 94%	1,241	84	56

出所：ACAS, Annual Reports, 2002 - 2003.

\* あっせん終了と成功 + 失敗 + 取下げは同数になっていないので成功率だけ割合を表示している。

#### (4) 調停

労働関係に関する制定法には、「調停」という文言は見当たらず、ACAS という名称にも「調停」の文字が抜けている。ある意味で、調停は労働関係に関する限り、それほど重要な位置を占めていない。もっとも、イギリスの労働関係においては、仲裁に法的拘束力がないのであるから、あっせんと調停、調停と仲裁の間に大きな差はないのではないかという疑問も生じる。しかし、ACAS 内部では、あっせん、調停、仲裁は明確に区別されている。あっせんと調停の違いは、あっせんは ACAS の係官が行い、あっせん案を出さない。これに対し、調停は、ACAS の調停人名簿（後掲仲裁人名簿と同一）から任命された外部の専門家がいき、調停案を出す。仲裁と調停は、もいづれも外部の専門家が行うということは共通であるが、仲裁裁定は道義的拘束力を持つが、調停案はそうした拘束力を持たない点が決定

的な違いであるとされる。著名な仲裁・調停人である Goodman 教授は、次のように述べている。「調停は、はじめは調停員（または調停委員会）のあっせんによって進められるが、公式の勧告をなすことを期待されているという意味であっせんと仲裁の中間的なものである。その勧告は、可能な解決またはその基礎を形成するが、（仲裁とは異なり）両当事者は前もってそれを受け入れることを約束しない。・・・ACAS は、一般に調停は複数事項に関わる複雑な問題（賃金制度、賃金構造または作業編成の大きな変更など）で両当事者が前もって裁定に拘束されることを嫌う場合に適していると考えている。」<sup>37</sup>。ACAS の年次報告書によれば、調停は、最近の3年間で21件しかないが、制度導入以降からその数はそれほど減少しておらず、仲裁とは対照的である（第3 - 4 - 10表）。

### （5）仲裁

既に述べたように、イギリスの労働関係における仲裁は一般的に法的拘束力を持たないが、実際には、両当事者がこれに従わなかった例はほとんどないとされる<sup>38</sup>。労働協約で紛争解決のある時点で仲裁に掛けることが定められているような場合でも、仲裁付託はその時点での両当事者に合意が必要とされるのがイギリスの慣行である。また、労働協約では、紛争のある時点で ACAS のあっせんに付託する規定が多くみられる。このような場合、ACAS のあっせんを行っているある段階で、仲裁付託が合意されることがある。いずれにせよ、ACAS は、「仲裁（および調停）は、あっせんが争議行為を防止しまたは縮減することに失敗した場合の紛争解決の重要な手段を提供する」<sup>39</sup>との立場を明らかにしており、最後の調整手段として位置付けており、容易に仲裁に掛けることは無い。協約の仲裁付託による場合も、一応、あっせを試みる。こうした ACAS の公式な形での仲裁の他に、労使が自ら私的に仲裁（一般に私的仲裁と呼ばれる）を行うために、仲裁人を任命するために仲裁人の紹介を ACAS に求めてくる場合もある。Goodman 教授によれば、私的仲裁の頻度は、ACAS の仲裁には及ばないものと推測するが、実態は明らかになっていない<sup>40</sup>。

ACAS は、通常、1名の仲裁人を仲裁人名簿から任命する。例外として、3名からなる仲裁委員会を任命することもある。仲裁人名簿には、多数の労使関係、労働経済または法律学の学者の他、若干の弁護士や ACAS の退官職員を含む100名から120名が掲載されている。仲裁人の任命は当事者の同意を得ず、ACAS が決定する。この点は、アメリカの場合と著しく異なる。このため人選に時間がかからない。また、ACAS の独立性と信頼性によって担保されている。仲裁に掛ける場合は、紛争を包括的に裁定に委ねず、その裁定の対象を厳密で明確な形で絞り込む。審理は、両当事者が出席し、調査・審尋方式で非公式に行われる。

<sup>37</sup> J. Goodman, op. cit., p.52.

<sup>38</sup> Mr. Gee, Manager of Arbitrator Section は、インタビューで、ACAS は今まで1,000件を超える仲裁事件を処理したが、仲裁裁定の文言についての争いが生じた事件が2, 3件あるのみだと述べた。

<sup>39</sup> ACAS Annual Report 1980, p.25.

<sup>40</sup> J. Goodman, op. cit., p.51.

第3 - 4 - 10表 ACAS の集団的労働紛争取扱い件数

年度	斡旋件数	調停・仲裁件数（うち調停のみ）
1975	2,564	306 (11)
1982	1,865	251 (16)
1983	1,789	207 (20)
1984	1,569	202 (14)
1985	1,475	162 (12)
1986	1,457	184 (10)
1994	1,313	156 ( 8)
1995	1,321	136 ( 5)
1997	1,281	71 (11)
1998	1,301	51 ( 8)
99 - 00	1,500	66 ( 1)
00 - 01	1,472	62 ( 5)
01 - 02	1,371	68 ( 7)
02 - 03	1,353	80 ( 9)

出所：ACAS Annual Reports, 1975, 1983, 1985, 1986, 1995, 1998, 1999-2000, 2000 - 01, 2001-02, 2002-03.

\* 1976年から1981年、1987年から1993年、1996年の統計は入手できず。

弁護士が付き添う場合もあるがまれである。裁定は、ACAS 本部を通じて文書で両当事者に送られる。仲裁は私的で内密な問題と考えられ、仲裁裁定は公表されない。裁定の先例の発展を避け、仲裁の個別性、弾力性を維持するため重要であるとされている<sup>41</sup>。仲裁に弁護士が出席し裁定集が出版されるアメリカの場合と著しく異なる<sup>42</sup>。なお、振り子仲裁は、1997年に2件行われただけであり、1998年には1件もなかったとされる。

ACAS が行っている特殊な仲裁としては、不公正解雇制度の適用除外を受けている唯一の産業である電気工事産業の労働協約に基づく不公正解雇の仲裁、電力供給産業の懲戒処分・解雇手続協定に基づく仲裁および大学の格付け異議申立の仲裁がある。中でも、電力供給産業の懲戒処分・解雇手続協定に基づく仲裁は、ACAS が創設される前から、労働省の仲裁を利用していった。最近でも、年間10件を超える仲裁事件がある。具体的には、1997年に14件、1998年に19件、1999年に11件である。1975年以降の全調停・仲裁件数は第3 - 4 - 10表のようになっており、最近の件数は1975年当時の4分の1程度まで減少した。

<sup>41</sup> op. cit., pp.54 and 55.

<sup>42</sup> イギリスとアメリカの仲裁の違いについては、小宮文人『英米解雇法制の研究』（信山社、1992年）233頁以下参照。

## 第5節 従業員代表の規制紛争

イギリスでは、集団的労働関係の労働者側の当事者はほとんど常に労働組合であった。実際、1974年に労働党が政権に復帰したとき、取締役会に労働者の代表を入れるという形で産業民主主義を拡大できないかを検討するため、バロック委員会が設置（1975年）されたのであるが、これは労働組合を労働者代表制の不可欠の要素として組み入れようとするものだった。しかし、この取締役会への労働者参加には多く異議が唱えられ、組合代表および学者の多数派と使用者代表の少数派の二つの報告書が公表され、何の成果も挙げられなかった。そして、この組合は、一般に、こうした取締役会への参加以外の従業員代表制は組合にとってマイナスになると考えてきた。

しかし、第2節で述べた1994年の欧州司法裁判所の判決が状況を変えた。すなわち、イギリスの企業譲渡に関する協議を定める1981年企業譲渡（雇用保護）規則および剰員整理に関する1992年労働組合労働関係統合法188条以下が定める剰員整理解雇に関する協議および情報開示の請求権が労働組合にしか与えられていなかったことが、欧州共同体指令に違反するとされたことから、政府は、組合のみならずそれとは別の従業員代表にも協議・情報開示請求権を付与したのである。すなわち、1995年の修正規則を経て、最終的に1999年集団的剰員整理および企業譲渡（雇用保護）修正規則によって、承認労働組合ではなく影響を受ける労働者の「適切な代表」と協議することを定めた（1992年労働組合労働関係統合法188条1項、5項および1981年企業譲渡（雇用保護）規則10条1項、2項）。そして、もし当該労働者らを代表する自主的な承認された労働組合があればその代表、その他の場合は従業員代表が「適切な代表」となると規定された。また、従業員代表が適切な代表となる場合、集団的剰員整理および企業譲渡（雇用保護）自体を目的としてそれにより影響を受けるその労働者により選挙された者またはその他の目的のためそれにより影響を受ける労働者によって指名または選挙された者が従業員代表となる（1992年労働組合労働関係統合法188条1B項および1981年企業譲渡（雇用保護）規則10条2A項）。この時点に至り、労働組合も従業員代表制を情報と組合員獲得の手段にすることができるものとして積極的に評価し始めたのである<sup>43</sup>。そして、欧州共同体法に基づき、徐々にではあるが従業員代表をその当事者とする規定が導入されつつある。

現在、従業員代表に関する制度としては、第3節1（3）オに略述したように集団的剰員整理解雇・企業譲渡に関する情報開示・協議の従業員代表の他、安全衛生の安全従業員代表と欧州労使協議会の情報協議代表が導入された。すなわち、1996年安全衛生（労働者協議）規則は、欧州共同体法に基づくものではないが、承認された労働組合に代表されない労働者に関し、使用者に対してその労働者達またはその従業員代表に安全衛生について協議する義

<sup>43</sup> P. Davies 教授および Kilpatrick 講師のインタビューでの発言。

務を課している。これらの場合、従業員代表は、承認された労働組合に代表されない従業員がいる場合においてのみ従業員を代表する権利を有するのであって、当該事項に関し排他的な権限を有するものではない。これらの制度に関する争いに関しては、雇用審判所に管轄権が与えられる。

これらの制度とは別に、欧州労使協議会指令 (Directive 94/45/EC) をイギリスに拡張適用する指令 (Directive 97/74/EC) に基づいて制定された2000年多国間労働者情報協議規則により、欧州規模の情報・協議手続が義務付けられたが、この手続においては、欧州労使協議会の委員および情報協議代表が情報・協議の当事者となる。そして、さらに、2002年3月に採択された情報・協議の一般的枠組指令 (2002/14/EC) に基づき、2005年までに施行されることになる国内法規により、使用者の従業員代表への情報提供および協議義務が課せられることになる。欧州労使協議会に関する紛争の管轄権は、CAC と雇用控訴審判所と処理管轄を分け合うことになった<sup>44</sup>。具体的には、労働者は企業の職員の数や配置を確認するための情報を十分に与えられたか、欧州労使協議会の設立および当該企業の経営者と協議会の設立につき交渉する機関である特別交渉機関の構成に関する適法な申請がなされたかを決定する。また、CAC は、欧州労使協議会の設立後の欧州労使協議会の情報開示問題も決定する。これらの決定に関しては、第3節1(2)の団体交渉のための情報開示と同様に、非公式の会議が活用される。これらの問題とは異なり、欧州労使協議会の設立および運用に関する違反は、雇用控訴審判所が取り扱う。2001 - 2002年度に、CAC に1件の申請があったが、後に取り下げられ、その後、申請は1件もない<sup>45</sup>。

## 第6節 全体的な考察と将来の展望

さて、以上の検討によれば、イギリスの現在の集団的労働紛争解決手法は、自主的解決をベースに置き、厳しい法規制により争議行為を極力抑え、公平・中立を旨とする ACAS の助言 (特に助言的調停) とあっせんにより紛争の防止、解決を図るというものである。ACAS の仲裁は用意されてはいるが、その裁定に法的拘束力はなく、それほど頻繁に利用されているとはいえない。組合承認手続は法定されているが、その承認要件は厳しく、団体交渉事項も極めて限定されていて、極力あっせんの解決に持ち込むことが予定されている。また、団体交渉のための情報開示制度はほとんど機能していない<sup>46</sup>。結局、団体交渉において

<sup>44</sup> 情報・協議の一般的枠組指令 (2002/14/EC) に基づく国内法は規則案がまだ協議されている段階であるが (本稿脱稿時)、管轄権は新たに設立される特別裁判所に与えられるようである (Department for Employment and Learning, High Performance Workplaces - Informing and Consulting Employees, Consultation Document (September 2003)).

<sup>45</sup> CAC Annual Reports, 1999-2000, 2000-2001 and 2002-2003.

<sup>46</sup> 政府が予定している労使協議会は、生産性が労働条件の変更を容易ならしめる組織変更などの問題を取り扱う協議機関に過ぎない。しかし、それでも、組合にとっては、現在制度として存在する情報開示手続よりもずっと意味ある情報が得られるとの期待があるという (ISTC の副書記長 Lynch および研究部長 Walsh のインタビューでの発言)。

も組合の思うような合意に持ち込むことが困難な状態にある。約30年前に比べ、集団的労働紛争のあっせん件数は減少しているものの、組合組織率の減少を考慮すればむしろ当然の減少である。これに比べ、仲裁の件数は極端に減少している。この現状は、一方において組合に対する厳しい規制、すなわち組合の内部問題と争議行為の法規制を加え、他方において個別労働者の雇用権に法的保護を与えるという両面的な法的介入の結果生じたことである。

1970年代以降、法律は、集団的労働関係への介入を強めた。ショップ制の禁止、チェック・オフの規制、組合内部問題の透明化と規制を行う法律が組合の組織力を弱めた。また、次第に強化された争議行為の法律規制は、組合の闘争力を行使することを著しく困難にした。したがって、今日では、伝統的なボランタリズムの存立基盤であったところの、自力で公正な労働協約を勝ち取り、それを実行せしめる組合の闘争力を期待することができない状態になっているのである。他方で、1960年以降、法律は急速に個別的労働関係への介入を強めた。それ以前は、雇用保護はもっぱら組合の専権事項といってよい状態であったが、その状態は1963年の法的解雇予告期間の導入、1965年の剰員整理手当の導入、そして、特に1971年の不公正解雇の導入以降、不十分とはいえ組合の雇用保護に代わるものができた。その後、欧州共同体法の影響もあって、法律の雇用保護は格段に充実してきている。この潮流は労働者の組合離れを加速した。また、組合自身も組織拡大のため、これらの雇用保護規定の適用援助を組合員獲得の売り物とする方向に進んできた。今日、組合員が組合にもっとも期待していることは、むしろ賃金という金銭的なものではなく、「職場における個人としての尊厳ではないか」との見解も強くなっている<sup>47</sup>。組合の中には、この現状を打開すべく、個々の労働者の利益のために献身するのではなく、「伝統的な組合のアプローチ、すなわち、よりよい協約締結のための団体交渉」に回帰することを強調する組合指導者も出てきてはいるが<sup>48</sup>、少なくとも、民間部門においては賃上げの交渉力は極めて限定されている現状では、その見解は説得力を有するものといえるであろう。

これらのことは、紛争解決の実態にも明確な形で現れている。まず、組合組織率の著しい低下である。1979年には55.4%を記録したが、2000年には27.0%（1998年以降変化なし）となっている<sup>49</sup>。このため、1998年の調査では、労働者25名以上の規模の企業に雇われる労働者で賃金が労働協約で決定されているのは、民間・公務部門の労働者全体の36%、民間部門に限っていえばわずか28%に過ぎなかった<sup>50</sup>。次に、争議行為件数および動員力の著しい低下が挙げられる。1980年と2000年で比較すると、争議行為件数は1,348件から212件、参加労

<sup>47</sup> P. Davies 教授および Kilpatrick 講師のインタビューでの発言。

<sup>48</sup> T & W の専属ソリシター Mr. Whitty のインタビュー回答に引用された同組合執行委員長の委員長選挙における発言。

<sup>49</sup> F. Burchill, *Labour Relations* (2<sup>nd</sup> ed), pp.33-34, Macmillan, 1997; *Labour Market Trends*, September 2001, pp.433-444. Amicus 法務部長の Ms. Sohawaon や T & W の専属ソリシター Mr. Whitty によれば、組合はスト規制を緩めなければ組合員数の減少に歯止めを掛けられないが、労働党政府を攻撃して保守勢力が復活することは望まないという葛藤状態におかれている。

<sup>50</sup> M. Cully et al, *Britain at Work*, Routledge, 1999, p.108.

働者は834人から183人、および喪失労働日数は11,964日から499日といずれも大幅に減少している<sup>51</sup>。加えて、個別紛争の著しい増加<sup>52</sup>に対比する集団的紛争件数の減少が挙げられよう(第3 - 4 - 10表)。ACASのあっせんの成功率の高さと、仲裁件数の減少も、組合の闘争力の喪失の例証とみることができるであろう。

結局、1970年代以降の歴代政府が行ってきた労働政策は、労働紛争の解決を団体交渉によって解決しようとする伝統的なボランティアズムを修正ないし放棄することだったと理解することができるといえる。ブレア労働党政府のパートナーシップという発想は、多くの労働者の支持を得ている限り、そのパートナーが労働組合か従業員代表かを問わないとの考えをとっている<sup>53</sup>。このことは、現行の組合承認制度における承認のための徹底した過半数要件、必要的交渉事項の限定および組合承認強制手段からもうかがうことができる。また、労働組合の団体交渉を促進するという方針もACASの法定任務から削除された。ACASの任務は単に労使関係の改善ということになり、労働争議の調整より紛争のない競争力ある企業運営に貢献することが求められているとみることにもできる。1998年の白書『職場における公正』は、「労使対立の概念をパートナーシップの推進に置き換える」としている。従業員代表制や労使協議制がイギリスにおいてどのように発展していくのかは興味深いところではあるが、今のところ労働者を代表する機関としての役割と権限は限定されている。労働組合の闘争力を削いで紛争を個別化して雇用審判所に吸収するという手法で果たして紛争原因の真の解決が図れるのかが問われることとなるであろう。この点、未だ社会問題化する規模になってはいないが、団体交渉における組合の弱腰に不満を抱く突発的な山猫ストが散発していることが注目される<sup>54</sup>。

最後にわが国の集団的労使関係紛争解決制度へ示唆するものがあるかという点であるが、イギリスの場合、対立的労使関係が前提となっており、制度枠組も共通する点が少ないので、直接的なインプリケーションは容易に見つけることはできないが、敢えて指摘すると次の三点であろうか。

第一は、従業員代表制度の拡大である。ほとんどがEUの指令に基づくものであり、一定の範囲で協調的な組合代替的協議機関を設置する目的を有するものともみられるが、急速に組合組織率が低下するわが国の従業員代表制度を考える上でも参考になるとと思われる。

第二は、組合承認制度における期間制限の法定である。わが国でも労働政策審議会の建

<sup>51</sup> Labour Market Trends, June 1999, pp.299-313 and June 2000, p.302.

<sup>52</sup> ACASの個別紛争のあっせん件数は、雇用審判所訴訟に関連するものだけでも、1975年の24,367件から2002 - 2003年には94,453件に増加している (ACAS Annual Reports, 1975 and 2002-2003)。

<sup>53</sup> H. Collins 教授のインタビューでの発言。

<sup>54</sup> 例えば、2003年7月に生じたBritish Airwaysの地上職員のWalkoutはその典型である。会社の時間管理方法の変更(自動タイムカードシステム導入)の提案に関して、組合が交渉している最中に組合員らが組合の指示なくWalkoutした。組合員らは働き方をモニターされ、閑散期に早期帰宅させられ繁忙期にその分働かされるとの直感的反応であったといわれる。組合はこれを否認しなければ使用者から損害賠償請求されかねず、否認すれば組合員を失うことになるという困難な立場に追い込まれ、使用者は多くの労働者を解雇することも困難な状態に置かれる。

議<sup>55</sup>が労働委員会の審査迅速化のため審査期間目標設定などを掲げているが、特に迅速さが求められる団体交渉に関しては、和解や審査に原則的な制限期間を定めることも考えられよう。

第三に、行政処分取消訴訟の回避策である。わが国の不当労働行為について指摘されてきたように、イギリスでも ACAS の組合承認手続に関する取消訴訟が問題とされた。ACAS の組合承認手続の失敗を教訓として、司法介入を防止するため、新たな組合承認手続では極めて詳細な規定をおくことにした。なお、イギリスでは雇用審判所の判決に対する控訴審での新証拠の提出は例外的にしか認められないとされていることも指摘しておきたい。

### 【聴き取り対象者】

本稿は、筆者が本稿執筆までに国内で入手した文献・資料および2003年9月6日から同月16日までの現地調査期間中に行った学者、法廷弁護士、組合幹部および行政機関担当者に対するインタビューおよびその際に収集した資料に基づいている。私のインタビューに答えて下さった方々は下記の通りである。ここにその方々に深い感謝の意を表したい。

#### 《学者》

Professor Hugh Collins, London School of Economics, University of London

(9月9日実施)

Professor Paul Davies, London School of Economics, University of London

(9月11日実施)

Ms. Clare Kilpatrick, Lecturer, Cambridge University (9月11日実施)

#### 《法廷弁護士》

Mr. Peter Wallington, Barrister, 11 King's Bench Walk Chambers (9月9日実施)

#### 《労働組合》

Mr. Eddy Lynch, Assistant General Secretary, ISTC (9月15日実施)

Mr. Michael Walsh, Head of the Research Department, ISTC (9月15日実施)

Mr. Fergus Whitty, Legal Director, T & W (9月15日実施)

Ms. Linda Sohawon, Head of Legal Services, MSF section, Amicus (9月10日実施)

Mr. Dave Anderson, President, Unison (9月10日実施)

Mr. Malcolm Wing, National Secretary, Unison (9月10日実施)

Mr. Mike Smith, Editorial Project Officer, TUC (9月16日実施)

#### 《行政機関》

Mr. Simon Gouldstone, General Manager, CAC (9月8日実施)

Mr. Terry Lippiatt, Assistant Director of Operation, ACAS (9月12日実施)

---

<sup>55</sup> 「労働委員会の審査迅速化等を図るための方策について（建議）」労政審発136号（平成15年12月16日）。



Mr. Stewart Gee, Manager of Arbitration Section, ACAS ( 9月12日実施)

Mr. Julian Gibson, Senior Conciliator, ACAS ( 9月12日実施)

Mr. Tony Studd, Senior Conciliator, ACAS ( 9月12日実施)

#### 【参考文献】

Advisory, Conciliation and Arbitration Service, ACAS Annual Reports, 1975, 1983, 1985, 1986, 1995, 1998, 1999 2000, 2001 2002 and 2002 2003.

C. Barrow, Industrial Relations Law (2<sup>nd</sup> ed) Cavendish, London, 2002.

F. Burchill, Labour Relations (2<sup>nd</sup> ed), Macmillan, London, 1997.

Central Arbitration Committee, CAC Annual Reports, London, 1999 2000, 2000 2001 and 2002 2003.

M. Cully et al., Britain at Work, Routledge, London, 1999.

P. Davies and S. Anderman, 'Injunction Procedure in Labour Disputes - I', Industrial Law Journal, Vol.2, No.4, pp.213 (1979).

Department of Trade and Industry, Review of the Employment Relations Act 1999, DTI, London, 2003.

Department of Trade and Industry, Labour Market Trends, London, June 1999, June 2000, September 2001.

L. Dickens and G. S. Bain, 'A Duty to Bargain? Union Recognition and Information Disclosure', R. Lewis (ed), Labour Law in Britain, Blackwell, Oxford, 1986, pp.80 108.

L. Dickens and D. Cockburn, 'Dispute Settlement Institutions and Courts', R. Lewis (ed), Labour Law in Britain, Blackwell, Oxford, 1986, pp.531 571.

Employment Tribunal Service, ETS Annual Reports, London, 1999 2000, 2000 2001, 2001 2002 and 2002 2003.

J. Goodman, 'Building bridges and settling differences: collective conciliation and arbitration under ACAS', B. Towers & W. Brown (ed), Employment Relations in Britain, Blackwell, Oxford, 2000, pp.31 65.

H. Gospel and G. Lockwood, 'Disclosure of Information for Collective Bargaining: The CAC Approach Revisited', Industrial Law Journal, Vol.28, No.3, pp.233-248 (1999).

G. Morris, 'Emergencies and Essential Supplies', R. Lewis (ed), Labour Law in Britain, Blackwell, Oxford, 1986, pp.223 242.

N. Peters, The U. K. Recalibrates the U. S. National Labor Relations Act: Possible Lessons for the U. S.?, ACAS (Working Paper), London, 2003.

R. Poole, Agreed or imposed? A Study of employers' responses to statutory recognition applications, Warwick papers in Industrial Relations No.71, Warwick University,

Warwick, 2003.

J. Purcell, 'After collective bargaining?: ACAS in the age of human resource management', B. Towers & W. Brown (ed), *Employment Relations in Britain*, Blackwell, Oxford, 2000, pp.163-180.

**【参照裁判例】**

British Leyland Ltd v. McQuilken [1978] IRLR 245 (EAT).

Commission of the European Communities v. United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland (Cases C-389/92, C-383/92 [1994] ICR 664).

Henry v. London General Transport Services [2002] IRLR 472 (EAT).

London Underground Ltd v. National Union of Rail, Maritime and Transport Workers [1996] ICR 170 (CA).

MacLea v. Essex Line Ltd [1933] 45 LI L R 254 (K. B.).

P v. National Association of School Masters and Union of Women Teachers [2001] ICR 1241 (CA).

Tadd v. Eastwood and the Daily Telegraph Ltd [1983] IRLR 320 (EAT).

Taylor v. Secretary of State for Scotland [2000] IRLR 502 (HL).

Tocher v. General Motors (Scotland) Ltd [1981] IRLR 55 (EAT).