

イギリスにおける企業レベル被用者代表制度

ルース・デュークス

(グラスゴー大学上級講師)

目次

- I 企業レベルの被用者代表
- II 団体交渉との関係
- III 被用者代表制の機能と機能不全
- IV 評価と趨勢

I 企業レベルの被用者代表

1 はじめに

イギリスの場合、企業レベルの被用者代表のための法的枠組みが存在しているかという問いに対して単純明快な回答はない。20世紀の大部分において、労働者代表はボランティア主義言い換えれば集団的自由放任の原則に基づいて規制されてきた。歴代の政府は労使関係を規制する望ましい手段として労働組合や団体交渉機構の創設や維持を支援してきたが、一般原則としては立法という手段によって直接に雇用関係を規制しようとしてこなかった¹⁾。その結果、労働者は集団的に代表される法的な権利を有しないし、使用者も労働組合を承認したり、労働組合や他の労働者代表と交渉し、協議し、情報提供する法的義務を負わない。企業における労働者代表の設立や組織は、使用者や労働組合、労働者が法的な強制なく、包括的な法的枠組みもなしに決定すべき事項である。今日、状況はいささか複雑になっている。使用者に対し特定の事項(例えば安全衛生)に関し、あるいは特定の事態が生じたときに、企業や職場レベルの労働者に情報提供し協議することを求めるい

くつもの異なった法律が存在しているのだ。さらに、企業内部で被用者に対して定期的に情報提供し協議するための事業所委員会ないし他の仕組みの設立を促進する(とはいえ求めるわけではない)法律もある²⁾。こういった「情報提供・協議」法制の多くは、EU指令を実施するために導入されてきた。こういった法制とは全く別個に、一定の状況下において使用者に団体交渉のための企業レベルの労働組合を承認することを求める実定法上の規定が存在する。しかしながら、こういった情報提供・協議及び組合承認法制は包括的でもなければ企業レベルの労働者代表を包括的に規制しようとするものでもない。その結果、使用者も労働組合も労働者も、法的制約なしに、一方的にあるいは労働協約や他の職場協定を通じて労働者代表を組織する大幅な自由を維持している³⁾。

イギリスでは、単一かつ斉一的な労働者代表制度を立法しようという試みは全くなされてこなかった。情報提供・協議を取り扱うEU指令、つまり集団整理解雇指令、企業譲渡指令、安全衛生指令、そして被用者情報提供・協議指令のそれぞれについて、別々のそして多くの面について異なった規定が設けられてきたのである⁴⁾。異なった規定はまた、団体交渉⁵⁾、沖合安全⁶⁾、職域年金制度⁷⁾に関して情報提供や協議を求める国内法においても設けられてきた。その最終結果は、さまざまな異なった目的のために被用者代表への情報提供と協議を求める立法規定の混乱である。すべての被用者に適用される立法もあれば、一定人数以上の被用者数を雇用する使用者にのみ適用

される立法もある。規定が特定の使用者に適用される前に「引き金が引かれる」必要のある立法もある。立法が適用される場合であっても、必ずしも情報提供や協議の義務について詳細な規定が設けられているわけではなく、いくつかの事項は使用者の一方的決定や被用者代表との交渉によって決定される余地を残している。立法の中には代表がそのつどアドホックに指名されたり選挙されることを認めているものもあれば、常設の代表機関の指名や選挙が求められている場合もある。承認労働組合の代表が情報提供・協議のための被用者代表として活動する権利がある場合もあれば、そうではない場合もある。この情報提供・協議法制のこんがらがった網の目の横に、2000年に導入された団体交渉のために労働組合の承認を容易にする実定法上の手続きが存在する。

イギリス法制の断片的性質に照らして、提起された質問のすべてに簡明な回答と説明を行うことは困難である。事態を明確にするため、企業レベルの労働組合承認は本報告Iの以下の部分ではもう取り上げない。Iの焦点は情報提供・協議立法であり、とりわけ(1)安全衛生、集団整理解雇、企業譲渡に関し、(2)被用者情報提供・協議規則の規定により生ずる情報を提供し協議する法的な義務に置かれる⁸⁾(EUの情報提供・協議指令を実施するため2004年に採択された被用者情報提供・協議規則は、企業内部の被用者への定期的な情報提供と協議のための事業所委員会その他の仕組みの設立を促進するものだが、設立を求めるものではない)。

2 歴史的展開

イギリスにおいて労働組合は当初、地域的な組織として登場した⁹⁾。最初期の労働組合の多くは職場に根ざしたもので、同じ企業に雇用された労働者の集まりであった。労働組合が成長し、全国組織に集約されていくにつれ、団体交渉機構も中央集権化していった。20世紀初頭以後、労働組合と使用者や使用者団体との交渉は次第に産業レベルで行われるようになった。この展開を受けて、ほとんどの労働組合は職場や企業レベルに特別の組織を残さなかった。1914年以前に労働組合が職場の代表——ショップ・ステュワード——

の指名について規定を設けていた場合であっても、そのほとんどすべてはきわめて些細な事務的機能しか有しておらず、使用者と交渉するような権限は全くなかったのである¹⁰⁾。

第一次大戦と第二次大戦の間の時期、ショップ・ステュワードはその存在する数においても、また労使関係におけるその役割の重要性においても著しい急上昇を遂げた。多くの場合、ショップ・ステュワードは日常的に使用者との間で、例えば生産や規律に関する事項についての協議に関わり、さらに賃金や労働条件についての交渉や争議行為の企画にさえも関わっていった。20世紀前半を通じて団体交渉は主として産業レベルで進められていたため、これは、労使関係において組合組織が二つのレベルで存在し、団体交渉、争議行為、その他の組合/経営間のコミュニケーションには二つの土俵があるということ意味していた¹¹⁾。しかしながら、労使関係の規制に対するイギリスのボランタリズム的なアプローチに沿って、立法という手段によって職場代表機関を規制したり、より積極的に代表の「第2のチャンネル」を設立するために立法しようという試みは全くなされなかった。組織のあらゆるレベルにおける労働者の代表は、個別の労働組合と使用者が一方的にあるいは相互の交渉によって規制すべき事項として残された。労働組合や使用者団体がショップ・ステュワードの役割を公式に労働組合の規約や産業レベルの労働協約において規制することもほとんどなかった¹²⁾。ショップ・ステュワードについて中央レベルでほとんど規制がされなかった結果、その現実の役割、組合役員との関係はその時々で、組合によって、また企業によってさまざまとなった。

第二次大戦後も、職場組織はイギリスの労使関係の極めて重要な特徴であり続けた。戦争末期、クレメント・アトリー率いる最初の労働党多数派政権は、職場の労働者代表制を義務づける立法の可能性を検討したことがある。当時、同政権の目標は産業の国営化であり、労働者代表制の問題は主として国営化計画の文脈で論じられた。結局のところ、政府は職場における協議の問題を労働組合と使用者が産業レベルや職場レベルで決定され

るままに残すことを選び、この領域で立法は行わないことを決めた¹³⁾。比較法的観点から見れば、職場における労使協議制を称揚しつつ自発的な団体交渉を支持し続けることにより、アトリー政権が同じ時期に他の欧州諸国で生じつつあった「デュアル・チャンネル」制度に似た労使関係制度を促進していたことは注目に値する。イギリスとこれら諸国との本質的な違いはもちろん、職場の労使協議委員会を支えるいかなる規制枠組みも存在しないという点にある。

戦争末期に続く時期、「非公式」のショップ・ステュワード制度は法的あるいは他の公式の規定のないままアドホックな形で成長し続けた¹⁴⁾。1960年代半ば頃、イギリスでは経済が危機的状況にあり、無規律なショップ・ステュワードが少なくともながしかはその責めを負うべきだという認識が広がりつつあった。とりわけ、非公式ストライキ（ショップ・ステュワードによって企画されたストライキ）の増大、賃金インフレーション、そして経済的に有害な「制限的慣行」の報道に関心が高まっていた。1965年、政府は「経営と労働者の関係、労働組合と使用者団体のその成員の利益を促進し、国民の社会的経済的前進を加速する役割を、特にこれら機関の活動に影響を及ぼす法律に言及しつつ、検討するため」、ドノヴァン卿を座長に王立委員会（「ドノヴァン委員会」）を設置した¹⁵⁾。ドノヴァン委員会の労使関係改善のための勧告は、本質的には産業別団体交渉から個別企業団体交渉への動きを確認するものであった。それと同時に産業レベル労働協約の手続き規則を定め実質的な最低水準を設定する役割の持続を称揚しつつ、ドノヴァン委員会は労働組合が企業レベルとともに産業レベルでも活動を継続すべきことを構想した。しかしながら重要なのは、同委員会が産業レベル交渉と企業レベル交渉の間関係を規制するために立法を用いるべきだとは勧告しなかったことである。それは各産業内、各企業内で当事者が望み、状況が指し示すように発展していくべきとされた。

ドノヴァン委員会報告書に引き続く時期、立法と政府の政策は同委員会の産業レベル交渉の役割の持続と組み合わされた単一企業団体交渉の役割

の増大という勧告を反映した。異なったレベルの労働者代表の間関係を規制する政府の試み、例えば産業レベル、企業レベル、職場レベルの間のヒエラルキーを設定したり、各レベルで交渉されるべき事項の種類を区分けするといったことは一切なされなかった。

1970年代から、EC立法に沿ってあるいは国内政策を実施するために、特定の事項との関連で労働者の代表に協議する義務がイギリスに導入され始めた¹⁶⁾。1978年からイギリスの使用者は、安全衛生措置を促進発展させる仕組みについて、承認労働組合¹⁷⁾が指名した職場の「安全衛生」代表に協議することを求められた¹⁸⁾。1975年から使用者は集団整理解雇の際に労働組合代表に情報提供し協議しなければならず、1980年からは事業又はその一部が譲渡される際にも労働組合代表に情報提供し協議しなければならなくなった¹⁹⁾。1992年には欧州司法裁判所の決定が、EU指令を実施するイギリス立法に、使用者によって承認された労働組合がない場合でもそれに代わる被用者代表を指名し選挙するための規定が設けられるべく改正するよう求めた²⁰⁾。イギリスでは史上初めて、1995年以来労働者によって選挙された被用者代表を規定する立法が存在している²¹⁾。その立法によれば、被用者代表は情報提供し協議する義務が生じた都度その時にアドホックに選挙することが許された。言い換えれば、使用者には事業所委員会やその他の常設機関の選挙を実施する義務がなく、被用者の側にはそのような機関の創設を要求する権利はなかった²²⁾。

2002年、さらなるEU指令（EU指令2002/14）が採択され、労働者への情報提供・協議のための常設機構ないし仕組みの設置を奨励しようとした。同指令はイギリスにおいて、被用者情報提供・協議規則2004という形で実施された。指令の文言にもかかわらず、同規則はイギリスにおける企業レベル労働者代表の包括的制度を導入するためのものではない。表面的には同規則は被用者50人以上の全企業に適用されるが、常設の情報提供・協議機構ないし仕組みをすべてのあるいは大部分のそれら企業に創設する可能性を乏しくさせるようないくつもの特徴が含まれているのだ。

それら特徴の筆頭に位置するのは、同規則が使用者自身又は高い比率（10%と30%の間）の被用者の要請によって「引き金が引かれ」る必要があるということである。規則の適用の引き金が引かれない限りあるいは引かれるまでは、使用者は何事もする必要はない。もしうまく引き金が引かれたら、使用者は情報提供・協議手続きを設置するために使用者と交渉して協定を結ぶべき代表を指名又は選挙する被用者のための仕組みを設ける義務を課せられる。うまく引き金が引かれたものの代表の指名が失敗したり協定に合意できなかったりした場合にのみ、同規則に規定された「標準規定」が適用される。標準規定はかなり詳細に、情報提供・協議のための被用者代表の選挙、被用者代表が情報を提供され協議を受けるべき方法、そして何が情報提供され協議されなければならないかという問題について規定している²³⁾。

こうした規制の一般枠組みの例外が、引き金が引かれた日に情報提供・協議に関する「既存協定」が存在している事業のために設けられている。同規則によれば、既存協定は後に被用者によって「承認」されれば、労働組合や被用者代表の同意はなくても使用者が一方向的に設定してもよい²⁴⁾。しかしながら、規則によれば既存協定の存在は引き金に優越する。既存協定は新たな情報提供・協議協定の双方向的交渉がなくても存在し続けることが認められる。

3 代表の単位

代表の単位については、さまざまな情報提供・協議規定を通じてほとんど整合性がない。情報提供・協議が職場レベルで求められる場合もあれば企業レベルで求められる場合もある。安全衛生規定は「職場」における安全衛生と被用者の「集団」による代表の選挙を定めている²⁵⁾。「職場」とは「被用者との関係で、被用者が就労することが見込まれ、又はその雇用の過程においてしばしばあるいはたまたま存在する全ての場所」として定義されている²⁶⁾。集団整理解雇立法は「事業所」における集団整理解雇と「影響を受ける被用者」による代表の選挙を定めている²⁷⁾。「事業所」という言葉はEU法からとられ、欧州司法裁判所

によって大まかにいえば企業よりは職場を意味するように定義されてきた²⁸⁾。企業譲渡立法は「企業、事業又は企業の一部」の譲渡と再び「影響を受ける被用者」による代表の選挙を定めている²⁹⁾。「企業」とは再びEU法の用語であり、欧州司法裁判所によって広く職場よりも企業を意味するように定義されてきた³⁰⁾。被用者情報提供・協議規則は「企業」内部における情報提供・協議協定の交渉について定め、交渉の結果結ばれた協定が当該企業の全被用者に適用されることを求めている³¹⁾。

4 代表機関の役割と権限

情報提供・協議立法は被用者への直接の及び/又はその代表を通じた情報提供と協議の規定を設けている。立法の下で指名又は選挙された被用者代表は、特定の事項に関して又は特定の事態の発生に際して、情報を提供され協議を受ける権限を有する。安全衛生立法の下では、使用者は被用者の安全衛生に重大な影響を与える可能性のある措置の導入を含む特定の事項に関して被用者代表に協議するよう法的に要求されている³²⁾。企業譲渡立法の下では、使用者は企業が譲渡される時はいつでも、とりわけ当該譲渡に関連して採ろうとしている措置について、影響を受ける全被用者の代表に情報を提供し協議しなければならない³³⁾。集団整理解雇立法の下では、使用者は90日以下の期間において一の事業所で20人以上の被用者を余剰人員として解雇しようとするときはいつでも、影響を受ける被用者の代表に情報を提供し協議しなければならない³⁴⁾。この場合、とりわけ解雇を回避し又は解雇の結果を和らげる可能性について協議しなければならない³⁵⁾。

使用者が自発的に又は被用者情報提供・協議規則の規定に基づき被用者への情報提供と協議のための常設の仕組みを設けている場合には、広範な——あるいは狭い——範囲の事項に関して情報提供と協議のための規定を設けることができる。自発的に導入された仕組みや被用者情報提供・協議規則に基づいて締結された「交渉された協定」による仕組みの場合、その対象となりうる事項に法的制約は全くない³⁶⁾。被用者情報提供・協議規

則の「標準規定」に基づいて導入された仕組みの場合、情報提供と協議の対象となるべき最小限の範囲の事項について規定が設けられる³⁷⁾。標準規定の下では、使用者は被用者代表に対して、当該企業の活動と経済状況の直近と今後の展開に関する情報を提供しなければならないし、企業における雇用の状況、構造、今後の展開について、またとりわけ企業における雇用に脅威を与えるような場合は将来に向けて検討している措置について情報提供し、協議しなければならない。そしてまた集団整理解雇や企業譲渡も含め、労働組織や雇用契約関係に顕著な変化をもたらす可能性のある決定について、情報提供し、協議しなければならない。

「情報提供」も「協議」もイギリスにおける専門用語ではない。これらは立法や判例法によって別様に定義されない限り、通常の辞書の意味で理解しうる。一般的に言えば、「情報提供」とは使用者による被用者や被用者代表に対する一方的なデータの伝達を意味するものとして用いられる³⁸⁾。「協議」とは、使用者がデータを伝達するだけではなくそのデータに対する反応を考慮するような二方向的な過程を意味するものとして用いられる。場合によっては、使用者は「合意に達する目的で協議」するよう立法によって求められる³⁹⁾。この言い方により、協議が使用者の側において被用者の関心を考慮に入れる努力をもたらすよう強調しようとしている。言い換えれば、単に特定の情報を通知したり被用者代表の反応を聞いたりする以上のことを意図している。「合意に達する目的での協議」は交渉権にまでは至らない。交渉権と異なるのは、それが経営権を侵食しない、つまり意思決定権は究極的には使用者にあり、被用者代表と共有されているわけではないという点である⁴⁰⁾。

5 代表機関の創設

集団整理解雇及び企業譲渡の場合、情報提供と協議の義務は強制的である。しかしながら、被用者代表機関の創設が強制的というわけではない。もし当該被用者が使用者が団体交渉のために労働組合を承認している被用者であれば、使用者は

「労働組合代表」に情報提供し協議するよう求められる⁴¹⁾。特別の職場代表を指名する必要は全くない。もしそうした承認労働組合がなければ、使用者は(a)既存の被用者代表か、(b)特別に選挙された被用者代表に情報提供し協議することを選択しうる。後者の場合、使用者は情報提供・協議のための関係被用者による被用者代表の選挙を手配する義務が課せられる⁴²⁾。選挙は情報提供・協議の義務が生ずる都度アドホックなやり方で進められる。使用者が被用者に代表を選挙するよう求めたにもかかわらず被用者が「合理的な期間」内にそうしなかった場合には、立法は個別被用者への直接の情報提供の規定も設けている⁴³⁾。

安全衛生立法に関しては、協議義務は強制的である⁴⁴⁾。使用者が団体交渉のための労働組合を承認している場合は、「承認労働組合」は協議のために「被用者の中から安全代表」を指名する権利を有する⁴⁵⁾。少なくとも2名の安全代表が要求すれば、使用者は「被用者の安全衛生を確保するために採られる措置を検討下に置く」機能を有し「他の機能も規定しうる」「安全委員会」の設置を義務づけられる⁴⁶⁾。使用者が労働組合を承認していない場合は、被用者に直接協議するか又は「(安全衛生の)協議のために労働者集団を代表するよう選挙の時点で当該集団の被用者によって選挙された」被用者集団の代表に協議することを選択しうる⁴⁷⁾。安全衛生の場合、情報提供・協議の規定の適用は常設の「安全委員会」の創設という結果になるか、そうでなければ被用者代表の指名や選挙なしに被用者への直接の情報提供や協議のための仕組みの創設に至ることになる。

被用者情報提供・協議規則の運用はかなり異なっている。同規則の下では、その適用が引き金を引かれない限りあるいは引かれるまでは使用者はいかなる義務も負わない⁴⁸⁾。うまく引き金が引かれた場合は、使用者は二つの義務を課せられる。第一に、被用者代表の指名又は選挙を手配することであり、第二に被用者への情報提供・協議の仕組みの設置に関して被用者代表と交渉することである⁴⁹⁾(この場合、団体交渉のために労働組合が承認されているか否かに関わらず被用者代表が指名又は選挙されなければならないことに注意)。

そのような仕組みの性質や詳細を決定するに当たり、使用者と被用者代表は極めて広範な自由を享受する⁵⁰⁾。たとえば、情報提供や協議が被用者代表抜きに直接行われるように合意することも自由である⁵¹⁾。うまく引き金がかかれた後に新たな情報提供・協議手続きの設置に関する合意に向けて交渉する責務を負う被用者代表の指名や選挙を仕組むことは求められているが、新たな手続きに従って情報を提供され協議を受ける被用者代表を指名することは求められていない。言い換えれば、被用者代表は自らをその職務から追い出すことも自由なのだ！「既存協定」もまた被用者代表の必要なく直接の情報提供と協議のみを規定することができる。

6 代表の選挙

安全衛生

安全衛生立法の下では、安全代表は承認労働組合によって指名されるか⁵²⁾、又は承認組合が存在しない場合には被用者によって選挙される⁵³⁾。労働組合による代表の指名については何ら手続きは規定されていないが、立法はかかる代表は「合理的に実行可能である限り、過去2年間当該使用者に雇用されていたかあるいは少なくとも2年間同様の雇用経験を有する」者であるべきことを指示している⁵⁴⁾。被用者による代表の選挙については手続きは規定されていない。安全代表が承認労働組合によって指名された場合、任期の問題は組合に委ねられる⁵⁵⁾。安全代表が選挙された場合、立法は特段の任期を定めていないが、当該代表が被用者を代表することを意図しないと使用者に通知したり、代表している被用者集団において雇用されなくなったり、選挙されている期間が満了して再選挙されない場合には、代表であることを辞めるものと規定している⁵⁶⁾。

集団整理解雇及び企業譲渡

集団整理解雇及び企業譲渡に関する立法の下では、使用者はその目的のために特別に選挙された代表に協議することを選択しうる。立法はかかる代表の選挙に関してかなり詳細な規定を設けている。選挙の候補者は「影響を受ける被用者」でなければならず、さらに影響を受ける被用者は誰

も立候補から「不当に排除」されてはならないと規定されている⁵⁷⁾。使用者は影響を受ける被用者の利益を代表するのに十分なように、その数と地位に鑑み被用者代表の数を決定しなければならないと示されている⁵⁸⁾。使用者には、被用者が影響を受ける被用者や特定の地位の被用者の代表によって代表されるべきか否かを選択する権利がある⁵⁹⁾。影響を受ける被用者はすべて選挙に参加する資格を有し、選挙は秘密投票が確保されるよう行われ、投票は正確に集計されるべきである⁶⁰⁾。最後に、同規則は使用者に「そのような仕組みが選挙の公平が確保されるよう合理的に実行可能なものとする」一般的義務を課している⁶¹⁾。選挙代表の任期については、集団整理解雇と企業譲渡の立法は、選挙に先立って、協議を受ける過程が完了するのに十分な期間となるよう、使用者が被用者代表の任期を定めなければならないと規定している⁶²⁾。

被用者情報提供・協議規則

被用者情報提供・協議規則は二つの異なったタイプの被用者代表の指名と選挙を定めている。すなわち、情報提供・協議協定を交渉する過程の間被用者を代表する者（「交渉代表」）と、交渉された協定の規定に基づき、あるいは標準規定に定められるように被用者のために情報を提供され協議を受ける者（「情報提供・協議代表」）である。同規則ではそれぞれのタイプの代表に関して異なった規定が設けられている。

「交渉代表」の指名や選挙を仕組むのは使用者の義務である。指名や選挙のやり方は規則中では特定されていないが、「当該企業の全被用者が代表の指名又は選挙に参加する資格を有し」「代表の指名又は選挙は、その選挙又は指名の後、企業の全被用者が代表によって代表されるようなやり方で行われなければならない」と規定されている⁶³⁾。企業の被用者である全労働組合員と組合代表は代表の選挙に立候補する資格があるが、企業の被用者でない組合員と組合役員はその資格がない。使用者の仕組みにおいては、組合代表が労働者のうち組合員の部分について交渉代表として活動することも可能であるが、立法はそれを権利として保証しているわけではないので、それは本

質的に使用者の裁量次第である。代表の指名又は選挙への労働組合の関与については全く規定がない。例えば、キャンペーンのために選挙前の期間に職場にアクセスする労働組合の権利もなければ、候補者の選挙に影響を与える権利もない。交渉代表の任期については、同規則は協定の交渉が終了するまで交渉代表として活動し続けるべきと想定しているように見える⁶⁴。

「情報提供・協議代表」は二つのやり方で指名又は選挙される。(a) 交渉された協定に基づき、あるいは(b) 規則に規定された文言に従い「標準規定」の適用によってである⁶⁵。使用者と交渉代表が「交渉された協定」の一部として情報提供・協議代表の指名や選挙のやり方に合意した場合、彼らが設ける規定については全く制約がない⁶⁶。再び、彼らは組合代表が情報提供・協議代表として活動することに合意することができるが、当該企業で労働組合が承認されている場合であってもそうする義務は全くない。標準規定の下では、情報提供・協議代表の「一定人数」は被用者の投票によって選挙されなければならない。この一定人数は、被用者50人につき1名の代表で、上限は25名である。投票は規則別表2に従って使用者によって手配されなければならない、それによれば使用者は独立の投票監視人を指名し、投票の仕組みについて提案を策定した上で、合理的に実行可能なものである限り被用者代表又は被用者自身にその提案を協議しなければならない。別表2においては、「当該企業の被用者」はすべて選挙に立候補する資格がある。附則の文言は自身は被用者でない組合代表や他の被用者代表も使用者の同意の下で立候補しうる可能性を認めているように見える⁶⁷。

情報提供・協議代表の任期については、立法は沈黙している。交渉された情報提供・協議協定の規定に基づいて選挙された代表の場合、任期はその協定に従って決定されるであろう。標準規定に従って選挙された場合には、任期の問題は使用者と被用者代表が決めることになる。

選挙過程における使用者の介入からの保護

集団整理解雇と企業譲渡に関係する選挙の場合、使用者は「そのような仕組みが選挙の公平が

確保されるよう合理的に実行可能なものとする」一般的義務がある⁶⁸。こういった選挙の場合に、使用者が選挙を実施する独立の者を使うことは求められていないし、被用者に特定の仕方での投票するよう圧力をかけることを使用者や第三者に対して禁止する規則も存在しない。こういった性質の行動(すなわち特定の仕方での投票するように被用者に圧力をかける行動)が選挙の公平が確保されるような「仕組み」とする義務に違反するかどうかは不明瞭である。

安全衛生立法においては、上述のように、労働組合による代表の指名についても被用者による代表の選挙についても何ら手続が規定されていない。

被用者情報提供・協議規則の標準規定に基づいて選挙が行われる場合、使用者は独立の投票監視人を指名し、投票の仕組みについての提案を行った上で、合理的に実行可能なものである限り、この提案を被用者代表または被用者自身に対して協議する義務を負う⁶⁹。ここでも再び、被用者に特定の仕方での投票するよう圧力をかけることを使用者や第三者に対して明示的に禁止する規則は存在しない。

非正規被用者の関与？

情報提供・協議立法は選挙手続における非正規被用者の関与に関する規定についてもさまざまである。すべての立法は「被用者」と規定している。「被用者」とは雇用契約に基づいて就労するものと定義されているので⁷⁰、この用語は徒弟を含め多くの種類の「非典型」労働者を除外するものとして解釈されなければならない⁷¹。試用期間中の労働者は被用者と見なされない程度に訓練を行っているものでない限り除外されない⁷²。一般的な基準として、パートタイム被用者は除外されず、フルタイム被用者と同じやり方で計上される。この基準に対する例外が被用者情報提供・協議規則に設けられており、パートタイム被用者は当該使用者の全被用者数を算定する上で半人分として計上される⁷³。集団整理解雇については、3カ月以下の有期契約(又は3カ月以上継続することが予期されない特定の任務の遂行を目的とする契約)の下で就労している有期被用者は明示的に規定の適用から除外されている⁷⁴。

安全衛生、集団整理解雇及び企業譲渡立法は、選挙に参与する被用者が特定の使用者に雇用されていることを明示的に求めている。これは派遣労働者や請負企業の労働者等が「被用者」の定義に該当する限り、代表に指名されたり選挙されたり代表選挙に投票することを認める可能性を開いているように見える。被用者情報提供・協議規則の用語法はこれよりかなり狭い。「交渉代表」の選挙については、「企業の全被用者は代表の指名又は選挙に参加する資格を持たなければならず」「代表の選挙又は指名は、当該選挙又は指名の後、企業の全被用者が代表により代表されるようなやり方で手配されなければならない」と規定している⁷⁵⁾。「企業の被用者」という表現は、派遣労働者（被用者）や請負企業の被用者を除外しているように見える。しかしながら、使用者との合意によってこれら労働者が被用者代表選挙に参加することは可能である。標準規定に基づく情報提供・協議代表の選挙については、被用者情報提供・協議規則は「(使用者の)被用者の投票」と述べ⁷⁶⁾、「企業の」全被用者が候補者として立候補できると述べている⁷⁷⁾。

7 代表機関の審議と意思決定

代表機関の審議と意思決定の方法は立法の中では規制されない傾向にあり、被用者代表の中で決定するか又は使用者との交渉で決定するのに委ねられている。

8 代表の活動の保護

(労働組合役員であるか否かにかかわらず)被用者代表は選挙に参加したことや被用者代表としての機能や活動を遂行したことを理由として、不公正に解雇されたり、整理解雇の対象とされたり、いかなる「不利益扱い」も受けたりしない権利を有する⁷⁸⁾。

9 費用負担

一般原則として、使用者が情報提供・協議の費用を負担する。使用者は選挙の費用を賄い、被用者代表に有給の専従時間を許可し⁷⁹⁾、事務室のような施設を提供しなければならない⁸⁰⁾。この

点で被用者情報提供・協議規則は部分的に例外をなし、被用者代表への施設や設備の提供について使用者に対していかなる義務も課していない。

10 実際の採用率

情報提供・協議の実際の姿に関する最良の情報は2004年職場雇用関係調査に示されている⁸¹⁾。その情報によれば、安全衛生、集団整理解雇及び企業譲渡に係る立法は、被用者に情報提供・協議を行う使用者数という点でかなり高い実施率を挙げているように見える。それによれば、協議は多数の事案において代表を通じてというよりは被用者に直接行われているように見える。2004年には、集団整理解雇が提案された全企業の75%において提案された集団整理解雇について被用者又は被用者代表に対して協議が行われた⁸²⁾。労働組合が承認されていない職場では協議はされにくいようである⁸³⁾。組合のない職場で協議がされた場合、通常選挙された代表を通じてというよりも直接被用者に対して行われている⁸⁴⁾。安全衛生の場合は、2004年に安全衛生に関する協議の仕組みを有していない職場はわずか1%に過ぎなかった⁸⁵⁾。しかしながら安全衛生立法は1996年に被用者への直接協議を認めるように改正されたので、代表チャンネルを通じた協議は顕著に減少し、直接協議がさらに広がってきている⁸⁶⁾。

情報提供・協議の実施率で見ると、被用者情報提供・協議規則は成功してきたとはいえないように見える。今までのところ、立法に従って交渉され、実施されてきた全協約数については検証されてきていない⁸⁷⁾。現時点で得られる限られたデータによれば、同規則はイギリス企業における情報提供・協議の仕組みが若干増加することを促進してきた。しかしそのような仕組みの創設はほとんどすべて使用者主導であり、情報提供・協議協約の二者間協定を求めるために被用者や労働組合が「引き金を引いた」事例はほとんど見られない。しかも、近年の定性的研究によれば、イギリスにおける情報提供・協議の仕組みはほとんどすべての場合に、被用者代表への意味のある協議というよりも、一方向的な通知(情報提供)として使われる傾向にある⁸⁸⁾。

11 会社役員会における被用者代表

イギリスには会社の役員会における被用者代表に関して何ら規定は存在しない。EU法を実施するため、欧州会社の役員会には被用者代表の規定が置かれている⁸⁹⁾。

II 団体交渉との関係

1 今日の組合組織率と団体交渉

1980年代以来、労働組合の組織率は極めて顕著に下落してきており、労働協約の適用率は収縮してきている⁹⁰⁾。1980年には労働者の65%が組合員であったが、2010年までにこの数字は26.6%に下落している。1980年には被用者の70%の賃金が労働協約によって決定されていたが、2010年までにこの数字は約30%に下落している。こういった全体的な数字は、組合組織化が極めて退潮傾向にある経済の民間部門とその下落がなお緩慢な公共部門との間の明確な分断を曖昧にぼかしてしまう。2005年、ある影響力のある論文は、労働組合がその規模と強さという点だけではなく、その機能という点でも変化してきていると論じた⁹¹⁾。1980年代以来次第に、労働組合は代表と規制への関与で特徴づけられるよりも、法的サービス、商業的サービス、社会サービスといった組合員へのサービス提供によって特徴づけられるようになってきた。団体交渉がなお行われている場合でも、かつての姿から見ればいかにも貧弱なものとなっており、使用者と労働組合が時折、賃金率を含まない狭い範囲の中核的雇用労働条件について合意する程度である。

2 労働組合と非組合被用者代表

イギリスでは、労働組合が企業レベルで団体交渉のために承認され、団体交渉を行う労働組合によって労働者が企業において代表されることは完全に可能である⁹²⁾。産業別団体交渉は珍しいが、公共部門とごく少数の孤立地帯のような民間部門においてなお存在している⁹³⁾。単一の使用者と労働組合の間で団体交渉の仕組みが設けられるこ

との方がずっと一般的である。2000年に導入された法的な承認手続の下では、一定の状況下において労働組合を承認する義務が単一の使用者に課せられる⁹⁴⁾。それゆえ、イギリスの被用者は企業レベルにおいて労働組合によって代表されるとともに、情報提供・協議のために選挙された非組合被用者代表によって代表されることが完全に可能である。その場合、両者の関係は法律で規制されていない。情報提供・協議と団体交渉が別個のレベルで進められるようにする法規定は存在しないし、両者の間の規制的なヒエラルキーを確立する基準も存在しない。法典の上では、団体交渉と協議はそれぞれに適切な対象事項によって分けられ、別々に規制されている。

過去数十年間の全範囲にわたる情報提供・協議立法の通過にもかかわらず、労働組合と使用者が労働協約において企業レベルの労働者代表の諸側面を規制することは完全に可能なままである。たとえば、特定組織の中に事業所委員会やショップ・ステュワード委員会を設置するよう規定する労働協約を締結することもできる。上述のように、単一企業との関係で労働組合が使用者によって承認され、それゆえ企業において労働者が団体交渉に関わる労働組合によって代表されることも全く可能である。より非公式には、個別企業よりも上位の組織レベルで承認されている労働組合が企業内に非公式の職場代表者(ショップ・ステュワード)を置くこともあり得る⁹⁵⁾。こうした職場代表は、雇用条件について団体交渉したり使用者との紛争で個別労働者を代表したりといったことを含むさまざまな役割を遂行しうる⁹⁶⁾。ショップ・ステュワードの役割は純粹に関係する労働組合と使用者によって決定され、法によって規制されない⁹⁷⁾。もう一つのやり方として、というより実際はこれに追加して、使用者は職場の被用者代表のための仕組みを、非組合被用者代表の指名なり何らかの代表委員会の創設なりを通じて、一方的に設定することもできる⁹⁸⁾。再び、これら非組合代表や代表委員会は職場においてさまざまな役割を遂行することができ、再びその遂行される役割の性質は法によって規制されていない⁹⁹⁾。代表委員会が創設された場合、委員会へ

の労働組合の関与の措置のために若干の手当が支給されうる¹⁰⁰⁾。

労働組合のみが使用者と団体交渉をすることができ¹⁰¹⁾、独立した労働組合のみが法的な承認手続の下で承認申請をすることができる¹⁰²⁾。承認労働組合の代表が情報提供・協議のための被用者代表として活動する権利を有する場合もあるが、そうではない場合もある（とりわけ集団整理解雇と企業譲渡立法は、関係被用者が使用者が団体交渉のために承認している労働組合の被用者である場合には、使用者は「労働組合代表」に情報提供・協議しなければならないと規定している。安全衛生立法は使用者が団体交渉のために労働組合を承認している場合には「承認労働組合」が協議のための「安全代表」を指名する権利を有すると規定している）。どの立法においても、企業内に存在しているが団体交渉のための承認を受けていない労働組合に対して全く権利を付与していない。被用者代表が労働者によって選挙された場合、選挙された代表と組合ベースの構造とをつなげようとする試みは全くない。たとえば、労働組合には選挙の候補者を選定したり、キャンペーンのために職場に立ち入ったり、選挙された代表の会合に出席したりといった権利は全く付与されていない。

Ⅲ 被用者代表制の機能と機能不全

1 代表の主な機能

以上から明らかなように、イギリスの被用者は企業レベルにおいて様々な個人や役職者、すなわち労働組合役員や組合のショップ・ステュワード、集団整理解雇、企業譲渡、安全衛生に関する情報提供・協議のために選挙又は指名された「代表」、広範な事項について使用者から定期的に情報提供・協議を受けるため被用者情報提供・協議規則に基づいて選挙又は指名された「代表」、使用者によって一方的に設置された一者構成又は二者構成の職員委員会によって代表されうる。代表の主な機能はその性格によってさまざまである。労働組合役員とショップ・ステュワードは雇用条件について団体交渉し、労働組織や企業経営につ

いて協議を受け、使用者との紛争において個別労働者を代表することも含めさまざまな役割を遂行する。情報提供・協議のために選挙又は指名された被用者代表は主として関係する立法の規定に従い情報を提供され協議を受ける。

2 解雇

労働組合や他の被用者代表は、上述の集団整理解雇の場合を除き、被用者の解雇に関して情報提供や協議を受ける法的権利を持たない。解雇はそれゆえ、不公正に解雇されない被用者の個別的権利によって制限されない限り、経営側の権利に属する。

労働者の懲戒解雇を検討する面談を含め、使用者と個別労働者の間の懲戒面談においては、労働者は付添人を伴う権利を有する¹⁰³⁾。具体的には、労働者は組合自体に雇われている労働組合役員、こういった目的のための労働者の付添人として活動する経験や訓練を受けた者として組合が認定した組合役員（職場役員やショップ・ステュワードを含む）、あるいは、その他当該使用者の労働者に、付き添われる権利を有する。懲戒面談の間、組合役員や他の付添人は労働者の主張を説明するために発言したり、主張を要約し、面談で表明されたいかなる見解に対しても労働者のために反応することを認められなければならない。付添人はまた、面談の間労働者と打ち合わせすることを認められなければならない。

3 現行の被用者代表制の欠陥

イギリスにおける現行の被用者代表制については二つの主な批判がされる。第一の批判は法的枠組みが複雑で統一されておらず、さまざまな場合に異なった情報提供・協議の規定が、そして労働組合承認にはまた別の規定が設けられており、異なったタイプの代表制と代表の相互作用と統合に何らの法的規制がされていないことである。第二の批判は現行制度がイギリスの被用者の極めて大きな比率を、職場における集団的代表制を全く欠く状態に放置していることである。これらの批判はそれぞれ以下IVで検討する。

特に情報提供・協議立法に関しては、企業にお

ける被用者代表の法的規制が3つの線に沿って批判される。第一に、立法は情報提供と協議を受ける権利についてのみ規定し、交渉と共同決定については規定がない。第二に、労働組合が団体交渉のために承認されている場合を除き、情報提供・協議の手續に労働組合を関与させる仕組みがほとんどない。多くの場合、情報提供・協議はその目的のために特別にアドホックに指名又は選挙された代表によって進められることを認めている。これは、そのような代表が同僚を効果的に代表する適格性に関して懸念を生じさせる。彼らはほとんどあるいは全く訓練も受けておらず経験もなく、法的助言も含め、財政的その他の資源へのアクセスもほとんど有さない。

情報提供・協議立法への第三の主な批判は、法的義務を遵守しない使用者に対して適用される制裁に関して生ずる。(この批判は、協議義務の不遵守が刑事上の犯罪を構成する安全衛生立法には及ばない¹⁰⁴⁾。) 集団整理解雇と企業譲渡の場合、制裁は代表への適切な情報提供・協議なしに解雇された各個別被用者への支払いの形をとる¹⁰⁵⁾。ここでの最大の困難は、そのような支払いが被用者代表に係っており、代表がまず情報提供や協議の欠如を雇用審判所に提訴しなければならない点にある。個別被用者が代表に審判所に訴えるように強制するような仕組みはない。被用者情報提供・協議規則の場合、使用者の不遵守は雇用控訴審判所への提訴と違反の深刻さに応じて7.5万ポンドまでの罰金という結果をもたらさう¹⁰⁶⁾。罰金については、そうした金額はすべてイギリス財務省に支払われ、被害を被った被用者には払われぬ。そうすると、そんなことをしたって物質的には何も得るものがないので、被用者や被用者代表が常に訴えを審判所に提起しようという気になるかどうかという疑問が生じる。また、7.5万ポンドという罰金の脅しが大企業に規則の規定を遵守しなければならないと説得するのに十分な額であるかどうかという疑問も生じる。

IV 評価と趨勢

過去20年から30年間のイギリスにおける企業

レベルの労働者代表の規制の評価に関しては、いくつかの留意すべき趨勢がある。その第一は、労働組合組織率と労働協約適用率の下落である。既に見たように、2010年にはイギリスの労働者の26.6%が組合員であり、1980年の65%から下落している。2010年には被用者の約30%が賃金や労働条件を労働協約で決定しており、1980年の70%から下落している。第二の趨勢は職場や企業レベルの労働者代表の設置率が近年低下していることである。1998年には労働者の20%が協議機関を有していたが、2004年には労働者の14%しかそのような機関を有していない。1998年には承認労働組合のある職場の55%が少なくともそれら組合の一つからの現場代表(ショップ・ステュワード)を有していたが、2004年にはその数字は45%となった。さらに2004年には、わずか5%の職場にしか「単独作動型」の非組合労働者代表(すなわち、協議機関ではない個人たる代表)がいなかった。これらの数字から結論されることは、イギリスの被用者の高い比率の者が職場において、労働組合によっても協議機関や単独作動型の非組合代表によっても代表されていないということである。被用者情報提供・協議規則がこの趨勢を逆転させることができる潜在力を秘めているかどうかは全く明らかではない。

職場の労働者代表の法的規制については、1970年代以来立法の増加という一般的な趨勢がある。立法の多くはその源泉をEUに有し、EU指令のイギリスにおける国内法化を示している。歴代のイギリス政府が単一かつ斉一的な被用者情報提供・協議制度を立法することに消極的であったため、各EU指令の国内法化はこの分野における法の複雑性をさらに積み重ねることとなった。原指令への修正や欧州司法裁判所の判決はその都度のイギリス立法の修正を要請し、それがまた意図せざる形でさらなる複雑性をもたらしてきた。

問題の立法の性質については、近年は立法を「軽く」維持し、経営者と被用者が自分たち自身で仕組みを交渉するか、少なくとも情報提供と協議の仕組みの詳細の大部分を自分たちで決定する方向への趨勢が明らかになってきた。1992年(訳注:1994年の誤り)の欧州事業所委員会指令

の採択により、EUにおいて情報提供と協議を規制する戦略に決定的な変化が生じた。1970年代と1980年代には、情報提供・協議されるべき権利の詳細についてEU全域における適用を通じた各加盟国の法律の調和化に努力の焦点が向けられていた。しかしながら、いくつかの加盟国（主としてイギリス）によるそのような調和化立法への抵抗のために、この種の立法が採択されるのは極めて困難であった。1990年代からは、この分野における立法の新機軸は詳細な規則よりも「枠組み」を設定することに向けられてきた。規制枠組みを設定することの背後にある考え方は、異なった加盟国は情報提供や協議の権利について既存の法律や慣行に沿って異なった規定を設けることが自由であるべきということである。被用者情報提供・協議指令2002/14はこの枠組みアプローチの明確な実例である。

EUにおける情報提供・協議の権利の立法へのアプローチの変化は、イギリス政府の側におけるフレキシビリティを最大化する目的で規制を軽くとどめようとする選好の増大と対応してきた。サッチャー政権の時期からジョン・メージャーやトニー・ブレアの下においても、情報提供・協議の分野におけるイギリスの立法はEU指令の国内法化に対して採られた「最小限のアプローチ」によって特徴づけられてきた。経営者寄りに見える努力の中で、政府は指令の規定に従うために必要であると自ら理解した最小限のことは行おうとしてきた。その結果は間違いなく、労働者に極めて効果的で有益な権利を必ずしも提供しないような立法の複雑な断片の通過であった。皮肉なことに、全体として採られた立法は特に経営者寄りというわけではない。単一かつ斉一的な情報提供・協議の制度を立法することへの消極性とEU指令の国内法化への最小限アプローチの組み合わせは、この分野の法律に極めて頻繁な修正、断片的な変化、そして立法規定の著しい複雑さをもたらしてきた。

さらなる重要な要素が情報提供・協議立法の性質に影響を与え、その実際の影響が労働組合のこれに対する態度であった。第一次世界大戦の時期に戻ると、労働者代表を規制する立法を用いる利

点のいかなる議論も、そのような立法が非組合労働者代表の設立や交渉上の地位を支援するという示唆によって強く影響される傾向にあった¹⁰⁷⁾。一般的に言えば、労働組合活動家はまさにこの理由によって職場の労働者代表を規制する立法の考え方に対して敵対的であった。この分野における立法の活用への部分的に防衛的なアプローチは、2002年の被用者情報提供・協議指令の採択に対する反応に見出される。労働組合活動家の中にはなお労働者ベースの情報提供・協議の仕組みの導入が組合承認を弱体化させ、周縁化させるのではないかという懸念が見られた。これらの意見とは対照的に、情報提供・協議立法が非組合職場に「足掛かり」を提供し、彼らの労働者代表としての価値を示す機会を認めることによって、労働組合の組織化への支援として役立つ潜在力を強調する解説者もいた。事業所委員会の運営の成功が労働組合の組織化を促進しうること示すドイツの経験が言及され、また第二次世界大戦中とその直後に協議委員会の存在がいくつかの場合に労働組合への加盟を促進した要に見える経験も言及された。

労働組合の組織化が実際のところ情報提供・協議立法から利益を得るのかそれとも妨害されるのかは全く明らかではない。2004年以前に収集された証拠は、広範な情報提供・協議立法の増加にもかかわらず、イギリスの職場における組合の組合員数と影響力が減少し続けている限りにおいて、情報提供・協議機関が組合承認への跳躍台として役立つという考え方を支持していない¹⁰⁸⁾。非組合代表手法が組合代表や交渉構造を代替すると明確に示しているわけでもない。協議委員会は組合代表を補完すると同時にそれに代替すると見られてきた。承認労働組合のある職場で協議委員会を持つものの割合は、承認組合のない職場で協議委員会を持つものの割合よりもかなり高い。とは言うものの、協議委員会は組合員のいない職場における代表機関の最も一般的な形式でもある¹⁰⁹⁾。全体として、非組合代表も組合代表も減少しつつある¹¹⁰⁾。とりわけ1990年代の間に増大したのは、上級管理者と労働者の間の、あるいは下級管理者と労働者の間の定期的な会合のよ

うな直接的コミュニケーション手法の普及である¹¹¹⁾。これは、使用者が代表手法を超えた直接的コミュニケーション手法を選好するようになってきていることを示唆している。

被用者情報提供・協議規則については、労働組合を周縁化してきたか、そしてしていくかを論じるのは未だ尚早である。同規則が制定されたやり方(情報提供・協議の仕組みに組合の参加の保証がなく、多くの決定が使用者の手に委ねられた)のために、そのように用いられる可能性は確かにある。そして同規則が発効してからの7年間においてそのように用いられてきた証拠も極めて限られたものとはいえ存在する¹¹²⁾。とは言うものの、情報提供・協議規則には労働組合によってもっと積極的に活用される潜在力もある。例えば、極めて狭い範囲の事項についてのみ承認されている労働組合は情報提供・協議規則を用いてそれ以外の事項についても情報を提供され協議を受ける権利を確保することができる。労働組合が承認を望んでいるが関係被用者の過半数の支持を未だ得られていないような場合、被用者が引き金を引くように仕組む地位にあることにより、その代表を交渉代表や情報提供・協議代表として選出させることもありうる。そうなれば、組合は自らが新たな組合員を補充し、承認のための試みに成功する上で有利な位置にあることを見出すであろう¹¹³⁾。もちろん、情報提供・協議手続への組合の関与が組合員の補充を促進する可能性は、その手続が限られた範囲の問題について時たまにしか会合をしないような場合には掘り崩されてしまうであろう¹¹⁴⁾。今までのところ、既存の証拠が示唆するところでは、若干の例外はあるが、労働組合は同規則を積極的なやり方で活用しようとしてきていないということである¹¹⁵⁾。

- 1) R. Dukes, 'Otto Kahn-Freund and Collective Laissez-Faire: An Edifice without a Keystone?' 72 (2) *Modern Law Review* 220-246.
- 2) EU 指令 2002/14 (「被用者情報提供・協議指令」) を実施するために採択された被用者情報提供・協議規則 (The Information and Consultation of Employees (ICE) Regulations 2004) (SI 2004/3426)。
- 3) 「職場協定」が意味するのは使用者と被用者代表の間で職場レベルで締結されるすべての協定であり、使用者と労働組合の間で締結される労働協約(労働組合・労働関係統合

法 (Trade Union and Labour Relations Consolidation Act ('TULRCA') 1992, s. 178) と対比される。

- 4) EU 指令 98/59 (集団整理解雇), 2001/23 (企業譲渡), 89/931 (安全衛生) 及び 2002/14 (被用者への情報提供及び協議)。
- 5) もともとは雇用保護法 (Employment Protection Act 1975, ss. 17-21) に含まれていたが、現在は労働組合・労働関係統合法 (TULRCA) 1992 ss. 181-185: 団体交渉のために承認された独立労働組合への情報提供の規定。
- 6) 沖合施設安全規則 (Offshore Installations Safety Regulations 1989), SI 1989/971: 組合の存在にかかわらずすべての場合に選出された被用者代表への協議。
- 7) 年金制度法 (Pension Schemes Act 1993) 及び職域年金制度 (適用除外) 規則 (Occupational Pension Schemes (Contracting Out) Regulations 1996): 組合が承認されている場合は組合代表への協議, なければ協議もなし。
- 8) 言い換えれば、団体交渉に関して情報を提供したり、職域年金や沖合安全衛生に関して情報提供・協議する法的義務の場合の法律の詳細な説明は行わない (上記注 4) ~ 6) を見よ)。
- 9) 企業レベルの労働者代表の歴史的展開については、さらに、R. Dukes, 'Voluntarism and the Single Channel: the Development of Single Channel Worker Representation in the UK', (2008) 24 *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 87.
- 10) G. D. H. Cole, *Workshop Organisation* (London, 1973), 6-9.
- 11) H. A. Clegg, A. Fox, A. F. Thompson, *A History of British Trade Unions since 1889, Vol.2, 1911-1933* (Oxford, 1985), 16-20, 550-552; B. C. Roberts *Trade Union, Government and Administration in Great Britain* (London 1956)。
- 12) この点では機械産業は例外的である。1917年と1919年、全国機械産業使用者連盟はいくつもの労働組合との間に「ショップ・ステュワード及び職場委員会協定」を締結した。しかし、これらの協定でさえ、極めて最小限の規定しか含んでいない。A. Marsh and E. Coker, 'Shop Steward Organization in Engineering' (1963) 1 *British Journal of Industrial Relations* 170.
- 13) 国営化立法において、雇用条件に関する団体交渉ととりわけ安全衛生と福利問題に関する協議のための共同機関の設置と維持を規定する協約の締結についての重役と労働組合の間の協議の規定が設けられた。しかし、そのような協約の締結は義務づけられなかった。石炭産業国営化法 (Coal Industry Nationalisation Act 1946) s. 46; 民間航空法 (Civil Aviation Act 1946) s. 19; 運輸法 (Transport Act 1947) s. 95; 電力法 (Electricity Act 1947) s. 53; ガス法 (Gas Act 1948) s. 57; 鉄鋼法 (Iron and Steel Act 1949) s. 39.
- 14) 「非公式」というのは、産業レベルの労働協約によって承認されたり規制されたりしていないからである。
- 15) 労働組合と使用者団体に関する王立委員会報告書 1965-1968.
- 16) 理事会指令 75/129 (集団整理解雇) 及び 77/187 (企業譲渡)。安全衛生規定はもともと欧州立法の結果ではない。
- 17) つまり、団体交渉のために使用者によって承認された労働組合。
- 18) この規定はもともと職場安全衛生法 (Health and Safety at Work etc Act) ('HSWA') 1974 と安全代表及び安全委員会規則 (Safety Representatives and Safety Committees ('Safety Reps') Regulations), SI 1977/500 に含まれていたが、EC 指令 89/391 の採択後改正された。安全衛生規則

- (Health and Safety Regulations), SI 1996/1513.
- 19) 雇用保護法 (Employment Protection Act 1975) (現在は労働組合・労働関係統合法 (TULRCA) 1992); 企業譲渡 (雇用保護) 規則 (Transfer of Undertakings (Protection of Employment) ('TUPE') Regulations 1980) (現在は企業譲渡 (雇用保護) 規則 2006, SI 2006/246).
 - 20) 欧州委員会対英国政府事件 (*Commission of the European Community v. UK* Cases) C-382/92 and C-383/92 [1994] ICR 664.
 - 21) 立法は 1995 年に (集団整理解雇及び企業譲渡 (雇用保護) (修正) 規則 (Collective Redundancies and Transfer of Undertakings (Protection of Employment) (Amendment) Regulations 1995), SI 1995/2587) 修正され、1999 年にも再度 (集団整理解雇及び企業譲渡 (雇用保護) (修正) 規則 (Collective Redundancies and Transfer of Undertakings (Protection of Employment) (Amendment) Regulations), SI 1999/1925) 修正された。
 - 22) この一般的な規則に対する限られた例外が安全衛生立法に関して存在する。少なくとも 2 人の安全衛生代表が要求すれば、使用者は「被用者の安全衛生を確保するために採られる措置を検討下に置く」機能を有し「他の機能も規定しうる」「安全委員会」を設置する義務がある。職場安全衛生法 (HSWA 1974), s2 (7); 安全代表規則 (Safety Repts Regulations), reg 9.
 - 23) 被用者情報提供・協議規則 (ICE Regulations), regs 19 and 20.
 - 24) 被用者情報提供・協議規則 (ICE Regulations), regs 2 and 8.
 - 25) 安全衛生規則 (Health and Safety Regulations).
 - 26) 安全衛生規則 (Health and Safety Regulations), reg 2.
 - 27) 労働組合・労働関係統合法 (TULRCA 1992), ss. 188 and 188A.
 - 28) 「事業所」という用語はこの文脈では指令 98/59 から採られている。これは欧州司法裁判所によって次のように定義されている。「余剰人員とされた労働者がその職務を遂行するよう配置された単位。そこが事業所であるためには、問題の単位が独立に集団整理解雇に影響を与えることができる経営機能を備えていることは重要ではない。」ロクフォン事件 (Rockfon): Case C-449/93 (1995).
 - 29) 企業譲渡 (雇用保護) 規則 (TUPE Regulations 2006), regs 3, 13.
 - 30) 例えば レドモンド事件 (*Dr Sophie Redmond Stichting v. Bartol* Case) C-29/91 (1992); ヘンケ事件 (*Henke v. Gemeinde Schierke und Verwaltungsgemeinschaft 'Brocken'* Case) C-298/94 (1996), を見よ。
 - 31) 被用者情報提供・協議規則 (ICE Regulations 2004), reg 16. 「企業」(Undertaking) とは、第 2 条で「営利目的か否かを問わず、経済活動を遂行する公的または私的な企業」と定義されている。
 - 32) 安全衛生規則 (Health and Safety Regulations).
 - 33) 企業譲渡 (雇用保護) 規則 (TUPE Regulations 2006), reg 13.
 - 34) 労働組合・労働関係統合法 (TULRCA) s. 188 (1).
 - 35) 労働組合・労働関係統合法 (TULRCA) s. 188 (2).
 - 36) 被用者情報提供・協議規則 (ICE Regulations 2004), reg. 16.
 - 37) 被用者情報提供・協議規則 (ICE Regulations 2004), reg 20.
 - 38) 「情報提供」は被用者情報提供・協議規則 (ICE Regulations 2004) reg 2 で「使用者によって被用者代表にまたは被用者に直接に伝達されたデータ」と定義されている。
 - 39) 労働組合・労働関係統合法 (TULRCA 1992), s. 188 (2); 企業譲渡 (雇用保護) 規則 (TUPE Regulations 2006), reg 13 (6); 被用者情報提供・協議規則 (ICE Regulations 2004), reg 20 (4) (d).
 - 40) M. Hall and M. Edwards, 'Reforming the Statutory Redundancy Consultation Procedure' (1999) 28 *Industrial Law Journal* 299.
 - 41) 労働組合・労働関係統合法 (TULRCA 1992), s. 188 (1B); 企業譲渡 (雇用保護) 規則 (TUPE Regulations 2006), reg 13 (3).
 - 42) 労働組合・労働関係統合法 (TULRCA 1992) s.188A, 企業譲渡 (雇用保護) 規則 (TUPE Regulations 2006), reg 14.
 - 43) 労働組合・労働関係統合法 (TULRCA 1992), s. 188 (7B); 企業譲渡 (雇用保護) 規則 (TUPE Regulations 2006), reg 13 (11).
 - 44) 職場安全衛生法 (HSWA 1974), s. 2(6); 安全衛生規則 (Health and Safety Regulations), regs 3 and 4.
 - 45) 職場安全衛生法 (HSWA 1974), s. 2(4); 安全代表規則 (Safety Repts Regulations), reg 3.
 - 46) 職場安全衛生法 (HSWA 1974), s2(7); 安全代表規則 (Safety Repts Regulations), reg 9.
 - 47) 職場安全衛生法 (Health and Safety Regulations), reg 4 (1) (b).
 - 48) 被用者情報提供・協議規則 (ICE Regulations 2004), reg 7.
 - 49) 被用者情報提供・協議規則 (ICE Regulations 2004), regs 7 and 14.
 - 50) 被用者情報提供・協議規則 (ICE Regulations 2004), reg 16.
 - 51) 被用者情報提供・協議規則 (ICE Regulations 2004), reg 16 (1) (f) (ii).
 - 52) 職場安全衛生法 (HSWA 1974), s. 2 (4); 安全代表規則 (Safety Repts Regulations), reg 3.
 - 53) 安全衛生規則 (Health and Safety Regulations), reg 4(1) (b).
 - 54) 安全代表規則 (Safety Repts Regulations), reg 3 (4).
 - 55) 安全代表規則 (Safety Repts Regulations), reg 3 (3).
 - 56) 安全衛生規則 (Health and Safety Regulations), reg 4.
 - 57) 労働組合・労働関係統合法 (TULRCA 1992), s. 188A (1) (e) and (f); 企業譲渡 (雇用保護) 規則 (TUPE Regulations 2006), reg 14 (1) (e) and (f).
 - 58) 労働組合・労働関係統合法 (TULRCA 1992), s. 188A (1) (b); 企業譲渡 (雇用保護) 規則 (TUPE Regulations 2006), reg 14 (1) (b).
 - 59) 労働組合・労働関係統合法 (TULRCA 1992), s. 188A (1) (c); 企業譲渡 (雇用保護) 規則 (TUPE Regulations 2006), reg 14 (1) (c).
 - 60) 労働組合・労働関係統合法 (TULRCA 1992), s. 188A (1) (g), (h), (i); 企業譲渡 (雇用保護) 規則 (TUPE Regulations 2006).
 - 61) 労働組合・労働関係統合法 (TULRCA 1992), s. 188A (1) (a); 企業譲渡 (雇用保護) 規則 (TUPE Regulations 2006), reg 14 (1) (a).
 - 62) 労働組合・労働関係統合法 (TULRCA 1992), s. 188A (1) (d); 企業譲渡 (雇用保護) 規則 (TUPE Regulations 2006), reg 14 (1) (d).
 - 63) 被用者情報提供・協議規則 (ICE Regulations 2004), reg 14. 「交渉代表」は規則 2 条において「規則 14 条に基づいて指名または選出された者」と定義されている。
 - 64) 被用者情報提供・協議規則 (ICE Regulations 2004), reg

- 14.
- 65) 被用者情報提供・協議規則 (ICE Regulations 2004), regs 2, 19.
- 66) 被用者情報提供・協議規則 (ICE Regulations 2004), regs 16.
- 67) 被用者情報提供・協議規則 (ICE Regulations 2004), Schedule 2, 2 (d) : 「選挙において候補者となりうる最後の時点において企業の被用者であったいかなる被用者も、情報提供・協議代表の候補者として選挙に出馬する資格を有する」。
- 68) 労働組合・労働関係統合法 (TULRCA 1992), s. 188A (1) (a) ; 企業譲渡 (雇用保護) 規則 (TUPE Regulations), reg 14 (1) (a).
- 69) 被用者情報提供・協議規則 (ICE Regulations), reg 19 and Schedule 2.
- 70) 労働組合・労働関係統合法 (TULRCA 1992), s. 295; 職場安全衛生法 (HSWA 1974) s 53 (1) ; 企業譲渡 (雇用保護) 規則 (TUPE Regulations 2006) reg 2; 被用者情報提供・協議規則 (ICE Regulations), reg 2.
- 71) 例えば *Dunk v. George Waller & Sons Ltd* [1970] 2 QB 163 を見よ。
- 72) *Daley v. Allies Suppliers Ltd* [1983] IRLR 14.
- 73) 被用者情報提供・協議規則 (ICE Regulations), reg 4 (3).
- 74) 労働組合・労働関係統合法 (TULRCA 1992), s. 282 (1).
- 75) 被用者情報提供・協議規則 (ICE Regulations 2004), reg 14.
- 76) 被用者情報提供・協議規則 (ICE Regulations), reg 19.
- 77) 別表 2 (Schedule 2), para 2 (d).
- 78) 雇用権利法 (Employment Rights Act 1996), ss 103, 105, 128, 120, 47; 被用者情報提供・協議規則 (ICE Regulations), regs 30-33.
- 79) 雇用権利法 (ERA 1996), s 61; 安全衛生規則 (Health and Safety Regulations), reg 7; 被用者情報提供・協議規則 (ICE Regulations), regs 27 and 28.
- 80) 労働組合・労働関係統合法 (TULRCA 1992), s 188 (5A) ; 安全衛生規則 (Health and Safety Regulations), reg 7.
- 81) B. Kersely, C. Alpin, J. Forth, A. Bryson, H. Bewley, G. Dix, S. Oxenbridge, *Inside the Workplace: Findings from the 2004 Workplace Employment Relations Survey* (London and New York, 2006) ('WERS 2004'). 職場雇用関係調査はイギリスにおける雇用関係の最重要調査である。同調査は代表的な職場実例の使用者、被用者代表及び被用者からデータを収集している。同調査は1980年, 1984年, 1990年, 1998年, 2004年に実施された。第6次職場雇用関係調査のための実地調査が現在行われており, 2012年中頃には完成する予定である。
- 82) Ibid. 202.
- 83) 承認組合のない職場では74%で協議が行われたが, 承認組合のある職場では86%で協議が行われた。
- 84) 承認組合のない職場では, 組合代表を通じた協議は事案の4%, 合同労使協議会が事案の7%, その他の非組合型代表機関が事案の6%, 被用者に直接というのが事案の71%であった。
- 85) WERS 2004, 203-5.
- 86) 2004年, 安全衛生について直接協議した使用者は職場の57%であり, 合同労使協議会や代表者を通じたものは事案の42%に過ぎなかった。承認組合のある職場では代表を通じた協議が63%で, 直接協議は37%であった。
- 87) M. Hall, 'EU Regulation and the UK Employee Consultation Framework' (2010) 31 (4) *Economic and Industrial Democracy* 55-69/
- 88) M Hall, S Hutchinson, J Purcell, M Terry and J Parker, 'Promoting Effective Consultation? Assessing the Impact of the ICE Regulations' *British Journal of Industrial Relations* (published online 28.06.2011).
- 89) EU理事会指令 2001/86/ SI 2004/2326. P Davies, 'Workers on the Board of the European Company?' (2003) 32 *Industrial Law Journal* 75-96 を見よ。
- 90) WERS 2004; Department for Business, Innovation and Skills, Trade Union Membership 2010 (National Statistics 2010).
- 91) K. D. Ewing, 'The Function of Trade Unions' (2005) 34 *Industrial Law Journal* 1-22.
- 92) これは大規模職場の場合においてよりその傾向がある。WERS 2004, 118.
- 93) 例えば, 印刷, 被服, 自動車販売・修理業。
- 94) 労働組合・労働関係統合法 (TULRCA 1992), Schedule A1. この別表は2000年6月に発効した。
- 95) WERS 2004, 123-4.
- 96) WERS 2004, 150.
- 97) ショップ・ステュワードは組合の業務を遂行し訓練を受けるために有給の専従時間の権利を有する。
- 98) WERS 2004, 125-132.
- 99) WERS 2004, 150.
- 100) WERS 2004, 126.
- 101) 労働組合・労働関係統合法 (TULRCA 1992), s. 178.
- 102) 労働組合・労働関係統合法 (TULRCA 1992), Sch A1, para 6. 「独立した組合」は同法の s. 2 で定義されている。
- 103) 雇用関係法 (Employment Relations Act 1999), ss. 10-5.
- 104) 職場安全衛生法 (Health and Safety at Work Act 1974)。
- 105) 労働組合・労働関係統合法 (TULRCA 1992), ss. 188 and 9.
- 106) 被用者情報提供・協議規則 (ICE Regulations), regs 22 and 23.
- 107) R. Dukes, 'Voluntarism and the Single Channel: the Development of Single Channel Worker Representation in the UK', (2008) 24 *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 87.
- 108) WERS 2004, chapter 5.
- 109) WERS 2004, 126.
- 110) 上記 3.1.2 を見よ。
- 111) J. Forth and N. Millward, *The Growth of Direct Communication* (London, 2002) ; WERS 2004, 134-9.
- 112) M. Hall, 'A cool response to the ICE Regulations? Employer and trade union approaches to the new legal framework for information and consultation' (2006) 37 *Industrial Relations Journal* 456, 466.
- 113) こういった機会は TUC によって認識されてきた。S. Veale, 'Your Voice at Work' (2005).
- 114) K. Ewing and G. Truter, 'The Information and Consultation of Employees Regulations: Voluntarism's Bitter Legacy' (2005) 68 *Modern Law Review* 626, 641.
- 115) M. Hall, 'EU regulation and the UK employee consultation framework'. Unpublished paper given at the LSE workshop on economic democracy, 22-23 May 2008.

(翻訳: 濱口桂一郎 (労働政策研究・研修機構労使関係部門統括研究員))

Ruth Dukes グラスゴー大学法学部上級講師。