

イギリスにおける労働者代表制度

キャサリン・バーナード

(ケンブリッジ大学助教授)

目次

- I 序論
- II イギリスの労働組合の概観
- III 労働者参加の形態
- IV 労働者代表の担い手の変化に対する労働組合の対応

I 序論

イギリスは、伝統的に、承認組合が労働者代表の地位を独占するという「シングル・チャンネル・アプローチ」がとられてきた国である。そして、労働者の直接代表制や事業所委員会といった制度は、ごく最近まで存在しなかった。シングル・チャンネル・アプローチは、労使関係への介入に対する国家の謙抑性ととも、19世紀から続くイギリスの労使関係の特質であったといえる¹⁾。1954年には、Kahn-Freundが、イギリスの労使関係は労使自治を通じて発展していると分析していた²⁾。彼は1970年代末にも、「多くの局面で法が今日の集団的労働関係に決定的な方法で介入している」にもかかわらず、「そのような介入は……補完的なものにとどまり、決して自治の原則に反するものではない」と述べている³⁾。イギリスの労使関係モデルは使用者と労働組合との闘争的關係を本質としており、シングル・チャンネル・モデルはそのモデルの中核を形成していたのである。

しかしこのような構図は、過去10年ほどで変わりつつある。国家が労使関係へ積極的に介入するようになり、EUからも集団的労働者代表制度の構築に関する圧力が高まっているためである。

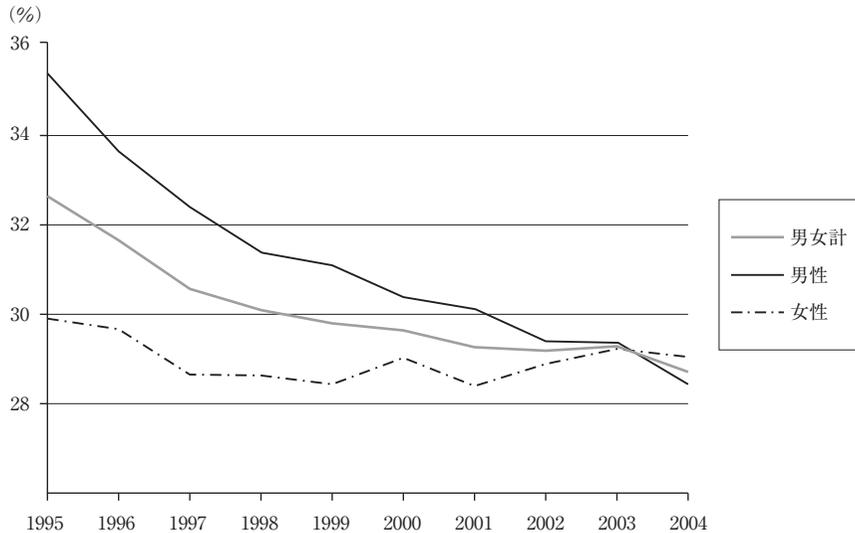
現労働党政権は、使用者と被用者間の「闘争」の概念を、「パートナーシップ」の促進に置き換えるプログラムへ着手すると宣言している（「労働における公正」白書⁴⁾）。政府は、以下のように述べている。

……個別雇用契約は、必ずしも対等な当事者間の合意ではない。賢明な使用者と被用者は、職場における公正さに関して、全被用者の公正な代表が存在することが基本的に望ましいと認識しているであろう。働く者が集団的に代表されることは、被用者の公正待遇を保障する最良の方法となりうるものであり、使用者と被用者の双方から望まれる選択肢でもある⁶⁾。

EUでは、柔軟で生産的な職場を実現するために、労働者への情報提供および労働者との協議がクローズアップされている。欧州委員会によると、労働者自身が変化の過程への関与を欲しているのみならず、事業所や企業レベルにおける被用者の参加メカニズムを強化することによって、組織の柔軟性も高められるのである（緑書「新たな職場組織のためのパートナーシップ」）⁷⁾。

このような流れを受けて、イギリスでは二つの変化が起きている。一つめは伝統的組合をめぐる変化であり、組合自体の著しい弱体化と、団体交渉が主として事業所・企業レベルで行われるようになったことが挙げられる。二つめの変化は、ごく近年になって、大陸型の労使協議システムの影響を受けた、新たな労働者との協議メカニズムが整えられつつあることである。EU発のこの動きは、いまやイギリス国内の労働組合運動からかな

図1 イギリスにおける労働組合組織率（1995～2004）



出所：DTI（2004）

りの支持を受けている。たとえ使用者に承認されなくとも、労働者代表選挙に候補者を出すことで職場への足がかりを得る機会が与えられることになるため、衰退しつつある組合運動の頼みの綱となっているのである。

II イギリスの労働組合の概観

1 イギリスの労働組合主義の概説

イギリスにおける2004年の労働組合の構成員は678万人であり⁸⁾、雇用人口の26%にあたる(図1参照)。これは1945年以来最低の数字であるとともに、減少し続けている(2003年からは0.5%にあたる3万6000人減少している)⁹⁾。組合員は、保守党が政権の座についた1979年から480万人も減少した。また、その分布も公的部門と民間部門とで大きな差がある。2004年には、民間部門の被用者のうち組合員は5分の1未満(17.5%)であり、2004年の間に1%も減少している¹⁰⁾。これに対して、公共部門では5人に3人(58.8%)が組合員であり、2004年の減少は0.3%にとどまる。ただし、公共部門の組合員数は、公共部門の規模増大にともなって2004年に13万8000人ほど増加している¹¹⁾。

また、組合の数¹²⁾も減少しており、ピークの1920年には1384あったものが¹³⁾、現在では186にすぎない(2004年は195であった¹⁴⁾)。組合数の減少は、組織率の低下のみならず、組合の合併¹⁵⁾や組合員の移動も影響している。最も重要な合併のひとつは、健康サービス組合であるCOHSEと公共部門の組合であるNALGOとNUPEによる、UNISON(Public Service Union)の形成であった¹⁶⁾。その結果、UNISONは、輸送一般労働組合(TGWU)¹⁷⁾を抜き、130万人の組合員を擁する最大労組となった。そして今や、それぞれ25万人超の構成員を擁する11の組合によって、全組合員のほぼ4分の3が占められている計算になる¹⁸⁾。しかし、AmicusやGMBのような大規模組合においてですら、2004年から2005年にかけて、10万人を超える組合員の激減が報告されている¹⁹⁾。

組合合同の傾向は、防衛的な対応だと考えられる。すなわち、組合員数の減少に直面した組合が、過大な組合員獲得競争を回避したり、「規模の経済」を通じて財政危機を乗りきろうとして、組織の合理化を模索しているのである²⁰⁾。しかし、かつてのクラフトユニオンが残っていることや、これまで組合承認に関する規制が事実上なされてこなかったこと(後述)によって、一企業一組合といった慣行は形成されず²¹⁾、複数の交渉パターン

が併存している。

ただし、1980年代には、たとえば南ウェールズのピレリリの工場のような製造業の新興領域において、特定の組合のみを交渉の相手方とする単一組合協約がみられた²²⁾。この種の協約は、1991年の労働組合会議（TUC）の総会において伝統的な組合主義とは相容れないと非難されつつも、後にサービス産業へと広まっていった²³⁾。ただし、単一組合職場は複数組合職場よりも組合の影響力が弱い傾向がある。実際、複数組合職場では組合員割合が72%であるのに対して、単一組合の職場では46%にすぎない²⁴⁾。

組合が労働者を法的に有効に代表するためには、原則として3つの要件が満たされなければならない。第1に、当該組織が制定法所定の「労働組合」の定義を満たしていること。第2に、当該組織が使用者から独立した自主的な組織であること。そして第3に、当該組織が使用者から承認されていることである。以下、それぞれの要件について検討する。

まず、制定法による「労働組合」の定義は、「一時的なものであれ継続的なものであれ、専らまたは主として1つまたは複数の種類の労働者によって構成され、その主要な目的のなかに各労働者と使用者またはその団体との関係を規制することを含んでいる組織」とされている（1992年労働組合労働関係統合法（TULR(C)A）1条²⁵⁾）。現在は、被用者の約半数（48.4%）が労働組合のある職場で働いている。しかし、組合がある職場は、公共部門（84.7%）に比べて、民間部門ではかなり少ない（34.2%²⁶⁾）。

次に、組合が「自主的」であるとは、「使用者または1つもしくは複数の使用者団体の支配や統制下になく、かつそれらの介入の対象とならない」ことを意味する（同法5条）。この要件を満たす労働組合は、公的な認証官に対して、自主的組合であることの認証を申請することができる²⁷⁾。

最後の要件である「承認」には、複雑な問題が含まれている。制定法における承認の定義は循環論法であり、「承認」は「使用者もしくは複数の関連使用者による、団体交渉を目的とする一定程度の承認」を意味すると規定されているにすぎない

（同法178条3項）。また、組合承認に関する正式な手続や基準もない。これは、組合承認やその解消の問題を当事者の自治に委ねようという姿勢の現れである。もっとも、1999年雇用関係法によって法定組合承認制度（後述）が制定されたことで、この状況はやや変化している²⁸⁾。組合は、説得を通じて承認を達成したり、承認解消を回避したりするようになった²⁹⁾。このことは、団体交渉ではなく、個別の苦情処理や賃金以外の交渉の目的のためだけの承認を導きかねない。法定承認制度は、組合の労働者代表としての実効性を制限し、また、政府が過去10年ほど他の労働者代表の形態を設けることで埋めようとしてきたいわゆる「代表の溝」を、むしろ生じさせることになりかねない。

実態としては、被用者のうち44.3%にあたる約1000万人が、承認組合のある職場で働いている³⁰⁾。しかし、組合の組織率は、承認組合がない職場よりも、ある職場においてむしろ低下しているようである³¹⁾。また、1997年時点では、被用者の35.5%が団体交渉で設定された賃金の適用を受けていた³²⁾。ただし、承認の比率も公共部門と民間部門とでは大きな違いがある。職場で組合が承認されている（「良い使用者モデル」とよばれる）のは、公共部門の被用者では79%であるのに対し、民間部門の25人以上の職場で働く被用者では32%にすぎない³³⁾。しかも、たとえ組合が承認されていても、必ずしもすべての被用者が団体交渉によって賃金を決定されているわけではないことに注意が必要である。賃金その他の労働条件に関する団体交渉のために承認された組合の数は、1980年から1990年にかけて約20%も減少している。この減少には、1980年代に設立された民間部門の事業所における、組合承認率の低さが原因となっているとみられる³⁴⁾。

また、企業が承認を解消したり、自発的な組合承認を打ち切ったりする傾向も著しい³⁵⁾。BeaumontとHarrisによれば、1984年から1990年の間に、民間部門の調査対象企業のうち肉体労働者を雇用する3.9%の企業および非肉体労働者を雇用する3.1%の企業において、承認解消³⁶⁾がみられる³⁷⁾。これに、従業員から組合員がいなく

なったことによって承認が解消された事例を加えると、承認が解消された企業は肉体労働で9.5%、非肉体労働で7%にもものぼる。

このような状況を、Brownらは、「手続的個別化」——すなわち、労働条件を決定するための集団的なメカニズムの欠如——と表現している。以上より、イギリスの組合をめぐる現状をまとめると、組合員数や組合承認は減少し、半数以上の労働者が承認組合のない職場で働いているが、民間部門にはほとんど組合の影響力はなく、承認組合は公共部門に偏在している、ということになる。

2 なぜ組合員が減少し続けているのか？

イギリスにおける組合員の減少は、かつて組織率の高かった産業、とりわけ建設業と製造業における雇用の衰退³⁸⁾と、企業の経営方針の変化とが一因となっている。近年よくみられる新しいタイプの職場、すなわち、サービス産業の小規模企業で、パートタイム労働者ばかりを雇用するような職場は、承認組合をもたない傾向にある³⁹⁾。この傾向は、自由市場政策や民営化の拡大によっても強められている。また、論者の中には、1979年以降の保守党政権の組合に対する敵意の増大が、組織率低下の原因となったとみる者もいる⁴⁰⁾。保守党政権は、労働組合が市場の自由な営みに対する重大な障害であるというハイエクの考え方に強い影響をうけており⁴¹⁾、さまざまな形でこの敵意を現実化させた。

第1に、組合や団体交渉を支えるための公的制度が次々に弱体化、あるいは廃止させられた。たとえば、国民経済開発審議会(NEDC)や雇用促進委員会(MSC)——どちらもTUCの指名した委員が入っていた——は廃止され⁴²⁾、助言斡旋仲裁局(ACAS、ここにもTUCの指名した委員が入っていた)の職務からは、団体交渉の拡大や改善の奨励が削除された⁴³⁾。

第2に、保守党政府は公共部門における団体交渉をサポートすることをやめ、賃金決定の分権化へ圧力をかけた。これによって、特にその後民営化された部門において、長らく確立していた全国的な交渉構造が侵食されることとなった⁴⁴⁾。

第3に、組合の中核的な機能や使用者の關係に

対して、積極的な介入がなされた。この介入は複数の立法でなされたが、現在では1992年労働組合労働関係統合法(TULR(C)A)という一つの制定法に統合されている⁴⁵⁾。決定的だったのは、不法行為における組合の免責特権を奪うことによって、争議行為の範囲が制限されたことである⁴⁶⁾。なお、現労働党政権も、保守党政権下におけるこれらの立法を覆す考えがないことを明らかにしている(前掲「労働における公正」白書参照)。

組合にとっては、司法の反組合的な判断も逆風となった。たとえば、Associated Newspapers v Wilson 事件貴族院判決⁴⁷⁾では、組合員となる権利⁴⁸⁾や組合活動をする権利⁴⁹⁾は、単に組合に所属する権利のみを意味するとされた。すなわち、組合員が使用者との交渉において、組合の援助を要求する権利などは認められなかったのである⁵⁰⁾。この事件の発端は、使用者が従業員に対し、団体交渉によって設定された労働条件の適用をうけないという個別契約に合意した場合は賃金を増額すると申し入れたことであつた。原告は、この使用者の行動が「組合員であることを理由とする解雇以外の行為(労働組合労働関係統合法146条)」に該当し、違法だと主張したのである⁵¹⁾。第3審の控訴院判決では、労働組合の組合員であることと組合固有のサービスを利用すること(ここでは組合の交渉によって労働条件を設定すること)との間には明確な区別はないとして、使用者の同法146条違反を認定した⁵²⁾。しかし、最上級審である貴族院は、ある被用者には与えられた権利を別の被用者に与えないことは、その目的がいかなるものであれ「不作為」であつて、同条で禁止される「行為」にはあたらないと判断した。同判決が出たことで、使用者は組合員に対する差別的待遇をとりやすくなった⁵³⁾。このような法解釈は、周知のとおり欧州人権裁判所がイギリスを非難してから変化してはいるものの、ある意味、組合に対するイギリス司法の敵意を象徴するものだといえよう。

Edwardsらは、上記の法解釈が、1987年以降、使用者の組織化への抵抗を間接的に後押ししたと分析している。このような法的状況下では、現在に至るまでの組合員数の減少は、決して驚くべき

事態ではないのである。ただし、組合員数の減少はイギリスに限ったことではない。1980年代と1990年代には、組合により親和的な国でさえも、同様の事態を経験しているのである⁵⁴⁾。

Ⅲ 労働者参加の形態

1 序

労働者代表に関する規制のあり方は、原則として国内法的な問題である。そして、イギリスは、自発的な団体交渉を重視する立場をとってきた⁵⁵⁾。これに対してEUは、企業の意思決定機関に労働者代表の役割を与えようとし、情報提供や協議という形態での労働者参加に力を入れてきた。EUがそのような形態の労働者参加を重視する理由は、これが賃金や団結の自由、ストライキ、ロックアウトに関する権能をもたないことが挙げられる(もっとも、1989年の社会憲章ではこれらの権利が与えられることが望ましいとされている)⁵⁶⁾。その一方で、高度な技術と高度の生産性に基づいた信頼度の高い職場を発展させるという、EUのアジェンダには合致しているのである。

2 団体交渉

1 団体交渉に対する法的サポート

使用者〔団体〕と承認組合との団体交渉は、労働者代表の最も強力な形態であるといえる。イギリスでは、この団体交渉を4つの方法でサポートしてきた。

まず第1に、組合員に特別な権利を与えることによって、団結の自由を保障している。たとえば、労働組合員であることを理由とする採用拒否は禁止されている(1992年労働組合労働関係統合法137条)。また、組合員資格や組合活動、組合のサービス利用を理由とする解雇は自動的不公正解雇とされ(同152条)、同じ理由に基づく解雇以外の不利益取扱いも禁止される(同146条)⁵⁷⁾。ただし、146条は解雇以外の「行為」を禁止すると定めており、これに関して前掲Wilson事件貴族院判決が狭い解釈を示したのは前述のとおりである。後にイギリスは、欧州人権裁判所判決⁵⁸⁾によって非

難された。同裁判所は以下のように述べている。

……組合に加入する権利にとっては、被用者が自由に組合に代表され、または自らのために訴訟をおこすことを組合に命じたり許可できることが不可欠である。もし労働者がそうすることを禁じられているとすれば、労働組合に加入する自由にとって、利益擁護は幻想でしかない。

これを受けたイギリスは、使用者の利益誘導を禁ずる新たな条項を設け、同法146条を修正した(1992年労働組合労働関係統合法145A条および145B条)。しかしこの改革は、組合が固有の権利を有するとした欧州人権裁判所の見解とは異なり、あくまでも労働者個人の権利の拡充にとどまっている⁵⁹⁾。

団体交渉に対する第2のサポートは、法による組合承認の奨励である。最初に、その前提となる状況を簡単に説明しておこう。集団的自由放任主義の伝統によって、組合承認は原則として自発的なプロセスでなされてきた。そして、どの労働組合を承認するか、また承認の条件をどのように設定するかなどは、基本的に使用者の自由とされる。承認合意は実務上書面化されることが多いが、法的な要件とはされていない。このように組合承認に一定の形式が要件とされないことは、使用者が容易に承認を解消できることにつながっている。もっとも、使用者の組合承認を奨励するインセンティブとして、組合の承認要求に関係した労使紛争であることは争議行為の免責の理由の一つとされている(1992年労働組合労働関係統合法244条1項g号)。

現労働党政権は、組合承認の減少をくい止めるため、強行的な法定承認手続(SRP)の導入を1997年の選挙公約とした。そして、1999年雇用関係法が成立した(1992年労働組合労働関係統合法に法定承認手続を定める付則A1が付け加えられた)。この手続は強行的な承認制度を導入するものであるが、その目的は、むしろ自発的または半自発的な承認を促すことにおかれている。では、具体的な手続の流れを簡単に概観しよう。まず、この手続は21人以上の職場が適用対象となっている。承認を求めようとする自主的組合は、使用者に対してその旨の申し出をしなければならない。

使用者がこれを拒否した場合は、案件は行政機関である中央仲裁委員会（CAC）へと移る。CACは、まず組合の要求を受理するか否かを判断し、受理する場合は適切な交渉単位を決定する。もし組合が当該交渉単位の過半数が組合員であることを立証できれば、自動的に承認がなされる。そうでない場合は、CACは使用者に秘密選挙を行うよう命じることができる。選挙の結果、有効投票の過半数かつ交渉単位の労働者の40%以上が承認を支持することが明らかになれば、CACは承認を命じ、使用者と組合は団体交渉のための体制を整えなければならない。ただし、法定承認に基づく団体交渉は、賃金、労働時間、休暇に関する交渉に限られる。過去のデータによれば、SRPが施行された最初の5年間でCACの受理した件数は272件であった。このうち、自動的承認は52件であり、選挙による承認は72件であった。また、44件では組合が選挙に敗れている。結局、法定承認の適用を受けているのは約2万3000人にすぎない⁶⁰⁾。

同手続への評価は割れている。申請件数がCACの予想を下回った（年間150件の予想に対して80件ないし100件にとどまっている）ことから、むしろ同手続が期待された結果を達成しているとみる見解もある。すなわち、SRPによらない組合承認が促進されているというのである⁶¹⁾。実際、この「影の」効果によって、1800件もの新たな自発的承認がなされ、80万人以上の被用者が適用を受けているとされる⁶²⁾。また、論者の中には、手続の複雑さを批判する者もいる。しかし、付則A1で複雑な手続が定められたのは、CACの決定に対する司法審査を困難にし（訴訟に持ち込まれたのはわずかに8件にすぎず、受理された6件のうち5件ではCACの判断が支持された）⁶³⁾、イギリスの制度がアメリカの経験した問題に悩まされないようにするための念入りな戦略なのである。

団体交渉への第3のサポートは、組合活動や組合の義務を果たすためのタイム・オフを認めていることである（組合役員は有給、組合員は無給とされる；1992年労働組合労働関係統合法168条および170条）。第4のサポートとしては、使用者が、団体交渉に関する情報を組合に提供するよう義務づ

けられていることが挙げられる（同法181条）。

2 労働協約の法的効果

労働協約自体は原則として法的拘束力をもたず（1992年労働組合労働関係統合法179条⁶⁴⁾、一般的拘束力もない。しかし、以下の2つの条件が満たされる場合には、個別雇用契約を通じて法的拘束力をもつことができる。第1に、個別契約中に、協約の条件を個別契約に編入するという橋渡し条項が存在していること（明示的なものでも黙示的なものでもよく、慣行も含む）。第2に、条件それ自体が集団的または手続的な条件とは区別される、個別化に適合的なものであること（たとえば、剰員選定手続⁶⁵⁾や、懲戒処分および苦情処理手続⁶⁶⁾など）。

このように、イギリスの労働協約は個別契約から法的効力が導かれるため、大陸法システムとは異なる3つの特徴がある。第1に、契約中に橋渡し条項さえあれば、組合員か否かにかかわらず労働協約の適用がある。第2に、労働協約は最低限の権利としては機能せず、使用者と被用者は自分たちが協約条件に拘束されないことを合意することができる。第3に、使用者がすでに個別契約に編入されている協約条件の効力を排除しようとする場合には、協約ではなく個別契約自体を修正しなければならない⁶⁷⁾。なお、2002年時点では、労働協約によって賃金が決定されている被用者は約870万人で、全体の36%にあたる⁶⁸⁾。

3 情報提供および協議

1 特定の事項に関する情報提供・協議

初期のEC指令では、使用者が、「加盟国の法と慣行によって規定される被用者代表」や⁶⁹⁾、「労働者代表」⁷⁰⁾を対象に、情報提供や協議をすべき義務が規定されていた（集団剰員整理解雇指令および企業譲渡指令）。イギリスはこの義務を、使用者に対して承認組合との協議を要求するという立法によって果たしていた⁷¹⁾。最初の指令が発効した1970年代後半にはその方法で十分であったが、過去20年にわたって組合承認数が減少し続けたことによって、労働者の約半数については指令が十分に適用されていないことが問題になってきた。そこで、欧州委員会は欧州司法裁判所に訴

訟を提起し、使用者が組合の承認を拒否した場合に何らの労働者代表も担保していないイギリスは両指令に違反していると主張した (Case C-382/93 Commission v UK⁷²⁾, Case C-383/92 Commission v UK)。これに対してイギリス政府は、EC 指令では労働者代表は「加盟国の法と慣習によって規定された代表」と定義されており、イギリスにおける労働者代表は伝統的に使用者の自発的承認に基づいているのであるから、組合を承認しない使用者は同指令の義務に服さないと反論した。

欧州司法裁判所はこの主張を斥け、イギリスの指令違反を認定した。Davies の指摘によれば、この判決は、加盟国が集团的代表制度を EU 法の規範に合致させるよう要求した、はじめての判断であった。これによって、イギリスは、承認組合に代表されない労働者に関する新たな集团的代表制度を構築しなければならなくなった⁷³⁾。これは組合承認制度について複雑な問題が提起されたことになるが、「企業における被用者代表のための国内法システムの完全な調和」⁷⁴⁾までを要求するものではなかったため、イギリス政府はその達成方法について広範な裁量を維持していた。

イギリスの最初の対応は、集団剰員整理手続と企業譲渡手続に関する CRATUPE 規則⁷⁵⁾の制定にみることができる。使用者は、被用者の「適切な代表」(集団剰員整理の場合)や「影響を受ける被用者」(企業譲渡の場合)と協議しなければならないとされた。このうち、「適切な代表」は、以下のように定義されている。

- (a) 対象となる被用者によって選出された被用者代表、あるいは、
- (b) 対象となる被用者が使用者によって承認された自主的労働組合に代表される被用者である場合は、当該労働組合の代表⁷⁶⁾。

当初は、使用者はこのどちらと協議するかを選択することができた⁷⁷⁾。しかし、この「消極的な、最低限の」⁷⁸⁾規則には、多くの反対意見もあった。たとえば TUC は、承認組合が無視され、確立した労使関係の侵食につながると主張した。もっとも、現労働党政権下では修正が加えられ、承認組合の代表に優先権が与えられた。現在では、選挙で代表が選ばれるのは承認組合がない場合に限ら

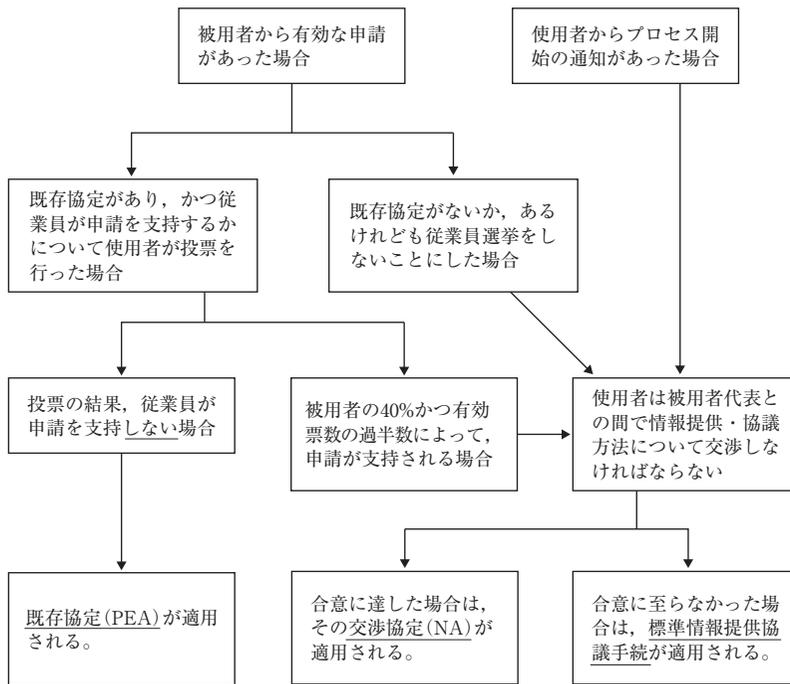
れる。

とはいえ、新たな集团的労働者代表制度が構築されたことで、同規則がシングル・チャンネルへの最初の実質的な侵食となったことは間違いない⁷⁹⁾。この新たなアプローチは、「修正されたシングル・チャンネル」⁸⁰⁾または「シングル・チャンネル・プラス」⁸¹⁾などと表現される。ただし、この制度については批判も少なくない。特に、選挙で選ばれる代表に関して常設の制度が要求されず、その都度の選出でよいとされていることは、選挙プロセスそれ自体が情報提供・協議のための時間を費やしてしまうことにつながる。また、選挙を行う手段も規則では規定されず、使用者と被用者に委ねられている⁸²⁾。さらに、誰が選出されるべきかについての制限もない。したがって、選出代表は被用者である必要もないのである⁸³⁾。

2 情報提供・協議に関する一般的メカニズム
情報提供・協議の分野における近年の EU 立法の中では、欧州労使協議会 (EWC) 指令 (94/95/EC)⁸⁴⁾と、国内レベルの情報提供・協議に関する一般的枠組指令 (2002/14)⁸⁵⁾の2つが最も重要である。イギリスは、両指令を TICE 規則および ICE 規則⁸⁶⁾の制定という形で実行している。まず、EWC 指令は、EU 規模の企業または企業グループであって⁸⁷⁾、現在 28 カ国にかけて 1000 人以上の被用者を有している⁸⁸⁾、かつ異なる加盟国においておのおの少なくとも 150 人の被用者を雇用する 2 つ以上の事業所⁸⁹⁾を有するところでは⁹⁰⁾、欧州労使協議会 (EWC) または被用者への情報提供・協議のための手続 (ICP) を設けることを要求している。これに対して、情報提供・協議に関する一般的枠組指令は、非常に簡略で規定も少なく、ほとんどすべての詳細が加盟国または産業レベルの労使当事者に委ねられている。しかしこの指令はイギリスの労働者代表制度の様相を変化させる「鋳入れ」⁹¹⁾となる可能性があるため、その効果が注目される。

ICE 規則では承認組合に優先権が与えられていない。そのかわりに、労働者への情報提供・協議に関して 3 つの方法が規定された (図 2 参照)。すなわち、既存協定 (pre-existing arrangement; PEA)、交渉協定 (negotiated agreement; NA)、

図2 協議方法の設定——フローチャート



注：このフローチャートは、情報提供・協議のための方法を決定するプロセスの概要をあらわしたものである。

そして、これら2つのルートが閉ざされた場合の、同規則所定の標準情報提供協議手続（standard I&C provision）である。PEAとNAは個別被用者への情報提供・協議でもよく、標準手続のみが選挙された労働者代表への情報提供・協議を要求している。標準手続では、集団剰員整理指令と同じく「合意に達するような」強力な協議が予定され、協議と団体交渉との境界線が曖昧になっている。これに対して、PEAとNAでは協議以上のものは要求されず、より弱い形態の協議が想定されている。

4 制定法の定める調整

集団剰員整理や企業譲渡の際の労働者代表制度を構築したCRATUPE規則（前述）は、労働時間指令や両親休暇指令、有期労働指令といった新たなEC指令実行の先鞭をつけた。これら3つの指令では、産業レベルの労使当事者⁹²⁾に一定の役割が与えられている。たとえば、有期契約の濫用に関するコントロールや、育児休暇適用のルール

の拡充などである。また、労働時間指令では、休憩や深夜労働、日ごとの休息时间などに関する指令の基準を逸脱する（引き下げる）ことも認められた。これに加えて、制定法によって逸脱を定めることも認められている。

では、イギリスはどのような労働者参加メカニズムを構築したのだろうか。その好例が、労働時間規則である。ここでは、まず、「関係協定（relevant agreement）」と総称される3種類の合意が想定されている。関係協定とは、「ある労働者に関して、その者に適用される従業員協定か、その者と使用者間の契約の一部を構成する労働協約の条項、または、労働者と使用者間で法的に履行強制可能なその他の合意」⁹³⁾と定義される。このうち、「従業員協定（workforce agreement）」は、「労働協約によって設定された労働条件」の適用がない労働者と使用者との合意と定義されており、労働協約が優越することがわかる⁹⁴⁾。

そして、有効な「従業員協定」となるには、以下の要件が満たされなければならない。

- 書面で、
- 5年を超えない一定期間の効力を有し、
- 労働者の中で関係する者すべて（労働協約の適用がある者以外。これらの者については使用者は承認組合を無視することはできない）または特定のグループに属する労働者の中で関係する者すべてに適用され、
- 労働者代表または適切なグループの代表によって署名されていること（協定が最初に署名可能な状態になった時点で、労働者代表が誰も関係労働者にあたらぬ場合を除く）。ただし、協定が最初に署名可能な状態になった時点で使用者が20人以下の労働者しか雇用していない場合は、適切な代表か労働者の過半数によって署名されていること（後者は「多数合意」と称される）。

このように、労働者が20人以下のところでは、いわゆる直接代表制が採用されている。すなわち、代表を通じてではなく、個々の労働者自身が使用者と「従業員協定」という名の合意に至ることがある。このほか、関係協定には「労働者と使用者間で法的に履行強制可能なその他の書面による合意」（規則2条1項）も含まれている。これによって、本来集団的に合意されるはずの規範が、個別合意に置き換えられてしまう可能性がある。分権化の追及は、ときに容易に個別化につながるのである。

次に、「労働者の代表」とは、「関係する労働者を代表する者として適切に選出された者」とされる（同規則付則2の1項）。「グループの代表」とは、「特定のグループの構成員の代表として、適切に選出された者」である。そして、それらの代表は、選挙が同付則3項の要件を満たした場合に「適切に選出された」と認められる。同規則では、選挙方法も規定されてはいるが⁹⁵⁾、労働組合の役員選挙の規定などに比べれば、ずっと簡略である。そのため、使用者は誰が選出されるべきかについて強い影響力を発揮することができるし、投票操作に関する制裁も設けられていない⁹⁶⁾。したがって、こうして選出された代表が欧州司法裁判所のUEAPME事件判決⁹⁷⁾で示された代表性基準を満たしているかは問題となろう。

なお、同規則における労働者代表は、集団剰員整理や企業譲渡の場面における被用者代表と同様の保護を受ける。たとえば、代表としての活動を理由として不利益取扱いや解雇をされない権利や、剰員対象として選定されない権利は認められているが（規則31条、32条）、代表活動のためのタイム・オフの権利はない。

最後に、従業員協定や個別合意は、どのような法的効果をもつのであろうか。まず、これらが交渉を経ている場合は、労働協約と同様に考えられる。独立した外部の代表者による交渉でない点や、使用者が同意しない場合の制裁などに労働協約との違いはあるものの、個別契約への編入を通じてか、または制定法の定めによって法的拘束力が導き出される。

従業員協定の導入は画期的ではあったが、施行状況の研究によれば、手続の複雑さやイギリス独特の労使関係文化のせいで、まれにしか利用されていないようである。多くの企業で自発的な共同委員会が根づいてきているにもかかわらず、それらの組織が（大陸ヨーロッパ諸国で事業所委員会や企業委員会が担っているような）職場の労働条件に関する交渉を行うという文化がないのである。

IV 労働者代表の担い手の変化に対する労働組合の対応

大陸ヨーロッパモデルの労働者代表制度の特徴は、少なくとも制度上、労働組合と労働者代表の機能が区別されている点にある。すなわち、組合は職場外で産業レベルの協約に関する交渉をおこなっており、労働者代表は職場内で人事などの問題を扱っている。したがって、この2つの組織は相互補完的な役割を果たしている。これと対照的に、イギリスでは主に企業または工場・事業所レベルで団体交渉が行われているため、労働者代表の「余地」が残されていない。さらに、組合間には、不正な手段による組合員の獲得を阻止するための協定（TUCの紛争処理委員会の定める、いわゆるブリドリントン原則）が存在するが、組合とその他の労働者代表間の争いにはルールがない。したがって、イギリスでは、いかなる第2のチャン

ネルも組合に対する脅威とみなされ、団体交渉を侵食する危険があると捉えられがちである。また、組合には国家や使用者から独立しているという自負があるため、使用者の影響を受けやすいその他の労働者代表を低次の存在とみる傾向がある。

しかし、ICE 規則の施行の過程で、組合の第 2 のチャンネルに対する見解や、組合と使用者団体 (CBI) や政府との関係が変わりつつあることが浮き彫りになった。たとえば Hall は、通商産業省が、指令を国内法化する規則の大枠を決定するために、CBI と TUC の代表と協議する場を設けたことに着目する⁹⁸⁾。これは、イギリスにとっては新たな動きであった。特に TUC は、全国レベルの労使が枠組合意に到達することで、イギリスの立法のあり方を変化させられる政治的好機とみていた。そして、CBI、TUC の双方とも、情報提供・協議スタッフに関して既存の企業慣行を懸命に維持しようとしたのである。

それでは、EU レベルおよび国内レベルにおける集团的労働法の発展は、個別化への動きを止めるのであろうか。その答えは、どちらでもありうる。情報提供・協議を強調することで集团的な労働者代表制度自体は維持されようが、その集团的代表はもはや組合の排他的領域ではない。しかし、この「修正されたシングル・チャンネル」は、大陸モデルとイギリスの伝統との緊張関係を緩和するのに役立っている。全ヨーロッパレベルで両親体休暇やパートタイム、有期契約労働といった問題に関して労働協約が締結されたことは、集権的な団体交渉だけでなく、協約を実行するための事業所レベルの分権的な交渉を活性化することにもなった。他方、EU は団結の自由やストライキ、ロックアウトについて規制権限を有していないために、EU 法上、完全な形の集団法秩序を構築することができないでいる。しかし、1998 年人権法によって欧州人権条約がイギリスの国内法へ統合されたことは、この問題を解決する「ヨーロッパの魔法の杖」となりうる⁹⁹⁾。

多くの論者は、EU レベルの議論の大部分は市場の統合に関する経済的必要性からなされており¹⁰⁰⁾、そのため個人や集団の社会権の構築が不完全なままになっていると指摘する。他方では、有

効な集团的権利は経済的成功の果実であるだけでなく、成功を生み出す社会の不可欠な構成要素でもあると論じる者もいる¹⁰¹⁾。イギリス政府もこのことを認識しはじめている。法定組合承認手続のための提案の中で、政府は、組合のヴォイスを利用したいという被用者に配慮することで「経営側も利益を得る」と認めた。さらに、「経営者が被用者の望みを打ち砕くようでは、変革と競争力を手に入れる変化のためのパートナーシップを確立することはできない」とも付言されている¹⁰²⁾。

1) Clark and Winchester "Management and Trade Unions" in *Personnel Management: Comprehensive Guide to Theory and Practice in Britain*, K. Sisson (ed), Blackwell, Oxford, p. 714.

2) O. Kahn-Freund, "Legal Framework" in A. Flanders and H. Clegg *The System of Industrial relations in Great Britain*, (Oxford: Blackwell, 1954), 43, cited in B. Simpson *The Determination of Trade Union Representativeness in the United Kingdom*, Paper presented to the ILO, October 1994, 1.

3) O. Kahn-Freund, "Labour Law" in *Selected Writings*, London: Stevens, 1978, 39, cited in Simpson, 前掲注 3), p. 1.

4) <http://www.dti.gov.uk/IR/fairness>.

5) Para. 1.11.

6) Para. 4.2.

7) COM(97) 127, para. 44.

8) DTI, Trade Union Membership 2004, EMAR, April 2005.

9) Cully and Woodland, "Trade Union Membership and Recognition 1996-7: An Analysis of Data from the Certification Officer and the LFS" (1998) *Labour Market Trends* 353.

10) DTI, 前掲注 8).

11) *Ibid.*

12) 労働組合のリストは認証官によって管理されている (s. 2 TULR(C)A 1992)。「労働組合」とは、「(一時的なものであれ継続的なものであれ) 専らまたは主として一つまたは複数の種類の労働者によって構成され、その主要な目的のなかに各労働者と使用者またはその団体との関係を規制することを含んでいる組織」と定義される (s. 1 TULR(C)A 1992)。

13) Cully and Woodland, 前掲注 9), p. 354.

14) *Ibid.*, 7.

15) 組合合併が成立するには、1992 年労働組合労働関係統合法 100A 条から 100E 条に規定された組合員の投票によって、合併または移動に関する文書を認める決議が採択されなければならない。これについては、Willman and Cave, "The Union of the Future: Super Unions or Joint Ventures" (1994) 32 BJIR 390 も参照。

16) その他の「スーパー・ユニオン」としては、MSF (1989), GMPU (1991), 1992 年に EETPU と AEU から生じた AEEU などがある。

17) 1993 年以前は、長年、TGWU が最大の労働組合であった。しかしその組合員数は 1993 年に 9 万人ほど減少し、94 万

- 9000人となった。2004年現在の組合員数は、約75万人である。
- 18) Metcalf, 後出注32), p.5 参照。
- 19) Certification Officer's Annual Report, 2004-2005, 2.
- 20) Simpson, 前掲注2), p.2.
- 21) Clark and Winchester 1994, 前掲注1), p.715.
- 22) See J. Clark, *Managing Innovation and Change*, (London: Sage, 1995).
- 23) Millward, *The New Industrial Relations*, 1994, 121.
- 24) *Ibid.*, 122.
- 25) この定義には、下部組織や加盟団体も含まれる (s.1(b) TULR(C)A 1992)。
- 26) DTI, 前掲注8)。
- 27) s.6 TULR(C)A.
- 28) Simpson, 前掲注3), p.12。また、なされた承認を確認する方法も規定されておらず、IRSの調査では、設立されてから日の浅い職場では組合の承認に関してほとんど正式な合意がなされないことが明らかになっている (Millward, 前掲注21) および24)。1975年雇用法では、承認をめぐる紛争が生じた場合、独立した労働組合がACASに付託し、ACASは使用者が当該組合を承認するよう命令できるという手続が設けられていた (ss.11-16 EPA 1975 (IRS Employment Trends 641, 12を参照))。この手続は1600件ほど用いられたが、使用者や、敗訴した組合が紛争を訴訟へもちこむことで意義が損なわれると考えられるようになり (Simpson, 前掲注2), p.13), 1980年に廃止された。現在では、承認問題に関する紛争解決を国家がサポートするメカニズムとしては、ACASが有する、集团的紛争に関する斡旋一般の権限のみが残されている (s.210 TULR(C)A 1992)。
- 29) 動産や債務のための契約において組合承認要件を設けることは禁止されている (s.186 TULR(C)A)。さらに、個人または法人は、組合を承認しない事業者や、組合と交渉したり協議したりしない事業者の取扱いを拒否してはならない (s.187 TULR(C)A)。
- 30) Cully and Woodland, 前掲注6), p.360.
- 31) *Ibid.*
- 32) *Ibid.* Metcalfによれば、団体交渉の適用を受ける被用者は3分の1程度にすぎず (厳密には36%にあたる880万人である)、そのうち、550万人 (22%)は組合員である。詳細については、David Metcalf, 2005. *British Unions: Resurgence or Perdition?* London: Work Foundationを参照されたい。彼は以下のように結んでいる。「20世紀最後の20年は、どのように振り返ってみても、イギリスの労働組合にとって厳しい衰退の時期というほかない。組合員数は550万人も減少し、組織率は3分の2から2分の1まで減少した。団体交渉によって賃金が決定されている労働者の割合も、かつての70%から35%にまで半減した」。
- 33) Cully and Woodland, 前掲注6), p.361. 25人未満の小規模民間企業では7%にすぎない。
- 34) Disney, Gosling, Machin, "British Unions in Decline: Determinants of the 1980s Fall in Union Recognition" (1995) 48 *Industrial and Labor Relations Review* 403.
- 35) Simpson, 前掲注2), p.19.
- 36) ここでは、承認解消とは、「組合員が従業員として残存しているにもかかわらず、団体交渉のための組合の承認を撤回すること」と定義されている。
- 37) "Union De-recognition and Declining Union Density in Britain" (1995) *Industrial and Labor Relations Review* 389, 393-4. また、Gall and McKay, "Trade Union Derecognition in Britain, 1988-94" (1994) 32 *BJIR* 433も参照。
- 38) 本セクションの記述の一部分は、Barnard, 'The Changing Shape of Worker Representation in the UK: the Influence of European Community Law' [1999] *Australian Journal of Labour Law*, 1-21から展開したものである。また、W.Brown, S.Deakin and P.Ryan "The Effects of British Industrial Relations Legislation 1979-1997" [1997] *National Institute of Economic Review* 69も参照されたい。しかし、Ferner and Hyman (eds.), *Changing Industrial Relations in Europe* (Oxford: Blackwell, 1998), 27においてEdwards *et al.*が指摘しているように、製造業の衰退のみが減少の原因となったわけではない。製造業において雇用が減少しただけではなく、製造業の中においても組合員数は減少している。彼らは、経済周期指標——失業率や小売価格、賃金の変動——のほうが、短期的な組合員数の変動をよりよく説明できるとしている。
- 39) N.Millward, 前掲注23), p.24.
- 40) P.Edwards *et al.* in Ferner and Hyman (eds.), 前掲注38), p.1。しかし、彼らが指摘するように、もし法が原因の一つであるとすれば、1986年 (事実上、政府によるコントロールがはじまった時とされる)以降の法的コントロールの強化によって、組織率の低下は加速するはずである。しかし、そのようなことはおこらなかった。
- 41) この点一般については、Lord Wedderburn, "Freedom of Association and Philosophies of Labour Law" (1989) 18 *ILJ* 1を参照。
- 42) 政府はNEDCの役割を当初は低減させ、1992年にはこれを廃止した。MSCは1989年に廃止された。
- 43) s.43(1) TURERA 1993によって改正されたs.209 TULR(C)A 1992。
- 44) Simpson, 前掲注2), p.11.
- 45) 組合の内部機能に介入する立法としては、たとえば、一定の役職に関する選挙への規制などがある (ss.46-59)。また、組合員には争議行為の前に投票をする権利 (s.62) や、正当な理由なく処分されない権利 (ss.64-7)、脱退する権利 (s.69)、そして合理的な理由なく組合から排除又は除名されない権利などが認められている (ss.174-7)。
- 46) たとえば、法は一定の不法行為責任からの免責を組合に認めているが (s.219)、この免責は次第に狭められており、組合員の補強のための争議行為や、非公式争議行動を理由とした解雇に対する争議行為、二次的争議行為、あるいは組合承認のための圧力をかける行為などに関しては認められていない (ss.222-225)。さらに、組合は争議行為を行う前に投票を行わなければならない (ss.226-234)、使用者に争議行為を行う旨の通知をしなければならない (s.234A)。そして、非公式な争議行為に参加したことを理由とする解雇は、不公正解雇制度による保護をうけない (s.237)。
- 47) [1995] *IRLR* 258.
- 48) s.174 TULR(C)A 1992.
- 49) ss.46-48 TULR(C)A 1992.
- 50) K.Ewing, 'The Implications of *Wilson and Palmer*' (2003) 32 *ILJ* 1.
- 51) 当時の関連条項は、s.23(1) Employment Protection (Consolidation) Act 1978であった。
- 52) この判決を受けて、政府は、労働組合労働関係合法法146条を改正した。その結果、使用者の目的が被用者との関係を

- 進展させることにあるという証拠が存する場合であって、かつ組合員に対して解雇以外の処分をおこなうという目的が認定される場合は、被用者に対する処分の目的を認定するにあたって、雇用審判所は、合理的な使用者であれば前者の目的をもつことはないと考えない限り、前者の目的のみを考慮しなければならないとされた。
- 53) 現在の労働党政権は、この判例を改めることを提案している (DTI, *Fairness at Work White Paper*, 1998, para. 4.25)。このような対応は、イギリスが国内法として実行しなければならない欧州人権条約 11 条の義務を果たすことにもなる。
- 54) W. Brown, S. Deakin, M. Hudson, C. Pratten and P. Ryan, "The Individualisation of Employment Contracts in Britain", DTI Report, 1998.
- 55) 参考文献として、P. Davies and C. Kilpatrick, 'UK Worker Representation After Single Channel', (2004) 33 ILJ 121.
- 56) アムステルダム条約による改正後は、237 条 6 項となっている。
- 57) これらの 3 つの条項はすべて、非組合員にも同様に適用される。
- 58) *Wilson and NUJ v. UK; Palmer, Wyeth and National Union of Rail Maritime and Transport Workers v. UK; Doolan and others v. UK* [2002] IRLR 568.
- 59) Bogg, 'Employment Relations Act 2004: Another False Dawn for Collectivism?' (2005) 34 ILJ 72.
- 60) Gaal, 'The First Five Years of Britain's Third Statutory Recognition Procedure' (2005) 34 ILJ 345, 346.
- 61) *Ibid.*, 348.
- 62) *Ibid.*, 347.
- 63) CAC の意思決定の法的特質をあらわす例としては、*Fullarton Computer Industries Ltd v. CAC* [2001] IRLR 752 を参照。
- 64) *NCB v. NUM* [1986] IRLR 439 and *Ford Motor Co v. AUEFW* [1969] 2 QB 303 も参照のこと。
- 65) *BL v. McQuilken* [1987] IRLR 245; *Anderson v. Pringle of Scotland* [1998] IRLR 64.
- 66) *Dietman v. Brent LBC* [1988] IRLR 299.
- 67) *Robertson v. British Gas* [1983] IRLR 302.
- 68) Labour Market Trends, Spotlight, July 2003.
- 69) 企業譲渡指令 (77/187/EEC) 2 条 c 項, 現在は指令 2001/23。
- 70) 集団剰員整理解雇指令 (75/129/EEC) 1 条 b 項, 現在は指令 98/59。
- 71) 1992 年労働組合労働関係統合法 188 条では、「承認組合によって代表される被用者を剰員として解雇しようとする使用者は、本条に従って組合代表と当該解雇について協議しなければならない」と規定する。TUPE 規則 10 条にも同様の条項がおかれている。
- 72) Case C-383/92 [1994] ECR I-2479.
- 73) この問題一般については、P. Davies, "A Challenge to Single Channel" (1994) 23 ILJ 272 を参照。
- 74) Para. 28 of Case 382/92 and para. 25 of Case 383/92.
- 75) SI 1995/2587 The Collective Redundancies and Transfer of Undertakings (Protection of Employment) (Amendment) Regulations 1995.
- 76) Regulation 3(1), Regulation 9(4).
- 77) 労働安全衛生に関しては、1977 年労働安全衛生規則 (SI 1977/500, SI 1992/2051 によって改正された) が承認組合に安全代表の指名を認めていた。1996 年規則 (SI 1996/1513) は、1977 年規則による安全代表によって代表されない被用者については、使用者は当該被用者と直接協議するか、選挙で選ばれた被用者代表と協議しなければならないと規定していた。
- 78) M. Hall, "Beyond Recognition? Employee Representation and EU Law" (1996) 25 ILJ 15, 17.
- 79) Department of Employment, *Consultation about Collective Redundancies and Business Transfers: A Legislative Proposal*, April 1995.
- 80) Davies, 前掲注 64), p. 279.
- 81) TUC はこの見解に反対している。TUC の主張によれば、継続的な要素がなければ協議の実効性は損なわれてしまう。剰員整理や企業譲渡を提案するのは常に使用者側である。被解雇者の選定を話し合い、合意に達するような意味のある協議を保障することは非常に難しいであろう。また、急を要する事態になってから適切な代表をみつけることも困難である (Consultation about Collective Redundancies and Business Transfers: TUC Response to Legislative Proposals)。
- 82) これは、組合が争議行為に行うべき投票に関して、立法が詳細な規制を行っていることは対照的である。
- 83) このことによって、任命の独立性という問題が生じる。なぜなら、使用者は自由に自らの指名した者を推薦することができるからである。
- 84) OJ 1994 L254/64 considered by C. McGlynn, 'European Works Councils: Towards Industrial Democracy' (1995) 24 ILJ 78.
- 85) OJ [2002] L80/29.
- 86) SI 2004/3426 The Information and Consultation Regulations 2004.
- 87) Articles 1(1) and (2). 企業グループとは、支配企業——すなわち、所有権や資本参加を通じて他の企業に支配的な影響力を及ぼすことのできる企業 (Article 3(1) and (2))——および支配される企業を意味すると定義される (Article 2(1)(b))。これらの定義は、指令 71/305/EEC を改正する指令 89/440/EEC (OJ No. L210, 21.7.89, p. 1) による。
- 88) 従業員規模は、国内の立法や実務にしたがって、過去 2 年以内に雇用されていたパートタイム被用者を含む被用者数の平均によって算出される (Article 2(2))。
- 89) 共同団体規模のグループ企業については、「事業所」を「企業」と読み替える (Article 2(1)(c))。
- 90) Article 2(1)(a) and (c). 加盟国は、同指令が商船乗組員に適用されないとすることができる (Article 1(5))。
- 91) この表現は、同規則制定時の担当大臣によるものであり、Hall, 'Assessing the Information and Consultation of Employees Regulations' (2005) 34 ILJ 103 に引用されている。
- 92) 指令では、「経営側と労働側 (両親休暇指令)」「社会的パートナー (有期雇用指令)」「産業レベルの両当事者 (労働時間指令)」などと多様な表現がなされている。
- 93) Reg. 2(1) Working Time Regulations.
- 94) Schedule 1, para. 2.
- 95) Schedule 1, para. 3.
- 96) Research paper 98/82, 25.
- 97) Case T-135/96 *UEAPME v Council of the European Union* [1998] IRLR 602.
- 98) Hall, 'Assessing the Information and Consultation of

Employees Regulations, (2005) 34 ILJ 103, 108.

99) Lord Wedderburn, *Labour Law and Freedom: Further Essays in Labour Law*, Lawrence and Wishart, 1995, 391.

100) 参考文献として、たとえば、S.Deakin, "Labour Law as Market regulation" in P.Davies, A.Lyon-Caen, S.Sciarra and S.Simitis (eds.), *European Community Labour Law: Principles and Perspectives. Liber Amicorum Lord Wedderburn of Charlton* (Clarendon, 1996); P.Davies, "Market Integration and Social Policy in the Court of Justice" (1995) 24 ILJ 49 など。

101) 参考文献として、たとえば、W.Streeck and J.Rogers, "Workplace Representation Overseas: the Works Council Story" in R.Freeman (ed.), *Working Under Different Rules*, 1994 National Bureau of Economic Research など。
102) *Fairness at Work White Paper*, Para.4.12.

(翻訳：神吉知郁子 (東京大学大学院法学政治学研究科博士課程))

Catherine Barnard ケンブリッジ大学助教授。
