

# イギリス労働運動の現状と課題

## ——労働運動再生のための戦略

藤井 浩明

(大同大学教授)

木村 牧郎

(名古屋経済大学准教授)

今世紀に入ってもイギリスの労働運動の退潮に歯止めはかかっている。しかし、そのテンポは前世紀よりも緩やかもしくは横ばいといえる。退潮傾向が最小限にとどまっている背景には、パートナーシップモデル、組織化モデル、コミュニティ・ユニオンズといった戦略にて労働運動再生の道を模索するイギリス労働組合の奮闘がある。本稿では上記戦略の事例から、近年のイギリス社会における労働運動の意義を考察する。パートナーシップモデルの事例として、大手銀行におけるユナイト（Unite）の剰員整理規制と賃上げ交渉を取り上げる。組織化モデルの事例として、鉄道・海運・運輸の労働組合 RMT の組織拡大と敵対的戦略を取り上げる。コミュニティ・ユニオンズの事例として、シェフィールド市を拠点とする労働組合支部の連合組織 STUC の活動と賃上げキャンペーンを取り上げる。これら3つの戦略は、いずれもが厳しい状況のなかで各労働組合が運動の変革と再生を求めて選択したものである。イギリスでは労使関係に関する法制度の規制が弱い分、労働組合の戦略は多様になりやすく、産業・職場・地域の特徴に応じた戦略が採用されている。ただし、低賃金労働者を支援しようとする試みは各事例に共通しており、この点にイギリス社会における労働運動の意義があるといえる。

### 目次

- I はじめに
- II イギリス労働運動の現状
- III パートナーシップ・モデル
- IV 組織化モデル——RMT の事例
- V コミュニティ・ユニオンズ——STUC の事例
- VI おわりに

### I はじめに

サッチャー政権誕生以降のイギリスでは労働運動の衰退が顕著である。この傾向は他の先進諸国と比較してもとくに際立っている。今世紀に入っても労働運動退潮の動きに歯止めはかかっている

いが、変化のテンポは前世紀よりも緩やかもしくは横ばいといえる。退潮傾向が最小限にとどまっている裏には、本稿で紹介するようなパートナーシップ・モデルや組織化モデル、コミュニティ・ユニオンズなど、さまざまな戦略を立てて労働運動再生の道を打開しようとするイギリス労働組合の苦悩を垣間見ることができる。

これらの戦略が大きな成果に結びついただけではないものの、かろうじて労働組合の社会的な意義を示したという控えめな評価はできるはずである。本稿では上記の戦略に関する成功例の事例検討を通じて、現代イギリス社会における労働運動の意義や教訓、そこから示唆されることを明らかにしたい。

## II イギリス労働運動の現状

まずはイギリス労働運動の現状について概観したい。表1には①労働組合の組織率、②団体交渉の適用比率、③労働争議の損失日数について1970年代から現在までの推移（各年代における年平均値、2022年のみ当該年実数）を示した。組織率とは国内の雇用者総数に占める組合加入者数の比率、団体交渉の適用比率とは雇用者総数に占める団体交渉の適用下に置かれる雇用者数の比率である。①～③いずれの数値も1970年代をピークとして、その後長期に渡って減少しているが、とりわけ1980年代から90年代にかけて労働運動の退潮がもっとも顕著である。ただし、2022年の労働争議損失日数は近年のイギリスの年平均値を大きく上回っている。物価高によって労働争議がいかに急増したかがわかる。

急激な衰退の原因は1979年に発足したサッチャー保守党政権によるところが大きい。当時のサッチャー政権は新自由主義的な政策を掲げ、労働市場の規制緩和や民営化を進めるとともに、労働組合の弱体化を図った。この時期の組織率の低下要因としてサッチャー政権以外の要因、例えば伝統的に組織率の高かった民間製造業部門の雇用比重が減少する産業構造の転換や経済のサービス化、フルタイム雇用の減少とパートタイム雇用の増加という就業構造の変化など、複合的な要因が絡んでいるという指摘もある（Simms and Charlwood 2010：133-136）。しかしこれらの変化も新自由主義路線への政策転換によってもたらされた側面があり、やはりサッチャー政権による直接的な影響とともに間接的な影響も大きかった点は否めない。

一方で、世紀をまたいだ長期間の衰退要因を

サッチャー政権にのみ求めることはできない。1997年から13年間続いたブレア＝ブラウン労働党政権下においても労働運動の退潮が反転する兆しはなかったからである。また、上記のような就業構造や産業構造などの変化は程度の差こそあれ先進諸国に共通した社会変化であり、西欧諸国の中でなぜイギリスだけが突出して労働運動が衰退したかという疑問が残される。

この点について、Kelly (2020) はイギリス労使関係の特質とされるボランタリズムに原因を求めている。ボランタリズムとは労使関係の自治主義ないしは労使関係への政府の不介入を意味する。Kelly (2020：311-312) によれば、イギリス労使関係では労働協約に十分な法的拘束力をもたせず、労働協約で規定された労働条件を非組合員に拡張適用させる制度もないので、他の西欧諸国のように団体交渉などの労使関係制度が広く社会にはめ込まれること（embeddedness）がなく、制度的な基盤がぜい弱であるという。Simms (2015：135) も法的根拠が薄い労働協約に実効性をもたせるためには職場レベルにおける労組代表の活動が重視されるというイギリス労使関係の特質を指摘する。換言すればイギリス労働運動の浮沈は職場の労組代表の活動にかかっており、その役割や機能が一種のバロメーターになっているともいえる。

では1980年代以降、職場の労組代表にどのような変化が生じていたのだろうか。職場雇用関係調査（Workplace Employment Relations Survey）を通じてこの点を明らかにしたCharlwood and Forth (2009) は、職場の労組代表者（shop steward）の減少とともに彼ら・彼女らが担ってきた職場交渉や集団的な労使紛争処理といった活動が形骸化したことを指摘した。さらに形式的な労働協約は存在する一方で、賃金やそれ以外の労働条件を規制する実質的な団体交渉が欠如している職場が多く

表1 イギリスの組織率、団体交渉、労働争議の推移（年平均値）

	1970年代	1980年代	1990年代	2000年代	2010年代	2022年
①労働組合組織率（％）	53.4	51.2	36.9	28.6	24.8	22.3
②団体交渉適用比率（％）	81.7	78.8	41.5	34.7	28.2	26.6
③労働争議損失日数（万日）	1308.0	721.3	66.0	69.8	44.8	251.8

出所：① Charlwood and Metcalf (2005：232-234) および Trade union membership statistics UK

② OECD.Stat (<https://stats.oecd.org/?lang=en>) および Trade union membership statistics UK

③ ILOSTAT (<https://ilostat.ilo.org/>)

生み出され、「『抜け殻』(hollow shell)の労働運動」(Charlwood and Forth 2009: 88)とよばれる状況へとつながったと論じた。

### Ⅲ パートナーシップ・モデル

#### 1 パートナーシップ・モデルの動向と議論

ナショナルセンターであるTUC(Trade Union Congress)をはじめとするイギリス労組はさまざまな戦略を展開し、労働運動再生への道を模索している。そのうちの1つがパートナーシップ・モデルである。パートナーシップの概念をめぐることは論者によってさまざまな見解が示されているが、おおそ「労使双方の当事者性を承認し、協調と共同決定を尊重する」(Simms and Charlwood 2010: 138)労使関係のあり方を意味し、そうした労使関係を重視する労働運動をパートナーシップ・モデルという。パートナーシップが本格的に広まったのはブレア労働党政権が登場した1990年代末以降である。

イギリス労組にとっての戦略的な意図は、経営側とのパートナーシップ関係を基盤として労働者の集団的利害を代表する権利と正当性を確保し、職場での求心力を高める点にある。一般的には企業レベルもしくは事業所レベルにおけるパートナーシップ協約として具現化され、互恵的な関係を目指して労使双方が果たすべき責務を規定することが多い。より具体的には、①経営側が求める賃金や労働時間、人員数、業務量などの柔軟化に対して労組が一定の譲歩を示す、②経営戦略上の決定に関わる情報共有・協議の権利が労組に付与される、③従業員の雇用保障を約束する、といった項目を含む(Kelly 2004: 268)。

パートナーシップ・モデルに対する評価をめぐっては、その実効性に懐疑的な見解を示す研究も多くある一方(Kelly 2004; Samuel and Bacon 2010など)、パートナーシップ協約がもつ互恵的な効果について肯定的な見解も示されている。Johnstone(2021: 350)はパートナーシップの成功事例の観察から互恵的な関係が成立することを主張し、いくつかの実証研究において経営側に

とっての生産性の向上や労使の意思疎通の円滑化、争議の減少など、従業員側にとっての労働条件の改善や職務満足度の向上など、労組側にとっての組合加入者の増加など、それぞれに恩恵をもたらすことが報告されていると指摘する。

ただし、パートナーシップがもたらす互恵性に関して以下のような留意点も示されている(Johnstone 2021: 350-351)。1つは、パートナーシップによってもたらされる互恵的な成果はしばしば控えめなものになり、労使間で配分される利得も限られたものとなる。もう1つは、パートナーシップ関係を理解するには長期間の観察が必要であり、長期にわたる観察からは必ずしも全面的な労使協調関係が導き出されるわけではなく、幅広い協調的な労使関係の枠組みのなかで少なくとも労使が対立する局面もあるという点である。

#### 2 金融業におけるパートナーシップ事例

以上のような留意点を念頭に置きながらイギリス金融業におけるパートナーシップ事例をみてみよう。金融業でパートナーシップ協約が広まったのは1990年代末から2000年代初頭にかけてである。この時期、業界再編や業績管理の個別化をめぐって労使対立が続き、協調路線への転換の必要性を労使ともに認識していたことが契機となった(Stuart and Martinez-Lucio 2008: 12; Johnstone, Wilkinson and Ackers 2010: 386)。

1986年の金融ビッグバンをきっかけに銀行や保険、証券といった業種の垣根を超えた相互参入や外資系企業の参入が促され、企業の統廃合など業界再編が進んだ。また金融商品の販売や顧客対応にICT技術が活用され、金融サービスの中核はコールセンター業務へと切り換わった。コールセンター業務は英語圏であれば人件費の安い海外拠点へも機能移転でき、とりわけ銀行業では地方における窓口業務の多くを不要にし、支店が次々と閉鎖されていった。顧客との物理的な接触がとりづらくなったコロナ感染拡大期にこうした動きが加速し、国内雇用をどのように維持するかが労使の大きな課題となっている。

処遇面ではリーマン・ショックを境にして従業員の業績管理が変容した。それ以前は業績や成果

そのものに連動するチーム・ボーナスや市場連動型手当といった業績給の比重が高く、これらは全従業員の賃上げを前提とした配分をとまなう賃金設計であったが（Gall 2017：194）、個々の従業員の職務態度や行動特性といった業績に結びつくプロセスを評価し、昇給に反映させる業績管理が広まった（Gall 2017：193；Stuart and Martinez-Lucio 2008）。リーマン・ショックにともなう金融不況期には業界全体が業績不振に陥ったため、昇給獲得のための閾値や評価基準が高く設定され、たとえ組合が団体交渉で賃上げを勝ち取ったとしても、その配分に際して昇給なしの組合員が増えることになった（Gall 2017：193）。

以上のような課題に対して、パートナーシップ・モデルはどこまで有効に機能したのであろうか。大手銀行の1つであるナショナル・ウェストミンスター銀行（以下ナット・ウェスト）とパートナーシップ関係を結ぶユナイテ（Unite）はコールセンターの海外移転について、移転にともなう剰員整理の方法や手続きを規定した協約を締結し、非自発的な人員選定による整理解雇（compulsory redundancy）を回避する枠組みを設けていた（Johnstone, Wilkinson and Ackers 2010：388）。こうした枠組みは経営側による経済的理由による解雇に対して一定の歯止めとなっており、2017年に同社を傘下とするRBS（Royal Bank of Scotland）グループが国内60カ所の支店閉鎖を決定した際にも発揮されている<sup>1)</sup>。

厳しい業績管理のもとでの賃上げ交渉については、一進一退の攻防が続いている。金融不況以降、全般的には厳しい妥結結果となっているものの、交渉時期によっては組合側の要求が実り、昇給なしの組合員を極力抑えた妥結結果もみられる（Gall 2017：202）。物価高に見舞われた2022年は金融業で前年比7%の賃上げが達成され、全産業平均（4.6%）を大きく上回った（The Guardian, 15 Feb 2022, 電子版）。前出のユナイテは同年、ナット・ウェストとの交渉を通じて7月と12月の2回にわたって賃上げを獲得している。いずれも最下位等級の賃金底上げを主眼とした妥結結果であったことが注目される。また、パートナーシップ関係を結ぶ労組のなかには労使対話を通じて業績管

理の運用方法を協約化し、恣意的な経営判断による従業員評価や評価基準の設定がなされないよう公平性と透明性を確保する取り組みもみられる（Stuart and Martinez-Lucio 2008：21；Gall 2017：202）。

金融業には業界再編や業績管理の強化の波が押し寄せ、労働運動が守勢に回るなかでパートナーシップ・モデルが際立った成果を挙げたとはいにくい。その意味で、上述したジョンストンの指摘にあるようにパートナーシップ関係から生み出される労使の互恵性は決して大きいものではなかったといえる。その一方、長期にわたる労使間の営みを通じて互恵性は着実に形成されてきた。ナット・ウェストのパートナーシップ事例では、一時的な譲歩や対立を抱えながらも経営側が労使対話と協約化を通じたルール形成を重視することで労使関係の安定や従業員の経営参加をもたらすことに成功している（Johnstone, Wilkinson and Ackers 2010；CIPD 2022）。他方、ユナイテの取り組みにみられるように労組側にとっての意義は雇用や処遇のあり方に対して経営主導による一方的な決定に最低限の規制をかけることであろう。それは労組側が盲目的に労使間協調路線へと方針転換したというよりは、労使対話と合意形成を担保として職場における交渉力の回復と維持を目指した主体的な選択の結果であることを示唆している。

#### IV 組織化モデル——RMTの事例

##### 1 イギリスにおける組織化モデル

組織化モデルとは、一般組合員が組合の運営・組織拡大に積極的に参加することによって、組合活動を活性化させる戦略である。組合員は自分自身と集団の問題を解決する責任を負い、組合員の拡大に積極的な役割を果たすよう奨励され、訓練される（Fairbrother and Yates 2003：19）。また、組織化モデルは、場合によっては戦闘的な政策を志向する（鈴木 2004：13）。

組織化モデルの概念は国によってやや異なり、アメリカ、オーストラリア、カナダなどでは、使用者に対抗するため組合員が動員され、より積極

的で参加的な組合主義のモデルを示すのに対して、イギリスにおける組織化モデルは採用活動や穏健な制度改革と同義である (Fairbrother and Yates 2003 : 27)。イギリスのような労働組合に好意的な政権が選出される国では、労働組合の再建に向けた国の支援に若干の期待が持てるため、使用者や政府に対して全面的に対抗することで失うものの方が大きいと認識され、より急進的な組織化モデルの採用を抑制している可能性が高い (Fairbrother and Yates 2003 : 9)。また、Carter et al. (2003) は、アメリカでは組織化モデルに基づいた組合の再活性化の事例が存在し、それはTUCの政策にも影響を与えているが、イギリスでは組織化モデルに基づく組織と運動の変革に首尾一貫して取り組む組合がほとんど存在しないと述べている。そして、その要因として、イギリスの組合運動の制度的な危機が、アメリカの組合運動が直面した制度的な危機ほど深刻ではなかったからであると指摘している。

イギリスにおける組織化モデルは比較的穏健な労働運動であり、それによる再活性化の事例はほとんど見られないと述べる先行研究があるが、全国鉄道海運運輸労働組合 (The National Union of Rail, Maritime and Transport Workers, 以下RMT) は、パートナーシップや融和的な組合主義を明確に否定し、さまざまな階層の組合員による組織拡大とストライキを伴う敵対的な戦略で成果を得てきた労働組合である (Darlington 2009a, b)。本節では、イギリスにおける組織化モデルのなかでは異質な事例であるRMTの運動を取り上げる。

## 2 RMTの組織拡大と敵対的戦略

2002年にRMTの書記長に選出されたボブ・クロウ (Bob Crow) は使用者と政府へ対抗的な指導スタイルを打ち出し、集団主義、連帯、抵抗、活動主義といったいわゆる「昔ながらの美德 (old-fashioned virtues)」を一貫して強調しながら、対抗的戦略・戦術を構築した。また従来から組織内に存在する左翼的文化が使用者や政府の政策に対するRMTの戦闘的抵抗を助長してきた (Connolly and Darlington 2012 : 243)。

1990年代の民営化、チェックオフ制度の終了、

希望退職によって、RMTの組合員は11万7783人 (1990年) から5万5037人 (1999年) へと減少したが、2000年頃から増加へと転じる。とくにボブ・クロウが書記長に就任した2002年は重要な転換点であり、2001年時点で5万9277人だった組合員数は、2007年には7万5939人へと増加した (Darlington 2009a : 87)。絶対数は多くないが、他の多くの労働組合とは異なり、RMTは組織拡大に成功してきた。RMTの組織拡大の戦略は草の根レベルでの活動に特徴がある。とくにこれまで組織化されてこなかった周縁作業職場の労働者 (清掃員、食事配達員など) を対象として、地域組織や支部の役員だけでなく、あらゆる階層の一般組合員が勧誘・組織化を担ってきた (Darlington 2009a : 90-92)。

賃金や労働条件については、RMTは常にストライキによって、その改善を勝ち取ってきた (Darlington 2009a, b)。2002年1月から2009年12月にかけて、ロンドンの地下鉄で22回のストライキを実施し、全体で42日のストライキを行った。また同時期に鉄道では、37回のストライキを実施し、全体で130日のストライキを行った。組合員千人当たりで見ると、RMTはこの時期、イギリスのどの組合よりも多くのストライキを実施し、ストライキ投票における賛成率は平均83%で、圧倒的多数がストライキを支持した。投票に参加した組合員の割合は、地下鉄では平均39%、鉄道では平均66%であった (Connolly and Darlington 2012 : 239)。賃金以外では、RMTは鉄道やロンドン地下鉄の多くの部門で週35時間労働を実現してきた。また、ネットワーク・レール (Network Rail) では新入社員の退職年金廃止を阻止し、設備の整備作業の内製化を実現させた (Connolly and Darlington 2012 : 244)。

ストライキを伴う戦略の成功要因の1つに、鉄道と地下鉄のストライキに対する脆弱性がある。ストライキによる社会と産業への影響がRMTの強い潜在的交渉力につながっている (Darlington 2009a, b)。例えば、2007年9月にロンドンの地下鉄の設備作業員2300人が、48時間のストライキを行った結果、地下鉄の大部分は麻痺し、300万人が不便を強いられ、ロンドン経済に推定1億

ボンドの損害を与えた (Darlington 2009b : 6)。

一方で、こうした戦略には欠点もある。ストライキはハイリスクであり、成功が確実とは言い難い。効果がなかったり失敗したりすると、組織は弱体化し、組合員の士気が低下し、組合員数が減少することもある (Connolly and Darlington 2012 : 245)。例えば、2006年のヴァージン・クロスカントリー (Virgin Cross-Country) でのストライキでは、組合側の敗北によって多くの組合員を失った (Darlington 2009a : 101)。

RMTの敵対的戦略には上述のような問題点や厳しい批判もあるが (Darlington 2009b : 7)、イギリスの労働運動が危機的な状況にあるなか、労働条件の向上と組織の拡大を実現してきたことは事実であり、イギリスの労働運動において敵対的な組織化モデルが効果的に機能する産業や職種が存在することを示した事例といえる。

## V コミュニティ・ユニオニズム

### —STUCの事例

#### 1 コミュニティ・ユニオニズムの定義と議論

STUC (Sheffield Trade Union Council) はシェフィールド市を拠点とする組合支部の連合組織であり、さまざまな産業の組合支部が加入している。STUCの労働運動をコミュニティ・ユニオニズムの一例として捉え、地域を基盤とした労働組合の取り組みとその成果、また労働組合が社会運動に参加することの意義について考察する。

コミュニティ・ユニオニズムには、共通の目的のために闘う労働組合と地域社会グループとの協力という意味、あるいは地域社会に根ざした自律的な労働グループという意味がある (Black 2005 : 25-26)。さらに、コミュニティ・ユニオニズムの戦略には、労働組合が社会運動組織のアイデンティティに関する問題 (移民や女性など) や広範な地域社会の問題 (教育や平和など) に取り組むことも含まれる (Tattersall 2006 : 187-188)。コミュニティ・ユニオニズムの定義とその事例は国や地域によって多様であるが (Symon and Crawshaw 2009)、本稿ではコミュニティ・ユニ

オニズムを上述のように捉える。

イギリスにおけるコミュニティ・ユニオニズムの事例として、BWTUC (Battersea and Wandsworth Trade Union Council) の活動、公共部門を中心に組織している労働組合ユニソン (UNISON) とコミュニティ組織 TELCO (The East London Communities Organisation) とが連携して行った生活賃金キャンペーンがある。BWTUCはワーカーズ・ビール・カンパニー (Workers Beer Company) で得られた資金を活用し、3人のフルタイムスタッフを雇い、また地域のさまざまな組織との連携ネットワークを構築し、組織を拡大してきた (Wills 2001)。また、UNISONとTELCOのキャンペーンでは、デモや市民集会、地元の政治家や役人への圧力等により、イーストロンドンの病院で働く労働者の賃金と労働条件を改善した (Wills 2004)。

こうした事例から、コミュニティ・ユニオニズムは概ね肯定的な評価がされている。Symon and Crawshaw (2009 : 150) は、伝統的に組織化されていない労働者に対して、コミュニティ・ユニオニズムは労働組合の知名度を高め、組合員数の増加につながると評価している。このような肯定的な見方がある一方で、問題点を指摘する意見もある。Wills (2001) や Black (2005) は、労働組合と地域社会との間に対立が起こりうることを指摘している。例えば、原子力発電所で働く組合員と反原発運動との間、仕事を探す人々と新しい工場の開設に抗議する環境保護団体との間には常に対立がある (Wills 2001 : 471, 480)。

#### 2 STUCの運営・活動資金・協力組織<sup>2)</sup>

STUCには2023年時点で39の労働組合支部が加盟しており (Sheffield TUC Annual Report 2023)、これはシェフィールド市内にある組合支部全体の約半数にあたる。STUCの執行部は、委員長1人、副委員長2人、書記長1人、会計1人、監査2人、執行委員12人で構成される。また加盟支部は組合員100人に対して代議員を1人選出することが認められており、現在代議員は約140人いる。STUCから給与が支払われている役員、執行委員はいない。みなボランティアとして活動を

している。ただし、後述するように、シェフィールド賃上げキャンペーン (Sheffield Needs A Pay Rise, 以下 SNAP キャンペーン) のために有給の専任オルガナイザーを雇っていた時期もあった。この専任オルガナイザー以外の STUC 役員等は組合支部に所属し、支部の組合活動も行っている。

STUC の活動資金は主に組合支部から支払われる加盟費 (組合員 1 人あたり年間 25 ペンス) であり、年間約 5 千ポンドの収入がある。ただし、加盟費からの収入だけでは十分ではなく、加盟支部に対して寄付も募っている。SNAP キャンペーンの際には加盟支部から約 1 万 5 千ポンドの寄付が集まった。また大学教職員労働組合 UCU (University and College Union) の支部がストライキを実施した時は、STUC の呼びかけにより、約 3 千ポンドの寄付が集まった。

STUC は市内のさまざまな社会運動組織と協力して活動を行っている。STUC と協力関係にある社会運動組織には、シェフィールド気候キャンペーン・アンブレラグループ (Sheffield Climate Campaign Umbrella Group), イスラエルのアパルトヘイトに反対するシェフィールド連合 (Sheffield Coalition Against Israeli Apartheid), サウス・ヨークシャーのベターバス (Better Buses for South Yorkshire), シェフィールド・セーブ・アワー NHS (Sheffield Save Our NHS), ピープルズ・アッセンブリー (The People's Assembly), スタンド・アップ・トゥ・レイシズム (Stand Up to Racism), ユナイト・セーブ・アワー・スチールズ (Unite Save Our Steels), シェフィールド・ラディカル・プライド (Sheffield Radical Pride) がある。STUC はこうした社会運動を積極的に支援しており、組合員を社会運動組織のデモやイベントへ参加させることもある。社会運動組織を支援することの背景には、「STUC は外部に開かれた組織であり、とくに若者が支援や連帯を必要とするときに相談できる場所でありたい」という考えがある。

### 3 SNAP キャンペーン

SNAP キャンペーンは、STUC が低賃金と不安定雇用の改善に取り組むために始めたキャンペーンであり、加盟支部や労働党、社会運動組織から

支援と資金提供を受けてきた。SNAP キャンペーンは 2016 年の発足以来、「職場における権利を知ろう (Know Your Rights at Work)」カードを配布したり、連帯ピクエティングやアウトリーチ・イベントを実施したりすることで、未組織職場の労働者の組織化に向けた取り組みを行ってきた (Thomas et al. 2020 : 9)。とくに組合員がほとんど存在しない飲食業・接客業に焦点を当てた取り組みが行われてきた。

2019 年には、STUC とパン食品関連労働組合 (Bakers Food and Allied Workers Union, 以下 BFAWU) とがパートナーシップ協定を締結して、SNAP キャンペーンのための専任オルガナイザーを 2019 年 2 月から 2023 年 7 月まで配置し、その給与を共同で負担してきた。

SNAP キャンペーンの特徴は直接行動に重点を置いていることである。「ボスへの行進」という戦術を伴っている (Etherington et al. 2023 : 272)。2018 年、ユナイト (Unite) はレストランチェーンの TGI フライデーズが無給試用労働者を利用していることやチップの分配に対して抗議行動を実施した。SNAP キャンペーンはこの抗議行動を支援し、ともに市内の店舗でピクエティングを行った (Thomas et al. 2020 : 43)。2020 年、シェフィールド市内のパパ・ジョンズ・ピザ (Papa John's Pizza) のフランチャイジーが予告なしに店舗を閉鎖し、賃金を支払うことなく姿を消した。この店舗で働いていた労働者と SNAP キャンペーンの活動家は 2 カ月分の未払い賃金を取り戻すために抗議行動を実施した。この抗議行動によって、抗議に参加した労働者全員に過去未払い分の賃金が全額支払われた (Etherington et al. 2023 : 273)。2022 年、BFAWU はカフェレストランのサウス・ストリート・キッチン (South Street Kitchen) と組合承認協約を締結した。この労働協約締結は SNAP キャンペーンによるものであり、締結に至る団体交渉には STUC の役員も出席した<sup>3)</sup>。また同年、専任オルガナイザーが主導して、フードコートを経営するカトリー・ワークス (Cutlery Works) に対して、労働者の苦情を提出し、経営陣との交渉を行った。その結果、時給は 44% 相当引き上げられ、ゼロ時間契約<sup>4)</sup>

は廃止された (Sheffield TUC Annual Report 2022)。

このように SNAP キャンペーンは労働条件の向上に一定の成果をあげ、キャンペーンを通じて労働組合に関心を持ち、支部の役員になった若い労働者もいた。しかし、STUC の運営や活動には課題もある。市内の組合支部のすべてが STUC に加盟しているわけではなく、さらに、加盟はしていても STUC の活動に積極的ではない支部も存在する。依然として組合運動の規模は縮小傾向にあり、活動のための資金や人的資源は不足している<sup>5)</sup>。なお、SNAP キャンペーンは 2023 年 10 月から休止しており、今後はオーガナイズ・ナウ (Organise Now) と提携して再開する予定となっている<sup>6)</sup>。

## VI おわりに

本稿では、イギリスの労働運動全体が退潮傾向にあるなかで奮闘する労働組合の事例を 3 つの戦略に分類して紹介した。これらの戦略は、各労働組合が労働運動の再生を模索するなかで独自に選択したものである。労使関係に関する法制度の規制が弱く、労使関係制度が広く社会にはめ込まれていないイギリスでは、労働組合の活動の自由度は高く、多様な戦略が存在するといえる。金融業においては互恵的な戦略、鉄道・地下鉄ではストライキを伴う敵対的な戦略、低賃金の未組織労働者が多い地域では職場・産業を超えて地域で連帯して行動する戦略といったように、産業・職場・地域の特徴に応じた戦略が各労働組合で選択されている。一方で、最下位等級の労働者、周縁作業職場の労働者、未組織職場の若年労働者といった、低賃金労働者に焦点が当てられていることは各事例に共通している。こうした労働者を組織化し、支援しようとする試みにイギリス労働運動の意義があるといえる。この点は日本の労働運動のあり方にも示唆を与えるであろう。

1) 下院スコットランド委員会 (House of Commons Scottish affairs committee) 『RBS 支店閉鎖報告書』によれば、同グループの支店閉鎖によって 233 名の従業員が整理対象となり、そのうち 169 名が希望退職 (voluntary redundancy) に応じたと明記されている。残りの従業員は他店への再配置を希望し

たが、RBS への聴き取り時点で 12 名が未定とされた。

- 2) STUC の活動について詳しく知るため、ボブ・ジェフリー氏 (STUC 前委員長)、サム・モレクロフト氏 (STUC 委員長)、ジェームス・オリバー氏 (National Education Union 合同支部書記長) へ、インタビュー調査 (2024 年 6 月 25 日実施) と E メールでの質疑応答 (2 度実施, 2024 年 6 月 15 日回答, 同年 8 月 10 日回答) を行った。V2 はこのインタビュー調査と E メールでの質疑応答に基づく。
- 3) ボブ・ジェフリー氏 (STUC 前委員長) へのインタビュー調査と E メールでの質疑応答による。
- 4) ゼロ時間契約とは、週あたりの労働時間が予め定められておらず、雇用主が必要とする時間だけ労働者は就労し、報酬は就労時間に対してのみ支払われる雇用契約である。
- 5) ボブ・ジェフリー氏 (STUC 前委員長) へのインタビュー調査による。
- 6) ボブ・ジェフリー氏 (STUC 前委員長) へのインタビュー調査による。なお、オーガナイズ・ナウとは、未組織労働者の組織化支援のために BFAWU、ストライキマップ UK (Strike Map UK)、ノーツ・フロム・ビロー (Notes from Below) によって、2022 年 9 月に発足された組織である (BFAWU のウェブサイト内の LATEST NEWS (<https://www.bfawu.org/organise-now-launches-today/>) を参照。(2024 年 8 月 17 日閲覧))

### 参考文献

- 鈴木玲 (2004) 「労働組合再活性化戦略の研究サーベイ——制度と戦略の相互関係と 3 つの再活性化戦略の検討」『大原社会問題研究所雑誌』No. 548, pp. 9-24.
- Black, S. J. (2005) "Community Unionism: A Strategy for organizing in the New Economy," *New Labor Forum*, Vol. 14, No. 3, pp. 24-32.
- Carter, B., Fairbrother, P., Sherman, R. and Voss, K. (2003) "Made in the USA, Imported into Britain: The Organizing Model and the Limits of Transferability," In D. B. Cornfield and H. J. McCammon (eds.) *Labor Revitalization: Global Perspectives and New Initiatives (Research in the Sociology of Work, Vol.11)*, Oxford: Elsevier.
- Charlwood, A. and Forth, J. (2009) "Employee Representation," In W. Brown, A. Bryson, J. Forth and K. Whitfield (eds.) *The Evolution of the Modern Workplace*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Charlwood, A. and Metcalf, D. (2005) "Trade Union Numbers, Membership and Density," In S. Femie and D. Metcalf (eds.) *Trade Unions: Resurgence or Demise?*, London: Routledge.
- CIPD (2022) "Collective Employee Voice: Recommendations for Working with Employee Representatives for Mutual Gain," *Case Studies*, June 2022, pp. 1-17.
- Connolly, H. and Darlington, R. (2012) "Radical Political Unionism in France and Britain: A Comparative Study of SUD-Rail and the RMT," *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 18, No. 3, pp. 235-250.
- Darlington, R. (2009a) "Organising, Militancy and Revitalisation: The Case of the RMT Union," In G. Gall (eds.) *Union Revitalisation in Advanced Economies: Assessing the Contribution of Union Organising*, London: Palgrave Macmillan.
- (2009b) "Leadership and Union Militancy: The Case of the RMT," *Capital and Class*, Vol. 33, No. 3, pp. 3-32.
- Etherington, D., Jeffery, B., Thomas, P., Jones, M. and Ledger-Jessop, B. (2023) "Trade Union Strategies to Tackle Labour Market Insecurity: Geography and the Role of Sheffield

- TUC," *Industrial Relations Journal*, Vol. 54, pp. 261-277.
- Fairbrother, P. and Yates, C. A. B. (2003) "Unions in Crisis, Unions in Renewal?," In P. Fairbrother and C. A. B. Yates (eds.) *Trade Unions in Renewal: A Comparative Study*, London: Continuum.
- Gall, G. (2017) *Employment Relations in Financial Services: An Exploration of the Employee Experience After the Financial Crash*, London: Palgrave Macmillan.
- Johnstone, S. (2021) "Workplace Partnership," In A. Wilkinson, J. Donaghey, T. Dundon and R. Freeman (eds.) *Handbook of Research on Employee Voice* (2nd ed), London: Edward Elgar.
- Johnstone, S., Wilkinson, A. and Ackers, P. (2010) "Critical Incidents of Partnership: Five Years' Experience at NatBank," *Industrial Relations Journal*, Vol. 41, No. 4, pp. 382-398.
- Kelly, J. (2004) "Social Partnership Agreements in Britain: Labor Cooperation and Compliance," *Industrial Relations*, Vol. 43, No. 1, pp. 267-292.
- (2020) "The United Kingdom," In C. Frege and J. Kelly (eds.) *Comparative Employment Relations in the Global Economy* (2nd ed), London: Routledge.
- Samuel, P. and Bacon, N. (2010) "The Contests of Partnership Agreements in Britain 1990-2007," *Work, Employment and Society*, Vol. 24, No. 3, pp. 430-448.
- Simms, M. (2015) "Union Organizing as an Alternative to Partnership. Or What to Do When Employers Can't Keep Their Side of the Bargain," In S. Johnstone and P. Ackers (eds.) *Finding a Voice at Work? New Perspectives on Employment Relations*, Oxford: Oxford University Press.
- Simms, M. and Charlwood, A. (2010) "Trade Unions: Power and Influence in a Changed Context," In T. Colling and M. Terry (eds.) *Industrial Relations: Theory and Practice* (3rd ed), Oxford: Blackwell.
- Stuart, M. and Martinez-Lucio, M. (2008) "Employment Relations in the UK Finance Sector: Between Globalization and Re-regulation," *CERIC Working Paper*, No. 1, pp. 1-28, University of Leeds.
- Symon, G. and Crawshaw, J. (2009) "Urban Labour, Voice and Legitimacy: Economic Development and the Emergence of Community Unionism," *Industrial Relations Journal*, Vol. 40, No. 2, pp. 140-155.
- Tattersall, A. (2006) "Bringing the Community in: Possibilities for Public Sector Union Success Through Community Unionism," *International Journal of Human Resources Development and Management*, Vol. 6 (2/3/4), pp. 186-199.
- Thomas, P., Etherington, D., Jeffery, B., Beresford, R., Beel, D., and Jones, M. (2020) *Tackling Labour Market Injustice and Organising Workers: The View from a Northern Heartland*, Sheffield TUC.
- Wills, J. (2001) "Community Unionism and Trade Union Renewal in the UK: Moving beyond the Fragments at last?" *Transactions of the Institute of British Geographers*, Vol. 26, No. 4, pp. 465-483.
- (2004) "Organising the Low Paid: East London's Living Wage Campaign as a Vehicle for Change," In G. Healy, E. Heery, P. Taylor and W. Brown (eds.) *The Future of Worker Representation*, Hampshire: Palgrave Macmillan.

ふじい・ひろあき 大同大学情報学部教授。主な論文に「鉄鋼業における業績連動型の一時金制度——一時金の支給水準の変動と上昇について」『大原社会問題研究所雑誌』No. 754, pp. 50-62 (2021年)。労使関係論専攻。

きむら・まきお 名古屋経済大学経済学部准教授。主な論文に「イギリス炭鉱争議(1984-85年)の争点と労使関係上の意義」『社会政策』第6巻第3号, pp. 122-133 (2015年)。労使関係論専攻。