

ブレア労働政策における 組合承認の法的手続きの位置づけ

田 口 典 男

はじめに

- 1 労使関係の基本的要素としての組合承認
- 2 唯一交渉団体条項と組合否認
- 3 1990年代の組合承認
- 4 政府白書『労働における公正』
 - (1) 労働者の個別的権利
 - (2) 労働組合の役割
 - (3) 組合承認
- 5 組合承認の法的手続きと中央仲裁委員会 (CAC)
- 6 「パートナーシップの促進と労働争議の概念の変更」
おわりに

はじめに

1980-90年代のイギリス労使関係の大きな特徴は、団体主義から個別主義への転換がおこなわれ、その過程において労働組合が衰退したことである。1980年代以降のイギリス労使関係は、労働組合と経営者団体との団体交渉を基盤とする団体主義的労使関係から個別労働者と経営者との企業内関係を重視する個別主義的労使関係へと重心が移っていった。

その過程において、労働組合の衰退が3つ局面において明らかとなった。第1に、組合員の減少である。1979年の組合員数は1,329万人（組織率56.0%）であったが、1990年には995万人（40.5%）、1998年には711万人（26.9%）にまで低下し、この20年間に600万人以上も減少している。1980年代以降、組合員数は反労働組合的な労働政策、高水準の失業率、雇用構造の変化、強硬な経営戦略、労働者の意識変化などの要因が複合的に絡み合って長期的に減少している。これに対して、労働組合は労働組合会議（TUC）の組織改革、労働組合の合併、パートタイマーの組織化などの対策をとっているが、組合員数を回復させるまでには至っていない。第2に、ストライキの減少である。イギリス労働組合を特徴づけてきたストライキは、1980年代以降の労働政策の下で大きく制限され、ストライキによって労働問題を解決することはほとんどできなくなっている。1970年代までのストライキは、「イギリスの諸制度を管理する」もののひとつとして特徴づけられてきたが、1980-90年代の保守党政府はスト前投票の厳格化、ピケッティング制限、クロズド・ショップ禁止などを実施し、ストライキを大幅に制限した。第3に、労働組合組織の弱体化である。1960-70年代は公共部門だけではなく民間部門においても労働組合の職場組織は強力であったが、1980-90年代は全く逆の現象が起きている。団体交渉範囲の縮小、個別的賃金管理としての業績給の導入、人的資源管理の採用などがおこなわれ、職場にお

いて労働組合が果たしてきた機能が大幅に低下している。また、管理者がショップ・スチュワードの代わりをおこなうケースが増加し、ショップ・スチュワードが労使の相談制度から除外されている事例が増加している¹⁾。職場の労働問題は労働組合やショップ・スチュワードとの交渉による解決ではなく、経営主導による解決が図られるようになったのである。さらに、保守党政府は労働組合の意見表明の場所であった第三者機関——例えば、労働力サービス委員会 Manpower Services Commission や全国経済発展委員会 National Economic Development Council——を廃止し、労働組合の意見を労働政策に反映させる場を奪った。

1980-90年代のイギリス労働組合の衰退は、保守党から労働党への政権交代にもかかわらず、長期的に続いている。このような労働組合の衰退の大きな要因のひとつとして指摘されているのが経営者による組合否認 union dercognition である。組合否認は1980年代以降のイギリス労使関係の大きな問題点である。組合承認 union recognition を取り巻く環境は、1980年代に大きく変化した。1970年代後半の短い時期、法的手続きによって組合承認がおこなわれていたため、労働組合は比較的高い水準で組合承認を得ていた。しかし、1980年雇用法 Employment Act の成立によって組合承認の法的手続きが無効となり、これを受けて経営者は労働組合を弱体化させるひとつの方法として組合否認という戦略をとった。労働組合は経営側の組合否認戦略に対して有効な対抗手段をとることができず、労働組合の衰退に大きな影響を与えることとなった。1980-90年代の労働組合は、自らの力によって組合承認を獲得することが困難であり、政府に組合承認の法的手続きの実施を強く要望せざるを得ないほど追い込まれたのである。

労働組合は経営者団体との団体交渉を通して賃金・労働条件を交渉し、その存在価値を示してきた。団体交渉は労働組合のまさに「心臓部」であり、労働組合は団体交渉を通じて組織を強化し、発展させてきた。したがって、組合否認すなわち団体交渉の交渉相手となることを拒否されることは、労働組合にとって組合員の確保が困難というだけではなく、その存在と発展を否定されることを意味している。

組合否認は労働組合の衰退に大きな影響を与えたが、1990年代末に組合否認に関する条件が大きく変わった。すなわち、ブレア T.Blair 労働党政府が、労働組合側の要望に応え、1999年雇用関係法 Employment Relations Act によって組合承認手続きを法制化したのである。1999年雇用関係法は組合承認の法的手続き、労働者の個別の権利の拡大、団体協約以外の労働条件の合意、ストライキ前の経営者への通告における労働者の匿名性の保持、合法的ストライキに参加した労働者の解雇規制などを主たる内容としている。前年に発表された政府白書『労働における公正 Fairness at Work』の内容——経営側に有利に若干修正したが——を基本的にはほとんどそのまま法制化した²⁾。

本稿の目的は、組合承認の法的手続きの内容を検討するとともに、イギリス労使関係における組合承認の意義を位置づけることである。組合承認の法的手続きは、1998年政府白書『労働における公正』で方向付けられ、1999年雇用関係法において法制化された。この過程を検討することによって、労使関係における組合承認の重要性を再認識するとともに、組合承認が労働組合に与える影響を検討する。

1) S.Williams, The Nature of Some Recent Trade Union Modernization in the UK, *British Journal of Industrial Relations*, Vol.35, No.4, 1997, pp.496-497.

2) Paul Smith and Gary Morton, New Labour's Reform of Britain's Employment Law: The Devil is not only in the Detail but in the Values and Policy Too, *British Journal of Industrial Relations*, Vol.39, No.1, 2001, pp.124-132.

1 労使関係の基本的要素としての組合承認

経営者による組合承認は、経営者が労使関係における労使合意原則を認めることを意味している。すなわち、組合承認は経営者が労働者代表としての労働組合の存在を認めるとともに、職場レベルあるいはもっと高いレベルでの団体交渉を認めることを意味している。この背景には、団体交渉がストライキを含む労使対立よりもコスト的に効率的であるという事情がある。イギリス労使関係におけるストライキのコストは、ときにはイギリス経済全体にも影響を与えるほど莫大である。これに対して、団体交渉はストライキを回避する有効な方法であると同時に、団体交渉による妥協はストライキによる解決に比べればコスト的にも遙かに低い水準である。したがって、経営者は「戦闘的」組合に対しても「責任ある」組合と認識した場合には、組合承認をおこなってきたのである。

同じ職場で複数の労働組合が存在する場合にも、経営者は組合間の対立を避けるために複数の労働組合を団体交渉の相手として承認してきた。このことがイギリス労使関係において複数組合主義を定着させてきた理由のひとつである。複数組合主義とは、企業内あるいは職場内の主要な職業集団が異なった労働組合によって組織され、2つ以上の労働組合が組合員勧誘の争いを行っていることとして認識されている。そして、複数組合主義のコストとして、頻発するストライキ、制限的労働慣行、大幅な賃金要求などが指摘されている。しかし、複数組合主義による労使関係安定の効果がストライキなどのコストを上回っていたために、複数組合主義はイギリス労使関係に定着し、複数組合主義に基づく団体交渉構造を維持してきたのである。また、政府の労働政策も、労使対立を避ける重要な方法として、複数組合主義を基本とする団体交渉と組合承認を積極的に助長してきたのである³⁾。

組合承認は労使合意の原則を認め、団体交渉を一般化し、複数組合主義を容認することを含む、広い範囲の労使関係の基本的要素である。労働組合にとって、組合承認は団体交渉をおこなう前提条件であり、欠かすことのできない条件であった。労働組合は組織を維持し、組合員を確保するだけの組織ではなく、団体交渉を通して組織力を増し発展してきた。組合員が労働組合に最も期待する役割は団体交渉を通して自分たちの要求を伝え、生活の維持向上を図ることである⁴⁾。労働組合が団体交渉をおこなわなければ、組合員の確保が困難となるだけでなく、労働組合としての存在意識を大幅に低下させることになる。団体交渉こそが労働組合を今日まで生き残らせてきたのである。したがって、団体交渉の前提条件となる組合承認は、労働組合にとってその存在をかけた重要な意味をもつことになる。

一方、経営者にとっても組合承認をおこなった方が有利な理由があった。シソン K.Sisson とストーリー J.Storey は、その理由として以下の3点を上げている。第1に、どんな経営者も労働者が労働組合に加入することをあきらめさせるほどの高い賃金や労働条件を与えることは現実的には難しい。労働組合を好ましく思っていない経営者は多いが、どんな経営者も労働組合

3) F.Burchill, *Labour Relations*, Macmillan, 1992, pp.47-48.

4) 組合員が労働組合に最も期待する役割として取引主義的労働組合像を述べたが、労働組合の「労働者世界」の形成という役割を無視しているわけではない。しかし、組合員が「労働者世界」の形成を目指して組合加入する割合は低く、組合加入の理由の多くは「職場における不平解消」、「賃金・労働条件の維持向上」など現実的な要求からであることも事実である。

を否定するだけの権限をもっているわけではなく、また労働組合に加入しないように説得するだけの高条件を提示することも現実的な選択肢ではない。経営者は労働組合を労使関係の当事者として認め、労働組合との団体交渉を通して賃金・労働条件を交渉する方が有利な結果を得られる可能性が高かったのである。第2に、労働組合に同調的な組合員が多い場合には、労働組合が組合員の代弁機能すなわちエージェンシー機能を果たしているために、組合承認は経営者にとっても有利であった。経営者は労働組合と交渉することによって時間的無駄を省き、個別的に労働者を管理するコストを削減し、職場で大きな問題となる賃金・労働条件の不統一を避けることができる。労働者の個別管理は、集団管理と比較して時間的・金銭的コストがかかり、労働者個人の処遇の差が労使紛争の原因となる場合が多かった。経営者はこのような煩雑な問題を避けるために労働組合を承認し、労働組合との団体交渉を選択した方が有利であった。第3に、労働組合は経営者が見つけなければならない労働者の不平や不満を代わりに集約し、解決策まで提示してくれるというプラス面があった⁵⁾。経営者が労働組合の機能を積極的に認めることによって職場のコミュニケーションを向上させ、より生産性の高い職場を目指すことができたのである。

また、立法的に組合承認を規定するよりも、労使関係に任せて組合承認をおこなった方が労使双方にとってメリットが多かった。組合承認の法的手続きは、一定の条件が揃えば強制的に組合承認を認めなければならないので、経営者にとっては好ましくない事態であった。経営者にとって都合の良い状況は、組合承認を労使関係に委ねることによって自らの裁量範囲を確保することができることである。労働組合にとっても、組合承認の法的手続きは承認条件を整えるという煩雑さがあり、仮に条件が整わなければ組合が承認されない危険性があるために、労使関係に委ねられた方が都合が良かったのである。

上述したように、組合承認は労働組合にとってはその存在をかけた重要な意味をもつものであり、経営者にとっても組合承認は多くの有利な点をもっていた。さらに、組合承認は立法的に規定するよりも、労使関係に委ねた方が労使双方にとって多くのメリットがあったのである。したがって、組合承認はイギリス労使関係の長い歴史の中で完全に定着したのものとして認識されていた。

1976年から1980年までのほんの短い期間、組合承認の法的手続きが認められていた。当時の労働党政府が労働組合に有利な労働政策として組合承認の法的手続きを実施したのである。しかし、1980年雇用法が制定され、組合承認の法的手続きが無効とされ、組合承認は再び労使関係に委ねられることとなった。組合承認の法的手続きの無効に関して、労働組合は大きな抵抗を示さなかった。その理由は、第1に組合承認に対する組合員投票の難しさ、法定手続きの複雑さ、経営者の組合承認の遅延などのために、現実的には限られた組合承認しか得られなかったためである。第2に、1976年から1980年までの4年間の組合承認率は、労働組合が十分に満足できるほど高かったためである。労働組合は組合承認の法的手続きがなくなっても、高水準の組合承認率は確保できると判断していた⁶⁾。すなわち、組合承認の法的手続きには限定的効果しかなく、また当時の組合承認率が比較的高かったため、労働組合は組合承認の法的手続きの無効が労使関係に大きな影響を与えとは考えなかった。しかも、組合承認の法的手続きは

5) K.Sisson and J.Storey, *The Relations of Human Resource Management*, Open University Press, 2000, pp.193-194.

6) P.B.Beaumont, Annual Review Article 1991, *British Journal of Industrial Relations*, Vol.30, No.1, 1992, p.116.

19世紀以来の自発的労使関係を制限するものであり、労働組合は自らの力で組合承認を獲得する方が妥当であると判断した。しかし、このような労働組合の現状認識の甘さと組合承認に関する判断ミスは、1980-90年代の労使関係に大きな影響を与え、労働組合の弱体化に拍車をかけることとなった。その結果、組織力を低下させた労働組合は、1990年代にはその存在をかけて組合承認の法的手続きを求めなければならないほど追い込まれたのである。

2 唯一交渉団体条項と組合否認

1980年代、経営者は複数組合主義による団体交渉構造の強い伝統をうち破り、さらにストライキを背景とした対立的労使関係を解消する方法として、唯一交渉団体条項の導入を積極的におこなった。本来、唯一交渉団体条項は労使双方にとって魅力のある協定である。すなわち、唯一交渉団体条項は経営者にとっては複数組合主義による複雑な団体交渉を避けることができ、労働組合にとっては団体交渉の交渉権を独占できるために、他の労働組合よりも有利に組合員勧誘をおこなうことができるのである。しかし、経営主導によっておこなわれた1980年代の唯一交渉団体条項の導入は、「強い労働組合」を支えていた複数組合主義を解消しようとする組合攻撃のひとつの方法であり、労働組合側からみれば組織の存続をかけた受け身的な協定であった。経営主導の唯一交渉団体条項の導入は、労働組合の抵抗が比較的少ないグリーン・フィールドにおいて進められた。その際、労働組合は唯一交渉団体として認められるために、経営側の要求を大幅に受け入れる姿勢を示さざるを得ず、まさに「美人コンテスト」と揶揄されるような状況が生まれたのである。

労働組合は組合承認は当然に手に入れることができ、さらに次の段階として唯一交渉団体条項を締結することによって他の労働組合より有利な立場に立つことを考えていた。しかし、1980年代の経営主導の唯一交渉団体条項の導入はこの状況を一変させた。唯一交渉団体条項を締結できなかった労働組合は団体交渉をおこなうことができず、大きな不利を被ることとなった。多くの労働組合は経営者の要求に大幅に妥協した姿勢を示さざるを得なかったのである。さらに、経営者は要求を受け入れない労働組合に対しては、団体交渉の相手として承認しない戦略すなわち組合否認という戦略をとった。サッチャーの反労働組合的な労働政策によって弱体化していた労働組合は、経営者の組合否認戦略に対しても有効な対策をとることができず、組織の弱体化に拍車をかけることとなった。1980年代の組合否認は主に民間部門でおこなわれ、生産労働者から管理職までの広範な労働組合が対象となった。また、「戦闘的」組合だけでなく、「非戦闘的」組合もその対象となった。ほとんどの職場でおこなわれた組合否認に対して労働組合は有効な対策をとることができず、交渉力と組織力に大きな影響を与えることとなったのである。

経営側は組合承認戦略に基づいて巧妙な戦術を何段階にもわたって準備した。例えば、印刷工組合 National Union of Journalists (NUJ) の場合には、組合否認の第1の戦術は組合否認を防止するストライキを役に立たないものにするために、スト破りを含む柔軟な行動をおこなう上級スタッフを用意することであった。上級スタッフは職場の全体的柔軟性を確保するためにいつでも何時間でも働き、企業に莫大な利益をもたらすように努力することが要求された。しかも上級スタッフには、多くの場合、印刷工組合 (NUJ) の組合員が当てられ、組合組織内部の対立を助長させる戦術がとられたのである。第2に、組合否認に対する組合員の怒りを緩和し、組合否認に対するストライキを防止するために、経営者は従来の労働協約の廃棄を告げ

る同意期間を設定した。この同意期間の意味は、労働組合に妥協を迫る期間であった。経営者は同意期間内に労働組合との交渉機会をもつことはなく、同意期間を過ぎれば経営者は新たな条件を提示するだけであった。第3の戦術は「サラミ・アプローチ」と呼ばれるものである。この戦術は経営者が交渉過程において労働組合に提示する同意の内容を徐々に縮小させるというものである。経営者は組合の完全否認を武器に労働組合側の妥協を引き出そうとし、仮に交渉がうまくいかなくて組合否認となった場合にもその責任の一端を労働組合側に負わせることができ、組合員の怒りを緩和することができると判断したのである。第4に、新規労働者には就職前に組合否認を内容とする個別契約に同意を求め、同意しない労働者がいる場合には上級スタッフを解雇する手段をとった。新規労働者の同意の責任を上級スタッフに負わせることによって、上級スタッフは新規労働者の同意が得られなければ解雇されるというぎりぎり条件の下で説得しなければならなかった。新規労働者の雇用と既存の上級スタッフの雇用という2つの雇用が組合否認の同意にはかかっていたのである。第5に、賃金上昇、年間ボーナスは労働者が組合否認の個別契約にサインするか否かにかかっていた。これは長期間にわたって賃金上昇を押しえられてきた低賃金労働者が賃金アップと引き替えに、個別契約にサインせざるを得ないという状況を利用したのである⁷⁾。印刷工組合 (NUJ) に対する組合否認の戦術は、硬軟取り混ぜた巧妙な戦術が使われ、労働側の弱い部分から切り崩し、しかも決して妥協することなくおこなわれたのである。

また、1980年代の組合否認を特徴づける事例として、炭坑労組 National Union of miners (NUM) の組合否認がある。イギリス石炭庁 British Coal (BC) は1984-85年の1年間におよぶ大規模な炭坑ストに勝利を収めた後、炭坑労組 (NUM) の否認をおこなった。イギリス石炭庁 (BC) は、経営側にシンパシーをもつ民主炭坑労組 Union of Democratic Mineworkers (UDM) との労働協約を原則としてすべての関連する労働者に適用させた。労働協約の内容は、週休2日制の廃止、下請労働者の増員、坑夫の特別な仕事に対する特別な賃金制度の導入など、従来の労働制度や労働慣行を大きく変えるものであった。さらに、イギリス石炭庁 (BC) は、炭坑労組 (NUM) が残業禁止を実施するならば、1990年11月をもってチェック・オフを差し止めると通告した⁸⁾。1984-85年炭坑ストの後、経営側は民主炭坑労組 (UDM) との関係を重視する一方、炭坑労組 (NUM) が再び組織力を回復しないように組合否認をおこない、徹底した弱体化を図った。このような戦術に対して、炭坑労組 (NUM) は有効な対策をとることができず、1990年代には炭坑産業自体の衰退も相俟って組合員数を大幅に減らしたのである。

このような巧妙な組合否認戦術は、印刷工組合 (NUJ) や炭坑労組 (NUM) の場合に限らず、多くの企業が採用した戦術である。その結果、組合承認がある職場は1980年代後半から大幅に減少した。職場雇用関係調査 Workplace Employee Relations Survey (WERS) によれば、1980年代前半の組合承認率は、民間部門の製造業では既に低下し始めていたが、全体的には60%台後半を維持していた。しかし、1980年代半ばから組合承認率は急速に低下し、1990年には53%にまで低下した。1980年代の経営者による労働組合に妥協しない組合否認戦術は有効に機能し、組合承認がある職場は大幅に減少していった。

7) G.Gall, The Employers' Offensive in the Provincial Newspaper Industry, *British Journal of Industrial Relations*, Vol.31, No.4, 1993, p.618.

8) P.Smith and G.Morton, Union Exclusion and the Decollectivization of Industrial Relations in Contemporary Britain, *British Journal of Industrial Relations*, Vol.31, No.1, 1993, p.105.

1980年代の労働組合の承認と否認を分けた要因は何であろうか。ミルナー S.Milner とリチャード E.Richards によれば、組合組織率の高さが組合承認の重要な決定要因になると述べている。組合組織率の水準には、産業構造、設置形態、業種、失業率、企業規模、労働力構成、労働組合の組織力などが大きな影響を与えているが、とりわけ組合組織率の高い職場では組合承認率が一般的に高い。高水準の組合組織率の職場において組合否認をすれば労働組合の反発が強いために、経営者も労働組合の強い抵抗を無視してまで組合否認をおこなうことはあまりなかったのである。また彼らは、組合承認の決定要因として、企業規模、企業の歴史、経営方針、労働組合の対応、労働力構成なども影響していると指摘している。企業規模はいろいろな意味で組合承認に与える影響は大きく、承認組合に対するコストが低い場合あるいは組合承認の基礎を固めようとする大企業労働者の抵抗が強い場合には、組合承認を維持する傾向が強い。また、企業が組合承認の長い歴史をもつ場合には、組合否認をすれば労働組合の強い反発を招くことになり、組合承認を継続している場合が多い。さらに、経営方針は組合承認にとって重要な要因であり、企業の経営方針によって組合承認あるいは組合否認が決定される。したがって、経営者が団体交渉を前提とした労使関係を形成する姿勢があれば、経営者は労働組合の承認をおこなうのである。また、ホワイトカラー労働者、女子労働者あるいはパートタイム労働者が多い職場では労働組合の抵抗が弱く、組合否認される場合が多かった⁹⁾。結論的にいえば、1980年代の組合否認は、経営主導のもとに、組合組織率の低い職場あるいは組合組織力の弱い職場を中心におこなわれたのである。

3 1990年代の組合承認

1990年代の組合否認は、様々な職場に拡大し、イギリス労使関係の大きな問題として認識されるようになった。労働側は組合否認を組合組織率の低下および組合組織力の弱体化の大きな要因として認識し、組合承認問題を中心的な運動方針とした。具体的には、労働組合会議 Trade Union Congress (TUC) が1989年次総会において「法的な手続きによる自動的な組合承認」を議題として提案し、1991年には組合承認に関する討議報告書を作成している。一方、経営側は組合否認を組合組織の弱体化に有効な戦略と位置づけ、1990年代も引き続き組合否認戦略を展開した。例えば、ノーザン・テレコム Northern Telecom のサウス・ウェールズ工場では、非管理職組合の全国情報産業労組 National Communications Union (NCU) が単独の交渉権をもち、また管理職組合のテレコム管理職組合 Society of Telecom Executives (STE) も組合承認を求めていたにもかかわらず、同社は1991年に両組合を否認する計画を発表した。また、アメリカン航空 American Airlines はヒースロー空港勤務の290名の TWA 社の前従業員に対して組合承認の打ち切りを提案した。さらに、ユニパート Unipart は4,000人の従業員に対して、シングル・ステイタス single status, チーム・ワーキング, 業績給などの導入と同時に、組合承認を取り消すことも提案した。1990年代前半、個別企業での多くの組合否認の提案や事例が報告されたが、スコットランドの助言・調停・仲裁委員会 Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS) も多くの組合否認事例を報告している。同委員会によれば、

9) S.Milner and E.Rechards, Determinants of Union Recognition and Employee Involvement: Evidence from London Dockland, *British Journal of Industrial Relations*, Vol.29, No.3, 1991, pp. 377-381.

1990年には12の組合承認要求があったが8つの承認が認められなかったし、1991年1月～9月の間に7つの承認要求があったが6つが認められなかった¹⁰⁾。

1990年代の組合承認について全体的な傾向を探ってみることにしよう。職場雇用関係調査(WERS)は、製造業からサービス業への産業構造の変化、職場規模の縮小、就業構造の変化、職場の女性化などの1980-90年代の経済環境の変化を指摘するとともに、イギリス労使関係の再構築の効果の分析と組合承認の詳細な分析をおこなっている。同調査(WERS)によれば、労働組合が承認されている職場は1990年代も減少し続け、1990年の組合承認率は53%であったが、1998年には45%にまで低下している。一方、組合員のいない職場の比率は、1984年の27%から1990年の36%、1998年の47%と増加傾向にある。1980-90年代のイギリス労使関係は、第二次大戦後の安定性と継続性をもった労使関係とは対照的に、組合承認率の低下や無組合職場の増加など構造的な変化を経験していることが示されている¹¹⁾。

次に、1990年代の組合承認を部門別、規模別、職場設立の歴史という3つの基準で分析してみることにしよう。第1に、公的部門と民間部門では組合承認に大きな差がある。公的部門では組合承認は一般的であり、1990年から1998年にかけて80%台後半を維持し、その水準はほとんど変化していない。また、公的部門では組合承認率も高く、経営側と労働組合との間で賃金・労働条件の交渉が一般的におこなわれている。1990年代の組合承認の減少は主として民間部門で起きた現象であったといえる。民間部門では生産労働者の職場と同様に非生産労働者の職場でも組合承認は減少し、1990年から1998年にかけて3分の1にまで減少した。民間部門では、公共的要素の強いエネルギー業と水供給業を除く、すべての産業および職場で組合承認は減少している。機械産業と金属産業でも、組合承認のある職場は37%から19%に低下し、民間部門での団体交渉構造の崩壊を示している。第2に、組合承認は民間部門の小規模職場での減少が著しい。職場雇用関係調査(WERS)によれば、従業員数500人以上の比較的大規模な職場では、1990年から1998年までの組合承認率の変化は75%から64%への低下であったのに対して、従業員数25-49人の小規模職場では30%から16%へと大幅に低下している。同調査(WERS)によれば、組合承認に関して、職場規模が大きな影響を与えていることが示されている。第3に、1990年代の組合承認は職場設立の歴史の長さに関係なく減少している。設立10年未満の職場では、1980年には組合承認率が43%であったが、1990年には23%、1998年には18%

第1表 1980-98年における民間部門の職場規模別・
職場歴史別の組合承認率

職場規模	1980	1984	1990	1998
25-49人	41	40	30	16
50-99人	49	49	40	23
100-199人	65	62	48	39
200-499人	75	66	69	54
500人以上	92	86	75	64
職場の歴史				
10年未満	43	41	23	18
10-24年	47	42	31	22
25年以上	53	52	52	32

出所：職場雇用関係調査(WERS)

と顕著な低下を示している。設立25年以上の職場では、組合承認は1980年代から90年代前半まではほとんど変化していないが、90年代後半には大きく低下している。1980年代は職場設立の歴史が長いほど組合承認率は高く、組合否認の影響を受けにくかったことが示されているが、90年代には職場設立の歴史に関係なく組合承認率が大幅に低下している(第1表)。

10) P.B.Beaumont, *op.cit.*, pp.114-117.

11) K.Sisson and J.Storey, *op.cit.*, pp.191-192.

第2表 組合承認と団体交渉

	組合承認されている 職場の労働者数 (1,000人)	前年度比	組合承認 されている 労働者比率	団体交渉 対象者数 (1,000人)	団体交渉 対象率
1993	10,420		48.9		
1994	10,374	-0.4	48.2		
1995	10,226	-1.4	46.8		
1996	10,141	-0.8	45.8	8,091	36.5
1997	10,032	-1.1	44.3	8,058	35.5
1998	10,081	0.5	43.5	7,984	34.5

出所：労働力調査（LFS）

1990年代の組合承認率は、民間部門の小規模職場で低く、また職場設立の歴史に関係なくすべての職場で低水準であった。組合承認に関して深い意味をもつのは、組合承認率が民間部門の小規模職場で低いことである。民間小規模職場では組合組織率が低く、組合組織力も弱いために、組合否認に対して強い

抵抗を示すことができなかつたのである。経営側は抵抗の弱い職場を中心に組合否認を展開し、順次拡大していった。また、職場設立の歴史の長さに関係なく、すべての職場で組合承認率が低下していることは労使関係の構造的変化を意味している。設立の歴史の浅い職場は新しい産業や業種に多く、このような職場では労働組合の組織力も弱いために、組合承認率が低いことはある意味において当然の結果である。しかし、労働組合の基盤が強く組合否認に対して強い抵抗を示していた、設立の長い歴史をもつ職場も1990年代には組合承認率が低下しているのである。このような職場での組合承認率の低さは、伝統的労使関係の崩壊を意味し、19世紀以来の対立的労使関係から新しい労使関係を模索する段階となっていることを示している。

最後に、組合承認と団体交渉とは密接な関連があることを確認しておきたい。労働力調査 Labour Force Survey (LFS) は、労働組合に対する影響の重要な指標として、組合承認に関する情報を1993年から収集し始めている。1993年には組合承認されている職場の労働者比率は48.9%であったが、1998年には43.5%にまで低下している。また、団体交渉対象率（団体交渉の対象となっている労働者比率）も1990年代後半は3分の1にまで低下している（第2表）¹²⁾。労働力調査（LFS）が示しているように、組合承認率の低下は団体交渉対象率の低下に大きく影響し、団体交渉の衰退に拍車をかけている。すなわち、組合承認率の低下は、団体主義的労使関係に基づく団体交渉構造の衰退を加速させる大きな要因となっているのである。

4 政府白書『労働における公正』

ブレア労働党は、1997年に政権に就いた直後、組合承認の法的手続き、強制的最低賃金制度の導入、労働者の個別的権利の拡大、EU社会憲章 European Social Charter の承認など労働側に有利な労働政策を実施する準備を始めた。そして、労働党政府は1998年政府白書『労働における公正』において労働政策の基本方針を明確に示し、その内容を1999年6月に雇用関係法として規定した。

労働党政府は、政府白書『労働における公正』の前文において、以下のような労働政策を示している。すなわち、経営者と労働者との間の対立の概念をパートナーシップの推進に置き換えることが政府の労働政策であり、最善の方法は——過度な規制のない——労働市場における教育と技能の推進である。それは中小企業の育成と長期的投資の刺激を促進する政府方針を補完す

12) N.Millward, J.Forth and A.Bryson, Changes in Employment Relations, 1980-1998, M.Cully, S.Woodland, A.O'Reilly and G.Dix, *Britain at Work*, Routledge, 1999, pp.238-242.

ることを意味している。労働者の教育と技能を育成するプログラムは、労働市場において労働力の円滑な配置を容易にするためのものであり、労働力移動を促進させることを目的としている。このことは労働組合による労働力の配置規制を緩和し、中小企業への労働力移動を促進するとともに、産業構造の転換に迅速に対応することを意味している。

政府白書『労働における公正』は、過去の労使関係の状況には戻らないことを明言している。過去の労使関係の状況とは、スト投票のないストライキ、大量の労働者によるピケティング、クロズド・ショップによる組合組織力の強化、ストライキにおける二次的行動など、ストライキを基盤とした対立的労使関係である。これらは労働組合が労働争議に際して有効な戦術として展開してきたものであるが、ブレア労働政策はこのような戦術を禁止する基本姿勢には全く変化がないことを明言している。ブレア労働政策は労働問題をストライキによって解決するのではなく、パートナーシップに基づく「新しい労使関係」によって解決する方向を求めている。政府白書は過去の労使関係とは異なる変化が起きても、イギリスは世界中の先進国で最も明確に規制された労働市場であることには変わりはない。また、そのことがイギリス国民の公正な基本的基準——不当な解雇に対する撤回請求権、組合員になることに対する差別禁止権、無給の両親休暇 parental leave 請求権——を否定するものではなく、これらの基準は当然のこととして認められるべきであるとも述べている。ブレア労働政策は労働問題をストライキによって解決することを明確に否定する一方、個別労働者の権利を拡大するという形で労働市場に一定の規制を設け、労使関係の安定を図ろうとしているのである。

また、政府白書『労働における公正』は、最低賃金制度の導入の場合と同様に、職場の人々の品性と公正をまもる最低限の基準を提案している。1999年全国最低賃金法 National Minimum Wage Act によって導入された最低賃金制度は、すべての産業部門を対象としている。低賃金業種の最低賃率を設定していた賃金審議会が1993年に廃止されて以来しばらくの間、イギリスには最低賃金制度は存在していなかったが、労働党政府によって再び最低賃金制度が導入された。全国最低賃金制度の導入理由は、労働者間の所得格差を是正し、すべての労働者に「まともな仕事」を与えることであった。ブレア労働政策の目的は、すべての人々の能力を活用し、強力で競争的な経済を基盤とした公正で繁栄した社会を作り上げることである。具体的には、法律的变化よりもさらに広範な変化を目指し、労働と家庭の新しい関係を基盤とした労働関係の新しい文化の構築を目的としている。ブレア労働政策が育成し発展させようとしている新しい文化とは自発的な理解と協調であり、それは個別の繁栄は全体の繁栄に密接に関連している。このような目的を達成するために、政府白書『労働における公正』は効率的な労働関係の基盤としての労働者の(1)個別的権利、(2)労働組合の役割および(3)組合承認に関して、詳細に記述している。以下、これらについて検討してみよう。

(1) 労働者の個別的権利

政府白書は効率的な労使関係の形成を最も重視し、その基盤として労働者の個別的権利を尊重する姿勢を労使双方に求めている。効率的な労使関係とは労働組合による労働規制のない職場の確立であり、具体的には労働者の個別的業績の評価による激しい労働者間競争を前提とする職場の確立である。このような職場を確立するために、経営者には「公正な扱い」と「節度ある雇用基準」を求めるとともに、労働者には「勤勉に働く責任」と「能力を十分に発揮する責任」を要求し、労使双方に職場における節度をもった姿勢を求めている。すなわち、経営者には競争的な職場を過酷な労働条件や労働強化によって作り出すのではなく、労働者を公正に扱い、一定水準の雇用基準を設けることによって実現することを求めている。また、労働者には経営者との対立的労使関係を基盤とした労働ではなく、労働者としての責任を強く求めている

る。

政府白書は現実の職場では経営者と労働者との個別交渉では労使対等の原則を貫くことが難しいことも十分に承知し、労働者の個別的権利が個別的雇用契約によっては守れないことも明記している。したがって、労働者の個別的権利をまもるためには職場における労働者の集団的代表を認めることが必要であり、そのことが労働者が公正に扱われることを保証する最善の方法であると指摘している。そして、労働者の代表としての労働組合は労使の良好なコミュニケーションを推進し、労働者の個別的業績の評価を妨害しない範囲内で労働条件の交渉を円滑におこなうことが期待されているのである。

(2) 労働組合の役割

政府白書は、経営者と個別労働者との関係を中心とした個別主義的労使関係を重視し、労働組合の役割を「経営者と労働者のパートナーシップを形成するもの」として位置づけている。

1980年代以降のイギリス労使関係の中心は団体主義から個別主義へと移り、職場から労働組合を排除することによって経営者と労働者は「良好な労使関係」を築いてきた。そして多くの職場では、団体交渉を通して賃金・労働条件を決定する機会が減少し、団体主義的労使関係における労働組合の役割が衰退している。政府白書は、1980年代以降のこのような労使関係の変化を前提としたうえで、労働組合の役割を再評価しようとしている。すなわち、労働組合の役割を再評価する際の事例として、成功企業と成功組織の多くが労働組合を承認していることを示している。労働組合の役割は、「経営者と労働者との効率的なパートナーシップ」を築くことであり、経営者と共同して「フレキシブルで熟練して、労働意欲の高い労働力」を育成することと位置づけられている。また、労働組合は職場において労働者が公正に扱われることに力を発揮し、「技術革新とパートナーシップを推進する中核」となることも期待されている。

政府白書は労働組合を労使関係の中心的立場から補助的な立場へと置き換え、その活動範囲を職場レベルに限定しようとしている。具体的には、労働組合に職場レベルにおける経営者とのパートナーシップを築き、経営者と共同して労働力の育成をすることを求めている。しかも、その労働力は経営側が求めている「フレキシブルで熟練して、労働意欲の高い労働力」である。イギリス労働組合は、職種別組合や産業別組合にみられるように、企業の枠を越えた労働力の供給制限に基づいて強い交渉力を維持してきたが、政府白書はこのことを明確に否定した。そのことは1980年代のクローズド・ショップの禁止を正当であると判断し、クローズド・ショップの復活を明確に否定していることから明らかである。政府白書によれば、労働組合の新しい役割は職場内におけるパートナーシップを築くことであり、職場レベルにおける公正をまもることである。労働組合の活動範囲は職場レベルに限定的にとらえられているのである。

(3) 組合承認

政府白書は労使関係の出発点を自発主義と位置づけながらも、一方でその限界を明確に指摘している。政府白書は、自発主義の限界を均衡のとれた労使関係に戻すためには、組合承認の法的手続きが有効であることを提案している。

イギリス労使関係は労使の自発主義を基盤として運営されてきたが、自発主義に任せている限り、経営者による組合否認を押しとどめるだけの力は労働組合には既になく、その結果団体交渉が機能しなくなった。1980年代以降の労働組合の弱体化が、経営者主導の組合否認を導き、団体交渉を形骸化させていった。そのことが労働組合の弱体化に拍車をかけるという悪循環を生んでいる。政府白書はこのような悪循環を断ち切る方法として、組合承認の法的手続きを提案している。すなわち、組合承認の法的手続きは、大多数の労働者が自分たちの代表として労働組合を考えている場合には、労働組合が承認されることを可能としている。しかし、法的手

続きによって組合承認が認められた場合でも、団体交渉が本来的に機能するためには団体交渉に対する「職場での明確な支援」が必要であることも強調している。法的手続きによる組合承認によって団体交渉をおこなう枠組みは整備することができるが、団体交渉を本質的に機能させるのは労働者の団体交渉に対する本質的な支援であることを強く求めている。この意味において、政府白書はイギリス労使関係における自発主義を放棄したわけではなく、労働組合と団体交渉に対する労働者の本質的な支援を期待しているのである。

5 組合承認の法的手続きと中央仲裁委員会 (CAC)

政府白書『労働における公正』の提案は、1999年雇用関係法によって立法化された。労働組合は労働白書に述べられていた団体的組織の規制と労働者の個別的権利の拡大に関して批判したが、政府は労働白書の提案を変えることはなかった。1999年雇用関係法は、1980年代以降の雇用立法に引き続き二次的労働争議を制限し、労働組合が企業の枠を越えて弱小労働組合の労働争議を支援しないように規定した。団体交渉は賃金、労働時間、休日に関する交渉に限定され、その他の事項は労使関係に任されることとなった。

1999年雇用関係法は労働組合を規制する一方で、労働組合の組織化を有利にする組合承認の法的手続きも規定している。組合承認の法的手続きは、助言・調停・仲裁委員会 (ACAS) の調停とともに始まり、再編された中央仲裁委員会 Central Arbitration Committee (CAC) のガイダンスによって詳細に規定されている。組合承認を決定する中央仲裁委員会 (CAC) の一般的な責務は、「職場において公正で効率的な労働慣行および労働協約を促進する目的に配慮する」ことであるが、同時に「効率的な経営と共存できる団体交渉組織の条件」を定めることである¹³⁾。

組合承認の多くのことは1997年にブレア首相が主催したイギリス経営者連盟 Confederation of British Industrial (CBI) と労働組合会議 (TUC) との話合いに基づいているが、組合承認の基準については政府に任された。1999年雇用関係法は、組合承認の法的手続きの原則的な出発点として労働者の大多数の投票を求めている。組合承認にとって必要な基準とは、交渉単位内の少なくとも投票の40%が組合承認に賛成すること、あるいは労働者の50%がすでに組合員であることを証明することである。労働者の50%以上が組合員である場合には、企業は労働組合を承認しなければならない。これはすべての労働者の50%以上が組合員であることを意味しているわけではなく、分野別に労働者の50%が組合員であれば要件を満たしていれば十分である。また、組合承認が明確ではない場合には、労使双方は中央仲裁委員会 (CAC) に仲裁申請ができ、組合承認は中央仲裁委員会 (CAC) の判断に任されている¹⁴⁾。

中央仲裁委員会 (CAC) がどのような交渉単位が適当であるかを決定する際に、1999年雇用関係法は特に「効率的な経営と矛盾しない」、「職場での細分化された交渉を避ける」という指針を規定している¹⁵⁾。しかし、その運用は弾力的であり、中央仲裁委員会 (CAC) は広範で重要な権限をもっている。例えば、1986年にイギリス石炭庁 (BC) に組合否認されていた炭坑労組

13) Paul Smith and Gary Morton, *op.cit.*, pp.123-125.

14) *BBC News* ホームページ, 2001年1月15日。

15) W.Brown, Putting Partnership into Practice in Britain, *British Journal of Industrial Relations*, Vol.38, No.2, 2000, pp.301-302.

(NUM) が、団体交渉のために現在の経営者である RJB 炭鉱に組合承認を求めたとき、中央仲裁委員会 (CAC) は経営側の意見を斥け、職場での細分化された交渉の可能性のある複数の組合承認を認めた。炭坑労組 (NUM) は、すべての炭坑労働者、週給スタッフ、炭坑深部の事務・管理スタッフのために組合承認を求めたが、RJB 炭鉱は既に他の労働組合との協定があるので炭坑労組 (NUM) の組合承認は認められないと主張した。中央仲裁委員会 (CAC) は、経営側の否定にもかかわらず、RJB 炭鉱と炭坑労組 (NUM) との間には既に団体協定が存在していると判断した。すなわち、中央仲裁委員会 (CAC) は、組合承認は既におこなわれているので、炭坑労組 (NUM) による組合承認の法的手続きは不必要であると裁定したのである。その背景となった理由は、RJB 炭鉱が1994-95年にイギリス石炭庁から炭坑を買収して以来、団体的問題に関して地域レベルでも全国レベルでも炭坑労組 (NUM) の代表と交渉してきたためである。RJB 炭鉱が賃金決定に関する交渉を強く否定しようとも、同社は1999年1月から4年間の賃金協定につながる交渉を炭坑労組 (NUM) と民主炭坑労組 (UDM) との2つの労働組合とおこなってきたのである。その結果、中央仲裁委員会 (CAC) は RJB 炭鉱に団体交渉のための承認組合として2つの交渉単位を認めた。1つの交渉単位は週給スタッフと事務・管理スタッフで構成され、もう1つは炭坑労働者で構成されている。そして、この交渉単位の代理人が民主炭坑労組 (UDM) と炭坑労組 (NUM) である。この2つの労働組合の交渉は分離されているが、RJB 炭鉱で働くすべての炭坑労働者の賃金・労働条件には同じ団体協定が適用される¹⁶⁾。この事例のように、1999年雇用関係法は職場での細分化された団体交渉を制限しているが、実際には中央仲裁委員会 (CAC) は現実的に対応して組合承認を弾力的に運用している。

組合承認に関する中央仲裁委員会 (CAC) の仲裁は法律的に規定されているが、実際のほとんどの組合承認は法律的手続きによらないでおこなわれている。一般的には、労働者の過半数が組織する労働組合が経営者に組合承認を求めた場合、中央仲裁委員会 (CAC) は原則的には組合承認を認める判断を示している。この判断は組合承認を簡単にし、労働組合の組合員勧誘に有利な展開をもたらしている。また、政府が労働組合に与えた武器の1つは、労働者が労働組合に加入しているか否かに関わりなく、経営者との交渉に組合執行部を参加させることができる権利をすべての労働者に与えたことである。このことは個別労働者を支援するために労働組合のない職場でも組合執行部が交渉に参加できるようになり、その結果労働組合は職場に重要な足かがりを持ち、組合員勧誘が容易になったことを意味している¹⁷⁾。

6 「パートナーシップの促進と労働争議の概念の変更」

1999年雇用関係法は、組合承認の法的手続きによって、1980-90年代に弱体化した労働組合を立て直す一方、労働組合を対立的な存在ではなくパートナーと位置づけようとした。その目的は、労働者の個別的権利の拡大と労働組合の組織化を容易にすることによって、「パートナーシップの促進と労働争議の概念の変更」をおこなうことであった。

労働者の個別的権利とは、解雇保護の強化、出産休暇の拡大、両親休暇の導入、不当解雇の制限などを内容としている。解雇保護の強化とは、具体的には、労働者が子供の誕生や家庭の緊急時に仕事を離れなければならない場合には、解雇から保護されるという「家庭重視型」の

16) *IDS Report*, 2001, No.830, p.6.

17) *BBC News* ホームページ, 2001年1月15日。

規定である。また、無給ではあるが、出産休暇の期間が延長され、両親休暇も導入された。さらにパートタイム労働者は、同様の雇用条件のもとで、フルタイム労働者と同等に扱われる権利をもつと規定している。不当解雇の補償額は1万2000ポンドから5万ポンドに上限が引き上げられ、不当解雇を厳しく制限している。特に雇用期間の定められた労働者には、不当解雇に対する雇用保護の権利を大幅に認めている。1999年雇用関係法は、労働者の雇用は個人単位でまもることを基本原則として、労働者の個別的権利の拡大を支援している。

また、労働組合の組織化を容易にする手段は、組合承認の法的手続き、EUの社会政策との整合性、全国最低賃金の導入、労働組合の権利拡大などを内容とするものであった。ブレア労働政策は、1980-90年代を通しておこなわれた「労働組合潰し」の労働政策とは異なり、労働組合を再び労使交渉の当事者として位置づけようとしているところに大きな特徴がある。しかし、ブレア労働政策における労働組合とは、1980年以前の対立的労使関係を基盤としたものではなく、職場レベルにおけるパートナーシップの当事者として位置づけることである。労働組合がパートナーシップの当事者として位置づけられる方向は、団体主義的労使関係の衰退を背景に進んできた。団体主義的労使関係の衰退は、例えば1980-90年代の組合員数の減少、労働争議の減少、組合承認率の低下、団体交渉構造の変化などに現れている。イギリス労使関係の構造的変化は、労働組合の衰退というだけでなく、労使関係において労働者は自分たちの代表を失うという結果でもあった。このような結果に対して、労働政策がどのように対処するのか、もし対処するならばどのような方法で労働者の代表を配置するのかが、1990-2000年代の労使関係の大きな課題であった¹⁸⁾。

このような議論を受けて、ブレア政府は1999年雇用関係法において「パートナーシップの推進と労働争議の概念の変更」を規定し、ストライキを前提とした対立的労使関係の枠組みを変えようとした。ブレア政府は、多くの企業がパートナーシップを基盤とした労使関係のもとで大きな成功を収めていると述べ、労働組合を労使関係のパートナーとして位置づけ直そうとしている。しかし、パートナーシップという言葉は立場によって様々に解釈され、統一的な見解があるわけではない。例えば、経営者連盟(CBI)は高い業績を示している労働慣行を職場に導入する際に、労働組合に要求する姿勢として、パートナーシップという言葉を使っている。これに対して、労働組合は団体交渉機能の代わりに意思決定過程において労働組合が参加する意思表示としてパートナーシップという言葉を使い、その存在感を示そうとしている。ベーコン N.Bacon とストーリーは、パートナーシップは労働組合の将来的役割に大きな影響を与えると述べている。その影響とは、彼らによれば、第1にパートナーシップ協定が経営スタイルに広範で重要な変化をもたらす可能性をもっていることである。経営者は1980-90年代に企業レベルあるいは職場レベルで個別主義的労使関係を積極的に展開してきたが、パートナーシップ協定の採用は労働組合を承認すること、すなわち団体交渉における労働組合の役割を認めることであり、団体主義的労使関係の方向を示すものである。第2に、パートナーシップは経営者と労働組合が密接な協調的労使関係を含む新しい形態の労使関係を模索する契機になる。したがって、パートナーシップ協定の採用は経営者と労働組合との関係を改善し、「労使相互の利益あるもの」となる可能性をもっていると述べている¹⁹⁾。

1990年代後半から2000年代初頭にかけてのイギリス労使関係の大きな関心事は、労働組合の

18) N.Bacon and J.Storey, *New Employee Relations Strategies in Britain: Toward Individualism or Partnership*, *British Journal of Industrial Relations*, Vol.38, No.3, 2000, p.407.

19) *Ibid.*, pp.408-410.

パートナーシップに対する評価である。パートナーシップ協定は、ベーコンとストーリーが述べているように、団体主義的労使関係への回帰を示すものであり、協調的労使関係を含む新しい労使関係を模索する契機となる可能性をもっている。ブレア政府は、個別主義的労使関係を重視したサッチャー的反労働組合政策でもなく、また、対立的労使関係を基盤とした伝統的労働組合の手法でもない、第3の道を模索している。その第3の道とは、新しい労使関係＝「団体主義に基づく協調的労使関係」の形成である。1980-90年代に弱体化した労働組合を再び労使関係の当事者として登場させるが、その登場は協調的労使関係のパートナーとしての役割を期待されているのである。パートナーシップ協定は、「団体主義に基づく協調的労使関係」を形成し、労働組合の存在と協調的労使関係を同時に成り立たせる役割を担っている。1990年代後半から2000年代前半にかけてのイギリス労使関係は、大規模なストライキもなく、また失業率も長期的に低水準にあるために相対的に安定的な労使関係を維持している。この時期に、2001年総選挙でも圧倒的な勝利を収めたブレア政府は、新しい労使関係＝「団体主義に基づく協調的労使関係」を推進し確立しようとしたのである。

おわりに

イギリス労使関係における1980-90年代は、サッチャーの反労働組合的な労働政策によって、労働組合には厳しい受難の時期であった。多くの職場で労働組合が交渉力を低下させるのに伴って、多くの経営者は組合否認をし、また承認組合がある場合にも団体交渉を軽視していた。1998年職場労使関係調査(WERS)によれば、承認組合がある場合にも、職場における労働組合の団体的規制は弱く、労働協約が形骸化している場合が多い。また、伝統的な労使関係が残っている職場においても、労働組合の交渉力が低下した。ブレア労働政策はこのような方向を大きく変えようとしている。1999年雇用関係法による組合承認の法的手続きの実施は、1980-90年代の反労働組合的な労働政策の方向転換を意味している。イギリス労使関係は確実に変化しようとしている。

組合承認に関しては、2000年には159の労働組合(58,000人の組合員が対象)が承認され、その数は前年の2倍であった。また、2001年7月の労働組合会議(TUC)のコメントによれば、1999年から2000年にかけて6万人の組合員が増加し、730万人に達した。組合員が増加した大きな要因は、女子パートタイマーが1999年からの1年間に10万人以上も組合員になったことである。女子パートタイマーの組合組織率は1999年の21%から2000年には23%に上昇し、全組合員に占める女子組合員の割合は29%に上昇した。しかし、女子パートタイマーの組合員は増加しているが、従前から組織化が進んでいた製造業部門では1999年の1年間に雇用が男子労働者を中心として11万人も減少し、全体的な組合員数の減少に影響を与えている。また、労働争議の推移は1997年には216件、1998年166件、1999年205件、2000年212件と微増している。労働争議による労働損失日数をみると、労働争議件数と同様に、1997年には23万5000日、1998年28万2000日、1999年24万2000日、2000年49万9000日へと増加している。

組合承認が増えた理由は明確であり、労働組合の組織力が回復したわけではなく、ブレア労働政策が政府白書『労働における公正』に基づいて新しい法律＝1999年雇用関係法を制定したためである。組合承認が増え、組合員数も増加している。しかし、その多くは女子パートタイマー組合員の増加であり、男子労働者の雇用者数および組合員数は減少している。労働組合会議(TUC)は、組合員の増加理由に関して、「労働組合側に有利な雇用法の立法化と労働者の権

利拡大である」と述べているが、この結論は短絡的すぎる感がある。労働組合にとってパートタイマーの組織化は重要な課題であるが、中核的な労働者層の減少および組合離れに対して有効な対策をとることができないままに、組合員数を減少させていることも事実である。したがって、ブレア労働政策が直ちに組合員数の増加に繋がっていると判断することはできない。また、1990年代末の労働争議および労働損失日数の増加の意味をこの時点で正確に捉えることは難しいが、労働組合側に有利な雇用法の立法化がおこなわれ、労使関係の「揺り戻し」の時期にあるということはいえる。しかし、その「揺り戻し」の方向は、労働争議を基盤とした対立的労使関係への方向ではなく、労使関係のパートナーとしての労働組合を重視したものである。

1999年雇用関係法による組合承認の法的手続きの実施は明らかに組合承認を増加させ、労働組合側に有利な環境を作っている。しかし、ブレア政府は労働組合側に一方的に有利な労働政策を展開しているわけではなく、組合承認の前提条件として労働組合に職場レベルにおけるパートナーとしての役割を要求し、労働組合側に労働争議を基盤とした対立的労使関係に回帰しないように強く求めている。ブレア労働政策は、1980-90年代の反労働組合的な労働政策を転換し、新しい労使関係＝「団体主義に基づく協調的労使関係」の形成を目指しているのである。組合承認の法的手続きは、団体主義的労使関係における労働組合の存在をパートナーシップを基本としたものに置き換える手段として位置づけられ、新しい労使関係を形成する役割を果たすことが期待されているのである。