

イギリスにおける組合組織率と団体交渉との関連

田口典男

はじめに

1980年代のイギリス労働組合の組織率の低下は、一般的には、産業構造の転換、雇用構造の変化、高水準の失業率、反労働組合的な労働政策、経営側の労働組合への攻撃、組合組織の弱体化、労働者の組合意識の変化などに起因しているといわれている¹⁾。小稿の目的は、上述した組合組織率に影響を与える諸要因を前提として、労働組合の主要な機能である団体交渉と組合組織率との関連の検討を通して、第2次大戦後のイギリス労働組合がおかれている位置を正確に把握することである。

19世紀以来、国家は最小限の法の枠組みを準備し、団体交渉を間接的に支援するに止まり、その枠組みの中で労使は自発性に基づいて団体交渉をおこなってきた²⁾。労使関係における自発主義 voluntarism の形成には、19世紀イギリスの自由主義的・個人主義的イデオロギーが大きな影響を与えている。当時の経営者は労使関係を「純粹に、自由平等な個人間の関係」であるべきであると考え³⁾、また賃金・労働条件に関する経営者の権限が強かったために、彼らは国家の支援を受ける理由は何もなく、このような自発主義的な制度は望むところであった。一方、労働者側も不利な労働判決や労使関係への国家介入の経験から自発主義に基づく制度を受け入れた方が有利であると判断していた。したがって、イギリス労使関係における自発主義は、労使双方にとって一定のメリットがあり、その後長期間にわたって定着することとなったのである⁴⁾。

高橋克嘉氏の言を借りれば、イギリス労使関係に関する法律は基本的には個人取引・契約を基礎としており、労働組合および団体交渉は経験主義に基づいて一定範囲で違法とされないという承認を与えられた存在に過ぎないのである。「現実の労働組合および団体交渉をめぐる労使関係は、基本的には法律によって容認された範囲内で、だがしばしば容認された領域を越えて、事実の上で転換」され、労使関係に関する法律の役割は非介入を原則としてきたのである。すなわち、労働立法は自発的な団体交渉制度を支援する補助的な役割に止まり、「団体交渉過程や締結された協約実行を支援するために法律による直接の制裁を使用することは、一貫して厳然として拒否」されてきたのである⁵⁾。これに対して、小笠原浩一氏は、「イギリス労使関係の

1) Jeremy Waddington, Trade Union Membership in Britain, 1980-1987: Unemployment and Restructuring, *British Journal of Industrial Relations*, Blackwell, Vol. 30, No. 2, 1992, pp. 287-324.

2) グレグ・バンバー、エド・スネイプ「イギリスの労使関係」、グレグ・バンバー、ラッセル・ランズベリー編『先進諸国の労使関係』、日本労働研究機構、1988年、51頁。原文はGreg Bamber & Russell Lansbury, *International and Comparative Industrial Relations*, 1987.

3) 小野塚知二「労使関係におけるルール(上)—19世紀後半イギリス機械産業労使関係の集団化と制度化(1)—」、『社会科学研究』第41巻第3号、1989年、2頁。

4) David Coates, *The Crisis of Labour*, Philip Allan, 1989, pp. 44-45.

5) 高橋克嘉『イギリス労使関係の変貌』、日本評論社、1987年、254-257頁。

歴史的展開を国家的強制の希薄な自主的組織化の仮定として描こうとする者」として強く批判し、自発主義は労使関係に対する国家介入を容易にする概念であると述べている⁶⁾。しかし、小笠原氏の主張するように、19世紀以来国家が労使関係に介入してきたという「事実」を認定することはできるが、そのことが「自発主義は労使関係への国家介入を容易にしている」とすることには同意できない。イギリス労使関係成立以来、国家は最小限の法の枠組みを準備し、団体交渉を間接的に支援するに止まり、その枠組みの中で労使は自発的に団体交渉をおこってきたと考えるのが妥当であろう⁷⁾。

しかし、1960年代以降の労働党政権下による所得政策によって団体交渉に国家が直接的に関与するようになり、労使関係における自発主義が大きく揺さぶられ、さらに1980年代以降の保守党政権下による一連の労働立法はその方向を確定的なものにした。具体的には、1964年「生産性、物価、所得に関する意向・共同宣言」、1966年物価所得法、1967年新物価・所得政策などによって物価と所得を抑制したために、自発主義的な団体交渉機能は低下したのである。さらに、1980年雇用法 Employment Act、1982年雇用法、1984年労働組合法 Trade Union Act、1988年雇用法などの80年代の一連の労働立法は、組合承認、クローズド・ショップの規制、ストライキの制限などを規定し、労使関係に積極的に国家が介入していったのである。これらのことを踏まえ、組合組織率と団体交渉適用率との関連を検討してみることにしよう。

1 組合組織率と団体交渉適用率との関連

ミルナー S. Milner は、新所得調査 New Earnings Survey (NES) や職場労使関係調査 Workplace Industrial Relations Survey (WIRS) などに基づいて、1893年から1990年までの団体交渉による賃金決定率と組合組織率の変化を比較している。ミルナーによれば、労働組合運動の初期段階では組合員／従業員比率は増加しているが、当時の経営者たちが新しい労働組合を承認することを嫌がったために、団体交渉による賃金決定率は組合組織率よりも大体3-4%ほど低かった。この時期の労使対立の大きな問題は組合承認であり、承認拒否を巡って頻繁にストライキが引き起こされたのである。その後、多くの労働者が団体交渉による賃金協定に適用されるようになったが、基本的には1940年代まで組合組織率は団体交渉による賃金決定率よりも高かった。第2次大戦後、団体交渉による賃金決定適用率が組合組織率よりも高くなり、1950-60年代には法定最低賃金制度の適用をも含むとその乖離は30%近くもあった。その乖離は1960年代後半から70年代にかけてさらに広がり、70年代半ばには最大35% (団体交渉による賃金決定率85%、組合組織率50%)まで拡大し、その傾向は80年代前半まで続いた。しかし、団体交渉による賃金決定率と組合組織率との乖離は1980年代後半には急速に縮小し、90年代には第2次大戦以降最も低水準となっている⁸⁾。

約1世紀にわたるミルナーの分析によれば、1940年代後半を除けば、団体交渉適用率と組合組織率の変化は密接に関連している。その理由は一般的には以下のものであるといわれている。すなわち、イギリス労働者の組合意識の強さ・組合組織率の高さを背景とした「対立的労

6) 小笠原浩一『「新自由主義」労使関係の原像』、木鐸社、1995年、93-94頁。

7) グレグ・バンバー、エド・スネイプ、前掲稿、51頁。

8) Simon Milner, The Coverage of Collective Pay-setting Institutions in Britain, 1895-1990, *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 33, No. 1, 1995, pp. 86-87.

使関係」に基づいて労働組合は団体交渉を有効に機能させ、同時に団体交渉を有効に機能させることによって組合加入率を高めるという相乗効果が働いてきたというものである。ジャックス M. Jacques によれば、イギリス労働者の歴史的特徴は「高水準の組合組織率を背景とした組合組織の強さと労働者の階級的意識を基盤とした組合意識の強さ」である。さらに、彼は「このことはイギリス労使関係を規定する基本的条件として一般的に認識されている。事実、組合組織の強さは労働者の経済的地位を脅かすような経営者側の攻撃に対する労働組合の激しい反撃を生み出し、経営者側にしばしば経営方針の貫徹を躊躇させたし、組合意識の強さは職場における作業集団の連帯感の強さと経営参加意識の希薄さとして示され、『対立的労使関係』を形成する源泉であった」と述べている⁹⁾。イギリス労働者および労働組合の歴史的特徴をこのようにとらえることは正しいのであろうか。

熊沢誠氏は、「イギリス労働組合のつよさは、労働者のもつ明瞭な階級意識に支えられている。その階級意識の性格を問うことが、この国の労働組合の発想とビヘイビアを理解する鍵となるだろう」と指摘した後、経営者・政治家・専門職などの“やつら them”に対するイギリス労働者の“われら us”意識について、「イギリスの労働者は、政治思想としてではなく生活意識として定着した大衆の階級意識を担う人びと、そしてその『故郷』で培われたところの、国家や産業の要請から自立したかれら自身の連帯の思想をなによれもたいせつにする人びとであった。この自立の思想は、みずからの生活保障のためのみずからのコントロールがおかされぬかぎり、支配階級にたいして対立的というよりは外在的であって、はじめから社会の体制変革を志向する前衛政党的階級意識や革命的知識人の政治思想とは性格を異にするのである」と述べている。さらに、熊沢氏は労働組合の連帯意識のなかには競争社会から労働者を隔離させる集団意識が働いていると指摘し、「外なる競争社会では、門閥や富や商才や学識をもたぬゆえに、おそらくは個人主義のうまみを満喫しえない労働者も、《社会》の内では可視的な平等と手ごたえある自治を享受しうる市民となる。競争を前提とした政治的民主主義が庶民に自由と平等をもたらしうる限界を、それは逆に照らしだしている」と述べている¹⁰⁾。

伝統的なイギリス労働者は階級意識に基づいて労働者世界を形成し、労働組合に連帯意識を求め、「可視的な平等と手ごたえある自治」を享受してきたことは事実である。しかし、熊沢氏自身が指摘する1960年代以降の「ゆたかな労働者 affluent workers」の存在が気に掛かる。「ゆたかな労働者」とは、1950年代の実質賃金の上昇、所得構造の変化、耐久消費財の普及、筋肉労働と非筋肉労働の融合、労働者を企業に統合する新しい労務管理の導入、中産階級的スタイルの浸透などを背景として、伝統的労働者像から離れ中産階級化した階層の労働者を指している。熊沢氏によれば、「ゆたかな労働者」を調査したケンブリッジ大学の社会学者グループの「ゆたかな労働者」像は、「総括すれば、いわゆるマイホーム主義 (family-centredness) の、労働、労働組合、労働党を消費生活の手段とみなす思想 (instrumentalism) をもつ人びとにほかならなかった。かれらは伝統的労働者とはちがって消費生活の向上を積極的に追求していた」であり、「ゆたかな労働者」にも「われら」と“やつら”を二分する観念が健在であり、「『階級的連帯として』ではなく『手段として』ではあれ、集団主義に生きる人びとなのである。」すなわち、ケンブリッジ大学グループは「ゆたかな労働者」を自分の利益を追求するために「手段主義」によって組合に加入し、政党を指示するが、ホワイトカラー労働者の規範を代表する

9) Martin Jacques, *Thatcherism—Breaking out of the Impasse*, Stuart Hall and Martin Jacques, *The Politics of Thatcherism*, Lawrence and Wishart Limited, 1983, P. 57.

10) 熊沢誠『国家のなかの国家』, 日本評論社, 1976年, 232-234頁。

「地位追求的 status striving」な生き方を拒み、伝統的労働者の範疇に止まっているととらえているのである。このようなケンブリッジ大学グループの主張する「ゆたかな労働者」の組合加入の「手段主義」を批判して、熊沢氏は、「たとえば、ゆたかな労働者の組合加入理由は、伝統的労働者のそれとくらべてきわだって『手段的』といえるだろうか？ また、かれらが賃金と労働条件以外の『管理のフロンティア』にたとえ関心をもっていたとしても、その関心は『経営 (management) に発言を』という選択肢への投票にはならないように私にはおもわれる。(中略) 労働党支持の理由についても、『手段主義』を確認できない。第2表(省略—田口)をみると、人はむしろ『伝統的重味』を印象づけられるのではないだろうか」と述べている¹¹⁾。

ケンブリッジ大学グループが「ゆたかな労働者」の組合加入の理由を「手段主義」として結論付けたのに対して、熊沢氏は「豊かな労働者」は「手段主義」によって組合加入しているのではなく、伝統的労働者と同様に階級意識の強い労働者であると述べている。小稿では、「ゆたかな労働者」について詳細に検討する余裕はないが、「ゆたかな労働者」を階級意識の強い労働者範疇に入れることには疑問を感じる。すなわち、伝統的労働者の強い階級意識は、「われら」と「やつら」の間には「越えられない溝」が存在することに起因するのであり、「越えられない溝」が「越えられる溝」に変更されたときには労働者の階級意識は薄れるのではないだろうか。このことを認識しておかなければ、1980年以降の組合組織率の低下を説明できないし、労働組合のおかれている状況を正確に把握することはできない。労働者の生活の「ゆたかさ」を追求しない労働組合はその存在価値をもたないし、同時に伝統的労働者をも含めて労働者

第1表 労働者数, 組合員数, 組合組織率の推移

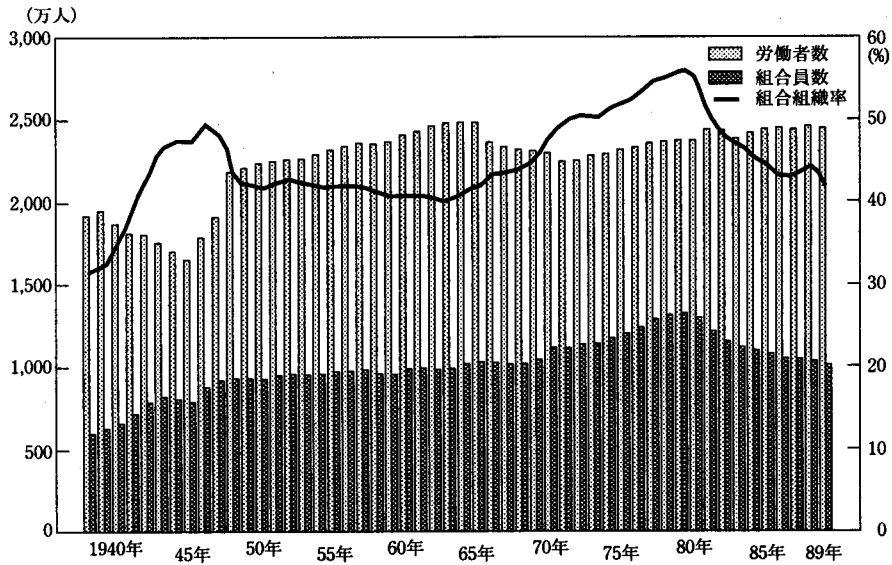
	労働者数 1)	組合員数 2)	組合組織率(万人, %)
1938	1,917	605	31.6
1939	1,948	630	32.3
1940	1,868	661	35.4
1941	1,805	717	39.7
1942	1,800	787	43.7
1943	1,753	817	46.6
1944	1,705	809	47.4
1945	1,660	788	47.5
1946	1,779	880	49.5
1947	1,913	915	47.8
1948	2,188	932	42.6
1949	2,205	927	42.0
1950	2,231	929	41.6
1951	2,247	954	42.5
1952	2,253	958	42.5
1953	2,258	952	42.2
1954	2,289	956	41.8
1955	2,317	974	42.0
1956	2,341	978	41.8
1957	2,356	983	41.7
1958	2,354	964	41.0
1959	2,367	962	40.6
1960	2,405	984	40.9
1961	2,433	990	40.7
1962	2,463	989	40.2
1963	2,476	993	40.1
1964	2,484	1,022	41.1
1965	2,478	1,033	41.7
1966	2,366	1,026	43.4
1967	2,335	1,019	43.6
1968	2,319	1,019	43.9
1969	2,314	1,047	45.2
1970	2,299	1,118	48.6
1971	2,240	1,113	49.7
1972	2,249	1,135	50.5
1973	2,277	1,144	50.2
1974	2,288	1,176	51.4
1975	2,315	1,203	52.0
1976	2,335	1,239	53.1
1977	2,355	1,285	54.6
1978	2,366	1,311	55.4
1979	2,373	1,329	56.0
1980	2,372	1,295	54.6
1981	2,441	1,211	49.6
1982	2,433	1,159	47.6
1983	2,386	1,124	47.1
1984	2,416	1,099	45.5
1985	2,445	1,082	44.3
1986	2,449	1,054	43.0
1987	2,439	1,048	43.0
1988	2,453	1,038	44.4
1989	2,444	1,016	41.6
1990	2,458		
1991	2,455		
1992	2,467		
1993	2,446		

注1) 労働者数は、就業者数と失業者数の合計。1975年以降は、北アイルランドを除く。

注2) 1974年までの組合員数は、北アイルランドを含む。

資料: Annual Abstract of Statistics, Monthly Digest of Statistics, Employment and Productivity Gazette, Employment Gazette など。

11) 熊沢誠, 同上書, 41-45頁。



資料：第1表と同じ。

第1図 労働者数，組合員数，組合組織率の推移

の意識は「ゆたかさ」を求めて変化することを認識しておかなければならないのである。

とまれ、小稿の目的である団体交渉と組合組織率との関連の検討に戻ることにしよう。組合組織率の高さが団体交渉を機能させてきたという考えに対して、バンバー G. Bamber とスネイプ E. Snape は団体交渉機能が組合組織率を高めてきたと述べている。すなわち、イギリスの団体交渉は労使の自発的なものであり、民間部門の経営者は団体交渉に応じる法的義務はなく、労働協約は「交渉当事者の相対的な力とお互いの善意を期待したいという願望によってのみ支えられている」のである。このような団体交渉制度が、組合組織率に大きな影響を与えている主な要因のひとつであると述べている。すなわち、公共部門の組合組織率が民間部門と比べて高い理由は、公共部門の経営者は労働組合との団体交渉を義務づけられているのに対して、民間部門では経営者は団体交渉に応じる法的義務はないということである。また、製造業に比べて民間サービス業の組合組織率は低い理由は、製造業では産業別全国统一交渉が多いのに対して、民間サービス業では企業レベルの単一使用者交渉 single-employer bargaining が一般的であるためである¹²⁾。要約すれば、団体交渉が法的に義務付けられている部門の組合組織率は高く、また産業別全国统一交渉がおこなわれている産業では単一使用者交渉がおこなわれている産業よりも組合組織率が高いということである。高水準の組合組織率が団体交渉を支えているのであろうか、それともバンバーたちが述べているように団体交渉が高い組合組織率を支えてきたのであろうか。

団体交渉と組合組織率との関連を明確にするために、組合組織率の推移にしたがって第2次大戦後のイギリス労使関係の時期区分をおこない、その時期区分に基づいて団体交渉制度の変化を検討してみることにしよう。第2次大戦後の組合組織率の推移から、イギリス労使関係は組合組織率の高水準期(1945年～47年)、漸減期(1948年～63年)、上昇期(1964年～79年)、低下期(1980年～現在)という4つの時期に区分することができる(第1表、第1図)。

12) グレグ・バンバー、エド・スネイプ、前掲稿、48-51頁。

2 組合組織率の高水準期（1945年～47年）

第1期は労働党が政権に就いていた1945年から47年までであり、労働者数の増加に応じて組合員数も増加し、しかも組合組織率は45年が47.5%、46年が49.5%、47年が47.8%と高水準で推移している時期である。この時期は、第2次大戦中の労働組合の戦時協力の見返りとして労働組合にとって非常に有利な政策的条件が揃い、さらに戦後の労働組合運動高揚期であったため、労働組合は高水準の組合組織率を維持できたのである。

第2次大戦において、労働組合は政府の「敵」となることはなく、国家レベル・産業レベルにおけるパートナーすなわち「第4の階級 Fourth Estate」として、積極的に戦時協力をおこなった。労働組合の戦時協力を得た政府は、非常事態（防衛）宣言法 Emergency Powers (Defence) Act を制定し、防衛規制 defence regulations のもとの勅令・法律を通して労働問題への統制を拡大したのである。「勅令第1305号」として知られている1940年雇用条件・全国仲裁勅令 Conditions of Employment and National Arbitration Order は、ストライキとロックアウトを禁止し、全国仲裁裁判所 National Arbitration Tribunal に片務的強制仲裁の権限をもたせることを規定している。また、労働大臣の権限によって1939年に設立された全国合同諮問協議会 National Joint Advisory Council (NJAC) は、イギリス労働組合会議 Trade Union Congress (TUC) とイギリス経営者団体 British Employers' Confederation とのそれぞれ15名の委員によって構成され、共通の利害関係について論議し、政策立案に際して労働大臣を支援する役割を果たしたのである¹³⁾。1940年に労働大臣となったベビン E. Bevin は、合同生産委員会 Joint Production Committees を設置し、ショップ・スチュワードの数を増加させるとともにその役割の重要性を高め、労使の合同諮問の慣習を拡張した。さらに、1940年雇用制限勅令 Restriction on Engagement Order は労働者を雇用する場合には、職業紹介所か登録組合を通さなければならないとし企業間の労働者移動を制限した。

第2次大戦中、労働組合に対する政府の強い支援のもとに、団体交渉や組合承認は労働組合側に有利に展開し、機械産業や自動車産業では組合承認の事例が飛躍的に増加した。政府は労働組合の戦時協力——イギリス労働組合会議 (TUC) の全国合同諮問協議会 (NJAC) への参加、運輸一般労組 Transport and General Workers' Union (TGWU) の委員長であったベビンの労働大臣就任、労働慣行の放棄など——の代償として、組合承認を積極的に支援したため、団体交渉が急激に拡大した¹⁴⁾。ペリング H. Pelling は、「政府の統制が国民経済の非常に多くの方面にまで広げられたにもかかわらず、なお、平時の団体交渉の制度が廃止されないままに残っていたということは、注目に値する事実である」と述べ、戦時統制経済下における団体交渉制度の存続を驚きをもって述べている¹⁵⁾。

政府の組合支援政策は組合員数の増加に大きな影響を与え、1938年には605万人（組合組織率31.6%）であった組合員数が、40年には661万人（35.4%）、43年には817万人（46.6%）、45年には788万人（47.5%）へと大きく増加した。労働組合は勢力の拡大には政府の組合支援が大きいことを認識し、これ以後、政党＝労働党との関係を緊密にすることによって労働組合に有

13) Sid Kessler and Fred Bayliss, *Contemporary British Industrial Relations*, Macmillan, 1992, pp. 5-6.

14) *Ibid.*, p. 5.

15) H. ペリング『新版 イギリス労働組合運動史』（大前朔郎・大前真／訳）、東洋経済新報社、1982年、251-258頁。原文は、Henry Pelling, *A History of British Trade Union*, (Third Edition), Penguin Books, 1976.

利な労働政策を引き出そうとした。その結果、第2次大戦後のイギリス労使関係は、企業内労使関係によって規定される部分は少なく、その大部分は外部環境とりわけ政治的環境に大きく影響を受けることとなった。すなわち、戦後の労使関係を取り巻く政治的環境は、戦時連立政府によって多くの局面が設定されたが、その重要な枠組みは特に完全雇用に対する対策、総需要の維持・拡大、需要拡大のための独占規制などを内容とした1944年の政府白書「雇用政策」と最低生活の保障は国家の制度であるとした「社会保障計画」によって規定されたのである¹⁶⁾。

1945年総選挙でのアトリー Attlee 労働党の圧倒的勝利は、政府白書「雇用政策」と「社会保障計画」の内容が遂行されることを意味し、「完全雇用と社会保障を骨格とする福祉国家イギリスの建設」に向けて様々な戦後改革がおこなわれた。福祉国家イギリスの建設のために、労働党政府は第1に完全雇用を目指した。完全雇用は両大戦間期における不況と大量失業に対する問題意識から生まれた考え方であり、労働組合側の強い要求を実現しようとしたものであった。しかし同時に、完全雇用の実現は労働組合機能の抑制すなわち「労働組合による賃金引き上げと制限的労働慣行——反合理化を内容とする労働慣行の維持——の自粛」を必要とし、労働組合の協力が求められたのである。第2に、労働党政府は石炭、ガス、電気、鉄道、航空、水道さらに近代化・効率化するためには多くの投資が必要とされる基礎産業を国有化した。労働党政府は産業の国有化にあたって、経営者には正当な補償に基づいて収容することを、労働者には正当な地位と労働条件を維持することを、国民には消費者利益を保護することを約束した。産業国有化は当時の状況において民間部門に最も不向きな産業に限定され、労使の摩擦の少ない形態での国有化がおこなわれたのである。第3に、政府は福祉国家建設に必要なものとして認識されている制度すなわち公的医療制度 National Health Service (NHS)、失業手当を含む社会保障、高齢年金、疾病手当、労災手当などの諸制度を導入した。その他、政府は国民生活の安定化のための大量の住宅供給計画、1944年教育法 Education Act に基づく教育制度の徹底的な改革などをおこなった。このような改革は第1次大戦後の経済的不均衡、大量失業、貧困、産業の斜陽化などのイギリスの衰退に対して、より良きイギリスが建設されるべきであるという幅広い国民の合意とイギリス労働組合会議 (TUC) の積極的支援に基づいておこなわれたのである¹⁷⁾。

第2次大戦後のイギリス経済はヨーロッパ復興計画 European Recovery Program (ERP) による経済復興により比較的安定した経済成長を維持していたため、労働党政府による戦後改革は労働組合側に有利に展開した¹⁸⁾。職場におけるショップ・スチュワードの重要性は増していたが、主要な部門の団体交渉は依然として産業レベルや地域レベルにおける労働組合と経営者団体との間でおこなわれていた。また、多くの新しい労使合同協議会 Joint Industrial Councils (JICS) の設立は労働組合の役割を高めた。さらに、多くの小売業、運送業および零細企業を対象とした法定最低賃金を規定する賃金審議会 Wages Councils の設置は、団体交渉において労働組合側に有利に働き、高水準の組合組織率を維持できたのである¹⁹⁾。

16) 栗田健『現代労使関係の構造』、東京大学出版会、1978年、141-150頁。栗田氏は戦後イギリス労使関係形成における政府白書「雇用政策」の位置付けに関して、「この文書の重要性は圧倒的であった。もとよりそれはこの文書を成立せしめた政治的關係に由来する重要性であったが、戦後の政府は一貫してこれを公準とせざるを得なかった」と述べ、その重要性を強調している。

17) Sid Kessler and Fred Bayliss, *op. cit.*, pp. 4-5.

18) 通常、マーシャル・プラン Marshall Plan と呼ばれている。

19) Sid Kessler and Fred Bayliss, *op. cit.*, pp. 5-6.

3 組合組織率の漸減期（1948年—63年）

第2期は1948年から63年までの時期であり、組合員数は増加しているが労働者数の増加に比べてその伸びは低く、組合組織率は48年の42.6%から63年の40.1%まで漸減傾向にある。この時期の政権は1945-51年が労働党であり、1951-64年が保守党であった。組合組織率は労働党政府時代に減少を始め、その後の保守党政府時代の14年間は一貫して漸減している。

1951年総選挙で労働党は敗北し、保守党がその後二度の選挙に勝利して64年まで政権の座に着いたが、経済政策に大きな変更はなく、戦後改革の基本方針は継続された。保守党政府が経済政策を大きく変化させなかった大きな要因は、1950年代の経済成長と生産性の安定的上昇にある。戦後不況から立ち直ったフランス、ドイツ、日本などの国々の経済成長率の高さから比較すればイギリスの経済成長率は低い水準にあり、世界市場におけるイギリスの地位は低下していたが、イギリスの過去の歴史から考えれば1950年代の経済成長は高水準にあった。この時期、失業率は2%以下であったし、国民所得は増加し続け、生産性も確実に上昇していた。1950年代の労使関係は、公式に記録されたストライキの数とストライキによって失われた労働日は低水準で推移し、安定した経済成長および低い失業率を背景として、「黄金時代 golden age」と呼ばれるほど安定したものであった（第2表）²⁰⁾。団体交渉に関していえば、ショップ・スチュワードの数と役割の重要性は増し、ショップ・スチュワードと工場管理者との職場交渉の割合も増加したが、産業別全国統一交渉は機械産業や自動車産業では依然として重要な役割を果たしていた²¹⁾。

第2表 1950—60年代のストライキの動向と労働損失日数

しかし、1950年代半ばには早くもインフレ現象が現れ、60年代前半にはインフレはイギリス経済の深刻な問題となった。1956年には賃金と物価を抑制するために政府白書が刊行され、翌57年には「物価・生産性・所得に関する会議 Council on Prices, Productivity and Incomes」が設立され、物価安定と完全雇用との調和が検討された。賃金と物価の問題に対して、マクミラン Macmillan 保守党政府は1961年に賃金凍結を伴った所得政策を導入し、続いて「賃金指標 guiding light」を設定（2.5%）した。所得政策の導入は、労働組合にとって次のことを意味している。労働組合は賃金を団体交渉の交渉事項から除外する代償として、政府のパートナーとしての地位を強め自らの存在価値を高めようとしたのである。さらに、1962年にフランスの計画経済

	参加人数(万人)	損失労働日数(万日)
1951	37.9	169.4
1952	41.5	179.2
1953	137.0	218.4
1954	44.8	245.7
1955	65.9	378.1
1956	50.7	208.3
1957	135.6	841.2
1958	52.3	346.2
1959	64.5	527.0
1960	81.4	302.4
1961	77.4	304.6
1962	442.0	579.8
1963	59.0	175.5
1964	87.1	227.7
1965	86.9	292.5
1966	53.0	239.8
1967	73.2	278.7
1968	225.6	469.0
1969	165.6	684.6
1970	179.3	1,098.0

資料：Monthly Digest of Statistics.

20) David Coates, *op. cit.*, 1989, pp. 37-38.

21) Sid Kessler and Fred Bayliss, *op. cit.*, pp. 6-9.

の成功をモデルとして、経済成長を促進する要因の調査・報告を目的として全国経済振興会議 National Economic Development Council (NEDC) が設立されたが、この会議にもイギリ

ス労働組合会議 (TUC) は重要なスタッフを派遣して積極的に経済成長・生産性向上に協力し、政府のパートナーとしての地位を高めたのである²²⁾。

1950年代後半から60年代のイギリス経済は、インフレの進行に加えて、国際収支の悪化、経済成長の停滞、ポンド危機、冷戦構造下の軍事支出の増大、福祉国家維持のための税の過重負担、失業率の上昇などの問題を抱えていた(第3表、第4表)。このような問題を解消・緩和するためには戦後改革の再改革を必要としていたが、イギリス経済は再改革をすることなく戦後改革の基本構造を維持したままであった。一部の経営者・経営者団体はイギリス経済に危機感をもち、労働政策の転換と労働組合対策を要求したが、保守党政府や多くの経営者団体は労使関係の安定を最優先の課題と考え、産業別労働組合による賃上げ要求のストライキに対して大幅な譲歩を示し、労働組合側に有利な状況が続いたのである²³⁾。

ところで、1950年代から60年代前半の労使関係は表面的には安定的であったが、ストライキに関する統計とは関係なく、60年代にはドック業、造船業、自動車産業などで非公式ストが増加し、労使関係に大きな影響を与えるようになっていた。非公式ストは労働組合がその機能を十分に果たしていないために起きるのであり、高水準の非公式ストは公式の労働組合機能の欠陥を示しているのである²⁴⁾。非公式ストは政治的レベルでも大きな問題となり、1964年総選挙では労使関係安定のために労働組合に対する法的規制の導入が論争の焦点となったのである²⁵⁾。

第3表 1950—60年代のドル建要素費用による国内総生産

	イギリス	アメリカ	西ドイツ	フランス	イタリア	日 本
1953	416	3,347	304	369	168	170
1958	562	4,129	485	498	240	261
1963	745	5,404	786	678	395	566
1964	798	5,768	864	737	433	651

注) IMF 平価によるドル換算。
資料：国連調査。

第4表 1950—60年代の失業率の変化

	失業率(%)
1951	1.2
1952	2.0
1953	1.6
1954	1.3
1955	1.1
1956	1.2
1957	1.4
1958	2.1
1959	2.2
1960	1.6
1961	1.5
1962	2.0
1963	2.5
1964	1.6
1965	1.4
1966	1.5
1967	2.2
1968	2.4
1969	2.4
1970	2.5

資料：Monthly Digest of Statistics.

22) *Ibid.*, pp. 7-8.

23) 戸塚秀夫, 前掲書, 107-111頁。

24) Richard Hyman, *Strikes*, (Fourth Edition), Macmillan, 1989, p. 51.

25) Sid Kessler and Fred Bayliss, *op. cit.*, pp. 9-10.

4 組合組織率の上昇期（1964年—79年）

第3期は1964年から79年までの時期であり、労働者数はほとんど変化していないのに対して組合員数がほぼ一貫して増加しているため、組合組織率は64年の41.1%から79年の56.0%へと大幅に上昇している。この時期の政権は1964-70年が労働党、1970-74年が保守党、1974-79年が労働党へと目まぐるしく変化している。しかし、この時期の労働政策は基本的には労働党政府の方針が強く反映され、そして組合側に有利な労働政策の展開を背景に組合組織率がイギリス労働組合史上最高の水準に達した。

1964年選挙で労働党はイギリス経済の停滞を打破し、「スタグフレーション」現象を解消するために「社会主義的な計画」が必要であると訴え、僅差ながら多数を占めた²⁶⁾。労働党政府は、イギリス経済の回復策として、第1に急速な経済成長に伴うインフレ圧力を緩和するための所得政策を導入し、第2に生産性向上を追求する政策をとり、第3に労使関係を改善するための王立委員会 Royal Commission（委員長ドノバン卿 Lord Donovan の名前をとってドノバン委員会とも呼ばれている。以下、ドノバン委員会 Donovan Commission）を設置した。以下、これらのイギリス経済回復策について若干触れてみることにしよう。

イギリス経済の回復策として、第1に労働党政府はインフレ抑制のために所得と物価の上昇率を一定水準に抑える任意的な所得政策を導入した。政府は全国経済振興会議（NEDC）の機能とスタッフの大部分を経済問題局 Department of Economic Affairs に移転させるとともに、経済成長がインフレ圧力を増すことを危惧し、物価政策および所得政策の必要性を訴えた。そして、政府は「生産性、物価、所得に関する意向・共同宣言」に署名した関係者と協議した後、所得政策を具体化する政府白書「物価・所得政策のための機構」と政府白書「物価・所得政策」という二つの白書を1965年に発表したのである。政府白書「物価・所得政策のための機構」に基づいて、政策目的を補足する機関として全国物価・所得委員会 National Board for Prices and Incomes (NBPI) が設立され、物価水準や所得水準が国家的利益に適合するか否かが勧告されることとなった。しかし、同委員会 (NBPI) は所得政策のガイドラインの解釈という本来の目的を離れ、賃金の構成と分配を明らかにする所得調査などの独自の調査・研究をおこなうとともに、新所得調査 (NES) を導入させるなどの広範な活動をおこない、イギリス産業の効率性を上昇させ、労使関係を改善するための勧告・相談する機能をもつようになった。さらに、政府は1965年に物価と賃金の上昇を強制的に公示させる方針を発表し、66年のポンド危機に際して任意的な所得政策を放棄し、所得と物価の6カ月間の凍結（ゼロ基準）を導入した。所得と物価の6カ月間の凍結は「厳しい制約」の期間であり、生産性に関する事項は厳格に守られていた。

急速なインフレ圧力を緩和するために導入された1960年代の所得政策は一定の成果を上げたが、同時に労使関係の基本的構造である団体交渉制度を侵食する結果ともなった。労使間での自発主義的な団体交渉を妨害する所得政策は、労働組合の自主的な賃金交渉機能を失わせるとともに、団体交渉における労使の妥協を必要としなくなり、労働組合の協調性をも喪失させたのである。労働組合が所得政策の基準以上の賃金要求をおこなった背景には物価上昇があることを忘れてはならないが、1960年代後半の賃金上昇比率が物価上昇比率を遙かに凌ぐ勢いで上昇していることから、労働組合側が賃金基準を積極的に破っていったことは明らかであろう（第5表）。

26) 戸塚秀夫、前掲書、111-112頁。

1967年に入ると物価の上昇とともに基準以上に賃金が上昇したために所得政策はすぐに行き詰まり、さらに総選挙が近づくに連れて所得と物価に対する統制はほとんど意味をもたなくなった。その後、賃金上昇が2.5%から4.5%の範囲内に止まるように一応の枠組みは残ったが、団体交渉に関する法的規制は1970年1月に解除された²⁷⁾。

第2に、1965年の所得政策において、所得政策による賃金基準が生産性上昇を阻害しないように、政府は3.5%の賃金基準を決めるとともに、以下のような4つの例外を設けて基準賃金を上回る賃金を認めた。

- (1) 苛酷な労働や職場慣行の大きな変化を受け入れることによって、労働者が直接的に生産性向上にかかわる場合
- (2) 人的資源の配置換えが国民的利益にとって不可欠であり、賃金上昇がこの目的のために必要でありかつ効率的である場合
- (3) 現在の報酬水準が合理的な生活水準を維持するには低すぎるという一般的認識がある場合
- (4) 特定グループの賃金が同様の労働者の所得水準と比較して明らかに低いと一般的に認識され、改善されることが国民的利益にとって必要な場合

全国物価・所得委員会(NBPI)は(1)の賃金基準の生産性向上の例外に関しては好意的な判断を示したが、他の3つの例外に関しては消極的な態度であった。また、同委員会(NBPI)は、低賃金の実態を認識したとしても、低賃金の改善は生産性上昇との関連において考えるべきであると判断した²⁸⁾。

全国物価・所得委員会(NBPI)が生産性向上の例外には好意的な判断を示したため、所得政策が実施される過程において生産性協定は急速に拡大していった。その際、経営者は生産性交渉を通して、苦情処理手続き平和義務の厳守なども協定化し、ショップ・スチュワードに侵食されていた職場管理秩序の回復を目指したのである。しかし、労働組合は生産性交渉に対しては批判的であり、特に労働慣行の既得権を放棄する代償としての賃上げ水準の低さに不満であった²⁹⁾。所得政策によって賃金基準が設定されているので労働者は公式的には賃上げ要求をすることができず、賃金水準の低さに対する不満を解消するために、非公式な手段すなわちショップ・スチュワードと組んだ山猫ストによって賃上げを要求したのである。

第3に、労働党政府は労使の利益を促進し、社会的・経済的前進を促進するために、労働組合と経営者団体の役割を検討するドノバン委員会を設置した。1968年ドノバン委員会報告書(以下、ドノバン報告書)は、団体交渉は労使関係を形成する最良の方法であり、最も民主的な方法であるとして19世紀以来の伝統的な枠組みを大筋では認めているが、同時に企業レベル・工場レベルの団体交渉と労働協約の重要性を強調し、労使関係の改革の必要性も示している。また、同報告書は、クローズド・ショップの禁止、ストライキ権の制限、事前スト投票の強制など労働組合に対する法的規制を提案した保守党案に対しては拒否する姿勢を示した。しかし、同報告書は労使関係への法的規制の導入は不適切であり、労使の自主的な改革が望ましいと述べているが、労使関係への法的規制の導入を否定したわけではないことも認識しておか

第5表 消費者物価指数と賃金指数
(1963年=100)

	消費者物価指数	賃金指数
1962	98.9	95.7
1963	100.0	100.0
1964	101.3	107.6
1965	103.1	118.4
1966	106.0	124.9
1967	109.1	130.5
1968	113.6	139.5
1969	119.7	151.1
1970	126.8	174.1
1971	132.3	199.3

資料：Monthly Bulletin of Statistics.

27) Sid Kessler and Fred Bayliss, *op. cit.*, pp. 11-14.

28) *Ibid.*, p. 12.

29) 戸塚秀夫, 前掲書, 112-118頁。

なければならぬ³⁰⁾。

ドノバン報告書の中核的分析は、イギリス団体交渉構造には産業レベルの団体交渉の公式な制度を具体化した「公式システム」と職場の管理者、ショップ・スチュワード、労働者の具体的行動を基礎とした「非公式システム」との2つのシステムが存在しているのであり、この2つのシステムの融合が労使関係改革の鍵となると指摘していることである。イギリス団体交渉構造において、多くの場合は、「非公式システム」が「公式システム」を侵害している。例えば、「公式システム」によって決定された産業レベルの基礎賃率に、「非公式システム」である企業・職場レベル交渉を通して上乗せ賃率を決定するいわゆる賃金ドリフト wage drift が特徴的である。賃金ドリフトが産業別全国統一交渉を形骸化させ団体交渉構造を侵害する一方、賃金ドリフトによる企業の労務費負担の増大は大きな経営問題となった³¹⁾。このような問題に対して、同報告書は、ショップ・スチュワードを団体交渉構造から排除するのではなく、ショップ・スチュワードの役割の重要性を指摘し、ショップ・スチュワードを「公式システム」のなかに組み込むことを提案している。すなわち、労働組合はショップ・スチュワードと協力し、経営者はショップ・スチュワードを団体交渉手続きのなかで公式に受け入れ、労使の自発的方法によって労使関係手続きの改革・再構築を目指すことを提案したのである³²⁾。

1969年に活動を開始した労使関係委員会 Commission on Industrial relations (CIR) の報告書も、ドノバン報告書と同様に、団体交渉は賃金や労働条件の問題を調整する最良の方法であり、秩序的で建設的な変化を受容し、良好な労使関係を形成する最良の方法であると述べている。また、同委員会 (CIR) 報告書は、一般的に産業レベル協定の対象である賃金や労働条件は職場の管理者や労働グループによって非公式にはあるが効率的に決定されていると述べ、産業別全国統一交渉の限界性も指摘している。しかし、同委員会 (CIR) 報告書は、労使関係を法的規制を導入することには否定的であり、良好な労使関係を形成する最良の方法として、その限界性を認めつつも団体交渉制度を強く支持している³³⁾。

1970年総選挙に勝利したヒース Heath 保守党は、イギリスの経済成長を促進するために、自由な市場の復活、物価・所得政策の廃止、新しい労使関係法の制定などを実施した。労使関係に関していえば、政府は戦後の労使関係法を大きく変容させる提案をおこない、それを1971年労使関係法 Industrial Relations Act (IRA) に具体化した。1971年労使関係法 (IRA) は労働協約の法的拘束力、組合員個人の権利の拡大、クローズド・ショップの規制、ピケットの制限、主要産業におけるストライキの制限、組合免責の制限、非登録組合の差別的処遇など労使関係における多くのことを規定している。同法 (IRA) は高等法院の一機関として、労働争議、組合員の権利、組合投票、組合登録、経営者団体登録などを扱う全国労使関係裁判所 National Industrial Relations Court (NIRC) を設立し、労働争議から発生するほとんどの法的手続きを通常の裁判所の管轄から除外した。また、登録組合に伝統的に認められていた組合免責を一般的に制限するとともに、全国労使関係裁判所 (NIRC) への提訴権や契約違反に対する新しい免責などを与えた。また、同法 (IRA) は事後加入クローズド・ショップ post-entry closed-shop 協定を無効とし、労働者に組合加入の自由を与え、さらに事前加入クローズド・ショップ pre-entry closed-shop 協定を効力のないものにしようとした。また、ストライキが経済や国

30) Sid Kessler and Fred Bayliss, *op. cit.*, pp. 15-16.

31) 戸塚秀夫, 前掲書, 108-114頁。

32) Sid Kessler and Fred Bayliss, *op. cit.*, pp. 15-16.

33) P. B. Beaumont, *Change in Industrial Relations*, Routledge, 1990, pp. 113-114.

民の健康・安全を脅かす場合には60日間の「クーリング・オフ期間」を命令する権限と強制的投票がおこなわれている期間には一定の条件のもとストライキを制限する権限を国務大臣に与えている³⁴⁾。1971年労使関係法（IRA）はドノバン報告書が否定した労使関係への法的規制を積極的におこない、自発主義に基づくイギリス労使関係の伝統的枠組みを大きく変更しようとしたのである。

当然のことながら、労働組合は労使関係法の改革には反対であった。イギリス労働組合会議（TUC）は1971年労使関係法（IRA）に反対し、全国労使関係裁判所（NIRC）や労使関係委員会（CIR）に協力しない、拘束力のある労働協約を締結しない、全国労使関係裁判所（NIRC）に提訴しないなどのことを加盟組合に対して指令した。加盟組合の多くは、組合免責と税制上の特典を失うにもかかわらず、イギリス労働組合会議（TUC）の方針に従って組合登録を拒否した³⁵⁾。1971年労使関係法（IRA）は賃上げ要求で残業拒否・順法闘争をおこなった1972年鉄道争議など労働争議の原因となり、また労使関係の安定に不安を抱く多くの経営者からも無視され、さらに1974年炭坑ストの際にその機能を十分に果たすことができなかったことを労使に強く印象づけた。その結果、1971年労使関係法（IRA）の失敗は、労働組合の賛成がなければ労使関係の改革は成功しないことを明らかにしただけであった³⁶⁾。

保守党政府は所得政策を廃止して自由な団体交渉による賃金決定を望んだが、このことは団体交渉が真空地帯でおこなわれることを意味しているわけではない。保守党政府の意図は、競争的な労働市場を形成することによって賃金水準を引き下げ、公共部門においては‘N-1’と呼ばれる政策によって段階的に賃金を引き下げようとしたのである。‘N-1’政策は労働組合からの激しい抵抗を受け、1970年郵便ストを誘発した。数週間続いた郵便ストは労働組合側の敗北に終わり、この政策はある程度成功を収めたが、1972年炭坑ストによって大きく後退する結果となった。1950年代の炭坑夫の賃金は他の職場と比較して最高水準にあったが、60年代には急速にその賃金水準を低下させていった。このような状況のもとに、炭坑ストは1971年末の残業禁止に端を発し、1972年前半には1926年ゼネスト以来の全国的な炭坑ストにエスカレートした。炭坑ストは組合側の勝利に終わり、政府は全国炭坑労組 National Union of Mineworkers (NUM) に対して大幅な譲歩をおこなわざるを得なかった。全国炭坑労組 (NUM) の勝利は‘N-1’政策の終わりを意味するとともに、ストライキの有効性を労使に強く認識させることとなったのである³⁷⁾。

1972年炭坑スト後、多くの労働組合が実質賃金の増加を要求するようになったため、政府は従来の方針を変更して、賃金上昇を抑制するために所得政策の実施を求めた。しかし、所得政策を巡るイギリス労働組合会議（TUC）とイギリス経営者団体（CBI）との数カ月間にわたる交渉が決裂したため、政府は1972年反インフレ法 Counter Inflation Act を制定し、反インフレ政策を実施した。反インフレ政策は3段階からなり、1973年4月までの第1段階は賃金、物価、配当金、地代の完全な凍結をおこない、73年11月までの第2段階は労働者個人に週1ポンドに加えて年間4%で最大250ポンドの賃金上昇を認め、それ以降の第3段階は賃金総額の7%上昇あるいは週2.25ポンド・年間350ポンドまでの賃金上昇を認めるというものであった。さ

34) Sid Kessler and Fred Bayliss, *op. cit.*, pp. 25-26.

35) 全国印刷工組合 National Graphical Association (NGA)、全国銀行員労組 National Union of Bank Employees (NUBE) など約30組合は組合登録を拒否しなかったために、イギリス労働組合会議（TUC）から除名された。

36) Sid Kessler and Fred Bayliss, *op. cit.*, pp. 27-29.

37) *Ibid.*, p. 22.

らに、1973年反インフレ法は所得政策を実施する機関として賃金評議会 Pay Board と物価委員会 Prices Commission を設置し、賃金と物価を規制する規定をつくった。具体的には、1,000人以上の労働者に適用する賃金決定は賃金評議会の承認を受けなければならないし、小人数の労働者に適用する賃金決定の場合も賃金評議会に届け出なければならないという詳細な規定であった。

このような保守党政府の所得政策は、1964-70年の労働党政府の所得政策とは異なり、所得政策・物価政策を実質的に機能させるために、アメリカのニクソン Nixon 共和党政府の機構を模倣したのである。例えば、第1に、全国物価・所得委員会 (NBPI) のように賃金と物価を一つの機関で扱うのではなく、賃金と物価を扱う別々の二つの機関が設立された。第2に、全国物価・所得委員会 (NBPI) は所得と物価に対する広範な解釈と行動基準を認められていたが、賃金評議会と物価委員会は、賃金上昇と物価上昇に対する詳細なルールが定められていたため、狭い範囲の権限に限定されていた。第3に、賃金に関する詳細なルールが規定されるとともに、賃金上昇に関する調査は賃金評議会に任されるようになり、全国物価・所得委員会 (NBPI) や雇用省による調査はおこなわれなくなった。保守党政府の所得政策は賃金と物価に関する詳細なルールを規定し、賃金評議会や物価委員会には広範な解釈権限を認めず、厳格な所得上昇・物価上昇の規制を実施しようとしたのである³⁸⁾。

保守党政府の所得政策は、年間賃金に関する労働争議が炭坑業において始まるまで、合理的に機能していた。炭坑の規模縮小を黙認し、炭坑夫の実質賃金の下落に抵抗できないほどその権限と交渉力を低下させていた1960年代の全国炭坑労組 (NUM) とは対照的に、70年代の同労組 (NUM) の交渉力は1973年オイルショックによる原油価格の高騰を背景に非常に強くなっていたが、政府は所得政策のガイドラインのなかで賃金要求を容認できると楽観的に判断していた。しかし、1973年11月に始まった炭坑争議は、74年2月には全国的ストに拡大し、国民生活に非常に大きな影響を与えた。また、同労組 (NUM) 委員長スカーギル A. Scargill が石炭輸送を阻止するために組織したフライング・ピケット戦術は有効に機能して炭坑ストを組合側に有利に導き、全国石炭庁 National Coal Board (NCB) に大きな打撃を与えた。政府は産業の週3日操業と石炭の国内供給の制限を含む緊急手段を取り、賃金評議会にも提訴したが、炭坑ストを終わらせることはできなかったのである。こうした事態を打開するため、保守党政府は炭坑ストの最中に「だれがイギリスを治めているのか Who governs Britain ?」を争点に1974年2月に総選挙をおこなったが、保守党は予想に反して敗北した³⁹⁾。

戸塚秀夫氏は、1960年代後半から70年代前半の労働運動の特徴について、以下のように述べている。「第1は、政府・資本家の攻勢に対して、単に既得権を防衛するだけでなく、職場から工場、産業、社会全体へと、労働者統制をつよめおしひろげていく、という攻撃的なイデオロギーがひろがっている。それは、イギリスの労働組合運動が新たな社会主義思想に接触する重要な通路をなしている。第2は、労働者の組織と運動が活性化している、ということである。労働組合は、近年相対的に比重を増したホワイトカラー層に影響力をひろげた。監督、フォアマン層にも組合活動がひろがっている。1工場、1事業所内に併存する複数の組合のショップ・スチュワードたちの組織的連繫もつよまっている⁴⁰⁾。」この時期の労働組合運動は、戸塚氏のいう社会主義思想に接触する重要な通路であったか否かは別として、労働慣行の既得権を守り職

38) *Ibid.*, p. 23-24.

39) *Ibid.*, p. 24-25.

40) 戸塚秀夫、前掲書、119頁。

場の労働者支配を強めていたし、他方ではショップ・スチュワードは労働組合が統制しがたいほどの影響力をもつようになっていた。労働組合は職場の労働者支配を強めることが労働者・労働組合にとって有利なことであると判断し、運動方針を変更することなくより一層拍車をかけて職場支配を強化しようとした。しかし、このことは経営者の職場経営権を直接的に脅かし、経営者が組合規制力の強い労働慣行を打ち破り、またショップ・スチュワードの影響力を低下させ、職場の経営権を取り戻すことが必要であると考えられるようになる契機ともなったのである。

1974年に政権に就いたウィルソン Wilson 労働党は、年金額の引上げ、低所得者層の税負担の軽減と高所得者層の増税を内容とする税制の改正、食料補助金の支出、家賃の凍結などの諸政策を実施するとともに、労働組合に有利な労働政策を展開した。具体的には、争議行為における免責を全面的に復活させ、労使関係の基本的な構造を自発主義の原則のもとに復元することを内容とする1974年労働組合・労使関係法 Trade Union and Labour Relations Act (TULRA) を制定した。さらに、労働党政府は産業民主主義の確立、労働組合の民主化、組合活動の確保などを内容とする1975年雇用保護法 Employment Protection Act (EPA)、1978年雇用保護(強化)法 Employment Protection (Consolidation) Act (EP(C)A) を制定した。1975年雇用保護法(EPA)は政府機関から独立した諮問・調停・仲裁機関 Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS) を設立し、労使関係の改善特に団体交渉の拡大と団体交渉構造の発展の責務をもたせた。また、1975年雇用保護法(EPA)は中央仲裁委員会 Central arbitration Committee (CAC) を設立し、雇用条件を監視するための任意的仲裁、公正賃金の改革、団体交渉に関する経営者側の情報公開などの機能をもたせた。1978年雇用保護(強化)法(EP(C)A)は、1) 組合活動を理由に不当解雇された場合の一定の雇用確保、2) 正規の組合役員の組合活動時間の確保、3) 労働組合が使用者に承認を求める場合や団体交渉の領域を拡大する場合の諮問・調停・仲裁機関(ACAS)への申請、4) 団体交渉に必要な情報提供の経営側の義務、5) 解雇に先立つ労働組合への通告、6) 操業短縮に伴う所得減少に対する保障などを規定した⁴¹⁾。

労働組合は1970年代に組合員数とその影響力において頂点に達した。1969年には組合員数1,047万人、組合組織率45.2%であったが、79年には組合員数1,329万人、組合組織率56.0%へと飛躍的に増加した。この時期、特に成長が著しかったのはホワイトカラー労働者であり、ホワイトカラー労働組合が組合員数を大幅に増加させたのである。労働組合は政府の政策立案に対して影響力を発揮し、労働組合と組合員に有利な労働政策を実施させた。この方針は戦後一貫して労働組合が取ってきたものであり、この時期においても労働組合がその力を発揮する最も有力な方法であると考えられていた。

企業レベルにおける組合承認は垂直的に広範におこなわれ、事務労働者、技術労働者、低層の管理者を含むホワイトカラー労働者の多くの集団に拡大された。ショップ・スチュワード数は増加し、その役割は団体交渉の対象が拡大されるにつれて広がっていった。ショップ・スチュワードの役割は非公式過程において大きかったが、1970年代には運輸一般労組 Transport and General Workers' Union (TGWU)、全国公務員組合 National Union of Public Employees (NUPE)、全国・地方公営企業労組 National and Local Government Officers' Association (NALGO) などの労働組合は権限を分権化し、ショップ・スチュワードの役割を公式過程においても強化させた⁴²⁾。

41) Sid Kessler and Fred Bayliss, *op. cit.*, pp. 31-34.

42) *Ibid.*, pp. 36-37.

1973年オイルショックはイギリスの国際貿易に多大な被害を与え、政府の制限的経済政策は経済成長を鈍化させるとともにインフレの上昇をもたらしたのである。また、多くの企業では伝統的に職場から労働組合を排除することが経営側に有利であると考えてきたが、1970年代の労働組合の発展、労働組合に有利な労働政策、労働者の個別的権利の拡大などを背景として労使関係の見直しをおこなわざるを得なかったのである。経営者の多くはショップ・スチュワードの承認範囲を拡大し、合同ショップ・スチュワード委員会を認め、専任のショップ・スチュワードの増加を促進した。さらに、チェックオフやクロズド・ショップを広く認め、教育訓練手続き・不満手続き、相談委員会など労働組合の広範な役割を容認し、労働組合に大幅に妥協せざるを得なかったのである⁴³⁾。

このような環境において、労働組合は19世紀以来最高水準の組合員数と組合組織率を維持し、労働組合の労使関係における基本的姿勢が正しいことを証明した。しかし、この時期の組合員数・組合組織率の高さが、その後の労使関係環境の変化に対応する労働組合の柔軟性を欠落させ、1980年代以降の組合組織率の低下に対する対応の鈍さとなって現われてきたことも認識しておかなければならない。

5 組合組織率の低下期（1980年—現在）

第4期はサッチャー Thatcher およびメジャー Major 保守党が政権を担当している1980年から現時点（1996年）までの時期である。この時期、労働者数は増加しているにもかかわらず組合員数が減少しているため、組合組織率は1980年の54.6%から85年には44.3%、89年には41.6%へと急速に低下し、この低下傾向は90年代に入っても続いている。ペイン J. Payne は、1980年代の組合組織率の低下要因として、広範な失業と雇用構造の基本的変化をあげている。すなわち、1980年代の高水準の失業率が労働者の組合離れを促進し、さらに組合組織率の高い伝統的な産業の衰退が組合組織率の低下に拍車をかけているという指摘である⁴⁴⁾。しかし、この組合組織率の低下傾向は、広範な失業と雇用構造の変化という説明だけでは十分ではなく、保守党政府の労働政策、経営者の個別主義 individualism 的な経営戦略および組合員の意識の変化が大きく影響していることも忘れてはならない。

保守党政府は経済再生のためにはイギリス資本主義の過去の枠組みを打ち破ることが必要であると判断し、「不平等」の価値、「自助」の方針および「個人」の重要性を重視し、反労働組合的な労働政策を実施した⁴⁵⁾。保守党政府は労働組合の力を制限するために、1980年雇用法および1982年雇用法、1984年労働組合法、1986年賃金法 Wages Act、1986年性別差別禁止法 Sex Discrimination Act、1988年雇用法および1990年雇用法などの一連の法律を制定し、労使関係に大きな影響を与えた。1980年代の一連の労働立法は、1971年労使関係法（IRA）のように労使関係のすべてを規制するという方針ではなく、徐々に規制をおこなうという巧妙な政策を取ったのである⁴⁶⁾。労働組合に対する法的規制は効力を発揮しないと伝統的に考えられていたが、1980年代の労働立法は労働組合の権限を制限し、1984-85年炭坑ストに代表される多

43) *Ibid.*, pp. 36-38.

44) Joan Payne, Trade Union Membership and Activism Among Young People in Great Britain, *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 27, No. 1, 1989, p. 111.

45) David Coates, *op. cit.*, pp. 113-114.

46) Sid Kessler and Fred Bayliss, *op. cit.*, p. 67.

くの労働争議において組合側に敗北をもたらしたのである。

また、1980年代の組合組織率の低下には経営者の労働組合に対する姿勢が影響している。1970年代の経営者は労働組合を否定することは困難であると考えていたため、労働組合はほとんど努力することなく組合員を獲得することができた。しかし、1980年代の経営者は、ブリティッシュ・レイランド British Leyland 社やブリティッシュ・スチール British Steel 社において示されたような、「妥協しない経営 macho-management」と呼ばれる強硬な姿勢を示し、イギリス産業全体に広がっていた余剰労働者の整理や生産性の低い事業所の閉鎖をおこなった。さらに、経営者は団体交渉の範囲を制限することによって労働組合の力を制限する反労働組合主義を展開した。この傾向は集団的労使関係よりも個別的従業員関係を重視する政府や多くの経営者によって助長されたのである。具体的には、経営者は賃金や労働条件に関して個別従業員に直接的にアプローチし、労働組合やショップ・スチュワードとの団体交渉を回避しようとした。また、経営者が進めようとした完全な組合否認は制限されたが、田園地帯 greenfield や無組合職場での組合承認は非常に稀なケースとなり、たとえ承認される場合でもシングルユニオンに限るという経営者主導の組合承認が多くなった⁴⁷⁾。労働組合が既に承認され、伝統的に多くの交渉単位が存在する工場地帯 brownfield では、イギリス労働組合会議 (TUC) は組立労働者、技能労働者、事務労働者、技術者、管理者など多くの階層をひとつの合同交渉単位として単一テーブル single table で交渉させ、統合された団体交渉をしようとした。しかし、現実にはひとつの合同交渉単位を背景として有利な交渉をしようとしたイギリス労働組合会議 (TUC) の意図が必ずしもうまくいっているというわけではない。現実には、単一テーブル交渉における主導権は経営者が握り、経営者側に有利な交渉が進められている。また、経営者は強制的 (あるいは振り子式) 仲裁付きのノー・ストライキ協定を締結させるとともに、労働力管理に対する経営権をも認めさせた。団体交渉に関しては、経営者は産業別全国統一交渉の重要性を低下あるいは排除し、団体交渉を企業・支部・事業所レベルへと分権化し、団体交渉の交渉事項を制限したのである⁴⁸⁾。

このような経営者側の攻撃に対して、一部の例外はあるが労働組合は強い抵抗を示さなかった。労働組合が抵抗を示さなかった理由として、ケスラー S. Kessler は経営者側の方針に対して避けられないという感覚あるいは多数の労働者への魅力ある賃金の提示などがあげられるが、明確な理由を見つけることはできないと述べている⁴⁹⁾。ただひとついえることは、イギリス経済の行き詰まりに対して何らかの打開策が必要であるという認識が国民的規模で広がっていたことと労働者の生活がゆたかになることに対して労働組合は抵抗できなかったということである。多くの労働者の生活がゆたかになるという現実の前に、労働者世界の形成を訴え、労働組合への団結を強調することはほとんど意味をもたない。その結果、このことを認識しない多くの労働組合は組合員勧誘に失敗するとともに、多くの労働組合で組合員の離脱が起き、組合員数は地滑り的に減少したのである。

労働組合が職場において十分に機能していれば、従業員の組合勧誘は比較的容易である。換言すれば、労働組合からの広範なサービス享受できるならば組合員に止まる価値はあるが、労働組合からのサービス享受を期待できない場合には労働者が労働組合に加入する積極的な理由はないのである。このような主張に対しては、労働組合を「手段的」組織あるいは「取引的」

47) William Brown, *op. cit.*, p. 196.

48) Sid Kessler and Fred Bayliss, *op. cit.*, p. 151-154, p. 181.

49) *Ibid.*, p. 155.

組織ととらえる皮相的な考え方であり、労働組合の役割を知らない浅学の輩の主張であるという反論が直ちに返ってくることであろう。しかし、現実に1980年代のイギリス労働組合はその機能とりわけ団体交渉機能を低下させたため、組合員を大幅に失ったのである。そして、このことは労働者の明確な意志に基づいて起きた現実なのである。

1980年代の団体交渉構造の変化について触れておくことにしよう。

結論から言えば、団体交渉構造は産業別全国統一交渉から事業所・企業レベルの企業別交渉へと変化したのである。DE/PSI/SSRC 産業別賃金交渉調査によれば、賃金決定に最も強い影響を与える団体交渉制度は1980年段階において既に約半数の産業で企業別交渉であった。賃金決定に関して、繊維・皮革、衣料・製靴、印刷などの比較的企業規模の小さい産業では産業別全国統一交渉の影響力が依然として強いが、化学、金属、機械、電気、造船、自動車などの産業においては企業別交渉が支配的であった（第6表）⁵⁰⁾。

また、1984年・1990年職場労使関係調査（WIRS）によれば、80年代の産業別全国統一交渉の対象となる民間部門の従業員の対象比率は低下し続け、その傾向は製造業部門よりもサービス業部門において顕著であった。企業別交渉に適用されている労働者比率が増えただけでなく、賃金に関していかなる団体交渉協定にも適用されていない労働者比率が増加している。1984年同調査（WIRS）によれば、非生産部門を含む民間生産部門とサービス部門を含む民間製造業において、賃金交渉協定の適用されているのは10部門のうち6部門であり、そのうち企業別交渉によるものが4部門、産業別全国統一交渉によるものが2部門であった。1990年同調査（WIRS）によれば、賃金交渉協定の対象となったのは10部門のうち5部門であり、企業別交渉の対象は4部門、産業別全国統一交渉の対象は僅かに1部門であった。1970年代のさまざまな調査では産業別全国統一交渉の衰退を示す結果は全くみられなかったが、80年代の調査はほとんどの民間製造業では80年代前半に産業別全国統一交渉が形骸化したことを示している。1990年同調査（WIRS）は複数事業所をもつ企業は事業所別に交渉するのではなく、企業全体で交渉する企業別交渉が増加していることを示し、企業内での団体交渉の細分化は減少している

第6表 賃金決定に最も強い影響を与えた団体交渉の形態（1980年調査）

産業	産業別全国交渉		企業別交渉		経営決定 (%)
	労使協議	賃金審議会	複数工場	単独工業	
化学	11	0	19	15	54
金属	8	0	7	76	9
機械	4	0	9	64	22
電気	5	0	30	53	11
造船	0	0	5	64	31
自動車	7	2	28	52	11
繊維・皮革	38	9	18	13	22
衣料・製靴	46	14	22	2	13
印刷	54	1	15	17	13
輸送	22	4	39	18	17
金融	19	2	31	0	47
全民間企業	21	5	18	30	26

注) 質問内容は、各企業の労使関係担当管理者に対して、「生産労働者と非生産労働者の最大グループの最終賃金決定に直接的・間接的に最も重要な影響を与えた団体交渉レベルは何か」というものである。

資料：DE/PSI/SSRCの産業別賃金交渉調査（1980年）の非刊行資料。Keith Sisson and William Brown, *op. cit.*, p.144より作成。

50) Keith Sisson and William Brown, *Industrial Relations in the Private Sector: Donovan Re-visited*, George Sayers Bain (ed.), *Industrial Relations in Britain*, Basil Blackwell, 1983, p. 144.

ことを明らかにしている。複数事業所をもつ企業のうち、企業別交渉がおこなわれているのは製造業部門の生産労働者の3分の2、非生産労働者の5分の

第7表 賃金決定のための団体交渉の分類（1985年） (%)

	全国協定と 補足協定	全国協定	企業・地区 協定	非・団体交渉 協定
男子労働者／製造業	19.3	37.6	13.7	29.4
男子労働者／非製造業	8.4	37.9	9.8	43.9

資料：New Earnings Survey 1985, Part F, *Department of Employment*, 1986. より作成。

4、民間サービス業部門の10分の9以上であった（第7表⁵¹⁾。

1980年代の団体交渉の構造的変化は「対立的労使関係」を支えてきた産業別全国統一交渉を形骸化させ、労働者が労働組合に加入するあるいは止まる理由を喪失させ、組合組織率の長期的低落を招いたのである。組合組織率の低下要因は、組合勧誘の方法や勧誘対象層の拡大という技術的な問題ではなく、労働組合機能そのものに問題があるのである。すなわち、組合組織率の低下は19世紀以来の伝統的イギリス労使関係を根底からの「変革」を意味している。企業の枠を越えた連帯組織である産業別労組は政府・経営者の徹底した攻撃の対象となり、その結果産業別労組の規制力が働かない企業内労使関係＝協調的労使関係が重要度を増している。このことを認識しない労働組合は伝統的労使関係の枠組みのなかでしか存在を示すことができず、労使関係の個別主義化への対応が遅れざるを得ないのである。否、労働組合に自らの存在をも否定する変化を求めることは基本的に無理な要求なのかもしれない。現段階において、イギリス労働組合がなすべき最大の努力は、組合組織率を回復させるために、組合員勧誘を積極的におこなってこなかった階層への勧誘なのかもしれない。

むすび

第2次大戦後の組合組織率の推移による時期区分をし、その時期区分に沿って労働組合の団体交渉機能との関連を検討してきた。その結果、労働者の階級意識が高水準の組合組織率と強い組合意識を育て、これを背景として団体交渉が機能しているという単純な構図ではないことを確認した。第2次大戦後の組合組織率・団体交渉の変化は労働政策に依存する部分が大きく、労働組合は政府と協力することによってあるいは圧力をかけることによって有利な労働政策を引き出してきた。その結果、労働政策に依存してきた労働組合は、1980年代以降の反労働組合的労働政策の展開によって大きな打撃を受け、有効な対策を打ち出すことなく、立ち直れないままに組合組織率を低下させていったのである。組合組織率の低下に対して、労働組合は労働党の復権を支援するという従来の方針を変更していない。企業内労使関係における労働組合の機能を確立しなければならない段階にあるにもかかわらず、労働組合は「開かれた組合」として新たな組合員層の拡大を図るに止まっている。

しかし、1980年代以降の組合組織率の低下および団体交渉の構造的変化は、イギリス労使関係を根底から「変革」しようとしているのである。この「変革」に如何に対応するかによって、イギリス労働組合の今後の方向が大きく規定されることとなるであろう。

51) William Brown, The Contraction of Collective Bargaining in Britain, *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 31, No. 2, 1993, pp. 194-195.