

イギリス労働組合運動の現状

小笠原 浩一

東北福祉大学大学院教授

1 組織率と協約適用率のパラドックス

イギリスの労働組合運動は、1979年から1997年の保守党政権時代に、労働組合法制を中心とする労使関係制度の枠組みの変更を大きな要因として、大幅な退潮を経験した。労働組合認証官の年次報告書によれば、1979年に1300万人をはるかに超えていた労働組合員数は1997年には780万人にまで減少した。しかもこの間の退潮は少ない年でも10万人、多い年では60万人と、連続的なものであった。これに伴い、労働組合の合併や消滅が急速に進行し、1997年の労働組合数252は、1979年のおよそ半数となっていた。

労働党の政権復帰後は、この組合員数の退潮傾向に一定の歯止めがかかり、ほぼ横ばいが続いている。2005年には、むしろ若干の増加を見た。労働

組合会議（TUC）は、2005年10月に「組織化のための労使交渉」（B20）と称する全国規模のキャンペーンを開始し、労働組合承認を促進するための労使交渉やすでに労働組合が承認されている職場における組合員拡大の推進、あるいは職場組合代表への教育訓練プログラムの強化などに、TUCとして直接の支援を開始している。

とくに、また、これに先立つ2005年TUC大会では、TUC加盟組合間での組織化に関わる競合対立を解消すること、既存の承認組合が存在する場合に承認横取り交渉を禁止すること、職場における労働組合代表の活動の便宜を拡大すること、TUCが傘下労働組合の職場代表に対する直接の教育支援機能を強めること、グローバル化の進展に対応して労働組合間の国際的な組織化協働を強化することなどが決議されていた。大会冒頭に行なわれたバーバー書記長の演説では、TUC傘下の組合員数は減少数を新規組織数によって辛うじて相殺して横ばいを保っている状態にあり、決して楽観視できるものではないことや、労働組合間の組織化競合が深刻であり、労働組合組織の構造そのものの改革が必要である現状が指摘されていた。また、組合の統合・大規模化の動きが進んでいるが、2001年に発足したドイツ最大の労組Ver.diが4年間で組合員の6分の1を失った経験に照らせば、規模の利益は決して現実のものではないことに警鐘をならしていた。

おがさわら こういち

1952年生まれ、東京大学大学院経済学研究科博士課程修了、経済学博士。埼玉大学教授、タイ王国チュラロンコン大学大学院客員教授などを経て現在、東北福祉大学大学院総合福祉学研究科教授、感性福祉研究所副所長。

著書に『労働外交』ミネルヴァ書房、2002年、『社会福祉政策研究の課題』中央法規出版、2004年など。

表1 公共・民間セクター別労働組合組織率ならびに経営姿勢

	組合組織化 されている (%対従業員数)	組合組織化 されていない (%対事業所数)	従業員の過半数が 組織化されている (%対事業所数)	経営によって 組合承認されている (%対事業所数)
全事業所	34	64	18	30
セクター				
民間	22	77	8	16
公共	64	7	62	90

表2 経営者と従業員代表者との信頼・非信頼関係

	経営者と労働組合代表者	経営者と非労働組合の従業員代表者
相互に信頼している	31	64
代表者は経営者を 信頼している	13	17
経営者は代表者を 信頼している	33	12
相互に信頼していない	23	7

② 2004年「職場雇用関係調査」から みた労働組合運動

DTI (通商産業庁)、ACAS (労使関係助言・調停・仲裁機構)、ESRC (経済社会学術振興会)、それにPSI (政策科学研究所) が共同で取り組んできている「職場労使関係調査」の最新の調査が2004年に実施された (結果は、Inside The Workplace, DTI, 2005として公開されている)。すでに1980年、84年、90年、98年と行なわれてきており、労使関係の経時変化を知ることのできる包括的な実態調査である。

* 以下の表7は、Barbara Kersley et al., *Inside the Workplace: First Findings from the 2004 Workplace Employment Relations Survey*, 2005, Routledge, のTable4, 5,6,7,9,13 ならびに Figure4を訳出ないし表変換して引用している。調査対象事業所の規模は従業員数10名以上の事業所である。

表1は、1,973の事業所と21,540人の従業員を母集団とする調査結果である。従業員全体の34%、事業所全体の36%が労働組合に組織化されている。このうち、従業員の過半数が組織化されている事業所は18%に過ぎない。民間セクターだけみると、8割近くの事業所は未組織で、従業員の過半数が組織化されているのは1割を切っている。

とくに労働組合組織率の低下は従業員数10-24人規模の零細企業において顕著であり、組織化事業所の割合は、1998年調査時点の28%から2004年には18%へと変化している。

組合組織率については、長期低落傾向の中でも一定の浮き沈みが確認されている。LSEの経済行動研究センター (CEP) が2002年に650以上の企業を対象に実施した調査によれば (Jo Blanden, Stephan Machin and John Van Reenen, *New Survey Evidence on Recent Changes in UK Union*

表3 労使間での直接的なコミュニケーション手段（1998年と2004年の比較）

	%対事業所数					
	1998年調査			2004年調査		
	公共セクター	民間セクター	産業全体	公共セクター	民間セクター	産業全体
直接的コミュニケーション手段						
職場全員集会・チーム会合の実施	82	96	85	90	97	91
経営管理ネットワークの体系的活用	46	75	52	60	81	64
会社・事業所報の定期発行	35	59	40	41	63	45
掲示板の活用	—	—	—	72	86	74
電子メールの活用	—	—	—	36	48	38
提案制度の活用	29	35	31	30	30	30
従業員意見調査の実施	—	—	—	37	66	42
情報の開示						
投資計画に関する情報	47	59	50	40	50	41
事業所の財務状況に関する情報	56	82	62	51	76	55
部門の財務状況に関する情報	66	67	66	51	53	51
人員計画に関する情報	55	81	61	61	81	64

Recognition, CEP Discussion Paper No.685)、労働党が政権に復帰した1997年以降では、1980年代の状況とは異なり、労働組合の承認を取り消す事業者の割合を、新たに組合を承認する事業者の割合が上回っており、とくに、すでに一定の労働組合組織率を誇る産業地域の大規模企業において新規組合承認が顕著であるとの調査結果が出ている。他方、賃金水準が相対的に高く、生産性も資本装備率も高い産業分野では、こうした新規組合承認は一般的ではないとされている。彼らは、この伝統的産業地域の大規模企業における新規組合承認には1999年雇用関係法改正など政治的環境の寄与が認められるとしている。

表2は、労働組合が組織化されている事業所とされていない事業所について、労働組合ないし従業員代表者と経営者との相互の信頼関係を調べたものである。非労働組合の従業員代表者との関係では高い相互信頼関係が確認される。逆に、労働組合代表者との関係では、相互に信頼していない割合が高くなっている。

表3は、従業員との直接的なコミュニケーションにあたり、経営者がどのような手段を選択してきているか、また、どのような事項が情報開示の対象となるかを、1998年と2004年で比較したものである。いくつかの特徴が現れている。

第1に、職場全員集会やチームブリーフィングといった直接的な相対による情報伝達は相当に普及している。とくに民間セクターにおいてはほとんどの事業所がこれを実施している。

第2に、社報や事業所報の定期発行や構内掲示板の活用といった労働組合や従業員組織の職場代表を介在させない直接的な公開の情報伝達手段が普及しつつある。また、双方向性を有する電子メールの活用も、民間セクターにおいてはほぼ半数の事業所で実施している。従業員意識を経営が直接に調査・把握する手法も民間セクターを中心に広がっている。

第3に、これとは逆に、1980年代のジャパナイゼーション（労使関係の日本化）の時代に多用された提案制度は、民間セクターに関してはむしろ廃止する動

表4 賃金決定の方法（1998年と2004年の比較）

	%対事業所数					
	1998年調査			2004年調査		
	公共セクター	民間セクター	産業全体	公共セクター	民間セクター	産業全体
団体交渉を通じて						
全て産業・地域レベルの交渉で	28	2	8	36	1	7
全て企業レベルの交渉で	19	4	7	12	4	5
全て事業所レベルの交渉で	0	1	1	1	1	1
団体交渉以外の方法を通じて						
全て全社レベルの経営決定事項として	9	24	21	7	23	20
全て事業所レベルの経営決定事項として	1	32	25	1	43	35
全て従業員との個別話し合いで	0	6	5	0	5	4
全てその他の方法で	4	3	3	1	1	2
団体交渉とそれ以外の方法の混合で	39	28	31	41	23	26
一定の程度や範囲で						
団体交渉を用いる	79	17	30	77	11	22
経営決定事項を含む	21	81	69	28	79	70
個別話し合いを含む	1	16	13	2	15	13
その他の方法を含む	39	8	14	32	2	7

きがでてきていることも分かる。

第4に、直接的コミュニケーション手段が広がりを見せる中で、人員計画に関する情報を除いて、投資や財務内容を開示する事業所の割合は減少してきている。

次に、表4は、賃金決定にあたりどのような手続きが用いられているかを経営者を対象に調べた結果である。

特徴的なことは、歴史的にこの国の労使関係制度の根幹をなした産業別団体交渉と事業所レベルの団体交渉は衰微してきており、とくに民間部門においては、団体交渉のみに依存した賃金決定の仕組みはほぼ消滅していると考えてよい。また、団体交渉とそれ以外の方法を混合で用いる方法も、民間セクターにおいては減少してきている。

第2に、これに代わって、賃金決定を経営専決事項とする経営者の割合は98年調査で6割近く、2004

年調査では3分の2に達しており、とくに事業所レベルでの経営専決事項とする割合は、過去6年間で増加している。

表5は、賃金を含む労働条件の決定がどのような手続きで行なわれているかを示している。まず、賃金、労働時間、休日、年金といった基幹的労働条件については、かろうじて団体交渉の手続きを残している事業所が多いが、その割合は、2割をはるかに下回っている。逆に、基幹的労働条件についても、7割以上の事業所で経営専決事項としている。

第2に、仕事への配置、教育訓練、人員計画、査定・考課といった人材の活用に直接関連する事項については、団体交渉の対象外とする事業所の割合が圧倒的に高く、経営専決事項とする割合も4分の3を超えている。

表6は、一般従業員の労働の弾力化の進展状況を示している。1998年から2004年への変化として

表5 労働条件決定にどのような方法が用いられているか

事 項	%対事業所数			
	経営の専権	従業員への情報伝達	労使協議	団体交渉
賃金	70	6	5	18
労働時間	71	5	8	16
休日	71	9	5	15
年金	73	11	6	10
仕事への配置	78	10	9	3
教育訓練	75	10	13	3
苦情処理手続き	69	9	14	9
懲戒手続き	69	9	13	8
人員配置計画	75	11	12	3
機会均等	72	10	14	5
安全衛生	69	9	17	5
査定・考課	75	9	12	4

表6 非管理職層従業員に関わる労働の弾力化措置ならびに特別休暇制度

	%対事業所数	
	1998年	2004年
労働の弾力化措置		
常勤雇用者からパートタイマーへの切り替え	46	64
フレックスタイム制	19	26
ジョブのシェアリング	31	41
在宅勤務	16	28
期間限定雇用	14	28
年間総労働時間契約制	8	13
ゼロ時間契約(オンコール・ワーク)	3	5
休暇制度		
育児休暇	38	73
父親の子育て有給休暇	48	92
突発的な事情での有給休暇	24	31

最も顕著なのは、常勤者を減らし短期間雇用への切り替えが進んでいること、そして、繁忙期など期間限定での雇用が増えていることである。これと並んで、在宅勤務や仕事を年間ベースで予め契約して仕事量のコントロールを弾力化する年間総労働時間契約制、あるいは、労働のジャスト・イン・タイムであ

るオンコールワークなどが、導入率は低いものの、広がりをみせている。

また、仕事内容を再設計して必要人員を削減する一方で、1つの大括り化されたジョブを複数の従業員でシェアするジョブ・シェアリングが広がりをみせている。

表7 経営者・従業員関係に関する労使の意識（1998年と2004年の比較）

	経営者		従業員	
	1998年	2004年	1998年	2004年
	%対事業所数		%対従業員数	
極めて良好	41	47	16	19
良好	47	46	40	41
どちらともいえない	8	6	27	24
悪い	3	1	12	12
極めて悪い	1	0	6	4

このような変化を反映して、イギリスでは、法定最低賃金がそのまま支払い賃金として適用されている従業員の割合が、1999年時点の5%から、2005年には7%へと増加してきていたり、超過勤務手当の不払い問題が深刻化しており、2004年には、TUCの計算で全国平均で週7.3時間の未払い超過勤務が行なわれているとまで言われている（小笠原浩一「イギリスの賃金事情」『世界の労働』第55巻第6号、2005年）。

他方、共同参画社会への掛け声を背景に、男子従業員の子育て参加を促進するための休暇制度は、ハイペースで充実してきている。

労働組合組織率の低下、団体交渉制度の衰退、労働条件決定における経営専決の強化、多様な労働弾力化措置の広がり等といった変化を背景に、経営者・従業員関係に関する労使の意識にも差がみられる。表7から、経営者側では労使の意識状況は「極めて良好」あるいは「良好」と答えている割合は9割前後で推移してきているのに対して、従業員側では6割程度にとどまっている。逆に、「どちらとも言えない」から「悪い」「極めて悪い」までの割合は、経営側では1998年時点で12%、2004年時点では7%であるが、従業員側では、4割に達している。

最も、他方で、従業員側にあっても、6年間で良好の方向への傾きがでてきており、改善傾向もわずかながら確認できる。

3 TUCの対応

このような労使関係の構造的な変化に対して、TUCは、主に2つの次元の対応を強調してきている。

1つは、職場空間の質や仕事内容の質を高めるための対応である。これには、2002年以降継続してきている「雇用における権利キャンペーン」や2004年から取り組まれている「より公正なイギリスを目指す仕事空間づくり」などのキャンペーンがある。TUCは、雇用や仕事を、賃金の対価としての労働給付行為やこれに伴う稼働の営みと捉えるのではなく、人間的尊厳を公正・普遍的に保障するための社会的機会と捉えている。そこで、実際の労働の場である職場において公正の原理を広げていくことが、社会そのものの公正につながると考えている。

とくに、パートターマーなど非典型雇用層や女性層における仕事への満足度が深刻な低下を示していることや、障害者や低熟練層、単親世帯の父親、母親の雇用環境が改善しないことなどを背景として、雇用の質の向上や職業訓練機会の保障、均等な処遇の促進や職場における積極的な権利の拡大といった社会政策面での改善を主張している（詳しくは、小笠原浩一「イギリスの労働運動の現状と課題」日本ILO協会『先進国の労働運動と国際労働組織 - 国際労働運動、その歴史・現状・未来 - 』2004年、参照）。

労働党は19997年の政権復帰にあたり、低賃金・低熟練への積極的対応を掲げたが、TUCはこの点で体系的でより目に見える政策推進の必要性を主張している。

2つめは、昨年度から取り組まれている「組織化のための団体交渉」(B20)キャンペーンである。これは、団体交渉の活性化と労働組合組織化を同時に推進する為のキャンペーンである。内容は、団体交渉のプロセスに労働組合強化に直結する方法を取り入れること、団体交渉を組合組織化・組合員拡大に焦点をあてて実施すること、職場の労働組合代表者へのTUCによる教育・支援サービスを強めること、労働組合代表者の役割を促進すること、それにすでに労働組合が承認されている職場における組合員の拡大を推進すること、が謳われている。動労組合代表者への教育サービスは、政府の通商産業庁によっても提供されているが、TUCは、これと有機的な連携も重視している。

このキャンペーンに基づき提供されるメニューは個性的で多岐にわたっている。たとえば、中心メニューである「組織づくり大学」(Organising Academy)は、4日間4期半年のコースで、労働組合のリーダーやスタッフを対象に、組織化アプローチの基礎理論とキー概念の理解、職場において強固で持続性の

ある組織の構造と活動を再生するための方法論、戦略的アプローチの構築技術、職場の活動を担う組合員を発掘・教育する技術、組織づくりの概念と原理を労働組合の地域貢献や社会的機会に乏しい人々の支援等の他領域に応用していく方法論などを取り扱うことになっている。また、「新しい労働党 New Labour」に倣った「新しい労働組合主義 New Unionism」を掲げ、労働組合主義革新のための知的ネットワーク Union Ideas Network運動を進めている。この中では例えば、「外国人労働者を仲間にしよう」といったキャンペーンがある。パートタイマーやマイノリティーの組織化に通ずるものがある。イギリスでは2004年5月から2006年3月までの間に限っても375,000人の外国人の新規求職登録があるなど、とくに旧東欧地域からの流入を中心にイングランド北部への集積が進んでいる。これら外国人労働者が大量に流入する歴史的な経緯や本国事情、文化や生活、メンタリティーやイギリス社会における暮らしの現状まで、専門の研究者やNPO支援団体の役職者を招いた知的交流の機会をTUCが積極的に組織しながら、グローバルな社会性や普遍性を内蔵した組合組織化という実践が展開されている。■