

現代イギリスの労使関係法制

[研究メンバー]

主査	菅野和夫	東京大学教授
	黒川道代	東京大学助手
	大内伸哉	東京大学大学院
	小畑史子	東京大学大学院
	藤川久昭	東京大学大学院
	李 鋌	東京大学大学院
	王 能君	東京大学大学院

[報告書目次]

序章
1章 「自主性」
2章 「承認」
終章

[内容要旨]

近年イギリスにおける労使関係制度の展開は目ざましい。すなわち、1971年労使関係法の廃止以後、累次にわたり、頻繁に法制度の改正・展開が行われた。これらの法制度の多くは、1992年労働組合・労使関係（統合）法に統合されている。このような労使関係制度の急激な豊富化は、イギリスにおける労働組合の法的取扱にも大きな変化をもたらし、制定法に「自主性」の概念と「承認」の概念を導入した。このような「自主性」と「承認」からは、一定の労使関係政策が伺える。そこで、イギリス労使関係法の理解を促進させるとともに、わが国の労使関係法制を考察する際の参考のため、「自主性」、「承認」に関して詳細かつ正確な検討を行うことを第1の目的とし、その上で、これから伺える労使関係政策の含意ならびに労使関係の意味を読み取ることを第2の目的として調査研究を行った。

I 「自主性」について

1. 「自主性」の要件；1971年法により導入され、74年法において、自主性を有する労働組合の促進という目的から定義が拡大され再導入された。
2. 「自主性」の判断手続き；認証官が各組合の実情を考慮した上で（実質的かつ柔軟な運営により）自主性をもって判断する。認証官の上訴審たる「雇用上訴審判所」は、規定上覆審

的である。

3. 「自主性」の概念；自主性を認め難くする考えが採られ、認証官の 6 つの基準をもとにして、「使用者からのあり得る干渉に対して、当該組合が耐えうるだけの基盤を有しているか否か」という定式によって判断される。
4. 「自主性の効果」；① 一定の協約締結能力、② 不当労働行為からの救済、③ 郵便秘密投票の費用償還
5. 「自主性」の概念が労使関係上実際にどのような効果を持ったか；一定の選別機能の維持。「自主性」判断に関して客観的アプローチがとられたことで小規模な組合の生成が抑止される。

II 「承認」について

1. 承認獲得に係る現行の法的制度の検討

組合承認とは、特定の労働組合が自分の企業内で地位（status）を持つことを使用者が認めることであり、使用者によって任意に承認されて初めて団体交渉が可能になる。承認は、長い間慣行上のものにすぎなかったが、それをめぐっての紛争の増加などから、近年、法的問題として取り上げられるに至った（1971 年法）。それ以後多くの法律によって姿を変えつつ形成された承認法制は、1992 年法に統合されているが、承認問題はあくまで当事者が解決すべき問題であるという態度で一貫していて、最終的に使用者が労働組合を承認するよう強制する制度は持っていない。

2. 承認の要件

◆承認の主体；使用者または 2 以上の関連する使用者（associated employers）及び営業譲渡の譲受人（除く使用者団体）。

◆承認の対象事項；7 項目の団体交渉事項。

◆使用者の承認行為；制定法上定義されていない。

使用者が自ら「承認する」ことに合意（使用者の行為から客観的に判断される）したことが必要。結局判断の決め手は、使用者が労働組合とある事項に関して、交渉を行う目的で接触しているか否か（承認は、使用者の裁量に委ねられている）。

III 「自主性」、「承認」から読み取れる労使関係政策の含意

複雑なジョブ規制を基盤とした、複数組合構造が根強く残っているイギリスで、承認を簡単に認めたならば、使用者は耐え難い負担を強いられるばかりではなく、組合間の紛争もかえって激化する。近年使用者は、国際競争力の観点等から企業内の単一の交渉を強く希望している。使用者がジョブ規制の壁を取り払い、企業内の労働条件規制をスムーズに行うように、承認法制は形を整えている。しかし他方で、労働者の意見を適切に反映できない労働組合は、労働者にとってだけでなく使用者にとっても、労使関係の当事者としてふさわしくない。特に企業内

に基盤を持つ労働組合にはそのような疑いをもたれるものが少なくない。自主性をクリアしてはじめて制定法上の種々の利益を享受できることは、承認における使用者の裁量に一定の枠をはめる機能を有している。しかもこの枠は国家によってはめられるものである。このように、自主性、承認ともに、従来の規制枠を取り払い、企業内労使関係システムへの収斂を適切に行うような法的システムを維持・促進するという労使関係的意味を有していると考えられる。