



Title	英国の個別労働紛争について-理論概念の諸問題と史的な概観-
Author(s)	遠藤, 公嗣
Citation	経営論集, 54(1): 27-56
URL	http://hdl.handle.net/10291/690
Rights	
Issue Date	2006-12-17
Text version	publisher
Type	Departmental Bulletin Paper
DOI	

<https://m-repo.lib.meiji.ac.jp/>

経営論集
54巻 第1号
2006年12月

英国の個別労働紛争について —理論概念の諸問題と史的な概観—

Individual Labour Disputes in the UK
: Issues concerning their Theoretical Concept and Survey of their History

遠藤 公嗣

Koshi ENDO

目次

はじめに

1 理論概念の諸問題

1-1 「雇用関係」概念の導入

1-2 理論枠組としての集団的労使関係論の限界—「雇用関係」を理解できない—

1-3 理論枠組としての集団的労使関係論の限界—「贈与交換労使関係」を理解できるのか?—

1-4 「贈与交換労使関係」と個別労働紛争

補論 小池和男による労働組合側「交渉力」の概念

2 日本の労働研究者による英国研究

3 雇用審判所と ACAS

3-1 雇用審判所

3-2 ACAS

4 個別労働紛争の史的概観

4-1 図表1の作成

4-2 個別労働紛争の増加

4-3 集団労働争議の減少

4-4 労働組合の衰退

4-5 個別労働紛争と集団労働争議のクロス

5 むすびにかえて

はじめに

21世紀初頭の英国における雇用関係では、労働者が個人として、その雇用労働条件を使用者と争う労働紛争、いわゆる個別労働紛争、が多く発生している。また、そのために、その解決を促進する司法と行政の諸機関が整備されている。すなわち、司法機関ないし労働裁判所としての雇用審判所（ET：Employment Tribunal）などであり、行政機関としてのACAS（Advisory, Conciliation, and Arbitration Service：エイカス）などである¹⁾。

本論文の課題は、英国における個別労働紛争を研究する理論概念の諸問題を考察するとともに、雇用審判所とACASに係属する事件に焦点を合わせて、英国における個別労働紛争を史的に概観することである。

本論文の課題をなぜおこなうのか。直接の理由は、個別労働紛争が、英国にかぎらず日本を含むいくつかの先進工業国において、現在と将来の雇用関係における重要な問題の一つとなると私は考えるからである。ついで間接の理由は、個別労働紛争に研究関心を向けるには、理論枠組としての集団的労使関係論からの脱却という理論転換が必要と私は考えるが、本論文の課題を果たすことは、そうした理論転換へのささやかな助走となると思うからである。

1 理論概念の諸問題

英国における個別労働紛争を研究するためには、その研究にかかわる理論概念の諸問題について、整理し考察しておく必要がある。

1-1 「雇用関係」概念の導入

第一の概念問題は、「労使関係（Industrial Relations）」概念を限定するとともに、「雇用関係（Employment Relations）」概念の導入が必要なことである。

「労使関係」についての私の定義は、労働組合などが、何らかの入力をもって「交渉」「協議」などの集団的な関係を使用者と結び、それによって労使間ルールを形成し、ひいては雇用労働条件を決定することである。この定義の重要な含意は、第一に、それが労働者と使用者の間の集団的な関係であることであり、第二に、「交渉」「協議」などの〈方法〉によって労使間ルールが形成され、ひいては雇用労働条件が決定されることである。いいかえると、集団的で

ない労働者使用者関係とか、「交渉」「協議」などの〈方法〉によって労使間ルールや雇用労働条件が形成されない労働者使用者関係は、私の定義する「労使関係」ではない。

「労使関係」をこう定義すると、現代社会には、「労使関係」でない労働者使用者関係が広範に存在することになる。なお本論文では、21世紀初頭を「現代」と考えている。第二の含意から例示しよう。市場メカニズムの直接的作用によって雇用労働条件が決定されることは、現代社会で珍しくない。この場合の〈方法〉は市場メカニズムであって、これで雇用労働条件が決定される労働者使用者関係は「労使関係」ではない。あるいは、使用者によって一方的に雇用労働条件が決定されるという〈方法〉も珍しくないが、この労働者使用者関係も「労使関係」ではない。そして使用者が、労働者のモチベーションを喚起することによって、労働支出への労働者の合意を獲得するという〈方法〉もあるが、この〈方法〉で雇用労働条件が決定される労働者使用者関係は「労使関係」ではない。また第一の含意の例示としては、個別労働紛争は文字どおりの個別的な労働者使用者関係が紛争状態にあることだから、この労働者使用者関係も「労使関係」ではない。

そこで私は、「労使関係」であろうとなかろうと、すべての労働者使用者関係を「雇用関係」と定義する。「雇用関係」概念の導入である。したがって、「労使関係」は「雇用関係」に含まれる一つの関係となる。「雇用関係」概念の導入が必要となるのは、私の定義する「労使関係」でない労働者使用者関係が広範に進展しつつあり、それを「労使関係」と区別して概念化する必要があるからである。もちろん、「労使関係」でない労働者使用者関係は以前から存在したが、その存在は労使関係研究者によって事実上ながく無視されてきた。「労使関係」こそが目指すべき規範モデルとみなされたため、注目する必要がなかったからである。しかし、「労使関係」の衰退にともなって、その無視がもはや不可能となったということである。

実のところ、この10年間の英国と米国では、「雇用関係」を私の定義と同一または類似に定義したうえで、たとえば書名や論文名に使用することが著しく増加しつつある。その使用法は、「労使関係」に代替しての使用も多く、「労使関係」の使用は減少している。それは、たとえば2005年の米国では、著名学会の学会名称変更としてまでに起こっている²⁾。英国と米国では、もともと、「労使関係」概念は労働組合の活動と機能に結びつけて理解されるのが通例であったから、両国における労働組合の衰退がつづくうちに、「労使関係」と区別される概念の必要が感じられたのである。

私は、本論文ではじめて、この区別を定義する議論をおこなった。その一つの理由は、本論文が注目する雇用審判所の名称に、この区別が深く関わると思うからである。すなわち雇用審判所(ET: Employment Tribunal)は、もとは労使審判所(IT: Industrial Tribunal)と呼ばれた組織³⁾であり、それは1964年設置であった。その労使審判所が、1996年に(法律上は

1998年に)雇用審判所と改称された。この改称に影響したのは、社会にすでに存在した「労使関係」概念から「雇用関係」概念への選好の移行であったろうが、改称の後は逆に、この改称が「雇用関係」概念を社会にさらに普及させたとも考えられる。私はこの雇用審判所に注目するが、その改称を思い起こすと、「労使関係」と「雇用関係」との区別に思いをはせざるを得ない。

1-2 理論枠組としての集团的労使関係論の限界—「雇用関係」を理解できない—

第二の概念問題は、理論枠組としての集团的労使関係論によって、「労使関係」は理解できるものの、「労使関係」以外の「雇用関係」は理解できないことである。

理論枠組としての集团的労使関係論とここでいうのは、英国ではFlanders and Clegg [1954]とClegg [1970]に、米国ではDunlop [1958]に代表される見地である。理論枠組としての集团的労使関係論の中核は、労働者と使用者が「合意」を形成する<方法>への注目、すなわち「交渉」「協議」などの<方法>による労使間ルールの形成への注目にあると、私は理解している。それは「合意」形成の<方法>に注目した理論枠組である。いいかえると、労働者使用者間に「合意」があることだけでは、それを理論枠組としての集团的労使関係論によって理解することはできない。他の<方法>による「合意」の形成がありえるからである。すなわち「労使関係」以外の「雇用関係」では、市場メカニズムによる決定であれ、使用者による巧妙な、または一方的な決定であれ、労使の当事者がそれを受け入れるならば、とにかく何らかの「合意」が形成されたといってよいかもしれない。しかし、そうだからといって、それを理論枠組としての集团的労使関係論によって理解することは不可能なことである。それらは「合意」形成の<方法>が異なるからである。

第二の概念問題は、私は難解な問題とは思わなかった。ところが、石田光男の主張(たとえば石田光男 [2003])を読むと、労働者使用者間に紛争がなければ何らかの「合意」が形成されているはずと石田は考え、どのような<方法>による「合意」の形成であっても、その<方法>は不問であり、にもかかわらず、それは理論枠組としての集团的労使関係論で理解できると石田は考えるらしく思われた。石田は<方法>の重要性を見過ごしており、それは誤解と私は思う。だから、それは「労使関係論フェティシズム」でもある。また、それゆえに彼の議論は混濁したと感じた(遠藤公嗣 [2005: 70-72])。

1-3 理論枠組としての集团的労使関係論の限界—「贈与交換労使関係」を理解できるのか?—

第三の概念問題は、「労使関係」であっても、理論枠組としての集团的労使関係論で理解することが不適当な「労使関係」が存在するかもしれないことである。私が本論文の本節で提起

する「贈与交換労使関係 (Gift Exchange Industrial Relations)」が、まさにそれである。

集团的労使関係論の理論枠組をあらためて確認するならば、労使間の「交渉」「協議」などによって労使間ルールが形成されるためには、当事者としての労使が双方とも、何らかの「交渉力」を保持することが必要不可欠である。注目すべきは労働組合側が保持する「交渉力」は何かであって、理論枠組としての集团的労使関係論が想定したところの労働組合側「交渉力」は労働支出の制限、すなわちストライキなど争議行為や平時のジョブ・コントロールなどであった。労働支出の制限を労働組合側「交渉力」と想定したのが、理論枠組としての集团的労使関係論が対象とした「労使関係」であった。この「労使関係」を「伝統的労使関係」と本論文では呼ぼう。

ところで、私の考えでは、「伝統的労使関係」における労働組合側「交渉力」は二つの前提条件を暗黙のうちに想定していた。その一つの前件条件は、企業間競争が無視できる程度であるか、または制限可能であったことである。そして今一つの前件条件は、支出されるべき労働の質が比較的均一であったことである。いいかえると、労働者の職務能力やモチベーションに大きな差がなかったことである。これらの前提条件のもとで、労働組合側「交渉力」は効力があったといつてよい。

ところが、企業間競争が無視できないまで激化すると、労働支出の制限は労働組合側「交渉力」として不適切となる。労働支出の制限は企業の生産性向上に寄与せず、企業競争力を弱体化させるからである。これにかわる「交渉力」を、労働組合は獲得しなければならない。それは何か。それは、労働組合が企業の生産性向上に寄与するレベルである。これが労働組合側「交渉力」となる。その「交渉力」が前提にするのは、支出されるべき労働の質が均一でなく、すなわち労働者の職務能力やモチベーションが均一でなく、それらに幅があることである⁴⁾。そして、どの程度に労働の質ないし労働者の職務能力やモチベーションが高められて支出されるのか、質を高められた労働の支出に労働組合がどれほど協力するのか、総じていえば、労働組合が企業の生産性向上にどれほど寄与するのが、労働組合側の「交渉力」である。

使用者側は、この点での労働組合による寄与を高く評価しなければならない。これが使用者による労働組合の承認を意味する。また、もちろんであるが、客観的にみて、当該企業は高生産性であって高収益であり、企業間競争で優位でなければならない。こうした諸条件が整ってはじめて、当該企業の高収益を原資として、労働組合は組合員の労働条件の向上を使用者にたいして要求できるし、使用者はそれに応じることができる。

生産性向上への寄与度が労働組合側「交渉力」となった「労使関係」を、私は「贈与交換労使関係」と呼ぶ。「贈与交換労使関係」の実態は、相互信頼的労使関係とか協調的労使関係とこれまで呼ばれてきたものとほぼ同一といつてよい。しかし、これらの呼称は、労働組合側の

「交渉力」が何かをあいまいにしている。むしろ、「交渉力」の放棄と理解されている。それは適当でないように私は思う。そこで私は、「贈与交換労使関係」との用語を新たにつくった。この造語の目的は、労働組合側「交渉力」が生産性向上への寄与であることを明確にし、その「交渉力」の前提が労働の質の不均一にあることを明確にするためである。「贈与交換」は、新古典派的制度経済学派の効率賃金論が使用する概念「贈与交換」からの借用であるが、その含意からして、この借用はかなり適切であると私は考える。また、「贈与交換労使関係」との造語は私が世界で最初であると思う⁵⁾。

「贈与交換労使関係」は一種の「労使関係」であるにしても、理論枠組としての集团的労使関係論によって理解できるかどうかについて、私は相当に懐疑的である。不可能なのではなかろうか。第一の理由は、「贈与交換労使関係」が想定する労働組合側「交渉力」の内容と、「伝統的労使関係」が想定する労働組合側「交渉力」の内容が、相当に異なることである。

第二の理由は、「贈与交換労使関係」が想定する労働組合側「交渉力」は「はかなさ」をともなうため、「贈与交換労使関係」は「伝統的労使関係」ほどの安定性や規範性をもたないことである。ここで労働組合側「交渉力」の「はかなさ」とは、たとえば、ア)労働組合だけが「交渉力」を独占できないこと、すなわち、労働組合が存在しなくても（あるいは、労働組合が存在しない方が、とさえいえる場合もあろう）労働者は企業の生産性向上に寄与できること、イ)生産性向上への寄与度、すなわち労働組合側「交渉力」レベルを選択する裁量の自由が労働組合にあるのかどうか疑問なこと、ウ)企業の生産性向上に労働組合がどれほど大きく寄与したとしても、他の要因によって、当該企業が低収益であり企業間競争で劣位であるかもしれず、その結果として、労働条件を向上させる原資が得られないこと、これらである。

私を感じるに、これらの理由にもとづく懐疑は、英国と米国の労働研究者によっても、ほぼ共通してもたれている。英国と米国において、用語「労使関係」の使用が減少し、用語「雇用関係」の使用が著しく増加しつつあることには、この懐疑がある程度は影響しているとも考えられよう。

他方、現代英国においては、一つの労働組合の行動に「伝統的労使関係」と「贈与交換労使関係」の両者を同時に観察できる場合があるように思われ、「贈与交換労使関係」と「伝統的労使関係」は連続的ともいえる。また理論的にも、労働組合側「交渉力」は、労働支出のマイナスの程度か（伝統的労使関係）、それともプラスの程度か（贈与交換労使関係）を意味すると考えて、「交渉力」を同一スケール上に連続的に理解することが可能かもしれない⁶⁾。もっとも、だからといって、理論枠組としての集团的労使関係論によって「贈与交換労使関係」を理解することは容易でないであろう。こうした論点については、私はさらに考えてみたいと思う。

1-4 「贈与交換労使関係」と個別労働紛争

「贈与交換労使関係」の進展は、そのほぼ「対極」に位置する個別労働紛争の増加と、正の相関関係にあると理論的に考えられる。つぎのような相関関係である。「贈与交換労使関係」の進展は、労働支出の制限という「交渉力」を労働組合が縮小し放棄することを促進する。この「交渉力」で重要なのは、争議行為の縮小ないし放棄はもとよりであるが、それ以上に重要とすらいえるのは、平時のジョブ・コントロールの縮小ないし放棄である。ジョブ・コントロールとは、たとえば、新機械の導入による職務配置転換や剰員解雇などについて、労働組合や職場の労働者集団が公式非公式のルールを設定して、使用者の自由な実施を制限し、関係労働者の利益を守る行為である。「贈与交換労使関係」の進展はこの行為すなわちジョブ・コントロールの縮小ないし放棄を労働組合に促進する。

しかし、このことは、関係労働者の少なからずが、たとえば新機械の導入によって職務を配置転換されるとか、剰員解雇を通告されるとかの、直接的な影響を受けることを意味する。影響を受ける個々の関係労働者のなかには、一方では、職務配置転換や剰員解雇による不利益を様々な理由から甘受する労働者も存在するであろうが、他方では、それらによる不利益を耐えがたいと感じる労働者もまた、必ずといってよいほど出現するであろう。影響を受ける労働者の全員が不利益を甘受するとの想定は、空想的である⁷⁾。ところで、不利益を耐えがたいと感じる労働者が出現した場合、この労働者が組合員であっても、不利益を解消する努力を労働組合は十分におこなうことができない。その努力が企業の生産性向上に寄与しない、または逆に、生産性を損なう可能性が大きいからである。そこで、この労働者の不利益は、この労働者を一方の当事者とする個別労働紛争の原因となる。

理論的には、「贈与交換労使関係」の進展と個別労働紛争の増加は、正の相関関係にあると考えられる。

補論 小池和男による労働組合側「交渉力」の概念

「贈与交換労使関係」が想定する労働組合側「交渉力」の「はかなさ」を考察するのに示唆的なのは、小池和男 [1981, 1983, 1984, 1991, 1999, 2005] および白木三秀 [1984] である。

小池和男は、かつて1980年代の労使関係を調査するプロジェクトの開始に際して、つぎのような調査仮説を述べた。

「[日本の労働組合が] 分配でも参加でもがんばるには、いうまでもなく交渉力が必要である。この組合像の場合、どこに交渉力を求めることができるのか。長いストライキにたよるというのか。いやその見通しは乏しい。・・・

ではいったい交渉力をどこに求めればよいのか。おそらく、高い知的熟練の発揮それ自体に

あろう。高い労働意欲の発揮をやめること、すなわち、生産や仕事の工夫をやめることにあろう。それが企業にとってきわめて有効であったが故に、それを中断することが最も効果的となろう。ストライキの多少をもって、そこに働く人々の発言意欲をはかつては、片手落ちとなろう。」(小池和男 [1981: 8-9])

ここで小池は、いわゆる相互信賴的労使関係における労働組合側「交渉力」に注目したうえで、それは何かを指摘している。その労働組合側「交渉力」としての指摘は、ここでの小池がおそらく日本初であり、慧眼である。それは、私が「贈与交換労使関係」で想定する労働組合側「交渉力」と、ほぼ同一といってよい。なお、それを「知的熟練」との用語で小池は述べたが、ここでは「労働意欲の発揮」「生産や仕事の工夫」との意味であり、のちに小池が自説の重要概念として使用する「知的熟練」の意味ではない。自説の重要概念としての「知的熟練」概念の使用を小池がはじめるのは、この記述から6年後の1987年のことである。

小池は、調査実施の後の報告書の中でも、同趣旨の仮説を再論した。つぎのとおりである。「深い内部化のもとで、発言力をもつ組合をつくるのはむずかしいのだろうか。わたくしの考えでは、そこでの交渉力はパイの増大への寄与能力によるのではなからうか。深い内部化とは高い技能をもっていた。高い技能を要するところでは、X効率——「個人の努力」の範囲が大きい。高い労働意欲か否かによる差異が甚だしい。労働組合と組合員がパイの増大への寄与を減らせば、その経営への打撃は大きい。これを経営側からいえば、高い労働意欲をひきだすには、それなりの発言を認めざるをえないことになる。」(小池和男 [1984: 235])。

しかし、これにつづく箇所(小池和男 [1984: 237-241])を読むと、労働組合側「交渉力」を「パイの増大への寄与能力」であると小池が真に認識しているのかどうか、私は非常に疑問になる。

というのは、第一に、この労働組合側「交渉力」すなわち「パイの増大への寄与能力」は、労働組合の「パイの増大についての参加」と同義であると、小池は認識したらしきと思われることである。しかし、これは誤解と思う。小池自身が述べたように、「パイの増大についての参加」で労働組合ががんばることのできる源泉力が労働組合の「パイの増大への寄与能力」であって、「パイの増大についての参加」の程度が「パイの増大への寄与能力」の程度ではない。第二に、「パイの増大についての参加」の程度の指標を、労働組合による規制に求めたことである。すなわち、「QC活動の諸条件—就業時間内で行なうか、時間外か、時間外ならその賃金を払うか、割増率はどうするか、その成果を成績査定につかうかなどを、組合が交渉していれば、」また「生産計画・・・新機械の導入を・・・組合側の意見でときに修正もある」なら、それは組合の発言が「つよい」と判断した。しかし、これらは労働組合の「パイの増大への寄与能力」の程度の指標とは考えられない。むしろ、「伝統的労使関係」における労働組合側「交渉力」と

してのジョブ・コントロールの指標と考えられる。したがって、「パイの増大への寄与能力」の指標がジョブ・コントロールの指標であるという小池の論理は、奇妙にねじれている。

ねじれはともかくとして、実施された調査の結果は興味深い。それをみておこう。白木三秀 [1984] がそれである。白木は、ある企業の労働組合員に質問紙調査を実施し、「コストに挑戦運動」とのQC活動に参加することについて、組合員の「負担意識」にくわえて、「組合としても、もっと協力した方がよい」か、それとも「組合としては、もっと規制した方がよい」かの組合員の意見について、調査した結果をつぎのようにまとめて報告した。注意すべきは、実施された調査票の文面も、白木のまとめ報告も、「協力」と「規制」を明確に区別していることである。「・・・興味深いのは、負担意識を持たない場合は当然としても、負担意識の強い者においても、同運動に対し組合はさらに協力すべきであるという見解が、規制すべきであるという見解を上回っていることである。」(白木三秀 [1984: 326])

この調査結果について私が思うことは、「パイの増大への寄与能力」において、組合員は当該労働組合をのりこえていることである。いいかえると「パイの増大への寄与」は、労働組合が存在しなくても、労働者に実行可能である。「パイの増大への寄与」における労働組合が存在する意義の「はかなさ」を、はからずも、この調査結果は示している。

さて、つぎの小池の文章は、この調査結果に注目してのものと考えてよいだろう。調査結果の要約の中の一文である。「組合員ひとりひとりにアンケート調査をおこなった。その限りでは、一般組合員はこの参加への動きを支持し評価している。むしろ、参加への動きが足りないと [労働組合を] はげましているかにすら思われる。」(小池和男 [1984: 237-242]) ここで小池がいう「参加」は、白木がいう「協力」の意味であろう。しかし前述したところでは、小池がいう「参加」は、白木がいう「規制」の意味であった。総じていえば、小池の「参加」は「規制」の意味なのか「協力」の意味なのか不明であり、さらに、小池の労働組合側「交渉力」は「規制」にあるのか「協力」にあるのか不明であり、小池は非常に混乱しているのである。

小池は、概念の混乱を自覚していたように思う。なぜならば小池は、この後、労働組合側「交渉力」との概念をまったく使用しなくなるし、小池和男 [1981, 1984] への言及もほとんどなくなるからである。かわって使用することとなったのは、おそらく、「危険分担モデル (risk-sharing model)」との概念であろう (初出は、小池和男 [1983], つづいて小池和男 [1991: 211-212, 1999: 268-270, 2005: 262-263])。概念を交代させたことを小池は明示していないと思うが、両概念が交代関係にあると推測できる用語法を小池はおこなっている⁸⁾。

ところで「危険分担モデル」は、「[市場] 競争社会での投資は一種のかけで、失敗したら解雇をとまなう。危険を従業員も負担せざるをえないのだから、従業員も経営方針の決定に関心を持ち発言せざるをえない」という概念である (小池和男 [1991: 212])。この概念では、端的

に考えると、労働組合は「交渉力」をもたないことに注意すべきである。「発言しない」との選択肢を、労働組合はもっていないからである。いかえると、労働組合が「発言しない」ことは、使用者に損害を与えることを意味しないからである。「危険分担モデル」との言葉は、俗にいう「労使は運命共同体」との言葉と同義であり、その洒落た言い換えと理解すべきであろう⁹⁾。

私が思うに、小池が労働組合側「交渉力」との概念を使用しなくなったことは、労働組合側「交渉力」の「はかなさ」を小池が直感したためではなかろうか。あるいは、小池が「危険分担モデル」概念を主張するようになったことは、生産性向上への寄与度を選択する自由が労働組合にないと小池が考えたためではなかろうか¹⁰⁾。

2 日本の労働研究者による英国研究

ところで、英国における個別労働紛争については、日本における労働研究に大きなギャップが存在する。すなわち一方では、労働法学者は、英国における個別労働紛争に比較的早くから注目し、いくつかの研究文献がすでに存在する。たとえば、その初期のものとしては、高木龍一郎 [1986]、山下幸司 [1995] (山下幸司 [2002] として再刊)、労働問題リサーチセンター／国際労働法フォーラム [1995]、野沢浩 [1995: 第IV章] などである。これら研究文献の主要なテーマは、個別労働紛争の解決を促進する労使審判所などやACASなどの制度の紹介であるが、当然にも、個別労働紛争の多発という事実は認識されている。日本の労働法学者の間では、個別労働紛争の多発という事実と、その解決を促進する労使審判所などやACASなどの制度の存在は、1990年代なかばまでに常識化したといつてよい。

ところが他方では、労働法分野以外の日本の労働研究者には、ほとんど関心をもたれていない。というよりも、その多発という事実と諸制度の存在すら知られていないのではないかと思われる。その典型は小野塚知二 [1999] である。この文献は戦後英国における「労使関係政策」の史的な概観を目的とするが、労使審判所はまったく登場せず、ACASは登場するものの、その個別労働紛争に関する機能はまったく説明されず、その当然の帰結として、個別労働紛争は英国にまったく存在しないかのようである。

労働法分野以外の日本の労働研究者が、個別労働紛争に関心をもたない理由は何なのだろうか。個別労働紛争の研究を重視する私としては、その理由を考察しておかなければならない。その理由を、上記に整理した概念問題を参考にし考察したいと思う。ただし、その理由は二期に区分して考慮すべきである。

日本の労働研究者が英国に関心を向けた場合、1960年代から80年代半ばころまでの時期に

における主要な研究関心は、英国労働組合の集団的な活動と機能に、すなわち「労使関係」に限定されたといつてよい。その研究関心を大雑把に述べると、日本の労働組合ないし「労使関係」は「遅れている」と認識し、英国のそれらを目指すべき先進モデルと想定した上での研究関心であったといつてよいだろう。こうした研究関心そのものについての考察は、日本の労働研究の研究としての特徴を理解するうえで重要ではあるけれども、本論文で重視したいことはこれではない。重視したいことは、この研究関心では、研究するための理論枠組もまた英国のそれが先進モデルだったことである。すなわち、それは理論枠組としての集団的労使関係論であった。理論枠組としての集団的労使関係論が、先進モデルとして、日本の労働研究者にストレートに受容されたのであった。

この時期すでに、個別労働紛争も労使審判所やACASも英国に存在した。これらは「労使関係」事項ではなく「雇用関係」事項であった。しかし、理論枠組としての集団的労使関係論が先進モデルであるかぎり、こうした「雇用関係」事項に日本の労働研究者が関心を向けるはずもなかったのである。

小野塚知二〔1999〕は、1980年代から遠くへだたっていて、すでに、英国「労使関係」を先進モデルとしないものの、しかし理論枠組としては、集団的労使関係論を先進モデルとして前提しつづけていたといつてよいであろう。そして、この理論枠組では個別労働紛争ないし「雇用関係」に注目できないことを象徴したのである。

1980年代後半から現在までの時期は、英国の労働組合ないし「労使関係」そのものの衰退にともない、英国「労使関係」研究は低調になった。理論枠組としての集団的労使関係論も色あせてしまった。

他方、この時期の注目すべき研究関心として、英国進出した日本系工場における高生産性の作業組織と作業管理ないし英国企業の「ジャパナイゼーション」への研究関心をあげなければならない。この研究関心をいいかえると、日本の工場における労働の質が非常に高く、それが日本の工場における高生産性の理由であるとの認識を前提として、それが「英国病」といわれる英国で、いいかえると、労働組合がなおジョブ・コントロールにこだわる英国で、先進モデルとしてどのように導入されているか、あるいは、何らかの修正を受けているのか、逆に、労働組合のジョブ・コントロールを削減しているのか、という研究関心であった。その研究関心は、日本の工場における労働の高い質を先進モデルと想定した研究関心であったといつてよい。このように考えると、その研究関心は、前期の研究関心である英国「労使関係」研究を裏返しただけであったといつてよい。

この時期の真中である1990年代をつうじて、英国では個別労働紛争が急増した（後掲の図表1を参照）。また、この急増に、英国の労働研究は一定の関心を示し、いくつかの研究成果

もうまれた。私見では、日本の労働研究にもまた、「ジャパナイゼーション」のもとでの個別労働紛争の急増に注目し、「ジャパナイゼーション」と個別労働紛争との間の相関関係を問う研究関心がうまれてもよかったと思う。しかし、そのような研究関心はまったく生まれなかったといわなければならない。

なぜなのか。その理由は複合的であったと思う。一つには、英国「労使関係」研究が低調になっても、作業組織や「ジャパナイゼーション」に関心を寄せることは、なお、集団としての労働者にのみ関心を寄せることを意味した。いいかえると、個人としての労働者の行動には関心がなかった。二つには、日本の労働研究は、生産ないし高生産性に過剰に関心を寄せる「生産主義」的伝統があると私は思うが、その伝統は作業組織や「ジャパナイゼーション」への研究に留保なく直結した。いいかえると、生産の阻害を意味する労働紛争には関心が薄かった。三つには、日本の工場の高生産性を誇るナショナリズムが研究関心のうちに潜んでいたと私は思うが、このイデオロギーからは、個別労働紛争への研究関心が芽生えなかった。それはナショナリズムへの冷淡な視線を内包するからである。

付言すると、英国における研究状況もまた、日本における研究状況に、部分的には類似するところがある。しかし、もちろんながら、両者の間に重要な違いも存在する。その重要な違いの一つは、英国では個別労働紛争についてのいくつかの計量分析研究がおこなわれたことであろう。

3 雇用審判所とACAS

雇用審判所は、個別労働紛争の解決を促進する労働裁判所であり、ACASは、個別労働紛争の解決を促進する行政機関である。二つの制度とも、すでに長い歴史をもっている。ここでは、制度の沿革を中心に、二つの制度を簡潔に説明しておきたい。本論文の読者の多くは、労働法分野以外の労働研究者であるはずなので、これら制度の存在すら知らないと思われるにもかかわらず、個別労働紛争を史的に概観するには、これら制度の沿革と概要を理解しておくことが有益だからである。そもそも、これら制度が長い歴史をもったゆえに、個別労働紛争の信頼できる諸情報が長期にわたって収集され公表されたのである。このことに留意したい。

説明は、英語文献の簡略な記述と日本語の既発表文献に依拠して、必要なかぎりの簡潔なものにとどめる。一つには、私の不勉強のため、また制度の沿革を詳述した文献が少ないため、私はこれらを詳細に説明できないからである。今一つには、詳細な説明が無益だからでもある。というのは、英国¹¹⁾の法制度に特有といってよいであろうが、これら制度は所管地域別で細部に差異があるからである。さらに、それらが大小の制度改革を毎年のようにひんばんに受け

つづけているからである。たとえば、英国における労働紛争処理システム全体の概要図の揭示(山下幸司 [2002: 4])は非常に貴重であるが、この概要図に修正すべき重要事項がすでにある。というのは、2004年の制度改革によって、解雇についての苦情をのぞき、企業内で苦情処理手続きをへた後でないと、雇用審判所への申し立てが原則としてできなくなった。

3-1 雇用審判所

雇用審判所(ET: Employment Tribunal)の前身は、1964年設立の労使審判所(IT: Industrial Tribunal)であった。

1964年設立時の労使審判所は、同年制定の職業訓練法によって設置された。同法は職業訓練のために使用者に賦課金を課したが、この賦課金についての使用者の申し立て(complaint)を処理する司法機関として、労使審判所が設置されたのである。したがって設立当初は、労働者は労使審判所に申し立てることができなかった。管轄事件の点でも、申し立てる当事者の点でも、労使審判所は個別労働紛争の解決を促進する機関ないし労働裁判所といえなかった。

しかし、労使審判所はユニークな司法機関であった。それは「個別的な労働関係上のしかも契約違反にかかわらない問題を扱う簡便な司法判断機関として性格づけられていたこと」(山下幸司 [2002: 2])であった。また、このユニークさに関連して、事件の処理にあたる審判員も、ユニークな三者構成であった。すなわち、法廷弁護士(barrister)または事務弁護士(solicitor)の資格をもつ審判長(chairman)1人に、非常勤の労働組合代表使用者団体代表各1人の素人審判員(lay member)が加わった計3人であった。

翌1965年に、剰員解雇手当法をめぐる申し立てが労使審判所の管轄事件に加えられたことで、労働者もまた労使審判所へ申し立てることが可能になった。私見では、ここで労使審判所の性格は変化をはじめたと考えられる。すなわち労使審判所は、個別労働紛争の解決を促進する司法機関ないし労働裁判所への変貌をはじめたといえる。他方、上記したユニークさは不変であった。というよりも、上記したユニークさがあったために、労働裁判所への変貌をはじめることができたのである。これ以後、毎年のように、労使審判所／雇用審判所に申し立て可能な事由事件が制定法によって追加されつづけ、現在にいたる。

さて、1971-1974年の労使関係法の制定と廃止もまた、上記の申し立て可能な事由事件が追加される過程の重要な一つとしてみることができる。

1971年の労使関係法の制定はヒース保守党政権による政策実現であって、その政策目的のよく知られた側面を一言でいえば、労働組合内部や労使関係への立法行政による介入統制を広く認めるとともに、労働組合による集団労働争議やジョブ・コントロールを抑制することであった。しかし、個別労働紛争の立法政策として同法をみるならば、相当に異なった側面をみ

ることができるし、また、みななければならない。すなわち、同法は「不公正解雇 (unfair dismissal)」概念を英国法にはじめて導入し、これを事由とする事件を労使審判所の管轄としたことである。同法によってはじめて、不公正解雇は労使審判所の取り扱う事件になり、労働者は不公正解雇を労使審判所に申し立てることが可能になった。そして、不公正解雇は個別労働紛争における最重要の事由とってよいから、同法によって、労使審判所は労働裁判所への変貌を完了したとってよいであろう。

1974年の労使関係法の廃止はウィルソン労働党政権による政策実現であって、1971年の労使関係法の相当な部分を廃止し、かなりの状況を1971年以前に戻した。しかし、不公正解雇を労使審判所の管轄事件とすることは、1974年の同法廃止によっても、変更されなかった。ウィルソン労働党政権はこれを維持したのである。それどころか、ウィルソン労働党政権と、つづくキャラハン労働党政権は、労使審判所の管轄する事由事件をさらに追加する立法をおこなった。そして不公正解雇事件は、その後から現在まで、労使審判所／雇用審判所が管轄する事由事件のうちの事由最多数の事件となった。

1971年の労使関係法が不公正解雇を労使審判所の管轄事件としたことは、一面では、労働組合による集団労働争議を抑制する政策の一環であった。すなわち、それまでの解雇事件は労働組合によって集団労働争議として争われることが多かったが、これを集団労働争議から切り離して解決する方途を開示したことを意味するからである。それゆえ、ヒース保守党政権による政策実現の一環だったのである。しかし他面では、個別労働紛争の立法政策としての独自の意味は、これによって軽視できるわけではない。そもそもであるが、組合員であろうと非組合員であろうと、諸事情によって、その解雇を集団労働争議で争えない労働者は多数であって、こうした労働者にとっては、不公正解雇を労使審判所に申し立てることが可能になったことは決定的な意味を持つからである。それゆえ、1974年以降の労働党政権にも、そして保守党政権にも、維持されたのである。

1971-1974年の労使関係法の制定と廃止を、理論枠組としての集団的労使関係論のみから考察することは、これまでの日本の労働研究で通例であった。しかし、その理論枠組では個別労働紛争の立法政策としての意義にまったく注目できない。このことに留意すべきである。

1976年に、雇用控訴審判所 (EAT: Employment Appeal Tribunal) が設置され、雇用審判所の審判についての上訴を受け付けることとなった。この制度は現在もつづく。1996年に (法律上は1998年に)、労使審判所が雇用審判所と改称された。この名称で現在にいたる。

2006年2月現在、英国全体で25箇所、雇用審判所は設置されている。また、雇用審判所に申し立てができる事由事件は60を超える (雇用審判所HP)。それらの中には、性差別や人種・出身国差別 (これらは間接差別を含む) などの雇用差別はもちろんのこと、内部告発をした労

働者の不利益取り扱いなどもある。

雇用審判所に申し立ててから30週以内に、審理（Hearing）がひらかれる。申し立てた労働者と、申し立てられた使用者が当事者である。労使の当事者は、代理人を立てても立てなくても、どちらでもかまわない。また代理人は、弁護士にかざられることはなく、誰でもよい。実際のところ、代理人を立てない労働者は現在でも存在するが、代理人を立てない労働者は従来にくらべると現在では相当に減少したといわれている。また使用者は、事務弁護士（solicitor）などを代理人に立てるのが通例である。当事者の冒頭陳述や反対尋問、それに証人の証言などで審理はすすめられる。

審理は公開である。ロンドン中央の雇用審判所における審理を私が傍聴した経験によれば、審理は週の前半に毎朝10時から開始され、1-3日の短期間で結審するのが通例である。結審後、審判長が口頭で命令を示し、4週以内に書面で交付する（ET [2006]）。

実際のところは、雇用審判所に申し立てられた事件の約30%が審理を受けるにとどまる。審理の開始までに、下記のACASなどのあっ旋や当事者間の任意交渉によって、事件が解決するからである。審理に入っても、雇用審判所の手続き外で、当事者間の話し合いによって事件が解決する可能性はつねに存在する。たとえば私が、雇用審判所の審理傍聴を希望して、事件の審理予定期日を尋ねると、雇用審判所の事務官は審理予定期日を答えつつも、私にしばしば了解を求めたことは、事件がいつ解決するかわからず、予定された審理がいつ中止になるかわからないことである。また、AK氏へのインタビュー（2004年11月23日）によれば、全国ジャーナリスト組合（NUJ）の法律支援をえて、同氏が雇用審判所に不公正解雇を申し立てた事件では、結審の後であって命令が口頭で示される前の間に、代理人間の話し合いで事件が解決した。

3-2 ACAS

ACASは、それまで当時の雇用省がおこなっていた機能をひきついで、1974年に独立行政機関として設立され、翌75年に現行名称ACASに改称され、1976年に制定法上の独立行政機関となった。労使関係の改善と、集団労働争議および個別労働紛争の両者を解決する諸サービスの提供を所管した。これらの所管は、設立時から現在まで基本的に不変である。ACASの現在の機能は、およそつぎの4つである。a) 集団労働争議のあっ旋・調停・仲裁サービスの提供。b) 労使関係と人的資源管理についての助言サービスの提供。c) 労使関係の行為準則（code of practice）の作成。d) 個別労働紛争のあっ旋・調停サービスの提供。

しかしながら、ACASの実際の業務量では、とくに1990年代になってから個別労働紛争が増加したため、近年になればなるほど、d) 個別労働紛争のあっ旋・調停サービスの提供が非

常に大きな部分を占めるようになってきている。逆に、a) 集団労働争議のあっ旋・調停・仲裁サービスの提供は、集団労働争議そのものが減少したため、わずかな部分しか占めなくなっている。この状況と関連するのは、1993年に、設立時から存在したACASの使命から「団体交渉の促進」との文言が削除されたことであろう¹²⁾。

ACASは、2006年現在で、グレート・ブリテン島を11地域に分けて各地域に事務所をもち、全体で約900人の職員がいる。職員は公務員であり、雇用関係についての助言をおこない紛争解決を促進する専門家を含む。ACASを管理するのは評議会であり、評議会は設立時から現在まで三者構成機関である。独立した委員長1人と、使用者・労働者・学識者を代表する同数の委員から成り立っている。

ACASが提供する個別労働争議のあっ旋・調停サービスと、雇用審判所に申し立てられた個別労働争議事件の審判は、基本的には、それぞれ独立して手続きがすすめられる。労働者は、ACASにあっ旋・調停を依頼することもできるし、雇用審判所に申し立てることもできる。ただし、雇用審判所に申し立てられた事件は、その申し立て書類のコピーがACASに送付され、ACASはあっ旋・調停をこころみる。これが失敗したのちに、雇用審判所は手続きを開始する。すなわち、ACASにおけるあっ旋・調停が雇用審判所における手続きに前置されている。

ところで、1975年設立のEOC（雇用機会均等委員会）と1976年設立のCRE（人種平等委員会）と1999年設立のDRC（障害者権利委員会）の3つの独立行政委員会について、付言しておきたい。EOCは性差別一般の解消を目的とし、CREは人種差別一般の解消を目的とし、DRCは障害者差別一般の解消を目的とするが、3つの委員会とも、雇用上の差別もまた取り扱う。いいかえると、EOCは性差別にかかわる個別労働争議を取り扱い、CREは人種差別にかかわる個別労働争議を取り扱い、DRCは障害者差別にかかわる個別労働争議を取り扱う。そのため、3つの委員会が取り扱った個別労働争議事件で3つの委員会かぎりで解決したため、結果として、雇用審判所もACASも取り扱わなかった個別労働争議事件が存在する可能性がある。3つの委員会は雇用審判所およびACASと密接な関係にあるにしても、である。この意味で、英国における個別労働争議の全体像は、雇用審判所とACASの統計数値に表現されたよりも多いと考えられる。しかし本論文では、叙述を簡素化するために、3つの委員会に言及しない。なお、EOCの活動についての日本語研究文献としては、浅倉むつ子 [1991] がある。

4 個別労働争議の史的概観

英国の統計数値¹³⁾によって、個別労働争議の史的な動向を概観しよう。その指標として2つの政府機関に関係する件数に注目し、その動向を確認する。一つは、行政機関であるACAS

が受理した個別調停の事由数と申請件数であり、今一つは、司法機関ないし労働裁判所である雇用審判所（ET）が受理または処理した審判事件数である。これらの件数については、図表1を参照されたい。

4-1 図表1の作成

留意しておいてよいことは、図表1のように長期の、また、その間の定義変更を考慮して作成された統計表が、英国の諸文献に存在しないことである。そのため、私自身が、公式報告書や半公式論文で件数を比較し確認しつつ、図表1を独自に作成しなければならなかった。それは容易でない作業であったが、作業上の難点を確認しておくことは、英国における状況の特徴の一端を示すと思われるので、以下に記しておきたい。

第1に、雇用審判所の様々な件数については、1970年代から1998年度までの長期にわたって、不定期的かつ非組織的に件数が公表されていたことである。「非組織的に」の意味は、公表の体裁が一貫せず、やや細かい事項の件数（本論文では言及しない）については、年度によって公表非公表のバラツキがあることである。

第2に、雇用審判所についても、ACASについても、それぞれ半ば公式とみなすことのできる研究文献が掲示する件数に、おそらく同一の理由による誤記があることである。すなわちHawes [2000] は、ACASの25年間の活動史を概括した半公式論文であるにもかかわらず、そのTable2（Hawes [2000: 23]）が表示する最終年度1998年度の件数は不正確であり、それは1998年12月までの件数と思われる。またBurgess, Propper and Wilson [2001] は、雇用審判所の審判事件について、通商産業省（DTI）がその内部資料である諸統計数値を研究者に提供し、研究者に分析研究を依頼した成果の報告書であるにもかかわらず、そのTable 1（Burgess, Propper and Wilson[2001: 4]）が表示する最終年度1997年度の件数は不正確であり、それは1997年12月までの件数と思われる。

第1と第2については、英国労働統計ないし英国行政そのものの非組織性の表れの一つと理解するのがよいかもしれない¹⁴⁾。あるいは、個別労働紛争への関心が英国でも十分でなかったことの表れとも理解できるのかもしれない。

第3に、ACASについては、1998年度以降、公式報告書が重視する数値に変更があり、1997年以前に発表された数値との連続性が疑問となりつつあることである。変更によって、ACASに係属する件数が抑制された印象をもつことになった。この変更には、ブレア労働党政権の政策的な意図が秘められているかもしれない。数値変更と政権登場の時期が完全に一致するからである。そして、ブレア政権の「第三の道」における労働政策とは何かについて、この変更はヒントを与えるのかもしれない。もっとも、この考察は本論文の目的ではない。

4-2 個別労働紛争の増加

図表1によって、個別労働紛争件数の動向を確認しておきたい。

雇用審判所（ET）の前身である労使審判所（IT）の審判事件数については、私は1972年度までしか遡及できなかった。このこと自体に意味があろう。すなわち、前述したように、1971年に制定された労使関係法が「不公正解雇」を申し立て事由に導入したことによって、事件数は注目に値するほど増加したからこそ、私はその統計数値を容易にみるようになったのである。

さらに1970年代の事件数をみると、74年までの3年間の事件数と、75年以後の事件数とに、大きな差があることがわかる。事件数に2-3倍増の飛躍がある。これは、1974年以降の労働党政権が、労使審判所に申し立てできる事由を増加させたから、主にその結果としての飛躍的増加と推測できる。

以後、1975年度から1990年度まで、労使審判所の事件数は比較的安定して推移する。1990年代の末には、わずかに減少するといってもよいかもしれない。

ACASは1974年に設立された。ACASの設立は、労使審判所への申し立て事由の増加に対応して、そのあっ旋・調停をはかるためであった。その個別調停の事由数は1975年度から発表された。以後1990年度まで、個別調停の事由数は、労使審判所の事件数とほぼ同一の数値であって、比較的安定して推移する。個別調停の事由数は、1990年代の末にも減少しないので、この時期は労使審判所の事件数との差がやや開くといってもよいかもしれない。

1990年代は、労使審判所の事件数とACASにおける個別調停の事由数が、両者とも急増する。それまでの両者の安定性とは好対照である。そして、子細にみると、ACASにおける個別調停の事由数の増加が、労使審判所の事件数の増加を上回っている。結果として、1990年代末には、両者の数値はやや乖離する。この点は、両者の比率（表1の（E）欄に掲示）を算出してみると、明らかである。

2000年代は、雇用審判所の事件数については、やや減少の傾向にあるといえるのかもしれない。また、年度ごとの変動が大きい。他方、ACASにおける個別調停の事由数は、高水準で安定的である。結果として、両者の数値は大きく乖離する。この状況の一つの解釈は、ブレア労働党政権による政策的誘導の結果である。すなわち、雇用審判所による審判よりも、ACASにおける個別調停を重視する結果である。この解釈に関連して、1998年度以降のACAS公式報告書が重視する数値の変更は、留意してよいであろう。

もちろんではあるが、現在は2000年代の半ばであるから、こうした動向が2000年代をとおしてどうなるのかは未確定である。そして、この動向は注目に値すると思う。

図表1 連合王国における1972-2004年の個別労働紛争件数

年度	ACASが受理した 個別調停の事由数 (A)	ACASが受理した 個別調停申請件数		ETが受理した 審判事件数 (D)	(A) / (D) (E)
		IT1s未提出含む (B)	IT1s提出分のみ (C)		
1972	-	-	-	14,857	-
1973	-	-	-	14,062	-
1974	-	-	-	16,320	-
1975	29,100	-	-	35,897	0.81
1976	41,930	-	-	47,804	0.88
1977	43,899	-	-	46,961	0.93
1978	44,713	-	-	43,321	1.03
1979	43,406	-	-	41,244	1.05
1980	46,447	-	-	41,424	1.12
1981	47,040	-	-	44,852	1.05
1982	46,996	-	-	43,660	1.08
1983	42,943	-	-	39,959	1.07
1984	42,723	-	-	-	-
1985	42,887	-	-	38,590	1.11
1986	51,431	-	-	38,395	1.34
1987	40,817	-	-	30,510	1.34
1988	44,443	-	-	29,304	1.52
1989	48,817	-	-	34,703	1.41
1990	52,071	-	-	43,244	1.20
1991	60,605	-	-	67,691	0.90
1992	72,166	-	-	72,377	1.00
1993	75,181	-	-	72,346	1.04
1994	79,332	-	-	75,172	1.06
1995	91,568	-	-	81,894	1.12
1996	100,399	-	-	88,918	1.13
1997	106,912	-	-	80,435	1.33
1998	124,256	83,031	-	91,913	1.35
1999	164,525	103,909	-	103,935	1.58
2000	167,186	105,909	104,276	130,408	1.28
2001	165,093	100,878	98,834	112,227	1.47
2002	164,335	95,856	94,453	98,617	1.67
2003	(178,898)	104,952	102,559	115,042	1.56
2004	(152,401)	86,816	81,833	86,181	1.77

注: 年度は, 当年4月から翌年3月までである。表中の-は, 遠藤公嗣が件数を確認できないことを示す。

ACASの件数について。(C)欄は, ACASに公式書式(IT1s)をもって申請され受理された件数。(B)欄は, 公式書式(IT1s)なしで, いわばACASの職権で受理された件数を, (C)欄の件数に加算した件数。(A)欄は, (B)欄の受理件数につき, その事由を数え上げた件数。1受理件数に複数事由があることは珍しくない。

2004年度の(A)欄件数の(152,401)は、年次報告書に明示がないものの、私が推計した件数である。その推計方法は、同年の(C)欄の受理件数につき、その事由を数え上げた件数147,418(表示あり)に、公式書式(IT1s)なしでの受理件数4,983(表示あり)を加算することである。2003年度も同様に推計する。2000-2002年度の(A)欄件数が同様に計算された数値であることから推計した。

ACASは長く(A)欄の件数を重視し、年次報告書で公表してきた。この重視は、ACASの25年間の活動史を概括した半公式論文のHawes[2000: 23, Table2]でも明らかで、1974-1998年度の(A)欄の件数を表示している。

しかし年次報告書における件数公表のあり方によれば、2000年ころから(B)欄の件数を重視するようになり、2002年ころから(C)欄の件数を重視するようになったと思われる。

ET(雇用審判所)の件数について。(D)欄は、ETが年度内に受理した審判事件数である。なおETは、1997年度まではIT(労使審判所)と呼ばれた。

(E)欄の数値は、(A)欄の数値を(D)欄の数値で割った値。

出所: ACASについては、その各年年次報告書。

ETについては、受理した審判事件数の1972-1983年の件数は、Employment Gazette, November, 1984, p486.である。この12年間のみ、暦年(1月から12月まで)の件数と思われる。受理した審判事件数の1985-96年度は、Burgess, Propper and Wilson[2001: 4, Table 1]である。受理した審判事件数の1997-2004年度は、ETの各年年次報告書である。

ETが処理した審判事件数のうち、1985-1998年度は、Employment Gazetteに当該期間の1-2年後の号に不定期的かつ非組織的に掲載された審判件数統計である。処理した審判事件数の1999-2004年度は、ETの各年年次報告書である。

4-3 集団労働争議の減少

個別労働紛争の史的な動向は、集団労働争議の史的な動向と対比すると、理解しやすいかもしれない。そこで、戦後英国における集団労働争議について、「ストライキ数」「参加労働者数」「労働損失日数」「労働損失日数(労働者千人あたり)」を、図表2として掲示する。労働者千人あたりの労働損失日数を掲示するのは、労働者人口も増加しているので、労働者人口あたりのストライキ発生確率を考慮するためである。

戦後英国では、第二次世界大戦直後の時期よりも、1970年代を中心とする時期に、はるかに多くのストライキが発生する。1970年代の日本における労働研究は、英国労働組合の集団的な活動と機能に、すなわち「労使関係」に、その研究関心を集中させていた。その研究関心を引きつけたのは、英国におけるこの事実であったといつてよい。

しかし1980年代にはいと、1980年代全体としては、英国のストライキはやや沈静化する。1960年代以前の発生水準に戻ったともいえるかもしれない。なお1984年に、ストライキ数は前年より減少するにもかかわらず、労働損失日数は突出して増加する。この労働損失日数は、炭坑の閉鎖をめぐる争われた大規模な炭坑ストライキの発生を反映すると考えられる¹⁵⁾。しかし、現在からふりかえると、これは孤立した現象であったというべきであろう。

図表2 連合王国における1946-2004年のストライキ傾向(1979年までは年あたり平均)

年	ストライキ数	参加労働者数 (単位千人)	労働損失日数 (単位千日)	労働損失日数 (労働者千人あたり)
1946-52	1,698	444	1,888	
1953-59	2,340	790	3,950	
1960-68	2,372	1,323	3,189	
1969-73	2,974	1,581	12,497	
1974-79	2,412	1,653	12,178	
1980	1,348	834	11,964	492
1981	1,344	1,513	4,266	184
1982	1,538	2,103	5,313	234
1983	1,364	574	3,754	168
1984	1,221	1,464	27,135	1207
1985	903	791	6,402	282
1986	1,074	720	1,920	85
1987	1,016	887	3,546	155
1988	781	790	3,702	157
1989	710	727	4,128	172
1990	630	298	1,903	78
1991	369	177	761	32
1992	253	148	528	23
1993	211	385	649	28
1994	205	107	278	12
1995	235	174	415	18
1996	244	364	1,303	55
1997	216	130	235	10
1998	166	93	282	11
1999	205	141	242	10
2000	212	183	499	20
2001	194	180	525	20
2002	146	943	1,323	51
2003	133	151	499	19
2004	130	293	905	34

注: 正確な用語の定義はDavies[2001]とMonger[2004]にある。

出所: Waddington[2003: 225]をDavies[2001]とMonger[2004, 2005]で補足。

1990年代から2004年現在までは、ストライキの発生はさらに低下する。年によって多少は変動するものの、ストライキは戦後英国で最低の発生水準にとどまっている。低位安定といってよいかもしれない。ストライキの減少は「贈与交換労使関係」の進展を表現する現象の一つ

といてよいであろう。

参考までに、2000年代における英国の労働損失日数を、同時期における日本のそれと比較しておこう。下記のように、英国の労働損失日数はたしかに低い水準であるが、日本の労働損失日数は、その低い水準より1/14から1/110も低い水準である（単位は千日、労働政策研究・研修機構 [2006]）。

	英国	日本
2000年	498.8	35.1
2001年	525.1	29.1
2002年	1,323.3	12.3
2003年	499.1	6.7

4-4 労働組合の衰退

ストライキの当事者は労働組合であるのが通例であるから、1980年代以降におけるストライキの減少は、労働組合の衰退と関連しているかもしれない。たしかに、ストライキの減少に並行して、労働組合も衰退している。これを図表3によって確認しておこう。

図表3によれば、戦後英国における労働組合員数と労働組合組織率のピークは1979年である¹⁶⁾。この年にサッチャー保守党が政権につき、それから労働組合の衰退がはじまったのである。その一つの理由は、保守党政権がさまざまな反労働組合政策をとりつづけたことであるといえてよい。その18年後の1997年に、ブレア労働党が政権についた。そして、この年をボトムとして、労働組合員数はわずかにもちなおした。その理由は、労働党政権による親労働組合政策の影響と考えてよいかもしれない。しかし、その間も、労働組合組織率は不断に減少しつづけ、2001年には、労働組合員数もふたたび減少をはじめた。ピーク時にくらべると、2001年の労働組合員数は500万人以上減少して730万人となり、労働組合組織率は27ポイント減少して28.8パーセントとなった。このことが示唆すると思われるのは、労働組合の衰退が反労働組合政策の結果だけではないことである。

最近のある研究結果（Metcalf [2005]）の予測によれば、現在の衰退傾向は今後もしばらくつづく。すなわち、労働組合員が増加する産業部門と減少する産業部門について、労働組合組織率の動向を分析した研究結果によれば、労働組合組織率を長期的に予測すると、それは20パーセント前後にまで減少し、そのとき、民間部門のみのそれは12パーセント前後となる。もっとも、予測はおおまかなものであり、20パーセントという予測数値に注目するよりも、組織率の減少が今後もしばらくつづく、との予測と理解すべきであろう。

図表3 グレート・ブリテンにおける1948-2001年の労働組合員数と労働組合組織率

年	労働組合員数 (単位千人)	左の年変化率 (%)	労働組合組織率 (%)	左の年変化率 (%)
1948	9,102		45.5	
1950	9,003		44.3	
1955	9,460		44.5	
1960	9,437		44.0	
1965	9,715		43.0	
1970	10,672		48.5	
1975	11,561		52.0	
1979	12,639		55.8	
1980	12,239	-3.2	54.5	-1.3
1981	11,628	-5.0	54.4	-0.1
1982	11,138	-4.2	53.3	-1.1
1983	10,766	-3.3	52.3	-1.0
1984	10,336	-4.0	49.8	-2.5
1985	10,282	-0.5	49.0	-0.8
1986	9,995	-2.8	47.4	-1.6
1987	9,874	-1.2	46.3	-1.1
1988				
1989	8,939		39.0	
1990	8,835	-1.2	38.1	-0.9
1991	8,602	-2.6	37.5	-0.6
1992	7,956	-7.5	35.8	-1.7
1993	7,767	-2.4	35.1	-0.7
1994	7,530	-3.0	33.6	-1.5
1995	7,309	-2.9	32.1	-1.5
1996	7,244	-0.9	31.2	-0.9
1997	7,154	-1.2	30.2	-1.0
1998	7,155	0.0	29.6	-0.6
1999	7,277	+1.7	29.5	-0.1
2000	7,351	+1.0	29.4	-0.1
2001	7,295	-0.8	28.8	-0.6

注: 1987年までの数値の依拠資料と1989年からの数値の依拠資料は異なる。そのために生まれた大きな違いの一つは、労働組合員の失業者と退職者の扱いであって、1987年までは労働組合員数から必ずしも除外されていなかったが、1989年以降は完全に除外された。

出所: Waddington[2003: 220]。

4-5 個別労働紛争と集団労働争議のクロス

1980年代から2004年現在までの期間で、個別労働紛争と集団労働争議の動向を観察すると、

一方では、個別労働紛争は増加して2000年代に高水準にあり、他方では、集団労働争議は減少して2000年代に低水準で安定する。この2つの動向を、同一の図上でグラフ化してみよう。そのグラフが図表4である。

個別労働紛争の指標として、労使審判所の事件数、ACASにおける個別調停の事由数、の2つをとり、集団労働争議の指標として、ストライキ数、をとる。縦軸の目盛りのとり方によって、集団労働争議の減少線と個別労働紛争の増加線をクロスさせることができる。このクロスは、私の用語で表現すると、「贈与交換労使関係」の進展が個別労働紛争の増加と相関関係にあることを象徴する。

集団労働争議の減少線と個別労働紛争の増加線によるクロスの作成者は、私が最初ではない。Drinkwater and Ingram [2005: Figure 2] は、英国の1987-2001年間について、このクロスを描いている。

しかし、このクロスは、英国のみの現象とはいえないのではなかろうか。たとえば、英国の他に、米国とオーストラリアとニュージーランド、それに日本が、集団労働争議が長期間にわたって減少している国として知られている（労働政策研究・研修機構 [2006]）。日本以外の4国はアングロ・サクソン系諸国である。これら諸国では、個別労働紛争は増加しているのではなかろうか。

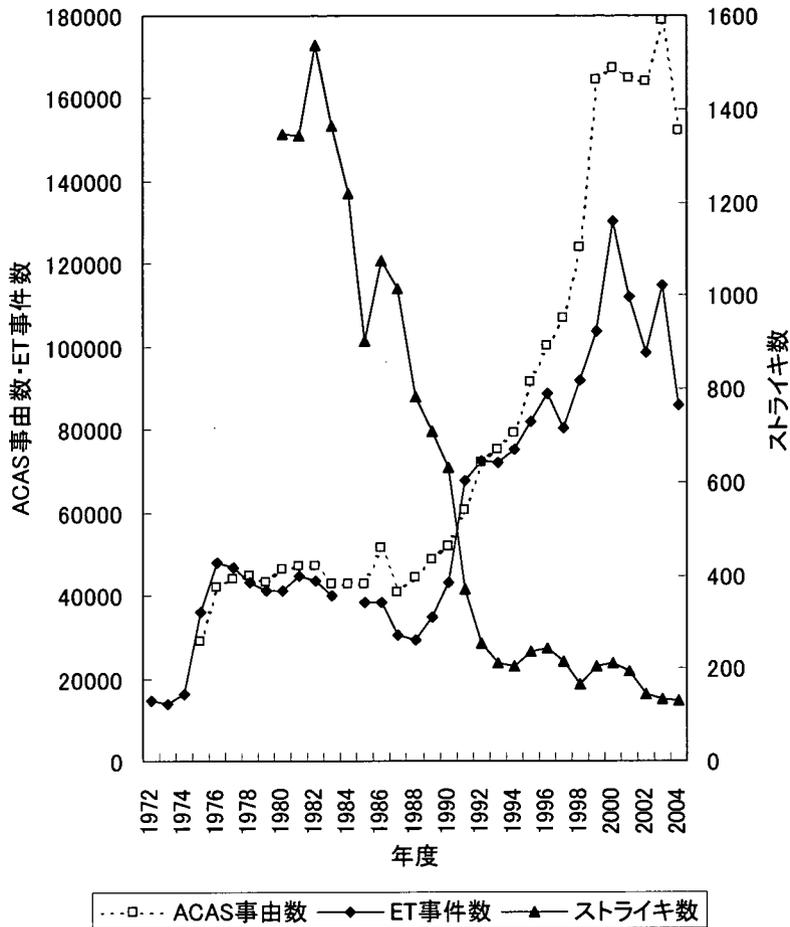
米国の1948-1997年間について、McCammon [2001: Figure 1] は、集団労働争議の減少線を、労働組合によるNLRBへの不当労働行為申し立ての増加線にクロスさせた図を描いている¹⁷⁾。ところで、よく知られているように、米国の1960年代以降においては、雇用差別関連の申し立てや訴えは著しい増加をみている（たとえばBurstein [1991: Table1]）。この増加を考慮すると、McCammonが作成した米国のクロスは、私が描いた英国のクロスと同じ含意があろう。

日本はどうか。1980年代から2005年現在までの期間、集団労働争議は減少したことが周知である。他方、同一期間の個別労働紛争は、その厳密な統計数値を得られないけれども、増加したと考えることに異論は少ないであろう。すなわち、日本でも、類似のクロスを描くことができると思われる。

オーストラリアとニュージーランドにおける個別労働紛争について、現在までのところ、私はその状況を知らない。したがって、このクロスを描くことができるかどうか、私はわからない。今後の研究が必要である。

ところで、最近のドイツとフランスは、集団労働争議が減少したとはいえない（労働政策研究・研修機構 [2006]）。しかし両国とも、長期間にわたって、労働裁判所が多数の事件を処理してきたことが知られている。すなわち、個別労働紛争は長期にわたって多数が存在したはずである。

図表4 個別労働紛争と集団労働争議のクロス



出所: 図表1と図表2より遠藤公嗣が作成。

たとえばドイツでは、労働裁判所の設置は1926年であり、その新規係属事件数は、1965年には178,287件、1975年には301,625件、1985年には367,725件であったが（毛塚勝利 [2002]）、1995年から2003年まで各年あたり約60万件であった（ツァッハルト [2006]）。その相当な多数は個別労働紛争と考えられるし、その増加傾向は明らかである。

またフランスでは、労働審判所の設置は1806年（!）にまでさかのぼることができ、その新規係属事件数は、1970年には66,741件、1980年には114,366件、1990年には152,955件、2000年には163,218件であった。1997年の件数171,799件のうち164,483件が個別労働紛争件とみなしてよい（浜島彰 [2002]）。その増加傾向は明らかである。

ドイツとフランスでは、期間のとり方によっては、このクロスを描くことができるのかもしれない。

れない。あるいは、アングロ・サクソン系諸国や日本と異なった個別労働紛争の状況と労働裁判所のあり方が、ヨーロッパ大陸の両国には存在するのかもしれない。今後の研究が必要である。

ともあれ、このクロスは、第二次世界大戦後の先進工業国にある程度の普遍性をもつのではなかろうか。英国については描くことができたし、米国と日本についてもできるはずである。他の国にも可能性はあろう。もし、そうであるならば、このクロスこそが〈現代〉雇用関係の一つの動向を象徴するのではなかろうか。

5 むすびにかえて

英国における個別労働紛争についての研究は、労働法学者はおこなってきたものの、労働法分野以外の労働研究者はほとんどおこなってこなかった。そのため、雇用審判所などやACASなどの制度の紹介のほかは、よく知られていないことが非常に多いといわなければならない。個別労働紛争が現在と将来の雇用関係における重要な焦点の一つと私は考えるので、これは研究上の大きな問題点だと私は思う。知られていないことを少しでもあきらかにし、この問題を少しでも解消することが重要である。本論文を、その第一歩としたい。

もちろん、第一歩であることは、多くの研究課題をあとに残すことでもある。現在の私は、つぎの二つの研究課題を実施し、研究成果をあげることをつよく意識している。その二つを記して、本論文のむすびに代えたい。

第一の研究課題は、主流労働組合と個別労働紛争との関係を考察することである。英国の主流労働組合の全部が、その組合員が個別労働紛争の当事者となったとき、その組合員を支援することを基本方針としている。というよりも、それは労働組合活動のごく当然の一つと考えられている。紛争が企業内の苦情処理手続きに係属している場合はもちろん、ACASや雇用審判所に組合員が申し立て、その係属事件となっても、組合員を支援することが基本方針である。

この関係は、日本の主流労働組合と個別労働紛争との関係と大きく異なる。日本においても、少なくない企業内組合員が個別労働紛争の当事者になっていることが推測できる¹⁸⁾。ところが企業内組合が、個別労働紛争の当事者となった組合員を支援することは少ない。むしろ企業内組合は、企業内組合と個別労働紛争は無関係と見え、組合員を支援しないことを通例とする。

英国の主流労働組合による個別労働紛争の支援とは、どのように考えられて、どのような状況でおこなわれるのか。集団労働争議との関係はどうなのか。個別労働紛争への支援についての数値概況はどうなのか。これらが研究課題である。もっとも、私の在英研究ににせいで理解できたことであるが、労働組合側の諸事情から、これらの研究に労働組合の協力を得ることは

相当に困難であった。しかしなお、多少の貴重な文書資料を収集することができた。さらに、まったくの偶然であるが、参与観察に近いかたちで個別労働紛争の事例研究をおこなうことができた。これらによって、できるかぎりの事情をあきらかにしたい。

第二の研究課題は、個別労働紛争についての英国における研究状況をサーベイすることである。研究成果は多くない。いうまでもないが、理論枠組としての集団的労使関係論の影響が英国の労働研究になおよく残るからである。この影響がつよいと、個別労働紛争に研究者の目は向けられず、研究成果も乏しくなる。この点では日本の状況に類似するだろう。

しかし、少ない研究成果の中に、ユニークな研究成果も蓄積されている。その一つは、雇用審判所に申し立てた労働者の個人的諸データを活用した計量分析研究である（たとえば、Burgess, Propper and Wilson [2001]）。この種の研究はもちろん日本に存在しない。たとえば、大竹文雄 [2006] は一般データを用いて「個別労働紛争の決定要因」を計量分析したが、個別労働紛争の当事者である労働者の個票データを用いて「個別労働紛争の決定要因」を計量分析した研究が英国には蓄積されているのである。この種の研究をふくめて、サーベイするに値する研究成果がいくつか英国に存在すると私は思う。

※本テーマの研究にあたり、明治大学在外研究員制度および（財）労働問題リサーチセンターによる研究助成を受けた。本論文は、その研究成果の一部である。記して、感謝の意を表したい。

【注】

- 1) ACASを逐語的に日本語訳することは、ConciliationとArbitrationの意味をどう理解するかにかかり、容易でない。この論点については、山下幸司 [2002: 39] を参照されたい。
- 2) 米国の著名学会である労使関係研究協会 (Industrial Relations Research Association) は、数年にわたる検討ののち、2004年8月に労働雇用関係協会 (Labor and Employment Relations Association) と名称を変更する決定をおこない、05年1月から実行した。ちなみに、この名称変更は巧みであったように思う。第一に、それは「労使関係 (Industrial Relations)」に代替して「雇用関係 (Employment Relations)」を導入した。しかし第二に、「労働関係 (Labor Relations)」も導入したと読むことのできる語順を採用した。米国では「労働関係 (Labor Relations)」は「労使関係 (Industrial Relations)」と同義に使用されることが多いから、この学会に多い労働組合関係の学会員であって「労使関係 (Industrial Relations)」に愛着ある者も、賛成しやすい名称変更を考案したのである。
- 3) Industrial Tribunalを「労働審判所」と日本語訳することが少なくない。しかし私見によれば、「労使審判所」の日本語訳がより適切である。もっとも「労使審判所」との日本語訳は、労働問題リサーチセンター／国際労働法フォーラム [1995] も採用している。「労使審判所」がより適切である理由は、Industrial Tribunalは1964年に使用者のみの申し立てを受け付ける司法機関として設立され、翌1965年の法改正によって労働者からの申し立ても受け付けることになり、以後、労働者からの申し立ての受付機能が拡大してきたという経緯があるからである。いいかえると、Industrial Tribunalの用語IndustrialはIndustrial Relationsの

- Industrial であるとながく認識されてきたといつてよい。また、それゆえ1996年にEmployment Tribunalと改称されたと考えられる。本論文3-1を参照されたい。
- 4) 日本の工場における労働者の職務能力やモチベーションとそれらを向上させる仕組みについて、「異常と変化への対処」「知的熟練」「キャリア」などの巧妙なネーミングの議論で研究者の注目を集めたのが、小池和男であった。しかし小池の議論は、野村正賢 [2001, 2003] が批判したように、議論の中核が実証資料のねつ造と改変に立脚していたから、研究者が依拠できる議論ではない。これらの批判に見解を示さないまま、批判がなかったかのように小池の議論に依拠し、さらに小池の遁辞（逃げ口上）にすぎない「技能レベル表」にまで言及すること（中村圭介 [2005: 150-157, 表5-1]）は、学術研究でなく小池和男信仰ないし「知的熟練」信仰の結果であり、また、中馬宏之と太田聰一をますます居心地わるくさせるのだと私は思う（遠藤公嗣 [2005a: 207-214]）。
 - 5) 私が用語「贈与交換労使関係」を初めて使用したのは、遠藤公嗣 [2005b] である。
 - 6) ここで私が思い出すのは、大河内一男による「分配主義の労働組合」「生産主義の労働組合」を区分する議論である（大河内一男 [1947], なお中西洋 [1979: 193-196], 山本潔 [2006: 121] も参照）。もっとも、区分は同一でない。いうなれば、大河内の「分配主義の労働組合」による労使関係もさらに二区分でき、それが私のいう「贈与交換労使関係」「伝統的労使関係」の二つのタイプということになる。
 - 7) 不利益を耐えがたいレベルであると感じる労働者が出現するかどうかの想定は、労働市場ないし雇用関係の「本質」をどう理解するかにかかわる。この論点の考察に示唆的なのは、マルクス経済学の概念「労働力の商品化」である。私なりに表現すると、労働者が雇用される目的は自己生存のためであり、使用者が雇用する目的は利益を上げるためであるとの不一致は矛盾であり、労働市場ないし雇用関係の「本質」的な特徴である。この矛盾は、どのような巧妙な仕組みを設定できたとしても、完全に解消することは不可能である。したがって私は、不利益を耐えがたいレベルであると感じる労働者の出現は避けられない、かならず出現する、と想定している。
 - 8) 小池和男 [1981, 1984] は、「ホワイトカラー化組合モデル」の重要な概念として労働組合側「交渉力」を議論した。小池和男 [1999: 268, 2005: 262] は、「労使関係の「ホワイトカラー化モデル」あるいは「危険分担モデル」と述べて、「ホワイトカラー化モデル」と「危険分担モデル」を同一の概念と指摘した。
 - 9) 「危険分担 (risk-sharing)」についての小池の概念が、いわゆる情報の経済学における「危険分担 (risk-sharing)」の概念と同一でないことを留意すべきである。小池の概念は、「投資の失敗」との単一の危険を複数者（労と使）で分担するとの意味である。情報の経済学における概念は、複数者の危険を集約させて集団として分担すると、1人あたりの負担は耐えられる程度となるとの意味である。
 - 10) 久本は、小池による労働組合側「交渉力」の概念に注目し、重視している（久本憲夫 [1998: 21]）。しかし、小池がこの概念を使わなくなったことの意味を、久本は認識していない。
 - 11) 英国の意味を確認しておこう。日本で通常いう英国とは、連合王国 (United Kingdom: UK) を意味する。連合王国は、グレート・ブリテンと北アイルランドで構成される。さらに、グレート・ブリテンは、最大人口であるイングランドと、次に大きい人口のスコットランドと、最小人口のウェールズで構成される。注意すべきは、イングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランドの4地域は英国の法制度上で明白に区別された地域であり、同じことであるが、英国で制定された法律と行政規則は、それら法令それぞれによって、4地域のどこに適用されるかがしばしば異なることである。
 - 12) ACASの沿革については、Towers and Brown [2000] が重要参考文献である。
 - 13) 英国で公表される統計数値は、法制度と同様に、それが国土のどこのものなのかに留意が必要である。一般的に言えば、「連合王国」の統計数値なのか、「グレート・ブリテン」の統計数値なのか、「イングランド」の統計数値なのか、これらのうちのどの地域の統計数値なのかの区別である。本論文でも留意が必要である。
 - 14) この論点がある英国の労使関係研究者にたまたま話したところ、彼によれば、英国の集団労働争議の統計数値をかつて精査したときに、類似の問題を経験したという。
 - 15) 表1の原表の一つである Waddington [2003: 225] には、「労働損失日数」を産業別でみた数値の記載がある。1984年のそれによると、産業「鉱山、エネルギー、水道」で著しく多く、他産業では少ない。

- 16) 数値を省略した年が1978年までにいくつか存在するけれども、それらを考慮に入れても、1979年がピークの年である。
- 17) McCammonが作成したFigure 1によれば、1970年代半ばから1997年までと、期間をより狭めた場合の方が、より適切なクロスを描けるように思われる。
- 18) 推測できる情報として、たとえば、厚生労働省〔2005〕がある。これによると、紛争調整委員会へのあっせん申請受理件数6,014の71.1%は「労働組合のない事業所の労働者」からであり、労働局長による助言指導受付件数5,287の71.1%は「労働組合のない事業所の労働者」からであった。両者の71.1%は偶然の一致である。そして、いいかえると、28.9%は「労働組合のある事業所の労働者」となる。「労働組合のない事業所」との文言からして、この「労働組合」は企業内組合が大多数と考えてよいであろう。また「労働者」のなかに、非組合員が含まれるのは当然にしても、相当数の企業内組合員もまた含まれると推測してよいであろう。

【参考文献】

- 浅倉むつ子〔1991〕『男女雇用平等法論－イギリスと日本』ドメス出版。
- 石田光男〔2003〕『仕事の社会科学』ミネルヴァ書房。
- 遠藤公嗣〔2005a〕『賃金の決め方－賃金形態と労働研究』ミネルヴァ書房。
- 遠藤公嗣〔2005b〕「日本の個別労働紛争」アルザス日本研究所（コルマー、仏）における研究会（2005年5月28日）発表論文。
- 大河内一男〔1947〕『日本資本主義と労働問題』白晝書院。
- 大竹文雄〔2006〕「個別労働紛争の決定要因」『日本労働研究雑誌』548特別号。
- 小野塚知二〔1999〕「労使関係政策」毛利健三編著『現代イギリス社会政策史1945-1990』ミネルヴァ書房。
- 毛塚勝利〔2002〕「ドイツにおける個別労働紛争処理システム」毛塚勝利編『個別労働紛争処理システムの国際比較』日本労働研究機構、所収。
- 小池和男〔1981〕「ホワイトカラー化した組合モデル」『日本労働協会雑誌』271号。
- 小池和男〔1983〕「解雇からみた現代日本の労使関係」森口親司ほか編『日本経済の構造分析』創文社、所収。
- 小池和男〔1984〕「序説－ホワイトカラー化組合モデル」日本労働協会編『80年代の労使関係』日本労働協会、所収。
- 小池和男〔1991〕『仕事の経済学（初版）』東洋経済新報社。
- 小池和男〔1999〕『仕事の経済学 第2版』東洋経済新報社。
- 小池和男〔2005〕『仕事の経済学 第3版』東洋経済新報社。
- 厚生労働省〔2005〕「平成16年度〔2004年度〕個別労働紛争解決制度施行状況」（<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2005/05/h0523-1.html> 2006年2月27日アクセス）
- 白木三秀〔1984〕「組合の参加への志向と職場」日本労働協会編『80年代の労使関係』日本労働協会、所収。
- 高木龍一郎〔1986〕「イギリスの労働審判所」『（東北学院大学）法学研究年誌』3号。
- ツァッハルト、ウルリッヒ〔2006〕「労働・雇用関係における紛争解決：ドイツの事例」『日本労働研究雑誌』548特別号。
- 中西洋〔1979〕『日本における「社会政策」・「労働問題」研究』東京大学出版会。
- 中村圭介〔2005〕「雇用システムの継続と変化－知的熟練と成果主義」東京大学社会科学研究所編『「失われた10年」を超えて [I]』所収。
- 野沢浩〔1995〕『労使紛争処理システムの現代的課題』労働科学研究所出版部。
- 野村正實〔2001〕『知的熟練論批判』ミネルヴァ書房。
- 野村正實〔2003〕『日本の労働研究』ミネルヴァ書房。
- 浜島彰〔2002〕「フランスにおける個別労働紛争処理システム」毛塚勝利編『個別労働紛争処理システムの国際比較』日本労働研究機構、所収。

- 久本憲夫 [1998] 『企業内労使関係と人材形成』有斐閣。
- 山下幸司 [1995] 「イギリス」日本労働研究機構編『個別紛争処理システムの現状と課題』調査研究報告書65, 所収。
- 山下幸司 [2002] 「イギリスにおける個別労働紛争処理システム」毛塚勝利編『個別労働紛争処理システムの国際比較』日本労働研究機構, 所収。
- 山本潔 [2006] 「社会政策から労働問題へ」『社会政策学会誌』15号(特集:働きすぎ)所収。
- 労働政策研究・研修機構 [2006] 『データブック 国際労働比較2006』
- 労働問題リサーチセンター/国際労働法フォーラム [1995] 『現代イギリスの労使紛争処理システム』
- Burstein, Paul [1991] "Legal Mobilization as a Social Movement Tactic: The Struggle for Equal Employment Opportunity." *American Journal of Sociology*, 96-5: pp. 1201-1225.
- Burgess, Simon, Propper, Carol and Wilson, Deborah [2001] *Explaining the Growth in the Number of Applications to Industrial Tribunals*, Employment Relations Research Series No.10, Department of Trade and Industry (DTI) .
- Clegg, Hugh Armstrong [1970] *The System of Industrial Relations in Great Britain*, Oxford : B. Blackwell.
- Davies, Jackie [2001] "Labour Disputes in 2000." *Labour Market Trends*, June, pp301-314.
- Drinkwater, Stephen and Ingram, Peter [2005] "Have Industrial Relations in the UK Really Improved?" *Labour*,19-3, pp1-26.
- Dunlop, John T [1958] *Industrial Relations Systems*, New York : Holt
- Edwards, Paul (ed.) [2003] *Industrial Relations: Theory and Practice, 2nd ed.*, Oxford : Blackwell.
- ET (Employment Tribunal) [2006] Home Page (<http://www.employmenttribunals.gov.uk> 2006年2月27日アクセス)
- Fernie, Sue and Metcalf, David [2005] *Trade Unions: Resurgence or Demise?* London:Routledge.
- Flanders, Allan D.and Clegg, Hugh Armstrong (eds.) [1954] *The System of Industrial Relations in Great Britain : its history, law and institutions*, Oxford:Blackwell.
- McCammon, Holly J.[2001]"Labor's Legal Mobilization: Why and When Do Workers File Unfair Labor Practices?." *Work and Occupation* 28-2, pp.143-175.
- Metcalf, David [2005] "British Unions: Resurgence or Perdition? An Economic Analysis," in Fernie and Metcalf [2005]
- Monger, Joanne [2004] "Labour Disputes in 2003." *Labour Market Trends*, June, pp235-247.
- Monger, Joanne [2005] "Labour Disputes in 2004." *Labour Market Trends*, June, pp239-252.
- Hawes, W. R. [2000] "Setting the Pace or Running the Alongside?: ACAS and the Changing Employment Relationship," in Towers and Brown [2000]
- Towers, Brian and Brown, William (eds.) [2000] *Employment Relations in Britain : 25 Years of the Advisory, Conciliation and Arbitration Service*, Oxford:Blackwell.
- Waddington, Jeremy [2003] "Trade Union Organization," in Edwards [2003]
- ACAS各年度報告書。
- ET (Employment Tribunal) 各年度報告書。
- Employment Gazette* 各号。