

## 報提供と協議

(f) 職場の組織及び雇用契約関係に重大な変化をもたらすかもしれない決定→情報提供と合意を目指した協議

## (e) 情報の秘守(規則第7部関連)

本規則によって提供された情報について、秘守義務を課された者がこれを公開することは違法である。情報提供することにより事業活動に深刻な損害を与えることを使用者が示したときには、労働者代表に対して情報を提供しなくてもよい。

## (f) 労働者代表の権利(規則第8部関連)

「情報提供や協議時の労働者代表」及び「使用者との交渉時の代表」は、就業時間内に、当該代表として活動できる合理的な時間だけで活動することができる。

## (g) 実 施

本規則の実施、その適法性の判断は中央仲裁委員会が担う。中央仲裁委員会の決定に対する上告は、雇用控訴審判所に対して行う。

## (h) 施行期日と適用企業規模

2005年4月6日	150人以上規模企業
2007年4月6日	100人以上規模企業
2008年4月6日	50人以上規模企業

## (i) 各界の反応

労働組合会議(TUC)のブレンダン・バーバー(Brendan Barber)書記長は、この施行を歓迎している。他方、英国経営者連盟(CBI)のディグビー・ジョーンズ(Digby Jones)会長は、「労働組合が勢力を得るべく意図的にこの規則を使って、昔のようなゲームに興じる考えのないことを心から望むものである」とコメントしている。

## (7) 労働組合の動き

## a 現 状

イギリスでは、労働組合員数が1979年の1,300万人をピークに減少し続けている。国家統計局によれば、2004年の組合員は、651万人で、前年より1万1,000

人減少している。2004年9月、イギリス政府は2007～2008年度の中期歳出計画で、公務員のポストを約10万人削減することを発表しており、公共部門の雇用削減案が実行されれば、労働組合加入率は大きく低下する。

## b 財政基盤の弱体化

全労働組合の組合員の中で組合費を納めていない者の数は、全体の12%に上る。労働組合会議(TUC)加盟労働組合トップ14のうち11の労働組合における総支出は、総収入を大幅に上回っており、組合運営の財政は逼迫している。また、1970年以降、ストライキの減少に伴い、流動性の高い資産を維持する必要性が小さくなったことを受けて、組合資産の運用先は株式などにシフトされてきた。しかし、その後株式市場が低迷したことなどにより、期待された収益を得るには至らず、この結果、全 TUC 加盟労働組合の2003年の純資産は2002年に比べ0.2%しか増加していない。今後、組合員の減少が続けば、財政基盤はさらに弱体化することが必至と見られている。

## c 大規模3労組の合併への動き

2005年2月、イギリスの3つの大規模労組は、欧州最大規模の労働組合である、ドイツのIG メタル(組合員数約252万)に匹敵する「スーパー労組」の創設を模索するための合併予備協議を開始した。合併の実現で誕生する「スーパー労組」は、産業のみならず政治的にも大きな影響力を持つことになる。

今回の協議に参加したのは、民間部門のアミカス(Amicus)、輸送一般労組(T&G)及び全国都市一般労組(GMB)である。加入する組合員は製造業、金融サービス業、エネルギー、公共部門の広範囲にわたり、その数は重複加入者を含めて約260万人である。合併が実現すれば、自動車産業、大手銀行、航空宇宙産業、石油ガス事業に従事する労働者全体を代表する存在となり、イギリスの最大労組である公務部門労組(UNISON: 組合員数約129万)を凌ぐ規模となる。

〈表2-14〉 イギリスの労働組合の加入者数

(千人)			
	全体	男性	女性
1995	6,791	3,727	3,064
1996	6,631	3,679	3,051
1997	6,643	3,600	3,043
1998	6,640	3,545	3,100
1999	6,622	3,526	3,100
2000	6,636	3,457	3,180
2001	6,558	3,426	3,132
2002	6,577	3,354	4,223
2003	6,524	3,297	3,227
2004	6,513	3,243	3,269

資料出所 国家統計局ホームページ

(注1) 軍人を除く。

(注2) 各年の9～11月期の値である。

〈表2-15〉 イギリスの労働組合の加入率

(%)			
	全体	男性	女性
1995	32.6	35.3	29.9
1996	31.7	33.6	29.7
1997	30.6	32.4	28.7
1998	30.1	31.4	28.7
1999	29.8	31.1	28.5
2000	29.7	30.4	29.1
2001	29.3	30.1	28.4
2002	29.2	29.4	29.0
2003	29.3	29.4	29.3
2004	28.8	28.5	29.1

資料出所 国家統計局ホームページ

(注) 各年の9～11月期の値である。

(注1) NVQ (National Vocational Qualification) は、イギリスにおける全国統一の職業能力評価制度で、1986年に始まり、歴史は浅いものの、適用範囲の網羅性や資格取得者数はかなりの水準に達しており、一定の評価を得ている。2001年6月時点で、約780のNVQが存在しており、約335万人がNVQ資格を取得している。(詳細は特集記事参照)

(注2) 就労税還付の児童要素 (Childcare Element of the Working Tax Credit) は、政府登録・認定の外部の Childcare サービスを利用した場合、要した費用の70%を税額控除できる制度である。但し、適格保育経費として週200ポンド(ひとりっ子の場合は週135ポンド)という上限がある。

(注3) 児童信託基金 (Child Trust Fund) は、2002年9月以降に出生した全ての新生児に対して250ポンドを付与する制度である。将来世代の貯蓄習慣を強化することを目的として実施されている。家族等による追加の振込みは、年間1,000ポンドまで認められるが、18歳で満期になるまでは使用不可である。

(注4) 年金クレジットとは、最低限の生活を保障するとともに、退職前の年金積立・貯蓄、退職後の就労等が報われるような仕組みを取り入れた給付である。年金クレジット (Pension credit) と貯蓄クレジット (savings credit) の二つの部分から成る。年金クレジットは、最低限の生活を保障する旧最低所得保証 (MIG) に相当する給付である。貯蓄クレジットは、退職前の年金積立等が報われる仕組みであり、公的年金支給額の算定に当たり、一定額を超える私的年金等の所得が公的年金から全額差し引かれるのではなく、一部が手元に残るように設計されている。この他に、資産要件が撤廃されたこと、申請が簡素化されたこと、就労時間制限が撤廃されたことが最低所得保証との相違点として挙げられる。

(注5) オン・ザ・ジョブ・トレーニング (OJT) とは、被雇用者を働かせながら教育する職業訓練方法である。実際の仕事をしながら、指導するので実地の教育になり身に付く利点がある。セミナーなど、仕事を離れての教育に比べて直接仕事にも貢献していることになる。

(注6) 生体認証 (バイオメトリックス認証) とは、暗号やパスワードの変わりに、指紋や顔の形、瞳の虹彩など、身体の特徴を機械的に測定して ID カードなどの情報と照合し、本人であることを確認する手法の総称である。特に、静脈・虹彩・指紋は個人ごとに異なり、成長してもあまり変化しないことから、本人識別の確率が高いとされる。