

従業員への情報提供と従業員との協議（英国）

ロンドン・センター

本レポートは2004年6月17日にジェトロ・ロンドンが主催した、法務・労務セミナーにおいて、クリフォード・チャンス法律事務所が従業員への情報提供と従業員との協議について講演した要旨を取りまとめたものである。

英国は、従業員への情報提供と従業員との協議に関するEU指令により、新しい雇用法を企業規模に応じて順次適用する予定である。新法の適用により、雇用者は、従業員との協議方法および労働組合の承認方法を、大幅に変更する必要がある。労使間協議をスムーズに運営し、労使間の調整コストを抑制するために、同法で規定される労使間の規則を正確に把握し、的確に運用することが重要となる。

目 次

1. はじめに.....	1
2. 既存の任意の取り決め.....	3
3. 協議された取り決め(Negotiated Arrangements)	4
4. 標準契約(Default Arrangements).....	5
5. 労働組合の承認	7
6. 結論.....	11

1. はじめに

英国の労働組合会議(Trades Union Congress)は、「従業員への情報提供と従業員との協議に関するEU指令は、英国に導入される雇用法のうち最も重要なものになるであろう」と述べている。EU指令に基づく新法(以下、新法)により、雇用者は、重要な経営判断の影響と効果について、従業員と協議する諮問機関を設立する義務を負い、従業員との協

議方法が大きく変わることが予想される。但し、基本的に、新法は労働組合承認に関する既存の法律を補完する役割を担うものである。

従業員 150 人以上の会社に対する新法適用は 2005 年 3 月以降とされている。2005 年 3 月以降も、最低 10% の従業員から要求を受けない限り、雇用者は情報提供や協議機関の設立を実施する必要はない。しかし、従業員からそのような要求を受ける可能性が高い場合、雇用者は、新法の適用を受ける前に、従業員と任意の取り決めを締結するかどうかを検討することが望ましい。任意の取り決めを従業員と締結する最大の利点は、従業員への情報提供や協議の対象となる事項を制限したり、機密性を理由として雇用者が情報開示を拒否することのできる事項を拡大するなど、協議機関で扱える対象範囲を雇用者が設定できることである。

雇用者は、たとえ情報提供と協議の場を設立することが時期的に適切でないとしても、協議が行われる確固たる基盤を可能な限り確保するため、従業員からの要求への対応方針をあらかじめ検討しておくべきである。また、情報提供と協議機関の設立手続きを早く開始すれば、経営陣を教育し、従業員に十分な説明を行うことができ、労使間の信頼関係を築く時間を確保することができる。

新法は、6 年間にわたる実施期間を規定している。2007 年 3 月には従業員 100 人以上の会社に、2008 年 3 月には従業員 50 人以上の会社に、同法は適用される。

なお、新法では、「事業所」を「利得のために運営されているかどうかに関わらず、経済活動を行う公的あるいは私的な事業所」と定義している。

法律上の手続きが開始されない限り、雇用者は、国内労使協議会あるいは同様の情報提供および協議機関の設立を自動的に強制されることはない。情報提供および協議機関の設立について、6 ヶ月の期間内に合意に達しない場合は、標準的な情報提供および協議手続き (the Default Arrangements、以下「標準契約」) が適用される。

2. 既存の任意の取り決め

雇用者が、従業員との間に有効な既存の情報提供および協議の取り決め（以下、任意の取り決め）を有する場合、その任意の取り決めは新法の適用を受けない。任意の取り決めが存在する場合には、新法に基づき、新たに情報提供および協議機関の設立を従業員が要求する可能性が小さいであろう。しかし、10%以上の従業員が要求した場合には、新法に基づく手続き（情報提供および協議機関の設立）が開始される。この場合、修正された任意の取り決め（協議された取り決め）を結ぶことになり、合意が得られない場合には、標準契約が適用される。

有効な既存の任意の取り決めが合意されている場合、雇用者は、（１）協議の提案、（２）協議手続きの方法とタイミング、（３）従業員代表者の人数と属性（nature） に関して自由に合意することができる。既存の任意の取り決めは、（１）書面による、（２）従業員全員を包括する、（３）従業員により承認されている、（４）従業員あるいはその代表者に対する情報提供と協議の方法を規定している、場合に有効となる。

雇用者は、既存の任意の取り決めで、情報提供と協議に関する手続きのタイミング、形式および内容について自由に合意することができる。しかし、会社の譲渡や集団人員整理などの特殊な状況下では、従業員との協議には特別な義務が発生し、これらの義務は既存の合意の内容に関わらず適用されることに留意する必要がある。新法の適用範囲外で既存の任意の合意を締結する場合には、合意条項を遵守しなかった場合でも、制定法上の罰金が適用されないというメリットもある。

しかし、従業員が任意の取り決めに合意していても、新法の適用後、交渉における目的遂行の手段として標準契約を利用し、協議を再開することもできる。この場合、雇用者は、任意の取り決めの内容を従業員に十分説明し、従業員が標準契約を利用しないように注意を払う必要がある。

3. 協議された取り決め(Negotiated Arrangements)

従業員からの要求が受理されると、雇用者は、合理的な範囲で速やかに（少なくとも要求がなされてから 1 ヶ月以内に）、合意に達するよう協議を開始する義務を負う。

新法の下に、雇用者が書面による通知で協議の開始を従業員に対して申し入れ、協議手続きを開始することもできる。その際、従業員全体の関心を集めるような方法で通知する必要がある。雇用者が手続きを開始した場合、通知から 1 ヶ月以内に協議を開始しなくてはならない。

当事者が協議期間の延長に合意しない限り、協議を行う代表者が従業員に通知された日より 6 ヶ月以内に、協議を完了しなくてはならない。この期間内に協議された合意が達成されない場合は、標準契約が適用される。標準契約については後述する。

新法の下で協議された取り決めは、以下の条件を満たす必要がある。

- (1) 書面によるものであること。
- (2) すべての従業員を包括すること。
- (3) 雇用者および従業員代表者の過半数により署名されていること。
- (4) 従業員に対して直接、あるいは代表者を通じて、行われる情報提供あるいは協議について規定すること。
- (5) 以下のうち、少なくとも一つの条件を満たすこと。

従業員の 50% 以上により承認される。

全従業員の投票において、投票した従業員の 50% 以上により承認される。

全従業員の代表者により承認される。

従業員からの有効な書面要求に基づいて制定法上の手続きが開始される場合、雇用者は、協議手続きを開始する代わりに、要求受理から 1 ヶ月以内に職場での投票を行うことができる。投票は、従業員からの協議の要求が 40% 以上の従業員（投票者数の 40% ではない）から支持されるか判断するために実施される。その要求を支持する従業員が 40% 未満の場合、雇用者は既存の任意の取り決めを継続することができる。一方、40% 以上の従業員がその要求を支持する場合には、雇用者は、新法に基づいて合意に達するよう協議を行わなくてはならない。

従業員による情報提供と協議手続きの要求、雇用者による通知は以下に該当する場合、新法に基づき禁止されている。

- (1) 協議された取り決め、あるいは標準契約が締結された日より 3 年以内。
- (2) 既存の取り決めが存在し、投票において従業員の 40% が、従業員による情報提供と協議手続きの要求を支持しなかった場合、その投票から 3 年以内。

但し、会社あるいは会社組織に実質的な変更があり、協議された取り決めや既存の取り決めが、もはやすべての従業員を包括しない、あるいは従業員により承認されなくなった場合は、この限りではない。雇用者は、既存の取り決めが存在する場合でも、協議手続きを提案することができる。

4. 標準契約(Default Arrangements)

従業員による有効な要求（あるいは雇用者による通知）により、制定法上の手続きが開始され、かつ、協議された取り決めが 6 ヶ月の協議期間内に締結されなかった場合、雇用者には、情報提供と協議に関する代表者の選出準備のために、さらに 6 ヶ月の期間が与えられる。代表者が選出されると、雇用者は、新法に規定された標準契約に基づいて、それらの代表者に情報提供を行い、協議する義務を負う。雇用者は、以下の事項について代表者に情報提供を行い、代表者と協議しなければならない。

- (1) 企業活動および財務に関する現状と、予測（情報提供のみ）
- (2) 雇用状況（現状、職場組織、予測、特に雇用危機が存在する場合は、それへの対応策）
- (3) 職場組織あるいは契約関係に重大な変更をもたらすような決定（集団人員整理や会社譲渡など）

情報提供および協議手続きは、「効果的かつ有用（effective and useful）である必要がある。雇用者は、情報提供および協議手続きについて（ 1 ）タイミング、情報伝達の方法および情報の内容が効果的であること、（ 2 ）従業員代表者がその情報を綿密に検討でき、方針を決められることを要求される。

協議とは、「従業員代表者と雇用者の間の意見交換および対話」と定義される。雇用状

況と職場組織の変更に関する協議は、以下の条件を満たす必要がある。

- ・ タイミング、方法および内容が適切である。
- ・ 雇用者により提供された情報と従業員代表者により示された意見に基づいて行われる。
- ・ 従業員代表者が、討議の対象事項にふさわしいレベルの経営陣と面会し、合理的な回答を得られるような方法で行われる。
- ・ 職場組織あるいは契約関係に重大な変更をもたらすような決定について、雇用者の権限内で、合意に達するように行われる。

職場組織あるいは契約関係の重大な変更に関する協議では、雇用者は「合意に達するように」協議しなくてはならないが、それ以外の協議では、必ずしも合意に達するように交渉する必要はない。人員整理の協議義務に関する判例法は、「協議とは情報提供以上のものである」と明示している。新法についても、同様の見解が採用されると予測される。従って、雇用者は、提案が初期の段階から協議手続きを開始し、偏見を持たず、従業員代表者の提言を受け入れる用意を持って協議に臨まなくてはならない。標準契約が適用される場合、雇用者は、より率直かつ透明性の高い手続きを要求される。

雇用者は、客観的な基準に基づいて、会社の機能に多大な損害を与える、あるいは事業運営上不利になるという理由で、情報開示や従業員との協議を拒否できる。機密性により情報開示が制限される、あるいは会社にとって不利になるという理由で情報が開示されないべきであるということが争点となる場合には、中央仲裁委員会(the Central Arbitration Committee)に決定を委ねることができる。

雇用者が、協議された取り決め、あるいは標準契約の下における情報提供および協議義務を遵守しなかった、あるいは違反した場合、従業員は中央仲裁委員会に対して苦情を申し立てることができる。その苦情が認められた場合、同委員会は、状況を改善するよう雇用者に命令することができる。雇用者が同委員会の命令を遵守しない場合には、裁判所を通じて命令が執行されることがある。また、苦情が認められてから3ヵ月以内に、雇用者が国務大臣 (Secretary of State) に対して罰金 (最高7万5,000ポンド) を支払うよう、雇用上訴審判所 (the Employment Appeal Tribunal) に申し立てることもできる。

雇用者は、情報提供および協議に関する任意の取り決めを従業員と締結する利点につい

て検討すべきである。従業員との任意の取り決めにより、建設的な対話の基盤を築くことができ、標準契約が適用された場合に発生する多くの制限事項や、罰金などのコストを未然に回避することができる。

5. 労働組合の承認

【労働組合承認の条件】

雇用者は、労働組合を承認する権限を有する。労働組合として承認されるための所定条件が満たされていない場合、情報提供および協議手続きにおいて雇用者は有利な立場にある。雇用者は団体協約を達成するために、新法を間接的な手段として利用することができる。

職場における情報提供と協議を容易にするために、労働組合の承認と協議手続きは共に重要な役割を果たすが、対象となる領域は異なる。労働組合の承認は、制定法上、賃金・労働時間・休暇について、交渉する義務に制限される。一方、新法における情報提供は、より広い範囲を対象としている。

1999年、雇用関係法（the Employment Relations Act 1999）で導入された条項により、独立した労働組合が、中央仲裁委員会に対して承認を要求することが可能となった。この条項は、従業員21人以上（関連会社を含む）の会社に適用される。

この手続きを利用して承認を確保するためには、労働組合は、関連する職場における従業員の40%以上の支持、あるいは、投票において投票者の過半数の支持があることを証明しなくてはならない。ただし、（1）従業員の過半数が労働組合員であり、（2）労使関係が存在せず、（3）承認が否認される合理的な理由がない場合は投票を行う必要がない。

【労働組合承認の要求】

独立した労働組合が承認手続きを開始する場合、雇用者に対して、組合承認を要求する正式の書面を提出する必要がある。要求の中で、関連する労働組合を明らかにし、どのグループの従業員を代表して承認を要求しているか（バーゲニング・ユニット/交渉単位）を特定し、要求が制定法上の手続きの範囲内であることを確認する必要がある。

雇用者は、承認を求める正式の要求を受理してから10営業日以内に回答しなければな

らない。要求を拒否する場合、労働組合と協議する意図があるかどうかも回答する必要がある。

雇用者が労働組合と協議することに合意する場合、要求を受理してから 30 営業日以内（合意がある場合には、この期間はさらに延長される）に、労働組合の承認およびバーゲニング・ユニットの範囲について合意に達するよう協議する。この際、調停仲裁勧告サービス（the Advisory Conciliation and Arbitration Service）に協議の援助を要請することもできる。

雇用者が、労働組合による正式な要求に対して、最初の 10 営業日以内に回答しない場合、あるいは要求を却下し協議を拒否する場合、労働組合は同期間の終了後に、中央仲裁委員会に対して承認を求める申し立てを行うことができる。協議期間終了前でも、合意が達成されない場合は申し立てを行うことができる。

【バーゲニング・ユニットの審査】

労働組合はまた、（１）提案されたバーゲニング・ユニットが適格なものであるかどうか、（２）適格なバーゲニング・ユニットの中で従業員の過半数の支持を有するかどうかについて、中央仲裁委員会に決定を求める申し立てを行うことができる。

労働組合承認の申し立てについて検討を開始する前に、中央仲裁委員会は、「労働組合が、適切なバーゲニング・ユニットに属する従業員の過半数により支持されている」ことを確認する必要がある。同委員会は、労働組合による申し立てを受理してから 10 営業日以内に決定を下さなくてはならない。同委員会は、必要であればこの期限を延長することができるが、その場合には理由を示す必要がある。

中央仲裁委員会への申し立ては、以下の事項が確認されるまで、審理されない。

- （１）関連する労働組合員が、提案された、あるいは合意されたバーゲニング・ユニットの 10%以上を構成する。
- （２）提案されたバーゲニング・ユニットを構成する従業員の過半数が、労働組合の承認を支持する可能性が高い。
- （３）２つの労働組合が承認を要求する場合、双方が、「安定し、効果的な団体協約を確保し維持するような方法で」協力し合い、雇用者が要求する場合には、共同の団体

協約を締結する意思があるということを示す。

バーゲニング・ユニットの妥当性を検討する場合、中央仲裁委員会は、労働組合より申し立てを受理してから 20 営業日以内に、雇用者と労働組合の間で合意が達成されるよう仲介する。この期間内に合意が達成されない場合には、期間終了後さらに 10 営業日以内に、適切なバーゲニング・ユニットの定義について決定する。決定を下す際に、バーゲニング・ユニットが「効果的な経営と矛盾しないものである」必要性、当事者の見解、既存の団体協約、従業員の職種と就業地、および会社内の「小規模の分裂したバーゲニング・ユニット」を回避することの重要性など、様々な要素を考慮に入れる。

承認を要求する労働組合が、バーゲニング・ユニットの構成員の過半数が組合員であるということを証明できれば、中央仲裁委員会は、「同組合はそのバーゲニング・ユニットを構成する従業員を代理して団体交渉を行う権利を有する」と宣言することを要求される。証明できない場合には、従業員による無記名投票が必要となる。

【無記名投票による労働組合承認】

労働組合が、適格とされるバーゲニング・ユニットの構成員の過半数が組合員であるということを証明しても、以下の場合には組合は承認されず、従業員による無記名投票が要求される。

- (1) 良好な労使関係のためには、承認を決定するために従業員による無記名投票が行われるべきであると中央仲裁委員会が判断した場合。
- (2) 労働組合員の多くが、労働組合による労使交渉を拒否する意思を中央仲裁委員会に通知した場合。
- (3) 労働組合員に関する情報が提出され、中央仲裁委員会が、「バーゲニング・ユニットに属する労働組合員の多くが、労働組合による労使交渉に否定的である」と結論を下した場合。

投票が要求される場合には、中央仲裁委員会が当事者に通知する。労働組合は投票の中止を中央仲裁委員会に要請することができ、その場合、手続きは終了する。無記名投票は、同委員会により指名された「資格を持つ第三者」による監督の下で、そのような人物の指名から 20 営業日以内に実施されなくてはならない。同委員会は、投票を決定してからできるだけ早く雇用者および労働組合に通知し、同時に、(1)投票監督者、(2)投票期間、

(3) 投票方法（郵送か職場での直接投票か）について明らかにしなくてはならない。

雇用者は、無記名投票に関して以下の義務を負う。

- (1) 労働組合および投票監督者と協力する。
- (2) 労働組合が容易に従業員と連絡を取り合えるように協力し、労働組合が、投票目的の通知や、問題事項に関する従業員の意見の収集などがスムーズに行えるようにする。
- (3) 投票の必要性を通知されてから 10 営業日以内に、合理的な範囲において、関連する従業員の氏名と住所を中央仲裁委員会に提供する。

【労働組合承認手続きの完了】

中央仲裁委員会は、投票の結果を受け取ってから合理的な範囲内で迅速に、当事者に結果を通知し、「労働組合が投票者の過半数とバーゲニング・ユニットを構成する 40% 以上の従業員により支持されている場合」に、組合の承認を宣言する。投票に関わる費用は、雇用者と労働組合が折半する。

当事者は、中央仲裁委員会による組合承認の宣言の通知から 30 営業日以内に、団体協約を協議しなくてはならない。協議において問題が生じた場合には、いずれの当事者も同委員会に援助を求めることができる。命令された団体協約は、契約の特定履行の命令により執行できるが、損害賠償の請求はできない。

組合承認されなかった場合、バーゲニング・ユニットに実質的な変更がない場合には、最初の申し立てより 3 年以内に承認の申し立てを行うことはできない。また、バーゲニング・ユニット審査の申し立ても、3 年間は許可されない。

組合承認が取り消されるケースもあるが、承認の合意、あるいは中央仲裁委員会による承認の宣言から 3 年以内は取り消されることはない。

組合承認が取り消される事例を以下に示す。

- ・従業員数が 21 人未満に減少する場合
- ・従業員の 10% 以上が団体協約の終結を支持し、従業員の過半数がこれを支持するであろうということを雇用者が中央仲裁委員会に納得させることができる場合

- ・従業員が団体協約の終結を要求する場合
- ・以下のケースで組合が無投票で自動的に承認された場合
バーゲニング・ユニットを構成する従業員のうち、労働組合員が半分以上である
バーゲニング・ユニットに変更があるということを雇用者が証明できる

6. 結論

従業員との協議（情報提供含む）および労働組合の承認に関する規則は、度々変更されており、英国で企業活動を行う際は、常に最新の規則に注意を払う必要がある。関連する規則を正確に把握し、的確に運用することで、労使間のトラブルを未然に防ぐことも可能である。

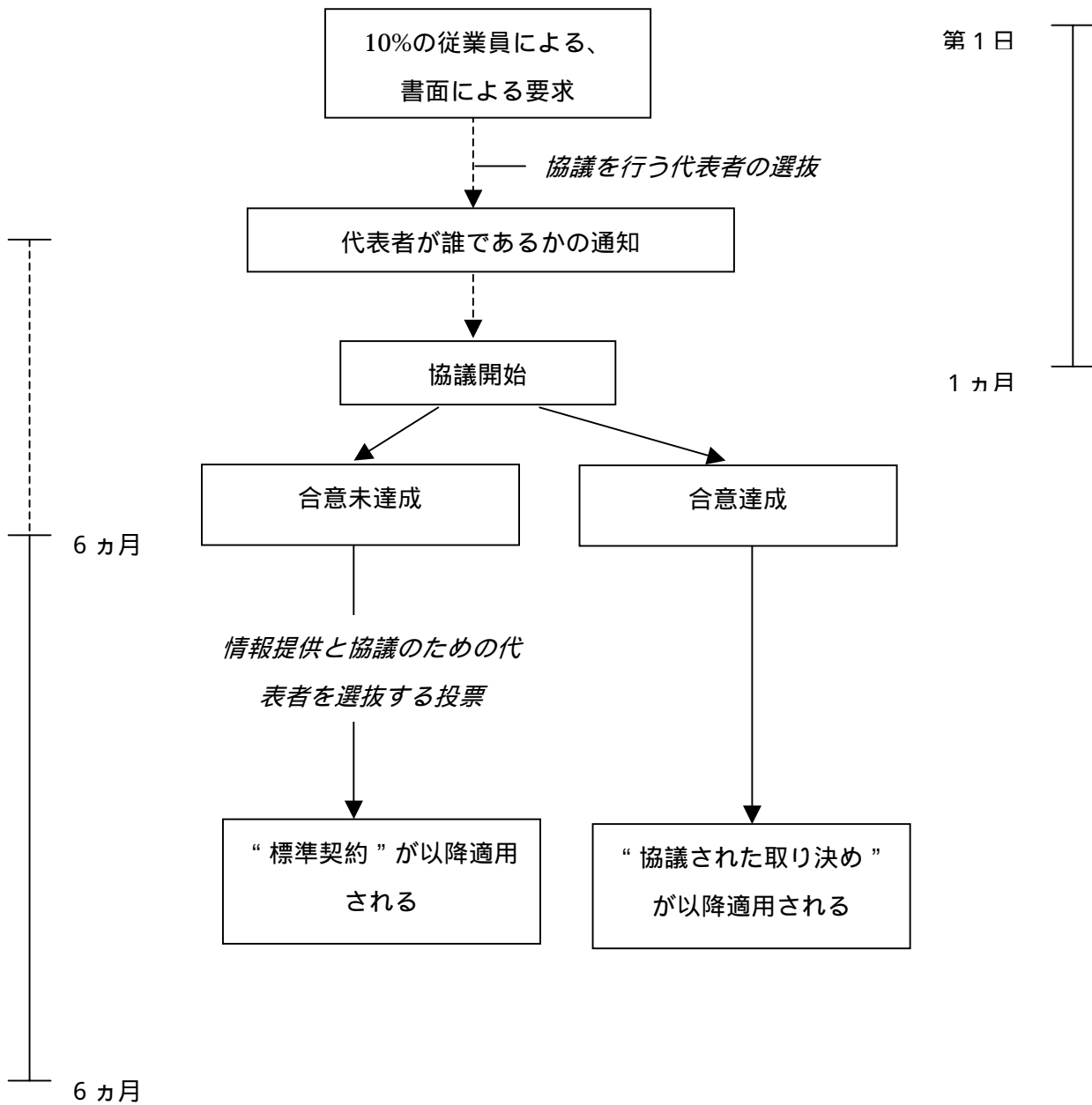
参考として、2003年に発表された雇用関係法案(the Employment Relations Bill)で提案されている、雇用者側が注意を払うべき主な項目を以下に示す。

- ・労働組合承認と承認取り消しの手続きを明確にする。
- ・労働組合に関連した解雇に起因する事件の立証責任は、雇用者に移行する。
- ・組合承認あるいは承認取り消しの投票期間における「公正ではない慣習」(unfair practices)（勧告、強制、解雇あるいは解雇の脅迫）を防ぐため、雇用者および労働組合は新しい義務を負う。
- ・懲戒および苦情申し立てに関する審問に同伴者を伴う従業員の権利が、明確にされ拡大される（1999年雇用関係法は改正される）。

(補足資料)

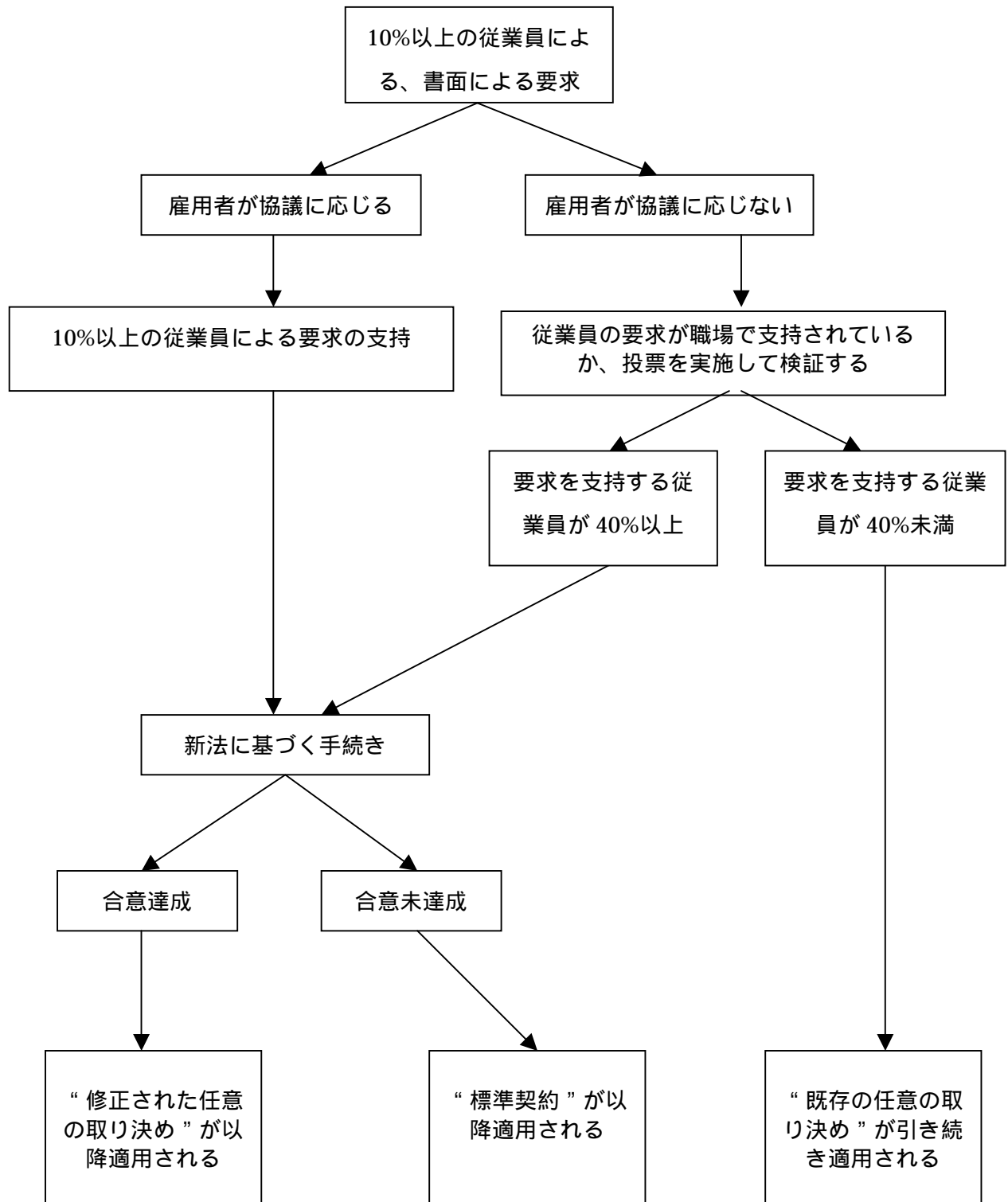
従業員による、情報提供および協議手続きの要求

(新雇用法適用後、雇用者との既存の取り決めがない場合)



従業員による、情報提供および協議手続きの要求

(新雇用法適用後、雇用者との既存の取り決めがある場合)



(補足資料)

制定法上の労働組合承認手続き

