

「オーストラリアの労使関係とアワード（裁定）」

丹野 勲

はじめに

オーストラリアの労使関係は、今世紀初頭より公共部門と民間部門の多くで、強制仲裁制度という独特の体系で行われてきたという特徴がある。近年、この中央集権的なこの制度から離れ、企業レベルの紛争解決を重視する個別交渉の方向に政策が転換されつつあるが、現状では調停仲裁制度の枠組みを超えるものではない。

この強制仲裁制度の存在により、オーストラリア企業の賃金決定は、かなり特殊な形態となっている。オーストラリアの賃金決定システムは、連邦や州の裁定機関による賃金裁定（アワード：Award）を基準として多くの企業が実質的に決定されている。また、労働時間、休

日・休暇等の労働条件も、アワードを基準として決定される場合が多い。

以上のようなオーストラリアの労使関係と賃金決定システムは、オーストラリアの企業経営のあり方に大きな影響を与えている。労使関係と賃金決定システムは、オーストラリアの企業経営構造を考察する場合極めて重要である。本稿では、労働組合の構造と強制仲裁制度、アワードを中心としたオーストラリアの労使関係について論じる。

第一節 オーストラリアの労働組合の構造

(1) オーストラリアの労働組合の概要

労働組合は、一般的に職種（職能）別組合（craft union）、産業別組合（industrial union）、一般組合（general union）、企業別組合（company union）に分類することができる。オーストラリアの労働組合は、職種別組合か産業別組合が一般的である。

職種別（職能別）組合は、同一の職種や職業ごとに結成された組合形態である。職種別組合を起源とする組合がオーストラリアでは多く、これは歴史的にイギリスの影響が強いからである。現在では、純粹な型での職種別組合は少なくなり、通常の組合は、いくつかの関連した職種を含んでいる形態が一般的である。例えば、印刷業・関連組合（Printing and Kindred Industries Union；PKIU）は、以前は植字工、タイプ工、印刷工などの職種によって個別に組合が組織された職種別組合に列れていた。現在では、これらの職種別組合が合併して、かつ非熟練工をも含んだ、職業別あるいは産業別の組合の色彩を持つPKIUとなっている。オーストラリアに存在する純粹な職種別組合の例としては、ETU（Electrical Trade Union）がある。

産業別組合は、一つの産業に従事する全従業員を熟練

度や職種の違いを問わず一つの組合に組織する組合形態である。産業別組合は、大量生産産業の進展と共に発達した形態である。オーストラリアでは、近年職種別組合を中心とした組合の統合・再編が進んできており、産業別組合の色彩を持つ組合形態が増加してきている。

一般組合は、各種の職業や産業に分散する従業員を単一の組合の中に広く包含するものである。オーストラリアでは、しばしば他の組合との統合の結果として、一般組合の形態になる例がある。この一般組合形態のケースとして、オーストラリア従業員組合（Australia Worker Union）、連邦雑職従業員組合（Federated Miscellaneous Worker Union）がある。

企業別組合は、特定の企業や事業所を組織単位として構成される組合形態である。オーストラリアでは、伝統的に典型的なタイプではないため、まだまれな形態である。ただ、一部では企業別形態を持つ組合が存在し、コモンウェルス銀行従業員組合（Commonwealth Bank Officers' Association）、ABC放送スタッフ組合（Australian Broadcasting Corporation Staff Union）等のケースがある。また、日系企業の労働組合の一部に、企業別をとる型がある。

オーストラリアは、一九九四年の統計では、労働組合員数は約二二八万人で、全雇用者総数に占める組合員の

図表1 労働組合のメンバーシップ (1994年)

カテゴリー	カテゴリー別の雇用者数 (1000人)	組合員数 (1000人)	組合の組織率 (%)
オーストラリアの雇用者	6,525.8	2,283.4	35.0
(1)男性	3,626.8	1,375.8	37.9
(2)女性	2,899.0	907.5	31.3
(3)常用雇用者	4,976.7	2,056.2	41.3
(4)臨時雇用者	1,549.1	227.2	14.7
(5)公共部門の雇用者	1,614.6	1,006.1	62.3
(6)民間部門の雇用者	4,911.2	1,227.2	26.0
年齢別グループ			
(1)20～24才	946.2	252.9	26.7
(2)55～59才	286.0	122.8	42.9
職業別グループ			
(1)経営者と管理職	480.9	89.5	18.6
(2)専門職	956.8	369.5	38.6
(3)事務職	1,183.7	330.7	27.9
(4)現場従業員と運転手	474.4	261.4	55.1
産業別			
(1)農業、漁業、林業	137.7	17.0	12.3
(2)製造業	1,033.0	421.6	40.8
(3)電機、ガス、水道	90.8	60.3	66.4
(4)宿泊、飲食	320.3	61.7	5.2
(5)情報	124.4	81.6	65.6
(6)公共管理、防衛	348.7	190.5	54.6
(7)娯楽、個人業、その他サービス	363.8	115.0	31.6

(出所: Keenoy T. & Kelly D. (1996), P. 213)

図表2 労働組合の組織率の推移 (1912～1994年)

年 度	全雇用者数 (1000人)	組合の組織率 (%)
1912	1546.00	27.9
1921	1710.70	51.6
1931	1989.30	47.0
1941	2424.80	49.9
1946	2559.00	50.8
1951	2963.90	60.0
1956	3208.50	61.0
1961	3537.50	57.0
1966	4067.60	53.0
1971	4791.00	52.0
1976	5138.70	51.0
1982	5815.60	49.0
1986	6354.60	46.0
1988	6700.00	41.6
1990	7170.80	40.5
1992	6747.50	39.6
1994	6525.80	35.0

(出所: Keenoy T. & Kelly D. (1996), P. 214)

比率（組織率）は三五％である。図表1は、一九九四年のオーストラリアの労働組合のメンバーシップに関する統計である。オーストラリアの労働組合組織率に関する特徴の第一は、組合員のうちかなりの部分が公企業の雇者が占めているという事実である。九四年では、公企業の雇業者の組織率が六二・三％であるのに対して、民間企業の雇業者の組織率は二六・〇％とかなりの格差が存在する。少数の経営幹部を除いてすべての雇業者が組合員であるという公企業も多い。第二の特徴は、産業別組織率にかなりの格差が存在する事である。農業・林業・漁業といった第一次産業、宿泊、観光、サービス関連の第三次産業では、組織率が低い傾向にある。第三の特徴は、年齢別に組織率の差異がある事である。二〇・二四歳代の若い世代は、五五・五九歳台の高齢の世代に比較して、組織率が低い。第四は、正社員とパートタイム社員との組織率に格差あり、パート社員の組織率は低い。第五は、男性従業員の方が女性従業員より組織率が高い傾向にある。

図表2は、一九一二年から一九九四年までの労働組合組織率の推移を表わしている。オーストラリアの組合組織率は、一九一二年の二七・九％から一九五六年の六一％と上昇傾向にあったが、六〇年代以降現代まで低下傾向にある。

オーストラリアは、伝統的に労働組合組織率の高い国の一つであったが、九四年には組織率が三五％と近年低下傾向が著しい。このオーストラリアの組織率の低下傾向は、アメリカやイギリスに比較しても急激なものである。組織率が低下している原因として、ホワイトカラー職種の増加、女性やパートタイム従業員の増加等が考えられる。

図表3は、職種別の組織率を表わしている。オーストラリアでは、マネージャーや管理者といった中間管理職の組合加入率は低い。セールスマンや販売員といった職種の従業員も組織率が低い傾向にある。

図表4は、一九八六年から九二年までの労働組合の数を、連邦ベースの組合と州ベースの組合から見たものである。近年、労働組合の統合・合併が行われ組合の数は減少してきている。八六年では、三二六の労働組合が存在したが、九二年では二二七と、かなり減っている。図表5は、八六年六月時点と九二年六月時点での労働組合の規模と数を比較したものである。八六年の統計を見ると、組合員数が五〇〇人以上の組合の割合は、四・八％であるのに対して、九二年ではその割合が八・八％と増加している。また、八六年の統計を見ると、組合員数が五〇〇人以下の組合の割合は三四・四％であり、九二年では二六・五％と減少している。このように、オース

図表3 職業別の組合組織率 (ABSサーベイ)

職 業	全雇用者 (%)	男 性	女 性
経営者、管理職	18	18	20
専門職	44	38	51
準専門職	54	57	52
小 売	46	48	22
専門職	32	48	26
販売、対面サービス職	27	21	31
現場従業員と運転手	65	68	47
研究職	44	46	39
すべての職業の合計	40	43	35

(出所：Fox C. B. (1995), P.175)

図表4 労働組合の数 (1986～1992年)

年 度	連邦ベースの組合数	州ベースの組合数	(合 計)
1986	139	187	326
1987	136	180	316
1988	131	177	308
1989	131	168	299
1990	127	168	295
1991	119	156	275
1992	93	134	227

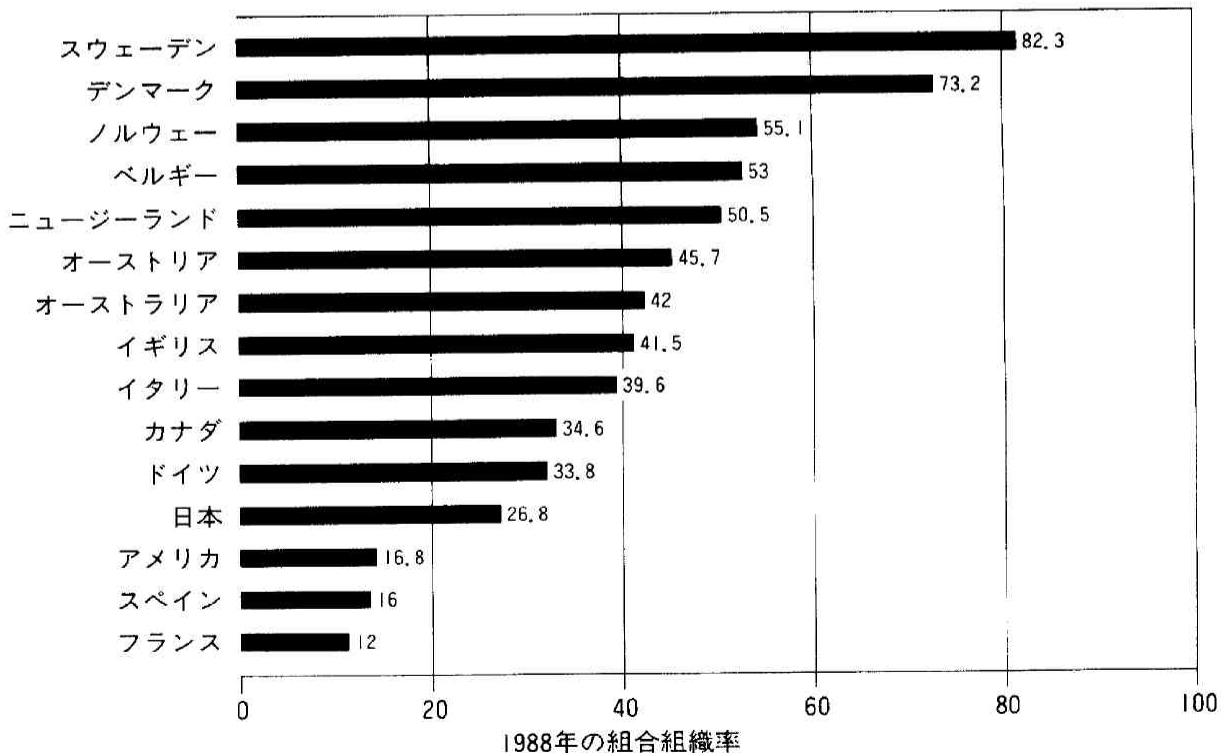
(出所：Fox C. B. (1995), P.193)

図表5 規模別にみた労働組合数（1986年と1992年）

組合の規模（組合員数）	1986年6月		1992年6月	
	組合数	割合（%）	組合数	割合（%）
100人以下	40	12.3	32	14.1
100人から250人	40	12.3	26	11.5
250人から500人	32	9.8	18	7.9
500人から1000人	43	13.2	28	12.3
1000人から2000人	45	13.8	21	9.3
2000人から3000人	39	11.9	14	6.2
3000人から5000人	23	7.0	16	7.0
5000人から10000人	19	5.8	19	8.4
10000人から20000人	12	3.7	15	6.6
20000人から30000人	7	2.1	7	3.1
30000人から40000人	7	2.1	6	2.6
40000人から50000人	10	3.1	5	2.2
50000人から80000人	8	2.4	5	2.2
80000人以上	8	2.4	7	3.1
100000人以上			8	3.5
合計	326	100.0	227	100.0

（出所：Fox C. B. (1995), P. 181）

図表6 主要諸国の組合組織率（ABSサーベイ）



（出所：Alexander R. (1996), P. 65）

トラリアでは組合規模の大規模化と集中化が進んできているが、他の先進諸国と比較するとまだ小規模の組合が多い。

図表6は、主要な先進諸国の組合組織率を見たものである。組織率の点に関しては、オーストラリアは、スウェーデン、デンマーク等の北欧諸国やニュージーランドより低い。日本、アメリカ、イギリス等の諸国に比較すると高い。

オーストラリアの組合は、職種別や産業別が多く、組織率が高いということは、一つの企業に二つ以上の組合が存在している可能性が高いことになる。事実、オーストラリアの多くの大企業は、通常、二つ以上の組合があるケースが多い。図表7-1は、オーストラリア経営協議会 (Business Council of Australia: BGA) に加盟しているオーストラリアの企業三三六社における、企業ごとの組合の数を示している。約八〇%の企業が、二つ以上の組合を持っているという結果となっている。また、約三分の一の企業が六つ以上の組合が存在しているとしている。図表7-2は、この調査を企業の規模、従業員数により組合数の平均を見たものである。これによると、二〇〇人以上の大企業では、組合の数の平均が一〇・九となった。

このように、オーストラリアでは、一つの企業に多数

図表7-1 オーストラリア経営協議会に加盟している企業(32社)における企業ごとの組合数

組合数	会社数	%
0	17	5.1
1	51	15.2
2	44	13.1
3	34	10.1
4	36	10.7
5	37	11.0
6-10	98	29.2
11+	19	5.6
	336	100.0

図表7-2 この調査を企業規模別にみた組合数の平均

企業の規模 (従業員数)	組合数 (平均)
50人以下	1.5
50~99人	2.2
100~199人	3.4
200~499人	4.9
500~999人	6.2
1000~1999人	7.9
2000人以上	10.9

(出所: Derry S. J. (1991), P. 435)

の組合が存在するケースが多いので、企業内で、各組合は排他的な職務上の管轄範囲を持つことになる。このことは、企業内で組合間の職務境界をめぐるトラブルが生じやすくなる。すなわち、縄張り(Demarcation Dispute)の問題である。

(2) 労働組合の縄張り紛争

縄張り紛争とは、ある種の職業に属す人々が、自分たちのみがある特定の仕事を遂行し得る権利をもつべきであると考え、他に同様の主張をなし得るであろう人々を排除したいとする要求に基づいた対立である。

縄張り紛争は、以下のように二つの類型に分類することが出来る。

第一は、水平的縄張り紛争 (lateral demarcation) である。これは、一つの仕事をめぐって組合間ないし職種間で生じる紛争である。例えば、同じ組合のメンバー同士の間、異なる組合の熟練労働者の間、異なる組合の熟練労働者と非熟練労働者の間、異なる組合間の非熟練労働者の間、等で起きる紛争である。さらに、非組合員の下請労働者や他の労働者を利用して、労働組合員の仕事をさせる場合にも縄張り紛争が生じる。また、ある仕事に組合員の知らないうちになされていたという仕事の侵害も問題となる。これらは組合と職種をめぐる水平の

紛争であり、縄張り紛争としてはもったも一般的なものである。特に、オーストラリアでは、労働者は自己の限定された職種のみの仕事をし、他の仕事はしたくない傾向が強いため、この縄張り紛争が生じやすい。

第二は、垂直的縄張り紛争 (vertical demarcation) である。これは、一つの仕事をめぐる組織の階層間で生じる紛争である。例えば、本来は一般の熟練労働者がやるべき仕事を監督者や見習工がやってしまうことによつて生じる紛争である。

この縄張り紛争に関連して、オーストラリアでは仕事の割り当てと組合の管轄権に関する紛争がある。

仕事の割り当て (work allocation problem) をめぐる紛争は、個々の労働者が遂行する仕事の割り当て・配分に関連して生じる紛争である。ある労働者が、仕事に時間の余裕があるからといって、上司から他の仕事をされるように命じられても引き受けるとは限らない。また、熟練労働者が不熟練労働をしたり、不熟練労働者が他の不熟練労働をやりたいがらないかもしれない。他の部門や職種に配置転換することにも抵抗するかもしれない。これらは、労働者が自分の仕事について明確な職務領域をもっている場合、すなわち職務が個々の労働者に明確に限定されている場合に、生じる紛争である。もちろん、労働者のなかには賃金を余分に支払ってもらえる

ならば、かなり柔軟に他の仕事を行う労働者も存在するが、これは通常の場合、生産性交渉 (productivity bargaining) を必要とするものといえる。

組合の管轄権 (jurisdiction) をめぐる紛争は、個々の労働者の遂行する仕事を、どの組合が管轄するかに関して生じる紛争である。オーストラリアの組合は、一般的に職種・職能別になっているために、縄張り紛争と管轄権争いは当然のことながら絡み合っている。管轄権争いは、ある職種の労働者をどの組合に所属させるかに関する問題である。例えば、他の組合からの組合員を引き抜き、未加入労働者に対する多数の組合の獲得競争といった、組合員獲得に関する点で紛争が生じることがある。オーストラリアでは、職種が明確にされた採用で、かつ実際の仕事も限定された職種の労働が一般的なため、労働者の職種がそのままある特定の労働組合に加入することになる場合が多いため、この管轄権をめぐる紛争が生じるのである。ただ、オーストラリアでは、労使関係委員会等に登録されている労働組合は、基本的に構成員の職種構成に関して統制を受けているので、職種の管轄権をめぐって生じる紛争もおのずと限定されたものとなるのも事実である。

(3) 職場レベルの労働組合

欧米諸国では、企業・工場内において職場を拠点に、労働者によって選出された代表者として職場委員 (shop steward) や職場委員会 (Shop committees)、工場委員会 (works' council) が存在する形が多い。イギリスでは、組合とは独立に、工場の労働者が自主的に職場委員を選出し、工場・職場レベルでの団体交渉や苦情処理、争議指導に当たる場合が多い。ただ、職場委員が、組合の下部機関として位置づけられるケースもある。イギリスでは、企業別組合ではなく、地域や全国レベルでの職種別組合や産業別組合が一般的であるため、企業や工場レベルの問題に関する統一的交渉の組織が必要とされ、この職場委員や職場委員会が、労働組合とは独立の機能を果たすようになった。

オーストラリアにおいても、イギリスと同様に職場委員や職場委員会が存在する。しかし、イギリスと比較すると、オーストラリアの職場委員の活動には限界があるとする研究が多い。

オーストラリアにおける職場委員の役割として重要な点として、以下の二つがある。

第一は、企業レベルでの賃金交渉を伴うオーバー・アワード賃金 (over award payments) やボーナスに關

する交渉である。ただ、職場委員や職場委員会のオーバード・アワード賃金に関する交渉の役割は、企業により相違しているようである。この交渉が専任の労働組合役員への介入のもとに行われるケースと、職場委員によって独自に行われるケースが存在する。例えば、金属業界のケースでは、職場委員会が職場での要求を整理し、経営者と交渉する任務を与えられており、それらの結果に対し同意したという形式的なサインをする仕事だけが組合役員に課せられている。他のケースでは、職場委員が不慣れであるとか、経営者が複数の工場を一括した形の協定を得たがっているとか、あるいは職場交渉が組合戦術の一つとして組み入れられているとかいう理由で、組合役員のほうがより大きな役割を演じていたようである。また、企業や工場レベルでのボーナス交渉を、従業員の代表としての職場委員が交渉するケースがある。

第二は、職場固有の各種問題に関する交渉である。例えば、労働条件、職場の安全衛生、人員配置、生産、新しい仕事方法、新しい機械の導入、経営のイノベーション政策、雇用調整、雇用政策等の問題に関して、職場委員が交渉するケースがある。

図表8-1は、職場委員と経営側との協議回数を企業の組合数別に見たものであり、図表8-2は、その協議内容を見たものである。職場委員と経営側との協議は、

平均で見ると、月一回以上で定期的に協議しているという割合が高い。協議内容については、幅広いが、特に安全衛生、賃金や雇用条件、仕事のやり方や方法、人員配置、等の問題が協議される場合が多いことを示している。

Deery & Purcellは、大企業をサンプルとした一九八八年に行われた二層賃金システム (two tier system of wage) に関する交渉レベルについて調査している。図表9は、この交渉のレベルが、産業、企業、部門、現場かによって分類した結果である。一六%が産業レベルによる交渉で、それ以外の企業・部門・現場レベルでの交渉は八四%であるとしている。この研究では、職場委員と組合役員が合同チームを組織し、経営者側と交渉する事例が約六〇%を占め、従業員の代表としての職場委員が直接経営側と交渉するケースは約二六%であったとしている。

第二節 オーストラリア労働組合評議会 (ACTU)

オーストラリアの労働組合の連合体、中枢センターがオーストラリア労働組合評議会 (The Australian Council of Trade Union: ACTU) である。一九八九年の時点で、ACTUに加盟している労働組合数は一五三組

図表 8-1 職場委員と経営側との協議回数

企業内の組合数	月1回以上 定期的に協議	月1回以上 不定期に協議	月1回以下の協議	協議なし
1	10.3	33.3	33.3	23.1
2	40.0	27.5	22.5	10.0
3	35.3	35.3	26.5	2.9
4	37.1	34.3	25.7	2.9
5	37.8	40.5	16.2	5.4
6-10	48.5	29.9	19.6	2.1
11+1	47.4	42.1	10.5	0.0
合計	38.2	33.2	22.3	6.3

図表 8-2 職場委員と経営側との協議内容

企業の規模（従業員数）	企業の割合（%）
安全衛生	41.8
賃金と雇用条件	30.5
仕事のやり方と方法	25.9
人の配置	20.5
企業業績（利益）	15.5
生産性と効率性	12.3
企業戦略と事業戦略	11.8
苦情	10.5
技術の変化	10.9
訓練と解雇の問題	9.5
アワードの解釈リストラクティングと不履行	8.6
オーバータイム	7.3
請負業者の使用	6.4
時間、フレックスタイムとRDOs	5.5

(出所：Derry S. J. (1991), P. 438)

図表 9 2層賃金システムに関する交渉レベル（121社）

交渉のレベル	割合 (%)
産 業	16
企 業	36
部 門	20
現 場	28

(出所：Fox C. B. (1995), P. 441)

合、組合員総数は約二七〇万人である。ACTU加盟の労働組合に属する組合員は、全オーストラリア組合員の約九〇%である。ACTUの組織率は、一九六〇年代後半に急速に拡大した。ACTUは、依然としてオーストラリアの経済や政治の面で大きな影響力を有している。前首相ロバート・ホークは、ACTUの議長という経歴であったし、オーストラリアの二大政党の一つであるオーストラリア労働党はACTUの影響力が強い。

ACTUは、一九二七年に結成された。ACTUの歴史は、まさにオーストラリアの労働組合の歴史といってもいい。オーストラリアに労働運動が根づいたのは、一八五〇年代である。五〇年代に熟練労働者を中心とした労働組合が徐々に生まれてきた。一八〇〇年代末までにおよそ二〇〇の組合が設立され、組合員はオーストラリアの就業人口の九%にあたる一〇万人に達した。組合の多くは、規模が極めて小さく、かつ活動は同一州内に限定されていた。各労働組合間の横の連合を、ある特定の産業分野に限って進めようとする試みが盛んに行われたが、必ずしも進まなかった。全国規模での労働組合連合体は、一九二七年のACTUの結成を待たなければならなかった。一九六二年、ACTUは、ホワイトカラーの有力な労働組合であるACSPA（オーストラリア俸給専門労働者連合協議会）とCAGEO（オーストラリア

公務員労働組合)と連携関係を結び、さらに規模が拡大した。

ACTUは二年に一回全国大会が開催され、所属組合からの代表の数はその組合員数にもとづいて決定される。ACTUの実際の決定機関は、運営評議員会である。運営評議員会は、全国大会で選出された議長および書記長、二人の副議長、各州支部の代表、それに各産業の組合を代表するメンバーによって構成されている。

ACTU州支部は、全国レベルのACTUより歴史的に古く、ニュー・サウス・ウェールズおよびビクトリア州の支部は約一〇〇年の歴史を持っている。州支部は、全国本部からかなりの程度独立した活動を行っている。ACTUの実際の運営にあたっては、多くの場合、組合員によって選出された専従職員を有している州支部が重要である。州支部あるいは地方支部の専従職員は賃金交渉にあたり、調停の際の代表者となるだけではなく、所属組合員の働いている工場で日々生じる種々の不満の処置にもあたっている。

第三節 オーストラリアの労使紛争処理―強制仲裁制度

オーストラリアの仲裁制度は、古い歴史を持っている

る。労働争議に関する仲裁制度は、一九〇〇年に西オーストラリア、一九〇一年にニュー・サウス・ウェールズで最初に導入された。つづいて、連邦政府が一九〇四年に仲裁制度の導入に踏み切り、さらに、クイーンズランド州および南オーストラリアは一九一二年に導入した。

仲裁制度では、労働組合は公式に認知され、いったん労使が裁定 (award) を受けると強制的に作用する。裁定を受ける前に労働組合は、その資格の認定を申請する必要がある、そのための規定が法律で規定されている。組合が認知されると、組合は法的に保護されることになる。さらに、仲裁から裁定に移行すると、労働組合は、裁定された賃金および労働条件を経営側から得ることが可能となる。したがって、仲裁制度のもとでは、基盤が脆弱な労働組合であっても、いったんその存在が認知・登録されると、組合員の利益を守るといふ労働組合の存在理由を、仲裁制度を介して達成することができる。それはまた、弱小労働組合であっても新規に勧誘する武器にもなる。すなわち、仲裁制度そのものが労働組合の結成、およびその成長を促している。歴史的にみて、この機能こそオーストラリア労働運動史に多大な影響を与えた。一九〇〇年から一九一四年間における労働組合運動を統計的に見ると一層あきらかとなる。この時期に、強制力を持った裁定制度が導入されているのである。この

僅かな時期に労働組合の数は倍増し、労働組合員数は五倍に増大した。

仲裁制度は、またホワイト・カラーにおける組合運動を活性化するのに決定的な役割を演じた。

連邦仲裁制度は労働組合の大規模化、連合化といった組織発展にとつても重大な影響を与えた。連邦仲裁制度に裁定を持ち込むことの出来る労働組合は、各州にまたがって活動していなければならぬ、との規定がある。そのため、各州間の連合を進めようとする従来への動きに大きな刺激を与えた。

強制仲裁制度のもとで裁定（アワード）を受ける労働者は、全国雇用者の約八〇％程度である。このうち連邦レベルの調停・仲裁機関で裁定を受けるものが約四〇％、州レベルのそれで裁定を受けるものが約六〇％である。アワードが適用されない雇用者の多くは、専門職、管理者である。

一 労使紛争に関する制度

連邦レベルでの調停・仲裁機関として、連邦調停・仲裁委員会と連邦裁判所という二つの重要な組織があった。現在では、連邦調停、仲裁委員会はオーストラリア労使関係委員会に改組されている。

(1) 連邦調停・仲裁委員会

連邦調停・仲裁委員会 (Australian Conciliation and Arbitration Commission; A C A C) は、連邦政府によって設置された労使紛争調整のための主要な司法機関であった。連邦調停・仲裁委員会は、調停および仲裁によって労使紛争を防止、解決する権限を与えられていた。これにより、連邦調停・仲裁委員会は、労使間の労働問題に関する協定の基礎となる裁定（アワード）を下すことができる。この裁定のうち、オーストラリアの労使関係にとつて最も重要な点は、賃金決定において連邦調停・仲裁委員会の裁定が、州レベルでの賃金決定の裁定に大きな影響を与えていたことである。言い換えれば、連邦調停・仲裁委員会の重要な機能の一つは、オーストラリアの賃金水準の決定であり、実質上は連邦調停・仲裁委員会は賃金政策機関としての役割を担っていたことである。これは、裁定（アワード）による賃金決定システムとも呼ばれる。

一九〇四年に調停・仲裁法 (Conciliation and Arbitration Act) が制定されると同時に、現在の連邦調停・仲裁委員会と連邦裁判所の二つの機能をもつ連邦調停・仲裁裁判所 (Commonwealth Court of Conciliation and Arbitration) が設置された。一九五六年に、

連邦調停・仲裁裁判所は、仲裁権限を持つ連邦調停・仲裁委員会と、司法権限をもつ連邦裁判所に分離され、現在に至っている。

連邦調停・仲裁委員会は、委員長と複数の副委員長、および委員によつた構成されていた。委員長と副委員長は、統括委員 (presidential member) と呼ばれた。委員長は、法律家として五年以上の経験を持つという事が任用の条件である。委員長は、委員会の運営に責任を持った。委員長の重要な職務は、連邦調停・仲裁委員会の下部組織の産業委員会 (Industry party) に委員を選任する事である。副委員長は、必ずしも法律家である必要はないが、現実には多くが法律家であった。副委員長は、各産業委員会を担当した。連邦調停・仲裁委員会は、二人の統括委員と、二人の委員から構成されていた。委員の任用資格に制限があるわけではないが、現実には、労働組合、使用者団体、政府部門から、労使関係に関して経験や能力のある人が選任されていた。

連邦調停・仲裁委員会には、大審問組織 (full bench) と産業委員会 (industry panel) という二つの主要な機関があった。大審問組織は、調停や裁定の内容が経済全体に重大な影響を与えるような、紛争を取り扱う。大きな紛争をたつた一人の委員に任せることができなためである。大審問組織は、少なくとも三人以上の委員と、

二人以上の統括委員で構成された。大審問組織で取り扱わなければならない事項として、基準労働時間、最低賃金、有給休暇、および全国的賃金裁定などが、明文化されていた。大審問組織のもう一つの重要な機能は、連邦調停・仲裁委員会で個々の委員によつて下された裁定を上訴したり再検討をすることを制度的に保証することである。産業委員会は、一九七二年に導入され、一人の統括委員と、少なくとも二人以上の委員より構成された。産業委員会は、特定の産業に関する調停や、斡旋を行う組織であり、十一の産業委員会が設置された。産業委員会制度は、委員の専門化と、連邦調停・仲裁委員会の統一化を維持するという目的で設置された。すなわち、産業委員会はいくつかの産業をまとめて一つのグループとして責任を持つことにより、委員に専門性を持たせると共に、委員は担当の産業をいくつか手掛けなくてはならないので、全体として統一化を維持できた。

(2) 連邦裁判所・産業部

一九五六年にオーストラリア連邦調停・仲裁裁判所 (Commonwealth Court of Conciliation and Arbitration) は、連邦調停・仲裁委員会 (ACAC) とオーストラリア産業裁判所 (Australian Industrial Court) に分離された。一九七六年に、オーストラリア産業裁判所

は、新しく創設されたオーストラリア連邦裁判所 (Federal Court of Australia) の産業部 (Industrial Division) になった。

連邦裁判所・産業部は、仲裁委員会によって裁定された基準の雇用条件を、実際に実行するように強制したり、その内容を解釈する権限を持っており、司法権に裏付けられた組織である。

(3) オーストラリア労使関係委員会

一九八八年、いわゆるハンコックレポート (Hancock Report) といわれる一九八五年に出されたオーストラリアの労使関係とシステムに関する調査委員会レポートをうけて、連邦調停・仲裁委員会は廃止され、新たにオーストラリア労使関係委員会 (Australian Industrial Relations Commission; AIRC) が設立された。

このオーストラリア労使関係委員会は、新たな労使関係法である労使関係法一九八八年 (the Industrial Relations Act of 1988) を制定した。

二 連邦および州政府の労使関係に関する権限

オーストラリア憲法五一条第三五項は、労働組合活動に関する、連邦政府の立法権を制限すると共に、連邦仲

裁委員会の裁定権についても限界を設けている。特に重要なのは次の二点である。一つは「労働争議」についてであり、他の一つは、「単独の州の領域を超える面」に對しての規定である。二番目の条件は、「各州間にまたがる必要条件」と一般に呼ばれている。この二つの点から言いたいことは歴然としている。労使関係委員会が裁定に乗り出すことの出来るのは、当事者の経営者、あるいは労働者が、複数の州にまたがっている場合のみということである。

まず「労働争議」の意味についてみてみよう。第一に、労使関係委員会が裁定に介入できる権限は、実際に労働争議が起きている、その案件に関してのみである。労働争議は、当事者の一方（労働者側か経営側）が相手に対して要求、ないし回答を与え、それを相手が拒絶、あるいは無視した段階で実際の紛争が発生したと解釈される。第二の労働争議に課せられる制約は、労使関係委員会は、労働争議案件そのものだけを扱うことになっている。この意味することは、例えば、給与支払い者が労働組合費を組合員の給与から自動的に天引きするような行為には（チェック・オフと呼ばれる）、労使関係委員会の裁定権限が及ばないことを意味している。なぜならば、この行為は労働争議案件とは見なさないという裁判所の判定がなされているからである。第三の制約は、委

員会はたとえ、その当事者が関与していないにかかわらず、共通の職種、地域、あるいは産業に普遍出来る「標準賃金体系」を決めることは出来ない。言い換えれば、委員会が裁定を下したいかなる決定も、実際に労使紛争に巻き込まれた当事者以外には適用出来ないということである。第四の制約は、労使紛争に関し介入できる領域は、あくまで双方の当事者が争いあっている領域に關してのみである。したがって議論の範囲も、裁定の内容も、双方の交渉内容によって決まることになる。この意味するところは、賃金問題であれ、労働条件に關してであれ、委員会は労働組合側が要求する以上の裁定をすることができず、また使用者が回答した以下の悪い条件を出すことができないということである。

他方、州の裁定はもつと自由である。裁定に当たって、現実の「労使紛争」の存在を事前に要求することもない。裁定を普遍的ルールにすることを禁ずる憲法上の制約もない。いわんや、「介入できる領域を制約する」原則などもない。しかし、州の裁定にも二つの大きな制約が課せられている。第一は、一つの州を乗り越えた案件を扱うことは出来ない。すなわち、裁定はある特定の州に存在、活動している使用者と労働者のみに適用される。第二に、州法あるいは州の裁定が、連邦の労使関係委員会の裁定と抵触するような場合は連邦裁定が優先する。す

なわち憲法一〇九条に規定されているように、連邦仲裁裁定は、連邦政府立案による諸法律と全く同等の権限を有する、との最高裁判決により不一致の部分については連邦裁定が適用される。

連邦裁定の重要性は、以下の二点である。第一に、連邦裁定は、経済効果の上からも、労使関係の上からも、もつとも重要な産業および職種の大半を押さえている。第二に、オーストラリア労使関係委員会は、ことに賃金査定面で「波及効果」と呼ばれる、一つの指標基準を作りあげる、ペース・セッターの役割を果たしてきた。それに州の裁定が追従した。もちろん、連邦の裁定についていけない州もいくつかあったが、州の裁定委員会が、自らの意志で、あるいは州議会の動きに呼応して、多くの労使紛争に關して画期的アイデアを打ち出し、それがやがて、連邦の仲裁裁定に採用されたケースもまた多くある。

三 仲裁制度と裁定（アワード）

オーストラリアの労使紛争に關する諸制度は、調停よりむしろ仲裁制度に重点がおかれている。ことに労使双方が、お互いに譲り合わず、事態が困難に直面した場合は、仲裁制度が重要となる。調停制度が、時に重要な役

割を果たすことは事実であるが、比重は圧倒的に仲裁制度に依存している。オーストラリアで適用されている仲裁制度の法律的体系は極めて高度で、完備されているが、二つの意味で法的拘束力を持っている。第一に、いったん仲裁委員会が仲裁という型で裁定を下すと、その対象になった経営者、組合は法的に拘束される。すなわち、賃金裁定、その他の裁定は、決まると法的拘束力を持つている。第二に、意義的にはもつと重要ではあるが、経営者、あるいは組合の一方が仲裁委員会の裁定に判断を委ねるや、相手はそれを共通の問題として認識し、その仲裁裁定の席に座らなければならぬことである。歴史的には、組合側が、積極的に仲裁委員会に訴えて、経営者側を仲裁の傘の下に座らせる傾向があった。いったん仲裁委員会に提訴すると、双方とも同時に拘束された。

少し詳しく連邦の仲裁制度を見てみよう。前述したように、連邦の仲裁制度の中心となる機関は、オーストラリア労使関係委員会（AIRC）である。オーストラリア労使関係委員会は、ここに持ち込まれた争議について公聴会を開く権限を持ち、調停が失敗した場合仲裁に移行することができる。ここで決定される労使関係や雇用条件は裁定（アワード）と呼ばれる。組合側が一連の要求事項表（log of claims）を経営側に提出し、この要

求書が一定の期限内に拒否されるかあるいは回答を得られない場合には、争議が発生したと見なされ、オーストラリア労使関係委員会の介入を可能にする。組合側の要求水準と、経営側の回答との乖離が、紛争の範囲（ambits）となる。この紛争の範囲によって、オーストラリア労使関係委員会が争議を解決するための新しい裁定を出し、あるいは現行の裁定の条件変更を行うための範囲が決まってくる。オーストラリア労使関係委員会は、また調停に持ち込まれる前に労使間で結ばれた労働協約の公認（the certification of agreements）をする権限を持つている。これによって労使間で自主的に賃金労働条件について協約を結び、オーストラリア労使関係委員会に登録して認めてもらうことも可能となる。このような形で認められた協約も裁定と同一の取扱いを受ける。近年かなりの裁定は、オーストラリア労使関係委員会目らが決定した所産ではなく、事前に経営者と労働者などが一応の合意に達したものをオーストラリア労使関係委員会に持ち込み、権威づけしてもらった形となっている。これを、オーストラリアでは同意裁定（consent award）と呼んでいる。

裁定（アワード）は、通常、賃金レートや雇用条件の最低基準である。組合は、裁定を超える賃金レートや雇用条件を経営側から引き出すことは自由である。このこ

とから、労使間の団体交渉は、裁定以上のレートや条件についてだけに限定される。裁定を超える賃金水準を支払う事を、オーバー・アワード賃金 (over-award payments) という。オーバー・アワード賃金は、経営者が高額賃金や高条件で労働力を引き付けようと考える場合に多い。

四 労働組合の登録・認知

労働組合が仲裁裁定を受けるためには、多く場合、事前に登録、認知されていなければならない。労働組合の登録制度は、また、連邦仲裁制度を構成する一つの法体系となっている。

労働組合を登録することは、組合指導部にとって極めて対価の高いものであり、実質面でも多くの利点が与えられている。注目すべき下記の四点である。

第一に、当然のことであるが、仲裁裁定に持ち込むことができる。第二に、登録することで数々の法的裁量を受けられることができる。もし登録していなければ、事務的に簡単に済ましてしまうことも、丁重に取り扱われる。第三に、登録済み組合のみが組合費の滞納、その他諸々の公租公課を徴収することができる。第四に、組合登録は自動的に認可されるものではない。ということはずで

に認可され、登録済みの組合は、それと競合する新しい組合が新たに登録したり、あるいは組織するような状況に遭遇しないよう保護されていることを意味している。

第四節 オーストラリアの賃金決定システム

一 国家レベルでの賃金決定

本節では、連邦調停・仲裁委員会を中心とする連邦レベルでの賃金紛争処理について述べる。

オーストラリアの連邦レベルでの賃金決定制度の基礎は、一九〇七年に出されたハーベスター判決 (Harvester Judgment) である。ハーベスター判決は、連邦レベルで労働者が、文明社会で人間らしく生活するための生計費を基礎に算定がなされた。賃金の構造は、生計費にもとづく基本賃金 (Basic wage)、および、各自の能力、経験からくる熟練に対する熟練割増給 (margin for skill) の二本立てにより裁定された。一九一二年以降、基本賃金は、消費者物価指数 (retail price index; RPI) を基礎として、調整されることになった。さらに、一九二二年から、基本賃金は三ヶ月ごとに消費者物価指数の動きに運動した形で、自動的に調整するシステムが確立された。基本賃金が消費者物価の変動により自動的に決

定される制度は、一九五三年まで続いた。五三年からは、基本賃金は支払い能力をも考慮されるようになり、そのために経済指標が参考とされた。経済指標として、雇用、投資、生産と生産性、外国貿易、貿易収支、産業の競争力、等が用いられた。六〇年以降は、生産性と、物価という二つの指標から基本賃金が決定された。以上のよう
に、基本賃金は、定期的に裁定されるのに対して、熟練割増給は、申請に基づき労働内容に变化があったと認められた際に不定期に増額が裁定された。このような基本賃金と熟練割増給からなる裁定賃金とは別に、労使間の直接交渉によって実現する裁定外賃金が次第に増え、裁定賃金と現実の賃金との間の乖離が増大した。

連邦調停・仲裁委員会は、一九六七年に、従来の基本賃金と熟練割増給を統合して総合賃金 (total wage) とし、調停・仲裁委員会は自らの機能を一步後退させ、労使間の団体交渉を拡張する意向を示した。この結果、賃金決定は多元化していった。しかし、この賃金決定は、インフレ効果を内在するものであった。すなわち、生産性の高い産業で交渉力の強い組合は、個別交渉による上積み分によって高い賃金引き上げが実現し、これが賃金公平性の原則 (comparative wage justice) によって、さほど生産性の高くない産業の賃金決定に影響を与えるからである。オーストラリアに伝統的に存在していた賃

金公平性の原則に基づき、産業や職種間均衡をはかるため順次他の産業や職種の賃上げ裁定に波及し、一巡した頃には最初の産業や職種は他との均衡を理由に賃上げを要求するというサイクルが形成された。労働組合は、実質所得を確保するために、頻繁に賃金交渉が行われた。これは結局、全産業賃金上昇率は常に平均生産性上昇率を上回る結果となった。一九七四年末までに、裁定賃金は年率30%上昇し、物価上昇率は年率一八%に達するというインフレとなった。

(1) 賃金インデクセーション政策

一九七五年には、このような悪化した経済を改善するために、インデクセーション原則 (indexation principle) による賃金決定制度を採用した。インデクセーション原則による賃金決定とは、賃金を消費者物価指数 (consumer price index: CPI) の動向に合わせて修正する制度である。すなわち、賃金決定を物価上昇に合わせて調整することにより実質賃金水準の維持を図りながら、連邦調停・仲裁委員会による賃金決定といった形の中央集権化を図ったものである。インデクセーション原則は、いろいろ形を変えながらも一九八一年まで続いた。

インデクセーション原則が導入された一九七五年から

は、賃金を消費者物価指数の四半期ごとの動向により修正した。一九七八年からは、半期ごとに変わった連邦調停・仲裁委員会の決定事項や賃金決定原理は、直接的には、連邦裁定にしか適用されないが、州レベルの労働法廷も同じ増加分を州として裁定した。その結果、インデックス・セイション原則の決定は賃金・俸給労働者の約90%に適用された。実際の賃金上昇率は、消費者物価指数の動きに比べて低く押さえられた。一九七五年三月から一九八〇年九月に至る時期のインデックス・セイションの平均は8.0%を少し超えた程度であった。

(2) ケースバイケースによる賃金決定

一九八一年、連邦調停・仲裁委員会はインデックス・セイション原則による賃金決定から、ケースバイケースによる賃金決定に戻した。この賃金決定方法は、一九八一年七月より一九八二年十二月まで続いた。この間、極めて画一的裁定基準が全産業にゆきわたった。激しい労働争議の末、金属産業の労働組合は、一九八一年十二月に協定を結んだが、その内容は週二五ドル賃上げ、基準内労働時間を週四〇時間から三八時間に短縮すること、さらに中間賃金調整として一九八二年六月に週十四ドルの賃上げを行うものであった。この金属産業基準が他産業における一九八二年の裁定上積み分の基礎となった。この年

景気がさらに悪化した。一九八二年十二月、政府は公共部門の賃金の十二カ月凍結を法制化し、連邦調停・仲裁委員会に対しては民間でも同様の賃金凍結を行うよう要請した。連邦調停・仲裁委員会は民間部門の賃金凍結を行ったが、それは六カ月しか続かなかった。

(3) アコード（合意）による賃金決定

一九八三年、労働党のホーク政権が誕生し、アコード（合意）による賃金決定が実施されるようになった。アコード（accord）とは、一九八三年二月に、労働党（ALP）とオーストラリア労働組合評議会（ACTU）との間の物価と所得に関する政策協定である。この協定の目的は、賃上げの水準を安定化させ、失業率を引き下げ、オーストラリアの産業の競争力と利益を回復することである。アコードによる賃金決定政策について見てみよう。

アコード1（一九八三年二月）、アコード2（一九八五年九月）では、賃金決定を消費者物価指数に基づき中央により決定される、過去の賃金インデックス・セイション政策に戻った。アコード1では、賃金は、消費者物価の上昇に完全にスライドさせた。アコード2では、部分的インデックス・セイション政策として、賃金は消費者物価指数と完全にスライドさせるのではなく、ややその指数を下回

る水準で決定された。これは、オーストラリアドルの切り下げ、貿易収支の大幅赤字によるオーストラリア経済の悪化のためである。

一九八七年以降、賃金インデクセーション政策は、打ち切られた。一九八七年三月のアコード³では、二層賃金システム (two tier system of wage) といわれる二つの賃金決定を行った。二層賃金システムとして、第一に、週給で八七年三月に十ドル、八八年に六ドル、全労働者一律引き上げる。また、その第二として、生産性に見合う四%の範囲内で、企業と労働組合との交渉による賃金引き上げを認めた。これは、生産の効率性の改善とアワードリストラクティング (アワードの再構築) に応じた賃上げであり、企業別交渉をより促進させる政策である。この方法は、アワードリストラクティングと効率性の原則 (award restructuring and efficiency principle) と呼ばれ、アワードによる賃金決定において、賃金と生産性という効率性、および、アワードの再構築を指したものとして注目される。

生産性交渉に積極的であった金属産業の労使の場合、一九八七年十二月までに、約一八〇〇の工場で合意が達成され、その大多数は労使関係委員会によって承認された。また、労使によって最終合意まで達成できなかった工場については、労使関係委員会によって調停がなさ

れ、四%の賃上げを認められた金属産業裁定が下された。生産性交渉の結果結ばれた金属産業の労使協定のうち、四七%は訓練制度の導入を含んでおり、四〇%は労使協議制の導入を、二三%はテーブルクや食堂への補助の撤廃を、二二%はTQCなどの新しい生産制度の導入を含んでいた。

アコード4 (一九八八年八月) では、アワードの再構築 (アワードリストラクティング) を推進することを条件として、八九年三月から三%プラス一〇ドルの賃金引き上げを行った。

アコード5 (一九八九年四月) では、賃金体系の見直しを条件に、習熟度に応じて二〇・三〇ドルの三段階の賃金引き上げを二回に分けて行った。

一九八五年以降の賃金上昇は、消費者物価上昇を下回る水準となった。

(4) アコード6 (一九九〇年)

一九九〇年の二月、政府とACTUとの間の交渉の結果、アコード6 (一九九〇・九一年アコード) の内容が決定した。この主要内容は、以下である。

一、九月からの四半期の消費者物価上昇率 (CPI) が一・五%と予想されるので、一月より一・五%の賃上げを行う。

二、一九九一年五月より、全労働者に対して週一二ドルの賃上げを行う。

三、一九八九年度と同規模の減税を行う。

四、職業年金三%アップを3年以内で段階的に実施する。

五、生産性と利益分配率をベースとして、七%を上限とした企業レベルのオーバーアワードの賃金交渉を行う。

(5) アコード7 (一九九三年)

一九九三年三月の総選挙後の四月、労働党政府とAC TUとの間で、アコード7がまとまった。アコード7では、企業別交渉をより促進する事が同意された。その主要な内容は以下である。

一、三年間で最低五〇万の雇用を増大する。

二、低いインフレーションのレベルを維持する。

三、使用者と雇用者との産業や企業レベルでの交渉を奨励することにより、硬直的賃金 (wage fixation) を移行させる。

四、すべての労働者は、最低限のアワード賃金と労働条件が保障され、かつ、仲裁機関への提訴を認めること。

(6) アコード8 (一九九五年)

一九九五年五月にまとまったアコード8は、アコード7での同意を継承し、企業別交渉を広げることが奨励された内容が骨子となっている。すなわち、平等的で効率的な賃金システム運用、ならびに交渉プロセスの役割を確保するために、アコードは、最低限のアワード賃金と労働条件を保障するために維持する。また、企業別交渉が出来にくい低賃金労働者については、経済要因や社会要因を考慮して、週給を九豪ドルから一二豪ドル程度引き上げる、という内容であった。

一九九六年三月に、連邦政府が労働党政権から、Howard保守党政権に変わったことから、今後アコードによる賃金決定の維持が困難になるであろうと予想される。

第五節 アワードを基準とした賃金決定

(1) アワードとは何か

今まで述べてきたように、オーストラリアの公共部門、民間部門とも、雇用者の従業員のお多くはアワード(裁定)を基準とした賃金決定がされるといふ特徴がある。また、労働時間、休日といった他の労働条件もアワードを基準としているケースが一般的である。

図表10 シドニーにある中規模の印刷会社の従業員に適用されるアワード

職 種	アワード
印刷現場従業員	Federal Graphic Arts Award
事務、タイピスト、速記	Clerks (State) Award
トラックドライバー	Transport Industry (State) Award
掃 除	Watchmen, Caretakers and Cleaners (State) Award
販 売	Commercial Travellers (State) Award

(出所：Alexander R. (1990), P.126)

アワード (award) とは、労働裁判所 (industrial relations tribunal) によって決定され、公式文書化 (formal document) された、組合員の労働条件や賃金など規定した裁定 (アワード) である。

現在、約一〇〇程度の連邦アワードが存在する。連邦アワードは、以前は連邦調停・仲裁委員会 (ACC) 、現在はオーストラリア労使関係委員会 (AIRC) によって作成される。また、多くの州アワード (state award) が存在する。

同一の企業の従業員でも、組合や職種等の相違により、違ったアワードが適用されるケースが多い。図表10は、シドニーにある中規模の印刷会社の従業員に適用されるアワードのケースである。この印刷会社では、従業員の職種により五つのアワードが適用されている。アワードが適用されない従業員が一五%ほどいるとされるが、その多くが管理職や経営者レベルの従業員である。

図表11は、連邦アワードと州アワードによってカバーされる雇用者数とその割合を表わしている。アワードが適用される雇用者は、オーストラリアの全雇用者の八〇%にも達する、約五六五万人である。そのうち、連邦アワードが適用される雇用者は、三一・五%、州アワードが適用される雇用者は四六・五%である。また、公共部門の雇用者のアワード適用率は九七・八%と極めて高

図表11 連邦アワードと州アワードによってカバーされる雇用者の割合

州、テリトリー	雇用者数 (1000人)	アワードが適用される雇用者の割合 (%)			アワードが 適用されない 割合 (%)
		連邦 アワード	州アワード	合計	
男 性					
New South Wales	1,070.3	32.8	40.6	74.1	25.9
Victoria	919.1	45.7	28.1	78.2	21.8
Queensland	472.7	28.9	48.6	79.4	20.6
South Australia	267.7	41.4	36.5	79.6	20.4
Western Australia	267.6	24.7	50.2	75.5	24.5
Tasmania	78.2	49.7	35.3	86.3	13.7
Northern Territory	33.4	84.9	1.3	86.4	13.6
Austrakian Capital Territory	65.0	83.2	0.7	84.6	15.4
オーストラリア合計	3,174.1	38.0	37.3	77.3	22.7
民間部門	2,229.2	33.8	32.0	68.4	31.6
公共部門	944.9	48.0	49.9	98.2	1.8
女 性					
New South Wales	839.2	18.5	59.2	78.5	21.5
Victoria	691.9	27.6	54.8	87.3	12.7
Queensland	371.5	16.0	68.5	85.0	15.0
South Australia	219.4	23.4	61.6	86.3	13.7
Western Australia	224.6	16.3	65.7	82.5	17.5
Tasmania	51.7	27.3	61.0	89.4	10.6
Northern Territory	22.3	88.1	1.3	89.6	10.4
Austrakian Capital Territory	57.6	84.7	2.2	87.7	12.3
オーストラリア合計	2,478.2	23.2	58.4	83.5	16.5
民間部門	1,728.3	19.0	56.0	77.6	22.4
公共部門	749.9	33.0	63.9	97.3	2.7
合 計					
New South Wales	1,909.5	26.5	48.8	76.1	23.9
Victoria	1,610.9	37.9	39.6	82.1	17.9
Queensland	844.2	23.2	57.3	81.8	18.2
South Australia	487.1	33.3	47.8	82.6	17.4
Western Australia	492.3	20.8	57.3	78.7	21.3
Tasmania	129.8	40.8	45.6	87.5	12.5
Northern Territory	55.7	86.2	1.3	87.7	12.3
Austrakian Capital Territory	122.6	83.9	1.4	86.0	14.0
オーストラリア合計	5,652.2	31.5	46.5	80.0	20.0
民間部門	3,957.4	27.3	42.4	72.4	27.6
公共部門	1,694.8	41.3	56.1	97.8	2.2

(出所：Fox C. B. (1995), P. 412)

い。民間部門の雇用者のアワード適用率は七二・四％と公共部門より低くなっている。

アワードは、賃金、労働時間、休日・休暇など労働条件のかなり的事项を規定している点からすると労働協約に近いものであるが、アワードは労働協約とは多くの点で異なっている。

第一に、アワードは、法律上の契約としての地位を有しないので、アワードへの違反に対し裁判所へ請求をすることは出来ない。

第二に、労働協約は通常、労使の当事者によって文書化されるが、アワードは、オーストラリア労使関係委員会のような連邦や州の調停・仲裁機関によって文書化される。すなわち、アワードは、労使の意見を聴取し、その議論を基礎として公的な調停・仲裁機関によって文書化された協定文書である。

次に、アワードの特徴や、その基本理念について見よう。

アワードの基本理念として第一に、比較賃金公正 (comparative wage justice) という考え方がある。

比較賃金公正とは、違った企業や産業においても、同一の仕事を行う労働者は、企業や産業の支払い能力にかかわらず、ほぼ同一の賃金を得るべきであるという原則である。例えば、同一のアワードによって規定されている

塗装工は、使用者や労働環境が違っても原則的には同一の賃金となる。高い足場の上で作業する塗装工と地上で作業する塗装工がいたとすると、前者の塗装工がより高い賃金を要求すると考えるであろうが、アワードではそれを反映しないで、同一賃金である。また、機械工に対する賃金は、機械工に対する賃金があるだけであり、「良い機械工」や「悪い機械工」に対する賃金といったものはない。これは、一生懸命働いても、いい加減に働いても賃金は変わらないという弊害にもなる。

また、比較賃金公正は、すべての職種の賃金は相互に関連づけるべきであるという原則をも含む。調停・仲裁機関は、賃金全体についての構造を作り上げ、すべての職種の賃金を相互に首尾一貫したものにしようと試みてきた。この比較賃金公正の原則は、弱小組合の労働者も、力のある大きな労働組合の労働者とはほぼ同水準の賃金や労働条件を認めようとしたことから、オーストラリアは比較的格差の少ない平準化した賃金・労働条件が形成された。

第二に、賃金、労働時間をはじめとするアワードの規定は、すべて最低の基準である。もし、ある労働者が、あるアワードによってカバーされていれば、使用者はその労働者が行う職務の内容に応じて、そのアワードが規定している最低賃金を支払わなければならない。もちろん

ん、使用者はアワード以上の賃金を支払うことができるし、しばしばそれを余儀なくされる。このアワード以上の賃金を、オーバーアワード賃金 (over-award payment) という。賃金だけに限らず、例えば、労働時間について、アワードが規定する労働時間をさらに短縮することもありうる。要するに、アワードは、最低の基準を設定したにすぎない。アワードの規定は、最も利益が少なく、もつとも支払い能力の低い使用者が支払う最低賃金水準であるともいえる。

オーストラリアの最低賃金の概念は、日本やアメリカの最低賃金の概念とは異なっている。オーストラリアの最低賃金の思想は、労働者とその家族が快適な生活水準を維持しえるしべルの賃金である。これに対して、日本やアメリカは、文字通り、最低賃金はそれを下回る水準では生活しえないとして設定する、貧困ラインのレベルの賃金である。

オーバーアワード賃金は、個別企業の労使による団体交渉により決定される事例がある。団体交渉の結果として、極めて詳細な協定文書が作成されるケースもある。また、場合によっては、何等協定もなく、単に、オーバーアワードに関する労使の了解が存在するにすぎないケースもある。そのほか、明確な労使の団体交渉ともいえるものは存在せず、会社はアワードレートの一〇%増し

のオーバーアワード賃金を支払うという慣例になっており、アワードが改定されれば、それにしたがって会社は新たにその一〇%増しの賃金を支払うといった事例もある。

アワードは、多くの場合、賃金に関するミニマム・レート、最低賃金を提供しているが、労働時間、有給休暇、病気休暇、年金等の事項については、通常、アワードに規定されている水準が実際にもそのまま適用されている場合が多い。

(2) 産業および職業アワード

ある産業では、その中に多数の組合があるため、多数のアワードが存在している。しかし、典型的には、多くの産業では、一つのアワードが産業内の従業員の多くをカバーしている。そのようなアワードは、それがあつた一つの産業にのみ適用を制限しているという意味ではなく、アワードによってカバーされる職業分類が主にある産業において見られるという意味において産業アワード (industrial awards) なのである。たとえば、グラフィックアートアワード、牧畜アワード、輸送労働者アワード、金属産業アワードは、それぞれの産業で高い比重を占めている代表的職種・職業分類が、印刷工、羊毛刈り職、トラックドライバー、金属工であるという意味にお

いて産業アワードなのである。しかしながら、ある産業で代表的職種ではない職種の従業員である場合、その産業アワードは適用されないことがある。例えば、輸送会社ではなく建設会社で働くトラックドライバーは、建設産業アワードではなく輸送労働者アワードが適用される。

多くの産業において通常見られる状況は、大多数のブルーカラーの従業員は、各々の産業での主要なアワード下におかれるが、やや特殊な職種、例えばメインテナンスやサービス等のブルーカラー従業員は、産業アワードではなく、職業アワード下におかれる。監督者、事務職、専門職、管理者や経営スタッフでも、職業アワードが存在している。

シドニーにある醸造会社のケースを取り上げてオーストラリア企業のアワードについて説明しよう。この会社は、ブルーカラー、ホワイトカラーを含めて一五〇〇人のアワード従業員を雇用している。ブルーカラー一〇〇人のうち、九〇〇人が産業組合である連邦リキュール産業従業員組合 (the Federated Liquor and Allied Industry Employees' Union) に所属し、リキュール職(醸造)アワード (Liquor Trades (Breweries) Awards) が適用されている。その他のブルーカラー三〇〇人のうち約三分の二の従業員は、二つの組合に属しており、一

つはボイラー職の組合、他の一つはメインテナンス職の組合である。これらの組合に属する従業員は、もちろん各々のアワードが適用される。そのほかブルーカラー約一〇〇人は、一二の組合に属している。その適用されるアワードの数は、つい最近まで一一あったが、現在は統合されて六になっている。ホワイトカラー従業員でも、同様のパターンがある。三〇〇人のホワイトカラー従業員の大多数は、連邦事務職組合 (the Federated Clerks' Union) に所属し、事務職(一般)アワード (the Clerks' (General) Awards) が適用されている。しかし、約三〇人のホワイトカラーは、このアワードが適用されず、5つの組合に所属し、五つのアワードが適用されている。

(3) プリマリアワードとセコンダリアワード

アワードには、プリマリアワード (primary awards) やペアレントアワード (parent awards) と呼ばれるものと、セコンダリアワード (secondary awards) と呼ばれる2種類のアワードがある。ペアレントアワードは、通常、産業でのアワードを主導し、標準・基準となるアワードである。セコンダリアワードは、プリマリアワードに運動して変わる傾向がある。

具体的実例として、ジャーナリストを取り上げて、ア

ワードについて説明しよう。ジャーナリストのペアレントワードは、大都市での日刊新聞を発行している会社のジャーナリストの多くに適用されるジャーナリスト・メトロポリタン・デイリーニュース・ペーパー・アワード (the Journalist' Metropolitan Dairy Newspaper Award) である。さらに、セコンダリーアワードとして、新聞や雑誌で働いている他のジャーナリストのワードである三一の連邦アワードがある。これらのアワードは、特に、地域性、仕事のタイプ、企業の種類、国籍、といった雇用の特質、性格が考慮されている。

他でも同様のパターンが見られる。連邦アワードの数は、パイロットやフライトクルーが二九、銀行事務が八、自動車産業が一六、トラック輸送産業が四〇、事務員が二五、醸造産業が一二あるとされる。全体で、連邦アワードとして、五〇から六〇のペアレントワードと、約一四〇〇のセコンダリーアワードがある。ペアレントワードのなかで、特に金属業アワード(the Metal Trade Award) は、オーストラリアのアワード決定にもっとも影響を与えており、標準・基準アワードであると言われている。

(4) 単一雇用者アワードと多数雇用者アワード

アワードには、企業だけを対象とする単一雇用者アワ

図表12 単一雇用者アワードと多数雇用者アワードの数 (1954~1987年)

(年)	民間部門		公共部門	合計
	多数雇用者アワード	単一雇用者アワード		
1954	176	35	90	301
1974	320	256	155	731
1987	405	496	366	1267

(出所：Deery S J (1991), P. 374)

ード (single-employer awards) と、多数企業を対象とする多数雇用者アワード (multi-employer awards) がある。単一雇用者アワードは、企業内で労使による個別交渉によるアワードである。多数雇用者アワードは、企業の上位レベルでの組合組織と使用者団体との間で行われる労使交渉によるアワードである。オーストラリアでは、近年単一雇用者アワードの割合が増加している。図表12は、民間企業の連邦アワードにおいて、単一雇用者アワードと多数雇用者アワードの数の推移を見たものである。民間企業に対する連邦アワードは、一九五四年には、単一雇用者アワードが三五に対し、多数雇用者アワードが一七六、七四年には、単一雇用者アワードが二五六に対し、多数雇用者アワードが三二〇であり、多数雇用者アワードの方が多かった。八七年には、これが四九六対四〇五と逆転し、単一雇用者アワードの方が多くなってきている。

一企業がいくつのアワードを持っているかという点も重要である。図表13は、AWIRSによる一事業所におけるアワードの数、および従業員規模別と部門別に見たアワード数（単一雇用者アワードと多数雇用者アワードの合計）の調査結果である。一事業所あたりの平均アワード数は、二・一であった。また、民間部門より公共部門の方がアワードの数が多いこと、規模が大きいほどア

ワードの数が多いことを示していた。五〇人以上の大规模な事業所になると、アワードの数は民間部門では五・三、公共部門では一三・二となった。

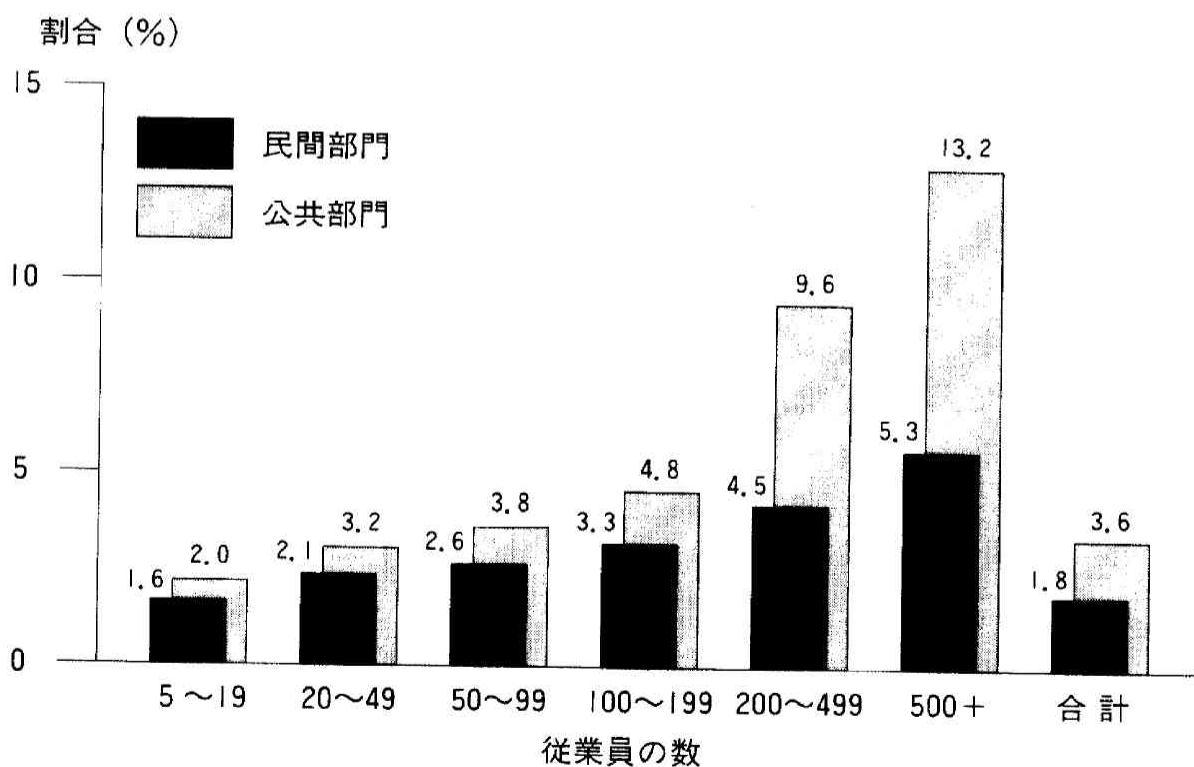
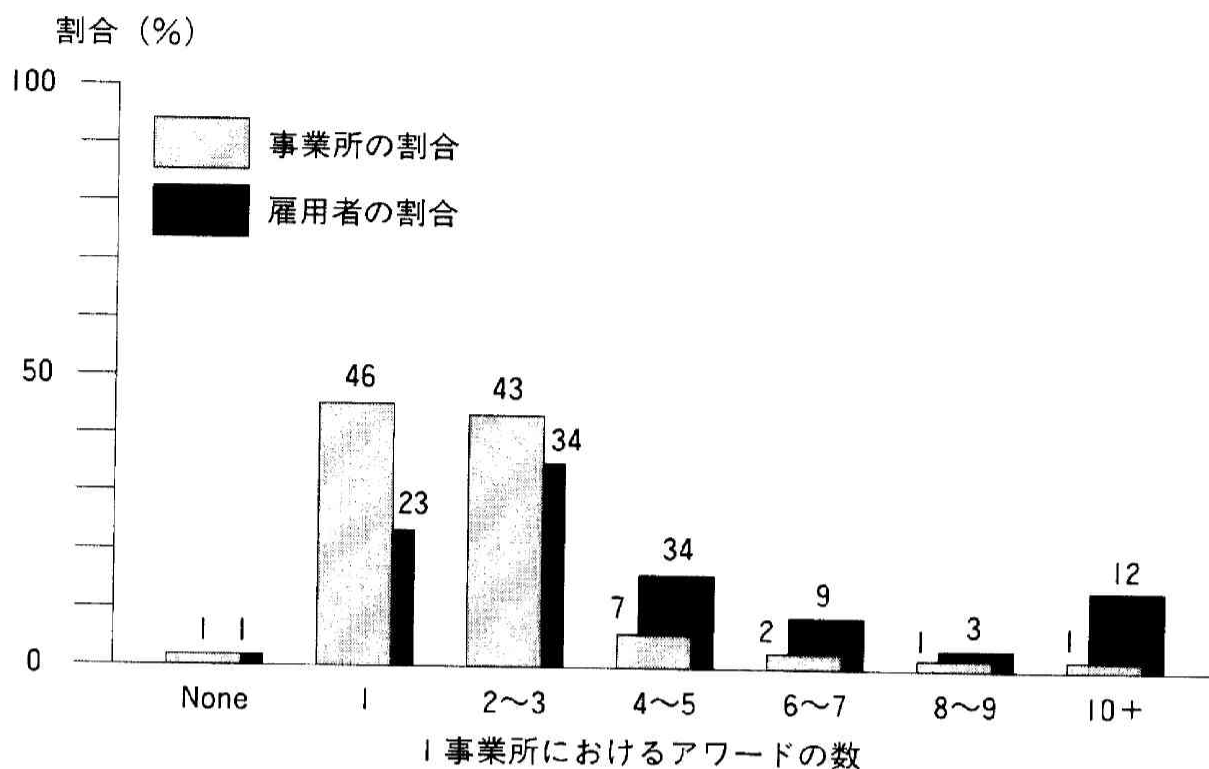
(5) 合意裁定

オーストラリア労使関係委員会は、また調停に持ち込まれる前に労使間で結ばれた労働協約の公認 (the certification of agreements) をする権限を持っている。これによって労使間で自主的に賃金労働条件について協約を結び、オーストラリア労使関係委員会に登録して認めてもらうことも可能となる。このような形で認められた協約も裁定と同一の取扱いを受ける。近年かなり裁定は、オーストラリア労使関係委員会目らが決定した所産ではなく、事前に経営者と労働者が一応の合意に達したものをオーストラリア労使関係委員会に持ち込み、権威づけしてもらう形となっている。これを、オーストラリアでは合意裁定 (consent award) と呼んでいる。

(6) オーバーアワード

裁定 (アワード) は、通常、賃金レートや雇用条件の最低基準である。組合は、裁定を超える賃金レートや雇用条件を経営側から引き出すことは自由である。このこ

図表13-1 1事業所におけるアワードの数



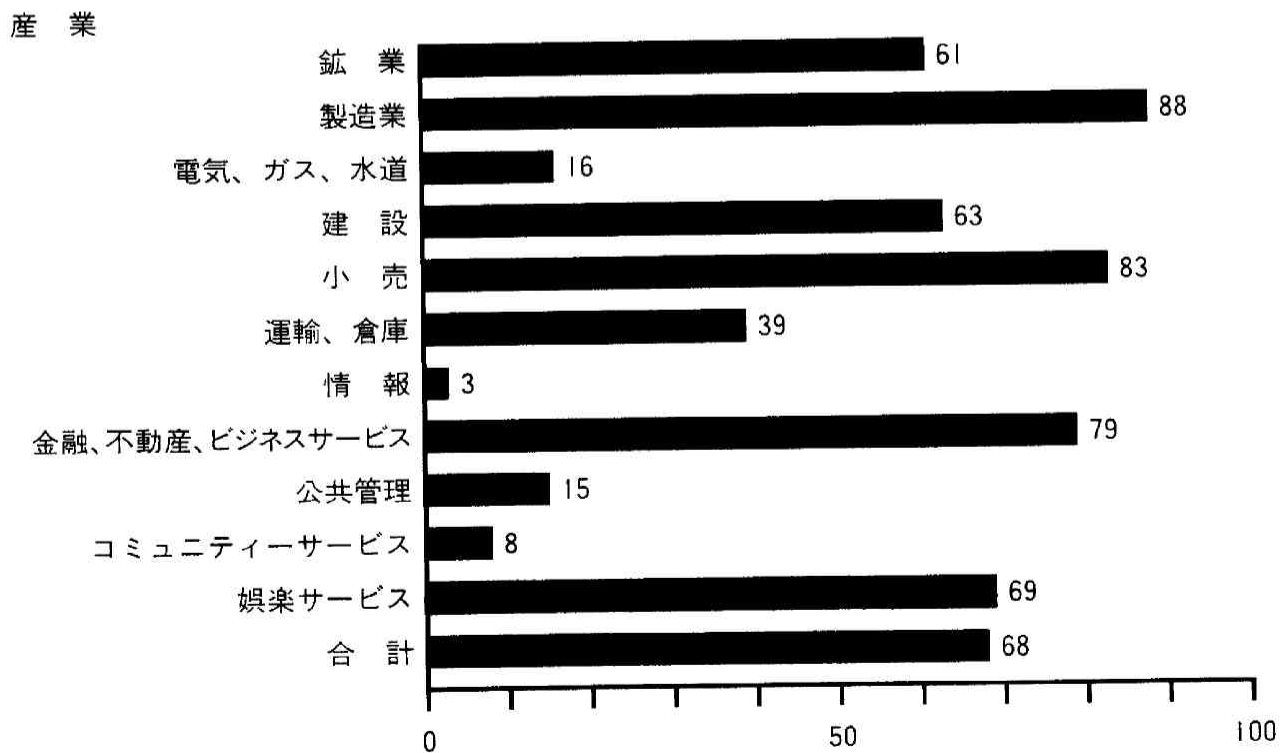
(出所: Commonwealth Department of Industrial Relations", (1991), P. 41)

とから、労使間の団体交渉は、裁定以上のレートや条件についてだけに限定される。裁定を超える賃金水準を支払う事を、オーバー・アワード賃金 (over-award payments) という。

アワードは、アワードが適応される地域において、原則として同一労働同一賃金であり、個々の企業業績による支払い能力の差が考慮されない。そこで、業績のよい企業の組合は、オーバー・アワード賃金交渉によって賃金を上乗せしようとする。経営側も高額賃金や好条件で労働力を確保し、労使紛争を避けるためにこれに応じる。

オーバー・アワード賃金の適用状況の調査によると、全事業所の約六八%、適用される従業員数は約二四〇万人であった。ただ、民間部門と公共部門との差異は大きく、民間部門のオーバー・アワード賃金適用率は約七七%であったが、公共部門のそれは八%であった。また、事業所の規模による差異もあり、中小事業所のオーバー・アワード賃金適用率は、約七三%であったが、大規模事業所では約四六%であった。図表14は、産業別に見たオーバー・アワード賃金の適用状況の調査結果である。製造業と小売業においては、オーバー・アワード賃金適用率が高いのに対して、情報、コミュニティサービス、公共管理の部門のそれについては、低い状況である。事

図表14 産業別によるオーバーアワード賃金を支給している事業所の割合



(出所：Commonwealth Department of Industrial Relations”, (1991), P. 43)

業所が組合に組織化されているか否かによるオーバー・アワード賃金の適用率調査によると、民間部門の組織化された事業所の適用率は約七〇%に対して、組織化されていない事業所のそれは八一%となっており、適用率が組織化されていない事業所の方が、組織化され事業所よりやや高くなっている。これは、オーバー・アワード賃金が、事業所での交渉の結果という側面だけでなく、優秀な労働者を確保し維持したいという経営側の意向と労働市場の要因によるものである。

(7) アワードリストラクティング

アワードリストラクティング (Award Restructuring) とは、アワードを変更することにより生産性を向上させようとするアワード改革の動きである。

アワードリストラクティングはオーストラリア労働組合評議会 (ACTU) がデザインしたものである。その基本思想は、一九八八年に出されたACTUのディスカッションペーパー (a Draft ACTU Blueprint for Changing Awards and Agreement) であるといわれる。このACTU青写真は、一九八八年一二月にACTU幹部会で、一九八八年二月に臨時組合大会で承認された。この青写真は、アワードリストラクティングの基本

思想になった。ACTUは、アワードリストラクティングは以下の点で改革を進めるべきであるとした。

- 一 アワードそれ自体の構造
- 二 職務分類と定義
- 三 技能
- 四 職務分類間の関係
- 五 職務分類に適用される賃金レート
- 六 従業員の教育訓練

ACTUの青写真によると、そのアワードリストラクティングの改革として以下の点を指摘している。

- 一 簡素で近代的なアワード構造
- 二 職務分類における職務の廃止と新たな追加
- 三 職務分類数の削減
- 四 同一の職務分類における職務範囲の拡大
- 五 アワード内での労働者のキャリアパスの確立
- 六 訓練、職務分類、賃金との間のリンク

ACTUは、このアワードリストラクティングについての考え方が良いアイデアであるとして、労使関係委員会に説得しようと試みた。オーストラリア金属産業使用者連盟 (Metal Trades Industry Association of Australia; MTIA) のような幾つかの使用者団体がこれに賛成した。労使関係委員会は、このアワードリストラクティングについて基本的に賛成することを表明してい

る。MTIAと金属産業労働組合 (Metal Trades Federation of Unions; MTFU) との間で、どのようにアワードリストラクティングを変更するかについて合意に達し、一九九〇年三月より新たな金属産業アワードが適用されるようになった。

この金属産業アワードの第一の特徴は、職務分類の数 (the number of job classifications) を、三四〇から一四に削減したことである。従来の金属産業アワードは、職務分類の数が多く、複雑であるため、運用面で多くの問題を抱えていた。オーストラリアは、永年にわたる中央賃金決定制度を有しているため、この制度により、すべての賃金率、雇用条件が密接に関連づけられていた。このシステムは大変混乱、錯綜しており、永年にわたり職業・職種間、産業間の賃金は、しばしば、悪循環 (leapfrogging) 的上昇を引き起こしがちであった。あるグループの労働者の賃金が上昇すると、他のグループの労働者の賃金についても、もっと上昇するべきであるという議論が起きる。また、産業は日々変化、発展しており、新しい技術や職業に関する規定が新たにアワードに付け加えられることになる。これらの従来のアワードシステムは、非常に厄介で不格好なものになっているというのである。いくつかのアワードは大変膨大な数の職務分類があり、かつ複雑なものとなっている。これ

らのアワードシステムを改革するため、金属アワードは職務分類を統合整理することにより職務分類の簡素化を行った。図表15は、その一四の職務分類、職務分類名、最小限の訓練資格、C12の職務分類を一〇〇%としたときの賃金率を示している。

第二の金属産業アワードの特徴は、労働者に対して技能に関するキャリアパスを確立したことである。これは、労働者が、アワードの規定にもとづき、学歴、職業訓練、経験年数等による資格により、高位の職に昇格できる制度である。特に重要なのは、未熟練工であっても、職業訓練により熟練工に昇格することが可能になる点である。このような職業訓練の機関としてオーストラリアではTAFE (Technical and Further Education) がある。この学歴、職業訓練、経験年数による資格は、各職種分類の最低資格となっており、アワードに所属するすべての企業で適用される。例えば、A社のレベルの組立工が、教育訓練による資格により、より高いレベルに達したとすると、この組立工は、B社やC社においても高いレベルの労働者として通用するシステムを目指しているわけである。

第三の金属アワードの特徴は、労働者のいわゆる多能工化を目指していることである。金属アワードに代表されるアワードリストラクティングプログラムのなかで、

図表15 貴族産業アワードの分類構造

職務グループ (賃金グループ)	職務分類名	最小限の訓練資格	C10を100%とした時の賃金率
C1	Professional engineer Professional scientist	Degree	N/A
C2 (b)	Principal technical officer	Diploma	160%
C2 (a)	Leading technical officer Principal supervisor/trainer/coordinator	5th yr of diploma	150%
C3	Engineering associate - Level II	Associate diploma	145%
C4	Engineering associate - Level I	3rd yr or assoc. dip.	135%
C5	Engineering technician - Level V Advanced eng. tradesperson - Level II	Advanced certificate	130%
C6	Engineering technician - Level IV	1st yr advanced cert.	125%
C7	Engineering technician - Level III Engineering tradesperson - special class Level II	Post-trade certificate	115%
	Engineering technician - Level II	66% post trade cert.	110%
C8	Engineering tradesperson - special class Level I		
C9	Engineering technician - Level I Engineering tradesperson - Level II	33% post trade cert.	105%
C10	Engineering tradesperson - Level I Production system employee	Trade certificate or Production eng. cert. III	100%
C11	Engineering/Production employee - Level IV	Production eng. cert. II	92.4%
C12	Engineering/Production employee - Level III	Production eng. cert. I	87.4%
C13	Engineering/Production employee - Level II	In-house training	82%
C14	Engineering/Production employee - Level I	Up to 38 hour induction training	78%

(出所：Australian Industrial Relations Commission, Draft Order, Metal Industry Award 1984-Part 1, 19 March 1990, P.16-17)

最も精力的に試みられていることの一つは、オーストラリアにおいて一般的である単一技能的な労働者のあり方に対して向けられたものである。オーストラリアの工場では、例えば、製造工程の労働者は、保守の仕事に従事することが認められていない。これは、いわゆる、境界障壁（demarcation barriers）の問題である。製造工程の労働者は、保守のためのねじ回しを使うことが認められていない。アワードリストラクティングが目指していることの一つは、この境界障壁を減らすことである。この境界障壁は、生産の疎外要因であり、それゆえ多くの労働者を必要としてきた。生産性を高めるために、この境界障壁を減らさなければならぬのである。そのため、現場労働者の多能工化が必要とされるのである。

第四の金属アワードの特徴は、従業員の勤務時間に対する使用者の自由度を高めたことである。すなわち、従業員の同意があれば、午前六時より午後六時までの間で一〇時間労働を認めた。さらに、組合との合意があれば、一日一二時間労働を認めたことである。これにより、工場内でのシフト勤務が容易になり、工場の生産性が向上することを目指している。

今後のオーストラリアの労使関係と生産性の視点から、このアワードリストラクティングの動きを注意深く見つめていくべきであろう。

おわりに―企業別交渉の方向への労使関係と

アワードの改革

オーストラリアの労使関係やアワードによる賃金決定について、肯定的な評価がある一方、問題点も指摘されている。

オーストラリア独自の労使関係やアワードの利点として、第一に、賃金水準を全国的に平準化させ、労働者間の平等がかなりの程度達成できることである。オーストラリアは、賃金の企業間格差、男女間格差が世界でも最も小さい国のひとつである。アメリカは、所得格差がかなり存在する社会であるが、オーストラリアは資本主義国でも所得格差が少なく、平等社会という傾向にある。これは、オーストラリアは比較的治安がよく社会的紛争が少ないという状況と無関係ではあるまい。第二は、企業別交渉であるオーバアワードによる賃金を抑制できれば、所得政策が比較的容易に実施できることである。一九八三年以降の所得政策の成功はこのことを示している。

労使関係やアワードによる賃金決定について、多くの問題点も指摘されている。第一は、賃金決定が連邦や州といった中央レベルにより、ほぼ決定されてしまうとい

う制度になっていることから、企業間、産業間の生産性格差や支払い能力と無関係に決定されてしまうという賃金決定の硬直性である。中央レベルでの賃金決定やアワードは、原則的には同じレベルの職種では地域同一賃金である同一労働同一賃金となる。オーバーアワードによる企業の割増給が存在するが、これもアワードを基準と賃金決定であることには変わらない。この制度は、企業の側から見ると、高業績の企業であっても思いきった高い賃金を支払うことが困難となり、より優秀な人材の確保ができにくくなるし、低業績の企業は、支払い能力を超えた賃金を支払わざるを得なくなり、業績がますます悪化する可能性がある。また、企業独自の賃金制度や人事政策を行うことが困難となる。例えば、年功賃金制度や従業員の業績による思い切った能力給による賃金制度を実施する事は難しい。一方、従業員の側から見ると、この制度は、一生懸命働いて成果を上げても賃金はほとんど変わらないので、賃金がインセンティブとはなりにくい。オーストラリアでは、賃金が企業や個人の業績を反映しない硬直的構造となっている。

第二は、オーストラリアの大多数の組合は、職種別・職業別組合、産業別組合であるため、一企業多組合という状況により、労使関係がより複雑化する。この状況では、企業内で多くのアワードが適用され、労使交渉も複

雑になる。もし、企業内の一つの労働組合が闘争的でストライキを打つと、企業活動のすべてがストップしてしまう事態も生じる。

第三は、一企業多組合は、組合間の縄張り紛争から、より柔軟な人事・労務政策が困難になる。すなわち、ジョブローテーション（配置転換）や、多能工化といった柔軟な政策が、組合間の障壁により、不可能になっていく。さらに問題なのは、急速な技術革新に対して、組合が抵抗する場合である。ロボット、コンピュータ、NC工作機、ファクトリーオートメーションといった最新の設備・機械の導入が、組合員の職種を奪ったり、新たな技術を習得する必要から、その導入に組合が反対するのである。

第四は、アワードによる職務区分の硬直性である。職務区分が一度決定されると、なかなか変更しにくい。例えば、配置転換、企業内訓練制度の導入、多能工の導入、職務範囲の拡大などは、アワードによる職務区分の硬直性が足かせとなっている。このため技術革新や経営の革新などに機動的に対応できにくい。また、アワードによる職務区分は企業の独自性を制限する。特に、多数雇用者アワードの場合、企業独自の職務区分への変更は困難である。これは企業のイノベーションへの動機を減退させる。

以上のような労使関係の問題が、オーストラリアの産業の国際競争力を著しく低下させているという主張も根強い。オーストラリアでは、最近、この非効率な労使関係を改革しようという動きがある。

前述した労働組合側からのアワードリストラクティングのほかにも、経営者側を中心として労使関係改革の動きがある。そのなかで有名なのは、一九八三年からのニュー・ライト (the New Right) とよばれるグループ、一九八三年に発表されたオーストラリア経営協議会レポート (the Report to the Business Council of Australia) である。このレポートに代表される経営側を中心とした労使改革の考え方は、従来の中央レベルの賃金裁定制度を改革し、賃金や労働条件に関して、企業や職場のレベルで労使が個別交渉を行なう方向を打ち出している。すなわち、企業内労使関係をより志向した主張をしている。

一九九二年一〇月、オーストラリアのビクトリア州で新たに誕生した自由・国民連合のケネット政権は、経営側の主張に沿った労使改革を実行すると宣言し、労組が猛反発しゼネストを宣言するなど、労使関係が大揺れとなった。ビクトリア州の保守政権が打ち出した労使関係改革は、強制仲裁、裁定を見本とする現行の労使関係を、労使の個別交渉に転換していかうとするものである。

連邦レベルでも、一九九六年三月に、労働党政権から、ホワード保守党政権に移行し、政権に復帰した自由・国民党保守連合政権は、企業レベルの紛争処理に向けた一連の改革を推進するために新たな立法を検討している。これにより、現政権は、労使関係制度実施にあたって労働組合、使用者団体、そして労使関係委員会が果たしてきた役割を大幅に削減することを計画している。これからのオーストラリアの労使関係は、大胆に改革が進むことも予想され、労使関係改革の動きは大いに注目されよう。

(たんの いさお／経営学部教授)