

オーストラリア

1. 国名	オーストラリア(オセアニア) Commonwealth of Australia
2. 人口	1948万392人(2001年12月19日推定)(オーストラリア統計局 3101.0; 以下ABS、末尾の数字はシリーズ・コード)
3. 実質経済成長率	2.6%(趨勢値)、2.5%(季節調整値)(2000年9月四半期~2001年9月四半期)
4. GDP	6413億7000万Aドル(2000年)
5. 1人当たりGDP	1万9774ドル(2000年)
6. 労働力人口	985万9200人(2000年)
7. 失業率	6.7%(ABS、6202.0)(2000年)
8. 日本の直接投資額	568億円(2000年)
9. 日本の直接投資件数	19件(2000年)
10. 在留邦人数	3万8427人(2000年10月)

過去1年間の労使関係の概況

総じて、オーストラリアの労使関係を取り巻く膠着状態と紛争は未だ継続している。改革志向の政府と、政府の推進する改革の反労働組合的な部分に反対する労働組合運動およびそれを支持する政治勢力との間の関係は、膠着状態に陥っている。オーストラリアの労使関係に関する規制は、他の多くの国に比べて、労働組合勢力と反労働組合勢力との間の争いの産物としての性格をより強く有している。2001年11月10日の選挙の結果、自由・国民党連立政権が政権を維持することとなり、このような状況は今後も続くと思われる。

政府は、職場関係法(Workplace Relations Act)の下で1996年以来認められている個別契約であるオーストラリア職場協定(Australian Workplace Agreements: AWA)のさらなる普及を図りたいと考えている。政府は、かつては労働組合にとって「友好的」な企業の1つであり、また、その規模と権威ゆえ先導的な役割を果たすBHP社による反労働組合運動を支持してきた。BHP社は、その鉱山労働者を個別契約の対象とするための努力を行っ

てきている。2001年1月10日には、連邦裁判所がそのようなBHP社の権利を認め、職場関係法の「結社の自由」規定について一種独特の解釈を認めた。オーストラリア労働組合評議会(ACTU)は上告を断念するとの判断をした。BHP社の戦略は金融セクターその他の分野へ広がりつつある。

しかしながら、規制緩和の趨勢に反する高等裁判所やオーストラリア労使関係委員会(Australian Industrial Relations Commission: AIRC)の裁定もなされてきている。臨時雇用の条件には、次第に疑問が呈されてきている。オーストラリアは先進国のなかでも高い臨時雇用率を有する国の1つである(労働力に占める臨時雇用の割合は26.5%であり、これはOECD諸国のなかでスペインに次いで高い)。このことから、「永久臨時」といった現象が生じてきており、臨時労働者は、病気休暇なし、勤続休暇なし、「フレックス」タイムという臨時雇用の労働条件の下で、1人の使用者のために継続的に働くのである。臨時労働者の60%は12カ月以上同一の使用者の下で働いている。2000年12月29日には、AIRCは臨時雇用化の趨勢に終止符を打つような重要な裁定を下した。つまり、使用者が

6カ月続けて臨時ベースで労働者を雇用した場合、その労働者には関連する権利とともに正規雇用が与えられるとしたのである。さらに、臨時労働者が出勤した場合、最低4時間分の賃金が支払われる必要があり、臨時給与「ローディング」が増やされるとしたのである。

また、高等裁判所は2月、AIRCが建設林業鉱山エネルギー労働組合 (Construction, Forestry, Mining and Energy Union: CFMEU) と大鉱業会社であるRio Tinto社との間の紛争を仲裁する権限を有しないとした連邦裁判所の決定を不服とする上告を支持する形で、労使紛争を仲裁する同委員会の権限を認めた。大企業との紛争において労働組合に少しでも有利な結論を勝ち取るための手段は同委員会による仲裁に限られていることから、この決定は、同労働組合および労働組合一般にとって重要な意味を持つものである。これら一連の裁定は、同委員会の権限を制限しようとするハワード政権の意図には反するものである。

また、本年、ハワード政権は、会社が倒産したときに往々にして無視されがちな労働者の権利を守るための制度を強化することを、政治情勢から余儀なくされた。オーストラリアではこの年に多くの企業が倒産しており、そのなかにはHIH Insurance社 (負債規模では最大)、Ansett Airlines (従業員数では最大) や有名電話通信会社であるOne.Tel社が含まれている。すべてのケースにおいて、労働者がその債権の支払いを受けることはすぐには明確にならなかった。選挙が行われる年であったことから、政府はこの状況が国民の批判を招くことを避けざるをえず、9月20日には一般労働債権剩員制度 (General Employee Entitlements Redundancy Scheme: GEERS) を策定し、100%ではないが、労働者がより多くの割合の債権を回収することを可能とした。

労働組合運動も、その勢力を維持すべく、いくつかの点で進展を見せた。労働組合組織率は引き続き低下したものの(24.7%)、この10年間で初めて、労働組合員数は増加した(1999~2000年より2万3600人の増加)。増加の理由の1つは、ACTUによる「組織労働」モデルの採用であり、ここでは「課題+現状改革=加盟者数の増加」と

されている。ACTUが強力に推進しているもう1つの課題は、労働時間に関するものである。オーストラリアの労働時間は、OECD諸国のなかで韓国に次いで2番目である。多くの人がその労働時間数について不満を表明している。労働時間の多くが無給の超過勤務であることには、特に不満が強い。労働力人口は、「働きすぎている者と職のない者」に両極化しているのである。

雇用管理

■ 雇用慣行

オーストラリアにおける失業率が比較的高いため、日本関連企業は、一般的には、容易に労働者を確保することができる。必要とされる能力を有する求職者を募るには、簡単な新聞広告や新聞発表で十分であることが通常である。また、「ジョブ・ネットワーク」システム内で就職斡旋会社を通じて求人を行うことも可能である。

近年、オーストラリアはその職業能力開発システムの向上に努めてきている。これに関しては、①企業は国の作成した訓練カリキュラムと独自のカリキュラムのいずれを使うのかを決定しなければならず、また、②企業は「訓練生」を引き受ける企業に支給される政府補助金を利用することもできる。企業の提供する訓練が国のシステムにおいて「認定」されれば、その企業は補助金の対象となる。

■ 雇用パターン

過去15年間に、オーストラリアの労働市場は急激に変化してきている。第1に、失業が、オーストラリア労働市場の恒常的な特徴となってきている。1993年半ばには失業率は11%にも達したが、95年の5月には8.4%に下がり、その後若干上がって96年9月から97年6月までは8.7%で推移し、そして、2001年11月には6.7%にまで下がった。失業率の上昇は、オーストラリアの製造部門の不振に関連している。

第2に、失業率はサービス部門の成長によってある程度縮減されてきているものの、そこでの仕事は圧倒的にパートタイムや臨時のものが多い。パートタイム労働の伸

びはフルタイム労働者の伸びの約3倍であり、また、1970年から90年代半ばまでの間にパートタイムまたは臨時雇用の労働力人口に占める割合は2倍以上、具体的には10%から25%になっているが、この25%という割合はOECD諸国のなかでも極めて高いものである(Bamber and Lansbury, 1998年:110, 133) (オーストラリア労働関係研究訓練センター: ACIRRT, 1999年:140)。雇用不安の増加と一時または臨時雇用の増加は、以上のように労働市場を特徴づけるものとなっているのである。

■ 解雇

ここでは2つのタイプの解雇が議論される。すなわち、①余剰労働者によって現在行われているサービスを必要ないと使用者が判断するとき、②懲戒その他の理由による解雇、である。いずれの場合も、規則が明確に手続きを規定しており、「不当」解雇は禁止される。また、管轄によって個々の規定には違いがあることに留意する必要がある。各州の制度は以下に概説する連邦のモデルとは異なっている可能性がある。が、紙面の都合上、そのすべてを説明することは省略する。

解雇手続きを規定する基本連邦法令は、職場関係法(1996年)、なかんずくそのセクション170である。このセクションは、連邦職場関係法(多くの州がそれぞれの法令のモデルとしている)の「不当解雇」規定を概説している。基本原則は、解雇が「過酷、不正もしくは不合理」または違法であってはならないということである。例えば、解雇が民族、人種、性別、既婚・未婚、妊娠、労働組合加盟等の差別的要因に基づくものである場合、それは違法である。自らの解雇が違法であると考えた労働者は、AIRCに是正を求めることができる。解雇が過酷、不正、不合理または違法であると認められた場合、AIRCは労働者の復職、使用者による経済的補償の支払いまたはその双方を命じることができる。その決定において、同委員会は、①客観的な職務遂行能力の欠如、はなはだしい非行、窃盗その他の解雇の正当な理由の有無、②使用者が解雇を検討中である旨の労働者への通知および反論の機会の提供等の手続き的な適正さの有無、③「関連

すると認められるその他の事項」を検討する同委員会の広範な権限の有無、について評価を行う。

労働者には、解雇の告知がなされる必要がある、また、「告知期間」経過後に解雇される旨が知らされる必要がある。実際の告知期間は裁定や在職期間によって異なりうるものである。使用者は告知期間なしの解雇を労働者に求めることもできるが、労働者がそれに応じた場合、告知期間分の給与を支払う必要がある。

一般に、使用者はだれが余剰であるかということについて広範な裁量を有しているが、いくつかの裁定は年齢ベースの余剰を明示している。しかし、使用者は非差別的な形で余剰人員を決定する必要がある。選別の基準は、労働組合の圧力と影響力、裁定規則および反差別法制に左右される。AIRCの解雇、変更および余剰裁定(Termination, Change and Redundancy Case) (1984年)は、裁定対象となるすべての労働者に関して、余剰その他の事項をめぐる協議を義務的なものとしたが、職場関係法(1996年)は、協議を裁定規則の対象から除外した。多くの裁定は依然として義務的協議に関する規定を含んでいるが、その労使関係法を通じた強制力はもはや存在しない。しかし、労働組合の影響力はもちろん、慣行として定着していることが、そのような事項についての協議を「事実上」義務的なものとする可能性はある。

使用者はまた、「解雇手当」を支払うための規定を作成する必要がある、そこで勤務の長さに応じた支払額が定められることもある。また、使用者が保護しなければならない他の「権利」があり、そこには勤続休暇、累積病気休暇および老齢退職手当が含まれる。

加えて、使用者が、総従業員数を減らすために希望退職を募ることもありうる。希望退職の条件は、解雇のそれを上回るものになると考えられる。希望退職を企業の観点から見れば、優秀な労働者ほど他に職を見つけることが容易であるため、そのような者が往々にして退職を希望し、結果として技能と組織の能力が失われるという問題が存在する。

■ 退職年齢

「慣例的」退職年齢は55歳から65歳の間であるが、定年はない。労働者による退職の決定を大きく左右する要因としては、2つのものが挙げられる。すなわち、①退職後に備えて蓄えた貯蓄の額や他の財政手段の有無、②新たな雇用の可能性、である。厳密に言えば違法ではあるが、使用者は若い労働者よりも高齢の労働者を余剰解雇の対象とする傾向がある。年齢による差別を禁止する制度が脆弱であることに起因するこの慣行は、オーストラリア連邦人権擁護管理官から批判されている。連邦年齢差別禁止法 (Federal Age Discrimination Act) の制定が必要であるとの見方もある。

■ 雇用ルール (策定手続き、主要規定)

個々の企業が連邦法令と州法令の違いに対処しなければならないことがある一方で、オーストラリアの職場における労使関係の調整は、一般には、多くの法令、裁定および協定によって規定されている。

裁定はAIRCの決定である。裁定は、かつてはオーストラリアにおいて職場を律する形式の最たるものであった。労働力人口の85%は、これらの裁定によってその労働条件を規定されていたのである。地方の特殊性による違いが認められていたが、裁定は中央集権的な形で決められるのである。現在では、職場協定は、「企業協定」を含む産業協定や「オーストラリア職場協定」に従わなければならない。産業協定は、使用者と労働組合または組織化されていない労働者集団との間の交渉の産物である。オーストラリア職場協定は、職場関係法 (1996年) 以来活用されるようになった個別契約である。個々の職場は、これらの形式の規則の組み合わせによって律せられることもある。

「策定手続き」に関しては、労使関係システムに知見を有するコンサルタントを雇うのが賢明であろう。一般には、新規参入の企業には、それが採用する規則の形式に関してなんらかの裁量が与えられ、時にはその規則になんらかの修正を加えることもできる。

主要規定または職場規則の基本には、以下のものが含まれる。

- 労働組合の役割：労働組合組織率は低下しているが、労働組合は、オーストラリアの労使関係システムのいくつかの部門において依然として大きな影響力を保持している。例えば、鉱業、土木建設および製造といった部門である。労働組合のカバーする範囲と影響力は広範にわたっているが、雇用条件の形成についての影響力はほとんどない部門もある。
- 職場規則の性格：先に述べたように、使用者は規則の形式を選択することができ、州または連邦の管轄下に置かれる。
- 労働者の権利：使用者は、労働者の老齢退職手当、労働災害補償保険、解雇手当および休暇手当に寄与する必要がある。

■ 労働条件の変更

先に述べた違いのため、ここで普遍化を図ることは難しい。しかし、可能な範囲で普遍的なことを述べると、強力な労働組合が存在する場合は、その労働組合と協議することが重要である。オーストラリアの職場では、そのような協議が期待される。解雇、変更および余剰裁定 (1984年) の下では、裁定によって規律されるすべての労働者に関して、協議は義務であった。職場関係法 (1996年) は、協議を裁定によって規定される事項から取り除こうとした。にもかかわらず、多くの裁定が依然としてそのような条項を含んでいる。

賃金

■ 賃金関係法

賃金関係法といったものは存在しない。賃金は、これまで発展してきた裁定、企業協定および個別契約の複雑な組み合わせによって律せられる。また、超過勤務賃金の割増率も極めて様々である。多くが、関係労働組合の労使関係上の強さに左右されるのである。最低賃金といったものもまた存在しない。最低賃金は、先に述べた

裁定の複雑な組み合わせによって律せられてきた。裁定上のレートは「全国賃金裁定 (National Wage Cases)」を通じて定期的に調整される。そこでは、関係当事者 (ACTU、政府、使用者) がAIRCを前に賃金引き上げの効果を議論し、AIRCがすべての裁定を通じた最低賃金を決めるのである。週35時間労働の労働者に支払われる最低連邦裁定賃金は、2000年における直近の全国賃金裁定の定めにより週413.00 Aドルとなった。

■ 賃金決定

賃金を律する流れとしては、大別して3つのものがある。1つは、(あまり組織化されていない) 労働者が連邦審判所 (まれには州裁判所) による「全国賃金裁定」中のすべての裁定賃金への調整に依拠するという流れである。もう1つの流れは、団体交渉 (オーストラリアでは「企業内交渉 (enterprise bargaining)」と呼ばれる) によって賃金引き上げを勝ち取るもので、その交渉は労働組合や非労組グループによって行われる。賃金を律する第3の流れは、「オーストラリア職場協定」として知られる「個別契約」を通じたものであるが、これが普及している範囲は労働力人口の1%にも満たない。賃金引き上げに関して裁定制度に依拠している労働者は、他の労働者に比べて不利に扱われる傾向があり、その結果、オーストラリアの賃金システムにおいては、賃金格差が広がってきている。

■ 一般的な企業の賃金システム (賃金構造、支払形式、ボーナス、退職手当)

通常、賃金は労働者の銀行口座に振り込まれる。現金で支払う企業はわずかである。使用者は労働者の賃金から税金を控除する必要があり、控除された額は政府に納められる。使用者はまた、労働者の老齢退職手当 (退職年金) のために、通常、賃金の8%の額を支払わねばならない。使用者は、余剰解雇の場合に「支払われなければならない勤務休暇および病気休暇その他の債務相当分の金額を、正規雇用労働者のために積み立てる必要がある。

賃金の大部分は時間に応じて支払われるが、「臨時支

払い」や成果に応じた支払いを導入する趨勢も存在する。年末にボーナスを支給する企業はあまりない。

労働時間、休日、休暇

■ 労働時間

過去15年間の状況の変化により、オーストラリアにおける「正規の週労働」の概念は崩壊してしまった。以前は、1日8時間、週5日、年11月で、65歳で引退するというのが通常の労働生活であった。1960年代および70年代においては、「正規の労働時間」は、事実上フルタイム労働者のみからなる労働力によって充足され、臨時またはパートタイムの雇用の割合は極めて低かったが、現在では、「正規の労働時間」で働いているのは労働力人口の約3分の1だけとなっている。もはや正規の労働時間というものは存在しないということもできる。労使関係の分権化により、労働時間も交渉の対象に含まれるようになってきている。

フルタイム労働者に関しては超過勤務が増えてきているが、その多くは記録されないか、無報酬である (ACIRRT、1999年:103 参照)。交渉の結果として年間給与が決められることが多いため、経営者はペナルティー・レート (時間外労働手当) なしに労働者の仕事を増やすことができる。労働時間の増加は、管理職や専門職、小売業や港湾業務などに従事する特定のブルーカラー労働者グループに集中している。他方で、もっと多くの時間働きたいという者も増えている。労働者は、「働きすぎている者と職のない者」に両極化してきている (ACIRRT、1999年:5章参照)。

■ 公定休日および休暇

公定休日や休暇は州によって異なり、各州ごとに違う形で規定されている。しかし、以下に掲げるように、固定的な国の休日がある。以下の日付は2001年に関するものである。

New Year's Day	1月1日
Australia Day	1月26日

Good Friday	4月13日
Easter Saturday	4月14日
Easter Monday	4月16日
Anzac Day	4月25日
Queen's Birthday	6月11日
Labour Day	10月1日
Christmas Day	12月25日
Boxing Day	12月26日

一般に、休日が週末に当たる場合は、それは次の平日に振り替えられる。したがって、休日の日付は年によって異なってくる。

■ 休暇

勤続休暇、病気休暇、出産休暇等の休暇は、概して州法令によって規定されており、そこでは最少限の休暇の権利が定められる。多くの労働者は、様々な裁定や企業協定の下でより広範な休暇の権利を与えられる。

連邦法令は、1年間の無給出産休暇を一律に与えている。しかし、これとは異なる形で出産休暇を定める規定が、様々な裁定や協定に存在する。出産休暇の権利は、オーストラリア全土を通じて拡大傾向にある。ACTUは、初の試みとして、AIRCが女性に14週間の有給出産休暇を求めるといふ大きな運動を計画している。父親の育児休暇という問題はめったに取り上げられない。

福祉

福祉制度は概して連邦法令によって規定されている。福祉制度は、従来は「普遍的」制度に近いものであり、ここでは財源を政府の収入とする年金や失業給付といった権利がそれらを必要とする者のすべてに与えられていた。しかし、過去10年間に大きな変化があり、普遍的性格の希薄化と資力調査の導入の増加によって特徴づけられる「剰余」システムの色彩が濃くなってきている。ただ、いくつかの国の雇用システムの特徴である雇用に基づき置く失業保険、健康保険等は存在しない。

福祉制度は、「活動審査」を通じて、自らの意思に反し

て給付を受けている者を職場に復帰させることを意図している。失業給付受給の条件として、労働者は、毎週一定数の求職活動を行うか、または、「センターリンク (Centrelink)」（政府機関）の要求するところに従って職業訓練もしくは「失業手当のための就労 (Work for the Dole)」を行わねばならない。また、失業者に職業訓練を伴う「就職斡旋」が提供されることもある。

育児は形式的には州の責任とされているが、それには批判があり、また、育児は経費として税金控除の対象とはならない。育児は職場規律の問題とは一般には見なされず、個人の責任の範疇の問題として捉えられている。

■ 標準的な企業福利厚生給付

福利厚生給付は、使用者の裁量に属するか、または、個々の状況における交渉の結果として与えられる給付を意味する言葉である。したがって、真の意味で「標準的」な企業福利厚生給付は存在しないが、いくつかの点を指摘することは可能である。

第1に、労働者に対する補償のために、いくつかの負担金を拠出することが使用者には求められる。オーストラリアでは、これらは「エンタイトルメント」と呼ばれ、老齢退職手当や様々な休暇に関する債務、労働災害補償保険を含むものである。

第2に、「福利厚生給付」と呼ぶにふさわしいいくつかの労働者補償がある。これらは、通常、自動車、住宅手当または住宅そのもの、子どもの授業料・保育料または保育そのもの、駐車場料金手当または駐車場そのもの、支出手当等を含むものである。これらは、労働者の納税債務を減らす手段として、使用者によって支払われ、または、提供されるのである。そのような「給与パッケージ」は、典型的には高額所得者に関係するものであった。

第3に、上記のような手当が納税にもたらす影響ゆえに、先の労働党政権は「福利厚生給付税」を導入し、使用者がそのような福利厚生給付のすべてを報告することを求めるとともに、納税処理のためにそれらを金銭的に評価した。

第4に、福利厚生給付税の計算は、税制の変更により、

現在ではより複雑なものになっている。新たに導入された「物品サービス税」は、物品およびサービスが売り手から買い手に渡るときにそれらに税金を課すことを目的としており、結果として、税負担は直接所得税から間接「付加価値」税にシフトされる。したがって、使用者には、自らが労働者に提供する福利厚生給付についての物品サービス税を支払うことが今や求められるようになっており、これは納税債務の決定をさらに複雑なものとしている。多くの使用者は、そのような福利厚生給付を提供する代わりに、単純により高額な給与を支払うことを選択している。

労使関係

■ 国レベルの概況

オーストラリアの労使関係制度は、強制斡旋および仲裁の制度が憲法上支持されているために、国際的には特異なものとなっている。中央集権化された仲裁および労働組合の機関のような制度の基礎をなすものの廃止までも含めて、制度をできるかぎり分権化させたいと考える経済開放改革勢力の努力にもかかわらず、オーストラリアでは、この強制斡旋および仲裁の制度が、弱められた形であるとはいえ、依然として存続している。

憲法は、労使関係を律する権限を州に与えているが、「複数の州に関係する」労使関係を律する権限はAIRCに与えている。各州はそれぞれ独自の労使関係制度を有しており、規制権限の程度は州によって異なっている。範囲が純粋に「州内にとどまる」労使関係上の問題の数が減ってきているため、権限は次第に連邦側に移ってきている。労使関係審判所は、賃金その他の労働条件を規定し、法的な強制力を有する「裁定」を下す。裁定制度は、裁定が適用される労働者にのみ裁定による利益を与えていた。裁定が適用される労働者とは、裁定に「応じる者」の立場にある使用者、すなわち、使用者団体に加盟している使用者に雇用されている労働者のことである。裁定は、また、「比較賃金の公正」原則に基づき、他の裁定を参考にして決められてきた。連邦政府による改革は、この「比較賃金の公正」原則を打破し、職場規律

の責任を、「企業内交渉」(より一般的には「団体交渉」として知られる)と呼ばれる使用者と労働者との間の直接交渉にシフトさせようとしてきている。「企業内交渉」は、AIRCまたは州の関係委員会によって承認される必要がある(Bamber and Lansbury、1998年)。

AIRCは、労働組合を登録する権限を有しており、団体代表および交渉に関して州の支援を提供する。1980年代および90年代の改革以前は、強制組合主義と既存の代表構造に応じて労働者を労働組合に割り当てる「便宜的帰属」のルールとによって、労働組合の組織力は支えられていた。これによって労働組合間の競争は抑制された。新たな労働者を「便宜的」に代表する労働組合がすでに存在する場合、その労働者はその労働組合に割り当てられたのである。「裁定」制度の下では、団体交渉の効果は、AIRCの裁定の対象となった使用者団体に属する使用者に雇用されている未組織労働者にも及んでいた。改革(労使関係改革法、1993年、Industrial Relations Reform Act)の結果、非労組グループとの団体交渉結果もAIRCが承認することが可能となった。1990年代における労使関係改革は、AIRCの役割を減じ、職場における問題解決を交渉当事者に委ねようとしている。この改革はまた、裁定制度を雇用規律にかかわる包括的制度から最小限の基準を示す「安全ネット」に変えようとしている。

1997年1月に労使関係制度は、職場関係(修正)法(Workplace Relations and other Amendment Act)が制定されて、大きく変わった。同法は、個人の権利と交渉当事者間の対等な関係という前提を最優先することを基本的考え方としている。すなわち、従来の労使関係の根底にあった多元主義(pluralism)を覆すことである。この目標は一部分だけしか達成されていない。というのは、同法に基づく政府の政策が、政権政党である保守党が過半数を有しない上院で否決されたからである。

オーストラリアの労働組合は、合理化と統合の過程にある。1980年代、オーストラリアには連邦に登録された労働組合が約320あったが、現在、連邦に登録している労働組合に属する労働者の98%は、17の大きな「複合的」産業別グループに属している(Bamber and Lansbury、1998

年：117)。組合組織率は1960年代以来徐々に低下し、90年代には急速に低下したが、現在は、この組織率の低下には歯止めがかかりつつあり、逆に上昇する兆しすら見られる。組織率は引き続き微減となっているものの、絶対値では組合員数は現実が増えてきているのである。最新の数値によると、組合組織率は労働力人口の24.7%である(ABS、6310)。

■ 労働争議

オーストラリアでは、労働争議の総件数は引き続き減少している。2001年9月に労働争議により失われた労働損失日数は2万2000日であった。これは2001年8月に比べて1万8700日減少している。労働争議に関係した労働者の数は、2001年8月の2万2600人から2001年9月には1万7900人に減少した。労働争議の件数は74件から72件に減少した。

■ オーストラリアの主要な労働者団体および使用者団体の概要

オーストラリア労働組合評議会 (Australian Council of Trade Unions: ACTU)

オーストラリア労働組合評議会 (ACTU) はオーストラリアで最大の労働組合上部団体である。ACTUは1921年に結成され、現在では労働組合加盟者の95%を傘下におさめている。ACTUの影響力は、1996年の保守党政権の出現により大幅に低下してきている。というのも、保守党政権は、組合主義のオーストラリア政治および経済社会における役割を減じる種々の政策をとってきているからである。ACTUに加えて、各州にはそれぞれの州労働評議会があり、その州の多くの労働組合が加盟している。大半の労働組合とその上部団体は、オーストラリア労働党 (ALP) と連携している。2001年5月の選挙で連立与党が1996年から3回連続となる勝利を収めたことから、労働党内での労働者団体の影響力には強い疑問が呈されてきている。

使用者団体

一般的には、オーストラリアにおける使用者団体の発展は、斡旋制度、すなわち、使用者が斡旋仲裁委員会で自らの利益を代表してくれる上部団体を必要としたことによるものであるとされている。この結果、規模と権威の異なる膨大な数の使用者団体が出現した。1977年には、使用者団体の全国組織としてオーストラリア産業連盟 (Confederation of Australian Industry: CAI) が結成された。しかし、1983年には、別の全国組織としてオーストラリア商業協議会 (Business Council of Australia: BCA) がつくられ、主に金融と鉱山部門の大企業を代表するようになった。オーストラリアの使用者代表は1980年代を通して分裂を続け、いくつかの重要なグループがCAIを去っていった。その後1992年に、CAIとオーストラリア商業会議所が統合され、新たな統一組織としてオーストラリア商工会議所 (Australian Chamber of Commerce and Industry: ACCI) がつくられた。使用者団体は依然として政府の政策決定に大きな影響力を持っている (Bamber and Lansbury、1998年：114-115)。

現在でも使用者団体の最たるものはBCAとACCIである。BCAは主として政策形成に関与し、国民の議論の基本的な部分に影響力を与えている。ACCIはより日常的な形で影響力を行使しており、労使関係の公的な部分について頻繁にコメントを出している。これらの団体のほかに、有力な使用者団体としてオーストラリア産業グループ (Australian Industry Group) がある。また、各州にはそれぞれ州の商業または工業会議所がある。

■ 労使関係法令

労使関係についての基本法は職場関係 (修正) 法 (1997年) であり、これは労使関係法 (88年、Industrial Relations Act) を延長した労使関係改革法 (93年、Industrial Relations Reform Act) を修正したものである。この法律の最大の特徴は、団体協定や裁定に優越することができる個人または団体の契約を初めて認めたことである。このような契約はオーストラリア職場協定と呼ばれ、

使用者との間で個人ベースでも団体ベースでも締結できるものであるが、個別に締結されることを要するものである。そのプロセスにおいては、労働組合の関与や介入の権利は認められていない。オーストラリア職場協定は、新たに設置された雇用援護事務所 (Office of the Employment Advocate: OEA) に報告され、その審査で「非不利益のテスト」に反する内容のものではないと認められれば、承認される。オーストラリア職場協定によってカバーされている労働者は、労働力人口の1%にも満たない。

認定協定 (CA) (パートVIB) は、団体協定である。労働組合が関与する場合もしない場合もあるが、いずれにしても、オーストラリア職場協定と同様に「非不利益のテスト」に従って、AIRCによって認定されたものである。この制度は単一の使用者を念頭に置いたものであるが、限られた数の使用者による協定も可能である。労働者が求めた場合に限り、労働組合が関与する。オーストラリア職場協定と認定協定はともに、法的強制力を有する一定期間の協定であり、協定期間中の示威行為の禁止をその内容に含むものである。

裁定制度は依然として雇用規律上の重要な要素である。低賃金労働者を念頭に広範な賃金引き上げを勧告するAIRCにとっては、特にそうである。職場関係 (修正) 法は、特に「非不利益のテスト」を通じて、裁定にとって重要な役割を有している。OEAが提案されたオーストラリア職場協定が裁定の条件に満たないとの疑いを抱いた場合、OEAは問題をAIRCの検討に付託する。裁定の範囲は「20の許可事項 (20 allowable matters)」に限定されている。それには、老齢退職手当、労働時間および休憩の違いその他の事項が含まれる。1998年7月から、「20の許可事項」の範囲外の裁定規定は、強制力を持たないと見なされるようになった。

職場関係 (修正) 法は、協定が及ばないか、過酷または不正な結果が予想される例外的な事項については、AIRCの仲裁の権能を認めてきた。AIRCは紛争当事者にストライキやロックアウトを禁止する権能を有しており、これによって、斡旋および仲裁を通じた紛争解決における

AIRCの中心的役割が保証される。したがって、一定の条件の下でストライキの権利が新たに法令上認められたにもかかわらず、「保護されていない」示威行為はすぐに重大な法的制約に直面することになる。委員会の命令を無視したストライキ従事者は、連邦裁判所による差止命令や命令違反を理由とする罰金または懲役の対象となる。連立政権は強力な2次のボイコット禁止を復活させており、労働者はコモン・ローの下で金銭的な懲罰にさらされることになった。

職場関係 (修正) 法の目的は労働組合の機能が効果的なものとなるように修正されてきたが、同法の現実の規定は間違いなく労働組合の活動を妨げている。加えて、同法のセクション 170LK (パートIX, Div 3) は、交渉段階で使用者が労働組合を介さずに直接労働者と接触し、労働組合離脱の見返りやオーストラリア職場協定に従った裁定制度を提示できることを認めており、これは同法のなかでも非常に重大な結果をもたらしうる部分である。ただ、労働組合は、組合員が雇用されている場合に、その離反を調査する権利を保持している。最後に、「不当解雇」に関しては、従来の法が手続的公正だけを保障していたのに対して、新たな職場関係 (修正) 法は「すべての点での公正」を追求している。新たな制度の下では、AIRCが不当解雇および是正策を検討するに当たって、使用者の状況を考慮に入れることが求められる (Hampson and Morgan, 1998年、から引用)。

■ 交渉制度 (一般的団体交渉制度)

オーストラリアの労使関係制度は中央集権化と分権化を繰り返してきた。1987年ごろから、労使関係の分権化のプロセスが開始された。現在では、先に説明したように、交渉制度にはいくつかのものがあり、裁定決定結果に基づくもの (そこでは労働組合はあまり影響力を持たない)、裁定決定に労働組合または非労働組合グループによる団体交渉を組み合わせたもの、個別「交渉」に基づくものがある。AIRCは、「国益」が脅威にさらされているときの労働争議への介入権やストライキに従事している労働者への職場復帰命令権といった強力な権限を依然

として保持している。ストライキ権の行使は法令により強く制限されている。団体交渉は、それに対する中央集権的な形での規律が残存しているにもかかわらず、その効果は交渉に関係する職場に限定されている。

■ 労務管理協議

連邦レベルで労務管理交渉を義務づける正式な法令は存在しない。例えば労働や労働者数の大きな変化がある場合に、経営者が協議する主要な条件は裁定の範囲内にある。解雇、変更および余剰裁定(1984年)が初めてのそのような裁定であり、これに基づく条項が大半の裁定に挿入された。しかし、職場関係法(1996年)が裁定の律すべき事項として協議を掲げなかった、すなわち、「20の許可事項」に掲げなかったことにより、これらの条項は事実上裁定から削除された。ただ、多くの職場では、当然のこととして協議が行われている。

協議の活性化に向けた主要な動きは、1990年代初期の国際最良慣行プログラム(International Best Practice Program)のような政府のプログラムによるものであった。NSW(ニューサウスウェールズ州)労働安全衛生法(2000年、NSW Occupational Health and Safety Act)(および国内の他の多くの法)の下では、企業は安全衛生委員会の設置を義務づけられており、同委員会はより広範な形の協議のための機関としても活用される。一定の労働安全衛生事項については、協議は義務的なものである。

労働行政

理論的には連邦と州の行政機関は相互補完的なものであるが、現実にはかなりの重複や競合が存在する。州の機関はある意味で連邦の機関に倣っていることから、紙面の都合上、ここでは連邦の機関について説明する。AIRCは説明済みであるが、その他の主要な行政機関としては、職場関係・小規模事業省(Department of Workplace Relations and Small Business: DWRSB)と雇用・訓練・青少年問題省(Department of Employment, Training and Youth Affairs: DETYA)とがある。職場関

係・小企業省には、調査・政策立案の担当官がいて、職場関係・小規模事業大臣に意見を具申する(「小企業」は1998年10月の選挙の後、権限に追加された)。同省は労働関係の諸問題を扱う。雇用・訓練・青少年問題省は、雇用政策と訓練政策を主な仕事としているが、両政策は1990年代の初めに当時の労働党政権が行った改革以降、密接なものになっている(98年の選挙後に省の管掌が変更される前は、「教育」も同省の管轄であった)。

■ 就職斡旋サービス

オーストラリアは、従来は、失業給付行政の一環としての伝統的な公的職業斡旋制度を持っていた。しかし、近年、この制度は大きく改革されてきている。昔の連邦職業安定所(Commonwealth Employment Service)は、一般に「ジョブ・ネットワーク」と呼ばれるものにとって代わられている。これは、大規模コンピューター・データベースによってリンクする中央組織(Employment National、新たな制度の公共部門)と就職斡旋機能を持つ約300の中小職業紹介所からなるものである。

しかし、新たな制度には重大な問題が指摘されている。まず、就職斡旋サービスにおける「市場」の存在を過大評価したために、当初に必要な財源が確保されなかった。このため、いくつかの大きな民間職業紹介所はネットワークに参加しなかった。結局、財源の額は引き上げられたが、十分な知見を有しない運営者に対してこれが支出されたために、プロセスの適切さに疑問が呈された。以上は主として実施上の問題であるが、制度設計上の根本的な問題もあり、そのために制度はうまく機能していない。職業紹介所にとって、求人は就職斡旋を提供する手段であるとともに、その収入源である。したがって、職業紹介所が、求人者をコンピューター化された「ネットワーク」に置いて他の職業紹介所もアクセスできるようにする可能性は低く、むしろ適当な求職者が現れるまで求人者を「ため込む」可能性が高い。これによって、労働市場は分裂し、求職者の技能と、求人との間のミスマッチが地域的に生じているのである。

■ 職業能力開発

オーストラリアの教育訓練改革は、根強い公共政策上のジレンマに直面し続けている。というのは、社会において優勢となってきている経済自由化の考え方と強力な教育訓練機関および慣行を発展させるために必要な介入とは、相いれないものがあるからである。1980年代以来、オーストラリアの教育訓練体制は大きく改革されてきた。

1999年から2000年にかけて、いくつかの調査がオーストラリアの教育訓練システムについて行われたが、多くの調査結果が、総じて同じような結論に至ったのである。すなわち、いずれの調査においても、システムの質の急激な低下、インセンティブの濫用およびあからさまな詐欺といった実態が明らかになったのである。このため、政府の教育訓練政策の見直しが緊急の課題となったのである。

上院の雇用・職場関係・小企業事業・教育調査委員会 (Employment, Workplace Relations, Small Business and Education References Committee) の報告書「Aspiring to Excellence^{注1)}」は、新たなVETの質に関する国の規則 (National Code for Quality in VET) を制定するための立法措置がとられるべきことを勧告している^{注2)}。

■ 主要な雇用施策

失業対策としての教育訓練システムの活用以外は、雇用政策と呼べるような政策はあまり存在しない。失業給付受給の条件として、労働者は、毎週一定数の求職活動を行うか、または、「センターリンク」(政府機関)の要求するところに従って職業訓練もしくは「失業手当のための就労」を行わねばならない。また、失業者に職業訓練を伴う「就職斡旋」が提供されることもある。これらの就職斡旋と教育訓練については、政府によって多額の補助金が支出されており、使用者は財政的支援を受けることができる(特に新卒者に関して)。

■ 雇用均等法令(性別、年齢、障害者、人種、宗教関連)

雇用均等法令 (Equal Employment Laws: EEO) は、職場における差別やハラスメントを防止するためのものである。功績ではなく、民族、人種、宗教、性別、年齢、障害、妊娠、家族、既婚・未婚等の本来関係しない要因に基づいて決定がなされたときに、差別が行われたと考えられる。1999年の職場における女性の機会均等に関する法律 (Equal Opportunity for Women in the Workplace Act) は、ほとんどすべての使用者に対して及ぶものである。

原則として、アファーマティブ・アクション(積極的差別是正措置)は、単に差別を受けているグループにとつての障害を取り除くのみならず、例えば出産のために一時的に職場を離れた女性がそれによって年功を失うというような、「間接的」な差別をも克服しようとするものである。一般的には、職場における差別とハラスメントをなくすことは、使用者の責任である。また、法令上、使用者は以下の3つを内容とするアクション・プラン(行動計画)の策定を求められている。

- ① 雇用均等法令プログラムに関する支援システムの確立
- ② 業績評価および人事配置の分野での公平さの確保
- ③ プログラムの戦略的計画

各企業はアファーマティブ・アクションの実施に向けた進捗状況をアファーマティブ・アクション庁に報告する必要がある。

多くの日本の組織には男性優位主義が根づいていることから、日系企業はアファーマティブ・アクションに関して細心の注意を払うことを期待されている。

■ 安全衛生(使用者の義務)

オーストラリア連邦憲法の下では、安全衛生についても州が第一義的な責任を有している。したがって、各州および各領域はそれぞれ労働安全衛生法令を有している。また、全国労働安全衛生委員会 (National Occupational Health and Safety Office: 政府実施機関) もあり、そこに連邦、州および領域政府、使用者団体並びに

労働組合が会し、労働安全衛生の問題についての国の方針を議論する。同委員会は、国の基準と作業指針を宣言する権限を有しているが、それを法令の形で拘束力あるものとするのは州政府だけである。

危険のない「安全」な職場を提供することは、使用者の一般的な義務である。危険な労働慣行が存在する場合、少なくともその最初の事例においては、使用者に責任がある。労働者が適切な作業基準を遵守するようにすることは、使用者の責任である。

■ 労働関係行政機関

上記「労働行政」参照。

労働関連法令の概要（法令の名称および具体的規定の概要）

このセクションは上記の説明と重複するので省略する。

社会保障（補償率、規定）

■ 労働災害補償

各州はそれぞれの労働者補償制度を有しており、そこでは基本的には民間保険会社が政府機関と緊密に協力している。

■ 年金

連邦年金制度は依然として存在するが、老齢退職手当がより重視されるようになってきている。使用者は、労働者の賃金の8%および使用者負担額を、労働者の退職時に活用される老齢退職手当基金に支払う必要がある。

■ 健康保険

民間の健康保険があるが、いくつかの他の国とは異なり、雇用とは無関係である。

■ 失業保険

失業給付は連邦政府によって管理されている。私人と

して所得保護保険をかけることは可能であるが、失業保険のようなものはない。

外資系企業に関する政府の施策

世界貿易機関（WTO）のルールに明白に反するような産業政策を政府が正式にとっていないわけではないが、いくつかの「産業支援」措置が存在する。例えば、最近では、連邦政府は三菱に2億Aドルを支払うことについて合意しており、将来の支払いの可能性は大いにあると考えられる。

日系企業に関する留意事項（宗教、文化、勤務態度・倫理）

オーストラリアで営業しようとする日系企業は、オーストラリアの労使関係を律する様々なルール、規則および慣例についてアドバイスを受ける必要がある。制度は日本におけるものとは非常に異なっているからである。

宗教に関しては、概してオーストラリアの労働者はそれほど信心深くないが、信仰宗教が多様となっているなかで、自らの信仰する宗教の休日や特別な日を守るために仕事を休みたいと考える労働者もいる。有給休暇まで強制されるかどうかは別として、このような要求を否定することは差別と見なされる可能性がある。

オーストラリアの労働者は、一般的に日本の労働者よりも権威というものを尊重しないが、彼らは長時間よく働く。オーストラリアの労働者の間には「勤務倫理」というものが健在である。しかし、一般労働者の労働条件を悪くするような労使関係規律の急激な変化が続いたことにより、勤務倫理はむしろ失われ、他方で、企業幹部の労働条件と給与が顕著に向上したことは、オーストラリアの人々の「公平」という感覚を害することとなっている。

オーストラリアと日本で大きく異なる点としては、喫煙に対する態度とそれに基づく慣行である。オーストラリアでは、勤務中の喫煙は一般的にマナーを失するものと見られており、労働安全衛生法令の下で職場は禁煙であるこ

とが求められている。最近では、オーストラリアの裁判所が、仕事に間接喫煙にさらされた結果、咽喉癌にかかった女性労働者に対して、大きな額の損害賠償を認めており、国際的な意義を有する法的先例となっている。喫煙中毒の労働者は喫煙のため頻繁に外に出る「必要がある」ことも問題となっており、非喫煙労働者は、「なぜ、彼らが喫煙のため外に出ることを許される一方で、自分は働き続けなければならないのか」という不満を持っている。これは難しい問題であり、オーストラリアの職場においても未だに解決されていない。

注1) www.aph.gov.au/senate/committee/eet_ctee/index.htm で閲覧できる。

注2) このような憲法上の権限の有無については、議論の余地があるところである。憲法が教育訓練に関する権限を各州に与えているため、これまでは、連邦政府に教育訓練の質の管理において

法的な役割を果たす権限はないというのが通説であった。同委員会は、憲法のセクション51「企業」およびセクション122「領域」がそのような立法についての十分な憲法上の根拠を与えていると主張している。しかし、そのような立法が有効となるためには、高等裁判所の審査を経なければならないであろう。

参考文献：

主な情報源は、オーストラリア統計局 (Australian Bureau of Statistics: ABS) であり、ABSとして言及されている。ABSは情報をシリーズ・コードで分類しており、例えば、ABS 6202.0は「労働力、オーストラリア、予備」を意味する。

このほか、有料で情報を提供する組織である「CCH」の資料を活用した。その他の資料は、下記のとおりである。

ACIRRT, Australia Centre for Industrial Relations Research and Training, *Australia at Work: Just Managing*, Sydney: Prentice Hall, 1999

Bamber, G. and R. Lansbury (eds.), *International and Comparative Employment Relations: A Study of Industrialised Market Economies*, Sydney: Allen and Unwin, 3rd Edition, 1998

Hampson, I. and D. Morgan, *Continuity and Change in Australian Industrial Relations: Recent Developments, Relations Industrielles*, Winter, 1998