

# オーストラリアにおける労使関係の分権化 ——「過剰規制」による「規制緩和」

——オーストラリア 2005 年労働法改革

アンソニー・フォーサイス

(モナシュ大学上級講師)

## 目次

- I 序——2005 年「労働における選択 (WorkChoice)」法の背景
- II 憲法上の基礎および全国的な職場労使関係システムの適用範囲
- III オーストラリア公正賃金・労働条件基準と AFPC
- IV 裁定と AIRC
- V 団体交渉
- VI 労働組合および労働組合以外の労働者代表制度
- VII 結論

## I 序——2005 年「労働における選択 (Work Choice)」法の背景

過去 15 年間の間に、オーストラリアの労使関係システムは、主として労使審判所 (industrial tribunal) による賃金その他の労働条件の決定に基礎を置く高度に集権化されたシステムから、職場 (workplace) または企業レベルにおける分権化された交渉を中心とするシステムへと、完全に変容させられた<sup>1)</sup>。この変容の初期の段階においては、「企業レベルにおける交渉 (enterprise bargaining)」は、圧倒的に、集団的な性質を帯びたものであった。だが、企業レベルにおける交渉は徐々に個別的な傾向を帯びるようになっていった。この変化と、規範としての効力を有する「裁定 (awards)」および労使紛争の調停・仲裁というオーストラリアにおける雇用関係の規制への伝統的なアプローチからの脱却は、連邦レベルおよび州レベルにおける法改正により拍車がかけられてきた。

保守党 (または「連立」) 政権も、労働党政権も、ほぼ一様に、これらの改革を推進してきた (連立政権が——特に、1996 年に連邦の政権を獲得して以降——より精力的かつ急激に推し進めたという違いはあるが)。

ハワード首相率いる連立政権は、労働法改革の「第一弾」である 1996 年連邦職場労使関係法 (以下、1996 年法という) により、同政権が目標として掲げる、労使関係の規制緩和 (名目上は) のための政策のうち、いくつかの重要なものを実施した<sup>2)</sup>。これには以下のものが含まれていた。

1. 連邦レベルにおける労使審判所である、オーストラリア労使関係委員会 (Australian Industrial Relations Commission, AIRC) の紛争解決権限に制限を課すこと
2. AIRC が裁定を下すことができる事項・範囲を制限すること
3. 企業レベルにおける交渉の進展をよりいっそう促し、使用者と労働者が個別的協定 (individual agreements) (オーストラリア職場協定 (Australian Workplace Agreement, AWA)) を締結することを、連邦法として初めて認めること
4. 労働組合に伝統的に与えられてきた制度的・法的助成の多くを撤廃
5. 争議権に対する実質的な制限を新たに追加

しかし、連立政権は上院議会で過半数に達していなかったため、本来、より急進的であった改革案について、妥協を余儀なくされた。それゆえ、

連立政権により、1996年法が制定されるに至ったものの、同政権の掲げる労使関係改革の目標は達成されないまま、8年が経過することとなった。連立政権は議会に繰り返し更なる改正のための法案を提出したものの、あまり議論の対象とはならなかった施策に関する若干のものを除き、上院はそれらの法案を葬り続けた。だが、2004年10月、連立政権が4期連続で政権を維持するとともに、連立政権がついに上院の過半数を制するという、重要な転機を迎えるに至った。

政府は、連立政権与党が上院の議席の過半数を占める状態が始まる2005年7月1日以降に議会通过させることを念頭において、2004年末ごろから、オーストラリアの職場労使関係(workplace relations)の枠組みを大幅に再編するための改革案の作成に速やかに着手した。改革案の全体像は2005年5月26日の首相の声明<sup>3)</sup>で明らかにされた。同声明において首相は、オーストラリア各州の労使関係システムに大部分取って代わる新たな全国的な労働法システムを構築するという政府の計画の骨子を述べている。AIRCが伝統的に担ってきた最低賃金決定の役割は、新たに設けられる機関である、オーストラリア公正賃金委員会(Australian Fair Pay Commission, AFPC)に移されることとされた。集团的または個別的な職場協定は、従来、関係する裁定と比較した場合の公正さを保障していた「非不利益性」の審査('no disadvantage' test)を経る必要はなく、5つの基本的な雇用条件を定めさえすればよいとされることとされた。また、雇用する労働者が100人未満の企業における労働者は、「不公正解雇(unfair dismissal)」の訴えを提起しえないとされることとされた。

この後、数カ月の間、政府案をめぐる、オーストラリア労働組合評議会(Australian Council of Trade Unions, ACTU)および宗教団体・地域団体による統一反対キャンペーンを含めて、激しい議論が交わされた<sup>4)</sup>。しかし、オーストラリア商工会議所(the Australian Chamber of Commerce and Industry)や、オーストラリア経営評議会(the Business Council of Australia)などの経営側ロビーグループは、政府が提案したような根本的

な職場労使関係の変更を強力に支持した。改革を支持する立場の者は、1990年代における企業レベルの交渉への移行が多大な経済的利益をもたらしたのと同じく、オーストラリアの将来における経済的繁栄と国際競争力の維持は、労使関係システムの更なる「規制緩和」にかかっていると主張した<sup>5)</sup>。

提案への社会的関心の高まりに妨げられることなく、政府は、2005年10月9日、「労働における選択(WorkChoices)」文書を公表して、改革案の更なる詳細を明らかにした<sup>6)</sup>。そして、2005年11月2日には、連邦議会に職場労使関係法修正(労働における選択)法案が提出された。提出された法案について上院委員会で短期間の審議<sup>7)</sup>が行われ、それを受けて、政府はいくつかの修正(そのほとんどは微修正にとどまる)を行った。最終的に、2005年12月7日、連邦職場労使関係法修正(労働における選択)法(以下、2005年法という)が成立するに至った<sup>8)</sup>。2005年法の大部分の規定は2006年3月より施行されるが、同法の多くの点の詳細については、規則にその実施が委ねられている。もっとも、当該規則は、現時点では、まだ公にされていない[訳注:2006年3月31日に、2006年職場労使関係規則(Workplace Relations Regulations 2006)が制定されている。同規則(2006年6月5日に直近の改正が行われている)は、<https://www.workchoices.gov.au/ourplan/legislation/>より入手可能である]。

政府の公約にたがわず、2005年法は、1904年に調停・仲裁制度<sup>9)</sup>が導入されて以来、労使関係を規律するオーストラリアの法及び制度に、最も広範な影響をもたらすものである。実際、オーストラリア各州における仲裁制度は、この新法の成立によって、事実上廃止されることとなる。だが、2005年法と、それに先立つ他のさまざまな立法及び政策は、オーストラリアの労使関係の「規制緩和」を意味しない、という点を見逃してはならない。連立政権は何度も、「自由」とか「選択」といったレトリックや、「(労働組合や労使審判所といった)第三者による不当な介入」を除去するといったことに言及していたが、同政権の1996年以來の施策は、オーストラリアに、より規制の多

い、——そして確実により複雑な——職場労使関係システムをもたらしたのである<sup>10)</sup>。2005年法が成立した後においてもこのことは同様である。同法については、規制の詳細さ・複雑さにおいて、全く新しい段階に達したとの指摘もなされている<sup>11)</sup>。

本稿では、以下、2005年法により導入された新しい全国的な職場労使関係システムの主要な側面について概観<sup>12)</sup>する<sup>13)</sup>。概観にあたっては、この改正が団体交渉及び労働組合の役割と影響力にどのように作用するかの方に重点をおくこととしたい<sup>14)</sup>。

## II 憲法上の基礎および全国的な職場労使関係システムの適用範囲

伝統的に、オーストラリアの労使関係法は、オーストラリア憲法の「労働権限 (labour power)」条項に基礎をおいている。この条項は、ある特定の規制形態、すなわち、2つ以上の州にまたがる労使紛争を、調停・仲裁手続を通じて予防・解決するための機構（つまり、AIRC 及びその前身たる機関）の設立を認めるものである<sup>15)</sup>。だが、憲法に規定されている労働権限は、雇用関係ないし労使関係一般について規制したり、最低賃金その他の労働条件を設定したりすることを認めるものではない。したがって、連邦法の下で、(一定の最低労働条件を制定法で定めることを含めて) 労働について規制を加える一般的な枠組みを設けようとする場合、政府は、労働権限ではなく、「法人権限 (corporation power)」条項に依拠してきた。この条項は、連邦政府が、商法人・金融法人・外国法人の活動を——その雇用関係・労使関係を含めて——規制する法を制定することを認める条項である。もっとも、そのような規制がどの程度許容されるかは明らかではない<sup>16)</sup>。

2005年法により導入された全国的な職場労使関係システムは、「憲法上の法人」(すなわち、上述した種類の企業) 及びその労働者に適用されるほか、連邦の公務にかかわる使用者及び労働者、ヴィクトリア州 (同州は1996年に、労使関係についての権限を連邦政府に移譲している)・首都特別地域 (Australia Capital Territory)・北部準州

(Northern Territory) の使用者及び労働者にも適用される<sup>17)</sup>。このため、政府は、オーストラリアの労働者の約85%が、この全国的なシステムの適用の下におかれることとなると見積もっている<sup>18)</sup>。重要な点は、新たな全国的なシステムは、州の労使関係法、裁定及び職場協定に優越するとされており<sup>19)</sup>、従来、ニュー・サウス・ウェールズ州、クィーンズランド州、ウェスタン・オーストラリア州、サウス・オーストラリア州及びタスマニア州の労使関係システムの適用下におかれていた憲法上の法人の労働者の多くが含まれることになるという点である。したがって、将来的には、州のシステムは、法人化されていない事業 (個人事業主、組合 (partnership) など) 及びその労働者、州政府の部局の労働者のみを適用対象とすることになる。

2005年法を通じて州法を乗っ取るにあたっての連邦政府の戦略は、州の労使関係システムを事実上無意味なものとして、州政府が連邦政府に対して労使関係についての権限を「移譲」せざるをえないとの考えに至らせるというものであった。しかし、このような状況が近い将来もたらされるかは明らかではない。実際、いくつかの州の労働党政権はすでにオーストラリア連邦最高裁判所に対して憲法訴訟を提起し、法人権限は連邦政府が2005年法によって導入したような、労働についての規制のための包括的な「法典」(code) を施行することを認めるものではないと主張している。

## III オーストラリア公正賃金・労働条件基準と AFPC

2005年法は、全国的な職場労使関係システムの適用の下におかれるすべての労働者についての最低労働条件を、連邦の立法として初めて、制定法上規定するものである。これらの最低限度の権利は、オーストラリア公正賃金・労働条件基準 (Australian Fair Pay and Conditions Standard, AFPCS)<sup>20)</sup> を構成する。この AFPCS は、裁定、職場協定及び雇用契約が下回ることができない (つまり、一般的に労働者に対して AFPCS と同等か、これを上回る労働条件を定めなければならない)、

「下限 (floor)」としての役割を果たしている。この AFPCS は、以下に掲げる最低限度の権利からなっている。

1. 「オーストラリア賃金・職務分類表 (Australian Pay and Classifications Scale)」(従来から適用されている連邦または州の裁定の下における賃金表) または新たに定められる、連邦最低賃金 (Federal Minimum Wage) (1 時間あたり 12.75 オーストラリアドル)<sup>21)</sup>に基づく、時間あたり最低賃金
2. 1 週間あたりの標準労働時間の上限を 38 時間とすること (ただし、12 カ月以内の期間を平均してこの上限を超えないこととするとも認められる。また、労働者は、当該労働者の個人的事情ないし家庭責任、業務上の必要性を含む諸要素を考慮して判断される「合理的な時間外労働」に従事することを求められることがある)
3. 4 週間の年次有給休暇 (ただし、労働者は、1 年につき 2 週間まで、年休を「買い上げ」てもらうことが可能)
4. 年 10 日の個人的事由による有給休暇 (病気休暇、看護休暇) (及び、年 2 日を上限とする追加的な無給の看護休暇と、一度につき 2 日の有給の忌引休暇)
5. 出産または養子縁組の際の、52 週間の無給の育児休暇

連邦の法制度として制定法上最低労働条件基準を定めることは、見方によっては、これまで裁定の適用を受けずに、または個別の契約に基づき働いていた労働者が最低限の法的保護を受けるに至ったことを意味するなど、望ましい改革といえることができる。しかし、裁定または職場協定の下で働いている、オーストラリアの労働者の多数にとっては、AFPCS は現在の労働条件の深刻な侵食につながる可能性を有している<sup>22)</sup>。5 つの AFPCS の条件が、包括的な非不利益性の審査に取って代わる形で、新規に個別的協定・集团的協定を締結するための交渉の際の「基準」とされることにより、このような帰結が生じる可能性があると考えられている (この点については、更に V を参照)。

オーストラリアにおいて、連邦の裁定の下で適

用される最低賃金の決定は、長年の間、AIRC の主たる役割であった。しかし、AIRC の役割を縮小させるという政府の方針 (これについては、さらに IV を参照) の一環として、賃金設定の役割は、新たに設置されたオーストラリア公正賃金委員会 (Australian Fair Pay Commission, AFPC) に移されることとなった<sup>23)</sup>。1 名の委員長及び 4 名の委員からなるこの独立した規制主体は、AFPCS の下で適用される最低賃金の決定・改定の責任を負っている。決定・改定にあたって、AFPC は、最低賃金の引き上げが経済全体から見た場合に雇用・競争力にもたらす影響と、失業者・低賃金労働者が職に就き、または当該職にあり続けることを保障することが望ましいとの認識に、高い優先順位を与えなければならないとされている。

AFPC の委員長には、財政を専門とする経済学者が任命されている。委員長には、最低賃金の見直しを行う時期、頻度、見直しの方法及び改定を実施に移す時期の決定に関して広範な裁量が認められている。政府は、この新たな機関が、従来 AIRC がとっていた杓子定規で当事者対立的なアプローチを脱して、多様なステークホルダーとの話し合いを経て決定を行うことを期待している<sup>24)</sup>。この点及び他のいくつかの側面に関して、政府は、AFPC のモデルを、イギリスのブレア労働党政権によって設けられた最低賃金委員会 (Low Pay Commission) に求めている。しかし、イギリスの制度になぞらえたとする点については、厳しい批判がある。例えば、May の見解によれば、イギリスの最低賃金委員会は、それまで最低賃金制度が存在しなかったところに最低賃金制度を導入しようとして設けられたものであるのに対し、AFPC を導入する立法の検討にあたり「基準点」とされたのは、「労働市場における最低賃金は競争的に決定されなければならないという考えであり……、そこには、現在の最低賃金はすでに高すぎる水準にあるとの強い推論が働いていた」であるという。このことに基づいて May は、「AFPC は、主としてその水準を据え置くことによって、……すなわち、その実質的価値を引き下げることによって、長期的には最低賃金を低下させる効果をもたらすと推測するのが合理的である」と主張してい

る<sup>25)</sup>。この懸念が現実のものとなるか否かは、2006年春に予定されている、新法の下におけるAFPCの最初の最低賃金の決定が行われたときに、より明らかになるであろう。

#### IV 裁定とAIRC

前世紀のほとんどの期間にわたりオーストラリアにおける労働についての規制の主要な手段であった裁定は、新たな全国的な職場労使関係システムにおいては、その役割が大幅に縮小されることとなった。2005年法は、1990年代初頭から始まった、裁定による規制からの脱却と職場レベルにおける交渉への流れを維持するものである。最も重要な点は、使用者が、同法の下で提供されるさまざまな職場協定を利用して裁定の適用を回避し、それが定める労働条件よりも低い水準の労働条件を設定できるという点である（この点については、さらにVを参照）。

最低賃金及び包括的な労働条件を定める裁定は、1980年代にはオーストラリアの労働者の約80%をカバーしていた。現在では、賃金及びその他の労働条件が裁定のみにより決定されている労働者はわずか20%に過ぎない<sup>26)</sup>。制定当時の1996年法は、連邦の裁定の内容を20の「裁定を下しうる事項（allowable matters）」（賃金、労働時間、種々の休暇、時間外労働の割増率、各種手当など）に限定するとともに、裁定を下してはならない事項（労働組合の組合員に対する優遇措置、配転や人員削減についての協議、安全衛生に関する事項など）を削除することにより、裁定を「簡素化」すべきことを定めていた。これらの制約は今次の改正により、更に推し進められることとなり<sup>27)</sup>、裁定を下しうる事項を13に削減するとともに、裁定を下してはならない事項を定める一連の条項を追加している（AFPCSにより規定される労働条件や、使用者によるパートタイム労働者、臨時労働者、派遣労働者または独立契約者の利用の制限など）。

数年のうちに、裁定は、その対象事項の点で大幅に制約を受けるのみならず、その数も、新たに設けられる規制主体である裁定見直し検討グループ（Award Review Taskforce, ART）が行う「裁

定の合理化」により、相当程度削減されるであろう。ARTは経営、職業訓練、人的資源管理の各領域の代表者及び組合役員経験者から構成される。その役割は、4000以上存在する連邦及び州の裁定を、おおむね「産業別」（例えば、鉱業、製造業、建設業、小売業、金融・保険業、公務など）に適用される数まで大幅に絞り込むための案を勧告するというものである<sup>28)</sup>。また、ARTは、現代の職場に適したより簡素な賃金額・職務分類の体系を提供すべく、裁定の「職務分類体系」（AFPCSの下で、裁定の適用を受ける労働者の最低賃金を決定するために用いられる、既存の裁定における職務記述）の見直しも行うべきとされている<sup>29)</sup>。職場労使関係担当大臣に報告書（2006年1月末が提出の期限とされている）を提出した後、ARTは、AIRCとともに、裁定の簡素化プロセスの実施の責任を担うこととされている。

この裁定の簡素化プロセスの実施は、過去15年間の職場労使関係改革の過程でその役割及び地位を大幅に縮小され<sup>30)</sup>、かつ、残されていた権限のほとんどを2005年法によって奪われることとなったAIRCによって担われる、ごくわずかな役割の一つとなるであろう。政府は、AIRCの賃金決定権限をAFPCに移譲することに加えて、職場協定の承認に関してAIRCが担っていた役割を廃止し、また、裁定を下しまたは変更する権限を著しく制限し（変更は、一般的に裁定の簡素化の一環としてのみ行いうることとされた）、さらに、調停・仲裁により労使紛争を解決する権限も廃止している。

これらに代わり、将来的にAIRCが担う主な役割は、同様のサービスを提供する民間組織（公認のあっせん人・仲裁人など<sup>31)</sup>）と競合する形で、「任意の紛争解決」サービスを提供するというものである。AFPCSの下における労働者の権利に関する紛争、職場協定の定める条件から生じる紛争、交渉をめぐる紛争を含めて、職場における紛争の当事者は、紛争解決のための援助を、AIRCに求めるか、他の紛争解決機関に求めるかを選択することができる。しかし、当事者がAIRCに紛争解決の援助を求めることとした場合であっても、AIRCの権限は、一般的には、当事者が

AIRCに付与することを合意したものに限られる。AIRCは、1996年法が制定された際に制限を加えられたものの近年まで保持し続けた、広範な紛争解決権限を行使することは、もはやできないのである<sup>32)</sup>。

全体的にみて、2005年法による改正は、AIRCを「こっそりと」廃止しようとするものであるといえよう。つまり、政府はAIRCを公然と廃止することはしなかったものの、AIRCの担っていた役割をほとんど奪い去って、無用と叫ぶような組織にしようとしたのである。しかし、労使がAIRCに引き続き「依存」しているという状況<sup>33)</sup>、及び、独立性と影響力とを維持しようとするAIRCメンバーの決意が、将来におけるAIRCの生き残りの鍵となる可能性はある<sup>34)</sup>。

## V 団体交渉

1990年代初頭における労働党政権の下での企業レベルにおける交渉へのシフトは、オーストラリアの中央集権的な労使関係システムに対し1980年代半ばから継続的になされた批判と、労働における柔軟性・国際競争力の向上を求める声に応えるものであった。もっとも、労働党政権の改革は、伝統的な裁定の制度からの脱却を促進したとはいえ、2つの重要な労働者保護を含むものであった。すなわち、第一に、協定〔訳注：1996年法による改正以前における協定には、認証協定及び企業別協定（「企業別柔軟性協定（enterprise flexibility agreements）」の2つがあった〕は、その締結過程及び内容の両面において労働者が公正に取扱われるようにするため、AIRCによる詳細な審査の対象とされていた。第二に、企業別協定は、関係する裁定の下における労働条件との比較において、全体として労働者にとって不利なものであってはならないとされていた（「非不利益性」の審査）。さらに、企業別協定ないし「認証協定」（certified agreements）は、その性質上、集団的なものでなければならないとされていた。もっとも、最後の点については、労働党政権による1993年の改正法が、認証協定について、使用者と労働組合との間だけでなく、労働組合以外の従業員集団との間

で締結することをも許容し、議論を呼んだ。

連立政権が1996年に行った法改正は、個別的協定（オーストラリア職場協定、AWA）という新たな選択肢を含め、企業レベルにおける協定の締結率を高めるためのいくつかの施策を盛り込んでいた<sup>35)</sup>。連立政権は、使用者と、労働組合または従業員集団との間で締結される認証協定という選択肢を残しつつも、AWAの承認及び「団結の自由」（VI参照）の保障を担う組織として1996年法により設けられた、雇用擁護局（Office of the Employment Advocate, OEA）<sup>36)</sup>による促進活動など、さまざまな方法を通じて、労使が個別的な交渉を行うことを促進した。更に、苦境にある経営の存続確保のために必要と認められる場合には、「基準を下回る」協定であっても承認してよいこと等を通じて、非不利益性の審査により労働者に与えられていた保護が弱められることとなった<sup>37)</sup>。

個別的協定と、労働組合との間ではなく従業員集団との間で締結される協定とを促進しようとする過去10年間にわたる政府の努力にもかかわらず、労働組合との間で締結される労働協約（collective agreements with unions）は、オーストラリアの労働者の労働条件規制にとって、非常に影響力のある手段であり続けた。例を挙げると、2004-2005年度〔訳注：オーストラリアの会計年度は7月1日から翌年6月30日であり、2004年7月1日から2005年6月30日の期間を指している〕にAIRCにより認証された集団的協定（collective agreements）の73%は労働組合との協定であり、残りの27%は従業員集団との協定であった<sup>38)</sup>。2004年5月時点では、オーストラリアの労働者の2.4%のみが登録された個別的協定（AWAなど）の適用を受けているに過ぎず、38%の労働者については賃金その他の労働条件が登録された集団的協定により決定されている<sup>39)</sup>。裁定の適用のみを受けている20%の労働者を加えると、オーストラリアにおいては、集団的に決定されている労働条件の適用を受けている労働者は、60%をわずかに下回る水準にある。この割合は、過去15年間にわたる、連邦政府及び州政府による集団主義に対する立法上の攻勢の激しさを考慮した場合、

比較的高い水準ということが出来る。

政府が(2005年法により)職場協定の締結、届出、変更及び終了プロセスを簡素化することを目的とする一連の施策<sup>40)</sup>を打ち出したのは、上記のデータを懸念してのものであることは疑いが無い。これらの変更の中で最も重要なものは、以下のものである<sup>41)</sup>。

1. 現在、6種類の協定が利用可能である。この6種類の協定とは、オーストラリア職場協定(AWA)、労働組合との労働協約、労働者との(すなわち、労働組合との間で締結されるのではない)集团的協定、複数企業との協定(multiple-business agreements)、組合との、または使用者による「更地協定(‘greenfields’ agreements)」である<sup>42)</sup>。多くの協定は、その有効期間の上限が5年とされている。
2. 労働者は、従業員集団との集团的協定やオーストラリア職場協定を使用者と交渉するにあたり、(労働組合などの)交渉代表により代表されるとすることも可能である。しかし、従業員集団との協定に対する労働組合の介入権(union rights of intervention)は否定され、使用者は、従業員集団とのまたは組合との集团的協定締結に向けた交渉において、組合代表を承認し、または誠実に交渉することを義務づけられない。
3. 職場協定は全て、OEAへの届出により効力を生じることとされた。従来とは異なり、協定の承認手続は存在せず、実際、OEAは関係する制定法上の定めが遵守されていることを保障するために協定を厳格に審査する必要はないとされている。
4. 非不利益性の審査が廃止され、使用者は、賃上げその他の利益の提供をとまわずとも、裁定が定める、時間外割増賃金、シフト割増賃金、休憩時間、各種手当等の権利を否定する職場協定を(少なくとも法的には)自由に導入できることとされた。Ⅲですでに述べたとおり、職場協定は、AFPCSが規定する5つの最低労働条件を定めさえすればよいとされている。このほか、裁定で定められる労働条件のうち、7つの項目については、「保護される」ものとされているが、その意味は、使用者が、職場協定によって当該事項を修正する

- か、廃止する場合、その旨を明示しなければならないというものに過ぎない(「保護」とはいうものの、労働者にとってそれは明らかに幻想に過ぎない)。
5. 一定の事項については、「禁止事項(prohibited contents)」とされ、協定に含むことができない事項とされた。このような事項の例としては、AWAの利用を禁止する条項、派遣労働者や独立契約者の利用に制限を課す条項、不公正解雇について救済を定める条項<sup>43)</sup>、組合に対する支援・援助に関するさまざまな条項が挙げられる。更に、禁止事項を協定に含めようとした当事者には民事罰が科される可能性がある。
  6. 当事者は、従業員集団とのまたは労働組合との集团的協定の締結に向け交渉を行っている「交渉期間」において、主張貫徹のために、「保護される」争議行為を行う権利を引き続き有している。しかし、保護される争議行為について新たに課されることとなった一連の制限及び詳細な要件のために、労働組合及び組合員にとって、この「権利」の実効性は実質的には弱められている<sup>44)</sup>。
  7. 職場協定は、当該協定で定められている期限を経過した後は、他方当事者に対して90日前の書面による予告を行うことにより、一方当事者が一方的に解約することができる。その場合、それまで当該協定により労働条件が規律されていた労働者の労働条件は、AFPCSの5つの最低労働条件及び7つの「保護される」裁定の労働条件(これについては、上述したところを参照)により規律されることとなる。従来当該労働者に関して適用されていた裁定や協定で定められていた、より包括的な労働条件による規律に立ち戻るのではないという点に注意しなければならない。

これら職場協定に関する新たな制度は、——特に、非不利益性の審査の廃止、独立した機関による審査の欠如、禁止事項に関する規制、使用者が期限を経過した協定を一方的に終了させることができるという点は——使用者の交渉力を著しく強化するものである<sup>45)</sup>。とりわけ、これらの規定は、使用者が労働者を集团的な協定の下から引き離し、より低水準の賃金その他の労働条件を定めるAWAの下に置くことをより容易にするであろう。

| 年       | 1982 | 1986 | 1990 | 1994 | 1996 | 1998 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 |
|---------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 組織率 (%) | 49.5 | 45.6 | 40.5 | 35.0 | 31.1 | 28.1 | 24.7 | 24.5 | 23.1 | 23.0 | 22.7 |

全体的にみた場合、新たな制定法による協定締結のための枠組みはオーストラリアの職場労使関係システムにおける団体交渉の将来的な役割について重大な脅威をもたらすものであり、長期的に見て、労働者の賃金、労働条件及び生活水準の低下をもたらす可能性についての強い懸念を惹起させるものである<sup>46)</sup>。

## VI 労働組合および労働組合以外の労働者代表制度

オーストラリアの労働組合は、1904年に調停・仲裁制度が導入されて以来、同制度の下で枢要の位置を占めてきた。この制度の下では、登録された労働組合は強い法規制の下に置かれるものの、同時に、相当な権利及び制度的助成を享受することができた。このことは、20世紀を通じて、オーストラリアの労働組合の成長及び組織の維持に多大に寄与した。そのため、1953年には労働組合の組織率は全労働力の63%に達し、1980年代初頭まで、ほぼ50%を維持した<sup>47)</sup>。しかし、その後、上記の表のとおり<sup>48)</sup>、オーストラリアの労働組合組織率はおよそ30%程度低下するに至っている。

直近の数値によれば、公共部門の組織率は46.4%であるが、民間部門における組織率は17.4%にすぎない<sup>49)</sup>。過去25年の間に組織率が劇的に低下した要因としては、経済改革の過程で生じた、組織率が高い製造業における大規模な人員削減、臨時労働・パートタイム労働及び「契約」労働の増大、及び(1990年代初頭から)使用者が「個別化(individualisation)」・「非組合化(de-unionisation)」戦略を強力に推進したことが挙げられる<sup>50)</sup>。もちろん、これに加え、伝統的に労働組合に付与されてきた権利が、オーストラリアにもたらされた「非集団的(de-collectivist)」な労働法によって著しく縮減されたことも、組織率低下の要因に挙げられる。

とりわけ、1996年法は、既存の組合組織を揺

さぶり、組合間の競争を促し、非組合員の権利を強化することを狙いとするさまざまな施策を含んでいた<sup>51)</sup>。これには、新たな「企業内組合(enterprise unions)」の結成に関する条項、不満を有する組合員が巨大な産業別組合から「袂を分かつ(disamalgamate)」ことを可能とする条項が含まれる。労働組合の独占的な代表権限は弱められ、裁定や企業別協定における「クローズド・ショップ」やその他の組合保障条項は禁止されるに至った。新規組合員の勧誘や裁定の履行確保を目的とする組合の「立入権(rights of entry)」も、許可・通知要件の導入によって制限が加えられた。さらに、「団結の自由(freedom of association)」(組合員に対する不利益取扱いからの保護を含む)が、非組合員にも拡張されることとされた。

組合役員も、2002年に1996年法に追加された、組織の登録及び説明責任に関する別表(Registration and Accountability of Organisations Schedule) (「別表1B (Schedule 1B)」)により、組合財政に関してより高度の説明責任を課されるに至っている。さらに、政府は、海運業<sup>52)</sup>、連邦公務<sup>53)</sup>、高等教育機関<sup>54)</sup>、建設業(建設業については、現在、特別の規制主体であるオーストラリア建設委員会(Australian Building and Construction Commission, ABCC)が存在する)<sup>55)</sup>など、特定の産業における組合を弱体化させるための一連の施策を打ち出している。

2005年法が、政府の、労働組合運動に対してイデオロギー的に反対する立場をより一層推進する規定を含んでいることは驚くべきことではない。同法の新たな規定<sup>56)</sup>もまた、1996年法が達成しえなかった政府の目標のいくつかを実現しようとしている。労働組合に影響を与える2005年法の重要な規定として、以下のものが挙げられる<sup>57)</sup>。

1. 立法の憲法上の根拠を、労働権限から法人権限へと改めたこと(II参照)の結果として、別表1Bの下で登録すること・登録され続けることが



可能な労働者及び使用者の代表組織の形態に関する規定について重要な変更が行われた。改正法の下では、労働組合は、「連邦レベルにおいて登録しうる労働者の団体 (federally registrable employee associations)」でなければならないとされた。これは、すなわち、(1)憲法上の法人であること、または(2)組合員の過半数が「連邦システム上の労働者 (federal system employees)」(これは主に憲法上の法人の労働者を意味する)であること、のいずれかを満たさなければならないことを意味している。組合の多くは後者の要件を満たすであろうが、組合員の過半数が州政府の部局に雇用される労働者であるためこの要件を満たしえない組合もいくつか存在するであろう。労働組合が、オーストラリア法において、法人格を取得することが認められる(従って前者の要件を満たす)か否かは、明らかではない。状況を更に複雑にしているのは、この別表1Bに定められている登録に関する新たな条項が合憲であるか否かについて、重大な疑義が存在しているという点である。登録された組織に対する規制システムは、長い間、調停・仲裁制度の導入に「付随する」ものであると考えられてきたが、法人権限に基づく新たな職場労使関係システムに関しても同様のことがいえるか否かは、定かでない。

2. 新規組合員の勧誘や、雇用関係立法、裁定及び協定違反の有無について調査するために、組合役員が職場に立ち入る権利(オーストラリアでは、組合の「立入権」として知られる)についても、実質的に新たな制約が課せられている<sup>58)</sup>。従前と同じく、組合役員は、立ち入りの許可を得るとともに、使用者に対して少なくとも24時間前に上記目的のために使用者の施設に立ち入る旨の通知を行わなければならないが、新たな規定の下では、組合役員は、許可を得るにあたり、「適切な人物であること」(当該役員が過去に立入権に関する連邦法・州法の規定に違反していないこと)の審査を経なければならないとされた。また、全労働者がAWAの下で雇用されている場合には、組合役員は、組合員勧誘のために立入権を行使することはできないとされた。更に、役員に対する立入許可の一時停止・取消の理由が追加されるに至った(組

合役員が使用者に対して自己の立入権を「偽って伝える」場合や立入権を「過度に」行使して「濫用」する場合にこのような処分がなされる可能性がある)。  
 3. 非組合員に対して組合または使用者による差別・不利益取扱いからの保護を付与した点は、1996年法による主要な変更点であり、組合員にも認められる「団結の自由」の一環をなしていた。非組合員の利益を念頭においてなされた、この規定の遵守についてのOEAによる積極的な「監視」が、オーストラリアの職場における、組合のあからさまな組織化戦略を穏健化させたことは疑いがなくない。しかし、実際には、過去10年の間、団結の自由の規定をより効果的に利用していたのは労働組合であり、当該規定を利用することにより、組合は、違法な反組合的・非集団的な目的により「汚染」された使用者の事業再編・個別化戦略を阻止していた<sup>59)</sup>。このような状況に対処しようと、政府は、団結の自由の規定<sup>60)</sup>を修正し、使用者の同規定違反について組合が暫定的差し止め命令を得にくいようにした。また、禁止される組合の行為が拡大された(例えば、組合及びその役員ないし組合員が、労働者に対して争議行為に参加するよう圧力を加えたり、使用者に対して組合と労働協約を締結するよう強制したりするといった行為などが禁止された)。禁止される使用者の行為については、実質的に変更は加えられていない。使用者は、「禁止される理由」(例えば、労働者が組合の組合員であること又は組合員ではないこと、労働者が裁定または職場協定の適用を受けていること、合法的な争議行為に参加したことなど)又は禁止される理由を含む複数の理由に基づいて、「禁止される行為」(解雇、労働条件の変更など)を行ってはならない。労働者に対して組合に加入するよう、または(より考えられるのはこちらの方であるが)組合に加入しないように、あるいは組合を脱退するよう、「勧奨」することも、従来通り禁止されている。

一言でいえば、上述した2005年法の諸規定は、——特に、組合を基礎とする団体交渉を掘り崩すことを狙いとする協定締結に関する条項及び争議権について新たに課された厳格な規制と併せてみた場合——オーストラリアの労働組合に対する、

かつてない深刻な脅威を如実に示すものである。この最新の立法による、組合の役割と正統性に対する攻撃が、近年の組織率低下に歯止めをかけようとする組合の努力を支援するものではないことは明白である。しかし、興味深いことに、ACTUの指導による、政府の新たな立法に反対するキャンペーンが徐々に人々の支持を得ていくなか、いくつかの組合は、過去6カ月間において、新規組合員数が急増していることを明らかにしている。

労働組合以外の労働者代表制度は、オーストラリアの労使関係では伝統的にあまり役割を果たしてこなかった。1970年代・1980年代には、産業民主制や労働者参加制度に対する関心が「沸騰」したこともあったが、オーストラリアではヨーロッパ風の労働者代表制度や職場における意思決定方法としての「共同決定」が試みられることはほとんどなかった<sup>61)</sup>。このような状況は、調停・仲裁制度が主要な役割を果たしていたこと、組合が調停・仲裁制度を強力に支持しており、他の労働者代表制度や使用者との共同決定制度に対して懐疑的であったこと、使用者が、強固に確立された「経営権」に対するあらゆる介入に抵抗を示した、といった要因により説明することができる。

過去20年くらいの間に、「企業交渉委員会(enterprise bargaining committees)」<sup>62)</sup>や「安全衛生委員会(occupational health and safety committees)」<sup>63)</sup>といった職場を基礎とする労働者代表制度が——一般的にこれらの制度は労働組合によってコントロールされているものの——特定の事項を取扱うようになった。さらに、企業別協定の下で生じる問題及び事業戦略に関する広範な事項に対処するための職場を基礎とする制度として、「労使協議委員会(joint consultation committees)」が、ますます一般的なものとなっている<sup>64)</sup>。

1995年以降、オーストラリアの労働組合の間では、下記の2つの重要な問題に対処するための手段としての、ドイツモデルに基づく労働者代表制度の利点についての議論が徐々に盛んとなっている。その問題とは、第一に、組合組織率の低下の問題であり、労働者代表制度の導入を主張する論者は、同制度が、組合が存在しない職場を組織化する「足掛かり」を提供する可能性があることと主

張している<sup>65)</sup>。第二の問題は、企業の破綻、再編において、何千人もの労働者がさしたる予告を受けることもなく職を失っているという問題であり、そこでは、オーストラリアの労働者には事業再編問題について情報提供を受ける権利・協議する権利が与えられていないという問題が顕在化している<sup>66)</sup>。この議論をリードしているのは現在のACTU指導層であり、同指導層は、労働者代表制度を比較的——それが情報提供及び協議のみを目的として設置され、組合を基礎とする団体交渉を侵食するものでないという限度で——支持しているように思われる<sup>67)</sup>。

しかし、ドイツモデルに即して制度化された、職場を基礎とする労働者代表制度が、数年以内にオーストラリアで浸透するとはほとんど考えられない。なぜなら、いくつかの主要な組合はなおそのような制度について強く反対しており<sup>68)</sup>、また、このような制度の導入は、連邦の連立政権の職場関係に関する政策目標に合致していないからである。上述したとおり、政府は制定当時の1996年法において、労働者が小規模の「企業内団体(enterprise associations)」を結成することを可能にする規定を設けている。これは、労働者が、1980年代・1990年代における組合統合の過程で発生した、巨大な産業別組合から離れることを狙ったものである。だが実際には、1996年以来、企業内組合の結成に対する関心はきわめて低く、関係する規定の下で若干の申請があったに過ぎない(有効に機能しているものはさらに少ない)。そこで、2005年の改正では企業内団体の結成に必要な最低人数が50人から20人へと引き下げられることとなった。だが、この改正も企業内組合を大幅に増加させることにはつながらないであろう。いずれにせよ、政府により促進されている「企業内組合」なるものが、日本などで見られる強力な企業別組合とは大幅に異なるものであることには注意する必要がある。

## VII 結 論

本稿における以上の議論から、連邦の連立政権による2005年の労働法改革が、オーストラリア

において「労働と資本との力関係を、根本的に資本側に有利に変更しようとする」ものであることは明らかである<sup>69)</sup>。また、この新法の下で、「規制緩和」の名の下、職場労使関係を非常に詳細に規制する傾向が続いていることも明らかである。特定の産業（例えば、建設業、公共部門、大学など）についての細かな規制に加えて、職場労使関係の領域においては、現在、過剰な数の規制主体が存在するに至っている（AIRC, AFPC, ABCC, OEA, ART など、その多くについては本稿ですでに検討した）。現実には起こったのは、政府が望ましくないと判断した一定の規制形態（労使審判所など）を、政府が許容できる、あるいはそれに対して政府がより強いコントロールを及ぼすことができる他の規制形態に、単純に置き換えたということにすぎない。「規制緩和」と「外部からの介入」の除去とを賞賛する政府が、2005年法の成立により達成されるに至ったオーストラリア労使関係の「過剰規制（ultra-regulation）」状態を主導したというのは実に奇妙なことである、というのが本稿の結論である。

- 1) この変化の詳細については、Anthony Forsyth, *Re-Regulatory Tendencies in Australian and New Zealand Labour Law*, Japan International Labour Law Forum Special Series No.14, March 2001, pp.2-4における検討と、そこで引用されている諸文献を参照。さらに、Joe Isaac, 'The Deregulation of the Australian Labour Market' in Joe Isaac and Russell Lansbury (eds.), *Labour Market Deregulation: Rewriting the Rules*, The Federation Press, Sydney, 2005, p.1も参照。
- 2) 詳細については、例えば、Richard Mitchell, 'Juridification and Labour Law: A Legal Response to the Flexibility Debate in Australia' (1998) 14 *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 113 参照。
- 3) Parliament of Australia, *Prime Ministerial Statement: Workplace Relations*, 26 May 2005 (<http://www.workplace.gov.au/workplace/Category/PolicyReviews/WorkplaceRelationsReforms/>にて参照可能)。
- 4) 例えば、<http://www.rightsatwork.com.au/> や、Neale Towart, 'Framing the Debate: The Unions' Campaign' (2005) 56 *Journal of Australian Political Economy* 269 参照（この論文および *the Journal of Australian Political Economy* 誌の2005年改革に関する他の特集記事は、オンライン (<http://www.jape.org/>) で参照可能である)。
- 5) 連邦レベルでの、企業レベルにおける交渉についての最近の批判的な検討として、Ron Callus, 'The Re-Regulation of Australian Industrial Relations: The Role of the Hancock Inquiry' in Isaac and Lansbury 2005, p.111 参照。

- 6) Commonwealth of Australia, *WorkChoices: A New Workplace Relations System* ('WorkChoices'), 9 October 2005 (<https://www.workchoices.gov.au/>にて参照可能)。
- 7) 委員会の報告書では（予想されたことではあるが）、与党議員が、若干の修正を加えつつ法案の成立に賛成する意見を述べ、野党議員が、成立に強く反対する意見を述べている。同報告書は、[http://www.aph.gov.au/Senate/committee/eet\\_ctte/wr\\_workchoices05/report/index.htm](http://www.aph.gov.au/Senate/committee/eet_ctte/wr_workchoices05/report/index.htm)にて参照可能である。
- 8) 2005年法は実質的に1996年法を修正するものである。この修正を受けた1996年法への統合 (consolidation) 及び条文番号のリナンバリングは、2006年半ばまでに行われる予定である [訳注：この統合および条文番号のリナンバリングは2006年3月27日に実施された。統合を経た後の1996年法の条文は、<https://www.workchoices.gov.au/ourplan/legislation/>にて入手可能である]。
- 9) これらの制度についての最近の検討として、Joe Isaac and Stuart Macintyre (eds.), *The New Province for Law and Order: 100 Years of Australian Industrial Conciliation and Arbitration*, Cambridge University Press, Cambridge, 2004 参照。
- 10) 例えば、Forsyth 2001, p.1; Isaac 2005, p.1; Callus 2005, pp.113-114; John Howe, 'Deregulation' of Labour Relations in Australia: *Toward Command and Control*, Working Paper No.34, Centre for Employment and Labour Relations Law, University of Melbourne, 2005 参照。
- 11) Andrew Stewart, 'A Simple Plan for Reform? The Problem of Complexity in Workplace Regulation' (2005) 31 *Australian Bulletin of Labour* 210 参照。
- 12) 詳細な検討、分析については、例えば、Stewart 2005; David Peetz, 'Coming Soon to a Workplace Near You: the New Industrial Relations Revolution' (2005) 31 *Australian Bulletin of Labour* 90; John Howe, Richard Mitchell, Jill Murray, Anthony O'Donnell and Glenn Patmore, 'The Coalition's Proposed Industrial Relations Changes: An Interim Assessment' (2005) 31 *Australian Bulletin of Labour* 189 参照。
- 13) 以下、特に断らない限り、言及されている条文は、2005年法による改正後の1996年法についてのものである [訳注：以下で言及されている条文は、注8)に関する訳注で言及している条文のリナンバリング前のものであり、統合および条文のリナンバリング後の条文ではない。2005年法については、<http://www.comlaw.gov.au/ComLaw/Legislation/Act1.nsf/all/search/0D9C163617A15FD2CA2570D80025E47F>にて入手可能である]。
- 14) 時間および紙幅の制約のため、本稿では不公正解雇制度についての変更には触れることができない。この点については、Howe *et al.* 2005, pp.197-199; Benoit Freyens and Paul Oslington, 'The Likely Employment Impact of Removing Unfair Dismissal Protection' (2005) 56 *Journal of Australian Political Economy* 56 参照。
- 15) 一般的には、Breen Creighton, 'One Hundred Years of the Conciliation and Arbitration Power: A Province Lost?' (2000) 24 *Melbourne University Law Review* 839 参照。
- 16) 例えば、Stewart 2005, pp.220-227; Peter Prince and Thomas John, *The Constitution and Industrial Relations:*

- Is a Unitary System Achievable?* Parliament of Australia, Parliamentary Library, Research Brief, no.8, 2005-06, 28 November 2005; Jeff Shaw and Monika Ciolek, 'The Constitutional Question' in Chris Briggs, John Burgess, Monika Chiolek, Rae Cooper, Bradon Ellem, Peter Ewer, Jeff Shaw, Meg Smith, Peter Waring *The State of Industrial Relations: The State of the States* 2005, Evatt Foundation, Sydney, 2005, p 45 参照。
- 17) 1996 Act, sections 4AA-4AB.
- 18) もっとも, Stewart 2005, p 224 は, 実際の数値は政府の見積りをいくらか下回るのではないかとしている。
- 19) 1996 Act, sections 7C-7E.
- 20) 1996 Act, Part VA.
- 21) 改正法の下では, 最低賃金の額は, オーストラリア公正賃金委員会 (Australian Fair Pay Commission, AFPC) によって決定される。本文の以下の記述を参照。
- 22) Peter Waring, Alex de Ruyter and John Burgess, 'Advancing Australia Fair: The Australian Fair Pay and Conditions Standard' (2005) 56 *Journal of Australian Political Economy* 105 参照。
- 23) 1996 Act, Part IA.
- 24) *WorkChoices*, p 14.
- 25) Robyn May, 'The British Low Pay Commission and the Proposed Australian Fair Pay Commission' (2005) 56 *Journal of Australian Political Economy* 92, at p.99 (傍点筆者); Howe *et al.* 2005, pp.191-194; Workplace Express, 'FPC Differs from UK Model, May Lower Minimum Wage, Says Academic', 25 January 2006 ([www.workplaceexpress.com.au](http://www.workplaceexpress.com.au) にて参照可能); Mark Wooden, 'Minimum Wage Setting and the Australian Fair Pay Commission' (2005) 56 *Journal of Australian Political Economy* 81 も参照。
- 26) Isaac 2005, p.2 参照。本文中で述べた 20%の労働者の他, 労働者の 38%を占める, 集团的協定の適用下で雇用されている者の大部分は, 当該協定を「下支えする (underpinning)」裁定の適用を受けていることに注意。この点については, さらに V を参照。
- 27) 改正後の 1996 年法第 6 編 (Part VI) 参照。
- 28) Award Review Taskforce Secretariat, *Award Rationalisation*, Award Review Taskforce Discussion Paper, December 2005 参照。
- 29) *WorkChoices*, pp. 34-35, 61-62 参照。
- 30) これと異なる見解として, Braham Dabscheck, 'The Slow and Agonising Death of the Australian Experiment with Conciliation and Arbitration' (2001) 43 *Journal of Industrial Relations* 277; Helen Forbes-Mewett, Gerry Griffin and Don McKenzie, 'The Australian Industrial Relations Commission: Adapting or Dying?' (2003) 11 *International Journal of Employment Studies* 1 参照。
- 31) 1996 年法第 VIIA 編参照。
- 32) 例えば, Anthony Forsyth, *The Revival of Arbitration? Recent Experience in the AIRC*, Paper for the Legal Edge Seminar Series, Centre for Commercial Law, Australian National University, Canberra, 5 August 2003; Andrew Stewart, 'The AIRC's Evolving Role in Policing Bargaining' (2004) 17 *Australian Journal of Labour Law*, 245; Carolyn Sutherland, 'By Invitation Only: The Role of the AIRC in Private Arbitration' (2005) 18 *Australian Journal of Labour Law* 53 参照。
- 33) Helen Forbes-Mewett, Gerry Griffin, Jamie Griffin, and Don McKenzie, 'The Role and Usage of Conciliation and Mediation in the Australian Industrial Relations Commission' (2005) 31 *Australian Bulletin of Labour*, 171 参照。
- 34) この点については, さらに, Anthony Forsyth, 'Arbitration Extinguished: The Impact of the Work Choices Legislation on the Australian Industrial Relations Commission', (2006) 32 *Australian Bulletin of Labour* (forthcoming) 参照。
- 35) 詳細については, Marilyn Pittard, 'Collective Employment Relationships: Reforms to Arbitrated Awards and Certified Agreements' (1997) 10 *Australian Journal of Labour Law* 62; Ron McCallum, 'Australian Workplace Agreements: An Analysis' (1997) 10 *Australian Journal of Labour Law* 50 参照。
- 36) <http://www.oea.gov.au/graphics.asp?showdoc=/home/default.asp> 参照。
- 37) 近年, 労働者保護の手段としてこの審査が効果的であるかについて, 次第に疑問が提起されるようになってきている。例えば, Omar Merlo, 'Flexibility and Stretching Rights: The No Disadvantage Test in Enterprise Bargaining' (2000) 13 *Australian Journal of Labour Law* 207; Richard Mitchell *et al.*, 'What's Going on with the 'No Disadvantage Test'? An Analysis of Outcomes and Processes Under the *Workplace Relations Act 1996* (Cth)' (2005) 47 *JIR* 393; Waring, de Ruyter and Burgess, 2005, pp.107-110 参照。
- 38) AIRC, *Annual Report of President of the Australian Industrial Relations Commission, 2004/2005*, p.12 ([www.airc.gov.au](http://www.airc.gov.au) にて参照可能)
- 39) Australian Bureau of Statistics ('ABS'), *Employee Earnings and Hours, May 2004* (cat. no.6306.0), cited in Mark Wooden, Australia's Industrial Relations Reform Agenda, Paper to the 34th Conference of Economists, University of Melbourne, 26-28 September 2005, pp.3-4.
- 40) 改正後の 1996 年法第 VB 編参照。
- 41) さらなる詳細については, Anthony Forsyth and Carolyn Sutherland, 'Collective Labour Relations under Siege: The Work Choices Legislation and Collective Bargaining' (2006) 19 *Australian Journal of Labour Law* (forthcoming) 参照。
- 42) 使用者による更地協定は, 実際には「協定」ではなく, 新規の事業について使用者により一方的に決定される労働条件に過ぎない。
- 43) この点, 政府は, 2005 年法により不公正解雇についての訴訟に重大な制約が課されたことを踏まえ, 不公正解雇について他の救済手段を利用しようとする労働者の行動を封じるとの立場を強く打ち出している。
- 44) 改正後の 1996 年法第 VC 編参照。例えば, 協定に「禁止事項」を含めるべしとの主張の貫徹のためになされる争議行為は保護されず, また, 保護されるためには, 労働者の秘密投票により承認されることが要求されることとなった。争議行為に関する 2005 年法の膨大な規定について詳細に論じることは本稿の対象とするところではない。この点についての詳細は, Chris White, 'Workchoices: Removing the Right to Strike' (2005) 56 *Journal of Australian Political*

- Economy* 66 を参照。
- 45) この点については、さらに、Chris Briggs, Rae Cooper and Bradon Ellem, 'What about Collective Bargaining?' in Briggs *et al.* 2005, p. 66 を参照。
- 46) この点に関する 2005 年法の含意について、より一般的には、例えば、*Research Evidence about the Effects of the 'Work Choices' Bill*, Senate Inquiry Submission by A Group of One Hundred and Fifty Industrial Relations, Labour Market, and Legal Academics; C Briggs, *Federal IR Reform: The Shape of Things to Come*, ACIRRT, University of Sydney, November 2005 参照。
- 47) Malcolm Rimmer, 'Unions and Arbitration' in Isaac and Macintyre 2004, p. 275; Michael Crosby, *Power at Work: Rebuilding the Australian Union Movement*, The Federation Press, Sydney, 2005, pp. 12, 42-43 参照。
- 48) 数値は、Rae Cooper, 'Life in the Old Dog Yet? 'Deregulation' and Trade Unionism in Australia' in Isaac and Lansbury 2005, p. 93 at 96; and ABS, *Employee Earnings, Benefits and Trade Union Membership, August 2004* (cat. no. 6310.0) より引用したものである。
- 49) ABS, *Employee Earnings, Benefits and Trade Union Membership, August 2004* (cat. no. 6310.0)。
- 50) この点については、さらに、Stephen Deery and Janet Walsh, 'Unionism in Australian Workplaces: An Anatomy of Decline' (1999) 12 *Australian Journal of Labour Law* 21; Stephen Deery and Richard Mitchell (eds.), *Employment Relations: Individualisation and Union Exclusion: An International Study*, The Federation Press, Sydney, 1999; Crosby 2005 参照。
- 51) 詳細については、Richard Naughton, 'Sailing into Uncharted Seas: The Role of Unions Under the Workplace Relations Act 1996 (Cth)' (1997) 10 *Australian Journal of Labour Law* 112 参照。
- 52) Graeme Orr, 'Conspiracy on the Waterfront' (1998) 11 *Australian Journal of Labour Law* 159 参照。
- 53) Phillipa Weeks, 'Reconstituting the Employment Relationship in the Australian Public Service' in Deery and Mitchell 1999, p. 69 参照。
- 54) Stuart Rosewarne, 'Workplace "Reform" and the Restructuring of Higher Education' (2005) 56 *Journal of Australian Political Economy* 186 参照。
- 55) Howe 2005; Liz Ross, 'Building Unions and Government "Reform": The Challenge for Unions' (2005) 56 *Journal of Australian Political Economy* 172。
- 56) ほとんどの規定は、改正された 1996 年法の別表 1 B に定められている。
- 57) さらなる詳細については、Anthony Forsyth and Carolyn Sutherland, 'From "Uncharted Seas" to "Stormy Waters": How Will Trade Unions Fare under the Work Choices Legislation?' (2006) *Economic and Labour Relations Review* (forthcoming) 参照。
- 58) 1996 年法第 IX 編参照。
- 59) 関係する制定法の規定および判例法に関する詳細な検討と、当該規定に関する判例のアプローチについてのより批判的な検討として、David Quinn, 'To Be or Not to Be a Member: Is That the Only Question? Freedom of Association under the Workplace Relations Act', (2004) 17 *Australian Journal of Labour Law* 1 参照。
- 60) 改正後の 1996 年法第 XA 編参照。
- 61) Department of Employment and Industrial Relations, *Industrial Democracy and Employee Participation: A Policy Discussion Paper*, Australian Government Publishing Service, Canberra, 1986 参照。
- 62) 例えば、Richard Mitchell, Richard Naughton and Rolf Sorensen, 'The Law and Employee Participation: Evidence from the Federal Enterprise Agreements Process' (1997) 39 *Journal of Industrial Relations* 196 参照。
- 63) 安全衛生委員会は、1995 年時点で、43%の職場で設置されていた (Alison Morehead, Mairi Steel, Michael Alexander, Kerry Stephen and Linton Duffin *Changes at Work: The 1995 Australian Workplace Industrial Relations Survey*, 1997, pp. 123, 453)。安全衛生委員会についてより一般的には、David Walters, 'Workplace Arrangements for Worker Participation in OHS' in Elizabeth Bluff, Neil Gunningham and Richard Johnstone, *OHS Regulation for a Changing World of Work*, The Federation Press, Sydney, 2004, p. 68 参照。
- 64) 1991 年から 2003 年の期間における連邦法上の企業別協定の 45%で、労使協議委員会の設置に関する規定が存在していた (Shelley Marshall and Richard Mitchell, 'Enterprise Bargaining, Managerial Prerogative and the Protection of Workers Rights: An Argument on the Role of Law and Regulatory Strategy in Australia under the Workplace Relations Act 1996 (Cth)', 2005, pp. 17-18)。職場全体についての直近の数値では、1995 年の時点で、33%の職場で労使協議委員会が存在しているとのことである (Morehead *et al.* 1997, pp. 188-189)。
- 65) 例えば、Martin Foley, 'Democratising the Workplace: Unions and Works Councils' in Paul Gollan, Ray Markey and Iain Ross, *Works Councils in Australia: Future Prospects and Possibilities*, The Federation Press, Sydney, 2002 p. 37 参照。
- 66) 例えば、Anthony Forsyth, 'Giving Employees a Voice over Business Restructuring: A Role for Works Councils in Australia' in Paul Gollan and Glenn Patmore, *Partnership at Work: The Challenge of Employee Democracy*, Pluto Press, 2003, p. 140 参照。
- 67) 例えば、Greg Combet, 'Employee Consultation in an Australian Context: The Works Council Debate and Trade Unions' in Gollan and Patmore 2003, p. 134 参照。この議論についての近年の重要な論考として、Ron McCallum, 'Industrial Citizenship' in Isaac and Lansbury 2005, p. 15 参照。
- 68) 例えば、Doug Cameron, 'The Representation Gap in Australia' in Anthony Forsyth (ed.), *Works Councils in the Australian Context*, RMIT Community Advocacy Unit, Melbourne, 2001, p. 81 参照。
- 69) Howe *et al.* 2005, p. 206。

(翻訳：奥野寿 (立教大学法学部助教授))

Anthony Forsyth モナシュ大学上級講師。