

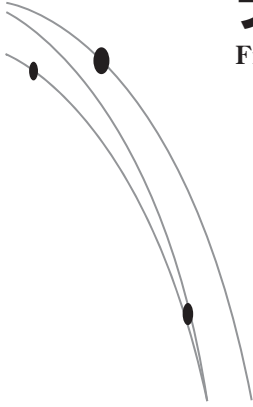
連載

フィールド・アイ Field Eye

ニュージーランドから—①

専修大学 廣石 忠司

Tadashi Hiroishi



今なぜニュージーランドなのか

1990年前後、行政改革の「成功」例として日本の政界関係者が大学してニュージーランドに視察に来たことをご記憶の方も多いことだろう。しかしながら、政府の行政改革の後に来た労働改革、中でも1991年雇用契約法の制定は労使関係に対し行政改革に匹敵する（と筆者は考えている）大変革であった。この内容については林（2009）が詳しく論じているが、残念なことに記述が2000年前後で止まっている。2000年には雇用関係法が制定され、1991年雇用契約法は廃止されたが、その後も1991年法の影響は残っている。

法律の内容については林（2009）、長淵（2001）を参照していただくこととして、こうした法律の改変が現場の労使関係や人的資源管理にどのような影響を与えたのか、あるいは与えていないのかについては2000年以降の情報があまり入ってこない。労働法と人的資源管理論の二股をかけている筆者としては労働法と現場実務の相互作用の好事例として在外研究の機会を与えられた本年、ニュージーランドに赴いた次第である。

研究拠点は勤務校である専修大学と提携関係にあるハミルトン市のワイカト大学である。オークランドから南に160キロほどの人口14万人の都市であるが、経済の中心地オークランドや政治の中心地ウェリントンは住宅事情が悪化しているため、研究のためには落ち着いたところでかえってよかったように思う。また、ホスト教授がHRM、労働法双方に詳しいHarcourt教授であることも研究テーマと一致しており幸いであった。

さて、3回の連載を始めるに当たり、林（2009）の記述とHarcourt教授の示唆に基づき労働の大変革について少々おさらいしておく。時は1890年代にさかのぼる。この時期、海員組合等の大ストライキがあるなどして、労使関係の調整、労働争議の回避の必要性が感じられてきた。そこで成立したのが1894年労働調整仲裁法である。ここでは①労働組合は行政機関に登録することができ、②労使双方は労働争議解決のために強制（compulsory）調停、さらには仲裁裁判所（Arbitration Court）による強制仲裁制度を活用することができる（登録組合には限らない）。③仲裁裁判所は労働条件を定めるアワード（award）を作成し、そのアワードは当該労使だけを拘束するのではなく、対象となる職種・職務に関する労使を全国的に拘束するものであった。つまり強制仲裁制度が実質的に全国の労働者の最低基準を定めるものとなり、逆に調停・仲裁の期間、ならびにアワードの有効期間中、争議行為は禁止されることとされていた。なお登録組合は労働者に組合加入の強制を求めることができた。この組合加入の強制はその後二転三転したが、全国的なユニオンショップ状況は変わらなかったようである（1989年で組織率47%）。

しかしながら国家財政が行き詰まりをみせた1980年代後半には労働党政権が国家機関の民営化をはじめとする大胆な行政改革を行い、労働関係でも1987年労働関係法を制定し、強制仲裁制度から任意仲裁制度へと転換をみせた。ただしこの行政改革は「劇薬」でもあったようで、失業率は13%台と倍増したこともあり、労働党は1990年に政権の座から滑り落ちた。

代わって政権についた国民党政権は改革の一環として労働党が手を付けなかった労働関係に大胆なメスを入れた。1991年雇用契約法がそれである。その内容は①「trade union」という文言が無くなり「employee organisation」とされ、労働組合に認められていた様々な権利が失われた。「労働組合」自体が法律の文言から排除されたのである。②それでは労働条件はどう決めるかといえば、労働者と使用者の交渉による。旧労働組合は交渉の代理人となることはできるが、使用者の同意が必要となる。団交権はないのである。③結果として労働者個人をサポートする組織はなくなり、「契約締結の自由」により使用者が優位に立ち上ることになった。社会法から市民法（民法）へという流れである。この結果労組の組織率は1999年には

17.0%に激減した。

こうした労働組合の崩壊といっても良い状況にあって2000年に政権に復帰した労働党は2000年雇用関係法を制定、1991年雇用契約法を廃止した。2000年法においては「trade union」という文言や組合登録制度を復活させ、登録組合への団交権の付与を行った。その後の法制度の動向は研究期間がまだ短く、いまだ詳らかにしえない。

その結果、現状では労組の組織率は20%台を推移し、劇的な変化はみられない。またホテルの従業員と気軽に話していると「まだ労働組合なんてあったのですか」と驚かれ、ワイカト大学の教員と話していても、「2000年法は部分的にしか知られていない。企業の実務者においてさえも」という反応だったことからすると、労働組合は公共部門と一部の大企業にとどまっているというのが実態とみられる。

このように、100年近く続いた労働組合強制主義から正反対の個別交渉基本路線に大きく変化をし、そしてそれをまた修正すべく労働組合を法的に認める方向に法律が改正されている。筆者はワイカト大学の教員などに振り子のような（like a pendulum）政策の変化だという印象を述べたが、その振り子は1991年法の衝撃から戻ってはいないようにみえる。労組への信頼は確立しなかったのか。労組はこの現状をどうみているのか。使用者としては労働法の改定に伴い労使関係やHRMの変化はいかなるものであったとみているのか。といった点が筆者の関心事項である。ここニュージーランドは一種の実験国家の様相を呈している。実験であるなら、その結果をウォッチし、日本で生かすことの出来る教訓があれば持ち帰りたい。

ここまで硬い話が続いたので、多少やわらかい話を。在外研究でニュージーランドへ、というと「いい国だそうですね」と言われる。たしかに旅行するには良い国かもしれない。豊かな自然と温泉。食べるものも悪くない。治安も凶悪犯罪は少ない。しかし行くと住むとはかなり違う。まず物価（特に外食）が高い。ニュージーランド Herald 紙 2013年5月4日付によると、「オーストラリアに次いで物価が高いことは認めざる

をえない」そうである（http://www.nzherald.co.nz/nz/news/article.cfm?c_id=1&objectid=10881413 2015年5月31日閲覧）。たとえば、日本の学生食堂も高くなってきているだろうが、当地では学内のカフェで日本円換算500円以下の食事をすることは難しい。

消費税が15%ということもあるが、この理由を他の教員に尋ねると簡単明快な理由が帰ってきた。最低賃金が高い（2015年では時給14.75ドル≒1327円）、自国の製造業があまりないので輸入品に頼らざるをえない（たとえば自動車は100%輸入）、人口450万人の国は他国の企業からみて市場として魅力的でなく、独占企業が多くなるため価格競争がおりにくい。とのことであった。一方で全就労人口の収入はメジアン（中央値）をとると週（当地では月給ではなく週給が一般的）600ドル。52週として年収は3万1200ドル、280万円強となる。賃金に限ると週給863ドルで、400万円強。それでは皆厳しい生活をしているかといえば、朝からカフェでくつろぐ姿をみたり、どの家でも自動車を保有しているようにみえたりすると、そうは思えない。この余裕はどこからきているのか。一つには社会福祉の充実があるだろうし、また相続税がないため、何代にもわたって資産をそのまま活用できることもあるだろう。ただ、もっといろいろ理由がありそうなので、「本業」とは別に（いや、案外関係あるかも）、いろいろと見聞を深めていきたいと考えている。次回はワイカト大の教員から「ぜひこれを書いてほしい」と頼まれたテーマがあるので、そちらに触れていこう。

参考文献

- 長淵満男（2001）「ニュージーランドの労働法改正——労働組合の失権回復を中心に」『甲南法学』42巻1号147頁。
林和彦（2009）「ニュージーランドにおける労働市場の規制緩和——1991年雇用契約法の研究（一）、（二）」『日本法学』75巻1号41頁、75巻2号19頁。

ひろいし・ただし 専修大学経営学部教授。最近の主な著作に「退職・雇用調整」『ジュリスト』1441号（2012年）。人的資源管理論、労働法専攻。