

最近の豪労使関係事情

森 島 寛

1 はじめに

周知のごとくオーストラリアにおける労使関係は単に南半球に位置する国というだけではなく、隣のニュージーランドと並んで長らく特異な存在を誇ってきた。しかしながらこの分野も 10 年以上政権を掌握しているハワード保守連立政権のミクロ経済改革の総仕上げ期に入って大きく揺さぶられている。

本稿では、まずミクロ経済改革の顛末から出てくる労使関係改革の持つ意味、総仕上げとしての昨今の労使関係改革そしてその中身に触れた上で、最後にオーストラリア労使関係の先行きを述べようというものである。

翻ってわが国（日本）の労使関係を一瞥すると、次のような事件があった。

2006 年 4 月 20 日の朝日新聞夕刊（大阪 4 版 12 頁、なお在京各紙では朝刊のところもあった模様）に、とんでもない 06 春闘結果が暴露された。その内容は「妥結時は 35 歳を基準とする賃上げ額が報告されたが、実際は当年 35 歳のみ少しかけ賃上げをするというものであった」という子供だましにもならないものであった。日本の春闘あるいは労働運動を真面目に取り組もうとする者の心を萎えさせる一件であった。我々客観性を重んじる者からしても、評価以前のまさに日本の 21 世紀初頭の労働運動の停滞を通り越した腐敗ともいえる現実を見た感がする。

他方、ここでテーマとするオーストラリアの労使関係は如何であろうか。同じく現地の日刊紙といっても指摘した日本の事件の半年前となる 05 年 11 月 16 日オーストラリア各紙は何十年振りかのメルボルン・シドニーを中心とした大衆行動（労働運動）の盛り上がりを伝えている。それは、以下論じようとしている、ミクロ経済改革の総仕上げとしてのいわゆるワークチョイス（Work Choices「就業選択」）に対する、オーストラリア労働運動の総力を挙げた反対運動の組織化と限界（結果として政府の法案が成立した）を垣間見る観があった。それでもわが国と比較すれば、運動に対する誠実さがそこには存在しておりまだ大きな救いがあるとともに、わが国で労働運動がどうして「市民権」を失ったかの分かりやすい教科書的な取り組み姿勢、ともいえる。

2 ミクロ経済改革の帰結としての労使関係改革

オーストラリアのいわゆるミクロ経済改革は 1980 年代スタグフレーションに見舞われることにより、かつての宗主国・英国と負けず劣らず経済的困難に直面したことへの打開策である。

その時点で完全雇用は昔話となるどころか一転して 10% にもならんとする高失業率を生み出し、激しいインフレ、低（マイナス）成長、財政の赤字、貿易の不均衡などからくる膨大な対外債務を抱えることになった。そこからの脱出の決意は、かの有名なキーティング（後の首相）による「バナナ共和国への転落」発言を持ち出すまでもなく、1983 年を分岐点としたホーク労働党政権による否定的事態への打開策の提案が如実に示しており、我が国ではかの悪名高き小泉改革でフレーズが有名になったところの構造改革（ミクロ経済改革——なお豪・日それぞれの背景、経済環境が全く違っていたことに注意すべきなのだが、そのことについて区別のない論調を批判すべきだが、ここではそれを行わず別の機会とする）の第一歩である。

ところで改革の原因となるスタグフレーションなる現象がオーストラリアにどうして襲来したのかというと、一つは紛れも無く世界経済からの影響、もう一つはオーストラリア経済の歴史的な構造に由来する。

ここまでのオーストラリア経済は既に 19 世紀中頃に、一人当たり国民所得世界一となることに象徴される如く、総じて恵まれておりかつ順調に推移した。1920 年代には国内での自動車産業が確立（資本は全て海外からのものであったとはいえ）し、いわゆる帝国主義国とは言わないまでも、今日でいう新興工業国の体裁は整えていた。

それは、オーストラリア経済の特徴である、国際経済の中での第一次産品輸出を梃子にした国内経済の充実・発展というパターンが可能とさせた。そのことが逆にオーストラリアでのスタグフレーションを増幅させたのである。

さて、本章冒頭で述べた経済的困難に話を戻すと、白人の国或いは 1788 年の入植以来のオーストラリア経済史の中でも、その困難性は際立ったものであった。

時あたかも、世界経済の主導国である米国を始めとして英国はいうに及ばず先進工業国全てがスタグフレーションという業病に悩まされ、その処方箋として英国を先頭に一斉に新保守主義に基づく規制緩和・自由化政策を実行し始めたのが 1980 年代でもある。つまり戦後世界経済の終焉であり資源多消費型の高度成長及び福祉国家的政策の破綻、それは言い換えると世界経済が新たな段階、構造を作り出した時期なのである。そのことはオーストラリアにとっても常に世界経済の中心国を第一次産品という土台の部分で支えてきたパターンからの転換が迫られるということであった。

オーストラリアの 1980 年代とはそのような時代であった。

したがって以降、次のようなミクロ経済改革が進展する。

労働党は 83 年 2 月に ACTU と「アコード（Accord—所得と物価に関する合意）」を結び、選挙勝利後には政府・経営者・労働組合からなる国内

「経済サミット」を開催し 58 項目に上る国民的合意をはかった。

民営化というミクロ経済改革の一手法からみておこう。

連邦政府は、銀行、電気通信事業および航空事業を三大民営化としてコモノウエルス（コモノウエルス、ビクトリア州立）銀行、テルストラ（テレコム、OTC）、カンタス（カンタス、オーストラリアン）航空で実現の運びとなった。

民営化に至るミクロ経済改革は次のようであった。

1983 年 12 月に豪ドルのフロート制・為替管理の自由化、要するに通貨・金融制度面の改革から始められた。しかし、金融自由化が進むとは競争も激化することであり、今度は特定の銀行の業績悪化を生み出した、そしてそのこと（このときはビクトリア州立銀行の破綻救済）が、皮肉にも長らく民衆の銀行の役割を果たした国営のコモノウエルス銀行の民営化として結果する。

同様に航空事業では、航空政策の自由化・規制緩和（戦後の航空政策の基本であった 2 つの航空会社体制からそこへの新規参入を許可していく）を行い、結果競争に遅れをとった国内線のオーストラリアン航空とナショナルフラッグキャリアであるカンタス航空の合併さらには民営化となる。

対照的な事例は、電気通信事業であった。テレコムという国内独占企業が市場の規制緩和がなされ海外電気通信企業の OTC と合併しテルストラという会社に再編された。また、AUSSAT といわれた衛星通信会社を母体とした OPTUS 社が民間通信企業の資本参加により再編成され新規参入し、さらなる市場の拡大、技術革新にも結びついた。

オーストラリアの民営化はこれらの連邦レベルに留まらず、90 年代中期以降もビクトリア州やタスマニア州の電力・水道事業、あるいは航空事業の範疇である空港など地域・関連他分野に拡大していった。

以上述べた民営化を代表とするミクロ経済改革は経済の規制緩和・自由化を進めることにより、伝統的な保護主義を撤廃し競争原理を導入するこ

とにあった。そのことが、この 10 年以上プラス成長を齎した一因であったとしても、また十分に保障されてきた社会保障・教育の水準が引き下げられることにもなった、と負の評価もできる。そして残った部分というよりも、むしろオーストラリア社会の根幹部分と評すべき労使関係改革が最後に登場した。

3 労使関係の改革

象徴的な表現をすると、ミクロ経済改革の大半は「羊の背に乗った国」という伝統的なオーストラリアの改革でありさらにもう一つの伝統を示してきた「労働者天国」（このこと自体が悪いことではなくそれがもたらしてきた弊害という意味）の改革が、本質的な意味での構造改革に残された最後の部分となった。

オーストラリア労使関係制度をここまで支えてきた中身は強制調停仲裁制度とアワード（Award）方式であったことはいうまでもない。

そして、今日進展しているオーストラリアの労使関係改革は、1983 年のアコードと称される「所得と物価に関する合意」がきっかけという意味において少なからざる影響を与えている。アコードはまた 100 年近く続いてきたアワードの手直しともいえる。労働党政権にとっては漸進的な経済構造改革の重要な役割も果たした。そのことは 90 年代の労働党政権の時期においても企業内職場の調和のとれた労使関係が生産性に反映しひいては国際競争力の強化と結びつくとされているようにミクロ経済レベルにおいて最重要ともいえる分野という位置づけがあったからこそである。

経済構造改革が進行する中での労使関係制度の変化を説明していこう。

伝統的なオーストラリアを示すフレーズに「労働者天国」一言業自体に問題はないがその弊害が最近では指摘される一がある。そして「労働者天国」の改革が経済構造改革に残された最後の課題という意味を持つことに

ついて述べる。

繰り返しになるが、オーストラリア労使関係制度を今日まで支えてきたのは、強制調停仲裁制度とアワード（AWARD）方式であった。

そして、今日進展しているオーストラリアの労使関係改革は、その出発点として 1983 年のアコード（ACCORD）と称される「所得と物価に関する合意」が、少なからざる影響を与えたことは否定できない。アコードの目的は、100 年近く続いてきたアワードを手直しすることにあった。同時に労働党政権にとっては、漸進的な経済構造改革を進めるための重要な役割も果たした。90 年代の労働党政権の時期においても、企業内職場の調和のとれた労使関係が生産性に反映し、ひいては国際競争力の強化にも結びつくとして理解されてきた。この点からもアコードがミクロ経済改革の中でも最重要と位置づけられていたことがわかる。つまり、労使関係が経済と密接に結びつくばかりでなく、改革すべきマクロ経済環境をも大きく左右するという意味付与があった。

さらに、経済構造改革が進行する中での最近の労使関係制度の変化を見ていこう。

労働党政権時代の労使関係改革は 8 次にわたるアコードを前提に、その法的整備として「1988 年労使関係法」により企業内労使交渉の促進が、さらに「1993 年労使関係改正法」では企業内独自協約とともに企業と非組合員の協約も認められることになったが、労使関係委員会での認証が必要であり、結ばれた協定は同委員会が規定する条件を下回らないこととされた。このように、徐々にではあるが北半球の先進国型労使関係へと接近していくが、皮肉なことにこれら法的整備は新政権の「職場関係法」につながる。

96 年総選挙に勝利し、連邦政府を担うことになったハワード保守連立政権は、改革の速度を一段と上げる。政府と ACTU との合意であったアコードは、政府と労働組合の連携を持たない—現実にはむしろ労働組合と

の対決姿勢を打ち出した一政権の登場でもあるから、当然ながら終焉した。逆に新政権は、早々と以下のような改革内容の「1996 年職場関係法」を提出し、「1988 年労使関係法」の趣旨であった使用者と労働者の直接交渉の定着を図ろうとした。

・「アワード」における労働条件の項目限定 ・労使関係委員会の権限の縮小 ・労働組合の権限の縮小、組合設立要件の緩和、企業別組合を推進 ・雇用援助事務所の設置 ・企業内独自協約の廃止、職場協約の導入など。

上記の内容に対する問題点の指摘箇所は立場によっても異なる。しかし、一般的には依然として非正規労働者—なかでも女性労働が急激に増加している時代背景があるにも関わらず—の低賃金や労働条件が改善されないこと、同じく小企業での従業員の待遇も改善されないことが問題とされた。

政府は、そのような問題点の改革も含め、労働組合の影響力を断ち切った上で、職場での直接的な労働条件の決定を分散的かつ柔軟に行える仕組みにするとの趣旨から、以降もさらに「1999 年職場関係改正法」（第 2 波の改革と称される）を打ち出し、とりわけ労働組合のクローズドショップ制の廃止、ストライキに対する徹底した規制を目論んだ。しかし、これは ACTU を中心にした労働組合規制反対運動の盛り上がりや議会での力関係により実現しなかった。2000 年代に入ってから、「職場関係改正法」を最重要課題として、毎年改正することを図ってきたが実現には遠かった。ところが、現政権 4 期目を確立した 04 年 10 月の総選挙により保守連合が上・下両院で過半数を占めたことにより、05 年 5 月末に改革の概要を公表し、同年 10 月に「2005 年職場関係（就業選択—WORK CHOICES）」法案（第 3 波の改革）を提出した。

この「2005 年職場関係（就業選択）」法案は、ここ数年の経緯からみて、ハワード政権にとって労使関係政策の総決算の意味を持つが故に、連邦憲法解釈問題も含め社会問題となり、労働組合側も反対し、数十年ぶりの規模となる大衆行動を組織した。とりわけ同年 11 月 15 日には全国的な抗議行動が行われ、メルボルン、シドニーを中心に全国で 50 万人以上の参加があった。騒然とした雰囲気の中で、762 頁にもなる同法案は 12 月の議会において僅差で可決した。

オーストラリア労使関係の焦点となった「2005 年職場関係（就業選択法）」の趣旨は以下のとおりである。

「1996 年職場関係法」で目指したオーストラリアの職場関係をさらに柔軟かつ単純に公正な仕組みをより進める目的で、次のことを重視する。

- ・制度及び組織の改革としてオーストラリア労使関係委員会の権限を縮小し、公正賃金委員会を立ち上げる。
- ・個別の労働者が職場で労働契約を結ぶことができる。
- ・争議行為の抑制、処罰の強化、労働組合専従・活動家の職場への立入を制限する。
- ・アワードを簡略にする一方で職場協約を進展させる。
- ・中小企業雇用者の解雇の自由及び法からの免責を認める。

ここからもわかるように、労使関係委員会の権限縮小は、伝統的な強制仲裁制度の見直しのみならず否定に繋がる。また、職場協約の一層の推進は、アワード方式廃止への更なる道を開くことになる。つまり 20 世紀のオーストラリア労使関係制度を改変することへと繋がる。したがって、これら全ての事項が、即実行・実現されるか否かは、これまでのオーストラリア労使の力関係からみて、先行き不透明である。ただ、20 世紀末から続く 21 世紀のオーストラリア労使関係制度の根幹が揺れ動いていること

最近の豪労使関係事情

だけは確かである．

(2006 年 7 月 31 日受理)