

Analysis of the present situation of workers in Australia and New Zealand

Akira Morishima

Otemon Gakuin University

Abstract

This paper is a sequel to the one entitled 'The present situation and problems of workers in the aviation industry of Australia and New Zealand' printed in 'The Otemon Journal of Australian Studies' 2007. The two papers will hopefully make a further report on the above-mentioned studies, so that the author will fulfill the assignment for the Joint Research Programme under the sponsorship of Japan's Ministry of Education and Science 2006-8.

In Section I, there is studied the working conditions for cabin attendants for international flights in Australia on the basis of the Workplace Agreement 2007. In these three years, there has been a tremendous competition among major international airlines. Although the working conditions of cabin attendants of those airlines have been apparently stabilized so far. However, as far as Workplace Agreement 2007 is concerned, this is obviously due to the smart employment policies by the airline managements.

And, in Section II, there is introduced a summary of the reports presented at a seminar by the Building Trades Union held in New Zealand in 2008. Herein, the author would like to make a stress upon the fact that the labour unions in Japan and the Pacific Rim countries share common problems to overcome, despite the apparent differences.

オーストラリア・ニュージーランドの労働環境問題

森 島 覚

追手門学院大学

は じ め に

2007 年の「科研」報告結論部分¹⁾で、「……カンタス日本支社の再編は……ここで終わらず、……、東京本社集中再編成として現在も続いている。」とした。

2008 年 7 月に入って、それは単に日本に留まらず「カンタス 1500 人削減」とオーストラリアのメディアで報じられ瞬く間に海外（国際的）にも拡大していった。オーストラリアを主語とするならば、「オーストラリアの対アジア緊密化に伴う地域変容……」そのものであり（例え燃料費の暴騰要因を含んだとしても）、予想を越えたものとなった。さらに、現在でも事例に挙げたカンタス航空ではオーストラリアの対アジア緊密化に伴う地域変容を踏まえた経営戦略が着々と実行され、すでに同国の国内線部分では乗客層を従来のものと、新規の格安層との棲み分けを実施し定着をはかっている。国際線部分についても例えば、タイガー航空の進出などをみてとりダーウィンを拠点とした東南アジア向け路線のジェットスターを使った対応に踏み切り、タスマン海を挟んだニュージーランド路線も同様としかつてのニュージーランドでのアンセット航空の国内線部分は完全にジェットスターに衣替えしカンタス便の運行停止となる。航空産業の世界的再編成絡みとしては、2008 年 12 月にイギリスの英国航空との合併情報も流れた。

ここではまず、2007 年度に積み残したオーストラリアからみた航空産業の国際線部分における労働環境を労働協定からみるとともに、アジアとの関係に触れることにする。次に、「科研」テーマに沿い、外延部であるニュージーランドでの地域変容にかかる事例を土木・建設産業から考察する。そして、最後に前回の報告と併せたまとめを行う。

I. オーストラリア国際線客室乗務員の労働条件について

国際線部分の労働協定を 2007 年度に報告した国内線と併せ見ることにより、オーストラリア・ニュージーランドにおける客室乗務員の労働環境の全体像の把握となる。その前に、

1) 拙稿「オーストラリア・ニュージーランドの航空産業における労働者の現状と問題点」『オーストラリア研究紀要』第 33 号、2007 年 12 月、89 頁。

オーストラリアの客室乗務員組合における国際線部分（現在のところ実質的にはカンタス航空だけとなるのだが）の組織は、ある意味企業内組合の組織ともなることを指摘しておく。したがって、日本の JAL や ANA などの乗務員はここでは組織されていない、ということに注意を払っておかなくてはならない。そしてカンタス航空ではこの間、乗務員の国内拠点（ベース）をシドニー、メルボルンとブリスベンに置き、海外はシドニーを軸にニュージーランドのオークランド、英国のロンドンとタイのバンコクを拠点（ベース）としている。また、同一機材の中では、拠点（ベース）間の雇用を柔軟化し非正規の雇用も行いカンタスリンクからの派遣やあるいはパート職員が混在しており、基準賃金もカンタス航空正規雇用の三分の二ないし 5 割程度という形で差別化されコスト削減合理化を実施してきている、という前提で労働協定の理解をしておくべきであろう。

労働協定（Enterprise, Workplace Agreement）の特徴

ここでいう労働協定は、総 119 ページに亘る大分なものである。それは、『オーストラリア客室乗務員組合国際線支部とカンタス航空及びカンタス客室乗務員オーストラリア会社との 2007 年職場協定（Flight Attendants' Association of Australia-International Division, Qantas Airways Limited and QF Cabin Crew Australia PTY LIMITED Workplace Agreement 2007（EBA 8））』（以下「2007 年職場協定」と記す）とされており 30 項目（CLAUSE）がある。それらは、「PART A」、「PART 1」、「PART 2」に分かれる。

まず「PART A」部分において、「2007 年職場協定」についての枠組みが示される。

定型的に、有効期間が 2012 年 12 月 17 日までと確認され、以下、17 点の確認がされていく。この協定は過去に結んだ 1992 年からの個別企業協定の趣旨を踏襲することから始まりこの協定も当然拘束されることになる、という文言から始まる。

実質的な協定は、以下「PART 1」「PART 2」において示されていくわけであるが、労働条件の一つである宿舎や食事についてが、この部分において細かく規定されている。冒頭部分近くにおいて、平均的な食事の中身として、朝食は、ジュース、トースト・エッグ（卵 2 つ）、ティー・コーヒーそしてサービス料・税金も負担すること、昼食は、スープ（普通クラス）、メインディッシュ（肉などを含んだ）、デザート、ティー・コーヒー、同じくサービス料・税の負担。夕食は、スープ（普通クラス）、メインディッシュ（肉などを含んだ）、デザート、ティー・コーヒー、同じくサービス料・税の負担。さらに、食間におけるスナック類についても明示されている（働く者としては極めて興味を引く箇所でもある）。その前に（職の特殊性からでてくるところの）宿泊する宿舎つまりホテルの環境についても高品質が要求されており、ホテルの基準としてルームサービス提供が可能なクラスが前提とされており、これも極めて興味を引く。

もちろん、どのような職場でも要求される原則的な仕事の安全確保といったことにも触れ

ていることはいうまでもない。このことを含めて「Part 1」では、大きく 20 項目にわたって確認される。

以上に基づき「Part 1」において「カンタス航空従業員（Qantas Airways Limited Employees）」の賃金・労働条件（当然、労働時間、休暇、勤務体系も包括されている）が確認される。ここでは、カンタス航空の正規雇用者が該当することになる。

最初に、「2007 年職場協定」での賃金上昇率が確認されており、2011 年まで毎年 3% のアップとなる。そして、以下 52 項目にわたって確認がされる。

記述の国内線勤務と共通する事項が大半ではあるが（年金の選択、乗務員の義務・権利、個人記録、賃金の支払い手順など）、複数言語使用可能者への特権措置項目などは国際線ならではのものと思われる。

最後に、付属文書として賃金体系一覧が掲載されるが時間単位、週単位、年単位と複雑なため、比較しやすいように「Part 2」での一覧と併せた抜粋として構成しなおし表 I の如くとして示しておく。

引き続き「Part 2」においては「QF 客室乗務員オーストラリア会社の従業員（QF Cabin Crew Australia Pty Limited Employees）」の賃金・労働条件が確認される。つまり、QF 客室

I の (1) A 380 SALARY FOR PART 1 EMPLOYEES

	18-Dec-07	18-Dec-08	18-Dec-09	18-Dec-10	18-Dec-11
Flight Attendant Base	\$33,475	\$34,479	\$35,514	\$36,579	\$37,676
Flight Attendant Supplementary Payment	\$30,352	\$31,263	\$32,200	\$33,167	\$34,162
Flight Attendant Total Salary	\$63,827	\$65,742	\$67,714	\$69,746	\$71,838
Customer Service Supervisor Base	\$55,000	\$56,650	\$58,349	\$60,100	\$61,903
Customer Service Supervisor Supplementary Payment	\$18,053	\$18,595	\$19,153	\$19,727	\$20,319
Customer Service Supervisor Total Salary	\$73,053	\$75,245	\$77,502	\$79,827	\$82,222
Customer Service Manager Base	\$70,000	\$72,100	\$74,263	\$76,491	\$78,786
Customer Service Manager Supplementary Payment	\$13,984	\$14,403	\$14,835	\$15,280	\$15,739
Customer Service Manager Total Salary	\$83,984	\$86,503	\$89,098	\$91,771	\$94,525

I の (2) QF Cabin Crew Australia Pty Limited

	18-Dec-07	18-Dec-08	18-Dec-09	18-Dec-10	18-Dec-11
Trainee FA	\$27,810	\$28,644	\$29,504	\$30,389	\$31,300
Flight Attendant	\$33,475	\$34,479	\$35,514	\$36,579	\$37,676
Customer Service Supervisor	\$55,000	\$56,650	\$58,350	\$60,100	\$61,903
Customer Service Manager	\$70,000	\$72,100	\$74,263	\$76,491	\$78,786

乗務員オーストラリア会社からの社員を対象とした協定になる。

雇用と義務について規定されるとともに賃金体系一覧が大よそ表 I（単位は豪ドル）の如く示されている。「Part 1」,「Part 2」を通して、エアバス 380 勤務者の別途の条件が付加されており、賃金については同じく表 I に示されている如くである。また付属文書において空港からの帰宅運賃費用（日本的な表現にすると交通費）の負担限界域が、シドニー、メルボルン、ブリスベンの各ベースにより細かく定められている。事故対応における適用法も各州により異なってくることに触れている。

ここまで「2007 年労働協定」を要約してきて、労働条件・賃金面から「オーストラリアの対アジア緊密化」による職場環境の変化をみてとることはかなり困難である。せいぜいエアバス 380 導入に対する条件の付加がみいだせるだけともいえる。

ただ、冒頭で述べたように、カンタス航空自体の経営戦略の変化による、客室内での乗務員の階層構造の重層化については明確な形が出てきている。

Ⅱ. ニュージーランド土木・建設産業にみるアジア化の影響

ここでは主に、2008 年 4 月 14・15 日にニュージーランド・クライストチャーチで行われた第 6 回アジア・太平洋建設関係労働組合セミナー（6th Asia/Pacific Building Unions Seminar 以下「第 6 回セミナー」と記す）において報告された事項に基づいて考察する。このセミナーの参加国・地域は、開催したニュージーランドを始めとしてオーストラリア、バングラデッシュ、カナダ、インド、インドネシア、モーリシャス（Mauritius）、ネパール、パキスタン、フィリピン、ソロモン諸島、ヴェトナムそして日本（参加国最多の 14 名が参加している）である。

セミナーの概要

第 1 日目、この種会議の定型である、開催国・ニュージーランドのデヴィッド・オCONNELL（David O'Connell, NZBTU = NZ Building Trades Union 書記長）の開会宣言、続くジョン・サットン（John Sutton, UITBB = Trades Union International of Workers in the Building, Wood, Building Materials and Allied Industries 会長）の開会報告によって始められた。

このセミナーでの主たる課題は、職場の健康衛生・安全問題と移民労働問題（日本でのいわゆる外国人労働問題と解釈しておいてよい）に如何に取り組むのかである、と提案されるとともに、冒頭、食糧問題とりわけその価格暴騰に懸念を示した。

そして、最初のテーマである「職場の健康衛生・安全」を巡って報告・討論が行われた。

ニュージーランドからの「建設産業における安全の視点」という報告を皮切りに各国・各地域の報告・討論となった。

アスベスト問題を中心に日本の報告、インドの報告、タイの報告、ヴェトナムの報告、インドネシアの報告、パキスタンの報告、韓国・中国などでのアスベスト生産の現状報告なども行われた。

オーストラリアからは、大洋州における「職場の健康衛生・安全」対策の制度的確立について、四半世紀以上の経験を通した報告がされた。つまり、職場の健康衛生・安全を巡っては、現場での「落下事故」に始まり、「粉塵、塵埃」対策さらに「掘削」作業や「重機操作」及び「輸送」に関わる危険な仕事に対して、安全教育、安全システムを技術的にも人間性の立場からも作り出すことが必要とされた。

ところで、中国、インド、タイ、ヴェトナム、インドネシア、パキスタン、韓国、日本それぞれの具体的事例では、とりわけアスベスト問題が焦点となっていることが確認できる。さらに目を引くのはアラブ首長国連合では経済がバブル化する中工事が殺到しており、労働需要が逼迫しておりそれとともに、作業上での諸問題とりわけ建設労働者の人権にかかる問題が激増していることが伝えられた。

なお、日本からの報告は以下のように述べられた。

日本における土木・建設産業における環境（職場における健康衛生・安全ということも含めて）は非常に悪いものである。政府の長年にわたる政策に起因するが、作業や輸送中における不法行為が横行し働く者のいわゆる「過労死」も数多くうみだされている。これら悪い環境を改善するよう闘って生きたい。

第2日目には、「移民労働」についての報告・討論が行われた。

オーストラリアでは、ラッド新政権になり、「457 ビザ」、「ワーキングホリデイビザ」、「学生ビザ」などの充実により、現実に対応できる移民労働への制度が進展している。また、ニュージーランドにおいても、自由貿易圏の拡大政策から、雇用ビザ・ワーキングホリデイビザの充実が進んでいる。何れにしても、大洋州地域では移民労働の現実的対応が法・制度面から行われているように報告された。

各国・地域からのセミナーの概要は以上のものであった。

ところで、第2日目午前 Sturt Rosewarne (Political Economy, The University of Sydney) 氏が「Confronting the challenge of globalization and neo-liberalism: migrants workers and the assault on the regulation of the construction industries' workforce across Asia and the Pacific」というペーパーにもとづいた基調報告を行った。このセミナーで大きな意味をもつたと思われるので併せて概要を紹介しておく。

「現在、土木・建設産業における労働は、二つのことに直面している。一つは、国際化によるその産業の巨大化（日本的にいうゼネコンー筆者註）であり、他方、国際的な移民労働の増加とりわけ非正規な移民労働の増加である。つまり企業戦略の大きな変化下、非正規労働

働者が増加しアジア各地域においては旧来からの独特な非正規労働者への雇用がある。

この間、韓国・中東の建設ブームがあり世界各地においても、オーストラリア、東南アジア、英国など活況を呈した。そして、その労働力を確保するため地域により、さまざまな形式をとった。とりわけ、アジアにおいては私的な小企業というよりブローカーが介在し、労働者を募っていく。韓国、日本においても旧来の様式（日本のヨセバなど）が踏襲され非正規の労働者が現場へ募られる。つまり、劣悪な環境は残されたままである。

こうした時代に豪・ニュージーランドにおいてはアジアモデルとは全く違う労働政策が進行した。とりわけ、オーストラリアでは「457 ビザ」取得方式が制定されるとともに、これまでの「ワーキングホリデー」を並存させる、非正規移民労働政策が実行された。但し、10年間にわたるハワード保守政権時代は、移民労働政策の後退観があったが、2007年のラッド労働党政権以来より明確化され、非正規移民労働者の賃金・労働条件、職場の健康衛生・安全といったことの前進がみられる。

とはいえ、現在、大洋州地域だけではないが労働組合の組織率は低下の一方であり、労働組合はここでいう非正規移民労働者の組織化をも含んだ視点も必要となる。

この間、UITBBを始めとして国際的な労働関連機関が、非正規移民労働者の労働環境改善の取り組みを行っている。今後、世界的な規模でさらに各国の社会各層と結びついた運動を作り出し、非正規移民労働者の労働環境改善を進めていく必要がある。」、という内容であった。

このセッションで日本からは以下のように発言された。

まずなんといっても、日本は経済環境が悪化しておりさらに一段と土木・建設産業は状態が悪い。公共土木・建設投資もこの12年間で約46%減少した。したがって、各企業はこれまで以上に凄まじい合理化を行っている。非正規移民労働者の賃金は、日本の労働者の最低水準より低いものがあり労働環境も極めて悪い。これは、日本の外国人労働者政策が排他的であり、さらに労働の「研修」という名において実行されているところに起因する。

したがって、全建労は（組織率が20%と低い）、アジア・太平洋の諸労働組合とともに、これらの改善を目指していきたい、と述べられた。

ところで、ここまで非正規移民労働者といった場合、受入国の視点が強かった。しかしながら、このセミナーの大きな特徴として加えることができるのは、非正規労働者を送り出す国つまり労働輸出国の実態も明らかになったことである。

ヴェトナム、インド、パキスタンなどが該当国であり、その中でもヴェトナムからの報告は以下のものであった。

現在、40万人が海外で働いており、一人当たり月収300～350米ドルである。建設労働者

では、日本、韓国、マレーシア、台湾を始め 10 以上の国・地域にのぼっている。安定した生活が保障されている労働者はほんの僅かである。受入国側の早急な法制度の整備、人権擁護思想の確立が強く望まれるところである。

この章はタイトルと微妙に差がある（ニュージーランドでのセミナーを通してとしたほうが相応しかったかもしれない）内容となったが、蛇足として付け加えておくとニュージーランドではこの数年来、ホテルはもちろんのこと公共建築物内においては禁煙という法律が施行されている。ニュージーランドは労働環境以前の人間的行為に対する制約（前向きの意味として）を強いられる国であるという理解もしておく必要も強ち無駄ではない、と思える。

むすびにかえて

科研テーマ「オーストラリアの対アジア緊密化に伴う地域変容の研究」で分担したまとめを述べておく。

労使関係の予測では、豪の緊張・ニュージーランドの協調関係それが地域にも波及するということであった。そのことに関しては、豪州においては争点であった「ワークチョイス (Work Choices)」法（ひとことで言えば反労働組合政策）がやはり鍵を握り政権交代のみならず提唱者である首相が議席まで失うという劇的事態にまで及んだ。また、旧政権の豪・米・日緊密化方針がラッド労働党政権となることにより、前労働党政権時（1990 年代）以上に、慎重ではあるがアジア緊密化を作り出しつつある。とはいえ、2008 年後半のアメリカに端を発する世界同時不況が国内経済にも大きな影を投げかけ、より一層の経済面の合理化が求められている。そんな中、豪有数の衣料メーカー **BONDS** が生産拠点を中国に移転させる方針を打ち出した²⁾ため、政権交代により労使関係の緊張が改善に向かうはずが、経済の「アジア緊密化」が逆に地域での労使関係の緊張を生み出す要因となっている。

他方、外延部のニュージーランドにおいてはクラーク労働党政権下で安定した労使関係が 21 世紀に入り続いてきたが、2008 年後半の総選挙により保守政権と交代することとなった。豪州のごとく目だった労働争議はここまで起きていない、また労使関係の大きな変更も政府から提起はされていない。しかしながら、経済不況はここにも波及しており今後の見通しは不透明とするが正しい表現である。ニュージーランドでは豪州と同じく、この四半世紀にわたり「アジア緊密化」は著しいものがあり、さらに自由貿易圏を形作っているが故に、多くのアジア系労働者の雇用が生まれており、今後複雑な形で南島・北島ともに労使関係においても影響を受けるであろう。マクロ的まとめとしてはこのようである。

2) *The Age*, February, 26, 2009.

他方、分担調査したミクロ的なそれは航空産業においてみると、とりわけ客室乗務員の正規雇用部分では、労働条件・賃金については安定している。つまり、変化はあまり認められない。しかしながら、非正規雇用部分では、経営戦略がドラスティックに変質しているのに伴い、雇用される階層の重層構造化が進展している。

要するに、同じ機材の客室内で乗客には見えない形で、同一労働（者）での差別化、労働条件・賃金の格差が拡大している。

また、土木・建設産業については、グローバリゼーション（アメリカ化である）の進展の中で、労働災害はいうまでもなく、非正規雇用の貧困を伴った増大が生み出されており、労使関係は一段と厳しさが増している。但し、これらはニュージーランドというよりアジア全域の問題といえる。

むしろ、ニュージーランドにおいては以上のような状況の中で、若年労働者がより高い賃金を求めオーストラリアを始めとした海外への流出と海外からの労働者の流入のほうにより問題³⁾であるとなっている（農業から派生するところの食品、ワイン産業に中国、フィリピン、タイからの多くの労働者がみられる）。

そして、以下のことを述べて結びとしよう。

科研テーマ「オーストラリアの対アジア緊密化に伴う地域変容の研究」において、豪州の単なる一企業にしかすぎないカンタス航空に、こだわった観がある（というよりこだわりつづけてきたというべきである）が、ここで、以下のことに触れては時間がラグビーでいうノーサイドとなっているので禁じ手となるが、皮肉にも執筆の遅れがもたらした「幸運」ともなった。つまり 2009 年 4 月に入って、カンタス航空からさらなる合理化計画が発表されニュージーランド国内路線の全面見直し、日本路線のさらなる撤退及びジェットスターへの代替が進行する。

最後に、素朴ではあるが極めて象徴的な事態があるので、それを述べて終わることにする。科研にかかるこの 3 年間の日本からオーストラリアへの出発地（住居地の関係）から目的地及び使用路線は、2006 年 7 月 27 日名古屋（中部）－ケアンズ、2007 年 7 月 27 日名古屋（中部）－ケアンズ、2008 年 9 月 7 日（東京）成田－シドニーのカンタス便であった。これは、常にオーストラリアに向けて最も都合よく時間短縮を心がけた結果でもある。ところが、2008 年になってオーストラリアへの空の足が急速に変化し、勤務地の大阪、住居地の名古屋から直接にカンタス機でオーストラリアへ向かうことが不可能となった。帰着はもっ

3) 主に、ニュージーランドの Dabid O'connell 氏からの聞き取りにより得た内容をまとめたものである。

なお、本稿作成に当たって文献紹介していない部分では、労働組合・FAAA・International の Michel Mijatov (Divisional Secretary, 2008 年) 氏、労働組合・NZ Amalgamated Engineering, Printing & Manufacturing Union Inc. の Ged O'Connell (South Island Regional Secretary) 氏、Researcher Officer General の Karena Brown 氏を始め、日本・オーストラリア・ニュージーランドの該当産業の現場に従事する方々からの聞き取り等行ったことに基づき文章化した。協力していただいた方々に感謝するとともに、起こりうる誤り、責任は全て筆者に帰する。

とひどく、成田でトランジットして JAL 便を使って大阪・名古屋に戻ることにできなくなった。

つまり豪ナショナルフラッグキャリアのカンタス航空の日本に対する営業方針が極めて露骨な形で顕在化した。オーストラリアの対アジア緊密化の中で合理化という名による日本への希薄化である。

付記

本稿は、平成 18～20 年度科学研究費補助金（基盤研究（B））「オーストラリアの対アジア緊密化に伴う地域変容の研究」（課題番号 18320137）による成果の一部をまとめたものである。