

オーストラリアの強制仲裁制度

——その構造と機能——

竹 下 英 男

一 問題の視角

強制仲裁制度は、労働争議の解決方法としては例外的なものとして位置づけられなければならない。労使間の紛争は、当事者間の自由な意思にもとづいて、自主的な努力によって解決されるべきこと、すなわち労使自治の原則がこの場合にもあてはまらなければならないからである。したがって、労働争議を調整する法制度においても、その解決方法は、当事者の自由な意思にもとづく自主的解決を原則とし、国家機関による紛争の強制的解決は原則として避けなければならないこととなる。⁽¹⁾ 現行労調法は、争議の調整方法として、あつ旋、調停、仲裁という三つのものを採用しているが、労働委員会という第三者機関が紛争の解決を職権にもとづいてなすことを例外としている。すなわち、仲

裁については、当事者双方から、もしくは労働協約に定めのある場合には当事者双方又は一方から申請があった場合でなければ、それを開始することはできないとしている（労調法三〇条）。これに対して、あつ旋においては、関係当事者の双方又は一方の申請により（同法一二条）、調停については、当事者双方の調停申請、労働協約の定めに基づく場合には当事者双方又は一方の申請、公益事業の場合には当事者の一方の申請（同法一八条一―三号）により調停を開始しうることを定めている。しかし、あつ旋および調停については、労働委員会の職権による（同法一二条）ほか、公益事業に関する事件については、労働委員会の決議（同法一八条四号）および特定の公益事業に関する事件については労働大臣又は都道府県知事の請求により（同法一八条五号）、あつ旋および調停を開始しうる事が定められている。

仲裁裁定は、労働協約と同一の効力を有する（同法三四条）から、当該紛争を最終的に解決するものとなる。したがって、これを職権によって開始することは、当事者を拘束する仲裁々定をも当事者の意思を無視して下すことを意味する。仲裁は、裁定の拘束力の点であつ旋や調停とは決定的に異っているのである。あつ旋や調停案が当事者を拘束しない点で、その開始が職権で行われることを認めるとしても、仲裁については、これを許さないのは、当事者の意思にもとづく労働条件の自主的決定の原則を貫徹こうとするものといえよう。この点において、労調法上のあつ旋、調停、仲裁制度は、労使間自治の原則の延長線上に位置するものととらえられるのである。

これに対し、公労法上の仲裁制度は右と異った態度を示している。当事者の意思に基づく仲裁申請のほか、あつ旋、調停開始後二ヶ月を経過した場合の当事者一方の申請、公労委の決議、主務大臣による仲裁の請求の場合に仲裁の開始

を認めている（公労法三三条）からである。公労法はあつ旋、調停、仲裁の全段階について職権によるその開始を定めているということになるのである。当事者の意思を無視してでも仲裁を開始しうる点で、強制仲裁と呼ぶことができる。

ところで、公労法一七条は争議行為の一律全面的禁止をなしている。公労法上の労使紛争調整制度は、争議行為禁止を前提とするものである。しかし、争議行為の全面的禁止の上に立つ制度を労使紛争調整制度と呼ぶことは疑問とされなければならない。たしかに、公労法上も団体交渉権は保障されているので、団交による問題の解決が可能であると同時に、団交の行き詰り状態が生まれることも事実である。そして、その行き詰り状態すなわち労使紛争を調整する方法として、公労法上はあつ旋や調停を定めている。しかし、それらの方法によっても労使紛争の解決をみない場合、職権によっても事件を仲裁に付し、その裁定が両当事者を拘束することになれば、それは事件の調整ではなく、強制的解決である。一方、調停期間を含めて、あらゆる期間中の争議行為の禁止は、労使間における紛争の自主的解決を困難にする。とりわけ、そこでは労使間の地位の実質的対等が失われるところから、労働組合の側で、仲裁制度に頼らざるをえない結果をもたらすことになるのである。⁽²⁾

かくして、公労法上の紛争調整制度は、実質的には、仲裁裁定によって、公労委が賃金や労働条件を決定し、労使間の自主的交渉の余地をきわめて狭いものとしている。ただ、その制度を、労使紛争の調整制度という観点ではなく、争議行為の一律全面的禁止とそれに伴う代償措置としてみれば、それが自主的な紛争解決手段たりえないことは当然であるということになり、公労法自体の性格のとらえ方としては、このような見方の方が妥当性をもっているという

ことになるであろう。しかし、公労法の目的が「職員の労働条件に関する苦情又は紛争の友好的且つ平和的調整を図るように団体交渉の慣行と手続とを確立すること」(公労法一条一項)および「関係者は経済的紛争をできるだけ防止し、且つ、主張の不一致を友好的に調整するために、最大限の努力を尽さなければならない」こと(同法一条二項)にある以上、公労法の紛争調整機能のもつ意義は否定できないと考えられる⁽³⁾。

このように、公労法が一方では争議行為を禁止し、他方では強制仲裁制度のほかあつた旋や調停手続を置くことによって労使紛争の防止とその解決を目的としていることは、紛争の自主的解決方式としては、特異なものと位置づけられなければならない。しかし、形式的にみれば、こうした制度は、わが国だけの特異な制度ではない。すでに知られているように、オーストラリアやニュージーランドでは、その対象を全労働者として、すでに八〇年にも及ぶ実験をなしてきているのである。イギリスの一時期における強制仲裁制度⁽⁴⁾とは異なり、長い歴史的経験を経て、社会機構の中に完全に定着してきているのである。したがって強制仲裁制度の労使紛争の調整、労働条件の決定方式において果す役割や機能を検討する際には、こうした制度の考察が必要とされよう。

しかし、公労法上の争議行為の禁止を伴った強制仲裁制度とオーストラリアの強制仲裁制度とが形式的には同一のものであることを理由に、両者を同一レベルで比較することは妥当ではない。特定の制度を支える諸条件が異なる場合、その表面にあらわれた共通性をとらえて評価を下すことが誤りをおかすことになる可能性が大きいのは当然だからである。その意味では、両者の利害得失を簡単に比較することは、無意味であると同時に弊害をもたらす可能性もないわけではない。しかし、それにもかかわらず、一方では、強制仲裁制度に共通する問題点も存在していることは

否定されるべきではない。強制仲裁制度における賃金や労働条件の決定方式、とりわけ強制仲裁と労使間の自主的交渉との関係をどうとらえるか、調停機能は仲裁機能との関係でいかなる役割を果たしているか、争議行為の禁止を伴う強制仲裁制度の下で、争議行為の禁止がいかなるものとして位置づけられ、いかなる機能を果たしているか、労働組合が国家的統制機能を果たす強制仲裁制度に対し、いかなる対応を示してきたかなどの点がそれである。

したがって、オーストラリアにおける強制仲裁制度の成立過程、その目的、争議行為の禁止と強制仲裁との関係、罰則規定の機能、仲裁々定と団体交渉との関係などを検討することは、強制仲裁制度の批判的検討、ひいては労働条件決定方式の在り方を考える上で一定の意義をもつものだと考えられるのである。

(1) 野村教授は、労働基本権の承認、争議権の承認、自主的解決の援助機能の確立、迅速かつ公正な機構の設置を労使争解決機構の前提条件とされている。野村平爾・労働関係調整法五五―五九頁。

(2) この点については、拙著・官公労働者の労働基本権一九五頁以下参照。

(3) 従来、公労法については、争議行為の禁止およびその代償機能が議論の対象となってきたが、その紛争調整機能ないし労働条件決定過程の観点から、公労法を批判的に検討することも必要だと考えられる。

(4) イギリスの強制仲裁制度については、野村平爾前掲書二二頁以下および小笠原浩一「イギリスにおける強制仲裁制度」―一三〇五令を中心に―早稲田法学会誌三〇巻七三頁以下が検討を加えている。なお、ニュージーランドの強制仲裁制度については、野村平爾前掲書四二頁以下、宮島尚史「ニュージーランドの強制仲裁制度」、レファレンス一九五五年三月号九四頁以下、斉藤忠昭「ニュージーランド」(国労弁護団オセアニア労働基本権報告)国労法対時報一九七五年六月号三八頁以下などがある。

二 強制仲裁制度導入の経緯

オーストラリアでは、一八九〇年のいわゆる海員ストの後、強制仲裁制度の導入が真剣に検討されはじめた。このストライキのもたらした影響が大きくかつ深刻であったからである。このストライキには二つの紛争が含まれていたが、それは従来のものとは若干異なり、直接賃金や労働条件に関するものではなく、そこでは、労働組合の存在自体が争われていたのであった。⁽¹⁾すなわち、毛刈り職人組合が全毛刈り産業における団体交渉権を要求していたのに対し、牧羊者協会は、非組合員を雇用し、労使が合意するいかなる条件でも契約を結びうることを主張していた。一方、高級船員（船長、航海士など）協会は、メルボルン植民地（連邦結成以前の名称）の労働組合連合に加入する権利について船舶所有者協会と争っていた。同協会は、海員その他の海上労働者が加入している団体に加盟することは視律違反であると主張していたからである。このストライキは二ヶ月半続いたが、最終的には組合が力尽き、使用者側の提案を受入れて労働者は職場に復帰した。しかし、このストライキはオーストラリア全土に拡がり、他の産業にも波及した結果、のべ四万六千人がこれに参加するに至った。そして、このストライキによる原材料の不足から、多くの労働者が職を失い、その結果、組合員対非組合員の対立抗争までもひき起こすことになったのである。

この事件について、後の南オーストラリア首相となった（一八九三～九年）キングストンは、そのようなストライキの解決のために、国家は労使間の問題に介入すべきことを主張した。彼の主張は、ストライキや力に訴えて問題を解決することは野蛮な手段であり、そこにおける勝利は、正義によってではなく、力によって決定されたものである。

る。もし抗争者が第三者によって紛争を判断してもらうことに同意しないならば、そのことが強制されるべきであり、紛争解決のための裁定が下され、その条件に従うことが法的義務とされるべきであるとするものであった。⁽²⁾

一方、労働者側は、一八九〇年のストライキの敗北の結果、その目的を政治的な力によって実現することを目指し、ニューサウスウェルズ州（以下N・S・W州と略す）では、一八九一年に政治労働連盟を結成した。そして、一八九一年には、N・S・W州の下院で三五議席、九二年にヴィクトリア州（V州）では一〇議席、九三年には、サウスオーストラリア州（S・A州）およびV州では、それぞれ八議席および一五議席が労働者勢力によって占められたのであった。⁽³⁾

こうした状況の中で立法や司法上の任命権に影響を与えるための政治的力の強化の必要性を認識した労働者側は、右のキングストンの主張に同調し、従来の態度を若干変更した。労働者側のリーダーであり、のちに労働党の最初の党首となったJ・Cワトソンが一九〇三年に行なった連邦調停仲裁法案を支持する演舌がこの変化を示している。彼は次のようにのべている。「私は、二年前には強制仲裁という考え方には魅力を感じないとこのべたであろう。当時の立法者の間に一般的に存在していた階級的偏見やその偏見が裁判官の任命においてもある程度反映されることを思うと、我々の代表が労使間の紛争を決定する権限をもっていない機構にストライキという手段を手渡ししてしまうことは賢明ではないように思われたからである。」⁽⁴⁾

ところで、世界で最初の強制仲裁法が成立したのは、一八九四年のニュージーランドにおいてであり、そこでは、労使団体の登録制度が定められていた。そして、使用者と紛争状態にある、登録された組合もしくは使用者団体は、

事件を調停または仲裁に付すことができ、それに関する裁定は両当事者を拘束すること、事件が仲裁に付された場合には、ストライキは違法とされることなどが規定されていた。これは、強制調停および仲裁を定めていたことができる。しかし、登録していない労働組合は、同法の下で紛争を解決させられることを義務づけられていない点は注目されよう。

最初のオーストラリアの強制調停仲裁法は、一九〇〇年に西オーストラリア州(W・A州)で採用され、ついで翌年には、N・S・W州でもそれが制定された。そして、若干の相違があるものの、両法ともニュージーランド法をモデルとしている。これらの場合、強制調停仲裁法が労働党政府によって導入されたものではなかったのにもかかわらず、労働運動がそれを支持するに至った主要な理由は、ニュージーランドの裁判所で扱われた事件において、組合員の雇用に関する組合の優先権が認められたことにあつたといわれている。⁽⁵⁾しかし、その他の大きな理由としては、当時における労働条件に関する状況が存在していたとみることができよう。例えば、V州では、一八九〇年代には多くの産業で労働者の賃金はきわめて低かった。「家具産業は、中国人によって急速に占領され、黄色人と白人間との競争は、後者の賃金をきわめて低いところまで押し下げた。衣料産業では、卸売り業者と製造業者は家庭で仕事をする者を雇入れる請負人に仕事を発注していた。朝早くから夜遅くまで働いて得る婦人の収入は、週に九セントから一セントであり、男子は約一五セントであつた。⁽⁶⁾」

こうした状況に対応するため、V州では、一八九六年に工場および商店法を成立させた。この法律は、パン製造、織物、シャツ、下着、家具などの産業における最低賃金を定めるための賃金委員会制度を発足させたものであつた。

そこでは、もし労働者が同委員会によって定められた賃金以下の支払をうけていた場合には、委員会はその差額について裁判所に訴訟を提起しうることが定められていた。しかし、同法の下では、ストライキとロックアウトは禁止されてい⁷ない。同法はそのことを対象とするものではなく、また労働組合を対象とするものでもなかったからである。また、事実上の産業では労働組合運動はきわめて弱く、見るべきものはなかったのであった。そして、一九〇〇年には、その対象が拡大され、他の産業にも適用される賃金委員会制度が設けられたのである。

他の州においても、このV州の立法すなわち賃金委員会制度に追隨する傾向がみられた。その制度は、一九〇六年にS・A州に、一九〇八年にはクイーンズランド州(Q州)に、また、一九一〇年にはタスマニア州(T州)に導入されたのである。その後、一九一二年にQ州は賃金委員会制度にかわって強制仲裁制度をとり入れ、S・A州は、賃金委員会制度を存続させながらも強制仲裁制度を同時に採用した。したがって、州レベルでは、強制仲裁制度は、N・S・W州、Q州およびW・A州に、賃金委員会制度は、V州、T州に、そしてS・A州は両制度を存在させているとい⁸うことができる。

他方、連邦レベルでは、一九世紀最後の二〇年間におけるオーストラリア連邦の結成推進運動が同時に連邦調停仲裁法を生み出す直接の契機となっていた。そして、その連邦結成へ向けての運動促進の背景となっていたものには、国防、植民地間の関税と差別運賃などの問題があったが、そこにはさらに、さき⁹のべた有色人種労働者による白人労働者の賃金水準の引下げ、一八九〇年代に経験したような大規模なストライキの防止などの問題も存在していたのである。こうしたいくつかの要因にうながされて、一八九五年一月に開かれた各州の首相会議で連邦憲法草案の起草

が決定され、最終的には、一九〇〇年に連邦憲法が制定されたのである。そして、この会議の中で、多くの州におこった海員ストを意識していたグループは、州の仲裁機構の管轄権をこえ、労働紛争を処理する連邦権限が存在すべきであると主張していた。その結果、同会議もこの提案にもとづいて、調停および仲裁に関する権限を連邦政府に与えることを最終的には同意したのである。そこで連邦政府に与えられた権限は、「一州の境界をこえて起った労使紛争の防止と解決のための調停および仲裁」のための法律を制定する権限であり、これによって、一九〇四年に連邦強制調停仲裁法が成立したのであった。⁽⁹⁾

(1) J. H. Portus, *Australian Compulsory Arbitration*, 2nd ed., (1979) p. 1.

(2) *Ibid.*

(3) Manning Clark, *A Short History of Australia*, マニング・クラーク「オーストラリアの歴史」(竹下美保子訳) 二〇五頁。

(4) *Commonwealth Parliamentary Debates*, Vol. XV, p. 3209. Cited in J. H. Portus, *op. cit.*, p. 2.

(5) J. H. Portus, *ibid.*, p. 2.

(6) H. Heaton, *Modern Economic History* (1925), p. 257. Cited in J. H. Portus, *ibid.*, p. 3.

(7) 労働裁判所制度を設置している四つの州を「裁判所州」、賃金委員会制度のみを採用しているVおよびT州を「賃金委員会州」と呼んでいる。Ross M. Martin, *Trade Unions in Australia*, (2nd ed. 1979) p. 33.

(8) 当時の強制調停仲裁法をめぐる議論については、Kenneth F. Walker, *Australian Industrial Relations Systems*, (1970) pp. 429—436 に詳しく扱われている。

(9) 連邦強制調停仲裁法が成立するまでには、連邦と州との間の権限に関する憲法上の議論が激しくたたかわされた。一八九一年、キングストンは、「労使紛争の解決のための調停および仲裁裁判所」の設立を提案したが、それは財産権や私的

権利に介入するものとして二〇対一二で否決された。一八九七年、のちの連邦調停仲裁裁判所長官となったヒギンズ判事は、連邦議会は「一つの州の境界をこえて起った労使紛争」に関して立法をなす権限を有する旨の提案を示したが、これに対しても反対が強く、そこで、同判事は、「一州の境界をこえて起った労使紛争の防止および解決のための調停および仲裁」というように、問題を限定し直したが、この提案も一二対一二で敗れた。しかし、その後の激しい討論をへて、一八九八年、遂に一二対一九という僅差で連邦の権根が承認されたのである。Braham Dabscheck・John Niland, *Industrial Relations in Australia* (1981) pp. 65-66. なお、右三回の憲法制定会議における討論の要旨は、Peter J. Moore, *Industrial Relations in Australia* (3rd ed. 1974) pp. 158-167 に掲げられている。

三 強制仲裁制度導入の背景とその目的

このようにオーストラリアの連邦強制調停仲裁制度は、他の国々にあまり例をみない制度として成立した。そこで、この制度がどのような目的をもっていたのかという点を明らかにしておくことが必要だと考えられる。この点で、まず、同法がどのような目的をかかげていたかがとりあげられなければならない。

同法に掲げられていた主な目的は、(1)労使紛争に関連したロックアウトとストライキを防止すること、(2)労使紛争の予防および解決のための連邦調停仲裁裁判所を設立すること、(3)当事者間の平和的合意を期待した調停作業をなす同裁判所の権限を定めること、(4)当事者間での平和的合意に失敗した場合、公平な裁定によって、同裁判所の権限行使がなされるための規定を設けること、(5)使用者および労働者を代表する団体の組織化および同団体による労使紛争の同裁判所への付託を助長、促進し、労使を代表する団体が本法の目的に適合したものであると認めること。(6)労使紛

争に関連した労使間の協定の作成および施行に関する規定を置くこと、などがそれである。

これらの目的からみて、連邦強制調停仲裁法が調停仲裁裁判所という機構の下に労働条件を設定し、紛争の平和的解決を目指していたと一応みる事ができよう。しかし、その目的については、同法成立に至る社会的、政治的背景や労使関係の実態をもう少し検討することによって、さらに明らかにされなければならないと考えられる。

オーストラリアの人口は、一八五〇年代のゴールドラッシュの時代に三倍近く増加した。一八五一年から六一年までの一〇年間に総人口は四三万七六六五人から一一六万四一四九人になったのである。五三年頃から、交通機関も急速な発展を示し、オーストラリアの物質的繁栄の基礎が作られたのであった。衣料、印刷、鉄鋳物工業、金属細工、家具製造、醸造業、製材、レンガ製造などの産業が発展し、「ブルジョワ階級の黄金時代」⁽¹⁾と呼ばれる時期が到来したのである。しかし、一方都市には、貧しい労働者階級も増加し、一つの市に、ブルジョワ階級と労働者階級の二つの国の出現がみいだされるような状況も示されていたのである。⁽²⁾

こうした五〇年代のゴールドラッシュと大量の移民の流入、そして労働者階級の生活状態などから、都市の熟練労働者の間に強固な労働組合結成への動きがみられた。この動きは、直ちに都市の非熟練労働者や地方の鉱山労働者にも波及し、さらに少し遅れて郵便労働者にも及んでいった。ホワイトカラーの場合にも、一八八〇年代から組織化の芽が生まれ、公務員や州の教員を中心に労働組合が結成されるに至った。一九世紀末までには、約十万人の組合員を含む二二〇に近い組合が誕生し、全労働者の九%の組織化に成功している。⁽³⁾

当時の組合は極めて小さく、また一植民地に限定されていたが、その後産業の発展に対応して連邦化へ向う潮流の中で、労働組合運動の中にも、植民地間の労働組合運動連帯への動きが見られはじめた。そして、一八七九年一〇月には、シドニーで第一回汎植民地労働組合会議が開催され、第二回の八四年会議以降九一年まで、ほぼ定期的に会議が開かれた。そこでは、中国人移民問題、中国人および有色人種労働者の制限、組合代表の議会参加、労働時間の短縮、労働条件の改善などが論議され、その統一へ向けての地盤形成が着々となされていったのである。

一方、労働人口は増加しつつあったものの、労働力は金の採鉱へとラッシュし、通常の労働力が払底していた。ゴールドラッシュの終りとともに一時的にはその過剰な状況がみられたが「労働力不足の傾向はその『距離』によって慢性的にこの国に存在し続けた⁽⁴⁾」。したがって、こうした有利な条件の下で労働者は団結活動を展開し、団体交渉によって多くの成果を獲得しうる力を備えたのである⁽⁵⁾。

しかし、こうした労働組合運動の発展も大きな壁につき当らざるをえなかった。それが一八九〇年から始まった金融恐慌であった。八〇年代の経済活動の急速な拡大がイギリス投資家の関心と呼び、各植民地政府は支払い能力を上まわる資金をロンドンで集めた。しかし、当時の世界的投機を中心だったアルゼンチンに経済的破綻が生じ、その影響がオーストラリアにも直接波及してきたのであった。海外からの借入金⁽⁶⁾の引締め、貸付の制限、羊毛輸出のスランブ化、銀行の破産、失業の増加などがそこに生じてきたのである。この金融恐慌が労働組合運動に与えた影響は大きく、すでにのべたように、ストライキが全国的に発生し、そこにはいわば内戦状態⁽⁶⁾が発生していたと表現されているほどであった。このストライキは、使用者側の主張する契約の自由と組合承認との対抗関係という形をとっており、

従来の賃金や労働条件問題は背後に押しやられているようにみえる。しかし、その基礎には、不況時における賃金や労働条件の改善を否定しようとする使用者の主張があり、それが契約自由の原則を楯に、従来確立されてきた労働組合の団体交渉上の地位を否定するものとしてあらわれてきているとみることができよう。

この大ストライキの結果は、労働組合に対してその進むべき道の選択を迫ったということができよう。従来のように、対使用者関係においてその対等な地位の回復を求め、それにより賃金や労働条件を確保していく方向と、それ以外の全く新しい方向との二つがそれである。しかし、オーストラリアの労働組合は後者の道を選択した。労働組合は、大ストライキの教訓から二つのものを引き出したのである。⁽⁷⁾すなわち、一つには、使用者との対等な地位の回復や労働条件の確保は、自らの団体交渉能力をもってしては困難であり、使用者の権利や自由を制約するための国家法の成立とそれにもとづく適切な機関の設置が不可欠であるという認識があった。そして、二つには、このストライキを通じて、国家は労使間の公平な判定者であるよりも、ストライキを抑圧することにより、使用者に負担する機構であったという事実を基礎として、積極的に立法ないし行政への影響力を行使するため、政治的分野への進出を行なうことの必要性を確認したということである。もちろん、労働者勢力はすでにいくつかの植民地議会にその代表を送り込んでいたが、それは組織的かつ計画的なものとはいいがたかった。したがって、前述のように、労働党の結成とそれを通じての政治的分野における影響力の拡大に本格的に乗り出していったのは、この時期からであったのである。

さて、こうした連邦強制調停仲裁法成立の背景からみると、同法の目的がまず、「労使紛争の予防および解決」に

あり、そのために、調停および仲裁機構を設置する一方、ストライキおよびロック・アウトを禁止する点にあったことは疑いなくであろう。一八九一年のN・S・W州議会の討論で、ダウエル議員が「この一九世紀においては、ストライキやロック・アウトは労使間に生じる困難な事態を解決する野蛮な方法である⁽⁸⁾」と主張したことは、当時の代表的見解を示すものである。そして、現に、同法の中に罰則つきで、ストライキとロック・アウトを禁止する条項が置かれたのである。しかし、のちにみるように、当時の労働組合運動の指導者は、強制仲裁制度には賛意を示しながらも、それが直ちにストライキ権の放棄につながるとは考えていなかったのである。労働者に対する代償としての強制仲裁制度は、ストライキの絶対的放棄をその目的とするところではないとする主張も強くなされており、むしろ、こうした考え方は、強制仲裁制度とストライキに関する労働組合の一貫した見解であったということができよう。

こうした主張は、同法の立法過程の議論に強くあらわれているわけでもない。また、当時の労働党が議会において占めていた勢力からみても、立法に反映されるとは容易には考えられない。しかし、労働組合運動の存在なしにはこの強制仲裁制度の運用が考えられない以上、このストライキ禁止と罰則の適用の関係では、右のような労働組合の考え方が大きな影響力をもっていたことは否定できないであろう。明確な数字は不明であるが、同法がその後の運用においても、一九三〇年に罰則の廃止がなされるまで、めったにその発動がなされ⁽⁹⁾ず、発動されたとしても、それは組織的かつ統一的なものではなかったのである。ストライカーに対する厳しい行動が直ちになされたのは、特別な場合か州政府によるものであり、連邦仲裁裁判所によるものではなかった。反抗的な組合に無差別に罰金を科することは産業平和にとって、建設的であるよりは破壊的であることが、同法施行後直ちに明らかになったからである。⁽¹¹⁾

その二としてあげられる同法の目的は、労働者の労働条件の確保という点であろう。この点については、とくに、さきにあげたV州の立法の背景がそれを示していると考えられる。ここでは、中国人労働者との競争、使用者による酷使や自由競争の原理から労働者を解放することを目的に、労働者に支払うべき賃金の最低額を決定する賃金委員会が発足させられたのである。この制度は、組合員であると非組合員であるを問わず、自由に個々の職人と交渉して契約を締結することができる⁽¹²⁾と主張する保守勢力に対抗した自由主義勢力と労働勢力の過半数の力の結果生まれたものであるが、それは、労使紛争の存在とは無関係に、苦汗産業の賃金や労働条件を規制することをその当初の目的としていたのである。

このように、労使紛争が存在しない場合にも、賃金委員会制度の下で労働条件の確保に努める制度は、強制仲裁制度とは形式を異にしているも、両制度がほぼ時期を同じくし、かつ共通の問題に対応するものである点で労働条件の規制が強制仲裁制度の場合にも、その柱をなしていたととらえることは間違いないであろう。しかし、その目的を実現する方法は両者間で相違を示していた。強制仲裁制度は、使用者の主張する契約の自由を同制度の下における団結の承認によって制約するという考え方をとっていたからである。一九〇一年に、N・S・W州で労働仲裁法(Industrial Arbitration Act)を導入した際に、次のような意見が強く主張されていたことがそれを示している。

「労使間の競争において、労働者が法にもとづいて組織化されず、また保護されていない場合、それが平等な単位間の競争であると考えすることは、空想的であり、かつ事実と反する。したがって、そのような仮定から結論を導き出すことは、現在の条件の下ではほとんど価値をもたない。……社会一般はストライキの防止に重大な利害関係をも

ち、そのために、個人的な自由に介入するということがそれほど疑問視されるべきであらうか。人々は賃金戦争において『自由』であるべきだと宣言することは、自由という言葉のまがいものである。そこでは何を自由にしようとしているのであろうか。それは、全産業を混乱させる自由であり、この国から取引を外国へ遂放し、数えきれない紛糾した事態と損失をひきおこす自由である。⁽¹³⁾」

このように、使用者の主張する契約の自由を制限し、労働条件の決定を労使の対等な立場で実現させようとする場合には、当然に、労働組合の組織化が同法の目的の中に入ってこざるをえない。同法の目的の中に、労使団体の組織化が主要なものと位置づけられているのは当然のこととすべきであらう。強制仲裁制度の下で、労働組合を登録するための特別な条項が設けられ、組合は一旦登録すると同制度上の保護を受けられる。この点が賃金委員会制度と異なったところになるのである。さらに、強制仲裁制度の下では、仲裁裁判所によって決定された賃金や労働条件を労働者に対して確保することを使用者に強制しうる。したがって、強制仲裁制度の下では、登録された場合であれば、その力がいかに弱くても、組合員の利益を守るための最低限の機能を発揮しうることになるのである。

かくして、強制仲裁制度は、オーストラリアにおける労働組合の形成と発展とを直接的に促進させ、その果した歴史的役割は非常に重要性をもっていたということができる。一九〇〇年の初めから一四年までの期間に、組合は倍以上になり、組合員数は五倍以上になった。⁽¹⁴⁾そして、労働者数に対する組合員の比率は七倍にも達し、それは当時の世界のどこの国にも匹敵するものはなかったといわれている。「仲裁および賃金委員会制度は、その初期において、ひ弱な組合という作物を保護する温室のようなものであった。⁽¹⁵⁾」

強制仲裁制度の下では、その初期の段階では、仲裁に重点が置かれ労使間の自主的団体交渉は発展の余地を狭められていたけれども、同制度の労働組合の発展に与えた影響は大きかった。それは、単に組合や組合員数の増加という側面にあらわれているばかりでなく、ACCTU (Australian Council of Trade Union) という全国的組織の形成（一九二七年）にも大いに力を貸したのであった。オーストラリアの労働組合は、最初はイギリスをモデルとして、熟練工を中心に職能別に組織され、それは特定の植民地内に活動領域を限定していた。その後、連邦結成への動きに対応して、植民地間の労働組合の統一への方向もみられるようになったが、その全国的な組織化と組織の強化の基礎を提供したのが連邦強制調停仲裁法であったのである。同法は、州をこえた全国的な産業の労働条件を規制することの一つの主要な目的とし、そのために労働組合の登録制度を設け、しかも登録することによって労働組合が有利な裁定を得られるという構造をとっていたため、労働組合もそれに組織的に対応することが必要とされたからである。⁽¹⁶⁾そして、連邦仲裁制度の利用は州をこえて組織化された組合に限定されていたため、全国的な労使紛争においては、ACCTUはその最初から組合のために訴訟を提起しうる権能をもつに至ったのである。とりわけ全国最低賃金事件では、同組合が代表すると解釈されていたため、それが組合内で権威不足のためその機能を十分に発揮しえなかった時に、同法はACCTUにその権威を与えたという点で重要性をもっていた。簡単にいえば、連邦仲裁制度は、その初期の困難な時期にACCTUの存在と活動とを援助する功績をもっていたことができるのである。⁽¹⁷⁾

このように、連邦強制調停仲裁法は、労働者の労働条件の確保とストライキの禁止という目的をもつものとして成立した。前者については、契約自由の原則が現実には労使間で不平等な結果をもたらすところから、それを実質的な

労使対等の立場に近づけるため、労働組合を登録制度の下で助成するという政策を採用した。しかし、その保護助成策は団体交渉権および争議権を前提とした労働条件の対等決定方式とは結びつかなかった。社会的に公正かつ合理的と考えられる労働条件の決定を国家機関を通じ強制仲裁制度の下で実現しようとしたのである。強制仲裁制度は労働組合の団体交渉力に代置しうるものとしてとらえられていたということができよう。一九八〇年代の大争議の結果、労働条件は低下し、労働組合の組織力も弱体化している状況の下では、団体交渉権を担うべき主体の力量があまりにも欠けていたのである。

しかし、団体交渉力の欠如の下で、労働条件の決定を国家機構にゆだねることに対しては労働組合としての決意がなければならぬと考えられる。国家は大争議の過程において使用者の立場に立っていたとする労働組合の立場からすれば、国家機構への依存は簡単に導かれる結論ではない。国家機構を少なくとも労使関係の中立者ないしは労働条件の最低基準の確保機構として位置づけなければならないからである。この点で、連邦強制調停仲裁法が労働組合の政治力を背景として成立してきたことが注目されなければならない。このことは、同法の機能、とりわけ争議行為と罰則の適用関係をみる上で欠かせない視点であると考えられる。

- (1) マニング・クラーク、前掲書一六五頁以下。
- (2) マニング・クラーク、前掲書一七五頁。
- (3) R. M. Martin, *op. cit.*, p. 1.
- (4) 長坂寿久「北を向くオーストラリア」九三頁。
- (5) P. J. Moore, *op. cit.*, p. 138.

- (9) Edward I. Sykes, 'Labour Arbitration in Australia', in *Australian Labour Relations*; Readings 3rd ed. (Ed. by G. W. Ford, J. M. Hearn & R. D. Lansbury, 1980) p. 301. なお、この巻頭論文は Brian McKimlay, *A Documentary History of the Australian Labor Movement 1850-1975*, pp. 395 f. を註して載っている。
- (10) P. J. Moore, op. cit., p. 139.
- (11) New South Wales Parliamentary Debates, (1891-1892), p. 5560. Cited in K. F. Walker, op. cit., p. 435. なお、ヒギンズ判事「そのような機構は、法と秩序の新たな領域への先導者であり、仲裁を背景とした調停手続は、ストライキやロックアウトなどの粗野で野蛮な方法に替るものである。理性が力に置き換えられなければならない旨決まっている」(B. Dabscheck・J. Niland, op. cit., p. 67.)°
- (12) C. L. Cullen and R. J. Peterson, *An Outline of Industrial Law*, 4th ed. (1976) p. 30.
- (13) J. H. Portus, op. cit., p. 108.
- (14) D. W. Rawson, *Unions and Unionist in Australia*, (1978) p. 132.
- (15) K. F. Walker, op. cit., p. 13.
- (16) B. R. Wise, *New South Wales Parliamentary Debates*, July 4 and August 27, 1900. Cited in K. F. Walker, *ibid.*, p. 435.
- (17) R. M. Martin, op. cit., p. 6, and K. F. Walker, *ibid.*, pp. 45-46.
- (18) J. H. Portus, op. cit., p. 6.
- (19) Orwell De R. Foenander, *Trade Unionism in Australia*, (1962) pp. 6-7.
- (20) R. M. Martin, op. cit., p. 6.

四 制度の内容と構造

オーストラリア連邦強制調停仲裁制度は、一九七四年までに四〇回にわたる改正を受けている。⁽¹⁾ 約二年半に一回改正されるという、いわば異常ともいふべき状態の下で現在までその存続をなしてきているといふことができる。根本的にその趣旨を否定するような改正はみられなかったけれども、こうした状況は、この制度自体が不動なものではなく、たえず議論の対象となり続けてきたことを示している。政権の交替によって再び大改正が行われる可能性も十分予測されるが、ここでは、一応現行法の下で強制調停仲裁法がどのような内容をもっているかについてまず概観しておくことにしたい。

同法は、その目的についても幾度となく修正を受けた。したがって、その内容も、さきにあげたものとは若干の違いを示している。すなわち、同法の現在における主要な目的としては、(1)労使間の友好を促進すること、(2)労使紛争を防止し、解決するための平和的合意に達することを期待する調停手段を準備しかつ助成すること、(3)平和的な合意によって解決されえなかった労使紛争を、最大限の迅速さと最少限の法的形式性および技術性をもった手段によって防止し、かつ解決すること、(4)労使紛争の防止もしくは解決のためになされた協定や裁定の遵守および履行のための規定を設けること、(5)本法における労使の代表組織およびその登録を助成し、(6)登録された団体の民主的コントロールと団体に関する諸問題への構成員の完全な参加を助成すること、などがそれである。⁽²⁾

同法の基本的な考え方の枠組、すなわち強制調停仲裁制度を通じて労使紛争を解決するという点については変化は

ない。しかし、ストライキおよびロック・アウトの防止がその直接的目的からはずされていることおよび登録制度を通じて、国家機構が組合の内部問題にまで介入しうる道を開いていることは、同法のその後の変化として注目しておくことが必要だと考えられる。

この目的を達成するため、連邦強制調停仲裁法は、調停仲裁委員会 (Conciliation and Arbitration Commission)、連邦裁判所労働部 (Industrial Division of Federal Court of Australia, 以前は、連邦調停仲裁裁判所、連邦労働裁判所などと呼ばれていた)、登録局 (Industrial Registrar)、労働関係局 (Industrial Relations Bureau) などを設けている。調停仲裁委員会は、賃金決定原則や標準労働条件の決定などにより、紛争解決的機能を果す機関であり、連邦裁判所労働部は、本法および本法にもとづく裁定により確認された権利義務の解釈、執行を担当する司法機関である。登録局は、登録制度の適切な運用を確保するための日常的行政的任務を負う機関である。労働関係局は、一九七七年に設立された新しい機関であるが、本法における裁定、協定の執行に関する機能を果すことを目的としたものである。

調停仲裁委員会は、委員長、複数の副委員長および同委員会が必要とする委員によって構成される。そして、委員長および副委員長は、統括委員 (Presidential members) として知られている。⁽³⁾ 同委員会の機能は、単独委員と全員委員会とによって分担される。前者は、労使紛争を解決するための日常的業務を行なうのに対し、後者は、単独委員から付託された問題の判断のような、いわば監督的機能と賃金決定原則の確立という、いわば政策決定的機能を有している。また、同委員会は、統括委員と最低一名のその他の委員によって構成される「パネル」に分けられている。こ

のパネルシステムは、特定の産業分野に対応したものであり、そのことによって、当該産業における知識や経験に富んだ委員が紛争解決に当たろうとするものである。

紛争の日常的処理は、大部分単独委員の活動領域に入る。同法二五条⁽⁴⁾にもとづく労使紛争に関する通知が同委員会のパネルメンバーになされた場合には、その委員は、労使紛争が実際に存在しているかどうか、紛争当事者は誰か、労使紛争の問題点は何かを確認しなければならない。

これがなされた後の当該委員の任務は、当事者が合意に達しうるための公正かつ適切と考えられるあらゆる手段によって調停を進めることである。この目的のため、同委員は強制的に会議を召集することも可能である。もし、両当事者が合意に達した場合には、協定が認証される (certified agreement) か、合意裁定 (consent award) が作成される。これに対し、合意に達しない場合には、同委員は紛争を仲裁によって解決する段階へ進ませることができ、同委員会が、この仲裁への移行を含め、そのいかなる権限をもそれ自身の発議によって行使しうる点は重要である。同委員会が紛争の存在を知った場合、両当事者が手続を開始しないしは進行させることに不同意もしくは不可能な場合にも、紛争を処理することが可能だからである。

全員委員会は、(a) 特定の産業における標準労働時間を決定もしくは変更すること、(b) とくに国民経済に関連するような場合の賃金の決定および変更をなすこと、(c) その従事する仕事または産業に関係なしに成年労働者に支払われるべき最低賃金を決定または変更すること、(d) 年次有給休暇 (annual leave with pay) および有給長期勤務休暇 (long service leave with pay) に関する条項の設定および変更をなすこと、などをその主要な目的としている

(三一条)。

本法の司法的機能を担当する連邦裁判所労働部は、裁判長と九名以内の判事によって構成され、(a)同委員会裁定の解釈(一一〇条)、(b)連邦の裁定や命令の執行(一一九条)、(c)登録団体の選挙の調査(一二一条)、(d)組合規約が遵守されているか否かといった問題に関する登録団体内の紛争、個人が組合員資格を有するか否かについての紛争、組合規約が本法もしくは他の法律に違反しているか否か、あるいはそれが「抑圧的、不合理または不公正」であるか否かに関する紛争の判断(一二四条)、(e)登録団体の登録抹消、(f)裁定賃金の回復を求める訴えに対する判断(一二三条)、(g)本法の条項、例えば、本法の違反またはその継続を団体もしくは個人に禁止する条項(一〇九(1)条)の執行などをその主な権限としている。

登録局は、調停仲裁制度の「行政的側面」と呼ばれている部分を効果的に機能させるために設けられた機関である。同制度は、交渉団体の登録の手續とあいまって、多数の諸手續と記録とを必要としている。したがって、登録官の主な任務は、これらの手續と記録とを管理、保管することにある。登録官の任務の重要なものとしては、(a)本法の下で、労使の団体を登録団体として登録すること、(b)労使紛争に関する通知を受理すること、(c)調査のために、登録団体に関する規約や他の情報を受理、保管し、利用しうるようにしておくこと、(d)登録団体の選挙に関する不正行為の申立を審理するため、事件を連邦裁判所労働部に付託すること、(e)裁定の原本や記録を保管すること、(f)同法の下におけるすべての通知を発行すること、(g)同委員会の手続記録を保管すること、などがそれである。

労働関係局は、本法および裁定ないし協定の執行という目的を果すため、必要かつ適切と考えられるすべてのこと

をなす一般の権限を与えられていると同時に、本法の違反に対する訴訟を提起しうる特別の権限も与えられている。一九七七年十月までは、右の機能は調査官 (Inspector) によって遂行されていたという意味では、労働関係局は調査官の権限を引き継いだことになるが、その権限範囲が今回の改正によって拡大されたという点では、両者は異っている。

こうした連邦強制調停仲裁機構の権限を、紛争処理過程に対応してその流れの中で整理してみると次のようになる。すなわち、まず、労使紛争が、登録団体もしくは個々の使用者、連邦労働関係大臣による通知によって調停仲裁委員会に知らされた場合および同委員会がその存在を知った場合には、調停手続が開始される。同委員会は、この調停手続に関係当事者を出頭させることができ、この出頭命令に応じない場合には千ドルの罰金が科される(二七(5)条)。手続の開始およびそれへの参加が当事者の意思を無視してまでなされうる点で、強制調停と呼ぶことができる。

調停段階で当事者が合意に達すると、当事者は、合意条件のメモもしくは協定の認証、または裁定もしくは合意に法的効力を与えるための命令を発することを請求しうる。その結果、認証されたメモもしくは協定、裁定および命令の三つが生まれることになるが、三者ともその法的効力は同一である。なお、右の裁定を委員会の裁決による裁定(仲裁裁定)と区別して合意裁定と呼んでいる。

調停段階で当事者が合意に達すると判断されえない場合を含み、調停手続が終了すると、調停委員は事件を仲裁に付さなければならない。仲裁に付された事件は、同委員会の下す裁定により終結される。裁定は、当事者を拘束し、その違反に対しては罰則が科されることになっているからである。しかし、のちにのべるように、現実には、その裁

定は、賃金については最低基準を定めるに過ぎないところから、裁定で定められた基準を超過する賃金の支払（裁定超過支払分、over award payment）を求める争議行為が数多く発生するに至っている。そこで、裁定の効力をいかに確保し、争議行為を禁止するかということが、強制仲裁制度における最大の焦点とならざるをえないのである。

本法において、その裁定や命令違反に関する規定は数多く置かれているが、その主なものとしては、(1)裁定の不遵守に対する罰則（一一九条）、(2)命令または裁定に故意に従わない場合の罰則（一二二条）、(3)裁定によって認められた賃金に対する労働者の回復請求（一二三条）、(4)団体構成員をして裁定に従うことを妨げたり、結果的に裁定の不遵守を来たす行為を扇動すること（一三八条）、などがある。しかし、こうした条項の執行および裁定中の禁止条項のそう入手続がその前提に置かれている（三二条および三三条）。すなわち、三二条は、禁止条項をそう入する権限は統括委員にのみ与えられること、同条項は、争議状態が重大なものとなっている場合や正当な理由のある場合にのみ許される旨規定している。また、三三条は、裁定に拘束される者もしくは団体、または労働関係局は、禁止条項の違反が存在することもしくは違反がなされそうであることを登録官に通知することができる規定する。この通知後、統括委員および委員は、事件を調査し、当該紛争を防止しないし解決すべき義務を負っている。禁止条項の違反に関する一一九条の手続は、統括委員が三三条によって同委員会に課せられた義務の履行を確認した後でなければ開始されえない。

調停仲裁委員会は司法的権限を有しないので、裁定を執行したり、罰則を科すことは連邦裁判所労働部の権限に属する。本法の下では罰則の適用はほとんど一一九条によってなされているが、同条は、裁定に拘束される団体が命令

や裁定に違反したり、その条件を遵守しなかった場合、罰則を科する手続が連邦裁判所労働部または地方裁判所によって開始されることを規定する。⁽⁵⁾ また、同条によって科される罰金の最高額は、(1)連邦裁判所労働部によって科される場合は、一つの違反ごとに原則として千ドル、(2)他の裁判所によって科される場合は二五〇ドルである(一一九(10)条)。

(1) P. J. Moore, op. cit., p. 35.

(2) 本法の下における登録制度は労働組合の組織や運営との関係で大きな意義をもっている。すなわち、労働組合は、まず、登録によって法人格を取得する。このことは登録組合が裁定当事者なりうる点で最も重要性をもっている。非登録の場合には、労働組合は個人の集合にすぎず、裁定は個々の組合員にしか適用されないし、また紛争発生後組合に加入した組合員には裁定は適用されない。第二に、登録団体は組合員に対し、組合費等について訴訟を提起しうる権利を与えられる。第三は、登録組合は政党を支持するための資金提供をなしうる。政党とりわけ労働党との結びつきの強いオーストラリアの労働組合にとっては、このことは重要性をもっている。第四は、使用者による組合員の差別的解雇により組合を弱体化させようとする試みに対する保護が与えられるという点であり、第五には登録組合は、雇用または解雇について組合員を優遇する裁定を得られることである (J. H. Portus, op. cit., pp. 119-121)。この登録制度は労働組合の組織の強化と発展に大きな役割を果たしたことは否定できないが、他方、登録制度を通じて国家機構が組合内部問題に介入し、団結の自治を侵害する危険性もそこには含まれている。この問題の検討は他日を期したいが、これを詳しく検討したものとしては、O. De R. Foenander, op. cit., Part II, 最近の *Secret Ballots and the Industrial Relations Bureau in Australian Labour Relation*; Readings, op. cit., pp. 368 f. があつた。

(3) 連邦調停仲裁委員会の構成は次表のようになっていたが、委員会メンバーでは、政府委員よりも労使代表の数が多く、しかも使用者よりも労働者代表の方が多いことが注目されよう。

オーストラリアの強制仲裁制度

調停仲裁委員会の構成(1956~1980)

委員会メンバー		
	数	%
弁護士	1	2
組合	21	43
使用者	16	33
政府	10	20
その他	1	2
計	49	100

統括委員		
弁護士	23	77
組合	1	3
使用者	1	3
政府	3	10
その他	2	7
計	30	100

出典 ; Braham Dabscheck・John Niland, Industrial Relations in Australia, (1981) p. 243.

(4) 同委員会の手続は、次の三つの場合のいずれかによって開始される。(1)労使の登録団体または紛争の関係使用者による通知、(2)連邦大臣の同委員会に対する紛争の通知、(3)労使紛争を知った場合の同委員会自体の発議(二一条)がそれである。

(5) 裁判所労働部の命令に従わないことを理由とする法廷侮辱罪を適用するためには、次の三つのステップを踏むことが必要とされる。第一段階は、禁止条項を裁定中にそう入することを調停仲裁委員会に求める手続である。これが認められたにもかかわらずストライキが継続する場合には、第二段階として、裁判所が労働組合に対し禁止条項を含む裁定を遵守すべき命令を発する手続の申請がなされる。一般に、この段階で、裁判所は、労働組合に対し訴訟費用の支払を命じる。さらにストが継続すると、第三の段階に進み、労働組合が裁判所の命令に従わないことが法廷侮辱罪を構成する旨の請求がなされる(J. H. Portus, op. cit., p. 110)。なお、同一産業内でストライキ終了後、短期間に他の同様なストライキが開始されると、さきの裁定中の禁止条項が有効なものとなされ、訴訟が第二段階から、また、裁定の遵守命令が有効な場合には、訴訟が第三段階から開始されることもある(J. H. Portus, op. cit., 1st ed. p. 92)。

五 争議行為に対する罰則の適用

一九〇四年の連邦法は、ストライキおよびロック・アウトを禁止していた。すなわち、その六条では、いかなる個人もしくは団体も、労使紛争を理由としてあらゆる種類のロック・アウトもしくはストライキをなし、またはそれを継続してはならないことおよびその違反に対しては千ポンドの罰金を科することを定めていた。また、同法四八条は、連邦調停仲裁裁判所 (Commonwealth Court of Conciliation and Arbitration) は、裁定の関係当事者の請求にもとづき、その裁定に従うべきこと、または罰金もしくは投獄という強制手段によってその違反を抑止するための職務執行令状 (Mandamus) もしくはインジャンクションを発することができ、そして、その命令が発せられたいかなる者も、命令発令後は、作為もしくは不作为によるものであらうとも、裁定違反の責任を負うとし、それに対する罰則として百ポンドの罰金もしくは三ヶ月の投獄を規定していた。

ただし、第六条については、その違反があった場合でも、裁判所長官の承認なしにはその違反に対する訴訟手続をとることができない点および当該労使紛争とは無関係なストライキについてはその手続をとりえない点が特徴として指摘されよう。四八条は現在の制度の処罰条項と類似しているが、一九一八年の高等裁判所判決により、連邦調停仲裁裁判所は、いかなる司法上の判断をもなしえないとされた。同判決によれば、司法上の権限と仲裁権限との相違は、司法上の権限が、訴訟が開始された時点で存在し、もしくは存在すると考えられた権利義務の確認、宣言およびその執行にあるのに対し、仲裁権限は、労使紛争の当事者それぞれに対して与えられると考えられる権利義務を確

認、宣言するけれども、それを執行しないという点にあるとされたのである。したがって、同裁判所は、裁定の違反もしくは不遵守に対する罰則を課しえないことになったのである。そこで、一九二六年修正法（No. 22）は、同裁判所に司法上の権限を付与するよう改正された。⁽¹⁾

しかし、一九二九年に成立した労働党政府は、翌年、組合幹部がストライキを教唆煽動することを処罰する条項を残しながらも、すべてのストライキ処罰条項を廃止した。ただ、ストライキそのものを処罰する条項は原則として廃止されたけれども、同法上は、裁定の対象となる関係者は、ストライキに参加してはならない旨の裁定条項のそう入を求めることが可能であり、この条項の不遵守は裁定違反として処罰の対象となりうるのである。

この条項の下でも、多くの争議行為は処罰されることはなかったが、例外的には厳しい処罰の対象とされた事例もみられた。⁽²⁾ ブロックン・ヒルのスト（一九〇八年）期間中には、数人の組合指導者が騒擾罪を理由に投獄されたほか、一九〇九年の石炭ストでも四人の組合指導者が投獄された。また、一九二八年の港湾ストライキでは、組合に対して千ポンドという重い罰金が科せられると同時に、ピケ参加者が警官の発砲により負傷したのであった。さらに、一九二九年には、木材労働組合（Timber Workers Union）は千ドルの罰金を科せられたほか組合指導者を投獄させられた。同年には、N・S・W州政府が非組合員の手でロスバリー炭鉱を開こうとした際、警官との衝突によって七人の炭鉱労働者が負傷し、一人が死亡するという事件が発生した。その後、第二次大戦中には、ストライキ中の炭鉱労働者は軍隊に編入され、スト破りのため武器が使用された。そして、一九四九年にも、石炭ストの際に、組合指導者の投獄がみられるとともに、組合資金が凍結され、何人もまたいかなる組合もストライカーに財政上の援助をなすこ

とを禁止する全国緊急石炭争議法 (National Emergency Coal Strike Act) が労働党政府によって作られ、この法律の下で多くの訴訟が提起された結果、多くの組合が二千ドルないし四千ドルの罰金を科されたのであった。⁽³⁾

こうした厳しい刑罰を科す事例もみられたが、一般的にみて、連邦および州の調停仲裁制度の下における争議行為に対する刑罰の適用は、一九六二年以前においてはきわめてゆるやかであったということができよう。一九六二年以前の一三年間に科された罰金の件数は八二件、すなわち年約六件に対し、その後の六年半すなわち一九六九年六月までには、八〇一件の罰金、年約一二二件に増加している。⁽⁴⁾ また、一九六一年以前の一二年間の罰金総額は二万七千六百ドルであつたのに対し、六二年には一万八千三百ドル、六三年には二万五千五百ドル、六四年は五万一千八百ドル、六五年には四万七千五百ドル、そして六六年には一万四千三百ドル、すなわち六二年から六六年の五年間で総額一五万ドルにも達しているのである。⁽⁵⁾

こうした厳しい罰則の適用は、直接的には一九五一年の改正法の結果である。非労働党政府は、同法によって、連邦調停仲裁裁判所に対し、裁定違反行為を禁止する権限を認めると同時に、法廷侮辱罪を適用しうる権限をも承認したからである。そして、こうした法改正の背景には、第二次大戦後における混乱とそれに伴うストライキの増加があつた。一九四〇年まで、ストライキ数はほぼ五百件以下であつたのに対し、四一年からは五百件をこえ、戦後の四八年には、千件をこえるに至っている。そして、この傾向は若干の例外を除き、一九六八年まで継続していつているのである。⁽⁶⁾

五一年の法改正の結果、調停仲裁委員会によって争議の禁止条項が裁定中にそう入されることを前提として、同裁

判所は、裁定に従うべき旨の命令（インジャンクション、一〇九条）を発し、この命令に従わない場合には、法廷侮辱罪として、登録団体に対して最高千ドルの罰金を科することができる（一一一条）ようになったのである。インジャンクションおよび法廷侮辱罪の適用は、同裁判所の管轄であり、しかもその適用が一九六〇年から六九年までの間に総計三〇万ドルの罰金の支払と同程度の訴訟費用の支払を組合に命じるという厳しさを伴っていたので、同裁判所は労働組合から「苦痛と刑罰の裁判所」と批判されていたのである。しかし、こうした組合内の一貫した憎悪にもかかわらずと罰則は適用されつづけたのであった。

罰則の適用とそれに対抗する労働組合との衝突の頂点は一九六九年に到達した。その二年前、一九六七年十二月の金属労組労働評価事件⁽⁹⁾（Metal Trades Work Value decision）の裁定で、仲裁委員会は、裁定超過支払分（over award payment）すなわち、裁定で定める最低賃金と使用者との交渉によって得たそれを上廻る賃金について、使用者は今回の賃上げは、この裁定超過支払分を削減することによって賃上げ分を調整しうる旨の判断を示した。これは労働者にとっては、裁定による賃金の引上げ効果を実質的に失うことを意味するものである。そこで、多くの使用者がこの裁定を受諾したことに對する抗議のストライキが続発した。そのストライキは、広さにおいてもまたその数においても大きな影響をもたらしたため、結局、同委員会の全員委員会が招集され、右の裁定が取消された上で、使用者は裁定分の七〇％を直ちに、また他の三〇％はのちに支払うべきことが命令されたのである。⁽¹¹⁾

そして、この事件は、労使関係および強制仲裁制度に對し四つの重大な結果をもたらしたといわれている。⁽¹²⁾

第一には、抗議ストに参加した組合にとっては無条件的な勝利であったことから、以前にはストライキに對し遠慮が

ちであった労働組合にも、戦闘的行動はペイするものであることを教えたことである。第二に、裁定超過支払分の削減を取消した同委員会の無気力さから、労働組合の多くは、二つの戦線で賃上げを闘いうると解釈したことである。それは、仲裁制度の中と、仲裁制度の外すなわち使用者との直接交渉との二面である。第三に、ストライキ行動は成功したけれども、裁定中にスト禁止条項をそう入されたいくつかの組合は、連邦労働裁判所 (Commonwealth Industrial Court) によって罰金を科された。しかし、このことがかえって組合指導者間に憤りを生じさせた。裁定の変更は彼等の行動の正しさを証明したものであると考えていたからである。その結果、労働組合運動はストライキに起因するいかなる罰金の支払をも拒否したのである。そして、第四は、最もドラマティックなオーシェ事件がおこったことである。

一九六八年の最初の三ヶ月で五万七千ドルに及ぶ一二二件の罰金が科されたのにもかかわらず、労働者一人当りの労働喪失日数は、一九六八年において最高に達した。しかし、組合は、そのような莫大な罰金の支払を拒否していた。より正確には支払うことが不可能な状況にあったのである。こうした状況下で、オーストラリア共産党のアーロン書記長が一九六九年一月、処罰条項を廃止させるためのあらゆる努力がなされるべきだと訴えたとしても、それは驚くべきことではなかった。政府関係者は、こうした考え方は一部の者にしかすぎないとしていたが、処罰条項に対する反対はコミニストをはるかにこえて拡がり、労働組合運動のほとんどの領域に影響を及ぼして行った。⁽¹⁴⁾ こうした状況の下でオーシェ (C. I. O'Shea) 事件が発生したのであるが、事件は、メルボルンのバス乗務員の一人乗りに対する当局提案に反対する運動の中で、オーシェ氏は、六九年四月に、組合関係の書類提出拒否の理由で、労働裁判所

によって科せられた千二百ドルの罰金の支払を拒否したため、法廷侮辱罪で投獄されたのであった。⁽¹⁵⁾

これは、まさに処罰条項に対する組合の敵意を強化する状況を作り出した以外の何物でもなかったということができよう。ACTUの執行部は、もし組合に罰金が科せられたとしても、傘下組合は一銭たりとも支払うべきではないとの指示を発した。これは、連邦政府と労働裁判所に対する挑戦であり、罰金を徴収することを中止するか、組合指導者のすべてを投獄することによって生じるであろう政治的、経済的対立との直面という事態を選択するかという問題の解決を迫まるものであった。⁽¹⁶⁾ 政府と裁判所は、この事態の平穏な解決を望んでいたが、幸にも、この事件は、シドニーのオペラハウスの宝くじ当選者が未払いの罰金を払うということにより決着をみた。これは、いかにもオーストラリアのおおらかな解決方法のようにみえる。しかし、実質的には、右のような組合側の強い態度に直面し、政府や裁判所はすでにその主張を放棄する決心をしており、一市民による罰金の立替払が政策変更の決定的きっかけとなったものとみることができよう。したがって、オーシェ氏は一〇日間の投獄の後釈放され、その後、ストライキに対する罰金を科するという政策はほとんど終りを告げたのであった。政府は、公式には制裁条項は仲裁制度の重要な柱であるから、それを維持すると言明していたが、罰金を科される数とはるに足らなくなってしまう、その罰金もほとんど組合によって無視され、そのことに対するいかなる措置もとられなくなってしまうのである。⁽¹⁷⁾

(1) C. L. Cullen and R. J. Peterson, *op. cit.*, p. 48.

(2) K. F. Walker, *op. cit.*, 95.

(3) J. H. Potkus, *op. cit.*, p. 109. ただし、これは戦後の混乱の時期に対応するための緊急立法の結果であり、連邦強制仲裁法による罰則の適用ではない (K. F. Walker, *ibid.*, p. 35)。なお、この事件については P. J. Moore, *op. cit.*, pp.

45-48. に詳しく扱われている。

- (4) J. H. Potus, op. cit., p. 111.
- (5) K. F. Walker, op. cit., p. 95.
- (6) Orwell De R. Foenander, *Recent Developments in Australian Industrial Regulation*, (1970) p. 182.
- (7) R. M. Martin, op. cit., p. 16. なお、一九五〇年から六九年までの罰則の適用は次のようになってゐる (B. Dabscheck, J. Niland, op. cit., p. 259)。

年度	罰金数	罰金額
1950	5	1, 000
51	—	—
52	1	1, 000
53	—	—
54	10	5, 900
55	3	2, 500
56	—	—
57	5	2, 000
58	16	5, 300
59	1	200
60	9	6, 810
61	4	3, 700
62	28	18, 300
63	37	25, 100
64	119	59, 000
65	77	40, 700
66	47	28, 600
67	50	10, 400
68	454	104, 150
69	17	3, 300
計	883	317, 960

- (8) E. I. Sykes, op. cit., p. 330.
- (9) 58 Commonwealth Arbitration Reports 587.
- (10) 一九六九年の六月までの六ヶ月間に八九九の労働争議があり、九四万二千人の労働者がそれに参加し、一三〇万五千五百労働日の喪失があった (N. K. Wran, 'Strike in Australia' in *Industrial Relation in The 1970's*, ed. by D. C. Thomson, (1970) p. 73.)。
- (11) Philip Bentley, 'Recent Strike Behaviour in Australia: Causes and Responses' in *Australian Labour Relations*.

tions; Readings, op. cit., p. 27.

(12) Ibid., pp. 27-28.

(13) D. W. Rawson, op. cit., p. 133.

(14) Ibid.

(15) オーシェ氏は当時、オーストラリア市電バス組合のビクトリア州支部書記長であり、かつ、オーストラリア共産党（マルクス・レーニン派）の副委員長であった。なお、この事件については、西田公一「オーストラリア」国労弁護団オセアニア労働基本権調査団報告、国労法対時報、前掲、三〇～三一頁に詳しく扱われている。

(16) D. W. Rawson, op. cit., pp. 133-134.

(17) Ibid., p. 144. なお、「一九六九年のオーシェ事件に直面した時、処罰条項は紙に描いた虎にしかすぎないことを証明し、それ以来信用を失いつつある」と表現されている（E. I. Sykes, *The Employer, The Employee and The Law*, 4th ed. 1980, p. 164.）。

六 一九七二年および七七年改正法

右のような罰則の厳しい適用に対する労働組合の激しい抵抗の結果、強制調停仲裁法は一九七〇年に至り、その処罰条項に対する修正を受入れざるをえなくなった。すなわち、一九七〇年における法改正の結果、裁定中の禁止条項の執行を担保する役割を負っていたインジャンクション条項（一〇九条）および法廷侮辱罪に関する規定（一一一条）は廃止されたのである。そして、同法はさらに七二年に改正を受け、禁止条項のための条項とその違反が生じもしくは生じそうな場合の手續を定める条項が設けられた。すなわち、さきにみたように、同法三二条は、禁止条項を裁

定にそう入もしくは修正する等の権限を統括委員に限定した。そして、三三条は、当該事件が登録官に通知されていること、当該事件を防止するための調査が統轄メンバーによってなされていること、本条の要件がみたされていることを統轄メンバーが確認していることなどを規定している。したがって、禁止条項違反に関して一九九条の罰則を適用する前提として、三三条の要件がみたされていることが要求されることになる。一九九条は、新しい処罰条項であるが、それは、連邦労働裁判所に対し、裁定や命令の条件に対する違反や不遵守があった場合の処罰権限を付与している。一九九条によって科される罰金額の最高は、(1)三三条に規定される命令または裁定違反の場合は千ドル、(2)四一(1)(c)条の違反の場合は五〇〇ドル、(3)その他の場合には二五〇ドルとなっている。

この法改正は、裁定違反に対する罰則そのものは廃止していないが、労働組合から「苦痛と刑罰の裁判所」と批判される前提となる「苦痛と刑罰の条項」である一〇九条および一一一条を廃止し、禁止条項そう入の手続および罰則の適用の前提的手続を慎重ならしめたという意味では、罰則からの解放へ向けて一歩前進したものと評価されるべきであろう。

これをさらに徹底させようとしたのが、一九七二年一月に成立したホイットラム労働党政府であった。同政府は強制調停仲裁法から罰則条項を削除しようと試みたのである。しかし、結果的には、その試みは上院における非労働党勢力によって潰されてしまった。したがって、罰則条項はいぜんとして残されたままとなった。しかし、それは、一九七五年の選挙における労働党の敗北まではほとんど発動されることはなかったのである。

しかし、連邦強制調停仲裁法は、一九七〇年代後半に至って大きな修正を余儀なくされた。それは、労働組合運動

を抑圧するための政府の政策の一環としてなされたのであるが、そこでは、新たな法的制裁の導入や古い制裁手段の復活およびそれを強行する機関の設置がみられたのである。⁽²⁾すなわち、二次ボイコットを違法とする四五条(D)という新しい条項を営業法 (Trade Practice Act) に加えたこと⁽³⁾、一九〇四年の強制調停仲裁法を修正し、同法の制裁条項とりわけ罰則条項と登録抹消 (de-registration) 条項を復活させたこと、公務員の組合活動の権利を制限するための新たな立法をなしたこと⁽⁴⁾、強制調停仲裁法の遵守状況の確保のために労働関係局を創設したこと、労働関係大臣 (Minister for Industrial Relations) の労働組合に対する罰則手続をとりうる権限が拡大されたことなどがそれぞれある。

連邦強制調停仲裁法上の労働組合に対する制裁には、ストライキの禁止条項手続と組合の登録抹消という二つの手段がある。これらは、七〇年代前半まではその法的形式においてもまたその実際上の行使においても、制裁を緩和する方向が示されていた。しかし、一九七七年に至り、保守党のフレージャー内閣の下でそれに対する逆流現象が生じ、制裁の強化へと向かっていったのである。前者については、調停仲裁委員会は、裁定に従った労務の提供に対し、いかなる妨害、制限もしくは制約を加える行為をしてはならないことを命じる裁定条項をその裁定中にそう入することができるが、この「禁止条項」は、単にストライキに対して適用されるものではなく、裁定に従った労務提供を妨害、中止、邪魔するような広い範囲の活動にも適用されるのである。そして、もし労働組合が禁止条項違反の活動をなしていれば、一一九条にもとづいて、当該組合に対し罰則を発動する手続が開始されることになるのである。ただし、この手続は、三三条の要件をみたし、かつ同委員会の統轄メンバーがそのことを承認した後でなければ発動されえな

い点は従来と変わっていない。

禁止条項手続に関する新しい変化は、一九七七年一〇月の修正法の結果として、右の機能を労働関係局が果しうるという点にみられる。労働関係局は、三三条にもとづき、同委員会に対し裁定中の禁止条項違反行為を通知することができ、その行為が継続している場合には、同委員会の統轄メンバーに対し、一一九条の罰則手続の発動を許す証明書の交付を請求することができる（三三条七A）。その後は、労働関係局は、当該組合に対し罰金を科す手続を開始しうるのである。

調停仲裁法上の他の法的制裁手段として、一九七七年一〇月に復活されかつ拡大されたものは、一八八条である。この条項は、組合の行動に参加しなかったことを理由に、労働者に対して組合がその雇用上の権利を侵害するような行動をなすことを禁じたものである。これは、ストライキや業務妨害行為中に労務提供をなす労働者を保護し、その限度では、効果的な対抗手段を採用しようとする組合の権利を制限しようとするものである。ここでも、労働関係局は、同法の遵守状態を確保するため、一八八条にもとづいて組合を告訴しうる権限を与えられているのである。

さらに、同法上の罰則条項としては、六二条、一〇九条、一三八条などが存在する。労働関係大臣または労働関係局は、他の者と並んで、一〇九条にもとづき、同裁判所に対し、労働組合が同法の違反をなすこともしくはそれを継続することを禁止する命令を請求することができる。そして、もしその命令が守られない場合には、一一一条による法廷侮辱罪に関する訴訟手続が同条の下で開始されうるのである。さらに、労働組合が同法または裁定違反行為をなしている場合には、労働関係大臣もしくは労働関係局は、六二条にもとづいて、同委員会に対し、当該組合または

組合員が享受している裁定上の条項を廃棄したり中止させることを請求しうる。組合員が裁定に従った労務提供をしないよう、組合員に助言したり、刺激を与えたり、また教唆したりした組合幹部は一三八条によって処罰される。そして、この処罰手続も労働関係局によって開始されるのである（一二六条および一二六条C）。

このような連邦強制調停仲裁法の改正は、同法上の制裁規定の強化に向けられたものであるが、そこには二つの特徴をみることができ⁽⁵⁾る。すなわち、その一つは、適用対象の拡大である。同法違反に対する制裁は、ストライキはもとより、怠業、順法闘争（work-to-rules）、キャンペーン戦術など、ストライキ以外の、組合の活動形態としてはより不純な（sophisticated）形態にまで適用範囲を拡げていったのである。そして、二つには、使用者が制裁条項の行使に積極的でない場合にも、労働関係局や労働大臣が労働組合に対して制裁を発動しうることとした点である。制裁条項の発動が使用者の手を離れ、国家機関による労使紛争に対する積極的介入の余地が生じたのである。

- (1) O. De R. Foenander, op. cit., p. 30
- (2) Alan Boulton, 'The Conciliation and Arbitration Act & the Common Law' in Law, Politics and the Labor Movement, ed. by Gareth Evans, (1980) p. 30.
- (3) この問題については M. H. McHugh and R. N. Madgwick, 'Section 45 D of the Trade Practices Act', in Law, Politics and the Labor Movement, op. cit., pp. 18 f. が詳細な検討を加えている。
- (4) この点については Paul Munro, 'The Rights of Public Employees', in Law, Politics and the Labor Movement op. cit., pp. 42 f. が問題を扱っている。
- (5) A. Boulton, op. cit., pp. 30-31.

七 争議行為禁止条項の機能

連邦強制調停仲裁法は、一九三〇年以降ストライキそのものは禁止していないが、裁定に違反するストライキを行なった場合には、罰則の適用を受けることになる。裁定がカバーする労働者は連邦および州の制度全体では八七％に達し、連邦法だけでも、約四〇％となっている（一九七四年調査⁽¹⁾）ので、罰則の適用を厳しく行なった場合には、ストライキの禁止に近い効果をあげることも可能である。そして、こうした罰則の存在は、ストライキの日数を短くしたことは否定できない。罰則適用の手続との関係もあって、ストライキを短期に収束する傾向を生みだしたからである。表Ⅰはオーストラリアにおけるストライキ継続日数がいかに短かいかを示している。そして、このことは、一九七〇年から七八年までの状況が裏付けている。この時期は、罰則の発動がほとんど停止され、労使の自主的交渉による労働条件の決定の傾向、すなわち強制仲裁制度離れのみられた時期であったのにもかかわらず、平均ストライキ継続日数は、一九七〇年から七五年の間は平均二・五日となっており、その後の七六、七七、七八年は、それぞれ、一・七、二・八、二・〇となっているからである。⁽²⁾このように、罰則を伴った強制仲裁制度は、ストライキを短期化する役割を果たした。しかし、それにもかかわらず、ストライキそのものの減少には役立たなかったのである。このことは表Ⅱが示す通りである。

このように、オーストラリアの連邦強制調停仲裁制度は、その目的の一つたるストライキの減少にはあまり役立たなかった。そして、ストライキの減少を目的とした罰則の適用も、労働組合を中心とした反対勢力の存在のため、そ

の機能を十分に発揮しえないままであった。一九七七年の改正法により、この側面での機能の強化が図られてはいるが、その歴史的経過からみて、罰則の機械的な発動とそれによるストライキの減少という結果が生みだされる見通しは少ないということができよう。政府は罰則条項を強化し、労働関係局による労使紛争への積極的介入の態度を示

(表Ⅰ) 鉱業、製造業、建設業、運輸業におけるストライキの国際比較 (1964～1966)

国 名	平均ストライキ参加人員	平均ストライキ継続日数	労力喪失日 (1,000人当り, 1963～67)
オーストラリア ⁽¹⁾	350	1.8	362
ベ ル ギ ー	680	9.2	166
カ ナ ダ	430	14.0	898
デ ン マ ー ク ⁽²⁾	370	7.3	104
フ ラ ン ス	1090	0.8	347
西 ド イ ツ ⁽³⁾		3.6	34 ⁽⁴⁾
イ タ リ ー	720	5.3	1045
オ ラ ン ダ	370	2.4	16
N. Z.	250	2.1	184
ノ ル ウ ェ ー	100	26.0	74
ス エ ー デ ン ⁽⁵⁾	570	15.4	26
イ ギ リ ス	340	3.4	184
ア メ リ カ ⁽⁶⁾	470	14.2	934
日 本	1040	2.9	200

(1)電気およびガスを含む (4)1963～66年平均のみ
 (2)製造業のみ (5)全産業を含む
 (3)利用資料なし (6)他の一定の産業を含む

出典 ; J. H. Portus, op. cit., p. 116.

(表Ⅱ) 鉱業、製造業、建設業、運輸業における労働喪失日 (千人当り)

国 名	1960～69	1970～74	1975	1976	1976
オーストラリア ^(a)	403	1344	1390	1490	700
カ ナ ダ	1008	1732	2750	2520	820
デ ン マ ー ク ^(b)	409	912	190	390	420
フ ラ ン ス	303	300	390	420	260
西 ド イ ツ	22	90	10	40	—
イ タ リ ー	1397	1746	1640	2200	1480
オ ラ ン ダ	37	118	—	10	140
ノ ル ウ ェ ー	108	116	10	60	30
N. Z.	198	402	390	940	790
ス エ ー デ ン ^(c)	17	64	20	10	20
イ ギ リ ス	268	1186	540	300	840
ア メ リ カ ^(d)	977	1280	990	1190	—
日 本	250	288	390	150	70

(a)電気およびガスを含む (b)製造業のみ
 (c)1971年までは全産業を含む (d)他の一定の産業を含む

出典 ; J. H. Portus, op. cit., p. 115.

しているのにもかかわらず、多くの使用者は、不法行為にもとづく損害賠償請求を含めた制裁措置がもたらす労使関係上の重大な影響を知りつくしているため、制裁措置の発動を控えており、一方、労働組合の側では、ACTUが一九六九年に罰則条項に対して示した強い態度を現在でも堅持しており、強制調停仲裁法の罰則条項違反や不法行為による損害賠償請求を受けている傘下組合に全面的な支持を与える態度を示しているからである。こうした状況からみて、一九七〇年代においてもストライキに対する主要な制裁措置があまり発動されていないという状態⁽³⁾は、政府による干渉介入の余地は残されているものの、今後も継続するであろうという予測は成立すると考えられるのである⁽⁴⁾。

右にみたように、連邦強制仲裁制度は、一九〇四年の設立以来、現在まで、ストライキの禁止と罰則の適用については、一九六〇年代を除いては、一般的にみてその厳しい発動がみられなかったということができよう。そこで、その理由を何に求めることができるのかがつぎに検討されるべき課題となりうるが、その一つとして、実際上の理由をあげることと可能である。すなわち、多数の組合員を擁する組合が同法の違反をなした場合には罰則の適用がきわめて困難であるという点である⁽⁵⁾。しかし、組合に対する罰金を科すことや組合幹部の処罰については、その困難さはあったとしても、実際上はそれが可能であったので、このことは決定的な理由とはなりえないのではないかと考えられる。そこで、第二には、強制調停仲裁制度それ自体の性格にその根拠を求める考え方があげられうるであろう。「調停および仲裁の本質は信用であるが、禁止条項はその対立物である。それは、労使間の良好な関係をこわすばかりでなく、仲裁者としての私の職務遂行を妨げるものである⁽⁸⁾」とする意見がそれを代表するものといえよう。同制度の主要な目的が調停ないし仲裁手続の活用により労使紛争を解決することにあり、争議行為を禁止することに主目的があ

るのではないととらえるならば、この見解は、右のような事情を説明しうるものといえよう。この点は、同制度の基本的性格の理解にかかわるものであり、しかも制度自体が何回となく改正されてきているのにわかには断定しえない。しかし少なくとも、とりわけ、一九三〇年にストライキ自体の禁止がなされて以来は、同制度がストライキの禁止と罰則の適用に主目的を置くよりは、調停および仲裁手続の活用による労使紛争の解決に重点を置いてきていることは否定できないと考えられよう。

しかし、それにもかかわらず、一九六〇年代にみられるように、同制度の下でも、裁定違反のストライキに対して厳しい罰則を適用することが可能であったし、また、逆に同じ制度の下でも実際上は罰則の適用が不可能に近い状況も生みだされていたのである。したがって、その主たる理由は、同制度を支える背景にあったととらえる方がより真実に近づくのではないかと考えられるのである。そこで、第三に挙げられるのは、労働組合の同制度、とりわけ争議行為と罰則との関係に対する伝統的なものの考え方の存在である。すなわち、さきにも触れたように、オーストラリアの労働組合は強制仲裁制度がストライキ権を否定し去るものであるということには決して同意してこなかったというところがそれである。もし使用者によって不満足な賃金や労働条件が提示された場合には強制仲裁制度を利用するが、仲裁々定が不満足な結果をもたらした場合には、ストライキ権は最後の手段として存在しているとする考え方である。したがって、「労働組合の考え方によれば、強制仲裁制度は、単にストライキ権を背後におしとどめておくに過ぎないものである⁽⁹⁾」ということになるのである。こうした伝統的なストライキに関する意識の定着が、六〇年代後半におけるACTUの指令の下に罰金の不払運動を成功させ、遂には法制度の改正を生みだしていった要因であ

ったと考えられよう。

こうした労働組合運動が政治勢力と一体になり、オーストラリアにおける一大政治勢力を形成していたことが、第四に挙げられなければならないであろう。連邦強制調停仲裁法の成立過程においてみたごとく、労働組合が労働党の結成に尽力し、その政治的力を背景として同法は成立をみたのであった。また、その後、一九三〇年のストライキ禁止条項の廃止が労働党政府によってなされたごとく、同党の強制調停仲裁法とのかかわりは極めて強いものであったのである。しかも、同党は一八九〇年代に労働組合が政治的分野における活動を目指して以来、ほぼ一貫して労働階級の利益を代表する政党であったこと、その間に多少の変動はあったものの、オーストラリアの政党はほぼ保守党対労働党という二大政党に分けられ、しかもしばしば政権の転換がそこにみられたのである。したがって、その二大勢力が均衡関係にあることに示されるように、強制仲裁制度の機能を検討する場合には、労働組合を背後から支えている労働党の存在を軽視することはできないのである。「労働者の政治的な力は、労働党政府によって労働者の利益を擁護する法律の制定に寄与したばかりでなく、労働組合の諸活動に対する抑圧への障壁となっていた」⁽¹⁰⁾のであった。

(1) J. H. Portus, *op. cit.*, p. 83.

(2) *Ibid.*, p. 118.

(3) *Ibid.*, p. 112.

(4) A. Boulton, *op. cit.*, p. 36. なお、争議行為に対する損害賠償請求については、七〇年代に入ってからその増加がみられる。

これは、オーシェン事件以降、罰則の適用がほとんどみられなくなったことと関係が深いとみることができよう。しかし、このことは、使用者による大がかりな訴訟提起がなされていることを意味しない。訴訟は、労働組合との交渉の過程の中

で、ストライキを中止させるためのものが多く、組合から損害賠償をとることを目的とするものは少ないからである (Ibid., p. 38)。一九七一年以降、二〇件の損害賠償請求事件で三件について損害賠償が命じられたにすぎず、しかも、その支払は組合によって拒絶されてゐるのである (Ibid., pp. 38-41.)。

(5) Ibid., p. 39.

(6) とりわけ、罰則の適用については、「現在の連邦政府がたえずやかましく言ったり、一九七七年の労働関係局の設立がみられたとしても、罰則の時代は過去のものとなつてゐるように思われる。」(E. I. Sykes, Labour Arbitration in Australia, op. cit., p. 332) という指摘が妥当するように考えられる。

(7) J. H. Potus, op. cit., p. 108, K. F. Walker, op. cit., p. 95.

(8) The judgment of Foster J. in Re The Marine Cooks Award (1957) 87 C. A. R. 932. Cited in Guidebook to Australian Industrial Law, 2nd ed. (CCH Australia Limited, 1981) p. 208.

(9) J. H. Potus, op. cit., pp. 108-109.

(10) K. F. Walker, op. cit., p. 58.

八 強制仲裁制度の強制的要素

連邦強制調停仲裁制度は、一九〇四年以来現在まで、その間に幾多の改正を経ながらも八〇年近く存続し、オーストラリアの労使関係の中に定着してきているという事実を否定することはできない。将来へ向つての改正も議論されているが、この制度を根底から否定し、労働条件の決定を団体交渉を主軸とした労使間自治にもとづく制度に変更しようとする考え方はほとんど示されていないのである。⁽¹⁾しかし、この制度は、形式的には、労働条件決定における労使間自治を制限するとともに、紛争解決を国家機構の下で強制的になしうるものである。しかも、この制度に参加せざ

るをえない組合に対し、その内部問題への介入を許す登録制度を定めているのである。

こうした国家による団結自治への介入、紛争の自主的解決の否定、民間企業を含めた大幅な争議行為の制限などは、労働者の基本的権利の重大な制限として疑問視されざるをえないものを含んでいるといわなければならないであろう。しかし、連邦強制調停仲裁法の性格をこのようにとらえてしまうことには問題があるといわなければならない。そこでつぎに、この制度の内容を右のような点から検討することにした。このことは、強制仲裁制度はいかなる条件の下で存在を許されるかを明らかにすることにつながると考えられるからである。

同法は、まず、紛争当事者に対し調停をなすための強制的会議（compulsory conference）への出席を罰則付きで義務づけている点では、強制的性格をもつものということができる。そして、調停が不調に終わった段階では、調停仲裁委員会は、当事者が反対していたとしても、事件を委員会自身の発議によって仲裁に付しうる点で、強制仲裁を定めているということになる。さらに、同法は仲裁々定が法的拘束力を有することを定めている。このことは、裁定違反に対しては罰則を科すための訴訟を提起しうることおよび裁定額以下の賃金支払に対しては差額の請求訴訟を提起しうることを意味する。ストライキは裁定違反行為として罰則の適用を受けることになるのである。

かくして、同法は、強制調停および仲裁制度の採用、実質的な罰則付きでのストライキ禁止に近い制度を採用するものと、一応形式的には理解することができるであろう。しかし、それにもかかわらず、同法は、紛争を当事者間の合意、調停および仲裁手続によって平和的に解決しようとする主目的をもつところから、右の強制的性格を主としてその運用面を通じて薄めてきていることは否定しえないのである。そこで、つぎに、こうした側面が具体的にどのよ

うにあらわれているかについてみておくことにしたい。

まず、同法は、強制調停および仲裁手続を定めてはいるが、労使紛争のすべてをその手続によって解決しようとするものではない。同手続によらずに、労使が紛争を自主的に解決することは否定されていないのである。理論的には、労使間で団体交渉が行われ、ストライキに発展したとしても、そのストライキは、制度外のものとされる。⁽²⁾ ストライキが罰則の対象たりうるのは裁定に含まれる禁止条項違反の場合に限定されるからである。その意味では、強制調停仲裁制度といっても、その制度自体が紛争の強制的解決をもたらすものではない。強制的会議への召喚を別にすれば、労働組合として紛争を同機構の中に持ちこむべき義務を負わされていないのである。しかも、その会議への出席の強制は、きわめてまれにしかなされていないので、強制仲裁の強制的要素としてはほとんど重要性をもっていないといわれているのである。⁽³⁾

つぎに連邦強制仲裁法の下における仲裁裁定は、一般に理解されている「裁定」とは性格を異にしている。裁定が当事者を拘束することおよびその効力が法的な担保を受けている点は同一であるが、そのことの理解との関連においては、「裁定」は異った三つの性格を有しているといわなければならない。裁定に対する当事者の関与度の強さ、裁定の有する最低基準的効力および裁定違反に対する罰則の適用の点がそれである。

「裁定」という概念の中には、大きくわけて、三種類のものが含まれているとみることができる。合意裁定、認証協定および本来の仲裁々定がそれである。すなわち、当事者自身によって調停会議にもちだされた紛争について合意に達すると協定が結ばれる。多くの協定はこの方法で結ばれるが、それは、同委員会に報告され、認証協定もしくは

(表Ⅲ)

	裁定数	認証裁定	合意裁定
1970/71	89	27	62
1971/72	109	17	81
1972/73	102	22	71

出典 ; Les Cupper, 'Legalism in the Australian Conciliation and Arbitration Commission' in Australian Labour Relation : Reading, op. cit., p. 416.

(表Ⅳ)

	適用労働者数	率
非 認 証 協 定	15,042	1.8
認 証 協 定	132,730	15.9
合 意 裁 定	152,970	18.4
裁 定	532,051	63.9

出典 ; Joh Niland, Collective Bargaining and Compulsory Arbitration in Australia, p. 83. これは、1975年から76年にかけての団体交渉に関する調査の結果である。

合意裁定という形式を与えられる。表ⅢおよびⅣはその部分的傾向しか示していないが、強制調停仲裁法の中に占める当事者間の合意の重さを示している。表Ⅲは、一九六九年のオースン事件直後の統計であるため、仲裁機構外における団体交渉の進展がみられた時期の状況を反映している。そして、表Ⅳは、その対象労働者数を示しているに過ぎないから、これらの表からその正確な動向を示すことは困難である。統計が右の限度でしか示されていない以上、左の表から推測する以外にはないが、それでも、左の統計は、一つの傾向を示しているということができよう。すなわち、「裁定」の中には、合意裁定および認証協定という当事者間の自主的交渉にもとづく合意が少なくとも三分の一は含まれているということである。しかも、仲裁手続においても、仲裁委員は紛争を解決するための会議の継続を勧告す

ることができ、その結果成立した協定もめづらしくはないのである。⁽⁴⁾したがって、「オーストラリアの裁定は、調停および仲裁過程における経営者、労働者および仲裁裁判所の三者間における交渉の産物であり」⁽⁵⁾、「仲裁裁判所の庇護の下」での交渉もしくは三つどもえの交渉過程として仲裁をとらせる」ことも可能であるということになるのである。

「裁定」の第二の性格は、それが労働者の労働条件の最低基準を設定するものであるという点に求められる。この性格は明文上規定されてはいないが、従来の裁定における慣行として確立されたものとなっているのである。そして、これは理論的な帰結というよりは、歴史的な条件の下で形成されてきた結果であり、その理由は、強制仲裁制度に最初に足を踏み入れたのは労働組合側であり、そこでは、労働組合は、使用者が一定の額以上の賃金の支払を命じられるべきことや一定の週労働時間以上のものを労働者に要求しえないよう規制するべきことを強制仲裁制度に求めてきたことに求められる。⁽⁷⁾したがって、裁定による賃金決定等がその最高基準を定めるのではなく、最低基準を定めるところから、裁定の労働条件基準に関して義務を負うのは労働組合ではなく使用者であるということになるのである。⁽⁸⁾その不履行に対し罰則を適用しながら最低労働基準を確保していこうとする点では、わが国の労働基準法に類似した性格をもつものといえることができる。したがって、裁定が労働基準の最低を定めるかぎり、裁定で定められた基準を上廻る条件の設定は労使間の自主的決定にゆだねられることになる。裁定超過支払賃金に関する協定が生まれるゆえんである。⁽⁹⁾

裁定が労働条件の最低基準を設定するものであり、しかもそれは労働者に対してではなく使用者に対してのみ義務を課すものだととらえた場合には、裁定とストライキ、とりわけ罰則の適用との関係が問題とされざるをえない。裁定が当事者を拘束し、裁定内容に違反するストライキに対しては罰則を科しうるとされていても、その裁定内容自身

が労働組合に義務を課さない以上、裁定違反を問うことは理論的に不可能とならざるをえないのではないかという疑問である。しかし、この点については、強制調停仲裁制度のもつ二つの側面すなわち、労働条件の最低基準設定機能および労使紛争の解決機能とを一応区別することにより問題の解決が図られてきているとみることができ。ストライキの禁止と罰則の適用は後者の機能に含まれているという理解がそれである。後者の側面からみて、裁定中にストライキを禁止する条項がそう入されている場合には、その禁止条項に違反するストライキに対しては罰則を適用するという考え方である。禁止条項が存在する場合には、強制仲裁制度は、労働組合に対して次のように述べることになる。すなわち、「もしあなたが、われわれの裁定以上の賃金を得ようと望むならば、あなたは使用者のところに行くことも、また再びわれわれのところに来ることもできません。そして、使用者との合意が成立したとすれば、それはわれわれにとっても喜ばしいことです。しかし、そこでしてはならないことは、使用者に対しストライキという圧力をかけることです。これは良くないことであり、もし、それをするならばあなたの肩に重い荷が負わされることになるでしょう。」⁽¹⁰⁾

かくして、裁定が示された後でも、労働組合は使用者との団体交渉により最低基準以上の条件を獲得しうるようになる。しかし、この場合には、団体交渉とストライキとは一応別箇な概念とされることになる。このことは、ストライキを団体交渉の基本的要素ととらえる考え方からみれば、極めて不合理なものとされる。また、強制仲裁制度の採用はストライキの放棄を意味しないとする労働組合の立場からすれば、承認しえない論理となる。しかし、この点の枠をはずしてしまえば、同制度の主要な柱を失うことになるから、裁定に禁止条項をそう中するか否か、その禁止条項に

違反するストライキに対し罰則の適用を認めるか否かが労使間の最大の焦点となってくるのである。

- (1) 例えば、(1)仲裁制度を完全に廃止し、法による一定制限と保護をともなった完全な団体交渉にまかせる、(2)団体交渉制度を確立するが、労使紛争の調停のために決定権限のない仲裁機構を維持する、(3)現在の仲裁機構を維持する。しかし、それは、(a)最低条件のみを決定し、流動する条件の決定は、団体交渉にまかせる、(b)公益事業における拡大したストライキのような緊急事態を処理することに限定されるべきである。などの提案のうち、(3)が最も現実的であるとする考え方(E. I. Sykes, *The Employer, The Employee and The Law*, op. cit., pp. 168-172) があげられよう。また、(1)紛争解決を調停仲裁機構外へ移す、(2)純粹な強制調停仲裁制度への復帰、(3)団体交渉制度への移行、(4)強制仲裁制度を一方に置きつつ、他方で団体交渉制度をとるという、二重手続の採用などのうち、(4)の仲裁・団交制度を主張する考え方(John Niland, *Collective Bargaining and Compulsory Arbitration in Australia*, (1978), pp. 91-105. も、基本的には、団体交渉の拡大を目指しつつも、強制仲裁制度を維持する方向を示しているのとみることができよう。

- (2) E. I. Sykes, *Strike Law in Australia*, (1960) p. 189.
- (3) J. H. Portus, op. cit., p. 4.
- (4) Ibid., p. 103.
- (5) E. I. Sykes, *Labor Arbitration in Australia*, op. cit., p. 303.
- (6) Ibid., p. 333.
- (7) E. I. Sykes, *Strike Law in Australia*, op. cit., p. 191.
- (8) Ibid., and *The Employer, The Employee and The Law*, op. cit., pp. 164-165.
- (9) この裁定超過払賃金について、主として職場レベルでの決定メカニズムを詳細に分析したものとして、高橋弘志「オーストラリアにおける労働問題と労働組合運動」アジア労働運動資料二九号三二頁以下がある。
- (10) E. I. Sykes, *The Employer, The Employee, and The Law*, op. cit., p. 165.

九 結 び

強制調停仲裁制度は、その開始において、当事者の意思を無視して労使紛争を調停ないし仲裁に付しうる点で強制的要素をもっている。また、仲裁裁定が当事者を拘束し、その裁定違反に対し制裁を加える点も右と同じような性格のものにとらえることができる。しかし、オーストラリアの連邦強制調停仲裁制度は、すでにみたように、いくつかの点でその強制的要素の薄いものとして存在し、機能している。強制的要素をもちながらも、労使紛争の自主的解決、労働条件向上への当事者間の交渉の余地の容認、裁定違反に対する罰則の適用の制限などによって、第三者機関による当事者間の自治への介入を最少限度にとどめようとする傾向をそこに見い出すことができるのである。これが強制調停仲裁制度をこの国に長い間定着させてきている大きな要因であるということができよう。

こうした傾向をつきつめていくと、結局は、労使間自治にもとづく労働条件の決定方式、すなわち争議権を背景にした団体交渉方式による労働条件の決定と任意調停仲裁による労使紛争の解決方式へと進まざるをえなくなる。そして、こうした方向も同制度の改革案の一つとして示されているのである。しかし、その実現の可能性としては、現在のところあまり強いとはいえない。

なぜ、オーストラリアでは強制調停仲裁制度を廃止しないのか、またその実現の可能性が薄いのかについてその要因を分析することは困難である。歴史的、経済的、社会的諸要因が複雑にからみ合っているからである。しかし、以上を検討してきたところから、次のような点は指摘できるのではないかと考えられる。

まず、一般に、オーストラリアでは、労使関係の分野を政府の介入や規制に適しているものと見做す伝統があり、労使関係上の問題に対する政府の介入に対する不信感があまり存在していないという事情が存在する。それは、歴史的に形成されてきた伝統であった。すなわち「オーストラリアの戦闘的平等主義は、多数の労働者の状態を改善するための集団的行動と特権にもとづく差別の撤廃へと導びいた。彼等は、個人的な努力によって特権的階級ののぼっていく野心をいなくことを思いとどまされてきているのである」⁽¹⁾。「かくして、特権階級もしくは自称特権階級の地位の濫用による「社会的不正による犠牲者」たる状態を、ストライキのような集団的行動や立法および行政機関の支持を意識的に求めることによって改善し、防衛するための活動に高い価値が置かれた」⁽²⁾のである。そして、こうした態度は、「民族的エトスともなっていると考えられる傾向は、難局に際しては政府や特定の機関の介入に頼ることにみられる」⁽³⁾と評価されることになるのである。

しかし、右のような伝統を形成させてきた要因としては、強制仲裁制度自体の仕組みと機能を挙げることが不可欠だと考えられるのである。それが強制仲裁制度を採用しながらも、紛争の自主的解決へ向けて運用されてきたことはすでにのべたが、この紛争解決的側面のほかに同制度のもつ労働条件決定機能の面がここでは注目されなければならないと考えられるのである。それは、一九〇七年のハーバスター裁定以来、長い間存続していた最低賃金の決定に関する原則である⁽⁴⁾。すなわち、右の裁定において、ヒギンズ判事は、非熟練労働者の賃金決定について、妻と三人の子供を標準家族とし、その「公正かつ合理的」な基準を求めていったのである。そして、その「公正かつ合理的」な基準は、文化的な社会に生きる人間としての平均的な労働者の通常の必要度すなわち文化的な人間としての生計費に求

められるとしたのである。したがって、そこには、労働の対価とか企業の支払能力といった概念は入り込む余地は残されていいのである。後者の点について、同判事は、労働者の賃金は使用者の利益に依拠すべきではないこと、賃金は、原材料の購入費と同じように位置づけられるから、それは利益の発生前に支払われるべきことをのべた後、「私が公正かつ合理的な賃金と考えるべきものに企業が耐ええないということについては、私はそれを無視する。」とまでのべているのである。⁽⁵⁾その結果、従来一日五〇セントであった賃金は一日七〇セント、一週四ドル二〇セントと約四〇％の増加を示しているのである。今日においても、週の労働時間は四〇時間ないしそれ以下、年次有給休暇が最低三週間、大多数の労働者は四週間、一五年継続勤務者に対する一三週の休暇、一年に一週間の有給病気休暇など、⁽⁶⁾強制仲裁制度の下における労働条件の設定は、高い水準にあるとみることができるといえる。強制仲裁制度が労働条件の向上に果たしてきた役割は否定できないのである。

したがって、同制度に関していえば、労働組合がその制度を受け入れているという事実は、その果たしてきた機能との関係を見無視しては説明しえないことになる。要約すれば、労働者の労働条件の確保をはかりつつ、強制的要素を前面に出さず、労使間の自治を尊重するという態度がそれである。しかし、同制度にそのような機能を果させた要因は、さまざまな理由が挙げられる中で、労働組合運動の抵抗、とりわけ罰則適用に対する抵抗および労働組合の、労働党を背後から支える政治的力であったということは否定できないと考えられるのである。

(1) K. F. Walker, *op. cit.*, p. 8-9.

(2) R. Taft and K. F. Walker, 'Australia', in A. M. Rose (ed.), *The Institution of Advanced Societies*, (1958),

p. 144. Cited in K. F. Walker, *ibid.*, p. 9.

(3) E. I. Sykes, *The Employer, The Employee, and The Law*, *op. cit.*, p. 169.

(4) 強制仲裁制度と賃金決定原則については、いくつかの変化がみられるが、この問題を扱ったものとしては、琴野孝「オーストラリアにおける労働市場と賃金裁定制度をめぐる諸問題」現代オーストラリア経済の研究、所収一四〇頁以下がある。

(5) B. Dabscheck・J. Niland, *op. cit.*, pp. 309-311.

(6) オーストラリア雇用労使関係局「オーストラリアの労使関係制度」一九七七年版（高瀬淳一訳）アジア労働運動資料二九号所収七九頁。