

オーストラリアの労働調停・仲裁

——過渡期のシステム

ジョン・ベンソン
中山和久 訳

1 はじめに

オーストラリアの連邦労使関係システムは、一九〇四年の創設以来、雇用条件等を調停・仲裁によって中央において決定する手続きを用いてきた。この手続きは、第一次的には職能・職業を代表する労働組合の登録制度によって支えられてきた。この五年間にこの制度は本質的变化にさらされている。この変化は、一部は法改正により、一部は連邦労働裁判所¹¹ オーストラリア労働委員会によって促進された政策によって

もたらされている。

オーストラリア労働委員会のような制定法上の機関の将来の役割についていえば、これらの変化の結果、一般的な賃金政策についての影響力や、労働争議を解決する能力にかなりしては減退するであろう。本稿は、これらの変化のインパクトを検討し、全国的な中央の仲裁システムの維持についての効果を予測しようとするものである。そのためにまず、オーストラリアにおける調停・仲裁のシステムと支配的な経済的政治的環境を概観して、これらの展開の文脈を明らかにする必

要がある。

2 調停・仲裁の枠組み

オーストラリア憲法は次のように規定している。

「国会はこの憲法にしたがって、いずれかの州をこえて生ずる労働争議の予防および解決のための調停・仲裁について平和と国のよき運営のために、法律を制定する権限を有する」(五一一条三五項)。

憲法のこの条文は連邦議会が労働関係についての立法権をもつことを認めながら、労働争議の解決についての関与を調停・仲裁の方法によること、また、その労働関係が州をこえる性格のものである場合に限るという限定を付していた。つまり、一九〇一年の連邦形成の時点では、個々の州は、新たに形成された連邦議会にたいする関係で労使関係について制限のない権限を有するのに、連邦政府のそれは厳しく制限されている。たとえば、連邦の諸審判機関の決定は争議の当事者についてのみかわるものであり、解決の方法は調停・仲裁に限定され、かつその争議の争点が労働にかかわる性格をもつものでなければならなかった。連邦議会の労使関係にかかわる権限について課されているこの制限が、しばしば論争の対象となり、かつ連邦最高裁判所の決定を求めるまでにい

ったにもかかわらず、オーストラリアにおける憲法改正の困難さは、連邦議会の労使関係についての限定された役割を変更することなしに存続せしめてきたのである。

憲法五一一条三五項にもとづいてオーストラリア議会は、一九八八年に労使関係法によつておきかえられた一九〇四年の調停・仲裁法を制定した。これらの法律は現在 I R C (オーストラリア労働委員会) とよばれている連邦の労働裁判所の設置を定めた。この I R C の機能は以下のような任務をふくむものである。

- (a) 社会にたいする労働争議の破壊的な影響を予防し、解決するための枠組みを提供すること (三節 b)
- (b) 労働争議の予防と解決にあたつて、直接かわっている当事者の利益とオーストラリア社会全体の利益(経済的利益をふくむ) について適切な考慮を払う (三節 c)
- (c) 労働争議の予防と解決のための合意および裁定の遵守および適用について措置する (三節 e)
- (d) 代表的な使用者および被用者の団体の結成と、この法律による登録を奨励する (三節 f)

こうした、しばしば矛盾する目的を追及するために、I R C は連邦法の管轄下に入る全ての被用者の賃金および雇用条件等の「裁定」として知られる法的最低規準を設定してきた。

裁定は職業、産業、または企業を基礎におこなわれ、裁定の付属書に関係当事者として指名されている使用者のみを法的に拘束する。経済的要因を考慮にいたった賃金に関する全国的な動きは、テスト・ケースを通じて、通常はわずかな数の裁定（全国賃金ケースとよばれる）によって決定される。これらの事件にかかわる決定にはそれにもとづいて賃金引き上げがおこなわれる諸原則が特定されており、個々の裁定ではIRCへの申請にもとづいて、それに準じて修正することが認められる。同様なアプローチが休業手当条項や、母性休暇のような、あたらしい基準または条件を設定する目的での労働組合からの申請についても適用される。以上特記したものを含めて、すべての事件は当該裁定の当事者がIRCにたいしてその主張を述べ、決定がおこなわれたのちに、個々の裁定の中にとりこまれる。現実には、おおくの決定（テスト・ケースをふくむ）は、当事者間で成立した合意の所産である。

3 政治的・経済的背景

一九七〇年代末に、労働党は、信頼できる対抗政権でありうるためには、失業とインフレーションの率をとともに低下させる明確な政策をもたなければならないことを認識した。たしかに、労使関係政策は、その戦略の主要な部分を構成し、

オーストラリアの労働調停・仲裁

労働党が労働組合の過大な要求をコントロールできることを示す必要があった。一九八三年選挙の直前に労働組合運動と労働党は、とりわけ実質賃金の維持を保障し、賃金外所得を監視し、さらに連邦の労使関係システムおよび労働法を再検討する旨合意した。そのかわりに労働組合は労働党が政権をとったときに、産業再編成、社会改造、および経済成長の改善について労働党とともに活動することを約束した。

一九八三年三月の労働党政権誕生の選挙ののち、「協定」*Accord*とよばれるこの合意は経済、産業関係政策の諸条件にかんするガイド・ラインとして機能するようになった。一九八三年七月に連邦政府はオーストラリア連邦労働関係法を再検討する委員会を設置した。この委員会は一九八五年四月に報告を提出し、改革について一連の勧告をおりこみながらも、基本的には既存のシステムについては手をつけなかった（*Hancock, 1985*）。このシステムを非中央集権化し、ある種の団体交渉形態を導入せよという主張（*Blandy and Niland, 1986* 参照）にもかかわらず、手をつけなかったのである。これ以降の法改正（一九八八年労使関係法）は、既存の調停、仲裁制度から大きく逸脱しないという連邦政府の意思を確認するものであった。しかしながら、たとえば登録や合同のための要件のような労働組合にかかわる若干の規定については重

要な改正がおこなわれた。

「協定」の中心目的である実質賃金の維持については、消費者物価指数にもとづく賃金引き上げによって達成された。

一九八三年の残りの期間と八四年の賃上げは、この基準にしたがって算定された。しかしながらこの目的は、オーストラリア・ドルの下落の結果、連邦政府がオーストラリア労働組合評議会 (ACTU) にたいし、賃金指数の引下げを求め、その承認をえたことによって放棄された (Singleton, 1990: 163) このことは賃金とコストのスパイラル的な上昇を避け、オーストラリアの貿易収支の悪化を防止するための唯一の道である、と主張された (Hawke, 1985 quoted in Singleton 1991: 163)。ACTU は、その代わりに課税レベルの引下げ、生産性向上にみあう老齢退職年金裁定条項の約束という提案を受諾した。

これらのできごとは、一九〇四年に調停・仲裁についての連邦システムが採用されて以来、もっとも重大なオーストラリアの労働関係の変容のための手段を提供した。本稿はこれらのできごとから生ずる二つの最も重要な変化に焦点をあてて論ずる。その第一は ACTU による労働組合運動の再編成へむけての動きであり、他方、第二は賃金決定の非中央集権化である。前者は一九八八年に導入された法改正によって実

施されたが、後者は政治的経済的環境の直接的な帰結である。

4 労働組合運動の再編成

オーストラリア労使関係システムの再検討のための「委員会」は、職能と職業に基礎をおく組合の構造のもっている主要な問題は

(a) おおくの組合が限定されればば拡散している資源のために、組合員を適切に代表することが困難である

(b) 争議を解決するにあたって、いくつもの組合と交渉しなければならぬことのために、使用者は困難を経験していること

(c) 組合間の境界をめぐる争議の可能性が存在することにあるとの結論に達した (Hancock, 1985: 460)。

これらの問題を、すくなくとも部分的にでも克服するために「委員会」は、登録し、かつ登録しつづけるための組合の規模を一〇〇人から一〇〇〇人に拡大することを勧告した。

この検討がおこなわれた当時、オーストラリアの労働組合のうち六〇%以上は一〇〇〇人未満の組合員しかもっていないかったので、このことは労働組合の数を相当程度削減するであろうと主張されていた。この勧告は、その後一九八八年の労働関係法にとりいれられた。一九九一年には、この法定要件

は一人に引き上げられた。IRCが、より小さい組合の登録を正当化する特別の事情があると認めた場合にのみ、この要件の例外が認められる。

しかしながら、この法規定は必ずしも組合の数を減少させるものではなかった。なぜなら、連邦での登録を撤回した組合は、州法にもとづく登録ができたからである。そのため、労働組合の合同についての要件を緩和する補足的な規定が置かれることとなった。合同しようとする組合間に、利益の共通性が存在するならば（たとえば同一の裁定によって拘束される類似の産業または事業）、組合員の投票の単純過半数が合同について賛成することのみを要件とする。このような利益の共通性がない場合には、資格をもつ組合員の二五%が投票することを最低要件とする。このような組合の合同についての改正規定は、合同したいと望んでいた労働組合がぶつかっていた法的障壁を大部分とり去った（Creighton and Stewart, 1990: 189）。登録にかんする規定とあいまって労働組合の合同についての刺激をあたえた。

合同についての要件の緩和は、一〇年来の組合の要求にこたえるものであったが、登録のための最少人数の増加は、説明しにくい問題であった。それはとりわけオーストラリアの労働組合の四分の三以上が一人未満の組織であったことに

よる。しかし、労働組合がこの増加を支持した理由として、くなくとも三つの点をあげることができる。第一に一九七〇年代の半ばから後半にかけて、オーストラリアの組合員数は低下傾向にあり、現在では四一%と推定されていることがある（ABS 一九九〇）。ACTU幹部が進めている戦略のひとつは、労働組合の数を二〇の産業別組合に削減し、各組合が組合員の募集および組合員へのサービスについての有効性と能率をたかめることにある（ACTU、一九八七）。第二にこの方法によってACTUの影響および代表性が保障されるだろうと主張することができた。ACTUは伝統的に約五〇%の労働組合を代表してきたが、それらの組合は組合員の八七%をかかえていた。したがって小さな組合の大組合への合同の過程は、頂点に立つ組合全体の組合員数を増大させることに役立つのである。

合同についての組合の承認をうける手続きの動きは、よくて、一九八六年の三二六から、一九九〇年の二九五へと減少してきているが（ABS、一九九一）、この傾向はより加速されるものと考えられている。労働組合の最少組合員数を一人とすることは、現在法律によって登録されている一四九の登録組合のうち五七組合しか登録を維持できなくすることを意味する。これに加えて、六〇以上の組合が正式に合同手続

きに入っており、そのため二〇をわずかに越える数の組合へと減少していくことになる。他の多くの組合は不利益をうけることをおそれて、他の組合との協議を模索しはじめている。さらに、一九九一年九月にACTU加盟組合は一七から二〇の大組合をつくるという幹部の戦略を最終的に支持した(The Australian Financial Review 13 September 1991, p. 8)。

組合の数の減少のもたらす影響は甚大なものである。第一に、多くの組合が自らのための裁定を求め、獲得してきたのであるから、一つ一つの事業所または企業について適用になる裁定の数は減少するであろう。とりわけ大規模(五〇〇人以上の従業員)事業所での平均的な裁定の数は一〇であるのである。このことは重要である(Callus et al. 1991: 241)。第二にどの職場でも一つまたは二つの組合だけが従業員を代表するので、組合間のタイプの争議(境界争いや管轄権争い)が減少することが期待される。もっとも過去五年間のこれらのタイプの争議による年間喪失労働日は、全体の約四%を占めているにすぎないことに注意しなければならない(Benson, 1991: Table 6)。第三に、より強力な、より統一された労働組合運動があらわれることが期待される。しかし、この方法が労働組合員数の減少を止め、より有効で民主的な組合運動をもたらしかどうかについては、確実ではない。

5 賃金決定システムの改革

オーストラリアの収支バランスは一九八六年により悪化し、その結果連邦政府は物価の上昇に対応する賃金の引きを継続する必要がある、と主張した。ACTUはおそらく実質賃金のより一層の低下をおそれて、二段階賃金政策を採用すべきことを提言した(Singleton 1990: 167)。第一段階はすべての雇用労働者に適用になるもので、低収入労働者にたいする若干の保護を定めるものである。第二段階は能率と生産性の向上にかかわるものである。このようなアプローチは連邦政府によって「協定」の修正の形でうけいられ、IRCによって一九八七年の全国賃金ケースにおいて承認された。すべての雇用労働者は決定のあったその日から一〇ドルの賃金引き上げをうけ、さらに同年九月に一・五%の引き上げをうける。それに加えて、個々の使用者と組合との交渉によって生産性および労働慣行についての改善によって、同価値の節約ができた場合には、さらに四%までの額が裁定によって認められる。逆説的にいえば、このようなシステムは部分的には、再検討「委員会」によって勧告されながら(Hancock, 1985: 367-369)、一九八六年の労使関係法のなかに取り込まれなかったものであった。

IRCのその後の決定（一九八八年八月、一九八九年八月、一九九〇年九月、および一九九一年四月）は一九八七年の決定すなわち賃金引き上げはすくなくとも部分的には裁定の再構成と生産性の向上にとって障害となるような慣行の根絶とにリンクされていなければならないとする総攻勢を再確認するものであった。たとえば一九九一年四月の決定は、以下の諸点について特別の注意を払うよう当事者にたいして要求した。

（１）臨時工、パート・タイマー、派遣労働者、定期雇いおよび季節工の雇用をふくむ雇用契約

（２）労働時間の調整

（３）裁定の中に企業における労使協議制を加えること

（４）将来裁定を変更する場合の手続きを裁定の中にもりこむこと

（５）従業員が自らの適格性、熟練または訓練のレベルの枠内で、いかなる仕事でもこなすように方向づけられるべきことを要求する条項を含めること（IRC, National Wage Case Decision, April 1991 : 48）。

オーストラリアの賃金決定システムは、中央の仲裁による方式から、あきらかに離脱した。本質的には、IRCと州労働審判所はひとつの型の生産性交渉を推進したが、それは定

められた枠のなかにおいてであった。

このように非中央集権化された交渉システムへの転換のもたらしたインパクトは何であったのか。賃金決定手続きの結果については二つの基本的変化を生じた。第一に、大部分の裁定の実質的変更をもたらした。これらの変更の中には、より弾力的な労働者雇入れ、職務分類の数の削減、業績給制度の導入、そしてたとえば時間外労働や時間間隔の拡大にたいする制裁的割り増し賃金率の削減のような雇用条件等の変更を含んでいた。このことは、「通常の」賃金・手当ての引き上げというアプローチとは対照的なものであったが、裁定その他の条項については手をふれなかった。

第二の、そしてオーストラリア産業の長期的にみた競争力にかんしてより重要性をもつものとしては、経営者と組合が生産性と能率性を改善するための方法に焦点をあわせなければならなくなったという点である。組合は今日では、従業員教育への投資とオーストラリアの労働力の熟練度の改善の必要性に焦点をあてて、この点についてより一層革新的である。組合は熟練の取得がキャリアの増進と報酬システムにリンクされるべきだ、と主張した。使用者側では非能率的な労働慣行の根絶と、裁定の制限的非弾力的な条項の廃止とに焦点をあてた。しかし、一旦弾力化のための障害物が除去されれば、

組合の提案をうけいれるであろうという兆候が存在する。

このような非中央集権化された交渉へのアプローチは、一九九一年四月ケースに対する主要な当事者の恭順さから確認することができる。オーストラリア連邦政府、ACCTUそしてオーストラリア産業総連合(CAI)は、団体交渉がいまや個別企業レベルで行なわれるべきだと主張しながらも、この賃金決定手続きが継続されるべきだという点では全員が従順であった (IRC National Wage Case Decision 1991: 23-24)。

こうした転換は過去五年間の改革過程の論理的な帰結であつたろう。しかし、より非中央集権化された方法の扇動者であるIRCは、最終的には企業単位の交渉システムへむけて到達しようとする動向にたいして拒絶反応をしめた。IRCはいくつかの理由からそうしたのである。IRCはいかにして最低賃金レベルが確立されるかについて、IRCが交渉された賃金引き上げについて「承認し、精査し、そして調整する」役割をもつことを望んでいるのかについて、そしてまた組合のない職場での賃金引き上げがどのようにして決定されることになるのかについて、当事者等がほとんど考えていないと主張した。さらに裁定の改革が一九八七年四月決定以降の賃金政策の基礎をなしてきたのであるが、IRCにとってはその相当数の裁定の改革が残されており、それに加えてこの期

に企業ベースの交渉システムへ移行することは、あらゆる可能性から考えて、裁定の再構築の最終段階がおろそかにされてしまうことになることが明白であった。

非中央集権化システムへの最終移行が完成される前に、処理すべき基本的な法律問題がなお存在する。第一に、連邦政府は、憲法上の制約にもかかわらず、交渉が誠実におこなわれ、かつ必要な財政その他の情報が交換されることを確保するための法制度を導入することができるようにするための方法を開拓する必要がある。この様な制度がなければ、このシステムは働かないものとなる可能性がある。第二に、連邦政府は交渉システムの一部分としての、争議行為をおこなう法律上の権利を組合にたいして保障することが必要となる。そうしなければ、オーストラリア国会議員の一人の言葉を借りれば、このプロセスを団体交渉から団体陳情へと変質させてしまうことになろう (一九九一年九月二日ACCTU大会におけるSovada上院議員の演説。Australian Financial Review 13 September 1991, p. 4 から)。第三に、立法は労働組合の合理化を登録および合同の方法によって促進するとともに、もし働きのある企業交渉システムが達成されるべきであるなら、あらたな立法によるか、すくなくとも既存の法律を強化することによって (たとえば一一八条A)、交渉単位を設立す

る必要があろう。

6 結論

本稿はオーストラリアの労使関係に関して現在進行中の二つの主要な改革について、すなわち、労働組合の合理化と賃金決定手続きの転換について検討してきた。明らかにこれらの改革は、オーストラリアの企業の生産性および競争力について相当のインパクトをあたえはじめている。しかしこのような非中央集権化された団体交渉というあたらしい環境の下で、労働裁判所が果たすべき役割はあるのであろうか。この問題について検討することで本稿のしめくりとしたい。

IRCとその先行機関は、適応性と生き残りのための相当の能力をもつことを証明してきた。このことは次のようないくつかの要因によっている。すなわち、社会一般が調停および仲裁という制度を支持してきたということだけでなしに、使用者と労働組合がおおくの機会に、相互に過大な要求をつきつけることを制約するために仲裁手続きを活用する能力をもってきたこと、そしてまた、経済および労働関係にかかわる政策を追究する方法の一つとして、集中化された裁判所を支持してきたことによる。しかし、オーストラリア労使関係が調停、仲裁にのみ基礎をおくものだと特徴づけることは正

しくない。多くの職場（就業）規則は労働組合地方代表と経営者との間のインフォーマルな交渉によって定められており、かつ、多くの場合、裁定条件は両当事者の団体交渉の成果である。それでは、このような現在の情勢は過去のそれと実質的に相違するものであるのか。

おそらく、生活水準の維持は生産性の高い能率的な職場を創造することによってのみ達成できる、という現実が、これまで以上にオーストラリアで大きくなってきた。しかし、競争力は産業間でも、産業内の企業の間でも、大きく異なっていることは明白である。このことは、現在では労働組合からも、社会一般からも承認されている。使用者は数年にわたって、生産性の改善の必要性を十分認識してはいたが、この目的に達するためのアイデアと戦略とを一般的に見失っていたのである。

こうして、労使関係のついで決定がおこなわれるプロセスの非中央集権化についての現在の流れには、ほとんど抵抗がない。労働組合の再構築および過去五年にわたる交渉の経験は、上述のコメントの中で述べてきたことにもかかわらず、現在、職場レベルでの団体交渉を行なうことについて、当事者等がより適的な状態にあることを示している。したがって、予見できるかぎりの将来において、中央集権化された賃

金決定プロセスにもどることは、ありそうにないのである。

しかしながらいろいろな理由から、労働裁判所は、予見しうるかぎりの将来の中では、中心的な役割を果たしつつけるであろう。第一に、非組合員及び低賃金グループに裁定の水準の賃金・労働条件の維持を確保するための、なんらかのメカニズムが求められる。第二に、連邦議会の憲法による制約にもかかわらず、I R C のような労働裁判所が、労働争議を解決するためのメカニズムを提供する不可欠のものとして存続するであろうこと、第三に、当事者等自身、最後のよりどころとして裁判所の便益を利用することを望むであろうこと、最後に連邦政府は、その経済および労働関係についての戦略と、それを通じて追及できる一つの大道を完全に失うことを望まないであろうことである。

こうして、I R C にとつての最もありうべきシナリオは、このシステム外の選択肢を組合と使用者が合意によつて選択しうる制度を設けることによつて、実質的には現在の形態を維持することであろう。I R C またはその他の機関による、なんらかの任意的な形の仲裁をとまう団体交渉によつて、雇用条件等が設定される。これらの事例のばあいにおいてすら I R C は賃金その他の労働条件について最低水準を定めることが必要となろう。このことは現行の労働関係法の相当程

度の改正を必要とするであろうが、この様なアプローチは合意裁定や承認された協定に関する規定（一二二条、一二五条）の中に見いだされることとなろう。現状のもとでは、このアプローチはすべての当事者によつて受け入れられようし、またなんらかの完全に新しいシステムを導入する場合に最も発生しがちな混乱や労働不安なしに達成されるであろうと思われる。

追記 一九九一年一〇月三〇日にオーストラリア労使関係委員会（I R C）は最も新しい全国賃金ケースにかんする決定を交付した。この決定はすべての主要な労使関係当事者の賃金決定を企業レベルに委譲したいという要請を承認した。組合と企業経営者はいまや、関連する仲裁裁定に特記されているものをこえて、直接に賃金その他の労働条件について交渉することができ、もし交渉によつて協定に達した両当事者が、協定した条件を裁定のなかに化体することを希望する場合、I R C によつて設定されている特別の評価基準を充足しなければならぬ。生産性がどれだけ向上したかという事実は、数字によつて証明されるものでなければならず、また協定は企業における単一の交渉単位において交渉されたものでなければならぬ。I R C は請求があれば両当事者を斡旋はするけれども仲裁はしない。協定はこれらの条件に適合し、通常

の時間給の削減を含まず、標準労働時間、年次休暇または長期休暇規定からの逸脱を含まないものであることにのみ、承認される。もしこのシステムが拡張されるべきものであり、また仲裁モデルの代替物として認められるべきものであるとすれば、この論稿で提起した問題は、なお論じつけられるべきものとなる。

訳注

この講演は一九九一年一〇月一六日に比較法研究所でおこなわれた。その後、若干の字句修正および「追記」の加筆の要請をうけ、訳文をあらためた（一九九二・七・一〇）。

参考文献

- Australian Council of Trade Unions, *Future Strategies for the Trade Union Movement*, ACTU : Melbourne, 1987.
- Australian Bureau of Statistics, *Trade Union Members*, 1990.
- Australian Bureau of Statistics, *Trade Union Statistics*, 1991.
- Benson, J. "Strikes in Australia : An Analysis of Recent Trends" *The Oremon Bulletin Of Australian Studies* (forthcoming).
- Blandy, R and Niland, J (eds), *Alternatives to Arbitration*, Allen & Unwin : Sydney, 1986.
- Callus, R., Morehead, A., Cully, M. and Buchanan, J.

オーストラリアの労働調停・仲裁

- Industrial Relations at Work : The Australian Workplace Industrial Relations Survey*, AGPS : Canberra, 1991.
- Creighton, B. and Stewart, A. *Labour Law : An Introduction*, The Federation Press : Sydney, 1990.
- Hancock, K. (Chairman). *Australian Industrial Relations Law and Systems, Report of the Committee of Review*, Volume 2, AGPS : Canberra, 1985.
- Industrial Relations Commission, *National Wage Case*, decision, April 1991 (Print J 7400).
- Singleton, G. *The Accord and the Australian Labour Movement*, Melbourne University Press : Melbourne, 1990.
- The Australian Financial Review*, 13 September 1991 and 31 October 1991.