

## 第6章 オーストラリア

### 序

20世紀のほとんどの期間にわたり、オーストラリア労働法の枠組みは強制調停・強制仲裁制度を中心としてきた。このシステムの中核にあったのが、労働争議について、裁定(award)と称される拘束力ある決定を下す権限を含む強制権限を有していた独立した労働審判所である。このシステムの基本的特性として更に、当該システムへの労働組合の統合及び争議行為に対する厳格な制約の2つが挙げられる<sup>1</sup>。

1980年代の経済的苦境の只中であって、様々な方法でオーストラリア労働法の「規制緩和(deregulation)」を提唱する強力な政治力の連合体が生じた<sup>2</sup>。オーストラリア労働党連邦政府(ALP政府)の支援の下、上記の政治的圧力は強制調停・強制仲裁制度の役割を大幅に削減する形で結実した。1996年には、自由党・国民党の連立連邦政府(連立政府)が政権の座に選ばれ、オーストラリア労働法の更なる「規制緩和」を提案している。

本稿の主要な目的は2つである。第一の目的は、現在のオーストラリア労働法の枠組みを詳しく論じることである。第二の目的は、オーストラリア労働の「規制緩和」における近年の傾向を描くことである。

### 第1節 オーストラリア労働法の枠組み

オーストラリア労働法の枠組みは、

- ・憲法、
- ・連邦裁定制度、
- ・制定法上の協定、
- ・最低基準立法、及び、
- ・コモン・ロー上の雇用契約、

から構成されている。以下ではこれら様々な労働法的規制の源について論ずる。

#### 1. 憲法

オーストラリアの連邦憲法は労働条件について直接規定してはいない。連邦憲法は連邦議会及び州議会の間での権限の分配を主たる関心としており、労働法の領域におけるその重要性は、連邦議会に労働条件に関係する立法を行う権限を付与している点にある。

<sup>1</sup> Richard Mitchell, 'Juridification and Labour Law: A Legal Response to the Flexibility Debate in Australia' (1998) 14 *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 113, 116.

<sup>2</sup> Australian Centre for Industrial Relations Research and Training ('ACIRRT'), *Australia at Work: Just Managing?* (1999) Chapter 2.

とはいうものの、労働法に関する明示の権限事項はただ一つ、「ある一つの州の境界を越える労働争議の予防及び解決のための調停及び仲裁」を提供する権限のみである<sup>3</sup>。労働条件を規制する一般的な権限とは全く異なり、この権限はある重要な点で制約を課されている。この権限は特定のプロセス、すなわち調停及び仲裁を含める形で行使されねばならない。更に、このプロセスは特定の目的、すなわち州際間の紛争の予防及び解決に基づいて実現されねばならない。

この制約にも関わらず、この調停及び仲裁権限は歴史的な意義を有している。その意義は、オーストラリア労働法の主要な流れである連邦調停・仲裁制度、より一般的には連邦裁定制度として知られている制度を支援するためにこの権限を利用する点にある。連邦裁定制度はその最盛期には、オーストラリアの労働力のほぼ 3 分の 1 をカバーしていた<sup>4</sup>。より重要な点であるが、この制度は、州の裁定制度に大きな影響を及ぼすことで、オーストラリア労働法のペースメーカーとして機能した。このような背景に照らすと、調停・仲裁権限は産業における市民権を憲法上約束するものであるとの指摘も驚くことではない<sup>5</sup>。

調停・仲裁権限は労働法に関する唯一の明示的な権限事項であるが、労働立法制定に関しては、他の権限事項も根拠とされている。特に、「……外国法人、及びコモンウェルスの領域内において設立された商事法人や金融法人」<sup>6</sup>及び「外務」に関する立法を行う憲法上の権限（それぞれ法人権限、外務権限）はますます顕著となっている<sup>7</sup>。例えば、法人権限は主要な連邦労働立法である 1996 年職場関係法（Workplace Relations Act 1996 (Cth)（以下、「職場関係法」という。）の下で提供されている 2 つの主要な協定の憲法上の基礎となっている<sup>8</sup>。他方、外務権限は主として国際労働基準を国内法化することに用いられてきた。このような権限利用の重要な一例として、ILO の家族的責任に関する条約を、無給の育児休暇制度に関する立法を制定することにより実現したことが挙げられる<sup>9</sup>。

## 2. 連邦裁定制度

連邦裁定制度は、独立の審判所であるオーストラリア労使関係委員会（the Australian

<sup>3</sup> *Commonwealth of Australia Constitution Act 1900* s 51(35). この権限及び連邦裁定制度に関する検討として、Breen Creighton, 'One Hundred Years of the Conciliation and Arbitration Power: A Province Lost?' (2000) 24(3) *Melbourne University Law Review* 839-865 を参照。

憲法 117 条は市民がある特定の州に居住していることを理由とする差別を禁止していることに注意が必要である。この規定は、州における当該州以外のオーストラリア市民を差別する職業上の要件を無効にする効力を有している。 *Street v Queensland Bar Association* (1989) 168 CLR 461 参照。

<sup>4</sup> W B Creighton, W J Ford and R J Mitchell, *Labour Law: Text and Materials* (1993, 2nd ed) 698.

<sup>5</sup> Ronald McCallum, 'Collective Labour Law, Citizenship and the Future' (1998) 22(1) *Melbourne University Law Review* 42, 58.

<sup>6</sup> *Commonwealth of Australia Constitution Act 1900* s 51(20).

<sup>7</sup> *Commonwealth of Australia Constitution Act 1900* s 51(29).

<sup>8</sup> 一般的には、Andrew Stewart, 'Federal Labour Law and New Uses for the Corporations Power' (2001) 14(2) *Australian Journal of Labour Law* 145-168 参照。

<sup>9</sup> *Workplace Relations Act* s 170KA and Schedule 14.

Industrial Relations Commission (AIRC)) により主宰される<sup>10</sup>。要点を述べれば、AIRC はその管轄範囲における労働争議を調停・仲裁する。この管轄範囲は憲法及び制定法により定められている。例えば、AIRC の活動権限は、「労働争議 (industrial dispute)」に関するのみ認められている。制定法におけるこの表現は、憲法上の制限を組み込みつつ、これを更に、「使用者及び労働者 (employees) の関係に関する事項」についての争議に限定している<sup>11</sup>。換言すれば、AIRC の管轄は雇用関係にある者に限定されているのである。

AIRC の管轄権が発動される場合 典型的には「労働争議」の存在またはそのおそれによるのであるが、AIRC はそのような紛争を解決する義務を負う<sup>12</sup>。AIRC はまず、調停により紛争の解決を図る<sup>13</sup>。これが奏功しない場合は裁定に移行する<sup>14</sup>。

仲裁の終結時に AIRC により下される命令は裁定 (award) として知られる。裁定が下された場合、それは当該労使紛争の当事者に対して下位の立法の効力をもって拘束力を有する<sup>15</sup>。この効果は、裁定が両当事者間、典型的には使用者と労働組合間の最低労働条件として機能するというものである。従って、例えば、使用者が労働者を裁定で定められた水準よりも低い賃金で雇用する場合、その定めは違法無効<sup>16</sup>となり、労働者は裁定で定められた賃金を取り戻すために制定法が定める手段に訴えることができる<sup>17</sup>。労働条件の下限であるから、連邦裁定は一般的にそのような裁定に含まれている労働条件よりも有利な条件を定める契約あるいは裁定によりカバーされていない事項に関わる契約を締結することを妨げない<sup>18</sup>。

職場関係法は裁定に含めることができる事項を限定していることに注意しなければならない<sup>19</sup>。一般的に、裁定の対象事項は 20 の事項に限定されている。これらには賃金率や休暇権が含まれている<sup>20</sup>。更に、AIRC は裁定が「公正な最低賃金及び労働条件のセーフティ・ネット」として機能するように裁定を下す権限を行使しなければならない<sup>21</sup>。

この内容に関する制約にもかかわらず、典型的な裁定は、なお広範囲にわたる労働条件をカバーしている。例えば、重要な連邦裁定である観光産業に関する裁定は、職務分類、賃金

<sup>10</sup> 職場関係法に規定されている強制調停・裁定制度についてのより詳細な議論については、Marilyn Pittard, 'Collective Employment Relationships: Reforms to Arbitrated Awards and Certified Agreements' (1997) 10 *Australian Journal of Labour Law* 62, 65-79 を参照。

<sup>11</sup> *Workplace Relations Act* s 4. なお、オーストラリア憲法 51 条 35 号が AIRC に対して使用者と労働者ではない者、例えば使用者と独立契約者との間の紛争に関して調停・仲裁を行なうことを認めているとする有力な見解 (Breen Creighton and Andrew Stewart, *Labour Law: An Introduction* (2000, 3rd ed) 80) が存在する。

<sup>12</sup> *Workplace Relations Act* s 89.

<sup>13</sup> *Ibid* ss 100 & 102.

<sup>14</sup> *Ibid* s 104.

<sup>15</sup> *Ibid* s 149.

<sup>16</sup> *Kilminster v Sun Newspapers Ltd* (1931) 45 CLR 284.

<sup>17</sup> *Workplace Relations Act* s 179.

<sup>18</sup> このことは、裁定がその点に関する当事者間の協定の締結を禁じていない限りで妥当する。

<sup>19</sup> 従来、裁定事項に関する制約は主として憲法によるものであった。Creighton *et al.* 前掲注 4, Chapters 14-8 参照。

<sup>20</sup> *Workplace Relations Act* s 89A. 職場関係法は AIRC が裁定の対象となしえない事項を「例外的事項に関する」裁定に含めることを認める規定を有していることに注意しなければならない。Ibid s 89A(7).

<sup>21</sup> これは、職場関係法 3 条(d)(ii), 88A 条(b)及び 88B 条(1)を併せ読むことによる効果である。

率，労働時間，休暇権及び労使紛争を回避する手続に関する規定を有している<sup>22</sup>。

この内容に関する制約とは別に，AIRC の裁定権限は更なる制約を加えられている。重要な点としては，両当事者が職場関係法が定める企業協定の締結に向けて正式な交渉を行なっている間は，AIRC は調停権限を行使することはできるが，問題となっている事項についての仲裁を禁止されていることが挙げられる<sup>23</sup>。

連邦裁定制度に現在加えられている様々な制約にもかかわらず，裁定はなお労働法の重要な源であり，オーストラリアの労働力の 20.5%はその収入の主要な部分が裁定により定められている<sup>24</sup>。

### 3．制定法上の協定

AIRC の裁定権限に対する様々な制約は，制定法上の協定による規制を促進するために意図的に加えられたものである<sup>25</sup>。このような協定としては 3 種類のもので存在する。すなわち，労働争議を予防または解決するための企業協定（「労働争議」に関する企業協定（‘industrial dispute’ enterprise agreements）），法人に関する企業協定（「法人」企業協定（‘corporations’ enterprise agreements））<sup>26</sup>及び，オーストラリア職場協定（Australian Workplace Agreements（‘AWAs’））として知られる制定法上の個別の協定である<sup>27</sup>。

これらの協定は特定の状況においてのみ締結することができる。その状況は，第一に，これらの協定に関する憲法上の根拠を反映している。「労働争議」に関する企業協定の締結は，その名が示唆するように，「労働争議」の存在にかかっている<sup>28</sup>。他方で，「法人」企業協定及びオーストラリア職場協定の締結は主として<sup>29</sup>，使用者が憲法上の法人であることにかかっている<sup>30</sup>。

<sup>22</sup> Hospitality Industry - Accommodation, Hotels, Resorts and Gaming Award 1998 [AW783479].

<sup>23</sup> *Workplace Relations Act* s 170N. 奇妙なことに，オーストラリア職場協定（AWA）の締結に向けた正式な交渉に関しては，同様の規定は存在しない。

<sup>24</sup> Australian Bureau of Statistics, *Employee Earnings and Hours, Australia* (Cat. No. 6306.0, March 2003). この数字は州の裁定と連邦裁定を区別していないことに注意しなければならない。

<sup>25</sup> 職場関係法 3 条(d)(i)参照。

<sup>26</sup> 企業協定は職場関係法では認証された協定と表現されている。

<sup>27</sup> AWA は集合的に交渉しうるが（職場関係法 170 VE 条），それらは個別に締結されるよう設計され，かつ現実にも個別に締結されている。使用者による職場関係法の下における協定の選択に関する簡略な議論として，Ron McCallum, ‘Individuals and Agreement-Making: The Legal Options’ in Australian Centre for Industrial Relations Research and Training (ACIRRT), *New Rights and Remedies for Individual Employees: Implications for Employers and Unions: 5th Annual Labour Law Conference Proceedings* (1997) 3, 6-7 参照。

<sup>28</sup> *Workplace Relations Act* ss 170LN-LP. この要件は，協定をオーストラリア憲法 51 条 35 号の枠内に位置付けるためのものである。

<sup>29</sup> 職場関係法は，法人企業協定及びオーストラリア職場協定に関しては，例えば，51 条 1 号に定められている「……外国との及び州間での取引及び通商」に関する権限事項などの，憲法上の他の権限事項にも基礎を置いている。このことは，170 VC 条(d)-(f)（AWA に関する規定）に反映している。

<sup>30</sup> *Workplace Relations Act* 170 LI 条（法人企業協定に関する規定）及び 170 VC 条（AWA に関する規定）。このことは，そのような協定を法人権限に関する連邦憲法 51 条 20 号の範囲内に置くものとなっている。厳密に言えば，連邦憲法 51 条 20 号は連邦に対して全ての法人を規制する立法権限を付与しているわけではない。この権限は「取引，金融及び外国法人」にのみ関係する規定であるに過ぎない。詳細は，W J Ford, ‘Reconstructing Australian Labour Law: A Constitutional Perspective’ (1997) 10(1) *Australian Journal of Labour Law* 20-30

これらの協定は協定の締結されるレベル及び労働組合の関与が必要か否かの点に違いがある。前二者の協定は企業レベルで締結されるのに対して<sup>31</sup>、AWA は個別労働者レベルで締結される。労働組合の関与が必要とされるのは、労働争議を解決する企業協定のみである。他の協定は労働組合の関与を許容しているが、要件とはしていない。

これらの協定については以下のような一般的な指摘が可能である。第一に、これらは使用者及び労働者との間でのみ締結されるものとされている。更に、職場関係法は、これらの協定を交渉するプロセスについて、協定に対する労働者の支持を得るために義務付けられる手続きを定めること<sup>32</sup>、及びロックアウトを含む争議行為に対する保護を限定的にすることで<sup>33</sup>、明確な形式を整えている。

当事者が協定を締結したからといって、直ちに効力が生じるわけではない<sup>34</sup>。協定が効力を生じるのは、認証 (certified) または承認 (approved) された場合である<sup>35</sup>。認証及び承認のための中心的要件は、「非不利益性」の審査 ('no- disadvantage' test) である。協定が全体として関連する裁定の条件に比べて不利なものではない場合、この審査をパスすることができる<sup>36</sup>。重要な点であるが、この審査は、コモン・ロー上の契約、労働協約または裁定により定められることとなる当該時点で妥当している労働条件よりも不利な制定法上の協定から労働者を保護するものではない、という点に注意する必要がある。

企業協定を認証する機関は AIRC<sup>37</sup>であり、AWA を承認する機関は第一義的には雇用擁護官 (Employment Advocate) である。申請のなされた AWA について非不利益性の審査を満たしているか否かについて疑義が存する場合、雇用擁護官は承認に関して申請された AWA を AIRC に送付しなければならない<sup>38</sup>。

認証または承認された場合、いずれの協定も、その内容が異なる限り、裁定に優越して妥当する<sup>39</sup>。一般的には、AWA は、それが締結された後に締結された企業協定に優越する<sup>40</sup>。他の点においては、これらの協定は裁定の効力を有する<sup>41</sup>。

---

参照。

<sup>31</sup> 職場関係法 170 LI 条 (法人企業協定に関する規定)、170 LO 条 (「労働争議」に関する企業協定についての規定) 及び 170 VF 条 (AWA に関する規定) を参照。

<sup>32</sup> このような手続は「労働争議」に関する企業協定 (170 LR 条) 及び法人企業協定に最も関係するものである。(170 LJ-LK 条)。

<sup>33</sup> 職場関係法第 VIB 編第 8 章 (企業協定) 及び第 VID 編第 8 章 (AWA) を参照。

<sup>34</sup> 企業協定に関しては、労働者側を代表するには、当該協定によりカバーされる労働者の有効過半数 (valid majority) の同意があればよい (170 LJ 条(2)、170 LK 条(1) 及び 170 LR 条(1))。「有効過半数」は通常、提案された企業協定を支持するか否かの投票において票を投じた労働者の過半数を指す (170 LE 条)。

<sup>35</sup> これらの協定の認証プロセスに関する議論については、Marilyn Pittard, 'Collective Employment Relationships: Reforms to Arbitrated Awards and Certified Agreements' (1997) 10 *Australian Journal of Labour Law* 62, 83-4 及び Richard Naughton, 'New Approaches in the Vetting of Agreements' in ACIRRT, above n 27, 18-23 を参照。

<sup>36</sup> *Workplace Relations Act* s 170XA.

<sup>37</sup> *Ibid* ss 170LT-LW.

<sup>38</sup> *Ibid* s 170VPB.

<sup>39</sup> 職場関係法 170 LY 条 (企業協定) 及び 170 VQ 条(1) (AWA)。

<sup>40</sup> *Ibid* s 170VQ(6)。

<sup>41</sup> 職場関係法 170 M-MA 条 (企業協定) 及び 170 VT 条(1) (AWA)。

これらの協定は、労働法の源としての重要性に関して差異が存する。AWA は比較的重要ではなく、全労働者の 1.4%のみが AWA にカバーされるに過ぎない<sup>42</sup>。しかしながら、オーストラリアの労働力の 36.1%はその収入の主たる部分が登録された労働協約により定められている<sup>43</sup>。

#### 4. 最低基準立法

連邦裁定とは異なり、立法による最低労働基準は、使用者または就業者 (worker) がそのような規制を除外する規定がなく、一般的に逸脱 (derogation) が認められていない。このような規制の相対的な厳格さは、最低労働基準に関する連邦労働立法がわずかに過ぎないことに少なからず由来するものである。

これは職場関係法の規定を概観すると明らかである。同法における重要な最低労働基準は、

- ・無給の育児休暇権、
- ・不公正解雇及び違法解雇からの保護、及び
- ・団結の自由を促進する規定

である。同法の下では、就業者は、様々な要件を満たす場合、12 ヶ月間の無給の育児休暇権を付与される。重要な要件は 2 つ存在する。第一に、当該就業者は臨時労働者 (casual employee) または季節労働者以外の労働者でなければならない。第二に、当該就業者は当該使用者のもとで 12 ヶ月間の勤続が必要である<sup>44</sup>。

同法は使用者の発意による雇用の終了に関しても、幾つかの保護を規定している<sup>45</sup>。そのような保護は大まかにいって 2 つに分類することができる。すなわち、不公正解雇に関連して救済を受ける権利、及び違法解雇に関連して救済を受ける権利である<sup>46</sup>。

前者に関しては、同法は、一般的に言えば、一定のカテゴリーの労働者について AIRC 及び (または) 裁判所に対し、補償を求めて申立てる権利及び雇用の終了が「過酷、不当また

---

<sup>42</sup> Mark Wooden, *Industrial Relations Reform in Australia: Causes, Consequences and Prospects*, Inaugural Lecture, Melbourne Institute of Applied Economic and Social Research, University of Melbourne, 14 August 2000 as cited in Anthony Forsyth, *Re-regulatory Tendencies in Australian and New Zealand Labour Law* (2001) 7.

<sup>43</sup> Australian Bureau of Statistics, *Employee Earnings and Hours, Australia* (Cat. No. 6306.0, March 2003). この数字は連邦法の下で登録された労働協約と州法の下で登録されたそれを特別していない点に注意しなければならない。

<sup>44</sup> *Workplace Relations Act* Schedule 14.

<sup>45</sup> 同法は通常「雇用の終了」(termination of employment) という表現を用いているが、これは、使用者の発意による雇用の終了を意味すると定義されている。170 CD 条(1)。これが生じたとされるのは、使用者の行為が直接的にまたは結果的に雇用の終了をもたらした場合である。 *Pawel v. AIRC* (1999) 94 FCR 231, 237-8 (adopting *Mohazab v. Dick Smith Electronics Pty Ltd (No 2)* (1995) 62 IR 200 with respect to the *Workplace Relations Act*). これらの権利に関する議論については, Anna Chapman, 'Termination of Employment Under the Workplace Relations Act 1996 (Cth)' (1997) 10 *Australian Journal of Labour Law* 89 及び Creighton and Stewart, 前掲注 11, 313-20, 324-29 を参照。

<sup>46</sup> 過酷、不当または不合理な解雇と違法な終了という類似の区別については, Chapman, 前掲注 45, 91 頁を参照。

は不合理である」ことを理由とするその他の命令<sup>47</sup>を求めて申立てる権利を付与している<sup>48</sup>。

違法解雇の規定は、それが禁止の表現で規定されている点で、不公正解雇に関する規定とは異なる。その違反は違法を招来し、損害を被った当事者の側に救済の権利を発生させる。これらの制定法上の規定の中で最も重要なものは、一定の理由に基づいて労働者の雇用を終了させることを使用者に禁止する規定である<sup>49</sup>。使用者による雇用の終了が禁止されるこれらの理由には、労働者が組合員であること、労働者の人種、性、性的選好 (sexual preference) 及び障害が含まれる<sup>50</sup>。他の禁止規定は、使用者が労働者の雇用を、雇用の終了に関する条約 12 条及び 13 条に効力を付与する AIRC の命令に違反して終了させることを禁止している<sup>51</sup>。

全ての労働者が不公正解雇・違法解雇からの救済を求める権利を有するわけではない<sup>52</sup>。更に、不公正解雇の規定及び違法解雇の規定へのアクセスは異なっている。以下で議論される規制による制約により、不公正解雇の規定にアクセスできる労働者は、

- ・連邦の公共部門労働者、
- ・準州 (Territory) の労働者、
- ・憲法上の法人に雇用されている労働者<sup>53</sup>、
- ・州際運輸産業に従事しており、裁定、企業協定または AWA によりカバーされている労働者、及び、
- ・AIRC に違法解雇に関して申し立てを行なった労働者<sup>54</sup>

に限定されている。不公正解雇に関する規定とは対照的に、違法解雇の規定には全ての労働者がアクセスすることができる<sup>55</sup>。もっとも、これも、種々の規制により課されるアクセスへの制約に服することとなる。

職場関係法施行規則 (Workplace Relations Regulations) <sup>56</sup>は、一定の種類労働者を不公正解雇・違法解雇の双方の規定へのアクセスから除外している。この除外される種類の労働者には、

<sup>47</sup> これらの権利の履行について定める枠組みは複雑であり、この論文では割愛する。この問題に関する議論の詳細については、ibid 104-11 を参照。

<sup>48</sup> *Workplace Relations Act* Subdivision B, Division 3 of Part VIA.

<sup>49</sup> Ibid Subdivision C, Division 3 of Part VIA.

<sup>50</sup> Ibid s 170CK(2).

<sup>51</sup> Ibid s 170CN.

<sup>52</sup> 不公正解雇及び違法解雇の規定は「労働者 (employee)」の雇用の終了に限定されている。通常、この文脈における「労働者」の意味は、コモン・ロー上の「労働者」と同一であると考えられている。例えば、Creighton and Stewart, 前掲注 11, 313-8 を参照。しかしながら、合議体で行なわれた連邦裁判所が最近、1988 年連邦労使関係法における対応する規定中の「労働者」を、コモン・ロー上のそれよりも広い文言であると解釈している。*Konrad v Victoria Police* (1999) 165 ALR 23, 51-2 における Finkelstein 裁判官の意見 (この点については、Ryan 及び North 両裁判官も同調) を参照せよ。

<sup>53</sup> 法人に雇用されている労働者に適用が限定されているのは、オーストラリア憲法 51 条 20 号の法人権限を不公正解雇の規定を根拠付けるために用いていることによるものである。この問題に関する議論の詳細については、Ford, 前掲注 30, 24 を参照。

<sup>54</sup> *Workplace Relations Act* ss 170CB(1), (2).

<sup>55</sup> Ibid s 170CB(3).

<sup>56</sup> Ibid s 170CC.

- ・期間の定めのある契約に基づき従事する者<sup>57</sup>，
- ・一定の事業を遂行するための契約に基づき従事する者，
- ・臨時に短期間業務に従事する者<sup>58</sup>，並びに，
- ・裁定，企業協定または AWA によりカバーされておらず，年間報酬額が 71,200 オーストラリアドルを超えている者<sup>59</sup>，

が含まれる。

職場関係法により定められている第三の最低労働基準は，第 XA 編に規定されており，「団結の自由 (Freedom of Association)」と銘打たれている<sup>60</sup>。この編は主に，使用者，労働者及び労働組合が「禁止される行為」と表現されている様々な行為を「禁止される理由」のために行うことを違法としている。例えば，使用者が労働組合の組合員でないことを理由として就業者の雇用を拒否したまたはその他の方法でその権利を侵害することは，当該就業者が労働者であれ，独立契約者であれ，違法である<sup>61</sup>。この編は，使用者が労働者または独立契約者に対して労働組合の役員または組合員を辞めるよう勧奨することも違法としている<sup>62</sup>。

職場関係法により規定されている最低労働条件以外に言及すべき立法による最低労働条件として，種々の連邦差別禁止法に含まれるそれらが挙げられる<sup>63</sup>。これらの制定法は一般的に労働者及び独立契約者の双方に適用される<sup>64</sup>。それぞれの制定法の下に含まれる差別禁止事由としては，人種，民族，出身国，性，婚姻状況，家庭責任，障害，性的選好，年齢及び組合活動が挙げられる。オーストラリアの立法においては，差別の概念は，直接差別（差別的取扱い）及び間接差別（差別的インパクト）を含むものとして定義されている<sup>65</sup>。

<sup>57</sup> 一般的には，Russell Blackford, 'Unfair Dismissal Law and the Termination of Contracts for Specified Periods' (1999) 12 *Australian Journal of Labour Law* 217 参照。

<sup>58</sup> *Workplace Relations Regulations* (Cth) reg 30B. この規制は，「短期間」の従事，についても定義している。

<sup>59</sup> この額は 2000 年から 2001 年にわたる歳入年度についてのみ適用される。適用される額は，毎年週あたりの平均賃金に基づき調整される。ibid regs 30BB & 30BF.

<sup>60</sup> 一般的には，Richard Naughton, 'Sailing into Uncharted Seas: The Role of Unions Under the Workplace Relations Act 1996 (Cth)' (1997) 10 *Australian Journal of Labour Law* 112 を参照。

<sup>61</sup> *Workplace Relations Act* s 298K(1).

<sup>62</sup> Ibid s 298M.

<sup>63</sup> 1975 年連邦人種差別禁止法 (*Racial Discrimination Act 1975* (Cth)) (人種，皮膚の色，家系，出身国または民族的出自による差別を規制)，1984 年連邦性差別禁止法 (*Sex Discrimination Act 1984* (Cth)) (性，婚姻状況，妊娠またはその可能性による差別，家庭責任を理由とする解雇を規制)，1986 年連邦人権機会均等委員会法 (*Human Rights and Equal Opportunity Commission 1986* (Cth)) (一定の事由 (年齢，治療歴，犯罪歴，欠陥・障害，婚姻状況，国籍，性的選好，組合活動) に関する調停を規定)，障害者差別禁止法 (*Disability Discrimination Act 1992* (Cth)) (障害を理由とする差別を規制)。

<sup>64</sup> これらの制定法の大部分では，雇用 (employment) の定義に，「請負契約」(contract for services) が含まれている。この表現は，使用者と労働者との関係ではない関係を意味している。例えば，1975 年連邦人種差別禁止法 3 条 (2)，1984 年連邦性差別禁止法 4 条 (1)，1986 年連邦人権機会均等委員会法 3 条 (1)，障害者差別禁止法 4 条 (1) を参照。

<sup>65</sup> 直接差別は，平等 (同一) 取扱いを念頭においた平等モデルを基礎としており，ある属性を理由とする不利益な取扱いと定義されている。間接差別は，職場における要求，慣行または方針が，そのような要求を課することが合理的ではない状況において，保護される理由により同定される労働者グループに実質的に不利益に影響を及ぼす場合に生じる。間接差別は，職場において支配的な規範が実質的に一部の労働者に不利益を及ぼしている場合，それに挑戦するための枠組みを提供している。このモデルは実質的平等を基礎としている。一般的には Rosemary Hunter, *Indirect Discrimination in the Workplace* (1992) 3-8 を参照。



これらの制定法は、直接差別及び間接差別について数多くの除外規定を有している。除外規定が適用される場合、そうでなければ違法な差別に該当する行為は免責される。除外の幅及び範囲は法律ごとに異なる。除外を定める規定は多数存在し、その中には、以下のものが含まれている。

- ・障害を理由とする差別であるとの主張との関係における、正当化しえない困難、
- ・他の立法を遵守するために取られる措置、及び、
- ・宗教団体の宗教的实践<sup>66</sup>。

1984年連邦性差別禁止法は、直接差別及び間接差別に関する規定に加え、職場におけるセクシュアル・ハラスメントを禁止している。セクシュアル・ハラスメントは同法において、歓迎されない性的な誘いまたは性的行為の要求、ないしその行為が嫌がらせを受ける人の感情を害し、羞恥心を抱かせまたは威嚇させると通常人が当該状況において予想する他の歓迎されない性的な行為、という表現で定義されている<sup>67</sup>。先の段落で指摘した除外は、職場におけるセクシュアル・ハラスメントについては適用されない。

## 5. コモン・ロー上の雇用契約

コモン・ロー上の雇用契約は連邦裁定制度により取って代わられることのなかった、長い歴史を有する個別の合意の一類型である。実際、これは「制度の礎石」<sup>68</sup>を成している。この礎石を成しているというのは、次の二つの意味においてである。すなわち第一に、雇用契約は制度を発動させるという意味においてである<sup>69</sup>。平たく言えば、そのような契約が、裁定制度及びその他の労働法の源が効力を有する前提として必要である、ということである<sup>70</sup>。

本論文にとってより重要なのは、これらの契約がオーストラリア労働法に関わる二つ目の方法である。雇用契約は、その文言を通じて労働条件を決定する。この文言は当事者により明示的に合意がなされうる。重要な点は、これらの契約は裁判所により黙示的に示された標準化された条件を含んでいるということである。これらの条件の幾つかは、使用者に重要な権限を付与している。例えば、労働者は全てその使用者の合法的かつ合理的な命令に従う黙示の義務を負っている<sup>71</sup>。他の条件としては、安全な職場環境を提供するにあたり、使用者

<sup>66</sup> 一般的には、Chris Ronalds, *Discrimination Law and Practice* (1998) Chapter 11 参照。

<sup>67</sup> 例えば、1984年連邦性差別禁止法 28A 条を参照。

<sup>68</sup> Breen Creighton and Richard Mitchell, 'The Contract of Employment in Australian Labour Law' in Lammy Betten (ed), *The Employment Contract in Transforming Labour Relations* (1995) 129, 136.

<sup>69</sup> Breen Creighton, 'Reforming the Contract of Employment' in Andrew Frazer, Ron McCallum and Paul Ronfeldt (eds), *Individual Contracts and Workplace Relations* (1998) 77, 81.

<sup>70</sup> 雇用契約がいかなる形でオーストラリア労働法の礎石を成しているかに関する詳細な議論については、Joo-Cheong Tham, *The Scope of Australian Labour Law and the Regulatory Challenges posed by Self and Casual Employment* (労働政策研究・研修機構比較労働法セミナー(2004年3月9・10日)に提出された拙稿)を参照。

<sup>71</sup> *R v Darling Island Stevedore & Lighterage Co Ltd; Ex parte Halliday and Sullivan* (1938) 60 CLR 601, 621-2.

は合理的な配慮を行わなければならないといった、使用者に義務を課すものが挙げられる<sup>72</sup>。

雇用契約はオーストラリア労働法の礎石であるから、そのような契約は必然的に他の形態の労働法と同時に存在することとなる。この点で、連邦裁定または制定法上の合意によりカバーされるためには、就業者は、通常、労働者であることが必要である<sup>73</sup>。

他の形態の労働法が存在しても、それは労働条件を規定している雇用契約を排除するものではない。例えば、そのような契約は裁定または制定法上の協定が明示的により有利な条件を規定することを禁止するものでない限り、裁定または制定法上の協定に定められているよりも有利な労働条件を定めることが可能である。更に、雇用契約における黙示の条件はなお重要な役割を果たしている。このような黙示の条件は、明示的に制限または除外されない限り効力を有し続けるとの理解が定着している。例えば、特定の領域について経営権の行使を規制する裁定も、規制されていない部分における使用者の合法的かつ合理的な命令に従う労働者の黙示の義務についてはそのままとしている。しかし、契約の定める条件と裁定または制定法上の協定の条件が一致しない場合には、その限りで後者が優越する。

最後に、雇用契約は、それがカバーする就業者の割合の観点から見てますます重要なものとなっているという点に注意しなければならない<sup>74</sup>。Wooden は、管理職以外の労働者であって、労働条件が個別の合意により決定されている者の割合が、1995年の12%から1998年には15%に上昇していると述べている<sup>75</sup>。Woodenによれば、1998年におけるそのような合意の圧倒的大部分はコモン・ロー上の雇用契約であるとのことである<sup>76</sup>。

雇用契約の重要性が増大しているということは、労働者にとって良い変化とはほとんど言うことができない。第一に、契約法は、その当事者が対等の立場で交渉を行なっていることを想定している。そしてこの想定は、雇用契約の定める条件の実質的公正さに対する相当程度の無関心につながっている<sup>77</sup>。しかし、そのような対等性は、労働者がしばしば法人である使用者と交渉する労働市場においては、通常、空想に過ぎない。調停・仲裁裁判所第2代所長である裁判官のHigginsが言うように、「パンを与えないでおくという使用者の力は、労働者の労務の提供を拒絶する力よりもはるかに有効な武器である」<sup>78</sup>。労働市場において

<sup>72</sup> 例えば、*Wright v TNT Management Pty Ltd* (1989) 85 ALR 442, 449-50 を参照。

<sup>73</sup> 議論の詳細については、Tham, 前掲注 70 を参照。

<sup>74</sup> これらの契約はそれが労働条件に及ぼす影響の点でもますます重要となっている。注 94 が付された本文を参照。

<sup>75</sup> Mark Wooden, *The Transformation of Australian Industrial Relations* (2000) 76. このような合意の特徴については、Stephen Deery and Janet Walsh, 'The Character of Individualised Employment Arrangements in Australia: A Model of "Hard" HRM' in Stephen Deery and Richard Mitchell (eds), *Employment Relations: Individualisation and Union Exclusion: An International Study* (1999) 115-29, Amanda Roan, Tom Bramble and George Lafferty, 'Australian Workplace Agreements in Practice: The "Hard" and "Soft" Dimensions' (2001) 43(4) *Journal of Industrial Relations* 387-401 及び Richard Mitchell and Joel Fetter, 'Human Resource Management and Individualisation in Australian Labour Law' (2003) 45(3) *Journal of Industrial Relations* 292-325 を参照。

<sup>76</sup> Wooden, 前掲注 75, 88 頁。

<sup>77</sup> Barry Leon, Barry Reiter and Cheryl Waldrum, 'Fairness Issues in Employment Contracts' (1993) 6 *Journal of Contract Law* 191 を参照。

<sup>78</sup> *Federated Engine-Drivers and Firemen's Association of Australia v Broken Hill Proprietary Company*

は、雇用契約が想定する形式的な平等は不平等な労働条件への道を開くものである。

同時に、雇用契約は直接的な不平等な条件の元ともなっている。その程度は非常に甚だしいため、雇用契約が実質的にみて契約かどうかを疑う者もいる<sup>79</sup>。上述した通り、この種の契約には、裁判所により黙示的に示された標準化された条件が含まれている。これらの黙示の条件は使用者に対し、主として労働者に課される遵守義務を通じて、強大な経営権という武器を与えていることを指摘しておかなければならない<sup>80</sup>。

## 第2節 オーストラリア労働法の「規制緩和」における近年の傾向

既に述べた通り、オーストラリア労働法の「規制緩和」を更に提唱する連立政府が政権の座に選ばれている。その政策を推進する鍵となる立法は、職場関係法である。この章ではまず、職場関係法により先導された「規制緩和」の方向での変化について触れることとする<sup>81</sup>。ついで、職場関係法の成立以後、その提案する立法の大部分が成立するに至らず政府の目標の推進が滞っている状況について論じる。

以下の二つの節では、「規制緩和」あるいは「規制緩和の課題 (deregulationist agenda)<sup>82</sup>」という用語についての特定の理解の下に議論を進める。この課題は、規制または法の不存在<sup>83</sup>、あるいは必然的に規制または法がより少なくなること<sup>84</sup>を目的とするものでないことは明らかである。規制緩和の課題とは、実際には、異なった種類の労働法の提案である。この点について、規制緩和の課題は 2 つのそれぞれ別個の側面、すなわち労働法の分権化 (decentralisation) 及び非集団化 (decollectivisation) という側面を有している。

この課題は、第一に、労働条件決定の主要な場を分権化させようとしている。オーストラリア労働法の枠組みにおいては、このことは労働条件を決定する権限を連邦裁定制度から他に委譲することを意味している。この権限は次第に、企業交渉の場合には企業のレベルへ、そして究極的には、個々の使用者と就業者のレベルへと移されるようになっていく。後者の場合には、分権化は雇用関係の個別化を含むこととなる。

そのため、Buchanan 及び Callus は、分権化は職場の外部における規制から職場内部にお

---

*Limited* (1911) 5 CAR 9, 27.

<sup>79</sup> I T Smith, 'Is Employment Properly Analysed in terms of a Contract?' (1975) 6 *New Zealand Universities Law Review* 341.

<sup>80</sup> *R v Darling Island Stevedore & Lighterage Co Ltd: Ex parte Halliday and Sullivan* (1938) 60 CLR 601, 621-2.

<sup>81</sup> より詳細な検討については、Joo-Cheong Tham, 'Deregulation of Australian labour law: Some recent trends and tensions' (2002) 44(11) *Japanese Journal of Labour Studies* 60-78 (ジューチョン・タン (井村真巳訳)「オーストラリア労働法の規制緩和 最近の動向と圧力」日本労働研究雑誌 508号 60-78頁)を参照。

<sup>82</sup> この用語は、John Buchanan and Ron Callus, 'Efficiency and Equity at Work: The Need for Labour Market Regulation in Australia' (1993) 35 *Journal of Industrial Relations* 515, 516においても用いられている。

<sup>83</sup> Richard Mitchell and Malcolm Rimmer, 'Labour Law, Deregulation, and Flexibility in Australian Industrial Relations' (1990) 12 *Comparative Labor Law Journal* 1, 及び Buchanan and Callus, 前掲注 82, 515-6頁。

<sup>84</sup> Mitchell, 前掲注 1, 127頁。

ける規制への移行と把握することができる，としている<sup>85</sup>。このような特徴付けは大体において正しいが，この見解は重要な外的規制の形態，すなわち，コモン・ローを無視している。コモン・ローは，雇用契約を通じて，個別の雇用関係の法的枠組みを提供している。既に述べた通り，雇用契約の特徴及び内容は，両当事者の合意のための中立的な手段を提供するのは遠く異なり，使用者の権力を支えるものとなっている<sup>86</sup>。

規制緩和の課題の第二の側面は，就業者が団結しその利益を代表する権能を減少させるという意味での非集団化である。非集団化は様々な形態を採りうる。例えば，それは組合に対する制度上の支援の減少を意味しうる。あるいは，それは，例えば，争議行為に対する制約のように，組合及び組合が団体行動を行なう権能に対して更なる制約を課すことを意味しうる。

## 1．職場関係法により実現された規制緩和の課題

### (1) 分権化

職場関係法の重要な目標は，労働法上の規制を分権化することであった<sup>87</sup>。職場関係法は，これを連邦裁定制度の役割を減少させることと制定法上の協定の利用を促進することを同時に行なうことにより実現した。

この点に関して同法によりもたらされた最も重要な変更は，AIRC の裁定権限に関するものである。例えば，協定締結，特に，企業レベルでの協定締結の優先度が一層高くなり，AIRC はその裁定権限を行使するにあたり，この目標に大きなウエイトを置くことが要求されている<sup>88</sup>。より重要な点は，同法が，一般的に裁定の対象事項を，20 の裁定をなしうる事項（allowable award matters）に限定することにより広範な制約を課しているという点である<sup>89</sup>。これは同法が成立する以前の，AIRC の裁定権限に対する制約が主として憲法上の制約からのものであったという状況からの劇的な離脱である。

また，職場関係法は，AWA の導入により，雇用関係を積極的に個別化しようとしている<sup>90</sup>。AWA の最も重要な特徴は，一旦承認された場合，それが裁定，州法，及び一定の状況の下では，認証された協定に優越するという点である<sup>91</sup>。従って，裁定制度の導入以降はじめて，

<sup>85</sup> Buchanan and Callus, 前掲注 82, 516 頁。

<sup>86</sup> 前掲注 80 の付された本文の議論を参照。

<sup>87</sup> 同法 3 条(b)は，同法の目的の一つが，「使用者と労働者の関係に関わる事項について決定する主たる責任が，職場または企業レベルの使用及び労働者の手にあることを保証すること」にあると規定している。

<sup>88</sup> これは，職場関係法 3 条(b), (c) 及び 88A 条(d)により実現されている。

<sup>89</sup> *Workplace Relations Act* s 89A(2)。

<sup>90</sup> 一般的には，Stephen Deery and Richard Mitchell (eds), *Employment Relations, Individualisation and Union Exclusion: An International Study* (2000)を参照。

<sup>91</sup> *Workplace Relations Act* ss 170VQ-R. 一般的には，Ronald C McCallum, 'Australian Workplace Agreements - An Analysis' (1997) 10 *Australian Journal of Labour Law* 50-61 及び Andrew Stewart, 'The Legal Framework for Individual Employment Agreements in Australia' in Stephen Deery and Richard Mitchell, *Employment Relations: Individualisation and Union Exclusion: An International Study* (1999) 18-47 を参照。

個別の合意が連邦裁定及び一定の立法上の保護を除外することができることとなったのである。

職場関係法はまた、不公正解雇・違法解雇に対する制定法上の保護を弱めることで、労働法上の規制を分権化している。従前の立法たる 1988 年連邦労使関係法 (Industrial Relations Act 1988 (Cth)) (以下、労使関係法という。)) の下では、労働者は、同法の適用対象から除外されていない限り、不公正解雇ないし違法解雇からの保護を受けることが可能であった。これに対し、職場関係法は、ある一定の範囲の者のみが不公正解雇からの保護を求める一応の権利を有するに過ぎない旨規定する権利剥奪条項を付け加えている<sup>92</sup>。同法はさらに、労働者が保護の対象から除外される 2 つの場合を追加している。すなわち、同法の下では、

- ・雇用条件に、雇用の終了に関する保護を付与する特別の条件が含まれている労働者、
- ・不公正解雇条項の適用が、その特殊な雇用条件のゆえに、または、当該労働者が雇用されている事業の規模または性質に照らして、実質的に問題を引き起こすであろう労働者、

について、保護の対象から除外しうることとされている<sup>93</sup>。

オーストラリア労働法の分権化は、連邦裁定制度の役割を低下させることと不公正解雇及び違法解雇からの保護を弱めることを通じて、必然的にコモン・ロー上の雇用契約が労働法の源としてより重要となることを意味している。

このような契約は、裁定の基盤がより希薄となるに従い、より重要となる。従って、裁定の対象を 20 の裁定をなしうる事項に削減することは必然的に労働条件がますます雇用契約により決定されることを意味している。更に、不公正解雇及び違法解雇からの制定法上の保護の弱体化は、コモン・ローに基づいて雇用を終了させる使用者の権限がますます拘束されなくなることを意味している。このことは、このコモン・ロー上の権限が雇用の終了の公正さ、あるいは合理性についてほとんど関心を払っていないことに鑑みれば、非常に懸念すべきことである。一般的に、コモン・ローでは、契約の終了はそれが気まぐれでなされたものであっても、適切な告知がなされていれば合法である<sup>94</sup>。

## (2) 非集団化

以下では、組合保障のための手段を弱め、また、争議行為に対する制約を増加させることで職場関係法がどの程度オーストラリア労働法を非集団化させたかについて論じることとする。

### ア．組合保障のための手段

<sup>92</sup> 注 53 から 55 の付された本文を参照。

<sup>93</sup> 職場関係法 170CC 条(1)(d)及び (e)。Chapman, 前掲注 45 も参照。

<sup>94</sup> Creighton and Stewart, 前掲注 11, 297 頁を参照。

組合保障のための手段とは、労働組合を保護することを目的とした様々な仕組みを指す。職場関係法制定以前においては、労働組合は連邦裁定制度により様々な方法で保護されてきた。第一に、裁定制度それ自体、その強制適用を通じて、使用者に労働組合の承認を必要ならしめていた。更に、裁定の条項は、組合役員を採用及び昇進について優遇していた（「優遇条項」）。裁定は、立法の規定<sup>95</sup>と共に、労働組合に対し、使用者のところに立ち入り、記録を調査する権利（「立入権」）を認めていた<sup>96</sup>。

職場関係法の下で、これらの手段の多くは削除または大幅に縮減された。組合保障は、労働組合を必要としない交渉方法、すなわち、「法人」協定及びAWAの存在、ならびに裁定を20の事項に限定したことにより最も影響を被った。組合保障に対する更なる打撃として、立入権は裁定をなしうる事項に含まれておらず、その結果組合は従来裁定において定められていたそれよりもより限定された制定法上の立入権に依拠せざるをえなくなっている<sup>97</sup>。

職場関係法は、団結しない自由に関する一連の規定を盛り込んだ。労使関係法の下では、労働組合の組合員を保護する規定が存在した。職場関係法は、これらの規定を実質的に存続させつつ、非組合員に関する規定を導入した<sup>98</sup>。職場関係法第XA編はまた、当該編に違反する行為を要求または許容する裁定または認証された協定を無効としている<sup>99</sup>。これは、優遇条項を無効とする効果を有している。

#### イ．争議行為に対する制限

序で述べた通り、連邦裁定制度は争議行為に対して厳格な立場を採っていた。この制度の歴史的な根拠付けによれば、その有効性が争議行為に対する必要性を取り除いたのである。Higgins 裁判官が述べたように、裁定制度により先導された「法と秩序の新しい領域」が、「粗野で野蛮なストライキとロックアウト」に取って代わったのである<sup>100</sup>。従って、争議行為は様々な形で違法と理解されている<sup>101</sup>。

オーストラリア労働党政府により制定された1993年連邦労使関係法改正法は、争議行為に関する法における重要な変化を指し示していた。企業交渉の拡大の促進を目的としていた同法は、同時にオーストラリア労働法に限定の付されたストライキ権を導入した。これは、一定の類型の争議行為 企業交渉のために行われる争議行為 について、上述した制裁

<sup>95</sup> W J Ford, 'Being There: Changing Union Rights of Entry Under Federal Industrial Law' (2000) 13 *Australian Journal of Labour Law* 1, 2-3.

<sup>96</sup> 組合保障のための手段については、一般的には、Phillipa Weeks, *Trade Union Security Law* (1995)を参照。

<sup>97</sup> Ford, 前掲注 95 を参照。

<sup>98</sup> Naughton, 前掲注 60。

<sup>99</sup> *Workplace Relations Act* s 298Y.

<sup>100</sup> H B Higgins, 'A New Province for Law and Order' (1915) 29 *Harvard Law Review* 13, 14.

<sup>101</sup> 例えば、就業者による争議行為は常に契約違反であり、使用者はそれらの者を放逐する権利が認められる。更に、争議行為の集団的性格から、通常それは不法行為に該当するとされている。K D Ewing, 'The Right to Strike in Australia' (1989) 2 *Australian Journal of Labour Law* 18 参照。刑法及び調停・仲裁制度も追加的な制裁を規定している。それぞれ、Creighton, Ford and Mitchell, 前掲注 4, 1146-58 頁及び Breen Creighton, 'Enforcement in the Federal Industrial Relations System: an Australian Paradox' (1991) 4 *Australian Journal of Labour Law* 197 を参照。

の免責を付与する形で実現された。そのような行動は同法の下では「保護される行為」と表現されていた<sup>102</sup>。

職場関係法は、この免責を維持している。しかし、同法の保護範囲はある重要な点で縮減されている。労使関係法の下では、使用者は、AIRC に通知されまたは AIRC によりその存在が認知された労働争議に関する争議行為に加わったことを理由として労働者に対して解雇その他の不利益を課すことを禁止されていた。しかし、現行法の下での禁止は、「保護される行為」(protected action) に関してのみ適用されるに過ぎない。そして、この保護される行為は、様々な制定法上の要件の下に置かれている<sup>103</sup>。

また、職場関係法は就業者にとって争議行為をより困難なものとする他の変更を行っている。例えば、コモン・ローの定める範囲を逸脱した争議行為が行われている間、就業者が賃金を受け取ることを禁止している<sup>104</sup>。更に、同法 127 条は AIRC に争議行為を中止または禁止する命令を発する権限を付与している<sup>105</sup>。これらの命令は、しばしば 127 条命令と呼ばれ、AIRC が発するものであるが、その履行は連邦裁判所により、主として差止命令により行われる<sup>106</sup>。

## 2. 職場関係法以降における規制緩和の課題の停滞

職場関係法の成立以降、連立政権はオーストラリア労働法を更に分権化または非集団化することにはほとんど成功していない。以下の議論が示す通り、職場関係法以降の立法提案の大部分は、野党の ALP と少数政党が多数を占めそれら立法提案に敵対的な上院でつまづいている。

### (1) 分権化

連立政権の規制緩和の課題のいわゆる「第二波」は、1999 年職場関係立法修正(より多くの職、よりよい給与 (More Jobs, Better Pay)) 法案(以下、MOJO 法案という。)であった。

この法案は AIRC の役割に関する比較的小さな改正を行おうとするものであった。そこには、技能に基づくキャリアパス・記録といった、幾つかの裁定をなしうる事項の削除が含まれていた<sup>107</sup>。同様に、同法案は不公正解雇の手続の変更も含んでいた<sup>108</sup>。

<sup>102</sup> Iain Ross, 'Bargaining in the Federal System' in Paul Ronfeldt and Ron McCallum (eds), *Enterprise Bargaining: Trades Unions and the Law* (1995) 36-40 を参照。

<sup>103</sup> *Workplace Relations Act* s 170 MU. Greg McCarry, 'Industrial Action under the Workplace Relations Act 1996 (Cth)' (1997) 10 *Australian Journal of Labour Law* 133, 140 を参照。

<sup>104</sup> McCarry, 前掲注 103, 149-52 頁。

<sup>105</sup> *Workplace Relations Act* s 127(1). Breen Creighton, 'Section 127 of the Workplace Relations Act and the Regulation of Industrial Conflict' in Richard Naughton (ed), *The Workplace Relations Act in Operation: Eight Case Studies* (1998) 49-54 を参照。

<sup>106</sup> *Ibid* ss 127(6) & (7).

<sup>107</sup> MOJO Bill, Schedule 6.

<sup>108</sup> MOJO Bill, Schedule 7.

他方、同法案は AWA に関する重要な変更を含んでいた。これには以下のものが含まれていた。

- ・AIRC を AWA の承認プロセスから完全に排除すること、
- ・AWA の交渉中における労働者の保護される争議行為を行う権利を否定すること、
- ・AWA をいかなる場合であれ制定法上の企業協定に優越すると規定すること、
- ・AWA が（承認を待たず）署名と同時に効力を有するようにすること<sup>109</sup>。

しかしながら、MOJO 法案は、上院により否決された。これに対して、連立政権は二段構えの戦略を採用した。連立政権は、MOJO 法案に含まれていた幾つかの変更点を法案から除いた。他の変更点についても、それらを別々の法案に分割した。

この戦略変更は現在のところ非常に部分的な成功しか収めていない。政府の最も重要な立法上の成功と言っているのは、連邦不公正解雇の枠組みから更に別の種類の労働者、具体的には、「一定の雇用期間（qualifying period of employment）」勤続している労働者を除外したことである。この期間は使用者と労働者が別段の定めをしない場合は、3 ヶ月であるとされる<sup>110</sup>。また、政府は他の小さな改正、例えば、記録を裁定をなしうる事項から除外することにも成功している<sup>111</sup>。

もっとも、そうこうしている間、他の政府提案は議会の上院・下院を行ったりきたりしている。これに含まれる修正には、以下のものが挙げられる。

- ・AWA が署名と同時に効力を有するようにすること<sup>112</sup>、
- ・雇用する労働者が 20 人未満の事業に雇用されている労働者を連邦不公正解雇の枠組みから除外すること<sup>113</sup>、
- ・様々な事項、例えば、技能に基づくキャリアパスや長期勤続休暇を AIRC の裁定権限の範囲から除外すること<sup>114</sup>。

## (2) 非集団化

MOJO 法案は様々な方法でオーストラリア労働法の更なる非集団化を提案していた。同法案は、制定法上の立入権に更なる制約を課すことを提案していた<sup>115</sup>。更に、同法案は、団結しない自由を定める規定の適用範囲を拡大して、組合促進条項（union encouragement clause）、交渉費用及び組合加入への間接的な圧力を禁止しようとしていた<sup>116</sup>。

<sup>109</sup> MOJO Bill, Schedule 9.

<sup>110</sup> *Workplace Relations Amendment (Termination of Employment) Act 2001* (Cth).

<sup>111</sup> *Workplace Relations Amendment (Tallies) Act 2001* (Cth).

<sup>112</sup> *Workplace Relations Amendment (Simplifying Agreement-making) Bill 2002* (Cth).

<sup>113</sup> *Workplace Relations Amendment (Fair Dismissal) Bill 2002* (Cth). Marilyn Pittard, 'Unfair Dismissal Laws: The Problems of Application in Small Business' (2002) 15 *Australian Journal of Labour Law* 154-69 を参照。連邦不公正解雇制度に関する他の変更は、*Workplace Relations Amendment (Termination of Employment) Bill 2002 [No 2]* (Cth)に含まれている。

<sup>114</sup> *Workplace Relations Amendment (Award Simplification) Bill 2002* (Cth).

<sup>115</sup> MOJO Bill, Schedule 13.

<sup>116</sup> *Ibid* Schedule 14.



また、MOJO 法案は、争議行為に更なる制限を加えることも提案していた。同法案は「保護される行為」の前提条件として、秘密投票を導入しようとしていた。同法案は、もし成立していたならば、秘密投票を「保護される行為」のために不可欠なものとし、かつその秘密投票が争議行為の性質及び時期を定める詳細な告知を伴うこととするものであった。更に、争議行為は、投票権を有する労働者の過半数が投票し、かつ投票者の過半数が争議行為を支持した場合にのみ、「保護される」ものとなるとされていた<sup>117</sup>。

これとは対照的に、現行の職場関係法は、争議行為が関係する組合の執行委員会または当該委員会から権限を委ねられた者による適切な承認がなされることを要求している<sup>118</sup>。更に、AIRC は継続しているまたは予想される争議行為について、組合員の態度を確認することでそのような争議行為を予防することができるかと判断した場合、秘密投票を実施することを命令することができる<sup>119</sup>。投票が命じられた場合、そのような行為が「保護される」ためには、過半数の支持が必要である<sup>120</sup>。

MOJO 法案における争議行為を制限する第二の提案は、現行法の 127 条に関連している。同法案は、AIRC が「保護され」ない争議行為を認知した場合には、常に命令がなされるべきとすることで、127 条命令に関する AIRC の裁量権を縮減させることを提案している。更に、同法案は影響を受ける当事者がこの命令の履行を州裁判所に求めることも認めている<sup>121</sup>。

MOJO 法案が上院で否決されたことを受けて、連立政権はその提案を後退させている。例えば、連立政権は秘密投票を「保護される行為」の前提条件として要求することを引き続き求めている一方で、付随する要件を緩和している。例えば、現在の提案では投票権を有する労働者の 40% が秘密投票に参加すればよいとされている。更に、「保護される行為」は投票結果の 30 日以内に開始することができ、特定の期日に限定されない<sup>122</sup>。同様に、127 条命令に関する現在の提案も比較的穏健なものとなっている。これが成立した場合、AIRC は暫定的命令を出す権限を付与されると同時に、127 条の適用について 48 時間以内に審尋を行うことが要求される<sup>123</sup>。

### 第 3 節 結論

オーストラリア労働法は、薄弱な憲法上の規定にその基礎を依拠している。この薄弱な根拠に基づいて、3 つの労働法の源が定められている。連邦裁定制度は、過去におけるような中心的地位は占めていないものの、労働法の重要な源であり続けている。規制の第二の源は

---

<sup>117</sup> MOJO Bill Schedule 12.

<sup>118</sup> *Workplace Relations Act* s 170MR.

<sup>119</sup> *Ibid* s 135(2).

<sup>120</sup> *Ibid* s 170MQ(2).

<sup>121</sup> MOJO Bill, Schedule 11.

<sup>122</sup> Workplace Relations Amendment (Secret Ballots for Protected Action) Bill 2002 (Cth).

<sup>123</sup> Workplace Relations Amendment (Improved Remedies for Unprotected Action) Bill 2002 (Cth).

さまざまな形態の交渉を通じて生成されるものである。これには、コモン・ロー上の雇用契約及び AWA を通じた個別の交渉と共に、制定法上の企業協定を通じた交渉がある。これらの種類の規制は連邦裁定制度の侵食により生じた間隙を埋めるものである。第三に、立法による最低労働基準が存在している。

職場関係法によりもたらされた規制緩和の方向での変化は、交渉を通じた規制の位置づけを高くし、連邦裁定制度を脇に追いやると共に立法による保護を弱めることでこれら様々な規制の源の関係を変化させた。しかしながら、同法の成立以降は、これらの規制の源の組合せは、連立政権による規制緩和の課題の停滞により、比較的安定した状態にある。

## <第6章（オーストラリア）解題>

1. タン論文は、まず、前半部分においてオーストラリア労働法における労働条件決定システムの枠組みについて論じ、後半部分においてその近年の動向について論じている。

オーストラリア労働法における労働条件決定の方法としては、コモン・ロー契約——これが次に述べる裁定制度の適用を受けるための前提条件であり、また、他の労働条件決定方法による労働条件決定がなされていない労働者の労働条件を決定しているという意味で基本的な労働条件決定方法である——、裁定制度、及び後述する各種の使用者・労働者（労働組合）間の協定がある。

2. これらのうち、オーストラリア労働法において重要な役割を果たしてきた制度は、20世紀初頭以来存続する強制調停・強制仲裁制度の中核を占める裁定制度（award system）である。この制度は一つの州の境界を越える労働争議の予防及び解決のための調停及び仲裁制度を設けることを連邦政府の権限とする憲法の規定に基づくものであり、州裁定制度にも大きく影響を及ぼす形で、オーストラリア労働法における労働条件決定の要としての役割を果たしてきた。裁定は、労使間に生じた紛争に対する、オーストラリア労使関係委員会（the Australian Industrial Relations Commission, AIRC）による拘束力ある決定として下されるものであり、労働争議の当事者たる使用者・労働組合間において、いわば一種の下位立法として最低労働基準を設定する形で機能している。この裁定は強制調停・強制仲裁制度において究極的には一方当事者の意思に関わらず下されうるものであり、その意味で強制的な性質を有するとされる。もともと、裁定の基礎となる「紛争」は、ストライキやロックアウトを伴うようなものである必要はなく、ほとんどの紛争は実際には労使間で実質的に合意に達している事項について、AIRCの管轄権を及ぼすために労働組合側が要求を提出しこれを使用者側が拒否するという形で人為的に作り出されている。また、紛争に対して下される裁定についても、当事者が紛争事項について同意しておりそれをAIRCにより承認してもらう「同意裁定（consent award）」が少なくなく、さらに、仲裁裁定（arbitrated award）に持ち込まれる場合も、交渉事項のうち大部分については合意がなされ、2,3の事項について労使間でお互いに合意が成立しない状態にあることが多く、それらの残された対立事項についても引き続き当事者間での合意に向けた調停の努力がなされることが通常である<sup>1</sup>。このように、現在では裁定は、労使当事者及びAIRCの三者間における関与から生み出されているという状況にある。

裁定制度はオーストラリア労働法における労働条件決定方法の中核的位置を占めているが、上述した通り、基本的には最低労働条件基準を設定するものであるため、各地域・各企業の実

---

<sup>1</sup> Brian Brooks, *Labour Law in Australia*, Kluwer Law International, 2003, 217-218.

情に応じてより高い水準の労働条件が労使間で交渉・協定されている。このように協定された労働協約 (industrial agreement) については、古くから登録 (register) 制度が存在し、それにより当該協定に裁定と同一の効力を付与することが可能であった<sup>2</sup>。この制度は 1988 年に制定された労使関係法の下においても存在していた。

4. 1996 年に制定された職場関係法 (Workplace Relations Act, WRA) はこのような裁定制度を中心に産業別レベルでの労働条件決定を基本とする労使関係法制の枠組みに大幅な変更を加えており、タン論文ではこの点が詳細に論じられている。同法は一方で、上記の AIRC の裁定権限に関して、その権限を行使できる対象事項を限定するなどの様々な制約を課し、他方で、従来の登録制度を改め、新たに 3 種類の協定制度を導入し、これらの協定による労働条件決定を促している。これらの協定は、それぞれ、労働争議の予防または解決のための企業協定 (労働争議に関する企業協定)、法人企業協定、及び、オーストラリア職場協定 (Australian Workplace Agreements (AWA)) である。これらの協定のうち、労働争議に関する企業協定及び法人企業協定は企業レベルで、AWA は個別労働者のレベル (但し、複数の労働者について集合的に協定することも可能である) で締結される。また、これらの協定のうち、労働組合との間で締結する必要があるのは、労働争議に関する企業協定のみであり、他の 2 つの協定は、労働組合が関与することも認められているが、労働組合との締結が必要とされているわけではない。これらの協定は、従来の、裁定制度の下における産別に組織された労働組合との間での労働条件形成から、企業レベル更には個別労働者レベルにおける、労働組合の関与を必要としない形での労働条件形成への移行を志向するものであり、経営環境がより急速に変化するようになる中でそれにより柔軟に対応することを狙った変化である。労働組合に従来付与されていた種々の保護が撤廃されたのも、労働組合の関与の可能性をより少なくし、個別的な労働条件決定による柔軟な労働条件形成の可能性をより高めることを目的としている。

もっとも、タン論文が指摘するように、WRA を制定した連立政府の意図、すなわち労働条件の産業別レベルから企業レベルへ、集団的 (組合の関与する) 決定から個別的 (組合の関与しない) 決定への移行は必ずしも十分に実現されているわけではない。賃金に関していえば、全労働者の 2 割はなお裁定により決定されている。また、1998 年及び 1999 年に締結された企業協定のうち、88% は労働組合との間で締結されており、労働組合が関与しなかったものは 12% に過ぎず、全労働者のうち 40% 余りは、このような企業協定により賃金が決定されている。更に、約 20% の労働者は登録されていない労働協約または裁定の条件を上回る取決めにより賃金が定められていると言われている<sup>3</sup>。個別労働者レベルでの協定である

<sup>2</sup> もっとも、1989 年に労使関係法が制定される以前においては、このように登録された協定はほとんど存在しなかったとされる。See, Brooks, *supra* note 1, 198.

<sup>3</sup> Anthony Forsyth, *Re-Regulation Tendencies in Australian and New Zealand Labour Law*, The Japan International Labour Law Forum, 2001, p. 9.

AWA についても、州における同様の制度に基づくものを含めても、全労働者の 2.6%について賃金を定めるものに過ぎないとされている<sup>4</sup>。企業レベルにおける労働条件決定の比重は高まっていると言えるが、労働組合が関与しない形、あるいは個別の労働者レベルにおける労働条件決定はなお周辺的な現象にとどまっている。また、個別的なレベルでの労働条件決定といっても、AWA は、それに含めるべきとされる事項が幾つか存在し、また、その締結のための交渉当事者を指名することができるなど、完全に当事者間の交渉に委ねられているわけではない（もっとも、Wooden のように、個別的な労働条件決定（特に、コモン・ロー上の雇用契約によるそれ）が全労働者の 15%程度において行われているとする見解もある）。その意味で、個別的な労働条件決定への流れは、進行しているにしても劇的なものではなく、引き続き伝統的な裁定制度を基礎としつつ、漸進的に進行しているものであるとすることができよう。1996 年の職場関係法制定以降も、労働条件決定をより分権化・非集団化する方向にあるものの、その方向の改革は滞りをみせており、このような漸進的な変化の傾向は引き続き変わらないものと思われる。

---

<sup>4</sup> See, Forsyth *supra* note 3, 8.