

Industrial Relations in Australia under Fair Work

Akira Morishima

Otemon Gakuin University

Abstract

For the fiscal years of 2011 and 2012, The Centre for Australian Studies of Otemon Gakuin University has been engaged in the Joint Research Programme whose theme is 'Empirical research on the structure of outflow and inflow of human/material resources in Australia'.

Two years ago, along with the above-mentioned theme, the author made a report on 'The Qantas dispute 2011 under Fair Work Australia'.

For the year 2012, the author intends in this paper to analyse the status quo of the respective Australian States under the Fair Work, i.e., how it has been reflected in those States, especially in Western Australia; the analysis is at the moment no less than a summary due to the difficulty in obtaining enough data in a very limited amount of time, despite the required comparisons between corporates in the same industry or of a business category.

It is generally believed that while the Work Choice takes side with corporates and management, the Fair Work is excessively in favour of labours (labour unions). However, it should be questioned whether this is right in view of the industrial relations until 1980's. The author believes the paper has clarified if we can come to the conclusion as above.

フェアワーク下のオーストラリア労使関係

森 島 覚
追手門学院大学

I. はじめに

ABSTRACTでも触れたが、一昨年私のテーマ「2011年のカンタス紛争」は極めて偶然、オーストラリア滞在中に起きた感があるが、しかしその偶然にも必然がともなっていた。つまり、こういうことである。(以下、暫し「週刊現代」大橋巨泉風表現だが。)

2011年の10月末・11月の調査計画に当たって、航空券の入手に極めて苦労した。ここ10年来のカンタス社の航空券取得は、名古屋支店へ電話一本で、極めて簡単に要領よく無駄なく、半年以上も前から確約できた。ところがこの数年、カンタス社の経営方針が変えられ、つまり Alan Joyce が CEO になってから、旅客に対しても大胆な変化が生じ、世界中の支店が消え、2011年の8月を前後して最終的にオーストラリア都心の支店が廃止されることになり、パソコンをこよなく愛せる人は全く問題にもならないのだが、20世紀前半人間は航空機に乗らなくても、そのつど空港に足を運ばないと航空券が直接買えなくなったのだ。そのおかげで、この時に係る日本国内移動のための航空券をそれぞれ、前回のオーストラリア行きの出発時に伊丹で予約し、さらに帰って来て成田で発券してもらった。また、その時の調査で、たまたまオーストラリア国内の移動で変更が生じたので、2011年秋の旅行中アデレード空港で変更手続きをして、クレジットカードにて70ドルだか80ドル支払ったものだ。つまり、旅客としてサービス変更が煩雑なものとなり怒り心頭となって2011年10月末にカンタスのシドニー行きに搭乗していた。Alan Joyce の新経営方針が旅客である者にも受け入れがたい必然が存在していたということである。

そして、偶然としてのカンタス72時間運航停止が生じた。

論文は個人の怒りを吐露する場ではないが、以下冷静にフェアワークそのもの、その下での労使協約を紹介していく。

我が国では一般的に、オーストラリアの新労働法体系について次のように説明される。

ハワード保守系政権が制定した反労働組合的なワーク・チョイス法への対案としてフェア

ワーク法を2010年1月から施行した。その内容は、労働条件の最低基準を明確にして労働者のセーフティーネットワークを確立した。また、旧来の労働委員会をフェアワーク・オーストラリアと称される組織として立ち上げた。その組織の連邦レベルでの初仕事は2011年に報告したカンタス航空労働争議であった。

視点を改めて繰り返すと、同争議は国際的な航空業界の競争激化、LCCを軸としたところの中身の変化、提携相手の再編成、そうした中で勝ち残りを図ろうとすればするほど合理化が伴い全社的なものとならざるを得なかったこと。それはまた、オーストラリアにおける良き伝統を伴った労使関係やオーストラリアの空のアイコンを消滅させることとなった。

そこで、まずカンタス航空の地上勤務者の労使間協約はいかなるものであったかを紹介しておく（但し、客室乗務員については嘗て述べているのでここでは略す）。

II. カンタス航空関連の労働協約と同時期に入手できた他の労働協約

昨年度、一昨年度の現地調査等（ブリスベン、シドニー、アデレード、パース、ダーウィン）により現在までに入手したカンタス航空関連の労働協約及びその時並行して入手できた労働協約も、以下列挙する（英文表記のままとする）。

- ①Flight Attendants' Association of Australia -Short Haul Division (Qantas Airways Limited) Enterprise Agreement 8
- ②Australian Services Union (Qantas Airways Limited) Agreement 9
- ③The Virgin Australia Short Haul Pilots Agreement 2011
- ④Jetstar Airways and FAAA Workplace Agreement 2006
- ⑤Holiday Inn Perth City Centre Enterprise Agreement
- ⑥Brisbane Marriot Hotel Enterprise Agreement
- ⑦The University of Western Australia Professional and General Staff Agreement 2010
- ⑧The University of Western Australia Elicos Teachers Agreement 2011 Enterprise Agreement 2011-2013
- ⑨University of New South Wales (Academic Staff) Enterprise Agreement 2011
- ⑩The University of Queensland Enterprise Agreement 2010-2013
- ⑪University of South Australia Enterprise Agreement 2011
- ⑫Flinders University Enterprise Agreement 2010 to 2013
- ⑬ACT Public Service Canberra Institute of Technology
- ⑭Murdoch University General Staff Enterprise Agreement 2010
- ⑮School Education Act Employees' (Teachers and Administrations) General Agreement 2011

上記 15 本の協約の中で、①番から④番までが、今次カンタス航空紛争に関係をもつものであり、①番、③番、④番は直接機材を運航或いは機内でサービスの提供をする職種のもので（さらに④番は Jetstar のそれも 2006 年の協約）である、したがってここでは②番の今次紛争の労働側の当事者であった地上業務に就くサービス関連労働組合協約（Australian

表 1 オーストラリア・サービス・労働組合（カンタス航空）による従業員給料表の一部

SCHEDULE 3-RATES OF PAY
SCHEDULE 3.1 ANNUAL SALARIES, AIRLINE OFFICERS ONLY, LEVELS 1-9
NB: INCREMENTS AT EACH LEVEL ARE BASED ON SERVICE IN A POSITION

LEVEL	INCREMENT	RATE (first full pay period on or after)			
		1 July 2010	Increment to apply after 1 July 10* (see note below)	1 July 2011	1 July 2012
1	1	\$33,780		\$34,793	\$35,837
2	1	\$35,325		\$36,385	\$37,476
	2	\$36,208		\$37,294	\$38,413
	3	\$36,749		\$37,852	\$38,987
	4	\$38,424	\$39,192	\$39,577	\$40,764
				\$40,368	\$41,579
3	1	\$39,073		\$40,245	\$41,453
	2	\$40,918		\$42,145	\$43,410
	3	\$42,448		\$43,722	\$45,033
	4	\$43,989	\$44,869	\$45,309	\$46,668
				\$46,215	\$47,061
4	1	\$44,343		\$45,673	\$47,043
	2	\$45,189		\$46,545	\$47,941
	3	\$46,398		\$47,790	\$49,224
	4	\$47,607	\$48,559	\$49,035	\$50,506
				\$50,016	\$51,516
5	1	\$48,468		\$49,922	\$51,419
	2	\$49,459		\$50,942	\$52,471
	3	\$50,446		\$51,960	\$53,518
	4	\$51,680	\$52,714	\$53,231	\$54,828
				\$54,295	\$55,924
6	1	\$52,059		\$53,621	\$55,230
	2	\$52,826		\$54,410	\$56,043
	3	\$53,602		\$55,210	\$56,867
	4	\$54,648	\$55,468	\$56,287	\$57,976
				\$57,132	\$58,846
7	1	\$55,459		\$57,123	\$58,837
	2	\$56,454		\$58,148	\$59,892
	3	\$57,473		\$59,197	\$60,973
	4	\$58,505	\$59,383	\$60,260	\$62,068
				\$61,164	\$62,999
8	1	\$59,559		\$61,345	\$63,186
	2	\$60,630		\$62,449	\$64,322
	3	\$61,729	\$62,655	\$63,581	\$65,488
				\$64,535	\$66,471
9	1	\$62,833		\$64,718	\$66,660
	2	\$63,962		\$65,881	\$67,857
	3	\$65,116	\$66,093	\$67,069	\$69,081
				\$68,076	\$70,118

Note:* The additional increment in Column 4 above only applies to employees at the top of their Level after 1 July 2010. (See Clause 24.3). For employees that are promoted – see Clause 35

Services Union «Qantas airways Limited» Agreement 9) の中身を簡単に紹介しておく。但し、かつて拙著『大洋州の経済と労働』（成文堂）でも同趣旨の紹介をしたので、その内容の説明と重複しないようにする。

この協約の有効期間は 2011 年 6 月から 2013 年 6 月 30 日までとされる。該当職種はカンタス航空ケータリング部門、旅行扱い部門、情報技術部門及びその他ここに明記されている部門であり、フェアワーク法 183 条のもとオーストラリア・サービス労働組合・ASU (The Australian Services Union) が受けていく等々形式の明記に始まる。この協約の特徴は職場部門が複数となるため、それぞれの部門について定められている。また、パートタイム雇用についての条件も明記されている。

基本的な労働シフトに始まり様々な休暇についても触れられる。

最も肝要な、同協約に掲載されている年俸（ここに表記されている金額は、以下全て豪ドルが単位となる、参考までに 2013 年 12 月現在の為替レートは日本円を挟んで豪ドルが 95 円、米ドルが 105 円と約 10 円の差で推移している）は表 1 の如くとなっている。

まず、カンタス航空に影響を持つ労働組合関連の労働協約を紹介したが、次に、航空産業とある意味地続きの観光産業の一つである西オーストラリア州・パースにあるホテル従業員の組合ホリデイイン・パース・シティセンターの給料表を紹介すると、表 2 の如くであり、勤務シフトにより扱いが違っているが、ここでは午前 7 時から午後 7 時という 12 時間勤務対象者のものを紹介しておく。

同じくホテル従業員のものとして、次にクィーンズランド州のマリオットホテルの給料表

表 2 ホリデイイン・パース・シティセンターの給料表の一部
Table 1 Annual Salaries – Monday to Friday 7 am to 7 pm

Level	Hourly	Weekly	Annually
1 Probationary	17.20	653.68	33,991.53
1 Proficient	17.20	653.68	33,991.53
1 Experienced	17.72	673.29	35,011.28
2 Probationary	17.79	676.11	35,157.81
2 Proficient	17.79	676.11	35,157.81
2 Experienced	18.33	696.40	36,212.54
3 Probationary	18.74	712.00	37,023.84
3 Proficient	18.74	712.00	37,023.84
3 Experienced	19.30	733.36	38,134.56
4 Probationary	19.92	756.85	39,356.39
4 Proficient	19.92	756.85	39,356.39
4 Experienced	20.51	779.56	40,537.08
5 Proficient	20.45	777.24	40,416.63
6 Proficient			47,623.52

表3 ブリスベン・マリオットホテル従業員の給料表の一部

Attachment A – Wage Rates

The ordinary rates of pay that will apply from commencement of this Enterprise Agreement will be:

Classification	Ordinary weekly rate of pay	Ordinary hourly rate of pay
Marriott Introductory Guest Service Associate	\$557.50	\$14.67
Marriott Guest Service Associate Level 1	\$574.51	\$15.12
Marriott Guest Service Associate Level 2	\$600.50	\$15.80
Marriott Guest Service Associate Level 3	\$619.00	\$16.29
Marriott Guest Service Associate Level 4	\$653.54	\$17.20
Marriott Guest Service Associate Level 5	\$696.28	\$18.32
Marriott Guest Service Associate Level 6	\$715.66	\$18.83

を示しておく。ホテルのグレードとしては、こちらが上位と思われる。

以上、航空会社とホテル従業員の給料表を紹介したが、そこから分かることとして非常に大雑把ではあるが、年俸ベースに置き換え比較すると、初心者の3万ドル弱から熟練者の4万ドルといった幅がある。ホテル従業員の方が年俸ベースで相対的に低く、最高になったとしても5万ドルに届かないようである。

Ⅲ. フェアワークのオーストラリア国内での評価と各種労働協約からのまとめ

ここで、フェアワーク法と称される制度を今一度確認しておく。前政権のワークチョイスをほぼ換骨奪胎した労働法体系であると第一に言える。

つまり、前ハード保守系政権がそれまで慣習的に存在してきた、オーストラリアの労使関係制度を否定し、労働組合（運動）の制限、職場協約の普及さらには個別の契約可能、中小企業事業主の擁護、伝統的労使関係制度の否定その下にあった委員会組織の改組、ということを行った。そのことに対する連邦政治に異議を唱える反対運動の結果から、さらに現代的労使関係の構築を目指すものとして、雇用の標準化、職場や社会のセーフティーネットを構築し、賃金制度を合理的なものとして、旧来労使関係制度の組織を再編成するものとした。

それがフェアワーク法である。

そして、フェアワーク・オーストラリアに対する評価として2012年8月1日にオンブズマンの評価組織によって報告され、翌日一斉にマスコミによって報道された。The Australian, August 2, 2012 及び The Australian Financial Review, 2-3 August, 2012 からの論調からみると、新しい労使制度のフェアワーク・オーストラリアはよく機能していると評価が下されており、現実に生じている問題にも触れ、割増賃金の対象公休日の最高11日制限や鉱業に関わる雇用の際の「仲裁裁定」制度導入なども提言している。おしなべて経済界、保守連合側

はこの報告内容に対して批判的コメントを寄せている。

さて、Ⅱ章において触れなかったある意味我々が最も興味をひくところの教育関連、大学スタッフを中心にしたところの給料表の一部を、ここでさらに紹介しておく。

ニューサウスウェールズ大学教員にかかるものが表4の如くである。

続いて、大学一般職員のものとして南オーストラリア・フリンダース大学の職員にかかるものが、表5のごとくである。

表4 ニューサウスウェールズ大学教員の給料表の一部

PART I – SCHEDULES
SCHEDULE 1
ACADEMIC SALARY RATES FOR FULL-TIME STAFF
LEVEL A (ASSOCIATE LECTURER)

Step	10/7/09 2.0%	8/1/10 2.0%	9/7/10 2.0%	7/1/11 2.0%	8/7/11 2.0%	6/1/12 2.0%	6/7/12 2.0%	4/1/13 2.0%	5/7/13 2.0%	3/1/14 2.0%
1	54,937	56,036	57,157	58,300	59,466	60,655	61,868	63,105	64,367	65,654
2	57,843	59,000	60,180	61,384	62,612	63,864	65,141	66,444	67,773	69,128
3	60,777	61,993	63,233	64,498	65,788	67,104	68,446	69,815	71,211	72,635
4	63,714	64,988	66,288	67,614	68,966	70,345	71,752	73,187	74,651	76,144
5	66,099	67,421	68,769	70,144	71,547	72,978	74,438	75,927	77,446	78,995
6*	68,483	69,853	71,250	72,676	74,129	75,612	77,124	78,666	80,239	81,844
7	70,868	72,285	73,731	75,205	76,710	78,244	79,809	81,405	83,033	84,694
8	73,250	74,715	76,209	77,733	79,288	80,874	82,491	84,141	85,824	87,540

*minimum payment for an employee who holds or gains a relevant doctoral qualification; or is required to carry out "full subject co-ordination" activities; or is required to prepare and deliver lectures on a regular basis; or is required to develop subject material.

• "Full subject co-ordination" means when either one person is solely responsible for organising the teaching of a subject on a continuing basis, or when a person cooperating with others in a subject is personally responsible for organising the work of one or more other employees on a continuing basis.

LEVEL B (LECTURER)

Step	10/7/09 2.0%	8/1/10 2.0%	9/7/10 2.0%	7/1/11 2.0%	8/7/11 2.0%	6/1/12 2.0%	6/7/12 2.0%	4/1/13 2.0%	5/7/13 2.0%	3/1/14 2.0%
1	76,921	78,459	80,028	81,629	83,262	84,927	86,626	88,359	90,126	91,929
2	79,673	81,266	82,891	84,549	86,240	87,965	89,724	91,518	93,348	95,215
3	82,422	84,070	85,751	87,466	89,215	90,999	92,819	94,675	96,569	98,500
4	85,176	86,880	88,618	90,390	92,198	94,042	95,923	97,841	99,798	101,794
5	87,925	89,684	91,478	93,308	95,174	97,077	99,019	100,999	103,019	105,079
6	90,680	92,494	94,344	96,231	98,156	100,119	102,121	104,163	106,246	108,371

LEVEL C (SENIOR LECTURER)

Step	10/7/09 2.0%	8/1/10 2.0%	9/7/10 2.0%	7/1/11 2.0%	8/7/11 2.0%	6/1/12 2.0%	6/7/12 2.0%	4/1/13 2.0%	5/7/13 2.0%	3/1/14 2.0%
1	93,428	95,297	97,203	99,147	101,130	103,153	105,216	107,320	109,466	111,655
2	96,182	98,106	100,068	102,069	104,110	106,192	108,316	110,482	112,692	114,946
3	98,930	100,909	102,927	104,986	107,086	109,228	111,413	113,641	115,914	118,232
4	101,685	103,719	105,793	107,909	110,067	112,268	114,513	116,803	119,139	121,522
5	104,434	106,523	108,653	110,826	113,043	115,304	117,610	119,962	122,361	124,808
6	107,188	109,332	111,519	113,749	116,024	118,344	120,711	123,125	125,588	128,100

LEVEL D (ASSOCIATE PROFESSOR)

Step	10/7/09 2.0%	8/1/10 2.0%	9/7/10 2.0%	7/1/11 2.0%	8/7/11 2.0%	6/1/12 2.0%	6/7/12 2.0%	4/1/13 2.0%	5/7/13 2.0%	3/1/14 2.0%
1	111,774	114,009	116,289	118,615	120,987	123,407	125,875	128,393	130,961	133,580
2	115,440	117,749	120,104	122,506	124,956	127,455	130,004	132,604	135,256	137,961
3	119,107	121,489	123,919	126,397	128,925	131,504	134,134	136,817	139,553	142,344
4	122,776	125,232	127,737	130,292	132,898	135,556	138,267	141,032	143,853	146,730

LEVEL E (PROFESSOR)

10/7/09 2.0%	8/1/10 2.0%	9/7/10 2.0%	7/1/11 2.0%	8/7/11 2.0%	6/1/12 2.0%	6/7/12 2.0%	4/1/13 2.0%	5/7/13 2.0%	3/1/14 2.0%
142,957	145,816	148,732	151,707	154,741	157,836	160,993	164,213	167,497	170,847

CLINICAL LOADINGS \$/YEAR

10/7/09 2.0%	8/1/10 2.0%	9/7/10 2.0%	7/1/11 2.0%	8/7/11 2.0%	6/1/12 2.0%	6/7/12 2.0%	4/1/13 2.0%	5/7/13 2.0%	3/1/14 2.0%
25,084	25,586	26,097	26,619	27,152	27,695	28,249	28,814	29,390	29,978

All clinical loadings and professorial merit differentials will be superable and will be paid to employees entitled thereto during periods of study leave, recreation leave and long service leave.

最後に、やや蛇足めくが、オーストラリアの大学の学長の年収を2009年（『シドニー・モーニング・ヘラルド週末版』3月7-8日付）に新聞報道されたものであるが列挙しておこう（また厳密にいうと、示された金額にさらに付加された細かい条件の違いがあるが、ここでは略した。また分かりやすくするために、1豪ドル100円とした）。

ニューサウスウェールズ大学	Fred Hilmer 学長	6000万円	プラスボーナス	1500万円
シドニー大学	Michael Spence 学長	4500万円	プラス年金拠出	765万円
西シドニー大学	Janice Reid 学長	4000万円		
チャールズスチュアート大学	Ian Goulter 学長	4975万円		
ニューイングランド大学	Alan Pettigrew 学長	4000万円		

先に紹介した事務・技能労務職種とここで扱ったアカデミック・スタッフ等と比較した場合後者の年俸の高さがわかり、最低でも5万ドルで始まり教授となるとゆうに10万ドルを越える。アカデミック事務スタッフの場合初心者は3万ドルから始まるものの、熟練者はやはり10万ドルを越える。

IV. 結びにかえて

本報告をまとめるにあたって、予想外の時間が経過してしまった。ひとえに筆者の能力に責任があるが、その分我が国（日本）の労働運動上のトピックに巡り合うことができた。

表5 フリンダース大学（南オーストラリア州）一般職員の給料表の一部
 SCHEDULE 1 SALARY RATES FOR FULL-TIME GENERAL STAFF

Level	Step	At commencement Salary pa(\$) [#]	2-Jul-11 Salary pa(\$) 3.0% increase	30-Jun-12 Salary pa(\$) 3.5% increase	29-Jun-13 Salary pa(\$) 4.5% increase
HEO 1	01	36,602	37,700	39,020	40,776
	02	37,434	38,557	39,907	41,703
	03	38,266	39,414	40,793	42,629
HEO 2	01	39,332	40,512	41,930	43,817
	02	40,159	41,364	42,812	44,739
	03	41,399	42,641	44,133	46,119
	04	42,229	43,496	45,018	47,044
HEO 3	01	43,277	44,575	46,135	48,211
	02	44,516	45,851	47,456	49,592
	03	45,753	47,126	48,775	50,970
	04	46,986	48,396	50,090	52,344
HEO 4	01	48,042	49,483	51,215	53,520
	02	48,866	50,332	52,094	54,438
	03	49,685	51,176	52,967	55,351
	04	50,506	52,021	53,842	56,265
	05	51,943	53,501	55,374	57,866
HEO 5	01	53,561	55,168	57,099	59,668
	02	54,993	56,643	58,626	61,264
	03	56,425	58,118	60,152	62,859
	04	57,855	59,591	61,677	64,452
	05	59,283	61,061	63,198	66,042
HEO 6	01	59,994	61,794	63,957	66,835
	02	61,015	62,845	65,045	67,972
	03	62,036	63,897	66,133	69,109
	04	63,055	64,947	67,220	70,245
	05	64,075	65,997	68,307	71,381
HEO 7	01	65,302	67,261	69,615	72,748
	02	66,931	68,939	71,352	74,563
	03	68,565	70,622	73,094	76,383
	04	70,200	72,306	74,837	78,205
	05	72,462	74,636	77,248	80,724
HEO 8	01	74,281	76,509	79,187	82,750
	02	77,341	79,661	82,449	86,159
	03	80,400	82,812	85,710	89,567
	04	82,411	84,883	87,854	91,807
HEO 9	01	85,709	88,280	91,370	95,482
	02	88,768	91,431	94,631	98,889
	03	91,830	94,585	97,895	102,300
HEO 10	01	94,713	97,554	100,968	105,512
	02	97,554	100,481	103,998	108,678
	03	100,481	103,495	107,117	111,937

[#]Salaries at commencement of the Agreement are those that came into effect from 20 November 2010 and include the administrative increases paid since the last Agreement in January 2009 (2.1%) February 2010 (3.4%) and November 2010 (3.5%).

それは、2013年3月春闘時に、自民党が企業に賃上げ要求をしたという新聞報道がなされ、自民党の麻生元首相が経団連会長に賃上げ要求を行ったというニュースが伝えられたことである。

逆に言うならば、連合が支持する民主党あるいは他の労働組合のナショナルセンターはどのような心構えで21世紀の労働運動をこれまで推進してきたのか責任が問われるのではなかろうか。まさに、日本的労使関係の特質としてあった春闘方式は終焉した、と規定して良いのではないか。さらに、本年秋に入って安倍首相が勤労者の賃金を増やす（三本の矢ならぬ四本の矢か？）発言があり、まさに様変わり之感がある。

さて、オーストラリア・フェアワークの纏めであるが、紹介した5種類の給料表の共通する特徴として、経済成長率もしくは物価上昇率を加味したものとなっていること、それも半期2%以上のUP率が保障されている。これは、20年近い経済のプラス成長が背後にあることが見て取れる。

また、オーストラリアにとって新しい労使関係制度のフェアワークが2009年7月から2010年1月の移行（旧ワーク・チョイスの実質的撤廃）期間を経て2012年の8月に実施経過（有効度）報告でもなされたように、順調であり、部分的には伝統的なオーストラリア労使関係制度が噴き出し紛争が生じる時があるが、全体的には緩やかなオーストラリア労使関係の変化が実現していると言えるのではなかろうか。その具現化が示した各種の給料表に反映されている。

とはいえ、職種間の賃金格差や性格差はまだまだ改善されてはいない。また、本年9月の総選挙結果労働党政権の敗北による、フェアワーク法の行くえについては前者の問題も含め今後の課題である。