

企業別交渉下の大学労使関係：規制緩和とオーストラリアの大学

NAGAMINE, Tokio / 長峰, 登記夫

(出版者 / Publisher)

法学志林協会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

法学志林 / Review of law and political sciences

(巻 / Volume)

98

(号 / Number)

1

(開始ページ / Start Page)

9

(終了ページ / End Page)

40

(発行年 / Year)

2001-01-09

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00003501>

企業別交渉下の大学労使関係

——規制緩和とオーストラリアの大学⁽¹⁾——

長 峰 登 記 夫

はじめに

一九八〇年代後半以降進められてきた大学改革と、九〇年代半ば以降保守政権の下で行われてきた規制緩和と労使関係改革は、大学教職員の雇用・労働条件および労使関係に大きな影響を与えることになった。とくに、一九九六年以降保守政権の下で行われてきた労使関係改革は、それ以前の労働党政権の下で行われてきた改革と根本的に性格を異にするものであった。さらに、これに保守政権が開始した規制緩和政策とその一環としての大学予算の大幅削減は、それまで大学労使関係が依ってきた基盤を大きく切り崩すものであった。本稿は、一九九六年以降の保守政権の下における労使関係改革と規制緩和に焦点を当てて、それらが大学教員の労使関係に与えた影響について、とくに新たに導入された企業別交渉制度の下における大学教員の労使関係について、分析と検討を加えようとするものである。

そのために、まず第一に、これらの問題を考える前提として、大学教員の労働条件規制がどうなっているかその現状を確認する。つぎに、大学改革や労使関係改に関する一連の動きの出発点にもなった規制緩和論に触れる。そして第三に、規制緩和と大学予算の大幅削減という状況の下で大学が押し進めていった新たな雇用管理政策を検討する。この雇用管理政策の転換は、従来の雇用慣行を大きく変えるものであったため、組合の反発を招き、それが労使紛争に発展していった。さらに、労働組合による三年で一九%という大幅な賃上げ要求がこの紛争の解決をいっそう困難なものにし、労使紛争は泥沼化の様相を呈して全国に拡大していった。そこで、第四に、この労使紛争の過程を分析し、それが投げかける問題点を探りつつ、規制緩和と大学教員の雇用、労使関係について考える。

1 大学教員の労働条件規制

最初に、大学教員の労働条件規制について簡単に確認しておこう。まず、他の国々と同様オーストラリアでも、たとえば大学教員の労働時間が、法律や規則、労使協定等で定められるということではなかった。それは教員の自治 (autonomy) に属し、あるいは彼らの自由裁量 (discretion) に委ねられ、必要であれば学内慣行 (collegial process) に従って随時調整されるもので、国や大学が法令や学内規則で規制することではなかった。その意味で、それは歴史的に形成された大学教員の特権の象徴であったといってもよいであろう。こうした状態に大きな変化が生じ始めたのは、一九八〇年代後半に労働党政権の下で高等教育改革が行われて以降のことである。

それでは、具体的に、オーストラリアの大学教員の雇用・労働条件は何によって規制されているのであろうか。それは、まず第一に労使関係委員会が下す裁定で、第二に労使協定や労働協約、第三にコモロー上の雇用契約、そし

で第四に個別的雇用契約 (Australian Workplace Agreement——以下「AWA」と略す)⁽²⁾ である。従来、この中で大学教員の労働条件規制として最も重要なものは裁定であった。とくに一九八四年の最高裁判決で、大学教職員組合の連邦調停仲裁委員会への登録が認められるようになってから、大学の雇用・労働条件の決定は連邦労使関係委員会が下す裁定をおして行われるようになったからである。

第二の労使協定には基本的に次のような三種類がある。一つは労働組合と会社の間で締結される協定で、労使関係委員会の認証 (certify) を受け、認証協定 (Certified Agreement) となって法的拘束力をもつものである。オーストラリアでは最も一般的な労使協定といってよい。二つ目は、仲裁制度の下で裁定や二つ目の協定、すなわち認証協定を補完するものとしてあった労使協定で、それは現在も存在する。従来は仲裁制度の役割が大きかった分だけ、この種の労使協定の重要性は低かったといつてよい。しかし、この協定は外部に公表されないことが多く、その実態は明らかにしているとは言い難い。また、この協定は労使関係委員会が介入しないという点でも、オーストラリアではむしろめずらしい存在であった。三つ目は、会社がある事業場の過半数労働者と交わす協定である。上記二種の協定では労働組合が一方当事者となるが、三つ目の協定では労働組合は関与しない。この制度は九六年の職場関係法 (Workplace Relations Act 1996) で新たに導入されたもので、労働条件の決定過程から労働組合を排除することを目的としている。後述のように、現在、大学教職員の労働条件は企業別交渉をおして決定されるようになってきているが、この場合企業別交渉をおして締結される企業別協定とは、主として二つ目の認証協定のことを言う。ただし、現在、大学は政策的に第三の労働組合を排除した協定を利用しようとするようになってきている。

コモロー上の雇用契約は、雇用契約としては最も一般的なもので、基本的には日本の民法上の雇用契約に等しい。

したがって、ここでは労働法的な集団概念は排除され、雇用契約を、経営者と被用者が自由平等かつ対等な立場で締結する契約とみる。採用時に交わす契約書がこれに相当するが、賃金を除けばそこに雇用条件らしきものはないのが普通で、職位（助教授、教授等）と仕事開始日（あるいは任期制の場合は契約の終了日）が記載されているくらいで、日本の企業や大学がだす辞令と大差はない。

いまのオーストラリアで注目すべきはAWAで、大学はこの導入を新体制下での最大目標の一つにしていると考えられる。しかし、これについては労働組合の抵抗が強く、いまのところその対象は管理職に限定されているのが実状である。裁定とAWAの違いは、前者では労働組合が一方当事者となつて使用者と交渉し、それを媒介に労働条件を設定するのに対して、後者では、労働者個人からの依頼があった場合に限り、労働組合はその労働者の交渉代理人として交渉に当たることが認められているにすぎないという点である。しかし、交渉・契約の当事者はあくまでも労働者個人であり、したがって後者はコモロー上⁽³⁾の雇用契約に近い。

ところで、上で労働時間を含む大学教員の労働条件規制がなされ始めたのは、一九八〇年代後半の大学改革以降のことだったと述べた。このときの改革では、高等教育カレッジ（College of Advanced Education——以下「CAE」と略す）の合併による大学への昇格、あるいは大学によるCAEの吸収合併を通してCAEが大学になっていった。この過程で、大学の教職員を対象にした裁定や協定に、労働条件規制に関連する条項が盛り込まれるようになっていった。それは研究が第一義的なものとは期待されない、したがって行政機構上は高等教育機関に属するものの、中等教育機関と大学との中間に位置するような性格をもったCAEで働く教員の、特殊な立場に係属してのものであった。つまり、伝統的な大学教員とは異質の教員が教員として大学に入ってきたことで、大学教員の雇用条件が明

確化されるようになってきたと言ふことである。

しかし、このころ作られた裁定や協定も、講義時間や労働時間についての一応の目安を示すだけで、それらはガイドライン的なものや、講義時間や労働時間の決定権限をもつ学部長や研究所長、大学等に対する倫理規定的なものが多く、あるいはそれらについての苦情処理手続きに関するものが中心となっていた。講義時間や講義時間以外の学生の質疑応答時間等に触れたものは、ほんの二、三の大学の協定に散見されるだけであった。教員の労働時間等についてより大きく踏み込んで規定したのが、一九九九年に締結されたシドニー大学の企業別協定であるが、これについては後述する。

ともあれ、これらの事態、とくに大学教員の労働時間に大枠をはめようとしたシドニー大学の労使協定は、大学教員の労働条件は、少なくとも教員の側からすると、労使協定等で規定しなければならないところまで悪化してきていることの証左であった、と言ってよいであろう。実際、連邦高等教育労働組合 (National Tertiary Education Union) 以下「NTEU」と略す) の調査でも、学生数は増えているのに教職員数は減少し、その結果教員の負担は増え、研究時間が減ってきているのが明らかに⁽⁴⁾なっている。一九八〇年代には慣行で八時間を上限に講義時間が設定されていたのが、いまでは一〇―一二時間はごく普通、語学系の教員の場合は一四―一五時間も珍しいことではなくなってきた。さらに、変則的な長期休暇中の特別セミナー等での講義も増えてきている。NTEUが、大学教員の労働内容の点検と労働時間規制を政策化したのは、このような状況の下でのことであ⁽⁵⁾った。

2 規制緩和論の台頭と労使関係への影響

一九八〇年代に入ると、関税保護主義を産業政策の柱に据えてきたオーストラリアでも、金融を始めとして規制緩和が徐々に進行し始めていた。これを押し進めた規制緩和論はやがて一つの政治的、思想的潮流（当時新右翼 New Right と呼ばれた運動）とも結びついて、産業界に大きな影響力をもつまでになっていった。こうして政治、経済、労使関係の分野で主張された規制緩和論は、後に労使関係の改革論に結びつき、労使関係改革の過程でも大きな影響を及ぼすことになった。仲裁制度に基づいた労働条件の決定は個別企業の事情を考慮しない硬直的なものだ、経済のグローバル化・シシオンの中でそれは国内企業の国際競争力向上にとって障害になっているというのが、規制緩和論による仲裁制度批判の柱であった。当時の労使関係改革論は、部分的にせよ、このような規制緩和論の批判をも念頭に置きつつ展開された。この時期の改革論議は労使当事者のみならず、学会、政府をも巻き込んだ国民的水準で展開されたが、その政府レベルでの成果の集大成が、一九八五年にまとめられたハンコック報告（Hancock Report）である。この報告書で改革論議は一応収束し、それを受けて一九〇四年に制定された連邦調停仲裁法は廃止され、一九八八年に新労使関係法が制定された。⁽⁶⁾

この労使関係法の制定で、オーストラリアの労使関係は新たな一步を踏み出したかに見えたが、それは伝統的な仲裁制度を前提にした新体制でもあった。企業別交渉という点について言うところ、当時政権の座にあった労働党は未だその本格導入を決断しかねていた。労働組合出身の当時のホーク首相は、自分の目の黒いうちはこの国で企業別交渉はあり得ない、とも発言していた。しかしその後、時代は、このときの改革論議や労働党の逡巡を超えて急転回してい

くことになった。社会主義東欧圏の崩壊とその影響である。この歴史的な事件を契機にオーストラリアの規制緩和論はまったく新たな段階に入り、遅ればせながら南半球のこの地でもサッチャーイズムが全開していくことになった。それまでの「タブー」から解き放たれて、市場原理を万能視する主張が声高に叫ばれ、仲裁制度は批判から非難の対象となり、労使関係は企業別交渉の導入に向けて大きく動いていった。一九八〇年代終盤から九〇年代半ばにかけての時期のことである。

このような状況の下で、市場原理や競争を万能視する時代の波は、静かに、しかし着実に大学にも押し寄せてきていた。そうした中で企業別交渉の導入を積極的に支持する発言をした、当時の連邦大学副学長会 (Australian Vice-Chancellors' Committee——以下「AVCC」と略す) の会長でもあったメルボルン大学の副学長は、労働党政府からその「政治的発言」を批判され、副学長会の次期会長選に立候補しないといった「事件」まで発生していた。⁽⁷⁾ そうした事態にもかかわらず、規制緩和論に基づいた大学運営の主唱者たちは、徐々に大学経営の中枢に位置するようになっていった。そして一九九六年に保守連立政権が誕生し、大学をターゲットに規制緩和を実行していく段になると、これらの規制緩和論者たちは大学経営者としても社会的に認知され、後述のように、大学内で規制緩和に基づいた労使関係を目指して雇用政策の転換を行っていた。

3 「企業別交渉」と大学の新雇用戦略

このような流れの中で、一九九〇年代半ばから、大学でも「企業別」交渉に基づいた労働条件の決定が行われるようになった。いまオーストラリアではことさら意味を込めて「企業別交渉」と呼ばれ、大学でも「企業別」交渉と呼

ばれているものは要するに団体交渉のことである。しかし、仲裁制度からこの団体交渉に、とりわけ企業別の団体交渉に労働条件決定方法の主軸を移すということは、オーストラリアの労使関係史の中では歴史的な大事件であった。したがって、それは、必然的に雇用や労働に関する慣行や制度の大幅な変更を伴うものであった。事実、大学は雇用政策を大きく変え、それまで大学教員が与えられてきた労働条件決定の自治やテニユア等の「特権」はすでに過去の物になったかの感がある。

そこで、つぎに、大学で企業別交渉が開始されるようになった過程と、そこで大学が採用し始めた新たな雇用戦略や政策について検討してみよう。

・ 企業別交渉による労使関係の開始

一九八〇年代半ば以降、大学教員の労働条件は仲裁制度を通して決定されるようになった。そのことについてはすでに述べた。ところが、このように大学教員が仲裁制度の下に置かれるようになった一九八〇年代半ば以降の時期は、仲裁制度の歴史から見ると、仲裁制度からの離脱の出発点となった時期でもあった。つまり大学教員が連邦仲裁制度の下で労使関係の当事者としてやっと「認知」されるようになった時は、長い仲裁制度の歴史からするとすでにその終末期にあったということである。一九八〇年代終盤から九〇年代にかけて、労使関係では「企業別交渉」あるいは「仲裁制度から企業別交渉へ」が時代のキーワードとなり、企業別交渉による労働条件の決定は時代の流れとなりつつあった。

とは言え、大学では、一九九〇年代前半には、未だ仲裁制度をとおした労働条件の決定が主流をなしていた。他分

野、他産業より遅れ、大学で企業別交渉が開始されたのは一九九四年のことである。ここに来て、大学もいよいよ企業別交渉の時代に入り、労働条件の多くが企業別（＝大学別）に交渉・決定されるようになった。一九九四年に開始された大学での企業別交渉は通常「ラウンド」と呼ばれているが、一九九四～九五に行われた最初の交渉が第一ラウンド、九六～九七年が第二ラウンド、九八～九九年が第三ラウンドである。もちろん大学により、あるいは組合によって合意が成立した時期は異なるが、組合側が統一的な集中交渉戦術を取ったことから、多くの場合は、同一時期に労使協定の改定という形で企業別交渉が行われるようになった。こうして開始された企業別交渉第一ラウンドを境に、大学での労使交渉は、労使関係委員会を媒介にした中央交渉から、個別大学ごとの企業別交渉に大きく一步を踏み出すことになった。

ここで行われた企業別交渉は、九三年の労使関係修正法 (Industrial Relations Reform Act 1993) が定める認証協定や企業別柔軟性協定 (Enterprise Flexibility Agreement) に従ったもので、労働組合を一方当事者とし、また交渉力のない弱小組合が、既存の裁定よりも不利な労働条件を飲まざるを得ない事態にならないよう配慮した、セーフティーネットを準備した制度であった。したがって、このとき導入された企業別交渉は、あくまでも仲裁制度、すなわち労使関係委員会の存在と、それによる監視機構を前提とした企業別交渉だったということが出来る。その点で、当時盛んになされた大企業経営者やエコノミスト、経営コンサルタント等を中心とした仲裁制度への批判からすると、単に従来の制度を部分的に手直したに過ぎないものであったということができる。

これに対して、一九九六年以降保守連立政権が進めた規制緩和政策と、それに基づいた労使関係改革の影響ははるかに大きいものであった。その核となったのが職場関係法の制定である。この法律は仲裁制度を廃棄して、企業別の

団体交渉に基づいた労使関係制度への転換をめざしたものであった。そのために企業別組合結成の奨励策も講じている。雇用契約面では集团的雇用関係を排除し、会社と労働者個人の個別的な雇用契約による雇用関係を中心に、雇用関係への労働組合の介入をできるだけ排除しようとしている。ただ、仲裁制度の廃止という観点からすると、この法律は、野党労働党や労働組合からの反対が強かったこと等から、裁定による労働条件決定の可能性も残した、その意味では妥協的なものになっている。いずれにしても、企業別交渉は、大学では第三ラウンドから本格的に開始されることになった。したがって、現在の意味における企業別交渉が大学で導入されたのは、一九九七～九八年頃からといってよい。

こうして一九八〇年代後半から労働党政権の下で進められた大学改革と、一九九六年以降保守政権の下で進められた規制緩和政策は、オーストラリアの大学のあり方を大きく変えることになった。とくに一九九七年以降の大幅な大学予算の削減は、大学教職員の雇用や労働条件に直接的な影響をもたらすものであった。そうした中で大学は自主財源の確保と、それに基づいた大学運営を行わざるを得ない状況に追い込まれていく。当初は組合とともに大学予算の削減に反対し、政府への陳情も行っていた大学側も、現政権下でそれは望めないと判断するや、独立財政に基づいた全面的な雇用政策の見直しに動いていった。それは市場原理や競争原理の導入を前提とした雇用政策の見直しであった。総支出に占める人件費比率が七〇～八〇％に達し、一般企業のみならず、他の公共機関に比べてもその比率が圧倒的に高い大学にとって、雇用・人事政策の見直しが急務の課題となったのは、けだし当然のことであったと言える。このような状況の下で行われた雇用・人事政策の転換は、その後わずか一～二年で教員の大幅な雇用削減やテナユア比率の低下、パート化の進展といった事態につながっていった。

• 規制緩和に基づいた大学の新雇用管理戦略

規制緩和が進行し、労働条件の決定方法が仲裁制度から企業別の労使交渉に移り、さらに大学予算が大幅に削減される事態がやってくると、大学側は次々と新しい雇用・人事管理政策を打ち出していった。それは、この大変革期における絶好のタイミングを逃すまいとする、まさに戦略的なものであった。新しい雇用・人事管理政策の内容は多岐にわたるが、それは採用や賃金、昇進、懲戒や解雇等、多くの事柄に関係するものであった。それらの中で労働組合が最も大きな関心を寄せ、第三ラウンドで主要な争点となったものが賃金である。

多くの場合、賃金は、オーストラリアの労働組合にとって最大かつ直接的な関心事であった。それについては大学教職員の組合も例外ではない。さらに歴史的に見ると、比較的良好な労働条件に恵まれていた大学教員の労使関係は、主に賃金をめぐって展開してきたという経緯もある。こうした事情もあって、大学で行われるようになった企業別交渉も賃金交渉がその中心をなしてきた。その中でも第三ラウンドで争点となったのは、労働組合による大幅賃上げ要求と賃金制度に関する問題であった。賃上げをめぐる労使関係の一端については後述するとして、ここでは賃金制度に関する大学の政策転換について見てみよう。

ここで言う賃金制度に関する政策転換とは、一言でいうと業績給 (Performance pay) の導入のことである。⁽⁸⁾ この二〜三年多くの大学で業績給が導入され、あるいは導入する試みがなされてきた。こうして導入されつつある業績給の内容は大学によって異なるが、それを最も一般的に表現したものがパフォーマンス・ペイである。それは一言でいうと、これまで一律だった教員の給与に業績に従った格差を設けようとするものである。それによって業績の優れ

た研究者の採用と厚遇が可能になると同時に、大学はそれを通して在職の教員間にも能力主義や競争原理を導入できるようにする。一部には年間に発表した論文数が一定数を超えると、給与の一〇〜一二%くらいまでの、一種のボーナスを認める制度を導入している大学もある。また、そこまで行かなくても、一年間に最低でも何本かの論文を発表することという「指示」が、学科長や学部長から出されるのは、いまではきわめて一般的になってきている。⁽⁹⁾それは、教員の業績評価がかなり一般化してきていることから、通常、年々行われる評価作業の一部をなす「指導」の一環としてなされる。⁽¹⁰⁾

もう一つは、連邦政府による大幅な予算削減と、労働組合による大幅賃上げ要求という絶対条件の中で大学側が出してきたものである。これは製造業等では一般的であるが、賃上げ交渉の過程で将来における生産性(producer)の向上を条件に賃上げを認める(contingent pay rise)というものである(英語の用語は大学が使用しているもの)。「生産性」の内容は、学生増による授業料収入の増加や種々の事業収入の増加等である。こうしていまや生産性、売り上げ、利益が、大学教員の賃金を決定する重要な要因になりつつある。この生産性向上を条件にした賃上げは、NTEUによる三年で一九%の賃上げ要求をめぐってなされた、企業別交渉第三ラウンドで最大の争点となった事柄でもある。

このような業績給や生産性に結びついた賃金制度は、現在の保守連合が政権について以来、政策的に導入を意図してきたものでもある。事実、一九九八年末、企業別交渉第三ラウンドの賃金交渉の最中に、連邦政府のケンプ教育大臣は大学に対して業績給の導入を奨励している。主要大学の中ではすでにタスマニア大学等が業績給を導入していたが、このときメルボルン大学も導入を決めている。⁽¹¹⁾やがて年が明けて九九年になると、他の主要大学でも次々と同種

の業績給が導入されていった。一月には、メルボルン大学の制度をモデルにシドニー大学がこれを導入している。⁽¹²⁾ さらに、同月、歴史的に大学教職員の労使関係をリードし、他方では、一九八〇年代から保守党の労使関係政策のブレーンの存在となってきた労使関係研究者(ジョン・ナイランド氏)が副学長をしているニューサウスウェールズ大学でも、大学から組合に対して業績給導入の提案がなされた。⁽¹³⁾ つづいて三月には、オーストラリア国立大学でも、同様の提案が大学から組合に対してなされている。⁽¹⁴⁾

このように、一九九八年末から一九九年前半にかけての数ヶ月間で、主要大学では軒並み業績給が導入され、あるいは導入の申し入れが組合に対してなされていった。こうした業績給の極端なものがメルボルン大学の利益分配制(profit sharing)である。一九九九年一〇月、大学側はこの制度の導入を組合に提示したが、それは経営のリスクを教職員に負わせるものだと組合はこれに反対している。⁽¹⁵⁾ 以上述べたような様々な業績給や成果給等の新たな賃金制度は、現段階では管理職を対象にしている場合が多い。たとえばクイーンズランド工科大学(QUT)でもこの種の制度が導入されたが、大学側は導入に当たってその対象を教職員の管理職一二三人に限定するとし、その段階では制度を一般教職員に拡大する意志はないとしていた。⁽¹⁶⁾

利益分配制という「極論」は一応置くとしても、業績給の導入は組合にとってきわめて大きな問題を提起している。まず第一に、業績給は大学教員への市場原理、競争原理導入のための突破口としての意味をもっていること、そして第二に、業績給が評価という手続きを通して教員の解雇に結びついていく可能性があり、実際にそれが現実のものになってきたということである。

第一点については単に抽象的な理念の問題ではなく、思想や学問の自由といった、大学教員にとって最も根本的か

つ重要な問題とも関連している。筆者が多少とも知っている労使関係分野のことについて言うと、市場原理や競争原理の導入は、次のような形で研究内容や思想・学問の自由に影響してきた。生涯学習の普及とも関連して、市場原理の導入は学生獲得の対象を社会人に向けることになった。そこでは企業人としての即戦力の養成や、会社ですぐ使える実践的な知識の教授が求められることになる。企業の現場を知っていて、労使紛争の処理・解決の現実的なノウハウを知っている者が学生から好まれ、教員採用でもこれらの者が有利になるといったことが起こる。その結果、研究歴が乏しくても、現場に通じたコンサルタント等の採用が増えていく。基礎研究や理論研究は敬遠され、さらに企業に批判的な者、一定の思想傾向を持つ者は排除されることになる。このような傾向が見られるようになったのは、一九八〇年代後半以降のことである。

第二点、すなわち教員評価と解雇について補足すると次のようになる。業績給を導入するには、まず業績評価がなされなければならない。つまり、業績給と業績評価は表裏一体の関係にあるということである。企業別交渉第三ラウンドの中で、大学は、業績評価で業績が不十分 (unsatisfactory performance) だと判定された者の処置を大学側の専権事項にしようとしてきた。それは経営権 (management prerogatives) に属すること⁽¹⁷⁾として、それまでは手続き過程に關与してきた労働組合を排除しようとする⁽¹⁷⁾ことで、つまりは経営権の奪回であった。結局は成果が上がらない、業績が上がらない者は、大学の判断で解雇できる体制をつくろうということである。NTEUはこれを解雇手続きの一環として、業績が不十分かどうかの判断とそれに基づいた処置に組合の關与を維持しようとしている。業績評価や業績給の導入に当たって、NTEUが、それを余剰人員 (＝解雇者) 選定の基準として利用しないことを要求してきた背景にはそうした事情がある。労使紛争が頻発する状況の下で大学はこれを受け入れているが、この対応に

は明らかに矛盾がある。それは、次のような大学の現実対応からも証明される。

現実には人員削減が行われている状況の下では、いかにして人員削減の対象者を選定するかが重要になってくる。当然のことながら、それは公平な基準に基づくものでなければならぬ。その場合、最も公平かつ明確な基準は業績であり、業績給の下で標準以上の給与を得ていれば、それは何より業績が優れていることの証左となる。もちろん教員の場合、その評価に教育、研究、行政がどのようなバランスで組み込まれるべきかという困難な問題は残る。しかし、学生による授業評価はすでに教育評価の一環として利用されている。また、管理職制度の見直しを通して、学科長や学部長等の管理職により大きな権限が付与されるようになっており、それを通して一般教員の教育・行政評価もなされるようになってきている。現在の過渡的な状況から、大学は業績評価や業績給を解雇基準としては利用しないと云っている。しかし、現実には人員削減が不可避になったとき大学は教員の業績をチェックし、それが少ない者から「肩たたき」をしているという現実がある。⁽¹⁸⁾

このように様々な問題を内包した業績給の扱いをめぐって、第三ラウンドではNTEU内部でも様々な軋轢が生じた。その一例がメルボルン大学のケースである。一九九六年の第二ラウンドでNTEUが賃上げ要求を出したとき、大学は、学生増等による収入の増加を条件に、一定範囲内での賃上げ要求に応じると回答してきた。これを受け入れるかどうか、その是非をめぐってNTEU内部で大きな議論が起こった。それはNTEU全国本部の執行部をも二分する熾烈なものとなったが、最終的には現場（メルボルン大学分会）が受け入れを望んでいたこと、そして、すでにこれを受け入れている大学もあることから、メルボルン大学でこれを拒否した場合、すでに受け入れた大学の分会をどう扱うか等の問題に苦慮した結果、分裂を避けるため受け入れを決定している。⁽¹⁹⁾

・ 個別的雇用契約（A W A）と組合排除の労使協定（non-union agreement）

以上述べた大学による雇用管理政策の転換は、より根本的には労働条件の決定方法の変更とも結びついたものであった。それは一言でいうと、労働条件の決定過程から労働組合を排除することである。それは、いまの保守政権が職場関係法を通して実現しようとしたものでもあった。職場関係法は、労働条件の決定過程から労働組合を排除する方法を二つ用意している。先にも触れたように、一つは個別的雇用契約（A W A）で、もう一つは職場の過半数労働者との協定である。いずれも仲裁制度の下では認められていなかったものである。今回の第三ラウンドの交渉過程で大学側はこれらを積極的に導入しようとしてきたし、実際一部ではすでに導入されている。こうして連邦政府と同様、大学は、積極的に規制緩和論と職場関係法に沿った雇用政策を実施しようとしている、と言ってよい。

企業別交渉が開始されるようになると、大学も学内で労働組合と対峙しなければならない。そのような中で大学経営陣による仲裁制度批判や労働組合批判も勢いを増し、仲裁制度に基づいた集団的労使関係を排除して、職場関係法が準備した、A W Aに基づいた雇用・労働条件の決定を追求するようになってきた。これは労働組合を排除して、大学と教職員個々人との話し合いで労働条件を決定しようということである。ただし、労働組合の排除が目的のA W Aは、組合が総力をあげて反対していたものでもあり、これには大学側も慎重になっていた。

後述のように、一九九九年七月一四・五％の大幅賃上げに合意したとき、シドニー大学は他大学から集中砲火を浴びることになった。労働組合の圧力に屈したというのがその理由であったが、このときシドニー大学は組合とA W Aは導入しない旨の約束を交わしていた。⁽²⁰⁾しかし、第三ラウンドが大詰めに入った九九年後半になると、ニューサウス

ウェールズ大学やウォロンゴン大学のように、多くの大学がAWAの導入を打ち出していった。ただ、組合との関係から、当面は管理職（教員の場合はふつう教員全体の一〇%前後を占める教授以上）に限定して導入するというのがほとんどである。たとえば先のウォロンゴン大学では、教員については学部長以上の者だけを対象とし、一般事務職も含めて適用対象を管理職に限定するとしていた。⁽²¹⁾

もう一つは、職場の過半数労働者との合意があればよいとする、通常一七〇LK条と呼ばれているものである。大学側は、第三ラウンドからこの制度を導入しようとし始めた。九九年七月、度重なるストで揺れていたニューサウスウェールズ大学で、ナイランド副学長は、このままでは労使紛争の泥沼にはまり込んでしまうと警告し、教職員に大学との協調を呼びかけた。協調の意味するところは、大学が提示する労働条件を受け入れるかどうか、それを教職員の直接投票によって決めたいというものであった。⁽²²⁾ つまり、交渉過程から労働組合を排除することである。この投票は九月に実施された。その結果、全教職員の六〇%が投票し、過半数の反対で大学の提示した条件は否決されることになった。⁽²³⁾ 教員や研究員については全体の七四%が反対票を投じた。⁽²⁴⁾

NTEUの強硬な反対運動に合いながらも、一月にはクイーンズランド大学でも投票が強行された。しかし、こどもでも大学が提示した労働条件は否決されている。⁽²⁵⁾ このような失敗にもかかわらず、その後も大学は労働組合を排除した労働条件の決定を試みてきた。最近ではオーストラリア国立大学が、Eメールを使ってこのような投票を行い、一、三八二対五二の圧倒的多数で一二・五%の賃上げを含む大学側の提示が受け入れられている。⁽²⁶⁾ ただし、この場合は事前に組合との合意も出来ており、また、先の二例とは異なって、その頃までに事実上出来上がっていた一二%プラスの賃上げ相場に大学が譲歩したという事情が大きく作用していた。

4 労使紛争の拡大とその影響

規制緩和、労使関係改革、職場関係法の制定、政府の予算削減といった一連の事態を契機に、大学の労働条件は企業別交渉を通して決定されるようになった。その過程で大学は大胆な雇用政策の転換を行い、それに伴って雇用慣行も大きく変ってきた。こうした中で労使紛争は次第に激しさを増し、労働組合は積極的なスト戦術にでるなど、大学との対抗姿勢を明確にしてきた。他方、大学間競争が激しくなる中で、大学側は各々の個別利害に固執するようになり、やがて経営者団体は分裂に至った。こうした過程をこの二―三年に限定して叙述しながら、規制緩和やそれに沿った労使関係改革が大学、あるいは大学の労使関係にどのような影響をもたらしたかをつぎに見てみよう。

● 企業別交渉第三ラウンドにおける労使対立の背景

一九八〇年代後半からの経緯があるとはいえ、とくにこの二―三年でオーストラリアの大学は大きく変わった。その最大の原因は連邦政府による大学予算の削減である。それは大学の命運を決する決定的な条件であった。予算の削減を梃子に大学を部分的、漸次的に民営化するという路線は、大学の労使双方にとってまさに死活問題となった。こうした非常事態の中で、全国高等教育共闘会議 (National Higher Education Alliance) は結成された。これは連邦政府の予算削減に反対するため急きょ組織されたもので、NTEUを初めとする労働組合、それと対立関係にある連邦大学副学長会議 (AVCC)、著名な学者グループ、さらには各大学の同窓会組織、学生団体等をも巻き込んで、大学関係者にとってはまさに挙国一致体制での統一戦線であった。

しかし、このような中で労使の蜜月は長くは続かなかった。規制緩和と予算削減に関する連邦政府の姿勢は堅く、その政策が翻ることはないと判断すると、一転して大学はメガ競争下での自らの生き残り策を優先するようになっていった。それは、先述した新たな雇用政策の採用や雇用慣行の見直しであり、あるいは優秀な研究者を集め、競争原理を導入して研究機関としての業績を上げ、それによって社会的な評価を高め、優秀な学生を獲得し、外部からの委託研究をも受託できる体制を整え、そうすることで大学経営の安定と拡大を図るということであった。しかしその過程で労使は正面衝突するようになり、交渉第三ラウンドを前にした九七〇年から、NTEUはストライキに打って出るようになった。後述のように、とくに九八年から九九年にかけては、全国の大学で連鎖的にストが拡大していく状態がつづいた。

これらのストの原因は様々である。すでに断片的に触れてきたように、それらは、仲裁制度からの離脱と企業別交渉の導入、その一環としての組合排除、あるいは業績給の導入、労働時間の延長と弾力化（長期休暇期間中の講義担当等）、研究・教育・行政における教員評価、それらと結びついた懲戒や解雇の手続き規定の見直し、それらの権限の学部長や副学長への集中、等々であった。しかし第三ラウンドでの労使紛争は、直接的には賃上げをめぐる生じたものが多い。これには、一九七〇年代以降、オーストラリアの大学教員の賃金が一貫して相対的な低下をつづけてきた、という事情もあった。²⁷⁾

このような状況の下で、NTEUは三年で一九%、すなわち年率六%以上の大幅賃上げを掲げて第三ラウンドの交渉に臨んだ。この時のNTEUの強硬姿勢は第三ラウンドの特殊な性格とも関連している。つまり第三ラウンドの賃金交渉は、従来と同じ賃金交渉ではなく、新職場関係法の下で行われた実質的には初めての企業別交渉であった。経

宮側からすれば、それは仲裁制度からの完全離脱をはかる、したがって組合の拘束からも自由な新体制づくりの労使交渉であり、第三ラウンドの結果しだいで今後の新体制下における労使関係の大枠が決まる、といってもよい性質のものであったのである。

• NTEUによる拠点校中心の交渉戦術

このような重大局面でNTEUは全国の大学の中から拠点校を選抜し、そこでの交渉を中心に企業別交渉を進めていくという戦術を採った。拠点校交渉戦術 (leading sites' strategy or 先行 pattern bargaining) である。この戦術は第二ラウンドから採用されているものであったが、それは、大学予算に大きな制約が課され、大学が市場の論理に沿って運営されていく環境の下で、教育・研究で優位に立ち、政府の補助金も多く、したがって予算も潤沢で支払い能力もある伝統校など有力校に焦点を当ててまず交渉を行い、ここで勝ち得た好条件を先例に、それを他大学に波及させるという形で交渉を有利に進めようというものである。いわゆるペースセッターの役割である。

拠点校の選定は、大学の支払い能力や分会の交渉力、拠点校の各州への分散等を考慮して決められた。こうして選定された拠点校は、シドニー大学や西オーストラリア大学、オーストラリア国立大学等の伝統校と、後に加えられたニューサウスウェールズ大学やグリフィス大学等の有力校、それにクイーンズランド工科大学やウォロンゴン大学等の比較的新しい大学で構成され、その数は全国で一五校となっている。

• 一九%をめぐる労使の攻防——ストライキの頻発と全国への拡大

すでに第二ラウンドから労使対立は顕在化してきていたが、一九九八年になるとNTEUは積極的にストライキに訴えるようになり、ストは全国の大学に拡大していった。そうした状態が一つのピークに達したのは九九年の春、すなわち政府の予算編成が山場を迎え（五月）、個々の大学の企業別交渉第三ラウンドが正念場を迎えようとしていた時であった。三月一日・二日の両日、NTEUは全国でも最大の拠点校、シドニー大学とニューサウスウェールズ大学で四八時間ストを行った。土砂降りの雨のなか、両校あわせて教職員数百人規模のピケ隊が組織され、授業はほとんどできない状態に陥った。一方、このような中で副学長会（AVCC）は、NTEUが出している一九%の賃上げ要求への対応で連邦政府に会見を求めている。

ストライキが全国に拡大していくというこの異常事態の中で、AVCCの会長で、このストの当事者校の副学長でもあるニューサウスウェールズ大学のナイルランド教授は、「授業ができない事態が発生したことは残念であるが、連邦政府の大幅な予算削減によって影響を受ける教職員たちの懸念や不満（concerns and frustration）は理解できる」と述べた。⁽²⁸⁾ 労働組合がストを繰り返している大学の副学長で、AVCCの会長でもあり、さらに保守党の労使関係ブレインでもある当の本人が、敢えてそのようなコメントをせざるを得なかったという事実は、何にもまして、オーストラリアの大学がいま置かれている状況の一端を物語っている。シドニー大学とニューサウスウェールズ大学でストライキが行われていたころ、NTEUはメルボルンに一五の拠点校の支部長を集めた対策会議を予定し、大学側の出方次第ではこれら全拠点校にストを拡大していく方針を固めていた。⁽²⁹⁾

ところで、三年で一九%の賃上げ要求に対する大学側の回答は、多くの場合各年一・五〜二%前後、全体でも数%からせいぜい七〜八%前後にすぎなかった。⁽³⁰⁾ あるいは、これに業績給ないしは生産性向上を条件にした若干の上積み

がある程度であった。しかしこの上積み部分に対しては、講義時間の延長や通年開講（長期休暇中の講義分担や三セメスター制という超過密制の導入）という労働条件の切り下げがセットにされていた。これらをめぐる交渉が遅々と進まない中で、NTEUのニューサウスウェールズ大学支部では、先のストから二週間後に組合員投票で再びスト権が確立し、三月一八日の創立五〇周年記念式典のボイコットと同日のストが決定され、約三〇名のピケを伴ってストは実行された。これは九九年に入ってから三ヶ月間で三度目のストとなったものである。このときは同大学付属の防衛大学校（Australian Defence Force Academy）でもストが実施され、ほとんど授業が出来なかったとされる。⁽³¹⁾このようなストの動きは、その後、ウォロンゴン大学等他大学にも広がっていくことになった。

• シドニー大学での妥結とその意義

このように膠着状態にあった労使交渉に決定的な転機をもたらしたのは、シドニー大学での交渉妥結であった。一九％の賃上げ要求に対し、数％から七％～八％のところまで交渉がなされていたところに、シドニー大学は突如一四・五％の大幅賃上げに合意したのである。⁽³²⁾しかもこの妥結は賃上げ幅が大きいというだけでなく、NTEUが問題にしていた他の多くの点でも、ほとんどNTEUの主張を受け入れるものであった。その内容は、大学は、①全体の雇用は削減せず、パート比率も上昇させない、②年金基金（superannuation）は現状を維持する、③裁定に定められた雇用労働条件は基本的に今後も維持する、④大学の政策文書で教員の労働時間概念を明確にする（講義時間数やその他の仕事時間に上限を設定する）、等である。⁽³³⁾組合にとって、これは全面勝利に匹敵するものであった。

シドニー大学のこの協定は、労働負担に関しては労使協議機関（Workloads Taskforce）を設置し、これに関す

る政策や基準、過重負担等についてはここで協議するとしている。さらに、この協定では、次のような労働条件は不適切 (inappropriate) だとして原則的に禁止されている。ここで「不適切」だとされた労働態様には、①休日や週末の授業、②夜九時以降の授業、③一日八時間以上にわたる講義の分散、④二セメスター以上のセメスターでの授業担当 (大学には年間を三セメスター制にして経営の「効率化」をはかる動きがある)、等が含まれている。そして、これらについて公正 (fair) でないと感じた者は学内の苦情処理機関に申し立てること、としている⁽³⁴⁾。

この妥結発表の直後から、シドニー大学は他大学から集中砲火を浴びることになった。この協定は組合圧力への屈服以外の何物でもない、今後の他大学への影響を考えると無責任だ、というのがその理由である。中には、それからの賃金交渉に与える影響を考えて、新規の事業プロジェクト契約を急ぎ、解約する大学も現れた⁽³⁵⁾。また、政府の予算措置のないところでのこのような大幅賃上げはギャンブルに等しく、シドニー大学はいずれ財政難に陥って、そのツケは将来世代に回されるであろう、としてマスメディアからも批判された⁽³⁶⁾。しかし、シドニー大学のブラウン副学長は、いまの競争環境の下で研究機関としての質の維持と向上を図るためには、世界中から優秀な研究者を集める必要がある、そのためにはそれ相応の労働条件整備が必要であつたとして、合意に至った背景を説明している。そして、この賃上げ分は留学生も含めた学生の授業料を財源にするとしている⁽³⁷⁾。いずれにしても、このシドニー大学の決着によって、通常G八 (Group of Eight) と呼ばれている主要八大学の残り七大学には、その後の交渉で大きなプレッシャーがかけられることになった。また、シドニーが先例となった場合、地方の弱小大学の中には倒産するところも出かねない、とする議論まで現れた。それはともかくとしても、賃上げ交渉におけるシドニー大学の決着は、研究中心大学とされるG八大学と、シドニーのような賃上げが不可能な大学群との格差を白日の下に曝し、大学の分極化を

いっそう押し進めることになるという点で象徴的な「事件」であった。

シドニー基準をめぐる労使の攻防はその後もつづき、他大学では依然としてストライキが頻発していた。八月に入ってから、ウォロンゴン大学やオーストラリア国立大学では四八時間スト、ニューサウスウェールズ大学でも二四時間スト、またクイーンズランド工科大学では一週間にわたって波状ストが繰り返される等、九九年の後期に入っても組合のスト攻勢はつづいた。こうした中で、大学の中には、賃上げ幅で部分的に組合に譲歩するところも出てきた。しかし、この財源を運用で確保しようとしていた大学に対して、連邦政府は外部監査を入れると警告し賃上げ抑制に動いた。⁽³⁸⁾メルボルン大学、ウォロンゴン大学、ニューキャッスル大学等では、一〇月末になっても妥結のめどは立たずストライキはつづいた。

年末、クリスマスの時期を迎えて、大学の労使交渉はシドニー大学以来のもう一つの大きな山場を迎えようとしていた。この時期、大学側の頑なな姿勢に焦りもあった組合側は、クリスマス時期に全国で集中的にストを展開しようとしていた。ちょうどそのときニューキャッスル大学が一二・六五%という、六月にシドニー大学が妥結して以来の高率の賃上げで組合と合意に達した。⁽³⁹⁾それは、年末闘争にエネルギーを集中しようとしていた組合に一つの目標を与え、その後の運動に弾みをつけるものであった。それは、一五の拠点校の代表を集めた会議で、NTEUが全国の一〇校ほどで集中的にストを展開し、一気に押し切ろうとしていた時でもある。ところがニューキャッスル大学に続いてビクトリア工科大学でも、ニューキャッスルとほぼ同率の賃上げで交渉は妥結した。この間の交渉で大学側の限界も意識していたNTEUは、この一二%プラスを一つの目安にその後の交渉を進めていくべく方針を転換した、とも考えられる。その後はニューキャッスル基準を一つのめどに妥結が成立するようになっていった。

ただ、そうした中でも、メルボルン大学のように第三ラウンドの決着時期がとうに過ぎていくにもかかわらず、未だに妥結せず、ストライキが継続している大学もある。⁽⁴⁰⁾ここでは大学が最低一〇%以上の賃上げと、生産性向上による財政事情の好転を条件にした上積みで一三・二%の賃上げを回答しているが、NTEUのメルボルン大学分会は独自の大学財政調査から、一五%の賃上げが妥当だとしてこれを拒否している。ところで、ニューキャッスル大学とビクトリア工科大学での合意も、その内容は、賃上げだけでなく雇用数の現状維持、裁定条件の維持、年金の使用負担の継続、講義時間その他の仕事量の上限枠設定等、シドニー大学の場合と類似したものとなっている。⁽⁴¹⁾

● 大学経営者団体の分裂

規制緩和、大学改革、労使関係改革といった一連の事態が、教職員や労働組合に与えた影響についてはすでに見たとおりである。しかし、それらの影響はこれに止まるものではなかった。大学経営者団体の分裂である。これは教職員への影響とは異なったレベルで、大学運営に大きな影響を与えるものであった。というよりは、今後大きな影響を与えていくものと考えられる。

規制緩和で大学間の競争はますます激しさを増していく。政府からの補助金が大幅に削減される中で、大学は独立採算とその他の財源確保を求められ、それに基づいた大学運営への転換を余儀なくされてきた。生き残りをかけて外国人留学生、とくにアジア諸国からの留学生獲得に奔走し、海外へのキャンパス進出等も積極的に行ってきた。教育は産業と化し、いまでは国民経済にとっても貴重な外貨獲得源となつて、政府の輸出奨励賞に教育部門も設けられるまでになった。こうした中で大学は自らの個別利害にこだわりの、これまでの一枚岩の団結は維持できなくなつて

いった。そうした状況の下で経営者団体の分裂は起こった。

一九九八年の年末、まず主要五大学（シドニー、メルボルン、クイーンズランド、モナッシュ、ニューサウスウェールズ）が労使関係専門の大学経営者団体（オーストラリア高等教育産業協会 Australian Higher Education Industry Association——以下「AHEIA」と略す）を脱退し、新たな組織を結成しようとしていることが報じられた。⁽⁴²⁾その後間もなくこれらの大学はAHEIAを脱退し、それから少し遅れて六月にはアデレード大学もAHEIAを脱退した。⁽⁴³⁾さらに、同月、オーストラリア国立大学と西オーストラリア大学がこれにつづいた。⁽⁴⁴⁾これでG八を構成する八大学はすべてAHEIAを脱退したことになる。アデレード大学の場合は、AHEIAのみならず大学の連合組織（AVCC）をも脱退する可能性を示唆していた。

こうして、これらの有力八大学は一斉に経営者団体を脱退したのであるが、そこには彼らの明確な戦略があった。現在の熾烈な競争環境の中で、歴史と伝統に支えられた基幹大学としての相対的優位をいかに維持・拡大し、経営基盤の確立を図るかがこれらの大学にとって課題となっていた。これらの大学にはこれまでの横並び体制から離脱して、その下で出来あがった労使の枠組み、つまり仲裁制度から離脱すると同時に、仲裁制度の産物である裁定の拘束からも逃れ、職場関係法が準備した企業別交渉、しかもできるだけ組合が関与しない個別雇用契約（AWA）で労働条件を決定する途を探った方が有利である、という状況判断があったと考えられる。また、そこにはNTEUの有力校中心の交渉戦術を打破するねらいもあった。⁽⁴⁵⁾つまり、長い歴史と伝統をもち、教育研究でも実績があり、したがって競争力もあるこれらの大学が、それまで蓄積してきた教育研究での相対的優位をバックに、他大学よりも高い賃金、より良い条件で優秀な研究者を集め、対外的な評価を得て学生獲得でも優位に立つ。それが教員間の競争を刺激すると

ともに、研究活動も活性化し、さらに委託研究の受託やその他の教育ビジネスでも他の大衆大学をリードする。それがまた学内での賃上げを可能にすれば労使関係も安定するハズ、、そのような読みがこれらの大学にはあったと思われる。

ところが主要八大学がこのような行動にでたのは、全国の大学が一丸となって大学予算の維持、増額の陳情を連邦政府に行っていた時であり、また、大幅な賃上げをめぐる組合のスト攻勢に苦慮しているさ中のことでもあった。そういう中におけるこれら主要大学のなりふり構わぬ、他を省みない生き残り戦略に対してはマスメディアも批判的で、当初の五大学は五人組 (Gang of Five) と揶揄されたりもしていた。⁽⁴⁶⁾ この事件がAHEIAにとって一九九〇年の結成以来最大の危機となったのは言うまでもない。この間の経過をAHEIAは、この国を代表する大学の経営者たちが「ほとんど予告期間もおかず、何らの説明もなしに」突然去っていった、と批判する。⁽⁴⁷⁾

ともかく、こうしてAHEIAを脱退し、独自の組織を結成した八大学は、大学の民営化に向けて一歩踏み込んだ新しい政策を打ち出し、制度改正をめざして政府への働きかけも開始した。新しい政策とは規制緩和をいっそう押し進め、現在は国内生の二五％に押さえられている、授業料を自由に設定できる学生枠を撤廃するとともに、政府の介入をなくし、大学運営を大学自身に任せるべきだということである。⁽⁴⁸⁾ これは大学の民営化政策そのもので、その内容は、一九九九年にケンブ教育大臣が大学改革のさらなる推進と称して打ち出したが、各方面からの反発が強く、内閣も引込めざるを得なかった政策に酷似している。実際、これらの大学がいま押し進めている雇用・労使関係政策は、九六年以来連邦政府が打ち出してきた政策の試験場と化している感がある。⁽⁴⁹⁾ その意味で、今後の推移によっては、これら八大学の動きは連邦政府の民営化政策の推力となる可能性をも秘めている、といつてよい。

終わりに

以上見てきたように、オーストラリアの大学はいま歴史上かつてない激動を経験しつつある。一方には、海外からの留学生も含め、学生数が増加しつづけているという現実がある。しかし、他方では、大胆な雇用削減が行われ、任期制教員や非常勤講師が急増し専任比率は急低下している。学内行政も含めて教員の労働時間は急増し、研究時間は減少する一方である。ただ単に会議に出て、あるいは授業をするだけ。時間がないため研究活動は進まず、そうすることを大して期待されてもない教員群が出現している。その対極では、教授は研究奨励金（リサーチ・グラント）を取って、その一部で非常勤講師や研究助手を雇い自分の授業を担当させる、あるいは資料収集や調査に当たらせ自分は研究に専念する、といった事態も起こっている。その背景には、大学を研究大学とそれ以外の教育中心の大学に二分化しようという政府の政策がある。

そうした変化の中で雇用・労働条件も大きく変わった。それを背景に労使紛争が頻発し、教員のストライキが全国の大学に拡大している。このような大学を取り巻く環境の激変は一九八七年のドーキンズ改革以来のものであるが、九六年に保守連合が政権に就いてからの規制緩和に基づいた大学改革の影響が圧倒的に大きい。いまオーストラリアの大学で起こりつつあるこれらの変化は、単に雇用や労働、労使関係の変化というに止まらず、大学というシステムそのもの、あるいは科学や学問という概念そのものを根底から変えつつあることを予感させる。

省略用語

- AHEIA (Australian Higher Education Industry Association 「オーストラリア高等教育産業協会」)
- AVCC (Australian Vice-Chancellors' Committee 「連邦大学副学長会」)
- AWA (Australian Workplace Agreement 「個別的雇用契約」)
- CAE (College of Advanced Education 「高等教育カンニング」)
- G八 (Group of Eight 「主要八大学」)
- NTEU (National Tertiary Education Union 「連邦高等教育労働組合」)

- (1) 仲裁制度は、一世紀近くオーストラリアの労使関係制度を象徴する存在となってきた。しかしそれは今大きく後退し、企業別交渉で労働条件が決定されるようになった。本稿は、企業別交渉の中で大学の労使関係がどう変わったかの分析を目的としている。しかしオーストラリアの仲裁制度は特殊で、その中で大学労使関係がどう位置づけられてきたか、それが最近どう変化したかの事情は複雑である。その検討は本稿の前提となるものであるが、それについては近々稿を改めて論じる予定であり、それを参照していただければ幸いである。また、大学労使関係の考察の前提となる労使当事者の組織、すなわち労働組合と経営者団体の概要についても別稿で扱う予定である。さらに、本稿と関連がある大学教員の雇用削減やバート化の進行等の事情について、あるいはその前提となるオーストラリアの大学のより一般的な事情については、拙稿「雇用環境の変化と大学教員——高等教育部門の規制緩和とオーストラリアの大学教員——」本誌第九七巻第四号、二〇〇〇年三月、および「オーストラリアの大学——雇用環境の変化と大学教員」を考える前提作業として——」法政大学「人間環境論集」創刊号、二〇〇〇年三月)を参照していただければ幸いである。
- (2) AWA等アルファベットの略語は文末にまとめてあるので、それを参照されたい。
- (3) AWAは職場関係法第Ⅶ部で規定されている (Workplace Relations Act 1996, Part VII)。
- (4) NTEU, *Unhealthy Places of Learning: Working in Australian universities*, July 2000.
- (5) NTEU, *Policy Manual 1998-99*, 1999, pp. 125-6.
- (6) この間の改革論議については諏訪を(諏訪康雄「労使関係の改革論議」川口浩・渡辺昭夫編「太平洋国家オーストラリア」東京大

学出版会、一九八八年、第九章)、また、その後一九九〇年代に入ってから企業別交渉等については長淵(長淵満男『オーストラリア労働法の基軸と展開』信山社、一九九六年、とくに第七章)を参照されたい。

(7) Jeff Shaw, 'Industrial relations on the campus', *The Australian Universities' Review*, Vol. 35, No. 1, 1992, pp. 28-9.

(8) 労働者個人の能力や業績、成果等に基づいた賃金制度について、日本語では能力給や業績給、成果給等の用語が使用されているが、現在オーストラリアではこれらに共通する用語としてはとんどの場合「パフォーマンス・ペイ」が使われている。本稿で業績給や能力給等という場合、このパフォーマンス・ペイのことを指している。

(9) 前者の一種のボーナス制度は、ニューサウスウェールズ大学の教員の話による。また、後者については、制度の呼称も内容も様々であるが、それらについては、それぞれの大学の新しい教育訓練や評価制度に関する文書の中で知ることができる。また、実際に本文のように実施されていることについては、それぞれ異なる大学に勤務する友人たちの話による。

(10) 内容はそれぞれ異なるものの、教員の評価制度は今ではほとんどの大学で導入されており、その内容はインターネットでも公表されている。外部者でも容易に知りうるので、内容についてはそれらを参照されたい。このような評価制度では学科長や学部長等による指導と評価、それ以外の者の被指導と被評価の関係、あえて言うとな職務上の権力関係が明確になってきた。

(11) Guy Healy, 'Performance based pay flagged for uni', *The Australian*, 2 December, 1998.

(12) G. Healy, 'Performance pays in university offer', *The Australian*, 6 January, 1999.

(13) G. Healy, 'Performance pay for UNSW adds "insult"', *The Australian*, 27 January, 1999.

(14) G. Healy, 'ANU embraces performance-related pay', *The Australian*, 3 March, 1999.

(15) Diana Thorp, 'Academics poised to strike', *The Australian*, 20 October, 1999.

(16) D. Thorp, 'QUT staff accept new pay scheme', *The Australian*, 29 September, 1999.

(17) これは決して根拠のない勘ぐりではない。たとえば新分野で研究センターを作り大学の名を売る、といったことは従来から普通に行われてきた。しかし、過去のそれと違うのは、今はそれに最初から専任の教員、例えば教授を所長として配属、あるいは新規に採用するといったことはせず、一年か二年、財政的に余裕があれば三年契約の任期制で雇う。一・二年後に成果が上がっていないければ、つまり学生数が少ない、コンサルティング契約が取れない、あるいは受託研究が少ない等の場合、契約の更新はなく実質解雇となる。実際、かつて筆者が所属していた法学部でも次のようなことが起こった。新らしく設立した研究センターに外部から一人の教授が二年契約で雇われ、準備に一年を費やしてセンターを立ち上げた。しかし後の一年(つまり募集開始初年度)で学生の集まりが悪く、企業か

らの契約も思うように取れなかったため、契約期間満了とともに契約は終了し、その教授は実質解雇された。実際にこのような評価がなされ、実行されている環境の下では、それが一般教員の評価に影響を与えないはずがない。「業績不十分」が解雇につながっていく可能性、とくに現在のように雇用削減が必要になる状況の下では、その可能性は十分にあるといってもよいであろう。

- (18) オーストラリアの大学で働く教員数人と電話で交わした個人的な会話による。
- (19) NTEU内部におけるこの論争の経過については、以下を参照せよ (John O'Brien, 'Pattern bargaining, decentralism and union democracy: The NTEU and enterprise bargaining in universities', *The Australian Universities' Review*, no. 1, 1999, pp. 29-30).

- (20) G. Healy, 'Group of Eight cuts ties', *The Australian*, 23 June, 1999.
- (21) NTEU, Enterprise Bargaining Updates, 8 August, 1999.
- (22) 同上。
- (23) D. Thorp, 'NTEU handed "clear mandate"', *The Australian*, 15 September, 1999.
- (24) NTEU, Media Release: Non-Union Agreement at UNSW Overwhelmingly Rejected, 17 September, 1999.
- (25) D. Thorp, 'Pay rise deals in turmoil', *The Australian*, 3 November, 1999.
- (26) D. Thorp, 'On-line votes for wages rises', *The Australian*, 9 September, 2000.
- (27) Simon Marginson, 'Australian Academic Salaries — Trends and Realities', *Australian Bulletin of Labour*, vol. 17, no. 1, March 1991.
- (28) G. Healy & Alison Crossweller, 'Strike looms over pay row', *The Australian*, 3 March, 1999.
- (29) 同上。
- (30) 他掲' NTEU, Enterprise Bargaining Updates.
- (31) Anonymous writer, 'UNSW staff join anniversary strike', *The Australian*, 17 March, 1999.
- (32) G. Healy, 'Pay deal puts higher degree of heat on unis', *The Australian*, 25 June, 1999.
- (33) NTEU, Enterprise Bargaining Update: EB breakthrough at University of Sydney, 23 June, 1999.
- (34) University of Sydney (Academic and Teaching Staff) Enterprise Agreement 1999-2002, Chapter 5, Section 49 (2-4).
- (35) G. Healy, 'Sydney pay deal shocks other VCs', *The Australian*, 30 June, 1999.

- (36) Jane Richardson, 'Is fear of debt worth the gamble?', *The Australian*, 25 June, 1999.
- (37) 同上。
- (38) Dorothy Iling & Diana Thorp, 'Capex threat in pay crisis', *The Australian*, 4 August, 1999.
- (39) 前掲「ノー・ヒューズ」一九九九年十一月三日付「オーストラリアン」紙の記事。
- (40) D. Thorp, 'Strike at Melbourne Uni', *The Australian*, 13 September, 2000. メルボルン大学では二〇〇〇年九月に二四時間スト、一〇月に四八時間ストを予定している。
- (41) D. Thorp, 'Bands end as pay rise granted', *The Australian*, 10 November, 1999.
- (42) G. Healy, 'Elite units want to fight pay war alone', *The Australian*, 12 December, 1998.
- (43) D. Iling, 'AVCC support falters', *The Australian*, 9 June, 1999.
- (44) G. Healy, 'Pay reform waits on performance deal', *The Australian*, 23 June, 1999.
- (45) ニューサウスウェールズ大学の副学長で連邦副学長会の議長でもあるジョン・ナインランド氏の発言 (G. Healy, 'Gang of Five walk out', *The Australian*, 23 December, 1998.)
- (46) G. Healy, 'Union dismay at pay disarray', *The Australian*, 16 December, 1998.
- (47) AHEIA, 1999 Annual Report, section 3. これら八大学の脱退によって、会員校から集める会費がまかなわれているAHEIAの収入は、この脱退騒ぎについて一年間で三三%減少し、一六人いた職員も九人に減ったとされる。
- (48) D. Iling, 'Group of Eight wants greater freedom to set fees', *The Australian*, 31 August, 2000.
- (49) G八大学主催の労使関係セミナーに招待され演説したリース労使関係大臣は「これらの大学が雇用、労使関係に関して採用してきた政策を個々に列挙して、それを「勇気ある先例」をつくる行為として賞賛した。ちなみに「その中で賃上げとその他の条件でも組合に大きく譲歩したシュニー大学は完全に無視された」(Peter Reith, 'Address To The "Group of Eight" Universities Workplace Relations Conference', 20 October, 1999.)