

新自由主義下での大学改革：オーストラリア連邦政府による大学労使関係への介入を例にして

長峰，登記夫 / NAGAMINE, Tokio

(出版者 / Publisher)

法政大学人間環境学会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

The Hosei journal of humanity and environment / 人間環境論集

(巻 / Volume)

9

(号 / Number)

2

(開始ページ / Start Page)

1

(終了ページ / End Page)

19

(発行年 / Year)

2009-03-31

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00007151>

新自由主義下での大学改革

―オーストラリア連邦政府による大学労使関係への介入を例にして―

長 峰 登記夫

はじめに

自由党のハワード元首相が率いるオーストラリアの保守連合は、一九九六年三月政権についた。それ以来二〇〇七年末の総選挙で大敗を喫するまで、この政権は労働分野でも新自由主義に基づいた積極的な規制緩和政策を押し進めた。本稿との関連でいえば、労働組合が関与する集団的な労働条件の決定を排除し、労働者個人との個別雇用契約による方法に置き換えようとしたのである。そのために制定されたのが職場関係法（一九九六年）であり、それをいっそう押し進め、法制度的に完成させようとしたのが仕事選択法（二〇〇五年）であった。

こうしたなかで連邦政府は、特定の産業をターゲットに労使関係「改革」を実行し、それを他産業にも波及させていくという戦略をとった。当初はインフラ産業としての港湾業がターゲットになり、やがて建設建築産業に拡大していった。いずれも労働組合が強い影響力をもっている産業である。そうした流れのなかで大学を中心とした高等教育部門もターゲットになった。

オーストラリアの大学は一九八〇年代後半以降大きな改革の波に直面してきた。それはTAFEと呼ばれる職業教育学校の大学への昇格や、TAFEと大学との合併等、高等教育機関の再編をともなう機構改革の一環としての改革であった。それに対して、大学が今回のドラシックな改革のターゲットになったのは二〇〇三年以降のことで、

政府は大学の経営や労使関係に介入してきた。それ以来二〇〇七年末までの四年あまり、オーストラリアの大学は揺れに揺れた。二〇〇七年末の総選挙では、保守政権の大学政策、とくに労使関係政策を批判し、その基本的な枠組みの廃止を公約に掲げた労働党が勝利を収めることになった。

すでに労働党政権の下での新たな大学運営は開始されており、また、今後オーストラリアの大学政策がどう展開していくのか注目されるところであるが、この数年間オーストラリアの大学に生じた事態は、歴史にとどめておく必要があると考える。理由はいくつかある。

まず、第一に、保守連合政権下で起こった「改革」は新自由主義的な規制緩和の考えに基づいたものであったこと、したがって現状ではどこの国でも起こりうることで、事実、程度の差はあれ多くの国々で実際に起こってきたこと、第二に、ただし、その政策内容が、雇用に関連していうと、労働条件は大学側と教職員個人との個別雇用契約で決定すべきだとして労働組合を敵視し、一部の大学ではキャンパスから実力で組合事務所を排除するなどの強硬策をとったことである。

第三に、こうした政策を実行に移すため、連邦政府が大学予算の五割前後を負担していることから、政府の政策にしたがわない大学には追加予算を配分しないという兵糧攻めを行い、大学運営や大学の労使関係に政府が直接介入したというのは、おそらく他国ではあまり例が

ないのではないかと考えられること。

さらに、第四に、この過程は単に大学運営や大学内での労使関係の問題にとどまらず、教員や研究者の採用や解雇、懲戒処分（業績不足による処分、あるいはマスコミ等での自由な意見表明が大学の名誉を傷つけた等の理由による処分など）の問題をとおして、学問の自由や思想・信条の自由に直結する、研究機関としての大学にとってきわめて根源的な問題を提起していたこと等である。

このような視点から、本稿では、まず、連邦政府による大学ガバナンスや労使関係への介入に関する連邦政府の政策を紹介する。第二に、とくに問題とされた大学労使関係への直接介入を目的とした、いわゆる「高等教育職場関係要件」といわれる政策に焦点を当ててその内容を検討する。第三に、こうした政府の政策に対して大学側がいかに対応したのか、大学経営者団体と個別大学の対応をみていく。第四に、こうした流れのなかで、連邦政府の政策に基づいて大学側は労働組合攻撃を開始するのであるが、それについて代表的な例を検証し、同時に、労働組合を含めた国民的な反対運動についても触れる。

以上の検討から、政府の政策の本質は、労働条件の決定過程から労働組合を排除するというきわめてイデオロギー的なものであり、世界的な労働法の発展史やそれに関する国際条約を無視するものであったことを確認する。そして最後に、政権が変わって、オーストラリアの大学がどう変化しつつあるのかをみながら、今後を展望する。

1 政府による大学経営への介入

一九九六年、ハワード (John Howard) 氏率いる保守連合（自由党＋国民党）が政権について以来、連邦政府はなにかに取り憑かれたかのようによに労使関係「改革」に進進していった。一九九六年の職場関係法 (Workplace Relations Act 1996) がその出発点であり、二〇〇五年の

仕事選択法（正式には「二〇〇五年職場関係修正『仕事選択』法」 Workplace Relations Amendment (Work Choices) Act 2005) が終着点であった。

この間、同じような「改革」の波は大学にも押し寄せ、オーストラリアの大学は二〇〇三年以降、保守連合が選挙に敗北する二〇〇七年末まで、混乱に混乱を重ねた。

・三度にわたる大学労使関係介入の試み

こうした混乱のなかで、ハワード政権は三度にわたって大学経営への介入を試みた。最初は一九九九年で、教育訓練青少年省 (Department of Education, Training and Youth Affairs, DETYA) のケンプ (David Kemp) 大臣が「職場改革プログラム」(Workplace Reform Programme) を公表したときであった。そこで政府は総額二億五千九〇〇万ドル（以下、ドルはすべて豪ドルを指す）の追加的補助金を、一四のチェック項目のうち九項目以上を満たした大学に支給するとしたのである。これに基づいた補助金の支給は二〇〇〇年から二〇〇四年までなされたが、政府の目的が達成されたとは言い難い状況にあった。

次は二〇〇三年のことで、このとき連邦政府は後述の「高等教育職場関係要件」を発表し、この要件を満たした大学に四億四〇〇万ドルの補助金を追加支給するとした。この要件は後に紹介するものと基本的には同じであるが、重要項目を過剰書き的に列記すると、それは以下のようなものであった。

- ・全教職員への個別雇用契約（後述のAWA）の締結申し入れ
- ・有期雇用やカジュアル雇用を制限する労使協定の撤廃
- ・賃金が地域社会の水準 (community standards) すなわちセーフティネットとしての最低賃金 (community standards) をこえる場合、その大学の経営計画の政府によるチェック

- ・労働組合の権限排除（組合職員の職場立ち入り禁止や、懲戒委員会や業績評価委員会等からの労働組合代表の排除等）

- ・大学のさまざまな運営委員会への学生・職員代表制の廃止もしくは枠の縮小

- ・個人業績（とくに学生評価）に連動させた教員の給与や昇進、テニユアの決定

しかし、このときこの政策は実行されなかった。教職員組合は言うまでもなく、個別大学の副学長や全国の大学経営者組織である副学長会（後述のAVCC）等もこれに強く反対し、また、国会でも労働党議員を中心に批判が相次いだ。また、労働組合や大学関係者が、保守連合が少数派の上院でキャスティングボートを握る四人の無所属国会議員に積極的な陳情活動を行って、それが功を奏し、最終的には政府が職場関係要件に関連する部分を撤回して、法案から削除したからである。

しかし、それからほぼ一年後の二〇〇四年一〇月九日に連邦総選挙が行われ、保守連合は大勝利を収め、上院でも多数派を形成することになった。連邦政府はただちに、いったんは撤回した職場関係要件の復活を試みるようになる。総選挙後、記者団の質問に答えて、当時の教育科学訓練省（Dept. of Education, Science and Training, DEST）のネルソン（Brendan Nelson）大臣は、その意向を明らかにした。^①そして、二〇〇五年四月、二億八千万ドルの追加的補助金とリンクさせた、大学等高等教育機関だけを対象にした特別な労使関係政策、いわゆる新職場関係要件を発表した。

この職場関係要件の内容を紹介する前に、ここでは、その基礎となる大学経営全般に関する連邦政府の政策文書、いわゆるプロトコルを紹介することにする。

- ・いわゆる「プロトコル」で示された政府の大学ガバナンス論

まず、二〇〇四年の「連邦政府奨学補助金制度ガイドライン」によつて、連邦政府の大学経営手法（以下、これを「大学ガバナンス」もしくは「ガバナンス」と略す）に関する政策内容についてみてみよう。ここには連邦政府の大学ガバナンスに関する基本的な姿勢が示されている。後述の労使関係政策もこれをベースにしたものである。

この文書は、連邦政府の大学ガバナンスの基本方針を示した「大学ガバナンス・プロトコル」（National Governance Protocol）と呼ばれる実施要綱で、プロトコル一から一一までの一一項目で成り立っている。^②このプロトコルの主要な論点を紹介すると、以下の通りである。

まず、プロトコル一では、高等教育機関が学内規則に、機関としての目的と機能を明記することを求めている。続くプロトコル二はプロトコル全体の中心をなすもので、そこには大学のあり方に関する政府の方針が詳細に示されている。プロトコル二の第二項では、「副学長を機関の最高経営責任者（Chief Executive Officer, CEO）として任命し、その成果を監視する」としている。連邦政府はこのCEOという名称にこだわったとされるが、それは大学経営に民間企業の経営手法を取り入れようとする政府の考えを象徴的に示すものであった。

続いて、第二・三項では、大学の経営方針や成果・実績等を監視すること、さらに第四項では、大学に対して教育研究活動が「社会の期待に沿うものであること」が求められている。これには、大学も経済原則にそつて経営効率を追求するなど、企業等他の社会組織と異なるものであつてはならないという意味が込められていた。第五・八項では、大学は「広範な商業活動を承認する」とともに経営する子会社の運営に責任をもつこと、そのため大学の監視責任を明確にすること等が義務として定められている。また、この監視の対象には大学の学術活動も含まれており、研究所等の研究機関は言うまでもなく、教員個

人の業績評価も対象になっている。

オーストラリアの大学で、日本の大学の評議員会（卒業生や大学外の第三者も委員となる大学の最高決定機関の一つ）に相当する機関は大学運営委員会（governing body）と総称されているが、具体的な呼称は大学によって異なっている。たとえばシドニー大学では評議員会（The Senate）と呼ばれているが、他の多くの大学では大学委員会（University Council）と呼ばれている。

プロトコル三―六はこの評議員会に関する規定である。まず、プロトコル三は評議員たちの誠実な職務遂行義務について規定する。プロトコル四では評議員に対する経営者教育を義務づけ、プロトコル五では評議員の数を二名以内とすることとし、その数を制限している。そのほか評議員のなかに財政分野で専門的な知識や経験（financial expertise）をもつ者二名、および商業分野で専門的な知識や経験（commercial expertise）をもつ者一名が含まれていること、評議員の過半数が「独立した外部の者」であること（他の高等教育機関で雇用され、あるいはその学生である者は除外される）等を必須の条件にしている。さらに、プロトコル六では評議員の任期に制限を設け、最長二年としている。

プロトコル七では、大学に対して苦情処理手続きの設置を義務化し、大学運営に関して苦情が寄せられた場合、それについて公表義務を課し、社会への説明責任を果たすとともに、大学運営に透明性をもたせることとしている。プロトコル八以降は大学が行う事業活動についての規定で、企業的なビジネス戦略を立てるとともに、それに伴うリスク管理や責任について規定している。

以上、概して言うと、プロトコルで示された政府の大学経営方針は、経営のチェック機構から学生や教職員の代表を排除するとともに、民間企業の経営手法を大幅に取り入れ、大学による商業活動を奨励し、

他方では大学が社会への説明責任を果たし、大学運営に透明性を持たせるためのシステムを整備しようとするものといってよい。そして、この制度のポイントは、これらの要件を満たした大学に対してのみ、次年度以降の追加的補助金を配分することである。政府は要件遵守に期限（「プロトコル遵守期日」）を設け、それを二〇〇五年九月三〇日と定めた。逆に言うと、それまでに要件を満たしていない大学には、二〇〇六年度の新たな追加的補助金を給付しないとしたのである。

2 「高等教育職場関係要件」と大学労使関係

このプロトコルに基づいた政府の大学運営への介入も問題にされたが、それ以上に国内世論をかき立てたのは、大学への補助金をバックに、連邦政府がいわば力づくで大学の労使関係に介入しようとしたことであった。連邦政府は、政府が定めた労使関係政策を実行しない大学には追加的な補助金を支給しないと、しかもその補助金が多額に上ったからである。こうしたやり方に対する反発が大学教職員による全国ストへと発展し、他方では国民的な政府批判を巻き起こすことになった。

この政策を具体的に示したのが「高等教育職場関係要件」（Higher Education Workplace Relations Requirements、英語では頭文字をとってHEWRs）ヒューアーズと発音しと略されているが、ここでは「職場関係要件」または「要件」と略す）で、二〇〇三年、当時のネルソン教育科学大臣によって発表されたものである。次に、この職場関係要件にみられる連邦政府の労使関係政策を見てみよう。

職場関係要件には、大学が遵守すべき要件が大きく五項目で示されている。第一が労働条件の決定方法における選択幅の拡大、第二が被用者との直接的な関係、第三が職場の柔軟性、第四が生産性と成果・実績、そして第五が結社の自由である。それぞれについて補足すると、

次のようになる。

第一の「選択幅の拡大」は、従来裁定や企業別交渉をつうじて集団的に行われてきた労働条件の決定の他に、大学と労働者個人の直接交渉による個別雇用契約による決定の拡大を求めたものである。オーストラリアにおける労働条件の決定は、伝統的には労使双方からの意見聴取に基づいて労使関係委員会 (Industrial Relations Commission) が下す裁定 (award) を中心に行われてきた。それが一九九〇年代に入ってから、しだいに経営側と労働組合の直接交渉に基づく企業別協定 (enterprise agreement、日本の労働協約に相当) に取って代わられるようになった。官民問わずそうなってきたおり、大学も例外ではない。

そうしたなかで、他の一般企業と同様、大学でも企業別協定とそれが労使関係委員会で認証された認証協定 (certified agreement) が労働条件決定方法の中心をなし、オーストラリア職場協定 (Australian Workplace Agreement、以下、英語と同様「AWA」と略す) によるものが徐々に拡大してきたというのが実態であった。AWAは、一九九六年に保守連合が政権についたとき政策の目玉として導入されたもので、内容的には実質的に個別雇用契約に等しい。「選択幅の拡大」は、このAWAの導入・拡大を求めたものである。

ただ、このAWAは、実際には政府が想定したほど普及せず、とくに大学では一部の上級管理職を除いてほとんど利用されてこなかった。連邦政府の発表によると、約七万人いる大学教職員へのAWAの導入比率は、二〇〇七年時点で約三パーセント、パート等も入れると一パーセントにも満たなかったとされる。つまり、一九九六年に保守政権が成立して以降も、大学の労働条件は、そのほとんどが企業別協定および認証協定によって規制されてきたということである (ほとんどの場合、労使双方は労使関係委員会による認証を得て企業別協定を認証協定にする)。

これに対して政府は、労働者に選択の自由を広げるべきだとして、AWAによる労働条件の決定を大学に求めてきた。この政策文書は「真の選択と柔軟性」 (genuine choice and flexibility) を唱っているが、それはAWAを導入せよということであった。

この政策を具体化するために、政府は、集団的な企業別協定 (認証協定) とAWAの内容が異なつて両者が競合した場合、AWAは集団的な協定を排除し、あるいはそれらに優先することを明示する条項を協定に盛り込むことを求めた。要するに、選択幅の拡大とは単なる選択幅の拡大などではなく、AWAという個別雇用契約による集団的協定の代替であり、より直截的な言い方をすると、労働条件の決定過程から集団的協定を排除し、結果的に労働組合を排除せよということでもあった。

さらに、集団的な協定の排除を徹底するため、政府は以下のような模範条文まで掲げ、それを企業別協定に盛り込んで、この要件の遵守を大学に求めたのである。

「高等教育機関 (ここに機関名を入れる) は被用者とAWAを締結できる。AWAと認証協定の雇用条件が相異なる場合、相異の限りにおいてAWAは認証協定を排除し、あるいは認証協定に優先してAWAを適用できるものとする。」

第二の「被用者との直接的な関係」は第一の要件の延長線上にあるもので、労働条件の決定にあたって被用者個人との直接交渉を優先し、「被用者を代表する第三者機関」 (すなわち労働組合) の関与を制限するものである。これによると第三者機関の関与は、交渉によって影響を受ける被用者から依頼がある場合にのみ認められ、文書による被用者からの明示的な依頼がない場合、労働条件の決定過程に第三者 (労働組合) は関与できないとする。

つぎの第三の「職場の柔軟性」は、よりいっそう大学運営の現場に

踏み込んだ内容となっていて、大学の労使関係政策は社会の変化に対応できる柔軟なものでなければならないとする。それが意味するところは、大学の労使協定やそれに関する政策や慣行は、「変化する状況に応えようとする機関や被用者の能力を妨げるものであつてはならず：（中略）：コース設定やそれに伴う要員配置等に関して機関が決定し、変化（改革）を実行する能力を制約するものであつてはならない」ということである。

要するに、通常であれば、学部や学科、研究所等の再編や改廃、新規事業の立ち上げ等に関連した要員の採用や再配置、解雇等は、それが労働条件にからむ限り団体交渉事項になり、労働組合との協議、交渉が必要とされるのであるが、そうした事柄についても、労働組合は大学の企画・決定に反対し、それを制約してはならないとする。

第四の「生産性と成果・実績」は、民間企業と同様、大学も生産性を上げ、成果を生み出すものでなければならないとする。そして、それを具体化するため、「成果の低い者を管理する効率的手続き」を定めなければならないとし、成果の低い者の処分をも示唆する内容となっている。

要件の第一および第二でみたところから、大学から集団的な労使協定を排除し、その結果として労働組合を排除するという政府の方針は明らかであるが、第五の「結社の自由」はそれを具体化するものとなっている。これによれば大学も組合も教職員に対して労働組合に加入し、あるいは加入しないよう強制（coerce）してはならないというだけでなく、説得（encourage or discourage）してもいけないとする。組合加入の勧誘活動まで禁止するというのは、実質的に組合活動そのものを禁止するに等しい^{7）}。

そうした方針を実効あるものにするため、政府は、大学は労働組合職員の給料や組合施設、活動等に政府から支給される補助金を使用し

てはならないとする。こうして職場関係要件は、大学の労働組合に対するいっさいの便宜供与を禁止し、キャンパスから労働組合の排除を求めるものとなっている。これに関しては、あとで再び触れることにする。

この職場関係要件に基づいて、大学はすべての新規採用の教職員に対しては二〇〇五年四月二十九日までに、それ以外の現職の教職員に対しては二〇〇六年八月三十一日までに、AWAの締結申し入れを行わなければならないとされた。これらの要件が期日までに満たされ、連邦政府の承認を得なければ、その大学には二〇〇七年度の追加補助金は支給されなかったため、全国の大学の経営陣は右往左往することになった。

3 抵抗から服従へ―揺れる大学側の対応

以上見たような連邦政府の労使関係政策に大学側はどう対応したのか。図式的にいうと、数少ない批判派とそれよりは多い賛成派、そして多くの中間的な様子見派に分かれるであろう。こうしたなかでオーストラリアの大学トップの組織体であるオーストラリア大学副学長会（Australian Vice-Chancellors' Committee、以下「AVCC」と略す）は、当初積極的な対応をしていたが、政治的な圧力のなかで妥協を強いられ、やがて屈服していくことになる。ここではまず、そうしたAVCCの動きを見てみよう。

・AVCCが政府の労使関係政策を批判

連邦政府が職場関係要件を発表した当初、副学長たちを含む多くの大学関係者はこれを強く批判していた。AVCCも例外ではなく、すぐさま機関としてこれへの反対を表明した。二〇〇三年九月、上院の雇用・職場関係・教育委員会が、大学の副学長や経営者団体、学生自

治会等から意見聴取を行った際には、これらの人々からも「一様に根強い反対 (Universally... categorical rejection)」があったとして、こうした事態にAVCCも強い「懸念」を表明していた⁽⁸⁾。

しかし、その背景には、連邦政府の大学に対する根強い不信感あるいは批判があった。それは、たとえば次のような当時のアボット (Tony Abbott) 雇用職場関係大臣の発言にもみてとれる。彼は新聞記者の取材に答えて、「職場運営という点に関していえば、大学はオーストラリアで最も創造性に欠ける機関だ」として大学への不信感をあらわにし、続けて「大学がAWAの導入に本気で取り組まなければ、追加的な予算は得られないだろう」と断じたのである⁽⁹⁾。

その後、政府の大学政策が世論を揺るがす大問題となつて、大学改革が立ち往生するなか、AVCCのシュルデー (Deryck Schneider) 会長は、高等教育をめぐる戦争 (higher education wars) に終止符を打つべきだと呼びかけ、連邦政府に政策の変更を求めた⁽¹⁰⁾。この政策が実行された場合、政府の大学運営への介入は前代未聞の域に達するだけでなく、それは大学の創造性や自立性を窒息させてしまうというのがその理由であった。

・政府と妥協へ

やがて問題となつている法案の採決が近づくと、AVCCは四人の無所属議員に積極的な陳情活動を行った。これら四人の議員は、与野党の勢力が拮抗している上院でキャスティングボートを握る立場にあったからである。AVCCは、政府の大学労使関係改革には現実性がなく、公平性にも欠けるとして、これらの部分を削除するよう法案の修正を訴えた⁽¹¹⁾。無所属議員たちも大学側の陳情に理解を示し、成りゆき次第で政府は難しい状況に置かれることになった。

そうした経緯を経て、二〇〇二年一月末AVCCは記者会見を開

き、ネルソン大臣との間で建設的な話し合いを行い、「妥当な合意」 (reasonable agreement) が得られたとした。その結果、職場関係要件の多くは削除され、AVCCは機関として法案全体への支持を表明することになったのである⁽¹²⁾。

これによって問題の法案は二月四日に国会を通過し、即日、AVCCはこれを歓迎するコメントを発表したのである。AVCCは、「我々が望んだ修正案がすべて受け入れられたわけではない」としながらも、それは今後オーストラリアの大学が発展していく基盤をなすものだとして、政府の方針転換を評価した。そして、一部にあった法案否決に向けて最後まで運動すべきだったという考え方を批判し、「法案を通さないという選択肢は、高等教育にきわめて否定的な影響をもたらしたであろう」と述べて、政府との妥協を擁護した⁽¹³⁾。

・総選挙で大勝利、AVCCとの合意を反故に

ところが、その後、二〇〇四年一月に連邦総選挙が行われ、保守連合は大勝利、上院でも過半数を確保することになった。すると、政府は一転して、いったんは撤回した職場関係要件を、当初案と同じような内容で復活させるとした。AVCCとの合意からわずか一年後のことである。AVCCは、即日、これはAVCCとの合意を反故にし、AVCCが法案に賛成するにいたった経緯を無視するものである。このような政府の行動に大学の副学長たちは「哑然」とさせられているとして、特定の経済分野 (高等教育部門) を狙い打ちにした特別な労使関係政策が適正を欠いていることは疑いないと、強く反発した⁽¹⁴⁾。

・沈黙する高等教育産業協会と主要八大学連合

オーストラリアの大学にはAVCCの他にもう一つ、主要な経営者団体がある。オーストラリア高等教育産業協会 (Australian Higher

Education Industrial Association、以下「AHEIA」と略す)で、これは労使関係を専門に担当する大学経営者団体である。しかし、問題になっている政府の政策が労使関係そのものであったことから、先の総選挙で保守連合政権が続くことも予想してか、公にされたものをみる限り、AHEIAは労使関係をめぐる政府の政策には沈黙してきた。

さらに、もう一つ、主要八大学連合とも呼ぶべきG08 (Group of Eight Universities、通常ジー・オー・エイトと略称されている)がある。これはシドニー大学やメルボルン大学など、オーストラリアで最も歴史があり、あるいは第二次世界大戦後の創立ながら社会的評価の高い八大学で構成されているネットワークで、その動向は他大学にも大きな影響力をもっている。¹⁶⁾このG08も、職場関係要件や大学労使関係には沈黙した。

・政府ににじり寄っていく大学経営陣

当初、政府の政策の問題点を指摘し、疑問を投げかけ、あるいは批判していた大学側も、二〇〇四年の総選挙で保守連合が大勝して攻勢に転じると、しだいにこの問題に沈黙しはじめた。その背景には、政府の政策を受け入れて職場関係要件を満たさなければ、平均して一大学につき、日本円で数億円にも上るとみられた追加的補助金が得られなくなり、大学経営にとって死活問題になるという切実な事情があったからである。

こうして各大学は、やむを得ない事態としてしだいに政府の方針を受け入れていった。それは当初の抵抗から服従へと変わっていくプロセスでもあった。そうしたなかで教職員に対する大学側のメッセージは、職場関係要件の内容を説明し、補助金がからんでいる限り大学としてこれは受け入れざるを得ない、そのことを理解し、協力してほしいというように変わっていった。

しかし、そうしたなかでも、各大学の受け入れ方にはかなりの温度差が見られた。対応の焦点となったのは、AWAという個別雇用契約をどういう形で具体化するかということであった。たとえばアデレード大学は連邦政府の要請を受け入れ、すべての教職員にAWAの締結を申し入れるとした。しかし、この時、労働組合との交渉を通じた認証協定による集团的な労働条件の決定をも残したうえで、AWAの労働条件の内容を認証協定と同じにするとしていた。つまり雇用契約の形式はAWAに変わるが、内容は認証協定と変わらない、だから安心してほしいというわけである。一方、シドニー工科大学(UTS)は、AWAの内容を企業別協定と同じにすることは、「真の選択と柔軟性」を求める職場関係要件の趣旨に反するとして、異なるカテゴリーの教職員には異なる労働条件を提示するとしていた。ただし、これらが具体的な場面でどう異なっていたのか、必ずしも明かではない。

こうした対応をする際に、大学側は以下のような点を強調した。大学はすべての教職員にAWAの締結申し入れをせざるを得なくなったので、そのことは理解してほしい。ただし、教職員は大学が申し入れたAWAへの同意(署名)を法的に義務づけられているわけではなく、AWAを受け入れない場合は企業別協定(認証協定)が適用されるというものである。しかし、後述のように、さらに踏み込んで、政府のプレッシャーを背景に、実質的にAWAを強制する(労働組合が関与した集团的労働条件の決定を受け入れない)大学が出てきた。

・大学の基本姿勢を貫くオーストラリア国立大学

ほとんどの大学がこのような「やむを得ない」対応への理解を求めているなかで、それと異なる対応をした大学があった。オーストラリアを代表する大学の一つで、G08大学の中心的メンバーでもあるオーストラリア国立大学(ANU)である。ANUは、教職員がAWAを選

択した場合でも、類似の職種には同一の雇用条件が提示されると説明し、AWAの労働条件が企業別協定と変わらない、つまり間接的にはあるがAWAに特別な意味はないとして、従来どおり認証協定で労働条件を決定していくとしたのである。

この限りでは先のアデレード大学と実質は変わらないが、ANUのチュップ (Ian Chubb) 副学長はこうした考えをメディアの前でも公言し、その姿勢をはっきり表明していた。同副学長は「連邦政府の個別的職場交渉は、ANUに何ももたらさない」と述べて、これを公に批判したのである。職場関係要件への対応をどうするか、多くの大学が右往左往するなか、ANUは教職員組合と企業別協定を締結し、実質的に政府の要求事項を無視したということである。同副学長は、学外から優秀な教職員を惹きつけ、いまいる有能な教職員をANUに引き留めるためこれは必要なことだ。現状でも「私たちは十分な柔軟性を持っており、AWAはその柔軟性に何物をも加えないというのが私の意見だ」と述べて、AWA無用論を主張したのである。¹⁹⁾

ここまで明確ではなくても、こうした考え方の副学長は他にもいた。たとえば、西オーストラリア州にあるエディスコワン大学 (Edith Cowan University) のロックス (Kerry Cox) 副学長がそうである。彼もAWAの適用者がほんの少数に限られているのは「必要ないから」であり、「労使協定の方がはるかに管理しやすい」と述べていた。²⁰⁾

4 拡大する反対運動

職場関係要件は、それ自体独立した政策をなしているわけではなく、連邦政府による一連の労使関係「改革」の一環としてあった。職場関係法や仕事選択法の制定はそうした政策の支柱をなすものであり、職場関係要件はそうした政策を特定の産業分野に限定して具体化しようとするものであった。したがって職場関係要件への反対運動も、それ

自体として切り離されるものではなく、仕事選択法など一連の労使関係政策への異議申し立ての一環としてあった。

・職場関係要件に関するNTEUの意見書

労働組合に加入しているオーストラリアの大学教職員は、一部の事務職員を除いて、ほとんどが全国高等教育教職員組合 (National Tertiary Education Industry Union、以下「NTEU」と略す) に組織されている。ここではそのNTEUについて見ることにする。職場関係要件に対するNTEUの基本的な姿勢は、同組合がその問題をめぐる上院の特別調査委員会に提出した意見書に要約されている。²¹⁾

この意見書は、結論として、上院はこの法案を否決し廃案にすべきだと訴える。理由はいくつかあり、その第一は、この法案は教育科学大臣に対して、事実上、同大臣が個別大学の教職員の労働条件決定に直接介入し、労働条件の決定過程を恣意的にコントロールできる無制限の権限 (unlimited power) を与えていること。

第二に、それを可能にしているのは、職場関係要件を満たした大学に対してのみ今後の追加的な補助金を支給するというシステムで、しかも、特定の大学が職場関係要件を満たしているかどうかを最終的に判断するのは教育科学大臣であり、さらに大臣はいつでも職場関係要件の内容を変更できるとされていること。第三に、このように職場関係要件の内容は大臣の一存で変更可能とされ、それに基づいた決定も全面的に大臣に委ねられているため、そこには透明性がなく、国会のチェック機能も働かないこと、等である。

・労働組合を中心とした反対運動

上述のように、職場関係要件は一連の労使関係「改革」の一環としてあったため、そうした政策に対する批判や反対運動は大学関係者に

限定されるものではなく、全国の労働組合や市民運動、教会等を巻き込んだ、幅広い国民的な運動として展開された。

この反対運動を主導したオーストラリア労働組合総評議会 (Australian Council of Trade Unions、以下「ACTU」と略す) は、国会における法案審議の日程にあわせ、二〇〇五年六月と十一月、三波にわたって大規模なストライキやデモ、抗議集会を行うなどして抗議行動を展開していった。とくにACTUが全国統一行動日 (National Day of Action) と定めた十一月一五日の第二波の抗議行動は、オーストラリアの労働運動史上最大の抗議行動になったとされる。新聞報道によれば、当日の参加者は全国で五五万人に達し、ACTUの本部があり、オーストラリアの労働運動の中心地でもあるメルボルンでは、抗議集会の中心会場となった収容人員一三万人のクリケットグラウンド (MCG) が、労働者で埋め尽くされたという。この第二波のストライキ、抗議行動、集会等には、NTEUも二万五千人を動員している。こうした動きに対して、政府は仕事選択法で新設した刑事罰の適用をちらつかせながら、組合運動を牽制した。

反対運動は、これら労働運動に限定されるものではなく、批判は、すでに政界を引退していたホーク (Bob Hawke) 元首相 (労働党) などの政治家や裁判官、牧師、移民を組織しているエスニック団体に至るまで国民各層へと拡がり、マスメディアでも大きく取り上げられた。

・大学の自治と学問の自由を求める大学教授たちの署名

こうしたなか仕事選択法制定にあたっての国会の調査委員会に、雇用や労使関係、経済学、法学、社会学等関連領域の研究者一五一人が、「仕事選択」法案の影響に関する研究結果」と題する意見書を提出し、仕事選択法の内容について詳細な批判を加えた。

さらに、大学教授二三名が職場関係要件に限定してこれに反対す



全国行動日におけるNTEUのデモ (メルボルン)

る声明を発表し、NTEUがスポンサーとなって全国紙半ページに意見広告を掲載した。²²「大学の自治を守れ」(Protect University Autonomy) と題したこの意見書は、職場関係要件は大学の労使関係に関連した政策や慣行、採用やその他の人事管理に直接介入するとともに、大学の自治や政府からの大学の独立を侵すものだととして、これを批判している。

さらに、要件が大学教授員の地位に関するユネスコの勧告 (一九九七年)、およびILO第八七号条約、第九八号条約、第一五四号条約等で定められた結社の自由や団結権、団交権等の保障に違反するとした上

で、意見書は次のように言う。①大学教員による教育研究活動は、大学が何らの恐れなく、自由に教員の募集や採用が行えることに依存していること、②大学教員の自由な教育研究活動は大学教員および大学の自治に依存していること、③テニユアのついたポストが少なくなっていることから、すでにオーストラリアの大学は海外から優秀な研究者を惹きつけられなくなっていること、④AWAという個別雇用契約は学問の自由を侵すものであり、AWAによる雇用条件を公表しない採用方法は、大学教員が公の場で自由に発言することを危うくする、というものである。これらの背景には、水面下で大学教員の採用人事



アデレードでの集会

に政府が介入する事態が起こっており、また増えているという事実があった。⁽²⁾

5 政府の圧力の下で大学は組合攻撃を開始

職場関係要件は大枠を定めているにすぎないことから、要件を施行する段階になると、しだいに政府解釈や指導が重要性を増していった。ところが、これら政府解釈や指導をとおして徐々に政府の本音が見えてきた。そうした政府の意向を受けてか、大学側は露骨な労働組合攻撃を行い、実力でキャンパスから組合を排除する大学も出てきた。

・政府の「本音」が見えてきた

職場関係要件の1は大学側に対し、労働条件の決定において「真の選択幅の拡大」を求めるものであった。これに関してNTEUは、政府のいう「選択幅の拡大」はAWAの拡大のことで、これによって集团的な労使協定を否定し、AWAによる労働条件の決定をすべての教職員に強制しようとするものだとしてこれを批判していた。

その背景には次のような事情があった。当時の法制度の下でも大学は教職員に対してAWAの締結を申し入れることはできた。つまり教職員は労働条件の決定を、労働組合をとおした集团的協定に委ねるかAWAによるか、すでに自由に選択できるようになっていたということである。だから、先に見たように、各大学は要件にしたがってAWAの締結を全教職員に申し入れると同時に、教職員に対しては、希望する者は企業別協定を選択することもできると説明していたのである。ところが、AWAの利用は実際にはほんの一部の上級管理職等に限られていた。そうしたことからNTEUは、連邦政府はこうした事態を変えるため、大学への政治的圧力をとおして、実質的にAWAを強制しようとしているとみていたのである。

これに関連して大学側には、現職の教職員と切り離して、AWAを採用の条件にするという形で新規採用者に実質的にこれを強制しようとする動きが出ていた。それに対してNTEUは、労働条件の設定をAWAによるか認証協定によるかは、本人が自由に選択できるように、職場関係法にしたがって労働者に「真の選択」権を保障すべきだと主張した。ところが組合のこの主張に対して政府は、それは「AWAの受け入れを条件に採用したいという使用者側の『柔軟性』を排除することになる」として、大学はAWAを採用の条件にできる、すなわち新規採用者についてはAWAを実質的に強制できるとしはじめたのである²⁸。

さらに、二〇〇六年末になると連邦政府の意図はより明確になってきて、当時のビショップ (Julie Bishop) 教育科学大臣は、全大学に文書で、「AWAのないところ採用なし」(no AWA, no job) という原則に基づいた採用が行えるとした。それが二〇〇七年に入ると新たな「解釈」が示され、「大学はAWAを条件にした採用も行うという方針を持つべきだ」(universities ... are now supposed to have policies which provide for AWA only employment) という内容の指示が出される。このように政府の方針はAWAの強制に向かってエスカレートしていった²⁹。

こうしたなかで、スウィンバーン (Swinburne) 工科大学のように、政府の方針に沿って新規採用に際しAWAの受け入れを雇用条件にする大学がでてきた³⁰。しかし、それが全体に拡大することはなく、政府が定めた要件の期限がすぎても、AWAの締結数はきわめて少なかったようである。政府発表によると、二〇〇五年、高等教育部門でのAWAの締結者数は四三五人で、全体の1%にも満たなかった(二〇〇五年の教職員数は約九万人)³¹。職場関係要件によると、大学はすべての教職員にAWAの締結申し入れを行わなければならない、また政府の

指導にしたがえば、新規採用に際してはAWAの受け入れを雇用条件にしなければならなくなったのであるが、AWAを受け入れた教職員の比率は、政権交代直前の段階でもわずか2%にすぎないというのが実態であった³²。

「被用者との直接的な関係」を求める要件2は、労働条件決定への「第三者の関与」、すなわち労働組合の関与を制限し、関係する被用者から明示的な依頼がある場合にのみそれを認めるとしていた。NTEUは、これは事実上労働条件の決定過程から労働組合を排除するものだとしてこれを批判していた。事実、チャールズ・ダーウィン (Charles Darwin) 大学と南クイーンズランド大学では、要件の存在を理由にNTEUを排除した労使協定が締結された³³。後述のように、同様の事態はバラート大学でも起こっていた³⁴。

さらに「職場柔軟性」に関する要件3は、大学の雇用政策や雇用慣行は、雇用形態や雇用制度を制約するようなものであってはならないとしていた。現状では、有期雇用やカジュアル雇用は企業別協定や裁定で制限されているが、要件3はこうした制限を撤廃し、大学が自由にパートや有期雇用を利用、拡大できるようにせよというものであった。パートや有期雇用の放任はそれらの無制限な拡大、雇用不安につながるとしてNTEUはこれに反対してきたが、職場関係要件が施行された後の交渉過程で、NTEUはAWAの全教職員への申し入れや、企業別協定からパートや有期雇用を制限する規定の削除等を受け入れざるを得ない状況に追い込まれていた³⁵。

・キャンパスから労働組合を排除せよ

「生産性と成果・実績」に関する要件4は成績不良者の「管理」を問題とし、教職員の業績不足や不品行等を理由とした懲罰的処遇をきめる評価委員会から労働組合の代表を排除するよう求めている。また、

「結社の自由」に関する要件5は、組合に対して組合事務所の無償使用を認めるなど、大学が組合に対して行っている一切の便宜供与を禁止するものであった。

こうしたなか、二〇〇五年になると政府が大学に圧力をかけるようになっていった。たとえばネルソン教育科学大臣秘書室が大学側に組合排除の圧力をかけたことが明らかになっている。³³⁾その結果、NSW州内では、ニューイングランド大学、南十字星(Southern Cross)大学、ニューキャッスル大学で、大学側が学内にあるNTEUの支部に対してただちに大学施設を明け渡し、キャンパスから退去するように求める退去通告文を出すという事態に発展していった。組合側によると、大学は夜中に組合事務所のカギを交換し、翌朝組合職員が出勤しても中に入れないようにして、実力で組合を閉め出したという。

その後、南十字星大学では、大学側が通常の有料賃貸契約を締結し、組合に施設利用を認めることで組合と合意している。しかしニューキャッスル大学は、職場関係要件をタテにこのような交渉をも拒否したという。³⁴⁾これについて組合は、一般市民として通常の賃貸契約の当事者としても組合を認めないというのは差別だとして、差別禁止法に基づく法的な手段も考えるとしていた。³⁵⁾

こうした連邦政府による組合排除の圧力は、二〇〇七年になるとより具体的かつ直接的な指示となって現れた。それに関して、大学の現場から、連邦政府から以下のような具体的指示が出されたことが報告されている。³⁶⁾

- ・教育科学省の職員から、離職手当に関する規定を労使協定から削除するよう求められた。
- ・従来、年休の取得時期は労使で協議のうえ決めていたが、「経営の柔軟性」を失うという理由で協定から削除するよう指導された。
- ・大教室の昼食時間帯の使用について「第三者」が「既得権」を持

っているわけではないとして、教育科学省がチェックをはじめた(この背景には、第三者＝組合が昼食時間帯に支部集会を行う等で大教室を使うことが多いという実態があった)。

一部の副学長たちは、要件での禁止を理由に、他の職員代表が同席しない場合、組合の大学支部長との月例会見を拒否した(要件そのものは、このような具体的な指示をしていないため、組合側は、政府がウラでこうした「指導」をしているか、大学側が口実に要件を利用しているものとみていたようである)。

・労働組合を排除した労働条件決定の試みーバララート大学の事例
職場関係要件が発効してから、多くの大学は組合との交渉に慎重な対応をするようになった。そうしたなかでバララート(Barragat)大学は連邦政府の意を汲む典型的な対応をして注目された。職場関係要件を象徴する事例のひとつであり、要件をとおした政府の労使関係政策を理解するうえで重要だと思われるので、簡単に紹介する。

まず、要件発効後、大学は組合に対して、大学側が提示した内容を組合が無条件で受け入れなければ大学は組合との交渉を拒否するとし、事実上の団交拒否宣言をした。そして組合が大学側の提案を拒否すると、大学は全教職員の自宅に文書を郵送し、教職員個々人と「協議」を開始した。そこでは、大学側の条件が受け入れられなければ一部授業(コースや科目)の閉鎖や廃止、それに伴う人員削減は避けられないだろうとした。³⁷⁾

大学は組合との交渉を拒否したあと、二〇〇五年の一〇月と十一月、無記名投票によって全教職員に組合を排除した「協定」の締結を申し入れたが、二度とも否決された。一二月になって再度全教職員にAWAの締結を申し入れたが、一部の教職員は大学を相手に集団訴訟(collective action)を起した。大学は間違った、あるいは誤解を生じるような

情報を流し、教職員にAWAの締結を迫ったというものである。

どういふことか。すでに触れたように、一九九六年職場関係法では、労働条件の決定を企業別協定をとおして行うか、AWAによって行うかの選択権は労働者に与えられていた。にもかかわらず、二〇〇六年一月、大学は新規採用者にはAWAの受け入れが義務であるかのような説明をしていたのである。ところが二〇〇六年二月二十四日の法廷弁論でこの点を指摘されると、大学側は直ちに、AWAによった場合に失われる権利は何か等について教職員に正確な情報を文書で伝え、その後七日間を周知期間とし、この周知期間内にAWA締結の申し入れはしないとした。

ここで大学は、AWAによった場合、教職員にとって労働条件が現状よりも不利になることをはじめて認めたのである。^③その後、大学は組合との交渉に応じて六月二三日に合意に達し、企業別協定に調印した。コックス (Kerry Cox) 副学長は、それまで大学労使関係に関して政府のスポークスマン的な役割を果たし、AWAの利点を宣伝してきた。しかし、教職員にとってAWAが企業別協定よりも劣るものであることを、同副学長は自らの足下で証明したことになる。この時点で約四五〇人の教職員がAWAを拒否していたのに対して、二八〇人は受け入れていたとされる。^④また、労働組合が交渉当事者となる企業別協定を選ぶかAWAを選ぶかについては、教職員に「真の選択」権が保障されることも協定に明記された。

一般的に、この大学の強硬な対応は、副学長が先に述べた労使関係担当の経営者団体 (AHEIA) の会長職にあり、労使関係については連邦政府の影響下にあることが作用していたと見られている。^⑤

6 エスカレートする大学労使関係への政府介入

以上見てきたような職場関係法から仕事選択法、職場関係要件にい

たる連邦政府の労使関係「改革」の核心は、労働条件の決定過程から労働組合を排除し、労働条件の集団的決定を個別雇用契約で代替することにあった。職場関係要件はそれらを大学で具体化するためのシステムであり、オーストラリア職場協定 (AWA) はそのための手段であった。

労働組合の排除が要件のなかでどのようにシステム化されていたか、それはすでに見たとおりである。それに先だって、仕事選択法や関連する法律で、組合活動やそれに付随する多くの行為を禁止し、違反に対しては巨額の罰金刑や懲役刑を科すことを法制化していた。たとえば建設業では特別法 (二〇〇五年建築建設産業改善法、Building and Construction Industry Improvement Act 2005) を制定し、同様な違反行為に対して六ヶ月から一年の懲役刑を科し、あるいは組合の場合は十一万ドル、労働者個人に対しては二万二千ドルの罰金を科している。建設業と同様にこうした狙い打ちの対象にされた産業の一つが高等教育部門であった。^⑥

連邦政府は大学予算の五〇%前後を負担しているが、職場関係要件は補助金を人質に政府が大学の労使関係に直接介入し、力づくでそれを「改革」しようとするものであった。しかし職場関係要件の手続きや内容が曖昧なため、要件を適用する段階になると判断基準や判定方法をめぐる政府の恣意的な対応が問題となった。交渉中の企業別協定が要件に合致するの否か、労使双方が合意に達しても、認証を求めて労使関係委員会に申請してよいの否か当事者には判断できない、という混乱した状況があった。

それらの点について大学や組合が職場関係省や教育科学省の事務サイドに問い合わせても、明確なルールも基準もなく、また、決定権限もない職員たちには応えられず、「最終的な決定権者は大臣」だと回答するだけで現場はますます混乱していった。^⑦

こうした事態に批判が高まると、政府は教育科学大臣が全権を持つてすべてを決定すると宣言した。二〇〇五年九月七日、ネルソン大臣は国内全大学の副学長に私信 (personal letter) を送り、次のように述べていたという。職場関係要件について教育科学省の職員は援助を借しむものではない。「しかし (雇用に関する) 大学の協定や慣行、政策が要件を満たしているかどうかの最終的な決定は私が行うものであること、本省職員のアドバイスその他はあくまでもひとつの指針 (guide) としてのみ理解すべきことを申し添えておく」(カッコ内は筆者注)。

さらに、同大臣は「真の改革を軽視したり、骨抜きにしたり、回避したりするようなやり方が、要件を満たした職場関係のあり方だとみなされるとは思われない」と警告していた。^⑤

やがてこの方針はさらにエスカレートし、同年一月末、同大臣は、翌年二月までに国内のすべての大学を巡回し、新たな労使協定が要件を満たしているか「すべての労使協定を査察する」と通告した。これに対して労働党の教育担当スポークスマン、ジェニー・マックリン氏は、ネルソン大臣の「高圧的な手法」による労使関係政策は「イデオロギー的な妄想」にすぎないと批判していた。^⑥

7 政権が交代して

一九九六年に制定された職場関係法、その修正法としての仕事選択法、およびそれらに基づいた個別政策として、典型的には建設業や大学にみられた連邦政府の労使関係政策が大きな争点のひとつとなつて、二〇〇七年一月二四日に連邦総選挙が行われた。この選挙で、AWA という個別雇用契約や職場関係要件の廃止を公約に掲げた、若いケビン・ラッド (Kevin Rudd) 氏率いる労働党が圧勝し、一二年ぶりに政権に復帰した。この政権交代によって、その後の連邦政府の大学政策はどう変わったのか、次に簡単にみてみよう。

・労働党政府はAWAと職場関係要件の廃止を宣言

これまで見てきたように、職場関係要件は教育科学省と職場関係省の連携のなかで進められてきたが、新たに誕生した労働党政権の下ではこれらが統合されて教育雇用職場関係省 (Dept. of Education, Employment and Workplace Relations, DEEWR) となり、副首相のギラード (Julia Gillard) 氏が担当大臣になった。

ギラード副首相は就任後二ヶ月余の二〇〇八年二月六日、職場関係要件に関して記者会見を開き、ハワード前政権の大学に対する不信感の象徴であり、大学への補助金支給の条件とされていた職場関係要件を廃止する、また、要件の土台となっていたAWAも廃止すると発表した。^⑦ 同大臣は、また、大学関係者が集まった別の席で、これによって労働党政府は、前政権の「イデオロギー的な狂気」から手を引くと宣言して前政権を批判した。^⑧

この記者会見の翌週、ギラード副首相は職場関係修正法案 (Workplace Relations Amendment (Transition to Forward with Fairness) Bill) を国会に提出した。また、同日、二〇〇八高等教育支援修正 (高等教育職場関係要件および全国ガバナンス・プロトコル要件の廃止および他の諸問題) 法案 (Higher Education Support Amendment (Removal of the Higher Education Workplace Relations Requirements and National Governance Protocols Requirements and Other Matters) Bill 2008) を国会に提出した。

これによって、職場関係要件および全国ガバナンス・プロトコルについて定めた補助金制度規定 (Commonwealth Grant Scheme) の第七章は削除されることになった。これらの修正法は国会を通過し、二〇〇八年二月二八日に発効している。それまで労働党はAWAを廃止すると明言してきたが、職場関係要件についてはこれを完全に廃棄するのか、あるいはより緩やかなものに修正するだけにとどめるのか明らか

かでない」とされていたが、これによって要件に関する労働党の姿勢は明確になったことになる。

ところで、NTEUによると、労働党の政策転換によって、大学の現場ではすでに次のような変化が現れているとされる。⁽⁴⁷⁾

- ・ ほぼすべての大学がAWAの締結申し入れをやめた。

- ・ 多くの大学は労働組合の権利を復活させ、職場関係要件を理由に退去させられていた組合が施設に戻ることができた。⁽⁴⁸⁾

- ・ 要件のひとつに関連して、大学は組合に、組合が雇用問題等の紛争処理に関与しようとする場合、紛争当事者が組合に交渉代理を委任していることを示す文書の提示を求めているが、ほとんどの大学はこうした要求をしなくなった。

・ 政権交代の影響はTAFEにも

この間の連邦政府の大学政策は、大学だけでなく高等教育機関が対象となっており、それには高等技術学校 (Technical and Further Education)、以下、TAFE (ティフと発音) と省略) も含まれていた。高等教育機関の運営方法に関するプロトコルや職場関係要件の政策は、TAFEに対しても同様であった。ただし、TAFEに対して政府は「二〇〇五年オーストラリアの労働力技能向上法」 (Skillings Australia's Workforce Act 2005) という特別法を制定し、内容的にはプロトコルや要件と同じ政策を法律で強制してきた。たとえばAWAによる労働条件の決定については、AWAの締結申し入れを法律で義務化し、労働条件の決定過程から労働組合を排除するという、より直接的かつ徹底した対応をTAFEに求めている。⁽⁴⁹⁾

しかし、AWAや職場関係要件の廃止とともに、技能向上法に関連箇所も削除され、労働党の大学政策の転換の影響はTAFEにも及ぶことになった。

結びに代えて

以上見てきたように、ここ数年、オーストラリアの大学は政府による大学経営への介入、とくに新自由主義思想に基づいた労使関係制度の「改革」を経験してきた。それは他の国々での経験に比較しても、きわめてドラスチックなものであった。

こうしたなかで行われた総選挙で保守連合は敗北し、労働党が勝利をおさめたことはすでに述べたとおりである。これらの政策を押し進めてきたハワード前首相は、保守連合を大敗に導いただけでなく、自身の議席をも失うことになった。⁽⁵⁰⁾ 現職の首相が議席を失うのは、オーストラリアの政治史上、一九二九年のブルース (Stanley Bruce) 首相について二人目のことである。この二人の現職首相が議席を失うことになった原因が労使関係政策の失敗にあったというのは、オーストラリアの社会政治状況を照らす象徴的な出来事であったといつてよい。⁽⁵¹⁾

こうして政権は交代したものの、ハワード政権がつくりあげた諸制度を、ラッド労働党政権がどこまで、どのように変えていくのかは未知数である。大学政策に関しては、とりあえず職場関係要件を廃止し、大学への「直接」介入政策を止めるとしたものの、具体的な方針はこれからである。

省略用語

ACU (Australian Council of Trade Unions、オーストラリア労働組合総評議会)

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、オーストラリア大学副学長会)

AWA (Australian Workplace Agreement、オーストラリア職場協定)

G08 (Group of Eight、八大学連合)

HEWRRO (Higher Education Workplace Relations Requirements' 職場関係要件)
 NTEU (National Tertiary Education Industry Union' 全国高等教育教職員組合)
 TAFE (Technical and Further Education' 高等技術学校)

注

- (1) Andrew Nette, 'Election Aftermath: Ground Hog Day for Higher Education', and anonymous writer, 'Third Time Around for Higher Education "Reform"', both in National Tertiary Education Industry Union (NTEU, *Advocate*, 11 (4), November 2004.
- (2) Department of Education, Science and Training (DEST), 'Higher Education Support Act 2003, Guidelines for Commonwealth Grant Scheme', 2004.
- (3) DEST, 'Higher Education Support Act 2003: Guidelines for Commonwealth Grant Scheme', 2004.
- (4) これらの点に関し、最初の政策文書では評議員の数が三〇数名に上ることもあり、その評議員には学生や教職員の代表が入るといふ評議員会の運営方法をアナクロニスティックだと批判する一方で、大学を商業的な手法で運営する (run in a business-like fashion) 必要があることについて (DEST, *Our Universities: Backing Australia's Future*, May 2003, p.15)。これに基づいて、職員や学生代表も評議員から外すことが条件とされた。
- (5) オーストラリアにおける労働条件の決定システム、とくにAWAについては、以下の拙稿を参照されたい。〔オーストラリア〕労働政策研究・研修機構『諸外国における労働条件規制等に関する調査研究』第六章、一九九八年。
- (6) Brendan O'Keefe & Catherine Armitage, 'Bulk of university staff spurn AWAs', *The Australian*, March 21, 2007.
- (7) この前提として職場関係法第七八九条では、ユニオンショップ協定は組合への加入強制 (coerce) だとしてこれを禁止し、第八〇七条では違反行為に対して罰則を設けている。罰則には三種類あり、①罰金、②損害賠償、③差止命令もしくは裁判所が適切と考える他の取りうる

方法がある。

- (8) Australian Vice-Chancellors' Committee (AVCC), Media Release, 'Workplace relations requirements unworkable', September 23, 2003.
- (9) Anonymous writer, 'Uni chiefs ready for showdown on contract plan', *The Sydney Morning Herald*, June 2, 2003.
- (10) AVCC, Media Release, 'End the Education wars, says AVCC', October 17, 2003.
- (11) AVCC, Media Release, 'Vice-Chancellors call on Government for further key amendments to reform legislation', November 20, 2003.
- (12) AVCC, Media Release, 'AVCC and Minister agree on key enhancements to pass legislation', November 28, 2003.
- (13) AVCC, Media Release, 'The time for agreement is now', November 30, 2003.
- (14) AVCC, Media Release, 'New deal for Universities, December 4, 2003.
- (15) AVCC, Media Release, 'Universities singled out for workplace reforms', April 29, 2005.
- (16) G08 結成後、他の大学も地域で連合体をつくり、あるいは理科系ないしは技術系大学で連合体をつくっている。これらは、言うなれば大学間競争の産物であり、競争のなかで利益を同じくする大学が集团的に自己防衛をはかるためにつくられたものであった。G08 は強い者どうしがさらに強くなつて、いっそう影響力を強めるために結成された連合体だといつてもできる。
- (17) Anonymous writer, 'ANU slams workplace agreements', *The Age*, October 16, 2003.
- (18) O'Keefe & Armitage, op. cit. AWA は必要ない、むしろ従来型の労使協定の方が労務管理がしやすいということ、かねてから大学関係者から指摘されていたことである。それは、連邦政府の言うように教職員一人ひとりと個別雇用契約 (AWA) を締結し、すべての労働条件をちがえていたら、交渉や事務作業量が膨大になって対応できないという、きわめて常識的かつ現実的な議論であった。
- (19) NTEU, 'Inquiry into the provisions of the Higher Education Legislation (Workplace Relations Requirements) Bill 2005: Submission to the Senate Employment, Workplace Relations and Education References

- Committee', 2005.
- (20) 以上の反対運動およびそこにいたる経緯等については、以下の拙稿を参照されたい（「規制緩和という名の規制強化―豪州「仕事選択法」の検討から」『大原社会問題研究所雑誌』五八四号、二〇〇七年七月号）。
- (21) A Group of 151 Australian Industrial Relations, Labour Market, and Legal Academics, 'Research Evidence About the Effects of the "Work Choices" Bill : A Submission to the Inquiry into the Workplace Relations Amendment (Work Choices) Bill 2005', November 2005.
- (22) Darrin Barnett, 'Academics protest uni IR plan', *The Australian*, November 7, 2005.
- (23) 'Professors for University Autonomy Statement', signed by 223 professors.
- (24) 二〇〇三年当時、イギリスのマンチェスター大学副学長に就任が決まっていたメルボルン大学のギルバート (Alan Gilbert) 副学長は、離職直前の卒業式で、自らの体験として、教員の採用人事に対する政府の介入が多いことに言及し、マスメディアでも注目された。そこで彼は具体的な介入事例に触れ、タスマニア大学とメルボルン大学という二つの大学で副学長をしていた二三年間に、そうした事態が二〇件以上あったことをはじめて明らかにした。それに呼応するかのようにな、当時の副学長会 (AVCC) のマラーベイ (John Mullavey) CEOも同様の経験をしたと述べていた (Jim Buckell, 'Unis face political pressure, VC says', *The Australian*, October 10, 2003)。ちなみにギルバート氏は連邦政府の大学改革路線を、大学関係者のなかでは最先頭で支持し、そうした方針に沿ってメルボルン大学を「改革」したことで知られ、それゆえに批判されることも多かった人物である。
- (25) NTEU, 'Key Outcomes in HEWRR Bargaining', *Advocate*, 12 (3), November 2005.
- (26) Ken McAlpine, 'Election a HEWRRS crossroads', *Advocate*, 14 (3), November 2007.
- (27) NTEU, 'Genuine choice' denied in AWAs at Swinburne, *Advocate*, 14 (2), July 2007.
- (28) NTEU, 'University staff aware of the dangers of AWAs', *Advocate*, 13 (1), March 2006.
- (29) McAlpine, op. cit.
- (30) Ian Argall, 'The real workplace fight has yet to begin', *The Australian*, September 21, 2005.
- (31) NTEU, 'Ballarat digs in for tough struggle', *Advocate*, 12 (2), August 2005.
- (32) Lisa Macnamara, 'Workplace deals sealed', *The Australian*, October 26, 2005.
- (33) Stuart Rosewarne, 'Workplace "Reform" and the Restructuring of Higher Education', *Journal of Australian Political Economy*, no.56, December 2005, p.206.
- (34) Samantha Baden, 'Newcastle Uni locks out unions as HEWRRs brawl deepens', *AAP NEWSFEED*, November 23, 2005.
- (35) Brendan O'Keefe, 'Union faces campus ejection', *The Australian*, November 23, 2005.
- (36) McAlpine, op. cit.
- (37) Michael Evans, 'Ballarat staff reject sub-standard Agreement', *Advocate*, 12 (3), November 2005.
- (38) Michael Evans, 'Victory for Ballarat staff in class action', *Advocate*, 13 (1), March 2006.
- (39) Anonymous writer, 'Ballarat Uni derailed AWA push', *The Guardian*, July 5, 2006.
- (40) NTEU, 'Ballarat Collective Agreement Trumps AWAs', *Advocate*, 13 (2), July 2006.
- (41) こうした点については前掲の拙稿（「規制緩和という名の規制強化」）を参照されたい。
- (42) NTEU, 'The Federal Government's Industrial Agenda & Postgraduates', no publishing date shown.
- (43) Rosewarne, op. cit.
- (44) Anonymous writer, 'Nelson set to crack down on universities' IR requirements', *AAP NEWSFEED*, December 1, 2005.
- (45) Julia Gillard, 'Media Release : Taking the foot of government off the throat of Universities', February 6, 2008.
- (46) Gerard Noonan, 'Labor signals shake-up for uni funding', *The Sydney*

Morning Herald, February 6, 2008.

- (47) Ken McAlpine, 'Gillard abolishes Howard's IR requirements', *Advocate*, 15(1), April 2008.

(48) これに関して、以下のような状況があるという。アデレード大学支部は大学の近くに事務所を購入したため、キャンパスへの復帰は現段階で交渉事項にはなっていない。また、いくつかの大学は組合に賃貸料を要求していたが、それも撤回されるか、撤回の方向で組合と話が進んでいるという（以上は、二〇〇九年二月、筆者のEメールによる問い合わせに対するNTEUの中央委員、ケン・マッケナルピン氏の回答による）。

(49) この法律は「地元産業や地域社会のニーズに応えるため、より大きな柔軟性と能力」をTAFEに与えるとし、そのために法的な制約がある場合をのぞいて、「教職員にAWAを提示することにより柔軟な雇用制度」を実現するとしている。また、教職員の採用や賃金に関しては、経営陣がより強いリーダーシップや権限を持つことを要請し、さらに、成果主義賃金を導入し、成果が不十分な者についてはそれを管理するシステムをつくること、企業家的な商業指向のビジネス計画 (entrepreneurial and commercially oriented business plans) を立てること、補助金の給与への配分については「勤続年数ではなく能力に基づいて」 (... based on competence, rather than on length of time...) 行うべきこと、などが定められている（以上は同法の職場改革について定めた第一二―一三条による）。

(50) ハワード前首相の選挙区であるシドニー郊外のベネロング地域では、マッコリー (Macquarie) 大学が最大の雇用機関である。そこでNTEUは総力をあげて選挙活動を行い、ハワード前首相の落選に影響を与えたとする。また、労働党が対抗馬に国営のABCテレビの人気女性キャスター・マキュー氏 (Maxine McKew) を当てたことも大きかった (NTEU, 'It's Bennelong time, it's Bennelong long time ... Time for a change!', *Advocate*, 15(1), April 2008)。

(51) 一九二七年から一九九年にかけて、多くの産業で大規模ストライキが頻発し、それが社会不安へとつながる情勢にあった。そうしたなかで、労働組合には厳しい国民党 (Nationalist Party) のブルース首相は、仲裁制度を州の管轄に戻す法案を提出しようとしたのであるが、労働組

合や労働党が反対しただけでなく、保守党のなかからも批判がでて、国民党から労働党に鞍替えする造反議員まででる事態に発展した。一九二九年、そうしたなかでブルース首相は総選挙に臨んだのであるが、国民党が大敗を喫しただけでなく、自らも議席を失うことになった。