

オーストラリア

1 経済情勢

2006-07年の実質GDP成長率は、前年より0.2ポイント上昇して3.2%となり、景気は拡大を続けている。

〈表2-109〉オーストラリアの実質GDP成長率

年月	2007-08							2007-08 7～9
	2004-05	2005-06	2006-07		7～9	10～12	1～3	
実質GDP成長率	2.8	3.0	3.2	0.5	1.2	1.3	0.7	1.0

資料出所 豪州統計局 "5206.0 Australian National Accounts Sep 2007"

(注) 実質GDP成長率は前年比(四半期は前年同期比、季節調整値)

2 雇用・失業対策

(1) 雇用・失業情勢

失業者数・失業率とも近年漸減しており、2006-07年にはそれぞれ489万人、4.5%となった。

〈表2-110〉オーストラリアの雇用・失業の動向

年月	2007-08			2007-08					
	2004-05	2005-06	2006-07	7	8	9	10	11	12
雇用者数	10,366.8	10,591.5	10,823.5	10,948.8	10,984.3	10,987.4	11,014.3	11,081.3	11,076.6
失業者数	540.5	527.1	489.0	469.3	471.1	463.6	479.3	498.8	473.9
失業率	5.2	5.0	4.5	4.3	4.3	4.2	4.4	4.5	4.3

資料出所 豪州統計局 "1350.0 Australian Economic Indicators, Feb 2008"

(2) 雇用・失業対策の概要

a 公共職業サービス

労働党から政権を奪い、1996年3月に就任したハワード首相率いる自由党・国民党の保守連合政権は大規模な労働政策の転換を図った。職業安定行政については、政府は、労働市場において、直接的にサービスを提供する役割を果たすのではなく、サービス購入者になること(a change in the role of government from that of a provider to that of a purchaser of assistance)とし、競争原理の導入と求職者に対して選択の幅を広げることが目標とした。

1998年5月に公共職業安定所(Commonwealth Employment Service: CES)を廃止し、3年ごとの入札により公的職業紹介サービスを提供する事業者を決定し、落札した業者が連邦政府と契約を結び、政府に

代わり職業紹介事業を行うこととなった。なお、公共職業安定所を民営化して1997年に連邦政府が設立したエンプロイメント・ナショナル社は、2003年6月に一部事業を民間に売却、大部分の事業所は閉鎖し、解散した。

職業紹介事業を行うジョブ・ネットワーク事業者、ジョブ・プレースメント・オーガニゼーション等を合わせると、豪州全体で約2,300か所(2007年7月時点)が公共職業安定サービスを提供している。

(a) 求職者支援サービス:ジョブ・ネットワーク

現在、求職者支援サービスに関しては、落札した260事業者(民間、コミュニティ(communitiy; NPO、宗教団体、地方自治体など)等、2007年7月時点)がジョブ・ネットワーク・メンバー(職業紹介事業者)として、合計で約1,130か所(2007年7月時点)の職業紹介所を運営している。落札業者全体でジョブ・ネットワーク(Job Network)を構成し、職業紹介、求職法指南、就職困難者への集中的支援、起業支援事業を行い、事業者ごとの事業実績評価結果は6か月ごとに公表される。1998年5月～2000年2月が第一期、2001年2月～2003年6月が第二期、2003年7月～2006年6月が第三期であり、現在2007年7月～2009年6月が第四期目(豪州の会計年度は7月1日から6月30日)となっている。

また補完的に教育・労使関係省が以下のプログラムの下、非営利団体と契約し、同団体が職業紹介を実施している。なお以下の対象者に対する職業紹介は、ジョブ・ネットワークでも可能となっている。

ア 職業紹介・雇用及び訓練(Job placement, employment and training: JPET)

15歳から21歳までの、ホームレスかホームレスになる可能性のある恵まれない若年者を対象とした職業紹介及び職業訓練を行う。全豪州262機関(2007年7月時点)。

イ 先住民雇用センター(Indigenous Employment Centres: IEC)

地域雇用開発計画(CDEP)に参加する先住民に対する職業紹介を行う。全豪州18機関(2007年7月時点)。

ウ 先住民若年者雇用相談(Indigenous Youth Employment Consultants:IYEC)

15歳から19歳までの先住民に対する職業紹介を行う。全豪州30機関(2007年7月時点)。

(b) 求人サービス:ジョブ・プレースメント・オーガニゼーション

ジョブ・ネットワーク参加事業者が総合的な求職支援を行うのに対し、求人開拓や職業紹介サービスを専門的に行うジョブ・プレースメント(Job Placement Organisation)が設けられている。本制度は免許制で、求人開拓、政府のシステムへの求人登録、求職者の紹介を行う。現在は、約860事業者(2007年7月時点)が事業を行っている。

(3) 若年者雇用対策

a 「相互義務」(mutual obligation [Initiative]: MOI)

(a) 目的

相互義務とは、豪州福祉制度の一環として、労働年齢にある失業者が連邦政府のサービスを受ける代わりに、その責任を果たすべきであるという考え方に基き、失業者は失業給付を請求できる代わりに、就職活動を積極的に行うこと、労働市場での職業訓練を積極的に行うこと、また失業者を支援するコミュニティへ何らかの形で還元することを目的としている。

(b) 対象者及び適用要件

次の要件を満たす者は、下記(c)のプログラムへ参加が義務づけられる。参加しない場合は受給している給付が制限される。

条件: 18~49歳までの者で、新就職手当、若年者手当等の社会保障給付を6か月間受給している者が対象となる。

ア 新就職手当(Newstart Allowance:NSA)

21歳以上、年金支給開始年齢未満の失業者に対して、連邦政府から支払われる給付。

イ 若年者手当(Youth Allowance:YA)

就職を目指して現在就学中や、新養成訓練中などの若年者に対して、連邦政府から支払われる給付。(ア) 16歳以上24歳以下で、就学中又は、フルタイム養成訓練に参加していること
(イ) 16歳以上20歳以下で、ワーク・フォー・ザドール(2(3)b参照)やボランティア活動等、なんらかの活動を行うことで「活動状況認可(approved activities)」をセンターリンク(2.(5)参照)から得て、フルタイム労働者の求職活動をしていること、等

(c) 具体的内容

パートタイム労働及びボランティア活動、職業訓練、就職支援プログラムなどの活動に参加すること。これらに参加しない場合は「相互義務」を果たしていないことになり、各種給付の削減という制裁措置をもたらす。

b ワーク・フォー・ザドール(Work for the Dole:WFD)

ワーク・フォー・ザドールは、パートタイム労働及びボランティア活動の一部として、失業者に就労経験をさせることで、失業者自身が自信を持ち、人と付き合う能力が向上し、働く動機が向上することを目的として、コミュニティの各種プロジェクトに貢献する等の機会の提供を行っている。

各コミュニティは、当該コミュニティの利益となる事業(プロジェクト、各種サービスの提供など)を実施する際に、失業者をそのプロジェクトに雇用する。

事業の中身は広範囲に及び、歴史的遺産の保全、環境整備、(コミュニティによる)観光(案内)業、コミュニティのスポーツ活動、コミュニティの各種施設の修繕、保守などがある。

c ユース・パスウェー・プログラム(Youth Pathways Programme:YPP)

若年者の学校生活から職業生活や次の学業生活への円滑な移行を図るために、若年者を対象として、在学・復学を支援し、次の教育訓練機会・就職機会へ道筋をつけるための就職支援プログラムである。

対象となるのは13~19歳で、12学年(高校3年生)修了前に退学する危険性がある者、学校間及び学校

から職業訓練及び就職への円滑な移行ができない危険性がある者、12学年修了前に12か月以内に退学している者等が対象となる。

具体的なプログラムの内容は、学校生活から職業生活等への円滑な移行を行うために必要な、対象となる若年者個々のニーズに合わせたものであり、①移行計画の作成を含むニーズの評価、②移行計画をもとにしたアフターサービスや支援、③支援及び指導が行われる。

d キャリア・アドバイス・オーストラリア (Career Advice Australia)

13～19歳までの全ての豪州人を対象とし、学校生活から職業生活、または高等教育生活への円滑な移行を支援するもので、既存のローカル・コミュニティ・パートナーシップ (Local Community Partnerships: LCPs)^(注1)を通じて行われ、地域産業を経験した相談員、また豪州国内における主要10産業を経験した専門家を設置し、対象者に職業相談、助言、指導等を行う。

(4) 高齢者雇用対策

a 概要

2004年5月、当時のマル・ブラフ (Mal Brough) 雇用サービス担当相は、豪州連邦政府2004～2005年度予算に関連して、中高年雇用を促進するため4年間で合計1,210万豪ドルをかけて実施する政策パッケージである中高年雇用戦略 (Mature Age Employment and Workplace Strategy) を公表した。各施策は、中高年労働者、中高年求職者、事業主への情報提供や支援を拡充することを目指している。

b 背景

豪州では出生率が低下していることから、労働力の高齢化が進むだけでなく、2040年には労働力の増加が止まることも予想された。これに対応するため、政府として労働力を増やし、生産性を向上させることを目指している。中でも、中高年齢者に長く働き続けることを奨励し、早期引退者を減らすことや、中高年齢者に働きやすい職場に改善することを奨励することなどにより、中高年齢者の就業を促進することが重要となる。

c 施策の概要

(a) 労働者向け

求職者だけでなく働いている者も対象にした地域レベルのワークショップ (Jobwise Workshops) を豪州全域で1年間に40回開催する。このワークショップでは、求人情報や雇用情勢に関する情報、効果的な職探しの方法、各種サービスに関する情報を参加者に提供する。

(b) 職業紹介事業者等向け

職業紹介サービスを改善し、職業紹介担当者が中高年労働力の活用に関して地域の事業者と効果的に仕事を進めることを支援するため、職業紹介事業者等の職員に高齢化の影響について学ぶ機会を与えるセミナー (Jobwise Labour Market Update Seminar) を開催する。

(c) 事業主向け

事業主を対象とした地域レベルのワークショップ (Wise Workforce workshops) を豪州全域で1年間に約40回開催する。このワークショップでは、高齢者を含めた経験ある労働者を雇用し、更に長期的に雇用するため、職場施策や実例を紹介する。

インターネットサイトの「Jobwise」により中高年者の雇用を促進する情報を事業主に提供する。

事業主団体等と協力して45歳以上の者を雇用する場合の自主的ガイドラインを策定する。

(5) 雇用保険制度

失業給付は、保険方式ではなく、他の各種給付と同様、1991年社会保障法 (Social Security Act 1991) 及び1973年学生支援法 (Student Assistance Act 1973) に基づき、全額国庫負担により社会保障給付の一環として支給されている。このため、使用者、労働者とも保険料の負担はない。また、新規学卒者等の就職経験のない者も支給の対象となる。失業給付は、人的サービス省 (Department of Human Services) の所掌である。

主として16～24歳の者を対象とする若年者手当 (Youth allowance)、21歳以上の者を対象とする新就職手当 (Newstart Allowance) がある。

失業者は、連邦政府の社会保障給付事務等を総合

的に行う独立行政法人「センターリンク」(Centrelink)に申請を行い、資格審査(Job Seeker Classification Instrument)を受けることになる。資格審査で失業者は、年齢、職歴、失業期間、学歴、家族構成等で就職困難度を点数化され、地域のジョブ・ネットワーク・メンバーからひとつ選び面接の予約を行う。面談を行わない場合などには給付が停止される。

(6) 職業能力開発対策

a 資格体系(Australian Qualifications Framework, AQF)

中等教育上級から大学院まで、職業課程と普通課程の両方を含んだ学習段階において共通の資格を付与する、豪州全体を対象とした資格認定制度である。

〈表2-111〉 オーストラリアの資格体系(AQF)

中等教育 (School Sector)	VET(職業教育訓練: Vocational Education and Training Sector)	高等教育 (Higher Education Sector)
	職業準修士 (Vocational Graduate Diploma)	博士 (Doctoral Grade)
	職業準修士 (Vocational Graduate Certificate)	修士 (Master Grade)
	上級ディプロマ (Advanced Diploma)	準修士 (Graduate Diploma)
	ディプロマ (Diploma)	準修士 (Graduate Certificate)
	履歴証明Ⅳ (Certificate IV)	学士 (Bachelor)
	履歴証明Ⅲ (Certificate III)	上級ディプロマ (Advances Diploma)
上級中等教育学力資格 (Senior Secondary Certificate of Education)	履歴証明Ⅱ (Certificate II)	ディプロマ (Diploma)
	履歴証明Ⅰ (Certificate I)	

b 職業訓練(Australian Apprenticeships)

(a) 概要

1998年保守連合ハワード政権は、従前の職業訓練制度を改革し、名称を「新職業訓練(New Apprenticeships)」としていたが、2007年11月選挙で勝利した労働党政権により再度改称され、「豪州職業訓練(Australia Apprenticeships)」となったものであり、内容は今のところハワード前政権の実施した「新職業訓練(New Apprenticeships)」と同様である(今後改正され

る見通し)。

年齢は労働年齢である16歳以上であることが条件で、職種及び保有資格等各種制限はほとんどない。

(b) 内容

訓練期間は1~4年(技量が身に付いたことを示せれば、訓練期間終了前に終了できる。)であり、資格は履歴証明Ⅰ~ディプロマなどが取得可能である。

新養成訓練が行われる産業は、州によって異なるが、自動車、建設、対事業所サービス、文化、娯楽、金融、食料、木材業、情報産業、地方自治体、食肉業、印刷、郵便、小売りなど多岐にわたり、職種は500以上あるとされる。

個人で職業訓練を受けることができるだけでなく、事業主は雇用労働者に対し、職業訓練への参加を勧奨することができる。その場合、事業主は、労働者1名に対し1,250豪ドルまたは1,500豪ドルのインセンティブを連邦政府から受け取ることができる。また労働者が参加するオフJT訓練は、民・公の職業能力開発施設で実施されるが、これら施設も資格を発行し、認定資格として認められている。

訓練は、事業所における職業訓練だけでなく、学校に通学しながらの養成訓練も存在する(パートタイムの通学と、パートタイムの(企業での)養成訓練の組み合わせ。この場合、ドイツの「デュアルシステム」(ドイツの43ページ参照)に類似したものとなる)。

(7) 外国人労働者対策

a 制度の概要

豪州では専門的・技術的労働者を受け入れる政策を展開しているが、豪州に移住して労働することを希望する場合、まず申請最低条件となるポイント(パスマーク)を取得しなければならない。このポイントは、語学力、技能、学歴などの要件が点数化されたものである。

また移民労働者を受け入れる中、豪州における移民労働者の多くが大都市に集中するという問題が起こっている。そのため、2005年5月、地方における専門的・技術的労働者の労働力不足解消のため、移民の地方誘致策を発表した。これは永住権獲得に必要なポイントは、120だが、そのポイントに満たない者であっても、地方での居住、勤務、都市部に移動しない、など一定

の条件を満たせば、永住権獲得の際にボーナスポイントが付与され、加算されたポイントによって永住権獲得のチャンスが増えるというものである。この政策により、地方都市への移民数は増加するなど一定の効果をあげている。

また、地方の農村などにおいては、農業体験などを目的としたワーキング・ホリデー労働者を使用することも多いことから、2005年11月以降、一度しか取得することのできなかったワーキングホリデービザの再取得が可能になった。2度目のワーキングホリデービザを申請する際の主要な条件は、以下のとおりである。

- (a) 1回目のワーキング・ホリデー期間中に3か月以上地域農業において季節労働に従事したことを証明する書類
- (b) 申請時に18歳以上30歳以下であること
- (c) 子供がいないこと
- (d) ワーキングホリデービザ制度協定国(英国や日本など)のパスポートを保持していること等

更に、海外からの労働者が職場での罹災防止等を目的として、長期就労ビザ(457visa)取得条件が2007年7月1日から変更となり、政府に資格や登録が必要な特定業種において同ビザを所有する場合、実務レベルの英語力(International English Language Testing Systemでスコア4.5以上)の証明が必要となった。

3 労働条件対策

(1) 賃金・労働時間及び労働災害の動向

消費者物価は上昇傾向にあり、2008年の第一四半期には0.7%となった。

賃金、労働時間は安定して推移している。

労働災害発生件数及び労働損失日数については、下表の通り。

〈表2-112〉 オーストラリアの賃金及び消費者物価上昇率の推移

年月	2007-08 (%)							
	2004-05	2005-06	2006-07	7~9	10~12	1~3	4~6	7~9
実質賃金上昇率	4.3	5.1	4.5	3.9	4.6	5.0	4.4	4.5
消費者物価上昇率	2.4	3.2	2.9	0.9	-0.1	0.1	1.2	0.7

資料出所 豪州統計局 "1350.0 Australian Economic Indicators, Feb 2008"
豪州統計局 "6401.0 Consumer Price Index Dec Quarter 2007"
(注) 前年比(四半期は前年同期比)

〈表2-113〉 オーストラリアの週当たり実労働時間の推移 (時間)

	2003.11	2004.11	2005.11	2006.11	2007.11
合計	34.6	34.5	34.5	34.3	34.4
男性	39.3	38.9	38.7	38.7	39.0
女性	28.8	29.0	28.7	29.0	28.9

資料出所 豪州統計局 "6105.0 Labour Market Statistics Jan 2008"

〈表2-114〉 オーストラリアの労働災害の件数

	2000	2005-06
労働災害発生件数	477,800	689,500

資料出所 豪州統計局 "6324.0 Work-Related Injuries, Australia 2005-06"

(注) 労働災害及び労災保険は各州政府が所管し、連邦政府は2000年及び2005-06年の労働災害に関する統計を発表しているだけで、経年的な統計はない。次回調査は2009-10年を予定している。

(2) 最低賃金制度

最低賃金額は、イアン・ハーパー委員長及び4人の委員(the AFPC Commissioners)により運営される豪州公正賃金委員会(Australia Fair Pay Commission: AFPC)が毎年7月に決定し、10月から効力が発生している。豪州公正賃金委員会は最低賃金の決定に際し、失業者や低所得者が労働市場にとどまれる水準、現在全体における雇用情勢及び競争力、低所得者のセーフティネットとしての機能を考慮することとされている。

(3) 公正な賃金及び公正な労働条件に関する基準

従前から労働者の最低労働条件については各アワード^(注2)に規定されており、1996年の豪州職場関係法にも労働時間や年次有給休暇等の労働条件に関する規定はなかったが、2006年豪州職場関係法改正により、新たに同法に下記a～dの4つの最低労働基準が規定されることとなった。なお、この「公正な賃金及び公正な労働条件に関する基準(Australian Fair Pay and Conditions Standard)」は最低労働基準であり、例えば現在アワードの規定により本基準より労働者にとって有利な労働条件が定められている場合には当該アワードの規定が引き続き有効となり、逆にアワードの規定が本基準を下回っている場合については本基準が適用されることとなる。

a 週所定内労働時間(Hours of Work)

一週の所定内労働時間は38時間とされている。なお、日本の変形労働時間制のように12か月以内の期間を平均して週38時間とすることも可能であるとされている。

b 年次有給休暇(Annual Leave)

労働者に対して、1年間に4週間の年次有給休暇が付与される。また、パートタイム労働者及び継続勤務期間が12か月以内の労働者については比例付与により計算された日数の年次有給休暇が与えられる。また、労働者は12か月当たり最大2週間の年次有給休暇を休暇として取得せず、代わりに同休暇分の金銭の支払いを受けることを選択することができる。ただし、これは労働者が書面により有給休暇分の金銭の受け取りを求め労使間で合意した場合に限られ、使用者が労働者に対し金銭授受を選択することを強要してはならないこととされている。

c 個人休暇(Personal Leave)

労働者に対して12か月当たり10日間の個人休暇が付与される。個人休暇とは労働者がケガや病気の時に使う病気休暇(Sick Leave)と病気の家族を介護するための家族介護休暇(Career Leave)を総称したものである。付与された10日間を必要に応じて病気休暇または家族介護休暇として取得することができるが、家族介護休暇は年間最大10日間しか取得できない(繰り越し分を含め蓄積している個人休暇が10日間以上ある場合でも、同一年内に10日間を超える家族介護休暇を取得することはできない)。個人休暇は有給の休暇であり、当該年度に取得しなかったものについては翌年に繰り越される。なお、家族介護休暇を10日間取得した後更に介護が必要な場合には、2日間の無給休暇を追加で取得することができることとされている。

さらに、個人休暇とは別に家族や親戚が深刻な病状にあるときまたは死亡したときには2日間の忌引き休暇(Compassionate Leave)が付与される。本休暇も有給の休暇である。

d 出産・養子縁組休暇(Parental Leave)

労働者が出産または養子縁組を行う際に夫婦合計で最大52週間の無給の休暇を取得できる。出産の日を含む1週間または養子縁組の日を含む3週間については夫婦同時に本休暇を取得することが可能とされているが、それ以外の時期に関しては夫婦が同時に取得することはできない。なお、本休暇は無給の休暇である。本休暇は、12か月以上継続勤務したフルタイム労働者及びパートタイム労働者に取得権がある他、12か月以上常用として雇用されたカジュアル労働者にも取得権がある。

(4) 解雇規制

オーストラリアにおける解雇規制には、不当解雇に対して救済を受ける権利と違法解雇に対して救済を受ける権利の2つが存在する。

a 不当解雇

使用者より解雇された労働者が当該解雇は不当(harsh, unjust, unreasonable)であると考えられる場合には、豪州労使関係委員会(Australian Industrial Relation Commission: AIRC)に対して不当解雇に係る調停・仲裁の申立てを行うことができるが、この制度の適用対象範囲は100人を超える労働者を使用する事業に限定しており、労働者数100人以下の中小規模企業に使用される労働者は、解雇が不当であると考えられる場合であっても豪州労使関係委員会に申立てを行うことはできないこととされている。ただし、裁判所に訴えを起こすことは従前どおり可能である(労使関係委員会への申立てと比較して裁判の方がはるかに高コスト)。なお、解雇が不当解雇に該当するかについては個々の事案でそれぞれ判断を行う必要があり一概に定義づけることはできないが、以下の事項が判断目安とされている。

- (a) 合理的な理由があるか否か
- (b) 解雇の理由に関して労働者が説明を受けているか
- (c) 労働者が自らの能力または行為について弁明する機会を与えられていたか
- (d) 労働者のパフォーマンスが悪いことが解雇の理由である場合に、解雇が行われる前に当該労働者がパフォーマンスについて警告を受けているか 等

b 違法解雇

事業主が違反した場合は、損害を被った労働者に救済の権利が発生する。不当な解雇と異なり、違法な解雇については明確な定義付けがある。すなわち違法な解雇とは以下を理由として解雇することである。

- (a) 病気または怪我のために労働者が一時的に職場を離れたこと
- (b) 労働者が労働組合に加入していること、勤務時間外または使用者の許可を得て勤務時間内に組合活動に参加したこと
- (c) 労働組合に加入していないこと
- (d) 労働者の代表者として活動したこと
- (e) 使用者が法、規則その他に違反したことについて、適当な行政機関に申立てを行いまたは申立ての手続に参加したこと
- (f) 人種、皮膚の色、性的嗜好、年齢、身体的・精神的障害、結婚・未婚の別、家族的責任、妊娠、宗教、政治的信条、国籍・社会的出自
- (g) 豪州職場協約(Australian Workplace Agreements: AWA)に署名し、同協約を延長し、変更し、終了することに関する交渉を拒否したこと
- (h) 出産休暇、家族休暇を取得したこと

現行制度下においては、違法な解雇を受けた労働者は労使関係委員会に調停の申立てを行うかまたは裁判所に訴えることができる。また、違法に解雇され裁判を行おうとする労働者に対し、政府は4,000ドル相当の法的助言サービスを提供できるとされている。なお法的助言サービスは当該違法解雇事案が豪州労使関係委員会の調停で解決されなかった場合に利用できることとなっている。また調停により未解決であった事案については、豪州労使関係委員会が法的助言サービスの必要性に関する証明書を発行する。さらに本制度を利用することができるのは当該労働者が財政的に困難な状況にあると認められた場合に限られる。

4 労使関係施策

(1) 労使団体

労働組合団体としては、1927年に創設された豪州労働組合評議会(Australian Council of Trade Union:

ACTU)が「ナショナルセンター」として存在している。ACTUは、国際労働組合総連合(International Trade Union Council:ITUC)に加盟している。また主要な産業別労働組合として、豪州製造業労働組合(Australian Manufacturing Workers' Union:AMWU)、建設業・林業・鉱業・エネルギー産業労働組合(Construction, Forestry, Mining, and Energy Union:CFMEU)、電機労働組合(Electrical Trades Union:ETU)等があり、労働組合組織率は大幅に減少し、労働争議件数も大幅に減少しているが、団体交渉やストライキ等の活動自体は積極的である。

① 労働組合組織率

〈表2-115〉 オーストラリアの労働組合組織率

(%)						
年	2001	2002	2003	2004	2005	2006
労働組合組織率	24.5	23.1	23.0	22.7	22.4	20.3

資料出所 豪州統計局 "4102.0 Australian Social Trends 2007"

② 労働争議の発生件数等

2006年の労働争議発生件数は、202件と前年比270件減少した。それに伴い、労働損失日数も大きく減少した。

〈表2-116〉 オーストラリアの労働争議件数等の推移

(件、日)						
年	2001	2002	2003	2004	2005	2006
ストライキ発生件数	675	767	643	692	472	202
労働損失日数	382,100	259,000	439,400	379,800	228,300	132,600

資料出所 豪州統計局 "6321.0.55.001 Industrial Disputes, Australia, Sep 2007"

(2) 使用者団体

使用者団体の最たるものは豪州商業協議会(Business Council of Australia:BCA)と豪州商工会議所(Australian Chamber of Commerce and Industry:ACCI)である。BCAは主として政策形成に関与し、国民の議論の基本的な部分に影響力を与えている。ACCIはより日常的な形で影響力を行使しており、労使関係の公的な部分について頻繁にコメントを出している。これらの団体のほかに、有力な使用者団体としてオーストラリア産業グループ(Australian Industry Group:AIG)がある。

(3) 労働争議の規制

労働争議が法の保護を受けるため(民事上の責任を免除されるため)には、労働争議を行う7日前に予告を行うこと、認証協約の有効期限が満了する前には労働争議を行わないことなどの要件がある。また労働争議を実施する場合には関係労働者の間で秘密投票を行うことが義務付けられ、また豪州労使関係委員会により労使交渉期間が差し止めまたは中止される要件が追加される等の措置が取られる場合がある。

5 労働施策をめぐる最近の動向

2007年、労働党は、連邦総選挙に向けた選挙運動において、ハワード政権の推進した労使関係制度改革を労働者の生活を脅かすものとするキャンペーンを展開し、労働党が政権を獲得した場合、公平で、生産性を高める、更に柔軟な労使関係制度にするよう職場協約の廃止を含む労使関係法改正を行う旨公約として掲げた。2007年11月に実施された連邦議会選挙の結果、与党保守連合が敗北してラッド党首率いる野党労働党が政権を獲得することとなった。この選挙では、ハワード政権による労使関係制度改革が選挙の趨勢を決する重要要因となったと見られており、現在、労働党率いる連邦政府は、公約に基づく労使関係法の改正作業を進めている。

労働党政権が実施する労使関係法改正は、2段階に分けて実施される予定となっている。

第一段階は、2008年2月13日に連邦議会へ提出された暫定移行措置法案であり、その主な内容は以下のとおりである。なお、法案の議会通過後速やかに同暫定移行措置法案を施行することとなっている。

- (1) 暫定移行措置法案施行後、新たに豪州職場協定(AWAs)を結ぶことはできない
- (2) 2007年12月1日時点で豪州職場協定を使用している雇用主は、2009年12月31日までの移行期間中における新規労働者及び豪州職場協定更新時期に該当する労働者に対し、移行期間中を期限として、

労働者との個別協約である個別暫定雇用協定(Individual Transitional Employment Agreement: ITEA)の使用を認める。

- (3) 新たな団体協定及び個別暫定雇用協定に対し、真に不利益のないテスト(No-disadvantage test)を導入する
- (4) 豪州職場関係委員会(AIRC)にアワード(Award)を新しく改善する権限を与える
- (5) 雇用主の要求により、労働者が提出をしていた労使関係事実記載書(the Workplace Relationship Fact Sheet)の提出を廃止する

また第二段階として、労使関係法を全体的に見直し、実質改正法案として今年末に連邦議会へ提出する予定としており、2010年1月1日全面施行を目指している。

(注1) Local Community Partnership 参考:連邦教育・雇用・職場関係省(DEWR)ホームページのアーカイブ

http://www.dest.gov.au/sectors/career_development/programmes_funding/programme_categories/key_career_priorities/lcp/

LCPの圧倒的大半は、学校・大学・地域の事業主との間での職業教育訓練(VET)の協力活動のために設置・財政負担されてきたものであって、1990年代には、全豪学生訓練基金(Australian Student Trainee Foundation)が、連邦政府からの(金銭的)支援、専門知識の援助をこうしたLCPに行いつつ、職場体験(「構造的職業紹介」:Structured Work Placements)を行っていた。

その後も組織変更が行われたが、現在でも多くのLCPが、学校における職業教育訓練(VETis: Vocational Education and Training in Schools)のための職業紹介・産学間プログラムの協力を行うためのサービスである。しかし提供する個々のサービス、サービス提供の仕方はまちまちで、またこれらのプログラムがお互いに影響し合ったり、協力関係にあるので、内容は広範である。現在全国に213のLCPがあるとされる。

(注2) アワードとは、最低労働条件等を規定する行政命令(裁定)で、産業、職種、地域別に定められており、連邦アワードは豪州労使関係委員会(Australian Industrial Relations Commission)が、州アワードは各州の労働裁判所(State Industrial Tribunal)がそれぞれ策定する。最低基準ではあるが、実態として多くの場合アワードの条件がそのまま適用されている。