

特別寄稿

オーストラリアにおける非正規労働者と 正規労働者の分断を超えた連帯と労働運動

—オーストラリア国立大学教職員組合のストライキの事例から—

よこた のぶこ
横田 伸子 ●関西学院大学 社会学部 教授

I. ANU教職員組合の 歴史的ストライキ

筆者は、これまで韓国の労使関係と労働市場構造を歴史的に分析してきた。現在は2023年4月から1年間の予定で、オーストラリア国立大学（Australian National University: ANU）の韓国学研究所（Korea Institute）で在外研究を続けている。当初、韓国・日本とオーストラリアの社会運動ユニオニズムの比較を研究テーマとしていたが、両者の間にあまりにも大きな懸隔が存在し、単純な比較分析は困難であることがわかった。つまり、企業別労働組合運動が主流で、非正規労働者と正規労働者の連帯が難しい韓国と日本に対して、非正規労働者と正規労働者が同一の労働組合を形成している場合が多いオーストラリアとでは、労働運動の規模や社会的影響力が格段に違うからである。そこで、本稿では、筆者自身も参加し、オーストラリアの労働運動の伝統的理念をも

っともよく体現している全国高等教育組合（National Tertiary Education Union: NTEU）ANU支部（以降、ANU教職員組合とする）のストライキの成果とその意味について考察してみたい。具体的には、主にANU教職員組合の2023年団体交渉報告書（NTEU ANU 2023）とNTEUキャンベラ支部事務局長のラクラン・クロヘシー博士（Dr. Lachlan Clohesy）らに対して行ったインタビューの分析による¹。

2023年7月27日正午12時に、1999年以来4半世紀ぶりとなるANU教職員組合の半日ストライキは始まった。真冬とは思えない強い日差しの下、ANU教職員組合員とその賛同者は各拠点を発し、午後12時半には大学中央のKambri（アボリジニの言葉で「人の集まる場所」の意味）広場にじつに1,000人以上もの人々が集結し、集会が開かれた（写真1）。その後、ブライアン・シュミット学長のいる大学本部まで激しいシュプレヒコールを上げながらデモ行進が行われた。

1. オーストラリアの大学同盟ストライキについて以下の方々にインタビューを行った。
NTEUキャンベラ支部事務局長 ラクラン・クロヘシー博士（Dr. Lachlan Clohesy）。2023年11月13日14:00～15:00。
メルボルン大学経営・マーケティング学部 労使関係論専攻 ビル・ハーレイ教授（Prof. Bill Harley）2023年10月12日14:30～15:30。
メルボルン大学経営・マーケティング学部 労使関係論専攻 アンドレアス・ペカレク博士（Dr. Andreas Pekarek）2023年10月13日11:00～12:00。



オーストラリア国立大学Kambri広場での集会
(写真1)

今回のストライキでは学生を含む若い世代の参加がとくに目立った。それは、ANU学生代表団体（ANU Student Association）や学生サークルが、「学生は教職員との連帯に立ち上がろう！ ANUの学生は教職員組合のストライキを支持する。」と公式に表明したからである（写真2）。その背景には、教職員の雇用の急速なカジュアル化（非常勤化）にともない、非常勤教職員の劣悪な労働条件の上に成り立つ大学教育の質の劣化が大きな社会問題となっていることがある。学生たちは教職員組合と連携して、「教職員の労働条件こそが、学生の学ぶ条件なのだ」と強く訴え続けてきた（写真3）。こうした教職員組合と学生との緊密な関係は、ANUだけでなくオーストラリアの他の大学の同盟ストライキでも共通に見られた。

大部分が専任教職員だけで組織される日本の大学教職員組合とは決定的に異なり、NTEUは専任教員、大学院生も含む非常勤講師、一般職員、非正規職員が共に同一の組合を組織している。それゆえ、当然のことながら今回のストライキの最大の



学生の圧倒的的支持を受けての教職員スト
(写真2)

焦点は、年7%を超える高インフレの中での実質賃金引き上げであると同時に、雇用不安に常に直面し、劣悪な労働条件下に置かれている非常勤教職員の雇用保障と待遇の改善であった。ANU教職員組合はANU大学当局にことごとく要求事項を認めさせ、ストライキは教職員組合の大勝利で終わった。わずか半日のストライキでも、1,000人以上による怒涛のようなシュプレヒコールはANU経営陣を震撼させずにはおかなかったのだ。それだけでなく、ストライキ後、ANU教職員組合への新規加入者が後を絶たず、ラクラン・クロヘシー氏によると、142人が新たにANU教職員組合に加入し、



「教職員の労働条件は学生の学ぶ条件」と訴えるプラカード
(写真3)

20%以上の組合員数の増加を見たという²。ストライキ勝利の影響がその後もいかに大きかったかがわかる。

実際、ANU教職員組合は、団体交渉に先立つ2021年9月から11月に、組合メンバーだけでなく非組合員も含めて団体交渉で扱うべき事項について広範なサーベイを行い、次の4項目を主要要求事項とするログ・オブ・クレームズ (Log of Claims) を作成した。公正な給与、健全な業務量、非常勤教職員のより高い雇用の安定性、柔軟な働き方である (NTEU ANU 2023: 2)。これをもとに、非常勤教職員の雇用保障・待遇改善を中心に据えて団体交渉を行った結果、非常勤教職員の権利獲得が呼び水となり、全体の労働条件の底上げという画期的な勝利につながったのだ。

ANUだけでなく、大学教職員組合のストライキはNTEUの調整によって、オーストラリア全土の大学に燎原の火のごとく広がっていた。そして、すべての大学ストライキで共通に目指された目標は、大学運営上の非常勤教職員への依存を減らすと同時に、非常勤教職員の雇用保障と待遇を改善することであった。こうした同盟ストライキは、NTEUが非常勤教職員と専任教職員を同一の教職員組合に組織しているからこそ可能だ

ったことを銘記すべきである。では次に、NTEUという労働組合の特徴について見てみよう。

II. 労働者の分断を超えて連帯と団結を作り出す——NTEU結成の理念

NTEUのリーダーとして1993年から2018年までNTEUの事務局長を務めたグレアム・マッカロック (Grahame McCulloch) は、NTEU結成の目的を次の

ように述べている。

「我々の目標は、高等教育におけるすべての労働者を代表する組織になることだ」(O'Brien2015:44)。これこそ現在にまで引き継がれているNTEU結成の理念である。

NTEUは、1993年に5つの高等教育労働組合が合併して設立された。すなわち、従来の大学部門の教職員組織であるオーストラリア大学教職員組合 (FAUSA) と、主に職業教育や技術教育を担う高等教育学院の教員組織であるオーストラリア高等教育学院教員組合 (UACA)、ビクトリア州の高等教育学院、職業訓練専門学校TAFE、成人教育、学生組合の一般職員を代表する組織であるオーストラリア大学職員協会 (ACUSA)、アデレード大学一般職員協会 (UAGSA)、ANUの中堅・上級事務職員を代表するオーストラリア国立大学事務・関連職員協会 (ANUAAOA) の5組合である (O'Brien2015:47)。この構成からもわかるように、NTEUは設立当初から、大学だけでなくオーストラリアの高等教育産業全体を対象とし、学術職の教員と非学術職の一般職員が統一された組合を結成した。

オーストラリアでは労働組合結成の際、労働組合の統一性と団結力を高めることを目的として、同じ産業に属する労働者は一つの労働組合にしか加入できないという、一産業一組合の原則の伝統や文化が現在も強く生きている。つまり、同じ産業で働く労働者は、その雇用形態や職種に関係なく、普く平等に一つの労働組合に加入でき組織されるのである。この点において、正社員を中心に企業別労働組合に組織され、多くの非正規労働者が排除されている日本や韓国の労働組合とは根本的に異なる。NTEUはこの原則を最も忠実に踏襲して活用し、高等教育産業の各部門や異なる職種の

2. ストライキ前のANU教職員組合の組合員数は708人で、組合組織率は9.5%だったが、ストライキ後はそれぞれ850人、11.5%に増大した。組織率こそ高くはないが、締結された労働協約は、日本とは異なり、労働組合員だけでなくANUの全雇用者に適用されることから、ANU教職員の教職員組合に対する支持は高い。

労働者間の分断をなくし、高等教育産業労働者の統一組織を意識的に創り出そうとした。言ってしまうえば、オーストラリアの高等教育において根強く存在する、学術職（教員）と非学術職（一般職員）の間の賃金格差や待遇格差、キャリアパスの違いを解消し乗り越えようとするミッションを設立当初から強くもっていたのである。この設立以来のNTEUの理念はやがて、より多様な雇用形態や属性の構成員を組合に組織する方向に発展した。すなわち、学術職である教員、非学術職である一般職員／専門職員の二つのカテゴリーに、先住民、女性、非常勤教職員(casual worker)、LGBTIという多様なカテゴリーが加わったのである。これは、NTEUが設立初期において、一般職員と教員を代表する唯一の組合として自分たちの立場を主張していたのとは対照的である（O'Brien2015：238）。このように多様な労働者を組合の構成員として包摂するNTEUの特徴が、NTEUをして非常勤教職員と正規労働者である専任教職員の統一的労働組合形成を可能にしたといえよう³。

また、NTEUが非常勤教職員の組織化を最重点事項としたことの背景には、1990年代以降オーストラリアの大学教員のカジュアルリゼーション（非常勤化）が急速に進んだことがある。

オーストラリアの高等教育システムを市場化・効率化・産業化という新自由主義的なものに変えたのが、1989年に労働党政権下で行われたドーキンズ改革である。佐藤万知は、ドーキンズ改革を次のように意味づけている。「高等教育システムをシンプルにし、経済発展に貢献する教育研究活動を大学の重要な役割とし、サービスの受益者と

して学生を位置づけ、大学は市場と評価を意識せざるを得ない構造にしていくことであった（佐藤2020：224）」。この結果、オーストラリアの高等教育は留学生受け入れを中心に巨大な利潤を生む国内の一大産業に成長し、学生数は、2018年で1,562,520人と2001年の約2倍に増加している（佐藤2020：216）。これにともない、大学の専任教員数も2009年には38,964人から2018年には46,507人へと増加しているが、この二つの数値からも明らかのように、専任教員数の増加は学生数の増加に全く追いついていない（佐藤2020：218）。専任教員数の増加を抑える一方で、急激に増加したのは時間給の非常勤教員である。1990年に2,972人だったのが、2017年には14,403人にまで増大している（佐藤2020：218）。ANUでは2022年の労働力構成で非常勤教職員が42%も占めている⁴。また、メルボルン大学の最新の年次報告書によると、2022年の総職員の52%が有期雇用と非常勤教員であり、モナシュ大学では、その割合はさらに高く、55.4%に達している（Sydney Morning Herald, October 3, 2023）。

このように、大学教職員のカジュアルリゼーションが急激に進んだ理由は、劣悪な雇用・労働条件の非常勤教職員を多く雇用することによって、ドーキンズ改革の眼目である「稼げる」高等教育のコスト面での効率化を推し進めようとしたからである。それは、オーストラリアの大学で非常勤教職員が置かれた劣悪な雇用・労働状況にも如実に表れている。

NTEUのキャンベラ支部事務局長のラクラン・クロヘシー氏は、キャンベラの地方紙、The RiotACT (26

3. これはほぼ通説となっており、筆者がオーストラリアの大学の同盟ストライキについてインタビューをしたNTEUの幹部、および労使関係論の専門家も口をそろえて指摘している。

4. ANUの2022年の雇用形態別労働力構成は、ANUの学生メディアWORONIの2023年4月1日の記事によると、正規フルタイム労働者が3,634人（49%）、パートタイム労働者が706人（10%）、非常勤教職員が3,083人（42%）である。（<https://www.woroni.com.au/news/guess-whos-back-staff-bargaining-in-its-eighth-round/>）

July 2023) に、次のように語っている。

「非常勤教職員は大学コミュニティの中で最も疎外され、弱い立場に置かれています。何の理由もなく1時間前に解雇されることもある。夏休みも仕事がない。学期と学期の間の仕事もありません。生計を立てるのに本当に苦労しています。それゆえ、ANU教職員組合員は、とくに非常勤教職員組合員と連帯し、非常勤教職員の労働条件改善をともなわない協約を締結することは望みませんでした」。

また、全国紙Sydney Morning Heraldは特集を組み、オーストラリアの大学でいかに、非常勤教職員が搾取されているかを多くの事例を挙げて報道した (Sydney Morning Herald, April 15, 2023)。この記事の冒頭を引用すると次のとおりである。

「オーストラリアの大学における賃金泥棒の仕組み。このフレーズは、オーストラリアの大学で働く非常勤や有期契約の教員が、適切な時間や報酬を与えられずに不当に扱われている問題を指摘するために使われている。オーストラリアの大学では、半数以上の教員が非常勤や有期契約で雇われており、仕事の安定性や将来性がない状況に置かれている。この問題は、オーストラリアの高等教育の品質や公正性に影響を与えていると考えられる。

オーストラリアの大学は、不安定労働と賃金泥棒によって疲弊している。大学はすでに数千人の現職員および元職員に約1億ドルを返済していることから、この額は今後さらに膨れ上がることが予想される。この広範な賃金スキャンダルの核心は、非常勤教職員が小論文の採点、学生との面談、コー

スの準備などのために与えられている時間である。採点の場合、非常勤教職員に支払われる出来高払いの賃金は通常、1時間4,000ワード程度に設定されていることが多い。この賃金に見られるように、適切な仕事をするために実際にかかる時間を劇的に過小評価しているという証拠が増えつつある。」

このような非常勤教職員の「搾取」によって教育の質が急速に劣化する中で、オーストラリアの大学は、高等教育産業として莫大な利益を上げてきたというのが各紙の主要な論調である。

筆者が、非常勤教職員を専任教職員と同一の労働組合への組織化を促すことが必要不可欠な理由を尋ねたところ、メルボルン大学の労使関係法のアンドレアス・ペカレク博士は次のように答えた。「このような劣悪な雇用・労働条件の労働者を労働組合という拠り所なく増やし続けることを許せば、この国の高等教育の質と公正性が損なわれるだけでなく、この社会自体が持続可能でなくなるからです。」これは、非常勤教職員と専任教職員が連帯・団結して闘うことを推し進めてきたNTEUの見解そのものと言え、当事者である教員や学生も巻き込んで社会を動かす大きなうねりとなっている。

Ⅲ. ストライキでANU教職員組合が獲得したものは何だったのか？

NTEUのキャンベラ支部事務局長ラクラン・クロヘシー氏は、APHEDA⁵のインタビューに答えて、「労働組合員として、梯子の一番下の段を持ち上げることが梯子全体を持ち上げることになる」と述べている。今回のANU教職員組合のストライキの勝利は、この言葉通り、大学組織という梯子の

5. APHEDA (<https://www.apheda.org.au/our-work/>) とは、1984年に設立されたUnion Aid Abroad-APHEDAという正式名称を持つ、オーストラリアの労働組合運動のグローバル組織である。このインタビュー記事のURLは <https://www.apheda.org.au/apheda-people-dr-lachlan-clohesy/>。

一番下にいる非常勤教職員の雇用・労働条件を持ち上げることによって、教職員全体の労働条件を持ち上げた良い事例となった。そもそも、ANU教職員組合をストライキに踏み切らせたのは、大学側が非常勤教職員の雇用安定の要求を無視し続けたからである（NTEU ANU 2023: 2）。以下でANU教職員組合がストライキで獲得した内容について、NTEU ANU支部の2023年団体交渉報告書に依拠しながら、組合の要求事項にそって見ていこう。

まず、「公正な給与」についてである。ANU教職員組合は、年率7%という高インフレの中、全教職員に対して、2026年6月30日までに18.5%（累積20.03%）の給与の引き上げを大学に約束させた。この給与の引き上げは、総額にするとオーストラリア全国の高等教育部門の中でもっとも高い増加率であり、年率の増加率もニューサウスウェールズ大学に次いで2番目に高い。特筆すべきは、非常勤教職員の退職年金の最低年金保障率をこれまでの11%から12.5%に引き上げることに成功したことである。これは、非常勤教職員の年金額が専任教職員のそれと同等になることを意味する。

次に、「健全な業務量」について見ると、教職員組合は、教職員の過大な業務負担を改善するために、ANUの歴史上、もっとも包括的かつ様々な要素を含んだ項目や条件を定めた業務量条項を大学側に認めさせた。この背景には、ANUがパンデミックにともなう財政的な打撃に対応するため、教職員を10%削減するANUリカバリープランを2020年に導入したことで、残った人々にさらに過重な業務が重くのしかかったことがある。現行の条項が教職員の業務量負担を規制する様々な原則に拠っているにもかかわらず、それらは強制力がないばかりか遵守されない場合が多かったのに対

し、新条項はこれらが単なる原則ではなく、業務量負担のガイドラインや方針の要件となることが保証された。さらに、業務量は教職員に相談されるものではなく、教職員の同意が必要となった。要するに、業務量に関する決定権が使用者である大学から教職員に移ったことを意味し、高等教育業界でもっとも優れた業務量条項と評価される所以である。また、日本では決してなくなるのではないサービス残業も、「上司はスタッフに対して、残業代が支払われない仕事をさせてはならない」と明確に禁じられた。

第三に、ANU教職員組合がもっとも重要視した非常勤教職員のより高い雇用安定性という要求はどのように実現されたのだろうか。この要求が大学当局に拒否されたことが、今回のストライキの直接の引き金になり、新しい労働協約では非常勤で働く同僚が決して取り残されないようにするのが教職員組合の最重要課題であった。

まず、ANU教職員組合は、非常勤教職員に依存する大学経営の変革を強く求めた。この結果、2020年を基準に、総雇用者数に占める非常勤教職員の割合を18.7%削減するという約束を大学当局からとりつけた。こうしてANUの非常勤雇用率は10%となったが、この数値はオーストラリアの高等教育分野でもっとも低いものである。実際、この削減目標を達成するために、フルタイムの専任教職員と同等の常勤雇用が116創出され、非常勤教職員の常勤職への転換が図られる。なかでも有期雇用契約は最低2年間とされ、同じ職場で2回以上の契約更新歴があり5年以上働いた者は、常勤雇用である継続雇用へ転換されることが可能になる。加えて、有期雇用の雇用事由が明記され、不正な有期雇用⁶と認められた場合、ただちに継

6. 不正な有期雇用とは、期間限定契約の要件を満たさないか、または期間限定契約の目的に反する契約のことである。例えば、期間限定契約の目的が特定のプロジェクトや業務の完了ではなく、通常の業務の継続的な遂行であったりする場合や、期間限定契約の期間や更新が特定のプロジェクトや業務の完了に必要な場合に限られず、恣意的

続雇用に転換され、期間限定の不安定雇用の削減がはっきりと目指されることになった。

第四に、ANU教職員組合は、リモートワークによる柔軟な働き方が、生産性を上げるとともにワークライフバランスを確保するのに役立ち、教職員の仕事への満足度を高めると主張してきた。これに対し、パンデミック後、大学は、活気あるキャンパスを取り戻すため教職員にキャンパスに戻ることを期待し、教職員がリモートワークの制度を利用しようとするのを拒否することもしばしばあった。しかし、ストライキ後の団体交渉を経て、ANUの教職員は、在宅勤務を含むリモートワークを申請し利用する強力な権利を得た。とくに一般職員は週に最大2日のリモートワークを申請できるようになり、これは不合理な理由で拒否されることはなくなった。さらに、教員は勤務時間と勤務場所の分配を自分で調整できるという新しい条項が追加され、業務量の自己裁量権の強化と併せて、働き方を決める主導権が労働者の側に移るといふ新たなパラダイムを創り出しつつあると言えよう。これは、過労死が今でも深刻な社会問題として蔓延る日本とは正反対の流れである。

以上の4つの主要な要求事項に加え、団体交渉報告書には「その他」という項目が設けられている。この項目は、女性や先住民、非常勤職員、LGBTIなどの多様なメンバーを包摂し、民主主義や言論の自由を守ることで高等教育の質と公正性の向上を目指すというNTEUの理念と一致している。まず、トランスジェンダー及び多様な性別の教職員に対しては、性別適合休暇⁷の取得が認められ

た。また、非常勤教職員の労働生活を改善するため、非常勤教職員への休暇が拡大された。病気休暇、性別適合休暇、勤続休暇、ドメスティック・バイオレンス休暇⁸である。

さらに、学術活動の再定義を行い、非常勤講師の講義料金に加えて、チュートリアルやワークショップ、採点、実験などのその他の必要な学術活動とされていた教育活動の多くが補足的／支援的料金を受けられるようになった。こうして、非常勤講師は働いた時間分に対して全額給与を支払われるようになり、前述した非常勤講師の賃金搾取の構図から逃れる道筋がつけられた。

育児休業の取得についても大きな進展があった。これまでは、両親のどちらか一方しか主な介護者として休暇を取ることができず、もう一方の親は、支援的なパートナーとして15日間の有給休暇を取るにとどまっていた。しかし、新しい労働協約によって、両親とも主な介護者として26週間の有給休暇を取得できるようになった。

最後に、大学の自治や民主主義を守るために、学問の自由と言論の自由の権利が再確認され保護されることになったのは重要である。ANUの大学当局はそれまで、ANU職員行動規範（ANU's Code of Conduct）に則って、教職員が大学の方針や手続きに沿って行動することや、教職員の個人的な行動や活動について大学に報告し、許可を得ることを義務づけてきた。だが、団体交渉によって、学問の自由と言論の自由がANU職員行動規範に拠る必要がなくなり、より強力に保護されるようになった。

に行われている場合などが挙げられる。

7. 性別適合休暇とは、性別適合手術を受けるために必要な期間、最大26週間の有給休暇を取得できるというものである。この制度は、オーストラリアの労働法では義務づけられておらず、ANUはオーストラリアの大学の中で初めて性別適合休暇を導入した。

8. ドメスティック・バイオレンス休暇とは、家庭内で暴力的な行為や言動によって被害を受けた人がその状況から脱出したり、支援を受けたりするために取得できる休暇である。日本では、DV被害者が特別な休暇を取得できる労働協約はまだない。

IV. まとめ

ここまで見てきたように、ANU教職員組合のストライキは、1990年代以来、高等教育産業で急速に増大した非常勤教職員の雇用保障と待遇改善を獲得しただけでなく、ANUで働く労働者全体の働き方のパラダイムを変えるような画期的な勝利であった。言わば、大学の雇用組織の底辺にいる非常勤教職員の雇用・労働条件を引っ張り上げることによって、教職員全体の働き方そのものを労働者自らが決めていく端緒を開いたのではないだろうか？これは、まさに真の「働き方改革」と言えるような大きな前進であった。

【参考文献】

NTEU ANU (2023), *What We Have Won Together: NTEU ANU Bargaining Report*.

O'Brien, John (2015), *National Tertiary Education Union: A Most Unlikely Union*, UNSW PRESS.

佐藤万知 (2020), 「大学教授職の役割細分化現象と課題ーオーストラリアの教育担当教員を事例にー」『名古屋高等教育研究』第20号.

APHEDA (<https://www.apheda.org.au/our-work/>)

Sydney Morning Herald, April 15, 2023

Sydney Morning Herald, October 3, 2023

The RiotACT, July 26, 2023

WORONI, April 11, 2023. (<https://www.woroni.com.au/news/guess-whos-back-staff-bargaining-in-its-eighth-round/>)

[付 記]

本論文の執筆にあたり、オーストラリア国立大学アジア太平洋歴史学部 (Department of Pacific and Asian History, Australian National University) のルース・バラクロウ (Ruth Barraclough) 教授にANU教職員組合への紹介の労を取って頂いた。ここに記して謝意を表したい。

この「働き方改革」を可能にしたものは何か？それはNTEUが日本や韓国では実現が難しい、非正規労働者と正規労働者の二元的分断と対立を克服し、両者の強力な連帯と団結を形成し得たことに解を見出し得る。オーストラリアの労使関係の伝統や文化に根付いた「一産業一労働組合の原則」を最大限活かし、雇用形態や属性が多様な労働者を普く、平等に統一的な労働組合に包摂できたことが決定的であった。このことは、とくに日本で、非正規労働者を組織できずに労働組合と労働運動が先細りして急速に衰退している状況を打破するのに重要な示唆を与えてくれるのではないだろうか？