

オーストラリアにおける全国高等教育 組合（NTEU）による非常勤教職員と 専任教職員の連帯と労働運動

－オーストラリア国立大学（ANU）
教職員組合のストライキの事例から－

横田伸子（関西学院大学）

I. ANU教職員組合の歴史的ストライキ

ANU教職員組合のストライキの特徴(1)

- ◆1999年以来四半世紀ぶり2023年7月27日ANU教職員組合の半日ストライキが行われた→**全ての要求を貫徹**
- ◆「一産業一労働組合」の理念の下、**非常勤教職員と専任教職員がともに同一の教職員組合を組織**
- ◆教職員組合員だけでなく、学生も巻き込んで若い世代を中心に1,000人以上が参加
- ◆学生：「ANUの学生は教職員組合のストライキを支持する」ことを表明
「教職員の労働条件＝学生の学ぶ条件」
- ◆若者の参加：大学院生を含む非常勤教職員が多い

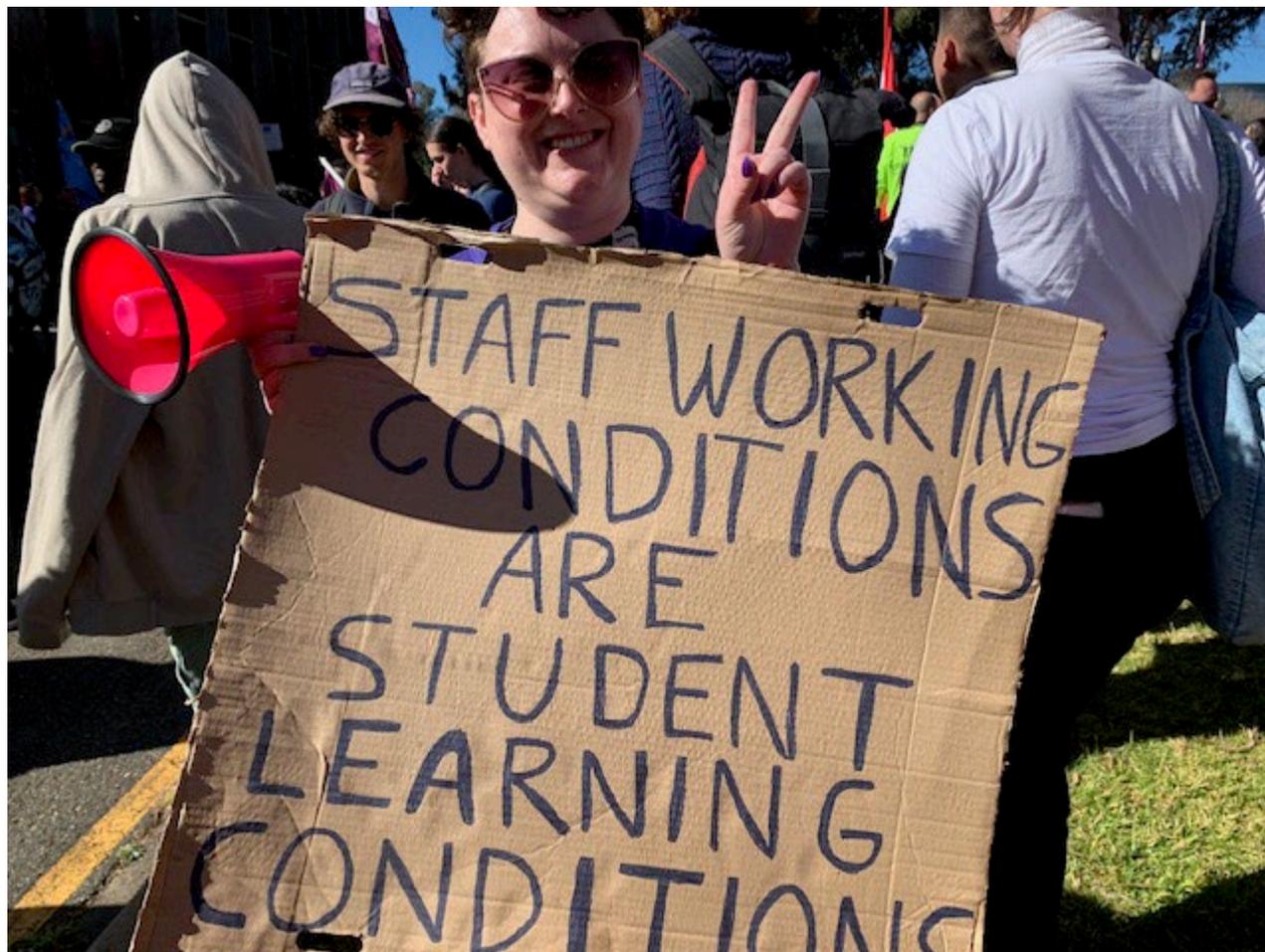
ANU教職員組合のストライキの特徴(2)

- ◆教職員雇用の急速なカジュアルリゼーション（非常勤化）の進展
→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**
- ◆教職員組合と学生自治組織との緊密な関係は、オーストラリア全土の大学に広がった同盟ストライキでも共通に見られた
- ◆ストライキの争点
 - ①年7%を越す高インフレの中での全教職員の実質賃金引上げ
 - ②非常勤教職員の雇用保障と待遇の改善
- ◆求心力を増すANU教職員組合→ストライキ後3カ月で新規加入者が142人増（708人→850人）、組合組織率は9.5%から11.5%に増加
- ◆締結された労働協約は全教職員に適用









II. 全国高等教育組合(National Tertiary Education Union: NTEU) の理念と結成 の背景

NTEU結成の理念

—労働者の分断を越えて連帯と団結を創り出す—

◆1993年5つの高等教育労働組合が合併して設立された

大学部門の学術職の教員に加え、職業教育や技術教育を担う高等教育学院の教員、そして非学術職の一般職員の統一的教職員組合

◆**一産業一労組**の伝統が強固

- ・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
- ・学術職（教員）と非学術職(一般職員)の間の待遇格差やキャリアパスの違いを解消し乗り越えようとした
- ・設立以来の理念⇒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＝先住民、女性、非常勤教職員（casual worker）、LGBTI等

➔**非常勤教職員と専任教職員の平等で統一された労働組合結成を可能にした**

高等教育システムの市場化・効率化・産業化 － 1989年 労働党政権下でのドーキングズ改革－

- ◆ **大学の役割 = 市場とその評価を常に意識する、経済発展に貢献する** 教育研究活動 → 留学生受け入れを中心に巨大な利益を生む国内の一大産業に成長
 - ◆ **学生数の増加にともなう大学教職員のカジュアリゼーションの急速な進展** = 専任教員数の増加を抑える一方で、時間給の非常勤教員を急激に増やした (= 現在、非常勤教員と任期制教員を合わせると5割超)
 - ◆ **不安定雇用・劣悪な労働条件の非常勤教職員を多く雇用して人件費の節減** を目指した ⇒ 「稼げる」高等教育のコスト面での**効率化の推進** → 非常勤教職員の労働力の搾取によって**教育の質の急速な劣化、公正性や社会自体の持続可能性の喪失**
- ← これ防ぐために、**非常勤教職員をNTEUという統一された労働組合に組織化**することが差し迫った必要として急浮上

III.ストライキでANU教職員組合が獲得したものは何か？

1. 公正な給与 (1)

- ◆大学組織の周辺部に位置する非常勤教職員の雇用・労働条件を引き上げることによって、教職員全体の労働条件を持ち上げる戦略
- ◆2026年6月30日までに**非常勤も含む全教職員平等に**18.5%の給与引き上げ（＝年2回の定期昇給）→オーストラリアの全高等教育部門の中でもっとも高い増加率
- ◆**非常勤教員の報酬は、授業の準備や学生評価、学生相談（オンラインも含む）、会議の出席などのすべての作業に対して対価が支払われると規定**（ex. Basicに分類される非常勤教員の授業1コマ1回当りの報酬AUD\$211.85（≒¥21,700）で、内訳は1時間の授業、2時間の授業関連作業の価格⇔日本の非常勤講師の講義1回の対価が¥7,500で、この中にすべての授業関連作業が含まれる
- ◆既存の教材や指示に基づいて**補助的、支援的な教育活動に対しても賃金が支払われる**ようになった（ex.1時間の授業提供と2時間の関連作業で1回の授業の報酬はAUD\$155.60（≒¥15,924））
- ◆働いた時間分に対して**全額給与が支払われる**ことになった

1. 公正な給与 (2)

- ◆非常勤教職員の給与には、**ストライキ以前から非常勤雇用割増賃金(casual loading)が25%含まれている**←正規雇用の従業員が享受する病気休暇や有給休暇などの福利厚生がcasual workerには付与されないため、**非常勤職(臨時職)の不安定雇用状況や生活を補填するために追加報酬**として設定 (オーストラリアの雇用慣行では一般的)
- ◆教職員全員が加入することになっていて、大学がほぼ全額負担する**退職金 (superannuation)の非常勤教職員の最低年金保障率を11.0%から12.5%に引き上げ**に成功→非常勤教職員の退職金額が専任教職員と同等になる
- ◆オーストラリアの雇用慣行の中に根強い平等主義や、不安定雇用を補う公正な生活賃金という発想に基づいて賃金引き上げや待遇改善が行われた

2. 健全な業務量

- ◆教職員の過大な業務負担を改善するために包括的かつ様々な項目や条件を定めた、高等教育業界で最も優れたと評価される業務量条項の締結
- ◆旧労働協約：教職員の業務量負荷を規制する原則としての業務量条項はあったが、強制力がなく遵守されない場合が多かった
- ◆新労働協約
 - 業務量条項は単なる原則ではなく、業務量負荷のガイドラインや方針の要件となることが保証された
 - 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**→**業務量に対する決定権が教職員に移る**
 - **サービス残業**→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**

3. 非常勤教職員の雇用安定性の確保

- ◆NTEUが最重要視した要求項目⇒すべての大学ストライキで争点となった
- ◆非常勤教職員に依存する大学経営の変革を強く要求
 - 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（ANUの非常勤雇用率は10%となり、高等教育分野でもっとも低いものとなる）←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職を116創出して、有期雇用職の常勤職への転換を図る
- ◆有期雇用契約
 - 最長で2年間に制限
 - 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職への転換が可能になる
 - 有期雇用事由の明記⇒不正な有期雇用と認められた場合、ただちに常勤職へ転換
 - 2024年3月13日現在、11件の有期雇用が常勤職に転換、3件が協議中、2件が金銭的解決

4. リモートワークによる柔軟な働き方の容認

- ◆ 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、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⇔大学側は、活気あるキャンパスを取り戻すために教職員にキャンパスに戻ることを要求
- ◆ 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獲得
- ◆ 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、これは不合理的な理由で拒否されない
- ◆ 教員は、勤務時間と勤務場所の配分を自分で自律的に調整できる + 業務量の自己裁量権の強化 → 働き方を決める主導権を労働者が握る端緒となる

5. その他

- ◆トランスジェンダー及び多様な性別の教職員に対して、**性別適合休暇**の取得が認められる
- ◆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→病気休暇、性別適合休暇、有給休暇、**ドメスティック・バイオレンス休暇**
- ◆育児休業の取得の拡大：それまで主たる育児者として認められた**両親のどちらか一方だけしか26週間の育児休業の取得を認められず、支援的なパートナーは15日間の有給休暇**を取るにとどまる→新協約によって、**両親とも主な育児者として26週間の育児休業を取得できる**ようになった
- ◆大学の自治及び民主主義を守るために、学問の自由と言論の自由の権利の再確認
- ◆新協約の下では、労働協約が適正に実施されているかどうかを監視する**労働協約実施委員会の設立**が保証

IV. まとめ

- ◆NTEUによるオーストラリア全土に広がった大学同盟ストライキは、1989年に始まったドーキングズ改革の中で推進された高等教育の市場化、産業化、効率化と、それと軌を一にして進んだ大学教職員のカジュアリゼーションに抗議し、その変革を要求するものであった
- ◆とくに、NTEUのANU支部の半日ストライキは歴史的な大勝利をおさめ、非常勤教職員の雇用保障と待遇改善を獲得した
- ◆加えて、ANUで雇用される全教職員の働き方を、労働者自身が自律的に決めるようなパラダイム転換をもたらす端緒とった。これは、真の意味での「働き方改革」ではないか？
- ◆これを可能にしたのは、NTEUがオーストラリアの労使関係の伝統や文化に根付いた「一産業一組合の原則」を活かし、雇用形態や属性が多様な労働者を広く平等に統一的な労働組合に組織してきたこと
→「梯子の一番下の段を持ち上げることで全体を引っ張り上げる」
- ◆NTEUは、非常勤教職員と専任教職員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えた







