

最新のオーストラリア労働法制事情

クレイトン・ユッツ法律事務所
パートナー弁護士
加納寛之

CLAYTON UTZ

2014年6月18日

本日の内容

1. 政権交代に伴うフェアワーク法の改正
2. いじめ対策制度の概要
3. 最新の労働法紛争事例解説

1. 政権交代に伴うフェアワーク法の改正

保守連合の公約と提出法案との対比

	FWRP報告書	保守連合の公約	提出法案
育児休暇手当スキームの拡大	該当なし	4.3	未提出
立入権の要件厳格化	35, 36	4.4	下院にて審議中
豪州建設委員会（ABCC）復活	該当なし	4.5	上院にて審議中
労働組合のガバナンス適正化	該当なし	4.6	上院にて審議中
Individual Flexibility Arrangement	9, 11, 12, 24	4.8	下院にて審議中
グリーンフィールド協約の 交渉手続整備	該当なし	4.10	下院にて審議中
労働協約交渉における 「生産性」の考慮	31	4.12	未提出
事業承継の適用範囲の明確化	38	4.14	下院にて審議中

1. 政権交代に伴うフェアワーク法の改正

育児休暇手当スキームの拡大

<問題点>

育児休暇手当が不十分で、出産後の女性の職場復帰を妨げていた

<保守連合の公約>

- 給付期間を18週間から26週間に延長
- 支払額の基準を最低賃金から「賃金代替額」（上限あり）に
- 政府機関からの直接支払

⇒いまだ法案化されていない

1. 政権交代に伴うフェアワーク法の改正

立入権の要件厳格化

<問題点>

無関係な労働組合も立入権を行使できたため、立入権が濫用されるケース（保守連合の公約ではPluto LNG Projectが挙げられている）が生じた

<保守連合の公約>

- 職場に適用されている労働協約の対象となっている労働組合；又は
- 労働協約の交渉代表者である労働組合であって、当該職場の組合員が同席を希望している証拠がある場合に「のみ」立入権を認める
- 協約の対象となる労働組合がない場合も、交渉代表権及び組合員の同席希望が必要

⇒ ほぼ公約どおりの法案（Fair Work Amendment Bill 2014 (FWAB) Part 8）が提出された

1. 政権交代に伴うフェアワーク法の改正

オーストラリア建設委員会（ABCC）復活

<問題点>

建設業界の監視機関であったABCCが労働党によって廃止されたため、建設業界の状況が悪化し、生産性が低下した

<保守連合の公約>

- ABCCを復活させ、適正手続と透明性のある監視体制を構築する

⇒ ABCC復活のため、Building and Construction Industry (Improving Productivity) Bill 2013 及び Building and Construction Industry (Consequential and Transitional Provisions) Bill 2013 が提出された

1. 政権交代に伴うフェアワーク法の改正

労働組合のガバナンス適正化

<問題点>

登録された労働組合において、労働組合の金銭を個人的な目的のために費消する、組合員の最善の利益を追求していない等の問題があった

<保守連合の公約>

- 登録団体及びその役員について、会社及び取締役と同等のガバナンスルール・ペナルティを適用する
- ASX上場企業と同等レベルの財務情報の開示・報告のガイドラインを整備する
- FWCとは別の独立した監視機関（Registered Organizations Commission）を設置する

⇒ ほぼ公約どおりの内容のFair Work (Registered Organizations) Amendment Bill 2013が提出された

1. 政権交代に伴うフェアワーク法の改正

Individual Flexibility Arrangements

<問題点>

フェアワーク法で導入されたIndividual Flexibility Arrangements(IFAs)については、組合側からは個別の労働契約を容認するものとの批判があり、労働者からは権利関係が不明確であるという批判があった

<保守連合の公約>

- IFAsを引き続き維持する
- しかし、IFAsによって労働者の権利が害されないよう、Better Off Overall Testは維持しつつも、非金銭要素を考慮してよい旨を明記し、リスクを軽減する
- IFAs解約通知期間を4週間から13週間に延長する

⇒ ほぼ公約どおりの法案（FWAB Part 4）が提出された

1. 政権交代に伴うフェアワーク法の改正

グリーンフィールド協約の交渉手続の整備

<問題点>

グリーンフィールド協約の交渉手続には誠実交渉義務が規定されていなかったため、労働組合によって要求が受け入れられるまで交渉を引き延ばすことで新規プロジェクトの開始が遅延するという問題が起っていた

<保守連合の公約>

- 誠実交渉義務をグリーンフィールド協約の交渉にも適用
- 3か月以内に合意に達することを労働組合に求め、合意に達しない場合にはFWCへの申立てを可能にする

⇒ ほぼ公約どおりの法案（FWAB Part 5）が提出された

1. 政権交代に伴うフェアワーク法の改正

労働協約交渉における生産性の考慮

<問題点>

労働協約の交渉において生産性に与える影響が十分考慮されておらず、「Strike First, Talk Later」といった姿勢で労働者側が争議行為を行うケースが発生している

<保守連合の公約>

- 法律上保護された争議行為は、真摯で意味のある労使間協議がなされた後でなければ行えないこととする
- 労働協約交渉において生産性向上を考慮することを義務付ける
- FWCの審判においても、生産性向上に関する労使間協議がなされているかどうかを考慮する

⇒ いまだ法案化されていない

1. 政権交代に伴うフェアワーク法の改正

事業承継の適用範囲の明確化

<問題点>

従来は関連法人に「自発的に」従業員が移籍した場合も「事業承継」(Transfer of Business)に該当していたが、自発的な場合に意味があるのか問題点が提起された

<Fair Work Review Panelが示した解決案>

- 従業員が自発的に旧雇用者の関連法人への移転を希望した場合、新雇用者における労働条件が適用されることを明確にする(=「事業承継」による労働関連文書の承継を行わない)

⇒ ほぼ提案どおりの法案(FWAB Part 6)が提出された

本日の内容

1. 政権交代に伴うフェアワーク法の改正
2. いじめ対策制度の概要
3. 最新の労働法紛争事例解説

2. いじめ対策制度の概要

「いじめ」 ("Bullying") とは？

- 勤務中の「労働者」に対し、個人又は集団で繰り返し不合理的な行為をし、健康又は安全上のリスクを生じさせること
- 「労働者」は従業員より幅広い概念
- 「合理的な管理行為」は「いじめ」に該当しない

[参考]

職場のパワーハラスメント：同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう

「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議 ワーキング・グループ報告」

2. いじめ対策制度の概要

いじめ対策制度の概要

- いじめを受けたと合理的に信じる者によるFWCへの申立て
- 14日以内に審査開始
- 社内の紛争解決手続が完了している必要はない
- FWCはいじめを抑止するのに適切と判断する命令を下すことが可能

※ 制度導入前の他の法的救済手続とは独立・並行して行われ得る

2. いじめ対策制度の概要

"Anti-bullying Benchbook"

- いじめ対策制度は2014年1月1日に施行されたばかりでFWCの審決例の蓄積はない
- 制度導入前に既存の法理に基づいていじめと認定された事例の紹介や、新制度の解説を内容とするガイドブックが公表されている

2. いじめ対策制度の概要

実務上のアドバイス

- 「いじめ」と「合理的な管理行為」についての理解の徹底
- いじめに関する内部的な不服申立手続の整備
- 潜在的な紛争案件を把握した際の対処マニュアルの整備

⇒ 申立てがなされると、短いタイムフレームでの対応を迫られることになるので、潜在的な段階での解決が重要

本日の内容

1. 政権交代に伴うフェアワーク法の改正
2. いじめ対策制度の概要
3. **最新の労働法紛争事例解説**

3. 最新の労働法紛争事例解説

従業員によるいじめ行為について
雇用者の責任が認められた事案

Keegan v Sussan Corporation (Aust.) Pty Ltd [2014]
QSC 64
(7 April 2014)

3. 最新の労働法紛争事例解説

<事案の概要>

- ▶ Keegan氏（女性）は、Sussanの小売店にアシスタントマネージャーとして勤務していた。
- ▶ Keegan氏の育児休暇中に新たにストアマネージャーとして採用された別の従業員が、育児休暇復帰後のKeegan氏に対して、問題の行為を行った（後述）。
- ▶ Keegan氏は、上司に相談したが、上司はSussanのいじめ対策ポリシー（後述）に違反して、相談の事実を当該従業員に直接伝えて改善を求めたため、当該従業員はKeegan氏に対してそのことを責めるなどし、Keegan氏は結果として精神的疾患となり、14日（実働は11日）勤めた後、業務に復帰できなくなった。
- ▶ そこで、Keegan氏は、会社に対して、不法行為に基づく120万ドルの損害賠償を求めて提訴した。

3. 最新の労働法紛争事例解説

<Keegan氏に対して行われた行為の例>

- ▶ 一日中Keegan氏のことを無視し続ける。
- ▶ 店の帳簿の閲覧を禁止する。
- ▶ 顧客の面前で「お客様をちゃんと見ろよ。あんたがしたことのおかげで私が謝罪しなけきゃなんなかったんだから。」などと全く別の顧客の件を攻撃的なトーンで叱責した。
- ▶ 棚卸報告書を手書きで作成していたところ、「この手書きは何なの？あんた学校やり直したら？やり直し！」とあって、やり直させた。
- ▶ 床に黒いしみが残っていたため、当該従業員がモップをかけたかと聞いたのに対し、Keegan氏がモップのヘッドが傷んでいるので交換する必要がありますと弁明したところ、当該従業員は、3週間前に交換したばかりなんだよといいながら、モップのヘッドをKeegan氏の顔から10cmの至近距離に突き付け、どこが痛んでんだよと問いただした。
- ▶ 攻撃的なトーンで「私はバックルームをくまなく掃除したんだ。もし少しでも散らかってたら...いいか、いいか、分かってんだろうな。」と言い放った。

3. 最新の労働法紛争事例解説

<Sussanのいじめ対策ポリシー>

- ▶ もし従業員がマネージャーまたはスーパーバイザーにハラスメントまたはいじめについての不満を伝えた場合には、マネージャーまたはスーパーバイザーは、当該行為を解決するために必要な適切な手続を履践しなければならない。もし、これが不可能または不適切である場合には、人事マネージャーに伝えなければならない。
- ▶ 全ての不満は人事マネージャーに情報共有されなければならない。
- ▶ ハラスメントまたはいじめについての不満はすべて誠実に取り扱われなければならない。秘密は常に尊重されなければならない。
- ▶ 全ての不満は真剣かつ公平に取り扱われなければならない、調査は可能な限り秘密裏に行わなければならない。

3. 最新の労働法紛争事例解説

＜判決の要旨＞

- 当該従業員が行った行為は、不合理かつ過度の振る舞いである
 - Keegan氏が上司に電話をした時点で、本件が適切に処理されなければ、Keegan氏が精神的傷害を受けるであろうことは合理的に予測可能であった
 - 上司は社内規則を遵守せず、その他適切な措置もとらなかった上、その代わりに行った従業員に対するアドバイスは、上司が本件を誠実に受け止めていなかったことを示している
 - Sussanには注意義務違反があり、上司及び従業員の行為について責任を負う
- Keegan氏の主張を一部認め、24万ドルの支払を命じた

3. 最新の労働法紛争事例解説

実務上のアドバイス

- 担当者がいじめに適切な対応を行わなかった場合、いじめを行った者のみならず、会社も注意義務違反ありとして民事上の責任を負う可能性がある
 - いじめが始まってから極めて短期間（本件ではわずか14日）で回復不能な損害が生じることもある
 - いじめポリシーがあるにもかかわらず対応を誤った場合、会社としての注意義務違反となるリスクは高まる
- ⇒ ポリシーを整備しておけば安心ということではなく、ポリシーの周知徹底を行うことが重要
- ⇒ いじめ問題は人事担当者任せにおけばよいという態度は禁物。自ら対応できる知識と心構えが重要

3. 最新の労働法紛争事例解説

事業承継が不当解雇の請求に与える影響

Benjamin Hill v Sahir T/A Café Moderno at Fountain
Gate [2013] FWC 668
(30 January 2013)

3. 最新の労働法紛争事例解説

<事案の概要>

- ▶ Benjamin Hill氏は永続的なパートタイム労働者として、2011年7月からCafé Modernoにて勤務していた。
- ▶ 同Caféは、2012年9月10日にSahir Kaselia氏（新雇用者）によって買収されたが、商号、設備、資産及び従業員はまったく同一であった。
- ▶ 2週間後、新雇用者は、Benjamin氏に対して、「I'm not happy to have [yo]u with our staff members anymore」といったテキストメッセージを送付した。
- ▶ Benjamin氏は、これが不当解雇に当たると主張した。
- ▶ 新雇用者は、Benjamin氏を「解雇」したのではなく、2週間のパフォーマンスを見た結果、彼を「採用しなかった」だけであると主張した。

3. 最新の労働法紛争事例解説

<判決の要旨>

- 商号の継続使用、事業の性質、資産の承継等の事情から、本件買収はFWA上の「事業承継」に当たり、雇用が承継されている。
 - 従業員に旧雇用者の下での勤続期間を通算しない旨の書面による告知がなされていない以上、旧雇用者の下での就業期間は勤続期間として通算される。
- 従業員は不当解雇の主張をすることが可能

3. 最新の労働法紛争事例解説

実務上のアドバイス

- 買収対象事業の従業員を買収後に解雇する場合、不当解雇の主張の可否を判断する前提として、「事業承継」の該当性を検討することが重要
 - 「事業承継」に当たる場合、旧雇用者における勤続期間が承継され、不当解雇の主張を含む様々な労働法上の問題に影響が及ぶ可能性がある
 - 買収や組織変更を、従業員の解雇のために行うことは、オーストラリア法上は極めて難しい
- ⇒ 買収や組織変更を計画する場合は、労務デューデリジェンスを慎重に行うことが重要
- ⇒ 当初から「解雇ありき」の買収や組織変更を計画する場合は、解雇の正当性を正面から検討すべき

3. 最新の労働法紛争事例解説

不利益行為の判断において潜在的な意図を
考慮することはできないとされた事案

*The Board of Bendigo Regional Institute of Technical
and Further Education v Barclay* [2012] HCA 32
(7 September 2012)

3. 最新の労働法紛争事例解説

<事案の概要>

- ▶ 労働組合の代表者であった従業員が、労働組合の構成員に対して、①外部の法令順守監査のための虚偽・詐欺の含まれる書面を目撃し作成への関与を依頼されたこと、②当該書面の作成に関与しないよう推奨すること、③書面作成への関与について圧迫を受けた場合には労働組合に支援・相談のため連絡することを奨励する旨のe-mailを送付した。
- ▶ CEOは、当該e-mailが雇用者のレピュテーションを傷つけ、行動規範（ポリシー）に抵触するものであるとして、この行為を行った理由を呈示するよう命令し、給与支払を停止するとともに、施設・イントラネットへのアクセスを停止した。
- ▶ 従業員は、当該措置が職場権を侵害する「不利益行為」であると主張し、労働組合の役員であること等を理由とした不利益行為からの保護を規定したFWA346条に雇用者が違反していることの確認、民事罰及び賠償金の支払い等を求めて提訴した。

3. 最新の労働法紛争事例解説

＜連邦裁判所の判決＞

- ▶ 連邦裁判所（第一審）では、不利益行為の存在を否定して、FWA346条違反はないと認定した。
- ▶ 上訴を受けた連邦裁判所のFull Bench（第二審）は、禁止された理由に基づく不利益行為がなされたと判断した。
- ▶ 【第二審の理由】 不利益行為の「現実の理由」（real reason）は、意識的なものでも無意識的なものであってもよく、従業員が送付したe-mailは、労働組合としての活動に等しく、CEOが不利益行為を行った理由が、従業員が当該e-mailを送付したことを発見したことであることからすれば、CEOが不利益行為を行った理由には、従業員がAEU（労働組合）の役員であった事実及び労働組合の活動に従事した事実が含まれる。

3. 最新の労働法紛争事例解説

<High Courtの判決要旨>

- 従業員の主張を認めた連邦裁判所の判決は雇用者に過度の立証責任を課すものである。
 - 意思決定をした者は、ポリシー違反の可能性やレピュテーションへの影響を動機としており、労働組合の一員であることや適法な争議行為に参加したことなど、禁止された理由を主要な動機 (operative factor)としていない。
- 雇用者が行った行為は職場権を侵害する「不利益行為」には該当しないとして、従業員の請求を退けた

3. 最新の労働法紛争事例解説

実務上のアドバイス

- 本判決は、不利益行為を行った雇用者側の立証責任を軽減したという意味で雇用者側に有利な判決である
 - 他方で、労働組合に関連する従業員に対する処分等を行う場合には、「禁止された理由」に基づくものではないことを明確にすることが重要
 - 不利益行為の申立ては、不当解雇の申立ての代わりとして実務上多用されていることに注意
- ⇒ 解雇その他の処分を行うことを決定した際の検討資料やメールのやり取り等をきちんと保管する
- ⇒ とりわけ労働組合又は組合員が絡む場合は注意

3. 最新の労働法紛争事例解説

適切なパフォーマンス管理が
「不利益行為」に該当しないとされた事案

Ramos v Good Samaritan Industries [2013] FCA 30
(30 January 2013)

3. 最新の労働法紛争事例解説

<事案の概要>

- ▶ リサイクル衣料品店のストアマネージャーであった従業員に対して、ミーティングにおいて予算を下回る売り上げしか上げられていないという指導がなされた。
- ▶ 当該従業員が人事マネージャーにこれに対する不満を告げたことから、CEOとのミーティング及び数々のやり取りがなされ、他の小売店への異動が望ましいとされたものの、後任が決まらなかったため、パフォーマンス改善計画への署名のみを求めて勤務を継続させた。
- ▶ ところが、当該店舗の他の従業員2名から、当該ストアマネージャーに対する苦情が出されたため、CEOは当該従業員に対し、行動規範への違反及び最終警告である旨のレターを送付したが、4週間後に従業員は退職し、当該退職がみなし解雇であると主張して、賠償金及び民事罰を請求した。
- ▶ なお、前審の連邦治安判事裁判所では、連邦裁判所と同様の理由付けにより請求棄却されている。

3. 最新の労働法紛争事例解説

<判決の要旨>

- 従業員の退職は、退職以外の選択肢がなかったとは言えず、みなし解雇に当たらない
 - 警告書の送付、パフォーマンス改善計画契約への署名、勤務状況の監視等は、適法な管理行為であり、雇用者として当然対応することが認められる性質のものである
- これらの行為について不利益行為の主張は認められない

3. 最新の労働法紛争事例解説

実務上のアドバイス

- 職場権を侵害する不利益行為と「適法な管理行為」の違いをきちんと理解しておくことが必要
 - 「不利益行為」（不当解雇に代わる申立てを含む）の主張は「適法な管理行為」に対してもしばしばなされ得る
- ⇒ 解雇に至るパフォーマンス管理を行う場合は、その内容とプロセスが適正であるかを十分に検討し、慎重に実行するべき
- ⇒ 事後的な不利益行為や不当解雇の主張に対処するため、全ての手続（及びその意思決定の根拠となる内容）を適切に記録し、書面化しておくべき

3. 最新の労働法紛争事例解説

多国籍企業における整理解雇の際に海外への再配置
を考慮する必要はないと判断された事案

Roy v SNC-Lavalin Australia Pty Ltd [2013] FCA 7309
(30 September 2013)

3. 最新の労働法紛争事例解説

＜事案の概要＞

- ▶ SNCはオーストラリア国内及び全世界の経営が悪化したため、コスト削減のための整理解雇を行うこととした。
- ▶ Roy氏は、機械関連のシニアデザイナーとしてブリスベンオフィスで勤務していたが、ブリスベンオフィスは5年連続で収益が悪化していたため、人員を156人から71人に減らすこととなり、Roy氏も解雇の対象となった。
- ▶ Roy氏は、解雇の時点でSNCにはオーストラリア国外に多数の再配置（redeployment）可能なポジションがあったと主張し、本件解雇が、フェアワーク法389条(2)に規定する合理的な再配置が可能である場合に当たり、真の余剰人員整理解雇（genuine redundancy）に当たらないとして、FWCに不当解雇の申立てを行った。
- ▶ なお、SNCにとってRoy氏が担当していた職務がもはや遂行される必要がなくなっていたことについては争いがない。

3. 最新の労働法紛争事例解説

＜審決の要旨＞

- SNCには、整理解雇の対象となった従業員を国外に再配置する機能・確立したプラクティス・ポリシー等は存在せず、Roy氏にも国外への再配置についての合理的な期待があったとはいえない
 - SNCには、国外の関連会社に対する中心的な管理支配がなく、各国外関連会社は独自に採用活動を行っている
 - 上記からすると、SNCには、Roy氏をオーストラリア国外へ再配置する合理的な状況があるとは認められない
- 本件は「真の余剰人員整理解雇」にあたり、不当解雇には該当しない

3. 最新の労働法紛争事例解説

実務上のアドバイス

- 「真の余剰人員整理解雇」と認められるためには、「雇用者または関連会社」における再配置が合理的でないことが必要
 - 雇用者が海外再配置のプロセスやポリシーを有している場合であって、雇用者が関連海外オフィスに対する中心的管理支配権能を有している場合には、「海外」への再配置の検討が必要となる可能性がある
- ⇒ 従業員の大幅な整理解雇を行う場合は、日本を含む関連会社全体を視野に入れた慎重な検討が必要
- ⇒ とりわけ支店形態で進出している場合など、本社がオーストラリアにおける雇用を支配していると判断され得るケースでは特に注意が必要

本日のまとめ

1. フェアワーク法の改正は小幅に留まるものの、改正がいつ行われるかも不透明な状況
2. 新たないじめ対策制度はスピード感が従前と異なるため、職場における「いじめ」問題についての知識と心構えが必要
3. オーストラリアの解雇法制は独特なものであるため、整理解雇を行う場合を含め、事前に慎重な検討と周到な準備を行ってから実行に移すことが重要

www.claytonutz.com