

CLAYTON UTZ

CLAYTON UTZ

オーストラリア労働法セミナー 豪州におけるフェアワーク法の概要

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

平成22年3月11日

ジェトロ・シドニー・センター
ブリスベン日本商工会議所
クレイトン・ユッツ法律事務所

© Clayton Utz

本日の内容

1. はじめに ~ フェアワーク法の特徴
2. 豪州労働法制の枠組み
3. 関連政府機関
4. NES (National Employment Standard)
5. 労働協約 (及び現代化された労使裁定)
6. 事業承継
7. 解雇に関する諸問題
8. フェアワーク法への移行

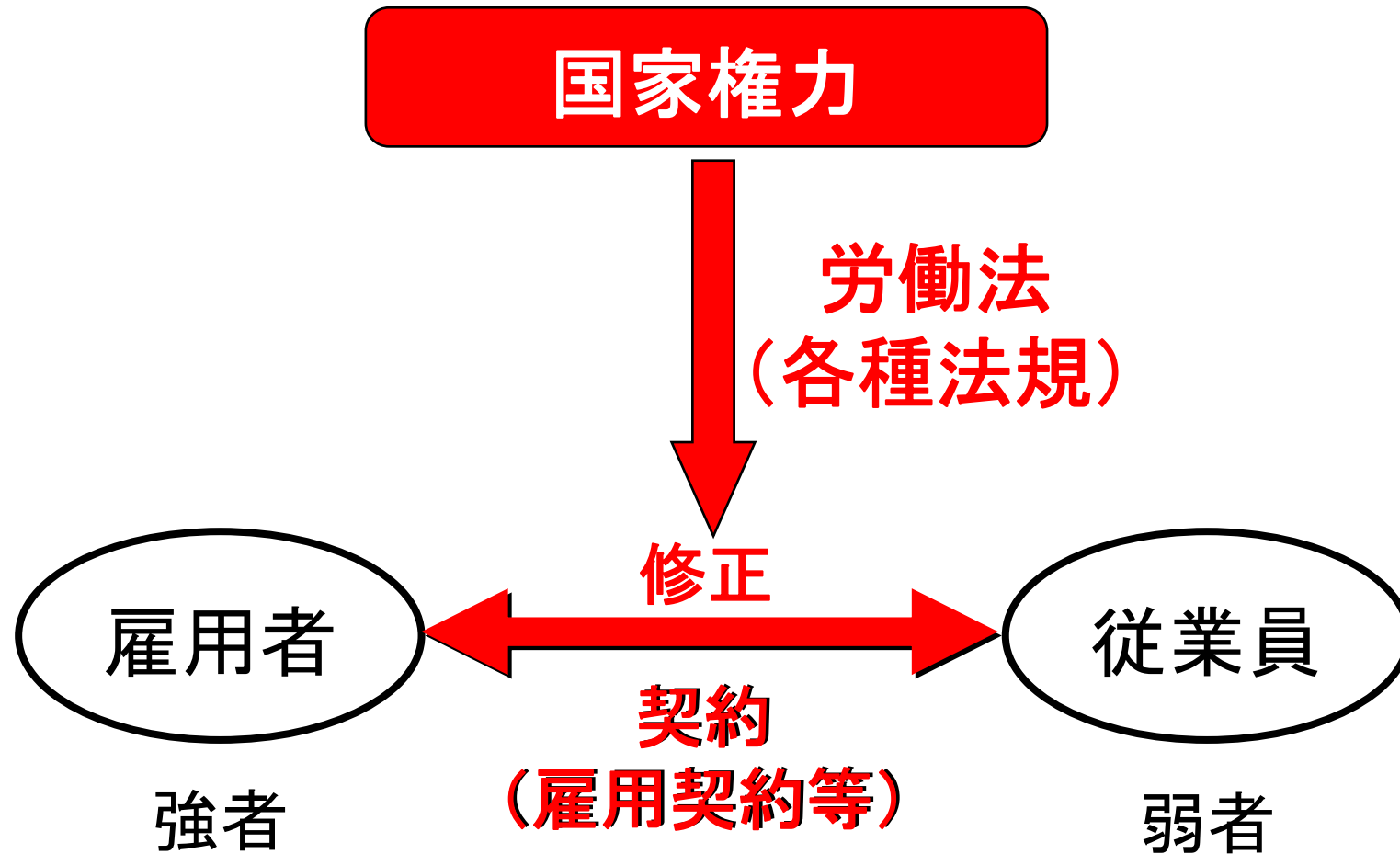
1. はじめに ～ フェアワーク法の特徴

- 労働者保護を強化(ラッド労働党政権の政策の目玉)
- 2010年1月1日より全面施行
- 豪州労働法制の中核をなす
- 大部な法律(度重なる改正を整理)
- 労働条件の最低基準(NES)
- 労働協約や現代化された労使裁定のあり方を整理
- 解雇の取扱い(解雇法制の中核)
- 従業員保護規定
- FWAによる簡易迅速な紛争解決

本日の内容

1. はじめに ~ フェアワーク法の特徴
2. **豪州労働法制の枠組み**
3. 関連政府機関
4. NES (National Employment Standard)
5. 労働協約 (及び現代化された労使裁定)
6. 事業承継
7. 解雇に関する諸問題
8. フェアワーク法への移行

2. 豪州労働法制の枠組み



日本における法律制定権限

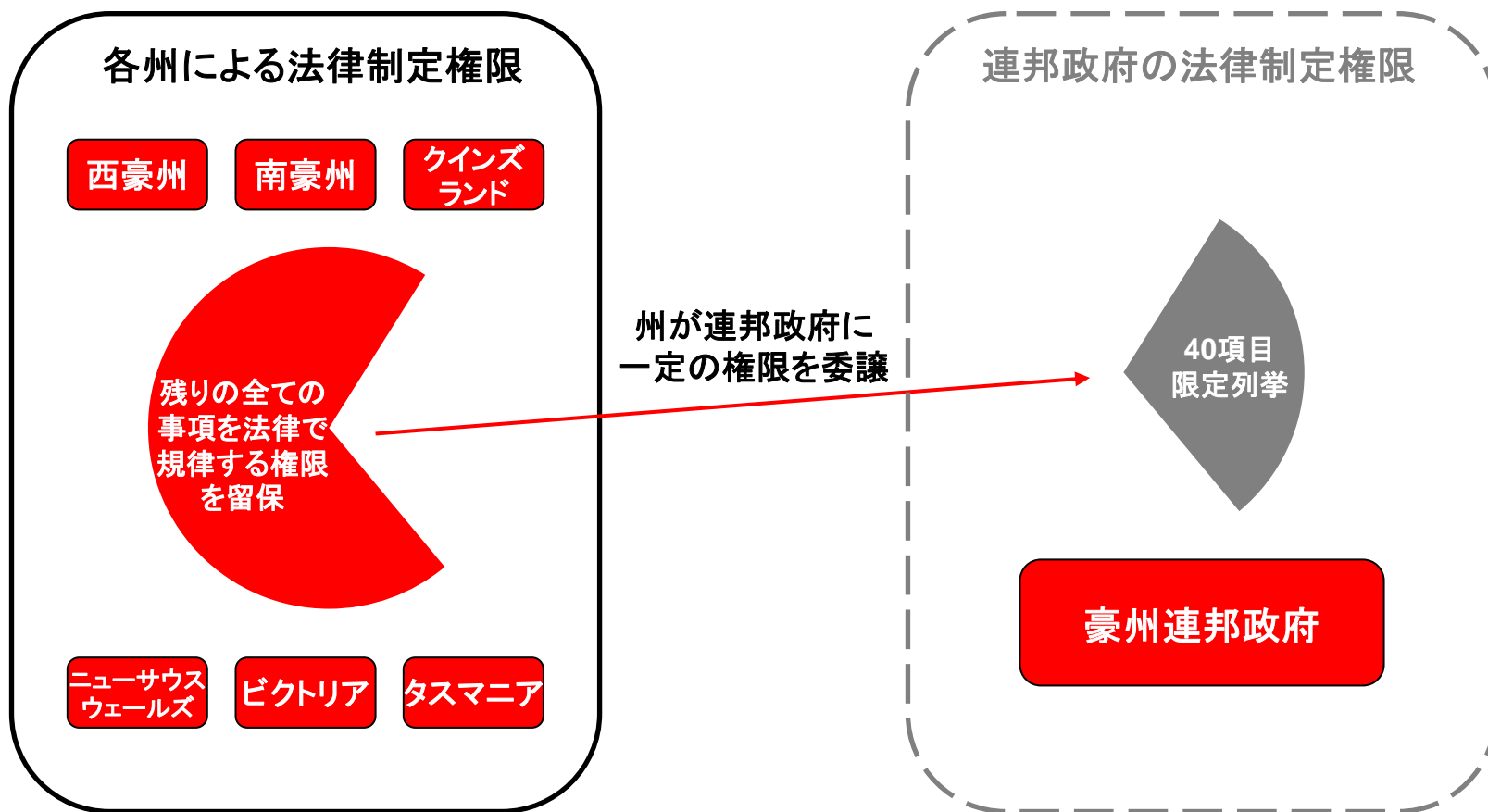
法律
(国会)

優越

条例
(地方議会)



豪州の法律制定権限の分掌



フェアワーク法の適用範囲

- フェアワーク法（連邦法）の適用範囲
 - 雇用者が会社（豪州法人及び外国会社）の場合
 - 豪州憲法に基づく連邦政府の権限として
 - （雇用者が会社でなくとも）西豪州以外の就業者
 - 州から連邦に対する個別の権限委譲の結果として
- 注意点
 - ほぼ全ての在豪日系企業に適用
 - 会社等の規模の大小は問わない

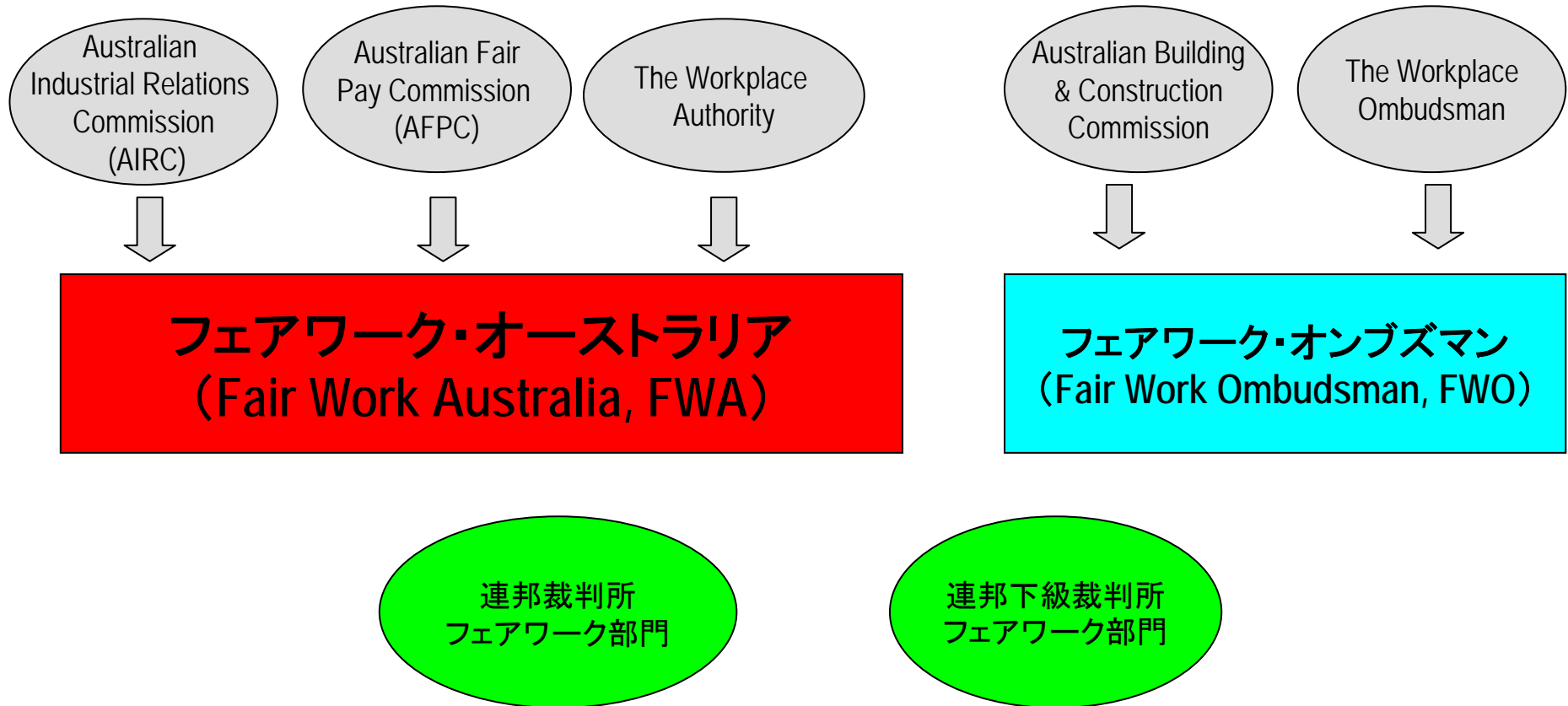
豪州の労使関係を規律する文書・法規

- 労使関係を規律する文書
 - 雇用契約
 - 労働協約 (Enterprise agreements)
 - 現代化された労使裁定 (Modern awards)
- 労働関連法規
 - フェアワーク法 (Fair Work Act 2009)
 - 各州法 (永年勤続休暇関係、労働安全衛生 (OHS) 関係、差別禁止法、給与税法など)
 - 連邦法 (労災補償法、取引慣行法、退職年金関係など)
 - コモンロー (判例法)

本日の内容

1. はじめに ~ フェアワーク法の特徴
2. 豪州労働法制の枠組み
3. **関連政府機関**
4. NES (National Employment Standard)
5. 労働協約 (及び現代化された労使裁定)
6. 事業承継
7. 解雇に関する諸問題
8. フェアワーク法への移行

3. 関連政府機関



3. 関連政府機関

- フェアワーク・オーストラリア (FWA)

→ 幅広い機能と権限を持つ独立の審判機関

- 主な機能と権限:

- 労使裁定の見直し、労働協約の認可、不当解雇に関する裁定
- 労働協約の交渉に関する命令、争議行為に関する命令、調停、紛争解決、最低賃金の見直し(毎年)

- 非公式・非公開な協議の活用、非当事者主義的運用

→ より簡易で迅速な紛争の解決

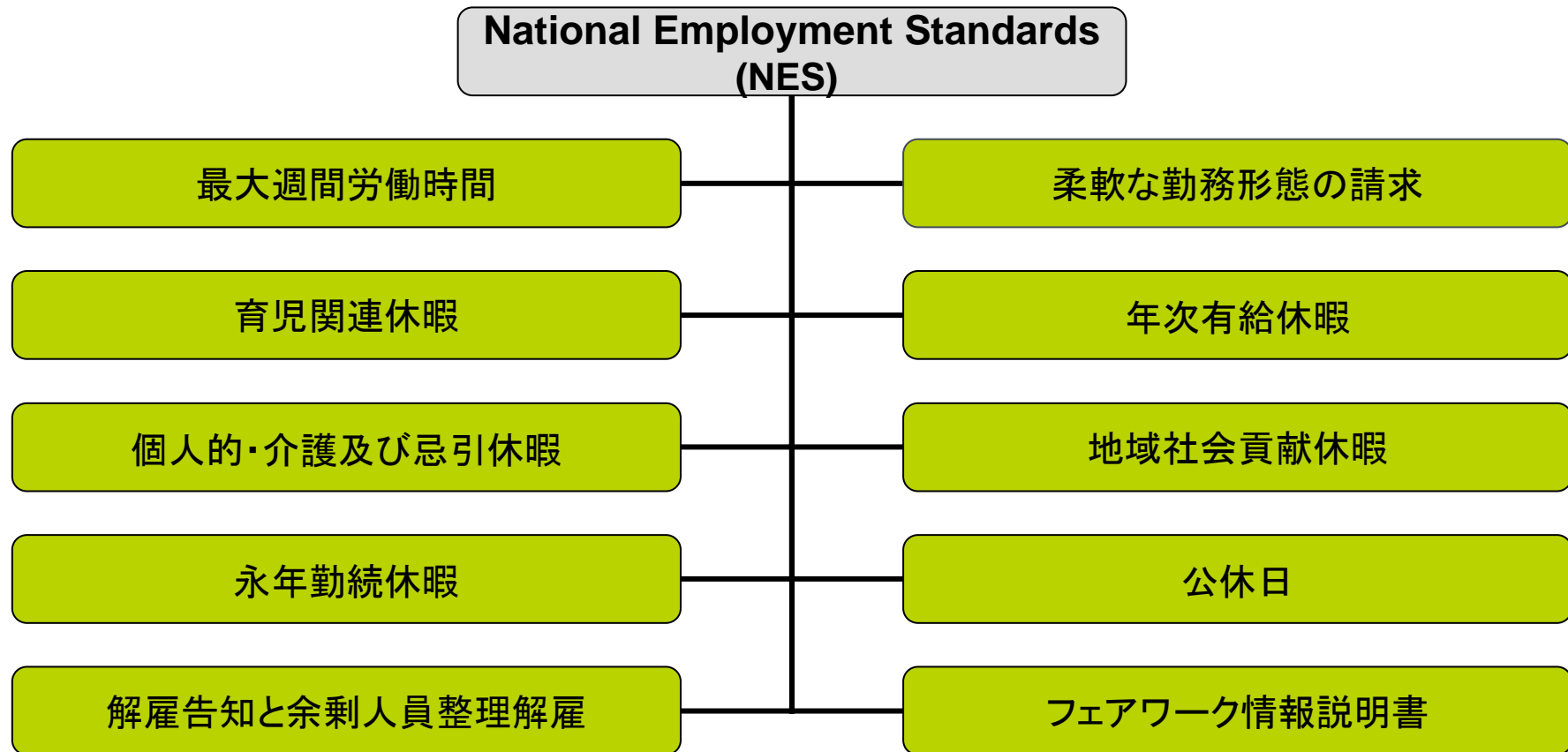
3. 関連政府機関

- フェアワーク・オンブズマン (FWO)
 - フェアワーク監督官の任命
 - コンプライアンスの監視
 - 強力かつ効果的な調査権限
 - 立入調査
 - エンフォースメントの実施
 - 教育・啓発活動
- 連邦裁判所・連邦下級裁判所フェアワーク部門
 - NES違反、労働協約違反の民事的救済

本日の内容

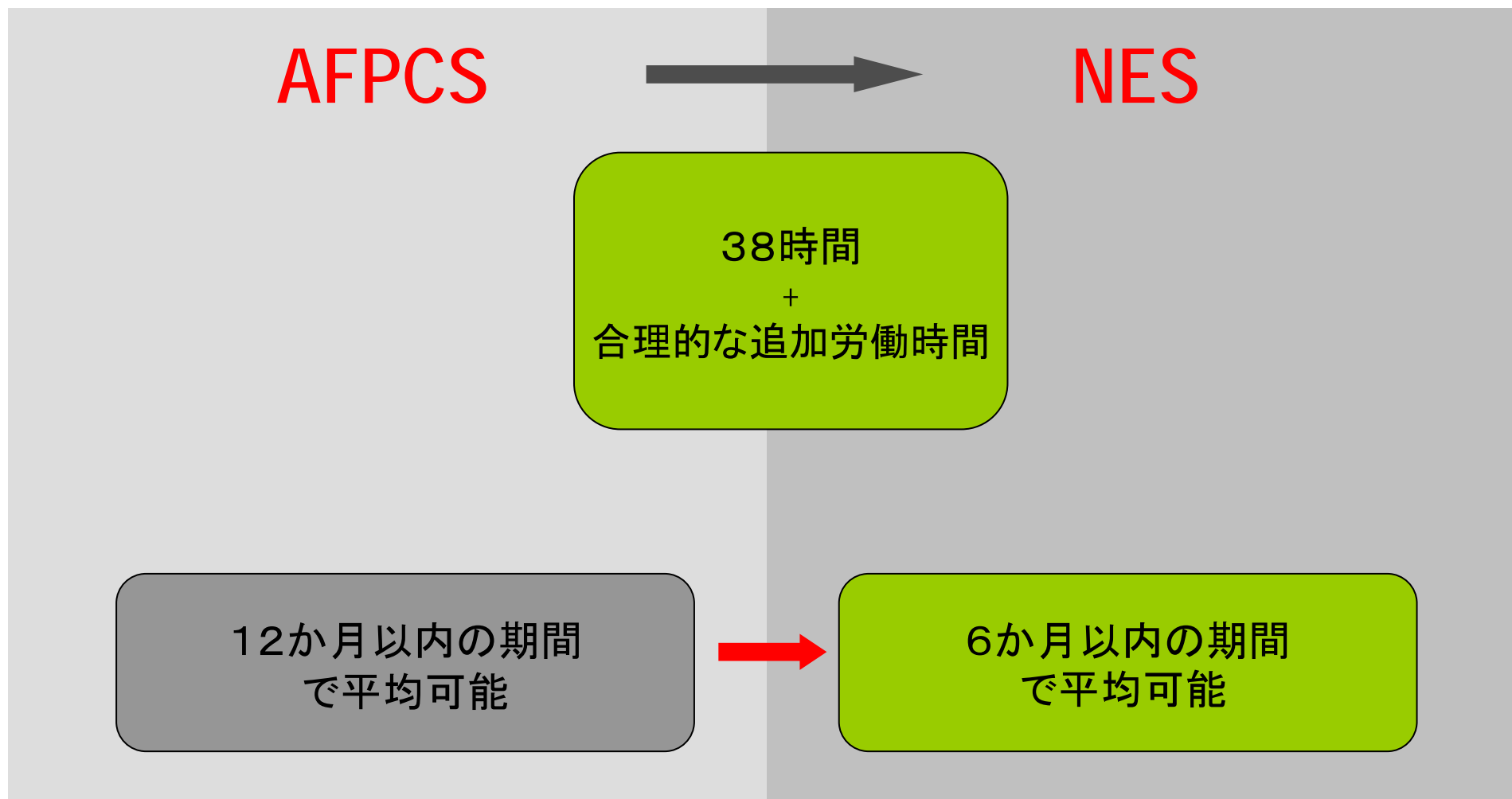
1. はじめに ~ フェアワーク法の特徴
2. 豪州労働法制の枠組み
3. 関連政府機関
4. **NES (National Employment Standard)**
5. 労働協約 (及び現代化された労使裁定)
6. 事業承継
7. 解雇に関する諸問題
8. フェアワーク法への移行

4. National Employment Standards (NES)



※最低基準を示すもの：雇用契約でNESより低い労働条件は設定不可

4. NES : 最大週間労働時間



4. NES : 柔軟な勤務形態の請求 (Flexible working arrangements)

柔軟な勤務形態

未就学児または18歳未満の障害を持つ
子の親のうち、以下の従業員が請求可

12か月以上継続勤務した期間
の定めのない雇用の従業員

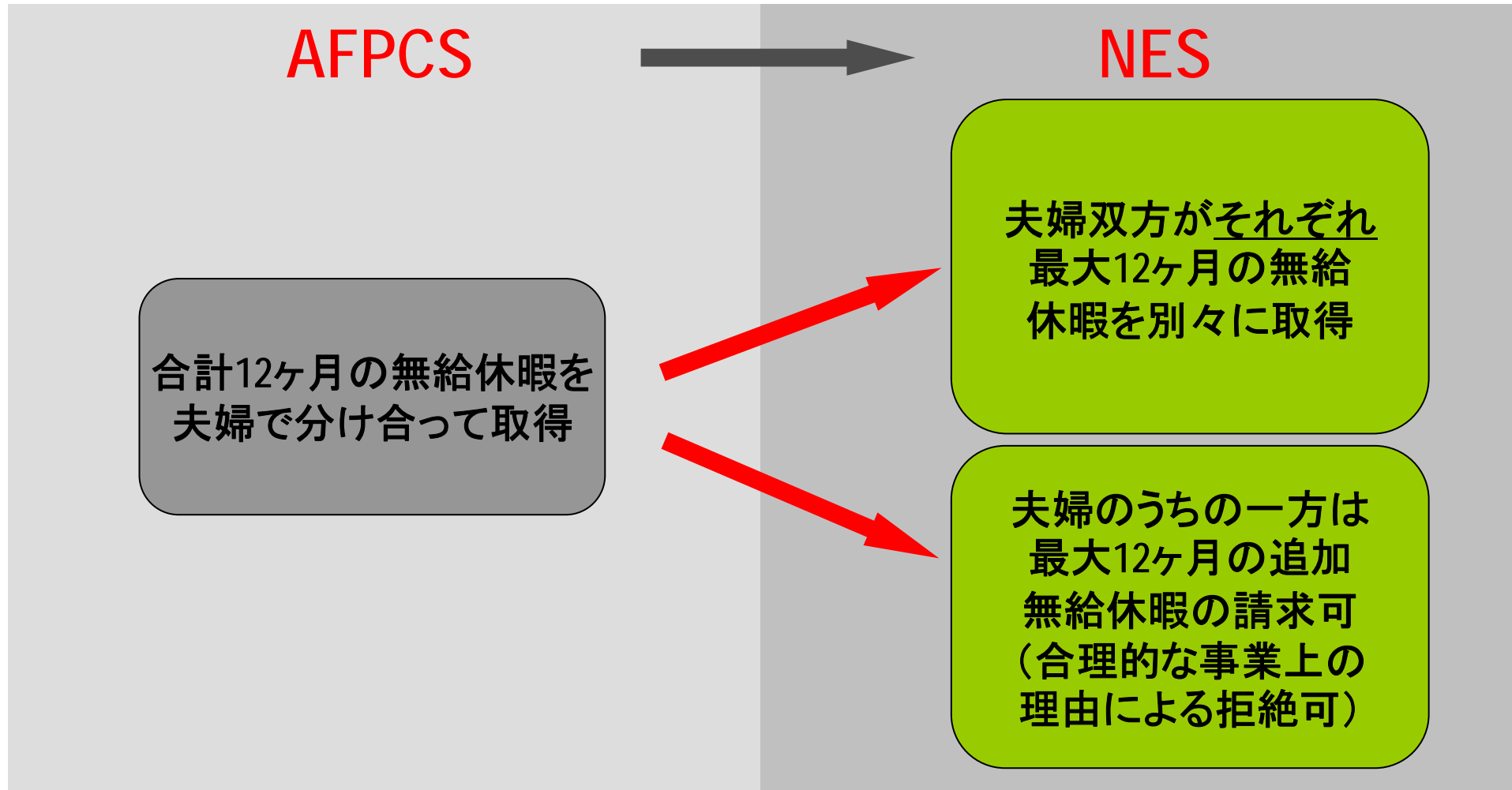
長期の臨時従業員

雇用者の義務:21日以内に
書面で回答

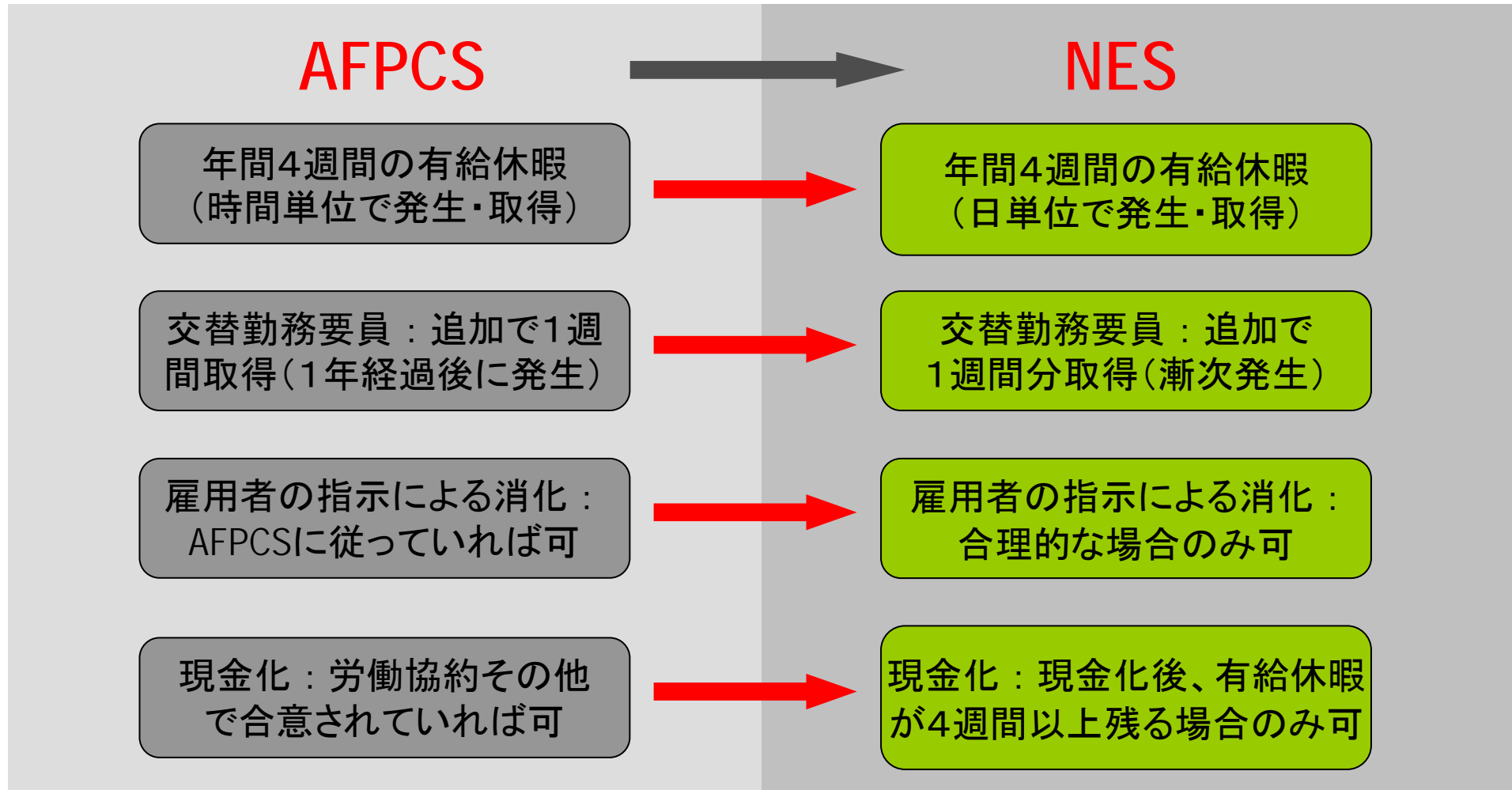
合理的な事業上の必要性がある
場合のみ請求を拒否すること可

雇用者の義務:拒否理由
の詳細を知らせる

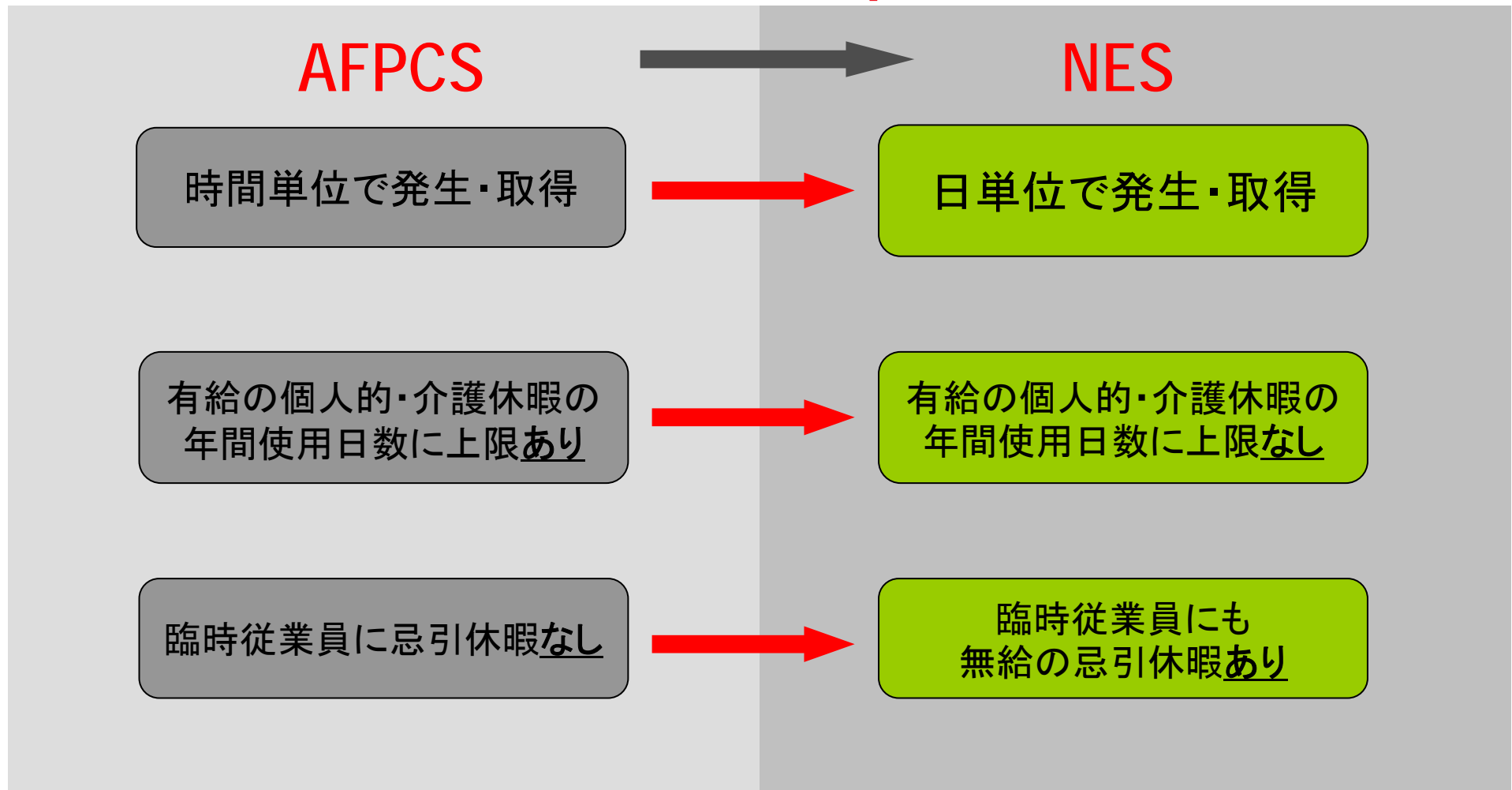
4. NES : 育児関連休暇 (Parental leave)



4. NES : 年次有給休暇 (Annual leave)

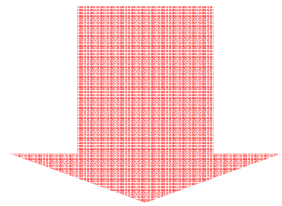


4. NES : 個人的(傷病)・介護及び忌引休暇 (Personal/carer's & Compassionate leaves)



4. NES : 地域社会貢献休暇 (Community service leave)

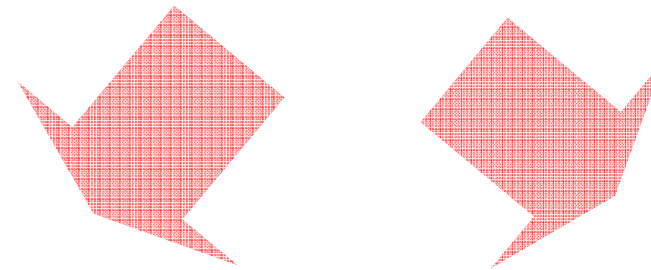
有給休暇



陪審員の奉仕
(臨時従業員は除く)



無給休暇



自然災害援助
など危機管理
活動に対する
自発的参加

フェアワーク
規則が規定する
その他の活動

4. NES : 永年勤続休暇 (Long service leave)

- 各州法や労使裁定、労働協約の定めが継続
- 統一的な連邦法を制定すべく、各州と折衝中



4. NES : 公休日 (Public holidays)

- 従業員は公休日に有給で休みが与えられる(公休日でなかったら勤務がある場合に限る)
- 雇用者は合理的な場合のみ公休日の勤務を請求可能
- 雇用者の請求が合理的な場合でも、従業員にこれを拒む合理的な理由がある場合にはその請求を拒否すること可能



4. NES : 解雇予告または それに代わる給与の支払い

勤続期間	予告期間	従業員が45歳を 超える場合の予告期間
1年まで	1週間	1週間
1年以上2年まで	2週間	2週間
2年以上3年まで	2週間	3週間
3年以上5年まで	3週間	4週間
5年以上	4週間	5週間



4. NES : 余剰人員整理解雇手当 (Redundancy pay)

勤続期間	余剰人員整理手当が 支払われるべき分の期間
1年以上2年未満	4週間
2年以上3年未満	6週間
3年以上4年未満	7週間
4年以上5年未満	8週間
5年以上6年未満	10週間
6年以上7年未満	11週間
7年以上8年未満	13週間
8年以上9年未満	14週間
9年以上10年未満	16週間
10年以上	12週間

(注意点)

- 従業員数15名未満の雇用者には適用なし
- 1年以上の勤続が必要
- 代替の雇用をオファーしても免除されない(雇用の承継は除く)
- 臨時従業員、期間雇用従業員などは適用外

4. NES : フェアワーク情報説明書 (Fair Work Information Statement)

✓フェアワーク情報
説明書を**新たに**雇
用を開始した後、
速やかにその従業
員に交付する必要

✗**現在の**従業員に
は配布不要



<http://www.fairwork.gov.au/Pay-leave-and-conditions/Conditions-of-employment/Documents/Fair-Work-Information-Statement.pdf>

本日の内容

1. はじめに ~ フェアワーク法の特徴
2. 豪州労働法制の枠組み
3. 関連政府機関
4. NES (National Employment Standard)
5. **労働協約(及び現代化された労使裁定)**
6. 事業承継
7. 解雇に関する諸問題
8. フェアワーク法への移行

5. 労働協約(及び現代化された労使裁定)

- 労働協約(Enterprise agreements)
 - 雇用者と従業員らとの間の労働条件等に関する(集団的)合意
 - 現代化された労使裁定(Modern awards)
 - 特定の業界や職種の従業員全体に適用されるものとしてAIRCによって作成された、労働条件等を記載した文書(FWAが定期的に見直す)
- 用語解説集(小冊子)参照

5. 労働協約（及び現代化された労使裁定）

- 労働協約、労使裁定とNESとの関係は？

＜労働条件の最低基準の高さ＞

NES < 現代化された労使裁定 < 労働協約

※ 労働協約が適用される従業員には労使裁定は不適用

5. 労働協約 (Enterprise agreements)

- 労働協約の締結プロセス

- ①交渉の開始

- 従業員側の請求 → 雇用者が同意

- 雇用者が拒否 → 従業員側がFWAに申立

- ②誠実な交渉

- ③合意

- ④従業員による承認投票(要過半数)

- ⑤FWAの認可(BOOT)

5. 労働協約 (Enterprise agreements)

- 労働協約の内容

- 必要的記載事項

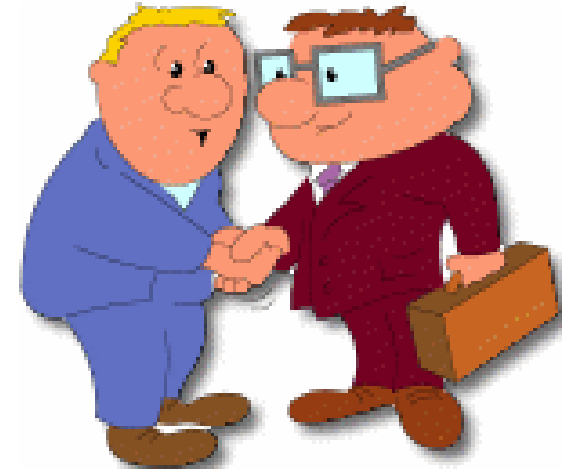
- 記載しなければ不認可またはモデル条項が適用

- 任意的記載事項

- 記載しなくても認可されるが記載されれば有効

- 記載禁止事項

- 記載が許容されない事項で記載されても無効



5. 労働協約 (Enterprise agreements)

- 誠実交渉義務 (Good faith bargaining)
 - 合理的な回数 of 会合へ出席・参加
 - 必要な情報の開示 (機密情報は除く)
 - 相手方交渉代表者の提案への適時な回答
 - 相手方交渉代表者の提案の真摯な回答・理由付き回答
 - きまぐれ、不公正な行為の禁止
 - 相手方交渉代表者を交渉相手と認めること
- ※ 譲歩したり合意に達する義務はなし

本日の内容

1. はじめに ~ フェアワーク法の特徴
2. 豪州労働法制の枠組み
3. 関連政府機関
4. NES (National Employment Standard)
5. 労働協約 (及び現代化された労使裁定)
6. **事業承継**
7. 解雇に関する諸問題
8. フェアワーク法への移行

6. 事業承継 (Transfer of business)

- 「事業承継」とは？
 1. 旧雇用者での解雇から3か月以内に新雇用者が雇用
 2. 新旧雇用者で実質的に同じ業務に従事
 3. 新旧雇用者間に以下のいずれかの関係があること
 - 関連会社間
 - 旧雇用者から新雇用者への外注
 - 新雇用者が旧雇用者への外注取止め
 - 旧雇用者から新雇用者への資産譲渡
- ※ 一般的な意味での「事業承継」とは異なる

6. 事業承継 (Transfer of business)

- 「事業承継」の効果は？
 1. 労使関係文書(労働協約、労使裁定など)が承継
 2. 承継文書はずっと適用され続ける
- 新雇用者、承継従業員らは、FWAに申立てを行うことにより、承継文書が適用されない旨の命令を求めることができる。
- 新雇用者、承継従業員らは、FWAに対し、承継文書の変更を申立てることもできる。

本日の内容

1. はじめに ~ フェアワーク法の特徴
2. 豪州労働法制の枠組み
3. 関連政府機関
4. NES (National Employment Standard)
5. 労働協約 (及び現代化された労使裁定)
6. 事業承継
7. **解雇に関する諸問題**
8. フェアワーク法への移行

7. 解雇に関する諸問題

- 解雇により生ずる雇用者の義務
 1. 解雇予告またはそれに代わる給与の支払い
 2. 未消化の年次有給休暇・永年勤続休暇の払戻し
 3. 余剰人員整理解雇 (Redundancy) の場合の余剰人員整理手当 (Redundancy pay) の支払い
- ※ これらの義務の内容を正確に特定するためには、NES、雇用契約、現代化された労使裁定、労働協約など適用のある労使関連文書を精査する必要

7. 解雇に関する諸問題

- 解雇に伴って従業員からなされる可能性のある主張
 - 不当解雇 (Unfair dismissal)
 - 違法解雇 (Unlawful dismissal)
 - 差別禁止法違反
 - 雇用契約違反
 - 取引慣行法違反



7. 解雇に関する諸問題

- 不当解雇 (Unfair dismissal)
 - 厳しい、不公平、不合理であることを理由に解雇が不当であるとFWAに申し立てる場合
 - フェアワーク法により新たに約300万人の従業員がこの制度による保護の対象に
 - 「解雇」(みなし解雇を含む)にのみ適用(例: 契約期間満了に伴う雇用終了は解雇ではない)

7. 解雇に関する諸問題

- 不当解雇 (Unfair dismissal) と小規模事業雇用者
 - 従業員15名未満の小規模事業雇用者(2011年1月1日前後で異なる計算方法)の保護
 - 特則 : Small Business Dismissal Codeの遵守で足りる
 - フェアワーク法 : 12か月の雇用要件に引上げ
- ※ 従業員の数には「関連会社」の従業員の数を含む
- ※ 「関連会社」とは、親会社、子会社、兄弟会社など
- ※ 「関連会社」には外国会社も含まれる

7. 解雇に関する諸問題

- 不当解雇 (Unfair dismissal)
 - 「厳しい、不公平または不合理」か？
 - 従業員の能力・行為、理由の告知などの適正な続きの有無などを考慮
 - 適用除外
 - 6か月(小規模事業雇用者の場合は12か月)の継続雇用がない場合
 - 一定期間の雇用などの要件を充たさない臨時従業員
 - 労使裁定・労働協約の適用がない高額所得者(2009年7月1日現在の基準で年間108,300豪ドル)

7. 解雇に関する諸問題

- 不当解雇 (Unfair dismissal)
 - 適用除外 (つづき)
 - 「真の余剰人員整理解雇」(Genuine redundancy) である場合
 - 真に余剰人員か？
 - 手続要件は満たしたか？
 - 救済方法
 - 解雇から14日以内に従業員からFWAに対する申立て
 - 復職命令または補償金 (上限は26週間分の賃金)

7. 解雇に関する諸問題

- 不当解雇となりうる事例(ケース・スタディ)
 - 社員10名を雇用する豪州会社
 - 親会社は外国企業で社員を数百名雇用する
 - 従業員4名をリストラ
 - 関連会社に再配置が可能であったが実施せず
 - 急に人員削減する必要があったため解雇予告せず
 - 混乱を避けるため特段の協議もせず
 - ただ、全員に1か月分の給与のみ支払った

7. 解雇に関する諸問題

- 不当解雇となりうる事例の検討
 - ・ 小規模事業雇用者か？
 - ・ 解雇予告は？
 - ・ それに代わる給与の支払いは？
 - ・ 余剰人員整理手当の支払いの必要は？
 - ・ 勤続期間要件を充たさないなどの例外に当たるか？
 - ・ 「真の余剰人員整理解雇」といえるか？
 - ・ 真に余剰ではなかったのでは？
 - ・ 手続要件は？ 手当の支払いは十分か？

本日の内容

1. はじめに ~ フェアワーク法の特徴
2. 豪州労働法制の枠組み
3. 関連政府機関
4. NES (National Employment Standard)
5. 労働協約 (及び現代化された労使裁定)
6. 事業承継
7. 解雇に関する諸問題
8. **フェアワーク法への移行**

10. フェアワーク法への移行

- 旧法下での労使関係文書（労使裁定・労働協約など）の効力
 - 終了するか新たな文書に取って代わられるまでは継続して有効
 - それ以前に変更や合意解除が可能
- 但し、NESと比較して従業員に不利な規定は無効とされる（NESの労働条件が適用）

ご参考

- 解説冊子P51 → 解雇に関するガイドライン
- 同P74 → 準備チェックリスト
- 同P77 → 用語解説集



Questions



www.claytonutz.com

Disclaimer: This paper is intended to provide commentary and general information. It should not be relied upon as legal advices. Formal legal advice should be sought in particular transactions or on matters of interest.

@Clayton Utz. All rights reserved. No part of this work may be reproduced in any material form or communicated by any means without permission of the copyright owner.