

CLAYTON UTZ

CLAYTON UTZ

オーストラリア労働法セミナー

フェアワーク法全面施行2年後の実務的対応策

クレイトン・ユッツ法律事務所
弁護士 加納寛之

平成24年5月14日

ジェトロ・シドニー事務所
ブリスベン日本商工会議所

© Clayton Utz

本日の内容

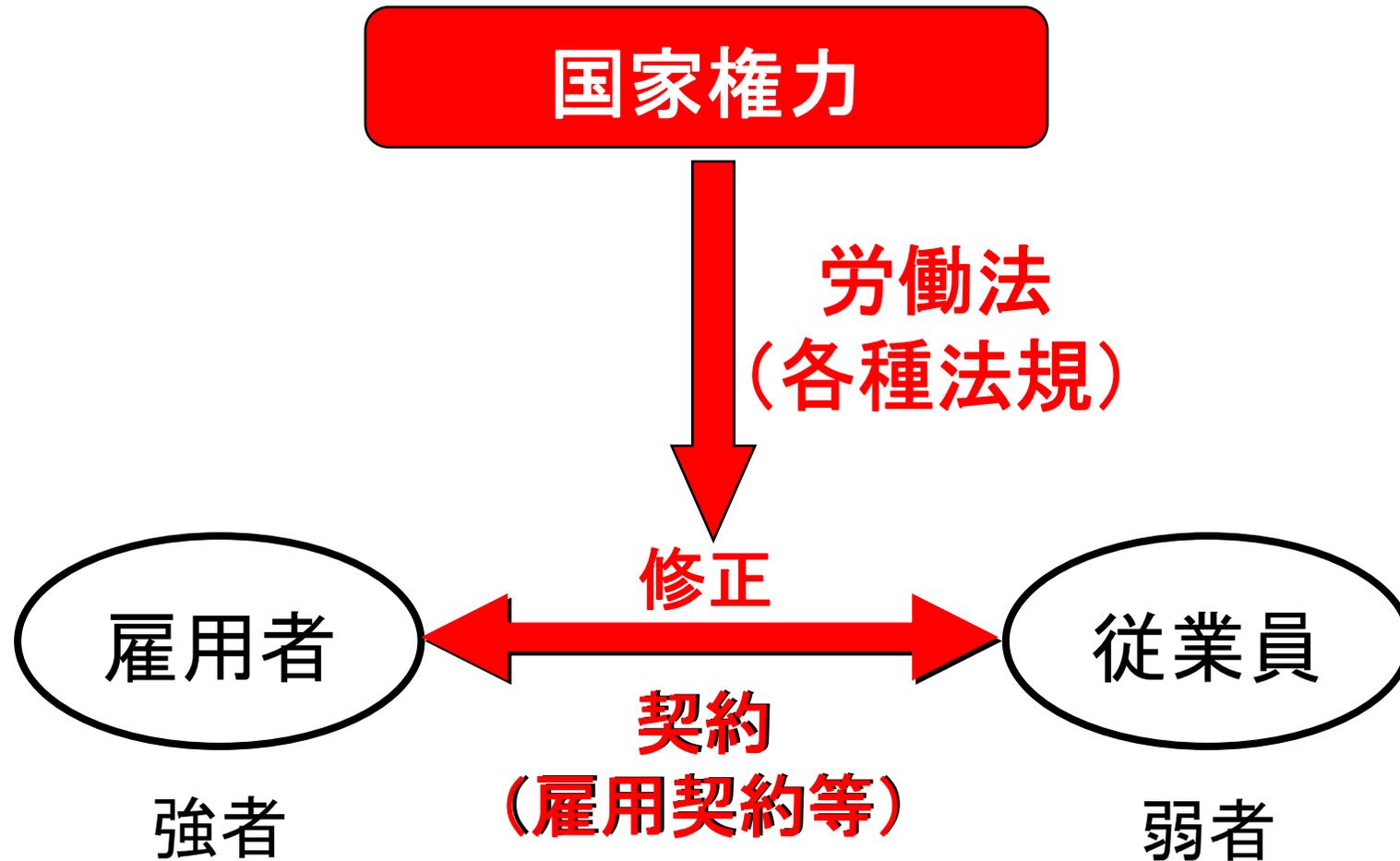
1. フェアワーク法の概要
2. NES (National Employment Standard) の主な項目に関する最近の動向
3. 労働協約の交渉
4. 事業承継
5. 争議行為
6. 解雇－不当解雇の主張
7. 今後のフェアワーク法を巡る制度議論について

1. フェアワーク法の概要

- 2010年1月1日より全面施行
- 豪州労働法制の中核をなす法律
- 連邦法
- 労働者保護を強化
- 労働条件の最低基準(NES)を設定
- 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)
- 包括的な従業員保護規定



労働法とは？（基本的視点）



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（「労使関係文書」）
 - 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・準州法（永年勤続休暇、労働安全衛生（OHS）、差別禁止法など）
 - 連邦法（労災補償法、退職年金関係など）
 - コモンロー（判例法）

関連政府機関



Fair Work
Australia



Fair Work
OMBUDSMAN

→幅広い機能と権限を持つ独立の審判機関

- 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)

→より簡易で迅速な紛争の解決

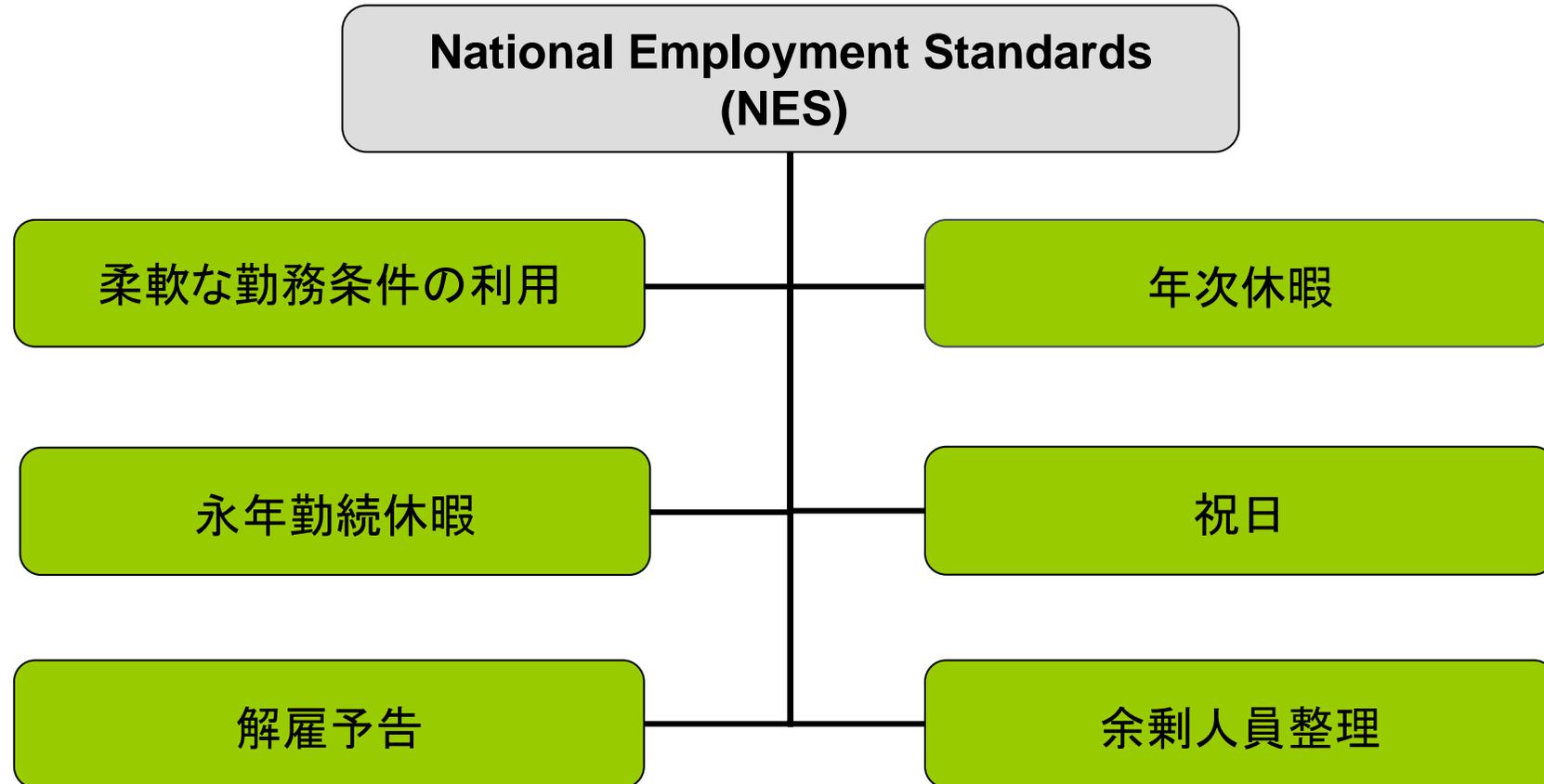
→調査や法的手続の提起を通じてフェアワーク法のコンプライアンスを監視し、エンフォースメント(法執行)を行う独立した機関

- フェアワーク監督官の任命
- 教育・啓発活動
- 集中調査活動
- エンフォースメントの実施

本日の内容

1. フェアワーク法の概要
2. NES (National Employment Standard) の主な項目に関する最近の動向
3. 労働協約の交渉
4. 事業承継
5. 争議行為
6. 解雇－不当解雇の主張
7. 今後のフェアワーク法を巡る制度議論について

2. NES (National Employment Standard) の主な項目



※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

2. NES: 年次休暇 (Annual leave)

「年次休暇」とは？

- 年間4週間の有給休暇
- 漸次発生
- 交替勤務要員 (Shift workers) : 追加で1週間分取得
- 雇用者の指示による消化: 合理的な場合のみ可
- 予定されていた年次休暇の取消: 合理的な場合のみ可
- 雇用関係の終了による精算



2. NES: 年次休暇 (Annual leave)

＜退職従業員の年次有給休暇の請求を拒否した事例＞



→ 従業員の主張

- 年次有給休暇、介護休暇、永年勤続休暇を含む全ての有給休暇を使い切った後に退職の効果が発生

← 会社の主張

- 直ちに退職の効果発生
- 年次有給休暇と永年勤続休暇の部分のみ精算に応じる



2. NES: 年次休暇 (Annual leave)

＜退職従業員の年次有給休暇の請求を拒否した事例＞

FWAの判断

- 退職の効果は、従業員が年次有給休暇、介護休暇、永年勤続休暇などの全ての有給休暇を使い切った後に発生
- 退職の効果が生じた直ちに生じるとした解雇は不当



2. NES: 年次休暇 (Annual leave)



実務的対応策

- 従業員の年次有給休暇の取得状況について把握
- 必要以上に多い年次有給休暇が累積しないよう年次有給休暇の取得・消化状況を適切に管理・記録
- 年次有給休暇の請求と承認の処理方法を一定の基準に従ったものにすべく社内方針・手続を構築

2. NES: 祝日 (Public holiday)

「祝日」とは？

- 連邦政府と州政府の双方のものがあり
- 従業員に勤務義務なし
- 合理的理由ある場合、従業員に祝日勤務を要請可
- 従業員は、合理的理由ある場合、会社からの要請を拒否可
- 合意により別の日に振り替え可



2. NES: 祝日 (Public holiday)

< 祝日の勤務を拒否する場合の合理性が問題となった事例 >



→ 従業員の主張

- 病気の妻とクリスマスとボクシングデーを一緒に過ごす予定
- 約2年前に転籍した際、新しいポジションでは祝日勤務はないと言われた
- 過去1年間祝日勤務がなかったため、もう祝日勤務はないと思っていた
- 会社にもその日は勤務できないと伝えていた

← 会社の主張

- ごみ収集業者なので休日・祝日を含め毎日業務あり
- 雇用契約は休日勤務を要請できる内容
- 従業員は勤務できない理由を何ら説明せず
- よって勤務拒否により解雇



2. NES: 祝日 (Public holiday)

＜祝日の勤務を拒否する場合の合理性が問題となった事例＞

FWAの判断

- ごみ収集業であり、フルタイム従業員であったことなどから、祝日勤務要請は合理的
- しかし、従業員が祝日に勤務がないと誤解していた経緯や家庭の事情などから、勤務拒否に合理的理由あり
- 勤務拒否の理由を明らかにしなかったのは問題だが、不当解雇かどうかは判明した全ての事情を考慮すべき
- 勤務拒否を理由とした解雇は不当
- 補償金1万2595豪ドルの支払命令



2. NES: 祝日 (Public holiday)



実務的対応策

- 各州・準州の祝日を十分に把握
- 祝日の従業員の事業上の必要条件を確認
- 祝日の勤務要請を行う場合は、できるだけ前もって通知
- 従業員が祝日勤務を拒否した場合は、調整可能かどうか検討

2. NES:解雇予告及び余剰人員整理手当

「解雇予告」とは？

- ・ 従業員を解雇する場合、一定期間以上前もって解雇予告するか、これに代わる支払を行う必要

「余剰人員整理手当」とは？

- ①雇用者側の事情である業務が不要になった場合、又は
- ②雇用者が債務超過になったり倒産した場合に、
それまでの勤続期間に応じた余剰人員整理手当を支払う必要

※期間雇用の従業員や臨時従業員などには適用なし

2. NES: 解雇予告及び余剰人員整理手当

＜余剰人員整理手当の受領資格のない従業員に誤って支払った事例＞

- 幹部社員（ナショナル・オペレーション・マネージャー）の退職に際し、2万7000豪ドルの余剰人員整理手当を支払
- 後に余剰人員整理手当の受領資格がなかったことが判明したため、返還請求
- 従業員は余剰人員整理手当の支払いを信じて受領した結果、失業手当を受給できず



2. NES: 解雇予告及び余剰人員整理手当

＜余剰人員整理手当の受領資格のない従業員に誤って支払った事例＞

ビクトリア州最高裁判所の判断

- 従業員は一旦受領した余剰人員整理手当を返還する必要なし



2. NES:解雇予告及び余剰人員整理手当



実務的対応策

以下の事項について十分に確認しておくこと

- 従業員に関する労使関係文書
- 従業員の解雇予告に関する権利
- 従業員の勤続期間
- 解雇予告や余剰人員整理手当の各制度の適用がない従業員
- 余剰人員整理解雇に関する協議義務

本日の内容

1. フェアワーク法の概要
2. NES (National Employment Standard) の主な項目に関する最近の動向
3. **労働協約の交渉**
4. 事業承継
5. 争議行為
6. 解雇－不当解雇の主張
7. 今後のフェアワーク法を巡る制度議論について

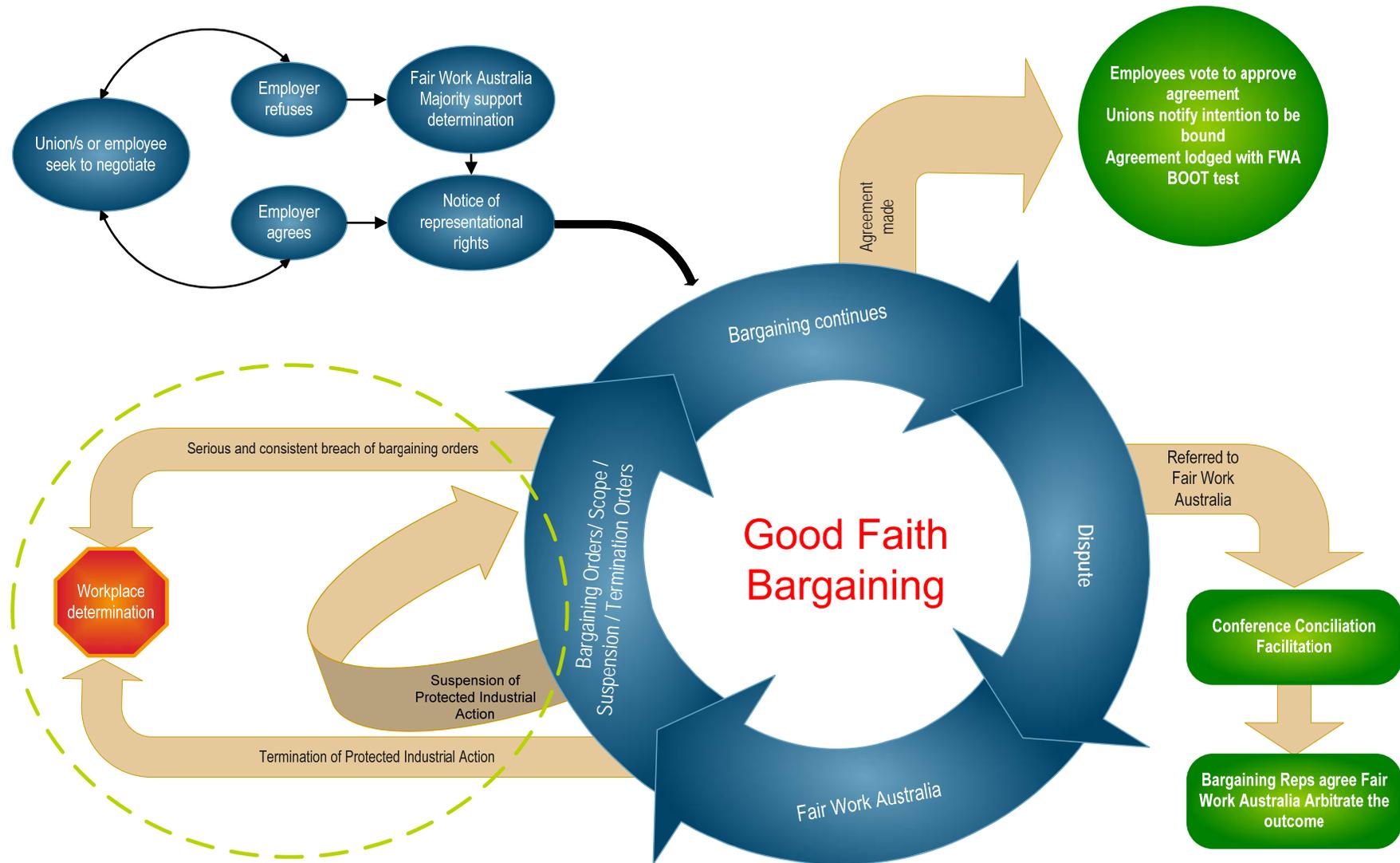
3. 労働協約の交渉

「労働協約の交渉」とは？

- 雇用者、従業員や各交渉代表者等が労働協約の締結に向けて交渉する過程
- 単独労働協約、複数労働協約またはグリーンフィールドズ協約
- 誠実交渉義務 (Good faith bargaining)
- 投票手続
- FWAによる認可



The Bargaining Cycle under the Fair Work Act



This summary is not intended to be nor should it be relied upon as a substitute for legal or other professional advice. Copyright of this summary is owned by Clayton Utz. Current as at October 2011

CLAYTON UTZ

3. 労働協約の交渉

＜誠実交渉義務が問題となった事例＞

- 交渉時に労働組合に代理させない従業員に即時の賃上げを提案
- 同じグループの4つの企業について、別々の労働協約の交渉にさせるまで労働組合との面談を拒否
- ある事業分野の従業員との間では直接合意する意思を労働組合に伝えず
- 労働組合から提案された面談を拒否し、かつその理由を明らかにせず
- 交渉プロセスに関する労働組合の提案に回答せず



3. 労働協約の交渉

＜誠実交渉義務が問題となった事例＞

FWAの判断

- 雇用者の行為は誠実交渉義務に違反
- 交渉命令



3. 労働協約の交渉



実務的対応策

- 雇用者として負う情報開示義務を認識しつつ、機密情報の開示を避けるよう、開示すべき情報を慎重に検討
- 交渉開始前に、交渉戦略および合意案の骨子を準備

本日の内容

1. フェアワーク法の概要
2. NES (National Employment Standard) の主な項目に関する最近の動向
3. 労働協約の交渉
4. **事業承継**
5. 争議行為
6. 解雇－不当解雇の主張
7. 今後のフェアワーク法を巡る制度議論について

4. 事業承継

「事業承継」とは？

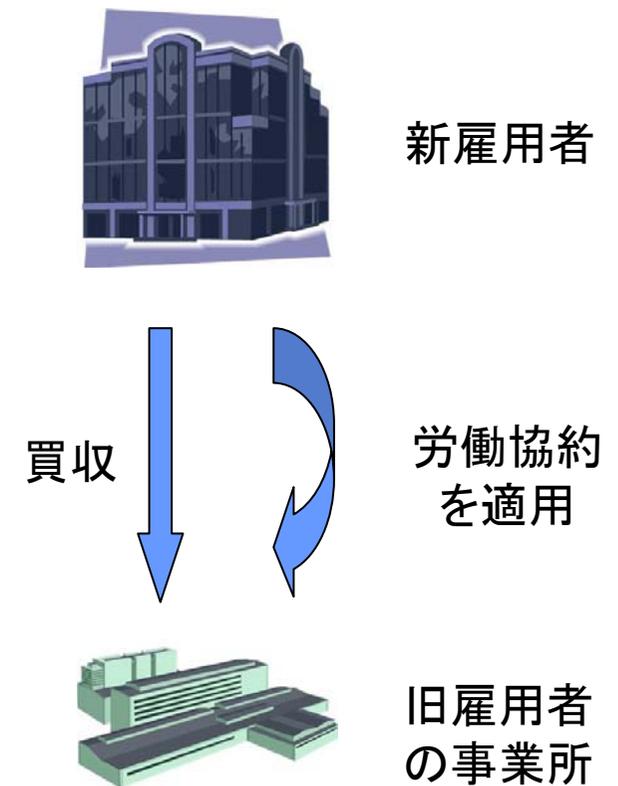
- 関連会社間での人材の移動、外部委託の終了および資産譲渡などに伴って従業員が雇用が移転すること
 - ①権利関係(休暇など)の承継
 - 新雇用者が勤務の継続を認めるか？
 - ②雇用条件(労使関係文書)の承継
- FWAによる命令、変更、決定権限



4. 事業承継

＜承継従業員に新雇用者の労働協約を適用できるかが問題となった事例＞

- 新雇用者が旧雇用者の特定の事業所の業務を買収
- 新雇用者は承継従業員について、旧雇用者の既存の労働協約ではなく新雇用者の労働協約に服させることを計画
- 承継従業員は、その事業所が新雇用者の他の事業所と比べ著しく異なり、新雇用者の労働協約の下では全体として不利な立場になることなどを主張して反対



4. 事業承継

＜承継従業員に新雇用者の労働協約を適用できるかが問題となった事例＞

FWAの判断

- 新雇用者は承継従業員に旧雇用者の下での既存の労働協約を適用すべき
 - 全従業員を1つの労働協約に服させる新雇用者の方針は理解できるが、歴史的な理由から特定の事業所で運用されていた別の労働協約を追加で採用してもその方針は損なわれない
 - 新雇用者の労働協約を適用すると承継従業員に全体的に不利益
 - 既存労働協約の適用を承継従業員が受け続けることが公共の利益に最も適う



4. 事業承継



実務的対応策

- 予想される取引が事業承継にあたるかどうかを事前に検討
- どの労使関係文書が承継されるか事前に判断
- 複数の労使関係文書の管理が労使戦略に与える影響を検討
- 旧雇用者の従業員の既存の権利を認めるかどうかを慎重に判断して選択(→新旧雇用者間での協議・交渉)
- 労使関係文書の承継を免れたい場合には、FWAに対してなるべく早期に適切な申立て

本日の内容

1. フェアワーク法の概要
2. NES (National Employment Standard) の主な項目に関する最近の動向
3. 労働協約の交渉
4. 事業承継
5. **争議行為**
6. 解雇－不当解雇の主張
7. 今後のフェアワーク法を巡る制度議論について

5. 争議行為

「争議行為」とは？

- 従業員が団体の力を示して雇用者との交渉過程に影響を及ぼし、圧力をかけてその要求を通すために用いる手段
- ストライキ、ピケティング、Work bans、Stop Work Meetingなど
- 「法律上保護された争議行為」と「保護されていない争議行為」
- 雇用者による対抗措置（ロックアウト）
- FWAの介入権限



5. 争議行為

<カンタス航空によるロックアウト>



従業員側(3つの労組)の主張



1. オーストラリア国際パイロット協会 (AIPA)

- ・ パイロットの外部委託を制限せよ！



2. 運輸労働組合 (TWU)

- ・ カンタス航空の安全性、生産性、効率性を強化し、業務の外注を制限せよ！

3. オーストラリア公認航空整備士協会 (ALAEA)

- ・ 飛行機のメンテナンスに関係する雇用を保障せよ！

5. 争議行為

<カンタス航空によるロックアウト>

従業員の争議行為

- 15か月以上のWork bans、Stop Work Meeting、特定の業務の履行拒絶、雇用保障を宣伝する機内アナウンス



VS

カンタスによる対抗措置

- ロックアウトと全国内便の運航停止



5. 争議行為

<カンタス航空によるロックアウト>

その後の経過

- 豪州の観光業、航空業に重大な損害を生じさせるおそれがあるため、雇用・職場関係大臣がFWAに対し争議行為終結の申立て
- FWAは、全ての争議行為を終結させ、21日間争議行為を行わずに条件交渉を続けるよう命令



5. 争議行為



実務的対応策

- 従業員と労働組合の間で問題となっている事項を事前に把握しておく
- 争議行為の可能性をできるだけ低くするため、早い段階で従業員・交渉代表者と関わりを持つ
- 争議行為の手続的要件の充足を確認し、対抗する権利を把握しておく
- フェアワーク法違反による罰金等を避けるべく、対応策を注意深く検討

本日の内容

1. フェアワーク法の概要
2. NES (National Employment Standard) の主な項目に関する最近の動向
3. 労働協約の交渉
4. 事業承継
5. 争議行為
6. **解雇－不当解雇の主張**
7. 今後のフェアワーク法を巡る制度議論について

6. 解雇－不当解雇の主張

「不当解雇」とは？

- 解雇が苛酷、不公正、または不合理であると認められる場合
 - ①解雇の「正当な理由」が必要
 - ②手続的な正当性が必要
- 不当解雇に対する救済措置は復職、再雇用、補償

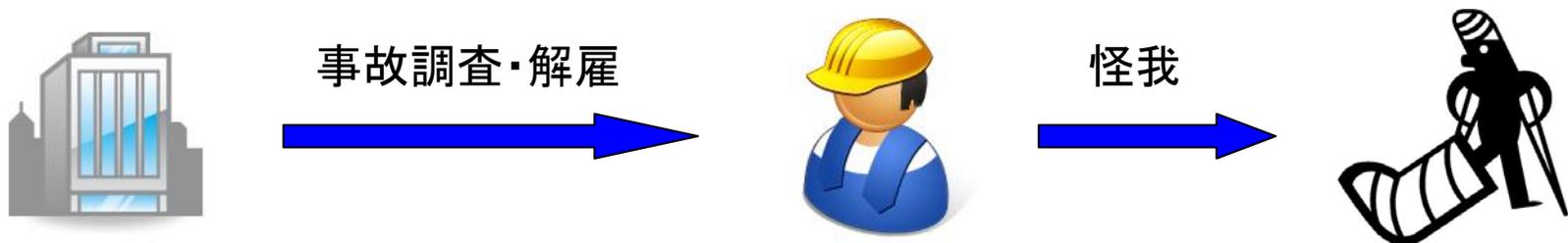


※外部契約者 (Independent contractor)、任意退職した従業員、期間雇用の従業員、余剰人員整理解雇された従業員などは主張不可

6. 解雇－不当解雇の主張

＜解雇の手続が不適正とされた事例＞

- 鉱山従業員が地下の採掘作業を指揮していた際に、坑道の中で重いケーブルが落下し、他の従業員が怪我を負った
- 会社は、事故調査を行った上で、その鉱山従業員が他の従業員の生命に危険を及ぼす行為を行ったとして解雇を宣告
- 従業員は不当解雇に当たると主張



6. 解雇－不当解雇の主張

＜解雇の手続が不適正とされた事例＞

FWAの判断

- 解雇手続に以下の点で不備があり、不当解雇。給与3か月の補償を命令
 - ・ 解雇にあたり従業員と協議をせず、調査報告書も見せず
 - ・ 解雇の理由を、解雇通知でしか伝えず
 - ・ 解雇理由のうち2つは十分な裏付けなし
 - ・ 従業員に弁解の機会を与えず
 - ・ 従業員の雇用期間の長さや過去の勤怠記録上特に問題ないことを何ら考慮せず



6. 解雇－不当解雇の主張



実務的対応策

- 解雇の正当理由があることを確認
- 最終決定前に従業員との間で適切かつ透明性ある協議を実施
- 従業員に弁解の機会を付与
- パフォーマンスを理由とする解雇の場合、解雇前に適切なパフォーマンス管理プロセスを実施
- 余剰人員整理解雇の場合、真の余剰人員整理解雇といえるか確認
- 低調なパフォーマンスを管理するための社内方針およびプロセスを確立

本日の内容

1. フェアワーク法の概要
2. NES (National Employment Standard) の主な項目に関する最近の動向
3. 労働協約の交渉
4. 事業承継
5. 争議行為
6. 解雇－不当解雇の主張
7. 今後のフェアワーク法を巡る制度議論について

7. 今後のフェアワーク法を巡る制度 議論について

- フェアワーク法の見直し
- 誠実交渉義務に関する規定の見直し
- 仲裁制度の見直し
- 一般的な保護規定の見直し



www.claytonutz.com

Disclaimer: This paper is intended to provide commentary and general information. It should not be relied upon as legal advice. 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.