

2010年1月1日より、このFair Work情報説明書は、雇用主から従業員に雇用開始後できる限り早めに配布されることになっています。本説明書には雇用に影響を及ぼす問題に関する基本的情報が掲載されています。さらに詳しい情報をお求めの際は、Fair Workインフォライン(Fair Work Infoline) (13 13 94)にお電話いただくか、www.fairwork.gov.auをご覧ください。

▲ 全国雇用基準

Fair Work Act 2009 は、National Employment Standards (NES)を通じて最低限の雇用条件のセーフティーネットを定めています。

NESにおいては、以下10項目の最低限の職場での権利が規定されています：

- フルタイムの従業員については、38時間の週所定内労働時間と「妥当な」追加労働時間。
- 柔軟な就労条件を要求するための権利
- 出産や養子縁組に伴う12ヶ月の育児休暇(無給)とさらに12ヶ月分の休暇延長を要求する権利。
- 毎年4週間分の有給の年次休暇(比例)。
- 年間10日間の有給の個人/介護休暇(比例)、認められる事例一件につき2日の有給の恩恵休暇、認められる事例一件につき2日の無給の介護休暇。
- 陪審員義務または特定の緊急事態もしくは天災に対処する活動を行なうための社会奉仕休暇。なおこの休暇は、陪審員義務の場合を除き無給。
- 長期勤続休暇。
- 祝祭日および、これらの日における通常の勤務時間分の給与の権利。
- 解雇通知と余剰人員解雇手当。
- 新規従業員が Fair Work情報説明書を受け取る権利。

NESの全文は、www.fairwork.gov.auより入手できます。NESの権利には、一部の条件または制約が適用される場合があることにご留意下さい。例えば、臨時従業員には一部例外が設けられています。

雇用主がその事業を新たな所有者に売却または移譲する場合は、従業員のNESの権利一部は新たな雇用者へと繰り越されることが認められています。繰り越しのできるNESの権利には、個人/介護休暇、育児休暇、柔軟な勤務形態を要求する権利等が含まれます。

▲ 柔軟な就労条件を要求するための権利

柔軟な就労条件に対する要求は、NESの一部です。あなたは、以下の理由で柔軟な就労条件が必要な場合、時間数、パターン、または場所の変更を含む、就労条件の変更を要求することができます。

- 親である、または学齢以下の子供の世話をする責任がある
- 介護人である(2010年介護者認識法の範囲内)
- 障がいがある
- 55歳以上である
- 家庭内暴力を受けている、または
- 家庭内暴力を受けているために世話またはサポートを必要としている、直近の家族または世帯の一員に世話またはサポートを提供している。

子供がいる場合、または子供を世話する責任があり、育児休暇または養子縁組休暇の後に仕事に戻る場合、子供の世話をすることができるように、パートタイムで就労する要求をすることができます。

▲ モダンアワード

従業員はNESに加えて、モダンアワードの対象となる場合があります。これらのアワードは産業毎または職種毎に適用される労働裁定で、拘束力を持った追加的な最低限の雇用基準を規定しています。さらにいかなるモダンアワードの対象にもならない従業員に適用可能な多種アワード(Miscellaneous Award)もあります。

モダンアワードには、最低賃金、時間外労働の賃金率、雇用の種類、柔軟な労働形態、労働時間、休憩、分類、手当、休暇と有給付加金、退職年金、さらには協議、代表、争議の手續に関する条件が含まれます。さらに産業特有の余剰人員整理手当に関する条件を含むものもあります。

管理職もしくは高額所得の従業員の場合には、その産業または職種を対象とするモダンアワードが適用されない場合もあります。例えば、雇用主が従業員の収入が高額所得基準額(毎年物価指数により変動、現在値は年収\$136,700)以上であることを書面で保証する場合には、モダンアワードは適用されませんが、NESは適用されます。

▲ 合意の作成

従業員の中には、雇用主と従業員またはその代表者(組合もしくはその他の交渉代表者)が企業合意につき交渉を行なう企業別交渉プロセスに参加している場合があります。企業合意はいつたんFair Work Commissionにより承認されると、拘束力を有し、雇用条件の変更を規定します。

企業別交渉プロセスに関しては所定の規則が設けられています。これらの規則は、交渉、投票、企業合意に含まれる項目と含まれない項目、Fair Work Commissionによる承認方法に関する規則です。

従業員および雇用主は、交渉代表者による代理をたてる権利を有し、企業合意の交渉時には誠意を持って交渉に臨まなければなりません。さらには争議行為に関して厳密な規則も設けられています。労働協約の締結、変更、または終了に関する情報は、Fair Work Commissionのウェブサイトwww.fwc.gov.auをご覧ください。

▲ 個人の柔軟性に関する取り決め

モダンアワードや企業合意には、柔軟条件が必ず設けられていなければなりません。同条件は、従業員と雇用主がIndividual Flexibility Arrangement (IFA)に合意することを認めるものです。これによりモダンアワードまたは企業合意の特定の条件の効力が変更されます。IFAは従業員と雇用主の双方のニーズを満たすように構成されています。従業員に対してIFAの取決めを強要することは認められませんが、従業員がIFAの取決めを行なうことを選択する場合には総体的により有利な内容でなければなりません。IFAは書面で作成し、18歳未満の従業員の場合には、IFAはその親または保護者による署名も必要とします。

▲ 結社の自由と職場の権利 (一般的保護)

法律は、従業員の権利を規定するだけでなく、従業員がそれら権利を行使できることを保証しています。従業員が職場の権利を有しているということを利用して、雇用主が従業員に対して不利な措置をとることは違法行為です。不利な措置には、解雇、雇用拒否、職務の不利な変更、差別的な理由で異なる扱いを行なうこと等があります。職場の権利の中には、結社の自由(組合に加入する、もしくは加入しない権利を含む)や、不法な差別、不当な影響や圧力を受けない自由の権利等があります。

もし雇用主から不利な措置を受けた場合は、Fair Work OmbudsmanまたはFair Work Commissionの援助を求めることができます(解雇された場合の一般的保護に関する申請は21日以内にFair Work Commissionに提出しなければなりません)。

▲ 雇用の終了

雇用の終了は、余剰人員整理、辞任、解雇等様々な理由から起こります。雇用関係が終了する時は、従業員は、未払いの雇用権利を受け取る資格があります。これには、未払いの賃金、解雇通知手当、累積有給休暇と長期勤続休暇の支払、該当する余剰人員解雇手当等があります。

雇用主は従業員を「苛酷、不当、不合理」な方法で解雇すべきではありません。もしそのような事態が発生する場合、これは不当解雇に該当し、その従業員はFair Work Commissionに援助を求める権利を有する場合があります。申請は解雇の日から21日以内に提出しなければならないことを留意しておくことが大切です。小企業には「小企業公正解雇規約(Small Business Fair Dismissal Code)」を含む特定の規定が適用されます。同規範についてさらに詳しい情報は、www.fairwork.gov.auをご覧ください。

▲ 立入権

立入権とは、許可保有者(一般には組合職員)が職場構内に立入る際の権利と義務のことを言います。許可保有者は、Fair Work Commissionの発行する現在有効な立入許可証を持たなければならず、通常は構内立入りの意図を24時間前までに通知する義務があります。立入りは協議目的や、許可保有者の組織の構成員に影響する職場法違反の疑いや労働安全衛生の問題についての調査などを理由に行なわれます。許可保有者は、特定の文書の調査や複製を行なうことが認められていますが、許可保有者、その組織、雇用主に対してはプライバシーに関する厳密な制約が課されます。

▲ Fair Work Ombudsman と Fair Work Commission

Fair Work OmbudsmanはFair Work Act 2009に基づいて設定された独立法定機関であり、調和のとれた生産性と協調性の豊かなオーストラリアの職場の推進を責務とします。Fair Work Ombudsmanは職場法の確実な遵守を目的として、職場の権利と義務に関して雇用主と従業員を教育します。適切な場合には、Fair Work Ombudsmanは職場法に違反した雇用主、従業員、代表者に対する訴訟手続を開始します。

Fair Work Ombudsmanからさらに詳しい情報をお求めの場合には電話13 13 94のFair Workインフォラインに(**Fair Work Infoline**)ご連絡いただくか、www.fairwork.gov.auをご覧ください。

Fair Work Commissionは、Fair Work Act 2009に基づいて設立された全国労使関係審判所です。Fair Work Commissionは、最低賃金と雇用条件のセーフティーネット、企業別交渉、労働争議、紛争解決、雇用の終了、その他の職場問題に関する多数の機能を遂行する権限を持つ独立した機関です。

詳細な情報が必要な場合、**Fair Work Commission**のウェブサイトwww.fwc.gov.auでご確認ください。

本Fair Work情報説明書は、Fair Work Act 2009の第124条に従ってFair Work Ombudsmanにより作成および出版されています。

© 著作権 Fair Work Ombudsman。最終更新日: July 2015

www.fairwork.gov.au
Fair Work Infoline 13 13 94



Australian Government

Fair Work
OMBUDSMAN