

豪州労働法セミナー

フェアワーク法に則った雇用トラブルの回避策

アドバンテージパートナーシップ法律事務所

弁護士 堀江 純一

2014年11月25日

シドニー日本商工会議所



Advantage Partnership Lawyers

本日の内容

1. ケーススタディ(Q&A)
 2. 雇用に関するガイドライン
 3. 雇用機会均等について
 4. 企業労使契約について
 5. 職場におけるいじめ
 6. 職場での不当な扱い
 7. 不当解雇について
 8. 解雇の際の注意点
 9. 2014年度フェアワーク法改正案
-

ケーススタディ①

Q. 日系企業Aで、部門の誕生パーティーがレストランで開催されました。皆さんお酒も入り、部門長はその場にいた**女性社員**の悪口を言いました。それにより女性社員は会社を訴えました。

駐在員はこの部門内のパーティーを**認識しておらず**、部門内の行事に対し、**会社は責任を負う**のでしょうか？

ケーススタディ②

Q. 日系企業Bで、若く見た目の良い女性が採用され、この女性社員は常に体のラインが分かる洋服を身に着けていました。ある日、仕事で倉庫へ行くと、自分に好意があると勘違いした男性社員が無理やり性行為に及びました。

女性社員は警察へ訴え、駐在員はこの二人を解雇しました。会社としてはどのような対応が正しいのでしょうか？

ケーススタディ③

Q. 日系企業Cでは、移民で全く教育を受けていない人を雇い、account payableの仕事を与えました。この社員は一生懸命仕事をし、他社員が辞めていく中、経理やIT、人事のマネージャーまで担当し、自分が会社の事を全て知っていると言いはじめました。新しい駐在員が来るとその批判を東京にいる前駐在員達にメールし、**現社長の言うことは聞きません**。どう対処するべきでしょうか？

ケーススタディ④

Q. 日系企業DはCityに事務所を構え、日本からの来訪者も多く、ランチミーティングの開催もありました。その際、お茶出しが必要となり、経理担当として雇用した日本人女性社員に、お茶出しを言いつけました。

この社員は、どうして自分だけがやらなくてはいけないのか、また職務内容にもないとし、上司にクレームをしました。

このようなクレームにどう対処しますか？

雇用に関するガイドライン①

■雇用に関する注意点

- ・会社に関して公表する情報が、いずれも正確であり、競争・消費者法における虚偽や不当表示、誤解を招く行為にあたらないこと
 - ・候補者への接し方や適切な言葉遣いに注意
 - ・ハラスメントだと主張されかねない行為に注意
 - ・面接時、**個人的**と思われる質問は避ける
-

雇用に関するガイドライン②

■求人広告を出す

・載せるべき項目

職種名、職務内容、スキル、必須経験、
あれば好ましい資格、会社の事業分野 など

・載せるべきではない項目

肌の色、性別、年齢、人種、性的嗜好、国籍、
婚姻状況、精神・身体上の障害、階級 など

雇用に関するガイドライン③

■選考する

- ・書類選考
- ・面接
 - a.準備:面接の進め方を熟慮
 - b.質問:適切な質問、アクティブリスニング
 - c.観察

⇒上記を効果的に行うことが重要

雇用に関するガイドライン④

■ 契約を結ぶ

- ・ 範囲の明快な**職務記述書**の作成

- 明確性の確保

- 従業員の評価基準の設定

- 特定の労使裁定に該当するかの判断

- 余剰人員の解雇に関する法律の焦点

※フェアワーク法では、**従業員は面接の時点から全ての過程で保護される**

雇用機会均等①

■目的

求職者の全員が平等な扱いを受けること

■内容

全ての求職者に対し、職能とは関係の無い個人的特徴を考慮することなく判断すること。採用後は立場、勤務時間に関わらず、給料や待遇、教育、昇進に関して平等な扱いを受ける権利がある

雇用機会均等②

■ 禁止される区別内容

- 性別や妊娠、授乳
 - 人種、皮膚色、民族、宗教、血筋、国籍
 - 婚姻関係
 - 障害(身体的、知的、精神的など含む)
 - 同性愛、性転換者
 - 年齢
 - 介護義務
-

雇用機会均等③

■ 優遇方針

- ・あらゆるものに雇用機会均等のマネジメントを導入すること
 - ・アボリジニやトレス海峡諸島出身者、女性に対し特別な教育を行ったり、彼らを積極的に採用する
 - ・従業員**100人以上**の雇用者または高等教育機関は、女性の優遇措置をとること、また毎年、**女性雇用均等局への報告義務**
-

雇用機会均等④

■ 女性雇用機会均等についての申告内容

- 応募方法や雇用契約をする際の選択基準
 - 従業員の昇進、転勤、退職
 - 従業員の育成と養成
 - 労働組合
 - 従業員の勤務条件
 - セクハラの対処法
 - 妊娠や授乳時の対処法
-

企業労使契約①

■企業労使契約とは

企業と従業員の間で結ぶ、従業員の労働条件が定められた契約

■種類

- ・1企業のみ該当する契約(SEA)
 - ・複数の企業に該当する契約(MEA)
 - ・新規の企業に該当する契約
-

企業労使契約②

■内容

給料、残業代、福利厚生、労働時間、休暇、
給与控除明細、労使間の決定事項など

※労使争議の解決策、企業労使契約の緩和策、
義務の変更に伴う労使交渉、4年未満の契約
有効期限、契約対象者の明記が必要

企業労使契約③

■手続き

- ①**通知**: 14日以前、労使交渉権ある旨を通知
- ②**交渉**: 交渉代理権あり、誠実な交渉が必要
- ③**承認**: 契約に関わる全労働者の承認が必要
- ④**申請**: 14日以内に許可の申請が必要

※フェアワーク委員会は、全労働者が
最低賃金以上である場合のみ、認可

職場におけるいじめ①

■いじめ行為とは

個人または集団が、従業員または属する集団に対し、**繰り返し**不合理な行為をした上、その行為が**安全衛生上の危険**を及ぼす場合

■対象者

全ての従業員（業務委託者、有限雇用者、実習生、インターンシップ、ボランティアなど含む）

職場におけるいじめ②

■いじめがあった場合

- ・合理的、客観的に見て、職場でいじめを受けていると考える従業員は、自らの**当該行為の停止**命令をフェアワーク委員会に申請可能
 - ・申請があった場合、雇用者は当該行為に関する明白なプロセス、講じた対応に関する**書面証拠**を確保することを要求される
-

職場におけるいじめ③

■フェアワーク委員会の措置①

- ・申請から**14日以内**に、追加情報提供の要請、会議の開催、ヒアリングの実施し案件処理
 - ・実際いじめがあり、**継続の危険性**がある場合は、以下2点を除き、フェアワーク委員会が適切と考える、いかなる命令も講じることが可能
 - ①罰金または金銭的賠償
 - ②当該業務を退いた従業員の復職
-

職場におけるいじめ④

■フェアワーク委員会の措置②(命令例)

- ・個人または集団に対する特定の行為の停止
 - ・職場での定常的監視の義務付け
 - ・職場におけるいじめに関する既存方針の順守
 - ・職場におけるいじめに関する既存方針の再審査
 - ・情報提供、トレーニングの実施、従業員の支援
 - ・関与した従業員または集団の懲戒、または解雇
-

職場におけるいじめ⑤

■ 対応策

- ・職場における反いじめポリシーの作成、更新
 - ・管理職及び、不平/苦情窓口のトレーニング
マニュアル作成
 - ・いじめの定義や処理プロセスを解説した、全従業員に対するハンドブックの作成
 - ・組織内の対応手続きの周知、実態調査を支援する職場の適切な措置のマニュアル化
-

職場での不当な扱い①

■ 告 訴 の 傾 向

2011～12年度の不当な扱いの告訴実績から

- ・不当な扱いに関する告訴件数は、近年増加
 - ・オーストラリア人権擁護委員会基本法に基づく告訴が増加
 - ・年齢差別禁止法に基づく告訴件数は、前年度比同水準、社会問題化している
-

職場での不当な扱い②

■判例①(2010年)

- ・女性パートタイム従業員は身体障害があった
 - ・新事業主から以前より長時間の労働を要求され、家庭の事情で難しい旨申し出た
 - ・新事業主は圧力をかけ、要求を無視、侮辱的な発言をし、後任の求人広告を出した
- ⇒ **身体障害と性別による不当な扱い**とし、雇用主に**63000オーストラリアドル**の支払い判決
-

職場での不当な扱い③

■判例②(2011年)

- ・原告は健康診断通過を条件に採用内定を得た
 - ・健康診断で、原告の肥満や過去の膝の怪我を含む障害は職務遂行の必要条件を満たさない為、内定は白紙になった
 - ・職務は不整地などの赴くことが含まれていた
- ⇒**職務固有の条件**で、この必要条件を満たすことは不可能、**不当な扱いではない**との判決
-

不当解雇①

■不当解雇とは

解雇され、それが**苛酷**である、**不公正**である、
または**不合理**であると認められる場合

■対象

ニューサウスウェールズ州内で、民間企業により
雇用される従業員、またはオーストラリア連邦政府
により雇用される職員

不当解雇②

■適用条件

- ・雇用期間：従業員15人以上の企業：6ヶ月以上
※従業員15人未満の場合、1年以上
 - ・申請期間：解雇後、14日以内の申立て
 - ・対象外：外部契約者、真に余剰である場合、
任意に退職した従業員など
-

不当解雇③

■ 費用

- ・申請以前に掛かる費用は、申請者本人負担
- ・訴権乱用など、申請が受け入れられる見込みがない場合も本人負担

■ 判断時の考慮点

解雇通知がなされる際に、会社側が

- 1) 社員に**弁解の機会**を与えたか否か
 - 2) 社員の**相談者らの同席**を拒んだか否か
-

不当解雇④

■解雇の正当とされる一般的な理由

- ・従業員の職務に関する低いパフォーマンス
- ・従業員の不正行為、または適切な警告を受けて尚、不良行為を繰り返し行った場合

■不当解雇に対する救済措置

復職、再雇用、補償などが可能

不当解雇⑤

■不当解雇のリスク(判例①)

- ・社員Aは、会社側から出席要請を受けた会議で解雇の判断をされた。但し、事前に解雇されるか否か決められる会議と伝えられていなかった。
- ・会社側は相談者の同席を拒まなかったが、事前に内容を知らず、事実上同席されることが出来なかった。

⇒会社側が相談者の同席を拒んだという判決

不当解雇⑥

■不当解雇のリスク(判例②)

- ・社員Bは、2日前に会社側から業務評価会議への出席要請を受け、相談者を同席を許可されるも、弁護を行ってはいけないと通知された。
 - ・社員Bは抗議、会社側は文書で問題点を伝え、3日以内の回答を要求。結果社員Bは退職した。
- ⇒相談者による弁護は認められず、また**弁護人を同席させる権利を有しない**との判決
-

解雇の際の注意点①

- ・解雇に**正当な理由**があることを確認する
 - ・最終決定前に、従業員との間で適切な**協議の場**を設けること(従業員の弁解の機会)
 - ・協議の前に、十分な**期間**とその具体的な**内容**を通知すること
 - ・協議の際は、**相談者の同席**を認めること
(但し、相談者の代弁可否は会社の判断)
-

解雇の際の注意点②

- ・解雇理由がパフォーマンスに因る場合は、事前に適切な管理プロセスを実地すること
 - ・解雇理由が余剰人員に因る場合は、**真に余剰人員の整理解雇**と言えるか確認する
 - ・事前に、低調なパフォーマンスや行為を管理する為の社内方針や、プロセスを確立しておく
-

2014年度フェアワーク法改正案①

■グリーンフィールド合意

- ・協議開始後、3ヶ月以内に労働組合と合意に至らない場合、雇用主がフェアワーク委員会に調停を求める事が可能となった
 - ・グリーンフィールド合意において、最低賃金及び労働条件が守られている事が必要条件
-

(参考)グリーンフィールド合意とは

- ・グリーンフィールド合意は企業合意の一種で、全く新しい事業に関して、従業員がその事業について雇用される前に雇用主と労働組合の間で締結される合意
 - ・主に、大型建設プロジェクトや資源プロジェクトで活用される
-

(参考) 企業合意とは

- ・企業合意(Enterprise Agreement)とは、労働組合または労働者団体との間で、労働条件などについて交わされる合意のこと
 - ・名目的な期間満了日、紛争解決手続、職場環境に重要な変更がある場合に雇用者に協議を義務付ける協議条項などに記載が義務付けられる
-

2014年度フェアワーク法改正案②

■労働組合が職場に立ち入る権利

- ・労働組合の立ち入りを制限する権限の強化
 - ・立ち入る際、労働組合側の交通手段及び場所の手配義務撤廃
 - ・立ち入る際、顔写真付き本人証明書の導入
 - ・ランチルーム/食堂での会談に関する規則撤廃
 - ・立ち入り後、組合員と組合の会合場所は、組合員の勤務場所に限定
-

2014年度フェアワーク法改正案③

■無給での産休及び、産休の延長

- ・雇用主は産休延長の要望を十分な理由を書面で連絡し、拒否が可能だが、その前に話し合いの場を持つように定めた

■事業の転売

- ・関連会社間を自主的に異動する従業員について、従業員の処遇は新会社のものを適用
-

2014年度フェアワーク法改正案④

■年次休暇追加金

- ・法律に定められている役職者へのみ、退職時に追加金を支払うこと
(但し、未消化年次休暇の支払いは従来通り)
 - ・従業員が怪我などで休み、労災給付金を受け取っている場合は、年次休暇の加算を停止すること
-

2014年度フェアワーク法改正案⑤

■フレックスタイム制の取り扱い

- ・フレックスタイム制に関する定義(勤務時間、残業代上乘せ、ペナルティー・レート、各種手当て、年次休暇追加金)を、全て**企業合意に導入**することを要求
 - ・従業員は**書面**でフレックスタイム制の必要性を雇用主側へ連絡する義務
 - ・雇用主はフレックスタイム制でのメリットを**文書化**する義務
-

2014年度フェアワーク法改正案⑥

■不当解雇の申し立てに関する取り扱い

・以下の条件を満たせば、不当解雇の申し立てに対し、フェアワーク委員会が公聴会を開かず申し立ての却下が可能

- ①申し立てを行った者が調査に協力しない場合、フェアワーク委員会の指示に従わない場合、和解合意に従わない場合
 - ②虚偽の申し立てがなされた場合、または全く争点が無い場合
-

お問い合わせ

アドバンテージパートナーシップ法律事務所

住所: Suite 2, Level 9, The Dymocks
Building 428 George Street
Sydney NSW, 2000

電話: (02)9221 7555

Fax : (02)9221 7230

E-mail: legal.one@advantagepartnership.net

