

### (3) 公正な賃金及び公正な労働条件に関する基準

従前から労働者の最低労働条件については各アワード<sup>(注2)</sup>に規定されており、1996年の豪州職場関係法に労働時間や年次有給休暇等の労働条件に関する規定はなかったが、2006年豪州職場関係法改正により、同法に週所定内労働時間、年次有給休暇、個人休暇、出産・養子縁組休暇の4つの最低労働基準が規定された。この「公正な賃金及び公正な労働条件に関する基準(Australian Fair Pay and Conditions Standard)」は最低労働基準であり、例えば現在アワードの規定により本基準より労働者にとって有利な労働条件が定められている場合には当該アワードの規定が引き続き有効となり、逆にアワードの規定が本基準を下回っている場合については本基準が適用されている。

新職場関係法(Fair Work Act)により、2010年1月に現行の最低労働基準は廃止され、労働者の強力なセーフティネットとして策定される週所定内労働時間等の10項目の国家雇用基準と見直し後のアワードが全ての労働者に適用される予定。

#### a 週所定内労働時間(Hours of Work)

一週の所定内労働時間は38時間とされている。なお、日本の変形労働時間制のように12か月以内の期間を平均して週38時間とすることも可能であるとされている。

#### b 年次有給休暇(Annual Leave)

労働者に対して、1年間に4週間の年次有給休暇が付与される。また、パートタイム労働者及び継続勤務期間が12か月以内の労働者については比例付与により計算された日数の年次有給休暇が与えられる。また、労働者は12か月当たり最大2週間の年次有給休暇を休暇として取得せず、代わりに同休暇分の金銭の支払いを受けることを選択することができる。ただし、これは労働者が書面により有給休暇分の金銭の受け取りを求め労使間で合意した場合に限られ、使用者が労働者に対し金銭授受を選択することを強要してはならないこととされている。

#### c 個人休暇(Personal Leave)

労働者に対して12か月当たり10日間の個人休暇が

付与される。個人休暇とは労働者がケガや病気の時に使う病気休暇(Sick Leave)と病気の家族を介護するための家族介護休暇(Carer's Leave)を総称したものである。付与された10日間を必要に応じて病気休暇または家族介護休暇として取得することができるが、家族介護休暇は年間最大10日間しか取得できない(繰り越し分を含め蓄積している個人休暇が10日間以上ある場合でも、同一年内に10日間を超える家族介護休暇を取得することはできない)。個人休暇は有給の休暇であり、当該年度に取得しなかったものについては翌年に繰り越される。なお、家族介護休暇を10日間取得した後更に介護が必要な場合には、2日間の無給休暇を追加で取得することができることとされている。

さらに、個人休暇とは別に家族や親戚が深刻な病状にあるときまたは死亡したときには2日間の忌引き休暇(Compassionate Leave)が付与される。本休暇も有給の休暇である。

#### d 出産・養子縁組休暇(Parental Leave)

労働者が出産または養子縁組を行う際に夫婦合計で最大52週間の無給の休暇を取得できる。出産の日を含む1週間または養子縁組の日を含む3週間については夫婦同時に本休暇を取得することが可能とされているが、それ以外の時期に関しては夫婦が同時に取得することはできない。なお、本休暇は無給の休暇である。本休暇は、12か月以上継続勤務したフルタイム労働者及びパートタイム労働者に取得権がある他、12か月以上常用として雇用されたカジュアル労働者にも取得権がある。

### (4) 解雇規制

オーストラリアにおける解雇規制には、不当解雇に対して救済を受ける権利と違法解雇に対して救済を受ける権利の2つが存在する。

#### a 不当解雇

使用者より解雇された労働者は、当該解雇が不当解雇であると考えられる場合、従前は労働者数100人以下の企業の労働者は調停・仲裁の申し立てができなかったが、職場関係法の改正により2009年7月から全ての労

働者（臨時雇用者は除く）が独立裁定機関FWA (Fair Work Australia) に対して不当解雇に係る救済命令の申し立てを行うことができるようになった。ただし、申し立ては解雇から14日以内、又はFWAの認める期間内に行う必要がある。

この制度の適用対象は、一つの企業に6か月（15人以下の小規模企業は1年<sup>(注3)</sup>）以上雇用され、かつ、アワードの適用対象労働者か企業協定の適用対象者か年収総額が年収が108,300豪ドル未満の者である。不当解雇とは、①解雇され、②それが苛酷 (harsh)、不当 (unjust)、不合理 (unreasonable) であり、③小規模企業公正解雇基準 (Small Business Fair Dismissal Code) と合致せず、④真に余剰でない場合をいう。

解雇の直前若しくは解雇予告時に、小規模企業公正解雇基準の事業主要件に該当する小規模事業主は、小規模企業公正解雇基準を満たさなければならない。

このうち、解雇が苛酷、不当、不合理だったか否かについて、FWAは以下の全ての事項を考慮することとされており、真に余剰であるとは以下の場合を指す。

**(a) 苛酷、不当、不合理にかかる考慮事項**

- ① 労働者の能力や(他の従業員)の安全と福祉への影響を含む)行為に関係した有効な理由があるかどうか
- ② 労働者が解雇理由について説明を受けていたか
- ③ 労働者が自らの能力又は行為について弁明する機会を与えられていたか
- ④ 解雇についての話し合いの際に、労働者の支援者の同席について、事業主が不合理に拒否したか
- ⑤ (労働者の業務遂行が満足いくものでないことによる解雇の場合) 解雇が行われる前に当該労働者は業務遂行について警告を受けているか
- ⑥ 企業の規模が解雇を行う際の手続きに対して影響を及ぼしそうな程度
- ⑦ 人的リソース管理専門家の不在が解雇を行う際の手続きに対して影響を及ぼしそうな程度
- ⑧ その他FWAが重要と考える事項

**(b) 真に余剰である条件(①～③全てを満たす必要がある)**

- ① 企業の業務上の必要性の変化のため、もはや誰に

もその労働者が行っていた仕事をやらなければならないことがなくなったこと

- ② 事業主が、現代化されたアワード又は余剰について相談する旨の規定がある企業協定の任意の義務に準じていること
- ③ ただし、企業内や同一事業主の別事業体 (an associated entity of the employer) への配置転換がその労働者にとって合理的である場合を除く

**(c) 救済**

FWAは、不当な解雇と判断した場合、職場復帰又は解雇補償の支払いを命ずることができる。職場復帰を命ずる場合、それまでの報酬相当額の支払いを命ずることができる。ただし、職場復帰 (reinstatement) が不適當、又は、事案の全ての状況を加味して解雇補償の支払い命令が適當でなければ、解雇補償の支払いは命じられない。

**ア 職場復帰**

解雇時の事業主が、解雇直前の職位 (position) に労働者を職場復帰させる、もしくは、解雇直前の職位と同程度の他の職位に指名することによる職場復帰

**イ 解雇補償**

補償額の決定に当たってFWAは以下の点を考慮しなければならない。ただし、解雇によって労働者が受けたのショック、苦悩、屈辱等の損害は解雇補償額には考慮されない。また、その額は、(a) 解雇直前26週間で得た金額等法で定める額と (b) あらかじめ定められた一定額の半額のうち、いずれか小さい額未満となる。

- ① 企業の存続への影響
- ② 当該雇用主での勤続期間
- ③ 労働者が解雇されなければ得ていたはず、若しくは得られたと考えられる報酬
- ④ 解雇されたための損失を軽くするために労働者が行った努力
- ⑤ 解雇時点から解雇補償命令が出されるまでの間の就労による報酬額
- ⑥ 解雇補償命令から実際の補償がなされるまでの間に、得られたであろう合理的な収入金額

## ⑦ その他、FWAが重要と見なす事項

## b 違法解雇

事業主が違反した場合は、損害を被った労働者に救済の権利が発生する。不当な解雇と異なり、違法な解雇については明確な定義付けがある。すなわち違法な解雇とは以下を理由として解雇することである。

- (a) 病気または怪我のために労働者が一時的に職場を離れたこと
  - (b) 労働者が労働組合に加入していること、勤務時間外または使用者の許可を得て勤務時間内に組合活動に参加したこと
  - (c) 労働組合に加入していないこと
  - (d) 労働者の代表者として活動したこと
  - (e) 使用者が法、規則その他に違反したことについて、適当な行政機関に申立てを行いまたは申立ての手續に参加したこと
  - (f) 人種、皮膚の色、性別、性的嗜好、年齢、身体的・精神的障害、結婚・未婚の別、家族的責任、妊娠、宗教、政治的信条、国籍・社会的出自
  - (g) 出産休暇、家族休暇を取得したこと
  - (h) 自然災害等のために自発的な緊急活動に従事して、一時的に職場を離れたこと、かつその不在が合理的で、全ての状況を考慮したものであること
- 現行制度下においては、違法な解雇を受けた労働者はFWAに紛争処理の申立てを行うことができる。またFWAにより解決されなかった事案については、FWAがその結果に関する証明書を発行しなければならず、その後には裁判所に訴えることができる。

## 4 労使関係施策

## (1) 労使団体

労働組合団体としては、1927年に創設された豪州労働組合評議会(Australian Council of Trade Union: ACTU)が「ナショナルセンター」として存在している。ACTUは、国際労働組合総連合(International Trade Union Council: ITUC)に加盟している。また主要な産業別労働組合として、豪州製造業労働組合(Australian Manufacturing Workers' Union: AMWU)、建設業・林業・鉱業・エネルギー産業労働組合(Construction,

Forestry, Mining, and Energy Union: CFMEU)、電機労働組合(Electrical Trades Union: ETU)等があり、労働組合組織率は大幅に減少し、労働争議件数も大幅に減少しているが、団体交渉やストライキ等の活動自体は積極的である。

## ① 労働組合組織率

〈表2-99〉 オーストラリアの労働組合組織率

年	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
労働組合組織率	24.5	23.1	23.0	22.7	22.4	20.3	18.9

資料出所 豪州統計局 "4102.0 Australian Social Trends 2008"

## ② 労働争議の発生件数等

2008年の労働争議発生件数は、177件と前年に比べやや増加した。それに伴い、労働損失日数も大きく増加した。

〈表2-100〉 オーストラリアの労働争議件数等の推移

年	2003	2004	2005	2006	2007	2008
ストライキ発生件数	643	692	472	202	135	177
労働損失日数	439.4	379.8	228.3	132.6	49.7	196.5

資料出所 豪州統計局 "6321.0.55.001 Industrial Disputes, Australia, Jun 2009"

## (2) 使用者団体

使用者団体の最たるものは豪州商業協議会(Business Council of Australia: BCA)と豪州商工会議所(Australian Chamber of Commerce and Industry: ACCI)である。BCAは主として政策形成に関与し、国民の議論の基本的な部分に影響力を与えている。ACCIはより日常的な形で影響力を行使しており、労使関係の公的な部分について頻繁にコメントを出している。これらの団体のほかに、有力な使用者団体としてオーストラリア産業グループ(Australian Industry Group: AIG)がある。

## (3) 労働争議の規制

労働争議が法の保護を受けるため(民事上の責任を免除されるため)には、労働争議を行う3日前に予告を行うこと、認証協約の有効期限が満了する前には労働争議を行わないことなどの要件がある。また労働争議を実施する場合には関係労働者の間で秘密投票を行

うことが義務付けられ、またFWAにより労使交渉が一時停止または中止される等の措置が取られる場合がある。

## 5 労働施策をめぐる最近の動向

2007年、労働党は、連邦総選挙に向けた選挙運動において、ハワード政権の推進した労使関係制度改革を労働者の生活を脅かすものとするキャンペーンを展開し、労働党が政権を獲得した場合、公平で、生産性を高める、更に柔軟な労使関係制度にするよう職場協約の廃止を含む労使関係法改正を行う旨公約として掲げた。2007年11月に実施された連邦議会選挙の結果、与党保守連合が敗北してラッド党首率いる野党労働党が政権を獲得することとなった。この選挙では、ハワード政権による労使関係制度改革が選挙の趨勢を決する重要要因となったと見られており、労働党率いる連邦政府は、公約に基づく労使関係法の改正作業を2段階に分けて進め、第1段階として以下の内容を主とする暫定移行措置法案を成立させた。

(1) 暫定移行措置法案施行後、新たに豪州職場協定(AWAs)を結ぶことはできない

(2) 2007年12月1日時点で豪州職場協定を使用している雇用主は、2009年12月31日までの移行期間中における新規労働者及び豪州職場協定更新時期に該当する労働者に対し、移行期間中を期限として、労働者との個別協約である個別暫定雇用協定(Individual Transitional Employment Agreement: ITEA)の使用を認める。

(3) 新たな団体協定及び個別暫定雇用協定に対し、真に不利益のないテスト(No-disadvantage test)を導入する

(4) 豪州職場関係委員会(AIRC)にアワード(Award)を新しく改善する権限を与える

(5) 雇用主の要求により、労働者が提出をしていた労使関係事実記載書(the Workplace Relationship Fact Sheet)の提出を廃止する

また第二段階として、労使関係法を全体的に見直した新労使関係法(Fair Work Act)の施行については、2009年7月1日に独立裁定機関FWAの設置や主要な規定は施行され、2010年1月1日には国家雇用基準(National Employment Standards)と現行アワードを

改善した産業産別のモダン・アワード(modern awards)などを含め全面施行される予定。その主な内容は以下のとおりである。

2010年1月1日からは、余剰人員解雇における最低解雇手当についての規定が施行される。

### (1) 国家雇用基準

週労働時間、柔軟な労働編成の要求、育児休暇、育児休暇、年次休暇、介護休暇・慶弔休暇等、地域活動休暇、祝日、解雇通知及び解雇手当、労働者の権利に関する情報文書の10項目で、全ての労働者に適用される。

### (2) モダン・アワード

① 休日・祭日賃金の賃上げ開始を6ヶ月間延期し、  
② 賃上げ分を5年間に亘って分割、段階的に導入する、  
③ 裁定賃金の上昇分を超裁定分に吸収させることを容認するなど、主として雇用者側のコスト負担の軽減、斬新的なコスト負担を目指した策となる予定。

(注1) 連邦教育・雇用・職場関係省(DEWR)ホームページ(<http://www.deewr.gov.au/schooling/careersandtransitions/schoolbusComm/LCP/Pages/Home.aspx>)参照。

LCPの圧倒的大半は、学校・大学・地域の事業主との間での職業教育訓練(VET)の協力活動のために設置・財政負担されてきたものであって、1990年代には、全豪学生訓練基金(Australian Student Trainee Foundation)が、連邦政府からの(金銭的)支援、専門知識の援助をこうしたLCPに行いつつ、職場体験(「構造的職業紹介」: Structured Work Placements)を行っていた。

その後も組織改変が行われたが、現在でも多くのLCPが、学校における職業教育訓練(VETis: Vocational Education and Training in Schools)のための職業紹介・産学間プログラムの協力を行うためのサービスである。しかし提供する個々のサービス、サービス提供の仕方はまちまちで、またこれらのプログラムがお互いに影響し合ったり、協力関係にあるので、内容は広範である。現在全国に213のLCPがあるとされる。

(注2) アワードとは、最低労働条件等を規定する行政命令(裁定)で、産業、職種、地域別に定められており、連邦アワードは豪州労使関係委員会(Australian Industrial Relations Commission)が、州アワードは各州の労働裁判所(State Industrial Tribunal)がそれぞれ策定する。最低基準ではあるが、実態として多くの場合アワードの条件がそのまま適用されている。

(注3) 移行措置として、2011年1月まではフルタイム換算で15名以下となる企業も1年としている。