



雇用主には、新規雇用の従業員に対して早急（できれば勤務開始前）にFair Work Information Statement（フェアワークに関する情報の説明書）を提供する義務があります。ご自身の状況に即した情報をご希望の方は、ウェブサイト www.fairwork.gov.au/register より新規のオンライン・アカウントをご登録いただけます。または、Fair Work Infolineまでお電話にてお問い合わせいただくこともできます（電話番号：13 13 94）。

最低限の権利および資格

オーストラリアの労働者には、職場における基本的な権利および保護を受ける資格があります。全国的な職場労使関係システムの適用下にある労働者は、最低賃金および“National Employment Standards”と呼ばれる一連の権利によって保護されています。またこうした労働者には、現代化された労使裁定 (modern award) または労働協約 (enterprise agreement) に基づき、さらなる権利が与えられる場合もあります。

また労働者は、雇用主と特定の契約または合意を交わす場合もあります。契約書では付加的な雇用条件を定めることができますが、上記に示された National Employment Standards や労使裁定（該当する場合）または労働協約で定められている最低限の権利を侵害するような条件を加えることはできません。

最低賃金

通常、最低賃金は労使裁定または労働協約で定められます。労使裁定または労働協約の適用下でない職業に従事する労働者も、少なくとも全国最低賃金 (national minimum wage) を受け取る資格を有しています。2018年7月1日現在の全国最低賃金は以下の通りです。

- フルタイムおよびパートタイムの成人の時給：\$18.93
- 臨時雇用の成人の時給：\$23.66

全国最低賃金は毎年見直されます。最低賃金は、下記のウェブサイトにて“Pay Calculator”を用いて計算することができます。

www.fairwork.gov.au/PACT

現代化された労使裁定

オーストラリアには、業界または職種によって122の労使裁定があり、国内で働く大多数の人々に適用されています。労使裁定には最低賃金（給料）、時間外勤務手当、雇用形態、柔軟な勤務取極め、労働時間、食事と休憩時間、分類、手当、年次休暇特別手当、余剰人員整理手当などの権利が含まれています。ご自身に労使裁定が適用されるかどうかについては、下記ウェブサイトの“Find my award”の項でご確認いただけます。

www.fairwork.gov.au/awards

労働協約

労働協約は事業者およびその従業員、または事業者団体およびその従業員に適用される雇用条件を規定しています。労働協約については、雇用主と従業員および従業員の代表者（労働組合またはその他の交渉代表者）との間で交渉 (“bargaining”) が行われます。

協約の交渉は一連の規則に従って行われます。合意された労働協約は、Fair Work Commissionの承認を経て執行可能となり、職場に適用される雇用条件を規定します。

労働協約の締結、変更、終了についての詳細をご希望の方は、右記Fair Work Commissionのウェブサイトをご参照ください。 www.fwc.gov.au

National Employment Standards (NES)

NES（全国雇用基準）には、すべての従業員に適用される最低限の職場での権利が10項目にわたり規定されています。

- フルタイムの従業員の場合、過当たりの労働時間は最長38時間まで。ただし「妥当」な範囲で時間を追加することは可能。
- 柔軟な勤務取極めを要請する権利。
- 12か月の育児・養子縁組休暇（無給）、さらに12か月の延長を要請する権利。
- 毎年4週間の年次有給休暇（パートタイムの従業員の場合は案分計算）。
- 毎年、合計10日間の有休病気休暇および介護休暇（パートタイムの従業員の場合は案分計算）、それぞれの場合において2日間の有給引戻し休暇、それぞれの場合において2日間の無給介護休暇。
- 陪審義務や特定の緊急事態、または天災などに対応する社会奉仕活動のための休暇。これらの休暇は、陪審義務以外は無給となる。
- 永年勤続休暇。
- 公休日に欠勤する権利、および勤務しない公休日について通常の労働時間分の給与を受け取る権利。
- 解雇予告および余剰人員整理手当。
- 新たに雇用された従業員が、本Fair Work Information Statementを受け取る権利。

臨時雇用の従業員にも、NESに規定された権利の一部は適用されます（ただし、すべての権利ではありません）。例えば臨時従業員には、それぞれの場合において2日間の無給介護休暇を取得する権利があります。また、12か月の育児・養子縁組休暇（無給）を取得する権利もあります。さらに、これまで最低12か月間、定期的かつ規則正しく勤務し、今後も勤務を継続するものと妥当に考えられる場合は、さらに12か月間の延長を要請する権利があります。

NESに規定された権利についての詳細をご希望の方は、下記ウェブサイトの“National Employment Standards”のページをご参照ください。

www.fairwork.gov.au/NES

勤務する会社の所有者が変更した場合

勤務する会社の所有者が変更した、または会社が売却された場合、さらに、旧雇用主による雇用が終了してから3か月以内に新しい雇用主に雇用された場合は、それまで適用されていた権利の一部が新しい雇用主の下に引き継がれる場合もあります。どのような権利が適用されるのか、詳細をご希望の方は右記のウェブサイトをご参照ください。 www.fairwork.gov.au/transfer-of-business

▲ 職場の柔軟性

以下の状況が当てはまる場合、労働者にはNESの規定の下、柔軟な勤務形態を要請する権利があります。

- ・ 就学年齢以下の子どもの親である場合、またはそうした子どもの保護責任を有している場合
- ・ 支援を必要とする身体障害者、病人、精神疾患をもつ人または高齢者に介護やサポート、介助などを提供している場合
- ・ 自身に何らかの障害がある場合
- ・ 年齢が55歳以上である場合
- ・ 家庭内暴力を受けている場合
- ・ 家庭内暴力を受けている近親者または同居者に介護または支援を提供している場合
- ・ 育児・養子縁組休暇の終了にあたり、引き続き子ども（または保護責任をもつ児童）を世話するため、パートタイムで働くことを希望する場合

雇用主は、妥当な業務上の理由がある場合に限りこれらの要請を拒否することができます。その場合、返答は書面にて行い、拒否の理由を詳細に述べる必要があります。

▲ 個別の柔軟な勤務取極め

労働者と雇用主は、個別の状況に合わせて交渉を行い、労使裁定や労働協約に変更を加えることができます。ただし個別の柔軟な勤務取極めは、あくまでも本人同士の意思で選択するものであり、雇用条件の一部とすることはできません。詳細をご希望の方は、下記のウェブサイトより“Flexibility in the workplace”（職場の柔軟性）の項をご参照ください。 www.fairwork.gov.au/flexibility

▲ 差別またはその他の不利益行為からの保護

労働者は、雇用主による、特定の理由に基づく「不利益行為（adverse action）」から保護されています。こうした保護は、臨時雇用、フルタイム、パートタイムの従業員に適用されます。

不利益行為には、差別的な理由による解雇、雇用の拒否、不利な職位変更、他の従業員と異なる扱いなどが含まれます。例えば、Fair Work Ombudsmanなどの組織に苦情を申し立てた場合、または個人的理由による休暇や柔軟な勤務取極めを要請した場合、または結社の自由の権利を行使した場合（労働組合へ加入または非加入を決定するなど）には、それらを理由とする不利益行為から保護されます。

労働者には、人種、肌の色、性別または年齢を理由とする違法な差別から保護される権利があり、また雇用の権利に関する契約の締結について雇用主から不当な影響または圧力を受けることがないように保護されています。

雇用主による不利益行為、差別あるいは不当な圧力を経験した場合は、Fair Work OmbudsmanまたはFair Work Commissionに支援を求めることができます。解雇の場合は手続き等に厳格な期限が設けられている場合がありますので、**解雇日から21日以内**にFair Work Commissionに申請書をご提出ください。詳細をご希望の方は、下記Fair Work Commissionのウェブサイトをご参照ください。 www.fwc.gov.au

▲ 雇用の終了

雇用は、さまざまな理由により終了する場合があります（辞職、余剰人員、解雇など）。雇用の終了について詳細をご希望の方は、下記のウェブサイトをご参照ください。 www.fairwork.gov.au/ending-employment

雇用が終了した場合は、未払賃金、未使用の年次休暇や永年勤続休暇など、未使用分の受給権について調べるようお勧めします。

不法解雇を受けたと思われる場合には、**解雇日から21日以内**にFair Work Commissionに申立を行える場合があります。申立には、最低限の雇用期間、厳格な申し込み期限、小規模事業向けの特別規定など、さまざまな規則が設けられています。詳細をご希望の方は、下記Fair Work Commissionのウェブサイトをご参照ください。 www.fwc.gov.au

▲ 立入権

立入許可（permit）を保有する者（通例、組合職員が多い）は、以下の目的で職場に立ち入ることができます。

- ・ 立入許可保有者の組織が代表権を有する労働者の利益を受益する従業員と話をするため
- ・ 職場法違反の疑いを調査するため
- ・ 安全衛生法違反の疑惑を調査するため。この場合、労働安全衛生法の立入権に関する要件に準拠する必要があります。

立入許可保有者は、雇用主への通知など一定の要件に準拠する必要があり、特定の文書を検査または複写することができます。立入許可保有者およびその組織、また雇用主には個人情報保護のため厳密な規制が適用されます。

▲ Fair Work Ombudsman

Fair Work Ombudsmanは独立法定機関であり、調和のとれた生産性の高い協調的な職場関係とオーストラリアの職場関連法の準拠を推進します。Fair Work Ombudsmanは、オーストラリアの職場関連制度について信頼できる時宜を得た情報を提供し、職場での問題解決を支援します。

Fair Work Ombudsmanについて詳細をご希望の方は、下記のウェブサイトをご参照いただくか、電話番号13 13 94までお問い合わせください。

www.fairwork.gov.au

▲ Fair Work Commission

Fair Work Commissionはオーストラリア全国の職場労使関係の審判機関で、最低賃金のセーフティーネットおよび雇用条件を維持するだけでなく、合意書の作成、職場のいじめや不法解雇などを含む職場のさまざまな機能について責任を有します。Fair Work Commissionについて詳細をご希望の方は、下記ウェブサイトをご参照いただくか、電話番号1300 799 675までお問い合わせください。 www.fwc.gov.au

本Fair Work Information Statementは、Fair Work Act 2009の第124節に準じてFair Work Ombudsmanにより作成、発行されたものです。