

2020年10月2日

Clerks Award の一時的な変更がアップデートされました

Private Clerks Award は、COVID-19 の状況に対応すべく 2020 年 3 月 28 日に一部変更がなされ、その後 7 月 1 日付でさらに修正が加えられました。10 月 1 日、Fair Work Commission は、当該修正の適用期間を延長することを発表しました。今回の延長により、Private Clerks Award に関する変更は 2020 年 11 月 30 日まで適用されることとなります。本 Sheet では、引き続き適用される変更の内容を改めてご案内します。

3 月 28 日に発表された「Clerks Award の一時的な変更」の Info Sheet (1.6) 及び 7 月 1 日から適用された修正に関する Info Sheet(1.10)は KSL 共有サイトでご確認ください。

共有サイト InfoSheet : <https://www.lawshare.community/infosheet>

引き続き適用される一部変更の要旨

- ① 従業員へ業務指示・要求を出す際の条件
- ② 在宅勤務中の時間外・休日勤務手当撤廃
- ③ フルタイム従業員とパートタイム従業員の所定労働時間削減
- ④ 年次有給休暇取得の要求（7 月の変更で“指示”から“要求”に変更されています）

参照 : <https://coronavirus.fairwork.gov.au/coronavirus-and-australian-workplace-laws/temporary-changes-to-workplace-laws-during-coronavirus/clerks-award-flexibility-during-coronavirus/default>

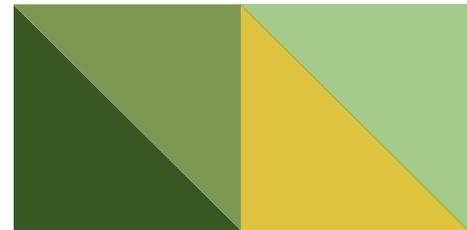
適用期間

10 月 1 日～11 月 30 日

具体的な変更内容を改めて以下にご案内します。

① 従業員に業務指示を出す際の条件

- 雇用主は、Clerks Award の一時的な変更に基づく従業員への指示・要求は必ず書面で行い、いかなる状況下でも指示・要求が合理的でなければなりません。
- 7 月 1 日以降の Clerks Award の一時的な変更に基づく指示・要求について、「当該指示・要求について不服がある際は FWC へ申立ることができる」旨を記載していなければ、当該指示・要求は無効となります。



② 在宅勤務中の時間外・休日勤務手当撤廃

在宅勤務を行う従業員から要望があれば、以下の時間帯で割増賃金を支払わずに業務を行わせることができます。

- ▶ 平日：6am – 11pm
- ▶ 土曜日：7am – 12.30pm

参考：通常は、平日の午前7時から午後7以外の時間帯は、割増賃金の対象になります。
なお、日曜日については引き続き割増賃金の支払いが必要です。

[活用のヒント]

これにより追加の人事コストをかけずに通常の勤務時間にとられない柔軟な在宅勤務が可能になります。例えば、配偶者と時間帯をずらして勤務できることで、学校に行かない子どものケアと勤務のバランスを取りやすくなる従業員もいるでしょう。

③ フルタイム従業員とパートタイム従業員の所定労働時間削減

フルタイム従業員とパートタイム従業員の所定労働時間を一律に最大で25%削減することが可能です。ただし、当該削減は、6月30日までの間にすでに削減を行っていた場合にのみ引き続き適用することができます。6月30日までの間にすでに削減を行っていた雇用主は、以下の所定の手続きを踏むことで25%の割合に至るまでさらに削減を行うことができます。なお、6月30日までに削減を行っていない場合には、通常の規定に沿った運用が求められ、当該修正に基所定労働時間の削減は認められません。

[さらに削減する場合の条件とプロセス]

- 事業全体もしくは適用を受ける部署における**フルタイム従業員とパートタイム従業員の投票により、75%以上から合意**を得ること
- 従業員の投票を行うにあたり、以下の手続きをとること
 1. 従業員が労働組合の組合員である場合、その労働組合に投票があることを通知する
 2. 従業員が Australian Services Union (ASU) からアドバイスを受けたいと希望する場合、ASU の連絡先を伝える
 3. clerksaward@fwc.gov.au に投票を行う旨の通知と投票を行う従業員のメールアドレスを提供する（フェアワークコミッションから「ASU COVID-19 Information Sheet」が配布されます）
 4. 1-3 の手続きをとってから少なくとも24時間経過後に投票を行う

[適用後の規定]

- 副業の申請は、これを合理的な理由なく拒否しないこと
- 研修や学習のための休暇取得の申請は、これを合理的な理由なく拒否しないこと
- 年次有給休暇の取得や解雇時には勤務時間削減の影響を受けず、削減前の勤務時間をベースとして各払い出しの金額を計算すること。



【従業員による再投票のリクエスト】

6月30日までの間に所定労働時間の削減の対象となった従業員は、11月30日までの期間も引き続き所定労働時間が削減されることについて、再度投票を行うことを要求することができます。この再投票は、従業員による要求から7日以内に行われなければならないが、7日以内に行われない場合には、7日経過後の時点から所定労働時間の削減は無効とみなされます。再投票において所定労働時間の削減の合意が得られない場合も、同様に従業員による再投票の要求から7日経過後の時点で所定労働時間削減は無効となります。

なお、各従業員と個別に書面（電子メールも可）を用いて合意することにより、所定労働時間を削減することも可能です。

④ 年次有給休暇取得の要求

- 従業員が有給休暇取得後もなお2週間の有給休暇が残る場合において、有給休暇取得の要請ができます（7月1日以降、取得を強制する“指示”はできなくなりましたが、従業員は、要請を不当に断ることはできず一定の強制力は残ります）。
- 有給休暇取得の要求は、コロナパンデミック、コロナ感染拡大防止に関連しており、雇用の保全に役立つものである必要があります。
- 有給休暇開始の最低でも72時間前に通知しなければなりません。
- 有給休暇は、11月30日以前に始まるものでなければなりません。

有給休暇日数の延長 – 変則的な有給の取得

雇用主は、従業員の合意を得て、本来の有給休暇日数の2倍の日数まで有給休暇日数を延長させることができます。ただし、1日当たりの給与は延長した日数に応じて減額されることとなります。

【活用のヒント】

有給休暇日数を倍にしても、事業主が支払う金額には変わりありません。メリットとしては、事業主のキャッシュフローの助けになることが挙げられます。また、従業員としては、有給取得期間は新たに有給が付与され続けることや、政府からの救済措置を受ける上で影響が出てくるかもしれません。

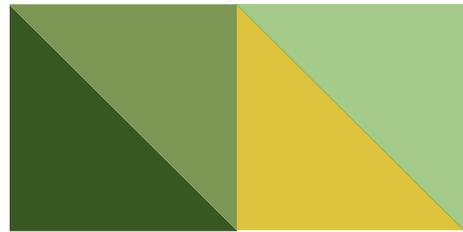
以上が、10月1日以降11月30日まで適用される修正の内容となります。なお、Info Sheet(1.10)でもご案内をいたしましたが、以下の事項は7月1日以降廃止されていますのでご注意ください。

従業員への業務範囲外の業務指示を廃止

雇用主は、従業員に対して通常業務の範囲外の業務を指示できなくなります。

カジュアル・パートタイム従業員の最低労働時間削減を廃止

パートタイム従業員とカジュアル従業員については、従前どおり、1シフトあたりの最低労働時間は4時間となります。



Close Down 条項（事業を一定期間休業する場合の無給休暇取得指示）の廃止

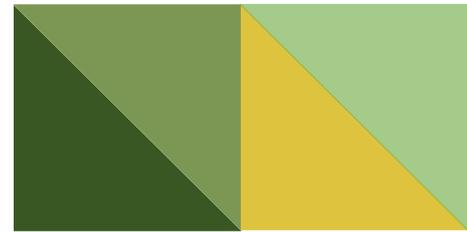
雇用主は、コロナの影響で休業中であっても従業員に対して無給休暇の取得を指示することができなくなりました。

COVID-19 関連 法律情報共有サイトのご案内

弊所は、COVID-19 関連の法律情報共有サイトを立ち上げました。
同サイトでは、サイト内で共有させていただくことを条件に、事業主様からのご質問に無償でお答えします。

[サインインはこちらから](https://www.lawshare.community)

<https://www.lawshare.community>



免責事項

Katsuda Synergy Group Pty Ltd trading as Katsuda Synergy Lawyers、Katsuda Synergy Migration Pty Ltd、LawShare Pty Ltd（以下「KS Group」といいます。）は、当資料に掲載している情報の正確性について万全を期しておりますが、その内容について保証するものではありません。セミナー資料の場合は、セミナー内の説明で補填された情報は資料に含まれていないので、

- 当資料に掲載している情報は、一般的なガイダンスに限定されています。
- 資料内の和訳は、英文を翻訳したものですので、和訳はあくまでも便宜的なものとして利用し、適宜、英文の原文を参照していただくようお願いします。
- 法律の適用およびそのインパクトは、特定の事実関係によって大幅に異なることがあります。法律、規則、規定は、常に変更が加えられること、および電子的通信手段に（不可避的）に内在する危険性や問題点を踏まえ、当資料に掲載される情報は、その情報提供が遅れたり、欠落したり、また不正確である可能性もあります。

したがって、著者あるいは発行者は、この資料においては法務あるいはその他の専門的なアドバイスあるいはサービスを提供しているものではないという認識で、当資料の情報を提供しています。そのため、当資料に掲載されている情報を、専門的な法務、その他の権限あるアドバイスの代用として用いるべきではありません。当資料の情報に基づき具体的な決定や行為を起こす前に、KS Group の専門家に相談することが肝要です。

当資料では、信頼できる情報源から得た情報を、確実に掲載するようあらゆる努力をしておりますが、KS Group は、間違い、情報の欠落、あるいは、掲載されている情報の使用に起因して生じる結果に対して一切の責任を負わないものとします。当資料に掲載されている全ての情報は、その時点の情報が掲載されており、完全性、正確性、時間の経過、あるいは、情報の使用に起因して生じる結果について一切の責任を負わないものとします。また、あらゆる種類の保証、それが明示されているか示唆されているかにかかわらず、また業務遂行、商品性、あるいは特定の目的への適合性への保証、また、これらに限定されない保証も含め、いかなることも保証するものではありません。いかなる場合にも、KS Group、その関連するパートナーシップ、法人、パートナー、代理人、ならびに従業員は、当資料に掲載されている情報によって決定を下したり、あるいは行為を起こしたことにより、結果的に損害を受け、特別なあるいは同類の損害を蒙ったとしても、またその損害の可能性について言及していたとしても、一切の責任を負いません。

当資料で掲載されている外部サイトへのリンク（あれば）は、第三者が運営しているもので、KS Group は管理しておりません。KS Group が、その正確性や第三者のサイトに掲載されている情報について内容の正確性を保証ないし推奨するものではありません。

*KS Group は、オーストラリアにおける法律サービスネットワークのメンバー法律事務所およびそれらの関連会社の総称です。各法人は独立して事業を行い、相互に連携をとりながら、法律情報や実務ツールの提供および各分野の法律アドバイスをクライアントに提供しています。