

オーストラリア労働法アップデート：第2弾フェアワーク法改正

2023年7月吉日

One Asia Lawyers
オーストラリア・ニュージーランドチーム

1. はじめに

2023年6月22日に、昨年の改正（the Fair Work Legislation Amendment (Secure Jobs, Better Pay) Act）に続き第2弾となる、フェアワーク法（*Fair Work Act 2009* (Cth)）の改正法案（*Fair Work Legislation Amendment (Protecting Worker Entitlements) Bill 2023*）が可決され、同月30日に勅許を受け施行されました。本改正法により、無給育児休暇の取得柔軟化、スーパーアニュエーションの全国雇用基準化、外国人労働者の雇用法における権利の明確化等、従業員の権利保護を更に強化する規定がフェアワーク法に盛り込まれています。

本稿では、本改正法の重要ポイントについてご紹介します。

2. 無給の育児休暇

弊所のニューズレター（<https://oneasia.legal/9758>）にてご紹介した、2023年有給育児休暇改正法（*Paid Parental Leave Amendment (Improvements for Families and Gender Equality) Act 2023* (Cth)）による有給育児休暇制度（政府による育児休暇の補助金支給制度）の改正に平仄を合わせるため、無給育児休暇についても以下のような改正が行われました。

- 無給育児休暇は子の出生から24か月の間にいつでも取得が可能
- 原則として連続で取得しなければならない12か月間の無給育児休暇のうち、100日間を日単位でより柔軟に取得することが可能
- パートナーが同時に取得できる日数の限定を排除
- パートナーの取得した日数にかかわらず、無給育児休暇を合計24か月となるまで延長可能

本改正事項は、2023年7月1日より発効されています。

3. スーパーアニュエーション

スーパーアニュエーションの支払義務が全国雇用基準（NES：National Employment Standards）の第12項として盛り込まれます。これにより、スーパーアニュエーションの支払義務を怠った雇用主に対し、フェアワーク法における罰則が適用されるようになります。

本改正事項は、2024年1月1日に発効されます。

なお、スーパーアニュエーションの支払義務については、フェアワーク法における従業員とみなされない場合であっても、より広範な従業員の定義を設けているスーパーアニュエーション法 (*Superannuation Guarantee (Administration) Act 1992* (Cth)) に基づき従業員とみなされる者を雇用する場合は、支払義務が発生するため注意が必要です。

4. 外国人労働者の権利

オーストラリアで就労する外国人労働者のフェアワーク法における権利は、労働者の移民法におけるステータスにかかわらず保護されることが明確にされました。これにより、外国人労働者が移民法において就労する権利を保有していない場合または移民法に違反する場合であっても、フェアワーク法に基づく保護規制の対象となるため、企業は、雇用するすべての外国人労働者に対し、そのビザのステータス等にかかわらず、雇用法上の手当の支給、合法的な解雇手続き等の雇用法上の対応を取ることが求められます。

5. おわりに

本改正法では、上記の他に、従業員による給与控除の承認手続きの簡易化、労使協定 (Enterprise Agreement) に関する当局 Fair Work Ombudsman の決定の効力の明確化、カジュアル雇用の炭鉱労働者への Long Service Leave の支給義務の明確化といった細則の改定が行われました。

コンプライアンスの観点から、企業は、今回の法改正を踏まえた社内手続きや就労規則の見直しを早急に行うことが重要となります。また、今後もオーストラリアでは雇用法改正の動きが予想されるため、今後の動向に注視する必要があります。

◆ One Asia Lawyers ◆

「One Asia Lawyers Group は、アジア全域に展開する日本のクライアントにシームレスで包括的なリーガルアドバイスを提供するために設立された、独立した法律事務所のネットワークです。One Asia Lawyers Group は、日本・ASEAN・南アジア・オセアニア各国にメンバーファームを有し、各国の法律のスペシャリストで構成され、これら各地域に根差したプラクティカルで、シームレスなリーガルサービスを提供しております。

この記事に関するお問い合わせは、ホームページ <https://oneasia.legal> または info@oneasia.legal までお願いします。

なお、本ニュースレターは、一般的な情報を提供することを目的としたものであり、当グループ・メンバーファームの法的アドバイスを構成するものではなく、また見解に亘る部分は執筆者の個人的見解であり当グループ・メンバーファームの見解ではございません。一般的な情報としての性質上、法令の条文や出典の引用を意図的に省略している場合があります。個別具体的事案に係る問題については、必ず各メンバーファーム・弁護士にご相談ください。

One Asia Lawyers Group is a network of independent law firms created to provide seamless and comprehensive legal advice for Japanese and international clients across Asia. With our member firms in Japan, Southeast Asia, Oceania and other ASEAN countries, One Asia Lawyers Group has a strong team of legal professionals who provide practical and coherent legal services throughout each of these jurisdictions.

For any enquiry regarding this article, please contact us by visiting our website: <https://oneasia.legal>/or email: info@oneasia.legal.

This newsletter is general information for reference purposes only and therefore does not constitute our group member firm's legal advice. Any opinion stated in this newsletter is a personal view of the author(s) and not our group member firm's official statement. Please do not rely on this newsletter but consult a legal adviser or our group firm member for any specific matter or legal issue. We would be delighted to answer your questions, if any.

< 著者 >



[加藤美紀](#)

弁護士法人 One Asia オーストラリア・ニュージーランド事務所

豪州法曹資格を保有。One Asia Lawyers では、主にオーストラリア、ニュージーランド及びシンガポールの企業法務全般について、契約書作成・審査、法令リサーチ、法務監査・契約交渉のサポート等の業務を行う。

本記事に関するご照会は右記までお願い致します。 miki.kato@oneasia.legal