

NSW州内における就労 職場における非雇用者の基本的な権利と責任 Working in NSW



法的権利の把握

NSW州労使関係局 (OIR) のご案内

トライアル就労

多くの場合、採用の決定は面接審査後に行われます。

雇用主は、被雇用者が十分な能力を備えているかどうか判断するため、採用の正式な決定を行う前にトライアル就労または試用期間を提案する場合があります。この場合、雇用主はトライアル/試用期間の長さ(最長3ヶ月)を予め明示し、また該当期間中に非雇用者が従事したあらゆる労働に対して給与を支払う必要があります。

給与の支払いを伴わないワークエクスペリエンス(就労体験学習)は、学校またはTAFE、大学など公認の教育訓練機関を通してのみ手配されます。

書面による採用通知を求める

採用の決定/内定を口頭で知らされた場合、非雇用者は労働条件および仕事内容を明記した書面を雇用主に求めることが勧められます。

かかる書面には、以下の内容が明記されていることを確認してください:

- 雇用主の氏名/名称
- 業務内容、および被雇用者が携わる職務の内訳
- 時間、週または2週間ごとに支払われる給与額
- 就労時間
- 雇用形態: カジュアル(臨時雇用)、フルタイム(常勤)、パートタイム等
- 雇用条件
- アワード(最低賃金、労働条件などを職種別に定めた政府の労使裁定)や契約などの、雇用に関する取り決め

雇用に合意する前に

雇用は、アワードまたは契約に基づいて行われる場合があります。特定の労働条件に合意するよう契約書への署名を求められた場合は、かかる書面の内容をよく読んで理解することが必要です。契約内容が自身に合っているかどうか、署名の前によく考えましょう。直ちに署名を行う必要はありません。

契約条件の数や内容によっては、決定に時間を要する場合もあり得ます。即答できない場合は、遠慮なく雇用主にその旨伝えましょう。

契約書を持ち帰り、ご家族や友人、その他の信頼できる人物に読んでもらい、意見を伺うこともできます。内容によっては、法的なアドバイスを求めることも勧められます。

契約内容についてご懸念をお持ちの場合は、OIRの相談サービス(Advisory Service - Tel: 131 628)までお問い合わせください。

アワード(労使裁定)、それとも契約?

雇用に関する取り決めは、雇用主の事業形態により異なります。具体的には法人組織(企業)とその他(個人業主または共同経営)の2種類に大別されます。

社名の末尾に「Pty Ltd」または「Ltd」があれば、その雇用主は法人組織と見なされます。この場合、被雇用者は連邦政府の定めるアワードまたは契約の条件に基づいて就労します。さらに詳しい情報をお求めの方は、連邦政府の職場オンブズマン(Workplace Ombudsman)までお問い合わせください。

雇用主が法人格を取得していない場合、ほとんどのケースにおいて被雇用者は、NSW州政府の定めるアワードまたは企業内協約(Enterprise Agreement)の条件に基づいて就労します。さらに詳しい情報をお求めの方は、OIRまでお問い合わせください。

個別暫定雇用契約 (Individual Transitional Employment Agreements) : 連邦労使関係制度に関わる被雇用者への情報のみ)

個別暫定雇用契約 (ITEA) は、現在法人組織で働く特定の被雇用者を対象とした、新しいタイプの雇用契約です。

ITEAは、2009年12月31日までにのみ締結することができる限定的な契約です。

連邦制度の下で就労する被雇用者が、特定の個別契約に基づき適正な報酬を受け取っていることを保証するため、すべてのITEAは特別な試験により評価されます。

さらに詳しい情報をお求めの方は、連邦政府の職場インフォライン (Workplace Infoline - Tel: 1300 363 264) までお問い合わせください。

あらゆる契約は任意で行われます。決して意思に反して署名してはいけません。不当な労働条件および給与に合意することのないようご注意ください。ご懸念をお持ちの方はOIRまでお問い合わせください。

給与

雇用主は、該当するアワード（労使裁定）または契約に基づく法定最低賃金を支払わなければなりません。法定最低賃金は、就労する業務の種類によって異なります。法定最低賃金を上回る給与を受け取ることに問題はありません。

NSW州政府の定めるアワードでは、一定の職務に伴う手当の他、一定の勤務時間外の就労に対する時間外勤務手当、または夜間や週末、祝祭日の就労に対するペナルティレートも規定されています。

その他の契約では、こうした手当または臨時給与が含まれていない場合もあります。

雇用主には、被雇用者に対して定期的に給与を支払う義務があります。被雇用者が要求した場合、給与は最低2週間に一度の頻度で支給される必要があります。

被雇用者が書面にて合意するか、あるいは法律で規定されていない限り、雇用主は被雇用者の給与からいかなる金額も差し引くことはできません。また、年次有給休暇から控除を行うこともできません。

給与の支払いは、現金、小切手または銀行口座への入金という形態で行われることが規定されています。

給与支払いの際、雇用主は給料明細書を被雇用者に渡さなければなりません。

NSW州政府が定めるアワード（労使裁定）

NSW州が定めるアワードに基づき雇用が行われている場合、かかるアワードは下記を含む被雇用者の最低限の権利を設定しています：

- 病気休暇
- 最低賃金
- 一週間の平均就労時間（38時間）
- 食事およびその他の休憩時間
- 超過勤務手当
- 週末、シフトおよびその他のペナルティ・レート
- 祝祭日
- 制服、通勤その他の手当
- 特別賞与（ボーナス）
- 4週間の年次有給休暇および年次有給休暇手当（フルタイムおよびパートタイムの被雇用者のみ）
- 賃上げ

パートタイムの被雇用者は、これらの条件を比例計算で受給することができます。

その他、以下の権利も含まれます：

- 12ヶ月の無給育児休暇。出産時または幼児を養子に迎え入れた際、被雇用者は最高2年間までこの休暇を要求する権利があります。
- 10年間の勤続後に与えられる、2ヶ月の長期勤続休暇

被雇用者が給与額や雇用条件を確認できるよう、アワードは常に職場に掲示される必要があります。

非正規労働者

カジュアル・ワーカーと呼ばれる非正規労働者には、通例として病気休暇などの有給休暇、解雇時の通知期間、さらに雇用保証が適用されません。これらを補う措置として、かかる被雇用者には「Loading」と呼ばれる付加給が与えられます。さらに特定の非正規労働者は、通常の給与に加えて時給の12分の1を休日給与として受給する権利を有しています。

NSW州政府が定める多くのアワードでは、適切な資格を有する非正規労働者は、6ヶ月間の勤続雇用の後、雇用主に対して終身雇用を求める権利が与えられています。

職場における被雇用者の責任

被雇用者は、雇用主が与える正当かつ妥当な指示に従い、安全かつ健全な職場の維持に協力しなければなりません。

雇用契約の終了

被雇用者または雇用主は、適切な通知（できれば書面にて）をもって雇用契約を終了させることができます。通知期間については、該当するアワードまたは契約にてご確認ください。

雇用主は、以下の場合に被雇用者を解雇することができます：

- 有期労働契約が、予め合意した契約満了の期日に達した場合
- 職務遂行能力が不十分または不適切と思われる場合
- 健康上の理由により、被雇用者が職務を遂行できなくなった場合（ただし、労働災害の発生から6ヶ月以内を除く）
- 甚大な違法行為もしくは故意の不正行為があった場合（この場合は、通告期間なしで解雇が可能）

また、事業の低迷または再編成（リストラクチャリング）により社内の特定の職務が消滅した場合にも解雇が行われる場合があります。この解雇は「リダンダンシー（余剰人員整理）」と呼ばれ、追加給付金が適用される場合がありますので、該当するアワードにてご確認ください。

お問い合わせ先

NSW Office of Industrial Relations

NSW州労使関係局：州のアワードで定められた賃金および労働条件について

Tel: 131 628

www.industrialrelations.nsw.gov.au

Workplace Authority

ワークプレイス・オーソリティ：連邦政府の定めた賃金および労働条件について

Tel: 1300 363 264

www.workplaceauthority.gov.au