

【オーストラリア】2024年フェア・ワーク法（抜け穴を塞ぐ・その2） 改正法

専門調査員 海外立法情報調査室 内海 和美

* 2024年2月、2009年フェア・ワーク法を改正し、臨時雇用から正規雇用への転換や、雇用者等からの勤務時間外の連絡を拒否できる権利等を規定する法律が制定された。

1 経緯

2023年9月4日、労働者雇用において生じていた諸課題に対応する（「抜け穴を塞ぐ（Closing Loopholes）」）ため、2009年フェア・ワーク法¹（以下「2009年法」）の改正を行う法律案が連邦議会下院に提出された。しかし、修正が多数あり、一括しての成立は困難であったため同案は2分割され、一部が、同年12月14日、2023年フェア・ワーク法（抜け穴を塞ぐ）改正法として制定された。同法は、派遣労働者の「同一労働同一賃金」や賃金窃盗罪等を主な内容とする²。

2024年2月12日、分割後の残りの法律案が最終的に上下両院を通過し、同月26日、2024年フェア・ワーク法（抜け穴を塞ぐ・その2）改正法³（以下「2024年法」）が制定された。

2 2024年法の概要

(1) 構成等

2024年法は、全4か条（略称、施行日等）、附則2編（附則第1、第5）から成る。主な改正は附則第1（第1章～第18章）⁴に規定され、次の内容が含まれる。①「カジュアル」（以下「臨時雇用」）の定義変更及び「臨時雇用」から「フルタイム」「パートタイム」（以下「正規雇用」）への転換（第1章）、②共通のフランチャイザーを有するフランチャイジー（加盟店）による単独労働協約⁵の締結（第3章）、③公正労働委員会による労働協約モデル条項⁶の作成・変更（第5章）、④「つながらない権利（right to disconnect）」（後述）の導入（第8章）、⑤

* 本稿におけるインターネット情報の最終アクセス日は、2024年4月5日である。[]は筆者による補記。

¹ Fair Work Act 2009, No.28, 2009. <<https://www.legislation.gov.au/C2009A00028/latest/text>>

² 内海和美「【オーストラリア】2023年フェア・ワーク法（抜け穴を塞ぐ）改正法」『外国の立法』No.298-2, 2024. 2, pp.22-23. <<https://doi.org/10.11501/13331984>>

³ Fair Work Legislation Amendment (Closing Loopholes No. 2) Act 2024, No.2, 2024. <<https://www.legislation.gov.au/C2024A00002/asmade/text>> 施行日は同法第2条に規定され、附則内の各章ごとに異なる（2024年2月27日、同年6月9日、同年7月1日ほか）。

⁴ 当初法律案が分割されたため、附則第1の各章は連続しない。具体的には、全18章（第1章、第3章～第5章、第5A章、第7章～第13章、第15章、第15A章、第16章、第16A章、第17章、第18章）である。なお、同様の理由で附則の番号も連続しない。附則第5は章に分かれていない。

⁵ 労働協約（雇用者、被用者、労働組合等それぞれの交渉代表者が、2009年法に基づき交渉し、締結される。）には、次の種類のものがある。①単独労働協約（single-enterprise agreement. 1人の雇用者又は単一利益を有する複数雇用者とその被用者間で締結）、②複数労働協約（multi-enterprise agreement. 単一利益を有しないが、同時交渉を望む複数雇用者により締結）、③グリーンフィールドズ協約（greenfields agreement. 「全く新しい事業（genuine new enterprise）」に関して、雇用者が当該事業に必要な人材を雇用する前に締結）（2009年法第172条ほか）。

⁶ 労働協約には、次の事項を規定しなければならない。フレキシビリティ条項（雇用者と特定被用者間で、当該被用者のニーズに対応するため労働協約の内容を変更する個別の取決めを許容する条項）、協議条項（被用者に重大な影響を及ぼす可能性の高い職場環境の変更について、雇用者に被用者との協議を義務付ける条項）、紛争解決条項（公正労働委員会その他独立の第三者による紛争解決を義務付ける又は許容する条項）。

雇用の定義の変更（第 15 章、第 15A 章）、⑥ギグワーカーの就労基準（第 16 章）等。主要なものは、次のとおりである（以下、条名等は、2024 年法で改正された 2009 年法のもの指す。）。

（2）「つながらない権利」の導入（第 2-9 章に第 6 節（第 333M 条～第 333W 条）を追加）

「つながらない権利」とは、拒否が不当なものでない限り、被用者が勤務時間外に、雇用者や第三者から業務上の接触・接触の試み（例：電話、メール等）を受け、それらを読み、又は応答することを拒否できる権利（第 333M 条）である。在宅勤務の浸透により、勤務と勤務外の境界が不分明となっていることを背景に導入された。拒否が不当か否かは、雇用者等の接触・接触の試みの理由・方法、接触・接触の試みが被用者に与える困惑（disruption）の程度、勤務時間外手当の支給の有無等を考慮して決定されなければならない（同条第 3 項）。「つながらない権利」は、2009 年法第 3-1 章における「職場権（workplace right）」であり、雇用者は、権利行使を理由として被用者に「不利益行為（adverse action）」を行うことが禁じられる（同条第 4 項）。拒否に関して労使間で紛争が生じた場合、職場レベルで紛争解決を図り、解決に至らない場合には労使裁定機関である公正労働委員会に申し立てることができる（第 333N 条）。中小企業には 2025 年 8 月 26 日から、それ以外には 2024 年 8 月 26 日から適用される⁷。

（3）臨時雇用被用者

（i）臨時雇用被用者の定義の変更（第 15A 条を新第 15A 条へ差し換え）

従来、臨時雇用被用者は、「合意された勤務パターンに従い継続的かつ無期限に働くことに関し事前の確約無しに」、雇用者が雇用の申出を行い、その申出を受諾した者と規定されており、この要件を満たすか否かは、所定事項（雇用者が仕事の提供を選択できるか、個人が仕事の受諾・拒否を選択できるか、雇用契約に「臨時雇用」と記載されているか等）のみに基づき判断された。2024 年法では、「[臨時雇用の]雇用関係は、継続的かつ無期限に働くことに関する事前の確約の欠如を特徴とする」と規定された。「事前の確約の欠如」に関する判断は、①雇用契約への事前確約の記載の有無、②労使間の事前確約に関する相互理解又は期待、③雇用者の事業の性質上、将来も被用者が通常行う業務が継続される可能性が合理的に高いか否か、④同種の業務を行う正規雇用被用者の存在等、雇用関係の実質や現実的実態に基づく基準により行われることとなった。

（ii）臨時雇用から正規雇用への転換（第 2-2 章第 4A 節 B 款を新 B 款へ差し換え）

改正前、正規雇用への転換は、一定条件⁸を満たす臨時雇用被用者に対し、雇用者が提示しなければならない義務として規定されていた。改正により、この雇用者の義務は廃止され、臨時雇用被用者に正規雇用へ転換するか否かの選択権が与えられることとなった。

6 か月（中小企業は 12 か月）以上雇用された臨時雇用被用者が、現在の雇用関係は新第 15A 条の臨時雇用の要件を満たさないと考えた（believe）場合には、雇用者に対し、正規雇用への転換を求める通知を行うことができる（第 66AAB 条）。雇用者は、通知から 21 日以内に受諾の可否を回答しなければならず（第 66AAC 条）、受諾の場合、回答に指定された日から当該被用者は正規雇用とみなされる（第 66AAD 条）。当該被用者が新第 15A 条の臨時雇用の要件を満たす場合や、公正かつ合理的な業務上の理由がある場合には、雇用者は転換の申出を拒否できる（第 66AAC 条）。2024 年 8 月 26 日から適用される。

⁷ 2009 年法附則第 1・第 16 章第 111D 条（2024 年法附則第 1・第 18 章により追加）。

⁸ 雇用開始から 12 か月間雇用され、その間 6 か月以上、継続的に規則的な時間配分で勤務しており、大幅な調整を行わなくても正規雇用被用者として勤務し続けることが可能な場合である（改正前 2009 年法第 66B 条）。