【オーストラリア】2009年フェア・ワーク法の改正
―フェア・ワーク委員会の業務負担軽減のための措置―

専門調査員　海外立法情報調査室主任　内海　和美

＊2026年7月、解雇等に関するAI作成の調停等申請書の増加や2020年の連邦裁判所判決等を契機とするフェア・ワーク委員会の業務負担の増加に対処するための法改正が行われた。

1　近年のフェア・ワーク委員会の業務量増加の背景

豪州の2009年フェア・ワーク法[1]（以下「FW法」）は、労働条件の最低基準である「全国雇用基準」[2]のほか、賃金受給、休暇取得、労働組合への加入／非加入、職場で差別を受けない権利等の「一般的保護（General Protections）」[3]と呼ばれる労働者の権利、解雇等に係る労使間の紛争処理の枠組みなどを幅広く規定している。フェア・ワーク委員会（Fair Work Commission: FWC）は、FW法に基づき設立され、雇用者からの解雇が一般的保護規定違反等であるとする被用者からの申立てに対してあっせん、調停、仲裁等を行っている。

2026年2月18日、ハッチャー（Adam Hatcher）FWC委員長は、ヴィクトリア州法曹協会での講演の中で、AI（人工知能）がFWCの業務に及ぼしている影響について指摘した。同委員長は、FWCへの解雇（一般的保護規定違反、不当解雇等）の総申立件数の増加（2022-23～2024-25年度3年間の平均と比較し、2025-26年度は約40.4%増）の原因として、申立書の作成にAIを使用する者の増加を挙げている[4]。そして、FWCは、申立書に示された全ての主張の妥当性を判断するために過去の記録等を精査・検討する必要があり、そのことがFWCの業務処理能力や迅速かつ実効性のある救済を行う能力に影響を及ぼしていることに懸念を示した[5]。

さらに、FWCの業務量増加の背景として、2020年9月11日の連邦裁判所判決[6]（以下「2020年判決」）がある。これは、一般的保護規定に反して解雇されたと主張する者が、FW法第365条（以下条名は全てFW法のもの）に基づきFWCに紛争処理を申し立てた事案である。2020年判決以前、FWCは、このような申立てに対し解雇の有無を検討することなく調停、あっせん等により紛争処理を行っていた。しかし、2020年判決では、第365条の申立てが可能な者の要件である「解雇された者」について、FWCに対し、調停等の前にまず解雇の事実の発生を判断することを義務付けた[7]。そのため、同判決以後、FWCは、「本来下す必要のない（解雇の事実

＊　本稿におけるインターネット情報の最終アクセス日は、2026年9月8日である。

1 Fair Work Act 2009, No.28, 2009. <https://www.legislation.gov.au/C2009A00028/latest/text/3>

2 National Employment Standards. FW法第2-2章に勤務時間の上限、年次有給休暇、公休日等12項目が規定される。

3 FW法第3-1章; “What are general protections?” Legal Aid NSW website <https://www.legalaid.nsw.gov.au/my-problem-is-about/my-job/termination-of-employment/general-protections-dismissal/what-are-general-protections>

4 Adam Hatcher, “A disrupted future: Artificial intelligence and the Fair Work Commission,” FWC, 2026.2.18, pp.2-4. <https://www.fwc.gov.au/documents/reporting/presidents-presentation-ai-bar-association-2026-02-18.pdf> FWCの調査では、実際、申立者の約40～50%がAIを使用したとされる。Senate, “Estimates: Education and Employment Legislation Committee: Proof Committee Hansard,” 2026.6.2, p.83. <https://parlinfo.aph.gov.au/parlInfo/download/committees/estimate/29614/toc_pdf/Education%20and%20Employment%20Legislation%20Committee_2026_06_02_Official.pdf;fileType=application%2Fpdf#search=%22committees/estimate/29614/0003%22>

5 Hatcher, *ibid*., p.6.

6 Coles Supply Chain Pty Ltd v Milford [2020] FCAFC 152. <https://www.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdoc/au/cases/cth/FCAFC/2020/152.html>

7 *ibid*., para.67.

に関する）決定を年間数百件下さざるを得なくなった」[8]とされた。

2　FW 法の改正

2026 年 7 月 6 日､調停等の申請件数の増加等に伴う FWC の業務負担の軽減等を目的として、「2026 年職場関係立法（協調的職場環境の構築　第 1 号）改正法」[9]が制定された。全 3 か条（略称等）及び附則 3 編から成る。FW 法の改正は、附則第 1 に規定される。同附則の主な内容は、次のとおりである。

（1）濫用的申立てに関する命令（vexatious proceeding order）の新設

FWC は、次の場合申立てを却下することができる。申立てが①FW 法に従って行われないとき、②取るに足らない又は嫌がらせ目的であるとき、③認められる合理的な見込みが欠如しているとき（第 587 条）。今回の改正で新たに第 587A 条が設けられ、濫用的申立て（②又は③）に該当するとして申立てが却下された場合、FWC は、申立人に対し、FWC の許可なく追加の申立てを行ってはならない旨の命令を発することができることとなった（第 1 項）。当該命令に違反してなされた申立ては無効であり（第 5 項）、また、当該命令に対して不服申立て（第 604 条）を行うことはできない（第 587A 条第 6 項）。

（2）紛争事案に対する書面審理のみによる決定

不当解雇（苛酷・不公平・不合理であり、余剰人員整理ではない解雇。第 385 条）やデジタル労働プラットフォームを介して短期・単発の仕事を請け負う「被用者的労働者」に対する当該プラットフォームへのアクセスの停止・終了等（第 536LG 条）を理由として FWC に申立てが行われ、紛争当事者間でその事実関係に争いがある場合、FWC は、（紛争当事者への）事情聴取や、（双方の主張･意見について）協議を行わなければならない（第 397 条、第 536LX 条）。今回の改正では、それぞれの条文に同一文言から成る第 2 項が追加された。同項では、①紛争当事者が不在であっても当該事案を適切に決定できると FWC が判断し、かつ、②紛争当事者が事情聴取や協議なしで FWC が当該事案に決定を下すことに同意する場合には、FWC は、事情聴取や協議を行わず（書面審理のみで[10]）決定できることとされた。

（3）2020 年判決への対応

第 365 条（一般的保護規定に反した解雇の場合の FWC への申立て）を削除し、新条文へ差し替えた。2020 年判決において、旧条文はある者が FWC に紛争処理の申立てを行うための要件として、当該者が実際に解雇されたこと（解雇の事実）を求めていると示された。これに対し新条文では、ある者（又はその労働上の利益を代表する労働団体）が、当該者は解雇されたと主張すれば足りることとなった。さらに、疑義を避けるため第 368 条に第 1A 項を追加し、紛争処理の開始に当たり FWC は当該者が解雇されたか否かを判断する必要はないと規定された。連邦政府は、法案説明資料で、この改正により FWC は調停等を迅速に進められるようになり、FWC 及び紛争当事者にとり時間的・費用的負担軽減となるとしている[11]。

---

[8] Hatcher, *op.cit.*(4), p.8.

[9] Workplace Relations Legislation Amendment (Building Cooperative Workplaces No.1) Act 2026, No.62, 2026. <https://www.legislation.gov.au/C2026A00062/asmade/text> 施行日は、2026年7月6日（第1条～第3条）、同月7日（附則第1第1章、第2章、第5章～第11章、附則第3）である。附則第1第3章、第4章、附則第2は、2026年9月8日現在未施行。

[10] House of Representatives, “Workplace Relations Legislation Amendment (Building Cooperative Workplaces No.1) Bill 2026: Explanatory Memorandum,” 2025-2026, p.24. <https://parlinfo.aph.gov.au/parlInfo/download/legislation/ems/r7494_ems_0a90fc6f-f7fb-48fa-8d5c-66e8328866e9/upload_pdf/JC018390.pdf>

[11] *ibid.*, p.19.