



学校閉鎖や自宅学習要請に伴う 労務対応

24 March 2020



Katsuda Synergy Lawyers
カツダシナジー法律事務所



Katsuda Synergy Migration
カツダシナジー・マイグレーション

NSW州では、就学児童をなるべく自宅に待機させ、Learning from home programsを利用するよう強く呼びかけました。（2020年3月23日）

ビフォー・アフタースクールケアサービスの中止を発表している学校があります。

雇用主としては、どのように対応すればよいのでしょうか。

今回の発表は、児童の自宅待機を非常に強く呼びかけています。最終的には親の選択としながらもほぼ強制的と言えるものです。

Personal leave (Carer's leave)の取得は認められるのか。

- 厳密に言うと学校閉鎖ではないため、Personal leave取得は認める必要はありません。しかし、ほぼ強制的な勧告内容であり、Personal leave取得の申請があれば単に拒否するのは避けるほうが賢明です。
- ビフォー・アフタースクールケアが中止されている場合は、その時間帯のPersonal leave取得は承認しなくてはなりません。
- 児童の自宅待機勧告は、いつまで続くか見通しが立たず、またいつ何時、学校閉鎖になるかも分かりません。長期化してもPersonal leaveの取得を認め続けなくてはならないのかという問題もあります。

従業員の方からPersonal leave取得の要請があった際に対応の検討を事前に行っておらず、すぐに答えを出せないようでは従業員の権利主張や不満やストレスを大きくし、事業主との対立構造に繋がりがねません。今日、明日のPersonal leaveの取得は認めてもそれ以降は保留とし、早急に事業所としての方針を決定することをお勧めします。

Personal leave (Carer's leave)取得の要件

要件

“an unexpected emergency”のために家族や同居人のケアが必要になった時に取得が可能です。

※ 要件の一つに「緊急性」があります。この数日間の申請は認めたとしても、学校閉鎖が長期に渡る場合は緊急性がないでしょう。3月最終週以降は特に緊急性があるか疑問です。但し、法律では「何日までを緊急とする」といったことは明記されていません。

証拠資料

雇用主は、1. an unexpected emergencyの状況がある事、2. 子に当該従業員のケアが必要であることの証拠提出を求めることができます。

例)

1. 各学校やビフォー・アフタースクールケアがアナウンスしているレターのコピー
2. 従業員の子の年齢、パートナーが交互に休暇を取れる状況にないのか等の確認（他にケアをできる大人がいれば、毎日Personal leaveを承認する必要はなくなります）

労務対応の選択肢

【有給の取得】

- 有給休暇の取得の要請（Annual leave、Long Service Leave）

【在宅勤務が可能な場合】

- 在宅勤務の承認
- 在宅勤務と有給休暇の組み合わせ

在宅で子どももいるとなると生産性も落ちるでしょう。1日あたり数時間の有給の取得と在宅勤務を組み合わせるなども検討の余地があります。

【他に子どものケアをできる者がいる場合】

- 従業員にパートナーや親族など、他に子どものケアをできる者がいる場合は、ケアは一方の負担にならないようシェアされるべきです。ケアできる大人が2人いるのであれば、2日に1度は通常の勤務ができるのかなど、長期的にどのようなプランが可能か個別の対応も必要になるでしょう。プライバシーには配慮しますが、勤務できる状況を確認するために必要な質問は聞くことができます。

【無給休暇の取得】

- 在宅勤務も不可、有給も残っていないという状況であれば、3月最終週以降は無給休暇の取得を要請することも考えられます。

COVID-19関連 法律情報共有サイトのご案内

COVID-19関連の法律情報共有サイト ([lawshare.community](https://www.lawshare.community)) を立ち上げました。同サイトに「Q&A」「対応事」「Info Sheet」を随時アップしています。

サインイン

<https://www.lawshare.community>

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ています。現場で実行している対応策や対応に困っていることがあれば、サイトからお問合せください。



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。