

最終更新日: 2020 年 9 月 22 日

JobKeeper 延長後の労務管理のフレキシビリティーについて

2020 年 9 月 1 日、Jobkeeper 制度が来年の 3 月 28 日まで継続することを受け、JobKeeper 制度延長の法案が議会を通過しました。フレキシブルな労務管理も継続できるよう、Fair Work Act の特別条項も一部ルールを変更して継続されることが決まりました。

この InforSheet では、労務管理のフレキシビリティーについて解説しています。

ポイントは 2 つです。

1. 雇用主が 2 つのカテゴリーに分けられます。一つは、JobKeeper 受給資格が継続する雇用主。もう一つは、JobKeeper 受給資格を失う雇用主です。
2. 労働条件を変更する際のプロセスがより詳細に決められました。一定の通知期間やコンサルテーションが求められます。

1. 雇用主のカテゴリ分け

2020 年 9 月 28 日以降の JobKeeper 制度延長期間は、雇用主を次の 2 つのカテゴリに分け、Jobkeeper 受給者の労務管理についてそれぞれ異なるフレキシビリティが適応されます。

雇用主の 2 つのカテゴリ

a) Qualifying Employers

9 月 28 日以降に継続して JobKeeper を受給する雇用主。もしくは、9 月 28 日以降新たに JobKeeper を受給できる雇用主です。

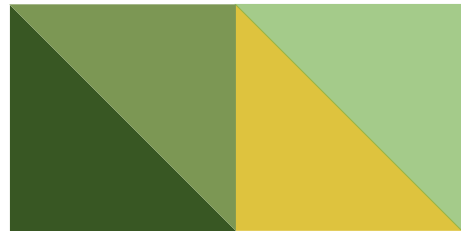
b) Legacy Employers

9 月 28 日以降は JobKeeper の受給資格を失うが、未だコロナ以前より 10%以上の売上の落ち込みがある雇用主です。

Legacy Employers の要件は次の通りです。

- 9 月 27 日までに Jobkeeper 制度の受給対象となり、少なくとも一度は受給している。
- 対象会計四半期（7～9 月 または 10～12 月）に前年度比で売り上げが 10%以上落ちている。

Legacy Employer の証明



- 「10% Decline in Turnover Certificate」
Registered tax agent、Registered BAS agent または公認会計士が発行できる証明書です。
 - 宣誓供述書 (Statutory Declaration)
従業員が 15 名以下の事業所であれば、雇用主か権限を与えられた経理担当者が所定の宣誓書を作成して証明と見做されます。
- ※ 共有サイト (<https://www.lawshare.community>) の「対応事例・サンプルレター」ページに宣誓供述書のサンプルを掲載しているので参考にしてください (本 InfoSheet 最終ページにサンプルの一部を掲載)。

2. Qualifying Employers のフレキシビリティ

Qualifying Employers は Jobkeeper を受給する従業員に対して、引き続き次の指示が出来ます。

- 業務内容・勤務地の変更 (JobKeeper Enabling Direction)
- 勤務時間・日数の変更 (JobKeeper Enabling Direction)
- Stand Down と勤務時間の削減 (JobKeeper Enabling Stand Down Direction)

【注意点】

- 有給休暇の消化の特別ルールは廃止され、通常通りのルールが適応されます。

既存の JobKeeper Enabling Direction および JobKeeper Enabling Stand Down Direction の詳しい内容は、弊所の共有サイトにアップしている以下 Info Sheet をご確認ください。

Info Sheet 1-8 「JobKeeper 制度に伴う Fair Work Act の改訂」

https://4a7d2836-a3a7-4dbf-85d6-ad69f66d5419.filesusr.com/ugd/121f91_ec31822f1ca74905a6e1c9b3e30da5df.pdf

3. Legacy Employers のフレキシビリティ

Legacy Employers は Jobkeeper を 9 月 28 日までに受給していた従業員に対して、引き続き次の指示ができます。変更の指示は 9 月 28 日以降に効力が発生します。

- 業務内容・勤務地の変更の指示 (JobKeeper Enabling Direction)
- 勤務時間・日数の変更の合意 (JobKeeper Enabling Direction)
※ただし、1 日の勤務時間が 2 時間を下回る勤務時間の指示はできません。
- Stand Down と勤務時間の削減の指示 (JobKeeper Enabling Stand Down Direction)
※ただし、3 月 1 日時点での通常勤務時間の 60%を下回ったり、1 日の勤務時間が 2 時間を下回る指示はできません。

【注意点】

- 変更の指示を出す **7 日前**までに従業員に対し書面により通知または話し合いの機会を設ける必要があります (通知期間 3 日から変更されました)。
- 有給休暇の消化の特別ルールは廃止され、通常通りのルールが適応されます。

Info Sheet

ご参考：宣誓供述書（Statutory Declaration）のサンプル

※ テンプレートは共有サイト（<https://www.lawshare.community>）の「対応事例・サンプルレター」ページからダウンロードが可能です。

Commonwealth of Australia STATUTORY DECLARATION Statutory Declarations Act 1959	
1 Insert the name, address and occupation of person making the declaration	I, 1 Taro Yamada, director of ABC Company Pty Ltd, Level 13 Elizabeth Street Sydney NSW 2000 (補足) <ul style="list-style-type: none">Declaration は事業主または権限のある従業員（Financial Controller など）で、事業主の財務状況を把握している者が行う必要があります。住所は自宅または勤務先など連絡が取れる場所を記載。
make the following declaration under the <i>Statutory Declarations Act 1959</i> :	
2 Set out matter declared to in numbered paragraphs	2 1. I am in a position to have knowledge of ABC Company Pty Ltd (the Company)'s financial matters. 2. The Company is categorised a small employer defined in section 23 of the Fair Work Act 2009 whose employees are fewer than 15. 3. The Company is qualified for JobKeeper Payment scheme to 27 September 2020. (*September quarter (28 October 2020 迄に申請)の申請分で使用する文言例：The Company qualified for JobKeeper Payment scheme to 27 September 2020 but is not eligible for the first

この情報が必要な方へ転送いただければ幸いです。

弊所は、COVID-19 関連の法律情報共有サイトを立ち上げました。

同サイトでは、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ます。

配信希望はこちらから

<https://www.lawshare.community>

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。

Info Sheet



- 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（不可避免的）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。