

2020年7月9日

Clerks Award の一時的な変更がアップデートされました

Private Clerks Award は、COVID-19 の状況に対応すべく 2020 年 3 月 28 日に一部変更されていましたが、Fair Work Commission は、その内容をアップデートしました。2020 年 7 月 1 日から 9 月 30 日まで適用されます。

3 月 28 日に発表された「Clerks Award の一時的な変更」の Info Sheet (1.6) は KSL 共有サイトでご確認ください。

共有サイト InfoSheet : <https://www.lawshare.community/infosheet>

アップデートの要旨

- ① 従業員へ業務指示・要求を出す際の条件追加
- ② 従業員への業務範囲外の業務指示を廃止
- ③ カジュアル・パートタイム従業員の最低労働時間削減を廃止
- ④ 年次有給休暇取得の“指示”から“要求”へ
- ⑤ Close Down 条項（事業を一定期間休業する場合の無給休暇取得指示）の廃止

参照 : <https://coronavirus.fairwork.gov.au/coronavirus-and-australian-workplace-laws/temporary-changes-to-workplace-laws-during-coronavirus/clerks-award-flexibility-during-coronavirus>

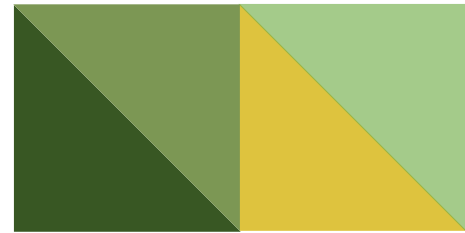
アップデートの適用期間

7 月 1 日～9 月 30 日（Clerks Award の一時的な変更も 9 月 30 日まで延長されました）

具体的な変更内容を以下にご案内します。

① 従業員に業務指示を出す際の条件を追加

- 雇用主は、Clerks Award の一時的な変更に基づく従業員への指示・要求は必ず書面で行い、いかなる状況下でも指示・要求が合理的でなければなりません。
- 7 月 1 日以降の Clerks Award の一時的な変更に基づく指示・要求について、「当該指示・要求について不服がある際は FWC へ申立ることができる」旨を記載していなければ、当該指示・要求は無効となります。



② 従業員への業務範囲外の業務指示を廃止

雇用主は、従業員に対して通常業務の範囲外の業務を指示できなくなります。

③ カジュアル・パートタイム従業員の最低労働時間削減を廃止

パートタイム従業員とカジュアル従業員については、従前どおり、1シフトあたりの最低労働時間は4時間となります。

④ 年次有給休暇取得の“指示”から“要求”へ

- 従業員が有給休暇取得後もなお2週間の有給休暇が残る場合において、有給休暇取得の要求ができます（取得を強制する“指示”はできなくなりました）。
- 有給休暇取得の要求は、コロナパンデミック、コロナ感染拡大防止に関連している必要があります。
- 有給休暇開始の最低でも72時間前に通知しなければなりません。

⑤ Close Down 条項（事業を一定期間休業する場合の無給休暇取得指示）の廃止

雇用主は、コロナの影響で休業中であっても従業員に対して無給休暇の取得を指示することができなくなりました。

COVID-19 関連 法律情報共有サイトのご案内

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。

[サインインはこちらから](https://www.lawshare.community)

<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。
- 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。