

最終更新日: 2020 年 5 月 7 日

JobKeeper 制度に伴う Fair Work Act と Modern Award の改訂

JobKeeper制度を円滑にかつ有効的に導入・実施するため、Fair Work ActとModern Awardに条文を追加する形で一部改訂がされています。期間限定で、勤務条件の変更、Stand Down、有給の取得、無給休暇の取得に影響があります。

5月7日（木）午後10時 ライブ配信で質疑応答

『JobKeeper制度と労働力のコントロール』～従業員間の公平性を保ちながら業務量に応じた労働力に調整する方法～というトピックで、ライブ動画による質疑応答を行います。

ライブ配信にアクセスするリンクは、共有サイトでご確認ください。<https://www.lawshare.community>

1. JobKeeper 受給者に対する勤務条件の変更（JobKeeper Enabling Direction）の指示

JobKeeper を受給する従業員に対し、4月9日から9月28日の6か月間、勤務条件（業務・勤務地・勤務時間/日数など）の変更を指示できます。

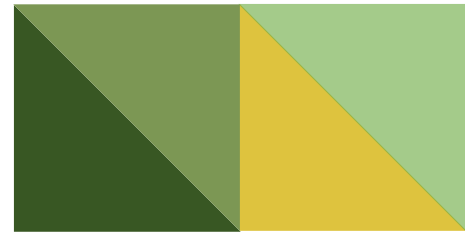
参照：Fair Work Ombudsman の外部サイト

<https://coronavirus.fairwork.gov.au/coronavirus-and-australian-workplace-laws/pay-and-leave-during-coronavirus/jobkeeper-wage-subsidy-scheme/changing-duties-location-or-days-and-times-of-work-under-the-jobkeeper-scheme>

1. 運用のルール

- 変更を指示する職務が、その従業員の能力の範囲内のできるものであること
- 指示する業務が（コロナの感染も含め）安全であること
- ライセンスが必要な業務に従事させる場合に、その従業員が必要なライセンスを取得していること
- 指示する業務が、雇用主のビジネスに関連し必要であること
- 勤務条件変更の指示が合理的かつ従業員の事情を考慮したものであること

2. 運用方法



- 勤務条件変更の指示を出す 3 日前までに従業員に対し書面により通知すること
- 勤務条件変更の指示について、従業員と話し合いの機会を設け、記録に残すこと

3. 注意点

- 業務の変更を理由に従業員の基本給を減額してはならず、通常業務より高い基本給の業務に就かせる場合は、給与を増額しなければならない

2. JobKeeper 受給者に対する Stand Down と時短勤務（JobKeeper Enabling Stand Down Direction）の指示

JobKeeper を受給する従業員に対し、4月9日から9月28日の6か月間、Stand Down や時短勤務を指示できます。

参照：Fair Work Ombudsman の外部サイト

<https://coronavirus.fairwork.gov.au/coronavirus-and-australian-workplace-laws/pay-and-leave-during-coronavirus/jobkeeper-wage-subsidy-scheme/jobkeeper-enabling-stand-down-directions>

1. 運用のルール

- Stand down の指示が、コロナパンデミックや政府の規制により通常どおりの日数・時間勤務できない場合によるものであること

2. 運用方法

- Stand down や時短勤務の指示を出す 3 日前までに従業員に対し書面により通知すること
- Stand down や時短勤務の指示について、従業員と話し合いの機会を設け、記録に残すこと

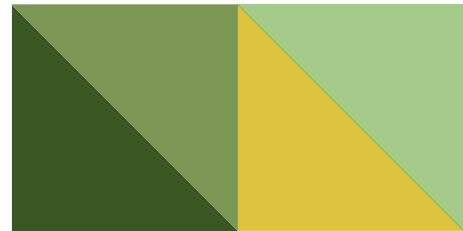
3. 給与の支払いについて

- Stand down の指示を出す従業員へは、JobKeeper の\$1500 (before tax、隔週) と通常の給与水準で算出した実働分の給料のうち高い方を支払う
- 通常の給与が\$1500 (before tax、隔週)に満たない従業員へは、\$1500 を支払う
- Stand down の指示を出す従業員の時間レートを減額することはできない

4. 注意点

- 従業員が sick leave や annual leave または無休の休暇を取得中である場合、Stand down の指示はしてはならない

Info Sheet



[KSL コロナサイト Video 参照]

弊所のコロナサイトにアップしている動画*で、JobKeeper Enabling Stand Down Direction 及び JobKeeper Enabling Direction を詳しく解説しております。

*2020年4月24日(金)のライブ動画 14:50 あたり <https://www.lawshare.community/video-jobkeeper>

※視聴には無料の配信登録が必要です。

3. JobKeeper 制度と有給取得

JobKeeper を受給する従業員に対し、4月9日から9月28日の6か月間、有給休暇の消化の特別ルールが導入されました。

Leave and JobKeeper scheme

参照：Fair Work Ombudsman の外部サイト

<https://coronavirus.fairwork.gov.au/coronavirus-and-australian-workplace-laws/pay-and-leave-during-coronavirus/jobkeeper-wage-subsidy-scheme/leave-the-jobkeeper-scheme>

特別ルール

- 従業員は付与された有給休暇の倍の期間を半分の給与の受け取りで取得できる
- 事業主は JobKeeper の受給者に有給休暇の消化を指示することができる
- 有給休暇の取得が残り 2 週間を下回らない範囲で、2 倍の期間を使って 1/2 の時間数で消化させることができる
例) フルタイムで 4 週間分の有給がある従業員は、2 週間分の有給を 1 週間 19 時間で 4 週間かけて取得させることができます。

また、助成金は有休消化の支払いに充てることが出来ます。

[KSL コロナサイト Video 参照]

弊所のコロナサイトにアップしている動画*で、有給と JobKeeper 制度を詳しく解説しております。

*2020年4月16日(木)のライブ動画 32:50 あたり

<https://www.lawshare.community/video-jobkeeper>

※視聴には無料の配信登録が必要です。

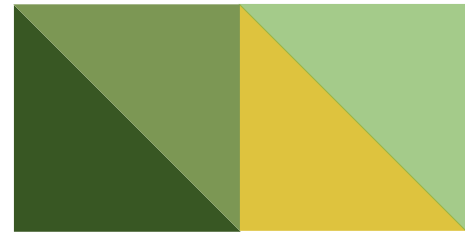
Stand down、時短勤務、勤務条件の変更、有給取得のルールまとめ

	JobKeeper を受給する従業員	JobKeeper を受給しない従業員
Stand Down の指示	雇用主の指示で可能 ●手続き：コンサルテーションの通知を 3 日前に出し、書面による通知をすること	Fair Work Act の条件を満たす場合に、雇用主の指示で可能

Info Sheet



		<ul style="list-style-type: none"> ●手続き：明記はないが、「無給休暇の強制」と区別するため通知するのが望ましい ●“Stoppage of work”により、“employee cannot be usefully employed” ●留意点：一部の部署や生産ラインにのみの適用も可能だが、単なる「業務量の減少」では不十分
時短勤務	<p>雇用主の指示で可能</p> <ul style="list-style-type: none"> ●手続き：コンサルテーションの通知を3日前に出し、書面による通知をすること 	<p>合意によってのみ可能</p> <ul style="list-style-type: none"> ●手続き：合意による変更である証拠を残すため、合意書への署名や合意したことを確認するメールを送るのが望ましい ●交渉のヒント：合意がなければStand Down、有給取得の指示、整理解雇など、雇用主が取り得る手段を行使するしかない状況を説明し、勤務条件の一時的な変更を理解を求める
職務や勤務地変更の指示	<p>雇用主の指示で可能</p> <ul style="list-style-type: none"> ●手続き：コンサルテーションの通知を3日前に出し、書面による通知をすること ●留意点：子供のケアや介護など、個人の事情を考慮して妥当な指示でなければならない 	<p>合意によってのみ可能</p> <ul style="list-style-type: none"> ●手続き：合意による変更である証拠を残すため、合意書への署名や合意したことを確認するメールを送るのが望ましい ●交渉のヒント：合意がなければStand Down、有給取得の指示、整理解雇など、雇用主が取り得る手段を行使するしかない状況を説明し、勤務条件の一時的な変更を理解を求める
有給休暇の取得の強制	<p>雇用主の指示で取得が可能</p> <ul style="list-style-type: none"> ●留意点：指示できるのは残りの有給が2週間を下回らない範囲 ●合意があれば、2倍の期間を使い1/2の時間数の消化ができる 	<p>Awardが適用される従業員の場合は、雇用主の指示で可能</p> <ul style="list-style-type: none"> ●留意点：残りの有給が2週間を下回らない範囲 ●合意があれば、2倍の期間を使い1/2の時間数の消化ができる <p>Awardが適用されない従業員の場合は、通常通り、雇用契約書や就業規則による</p>
整理解雇	通常の手続き	通常の手続き



4. Unpaid pandemic leave

新型コロナウイルスの影響を受けている業種（Award）において一定の条件を満たす場合に、従業員が2週間の無休パンデミック休暇を取得できるようになりました。

JobKeeper changes to the Fair Work Act – Unpaid pandemic leave

参照：<https://coronavirus.fairwork.gov.au/coronavirus-and-australian-workplace-laws/temporary-changes-to-workplace-laws-during-coronavirus/unpaid-pandemic-leave-annual-leave-changes-in-awards/default>

1. 適用の条件

- 雇用主が新型コロナウイルスの影響を受けている業種（Award）であること
- 従業員が政府または医療機関の要請により、自己隔離をするために勤務できないこと
- 従業員が政府のコロナ対策による規制（Restrictions）のために、勤務できないこと
- フルタイム・パートタイム・カジュアルの従業員すべてが対象となる

2. 運用のルール

- 従業員は、1. に記載の条件に当てはまる場合、2週間の無休パンデミック休暇を取得できる（ただし、雇用主との合意があれば2週間を超える期間でも可）
- 従業員は、雇用主に無休パンデミック休暇を取得する旨とその理由を速やかに申出る
- やむを得ない場合は、無休パンデミック休暇を始めた後に雇用主へ申し出てもよい
- 雇用主は、休暇を申し出た従業員に対し証明できる書類の提出を求めることができる
- 雇用主は、正当な理由なしに従業員の休暇の申出を断ってはならない
- JobKeeperを受給中の従業員でも、無休パンデミック休暇の取得ができ、JobKeeperも引き続き受給される
- 従業員は、パンデミック休暇を取得する前に残存有給休暇を消化する必要はない
- パンデミック休暇は6月30日までに開始していなければならない

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。
- 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。