

6. オーストラリア

I 解雇に関する法規制

1 概観

オーストラリアでは、2009年に連邦の公正労働法(Fair Work Act 2009)が制定され、「合理性、正当性がない又は相当でない」解雇は不公正解雇であると定められた。同法は、解雇予告期間などの労働条件の最低基準についても定めを置いている。

また、オーストラリアでは、かつては労働関係法制について大部分連邦法ではなく州法によって規律していたが、この点についても2009年公正労働法は大きな制度改革を行なっている。同法の制定により、不公正解雇に関してはオーストラリアの民間労働者のほとんどすべてが、州法ではなく連邦法によって規律されることとされた。

2009年公正労働法は、不公正解雇をはじめ個別的労働関係の調整を行う組織についても制度変更をしている。かつては、個別的労働関係の調整には州の機関(労働審判所など)が大きな役割を担っていたが、2009年公正労働法は、連邦の機関として設けられた公正労働委員会(Fair Work Commission, FWC)及び公正労働オンブズマン事務所(Office of the Fair Work Ombudsman, FW0)の設立を定めた。これらの組織が、不公正解雇をはじめ公正労働法上の権利についての紛争調整や履行の確保に当たっている。

さらに、オーストラリアでは、かつては労働条件の基準について、各州の労働審判所が産業・職業別に仲裁裁定を下し、これが、労働条件の規範として重要な役割を果たしていた。しかしこれについても2009年公正労働法は制度改正を行なった。すなわち、同法により、産業・職業別に新たに公正労働委員会が仲裁を行い、連邦共通の産業・職業別の新仲裁裁定(Modern Award)が定められた。新仲裁裁定においては、個別労働紛争の企業内の紛争解決についても規定されており、解雇問題についても原則として新仲裁裁定の定めに基づいて企業内の紛争調整がされる。

このように、現在では、連邦2009年公正労働法のもとで、不公正解雇その他解雇に関する実体法上の規範が定められ、不公正解雇に関する紛争調整を連邦公正労働委員会が行うこととされ、さらに産業・職業別に全国一本化された新仲裁裁定により企業内の紛争調整がおこなわれるなど、解雇やその紛争調整についての連邦の制度の整備が進んできている。

* この報告は、別途出典を示した部分を除き、オーストラリア公正労働委員会HP及び同委員会年次報告(Annual Report, Fair Work Commission)、“Australia Labor laws and regulations handbook”(2014)等を基に、首都大学東京の天野晋介氏に助言をいただき作成している。

2 解雇通知

(1) 解雇予告

2009年公正労働法は、書面により所定の期間の予告をしなければ、雇用を終了することができないと定めている（2009年公正労働法第117条）。予告期間は次のとおりである⁶⁵。

勤続1年以下	1週
勤続1年を超え3年以下	2週
勤続3年を超え5年以下	3週
勤続5年を超える場合	4週

45歳以上の労働者で勤続年数が2年以上の者は、これに1週間が加えられる。使用者が解雇予告をしないときは、その期間に相当する解雇予告手当を支払わなければならない。

新仲裁裁定及び企業協定において、これを上回る予告期間を定めることができる。

なお、労働者が辞職する場合については、実定法上は予告期間についての定めはないが、企業協定等において、一定の予告期間を定めることは認められている。

(2) 解雇予告の適用除外

解雇予告制度は、次の場合には適用されない（第123条）。

- ・ 労働者の重大な非行により解雇する場合
- ・ 有期労働者、日雇労働者など
- ・ 試用期間中の労働者

3 不公正解雇(unfair dismissal)

(1) 沿革

オーストラリアでは、解雇に正当理由は必要ないとのコモンロー上の原則は、漸次州法や連邦法により修正されてきた。州法では、古くから解雇に正当性が必要であると定めるものがあつた。また、連邦においても、1993年労使関係改革法(Industrial Relations Reform Act 1993)において、実定法上の不公正解雇に関する制度が設けられた。さらに、1996年労働関係法(Workplace Relations Act 1996)では、「合理性・正当性がない又は相当でない(harsh, unjust or unreasonable)」解雇は不公正解雇として救済が与えられるべき旨規定された。さらに、2009年には、連邦公正労働法(Fair Work Act 2009)が定められ、不公正解雇からの労

⁶⁵ オーストラリアでは、元来、期間の定めのない雇用契約はコモンロー上相当期間の予告により解除できるとされ、また、具体的な予告期間は、労働協約や労働審判所の仲裁裁定において定められるケースが多かった。2009年公正労働法により全国最低基準として予告期間が定められ、現在の新仲裁裁定の規定では、予告期間は、この全国最低基準の定めによるとしている。

働者の保護及びその救済方法に関して規定がなされた。公正労働法の規定は、オーストラリアのほとんどすべての民間企業の労働者、連邦政府公務員及び一部の州の公務員に適用される⁶⁶。

(2) 概要

2009年公正労働法は、不公正解雇に関する規定を設け、この規定の対象となる「解雇」や「不公正」の意義、適用される労働者の範囲などについて定めている。また、不公正解雇の救済は、公正労働委員会(Fair Work Commission, FWC)が行なうことやその救済方法、救済手続なども定めている。

(3) 公正労働法による不公正解雇制度が適用される範囲

2009年公正労働法の不公正解雇に関する規定は、国の個別労働紛争解決システム(national workplace relation system)が適用される労働者に適用される。具体的には、ほとんどすべての民間労働者⁶⁷及び連邦公務員及び一部の州においては地方公務員にも適用される⁶⁸。

(4) 「不公正」の意義

2009年公正労働法は、「合理性、正当性がない又は相当でない(harsh, unjust or unreasonable)」解雇を同法上の不公正解雇であると定義している(第385条)。ただし、小規模企業が行なった解雇のうち小規模企業解雇規則に定める要件が満たされている場合や、整理解雇のうち公正労働法の定める要件が満たされている「正規」のもの(genuine redundancy)である場合は不公正解雇でないものと扱われる。

「合理性・正当性がない又は相当でない」解雇か否かの判断には、次の事項が勘案される(第387条)。

- ① 労働者の能力又は行為に関する有効な解雇理由が存在するか
- ② 解雇理由の労働者への通告を行なったか
- ③ 労働者への弁明の機会の付与を行なったか
- ④ 労使間の協議の際の第三者の立会いを合理的理由なく拒否していないか
- ⑤ 労働者の能力を理由とする場合、事前に警告を行なったか
- ⑥ 企業規模からみて、解雇手続の実施がどの程度経営に影響するか

⁶⁶ 2006年の制度改正で、不公正解雇の救済は100人以下の企業には適用しないことや、個別労働契約で州法の労働保護規定を適用しないことを定めることができることが定められたが、これらの規定は、公正労働法の施行とともに廃止されている。

⁶⁷ 西オーストラリア州では、商事会社及び金融関係企業の労働者にのみ適用される。これ以外の州では、すべての民間企業の労働者に適用される。

⁶⁸ 連邦公正労働法が適用されない地方公務員については、州独自の不公正解雇に関する法律が適用される場合がある。

- ⑦ 企業の労務担当者の能力
- ⑧ その他の公正労働委員会が関連があると認める事項

(5) 不公正解雇の対象となる「解雇」

不公正解雇の対象となる解雇には、使用者の意思による雇用終了、すなわち一般的な意味での解雇のほか、労働者が使用者の行為の結果として辞職を余儀なくされた場合（例えば、退職を強要された場合、激しいいじめにより退職を余儀なくされた場合、一方的な労働条件の変更により退職を余儀なくされた場合）も含まれる。他方で、有期契約の期限満了のような場合は、公正労働法上の解雇に該当しない。（第 386 条）

(6) 公正労働法の不公正解雇の対象となる労働者

公正労働法による不公正解雇からの保護を受けることができるのは、一定期間の勤続年数を有する者である。小規模企業（15 人未満の労働者を雇用する企業）以外の労働者の場合、勤続 6 か月、小規模企業の労働者の場合は、1 年以上の勤続が必要である。

また、年間賃金総額が一定額（2014 年 7 月現在 133,000 オーストラリアドル）以上の労働者で、産業別・職業別裁定 (Modern Award) 又は企業別協定 (enterprise agreement) が適用されていないものにも、この制度は適用されない。

(7) 小規模企業解雇規則 (Small Business Fair Dismissal Code)

小規模企業解雇規則は、公正労働法に基づき、雇用・労働関係担当大臣により定められ、2009 年より施行されている。この規則は、15 人未満の労働者を雇用する企業に適用される。

小規模企業解雇規則によれば、小規模企業は、窃盗、詐欺等労働者の重大な非行により即時解雇する場合を除き、労働者に対して予め解雇する可能性がある旨警告しなければならない。この警告は、労働者の非行や能力不足に関する正当な理由のあるものでなければならない。使用者は労働者に弁明の機会及び行為の改善の機会を付与しなければならない。弁明の際には、第三者の立会を認めなければならない。

労働者が不公正解雇に関する救済を求めた場合、小規模企業が小規模企業解雇規則に定めるこのような事項を遵守していると認められる場合には、不公正解雇とはならない。

4 不公正解雇の救済

(1) 管轄

2009 年公正労働法の不公正解雇に関する救済は、公正労働委員会 (Fair Work Commission, FWC) が行なう。

(2) 救済の申立

2009年公正労働法は、解雇された労働者は公正労働委員会に救済を求めることができる旨定めている（第394条(1)）。

不公正解雇に関する救済申立ては、解雇が効力を発生した日から21日以内に行なわなければならない。ただし、申立期間の徒過の理由など諸般の事情からやむをえないと認められる場合には例外的に期限を過ぎていても公正労働委員会が救済申立を受理することが認められている。（第394条(2)）

申立の際には、原則として規則で定める額（2014年現在67.20オーストラリアドル）の申立料の支払が必要である（第395条）。

救済申立は、所定の様式に所要事項を記入して、eメール、電話、ファックス、郵送、あるいは直接公正労働委員会の事務所に提出することにより行なうことができる。

(3) 救済方法

2009年公正労働法は、不公正解雇に関する救済は、原職復帰又は補償金の支払である旨定めている（第390条(1)）。法律上は、原職復帰が基本的な救済方法であり、補償金の支払は、「原職復帰が適当でなく、かつ、当該事案に関する諸事情に照らし補償金の支払が適当と認められる場合に限り、命ずることができる」とされている（第390条）。

イ 原職復帰

原職復帰は、労働者が解雇されていた際の配置場所、又は、労働条件がそれより下回らない他の配置場所に復帰させることを命ずるものである（第391条(1)）。

原職復帰の救済命令を行なう場合、これと同時に、雇用を継続させることや、解雇から原職復帰までの賃金相当額の補填を命ずることができる（第391条(1)）。

ロ 金銭補償

金銭補償は、原則復帰に代わるものとして行なわれる救済命令である（第392条(1)）。

金銭補償の額は次の事項を勘案して、公正労働委員会が決定すべきものとされている（第392条(2)）。

- ① 救済命令の企業経営に及ぼす影響度合
- ② 労働者の勤続年数
- ③ 労働者が解雇されなかったと仮定した場合に受け取ることができたと推定される給与額
- ④ 労働者が損害を少なくするための努力を行なったか
- ⑤ 労働者の中間収入
- ⑥ その他公正労働委員会が関連があると認める事項

解雇が労働者の非行に原因がある場合には、公正労働委員会は補償額から相当額を差し引かなければならない。また、精神的損害は補償の対象とはされない。

補償額は、労働者の解雇前 26 週分の賃金相当額以内でなければならない（第 392 条(6)）。加えて、年間賃金総額に関する上限額（133,000 オーストラリアドル）の半額、すなわち、66,500 オーストラリアドル以内でなければならないとされている（2014 年 7 月現在）（第 392 条(5)）。

（４）不公正解雇の審理手続

労働者から不公正解雇の救済申立があった場合、公正労働委員会はあっせんを行ない両当事者が合意することによって紛争が解決されるよう努める。申立があっせんで解決できなかった場合には、聴聞が行われ、委員会の決定が行われる。公正労働委員会の決定は、両当事者を法的に拘束する。公正労働委員会の決定については、例外的に、再審査を行う場合がある。再審査は委員 3 人の委員会により行なわれる。この再審査決定にも不服の場合、当事者は連邦裁判所に訴訟を提起することができる。公正労働委員会の不公正解雇審理手続を経ずに直接裁判所に救済を求めることはできない。公正労働委員会の決定に使用者が従わない場合は、労働者は連邦裁判所に、その履行確保を求める訴えを起こすことができる。

（注）不公正解雇の審理手続の公正労働委員会の審理手続の詳細は、II を参照されたい。

（５）公正労働委員会における不公正解雇の救済の実情

イ 公正労働委員会における不公正解雇事案の処理状況

表 6-1 のとおり、不公正解雇の救済は、多くの場合、補償金により行なわれ、原職復帰が認められるケースは比較的少数である。

表 6-1 公正労働委員会における不公正解雇事案の処理状況
（委員会の決定が行われたもの）

	件数	割合(%)
棄却	1,008	84
認容	192	16
補償金	150	13
原職復帰	9	1
原職復帰及びバックペイ	25	2
特段の救済措置なし	8	1
合計	1,200	100

資料出所：公正労働委員会 RESULTS & OUTCOMES
2013 年 7 月 1 日から 2014 年 6 月 30 日までの数値

ロ 補償金の額

表 6-2 は、公正労働委員会における不公正解雇事案における補償金の額を示したものである。補償金の額は、小額のケースから比較的多額のものまで、なだらかに分散している。

表 6-2 公正労働委員会における不公正解雇事案における補償金の額

	件数	構成比(%)
補 償 金	150	78
\$0-\$999	7	4
\$1000-\$1999	9	5
\$2000-\$3999	20	10
\$4000-\$5999	18	9
\$6000-\$7999	12	6
\$8000-\$9999	17	9
\$10,000-\$14,999	18	9
\$15,000-\$19,999	8	4
\$20,000-\$29,999	13	7
\$30,000-\$39,999	8	4
\$40,000-最高限度額	10	5
逸失賃金なし	4	2
不明	6	3
原職復帰	9	5
原職復帰およびバックペイ	25	13
\$0-\$999	0	0
\$1000-\$1999	1	1
\$2000-\$3999	2	1
\$4000-\$5999	1	1
\$6000-\$7999	2	1
\$8000-\$9999	1	1
\$10,000-\$14,999	1	1
\$15,000-\$19,999	3	2
\$20,000-\$29,999	1	1
\$30,000-\$39,999	1	1
\$40,000-最高限度額	4	2
逸失賃金なし	4	2
不明	4	2
特段の救済措置なし	8	4
合 計	192	100

資料出所：公正労働委員会 RESULTS & OUTCOMES
2013年7月1日から2014年6月30日までの数値

5 公正労働法による労働者の一般的保護制度

人種・性等による差別的解雇、労働組合員であることなどによる解雇等に関しては一般的保護(general protections)の一環として公正労働法に基づく保護を受けることができる。

すなわち、2009年公正労働法は、労働者についての一般的な保護としていくつかの事項を定めた（第334～359条）。一般的な保護の対象となる事項は、①労働者の職場における権利（workplace right. 労働関係法令、裁定、職場における文書により定められた労働者の権利義務、労働関係法に基づき救済を申し立てる権利、職場における不服申立の権利）を有することならびにその行使、②結社の自由に関する権利、③人種・性・年齢・障害・婚姻・家族的責任・妊娠・宗教・政治的信条等により差別されないこと、④病気による一時休業できること、⑤雇用契約であるのに請負契約と偽装されないことなどである。一般的保護制度は国の個別労働紛争解決システムの適用される労働者に限り適用される。使用者が一般的保護に反する行為をした場合、労働者は、公正労働委員会に救済の申立をすることができる。したがって、解雇が一般的保護に反する行為に当たる場合は、この制度を用いて救済申立ができることになる。

この申立は、勤続年数にかかわらず行うことができる。申立は原則として解雇が効力を発生した日から21日以内に行なわなければならない。

公正労働委員会の仲裁裁定では、原職復帰、補償金の支払、バックペイ、雇用を継続すべきことなどを命ずることができる。

（注）不公正解雇の審理手続の公正労働委員会の審理手続の詳細は、IIを参照されたい。

6 違法な雇用終了(unlawful termination)

国の個別労働紛争解決システムが適用されない労働者（例えば、ニューサウスウェールズなど一部の州の地方公務員）であっても、公正労働法に定める特定の理由による解雇は、連邦公正労働委員会に救済の申し立てをすることができる（第772条）。対象となるのは、病気による一時休業、労働組合の組合員であること又はその活動、労働組合の組合員でないこと、行政機関への苦情申立、人種・性・年齢・障害・婚姻・家族的責任・妊娠・宗教・政治的信条等を理由とするもの、妊娠出産休業期間・育児休業期間中であることなどを理由とする雇用の終了である。この場合州法による救済も受けられる場合もあるので、労働者はどちらの機関の救済を求めるか選択をすることになる。

7 人員整理

（1）人員整理と不公正解雇の関係

公正労働法は、人員整理のうち正規のもの（正規の人員整理、genuine redundancy）については、不公正解雇とはならないとしている（第389条）。

正規の人員整理とは、次のとおり定義されている（第389条）。

- ① 当該企業の運営上、人員整理の対象となる労働者の仕事が不要となっていること

- ② 当該企業に適用される新仲裁裁定又は企業協定の定めに従って必要な協議を行なっていること

他の労働者を当該仕事のために雇入れたり、労働者を他の適当な仕事に配置転換しないような場合は、正規の人員整理とはならない。

(2) 人員整理についての協議

新仲裁裁定や認証された企業協定には、人員整理の際の労使間の協議手続が定められている。

これらの規定では、通常次のような事項が規定されている。

- ・ 労働者に重大な影響を及ぼすと見込まれる生産、組織、技術などの重要な変更を行なう場合、使用者は関係労働者及びその代表に通知をしなければならないこと
- ・ 使用者はこの重大な影響について労働者及びその代表と協議しなければならないこと
- ・ 使用者は労働者に対する影響を回避、軽減する方法についても協議を行ない、労働者及びその代表の求める措置についても考慮しなければならないこと

(3) 剰員整理手当

労働者は、当該労働者の仕事の消失により使用者の発意により雇用が終了した場合や、企業が倒産した場合には、剰員整理手当の支払いを受けることができる（第119(1)条）。

剰員整理手当の最低額は、当該労働者の週の所定賃金に、次の表（表 6-3）のとおり定められた週数を乗じた額である（第119(2)条）。

表 6-3 人員整理解雇の手当額

勤続期間	支給週数
1年以上2年未満	4週間
2年以上3年未満	6週間
3年以上4年未満	7週間
4年以上5年未満	8週間
5年以上6年未満	10週間
6年以上7年未満	11週間
7年以上8年未満	13週間
8年以上9年未満	14週間
9年以上10年未満	16週間
10年以上	12週間

この規定は、国の個別労働紛争解決システムが適用される労働者に適用される。また、勤続年数が1年未満の労働者や小規模企業（労働者数が15人未満）の労働者には適用されない（第121条）。

II 個別的労働関係の紛争解決の仕組み

1 概観

オーストラリアでは、従来、個別労働紛争の解決は、主として州の機関が行なっていたが、連邦の2009年公正労働法により、国の個別労働紛争解決システム(national workplace relation system)が設けられ、連邦に大幅に権限が移管された。

国の個別労働紛争解決システムは、ほとんどすべての民間労働者及び連邦公務員及び一部の州においては地方公務員にも適用される。

不公正解雇等を規定する連邦公正労働法に関する救済は、一次的には連邦公正労働委員会が行い、連邦裁判所への訴えは、連邦公正労働委員会の決定に不服がある場合にのみ認められる。

国の個別労働紛争解決システムが適用されない労働者に対しては、州法の不公正解雇に関する規定を根拠に、州の機関が救済を行なう。

年齢、性、人種等に関する差別禁止については、連邦と各州の双方が法律を定めており、その救済を図るための機会均等委員会も連邦と州の双方に設けられている。

2 公正労働委員会(Fair Work Commission, FWC)

(1) 概要

公正労働委員会は、公正労働法に基づき設けられた個別的労働紛争を扱う連邦政府の審判所(tribunal)である。2009年公正労働法は、当初、「フェアワークオーストラリア」(Fair Work Australia)という組織を設けたが、2012年に現在の名称に改められた。フェアワークオーストラリアは、2009年の公正労働法の制定時に、オーストラリア労働委員会(Australian Industrial Relations Commission)を承継して設置された組織である。公正労働委員会は個別労働紛争だけでなく、集団的労働紛争の調整、最低賃金の決定、新仲裁裁定(Modern Award)、企業協定(enterprise agreement)の審査なども行う。

(2) 公正労働委員会の設置、管轄

公正労働委員会は、2009年公正労働法に基づき設置されている機関であり、同法第573～

678 条に、その組織、管轄事項、手続などが規定されている。

公正労働委員会が扱う個別労働紛争は、主として次の紛争である。

① 不公正解雇

公正労働法に定める不公正解雇等。公正労働法に定める不公正解雇は、国の個別労働紛争解決システムが適用される労働者にのみ適用されるので、同制度が適用される労働者の申立について、公正労働委員会は紛争処理を行う。

② 労働者の一般的保護制度。公正労働法に定める労働者の一般的保護制度も国の個別労働紛争解決システムが適用される労働者に適用される。労働者の職場における権利、結社の自由、人種・性・年齢等に関する雇用均等などは一般的保護制度の対象とされているので、これらに反する行為を使用者が行った場合、労働者は、公正労働委員会に申立ができる。国の個別労働紛争解決システムの対象外の労働者についても、違法な雇用終了に該当する場合は、公正労働委員会に申立ができる。

③ いじめいやがらせ（公正労働法第 789FC 条）。2014 年に新たに公正労働委員会が扱う個別労働紛争の対象事項として追加された。

④ 仲裁裁定(award)又は企業協定(enterprise agreement)などにおいて、個別的労働紛争の処理を公正労働委員会が行う旨定めがある場合（公正労働法第 738 条）。オーストラリアでは、産業・職業別に賃金や労働条件に関する公正労働委員会の仲裁裁定が定められている（注）。また、企業単位で、賃金や労働条件に関する協定を定めることも可能である。こうした仲裁裁定や企業協定において、個別紛争の調整を公正労働委員会が行う旨定めている場合には、公正労働委員会は仲裁裁定や企業協定に定めるところにより当該紛争を取り扱う。

（注）2009 年公正労働法は、新たに、新仲裁裁定(Modern Award)の制度を設けた。従来、オーストラリアでは、州ごとに、州の労働委員会の仲裁裁定により、産業・職業別の賃金や労働条件に関する定めがなされていた。このような州ごとに分立した規範を全国的に統一するために、2009 年公正労働法は新仲裁裁定の制度を設けた。新仲裁裁定は、産業・職業別に、公正労働委員会が定める。現在では、オーストラリアのほとんどの産業・職業について新仲裁裁定が定められている。この新仲裁裁定においては、一般に、仲裁裁定に関する事項及び 2009 年公正労働法に定める労働基準(National Employment Standards)に関する個別労働紛争について、職場での紛争解決ができない場合、公正労働委員会において紛争の解決を行う旨定めている。この場合、個々の労働者も公正労働委員会に申立を行うことができる。

また、こうした産業・職業別の仲裁裁定にかえて、個別の企業において労働者の代表と企業協定(enterprise agreement)を締結することも認められている。企業協定は、全体として仲裁裁定の定める労働条件を上回るものでなければならない。企業協定については公正労働委員会の認証の手続きがある。この認証を受けると、当該企業には企業協定が適用され、新仲裁裁定の適用が排除される。企業協定においても、新仲裁裁定同様、公正労働委員会における紛争解決

の定めがされる（「7 企業内における紛争解決手続」参照）。

（3）公正労働委員会の組織

公正労働委員会の委員は、オーストラリア政府の推薦により、オーストラリア総督が任命する。公正労働委員会の委員は、委員長、副委員長（2人）、委員長代理、委員、専門委員（6人）により構成される（第575条）。公正労働法は、公正労働委員会の委員について、そのポジションごとに必要な資格を定めている。例えば、委員長や副委員長は、連邦裁判官又は労使関係、法律もしくは経済産業に知識経験のある者から選任されなければならない旨定められている（第627条）。実際には、公正労働委員会の委員は、裁判官、労働組合、使用者団体、人事労務の専門家、政府職員などから選任されている。

個別労働紛争の調整については、委員の中から候補者名簿（panel）が作成され、候補者名簿の中から事案ごとに担当委員が定められる。

（4）公正労働委員会の手続

イ 不公正解雇の場合

労働者から不公正解雇の救済申立があった場合、公正労働委員会ではできるだけ両当事者が合意することによって紛争が解決されるよう努める。

審理手続の流れは次のとおりである。

公正労働委員会は、救済申立がなされると、まず、申立が有効かどうか確認するとともに、使用者に救済申立が行われた旨通知する。次に、委員会のあっせん員によるあっせんが試みられる。あっせんで解決できない場合は、聴聞が行われ、委員会の決定が行われる。

当事者双方の主張を明確化し論点整理を容易にするため、申立内容（解雇の理由、事実関係など）について様式を定め必要事項を記入させるとの方式もとられている。

（イ） あっせん

委員会のあっせんは、非公式な手続により、通常は非公開で行われる。あっせんの方法は事案によって様々であるが、通常は、①あっせん制度についての説明、②当事者双方からの事情の聞き取り、③質疑及び協議、④あっせん員による解決への援助、例えば争いのない事実の確認、解決のための選択肢の提示、解決策の勧奨、合意文書作成の援助、といった手順で行われる。あっせんは、通常は電話により行われている⁶⁹。救済申立のうちの80%以上があっせんで解決している。

（ロ） 委員会の聴聞

申立があっせんで解決できなかった場合、使用者が公正労働法の適用に異議を唱えた場合、

⁶⁹ あっせんのうち90%以上が、電話により行われている。Unfair dismissal conciliation research, Fair Work Commission, 19 November 2010

あるいは、使用者があっせんを行うことを拒否した場合には、委員会による聴聞(confERENCE, hearing)が行われる。

聴聞には、コンファレンスとヒアリングがある。コンファレンスは、当事者、すなわち申立人(労働者)、被申立人(使用者)、双方の代理人及び証人のみが参加して、非公開で行われるものである。ヒアリングはコンファレンスに比べると公式的な手続を用いて行われるもので、原則として公開であり、対審で行われる。

聴聞の際には、労働者及び使用者双方とも定められた文書を提出しなければならない。

労働者(申立人)は、申立に関する事実関係(解雇に関する事実関係など)を定められた様式に記載して提出するとともに、証拠書類なども提出しなければならない。

使用者(被申立人)も、申立を受けた事項についての事実関係(解雇に関する事実関係など)を定められた様式に記載して提出するとともに、証拠書類なども提出しなければならない。

(ハ) 公正労働委員会の決定

聴聞が終了すると、決定(decision)が下される。公正労働委員会の不公正解雇の審理手続は仲裁(arbitration)の性格を有するものであり、その決定は、両当事者を法的に拘束する。

ロ 一般的保護制度の場合

公正労働委員会への申立が一般的保護制度に関するものであるときは、コンファレンスが行なわれる。コンファレンスは、両当事者の出席を求めて行う場合もあれば、電話で行われることもある。コンファレンスは、非公式の手続で、非公開で行われる。コンファレンスは、あっせん又は調停の性格を有するものであり、委員は、その意見を述べたり、解決策を勧奨することはあるが、当事者を法的に拘束する裁定を下すことはない。解雇に関する一般的保護制度に関する紛争がコンファレンスで解決されなかった場合、公正労働委員会は、調整不調である旨の確認書を発行する。

一般的保護制度の救済申立が解雇に関するものであるときは、両当事者が合意した場合には、紛争を公正労働委員会の仲裁手続に付託することもできる。公正労働委員会の仲裁裁定では、原職復帰、補償金の支払、バックペイ、雇用を継続すべきことなどを命ずることができる。

ハ 違法な雇用終了の場合

公正労働委員会への申立が違法な雇用終了に関するものであるときは、コンファレンスが行われる。コンファレンスはあっせん又は調停の性格を有するもので裁定は出さない。その手続は、非公式で非公開である。

(5) 手数料

公正労働委員会 に不公正解雇、労働者の一般的保護制度、違法な雇用終了、いじめいやがらせに関する救済の申立をする場合には、67.20 オーストラリアドルの手数料の支払が必要である。

(6) 決定に対する再審査申立

公正労働委員会の不公正解雇の決定は最終のものであり、原則として再審査の申立は認められないが、例外的に、決定に法律又は重大な事実誤認があり再審査を認めることに公益性がある場合には、委員会は特別に再審査を許可することができる(第400条)。この場合3人の委員により審理が行われ決定が下される。この再審査決定に不服の場合、当事者は連邦裁判所に訴訟を提起することができる。

(7) 裁判所との関係

2009年公正労働法に定める不公正解雇や一般的保護制度等についての救済申立は、まず、公正労働委員会に対して行わなければならない、直接連邦裁判所に訴訟を提起することはできない。

不公正解雇については、原則として、公正労働委員会の再審査決定に不服のある場合、裁判所に訴えを起こすことができる。一般的保護制度については、公正労働委員会がコンファレンスを行い、調整不調である旨の確認書を発行した場合に限り、連邦裁判所に訴えを起こすことができる。解雇以外の一般的保護制度に関する紛争の場合にはこのような制限はない。

(8) 履行の確保

公正労働委員会の決定に使用者が従わない場合は、労働者は連邦裁判所に訴えをおこすことができる。連邦裁判所は、使用者に対して、差し止め命令(injunction)、補償金の支払、原職復帰を命ずることができる(第545条)。また同時に、連邦裁判所は使用者に対し一定額の罰金の支払を命ずることもできる(第546条)。

(9) 制度の運用状況

イ 申立件数

公正労働委員会に対する不公正解雇及び一般的保護制度に関する救済申立件数は、次の表6-4のとおりである。

表 6-4 不公正解雇及び一般的保護制度に関する救済申立件数

不公正解雇	14,796 件
一般的保護制度（解雇事件）	2,879 件
一般的保護制度（解雇事件）同意による仲裁	8 件
その他の一般的保護制度	779 件
公正労働委員会に対する申立総数 （集团的労使関係に関するものを含む）	37,066 件

（資料出所：公正労働委員会年次報告 2013-14 表 K1, K4）

ロ 不公正解雇事案の処理状況

不公正解雇については、下記のように、あっせん手続において終結しているケースが多く、決定・命令が下される案件は全体の 1 割に満たない（表 6-5）。

表 6-5 不公正解雇事案の処理状況

あっせん前に終結	2,273 件
あっせんにおいて終結	8,659 件
あっせんから聴聞の間に終結	2,475 件
聴聞後の取下げ	41 件
決定・命令	1,200 件
合 計	14,648 件

（資料出所：公正労働委員会年次報告 2013-14 表 K9）

3 公正労働オンブズマン事務所 (Office of the Fair Work Ombudsman, FWO)

公正労働オンブズマン事務所は、2009 年公正労働法により設けられた連邦政府の機関であり、連邦の労働関係法違反の調査監督を行うほか、労働関係法に関する情報提供・助言、を行う。公正労働オンブズマン事務所には労働監督官が所属している。また、公正労働オンブズマン事務所は、労働者からの賃金、休暇その他の労働条件について申告に基づき紛争解決を行う。申告を行うことができるのは、国の個別労働紛争解決システムの対象となる労働者である。取り扱う事案は、公正労働法が全国労働基準(National Employment Standards)として定める賃金、労働時間、休暇などに関するもの（これに相当する新仲裁裁定や企業協定も含む。）である。実際には、賃金不払、年次有給休暇、解雇予告手当などが多い⁷⁰。公正労働

⁷⁰公正労働オンブズマン事務所年次報告書（2013 - 2014）

オンブズマン事務所は、不公正解雇、いじめいやがらせやハラスメントに関する調査は行わない。

公正労働オンブズマン事務所は、使用者の公正労働法等についての違反に関して是正の勧告を行うほか、使用者が継続的に重大な法令違反を故意に犯している場合には、履行確保を図るため自ら裁判所に訴えを提起する。

4 オーストラリア機会均等委員会 (Australian Human Rights Commission)

オーストラリア機会均等委員会は、オーストラリア機会均等委員会法 (Australian Human Rights Commission Act 1986) に基づき設置された連邦の委員会である。オーストラリア機会均等委員会は、年齢差別禁止法 (Age Discrimination Act 2004)、障害差別禁止法 (Disability Discrimination Act 1992)、人種差別禁止法 (Racial Discrimination Act 1975)、性差別禁止法 (Sex Discrimination Act 1984) に基づき、年齢、障害、人種、性差別に関する救済申立を取り扱う。また委員会は、雇用に関する性指向、労働組合活動、政治的信条、宗教に関する差別も扱う。さらに、これらに関するハラスメント、いじめいやがらせも取り扱う。

委員会は、救済申立があると調査を行ったうえ、あっせんを行う。あっせんは非公開で行われ、両当事者が出席して行われる場合もあれば電話で行われる場合もある。

申立人は差別禁止法に基づき直接裁判所に訴訟を提起することはできず、まずオーストラリア機会均等委員会に救済申立を行う必要がある。あっせんが不調に終わった場合には、連邦裁判所又は連邦巡回裁判所に訴えを起こすことができる。この訴えは、あっせん不調後 60 日以内に行わなければならない。雇用に関する性指向、労働組合活動、政治的信条、宗教に関する差別については、あっせんが不調に終わった後に裁判所に訴える手続は設けられていない。

5 州の機関

オーストラリアでは、各州も、不公正解雇や差別禁止についての州法個別労働紛争を扱う機関を設けている。

例えば、ニューサウスウェールズ州では、1996 年労使関係法 (Industrial Relations Act 1996) において不公正解雇に関する規定が設けられている。この規定は、国の個別労働紛争解決システムが適用されない労働者 (ニューサウスウェールズ州の場合は地方公務員) に適用される。同法に関する救済申立は、ニューサウスウェールズ州労働委員会 (Industrial Relations Commission of NSW) に対して行う。

また、雇用差別については、1997 年雇用差別禁止法 (Anti-Discrimination Act 1977) が定められており、ニューサウスウェールズ州差別禁止委員会 (Anti-Discrimination Board of

NSW)があっせんを行う。あっせん不調の場合は、州裁判所（ニューサウスウェールズ州民事行政審判所行政機会均等部 (NSW Civil and Administrative Tribunal Administrative and Equal Opportunity Division)）に訴えを起こすことができる。

雇用差別に関しては、労働者は、オーストラリア機会均等委員会、州の差別禁止委員会のどちらにも救済を申し立てることができる。さらに公正労働法の一般的保護制度を用いては公正労働委員会に申立をすることもできる。3つのうちどの機関を選択するかは、当事者に委ねられている。

6 連邦裁判所

オーストラリアにおいて個別労働紛争に関する訴訟は、連邦裁判所 (Federal Court of Australia) 及び連邦巡回裁判所 (Federal Circuit Court) の双方において扱われる。

連邦裁判所は、民事及び刑事双方を扱う初級裁判所である。連邦巡回裁判所は、家事事件や少額訴訟を扱う裁判所であるが、2009年公正労働法の施行とともに「公正労働部」(Fair Work Division) が設けられ、不公正解雇等公正労働法に関する訴訟はこの公正労働部において取り扱われている。

連邦裁判所及び連邦巡回裁判所において扱われる個別労働紛争に関する事案は、主として、次のものである。

- ① 不公正解雇について公正労働委員会の行った決定・命令を不服であるとする訴え
- ② 公正労働委員会のあっせんで解決できなかった一般的保護制度に関する訴え
- ③ オーストラリア機会均等委員会のあっせんで解決できなかった差別禁止に関する訴え
- ④ 全国労働基準に定める賃金、労働時間、休暇などの権利（これに相当する仲裁裁定や企業協定も含む。）の実行確保についての訴え

オーストラリアでは、不公正解雇についての争訟は、直接連邦裁判所や連邦巡回裁判所ではなく公正労働委員会に申立をする必要があり、また、公正労働委員会の決定・命令は、当事者を法的に拘束する。したがって、連邦裁判所や連邦巡回裁判所に対する不公正解雇事案の訴えは、実際上は「第二審」に当たる。一般的保護制度については、公正労働委員会はあっせんを行なうに止まるので、連邦裁判所や連邦巡回裁判所への訴えは、初級審である。差別禁止に関する訴えも、これと同様初級審である。

実際、連邦裁判所や連邦巡回裁判所における訴訟件数は、公正労働委員会に対する申立件数に比べると、非常に少ないものとなっている(表 6-6、6-7)。

表 6-6 連邦裁判所における労働関係紛争取扱事件数

	新受	終結
公正労働・労働関係	250	180
機会均等	—	35

資料出所：連邦裁判所年次報告書 2013-2014

注：「公正労働・労働関係」には、不公正解雇、一般的保護制度以外の事件も含まれる。

表 6-7 連邦巡回裁判所における労働関係紛争取扱事件数

	新受	終結
公正労働・労働関係	935	793
機会均等	79	93

資料出所：連邦巡回裁判所年次報告書 2013-2014

注：「公正労働・労働関係」には、不公正解雇、一般的保護制度以外の事件も含まれる。

連邦裁判所や連邦巡回裁判所が事案の処理をする際にも、調停による両当事者間の合意により、最終的な判決によることなく解決することが目指されている(表 6-8)。

表 6-8 連邦裁判所及び連邦巡回裁判所において調停を行なった件数

	連邦裁判所	連邦巡回裁判所
公正労働・労働関係	165	418
機会均等	26	63

資料出所：連邦裁判所年次報告書 2013 - 2014、連邦巡回裁判所年次報告書 2013 - 2014

注：「公正労働・労働関係」には、不公正解雇、一般的保護制度以外の事件も含まれる。

7 企業内における紛争解決手続

イ 新仲裁裁定に基づく個別紛争解決手続

オーストラリアでは、前述のように、公正労働委員会が産業・職業別に新仲裁裁定を定めており、労働者の多くはいずれかの新仲裁裁定の適用を受けている。

2009年公正労働法は、新仲裁裁定において、当該裁定及び全国労働基準にかかる個別労働紛争の解決手続について定めなければならない旨規定している(公正労働法第164条)。個々の新仲裁裁定においては、通常、次のような定めがされている。

- ・ 労働者の苦情は、まず、その監督者と話し合うことにより解決を試みる
- ・ 監督者との話合で紛争が解決しない場合は、より上級の管理者と協議することに解決を試みる
- ・ これらの企業内の手続で紛争が解決しない場合には、労働者は公正労働委員会に紛争

の解決を申し立てることができること

- ・ 労働者及び使用者は、この紛争処理手続過程において、代理人または補助者を指名することができること
- ・ 企業内における手続で紛争が解決しない場合は、公正労働委員会のあつせん、調停、又は同意に基づく仲裁に紛争解決を図ること

ロ 企業協定に基づく紛争解決手続

公正労働委員会は企業協定の認証の際に、新仲裁裁定と同様の個別紛争調整規定を設けることを求めている。

8 仲裁

以上述べてきたように、オーストラリアでは、公的機関によるあつせんや仲裁により、個別労働紛争の調整が図られてきた。現在では、不公正解雇については、公正労働委員会が決定（救済命令）を行なうが、これは仲裁裁定の性格を有するものである。また、新仲裁裁定等において、個別労働紛争の解決手続が定められているが、ここでも、企業内で紛争が解決できないときは、公正労働委員会の調整（同意による仲裁を含む。）により、紛争解決を図ることが定められている。

こうしたことから、オーストラリアでは、個別労働紛争の解決に関し、私的仲裁が用いられることはないのが実情である。