

# アフターコロナの 人事計画

JETROシドニー事務所  
JCCI Sydney  
共催ウェブセミナー

開催日 : 2020年6月25日  
講演 : 14時~15時 (質疑応答含む)  
スピーカー : 勝田 順子  
カツダシナジー法律事務所  
代表弁護士



# カツダシナジー法律事務所

- 「カツダシナジー・ロイヤーズ」「カツダシナジー・マイグレーション」の2所を運営
- 法律を分かりやすく解説し知識を共有する事業主様向けの会員制ポータル・サイト「**LawShare**（ローシェア）」の立ち上げ準備中

2013



Katsuda Synergy Lawyers  
カツダシナジー法律事務所

## (企業法務全般)

労働法、会社法、契約法、不動産取引、知的財産、各種ライセンス等

2018



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

## (ビザ・移民法)

就労ビザ等各種ビザの査定・手続き代行サービス等

2020

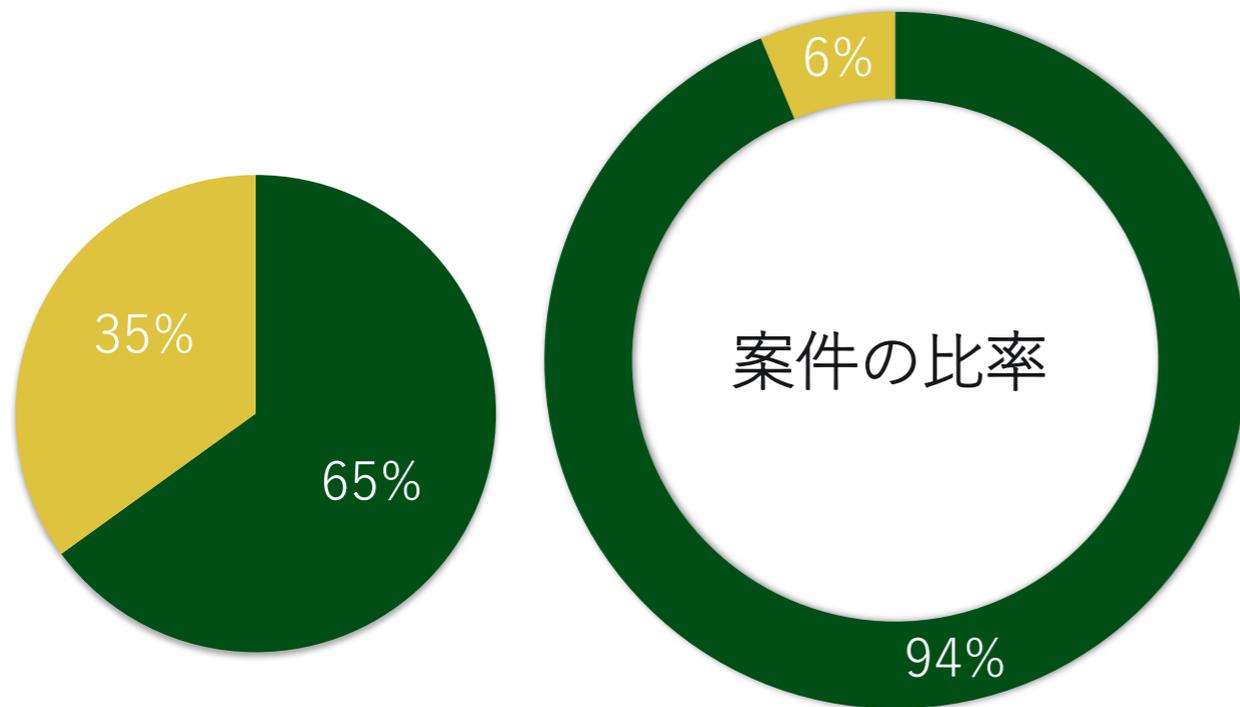
**LAWShare**

## (事業者向けの会員制ポータル)

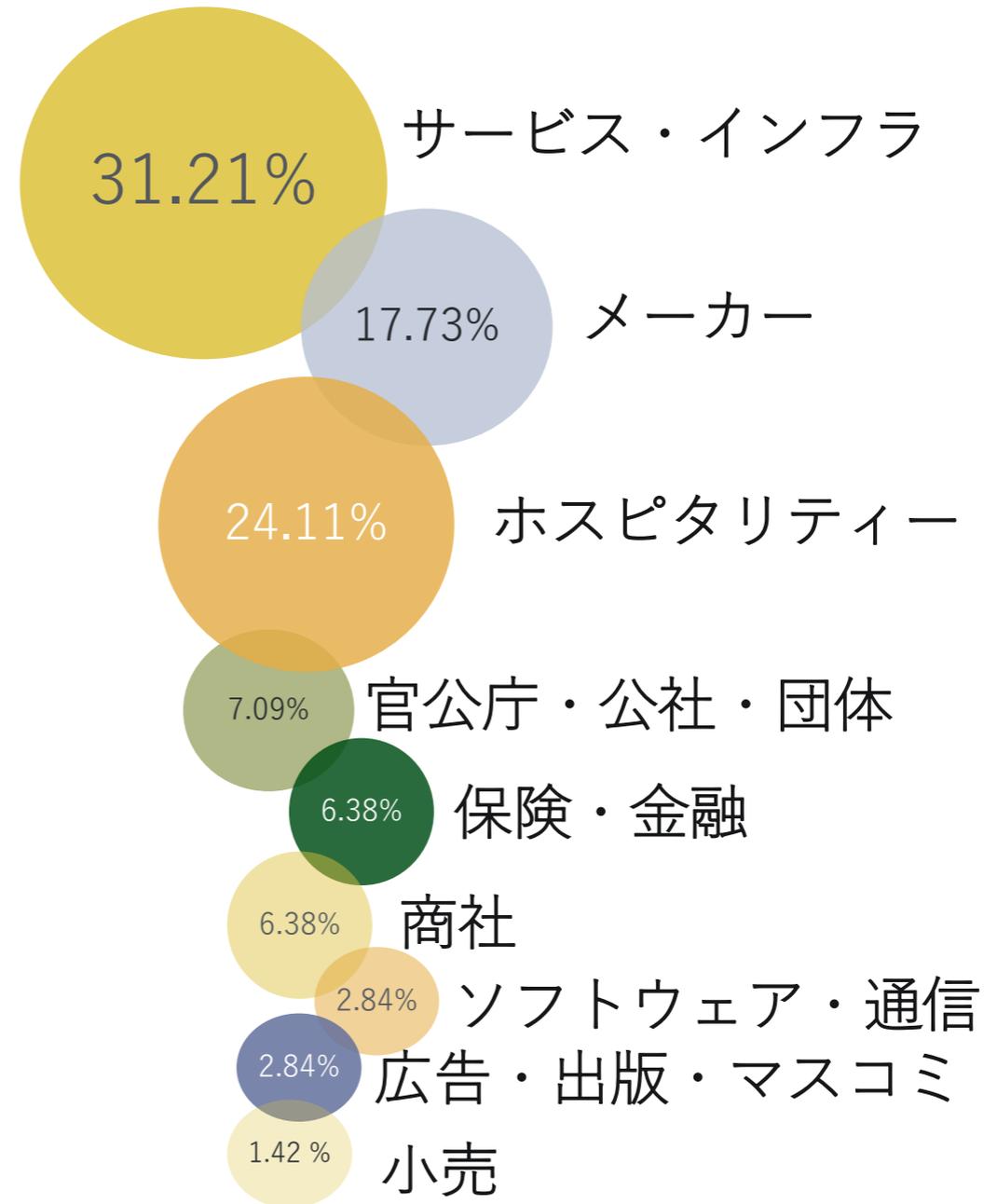
法律情報の共有  
テンプレートなどのダウンロード・弁護士の共有

# データでみるカツダシナジー法律事務所

## ■ クライアント数の比率



## ■ クライアント様の業界



## ～アフターコロナの人事計画～

新型コロナウイルス感染拡大のリスクが収束に向かうに伴って、パンデミック期間中に導入された雇用継続を促進する救済制度や柔軟な雇用のための特別法令も終わりを迎えます。一方で、ビジネスの立て直しはこれから中・長期戦であり、人事や労務、職場のマネジメントに関わる課題も多種多様です。次の4つの分野のマネジメントについて法律の観点から解説します。

### 「雇用形態」のマネジメント

Q：業務量が基に戻るまでどのような対応ができますか？

Q：有給消化を命令できますか？

### 「職場の安全」のマネジメント

Q：出社を強制できるのか？

Q：社員が感染したら、会社の責任は問われる？

### 「在宅勤務」のマネジメント

Q：契約書を変更した方がいいですか？

Q：考えられる法的リスクは？

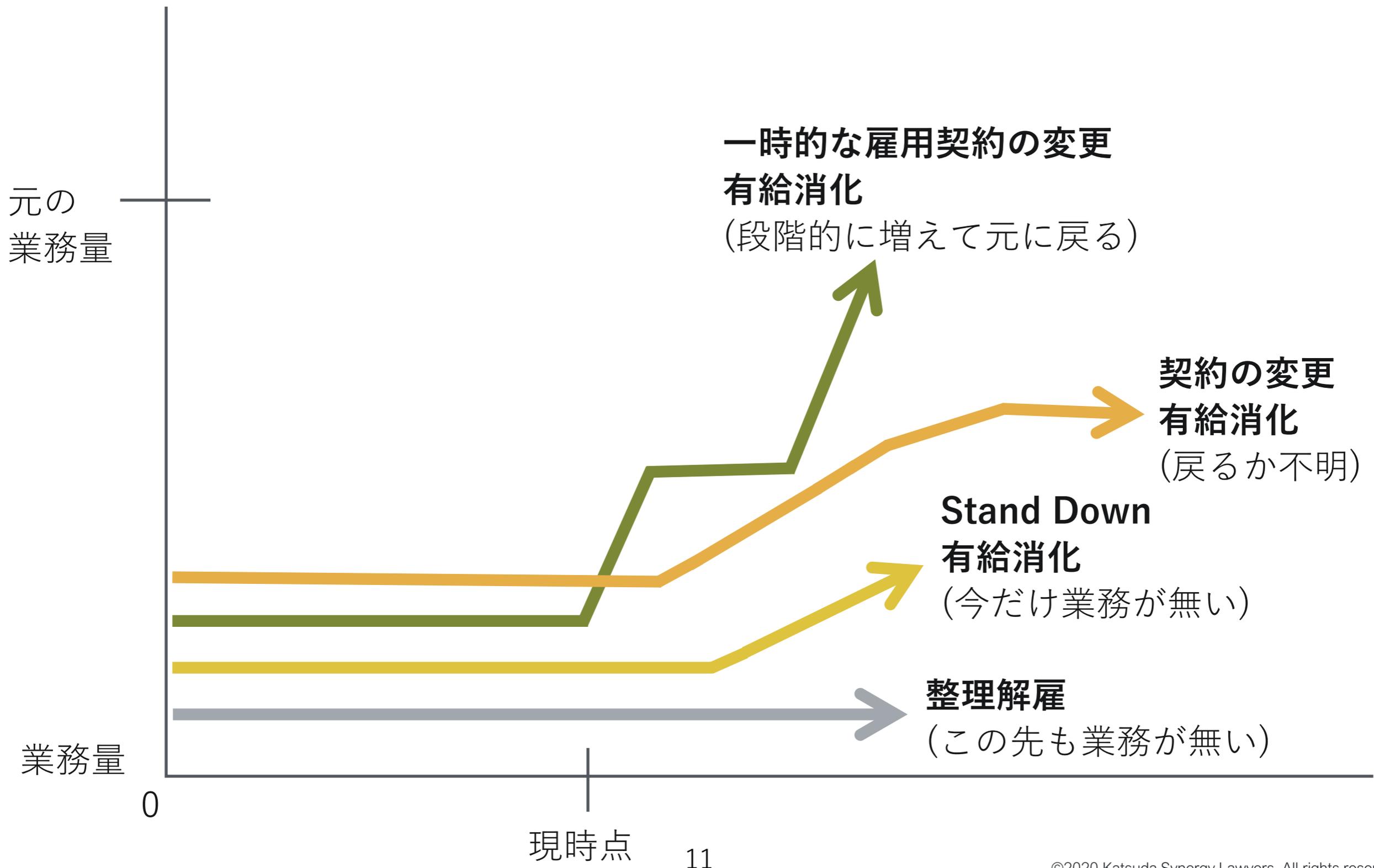
### 「ビザ」のマネジメント

Q：次の赴任者はいつ入国できるか？

Q：必要な書類は？

# 労働力の調整

## 人事計画





**Q:** 勤務日、勤務地、職務を変更してもよいのか？

## JobKeeper受給者

9月27日までの一時的な変更は、  
フェアワーク法に基づき可能

### プロセス

- 3日前に通知書
- コンサルテーションの実施
- 変更を書面にする

## 左記以外

合意が必要

### プロセス

- 合意が得られていない場合の雇用主が取り得る対応について説明し、コンサルテーションを実施
- 合意した変更内容を書面にする



Q: **Stand Down**はいつまで続けることができるの？

## JobKeeper受給者

9月27日までは、パンデミック期間中に改正されたフェアワーク法に基づき、COVID-19の影響で効果的な雇用ができないことを条件にStand Downもしくは労働時間の削減が可能

### プロセス

- 即日の書面による通知

## 左記以外

①雇用主のコントロールの及ばない状況で、②業務停止の実態があり、③効果的な雇用ができないことを条件に、フェアワーク法に基づき可能

### プロセス

- 即日の書面による通知



## Stand Downに関するQ&A

“ Q. Stand Down中にPersonal Leaveは取得できるの？

“ A. できません。Personal leaveは収入を保証することが目的ですが、Stand down中にはその保証の対象外になります。

“ Q. Stand Down中に解雇通知を出した場合、解雇通知期間分の給与は発生するの？

“ A. 発生しません。

# 雇用形態

# のマネジメント



有給を継続して消化してもらいたい

## JobKeeper 受給者

9月27日までは、残りの有給が2週間を切らない範囲で改正されたフェアワーク法に基づき可能。

2倍の期間で1/2の給与で取得することも認められている。

### プロセス

- 書面による通知
- 社員は不当に要求を断ることができない

## 一部のAwardが 適用される社員

9月27日までは、Awardに基づき可能。

e.g. Clerk Award

### プロセス

- 書面による通知
- 社員は不当に要求を断ることができない

## 左記以外の 社員

- 未消化有給が8週間以上の場合は、フェアワーク法に基づき可能。
- または、雇用契約書が規定する場合は契約に基づき可能。

### プロセス

- 書面で通知する



Long Service Leave の取得は指示できるか？

“

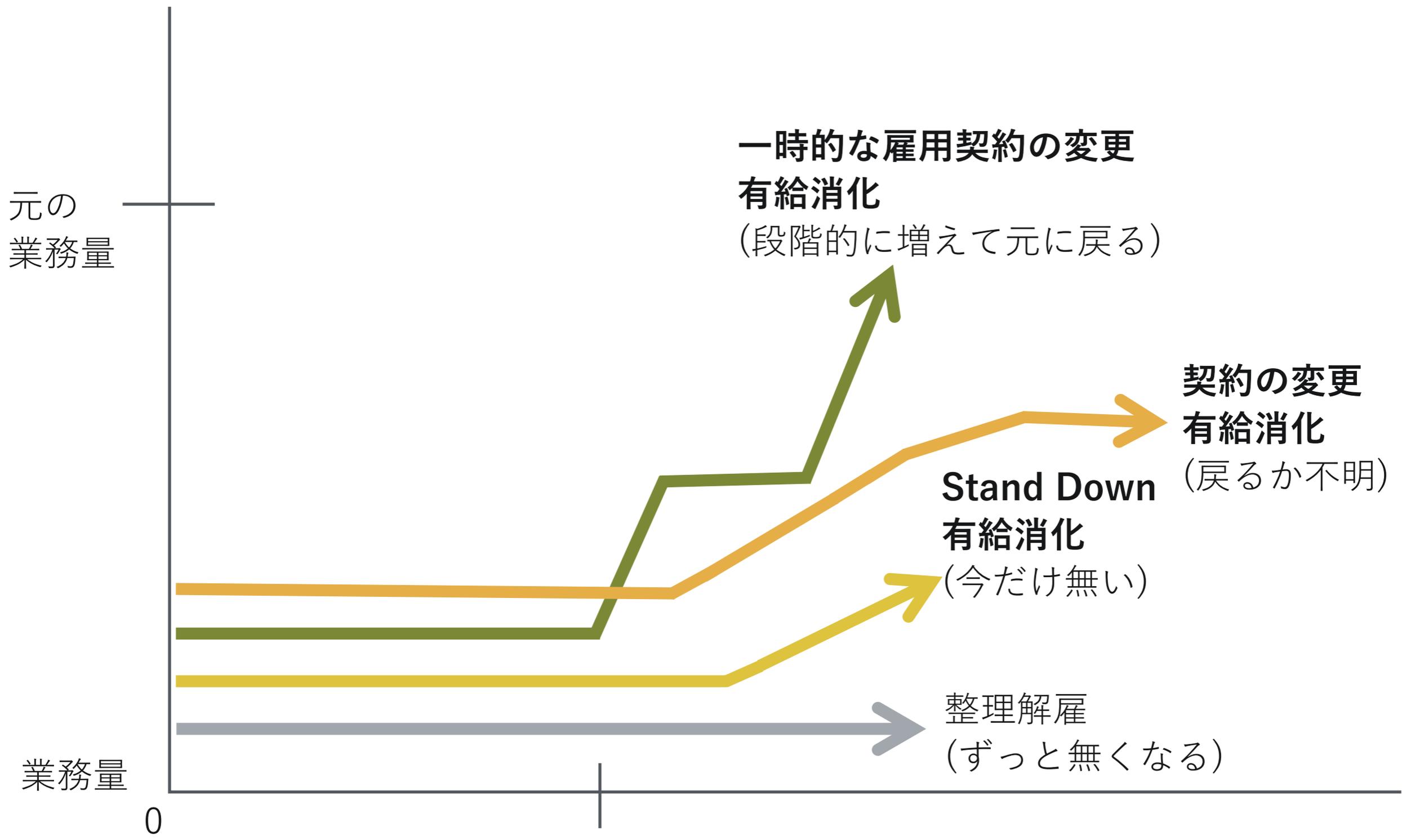
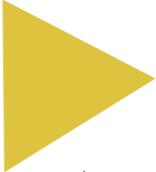
**Q.** ロングサービスリーブ  
取得に関する特別措置は？

“

**A.** 得にありません。通常通りの規則が適用されます。

# 労働力の調整

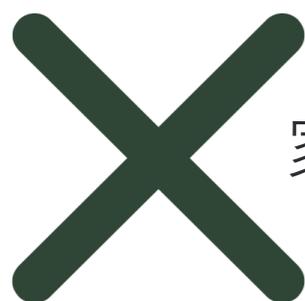
## 人事計画



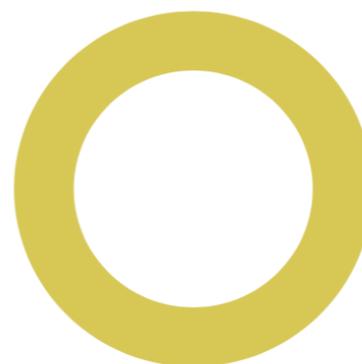


## 仕事量に応じて従業員を段階的に復帰させたい～誰から？

### 1. 事実に基づいてロジカルに判断すること



家庭の事情や性別・年齢



職務・職責  
JobKeeper受給者か否か  
未消化有給の日数

### 2. 判断について誠実に説明し、理解を求める

例)

- 経営悪化や業務が発生していない状況の説明
- 1人でも多くの従業員の雇用を維持するための計画であること
- 従業員間の公平性を保つ措置であること

### 3. コンサルテーションにて従業員の懸念や意見を聞く



	雇用主	従業員
義務	<p>安全な職場を提供し、社員の健康を守る</p> <p>違反 &gt;&gt; WHS関連法違反や業務上過失に問われる</p>	<p>雇用主からの、妥当かつ合法的な指示に従うこと</p>
権利	<p>妥当かつ合法的な業務指示をすること</p>	<p>安全で健康が守られた職場で勤務すること</p>

## 義務を果たしたかどうか、“総合的に”判断する3つのポイント

1	職場の環境	e.g. 最大限に感染リスクを減らしたか？
2	職務内容	e.g. 不特定多数の人と対面で接するか？
3	個々の従業員の健康状態	e.g. 感染リスクの高い従業員か？



## 1. 職場の環境 – 最大限に **職場のリスク** を減らしたか?

Department Health や Safe Work Authority の発表する最新の対応策を実行しているか?

1. ルールやプロセスの確立

2. 従業員へのトレーニング・  
説明・情報提供

3. 実施状況の監督

4. 効果の確認



ソーシャルディスタンスは保たれるスペースがあるか。推奨は **4 sqm per person**、人との距離が1.5m

例：時間差の出勤、ローテーションの出勤、マネジメントのみの出勤でオフィス内の人数を減らす

会議室に入る人数を制限する

手洗いの徹底を促す

人が良く触る場所は定期的に消毒する

来客には所属や連絡先を申告してもらい、人数も制限する

感染者が出た場合の対応策を準備しておく

ビルの清掃はどのような対策が練られているか確認

社員に個人ができるコロナ対策について十分な説明がなされているか？

社員にコロナの初期症状について十分な説明がなされているか？

サニタイザーの設置



## 2. 職務内容 各ポジションでリスクの度合いを査定して判断する

- 感染数、感染が起きている場所の最新情報を把握し、職場や通勤に関連が無いか
- 対面で接客するなど、**不特定多数との接触**があるか？
- リスクを避けるための**代替案を検討**したか？  
(例：一時的な在宅勤務や他の職務への異動などが可能か)
- 通勤**に伴う感染リスク（政府のガイドラインを守りながら出勤できるか？）



### 3. 個々の従業員の健康状態

リスク度合い **高**  
(出社すべきでない)

- 体調不良の人。特に発熱や咳、のどの痛み、息切れの症状を持つ場合
- 自主隔離の対象者。発症者との濃厚接触者を含む
- 感染リスクが高いカテゴリーの従業員  
 (“Vulnerable employee”)
- 自分の感染リスクに不安を持つ社員
- (Vulnerable personを家族にもつ社員)

リスク度合い **低**  
(出社を指示できる)



## まとめ

- コロナウィルスに不明な点も多く、「安全な基準」が不明確なことも多い
- オーストラリア内、各州内での感染リスクも異なる
- 感染リスクは、職場の状況によっても異なるので、安全を確保しているかについて政府からの承認はない
- VIC州のように、規制緩和から規制強化に逆戻りすることも考えられるので、職場の判断も緩和する方向だけではない

会社、従業員どちらにとっても不確定要素の多い不安定な時期。安全や健康に配慮された方針を取ることで、安全と健康だけでなく、内部からの信頼や安心、外部からの評判にも繋がるものと言えます。

# 長期の在宅勤務

## のマネジメント



契約書を変更すべき？  
手当、勤務条件など

業務量のマネジメント  
忙しさが見えない

孤立化  
メンタルヘルス  
労災

パフォーマンス  
マネジメント

デスクワーク環境

勤怠管理

コミュニケーション

労災



## 在宅勤務に関する法律面の整備

1

在宅勤務の指示はWHS対策の一環であり、雇用契約における**勤務地の変更**でないことを書面で確認

2

在宅勤務にかかる経費の負担、勤怠管理、コミュニケーションについて**就業規則**を定める

3

個人の携帯電話を使用している場合は、機体に保存されるデータの所有者は従業員になるので、インフラや就業規則にて**雇用主が情報のコントロール**を失わないようにする

4

KPI、職務内容や職責の確認をし、**パフォーマンスマネジメント**の基準を定める。また、リモートでのマネジメントについて**マネージャー陣へのトレーニング**をする。

5

**仕事をする環境**が家に整っているかの確認

6

**メンタルヘルス**のリスクの周知、相談先の紹介



“Q. 社員から在宅勤務を要求されました。断ってもいいですか？”

A. “ 1. 感染リスクへの不安

「**職場の安全、社員の健康**」が守られてた勤務地を提供できるか。

A. “ 3. 既得権としての要求

認めなくてよい。

A. “ 2. Flexible Work Arrangement

会社にとって継続しがたい正当な理由があれば断ることも妥当と言える

- 在宅勤務を一部維持するためのインフラコスト
- 長期在宅勤務ではマネジメントに支障が出る(数日の出勤は検討したか?)

一方で、「在宅勤務は可能」であることが証明されたので、今まで以上に差別禁止関連の法令、雇用機会均等法に抵触しないかを検討する必要がある

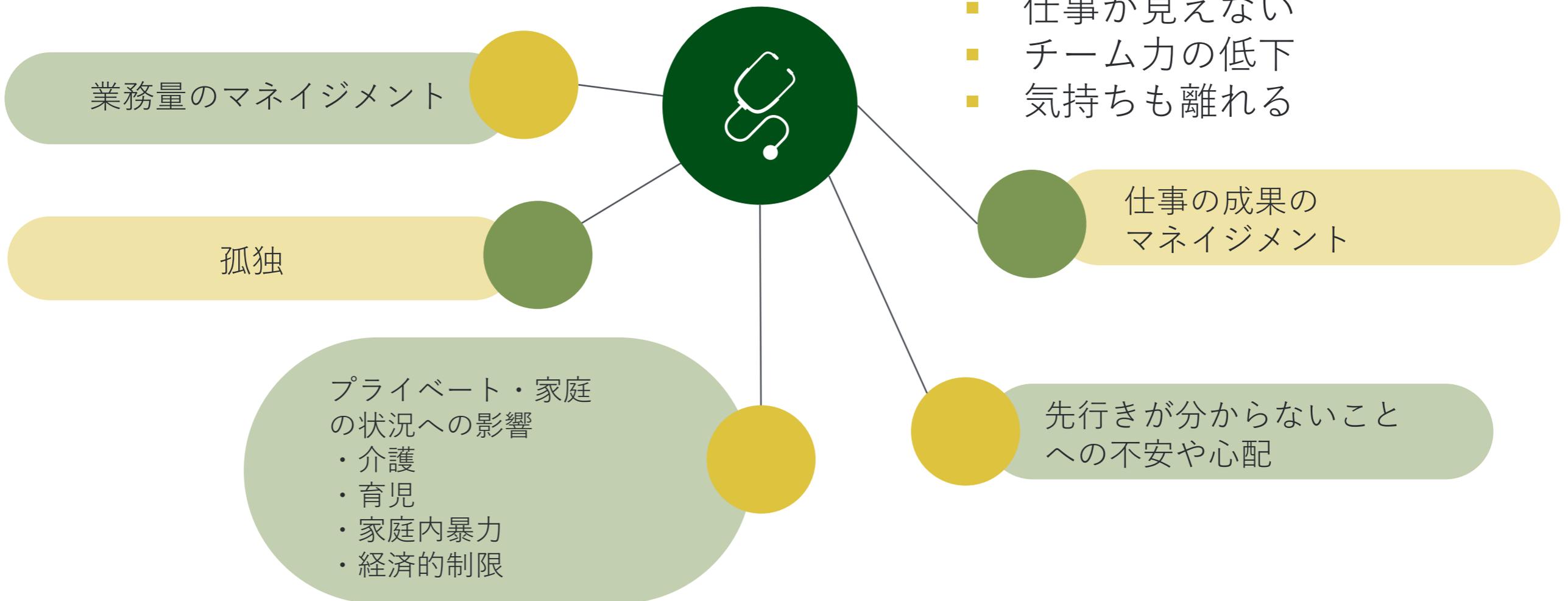


## 3. メンタルヘルスのマネジメント

- 従業員のメンタルヘルスケアはできているか？
- 増える不安要素

Social Distanceが目的なのに…物理的な距離だけでなく、気持ちも離れていませんか？

- 仕事が見えない
- チーム力の低下
- 気持ちも離れる





## Travel Exemption (入国規制の適用除外措置) 申請手続きの流れ

- COVID-19対策への支援目的、国の利益の資する方や、エンジニアなどの重要スキルを要する方のみが対象 (\*)
- 申請はビザ承認後 or ビザ申請後に可能
- 申請はオンラインで行う(無料)

### 1. 査定

### 2. ビザ承認 or 申請準備

### 3. 申請

### 審査終了

### 4. 審査・フォローアップ

- 審査期間は、約数週間～2ヶ月程度
- 審査期間は未公表。新設された手続きのため、オペレーションがスムーズに稼働していない状況であることも考えられるが、審査はABF (オーストラリア国境警備局)のCommissionerが個別に行っていることから時間を要する。また、初期に承認されているのは政府関係者など重要人物が中心で、政府からの支援がない場合は相応な期間を要することや、国内の新規感染者数の状況にも影響を受ける。移民省や政府関係者を通して継続的にフォローアップを行う。

(\*) 移民省サイト : <https://www.homeaffairs.gov.au/covid-19/Documents/japanese/covid-19-coming-japanese.pdf>



## Travel Exemption (入国規制の適用除外措置) 申請に必要な情報 & 書類



### ビザ申請者に関する情報

- 氏名・生年月日・電話番号・Eメール・現住所
- パスポート番号
- 豪州での滞在予定住所
- 渡航予定日
- 直近14日の滞在国
- 承認または申請済みのビザのReference No・ビザ申請日

### 渡航理由に関する情報

- 渡航の目的を簡易に説明する必要あり



## Travel Exemption (入国規制の適用除外措置) 申請に必要な情報 & 書類



### 必要書類

「渡航が必要であること」と「ビザ申請者がTravel Exemptionの資格を満たす（スキルなど）」ことを裏付ける、以下のような書類の提出が必要です。（提出書類はケースによって異なります）

- 雇用主が発行したレター：渡航やオーストラリアでの勤務が必要であることを説明するもの
- 関連事業や会社からのレター
- 医師や病院からのレター：渡航が必要であることを説明するもの
- 資格証明書（学位や職務に関する資格）
- 連邦・州政府からのレター
- 旅程など

(アップロード出来るデータサイズは10MB まで)

# Annual Wage Review



2017年7月1日以降に適用される**最低賃金**がFair Work Commissionにて決定



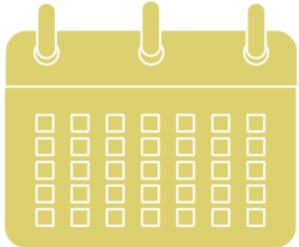
2020年7月1日以降の**最低賃金**

**週給** \$753.80

**時間給** \$19.84

賃上げの**タイミング**はAward別に異なる

- 賃上げ率は**1.75%**に留まり、導入のタイミングもAwardによっては**2021年2月1日以降まで遅らせた**
- 昨年は7月1日に一斉に3%水準で賃上げされたことから、COVID-19が大きく影響した判断といえる



## Award別の賃上げ導入のタイミング

1	<b>2020年7月1日より</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Banking, Finance and Insurance Award 2020</li><li>Children's Services Award 2010</li><li>Cleaning Services Award 2020</li></ul>
2	<b>2020年11月1日より</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Architects Award 2020</li><li>Building and Construction General On-site Award 2010</li><li>Business Equipment Award 2020</li><li>Clerks-Private Sector Award 2020</li><li>Joinery and Building Trades Award 2010</li><li>Journalists Published Media Award 2020</li><li>Labour Market Assistance Industry Award 2020</li><li>Miscellaneous Award 2020</li><li>Professional Employees Award 2020</li><li>Storage Services and Wholesale Award 2020</li></ul>
3	<b>2021年2月1日より</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Commercial Sales Award 2020</li><li>Fast Food Industry Award 2010</li><li>General Retail Industry Award 2010</li><li>Hair and Beauty Industry Award 2010</li><li>Restaurant Industry Award 2020</li></ul>

Q & A

## 質疑応答



# Our team



勝田 順子  
Junko Katsuda

Katsuda Synergy Lawyers  
Principal 代表弁護士  
j.katsuda@kslawyer.com.au



@KatsudaJunko



junko.Katsuda\_ksl

 **note** <https://note.com/katsudajunko>



ジェームス ハモンド  
James Hammond

Katsuda Synergy Migration  
Solicitor & Registered Migration  
Agent (MARN 0636764)  
j.hammond@ksmigration.com.au



デイヴィット ミッチェル  
David Mitchell

Katsuda Synergy Lawyers  
Lawyer  
d.mitchell@kslawyer.com.au

Level 13, 111 Elizabeth St Sydney NSW 2000  
T: 02 8459 0098 T: (日本語専用) 02 4022 9474  
[www.katsuda.com.au](http://www.katsuda.com.au) | [www.lawshare.community](http://www.lawshare.community)



# 法律問題を 法律だけで 解決しない

弁護士の軸となるスキルは、法律を正確に理解する「論理的思考」であることは間違いありません。しかし、法律問題を抱えるのは、感情があり意思がある人間であり、その人間が集まった組織ですから、正論をいくら説明しても納得できない時だってあります。争っている相手に法律を振りかざしても、人間関係はぼろぼろに壊れ、依頼者も疲れ果ててしまつては解決とは言えないこともあるでしょう。

カツダシナジー法律事務所の面談では、目の前の依頼者が抱える問題や懸念についてじっくり話を聞きながら、法律の知識を引っ張り出して分析しつつ、質問を織り交ぜ、限られた時間で登場人物や組織の特徴、背景事情、現場の人間関係なども把握していきます。争いの相手側の反論やリアクションも事実と経験を基に予測し、問題の全体像をつかみます。依頼者の望むゴールを聞き出し、実現可能なラインとを摺合せてゴール設定をしたら、そこまでの道筋を組み立てます。メリット・デメリット、リスクの度合いも説明しながら、解決方法をいくつか提示します。さらに依頼者の意向をくみ取る中で、折衷案が選ばれることもあります。

こうして、法律の知識だけではたどり着けない、依頼者のための解決方法が生まれます。

お問い合わせは日本語でお気軽に。電話は、02 4022 9474。Eメールなら、[contact@katsuda.com.au](mailto:contact@katsuda.com.au)へ。



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

**LAWShare**

L13, 111 Elizabeth St Sydney NSW 2000

W: [katsuda.com.au](http://katsuda.com.au)

 **note** <https://note.com/katsudajunko>

企業法務 | 雇用・労働法 | 不動産取引法 | 民事訴訟

ビザ申請代行 | 移民法

事業主向け法律情報共有サイト | 弁護士共有

## 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いたします。
- 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。