



最低雇用権と雇用に関する義務

本書では、法律で雇用主と従業員に適用される最低雇用権と義務の一部につき、その概要を紹介します。

雇用主は従業員に最低雇用権を下回る条件での雇用契約を求めてはなりません。

従業員とは、提供する役務に従い雇用主と雇用契約を結んだ上、労働により支払を得る人を指します。この支払とは、賃金、給与、歩合、出来高払いなどを含みます。

雇用契約

各従業員は、書面による雇用契約を結ばなければなりません。雇用契約は、従業員全体、雇用主、組合間で交わされる団体契約の場合も、個々の従業員と雇用主の間で交わされる個別契約の場合もあります。

雇用契約には、法律により記載が義務付けられている事項があります。雇用契約の詳細については、www.employment.govt.nz をご覧ください。

雇用契約書作成ビルダー (Employment Agreement Builder) は、ビジネスの形態と各従業員に合わせて雇用契約書を作成できる無料ツールです。このツールには契約書に記載すべき事項を決定し、また記載が禁止されている事項を知る上で役立つ様々なヒントがあります。また、法律で定められた雇用主の義務や、契約書作成上のよくある間違い、さらにそうした間違いのない契約書の作成方法もお読みになれます。

<https://eab.business.govt.nz> をご覧ください。

最低雇用権は、雇用契約書にその記載がない場合や、雇用契約書内でこれを満たさない記載があった場合でも、順守されなければなりません。

従業員は、個別雇用契約 (IEA) に関し変更を交渉する際、組合、弁護士、最低雇用権の順守を推進する団体などの第三者から、中立的なアドバイスを受けることができます。

ニュージーランド国内での就労権

雇用主は、ニュージーランド国内で合法的な就労権を持つ人のみを雇用しなければなりません。

ニュージーランド移民局 (Immigration New Zealand) の VisaView ツールを利用すれば、従業員の就労資格に関する情報が確認できます。詳細は www.immigration.govt.nz/about-us/our-online-systems/visaview をご覧ください。

最低賃金

最低賃金は、フルタイム、パートタイム、期間契約従業員、臨時採用、在宅勤務、報酬の全額または一部が歩合・出来高制の従業員などを含め、労働形態に関わりなく、すべての従業員に適用されます。新人労働者 (starting-out worker) や見習 (trainee) を除く 16 歳以上の従業員は、成人向け最低賃金以上の支払を受けられなければなりません。

雇用主と従業員は、適用可能な最低賃金を下回らない限り、いかなる賃金でも契約を結ぶことができます。



最低賃金は毎年見直されます。現在の金額については www.employment.govt.nz をご覧ください。

また、他の従業員の研修・監督に当たる従業員も、全員が成人向け最低賃金以上の支払を受けられなければなりません。新人労働者は新人向け最低賃金以上、20歳以上の見習は見習向け最低賃金以上の支払を受けられなければなりません。

新人労働者 (starting-out worker) とは、以下の人を指します。

- **16歳または17歳の従業員**で、現在の雇用主の下で6ヶ月以上雇用を継続していない人。
- **18歳または19歳の従業員**で、6ヶ月以上特定の社会保障給付金を受給しており、受給開始以降いずれの雇用主の下でも6ヶ月以上継続雇用のない人。いずれかの雇用主の下で6ヶ月以上雇用が継続した場合は、新人労働者とは見なされず、成人向け最低賃金以上の支払を受けられなければなりません。
- **16歳、17歳、18歳及び19歳の従業員**で、自らの雇用契約に関連した職業において有資格者となるために、契約上年間最低40単位の職業訓練の履修が義務付けられている人。

16歳未満の従業員は、最低賃金の対象ではありませんが、その他の雇用権はすべて適用されます。16歳以上の従業員が新人労働者に該当するか判断する場合、継続雇用期間には16歳になる以前の雇用期間も含めることとします。

見習 (trainee) とは、以下の人を指します。

- 年齢が **20歳** 以上。
- 自らの雇用契約に関連した職業において有資格者となるために、雇用契約上年間最低60単位の職業訓練の履修が義務付けられている人。

賃金の支払

雇用主は、従業員の賃金を現金で支払わなければなりません。銀行振込や小切手など、別の方

法で賃金を支払う場合、雇用主は従業員から書面による同意を得なければなりません。

賃金から控除がある場合も、事前に従業員の書面による同意が必要となります。

ただし、源泉所得税 (PAYE)、事故補償制度 (ACC)納付金、学生ローン返済、児童手当など、一部の控除は法律で定められており、これらについては従業員の書面による同意は必要ありません。

正しい記録の管理

雇用主は、従業員の就業時間数、給与、実際に使用した休暇日数、取得可能休暇日数を正確に記録しなければなりません。

また、署名入り雇用契約書の写しや、現在有効な署名入り就業規則を保管し、要請があった場合は従業員にその写しを渡さなければなりません。

さらに、雇用主は以下のいずれかの書類の写しも保管しなければなりません。

- 公共の祝日の代替に関する合意書
- 年次有給休暇の現金化に関する合意書
- 公共の祝日の代替に関する申請書
- 年次有給休暇の現金化に関する申請書
- 賃金からの控除に関する承諾書

記録や保管が必要な情報・書類についての詳細は、www.employment.govt.nz をご覧ください。

休憩に関する権利

従業員には、妥当であり、その雇用主の下でのその日の就業時間の長さに応じた、有給の休憩や無給の食事時間が与えられる権利があります。休憩や食事時間は、休憩やリフレッシュ、また個人的な所用を行うためのものです。

ただし、休憩や食事時間の長さや時刻についての規則はありません。それらについては、雇用主と従業員がお互いに誠意を持って交渉してください。



一般に、休憩は 10～15 分間、食事時間は 30 分間以上となっていますが、実際の時間は業界や職種により異なります。所属業界の慣行がわからない従業員は、その業界の協会や組合に問い合わせてください。

従業員は、業務の内容により雇用主から妥当な休憩を与えられない場合、合意の上でその休憩時間に相当する代償を得ることも可能です。相当する代償について定めた規則はありませんが、従業員が休憩または食事時間として使う時間分を別の時間に充て、休憩や食事時間と同様の非就労の時間とすることができます。

従業員が授乳や搾乳を希望する場合、雇用主は妥当で実施可能と考えられる範囲内で、適切な追加の休憩時間や施設を提供しなければなりません。この場合の休憩時間は、雇用主が別に合意しない限り無給とすることもできます。

年次休暇

同一の雇用主の下で 1 年間の継続雇用期間が経過する毎に、従業員は 4 週間の年次有給休暇が取得できます。

また、従業員は書面で毎年の年次有給休暇のうち、最大 1 週間分までの現金化を要請できます。ただし、雇用主は年次休暇を現金化しよう従業員に強要してはならず、雇用契約においても現金化の要請を義務付けることはできません。

年次有給休暇は、その従業員の休暇開始時における通常の週単位の給与レート、あるいは休暇開始直前の最後の給与期間の終了時から遡って 12 ヶ月間の、週平均賃金より高いレートで支払われます。

従業員が 1 年未満で退職する場合、年次休暇に対する現金化は総収入の 8%に当たる金額から、既に支給した分を差し引いた額となります。

断続的に働く完全に臨時採用の従業員や、就労期間が 12 ヶ月未満の期間契約の従業員は、特定の条件を満たせば、就労状況に応じて年次休

暇の現金支給を受けられます。詳細は www.employment.govt.nz をご覧ください。

雇用主は、最低 14 日前に通知する場合に限り、クリスマスなどの年 1 回の休業時期に年次休暇を取るよう、従業員に義務付けることができます。ただし、雇用主の定める休業期間に公共の祝日が含まれる場合で、その祝日が通常の就業日に当たる場合、従業員は代替の有給休暇が取得できます。

公共の祝日

年間に 11 日ある公共の祝日には、それが通常の就業日に当たる場合であっても、従業員は有給で休日を取得できます。

雇用主は、公共の祝日についても、従業員に日当、または平均日当（適用される場合）を支払わなければなりません。

また、もし従業員が公共の祝日に就労した場合には、就業時間の 1.5 倍以上を支払わなければなりません。さらにその公共の祝日が通常の就業日に当たる場合、従業員は代替の有給休暇が取得できます。

業務上または従業員の個人的な都合により、雇用主と従業員は協議の上、公共の祝日に代わり通常の就業日を休日に充てることができます。しかし、従業員が取得できる公共の祝日の日数は低減できません。公共の祝日の代替日も、給与および休暇の計算上公共の祝日と同様に扱うものとします。

公共の祝日の一覧と、休暇の計算に役立つ休暇計算ツール (Holidays & Leave Tool) については、www.employment.govt.nz をご覧ください。

病気休暇

いかなる従業員も、継続雇用開始から 6 ヶ月を経過すると、病気有給休暇が 5 日間取得できます。



その後は12ヶ月毎に5日間の病気有給休暇が取得でき、未使用の病気休暇は15日分を繰り越して、年間最高20日分の病気休暇を取得することができます。病気休暇は以下のいずれかの場合に取得できます。

- 従業員が病気やけがをした場合
- 従業員の配偶者またはパートナーが病気やけがをした場合
- 従業員の扶養者が病気やけがをした場合

そして雇用主は、病気休暇に対して、従業員に日当、または平均日当（適用される場合）を支払わなければなりません。

その際に雇用主は、医師の診断書など病気の証明となるものを求めることができます。ただし、その証明を病気になった日やけがをした日から3日以内に求める場合は、従業員がそれ取得するための費用を全額負担しなければなりません。また、雇用主は従業員に特定の医療従事者から治療を受けるよう強要してはなりません。

忌引休暇

いかなる従業員も、継続雇用開始から**6ヶ月**を経過すると、忌引有給休暇を以下の日数取得できます。

- 配偶者またはパートナー、父母、子、兄弟、祖父母、孫、配偶者またはパートナーの父母が死亡した場合：3日
- 上記以外の方が死亡し、雇用主が従業員に忌引が必要であると判断した場合：1日

www.employment.govt.nz/holidaytoolにある休暇計算ツール (Holidays & Leave Tool) を利用すると、取得可能な休暇の計算が簡単にできます。

育児休暇および育児休暇中の給与支給

特定の条件を満たす従業員は育児休暇が取得でき、さらに育児休暇中に給与の支払を受けられる場合もあります。

育児休暇と育児休暇中の給与支給は別々の事項であり、取得資格はそれぞれで異なります。

育児休暇は、育児のために雇用中に取り除く休暇です。従業員は雇用主からこの休暇を取得します。

以下の6ヶ月、あるいは12ヶ月の雇用期間に対する条件を満たす従業員は、育児休暇（パートナ一向け休暇、主たる育児者向け休暇、延長休暇）が取得できます。

6ヶ月の雇用期間に対する育児休暇取得資格：
出産予定日または6歳未満の子の育児開始日に先立つ6ヶ月間、同一の雇用主の下で、平均で毎週最低10時間就労した場合

上記の6ヶ月の雇用期間に対する条件を満たす従業員は、18週間の主たる育児者向け休暇を含む合計26週間の休暇が取得できます。

12ヶ月の雇用期間に対する育児休暇取得資格：
出産予定日または6歳未満の子の育児開始日に先立つ12ヶ月間、同一の雇用主の下で、平均で毎週最低10時間就労した場合

上記の12ヶ月の雇用期間に対する条件を満たす従業員は、18週間の主たる育児者向け休暇を含む合計52週間の休暇（育児休暇分も含む）が取得できます。

従業員は、パートナーが上記の6ヶ月あるいは12ヶ月の雇用期間に対する条件を満たす場合、そのパートナーと延長休暇を共有できる場合があります。両者が6ヶ月の雇用期間に対する条件のみを満たす場合、取得された延長休暇の合計、あるいは共有された延長休暇の合計は、それぞれ52週間および26週間を超えてはなりません。一方が52週間の休暇を取得できるものの、他方が26週間の休暇しか取得できない場合、26週間の休暇を取得できる従業員の休暇は26週間を超えてはなりません。

6ヶ月の雇用期間に対する条件を満たすパートナーは1週間の、そして12ヶ月間の雇用期間に対する条件を満たすパートナーは2週間の、パートナー向け無給休暇が追加で取得できます。



また、妊婦の従業員は、育児休暇の開始に先立ち、妊娠に関連した理由なら最大 10 日間の特別無給休暇を取得できます。

育児休暇の取得資格や従業員の休暇申請処理については、www.employment.govt.nz をご覧ください。

育児休暇中の給与支給（有給育児休暇）は、政府により行われます。受給のためには従業員による国税庁（Inland Revenue）への申請が必要となります。

出産日までの 52 週間中のいずれかの 26 週間において、毎週最低 10 時間雇用されていた（雇用主は同一でなくとも構いません）従業員は、最大 18 週間の政府支給による育児休暇を取得できます。この休暇は、この条件を満たす配偶者またはパートナーに、その一部または全部を移譲できる場合もあります。

育児休暇中の給与支給についての詳細は、Inland Revenue [ウェブページの <http://www.ird.govt.nz/yoursituation-ind/parents/parents-paid-parental-leave.html>](http://www.ird.govt.nz/yoursituation-ind/parents/parents-paid-parental-leave.html) をご覧ください。

その他の休暇

従業員は、労災によるけがや兵役訓練などの際に、他の種類の休暇が取得できる場合もあります。

フレックスタイム制

すべての従業員は、就業時間や就業日、就業場所の変更を申請できる法律上の権利があります。雇用主はこうした申請を考慮し、特定の理由がない限り拒否してはなりません。詳細は www.employment.govt.nz をご覧ください。

平等な給与支払と平等権

雇用主は、人種、肌の色、国籍、出自、性別、性的指向、婚姻・家族状況、雇用状況、年齢、宗教、政治信条、障がい、組合活動への参加の有無により、採用や解雇、給与支払、トレーニング、昇進において従業員を差別してはなりません。

期間契約の従業員

雇用主は、以下の場合に期間契約での雇用を提示できます。

- 季節労働、プロジェクト・ワーク、休暇中の正社員の代行など、正当な理由がある場合
- 期間契約となる理由、契約終了の方法や期日を雇用主が従業員に告知し、従業員が雇用契約書でそれに同意する場合

他の雇用契約同様に、期間契約による雇用の場合も、書面による雇用契約を結ばなければなりません。

試用期間

雇用主は、最長 90 日間の試用期間を含む雇用を従業員に提示できます。

試用期間の設定は任意ですが、雇用契約の一部として書面による合意が必要であり、誠意ある協議の対象でなければなりません。

試用期間の終了前に解雇された従業員は、不当な解雇を理由に個人的な苦情を申し立てることはできません。ただし、雇用主による差別、ハラスメント、不当な行為など、その他の理由により個人的な苦情を申し立てることは可能です。

なお、試用期間中の従業員には、その他すべての最低雇用権があります。

組合

従業員には、組合に加盟するかどうか、そしてどの組合に加盟するかを決定できる権利があります。そして雇用主やその他の人々が、従業員の組合加盟に関し理不尽な強要を行うことは違法となっています。



雇用主は、組合に求められた場合、その組合との団体労働協約に向けた交渉に臨まなければなりません。

また組合員は、通常の就業時間内に有給で組合の会議(各回 2 時間以下)に年 2 回出席できます。雇用主は、従業員に求められた場合、その従業員の賃金から組合費を差し引き、組合に支払う義務があります。組合員は、雇用関係に関する教育セミナー参加のため、有給休暇を取得できる場合があります。

組合は、職場への訪問に関し雇用主の承諾を得なければなりません。その際、雇用主は、不当な理由によりそうした承諾を差し控えてはなりません。ストライキやロックアウトを含め、組合や団体交渉に関する詳細は、www.employment.govt.nz をご覧ください。

安全衛生

雇用主は、適切なトレーニング、監督、整備を行い、職場の安全を確保する義務があります。

雇用主の義務には、リスクや危険物の特定、評価、排除(または抑制)と、安全衛生上の事故の調査が含まれます。また雇用主は、職場で発生した重篤なけがを労働安全衛生局 (WorkSafe New Zealand) に届け出る義務があります。

従業員は身の安全を守るために適正な注意を怠らず、指針や手順を守り、自分の作業により他の従業員を危険にさらさないようにしなければなりません。従業員は、目の危険物に直接さらされることで、自分または他の従業員が安全衛生上の深刻な危険を被ると思われるような作業を拒否することができるほか、安全衛生向上のため職場で実施される対策や制度に参加・加入する権利があります。

詳細は www.worksafe.govt.nz をご覧ください。

職務の変更とリストラ

従業員の雇用継続に支障が予想される事業上の決定が計画された場合、雇用主はそれに関し従業員と誠意を尽くして協議しなければなりません。

そして決定を下す前に支障を受ける従業員に情報を提供し、その意見を聞かなければなりません。雇用主はその際に正当な理由があるならば、秘密情報を従業員に開示する必要はありません。

事業が売却・外部委託・外部譲渡される際、それが「公正」なプロセスで行われ、従業員が保護されるよう、どの雇用契約にも必ず「従業員保護条項」が含まれなければなりません。

一部のケータリング・清掃・介護・ランドリー業務や用務を行う従業員の場合は、その雇用主の事業が売却されたり、その業務が外部委託や別の請負業者のものとなったりした場合、特別な規則が適用されます。ただし、全体で 19 名以下の従業員を雇用する雇用主およびその関係者 (small and medium-sized enterprise) は、そのような規則から免除される場合があります。

雇用関係上の問題

職場で雇用問題が起きた場合、雇用主と従業員は事実関係を明確化し、問題解決のために両方で話し合う必要があります。その際、支援者や組合・協会代表に協議に参加してもらうことも可能です。両者の権利と義務については、www.employment.govt.nz をご覧ください。

両者の協議によっても解決しない場合、従業員または雇用主は、ビジネス・イノベーション・雇用省 (MBIE) の雇用仲裁サービス (Employment Mediation Service) を無料で利用できます。本サービスについての詳細や仲裁要請方法については、www.employment.govt.nz をご覧ください。

それでもなお問題が解決できない場合、まずは雇用関係局 (Employment Relations Authority)、その後は雇用裁判所 (Employment Court) の管轄となります。



罰則

雇用関連の各種法規に違反した場合、重大な違反の場合も含め、罰金が科せられます。この罰金は、個人の場合最高\$50,000 です。企業の場合は、\$100,000 または、その違反により生じる企業収益の 3 倍に相当する金額の、いずれか高額な方となります。

また、職場の安全衛生に関連する法規違反の場合も、雇用主は罰金を科せられたり、起訴されたりすることがあります。