



「ロング・サービス・リーブ」とその裾野

すぎもと
杉本

よしお
良夫

●ラトロブ大学 名誉教授

オーストラリアには、法制化された有給の長期勤続休暇の制度がある。ロング・サービス・リーブ (Long service leave) と呼ばれる。7年から10年の間、同じ企業に続けて働くと、6週間ほどの有給休暇がまとめて取れる。長年のうちに定着した独自のシステムで、その中身は他国に例を見ない。

この制度の最も重要な特徴は、全国の各州で法制化されていることだ。日本でも会社によっては、長期勤続者に「リフレッシュ休暇」や「金一封」が出される場合があるが、それとは違う。ロング・サービス・リーブは、働き先によって方式が違うのではなく、大枠となる原則としては、全労働者を対象としている。大企業・中小企業を問わない。

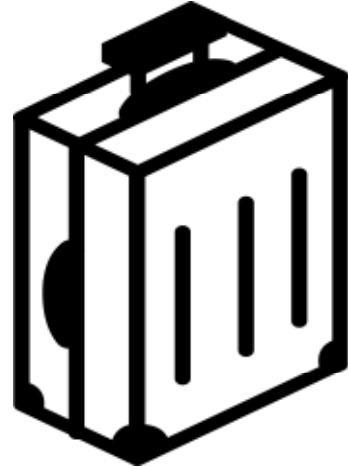
現行の制度は2009年施行の「公正労働法」 (Fair Work Act) という連邦法によって示された原理に依っている。オーストラリアでは、労働立法は州の守備範囲なので、原則は同じでも、具体的な内容については、州法で決められているため、州の間に少しずつずれがある。最低必要とされる継続勤続期間はメルボルンのあるビクトリア州では7年だが、シドニーのあるニュー・サウス・ウェールズ州では10年が基本だ。オーストラリアは各州の独立性が高いので、こういうことが

起こる。最近では、ロング・サービス・リーブに関する全州の法律を統一して、全国を一律化しようという動きが強まっている。

オーストラリアではフルタイムの労働者というのは週38時間以上働く契約をした人たちで、彼らがこのシステムの対象となることはもちろんだ。それ未満の労働時間の契約をした人たちをパートタイマーと呼ぶが、彼らにも資格がある。80パーセントとか50パーセントとかの割合に応じて、継続勤労期間が日割り計算される。カジュアル雇用者と呼ばれる臨時雇いには、長い間資格がなかったが、「継続的な勤務関係」が証明されれば、彼らにも適応される州が増えてきている。

この制度には、長い歴史がある。ことの始まりは、1850年代というから、江戸時代の話だ。オーストラリアは、この頃はまだイギリスの植民地だった。本国から派遣されていた長期間勤務した公務員が、ご褒美として一時帰国を許されるようになったのだが、故郷へ戻るのには当時は船で往復するしかない。数か月の休みが必要となる。それを許容したのが、出発点だった。

この制度は里帰りをするイギリスの公務員から、オーストラリアの公務員に広がり、次第に民間企業にも根付き始めて、前世紀の半ば頃から、急激に法律化されるようになる。いまは定着して、す



っかりオーストラリアの労働風景の一部となった。ヨーロッパ諸国には、大学教員や公務員などを対象としたサバティカルの制度があるが、全労働者に当てはまるわけではない。

ロング・サービス・リープが定着した背景には、労働組合の力が強いことも関係している。年次の有給休暇そのものは、年に4週間つまり20日間で、それほど多くはないが、そのほとんどが消費される。それに未消費分は次の年に繰り込める点が重要だ。放置すると未消化分が溜まるのを嫌い、使用者は各労働者が自分の権利分を毎年使い切ってしまうことを奨励していることが多い。州によって少し違いがあるが、年に13日前後の祭日があるから、その前後にさまざまな有給休暇を足して、みんな長期の休みを工夫している。クリスマスやイースターの頃の連休と組み合わせる人が多い。

条件を満たせば、例えば、祝日の前後に、ロング・サービス・リープの6週間と年ごとの4週間の有給休暇をくっつけ、前年の年次休暇の繰り越し分などを連続して取れば、まるまる10数週間連続して有給の休みが取れるわけだ。

この期間を利用して、家族で旅行に出かける人たちの話をよく耳にするが、トレーラーに生活用具を積んで、大陸を一周した人たちにお目にかかったこともある。長期の休暇期間に自分の家を建

てたという剛の者にも、何人か出くわした。

これとは別に、いろんな有給休暇が保証されている。パーソナル休暇の制度が、そのひとつだ。病気休暇がその中心で、「シック・リープ」と呼ばれ、広く活用されている。体調を崩した場合、年間10日まで有給である。これも法律で決まっているので、年次有給休暇を消費したり、欠勤扱いにされたりする心配がない。全部使い切らなければ、翌年にくり越せる。これとは別に、家族や身内に介護を必要とする人たちのために、年10日間の有給看護休暇もある。有給の育児休暇は年に24週間までだが、来年から26週間に延長される。

週末に働くと賃金が上乗せされるのが一般的で、土曜日は1.25倍、日曜日は1.5倍、祭日だと2.5倍程度となる場合が多い。この種の時間外勤務の賃金率は「ペナルティー・レート」と呼ばれており、週末や公休日に働くことはご法度だという考え方を背景にしている。こちらの方は、ほぼ全国共通で、職種や業種によって少し違いがある。いいレートを狙って、アルバイトを週末に集中している学生たちが少なくない。

ロング・サービス・リープの制度も、曲がり角にきているようだ。労働の流動性が高まり、長い間、同じ会社に勤める人たちが減ってきたからである。そこで、会社Aから会社Bに移動しても、A社で

働いた資格分をB社に持って行けないかという希望を持つ人が増える。ポータブル化の問題である。コミュニティ・サービス¹、清掃業・警備などの分野では、雇用者が変わっても、前の会社で積み立てた分を持続出来るようになり、この方式が他の職種へも広がる気配がある。もともと、長い間

同じ会社に働いてくれた忠誠心への返礼として出発した制度だったが、愛社精神に関する部分は、次第に消えていき、労働者の休暇取得権の部分が根深くなっていくようだ。

時代は移りつつある。

～～『労働調査』 電子版のご案内～～

『労働調査』は誌面と同じ内容を電子版でもご覧いただけます

弊誌Webサイトでは刊行後1年経過後に誌面の全文を掲載してきましたが、隔月刊化にあわせ、会員組織、購読者を対象に、最新号の刊行時から電子版で誌面の全文をご覧いただけるようにしました。是非、ご活用ください。

アクセス先URL

<https://rcky.org/z/zassi>

(QRコードからもアクセスできます)



※弊協議会の会員、購読者を対象とした公開としています。

URL (QRコード) や電子版のファイルは不特定多数が閲覧可能なインターネット上に掲載はしないでください (グループウェアなど組織内での共有は差し支えありません)。

〔本案内への問い合わせ先 Eメール edit@rcky.org 電話 03 (6257) 3883〕

1. 生活困窮者、高齢者、障害者など、むずかしい環境にある人たちのために相談に乗ったり、関係機関と連携する仕事に従事し、地域福祉を推進するために働く専門職。