

企業協定に関する変更点の概要

本書は、企業協定の交渉の結果として提案された変更点の概要を従業員に提供するために作成されました。提案された新しい協定は、「Costa（ベリー部門）企業協定 2023 年～2027 年」（本書では、提案協定または協定として言及される）、以前の Costa（ベリー部門）企業協定 2019 年～2023 年にとって代わるものです。

本書類は、提案された協定書と併せて読む必要があります。従業員は、関連する変更点について熟知し、提案された条項に関する詳細な情報が必要な場合は、提案された企業協定の該当条項を全文読む必要があります。本書は、提案された「Costa（ベリー部門）企業協定」と「園芸労使裁定」（本書内では「本労使裁定」と呼ぶ）とを比較しています。

ご不明な点については人事担当者までご連絡ください。

条項	現在の EA の状況	変更点	影響	園芸労使裁定
1. タイトル		2023 年から 2027 年までの新しい期間を反映させるため、タイトルを更新しました。		
2. 協定条項		ページ番号及び変更された条項のタイトルを更新しました。		
3. 対象範囲、事案、及び関係者	<p>現行の企業協定は、この文書のスケジュール A に記載されているように、園芸労使裁定に該当するすべての役職を対象としています。</p> <p>その他の役職については、関連する労使裁定を通じて管理されます。</p>	企業協定の対象範囲に清掃員を追加できるように更新しました。	清掃員を本協定の範囲に追加。	企業協定は清掃員を追加した上で、園芸労使裁定と同じ範囲をカバーしています。
4. 適用日及び適用期間	現在の協定満了日は 2023 年 6 月 30 日です。	提案される協定の開始を明確化するための文言の変更。 名目上の満期日を 2027 年 6 月 30 日に変更。		

5. 労使裁定と規格との関連性	本協定には、従業員の全ての協定上の条件に関して規定しています。	NES が本企業協定の条項よりもより有利な条件を提供する場合、その NES の条件が適用されることを示すための内容を変更。	以前の協定に基づき、全ての雇用条件は企業協定に盛り込まれています。	
6. 追加請求なし		変更なし。		
7. 本協定の目的	本条項は、本協定の目的に関して規定しています。	変更なし。		
8. 協議	本条項は、協議の手順に関して規定しています。	園芸労使裁定の基準に準じた表現に修正しています。		園芸労使裁定の第 28 条及び第 29 条は、本協定に取り込まれ、園芸労使裁定の全ての原則が適用されるものとします。
9. 許可される行為	現行 EA の本条項は、許可される行為の概要に関して規定しています。	変更なし。		本条項は本労使裁定に付加されます。
10. 個人の柔軟性に関する合意	現行協定の本条項は、協定の各条件を変更する際の手順に関して規定しています。	変更なし。		この条項は本労使裁定と同様の原則を持つものの、具体的な表現は異なります。
11. 既存権利保護条項	本条項は、2015 年～2019 年の Costa（ベリー部門）企業協定に基づき、現行企業協定期間中における、本条項の条件を満たす正社員の取り決めに関して規定しています。	明確性を向上させるための文言修正。	本条項の適用対象者の理解を深めます。	本条項は本労使裁定に付加されます。

<p>12. 雇用形態</p>	<p>現行の協定における本条項は、利用できる雇用形態とその際の必要な通知期間に関して規定しています。</p>	<p>変更なし。</p>		<p>本協定でのフルタイム、パートタイム、臨時従業員の定義は、本労使裁定と同じです。</p> <p>本協定には、最長勤続期間の従業員向けのオプションが含まれています。</p> <p>本協定により、すべての臨時従業員は最低2時間の勤務が保証されています。最低勤務時間については、第34条「最低勤務時間」に定められています。</p> <p>本協定の第25条「給与率」は、臨時従業員の25%の負担について触れています。</p>
<p>13. 雇用終了及び解雇</p>	<p>本条項では、解雇及び解雇の通知手続きに関して規定しています。</p>	<p>変更なし。</p>		<p>本労使裁定に基づき、本協定は解雇手当に関してNESを参照しています。</p> <p>本協定には、人員削減を含む事業全体での従業員の再配置プロセスの概要を述べる第37条 - 労働の柔軟性が含まれており、そのため「より低賃金の職務への異動」という本労使裁定の条項は協定には盛り込まれていません。</p>

<p>14. 臨時雇用から正社員への変更を申請する権利</p>	<p>現行の EA における本条項は、臨時雇用からの移行の手続きの概要に関して規定しています。</p>	<p>NES を参照する内容に変更。これらの NES の規定の抜粋は、スケジュール E に追加。</p>	<p>NES は、臨時雇用からの移行を規定しています。NES を参照することにより、本条項の正確性を保証します。</p>	<p>本協定には、NES に関する臨時雇用からの移行要件の抜粋が取り入れられています。この労使裁定は、NES を参照しています。</p>
--	---	--	--	--

<p>15. 通常の勤務時間</p>	<p>現行の協定における本条項は、週ごとの勤務時間や勤務日数に関して規定していません。</p>	<p>変更なし。 (規定どおり、第 15.4 条は削除。)</p>	<p><u>正社員</u> 本労使裁定では以下の通り規定されています：4 週間あたりの労働時間は 152 時間を超えず、労働日は月曜から金曜まで（合意に基づき土曜も可能）、勤務時間は午前 6 時から午後 6 時までの間で、1 日の勤務は 8 時間を超えない（ただし、合意があれば 12 時間まで可）。</p> <p>本協定では、正社員及び最長期間の従業員の通常の勤務時間は、4 週間あたり 152 時間以下とされ、労使裁定に基づいています。</p> <p>本協定では、通常の勤務時間は月曜日から土曜日の午前 5 時から午後 5 時までの間と定められており、1 日または 1 回の勤務は 12 時間以内とされています。この点は、本労使裁定とは異なります。通常の勤務時間を超える労働には、適正な時間外手当が支払われます。</p> <p><u>臨時従業員</u> 本労使裁定では、通常の勤務時間を 8 週間あたり 304 時間以下、月曜から日曜の</p>
---------------------------	---	---------------------------------------	--

			<p>午前 5 時から午後 8 時 30 分までの間とし、1 日または 1 回の勤務時間を 12 時間以内と定めています。</p> <p>本協定は、臨時従業員の通常の勤務時間と同じです。</p> <p>本労使裁定に従い、本協定はサマータイムを採用していない州や準州において、影響を受ける臨時従業員の過半数の同意を前提に、通常の勤務時間を 1 時間早めることを許可しています。</p> <p>全従業員の通常勤務時間には、15% の割増賃金が付与されます。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 正社員及び最長期間従業員については、午後 5 時 01 分から翌日の午前 4 時 59 分まで - 臨時従業員については、午後 8 時 31 分から翌日の午前 4 時 59 分まで (ただし、他の州でサマータイムが適用されている期間中にサマータイムが適用されなかった場合は、午後 7 時 31 分から翌日の午前 3 時 59 分まで)
--	--	--	---

16. 合理的な追加時間	現行協定の本条項は、追加の労働時間の取り扱いに関して規定しています。	変更なし。		本条項は本労使裁定に付加されます。
---------------------	------------------------------------	-------	--	-------------------

<p>17. 年次休暇</p>	<p>本条項は、有給休暇及び超過労働に対する休暇の取得に関して規定しています。</p>	<p>変更なし。</p>	<p>本協定はに基づき、NESを参照しています。本協定は労使裁定に基づき、年次休暇中も従業員が通常の労働時間に相当する賃金を、休暇を取得しなかった場合と同じ額として受け取ることを明示しています。</p> <p>本協定では、休暇の残りの日が上限を超えた場合に、雇用主が従業員に休暇を取得するよう求めることについて、労使裁定の規定が含まれています。本協定では、従業員が年次休暇を取得する際、17.5%の休暇手当が本規約に基づき支給されることが明記されています。</p> <p>本協定には、以下の労使裁定の条項は含まれていません；</p> <ul style="list-style-type: none"> - 時間単位付与への変更 - 休暇の過剰取得：従業員の休暇申請 - 取得前の年次休暇 - 退職時の比例休暇 - 年次有給休暇
------------------------	---	--------------	---

18. 個人休暇、介護休暇、忌引休暇 (病気の場合も含む)	本条項は、これらの休暇に関する情報の参照先に関して規定しています。	変更なし。		本協定は本労使裁定に基づき、NESを参照しています。
19. 育児休暇	本条項は、これらの休暇に関する情報の参照先に関して規定しています。	変更なし。		本協定は本労使裁定に基づき、NESを参照しています。
20. 社会奉仕休暇	本条項は、社会奉仕休暇に関して規定しています。	変更なし。 (第 20.2 条は規約に従って追加)		本協定は本労使裁定に基づき、NESを参照しています。
21. 家庭内暴力対応のための休暇	現行の EA には、家族・家庭内暴力休暇に関して規定しています。	法律及び NES の改正に伴い、内容を修正しました。 適切な状況下で、10 日を超える休暇の取得に同意する旨の内容を追記しました。	従業員の権利が拡大されました。	本本労使裁定は NES を参照しています。
22. 永年勤続休暇	本条項では、永年勤続休暇に関して規定しています。	変更なし。		本条項は本労使裁定に付加されます。
23. 給与の支給	本条項は、給与の支給周期に関して規定しています。	現行の時間外手当の支給方法に合わせて、内容が改訂されました。		本協定は、本労使裁定に基づく支払いの頻度と方法を明記しています。 本労使裁定には、本協定には記載されていない解雇時の支払いに関する規定があります。

<p>24. 職種の分類と定義</p>	<p>本条項では、職種の分類と定義に関して規定しています。</p>	<p>変更なし。</p>		<p>本協定は、本労使裁定の分類構造を基にして、職種の分類を採用しています。</p> <p>本協定では、勤務年数や、スーパーバイザーの場合はそのチームの人数に応じた追加の分類ランクと報酬率が設定されています。</p>
<p>25. 賃金率</p>	<p>現行の協定には、協定期間中の給与表に関して規定しています。</p>	<p>変更なし。 (第 25.2 条の内容は、取り決めに基づき更新)</p>		<p>本条項は本労使裁定に付加されます。</p>
<p>26. ジュニア (21 歳未満)</p>	<p>本条項は、ジュニアの賃金率及び見習い・研修生の賃金率に関する詳細に関して規定しています。</p>	<p>変更なし。</p>	<p>若手従業員の賃金は、園芸労使裁定と比較するとより魅力的です。</p> <p>見習いの賃金は、本協定に明確に記載されています。</p>	<p>本協定には、労使裁定に記載されているものよりも好条件のジュニアの賃金率が設定されています。</p> <p>本協定には、時間給の従業員は 1 セントの 1/4 単位、週給の従業員は 0.10 ドル単位での計算方法の説明が含まれていません。</p>
<p>27. 昇給予定</p>	<p>本条項では、年次の昇給と昇給適用日について説明しています。</p>	<p>本協定における昇給の内容と適用開始日を反映するため、内容が更新されました。</p>	<p>これにより、従業員の理解がより明確になります。</p>	<p>本条項は本労使裁定に付加されます。</p>

<p>28. 歩合制の労働者</p>	<p>本条項は、歩合制の労働の取り扱いに関する概要を説明しています。</p>	<p>園芸労使裁定 2020 と現行の手続きを踏まえ、文言を修正。</p>	<p>本条項は、園芸労使裁定の内容を採用しています。</p>	<p>本協定の条項は、本労使裁定の内容と同じです。</p> <p>本協定には、歩合制の従業員には関連しない追加の条項についての記載が含まれています：</p> <ul style="list-style-type: none"> - 手当 - 研究開発費用 - 夜勤手当
---------------------------	--	---------------------------------------	--------------------------------	---

<p>29. 食事休憩及び一般休憩</p>	<p>この条項では、食事休憩及び一般休憩の取り扱いに関して規定しています。</p>	<p>変更なし。</p>		<p>本協定に記載されているのは最低限の権利であり、業務上の必要性、環境の要因、従業員の健康状態を考慮し、それ以上の権利を認める可能性があるという内容が含まれています。</p> <p>本協定では、本労使裁定で定められている休憩時間 10 分より長い、有給の休憩 15 分が規定されています。</p> <p>本労使裁定で定められている 30 分から 60 分の食事休憩の内容が、本協定にも記載されています。</p> <p>本協定では、シフトの間に 10 時間の休憩を確保する旨を明記しており、この休憩時間を確保できない場合の時間外手当の支払いについて、本労使裁定の条項を取り入れています。</p>
<p>30. 時間外労働</p>	<p>本条項では、時間外労働の取り扱いに関して規定しています。</p>	<p>変更なし。 (取り決めに基づき、第 30.8 項を追加)。</p>		<p>この条項は本労使裁定に基づいています。</p>

<p>31. 時間外勤務の代替休暇（代休・TOIL）</p>	<p>本条項は、選択的な時間外勤務の代休の取り扱いに関して規定しています。</p>	<p>変更なし。</p>	<p>本協定は、臨時従業員を除く全ての従業員が、週 38 時間を超える労働時間に対して、後日代休を取得する権利について記載されています。</p> <p>本協定では、これらの時間は 12 ヶ月以内に取得または支給されることが求められており、6 ヶ月以内に取得または支給することを要求する労使裁定よりも長い期間です。本協定では、本労使裁定に基づく労働時間の支払い方法が記載されています。</p> <p>本協定では、この取り決めに関しては書面での合意が必要とされていますが、本労使裁定で要求されている詳細なレベルまで具体的に規定はしていません。</p> <p>本協定には、会社が管理外の事由で従業員を適切に雇用できない場合、従業員に代わって休暇を取得するよう指示することが明記されています。これは本労使裁定には記載されていません。</p>
---------------------------------------	---	--------------	--

				本労使裁定の全文では取り入れられていませんが、その主旨は協定に反映されています。
32. 臨時従業員の休日	現行 EA のこの条項は、臨時従業員の任意の休日の取り扱いに関して規定しています。	最大労働時間が 38 時間から 76 時間へと変更。 臨時従業員がこの制度を選択する際の柔軟性を向上させるため、第 32.9 条を削除。	32.9 条の削除に伴い、蓄積された時間分は、各課税年度の最後の給与日の週に清算されません。その代わりに、臨時従業員は時期を問わず、柔軟に蓄積した時間を、RDO（所定休日）のために使用できます。	本労使裁定は臨時従業員に RDO を提供していませんが、臨時従業員は代休（TOIL）を取得する権利があります。
33. 祝日	本条項では、祝日に出勤した従業員への手当に関して規定しています。	本協定は、NES 及び園芸労使裁定の内容と整合性を持たせるために、一部文言を修正。		本協定の祝祭日に関する賃金の取り決めは、本労使裁定と同じです。 本協定には、祝祭日手当が適用される具体的な日に関する詳細が記載されています。 本協定には、祝祭日を代替することを可能にする本労使裁定の条項は含まれていません。

<p>34. 最低雇用期間</p>	<p>本条項は、1回の雇用における最低雇用期間に関して規定しています。</p>	<p>変更なし。 34.1 条項の内容を変更し、34.3 条項を削除（取り決めに基づく）</p>		<p>本協定は、臨時従業員に関する労使裁定に反映しており、従業員が出勤した際には、2時間未満の勤務であっても最低2時間分の給与を支払うこととしています。</p>
--------------------------	---	---	--	--

<p>35. 手当</p>	<p>本条項では、手当の取り扱いに関して規定しています。</p>	<p>現行の園芸労使裁定に合わせて内容を修正。</p> <p>(取り組みを反映するために内容を修正)</p> <p>低温作業手当は、冷凍製品を取り扱う従業員も対象となるよう修正されました。</p> <p>冷凍製品などの低温商品を取り扱う作業や寒冷な場所における作業に従事する従業員に支給される低温作業手当は、1時間あたり0.80ドルに増加されました。</p> <p>燻蒸作業手当、夜間噴霧作業手当、従業員監督手当（50名以上）、トイレ清掃手当を含む。</p>	<p>本労使裁定のリーディングハンド手当は、レベル4A、4B、4C、5A、5B、5Cの時給に含まれます。</p> <p>50名以上の従業員の場合は、本労使裁定に記載されていない手当が付与されません。</p> <p>水仕事作業手当は本労使裁定と同額です。</p> <p>工具・装備手当は、本労使裁定に基づいています。</p> <p>応急処置手当は、本労使裁定の要求に従い、協定に日額で記載されています。本協定では、職業応急処置担当者として認定された者への手当が増額されています。</p> <p>本協定は、出張の日数全て（出張日を含む）に対して、1日あたりの一律の食事手当を支給する、充実した出張手当を提供しています。本協定では、宿泊費及び交通費の負担も約束されています。</p>
----------------------	----------------------------------	---	--

				<p>協定における食事手当は、本労使裁定に基づいて支給されます。</p> <p>本協定は、本労使裁定には定められていない追加の手当を提供しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> -低温作業 -夜間作業 -燻蒸作業 -トイレ清掃
36. 夜勤手当	本条項は、夜勤手当に関する規定に関して規定しています。	変更なし。		この夜勤手当は本協定に盛り込まれており、当該協定は本労使裁定に基づいています。
37. 労働の柔軟性	本条項では、労働の柔軟性の取り扱いに関して規定しています。	変更なし。	これは Costa が、可能な場合には別の職務への従業員の配置転換を積極的に行う姿勢を強化したことを示しています。	本条項は本労使裁定に付加されます。
38. 上位の職務	本条項は、職務の取り扱いや給与の支払い方法に関して規定しています。	変更なし。 (規約に従って内容を更新)		この条項は本労使裁定に基づいています。
39. フレックスタイムに関する取り決め	本条項は、フレックスタイムの取り扱いに関して規定しています。	詳細な内容を NES を参照するよう変更。	この修正により、本条項が常に正確であることが保証されます。	本協定書の各条項は、本労使裁定の内容に基づいて記載されています。

<p>40. スーパーアニュエーション</p>	<p>本条項は、残業手当の取り扱いに関して規定しています。</p>	<p>新しい法令に基づき、条文を改訂。</p>		<p>本協定において、従業員が自身の基金を特定しない場合、当社は Australian Super を既定の基金として指定します。</p> <p>任意のスーパーアニュエーションに関しては協定書に明記されていますが、本労使裁定に関する記載とは内容が異なります。同一の原則が適応されます。</p>
<p>41. 辞職</p>	<p>本条項は辞職時の手順に関して規定しています。</p>	<p>変更なし。</p>		<p>本条項は本労使裁定に付加されます。</p>
<p>42. 紛争解決</p>	<p>現行の協定のこの部分では、紛争解決の手続きに関して規定しています。</p>	<p>変更なし。</p>	<p>変更なし。</p>	<p>協定の条項は本労使裁定の内容とは異なりますが、同じ基準が採用されています。</p>
<p>43. 傷害手当</p>	<p>この条項は、園芸労使裁定に基づく事故時の支払いに関して規定しています。</p>	<p>更新された園芸労使裁定の別の条項に変更。</p>	<p>変更なし。</p>	<p>この条項は本労使裁定に基づいています。</p>
<p>44. 宣言</p>		<p>変更なし。</p>	<p>変更なし。</p>	
<p>45. 本協定の署名者</p>		<p>内容に変更なし。</p>	<p>変更なし。</p>	

<p>スケジュール A</p>	<p>役職の区分構想</p>	<p>役職の再評価を追加。</p> <p>畑の収穫における作業のサポートはレベル 2 に移行。</p> <p>包装・流通部門の包装担当者に対してレベル 1B への昇給を追加。</p> <p>燻蒸作業員及び清掃作業員の分類レベルを追加。</p> <p>レベル 2 の剪定作業の内容を更新。</p> <p>協定書の内容を更新。</p>	<p>一部の役職の給与区分が引き上げられました。</p> <p>役職の追加及び一部役職の分類を明確化。</p>	<p>本協定では、Costa の職種分類の基準として本労使裁定の分類を採用しています。</p> <p>本協定は、具体的な役職に従って、労使裁定以上に詳細な職種分類を示しています。</p> <p>本協定では、勤務年数に応じた昇給が定められています。</p>
<p>スケジュール B</p>	<p>2023 年の給与率</p>	<p>新しい給与率に合わせて更新。</p>	<p>これは、従業員が自らの給与率の構成を理解するのに役立ちます。</p> <p>提案される昇給額は従業員にとって有利です。これは従業員の給与が常に園芸労使裁定の給与率と同等、またはそれを上回ることを保証するものです。</p>	<p>本条項は本労使裁定に付加されます。</p>

スケジュールC	見習い・研修生の報酬	労使裁定に基づき更新		<p>本労使裁定の要件に基づき、本協定の本条項の内容は、その他の労使裁定 2020 より引用されています。</p> <p>Costa の研修生全員に最も利益となる条項を選択した結果、その他の労使裁定の以下の条項は含まれていません：</p> <ul style="list-style-type: none"> - E.4.1 (b), (c) 及び (d) - E.4.2 (b), (c), (d), (e) 及び (f) - E.4.3 (a) 及び (d) - E4.4 - E5.1, 5.4 及び 5.5 - E6
スケジュールD	年間給与に関する取り決め	約束を踏まえて条文を更新。年俸の調整回数を週 4 回から月 6 回へと変更。	これにより、年俸の計算方法や仕組みがより明確になります。	
スケジュールE	臨時雇用からの移行 - NES 抜粋	NES の抜粋を含むようにスケジュールを追加。		本労使裁定には NES を参照することを除き、臨時雇用からの移行に関する条項は定められていません。