

## 「2009 공정근로법」 (제55조~제106E조)

- 국 가 ·지 역: 호주
- 법 률 번 호: 2009 법률 제28호
- 제 정 일: 2009년 7월 15일
- 개 정 일: 2018년 12월 21일

원문	번역문
Division 3—Interaction between the National Employment Standards, modern awards <sup>1</sup> and enterprise agreements	제3절 국가고용기준, 산업별 근로조건, 기업별 협약의 상호관계
Subdivision A—Interaction between the National Employment Standards and a modern award or an enterprise agreement	제A관 국가고용기준, 산업별 근로조건, 기업별 협약의 상호관계
55 Interaction between the National Employment Standards and a modern award or enterprise agreement	제55조 국가고용기준, 산업별 근로조건, 기업별 협약의 상호관계

<sup>1</sup> Modern awards를 일반적으로 직역하여 ‘현대 근로재정’으로 학계에서 쓰이고 있으나 여기서는 modern awards가 산업·직군의 근로조건을 다룬다는 그 내용을 반영하여 ‘산업별 근로조건’이라 번역하고 modern awards minimum wages는 산업별 최저임금으로 번역한다.

*National Employment Standards must not be excluded*

(1) A modern award or enterprise agreement must not exclude the National Employment Standards or any provision of the National Employment Standards.

*Terms expressly permitted by Part 2-2 or regulations may be included*

(2) A modern award or enterprise agreement may include any terms that the award or agreement is expressly permitted to include:  
 (a) by a provision of Part 2-2 (which deals with the National Employment Standards); or  
 (b) by regulations made for the purposes of section 127.

Note: In determining what is permitted to be included in a modern award or enterprise agreement by a provision referred to in paragraph (a), any regulations made for the purpose of section 127 that expressly prohibit certain terms must be taken into

적용제외 되어서는 안 되는 국가 고용기준

(1) 산업별 근로조건이나 기업별 협약은 국가고용기준 또는 국가기준의 조항을 배제해서는 안 된다.

제2-2장 또는 규정에 의하여 명시적으로 허용된 조건의 포함

(2) 산업별 근로조건이나 기업별 협약은 다음 각 호의 어느 하나에 의해서 산업별 근로조건이나 협약에 포함될 것이 명시적으로 허용되는 조건을 포함할 수 있다.  
 (a) (국가고용기준을 다루는)제 2-2장의 조항  
 (b) 제127조의 목적을 위하여 제정된 규정

주: 제(a)항에 참조된 조항에 의하여 산업별 근로조건이나 기업별 협약에 어떤 것이 포함이 허용되는 지를 결정할 때, 특정 조건을 명시적으로 금지한 제127조의 목적에 따라 제정된 규정이 고려되어야 한다.

account.

(3) The National Employment Standards have effect subject to terms included in a modern award or enterprise agreement as referred to in subsection (2).

Note: See also the note to section 63 (which deals with the effect of averaging arrangements).

*Ancillary and supplementary terms may be included*

(4) A modern award or enterprise agreement may also include the following kinds of terms:

(a) terms that are ancillary or incidental to the operation of an entitlement of an employee under the National

Employment Standards;

(b) terms that supplement the National Employment Standards;

but only to the extent that the effect of those terms is not detrimental to an employee in any respect, when compared to the National Employment Standards.

Note 1: Ancillary or incidental terms

(3) 국가고용기준은 제(2)항에 명시된 바와 같이 산업별 근로조건이나 기업별 협약에 포함된 조건에 대하여도 효력이 있다.

주: (평균화협약의 효력을 다루는)제63조의 주 참조

*부수적 및 보충적 조건의 포함*

(4) 다음 각 호의 조건의 결과가 어떤 경우에서든 근로자에게 국가고용기준에 비하여 불이익을 주지 않는 범위에서, 산업별 근로조건이나 기업별 협약은 다음 각 호와 같은 조건도 포함할 수 있다.

(a) 국가고용기준에 따른 근로자의 자격운용에 보조적 또는 부수적인 조건

(b) 국가고용기준을 보충하는 조건

주1: 제(a)호에 의하여 허용된 보조적 또

permitted by paragraph (a) include (for example) terms:

(a) under which, instead of taking paid annual leave at the rate of pay required by section 90, an employee may take twice as much leave at half that rate of pay; or

(b) that specify when payment under section 90 for paid annual leave must be made.

Note 2: Supplementary terms permitted by paragraph (b) include (for example) terms:

(a) that increase the amount of paid annual leave to which an employee is entitled beyond the number of weeks that applies under section 87; or

(b) that provide for an employee to be paid for taking a period of paid annual leave or paid/personal carer's leave at a rate of pay that is higher than the employee's base rate of pay (which is the rate required by sections 90 and 99).

Note 3: Terms that would not be permitted by paragraph (a) or (b) include (for example) terms requiring an employee to give more notice of the taking of unpaid parental leave than is required by section 74.

*Enterprise agreements may include terms that have the*

는 부수적인 조건은 (예컨대) 다음의 어느 하나를 포함한다.

(a) 이에 따라, 제90조에 제시된 급료에 연차유급휴가를 쓰는 대신, 근로자는 그 급료의 1/2에 동일한 휴가를 두 번 쓸 수 있다.

(b) 유급연차에 대한 제90조에 따른 지급이 언제 이루어져야 하는 지를 명시하는 조건

주2: 제(b)항에 의하여 허용된 보충조건은 (예컨대) 다음의 어느 하나의 조건을 포함한다.

(a) 제87조에 따라 적용되는 주의 수를 초과하여 근로자가 사용할 수 있는 연차유급휴가를 늘린다는 조건

(b) 근로자의 기본급(제90조와 제99조에 의해 요청된 급료)보다 높은 급료가 연차유급휴가 또는 유급/개인 돌봄휴가 기간동안 근로자에게 지급되는 것을 규정하는 조건

주3: (예컨대) 근로자에게 무급 육아휴직을 사용하는 것에 대한 공지를 제74조에서 요청된 것보다 더 많이 할 것을 요청하는 조건을 내용으로 하는 조건은 제(a)호 또는 제(b)호에 의하여 허용되지 않는다.

*기업별 협약은 국가고용기준 조항과 동일한 효력을 갖는 조건을*

*same effect as provisions of the National Employment Standards*

(5) An enterprise agreement may include terms that have the same (or substantially the same) effect as provisions of the National Employment Standards, whether or not ancillary or supplementary terms are included as referred to in subsection (4).

*Effect of terms that give an employee the same entitlement as under the National Employment Standards*

(6) To avoid doubt, if a modern award includes terms permitted by subsection (4), or an enterprise agreement includes terms permitted by subsection (4) or (5), then, to the extent that the terms give an employee an entitlement (the award or agreement entitlement) that is the same as an entitlement (the NES entitlement) of the employee under the National Employment Standards:

(a) those terms operate in

포함할 수 있다.

(5) 부수적 또는 보충적 조건이 제(4)항에 명시된 바와 같이 포함되는가의 여부와 상관없이, 기업별 협약은 국가고용기준 조항과 동일한 (또는 실질적으로 동일한) 효력을 갖는 조건을 포함할 수 있다.

*근로자에게 국가고용기준에 따른 것과 동일한 자격을 주는 조건의 효력*

(6) 명확히 하기 위하여, 산업별 근로조건이 제(4)항에 의해 허용된 조건을 포함한다면, 또는 기업별 협약이 제(4)항이나 제(5)항에 의하여 허용된 조건을 포함한다면, 그 조건이 근로자에게 국가고용기준에 따른 근로자의 자격(NES 자격)과 동일한 자격(산업별 근로조건이나 협약의 자격)을 주는 범위에서 다음 각 호와 같다.

(a) 해당 조건은 근로자에게 이

<p>parallel with the employee's NES entitlement, but not so as to give the employee a double benefit; and</p> <p>(b) the provisions of the National Employment Standards relating to the NES entitlement apply, as a minimum standard, to the award or agreement entitlement.</p> <p>Note: For example, if the award or agreement entitlement is to 6 weeks of paid annual leave per year, the provisions of the National Employment Standards relating to the accrual and taking of paid annual leave will apply, as a minimum standard, to 4 weeks of that leave.</p> <p><i>Terms permitted by subsection (4) or (5) do not contravene subsection (1)</i></p> <p>(7) To the extent that a term of a modern award or enterprise agreement is permitted by subsection (4) or (5), the term does not contravene subsection (1).</p> <p>Note: A term of a modern award has no effect to the extent that it contravenes this section (see section 56). An</p>	<p>중 혜택을 주지 않는 범위에서 근로자의 NES자격과 병행하여 운영된다.</p> <p>(b) NES자격에 관한 국가고용기준의 조항은 최소기준으로 산업별 근로조건이나 기업별 협약 자격에 적용된다.</p> <p>주: 예를 들어, 산업별 근로조건이나 협약이 연차유급휴가를 연간 6주까지로 한다면, 휴가일수 및 연차유급휴가사용과 관련 있는 국가고용기준 조항이 최소기준으로서 그 휴가의 4주까지 적용될 것이다.</p> <p>제(4)항 또는 제(5)항에 의하여 허용된 조건은 제(1)항을 위반하지 않는다.</p> <p>(7) 산업별 근로조건이나 기업별 협약의 조건이 제(4)항 또는 제(5)항에 의하여 허용되는 범위에서, 그 조건은 제(1)항을 위반하지 않는다.</p> <p>주: 산업별 근로조건은 이 조를 위반하는 범위에서 효력이 없다. (제56조 참조) 이 조를 위반하는 조건을 포함하는 기업별</p>
--	--

enterprise agreement that includes a term that contravenes this section must not be approved (see section 186) and a term of an enterprise agreement has no effect to the extent that it contravenes this section (see section 56).

#### 56 Terms of a modern award or enterprise agreement contravening section 55 have no effect

A term of a modern award or enterprise agreement has no effect to the extent that it contravenes section 55.

#### Subdivision B—Interaction between modern awards and enterprise agreements

#### 57 Interaction between modern awards and enterprise agreements

- (1) A modern award does not apply to an employee in relation to particular employment at a time when an enterprise agreement applies to the employee in relation to that employment.
- (2) If a modern award does not apply to an employee in relation to particular employment

협약은 승인되어서는 안 된다.(제186조 참조) 그리고 기업별 협약의 조건은 이 조를 위반하는 범위에서 효력이 없다. (제56조 참조)

#### 제56조 제55조를 위반하는 산업별 근로조건 또는 기업별 협약의 조건은 효력이 없다.

산업별 근로조건 또는 기업별 협약의 조건이 제55조를 위반하는 범위에서 이는 효력이 없다.

#### 제B관 산업별 근로조건과 기업별 협약의 상호관계

#### 제57조 산업별 근로조건과 기업별 협약의 상호관계

- (1) 산업별 근로조건은 특정 고용과 관련하여 근로자에게 기업별 협약이 적용되는 때, 그 고용과 관련하여 근로자에게 적용되지 않는다.
- (2) 산업별 근로조건이 제(1)항 때문에 특정 고용과 관련하여 근로자에게 적용되지 않는다면, 산



because of subsection (1), the award does not apply to an employer, or an employee organisation, in relation to the employee.

**57A Designated outworker terms of a modern award continue to apply**

(1) This section applies if, at a particular time:

- (a) an enterprise agreement applies to an employer; and
- (b) a modern award covers the employer (whether the modern award covers the employer in the employer's capacity as an employer or an outworker entity); and
- (c) the modern award includes one or more designated outworker terms.

(2) Despite section 57, the designated outworker terms of the modern award apply at that time to the following:

- (a) the employer;
- (b) each employee who is both:
  - (i) a person to whom the enterprise agreement applies; and
  - (ii) a person who is covered by the modern award;

업별 근로조건은 근로자와 관련하여 사용자 또는 근로자 조직에 적용되지 않는다.

**제57A조 산업별 근로조건의 지정 외부근로자조건의 계속 적용**

(1) 이 조는 특정한 시기에 다음 각 호의 경우 적용된다.

- (a) 기업별 협약이 사용자에게 적용되는 경우
- (b) 산업별 근로조건이(산업별 근로조건이 사용자 또는 외부 근로자 단체와 같은 사용자의 지위에 있는 사용자를 포함하는 지와 상관없이) 사용자에게도 해당되는 경우
- (c) 산업별 근로조건이 하나 이상의 지정 외부근로자 조건을 포함하는 경우

(2) 제57조에도 불구하고, 산업별 근로조건의 지정 외부근로자 조건은 그 시기에 다음 각 호에 적용된다.

- (a) 사용자
- (b) 다음 각 목의 상황에 있는 개별 근로자
  - (i) 기업별 협약의 적용을 받는 사람
  - (ii) 산업별 근로조건의 적용을 받는 사람



<p>(c) each employee organisation that is covered by the modern award.</p> <p>(3) To avoid doubt:</p> <p>(a) designated outworker terms of a modern award can apply to an employer under subsection (2) even if none of the employees of the employer is an outworker; and</p> <p>(b) to the extent to which designated outworker terms of a modern award apply to an employer, an employee or an employee organisation because of subsection (2), the modern award applies to the employer, employee or organisation.</p>	<p>(c) 산업별 근로조건의 적용을 받는 각각의 근로자 조직</p> <p>(3) 명확히 하기위하여,</p> <p>(a) 산업별 근로조건의 지정된 외부근로자 조건은 사용자의 어떤 근로자도 외부근로자가 아니라 하더라도, 제(2)항에 따른 사용자에게 적용될 수 있다.</p> <p>(b) 산업별 근로조건의 지정된 외부근로자 조건이 제(2)항으로 인하여 사용자, 근로자 또는 근로자 조직에 적용되는 범위에서, 산업별 근로조건은 사용자, 근로자 또는 조직에 적용된다.</p>
<p><b>Subdivision C—Interaction between one or more enterprise agreements</b></p>	<p><b>제C관 하나 이상의 기업별 협약들의 상호관계</b></p>
<p><b>58 Only one enterprise agreement can apply to an employee</b></p>	<p><b>제58조 오직 하나의 기업별 협약만 근로자에게 적용가능하다.</b></p>
<p><i>Only one enterprise agreement can apply to an employee</i></p> <p>(1) Only one enterprise agreement can apply to an employee at a particular time.</p>	<p><i>오직 하나의 기업별 협약만 근로자에게 적용될 수 있다.</i></p> <p>(1) 특정 시점에 오직 하나의 기업별 협약만 근로자에게 적용될 수 있다.</p>

*General rule—later agreement does not apply until earlier agreement passes its nominal expiry date*

(2) If:

- (a) an enterprise agreement (the earlier agreement) applies to an employee in relation to particular employment; and
- (b) another enterprise agreement (the later agreement) that covers the employee in relation to the same employment comes into operation; and
- (c) subsection (3) (which deals with a single-enterprise agreement replacing a multi-enterprise agreement) does not apply;

then:

- (d) if the earlier agreement has not passed its nominal expiry date:
  - (i) the later agreement cannot apply to the employee in relation to that employment until the earlier agreement passes its nominal expiry date; and

통칙- 후에 체결된 협약은 기존 협약의 명목상 만료일이 경과될 때까지 적용되지 않는다.

(2) 만약 다음 각 호와 같은 경우,

- (a) 기업별 협약(기존협약)이 특정고용과 관련하여 근로자에게 적용되는 경우
- (b) 동일한 고용과 관련하여 근로자에게 적용되는 또 다른 노사협약(후에 체결된 협약)이 발효되는 경우
- (c) (복수 기업별 협약을 대체하는 단일 노사협약을 다루는) 제(3)항이 적용되지 않는 경우

그러면,

- (d) 기존협약의 명목 만료일이 경과하지 않았다면,
  - (i) 후에 체결된 협약은 기존 협약의 명목 만료일이 경과할 때까지 그 고용과 관련하여 근로자에게 적용될 수 없다.

<p>(ii) the earlier agreement ceases to apply to the employee in relation to that employment when the earlier agreement passes its nominal expiry date, and can never so apply again; or</p> <p>(e) if the earlier agreement has passed its nominal expiry date—the earlier agreement ceases to apply to the employee when the later agreement comes into operation, and can never so apply again.</p> <p><i>Special rule—single—enterprise agreement replaces multi—enterprise agreement</i></p> <p>(3) Despite subsection (2), if:</p> <p>(a) a multi—enterprise agreement applies to an employee in relation to particular employment; and</p> <p>(b) a single—enterprise agreement that covers the employee in relation to the same employment comes into operation;</p> <p>the multi—enterprise agreement ceases to apply to the employee</p>	<p>(ii) 기존협약의 명목만료일이 경과할 때 기존협약은 그 고용과 관련하여 근로자에게 적용이 중단되며 다시 적용될 수 없다.</p> <p>(e) 만약 기존협약의 명목 만료일이 경과하였다면, 후에 체결된 협약이 발효될 때 기존협약은 근로자에게 적용이 중단되며 다시 적용될 수 없다.</p> <p><b>특별규칙 - 단일 기업별 협약은 복수 기업별 협약을 대체한다.</b></p> <p>(3) 제(2)항에도 불구하고, 다음 각 호의 경우,</p> <p>(a) 복수기업별협약이 특별고용과 관련하여 근로자에게 적용되는 경우</p> <p>(b) 동일한 고용과 관련한 근로자에게 적용되는 단일기업별협약이 발효하는 경우</p> <p>단일기업별협약이 시행될 때. 복수기업별협약은 그 고용과 관련</p>
--	---

<p>in relation to that employment when the single-enterprise agreement comes into operation, and can never so apply again.</p>	<p>된 근로자에게 적용이 중단되며 다시 적용될 수 없다.</p>
<p><b>Part 2-2—The National Employment Standards</b></p>	<p><b>제2-2장 국가고용기준</b></p>
<p><b>Division 1—Introduction</b></p>	<p><b>제1절 서론</b></p>
<p><b>59 Guide to this Part</b> This Part contains the National Employment Standards.</p>	<p><b>제59조 개요</b> 이 장은 국가고용기준을 다룬다.</p>
<p>Division 2 identifies the National Employment Standards, the detail of which is set out in Divisions 3 to 12.</p>	<p>제2절은 국가고용기준을 정의하며, 자세한 사항은 제3절부터 제12절에 규정되어 있다.</p>
<p>Division 13 contains miscellaneous provisions relating to the National Employment Standards. The National Employment Standards are minimum standards that apply to the employment of national system employees. Part 2-1 (which deals with the core provisions for this Chapter) contains the obligation for employers to comply with the National</p>	<p>제13절은 국가고용기준에 관한 기타규정을 다룬다. 국가고용기준은 국내근로자의 고용에 적용되는 최소기준이다. (이 장의 핵심규정을 다루는) 제2-1장은 사용자가 국가고용기준을 준수해야 할 의무를 포함한다. (제44조 참조)</p>

<p>Employment Standards (see section 44).</p> <p>The National Employment Standards also underpin what can be included in modern awards and enterprise agreements. Part 2-1 provides that the National Employment Standards cannot be excluded by modern awards or enterprise agreements, and contains other provisions about the interaction between the National Employment Standards and modern awards or enterprise agreements (see sections 55 and 56).</p> <p>Divisions 2 and 3 of Part 6-3 extend the operation of the parental leave and notice of termination provisions of the National Employment Standards to employees who are not national system employees.</p> <p><b>60 Meanings of <i>employee</i> and <i>employer</i></b></p> <p>In this Part, <b><i>employee</i></b> means a national system employee, and <b><i>employer</i></b> means a national system employer.</p>	<p>국가고용기준은 또한 산업별 근로조건과 기업별 협약에 포함될 수 있는 사항을 보완한다. 제2-1장은 국가고용기준이 산업별 근로조건이나 기업별 협약에 의해 제외될 수 없음을 규정하며 국가고용기준과 산업별 근로조건 또는 기업별 협약의 상호작용에 관한 그 밖의 규정을 포함한다 (제55조 및 제56조 참조).</p> <p>제6-3장의 제2절과 제3절은 육아휴직의 운영과 국가고용기준의 종료규정의 공지를 국내근로자제도에 속하지 않는 근로자에게까지 확장한다.</p> <p><b>제60조 근로자와 사용자의 정의</b></p> <p>이 장에서, <b>근로자</b>는 국내근로자를 의미하며, <b>사용자</b>는 국내사용자를 의미한다.</p>
---	---

Note: See also Division 2 of Part 6-4A (TCF contract outworkers taken to be employees in certain circumstances).

## Division 2—The National Employment Standards

### 61 The National Employment Standards are minimum standards applying to employment of employees

(1) This Part sets minimum standards that apply to the employment of employees which cannot be displaced, even if an enterprise agreement includes terms of the kind referred to in subsection 55(5).

Note: Subsection 55(5) allows enterprise agreements to include terms that have the same (or substantially the same) effect as provisions of the National Employment Standards.

(2) The minimum standards relate to the following matters:

- (a) maximum weekly hours (Division 3);
- (b) requests for flexible working arrangements (Division 4);
- (c) parental leave and related entitlements (Division 5);
- (d) annual leave (Division 6);

참조: 제6-4장의 제2절도 참조.  
(특정 상황에서 근로자로 취급되는 TCF 계약 재택근무자)

## 제2절 국가고용기준

### 제61조 국가고용기준은 근로자 고용에 적용되는 최소기준이다.

(1) 이 장은 기업별 협약이 제 55조제(5)항에 명시된 종류의 조건을 포함한다 하더라도 대신 할 수 없는 근로자의 고용에 적용되는 최소기준을 설정한다.

참조: 제55조제(5)항은 기업별 협약이 국가고용기준의 규정과 동일한(또는 실질적으로 동일한) 효력을 갖는 조건을 포함하는 것을 허용한다.

(2) 다음 각 호에 관한 최소기준

- (a) 주당 최대근로시간(제3절)
- (b) 탄력적 근로계약에 대한 요청(제4절)
- (c) 육아휴직 및 관련 요건(제5절)
- (d) 연차(제6절)



<p>(e) personal/carer's leave, compassionate leave and unpaid family and domestic violence leave (Division 7);</p> <p>(f) community service leave (Division 8);</p> <p>(g) long service leave (Division 9);</p> <p>(h) public holidays (Division 10);</p> <p>(i) notice of termination and redundancy pay (Division 11);</p> <p>(j) Fair Work Information Statement (Division 12).</p> <p>(3) Divisions 3 to 12 constitute the <i>National Employment Standards</i>.</p>	<p>(e) 개인사유로 인한 휴가/ 간병 휴가, 특별휴가 그리고 가족 및 가정폭력무급휴가(제7절)</p> <p>(f) 지역활동휴가(제8절)</p> <p>(g) 장기근속휴가(제9절)</p> <p>(h) 법정공휴일(제10절)</p> <p>(i) 종료 및 퇴직수당의 공지(제11절)</p> <p>(j) 공정근로정보방침(제12절)</p> <p>(3) 제3절부터 제12절은 <b>국가고용기준</b>을 구성한다.</p>
<p>Division 3—Maximum weekly hours</p>	<p>제3절 최대주당시간</p>
<p>62 Maximum weekly hours</p>	<p>제62조 최대주당시간</p>
<p><i>Maximum weekly hours of work</i></p> <p>(1) An employer must not request or require an employee to work more than the following number of hours in a week unless the additional hours are reasonable:</p> <p>(a) for a full-time employee—38 hours; or</p> <p>(b) for an employee who is not</p>	<p><i>최대 주당근로시간</i></p> <p>(1) 사용자는 연장근로가 합리적인 경우가 아니라면, 1주에 다음 각 호 중 어느 하나에 해당하는 시간 이상의 근로를 근로자에게 요청 또는 요구해서는 안 된다.</p> <p>(a) 통상근로자 - 38시간,</p> <p>(b) 통상근로자가 아닌 근로자 -</p>

<p>a full-time employee—the lesser of:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) 38 hours; and</li> <li>(ii) the employee’s ordinary hours of work in a week.</li> </ul> <p><i>Employee may refuse to work unreasonable additional hours</i></p> <p>(2) The employee may refuse to work additional hours (beyond those referred to in paragraph (1)(a) or (b)) if they are unreasonable.</p> <p><i>Determining whether additional hours are reasonable</i></p> <p>(3) In determining whether additional hours are reasonable or unreasonable for the purposes of subsections (1) and (2), the following must be taken into account:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) any risk to employee health and safety from working the additional hours;</li> <li>(b) the employee’s personal circumstances, including family responsibilities;</li> <li>(c) the needs of the workplace or enterprise in which the employee is employed;</li> <li>(d) whether the employee is entitled to receive overtime</li> </ul>	<p>다음 각 목의 시간 미만</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) 38시간, 그리고</li> <li>(ii) 근로자의 1주 통상 근로 시간</li> </ul> <p><i>근로자의 불합리한 연장근로 거부권</i></p> <p>(2) 근로자는 합당한 이유가 있다면, (제(1)조제(a)항 또는 제(b)항에 언급된 시간을 초과하는) 연장근로를 거부할 수 있다.</p> <p><i>연장근로의 합리성 여부 결정</i></p> <p>(3) 연장근로가 제(1)항과 제(2)항의 목적상 합리적인지 또는 불합리한지에 대한 결정을 할 때, 다음 각 호가 고려되어야 한다.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) 근로시간 연장으로 인한 근로자의 건강과 안전에 대한 위험</li> <li>(b) 가족 부양을 포함한 근로자의 개인사정</li> <li>(c) 근로자가 고용된 사업장 또는 기업의 수요</li> <li>(d) 근로자가 연장근로시간에 대하여 시간외근무 수당, 시간</li> </ul>
--	---

<p>payments, penalty rates or other compensation for, or a level of remuneration that reflects an expectation of, working additional hours;</p> <p>(e) any notice given by the employer of any request or requirement to work the additional hours;</p> <p>(f) any notice given by the employee of his or her intention to refuse to work the additional hours;</p> <p>(g) the usual patterns of work in the industry, or the part of an industry, in which the employee works;</p> <p>(h) the nature of the employee's role, and the employee's level of responsibility;</p> <p>(i) whether the additional hours are in accordance with averaging terms included under section 63 in a modern award or enterprise agreement that applies to the employee, or with an averaging arrangement agreed to by the employer and employee under section 64;</p> <p>(j) any other relevant matter.</p>	<p>외근무의 임금, 또는 그 밖의 보상이나 이에 대한 기대를 반영한 보수의 수준을 받을 자격이 있는 지의 여부</p> <p>(e) 연장근로를 위한 요청이나 요건에 대한 사용자의 공지</p> <p>(f) 근로자의 연장근로를 거부한다는 의사의 고지</p> <p>(g) 근로자가 근무하는 산업이나 산업 일부의 일반적인 근로 유형</p> <p>(h) 근로자 역할의 특성과 근로자의 책임 수준</p> <p>(i) 연장근로가 근로자에게 적용되는 산업별 근로조건이나 기업별 협약 제63조에 따라 포함된 평균화조건 또는 제64조에 따라 사용자와 근로자에 의하여 합의된 평균화협정과 부합하는 지의 여부</p> <p>(j) 그 외 기타 관련사항</p>
--	---

*Authorised leave or absence treated as hours worked*

(4) For the purposes of subsection (1), the hours an employee works in a week are taken to include any hours of leave, or absence, whether paid or unpaid, that the employee takes in the week and that are authorised:

- (a) by the employee's employer; or
- (b) by or under a term or condition of the employee's employment; or
- (c) by or under a law of the Commonwealth, a State or a Territory, or an instrument in force under such a law.

**63 Modern awards and enterprise agreements may provide for averaging of hours of work**

(1) A modern award or enterprise agreement may include terms providing for the averaging of hours of work over a specified period. The average weekly hours over the period must not exceed:

- (a) for a full-time employee—38 hours; or
- (b) for an employee who is not

근로시간으로 인정되는 승인된 휴가 또는 결근

(4) 제(1)항의 목적상, 근로자가 1주에 근무하는 시간은 유급, 무급을 불문하고, 근로자가 그 주에 사용하고 다음 각 호 중 어느 하나에 의해 승인된 휴가, 또는 결근을 포함한다

- (a) 근로자의 사용자,
- (b) 근로자의 고용조건,
- (c) 영연방, 주 또는 테리토리의 법률, 또는 그러한 법률에 의해 강제력을 가지는 위임령

**제63조 산업별 근로조건 및 기업별 협약은 근로시간의 평균화를 규정할 수 있다.**

(1) 산업별 근로조건 또는 기업별 협약은 특정기간의 근로시간 평균화를 규정하는 조건을 포함할 수 있다. 그 기간에 대한 주당근로시간 평균은 다음 각 호 중 어느 하나를 초과해서는 안 된다.

- (a) 통상 근로자 - 38시간
- (b) 통상 근로자가 아닌 근로자

<p>a full-time employee—the lesser of:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) 38 hours; and</li> <li>(ii) the employee’s ordinary hours of work in a week.</li> </ul> <p>(2) The terms of a modern award or enterprise agreement may provide for average weekly hours that exceed the hours referred to in paragraph (1)(a) or (b) if the excess hours are reasonable for the purposes of subsection 62(1).</p> <p>Note: Hours in excess of the hours referred to in paragraph (1)(a) or (b) that are worked in a week in accordance with averaging terms in a modern award or enterprise agreement (whether the terms comply with subsection (1) or (2)) will be treated as additional hours for the purposes of section 62. The averaging terms will be relevant in determining whether the additional hours are reasonable (see paragraph 62(3)(i)).</p>	<p>- 다음 각 목 미만의 시간</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) 38시간, 그리고</li> <li>(ii) 근로자의 1주 통상 근로 시간</li> </ul> <p>(2) 산업별 근로조건 또는 기업별 협약의 조건은 초과근로시간이 제62조제(1)항의 목적상 합리적이라면, 제(1)항제(a)호 또는 제(b)호에 명시된 시간을 초과하는 주당근로시간 평균을 규정할 수 있다.</p> <p>참조 : 산업별 근로조건 또는 기업별 협약의 평균화조건(이 조건이 제(1)항이나 제(2)항을 준수하는 지)에 부합하는 제(1)항제(a)호 또는 제(b)호에 언급된 시간을 초과하는 1주 근로시간은 제62조의 목적에 의한 연장근로로 간주된다. 평균화 조건은 연장근로의 합리성 여부를 결정하는 것과 관련이 있다. (제62조제(3)항제(i)목 참조)</p>
<p><b>64 Averaging of hours of work for award/agreement free employees</b></p> <p>(1) An employer and an award/agreement free employee may agree in writing to an averaging arrangement under which hours of work over a</p>	<p><b>제64조 산업별 근로조건이나 협약의 적용을 받지 않는 근로자의 평균근로시간</b></p> <p>(1) 산업별 근로조건이나 협약의 적용을 받지 않는 근로자는 26주를 넘지않는 특정기간동안의 근로시간을 평균내는 평균화협정에 서면으로 동의할 수 있</p>

specified period of not more than 26 weeks are averaged. The average weekly hours over the specified period must not exceed:

(a) for a full-time employee—38 hours; or

(b) for an employee who is not a full-time employee—the lesser of:

(i) 38 hours; and

(ii) the employee's ordinary hours of work in a week.

(2) The agreed averaging arrangement may provide for average weekly hours that exceed the hours referred to in paragraph (1)(a) or (b) if the excess hours are reasonable for the purposes of subsection 62(1).

Note: Hours in excess of the hours referred to in paragraph (1)(a) or (b) that are worked in a week in accordance with an agreed averaging arrangement (whether the arrangement complies with subsection (1) or (2)) will be treated as additional hours for the purposes of section 62. The averaging arrangement will be relevant in determining whether the additional hours are reasonable (see paragraph 62(3)(i)).

다. 특정기간동안 주당근로시간 평균은 다음 각 호 중 어느 하나를 초과해서는 안 된다.

(a) 통상근로자 - 38시간,

(b) 통상근로자가 아닌 근로자 - 다음 각 목 미만의 시간

(i) 38시간, 그리고

(ii) 근로자의 1주 통상근로 시간

(2) 합의된 평균화협정은 초과 근로시간이 제62조제(1)항의 목적상 합리적이라면, 제(1)항제(a)호 또는 제(b)호에 명시된 시간을 초과하는 주당근로시간 평균을 규정할 수 있다.

참조 : 합의된 평균화 협정(이 협정이 제(1)항이나 제(2)항을 준수하는 지)에 부합하는 제(1)항제(a)호 또는 제(b)호에 언급된 시간을 초과하는 1주 근로시간은 제62조의 목적에 의한 연장근로로 간주된다. 평균화 협정은 연장근로의 합리성 여부를 결정하는 것과 관련이 있다. (제 62조제(3)항제(i)목 참조)



## Division 4—Requests for flexible working arrangements

### 65 Requests for flexible working arrangements

Employee may request change in working arrangements

(1) If:

- (a) any of the circumstances referred to in subsection (1A) apply to an employee; and
- (b) the employee would like to change his or her working arrangements because of those circumstances;

then the employee may request the employer for a change in working arrangements relating to those circumstances.

Note: Examples of changes in working arrangements include changes in hours of work, changes in patterns of work and changes in location of work.

(1A) The following are the circumstances:

- (a) the employee is the parent, or has responsibility for the care, of a child who is of school age or younger;
- (b) the employee is a carer (within the meaning of the Carer Recognition Act 2010);

## 제4절 탄력적 근로계약에 대한 요청

### 제65조 탄력적 근로계약에 대한 요청

근로자는 근로계약에 대한 변경을 요청할 수 있다.

(1) 다음 각 호의 경우,

- (a) 제(1A)항에 명시된 상황이 근로자에게 적용되고,
- (b) 근로자가 그러한 상황때문에 자신의 근로계약을 변경하고자 하는 경우

근로자는 사용자에게 그러한 사정과 관련한 근로계약의 변경을 요청할 수 있다.

참조: 근로계약 변경의 예는 근로시간 변경, 근로유형의 변경, 그리고 근로장소의 변경을 포함한다.

(1A) 상황은 다음 각 호와 같다.

- (a) 근로자가 취학연령 또는 그보다 어린 아동의 부모이거나 그 아동의 양육책임이 있는 경우,
- (b) 근로자가 (「2010간병인 인정법」의 의미에 해당하는), 간병을 해야 하는 경우

<p>(c) the employee has a disability;</p> <p>(d) the employee is 55 or older;</p> <p>(e) the employee is experiencing violence from a member of the employee's family;</p> <p>(f) the employee provides care or support to a member of the employee's immediate family, or a member of the employee's household, who requires care or support because the member is experiencing violence from the member's family.</p> <p>(1B) To avoid doubt, and without limiting subsection (1), an employee who:</p> <p>(a) is a parent, or has responsibility for the care, of a child; and</p> <p>(b) is returning to work after taking leave in relation to the birth or adoption of the child; may request to work part-time to assist the employee to care for the child.</p> <p>(2) The employee is not entitled to make the request unless:</p> <p>(a) for an employee other than a casual employee—the</p>	<p>(c) 근로자가 장애가 있는 경우</p> <p>(d) 근로자가 55세 이상인 경우</p> <p>(e) 근로자가 자신의 가족 구성원으로부터 폭력을 경험한 경우</p> <p>(f) 가족 일원으로부터 폭력을 경험하여 부양이나 지원이 필요한 자신의 직계가족이나 가정 구성원을 근로자가 부양 또는 지원 하는 경우</p> <p>(1B) 명확히 하기 위하여, 그리고 제(1)항은 제한하지 않고, 다음 각 호의 근로자는 어린이를 양육하는 근로자를 지원하기 위하여 시간제근무를 요청할 수 있다.</p> <p>(a) 어린이의 부모 또는 부양 책임이 있는 근로자, 그리고</p> <p>(b) 출산이나 입양 휴직 후 복귀하는 근로자,</p> <p>(2) 다음 각 호 중 어느 하나의 경우가 아니라면, 근로자는 요청할 자격이 없다.</p> <p>(a) 비정규직 근로자가 아닌 근로자 - 근로자가 요청하기 전</p>
---	---

<p>employee has completed at least 12 months of continuous service with the employer immediately before making the request; or</p> <p>(b) for a casual employee—the employee:</p> <p>(i) is a long term casual employee of the employer immediately before making the request; and</p> <p>(ii) has a reasonable expectation of continuing employment by the employer on a regular and systematic basis.</p> <p><i>Formal requirements</i></p> <p>(3) The request must:</p> <p>(a) be in writing; and</p> <p>(b) set out details of the change sought and of the reasons for the change.</p> <p><i>Agreeing to the request</i></p> <p>(4) The employer must give the employee a written response to the request within 21 days, stating whether the employer grants or refuses the request.</p> <p>(5) The employer may refuse the request only on reasonable business grounds.</p>	<p>까지 적어도 12개월을 근속한 경우</p> <p>(b) 비정규직근로자 - 근로자가</p> <p>(i) 요청을 하기 직전까지 사용자의 장기비정규직 근로자이며,</p> <p>(ii) 일반적이고 체계적인 기반에 근거하여 사용자에 의한 계속 고용의 합리적인 기대를 하는 경우</p> <p><i>형식적 요건</i></p> <p>(3) 요청은 반드시 다음 각 호의 요건을 갖추야 한다.</p> <p>(a) 서면</p> <p>(b) 요청하는 변경과 그 이유에 대한 세부내용 명시</p> <p><i>요청에 대한 동의</i></p> <p>(4) 사용자는 근로자에게 21일 이내에 사용자가 그 요청의 수락·거절 여부를 기재하여 서면으로 요청에 대한 답을 주어야 한다.</p> <p>(5) 사용자는 합리적인 경영상의 이유로만 요청을 거부할 수 있다.</p>
--	---

(5A) Without limiting what are reasonable business grounds for the purposes of subsection (5), reasonable business grounds include the following:

- (a) that the new working arrangements requested by the employee would be too costly for the employer;
  - (b) that there is no capacity to change the working arrangements of other employees to accommodate the new working arrangements requested by the employee;
  - (c) that it would be impractical to change the working arrangements of other employees, or recruit new employees, to accommodate the new working arrangements requested by the employee;
  - (d) that the new working arrangements requested by the employee would be likely to result in a significant loss in efficiency or productivity;
  - (e) that the new working arrangements requested by the employee would be likely to have a significant negative impact on customer service.
- (6) If the employer refuses the

(5A) 제(5)항의 목적상 합리적인 경영상 이유가 무엇인지에 제한되지 않으며, 그 이유는 다음 각 호를 포함한다.

- (a) 근로자가 요청하는 새로운 근로계약이 사용자에게 과도한 비용 부담을 초래하는 경우,
  - (b) 근로자가 요청한 새로운 근로계약을 수용하기위해서 다른 근로자의 근로계약을 변경할 여지가 없는 경우
  - (c) 근로자가 요청한 새로운 근로계약을 수용하기위하여 다른 근로자의 근로계약을 변경하는 것, 또는 새로운 근로자를 채용하는 것이 비현실적인 경우
  - (d) 근로자가 요청한 새로운 근로계약이 효율성이나 생산성에 중대한 손실을 내는 결과로 이어질 것 같은 경우
  - (e) 근로자가 요청한 새로운 근로계약이 고객서비스에 중대한 부정적 효과를 가져올 것 같은 경우
- (6) 사용자가 요청을 거부하는

<p>request, the written response under subsection (4) must include details of the reasons for the refusal.</p>	<p>경우, 제(4)항에 따른 서면답변에 거부이유의 세부사항을 포함해야 한다.</p>
<p><b>66 State and Territory laws that are not excluded</b></p> <p>This Act is not intended to apply to the exclusion of laws of a State or Territory that provide employee entitlements in relation to flexible working arrangements, to the extent that those entitlements are more beneficial to employees than the entitlements under this Division.</p>	<p><b>제66조 주 및 테리토리법률의 적용</b></p> <p>주 및 테리토리 법률의 탄력적근로계약과 관련한 근로자의 혜택이 이 절에 따른 혜택보다 그 수혜의 정도가 더 크다면, 이 법은 해당 혜택을 규정하는 주 및 테리토리 법률 적용을 배제하지 않는다.</p>
<p><b>Division 5—Parental leave and related entitlements</b></p>	<p><b>제5절 육아휴직 및 관련 요건</b></p>
<p><b>Subdivision A—General</b></p>	<p><b>제A관 통칙</b></p>
<p><b>67 General rule—employee must have completed at least 12 months of service</b></p>	<p><b>제67조 일반규칙 - 최소 12개월 근속 근로자</b></p>
<p><i>Employees other than casual employees</i></p> <p>(1) An employee, other than a casual employee, is not entitled to leave under this Division (other than unpaid pre-</p>	<p><i>비정규직 근로자 외의 근로자</i></p> <p>(1) 비정규직 근로자를 제외하고, 제(3)항에 따라 적용되는 날 바로 전날까지 해당 사용자를 위하여 계속 근로한 기간이 최소</p>

adoption leave or unpaid no safe job leave) unless the employee has, or will have, completed at least 12 months of continuous service with the employer immediately before the date that applies under subsection (3).

*Casual employees*

(2) A casual employee, is not entitled to leave (other than unpaid pre-adoption leave or unpaid no safe job leave) under this Division unless:

(a) the employee is, or will be, a long term casual employee of the employer immediately before the date that applies under subsection (3); and

(b) but for:

- (i) the birth or expected birth of the child; or
- (ii) the placement or the expected placement of the child; or

(iii) if the employee is taking a period of unpaid parental leave that starts under subsection 71(6) or paragraph 72(3)(b) or 72(4)(b)—the taking of the leave;

12개월이 되지 않는다면, 근로자는 이 절에 따른 휴가(무급 예비입양휴가 또는 무급 고용무보장휴가 제외)에 대한 자격이 없다.

*비정규직 근로자*

(2) 비정규직 근로자는 다음 각 호의 경우가 아니라면 이 절에 따른 휴가(무급 예비입양휴가 또는 무급 고용무보장휴가 제외)에 대한 자격이 없다.

(a) 제(3)항에 따라 적용되는 날 바로 전까지 장기 비정규직에 해당하는 근로자인 경우

(b) 다음 각 목의 어느 하나를 제외하고 근로자가 일반적이고 체계적인 근거로 사용자에 의해 고용이 계속될 것이라는 합리적인 기대를 갖는 경우

(i) 자녀의 출생 또는 출생예정

(ii) 아동의 배정 또는 배정예정

(iii) 근로자가 제71조제(6)항 또는 제72조제(3)항제



<p>the employee would have a reasonable expectation of continuing employment by the employer on a regular and systematic basis.</p> <p><i>Date at which employee must have completed 12 months of service</i></p> <p>(3) For the purpose of subsections (1) and (2), the date that applies is:</p> <p>(a) unless paragraph (b) or (c) applies:</p> <p>(i) if the leave is birth—related leave—the date of birth, or the expected date of birth, of the child; or</p> <p>(ii) if the leave is adoption—related leave—the day of placement, or the expected day of placement, of the child; or</p> <p>(b) for an employee taking a period of unpaid parental leave that is to start within 12 months after the birth or placement of the child under subsection 71(6)—the date on which the employee’s period of leave is to start; or</p> <p>(c) for a member of an employee couple taking a</p>	<p>(b)호 또는 제72조제(4)항 제(b)호에 의거한 무급육아 휴직 중인 경우</p> <p>근로자가 12개월의 근무를 완료해야만 하는 날짜</p> <p>(3) 제(1)항과 제(2)항의 목적상, 적용되는 날짜는 다음 각 호의 어느 하나와 같다.</p> <p>(a) 제(b)호 또는 제(c)호가 적용되지 않는다면,</p> <p>(i) 출생관련 휴가의 경우 - 자녀의 출생일 또는 출생예정일</p> <p>(ii) 입양관련 휴가의 경우 - 아동의 배정일 또는 배정예정일</p> <p>(b) 제71조제(6)항에 따라 자녀의 출생 또는 아이의 배정 후 12개월 이내에 시작된 무급육아휴직중인 근로자의 경우 - 근로자의 휴가가 시작된 날</p> <p>(c) 근로자부부로 부부 중 한 명이 무급육아휴직을 쓴 후 제72</p>
---	---

<p>period of unpaid parental leave that is to start under paragraph 72(3)(b) or 72(4)(b) after the period of unpaid parental leave of the other member of the employee couple—the date on which the employee’s period of leave is to start.</p>	<p>조제(3)항제(b)호 또는 제72조제(4)항제(b)호에 따라 개시되는 무급육아휴직을 하는 다른 한 명의 경우 - 근로자의 휴가가 시작된 날</p>
<p><i>Meaning of birth-related leave</i></p> <p>(4) Birth-related leave means leave of either of the following kinds:</p> <p>(a) unpaid parental leave taken in association with the birth of a child (see section 70);</p> <p>(b) unpaid special maternity leave (see section 80).</p>	<p><i>출생관련 휴가의 의미</i></p> <p>(4) 출생관련 휴가란 다음 각 호의 어느 하나의 휴가를 의미한다.</p> <p>(a) 출생과 관련하여 얻은 무급육아휴직(제70조 참조)</p> <p>(b) 무급특별출산휴가(제80조 참조)</p>
<p><i>Meaning of adoption-related leave</i></p> <p>(5) Adoption-related leave means leave of either of the following kinds:</p> <p>(a) unpaid parental leave taken in association with the placement of a child for adoption (see section 70);</p> <p>(b) unpaid pre-adoption leave (see section 85).</p>	<p><i>입양관련 휴가의 의미</i></p> <p>(5) 입양관련 휴가란 다음 각 호의 어느 하나의 휴가를 의미한다.</p> <p>(a) 입양 아동의 배정과 관련한 무급육아휴직 (제70조 참조)</p> <p>(b) 무급예비입양휴가(제85조 참조)</p>

<p><i>Meaning of day of placement</i></p> <p>(6) The day of placement, in relation to the adoption of a child by an employee, means the earlier of the following days:</p> <p>(a) the day on which the employee first takes custody of the child for the adoption;</p> <p>(b) the day on which the employee starts any travel that is reasonably necessary to take custody of the child for the adoption.</p> <p><b>68 General rule for adoption—related leave—child must be under 16 etc.</b></p> <p>An employee is not entitled to adoption—related leave unless the child that is, or is to be, placed with the employee for adoption:</p> <p>(a) is, or will be, under 16 as at the day of placement, or the expected day of placement, of the child; and</p> <p>(b) has not, or will not have, lived continuously with the employee for a period of 6 months or more as at the day</p>	<p><b>배정일의 의미</b></p> <p>(6) 근로자에 의한 아동입양과 관련하여, 배정일이란 다음 각 호의 날 중 더 앞선 날을 의미한다.</p> <p>(a) 근로자가 입양을 위하여 처음으로 양육권을 갖는 날</p> <p>(b) 입양에 대한 아이의 양육권을 갖기 위하여 합리적으로 필요한 여행을 시작한 날</p> <p><b>제68조 입양관련 휴가에 대한 일반규칙 - 반드시 16세 이하의 아동이어야 함 등.</b></p> <p>근로자에게 입양되는 아동이 다음 각 호의 경우가 아니라면, 근로자는 입양관련 휴가에 대한 자격이 없다.</p> <p>(a) 아동의 배정일 또는 배정예정일에 그 아동이 16세 이하인 경우</p> <p>(b) 아동의 배정일 또는 배정예정일에 그 아동이 6개월 이상 근로자와 계속하여 살지 않은 경우</p>
---	--

<p>of placement, or the expected day of placement, of the child; and</p> <p>(c) is not (otherwise than because of the adoption) a child of the employee or the employee's spouse or de facto partner.</p> <p><b>69 Transfer of employment situations in which employee is entitled to continue on leave etc.</b></p> <p>(1) If:</p> <p>(a) there is a transfer of employment in relation to an employee; and</p> <p>(b) the employee has already started a period of leave under this Division when his or her employment with the first employer ends;</p> <p>the employee is entitled to continue on that leave for the rest of that period.</p> <p>(2) If:</p> <p>(a) there is a transfer of employment in relation to an employee; and</p> <p>(b) the employee has, in relation to the first employer, already taken a step that is required or permitted by a provision of this Division in</p>	<p>(c) 아동이 근로자 또는 근로자의 배우자 또는 실제 동거인의 자녀가 아닌 경우(입양으로 인한 경우 제외)</p> <p><b>제69조 근로자의 휴가 중 고용상황의 전환 등.</b></p> <p>(1) 다음 각 호의 경우, 근로자는 그 잔여기간 동안 휴가를 계속할 수 있다.</p> <p>(a) 근로자와 관련하여 고용의 전환이 있고,</p> <p>(b) 첫 번째 사용자와의 고용이 종료될 때 근로자가 이미 이 절에 따라 휴가중인 경우</p> <p>(2) 다음 각 호의 경우, 근로자는 두 번째 사용자와 관련 절차를 진행한다.</p> <p>(a) 근로자와 관련하여 고용의 전환이 있고,</p> <p>(b) 휴가를 받기위하여 이 절 규정에 따라 요구되는 또는 승</p>
--	--

<p>relation to taking a period of leave; the employee is taken to have taken the step in relation to the second employer.</p> <p>Note: Steps covered by this subsection include (for example) giving the first employer notice under subsection 74(1), confirmation or advice under subsection 74(4) or evidence under subsection 74(5).</p>	<p>인되는 절차를 근로자가 첫 번째 사용자와 이미 진행하고 있었던 경우,</p> <p>주: 이 항에 의하여 적용되는 절차는 (예컨대) 첫 번째 사용자에게 제74조제(1)항에 따른 공지, 확인이나 제74조제(4)항에 따른 자문 또는 제74조제(5)항에 따른 증거를 교부하는 것을 포함한다.</p>
<p><b>Subdivision B—Parental leave</b></p>	<p><b>제B관 육아휴직</b></p>
<p><b>70 Entitlement to unpaid parental leave</b></p> <p>An employee is entitled to 12 months of unpaid parental leave if:</p> <p>(a) the leave is associated with:</p> <p>(i) the birth of a child of the employee or the employee's spouse or de facto partner; or</p> <p>(ii) the placement of a child with the employee for adoption; and</p> <p>(b) the employee has or will have a responsibility for the care of the child.</p> <p>Note: Entitlement is also affected by:</p> <p>(a) section 67 (which deals with length of the employee's service); and</p>	<p><b>제70조 무급육아휴직 요건</b></p> <p>근로자는 다음 각 호의 경우 12개월의 무급육아휴직에 대한 자격이 있다.</p> <p>(a) 휴가가 다음 각 목의 어느 하나와 관련이 있는 경우</p> <p>(i) 근로자 또는 근로자의 배우자나 사실상 동거인의 자녀의 출생</p> <p>(ii) 입양을 위하여 근로자에게 아동 배정</p> <p>(b) 근로자가 아이를 보육할 책임이 있는 경우</p> <p>주: 다음의 사항도 자격요건에 영향을 준다.</p> <p>(a) 제67조(근로자의 근무기간에 관한</p>

- (b) for pregnancy and birth—subsection 77A(3) (which applies if the pregnancy ends other than by the child being born alive, or if the child dies after birth); and
- (c) for adoption—section 68 (which deals with the age etc. of the adopted child).

## 71 The period of leave—other than for members of an employee couple who each intend to take leave

### *Application of this section*

(1) This section applies to an employee who intends to take unpaid parental leave if:

- (a) the employee is not a member of an employee couple; or
- (b) the employee is a member of an employee couple, but the other member of the couple does not intend to take unpaid parental leave.

### *Leave must be taken in single continuous period*

(2) The employee must take the leave in a single continuous period.

Note 1: An employee may take a form of

조항)

- (b) 임신과 출산 - 제77A조제(3)항(아이가 살아서 출생한 경우 외 임신이 종료하는 경우 또는 아이가 출생 후 사망한 경우에 관한 조항)
- (c) 입양 - 제68조(입양아동의 연령 등에 관한 조항)

## 제71조 휴직기간 - 각각 휴직을 하려는 부부근로자의 일원 제외

### 적용

(1) 이 조는 다음 각 호의 어느 하나의 경우 무급육아휴직을 사용하려고 하는 근로자에게 적용된다.

- (a) 근로자가 부부근로자의 한 구성원이 아닌 경우,
- (b) 근로자가 부부근로자 중 한 명이지만 부부근로자 중 다른 한 구성원이 무급육아휴직을 갈 계획이 없는 경우,

휴직은 단일 연속 기간이어야 한다.

(2) 근로자는 단일 연속기간의 휴직만 사용해야 한다.

주1: 근로자는 무급육아휴직 중에 동시에



paid leave at the same time as he or she is on unpaid parental leave (see section 79).

Note 2: Periods of unpaid parental leave can include keeping in touch days on which an employee performs work (see section 79A).

(3) If the leave is birth-related leave for a female employee who is pregnant with, or gives birth to, the child, the period of leave may start:

- (a) up to 6 weeks before the expected date of birth of the child; or
  - (b) earlier, if the employer and employee so agree;
- but must not start later than the date of birth of the child.

Note 1: If the employee is not fit for work, she may be entitled to:

- (a) paid personal leave under Subdivision A of Division 7; or
- (b) unpaid special maternity leave under section 80.

Note 2: If it is inadvisable for the employee to continue in her present position, she may be entitled:

- (a) to be transferred to an appropriate safe job under section 81; or
- (b) to paid no safe job leave under section 81A; or
- (c) to unpaid no safe job leave under

유급휴가형식을 취할 수 있다. (제79조 참조)

주2: 무급육아휴직기간은 근로자가 일하는 연락일을 포함할 수 있다. (제79A조 참조)

(3) 휴가가 임신 또는 자녀를 출생한 여성근로자의 출생관련 휴가인 경우 다음 각 호의 어느 하나에 휴가를 시작할 수 있다.

(a) 자녀의 출생예정일 전 6주 까지

(b) 사용자와 근로자가 합의한 경우 더 일찍  
그러나 자녀의 출생일 후에 개시해서는 안 된다.

주1: 근로자가 근무하기에 적합한 상태가 아니라면, 그녀는 다음의 어느 하나를 택할 수 있다.

- (a) 제7절 제A관에 따른 개인유급휴가
- (b) 제80조에 따른 무급특별출산휴가

주2. 근로자에게 현재 직위의 일을 계속하게 하는 것이 권장할 만하지 않은 경우, 그녀는 다음의 어느 하나를 택할 수 있다.

- (a) 제81조에 따라 적절하게 안전한 업무로 전환
- (b) 제81A조에 따른 유급 고용무보장 휴가

<p>section 82A.</p> <p>Note 3: Section 344 prohibits the exertion of undue influence or undue pressure on the employee in relation to a decision by the employee whether to agree as mentioned in paragraph (3)(b) of this section.</p> <p>(4) If the leave is birth-related leave but subsection (3) does not apply, the period of leave must start on the date of birth of the child.</p> <p><i>When adoption-related leave must start</i></p> <p>(5) If the leave is adoption-related leave, the period of leave must start on the day of placement of the child.</p> <p><i>Leave may start later for employees whose spouse or de facto partner is not an employee</i></p> <p>(6) Despite subsections (3) to (5), the period of leave may start at any time within 12 months after the date of birth or day of placement of the child if:</p> <p>(a) the employee has a spouse or de facto partner who is not an employee; and</p> <p>(b) the spouse or de facto</p>	<p>(c) 제82A조에 따른 무급 고용무보장 휴가</p> <p>주3. 제344조는 이 조 제(3)항제(b)호에 명시된 것에 동의하는 지에 대한 근로자의 결정과 관련하여 근로자에게 부당한 영향 또는 과도한 압박을 주는 것을 금지한다.</p> <p>(4) 출생관련 휴가이지만 제(3)항이 적용되지 않는 휴가의 경우, 그 휴가는 자녀의 출생일에 시작되어야만 한다.</p> <p><i>입양관련 휴가의 필수 시작일</i></p> <p>(5) 입양관련 휴가의 경우, 그 휴가는 아동의 배정일에 시작되어야만 한다.</p> <p><i>근로자의 배우자나 사실상 동거인이 근로자가 아니라면 휴가는 늦게 시작될 수 있다.</i></p> <p>(6) 제(3)항부터 제(5)항에도 불구하고, 다음 각 호의 경우 휴가기간은 자녀의 출생일 또는 아동의 배정일부터 12개월 이내에 언제든지 시작되어야만 한다.</p> <p>(a) 근로자에게 근로자가 아닌 배우자나 사실상 동거인이 있는 경우</p> <p>(b) 그 배우자나 사실상 동거인</p>
--	--

partner has a responsibility for the care of the child for the period between the date of birth or day of placement of the child and the start date of the leave.

Note: An employee whose leave starts under subsection (6) is still entitled under section 76 to request an extension of the period of leave beyond his or her available parental leave period. However, the period of leave may not be extended beyond 24 months after the date of birth or day of placement of the child (see subsection 76(7)).

## 72 The period of leave—members of an employee couple who each intend to take leave

### *Application of this section*

(1) This section applies to an employee couple if each of the employees intends to take unpaid parental leave.

### *Leave must be taken in single continuous period*

(2) Each employee must take the leave in a single continuous period.

Note 1: An employee may take a form of paid leave at the same time as he or

이 자녀의 출생일 또는 아동의 배정일과 휴가 시작일 사이에 보육에 책임이 있는 경우

주: 제(6)항에 따라 휴가를 시작하는 근로자는 제76조에 따라 자신에게 허용된 육아휴직기간을 초과하여 연장을 청구할 수 있다. 그러나, 휴가기간이 자녀 출생일 또는 아동의 배정일부터 24개월을 초과할 수는 없다. (제76조제(7)항 참조)

## 제72조 휴가기간 - 개별적으로 휴가를 신청하려는 부부근로자

### 적용

(1) 부부근로자가 개별적으로 무급육아휴직을 신청하려고 하는 경우 이 조가 적용된다.

### 단일연속기간 휴가

(2) 각각의 근로자는 단일연속기간으로 휴가를 신청해야 한다.

주1: 근로자는 무급육아휴직 중 유급휴가를 동시에 신청할 수 있다. (제79조 참조)

she is on unpaid parental leave (see section 79).

Note 2: Periods of unpaid parental leave can include keeping in touch days on which an employee performs work (see section 79A).

*When birth-related leave must start*

(3) If the leave is birth-related leave:

(a) one employee's period of leave must start first, in accordance with the following rules:

(i) if the member of the employee couple whose period of leave starts first is a female employee who is pregnant with, or gives birth to, the child—the period of leave may start up to 6 weeks before the expected date of birth of the child, or earlier if the employer and employee so agree, but must not start later than the date of birth of the child;

(ii) if subparagraph (i) does not apply—the period of leave must start on the date of birth of the child;

주2: 무급육아휴직기간은 근로자가 근무를 하는 연락일을 포함할 수 있다. (제79A조 참조)

*출산관련휴가 의무 개시일*

(3) 출산관련 휴가의 경우 다음 각 호와 같다,

(a) 한 근로자의 휴가는 다음 각 목의 규칙에 따라 먼저 개시되어야 한다.

(i) 부부근로자의 일원 중 먼저 휴가를 신청한 사람이 자녀를 임신 또는 출산한 여성근로자인 경우, 휴가는 자녀 출산 예정일 최대 6주 전까지 또는 사용자와 근로자가 합의한 경우 그 보다 더 빨리 시작할 수 있다. 그러나 자녀의 출산일보다 나중에 개시되어서는 안 된다.

(ii) (i)목이 적용되지 않는 경우, 휴가는 자녀의 출산일에 개시하여야 한다.

<p>and</p> <p>(b) the other employee's period of leave must start immediately after the end of the first employee's period of leave (or that period as extended under section 75 or 76).</p> <p><i>When adoption-related leave must start</i></p> <p>(4) If the leave is adoption-related leave:</p> <p>(a) one employee's period of leave must start on the day of placement of the child; and</p> <p>(b) the other employee's period of leave must start immediately after the end of the first employee's period of leave (or that period as extended under section 75 or 76).</p> <p><i>Limited entitlement to take concurrent leave</i></p> <p>(5) If one of the employees takes a period (the first employee's period of leave) of unpaid parental leave in accordance with paragraph (3)(a) or (4)(a), the other employee may take a</p>	<p>(b) 다른 한 명의 휴가는 먼저 휴가를 신청한 근로자의 휴가 (또는 제75조 또는 제76조에 따라 연장된 기간)가 종료된 후 바로 시작되어야 한다.</p> <p><i>입양관련휴가 의무 개시일</i></p> <p>(4) 입양관련휴가의 경우 다음 각 호와 같다.</p> <p>(a) 부부근로자 중 한 명의 휴가는 아동의 인도일에 시작하여야 한다.</p> <p>(b) 다른 한 명의 휴가는 먼저 휴가를 신청한 근로자의 휴가 (또는 제75조 또는 제76조에 따라 연장된 기간)가 종료된 후 바로 시작되어야 한다.</p> <p><i>동반휴직 신청자격 제한</i></p> <p>(5) 근로자 중 한 명이 제(3)항 제(a)호 또는 제(4)항 제(a)호에 따라 무급육아휴직(첫 번째 근로자의 휴가기간)을 신청했다면, 동반휴직이 다음 각 호의 요건을 준수하는 경우, 다른 한 명의 근로자는 첫 번째 근로자의 휴가기</p>
---	---

period of unpaid parental leave (the concurrent leave) during the first employee's period of leave, if the concurrent leave complies with the following requirements:

- (a) the concurrent leave must not be longer than 8 weeks in total;
- (b) the concurrent leave may be taken in separate periods, but, unless the employer agrees, each period must not be shorter than 2 weeks;
- (c) unless the employer agrees, the concurrent leave must not start before:
  - (i) if the leave is birth-related leave—the date of birth of the child; or
  - (ii) if the leave is adoption-related leave—the day of placement of the child.
- (6) Concurrent leave taken by an employee:
  - (a) is an exception to the rule that the employee must take his or her leave in a single continuous period (see subsection (2)); and
  - (b) is an exception to the rules about when the employee's period of unpaid parental leave

간 동안 무급육아휴직(동반휴직)을 신청할 수 있다.

- (a) 동반휴직의 총 기간은 8주 이내이어야 한다.
- (b) 동반휴직이 서로 다른 기간에 신청될 수 있지만, 사용자가 동의하지 않는 한, 각각의 기간은 최소 2주 이상이어야 한다.
- (c) 사용자가 동의하지 않는 한, 동반휴직은 다음 각 호에 해당하는 날 이전에 시작되어서는 안 된다.
  - (i) 출산관련휴가 - 자녀의 출산일
  - (ii) 입양관련휴가 - 아동의 인도일
- (6) 근로자가 신청하는 동반휴직은 다음 각 호에 대한 예외이다.
  - (a) 근로자는 단일연속기간의 휴가를 신청해야 한다는 규칙(제(2)항 참조)
  - (b) 근로자의 무급육아휴직의 무개시일에 관한 규칙(제(3)항 참조)



must start (see subsection (3) or (4)).

Note: The concurrent leave is unpaid parental leave and so comes out of the employee's entitlement to 12 months of unpaid parental leave under section 70.

**73 Pregnant employee may be required to take unpaid parental leave within 6 weeks before the birth**

*Employer may ask employee to provide a medical certificate*

(1) If a pregnant employee who is entitled to unpaid parental leave (whether or not she has complied with section 74) continues to work during the 6 week period before the expected date of birth of the child, the employer may ask the employee to give the employer a medical certificate containing the following statements (as applicable):

- (a) a statement of whether the employee is fit for work;
- (b) if the employee is fit for work—a statement of whether it is inadvisable for the employee to continue in her

주: 동반휴직은 무급육아휴직이며 제70조에 따라 12개월까지의 무급육아휴직을 신청할 수 있는 자격에서 도출된다.

**제73조 임신한 근로자는 출산 전 6주 이내에 무급육아휴직을 신청할 것이 요구 될 수 있다.**

*사용자의 근로자 진단서제출 요청*

(1) (제74조의 준수여부와 별도로) 무급육아휴직을 신청할 수 있는 임신한 근로자가 출산예정일 전 6주동안까지 근로를 계속하는 경우, 사용자는 근로자에게 다음 사항(해당하는 바에 따라)을 포함하는 진단서를 요청할 수 있다.

- (a) 근로자가 근무에 적합한 건강상태인지에 대한 진술
- (b) 근로자가 근무에 적합한 건강상태인 경우 - 다음 각 목의 어느 하나를 이유로 명시된 기간동안 근로자가 자신의 업무

<p>present position during a stated period because of:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) illness, or risks, arising out of the employee's pregnancy; or</li> <li>(ii) hazards connected with the position.</li> </ul> <p>Note: Personal information given to an employer under this subsection may be regulated under the Privacy Act 1988.</p> <p><i>Employer may require employee to take unpaid parental leave</i></p> <p>(2) The employer may require the employee to take a period of unpaid parental leave (the period of leave) as soon as practicable if:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) the employee does not give the employer the requested certificate within 7 days after the request; or</li> <li>(b) within 7 days after the request, the employee gives the employer a medical certificate stating that the employee is not fit for work; or</li> <li>(c) the following subparagraphs are satisfied: <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) within 7 days after the</li> </ul> </li> </ul>	<p>를 계속하는 것이 바람직한지의 여부에 대한 진술</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) 근로자의 임신으로 인한 병, 또는 위험</li> <li>(ii) 업무와 관련된 위험</li> </ul> <p>주: 이 조항에 따라 사용자에게 제공되는 신상 정보는 「1988 개인정보보호법」에 따라 규제될 수 있다.</p> <p>사용자는 근로자에게 무급육아휴직을 신청할 것을 요구할 수 있다.</p> <p>(2) 다음 각 호의 어느 하나의 경우 사용자는 실행가능한 한 근로자에게 무급육아휴직을 신청할 것을 요구할 수 있다.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) 사용자가 근로자에게 요청한 증명서를 근로자가 요청 받은 후 7일 이내에 제출하지 못한 경우</li> <li>(b) 요청 후 7일 이내에, 근로자가 사용자에게 근로자가 근무에 적합한 상태가 아니라고 적혀있는 진단서를 제출한 경우</li> <li>(c) 다음 각 목을 충족하는 경우, <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) 요청 후 7일 이내, 근로</li> </ul> </li> </ul>
---	---

request, the employee gives the employer a medical certificate stating that the employee is fit for work, but that it is inadvisable for the employee to continue in her present position for a stated period for a reason referred to in subparagraph (1)(b)(i) or (ii);

- (ii) the employee has not complied with the notice and evidence requirements of section 74 for taking unpaid parental leave.

Note: If the medical certificate contains a statement as referred to in subparagraph (c)(i) and the employee has complied with the notice and evidence requirements of section 74, then the employee is entitled to be transferred to a safe job (see section 81) or to paid no safe job leave (see section 81A).

*When the period of leave must end*

- (3) The period of leave must not end later than the earlier of the following:
- (a) the end of the pregnancy;
  - (b) if the employee has given

자가 사용자에게 근로자가 근무에 적합한 건강상태이나 근로자가 명시된 기간동안 현재의 업무를 계속하는 것은 제(1)항제(b)호(i)목 또는 (ii)목에 명시된 이유로 바람직하지 못함이라고 적힌 진단서를 제출

- (ii) 근로자가 무급육아휴직을 신청하기위한 제74조의 통지 및 증명요건을 준수하지 않았던 경우

주: 진단서가 제(c)호(i)목에 명시된 대로 진술을 포함하고 있고 근로자가 제74조의 통지 및 증명요건을 준수하였다면, 근로자는 안전한 업무 또는 안전상 이유로 인한 유급휴가로 전환될 자격이 있다.(제81A조 참조)

*휴가 의무 종료일*

- (3) 휴가는 다음 각 호 중 더 빠른 날보다 늦게 종료되어서는 안 된다.
- (a) 임신 종료
  - (b) 근로자가 사용자에게 출산

<p>the employer notice of the taking of a period of leave connected with the birth of the child (whether it is unpaid parental leave or some other kind of leave)—the start date of that leave.</p> <p><i>Special rules about the period of leave</i></p> <p>(4) The period of leave:</p> <p>(a) is an exception to the rule that the employee must take her unpaid parental leave in a single continuous period (see subsection 71(2) or 72(2)); and</p> <p>(b) is an exception to the rules about when the employee's period of unpaid parental leave must start (see subsections 71(3) and (6), or subsection 72(3)).</p> <p>Note: The period of leave is unpaid parental leave and so comes out of the employee's entitlement to 12 months of unpaid parental leave under section 70.</p> <p>(5) The employee is not required to comply with section 74 in relation to the period of leave.</p>	<p>관련 휴가기간신청 통지를 한 경우(무급육아휴직 또는 기타 다른 종류의 휴가인지와는 무관)— 그 휴가의 시작일</p> <p><i>휴가기간에 대한 특별규칙</i></p> <p>(4) 휴가기간은 다음 각 호의 규칙에 대한 예외이다.</p> <p>(a) 근로자가 단일연속기간에 자신의 무급육아휴직을 신청해야 한다는 규칙(제71조제(2)항 또는 제72조제(2)항 참조)</p> <p>(b) 근로자의 무급육아휴직의 무개시일에 관한 규칙 (제71조제(3)항 및 제(6)항 또는 제72조제(3)항 참조).</p> <p>주: 휴가는 무급육아휴직이며 제70조에 따라 12개월의 무급육아휴직 자격에서 도출된다.</p> <p>(5) 근로자는 휴가기간과 관련하여 제74조를 준수할 것이 요구되지 않는다.</p>
---	---

## 74 Notice and evidence requirements

### *Notice*

(1) An employee must give his or her employer written notice of the taking of unpaid parental leave under section 71 or 72 by the employee.

(2) The employee must give the notice to the employer:

(a) at least:

(i) 10 weeks before starting the leave, unless subparagraph (ii) applies; or

(ii) if the leave is to be taken in separate periods of concurrent leave (see paragraph 72(5)(b)) and the leave is not the first of those periods of concurrent leave—4 weeks before starting the period of concurrent leave; or

(b) if that is not practicable—as soon as practicable (which may be a time after the leave has started).

(3) The notice must specify the intended start and end dates of the leave.

## 제74조 통지 및 증명요건

### 통지

(1) 근로자는 제71조 또는 제72조에 따라 자신의 사용자에게 무급육아휴직신청에 대하여 서면으로 통지하여야 한다.

(2) 근로자는 사용자에게 다음 각 호와 같이 통지하여야 한다.

(a) 적어도

(i) (ii)목이 적용되지 않는다면, 휴가 시작일 10주 전

(ii) 동반휴직과 서로 다른 기간 동안 휴가를 갖고(제72조제(5)항제(b)호 참조) 첫 번째 동반휴직 기간이 아니라면, - 동반휴직 개시일 4주 전

(b) 그것이 실행불가능한 경우 - 실행가능하게 된 때(휴가가 시작된 후 시기일 수 있다.)

(3) 통지는 휴가의 예정된 시작일과 종료일을 특정해야만 한다.

*Confirmation or change of intended start and end dates*

(4) At least 4 weeks before the intended start date specified in the notice given under subsection (1), the employee must:

- (a) confirm the intended start and end dates of the leave; or
- (b) advise the employer of any changes to the intended start and end dates of the leave; unless it is not practicable to do so.

(4A) Subsection (4) does not apply to a notice for a period of concurrent leave referred to in subparagraph (2)(a)(ii).

*Evidence*

(5) An employee who has given his or her employer notice of the taking of unpaid parental leave must, if required by the employer, give the employer evidence that would satisfy a reasonable person:

- (a) if the leave is birth-related leave—of the date of birth, or the expected date of birth, of the child; or
- (b) if the leave is adoption-related leave:

*예정된 시작일과 종료일의 승인 또는 변경*

(4) 제(1)항에 따라 제출된 통지에 명시된 예정된 시작일부터 적어도 4주 전에, 그렇게 하는 것이 실행불가능한 것이 아니라면, 근로자는 다음 각 호를 해야만 한다.

- (a) 휴가의 예정된 시작일과 종료일 승인
- (b) 사용자에게 휴가의 예정된 시작일과 종료일에 대한 변경에 대한 자문

(4A) 제(4)항은 제(2)항제(a)호(ii)목에 언급된 동반휴직에 대한 통지에 적용되지 않는다.

*증명*

(5) 자신의 사용자에게 무급육아휴직 신청통지를 한 근로자는 사용자가 요청하면, 사용자에게 이성적인 사람이라면 충족할만한 다음 각 호의 증명을 제출해야만 한다.

- (a) 출산관련 휴가인 경우 - 출산일 또는 출산예정일
- (b) 입양관련 휴가인 경우



<p>(i) of the day of placement, or the expected day of placement, of the child; and</p> <p>(ii) that the child is, or will be, under 16 as at the day of placement, or the expected day of placement, of the child.</p> <p>(6) Without limiting subsection (5), an employer may require the evidence referred to in paragraph (5)(a) to be a medical certificate.</p> <p><i>Compliance</i></p> <p>(7) An employee is not entitled to take unpaid parental leave under section 71 or 72 unless the employee complies with this section.</p> <p>Note: Personal information given to an employer under this section may be regulated under the Privacy Act 1988.</p> <p><b>75 Extending period of unpaid parental leave—extending to use more of available parental leave period</b></p> <p><i>Application of this section</i></p> <p>(1) This section applies if:</p>	<p>(i) 아동의 인도일 또는 인도 예정일</p> <p>(ii) 아동의 인도일 또는 인도 예정일에 아동의 나이가 16세 이하라는 증명</p> <p>(6) 제(5)항에 한정됨이 없이, 사용자는 제(5)항제(a)호에 언급된 진단서가 되는 증명을 요청할 수 있다.</p> <p>준수</p> <p>(7) 근로자가 이 조를 준수하지 않는다면, 근로자는 제71조 또는 제72조에 따른 무급휴가를 신청할 수 없다.</p> <p>주: 이 조에 따라 사용자에게 제공된 신상정보는 「1988 개인정보보호법」에 따라 규제될 수 있다.</p> <p><b>제75조</b></p> <p>무급육아휴직기간연장—이용가능한 육아휴직기간을 더 사용하기 위한 연장</p> <p>적용</p> <p>(1) 이 조는 다음 각 호의 경우</p>
---	---

<p>(a) an employee has, in accordance with section 74, given notice of the taking of a period of unpaid parental leave (the original leave period); and</p> <p>(b) the original leave period is less than the employee's available parental leave period; and</p> <p>(c) the original leave period has started.</p> <p>(2) The employee's available parental leave period is 12 months, less any periods of the following kinds:</p> <p>(a) a period of concurrent leave that the employee has taken in accordance with subsection 72(5);</p> <p>(b) a period of unpaid parental leave that the employee has been required to take under subsection 73(2) or 82(2);</p> <p>(c) a period by which the employee's entitlement to unpaid parental leave is reduced under paragraph 76(6)(c).</p> <p><i>First extension by giving notice to employer</i></p> <p>(3) The employee may extend</p>	<p>에 적용된다.</p> <p>(a) 근로자는 제74조에 따라, 무급육아휴직기간(최초 휴가기간)을 고지하고,</p> <p>(b) 최초 휴가기간이 근로자가 이용가능한 육아휴직기간보다 짧고,</p> <p>(c) 최초 휴가기간이 시작된 경우</p> <p>(2) 근로자의 이용가능한 육아휴직기간은 다음 각 호의 기간보다 짧은 12개월이다.</p> <p>(a) 근로자가 제72조제(5)항에 따라 신청한 동반휴가기간</p> <p>(b) 근로자가 제73조제(2)항 또는 제82조제(2)항에 따라 신청해야 하는 무급육아휴직기간</p> <p>(c) 근로자의 무급육아휴직신청자격이 제76조제(6)항제(c)호에 따라 단축되는 기간</p> <p><i>사용자에 대한 고지를 통한 첫 번째 연장</i></p> <p>(3) 근로자는 자신의 사용자에</p>
---	--

<p>the period of unpaid parental leave by giving his or her employer written notice of the extension at least 4 weeks before the end date of the original leave period. The notice must specify the new end date for the leave.</p> <p>(4) Only one extension is permitted under subsection (3).</p> <p><i>Further extensions by agreement with employer</i></p> <p>(5) If the employer agrees, the employee may further extend the period of unpaid parental leave one or more times.</p> <p><i>No entitlement to extension beyond available parental leave period</i></p> <p>(6) The employee is not entitled under this section to extend the period of unpaid parental leave beyond the employee's available parental leave period.</p> <p><b>76 Extending period of unpaid parental leave—extending for up to 12 months beyond available parental leave period</b></p>	<p>게 최초 휴가기간 종료 적어도 4주 전에 연장통지를 서면으로 제출함으로써 무급육아휴직기간을 연장할 수 있다. 고지에는 새로운 휴가 종료일이 명시되어야만 한다.</p> <p>(4) 제(3)항에 따른 연장은 1회만 허용된다.</p> <p><i>사용자의 동의에 의한 추가연장</i></p> <p>(5) 사용자가 동의하는 경우, 근로자는 무급육아휴직기간을 1회 이상 추가로 연장할 수 있다.</p> <p><i>이용가능한 육아휴직기간을 초과하는 연장금지</i></p> <p>(6) 이 조를 근거로 근로자는 이용가능한 육아휴직기간을 초과하여 무급육아휴직기간을 연장할 수 없다.</p> <p><b>제76조 무급육아휴직기간의 연장—이용가능한 무급육아휴직기간을 초과하여 12개월까지 연장</b></p>
---	--

*Employee may request further period of leave*

(1) An employee who takes unpaid parental leave for his or her available parental leave period may request his or her employer to agree to an extension of unpaid parental leave for the employee for a further period of up to 12 months immediately following the end of the available parental leave period.

Note: Extended periods of unpaid parental leave can include keeping in touch days on which an employee performs work (see section 79A).

*Making the request*

(2) The request must be in writing, and must be given to the employer at least 4 weeks before the end of the available parental leave period.

*Agreeing to the requested extension*

(3) The employer must give the employee a written response to the request stating whether the employer grants or refuses the request. The response must be given as soon as practicable,

근로자는 추가 휴가기간을 요구할 수 있다.

(1) 자신이 이용가능한 육아휴직기간의 범위에서 무급육아휴직 중인 근로자는 자신의 사용자에게 이용가능한 육아휴직기간의 종료 후 바로 12개월까지의 추가기간에 대하여 무급육아휴직의 연장 합의를 요청할 수 있다.

주: 무급육아휴직 연장기간에 근로자가 업무를 하는 연락일을 포함할 수 있다.(제79A조 참조)

*요청방법*

(2) 요청은 서면으로 이루어져야만 하고, 이용가능한 육아휴직기간이 만료되기 적어도 4주 전에 제출되어야 한다.

*요청된 연장 합의*

(3) 사용자는 그 요청에대한 승인이나 거부여부를 명시한 답변을 서면으로 근로자에게 주어야만 한다. 답변은 가능한 한 빨리 주어져야 하며, 요청이 제출된 후 21일 이내에 주어져야한다.

and not later than 21 days, after the request is made.

(4) The employer may refuse the request only on reasonable business grounds.

(5) If the employer refuses the request, the written response under subsection (3) must include details of the reasons for the refusal.

#### *Discussion*

(5A) The employer must not refuse the request unless the employer has given the employee a reasonable opportunity to discuss the request.

#### *Special rules for employee couples*

(6) The following paragraphs apply in relation to a member of an employee couple extending a period of unpaid parental leave in relation to a child under this section:

(a) the request must specify any amount of unpaid parental leave that the other member of the employee couple has taken, or will have taken, in relation to the child before the

(4) 사용자는 오직 합리적인 경영상의 이유로만 요청을 거부할 수 있다.

(5) 사용자가 요청을 거부하는 경우, 제(3)항에 따른 답변서에는 거부에 대한 상세한 이유가 명시되어 있어야 한다.

#### *토의*

(5A) 사용자가 근로자에게 요청을 토의할 수 있는 합리적인 기회를 제공하지 않는다면, 사용자는 요청을 거부해서는 안 된다.

#### *부부근로자에 대한 특별규칙*

(6) 다음 각 호는 이 조에 따라 자녀와 관련한 무급육아휴직기간을 연장하는 부부근로자의 구성원에게 적용된다.

(a) 요청에는 연장을 시작하기 전에 부부근로자의 한 구성원이 자녀와 관련하여 신청했던 또는 신청할 무급육아휴직기간을 명시해야 한다.

<p>extension starts;</p> <p>(b) the period of the extension cannot exceed 12 months, less any period of unpaid parental leave that the other member of the employee couple has taken, or will have taken, in relation to the child before the extension starts;</p> <p>(c) the amount of unpaid parental leave to which the other member of the employee couple is entitled under section 70 in relation to the child is reduced by the period of the extension.</p> <p><i>No extension beyond 24 months after birth or placement</i></p> <p>(7) Despite any other provision of this Division, the employee is not entitled to extend the period of unpaid parental leave beyond 24 months after the date of birth or day of placement of the child.</p> <p><b>77 Reducing period of unpaid parental leave</b></p> <p>If the employer agrees, an employee whose period of unpaid parental leave has</p>	<p>(b) 연장일 개시 전에 자녀와 관련하여 부부근로자의 한 구성원이 신청했던 또는 신청할 무급육아휴직기간보다 짧고 연장기간은 12개월을 초과할 수 없다.</p> <p>(c) 자녀와 관련하여 제70조에 따라 부부근로자의 다른 구성원이 가진 무급육아휴직기간은 연장기간에 의하여 단축된다.</p> <p><i>출생이나 아동인도 후 24개월을 초과하는 연장금지</i></p> <p>(7) 이 절의 다른 규정에도 불구하고, 근로자는 무급육아휴직기간을 자녀의 출산일이나 인도일 이후 24개월을 초과하여 연장할 수 없다.</p> <p><b>제77조</b> <b>무급육아휴직기간의 단축</b></p> <p>사용자가 동의하면, 무급육아휴직 중인 근로자는 자신이 신청한 무급육아휴직기간을 단축할 수</p>
---	---



started may reduce the period of unpaid parental leave he or she takes.

**77A Pregnancy ends (other than by birth of a living child) or child born alive dies**

*Application of this section*

(1) This section applies to unpaid parental leave, if:

(a) the leave is birth-related leave; and

(b) either:

(i) the pregnancy ends other than by the child being born alive; or

(ii) the child dies after being born.

*Cancellation of leave*

(2) Before the leave starts:

(a) the employee may give the employer written notice cancelling the leave; or

(b) the employer may give the employee written notice cancelling the leave.

Example: Subsections (2) and (3) do not apply if:

(a) the child dies after being born; and

(b) the employee is the female employee who gave birth to the child.

있다.

**제77A조**

(살아있는 아이의 출생 외) 임신 종료 또는 출생한 자녀의 사망

*적용*

(1) 이 조는 다음 각 호의 무급 육아휴직에 적용된다.

(a) 출산휴가

(b) 다음 각 목 중 어느 하나

(i) 자녀가 살아서 출생하는 것 외의 임신 종료

(ii) 자녀가 출생 후 사망

*휴직취소*

(2) 휴가가 시작되기 전,

(a) 근로자는 사용자에게 휴가의 취소를 서면으로 통지할 수 있다.

(b) 사용자는 근로자에게 휴가의 취소를 서면으로 통지할 수 있다.

예: 다음의 경우 제(2)항 및 제(3)항은 적용되지 않는다.

(a) 자녀가 출생 후 사망,

(b) 근로자가 자녀를 출생한 여성인 경우

This is because in this case the leave must not start later than the date of birth of the child (see subsection 71(3)).

(3) If the employee or employer does so, the employee is not entitled to unpaid parental leave in relation to the child.

Note: If the employee is the female employee who was pregnant with the child and the employee is not fit for work, she may be entitled to:

(a) paid personal leave under Subdivision A of Division 7; or

(b) unpaid special maternity leave under section 80.

#### *Return to work*

(4) The employee may give the employer written notice that the employee wishes to return to work:

(a) after the start of the period of leave, but before its end; and

(b) within 4 weeks after the employer receives the notice.

(5) The employer:

(a) may give the employee written notice requiring the employee to return to work on a specified day; and

(b) must do so if the employee gives the employer written

이는 이런 경우에 휴가가 자녀의 출산일 보다 늦게 개시되어서는 안되기 때문이다. (제71조 제(3)항 참조)

(3) 근로자 또는 사용자가 그렇게 하는 경우, 근로자는 자녀와 관련한 무급육아휴직을 신청할 수 없다.

주: 근로자가 자녀를 임신한 여성으로 업무를 하기에 적당한 상태가 아니라면, 그 근로자는 다음의 어느 하나를 신청할 수 있다.

(a) 제7절제A관에 따른 유급휴가

(b) 제80조에 따른 무급특별출산휴가

#### *업무복귀*

(4) 근로자는 다음 각 호의 기간에 업무로 복귀를 희망한다는 서면통지를 사용자에게 제출할 수 있다.

(a) 휴가가 개시된 후 그 종료일 전

(b) 사용자가 통지를 받은 후 4주 이내

(5) 사용자는, 휴가가 개시되지 않았고 사용자가 제(2)항에 따라 그 휴가를 취소하지 않는다면,

(a) 근로자에게 특정한 날에 업무복귀를 요청하는 서면통지할 수 있다.

notice under subsection (4); unless the leave has not started and the employer cancels it under subsection (2).

(6) The specified day must be after the start of the period of leave, and:

(a) if subsection (4) applies—within 4 weeks after the employer receives the notice under that subsection; or

(b) otherwise—at least 6 weeks after the notice is given to the employee under subsection (5).

(7) The employee's entitlement to unpaid parental leave in relation to the child ends immediately before the specified day.

#### *Interaction with section 77*

(8) This section does not limit section 77 (which deals with the employee ending the period of unpaid parental leave with the agreement of the employer).

#### **78 Employee who ceases to have responsibility for care of child**

(1) This section applies to an employee who has taken unpaid

(b) 근로자가 사용자에게 제(4)항에 따른 서면통지를 제출하면 그렇게 해야만 한다.

(6) 다음 각 호의 어느 하나의 경우 특정일은 휴가의 시작일 이후여야만 한다.

(a) 사용자가 제(4)항에 따른 공지를 접수받은 후 4주 이내에 제(4)항이 적용되는 경우,

(b) 또는 제(5)항에 따라 근로자에게 공지가 주어진 후 적어도 6주

(7) 근로자의 자녀와 관련한 무급육아휴직에 대한 자격은 특정일 직전에 종료된다.

#### *제77조와의 관계*

(8) 이 조는 제77조(사용자의 동의로 무급육아휴직이 종료한 근로자에 대한 규정)에 한정하지 않는다.

#### **제78조 자녀를 돌볼 책임이 중단된 근로자**

(1) 근로자가 자녀의 양육에 대한 책임이 중단된 경우 이 조는

parental leave in relation to a child if the employee ceases to have any responsibility for the care of the child.

(1A) However, this section does not apply if section 77A applies to the unpaid parental leave (because the unpaid parental leave is birth-related leave and either the pregnancy ends other than by the child being born alive or the child dies after being born).

(2) The employer may give the employee written notice requiring the employee to return to work on a specified day.

(3) The specified day:

(a) must be at least 4 weeks after the notice is given to the employee; and

(b) if the leave is birth-related leave taken by a female employee who has given birth—must not be earlier than 6 weeks after the date of birth of the child.

(4) The employee's entitlement to unpaid parental leave in relation to the child ends immediately before the specified day.

자녀와 관련하여 무급육아휴직 중인 근로자에게 적용된다.

(1A) 그러나 (무급육아휴직이 출산휴가이면서 자녀가 출생 후 사망한 것 이외로 인한 임신종료 또는 자녀가 출생한 후 사망한 것과 관련되기 때문에) 제77A조가 무급육아휴직에 적용되는 경우 이 조는 적용되지 않는다.

(2) 사용자는 근로자가 특정일에 업무에 복귀할 것을 요청하는 서면통지를 근로자에게 할 수 있다.

(3) 특정일은 다음 각 호와 같아야 한다.

(a) 근로자에게 통지가 있는 후 4주 이내

(b) 자녀를 출생한 여성근로자가 출산휴가 중인 경우, 자녀 출산 후 6주 이후

(4) 자녀와 관련한 무급육아휴직에 대한 근로자의 자격은 특정일 직전에 종료한다.

## 79 Interaction with paid leave

(1) This Subdivision (except for subsections (2) and (3)) does not prevent an employee from taking any other kind of paid leave while he or she is taking unpaid parental leave. If the employee does so, the taking of that other paid leave does not break the continuity of the period of unpaid parental leave.

Note: For example, if the employee has paid annual leave available, he or she may (with the employer's agreement) take some or all of that paid annual leave at the same time as the unpaid parental leave.

(2) An employee is not entitled to take paid personal/carer's leave or compassionate leave while he or she is taking unpaid parental leave.

(3) An employee is not entitled to any payment under Division 8 (which deals with community service leave) in relation to activities the employee engages in while taking unpaid parental leave.

## 제79조 유급휴가와 관계

(1) 이 관은(제(2)항과 제(3)항 제외) 근로자가 무급휴가 중에 다른 종류의 유급휴가를 사용하는 것을 금지하지 않는다. 근로자가 그렇게 하는 경우, 그 다른 유급휴가로 인하여 무급육아휴직이 중단되지는 않는다.

주: 예를 들어, 근로자가 유급연가를 사용할 수 있는 경우, 그/그녀는 (사용자의 동의가 있으면) 무급육아휴직과 동시에 유급연가의 일부 또는 전부를 사용할 수 있다.

(2) 근로자는 무급육아휴직 중에 유급 개인/돌봄휴가 또는 특별휴가(가족의 질병이나 사망시 받는 휴가)를 사용할 수 없다.

(3) 근로자는 무급육아휴직 중 참여하는 활동과 관련하여 제8절(지역사회활동휴가)에 따른 보수를 받을 수 없다.

### 79A Keeping in touch days

(1) This Subdivision does not prevent an employee from performing work for his or her employer on a keeping in touch day while he or she is taking unpaid parental leave. If the employee does so, the performance of that work does not break the continuity of the period of unpaid parental leave.

(2) A day on which the employee performs work for the employer during the period of leave is a *keeping in touch day* if:

- (a) the purpose of performing the work is to enable the employee to keep in touch with his or her employment in order to facilitate a return to that employment after the end of the period of leave; and
- (b) both the employee and the employer consent to the employee performing work for the employer on that day; and
- (c) the day is not within:
  - (i) if the employee suggested or requested that he or she perform work for the employer on

### 제79A조 연락일

(1) 이 관은 근로자가 무급육아 휴직 중 연락일에 근무하는 것을 금지하지 않는다. 근로자가 그렇게 하는 경우, 그 일의 수행으로 인하여 무급육아휴직이 중단되지는 않는다.

(2) 다음 각 호의 경우, 휴가 중 근로자가 일을 하는 날이 연락일이다.

- (a) 일을 하는 목적이 휴가종료 후 근무 복귀를 장려하기 위하여 근로자가 자신의 직장과의 연락을 계속하게 하기 위한 것인 경우
- (b) 근로자와 사용자 둘 다 근로자가 그 날에 일을 하는 것에 동의한 경우
- (c) 이 날은 다음 각 목 중 어느 하루에 속하지 않는다.
  - (i) 근로자가 그 날에 일을 할 것을 제안 또는 요청한 경우 - 휴가와 관련하여



<p>that day—14 days after the date of birth, or day of placement, of the child to which the period of leave relates; or</p> <p>(ii) otherwise—42 days after the date of birth, or day of placement, of the child; and</p> <p>(d) the employee has not already performed work for the employer or another entity on 10 days during the period of leave that were keeping in touch days.</p> <p>The duration of the work the employee performs on that day is not relevant for the purposes of this subsection.</p> <p>Note: The employer will be obliged, under the relevant contract of employment or industrial instrument, to pay the employee for performing work on a keeping in touch day.</p> <p>(3) The employee's decision whether to give the consent mentioned in paragraph (2)(b) is taken, for the purposes of section 344 (which deals with undue influence or pressure), to be a decision to make, or not</p>	<p>자녀의 출산일 또는 인도일 후 14일째 되는 날</p> <p>(ii) 그 외- 자녀의 출산일 또는 인도일 후 42일째 되는 날</p> <p>(d) 근로자가 연락일인 휴가 기간 중 10일을 사용자 또는 또 다른 단체의 일을 아직 하지 않은 경우</p> <p>근로자가 그 날 수행한 일의 기간은 이 조의 목적과 관련이 없다.</p> <p>주: 사용자는 관련 고용계약 또는 노사문서에 따라 근로자에게 연락일에 업무를 수행한 것에 대하여 지급할 의무가 있다.</p> <p>(3) 제(2)항제(b)호에 언급된 동의여부와 상관없이, 제334조(과도한 영향 또는 압력)의 목적상 국가고용기준에 따른 협약을 체결 또는 체결하지 않을 근로자의 결정</p>
---	--

make, an arrangement under the National Employment Standards.

(4) For the purposes of paragraph (2)(d), treat as 2 separate periods of unpaid parental leave:

- (a) a period of unpaid parental leave taken during the employee's available parental leave period; and
- (b) a period of unpaid parental leave taken as an extension of the leave referred to in paragraph (a) for a further period immediately following the end of the available parental leave period.

Note: Performance of work on keeping in touch days is also dealt with, for the purposes of parental leave pay, in sections 49 and 50 of the Paid Parental Leave Act 2010.

#### **79B Unpaid parental leave not extended by paid leave or keeping in touch days**

If, during a period of unpaid parental leave, an employee:

- (a) takes paid leave; or
- (b) performs work for his or her employer on a keeping in

(4) 제(2)항제(d)호의 목적상, 무급육아휴직을 다음 각 호의 2개의 분리된 기간으로 간주한다.

- (a) 근로자가 사용 할 수 있는 육아휴직기간동안 사용하는 무급육아휴직기간
- (b) 근로자가 사용 할 수 있는 육아휴직기간의 종료 직후 추가로 사용하는 제(a)호에 언급된 휴가의 연장으로 사용하는 무급육아휴직기간

주: 연락일에 업무수행은 또한, 육아휴직수당의 목적상, 「2010 유급육아휴직법」의 제49조와 제50조에서 다루어진 다.

#### **제79B조 유급휴가 또는 연락일에 의해 연장되지 않는 무급육아휴직**

무급육아휴직기간동안, 근로자가 다음 각 호의 어느 하나의 경우,

- (a) 유급휴가 사용
- (b) 연락일에 업무를 수행

<p>touch day; taking that leave or performing that work does not have the effect of extending the period of unpaid parental leave.</p>	<p>그 휴가 또는 그 업무를 하는 것이 무급육아휴직을 연장하는 효과가 있는 것은 아니다.</p>
<p><b>Subdivision C—Other entitlements</b></p>	<p><b>제C관 기타 자격</b></p>
<p><b>80 Unpaid special maternity leave</b></p>	<p><b>제80조 무급특별출산휴가</b></p>
<p><i>Entitlement to unpaid special maternity leave</i></p> <p>(1) A female employee is entitled to a period of unpaid special maternity leave if she is not fit for work during that period because:</p> <p>(a) she has a pregnancy-related illness; or</p> <p>(b) she has been pregnant, and the pregnancy ends within 28 weeks of the expected date of birth of the child otherwise than by the birth of a living child.</p>	<p><i>무급특별출산휴가신청자격</i></p> <p>(1) 여성근로자가 그 기간동안 다음 각 호의 어느 하나를 이유로 업무를 할 수 있는 건강상태가 아닌 경우 무급특별출산휴가를 신청할 수 있다.</p> <p>(a) 임신관련 질병이 있는 경우</p> <p>(b) 임신을 하였고, 임신이 자녀 출생 이외의 사유로 출산예정일의 28주 이내에 종료된 경우</p>
<p>Note 1: Entitlement is also affected by section 67 (which deals with the length of the employee's service).</p>	<p>주1: 신청자격은 또한 제67조(근로자의 근속기간에 관한 규정)에 의해서도 영향을 받는다.</p>
<p>Note 2: If a female employee has an entitlement to paid personal/carer's leave (see section 96), she may take</p>	<p>주2: 여성근로자가 유급 개인/돌봄휴가를 신청할 자격(제96조 참조)이 있는 경우, 이 조에 따른 무급특별출산휴가를 신청하</p>

that leave instead of taking unpaid special maternity leave under this section.

*Notice and evidence*

(2) An employee must give her employer notice of the taking of unpaid special maternity leave by the employee.

(3) The notice:

(a) must be given to the employer as soon as practicable (which may be a time after the leave has started); and

(b) must advise the employer of the period, or expected period, of the leave.

(4) An employee who has given her employer notice of the taking of unpaid special maternity leave must, if required by the employer, give the employer evidence that would satisfy a reasonable person that the leave is taken for a reason specified in subsection (1).

(5) Without limiting subsection (4), an employer may require the evidence referred to in that subsection to be a medical certificate.

는 대신에 그 휴가를 신청할 수 있다.

*통지 및 증거*

(2) 근로자는 자신의 사용자에게 무급특별출산휴가를 사용하는 통지를 해야한다.

(3) 통지:

(a) 현실적으로 실행가능한 때 (휴가가 개시된 후일 수 있다.) 사용자에게 주어져야 한다.

(b) 사용자에게 휴가기간 또는 휴가예상기간을 알려야 한다.

(4) 자신의 사용자에게 무급특별출산휴가 통지를 한 근로자는 사용자가 요구하는 경우, 휴가가 제(1)항에 명시된 이유로 신청된 것임을 합리적인 사람이 납득할 만한 증거를 제출해야 한다.

(5) 제(4)항에 한정되지 않고, 사용자는 진단서와 같은 그 항에 언급된 증거를 요구할 수 있다.

(6) An employee is not entitled to take unpaid special maternity leave unless the employee complies with subsections (2) to (4).

Note: Personal information given to an employer under this section may be regulated under the Privacy Act 1988.

### 81 Transfer to a safe job

(1) This section applies to a pregnant employee if she gives her employer evidence that would satisfy a reasonable person that she is fit for work, but that it is inadvisable for her to continue in her present position during a stated period (the risk period) because of:

- (a) illness, or risks, arising out of her pregnancy; or
- (b) hazards connected with that position.

Note: Personal information given to an employer under this subsection may be regulated under the Privacy Act 1988.

(2) If there is an appropriate safe job available, then the employer must transfer the employee to that job for the

(6) 근로자는 제(2)항부터 제(4)항을 준수하지 않는다면 무급특별출산휴가를 신청할 수 없다.

주: 이 조에 따라 사용자에게 제출된 개인정보는 「1988 개인정보보호법」에 따라 규율된다.

### 제81조 안전한 업무로 이전

(1) 이 조는 임신한 근로자가 업무를 하기에 적절한 건강상태라는 것을 합리적인 사람이라면 납득할 만한 증거를 사용자에게 제출하였지만 다음 각 호의 어느 하나를 이유로 진술된 기간(위험기간)동안 근로자의 현재 직무를 계속하는 것이 권장할 만한 일이 아닌 경우, 임신한 근로자에게 적용된다.

- (a) 임신으로 인한 병, 또는 위험,
- (b) 그 직무와 관련된 위험

주: 이 항에 따라 사용자에게 제출된 개인정보는 「1988 개인정보보호법」에 따라 규제된다.

(2) 활용할 수 있는 적절하고 안전한 업무가 있는 경우, 그러면 사용자는 근로자의 고용조건 변경없이 그 근로자를 위험기간

risk period, with no other change to the employee's terms and conditions of employment.

Note: If there is no appropriate safe job available, then the employee may be entitled to paid no safe job leave under section 81A or unpaid no safe job leave under 82A.

(3) An appropriate safe job is a safe job that has:

- (a) the same ordinary hours of work as the employee's present position; or
- (b) a different number of ordinary hours agreed to by the employee.

(4) If the employee is transferred to an appropriate safe job for the risk period, the employer must pay the employee for the safe job at the employee's full rate of pay (for the position she was in before the transfer) for the hours that she works in the risk period.

(5) If the employee's pregnancy ends before the end of the risk period, the risk period ends when the pregnancy ends.

(6) Without limiting subsection (1), an employer may require

동안 그 업무로 이전시켜야 한다.

주: 활용할 수 있는 적절하고 안전한 업무가 없는 경우, 그러면 근로자는 제81A조에 따라 유급위험업무휴가 또는 제82A조에 따라 무급위험업무휴가를 신청할 수 있다.

(3) 적절하고 안전한 업무는 다음 각 호의 어느 하나를 의미한다.

- (a) 근로자의 현재 직무와 통상 근로시간이 동일한 업무
- (b) 근로자의 동의 하에 통상근로시간이 다른 업무

(4) 근로자가 위험기간동안 적절하고 안전한 업무로 이전된 경우, 사용자는 근로자에게 그녀가 위험기간에 근로한 시간에 대해 근로자의 통상임금(이전 전에 그녀가 일했던 직무)수준에서 안전한 업무에 대한 댓가를 지급해야 한다.

(5) 근로자의 임신이 위험기간의 종료 전에 종료된 경우, 위험기간은 임신이 종료할 때 종료한다.

(6) 제(1)항에 한정되지 않고, 사용자는 진단서와 같은 증거를



the evidence to be a medical certificate.

#### 81A Paid no safe job leave

(1) If:

- (a) section 81 applies to a pregnant employee but there is no appropriate safe job available; and
  - (b) the employee is entitled to unpaid parental leave; and
  - (c) the employee has complied with the notice and evidence requirements of section 74 for taking unpaid parental leave;
- then the employee is entitled to paid no safe job leave for the risk period.

(2) If the employee takes paid no safe job leave for the risk period, the employer must pay the employee at the employee's base rate of pay for the employee's ordinary hours of work in the risk period.

#### 82 Employee on paid no safe job leave may be asked to provide a further medical certificate

*Employer may ask employee to provide a medical certificate*

요구할 수 있다.

#### 제81A조 유급위험업무휴가

(1)

- (a) 제81조가 임신한 근로자에게 적용되지만 적용가능한 안전한 업무가 없는 경우,
  - (b) 근로자가 무급육아휴직을 신청할 수 있는 경우
  - (c) 근로자가 무급육아휴직신청을 위한 제74조의 통지와 증거요건을 준수한 경우
- 근로자는 위험기간동안 유급위험업무휴가를 신청할 수 있다.

(2) 근로자가 위험기간동안 유급위험업무휴가를 신청하는 경우, 사용자는 근로자에게 위험기간동안 그의 통상근로시간에 해당하는 기본급을 지급해야한다.

#### 제82조 유급위험업무 휴가중인 근로자는 추가 진단서 제출을 요청받을 수 있다.

사용자는 근로자에게 진단서 제출을 요청할 수 있다.

(1) If an employee is on paid no safe job leave during the 6 week period before the expected date of birth of the child, the employer may ask the employee to give the employer a medical certificate stating whether the employee is fit for work.

Note: Personal information given to an employer under this subsection may be regulated under the Privacy Act 1988.

*Employer may require employee to take unpaid parental leave*

(2) The employer may require the employee to take a period of unpaid parental leave (the period of leave) as soon as practicable if:

- (a) the employee does not give the employer the requested certificate within 7 days after the request; or
- (b) within 7 days after the request, the employee gives the employer a certificate stating that the employee is not fit for work.

(1) 근로자가 자녀의 출산예정일 전 6주동안 안전하지 못한 업무로 인한 휴가중이라면, 사용자는 근로자가 근무를 하기에 적합한 건강상태인지의 여부를 명시한 진단서를 제출할 것을 근로자에게 요청할 수 있다.

주: 이 항에 따라 제공된 개인정보는 「1988 개인정보보호법」으로 규제될 수 있다.

사용자는 근로자에게 무급육아휴직을 사용할 것을 요청할 수 있다.

(2) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 가능하다면, 사용자는 근로자에게 무급육아휴직을 사용할 것을 요청할 수 있다.

- (a) 사용자가 요청한 증명서를 요청 후 7일 이내에 근로자가 사용자에게 제출하지 못한 경우,
- (b) 요청 후 7일 이내에 근로자가 근무를 하기에 적합한 건강상태가 아님이 명시된 증명서가 사용자에게 제출된 경우

*Entitlement to paid no safe job leave ends*

(3) When the period of leave starts, the employee's entitlement to paid no safe job leave ends.

*When the period of leave must end etc.*

(4) Subsections 73(3), (4) and (5) apply to the period of leave.

#### 82A Unpaid no safe job leave

(1) If:

- (a) section 81 applies to a pregnant employee but there is no appropriate safe job available; and
- (b) the employee is not entitled to unpaid parental leave; and
- (c) if required by the employer—the employee has given the employer evidence that would satisfy a reasonable person of the pregnancy;

then the employee is entitled to unpaid no safe job leave for the risk period.

(2) Without limiting subsection (1), an employer may require the evidence referred to in

유급위험업무휴가 종료를 위한 요건

(3) 휴가가 시작될 때, 근로자의 안전하지 못한 업무로 인한 유급 휴가는 종료한다.

휴가가 종료되어야만 하는 경우, 등.

(4) 제73조제(3)항, 제(4)항 및 제(5)항이 휴가에 적용된다.

#### 제82A조 무급위험업무휴가

(1) 다음 각 호의 모두에 해당한다면 근로자는 위험기간동안 무급위험업무휴가를 사용할 수 있다.

(a) 제81조가 임신한 근로자에게 적용되지만 옮길만한 적절하고 안전한 업무가 없는 경우

(b) 근로자가 무급육아휴직을 사용할 자격이 안 되는 경우

(c) 사용자가 요청한다면, 임신에 대해 합리적인 사람이 납득할 만한 증거를 근로자가 사용자에게 제출한 경우

(2) 제(1)항에 한정되지 않고, 사용자는 제(1)항제(c)호에 언급된 진단서가 되는 증거를 요청

paragraph (1)(c) to be a medical certificate.

### 83 Consultation with employee on unpaid parental leave

(1) If:

- (a) an employee is on unpaid parental leave; and
- (b) the employee's employer makes a decision that will have a significant effect on the status, pay or location of the employee's pre-parental leave position;

the employer must take all reasonable steps to give the employee information about, and an opportunity to discuss, the effect of the decision on that position.

(2) The employee's pre-parental leave position is:

- (a) unless paragraph (b) applies, the position the employee held before starting the unpaid parental leave; or
- (b) if, before starting the unpaid parental leave, the employee:
  - (i) was transferred to a safe job because of her pregnancy; or

할 수 있다.

### 제83조 무급육아휴직에 대한 상담

(1) 다음 각 호의 모두에 해당한다면, 사용자는 근로자에게 그 직위에 대한 결정의 결과에 관한 정보 그리고 결과를 논의할 기회를 제공하는 모든 합리적인 조치를 취해야 한다.

- (a) 근로자가 무급육아휴직중인 경우
- (b) 근로자의 사용자가 근로자의 육아휴직 전 직위의 상태, 급여 또는 장소에 중요한 결과를 가져오는 결정을 하는 경우

(2) 근로자의 육아휴직 전 직위는 다음 각 호의 어느 하나에 해당한다.

- (a) 제(b)호가 적용되지 않는다면, 근로자가 무급육아휴직 개시 전 보유하였던 직위
- (b) 무급육아휴직 개시 전에, 근로자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당한다면, 근로자의 기존 직위는 이동 또는 단축 전의 직위이다.

<p>(ii) reduced her working hours due to her pregnancy; the position the employee held immediately before that transfer or reduction.</p>	<p>(i) 임신을 이유로 안전한 업무로 이동된 경우</p> <p>(ii) 임신을 이유로 근로시간이 단축된 경우,</p>
<p><b>84 Return to work guarantee</b> On ending unpaid parental leave, an employee is entitled to return to:</p> <p>(a) the employee's pre-parental leave position; or (b) if that position no longer exists—an available position for which the employee is qualified and suited nearest in status and pay to the pre-parental leave position.</p>	<p><b>제84조 업무복귀 보장</b> 무급육아휴직이 종료되자마자 근로자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 직위로 복귀할 수 있다.</p> <p>(a) 근로자의 육아휴직 전 직위</p> <p>(b) 그 직위가 더 이상 존재하지 않는다면, 근로자의 육아휴직 전 직위와 가장 근접한 지위와 급여 보장이 가능한 직위</p>
<p><b>84A Replacement employees</b> Before an employer engages an employee to perform the work of another employee who is going to take, or is taking, unpaid parental leave, the employer must notify the replacement employee:</p> <p>(a) that the engagement to perform that work is temporary; and</p>	<p><b>제84A조 대체인력</b> 사용자가 무급육아휴직을 사용하려고 하는 또는 사용하는 다른 근로자의 일을 수행하기 위한 근로자를 고용하기 전에, 사용자는 대체인력에게 다음 각 호를 모두 고지해야만 한다.</p> <p>(a) 고용계약이 임시라는 것</p>

<p>(b) of the rights:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) the employer; and</li> <li>(ii) the employee taking unpaid parental leave; have under subsections 77A(2) and (3) (which provide a right to cancel the leave if the pregnancy ends other than by the birth of a living child or if the child dies after birth); and</li> </ul> <p>(c) of the rights the employee taking unpaid parental leave has under:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) subsections 77A(4) to (6) (which provide a right to end the leave early if the pregnancy ends other than by the birth of a living child or if the child dies after birth); and</li> <li>(ii) section 84 (which deals with the return to work guarantee); and</li> </ul> <p>(d) of the effect of section 78 (which provides the employer with a right to require the employee taking unpaid parental leave to return to work if the employee ceases to have any responsibility for</p>	<p>(b) 다음 각 목이 제77A조제 (2)항과 제(3)항(임신이 출산이나 출산 후 아이의 사망 이외의 이유로 종료하는 경우 휴가를 취소할 권리)에 따라 갖는 권리</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) 사용자</li> <li>(ii) 무급육아휴직을 사용하는 근로자</li> </ul> <p>(c) 다음 각 목에 의하여 무급육아휴직중인 근로자의 권리</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) 제77A조제(4)항부터 제(6)항(임신이 출산이나 출산 후 아이의 사망 이외의 이유로 종료하는 경우 조기에 종료할 수 있는 권리)</li> <li>(ii) 제84조(업무로 복귀를 보장하는 내용을 다루는 조항)</li> </ul> <p>(d) 제78조(무급육아휴직중인 근로자가 아이의 돌봄에 대한 책임이 없어진 경우 그에게 업무로 복귀할 요구권을 가진 사용자를 규정)의 효력</p>
---	---



<p>the care of the child).</p> <p><b>85 Unpaid pre-adoption leave</b></p> <p><i>Entitlement to unpaid pre-adoption leave</i></p> <p>(1) An employee is entitled to up to 2 days of unpaid pre-adoption leave to attend any interviews or examinations required in order to obtain approval for the employee's adoption of a child.</p> <p>Note: Entitlement is also affected by section 68 (which deals with the age etc. of the adopted child).</p> <p>(2) However, an employee is not entitled to take a period of unpaid pre-adoption leave if:</p> <p>(a) the employee could instead take some other form of leave; and</p> <p>(b) the employer directs the employee to take that other form of leave.</p> <p>(3) An employee who is entitled to a period of unpaid pre-adoption leave is entitled to take the leave as:</p> <p>(a) a single continuous period</p>	<p><b>제85조 무급 예비입양휴가</b></p> <p><i>무급 예비입양휴가 요건</i></p> <p>(1) 근로자는 자녀의 입양을 위한 승인을 얻기위하여 필요한 면담이나 검사에 참석하기위하여 무급 예비입양휴가를 최대 2일 까지 사용할 수 있다.</p> <p>주: 자격요건은 제68조(입양된 아이의 나이 등의 요건을 다루는 조항)에 의해서도 영향을 받는다.</p> <p>(2) 그러나, 근로자가 다음 각 호에 모두 해당하면 무급 예비입양휴가를 사용할 수 없다.</p> <p>(a) 근로자가 다른 형태의 휴가를 대신 사용할 수 있는 경우</p> <p>(b) 사용자가 근로자에게 다른 형태의 휴가를 사용할 것을 지시한 경우</p> <p>(3) 무급 예비입양휴가를 사용할 수 있는 근로자는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 휴가를 사용할 수 있다.</p> <p>(a) 최대 2일까지의 단일연속기</p>
--	--

<p>of up to 2 days; or</p> <p>(b) any separate periods to which the employee and the employer agree.</p> <p><i>Notice and evidence</i></p> <p>(4) An employee must give his or her employer notice of the taking of unpaid pre-adoption leave by the employee.</p> <p>(5) The notice:</p> <p>(a) must be given to the employer as soon as practicable (which may be a time after the leave has started); and</p> <p>(b) must advise the employer of the period, or expected period, of the leave.</p> <p>(6) An employee who has given his or her employer notice of the taking of unpaid pre-adoption leave must, if required by the employer, give the employer evidence that would satisfy a reasonable person that the leave is taken to attend an interview or examination as referred to in subsection (1).</p> <p>(7) An employee is not entitled</p>	<p>간 휴가</p> <p>(b) 근로자와 사용자가 합의한 별도의 기간</p> <p><i>통지 및 증거</i></p> <p>(4) 근로자는 자신의 사용자에게 무급 예비입양휴가의 사용에 대하여 통지해야 한다.</p> <p>(5) 통지는 다음 각 호의 요건을 갖추어야 한다.</p> <p>(a) 현실적으로 실행가능한 때 (휴가가 개시된 후일 수 있다) 사용자에게 주어져야 한다.</p> <p>(b) 사용자에게 휴가기간 또는 휴가예상기간을 알려야 한다.</p> <p>(6) 자신의 사용자에게 무급 예비입양휴가의 사용에 대한 통지를 한 근로자는 사용자가 요청하는 경우, 그 휴가가 제(1)항에 언급된 면담이나 검사에 참석하기 위한 것이었음을 합리적인 사람이라면 납득할 만한 증거를 제출해야 한다.</p> <p>(7) 근로자가 제(4)항부터 제</p>
--	---

to take unpaid pre-adoption leave unless the employee complies with subsections (4) to (6).

Note: Personal information given to an employer under this section may be regulated under the Privacy Act 1988.

## Division 6—Annual leave

### 86 Division applies to employees other than casual employees

This Division applies to employees, other than casual employees.

### 87 Entitlement to annual leave

#### *Amount of leave*

(1) For each year of service with his or her employer, an employee is entitled to:

- (a) 4 weeks of paid annual leave; or
- (b) 5 weeks of paid annual leave, if:
  - (i) a modern award applies to the employee and defines or describes the employee as a shiftworker for the purposes of the National Employment

(6)항을 준수하지 않는다면 무급 예비입양휴가를 사용할 수 없다.

주: 이 조에 따라 사용자에게 제공된 개인정보는 「1988 개인정보보호법」으로 규제될 수 있다.

## 제6절 연차휴가

### 제86조 비정규직 근로자 이외의 근로자에게 적용되는 절

이 절은 비정규직 근로자 이외의 근로자에게 적용된다.

### 제87조 연차휴가자격

#### 총 휴가일

(1) 근로자는 매년 다음 각 호의 어느 하나를 신청할 수 있다.

- (a) 4주의 연차유급휴가
- (b) 다음 각 목의 경우 5주의 연차유급휴가
  - (i) 현대 노사재정이 근로자에게 적용되고 근로자가 국가고용기준의 목적상 교대 근로자로 정의 또는 명시된 경우

<p>Standards; or</p> <p>(ii) an enterprise agreement applies to the employee and defines or describes the employee as a shiftworker for the purposes of the National Employment Standards; or</p> <p>(iii) the employee qualifies for the shiftworker annual leave entitlement under subsection (3) (this relates to award/agreement free employees).</p> <p>Note: Section 196 affects whether the FWC may approve an enterprise agreement covering an employee, if the employee is covered by a modern award that is in operation and defines or describes the employee as a shiftworker for the purposes of the National Employment Standards.</p> <p><i>Accrual of leave</i></p> <p>(2) An employee's entitlement to paid annual leave accrues progressively during a year of service according to the employee's ordinary hours of work, and accumulates from year to year.</p> <p>Note: If an employee's employment ends during what would otherwise have</p>	<p>(ii) 기업협약이 근로자에게 적용되며 근로자가 국가고용기준의 목적상 교대근로자로 정의 또는 명시된 경우</p> <p>(iii) 제(3)항(노사재정/협약의 적용을 받지 않는 근로자)에 따라 연차휴가를 신청할 수 있는 교대근로자의 자격을 충족한 근로자</p> <p>주: 근로자가 시행중인 현대 노사재정의 적용을 받고 국가고용기준의 목적상 교대근무자로 정의되거나 명시된다면, 제196조는 FWC가 근로자에게 적용되는 기업협약을 승인할 수 있는지의 여부에 영향을 준다.</p> <p><i>휴가의 증가</i></p> <p>(2) 근로자의 연차유급휴가자격은 통상근로시간에 따라 근로연수동안 점진적으로 누적되며 매년 증가한다.</p> <p>주: 근로자의 고용이 1년되었을 시점에 종료하는 경우, 고용이 종료되는 때까지</p>
--	--

been a year of service, the employee accrues paid annual leave up to when the employment ends.

*Award/agreement free employees who qualify for the shiftworker entitlement*

(3) An award/agreement free employee qualifies for the shiftworker annual leave entitlement if:

(a) the employee:

(i) is employed in an enterprise in which shifts are continuously rostered 24 hours a day for 7 days a week; and

(ii) is regularly rostered to work those shifts; and

(iii) regularly works on Sundays and public holidays; or

(b) the employee is in a class of employees prescribed by the regulations as shiftworkers for the purposes of the National Employment Standards.

(4) However, an employee referred to in subsection (3) does not qualify for the shiftworker annual leave entitlement if the employee is

연차유급휴가가 누적된다.

*교대근무자로서 재정/협약의 적용을 받지 않는 근로자*

(3) 다음 각 호의 경우 재정/협약의 적용을 받지 않는 근로자는 교대근무자로 연차휴가를 신청할 수 있다.

(a) 근로자가,

(i) 1년 내내 계속하여 교대근무를 하는 기업에 고용된 경우

(ii) 근무를 위하여 그러한 교대가 정기적으로 명단에 등록되는 경우

(iii) 일요일 및 공휴일에 정기적으로 근무하는 경우

(b) 국가고용기준의 목적상 근로자가 교대근무자로 규정된 근로자층인 경우

(4) 그러나 근로자가 그 자격조건을 충족하지 못하여 규정에 명시된 근로자층에 속하지 않는다면, 제(3)항에 언급된 근로자는 연차휴가를 신청할 수 있는

<p>in a class of employees prescribed by the regulations as not being qualified for that entitlement.</p> <p>(5) Without limiting the way in which a class may be described for the purposes of paragraph (3)(b) or subsection (4), the class may be described by reference to one or more of the following:</p> <p>(a) a particular industry or part of an industry;</p> <p>(b) a particular kind of work;</p> <p>(c) a particular type of employment.</p>	<p>교대근무자의 자격을 충족하지 못한다</p> <p>(5) 제(3)항제(b)호 또는 제(4)항의 목적상 규정될 수 있는 분류방법에 제한되지 않고, 다음 각 호의 어느 하나 이상을 참조하여 근로자층이 규정될 수 있다.</p> <p>(a) 특정 산업이나 산업의 일부</p> <p>(b) 특정 종류의 일</p> <p>(c) 특정 고용형태</p>
<p><b>88 Taking paid annual leave</b></p> <p>(1) Paid annual leave may be taken for a period agreed between an employee and his or her employer.</p> <p>(2) The employer must not unreasonably refuse to agree to a request by the employee to take paid annual leave.</p>	<p><b>제88조 연차유급휴가의 사용</b></p> <p>(1) 연차유급휴가는 근로자와 그의 사용자가 합의한 기간동안 사용할 수 있다.</p> <p>(2) 사용자는 근로자의 연차유급휴가 협의요청을 불합리하게 거부해서는 안 된다.</p>
<p><b>89 Employee not taken to be on paid annual leave at certain times</b></p> <p><i>Public holidays</i></p> <p>(1) If the period during which an employee takes paid annual</p>	<p><b>제89조 특정시기에 연차유급휴가를 받지 않는 근로자</b></p> <p><i>공휴일</i></p> <p>(1) 근로자가 연차유급휴가를 사용하는 기간이 근로자가 근로</p>



leave includes a day or part-day that is a public holiday in the place where the employee is based for work purposes, the employee is taken not to be on paid annual leave on that public holiday.

*Other periods of leave*

(2) If the period during which an employee takes paid annual leave includes a period of any other leave (other than unpaid parental leave) under this Part, or a period of absence from employment under Division 8 (which deals with community service leave), the employee is taken not to be on paid annual leave for the period of that other leave or absence.

**90 Payment for annual leave**

(1) If, in accordance with this Division, an employee takes a period of paid annual leave, the employer must pay the employee at the employee's base rate of pay for the employee's ordinary hours of work in the period.

(2) If, when the employment of an employee ends, the

하는 지역의 공휴일 또는 그 일부를 포함한다면, 그 공휴일은 연차유급휴가일이 아닌 것으로 취급된다.

*그 외 휴가*

(2) 근로자가 연차유급휴가를 사용하는 기간이 이 장에 따른 다른 휴일(무급육아휴직기간 제외) 또는 제8절(지역사회활동)에 따른 결근일을 포함한다면, 그 다른 휴일 또는 결근일이 연차유급휴가는 아닌 것으로 취급된다.

**제90조 연차휴가에 대한 지급**

(1) 이 절에 따라, 근로자가 연차유급휴가를 사용하는 경우, 사용자는 근로자에게 그 기간에 근로자의 통상근로시간에 해당하는 기본급을 지급해야 한다.

(2) 근로자의 고용이 종료될 때, 근로자가 사용하지 않은 연차유

employee has a period of untaken paid annual leave, the employer must pay the employee the amount that would have been payable to the employee had the employee taken that period of leave.

**91 Transfer of employment situations that affect entitlement to payment for period of untaken paid annual leave**

*Transfer of employment situation in which employer may decide not to recognise employee's service with first employer*

(1) Subsection 22(5) does not apply (for the purpose of this Division) to a transfer of employment between non-associated entities in relation to an employee, if the second employer decides not to recognise the employee's service with the first employer (for the purpose of this Division).

*Employee is not entitled to payment for untaken annual leave if service with first*

급휴가가 있다면, 사용자는 근로자가 그 휴가를 사용했다면 지급했을 총액을 근로자에게 지급해야 한다.

**제91조 미사용 연차유급휴가일에 대한 지급신청에 영향을 주는 고용이전**

*사용자가 근로자의 최초 사용자와의 근로를 인정하지 않기로 결정할 수 있는 고용이전*

(1) 두 번째 사용자가 근로자의 최초 사용자와의 근로를 (이 절의 목적상) 인정하지 않기로 결정한다면, 제22조제(5)항은 (이 절의 목적상) 근로자와 관련하여 협력관계가 없는 단체 간 고용이전에 적용되지 않는다.

*첫 번째 사용자와의 근로가 두 번째 사용자와의 근로로 인정된다면 근로자가 사용하지 않*

<p><i>employer counts as service with second employer</i></p> <p>(2) If subsection 22(5) applies (for the purpose of this Division) to a transfer of employment in relation to an employee, the employee is not entitled to be paid an amount under subsection 90(2) for a period of untaken paid annual leave.</p> <p>Note: Subsection 22(5) provides that, generally, if there is a transfer of employment, service with the first employer counts as service with the second employer.</p> <p><b>92 Paid annual leave must not be cashed out except in accordance with permitted cashing out terms</b></p> <p>Paid annual leave must not be cashed out, except in accordance with:</p> <p>(a) cashing out terms included in a modern award or enterprise agreement under section 93, or</p> <p>(b) an agreement between an employer and an award/agreement free employee under subsection</p>	<p>은 연차휴가에 대한 보수를 받을 자격이 없다.</p> <p>(2) 제22조제(5)항이 (이 절의 목적상) 근로자와 관련하여 고용 이전에 적용되는 경우. 근로자는 사용하지 않은 연차유급휴가에 대한 제90조제(2)항에 따른 지급을 받을 자격이 없다.</p> <p>주: 제22조제(5)항은 일반적으로 고용이 전이 있는 경우, 첫 번째 사용자와의 근로가 두 번째 사용자와의 근로로 인정되는 것을 규정한다.</p> <p><b>제92조 연차유급휴가는 승인된 현금지급조건에 따르는 경우를 제외하고 현금지급 되어서는 안 된다.</b></p> <p>다음 각 호의 어느 하나에 따르는 경우를 제외하고, 연차유급휴가는 현금지급되어서는 안된다.</p> <p>(a) 제93조에 따라 현대 노사제정이나 기업협약에 포함된 현금지급조건</p> <p>(b) 제94조제(1)항에 따른 사용자와 재정/협약의 적용을 받지 않는 근로자와의 합의</p>
--	--

94(1).

93 Modern awards and enterprise agreements may include terms relating to cashing out and taking paid annual leave

*Terms about cashing out paid annual leave*

- (1) A modern award or enterprise agreement may include terms providing for the cashing out of paid annual leave by an employee.
- (2) The terms must require that:
  - (a) paid annual leave must not be cashed out if the cashing out would result in the employee's remaining accrued entitlement to paid annual leave being less than 4 weeks; and
  - (b) each cashing out of a particular amount of paid annual leave must be by a separate agreement in writing between the employer and the employee; and
  - (c) the employee must be paid at least the full amount that would have been payable to the employee had the

제93조 현대 노사채정 및 기업협약은 현금지급 및 연차유급휴가사용에 관한 조건을 포함할 수 있다.

*연차유급휴가의 현금지급에 관한 조건*

- (1) 현대 노사채정 또는 기업협약은 근로자에 의한 연차유급휴가의 현금지급에 대하여 규정하는 조건을 포함할 수 있다.
- (2) 조건은 다음 각 호의 요건을 따라야 한다.
  - (a) 현금지급으로 근로자의 잔여 누적 연차유급휴가가 4주 미만인 결과가 되는 경우, 연차유급휴가가 현금으로 지급되어서는 안 된다.
  - (b) 연차유급휴가의 특정 금액의 현금지급은 사용자와 근로자 간 개별 합의에 의하여 문서로 해야한다.
  - (c) 근로자는 적어도 자신이 포기한 휴가를 사용했다면 받았을 금액을 지급 받아야 한다.

employee taken the leave that the employee has forgone.

*Terms about requirements to take paid annual leave*

(3) A modern award or enterprise agreement may include terms requiring an employee, or allowing for an employee to be required, to take paid annual leave in particular circumstances, but only if the requirement is reasonable.

*Terms about taking paid annual leave*

(4) A modern award or enterprise agreement may include terms otherwise dealing with the taking of paid annual leave.

**94 Cashing out and taking paid annual leave for award/agreement free employees**

*Agreements to cash out paid annual leave*

(1) An employer and an award/agreement free employee may agree to the employee cashing out a particular amount

**연차유급휴가사용 청구 조건**

(3) 특별한 상황에 현대 노사재정 또는 기업협약은 오직 청구가 합리적인 경우에만, 근로자에게 연차유급휴가를 사용할 것을 청구하는 또는 근로자가 청구하는 것을 허용하는 조건을 포함할 수 있다.

**연차유급휴가사용 조건**

(4) 현대 노사재정 또는 기업협약은 연차유급휴가의 사용을 다루는 것 이외의 조건을 포함할 수 있다.

**제94조 노사재정/협약의 적용을 받지 않는 근로자에 대한 현금지급 및 연차유급휴가의 사용**

**연차유급휴가의 현금 지급에 대한 합의**

(1) 사용자와 재정/협약의 적용을 받지 않는 근로자는 누적된 연차유급휴가의 특정 금액을 근로자에게 현금지급하는 것을 합

of the employee's accrued paid annual leave.

(2) The employer and the employee must not agree to the employee cashing out an amount of paid annual leave if the agreement would result in the employee's remaining accrued entitlement to paid annual leave being less than 4 weeks.

(3) Each agreement to cash out a particular amount of paid annual leave must be a separate agreement in writing.

(4) The employer must pay the employee at least the full amount that would have been payable to the employee had the employee taken the leave that the employee has forgone.

#### *Requirements to take paid annual leave*

(5) An employer may require an award/agreement free employee to take a period of paid annual leave, but only if the requirement is reasonable.

Note: A requirement to take paid annual leave may be reasonable if, for example:

(a) the employee has accrued an excessive amount of paid annual leave;

의할 수 있다.

(2) 잔여 누적 연차유급휴가가 결과적으로 4주 미만이 되면, 사용자와 근로자는 연차유급휴가의 현금지급을 합의해서는 안 된다.

(3) 특정 연차유급휴가를 현금 지급하기로 하는 각 합의는 반드시 개별 문서로 하여야 한다.

(4) 사용자는 적어도 근로자가 포기한 휴가를 사용하였다면 지급했을 금액을 근로자에게 지급하여야 한다.

#### *연차유급휴가 사용 요건*

(5) 사용자는 그 요청이 합리적인 경우에만 재정/협약의 적용을 받지 않는 근로자에게 연차유급휴가를 사용할 것을 요청할 수 있다.

주: 다음과 같은 경우에 연차유급휴가사용에 대한 요건이 합리적일 수 있다. 예를 들어,

(a) 근로자의 연차유급휴가가 과도하게



or

(b) the employer's enterprise is being shut down for a period (for example, between Christmas and New Year).

*Agreements about taking paid annual leave*

(6) An employer and an award/agreement free employee may agree on when and how paid annual leave may be taken by the employee.

Note: Matters that could be agreed include, for example, the following:

- (a) that paid annual leave may be taken in advance of accrual;
- (b) that paid annual leave must be taken within a fixed period of time after it is accrued;
- (c) the form of application for paid annual leave;
- (d) that a specified period of notice must be given before taking paid annual leave.

**Division 7—Personal/carer's leave, compassionate leave and unpaid family and domestic violence leave**

**Subdivision A—Paid personal/carer's leave**

누적된 경우

(b) 사용자의 기업이 일정기간 휴업하는 경우(예를 들어, 크리스마스와 새해 사이)

*연차유급휴가사용에 대한 합의*

(6) 사용자와 재정/협약의 적용을 받지않는 근로자는 연차유급휴가 사용시기와 방법에 대하여 합의할 수 있다.

주: 합의될 수 있는 사항은, 예를 들어, 다음과 같다.

- (a) 연차유급휴가 발생 전 연차유급휴가의 사용
- (b) 연차유급휴가의 발생 후 고정기간 내에 그 휴가의 사용의무
- (c) 연차유급휴가신청양식
- (d) 연차유급휴가사용 전 특정기간고지의무

**제7절 개인/돌봄휴가, 특별위로휴가 그리고 무급 가족 및 가정폭력 휴가**

**제A관 유급 개인/돌봄휴가**

**95 Subdivision applies to employees other than casual employees**

This Subdivision applies to employees, other than casual employees.

**96 Entitlement to paid personal/carer's leave**

*Amount of leave*

(1) For each year of service with his or her employer, an employee is entitled to 10 days of paid personal/carer's leave.

*Accrual of leave*

(2) An employee's entitlement to paid personal/carer's leave accrues progressively during a year of service according to the employee's ordinary hours of work, and accumulates from year to year.

**97 Taking paid personal/carer's leave**

An employee may take paid personal/carer's leave if the leave is taken:

(a) because the employee is not fit for work because of a personal illness, or personal

**제95조 비정규직 근로자 이외의 근로자에게 적용**

이 관은 비정규직이 아닌 근로자에게 적용된다.

**제96조 유급 개인/돌봄휴가 요건  
총 휴가일**

(1) 근로자는 매년 10일의 유급 개인/돌봄휴가를 사용할 수 있다.

*휴가의 증가*

(2) 근로자의 개인/돌봄휴가는 통상근로시간에 따른 근로 연수 동안 점진적으로 누적되며 매년 증가한다.

**제97조 개인/돌봄휴가의 사용**

다음 각 호의 어느 하나로 인하여 휴가를 사용하면 근로자는 유급개인/돌봄휴가를 사용할 수 있다.

(a) 근로자가 자신에게 영향을 주는 질병, 또는 부상으로 인하

<p>injury, affecting the employee; or (b) to provide care or support to a member of the employee's immediate family, or a member of the employee's household, who requires care or support because of:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) a personal illness, or personal injury, affecting the member; or</li> <li>(ii) an unexpected emergency affecting the member.</li> </ul> <p>Note 1: The notice and evidence requirements of section 107 must be complied with.</p> <p>Note 2: If a female employee has an entitlement to paid personal/carer's leave, she may take that leave instead of taking unpaid special maternity leave under section 80.</p> <p><b>98 Employee taken not to be on paid personal/carer's leave on public holiday</b></p> <p>If the period during which an employee takes paid personal/carer's leave includes a day or part-day that is a public holiday in the place where the employee is based for work</p>	<p>여 근무할 만한 건강상태가 아닌 경우</p> <p>(b) 다음 각 목의 어느 하나를 이유로 돌봄 또는 부양을 필요로 하는 근로자의 직계가족이나 근로자의 세대원을 돌보거나 부양하기 위한 경우</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) 가족이나 세대원에게 영향을 주는 개인의 질병 또는 부상,</li> <li>(ii) 가족이나 세대원에게 영향을 주는 예상하지 못한 응급상황</li> </ul> <p>주1: 제107조의 고지와 증거요건이 준수되어야 한다.</p> <p>주2: 여성근로자가 유급 개인/돌봄휴가를 사용할 수 있다면, 그녀는 제80조에 의한 무급특별출산휴가 대신 이를 사용할 수 있다.</p> <p><b>제98조 공휴일에 유급 개인/돌봄휴가가 아닌 휴가를 사용한 근로자</b></p> <p>근로자가 유급 개인/돌봄휴가를 사용한 날이 근로자가 근로를 목적으로 기반하고 있는 곳의 공휴일 또는 공휴일의 일부를 포함한다면 근로자는 그 공휴일에 유급 개인/돌봄휴가가 아닌 휴가를 사용한 것이다.</p>
--	---

purposes, the employee is taken not to be on paid personal/carer's leave on that public holiday.

#### **99 Payment for paid personal/carer's leave**

If, in accordance with this Subdivision, an employee takes a period of paid personal/carer's leave, the employer must pay the employee at the employee's base rate of pay for the employee's ordinary hours of work in the period.

#### **100 Paid personal/carer's leave must not be cashed out except in accordance with permitted cashing out terms**

Paid personal/carer's leave must not be cashed out, except in accordance with cashing out terms included in a modern award or enterprise agreement under section 101.

#### **101 Modern awards and enterprise agreements may include terms relating to cashing out paid personal/carer's leave**

(1) A modern award or enterprise agreement may

#### **제99조 유급 개인/돌봄휴가급**

만약, 이 조항에 따라, 근로자가 유급 개인/돌봄휴가를 사용한다면, 사용자는 근로자에게 그 기간에 근로자의 통상근로시간에 대한 기본급을 지급해야한다.

#### **제100조 유급 개인/돌봄휴가는 승인된 현금지급조건에 따르는 경우를 제외하고 현금으로 지급되어서는 안 된다.**

유급 개인/돌봄휴가는 제101조에 따른 현대 노사재정이나 기업협약에 포함된 현금지급 조건에 따르는 경우를 제외하고 현금으로 지급되어서는 안 된다.

#### **제101조 현대 노사재정 및 기업협약은 유급 개인/돌봄휴가의 현금지급에 관한 조건을 포함할 수 있다.**

(1) 현대 노사재정 또는 기업협약은 근로자가 유급 개인/돌봄휴가의 현금지급에 대해 규정하는

<p>include terms providing for the cashing out of paid personal/carer's leave by an employee.</p> <p>(2) The terms must require that:</p> <p>(a) paid personal/carer's leave must not be cashed out if the cashing out would result in the employee's remaining accrued entitlement to paid personal/carer's leave being less than 15 days; and</p> <p>(b) each cashing out of a particular amount of paid personal/carer's leave must be by a separate agreement in writing between the employer and the employee; and</p> <p>(c) the employee must be paid at least the full amount that would have been payable to the employee had the employee taken the leave that the employee has forgone.</p>	<p>조건을 포함할 수 있다.</p> <p>(2) 그 조건은 반드시 다음 각 호를 요건으로 한다.</p> <p>(a) 근로자의 누적된 잔여 개인/돌봄 휴가일이 15일 미만인 경우 유급 개인/돌봄휴가가 현금 지급되어서는 안 된다.</p> <p>(b) 각각의 특정 유급 개인/돌봄 휴가기간의 현금화는 사용자와 근로자 간 문서로 된 개별 협약에 의해서만 한다.</p> <p>(c) 근로자는 적어도 만약 자신이 포기한 휴가를 사용했다라면 자신에게 지급되었을 총액을 받아야 한다.</p>
<p><b>Subdivision B—Unpaid carer's leave</b></p>	<p><b>제B관 무급 돌봄휴가</b></p>
<p><b>102 Entitlement to unpaid carer's leave</b></p> <p>An employee is entitled to 2 days of unpaid carer's leave for</p>	<p><b>제102조 무급 돌봄휴가 자격</b></p> <p>근로자는 근로자의 직계가족 또는 그 세대원이 다음 각 호의 어</p>

each occasion (a permissible occasion) when a member of the employee's immediate family, or a member of the employee's household, requires care or support because of:

- (a) a personal illness, or personal injury, affecting the member; or
- (b) an unexpected emergency affecting the member.

### 103 Taking unpaid carer's leave

(1) An employee may take unpaid carer's leave for a particular permissible occasion if the leave is taken to provide care or support as referred to in section 102.

(2) An employee may take unpaid carer's leave for a particular permissible occasion as:

- (a) a single continuous period of up to 2 days; or
- (b) any separate periods to which the employee and his or her employer agree.

(3) An employee cannot take unpaid carer's leave during a particular period if the employee could instead take paid personal/carers' leave.

는 하나를 이유로 돌봄이나 부양을 필요로 할 때, 각각의 (허용 가능한) 경우 2일의 무급 돌봄 휴가를 사용할 수 있다.

(a) 가족이나 세대원에게 영향을 주는 개인의 질병 또는 부상

(b) 가족이나 세대원에게 영향을 주는 예상하지 못한 응급상황

### 제103조 무급 돌봄휴가 사용

(1) 만약 휴가가 제102조에 명시된 대로 돌봄 또는 부양을 위하여 사용된다면 근로자는 특별히 허용되는 경우에 무급 돌봄휴가를 사용할 수 있다.

(2) 근로자는 다음 각 호의 어느 하나와 같은 특별히 허용 가능한 경우 무급 돌봄휴가를 사용할 수 있다.

- (a) 최대 2일 이내의 단일연속기간
- (b) 근로자와 사용자가 합의한 개별 기간

(3) 만약 근로자가 유급 개인/돌봄휴가를 대신 사용할 수 있다면 근로자는 특별기간동안 무급 돌봄휴가를 사용할 수 없다.



Note: The notice and evidence requirements of section 107 must be complied with.

## Subdivision C—Compassionate leave

### 104 Entitlement to compassionate leave

An employee is entitled to 2 days of compassionate leave for each occasion (a permissible occasion) when a member of the employee's immediate family, or a member of the employee's household:

- (a) contracts or develops a personal illness that poses a serious threat to his or her life; or
- (b) sustains a personal injury that poses a serious threat to his or her life; or
- (c) dies.

### 105 Taking compassionate leave

(1) An employee may take compassionate leave for a particular permissible occasion if the leave is taken:

- (a) to spend time with the member of the employee's

주: 제107조의 고지 및 증거요건은 준수되어야 한다.

## 제C관 특별위로휴가

### 제104조 특별위로휴가 요건

근로자의 직계가족 또는 근로자의 세대원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우, 근로자는 각각의 (허용가능한) 경우 2일의 특별위로휴가를 사용할 수 있다.

- (a) 생명에 심각한 위협을 주는 질병에 걸렸거나 질병이 발생한 경우
- (b) 생명을 심각하게 위협하는 부상을 입은 경우
- (c) 사망

### 제105조 특별위로휴가 사용

(1) 휴가가 다음 각 호의 어느 하나의 경우에 사용된다면 근로자는 특별히 허락받은 경우에 특별위로휴가를 사용할 수 있다.

- (a) 제104조에 언급된 질병에 걸렸거나 질병이 발생한 또는

<p>immediate family or household who has contracted or developed the personal illness, or sustained the personal injury, referred to in section 104; or</p> <p>(b) after the death of the member of the employee's immediate family or household referred to in section 104.</p> <p>(2) An employee may take compassionate leave for a particular permissible occasion as:</p> <p>(a) a single continuous 2 day period; or</p> <p>(b) 2 separate periods of 1 day each; or</p> <p>(c) any separate periods to which the employee and his or her employer agree.</p> <p>(3) If the permissible occasion is the contraction or development of a personal illness, or the sustaining of a personal injury, the employee may take the compassionate leave for that occasion at any time while the illness or injury persists.</p> <p>Note: The notice and evidence requirements of section 107 must be complied with.</p>	<p>부상을 입은 근로자의 직계가족 또는 세대원과 함께 시간을 보내기 위한 경우</p> <p>(b) 제104조에 언급된 근로자의 직계가족 또는 세대원의 사망 후</p> <p>(2) 근로자는 다음 각 호의 어느 하나와 같이 특별히 허락받은 경우 특별위로휴가를 사용할 수 있다.</p> <p>(a) 2일의 단일연속기간</p> <p>(b) 1일씩 2번 분할된 기간</p> <p>(c) 근로자와 사용자가 합의한 개별 기간</p> <p>(3) 허락가능한 경우가 질병이나 질병의 발생 또는 부상이라면, 근로자는 질병이나 부상이 있는 동안은 언제든지 그러한 경우에 대한 특별위로휴가를 사용할 수 있다.</p> <p>주: 제107조의 고지 및 증거요건은 준수되어야 한다.</p>
---	---

## 106 Payment for compassionate leave (other than for casual employees)

If, in accordance with this Subdivision, an employee, other than a casual employee, takes a period of compassionate leave, the employer must pay the employee at the employee's base rate of pay for the employee's ordinary hours of work in the period.

Note: For casual employees, compassionate leave is unpaid leave.

## Subdivision CA—Unpaid family and domestic violence leave

### 106A Entitlement to unpaid family and domestic violence leave

- (1) An employee is entitled to 5 days of unpaid family and domestic violence leave in a 12 month period.
- (2) Unpaid family and domestic violence leave:
  - (a) is available in full at the start of each 12 month period of the employee's employment; and
  - (b) does not accumulate from

## 제106조 특별위로휴가금(비정규직 제외)

만약, 이 관에 따라, 비정규직 근로자가 아닌 근로자가 특별위로휴가를 사용한다면, 사용자는 근로자에게 그 기간에 근로자의 통상근로시간에 대한 기본급을 지급해야 한다.

주: 비정규직근로자의 경우 특별위로휴가는 무급휴가이다.

## 제CA관 무급 가족 및 가정폭력휴가

### 제106A조 무급 가족 및 가정폭력휴가요건

- (1) 근로자는 12개월 내에 5일의 무급 가족 및 가정폭력휴가를 사용할 수 있다.
- (2) 무급 가족 및 가정폭력휴가는 다음 각 호와 같다.
  - (a) 근로자의 고용 개시 후 매 12개월마다 전부 이용가능하다.
  - (b) 매년 누적되지 않는다.

<p>year to year; and</p> <p>(c) is available in full to part-time and casual employees.</p> <p>(3) For the purposes of subsection (2), if an employee is employed by a particular employer:</p> <p>(a) as a casual employee; or</p> <p>(b) for a specified period of time, for a specified task or for the duration of a specified season;</p> <p>the start of the employee's employment is taken to be the start of the employee's first employment with that employer.</p> <p>(4) The employee may take unpaid family and domestic violence leave as:</p> <p>(a) a single continuous 5 day period; or</p> <p>(b) separate periods of one or more days each; or</p> <p>(c) any separate periods to which the employee and the employer agree, including periods of less than one day.</p> <p>(5) To avoid doubt, this section does not prevent the employee and the employer agreeing that the employee may take more</p>	<p>(c) 시간제 및 비정규직 근로자도 전부 이용가능하다.</p> <p>(3) 제(2)항의 목적상, 근로자가 특별 사용자에 의하여 다음 각 호의 어느 하나로 고용된다면,</p> <p>(a) 비정규직 근로자</p> <p>(b) 특정기간동안 특정업무 또는 특정계절동안</p> <p>근로자의 고용 개시가 그 사용자와 근로자의 첫 번째 고용의 개시로 간주된다.</p> <p>(4) 근로자는 다음 각 호의 어느 하나의 무급 가족 및 가정폭력휴가를 사용할 수 있다.</p> <p>(a) 5일의 단일연속기간</p> <p>(b) 각 1일 또는 그 이상의 분할 기간</p> <p>(c) 1일 미만을 포함한 근로자와 사용자가 합의한 개별 기간</p> <p>(5) 명확히 하기위하여, 이 조는 근로자가 가족 및 가정폭력의 영향을 처리하기위하여 근로자와 사용자가 5일 이상의 무급휴가를 사용에 대하여 합의하는 것을</p>
--	--

than 5 days of unpaid leave to deal with the impact of family and domestic violence.

#### 106B Taking unpaid family and domestic violence leave

(1) The employee may take unpaid family and domestic violence leave if:

- (a) the employee is experiencing family and domestic violence; and
- (b) the employee needs to do something to deal with the impact of the family and domestic violence; and
- (c) it is impractical for the employee to do that thing outside the employee's ordinary hours of work.

Note 1: Examples of actions, by an employee who is experiencing family and domestic violence, that could be covered by paragraph (b) are arranging for the safety of the employee or a close relative (including relocation), attending urgent court hearings or accessing police services.

Note 2: The notice and evidence requirements of section 107 must be complied with.

(2) Family and domestic violence is violent, threatening

금하지 않는다.

#### 제106B조 무급 가족 및 가정폭력 휴가 사용

(1) 근로자는 다음 각 호의 경우 무급 가족 및 가정폭력휴가를 사용할 수 있다.

- (a) 근로자가 가족 및 가정폭력을 겪은 경우
- (b) 근로자가 그 가족 및 가정폭력의 영향을 처리하기 위하여 무언가를 할 필요가 있는 경우
- (c) 근로자의 통상근로시간 외에 그런 것을 하는 것이 비현실적인 경우

주1: 가족 및 가정폭력을 겪고 있는 근로자에 의하여 제(b)호로 다루어질 수 있는 행위의 예는 근로자 또는 가까운 친척의 안전을 위한 대비(이주 포함), 긴급 법원 심리 참석 또는 경찰력 접근이다.

주2: 제107조의 고지 및 증거요건은 준수되어야 한다.

(2) 가족 및 가정폭력은 다음 각 호와 같은 근로자의 가까운 친척에 의한 폭력, 위협 또는 기

or other abusive behaviour by a close relative of an employee that:

- (a) seeks to coerce or control the employee; and
- (b) causes the employee harm or to be fearful.

(3) A close relative of the employee is a person who:

- (a) is a member of the employee's immediate family; or
- (b) is related to the employee according to Aboriginal or Torres Strait Islander kinship rules.

Note: Immediate family is defined in section 12.

### 106C Confidentiality

- (1) Employers must take steps to ensure information concerning any notice or evidence an employee has given under section 107 of the employee taking leave under this Subdivision is treated confidentially, as far as it is reasonably practicable to do so.
- (2) Nothing in this Subdivision prevents an employer from disclosing information provided

타 학대행위이다.

- (a) 근로자를 복종하게하거나 통제하려 함
- (b) 근로자에게 해를 야기하거나 두려움을 야기함

(3) 근로자의 가까운 친척은 다음 각 호의 어느 한 사람을 말한다.

- (a) 근로자의 직계가족
- (b) 원주민 또는 토레스해협 섬 사람 친족규칙에 따라 근로자와 관련있는 사람

주: 직계가족은 제12조에 정의한다.

### 제106C조 기밀성

(1) 사용자는 그렇게 하는 것이 합리적으로 가능하다면 이 관에 따라 휴가를 사용한 근로자가 제 107조에 따라 제공한 고지나 증거에 관한 정보가 은밀하게 취급되는 것을 보장하기위한 조치를 취해야 한다.

(2) 이 관의 어떠한 내용도 호주 법률에 의해 공개가 요구되는 경우 또는 근로자와 타인의 생명, 건강 또는 안전을 보호하기



by an employee if the disclosure is required by an Australian law or is necessary to protect the life, health or safety of the employee or another person.

Note: Information covered by this section that is personal information may also be regulated under the Privacy Act 1988.

#### 106D Operation of unpaid family and domestic violence leave and leave for victims of crime

(1) This Subdivision does not exclude or limit the operation of a law of a State or Territory to the extent that it provides for leave for victims of crime.

(2) If an employee who is entitled, under a law of a State or Territory, to leave for victims of crime is also entitled to leave under this Subdivision, that law applies in addition to this Subdivision.

(3) A person who is a national system employee only because of section 30C or 30M is entitled to leave under this Subdivision only to the extent that the leave would not constitute leave for victims of

위하여 필요한 경우 사용자가 근로자가 제공한 정보를 공개하는 것을 금하지 않는다.

주: 이 조에 의해 다루어지는 정보는 개인정보로 「1988 개인정보보호법」에 따라 규제될 수도 있다.

#### 제106D조 무급가족 및 가정폭력휴가 그리고 범죄피해자휴가의 운용

(1) 이 관은 범죄피해자휴가를 규정하는 범위에서 주법 또는 테리토리법의 적용을 제외하거나 제한하지 않는다.

(2) 주법이나 테리토리법에 따라 범죄피해자휴가를 사용할 수 있는 근로자는 또한 이 관과 더불어 그 법이 적용되는 이 관에 따른 휴가도 사용할 수 있다.

(3) 연방법의 적용을 받는 근로자인 사람은 제30C조 또는 제30M조만을 이유로 휴가가 범죄피해자휴가를 구성하지 않는 범위에서 이 관에 따른 휴가를 사용할 수 있다.

crime.

Note: Leave for victims of crime is a non-excluded matter under paragraph 27(2)(h).

#### 106E Entitlement to days of leave

What constitutes a day of leave for the purposes of this Subdivision is taken to be the same as what constitutes a day of leave for the purposes of section 85 and Subdivisions B and C.

주: 범죄피해자휴가는 제27조제(2)항제(h)호에 따른 비면제사항이다.

#### 제106E조 휴일의 요건

이 관의 목적상 휴일을 구성하는 요건은 제85조 그리고 제B관과 제C관의 목적상 휴일을 구성하는 요건과 동일하다.