

FAIR WORK 監督官とは誰ですか？

Fair Work 監督官とは、*Fair Work Act 2009* に基づいて *Fair Work Ombudsman* が任命する政府職員です。*Fair Work Act 2009* に基づき、Fair Work 監督官は、関連する連邦職場関連法の遵守を推進、監視する役割を果たすため一定の権限が与えられています。

Fair Work 監督官の役割には以下が含まれます：

- ・ 業界や地域において的を絞った教育キャンペーンを実施する
- ・ コンプライアンス監査を実施する
- ・ 職場関連の苦情を調査する
- ・ 職場関連の苦情の解決を支援する
- ・ 関連する連邦職場関連法や公正労働関係文書（労使裁定、*Workplace Relations Act 1996*に基づく協約を含む労働協約等）の違反が疑われる場合に調査を実施する
- ・ 必要に応じて裁判制度を通じて関連する連邦職場関連法およびフェアワーク関係文書を執行するための手続きを取る

全ての Fair Work 監督官に ID カードが発行されます。Fair Work 監督官は任務を遂行したり、権限を行使したりするに当たって常にこれを携帯しなければなりません。Fair Work 監督官に ID カードの提示を求めてその身元を確認することができます。

どのような権限を持っているのですか？

構内に入る権限

Fair Work 監督官は、以下のケースが妥当だと考えられる場合に特定の構内に入ることができます。

- ・ *Fair Work Act 2009*、旧 *Workplace Relations Act 1996*、または公正労働関係書類が当該職場に適用される
- ・ コンプライアンスに関係する記録や書類が事業構内にある（コンピューターに保存されている文書を含む）

Fair Work 監督官は、入構前に、その建物・敷地の占有者または代表者に ID カードを提示しなければなりません。もしそれが無理であっても、Fair Work 監督官は入構後できる限り早い段階で ID カードを提示しなければなりません。

入構するに当たって、Fair Work 監督官は実力行使を行ってはなりません。占有者の許可を取る必要はありません。しかしながら居住目的で使用されている構内に入ることはできません。ただし、その場所で仕事が行われていると考えるのが妥当な場合はこれに限りません。

Fair Work 監督官は勤務時間内であればいつでも、またコンプライアンス監査目的のために必要と考えられる場合、その他の時間に構内に入ることができます。

構内における権限

Fair Work 監督官は構内にいる間、以下のような権限を行使することができます。

- ・ あらゆる作業、プロセス、物を検査する
- ・ 聞き取り調査を（本人の同意を得て）行う
- ・ 記録・書類へのアクセス権のある人またはアクセスできる人に開示を要求する
- ・ 記録・書類にアクセスできる人に対し、監督官が構内にいる間、または特定時間内にそれを引き渡すよう要求する
- ・ 構内に保管されている記録・書類を検査し、コピーを作成する（ハードコピーやコンピューターに保存されているものを含めて）
- ・ 物品や物質のサンプリングに関しては、その所有者またはその他関連する責任者に通知してから行う

調査を支援する目的で、資格・経験のある人が Fair Work 監督官に同行して構内に入ることがあります。アシスタントとは、IT 専門家、法会計士、通訳などです。このようなアシスタントは、Fair Work Ombudsman が支援を必要かつ合理的と考える場合にのみ Fair Work 監督官に同行して構内に入ることができます。

人の氏名と住所を聞く権限

ある人が Fair Work Act 2009、旧 Workplace Relations Act 1996、または公正労働関係文書に違反していると Fair Work 監督官が合理的に考え、またその違反に罰金が科される可能性がある場合、Fair Work 監督官はその人に名前と住所を聞くことができます。

また、Fair Work 監督官はその氏名および住所が正しいことを示す、運転免許証等の証拠の提示を求めることができます。

Fair Work 監督官はその人に ID カードを提示し、従わなければ民事罰が科される場合があることを伝えなければなりません。

その人は、合理的な理由（例 証拠の提示を求められたが、手元に ID が無い）がない限り、こうした求めに応じなければなりません。

記録・書類の提示を要求する権限

Fair Work 監督官は、調査の過程で人に記録・書類作成通知書 (Notice to Produce Records or Documents) を発行し、特定の場所にて指定期間内 (14日以内) に記録・書類の提出を求めることができます。

記録・書類作成通知書に合理的な理由なく従わないのは、Fair Work Act 2009違反です。要求された記録・書類を提出すると有罪となるかもしれないという理由で記録・書類作成通知書を拒否することはできません。

記録・書類作成通知書に従わなかった人がいた場合、Fair Work 監督官はその人に対する民事罰訴訟を提言できます。

Fair Work 監督官は、書面による通知に基づいて提出された記録・書類を必要と考えられる期間保持することができます。Fair Work 監督官は、提出された記録・書類は、その提出者またはその所有権を持つ人が妥当な時である限り随時参照またはコピーできるようにしなければなりません。

Fair Work 監督官の意図的妨害

Fair Work Act 2009は、任務遂行または権限行使を行う Fair Work 監督官および Fair Work 監督官に同行するアシスタントを意図的に妨害することを禁じています。これには入構を拒否したり、書類を意図的に保留したりすることが含まれます。

ただし、以下に該当する場合は違反になりません。

- ・ 妨害を行う正当な理由があった
- ・ 監督官が氏名および住所を聞く際または入構する際に ID を提示しなかった
- ・ 上記法律に違反する可能性を監督官が伝えなかった。

Fair Work 監督官を意図的に妨害することは重大な罪にもなる場合があり、より高い罰則が科される可能性があります。

虚偽のまたは誤解を招く情報・書類の提供

Fair Work Act 2009は、連邦法の下で権限行使または任務遂行を行う Fair Work 監督官に虚偽のまたは誤解を招く情報・書類を周知の上であるいは不注意に提供することを禁じています。

Fair Work 監督官は、虚偽のまたは誤解を招く情報・書類を提供すると民事罰が科される場合があることを当該者に伝えるための合理的手順を踏まなければなりません。

連邦職員に虚偽のまたは誤解を招く情報・書類を周知の上で提供することは重大な罪になる可能性があり、より高い罰則が科されることがあります。

義務を怠った場合に科される可能性のある処罰

以下の場合に *Fair Work Act 2009* に基づく民事罰が適用される場合があります。

- ・ 記録・書類提出作成通知書に従わなかった
- ・ Fair Work 監督官を意図的に妨害した
- ・ Fair Work 監督官に虚偽のまたは誤解を招く情報・書類を周知の上であるいは不注意に提供した

この違反に対して裁判所が科す民事罰則金の最高額は以下の通りです。

- ・ 個人による違反1件 \$12,600
- ・ 法人による違反1件 \$63,000

権限を行使する目的は？

Fair Work 監督官は、関連する連邦職場関連法の下での権利・義務が守られているかどうか判断するためにその権限を行使することができます。

Fair Work 監督官は以下のものを含む案件を調査できます。

- 解雇に関係する支払いを含む、賃金およびその他支払いの過少支払い
- 給料明細書、勤務時間、賃金の記録を管理する義務
- 結社の自由
- 労働組合の立入権
- 個別フレキシビリティ協定 (IFA)、年間所得の保障、賃金からの控除に関係する不当な影響または圧力
- 職場における個人の権利に関係する不利な措置 (adverse action)、強制、虚偽の陳述を含む、一般保護規定の違反
- Department of Human Services から Fair Work Ombudsman に照会された案件に関する、育児有給休暇制度 (Paid Parental Leave Scheme) の下での雇用者の義務
- 事業協定の移管
- 偽契約
- 保護されていない争議行為
- 不法差別

Fair Work Ombudsman は関連する連邦職場関連法の違反に関して裁判所に命令を求めることができます。これには、罰金、補償金の支払い（たとえば、被雇用者への未払い金の支払い）、差し止め命令や個人や事業に研修や監査を受けさせる命令などです。

詳細は、訴訟方針(Litigation Policy)を参照してください。

Fair Work 監督官の任務および権限は、Fair Work Act 2009の703-717項に規定されています。

連絡先

Fair Work オンライン: www.fairwork.gov.au

Fair Work Infoline: **13 13 94**

通訳が必要ですか?



翻訳・通訳サービス (TIS) までご連絡
くださいー **13 14 50**

聞き取りや発話の補助

National Relay Service (NRS) を経由してお電話ください:

テレタイプライター: **13 36 77**。Fair Work インフォライン
(**13 13 94**) につなぐよう依頼してください。

Speak & Listen: **1300 555 727**。Fair Work インフォライン
(**13 13 94**) につなぐよう依頼してください。

Fair Work Infoline: 13 13 94

www.fairwork.gov.au

Fair Work Ombudsman は信頼できるアドバイスを提供することをお約束します。このファクトシートの情報は一般的内容のものです。この情報があなたの状況に当てはまるのかわからない方は、インフォライン (13 13 94) にお電話頂くか、労働組合、業界団体、または労使関係の専門家に問い合わせてください。

Last updated: April 2019
© Copyright Fair Work Ombudsman
FWOFS24.01