

Webinar (October 20, 2022) "Pandemic fallout – Mandatory policies to protect employees in Ontario and increased workplace harassment complaints" Q&A

2022年10月20日開催ウェビナー 質疑応答
「パンデミックの影響 - オンタリオ州における従業員保護ポリシーの義務化
及び増加する職場でのハラスメント苦情」

注記) 本内容は、弁護士からの英語による回答をジェットロが仮訳したものです。内容に不一致がある場合、英語版が優先されるものとします。

1.	<p>Q. How can employers challenge employees who insist on WFH saying that they get the job done as good as when they are in office? 職場出勤時と同等業務を在宅勤務下で遂行できていると主張する従業員に対し、会社側はどのように対応すれば（出社を促せば）よいのでしょうか？</p>
	<p>A. For those employed before the pandemic, an employer can likely take the position the pandemic was an extraordinary event and required to ensure they worked remotely for much of that period. It is reasonable that things would go back to normal where in-office attendance is required. Courts would likely agree. There may be a problem for employees who started during the pandemic and worked remotely, forcing such employees to come to the office could trigger a constructive dismissal unless it was confirmed with them that in-office attendance would be required. パンデミック前に雇用されていた従業員に対しての場合、雇用主は「パンデミックという非常事態が起きたことにより、パンデミック中の大半を出来る限りリモート勤務にする必要があった」という立場を取ることができます。職場出勤が通常必要な職場の場合は「平時に戻る」と捉える事は理にかなっており、裁判所もそう考えると思われます。 一方、パンデミック中に入社しリモート勤務をしてきた従業員には上記のような対応では問題があるかもしれません。職場への出社が必要であることを従業員に確認せずに、パンデミック中に入社した従業員に出社を強制することは、建設的退職の引き金となる可能性があります。</p>
2.	<p>Q. Can the company contact employees on their day-offs or after work hours on a weekday for an urgent matter? Is it necessary to have a prior written agreement to be permitted to do so? 従業員の休日もしくは平日の勤務時間外に、会社側は従業員に対し緊急の要件で連絡してもよいですか？勤務時間外の緊急対応について、事前に書面合意をしておく必要がありますか？</p>
	<p>A. Employers can contact employees during their time off if they need them to work longer hours for urgent matters; however, employees are not <u>required</u> to do so unless there is a contractual requirement to do so. 雇用主は、緊急の要件で従業員に超勤してもらう必要が生じた場合、勤務時間外の従業員へ連絡を取ることは可能です。ですが、勤務時間外対応が契約要件に含まれていない限り、従業員はそれに対応する<u>必要がありません</u>。</p>
3.	<p>Q. If an emergency arises that requires an employee to be connected on their day-offs or after work hours on a weekday, does the obligation to respond change depending on whether the employee work on an annual salary basis or hourly basis? 休日または平日の勤務時間外に従業員に緊急で対応をしてもらう事態が発生した場合、年俸ベ</p>

		<p>ースの従業員と時給ベースの従業員によって、その要請に対応する義務は変わりますか？</p>
	A.	<p>Whether an employee is paid by an annual salary or hourly wage does not matter. Typically, managers would be required to handle urgent matters without complaint. Employees cannot be forced to work hours that are not contemplated in their employment contract on a regular basis either. Also, note that employers must track all hours for employees who are not managers.</p> <p>(この質問に対して、) 従業員の給料体系が年俸ベースか時給ベースかは関係ありません。通常、管理職であれば不満を言わず緊急案件の処理に当たることが求められるでしょう。また、従業員は、雇用契約にて想定されていない労働時間での業務を常態的に強いられることもあります。また、雇用主は管理職でない従業員の全労働時間を記録しなければならない点に注意が必要です。</p>
4.	Q.	<p>If an employee who works for an hourly basis is asked to respond to an employer's request after work hours, will he/she be paid an hourly rate even if it were a few minutes? Should we pay by the minute by the hour rounded up?</p> <p>時給ベースの従業員に勤務時間外対応を要請する場合、それが数分間の対応でも時給は発生しますか？その際は分刻みでの計算、もしくは一時間単位での支払いになるのでしょうか？</p>
	A.	<p>There is no employment standard in Ontario requiring employers to round work time to the nearest hour. There is a three-hour rule in Ontario, which requires employers to pay a minimum of three hours where less time is worked, but that employment standard only applies where the employee was supposed to work for more than 3 hours.</p> <p>オンタリオ州には、雇用者の労働時間を四捨五入（切り上げ）してカウントすることを義務付ける雇用基準はありません。</p> <p>オンタリオ州には「3時間ルール」というものがあり、3時間に満たない労働時間でも、最低3時間分の賃金を雇用主が支払う必要があります。ですがこの雇用基準は、従業員が3時間以上働く前提であった場合にのみ適用されます。</p>
5.	Q.	<p>Is it permissible to send e-mails after work hours? (Without expecting to get replied until the work hour starts.)</p> <p>業務時間外に従業員宛てに E-mail を送信しておくことは許されますか？</p>
	A.	<p>Yes, unless your right-to-disconnect policy provides otherwise.</p> <p>はい、許されます。ただし、「つながらない権利」に関するポリシーに別段の定めがある場合は除きます。</p>
6.	Q.	<p>Will it be OK to communicate with employees through media such as text message or LINE as long as it is a cell phone and a written agreement is signed in advance?</p> <p>もし LINE やテキストメッセージのようなスマートフォンを用いる媒体にて従業員と連絡を取る場合、それが会社支給のデバイスであり、かつ事前に書面合意を取っていれば、こうした勤務時間外のコミュニケーションに問題はないですか？</p>
	A.	<p>The mode of communication is not important. What is important is that any communications comply with the right-to-disconnect policy.</p>

		<p>コミュニケーションの形態（媒体）は重要ではありません。重要なのは、いかなるコミュニケーションも「つながらない権利」ポリシーに準拠していることです。</p>
7.	Q.	<p>In case an employee leaves the company because of dissatisfaction with restraints and/or harassment by the company, will the employment insurance be applied?</p> <p>会社からの拘束やハラスメントへの不満を理由に従業員が退社する際、その離職が雇用保険の対象となるか否かを教えて下さい。</p>
	A.	<p>Generally speaking, an employee is not entitled to employment insurance benefits after a resignation. However, where the resignation is triggered by a constructive dismissal (like the employer harassing the employee, or changing terms of employment) then Service Canada is more likely to grant benefits if they believe the employee and the conduct meets their threshold.</p> <p>一般的に言えば、従業員が退職した後に雇用保険給付を受けることはできません。しかし、退職が建設的解雇（雇用主による従業員への嫌がらせ、雇用条件の変更など）を引き金としている場合で、その状況に対しサービスカナダが雇用保険給付基準を満たしているケースであると判断した場合、給付が許可される可能性は高まります。</p>
8.	Q.	<p>What should an employee do in case he or she is in a workplace where a supervisor throws words of perceived emotional harassment at him or her?</p> <p>従業員に対し精神的ハラスメントと思われる言葉を上司が投げるような職場環境にいる場合、当該従業員はどう対処すればよいのでしょうか？</p>
	A.	<p>The employee has the option of making a harassment complaint. In Ontario, it is mandatory to investigate such a complaint. Regardless, the failure to investigate a harassment complaint would attract significant legal consequences.</p> <p>従業員にはハラスメント苦情を申し出るという選択肢があります。オンタリオ州では、従業員からそのような苦情が入った場合、雇用主には調査を実施することが義務付けられています。もしハラスメント苦情の調査義務を怠った場合、雇用主は重大な法的責任を問われることになります。</p>
9.	Q.	<p>If an employer offers to void the current employment contract and replace it a contract with worse terms and conditions, does the employee have to comply if he or she does not want to lose a job?</p> <p>雇用主側の意向で現行の雇用契約書を無効にし、（従業員にとってより条件の悪い）雇用契約に切り替えると申し出があった場合、雇用を継続したければ従業員はそれに従わなくてはいけませんか？</p>
	A.	<p>Employees can never be forced to sign new employment agreements. These are complex situations that require legal advice based on specific facts.</p> <p>従業員は、新しい雇用契約書への署名を強制されることは決してありません。これらは複雑な状況ですので、具体的な事実に基づいた法的助言を求めて下さい。</p>
10.	Q.	<p>When terminating an employee because his/her performance is not up to the company's expectations, what evidence can be presented to employee to justify the termination? (In a job whose output is difficult to quantify unlike a sales position with a numerical quota, for example.)</p>

		<p>従業員のパフォーマンスが会社としての期待値に達していないことを理由に従業員を解雇する場合、どのような証拠を従業員側に提示することで解雇を正当化できますか？（数値ノルマのある営業職などではなく、アウトプットが定量化しにくい業務に従事している従業員の場合）</p>
	A.	<p>This is difficult to answer in the abstract. In the case of a with-out cause dismissal, no justification is required; however, providing the reasons for dismissal is strongly recommended. The threshold for terminating an employee for just cause is quite high. Legal advice should be obtained for all such terminations.</p> <p>抽象性が高い質問のため、回答が難しいです。「理由なし解雇」をする場合には正当な解雇理由は必要ありませんが、そうであっても解雇の理由を提示することは強く推奨されます。正当な理由による解雇をする場合、その基準は相当高いものとなります。これら解雇に関する事案はすべて、専門家による法的助言を求めることが望ましいです。</p>
11.	Q.	<p>Do we have to write a new policy if we are not allowing employees to work remotely? 会社としてリモート勤務を認めない場合、認めない旨を新しいポリシーとして定める必要がありますか？</p>
	A.	<p>Yes. The new employment standard applies regardless of whether the workplace allows remote work. 必要があります。リモート勤務を認めない職場とするか否かといった内容的なことにかかわらず、従業員数 25 名以上の会社はオンタリオ州の新しい雇用基準に従いポリシーを策定する必要があります。講演でもお伝えした通り、25 名未満の企業においてもポリシーの策定をお勧めします。</p>
12.	Q.	<p>Re: "If an employer has 25 or more employees, they must have a right-to-disconnect policy"(slide 4), do workers who are sent from HR agencies under the fixed term employment contract? 講演資料 4 ページにある「従業員 25 名以上」（つながらない権利ポリシー策定が義務付けられる会社の基準）の中には、人材派遣会社から派遣されている従業員も含まれますか？</p>
	A.	<p>All employees must be counted regardless of whether they are full-time, part-time, casual, and whether they are indeterminate or on fixed-terms. Employees who come from a "temporary help agency" do not have to be counted. They are employees of the temporary help agency. 正社員、パートタイム、非正規社員、不定期雇用、有期雇用にかかわらず、すべての従業員をカウントする必要があります。ただし、人材派遣会社から派遣されている従業員に関しては数える必要がありません。なぜなら、彼らは派遣会社の従業員だからです。</p>
13.	Q.	<p>Re: right-to-disconnect, in the case of a company headquartered in Japan, is it necessary on the Japanese side to take the Canadian work hours into account to send e-mails for example? つながらない権利に関して質問です。たとえば日本に本社がある企業の場合、本社が勤務時間中でも在カナダの従業員が勤務時間外ということがありますが、日本からカナダへのメールの発信において、カナダの勤務時間を考慮する必要があるでしょうか。</p>
	A.	<p>The new employment standard does not dictate the content of the right-to-disconnect policy. Employers are free to dictate the terms of the policy. It is simply required to have a policy and to ensure employees are provided with a copy. Thus, an employer can state in the policy that because of overseas</p>

		<p>communications employees must be responsive to emails after business hours.</p> <p>オンタリオ州の新雇用基準は、つながらない権利ポリシーの内容をどうするかについて定めるものではありません。雇用主はポリシーの内容を自由に決定することができます。雇用主に義務付けられているのは、ポリシーを作成し、そのコピーを従業員に提供することです。従って、営業時間外に海外とコミュニケーションとして届く E メールに対し、従業員は応答する必要があるという判断なのであれば、応答しなくてはいけない旨を雇用主がポリシーに明記することになります。</p>
14.	Q.	<p>What are the penalties for companies with 25 or more employees in case they do not create right-to-disconnect policy?</p> <p>従業員 25 人以上の企業がポリシーを作成しなかった場合の罰則（ペナルティ）を教えてください。</p>
	A.	<p>Likely, the Ministry of Labour would order that the business comply. They also have the power to prosecute and seek fines and even jail time; however, that would be unusual for a policy contravention unless the employer was being obstinate.</p> <p>おそらく、労働省はその企業に法律遵守を命ずるでしょう。労働省はその企業に対して罰金や懲役を求める為に立件・訴訟する権限があります。しかし、雇用主がよほど頑強でない限り、この新しいポリシーに関する労働基準に違反する会社に対しこのような手段が取られることは珍しいと思われます。</p>
15.	Q.	<p>What will be the consequences in case employers violate the policy that the employer has set for itself (such as employer calling on Sundays while the policy says not to do so)?</p> <p>雇用主が自ら定めたポリシーを守らない場合のペナルティ（i.e.日曜日に電話しないと書いてあるのに雇用主から入電があった場合）はあるでしょうか。</p>
	A.	<p>The Ministry of Labour is likely to only be concerned that there is a policy and it's been provided to employees. However, workplace policies form part of the employment contract. Thus, a failure to provide the employee with a benefit (being free from work) could trigger a legal claim, like constructive dismissal.</p> <p>オンタリオ州労働局の懸念は、ポリシーが策定されているのか、そのポリシーが従業員に提供されているのかだけと思われます。しかし、職場ポリシーは雇用契約の一部を形成しています。したがって、従業員に対しポリシーで謳われている雇用給付（業務から解放されること）を提供しなかった場合、建設的な解雇のような法的請求の引き金になる可能性があります。</p>
16.	Q.	<p>Is it possible to obtain (purchase) a template of policies for right-to-disconnect and employee surveillance disclosure?</p> <p>「ポリシーの雛形」をどこかで入手（購入）することはできるでしょうか。</p>
	A.	<p>Businesses have very different views on these issues. Some are very pro-employee and others are very pro-business. A lawyer needs to have a consultation with a business to determine what their philosophy is on these issues and then set out to draft them.</p> <p>つながらない権利やプライバシーに関して、事業者によってかなり異なる視点を持っていま</p>

		<p>す。雛形によっては、非常に従業員寄りであったり、ビジネス寄りであったりと様々です。</p> <p>(よって、法律的な理解・知識なくむやみに雛形を入手、使用することは勧めません。)</p> <p>そのため弁護士は、事業者がこれら問題に対しどのような考え方を持っているのかを加味した上でポリシーの起草に着手するため、事業者と話し合いながらポリシー作成を進めて行く必要があります。</p>
17.	Q.	<p>In the flyer of this webinar, it said "During the pandemic, workers complained about infringements on their personal time." Could you name the examples of common complaints in a concrete term?</p> <p>ウェビナー案内文の中に「個人の時間が侵害されているという従業員からの不満が顕在化」とあります。想像はつくものの、具体的にどのような「不満」が多いのかお教え下さい。</p>
	A.	<p>Anecdotally, employees complained to my business clients that they were being asked to do more and they resented being contacted after hours, especially for non-business-related matters. 一般的には、私のクライアント企業が従業員から寄せられた不満として、「もっと多くの業務をこなすように要求された」「特にビジネスとは関係ないことで勤務時間外に連絡を取られるのが嫌だ」等の声を聞いたことがあります。</p>
18.	Q.	<p>How many employees or more is a company required to have an anti-harassment policy?</p> <p>反ハラスメントポリシーの作成が義務となるのは、従業員何人以上の企業でしょうか？</p>
	A.	<p>There is no minimum number of employees that triggers the obligation to have a "policy". However, the Occupational Health and Safety Act requires that businesses with less than 6 employees are not required to have their policy <u>in writing</u>. We strongly recommend that all business have their policies in writing even if they have less than 6 employees.</p> <p>反ハラスメントポリシー作成義務に関する従業員数の下限はありませんが、労働安全衛生法は「従業員が6人未満の事業者はポリシーを<u>文書化</u>する必要がない」としています。ですが、従業員数が6人未満であってもポリシーを文書化しておくことをすべての事業者に対し強くお勧めします。</p>

【免責事項】

このウェビナーは、オンタリオ州およびカナダのその他の地域における雇用法(または関連法)に関する法的問題についての認識を高めることを目的としています。今回提供の情報は、10月20日時点における法律及び裁判所の判決を踏まえた、講師の見解及び理解に基づいています。(裁判所が法律や規則を検討して判決を下せば下すほど、特定の事実シナリオに対する特定の法解釈はより確かなものとなります。ですがカナダの司法においてはその解釈は時を経るにつれ変化し得るものです。また、例え多くの事実が類似したケースであっても、ある事実によりそれに対し全く異なる判断が下される可能性があります。「些細な」「本質的ではない」ように見受けられる差異であっても、裁判所は異なるものと見なす場合があることをご承知おき下さい。)

本ウェビナー及び質疑応答シートにて言及したことは、法的アドバイスではありません。講演及び質疑応答における講師のコメントは、様々な仮定に基づき、様々な目的のために、事実や状況を単純化することによってなされたものです。視聴者の皆様は、ご自身の特定の問題、状況、背景について、この分野を専門とする有資格の専門家や弁護士に相談や助言を求めることをお勧めします。

【Disclaimer】

The purpose of the webinar is to raise the awareness on legal issues in Ontario and/or other parts in Canada, related to employment law (or related law). The presentation is made based on the presenter's view/understanding of state of law/courts' decisions available to the presenter as of the date of presentation. (The more Canadian court considers these laws/rules and renders its decisions, the more we are sure about certain interpretation of law for a specific fact scenario(s) however, their interpretation would/could also "change" over the time as well. Even if there are two different cases with many of the fact scenarios are similar, they could have completely different results, depending on other facts, which may, for some people, be "trivial" or "not essential" but may be considered differently by a court.)

The webinar/Q&A is NOT a legal advice. Comments by the presenter during the webinar and the Q&A session were made based on various assumptions and, for various purposes, by simplifying facts and situations. The audiences are recommended to consult and seek advices from a qualified professional and/or lawyer specialized in this field for their specific issues, situations, and circumstances.