

Questions received from registrants at Webinar Part 2
第2回ウェビナーでの質疑応答

Requesting employee's medical notes (診断書の要求)

1. Q. About the medical notes, we have a Self-insured short term disability sick benefit plan in place and it states that the medical notes have to be provided in order to receive this benefit. However, the medical notes cannot be asked in this case as well?

弊社には自家保険の短期廃疾手当があり、受給する場合には診断書を提出する必要があります。だが新型コロナウイルス感染症に関しては、その診断書の提出を要求してはいけないのでしょうか。

- A. Employers cannot ask for a medical note to prove or confirm the employee has COVID-19. However, if the employee's reason for being unable to work is due to other illness or injury (such as a broken leg), then an employer can ask for a medical note.

雇用主は従業員が COVID に罹患したことを証明または確認する診断書を求めることはできません。ただし、従業員が働けない理由が他の病気や怪我（足の骨折など）による場合は、雇用主は診断書を求めることができます。

2. Q. If employees claim that they have severe medical anxiety, do they have to provide us with a medical note?

従業員が重度の不安症を患っていると主張した場合、その症状に関する診断書の提出を求めてよいのでしょうか。

- A. If they are seeking an accommodation for their disability, then they have to provide a doctor's note. The employer should have an Accommodation Policy. However, if they are absent from work because they are taking the Infectious Disease Emergency Leave, you cannot ask for a medical note in Ontario.

従業員が障害に対する配慮を求めている場合は、医師の診断書を提出する必要があります。雇用主は、社内の配慮規定を策定しておくべきです。ただし、感染症緊急休暇中のため休職している場合は、オンタリオ州では診断書を要求することはできません。

Privacy Issues/Employee's information etc. (プライバシー・従業員の情報)

3. Q. Is it ok to ask employees to disclose if they become aware of the fact that they diagnosed with COVID 19? Should we ask employees to voluntarily disclose? How the privacy act will apply to this?

新型コロナウイルス感染症と診断されたことが社内で知れ渡り始めた場合、

当該従業員に感染事実の公表を打診してもよいでしょうか。もしくは、自主的に公表するように促すべきですか。どのような対応をした場合にプライバシー法に抵触するのでしょうか。

- A. Yes, you may ask employees to voluntarily disclose if they have been diagnosed with COVID-19. You are doing this to protect the health and safety of your workers, and to ensure that quarantine rules are followed. However, you have to protect this information and keep it confidential. You cannot disclose the employee's identity to their coworkers and you have to keep their medical information confidential from others in the workplace (you should only allow HR or those who "need to know" to have access to this information and if there is any documentation, keep it in a locked cabinet to safeguard the information)

はい。COVID-19 と診断されたかどうかを従業員に自発的に開示するようお願いすることができます。これは、従業員の健康と安全を守るため、そして、隔離の規則が順守されていることを確実にするためです。ただし、この情報を保護し、機密を保持する必要があります。従業員の身元を同僚に開示することはできず、医療情報を職場の他の人に秘密にしておく必要があります（人事部、または「知る必要がある」人のみがこの情報にアクセスできるようにし、その情報を記載する文書がある場合は、情報を保護するために、施錠されたキャビネットに保管してください。）

4. Q. In the 1st webinar, you mentioned that an employer should not keep the record of employee's body temperature. If employees submit their Health Questionnaire to their employer by email before they start working, can the employer save such information? Should the employer delete such information? Does an employer have the obligation to record employees' information in their Health Questionnaires?

前回のセミナーで、検温をした場合、会社は、そのデータを保存するべきではないとありましたが、入社前の Health Questionnaire を社員が Email などで提出した場合、その情報は、保存して良いのでしょうか。それとも削除した方が良いのでしょうか。逆に、企業に、入社前の Health Questionnaire 保存の義務などはありますか。

- A.
- Employers should not keep records for those who test in the normal temperature range only.
 - Yes, an employer can save the health questionnaire, but you have to safeguard that information as it deemed highly personal information. You should keep it in a locked drawer if printed, only provide access to those in management who have a 'need to know' the information and if it is electronic, save the documents in a folder that is password protected or another alternative is to encrypt the information.
 - Only keep the information for as long as you need it "for the purpose" for which it was collected. If you no longer need the information for that purpose, then you should delete it.

- The employer does not have a duty to record the information. The employer should only collect the information from the employee once the employee consents to the disclosure of that information.
- 雇用主は、通常の体温範囲だけを示す従業員の記録を保持するべきではありません。
- はい、確かに雇用主は健康状態に関する質問票を保存できますが、そのような情報は非常に個人的な情報とみなし、保護する必要があります。もしその情報が紙面に印刷されている場合は、施錠された引き出しに保管し、情報を「知る必要がある」経営管理者のみにアクセスを許可してください。電子情報の場合は、パスワードで保護されたフォルダーに文書を保存するか、もしくは、情報を暗号化してください。
- 情報が収集された「目的」のために必要な場合に限り、情報を保持してください。収集目的のために情報が不要になった場合は、その情報を削除する必要があります
- 雇用主は情報を記録する義務はありません。雇用主は、従業員がその情報の開示に同意した場合にのみ、従業員から情報を収集する必要があります。

5. Q. In order to manage/monitor the employees' working hours under the telecommuting, is it possible to set up a video camera in the employees' workspace with the employee's consent? (This video surveillance has been actually implemented in our head quarter in Japan. We are now considering of implementing the same in our operation here as well. Will there be any litigation risk in the future with this approach?)

リモート勤務における環境設定についての質問。業務時間管理を徹底する為に、従業員の workspace へのカメラ設置は両者合意の上であれば可能でしょうか。（本国で実例があり、実施が社内提案がなされているもの。後々の訴訟リスク等）

A. You cannot conduct ongoing surveillance that records audio (this would breach the employee's privacy obligations). You can require employees to connect via video conference during work hours. Employees are entitled to their privacy during breaks and non-working hours. There are many privacy law issues involved, so legal advice should be obtained about procedures and parameters. The answer may depend on the nature of the employer's business. The employer must consider the purpose of the surveillance, determine if less intrusive measures can be implemented, and consider how the information is used/disclosed/stored/retained, and how access is limited. The employer needs to be aware of potential human rights issues that may arise.

音声を記録する継続的な監視を実施することはできません（これは従業員のプライバシー義務に違反します）。勤務時間中にビデオ会議を介して接続するように従業員に要求できます。従業員は、休憩時間や非勤務時間中のプラ

イバシーの権利を有します。この方策は、プライバシー法上多くの問題があるため、手順と範囲についての法的助言を得る必要があります。この質問の回答は雇用主の事業の性質よるかもしれません。雇用主は、監視の目的を検討し、それほど煩わしくない対策を実施できるかどうかを判断し、どのように情報が使用、開示、保存されるか、そして、どのようにその情報へのアクセスを制限するかを検討する必要があります。雇用主は、将来人権問題が生じる可能性があることに留意しておく必要があります。

6. Q. Regarding slide 19: This is a question about confirming a case in workplace. Based on the deep disinfection or the act of confirming who had close contact with the infected person, people in the office would know who had COVID. Therefore, we cannot promise the complete protection of privacy of the person infected from other employees. How should we think about this and how should we deal with such situation? I understand that privacy of individuals is important in Canada; however, my Canadian colleagues say that in practice, protecting employee's privacy is challenging.

スライド 19 ページ「プライバシーに関する懸念」に関連し、感染者が会社内などで発生した場合についての質問です。事後の消毒や濃厚接触者確認等で周囲には誰が感染したかが伝わってしまいますので、雇用主としては、その完全な秘匿を感染者や社員たちに約束することはできません。この点、どのように考え、対応していくべきでしょうか。この国でプライバシーが重要なのは理解していますが、拠点で長く勤めているカナダ人達からも、実務上は難しいとされています。

- A. The employer should not disclose the name/identity of the infected person without such person's consent. You can provide to other workers the details of when they may have come into contact with the person and where such contact may have taken place. If the other employees figure out or assume who the infected person is because the workplace is small, there is not much the employer can do. The infected person may consent to the disclosure of the information because they know the other employees will likely figure it out. However, the employer should generally make best efforts to protect the infected worker's identity and safeguard his or her personal health information.

雇用主は、感染した人物の同意なしに、その人物の名前/身元を開示してはなりません。他の従業員には、感染者といつ接触し、どこでそのような接触があったかについての詳細を提供できます。職場が狭いために他の従業員が感染者が誰であるかを把握または推測した場合、雇用主ができることはあまりありません。感染者は、他の従業員がそれを理解する可能性が高いことを知っているため、情報の開示に同意するかもしれません。ただし、雇用主は通常、感染し従業員の身元を保護し、個人の健康情報を保護するために最善の努力をする必要があります。

7. Q. We are a small office of less than twenty staff, so it would be difficult to keep privacy of a COVID infected staff. How should we deal with the safety of all staff and the privacy issue?

従業員が 20 名に満たない小規模な会社なので、新型コロナウイルス感染者が出た場合、職場においてその感染者のプライバシー保護は困難だと思われます。他の従業員の安全及び感染者のプライバシーについて、どう対応すればよいのでしょうか。

- A. Employers should not disclose the name of the person infected. They can advise those who came to contact with the infected employee on such date or who were working in proximity with the infected employee. The only time that the identity of the infected person is disclosed is when the infected person has consented to such disclosure and contacted the local public health authority.

雇用主は感染者の名前を開示してはなりません。彼らはそのような日に感染した従業員と接触があった人、または感染した従業員の近くで働いていた人に伝えることができます。感染者の身元が開示されるのは、感染者がそのような開示に同意し、地域の公衆衛生当局に連絡したときだけです。

Employee's refusal to work (従業員の出勤拒否)

8. Q. Questions about the slide page 14 - "The refusal must be reasonable. Fear and anxiety around COVID-19 is not sufficient to refuse work":

- (a) What should we do if an employee who commutes by train is told that he/she cannot come to work because the train is at risk? If there is no other way to commute than using a public transit (bus, train etc.), is such reason sufficient for employees to refuse to work?
- (b) If an employee is anxious about a mode of commuting (but not about the work environment) and the employer wants such employee to come to workplace, does the employer have the obligation to provide such employee with safe transportation which is not a public transit? If yes, does such transportation include shuttle service by a company-owned car or taxi at the employer's cost?

スライド 14 ページ「職業安全衛生法(OHSA)」：「就業拒否は正当なものであること。新型コロナウイルス感染症に対する恐怖心や不安だけを就業拒否の理由とするのは不十分である。」に関する質問です。

- (a) 電車通勤の従業員に公共交通機関利用リスクへの懸念から出社したくないと言われた場合、企業側はどう対応すればよいのでしょうか。また、公共交通機関を利用しなければ通勤できない場合、それも出社拒否の正当な理由になりますか。

(b) 職場環境ではなく、通勤手段に不安がる従業員を出社させたい場合、雇用主は公共交通機関を利用せずに通勤できる、安全な手段を提供する義務がありますか。あるとすれば、社有車で送り迎え、会社の経費でタクシー送迎などがそれに該当しますか。

- A.**
- Under the Occupational Health and Safety Act, employees are entitled to refuse to work if they believe it is unsafe. Employees must have a legitimate reason to refuse to work, such as no social distancing, no mask being provided, and lack of cleaning/sanitization. Just being worried or afraid is not sufficient to refuse to work. However, if an employee's fear and anxiety is caused by his/her medical conditions such as hyper anxiety or depression, then the employer has a duty to accommodate.
 - GO Transit and TTC are enforcing guidelines in their trains, busses, and subway for mandatory face masks and social distancing. These measures limit such concerns. Fear about taking a subway is not a sufficient reason to refuse to work. We suggest employers should work with employees with a solution. Changing hours of work from 8am-5pm to 10am-6pm can be a solution to avoid commuting in busy time. Some employers arrange for transportation for employees and provide a pick-up arrangement. Employers should look for a way to solve a problem. If your employee suffers from anxiety on a train, this may be a medical issue that needs to be accommodated.
 - 職業安全衛生法（OHSА）の下では、従業員が職場が安全でないと考える場合、働くことを拒否することができます。従業員は、ソーシャルディスタンスができていない、マスクが提供されていない、清掃・消毒が不足しているなどの正当な理由がなければなりません。単に心配や恐怖心だけでは、仕事を拒否するのに十分ではありません。ただし、従業員の恐怖や不安が、過度の不安やうつ病などの病状によって引き起こされている場合、雇用主は配慮をする義務があります。
 - GO Transit や TTC は、電車、バス、及び地下鉄車内での乗客のマスク着用の義務付けとソーシャルディスタンスのガイドラインを実施しています。これらの措置はそのような懸念は軽減されます。地下鉄を利用することへの恐怖は仕事を拒否するには十分な理由ではありません。
 - 雇用主は、従業員と協力し解決策に取り組むことを勧めます。就業時間を午前 8 時～午後 5 時から午前 10 時～午後 6 時に変更することは、ラッシュアワーの通勤時間帯を回避するための解決策になります。一部の雇用主は、従業員の移送を手配し、送迎手段を提供しています。雇用主は問題を解決する方法を探すべきです。もし従業員が電車に乗ることによる不安に苦しんでいる場合、配慮すべき医療上の問題であるかもしれません。

9. Q. If one of my employees is infected in the WFH situation, I don't think it is necessary to ask other employees to voluntarily quarantine for 14 days. In that case, should I refrain from telling that fact to other employees?

もし従業員がリモート（在宅）勤務中に新型コロナウイルスに感染した場合、他の従業員に14日間の自主隔離の要請をする必要はないと考えます。こうした場合、他の従業員に対して社内に感染者が出たことを知らせるのは控えるべきでしょうか。

- A. Yes there is no need to tell their coworkers if they have had no contact with the employee who was working from home

はい、在宅勤務中に感染した従業員と、他の従業員が接触がなかった場合は、その従業員の感染の事実を感染者の同僚たちに伝える必要はありません。

Employee's Vacation (従業員の休暇)

10. Q. Under the ESA, do employees need to take consecutive minimum vacation days (e.g., minimum vacation days: 2 weeks, 3 weeks at once)? For example, do employees have to take one week minimum consecutively at once? Or should the minimum vacation days meet the minimum number of vacation days in total a year?

オンタリオ州 ESA 法（雇用基準法）で規定されている最低休暇日数（最低休暇数：2週間、3週間）はまとめて取らせる必要はありますか。（例えば、一回の休暇で最低一週間は連続して取らせないといけないなどのルールがありますか）あるいは、一年間の取得休暇日数の合計が最低休暇日数を満たせば大丈夫でしょうか。

- A.
- Much of this will depend on your vacation policy and whether you have a standard vacation entitlement year or alternative vacation entitlement year.
 - Generally, employees can take vacation time in one-week blocks. The employer can also allow single day vacation days (i.e. every Friday for 5 weeks). The employer sets the rules about the timing of vacation.
 - Please refer to the following information:
<https://www.ontario.ca/document/your-guide-employment-standards-act-0/vacation#:~:text=If%20the%20amount%20of%20vacation,separate%20period%20of%20consecutive%20days.>
 - この回答は、御社の休暇規定と、標準の休暇資格年または代替休暇資格年があるかどうかによって異なります。
 - 一般的には、従業員は1週間まとめて休暇を取ることができます。また、雇用主は、従業員に1日ごとの休暇取得を許可することもできます

(例：5週間の期間は毎週金曜日)。雇用主は、休暇取得の時期について、規則を設定することができます。

- 次の情報を参照してください。(上記リンク参照)

11. Q. Can employers restrict employees' travel destinations when employees take vacations? Especially, under the current circumstances where the government enforces travel restrictions, does this mean that employers have the right to know where employees are travelling to?

従業員が休暇を取得する場合、雇用主は旅行先の制限をしてよいのでしょうか。特に今回のように政府が渡航制限を設けているような場合であれば、どこに旅行に行くのかを知る権利を雇用主は有していると考えてもよいのでしょうか。

- A. Many countries currently close their borders and limit travelers for essential reasons. You need to always check each country's travel restrictions. In terms of province to province, restrictions are different from countries. In east coast, there are restrictions to travelers who are visiting out of the provinces. A mode of travelling is also a consideration – driving or flying. Employers should ask the purpose of the travel – death in a family and travelling to attend a funeral is different from going to the Disney World in Florida. If your employee refuses to provide information about his/her trip, then you may have to discipline such employee. However, you should consult with your lawyer before disciplining your employee. You can urge your employees not to travel. You can also consider about setting a black out period for vacation (e.g. October – November) during which time no one can take vacation.

現在多くの国が国境を閉鎖し、本質的な理由で渡航者を制限しています。常に各国の旅行制限を確認する必要があります。カナダ国内の州の規制については、国とは異なります。東海岸の州では、州外から訪れる旅行者には制限を課しています。車や飛行機などの移動の手段も考慮事項です。雇用主は従業員の旅行の目的を尋ねる必要があります。ご家族が亡くなって葬儀に出席するために旅行するのは、フロリダのディズニーワールドに行くという旅の目的とは異なります。従業員が旅行に関する情報の提供を拒否した場合、そのような従業員を懲戒する必要があるかもしれません。ただし、従業員を懲戒する前に弁護士に相談する必要があります。従業員に旅行しないよう説得することもできます。また、誰も休暇を取ることができない休暇のブラックアウト期間(10月～11月など)を設定することを検討することもできます。

Telecommuting and Workplace Safety (リモート業務環境の安全性)

12. Q. In your slides, you mention that you provide guidance to upgrading or renovating employee's workspace at home. To do this, we need to know everyone's residence. Can you explain further on this?

ワークスペースのアップグレードや改築に関する手引きを提供するというのは、従業員の個々の住居を知らないといけないのではないのでしょうか。手引きについて具体的に教えてください。

- A. You don't have to physically visit your employee's home. If an employee expresses a concern about the safety of their home work area, you can have a discussion with your employees over the phone or by Zoom conference and find out what your employee's home office looks like. You can also prepare a tip sheet and talk to your employee by phone call. The same health and safety rules in the office apply to your employee's home office. For example, no electronic wire should be exposed in the home office space. Using a Zoom call and having your employee show the working area would not be too intrusive.

従業員の家を実際に訪問する必要はありません。従業員がホームオフィスの安全性についての憂慮を表明した場合は、電話またはズーム会議で従業員と話し合い、従業員のホームオフィスの様子を確認できます。ヒントシートを準備して、電話で従業員と話すこともできます。従業員のホームオフィスにも、オフィスと同じ安全衛生規則が適用されます。たとえば、ホームオフィススペースに電線を露出させてはいけません。Zoom 会議を使用して、従業員に作業スペースを見せてもらっても、それほど煩わしくはありません。

13. Q. I understood the potential risk of domestic violence could increase during the telecommuting. In addition, I acknowledged that employee's injury at home during the working hours can be considered as injury at work. In order to fulfill the employer's responsibility to report such cases to WSIB, what should we do as an employer? Should we conduct internal surveys to employees on a regular basis in order to be able to discover any incidents without delay?

リモート勤務のリスクについての質問。家庭内での暴力等のリスクが高まることは理解でき、また、勤務時間中に怪我を負うような事象が起きた際には労災リスクがあると理解しました。WSIB への報告義務を履行する為には、社内アンケート等を適宜実施し、そのような事態発覚が遅れないような手配が推奨されるということでしょうか。

- A. You can require employees to report any incidents/injuries at work (including work from home). A domestic violence injury could be considered a workplace injury. You may wish to remind employees of this fact in your policy, and inform them they can seek support on a confidential basis. You don't need to conduct internal surveys.

従業員に、職場（自宅勤務を含む）での事故や怪我の報告を要求することができます。家庭内暴力による怪我は、職場の怪我とみなされるかもしれません。社内規定でこの事実を従業員に思い出させ、内密に支援を求めることが

できることを従業員に知らせておいてもよいでしょう。社内アンケートを行う必要はありません。

14. Q. An employee is asking to work from home because her spouse has asthma. Do we need to accommodate her to WFH?

配偶者が喘息に罹患していることを理由に、在宅勤務を希望している従業員がいる。この従業員を在宅勤務とする配慮は必要でしょうか。

- A.
- You do have a duty to accommodate your employee if she lives with a family member who is at risk if contracting COVID-19, to the point of undue hardship.
 - However, you may be able to do so without having her work from home. You can put other measures in place at the workplace such as physical distancing between workers and between workers and the public or personal protective equipment, hand sanitizers, etc. If she still feels unsafe, you may want to allow her to work from home.
 - 従業員が COVID-19 を罹患する危険にある家族と一緒に住んでいる場合、過度の困難に直面するまで、従業員を配慮する義務があります。
 - ただし、在宅勤務をしなくても対応できる場合があります。従業員同士や従業員と一般の人間で物理的な距離を保つことや、個人用保護具、ハンドサニタイザーの使用など、職場で他の対策を講じることができます。それでもその従業員が安全でないと感じる場合は、在宅勤務を許可することができます。

Dismissal of Employees (従業員の解雇)

15. Q. If an employee's productivity significantly decreases despite the accommodation to set up sufficient remote working environment for employees, can such poor performance be a cause for dismissal? In other words, can an employer evaluate employees' performance during the telecommuting based on their sole output as long as the employer provides an appropriate accommodation to enable employees to work remotely?

生産性低下への対応についての質問。一定の配慮を実施し、各従業員のリモートワーク環境を整備した上でも、業務における生産性の低下が明らかに見られる場合は、その output に対する評価のみで、例えば解雇要件として見なすことができるのでしょうか。

- A. Terminating an employee for poor performance for cause is generally very difficult to prove. The employer must establish either “willful misconduct” or “willful neglect of duty”. Under common law, the threshold for such terminations for cause is “incompetence.” You should consult with employment counsel regarding your various options, including ensuring disciplinary letters are issued, and exploring other

options, such as termination without cause. The employer should focus on improving the employee's performance, rather than punishing the employee for their ineffectiveness.

成果が振るわないことを従業員の解雇事由として証明するのは、一般的に非常に困難です。雇用主は、「故意の不正行為」または「故意の義務の怠慢」を確立しなければなりません。コモンロー上、解雇事由の基準となるのは、「無能であること」です。懲戒書簡が発行されていることの確認や、事由なき解雇など、その他のオプションについて、雇用法の弁護士に相談してください。雇用主は、従業員の非効率性を罰するのではなく、従業員の成果の向上に焦点を当てるべきです。

Questions re: Quebec (ケベック州に関する質問)

16. Q. In Quebec today gov't allowed 25% workforce in private office to return to work, it was not clear if this should be fixed employees, or rotation of employee work force. Do you know anything about this?

ケベック州政府は今日（2020年7月15日）、従業員の25%を職場復帰させてよいと発表しました。これは、選抜した25%の従業員のみが出社することを認めているのか、ローテーションを組むことによってオフィスにいる人数を常時25%に抑えることを認めているのか不明確です。この点について何かわかることはありますか。

- A. • We do not generally provide legal advice regarding Quebec as the laws are quite different from other provinces. You should reach out to Quebec counsel. However, you may find some general information about this issue on the following website:
<http://www.fil-information.gouv.qc.ca/Pages/Article.aspx?aiguillage=diffuseurs&type=1&listeDiff=349&lang=en&idArticle=2807153347>

法律は他の州とはかなり異なるため、通常、ケベック州に関する法的助言は行いません。ケベック州の弁護士にお問い合わせください。ただし、この問題に関する一般的な情報は、上記の Web サイトを参照してください。

17. Q. Is there any difference between Ontario and Quebec regulations regarding COVID-19 up to now?

オンタリオ州とケベック州では新型コロナウイルス感染症に関連した規制にどのような違いがありますか。

- A. Yes. Below are some of the legislative changes made in Quebec and some made in Ontario:

はい。ケベック州とオンタリオ州の法的改正点では、以下のような違いがあります。

Quebec:

QPIP Deferral of parental or paternity leave. Healthcare system workers who wish to interrupt or postpone their parental leave in order to participate in the response to the current health emergency have six additional months to draw their Québec Parental Insurance Plan (QPIP) benefits. Beneficiaries receiving parental benefits, paternity benefits and adoption benefits will be eligible for an extension of their benefit period, from 52 to 78 weeks. See Quebec news release Québec Parental Insurance Plan - Minister Jean Boulet Announces Easing of Conditions for Workers on Parental Leave Who Lend Assistance to Their Employers.

Changes to collective agreements and contracts. On March 21, 2020, Quebec ordered that collective agreements and contracts with non-unionized health and social services network personnel be amended to enable the employer to meet the needs of the population during the public health emergency. There are detailed provisions in the Order, generally covering:

- Leaves for union business.
- Leaves of any nature, including those with or without pay, and vacations.
- Ability to defer vacations.
- Promotions, transfers, bumping procedures, assignment or replacement.
- Schedules, shifts and positions.
- Deadlines for filing grievances and the arbitration procedure.
- Hiring.

See Order 2020-007 of the Minister of Health and Social Services dated 21 March 2020.

ケベック州の場合

QPIP 育児休暇または育児休暇の延期：現在の健康緊急事態への対応に参加するために育児休暇を中断または延期することを希望するヘルスケアシステムワーカーは、ケベック育児保険プラン（QPIP）の手当の利用期間が6か月間上乗せされます。育児の手当、父親手当、養子縁組手当の受給者は、52週間から78週間の給付期間の延長の対象となります。詳しくは、ケベック州のニュースリリース、『ケベック州育児保険プラン-ジャンブール大臣が雇用主に支援を提供する育児休業中の従業員の条件緩和を発表』を参照（上記リンク）。

労働協約および契約の変更：2020年3月21日、ケベック州は、労働協約、及び、医療およびソーシャルサービスのネットワークに帰属・従事する非組合化された従業員との契約を変更し、雇用主が公衆衛生上の緊急時に市民のニーズにこたえることができるように修正することを可能にすることを命じ

ました。この命令には詳細な規定があり、一般的には以下の事項を含みません。

- 労働組合のための休暇。
- 有給・無休を問わず、いかなる性質の休暇や休職。
- 休暇取得の延期が可能。
- 昇進、転勤、異動の手續、配属または交代要員。
- スケジュール、シフト、配置。
- 陳情および仲裁手続きの提出期限。
- 雇用。

詳しくは、2020年3月21日付の健康・ソーシャルサービス省の命令番号 2020-007 を参照（上記リンク）。

Ontario:

Emergency Leave: declared emergencies and infectious disease emergencies. The Declared Emergency leave provisions in the *Employment Standards Act, 2000, S.O. 2000, c. 41* have been expanded to encompass declared emergencies and infectious disease emergencies:

- **Declared emergency leave.** An employee has the right to take an unpaid, job protected leave if they will not be performing the duties of their position because of:
 - A declared emergency; and
 - Either an emergency order under the *Emergency Management and Civil Protection Act* applies to the employee; an order under the *Health Protection and Promotion Act* applies to the employee; or the employee is needed to provide care or assistance to specified family members.
- **Infectious Disease Emergencies Leave.** Retroactive to January 25, 2020 An employee has the right to take an unpaid, job protected leave if they will not be performing their duties because:
 - they are under medical investigation, supervision or treatment;
 - they are subject to an order under the *Health Protection and Promotion Act*;
 - they are in quarantine, isolation (voluntary or involuntary) or subject to a control measure that was issued by a public health official, physician, nurse, telehealth, the Government of Ontario or Canada, a municipal counsel or a board of health. or quarantine or self-isolate;
 - the employer has directed the employee not to work due to concern about the employee's exposure to others;
 - they need care for a family member because of the designated infectious disease, including school or child care closure;
 - they are affected by travel restrictions and cannot be expected to travel back to Ontario; or
 - such other reasons as may be prescribed. As of May 29, 2020, reasons

include non-unionized employees who have had their hours temporarily reduced or eliminated by the employer, for reasons related to the designated infectious disease (see discussion in Conversion of Layoffs to Leave below).

The leave continues for the duration of any the circumstances entitling the employee to the leave. Employers may require employees to provide reasonable evidence of leave entitlement, but may not require a medical note.

See section 50.1, *Employment Standards Act, 2000*; *Infectious Disease Emergency Leave, Ont. Reg. 228/20* and [Infectious disease emergency leave](#) and [Declared Emergency Leave](#).

Temporary Layoff. Temporary amendments to the layoff provisions have been made to the *Employment Standards Act, 2000*. These changes affect non-unionized employees and are retroactive to March 1, 2020, expiring 6 weeks after the declared emergency ends. These changes include:

- **Conversion of Layoffs to Leave.** Any reduction or elimination of a non-unionized employee's hours of work for reasons related to COVID-19 are converted to an indefinite Declared Emergencies and Infectious Disease Emergencies Leave under section 50.1 of the *Employment Standards Act, 2000*. This conversion does not apply if the employee was already terminated, or deemed terminated through a layoff that exceeded the maximum period, before May 29, 2020.
- **Continuation of benefits for layoffs that are converted to a leave.** The normal requirement for continuation of employee benefits during a statutory leave is suspended for an employee whose layoff has been converted into a leave. As of May 29, 2020:
 - If the employee had stopped participating in a pension plan, life insurance plan, accidental death plan, extended health plan, dental plan or any other prescribed type of benefit plan, the employee is not entitled to participation in that plan by virtue of now being on a statutory leave.
 - Employers are not required to begin contributing to employee benefits if they had not been doing so as of May 29, 2020 for employees on a layoff related to COVID-19 layoff.
- **Elimination of entitlement to statutory notice or statutory severance pay due to layoff.** The requirement to provide an employee with notice of termination (or pay in lieu) and severance pay where a temporary layoff exceeds the defined maximum is temporarily suspended for non-unionized employees.
- **Elimination of constructive dismissal.** Until 6 weeks after the end of Ontario's COVID-19 state of emergency, the following does not constitute a constructive dismissal for a non-unionized employee:
 - A temporary reduction or elimination of an employee's hours of work by the employer for reasons related to COVID-19.
 - A temporary reduction in an employee's wages by the employer for reasons related to COVID-19.

See [O. Reg. 228/20](#) and [Legal Update, COVID-19: Ontario Limits Employer](#)

Liabilities.

Emergency Orders. Several orders under the *Emergency Management and Civil Protection Act, R.S.O., 1990, c. E.9* affect employers:

- **Staffing flexibility for essential services.** Ontario has issued several Orders in Council creating staffing flexibility for a certain essential service providers. These Orders in Council allow defined organizations to take necessary steps to ensure staffing is adequate to alleviate and prevent the outbreak of COVID-19 for the populations they serve. These steps may be taken regardless of whether they are authorized by statute, regulation, collective agreements (for unionized employees), employment contracts (for non-unionized employees) or workplace policies. For more information see O. Reg. 74/20 (health service providers); O. Reg. 77/20 (long term care centres); O. Reg. 118/20 (retirement homes); O. Reg. 121/20 (developmental disability service providers); O. Reg. 145/20 (womens residential services and crisis line services); O. Reg. 154/20 (social services); O. Reg. 157/20 (municipalities); O. Reg. 163/20 (mental health and addiction agencies) and O. Reg. 205/20 (education sector).
- **Single employer limit for long-term care home and retirement home workers.** As of April 22, 2020, long-term care homes and retirement homes must ensure that any employees currently working in their facility are not also performing work for any other long-term care home, retirement home or health service provider. Employees of those facilities are required to notify their employers if they work at other long-term care homes, retirement homes or health service providers. See O. Reg. 146/20 and O.Reg. 158/20.

オンタリオ緊急休暇：宣言された緊急事態および感染症の緊急事態。雇用基準法に基づく宣言された緊急休暇規定の対象は、宣言された緊急事態および感染症の緊急事態を含むように拡大されました。

- **緊急宣言下の休暇：**従業員は、次の理由で職務を遂行しない場合、無給の雇用保護休暇を取る権利があります。
 - 緊急事態の宣言、及び、
 - 緊急事態管理および市民保護法に基づく緊急命令が従業員に適用される場合、もしくは、健康保護促進法に基づく命令が従業員に適用される場合、または、従業員は特定の家族にケアまたは支援を提供する必要がある場合。
- **感染症緊急事態休暇：**2020年1月25日までさかのぼって従業員は、次の理由で職務を遂行しない場合、無給の雇用保護休暇を取ることができます。
 - 医学的検査、監督または治療を受けている。
 - 彼らは、健康保護促進法に基づく命令を受けている。
 - 検疫、隔離（自発的または非自発的）されているか、公衆衛生担

当官、医師、看護師、遠隔医療、オンタリオ州またはカナダ政府、地方自治体議員または保健委員会によって発行された管理措置、隔離または自主隔離の対象である。

- 雇用主が、従業員が他人にさらされることへの懸念のために働かないよう従業員に指示した場合。
- 指定された感染症のため、学校や子供の預け先の休業などにより、家族の世話が必要である。
- 旅行制限の影響を受け、オンタリオ州に戻ることは期待できない場合。または、
- 規定されているその他の理由。
- 2020年5月29日時点で、指定された感染症に関連する理由により、雇用主が一時的に勤務時間を短縮または解消した非組合員が含まれます（レイオフから休暇への転換の議論を参照）。
- この休暇は、従業員に休暇を与えるあらゆる状況の期間中継続します。雇用主は従業員に休暇資格の取得に妥当な証拠を提供するよう要求することができますが、診断書を要求することはできません。

この休暇は、従業員が休暇を取らざるを得ないいかなる状況が続く限り、継続します。雇用主は従業員に休暇資格の妥当な証拠を提供するよう要求することができますが、診断書を要求することはできません。詳しくは、雇用基準法第 50.1 項、感染症緊急事態休暇、および感染症緊急休暇と宣言された緊急休暇（上記リンク）を参照ください。

一時解雇： ESA のレイオフ規定に一時的法改正がありました。これらの変更は、非組合員の従業員に、2020年3月1日まで遡及的に適用され、緊急事態宣言の終了から6週間後に期限が切れます。これらの変更は次のとおりです。

- **レイオフから休暇への転換：** COVID-19に関連する理由による非組合員の労働時間の削減または排除は、雇用基準法の第 50.1 項に基づき、無期限の緊急事態および感染症緊急休暇に転換されます。この転換は、2020年5月29日以前に、従業員がすでに解雇されているか、もしくは、最大期間を超えたレイオフによって推定解雇された場合は適用されません。
- **休暇に変換されたレイオフの特典の継続：** 法定休暇中の従業員手当の給付の継続に関する通常の要件は、レイオフが休暇に変換された従業員に対しては一時停止されます。2020年5月29日現在：
 - 従業員が年金プラン、生命保険プラン、事故死プラン、拡張健康プラン、歯科プラン、またはその他の所定の種類の福利厚生プランへの参加をやめた場合、従業員は現在法定休暇中であることを理由に、そのプランに参加する資格がありません。

- 雇用者は、2020年5月29日の時点でCOVID-19レイオフに関連するレイオフに従事している従業員に対して手当への支払いを寄与していなかった場合、従業員の福利厚生手当に寄与し始める必要はありません。
- レイオフによる法定通知または法定解雇手当の受給資格の廃止：非組合員の従業員に対し、一時解雇の最大期間を超える場合に適用される解雇通知（または代わりに支払う）、及び解雇手当を提供する義務は、一時停止されている。
- 推定解雇の廃止：オンタリオ州のCOVID-19の緊急事態が終了してから6週間まで、以下の場合は非組合員の従業員の推定解雇を構成しません。
 - COVID-19に関連する理由により、雇用主が従業員の労働時間を一時的に削減または排除した場合。
 - COVID-19に関連する理由により、雇用主が従業員の賃金を一時的に削減した場合。

詳細は、[O. Reg. 228/20](#) and [Legal Update, COVID-19: Ontario Limits Employer Liabilities](#) を参照。

緊急命令：雇用主に影響する緊急管理市民保護法の下で緊急命令がいくつかあります。

- エssenシャルサービスの人員配置の柔軟性：オンタリオ州は、特定のエssenシャルサービスの提供者に人員配置の柔軟性をもたらすいくつかの命令を発行しました。これらの命令により、定義された団体は、サービスを提供する人口に対し、COVID-19の発生を緩和および予防するために適切な人員配置を確保する必要な措置を講じることができます。これらの措置は、法令、規制、労働協約（非組合員の場合）、雇用契約（非組合員の場合）、または社内規定によって許可されているかどうかに関係なく実措置を講じることができます。詳細は、以下の命令を参照：[O. Reg. 74/20](#) (医療サービスプロバイダー); [O. Reg. 77/20](#) (長期介護施設); [O. Reg. 118/20](#) (退職者用住居施設); [O. Reg. 121/20](#) (発達障害サービスプロバイダー); [O. Reg. 145/20](#) (女性の居住サービス及び危機ホットラインサービス); [O. Reg. 154/20](#) (ソーシャルサービス); [O. Reg. 157/20](#) (自治体); [O. Reg. 163/20](#) (精神病・中毒サービス) and [O. Reg. 205/20](#) (教育者部門)。
- 介護施設および退職者用住居施設従事者に対する単一の雇用者制限：2020年4月22日の時点で、介護施設、及び、退職者用住居施設は、施設で現在働いている従業員が他の介護施設、退職者用住居施設、またはヘルスサービスプロバイダーの仕事も行っていないことを確認しなければなりません。それらの施設の従業員は、他の介護施設、退職者用住居施設

設、または医療サービスプロバイダーで働いている場合、雇用主に通知する必要があります。詳細は、[O.Reg. 146/20](#) と [O.Reg. 158/20](#) を参照。

Other issues (その他)

18. Q. Is Canada going to introduce tracking apps that are available in some other countries?

他国が導入を始めているように、カナダも追跡アプリを導入すると思われませんか。

- A.
- Yes the federal government in Canada announced that they will begin testing the mobile contact tracing app shortly
 - <https://pm.gc.ca/en/news/news-releases/2020/06/18/prime-minister-announces-new-mobile-app-help-notify-canadians-covid>
 - はい、カナダの連邦政府はモバイル連絡先追跡アプリのテストを間もなく開始することを発表しました。
 - 詳しくは、上記のリンクをご参照ください。

Disclaimer (お断り)

The information contained in the answers above is provided for general information purposes only and does not constitute legal or other professional advice. This presentation is current as of July 2020 and applies only to the province of Ontario. Information about the law is checked for legal accuracy as at the date the presentation is prepared, but may become outdated as laws or policies change. For clarification or for legal or other professional assistance, please contact Pallett Valo LLP.

上記の回答に含まれる情報は、一般情報の提供のみを目的としており、法的、もしくは、その他の専門的助言を構成するものではありません。また、本講演は、**2020年7月時点**での情報に基づいており、オンタリオ州のみに適用されます。法律の正確性は、講演日時点での法的情報に基づいて準備されていますが、法律や政策が変わると情報が古くなる恐れがあります。より詳しい情報や、法的もしくは専門的なお手伝いをご希望の方は、Pallett Valo LLP 法律事務所までお問い合わせください。