

Webinar (July 29, 2021) "Corporate Management in the Economic Resumption: Health and Safety, Privacy and Employment Law Considerations (Ontario)" Q&A

ウェビナー(2021年7月29日開催)「経済再開に伴う企業経営の留意点: 安全衛生、プライバシー、雇用法に関する考察(オンタリオ州事業者向け)」質疑応答

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。

ワクチン接種について Vaccination		
1.	Q.	<p>We are not an essential business, and since 2020/03, all employees have continued to work from home 100%. Is it okay to require vaccination and vaccination certificate submission when reopening the office?</p> <p>当社は、エッセンシャルビジネスではなく、2020/03より、全社員が100%の在宅勤務を継続してきました。オフィスリオープンに際し、ワクチン接種、接種証明の提出を義務化しても問題ないか?</p>
	A.	<p>As mentioned in the presentation, we do not recommend requiring vaccination/vaccination certificates to return to the office.</p> <p>講演資料にもある通り、職場復帰に際して従業員にワクチン接種やワクチン接種証明書の提示を求めることはお勧めしません。</p>
2.	Q.	<p>I would like to know the pros and cons of making vaccination mandatory for employees and visitors.</p> <p>従業員、および来客へのワクチン接種の義務化の是非について知りたいです。</p>
	A.	<p>We do not recommend making vaccinations mandatory for employees.</p> <p>従業員に予防接種を義務付けることはお勧めしません。</p>
3.	Q.	<p>Regarding vaccine certification, the company used the phrase Should not request, but is it illegal to ask for it? Or does it mean "it is better not to ask for submission" as a recommend?</p> <p>ワクチン証明について、会社は提出を求めない方がよい "should not request" という表現でしたが、これは、提出を求めることは違法になりますか? それとも "recommend" として、「提出を求めない方がよい」ということでしょうか?</p>
	A.	<p>It is not strictly "illegal" to ask for vaccination information, but employee privacy concerns require employers to request personal information only to the extent proportionate and necessary to achieve the purpose for which the information is collected.</p> <p>ワクチン接種の情報を求めることは厳密には「違法」ではありませんが、従業員のプライバシーを考慮すると、雇用主は情報収集の目的を達成に比例した、必要な範囲内のみの個人情報を求める必要があります。</p>
4.	Q.	<p>What would be a legal implication of management/HR trying to know the vaccinated population in a workplace or asking an employee if he or she has been vaccinated?</p> <p>経営者や人事担当者が職場におけるワクチン接種者数を知ろうとしたり、従業員にワクチンを接種したかどうかを尋ねたりすることには、どのような法的含みがありますか?</p>

	A.	<p>As mentioned in the presentation, asking employees on a strictly voluntary basis (i.e., they have the option not to answer) is likely permissible, provided that there are no negative repercussions to employees for failing to answer. Employers, however, still need to be alive to their employees privacy obligations and disclose how information that is gathered will be used, etc. Requiring employees to disclose their vaccination status is more problematic. To the extent a decision is made to ask employees about their vaccination status, an employer should ensure they are asking for no more information than is necessary to achieve the purpose of the collection.</p> <p>講演資料の中にあります通り、従業員への質問が確実に任意である（つまり、従業員が「回答しない」という選択肢を持っている）ならば、回答しなかったことに対して従業員にネガティブな影響が及ぼされない限り、許容される可能性が高いです。ただし、雇用主は従業員のプライバシー保護の義務に留意し、収集した情報がどのように使用されるかなどを開示する必要があります。ワクチン接種状況の開示を従業員に求めることは、より問題があります。従業員に予防接種の状況を尋ねるといった決定をした場合、雇用主は収集目的を達成するために必要な情報以上を求めていないか、確認する必要があります。</p>
5.	Q.	<p>Sharing the status of vaccination status with headquarters is considered a problem? if we do not do it named, just as a %.</p> <p>個人名に紐づけるのではなく、「〇〇%の従業員が接種済み」などの方法であっても、ワクチン接種状況を本社と共有することは問題視されるのですか？</p>
	A.	<p>We do not see particular concerns with sharing the vaccination information obtained with headquarters so long as sharing the information this way is necessary to the purpose for which the information was obtained.</p> <p>取得したワクチン情報を本社と共有することは、情報取得の目的にとって必要なのであれば、特に問題はないと考えています。</p>
6.	Q.	<p>What should I do if an employee who is concerned about infection refuses to go to work because he / she will not be vaccinated?</p> <p>今後もワクチン接種をしない予定で、感染を危惧する社員が出社を拒否した場合の対応はどうすれば良いか？</p>
	A.	<p>We cannot provide advice on HR decisions at a particular company but the employee has not independent right to refuse work because they or another is not vaccinated. Employees can only refuse work where they have a reasonable belief that the work is unsafe under the Occupational Health and Safety Act. There is a very specific process to follow to assert such a claim.</p> <p>特定の会社における人事決定に関してアドバイスすることはできませんが、従業員は、自分自身や他の人がワクチンを接種していないことを理由に仕事を拒否する独立した権利を持っていません。従業員が仕事を拒否できるのは、「労働安全衛生法(Occupational Health and Safety Act)」に基づいて、仕事が安全でないと合理的に信じることができる場合のみです。このような主張を通すためには、そのための非常に特別なプロセスがあります。</p>

7.	Q.	<p>We pay for the vaccine time and ask for the proof of vaccine. Still should not ask for the proof? 雇用主は従業員のワクチン接種に要する時間に対しても賃金を払っており、従業員はワクチンの証明書を持っている。それでも雇用主は証明書の提示を求めてはいけないのか？</p>
	A.	<p>We do not recommend that you ask for proof of vaccination. ワクチン接種の証明を求めることはお勧めしません。</p>
8.	Q.	<p>Is it possible to limit visitors to the office (visitors) to vaccinated and negative proof only? 事務所への来訪者(来客者)へワクチン接種済及び陰性証明のみと限定することは出来ますか？</p>
	A.	<p>Since this is not an employment law question, it is outside our expertise. 【Note by JETRO】 Please send this question to JETRO COVID-19 free consultation desk; https://www.jetro.go.jp/form5/pub/tor/covid19_consultation これは雇用法の問題ではないので、私たちの専門外です。 【ジェトロ補足】 ジェトロ無料コロナ相談窓口にて専門の弁護士事務所へ相談を受け付けます。お手数ですがご質問者様は以下よりお申込み下さい。 https://www.jetro.go.jp/form5/pub/tor/covid19_consultation</p>
9.	Q.	<p>Should I avoid asking overseas business travelers which vaccines they have received when planning a business trip? (Pfizer, AstraZeneca, etc.) 出張の予定をたてるにあたり、海外からの出張者へのワクチンを接種したかを聞くことは避けるべきでしょうか。(ファイザー、アストラゼネカなど) ※「カナダからの海外出張を予定する従業員に対し接種済みワクチンのメーカーの確認は避けるべきか？」という質問と解釈しての回答となります。「出張者受け入れ予定を立てるにあたり、海外からの出張者に対しワクチンに関する質問ができるのか？」という意図でのご質問でしたら、別途ジェトロ無料コロナ相談窓口までお問合せ下さい。</p>
	A.	<p>We do not think the particular brand of vaccine will be relevant to any decisions relating to foreign travel, except insofar as it may complicate the individual's ability to travel to certain jurisdictions. If it is necessary to obtain the information (which it may be in this context), then asking is likely acceptable. Again, it is likely preferable to wait to resume international business trips until such time as the government of Canada has ended its international travel advisory. 特定メーカーのワクチンが特定の地域への渡航を困難にする可能性があるという点を除いて、海外渡航に関する決定には関係しないと考えます。情報を得るために必要であれば（この状況では必要かもしれませんが）、質問してもよいと思われます。そして繰り返しになりますが、海外出張の再開は、カナダ政府が海外渡航自粛勧告を終了するまで待つのが望ましいでしょう。 【ジェトロ補足】 ジェトロ無料コロナ相談窓口</p>

		https://www.jetro.go.jp/form5/pub/tor/covid19_consultation
10.	Q.	<p>Is there any responsibility of the company if an unvaccinated employee is sent on a business trip and becomes infected or becomes seriously ill? Whether or not the company has been vaccinated, can it be said that the company does not know because it is personal information?</p> <p>ワクチン未接種の社員を出張させた結果、感染や重症化した場合、会社側に責任はあるのか？ ワクチンを接種したかどうかは個人情報なので知らないと言えらる企業は言えるのでしょうか？</p>
	A.	<p>Employer liability for a COVID-19 infection is likely difficult to establish. That said, employers may wish to wait until the pandemic has passed before returning to international travel and communicate with their travel insurance providers to determine coverage.</p> <p>従業員の COVID-19 感染に対する雇用主責任を立証するのは難しいと思われま。とは言え、雇用主はパンデミックの収束を待ってから海外旅行に復帰し、補償範囲を決定するために旅行保険会社と連絡を取ることをお勧めしま。</p>
11.	Q.	<p>If you are traveling to a state on the east coast of Canada or traveling abroad, some countries are exempt from self-quarantine for two weeks if you have been vaccinated twice. When an employee goes on a business trip, if he / she does not ask the class member for vaccination, he / she will not know it and it will be difficult to make a business trip plan. Is it better not to ask about that?</p> <p>カナダの東海岸州へ出張や海外出張の場合、州や国によってはワクチン2回接種済みだと、2週間の自己隔離を免除している場合があります。従業員がこうした国や地域へ出張する場合、出張者にワクチン接種歴を聞けないと自己隔離免除対象者なのかどうか分からず、出張計画が立てにくくなります。そのような場合でも聞かない方がよいということですか？</p>
	A.	<p>An employee's vaccination status will be relevant to the feasibility of business trips. At this stage, we think it is likely premature to be planning a return to international business travel until such time as the government of Canada has ended its travel advisory for international travel.</p> <p>従業員の予防接種の状況は、出張の実現性に関係してきますが、カナダ政府が海外渡航自粛勧告を終了していない現時点で、海外出張再開を計画すること自体が時期尚早だと思われま。</p> <p>【ジェットロ補足】</p> <p>不要不急ではない（エッセンシャルな）海外出張、ワクチン接種の有無や回数によって入州規制が異なる地域（マニトバ州、ケベック州など）への国内出張に関するご質問は、ジェットロ無料コロナ相談窓口にて承ります。お手数ですがご質問者様は以下よりお申込み下さい。</p> <p>https://www.jetro.go.jp/form5/pub/tor/covid19_consultation</p>
就業形態について Working style		
12.	Q.	<p>We are planning to resume work at the office after September 7. In addition to the hybrid work style of going to work and staying at home, we are considering introducing Flexible Work Time to avoid rush hour commuting. Regarding Flexible Work Time, for example, it is normal in Japan to set the core time from 10:00 to 15:00 and the working hours per week to 40 hours (core time and working hours per week differ depending on the company). Are there any restrictions on this in Ontario?</p>

		<p>9月7日以降の職場勤務再開を予定している。出社と在宅のハイブリッド勤務形態に加え、ラッシュアワーの通勤を避けるべく、Flexible Work Time の導入を検討している。Flexible Work Time については、例えばコアタイムを 10:00~15:00 とし、一週間の就労時間を 40 時間とするのが日本では通常ですが（コアタイムと一週間の就労時間は会社により異なる）、オンタリオ州では何かこれに関する規制はあるのか？</p>
	A.	<p>No. Employers should be mindful to continue tracking working hours as hours and wage legislation applies whether the work is performed at home or at the office.</p> <p>いいえ。業務が自宅で行われているかオフィスで行われているかにかかわらず、労働時間と賃金に関する法は適用されるため、雇用主は労働時間の記録を続けることに留意する必要があります。</p>
13.	Q.	<p>If you are going to work all day, there is no problem in managing the working hours for one week, but if you are assuming a hybrid of going to work and staying at home, you are worried about how to manage the working hours for one week.</p> <p>全日出社が前提であれば、一週間の就労時間の管理は問題無いですが、出社と在宅のハイブリッドを前提とした場合、一週間の就労時間の管理をどうすべきか、悩んでいる。</p>
	A.	<p>Yes, working from home raises new challenges for employers, including how to track and manage hours of work. We have no practical tips other than to note that you are right to be thinking about such things.</p> <p>在宅勤務は、勤務時間の記録や管理など雇用主にとって新たな課題をもたらします。私共は、あなたがこうした点について考慮するのは正しいことだと指摘する以外に、実用的なヒントを提供することはできません。</p>
14.	Q.	<p>"If there is concern about infection in the workplace, the employer can request the employee to take "Infectious disease emergency leave", but "when there is concern about infection at work" is for example, what are the cases? Is it possible to include cases where an employee refuses vaccination?</p> <p>「職場での感染が懸念される場合、雇用主は従業員に対し『感染症緊急休暇』の取得を要請できる」とのことですが、「職場での感染が懸念される場合」とは、例えば、どのような場合を含みますか？従業員がワクチン接種を拒否している場合を含めることは可能ですか？</p>
	A.	<p>We are not aware of any employers requiring employees to take unpaid Infectious Disease Emergency Leaves at this time, despite the inclusion of this example in the government of Ontario's website page discussing the leave of absence. That an employee refuses vaccination is unlikely to be a sufficient reason for an employer to request an employee to take the leave.</p> <p>私達の理解では、オンタリオ州政府のウェブサイトの休職に関するページにこのような事例が掲載されているにもかかわらず、無給の「感染症緊急休暇」の取得を従業員に要求する雇用主はいないと思われます。従業員がワクチン接種を拒否したことが、雇用主が従業員に休暇を要求する十分な理由になるとは考えられません。</p>

15.	Q.	<p>Our company plans to introduce hybrid work style between office and home in the next few months. Should we revise employees' employment contract as their work condition changes? Or should it be sufficient if we update work hours and work place in our employee handbook and obtain employee's acknowledgement for the updated employee handbook?</p> <p>当社では、今後数ヶ月のうちに、オフィスと家庭のハイブリッドな働き方を導入する予定です。従業員の勤務状況の変化に合わせて、雇用契約を改定する必要があるのでしょうか？それとも、従業員ハンドブックで勤務時間や勤務地を更新し、従業員から更新された従業員ハンドブックへの同意を得られれば十分でしょうか？</p>
	A.	<p>It should be sufficient to revise the employee handbook to clarify the expectations related to work from home or hybrid work on a go-forward basis.</p> <p>今後は、従業員ハンドブックを改訂し、在宅勤務やハイブリッド勤務に関する期待事項を明確にするだけで十分でしょう。</p>
16.	Q.	<p>Regarding return-to-workplace, what if he or she has an underlying health condition? What if his or her family member has a condition? Can he or she refuse to come to work?</p> <p>職場復帰について、本人に基礎疾患がある場合、家族が病気を患っている場合はどうなるのか？出社を拒否することは可能なのか？</p>
	A.	<p>An employee may have reasons related to protected grounds under human rights legislation (including family status) or accessibility legislation to make a request for accommodation. Such accommodation should follow the typical process and may result in an employee continuing to work from home.</p> <p>従業員は、人権法（家族の地位を含む）またはアクセシビリティ法に基づく保護対象に関連する理由で配慮を求めることができます。このような配慮は、通常のプロセスに従うべきであり、その結果、従業員が自宅で仕事を続けることになるかもしれません。</p>
17.	Q.	<p>Is there anything that can be used as an indicator to determine when to encourage all employees to resume working in the office?</p> <p>全社員にオフィスへの出社再開を促すタイミングの見極め、指標となるものはあるか？</p>
	A.	<p>Yes, refer to the Ontario legislative and public health guidance as an indicator for when it is appropriate to encourage employees to return to the office. Specifically, consult the "Reopening Ontario Act". (https://www.ontario.ca/page/reopening-ontario)</p> <p>はい、従業員に職場復帰を促すことが適切であるかどうかの指標としては、オンタリオ州の立法および公衆衛生に関するガイダンスを参照してください。具体的には、「Reopening Ontario Act (オンタリオ州再開法)」を参照してください。(https://www.ontario.ca/page/reopening-ontario)</p>
渡航規制について Travel Restrictions		
18.	Q.	<p>Immigration restrictions from the United States will be relaxed from August 9, but is it possible for Japanese employees residing in the United States (US work visa holders) to enter Canada on</p>

		<p>business trips?</p> <p>8月9日より米国からの入国規制が緩和されますが、日本人で米国に駐在している社員（米国就労ビザ保持者）が出張でカナダに入国することは可能ですか？</p>
	A.	<p>Immigration and VISA-related questions are outside of our expertise, sorry.</p> <p>【Note by JETRO】</p> <p>Please refer to the announcement by Canadian government (https://www.canada.ca/en/public-health/news/2021/07/government-of-canada-announces-easing-of-border-measures-for-fully-vaccinated-travellers.html), which says "Canada plans to begin allowing entry to American citizens and permanent residents, who are currently residing in the United States, and have been fully vaccinated at least 14 days prior to entering Canada for non-essential travel." US Embassy & Consulate in Canada indicates the same in "Entry and Exit Requirement" at https://ca.usembassy.gov/covid-19-information-canada-3/</p> <p>移民法やVISAに関する質問は、私たちの専門外です、申し訳ありません。</p> <p>【ジェットロ補足】</p> <p>カナダ政府発表 (https://www.canada.ca/en/public-health/news/2021/07/government-of-canada-announces-easing-of-border-measures-for-fully-vaccinated-travellers.html) によると、8月9日からのカナダ入国規制緩和の対象者は「米国市民および永住権保持者のうち現在米国に居住しており、不要不急の旅行でカナダに入国する14日前までに完全な予防接種を受けている者」となっています。また、在カナダ米国大使館サイト内"Entry and Exit Requirements"にも同様の記述がありますので、合わせてご参照下さい。(https://ca.usembassy.gov/covid-19-information-canada-3/)</p>
19.	Q.	<p>Please tell us if workpermit workers have been able to travel from Canada to the United States or from the United States to Canada due to the recent deregulation of the US-Canada border.</p> <p>カナダ就労ビザ（work permit）で就労者する者が、最近の米加国境規制緩和により、カナダから米国、あるいは米国からカナダに出張することが可能となったかについて、ご教示ください。</p>
	A.	<p>Immigration and VISA-related questions are outside of our expertise, sorry.</p> <p>【Note by JETRO】</p> <p>Despite restrictions at the land border(https://help.cbp.gov/s/article/Article-1596?language=en_US), Canadians are allowed to fly into the U.S., regardless of their vaccination status, if they present proof of a negative COVID-19 test administered during the three days before their travel. For further information, please refer to;</p> <p>The Centers for Disease Control and Prevention (https://www.cdc.gov/media/releases/2021/s0112-negative-covid-19-air-passengers.html) in English and Embassy of Japan in USA (https://www.us.emb-japan.go.jp/itpr_ja/covid-19.html#4) in Japanese. Please be aware that Canadian government is still addressing to "avoid non-</p>

		<p>essential travel outside Canada until further notice". In case you still need to travel abroad, please follow the regulations by Canadian government in case of returning to Canada. https://travel.gc.ca/travel-covid</p> <p>移民法やVISAに関する質問は、私たちの専門外です、申し訳ありません。</p> <p>【ジェットロ補足】</p> <p>カナダからの陸路による非必須目的での米国入国は8月21日まで制限されていますが https://help.cbp.gov/s/article/Article-1596?language=en_US、空路による米国入国は、渡航前の3日間に実施されたCOVID-19検査が陰性であることを証明すれば、予防接種の有無やその目的にかかわらずこれまで通り可能となっています。カナダを含む、入国停止措置指定国以外からの米国への空路入国に関する詳細は、以下をご参照下さい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アメリカ疾病予防管理センター(https://www.cdc.gov/media/releases/2021/s0112-negative-covid-19-air-passengers.html) ・在米日本大使館(https://www.us.emb-japan.go.jp/itpr_ja/covid-19.html#4) <p>なお、カナダ政府は依然、米国への非必須渡航は避けるようにとのアドバイスを出している点にご留意下さい。 https://travel.gc.ca/destinations/united-states</p> <p>また、海外出張からカナダへ帰国する際の規制に関しては、カナダ政府の指針をご確認下さい。 https://travel.gc.ca/travel-covid</p>
<p>その他 Others</p>		
<p>20.</p>	<p>Q.</p>	<p>The slide page 5 says, "Government orders and public health guidance provide appropriate "standards" for determining when employees should be recalled to work." I was not aware of any explicitly announced "standard" for the timing to recall office workers. If there is a website that shows guidance(s), I would like to know the links.</p> <p>資料5ページに「行政命令や公衆衛生ガイダンスは、従業員職場呼び戻しのタイミング決定に適切な「基準」を提供している」とあります。オフィスワーカーに関して、呼び戻しの「タイミング基準」が明確に発表されたというのは、把握していませんでした。もし、当該のガイダンスが分かるHP等があれば、ご教示ください。</p>
	<p>A.</p>	<p>【Answered by JETRO】</p> <p>Please refer to the following regulation and guidelines:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ontario Regulation 364/20 "Rules for Areas at Step 3" https://www.ontario.ca/laws/regulation/200364 2. "Ontario's COVID-19 and Workplace Health and Safety" https://www.ontario.ca/page/covid-19-coronavirus-and-workplace-health-and-safety 3. "Develop your COVID-19 Workplace Safety Plan" https://www.ontario.ca/page/covid-19-coronavirus-and-workplace-health-and-safety <p>【ジェットロによる回答】</p> <p>現在オンタリオ州が置かれている Step3 のパラメーターは、オンタリオ州規則 364/20 "Rules</p>

	<p>for Areas at Step 3"(Step3 規則)にて定められており、在宅勤務の要件については Step2 規則から一部変更されています。(https://www.ontario.ca/laws/regulation/200364)</p> <p>《在宅勤務ルールに関連したガイドライン》</p> <p>オンタリオ州規則 263/20 "Rules for Areas at Step 2" (Step2 規則) の 2.1 項 (https://www.ontario.ca/laws/regulation/200263) では「営業している企業や組織の責任者は、仕事の性質上、職場に常駐する必要がある場合を除き、その企業や組織のために仕事を行う者が遠隔地で仕事を行うことを保証しなければならない」と定めていたものの、Step3 規則ではこのような明確な要件が含まれていません。Step3 への移行に伴い規則からこの文言が削除されたにもかかわらず、"Ontario's COVID-19 and Workplace Health and Safety" ガイドライン (https://www.ontario.ca/page/covid-19-coronavirus-and-workplace-health-and-safety) には、引き続き「可能な限り、労働者は自宅で仕事をすべきである」とあります。同様に、オンタリオ州の"Develop your COVID-19 Workplace Safety Plan"ガイドライン (https://www.ontario.ca/page/covid-19-coronavirus-and-workplace-health-and-safety) には、職場における COVID-19 のリスクを低減するための最も効果的な管理策として、「自宅で仕事ができるすべての労働者はそうし続けるべきである」と記されています。</p> <p>Step3 規則には、すべての企業は「Occupational Health and Safety Act (OHS:A:オンタリオ州労働衛生安全法)及びそれに基づいて制定された規制を含む、すべての適用法に準拠して運営する」という一般的なコンプライアンス要件が含まれています。OHS は、すべての雇用主に対し、従業員を保護するために、状況に応じて合理的なあらゆる予防措置を講じ、労働者と職場を危険のない状態に保つことを義務づけています。これらの義務には、COVID-19 などの感染症に職場でさらされることから従業員を保護するためにあらゆる合理的な予防措置を講じることも含まれます。</p> <p>以上の通りいくつものガイドラインがあり、在宅勤務から出社への移行に関するオンタリオ州の全体的な方針としては、Step2 から根本的には変わっていないという解釈がよろしいかと思われま。あまり「明確」とは言えない基準でございませませんが、これらを複合的加味してご判断いただくということになるのかと思います。</p>
21.	<p>Q. Our head office is in Vancouver, but we also have a branch office in Toronto, so we will participate. When explaining, I would appreciate it if you could mention the points specific to Ontario (points that differ between Ontario and other states).</p> <p>弊社は本社はバンクーバーですが、トロントにも支店があり参加させていただきます。説明の際、オンタリオ州特有のポイント（オンタリオ州とその他の州とで差異があるポイント）については、その旨触れて頂けると有難いです。</p> <p>A. N/A</p> <p>講演にてオンタリオ州と BC 州との比較をさせていただきましたので、ここでの回答は割愛させていただきます。</p>
22.	<p>Q. I would like to ask about the differences between the United States and the United States</p>

		regarding employee return-to-work plans. 従業員の職場復帰プランに関して加米の違いを伺いたいです。
	A.	N/A 加米における職場復帰プランは州によって異なるため、回答することができません。
23.	Q.	Our Canadian operations are located in Vancouver and Toronto, both of which are small-scale operations with only one staff and are managed by the United States. Are there any points to keep in mind in that case? 当社のカナダのオペレーションは、バンクーバーとトロントの2拠点ありますが、ともにスタッフが1名ずつしかいない小規模運営で、米国が管理部門を担っています。その場合の留意点がありますか。
	A.	N/A 拠点の所在する各州の規制に従うことをお勧めいたします。

【免責事項】

ジェットロ、講師による提供情報は、2021年7月時点のものとなります。できる限り正確にお届けするよう努力はしておりますが、その正確性を保障するものではありません。また、主催者として特定の対応方針のみを推奨する意図はございませんので、提供した情報の採否は皆様におかれてご判断いただきますよう、お願い申し上げます。また、万一不利益が生じた場合でも、ジェットロおよび講師が責任を負うものではないことをあらかじめご了承のほどお願い申し上げます。

【Disclaimer】

The information provided are current as of July 2021. We make every effort to deliver the information and materials provided by JETRO and the speakers as accurately as possible, but we do not guarantee their accuracy. Also, as the organizer does not intend to recommend only a specific response policy, we ask that you decide whether or not to collect the information provided. In addition, please note that JETRO and the instructor are not responsible for any disadvantages.