

ウェビナー「コロナ関連措置・規制に関する最新の動向 ~オンタリオ州事業者向け~」
Webinar: “Recent COVID-19 Developments for Businesses in Ontario”

質疑応答 Questions and Answers

1. Q. During the lockdown, are the non-essential business office workers allowed to go into the office?

非必須ビジネスに携わっている従業員は、ロックダウン中に職場へ出勤してもよいのですか？

- A. Yes, workers in non-essential businesses can generally still go in the office to work, but they may need to work around the government restrictions, such as curbside pick-ups in retail business. It is encouraged that businesses and workplaces in these lockdown regions should implement work-from-home wherever possible.

はい、非必須ビジネス従事者が職場に出勤して働くことは可能です。ですが、小売業におけるカーブサイド・ピックアップ（店先に止めた顧客の車まで従業員が購入商品を持って行く引き渡し形態）のように、諸々の規制の下での業務となります。ロックダウン中の地域に事業所や職場等がある場合、できる限り在宅勤務を実践することを奨励します。

2. Q. I would like to know salary increase forecast in 2021.

2021年の昇給予測について教えてください。

- A. See our PowerPoint slides 37 and 38 “Prospect of Pay Increases in 2021”.

講演資料 37-38 ページ「2021年の昇給見通し」をご参照下さい。

3. Q. Do employers who have had employees work from home in 2020 due to COVID need to issue their employees the T2200 tax form?

コロナにより 2020 年度在宅勤務をした従業員を抱える雇用主は、従業員に対して T2200 納税書類を発行する必要がありますか？

- A. See our PowerPoint slides 33 “Employees Expenses When Working Remotely” and 34 “Employees Claiming Home Office Deductions during COVID-19”

講演資料 33-34 ページ「リモート勤務中の従業員の経費」「コロナ禍にホームオフィスの控除請求をする従業員について」をご参照下さい。

4. Q. Have any companies provided any additional paid sick time in order to off-set the amount of unpaid time people may need to take due to related symptoms.

コロナに関連した症状により従業員が取得する必要があるかもしれない無給休暇の相殺として、有給の病欠を追加提供している会社はありますか？

- A.** Employers have discretion to give employees additional paid vacation time or sick days. However, it's not mandatory. Remember the government support for sick benefits is available for those employees who cannot work. We have seen some employers modify their vacation policies and have given additional paid vacation days for 2020. Also, please refer to the response below and our PowerPoint slide 56 "Income Replacement Programs".

従業員には雇用主の裁量で追加の有給休暇または病欠を付与できますが、そのような義務はありません。働くことができない従業員は、疾病手当の政府援助が活用可能であることをご留意ください。企業の中には、休暇規定を変更して、2020年の有給休暇日数を増やした雇用主もいました。これに関しては、講演資料 56 ページ「所得代替プログラム」も合わせてご参照下さい。

- 5. Q.** If a employee who cannot remotely work due to the nature of his/her job has to self-isolate due to municipal/public request, what is commonly done by the Canadian companies about their pay during the self-isolation? Are the companies supporting the employee in anyway, or aren't they paying at all?

仕事の性質上リモート勤務ができない従業員が行政の指示により自己隔離を強いられた場合、カナダ企業では一般的にどのように自己隔離期間中の給与と支払いに対応しているのでしょうか？従業員への支払いは期間中も継続していますか、それとも期間中は一切支払わないのでしょうか？

- A.** See our PowerPoint slide 56 "Income Replacement Programs". The Canada Recovery Sickness Benefit will provide \$500 up to 2 weeks. It is available to those employees who cannot work because they are sick or they have to self-isolate due to COVID-19. Some employees may be able to work remotely if their work can be performed during self-isolation. Some employers may ask such employees to use their paid vacation time. It depends on each workplace. There is no requirement to pay during the time an employee cannot work.

講演資料 56 ページ「所得代替プログラム」をご参照下さい。カナダ復興失業給付金(CRSB)は、最大2週間に渡り500ドルを提供します。新型コロナウイルス感染症に関連した病気のために働けない、または新型コロナウイルス感染症のために自主隔離しなければならない従業員が給付対象者となります。従業員によっては、リモートにて自主隔離中に業務を行うことが可能な場合もあるでしょう。雇用主によっては、そのような従業員に対し、その期間中有給休暇を消化するようお願いする場合もあるでしょう。これは各職場によります。ただ、従業員が働くことができない時間に対し、雇用主は給与を支払う必要はありません。

6. Q. Is it allowed to force employees to vaccinate themselves, when COVID-19 vaccine become available?

今後ワクチンが入手可能になった場合、従業員に接種を義務付けることができますか？

- A. Generally, the answer is no. Employers can strongly encourage their employees to get vaccinated to protect their safety and the safety of others. However, an employer cannot force employees to get the COVID-19 vaccine. However, there may be industries where it is reasonable for an employer to insist that its employees get vaccinated (eg. health care workers).

An employer may face a human rights complaint if the employee refuses to be vaccinated for a medical reason (eg. a disability) or for religious reasons. If an employee seeks an accommodation, the employer must provide it to the point of undue hardship.

一般的に申し上げて、接種の義務付けはできません。雇用主は、自分達の安全及び他人の安全確保のために、従業員に対して予防接種を受けるよう強く勧めることはできます。ですが雇用主は従業員に新型コロナウイルスのワクチン接種を強制することはできません。ただし、雇用主が従業員に予防接種を受けるよう主張することが合理的である業界はあります（例：医療従事者）。

従業員が医学的理由（例：障害）または宗教上の理由で予防接種を拒否した場合、雇用主は人権侵害に抵触する訴えに直面する可能性があります。従業員が配慮を求める場合、雇用主はそれが非常に困難であっても配慮しなければなりません。

7. Q. If it is not allowed, is it OK to relocate the employee who rejects vaccination to the position not often face clients in person, or force him/her to work remotely, even if it seems demotion?

ワクチン接種を拒否する社員に対して、職種を変更する（人との接触が少ない業務に異動させる）とか、あるいは出社を制限する（在宅勤務のみにする）というような措置が認められますか？

- A. Any adverse changes, such as a demotion, made to an employee's terms of employment may lead to a constructive dismissal claim against the employer. As such, an employer must be able to show that the changes were reasonable and comparable under the circumstances and were made to protect the health and safety of others in the workplace. There may be other options available. For instance, can the employee work in a location where they are socially distanced more than 2 metres away from others? Can they wear a mask and/or other PPE?

更迭などの敵対的な従業員の雇用条件の変更は、雇用主に対する建設的解雇請求を招く可能性があります。そのため、雇用主は、変更がその状況下において合理的な判断であり、かつその変更は職場にいる他の人々の健康と安全を保護するために行われたことを示さなければなりません。他にも選択可能なオプションがあるかもしれません。例えば従業員は他の人から2メートル以上離れた場所で働くことができないか、彼らはマスクや他の個人用防護具を着用できないか、などです。

8. Q. Is it allowed to ask employee whether he/she got vaccinated, or is it not allowed as infringements of privacy?

そもそも、ワクチンを接種したかしないかを社員に尋ねることはできますか？（プライバシーの侵害に該当しないか）。

- A. Given that employers are trying to protect the health and safety of their employees and customers during the pandemic, it in our view, it may be reasonable to ask this question even though it may infringe upon an employee's privacy interests. The purpose for asking such a question must be reasonable and for a legitimate purpose (eg. trying to protect the health and safety of others). The law will likely evolve in this area once the vaccine becomes more readily available.

雇用主がパンデミックの際に従業員と顧客の健康と安全を保護しようとしていることを考えると、従業員のプライバシー権を侵害する可能性があるとしても、この質問をすることは合理的かもしれません。そのような質問をする目的は、合理的かつ正当な目的（例えば、他人の健康と安全を保護しようとする）でなければなりません。ワクチンがより容易に入手可能になると、この分野に関連した法の整備がなされる可能性があります。

9. Q. If an employee refuses to wear a mask, what can employer do?

従業員がマスク着用を拒否する場合、雇用主として何ができますか？

- A. ➤ An employer should try to find out the reason why the employee is refusing to wear the mask. An employee may have a medical condition or disability that prevents them from wearing a mask. In these situations, an employer must accommodate the employee to the point of undue hardship. Otherwise, the employer may face a human rights complaint. The employer should explore other options. Can the employee work from home? Can they social distance from others at all times? Can they wear a face shield? Is their other work available for them to perform? etc.
- See our PowerPoint slides 14 -16 “Masking Exemptions”.

- 雇用主は、従業員がマスク着用を拒否している理由を知る必要があります。従業員には、マスクを着用できない病状または障害を持っている可能性があります。このような状況において、雇用主は当該従業員に対し、不当な困難をもたらさない程度に配慮する必要があります。そうでなければ、雇用主は人権侵害の訴えに直面する可能性があります。雇用主は他の選択肢を模索する必要があります。当該従業員が自宅にて仕事をすることは可能か、職場にて常時他の社員から距離を置くことができますか、フェイスシールドを着用できるか、その他に当該従業員ができる業務があるか、などです。
- 講演資料 14-16 ページ「マスク着用義務の免除」を参照して下さい。

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 December 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12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。