

**Webinar (February 10, 2022) " Overview of Employment Law in Canada
and New Considerations Arising out of the Pandemic " Q&A**

ウェビナー(2022年2月10日開催)

「カナダにおける雇用法の概要とパンデミックにより生じる新たな検討事項」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。

Employment Law in Canada カナダ雇用法について		
1.	Q.	Comparisons and differences in US and Canadian employment law 雇用法の米加比較や相違点を教えてください。
	A.	A key difference is that employment in the US is 'at-will', meaning employee can be terminated without notice. Here, regardless of what Province you operate in, employees have to be given notice of termination. 米国において雇用は「自由に (at-will)」、つまり予告なしに解雇できることが大きな違いです。一方カナダでは、どの州で働くかにかかわらず、従業員に対し解雇通知を出す必要があります。
2.	Q.	Our Canadian operation is controlled from the U.S., and the administrative department is also located in the U.S. Based in US, I am feeling limited in my ability to become familiar with Canadian law. Is there anything I can do to help? カナダは米国からフォローをされており、管理部門も米国にあります。カナダの法律に精通する事に限界を感じています。何か策はないでしょうか。
	A.	As noted in the presentation, having an HR professional on the ground in the Canadian Operation would be helpful. From a learning perspective, the provinces usually have websites that have information about their employment standards, such as this one from Ontario: https://www.labour.gov.on.ca/english/es/pubs/fs_compliance.php 講演でも触れました通り、国外からのカナダ法人管理をするのであれば、現地に人事専門家を置くことというのは一つの有効な方法かもしれません。カナダの法律に関する独学という観点では、各州には通常雇用基準に関する情報を掲載したウェブサイトがあります。たとえば、オンタリオ州のウェブサイトはこちらになりますのでご参照下さい。 https://www.labour.gov.on.ca/english/es/pubs/fs_compliance.php
3.	Q.	The slide 9 says "Apart from Quebec which uses a <u>civil code</u> , the rest of Canada's provinces and territories follow the 'common law' tradition." Aren't there any civil codes in the Canadian provinces other than Quebec? (*The slide number was corrected on February 22, 2022.) 資料の9ページには「カナダの州・準州は、 <u>民法</u> を採用しているケベック州を除き、「コモンロー (慣習法)」の伝統に則っている。」とありますが、ケベック州以外の州には民法はないのですか? (注: ページ数を訂正いたしました。2022年2月22日)
	A.	Quebec is the only Civil Code jurisdiction in Canada. 講演資料日本語訳を修正いたします。資料9ページで「民法」と誤訳しました"civil code"は、

		「大陸法」と訳すことが適切な単語でした。これを踏まえご質問に回答しますと、ケベック州はカナダで唯一、大陸法体系（制定法主義）を採用している州です。他 12 州・準州は英米法体系（判例法主義）を採用しています。
4.	Q.	Is there an employee rank for exempt status like in the US? If so, does this mean that overtime is basically not a consideration? 米国のように Exempt (適用対象外) という雇用形態はカナダ (オンタリオ州) に存在するのでしょうか? その場合、残業は基本的に考慮しなくていいということになりますか?
	A.	Employment standards legislation in Canada do have exemptions and special rules related to various industries and jobs. You should consult with an employment lawyer in order to determine those that may apply to your workplace. カナダの雇用基準法は、様々な産業や仕事に関連する免除や特別ルールを持っていません。あなたの職場に適用される可能性があるものを決定するために、雇用法弁護士に相談してください。
Employment Contracts 雇用契約書について		
5.	Q.	Termination possibility because of the limitation of duty such as refuse of business trip. 出張を拒否するなど、全うできる職責に制限がある従業員に対する契約解除の可能性について教えて下さい。
	A.	It is very difficult to terminate an employee for cause. Refusals also have to be looked at in the context of workplace safety, which has a wider scope due to the pandemic. All of this has to be looked at in context. 何かを理由に従業員を解雇することは非常に困難です。パンデミックによってより対象領域の広がった職場の安全性という観点からも、職務拒否は検討される必要があります。これらはすべての状況の検証・判断が必要です。
6.	Q.	Termination periods or compensation if the contract never stated the specific explanations including ESA. ESA (労働基準法) を含む具体的な説明が契約書に記載されていない場合の解約期間や補償についてはどうなりますか?
	A.	Absent a contract or a termination clause in a contract, the employee would likely be entitled to Common Law Notice of termination. 契約が取り交わされていない、もしくは契約解除の条項がないという場合は、従業員はコモンの解雇通知を受ける権利があると思われます。
7.	Q.	I have a question about contract renewal. We consult with an attorney when hiring new employees as well as renewing contracts with existing employees in order to ensure that we are in compliance with the latest laws. I am aware that the content of the contract is slightly different for each employee because the timing of contract renewal is different for each employee however, we have not been able to manage this issue at this point. Could you please let me know if there is a reasonable way to properly

		<p>manage the contracts with all employees?</p> <p>契約書の更新について質問です。我々は新規採用や更新のタイミングで弁護士へ相談をし、最新の法律に適合するようにしています。従業員ごとに契約の更新タイミングが異なるため、従業員ごとに内容が若干異なっているのが気になっているのですが、現時点对応ができていません。すべての従業員との契約を適正に管理するにあたって何か良い方法があればご教示ください。</p>
	<p>A.</p>	<p>There is a premise that the terms and conditions in the basic employment contract cannot be changed unless there are new legal considerations (such as payment) during continued employment. Therefore, it would be most cost effective to amend the contract at the time of a promotion or pay raise and so your current practice is appropriate.</p> <p>As far as reviewing is concerned, all contract terms and conditions for each employee are subject to review. From the legal standpoint, it becomes important whether or not the contract is enforceable. The sooner you review and change the terms and conditions, the better. However, we recommend that you take advantage of practically the most convenient timing to update the contract, such as each time you bring in a new employee or promote an employee. This is because employers will have to pay a signing bonus such as contract bonus/contract payment or some other valuable consideration upon renewal. Since it may require legal judgments based on various circumstances such as management, employment, and the status of contracts, we strongly recommend that you consult with a lawyer who is familiar with employment-related issues.</p> <p>雇用継続中に新たな法律的な考慮（支払い等）が無い限り、基本的な雇用契約書上の条件を変えることはできないという前提があります。ですので、契約書の修正等のタイミングは昇級や賃上げ等が行われるタイミングで行うのがコスト的にも最善であり、現在なさっておられる方法は適切です。</p> <p>見直しに関しては、従業員ごとにすべての契約条件がその対象となり、それは契約書の強制力の有無という法律的視点から重要になります。もちろん、見直しや変更のタイミングは早ければ早いほど良いのですが、経営・実務上で最も便利なタイミングということで、新しい従業員を迎え入れたり、従業員を昇進させたりするたびに、契約を更新するよう活用することをお勧めします。なぜなら、更新に際して、サインボーナス（契約ボーナス・契約金）の支払い（あるいは、他の価値ある考慮）を行う必要が出てくるからです。これには経営上、雇用上、そして、契約書等の状況など様々な状況を法律的に判断の必要性が出てくる場合もあると思いますので、雇用関連に精通した弁護士にご相談されることを強く推奨いたします。</p>
<p>8.</p>	<p>Q.</p>	<p>Is there a fundamental difference in the way employment contracts are written between Quebec and the other provinces in Canada?</p> <p>ケベック州とそれ以外の州では、雇用契約書の作り方は根本的に違いますか？</p>
	<p>A.</p>	<p>They are very similar. Best practice would require certain provisions be added there. Also, you should know that employees in Quebec cannot contract out of their right to reasonable notice of dismissal. In contrast, in the rest of the provinces ruled by common law, employees (not employers) can omit from</p>

	<p>their contracts any reference to their right to reasonable notice of termination.</p> <p>This means that the employee can negotiate other terms (including whether or not to waive the right to reasonable notice of termination) in exchange for valuable consideration at the employee's will. If the right to reasonable notice of termination is not specified in the contract, it is guaranteed by common law; if specified, you are entitled to the right in accordance with the terms that the contract specifies; if a waiver is specified, there is no right for employees.</p> <p>On the other hand, in Quebec, employees cannot waive the right to receive reasonable notice of termination and negotiate other terms in exchange. If the right is not specified in the contract, it is guaranteed by civil code. If specified, the right more than civil code and what the contact specified or less is guaranteed.</p> <p>非常に類似しています。ベストプラクティスとしては、そこに特定の条項を追加する必要があるでしょう。ケベック州において、大陸法で保証されている従業員が解雇の合理的な通知を受ける権利を契約から省くことができない点は、知っておく必要があるでしょう。</p> <p>コモンロー（慣習法）を継承する他州においては、（雇用主ではなく）従業員がコモンローで保証されている解雇の合理的な通知を受ける権利についての言及を契約内容から省くことが可能となっています。つまり、従業員の意思で価値ある考慮と引き換えに様々な条件（解雇の合理的な通知を受ける権利を放棄するかしないかを含めて）を交渉することができます。この権利が契約書に明記されていなければコモンローによる保障があり、明記されていればその記述に則って権利を受けることができ、権利放棄が明記されていれば権利はありません。</p> <p>これに対し、ケベック州では解雇の合理的な通知を受ける権利を放棄する代わりに他の条件交渉をすることができません。同権利が契約書に明記されていない場合は大陸法による権利保障があり、明記されていれば大陸法以上契約書で定められている権利以下で保障がなされます。</p>
<p>9.</p>	<p>Q. The slide 25 says, "Get your contracts reviewed regularly." In the case of tenured employees, do employers need to create an updated contract and mutually re-sign it at every time the contact is modified to be up to date? (*The slide number was corrected on February 22, 2022.)</p> <p>「定期的に契約書の見直しをすること」と資料 25 ページにあります。無期雇用の従業員の場合には、見直しのたびに契約書を締結し直すのでしょうか？</p> <p>A. It is not necessary to re-sign the agreement each time it is reviewed. Only when the necessary changes are found by reviewing, the contract should be amended. If there is a substantial change to the contract, the employee will need to be given some form of consideration in exchange for accepting the change. Otherwise, it would not be enforceable. This is why new contracts often coincide with raises, promotions and the introductions of new benefits or incentive plans.</p> <p>In case the employment contract for indefinite period has not been reviewed for a long time, there is an increased likelihood that there is a glitch in the contract, which is inconsistent with the latest law. In some cases, the contract may become unenforceable, resulting in significant liability on the employers. To avoid such a situation, it is highly recommended to consult with a lawyer who is specialized in employment law.</p>

		<p>見直しのたびに締結し直す必要はありません。変更が必要であることが確認された場合にのみ、契約書を変更することになります。そして、契約に実質的な変更がある場合、従業員はその変更を受け入れるのと引き換えに、何らかの形で対価を得る必要があります。そうでなければ、強制力を持ちません。このため、新しい契約は、昇給、昇進、新しい福利厚生やインセンティブ・プランの導入と同時に進められることが多くなっています。</p> <p>無期雇用の従業員と長い間契約書の見直しがなされていなかった場合、契約書内で現行の法との間に整合性が失われている、不具合の生じた状態となっている可能性が高まります。場合によっては契約書が強制力を失い、著しい経営者側の法的責任が生じる場合もあります。そのような事態を避ける為にも、雇用関連に精通した弁護士に定期的にご相談されることを強く推奨いたします。</p>
10.	Q.	<p>It was explained in the webinar that employment contracts should be reviewed periodically. Due to the nature of contract, the contract cannot be renewed unless both parties agree to the revised content. In case the employees do not agree to the updated revision of the contract, will the current contract keep being valid as it is (only for those who do not agree)?</p> <p>雇用契約を定期的に見直しすることについては、ウェビナー中説明があった通りですが、契約である以上、改定内容に双方が合意しなければ契約更新ができないと考えられます。仮に被用者側が、改定内容に合意しない場合は、現行の契約書がそのまま続く（合意しない人だけ？）のでしょうか。</p>
	A.	<p>If the new terms are not properly introduced, the prior contract would likely remain in force.</p> <p>新しい条項が適切に導入されない場合は、以前の契約は効力を持ち続ける可能性が高くなります。</p>
11.	Q.	<p>Since it is best to review (and re-sign) the contract every year, does that mean the contract needs to be a "single year" with or without an automatic renewal clause?</p> <p>契約書は常に最新の法律に照らして更新（再契約）すべきということですが、従業員の契約を単年度契約、または自動更新条項付きの単年度契約にするという意味でしょうか？</p>
	A.	<p>No, most employment contracts are for an indefinite period. Unless the contract requires changes, it would not be updated on an annual basis. The review could be annual, but the actual changes only need to be made if the terms and conditions are discrepant with the latest law, which could affect the enforceability of the contract.</p> <p>いいえ、ほとんどの雇用契約は無期限です。契約の変更が必要でない限り、年単位で更新されることはないでしょう。見直しは毎年でもよいですが、実際の変更は契約書の強制力に影響を与える可能性のある項目が見つかった場合にのみ行えばよいです。</p>
12.	Q.	<p>Is it correct that the timing of reinstatement of an employee who is on temporary layoff due to a pandemic should be in accordance with the provisions of ESA unless the employment contract specifies something about it? Is it OK for the employer to review the employment contract with the returning employee and newly add a detailed termination clause to it?</p> <p>パンデミックにより一時的レイオフとなっている従業員を復職させるタイミングは、雇用契約</p>

		<p>書にそのことが明記されていない場合、オンタリオ州 ESA(労働基準法) の規定に従うことでよろしいでしょうか。復職した従業員に雇用契約書を見直しとして詳しい解雇規定の条項を加えた雇用契約書を交わすことは大丈夫でしょうか。</p>
	A.	<p>Infectious Disease Emergency Leave may govern the layoff you speak of. As such, it is best to consult with your employment lawyer about a particular situation. With respect to the second question, where the employer is interested in having the employee agree to a new termination clause, they will likely need provide something in exchange for the employee agreeing to limit their entitlements upon termination.</p> <p>感染症緊急休暇は、あなたが言うレイオフを規制している可能性があります。特定の状況については雇用法弁護士に相談するのが最善です。</p> <p>2つ目の質問ですが、雇用主が従業員に新しい解雇条項に同意させることに関心がある場合、従業員が解雇時の権利を制限することに同意するのと引き換えに、何かを提供する必要があると思われます。</p>
13.	Q.	<p>Can I just inform current employees that the NCA (Non-compete Agreements) regulations are no longer valid, and not have new hires sign them?</p> <p>NCA (競業避止義務契約) 規制に関しては、新規採用者にはサインさせない、現行の従業員には、無効になったと知らせる形でよいでしょうか？</p>
	A.	<p>Non-compete clauses are only illegal in Ontario. Please contact an employment lawyer in order to determine how to best address. This is an issue in the context of your workplace.</p> <p>競業避止義務は、オンタリオ州でのみ違法とされています。最善の対処方法を決定するために雇用弁護士に連絡してください。これは、あなたの職場での事実・状況の検証・判断にゆだねる問題になるかと思います。</p>
14.	Q.	<p>Regarding the remote work policy and details that were explained in the webinar, should they be reflected in the employment contract or in the employee handbook? Or should they be stipulated in a separate document and distributed?</p> <p>ウェビナー中に解説いただいたリモートワークに関する方針や詳細ですが、これらは雇用契約書、もしくは従業員ハンドブックに反映させるのですか、それとも別紙に規定して配布するのですか？</p>
	A.	<p>Ideally, because remote work is likely a fundamental term in employment these days, businesses should have a comprehensive remote work policy. There should also be a provision in the employment agreement that references that specific policy.</p> <p>理想的には、リモートワークが雇用における基本用語となりつつある昨今、企業は包括的なリモートワークポリシー（方針）を持つべきでしょう。また、雇用契約書には、その特定のポリシーに言及する条項も必要です。</p>
<p>Managing the Workplace 職場管理について</p>		
15.	Q.	<p>Litigation cases involving HR matters during the pandemic in Canada.</p> <p>カナダでのコロナ禍における人事に関わる訴訟事例がありましたら教えて下さい。</p>

	<p>A. There are very few cases that turn on pandemic issues from our courts and tribunals given how long it takes such cases to make it to trial/hearing (usually years) and the fact the courts/tribunals have been shut down for so long. In the absence of decisions on these issues, the Ontario Human Rights Commission published a policy statement on how the duty to accommodate on religious and medical grounds intersects with workplace vaccination requirements:</p> <p>https://www.ohrc.on.ca/en/news_centre/ohrc-policy-statement-covid-19-vaccine-mandates-and-proof-vaccine-certificates</p> <p>コロナ禍にまつわる裁判は、裁判が起こされるまでに時間がかかること（通常数年）、また裁判所や裁判がパンデミックにより長期間閉鎖されていたことから、カナダの裁判所や法廷においてパンデミック問題を扱った裁判はほとんどありません。これらの問題についての判決がない中、オンタリオ州人権委員会は、宗教的・医学的理由による配慮義務が職場のワクチン接種要件とどのように交わるかについて、以下のように方針声明を発表しています。</p> <p>https://www.ohrc.on.ca/en/news_centre/ohrc-policy-statement-covid-19-vaccine-mandates-and-proof-vaccine-certificates</p>
<p>16.</p>	<p>Q. what about an ethics escalation (whistleblowing) policy? Is that similar to a human rights policy? 倫理上申（内部告発）方針はどのようになりますか？人権の方針に類似したものとなりますか？</p> <p>A. These are 2 different things. Whistleblowing is job protection to encourage reporting of potential fraudulent activities (typically), while human rights protects employees from discrimination. これらは2つの異なるものです。内部告発は潜在的な不正行為（典型的なもの）の報告を促すための雇用保護であり、人権は従業員を差別から守るものです。</p>
<p>17.</p>	<p>Q. If you hire an outside party to investigate harassment, what kind of person do you hire? ハラスメントの調査を外部に頼む場合、どういう人に頼むのですか？</p> <p>A. Typically, you would hire a professional investigator. Some labour and employment lawyers also work as investigators. 【JETRO】 Ontario government describes “professional investigators” as a licensed private investigator, human resource professional, lawyer, or someone who holds some other professional designation. For the details, please refer to the link below; https://www.labour.gov.on.ca/english/hs/pubs/fs_wvh_employer.php 一般的には、専門の調査員に依頼することになります。一部の労働および雇用法弁護士の中には、調査員として働いている人もいます。 【ジェットロ補足】 「専門の調査員」とは、例えばオンタリオ州政府の場合「ライセンスを持つ私立探偵、人事専門家、弁護士、またはその他の専門的呼称を持つ者など」を指すと示しています。以下リンクをご参照下さい。 https://www.labour.gov.on.ca/english/hs/pubs/fs_wvh_employer.php</p>

Workplace Adjustments Resulting from the Pandemic パンデミックに起因する職場環境調整について		
18.	Q.	<p>In case the employer decides that the number of working days in the office (e.g., once or twice a week) is mandatory, can the company fire employees who do not comply with such a rule? (without adding a termination adjustment fee)</p> <p>会社の判断によりオフィスへの就業日数（例えば週1回、週2回）を必須とした場合に、同ルールに従わない従業員を（解雇調整金の上積みなしで）解雇できますか？</p>
	A.	<p>The answer to this would depend somewhat on the context. There would be a difference between a normal work from home policy and a work from home policy related to the Pandemic.</p> <p>これに対する答えは、その状況によって多少異なります。通常の在宅勤務ポリシーと、パンデミックに関連した在宅勤務ポリシーとでは、違いがあるはずです。</p>
19.	Q.	<p>Any market trend data regarding remote work</p> <p>リモート勤務に関する市場トレンドのデータがあれば共有いただけますか？</p>
	A.	<p>We do not have the expertise to answer this properly. Anecdotally, our business clients have shifted to permit remote work when necessary and feasible. They intend to maintain this flexibility after the pandemic, especially given the expectations of employees and the tight labour market.</p> <p>あいにく私共はこれに適切に答える専門知識を持ち合わせていません。当社のクライアント企業の話ですと、必要かつ実現可能であればリモートワークを許可するという方向にシフトしているようです。特に、従業員の期待や労働市場の厳しさを考慮し、パンデミック後もこの柔軟性を維持する意向とのことでした。</p>
20.	Q.	<p>Will mandatory vaccination be acceptable for the health and safety of the majority of the employees? Can the non-vaccinated employees be terminated unless applicable as medical exception?</p> <p>ワクチン接種の義務化は、大多数の従業員の健康と安全のために受け入れられるでしょうか？医療上の例外に該当しない限り、接種していない従業員を解雇することは可能ですか？</p>
	A.	<p>We do not yet have meaningful cases from our courts/tribunals to answer this question properly. Most lawyers believe mandatory vaccination policies will be upheld as long as there is provision for human rights accommodations. The least risky path would be to provide a severance package and have them sign a release.</p> <p>この問題に適切に答えられるだけの有意義な事例はまだ裁判所や法廷から出てきていません。多くの弁護士は、ワクチン接種の義務化は人権への配慮がある限り支持されると考えています。最もリスクの少ない方法は、退職金を支給し、離職票にサインしてもらうことでしょうか。</p>
21.	Q.	<p>what is the WSIB coverage for work from home employees.</p> <p>在宅勤務の従業員に対する WSIB（労働安全保険委員会） の保障はどうなりますか？</p>
	A.	<p>It does appear that there is WSIB coverage for injuries occurring in the home office. The analysis would be context driven.</p> <p>ホームオフィスで発生した怪我に関しては WSIB による保障があるようです。その判断にはその事実・状況の検証・判断が必要となるでしょう。</p>

【免責事項】

ジェトロ、講師による提供情報は、2022年2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、その正確性を保証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 February 2022. 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.