

JETRO トロント事務所・トロント日本商工会・Pallett Valo LLP
共催ウェビナー
「コロナ禍における段階的事業再開に向けて」

第二回

事業再開と従業員の職場復帰に関する雇用法上の注意点

講師: Andy Balaura
Maria Tassou

2020年7月15日

PALLETT VALO LLP
Lawyers & Trade-Mark Agents

Your Authority For:
Business Law • Commercial Litigation • Commercial Real Estate
Construction • Insolvency & Corporate Restructuring
Employment & Labour • Wills, Estates & Trusts

トピック

- 社内規定（職場内ポリシー）について
- リモート勤務の問題について
- 職業安全衛生法
- 従業員による検査の拒否
- プライバシーに関する懸念
- 人権
- 従業員の法的責任
- 法定休暇からレイオフへの変更
- 職場復帰を拒否する従業員
- 従業員の懲戒
- 従業員の帰宅指示
- 雇用者は従業員に未使用の有給休暇取得を強要できるか
- 自主隔離期間中の給与支払いの義務について
- 新型コロナウイルス感染症 – 各種保険の適用範囲
- 訴訟の時効期間

社内規定（職場内ポリシー）について

新型コロナウイルス感染症の世界的大流行により、以下の種類の社内規定を更新すべきか判断するため、雇用主はすべての社内規定の内容を確認をすべきである。

- 配慮規定
- リモート勤務に関する規定
- プライバシーに関する規定
- 人権に関する規定
- 安全衛生に関する規定
- 緊急対策と緊急閉鎖に関する規定

リモート勤務に関する規定

リモート勤務が可能な選択肢である場合は、以下の内容を含む在宅勤務規定を策定する。

- 適用基準 - 必須就業時間帯、職場にいる必要がない職務の遂行、生産的パフォーマンスと勤怠記録、業務遂行に適したホームオフィス空間、などを含む。
- リモート勤務の許可を求める手続き方法
- 障害者やその他の保護事由によるリモート勤務の要請に対し、雇用主はそのような従業員の受け入れに関する規定を案内する。
- 従業員の責務や期待を詳細化する（勤務時間、計時、連絡のつく状態にいるか、安全な遠隔アクセスの手順、経費についてなど）
- 雇用主の責任を明確化する（技術サポート、備品、経費精算など）
- 健康と安全に関する規定や、情報セキュリティに関する規定を含む、すべての雇用主の規定遵守が従業員に求められることの再確認

リモート勤務について-その他の規定

リモート勤務に対応するため、以下のような社内規定を確認しておくべきである。

- **配慮規定** - 障害や家族の介護などオンタリオ州人権法典 (Human Rights Code) 上の保護の下、職場に出勤できない従業員にとって、リモート勤務は往々にして合理的配慮である
- **緊急時対策と緊急時の閉鎖に関する規定** - 緊急事態により職場が閉鎖された場合、リモート勤務は事業継続のための選択肢になり得る
- **関連規定についてのトレーニングの提供** - 従業員がリモート作業に関する規定を受理し、目を通し、内容を理解していることを確認する

リモート勤務について-就業時間の記録

計時システムの構築 - 雇用主は、従業員の労働時間（残業時間を含む）の記録を必ず保存すること。正確な記録の保持を怠った場合、未払い賃金に対する従業員の請求を弁護できなくなる可能性がある。

例：

- 従業員が会社のコンピューターシステムへアクセスする、ログオン/ログオフ時間を追跡する
- 自らの勤務時間を電子タイムシートに記入するよう従業員に求める
- 勤務時間を固定し、従業員にその時間内での業務を厳守するよう要求すると同時に、決められた時間外には業務をしないよう徹底する

リモート勤務について-就業時間の記録

厳格な時給制の採用 - 従業員は勤務時間に対して支払われなくていけない。

勤務時間外の就労は追加賃金または時間外手当の支払いの責任が生じたり、苦情や調査、罰金、遵守命令を招く恐れがある。こうした事態を回避するために：

- 期待されている勤務時間を従業員に理解させる
- 働いていたすべての時間に対し、適切な料率で従業員に支払う
- 勤務時間を追跡し、正確な記録を保持する
- 従業員の時間外就労は許可制にする。

リモート勤務について-人権

公正なリモート勤務の決定 - 差別的でない基準に基づいて決定すること。

- 従業員のリモート勤務の要望は、純粋な職務要件にのみ基づいて判断してはならない。従業員は、人権法によって保護される（特性家族上の地位、障害、年齢などを含む）に関する情報開示を雇用主から要求されるべきではない。

潜在的配慮としてのリモート勤務 - リモート勤務は、人権に関する配慮と見なされる場合がある。（例：従業員が障害から回復過程にある場合、家族の介護をしなければならない場合）

- いかなる受け入れ要望に適用される手順と同じ手順を踏む - 従業員が求めている配慮を確認、配慮の理由及び配慮の必要性の程度を根拠づける証拠を入手し、合理的なオプションを調べ、それらオプションの実施に向けて従業員と協力する。

リモート勤務について-健康と安全

健康と安全対策 - リモート勤務環境を職場の延長として扱うこと。雇用者は、従業員の勤務時間中は、彼らの安全を保つ必要がある。

危険の緩和 - リモート勤務スペースにおいて、人間工学的な危険、電気システムトラブルや火事、その他の危険を孕む可能性がある。雇用主は、リモート勤務スペースにおける危険を最小限に抑えるための対策を講じる必要がある。例えば：

- 従業員が使用するすべての資材や機器が、それらに関連する安全基準を満たしていることを確認する
- 人間工学に基づいたデバイスを提供する
- 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

リモート勤務を成功に導くコツ

リモート勤務者の業務への積極性と生産性を確保するため、以下のステップを踏む：

- チームメンバー間の定期的なコミュニケーションを促進する
- 目標及び測定可能な成果を設定する
- 従業員とマネージャーの間で定期的なミーティングを設ける

プロ意識の維持 - 職場にいた場合に期待される行動基準と同様の基準を維持することが自宅等で仕事をする際にも期待されることを従業員と確認する。

例えば：

- ビデオ会議の際は、従業員はバックグラウンドの雑音や視覚の邪魔になるものをできる限り最小限に抑える
- 従業員はビデオ通話時に適切な服装をする

リモート勤務について - リスク

暴力やハラスメントなどのリスクへの考慮 - リモートの従業員は、安全な物理的なワークスペースを確保できなかったり、周囲からのサポートがない状況にあるかもしれない。虐待危害を加える家族と自宅待機しなくてはならない場合、従業員が家庭内暴力を受けるリスクが高まる可能性がある。

従業員がリモート勤務中に被った事故、病気、怪我はすべて調査し、WSIB（Workplace Safety & Insurance Board；オンタリオ州の労災補償機関）に報告する必要がある。事故が従業員の自宅またはその他リモートの勤務場所で発生しても、雇用主の責任は変わらない。

リモート勤務について – リスク

保険の適用範囲の決定- 雇用者と従業員の両者共に、従業員のリモート勤務環境下での保険の適用範囲を確認する必要がある。

従業員の自宅ワークスペースに対する法的制限に注意 - 従業員が自宅で遂行している業務が、建築基準法、消防法、地方自治体の条例、またはマンション条例で認められていることを確認する。コンピュータを使用し電話やビデオ会議を業務としている従業員は、おそらくそのような制限に抵触しないだろう。自宅で顧客と会ったり、雇用主の資材を保管したり、機械や商品を物理的に扱ったり、自宅に看板を出したりする従業員には法的制限に抵触する恐れがある。

機密情報の保護 - ほとんどの企業には、以下のように従業員がアクセスできる機密情報がある程度存在する。

- ビジネス上の機密情報
- 従業員、クライアント、または一般人の個人情報
- 従業員はどれが機密情報に該当するのかを認識し、機密レベルに応じた注意を払って情報を使用もしくは保管する訓練を受けること

職業安全衛生法（OHSA）

従業員の入社再開にあたり、雇用主は労働安全衛生法（OHSA）に基づいて従業員やその他の人々を安全に保つ義務があることを留意する。

新型コロナウイルス感染症検査が陽性だった従業員が職場復帰を希望する場合は、地元の保健所に相談して適切な指導を受ける。

従業員が仕事への復帰を拒否したり、OHSA上の安全ではない労働を拒否する権利を行使したりする場合、雇用主は適切なプロセスと法的権利を理解すること。

職業安全衛生法（OHSA）

従業員は、自分の健康や安全を危険にさらす可能性が高いと思われる業務を拒否する権利がある。

従業員が就業拒否を報告した場合、雇用主は報告された危険を（安全衛生担当者もしくは安全衛生合同委員会のメンバー立会いのもと）調査し、就労拒否規定に従う必要がある。

危険があると結論付けるための「正当な根拠」がある場合、従業員は仕事を拒否し続けることができ、その旨労働省に通知する必要がある。

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。

職業安全衛生法（OHSA）

雇用主は次のことを行う必要がある。

- 職場の健康と安全に関する規定、及び、手続手順を策定し、全員が規定と手続に従っていることを確認する。
- 監督者は職場での従業員の健康と安全を保護するために何が必要かを把握していることを確認する。
- 従業員が怪我をしたり、仕事に関連する病気になったりしないよう、適切な予防策を講じる。
- 従業員が適切な保護具を着用し、その使用方法についてトレーニングを受けていることを確認する。

従業員による検査の拒否

検査が不可欠な職場において従業員が検査を拒否した場合、雇用主は次のことができる。

- その従業員の職場への立ち入り拒否、及び、
- その従業員の解雇（ただし、事前に弁護士に相談せずに解雇することは推奨しない。）

プライバシーに関する懸念

従業員または顧客が新型コロナウイルス感染症陽性反応を示したと雇用主が知らされた場合、職場に感染リスクがあるかもしれない。

雇用主は、影響を受ける従業員に対し危険にさらされていることを通知し、危険防止のための措置をとる義務がある。

雇用主は、地域の保健所に連絡し、他の従業員や顧客との従業員の接触を追跡する方法について助言と指導を求め、対応策を講ずること。

プライバシーに関する懸念

雇用主は、その通知および報告義務を果たすために必要な情報のみを収集し、影響を受ける従業員に対し、以下の目的のために、個人情報の使用および開示への同意を求めること。

- 新型コロナウイルスに晒された可能性のある個人への通知。
- 管轄の保健所または政府機関への、新型コロナウイルス感染症の症例の報告。

プライバシーに関する懸念

同僚は14日間自主隔離しなくてはならない。

雇用主は、従業員達に対し、新型コロナウイルス感染症陽性と判定された従業員の身元を知らせてはならない。

ウイルスに晒された可能性がある個人に対し、雇用主は十分な詳細を提供する必要がある。

- 接触した可能性がある日付、及び、
- 接触したかもしれない範囲と状況。

プライバシーに関する懸念

新型コロナウイルス感染症の影響により、個人の健康と接触者、旅行履歴などについての情報を多くの企業が収集している。

これは「個人情報」であり、非常に機密性の高い健康情報が含まれる可能性がある。

適用されるプライバシー法を遵守することは企業にとって重要である。

これを怠ると、多額の罰金や評判の低下を招く恐れがある。

プライバシーに関する懸念

従業員の医療情報は非常に機密性の高い情報と見なされ、保護しなければならない。

雇用主は、従業員の医療情報を不適切な使用や開示から保護する義務がある。

雇用主は従業員の医療情報にアクセスする権利を持っているかもしれないが、収集できる情報の範囲は、仕事に関連する目的を達成するための必要最小限に限られる。

従業員の同意を得る必要がある。

人権

すべての従業員は、雇用において平等な待遇を受け権利を有する。

民族、人種、祖先、出身地、障害に基づく雇用の差別は禁止されている。

雇用主は、ウイルスの蔓延を軽減または防止するために推奨される健康・安全対策を講じる目的以外に、新型コロナウイルス感染症に罹患した従業員に対して異なる扱いを控えること。

人権

オンタリオ州の人権法典に基づき、雇用主は障害を持つ従業員に対応するための措置を講じる必要がある。新型コロナウイルスに感染している者は、人権法上、障害と見なされる場合がある。

オンタリオ人権委員会は1月、新型コロナウイルス感染拡大により、東アジア系の個人に対する汚名、差別、嫌がらせが起きているとの報告を受け、そうした行為を控えるよう一般大衆に要請する声明を発表した。

人権

新型コロナウイルス感染者、または感染が疑われる従業員に対する否定的な扱いは人権法上、差別にあたり、禁止されている。

従業員が正当な理由により自主隔離する必要がある場合、雇用主は従業員が仕事を継続できるように代替オプションを検討する必要がある。（例：在宅勤務）

新型コロナウイルス感染症の影響により従業員に与える仕事がない場合に従業員をレイオフすることは、差別的でない。

従業員の法的責任

もし従業員が、職場で新型コロナウイルスに感染したとして雇用主を訴えた場合、ほとんどの従業員の訴えに勝ち目はないであろう。

労働者補償法は、仕事に関連する病気やけがをした労働者に対し無過失賠償を規定している。労働者が補償休暇の取得資格がある場合、彼らは休暇中に労働者の補償給付を徴収することができるが、雇用主に対して法的措置を取ることはできない。

法定休暇からレイオフへの変更

新型コロナウイルス感染症に関連する理由による、組合化されていない従業員の労働時間の削減または排除は、2020年3月1日から遡及的に、オンタリオ州雇用基準法（ESA）の第50.1項に基づく宣言緊急事態(Declared Emergencies)および感染症緊急休暇（Infectious Disease Emergencies Leave）として扱われる。

この法改正により、通常であれば期限を超えたレイオフは解雇とみなすことを規定したオンタリオ州雇用基準法の一部レイオフ規定が適用されないことになった。

法定休暇からレイオフへの変更

雇用主は従業員を職場に呼び戻す義務がある。

無給の法定休暇の従業員は、休暇が終了すると元の職位に、または元の職位が存在しない場合は同等の職位に復帰する権利を有する。

職場復帰を拒否する従業員

職場での新型コロナウイルス感染への不安から従業員が職場への出社を拒否した場合、雇用主は次のことを考慮する必要がある。

- 従業員は配慮を必要とする症状（不安症など）を持っているか？
- 従業員の不安に対処するために職場を変えられるか？ 不安な従業員も、他の人から隔離された部屋やエリアであれば業務できる可能性がある。
- 追加の安全対策は従業員の恐れを軽減できるか？
- 従業員は自宅で業務ができるか？

従業員の懲戒

パンデミック下にある現実を反映すべく、通常の懲戒規則を調整する必要がある。例えば、雇用主は以下のことを行う必要がある。

- 病気の従業員の病気休暇取得を許可する。
- 新型コロナウイルスに感染している家族を世話するための、従業員の休暇取得を許可する。
- デイケアや子供の預け先の閉鎖により、子供の面倒を見る必要のある者がそうできるように、従業員の休暇取得を許可する。
- 可能であれば、従業員の在宅勤務を認める。

従業員の帰宅指示

ある従業員が周りを新型コロナウイルスに感染させるリスクがある場合、雇用主は労働安全衛生法の下で、全従業員を保護する権利と義務を負う。

労働者の安全を新型コロナウイルス感染から保護するための合理的な予防策は、従業員が就労可能であることの確認を待っている段階において、その従業員を出社させないことである。

従業員が自発的に出勤を控えない場合は、従業員に休職機会を提供するか、収入の減少を回避するためリモートで働く機会を提供する。

雇用者は従業員に未使用の有給休暇取得を強要できるか

従業員が今すぐ休暇を取る必要がある場合、その年の後半（夏や12月など）の典型的な休暇シーズンの休暇取得はできなくなる。

新型コロナウイルスによる制限下で行えなかった旅行や家族の集まりのために従業員が休暇取得を希望した場合、雇用主はその年の後半に無給休暇提供を検討するかもしれない。

雇用者は従業員に未使用の有給休暇取得を強要できるか

オンタリオ州では、対象となる休暇資格年の終了後10か月以内に休暇取得を完了する必要がある。

- 1～4年間の雇用 - 2週間の休暇
- 5年以上の雇用 - 3週間の休暇

自主隔離期間中の給与支払いの義務について

- 従業員が自主隔離しながら自宅で仕事をする場合、雇用主は従業員に給与を支払い続けなければならない。
- 従業員が自主隔離中に働いていない場合
法令、雇用契約、雇用者の職場内規定、または労働協約によって定められていない限り、雇用主は従業員に給与を支払う必要がない（オンタリオ州ではそのような支払い義務はない）。

就業条件の変更

雇用主は、以下のような従業員の就業条件を変更すると、推定解雇(constructive dismissal)の申し立てを受けられる可能性がある。

- 感染リスクのある従業員を一時的に停職させる
- 従業員を別の勤務地に異動させる
- 従業員の就労時間を変更する
- 従業員の職務内容を変更する

新型コロナウイルス感染症 – 各種保険の適用範囲

ほとんどの企業には、新型コロナウイルス感染症による経営上の損失を軽減するのに役立つ様々な保険契約がある。

保険契約は対象と適用範囲が大きく異なり、最終的には各保険の特定の文言と各請求の事実によって適用範囲であるかどうかが決まる。企業は保険契約書の内容を注意深く確認し、どこまでが新型コロナウイルスとして適用されるのか判断する必要がある。

新型コロナウイルス感染症 – 各種保険の適用範囲

新型コロナウイルス感染症のパンデミック中に企業がとった行動または行動しなかったことに関連し、損害を第三者が主張している場合、保険契約書の内容を確認する必要がある。

例えば：

- 顧客が会社の事業所で新型コロナウイルスに感染したと主張している。

訴訟の時効期間

緊急事態管理および市民保護法（Emergency Management and Civil Protection Act）の第7.1(2)項に基づいた発令により、オンタリオ州政府は、新型コロナウイルスのパンデミック緊急事態期間中、一時的に時効期間と手続き期限を一時停止した。

時効の停止は、2020年3月16日まで遡及的に適用される。

時効期間の停止は、2020年9月11日まで延長されている。

Questions?

Andy Balaura, Partner

Tel: 905-273-3022d ext. 225

Email: abalaura@pallettvalo.com

Maria Tassou, Senior Counsel

Tel: 905-273-3022 ext. 295

Email: mtassou@pallettvalo.com

Pallett Valo LLP

77 City Centre Drive Suite 300, West Tower

Mississauga, ON L5B 1M5

Fax: 905-273-6920

PALLETT VALO LLP
Lawyers & Trade-Mark Agents

Your Authority For:

Business Law • Commercial Litigation • Commercial Real Estate
Construction • Insolvency & Corporate Restructuring
Employment & Labour • Wills, Estates & Trusts

本講演に含まれる情報は、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。