

# TORYS

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

2021年7月29日

---

クリストフ・サンクマ-ヴィウ、リサ・マツエ  
2021年7月29日

- 
- クリストフ・サンクマ-ヴィウ
    - 年金、雇用法弁護士(トロント事務所)
    - 英仏言語対応可
    - 人事、COVID-19、政府支援プログラムに関連する様々な速報記事の共同執筆者を務める
  
  - リサ・マツエ
    - 会社法弁護士(ニューヨーク事務所)
    - 日系企業担当
      - 日英言語対応可

- 従業員の職場復帰及び在宅勤務に関する考慮点
  - オフィス復帰への対応
  - オフィスへの復帰
  - 従業員ハンドブックの調整
- 新型コロナウイルス感染症(COVID-19)を踏まえた健康と安全への配慮
  - 雇用主責任
  - 健康と安全
  - ワクチン接種
- 各種規制、法令、渡航について
  - 規制、法令 - オンタリオ州
  - 法令、規制 - 連邦政府
  - 渡航及び州境・国境規制
  - 出張の今後

## 従業員の仕事復帰及び在宅勤務に関する考慮点

- ジェトロによる在加日系企業アンケート結果
  - 調査対象企業の50%以上が、今後も無期限に何らかの形で在宅勤務形態が存続するであろうと回答
- 2021年7月カナダ統計局による調査結果
  - 2016年対比で在宅勤務者が大幅増加：ほぼ自宅にて仕事をしている従業員はカナダにおいて33%を占める
  - このうち、90%は少なくともオフィス勤務時と同等の生産性があると回答している
  - パンデミックが終わっても勤務時間の半分以上を自宅で過ごすことを希望している従業員は回答全体の80%を占める
    - オフィスと在宅の勤務バランス：回答者の42%は「半々を希望」、38%は「ほとんどまたはすべてを在宅勤務にしたい」、20%は「ほとんどまたはすべてをオフィスで過ごしたい」としている
    - 生産性と従業員の勤務環境には相関性がある

- オンタリオ州は現在、州再開計画の「ステップ3」段階にある
  - 「ステップ3」では、職場におけるスクリーニング、マスク着用義務（AODA\*、OHRC\*\*、2メートル以上の個人作業スペースが確保できている場合は対象外）、対人距離の確保など、公衆衛生上の一般的な適用ルールに従うことが求められる
  - これまでリモート勤務可能な従業員は在宅勤務継続することが明確に求められていたのに対し、「ステップ3」ではその要求はない
- 在宅勤務の継続を含む、職場にて実施される感染リスク低減に向けた対策及びその手順を記した安全計画書は、引き続き維持することが求められる。継続的に在宅勤務を場合もその対象に含む。
- 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（呼び戻しを雇用者が希望する場合）
- ワクチン接種の推奨

\*AODA: [Accessibility for Ontarians with Disabilities Act](#)  
障害を持つオンタリオ州民のためのアクセシビリティ法

\*\* OHRC: [Ontario Human Rights Commission](#)  
オンタリオ州人権委員会

- 一般的なルールとして、雇用主は従業員にオフィスへの復帰を求める法的権利を有する
- 従業員が生活拠点を移したかどうかは影響しない
- 以下のような場合はこの一般ルール対象外となる：
  - ハイブリッド形態にて継続する場合、または在宅勤務が雇用の暗黙または明示的な条件となっている場合
    - 現行の勤務形態の取り決めは行政命令に関連した一時的なものであり、雇用主は適切な時期に従業員を呼び戻す権利を有していることを従業員に伝える必要がある
  - 人権またはアクセシビリティに関する法令に基づく配慮の結果として在宅勤務を実施している場合

- 従業員の勤務体制や職場環境をどのように整備するかは、最終的には雇用主の判断に委ねられる
  - 法的な問題以外にも、雇用主は生産性、企業文化、人材確保、競争力などを考慮することになると思われる
- 従業員が何らかの形で在宅勤務を継続する場合、以下の点に留意する必要がある
  - 在宅勤務環境における安全衛生（安全衛生法は在宅勤務を具体的に扱っていない。しかし、雇用主はホームオフィス環境や従業員が使用する機器等に関し、十分な注意を払うことが望ましい。）
  - 雇用主による業務に必要な特殊な機器費用負担などの配慮
  - WSIB\*に登録していれば、在宅勤務中に発生した怪我也業務上の怪我として認められる場合がある。

\*WSIB: [Workplace Safety and Insurance Board](#)  
労働安全保険委員会



- 
- どのように従業員の勤務体制や職場環境を整備するにしても、以下のようなアプローチを説明するために、組織は従業員ハンドブックを調整を加える必要がある
    - 在宅勤務(消耗品の支払い、健康と安全の問題、およびその他の関連する考慮事項を含む)
    - (永久に続く可能性のある)感染症由来の緊急欠勤を考慮した休職
    - 出張、健康と安全など

# 新型コロナウイルス感染症(COVID-19)を踏まえた 健康と安全への配慮

- 
- 雇用主が公衆衛生指導で推奨されている安全衛生対策を雇用者が実施している場合、雇用者責任の立証は困難
    - 因果関係の立証、および雇用者のケア基準違反の立証は非常に困難である

- 雇用主はどのようにして職場の安全衛生を確保すべきか？
  - 公衆衛生ガイダンスを常に把握しておく(マスク着用義務は現在も継続中)
  - オンタリオ州の雇用主には、感染リスク低減に向け事業者として実施している対策や手順を示す安全計画書を保持する義務がある
  - ワクチン接種の推奨
  - 雇用主は、従業員が勤務時間外をどこでどう過ごすかについて、制限を設けることはできない。しかし、職場での感染が懸念される場合は、雇用主は従業員に対し「感染症緊急休暇 (Infectious Disease Emergency Leave)」の取得を要請できる

- 雇用主はワクチン接種を要求できるのか？
  - できないと思われる
  - ワクチンの義務化には、人権、プライバシー、労働安全衛生など、さまざまな法的問題が介在する
  - 現段階では、COVID-19に対し重篤な反応を起こす可能性が高い人々と密接に、あるいは定期的に接する集会所や介護施設などの事業主は、従事者に対しワクチン接種を義務付けるべきだと考えられている

- 雇用主は従業員のワクチン接種状況を訊くことができるのか？
  - 完全なる任意質問である場合(つまり、従業員に答えないという選択肢が与えられている場合)は、答えないことが従業員に対し負の影響を及ぼさない限り、許容される可能性が高い
  - 雇用主は、従業員のプライバシーを尊重し、収集された情報がどのように使用されるのか等を開示する必要がある
  - ワクチン接種状況の開示を従業員に要求することは、単に任意で情報提供を求めるよりも多くの問題を孕む

- (続)雇用主は従業員のワクチン接種状況を訊くことができるのか？
  - 従業員にワクチン接種状況を尋ねる決定をした場合、雇用主は情報収集目的の達成に必要な情報以上は求めていないことを明確にする必要がある
    - 一般的に、雇用主は接種証明の提出を要求すべきでない
  - 雇用者は、従業員のワクチン接種状況を第三者に伝えることを控えるべきである

- 職場復帰する従業員に対し、迅速抗体検査を実施できるか？
  - 迅速抗体検査がプライバシーの観点から合法となるのは、それが必要かつ適切な場合のみ
  - 迅速抗体検査が必要かつ適切であるかどうかは、状況に応じて判断する必要がある
    - 雇用者が職場の健康と安全を維持する方法として、そこまで踏み込まない形があるかもしれない(できれば踏み込まないことが好ましい)
  - 迅速抗体検査が必要かつ適切であると判断された場合、任意実施もしくは自宅で行う検査の運用から始める
  - もし迅速抗体検査が必要かつ妥当なのであれば、従業員とのしっかりとした同意に基づき、受検必須にてオンサイトで実施する
    - 現段階で、ちゃんとした同意を交わらないままオンサイト検査を実施すべき業界はほぼない



- 雇用主は、ワクチン未接種の従業員のための職場安全衛生規則を実施すべきか(あるいは、可能であればワクチン未接種の従業員に対して在宅勤務を引き続き要請すべきか?)
  - 一般的に、雇用主は安全衛生方針を策定する際に、公衆衛生ガイドラインに従うべき
  - 現時点では、オンタリオ州ではワクチン接種済み従業員と未接種従業員は、同じ安全衛生義務を負う(つまり、ワクチンを接種した従業員としていない従業員は区別されない)
  - ワクチン未接種従業員に在宅勤務を義務付けることは、人権上の問題を引き起こす可能性がある。また、ワクチン未接種である個人を「晒し者」として吊し上げるような状態を導きかねない。
  - 雇用主は、すべての従業員をハラスメントから守るべきである

- オフィスや交通機関でのCOVID-19の感染を恐れたり、他の従業員がワクチンを接種していないことを疑い、従業員は出勤拒否できるのか？
  - 従業員は、自身の職場が安全でない、職場における暴力的行為により危険にさらされている等の合理的な信念がある場合は、仕事を拒否する権利を有する
    - 就労拒否を主張する場合、従業員が従わなければならないプロセスがある
  - 雇用者が職場でCOVID-19感染拡大を防ぐために合理的な安全衛生方針を実施している限り、従業員が職場が安全でないという合理的な信念を持っていることを証明するのは困難だと思われる
  - 配慮を必要とする従業員がいるかもしれない(例:不安障害)
  - 「知る権利」は同僚のワクチン接種状況の把握には適用されない

## 各種規制、法令、渡航について

- 終了に向かう「発令緊急休暇 (Declared Emergency Leave)」
- 3日間の有給、及び無給無制限の「感染症緊急休暇 (Infectious Disease Emergency Leave)」は継続
  - 休暇取得理由として考えられるものが幅広く紹介されている。従業員が職場でCOVID-19を広める可能性がある場合と雇用主が懸念している場合などを含む
  - 有給休暇日数は、契約上認められている類似理由による有給休暇日数から差し引かれる
  - 法定有給休暇は、従業員1人当たり1日200カナダドルにて返金される(雇用主がまだ有給休暇を提供していない場合)

- 2021年9月25日、一時的なレイオフおよび「みなし」感染症緊急休暇に関するオンタリオ州雇用基準法 ([ESA: Employment Standards Act](#)) の一時的な変更が終了する
- COVID-19により解雇された従業員、またはCOVID-19により時間や給与が削減された従業員は、もはや感染症緊急休暇とはみなされなくなる
  - 一時的に停止されていた、オンタリオ州雇用基準法に基づく一時的・恒久的レイオフおよび推定解雇に関する規定が再開される

- 「カナダ緊急賃金助成制度 ([CEWS: Canada Emergency Wage Subsidy](#))」は、2021年7月4日より助成制度金終了準備段階に入り、2021年9月25日に終了
- 「カナダ復興雇用プログラム ([CRHP: Canada Recovery Hiring Program](#))」への移行
  - 現在、事業主はCEWS、CRHPどちらのプログラムにも申請可能な移行期間
  - 9月25日以降、賃金助成金の申請はすべてCRHP。2021年11月20日までの予定
  - (Period18\*初めに) 10%以上の減収があった事業主に対して、2021年3月14日～4月10日の期間に現役の対象従業員へ支払った金額と比較し、請求期間に現役の対象従業員に支払った金額が増加している場合は、概ね定額助成金を支給

\*Period 18: 2021年7月4日～7月31日

- カナダ国内での州間移動は可能
- 沿海州\*では、検疫を避けるために訪問者にワクチン接種(1回)を義務付け
- カナダ居住者はカナダへの帰国可能(完全にワクチン接種済みのカナダ居住者には自己隔離検疫の義務はない)
- 完全にワクチン接種済みの米国市民および永住権による居住者は8月9日より、完全にワクチン接種済みの米国以外の国の居住者は9月7日よりカナダ入国可
- 同日、すべての入国者に対するホテルでの自己隔離検疫を終了
- 国際線離発着可能な空港は9空港に拡大

\*沿海州(the Maritimes): ニューブランズウィック州、ノヴァスコシア州、プリンスエドワードアイランド州の総称

- 公衆衛生指針及び国境規制により通知された出張
- カナダ政府は、不要不急の旅行を控えるよう、旅行勧告を出している
  - 出張が不可欠かどうかは、事実に基づいて判断される
- 国境規制、ワクチン未接種カナダ居住者に対する検疫義務や渡航勧告解除まで、企業は出張を開始しないと思われる。
- とは言え、出張が回復するか、従業員が出張を望むかは未知数である
  - 従業員は、業務が安全でないという合理的信念がある場合、その業務を拒否する権利がある(一部の海外出張は、合理的にその信念を引き起こす可能性がある)



[www.torys.com](http://www.torys.com)

TORYS