

# Overview of Employment Law in Canada and New Considerations Arising out of the Pandemic

## 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

Thursday, February 10<sup>th</sup> 2022

Hosted by Eytan Rip and Jim Anstey

2022年2月10日(木)

講師: イータン・リップ弁護士  
ジム・アンステイ弁護士

# Presenters

# 講師紹介



Eytan Rip  
eytan.rip@nelliganlaw.ca  
T. 613-231-8369



Jim Anstey  
jim.anstey@nelliganlaw.ca  
T. 613-231-8348

# Empowering management マネジメントの強化

- Employment law is a vast area
  - It touches on all aspect of the workplace and all elements of the employment relationship
  - It is the management of people, contracts and safety through legislation that is augmented by court intervention
  - It is successfully navigated by being proactive
  - You can be proactive as an employer by identifying the issues that impact your workplace
- 雇用法が網羅する分野は広きに渡る。
  - 職場及び雇用関係に関するあらゆる要素に触れるものである。
  - 裁判所の介入により拡張される法を介した、人、契約、安全の管理である。
  - 先を見越して行動することが成功に繋がる。
  - 職場に影響を与える問題を特定することで、雇用者として先々を見越した行動の実践が可能となる。

# Familiarity Supports Proactivity

## 雇用法に精通することによる事前の対策・対応

- Today we will provide you with high level information to assist you in managing your workplace
  - The first thing to know is that the rules of the workplace are not just about the work
  - The rules may start with the obvious, but they are much more
  - Managing the modern workplace can seem overwhelming
  - When in doubt, call your employment lawyer!
- 本日は、職場のマネジメントに役立つハイレベルな情報を提供する。
  - まずはじめの留意点として、職場におけるルールは業務に関連したことだけではない。
  - ルールは当然と思われることに始まるが、それ以上のものを含む。
  - 昨今の職場を管理することは、圧倒されるように感じるかもしれない。
  - 迷われることがありましたら、雇用法を専門とする弁護士にご相談ください。

# Today's Program

## 本日の講演内容

- The Sources of Employment Law: Legislation, Courts and Contracts
- The Importance of Well Drafted Employment Contracts
- Managing the Workplace: Managing Human Rights and Workplace Harassment Complaints
- Workplace Adjustments Resulting from the Pandemic
- 雇用法の源流：法律、裁判所、契約
- 熟考し作成された雇用契約書の重要性
- 職場の管理：人権とハラスメントのクレーム管理
- パンデミックに起因する職場環境調整



# The Sources of Employment Law

## 雇用法の源流

### Employment Standards Legislation

- Every province in Canada has its own employment standards legislation
- For Federally regulated industries there is the Canada Labour Code
- Federally regulated industries include air, railways, road transportation radio, television, telecommunications, mining and energy

### 雇用基準法

- カナダには各州ごとに独自の雇用基準法がある。
- 連邦政府により規制されている産業に対しては、「カナダ労働法典」が定められている。
- 連邦政府により規制産業には、航空業、鉄道業、道路輸送業、ラジオ放送業、テレビ放送業、電気・情報通信業、鉱業、および、エネルギー産業が含まれる。

# Employment Standards Legislation

## Continued 雇用法の源流（続）

- Employment standards legislation literally sets the standards:
- Provides the minimum standards to be followed
- Covers how employees are paid, rules on compensation, hours of work, holidays, job protected leave etc.
- Also provides a process for complaints under legislation
- Protects employees and sets out employer obligations
- 雇用基準法は文字通り、基準を定めるものである：
- 従うべき最低限の基準を規定
- 従業員の給与、報酬、労働（就労）時間、休日、雇用保護休暇などに関する規則を網羅
- 法律に基づく苦情処理方法についても規定
- 従業員を保護し、雇用者の義務を規定

# Employment Standards Legislation Continued 雇用法の源流（続）

- Minimum standards can be a starting point
- Contracts can give more than the standard, never less
- Recently in Ontario, the Employment Standards Act has been amended to add a restriction on non-competition agreements and mandate employers to implement written disconnecting from work policies
- 最低基準は出発点となり得る。
- 契約は標準以上のものを与えることができ、決してそれ以下となつてはいけない。
- オンタリオ州では近年、雇用基準法が改正された。これにより非競争協定の制限が追加され、雇用主は書面による時間外業務切り離しポリシー（勤務時間外での仕事対応を拒否する権利の保護）の実施が義務づけられた。



# The Common Law

## コモンロー（慣習法）

- Apart from Quebec which uses a civil code, the rest of Canada's provinces and territories follow the 'common law' tradition
- The common law evolves based on decisions judges make in cases
- Unlike in a civil code, the decisions are not reduced to code or legislation
- Judges look to prior decisions to make current decisions
- The Common Law is flexible, constantly evolving and adapting
- カナダの州・準州は、大陸法<sup>※1</sup>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。
- コモンロー（慣習法）は、裁判での裁判官の判断に基づき進化する性質のものである。
- 民法とは異なり、判例・判決が法典や法律に還元されることはない。
- 裁判官は過去の判決を参考にして、現在の判決が下される。
- コモンロー（慣習法）は柔軟で、常に進化し、適応していくものである。

※1: "civil code"の日本語訳を「民法」から「大陸法」へ修正  
(2022年2月14日)

# The Common Law in Employment Law

## 雇用法におけるコモンロー

- Courts are often looked to in order to determine employee entitlements on termination
- Part of the Court's analysis is reviewing the employment contract
- Courts can award notice of termination that far exceeds what employees are entitled to under employment standards legislation
- While notice and severance entitlements remain static in employment standards legislation, Court awards are dynamic
- 解雇に伴う従業員の権利を決定するために、裁判所の判断はしばしば引用・参照される。
- 裁判所の分析には、雇用契約の見直し・考査が含まれる。
- 裁判所は、雇用基準法の下で従業員に与えられる権利をはるかに超える権利を含む解雇通知を出す権限を有する。
- 雇用基準法における解雇通知と退職権利は固定されているように伺えるが、裁判所の裁定は流動的である。

# The Common Law in Employment Law

## 雇用法におけるコモンロー（続）

- Unlike the fixed notice periods of employment standards legislation, the common law allows for awards based on employee characteristics
- These are often referred to as the ‘Bardal Factors’
- The classic factors include age, length of service, character of employment and availability of similar employment
- The Pandemic has had some impact into this analysis, mainly limited to time period and particular industries
- 雇用基準法によって定められた固定通知期間とは異なり、コモンローでは従業員の特性に応じた通知期間が認められている。
- これらはしばしば「バーダル要因」と呼ばれる。
- 古典的な要因としては、年齢、勤続年数、雇用の性質、類似した雇用機会の有無などが挙げられる。
- パンデミックはこの分析に多少の影響を与えたが、その影響は主に期間と特定業界に限定されている。

# The Common Law in Employment Law

## 雇用法におけるコモンロー（続）

- Notice periods Courts award can meet or exceed a month per year of service, depending on employee characteristics and other relevant factors
- Apart from expanding the notice periods set out in employment standards legislation, Courts have weighed in with significant impact on notice of termination provisions in contracts
- Courts regularly rule on the enforceability of termination clauses which has significant impact on employment law
- 従業員の特性やその他の関連要因により、裁判所が裁定する通知期間は勤続年1年につき1ヶ月、或いは、それを超える場合もある。
- 雇用基準法に定められた通知期間の延長とは別に、裁判所での判例は雇用契約書上での解雇通知規定にも大きな影響を及ぼす。
- 裁判所は、雇用契約書上での解雇条項の強制力について、定期的に判決を下しており、雇用法に大きな影響を与えている。

# The Common Law in Employment Law

## 雇用法におけるコモンロー（続）

- Courts also delve into an interpret employment contracts clauses dealing with commissions, bonuses, benefits, incentive pay etc.
- These determinations are constantly shaping how wrongful dismissal cases are decided
- On a day-to-day level, they highlight the importance of reviewing employment contracts or making sure employees have written employment contracts
- 裁判所は、手数料、ボーナス、福利厚生、インセンティブ報酬などの雇用契約条項を掘り下げて解釈する。
- これらの解釈は、不当解雇事件がどのように裁判所により判断されるかを常に形づくるものである。
- これは、日常レベルでの雇用契約の見直しや、労働者との書式化された雇用契約書の存在の重要性が強調されている。



# Human Rights Legislation

## 人権に関する法律

- Just as there is federal and provincial employment standards legislation, so to there is human rights legislation both federally and from sea to sea
- In the employment context, the split is the same: the Canadian Human Rights Act offers protection against discrimination to employees employed by or in industries regulated by the Federal Government
- Provincial human rights acts and codes offer protections to all other employees
- 連邦政及び各州・準州政府に雇用基準法があるように、人権に関する法律も連邦政府及び各州・準州政府ごとに存在する。
- 「カナダ人権法」は、連邦政府による規制対象の産業に従事する者、またはその従業員を差別から保護するためのものである。
- その他の産業の従業員に対しては、各州の人権に関する法律や規範が適用される。

# Human Rights Legislation: Protections

## 人権に関する法律：保護

- Law prohibiting discrimination against people
  - Prohibition against discrimination covers a range of social areas including employment
  - Grounds include age, ethnic origin race, creed, disability, family status, gender identity, sex and sexual orientation
  - Complaints by employees dealt with by provincial and federal human rights tribunals
  - An easier system for employees to navigate on their own
  - Low risk in terms of cost for employees
- 人に対する差別を禁止する法律
  - 差別の禁止は、雇用を含む社会のさまざまな分野を対象としている。
  - 差別対象は、年齢、民族、人種、信条、障害、家族状況、性自認、性別、性的指向を含む。
  - 従業員からの苦情は、州および連邦の人権法廷で処理される。
  - 従業員が自分自身で対処しやすいしくみとなっている。
  - 従業員にとってのコスト面でのリスクは低くなっている。

# Occupational Health and Safety

## 労働の安全及び衛生

- Traditionally, we think of this as applying to dangerous workplaces
- Manufacturing, industrial and other safety sensitive industries
- There is a much wider application when it come to protections against workplace violence and harassment
- Employers have just as much a duty to protect employees from workplace violence and harassment as they do to protect them all other workplace hazards
- During the COVID-19 Pandemic, Occupational Health and Safety has had a very visible impact to protect against the invisible threat posed by viruses
- 従来的には、危険な職場に適用されるものと考えられている。
- それは、製造業、工業、その他安全面に留意が必要な産業を指す。
- 職場での暴力やハラスメントに対する保護については、もっと広い範囲で適用される。
- 雇用主には、他のすべての職場での危険から従業員を保護する義務があるのと同様に、職場での暴力やハラスメントからも従業員を保護する義務がある。
- COVID-19のパンデミックにおいて、ウイルスがもたらす目に見えない脅威から身を守るために、労働の安全及び衛生に対し目に見える影響を及ぼした。

# The Importance of a Well Drafted Employment Contract

## 熟考し作成された雇用契約書の重要性

- The employment contract governs the employee/employer relationship
- While the sources I discussed set out the rules, the contract sets out the details
- Up front costs on having contracts drafted may lead to reduced costs dealing with disputes with terminated employees
- Getting contracts drafted by a lawyer and reviewed from time to time helps to reduce risk
- 雇用契約書は、従業員と雇用主の関係を規定するものである。
- 今回お話した情報はルールを定めているのに対し、雇用契約書にはその詳細を規定する。
- 雇用契約書作成に対し初期費用を行うことで、従業員との解雇時での紛争に対処するための費用軽減につなげることが出来る。
- 契約書は弁護士が作成し、随時見直しを行うことにより、リスク軽減を促す。

# Benefits of Well Drafted Employment Contracts 熟考し作成された雇用契約書の利点

Reducing risk by:

- Ensuring compliance with employment standards legislation
- Ensuring contract and any related policies are in line with human rights and occupational health and safety legislation
- Ensuring that your contracts are up to date with recent developments in the common law impacting employment law
- Minimizing details left for interpretation
- Getting both sides on the same page

以下を実行することによりリスク低減につなげる:

- 雇用基準法の遵守を確実にする。
- 雇用契約および関連する社内方針・規約などが、人権および労働安全及び衛生に関する法律を遵守していることを確実にする。
- 雇用法に影響を与えるコモンローの最新動向が雇用契約書に反映されていることを確実にする。
- 解釈の余地がある部分を最小限に抑える。
- 双方の意見を一致させる。



# How a Well Drafted Contract Benefits the Employer 熟考し作成された契約書は雇用者にどのような利益をもたらすか

- Enforceable termination provisions limit liability to dismissed employees
- Language giving the employer the discretion to change in employee, roles, duties, location, hours etc. provides workplace flexibility and assists in avoiding successful constructive dismissal claims
- Provides the workforce with a clear understanding of duties and expectations
- Brings important workplace policies to the attention of employees
- 強制力のある解雇規定は、解雇された従業員に対する法的責任を限定的なものにする。
- 従業員、役割、職務、勤務地、時間などを変更する裁量権を雇用者に与える文言は、職場に柔軟性を与え、みなし解雇要求回避の一助になる。
- 従業員に職務と期待を明確に理解させることができる。
- 職場の重要な方針について、従業員の注意を喚起する。

# Employment Contracts and Dismissal

## 雇用契約と解雇

- “Wrongful Dismissal” is the name given to dismissal where employees claim they were either given insufficient notice of dismissal or no dismissal at all in the case of termination for cause
- Unless limited by the employment contract, an employee’s notice of termination entitlement will far exceed employment standards
- Employers can limit employee notice entitlements so long as provisions meet the minimum employment standard set out in the legislation
- Employers can create a contract that provides more than the standard but less than the best outcome a Court would provide an employee
- 「不当解雇」とは、従業員が解雇通知が不十分である、または原因のある解雇において一切解雇通知されていないと主張する場合の解雇を指す。
- 雇用契約によって制限されない限り、従業員の解雇通知は雇用基準法で定める資格をはるかに超えるものとなる。
- 雇用主は、法律で定められた最低限の雇用基準を満たす限り、従業員への解雇通知資格を制限することができる。
- 雇用主は、雇用基準法以上、裁判所が従業員に提示する最良の結果以下の内容で契約書を作成することができる。

# Employment Contracts and Dismissal

## 雇用契約と解雇（続）

- Drafting termination clauses properly and keeping them up to date is key
- Limiting liability lives and dies on the enforceability of these clauses
- Enforceable clauses do exist
- Do them right in the first place and keep them current
- 解雇条項を適切に作成し、適宜更新しておくことカギとなる。
- 法的責任を限定的することが出来るか否かは、解雇条項に強制力があるか否かによる。
- 強制力のある解雇条項は事実、存在する。
- 契約締結時に条項を正しく設定し、常に最新動向を反映した状態に保っておく必要がある。

# Employment Contracts and Dismissal

## 雇用契約と解雇（続）

- “Constructive Dismissal” is the term applied to a situation where the employee resigns on the basis that one or more fundamental terms of employment have been unilaterally altered by the employer to the degree that the contract is broken beyond repair
- Reductions in pay, loss of benefits, a change in roles, a change in reporting structure, changes in hours, changes in work hours, unpaid suspensions and temporary layoffs are all examples of actions that can lead to a constructive dismissal based on the terms of employment
- Constructive dismissal can also result from toxic work environments, harassment and discrimination (we will cover these elements in our ‘Managing the Workplace’ section)
- 「みなし解雇」とは、雇用契約書が雇用主によって修復不可能な状態にまで従業員の一つ以上の雇用条件を一方的に変更したことを理由に従業員が退職する際に適用される言葉である。
- 給与の減額、福利厚生喪失、役割の変更、報告体制の変更、勤務時間の変更、無給の停職、一時的なレイオフなどは、すべて雇用条件に基づくみなし解雇につながる行為の一例である。
- みなし解雇は、有害な職場環境、ハラスメント、差別から生じることもある。（これらの要素については、職場の管理に関連する人権とハラスメントのクレーム管理のスライドを参照）。

# Employment Contracts and Dismissal

## 雇用契約と解雇（続）

- Contracts can be drafted to include language that allows the employer to make unilateral changes
- Various elements of compensation can be made to be discretionary
- Benefits can be made subject to change
- Hours, location of work, duties, reporting lines etc. can be made subject to change based on employer's needs
- The right contractual language provides the employer with the flexibility to make changes with a reduced likelihood of liability
- 雇用主が一方的に変更できるような文言を含む契約書の作成も可能である。
- 報酬に関する様々な要素に対する裁量を組み込むことができる。
- 福利厚生は変更の対象とすることが出来る。
- 時間、勤務地、職務、報告系統など、雇用主の必要に応じて変更が可能と出来る。
- 適切な契約文言により、雇用主が負う可能性のある責任を低く抑えながら、契約内容を柔軟に変更することができる。



# Bad Faith and the Employment Contract

## 不誠実な行為と雇用契約

- An employer has a duty of good faith in abiding by the employment agreement
- Bad faith actions can invalidate otherwise enforceable termination provisions
- Typically occurs in events leading up to and surrounding the termination of employment
- The conduct has to rise to a level where it is significant and egregious
- Dishonesty and vindictiveness are hallmarks of bad faith
- 雇用者は雇用契約を誠実に遵守する義務を負っている。
- 不誠実な行為により、強制力のある解雇規定を無効となってしまう場合がある。
- 通常、解雇に至るまでの過程やその周辺において不誠実な行為が発生する場合がある。
- 不誠実な行為と認識されるためには、重大かつ甚だしいレベルにまで達している必要がある。
- 不誠意さと執念深さは、不誠実な行為の特徴と言える。

# Last Word on Employment Contracts

## 雇用契約 最後に

- Termination provisions will always be under attack
- Get the contract drafted by a lawyer who does employment work regularly
- Get your contracts reviewed regularly
- 解雇に関する条項は常に攻撃的である。
- 契約書の作成は、雇用関連の法業務を頻繁に行っている弁護士に依頼すること。
- 定期的に契約書の見直しをすること。

# Human Rights Complaints

## 人権に関する苦情

- Human Rights Tribunal
  - Complaints are validated if Tribunal finds that discrimination played even a minor role.
  - Prima facie discrimination.
  - Main Remedies: general damages, income replacement (back pay, future financial cushion similar to severance packages), reinstatement.
- 人権法廷
  - 差別がわずかでも存在すると判断された場合、その苦情は有効となる。
  - 推定的証拠による差別。
  - 主な救済措置：一般損害賠償、所得代替（遡及的給与、退職金と同様の将来に対する金銭的保護）、復職。

# Human Rights Complaints

## 人権に関する苦情

### Reducing Risk:

- Human rights policy highly recommended.
- Not mandatory generally, but in Ontario must consider AODA requirement to have accommodation policy in the case of disability.
- Training for employees.
- Reasons for dismissal.

### リスクの低減：

- 人権に関する方針を強く推奨する。
- 一般的には必須ではないが、オンタリオ州では「[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 \(AODA: Accessibility for Ontarians with Disabilities Act\)](#)」の要件を考慮し、障害者への配慮方針を持つことが求められている。
- 従業員へのトレーニング。
- 解雇理由

# Workplace Harassment Complaints

## 職場におけるハラスメントの苦情

- Violence and harassment in the workplace creates considerable risk for an employer
- Sources of risk:
  - Occupational Health and Safety Act
  - Constructive dismissal
  - Negligence
  - Criminal Code
- 職場における暴力やハラスメントは、雇用者にとって大きなリスクとなる。
- リスクの原因：
  - 労働安全衛生法
  - みなし解雇
  - 過失
  - 刑法



# Workplace Harassment Complaints

## 職場におけるハラスメントの苦情

- Ontario's OHSA mandates workplace violence/harassment policies.
- Federally regulated companies subject to *Canada Labour Code* also required to have policies.
- オンタリオ州の「[労働安全衛生法 \(OHSA: Occupational Health and Safety Act\)](#)」は、職場の暴力/ハラスメントに関する方針を義務付けている。
- カナダ労働法の適用を受ける連邦政府規制下の企業も、ポリシー策定を義務付けられている。

# Workplace Harassment Complaints

## 職場におけるハラスメントの苦情

- Policies must have several technical elements:
  - Policy statement
  - Address specific risks in the workplace
  - Complaint procedure
  - Investigation procedure
  - Protecting confidentiality
  - How to summon assistance for violence
- Other requirements: risk assessment, policy review
- 方針は、いくつかの専門的要素を持たなければならない。
  - 方針文書
  - 職場における具体的なリスクの明示
  - 苦情処理手順
  - 調査手順
  - 守秘義務の遵守
  - 暴力行為に対する支援要請方法
- その他の要件：リスク評価、方針の見直し

# Workplace Harassment Complaints

## 職場におけるハラスメントの苦情

- Investigations can be carried out internally.
- Sometimes external investigators are preferred:
  - To ensure impartiality
  - Expertise
  - If management is implicated
  - For serious cases; e.g., sexual harassment, multiple complainants/respondents
- 調査は社内で行うことができる。
- 外部の調査員が望ましい場合もある：
  - 公平性の確保
  - 専門的な知識・経験
  - 経営陣が関与している場合
  - 深刻なケース（例：セクハラ、複数の被害者・被告者がいる場合など）

# Workplace Harassment Complaints

## 職場におけるハラスメントの苦情

- If any jurisdictions do not require workplace violence/harassment complaints, we still highly recommend them.
- Consider if an employee makes a complaint to the Ministry of Labour or sues based on a failure to properly address an incident or complaint.
- 職場での暴力やハラスメントに関する苦情対応方針の制定を必要としない法域である場合でも、方針の制定を強く勧める。
- 従業員が労働省に苦情を申し立てたり、事件や苦情に適切に対処しなかったことに基づいて訴えられたりした場合を考慮すること。

# Remote Work during the Pandemic

## パンデミック下のリモートワーク

- Pre-pandemic vs pandemic workplaces.
- Post-pandemic planning (when remote work is no longer mandatory).
- Legal Consequences for not setting expectations on remote work – Does it become a fundamental term of employment?
- パンデミック前の職場 vs パンデミック後の職場
- パンデミック後（リモートワークが必須でなくなった場合）の計画立案。
- リモートワークに対する期待値を設定しなかった場合の法的影響 – 雇用の基本条件となるか？



# Remote Work Policy Checklist

## リモートワーク方針チェックリスト

- |                           |            |
|---------------------------|------------|
| 1. Philosophy.            | 1. 哲学的観点   |
| 2. Right or privilege?    | 2. 権利か特権か？ |
| 3. Managing productivity. | 3. 生産性の管理  |

# Remote Work Policy Checklist

## リモートワーク方針チェックリスト (続)

- |                                       |                 |
|---------------------------------------|-----------------|
| 4. Management of overtime.            | 4. 時間外労働の管理     |
| 5. Response time.                     | 5. 返答に要する時間     |
| 6. Expectations for virtual meetings. | 6. バーチャル会議への期待度 |

# Remote Work Policy Checklist

## リモートワーク方針チェックリスト (続)

- |   |                      |
|---|----------------------|
| 7. Availability to attend in person.                  | 7. 対面会議への参加は可能か      |
| 8. Protection of employer's confidential information. | 8. 雇用主の機密情報が保護されるか   |
| 9. Use of employer's devices and networks.            | 9. 雇用主のデバイスやネットワーク使用 |

# Remote Work Policy Checklist

## リモートワーク方針チェックリスト (続)

- |   |                                       |
|---|---------------------------------------|
| 10. Highspeed internet requirements?              | 10. 高速インターネットの必要性？                    |
| 11. Costs of remote work.                         | 11. リモートワークに要する費用                     |
| 12. All subject to the <i>Human Rights Code</i> . | 12. すべては「人権規約 (Human Rights Code)」の対象 |

# Remote Work cont...

## リモートワーク（続）

### Other Considerations:

- Data security
- Insurance coverage
- JURISDICTION
- Employment contracts

### その他の考慮事項：

- データの安全性
- 保険の適用範囲
- 法の管轄・権限
- 雇用契約



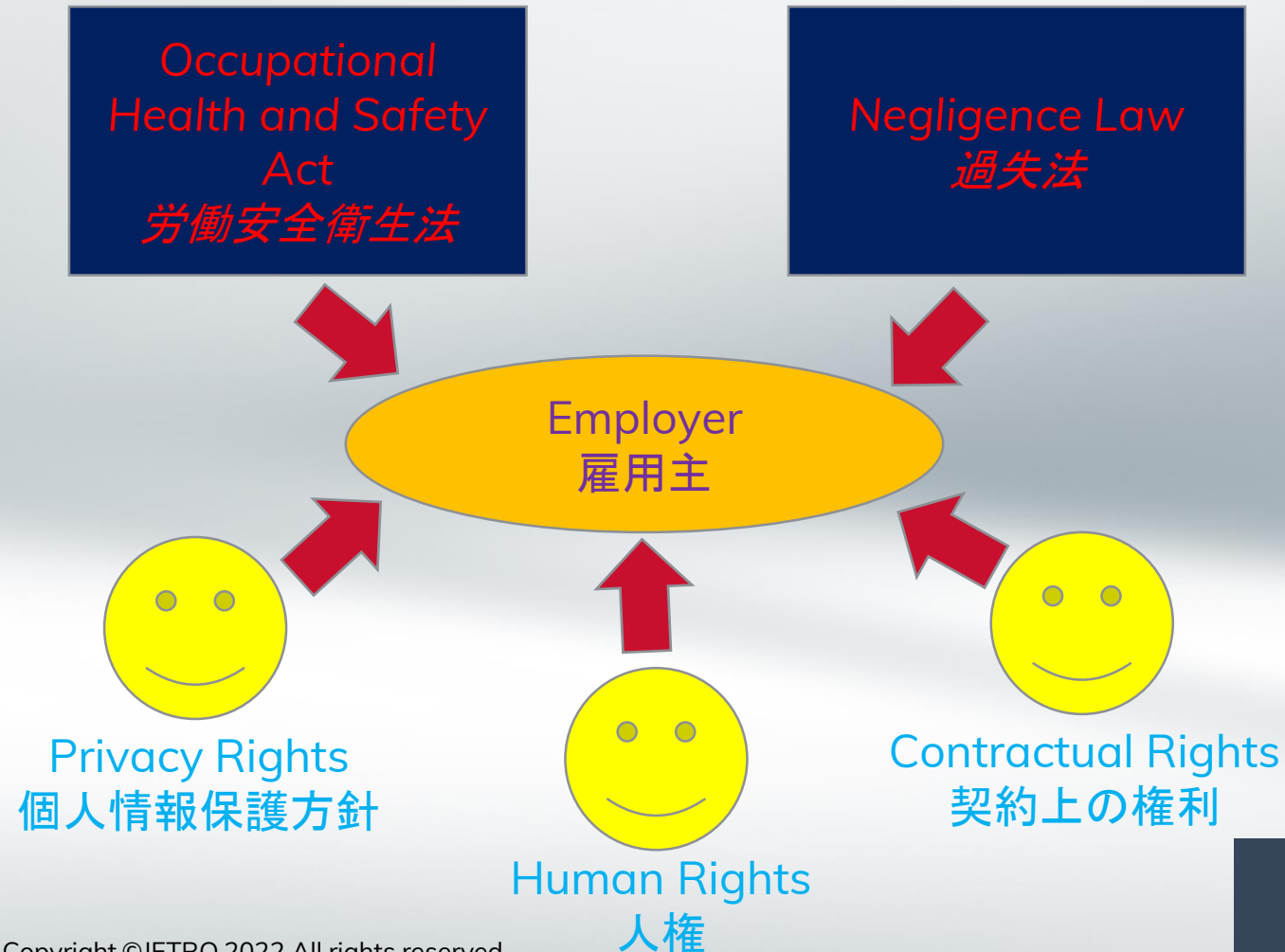
# COVID-19 workplace vaccination policies

## COVID-19 職場の予防接種方針

- Employers (and their lawyers) have virtually no laws or caselaw on point.
- Legal analysis is based on what the courts have done in other similar (remotely similar) situations.
- The risks posed by COVID-19 are constantly changing.
- 雇用主（及びその弁護士）には、この点に関する法律や判例がほとんどない。
- 法的な分析は、他の類似した（遠まわしでも類似した）状況において裁判所が下した判断・判例に基づいて行われる。
- COVID-19がもたらすリスクは常に変化している。

# COVID-19 workplace vaccination policies

## COVID-19 職場の予防接種方針



# Vaccination Policy Checklist

## ワクチン接種方針チェックリスト

1. Introduction that explains the **need** for the policy.
  2. State your policy clearly.
  3. Describe how to prove vaccination status.
  4. Advise how employee health information will be collected, used and disclosed.
1. 方針の必要性を説明する序文
  2. 方針を明記する
  3. ワクチン接種状況の証明方法を記載
  4. 従業員の健康情報がどのように収集、使用、開示されるかを明示

# Vaccination Policy Checklist

## ワクチン接種方針チェックリスト

- |   |                                     |
|---|-------------------------------------|
| 5. Consequences for those who do not comply.                                | 5. 方針に従わなかった場合にどのような結果を引き起こすかを示す    |
| 6. Allow accommodation requests for those who cannot get vaccinated.        | 6. 予防接種を受けられない従業員への配慮を認める           |
| 7. Provide hesitant employees with references to public health information. | 7. 接種を躊躇している従業員に対し、公衆衛生情報の参考文献を提供する |
| 8. Identify a contact person.   | 8. 連絡担当者を決める                        |

# Questions?

Please send your questions  
via Q&A box on the Zoom tool bar.

ご質問がありましたら、「Q&A」ボタン  
よりご入力下さい。（日英対応可）



Thank you!  
ご清聴ありがとうございました。



Eytan Rip  
eytan.rip@nelliganlaw.ca  
T. 613-231-8369



Jim Anstey  
jim.anstey@nelliganlaw.ca  
T. 613-231-8348