

Webinar (February 23, 2022) "Overview: Managing Sick Employees in Post-Pandemic" Q&A

2023年2月23日開催ウェビナー 質疑応答
「病欠従業員のマネジメント概要ーコロナ禍を経てー」

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。

<p>1.</p>	<p>Q.</p>	<p>The BC website says "Your employer may request reasonably sufficient proof of illness." in the paid sick leave page. In case of requesting "proof" to employees, is there anything that employer needs to be aware of?</p> <p>BC州サイトの有給病欠のページに、従業員(worker)は病欠の証明を求められるかもしれないとの記述があるが、雇用主が従業員に対し証明書を要求する際、注意すべき点があれば教え欲しい。</p>
	<p>A.</p>	<p>This is used instead of a prohibition on always asking for a doctor's note. It would not reasonable to ask for a doctor's note, for example, if an employee is off with the same issue each time (migraine, low blood sugar, kidney dialysis) or for the first absence. Save seeking a doctor's note only for when it is necessary.</p> <p>これは、そういう意図ではなく、雇用主が従業員に対し医師による診断書の提出を毎回求めることを禁止するものです。例えば、従業員が毎回同じ症状（片頭痛、低血糖、腎臓透析）で休む場合や、初めての欠勤の場合、医師の診断書を求めるのは妥当ではないでしょう。医師の診断書を求めるのは、必要なときだけにおきましょう。</p>
<p>2.</p>	<p>Q.</p>	<p>There is an employee who frequently takes sick leave especially during the busy time. The co-workers of his are increasingly questioning whether he is really sick or not, which makes the atmosphere in the workplace deteriorating. Is it inappropriate from the employee's privacy point of view to tell the co-workers the reason for the sick leave to convince them?</p> <p>From the perspective of the balance between workplace morale and the privacy of the employee concerned, what extent it is acceptable for the employer to respond to the skepticism of co-workers, such as, "Has the doctor's note been submitted to the company?"</p> <p>繁忙期になると頻繁に病欠を取る従業員の仕事の穴埋めをしている同僚達より、本当に体調不良なのかと仮病を疑う声が高まり、職場の雰囲気が悪くなっている。納得してもらうために同僚達へ病欠理由を伝えることは、当該従業員のプライバシーの観点から不適切なことなのか？ 「診断書は会社に提出されているのか？」等の同僚達からの懐疑に対し、雇用主側はどこまで回答して問題ないか、職場の士気と当事者のプライバシーのバランスの側面から教えて欲しい。</p>
	<p>A.</p>	<p>Employers are forbidden from disclosing any employee diagnosis. Employers should also not share any functional limitations, just accommodation measures that are in place for the employee. It is possible to speak with the employee who is often sick and ask them if they want you to disclose such information, as the employer is getting questions, but they will likely say no, as they are entitled to do. If such an</p>

		<p>employee says yes, ensure the consent is detailed and recorded in writing.</p> <p>雇用主は、従業員の診断結果を開示することを禁じられています。雇用主はまた、従業員の機能的制限が何かを共有してはならず、その従業員に対してどのような配慮をしているのかという情報だけを共有することができます。雇用主がほかの従業員より病欠の多い従業員についての質問を受けているということです。当該従業員に対し健康状態に関する情報を同僚に対し開示してほしいかと本人に尋ねることはできますが、当該従業員は通常「開示しないでほしい」と言うでしょうし、そう答える権利があります。もしその従業員が「開示してください」と言った場合は、その同意についての詳細が記載された書面を記録として作成することを確認してください。</p>
3.	Q.	<p>An employee who used to come to work every working days before the pandemic began refusing business trips and attending in-person meetings that his immunity had been lowered due to the aftereffects of the COVID-19 infection. It is not that he is in a health condition that prevents him from going out (he seems to be going out for personal reasons), but rather it is his own decision based on his concern about the risk of getting sick by going out for work. To what extent can an employer force an employee to go out for work?</p> <p>コロナ前は毎日出勤していた従業員が、コロナ感染の後遺症で免疫力が下がったとの理由で、出張や対面での会議などへの参加をすべて断るようになった。外出できない健康状態にあるわけではなく、あくまで仕事のために外出することで体調を崩すリスクを懸念しての本人の判断である。日常生活程度のプライベート外出は普通にしている様子のこうした従業員に対し、雇用主としてどこまで仕事による外出を強要できるのか？</p>
	A.	<p>You can advise the employee that travelling is part of their job, as it was before the pandemic. If the employee wants an accommodation, they will need a doctor's note that indicates the employee cannot travel. However, that can open a dialogue with the physician so that the physician understands what the job requirements are. The employer can consider taking the position the employee cannot be accommodated and dismissal is the alternative, but that should be discussed with legal counsel.</p> <p>従業員には、パンデミック以前と同様、出張は仕事の一部であることを伝えるとよいでしょう。従業員が配慮を希望する場合は、旅行ができないことを示す医師の診断書が必要です。しかし、そのことが医師との対話のきっかけとなり、医師が当該従業員（患者）の仕事の要件について理解することができます。雇用主は、従業員を受け入れることができず、解雇という選択肢を取ることを検討することができますが、それについては弁護士に相談する必要がありますでしょう。</p>
4.	Q.	<p>There is an employee who wishes to work from home full time to avoid commuting to work, which may expose her to viruses due to a sick or infirm family member. In such a case, is there any problem in asking the employee to submit a doctor's note of such family member? How should the company know that such a family member really exists?</p> <p>病弱な家族がいるためウイルスに晒される可能性がある通勤は避けたいとフル在宅勤務を希望する従業員がいる。そのような場合、当該家族の診断書提出を求めることに問題はないか？本</p>

		<p>当にそのような家族がいることを、会社としてどのように把握すればよいのか？</p>
	A.	<p>Unless there is a public health notice about heightened risk of certain viruses in the community, it is no longer reasonable to rely on this excuse. What was the situation before the pandemic for this employee with the live-in dependent? Advise the employee, he/she must return to the office. If they refuse/seek an accommodation then work with your lawyer to send a list of questions to the physician. If the employee seeks an accommodation, medical proof is reasonable.</p> <p>地域社会で特定のウィルスのリスクが高まっているという公衆衛生上の通達がない限り、この言い訳に頼るのはもはや妥当ではありません。そのような扶養家族が同居しているこの従業員は、コロナ禍前はどのような勤務状況だったのでしょうか？当該従業員には職場へ戻るよう助言しましょう。もしそれを拒否したり配慮を希望したりする場合は弁護士と協力して、医師に質問リストを送付しましょう。従業員が配慮を求める場合、医学的な証明を求めることは合理的です。</p>
5.	Q.	<p>Is it necessary for an employer to accommodate an employee who refuses to go to crowded places like a trade show or conference not because he/she is actually sick, but because he/she is concerned about the risk of getting sick?</p> <p>It is generally difficult for medical doctors to prove that an employee has a constitution that makes him or her susceptible to illness (e.g., catching a cold easily.) At the same time, there are some people who are actually suffering from post-COVID syndrome, which can be medically unexplainable symptoms of fatigue. If an employee claims to have such a condition, to what extent the company should take this into consideration?</p> <p>実際に病気になるのではなく、病気になるリスク懸念から展示会やカンファレンスのように人混みへ行く業務を断る従業員に対し、雇用主としてその意向を聞き入れる必要はあるのか？</p> <p>「体調を崩しやすい（例：風邪をひきやすい）体質」を証明するのは医者にとっても一般的に難しいと思われ、さらにコロナ後遺症などで医学的に説明がつかない倦怠感などに実際置かれている人もいると聞く。もし従業員にそう自称された場合、会社側はそれをどこまで配慮すべきなのか教えて欲しい。</p>
	A.	<p>Employers have a right to proof of the reason an employee is seeking an accommodation. The employer can also ask questions after the physician responds. The employer should ensure the physician understands what the employee does (duties and responsibilities) and what the employee is alleging.</p> <p>雇用主には、従業員が配慮を求めている理由の証拠を求める権利があります。また、雇用主は医師が当該従業員の健康状態について回答した後に、その医師の回答に対して質問をすることができます。その中で雇用主は、医師が従業員（患者）の仕事内容（職務と責任）と本人の主張を理解しているかを確認する必要があります。</p>
6.	Q.	<p>A question regarding the performance evaluation of an employee who has many sick days. Is there a problem with reflecting in the evaluation due to the fact that he/she missed more days of work means that he/she worked fewer hours than the other employees? Wondering if it is fair to count on the reality that the employee's contribution to the achievement of team goals was quantitatively less than others.</p>

		<p>Does it constitute discrimination against employees who took sick days if giving relatively higher evaluation to the employees who worked hard to fill in for the employees who took a lot of sick days?</p> <p>病欠が多い従業員のパフォーマンス評価について。欠勤日が多いことは他の従業員に比べ勤務した時間が少なかったという事実なので、チーム目標達成への貢献が定量的に少なかったとして評価に反映して問題ないのか？</p> <p>病欠従業員の穴埋めに奔走した同僚達を相対的に高く評価することは、病欠取得をした従業員への差別に該当するのか？</p>
	A.	<p>You cannot penalize employees who took sick leave, but you can certainly reward coworkers who had to step in to help when the other employee was away.</p> <p>病気休暇を取った社員に罰則を与えることはできませんが、当該従業員の不在中に仕事を肩代わりしなくてはならなかった同僚達が報われるようにすることは可能です。</p>
7.	Q.	<p>(Slide 5) Is the legal Framework such as Employment Standards Legislation, Workers Compensation Legislation, and Human Rights Code all provincial?</p> <p>病欠従業員の対応時に考慮すべき法的枠組みである「雇用基準法」「労働者災害補償法」「人権規約」などは、すべて州の法律ということでしょうか。</p>
	A.	<p>Yes. All of those statues are provincial, unless your business is federally regulated. Very few businesses in Canada are federally regulated. The main industries are the Federal Government, Crown corporations, airlines, trains, shipping industry, nuclear power and deliveries across provincial borders. There are more, but these are the main ones. Federally regulated workplaces have their own similar statutes that apply as well.</p> <p>はい。これらの法令は、あなたのビジネスが連邦政府の規制を受けていない限り、すべて州法です。カナダにおいて、連邦政府の規制を受けるビジネスはほとんどありません。主な産業は、連邦政府、王室企業、航空会社、鉄道、海運業、原子力発電、州境を越えた配送などです。他にもありますが、これらは主なものです。連邦政府の規制を受ける職場には、同様に適用される独自の同様の法令があります。</p>
8.	Q.	<p>(Slide 6) Is the number of unpaid sick days mentioned in Employment Standard legislations per year? If so, will it be counted from January 1? Or does it vary depending on the hired date? (i.e. if hired on April 1, the starting date would be April 1 of each year)</p> <p>雇用基準法の定める無給病欠日数は「年間」ということでしょうか。その場合、日数を起算するのは1月1日ですか？それとも労働者によって違う（4月1日採用の場合は、毎年4月1日が起算日となる）でしょうか。</p>
	A.	<p>The number of sick days is prorated in the first stub year, then it gets regularized on an annual basis with other employees.</p> <p>就業初年度の病欠の日数はその開始日をもとに比例配分計算されますが、その後は、他の社員と同様に年単位で定期化されます。</p>
9.	Q.	<p>(Slide 7) Are there any differences in the procedure to managing sick leaves between Quebec, which is civil law, and other provinces that are common law?</p>

		大陸法系であるケベック州と英米法系である他の州では、病欠管理の手続きに違いはあるでしょうか？
	A.	In the management of sick leave, there is not much different between Quebec and other provinces. 病欠休暇の管理については、ケベック州と他の州との間に大きな違いはありません。
10.	Q.	(Slide 7) What does "statutory leave" mean by "Only statutory leave is protected by legislation"? Does it refer to sick leave as defined in employment standards legislation in each province as stated on Slide 6? 「法律で保護されているのは法定休暇のみ」という説明の、「法定休暇」とは何を指すのでしょうか。11 ページに記載のある各州の雇用基準法で規定されている病欠のことですか？
	A.	Yes. Statutory leave refers to the right to take leave pursuant to a statute. In this case, an employment standards legislation. 法定休暇とは、法令に基づき休暇を取得する権利のことです。この場合は雇用基準法を指します。
11.	Q.	(Slide 9) The Human Rights Tribunal is described as "the system is designed so that participants do not require lawyers" but do you therefore prepare your own documents that an attorney would prepare? 人権裁判所は「参加者が弁護士を必要としない仕組み」となっていますが、弁護士が作成するような書面は自分で作るのでしょうか。
	A.	Most businesses would have legal representation. The system is simply designed so that lawyers are not absolutely necessary, which mostly helps employees who cannot afford a lawyer. ほとんどの企業が法定代理人を持っています。この制度は、簡素に設計されており、それは、弁護士が絶対に必要ということではありません。これは、主に弁護士を雇う余裕がない従業員を想定して作られている仕組みです。
12.	Q.	(Slide 9) Can I have a lawyer even though the system is designed not to require lawyers? 人権裁判所で「弁護士を必要としない」場合でも、弁護士をつけることはできるのでしょうか。
	A.	Yes. The system is simply designed so that lawyers are not absolutely necessary, which mostly helps employees who cannot afford a lawyer. はい、人権裁判所にて弁護士をつけることができます。この制度は、簡素に設計されており、それは、弁護士が絶対に必要ということではありません。これは、主に弁護士を雇う余裕がない従業員を想定して作られている仕組みです。
13.	Q.	(Slide 10) Regarding "If employees use up ESA leave for a transient illness, they are no longer protected for further sick days", Does this mean that if the employee remains sick after using up his/her statutory leave, it would be considered as abandonment of employment? 「それ以降の病欠は保護されない」というのは、法定休暇を使い切った後も病気で休んだ場合は就労放棄になるという意味でしょうか。
	A.	Abandonment is a valid excuse for being away from work, so no it would not be considered abandonment.

		<p>いいえ。就労放棄とは言えないでしょう。就労放棄とは仕事を離れていることの正当な言い訳となります。</p>
14.	Q.	<p>(Slide 16) There is an employee who acts fine in front of management, but who sends offensive e-mails to co-workers over trivial matters, and close co-workers feel that the employee may be mentally unstable. It says that "there is a duty on employers to inquire whether employee is sick" but is there any problem with advising the employee to see a psychiatrist, for example, based on such comments from the co-workers? If such an advice by the employer were claimed to be harassment and refused to see a doctor, how should the employer respond?</p> <p>管理者の前では問題ない振る舞いをしているが、些細なことで同僚に対し攻撃的なメールを送るなど、精神的に不安定なのではないかと近い同僚が感じている従業員がいる。「雇用主には病気を確認する義務がある」とのことだが、同僚からのそうした声を元に、例えば精神科の診察を当該従業員に進言するなどして問題ないのか？その進言自体をハラスメントだと主張され受診拒否された場合、どのように対応したらよいのか？</p>
	A.	<p>It sounds like you can deal with the matter within the framework of a harassment investigation. There can be disciplinary consequences, including termination, if an employee harasses coworkers. There is no requirement to allege an employee has a mental illness or to see a psychiatrist. That would be inappropriate, unless something very obvious happened. Legal advice is recommended in such a circumstance.</p> <p>このようなケースに関しては、ハラスメント調査の枠内で対処できるかのようにも思います。従業員が同僚に嫌がらせをした場合、解雇を含む懲戒処分もあり得ます。従業員が精神疾患を患っていると主張したり、精神科医に診てもらったりする必要はありません。よほど明白なことが起こらない限り、不適切でしょう。このような場合は、法的アドバイスを受けることをお勧めします。</p>
15.	Q.	<p>An employee who is on sick leave assigns the work that she should have done herself to her co-workers as if it is natural for others to always cover her absence as a team. Her co-workers are not happy about it. The employee seems to think that taking sick leave is her right and that there is no need to apologize or feel bad about it. This is creating a bad atmosphere in the workplace. Is there any action(s) that employer could legitimately take in order to improve such a situation?</p> <p>病欠取得中の従業員が、本来であれば自身がすべき業務を当然のように同僚に割り振ってくることに對し、部署内で不満が上がっている。病欠取得は自分に与えられた権利であり、申し訳なさそうにしたり謝ったりする必要はないというのが当該従業員の考え方のようだが、これによって職場の空気が悪くなっている。こうした状況を改善する良案が法的観点からもしあれば教えて欲しい。</p>
	A.	<p>The employee should not be assigning work to others. That will create resentment in the workplace. This needs to be handled by the manager. Perhaps the employee who is sick needs to try to do the missed work and only if necessary the manager moves it around.</p> <p>従業員は他の従業員に仕事を割り振ってはいけません。それは職場に恨みを生むことに繋がります。</p>

		ます。こうした状況は、マネージャーが対処する必要があります。おそらく、病欠従業員は休んだ期間の仕事を自分で処理するようにし、何か対処する必要がある場合にのみ、マネージャーが仕事を取り仕切る・振り分ける必要があります。
16.	Q.	<p>A question in case of an employee whose family member appears to have a mental health issue. I understand that the employer has a duty to inquire and accommodate employees with mental problems, but does the employer also have the same duty to directly/indirectly accommodate such family member (i.e. to advise to see a doctor, to let the employee to work fully remotely, to exempt from over-night business trips etc.)? Does the scope of accommodation differ depending on whether the employee is an expatriate or a locally hired employee?</p> <p>精神的に不安定な状態にあると思われる帯同家族を持つ従業員がいる。従業員のメンタルヘルスについて雇用主は確認、配慮する義務があるとのことだが、その家族についても会社側には同様の義務があるのか？その従業員が駐在員か現地採用社員であるかによって、配慮すべき範疇は変わってくるのか？</p>
	A.	<p>There is no duty to advise an employee you suspect a mental health problem. There IS a duty to accommodate for family status, and that means taking into account the needs of family members. Having said that, employees are responsible for getting their own affairs together. Any accommodation measure could be temporary.</p> <p>精神的な問題があると思われる家族を持つ従業員に対し、何か助言をする義務は雇用主側にありません。家族の状況を考慮する義務はありますが、それは家族のニーズを考慮することを意味します。とは言え、従業員には自らの身の回りを自分で整える責任があります。何かしらの配慮措置をするにしても、それは一時的なものになるでしょう。</p>

【免責事項】

このウェビナーは、オンタリオ州およびカナダのその他の地域における雇用法(または関連法)に関する法的問題についての認識を高めることを目的としています。今回提供の情報は、2023年2月23日時点における法律及び裁判所の判決を踏まえた、講師の見解及び理解に基づいています。(裁判所が法律や規則を検討して判決を下せば下すほど、特定の事実シナリオに対する特定の法解釈はより確かなものとなります。ですがカナダの司法においてはその解釈は時を経るにつれ変化し得るものです。また、例え多くの事実が類似したケースであっても、ある事実によりそれに対し全く異なる判断が下される可能性があります。「些細な」「本質的ではない」ように見受けられる差異であっても、裁判所は異なるものと見なす場合があることをご承知おき下さい。)本ウェビナー及び質疑応答シートにて言及したことは、法的アドバイスではありません。講演及び質疑応答における講師のコメントは、様々な仮定に基づき、様々な目的のために、事実や状況を単純化することによってなされたものです。視聴者の皆様は、ご自身の特定の問題、状況、背景について、この分野を専門とする有資格の専門家や弁護士に相談や助言を求めめることをお勧めします。

【Disclaimer】

The purpose of the webinar is to raise the awareness on legal issues in Ontario and/or other parts in Canada, related to employment law (or related law). The presentation is made based on the presenter's view/understanding of state of law/courts' decisions available to the presenter as of the date of presentation. (The more Canadian court considers these laws/rules and renders its decisions, the more we are sure about certain interpretation of law for a specific fact scenario(s) however, their interpretation would/could also "change" over the time as well. Even if there are two different cases with many of the fact scenarios are similar, they could have completely different results, depending on other facts, which may, for some people, be "trivial" or "not essential" but may be considered differently by a court.) The webinar/Q&A is NOT a legal advice. Comments by the presenter during the webinar and the Q&A session were made based on various assumptions and, for various purposes, by simplifying facts and situations. The audiences are recommended to consult and seek advices from a qualified professional and/or lawyer specialized in this field for their specific issues, situations, and circumstances.