

Questions received from registrants at Webinar 1

第1回ウェビナーでの質疑応答

1. Q. Our company is a mechanical parts manufacturer and provides our products to various sectors such as food manufacturing machines and medical machines. Our agents and offices in North America and Europe have been operating as essential business. Our Canadian subsidiary does not handle any shipping of our products but provides technical supports to our agents and their clients. Can we re-open our office in Ontario?

機械部品の製造メーカーで、食品用機械、医療用機械などいろいろな業種に供給しているため、弊社のカナダの代理店、北米、ヨーロッパの直営事務所は、エッセンシャルビジネスとして営業しています。カナダ支社の場合は、代理店とその先の技術支援を行っており、直接の出荷業務は行っていませんが、事務所の職場復帰は可能なのでしょうか。

- A. All manufacturing businesses that meet the following criteria are deemed essential business in Ontario and as such they were permitted to stay open

Manufacturing

23. Businesses that extract, manufacture, process and distribute goods, products, equipment and materials, including businesses that manufacture inputs to other manufacturers (e.g. primary metal/ steel, blow molding, component manufacturers, chemicals, etc. that feed the end-product manufacturer), regardless of whether those other manufacturers are inside or outside of Ontario, together with businesses that support and facilitate the movement of goods within integrated North American and global supply chains.

オンタリオ州では、以下の基準を満たす製造業は全てエッセンシャルビジネスとしてみなされている場合、営業継続が可能です。

製造業

23. 他の製造業者へのインプットを製造する事業（例：一次金属/鉄鋼、ブロー成形、部品製造、化学製品等、最終製品の製造業者に提供する事業）を含む、商品、製品、機器、材料を抽出、製造、加工、流通する事業。ただし、相手先の製造業者は、統合された北米及びグローバルサプライチェーン内での商品の移動を支援・促進する事業に付随しており、オンタリオ州内外にあるかどうかは関係ない。

2. Q. Our headquarter is located in Vancouver and is remotely supervising our branch in Toronto. Does the Ontario's guideline for reopening businesses and its employment law apply to the Toronto branch?

バンクーバー本社よりトロント支店も所管しています。トロント支店のオフィス再開ガイドライン及び雇用法は、あくまでもオンタリオ州のものが適用されるという理解で宜しいでしょうか。

A. Yes, the Ontario guidelines apply to your Toronto branch.

はい、オンタリオ州のガイドラインは御社のトロント支店に適用されます。

3. Q. We're debating to what extent we should reopen our office for our employees (20%, 30% or less than 50%, etc). Do you have any suggestions on determination of the appropriate ratio of having our employees return?

オフィスの再開において、出社制限をどの程度の目安ですべきか決めかねている。(2割なのか、3割なのか、50%程度におさえるべきか等) アドバイスがほしい。

A.

- This will depend on the size of your office and how many employees you have
- You have to allow for physical distancing of 6 feet (or 2 meters) between employees

この判断は、御社のオフィスの大きさと従業員数によります。従業員同士の間には6フィート（または2メートル）の物理的距離を取ることを可能にしなければなりません。

4. Q. Are there any guidelines on choosing the alcohol based hand sanitizers (% used and type of alcohol, such as IPA, and ethanol)?

アルコールベースのハンドサニタイザーを選ぶ際のガイドラインはありますか（アルコールのパーセントや種類（例えばIPAやエタノール等））。

A. There are no guidelines on hand sanitizers in Canada, but there is a list of hand sanitizers authorized by Health Canada: <https://www.canada.ca/en/health-canada/services/drugs-health-products/disinfectants/covid-19/hand-sanitizer.html#tbl1>

カナダではハンドサニタイザーについてのガイドラインはありませんが、カナダ保健省が許可するハンドサニタイザーのリストをこちらのリンクで入手できます（上記リンク参照）。

5. Q. If workers can keep the physical distance (6ft and more) among individuals in the office, are they still required to wear a facemask?

事務所で仕事する際、2メートル以上の間隔があいていればマスクせずに従業員はデスクワークする事でいいのか？

- A.** No they do not have to wear a facemask in the office if they can keep a physical distance of 6 feet or more. However, you should check the local laws and bylaws in your particular region (as many municipalities have recently passed bylaws where wearing masks is mandatory in designated spaces)

いいえ、従業員同士が6フィート以上の間隔が取れる場合は、オフィス内でマスクをする必要はありません。しかし、あなたの地域の自治体の法律や条例を確認してください（最近特定の場所でマスク着用が義務付けられた自治体の条例が多く可決されているため）。

- 6. Q.** If an employee enters into his colleague's office or go to a colleague's desk to talk to that person, should we encourage them to wear a facemask?

事務所で他の人の部屋ないしはデスクに行って話す際はマスク着用を推奨した方がいいのか。

- A.**
- Face masks are not an appropriate substitute for physical distancing in the workplace since they will not protect workers from being exposed to or getting COVID-19.
 - You should discourage workers from entering people's offices and always maintain physical distancing of 6 feet.
 - Encourage more video/phone meetings rather than face to face meetings.
 - マスクは従業員をコロナの危険にさらしたり、感染することから守るものではないため、マスクは職場内での物理的距離を確保することの適切な代替策ではありません。
 - 従業員が他の人の部屋に入ることを遠慮させ、常に6フィートの間隔を取るようさせましょう。
 - また、対人間のミーティングよりもビデオ・電話会議を利用することを促しましょう。

- 7. Q.** Our HR Dept. has recommended my wife, a "visitor record" status here, not to leave Canada for Japan because there is currently no confirmation on her ability to return. Is this restriction, in particular for return, for spouse of Work permit holder still applicable? If yes, at which stage do you think the authority will ease the restriction?

私たちの人事部は、「ビジター」のステータスを持つ私の妻は、彼女が戻ってこれる保障が現在ないため、カナダから日本に行かないように言われています。この規制は、ワークパーミット保有者の配偶者に対して、特に復路に対して適用されるのでしょうか。もしそうであれば、どの段階で、政府は規制を緩和すると思いますか。

- A.** Unfortunately, the laws are subject to change at any time and it will depend on future outbreaks of COVID-19 and information gathered from public health authorities.

The current travel restrictions are summarized below:

<https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/publications-manuals/operational-bulletins-manuals/service-delivery/coronavirus/travel-restrictions.html#travel-restrictions>

残念ながら、法律はいつ変わってもおかしくない状況で、今後のコロナの拡大と保健当局の収集した情報により、変わる可能性があります。現在の渡航規制は、こちらのリンクをご覧ください。（上記リンク参照）

8. Q Is the ESA federal or provincial regulation? Although I understand provincial regulation is different from each province, what kind of differences is between Ontario and BC?

ESA（雇用基準法）は、連邦法ですか、それとも州法ですか。各州で規制が異なると思いますが、オンタリオ州とブリティッシュコロンビア州で何か違いはありますか。

- A
- The ESA is provincial legislation in Ontario.
 - Yes, each province has different legislation.
 - Employment laws vary from province to province depending on the subject matter.
 - However, the following summarizes some of the key differences:

➤ ESA はオンタリオ州の法規制です。各州で法律が異なります。規制の対象により、各州で雇用法は異なります。オンタリオ州とブリティッシュコロンビア州法では主に以下のような違いがあります。

- **British Columbia Leave of Absence.** On March 23, 2020, the leave of absence provisions in *Employment Standards Act*, R.S.B.C. 1996, c. 113 were amended. The changes include:

BC州の休暇について：2020年3月23日、BC州のESAが改正され、以下のように変更されました。

- **Illness or Injury Leave.** This new leave provides 3 unpaid leave days for an employee unable to work due to personal illness or injury. To qualify an employee must be employed with the employer for at least 90 days. The employer may request reasonable evidence of eligibility for this leave. This leave is permanent and will stay in place when COVID-19 provisions are repealed.

病気・怪我による休暇：この新しい休暇は、故人の病気やけがのために働けない従業員に3日間の無給休暇を提供します。この休暇の取得資格として、対象となる従業員が雇用主に少なくとも90日間雇用されていない限りなりません。雇用主は、この休暇の適格性の

妥当な証拠を要求することができます。この休暇は、永久的であり、コロナ関連の規定が廃止された場合も、存続します。

- **COVID-19 related Leave.** This leave provides unpaid job protected leave for an employee who requires time off for reasons related to COVID-19, including the need to isolate or quarantine, the need to care for a family member due to school or facility closure, or due to travel interruptions. The leave duration is for as long as the individual workers' circumstances continue. Employers may request reasonably sufficient proof that an eligible circumstance applies to the employee, but may not require medical notes. This leave is retroactive to January 27, 2020. It is tied to the COVID-19 emergency and will be repealed when it is no longer needed.

COVID-19 関連の休暇：この休暇は、隔離または検疫の必要性、学校や施設の閉鎖、または旅行の中断を理由として含む、家族の世話の必要性など、COVID-19に関連する理由で休暇を必要とする従業員に無給の仕事保護休暇を提供します。休暇期間は、個々の従業員の状況が続く限り続きます。雇用主は、取得資格の要件を満たす状況が従業員に適用されることの合理的に十分な証拠を要求することができますが、診断書を必要としない場合があります。この休暇は2020年1月27日までさかのぼります。COVID-19緊急事態に関連付けられており、不要になったら廃止されます。

- **Temporary layoff.** Temporary amendments to the *Employment Standards Regulation B.C. Reg. 396/95* extend the permitted temporary layoff period for COVID-19 layoffs that began before June 1, 2020 to 24 weeks in any period, ending on or before August 30, 2020, of 28 consecutive weeks.

一時的な解雇：雇用基準規則 396/95 番の一時的改正により、2020年6月1日より前に開始した COVID-19 によるレイオフの許可された一時解雇期間が、連続する 24 週間に延長し、2020年8月30日またはそれより前に終了する任意の期間の 28 週間に延長されました。

- **Ontario Emergency Leave: declared emergencies and infectious disease emergencies.** The Declared Emergency leave provisions in the *Employment Standards Act, 2000, S.O. 2000, c. 41* have been expanded to encompass declared emergencies and infectious disease emergencies:

オンタリオ緊急休暇：宣言された緊急事態および感染症の緊急事態。雇用基準法に基づく宣言された緊急休暇規定の対象は、宣言された緊急事態および感染症の緊急事態を含むように拡大されました。

- **Declared emergency leave.** An employee has the right to take an unpaid, job protected leave if they will not be performing the duties of their position because of:
 - A declared emergency; and
 - Either an emergency order under the *Emergency Management and Civil Protection Act* applies to the employee; an order under the *Health Protection and Promotion Act* applies to the employee; or the employee is needed to provide care or assistance to specified family members.

緊急宣言下の休暇： 従業員は、次の理由で職務を遂行しない場合、無給の雇用保護休暇を取る権利があります。

- 緊急事態の宣言、及び、
 - 緊急事態管理および市民保護法に基づく緊急命令が従業員に適用される場合、もしくは、健康保護促進法に基づく命令が従業員に適用される場合、または、従業員は特定の家族にケアまたは支援を提供する必要がある場合。
-
- **Infectious Disease Emergencies Leave.** Retroactive to January 25, 2020
An employee has the right to take an unpaid, job protected leave if they will not be performing their duties because:
 - they are under medical investigation, supervision or treatment;
 - they are subject to an order under the *Health Protection and Promotion Act*;
 - they are in quarantine, isolation (voluntary or involuntary) or subject to a control measure that was issued by a public health official, physician, nurse, telehealth, the Government of Ontario or Canada, a municipal counsel or a board of health, or quarantine or self-isolate;
 - the employer has directed the employee not to work due to concern about the employee's exposure to others;
 - they need care for a family member because of the designated infectious disease, including school or child care closure;
 - they are affected by travel restrictions and cannot be expected to travel back to Ontario; or
 - such other reasons as may be prescribed.
 - As of May 29, 2020, reasons include non-unionized employees who have had their hours temporarily reduced or eliminated by the employer, for reasons related to the designated infectious disease (see discussion in Conversion of Layoffs to Leave below).
 - The leave continues for the duration of any the circumstances entitling the employee to the leave. Employers may require employees to provide reasonable evidence of leave entitlement, but may not require a medical note.

感染症緊急事態休暇：2020年1月25日までさかのぼって従業員は、次の理由で職務を遂行しない場合、無給の雇用保護休暇を取ることができます。

- 医学的検査、監督または治療を受けている。
 - 彼らは、健康保護促進法に基づく命令を受けている。
 - 検疫、隔離（自発的または非自発的）されているか、公衆衛生担当官、医師、看護師、遠隔医療、オンタリオ州またはカナダ政府、地方自治体議員または保健委員会によって発行された管理措置、隔離または自主隔離の対象である。
 - 雇用主が、従業員が他人にさらされることへの懸念のために働かないよう従業員に指示した場合。
 - 指定された感染症のため、学校や子供の預け先の休業などにより、家族の世話が必要である。
 - 旅行制限の影響を受け、オンタリオ州に戻ることは期待で着ない場合。または、
 - 規定されているその他の理由。
 - 2020年5月29日時点で、指定された感染症に関連する理由により、雇用主が一時的に勤務時間を短縮または解消した非組合員が含まれます（レイオフから休暇への転換の議論を参照）。
 - この休暇は、従業員に休暇を与えるあらゆる状況の期間中継続します。雇用主は従業員に休暇資格の取得に妥当な証拠を提供するよう要求することができますが、診断書を要求することはできません。
- **Temporary Layoff.** Temporary amendments to the layoff provisions have been made to the *Employment Standards Act, 2000*. These changes affect non-unionized employees and are retroactive to March 1, 2020, expiring 6 weeks after the declared emergency ends. These changes include:
- **Conversion of Layoffs to Leave.** Any reduction or elimination of a non-unionized employee's hours of work for reasons related to COVID-19 are converted to an indefinite Declared Emergencies and Infectious Disease Emergencies Leave under section 50.1 of the *Employment Standards Act, 2000*. This conversion does not apply if the employee was already terminated, or deemed terminated through a layoff that exceeded the maximum period, before May 29, 2020.

一時解雇：ESAのレイオフ規定に一時的法改正がありました。これらの変更は、非組合員の従業員に、2020年3月1日まで遡

及的に手用され、緊急事態宣言の終了から6週間後に期限が切れます。これらの変更は次のとおりです。

レイオフから休暇への転換： COVID-19に関連する理由による非組合員の労働時間の削減または排除は、雇用基準法の第50.1項に基づき、無期限の緊急事態および感染症緊急休暇に転換されます。この転換は、2020年5月29日以前に、従業員がすでに解雇されているか、もしくは、最大期間を超えたレイオフによって推定解雇された場合は敵起用されません。

- **Elimination of entitlement to statutory notice or statutory severance pay due to layoff.** The requirement to provide an employee with notice of termination (or pay in lieu) and severance pay where a temporary layoff exceeds the defined maximum is temporarily suspended for non-unionized employees.

レイオフによる法定通知または法定解雇手当の受給資格の廃止： 非組合員の従業員に対し、一時解雇の最大期間を超える場合に適用される解雇通知（または代わりに支払う）、及び解雇手当を提供する義務は、一時停止されている。

- **Elimination of constructive dismissal.** Until 6 weeks after the end of Ontario's COVID-19 state of emergency, the following does not constitute a constructive dismissal for a non-unionized employee:
 - A temporary reduction or elimination of an employee's hours of work by the employer for reasons related to COVID-19.
 - A temporary reduction in an employee's wages by the employer for reasons related to COVID-19.

推定解雇の廃止： オンタリオ州の COVID-19 の緊急事態が終了してから6週間まで、以下の場合には非組合員の従業員の推定解雇を構成しません。

- COVID-19に関連する理由により、雇用主が従業員の労働時間を一時的に削減または排除した場合。
- COVID-19に関連する理由により、雇用主が従業員の賃金を一時的に削減した場合。

9. Q. Can we refuse patrons/customers to enter our premises if they refuse to use masks, or sanitize their hands and so on?

常連客/顧客がマスクの使用を拒否したり、手を消毒したりする場合、私たちの営業所内の入場を拒否できますか？

- A.
- Yes, however, you should post signs on the doors before they enter so that they know this is your policy. You may wish to supply face masks to those customers who do not have their own, and supply the hand sanitizer as well.
 - You have to a duty to keep your workers safe –so this policy is reasonable under the circumstances.
 - However, if you refuse patrons/customers from entering your premises, you have to do so fairly and apply the same policy to ALL patrons, otherwise you may face a discrimination complaint.
-
- はい入場拒否は可能ですが、顧客が御社の方針を知ることができるよう、入場前にドアにサインを提示しておくべきです。マスクを持っていない顧客にはマスクを用意しておく、ハンドサニタイザーも一緒に用意しておいた方が良いでしょう。
 - 雇用主は、従業員を安全に保つ義務があるため、このような方針は現在の状況下では合理的です。
 - しかし、常連客/顧客の営業所の立ち入りを拒否する場合は、すべての顧客に対して公正にそれを行い、同じ方針を適用しなければなりません。そうしないと、差別の申し立てが発生する可能性があります。