

# Employment Law Update – Fall 2022

## オンタリオ州労働法の更新（2022年秋）

Pandemic fallout – Mandatory policies to protect employees in Ontario and increased workplace harassment complaints  
パンデミックの影響 – オンタリオ州における従業員保護ポリシーの義務化及び増加する職場でのハラスメント苦情

Thursday, October 20<sup>th</sup>, 2022

Hosted by Jim Anstey

# Agenda

1. Right to disconnect.
2. Employee surveillance disclosure.
3. Increased workplace harassment complaints.

# 目次

1. つながらない権利
2. 従業員監視の開示
3. 増加する職場でのハラスメント苦情

# Right to disconnect

- The media are regularly highlighting the blurred lines between work life and home life caused by the pandemic.
- In the first year of the pandemic, all appeared fine. Workers were productive and all were thankful they still had jobs.
- After the first year of the pandemic, discontent surfaced.

# つながらない権利

- パンデミックが引き起こした仕事と家庭の境界線の曖昧さを、メディアは定期的に強調している。
- パンデミックの初めの1年間は、すべてがうまくいっているように見えた。労働者は生産的であり、まだ仕事があることに対し皆が感謝していた。
- パンデミックが1年以上経過すると不満が表面化した。

# Right to disconnect

- Ontario government created a new employment standard in Part VII.0.1 of the *Employment Standards Act, 2000*.
- Threshold:
  - If an employer has 25 or more employees, they must have a right-to-disconnect policy.
  - Number of employees counted on January 1<sup>st</sup> of a given year. If an employer meets that threshold, then the policy must be in place by March 1<sup>st</sup> of that year.
  - For 2022 only, if the threshold is met, the policy has to be in place **by June 2, 2022**.
  - Employees must receive a copy of the policy within 30 days.

# つながらない権利

- オンタリオ州政府は「雇用基準法VII.0.1（2000年）」において、新たな雇用基準を制定。
- 適用基準
  - 従業員数25名以上の場合、雇用主はつながらない権利ポリシーを作成しなくてはならない。
  - その年の1月1日時点の従業員数で判断される。同基準を満たしている雇用主は、その年の3月1日までのポリシーが導入が必要。
  - 2022年に限り、基準を満たす事業体におけるポリシー導入期限は**2022年6月2日**までとする。
  - 定められたポリシーのコピーは、30日以内に従業員が受け取らなければならない。

# Right to disconnect

## Content of policies?

- The new employment standard does not specify any particular requirements.
- Employers are free to draft the policy as they see fit.
- There is no duty to confer with employees.
- The only real requirement is transparency.

# つながらない権利

## ポリシーの内容は？

- 新雇用基準では、特に要件を定めていない。
- 雇用主は、適切と思われるポリシーを自由に作成することができる。
- 内容について従業員と協議する義務もない。
- 実質的な要件は透明性だけである。

# Right to disconnect

Definition of “disconnecting from work”:

not engaging in work-related communications, including emails, telephone calls, video calls or the sending or reviewing of other messages, so as to be free from the performance of work

# つながらない権利

「業務から切り離す」の定義：

業務の遂行から解放されるために、電子メール、電話、ビデオ通話、その他のメッセージの送信や確認などを含め、業務に関連する通信に関与しないことである。

# Right to disconnect

## Considerations:

- There are no exceptions. Policy must cover all employees.
- Other employment standards re: hours of work, payment of wages and overtime must be respected.
- The employment standard permits the government to introduce regulations regarding information that must be contained in such policies. **No regulations to date.**

# つながらない権利

## 考慮すべき点：

- 例外はない。ポリシーは全従業員を対象としなければならない。
- 労働時間、賃金の支払い、時間外労働に関する他の雇用基準は尊重されなければならない。
- ポリシーに含まなければならない情報に関し、政府が規制を導入することを雇用基準が認めている。**現在、規制はない。**

# Right to disconnect

## Worker expectations and cultural considerations

- Discussions about work-life balance are now prevalent.
- Workers are not shy to voice their concerns.
- Tight labour market means employers need to respond to worker concerns.
- If a policy is not mandatory, one may still be valuable for these reasons.

# つながらない権利

## 従業員の期待と文化的配慮：

- ワークライフバランスに関する議論は、今や一般的なものとなっている。
- 従業員は自分の懸念について声を上げることに躊躇がない。
- 労働市場環境が厳しい中、雇用主は従業員の懸念に対応する必要がある。
- ポリシー策定が必須ではない場合でも、こうした理由よりポリシーは重要である。



# Right to disconnect

## Policy Content

- The sky is the limit!
- Some employers have policies prohibiting communications after business hours. Others limit them to only urgent communications after hours.
- Some employees can work late but need to send electronic messages the next business day.
- Good idea to have a contact (typically in HR) to whom complaints can be made.
- Ensure exceptions are made for emergencies, client deadlines, etc.

# つながらない権利

## ポリシーの内容

- 青天井である。
- 就業時間外の連絡を禁止するポリシーを設けている雇用主もある。また、就業時間外の連絡を緊急のものだけに限定している場合もある。
- 一部従業員は残業することが可能だが、翌営業日に電子メッセージを送る必要がある。
- 苦情申し立てができる連絡先（通常は人事部）を決めておくことを勧める。
- 緊急事態、クライアントの納期など、例外的状況があることを確認しておく。

# Employee surveillance disclosure

- Privacy for employees in the workplace has been a perennial issue for decades.
- There is no established body of jurisprudence regulating the matter.
- In Ontario, no privacy laws regulate the workplace (some other provinces have such laws).
- Unions have certain protections (arbitral law).

# 従業員監視の開示

- 職場における従業員のプライバシーは、何十年にもわたり係争されている永遠の課題である。
- （新しい法律が故に、司法による十分な考査・判断がなされていない為）このような問題を規制できるまでの法学的な枠組みは形成されていない。
- オンタリオ州には、職場を規制するプライバシー法がない。（他のいくつかの州ではそのような法律あり。）
- 労働組合には一定の保護がある。（仲裁法）

# Employee surveillance disclosure

- Employers worried about productivity at outset of the pandemic. Some sought methods to keep track of employees' efforts.
- Ultimately, not many employers engage in “proactive” surveillance.
- Many products available to track employees.
- Basic IT functions permit access to email, web browser history, when software is opened and closed, use of company owned mobile phones.

## 従業員監視の開示

- パンデミック発生当初、雇用主は生産性を心配した。従業員の努力を把握する方法を模索する者もいた。
- 結局、「積極的に」従業員監視を行う雇用主はそれほど多くない。
- 従業員を追跡するための多くの製品が利用可能である。
- ITの基本的な機能として、電子メール、ウェブブラウザの履歴、ソフトウェアの起動・終了、会社所有の携帯電話の使用状況などにアクセスすることが可能である。

# Employee surveillance disclosure

- Ontario government created a new employment standard in Part XI.1 of the *Employment Standards Act, 2000*.
- Threshold:
  - If an employer has 25 or more employees, they must have a written policy on electronic surveillance.
  - Number of employees counted on January 1<sup>st</sup> of a given year. If an employer meets that threshold, then the policy must be in place by March 1<sup>st</sup> of that year.
  - For 2022 only, if the threshold is met, the policy has to be in place **by October 11, 2022**.
  - Employees must receive a copy of the policy within 30 days.

# 従業員監視の開示

- オンタリオ州政府は、「雇用基準法第XI.1条（2000年）」に新たな雇用基準を制定。
- 適用基準
  - 25人以上の従業員を抱える雇用主は、電子的な監視に関するポリシーを文書化する必要がある。
  - その年の1月1日時点の従業員数で判断される。同基準を満たしている雇用主は、その年の3月1日までのポリシーが導入が必要。
  - 2022年に限り、その基準を満たす場合、**2022年10月11日までに**ポリシーを整備する必要がある。
  - 定められたポリシーのコピーは、30日以内に従業員が受け取らなければならない。

# Employee surveillance disclosure

- The new standard applies to “electronic” monitoring.
- Likely applies to all types of monitoring that are performed by machines/devices.
- Video cameras are “electronic”.
- Telephones are electronic.
- Swiping a building/office keycard produces an electronic imprint that can be accessed.

## 従業員監視の開示

- 新基準は「電子的」モニタリングに適用される。
- 機械やデバイスによって行われるすべてのタイプの監視に適用される可能性が高い。
- ビデオカメラは「電子的」と認識される。
- 電話も「電子的」。
- 建物やオフィスのタッチレスキーの使用で電子的履歴・痕跡が生成され、それへのアクセスは可能である。

# Employee surveillance disclosure

- The new standard does not prohibit electronic surveillance.
- It requires that all electronic surveillance of employees be disclosed with details on how it is carried out.
- Employees must be advised of the purposes for which the information will be used.
- There is no obligation to confer with employees on the content of the policy.

## 従業員監視の開示

- 新基準は、電子的な監視を禁止しているわけではない。
- しかし、従業員に対するすべての電子的監視がどう実施されているのか詳細を開示することが要求される。
- 従業員には、情報の使用目的を通知する必要がある。
- ポリシーの内容に関し、従業員と協議する義務はない。

# Employee surveillance disclosure

- As the employment standard does not dictate the content of the policy, that is up to the employer.
- Previously, some employers advised that employees simply had “no expectation of privacy”. Such a statement will not suffice today.

## 従業員監視の開示

- 雇用基準がポリシーの内容を決定づけるわけではないので、どのような内容にするかは雇用者の自由である。
- これまでは従業員に対し「プライバシーなど期待しないように」という雇用主がいた。だが今日ではこのような明文では不十分である。

# Employee surveillance disclosure

- Recommended basic inclusions for policy:
  - Employer may access available data in special circumstances:
    - For an employee on a performance improvement plan.
    - If inappropriate system usage is discovered inadvertently, the employer may do a fulsome review.
    - For the purpose of cooperating with an ongoing investigation.
    - If required by law.
  - Employer may use/disclose the data for disciplinary measures, for the purposes of health and safety of other employees/clients, for reporting illegal activity to authorities

# 従業員監視の開示

- ポリシーに含めることを推奨する基本事項：
  - 雇用主は特別な状況下にて入手可能データにアクセスする場合がある：
    - 業績改善計画中の従業員に対して。
    - 不適切なシステム利用が偶然発見された場合、雇用主は徹底的見直しの実施が可能。
    - 調査中の事案への協力のため。
    - 法律で義務付けられている場合。
  - 雇用主は、懲戒処分、他の従業員や顧客の健康と安全確保、当局への違法行為報告のために、データを使用/開示することがある。



# Employee surveillance disclosure

- Employee surveillance is currently a hot topic. It is likely to continue being popular for the foreseeable future, as remote work is now entrenched in most workplaces for at least some of the time.
- The Ontario government has signaled that they may do more on this front. That may take the form of prohibiting some forms of surveillance.
- Having a policy about the employer's surveillance activities and employees' expectation of privacy is likely to assist employers as well.

## 従業員監視の開示

- 従業員監視が昨今話題になっている。ある程度の時間のリモートワークは少なくともほとんどの職場で定着していることから、従業員監視は当面普及し続ける可能性が高い。
- オンタリオ州政府はこれに関し、より多くの策を打ち出す可能性があることを示唆している。監視という形態を何らかの形で禁止する形を取るかもしれない。
- 雇用主の監視活動に関するポリシー及び従業員のプライバシーへの期待は、往々にして雇用主の手助けになる。

# Harassment complaints ハラスメント苦情

- Workplaces are more unsettled today than before the pandemic.
- Although there has been less in-person interaction, the amount of conflict has increased.
- 今日の職場環境は、パンデミック前と比べ不安定なものとなっている。
- 対面での交流は少なくなったが、対立の場面は増えている。

# Harassment complaints ハラスメント苦情

- Why the increase in harassment complaints?
  - Media reports increased mental health crises. Those people may view the world more negatively, interpret communications in a more negative manner.
  - Miscommunications can occur when working remotely, especially when a lot of communications are by email and internal messaging boards (e.g. MS Teams).
  - Video calls do not always translate the tone/feelings in communications well.
- なぜハラスメントの苦情は増えたのか？
  - メディアはメンタルヘルス問題の増加を報じている。精神の健康状態が優れない人々は、世の中をより否定的に捉え、コミュニケーションをより否定的に解釈するかもしれない。
  - リモートワーク、特にEメールや社内掲示板（MS Teamsなど）でのコミュニケーションが多い場合、コミュニケーションで誤解が起こり得る。
  - ビデオ通話では、コミュニケーションにおける語調や情調が必ずしもうまく伝わらない。

# Harassment complaints ハラスメント苦情

- Why the increase in harassment complaints?
  - Anecdotally:
    - Humour has been misinterpreted as malicious.
    - Some employees believe their managers are “ordering them around”.
    - For new employees, working remotely leads to a lack of understanding of each person’s own sensibilities.
    - Some employees tend to be more assertive/aggressive in a remote setting (e.g., eye rolling and sighing).
    - Many employees feel overworked.
- なぜハラスメントの苦情は増えたのか？
  - 逸話的には：
    - ユーモアが悪意あるものと誤解されている。
    - 従業員によっては上司が「命令している」と思っている。
    - 新入社員にとって、リモート勤務が他の社員の感覚理解の欠如につながっている。
    - リモート環境では自己主張が強く攻撃的になる傾向がある社員がいる（例：呆れた表情をする、溜息をつくなど）。
    - 多くの従業員が働き過ぎだと感じている。

# Harassment complaints ハラスメント苦情

How do employers protect themselves?

- Ensure they take complaints of workplace harassment seriously. The number one thing to do is having an **anti-harassment policy**.
- Anti-harassment policies are mandatory in Ontario but should be seen as best practice in human resources management. If your business is outside Ontario, an anti-harassment policy is still highly recommended.

雇用主はどのように自らを守るか？

- 職場のハラスメントの苦情を真剣に受け止めるようにすること。第一にやるべきことは、**反ハラスメント・ポリシー**を策定すること。
- オンタリオ州では反ハラスメント・ポリシーが必須だが、人材管理のベストプラクティスと見なされるべきである。もしオンタリオ州外でビジネスを営んでいる場合でも、反ハラスメント・ポリシーは強く推奨する。

# Harassment complaints ハラスメント苦情

## Harassment and human rights:

- Harassment is broader than a breach of human rights. Employees can establish a complaint of harassment without showing a breach of their human rights.
- However, there is much overlap.

## ハラスメントと人権

- ハラスメントは、人権侵害よりも広い意味を持っている。従業員は、人権侵害を示すことなく、ハラスメント苦情を立証することができる。
- しかし、多くが重複している。

# Harassment complaints ハラスメント苦情

- Enumerated grounds in Ontario's Human Rights Code:
- オンタリオ州人権規定における列挙事由。

5 (1) Every person has a right to equal treatment with respect to employment without discrimination because of race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, **sex**, sexual orientation, gender identity, gender expression, age, record of offences, marital status, **family status** or **disability**.

5 (1) すべての人は、人種、家系、出身地、肌の色、民族的出自、市民権、信条、**性別**、性的指向、性自認、性表現、年齢、犯罪歴、婚姻状況、**家族状況**、**障害**による差別なしに、雇用に関して平等に扱われる権利を有する。

# Harassment complaints ハラスメント苦情

- While not mandatory, employers who take the time to implement anti-harassment policies should also have human rights policies.
- *No need to be complicated. Employees should know to whom to complaint if they believe they are the victim of discrimination in the workplace, or their manager is not accommodating them appropriately.*
- 強制ではないが、時間をかけて反ハラスメント・ポリシーを導入する雇用主は、人権ポリシーも合わせて導入すべき。
- 複雑にする必要はない。従業員は、自分が職場における差別の被害者である、または上司が適切な配慮をしてくれないと思った際、誰に苦情を言えばよいかを知っておく必要がある。



# Harassment complaints ハラスメント苦情

- Harassment in the workplace creates considerable risk for an employer.
- 職場におけるハラスメントは、雇用主にとって大きなリスクをもたらす。

## Sources of risk:

- Occupational Health and Safety Act
- Constructive dismissal
- Negligence
- Criminal Code
- Reputational damage

## リスク要因：

- 労働安全衛生法
- 退職強要
- 過失
- 刑法
- 風評被害

# Harassment complaints ハラスメント苦情

- In Ontario, policies must have several technical elements:
    - Policy statement.
    - Address specific risks in the workplace.
    - Complaint procedure.
    - Investigation procedure.
    - Protecting confidentiality.
  - These elements should be seen as best practice in HR management (for those outside of Ontario).
  - Other requirements: risk assessment, policy review.
- オンタリオ州では、以下のようないくつかの技術的要素がポリシーに盛り込まれていなくてはならない：
    - ポリシー・ステートメント
    - 職場に介在する特定リスクの言及
    - 苦情の手続き方法
    - 調査の手順
    - 機密保護
  - これら要素は、（オンタリオ州以外の地域の方へ）人事管理のベストプラクティスと見なされるべき。
  - その他の要件：リスクアセスメント、ポリシーの見直し。

# Harassment complaints ハラスメント苦情

- Recommended:
  - Communicating the policy.
  - Consider training for all staff.
  - Have each employee acknowledge that they have read the policy and will abide by it.
  - Ensure employees know who to contact in the event of workplace harassment. Encourage employees to do so.
    - On a practical level, it is better to manage a matter of workplace harassment early on. The longer such a matter continues, the more complex it becomes, the more damage is done. There are fewer options for resolution.
- 推奨：
  - ポリシーを伝えること。
  - 全スタッフのためのトレーニングを検討する。
  - 各従業員に、ポリシーを既読したこと、そしてポリシーを遵守することを認めさせる。
  - 職場でハラスメントがあった場合、誰に連絡すればよいかを従業員に周知させる。従業員にそうするよう奨励する。
    - 実務的には、職場のハラスメントの問題は早期に管理する方がよい。こうした問題が長く続くとより複雑になり、より多くのダメージが発生する。解決のための選択肢も少なくなる。

# Harassment complaints ハラスメント苦情

- 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もできる。
- 外部への調査依頼が望ましい場合もある：
  - 公平性を確保するため。
  - 専門家であること。
  - 経営陣が関与している場合。
  - 深刻なケースの場合；例えば、セクシャルハラスメント、複数の苦情申立人や被申立人。

# Harassment complaints ハラスメント苦情

- Final word: Workplace harassment has been a growing concern for businesses for many years. The pandemic has only made things worse. Businesses that are proactive in this respect are more likely to avoid the business upheaval and significant costs that can arise when harassment in the workplace is not managed appropriately.
- 最後に：職場でのハラスメントは、長年にわたり企業にとって懸念材料となってきた。パンデミックはその事態をさらに悪化させただけである。この点に積極的な企業は、職場でのハラスメントが適切に管理されない場合に発生しうるビジネスの混乱や多額のコストを回避できる可能性が高くなる。

# Questions?

---

# 免責事項

## Disclaimer

---

We make every effort to deliver the information and materials provided by JETRO and Nelligan Law as accurately as possible, but we do not guarantee their accuracy. This presentation is current as of October 2022 and applies to the laws of Canadian Federal and the province of Ontario. Information is checked for legal accuracy as at the date the presentation is prepared, but may become outdated as laws or policies change. Also, as the organizer does not intend to recommend only a specific response policy, we ask that you decide whether or not to collect the information provided. In addition, please note that JETRO and Nelligan Law are not responsible for any disadvantages.

ジェットロ、ネリガン法律事務所がご提供する情報・資料はできる限り正確にお届けするよう努力しておりますが、その正確性を保証するものではありません。当資料は2022年10月時点のカナダ連邦及びオンタリオ州における法律に基づき作成されたものです。法令、規制等の変更により、今後この情報の限りではなくなることもございます。加えて、主催者として特定の対応方針のみを推奨する意図はございませんので、提供した情報の採否は皆様におかれてご判断いただきますよう、お願い申し上げます。また、万一不利益が生じた場合でも、ジェットロおよび講師が責任を負うものではないことをあらかじめご了承のほどお願い申し上げます。