

Webinar (February 23, 2022) “Overview: Managing Sick Employees in Post-Pandemic” Case Studies

2023年2月23日開催ウェビナー 具体事例の解説
「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。

Common problems

Scenario 1:

- Marsha has a history of taking sick days because of migraine headaches
- They used to occur once every few months but are now occurring every few weeks
- Marsha has used up all of her statutory sick days
- Her manager advises the disruption caused by her unannounced absences is preventing the team from meeting important client deadlines

25

労務問題事例

事例 1:

- マーシャは、偏頭痛のために病欠をした過去がある。
- 以前は数カ月に1回程度だったが、現在は数週間に1回程度である。
- マーシャは、法定病欠をすべて使い果たしている。
- 彼女の上司は、彼女の無断欠勤による混乱で、チームがクライアントの重要な納期に間に合わなくなると忠告している。

JETRO 新型コロナ対策ウェビナー (2/23/2023) Copyright ©JETRO 2023 All rights reserved

nelligan
LAW

【Comment】

It is important to note that migraines are disabling headaches and if they are occurring chronically, that would be a disability that is protected by the Human Rights Code ("HRC") Therefore, the Employer (including coworkers) must accommodate the employee to the point of undue hardship. There is no limit of sick leave permitted under the HRC; thus, the fact she has used up sick days pursuant to the ESA does not matter. Likely, the team must find a way to work with Marsha's absences due to migraine and Marsha must not be penalized by it.

【解説】

偏頭痛は障害を伴う頭痛であり、慢性的に発症している場合は、人権規約(Human Right Code, 通称"HRC")で保護される障害に該当するため、雇用主(同僚を含む)は、不当な苦難に至るまで従業員を受け入れる必要があります。HRCでは病気休暇の上限がないため、彼女がESA(雇用基準法)に従って病気休暇を使い切ったことは問題とはなりません。むしろ、マーシャのチームは彼女の偏頭痛による欠勤とうまく付き合う方法を見つけなければならず、マーシャはそれによってペナルティを課せられてはなりません。

Common problems

Scenario 2:

- Juan has young children, who are often sick
- In addition to taking time off to care for his children, he is also taking many sick days when he is allegedly sick too
- Juan is now taking two to three weeks of sick leave for common colds and other viruses
- His coworkers are complaining that Juan seems to be off sick when they are the busiest and end up working longer hours because of him

26

JETRO 新型コロナ対策ウェビナー (2/23/2023) Copyright ©JETRO 2023 All rights reserved

労務問題事例

事例 2:

- フアンにはよく体調を崩す幼い子供がいる。
- 子供の看病のために休みを取るだけでなく、彼自身も病気になったとのことで、たくさんの病欠を取得している。
- フアンは現在、風邪やその他のウィルスで2~3週間の病欠中である。
- 同僚達の目には、フアンは繁忙期に入ると病欠を取るように見え、彼のせいで自分達の労働時間が長くなると不満を漏らしている。

nelligan
LAW

【Comment】

Juan's ailments are not serious and are transient. Therefore, he would not be considered "disabled" for the purpose of the Human Rights Code and does not benefit from its protections. However, he is entitled to take whatever sick days (paid or unpaid), he might be entitled to pursuant to employment standards in his province or whatever other program his employer provides. If Juan has surpassed his employment standards and any other contractual sick days, the employer could terminate his employment if takes more; however, the employer would likely be forced to pay him his severance package in such a circumstance. Advice is to have a frank discussion with Juan to make it clear to him the number of sick days he is taking is not reasonable, his use of sick days will be monitored closely going forward. Doctor's notes may be requested going forward.

【解説】

フアンの病気は深刻ではなく、一過性のものです。したがって、人権規約の目的からすると彼は「障害者」とはみなされず、その保護の恩恵を受けることはありません。しかし、彼は自分の住んでいる州の雇用基準や雇用主が提供するその他のプログラムに従って、どんな病欠(有給または無給)でも取る権利があります。もしフアンが雇用基準や契約上の病欠日数を超えて取得した場合、雇用主はフアンの雇用を打ち切ることができます。アドバイスとしては、フアンと率直に話し合い、病欠の日数が妥当でないことを明確にし、今後、病欠の日数を厳しく監視することです。今後、彼は医師の診断書を要求されるかもしれません。

Common problems

Scenario 3:

- Igor is a new employee who did not miss a day of work during his 3-month probationary period
- After “passing” his probationary period, he is late without valid reason, absent for days and later advising he was sick
- Manager and coworkers indicate Igor was energetic early in his employment but note that he now has no drive and is making mistakes
- Igor’s social media posts indicate he ²⁷ suffers from depression

JETRO 新型コロナ対策ウェビナー (2/23/2023) Copyright ©JETRO 2023 All rights reserved

労務問題事例

事例 3:

- イゴールは3ヶ月の試用期間中、1日も欠勤しなかった新入社員である。
- 試用期間終了後、正当な理由なく遅刻し、何日も欠勤し、その後体調不良であることを訴えた。
- 管理職や同僚は、イゴールが入社当初は精力的であったが、現在は意欲がなく、ミスを犯していると指摘している。
- イゴールのソーシャルメディアへの投稿から、彼が鬱病を患っていることが判明した。

nelligan
LAW

【Comment】

Igor has not indicated that his workplace issues are tied to his depression. It would not be appropriate to suggest this to him, as his absences may not be tied to his depression at all. Igor should be treated like other employees and performance managed like others. Other steps may be required if Igor discloses his issues are related to his depression or something happens that makes that obvious.

【解説】

イゴールは、職場の問題が鬱病と関連しているとは言っていません。よって、彼の欠勤は鬱病と全く関連していない可能性もあるため、彼への配慮を提案するのは適切ではないでしょう。イゴールは、他の従業員と同じように扱われ、他の従業員と同じように業績管理されるべきです。

もし今後、イゴールが自分の職場における問題が鬱病と関連していることを公表したり、それが明らかになるような出来事が起こったりした場合は、他のステップが必要になるかもしれません。

Common problems

労務問題事例

Scenario 4:

- Brigitte is a salesperson who has been with her employer for 20 years, selling medical supplies to local hospitals and health clinics
- She is a top performer but has expressed on numerous occasions that the pandemic has been hard on her mental health
- Clients have started to complain that Brigitte refuses to meet with them in person and it is affecting their purchasing decisions
- The employer has allowed Brigitte to continue working remotely even though most of her coworkers are back at the office in some capacity
- 28 Management has not asked for a medical certificate

事例 4:

- ブリジットは勤続20年の営業パーソンで、地元の病院や診療所に医療用品を販売している。
- 彼女は優秀な営業パーソンであるが、パンデミックによって精神的にだいが参っていると、いくつかの状況で自身のメンタルヘルスについて話していた。
- ブリジットが顧客に直接会うことを拒むようになり、購買の意思決定に影響を及ぼしているという苦情が顧客側から出始めている。
- 雇用主は、同僚のほとんどが何らかの形でオフィスに復帰しているにもかかわらず、ブリジットにリモートワークを続けることを許可している。
- 経営陣は診断書の提出をブリジットへ要求していない。

JETRO 新型コロナ対策ウェビナー (2/23/2023) Copyright ©JETRO 2023 All rights reserved

nelligan
LAW

【Comment】

Brigitte should be made to return to in-person work, at least where necessary. It is clear she cannot perform some important functions of her job remotely. Brigitte may refuse in which case that is likely insubordination. If Brigitte gets a medical certificate, a dialogue should be opened with her physician to ensure the physician knows what she does, the fact she needs to do her job in person. If accommodation measures are put in place, ensure they are only for temporary period and that a reassessment takes place later. It is possible that Brigitte cannot even be accommodated. If an employer is considering taking that position (which would lead to termination), I highly recommend legal advice.

【解説】

ブリジットには、少なくとも必要な場合には、対面での仕事に復帰させるべきです。彼女の仕事の重要な機能のいくつかを遠隔で行うことができないのは明らかです。ブリジットが拒否することも考えられますが、その場合は反抗心によるものである可能性が高いように思われます。

もしブリジットが医師による診断書を入手するということになった場合、彼女がどのような役割の仕事をしているのか、対面で仕事をする必要のある業務を担当しているという事実を主治医に知ってもらった上で診断書を作成してもらう必要があります。もし彼女への配慮がなされることになれば、それが一時的なものであることを確認し、後日それに関し再評価を行うことをあらかじめ明確にしておきましょう。ブリジットのケースは配慮されない可能性もあります。もし雇用主がそのような立場(解雇につながる)を取ることを検討しているのであれば、ぜひ法的アドバイスをお勧めします。

【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.