

## カナダの出産休業給付制度および育児休業給付制度 ～日本の子育て支援・育児休業制度のあり方の参考として～

飯島 香

### 1. はじめに

一 日本で少子化問題が注目されるようになったのは1990年の「1.57ショック<sup>1</sup>」の頃からである。政府もこの「1.57ショック」をきっかけに仕事と家庭生活の両立支援や子どもを産み育てやすい環境づくりに向けての対策を検討するようになり、さまざまな政策が次々と策定されていった<sup>2</sup>。その後、2005年には出生数が死亡数を下回る状況となり、総人口が減少していくという、いわゆる人口減少社会と化し、また一方では日本人の平均寿命は今後さらに延びていくことが予想されており、高齢化の進行と相まって極端な少子高齢社会が到来するであろうと考えられる。こういった傾向が今後も続いていくとすると、将来的には、労働力人口の減少等による経済活動の鈍化や、税、社会保障等における負担の増大などといった問題が発生してくることが懸念されている。

このような出生率の低下傾向は、日本ばかりでなく欧米先進諸国の多くが経験しており、各国が独自の少子化対策を展開している。その結果、そういった政策の効果が表れて出生率が回復傾向にある国もあり<sup>3</sup>、日本においても出生率の回復を目指した子育て支援策が強化されるようになった<sup>4</sup>。そして、2009年には、育児休業制度に関する大幅な法改正が行われ、3歳までの子を養育する労働者について短時間勤務制度（1日6時間）を設けること、労働者からの請求があった場合に所定外労働を免除する制度を設けることが、事業主に義務づけされた。また、父母がともに育児休業を取得する場合、休業取得可能な期間が子が1歳2ヶ月に達するまでに延長され（パパ・ママ育休プラス）、妻の出産後8週間以内に父親が育児休業を取得した場合には、取得可能期間範囲内で再度育児休業を取得できるという特例も設けられることとなった<sup>5</sup>。このように、日本においても育

1 「1.57ショック」とは、前年の1989年の合計特殊出生率が、丙午のために異常に低かった1966年の出生率1.58よりも落ち込んだことによって社会に与えた衝撃のことである。

2 代表的なものとしては、エンゼルプラン、新エンゼルプラン、子ども・子育て応援プラン等の策定や、次世代育成支援対策推進法、少子化社会対策基本法、育児・介護休業法等の制定などを挙げることができる。

3 例としては、スウェーデンやフランスなどが挙げられる（内閣府編『少子化社会白書（平成20年度版）』（佐伯印刷、2008年）11頁参照）。

4 丸尾直美他編『出生率の回復とワークライフバランス』（中央法規、2007年）36頁。

5 そのほか、子の看護休暇制度について、以前は小学校就学前の子がいる場合は、一律に年5日とされていたが、子の人数が2人以上の場合は年10日認められるようになった。また、配偶者が専業主婦（夫）であれば労使協定によって育児休業の対象外とすることができるという規定も廃止されるなど、重要な改正が行われた。

児休業制度等に関する施策は社会の状況等を反映しながら変化し続けている。

二 このような状況のもと、本稿ではカナダの例を参考に、効果的な手法が模索されている日本の子育て支援について、何らかの示唆を見出したいと考えている。もっとも、カナダは、歴史的背景や社会、文化等を含めてさまざまな点において日本と異なるため、モデルとして直接参考に出来るか疑問がないわけではない。しかし、多様な取組みの結果として、カナダでは出生率の低下に歯止めがかかっていること、女性労働力率がM字曲線を描いていないことは事実であり、それには何らかの要因が働いているはずである<sup>6</sup>。それゆえ、子育て支援を行う取組みの一例としてカナダを取り上げることに、十分に意義があると思われる。特に日本では、子育て支援政策を考える際、従来から北欧諸国のモデルを参考にすることが多く、カナダについてはあまり注目されてこなかった。しかし、カナダは、アメリカ大陸に位置しながらも、隣国アメリカ合衆国とは全く異なるタイプの社会保障制度を取り入れており、他のアングロサクソン系諸国と比較しても、比較的

手厚い保障がなされている。また、2009年の法改正で導入された日本のパパ・ママ育児プラス制度の趣旨と同様に、いかにして父親の育児休業取得率<sup>7</sup>を上げるかという点は、カナダでも同様に重視されており、本稿で紹介するように、ケベック州は独自の制度導入によって、父親による制度利用の促進について大きな効果を挙げている。これらの事実からも、カナダにおける子育て支援制度や活動状況について考察することは、日本における制度の更なる拡充を検討していく上で、大いに参考になるものと考えている。

このような観点のもと、本稿では、カナダの出産育児休業制度を中心に取り扱うことになるが、その前提としてカナダにおける子育て支援全体における位置づけを把握することが重要である。したがって第2章では、カナダにおいて、いかなる子育て支援が行なわれているのかということを簡単に概観する。その上で、第3章においてカナダの出産休業給付制度および親休業給付制度<sup>8</sup>（以下、出産・親休業給付制度と略す）について詳細に紹介するとともに、第4章においてこれらの制度に関連した最近の動きと成果について検討する。そして最

6 その理由をはっきりと断定することは困難であるが、以下のような興味深いデータがある。例えば、国連開発計画（UNDP）が1990年以来毎年発表している人間開発指標（Human Development Index: HDI）で、カナダは1995年から2000年まで6年連続で世界トップの座を維持し続け、その後も10位以内に位置している（2008年は第3位であった）。そして、ジェンダー開発指数（Gender-Related Development Index: GDI）やジェンダー・エンパワメント指数（Gender Empowerment Measure: GEM）でも、カナダは長年にわたり10位以内に位置している。

また、カナダは移民率が非常に高いことでも知られており、多様性を肯定的に受け止めるという考え方が社会に根づいている。その根底には「人権の尊重」という理念が存在し、障害者や女性、子どもなど社会的弱者に対する人権擁護活動や人権教育なども盛んに行なわれている。このような社会的背景が、カナダが「住みやすい国」といわれている所以なのかもしれない（筆者のカナダ留学体験による感想でもある）。

7 日本における男性の育児休業取得率は、平成19年度で1.56%、平成20年度で1.23%であった。ちなみに、同時期の女性の育児休業取得率はそれぞれ89.7%と90.6%となっている。（厚生労働省「平成20年度雇用均等基本調査」結果概要参照（<http://www.mhlw.go.jp/za/0818/d02/d02-02.pdf>）（2009年12月23日閲覧）。

8 日本においては「産前産後休暇」および「育児休業」と称されているが、カナダではそれぞれ maternity leave および parental leave と称されており、制度の根底にある概念や休業の定義や性質等も異なるため、本稿では前者を「出産休業」、後者を「親休業」として記述することとする。

後に、カナダにおける状況を参考として、日本の子育て支援および育児休業制度の今後のあり方について、若干の検討を加えてみたいと考えている。

## 2. カナダの子育て支援

カナダにおける子育て支援は、①子どものいる家庭に生じている特別なニーズや負担を軽減することを目的として行なわれている児童手当の支給や、税制上の控除等の経済的な支援と、②保育サービスや教育制度、親をサポートする各種のプログラム等を中心とした、サービスの提供による支援の二つに分類することができる。

前者としては、例えば「児童の養育は社会的責任である」という概念を基盤とした児童給付制度がある。これは、子育て家庭は特別なニーズを有しており、次代の担い手である子どもの養育費の一部は国民全体が負担すべきであるとの認識に基づくものである。カナダの児童給付制度は、社会保障制度と租税制度との間の密接な関連の上に構成されている点にその特徴があり、現在実施されているプログラムだけを見ても、州・準州等によって運営される制度も含めて、子育て家庭を対象とした経済的支援プログラムは数多くあり、非常に複雑な構造となっている。

代表的なものとしては、18歳未満の子がおり、かつ、要件（所得要件）を満たす家庭に対して月ごとに支払われる CCTB Basic Benefit を中心とする Canada Child Tax Benefit (CCTB) や、低所得家庭に対して CCTB Basic Benefit に上乗せするかたちで追加的な児童手当を提供する NCB Supple-

ment 等により構成される National Child Benefit (NCB)、6歳未満の子すべてを対象とした給付である Universal Child Care Benefit (UCCB) や新たな保育スペースの創設を支援する Child Care Spaces Initiative が含まれる Canada Universal Child Care Plan (CUCCP) などが挙げられる<sup>9</sup>。また、これらのような児童を対象とする手当の支給や税制上の控除以外にも、Canada Education Savings Grant (CESG) や Canada Learning Bond、Registered Education Savings Plan (RESP) のように、義務教育終了後の教育に対する資金をサポートするプログラム等も多く存在している。州政府や準州政府も、上記のような制度に上乗せする形で広範な家族政策に基づく各種の手当等の制度を運営しており、本稿では紙幅の都合上それらについては詳しく紹介することは避けるが、各州の制度にはそれぞれの地域の特色が現れており<sup>10</sup>興味深いものとなっている。

これに対し、後者に属するものとしては、保育サービス、子育て家庭支援サービス、親サポートプログラム等がある。その中でも特徴的なのが、Family Resource Centre であり、子育て家庭に対し、生活問題全般に及ぶ包括的・多面的な支援プログラムが実施される場となっている。実際の運営は施設により様々であるが、子育てをする家族が必要とする場所、人、情報、物、学習の機会、精神的サポートなどの資源を提供しているセンターが多く、家族に関する問題解決に向けての包括的な窓口となっている。また、カナダでは、子どもの発達保障のために親教育の必要性が強く認識されており、子育て支援事業の中でも重

9 その他の重要な制度としては、Children's Special Allowances（児童特別手当）、Child Care Expense Deduction（保育費控除）などを挙げることができる。

10 例えば、子どもに必要な日用品を購入した際の消費税を申告によって払い戻す州や、妊産婦に対して無料でオレンジジュースや牛乳等の引き換えチケットを提供する州もあり、サービスにさまざまな工夫がなされている。

要なものの一つとなっている。代表的なものとしては、乳幼児の子育てをしている親のための学習プログラムである *Nobody's Perfect* や、将来親となる子どもたちの、幼いものに対する共感性を育むことを目的として実施されている *Roots of Empathy* などが挙げられる。カナダでは、常に「親」でいるのは大変なことであり、親にも援助が必要であるという共通認識をもって支え合っていくこと、そして親が子育てに自信をもてるようサポートしていくことが子育て支援であると考えられている<sup>11</sup>。また、アウトリーチ<sup>12</sup>やアドボカシー<sup>13</sup>等の活動も積極的に行なわれている。こういったカナダの子育て支援は、問題が深刻になってしまう前に問題を発見し解決していこうという傾向が強く、予防的な支援が重要視されている点に特徴があるといえよう。

これら多様な支援プログラムは、個々が独立して存在しているわけではなく、互いに密接な関係を持ちながら機能している。子育て支援という共通の目的のもとに、それぞれが関係性を持ちながら、ネットワークが構築されているからこそ、当事者だけでは解決できない問題についても、積極的に取り組んでいくことができるのではないだろうか。

カナダの出産・親休業給付制度は、新たな家族の一員を迎え、幼少期にある子と共に過ごす時間をもつことを可能にするという側面と、休業中にも一定の所得を補償

し、雇用の継続をも可能にするといった経済上の側面を持ち合わせている。その意味では、カナダの子育て支援の二つの側面、すなわちサービス提供による支援と経済的支援の両者を併せ持つものであり、カナダの子育て支援制度の理念や仕組みを理解する上で大いに役立つものと思われる。以下、カナダの出産・親休業給付制度を詳しく見ていくこととする。

### 3. カナダにおける出産休業給付制度および親休業給付制度

#### (1) 概説

カナダの出産・親休業給付の現行制度は、2つの相補的な構成要素によって成り立っている。一つは、① *Employment Insurance Act* (雇用保険法) のもとに運営される休業給付制度である。これは、資格要件を満たす申請者<sup>14</sup>について、子どもができたり養子をとったりしたために、または一定の期間その子どもと一緒に過ごすために休業した場合、当該期間について金銭的補償の受給権を認めるものである。

もう一つは、②連邦政府による *Canada Labour Code* (カナダ労働規則) および州政府による *Employment Standards Act* (雇用基準法) によって保障される休業制度である。これは、資格要件を満たす申請者が上記と同じ理由により一時的に休業する権利を認めるものであり、雇用保険法の給付対

11 汐見稔幸編著『世界に学ぼう！子育て支援』（フレーベル館、2007年）156～157頁。

12 アウトリーチとは、サービスを必要としている人に対して積極的に働きかけ、サービスを受ける権利を保障するという活動である（汐見・前掲書（注11）149頁、166頁参照）。

13 アドボカシーとは、立場の弱い人たちのために権利を代弁する活動である（汐見・前掲書（注11）149頁参照）。

14 資格要件に関して、現行制度の下では生物学的親および養親にのみ受給権が与えられており、そのいづれにも当たらないと思われる同性カップルのパートナー（共同の親）に対する処遇が欠如している。これは、少なくとも同性婚が法律上認められている国においては問題のある欠缺であると指摘されている。（Gillian Calder, "A pregnant pause: Federalism, equality and the maternity and parental leave debate in Canada," *Feminist Legal Studies* 14:99 (2006), p.102

象期間の全期間もしくはそれ以上の期間について、休業開始の際に従事していた職務に対する就労の継続を法的に保護するものである。

## （２）Employment Insurance（雇用保険）

### ①給付制度の歴史的展開

カナダにおける雇用保険制度は、*Employment Insurance Act*（雇用保険法）のもとに管理運営が行われている。この法律は、もともとは *Unemployment Insurance Act*（失業保険法）として出発したものが、1996年の改正によってその名称を改められたものである。この制度は、現在、1940年改正の際に追加された1867年憲法91条の2Aの規定（*s.91(2A) of the Constitution Act 1867*）に従い連邦政府の管轄事項とされているが、連邦の制度に匹敵する制度を有している州については、雇用保険法上の義務を免れ、州が独自に制度を運営することが認められている（雇用保険法69条2項）。

歴史的に見ると、制度発足以前は社会保障および福祉に関する事項はあまり重要視されておらず、したがって州の管轄事項と

されていた。しかし、1930年に入り、アメリカの大恐慌に伴い発生した長引く不況の結果、多くの失業者が生まれ出され、また失業対策に取り組んでいた州政府及び地方公共団体も財政難が続き、連邦政府は失業対策に積極的役割を担うよう要請されることとなった<sup>15</sup>。そのような状況を受け、1935年、州の管轄を越えて連邦政府が失業者に対する給付を行う趣旨の失業救済法（*Employment and Social Insurance Act*）が制定された。これがカナダにおける失業保険制度の前身である。しかし、この法律は合憲性が問題になり、カナダ連邦最高裁判所は、1936年、失業保険と医療保険を含むあらゆる種類の保険は、BNA法<sup>16</sup>92条13号の「財産権および私権」または同条16号の「州におけるすべての、専ら地方的または私的性質の事項」に基づき、排他的に州の管轄に属するものであるとして違憲判決を下し<sup>17</sup>、当時のカナダの最終上訴裁判所であったイギリス枢密院もこの判断を是認した<sup>18</sup>。

このような司法判断にもかかわらず、1940年までには全ての州による同意がなされ<sup>19</sup>、BNA法の改正が行われた<sup>20</sup>。この改正によって、失業保険はBNA法91条2A項

15 中川純「カナダ憲法における社会・経済権と社会保障制度をめぐる司法審査（1）」中京法学40巻3・4号（2006年）152～153頁参照。

16 BNA法とは、*The British North American Act*（英領北アメリカ法）の略称であり、カナダは、1867年のBNA法の制定によりイギリスから独立し、自治領カナダとして誕生した。現在は「1867年憲法」と改称されている。同法は、連邦制国家カナダの基礎を築いた法であり、今日までカナダ連邦の基本法として機能してきた。

BNA法は、91条で連邦議会の専属的立法権限、92条で州立政府の専属的立法権限を定めており、連邦と州との間の統治権限の配分については一般的統治権を連邦に配する「連邦権中心型」の連邦制度を予定していた。基本的に国民全員に共通する事業および先住民に関する事業は連邦政府の役割、国民に直接関係するサービスの提供に関しては州政府の役割となっていたが、実際にはさまざまな制度・政策の面で両政府がお互いに責任を分け合うことも多く、管轄が重複している部分も多くあった。

17 *Reference Re The Employment and Social Insurance Act*, [1936] S.C.R.427.

18 *Attorney-General for Canada v. Attorney-General for Ontario*, [1937] A.C.355. なお、同判決について詳しくは尾澤恵「カナダの連邦児童給付制度の展開と日本への示唆」海外社会保障研究 No.163（2008年）81頁参照。

19 中川・前掲論文（注15）152頁。

20 もともと管轄権が排他的に州にあるとされた社会保険制度の分野に関しては、連邦政府の権限を拡大する憲法改正が2回行なわれた。その一度目が失業保険に関する1940年改正であり、二度目は、高齢年金及び付加給付に関する1964年改正である（尾澤・前掲論文（注18）81頁、94頁）。

として連邦の専属的立法権限事項の一つとして加えられ、失業保険法 (*Unemployment Insurance Act*) が成立した。このように、カナダにおける最初の失業保険法は、世界大恐慌がカナダの家族に与えたであろう影響を解消することを主要な目的として制定されたものであり、失業保険制度は、雇用をベースとした拠出制の制度として設計されていた。この制度は、普遍的な制度として捉えられることが多いが、実際には多くの点において排除的な性質を有していた<sup>21</sup>。具体的には、扶養家族の有無によって給付率に差があった点、教師や看護師など受給資格から排除される職種が存在していた点、低賃金の仕事や臨時的な仕事に対しては厳格な資格要件が課されていた点、理由の如何を問わず自発的に退職した人に対しては給付がなされなかった点等が挙げられる<sup>22</sup>。

この失業保険制度は、1940年代半ばから1970年代初頭まで、ケインズの経済理論および、政府は、自由市場経済における不平等から生じる影響を軽減する役割を担っているという信念に基づきいわゆるカナダ福祉国家<sup>23</sup>の中で、重要な制度と考えられていた<sup>24</sup>。しかし、その間、1960年代の終盤頃には、女性が直面する排除、特に出産休業に関する規定の欠如について、検討ないし批判がなされるようになっていた<sup>25</sup>。その後、政府内外の女性運動や労働運動などによる運動イニシアティブの結果として、1971年の改正で出産休業給付規定が失業保険制度に加えられ<sup>26</sup>、労働力として仕事に従事しているとみなされる女性に対して、15週間の出産休業給付の受給資格が与えられることになった<sup>27</sup>。しかし実際には、厳格な資格要件が課されていた結果、多くの女性は手当支給の対象から除外されてい

21 Calder・前掲論文 (注14) p.103。

22 したがって、セクハラやその他の耐え難い職場環境を理由として辞職した女性等は給付支給の対象外とされていた。

23 その他の重要な制度も、1960年代に次々と構築されていった。例えば、貧困理由の如何にかかわらず貧しい人たちのニーズを満たすことを目的としたCanada Assistance Plan (カナダ社会扶助制度)、*Medical Care Act* (医療ケア法) 等の法制度が構築されるとともに、保健や社会扶助に関する一連の国家基準も設定されていった。そのほか、*Workers' Compensation Programmes* (労働者補償制度)、*the Canada Pension Plan・Quebec Pension Plan* (カナダ年金制度・ケベック年金制度)、*Old Age Security* (高齢者所得保障) など、カナダに住む全ての人が基本的ニーズを満たし、尊厳のある生活を営むことが出来るようにすることを目的とした所得再配分の社会保障制度が構築されていった。

24 Calder・前掲論文 (注14) pp. 103-104。

25 1962年に*the Gill Committee*は、妊娠した女性が制度を悪用しているというような見方に立ち向かうため、失業保険制度の下に出産育児関連の特別な給付制度を設けるよう提案した (Calder・前掲論文 (注14) p.104)。

26 そのほか、1971年の失業保険法改正の主要な変更点としては、受給資格を得るのに必要な労働時間が、地域の失業率に応じて最低12週間まで大幅に削減された点を挙げることができる。これは、12/40制度と称されるもので、失業保険に年間12週間拠出し、手当を残りの40週間受給することができる。この場合、手当支給額が拠出額を上回る地域も出てくるため、所得再配分の比重が上昇したといえる (アーニー・ライトマン、グラハム・リッチス「カナダ：一歩前進、二歩後退?」ビート・アルコック、ゲイリー・クレイグ編『社会政策の国際的展開』(晃洋書房、2003年) 70頁)。

27 もっとも、妊娠した女性による制度濫用の潜在的可能性に対する懸念への対応策として、出産休業給付規定が別個に定められたという見方もあり、女性団体や平等を追求する団体を失望させる出来事でもあった。また、受給資格を得るためには労働力との強い結びつきが必要とされ、女性は妊娠した時期に雇用されていたことを証明しなければならなかった。

28 Monica Townson, "Equality in the Workplace : A National System of Fully-Paid Parental Leave for Canada Policy Choices Costa and Funding Mechanisms," in *Women's Bureau* (Labour Canada, 1983) 参照。

た<sup>28</sup>。また、休業のタイミングは女性自身や家庭ではなく、胎児にとって最適と思われる時期を基準に決定され<sup>29</sup>、何らかの理由で出産休業給付の受給資格を有さない女性が妊娠を理由に休業した場合には、一般的な失業給付の受給資格も認められないことになっていた<sup>30</sup>。

その後、1984年には、養子となった子の養父母のいずれかに対しても出産休業給付と同様の給付の受給資格を認めるという形で、この制度の適用対象は拡大された。その結果、この制度の下では、子どもが生まれた家庭の父親には休業給付の受給権が認められないのに対し、養子となった子の父親には所得補償付きの休業資格が与えられることとなったのである。この問題は *Schachter v. R* 事件<sup>31</sup>において争われ、養子縁組による父親と出生による父親に対する差別的取扱いは、カナダ憲章 (Canadian Charter of Rights and Freedoms)<sup>32</sup> 15条 (1)<sup>33</sup> によって保障される平等権に対する「正当と認められない侵害」に当たると、連邦控訴裁判所は判断した<sup>34</sup>。この結果を

受け、親休業給付の概念が導入され、1990年には、出産休業給付の権利資格は生物学的母親に対してのみ与えられ、出産休業後と同じ割合で給付が支給される親休業については、養親と生物学的親の双方が利用可能となるように、制度改正が行われた。

1996年には大規模な法改正が行われ、連邦政府は失業保険制度の運営に関し根本的な変更を加えるとともに、*Unemployment Insurance Act* (失業保険法) の名称を *Employment Insurance Act* (雇用保険法) へと変更した。そのほか、1996年改正における主な変更点は、Family Income Supplement (家庭所得補足) の新規導入、再加入者および新加入者に対する特別な条件設定、パートタイム労働者に対する割増金と適用範囲の拡大、給付計算式の変更、請求対象となる最長期間の縮小、増税による回収の拡大、保険対象となる所得限度額の引き下げ、割増率の引き下げ等が挙げられる<sup>35</sup>。特に女性にとっては、資格要件の基準として、就労した週数の代わりに就労した時間数が用いられるようになったこと

29 出産前に9週間、出産後に6週間の休業という考え方の裏の理論は、乳児の健康と女性が公の領域から離れるべき期間の観念に基づいていた (Calder・前掲論文 (注14) p. 105)。

30 1971年失業保険法46条 (Section 46 of the *Unemployment Insurance Act* 1971)。この点について争われた事例として、例えば1979年の *Bliss v. Attorney General of Canada* ([1979] 1 S.C.R. 183) の最高裁判例がある (結果原告敗訴)。

31 *Schachter v. R* (1990), 66 D.L.R. (4th) 635 (F.C.A.)。

32 カナダ憲章とは、1982年憲法の第1章 (1条~34条) を指す。これはカナダ初の憲法上の人権規定であり、平等権の他に基本的自由 (良心及び宗教の自由、表現の自由、結社の自由など)、民主的権利、移転の権利、司法上の権利などが規定されており、1条 (権利及び自由の保障) において「自由かつ民主的な社会において明白に正当化できるものとして法律が定める合理的な制限に服する場合は除き」それらの権利および自由が保障されることが明言されている。また、52条は「カナダ憲法は、国の最高法規であって、その規定に反するいかなる法律も、その抵触の限度において、一切の効力を有しない。」と規定している。(中川・前掲論文 (注15) 156~157頁)。

33 カナダ憲章15条 (1) は、「すべての個人は、法の前および法の下において平等であり、とりわけ人種、国籍または民族の起源、肌の色、宗教、性別、年齢または知的 (精神) 障害または身体的障害を理由とする差別を受けることなく、法の平等保護および平等な利益を受ける権利を有する。」と規定しており、「法の前平等」、「法の下平等 (the equality under the law)」、「法の平等保護 (the equal protection of the law)」、「平等な利益を受ける権利 (the equal benefit of the law)」の4つの平等を定めていると解されている (中川・前掲論文 (注15) 163~164頁)。

34 *Campbell·Angela Campbell*, "Proceeding with 'care': Lessons to be learned from the Canadian parental leave and Quebec daycare initiatives in developing a national childcare policy," *Canadian Journal of Family Law* 22 (2006), p.181参照。

が、最も制限的な変更であった。この点に関する政府側の主張は、より多くのパートタイム労働者、主に女性が、資格要件を満たすことが出来るようになるとのことであったが<sup>36</sup>、実際には、制度改正前には最低週15時間の労働が20週、つまり300時間の就労が特別給付の受給資格要件であったのに対し、改正後には最低700時間、新・再加入者については910時間の就労が必要となり、結果として以前の2倍以上の就労時間が要求されるようになった。そのため、子育て責任を担う女性やパートタイム労働者、臨時労働者、アボリジニの女性、人種差別を受けている女性などにとっては、受給資格を得ることが更に困難になったのである。しかしながら、現在のところ、これらの規定が差別的であるとして訴えが提起された裁判は、結局のところすべて敗訴に終わっている<sup>37</sup>。

このほか、1996年改正法の一般的な事項として注目すべき点としては、失業保険制度は当初から男性の雇用、特に正規のフルタイム雇用の男性労働者を基準として構築されていた点、女性の労働に対する二重の要求（すなわち労働市場からの要求および家庭からの要求）を無視するような制度設計になっていた点、形式的な平等に基づい

ていた点、制度が濫用される危険性を回避することに焦点が当てられていた点などを挙げる事ができる。

2000年には、*Employment Insurance Act* が改正され、10週間であった親休業給付の支給対象期間は最長35週間へと拡大され、以前は受給資格を有する親の両方に課されていた2週間の給付無支給の待機期間が、同一の出生および養子縁組に関しては親の一方にのみ課されるようになった。また、受給資格を得るのに必要な保険対象労働時間数も700時間から600時間へと削減され、以前は給付額の減額へとつながっていた受給期間中の所得も一定範囲内で罰則なしに得ることが認められるようになった<sup>38</sup>。以下、本稿の記述は、特に断りがない限り、この2000年改正法の規定に従ったものである。

## ②出産休業給付・親休業給付<sup>39</sup>

### a. 共通事項

#### 《資格要件》

出産休業給付および親休業給付の受給資格を得るためには、①通常の週当たりの所得が40%以上減少したこと、②直近の52週間あるいは前回の請求以降、保険対象となる労働時間が600時間以上あったこと<sup>40</sup>、を証明しなければならない（6条1項、8

35 1990年代には失業者の80%以上が失業保険手当を受給していたが、この改革によって、雇用保険の受給有資格者は失業者の3分の1以下になったといわれている。改革前には、長年にわたって保険料が定期的に増額されていたこともあり、失業保険の基金には必要以上の余剰があったため、財務大臣はその失業保険の余剰金を一般財源に移転させ、国家の財政赤字削減に利用することができたという。したがって、この失業保険改革は、1998年にカナダが連邦予算を黒字に転換することができた一つの要因であったともいえよう（詳細については、ライトマン、リッチス・前掲論文（注26）73～74頁を参照のこと。また、カナダの財政改革については、岩崎美紀子『行政改革と財政再建—カナダはなぜ改革に成功したのか』（御茶の水書房、2002年）を参照されたい。）。

36 Calder・前掲論文（注14）p.105。

37 Calder・前掲論文（注14）p.106。

38 詳しくは、本稿49頁を参照のこと。

39 以下に挙げる条文の記載は、雇用保険法（*Employment Insurance Act*）のものである。

40 新規加入者および再加入者（定義の詳細は7条4項（a）～（d）、同条4項の1参照）については、910時間以上の労働があったことが必要である（7条3項）。なお、以前に雇用保険給付を受給した者のうち、虚偽申請をしたとして通告書や罰則の通知等の書面による通知を受けたことのある者は、給付請求資格取得に必要な労働時間数が追加される。



条1項参照）。

申請に必要な情報および書類がすべて提出され<sup>41</sup>、受給資格が認められた場合、通常は申請がなされた日から28日以内に給付の支給が開始される。受給資格が認められない場合には、その旨が通知される<sup>42</sup>。

#### ＜待機期間＞

雇用保険給付の支給開始には、2週間の（給付のなされない）待機期間が定められている（13条）。通常、待機期間は申請後の最初の2週間とされる。これは、いかなる種類の保険にも適用される控除税額のようなものである。これに対し、すでに待機期間を経た申請について休業給付の受給を再開する場合には、再びこの待機期間が課されることはない（23条5項（a））。また、一定の場合には、この待機期間は免除あるいは延期され得る。例としては、親休業給付が両親によってシェアされる場合などが挙げられる（23条5項（b）、（c））<sup>43</sup>。

#### ＜給付額＞

通常の給付額は、保険対象所得（年間最高額4万ドル<sup>44</sup>）の平均所得額の55%である（14条）<sup>45</sup>。つまり、最高で週当たり423

ドルまで受給することができるということになる。雇用保険給付は連邦および州もしくは準州による課税対象となる所得であるが、控除要件に該当する場合には、課税所得から一定の控除がされる場合もある。また、子どものいる低所得家庭（所得が25,921ドル以下<sup>46</sup>）で、本人もしくはその配偶者がCCTB<sup>47</sup>を受給している場合には、より高い割合での給付を受けることができ、the Family Supplement（家庭補足給付）の受給権も有する（16条1項～4項）。

なお、雇用保険の週当たりの給付額および支給対象となる期間は、同時に二人以上の子を出産した場合であっても変更されない（12条4項）。

#### ＜給付期間内の労働所得＞

出産休業給付の対象期間内に就労した場合、その就労による所得は給付額から差し引かれる（22条5項）。これに対し、親休業給付の対象期間内における就労については、週当たり50ドルあるいは週当たりの給付額の25%の金額のうち、より高いほうを限度として就労所得を得ることができる<sup>48</sup>。ただし、この限度額を超える部分は、給付額か

41 親休業給付の受給には、Service Canada Centre に対して雇用保険申込書をオンラインで提出もしくは直接申請しなければならない。失業時に雇用主等から金銭を受けた、あるいは将来的に受ける場合であっても、就業中断後速やかに申請しなくてはならない。申請手続きは、最後の雇用主に対する雇用記録（ROE）の提供要請に始まる。雇用記録が手元にある場合、速やかに申請手続きに入る。最終的な雇用記録が手元にない場合には、申請書とともに雇用の証明となるもの、例えば給与控え等を提出する。最後の雇用以前で対象期間に係る雇用記録がない場合でも、申請は行わなくてはならず、所得が40%以上減額された時から4週間以上遅れた給付申請の場合には、給付額が減じられることがある。

42 Service Canada. Employment Insurance (EI) and maternity, parental and sickness benefits: <http://www1.servicecanada.gc.ca/en/ei/types/special.shtml> (accessed on 20/12/2009).

43 同一の出生または養子縁組に関する申請である場合にのみ適用される点に注意を要する。

44 Service Canada・前掲ウェブサイト（注42）。

45 出産休業に対する所得補償割合は、制度発足当初は67%であったが、1980年に60%に引き下げられ、1993年には57%に再び引き下げられた。そして、2001年の新たな連邦の親休業政策の導入とともに、55%へともう一度引き下げがなされた。これは、給付価値にして約20%の減少であると考えられている。

46 Service Canada・前掲ウェブサイト（注42）。

47 CCTBについては、本稿43頁を参照のこと。

48 23の特定経済地域内に住んでいる場合に関しては、2005年12月11日法が施行されたことによって、パートタイム労働をしながら雇用保険給付を受給している場合、週当たり75ドルもしくは雇用保険給付の40%のいずれか高いほうを限度として就労所得を得ることができる。

ら差し引かれることとなる(19条2項)<sup>49</sup>。これらの規定との関係で、出産休業給付、親休業給付を受給している間に何らかの所得があった場合、受給者には当然のことながら報告義務が課されている<sup>50</sup>。

#### b. 出産休業給付 (Maternity Benefits)

出産休業給付は、出産した母親あるいは代理母に対して最長15週を限度として支払われるものである(22条1項、12条3項(a))。出産休業給付を受給するためには、前述の共通の資格要件に加え、出産予定日もしくは実際の出産日が明記された陳述書に署名をすることによって妊娠の事実を証明しなければならない<sup>51</sup>。

上記の条件を満たした母親は、出産予定日の週もしくは出産をした週のいずれか早いほうから起算して8週間前から出産給付の支給を受けることができる。また、出産給付は、出産予定日の週あるいは実際に出産した週のいずれか遅いほうから起算して、17週以内の期間について受給することができる(22条2項)。この17週という限度は、子どもが入院した場合、その入院期間に応じて、最大で子どもの出生から52週まで延長され得る(22条6項、7項、10条2項)。すなわち、給付対象期間は最長15週という点に変わりはないが、支給開始の時点が子どもが帰宅するまで遅らせることができるのである。また、出産より前に出産給付を受給している場合で、残額の受給は子どもが帰宅してからとしたいときに

は、受給期間を調整することも可能である<sup>52</sup>。

妊娠が中断した場合、雇用保険制度上の取扱いは、その中断の時期によって異なる。妊娠開始から19週以内に妊娠が中断した場合には、雇用保険の下では“病気”とみなされる<sup>53</sup>。そのような場合、病気給付の資格要件を満たす期間については、病気給付が支払われる。これに対し、妊娠20週目以降に中断した場合、資格要件を満たしているときは、給付支給の申請は出産給付に対するものとみなされ、出産給付が支給されることになる<sup>54</sup>。

#### c. 親休業給付 (Parental benefits)

親休業給付は、生物学上の両親あるいは養親に対して、新生児あるいは養子の世話を行っている期間について、最長35週を限度として支払われるものである(23条1項、12条3項(b))。親休業給付を受給するためには、前述の共通の資格要件に加え、新生児の誕生日が明記された陳述書への署名が必要である。養子縁組の場合には、代わりに、縁組の結果当該子が養親に引取られた日、養子縁組の権限を有する当局の名称ならびに所在地が明記された陳述書への署名が求められる<sup>55</sup>。

親休業給付は、一方の親だけが申請することも、両親がシェアすることも可能である(23条4項)<sup>56</sup>。ただし、その総計は35週を超えることはできない。この親休業給付の利用は、生物学上の親およびそのパー

49 雇用関係の終了時もしくは各種の給付金を受給している間に雇用主等から支払われたあるいは支払われる予定の所得も、原則として、給付金の支払いに影響を及ぼすことになる。

50 Service Canada・前掲ウェブサイト(注42)。

51 Service Canada・前掲ウェブサイト(注42)。

52 Service Canada・前掲ウェブサイト(注42)。

53 Employment Insurance Regulations(雇用保険運用規則)第40条(5)参照。

54 Service Canada・前掲ウェブサイト(注42)参照。

55 Service Canada・前掲ウェブサイト(注42)。

56 親給付金の申請をなす者は、相互参照の目的のため、子のもう一方の親の氏名および社会保険番号(SIN)を提出しなくてはならない。

トナーについては子の出生の日から、養親およびそのパートナーについては養子を引取った日から52週以内に限り可能である（23条2項）。

新生児あるいは養子が入院した場合、親給付の申請時期は、当該子の出生もしくは引取りの直後、または当該子の退院時のいずれか一方を選択することができる。また、申請可能な期間も、子の入院週数に応じて、最長で104週まで<sup>57</sup>延長される（10条12項）<sup>58</sup>。いずれの場合にも、給付対象期間は、最長35週であるという点に変わりはない。

子の母親および父親がどのように親休業給付制度を利用するかを検討する場合、例えば以下のような選択肢が考えられる。すなわち、①子の母親と父親が同時に利用し、親休業給付を二人でシェアし、35週という期間もシェアする、②子の母親が出産休業後職場復帰をし、父親が親休業給付制度の35週全てを利用する、③子の母親が親休業給付制度を数週間のみ利用した後に職場復帰をし、父親が残りを選択した時期に利用する、などといった具合である。また、④子の母親が数週間親休業給付制度を利用した後職場復帰したが、その後やはり子どもと一緒に家にいたいと思うようになった場合、子の出生や養子の引取りから52週以内という範囲内であれば、親休業給

付の対象となる残りの期間を利用することもできる<sup>59</sup>。

### ③行政ワンストップサービスに向けた取り組み～Service Canada～

カナダ連邦政府はあらゆる行政サービスへのアクセスを集約させるワンストップ化を推進しており、その活動の主体となっているのが連邦政府機関であるService Canada（サービス・カナダ）である。

Service Canadaは、1回の手続きで複数の手続きをまとめて済ませられるワンストップサービスや問い合わせ窓口の一本化を目的として2005年9月に設置された組織であり、子育て、教育、労働、老後などのライフイベントにおいて、さまざまな国民支援サービスを提供する官庁Human Resources and Social Development Canada（HRSDC：カナダ人材・社会開発省）に属する。全国約600ヶ所のサービスセンター、コールセンター、ウェブサイトなどを通じて、2007年度末時点で13省庁の77種類の行政サービスの窓口となっている。現在Service Canadaが提供している行政サービスは、主に①Service Canadaの名のもとで申請から給付までが完了するもの<sup>60</sup>、②Service Canadaが申請受付だけを担当するもの<sup>61</sup>、③情報提供や管轄政府機関の申請サービスへ誘導するだけのもの<sup>62</sup>の3種類に分類される<sup>63</sup>。

57 Service Canada・前掲ウェブサイト（注42）。

58 その際、子が入院していた証拠の提出が求められる。

59 Service Canada. Employment Insurance (EI) and maternity, parental and sickness benefits 参照 ([http://www.serviccanada.gc.ca/eng/ei/types/special.shtml#Parental\\_3](http://www.serviccanada.gc.ca/eng/ei/types/special.shtml#Parental_3) (accessed on 20/12/2009))。

60 例えば、雇用保険や年金の申請受付および給付、低所得高齢者向け収入補助（Guaranteed Income Supplement: GIS）、社会保険番号（SIN）の発行など、HRSDCが管轄する社会保障関連サービスが含まれる。

61 例えば、旅券業務などが含まれる。

62 コールセンターは、HRSDC管轄のサービスを中心に、9種類のサービスに関する質問を受け付ける専用電話サービスや、一般的な質問を電話で受け付ける総合窓口サービスを提供している。一方ウェブサイトは、さまざまな行政サービスを利用者別、テーマ別（例えば健康・住宅など）に分類して一覧表示がなされており、各サービスを提供する該当省庁のウェブサイトへのリンクを埋め込むことで、ポータル的な機能を果たしている。

Service Canada は、全国各地の国民にとってより利用しやすい行政サービスを提供するため、連邦政府内だけではなく州・準州政府や地方自治体などを含むあらゆるレベルの政府機関との連携を重視している。州政府との情報共有にも取り組んでおり、一度の申請で州政府および連邦政府の行政サービスを同時に受けることも可能になりつつある。

また、Service Canada は、Employment Insurance (雇用保険)、Canada Pension Plan (カナダ年金制度) および Old Age Security (高齢者所得保障) に関する個人情報の確認やアップデートを行う単一のアクセスポイントを提供することを目的として、My Service Canada Account というサービスを2006年11月に開始した<sup>64</sup>。

雇用保険制度の利用についても、この Service Canada の行う業務の対象となっているため、出産・親休業給付に関する質問や申請手続きに関しても Service Canada が窓口となり国民にサービスが提供されており、ウェブ上でも制度に関する情報が分かりやすくまとめられている。ここでは、「分からない点があったら相談窓口」に電話を」という記述が非常に多く用いられており、また、個人では行いにくい手続き(例えば、前の職場からの雇用記録証明を取り寄せること等)に対するサポートのオファーなどもなされており、利用者の需要

に応えようとする姿勢が強く示されている。また、My Service Canada Account のウェブサイト<sup>65</sup>では、関連項目として Canada Revenue Agency<sup>66</sup>によって提供される所得税や給付を対象とする My Canada Revenue Agency Account、カナダ政府によって提供されるその他の情報およびサービスに関する My Government Account 等についての記載もあり、一般の人が気づきにくい点やさまざまな選択肢についても積極的に情報の提供がなされている。

### (3) the Canada Labour Code (カナダ労働規則)

日本の育児休業制度は、休業規定(つまり育児介護休業法<sup>67</sup>における育児休業に関する規定および労働基準法における産前産後休業に関する規定)を中心として制度設計がなされており、これらの規定に合わせる形で雇用保険からの給付がなされる仕組みになっている。これに対し、カナダの休業給付制度の場合、逆に雇用保険法における休業給付基準の変更に合わせる形で、労働基準関連法規が改正されてきた。また、労働基準に関する法制度についても、連邦政府による基準のもと、州ごとにそれぞれの基準が定められ、管理運営がなされている。したがって、ここでは、連邦の基準法となっているカナダ労働規則について紹介することとするが、各州においては異なる

63 Service Canada の行政ワンストップサービス (米国マンスリーニュース2008年10月号) : [http://e-public.ntdata.co.jp/f/repo/582\\_u0810/u0810.aspx](http://e-public.ntdata.co.jp/f/repo/582_u0810/u0810.aspx) (2009/12/20閲覧)。

64 My Service Canada Account 開設後に利用できるサービスとしては、住所や電話番号の変更、年金や給付金の振込口座変更、Employment Insurance 請求情報の閲覧、Canada Pension Plan・Old Age Security の年金とその給付情報の閲覧、確定申告用の Employment Insurance・Canada Pension Plan・Old Age Security 書類の閲覧や印刷、Canada Pension Plan・Old Age Security 給付推定額の閲覧、Canada Pension Plan 支払額の閲覧などがある。

65 <http://www.servicecanada.gc.ca/eng/online/mysca.shtml>(accessed on 23/12/2009)

66 Canada Revenue Agency は、カナダ政府およびほとんどの州・準州の税法を執行し、税制度を通じて提供されるさまざまな社会手当や経済手当等のプログラムを運営する機関である。(Canada Revenue Agency ウェブサイト (<http://www.cra-arc.gc.ca/gncy/menu-eng.html>(accessed on 23/12/2009) 参照。)

67 正式名称は、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」。

基準が存在することに留意されたい。以下、本稿の記述は、特に断りが無い限り、カナダ労働規則の規定に従ったものである。

### ①出産休業・親休業

出産休業の取得資格要件は、206条において定められている。すなわち、①同一雇用主の下で6ヶ月間連続して継続的な勤務を行った者で、②資格を有する医療専門家によって作成された妊娠証明書を雇用主に対して提出した者は、出産予定日の11週間前から実際の出産日以降17週間までの範囲内において、最長17週間休業する権利を有するものとされている。

これに対し、親休業の取得資格要件は、206条の1が定めている。すなわち、同一雇用主の下で6ヶ月間連続して継続的な勤務を行ったすべての従業員は、当該従業員の新生児を世話するために、あるいは当該従業員の居住する州における養子縁組に関する法律に基づいてなされた縁組の結果として、当該従業員の保護下にある子どもの世話を行うために、最長37週間休業する権利を有すると規定されている。休業が可能な期間は、①新生児の場合には、当該子が生まれた日あるいはその子が実際に当該従業員の保護下に入った日のいずれかから従業員が選択した日、②養子縁組の場合には、養子となる子が実際に当該従業員の保護下に入った日を起算日とし、52週の期間内に限られている（206条の1-②）。夫婦のいずれもが休業する場合、206条の1の規定に従って取得される同一の出生もしくは養子縁組にかかる親休業については、二人によって取得される休業期間の総計が37

週を超えることは認められない（206条の1-③）。また、出産休業と親休業の合計については、一人あるいは二人の休業期間の総計が52週を超えることは認められないとされている（206条の2）。

なお、妊娠もしくは保育を理由として仕事に従事できない場合には、その旨およびその期間が示された、資格を有する医療専門家によって作成された証明書を雇用主に提出することによって、妊娠開始から出産後24週の終わりまでの期間において休業の権利を有するものとされている（205条の1）。

### ②妊娠中または乳幼児保育中の従業員の職務変更等

妊娠あるいは乳児の保育をしている従業員は、妊娠または保育を理由として、現在の職務が当該従業員または胎児もしくは乳児の健康に危険を引き起こす可能性がある場合には、妊娠開始から出産後24週の終わりまでの期間、職務の変更あるいは配置転換を雇用主に要求することができる（204条1項）。この要求をする際には、従業員は、資格を有する医療専門家のうちから自ら任意に選択した者によって作成され、かつ、潜在的危険性が生じると考えられる期間およびその危険性を回避するために避けるべき活動や状況を示す証明書を提出しなければならない（204条2項）。また、この要求を受けた雇用主は、当該従業員との会議において要求を審査し<sup>68</sup>、合理的に可能であれば、従業員の職務の変更あるいは配置転換を行うこととされている（205条1項）。その際、医療上の証明書に示された活動や状況を避けられるような職務の変更

68 要求を行った従業員は、雇用主が当該要求を審理している間、現在の職務を継続する権利を有する。ただし、その職務を継続することによって危険が生じる場合には、雇用主が当該従業員の職務の変更もしくは配置転換を行うまで、あるいは職務の変更および配置転換が合理的に可能でない旨を書面によって通知するまでの間、通常割合の賃金の支払いを伴う欠勤許可を付与される権利を有する（205条2項）。

もしくは配置転換が合理的に可能でない場合、その立証責任は雇用主が負う（205条3項）。

上記の要求に従って職務の変更または配置転換が行われた従業員は、204条1項に基づく要求がなされた時点の職務への従事が継続しているものとみなされ、その職務に付随する賃金および手当を受領し続けることができる（205条5項）。また、医療上の証明書に示された活動や状況を避けられるような職務の変更もしくは配置転換が合理的に可能でない場合は、雇用主はその旨を当該従業員に対し文書によって通知することとされており（205条4項）、その場合従業員には医療上の証明書に示された危険性のある期間、休業する権利が認められる（205条6項）。

なお、職務の変更や配置転換がなされた従業員あるいは休業中の従業員は、医療上の証明書に示された危険性がある期間や就業不可能な期間について変更が生じた場合には、通知を行うことができない正当な理由がない限り、雇用主に対して2週間以上前に書面により通知を行う義務が課せられており、その際、当該通知には新たな証明書を添付しなければならないとされている（205条の2）。

### ③出産・親休業からの職場復帰

連邦および州等の雇用基準に関する法改正がなされ、制度改革が行われてきた結果、多くの雇用主が、従業員の出産・親休業制度の利用および休業からの復帰を経験するようになった。その結果として、従業

員の休業中および復帰に際して生じる問題をどう処理するかについて、多くの疑問が呈されている<sup>69</sup>。

カナダではすべての地域において、出産休業および親休業から復職する従業員について、以前のポジションが存在するならば、雇用主は従業員を当該ポジションに復帰させなければならないとされている<sup>70</sup>。この場合、もし他の従業員がその業務に就いていたとしても、そのポジションは存在するものとして扱われる。そうでないとされるのは、例えば、正当な理由による組織再編成や、休業とは無関係の理由によって当該ポジション自体が削除された場合である。もし休業前のポジションが存在しない場合には、雇用主は従業員を休業前と同等のポジションへと復帰させることが求められている。しかしながら、何をもってして「同等のポジション」とするのかについては明確に定義されておらず、解釈に委ねられることとなる。もちろん、給与およびその他の特典については少なくとも休業前のもものと等しくなくてはならないことは明らかである。この点についてカナダ労働規則は、従業員を休業前のポジションに復帰させることができない場合には、その従業員は、賃金や手当が同じで、同一の勤務地である同等のポジションを引き受けると明確に記している。しかし、雇用のその他の条件に関して、雇用主が「同等」とみなす基準は従業員の視点とは異なることもあり得る。従業員の新しい職務や責任、直属の監督者、労働時間、労働形態、報酬等が根本的に以前と異なる場合、裁判所は「同等と

69 そのような状況の中、雇用主たちは、法律を遵守した上で休業する従業員たちを公平に扱いたいと考えているようだ。Adrienne V Campbell and Peigi R Ross, "Maternity and parental leave: Implications for employers," Canadian HR Reporter 15:15 ABI/INFORM Global (Sep 9, 2002), p.G8-11では、一般的に生じうる問題について具体的なケーススタディがなされているので、そちらも参照されたい。

70 Campbell・前掲論文（注34）、Uyen Vu, "Tough questions about maternity leave," Canadian HR Reporter 20: 1 ABI/INFORM Global (Jan 15,2007), p.9などを参照。

は言えない」との解釈を示す可能性もあり、判断の難しいところである<sup>71</sup>。

#### ④現行制度の課題

現行の出産・親休業給付制度には公平な給付を妨げる障壁が未だ存在しており、政策の根底にあると考えられる暗黙の前提について今一度見直さない限り、限定的な成功しか見込めないとの批判もなされている。具体的には、現行制度の前提における問題点として、次のような点が指摘されている<sup>72</sup>。まず、①経済的問題、すなわち休業前収入の55%という給付率では生活していけない家庭が多いとの認識が欠如している点である。これは特に低所得家庭や母子家庭に多く当てはまる問題であり、制度利用を阻害する大きな要因の一つとされている。二点目は、②特定の職種がより好ましい、あるいは価値があると認識されていることがある点である。子どものニーズや家庭の状況等よりも、親が子どもの出生前に保険料を支払ったか否かが重要視されている点も問題として指摘されており、資格要件の再考が求められている。三点目は、③子どもの健康状態も含め、子どものニーズはどの家庭においても同様であるという仮定がなされている点である。子どもが入院した場合には特別措置として若干の例外規定が設けられてはいるものの、慢性的な病気や障害をもった子の場合、特別なケアが必要になるという概念はあまり反映されていないようである。そして最後に、④伝統

的性別役割分担は、法律によって男女に平等な権利を与えることで解決することができると考えられている節がある。しかし、制度改正を経て父母両方に休業取得資格が与えられるようになって、実際に制度を利用しているのは依然として圧倒的に女性が多いのが現状である<sup>73</sup>。

こうした前提と現実との乖離の結果、休業制度利用についての選択権は、親たちにはほとんど、あるいは全く与えられていないかのような状況も生じている。現行制度は一部の家庭、すなわち経済的に余裕のある家庭にとっては、休業の最大限の利用や途中での職場復帰などが選択可能で魅力的な制度となり得るが、しかし、多くの家庭にとって“選択”は架空にすぎないのが実情である<sup>74</sup>。

## 4. 2000年改正による成果とその後の展開

### (1) 2000年改正による実態の変化

#### ①父親および母親の制度利用率の変化

出産休業給付、親休業給付を受給した母親の割合を2000年、2001年についてみると、母親全体ではそれぞれ54%、61%<sup>75</sup>、また、賃金労働を行っていた母親ではそれぞれ79%、84%という調査結果が出ている<sup>76</sup>。この点に関しては、親休業給付制度の拡大に伴うアクセスの増加および女性の労働市場への参加の拡大が、全体の取得率アップにつながったのではないかと考えられている<sup>77</sup>。

71 Campbell・前掲論文（注34）参照。

72 Campbell・前掲論文（注34）p.177。

73 現行制度の利用状況等については、本稿4を参照のこと。

74 Campbell・前掲論文（注34）p.195。

75 ちなみに、残り39%の内訳は、働いていなかった—23%、受給資格なしまたは申請せず—12%、自営業—5%となっている。

76 Katherine Marshall, "Parental leave: More time off for baby," Statistics Canada Catalogue No.11-008 (Winter 2003), p.15

77 Marshall・前掲論文（注76）p.15

一方、父親の利用について2000年と2001年を比較すると、親休業給付を申請したもしくは申請する予定である父親の割合は3%から10%へと、約3倍になった<sup>78</sup>。もとの数値が低かったということもあるが、父親による親休業給付制度の利用には、親休業給付制度の諸規定が大きく関係しているのではないかと考えられる。2000年改正以前は、利用可能な休業期間が父母合わせて10週間と比較的短く、また、親の双方に2週間の給付無支給の待機期間が課せられていた。そのために、休業給付制度で認められる利用可能期間のうち数週間のみを利用したいと願う父親とその家族にとって負担が大きく、その結果としてごく僅かの父親しか制度を利用しなかったものと思われる。したがって、親休業給付の期間拡大と同一の出生または養子縁組に関する2度目の待機期間の削除は、より多くの選択肢を親たちに与えることにつながったということができる。また、父親の子育てに対する意識や責任の変化、男性が子どもとかわり合いをもつことを肯定的に受け入れるような文化的シフトも、父親の制度利用率の増加に影響を与えているかもしれない。実際にも、伝統的な母親と父親の役割に対する考え方が変化してきているということを示している調査結果が出ている。例えば、初期保育への父親参加および育児に費やされた時間の大幅な増加、親の一人が稼ぎ手

である家庭における stay-at-home parent<sup>79</sup>である父親の急増、家庭に preschool<sup>80</sup>の年代の子どもがいる場合に父親が個人的あるいは家庭的責任を理由として仕事を休む平均日数の増加<sup>81</sup>などが報告されている<sup>82</sup>。

## ②休業期間の変化

2000年改正による変化としては、9ヶ月以上休業する母親が急増した点も挙げることができる。Statistics Canada の調査によると、9～12ヶ月間休業した母親の割合は、2000年の8%から2001年には47%へと劇的な増加をみせた。ちなみに、2000年における割合が最も高かったのは、5～6ヶ月間休業した母親のグループ33%であり、次いで7～8ヶ月のグループが19%<sup>83</sup>となっている。前者は、改正前の出産休業・親休業として給付の対象期間とされていた25週間とほぼ一致するものと考えられる。ところが、これらのグループの数値はいずれも、2001年には約6～8%へと減少している<sup>84</sup>。また、休業給付を受給した母親の休業期間については、2000年には中間値が6ヶ月であったのに対し、2001年には10ヶ月へと飛躍的に延びている<sup>85</sup>。これらの数値から考えられることは、より長期的な休業をもともと望んでいた母親たちが、休業制度における給付期間の拡大によって、実際にも、より長期間にわたって休業するようになったということである。

78 Statistics Canada, Employment Insurance Coverage Survey (Marshall・前掲論文 (注76) pp.15-16) 資料参照。

79 ここでの stay-at-home parent とは、主夫・主婦として家におり、家事や子どもの世話をする親を指す。

80 preschool とは、主に3、4歳児を対象とした日本の幼稚園に近い保育施設である。各施設により、子の年齢に従って通う日が曜日分けされているところもあり、週に2、3回の割合で利用する利用者が多いようである。公立のものと私立のものがあるが、いずれも有料でのサービス提供となっている。

81 例えば、1997年には1.8日であったのが2007年には6.3日と大幅に増加している。ちなみに、対応する母親の数値は、4.1と4.8であった。

82 Katherine Marshall, "Father's use of paid parental leave," Statistics Canada Catalogue No.75-001-X (2008), p.8.

83 Statistics Canada, Employment Insurance Coverage Survey (Marshall・前掲論文 (注76) p.14) 資料参照。

84 Statistics Canada, Employment Insurance Coverage Survey (Marshall・前掲論文 (注76) p.14) 資料参照。

85 Statistics Canada, Employment Insurance Coverage Survey (Marshall・前掲論文 (注76) p.15) 資料参照。



他方、就業している母親であっても、雇用保険制度による諸給付を受けることができない場合には、依然として早期に職場復帰する傾向が強くなっている。自営業に従事する母親の休業期間に関しては、2000年の改正前後で大きな変化は生じておらず、2000年も2001年もともに1ヶ月前後であった。また、雇用はされているが雇用保険給付の支給対象とはならない母親についても、休業期間は5ヶ月前後であり、制度改正の影響はあまり見られなかった<sup>86</sup>。すなわち、もともと休業給付の対象とされていない層の母親たちに関しては、今回の法改正はあまり利益をもたらさなかったということである。

ここで、2001年における母親の休業給付制度利用状況について、さらに詳しく見てみたい。まず、出産から2年以内の職場復帰を考えている母親で、休業期間が8ヶ月以下の人は約25%であるのに対し、9～12ヶ月休業した人は約67%、残りの8%は13～24ヶ月休業したという結果になっており<sup>87</sup>、多くの人が長期的に制度を利用している。また、調査結果<sup>88</sup>によると、これらのグループの母親たちの間には、年齢の中間値（30～31歳）、結婚率（95%）、教育レベル（高校よりも上の卒業資格保有または大卒が約7割）などのいくつかの共通点があることが明らかになった。そのような中で大きな違いが現れたのは、夫の親休業給付制度利用率と年間所得である。前者については、休業期間が9～12ヶ月の母親グループでは、夫が制度を利用しなかった

と答えた人の割合が9割を超えているのに対し、休業期間が8ヶ月以下の母親の場合には、この割合は77%であった。すなわち、休業期間が8ヶ月以下であった母親については、その夫の約4分の1が同様に給付制度を利用しているのに対し、より長期間休業した母親の夫で給付制度を利用した人はごく僅かであったと推測され、父親による休業給付制度の利用は、母親の休業期間に影響を与える要素の一つであるとも考えられる。

次に、年間所得についてみると、年収が2万ドル未満の母親の割合は、休業期間が9～12ヶ月の場合には約29%であるのに対し、8ヶ月以下の場合には約49%となっている。そして、年収が2万ドル以上4万ドル未満の母親の割合は、逆に9～12ヶ月の場合では約51%、8ヶ月以下の場合には約31%となっている<sup>89</sup>。また、4ヶ月以内に復職した母親の年収の中間値は16,000ドルを若干下回っている<sup>90</sup>。つまり、母親の所得が低いほうが、早期に職場復帰するという傾向が強いように思われる。このような点からすると、個人所得も休業期間に影響を与える要因の一つではないかと考えられる<sup>91</sup>。

さらに、職務の永続性ということも、母親の休業期間と関係があるように思われる。すなわち、1年間休業した母親の場合には、その98%が永続的な仕事に就いていたのに対し、休業期間が8ヶ月以下の場合には87%、4ヶ月以下の場合には75%であった<sup>92</sup>。おそらく、雇用が不安定である

86 Statistics Canada, Employment Insurance Coverage Survey (Marshall・前掲論文(注76) p.15) 資料参照。

87 Marshall・前掲論文(注76) p.16

88 Statistics Canada, Employment Insurance Coverage Survey (Marshall・前掲論文(注76) p.17) 資料参照。

89 Statistics Canada, Employment Insurance Coverage Survey (Marshall・前掲論文(注76) p.17) 資料参照。

90 Marshall・前掲論文(注76) p.17。

91 もっとも、top-up その他の上乗せ収入は、復職時期に直接影響していないようである。(Statistics Canada, Employment Insurance Coverage Survey (Marshall・前掲論文(注76) p.17) 資料参照。なお、勤務先の企業が大企業である場合のほうがtop-upを受けることが多いようである。

場合、長期的な休業によって仕事を喪失してしまうことに対する懸念が、休業期間に影響を与えているのではないと思われる。また、永続的でない仕事の約90%は臨時雇用、期間雇用、契約雇用、不定期雇用などであり、これらの雇用形態で就労する母親は労働者としての保護を受けにくいと、理論的にも考えられる<sup>93</sup>。そして、それらの雇用形態による所得は、標準的とされる雇用形態の場合の所得と比較すると、概して低い傾向が見受けられる。したがって、経済的要因と雇用形態に関する要因は、それぞれ全く別個の問題ではなく、相互に関係し合っているものと思われる。

### ③小括

カナダの雇用保険法の2000年改正目的の一つは、働く親たちが、より長期間子どもの世話をしながらも、確実に職場へ復帰できるようにすることであった<sup>94</sup>。実際、全体として見てみると、2000年の法改正の結果、出産・育児休業制度の利用者たちは、はるかに長い期間休業するようになっており、より長期間休業したいと望んでいた母親たちに対する支援拡大という意味においては、一定の成果があったといえることができる。もっとも他方では、未だに約4分の1の人たちは8ヶ月以内に復職しているのも事実である。復職を早める重要な要因としては主に、親休業給付制度の父親による利用、母親の仕事の非継続性、所得の低さなどが考えられる。

また、2000年の法改正は、もともと親休業給付にアクセスしない・できない範囲の

人たち、すなわち自営業に従事する労働者や、就労しているが受給資格を満たさないまたは申請を行わなかった労働者、出産前に就労していなかった者に対しては、何らの影響も与えなかったといえる。しかし実際には、本当に制度利用を必要としている者は、取得要件を満たすことのできない労働者たち、すなわち、労働時間数の少ない労働者や低賃金の労働者、雇用が不安定な労働者などの中にも多く存在しているのかもしれない。

ところで、親休業給付制度については“parental”というジェンダーニュートラルな用語が取って用いられており、母親のみを対象とする“maternity”との明確な区別が意識されている。しかし、実際に制度を利用する者は、依然として圧倒的に母親が多いのが現状であり<sup>95</sup>、父親の利用が少ないという点も大きな問題であるといえよう。

このような状況の中で、ケベック州は非常に興味深い試みを実行に移した。すなわち、現行制度における課題の解決に役立つであろうと考えられる取組みとして、父親休業給付制度の導入、利用資格の拡大、より高い割合での所得補償を含む新制度の導入を行ったのである。このようなケベック州の試みが、実際の制度利用に対して如何なる影響を与えたかについて、以下で検討することによって、カナダの現行制度の今後の展開の行方を探ることとする。

92 Marshall・前掲論文（注76）p.18。

また、非永続的な仕事に従事する母親は、永続的な仕事についている女性と比べて9ヶ月以内に復職する割合が約5倍となっている。

93 Marshall・前掲論文（注76）p.18。

94 Marshall・前掲論文（注76）p.14。

95 Patricia M Evans, “Comparative perspectives on changes to Canada’s paid parental leave : Implications for class and gender,” *International Journal of Social Welfare* 2007 16 (2007), p.119

## （２）父親による親休業給付の利用促進 —ケベック州の試み—

### ①ケベック州の新制度導入

2005年3月、ケベック州は、連邦の制度とは大幅に異なる州独自の出産・親休業給付制度を管理運営することについて、連邦政府との間で合意に達した。その結果として、Quebec Parental Insurance Plan (QPIP: ケベック親保険制度) が2006年1月に施行された。この制度の basic plan (基本プラン)<sup>96</sup>における、連邦の制度との最も大きな相違点は、両親間でシェアすることができない5週間の父親休業給付を含む点である。加えて、その他の重要な違いとしては、自営業に従事する人をも適用範囲に含む点、受給資格を得るための最低労働時間数の要件が課されなくなった点<sup>97</sup>などが挙げられる。また、給付対象となる最長休業期間については、出産休業が18週間、親休業<sup>98</sup>が32週間、養親休業が37週間とされている。休業期間に対する所得補償については、基本的には休業前所得の70%<sup>99</sup>という、連邦の制度に比してより高い割合での給付が支給される。ただし、親休業の場合は8週目以降、養親休業の場合には13週目以降、給付割合は連邦制度と同じく55%とされる。このような basic plan のほか、special plan (特別プラン) も設けられており、より短期間の休業（出産休業給付は15週間、父親休業給付は3週間、親休業給付は28週間、養親休業給付は28週間で最長と

する）を選択する場合には、休業前所得の75%の給付を受けることも可能である<sup>100</sup>。

ケベック州において独自の制度が導入された前後の2005年と2006年とを比較してみると、親休業給付制度を利用した父親の割合は、それぞれ15%および20%であり<sup>101</sup>、比較的大きな上昇がみられた。その背景には、ケベック親保険制度の導入と、それに続くケベック州における父親の利用増加があると考えられる。以下では、一つの国にありながらも大きく異なる休業給付制度を導入したケベック州と、カナダにおけるケベック州以外の地域における制度利用の現状等について比較検討することとしたい。

### ②連邦とケベック州における父親の制度利用状況比較

ケベック親保険制度の導入が、ケベック州における父親の休業給付制度利用に重大な影響を与えたということは明らかである。ちなみに、2005年における親休業給付制度の対象者による利用率は32%にすぎなかったが、ケベック親保険制度導入後の2006年には、制度の利用資格を有する父親の56%が給付請求を行った。一方、ケベック州以外の地域では、利用資格を有する父親の休業制度利用率は、2001年以降約10%前後で推移している<sup>102</sup>。これらの結果からみて、カナダ全体では、父親の休業給付制度利用率は2000年の3%から2006年の20%へと飛躍的な増加を見せたが<sup>103</sup>、それはケ

96 以下、本論文の記述は、特に断りがない限り、この basic plan について述べることにする。

97 ケベック親保険制度の資格要件としては、休業の前年度に2,000ドル以上の稼働所得があったことが必要とされている。

98 この場合、生物学的な親のみを対象としている。

99 ただし、保険対象所得について毎年上限額が定められることとなっており、2006年については年間最高5万7,000ドルとされた。ちなみに、同年の連邦の制度における上限は3万9,000ドルであった。

100 Marshall・前掲論文（注82）p.10の資料を参照。

101 Marshall・前掲論文（注82）p.8。

102 Marshall・前掲論文（注82）p.8。

103 Marshall・前掲論文（注82）p.8。

ベック州の父親による制度利用が大幅に増えたことによる影響も大きいと考えられる。

さらに、父親の制度利用率は、ケベック州では、妻も給付を受給している場合の方が平均よりも高くなっているのに対し、ケベック州以外の地域では、妻が給付請求した場合の方がより低くなっている。サンプル規模ゆえに分析結果に限界があるとはいえ、こうしたパターンの違いは、母親が給付を受給しなかった理由と関係があるのではないかと考えられる<sup>104</sup>。おそらく親休業給付制度とケベック親保険制度の受給資格基準が異なる結果、ケベック州の母親は、その他の地域の母親よりも給付を受給しやすくなっているものと思われる。実際、カナダのその他の州で給付を受けなかった母親に関する調査結果によれば、母親の多くは雇用されていたが、しかし就労時間数が足りなかったり、自営業であったりしたために受給資格を有さず、また、このような状況にある女性は、雇用されて給付を受けている女性に比べて休業する期間も短かったとのことである。したがって、このような夫婦の場合には、父母双方が利用可能な給付制度であれば、少なくとも親の一人、すなわち父親が親休業給付制度を利用しようとする傾向がより強くなっているのかもしれないとの指摘もなされている<sup>105</sup>。

つぎに、休業給付の受給資格を有する父親の休業期間をみてみると、ケベック州では、父親が請求した休業期間の平均は2005年に13週間であったのに対し、2006年には7週間にほぼ半減した。一方、ケベック州

以外の地域における状況は逆であり、休業の平均期間は2005年の11週間から2006年の17週間へと増加している<sup>106</sup>。ケベック州の2006年の結果に着目すると、ケベック親保険制度のもと、シェアすることのできない父親休業として定められている5週間、あるいは所得補償割合が70%である7週間を基準として、休業期間を決定している父親が多いのではないかと考えられる。もっとも、ケベック州以外の地域における父親の制度利用期間が長期化した理由は定かではない。この点に関して、Marshallは、「この比較的長い取得期間は、おそらくケベック州以外の地域において休業を請求した父親の半数以上は、その家庭において唯一の受給者であったために増加したと考えられる。」（筆者訳）と述べている<sup>107</sup>。

また、父母による制度利用の時期についても差が現れている。すなわち、ケベック州における夫婦の大多数（70%）の場合には、父親と母親が同時期に休業したのに対し、ケベック州以外の地域の夫婦の大多数（79%）の場合においては、母親と同時期に父親が休業することはなかった。さらに、ケベック州以外の地域では、父親が休業したケースの55%において、妻は制度を利用していなかった<sup>108</sup>。このように、ケベック親保険制度を導入したケベック州と他の州とを比較してみると、父親の休業制度利用率や休業期間、父母の制度利用パターンなどに差異が見受けられた。

104 Marshall・前掲論文（注82）p.9。

105 Marshall・前掲論文（注82）p.9。

106 Statistics Canada, Employment Insurance Coverage Survey, 2004 to 2006 (Marshall・前掲論文（注82）p.9）資料参照。

107 Marshall・前掲論文（注82）p.10。

108 Statistics Canada, Employment Insurance Coverage Survey, 2004 to 2006 (Marshall・前掲論文（注82）p.12）資料参照。

### ③連邦とケベック州の制度利用状況の差異の背景

親休業給付制度の利用資格を有する父親が制度利用を決断する際、多様な要素が影響を与えているものと考えられる。特に、ケベック州とそれ以外の地域との制度利用状況の比較において顕著に差が現れたのは、経済的要素であったと考えられる。すなわち、連邦の親休業給付制度は所得代替率が55%であり、ケベック親保険制度の70%と比べると、潜在的により大きな経済的インパクトを有していると考えられる。ケベック州以外の地域でも、休業により減少した所得を埋める補助的な **top-up**（ここでは、上乘せして給付される手当を指す。）を提供する雇用主もいるが、制度を利用して休業する親の大多数はそのような収入を得ることができないのが一般的である<sup>109</sup>。

もう一つの経済的な考慮要素は、親の一方もしくは両方が休業することを選択した場合、その家庭が失うこととなる所得である。現行制度における所得補償の割合が100%でない以上、雇用主その他による **top-up** の支給を受けられない限り、ほとんどの家庭では休業によって収入が減少してしまうことは明らかである<sup>110</sup>。そのため、休業給付を父母のいずれが申請するかを決定する際、休業により生じる所得の減少を考慮に入れる家庭があるのも当然のことであろう。例えば、休業給付をシェアした配

偶者の所得が自分の所得より低い場合に比べて、自分の所得より高いか同等の場合には、父親が休業給付を請求する割合が2.5倍となっている<sup>111</sup>。この数値は、給付制度を夫婦のどちらが利用するかを決める際、所得の減少を最小限に抑えるために、夫婦のどちらが給付制度を利用する方が収入の減少幅が大きくなるかということが決定的要因となりうるということを示している。

しかしながら、父親の制度利用の決定に影響を与えると考えられる要素は、経済的なものに限られるわけではない。実際にも、受給資格のある夫が休業給付制度を利用しなかった理由について、母親の10人中4人は、母親自身もしくはその家庭が母親の休業利用を望んだからと回答している<sup>112</sup>。このような個人の好みによる決定は、しばしば感情や家庭の事情、社会からの期待などによって影響を受け得るため、非常に複雑で定義が困難である。また、先述した調査結果が示すように、2005年以前は、ケベック州においても、カナダ他の地域と同様の休業給付制度が用いられていたにもかかわらず、ケベック州では以前から他の地域に比べて高い父親の制度利用率を保っていた。このことからして、その背景には何らかの文化的差異や社会通念の違いといった根本的な要因が隠れている可能性も否定できない。いずれにしろ、育児休業給付制度の利用を検討する親たちの考慮要素は非常

109 2006年には、親休業給付を受給した母親の21%が雇用主からの **top-up** も受給したとの報告がなされており、その内訳はケベック州で29%、その他の地域で17%であった（Marshall・前掲論文（注82）p.10）。

110 2006年では、少なくとも親の一人が給付を請求した夫婦の72%が月額所得の減少を経験したとの報告がなされており、その平均は1300ドルであった。いずれも給付を請求しなかった夫婦の場合、所得の減少を報告したのは27%であり、その平均は1700ドルであった。給付の請求をしなかった夫婦の残り73%は、そもそも子の出生前に就労していなかった、あるいは雇用されてはいたが給付の資格要件を満たしていなかったために休業せず、それゆえに所得減少も経験しなかったにすぎない。もっとも、給付の受給資格がなくても、休業をより高コストなものにしてでも休業するという家庭もあった。

111 Marshall・前掲論文（注82）p.11。

112 Marshall・前掲論文（注82）pp.11-12。

に多岐に渡っており、しかもそれらは非常に複雑に関連し合っているといえよう。

### （3）小括

以上みてきたように、カナダにおいては、2000年に出産・親休業給付に関する制度改正がなされた結果、これらの変更が行われて間もなく、母親に関しては親休業制度の利用率についても休業期間についても増加がみられ、父親による制度利用率も大幅に上昇した。また、当該制度改革によって、休業期間の長さや母乳による授乳期間の長さ、親子のふれあいの質等を含めた肯定的な成果が現れたとのことである<sup>113</sup>。

そして、2006年には、ケベック州において独自の親保険制度が導入され、連邦の出産・育児休業給付制度に比べてより高い割合での所得補償、待機期間の削除、シェアすることのできない5週間の父親休業を主要な特徴とする制度が実施されるようになった。このような変更による成果の一つとして、ケベック州では休業給付制度を利用する父親の割合は急増した。もっとも、ケベック州以外の地域では制度を利用した父親の平均休業期間は長期化しているのに対し、ケベック州に関しては2005年から2006年にかけてより短くなったという調査結果も出ている。

このように、休業給付制度の拡大によってカナダの労働者の選択の幅は広がったわけであるが、しかしそれは必ずしもすべての人に恩恵をもたらすものとはならなかった。また、一方では、長期の親休業の結果が女性の経済的可能性にマイナスに働き続けるのではないかとの懸念もある。そういった視点からは、むしろ公共政策は利用

可能かつ質の高い保育を確保することに向けられるべきであるとの指摘もなされており<sup>114</sup>、カナダも今後の方向性を模索中の段階にあるものと思われる。

出産・親休業給付制度の持続的発展は、ダブルインカム（共働き）夫婦の増加や男性が子育てに関わることへの期待の高まり、仕事以外の生活の質に対する認識の高まりなどを含め、社会的変化と継続的雇用とをより良く調和するものの一つである。休業給付制度に関する今後の潜在的可能性としては、主なものとして①所得補償率のアップ、②制度利用に関するジェンダーギャップや社会的階級による利用格差の是正、③制度を利用しやすい職場環境、社会環境の整備等を挙げることができよう。現時点において、休業による経済的負担が大きいため休業しないというのであれば、より高い割合での給付を提供することによって制度の利用率を上昇させることは可能であろう<sup>115</sup>。また、先に述べたような両親がシェアすることのできない休業期間の設定や資格要件の見直しという方法によっても、一定の効果が期待できるかもしれない。しかし、調査結果からも明らかになったように、制度改革は社会における格差の拡大を助長しかねないという点には、注意が必要である。また、給付率を上げるということは、一方では、国家の政策という大きな観点から考えると、いくつかの壁に直面すると考えられる。すなわち、他の社会保障関連給付との関係性や、予算との兼ね合いという点において困難が生ずるものと思われる<sup>116</sup>。特に、今後さらに高齢化が進み、医療その他の分野での需要が拡大する中で、いかに財政的なバランスを保ってい

113 Marshall・前掲論文（注82）p.6

114 Evans・前掲論文（注95）pp.126-127.

115 ちなみに、ILO2000年母性保護条約（183号条約。ILO総会が2000年6月に採択。）6条3項では、給付率に関して「…従前の所得又は給付の算定のために考慮される所得の3分の2を下回ってはならない。」と規定しており、少なくとも67%以上の割合で給付が行われることが望ましいといえる。

くかが大きな課題になるものと思われる。

## 5. おわりに

一 本稿では、労働者の子育てを支援する一制度として、カナダの出産・親休業給付制度を紹介してきた。そこで明らかとなったことは、①労働者の意識として制度を利用したいか、次の段階として実際に利用することが可能な環境が整っているのか、最終的に制度を利用した後も、それが経済的にあるいは将来的に不利とならないかという重要な問題が存在していること、そして②これらの問題は、それぞれが別個に一時的な問題として存在しているわけではなく、③子育てが長期的かつ多様な側面を持つものであることを考えると、一制度の拡大や充実だけで足りるものではなく、さまざまな分野における広範で多角的な取り組みが必要であるということである。

もっとも、制度の存在やあり方のみが重要なわけではない。それを利用する人々の意識や社会通念も、また重要である。カナダにおいては、制度改革によって選択肢を増やすことで、ある程度の成果が上がっているが、しかし、これは単に制度の拡大だけによるものではなく、その背景には、子育てに対する意識の変化が存在しているようである。したがって、日本の育児休業給付制度の改革にあたってカナダの制度改革を参考とするためには、カナダ社会において子育てや家族に対する意識や慣習は、制度改革やその他の要因によってどのような影響を受け変化してきたかという点も併せ考慮する必要がある。

このほか、子育て中の母親の負担感や孤

立感が問題となっている日本における子育て支援全体を考えるに当たっては、要支援者に対して積極的にアプローチしていく姿勢が強くみられるアウトリーチ活動のような、早期発見・解決型の取組みは大いに参考になるものと思われる。また、「利用者の目線に立って制度をより利用しやすくする」というカナダのワンストップサービスの提供に向けた取組みも、日本の子育て支援制度の有効利用を促すための取組みの参考になるものと思われる。

二 子育てとは、子の出生もしくは養子の配置の後の一時的な問題ではなく、その後も長期にわたって家庭の主要な関心事となるものである。それゆえ、子育て家庭に対する支援も長期的かつ多様なライフイベントに対応したバリエーション豊かなものでなければならない。したがって、子育て家庭に対する支援を論ずるに当たっては、そのようなあらゆる施策について考察することが求められる。本稿では、主にカナダの出産・親休業給付制度のみに焦点を当ててきたが、さらに一歩進めて、職場復帰やその後の子育て対しては、どのような認識の下でいかなる支援策が実施されているのかという点や、制度の実効性を確保するためにどのような取組みがなされているのかという点等についても、さらに検討していく必要がある。また、カナダにおいては、前述したように、連邦政府による制度に基づく単一的な制度運営がなされているわけではなく、それぞれの州および準州政府によって各地域の特色に合わせた制度が用いられているため、その背景も含めて比較検討することによって、また違った視点が見

116 2002年には出産休業給付・親（養親）休業給付すべて合わせて、毎月約2億2300万ドルが雇用保険を通じて支払われた。これは、制度改正前である2000年の1億200万ドルという数値の119%に当たる（Dominique Perusse, “New maternity and parental benefits,” Statistics Canada Catalogue No.75-001-XIE (2003), pp.1-4.）。

えてくるかもしれない。日本における国および地方自治体の子育て支援制度のあり方を考えるためには、これらの点も含め、さらに詳細な比較検討が必要であり、これらは今後の課題としたい。

（筑波大学大学院人文社会科学研究所  
博士後期課程法学専攻）