

正誤表
P5 本文 誤) 4億500万加ドル 正) 4億50万加ドル
P14 表1-1-11 誤) 20184 正) 2018
掲載日：2023(令和5)年12月28日

## 第1章第1節 カナダ (Canada) 労働施策

(参考) 1 カナダドル=101.05 円 (2022 年期中平均)

2021 年 10 月に発足した第三期トルドー政権は、インフレ対策、気候変動に配慮したエネルギー開発、米国やインド太平洋地域との連携強化等の課題に取り組んでいる。貿易は圧倒的な対米依存の状況（輸出：73%、輸入：61%）であるため、米国経済の影響を大きく受けている。2020 年 7 月、北米自由貿易協定（NAFTA）に代わり、米国・メキシコ・カナダ協定（USMCA）が発効。また、2018 年 12 月発効の環太平洋パートナーシップに関する包括的及び先進的な協定（CPTPP）にも参加していることに加え、2022 年 11 月にはインド太平洋戦略を発表。さらに、米国主導のインド太平洋経済枠組み（IPEF）への加盟も目指し、インド太平洋地域との経済的な結びつきも図っており、更なる経済成長が期待される。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受けた、カナダ国民と経済を支援するための迅速な各施策の結果、雇用回復を遂げ、失業率は 2022 年夏に 4.9%と過去約 40 年間で最も低くなった。特定の職種では労働市場の逼迫が見られており、労働力不足の課題の一部は、構造的な変化（新たな技能が要求される技術の発達、人口の高齢化に伴う経験豊富な労働者の退職、職業嗜好の変化など）と結びつき、パンデミックによって加速されたものもある。さらに、パンデミックに関連する他の短期的な要因（病気、育児、感染を避けたい労働者の欠勤、新規移民の一時的な減少）によって、労働力不足問題の悪化を引き起こしている。

### 1 概要

#### (1) 経済情勢

実質 GDP 成長率は従来からプラス成長を維持してきたが、2020 年は新型コロナウイルス感染症の拡大の影響によりマイナス 5.1 %を記録した。2021 年は第 2 四半期にマイナス成長はあったものの 5.0%と好調な伸びを見せ、2022 年もその状況は継続しており、2022 年 10 月の秋季経済ステートメントでは 2022 年の成長率を 3.2%と見通している。

表 1-1-1 実質 GDP 成長率

(%)

2016	2017	2018	2019	2020	2021	2021				2022		
						Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3
1.0	3.0	2.8	1.9	-5.1	5.0	1.3	-0.6	1.4	1.7	0.7	0.8	0.7

資料出所：カナダ統計局(Statistics Canada)

注：四半期の数字は季節調整年換算値。

## (2) 所管省庁等

連邦政府の所管省庁は雇用・社会開発省(Employment and Social Development Canada)である。ただし、基本的には職業紹介及び職業訓練は各州政府が所掌している。また、労働条件についても、連邦法による規制が及ぶ労働者（概ね全労働者の 8%程度）を除き、州政府の所掌とされている。

## 2 雇用・失業対策

### (1) 雇用・失業情勢

積極的な移民の受入れや堅調な経済成長等を背景にして、労働力人口は年々増え続けている。就業者数についても、新型コロナウイルス感染症の影響を除けば順調な増加を見せている。2021 年の労働力人口は 2,039 万人、就業者数は 1,887 万人であり、2022 年 12 月の速報値として、労働力人口は 2,081 万人、就業者数は 1,977 万人となり増加傾向にある。

失業率は、コロナ禍において、ピーク時(2020 年 5 月)には 13.4%を記録していたが、多少の波はありつつも総じて減少し、2022 年 6、7 月には過去(1976 年来)最低の 4.9%を記録した。その後も比較的安定し、2022 年 12 月は 5.0%となっている。地域別で見ると、大西洋沿岸の各州では 6~10%前後の高い失業率となっている一方、その他の州では概ね 4~5%の数字となっている。

表 1-1-2 雇用・失業等の動向(千人、%)

年	2017	2018	2019	2020	2021
労働力人口	19,530.3	19,732.0	20,139.7	19,896.6	20,385.3
就業者数	18,281.1	18,568.0	18,985.6	17,999.2	18,865.4
失業者数	1,249.2	1,164.0	1,154.2	1,897.4	1,519.9
失業率	6.4	5.9	5.7	9.5	7.5

資料出所：カナダ統計局

### (2) 雇用・失業対策の概要

#### イ 公共職業紹介

連邦憲法上、労働分野の規制権限について明確にされていないため、従来連邦政府がマクロ労働経済政策を所掌し、個人の雇用や能力開発については州(準州を含む。)政府に委ねられてきた。<sup>1</sup>しかし、歴史的に、その権限や役割において連邦政府と州政府のあいだで紛争が絶えず、1996 年に、連邦政府は、従来の失業保険法(Unemployment Insurance Act)を廃止して、失業者の所得保障に加えて、職業訓練等の積極的雇用政策を盛り込んだ雇用保険法(Employment Insurance Act)が新たに制定された。これによ

<sup>1</sup> 憲法第 91 条は連邦の権限として、公債・公有財産、通商規制、課税、郵便、国勢調査・統計、国防、航海・海運、検疫・海員病院、漁業、特許、著作権、先住民とその土地、婚姻・離婚、刑事法及び刑務所、失業保険等を含めている。また憲法第 92 条には、州の権限として、直接税の賦課、病院・救護院・養育院・慈善施設、市町村制度、地方的な工事、財産権・私権、民刑事裁判、そして専ら地方的・私的性質を有する事項が掲げられている。

り、連邦政府と各州政府が労働市場開発協定（Labour Market Development Agreement）を締結し、それまで連邦政府が実施していた職業紹介及び職業訓練部門については、先住民、若年者、高齢者、障害者を対象とする一部のプログラムを除いて、基本的に州政府へと移管することになった。その中には全国で約 500 以上あった人的資源センター（human resources centre）の業務及び人員の委譲も含まれた。現在、人的資源センターは各州政府の機関として、その地域の職業訓練プログラムと連携しつつ、カウンセリング機能を含む職業紹介事業を行っている。また、広大な国土をカバーするため全国レベルでの求人・求職情報のオンライン化が進んでおり、州政府が管理する求人情報の検索システム（ジョブ・バンク）が整備され、自宅のパソコン、人的資源センターや連邦政府が運営するサービス・カナダ内に設置された端末を通じて求人情報を検索することができる。

サービス・カナダは雇用・社会開発省（Employment and Social Development Canada）<sup>2</sup>の下部組織として全国に約 600 の支所を持ち、職業紹介、失業保険、年金等の行政サービスのワン・ストップ化を目指して設置されている。職業紹介については、サービス・カナダが所在する州政府と連携し、設置された端末でジョブ・バンクを利用した求職者に対して地域の人的資源センターを紹介する連携が行われている。

#### □ 州政府による雇用施策

各州政府は、連邦政府と個別に締結した労働市場開発協定に基づき、連邦政府からの側面支援を受けている。例えばオンタリオ州においては以下のプログラムがある。

- （イ）賃金補助（Ontario Targeted Wage Subsidies）：事業主に対して、被保険者への賃金を一部補助することにより、障害者等に就業機会を提供。
- （ロ）起業支援（Ontario Self-Employment Assistance）：被保険者が自ら事業を興そうとする場合に必要な初期における財政的支援、事業計画作成等を支援。
- （ハ）雇用支援サービス（Ontario Employment Assistance Services）：失業者に対して、カウンセリング、行動計画作成、職業検索、労働市場情報提供を含む就職支援サービスを提供する機関に対して財政的に支援。

#### ハ 民間職業紹介

民間職業紹介事業は、近年、急速な成長を遂げてきている。2021 年になると、カナダ経済が新型コロナウイルス感染症による公衆衛生上の制限に直面することが少なくなり、労働需要が回復したこと、多くの分野で雇用市場が圧迫傾向にあることが、2021 年の営業収益を 15.0%増の 185 億加ドルに押し上げる要因となった。同業界の成長の特徴は、広い国土、産業の地理的分布、多様な移民を積極的に受け入れる政策等を反映して、地域や産業により異なることである。州別にみると、人口が多く、製造業が盛んなオンタリオ州、ケベック州、ブリティッシュ・コロンビア州及びアルバータ州に同産業のほとんどが集中している。民間職業紹介事業は、製造業等の臨時派遣型と IT、工

<sup>2</sup> 2014 年に人的資源・技能開発省から改称。

ンジニア、金融等の専門職紹介型に代表されるが、近年は臨時派遣型の成長が顕著である。

民間職業紹介事業に対する規制は州政府の所管であり、各州の事情に応じた異なった規制が行われている。

オンタリオ州においては、州全体で約 72 万人(2021 年)の労働者が臨時派遣型の雇用状態にあり、これらの労働者の多くは、州内の民間職業紹介業者を通じて職を得ている。2009 年には、不安定な労働環境にある労働者の声や社会的関心の高まりを受け、2000 年に雇用機関法 (Employment Agencies Act) の撤廃により一度、完全自由化とした動きから、再度、同業界に規制を加える方向での同法が改正された。オンタリオ州労働基準法 (Employment Standards Act) では、労働者派遣事業者に対する許可や届出等による規制はないが、派遣労働者、派遣事業者及び派遣先企業の三者間の関係において、派遣労働者に対する必要な保護を図るため、派遣事業者が派遣労働者に対して派遣先企業への派遣に関して料金や経費の徴収を禁止することや、派遣労働者が派遣先企業に引き続き正規雇用されることに対して、派遣事業者による妨害を禁止することを定めている。これらは、臨時派遣事業に対してのみ適用され、臨時でない正規労働者をあつせんする業種に対しては適用されない。

### (3) 若年者雇用対策

#### イ 若年者の雇用失業情勢

多くの国で若年者人口が減少する中、カナダの若年者人口 (15~24 歳) は積極的な移民の受入れ政策等を反映して 1990 年代の 400 万人前後から 2010 年には約 460 万人に増加しており、2020 年代に入ってから約 450 万人を維持している。一方、若年失業率は、景気動向により動きはあるが、他の年代 (25 歳以上) と比べて、概ね 2 倍程度という高い水準で推移しており、2021 年の若年失業率は、他の年代 (6.5%) と比べて 2.1 倍の 13.5%であった。

#### ロ 連邦及び州政府による対策

若年者雇用対策については、州政府のプログラムに加えて、1996 年の雇用制度改革以降も引き続き連邦政府が独自のプログラムを運営しており、サービス・カナダが窓口となり、各プログラムが提供されている。1997 年に連邦政府が導入した若年者雇用戦略 (Youth Employment Strategy) は、年間総額 3.3 億加ドルの予算措置を伴う、就職に苦しむ若年者のための、雇用、求人、職業訓練、職場体験等各種プログラムであったが、2019 年からは、若年者雇用・技能戦略 (Youth Employment and Skills Strategy) という一つの統合戦略として再設計され、連邦政府 12 の省庁によって運営されており、若年者は、デジタル経済、グリーン・ジョブ、環境科学技術、天然資源などの重要な新興セクターにおいて、スキルトレーニング、インターンシップ、職業体験などを受けることが可能となっている。

具体的には、若年者雇用・技能戦略プログラムは、若年者を雇用しようとする事業主に対して助成金を支給することにより、15~30 歳で家庭、教育、社会環境の問題を抱

え、適切な教育や職業技能を必要とする若年者の職業訓練、職場体験、学校への復帰を奨励し、事業主が期待する労働力としての円滑な移行を目的とするものである。2020年度<sup>3</sup>は、約1万4千人超の若年者が本プログラムを通じて職業訓練、就職、学校への復帰を果たした。

また、カナダ・サマー・ジョブ（Canada Summer Jobs）では、若年者が労働市場への移行を成功させるために必要な情報を得て、技能や仕事経験を身につけられるよう、夏期休暇中の15～30歳の学生に対してインターンシップの機会を提供しようとする非営利団体や小規模事業主に対して助成金を支給する。2020年度は、約6万7千人超の学生が職場体験の機会を得た。

近年は、国内の雇用情勢を反映して、若年者の職場体験の機会を増やす就職対策に力が注がれている。2022年秋の経済ステートメントでは、2023年度から2年間にわたり、3億140万加ドルを若年者雇用・技能戦略プログラムを通じて、雇用の壁に直面している若年者に総合的な支援と職業斡旋を提供するとともに、4億50万加ドルをカナダ・サマー・ジョブによる毎年夏の職業紹介の支援に充てることとしている。また、2022年度からの3年間で8億210万加ドルを若年者雇用・技能戦略に提供することが示されている。

#### （4）高齢者雇用対策

定年制度はなく、平均寿命の上昇や高齢化社会の進展を背景として、高齢者の雇用対策は今後の重要な政策課題となっている。

2006年から2017年の間、55歳から64歳の労働者を対象とした、高齢労働者対象イニシアチブ（Targeted Initiative for Older Workers）が、連邦政府と州政府がコストを分担し、州政府がプログラムを実施する形で行われていたが、2017年3月で終了し、それ以降は連邦レベルで高齢労働者に特化した対策は特に行われていない。

#### （5）障害者雇用対策

カナダ障害者調査（2017年）によると、25歳から64歳の障害者の就業率は障害のない人に比べ、59%対80%と大幅に低くなっており、障害者の貧困率は、障害のない人のほぼ2倍であることが分かっている。

2022年度予算では、障害者雇用機会基金（Opportunities Fund）を通じて障害者の雇用戦略の実施を支援するため、5年間で2億7,260万加ドルが充てられている。当基金により、障害者の求職支援、雇用前サービス、賃金補助、職場紹介、雇用者への障害者雇用を促す雇用者啓発活動など、幅広いプログラムとサービスが、サービス・カナダによって地域組織と協力して全国的に提供されている。

---

<sup>3</sup> 当年4月から翌年3月まで。

(6) 雇用保険制度

連邦政府の所管であることが連邦憲法に規定されている。保険料率の設定等制度の企画立案は雇用・社会開発省が担当し、事業主からの保険料の徴収は、カナダ歳入庁が年金保険料とともに給与所得税 (payroll tax) として徴収し、給付金の支払いは雇用・社会開発省の下部組織であるサービス・カナダが実施する。本制度は、1996 年の雇用保険・職業訓練制度改革において、従来の給付設計を大幅に改正し、雇用保険法 (Employment Insurance Act) として雇用促進型の積極的労働市場政策 (詳しくは 2 (2) イを参照) と連動する制度となった。

表 1-1-3 失業保険制度

名称	雇用保険(Employment Insurance)の通常給付(Regular Benefits)	
根拠法	雇用保険法 (Employment Insurance Act)	
運営主体	徴収：カナダ歳入庁 給付：雇用・社会開発省の下部組織であるサービス・カナダ	
被保険者資格	-	
受給要件	被保険者期間等	離職日以前の 52 週の労働時間と地域の失業率により決まり、最短の被保険者期間は 420 時間 (失業率が 13.1%以上の地域)。
	離職理由	非自発的理由により失業していること。
	その他	労働可能であるが、求職中であり、直近 52 週のうち、最低 7 日連続で無職である者
給付期間、水準	被保険者期間の平均週間賃金 (直近 52 週のうち、地域の失業率に応じて所得の多い 14-22 週が算出対象) の 55% (上限 638 加ドル/週 (2022 年 1 月現在)) が給付される。給付期間は地域の失業率と保険期間より決まり、通常 14-45 週間である。	
財源	保険料	政労使の三者で構成される雇用保険委員会 (Employment Insurance Commission) で議論され、毎年度更新される。雇用保険全体に対する 2022 年の保険料率： 本人 1.58%(ケベック州は 1.20%)。事業主の保険料率は本人負担保険料率の 1.4 倍。保険料計算の対象となる上限所得 (Maximum Annual Insurable Earnings) : 60,300 加ドル(2022 年)。
	公費負担	なし
実績	受給者数	2019 年：450,373 件 2020 年：648,600 件 2021 年：1,330,914 件
	支給総額	2019 年：17,208 百万加ドル(雇用保険制度全体の額。うち通常給付 10,698 百万加ドル) 2020 年：14,011 百万加ドル(雇用保険制度全体の額。うち通常給付 12,450 百万加ドル) 2021 年：44,353 百万加ドル (雇用保険制度全体の額。うち通常給付 35,911 百万加ドル)

	基金残高等	2019年：+5,174 百万加ドル 2020年：-1,254 百万加ドル 2021年：-25,865 百万加ドル(いずれも雇用保険制度全体の額。)
--	-------	----------------------------------------------------------------------------------

失業者に給付される通常給付(Regular Benefits、表 1-1-3 参照)のほか、出産・育児給付(Maternity and Parental Benefits)(詳細は 3(8)を参照)、病気給付(Sickness Benefits)(詳細は社会保障施策 2(2)を参照)、看護給付(Caregiving Benefits)、漁業者給付(Fishing Benefits)がある。ただし、ケベック州では出産・育児給付は別制度として運営されており、その分雇用保険料率が低く設定されている。

このうち、看護給付については、過去 52 週間において、雇用保険の対象となる就労を 600 時間以上行った者で、子や親、兄弟などの家族の終末期における看護・介護が理由で収入が週当たり 40%以上減少した場合、終末期の看護給付(Compassionate care benefit)として、1 週間の待機期間後、被保険者期間の平均週間賃金の 55%(上限 638 加ドル/週)が最大 26 週間給付される。また、重病の家族を介護するために休暇を取得する場合、家族介護給付(Family Caregiver benefits)として最大 15 週間(重病である家族が 18 歳未満の場合最大 35 週間)給付される。いずれの場合も受給中はフルタイムの労働は認められない。

漁業者給付は、自営で漁業を営んでいる者を対象とした給付である。給付額計算の直接対象となる操業期間(支給開始前 31 週間)と、さらに先立つ 52 週間において、漁業により一定の収入があることが受給資格となる。操業期間外に、操業期間中の漁業収入の 55%(上限 638 加ドル/週)が最大 26 週間支給される。

雇用保険(通常給付)受給者数は、経済情勢を反映した増減を見せており、世界同時不況の影響を受けた 2009 年は、73 万 4 千件を記録した。その後国内経済の回復とともに受給者数は減少し、2014 年には 50 万 8 千件となったが、2015 年の原油安の影響を受け再び反転し、2016 年は 56 万 4 千件まで増加したが、2017 年は経済成長により再び減少し 53 万件となっていた。2020 年 9 月から 2021 年 9 月の間に雇用保険の臨時措置が導入され、雇用保険給付へのアクセスが容易になった。雇用保険(通常給付)の新規受給件数は 20 年度下半期、247 万件を記録しており、19 年度全体(137 万件)のほぼ 2 倍であった。

#### (7) 職業能力開発

連邦政府と州政府の連携による公的な職業能力開発プログラムは、雇用保険給付金の受給者(または最近まで受給していた者)と非受給者で利用できる制度が異なる。

連邦憲法により、雇用保険制度が従来から連邦政府の所管とされていたため、雇用保険受給資格者の職業訓練制度については連邦政府が大きく関与していた。1996 年の雇用保険法改正により、地域の事情を考慮した職業訓練が実施できるように、州政府に柔軟性を与えつつ、従来基本的には連邦政府が実施していた主要な各職業訓練プログラムが、州政府の主管で実施されることになった。財源については、連邦政府が各州政府と個別に労働

市場開発協定（Labour Market Development Agreement）を締結し、プログラム実施に当たっての州政府の責任の明確化と、連邦政府の財政支援が約束されている。2022年12月現在、すべての州が連邦政府と協定を締結しており、連邦政府は州政府に対して、年間総額約20億加ドルの財政支援を行っている。州政府が提供する失業者への職業訓練プログラムについては、例えばオンタリオ州においては以下のプログラムがある。

- イ 雇用創出パートナーシップ（Ontario Job Creation Partnerships）：地域コミュニティによる雇用機会を創出するプロジェクトを通じて、被保険者が職業スキルを得ることができるような支援を実施。
- ロ 技能開発（Ontario Skills Development）：被保険者に対して、職業を得るために必要な訓練の選択、手配を支援するとともに、受講費補助を実施。

一方、労働市場開発協定でカバーされない、雇用保険未加入者、様々なハンディにより就業機会に恵まれない、先住民・障害者・移民・高齢者・若年者・女性などや、就業はしているものの、より高いレベルのスキルの習得や訓練を希望する者に対しても、連邦政府と各州政府の合意による労働力開発協定（Workforce Development Agreement）に基づくプログラムが提供されている。同プログラムは、職業基金協定（2022年12月現在、すべての州が連邦政府との協定を締結しており、職業基金協定（Job Fund Agreement）、障害者労働市場協定（Labour Market Agreements for Persons with Disabilities、2018年3月失効）及び高齢労働者イニシアチブ（Targeted Initiative for Older Workers、2017年3月失効）を統合したものである。連邦政府は州政府に対して、年間総額7億2200万ドルの財政支援に加え、2017年度から2022年度までの6年間で9億加ドルを追加で支援している。2014年の職業基金協定への更新に当たって、職業訓練制度の充実を目的として、新たにカナダ職業補助金制度（Canada Job Grant）を導入した。本補助金は、短期間の職業訓練向けとして、第三者機関（コミュニティ・カレッジ、職業訓練校、労働組合等）で提供される職業訓練経費に向けられており、事業主の判断により、従業員に必要な職業訓練を行い、その職業訓練に必要な経費について、経費の2/3を補助（1人当たり最高1万加ドルまで、事業主が経費の残り1/3を負担）するものである。州政府が制度の運営を行っている。2017年の労働力開発協定への更新に当たっては、これまで高齢労働者イニシアチブによって支援されていた、州・準州における高齢労働者向け雇用プログラムも支援することになっている。

レッドシール・プログラム（Red Seal Interprovincial Standards Program）は、養成訓練制度（Apprenticeship）に関連した職業訓練施策として50年以上の歴史と実績を持つ<sup>4</sup>。特定職業の資格養成等に係る州間の基準の調和を図ることで高い技能を持つ労働者の労働市場を活性化することが目的である。近年、連邦、州政府では、将来のベイビー・ブーマー世代の引退等に伴う職業知識・技術不足を補い、世代間の技術の継承を更に促す政策に重点が置かれている<sup>5</sup>。

<sup>4</sup> レッドシール・プログラムに認定されているのは56職種であり、調理師、電気技師、機械工、溶接工、重機オペレーター、製粉工等が含まれる。

<sup>5</sup> レッドシールの業種の熟練技能者の需要を満たすためには、2022年から今後5年間で年間平均約7



## (8) 外国人労働者対策

年間、約 40 万人超の永住移民（経済移民、カナダ市民権保持者の家族、難民）を受け入れているのに加えて、臨時外国人労働者プログラム（Temporary Foreign Worker Program）及び国際移動プログラム（International Mobility Program）により、一時的な外国人（非移民）の労働を許可している。

臨時外国人労働者プログラムは、カナダ人労働者で充当することができない分野において、国内の労働力不足を補うことに役立っている。同プログラムは、国内・地域の労働事情に鑑み、連邦政府による個別の審査が必要とされ、雇用・社会開発省が、事業主の申請に基づき、臨時外国人労働者の必要性、雇用環境、雇用の影響評価を審査し、雇用認証する。この雇用認証は労働市場影響評価（Labour Market Impact Assessment）と呼ばれ、臨時外国人労働者が移民・難民・市民権省（Immigration, Refugees and Citizenship Canada）から就労許可（Work Permit）を取得するために必要なプロセスとなる。臨時外国人労働者は事業主のもとで労働需要がなくなれば、就労許可は更新されず、本国に帰国しなければならない。また、この他に、職種をあらかじめ指定した特殊なプログラムとして、季節農作業労働者プログラム（Seasonal Agricultural Worker Program）がある。

臨時外国人労働者プログラムに基づく就労許可の保持者数は、2009～2013 年の間は毎年約 11～12 万人であったが、臨時外国人労働者の採用を優先させるために、カナダ人労働者の労働条件を犠牲にしていた事例が明らかになったことを受け、2014 年に制度の大幅な見直しが行われ、臨時外国人労働者プログラムの利用条件が制限された。この結果、カナダ人の雇用がより優先されるようになり、就労許可の保持者数は 2014 年には約 9 万 5 千人、2015 年には約 7 万 3 千人に減少した後、2016～2020 年は約 7 万 8 千人～9 万 8 千人で推移している。同プログラムで雇用される外国人労働者の出身国の上位は、メキシコ（40,610 人）、グアテマラ（18,025 人）、インド（17,350 人）、フィリピン（11,595 人）、ジャマイカ（11,070 人）（2022 年）となっている。なお、日本人は 510 人であった（2022 年）。また、毎年約 5 万人～6 万人の季節農作業労働者がカナダで就労しており、これは同プログラムによりカナダに入国する外国人労働者全体の 60%以上を占めている。

国際移動プログラムは、NAFTA 等の経済協定やワーキングホリデー等の二国間相互協定による場合及びカナダの利益になると判断される外国人労働者に対して、労働市場影響評価を受けることなく就労許可が発給されるプログラムであり、カナダの経済発展のために必要な新たな技術及び知識の受入れに役立っている。本プログラムに基づく就労許可の保持者数は、2014 年は約 20 万人、2015 年は景気の減速などの影響により減少に転じ、約 18 万人となったが、2016 年以降は約 21 万人から 2019 年の約 36 万人まで増加し、2020 年には約 24 万人となっている。同プログラムで雇用されている外国人労働者の出身国の上位は、インド（135,690 人）、ウクライナ（71,020 人）、フランス（23,115

---

万 5 千人の新規実習生を雇用する必要があると、連邦政府は発表している。特に需要を満たせない恐れが最も高い業種は、溶接工、工業整備士（ミルライト）、レンガ工、ボイラー工、調理師、ヘアスタイリスト等である。建設業界は今後 10 年間（2021 年から 2030 年）で約 31 万人の新規労働者を採用する必要があり、これは約 26 万人（同業界の労働力の 22%）の退職が見込まれることに起因している。

人)、中国(17,915人)、米国(17,490人)(2022年)となっている。なお、日本人は5,410人であった(2022年)。

高度労働技能を有する永住目的の移民は、移民・難民・市民権省が管理する移民受入れ制度において技能労働移民(skilled worker immigrants)として扱われ、個人の語学力、カナダが必要とする労働技能の有無、年齢等を考慮された審査を受ける。事業主が既に決定している場合には、事業主は、雇用・社会開発省による雇用認証(労働市場影響評価)を受ける必要がある。また、連邦政府は、2015年から、円滑な技能移民承認プロセス(express entry)を導入することで、事業主と技能移民の職業マッチングを推進している。受入れ可能な職種のリストは、国内の労働事情等を考慮して連邦政府により定期的に更新されており、近年のリストでは機械工や医療職が中心となっている。また、地域の労働事情に適應し、州政府の自主的かつ柔軟な外国人労働力確保を促す取組として、連邦政府の合意に基づいた州政府指名プログラム(Provincial Nominee Program)、更には雇用主との契約があることに基づいて到着翌日から働けるようになる地域限定の大西洋州移民プログラム(Atlantic Immigration Program)も導入されている。

### 3 労働条件

#### (1) 賃金、労働時間及び労働災害の動向

全産業平均賃金は、次のようになっている。

表 1-1-4 週当たり賃金の推移(加ドル)

年	2017	2018	2019	2020	2021
週給	976.17	1,001.27	1,028.3	1,096.61	1,130.61

資料出所：カナダ統計局

(注1) 時間外労働を含む。

賃金上昇率及び物価上昇率は、次のようになっている。

表 1-1-5 賃金及び消費者物価上昇率の推移(%)

年	2017	2018	2019	2020	2021
賃金上昇率	2.0	2.6	2.7	6.6	3.1
物価上昇率	1.6	2.3	1.9	0.7	3.4

資料出所：カナダ統計局

週当たりの労働時間(民間非農業時給労働者)は31時間前後で推移している。

表 1-1-6 週当たり労働時間の推移(時間)

年	2017	2018	2019	2020	2021
週労働時間	30.1	30.2	30.1	31.2	31.4

資料出所：カナダ統計局

(注1) 時間外労働を含む。

労働災害の動向は、次のようになっている。

表 1-1-7 労働災害の推移（件）

年	2016	2017	2018	2019	2020
労働災害による傷病	240,682	251,625	264,438	271,806	253,009
労働災害による死亡	904	951	1,027	925	921

資料出所：Association of Workers' Compensation Boards of Canada

### （２）労働条件についての連邦・州政府の権限関係

連邦法による規制が及び労働者を除き、州法による規制が適用される。連邦法による規制が及び労働者は、運輸業、銀行、郵便、鉄道、航空、通信などを含む州をまたがる業務に従事している労働者とされ、連邦法であるカナダ労働法典（Canada Labour Code）は、国内労働者の約 8%にあたる約 130 万人を対象とする。それ以外の労働者には州法による規制が適用されるのは、憲法第 92 条で州の権限とされている財産権及び私権に職業や労使関係が含まれていること、過去に労使関係の連邦法が、州の立法権を侵害していると違憲判決を受けていることが背景としてある<sup>6</sup>。なお、カナダ労働法典のうち、安全衛生規制については連邦政府職員にも適用される。

### （３）最低賃金制度

州によって異なり、一般成人向けの最低賃金（時給）でみた場合、13.50 加ドル（マニトバ州）～16.00 加ドル（ヌナブト準州）である（2023 年 1 月 1 日現在）。カナダ労働法典の対象である労働者は実際に働いている州の最低賃金の適用を受ける。

オンタリオ州においては、雇用基準法（Employment Standards Act）に基づき、最低賃金が定められている。各業種別の最低賃金は次のようになっている。

表 1-1-8 オンタリオ州における最低賃金（2022 年 10 月実施）（加ドル）

業種	一般	学生	酒を提供する者	狩猟ガイド	在宅労働者
賃金	15.50（時給）	14.60（時給）	15.50（時給）	15.25（日給）	17.05（時給）

資料出所：オンタリオ州労働省

### （４）労働時間制度

カナダ労働法典による週間標準労働時間は 40 時間、最長労働時間は 48 時間、標準労働時間を超える労働に係る割増賃金率は 50%となっている。

オンタリオ州では、週間標準労働時間は 44 時間、最長労働時間は 48 時間、標準労働時間を超える労働に係る割増賃金率は 50%となっている。

<sup>6</sup> 例えば、労働争議調査法(Industrial Disputes Investigation Act)を違憲とした枢密院判決（The Toronto Electric Commissioners v Colin G. Snider and others, [1925] UKPC 2）など。

(5) 労働安全衛生

労働条件同様、連邦法による規制が及び労働者を除き、州法による規制が適用される。連邦法による規制はカナダ労働法典により行われている。オンタリオ州では労働安全衛生法(Occupational Health and Safety Act)が州法として定められている。

(6) 労災保険制度

政府職員補償法 (Government Employees Compensation Act) が適用される連邦政府職員を除いて、各州政府が所管し、保険料の徴収、給付ともに各州政府に設置された機関により実施されている。概要に関しては表 1-1-9 を参照のこと。

オンタリオ州の場合は、オンタリオ州労働安全保険局 (Ontario Work Safety Insurance Board) により制度が運営されている。保険料の徴収対象である事業主は、全額保険料が徴収される強制適用の事業主と、補償基金への拠出が求められず、自らの資金によって補償費の支払いに対応する事業主 (運輸、通信、航空等の連邦法により規制される事業主は自家保険を選択することができる。) に選別される。各労働者の年間保険料は、個人毎の年間給与支払額と産業種別の保険料率から算出される。保険料率は産業別 (155 種) に異なり、関係者との協議により決定される。受給資格の認定は労働安全保険局により行われ、給付の種類には、損失給与給付 (Benefits for Loss Earning)、非経済損失給付 (Benefits for non-Economic Loss)、損失退職金給付 (Loss of Retirement Income Benefits)、医療給付 (Health Care Benefits)、職業病遺族給付 (Occupational Disease and Survivors Benefits)、重度傷害労働者給付 (Benefits for Seriously Injured Workers)、遺族補償給付 (Compensation Amount for Survivors) がある。

表 1-1-9 労災保険制度

名称	州により名称は異なる。	
根拠法	各州法	
運営主体	各州に設置された機関	
被保険者資格	産業で働く労働者 (自営業者、家庭内労働者、プロスポーツ選手等を除く。) 州により一部異なる。 連邦政府職員は連邦法 (政府職員補償法) によりカバーされる。	
給付の種類・ 給付内容	医療給付	全ての州において医療、手術、看護、入院、薬剤、器具に係る給付が行われる。
	一時的な労働不能給付	州により異なり、収入の 75%~90% が支給される。
	永久的な労働不能給付	州により異なり、収入の 80%~90% が支給される。なお、一部障害の場合は就業能力の喪失度割合により減額される。
	遺族	寡婦 (夫) 及び子に支払われる。水準は州によって異なる。
	その他	-
財源	保険料	事業主の保険料。保険料率は産業別にリスクに応じて異なり、各州における平均の保険料は賃金の 0.95~2.65%。州によっては自家保険が可能。
	公費負担	なし。
実績	受給者数	不明。

	支給総額	不明。
	基金残高等	不明。

#### (7) 解雇規制

連邦法では正当な解雇事由<sup>7</sup>(just cause)がある場合を除き、解雇予告通知と解雇手当が適用される。解雇予告通知を行わない場合でも、相当期間の給与の支払いで解雇することができる。勤続3か月以上の労働者を解雇する場合、2週間以上の予告期間が与えられなければならない。50人以上を解雇するような集団解雇の場合は、事業主は、解雇を実施しようとする日の少なくとも16週間前までに予告を行うとともに、連邦担当大臣にも通知しなければならない。また、勤続12か月以上の労働者に対しては、解雇手当として勤続12か月につき2日分の賃金相当額(最低、5日分の賃金相当額)を支払う必要がある。

州法においても、同様に解雇規定が設けられており、州によるが、一般に勤続期間が長いほど保護が手厚くなる。オンタリオ州では、個別解雇の場合、事業主は3か月以上継続して雇用した労働者に対し、労働者の勤務年数に応じて、解雇日の1週間(勤続1年未満)から8週間(勤続8年以上)前までに書面で通知等することが義務づけられている。規定の期日前までに書面通知を行わない解雇の場合は、書面通知から解雇日までの通常賃金相当を支払う必要がある。また、4週間の期間中に50人以上を集団解雇する場合、事業主は解雇人数に応じて、50~199人の場合は8週間、200~499人の場合は12週間、500人以上の場合は16週間の予告期間が義務づけられる。給与支払総額が250万加ドル以上の事業主又は事業所の閉鎖などにより6か月以内に50人以上の集団解雇を行う場合については、勤続5年以上の労働者に対して、解雇手当として勤続1年につき1週間分の賃金相当額(最大26週分)を支払う必要がある。

#### (8) 仕事と家庭を両立するための施策

連邦法では、事業主は、妊娠中から出産後24週間後までは、母子の健康に影響を及ぼすような業務からの配置転換、業務内容の変更を労働者からの申出に応じて実施しなければならない。6か月以上の勤務実績がある者には、出産予定日の13週間前から出産後17週間までの間に最大17週間の出産休暇(Maternity Leave)と、出産日又は育児が必要になった日から78週間以内の間に最大63週間の育児休暇(Parental Leave)の取得が認められている。また、両親共に連邦政府による規制が及び労働者である場合は、追加で8週間の育児休暇の取得が認められ、最大71週間の取得が可能である。賃金の支払いは義務づけられていない。

州法でも同様の規定が設けられているが、例えば、オンタリオ州においては、13週以上の勤務実績がある者には、出産予定日の17週間から最大17週間の出産休暇と、出産日又は育児が必要になった日から63週間(出産休暇を取得した母親については61週間)の育児休暇の取得が認められている。賃金の支払いは義務づけられていない。

<sup>7</sup> 詳細は、雇用・社会開発省ガイドライン (<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/labour-standards/reports/unjust-dismissal.html>) を参照のこと。

なお、出産休暇、育児休暇の取得者は、雇用保険の出産・育児給付が適用となり、被保険者期間の平均週間賃金の55%（上限638加ドル/週）が、出産給付として出産予定日の12週前から出産後17週までの間に最大15週間給付される。育児給付については、①平均週間賃金の55%を35週間受給する方法（上限638加ドル/週）と、②平均週間賃金の33%を61週間受給する方法を選択することが可能（上限383加ドル/週）である。また、育児給付の期間については、共働きの場合、母親が40週給付を受けた後に父親が21週給付を受けるといったように、両親間で分割が可能である。ケベック州に居住している場合には、雇用保険の出産・育児給付ではなく、ケベック州両親保険制度(Québec Parental Insurance Plan: QPIP)から支給される。<sup>8</sup>

#### 4 労使関係施策

##### (1) 労使団体

2021年は、約500万3千人の労働者が労働組合に加入しており、組織率は30.9%だった。全国中央労働団体として、カナダ労働会議（Canada Labour Congress）が最大の組合員（333万1千人）を持ち、組合員全体の約69.0%を占める。

一方、ビジネスを代表する団体に、カナダ商工会議所（Canada Chamber of Commerce）があり、連邦、州政府への提言を行っている。

1997年の労働組合の組織率は33.7%であったが、2021年は30.9%であり、全体として低下傾向にある。これは、ほとんど民間企業での組織率の低下に起因している。2020年に新型コロナウイルス感染症の蔓延を抑えるために導入された公衆衛生対策により、カナダの労働市場では2020年3月と4月に未曾有の雇用減が発生し、2020年末でも雇用が蔓延前の水準を下回ったままであった。雇用減のほとんどが民間企業の非組合員の労働者に集中したため、組織率は2019年から2020年にかけて1.1ポイント上昇し31.3%となった。

表 1-1-10 労働組合員数等の推移（千人、%）

	2017	2018	2019	2020	2021
組合加入者	4,719	4,727	4,875	4,773	5,003
組織率	30.4	30.0	30.2	31.3	30.9

資料出所：雇用・社会開発省

##### (2) 労働争議の発生件数

労働争議件数、参加人数等については次のようになっている。

表 1-1-11 労働争議発生件数の推移

年	2017	2018	2019	2020	2021
争議件数（件）	191	173	128	66	186

<sup>8</sup> ケベック州両親保険制度の詳細な内容は <https://www.rqap.gouv.qc.ca/en/what-is-the-quebec-parental-insurance-plan> を参照のこと。

参加人数（千人）	206	86	46	624	290
平均争議期間（日）	112.5	61.8	33.2	44.5	23.4
労働損失日数(千人日)	1,201	1,134	1,213	1,452	1,324

資料出所：雇用・社会開発省

注：労働損失日数 10 人日以上の争議を計上。

## 5 最近の動向

### (1) 新型コロナウイルス対策支援

これまで、カナダ連邦政府は、新型コロナウイルスにより経済的被害を受けた企業や国民に対する支援策を実施してきたが、2021 年 10 月、これらの支援策についての的を絞ったものに見直すこと等を発表した。支援策の主な概要は以下の通り。

#### イ 企業向け支援策の見直し

(イ) 収益減が 10%超の適格雇用主を対象として、開発雇用プログラム（Canada Recovery Hiring Program: CRHP）を 2022 年 5 月 7 日まで延長するとともに、補助率を 50%に引き上げる。

(ロ) 緊急賃金補助（Canada Emergency Wage Subsidy: CEWS）、緊急賃料補助（Canada Emergency Rent Subsidy: CERS）等の既存の企業向け支援策を廃止する一方で、重大なパンデミック関連の試練に直面する企業に的を絞った以下の支援策を創設する。

- ・観光・ホスピタリティ回復プログラム（Tourism and Hospitality Recovery Program: THRP）

ホテル、ツアーオペレーター、旅行代理店であって、収益減が 40%以上の場合に対し、2022 年 5 月 7 日までの間、補助率 40~75%（3 月 13 日以降は 20~37.5%）の賃金・賃料支援を行う。

- ・深刻な打撃を受けた企業の回復プログラム（Hardest-Hit Business Recovery Program: HHBRP）

大きな損失を被ったその他の企業であって、収益減が 50%以上の場合に対し、2022 年 5 月 7 日までの間、補助率 10~50%（3 月 13 日以降は 5~25%）の賃金・賃料支援を行う。

- ・ロックダウン地域に限定した企業向け支援策（Local Lockdown Program）

ロックダウンに直面する企業には、業種にかかわらず、THRP と同様の支援を行う。

#### ロ 個人向け支援策の見直し

(イ) 回復期給付（Canada Recovery Benefit: CRB）を廃止する一方で、2022 年 5 月 7 日までの間、ロックダウン地域に限定した労働者ロックダウン給付（Canada Worker Lockdown Benefit: CWLB）を創設する（適格労働者に対して週当たり 300 加ドルを支給）。

(ロ) 回復期養育・介護給付（Canada Recovery Caregiving Benefit: CRCB）及び回復

期疾病給付（Canada Recovery Sickness Benefit: CRSB）を 2022 年 5 月 7 日まで延長するとともに、最大受給可能期間を 2 週間追加する。

また、2021 年 12 月には、オミクロンの感染拡大を受け、ロックダウン地域に限定した企業向け支援策（Local Lockdown Program）及び労働者ロックダウン給付（CWLB）の要件を 2022 年 2 月 12 日まで一時的に緩和する措置が講じられた。

## （2）外国人労働者対策

2022 年 4 月、新型コロナウイルス感染症のパンデミックからの回復期に、企業収益を悪化させることにつながった人手不足の軽減に向けた取組の一環として、臨時外国人労働者プログラムの変更を発表した。高賃金労働者の雇用期間の上限が 2 年から 3 年に延長され、また、多くの雇用主は、雇用可能な低賃金臨時外国人労働者の割合として、カナダ国内の雇用に影響がないよう 10%の上限が設けられているが、同見直しにより 20%まで上限が引き上げられた（雇用不足の状況が著しい医療、介護、建設、飲食サービス等特定業種の低賃金雇用主は 1 年間 30%までの引き上げが可能）。

## （3）有給病気休暇

2022 年 12 月、連邦政府が所掌する業種の民間企業<sup>9</sup>において、10 日間の有給病気休暇（Paid Sick Leave/Medical Leave with Pay）の取得が可能となることが発表された。2022 年 12 月 31 日より、30 日以上継続して雇用されている労働者は、最初の 3 日間の有給休暇の取得が可能となり、2023 年 2 月 1 日より 4 日目、その後も毎月 1 日に 1 日ずつ、年間最大 10 日まで有給病気休暇を蓄積していくことになる。

### （資料出所）

- 雇用・社会開発省(Employment and Social Development Canada)  
<https://www.canada.ca/en/employment-social-development.html>
- サービス・カナダ(Service Canada)  
<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/portfolio/service-canada.html>
- 移民・難民・市民権省(Immigration, Refugees and Citizenship Canada)  
<http://www.cic.gc.ca/english/department/index.asp>
- カナダ統計局(Statistics Canada)  
<https://www.canada.ca/en/statistics-canada.html>
- オンタリオ州労働省(Ministry of Labour Ontario)  
<https://www.ontario.ca/page/ministry-labour>

---

<sup>9</sup> 州間の航空、鉄道、道路、海上輸送、銀行、郵便・宅配便等業種から構成されている。連邦政府が所掌する産業には、約 19,000 の雇用主があり、合わせて 945,000 人を雇用している（カナダの全雇用者の 6%）。その大部分（87%）は、従業員 100 人以上の企業で勤務している。