

第2章 北米地域にみる厚生労働施策の概要と最近の動向

第1節 カナダ (Canada)

労働施策

(参考) 1カナダドル=95.85円(2014年期中平均)

2015年までの財政均衡を目標とする一方で、成長と雇用が、従来からの連邦政府の優先課題となっている。近年の取組に引き続き、労働市場の需要に対応した職業訓練が推進された。さらに、臨時外国人労働者を利用するために必要な労働市場テストの厳格化や、企業における低賃金臨時外国人労働者割合の上限の設定などカナダ人の雇用を阻害しない外国人労働者雇用対策に力が注がれた。

1 経済情勢

2007年後半の米国のサブプライムローン問題に続く世界同時不況の影響を受け、2008年は1.2%の低成長に留まり、2009年には-2.7%を記録した。しかし、不況下にあっても金融機関の健全性が比較的維持されたことから、その後早い立ち直りを見せ、2010年は3.4%に回復した。2013年は2.0%の成長を維持し、今後も穏やかな成長が見込まれている。

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、世界同時不況の影響を除けば順調な増加を見せている。2013年の労働力人口は1,907万9千人、就業者数は1,773万1千人であった。

失業率は、過去に10%を超えた時期(1991年～1994年)もあったが、その後、カナダ経済の成長もあり、過去30年で最も低い6%台まで落とすことに成功したが、2008年の世界同時不況の影響を受け、2009年は8.3%に悪化した。その後は回復を見せ、2013年は7.1%となっている。大西洋沿岸の各州では10%を超える失業率となっている一方、アルバータ州の失業率は4.6%、サスカチュワン州の失業率は4.0%と低水準である。

表 2-1-1 実質GDP成長率

年 四半期	2009	2010	2011	2012	2013				2014			
					Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	
実質GDP成長率	-2.7	3.4	2.5	1.7	2.0	0.8	0.5	0.7	0.7	0.3	0.9	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値。

表 2-1-2 雇用・失業等の動向

年	2009	2010	2011	2012	2013
労働力人口	18,329.0	18,525.1	18,699.4	18,876.1	19,079.4
就業者数	16,813.1	17,041.0	17,306.2	17,507.7	17,731.2
失業者数	1,516.0	1,484.1	1,393.1	1,368.4	1,348.2
失業率	8.3	8.0	7.4	7.2	7.1

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

憲法の規定の上では、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¹⁾。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、地方自治体レベルで、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をデータ化する情報検索システム（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。

また、連邦政府は、各州政府と個別に締結した労働市場開発協定に基づき、州政府の行う積極的雇用政策を側面支援する。例えば、州政府のジョブ・バンクに登録された求人情報を統合したカナダ全国版ジョブ・バンクを連邦政府のウェブサイトやサービス・カナダのシステム端末で提供している。サービス・カナダは人的資源・技

能開発省の下部組織として全国に500以上の支所を持ち、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た。職業紹介については、サービス・カナダ支所が所在する州政府と連携し、支所に設置された職業紹介システム端末（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。

ロ 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いる。2011年の同業界の売上規模は前年から13.6%増加し、106億加ドルを記録した。同業界の成長の特徴は、広い国土、産業の地理的分布、多様な移民政策等を反映して、地域・産業的なクラスターが明らかであることであり、人口が多く、移民の受入れに積極的で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、エンジニア、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60万人の労働者が臨時派遣型の雇用にあり、これらの労働者の多くは、州内の民間職業仲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年に関係法（Employment Agencies Act）の撤廃により一旦、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関連法の改正が実施された。オンタリオ州労働基準法（Employment Standards Act）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、派遣事業者及び引受け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、派遣業者が派遣労働者に対して引受け企業への派遣に関して料金や

■1) 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。

経費の徴収を禁止することや、派遣労働者が引受け会社に引き続き正規雇用されることに対して、派遣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斡旋する業種に対しては適用されない。

(3) 若年者雇用対策

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）は移民の受入れ政策等を反映して着実な増加を見せている。カナダの若年者人口は2000年の400万9千人から、2013年には462万6千人に増加した。一方、カナダの若年者失業率は、景気動向により動きはあるが、他の年代（25～64歳）と比べて、概ね2倍程度という高い水準で推移しており、2013年の若年者失業率は、他の年代（5.9%）と比べて2.3倍の13.7%であった。

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3億加ドルの予算措置を伴う、就職に苦む若年者のための、雇用求人、職業訓練、職場体験等各種プログラムである。若年者雇用戦略は複数の関連プログラムで構成されており、スキル・リンク（Skills Link）プログラムは、若年者を雇用しようとする雇用主に対して助成金を提供することにより、15～30歳であり、家庭、教育、社会環境の問題により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、雇用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。2012年度は、約1万9千人の若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。キャリア・フォーカス（Career Focus）プログラムは、高等教育を修了した15～30歳の若年者を雇用しようとする雇用主に対してインターンシップに係る助成金を提供する。2012年度は、1,300人の高等教育卒業生が職場体験の機会を得た。カナダ・サマー・ジョブ（Canada Summer Jobs）プログラムは、夏期休暇中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機関や小

規模営業主に対して助成金を提供する。2012年度は、3万6千人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、若年者雇用と技能職等特定の分野における人材不足を結びつける対策に力が注がれている。2013年度予算措置として、職業紹介の充実等これらの職業分野と関連の高等教育間の連携強化、2014年度予算措置として、雇用のミスマッチ解消のための学生等のインターンシップ推進に関する対策費拡充を実施した。

(4) 高齢者雇用対策

労働者の定年制度はなく、平均寿命の上昇や公的年金制度の年金支給開始年齢の延長を背景として、高齢者の雇用対策は今後の重要な政策課題である。

連邦政府は2006年、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）を発表した。同イニシアチブは、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共同プロジェクトであり、人口が25万人以下で、失業率が高い地域における失業中の高齢者に対し、技能の評価、カウンセリング、技能習得及び職業の体験機会の提供といった活動を通じて、再就職支援を行うものである。プログラム費のうち、連邦政府が7割、州政府が3割を負担する。現在、全ての州政府が同プログラムに参加しており、2014年の政府発表によれば、2007年以降、407のプロジェクトが発足し、3万2千人の高齢者に対して再就職支援プログラムが提供された。

(5) 外国人労働者雇用対策

年間、約25万人の永住移民（難民、カナダ市民権保持者の家族、高度技能労働者、経済事業移民）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）により、一時的な外国人（非移民）の労働を許可し、国内の一部地域で見られる慢性的な労働力不足を補っている。永住目的の高度技能労働移民（Skilled Worker）の総数は、2000年以降、10万人程度で安定しているのに対して、臨時外国人労働者の総数は、2000年台前半は10万人程度であったが、その数は近年急激に増加し、2008年には26万5千人に達しており、同プログラムは国内労働力の短期的な

国際機関による経済動向と今後の見通し

カナダ
(労働施策)

米
国

フ
ラ
ン
ス

ド
イ
ツ

ス
ウ
エ
ー
デン

英
国

E
U

需給調整の役割を果たしている。2013年においては、22万1千人の臨時外国人労働者²を受け入れている。

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とともに、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。同プログラムは、国内・地域の労働事情に鑑み、雇用主の申請に対しての連邦政府による個別の審査が必要とされるカテゴリーと、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り審査を必要としないカテゴリーに分けられる。原則として業種や職種や制限はなく、臨時外国人労働者の雇用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に本国に帰国しなければならない。低技能職については、4年を超える滞在の労働許可は更新されない。また、臨時外国人労働者を雇用するその他のプログラムとして、職種をあらかじめ指定した、季節農作業労働者プログラム（Seasonal Agricultural Worker Program）や住み込み介護労働者プログラム（Live-in Caregiver Program）がある。連邦雇用・社会開発省は、雇用主の申請に基づき、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連邦市民権・移民省から労働許可証（Work Permit）を取得するために必要なプロセスとなる。最近の統計においては、同プログラムで雇用される外国人労働者の職種は、レストランや飲食店、農業、ベビーシッターが上位であり、州別では、多くがアルバータ州、オンタリオ州、ブリティッシュ・コロンビア州で労働に従事している。また、外国人労働者の出身国の上位は、フィリピン、メキシコ、米国となっている。

連邦政府は、カナダ人の雇用の優先を目的として、同

制度の見直しを累次にわたり実施しており、最近では、2014年6月に同制度の抜本的見直しを発表（詳しくは、5(1)を参照）した。

高度労働技能を有する永住目的の移民は、市民権・移民省が管理する移民受入れ制度においてスキルド・ワーカー（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。雇用者が既に決定している場合には、雇用者は、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1月から、円滑な技能移民承認プロセス（express entry）を導入することで、雇用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）も実施されている。

(6) 雇用保険制度

連邦政府の所管であることがカナダ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、雇用主からの保険料の徴収は、連邦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。

■2) 内訳は、雇用・社会開発省の労働市場影響評価を必要としないカテゴリー（NAFTA等経済連携協定に基づく外国人労働者、ワーキングホリデー等）が、13万8千人、労働市場影響評価を必要とするカテゴリー（高技能労働者、低技能労働者、季節農作業労働者、住み込み介護労働者）が、8万4千人。

表 2-1-3 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：連邦歳入庁 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		被保険期間の平均週間賃金の55% (上限514加ドル/週) 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2014年の保険料率：本人1.88% (ケベック州は1.53%)。 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)：48,600加ドル。
	公費負担	2011年：421百万加ドル 2012年：11百万加ドル 2013年：0加ドル (いずれも雇用保険制度全体の額。)
実績	受給者数	2011年：582,994件 2012年：534,748件 2013年：523,435件 (2013年から、集計対象を一部変更。)
	支給総額	2011年：18,169百万加ドル 2012年：17,336百万加ドル 2013年：17,053百万加ドル (いずれも雇用保険制度全体の額。)
	基金残高等	2011年：9,158百万加ドル 2012年：8,124百万加ドル 2013年：5,829百万加ドル (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 2-1-3参照) の他、出産・育児給付 (Maternity and Parental Benefits) (詳細は3 (7) 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 (Compassionate Care 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、兄弟などの家族の看護・介護が理由で収入が週当たり40%以上減少した場合、2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514加ドル/週) が最大6週間給付される。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514加ドル/週) が最大26週間支給される。

近年の雇用保険受給者数は、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、105万6千件 (うち通常給付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、2013年は76万7千件 (うち通常給付52万3千件) となっている。

(7) 職業能力開発対策

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。

憲法の規定により、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な関わりを持っていた。1996年の雇用保険法改正により、従来の全国職業訓練法 (National Training Act) に基づき連邦政府が担っていた職業訓練分野を州政府に委譲することを明確にした。その委譲に当たっては、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、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、引き続き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。2014年9月現在、全ての州が連邦政府との協定を締結・発効し、連邦政府は州政府に対して、年間総額約19億5千万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。

- (a) 賃金補助（Ontario Targeted Wage Increase）：使用者に対して、被保険者への賃金を一部補助することにより、障害を持つなどする者が通常得ることができない就業機会を提供。
- (b) 自己雇用給付金（Ontario Self-Employment Benefits）：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、事業計画作成支援等を実施。
- (c) 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支援を実施。
- (d) 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。
- (e) 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、職業検索能力、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への財政支援を実施。

一方、労働市場開発協定でカバーされない、雇用保険未加入者や就業はしているものの、より高いレベルの労働技量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職業基金協定（Job Fund Agreement、旧名：労働市場協定（Labour Market Agreement））に基づくプログラムが提供されている。特に、プログラムは様々なハンデ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、女性を対象にしている。2014年9月現在、全ての州が連邦政府との協定を締結・発効し、連邦政府は州政府に対して、年間総額約5億加ドルの財政支援を行っている。2014年、連邦政府と各州政府は、旧労働市場協定から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（詳しくは、5（2）を参照のこと）した。

レッドシール・プログラム（Red Seal Interprovincial Standards Program）は、徒弟制度（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。特定職業に係る資格養成等に係る州間の基準を調和し、もって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、将来のベビーブーム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。

3 労働条件対策

(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 2-1-4 週当たり賃金の推移

(加ドル)					
年	2009	2010	2011	2012	2013
週給	822.74	852.07	872.82	894.71	910.74

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 2-1-5 賃金及び消費者物価上昇率の推移

(%)					
年	2009	2010	2011	2012	2013
賃金上昇率	1.5	3.6	2.4	2.6	1.8
物価上昇率	0.3	1.8	2.9	1.5	0.9

資料出所：カナダ統計局

週当たりの労働時間（民間非農業労働者）は30時間前後で推移している。

表 2-1-6 週当たり労働時間の推移

(時間)					
年	2009	2010	2011	2012	2013
週労働時間	30.1	30.3	30.5	30.6	30.4

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 2-1-7 労働災害の推移

(件)					
年	2008	2009	2010	2011	2012
労働災害による傷病	307,802	260,284	249,945	249,511	245,365
労働災害による死亡	1,035	939	1,014	919	977

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

(2) 労働条件対策の概要

労働条件対策は、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る。連邦法であるカナダ労働法典 (Canada Labour Code) は、国内労働者の約5%にあたる86万人を対象とする。これは、職業や労使関係は、憲法で規定する州政府が権限とする財産権及び私権に含まれていること、また、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³。なお、カナダ連邦法典のうち、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、10.00ドル (ニューブランズウィック州等) ~ 11.00ドル (オンタリオ州及びヌナブト準州) である。カナダ労働法典の対象である労働者に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 2-1-8 オンタリオ州における最低賃金 (2014年6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	11.00 (時給)	10.30 (時給)	9.55 (時給)	110.00 (日給)	12.10 (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。

(5) 労災保険制度

政府職員補償法 (Government Employees Compensation Act) でカバーされる連邦政府職員を除いて、各州政府が所管し、保険金の徴収、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2-1-9を参照のこと。

オンタリオ州の場合、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。保険金の徴収対象である事業主は、全額保険金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 (154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

■3) 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。

表 2-1-9 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。最低支給額は州により異なる。
	永久的な労働不能給付	州により異なり、収入の75%又は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。一部の州では就業能力の喪失度割合が10%未満の場合には一時金として支給される。
	遺族	寡婦（夫）及び子供に支払われる。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る。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。

給付（Benefits for Seriously Injured Workers）、遺族補償給付（Compensation Amount for Survivors）がある。

(6) 解雇規制

連邦法では正当な解雇事由⁴（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。解雇予告通知については、相当期間の給与の支払いで代替できる。勤続3ヶ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、使用者は、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。解雇手当については、5日分の賃金相当額に加えて勤続12月につき2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、内容は州によるが、一般に勤続期間が長いほど保護が手厚くなるようになっている。オンタリオ州では、個別解雇の場合、使用者は雇用者に対し、雇用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、解雇手当（書面通知から解雇日までの通常賃金相当）を支払う。また、4週間内の50人以上の集団解雇の場合、使用者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。

(7) 出産休暇及び育児休暇制度

連邦法では、使用者は、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再配置、業務内容の変更を雇用者からの申出に応じて実施しなければならない。6ヶ月以上の勤務実績がある者には、出産予定日の11週前から出産後17週間までの間の最大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52週間以内の間の最大37週間の育児休暇（Parental Leave）の取得が認められている。

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週前から最大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35週又は37週の育児休暇の取得が認められている。

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（Maternity and Parental Benefits）が適

■4) 詳細は、雇用・社会開発省ガイドライン（http://www.labour.gc.ca/eng/standards_equity/st/pubs_st/unjust.shtml）を参照のこと。

用され、出産・育児により40%以上賃金が減給された者に対して、被保険者期間の平均週間賃金の55%（上限514加ドル/週）が、出産給付として最大15週間、育児給付として最大35週間給付される。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(Quebec Parental Insurance Plan: QPIP) から支給される⁵。

4 労使関係施策

(1) 労使団体

2013年は、約473万5千人の労働者が労働組合に加入しており、組織率は30.0%だった。組織率は近年、北米自由貿易圏の形成等を原因として、逡減傾向にある。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(327万7千人)を持ち、組合員全体の約69.2%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。

表2-1-10 労働組合員数等の推移

	(千人、%)				
	2009	2010	2011	2012	2013
組合加入者	4,605	4,645	4,626	4,664	4,735
組織率	30.0	30.9	30.2	29.9	30.0

資料出所：雇用・社会開発省

(2) 労働争議の発生件数

労働争議の発生件数は、次のようになっている。

表2-1-11 カナダの労働争議による労働損失日数の推移

	(件、千人、千人日)				
年	2009	2010	2011	2012	2013
争議件数	157	174	149	281	164
参加人数	67	58	91	137	216
労働損失日数	2,163	1,202	1,351	904	1,499

資料出所：雇用・社会開発省

注：参加人数10人以上の争議を計上。

5 労働施策をめぐる最近の動向

(1) 外国人労働者雇用対策

移民とは異なる臨時外国人労働者は、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とともに、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のための制度として実施され、近年は約20万人以上の外国人労働者を受け入れている。一方で近年の国内失業率は7%台で推移しており、この原因として外国人労働者への過度の依存が従来から指摘されていたため、連邦政府は近年、要件に合致した高い技能を持つ外国人だけを迅速な審査で受け入れるための臨時外国人労働者プログラムの制度改革を累次にわたり行ってきた。

このような状況の中で、フードサービス業において、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報道により明るみになり、当業界や連邦政府への批判の声が強まったことから、2014年4月、連邦政府はフードサービス業における同プログラムの利用を一旦中止して、プログラム全体を大幅に見直すことを発表した。同年6月に雇用・社会開発省から発表されたプログラム改正案には以下の内容が含まれた。

- ・プログラムの枠組みを分ける基準として、従来の全国職業分類(National Occupational Classification: NOC)ではなく賃金レベルを採用する。各州の中央賃金よりも賃金が低い場合低賃金(low-wage)、高い場合高賃金(high-wage)として扱う。
- ・プログラム利用のため、労働市場影響評価(Labour Market Impact Assessment)を連邦政府に申請するための雇用主への申請料を、275加ドルから1,000加ドルに引き上げる。
- ・雇用主が臨時外国人労働者を利用するために必要な労働市場テストはより厳格かつ網羅的となる。雇用主は、プログラム申請に先立って、求人に応募したカナダ人の数、雇用主が面接したカナダ人の数、カナダ人が採用されなかった理由等を説明しなければならない。
- ・10人以上の従業員を雇用する雇用主は、プログラム申請に当たって、職場毎の従業員全体に占める低賃金臨時外国人労働者の割合(労働時間換算)を10%としな

■5) ケベック州両親保険制度では母親に対する給付だけでなく、父親に対する給付、母親と父親のどちらかで共有できる両親給付がある。詳しい内容はhttp://www.rqap.gouv.qc.ca/includes/tableaux/tab_synthese_prestations_en.htmlを参照のこと。

[北米地域にみる厚生労働施策の概要と最近の動向（カナダ）]

ければならない。（現時点で10%を超えている雇用主に対しては、経過措置が与えられる。）

- ・ 連邦政府は、失業率が6%を超えている地域のホテル宿泊、フードサービス、小売産業に対しては、原則、労働市場影響評価の申請を受理しない。
- ・ 高賃金臨時外国人労働者を採用する雇用主は、プログラム申請に当たって、将来的に訓練や積極的な求人を通じてカナダ人労働者に置き換えていくための計画の提出を要求される。

事前の州政府等との協議がない今般の連邦政府の発表は、特に、労働者不足問題を抱え、州内の労働力を臨時外国人労働者に多く頼っているアルバータ州等の西部各州を中心に批判の声があがっている。

(2) 職業訓練制度

国内の技能労働者不足は、2008年以前からアルバータ州等西部州において認識されつつあったが、経済不況からの立ち直りと高齢社会化の進行とともに、よりクローズアップされることになった。同問題は国内の全ての地域及び職種で発生しているわけではなく、科学・情報技術等の高度な技術が必要とされる職種や、建設、機械工、炭鉱等の熟練職（skilled trades）等に限定されていると一般に認識されている。

2013年3月、連邦政府は2013年度予算方針において、技能労働者不足を解消するために、職業訓練に関する新たな制度として、カナダ職業補助金制度（Canada Job Grant）を2014年春から導入することを発表した。その予算措置に当たっては、連邦政府は、州政府が独自に実施する州内の各種職業訓練プログラムに対する連邦財政支援からの予算振り替えを予定していたことから、既存の職業訓練プログラムに与える影響が大きいとして、州政府の多くがこの方針に反発。その後、補助金経費の連邦・州間の負担配分や制度開始時期等をめぐり、連邦と州が協議を行った結果、ケベック州については、ケベック州独自の職業訓練制度を継続し、カナダ雇用補助金制度には参加せず、それ以外の州についてはカナダ職業補助金制度を盛り込んだカナダ職業基金協定を締結することとなった。当制度について、連邦政府と州政府が合意した内容は以下の通り。

- ・ 従来、旧労働市場協定に基づき州政府に移転されてい

た職業訓練のための連邦補助金（全州総額5億加ドル/年）は、カナダ職業基金協定においても継続。

- ・ カナダ職業基金からの2億加ドルを、関係州が参加するカナダ補助金制度の財源とする。
- ・ カナダ雇用補助金制度は、雇用主の判断により、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、1人当たり最高1.5万加ドルまでを補助する。訓練経費につき、連邦政府が最大1万加ドル、雇用主が経費の1/3を負担する。州政府が制度を運営。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る。

国際機関による経済動向と今後の見通し及び雇用・失業等の

カナダ
(労働施策)

米
国

フ
ラ
ン
ス

ド
イ
ッ

ス
ウ
エ
ー
デン

英
国

E
U