

カナダ・ケベック州における親休業給付制度

—その取組と日本への示唆—

The Parental Benefits System in Québec, Canada: Suggestions for Japan

お がわ せい こ
小 川 誠 子

1. 本稿の主題

本稿は、ケベック親保険制度（Québec Parental Insurance Plan）と呼ばれるカナダ・ケベック州における親休業給付制度について論じるものである。

筆者は、これまで、日本のワーク・ライフ・バランスを追究するために、国のワーク・ライフ・バランス施策のレビュー⁽¹⁾、企業におけるワーク・ライフ・バランスの取組に関する考察⁽²⁾、国の育児休業制度と企業の育児休業取得率の検討⁽³⁾、などの作業を行ってきた。また、日本のワーク・ライフ・バランスの理解を深めていくために、カナダとの比較的观点を加えた次の2つの作業にも取り組んできた⁽⁴⁾。1つは、カナダ保健省が2001年に実施したワーク・ライフ・コンフリクト調査を手がかりとして、カナダにおけるワーク・ライフ・バランスの具体的内容を明らかにしつつ、その特徴を捉えていった⁽⁵⁾。もう1つは、カナダにおける親休業給付制度の変遷をレビューし、親休業取得率の推移を辿っていくことによって、カナダにおけるワーク・ライフ・バランスの現状把握を試みた⁽⁶⁾。それらの作業を通して、比較的观点から日本のワーク・ライフ・バランスをみていくための論点や視点を見出すことができた⁽⁷⁾。そこで確認された視点の1つとして、カナダの父親の親休業取得率の高さがある。カナダは父親の親休業取得率を2000年から2009年の間にかけ、2.9%から30.1%にまであげてきた⁽⁸⁾。さらに、2006年以降における父親の親休業取得に関しては、ケベック州の父親がかなり貢献していることが明らかとなり、それを支えるケベック親保険制度の重要性が浮き彫りにされた⁽⁹⁾。本稿は、その研究を引き継ぐものであり、ケベック州の高い父親の親休業取得率を支えているケベック親保険制度に焦点を据えて、カナダのワーク・ライフ・バランスの総合的把握に努めていきたいと考えている。

本稿の流れは、まず、ケベック州における家族政策・両立支援政策の歴史的展開を振り返り、ケベック親保険制度がそのプロセスのなかでどのように誕生したのかを探る。次に、ケベック州が家族政策や出生率問題において注目している、女性労働力率と合計特殊出生率の関係を考察するために、カナダ統計局（Statistics Canada）から入手したデータをもとに検討を加える。これらの作業を経て、ケベック親保険制度の内容を踏まえ、カナダ統計局のプロジェクト・マネージャーから得たデータに基づいて、ケベック州における父親の親休業取得の状況とその特徴を確認していく。それらの議論を踏まえつつ、少子化問題と深い関係を結ぶ日本のワーク・ライフ・バランスとの観点

から、ケベック州の親保険制度に着目する日本にとっての意味を議論する。

2. ケベック州における家族政策・両立支援政策の歴史的展開

ケベック州は、これまで家族政策に積極的に関わってきたという歴史がある⁽¹⁰⁾。その歴史的展開においては、最も大きな4つの労働組合における女性委員会 (women's committees) や Fédération des femmes du Québec と呼ばれる女性団体などが、重要な役割を果たしてきたといわれている⁽¹¹⁾。また、現在の家族政策の背景には、「子育て支援」と「親休業」のさらなる充実を求める2つの連盟による積極的な働きかけもあった⁽¹²⁾。さらに、女性の地位に関する審議会 (Status of Women Council) と家族と子どもに関する審議会 (Council of the Family and Children) などといった諮問機関も、家族政策と仕事と生活の統合 (work-life integration) に関する議論を醸成していく上で重要な役割を担ってきた⁽¹³⁾。

ケベック州における家族政策・仕事と家庭の両立支援に関する政策は、第Ⅰ期 (ー1987)、第Ⅱ期 (1987ー1996)、第Ⅲ期 (1997ー2002)、第Ⅳ期 (2003ー)、の4つの時期に分けて次のように捉えられている⁽¹⁴⁾。第Ⅰ期は、1980年代の初期にはじまる。困難な経済状況と向き合うなかで、家族政策に対する社会的関心が高まってゆく。そのような状況のなかで、1981年、ケベック州政府は、ケベック州の家族に関する問題を明らかにした上で、総合的な観点から政策の作成に取り組んでいくことを、担当大臣に対して求めている。部局間の委員会が設置され、幅広いデータが集められるなかで、1984年10月から1985年5月にかけて、“Green Book” という政府刊行物が、広く国民の意見を求めるために発行された。また、ケベック州の異なる地域で13のフォーラムが開催されている。1986年4月に刊行された調査報告書においては、州政府だけではなく職場、学校、労働組合、経営者団体なども、家族を総合的にサポートすることが求められた。第Ⅰ期は、厳しい経済問題と向き合うなかで、家族問題をケベック州の社会全体の問題として考えていくことの重要性を示した時期であると捉えることができるだろう。

第Ⅱ期は、首尾一貫した家族政策の導入を目指した時期である。この時期に設立された専門部局 (Family Secretariat) は、州のすべての部局とともに家族政策の調整を進めていった。第Ⅱ期の社会的議論の中心的なテーマは、「家族」と「家族のための経済的支援の確立」についてであった。なお、審議会は、公的機関、民間、コミュニティ・セクターと共に開催されている。

第Ⅲ期は、ケベック州において、ケベック独立党 (Parti Québécois) が政権を担った時期であり、家族政策の転換期を迎えている。この時期の特徴は、ケベック州が、カナダ連邦政府とは異なる親休業プランの採用に向けて歩み始めたことである。それは、1990年代のコミュニティ、労働組合、女性団体からの要求によって動き始めたものであった。ケベック州政府は、新しい制度を導入していくために、家族政策に関する “White Book” (白書) を刊行している。さらに、この時期のもう1つの特徴は、公的な保育サービスの充実が推進されたことであり、州政府は、約20,000の5歳以下の子どものための保育スペースを確保していくことを求めた。その達成には10年の歳月がかかっ

たが、2007年に達成することができた⁽¹⁵⁾。ケベック独立党の公的支援の中心は、保育サービスの拡充であったが、そこにおいてはカナダの他の州に比べて明らかな違いを見出すことができる。例えば、1992年から2004年にかけて、ケベック州の保育スペースの増加率は310.4%に達していたが、ケベック州以外の9つの州の平均はわずか33.5%という数値であった⁽¹⁶⁾。アルバータ州に関しては7.2%の割合で、プリンス・エドワード・アイランド州に関しては0.6%の割合で減少している⁽¹⁷⁾。

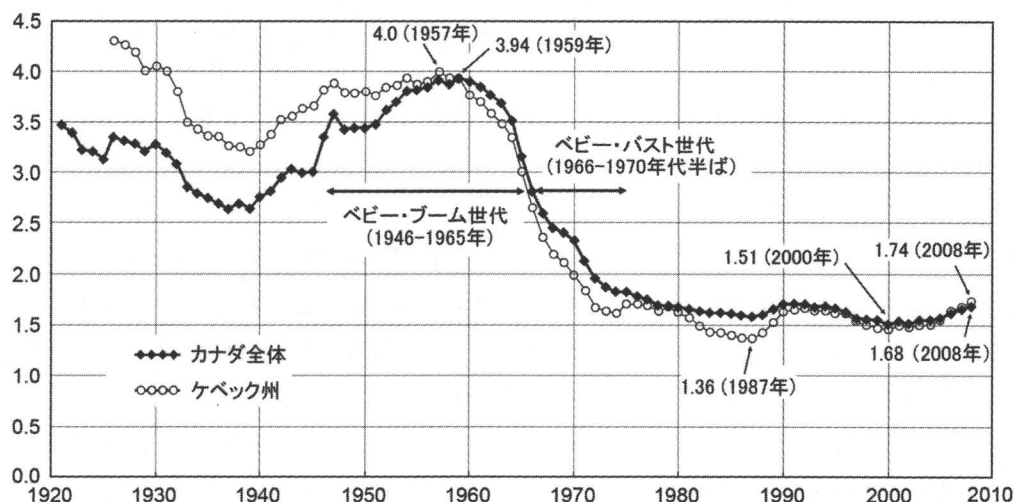
第Ⅳ期は、ケベック親保険制度の導入が、その特徴の1つとして位置づけられている。ケベック州は、より良い親休業制度を求めて、カナダ連邦政府とは異なる制度導入に必要とされる資金を要求した。その結果、2005年3月、カナダ連邦政府との間で経済的合意に達したケベック州は、新たな一歩を歩きはじめることとなった。2006年1月、ケベック州は、カナダ連邦政府とは異なる独自のケベック親保険制度の運営に取り組み始めた。その制度は、雇用形態や男女に関わらず平等に利用できることと、より多くの柔軟性とより高い給付金を提供していくことを目指している。なお、ケベック州が、家族政策・ワーク・ライフ・バランス問題・出生率問題において、参考にしている国や地域は、カナダやアメリカではなく北欧（ワーク・ライフ・バランス）やフランス（家族政策や出生率問題）を中心とするヨーロッパであるといわれている。

3. 女性労働力率と合計特殊出生率の関係

特に、フランスは、高い女性の労働力率のなかで一貫してケベック州より高い合計特殊出生率を記録しており、ケベック州は、このフランスの女性労働力率と合計特殊出生率の関係に着目しているのである⁽¹⁸⁾。フランス政府における諮問機関の報告書は、「出生率は、男女の関係がより進化した先進国では、女子労働力率が高いほど高くなる」と分析し、女性が働くことと出生率の関係について、「三段階進化説」を紹介している⁽¹⁹⁾。それによると、まず、「男は外、女は家庭内労働」で出生率が高い「伝統的な段階」があり、発展途上の国がこれにあたるという。次に、女性が外で働き出生率が下がる「移行段階」が訪れる。イタリアなどがこの段階に位置づけられており、子どもと仕事のジレンマから出生数が減る段階であると捉えられている。3つ目の「現代段階」では、女性労働力率が高く出生率も再浮上するか、合計特殊出生率が1.4から2.0の間で安定する段階であると示されている。フランスは「現代段階」にあり、出生率の高さは、女性が仕事と家庭を両立しやすいようどんな援助があるかによると考えられている。ケベック州は、このフランスの「三段階進化説」を重視しているとみることができるだろう。

図1は、カナダ全体とケベック州の合計特殊出生率を表したものである⁽²⁰⁾。1920年代から1950年代前半にかけては、ケベック州の方がカナダ全体よりやや高い傾向にあったが、1950年代後半以降は、同じ様な傾向を辿ってきている。第二次世界大戦終了後のカナダ全体の合計特殊出生率の最高値は1959年の3.94であり、ケベック州の最高値は1957年の4.0である。一方、カナダ全体の合計特殊出生率の最低値は2000年の1.51であり、ケベック州の最低値は1987年の1.36%である⁽²¹⁾。ケベック州の方が低い数値を記録している。が、注目すべきは、ケベック親保険制度が導入された2006年

図1 カナダ全体とケベック州における合計特殊出生率の推移

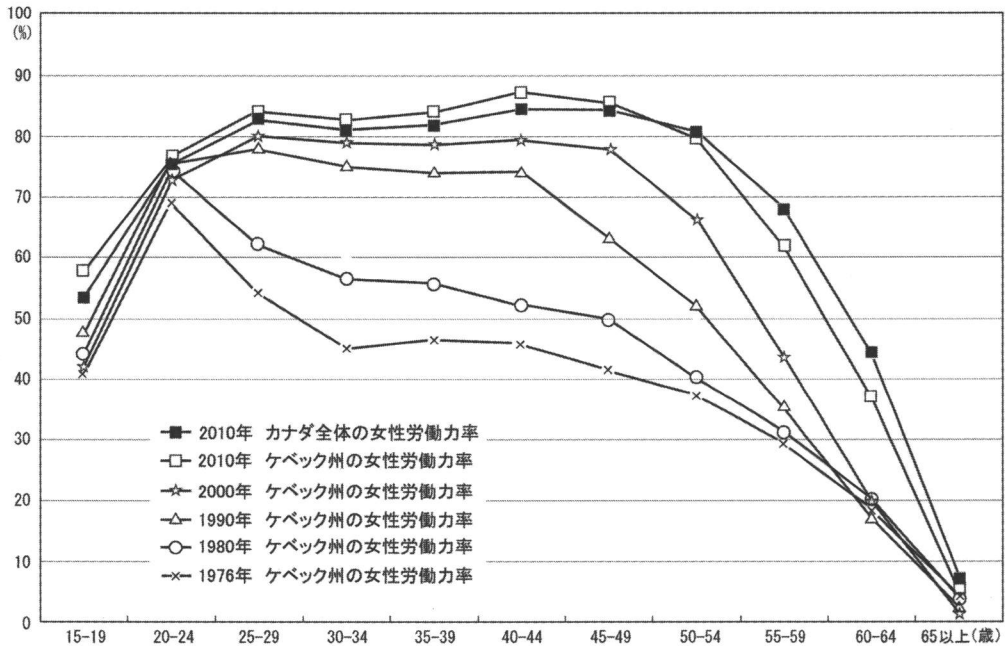


資料出所：カナダ統計局（Statistics Canada）よりデータ入手し、そのデータに基づいて筆者作成。

を境にして、ケベック州の合計特殊出生率がカナダ全体の数値を上回っているという事実である。2005年の合計特殊出生率は、カナダ全体の1.57に対してケベック州は1.54であったが、2006年は、それぞれ1.61と1.65となっている⁽²²⁾。また、2005年に76,346人であったケベック州の出生数は、2006年には81,938人となっている⁽²³⁾。そこでみられた7.3%の増加率は、1926年以降のケベック州において、1975年の9.3%に続いて2番目に高い数値となった⁽²⁴⁾。なお、Tremblay, D.-G. は、2005年のケベック州の出生数を76,250人、2006年の出生数を82,500人と示した上で、その増加率である8%は、1909年以降のケベック州において最も高い数値であると捉えている⁽²⁵⁾。本稿は、カナダ統計局から直接入手したデータをもとに算出してある。さらに、2008年の合計特殊出生率は、カナダ全体の1.68に対してケベック州は1.74となっており（図1）、その差が徐々に拡大してきている⁽²⁶⁾。

図2は、1976年以降のケベック州の年齢階級別女性労働力率の変遷を表したものである。1976年は、女性労働力率が低く30代前半にはいわゆる「くぼみ」が形成されていたが、1990年にはその「くぼみ」はほぼ消失し、2000年以降は逆U字型となっている。ケベック州の年齢階級別女性労働力率は、カナダ全体の年齢階級別女性労働力率と同じような傾向を辿ってきたが⁽²⁷⁾、その数値は若干異なる。例えば、1980年のカナダ全体における15才以上の女性労働力率は50.6%であるが、ケベック州は46.4%でありその差は4.2%であった⁽²⁸⁾。また、1980年代のその差の平均は4.5%、1990年代には3.8%、2000年代には2.2%となっている⁽²⁹⁾。このように差は縮小されていくが、15歳以上の女性労働力率を眺めてみると、カナダ全体の女性労働力率の方がケベック州よりやや高い傾向がみられる。しかし、15歳から49歳に限定してみると、やや異なる様相がみえてくる。その年代の女性労働力率を1976年からみてみると、2003年以降に関しては、ケベック州の女性労働力率の方がカナダ全体よりも高くなっているのである（表1）。表1は、ケベック州の女性労働力率とカナダ全体の

図2 ケベック州における年齢階級別女性労働力率の変遷



資料出所：カナダ統計局（Statistics Canada）よりデータ入手し、そのデータに基づいて筆者作成。

女性労働力率の差を表したものである。ケベック州の女性労働力率の方が高い場合とその差が0の場合は、網かけをしている。ここで明らかなことは、2000年まではカナダ全体の女性労働力率の方がケベック州より高い傾向を示してきたが、2001年に入るとケベック州の女性労働力率の方が高くなる年齢集団が現れてくるようになる、ということである。そして、2003年になると、ケベック州の女性労働力率の方がカナダ全体より高くなるという傾向が顕著に現れるようになる。また、最も新しい2010年のデータでは、ケベック州の女性労働力率の方がカナダ全体より完全に高い数値となっていることがわかる（図2と表1）。

カナダ全体もケベック州も、先述した「三段階進化説」においては、フランスと同様に3つ目の段階である「現代段階」に入っていると思われる。だが、15歳から49歳に限定して女性労働力率をみるならば、ケベック州の方が女性労働力率も合計特殊出生率もカナダ全体より高い数字を維持していることから、ケベック州の方がカナダ全体より一歩進んでいると捉えることができよう。そして、その一歩を進ませた大きな推進力の1つが、ケベック親保険制度の導入であったということは、誰も疑うことのない事実なのであろう。

ただし、ケベック州の家族政策が目指しているものは、出生率の回復だけではない⁽³⁰⁾。職業上における男女平等、子どもの権利、父親の育児関与を視野に収めたなかで家族政策が展開されていること⁽³¹⁾を見逃してはならないのであろう。なお、ケベック社会において、ケベック親保険制度に対する反対が全くないわけではない⁽³²⁾。例えば、大規模な企業と製造業・輸出業に関わる経営者団

表1 カナダ全体とケベック州における女性労働力率の比較

年齢	1996年	1997年	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年
15-19	-7.3	-8.5	-7.3	-8.2	-9.7	-8.8	-4.4	-2.2	-1.1	-1.6	-3.8	-1.3	1.6	2.5	4.2
20-24	-2.7	-2.3	-1.4	-2.1	-1.2	0.4	1.4	3.2	1.9	2.4	1.3	1.2	0.3	-0.2	1.7
25-29	-2.1	-1.2	-0.8	-0.9	-0.2	-1.0	-2.0	0.6	0.4	0.1	1.4	2.7	0.9	0.1	1.5
30-34	-2.3	-2.4	-1.1	-1.7	-0.6	-1.4	0.6	0.7	1.9	1.7	0.6	1.3	2.9	2.6	1.6
35-39	-1.8	-1.1	-2.8	-1.0	-0.9	0.3	1.2	0.4	1.6	1.0	1.9	0.2	1.9	3.8	2.0
40-44	-3.0	-1.5	-1.6	-2.0	-1.5	-0.5	-0.2	0.4	-0.7	0.0	-0.3	1.0	0.9	1.7	2.9
45-49	-3.9	-3.2	-3.7	-2.2	-1.6	-1.2	-0.3	-1.4	-1.2	0.6	0.9	1.4	1.0	1.2	1.3
50-54	-6.0	-6.8	-5.4	-5.5	-4.6	-3.5	-3.3	-1.2	-2.9	-1.4	-2.0	-0.4	-1.2	-0.5	-0.9
55-59	-7.3	-8.7	-7.7	-9.1	-9.6	-9.2	-9.4	-8.4	-6.7	-8.8	-5.9	-4.0	-4.9	-4.6	-5.6
60-64	-7.7	-6.9	-7.2	-10.0	-7.2	-9.5	-7.3	-8.1	-6.9	-7.0	-8.8	-8.9	-6.6	-7.6	-7.2
65-69	-0.9	-1.0	-1.2	-1.5	-1.8	-1.4	-1.7	-1.5	-1.3	-1.5	-1.1	-1.5	-1.8	-2.0	-2.2

資料出所：カナダ統計局（Statistics Canada）よりデータ入手し、そのデータに基づいて筆者作成。

註：表の数値は、ケベック州の女性労働力率とカナダ全体の女性労働力率の差である。ケベック州の女性労働力率の方が高い場合とその差が0の場合は、網かけをしてある。

体は、ケベック親保険制度の考え方に対して好意的であるが、その一方で、約20,000の小規模の企業が参加している経営者団体は、反対の姿勢を貫いている⁽³³⁾。より多くの企業から理解を得ていくためには、まだまだ多くの課題が残されているといえよう。

4. ケベック親保険制度の特徴

表2は、家族政策・両立支援政策の第Ⅳ期において導入されたケベック親保険制度を、カナダ連邦政府の制度と並べて表したものである⁽³⁴⁾。2つの制度の違いに関しては、別稿においてふれたことがあるが、そこで捉えたケベック親保険制度の特徴は、①両親の間でシェアすることができない父親休業給付が導入されたこと、②自営業に従事する人も支給の対象に加えられたこと、③受給資格を得るための最低労働時間数が課されなくなり、休業の前年度の所得が基準となったこと、④給付のための待機期間を廃止したこと、⑤2つのプランからの選択が可能になったこと、⑥給付額が増額したこと、の6つである⁽³⁵⁾。

また、実際の受給資格に関しては、次のように細かい説明が加えられている⁽³⁶⁾。1つ目は、給与所得者（wage earner）に対してであり、①2006年1月以降に誕生したあるいは養子となった子どもの親であること、②受給がはじまる日にケベック州に住んでいること、③仕事から離れていること、あるいは少なくとも40%以上の所得の減額があること、④休業の前年度に2,000カナダドル以上の所得があること、⑤ケベック親保険制度のもとで保険を払うこと、が求められている。2つ目は、自営業従事者（self-employed worker）に対してである。給与所得者との違いは、②の受給

表2 カナダ連邦政府とケベック州における親休業給付制度

	カナダ連邦政府の制度	ケベック基本プラン	ケベック特別プラン
受給資格要件	600時間の就労	2,000カナダドルの収入	
自営業従事者	支援なし	支援あり	
休業前所得の保障率と給付期間	55%（50週間）	70%（30週間） 55%（25週間）	75%（43週間）
低所得者の保障率	80%まで	80%まで	
保険対象となる年収内の上限額	41,100カナダドル （1ドル≒77円と換算して、約3,160,000円）	60,500カナダドル （1ドル≒77円と換算して、約4,660,000円）	
待機期間	2週間	なし	
休業期間	15週間（出産休業） 35週間（親休業） 父親休業はなし	18週間（出産休業） 32週間（親休業） 5週間（父親休業）	15週間（出産休業） 25週間（親休業） 3週間（父親休業）

資料出所：Doucet, A., McKay, L., & Tremblay, D.-G., Canada and Québec: Two policies, one country, Kamerman, S. B., & Moss, P. (eds.), *The politics of parental leave policies: Children, parenting, gender and the labour market*, The Policy Press, Great Britain, 2011, p.41をもとに筆者作成。

資格のなかに、受給が始まる前年度の12月31日にケベック州に住んでいることが加えられたことと、③の受給資格の内容が「自営の仕事から離れていること、あるいは労働時間を40%以上短縮すること」に置き換えられたことである。3つ目のタイプは、自営業従事者でもある給与所得者（wage earners who are also self-employed）である。このタイプの受給資格は、2つ目の自営業従事者と似ているが、その違いは、自営業従事者に対する③の受給資格以外に、「給与所得に関わる仕事から離れること、あるいは40%以上の給与所得の減額があること」が加えられている。先述した通り、受給の対象者が自営業従事者に拡大されたことが、ケベック親保険制度の特徴の1つである。労働人口の15%を自営業者が占めているという状況が、受給対象の拡大をもたらしたといわれているが⁽³⁷⁾、カナダ統計局に自営業従事者による親休業給付金の申請者数を尋ねたところ、その数はあまりにも少ないのでデータを算出するのは困難であるということであった⁽³⁸⁾。受給の対象者を自営業従事者にも拡大し制度の充実に努めたが、制度の利用充実はまだまだ時間が求められているのかもしれない。

その他、ケベック親保険制度では、ケベック州内における養子縁組に対して次のような規定がある⁽³⁹⁾。子どもが到着した日を定めているが、次の5つの養子縁組のタイプによって異なっているのである。1つ目は、家族間の養子縁組（intrafamily adoption）である。このタイプは、養子縁組の目的で裁判所にその申請書が提出された日とされている。2つ目は、里親として育てた子どもをその後養子として迎える養子縁組（foster-to-adopt adoption）である。このタイプは、実際に家族にとして迎えられた日とされている。3つ目は、一般的な養子縁組（regular adoption）であり、

このタイプは、2つ目と同様に実際に家族として迎えられた日と定められている。4つ目は、里親に育てられていた子どもを養子として迎え入れる養子縁組 (adoption of a child already placed in a foster family) である。2つ目のタイプと4つ目のタイプの違いは、2つ目のタイプは里親と養子として迎え入れる親が同一人物であるのに対して、4つ目のタイプは里親と養子として迎え入れる親が全く異なる人であるということである。このタイプの子どもの到着日は、1つ目のタイプと同様に養子縁組の目的で裁判所にその申請書が提出された日とされている。5つ目のタイプは、伝統的なイヌイット族の養子縁組 (customary Inuit adoption) である⁽⁴⁰⁾。このタイプは、実際に家族として迎えられた日が到着日として定められている。

このように、5つのタイプの養子縁組を想定して子どもが到着した日を定めていることから、養子縁組は、ケベック州の家族政策・両立支援政策やケベック親保険制度において、重視されていることがわかる。なお、養子縁組に関して、カナダ連邦政府の制度との比較的观点から共通点・相違点を探っていくことは、今後の研究課題として残しておきたい。

5. ケベック州における父親の親休業取得の状況とその特徴

ケベック親保険制度の最も重要な柱の1つは、母親とシェアすることができない父親休業の導入にある。この制度は、北アメリカにおいては唯一の制度である⁽⁴¹⁾。ケベック州は、父親休業制度が発達している北欧をモデルとして⁽⁴²⁾、父親休業制度の本格的導入に踏み切った。ちなみに、アイスランドでは3か月間、ノルウェーやスウェーデンでは2か月間の母親とシェアすることができない父親休業の制度が導入されている⁽⁴³⁾。

表3は、カナダ統計局のプロジェクト・マネージャーから入手したデータであり、2004年から2010年にかけてのケベック州以外の州とケベック州における父親の親休業取得率と父親が申請した親休業期間の平均を示したものである⁽⁴⁴⁾。なお、2006年以降のケベック州における父親の親休業のなかには、母親とシェアすることができない父親休業と母親とシェアすることができる親休業の2つが含まれている。ケベック州以外の州と2004年と2005年のケベック州においては、母親とシェ

表3 ケベック州以外の州とケベック州における父親の親休業取得率と平均親休業期間

		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
ケベック州 以外	父親の親休業取得率 (%)	7.3	10.7	9.7	9.6	10.4	12.8	11.1
	父親の平均親休業期間 (週)	18.0	7.5	17.4	16.4	12.8	17.9	13.9
ケベック州	父親の親休業取得率 (%)	17.9	27.8	48.4	73.6	74.9	79.1	77.6
	父親の平均親休業期間 (週)	6.2	11.1	7.3	7.4	7.2	8.1	7.1

資料出所：カナダ統計局 (Statistics Canada) のプロジェクト・マネージャーから入手したデータをもとに算出した上で筆者作成。

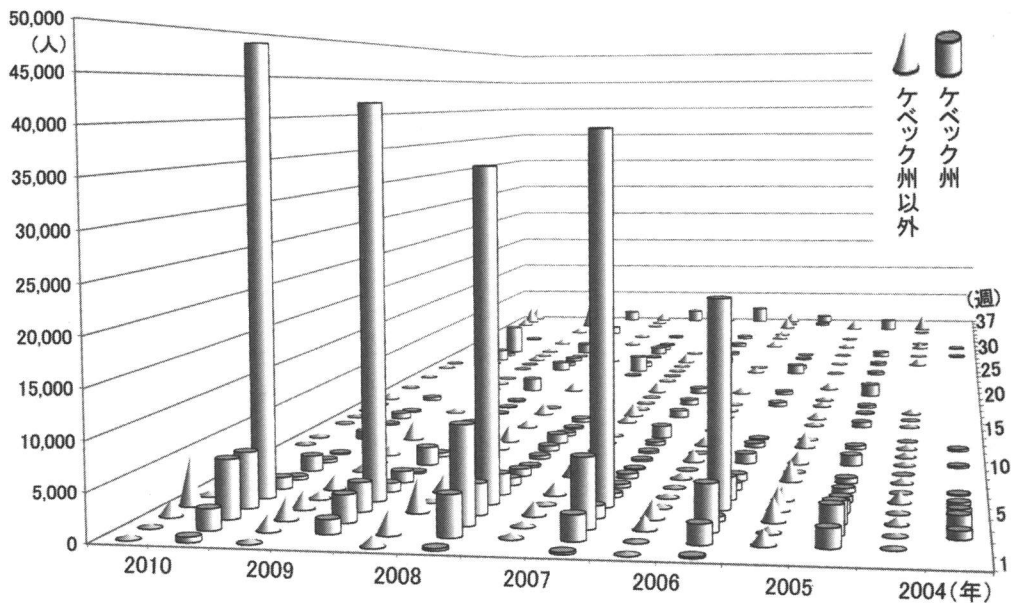
註：父親の親休業取得率は、雇用保険やケベックプランに加入している父親をベースとして算出している。親休業の取得を申請した父親の人数に関しては、“Don't know” “Refused” “Not stated” にあてはまる数値は除いて算出してある。

アすることができる親休業のみである。

表3によると、ケベック州の父親の親休業取得率は、母親とシェアすることができない父親休業が導入された2006年には48.4%となり、2005年に比べると20.6%の増加となっている。さらに、2007年には73.6%となり、2010年には若干減少したものの、着実にその数値を伸ばしてきているとみることができよう。伸び悩んでいるケベック州以外の州における父親の親休業取得率とは、対照的な数値となっている。しかし、父親が申請した親休業の平均期間に関しては、様相が異なる。ケベック州の2005年の父親の親休業期間の平均は11.1週であったが、2006年には7.3週と減少しているからである（表3）。かつて、Marshall, K. は、2005年には13週であった父親の申請した平均親休業期間は、2006年に7週間に半減していると述べたことがある⁽⁴⁵⁾。一方、ケベック州以外の州において、2005年の父親が申請した親休業期間の平均は7.5週であったが、2006年には17.4週と増加している（表3）。ちなみに、Marshall, K. は、2005年に11週間であった父親が申請した平均親休業期間は、2006年にはケベック州とは逆に17週間に増加したと述べている⁽⁴⁶⁾。Marshall, K. とは数値がやや異なるものの、父親の親休業期間に関しては、長期化が進むケベック州以外の州と短期化が進むケベック州との間で、二極化が進んでいることを確認することができる⁽⁴⁷⁾。

また、図3は、ケベック州以外の州とケベック州における父親の親休業期間からみた申請人数を示したものである。母親とシェアすることができない父親休業が導入された2006年以降においては、5週間の親休業を取得しようとした父親の増加が顕著となっている。2004年には771人、2005

図3 ケベック州以外の州とケベック州における父親の親休業期間からみた申請人数



資料出所：カナダ統計局（Statistics Canada）のプロジェクト・マネージャーから入手したデータをもとに算出した上で筆者作成。

年には1,299人の申請者しかいなかったが、2006年には21,853人、2007年には39,137人、2008年には35,215人、2009年には41,879人、2010年には48,139人の父親が5週間の親休業を取得するために申請を行なった⁽⁴⁸⁾。これは、3週間の父親休業が含まれているケベック特別プランを利用する親よりも、5週間の父親休業が含まれているケベック基本プランを利用する親たちが圧倒的に多いことを意味している。そして、図3からも、父親の休業期間の長期化が進んでいくケベック州以外の州と短期化が進んでいくケベック州という二極化が進んでいる側面を容易に読み取ることができる。が、ケベック州においては、長期間にわたる親休業の取得を目指している父親たちが存在していることにも目を向けなければならないのであろう。例えば、2004年から2010年までの最も長い親休業を取得しようとしたケベック州の父親の人数に着目してみると、2004年に35週の親休業を取得するために申請を行なった父親は0人（ケベック州以外は2,332人、ケベック州は30週が最も長く145人が申請）、2005年に35週の申請を行なった父親は1,581人（ケベック州以外は1,420人）、2006年に37週の申請を行なった父親は1,030人（ケベック州以外は1,535人）、2007年に37週の申請を行なった父親は2,352人（ケベック州以外は960人）、2008年に37週の申請を行なった父親は1,766人（ケベック州以外は1,258人）、2009年に37週の申請を行なった父親は1,449人（ケベック州以外は2,241人）、2010年に37週の申請を行なった父親は0人（ケベック州以外は1,825人）となっている⁽⁴⁹⁾。ちなみに、2010年のケベック州は31週が最も長く、142人の父親が取得のための申請を行なった⁽⁵⁰⁾。これらの数値からは、ケベック州のなかにおいても、短期と長期の二極化が進んでいることが考えられるのではないだろうか。上述した父親の休業期間が長期化傾向にあるケベック州以外の州と短期化傾向にあるケベック州との間で進んでいる取得期間の二極化は、実は、ケベック州の内部においても進んでいることを明らかにすることができるのだらう。

6. 日本への示唆

これまでの議論を踏まえつつ、少子化問題と密接な関係をもつ日本のワーク・ライフ・バランスとの関連から見てきた最も重要な視点は、ケベック州とカナダ連邦政府の少子化問題に対する捉え方の違いであろう。先にも述べたが、筆者は、以前に、カナダ保健省によるワーク・ライフ・コンフリクト調査を手がかりとして、カナダにおけるワーク・ライフ・バランスの具体的内容を明らかにしつつ、その特徴を捉えたことがある。そこでは、カナダのワーク・ライフ・バランスは、働く人々の「健康の維持」が重要な柱となって組み立てられていることをその特徴として示した⁽⁵¹⁾。そして、カナダでは、移民政策によって労働力の安定を維持していくという考え方が根強く残っており、少子化が労働力不足に直結する不安が少ないという状況が、ワーク・ライフ・バランスと少子化問題の結びつきの弱さにつながっているのではないかと結論づけた⁽⁵²⁾。

しかし、ケベック州の家族政策・両立支援策の歴史的展開のレビューを通して、やや異なる視点が見えてきた。それは、ケベック州の家族政策やワーク・ライフ・バランス問題において、出生率の問題が強く意識されているからである。ケベック州が、フランスの女性労働力率と合計特殊出生

率の關係に注目している点は実に興味深い。15歳から49歳に限定した話ではあるが、2003年以降は、ケベック州の女性労働力率の方がカナダ全体の労働力率より高くなり、2006年以降は、ケベック州の合計特殊出生率はカナダ全体の数値を上回っているという事実は、先にも述べた通りである。そして、この事実は、上述したフランスの女性労働力率と合計特殊出生率の關係から捉えた「三段階進化説」を支えるデータの根拠として、きわめて貴重なものとして捉えることができないだろうか。また、ケベック親保険制度による父親休業の導入の意味も大きく、父親の育児関与が合計特殊出生率に与える影響も忘れてはならないのだろう。日本は、「三段階進化説」において、「移行段階」に位置づいていると思われる。女性労働力率の向上は、合計特殊出生率の低下をもたらすというイメージが強く残る日本社会において、「三段階進化説」をわかり易く伝えくれるケベック州のデータには、日本の少子化対策（ワーク・ライフ・バランス）を考えていく上で、多くの示唆が含まれているといえよう。

日本のワーク・ライフ・バランスは、少子化問題との關係で論じられることが多いが、その点に關しては、働く人々の「健康の維持」を重視するカナダにおけるワーク・ライフ・バランスとは異なる。しかし、カナダの1つの州であるケベック州に目を向けてみると、そこでは、少子化問題も重視している側面があり、日本のワーク・ライフ・バランスとの共通点を見出すことができる。それゆえ、日本にとって、ケベック州の家族政策やワーク・ライフ・バランス問題、出生率の問題、それらの問題に取り組む過程のなかで導入されたケベック親保険制度に注目していくことは、重要な意味をもっていると捉えることができる。

なお、ケベック州における父親休業取得の特徴に關しては、今回はその状況を確認することにとどまったが、ケベック州において進んでいる父親の親休業期間の長期と短期の二極化の状況とその背景に關しては、今後も着目していきたいと考えている。

—註—

- (1) 小川誠子「ワーク・ライフ・バランスの概念とその展開—ワーク・ライフ・バランス施策を中心として—」『教育研究』（青山学院大学教育学会紀要）第53号，2009，pp.197-211.
- (2) 小川誠子「ワーク・ライフ・バランスの取組に關する考察—大企業を中心として—」『生涯学習・社会教育研究ジャーナル』第3号，2009，pp.1-15.
- (3) 小川誠子「ワーク・ライフ・バランス施策の検証—育児休業制度と育児休業取得率の観点から—」『教育研究』（青山学院大学教育学会紀要）第54号，2010，pp.185-198.
- (4) カナダのワーク・ライフ・バランスに關する研究としては、品田充儀「カナダ国民の『ワーク・ライフ・バランス』の実態—2001年—2008年政府調査研究報告書からの示唆—」『神戸学院法学』第38巻，第3・4号，2009，pp.271-315，飯島香「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—」『筑波法政』第48号，2010，pp.41-64などが参考になる。また、渥美由喜「世界のワーク・ライフ・バランス事情 8—カナダ—」『共同参画』12月号，2008，http://www.gender.go.jp/main_contents/category/kyodo/200812/200812_07.html（8/15/2011）も参考になる。
- (5) 小川誠子「カナダにおけるワーク・ライフ・バランスの展開—カナダ保健省によるワーク・ライフ・

- コンフリクト調査を手がかりとして—』『生涯学習・社会教育研究ジャーナル』第4号, 2010, pp.1-24.
- (6) 小川誠子「カナダにおける親休業給付制度に関する考察—ワーク・ライフ・バランスの日本・カナダ比較研究に向けて—」『教育研究』(青山学院大学教育学会紀要)第55号, 2011, pp.173-188.
- (7) 小川誠子「カナダにおけるワーク・ライフ・バランスの展開」*op. cit.*, pp.17-20, 小川誠子, *op. cit.*, 2011, pp.185-186.
- (8) 小川誠子, *op. cit.*, 2011, p.180.
- (9) *Ibid.*, pp.182-184.
- (10) Tremblay, D.-G., A new regime for paid parental leave in Québec, *Sloan Work and Family Research Network*, Boston: Boston College, Vol. 11, No8, 2009. http://wfnetwork.bc.edu/The_Network_News/62/corner.htm (8/5/2011).
- (11) Doucet, A., McKay, L., & Tremblay, D.-G., Canada and Québec: Two policies, one country, Kamerman, S. B., & Moss, P. (eds.), *The politics of parental leave policies: Children, parenting, gender and the labour market*, The Policy Press, Great Britain, 2011, p.38.
- (12) *Ibid.*
- (13) *Ibid.*
- (14) *Ibid.*, pp.38-40. なお、ケベック州の市レベルにおける家族政策に関しては、Tremblay, D.-G., & Darchen, S., Municipal family policy and work-family articulation: The case of five Québec municipalities. *Canadian Journal of Regional Science* (online version, ISSN:1925-2218) Vol.33, No.1, 2011, pp.15-32 を参照されたい。 <http://www.cjrs-rcsr.org/V33/1/3-33-1-TREMBLAY-DACHAN.pdf#search=%27Municipal%20family%20policy%20and%20workfamily%20balance%27> (8/10/2011).
- (15) Tremblay, D.-G., Paid parental leave: An employee right or still an ideal? An analysis of the situation in Québec in comparison with North America, *Employee Responsibilities and Right Journal*, Vol.22, No.2, 2010, p.91.
- (16) Human Resources and Skills Development Canada, *Supporting Canadian children and families: Addressing the gap between the supply and demand for high quality child care*, Report from the ministry advisory committee on the government of Canada's child care spaces initiative, Ottawa: Human Resources and Skill Development, 2007. http://www.hrsdc.gc.ca/eng/publications_resources/social_policy/mac_report/page24.shtml (8/6/2011).
- (17) *Ibid.*
- (18) Doucet, A., McKay, L., & Tremblay, D.-G., *op. cit.*, 2011, p.40.
- (19) 牧陽子『産める国フランスの子育て事情—出生率はなぜ高いのか—』明石書店, 2008, pp.17-18.
- (20) カナダ全体のみの合計特殊出生率に関しては、小川誠子「カナダにおけるワーク・ライフ・バランスの展開」*op. cit.*, p.11において示したことがある。
- (21) カナダ全体における合計特殊出生率の最低値である1.51は、2000年と2002年に記録された数値であるが、本稿では、最初の2000年のみを最低値を記録とした年として提示してある。
- (22) カナダ統計局 (Statistics Canada) より入手したデータによる。
- (23) 同上
- (24) 同上
- (25) Tremblay, D.-G., *op. cit.*, 2010, p.89.
- (26) 2008年の合計特殊出生率が、現時点でカナダ統計局が把握している最も新しい数値である。
- (27) カナダ全体の年齢階級別女性労働力率の変遷に関しては、小川誠子「カナダにおけるワーク・ライフ・バランスの展開」*op. cit.*, p.9を参照されたい。
- (28) カナダ統計局より入手したデータによる。
- (29) 同上
- (30) Doucet, A., McKay, L., & Tremblay, D.-G., *op. cit.*, 2011, p.40.
- (31) *Ibid.*
- (32) *Ibid.*

- (33) *Ibid.*
- (34) ケベック親保険制度に関しては、Tremblay, D.-G., *op. cit.*, 2010, pp.94-96, Tremblay, D.-G., & Genin, E., Parental Leave: From perception to first-hand experience, *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol.30, No.9/10, 2010, pp.533-534も参考になる。なお、カナダ連邦政府の制度については、小川誠子, *op. cit.*, 2011, pp.174-179を参照されたい。
- (35) 小川誠子, *op. cit.*, 2011, pp.178-179. ケベック親保険制度の6つの特徴に関しては、Phipps, S. A., Working for working parents: The evolution of maternity and parental benefits in Canada, *IRPP Choices*, Québec: Institute for Research on Public Policy, Vol.12, No.2, 2006, p.10. <http://www.irpp.org/choices/archive/vol12no2.pdf> (8/19/2011) を参考にしている。
- (36) ケベック親保険制度のホームページより。 http://www.rqap.gouv.qc.ca/travailleur_salarie/conditions_en.asp (8/19/2011)。
- (37) Tremblay, D.-G., More time for daddy: Québec leads the way with its new parental leave policy, *Our Schools/Our Selves*, Spring 2009, p.225. <http://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National%20Office/2009/04/More%20Time%20for%20Daddy.pdf> (6/13/2011)。
- (38) カナダ統計局のプロジェクト・マネージャーからの回答による (9/8/2011)。
- (39) ケベック親保険制度のホームページより。 http://www.rqap.gouv.qc.ca/includes/tableaux/tab_synthese_prestations_en.html (8/19/2011)。
- (40) イヌイットの養子縁組に関しては、岸上伸啓『極北の民カナダ・イヌイット』弘文堂, 1998, pp.101-120が詳しい。それによると、イヌイット社会には、大別して2つのタイプの養子縁組があったという。1つは、「交換としての養子縁組」(adoption as exchange)であり、もう1つは、「ケアテイカーシップとしての養子縁組」(adoption as caretakership)であった。「交換としての養子縁組」には、養子をとる養父母が、子どもと交換するために実の両親にプレゼントを贈り、その後も引き続きプレゼントを贈り続けることが義務づけられていた。「ケアテイカーシップとしての養子縁組」は、養子が養家で新たな権利を獲得する一方で、実家でのもとの権利も保持することができた。つまり、新旧両方の両親が、その子どもに対し相互に義務を負っていたのである。
- (41) Tremblay, D.-G., *op. cit.*, 2010, p.95.
- (42) *Ibid.*
- (43) *Ibid.* なお、各国の父親休業に関する制度は、O'Brien, M., Fathers, parental leave policies, and infant quality of life: International perspectives and policy impact, *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, Vol.624, No.1, 2009, pp.190-213が参考になる。
- (44) 2002年から2009年におけるケベック州とケベック州以外の父親休業取得率の推移に関しては、小川誠子, *op. cit.*, 2011, p.183において図示してある。
- (45) Marshall, K., Fathers' use of paid parental leave, *Perspectives* (Catalogue no.75-001-X), Statistics Canada, Ottawa: Minister of Industry, Vol.9, No.6, 2008, p.9. http://dsp-psd.pwgsc.gc.ca/collection_2008/statcan/75-001-X/75-001-XIE2008106.pdf (8/15/2011)。
- (46) *Ibid.*, p.10.
- (47) 父親の休業期間の長期化が進んでいくケベック州以外の州と短期化が進んでいくケベック州という二極化に関しては、小川誠子 *op. cit.*, 2011, pp.182-183において、Marshall, K. のデータを用いつつ指摘したことがある。本稿では、実際にカナダ統計局から入手したデータを用いて確認する作業を行なった。
- (48) カナダ統計局のプロジェクト・マネージャーより入手したデータによる。
- (49) 同上
- (50) 同上
- (51) 小川誠子「カナダにおけるワーク・ライフ・バランスの展開」 *op. cit.*, p.18.
- (52) *Ibid.*