

カナダ・オンタリオ州の休暇法制に関する基礎考察

——ワーク・ライフ・バランスの視点から——

烏蘭格日楽

はじめに

近年、日本では、女性の活躍促進やワーク・ライフ・バランスの推進などが政策目標の1つとしてかけられており、社会的要請も高まっている。ワーク・ライフ・バランスについては、労働法の基本理念に組み入れられ（労働契約法3条3項）、育児介護休業法26条においても配慮規定が設けられている。また、長時間労働の是正を目的として2018年に働き方関連法において時間外労働の上限規定が罰則付きで定められた。さらに、近時、「生活時間アプローチ」が提唱されている。浅倉教授によれば、「生活時間の確保＝労働時間短縮は、労働者自身の生命や健康ためだけではなく、公共的活動のためにも不可欠だからこそ、職場における問題であると同時に、家族や地域住民などすべての人を巻き込んだ重要課題である」⁽¹⁾。一方、働く女性の関係でいえば、男女雇用機会均等法⁽²⁾を中心に、育児介護休業法、女性活躍推進法など一連の立法・法改正を経て、女性労働に関連する法制度が一応の完成に至っているといえる。このような一連の動きのなかで、労働者個人において、ワーク・ライフ・バランスがとれた働き方が図られるよう期待が寄せられている。ワーク・ライフ・バランスと経済成長は車の両輪であり、若者

(1) 浅倉むつ子「『金持ち』ではなく『時間持ち』になろう」労旬1903・04号（2018年）7頁。

(2) 2006年の法改正において、それまでの片面的な性格から男女を問わない差別禁止法に進化した。

が経済的に自立し、性や年齢などに関わらず誰もが意欲と能力を発揮して労働市場に参加することは、国の活力と成長力を高め、ひいては、少子化の流れを変え、持続可能な社会の実現にも資することとなる⁽³⁾。

しかし、今日においても長時間労働の実態が根本的な解決には至っておらず、また、男女間の賃金格差やキャリア形成の隔たりは依然として解消されていない。このような状況は、当然のように長時間労働に従事することや出向・配転が命じられるなどこれまでの雇用慣行がもたらす影響が大きいと考えられる。したがって、働き方の改革や法規制の見直しが必要であり、男女を問わずすべての労働者が家族責任、育児・介護、自己啓発、地域活動への参加などの仕事以外の活動に応じて、生活時間を確保し、仕事との生活の双方に均衡のとれた時間配分を行うためには、労働時間の短縮と休暇制度の充実化は切実な課題である。

このような問題意識に基づき、本稿において、ワーク・ライフ・バランスのとれた働き方の実現のためにどのような法制度が必要であるのか、カナダ・オンタリオ州の法制度について基礎考察を試みる。カナダでは、女性の労働参加率は高く、2021年において85.1%に達し、また、雇用率も81.6%に達している⁽⁴⁾。その背景には、手厚い家族政策があることに加え、男女問わず、家庭生活と職業生活の調和がとれるよう各種休暇制度が充実していることを指摘できる。以下においては、カナダの労働法の特徴を確認したうえで、オンタリオ州法における休暇制度、2021年に立法された、いわゆる「つながらない権利」(Right to Disconnect law)の保障、出産・育児休暇制度について概観し、その特徴を模索したい。

(3) 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」

https://www.cao.go.jp/wlb/government/20barrier_html/20html/charter.html

(4) Economic and Social Reports, *Measuring the value of women's contribution to the Canadian economy: New insights based on recent work*

<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2023002/article/00001-eng.htm>

I カナダ労働法の特徴

1. カナダの法制度の概観⁽⁵⁾

(1) 国家体制及び法圏

カナダは英連邦内の立憲君主国である。国家体制は連邦制を採用し、独立の立法権限を有する10の州と連邦直轄の3つの準州から構成される。法体系は英米法圏に属し、かつ、イギリスの植民地であったことからイギリスの法文化に類似しているが、1982年に憲法典の中に「権利及び自由に関するカナダ憲章」が規定されて以降、アメリカ法の影響が強まっている。フランス系住民が多いケベック州の州法は大陸法圏に属する。これは、ケベック州が1763年にフランスからイギリスに割譲される際、私法の分野におけるフランス法の支配が認められたためである。カナダの司法制度は、最高裁判所、連邦裁判所、州裁判所から構成される。

(2) 連邦と州の権限

カナダにおける連邦と州の権限配分は、1867年英領北アメリカ法（the British North America Act）（91条・92条）に定められており、1982年憲法法律によって改正された。1867年憲法法律第91条は、第92条に列挙され、州議会に排他的に与えられた事項に該当しない事項について、連邦議会が平和、秩序および良き統治（peace, order and good government）のために立法権を行使することを認めている。第91条では限定列挙ではないとしつつ、連邦議会の権限が及ぶ30の事項があげられ、第92条においては、州の立法者の排他的権限として15の事項が定められている。これらの明文の権限には労働関係の規制権限は含まれておらず、その立法管轄の所在は解釈問題で

(5) カナダ法の概要について、佐藤信行「カナダの憲法と法律」日本カナダ学会編『はじめて出会うカナダ』（有斐閣、2009年）97頁、日原雪恵「職場における『パワー・ハラスメント』に関する比較法的考察—カナダのハラスメント規制を素材に—」東京大学法科大学院ローレビュー Vol.14（2019年11月）119頁以下を参照。

あった。しかし、1925年のイギリス枢密院司法委員会の判決以来、労働関係の規制権限は原則として州の管轄に属するとする判例理論が定着するに至っている。

2. カナダの労働法制—連邦法と州法

(1) カナダ労働法の特徴

カナダの労働法の特徴として、①地方分権的性格が強いこと、②集団的労使関係法が重要であることがあげられる。すなわち、カナダには連邦法と10州それぞれの労働法という11の労働法体系が併存しており、カナダの労働法制の基本的特徴は、きわめて強い地方分権的性格を帯びている点にある。また、カナダの労働法においては、集団的労使関係法が重視される。カナダは、アメリカと同様、適正交渉単位制と排他的交渉代表制を中核とした「北米型労使関係システム」を、その労使関係の基本的枠組みとして採用している⁽⁶⁾。

なお、法の適用に際し、あくまでも産業によって決められるため、企業が連邦法人であるか州法人であるかによって変わることはなく、また、企業の所在地によって変わるものでもない。たとえば、銀行は連邦政府の規制を受けるため、オンタリオ州にある銀行にもサスカチュワン州にある銀行にも同じく連邦雇用法が適用される。他方、カナダの全土で事業を展開する州の規制が適用される雇用主の場合、オンタリオ州の従業員にオンタリオ州の雇用法が適用され、サスカチュワン州の従業員はサスカチュワン州の雇用法の適用対象となる。

(6) カナダでは、労働契約によってカバーされる労働者と労働協約によってカバーされる労働者が完全に峻別されており、労働協約は労働契約に優先することはもとより、その対象者は、労働契約に基づく契約ないし不法行為法上の訴訟を裁判所に提起できない。労働協約の適用を受けるべき労働者（労働組合員およびそれ以外の交渉単位内労働者）は、自らの権利と利益を擁護し、確保するためには労働協約に規定された手続きを利用しなければならない。

(2) 連邦労働法制 (Federal Employment Statutes)

連邦労働法が適用されるのは、運輸・鉄道・航空・電信電話・放送・郵便・金融等の公益産業分野に限られ、その他の労働者には各州の労働法が適用される。

連邦労働法制として、主に、雇用基準法、労使関係法、労働安全衛生法と人権法がある。これらの法令は原則として州の法令と同様であるが、保障される権利について若干の違いがある場合がある。なお、カナダでは連邦の法律が適用される従業員は 10% 程度である⁽⁷⁾。

一方、年金制度および雇用保険法は、連邦および州法の規制たる対象産業の両方に適用される。前者の年金制度は、資格要件を満たす従業員が退職時に年金給付として受給できるものあり、後者の雇用保険法には、失業時の給付に加え、出産休暇や育児休業などの一時的な休業期間中の法定要件を満たす労働者に対する部分的な所得保障としての給付金も含まれる。

(3) オンタリオ州の労働法制 (Ontario Employment Statutes)

雇用に関するオンタリオ州の主な法律は次のとおりである。①中核をなすのは 2000 年雇用基準法 (The Employment Standard Act, 2000 以下、ESA) である。同法において、労働時間、賃金、時間外労働、各種休暇、解雇および退職を含む労働者にとって保障されるあらゆる権利と基準が定められている。②人権法典 (Human Rights Code) においては、特定の禁止事由に基づく差別やハラスメントが禁止されている。③ 1995 年労働関係法 (Labour Relations Act, 1995) は、労働者の労働組合を結成する権利と団体交渉の促進を目的としている。④労働安全衛生法 (Occupational health and Safety Act (OHSA)) においては、安全な職場作り、労災の防止などについて規定され、さらに、職場での暴力や嫌がらせに関する規定も含まれる。⑤

(7) Kathryn J. Filsinger. *Employment law for Business and Human Resources Professionals*, revised fourth edition, Edmond Montgomery Publications Limited. 2020.p.12.

1997年職場安全保障法（旧労働者災害補償法）（Workplace Safety and Insurance Act, 1997 (formerly the Workers' Compensation Act)）においては、労働者の業務上の傷害や疾病を補償する無過失保険プランが規定されている。⑥賃金公平／衡平法（Pay Equity Act）においては、賃金差別について禁止され、10人以上の労働者を雇う雇用主は、同一労働同一賃金の支払い義務を負う。

II オンタリオ州 ESA における有給休暇

ESAにおいて、有給の休暇として、有給公休日（法定休日）、年次有給休暇が定められている。

1. 有給公休日（Public holidays）⁽⁸⁾

オンタリオ州の労働者は、州の9つの法定休日（法定休日）に有給で仕事を休む権利を有する。雇用主は、労働者に対して休日給与（holiday pay）の支払い義務を負う。

9つの有給公休日とは、元日、ファミリーデー（2月の第3月曜日）、グッドフライデー（復活祭の日曜日の前の金曜日、通常、3月22日から4月25日までの間に位置する）、ビクトリアデー（5月25日の前の月曜日）、カナダデー（7月1日（日曜日と重なる場合は、7月2日））、労働者の日（9月の第1月曜日）、感謝祭（10月の第2月曜日）、クリスマス（12月25日）、ボクシングデー（12月26日）である⁽⁹⁾。

法定休日の就労について、使用者は、労働者が書面によって同意した場合

(8) ESA, ss. 24 to 32. Jeremy Hann. *Ontario Employment Law Handbook*, Thirteenth edition, LexisNexis Canada Inc. 2020. p.8-12.

(9) ファミリーデーは、2007年に新しい祝日として導入されたものである。これらのほか、ESAにおいて義務付けられてないが、多くの雇用主は8月の最初の月曜日やその他の休日を与える場合もある。

にのみ命じることができる。法定休日に就労した場合、割増賃金が支給される⁽¹⁰⁾。

2. 有給休暇 (Vacation Time) と休暇手当 (Vacation Pay)⁽¹¹⁾

ESA において、有給休暇と休暇手当は異なる別個の権利として定められている。労働者においては、休暇手当を受け取る権利があっても、一定の勤続期間が求められる有給休暇を取得できない場合もある。

(1) 有給休暇 (Vacation Time)

労働者は、同一の雇用主のもとで12ヵ月継続勤務した場合、2週間の休暇を取得できる。同一の雇用主の下で5年以上勤続している者は、毎年3週間の有給休暇を取得できる。

休暇について、連続取得を原則とし、労働者は、少なくとも1週間単位で取得しなければならない。なお、労働者が書面によって分割取得を請求できるが、1週間未満の単位で取得できるのは、当事者間で書面による合意が成立した場合に限られる。

労働者は休暇の時季について指定できる。ただし、業務上の必要性に基づいて、使用者は時季変更を命じることができる。

労働者は、雇用主との間で書面による合意および雇用基準局長の承認を得て (approval of the Director of Employment Standards)、休暇の一部または全部を放棄することができる。

(2) 休暇手当 (Vacation Pay)

月給制や年俸制の者は、有給休暇を取得した全期間が有給であるため、休暇を取得しても給与額に影響はない。一方、時給制で働く者の場合、仕事を

(10) 実際、休日給与の計算は非常に複雑であり、2017年の法改正において簡易化が図られた。

(11) ESA, ss. 33 to 41. Kathryn, *supra* note 7, p.261-263.

休むと賃金は支給されない。そのため、休暇の他、季節労働者、パートタイム労働者、臨時労働者を含むすべての労働者に適用される休暇手当が制度化されている。具体的には、労働者の勤続年数に応じて賃金の4%に相当する手当（10日分相当）が支給され、勤続年数が5年以上の労働者に対しては、賃金の6%に相当する額（15日分相当）の手当が支給される。

休暇手当の算定の際の「賃金」には、時間外手当、公休日手当なども含まれる。

さらに、休暇期間とは異なり、休暇手当は入社した1時間目から発生する。したがって、たとえば、短期間で退職する労働者においても、退職時までの手当が受けられる。つまり、3日間しか働かなかった労働者は、その3日間の賃金の4%に相当する手当を受け取る権利を有する。

労働者は、休暇期間の場合と異なり、休暇手当を放棄することはできない。

実際、多くの雇用主は、10年間または15年間継続勤務した労働者に対して、法定の基準を上回る休暇（4週間の休暇）および休暇手当（賃金の8%に相当する額）を与えており、職場の傾向としては、余暇の重要性について強く認識されているようである⁽¹²⁾。

Ⅲ ESAにおける法定休暇（無給休暇）⁽¹³⁾

2019年1月1日の時点で、ESAでは14の法定休暇が定められている。それらのうち、家庭内暴力または性暴力を理由とする休暇の一部（5日間）を除き、その他のすべての休暇は無給である。

14の休暇には、妊娠・出産休暇、育児休暇、家庭内暴力または性暴力を理由とする休暇、病気休暇、家族責任休暇、忌引き（死別）休暇、家族介護

(12) Kathryn, *supra* note 7, p.262.

(13) Kathryn, *supra* note 7, p.267-279. Jeremy, *supra* note 8, p.14-22.

者休暇、家族医療休暇、重病休暇、子の死亡休暇、犯罪関連の子の失踪休暇、臓器提供者休暇、緊急事態宣言時の休暇⁽¹⁴⁾、予備役休暇⁽¹⁵⁾がある。以下においては、病気や家族責任関連の休暇について概観する。出産・育児休暇に関しては、項を改めて検討する。

1. 病気休暇（Sick Leave）、家族責任休暇（Family Responsibility Leave）、忌引き（死別）休暇（Bereavement Leave）⁽¹⁶⁾

従来の「個人の緊急事情に基づく休暇」が、2019年1月1日より、病気休暇、家族責任休暇、忌引き（死別）休暇の3つに区分化された。労働者がこれら3つの休暇を取得するためには、使用者の下で少なくとも連続して2週間勤務していることを要件とする。同要件は新しく追加された内容である。

(1) 病気休暇、家族責任休暇、忌引き（死別）休暇とは

労働者は、「病気、怪我、または医療上の緊急事態」のために、暦年あたり最大3日間の病気休暇を取る権利を有する⁽¹⁷⁾。これには、病気やケガのため予定されていた手術も含まれる。ただし、医学的な治療の必要性がない場合、または病気やケガと関連性のない美容整形は含まれない。

労働者は、病気、ケガ、医療上の緊急事態、または所定の家族に関連するその他の緊急事態のために、家族責任休暇として、暦年あたり最大3日間の休暇を取得できる⁽¹⁸⁾。医学上の急事態については、病気休暇と同様である。また、「緊急事態」には、たとえば、ベビーシッターが病気で就労できないとの連絡があったとき、親の住居に侵入者が入ったとき、子どもが病気にか

(14) Declared Emergency Leave (ESA, s. 50.1)。

(15) Reservist Leave (ESA, s. 50.2) 予備役休暇中の労働者は、他の法定休暇中の者と異なり、福利厚生制度に引き続き参加する権利を有しない。

(16) <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=9f0eIe7d-6c45-4de4-83fb-3d990ccac6ee>

(17) ESA, s. 50.

(18) ESA, s. 50.0.1.

かり、労働者の勤務時間外にクリニックの予約が取れなかったとき、などがあげられる。他方、結婚式やスポーツ大会に参加するための休暇は、緊急事態に該当しない。

労働者は、家族が死亡した場合、暦年で最大2日間の忌引き（死別）休暇を取得できる⁽¹⁹⁾。この休暇は、葬式や追悼式への出席の場合のみならず、財産関係の処理に対応するためにも取得できる。

(2) 3つの休暇に共通するルール

この3つの休暇に関して、共通の規定が置かれている。

i) 「状況に応じた合理的な」(reasonable in the circumstances) 証明の提出

使用者は、労働者に対して、「状況に応じた合理的な」証明の提出を求めることができる。どのようなことが「状況に応じた合理的な」場合に該当するかについては、ガイドラインにおいて示されている。

病気休暇の場合、休暇の長さ、証明書の手入可能性や費用にもよる。使用者は、医療従事者（医師、看護師、または心理学者など）からの医療メモを求めることができる。ただし、この医療メモには、労働者の病状または治療に関する情報を記載してはならず、あくまでも、予想される休暇の期間、労働者が医療専門家にかかった日付け、メモを発行した医療専門家が直接診察したか否かの記載に限られる。他方、家族の病気、ケガ、または医療上の緊急事態のために休暇を取る場合において、使用者は、医療専門家からの医療メモの提供または家族の病状の詳細について情報提供を求めることができない⁽²⁰⁾。

(19) ESA, s. 50.0.2.

<https://www.ontario.ca/document/your-guide-employment-standards-act-O/bereavement-leave>

(20) <https://www.ontario.ca/document/your-guide-employment-standards-act-O/family-responsibility-leave>.

忌引き（死別）休暇の場合、「合理的な証明」には、死亡診断書、葬儀場からの通知、公表された死亡記事、追悼式の印刷されたプログラムのコピー、または財産問題について話し合うための法律事務所からの連絡なども含まれる⁽²¹⁾。

ii) 手続きなど

これらの休暇については、半日単位で取得できる。

休暇日数は、すべて暦年単位で計算される。未使用の場合においても翌年に繰り越すことはできない。

労働者は、休暇を取得するにあたり、休暇に入る前、もしくは事後に速やかに口頭または書面によって使用者に通知しなければならない。通知義務を怠ったことに対する罰則の適用はない。

なお、個別契約による合意や労働協約上の定めが ESA の基準を上回る場合は、その有利な条件が ESA の休暇規定より優先的に適用される。

2. 家庭内暴力または性暴力を理由とする休暇 (Domestic or Sexual Violence Leave)⁽²²⁾

使用者のもとで連続して 13 週間以上雇用されている労働者は、労働者の本人やその子どもが家庭内暴力や性暴力の被害を受けたり、または被害を受ける恐れがある場合には、復職が保障された休暇 (Protected Leave) を取得できる。

労働者は 1 暦年あたり最大 10 日間の休暇、または最大 15 週間の休暇を請求できる。後者の最大 15 週間の休暇は、より長く継続的な休暇の必要性に対応するためである。暦年の途中で雇われた労働者も要件を満たせば、この休暇を取得できる。なお、未取得の場合、翌年に繰り越すことはできない。

(21) <https://www.Ontario.ca/document/your-guide-employment-standards-act-O/bereavement-leave>.

(22) ESA, s. 49.7.

労働者の請求する休暇が短期であるか長期であるかに関わりなく、使用者は、5日分の賃金支払い義務を負う。実際、使用者は、各暦年の最初の5日間に対して賃金を支払っている場合が多いようである。これは、ESAに定められている法定休暇のうち、賃金支払いが義務づけられている唯一の休暇である。

休暇について、労働者は可能な限り事前に請求する必要がある。長期の15週間の休暇の場合は書面によって行わなければならない。事前通知が不可能な場合は、事後速やかに通知をしなければならない。

他の休暇と同じく、使用者は労働者に対して「状況に応じて合理的な」休暇であることの裏付けを求める権利を有する。何が「合理的」と言えるかについては、休暇の長さや証拠の入手可能性と費用などの要因によって異なる⁽²³⁾。また、使用者は、労働者の休暇に関連する情報の秘密を保護するためのルールを作成しなければならず、労働者の同意を得て、限られた範囲内でのみ開示できる。

3. 家族医療休暇 (Family Medical Leave)⁽²⁴⁾

労働者は、26週間以内に死亡する可能性が高い深刻な状態にいる家族の世話やサポートのために、52週間の期間中最大28週間の無給休暇を取得できる。

休暇の取得に際し、労働者は、家族の病状が深刻な状態であり、26週間以内に死亡する可能性が高いことを示す医療従事者から出された証明書を提出しなければならない。

ここでいう対象家族の範囲は非常に広い。配偶者、労働者または配偶者の親、子、労働者の兄弟姉妹、労働者または配偶者の祖父母、継祖父母、孫または継孫、労働者の義理の兄弟姉妹、労働者または配偶者の叔父母・甥また

(23) <https://www.ontario.ca/document/your-guide-employment-standards-act-O/domestic-or-sexual-violence-leave>.

(24) ESA, s. 49.1.

は姪、労働者の孫、叔父母、甥、姪の配偶者、本項の目的に照らし家族の一員として指定された者（Any individual prescribed as a family member for the purpose of this section）などがあげられている。

この休暇制度の目的は、病気の家族に「ケアまたはサポート（care or support）」を提供するためでなければならず、これには、直接ケアを提供すること、または介護提供者によるケアを手配するための時間、感情的なサポートなどが含まれる。

家族医療休暇は、企業の規模や労働者の勤続年数に関わりなく取得でき、さらに、家族責任、家族の介護、重大な病気、および子の死亡休暇などの休暇とあわせて取得することもできる。

家族医療休暇を希望する労働者は、原則として書面で事前に請求する必要がある。それが難しい場合は、休暇開始後速やかに通知する必要がある。

この28週間の休暇について連続して取得する必要はないが、週単位での取得が求められる。また、複数人が同一の家族の世話をするために休暇をとる場合、休暇の合計が52週間の期間中28週間となる。たとえば、母親が子供の世話をするために25週間の家族医療休暇を取得した場合、父親が取得できるのが3週間となる。この規定は、家族が同一の使用者に雇われているか否かを問わない。

家族医療休暇は、対象家族が死亡した週の最終日、52週間の休暇期間が終了する週の最終日、または28週間の家族医療休暇の最終日のいずれか早い日に終了する。

なお、この休暇規定は、連邦雇用保険法における給付の受給と連動しており、使用者は、家族医療休暇を取得する労働者に対して雇用記録を発行しなければならない⁽²⁵⁾。

(25) ただし、雇用保険の給付には最低勤務時間に関する要件があるため、休暇を取得した者のなかには、雇用保険の給付を受けられない場合もある。

4. 家族介護者休暇 (Family Caregiver Leave)⁽²⁶⁾

労働者は、「深刻な病状 (serious medical condition)」を持つ家族のケアやサポートのために、暦年あたり最大8週間の無給休暇を取ることができる。この場合、家族が「深刻な病状」であることを示す医療従事者（医師だけでなく、登録された看護師または心理学者を含む）からの証明書を提出しなければならない。

この休暇は、対象家族に対して、直接介護を行うほか、ケアの手配、心理的または感情的なサポートの提供も含まれる。家族の特定の1人を介護または支援する場合に休暇を取得できる。

対象家族の範囲は、家庭医療休暇の範囲より限定的であるものの、やはりかなり広い。配偶者、労働者または配偶者の親（里親含む）、子、労働者または配偶者の祖父母、継祖父母、孫、継孫、子の配偶者、労働者の兄弟姉妹、当該労働者が介護など世話をしている親族、本項の目的に照らし家族の一員として指定された者 (Any individual prescribed as a family member for the purpose of this section) があげられており、労働者にとって家族同様の者も含まれる (including someone who is like family)。

労働者は、休暇を取得するとき、雇用主に対して書面で申請する必要がある。

同制度については、家族責任休暇、家庭医療休暇、重病休暇および子の死亡休暇などの休暇とあわせて利用することができる。

5. 重病休暇 (Critical Illness Leave)⁽²⁷⁾

6ヵ月以上継続勤務している労働者は、重病の成人家族のケアまたはサポートをするために、52週間以内に最大17週間の無給休暇を取得できる。未成年の子供（18歳未満）が重病である場合、この休暇期間は最大37週間

(26) ESA, s. 49.3.

(27) ESA, s. 49.4.

となる。休暇について連続または分割取得できる。

「重病」とは、健康状態が悪化し、病気やケガによって生命が危険にさらされている状態をさす。慢性疾患は含まれない。

医療機関による証明書の提出が必要である。証明書には、重病であること、家族のケアまたはサポートが必要であることおよび必要な期間を記載しなければならない。

「対象家族」の範囲は、家族医療休暇の対象家族とほぼ同じであり、労働者にとって家族同様の者も含まれる。

重病休暇は、合計期間がそれぞれ 17 週間または 37 週間を超えない範囲内で、家族間で共有できる。なお、52 週間の期間が終了した後も家族が重病の状態である場合は、資格要件を満たしていれば、労働者は他の休暇を取得できる。

6. 子の死亡休暇 (Child Death Leave)⁽²⁸⁾・犯罪関連の子の失踪休暇 (Crime-Related Child Disappearance Leave)⁽²⁹⁾

6 ヶ月以上継続勤務している労働者は、子の死亡（犯罪との関係の有無にかかわらず）または犯罪に関連して子が失踪した場合、最大 104 週間（52 週間から増加）の無給休暇を取得できる。後者については、状況に照らして子供が犯罪に巻き込まれたりして行方不明になった可能性が高い場合が想定されている。

ここでいう、「子」とは、18 歳未満の子、継子、里子をさす。

休暇期間について共有できるが、同一の子を対象とする場合は、期間の合計が 104 週間となる。

(28) ESA, s. 49.5.

(29) ESA, s. 49.6.

7. 臓器提供者休暇 (Organ Donor Leave)⁽³⁰⁾

同一の使用者に少なくとも13週間以上雇われている労働者は、臓器提供者休暇を取得できる。休暇に入る2週間前に書面によって請求しなければならない。状況によって2週間の期間がない場合は可能なかぎり速やかに提出しなければならない。

使用者から求められた場合、同休暇の適用を受けられる証明として、医師の診断書を提出しなければならない。

休暇期間は13週間である。ただし、労働者が臓器提供のために職務を再開できない状態にあることを示す医師の証明書がある場合は、さらに、13週間延長できる。

IV 法定休暇中の従業員の権利⁽³¹⁾

ESAに定められている法定休暇は無給であるが、休暇を取得する(した)労働者に対して、次のような権利が保障されている。その趣旨は、法定休暇の取得により不利益な影響をもたらされることを防ぎ、労働者が法定休暇を取得しなかった場合と同じような状態を保障するためである。

1. 原職復帰の権利 (right to reinstatement)

法定休暇が終了した労働者は、原職復帰権を有する。使用者は、労働者の休暇に入る前の従前業務が存する場合は、その従前の業務に配置しなければならない。従前の業務がなくなっている場合は、同等の業務 (comparable position) に配置しなければならない。後者については、従前の業務が存在しなくなっている場合に限られる。また、「同等の業務」とは、賃金が休暇前の水準と同じでなければならない。また、職務、責任の程度、勤務場所、労

⁽³⁰⁾ ESA, s. 49.2.

⁽³¹⁾ ESA, ss. 51 to 53. Kathryn, *supra* note 7, p.280-281.

働時間、雇用の安定性、および昇進の機会にも大きな変動がないことを意味する。

一方、使用者は、経営上の事由に基づき人員整理を行っている（行った）など、法定休暇の取得と関連しない事由に基づく場合にのみ、労働者を復帰させる義務を免れうる。この場合、使用者は、法定休暇の取得と雇用の終了との間に関連性がないことを証明する責任を負う。

原職復帰できなかったまたは原職復帰直後に解雇された労働者は、州の労働省（Ministry of Labour Ontario）に申立てをすることができる。労働省においては、直ちに休暇前の業務に復職させるよう命じられた例もみられる。

2. その他の権利など

法定休暇の取得者には、昇給、勤続年数の継続、既得権（right to salary plus increases, right to accrue seniority, right to retain benefits）が保障される。

法定休暇から復職する労働者に対しては、少なくとも休暇に入る前に得ていた額の賃金が支払われるとともに、休暇期間中に行われた昇給についても、その支給が保障される。

法定休暇中の労働者は、休暇を取らなかった場合と同じく、勤続年数の継続が保障される。

休暇期間中には、さまざまな既得権が保障される。たとえば、使用者は、労働者に対して休暇前に提供していた年金プラン、生命保険、延長健康保険プラン、歯科プランなどの福利厚生プランの保険料の使用者負担分を引き続き支払う必要がある。ただし、労働者がこれらのプランに必要な保険料の自己負担分を支払わないことについて、書面によって選択した場合に限って、例外が認められる。

法定休暇をとった労働者は、有給休暇の取得権を失わない。使用者の同意を得て、連続して取得することもできる。

その他、法定休暇を取得した労働者に対する不利益取り扱い禁止される。

V 妊娠・出産・育児に関する休暇制度³²⁾

妊娠・出産・育児に関する休暇は無給の法定休暇に含まれる。

カナダ連邦法 (Canadian Labour Code (CLC)) によれば、使用者は、妊娠から出産後 24 週間までの間は、労働者からの申出に応じて母子の健康に影響を及ぼすような業務から他の業務への配置転換、業務内容の変更を行わなければならない。また、6 ヶ月以上の継続勤務者に対しては、出産予定日の 11 週間前から出産後 17 週間までの間、最大 17 週間の出産休暇 (Maternity Leave) および、出産日または育児が必要になった日から 52 週間以内に最大 37 週間の育児休暇 (Parental Leave) の取得が保障されている。休暇期間に対して賃金支払い義務はない³³⁾。

州法においても同様の制度があり、オンタリオ州において、妊娠・出産・育児に関する休暇制度は州の ESA に定められており、その内容は、連邦法 (CLC) の内容とほぼ同じである。

もっとも、オンタリオ州では、1960 年代まで、妊娠は解約または解雇の正当な事由 (just cause) に該当すると考えられていたが、女性の社会進出の増加にもとない、法改正が行われ、1972 年に ESA において妊娠休暇規定が導入された。その後、1975 年の法改正において、休暇から復帰する労働者に対して、原職復帰が権利として保障された。一方、育児休暇は、妊娠・出産休暇について法定化されてから約 20 年後 (1990 年) に、家庭の役割に

³²⁾ Kathryn, *supra* note 7, p.268-272. 日本語の文献として、さしあたり、所浩代「カナダにおける妊娠・出産・育児に関する休暇・休業法制—オンタリオ州・ケベック州・連邦の法制度比較—」島田陽一・三成美保・米津孝司・菅野淑子編著『「尊厳ある社会」に向けた法の貢献—社会法とジェンダー法の協同』(旬報社、2019 年) 381 頁以下。

³³⁾ 連邦法については、所浩代・前掲注³²⁾ 389 頁以下、日本労働研究研修機構「2017 年海外情勢報告 [カナダ]」57 頁を参照。

適応するための時間を両親に与えることを目的として定められた。

1. 妊娠・出産休暇（Pregnancy Leave）

ESAにおいて、17週の出産休暇（産前産後休暇）が保障されている。これは、妊娠開始17週以後に妊娠中絶をした者も取得できる。2017の法改正により、流産や死産した場合には、出産日から12週の休暇が保障されるようになった³⁴。

出産休暇を取得できるのは、出産予定日以前に少なくとも13週間の雇用期間が存する者である³⁵。この13週間とは雇用期間であり、実際に就労したことまで求めない。雇用形態は問われず、パートタイム労働者や有期契約労働者も対象となる。

出産休暇は、原則として連続して1回で取得する。休業は、日本のように産前・産後に分けられてないため、労働者は、出産予定日の前後17週で自由に期間を設定することができる³⁶。ただし、手続的に、労働者は少なくとも休暇に入る2週間前までに、使用者に対して、休暇の開始日と復職日を書面で通知しなければならない³⁷。ただし、この通知を怠った場合も罰則の適用はない。使用者は労働者に対して、出産予定日と出産日、または死産・流産の日付を記載した医療機関から出された証明書の提出を求めることができる。

休業期間中は原則無給であるが、雇用保険から出産給付金が支給される。

(34) ESA s.47 (1) (b).

(35) ESA s.46 (1).

(36) 休暇については、出産予定日又は出産日より後に始めることはできない。遅くとも出産日が休業開始日となる。ESA s.46 (1), ESA s.46 (3.1).

(37) ESA s.46 (4).

2. 育児休暇 (Parental Leave)

(1) 対象者

対象者は、休暇開始日までに13週間の雇用期間がある者であり、実際の就労の有無は問われない（出産休業と同じ）。

母親だけが取得できる妊娠・出産休暇と異なり、休暇の対象となるのは「両親」であり、その範囲は広い。実の両親のほか、養子を迎入れた両親、親子に類似する関係で子を養育する者（単身者、同性カップル等）も対象となる。

(2) 休暇期間

オンタリオ州の育児休暇の期間は63週間である。ただし、子の誕生から78週以内に取得しなければならないため、出産した女性が出産休暇に続いて育児休暇を取得する場合には61週となる⁽³⁸⁾。育児休暇については、原則として、連続して1回で取得する。また、両親が同時に休暇することもできるし、交代で取得することもできる。ただし、出産休暇を取得した母は、通常、休暇終了と同時に育児休暇を取得しなければならないが、父親（またはパートナー）の場合にはこのような要件はない。さらに、両親はともに、育児休暇の全期間を取得する権利を有する。たとえば、母親とそのパートナーの双方が同じ使用者の下で働いている場合、使用者は出産した母親には最大78週間、そのパートナーには最大63週間の育児休暇を与える必要がある。

(3) 育児休暇給付金

2017年に、雇用保険法（EI）の改正にともない、休暇期間が上記（2）のような長さまで延長された⁽³⁹⁾。

ただし、休暇期間が延長されたものの、雇用保険から支給される給付金は増額されず、同額の給付金が、より長い期間にわたって分散されることにな

⁽³⁸⁾ ESA s.48 (2), 49 (1).

⁽³⁹⁾ 今回の法改正において、出産休暇を取得している場合は35週間から61週間に、そうでない場合は37週間から63週間に延長された。

る。つまり、資格要件を満たす者は、基本（標準）プランまたは特別プラン（保護者特典延長オプションプラン）のいずれかを選択できる⁽⁴⁰⁾。基本（標準）プランの場合、当該親の週平均収入の55%の割合で、最大12ヵ月間支給される。2019年時点において、週あたり最大562ドルまでの給付を35週間受けることができる。特別プラン（保護者特典延長オプションプラン）の場合、親は18ヵ月にわたって最大61週間まで、週平均収入の33%で計算した額を受給できる（2019年、週当たり337ドル）。後者の延長プランについて、親の一方または双方が申請できるが、双方が申請をする場合においても、それらの合計給付期間が61週間を超えることはできない。

このような、給付額の増加を伴わない期間の延長は、赤ちゃんのデイケアサービスの利用が高額であることを考えると、子育ての家庭にとって助けになり、とりわけ、低所得の親に対するメリットが大きい、と評価されている。

(4) その他

その他、休暇の請求と休暇期間の変更は、妊娠・出産休暇とほぼ同じである⁽⁴¹⁾。労働者は、育児休暇の開始、または休暇予定日を変更するとき、少なくとも2週間前に書面で通知しなければならない。ただ、この通知を怠った場合、罰則の適用はない。

予定より早く職場に戻る場合は、少なくとも数週間前に書面によって使用者に通知しなければならない。また、育児休暇の終了時またはそれ以前に退職する場合は、少なくとも4週間前に退職通知を使用者に提出する必要がある⁽⁴²⁾。ただし、早期復職について、使用者がこれに同意しない場合は当初の指定した期日通りに復職しなければならない。これは、休暇取得の当該労働者の代替労働者との関係で設けられた制度である。休暇期間を短縮して復帰

(40) この規定は、ケベック州を除く、その他の州において、2017年12月3日より適用される。

(41) ESA s.48 (4) (5), 49 (2) (3).

(42) ESA s.47 (2) (3).

した場合は、残りの休暇を放棄したことになる。

なお、使用者は、労働者に対して休暇から早期復帰するよう求めることはできない。

3. 原職復帰の権利 (right to reinstatement)

1975年のESAの改正において、原職復帰を保障する規定が設けられた(ESA s.53 (1))。他の法定休暇と同じく、使用者は、妊娠・出産や育児休暇を取得した労働者が復帰するにあたり、当該労働者を休暇取得前の業務に配置することが義務付けられた。復職日において労働者の従事していた業務が消滅していた場合には、当該労働者を休暇前に就いていた業務と同等の業務(comparable position)に配置をしなければならない。

ここにいう「同等の業務」とは、職場の場所、賃金、職責、労働時間、昇進の機会、既得の利益(福利厚生等)に大きな変更がないことを意味する(ESA s.53 (3))。また、業務が消滅しているか否かは限定的に解される。たとえば、労働者の休暇前に担当していた業務を、他の労働者が引き継いでいる場合、または当該業務を複数の労働者が分担して行っている場合には、原職の消滅は認められず、使用者は労働者を原職に復帰させなければならない⁽⁴³⁾。一方、大規模な企業再編のなかで従前の業務ないし同等の業務に配置できないことが認められた例もみられる。たとえば、*Moday and Bell Mobility Inc.* 事件において、裁判所は、経営上の事由にもとづく人員整理、企業再編を行っているなかで、育児休暇を取得した比較的若い労働者に対して、常に、年上の労働者や病気休暇または障害休暇中の労働者を含むその他の労働者より、はるかに優れた立場を与えることは合理とはいえないとされた⁽⁴⁴⁾。

(43) 所浩代・前掲注(32) 393頁。

(44) Smith, Jeff. *No Reinstatement for Employee Downsized While on Parental leave.* Canadian Employment Law Today. 2013. p.3.

VI 「つながらない権利」⁽⁴⁵⁾

2021年に、ワーク・ライフ・バランスのさらなる支援を目的として、労働者が仕事から離れて、業務関連のコミュニケーションに参加しないことを保障する、いわゆる「つながらない権利」が立法された。

ESAでは、「つながらない権利」とは、「業務の遂行から解放されるために、電子メール、電話、ビデオ通話、または他のメッセージの送信またはレビューを含む仕事関連のコミュニケーションに従事しないことを意味する」⁽⁴⁶⁾とされている。

1. ポリシー作成義務 (Written policy on disconnecting from work)

2022年1月1日時点で25人以上の労働者を雇用する使用者に対して、2022年6月2日までに、すべての労働者に適用される「つながらない権利」に関するポリシーの作成が義務付けられている。

ただし、ポリシーの内容や運用については明確な規定はなく、実務上、留意事項として次のことがあげられている。①「つながらない権利」の実施について明確な方針を打ち出すことである。②管理職、スタッフ職、その他のカテゴリーなど、労働者のカテゴリーごとに要件を設定することである。これは、カテゴリーによって業務の範囲や責任が異なるためである。③ポリシーの適用方法に関する内容の記載である。これには、使用者による監視やモニタリングの有無、その方法、違反した場合の対応などの明確化があげられている。④労働者への周知である。⑤相談や苦情処理窓口の設置などである。具体的に、たとえば、勤務が終了した労働者に各種電子機器の「不在通知」を設定してもらうことが有効手段の1つとしてあげられている。このような

⁽⁴⁵⁾ ESA s.21.1.2.

<https://www.ontario.ca/document/your-guide-employment-standards-act-0/written-policy-disconnecting-from-work>.

⁽⁴⁶⁾ ESA s.21.1.

設定によって、勤務時間外であることや次の勤務までに応答しないことを明らかにすることができる。

その他、労働者に対してポリシーの書面交付が義務付けられている。つまり、使用者は、ポリシーの作成または変更の場合、30日以内に、そのコピーを労働者に交付しなければならず、新入社員に対しては、労働者が働き始めた日から30日以内に交付しなければならない。

2. 「つながらない権利」の導入にも伴う課題

「つながらない権利」の導入に伴う制度的課題として、フレックスタイム制度との調整、ハイブリッドリモートワークとの競合などの検討があげられている。また、実際上の問題として、労働者においては、残業時間の減少にともない割増賃金が減る可能性があると言われている。さらには、一部の労働者にとっては「輝く機会の喪失」につながることも懸念されている。

また、制度の運用にあたり、使用者において、労働者がポリシーを守っているかどうかについて、把握するのが困難ないし把握できないことが指摘されている。この点に関しては使用者による監視、モニタリングの可否・範囲・方法と労働者のプライバシー権の保護の視点からの検討が必要である⁽⁴⁷⁾。

おわりに

本稿において、ワーク・ライフ・バランスの視点からカナダ・オンタリオ州のESAに定められている休暇制度について概観した。特徴として次の点を指摘できよう。

(47) 監視やモニタリングに関して、ESA s. 41.1.1 (Written policy on electronic monitoring) おいて、毎年1月1日時点において25人以上の労働者を雇用する使用者は、その年の3月1日までに、モニタリングに関する方針を作成する義務を負うと規定されている。内容としては、モニタリングの実施の有無、目的、実施される場合はどのような状況で、どのような方法で行われるか、などが含まれる。

まず、休暇制度の多様さである。もちろん、形式的な多寡のマタではなく、労働者が十分に休息とれること、家庭内暴力や性被害を受けた場合の休暇、なによりも家庭／家族責任に伴う休暇といった家庭生活に配慮した制度が多数設けられていることが大きな特徴であると考えられる。休暇の種類が細分化され、労働者においては利用しやすい制度設計になっており、検討に値する。たとえば、日本においては、年次有給休暇を病気やその他の家庭の事情が生じた場合に利用しようとする者も少なくなく、年次有給休暇の取得率の低さの1つの要因にもなっていると考えられる。

また、休暇に関する考え方である。休暇については、何らかの事情に対応するための利用のみならず、労働者が十分に休むことができ、余暇を楽しむことができることの重要性、つまり、ワーク・ライフ・バランスの取れた働き方が重視されていると考えられる。たとえば、年次有給休暇については、連続取得を原則としていることや、1週間単位での取得を原則とする休暇などがあげられよう。日本においては、労働者が利用しやすくするために、年次有給休暇の取得期間の細分化が認められている。この違いについては、さらなる考察が必要であるが、この点は、上述の休暇制度の多様さと関連しているようにも思える。

さらに、妊娠・出産休暇や育児休暇も含めて、休暇の期間が特に長いというわけではなく、また、2017年の法改正において、休暇の期間が延長されたものの、給付が増額されていない。一方、労働者の「原職復帰権」が法定化されており、特徴的である。たとえば、日本においては、原職復帰を保障する規定はなく、使用者の広範な人事裁量権に委ねられている部分が多い。実際、育児休業をめぐり、職場復帰の際に、結果的に降格や賃金の減少につながるなど法的紛争も多くみられる。女性の活躍や女性のキャリア形成の促進にあたり、とりわけ女性労働者の継続雇用への支援が必要・不可欠であり、日本においても「原職復帰」の制度化について検討すべきであろう。

その他、IT情報技術の発展にともなう働き方のあり方に関連して、「つな

がらい権利」が立法されていることがあげられる。現代社会において、技術の発展により、労働者は常に仕事から離れない、または完全に開放されない状況に陥りやすくなっている。この点日本においても同様であり、こうした課題に取り組む必要があると考える。

もっとも、本稿においては、オンタリオ州の休暇に関する法制度の基礎考察にとどまっている。各種制度の趣旨・展開、制度間の関連性や整合性、休暇期間中の給付、法的紛争などについて考察を深めることを今後の課題としたい。

* 本稿は、京都女子大学令和5年度研究経費助成による成果である。