

表2 日本における有業の母親の第1子1歳時点の主なケア者（3つまで選択）

	第1子を92-97年に出生した有業の母親	
	正社員	有業者
自分	99.4%	99.2%
夫	24.7%	30.7%
同居の祖父母	20.9%	23.1%
別居の祖父母	20.9%	25.8%
その他の親族	5.7%	4.5%
認可保育園	22.2%	17.8%
企業内保育園	3.8%	2.3%
その他保育施設	3.8%	2.3%
個人家庭保育やベビーシッターなど	1.9%	1.9%
育児休業	38.6%	23.1%
サンプル数	158	264

注) 同居の妻の親、夫の親、別居の妻の親、夫の親と4つに分かれて設問が設定されているが、以上は合わせて表示してある。

(出所) 永瀬 (2002)

人口全体で見ると、カナダでは0歳児の24%が親以外の定期的なケアを受けていたが日本ではどうか。親以外の保育者を挙げた者の割合を92-97年の第1子出生者について無業者をも含め集計すると全体の43.1%が親以外のケアを挙げた（ただし定期的なケアに限らない回答である）。同居の祖父母を除くと28.5%が、さらに別居の祖父母も除くと0歳児を持つ母親の7.4%が親以外のケアを挙げた。カナダでは、0-5歳児についてであるが、親族以外のケアが8割を占めていた。これに対して日本では0歳と年齢は低いので直接比較はできないが、親族ケアがほとんどであった。なお就業者に限ればすでに述べたように認可保育園の利用が親族ケアとならんで重要という点がカナダと対比できる。

### 3. 母親の就業と子どもの発達への影響

カナダでは子どもの育ちが母親の急速な労働力化によって大きく変わりつつあるため、それが子どもにどのような影響を与えるのか、またどのような保育が望ましいのかが大きい関心事になりつつある。Lefebvre and Merrigan(1998)は、母親の就業が子どもの発達にどのような影響を与えるのか、全国調査を用いて発達指標および行動指標と母親の就業の影響を計量分析し、結論として、4-5歳児の知能発達と母親の就業に直接の関連はなかったとしている。また4-11歳児のいくつかの問題行動等に対して母親の就業が有意に悪影響を与えていたが、他の世帯属性の影響（母親や父親の学歴、子ども数や性別、出生順位、離

婚家庭であるや1人親であること、福祉受給世帯であること)などに比べれば影響は相対的に小さかったとしている。しかし何歳から託児されたのか、どのような託児形態であったかなどは分析されていない。カナダでは規制対象外のケアがほとんどであることから、ケアの実態も明らかではない。故にさらに今後もそうした点を明らかにする調査が必要とされるだろうと考える。

### Ⅲ. カナダの子育て支援策：日本との比較

カナダの子育て支援策には、児童給付、雇用保険からの出産・親休業給付、保育政策（保育費用の税額控除を含む）、その他の政策がある。この順番により多くの世帯に影響を与えているのではないかと私は考える。以下その政策を日本と比較しつつ紹介する。

#### 1. Canada Child Tax Benefit (CCTB 児童給付)

カナダの児童給付の沿革については都村(1999)が詳しいが、その後さらに拡充がなされている。1998年7月に従前のChild Tax Benefitに替わり、CCTBが施行された。18歳未満の子供のいる世帯が対象の非課税の所得制限つき給付であり、子供のいる世帯の80%が給付を受けている。給付の所得制限は1998年から段階的に緩和されており、2004年には子供のいる世帯の90%が支給を受ける予定である。給付は、2001年7月現在では、基本給付(CTB)が最高で子供1人あたり年間1117ドル(3人目以降78ドル増し)、加えてNational Child Benefit Supplement (NCBS)が1255ドルである。7歳未満の子供がいる世帯には補足給付があり子供1人あたり221ドルが加わる(ただし保育料の税控除を受けている者は控除された額の25%分は221ドルから減額される)。給付は家計の税引き後の所得が21744ドル以下までは全額給付がされる。これ以上の世帯では所得に応じて段階的に減額され、子供1人の場合、税引き後所得が32000ドルを超えるとNCBSは支給停止、77600ドルを超えると基本給付(CTB)も支給停止となる。全額給付であれば、年間1人目に2372ドル、2人目に2172ドル、3人目以上に2175ドルが給付されている。給付水準は生計費指数に連動して見直しがされる。(カナダの平均世帯収入は1995年に54600ドルである。)

1999-2000年の給付総額は60億ドルを超え、6歳未満児に対する補足給付は2.9億ドルである。子供のいる世帯の経済負担を軽減し拡充するための基本政策となっている。

表3は児童手当を日本の児童に対する給付と比較したものである。日本の児童手当は2000年の対象年齢の引き上げ、2001年の所得制限の緩和と、この数年に拡充が進み、就学前の子どもの85%が対象となったとされる。ただしカナダと比較するとカナダは17歳まで支給されるのに対して、日本は6歳と期間が短いことが一つ大きい差である。またカナダでは、低所得層に厚く(子ども1人年間19万円程度)支給されるが、日本は夫婦世帯であれば、低所得世帯だろうと中所得世帯であろうと1人年間6万円と一律であり、中間所得層以下ではカナダと比べ金額が貧弱であり、逆に年収400万円くらいからはより厚くなっている。所得制限について、カナダでは所得上昇とともに自動的に給付が減額されるが、日本は所得一定額まで一律給付、一定額以上は0給付という大きい段差があることがこの差を生んでいる。この段差は就業調整行動を起こしやすいなど制度設計として問

題と言えよう。なお母子世帯に対する児童扶養手当は日本は高いが、これも年収 300 万円  
で突然ゼロになる 2 段階の階段となっている。

表3 児童への給付の日加比較 (1年間あたり円換算)

	所得制限 の所得基 準例	カナダ 児童給付 (CCTB) の額		日本 母子世帯への児 童手当		
		17歳以 下1人	17歳以 下2人	未就学 人	17歳以 下1人	17歳以 下2人
		カナダ CCTB 全額支給	≤175.8 万 円	186,196	356,698	120,000
日本母子世帯一部支給	204.8 万円	157,342	303,889	120,000	340,200	399,000
日本母子世帯支給停止	300 万円	76,538	153,075	120,000	0	0
カナダの平均世帯所得	430 万円	47,100	94,200	120,000	0	0
カナダ CCTB 子ども1人なら支給停止	609 万円	0	15,694	120,000	0	0
日本児童手当支給停止	780 万円	0	0	0	0	0

注) 所得制限と給付額については簡易表から計算した大まかな数字である。1カナダドル78.5  
円で円換算したが実質の購買力よりは低い円換算となっているかもしれない。日本の児童手  
当支給停止の780万円は扶養者3人の勤労者世帯の例であって自営世帯では596万3000円  
から停止される。

## 2. 雇用保険からの出産給付、親休業給付

雇用保険からの給付には、出産給付 (maternal benefit) と親休業給付 (parental benefit) があ  
る。日本との差は、利用のしやすさと利用度合いの差である。表 4 に出産数に占める給付  
者数の日加比較を示したが、カナダは約半数が給付を受けているが、日本では出産数の 4%  
に過ぎない。

表4 育児休業給付等の利用の日加比較

	カナダ:産休および育児休業給付			日本:育児休業	
	出産者にしめる適用者の割合	給付期間	週あたり額(ドル)	出産者にしめる適用者の割合*	
1980	35.8%	13.6週	269	—	
1990	51.9%	13.8週	287	—	
1995	45.7%	26.3週	288	2.8%	
1996	48.3%	25.0週	284	3.1%	
1997	51.1%	24.0週	277	3.5%	
1998	48.7%	24.5週	277	3.8%	
1999				4.2%	

\*日本については出産者にしめる育児休業にかかわる厚生年金保険料免除者数から推計  
(出所) Statistics Canada 日本については『女性と年金検討会報告書』

カナダの雇用保険の出産給付は1971年に創設され、親休業給付は1990年に創設されたことから、表4のとおり、給付期間は90年台に伸びており、2000年末の制度変化から2001年はまた一段伸びると予想される。

カナダの制度が使いやすいのは、この給付は通常週の収入が40%以上減少した場合に申請し受けることが出来、企業の合意が給付の要件ではないこと、受給資格を得るためには1年間に600時間分の雇用保険加入があれば十分であることにありと考える。出産給付は予定日の8週間前から予定日または出産日の17週間後までの間に15週分受けることが出来る。親休業給付は新生児および養子を迎えるにつき35週までとることが出来る。出産後1年以内であれば、期間を分けてとることも、夫婦で分けて(あるいは同時に)とることも可能である。2000年12月31日に拡充がなされ、25週の給付(産休15週分、親休暇10週分)が50週の給付へ(産休15週分、親休暇が35週分)と伸びた。また従前は休暇中に収入がある分だけ給付が引き下げられたが、週の給付額の25%か週50ドルまでは稼得しても給付は引き下げられないことになった。資格時間も700時間が600時間と得やすくされた。

なお子供がいる低所得世帯であって(世帯所得25921ドル未満)、CCTBを受けている世帯が雇用保険給付を受ければ、低所得者のための家族補給給付がさらに加わる。

1999-2000年に17.6万人の母親が産休給付を、17.1万人の両親が親休給付を受け、給付総額は、1999-2000年で雇用保険の出産給付が7.2億ドル、雇用保険の親給付が4.7億ドルであった。

### 3. 保育政策：Child Care Expense Deduction（保育費用控除）と保育料の減額

カナダの保育政策は日本と比べると貧弱であり、州ごとに多様で規制等も異なっている。小出(1997)は、カナダの保育園は米国ほどチェーン店化はしていないが、営利型が全国平均で30%を占め、非営利型も大半が民間設置、自治体による開設は、ケベック州とオンタリオ州のみであり、カナダの国政選挙で保育が争点の一つともなっていると紹介している。保育者の資格基準も職員の一部が要件を満たせば良い州がほとんどであって、日本よりも基準が低い、児童数に対する職員配置は日本よりも多い場合が多く、小規模園が多いとしている。

保育政策として、低所得者、若年、一人親世帯などを中心に公立保育また非営利組織の施設保育利用の保育料の一部または全額免除（Canada Assistance Plan）があり、費用負担は政府と州とが1/2ずつであるが、枠は州や自治体政府が設定するために、水準差があり足りていない。中間所得層はこの恩恵が受けられず、低所得層は、助成枠の空き待ちをしていることが指摘されている。

もう一つの政策が保育費用の税額控除である。1971年に導入され、1998年には7歳未満児の税額控除が5000ドルから7000ドルに、7-16歳児は3000ドルから4000ドルに増額された。障害児を持つ場合は加えて最高10000ドルまで税額控除が可能である。控除される対象はかなり幅広く、保育園や、ベビーシッターへの支払いにとどまらず、夏のキャンプ、全寮制学校、ケアサービスを提供する教育機関の支払いなども含まれる点の一つの特徴だろう。これらは所得の低い方の親からの税額控除の対象となるが、控除額は親の所得の2/3を超えることは出来ない。1999-2000年に総額4.3億ドルの税額控除が行われている。ただし問題は、低所得層には恩恵がないということである。

日本では認可保育園入園児童に対しては全国共通の制度があり、国基準では原則として保育所の運営費の半分は公費負担である。また親から徴収する保育料にも親の所得によって国基準が示されており、実徴収額は市町村レベルで差があるが、国基準より高くなることはない。つまり保育政策はカナダよりはるかに充実している。ただし認可保育園に入れない場合、他の保育手段に対しては、保育費用控除等の制度もない。その上、需要に対応して柔軟に認可保育園枠が増えていないことの問題は大きく、多様性への配慮には欠けている。

### 4. その他の地域に根ざした子育て支援施策

1999年にカナダ政府は州政府や自治体とともにNational Children's Agenda(NCA)の政策立案をはじめ、2000年9月にはカナダ政府は6歳未満児の発達支援、子供のいる世帯の支援のために、The Early Childhood Development Agreementを発表、6歳未満児童を対象としたサービスやプログラムを拡大することに合意し、5年間で総額22億ドル規模の予算を確保した。目的は子供の可能性を広げ、子供の健康と安全を確保し、子供が学ぶ意欲を持って、コミュニティの中で子供とその家族が育つことを支援することとしている。

その中で取り上げられているプログラムについて紹介する。

#### ① Community Action Program For Children

低所得層、10歳代の親、社会行動上の問題や感情障害を持つ親、虐待された親などリスクの高い世帯を対象に、コミュニティが、親になるワークショップ、カウンセリング、家庭訪問、おもちゃ貸し出し図書館、家族資源センター、コミュニティキッチンなどを提供するプログラムである。参加者は親やボランティアなどである。利用者には15000ドル以下の年間所得階層や、一人親世帯、高卒ドロップアウトも多い。1999-2000年の予算は5.9億ドルであり、499箇所で開催された。

#### ② Nobody's Perfect

6歳未満の子供に対する親支援、親教育のプログラムであり、若い親、一人親、社会的にあるいは地理的に隔絶された親、低所得の親、低学歴の親などが対象である。6-8週のグループ活動、読みやすい無料の本の提供などが内容で、親の参加は自由で無料である。1999-2000年は子供ケアセンターや学校、民族センター等1000箇所以上で開催された。7000人近くのコミュニティ・ワーカー、親と保健婦が指導者として訓練されている。1999-2000年の連邦政府のみの予算は16000ドルである。

カナダの子ども支援の特徴は、地域の力、ボランティア精神にある（小出（1999））とするがそうした側面がかいま見られる。

## IV. おわりに

日本とカナダの子育て支援策の比較をまとめることにしよう。

まず児童給付は、カナダでは18歳未満の子供のいる世帯の経済状況を均等化するための給付として大きい役割を果たしているのに対して、日本の場合は、2000年以降に充実されてきたが依然低額かつ一律であって期間も6歳までと短い。かわりに日本では企業の年功賃金や企業の扶養手当など、生活給的な賃金体系が実質的な子供負担への配慮となってきたのだろう。しかし企業規模間の差が大きく、年功カーブの度合いは子供数と無関係、さらに非正規就業も増大しており、企業まかせでは子育て世帯に重くのしかかる経済負担は緩和されない状況になっている。低所得層に傾斜して児童手当を18歳未満まで国が給付するカナダの制度は参考になる点が多い。

次に雇用保険からの親休業給付を比較すると、日本の制度の利用のしにくさがより明確となった。日本では0歳児のいる女性の労働力率は3割程度であるが、育児休業をとる者は出産者の4%に過ぎず、労働力率と休業給付支給者との間に大きいギャップがある。これに対してカナダは就業女性が6割程度、給付を受け取っている女性が5割程度でありギャップは小さい。日本の利用が少ないのはそもそも離職者が多いこと、労働力にしろる自営世帯が相対的に多いこともあるが、もう一つの大きい要因は日本の制度が非正規社員を実質的に除外していることにあると考える。カナダの制度では過去1年間に600時間以上働き雇用保険に加入していて、かつ週の収入が40%未満に落ちれば給付対象になるから、比較的不安定な雇用者も対象に含まれやすくまた自分で申請できる。一方、日本の育児休業制度は、自分から雇用保険に申請するだけでは給付は受けられず、育児休業をとることを企業が認めなくてはならない。非正社員等であって企業が育児休業制度の対象から除外していれば給付は受けられない。

カナダに比べて制度の充実がはるかに高いのは日本の保育制度である。国の財政支出基

準が明確、保育料の軽減も全国基準があり、監督もしっかりされている。保育者の平均学歴や資質もより高いと推察される。ただし都心部を中心に特に低年齢児保育が不足しているにもかかわらず需要に見合って供給が十分に増えていないのも事実である。また認可保育園以外の手段に対する税額控除などの制度がないことも一つ問題だろう。また「近隣で預け合う」といったスタイルは日本にきわめて不足しており、施設保育に入らなければあとは親族保育しかない。近隣での預け合いは、増加を期待したい保育のあり方でもある。

以上が制度と実態の比較のまとめだが、両国には基本的な大きい社会状況の差がある。カナダでは幼い子どもの有無にかかわらず母親が仕事をもち続けることが一般的な家族のあり方になってきており、父親の家事・育児分担も広範で日常的なものとなっている。これに対して日本では女性の平均学歴の増加とともに、結婚遅延、出産遅延が増えているものの、出産前後には母親が無業となるケースが依然多数をしめ、男性の家事育児負担はきわめて低い。背景には労働市場の差もあるだろう。カナダでは労働時間の長短によって日本ほど大きく賃金が落ちない。その結果女性の学歴や期待就業年数の上昇とともに、就業継続行動が直接に増えたのではないかと考える。これに対して日本では、労働時間を短くしようとすれば正社員にはとどまれない。非正社員は賃金水準が低くまた仕事の継続が将来賃金の見通しをあまり引き上げないから育児中に継続するメリットは薄い。かと言って正社員のまま育児と共働きを両立するのはかなり時間的に窮屈である。それで結果として、今日でも出産期の母親の育児専業が多いのだろうと考える。しかしこれが一方で男性の家事育児参加の低さを、他方で女性の育児不安や大きい負担感を生み出している。

このように全般の状況には大きい差があるが、Duxbury 教授の講演による家庭役割と仕事役割との交錯の中での葛藤の内容は日本でも馴染みのあるものだった。仕事と家庭の両立の難しさが家族のきずなや夫婦関係、親子関係に影響し、満足感を下げ、さらに仕事効率や仕事モラルにも影響するとする。また良い職業人の神話、すなわち良い職業人は仕事に深くコミットし、プライベートを仕事に持ち込まない者だという職場の暗黙の常識、一方で母親役割に対する期待が、仕事と家庭の両立を難しくし、葛藤を増やしていることを指摘する。Duxbury 教授は、1991年当時と比べて、カナダでは仕事の負担感を感じる者が増え、また仕事が家庭生活を脅かしていると感じる者も増え、さらに家族責任が仕事に悪い影響を与えていると感じる者も増えていることを指摘している。両立のための制度が出来ただけでは不十分で、そうした制度を利用したために不利に扱われると思わずに済むような環境、上司の理解が必要といった Duxbury 教授の指摘は、日本にも全く適用出来る。ただし違いがあるとすれば、企業が雇用者の生産性を上げるための大きい課題として仕事と家庭の両立問題を本格的に検討し出しているという報告であった。カナダでは仕事と家庭の両立の問題が女性のみの縁辺化された問題ではなく、企業の生産性問題として企業に取り上げられる段階に入ったのだろう。

#### <参考文献>

- 小出まみ(1997)「カナダの保育」『諸外国における保育の現状と課題』世界文化社 212-224.  
小林ペバリー(2000)「家事・育児労働を日本人とカナダ人で比較する」大沢真智子、石井久子、永瀬伸子『働き方を変えて、暮らし方を変えよう』東京女性財団  
都村敦子(1999)「児童給付」城戸喜子・塩野谷祐一編『先進諸国の社会保障カナダ』東京

大学出版会 165-191.

永瀬伸子 (2002) 「女性の就業継続と育児休業制度」厚生政策科学研究 (主任研究者高橋重郷) mimeo

Duxbury, Linda (2000) "Work-Life Balance in Canada, Making the Case for Change"カナダ日本社会政策会議発表論文 (於関西学院大学)

Kobayashi, Beverly (1999) Japanese Time Use on Housework and Child Care-With Comparison to Canadian Time Use-(修士論文、お茶の水女子大学)

Lefebvre and Merrigan (1998) "Family Background, Family Income, Maternal Work and Child Development," Applied Research Branch Strategic Policy Human Resources Development Canada W-98-12E.

Norris, Christina, Satya Brink and Patricia Mosher (1999) "Measuring Non-Parental Care in the NLSCY: Content and Process Issues Applied Research Branch Strategic Policy Human Resources Development Canada T-00-1E

Statistics Canada (1999) "Employment Insurance Support to Families with New Borns" *The Daily* Oct.25

Statistics Canada (2002) "Women in Canada: Work Chapter Updates," Catalogue No.89F0133XIE. Report on Government of Canada Activities and Expenditures 2000-2001

この他政策や制度の詳細についてはカナダ政府のインターネットの公式頁を参照した

謝辞：カナダの育児休業制度を調べるにあたって Sherri Torjan 氏から貴重な資料の提供を受けた。残る誤りは筆者のものである。



## 第4章 補論

### “Work-Life Balance In Canada: Making the Case for Change”<sup>1</sup>

Dr. Linda Duxbury, School of Business, Carleton University

Dr. Chris Higgins, Richard Ivey School of Business, University of Western Ontario

(抄訳)「カナダにおける仕事と生活の両立支援：変化に対応した取り組み」

国立社会保障・人口問題研究所

小林信彦・金子能宏

#### 1. はじめに

新世紀を迎え、カナダでは政府以下、共通の挑戦—カナダ人にとって仕事での役割と仕事以外での有意義な生活とのバランスをいかに簡単にするか—に直面している。この10年以上に渡る多数の研究の結果、多くのカナダ人が仕事と家庭のバランスをとることにと苦慮していることが明らかになった ((Akyeampong,1997;Mcbride-King,1990;Lero et al.,1993;Duxbury et al.,1991;Higgins et al.,1992;Duxbury and Higgins,1998,Johnson et al.,1997, Dr.Linda Duxbury;Dr.Chris Hinggins)。

この論文は仕事-生活のバランスについての分野の研究を比較検討し、仕事と勤労者のリーダー、政策策定者、学識者とのコンセンサスとして理解されるような大きい目標はどのようなものかを探るとともに、この10年間でカナダでこの分野で起こった観点を提供するものである。ただし、この論文ではこの10年以上に渡る従業員と雇用主や社会における仕事と生活の衝突の影響に特に中位を払いたいと思う。

この論文は5つのセクションで構成されている。セクション1は、読者に適切なトピックの背景を。セクション2は、データを文脈に人口統計学,社会、経済、そしてカナダの労働-生活の衝突にインパクトがある政治上の変化を概説する。セクション3は、(1)カナダにおける高い仕事-生活の衝突の広がりをもっと最近のデータにより確かめるとともに、(2)1991と2001の労働-生活のバランスの経験を比較することにより具体的にどの程度仕事-

---

<sup>1</sup> 本論文は、厚生科学研究費補助金(政策科学推進研究事業)「社会保障政策が育児コストを通じて出生行動及び消費・貯蓄行動に及ぼす影響に関する研究」(平成12~13年度)と連携して行っている日加社会保障政策研究円卓会議の大阪会議(平成13年6月24日・25日)において報告された女性の家庭と仕事の両立に関するカナダ側の報告の抄訳である。同じテーマに関連する第4章の比較対象となる研究であると同時に、第2章とも関連する研究であるため、ここにカナダ政府外務貿易省日本課及び在日カナダ大使館の許可を得て抄訳を行い、補論としてまとめることとした。

生活の衝突の問題があるのかを考察する。セクション4に含まれるデータは高いレベルの仕事-生活の衝突の個人、家族、組織、社会一般への効果はどれほどのものかの変化についてビジネスケースへ提供する。セクション5は、組織と政府は仕事-生活の衝突を減少させることができるかどうかを考察することにより、21世紀のカナダにおいて仕事をする家族に対するより好ましい施策について提言を行なう。

## 2. 仕事-生活のバランスとは何か。

カナダの労働力の様相はこの十数年の間に劇的に変化した。労働-生活の衝突の増加は下記の事項と関係している。労働と生活のバランスと緊張はカナダの女性労働者の増加と共稼ぎ家族への付随したシフトを言及しないわけには行かない。1977年と1996年の間に女性労働の就業率は43%から57%まで増加した。1998年には58%の25歳以上の女性が家の外で稼いだ。同じ期間男性の就業率は81%から74%まで低下した。1998年には女性労働力はカナダの労働力45%まで上昇した。とくに、子供がいる女性（とりわけ若い子供）の就業率は劇的であった。1976年から1998年の間に3歳以下の子供をもった女性の就業率は32%から64%に倍増した。同じ期間に6歳から15歳の子供を抱えた女性の就業率は50%から72%に増加した。1998年には3分の2の女性が就業した。

カナダの最近のデータは、女性の労働環境が男性のそれに似つつあることを示している。伝統的に女性はかつての結婚する時仕事から去った。1990年代にはこれはもはや多くの女性の中では大多数ではなく、子供を産んでから2年以内に仕事に復帰した。近年、共稼ぎの家族はカナダの家族の典型になりつつある。その割合は、今日、10家族中7家族である1967年の34%からの増加)。カナダの家族で、今だ男性が稼ぎかしらで女性が主婦であるモデルにフィットするのはたった20%の家族である。二つめの家族形態である片親も1990年代に増加した。1996年には片親の家族は1.1ミリオンに達し1991年から19%増加し1986年には36%増加した。これらの数字が男性、女性の稼ぎ頭を含むにもかかわらず片親は女性の領分であった。1996年には女親は男親より4倍多い。

さらに、カナダの人口構造の高齢化も仕事-生活のバランスに影響を及ぼし始めている。1950年代と1960年の初頭のベビーブームと1960年代と1970年代のベビーバーストの影響である。継続する低い出生率は年齢構造を人々を最初の仕事の年に特徴つける結果なる。そして15-24歳の若者のプールを減らした。2001年には20%のカナダ人が65歳以上になると試算されている。この高齢人口はカナダに老齢介護に対する責任を有するカナダ人の更に多くの人口を費やされることを示している。1996年の国勢調査によると15%のカナダ人は老齢者に何がしかの世話を供給している。パニア研究所は75歳以上の66%は家事、料理、個人のことを家族に頼っていると記述した。この事実はカナダ人が多くの老齢者が増加することにより彼ら自身の両親の世話が必要となることを提案している。

1991年と1996年の間に0.7%収入が減少した。平均的な家族収入は90年代のあいだに減少している。1990年に平均的な家族収入は57300\$であった。1995年には54600\$になり5%減少した。スコットはこの家族収入の減少はとりわけ同期間の子供養育費にとって問題となるといしている。女性の収入はかつての家族の金銭的平穩に比較して大切である。

カナダの家族の半分近くの女性のかせぎは 25%から 49%に増加した。4 人家族のうちの 1 つの女性の稼ぎは半分もしくはそれ以上収入に寄与している。これらの稼ぎ無しでは、稼ぎの家族のうち少ない収入のそれは 1996 年の 3 倍になった。

以上の諸要因によって影響を受けている仕事-生活のバランスとは、日常生活で我々は雇用者としての役割、親としての役割、子供としての役割等多くの役割を演じている。それらの役割が実際に果たされるためには、いずれについても時間や、エネルギー、役割の遂行が必要とされる。仕事-生活の衝突を生じさせる仕事や仕事をしていない生活からの要求がいくつかの場面で相容れないため、ある役割を果たすことは他の役割を果たすことを困難にする。幾 10 年間にわたる研究が仕事-生活の領域を分析してくれたのは確かである。しかしながら、研究のパラダイムは労働と生活の分けられた世界に対する没頭から仕事(積極的でも消極的も両方)が家族の領土や逆に仕事と家族、共同体の領域の相互作用と相互関係にあふれ出ることをどの様に経験するかの一点に集約される。

何故ここにきて仕事-生活の衝突が論点となるのかについては、1990 年代の支配的な経営戦略は人々の発達よりコスト削減であり、カナダ政府はバランスの達成よりも経済、安全、仕事の継続に執着していたからである。女性の労働市場への参入、産業構造の変化に伴う経済力の変容、政府の介入の変化等、この 10 年間は労働者がとてつもなく大きな変化に直面した時期であり、これにより従来の仕事-生活の関係が変化していったことによる。

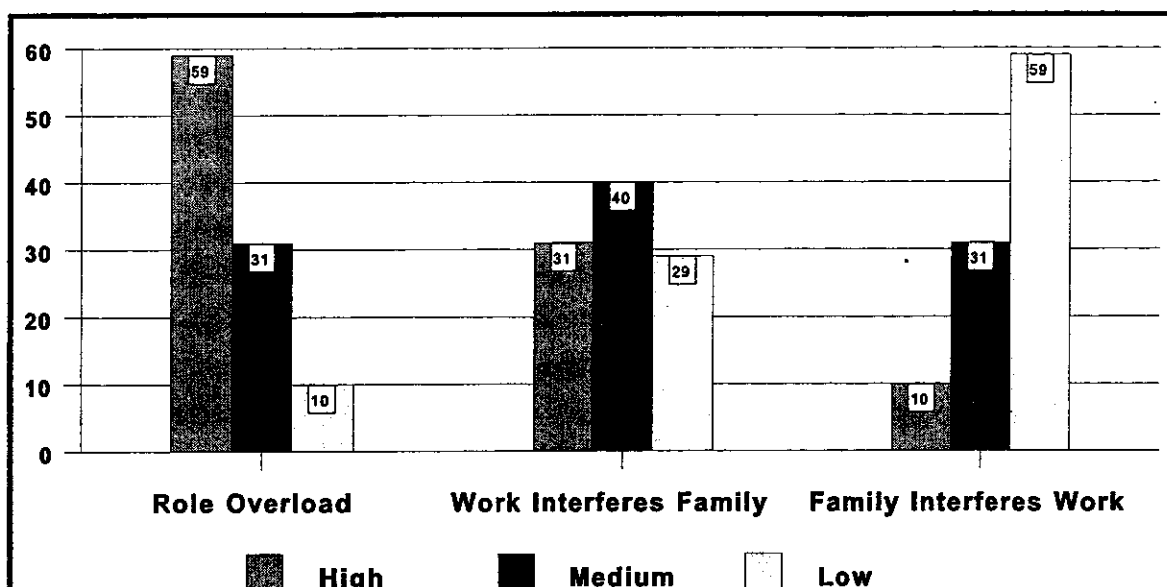
### 3. 仕事-生活のバランスとストレスとの関連性

2001 の仕事-生活の衝突のデータを図 1 に示す。これらのデータは 10 人中 6 人のカナダ人労働者が過剰負荷のレベルの役割を報告していることを示している(彼らは利用できる時間の量に対することが多く、忙しい、彼ら自身のことをする時間が無く、肉体的にも、感情的にも、疲弊していると感じている)。3 つのレポートの中の 1 つに家族への高いレベルで妨げになるものがあった

図 1

(例えば、仕事の要求は家族や友達と家でゆっくり過ごすことを困難にしており、親に親切にすることが出来ず、仕事の計画が個人の趣味を邪魔している)、そして 10 の報告の中に 1 つ家族が仕事の高いレベルでの妨げになるというものがあった(家族での生活が仕事の責任の妨げになる、残業できない、彼らがしたいと思っている仕事や職業の時間の量を費やすことが出来ない)。これらのデータは肉体的、精神的な健康の問題と強く関係があることが分かっている過重負荷の高いレベルでの役割、欠勤、仕事との関係での傷を負うこと、事故の高い発生率との関係が原因である。他方、高い WIF はモラルと組織への忠誠心の低下と大きく関係している、意志の転覆が高ければ高いほど、精神の安定はより損なわれることになる。

従業員は 2001 年には家族に使う時間 (両方のサンプルに WIF から邪魔される物は実態



上 FIW よりも多い) を仕事の要求にまだ合わせている。ある程度従業員の家族の責任は彼らの仕事への責任を邪魔は上昇中である。高い WIF は同じ期間に 3% 増加した。FIW から中間の干渉を受けている回答者は 10 年間で増加した。1991 年には 27% の我々の回答者が FIW の妨害に節度のあるレベルと報じられた。これは 2001 年に FIW の節度のある妨害は 31% に増加した。同じ期間、従業員が家族のために独立してケアできる時間の量は一週間に 16 時間から 11 時間を下回るくらい減少した。知覚できるほど高いストレスとへこみを抱えているカナダ人の割合は 10 年間で増加している。1991 年には 48% の回答者が我々のサーヴェイに知覚できるストレスを回答し、3 人中 1 人がへこんでいた。2001 年にはその割合は 55% にまで増加した。凹んでいる人は 38% まで増えた。これらの発見と精神面の健康と生命の満足度と間の強い関係は文献によって報告された人生の満足度はこの 10 年間に渡り減少してきているということは驚くべきことではない (1991 年の一番高いときが 42% で 2001 年には 40%)

これまでのところ、仕事と生活の両立の挑戦についての解答は仕事と生活のバランスの変化と従業員の残業が及ぼす精神的な健康状態を見るとフェアではない。この結果は多くのカナダ人労働者に様々な弊害をもたらしている。

#### 4. 仕事—生活のバランスを失うことのコスト

雇用主から見ると、仕事と家族の要求のバランスが取れないことは仕事の成果を減らすことになり、欠勤者、転職者、低いコミット、モラルが増加することになる。仕事と生活の衝突は、生産性の減少、動きがのろいこと、予定外の欠勤、急な休み、電話の過度の使用、会議に出ない、仕事への集中が出来ないことなどとも繋がっている。カナダの会社の欠席による直接的コストを見積もった著者による最近の研究では仕事と生活のバランスが取れないことによる被害は一年間で 3 億円以下である。これと同じ研究は高い生活と仕事

の衝突を伴った従業員は一年間で13.2日休みやすい—実質問題が無い従業員の5.9日より高い。他の研究者は生活…はより高い欠勤と結びつけた、カナダの統計では例えばカナダ人が仕事を休むことに関係するストレスのコストを見積もるとおおよそ一年につき12億ドルになる。

政府から見ると、最近のカナダ人の健康システムが直面している挑戦は地方と連邦の政策策定者が重要な仕事-生活の衝突と肉体的、精神的健康の間のつながりを見渡すことを受け入れがたい。カナダにおける人口の健康が明白に世界中でベストにもかかわらず、カナダは健康に対しての支出に関して妬まれるポジションではない。カナダはそのGDPの9-10%を健康に割いている、OECDの他の国に比べてUSのみもっと高いGDPを健康に割く。コスト-維持の戦略は資金調達とヘルスケアのサービスの多くのカナダ人がヘルスケアシステムを“永久の危機”と見ている状態の地域への配達についてのかんりの関心ごとと討論が引き起こされた。政府の新しい効率を高める道を調査することによりヘルスケアの“危機”に対する反応の重大であるかどうかには拘わらず、最初の場所でヘルスケアサービスの要求の減少の道の調査についての議論により戻るとは同じくらい重要である。最近の++++により研究で高い仕事-生活のストレスをもった従業員により作られた医者に対する余分なコストは少なくとも425億ドル毎年掛かる。我々の最も最近の研究では高い仕事-生活の衝突を持った人ははっきりと病院にも訪れるし、入院もするし、医療チェックもすることを示唆している。かれらは開業医（籠府、セラピスト、心理学者）の明らかによく使い、薬をよく飲んでいる。これらのデータはカナダの労働者の仕事-生活の衝突を減少させることによりカナダ人の健康の改善とヘルスケアの支出の削減に向かって重要なステップを表明した。

##### 5. 仕事-生活のバランスを取り戻すための課題

何故、政府と組織が仕事-生活のバランスへの配慮をこれまで以上に重要視しなければならなくなったのかという疑問に関し、90年代は明確にカナダが変化した10年と関係する。従来よりも更に大きな割合で労働力を求められることにより、親、配偶者、等それぞれの役割間のバランス調整が困難になったという事実を反映し、仕事-生活の衝突が明らかに増大した。従業員はさらにストレスが溜まり肉体的にも精神的にも状況は非常に悪いものとなり、それに伴い人生に対する満足度も同様に減少している。同じ期間、従業員の仕事と雇い主への態度は変化した。仕事についてはよりストレスが溜まるようになり、その満足度は低くなり、組織に対しても忠義を尽くすことはなくなった。彼らはかなり多くの時間を仕事に割いている、職場で対処出来なかった仕事を家に持って帰り、夜や週末に仕事を終わらせるために家で作業を行なう。カナダのマスコミがかつて“カナダらしい生活に値する時間の流れが崩れた”、だから“シンプルな生活に戻れ”“ストレスに対抗しよう”といった標語に没頭した時期があった。逸話的であるが、このことから我々は、人々は今バランスをとるのに困難になったことに気付くのである。それだからこそ経験的に異なった研究（ビジネス、心理学、科学、経済、老齡学、衛生学、ソーシャルワーカー、法的な人的資源、工業）の研究者は仕事と家庭のバランスの論点を扱い、この分野を研究

する。

高いレベルでの仕事-生活の衝突はこの10年間に渡り明白であった。仕事-生活の衝突の原因となった大きな社会経済面の変化は次の三つである。(1)多くのカナダ人女性が家の外で賃金労働をしている、(2)多くのカナダ人の家族が経済的に副収入に頼っている、(3)ぼっと出た労働者の不足を伴い、カナダ人の雇用主は彼らの労働力の半分を捨てることはもはやできないほど彼らを活用している。

仕事-生活の衝突を如何にして減少させていくかについては、まず仕事-生活の衝突はこの10年間で増加したことを確認した上で、従業員の肉体的、精神的な健康状態は組織と仕事への満足度を減少させることになるという共通の認識をもつことが必要である。この論文が指摘したこと、すなわち、しばしば仕事-生活の衝突は組織のあり方について否定的な印象を与え、従業員の健康を害し、家族の一員としての役割を果たすことの楽しみを奪い、その結果として健康を維持するために費用をかけることになることに我々は注意を払わなければならない。このような問題意識に従ってこの問題について組織と政府のそれぞれが果たす役割について本論文で検討したが、その結果得られた職場環境に関するアイディアは次の通りである。すなわち、生活時間を大切にするために、仕事の時間や場所の選択ができる伸縮的な雇用形態(パート・タイム労働などの非正規労働)と職場形態(サテライト・オフィスなど)を活用することである。これに加えて、伸縮的な雇用形態に対応した多様な福利厚生制度や職場環境の改善が図られなければならない。これについては、従業員のサポート・プラクティスを比較した6人の研究者の成果をまとめた表1が参考になるだろう。

表1

最後に、政策策定者が今後、政策を時代遅れの家族の定義を根拠とし続けるのであれば彼らは本当の家族のニーズを理解していないと明記すべきである。今だ多くの政策は1950年代の男性が家族の稼頭で母親、父親子供からなる核家族が理想であったものに基づいている。この論文で検討した社会経済面の変化に加えて平均寿命の伸び、離婚、再婚などによる様々な変化が、伝統的でない家族構成が家族とは何かということを替えた。政府の政策もこれらの諸問題を反映するべきである。

**Table 1: Overview of availability of employee-supportive programs in Canada (selected studies)**

	Paris, 1989	Akyeampong, 1997	Lero et al., 1993	Duxbury et al., 1991	Higgins et al., 1992	Duxbury and Higgins, 2001
<b>Work Arrangement</b>	<b>% of respondents reporting benefit</b>					
<b>Flexitime</b>	49	24	32	24	18	19
<b>Part time</b>	30	19	53	3	--	7
<b>Job share</b>	19	1.5	24	--	--	1
<b>CWW</b>	28	--	--	17	1	14
<b>Telework</b>	11	9	--	0.2	0.5	1
<b>Daycare at workplace</b>	5	--	6	--	--	7
<b>Source of data</b>	<u>Employer</u> survey: 385 large (2000+ employees) Canadian public and private sector organizations	<u>Labour force</u> survey: nationally representative of Canadian employees aged 15 to 69	<u>Labour force</u> survey: nationally representative of Canadian employees with primary responsibility for child care **	<u>Employer</u> survey: 6,000 + employees working in 6 Canadian federal public sector departments	<u>Employee</u> survey: 17,000 + employees working in 37 Canadian private sector organizations	<u>Employee</u> survey: 25,000 + employees working in 107 Canadian public, private and not for profit organizations

Notes: 1. All studies cited are the most recent available in the Canadian context. Paris (1989) provides the only known survey of Canadian employers rather than employees. The discrepancy between the employee and employer data on availability would suggest that while the organization may offer the benefit, not all employees are entitled to or able to use it.

2. -- not available

3. \*\* 95% of those in this sample were female

## 第5章 国際比較研究2 「カナダの年金制度」

一橋大学経済研究所

高山憲之

### 1 はじめに

カナダの公的年金は日本と同様、2階建てとなっている。すなわち1階が基礎年金、2階が所得比例年金である。

他のOECD加盟国と同じように、カナダも人口構造の高齢化や経済成長率の低下が進むなかで年金財政不安が高まり、1980年代の後半以降、制度の見直しがあいついで断行された。1階部分については基礎年金にインカム・テストを導入した1989年の改革（いわゆるクローバック・システムの導入）が重要である。2階部分は1997年に包括的改革が行われ、事前積立の加速と強化が図られた。その結果、2003年に年金保険料は労使込みで9.9%となり、それ以降、年金保険料を引き上げなくても年金財政は長期的に安定する見通しとなったとカナダ政府は言明している。

なお1階部分は1996年の政府改革案では抜本的に見直す（Seniors Benefitへの全面衣替え）ことになっていたが、1998年7月末にその改革案は撤回された。

人口3100万人を擁するカナダは隣りに位置する超大国アメリカの動向に左右される部分が少なくない。ただ、こと年金をはじめとする社会保障の分野ではアメリカと違って社会連帯意識が強く、社会的な安全ネットはかなり厚目に張られている。本稿では今日におけるカナダの年金制度に着目し、そのうち老齢年金制度の概要を説明することにする（注1）（注2）。

### 2 1階部分：Old Age Security (OAS)

#### 2.1 沿革

カナダでは1927年にOld Age Security Actが施行され、ミーンズテスト付きの基礎年金（月額1人20カナダ・ドル。以下、単にドルと表記する）が州政府の責任（財政負担を含む）において導入された。当初の受給開始年齢は70歳であった。

1952年にいたり、基礎年金制度に関する大改革が行われた。まず、給付はミーンズテストがはずされ、普遍的給付となった。金持ちの老人であっても給付は減額なしで受けられるようになったのである。さらに財政責任は州政府から連邦政府へ移り、一般財源で給付は賄われることになった。

1965年に受給開始年齢は引き下げられ、65歳から基礎年金を受給することが可能になった。そして1972年からスライド制が導入され、基礎年金給付は消費者物価（CPI）にスライドされるようになった。なお1973年から年金スライドは年1回ではなく年4回（4半期ベース）となっている。

1989年には、いわゆるクローバック・システムが導入された。連邦財政は赤字に悩ま



れており、その赤字克服の一環として高所得の年金受給者については基礎年金給付の一部を減額することになった。すなわち基礎年金給付込みの所得が年間で5万ドルを超える年金受給者については翌年の所得申告のさいに基礎年金給付の一部または全額を連邦政府に戻すことにしたのである。そのような措置によって連邦政府は高所得者から税金を取り戻す (claw back) ことになった。

## 2. 2 現行給付の概要

OAS は国内居住要件を満たす者に対して65歳から支給される。すなわち18歳以降、少なくとも40年以上カナダに居住していることが満額受給のための要件となっている。また最低で10年間、カナダに居住していないとOASは受給することができない(国外居住のカナダ人はカナダに最低20年間居住した経験がないとOASを請求することができない)。40年未満のカナダ居住者には不足分1年につき1/40の減額つきでOASは支給されている。なお65歳以降、在職していてもOASは原則として減額されない。また2階部分の所得比例年金への加入の有無にかかわらず(たとえば若いときから専業主婦であっても)OASは受給することができる。OASは毎月、月末に各人の金融機関口座に振り込まれる(月払い。なお給与は月2回払いが一般的である)。OASは全額が課税所得扱いである。

OASは個人単位の年金である。2001年当初のOASは月額433.52ドル(円換算値で約3万6200円強:注3)、年額5202.24ドルであった。2000年の個人所得(OAS込み)が年間で5万5309ドル以下であればOASは減額されない。OAS込みの所得が年間で5万5309ドルを超えると、超過所得1ドルにつき15セントだけ2001年分のOASが減額される(限界税率は15%)。このときOAS込みの個人所得が8万9948ドル超の人にはOASは支給されない(図1参照)。

高所得が理由でOASが減額となっている者は年金受給者の約5%にすぎない(そのうち2%はOASを全額、政府に払い戻している)。インカム・テストはきわめて寛大なものにとどまっている。

なお私的年金への税制優遇措置により高所得者ほど高い恩恵を受けている(後述参照)。その恩恵をも考慮に入れると、税による高齢者への給付や恩恵はほぼ普遍的(universal)に与えられていると考えるべきだろう。

## 2. 3 補足年金給付等 (GIS, SPA)

カナダの基礎年金水準は最低保障所得(いわゆる貧困線所得)と比べると、かなり低い。ちなみに2001年の最低保障所得は単身高齢者(人口50万人以上の大都市居住者)の場合、年間1万8829ドルであったので、基礎年金の水準はその3割にも満たない。そのような傾向は制度発足当初から変わっていない。

低所得の年金受給者に対する施策はOASの水準引き上げとは別の方法で講じられた。すなわち世帯単位でインカム・テストつきの補足年金給付(Guaranteed Income Supplement, GIS)や配偶者手当(Spouse's Allowance, SPA)等が支給されている。財源はいずれも一般財源(税)である。

G I Sは1967年に創設された。O A Sだけでは手許不如意となっている低所得の年金受給者のみが受給できる給付である。G I Sは65歳以上のO A S受給者に限定されている。受給額は配偶者がいるかいないかによって、また世帯所得の大小によってそれぞれ異なる。

図2と図3は例示のために用意したものである。図2は単身のO A S受給者（死別や離別を含む）に適用されるG I Sを示している。2001年におけるG I Sは最大で月額526.08ドル（約4万4000円弱）、年額6312.96ドルであった。G I SはO A S以外の所得があると減額（所得1ドルにつき50セント減額）される。減額は限界所得税率50%に相当している。したがってO A S以外の所得が年間で1万2625.96ドル以上あるO A S受給者にはG I Sは支給されない（単身の場合）。

図3は夫婦ともにO A S受給者の場合である。この場合、2001年時点におけるG I Sは最大で月額1人342.67ドル（2人分で月額685.34ドル、約5万7300円弱）、年額1人4112.04ドル（2人分で8224.08ドル）であった。O A S以外の所得が夫婦合計で1ドルふえるごとに夫婦合計のG I Sは5セントずつ減額される（50%限界税率）。したがってO A S以外の所得が夫婦合計で1万6448ドル超になるとG I Sは支給されない（注4）。

G I Sの減額は世帯ベースでみるかぎり単身者も夫婦世帯もいずれも限界税率50%であり、変わりがない。ただ、夫婦世帯の場合、夫または妻に着目すると限界税率は25%になっている（図3参照）。

S P Aは1975年に創設された。S P Aは60～64歳のカナダ居住者のうち低所得に悩むO A S受給者の配偶者ないし未亡人・寡夫に支給されるインカム・テスト付きの年金手当である。S P Aを受給するためにはカナダに18歳時から10年以上居住していなければならない。2001年時点における未亡人用S P Aは月額822.47ドル（約6万8700円強）、年間9870ドル弱であった。年間所得が6720ドル以下の場合、所得増1ドルに対してS P A75セント減額となる（限界税率75%）。年間所得が6720ドル超になると、所得増1ドルに対してS P A50セント減額となる（50%限界税率）。年間所得1万6380ドル以上の人にはS P Aは支給されない（図4参照）。

O A S受給中の人の配偶者が60～64歳で、かつ世帯所得が低い場合には、その配偶者に対して最大で月額785.33ドル（2001年）のS P Aが支給される。そのS P AはO A S以外の世帯所得が年間2万3568ドル超になると支給されない。

S P A受給者が65歳に到達すると、給付はO A SやG I Sに切り換えられる（未亡人・寡夫の場合は別途、加給の遺族手当が支給される）。

G I SやS P AをO A Sに加えても、その合計額は最低保障所得の水準には届かない。ただ、高齢者の貧困者比率は現在5%未満であり、世界の主要国の中ではカナダのそれは最低のグループに属している。

なおG I SやS P Aは全額が非課税所得扱いである（注5）。

### 3 2階部分：Canada Pension Plan (CPP)

#### 3.1 沿革

カナダの所得比例年金（CPP）は給付建ての年金であり、保険料と運用収入の2つを財源とする社会保険方式に基づく年金である。この制度は1965年に創設され、1966年1月から施行されている。ケベック州のみ独自の Quebec Pension Plan (QPP)を有しているが、CPPとQPPは完全通算を行っており、制度内容もほぼ同一である。以下、CPPについて解説する。

CPPは今日まで、改正を繰り返してきた。1986年までにスライド制や離婚・別居時の年金分割（credit splitting、選択制）が導入され、老齢年金受給要件から退職要件もはずされた（65歳以上の場合）。さらに在職していても老齢年金は減額なしで受給できるようになった。また7歳未満の子供を養育していた場合、低賃金ないしゼロ賃金だった期間（養育期間）はその者の給付額の算定のさいに除外することになった。この措置によって子育て経験のある女性の年金は改善された。

1987年には年金受給開始年齢（基準は65歳）の繰り上げや繰り下げが弾力的に認められるようになった。また離別していない夫婦間の年金分割（pension sharing）が選択制により認められるようになったのも1987年であった。年金分割を選択すると婚姻期間中の夫婦の賃金は合算され、合算賃金の2分の1が夫婦それぞれの年金算定用賃金として用いられる。

直近の大改正は1997年に行われ、1998年から施行されている。事前積立の強化が図られ、年金積立金の運用方法も抜本的に改められた。

#### 3.2 現行制度の概要

CPPは18歳以上70歳未満のほとんどすべての賃金労働者に例外なく適用される。70歳に到達すると、どんなに高額の賃金を稼いでいてもCPPは適用されず、年金保険料の支払いは求められない。なお在職のままCPPから障害年金や老齢年金を受給している者も年金保険料は拠出しない。

自営業者の場合、事業経費を除いた事業所得のみが賃金相当とみなされ、CPPが適用される。利子・配当・家賃・地代収入等の財産収入や財産売却等に伴う一時所得は年金保険料算定のさいには考慮されない。

年金保険料は、保険料賦課対象賃金（pensionable earnings, PE）が賦課ベースとなっており、その上下限は年間ベースで与えられている。下限は3500ドル（年間賃金で約29万円強）であり、1997年以降、凍結されたままである。この凍結は今後とも続けられることになっている。他方、上限は2001年時点で3万8300ドル（年間賃金で320万円強）であった。この上限は製造業の平均賃金にほぼ等しい。上限額は毎年1月に賃金スライドされている。日本の厚生年金と比べると、カナダの上下限はかなり低いのが特徴である。

年金保険料は労使折半で負担されている。自営業者は労使負担の合計額を拠出する。

年金保険料は過去、段階的に引き上げられてきた。その引き上げスピードが1997年以降において加速され、2003年には9.9%となる。2004年以降の年金保険料引き上げは今のと

ころ、いっさい予定されていない（表1参照）。

年金保険料負担額の計算方法は日本と若干、違っている。年間賃金（AE）、PEの下限（MIN）、PEの上限（MAX）、保険料率（100t%）が与えられると、年金保険料負担額（C）は

$C=0$ 、AEがMIN以下の場合、

$C=t \times [(AE) - (MIN)]$ 、 $MIN < AE < MAX$ の場合、

$C=t \times [(MAX) - (MIN)]$ 、AEがMAX以上の場合

となる。

すなわち保険料負担のさいには賃金に基礎控除（basic exemption）が適用され、その基礎控除額はMINに等しく設定されている。基礎控除（実際には定額の保険料控除）の適用により、低賃金労働者ほど年金保険料が実質的に大きく軽減される（注6）（注7）。ただ、その分、みかけ上の年金保険料を高目に設定する必要がある。

年金保険料はカナダの国税庁が税金とともに一体徴収している。

事業主分の保険料負担は全額が損金算入される。一方、本人分の保険料負担はその17%が所得税において所得控除の対象になっている。

老齢年金給付は最高で生涯平均賃金の25%である。基準となる拠出期間は47年（18歳以降65歳まで）であるが、子供（7歳未満）の養育期間や失業・大学就学等により無所得や低所得になった期間（加入期間全体の15%まで）は生涯平均賃金算定のさいに除外される。その分だけ生涯平均賃金は高目に算定されることになる。

拠出期間が10年未満の者にCPPの老齢年金は支給されない。また拠出期間が47年に満たない者はその分だけ給付が減額される。

基準の年金受給開始年齢は65歳であるものの、60～70歳の間で自由に受給開始年齢を選ぶことができる。繰り上げや繰り下げに伴う減額率・増額率は同じであり、1ヶ月につき一律0.5%（1年あたり6%、5年で30%）である。60歳受給開始の場合は30%減額となり、これは日本の繰り上げ減額率と変わらない（昭和16年4月2日以降に生まれた者）。CPP年金を繰り上げて受給するためには受給前に退職していること、あるいは受給前月の給与が月額で775ドル（約6万4800円弱、2001年）未満であること、が要件となっている。この給与額775ドルはCPP老齢年金の最高月額に等しい（注8）。繰り上げ受給後はCPPへ保険料を拠出することができない。また繰り上げ受給に伴う減額は一生つづく。ただ、いったん老齢年金を受給しはじめると、その翌月から高い給与を稼いでもCPPの年金給付額は影響を受けない。なお繰り下げ増額率は日本の方が若干高い（1ヶ月につき0.7%）。

加入者の年齢が30歳以上になると、CPPの年金給付がどの程度になるかを毎年、本人に通知している。その金額は、年々のCPP保険料賦課対象賃金額およびCPP保険料納付額を知らせる“Statement of Contributions”という通知の中に記載されている。通知は日本の社会保険庁と厚生労働省年金局が一体となったような機関（Human Resources Development Canada）から送付される。

CPPの平均受給開始年齢は現在、62歳である。繰り上げ受給を選択している者が多い。これは企業年金による早期退職促進によるところが大きい。