

柴山恵美子氏（女性労働評論家）ヒアリング基調報告要旨

「少子化対策の国際比較研究」と視点整理

— 「労働力の女性化」と「両親労働力化」時代を背景に —

私は女性労働の国際比較やEUの労働社会政策を専門とし、女性が出産・育児を通して働けるシステムはどうあるべきかを研究の中心として、均等法、パート労働法、育児休業法の制度化にかかわってきた。こうした視点から今日の「少子化問題」を考え、少子化対策の視点に関する問題提起を行いたい。

今日、わが国では出生率が低下し続け、将来の経済成長や年金システムの維持を危惧する立場から、少子化問題の多くが論じられて、少子化の主因は女性の社会進出にあるとされてきた。私は以前から働く女性の環境を問題にし、オイルショック後の諸政策はやがて子どもを生めない状況をもたらすと予測して、女性が職業と家庭生活を両立できる男女共同参画の社会システムの創造を提起してきた。ようやく平成9年度の「国民生活白書」で男女共同参画社会の理念が盛り込まれるに至り、その実現を強く望んでいる。男女共同参画にはまず保育を社会化することが必要となるが、この面で先行しているEUにおける保育哲学を紹介する。

EUでは女性の労働力率の上昇と男女平等に関連した社会政策を背景に、保育における哲学の大転換が行われた。それは1990年8月にEC委員会によって発表された報告書“Childrencare in the Communities 1985-1990”に見ることができる。保育に関する専門家ネットワークが提示した保育に関する考え方の特徴は、①1990年代の子育てを「私的なもの」から「社会的なもの」へ転換する必要性、②保育は男女平等の問題、③男女の労働と家庭生活の調和の問題、④保育サービスの不足は女性の労働市場への参加を阻害し、労働力の非効率的使用により、国民経済に損失をもたらす問題、⑤保育に関する一切の政策は子どものニーズから出発すべきである、⑥男女の雇用と親としての責任の調和を可能にする諸政策の問題、としている点である。以上にみる保育に関する基本的な考え方は、これまでの「個別」に女性達だけで担われてきた子育てを、親の就労に拘わらず今後は「男性・企業・国・地域社会システムの参画する保育の社会化」へと転換・移行すべき時代であり、そのために一層の社会的保育サービスの拡充と、多様なサポートシステムの整備の必要性を主張しているところである。

さて、わが国の現状はどうであろうか。わが国では1989年の合計特殊出生率「1.57ショック」以来、出生率低下をめぐる議論とその対策が急浮上し、97年10月には人口問題審議会の中間報告が出されている。しかしその視点は冒頭にも述べたように21世紀の経済成長や年金等の社会保障制度への危惧を中心としており、人権、特に「子どもの人権」という視点がまったく抜けていることが問題である。

今日、わが国の少子化対策を考えるに際して、家族政策では限界があると思われる。女性の社会進出を一般的・普遍的なものとして認識し、人権・均等待遇という面から対処していかなければ問題は解決できないだろう。労働力の半数近くを女性がになう今日、結婚・出産に関して男女の意識にミスマッチが見られる。現在の日本的雇用慣行のもとでは、女性は結婚と雇用、出産と雇用の選択では雇用を選ぶ傾向にある。この面で少子化対策には女性が結婚・出産しても職業を続けられる保育の社会化を中心とした男女共同参画の創造に向けた労働社会政策が必要である。とりわけ、両親労働力化時代には、働く男女が職

業と家庭の義務と責任を遂行できるような労働時間の短縮や諸休暇の整備が急がれる。従来の様な父親抜きの育児の現状では問題は解決できない。ILOでは1981年に「家族的責任を有する男女労働者に関する条約」（第156号）及び同「勧告」（第165号）で家族的責任を有する男女の労働時間の減少と短縮や待遇の均等を定めている。EUではこれに基づき諸施策を打ち出し、女性が育児休暇をとる際、その一部を父親がとることを規定することも検討したり、離婚して乳児を引き取った父親が裁判で産後休暇を勝ち取ったり、妊婦が採用差別を訴えて、妊娠状況は疾病とは違い、職業能力の致命的要因ではないとして、裁判に勝ったりするケースが、加盟国で起きている。

主な質疑（Q：質問 A：回答 C：コメント）

- Q：日本には男女の役割に関して伝統的な家族規範と雇用制度があるが、どの様にしてこの様な社会システムを変えていけばよいか。
- A：広く皆で考える問題である。現実的な企業経営、それぞれの利害・立場を越えた高い次元の社会的対話、人類の現在と未来の生存条件にかかわる地球規模の発想展開が必要である。労働時間の短縮と雇用の創設の両方を目指し、子育てや地域参加ができる社会システムの形成がその第一歩と思われる。これには新たな企業文化をつくることであろう。新しい文化を創造していく過程では教育も大事な要素となる。
- Q：労働時間短縮に関して、フランスのように所定内労働時間を短縮すると逆に働くことに規制をかけてしまわないか。特に日本はEUと異なり市場が自己完結していないのでますます産業空洞化にならないか。
- A：日本では、能力主義、成績主義、効率主義のための長時間労働、過密労働、ノルマ労働が一般的になり、男性の過労死、過労自殺なども増加傾向にある。これでは、父親として育児や家庭生活に参加できない。この姿をみて、若い女性たちは結婚自体や日本男性との結婚や子供をもうけること自体に対して、疑問を抱く状態になっている。育児以前の大きな社会問題もあることを直視すべきだ。また、育児休業に関して、日本では女性特有なものとしてされているが、ヨーロッパではparent leaveなので、両親休業を意味する様なネーミングに変えることも必要だ。
- C：フランス型の労働時間短縮にはフレキシビリティがない。ドイツではフルタイムを半分にしても労働者のステイタスは変わらない。日本が参考とするのはドイツ型の短縮がよいと思う。
- Q：EUでは保育の社会化といているが、各国バラバラである。ドイツの幼稚園、小学校は母親が基本的に家庭にいることを前提としている。保育に民間サービスを導入するなど、フレキシビリティが必要と思われるが、この面で具体的な事例、提案はあるか。
- A：EUでは経済政策と労働社会政策、公正競争と共生を「車の両輪」と位置付けている。そして第1に、育児・子育ては、莫大な費用がかかるものだという原則にたち、原点とすべきであること、従って、第2に、この領域には、効率主義を持ち込むべきではないとしている。育児・子育ては、10人の子供には10人の配慮を必要とする。日本の現状は、人間を育てることに公的資金を投資してこなかった結果であると、考える。

(97.11.28 文責：事務局)

八代尚宏氏（上智大学国際関係研究所教授）ヒアリング基調報告要旨

— 少子化の経済的要因と対策 —

少子化の問題を経済学の視点からみて、その要因および今後の対策についてお話しする。出生率低下は2つの要因に分けられる。1つは有配偶出生率の低下で、もう1つは有配偶率の低下すなわち未婚率の上昇である。子どもに対する需要は世帯により異なる。自営業では子どもは資本であり将来の労働力、老後の生活保障である。これに対しサラリーマン世帯では親子の結びつきは弱く、子供は選択の対象である。経済構造の変化に伴い、自営業が減少しサラリーマン世帯が増加すると、必然的に有配偶出生率は低下する。

しかし、過去20年の出生率の継続的な低下は、むしろ晩婚化・未婚化の影響が強まっていることによる。25-29歳の女性の未婚率は1975年には20.2%であったが、95年には48.1%にまで高まり、大都市や高学歴女性についてみると初婚年齢は30歳近くに達している。日本では婚姻外の出生は出生数全体の1%にすぎず、出生は結婚と密接に結びついている。

では未婚率の上昇をもたらした要因は何か。まづ第1に女性の高学歴化により就業率が高まり、女性の経済的地位が大きく向上したことである。大学進学も従来の短大から4大へと（1995年23%）大きくシフトしており、また専門分野も法律、経済、理工学部など収入の高い就業機会と結びつく分野への進出がめざましく、質・量ともに男女の格差が縮小してきている。第2は結婚・出産の機会費用が高くなったことである。豊かな社会では個人のプライバシーが重視され、女性は結婚する価値を得られない男性とは容易に結婚しなくなってきている。出産・育児の機会費用は平成9年の国民生活白書によれば6,300万円にもぼる。日本の雇用システムは年功序列の賃金体系が基本にあるので、子育て後以前と同じ条件で再就職ができず、このことが子育てコストを大きくしている。第3に長時間労働、転勤などの日本的雇用慣行の制約も寄与している。

子供を生む、生まないは基本的には個人の決定である。しかし、少子化はマクロ経済へ大きな影響を及ぼすため、子供の需要を抑制している様々な社会的要因を除去することは政策的にも重要である。少子化対策には、1) 女性の就業と育児のトレード・オフの関係を改善し、出生率の回復を図ること、2) 人口が減少しても安定した社会システムをつくるという2つの側面からの検討が必要である。これには現行の企業の雇用慣行や社会システムがどこまで変わるかがカギとなる。従来の性別役割分業の中で行われてきた女性が責任を持つ子育てから、子供を社会的に扶養する制度を確立することが重要になる。子育て支援の基本的な考え方として以下のものがある。第1に女性就業の増加を基本的な前提にし、仕事と育児の両立をはかれる保育所サービスを拡大すること。その際、サービスの多様化が可能となる民間サービスの活用が望まれる。第2に女性が仕事を離れ子育てに専念することを暗黙の前提にしている現行の税制や社会保険制度の優遇措置を就業の有無に拘わらず、直接的に子育て支援に切り替えること。第3に家庭内での男女の役割分業を前提に、年功賃金、長時間労働、頻繁な配置転換や転勤を基礎とした日本的雇用慣行の流動化である。女性が育児のために就業を中断しても以前と同じ条件で再就職が可能になるよう日本的雇用慣行を見直す必要もあろう。

最後に少子化が進んだ社会では、同一世代内部で収支を均衡させた個人単位の安定的な公的年金制度への移行や、社会保障の効率化を図ることも必要になってこよう。

主な質疑（Q：質問 A：回答 C：コメント）

Q：保育所に民間サービスを導入するとサービスに格差が出るのではないか。

A：今の保育は公立の保育所に資金援助をして硬直的なサービスしか提供していない。資金援助を子供に直接付け、利用者が様々なサービスを選択できるようにすべきだ。

Q：年金制度を維持するために年金負担額を子供数により調整するという考えについて。

A：年金は個人単位で保険料に見合った単純な形態が望ましい。子育て支援とは切り離れた方がよい。

Q：未婚率の上昇を男性側から見ると、賃金が低く、住宅も持てないのが原因と思うが。

A：男性の経済状況には大きな変化は見られない。男性の未婚率の上昇は女性の未婚率の上昇の反映と考える。女性の経済状況が向上し望ましい夫への要求水準が高まったことによる。

Q：日本の雇用慣行を是正するために職場における男女平等を徹底すると、業績を上げるため女性が男性化し、ますます少子化にならないか。

A：キャリア型女性の就労形態を前提にするのではなく、むしろ男性の働き方が女性化する傾向にある。短期間で収支がとれるフラットな賃金体系が望まれる。現在の雇用システムは雇用保障が主で働く場所、職種が選択できない。女性が安心して結婚・出産するためには、雇用システムは流動化したほうがよい。

Q：労働時間の短縮は育児期のみで、元の職場に戻った方がキャリアの面でよいのでは。

A：それも一つのoptionだが、雇用の流動化が進めば元の職場にこだわる必要はない。

C：個人のキャリアの蓄積を評価するシステムがないまま雇用に流動化すると、市場で買いたたかれる恐れが出てくると思われる。キャリアの確立と雇用の流動化はセットで考える必要があると思う。

Q：育児の機会費用を下げる時に税制の果たす役割はあるか。

A：従来の専業主婦に対する控除を廃止して、子供の控除を高めることだ。しかし、育児の機会費用が高いので税制の役割はさほど大きくはない。

Q：市場経済の中に家族の単位をどう位置づけるか。

A：家族は精神的な結びつきで、市場経済面での単位は個人とする。介護の問題でも必ずしも子が親を看るのではなく、社会化した方がよい。家計のポケットも2つにし、共通経費を夫婦で負担する。

Q：1997年の人口新推計では生涯未婚率を上げているのでは。

A：上げているがそれでも上げ方が十分かどうか疑問。過去の推計ではいつも上方に間違ってきた。いずれ結婚するというアンケート調査に基づいているが、結婚の条件が年々高まっていることを考慮していない。 (97.12.12 文責：事務局)

荒川 春氏（日経連・東京経営者協会労務法制部長）ヒアリング基調報告要旨 ―― 少子化問題への提言（案）――

日経連では進行する少子化問題に対処するため、1997年12月19日付で「少子化問題についての提言（案）」をまとめた。ここではその原案を紹介する。本提言は1）少子化・高齢化の進行とその影響、2）少子化の要因と背景、3）少子化問題についての提言の3部からなっている。1および2については既に各方面でも分析されているので、ここでは3の少子化問題への提言を中心とする。

1. 少子化問題への基本的スタンス

少子化の進行によりこれまでわが国の経済成長に大きく貢献してきた豊富な若年労働力の存在を前提とした人材活用が不可能となり、今後、働く意欲と能力のある多様な人的資源の確保と一層の有効活用が必要となる。したがって少子化問題に関して、結婚・出産はあくまで個人の問題であるが、子供の需要を抑制し、育児と就労の両立を妨げている環境整備を図ることは、出生率低下の下支えを図るという点で重要であると考え、政府、企業、個人が基本的にどの様な取り組みを行うべきかについて以下のとおり提言する。

2. 少子化への対応

（内閣に「少子化問題総合対策推進本部」を設置）――少子化の進行に対応するため、政府においては直ちに対策本部を設置し、育児と就労の両立、子育て支援の環境整備を行う。

（子育て支援のための環境整備）――当面は育児と就労の両立を図る観点から保育所サービスの拡充を急ぐ。拡充に当たっては、利用者のニーズの多様化に対応するため、保育における規制緩和、民間活力の活用、幼稚園と保育園の施設共用化を推進すべきである。

（子育て費用の軽減－「子育て減税」を）――児童手当の財源は基本的に税で賄う。子育てに伴う経済的負担軽減のため、7歳未満の乳幼児を対象とした「子育て減税」の実施。

（教育費負担の軽減）――学生の自立、自己責任意識の育成のためにも奨学金制度を整備・拡充し、高等教育費負担の軽減を図ることが必要である。

（土地・住宅費負担の軽減）――子育て世帯が低負担で良質な住宅を確保できるよう、1）住宅価格の引下げ、2）三世帯住宅の促進、3）良質な賃貸住宅の供給促進等の施策の構築。

（性別役割分業意識の改革）――従来の固定的な男女の役割分業意識の見直しや地域社会による子育て支援体制の整備を通して就労と出産・育児の負担軽減を図る。特に男性の家事・育児参加への意識改革を図る。企業においては女性の活用につながる育児・就労の両立の為の雇用環境の整備、および男性が家庭責任を共同分担しやすい環境整備を行う。

（日本的雇用慣行への対応）――従来の雇用慣行を見直し男女共同参画社会の形成に向けて、企業は1）女性の活用と雇用環境の整備、2）男性の勤務・処遇形態の見直し、3）転勤等に際しては家族事情への配慮、4）出産・子育て後の職場復帰への支援などに取り組む。

（外国人労働者問題）――外国人労働者問題には、はば広い観点からの検討が必要であるが、少子化の今日的状況下ではこれを踏まえた検討が必要となる。

3. 少子化による影響への対応

今後の少子高齢社会へ対応していくには、1）女性、高齢者の就労促進と環境整備、2）「中福祉・中負担」で国民負担率の抑制、3）年金・医療等の社会保障の構造改革、4）教育改革を推進し想像力ある人材の育成、4）地方行政、地域社会の再編成が必要である。

主な質疑（Q：質問　A：回答　C：コメント）

Q：従来の経営者側の意識に比べ今回の提言には格段の変化が見られ評価できる。しかし、「連合」は依然として男性中心的な考えであるが、これについてはどう思うか？

A：歴史的に労働組合員の構成は男性が多く、また労働運動は基本的に長期勤続者の既得権を守るという立場から男性中心的になるが、今後は変わってこよう。

Q：出生率低下の要因は近年の未婚率の上昇である。何が未婚率の上昇をもたらしたのか？

A：本提言の第2部「少子化の要因と背景」で5つ挙げているが、結婚・生き方の価値観の多様化、女性の高学歴による社会進出など一般に分析されている諸要因である。

Q：育児休業の実情と取得率はどうか？

A：育児休業は法律で義務化されているが、就業規則に規定があるのは6割でしかない。また、育児休業の取得率は平成7年で47%である。取得率が低い原因は子育ての選択肢が広く、子育てをしてくれる人がいて、取得不必要な人がいるためと思われる。

Q：今回の提言の評価は高いと思われる。育児休業は保育所との連携でパッケージにならないと意味がないのではないか。企業内保育所等についてはどうか？

A：企業が保育所までパッケージで準備することは今のところ考えていない。企業内保育所は過去に繊維産業等であったが、現在は特殊な事業（例：ヤマト運輸）以外は産業構造の変化でなくなっている。対象従業員の構成も変化するので投資もしにくい。ただ、京都では企業グループが合同で保育所を整備している事例もある。

Q：育児と就労の両立の面で柔軟な勤務形態以外に企業側の対策はあるか。

A：特にない。

C：IBMではequal opportunityの視点で育児から復帰した女性に対しても同じ処遇をしている。少子化対策の面で企業もglobal standardを考える時代ではないか。

Q：女性の活用と言われるが、企業側では女性労働をどの様に位置づけているのか？

A：女性が専門職として柔軟な勤務で、かつ戦力として働いてくれることを望んでいる。今、企業で問題なのは大卒・終身雇用扱いの男性である。流動型の女性労働を基軸に労働力を流動化したい。

Q：今の大学生を見ても大企業志向が強い。雇用の流動化はどこから着手したらよいか。

A：大学の教育改革に産業界の要望も入れていくことも必要だ。就職協定を廃止したのも、企業が採りたい人材をいつでも採れるようにするためだ。

Q：子育てコストの負担に関し将来的には税と給与のどちらに重点を置くのか？

A：今後の賃金体系は従来の長期勤続型を基軸にするがカーブは当然ねてくる。若年層は成果と処遇がフィットしないが将来的に収支が合うようにしないと労働のインセンティブがなくなる。但し、30台のみを厚くすることはできない。そこは税でみてほしい。

C：30台の賃金が低くこれが結婚、出産を妨げている要因の1つになっていると思われる。賃金上昇がむりならば税制で対処すべきではないか。

Q：家族手当はどうなっていくのか？

A：これまで調整給として機能してきた。既得権となっているので急に廃止はできないが、マイナーな問題となっている。成果の評価を求める時代になっている。

Q：住宅に関し賃貸住宅供給促進とあるが、従来の持ち家奨励政策が変化したのか？

A：持ち家支持は変わっていないが、コストの面で限界にきているので、首都圏では良質の賃貸住宅の供給促進を考える。

Q：外国人労働力についてはどの様に考えているのか？

A：現在は、将来労働力の絶対数が不足してくるので、外国人はダメとばかり言っていない時代であるという程度の認識である。

C：労働力の不足は女性、高齢者の雇用を増やしても間に合わなくなってくる。2050年が見通せる2020年頃には、外国人労働の問題を真剣に考える必要があると思われる。

(97.12.19 文責：事務局)

小島宏氏(国立社会保障・人口問題研究所国際関係部長)ヒアリング要旨 — 先進諸国における家族政策の動向と影響 —

先進諸国における家族政策の動向について、私のこれまでの研究やインターネットで入手した資料をもとにお話する。先進諸国ではおしなべて合計特殊出生率が低下してきている。国連は2年毎にアンケート調査で各国の出生動向とそれに対する政府の認識および政策的介入の有無を調査しているの、1991年と1993年時点での各国政府の公式見解をみると、多くの国では「出生率は満足なもので、直接介入はなし」と回答している。日本は91年以前は満足と回答していたが90年の合計特殊出生率1.54がきっかけになり91年以降、「出生率は低すぎるが直接介入なし」と答えている。出生促進に積極的なのがフランスで、「出生率が低すぎるので出生率上昇のため介入」となっている。95年、97年についてもデータは入手可能であると思われる。

出生政策と家族政策には政策手段は共通なものが多いが、その目的および対象は異なる。出生政策のみでは出生促進、出生抑制を通して人口の規模・構成の適正化を図ることを目的とし、集合体としての家族・特定の属性を持つ家族・まだ存在しない家族を対象とする。家族政策のみでは家族の福祉、家族機能の強化、家族間の所得再配分を目的とし、個別の家族・あらゆる属性をもつ家族・すでに存在する家族を対象とする。中間が出生・家族政策の両方で、国民の生存・福祉と社会的安定を目的とし、一単位としての家族を対象とする。この分野では金銭による家族手当、税制上の優遇措置、出産・育児休暇制度や託児所サービス、家族計画プログラム等の政策手段がとられる。

次にEuropean Observatory on National Policies (EUのもとにある研究者集団)がまとめた資料によりEU諸国の家族手当や各種児童補助金について概観する。家族手当を出生順位別に見ると、フランス、ドイツ、ベルギー、ルクセンブルグでは第3子以降家族給付が増え出生促進型、反対にイギリスは第1子が高く救貧型、デンマーク、スペインは一律で中立型とみることできる。子供2人を持つ夫婦の稼得所得別の児童補助金総額を見るとはフランス、ルクセンブルグでは高所得者への補助額が多い。税制の優遇措置を通して高所得者が優遇されているためである。これと反対なのがイギリス、スウェーデン、フィンランドで、低所得者への補助が多く救貧的である。子供数別では子供数の増加につれ児童補助金総額が増加するのは各国共通であるが、フランス、ベルギー、ルクセンブルグでは第3子で急増し出生促進的である。

次に各国別に家族政策における最近の動向をインターネット等で収集した政府関係の資料より紹介する。必ずしも同一分野の情報になっていないことをお断りしておく。

《フランス》(1998年の社会保障財政法改定の付属資料の内容)

EUの通貨統合を前にした財政緊縮によりこれまでの家族給付の在り方について再検討が必要である。現状では高所得者が優遇されているのでこれを改め、より公平なものにする。今後は貧しい家庭に重点を置いた家族給付に改める。また、住宅手当も貧しい家庭に重点的に給付する。保育も家庭に保育要員を雇っている高所得層への補助を減らして公的保育所への援助を中心としていく。

《ドイツ》（社会保障のホームページより児童・育児関係の紹介）

ドイツでは児童手当と児童控除で子供を持つ家庭の経済的負担の軽減を図っている。児童手当は18歳以下の子供を養育している親に対して給付される。金額は出生順位により異なり、第1子、第2子に月額DM220、第3子にDM300、第4子以降DM350である。児童手当が児童の最低限の生活保障に不足する場合に親の所得に児童控除（1年につきDM6,912）が適用される。また、補足的児童手当として、住宅を新築・購入した家庭に対し購入後8年間子供1人当たり年額DM1,500が給付される。育児関係では子供が3歳になるまで育児休暇が制定されており、その間2年間を限度とし月額DM600の育児手当が支給される。また、妊娠期間中の母性保護が法律で定められ、解雇からの保護、重労働・夜間労働の禁止で働く母親の地位と身体の保全が図られている。出産休業中（産前6週、産後8週）は100%の所得保障がある。年金制度の面では育児休業中の保険料の支払いは免除され、無拠出でも払込期間に算定される。

《スウェーデン》（Swedish Instituteのホームページより）

スウェーデンでは育児の分野にも手厚い社会保障がなされている。その代表が、育児休業とその間の所得を保障した親保険で、それには2種類ある。一つは出生と育児に関する両親手当で、これは1子につき450日（95年1月より）の育児休業を保障している。両親のどちらがとってもよいが30日は父親、母親それぞれが必ず取ることが義務づけられている。取らない場合はその分はなくなる。所得保障は最初の360日については所得の75%（98年1月からは80%）、残りの90日は1日当たりSEK60で全ての人に同一である。もう一つは12歳以下の子供の病気時の休暇とその間の所得を保障した一時的親手当である。子供1人につき年間60日で、給付金額は所得の75%（98年1月からは80%）。親保険以外に子供のいる家族への財政支援として育児手当（16歳以下の子供1人当たりSEK640/月）と住宅手当（2子家庭でSEK900/月）がある。

《イギリス》（教育雇用省および社会保障省のホームページより）

英国政府は1997年11月26日に今後5年間に渡り保育プロジェクトに3億ポンドを投資すると発表した。国家的保育戦略とされるこの計画は、機会均等、労働市場の活性化、子供の発達の3つを主な関心事項として、学校外の保育施設（クラブ）を現在の約10倍の3万ヶ所に増加して、100万人の子供に保育を提供しようとするものである。政府はこれにより親、特に母親の育児負担を軽減し仕事と家庭の両立を支援できると述べている。

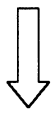
《アメリカ》（White Houseのホームページより）

クリントン大統領は98年1月7日に「保育」分野で連邦政府の果たすべき役割の拡大を目指した9項目の保育プランを提示し、今後5年間にわたり総額217億ドルの予算案を議会に提出すると発表している。その主なものは低所得層に対し子供養育費の軽減を図るため、税額控除の拡大（年収6万ドル以下の家庭で保育費の20-50%）や学童クラブの充実等である。議会における共和党の反対が予想されるので、今後の動向が注目される。

（98.2.18 文責：事務局）



検索用テキスト OCR(光学的文字認識)ソフト使用
論文の一部ですが、認識率の関係で誤字が含まれる場合があります



柴山恵美子氏(女性労働評論家)ヒアリング基調報告要旨

「少子化対策の国際比較研究」と視点整理 - 「労働力の女性化」と「両親労働力化」時代を背景に -

八代尚宏氏(上智大学国際関係研究所教授)ヒアリング基調報告要旨

- 少子化の経済的要因と対策 -

荒川春氏(日経連・東京経営者協会労務法制部長)ヒアリング基調報告要旨

- 少子化問題への提言(案) -

小島宏氏(国立社会保障・人口問題研究所国際関係部長)ヒアリング要旨

- 先進国における家族政策の動向と影響 -