

第3章 イギリス

千葉大学 法政経学部 教授 大石亜希子

1. 福祉レジーム論におけるイギリスの位置づけと政権交代の影響

デンマークの社会政策学者、エスピン＝アンデルセンの「福祉レジーム論」ではイギリスは他のアングロ・サクソン諸国とともに「自由主義レジーム」に類型化される。「自由主義レジーム」の国々では、市場を通じた資源配分と個人の選択の自由が重視される一方で、国による再分配の規模は抑制され、しばしば所得審査（ミーンズ・テスト）を行った上で限られた対象者に必要最低限の社会手当が給付される傾向にある（Esping-Andersen 1990; 1999）。イギリスの従来の家族政策も例外ではなく、子どもの養育においても家族、とくに女性の役割が重視されてきたため、1990年代半ばの時点でも大陸欧州諸国と比較して出産・育児にかかわる休暇や保育サービスの整備は大きく遅れていた。

転機となったのは1997年のブレア政権発足である。これ以降、「全国保育戦略」(National Childcare Strategy)の策定(1998年)、子どものいる貧困世帯の家族を対象とするシュア・スタート(Sure Start: SS)の開始(1999年)、就労家族税額控除(Working Families Tax Credit)の導入(1999年)¹、ワーク・ライフ・バランス向上キャンペーン(2000年)などの新しい施策が2000年代を通じて次々と展開されていった。家族関係支出はブレア政権発足時の1997年にはGDPの2.172%であったが、2009年には4%を超えている(OECD 2016)。こうした動きは「自由主義レジーム」の国としての従来のイギリスのあり方を逸脱するものであったが、当時においても社会政策の専門家は「部分的に離脱しているだけ」(ネイヤ 2003)「自由主義的福祉国家としての社会福祉サービスの基本的な性格を変更したものではない」(埋橋 2007)と辛口の評価をしていた。実際、2010年5月の選挙で保守党が第一党に復帰し、キャメロン政権下で大規模な歳出削減が行われるに至り、シュア・スタートの中核である「子どもセンター」(Children's Centre)は各地で減少し、家族に対する給付も実質で減額が続いている。²

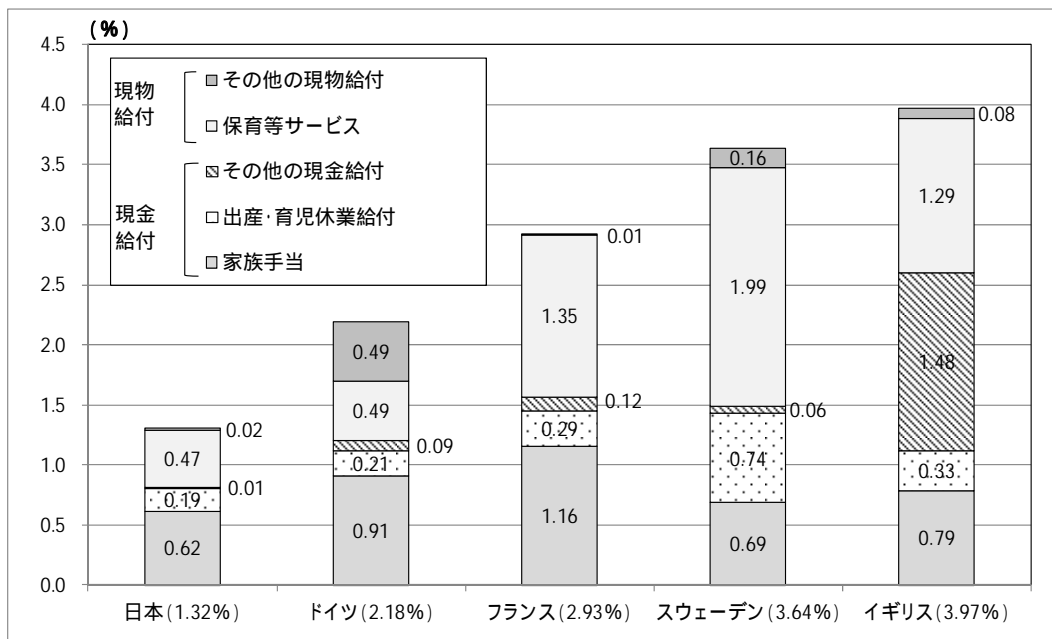
国際比較可能なデータの最新時点である2011年において、イギリスの家族関係社会支出はGDP比で3.97%であり、スウェーデン(3.64%)やフランス(2.93%)の規模を上回っている(図3-1)。ただし内訳をみると税を財源とする現金給付が半分を占め、緊縮財政の影響を受けやすい状況にある。³ 「子どもの貧困法」(Child Poverty Act)が2010年に成立し、2020年までに子どもの貧困を撲滅することがイギリス政府の目標とされたものの、民間研究機関の分析では達成は困難とされており、むしろ2020年に向けて子どもの貧困率は上昇すると予想されている(Institute of Fiscal Studies 2015)。

¹ 2003年に Working Tax Credit に置き換えられた。

² “The Annual Abstract of Statistics for Benefits, National Insurance Contributions, and Indices of Prices and Earnings 2014 Edition”, Department of Work and Pensions.

³ オズボーン英財務相は2015年夏に税額控除の大幅縮小を打ち出したが、その後、歳入が当初予定より好調であったことや世論の批判、上院の否決を受けて撤回している。

図 3-1 家族関係社会支出の対 GDP 比の比較



(注) ドイツ、フランス、スウェーデン、イギリスは 2011 年のデータ。日本は 2012 年のデータ。国名の横の () 内の数値は家族関係社会支出を合計した規模 (GDP 比)

(資料) OECD Social Expenditure Statistics, 国立社会保障・人口問題研究所「平成 24 年度社会保障費用統計」

2. イギリスの出生率の動向

イギリスの合計特殊出生率 (Total Fertility Rate: 以下、TFR) は戦後ベビーブーム期にあった 1964 年の 2.93 をピークに低下に転じ、1973 年に 2.0 となって人口置換水準を下回り、2001 年に 1.63 と戦後最低記録を更新した。その後は回復に転じ、2010 年と 2012 年には 1.94 を記録したが、ここ数年は低下傾向にある (図 3-2)。とくに 2012 年 (TFR1.94) から 2013 年 (同 1.84) にかけての低下幅は、1 年間の変化としては 1975 年以来の大きさとなっている。

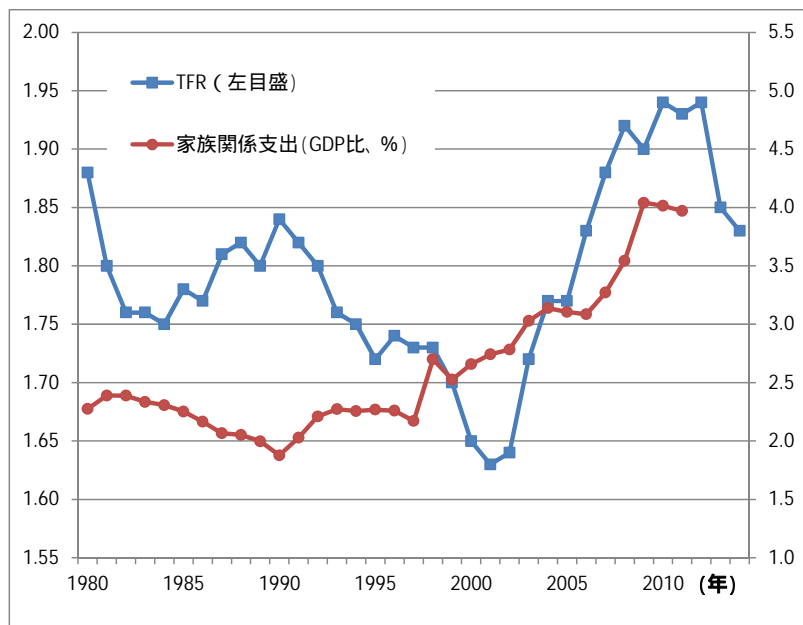
2000 年代の TFR 回復の要因として指摘されているのは以下の 3 点である。第 1 に、年齢・世代別では 20 代での出産が増加するとともに、これまで出産を先送りしていたとみられる 1960~70 年代生まれの女性の出産が増加した。第 2 に、英国生まれの女性よりも出生率が高い、外国生まれの女性の出産が増加した。⁴ 第 3 に、家族政策や経済情勢の間接的な影響が考えられる (Office for National Statistics 2013)。

図 3-2 は、イギリスの TFR と家族支出の対 GDP 比の推移を示している。Sobotka et al. (2011)の研究では、経済状況が出生率に及ぼす影響は、プラス・マイナス両面があり、複雑であることが示されているが、英統計室は足元での TFR の大幅な低下について、不安定雇用の増加、とくにパートタイム労働やゼロ時間契約労働などのようにキャリアアップや昇進が見込まれない仕事の増加と、第一次キャメロン連立政権における福祉制度改革で家族関係給付の削減が 2011 - 12 年に発表 (2013 年 4 月から実施)

⁴ 外国生まれ女性による出生数は 2001 年には全出生数の 15%であったが 2011 年には 25%まで上昇している。2011 年時点でイギリス生まれ女性の TFR は 1.89、これに対して外国生まれ女性の TFR は 2.28 である。ただし、2000 年代にはイギリス生まれ女性の TFR も大きく上昇している (2004 年 1.69 - 2011 年 1.89)。

されたことの影響が考えられるとしている（Office for National Statistics 2015）

図 3-2 イギリス（イングランドとウェールズ）の出生率と家族関係社会支出の推移



(注) TFR:合計特殊出生率。

(資料) OECD Social Expenditure Statistics. Office for National Statistics, “Birth Summary Tables, England and Wales: 2014.”

以下では、出産関係、保育、現金給付、および働き方改革の視点からイギリスの制度について説明するが、イギリスにおいて少子化が政策課題となったことはなく、ブレア政権下での家族関係支出の拡充や各種の子育て支援制度の創設も、子どもの貧困問題と福祉制度改革の一環として行われたという経緯がある。日本の少子化問題への示唆を得ようとする場合には、こうした違いを念頭に置く必要がある。

3. イギリスの出産休暇・両親休暇制度

子供の誕生ないし養子を迎える際に親が取得できる休暇については、2015年4月に共同両親休暇（Shared Parental Leave：以下、SPL）が導入され父親と母親の両方に同等の休暇の権利を付与するという大きな制度変更が行われた。しかし、これに至るまでのイギリスの歩みは他のヨーロッパ諸国よりも緩やかなものであった。たとえば大陸欧州では1970年代より出産休暇制度が導入されはじめ、スウェーデンでは1974年にすでに両親休暇制度が導入されている。一方、イギリスで出産休暇が初めて法制化されたのは1975年の雇用保護法においてであった。しかし、休暇の取得権を得るまでの必要就業期間が長く設定されていたため、働く女性の半数は適用対象外であった。そうした状況に変化をもたらしたのが労働党政権への交代およびEUの誕生である。EU指令に基づき、父親休暇が創設され、休暇を取得する父親への手当支給が開始されたのは2003年のことである。

法定出産手当は1987年に創設された。当初より最初の6週間は税引き前平均週給の90%が支給され、

残りの期間は定額が支給されるという給付体系であった。しかし、労働党政権のもとで 2003 年に大幅引き上げが行われるまで、定額部分の給付額は実質で据え置かれていた。現在のイギリスにおける出産・育児に関連する休暇と手当額は次のようなものである。

(1) 法定出産休暇 (Statutory Maternity Leave) と法定出産手当 (Statutory Maternity Pay : 以下、SMP)

法定出産休暇は最長で 52 週取得可能である(通常出産休暇 26 週 + 追加出産休暇 26 週の 2 つに分類される)。出産予定日の 11 週前から取得可能で、産後 2 週間は必ず休まなければならない。取得するには、雇用契約に基づく労働者であることが必要である。その条件を満たしていれば、就業 1 日目から取得できる 'Day 1 right' である。ただし、出産予定日の 15 週前の最終日までに取得を申し出る必要がある。

法定出産手当は、最長で 39 週支給される。最初の 6 週は税引き前平均週給の 90%、残りの 33 週は定額 (2016 年 1 月現在週 139.58 ポンド (2 万 3000 円)) あるいは平均週給の 90% のいずれか低い方が事業主から給付される。受給するには、出産予定日の 15 週前の最終日までに継続して 26 週以上雇用されていること、国民保険 (National Insurance) の定める最低報酬と同等以上の週給を得ていること (= 現在 112 ポンド) が必要である。

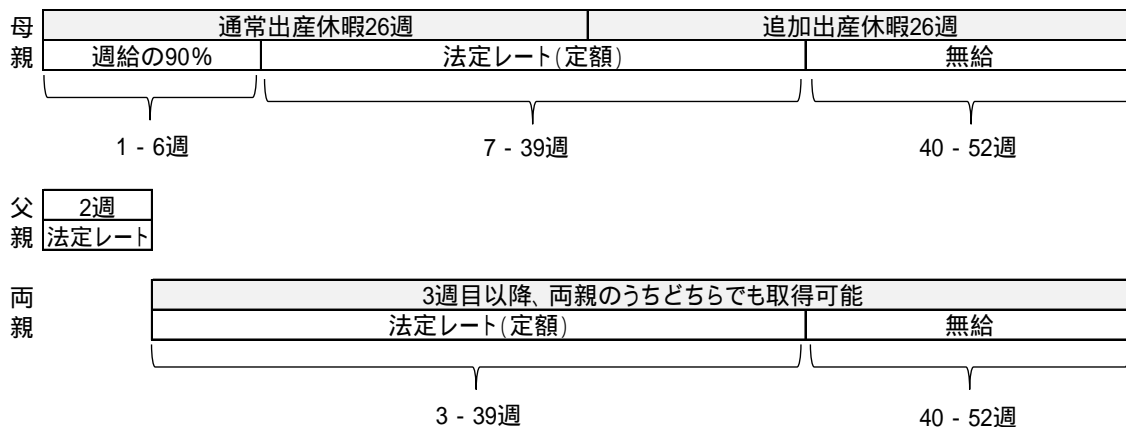
なお、法定出産手当の受給資格に満たない低所得者や自営業者を対象として、出産予定日の 11 週前から最長で 39 週に渡って給付される出産手当 (Maternity Allowance : 以下、MA) という制度がある。手当額は法定出産手当と同じで、定額か平均週当たり収入の 90% のいずれか低い方が雇用年金局の Jobcentre Plus を通じて支給される。財源は税である。

(2) 共同両親休暇 (SPL) と法定共同両親休暇手当 (Statutory Shared Parental Leave Pay : ShPP)

2015 年 4 月 5 日以降に出生 (ないし養子縁組された) 子どもが対象である。具体的な制度イメージは図 3-3 に示す通りである。最長で 52 週の休暇を父母が共有し、3 期まで分割して柔軟に取得することができる。取得するには、出産休暇を終了しなければならない。取得資格は、本人かパートナーが出産休暇か法定出産手当の対象者であること、出産予定日の 15 週前の最終日までに継続して 26 週以上雇用されていること、SPL 取得中も雇用関係にあること、取得する 8 週間までに申し出ること、である。また、パートナーは、出産予定日前の 66 週間に合計して 26 週以上就業しており (中断があってもよい)、合計して 13 週以上の期間にわたって合計して 390 ポンド以上稼いでいること (最も所得の高い週を合計してよい) が必要であるが、雇用契約に基づく労働者である必要はなく、雇用契約なしの就業者や自営業者、あるいは子どもの誕生時点や SPL の開始時点で無業者であってもかまわない。

法定共同両親休暇手当を受給するには、雇用契約に基づく労働者であること、SMP の受給資格を持つか、後述する法定父親休暇手当 (Statutory Paternity Pay : 以下、SPP) の受給資格を持ちかつパートナーが SMP や MA の受給資格を持つことが必要である。手当額は、SMP と同じである。

図 3-3 共同両親休暇の体系



(注) 産後2週間は母体の回復のため出産休暇の取得は義務である。

(出所) 沼知聡子 (2013) 「英国：男女共同育児休暇制度 柔軟な休暇取得制度でイクメンは増えるのか？」『大和総研リサーチレポート』2013年4月4日 (http://www.dir.co.jp/research/report/overseas/europe/20130404_007017.html) より作成。

(3) 父親休暇 (Paternity Leave) と法定父親休暇手当 (SPP)

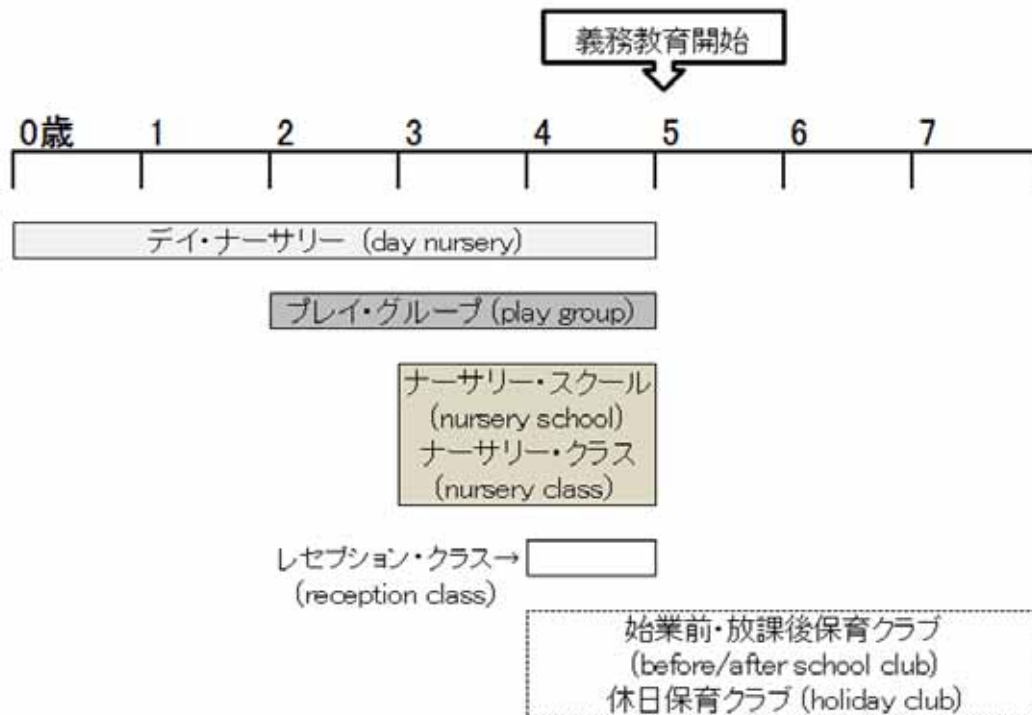
子の出生後56日目までに1週間ないし連続する2週間の休暇を取得できる。休業中は、平均週給の90%あるいはSMPと同額の定額給付のいずれか低い方が支給される。父親休暇は一括して取得しなければならない。

4. 保育制度

(1) 保育形態別の利用状況

イギリスの就学前教育・保育制度は多様でかつ、民間部門の役割が大きいことが特徴である(図3-4)。就学前教育・保育の状況を把握するに当たっては、イギリスの学校教育の制度について、日本との違いを知ることが有用であろう。まず、義務教育は5歳から始まるが、4歳児は小学校に併設されているレセプション・クラス (reception class) に通うことも多い。そのほかに、2~4歳児を対象とするナーサリー・スクール (nursery school) やナーサリー・クラス (nursery class) などの就学前教育を行う機関がある。日本の保育所に相当するのはデイ・ナーサリー (day nursery) で、こちらは0~4歳児が対象である。また、低年齢児の保育については、親たちによって自主的に運営されているプレイ・グループ (playgroup) での保育や、公的資格を持つチャイルド・マインダー (child minder) による家庭的保育、また、少数ながらナニー (nanny: 乳母) やオ・ペア (au pair: 住み込みでベビーシッターもする留学生) による保育も伝統的に行われてきた。

図 3-4 イギリスの就学前教育・保育の体系



(出所) 内閣府・認定こども園制度の在り方に関する検討会(第3回)会議資料(平成20年12月12日)を参考に作成。

それぞれの保育の利用状況を子どもの年齢別にみると、0~2歳児の場合、30%は家で親が子どもの世話をしており、37%は祖父母を中心とする親族・家族によるインフォーマルなケアを、40%は何らかの正規の保育サービスを受けている(重複含む)(表3-1)。注目されるのは低年齢児の実に30%が祖父母によってケアされていることで、この割合は日本など東アジア諸国と比較しても決して低くない。⁵ 3~4歳児になると90%と大多数が何らかの就学前教育・保育に通っている。正規の就学前教育・保育で最も多いのは前述したレセプション・クラスで(24%)、そのほかにもナーサリー・クラス(20%)、デイ・ナーサリー(17%)、ナーサリー・スクール(14%)と多様な形態が利用されている。小学生になると、5~7歳児の42%、8~11歳児の50%が放課後保育クラブを利用している。

⁵ 日本で3歳未満児の日中の主な保育者が祖父母である割合は11.7%(厚生労働省「平成25年国民生活基礎調査」)、韓国では35%(2012年)、台湾では39.4%(2006年)である(Kim 2016; Tsai 2014)。ただし、これらの統計はイギリスと異なり重複を許していない点に注意が必要である。

表 3-1 子どもの年齢別、イギリスの子どもの保育利用状況（重複あり）

| | 子どもの年齢 | | | | | |
|---------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | 0-2 | 3-4 | 5-7 | 8-11 | 12-14 | All |
| | % | % | % | % | % | % |
| 標本数 | 1,034 | 1,319 | 1,309 | 1,496 | 1,040 | 6,198 |
| 保育の利用あり 合計 | 60 | 93 | 72 | 71 | 54 | 70 |
| 正規の保育 | 40 | 90 | 60 | 56 | 36 | 55 |
| ナーサリー・スクール | 5 | 14 | * | * | 0 | 3 |
| ナーサリー・クラス | 1 | 20 | 1 | 0 | 0 | 3 |
| レセプション・クラス | 0 | 24 | 12 | 0 | 0 | 6 |
| デイ・ナーサリー | 20 | 17 | * | * | 0 | 6 |
| プレイ・グループ | 7 | 14 | * | 0 | 0 | 3 |
| 朝食クラブ | * | 3 | 12 | 9 | 1 | 6 |
| 放課後保育クラブ | 1 | 8 | 42 | 50 | 34 | 31 |
| チャイルド・マインダー | 7 | 5 | 5 | 3 | * | 4 |
| ナニー / オ・ペア (住み込みのベビーシッター) | 1 | 1 | 2 | * | 1 | 1 |
| 親族・家族による保育 | 37 | 30 | 33 | 32 | 27 | 32 |
| 前夫・前妻 | 4 | 4 | 6 | 6 | 5 | 5 |
| 祖父母 | 30 | 23 | 23 | 18 | 13 | 21 |
| 年上のきょうだい | * | 1 | 1 | 4 | 6 | 3 |
| その他の親族 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 |
| 友人・近所の人 | 2 | 3 | 5 | 6 | 4 | 4 |
| 保育の利用なし | 40 | 7 | 28 | 29 | 46 | 30 |

(出所) Department of Education (2016) "Childcare and Early Years Survey of Parents 2014 to 2015."

(https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/504782/SFR09-2016_Childcare_and_Early_Years_Parents_Survey_2014-15_report.pdf)

(2) 無償の就学前教育・保育

イギリスでは1997年に全国保育戦略(National Child Care Strategy)が発表され、1998年から全ての4歳児に無料かつ普遍的な就学前教育が提供されるようになった。2004年には3歳児も対象となり、現在、イギリスではすべての3~4歳児に対して年間570時間分の無償の就学前教育・保育が提供されている。通常、これは週15時間、年間38週間という形で利用されている。どのタイプの教育・保育を利用するかは保護者の自由に任されており、ナーサリー・スクール、ナーサリー・クラス、デイ・ナーサリー、プレイ・グループ、チャイルド・マインダー、シュア・スタートの児童センター(children's centre)のいずれも対象である。ただし、レセプション・クラスに入った後は、無償の就

学前教育・保育を利用することはできない。また、一定条件を満たす低所得世帯の2歳児に対しても、無償の就学前教育・保育が提供されている。

(3) 保育料負担の軽減

無償の就学前教育・保育が提供されているものの、多くの就労する親にとって週15時間分の保育サービスでは不足であり、その場合、追加的に保育料を負担して保育サービスを利用している。また、3歳未満児の場合も、低所得世帯を除いて無償の対象外なので、保護者は保育料を負担している。

保育料については、勤労税額控除(Working Tax Credit)による保育料負担の軽減策が講じられている。低所得世帯の働く親は、子ども1人の場合は最大で週122.5ポンド、2人以上の場合は週210ポンドまで税額控除を受けられる。控除を受けるには、勤労税額控除の利用資格がある、週16時間以上就労している、子どもに対する監護責任がある、利用する保育サービスが一定の条件を満たしている、ことが必要である。この条件である、勤労税額控除の対象となるのは比較的low所得世帯であるため、保育料負担が軽減される世帯の範囲は限定的である。教育局の調査によると、イギリスで週20時間以上保育サービスを利用している親たちの保育料負担は、平均112ポンド、中央値が100ポンドである(Department of Education 2016)。しばしばイギリスは幼児教育無償化の事例として言及されるが、各種の負担軽減の対象外となる多くの中間層の親にとって、保育料の負担は重いものとなっていることに注意が必要である。

5. 現金給付

(1) 児童手当(Child Benefit)

イギリスでは16歳未満の子どもを養育する者(両親の場合はどちらか片方)を対象として、第1子には週20.7ポンド、第2子以降は1人につき13.7ポンドの児童手当が所得制限なしに支給されている。財源は全額国庫負担(税)である。

(2) 児童税額控除(Child Tax Credit)

子どもを養育する家庭を対象に、1家庭あたり年545ポンド、また子ども1人につき最大で年2780ポンドの税額控除が適用される。控除額は所得に応じて減額される。勤労税額控除は文字通り就労していることが条件であるが、児童税額控除には就労要件はない。この制度はブレア政権下の2003年に導入された。

6. 柔軟な働き方の申請権

(1) 沿革

ワーク・ライフ・バランスを提唱するブレア政権において、働き方改革は出産休暇や保育サービスの拡充とともに重要な施策として推進されてきた。イギリスはヨーロッパ諸国の中でも長時間労働の国として知られる一方、1990年代後半まで実質的な労働時間規制が行われてこなかったが、1998年に週労働時間の上限を48時間とする労働時間規制が導入されるとともに、休憩時間や年次有給休暇について

の制度が整備された。EU 労働時間指令に基づき、24 時間につき最低連続 11 時間の休息時間を求めるという勤務間インターバルも導入されている。ただし労使合意のもとに適用除外（オプト・アウト）を選択する例も多いと言われている。

2003 年 4 月からは、6 歳未満の子ども（または 18 歳未満の障害をもつ子ども）の親を対象として、柔軟な働き方を申請する権利が付与されることとなった。労働者がこの権利を行使するには申請日までに同一の雇用主のもとで 26 週以上連続して働いていることが要件とされ、一方、雇用主は申請を真剣に検討する（consider reasonably）義務があるとされた（大石 2015a）。柔軟な働き方の具体的な内容としては、2016 年の時点では ジョブ・シェアリング、在宅勤務、短時間労働（パートタイム）出勤日を減らす、フレックスタイム、などがある。

イギリスの出産休暇や両親休暇は最長で 52 週と、大陸欧州諸国よりも短いこともあり、柔軟な働き方の申請権は子どもを持つ親たちの間に急速に普及していった。導入初年度である 2003 年には 100 万人の親（対象者の 4 分の 1）が申請している。その後、労使双方からの良好な評価を背景に、2009 年 4 月には 16 歳以下の子どもを持つすべての親へと適用範囲が拡大され、実に 1000 万人の親が申請権を持つこととなった。さらに 2014 年 6 月 30 日以降は、同一の雇用主のもとで 26 週以上連続して働いている労働者全てに柔軟な働き方の申請権が付与され、対象者は産業・技術革新・職業技能省の推計で 2000 万人に達する。

（2）利用実態

全労働者に適用が拡大される前の時点での調査であるが、2010-11 年の 2 年間では、22%の労働者が柔軟な働き方の申請をしている。その内容は 35%が出勤日を減らすこと、23%が勤務時間の短縮である。申請の約 8 割は受諾されている。柔軟な働き方の申請をしなかった労働者の 84%は「現状に満足しているから申請しなかった」と回答している。その一方で、15%は雇用主との関係を懸念して申請しなかったとも回答している。⁶ 労働組合に対するヒアリング調査では、とくに男性にこの傾向が強いようである（大石 2015b）。

前述したようにイギリスの保育料は高額なため、保育料を節約するために父母が互いの労働時間を調整して在宅する時間を長くしたいという強いニーズがある。また、就労している中高年層の間では、親の介護のためだけでなく、孫の世話をするために柔軟な働き方を希望するケースが増えている。日本とは異なり、イギリスには雇用主から通勤手当が支給される習慣はない。このため、子育てや介護などのケア負担の有無とは関係なく、労働者が柔軟な働き方を選択する場合には出勤日を減らすほうが短時間勤務よりも好まれる傾向にある。

7. むすびにかえて

1990 年代末から現在までのイギリスの家族政策の変遷は、一つの大きな社会実験であったとも言える。この間、家族関係支出の GDP 比は 2%から 4%へと倍増し、子どもの貧困率は顕著に改善した。しかし

⁶ *The Fourth Work-Life Balance Employee Survey*, Employment Relations Research Series No. 122, Department for Business Innovation & Skills, July 2012.

リーマンショック後の経済情勢の悪化と保守党の政権復帰により、2010年以降は緊縮財政に転じ、今後も各種社会手当や控除は切り下げられると見込まれている。これらの社会経済情勢の変化が出生率にどの程度影響しているかどうかは今後の実証研究に委ねられるが、一時的には再生産水準に近づいたイギリスの出生率が下げ止まるのかが注目される。

緊縮財政は子育て世帯にとっての逆風ではあるが、2000年代に進められた働き方の改革、とくに柔軟な働き方は年齢を問わず人々の間に広く定着している。高齢化の進んだ日本ではイギリスのような大規模な社会支出の拡大は困難とみられるが、長時間労働と少子化の関係がしばしば指摘される日本にとって、イギリスの働き方改革は重要な示唆を与えていると考えられる。

参考文献

Department of Education (2016) “Childcare and Early Years Survey of Parents 2014 to 2015.” (https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/504782/SFR09-2016_Childcare_and_Early_Years_Parents_Survey_2014-15_-_report.pdf)

Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. John Wiley & Sons.

Esping-Andersen, G. (1999). *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.

Institute of Fiscal Studies (2015) “Child Poverty in Britain: Recent Trends and Future Prospects,” Working Paper (W15/07), DOI: 10.1920/wp.ifs.2015.1507.

Kim, J. H. (2016) “Family Caregiving by Elderly Korean Women and Their Quality of Life,” Paper presented at the International Symposium on Migration, Gender and Labour in East Asia, Chiba University, February 19th, 2016.

OECD (2016), Family benefits public spending (indicator). DOI: 10.1787/8e8b3273-en (Accessed on 31 March 2016)

Office for National Statistics (2013) “Why has the fertility rate risen over the last decade in England and Wales?” Birth Summary Tables - England and Wales, 2011 (Final). (<http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20160105160709/http://www.ons.gov.uk/ons/rel/vsob1/birth-summary-tables--england-and-wales/2011--final/index.html>).

Office for National Statistics (2015) “Birth Summary Tables, England and Wales: 2014,” Statistical Bulletin. (<http://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/birthsdeathsandmarriages/livebirths/bulletins/birthsummarytablesenglandandwales/2015-07-15>)

Sobotka, T., Skirbekk, V., & Philipov, D. (2011). Economic recession and fertility in the developed world. *Population and development review*, 37(2), 267-306.

Tsai, P. Y. (2014) "Changing Patterns of Employment and Childcare: Trends and Policies in Taiwan," mimeo.

埋橋玲子 (2007) 『チャイルドケア・チャレンジ: イギリスからの教訓』 法律文化社,

大石亜希子 (2015a) 「イギリスの児童福祉・家族政策についてのヒアリング調査報告・2」『千葉大学経済研究』第29巻第4号, pp.261-281.

大石亜希子 (2015b) 「イギリスの児童福祉・家族政策についてのヒアリング調査報告・2」『千葉大学経済研究』第30巻第1号, pp.75-93.

ネイヤー,ゲルダ. (2003). 「西欧諸国における家族政策と出生率」『海外社会保障研究』第143号,pp.17-38.