

第2章 ドイツ

1 概観

ドイツの人口は約8,254万人(2002年)でEU 15か国中最も多いが、15歳未満の人口割合は2002年に15.4%となるなどEUの平均(2000年に16.8%)より低い水準で推移している。合計特殊出生率は1960年代後半から著しく低下し、1970年代以降、人口を維持できる水準(約2.1)を大幅に下回る水準で推移している。

少子化が生じた要因としては、子どもを持つことの意味の変化等、他の先進国と同様の要因によるもの以外に、統一後の社会不安の増大(特に旧東ドイツ地域)や、子どもの立入りがレストランや美術館をはじめ至る所で禁止され、大人の居場所に子どもを連れ歩くことが憚られるといった伝統的に「子どもに優しくない社会(Kinderfeindliche Gesellschaft)」の存在等も挙げられている。

また、子育ては基本的に家庭で行うべきものという根強い社会規範があり、そのことが出産・育児休暇の充実、保育サービスの立ち遅れといった施策の特徴として現れている。

さらに、人口政策に関しては、ナチス時代における差別的な人口政策に対する反省から、出生促進策には消極的である。ドイツでは、家庭の事柄に対して国家が介入すべきではないという考えが広く国民に浸透しており、また、国家政策が直接に出生率の上昇につながることはないとの認識が一般的である。

しかし、近年は、家族政策に対する政策的優先度が高まっているという傾向があり、特に、他のヨーロッパ諸国と比べて遅れている保育サービスの拡充に力を注いでいる。

2 少子化の動向

(1) 人口の動向

ドイツでは、1960年代には大きく人口が増加したが、1970年代以降、増加は緩やかなものとなっている。

15歳以下人口の割合は、1970年は23.3%と2割を超えていたが、その後低下しており、2002年には15.4

%となっている(表1-16)。

〈表1-16〉人口の動向

		(千人、%)					
年		1960	1970	1980	1990	2000	2002
総人口		72,815	78,169	78,289	79,433	82,017	82,537
若年者人口割合		21.2	23.3	18.5	16.1	15.5	15.4

資料出所 総務省統計局「世界の統計2003」
2002年はドイツ連邦統計局

(2) 出生率の動向

ドイツでは、第二次大戦後のベビーブームを経て、1966年から1973年にかけて合計特殊出生率が著しく低下した(1966年の2.51から1973年の1.56へ低下)。その後も緩やかに低下しており、2000年には1.36という低水準となっている(表1-17)。

〈表1-17〉合計特殊出生率の推移

1960年	1965	1970	1975	1980	1985	1990	1995	2000
2.37	2.50	2.03	1.48	1.56	1.37	1.45	1.25	1.36

資料出所 国立社会保障・人口問題研究所
「先進諸国の少子化の動向と少子化対策に関する比較研究」

(3) 女性の就業動向

15～64歳の女性の労働力率は1982年に52.1%、1992年に60.8%、2002年に64.4%と次第に上昇している。年齢別に見ると、25～59歳の労働力率が著しく上昇している。

15～64歳の女性の就業率は下表のとおり推移しており、1998年以降は大きく上昇している。

パートタイム労働者の割合は、女性については30%を超える高水準で推移している(表1-18、図1-15)。

〈表1-18〉女性(15～64歳)の就業動向

		(%)								
年		1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
女性の就業率		55.1	55.3	55.3	55.3	55.8	57.4	58.1	58.8	58.8
女性のパートタイム比率		28.0	29.1	29.9	31.4	32.4	33.1	33.9	35.0	35.3

資料出所 EU "Employment in Europe 2003"
OECD "Labour Force Statistics 2002"

〈図1-15〉女性の年齢別労働力率



(4) 平均寿命

ドイツの平均寿命は、他の先進諸国と同様、緩やかに伸びを続けており、2001年には男性75.1歳、女性81.1歳となっている(表1-19)。

〈表1-19〉平均寿命の推移

		(歳)			
年		1950-1955	1970-1975	1995-2000	2001
男	性	65.3	67.9	74.0	75.1
女	性	69.6	73.8	80.3	81.1

資料出所 国立社会保障・人口問題研究所
「人口統計資料集2003」

(5) 平均出産年齢

第1子の平均出産年齢は、1980年代以降は上昇傾向にあり、1999年は28.03歳となっている(表1-20)。

〈表1-20〉第1子の平均出産年齢の推移

										(歳)
1960年	1965	1970	1975	1980	1985	1990	1995	1999		
25.04	24.40	24.00	24.50	24.97	26.07	26.60	27.47	28.03		

資料出所 国立社会保障・人口問題研究所「先進諸国の少子化の動向と少子化対策に関する比較研究」

3 育児に対する経済的支援

(1) 概要

ドイツでは、家庭を築き、子どもを育てることは社会秩序の維持に不可欠であり、国がそれらを保護することは当然であるという一貫した政策理念があり、育児に対する財政支援は手厚いものとなっている。

(2) 児童手当(Kindergeld)

① 概要

子どもを扶養する者は、児童手当の給付か、所得税納税時の児童扶養控除((3)参照)の適用のいずれか一方を利用することができる。

根拠法令は1996年租税法及び児童手当法である。

② 管理運営主体

支給額の決定や支給に関する証明書の交付等の事務は連邦雇用機関が担当し、支給事務は公共職業安定所(Arbeitsamt)に設置されている家族金庫(Familienkasse)が担当する。

③ 支給対象

18歳未満の子ども(失業者は21歳未満、学生は27歳未満、障害者は無制限)を扶養する養育者に支給される。

扶養者の所得制限はない。子どもの所得については、18歳未満の者については制限はないが、18歳以上の者については年取7,188ユーロを超える場合には支給されない。

④ 給付内容

受給額は、第1子から第3子までは1人につき月額154ユーロ、第4子以降は1人につき月額179ユーロである。

⑤ 財源

財源は、連邦及び州・市町村の一般財源であり、連邦が74%、州・市町村が26%を負担している。

⑥ 実績

2001年12月時点の受給者数は893万7,000人、支給総額は年間259億4,100万ユーロであった。

(3) 児童扶養控除(Kinderfreibetrag)

① 概要

子どもを扶養する者は、児童手当と児童扶養控除のうち一方を利用することができる。

根拠法令は1996年租税法である。

② 対象

児童手当と同様である。

③ 措置の内容

子ども1人につき、基本額として年間3,648ユーロ、教育費用相当額として年間2,160ユーロの合計5,808ユーロが控除される。

(4) 社会保障上の優遇措置

① 概要

失業保険においては、子どもを扶養している者に対してより高い給付額が設定されている。

年金保険には、保険料を納付していない育児期間を保険料納付期間へ算入する措置がある。

② 対象

子どもを扶養している者を対象とする。

③ 措置の内容

失業保険の給付額は、子どもを扶養していない者に対しては法律上の控除額を差し引いた前職賃金の60%であるが、子どもを扶養している者に対しては67%である。

年金計算上の評価の措置として、子どもを扶養している者は、子どもの誕生から3年間、就労の有無に関係なく保険料を支払うことなしに公的年金制度の強制加入者となる。無職の場合はその間の全被保険者の平均賃金に相当する保険料を納付したものと評価される(国が代わって納付する)。この期間内に就労し、保険料を納付した場合は、年金保険料算定上限額(国が納付する額の約1.8倍)の限度内で保険料への加算をすることができる。

4 子育てと仕事の両立支援

(1) 概要

ドイツにおいては、仕事と子育ての両立支援施策は、他のEU諸国と比べて整備がやや遅れており、現在も出産・育児休暇の充実に力を注いでいる。ただし、子どもは家庭で育てるものという意識が現在も強い。

(2) 出産休暇

① 概要

ドイツでは、母性保護法(Mutterschutzgesetz)により、使用者は産前6週間及び産後8週間の計14週間、女性労働者を就労させてはならない旨定められている。就労禁止期間中も、賃金は継続して支払われる。

② 根拠法令

母性保護法(1997年改正)である。

③ 制度の対象者及び要件

産前6週間及び産後8週間の被用者を対象とする。

産前6週間については、本人が明確に就労の意思を表明している場合には、就労することが認められる。

④ 休暇期間

産前6週間及び産後8週間の計14週間である。

⑤ 休暇中の給付の有無

産前産後の就労禁止期間中の被用者は、就労禁止期間の平均賃金相当額(算定対象期間は過去13週間又は過去2か月)を使用者から受け取ることができる。ただし、⑥の母性手当(Mutterschaftsgeld)を受給している場合にはその額が控除される。

⑥ 休暇中の給付(母性手当)

a 根拠法令

母性保護法である。

b 運営主体

連邦保健社会省が制度の全般的監督を行う。

拠出及び給付は疾病金庫(Krankenkasse)が管理する。疾病金庫は、地方、企業等を単位として設立され、医療保険制度を運営する公法人である(本書173頁参照←第2部社会保障制度ドイツ)。疾病金庫に加入していない者に対する給付は、連邦保険庁(Bundesversicherungsamt)⁽²⁵⁾が管理する。

c 財源

労使の保険料(疾病保険: Krankenversicherung)

及び国庫負担を財源とする。疾病保険の保険料率は疾病金庫ごとに異なるが、被保険者は保険適用収入の平均7%（月収325ユーロ未満の者は拠出不要）、使用者は賃金支払総額の平均7%（月収325ユーロ未満の者については平均14%）である。

d 受給資格

受給資格は、上記の就労禁止期間の対象となっていることである^(註2)。出産の10か月前から4か月前の間に12週以上疾病金庫に加入していた被保険者に対しては疾病金庫から、それ以外の者に対しては連邦保険庁から支給される。

e 給付内容

支給額は、1日につき就労禁止期間の開始前3か月の平均手取り日額である。ただし、上限が定められており、疾病金庫から支給される場合は1日13ユーロ、連邦保険庁から支給される場合は総額210ユーロが上限である。

支給期間は、就労が禁止されている全期間である。

なお使用者から平均的賃金と母性手当の差額が支給される(⑤参照)。

(3) 両親休暇(Elternzeit)

① 概要

子どもを自ら養育する労働者は、両親休暇を請求することができる。2001年までは育児休暇(Erziehungsururlaub)という名称であったが、育児手当法改正により2001年から両親が同時に休暇を取得することができることとなったため、名称が変更された。なお、父親のみが取得できる休暇制度はない。

② 根拠法令

育児手当法(2001年改正)である。

③ 制度の対象者及び要件

子どもを自ら養育する労働者を対象とする。

原則として、子どもが満3歳になるまで取得が認められるが、使用者の同意を得れば、最長3年間のうち12か月分を、子どもが3歳を超えて8歳になるまでの間に取

得することができる。

④ 休暇期間

休暇期間は両親合わせて最長3年間である。両親の一方だけが取得することも、双方が同時に取得することも認められる。また、4回まで分割して取得することも認められている。休暇を取得しようとする者は、子どもの出産日又は産前産後休業期間明けから両親休暇を取得しようとする場合は取得の6週間前、その他の場合は8週間前までに、使用者に対し、書面により、2年以内分の休暇につき取得の時期を明らかにして、取得の請求をしなければならない。

なお、使用者の同意があれば、休暇期間中、週30時間以内のパートタイム就業をすることができる(親一人につき30時間以内、両親合わせて60時間以内の就業が可能である)。休暇期間中の就業については原則として当該労働者と使用者との間の自主的合意に委ねられている。ただし、労働者がパートタイム就業を申し出してから4週間以内に合意に達しない場合、労働者は下記要件を満たせば、両親休暇が取得可能な期間に対応して、2回までパートタイム就業を請求することができる。使用者は、請求を拒否する場合には、請求から4週間以内に、理由を記載した書面により通知しなければならない。

要件は次のとおりである。①使用者が常時15人を超える労働者(職業訓練中の者を除く)を雇用していること。②事業所又は企業内で当該労働者の労働関係が継続して6か月を超えていること。③請求が差し迫った事業上の理由に抵触しないこと。④請求内容が、契約により合意された労働時間を3か月以上にわたって週15時間から30時間まで短縮することとなるものであること。⑤パートタイム就業の開始の8週間前までに使用者に対して書面で請求すること。

⑤ 休暇中の給付(育児手当(Erziehungsgeld))

a 根拠法令

育児手当法である。

b 運営主体

連邦家族・高齢者・女性・青少年省が所管し、州

政府が制度運営の責任を有する。支給事務は州の福祉事務所等(州によって異なる)が担当する。

c 財源

連邦政府の一般財源を財源とする。

d 受給資格

2歳以下(養子の場合は8歳以下)の子どもを自己の生計費によって監護・養育する非就業又は不完全就業(週30時間以下の就業)の者(両親休暇取得中の者も含む)であって、ドイツ国内に居住又は滞在する者(在留資格を有する外国人を含む。)が受給することができる。両親休暇に伴う給付ではなく、就業経験のない者も受給することができる。

ただし、次のような所得制限がある。子どもが生後6か月目までは、両親の年収が51,530ユーロ(一人親の場合は38,350ユーロ)を超える場合は手当を受給することができない。生後7か月目以降は、両親の年収が16,470ユーロ(一人親の場合は13,498ユーロ)を超える場合は手当を受給することができない。

e 給付内容

受給額は月額307ユーロ、受給期間は子どもの誕生日から生後24か月の期間満了日(養子の場合は引き取ってから8歳になるまでの24か月)までであるが、受給期間を12か月短縮する代わりに、受給額を5割増(460ユーロ)とすることができる。

母性手当を受給している場合は、その額が受給額から差し引かれる。

f 給付実績

2001年の受給者数は65万人であった。

(4) 看護休暇

① 概要

疾病保険による給付として、子どもが病気の場合に休暇と傷病手当金を与える制度が設けられている。

② 根拠法令

疾病保険法(Gesetzliche Krankenversicherung ;

GKV)である。

③ 制度の対象者及び要件

取得の要件は、①子どもの年齢が12歳未満であること、②子どもの看護のために欠勤することが必要であると医師により証明されていること、③同一生計を営む他の家族がその子どもの看護を行うことができないことである。

④ 休暇期間

子ども1人につき年間10日(1人親の場合は20日)まで取得することができる。ただし、親1人につき年間合計25日(1人親の場合は50日)を超えてはならない。

⑤ 休暇中の給付

傷病手当金は、本来、疾病により労働不能になった被保険者に対して支給される給付であるが、病気の子どもの看護のために休業した者に対しても支給される。支給額は、1日につき、1日当たりの収入の70%である。

(5) 事業主への国等からの援助

両立支援は法律で実施するものではなく、企業が両立支援のメリットを認識することで実現するとの考えから、政府は、企業に対しては援助よりも両立支援に関する広報・助言活動を重点的に行っている。

例えば、ノルトライン・ヴェストファーレン州では、企業内託児所の設置等のノウハウを企業にアドバイスしている。ただし、企業内託児所を設置した場合、費用負担は他の保育施設(後述)と同様であり、財政面で特別な支援を行っているわけではない。

(6) 企業における導入・取組み状況

ドイツ経済研究所が国内の企業1万社(回答は876社)に対して実施した調査(2003年)によると、企業における両立支援に係る制度の導入状況は、企業独自の看護休暇41.5%、企業独自の介護休暇(家族の介護)23.4%、企業内幼稚園1.9%、企業内託児所1.8%等となっている。

なお、出産・両親休暇中に職場から職場の状況等の情報を提供することにより休暇からの復帰を支援する

という取組みを行っている企業もある。

5 保育サービス

(1) 概要

保育については、旧西ドイツ地域では3歳未満の育児は家族の役割に属するものとの考えが根強く、保育に関する制度・施設の整備が遅れている。一方、旧東ドイツ地域では、社会主義時代の名残で保育施設は非常に充実している。

保育に対する権限は基本的に州政府が有している。また、各自治体における児童政策を担当する機関として、青少年事務所(Jugendamt)が設置されている。全ての自治体が有する機関ではなく、地域によっては複数の市町村を1つの青少年事務所が管轄しており、例えばノルトライン・ヴェストファーレン州では全396市町村に対して172の青少年事務所が設置されている。

(2) 施設におけるサービス

① 概要

児童・青少年扶助法(1996年改正)に基づき、3歳以上6歳未満の幼児すべてに幼稚園入園の権利が保障されている。

a 保育所・幼稚園等

0～3歳児対象の保育所(Krippe)、3歳～就学(6歳)までの児童対象の幼稚園(Kindergarten)、就学後(6～15歳)の児童対象の学童保育所(Hort)、その他様々な形態の施設がある。

b 昼間保育施設(Kindertagesstätte; KITA)

保育所、幼稚園、学童保育所の3形態が1か所に設けられている施設である。

② 管理運営主体

各地方自治体、教会、福祉団体等が設置・運営を行う。ノルトライン・ヴェストファーレン州の場合、9,631か所(2001年末)の施設のうちカトリック系団体が3,006か所、市町村が2,385か所、プロテスタント教会が1,773か所、福祉団体が308か所等となっている。

州政府の社会省関係が所管し、自治体に対する財政援助や運営基準の設定を行う。

③ 財源・料金

設置費用については、州が50%、自治体(青少年事務所)が25%、設置主体が25%を負担する。

運営費については、保護者の負担額(利用料)は州ごとに定められており、残りは州、自治体、運営主体が負担する。ノルトライン・ヴェストファーレン州の場合、利用料は表1-21のとおり収入によって異なる(表1-21)。

〈表1-21〉保育施設の月額利用料(2002年1月1日現在)

親の年収	(ユーロ)			
	幼稚園 Kindergarten	幼稚園 (午後追加)	保育所 Krippe	学童保育所 Hort
～12,271	0	0	0	0
～24,542	26.08	15.85	68.00	26.08
～36,813	44.48	26.08	141.12	57.78
～49,084	73.11	41.93	208.61	83.85
～61,355	115.04	62.89	276.61	115.04
61,355～	151.34	83.85	312.91	151.34

資料出所 ノルトライン・ヴェストファーレン州保健・社会・女性・家族省資料

(注) 幼稚園は午前保育のみの施設が多く、午後も利用する場合は追加料金が必要である。

④ 利用者

①のとおり、児童の年齢によって利用施設が異なる。

⑤ 設置数

1994年時点では、全国で46,623か所の施設が設置されていた。

ノルトライン・ヴェストファーレン州の場合、施設数は9,631か所、定員数は保育所が10,683人、幼稚園が547,851人、学童保育所が47,079人である(2001年末)。

⑥ 利用状況

1991年抽出国勢調査によれば、旧東ドイツ地域の3～8歳児の91.1%、旧西ドイツ地域の3～8歳児の67.9%が幼稚園に通園していた。

ノルトライン・ヴェストファーレン州では、対象年齢層に占める利用者の割合は保育所(0～3歳)2.3%、幼稚園(3～6歳)97%、学童保育所(6～15歳)2.7%である。ただし、担当者によると、学童保育所は必ずしも利用希望者が多いわけではなく、不足の度合いは保育所ほど深刻ではないとのことである。

(3) 在宅サービス

在宅保育サービスとしては、保育ママ(Tagesmutter)があるが、公式に制度として認められたものではなく、許可も資格も不要である。

各自治体の青少年事務所や民間の仲介機関で仲介を行っているが、仲介を受けずに直接雇い入れるケースも多い。上述のとおり制度として認められたものではなく、闇労働も多いため実態の把握は極めて困難であるが、料金が高いため利用できる親は限られていると言われている。

6 多様な働き方を実現するための取組み

(1) 労働時間貯蓄口座制度(Arbeitszeitkonten)

実際の労働時間が労働協約で定められた所定内労働時間と異なる場合に、時間外手当等によって金銭的に清算せずに、中長期的にプラスあるいはマイナスの債権として各労働者の労働時間貯蓄口座に記録していく制度である。プラスの債権は休日として、マイナスの債権は勤務として相殺することができる。導入は労使の合意による。

労使からの評価は高く、利用も多い。2001年4月時点で、労働者の26%が労働時間貯蓄口座を利用している。特に、労働者数50人以上の企業においては41%の労働者が同口座を利用している。1年単位で運用している企業が多いが、3年間等の長期間を実施単位としている企業もある。

(2) パートタイム労働の推進

2001年1月1日、「パートタイム労働及び有期労働契約に関する規定を定め並びに労働法の規定を改正し及び廃止するための法律(パート労働・有期労働契約法)」が施行された。

同法に定められている労働時間縮減の請求権(フルタイムからパートタイムへの転換)は、勤続6か月以上の労働者に対して認められる。労働者がこの権利を行使した場合、使用者は当該労働者と協議し、経営上の理由がない限り同意をしなければならない。

これまでのところ、使用者側、特に使用者団体はパートタイム労働に関する同法の規定に批判的であり、法律で定める必要はないと主張している。一方、労働組合

側は同法を基本的に肯定的に評価している。

(3) 企業における柔軟な働き方の導入・取組み状況

連邦家族・高齢者・女性・青少年省の調査によれば、約4分の3の企業が何らかの柔軟な労働時間の制度を導入している。また、ドイツ経済研究所の調査によれば、企業における柔軟な働き方に係る制度の導入状況は、日・月・年単位での柔軟な労働時間制58.0%、一時的なパートタイム労働制40.4%、長期間(1年以上)の柔軟な労働時間制18.3%、ジョブシェアリング^[133]9.1%、在宅勤務7.8%、サバティカル休暇^[134]4.1%等となっている。

7 これまでの制度改革

(1) 児童手当と児童扶養控除の統合(1995年)

① 経緯

1990年5月、連邦憲法裁判所は、1983年に設定された児童手当の水準は児童の扶養による家庭の負担能力の減少に十分に配慮していないとして違憲決定を判示した。さらに、1990年6月、児童扶養控除についても水準が低すぎるものとして違憲決定が出された。これを受けて、1995年10月11日に成立した1996年租税法(Jahressteuergesetz 1996)により、児童手当と児童税額控除を統合した一元的・選択的な仕組みが創設され、それぞれの額が大幅に引き上げられた。

② 内容

児童手当と児童扶養控除の統合により、子どもを扶養する者は、両者のいずれか有利な方を利用することとなった(低所得であれば児童手当、高所得であれば児童扶養控除が有利である)。児童手当は、第1子について月額70マルクから200マルクへ、第2子について月額130マルクから200マルクへ大幅に引き上げられた。児童扶養控除についても、年間4,104マルクから6,264マルクへと引き上げられた。また、年単位だった児童扶養控除と2か月単位だった児童手当の支給をいずれも月単位に統一した。

なお、その後も増額が行われて現在の額へ至っている。

(2) 育児手当法の改正(2001年)

① 経緯

ドイツでは、1985年に成立した育児手当法により1986年1月1日から育児手当・育児休暇制度が導入されているが、育児休暇取得者のほとんどが女性であり、男性の取得者はわずか1.5%であった。そこで、男性の育児休暇取得の促進を目的として、2000年7月に育児手当法が改正され、2001年1月1日より施行された。

② 内容

主要な改正点は次のとおりである。①両親が同時に育児休暇を取得することが認められることとなった。②休暇期間中に行うことができるパートタイム労働の時間数が、週最大19時間から週最大30時間に拡大された。③育児手当については所得制限が緩和され、対象となる受給者が拡大された。

以上の①～③により、収入をある程度維持しつつ育児休暇を取得することができるようになったが、利用状況は大きく変わっていない。父親の育児休暇取得率はまだ2%に満たず、改善が見られていない状況である。

8 今後の課題

ドイツにおける出生率の低迷は、連邦政府においても深刻な問題と考えられており、家族政策に対する関心は高まっている。

まず、現在のドイツにおける最大の課題は質の高い保育施設の整備である(特に旧西ドイツ地域)。他のヨーロッパ諸国の中には、フランスや北欧諸国のように、充実した保育制度を背景に女性の社会進出と出生率の回復を実現している国があり、ドイツでも同様の取り組みが必要であるとされている。連邦政府は、2005年より保育施設整備費用として各自治体に年間総額15億ユーロの補助金を支給することを予定している。数値目標として、対象年齢層に対する保育所及び学童保育所の定員の割合を20%、企業内託児所の導入企業を全体の10%に引き上げることを目標としている。

また、2001年の育児手当法の改正にもかかわらず、父親の育児休業取得はほとんど進んでいない(上記7(2)参照)。現在、父親の取得促進のため両親休暇・育児手当制度を再度改正するという議論もあり、今後の

動向に注目を要する。

(注1) 連邦保険庁は、独立の連邦上級官庁の1つであり、各種社会保険を監督する機関である。

(注2) 就労していない者は、就労禁止の対象とならないため母性手当を受給することはできない。その代わりに、母性手当の受給資格を持たない者に対しては、1回の出産につき77ユーロの出産一時金が支給される。

(注3) ジョブシェアリングとは、フルタイム労働者が通常1人で行う仕事を、複数の労働者で分担する働き方である。

(注4) サバティカル休暇とは、数週間から数か月にわたる長期の無給休暇である。休暇の目的は問われない。

参考文献

- ・国立社会保障・人口問題研究所
「先進諸国の少子化の動向と少子化対策に関する比較研究」
- ・阿藤誠編
「先進諸国の人口問題 少子化と家族政策」
- ・苧谷秀信
「ドイツの労働」
- ・古瀬徹・塩野谷祐一編
「先進諸国の社会保障④ドイツ」
- ・国立社会保障・人口問題研究所
「海外社会保障研究 第143号」
- ・財団法人こども未来財団
「諸外国の児童健全育成環境対策に関する現状調査事業(平成11年度)」
- ・ISSA
“Social Security Program throughout the World : Europe 2002”
- ・財団法人婦人少年協会
「諸外国における介護・看護休暇制度」
- ・宮前忠夫
「ドイツ新パートタイム労働法制の2年間」(大原社会問題研究所雑誌 No.535)
- ・ドイツ政府資料