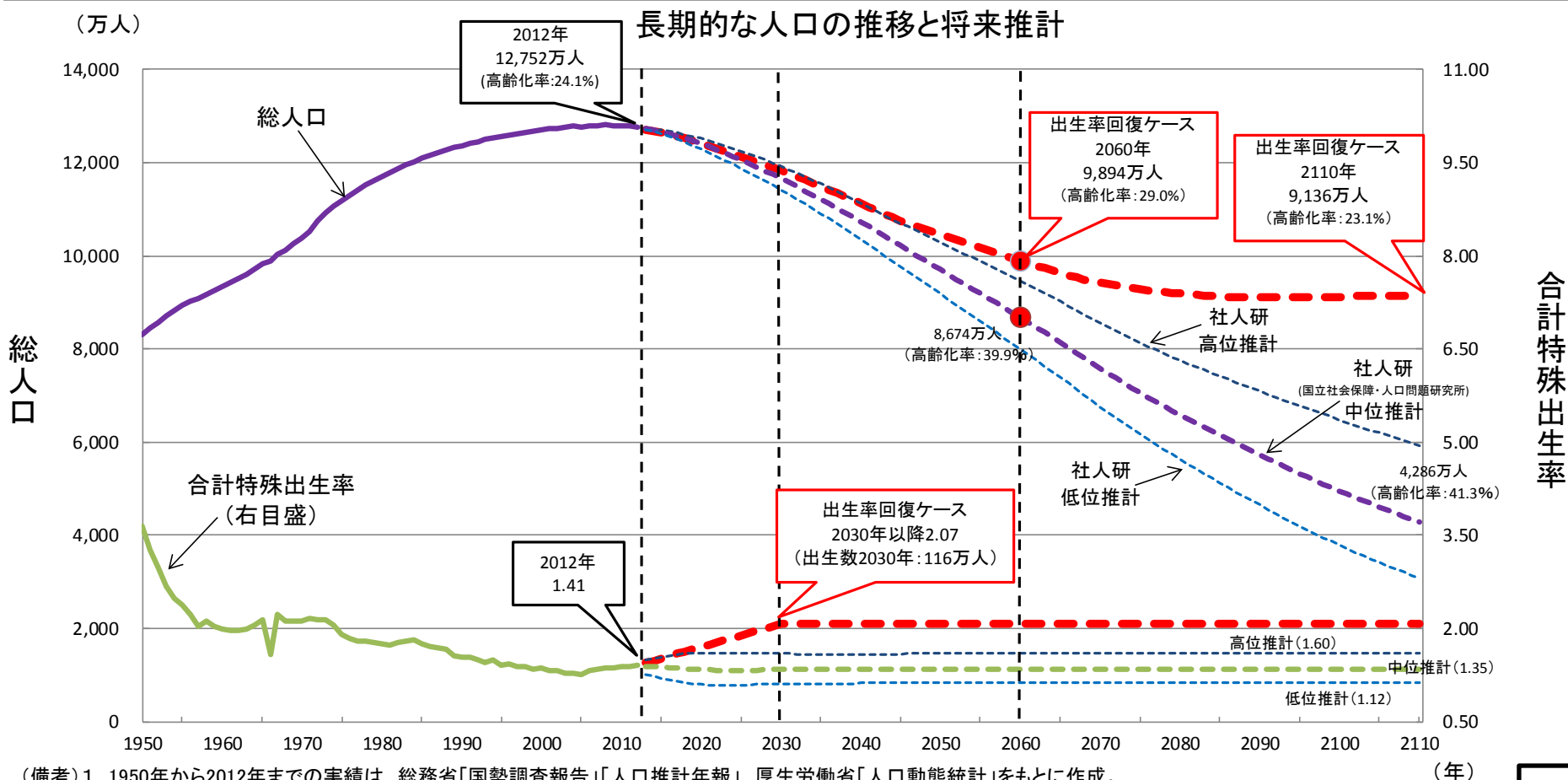


働き方の課題について 関連資料

平成26年4月15日
内閣府

1. 人口減少と出生率

- 現在の傾向が続けば、2060年には人口が約8,700万人まで減少。
- 2030年に、合計特殊出生率が2.1程度に回復する場合においても、2090年代まで人口減少は続く。
- 少子化対策が急務。当面は、人口減少が続くことから、人口減少に対応した経済社会づくりが必要。

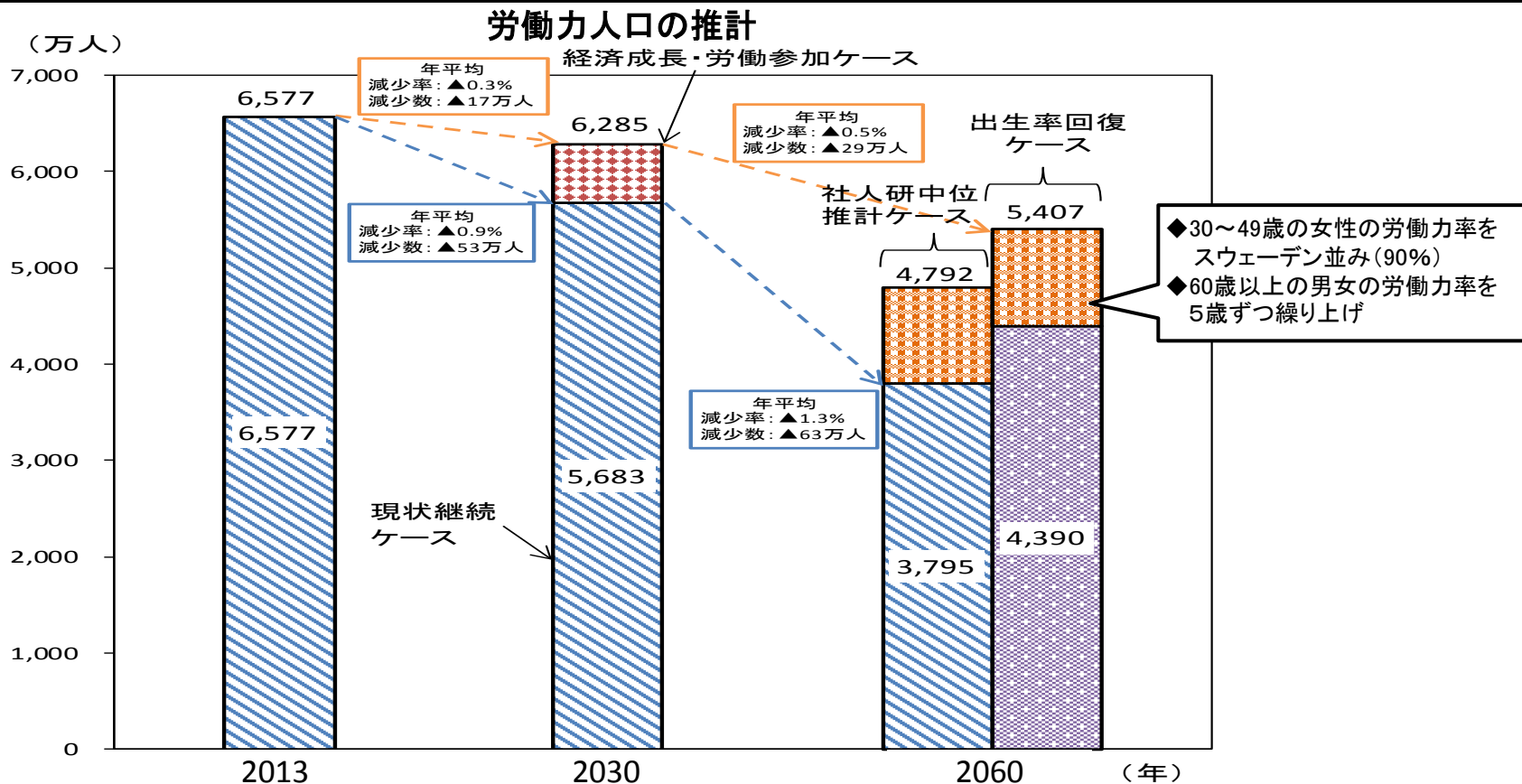


(備考) 1. 1950年から2012年までの実績は、総務省「国勢調査報告」「人口推計年報」、厚生労働省「人口動態統計」をもとに作成。
 2. 高位推計・中位推計・低位推計は、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」をもとに作成。
 3. 出生率回復ケースは、2012年の男女年齢別人口を基準人口とし、2030年に合計特殊出生率2.07まで上昇し、それ以降同水準が維持されるなどの仮定をおいて推計。

合計特殊出生率

2. 労働力人口の推計

○ 労働力人口は、出生率が回復し(2030年に合計特殊出生率が2.07まで上昇)、かつ女性がスウェーデン並みに働き、高齢者が現在よりも5年長く働いたとしても、2060年には5,400万人程度まで減少する。



(備考) 総務省「労働力調査」、厚生労働省雇用政策研究会「労働力需給推計」(2014)、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」、スウェーデン統計局「労働調査」をもとに作成。

(注) 1. 労働力人口は、15歳以上の人口のうち、就業者と完全失業者を合わせたもの。

2. 現状継続ケースは、2012年の性・年齢階級別の労働力率を固定して推計したもの(厚生労働省雇用政策研究会推計)。

経済成長・労働参加ケースは、女性、高齢者や若年層の労働市場への参加が進むとして推計したもの(厚生労働省雇用政策研究会推計)。例えば、30～49歳の女性の労働力率は、2012年71%→2030年85%に上昇し、M字カーブは解消すると仮定している。

3. 社人研中位推計ケースは、国立社会保障・人口問題研究所(社人研)が推計した2060年の性・年齢別人口に労働力率を乗じたもの。

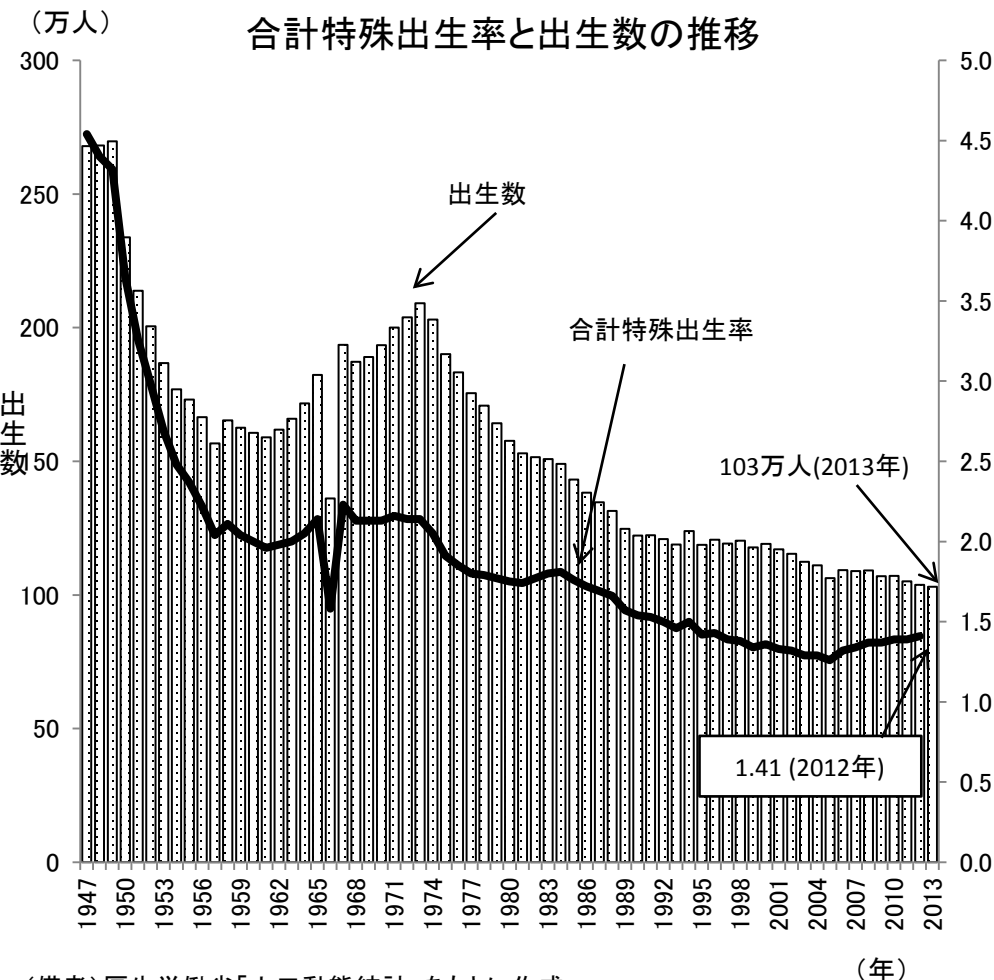
出生率回復ケースは、2030年に合計特殊出生率が2.07まで上昇し、それ以降同水準が維持される、生残率は2012年以降一定などの仮定をおいて推計した人口に労働力率を乗じたもの。

4. 2060年の労働力人口では、上記「1.」の厚生労働省雇用政策研究会推計に加え、女性・高齢者の労働参加が更に進むとし、30～49歳の女性の労働力率をスウェーデン並み(2030年85%→2060年90%)、60歳以上の労働力率を5歳ずつ繰り上げて推計している。

3. 結婚・出産の推移

- 日本では、諸外国と比べて結婚と出産が密接な関係にあることが特徴的。
- これを前提に少子化の要因について整理してみると、正社員・非正規が固定化され、経済的に不安定な非正規労働者の若者が増加することで、結婚しない・できない者の割合が増加していることなどが、働き方に起因する課題として考えられる。

合計特殊出生率と出生数の推移



結婚・第1子出産の状況

		1980年	2010年	
婚姻件数		774702件	700214件	
婚姻率(人口千対)		6.7	5.5	
未婚率	男性	25~29歳	55.10%	71.80%
		30~34歳	21.50%	47.30%
	女性	25~29歳	24.00%	60.30%
		30~34歳	9.10%	34.50%
生涯未婚率	男性	2.60%	20.10%	
	女性	4.50%	10.60%	
女性の平均初婚年齢		25.2歳	28.8歳	
女性の平均第1子出産年齢		26.4歳	29.9歳	

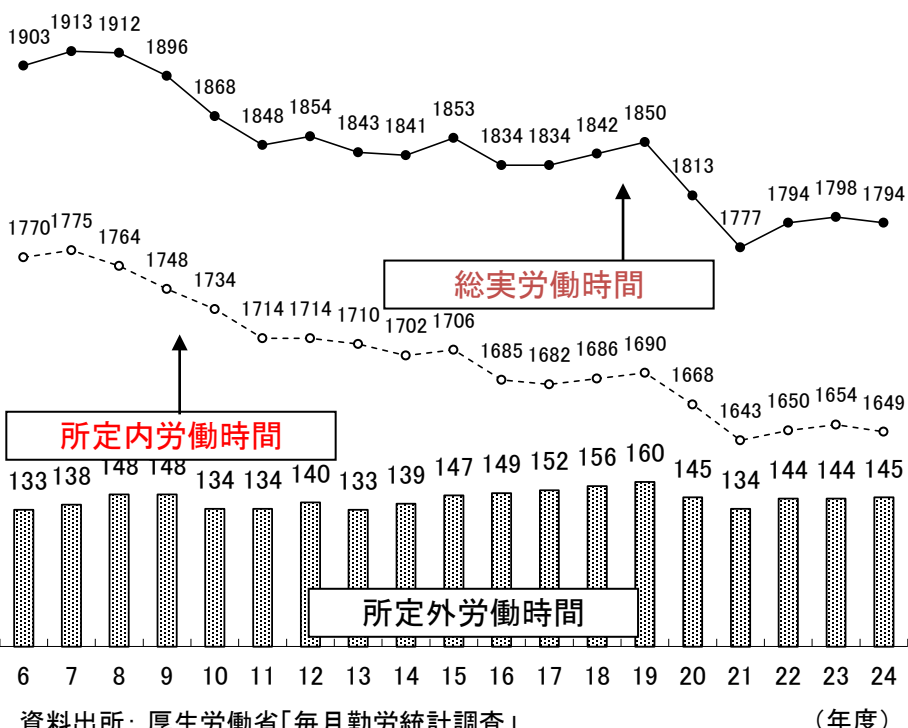
資料出所: 厚生労働省「人口動態統計」総務省「国勢調査」(2010年)
 注) 生涯未婚率とは、50歳になった時点で一度も結婚をしたことがない者の割合を意味する

(備考) 厚生労働省「人口動態統計」をもとに作成。
 (注) 2013年の出生数は推計値である。

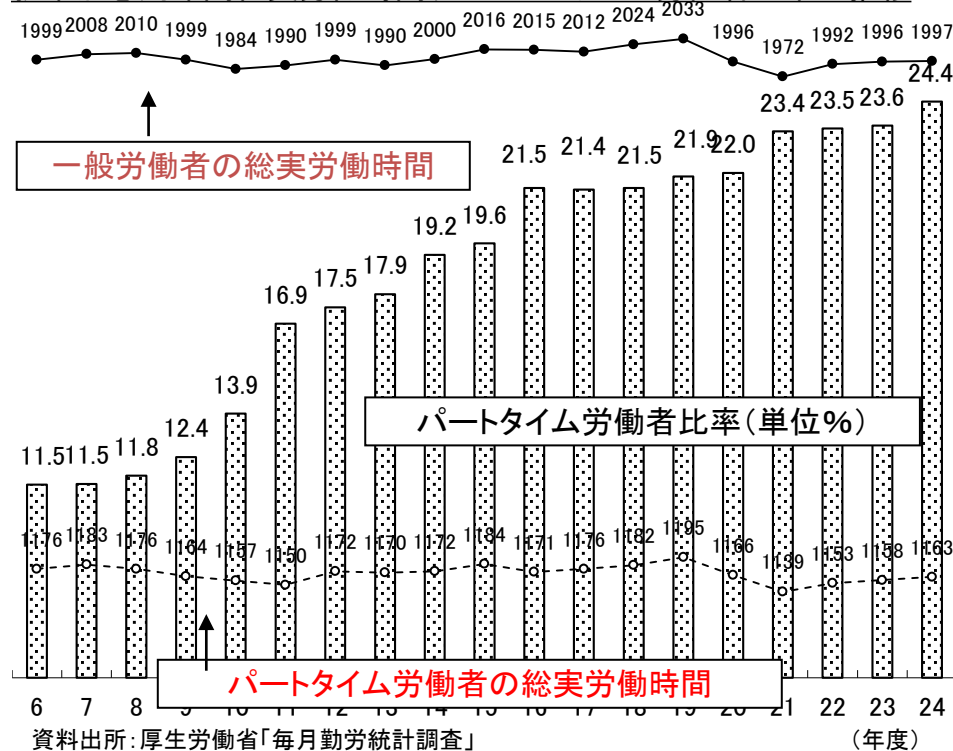
4. 労働時間の推移

- 年間総実労働時間は減少傾向で推移しているが、これは一般労働者（パートタイム労働者以外の者）についてほぼ横ばいで推移するなかで、平成8年頃からパートタイム労働者比率が高まったこと等がその要因と考えられる。
- また、日本は国際的にみて、長時間労働者の割合が高い。

年間総実労働時間の推移（パートタイム労働者を含む）



就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移



労働時間の国際比較

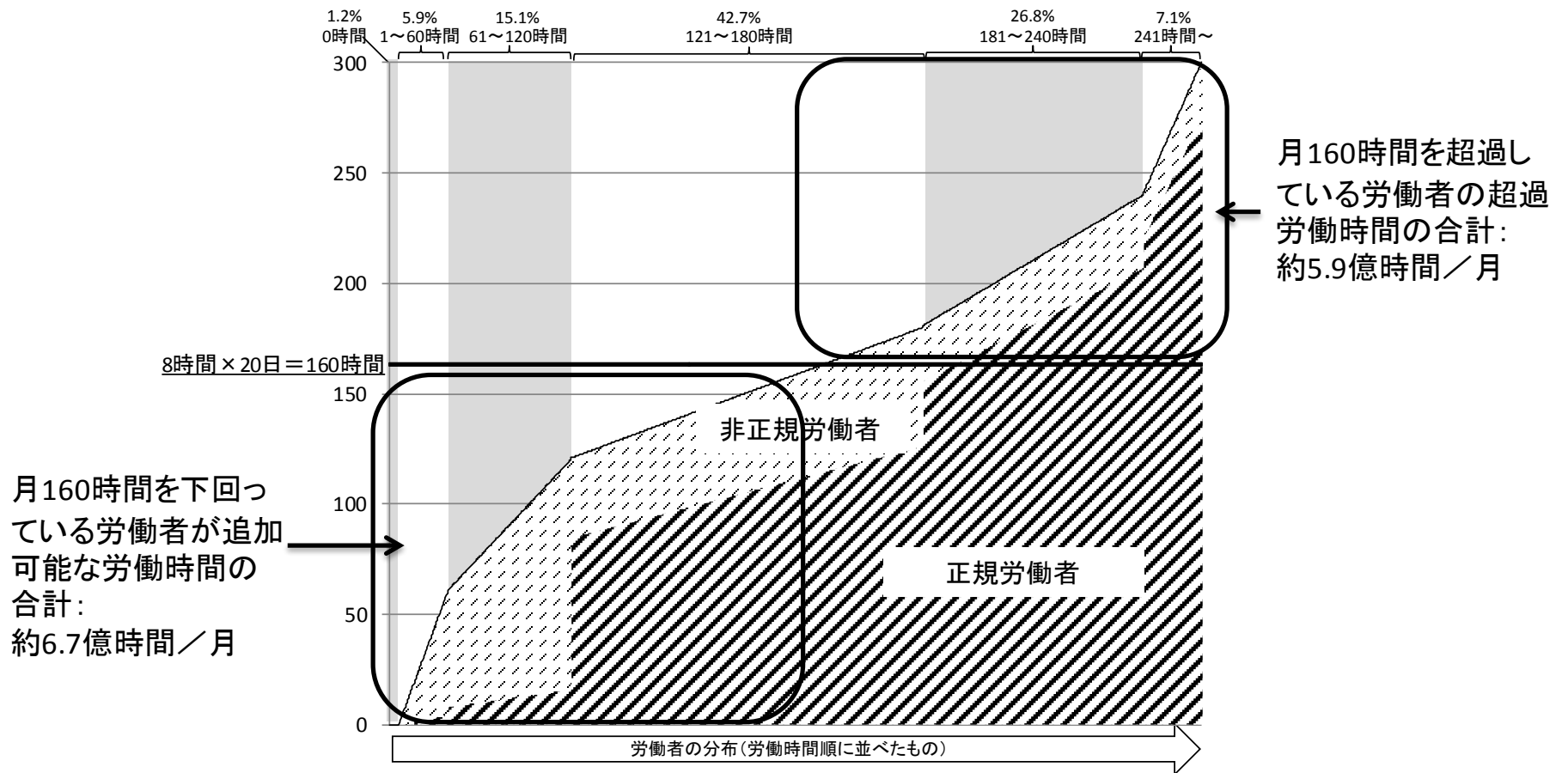
	日本	フランス	イギリス	スウェーデン	ドイツ	アメリカ
一人当たり平均年間総実労働時間(2011年)	1,728時間	1,476時間	1,625時間	1,644時間	1,413時間	1,787時間
長時間労働者の割合(週49時間以上)(2012年)	計22.7% 男性31.6% 女性10.6%	計11.6% 男性16.1% 女性6.5%	計12.0% 男性17.3% 女性5.8%	計7.6% 男性10.7% 女性4.2%	計11.2% 男性16.4% 女性5.0%	計16.4% 男性21.8% 女性10.2%

資料出所：「OECD Database」、「ILOデータベース」

5. 労働時間ごとの労働者分布と、平均労働時間との関係

○ 月160時間を超過している労働者の合計超過労働時間は、月160時間を下回っている労働者が、月160時間働いた場合に追加可能な労働時間の合計を下回っている。

労働時間階級別にみた労働者の分布

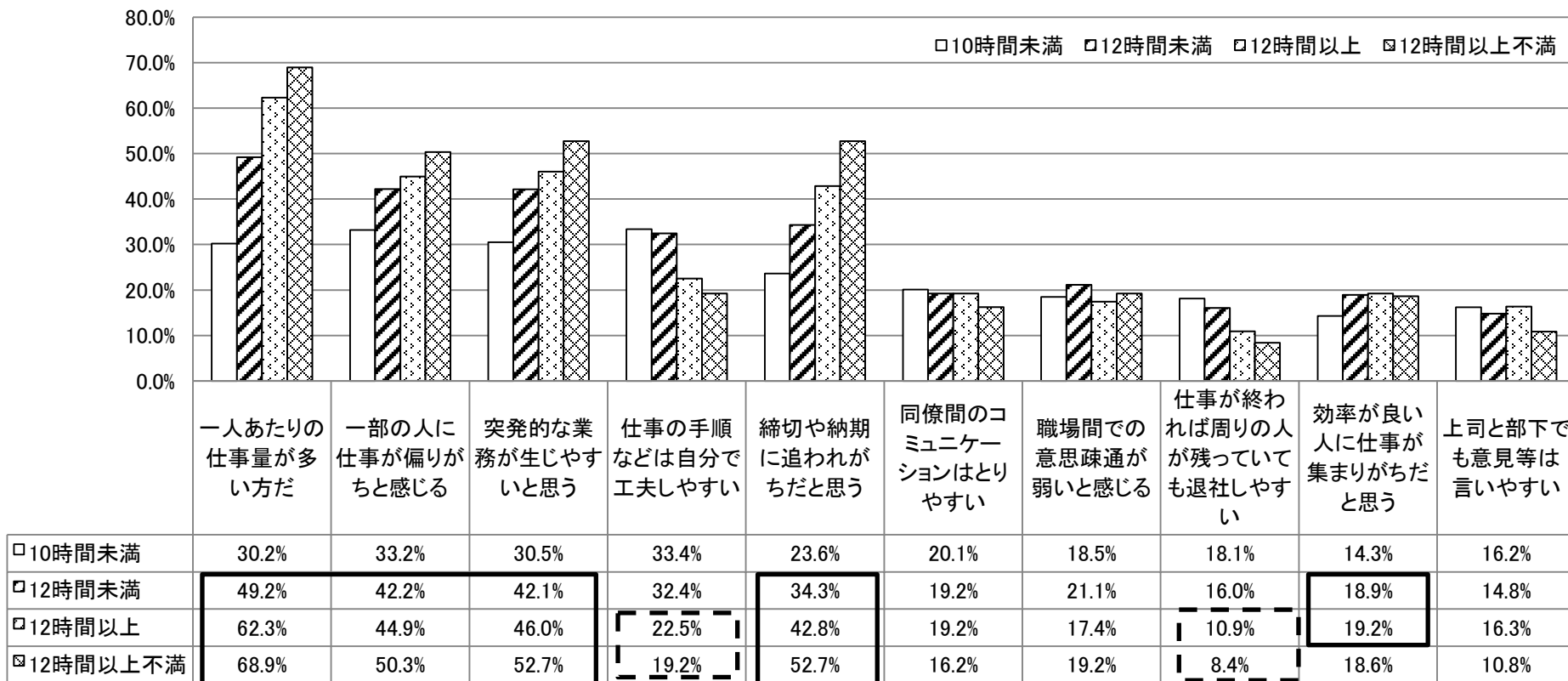


資料出所: 総務省統計局「労働力調査 詳細集計」(2013)を素に内閣府で作成
 注1) 月労働時間は、月労働時間階級0時間、1~60時間、61~120時間、121~180時間、181~240時間、241時間以上の各階級について、該当する労働者数に応じて線形に分布していると仮定した。
 注2) 241時間以上については、241時間~300時間の間分布していると仮定した。
 注3) グラフは上記の家庭に基づき作成した労働時間のデータを、労働時間が短いものから並べて分布図としたもの。
 注4) 正規労働者、非正規労働者の別については、各階級ごとの総労働時間を、各階級ごとの正規・非正規比率に基づいて案分したものである。

6. 長時間労働の抑制を阻害している要因

- 労働時間の長い人ほど、職場の雰囲気について「一人あたりの仕事量」「突発的な仕事」「締切に追われがち」など、業務体制に関する部分に課題を感じている。
- 特に、1日の労働時間が12時間以上のうち、自身の労働時間に「不満」を感じている人ではその傾向が強い。

労働時間別の職場の雰囲気(複数回答) ※TOTALスコア順に降順ソート、上位10項目



※ は10時間未満労働者に対して5%水準で優位に高い は10時間未満労働者に対して5%水準で優位に低い

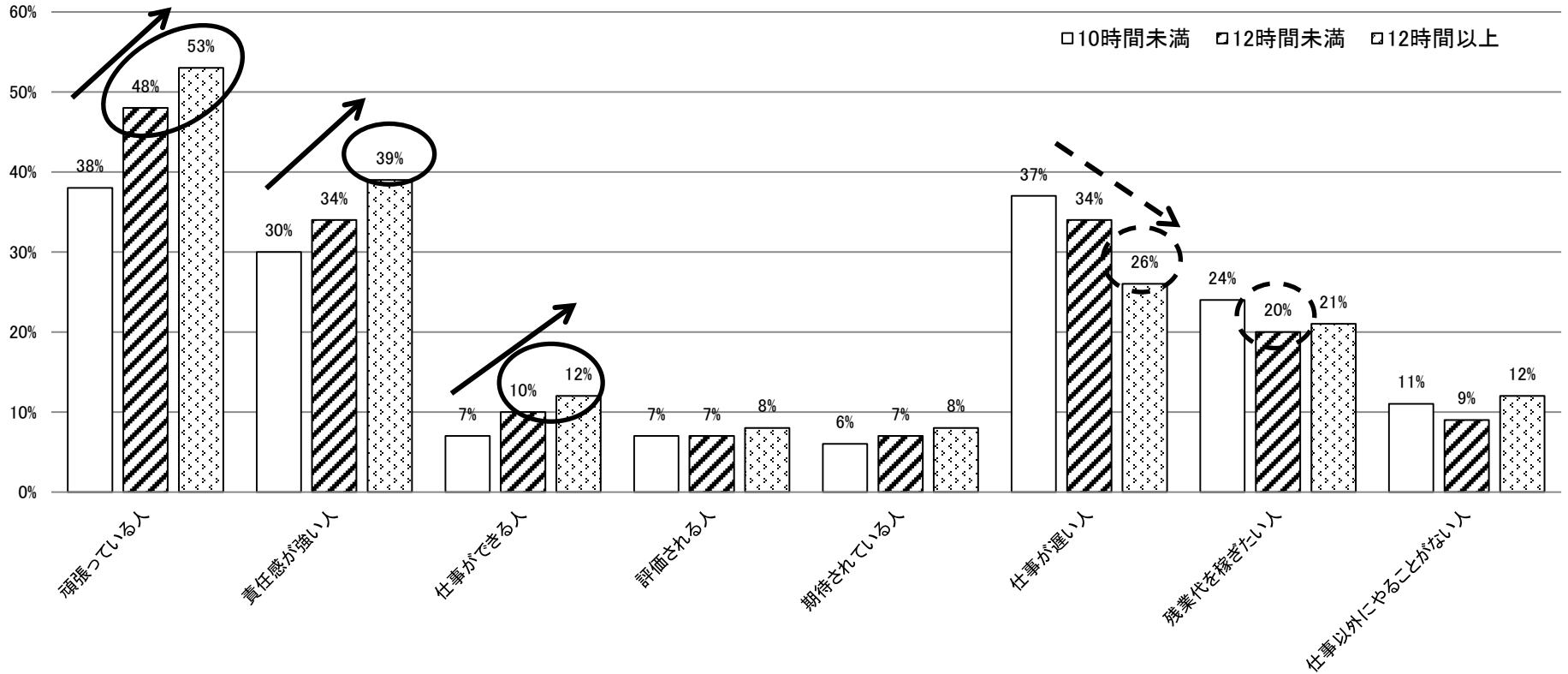
資料出所:内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する意識調査」(2013)

- 1)「あなたご自身の職場の雰囲気について、あなたはどのように感じていますか。近い項目をすべてお答えください」との問に対する回答
- 2)「12時間以上不満」は、12時間以上労働者で、現在の労働時間について「やや不満」「不満」と回答した人

7. 長時間労働の抑制を阻害している要因(上司の意識)

○ 労働時間が長い人は、上司が残業している人に対してポジティブなイメージを持っていると感じており、上司の意識と本人の長時間労働との関連が推察できる。

上司にとって、「残業している人」のイメージ(労働時間別)(複数回答)



※ ○ は10時間未満労働者に対して5%水準で優位に高い

⋯ は10時間未満労働者に対して5%水準で優位に低い

資料出所:内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する意識調査」(2013)

1)「あなたは「残業している人」に対してどのようなイメージを持っていますか。上司の方、部下の方、同僚の方、あなたご自身について、それぞれあてはまるものをすべてお答えください。同僚の方、上司の方については「おそらくそう思っているだろう」という、あなたご自身の想定をお答えください」との問に対する回答

8. 多様な正社員の制度の活用状況

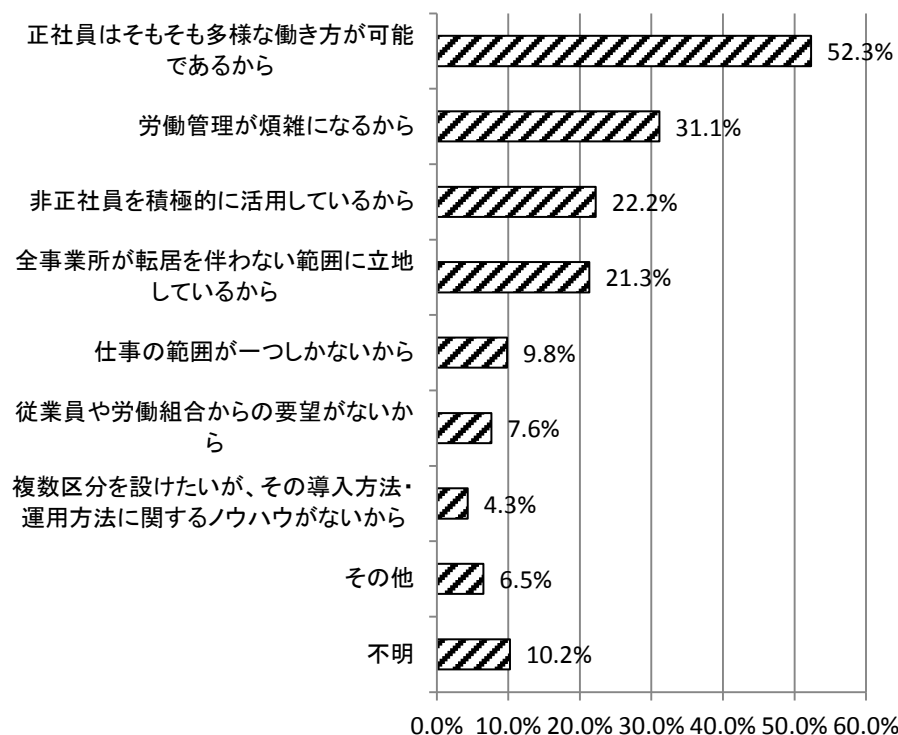
- 企業の雇用区分を見ると、半数以上の企業が職種限定などの多様な正社員の制度を持っており、従業員数で見ても、約35%が多様な正社員として働いている。
- 多様な正社員の制度を導入していない企業の導入していない理由は、「正社員はそもそも多様な働き方が可能」「労働管理が煩雑」「非正社員を積極的に活用」などが多い。

企業における雇用区分の設定状況と従業員数

	企業数	従業員数
全体	1,987	1,576,996
	100.0%	100.0%
多様な正社員	1,031	549,452
	51.9%	34.8%
職種限定あり	878	442,020
	44.2%	28.0%
労働時間限定あり	146	53,148
	7.3%	3.4%
勤務地限定あり	382	140,191
	19.2%	8.9%
いわゆる正社員	1,379	1,011,952
	69.4%	64.2%

※ 複数回答のため、各項目の企業数は合計と合致しない。

正社員に複数の雇用区分を設けていない理由



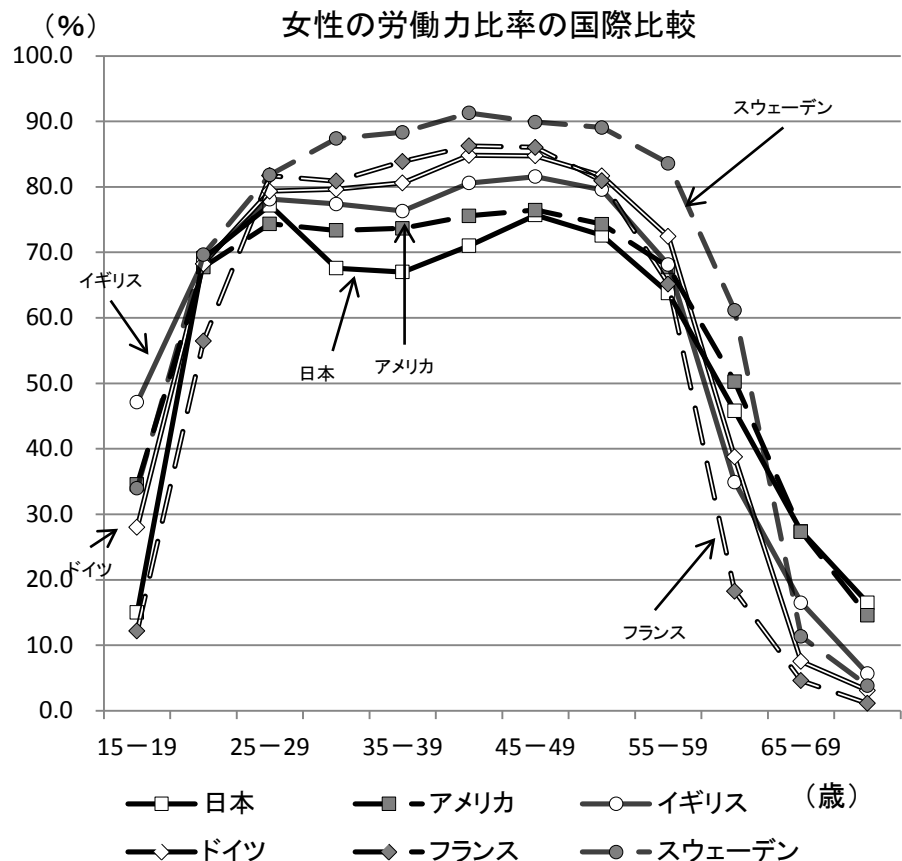
※ 正社員の雇用区分を一つしか設けていない企業が対象（いわゆる正社員でない雇用区分のみの会社も含まれる。）
対象企業数1055社

資料出所：厚生労働省「多様な形態による正社員」に関する企業アンケート調査（2011）

1) 調査対象は、全国従業員300人以上の企業2000社

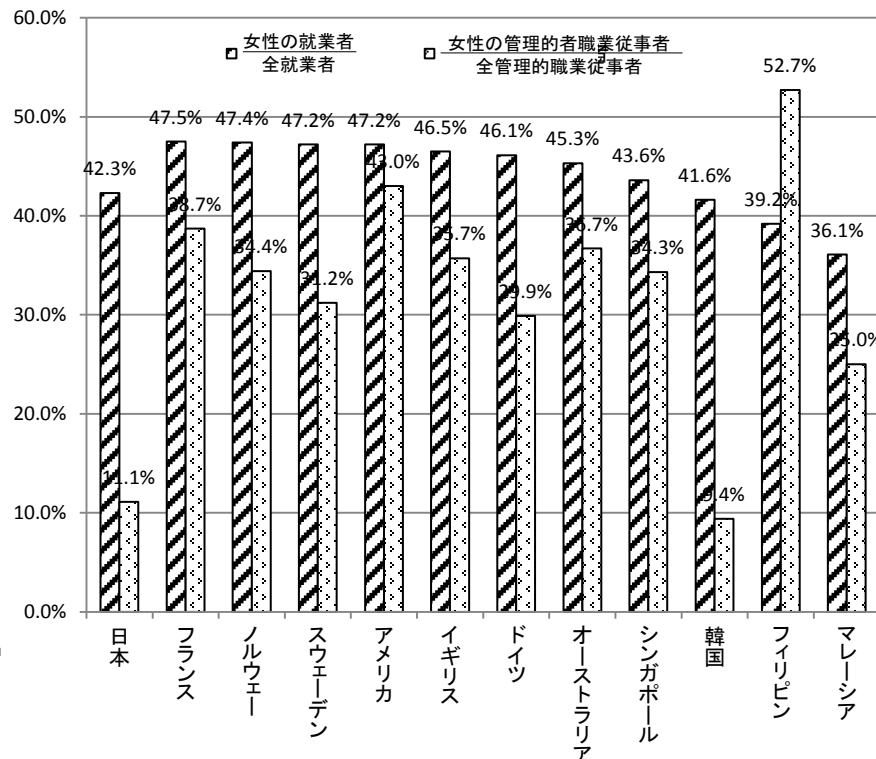
9. 主要国の女性の労働力率(M字カーブ)

- 日本では、30代～40代前半に女性の労働力率が低下するM字カーブが残っている。
- 欧米主要国では、M字カーブは見られない。
- 日本では諸外国に比べ、女性の管理的職業従事者の比率が低い。



資料出所: 日本: 総務省「労働力調査」 各国: OECD Database

女性の管理的職業従事者の比率の国際比較



資料出所: 総務省「労働力調査」(2012)

ILO LABORSTA (2012)

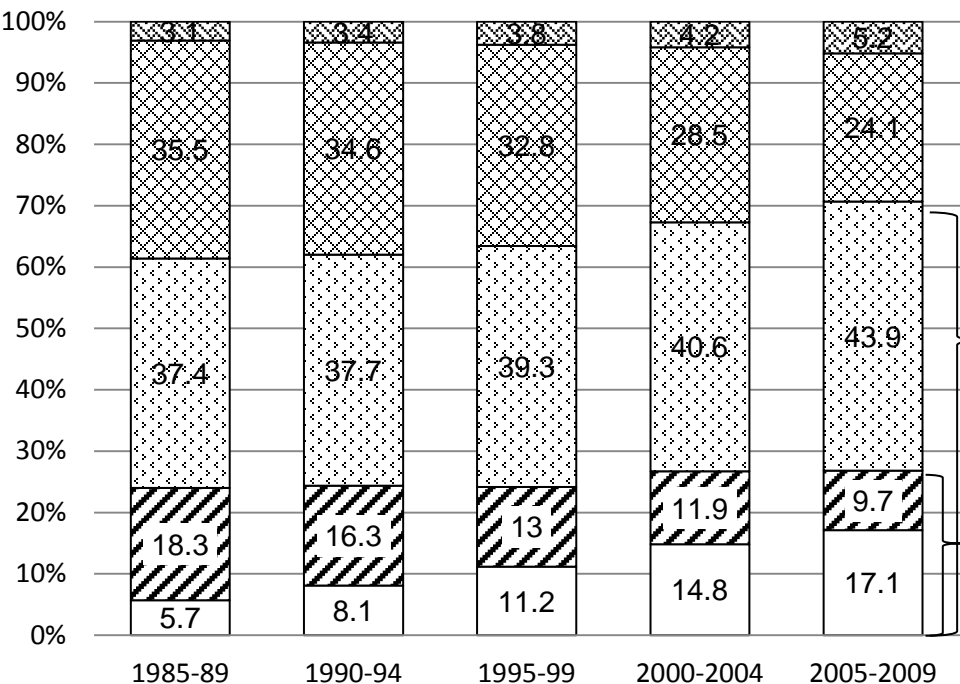
欧州: Eurostat Database (2012)

- 注1) 日本は2012年、オーストラリアは2008年、その他は2010年のデータ
 注2) 総務省「労働力調査」では、「管理的職業従事者」とは、就業者のうち、企業の課長相当職以上、管理的公務員等をいう。「管理的職業従事者」の定義は国によって異なる。

10. 女性の継続就業について

- 約6割の女性が出産・育児により退職している。
- 妊娠・出産を機に離職した理由を見ると、「両立が難しかったので辞めた」と「解雇・退職勧奨された」は合わせて約35%となっている。

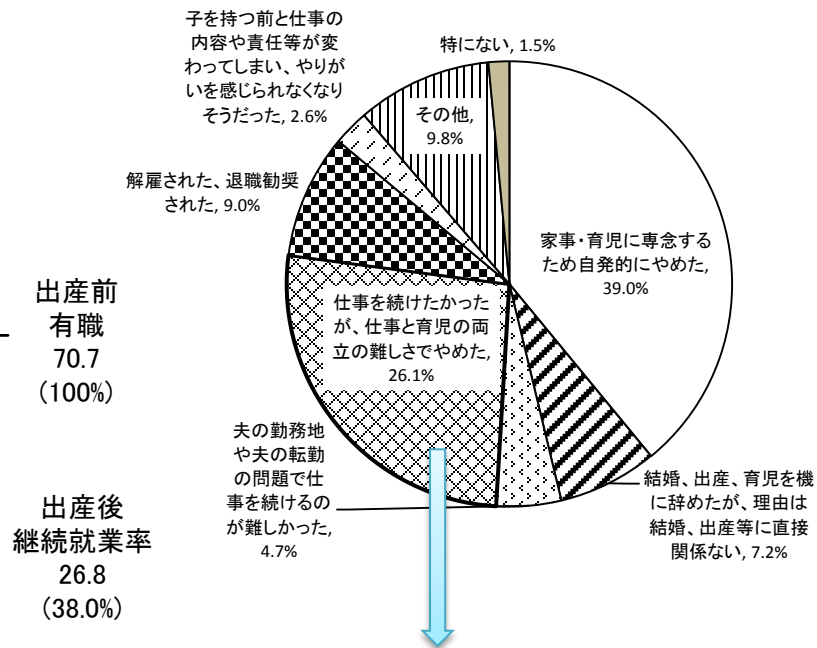
第1子出生年別に見た、第1子出産前後の妻の就業変化



□就業継続(育休利用) □就業継続(育休なし) □出産退職
 ■妊娠前から無職 ■その他・不詳

資料出所: 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査」
 注) ()内は出産前有職者を100として出産後の継続就業者の割合を算出

妊娠・出産前後に退職した理由



両立が難しかった具体的理由

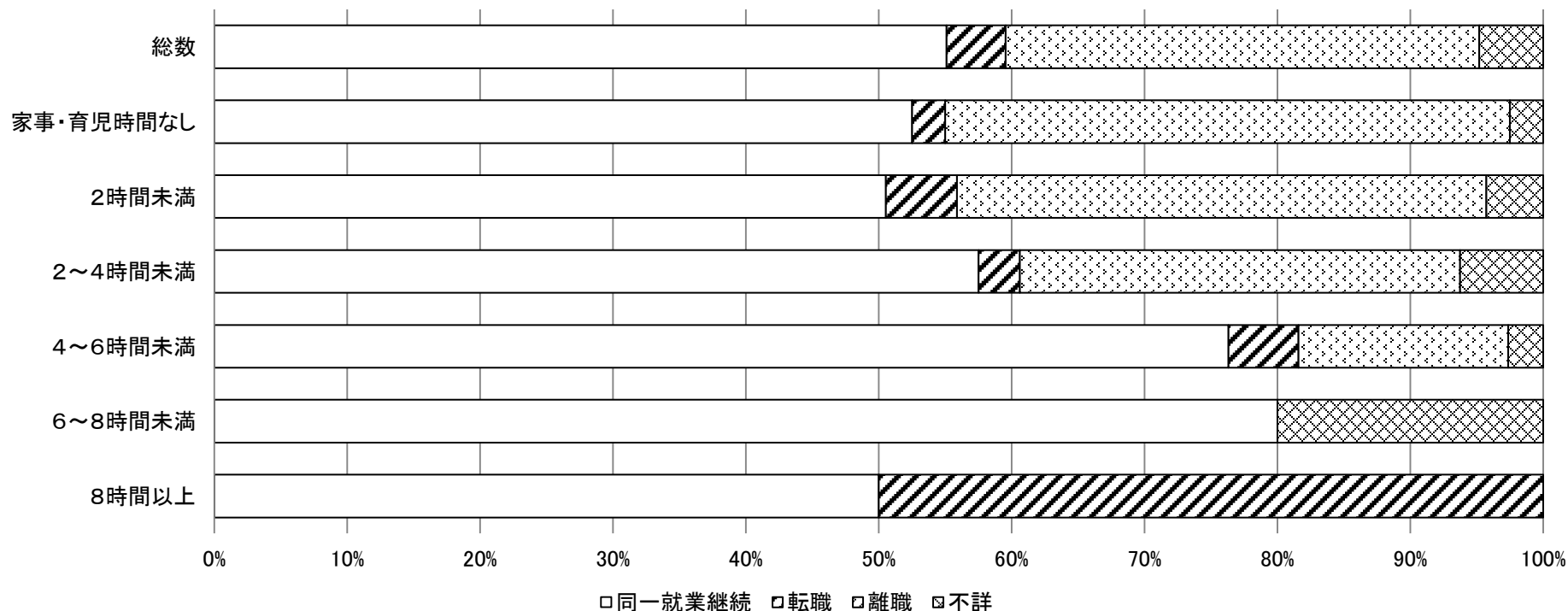
- | | |
|-----------------------|-------|
| ①勤務時間があいそうもなかった | 65.4% |
| ②職場に両立を支援する雰囲気がなかった | 49.5% |
| ③自分の体力がもたなそうだった | 45.7% |
| ④育児休業を取れそうもなかった | 25.0% |
| ⑤子供の病気等で度々休まざるを得なかった | 22.9% |
| ⑥保育園等に子どもを預けられそうもなかった | 20.7% |

資料出所: 三菱UFJリサーチ&コンサルティング
 「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」(2008)

11. 夫の家事時間と妻の継続就業

○ 子どもが生まれた夫婦について、出産後、夫の平日の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業の割合は高くなっている。

出産後の夫の家事時間別 妻の継続就業の状況



資料出所：厚生労働省「第11回21世紀成年者縦断調査」

注：1)集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当するこの10年間に子どもが生まれた同居夫婦である。

①第1回から第11回まで双方が回答した夫婦

②第1回に独身で第10回までの間に結婚し、結婚後第11回まで双方が回答した夫婦

③妻が出産前に仕事ありで、かつ、「女性票」の対象者である

2)10年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。

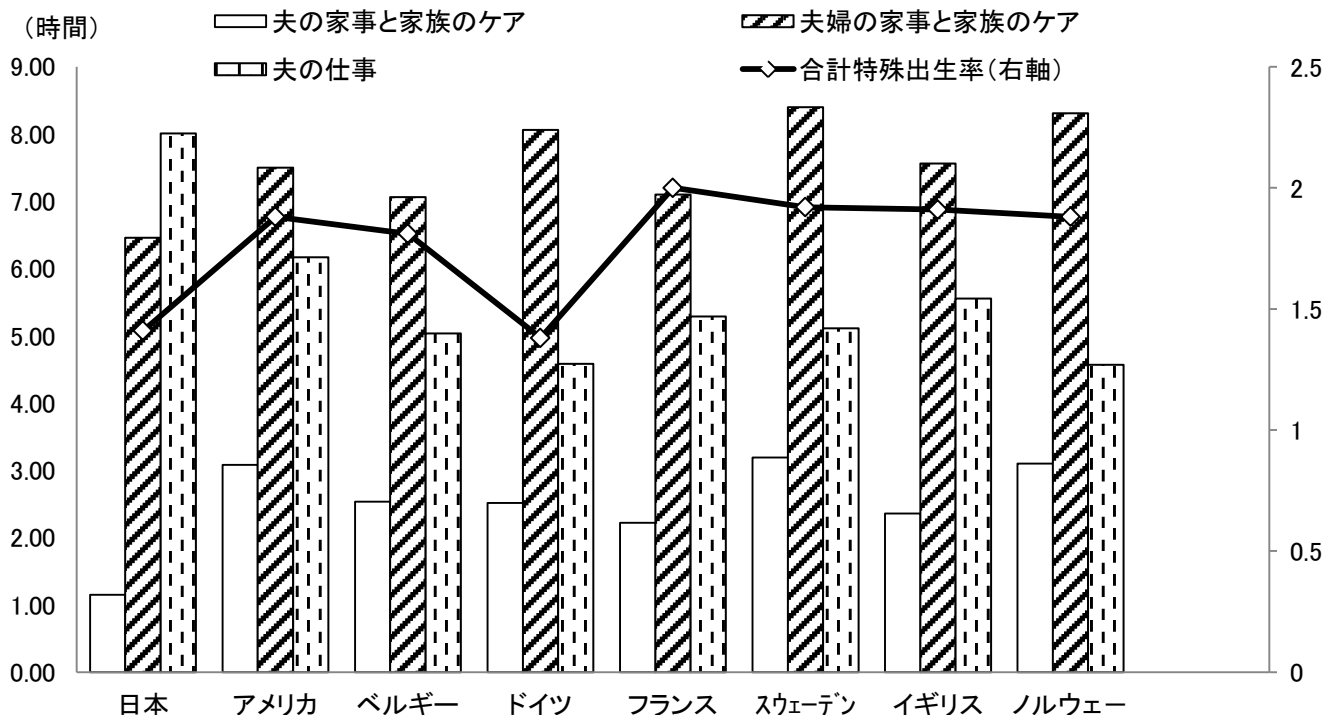
3)総数には、正規・非正規以外の就業形態等を含む。

4)6～8時間のサンプル数は5人、8時間以上のサンプル数は2人であり、サンプル数が少ないことから参考指標とされたい。

12. 夫の家事・育児と出生率の国際比較

○日本は国際的にみて夫の仕事時間が長く、夫の家事と家族のケアが非常に短い。また、夫婦合わせた家事と家族のケアの時間も短くなっている。

6歳以下の子どもを持つ有業者の平均生活時間と合計特殊出生率



資料出所: 総務省「社会生活基本調査」 国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集」(2014)

1) 生活時間の調査時点は、下表のとおり

日本	アメリカ	ベルギー	ドイツ	フランス	スウェーデン	イギリス	ノルウェー
2011.10	2011.1~2011.12	1998.12~2000.2	2001.4~2002.4	1998.2~1999.2	2000.10~2001.9	2000.6~2001.9	2000.2~2001.2

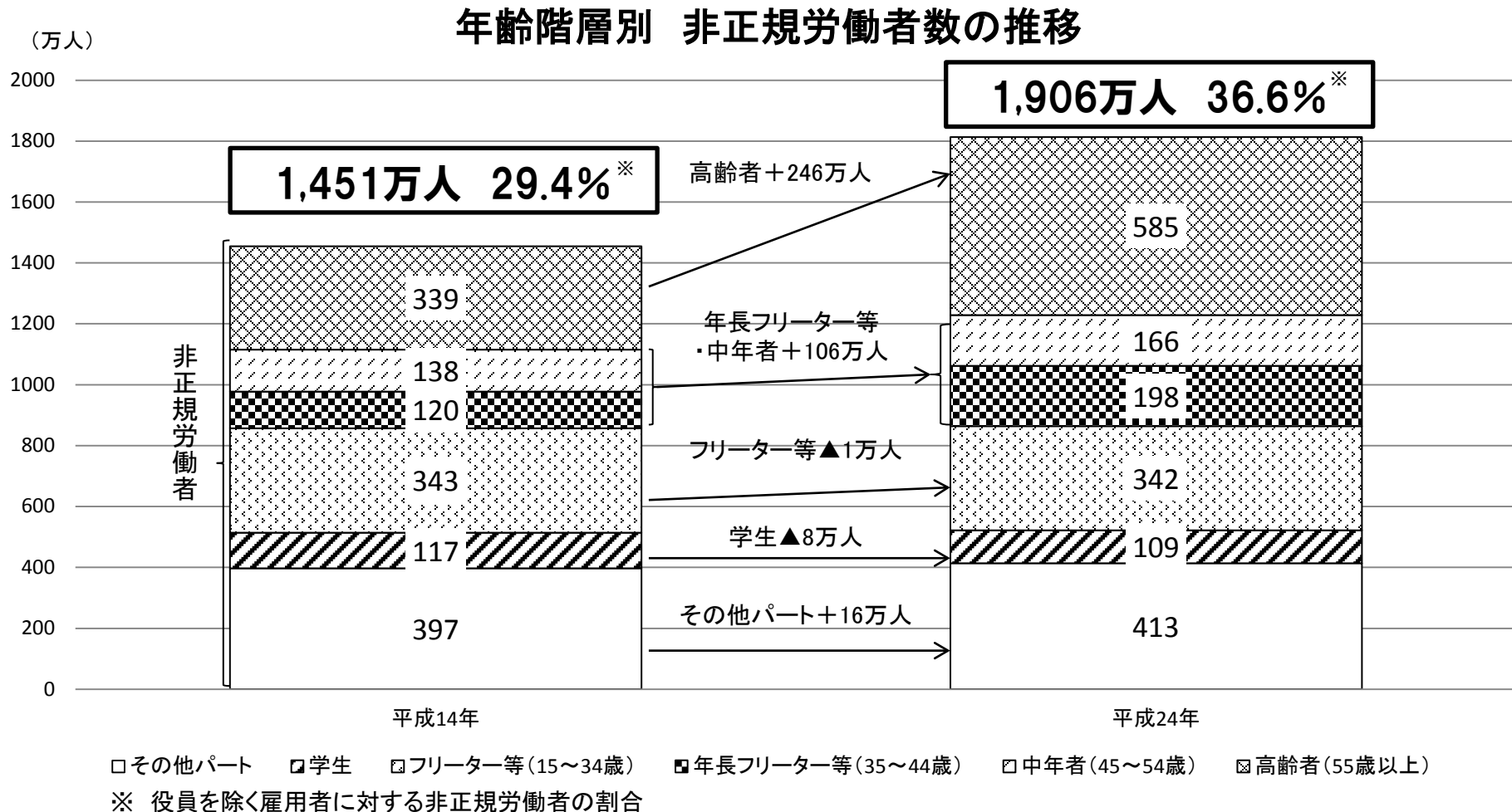
2) 生活時間のデータは末子が6歳以下(日本, アメリカは5歳以下)の有業者のもの

3) 合計特殊出生率の調査時点は日本、アメリカ、ドイツ、フランス、スウェーデンが2012年、その他は2011年

4) 国により定義に相違があるため、比較には注意を要する

13. 非正規労働者数の推移

○ 非正規労働者は、主に高齢者層と、35歳以上の年長フリーター等・中年者が増加。



資料出所：総務省「労働力調査(詳細集計)」

1)「高齢者」:55歳以上の非正規雇用労働者

「中年者」、「年長フリーター等」、「フリーター等」:それぞれの年齢階級の非正規雇用労働者から、学生、その他パートを除いた数

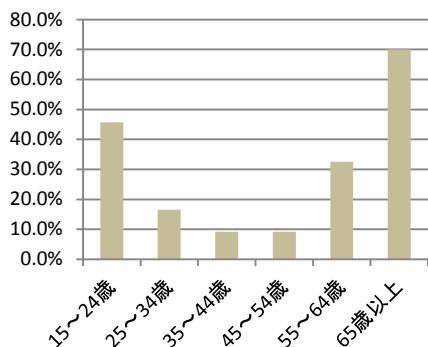
「学生」:在学中の非正規雇用労働者(15～24歳)

「その他パート」:世帯主の配偶者である女性のパート・アルバイト(15～54歳)

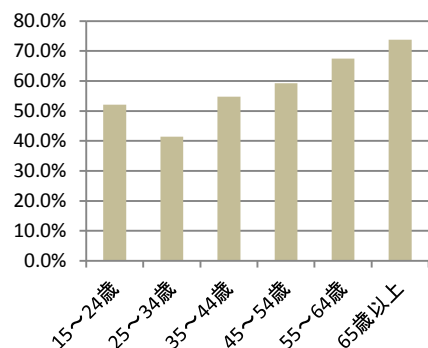
14. 男女の非正規比率・賃金格差について

- 男性は若年層と高齢層で非正規比率が高く、女性は全年齢層で非正規比率が高い。
- 賃金を見ると、男女共に、非正規は正規に比べ、相当程度賃金が低い。

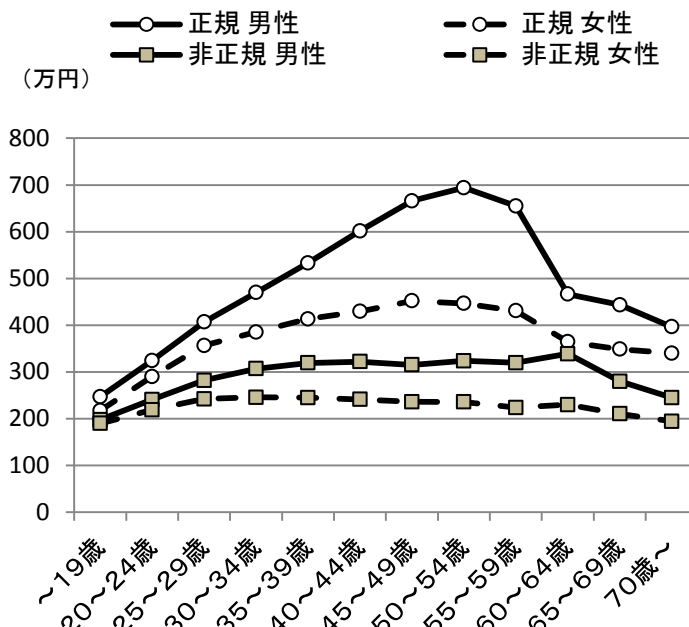
男性の非正規比率



女性の非正規比率

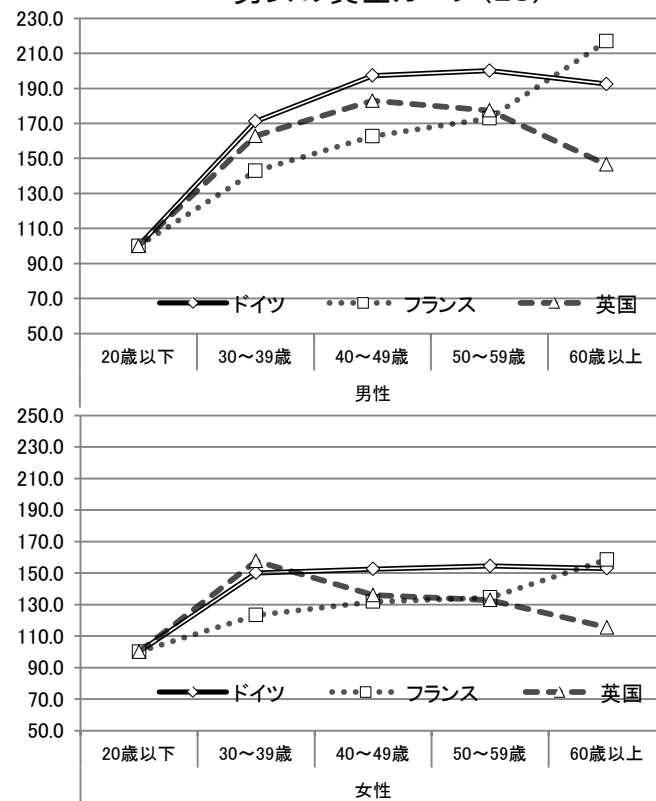


男女別 雇用形態別賃金カーブ



資料出所: 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2013年)
 (注) データは一般労働者のものであり、短時間労働者は含まれない。賃金は年収ベースにしたもの。

男女の賃金カーブ(EU)

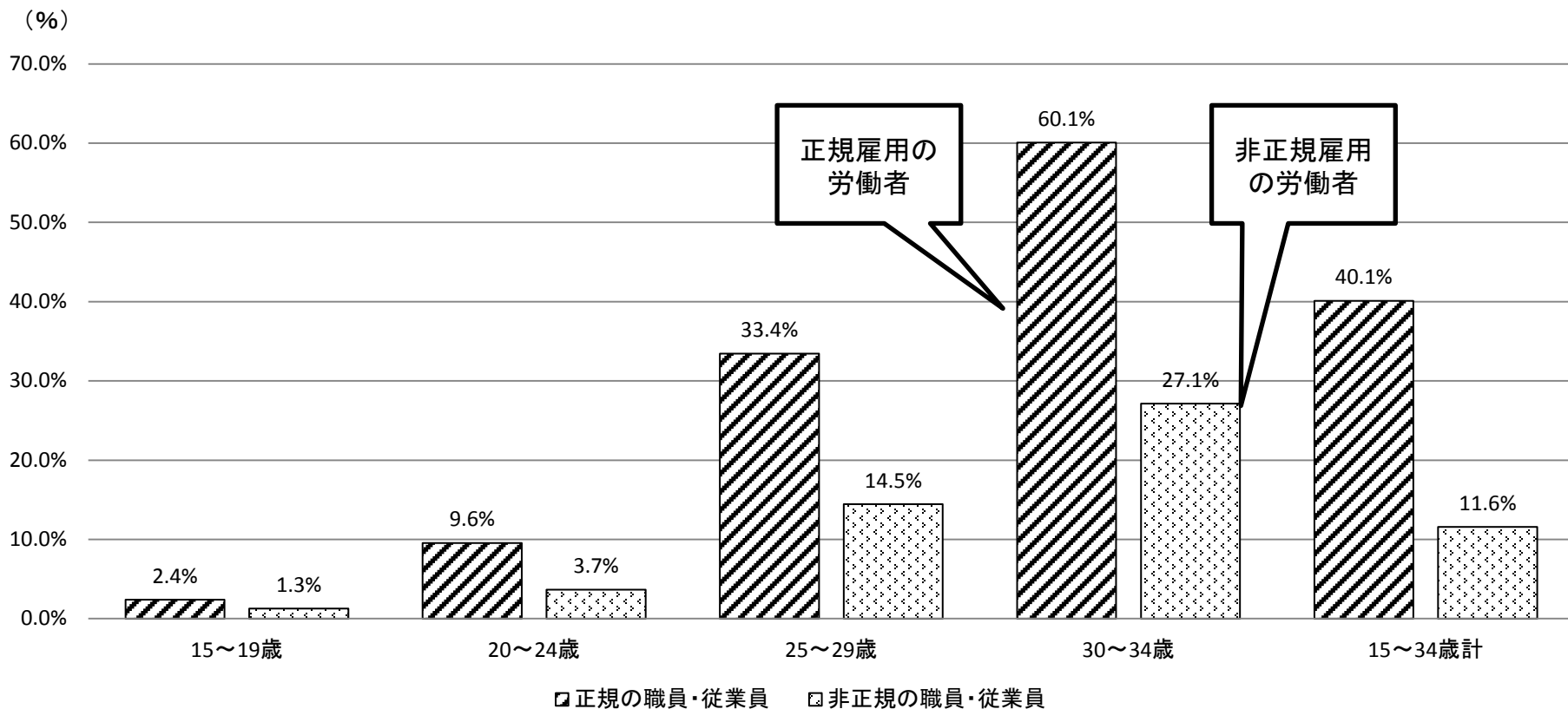


資料出所: EU "Structure of Earnings Statistics 2010"
 (注) データは月間平均収入額 (=monthly earnings) であり、各国の「20歳以下」を100とした指数である。

資料出所: 総務省「労働力調査」
 (詳細集計) (2013年)

15. 年齢別・雇用形態別にみた男性の有配偶率の比較

- 雇用形態別に男性の有配偶率を比較すると、すべての年齢層において、非正規雇用労働者の有配偶率が顕著に低くなっている。
- 結婚に当たり、所得や雇用形態といった経済状況が大きな影響を及ぼしていると考えられる。



資料: 総務省統計局「就業構造基本調査」(2012年)

(注) 1. 「非正規雇用の労働者」は、パート・アルバイト、派遣、契約社員、嘱託などをいう。

2. ここでいう有配偶者とは、総数から未婚者を除いた者である。

16. フリーターから正社員の転換の困難性

- 非正規雇用者のうち、不本意に非正規となっている者は、約337万人である。
- 正社員を希望しても、実際に正社員になったのは一部である。また、女性は正社員になろうとした者、なった者の割合が共に男性より少ない傾向にある。

非正規雇用者のうち、不本意に非正規となっている者の数 (万人)

フリーター経験者のうち、正社員になろうとした者、正社員になった者の比率 (%)

	総数	うち不本意非正規	
		人数	割合
高齢者(55歳以上)	585	73	12.4%
中年者(45～54歳)	166	57	34.6%
年長フリーター等(35～44歳)	198	63	31.7%
フリーター等(15～34歳)	342	125	36.6%
学生	109	1	0.8%
その他パート	413	18	4.4%
計	1813	337	18.5%

	男性		女性	
	正社員になろうとした者	正社員になった者	正社員になろうとした者	正社員になった者
20-24歳	64.9	34.4	58.6	21.2
25-29歳	80.1	51.7	60.2	37.6
年齢計	73.9	44.7	59.3	28.5

資料出所：労働者数は「労働力調査(詳細集計)」(平成24年)。括弧内は、平成14年からの増減。

不本意非正規の割合は「労働力調査(詳細集計)」(平成25年7～9月期平均)から算出

- 1)「不本意非正規」とは、現職(非正規雇用)についての主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。
- 2)「その他パート」：世帯主の配偶者である女性のパート・アルバイト(15～54歳)
- 3)「不本意非正規」の割合(不本意率)の推計方法：年齢階級ごとの不本意非正規数(年齢階級別労働者数×年齢階級別不本意率)から、年齢階級ごとの「その他パート」・「学生」である不本意非正規数(年齢階級別「その他パート」数×不本意率(4.4%)、学生数×不本意率(0.8%))を差し引き、これが各年齢層ごとの非正規雇用労働者数(「その他パート」及び学生を除く)に占める割合を算出したもの。
- 4)「不本意非正規」の割合(4.4%)は、全年齢計の値。
- 5)「学生」の人数は、15～24歳のみの値。ただし、不本意非正規の割合(0.8%)は、全年齢計の値。

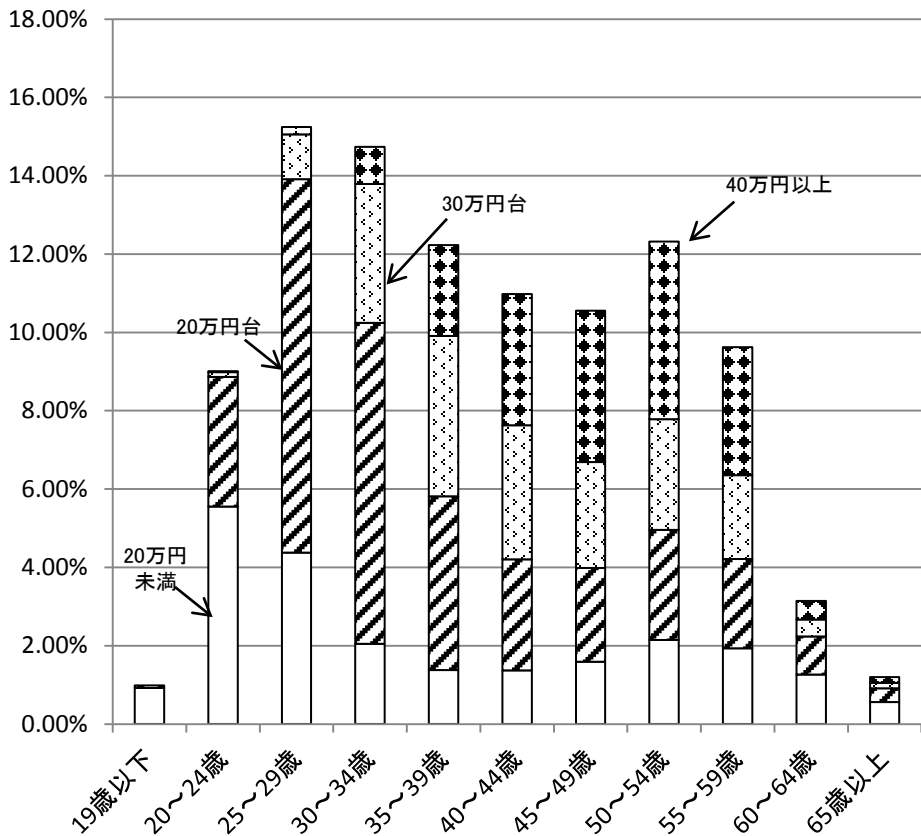
(資料出所) 労働政策研究・研修機構「第3回若者のワークスタイル調査」(2011年)

1)「フリーター」は、15～34歳の非正規労働者のうち、学生でないもの

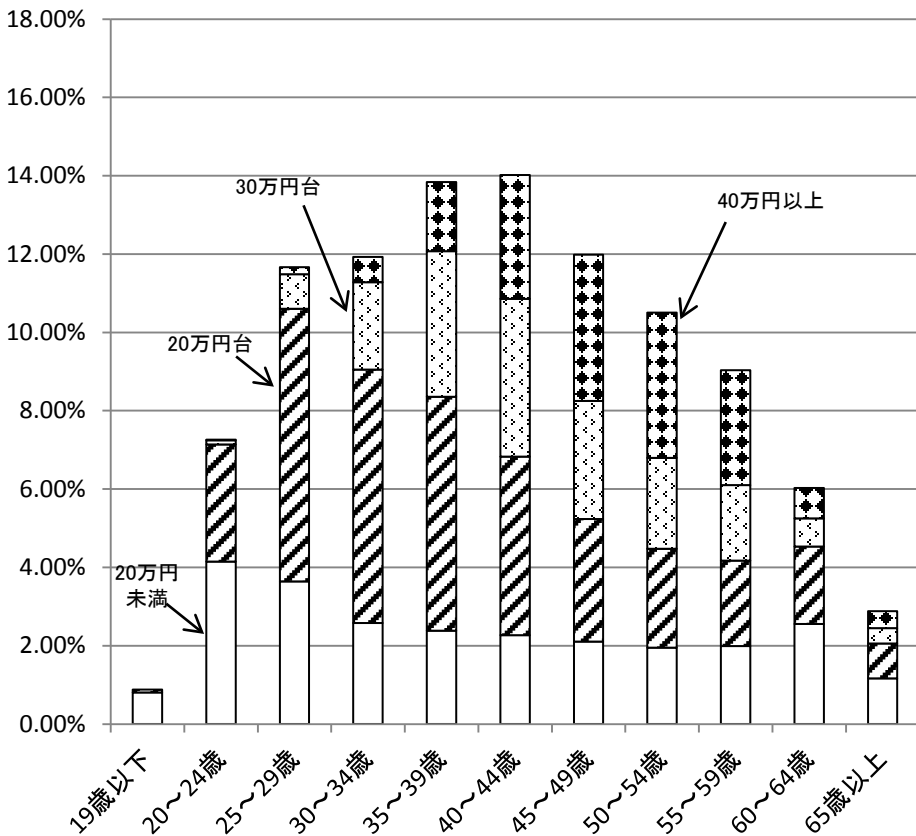
17. 年齢階層別・所得階層別の労働者数

○ 各年齢階層・各給与階層ごとの労働者数を見ると、全体的に月所定内給与が20万円台以下の層の割合が増加している。

平成15年



平成25年



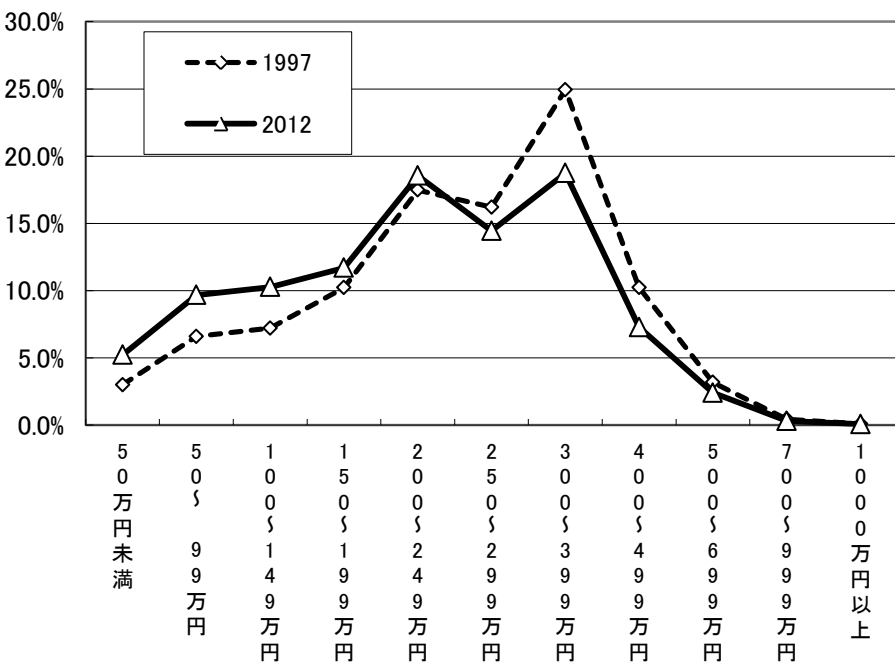
資料出所: 賃金構造基本統計調査

1) データは各年の一般労働者の年齢階層別・所定内給与階層別に、総労働者数に占める各年齢・各所定内給与階層ごとの割合を示したもの

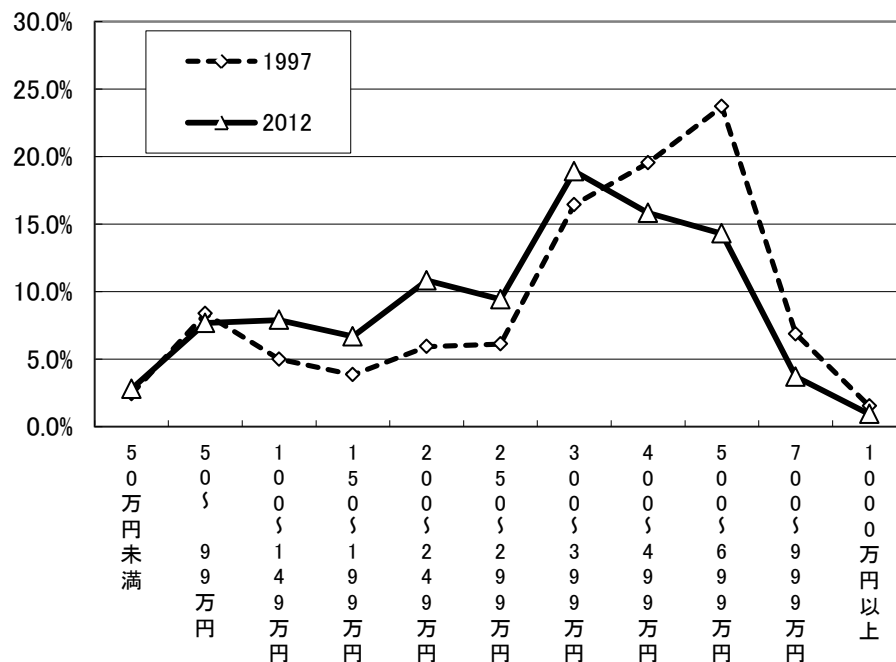
18. 子育て世代の所得分布の推移

○ 子育て世代の所得分布をみると、1997年と比べ2012年には、高所得層が減少し、低所得層が増える傾向。

収入階級別雇用者構成(20歳代)



収入階級別雇用者構成(30歳代)

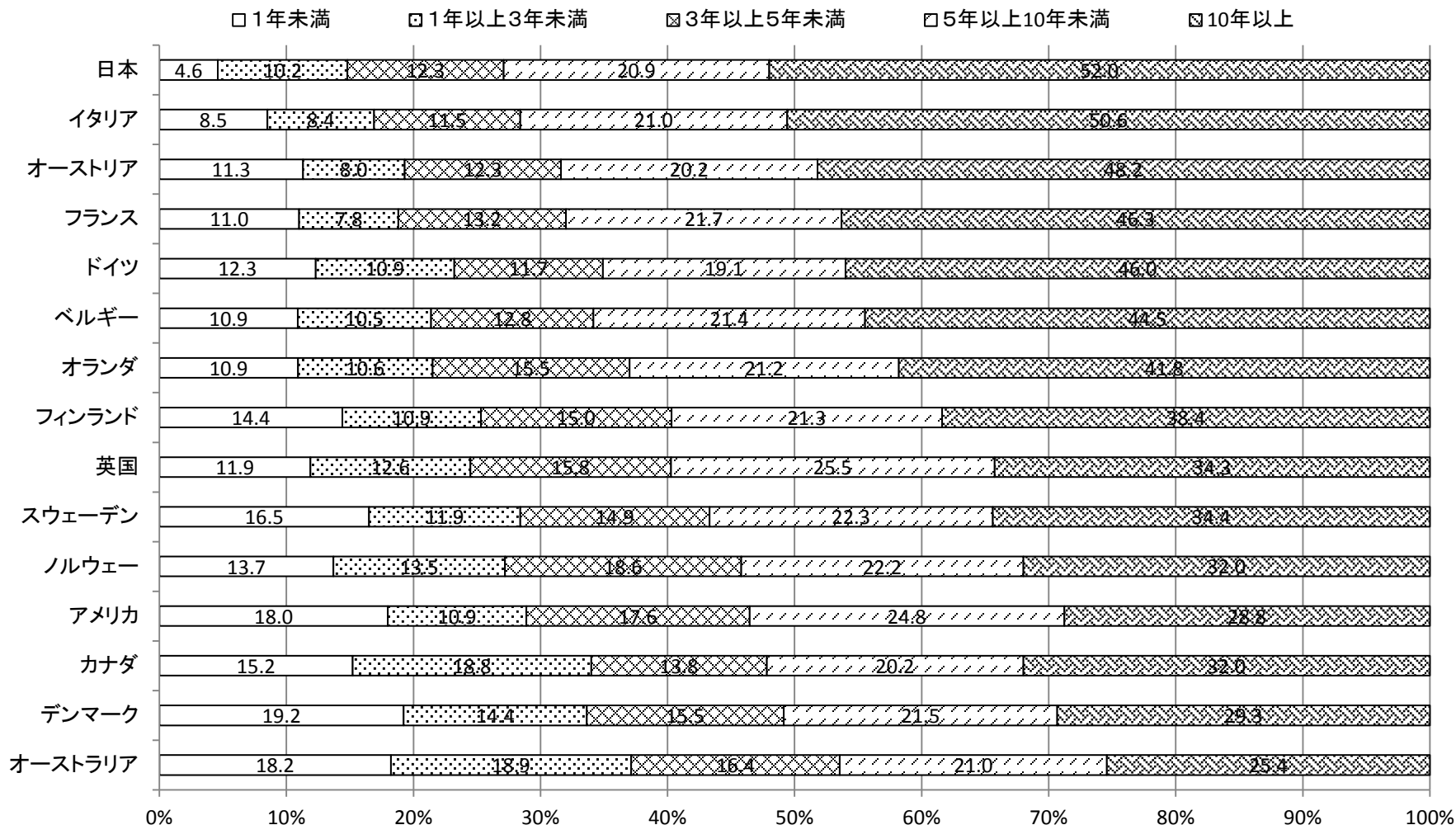


資料出所:総務省統計局「就業構造基本調査」(2007年)

19. 勤続年数の国際比較

○ 日本は諸外国と比べ、勤続年数の長い労働者の割合が大きい。

雇用者の勤続年数別分布の国際比較(男性、25～54歳)



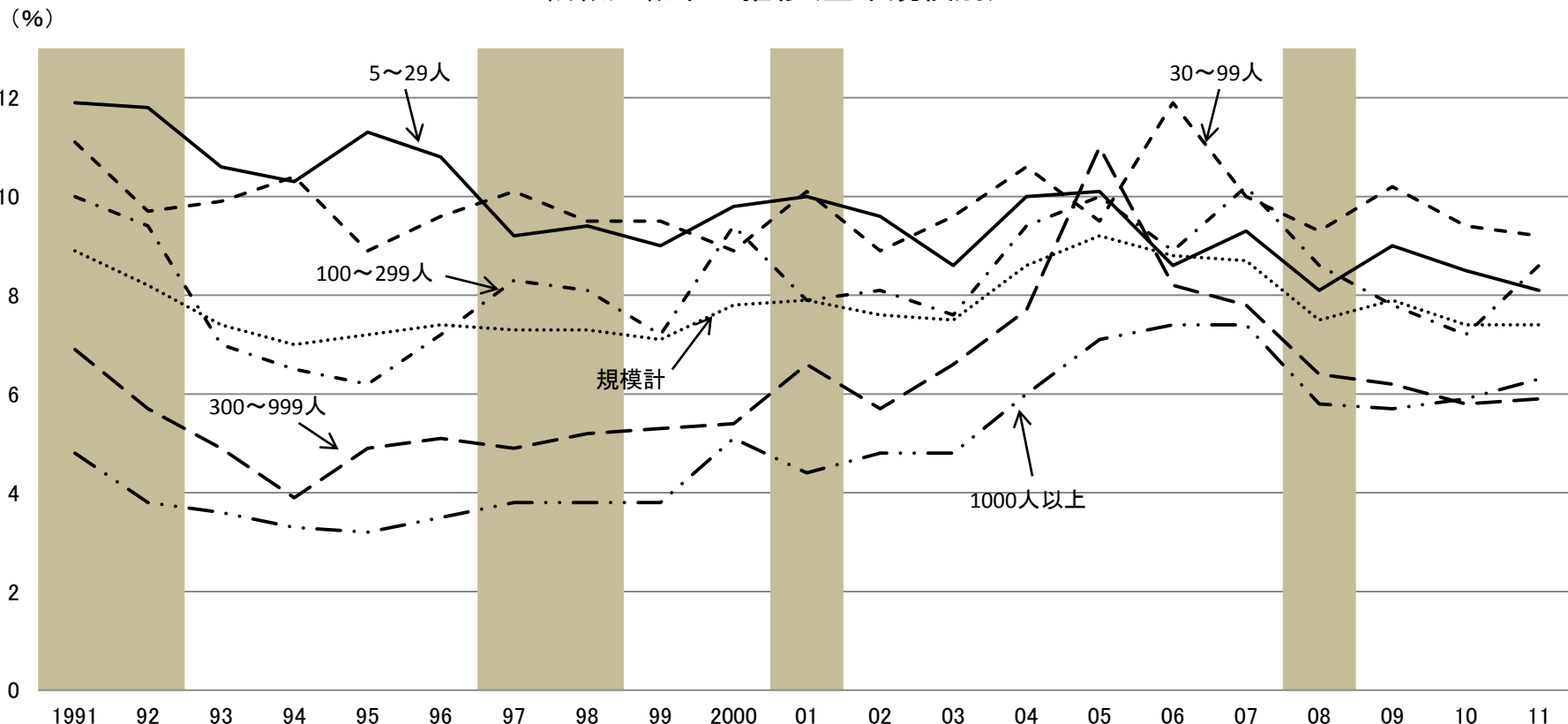
資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2011)、U.S. Department of Labor “Employee Tenure in 2012” (2012)、
OECD Database (<http://stats.oecd.org/>)

注) 日本は2011年6月末(一般労働者)、アメリカは2012年1月、オーストラリア及びカナダは2010年、その他の国は2011年の数値。

20. 転職入職率の動向(企業規模別)

- 300人未満の中小企業は、総じて転職入職率が高い水準で推移している。
- 企業規模が大きいほど、転職入職率は低い傾向。

転職入職率の推移(企業規模別)



資料出所: 厚生労働省「雇用動向調査」

1) 1991年から建設業を含む

2) 転職入職率 = (転職入職者 / 1月1日現在の常用労働者数) × 100

3) シャドー部分は景気後退期

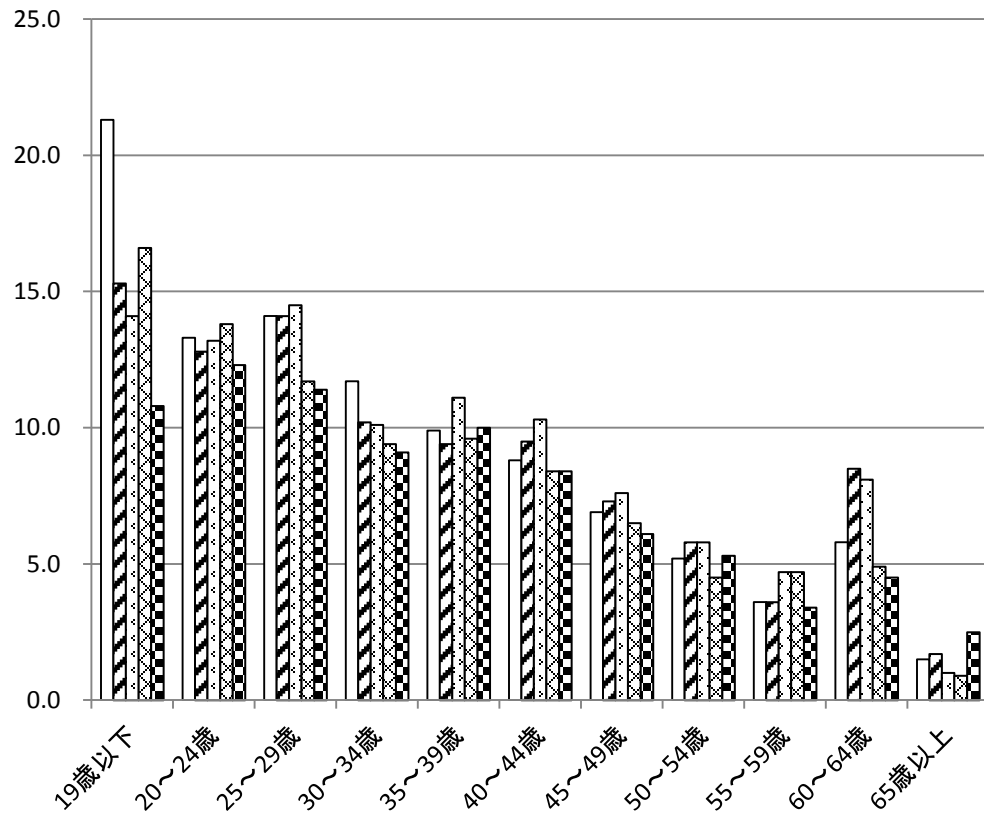
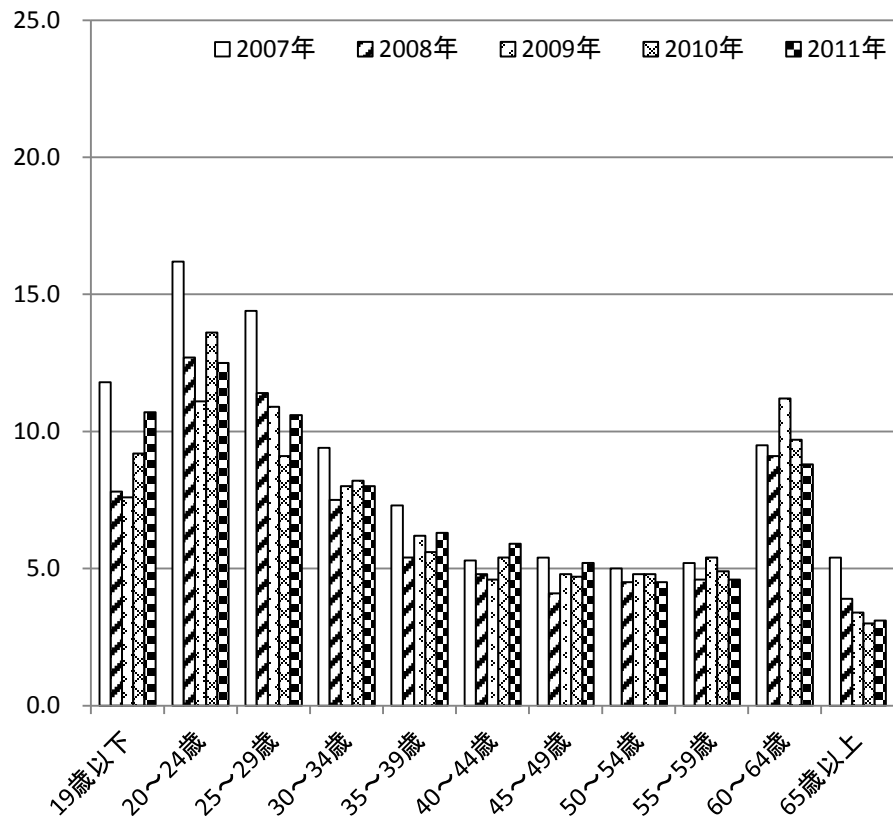
21. 転職入職率の動向(性別 年齢階級別)

○ 中高年で、転職入職率が低くなっている。

転職入職率の推移(性別 年齢階級別)

男性

女性



資料出所: 厚生労働省「雇用動向調査」

1) 1991年から建設業を含む

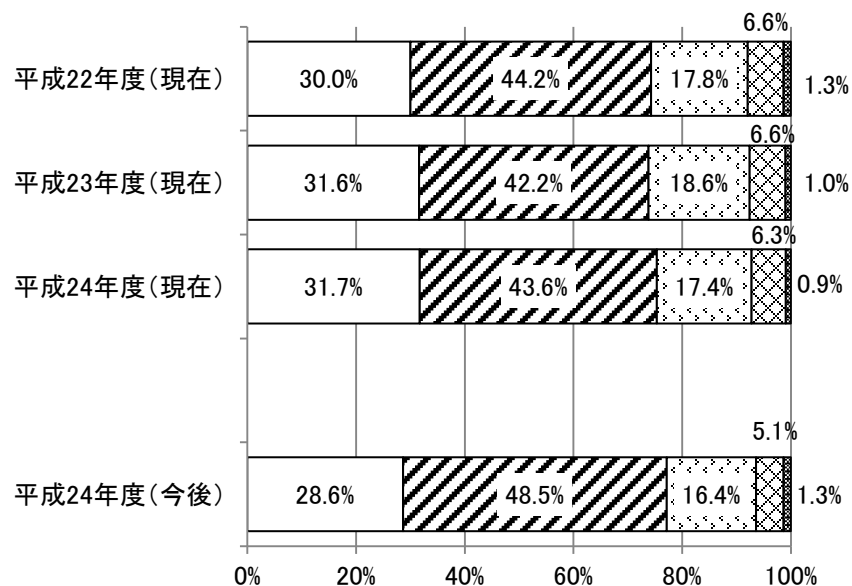
2) 転職入職率 = (転職入職者 / 6月末日現在の常用労働者数) × 100

22. 労働者の能力開発の責任主体

- 労働者の能力開発については、企業主体で決定するとする企業が多い。
- 正社員以外については、労働者個人主体で決定するとした企業が、正社員に比べ多くなっている。

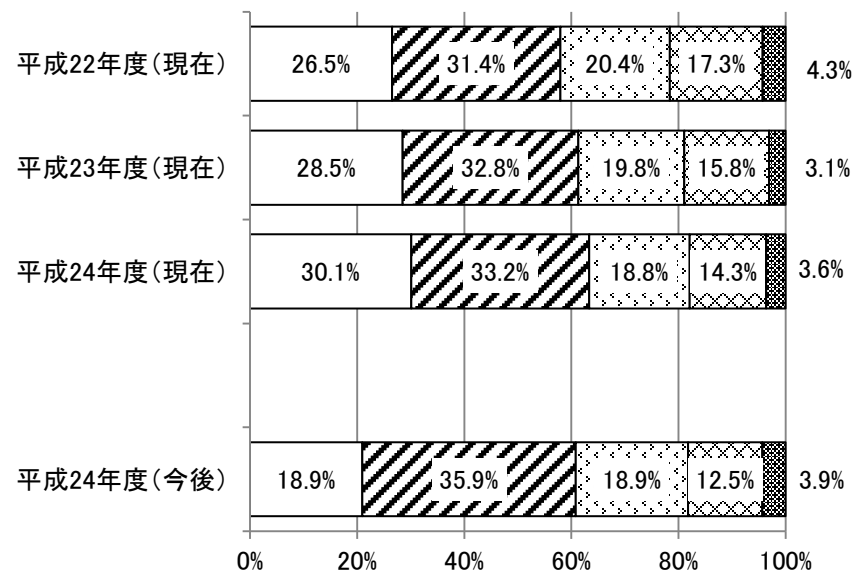
◆ 労働者の能力開発は企業主体で決定するか労働者個人主体で決定するかについて 各企業に質問した回答

正社員



□ 企業主体で決定する □ 企業主体で決定に近い
 □ 労働者個人主体で決定に近い □ 労働者個人で決定する
 ■ 不明

正社員以外



□ 企業主体で決定する □ 企業主体で決定に近い
 □ 労働者個人主体で決定に近い □ 労働者個人で決定する
 ■ 不明

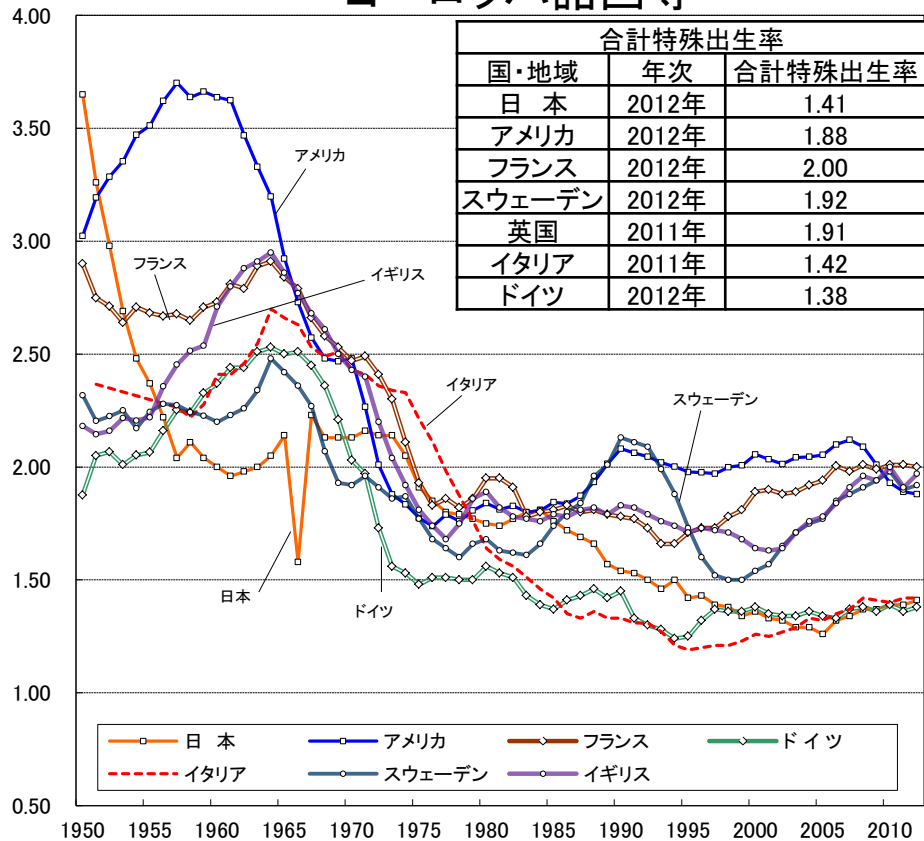
資料出所: 厚生労働省「能力開発基本調査」(2012年)

1) 調査対象は、常用労働者を30人以上雇用している企業

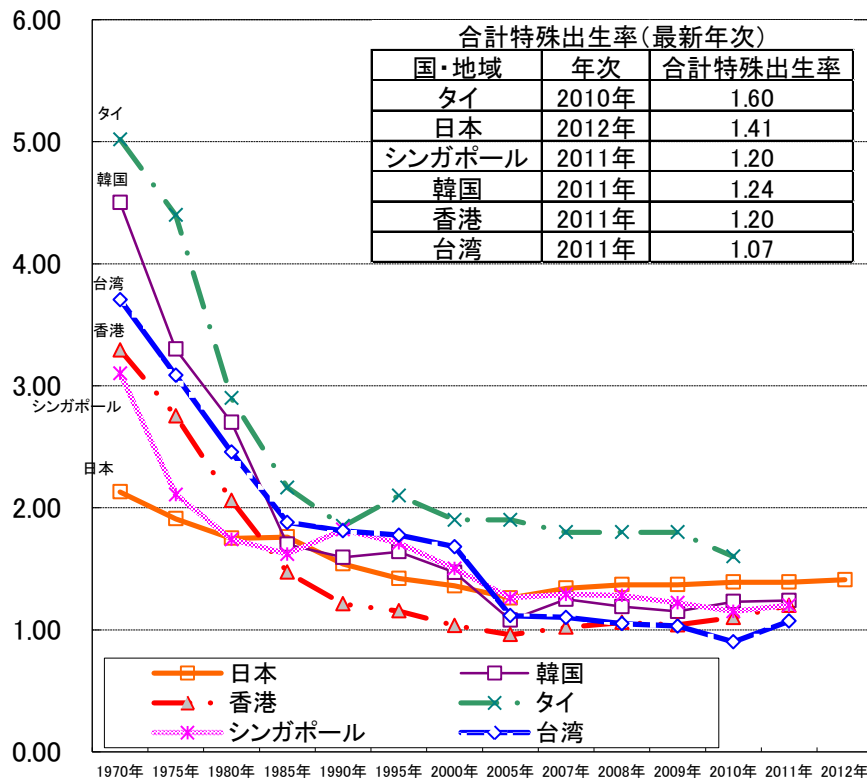
23. 主要国の合計特殊出生率

- フランスやスウェーデンにおいては、出生率が上昇。
- アジア諸国でも、少子化が進行しており、シンガポールなどで、日本よりも低い出生率となっている。

ヨーロッパ諸国等



アジア諸国



資料: 厚生労働省「人口動態統計」、U.S. Census Bureau, Eurostat, OECD Family Database, U.N. Demographic Yearbook (Historical Supplement 1997), The Social Report 2010, Council of Europe, Recent Demographic Developments in Europe 2003, U.S. Department of Health and Human Services, National Vital Statistics Reports, Yearbook-Council of Europe: 2003 edition: Country data: table 3

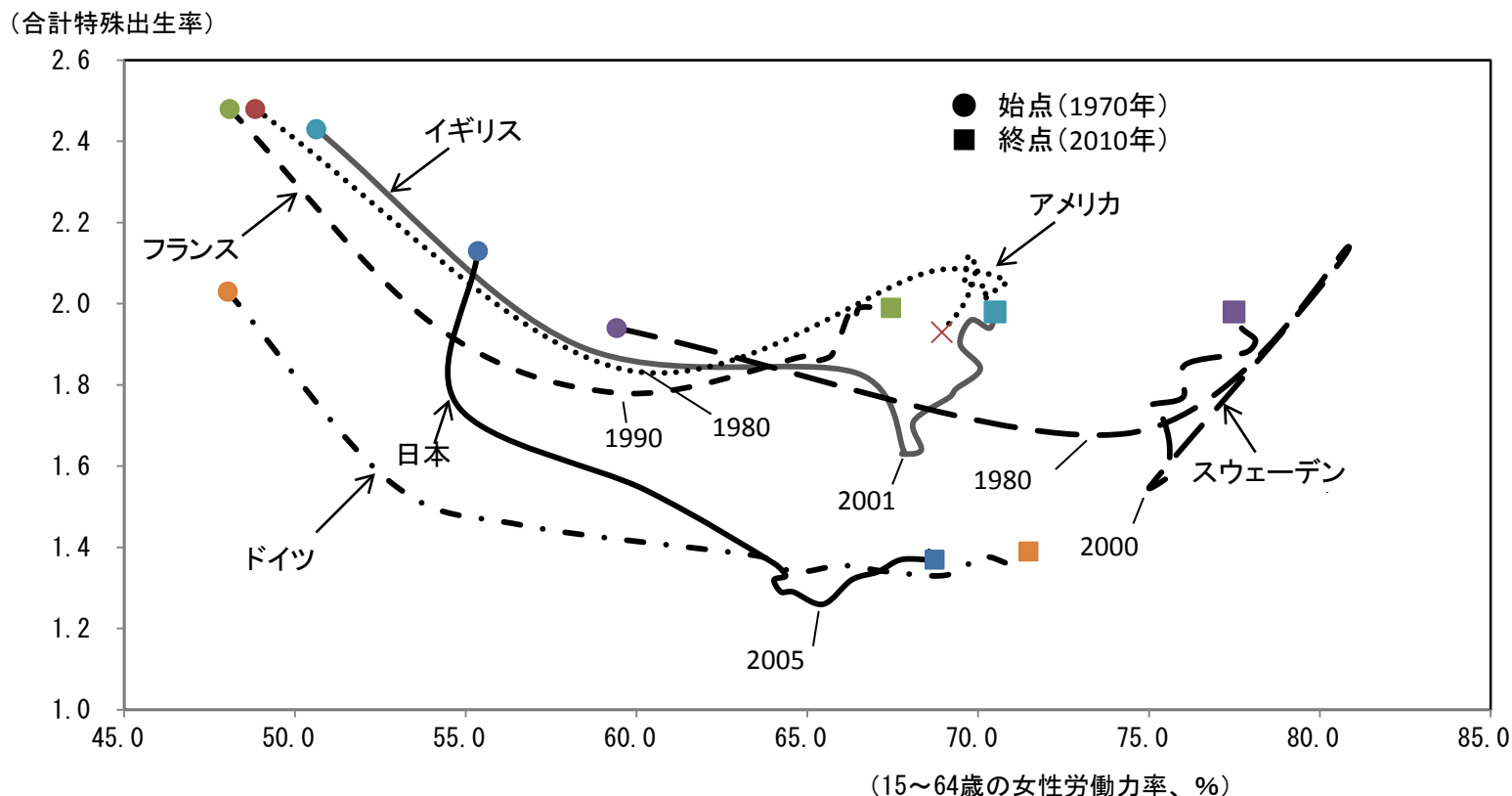
- 1) ドイツの1959年までは、旧西ドイツの数値。
- 2) イギリスの1959年までは、イングランド・ウェールズの数値。

資料: United Nations "Demographic Yearbook", WHO "World Health Statistics", 各国統計。日本は厚生労働省「人口動態統計」。
注: 台湾の1970年は1971年、1975年は1976年、1980年は1981年の数値。
タイの2005年は2004年の数値。

24. 主要国の出生率と女性の労働力率の関係

- フランスやスウェーデンにおいては、高労働力率と出生率上昇の同時回復を達成。特にスウェーデンにおいては、足元では1970年よりも高い出生率を達成。
- 近年は、女性の労働力率が高い方が、出生率も高くなる傾向。

主要国における合計特殊出生率と女性労働力率の推移(15~64歳)



(備考) OECD Annual Labour Force Statistics、OECD Factbook 2013により作成。

25. 働き方・少子化に関する主要国との国際比較(データ編)

	日本	フランス	イギリス	スウェーデン	ドイツ	アメリカ
女性の平均初婚年齢	29.2 (2012)	30.8 (2011)	—	33.0 (2011)	30.2 (2011)	25.8(注1)
第1子出生時の母親の 平均年齢	30.3 (2012)	28.6 (2006)	30.6 (2010)	29.0 (2011)	29.0 (2011)	25.1 (2005)
婚外子の割合 (2008年)	2.1%	52.6%	43.7%	54.7%	32.7%	40.6%
最低賃金	764円 全国加重平均	9.40ユーロ (約1,325円)	6.19ポンド (約1,046円)	—	地域・業種別で あり統一額無し	7.25ドル (約747円)
平均賃金 (購買力平価 ドルベース)	34,138ドル	39,600ドル	44,223ドル	39,494ドル	42,121ドル	55,048ドル
家族関係政府支出の対 GDP比(2009年)(注2) ※ 児童手当、保育サービスなど	0.96% (2013年は 1.35%)	3.20%	3.83%	3.76%	2.11%	0.70%

資料出所:

女性の平均初婚年齢: 日本: 厚生労働省「人口動態統計」、フランス、スウェーデン、ドイツは「Eurostat」

第1子出生時の母親の平均年齢: 日本: 厚生労働省「人口動態統計」、欧州「Eurostat」、アメリカ: Centers for Disease Control and Prevention “National Center for Health Statistics” 「National Health Statistics Report」(2012年3月22日)

最低賃金の額: 「各国労働省及び統計局資料」日本は2013年、その他は2012年のデータ

換算レートは、1ドル(\$)=103円、1ユーロ(€)=141円、1ポンド(£)=169円(平成26年2月中適用の基準外国為替相場及び裁定外国為替相場)

平均賃金の額: “OECD stat”

家族関係支出の対GDP比: OECD “Social Expenditure Database”

注1) アメリカのデータは2006年から2010年までの平均値

注2) 家族関係支出の対GDP比率は、支出のみの数値であり、税制による控除等は含まれない。

26. 働き方・少子化に関する主要国との国際比較(政策編)

	日本	フランス	スウェーデン	イギリス	ドイツ	アメリカ
児童手当	<ul style="list-style-type: none"> ・3歳未満 15,000円 ・3歳～小学校修了 第1子、第2子 10,000円 ・第3子以降 15,000円 ・中学生10,000円 ・所得制限有 ・所得制限以上 一律5,000円(当分の間の特例給付) 	<ul style="list-style-type: none"> ・第2子以降 ・20歳未満 ・月約1.8万円(第3子以降月約2.3万円、14歳以上は加算) ・所得制限なし ※子どもの多い世帯ほど税負担が軽減(N分N乗方式) 	<ul style="list-style-type: none"> ・第1子から ・16歳未満(学生は18歳まで) ・第1子月約1.7万円、第2子約1.9万円、第3子約2.4万円、第4子約3.3万円、第5子約3.7万円 ・所得制限なし 	<ul style="list-style-type: none"> ・第1子から ・16歳未満(学生又は就労訓練中の者は20歳未満) ・第1子月約1.4万円、第2子以降月約0.9万円 ・所得制限なし 	<ul style="list-style-type: none"> ・第1子から ・18歳未満(失業者は21歳未満、学生は25歳未満) ・第1・2子月約2.6万円、第3子月約2.7万円、第4子以降月約3.0万円 ・所得制限なし 	<ul style="list-style-type: none"> ・手当制度はない。 ※ただし、税制で、被扶養者の所得控除に加えて、17歳未満の扶養児童は児童税額控除が受けられる
育児休業	<ul style="list-style-type: none"> ・子が1歳になるまで ・保育所に入所できない場合等は1歳6か月まで【休業給付】 ・休業開始時の50%相当額 	<ul style="list-style-type: none"> ・子が3歳になるまで(休職又は労働時間の短縮) 【休業給付】 ・第1子は6か月まで(基礎手当込みで月額約8.0万円)、第2子以降は3歳まで賃金補助(基礎手当込みで月額約8.0万円(割増制度あり)) 	<ul style="list-style-type: none"> ・子が約1歳6か月まで全日休暇、8歳までの部分休暇(労働時間短縮) 【休業給付】 ・子が8歳までの間、両親合わせて最高480日の休業給付を受給可(最初の390日は従前賃金の80%、その後90日は月額約8.6万円を給付) 	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもが5歳になるまでの13週間 ・休業給付なし ※出産休暇を充実して対応 出産休暇期間のうち9か月までと父親休暇には休業給付があり、従前賃金の90%を給付。 	<ul style="list-style-type: none"> ・子が3歳になるまで12か月間 【休業給付】 ・従前手取り収入の67%を保障(ほかに3歳未満の子を養育している場合はさらに加算) 	<ul style="list-style-type: none"> ・他国のような出産休暇や育児休業は制度化されていない
保育教育	<ul style="list-style-type: none"> ・3歳未満児の25.4%が保育を利用 ・義務教育は6歳から ・保育所待機児童22,741人(2013年4月現在) 	<ul style="list-style-type: none"> ・3歳未満児の49%が保育を利用 ・義務教育は6歳からであり、就学前教育として、3歳以上はほぼ全員が保育学校(幼保一体型施設)に通う 	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業制度の充実により、0歳児の保育利用は極めて稀 ・1歳児49.3%、2歳児91.4%が保育を利用(主に就学前教育) ・義務教育は7歳からであり、6歳児を対象とする就学前クラスあり 	<ul style="list-style-type: none"> ・3・4歳児には、週15時間の無料早期教育を年38週受ける権利を確保 ・義務教育は5歳から 	<ul style="list-style-type: none"> ・3歳未満児の保育利用は21.5%(保育所中心) ・もともと女性の就業率の高かった旧東独と比べ、旧西独の方が利用率が低い(旧西独16.3%、旧東独43.8%) ・義務教育は6歳から 	<ul style="list-style-type: none"> ・国全体を通じた制度はなく、保育は基本的に私的な対応 ・義務教育は、6歳又は7歳から(州によって異なる)。5歳児は幼稚園に通う場合が多い(73.4%)

資料出所：日本：厚生労働省ホームページ、各国：厚生労働省「2011～2012年海外情勢報告」

(注)換算レートは、1ドル(\$)=103円、1ユーロ(€)=141円、1ポンド(£)=169円、1スウェーデンクローネ(SEK)=16円(平成26年2月中適用の基準外国為替相場及び裁定外国為替相場)