

仕事と家庭の両立支援制度に関する各種決定等

○ 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律等の一部を改正する法律案に対する附帯決議

(平成16年 衆議院厚生労働委員会／参議院厚生労働委員会)

- 一 育児休業・介護休業制度の有期契約労働者への適用については、(中略)その在り方について検討を行うこと。
- 二 看護休暇が子の看護のための休暇である趣旨から、取得に当たっては、(中略)子の人数に配慮した制度とすることについて検討を行うこと。
- 三 男性の育児休業取得をより一層推進するため、(中略)有効な方策の検討を進めること。

○ 新しい少子化対策について(平成18年6月 少子化社会対策会議決定)

2 新たな少子化対策の推進

(1) 子育て支援策

Ⅱ 未就学期(小学校入学前まで)

⑥ 育児休業や短時間勤務の充実・普及

【資料】

2 新たな少子化対策の推進

(1) 子育て支援策

Ⅱ 未就学期(小学校入学前まで)

⑥ 育児休業や短時間勤務の充実・普及

仕事の進め方の再構築や代替要員の活用など、特に中小企業における子育て支援の充実を図る。積極的取組を行っている企業に対する社会的な評価の促進を図る。これらの施策により、育児休業の取得を促進し、特に男性の育児休業制度の利用促進を図る。子育て期の短時間勤務制度の強化や在宅勤務の推進など、育児介護休業法の改正を検討する。あわせて、育児休業中の経済的支援のあり方を検討する。

○ 規制改革・民間開放の推進に関する第3次答申

(平成18年12月 規制改革・民間開放推進会議)

Ⅲ 各分野における具体的な規制改革

2 福祉・保育分野

(1) 保育分野

- ④ (前略) このような民間企業等の独自の取組状況を踏まえ、一層の育児休業の取得、短時間勤務等の活用が促進されるよう、民間企業や育児休業や短時間勤務等の取得者をサポートする仕組みについて、育児・介護休業法等の改正も含め、早期に検討すべきである。

【平成19年度検討、結論、逐次実施(法改正については逐次検討)】

○ 規制改革推進のための3か年計画 (平成19年6月 閣議決定)

Ⅱ 重点計画事項

6 福祉・保育・介護

(2) 両立支援

① 育児休業等の取得の円滑化

労働者が育児休業を終了し、一度業務に復帰した後に、育児・介護休業法に定める最低基準として、再度育児休業の申出が可能となる場合については、現在、配偶者が傷病などにより育児ができないなど、配偶者の事情に係る極めて限定的な「特別な事情」の場合のみに制限されている。また、育児・介護休業法第23条においても、1歳未満の子を養育する労働者に対して「育児休業に準ずる措置」が規定されていない。

一方で、1歳未満の子を養育する労働者が、長期にわたる子どもの疾病が発覚した場合や現在受けている保育サービスが受けられなくなった場合など、養育する子どもや養育環境の事情等により、やむを得ず再度育児休業を取得する必要性が生じることも十分あり得る。また、そのような場合などにおいて、法を上回る企業の独自の措置で再度の育児休業を取得したとしても、社会保険料の免除を受けられないという実態もある。

このようなことを踏まえ、再度育児休業の申出が可能として厚生労働省令で規定している「特別な事情」の範囲等の見直しを検討すべきである。【平成19年度検討開始、速やかに結論】

○ 「子どもと家族を応援する日本」重点戦略

(平成19年12月 少子化社会対策会議決定)

3 包括的な次世代育成支援の枠組みの構築

(新たな枠組みの構築の必要性)

- 仕事と生活の調和を推進し、国民の希望する結婚や出産・子育ての実現を支える社会的な基盤を構築するためには、以下のような考え方で給付・サービスを再構築するとともに、国全体として、このような給付・サービスが全国どの地域でも体系的に整備され、すべての子どもや子育て家庭に普遍的に提供される枠組みを構築するとともに、それぞれの地域においては、地域の実情を踏まえて、給付・サービスの整備に積極的に取り組んでいく必要がある。

① 親の就労と子どもの育成の両立を支える支援

- ・ 出産前から3歳未満の時期 — この時期の支援への重点的な取組、就業希望者を育児休業と保育、あるいはその組合せでカバーできる体制・仕組みの構築、それぞれの制度における弾力化による多様な選択を支える切れ目のない支援
- ・ 3歳から小学校就学前の時期の支援 — 認定こども園と短時間勤務の普及・促進
- ・ 学齢期の放課後対策 — 全小学校区での「放課後子どもプラン」の実施による空白地区の解消、対象児童の増加に対応した1学校区当たりのクラブ数の増加による保育所から放課後児童クラブへの切れ目のない移行と適正な環境の確保

(具体的な制度設計の検討)

《制度設計に当たって考慮すべきポイント》

- 事業主の取組と地方公共団体の取組を連結し、切れ目のない一体的な支援を実現すること

各分科会における議論の整理

基本戦略分科会における議論の整理

2 次世代育成支援に係る現行の給付・サービスの制度的な課題

(2) 次世代育成支援に係る給付・サービスの制度的な課題の整理

(それぞれの分類ごとにみた制度的な課題)

- また、Ⅰ、Ⅱ、Ⅲそれぞれの分類ごとに制度的な課題を整理すると、以下のとおりである。

「Ⅰ 親の就労と子どもの育成の両立を支える支援」に関する課題

(出産前から低年齢期(3歳未満の時期)の支援の充実の必要性)

- ・ 子どもを育てながら働き続ける希望を持っていても、現実には多くの者

が出産を境に離職しており、働き方の問題とともに保育サービスが利用できないことも原因となっている。

- ・ 3歳を超えると幼稚園、保育所含めて未就学児童のかなりの割合をカバーしているが、3歳未満の時期の保育所利用率は2割にとどまる。

(育児休業と保育の切れ目のない支援が提供できていない)

- ・ 子どもを育てながら雇用を継続することを支援する観点からは「育児休業」と「保育」は裏表の関係にあるが、休業明けの円滑な入所や、子育てする時間を持ちながら就労できる短時間勤務制度の利用とそれに対応した保育の提供など、「出産・子育て」と「就労」との間で多様な選択を可能とする切れ目のない支援が提供できていない。

- ・ 保育所入所の大部分は年度替わりの時期で、待機児童の多い地域では年度途中（特に年度後半）の入所が困難となっている。このため、保育所入所のために育児休業利用が長期化したり、逆に、育児休業を十分に取得できないケースが存在している。

(多様な働き方への対応が不十分)

- ・ 短時間勤務制度は、事業主がとるべき措置の一つとしての位置付けにとどまり、希望しても利用できないケースが存在する。

3 包括的な次世代育成支援の枠組みに求められる給付・サービスの考え方

「I 親の就労と子どもの育成の両立を支える支援」に関する考え方

(出産前後から3歳未満の支援……重点的取組、切れ目のない支援)

- ・ この時期の対応が最も弱く、重点的に取り組む必要
- ・ 就業希望者を育児休業制度と保育でカバーできる体制・仕組みの構築(現在、0～3歳児のいる母の31%が就業しているが、仕事と生活の調和の実現により、就業希望者がすべて就業した場合には就業率は56%まで上昇)
- ・ それぞれの制度における弾力化、多様な選択を支える切れ目のない支援
： 育児期の働き方・休み方—短時間勤務を含めた育児期の休業取得方法の弾力化、男性が取得しやすい制度上の工夫
： 保育—保育の質を担保しつつ必要量の確保と多様なニーズに対応できる提供手段の多様化(家庭的保育の制度化や事業所内保育施設の活用)、病児・病後児の対応の充実

(3歳から小学校就学前の時期の支援……認定こども園と短時間勤務の普及・促進)

- ・ 就労率の上昇に伴う幼児期の教育と保育のニーズの変化に対して、認定こども園の活用、短時間勤務の普及・促進の両面から対応

6 包括的な次世代育成支援を図る制度設計の検討とともに先行して実施すべき課題

(先行して実施すべき課題)

「I 親の就労と子どもの育成の両立を支える支援」に関する課題

- ・ 短時間勤務を含めた育児休業取得方法の弾力化など

○ 「重点計画 - 2007」

(平成19年7月 IT戦略本部決定)

- (イ) 子育て女性等へのテレワーク活用の推進 (厚生労働省、国土交通省)
(前略) また、育児・介護を行う労働者の仕事と家庭の両立のために、事業主が講ずる柔軟な働き方の措置の一つとして、テレワークによる勤務を位置づけることを検討する。

○ 「テレワーク人口倍増アクションプラン」

(平成19年5月29日テレワーク推進に関する関係省庁連絡会議決定)

- (3) 子育て女性の再就職等に資するテレワークの推進策・支援策
(ウ) 育児・介護等を行う労働者のテレワークの推進【厚生労働省】
育児・介護を行う労働者の仕事と家庭の両立のために、事業主が講ずる柔軟な働き方の措置の一つとして、テレワークによる勤務を位置づけることを検討する。

○ 科学技術の振興及び成果の社会への還元に向けた制度改革について

(平成18年12月総合科学技術会議)

5. 女性研究者の活躍を拡大するための環境整備

(4) 具体的な問題点と方策

①有期雇用者の育児休業取得条件等の緩和

平成17年4月1日より育児・介護休業法が一部改正され、有期雇用者も育児休業が取れるようになったが、①同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること、かつ、②子どもが1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること(子どもが1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く)という条件を雇用者が満たす必要がある。また、育児・介護休業法の一部改正に対応して雇用保険法施行規則も一部改正され、有期雇用者にも育児休業給付が認められることになったが、雇用保険法施行規則・育児休業給付業務取扱要領によると、その条件は①休業開始時において1年以上雇用実績があり、育児休業終了後に雇用契約が更新され、3年以上の雇用が見込まれること、または②休業開始前に雇用契約が更新され、3年以上雇用実績があり、育児休業終了後、1年以上の雇用が見込まれること、という取得条件となっており、育児休業の取得条件よりも更に厳しいものである。育児・介護休業法、雇用保険法施行規則に関しては一部改正が行われたばかりであり、その効果を注視していく必要があるが、3年程度の任期付任用が増加してきている中、結婚及び出産適齢期の研究者にとって、これらの法改正の下での条件は厳格に過ぎ、あまり実効的なものとはならないとの指摘がある。

今後、利用者の置かれる状況を踏まえつつ、育児休業の取得及び育児休業給付に関する条件の更なる緩和や撤廃等について引き続き検討していくべきである。【「新しい少子化対策について」（平成18年6月20日少子化社会対策会議決定）を踏まえつつ、「育児休業の取得条件の緩和」については平成18年度より検討・平成19年度結論、「育児休業給付の取得条件の緩和」については平成18年度検討・結論】

②育児期間中の勤務時間の短縮等の措置の拡充

育児・介護休業法では3歳未満の子を養育する労働者に対して事業主が「勤務時間の短縮等の措置」を講じることを義務づけている。その措置の内容については、育児・介護休業法施行規則第34条で規定されており、事業主は、短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、所定外労働をさせない制度、託児施設の設置運営その他これに準じる便宜の供与のいずれかの措置を講ずればよく、労働者に選択権はない。

大学及び研究機関の研究者のニーズに応えられるよう、複数の選択肢を用意し、それが出来ない場合には合理的な説明を義務付けることを検討すべきである。【「新しい少子化対策について」（平成18年6月20日少子化社会対策会議決定）を踏まえつつ、平成18年度より検討・平成19年度結論】

さらに、育児をしている研究者の間で要望の強い環境整備項目である在宅勤務制度は現在含まれておらず、事業主による努力を促すため早急に項目の一つとして追加することを検討すべきである。【「新しい少子化対策について」（平成18年6月20日少子化社会対策会議決定）を踏まえつつ、平成18年度より検討・平成19年度結論】

（以下略）

諸外国における育児休業制度等

参考資料 2

	イギリス	フランス	ドイツ	オランダ	ノルウェー	スウェーデン	アメリカ	(参考) 日本
出産休暇								
・ 休暇期間	給付あり 9 ヶ月 (’07 に従来の 26 週から延長) + 給付なし 26 週間 (産前 2 週間は 義務)	産前 6 週間 産後 10 週間 (産後 6 週間を 含む 8 週間は義 務)	産前 6 週間 産後 8 週間	16 週間 (産前 6~4 週 間、産後 10~12 週間のうち)	産前 12 週間 (うち 3 週間は 義務) 産後 6 週間 (義 務) ※男性労働者は 2 週間	産前 7 週間 産後 7 週間	(育児休暇欄を 参照)	産前 6 週間 産後 8 週間 (産後 6 週間は 義務。6 週経過 後は本人が請求 し、医師が認め た場合就業可)
・ 取得要件		雇用され出産予 定のある女性	雇用され出産予 定のある女性	女性労働者及び 自営業者	男女労働者			雇用され出産予 定のある女性
・ 給付の有無	一部あり	あり (出産休暇手当)	あり (母性手当)	あり (賃金補償)	女性のみあり (出産手当)			あり (出産手当)
育児休暇								
・ 休暇名	両親休暇	育児親休暇	両親休暇	育児休暇	育児休暇	育児休暇		育児休業
・ 休暇期間	5 歳未満 (最長 13 週間、各年 4 週間まで、1 週 間単位)	満 3 歳まで	満 3 歳まで (両 親合わせて 3 年 間。労使合意に よりそのうち 12 ヶ月分を 3~ 8 歳までに取得 可能)	満 8 歳まで(フ ルタイム休× 13 週 or 契約労 働時間の 50% 休×6 ヶ月)	最長 3 年間(満 1 歳までは両親で 分割可能+両親 で 1 年ずつ)	出産 10 日前か ら満 8 歳まで (父親・母親とも クォータ分 60 日 (休暇自体は 譲れるが所得保 障分が譲れない) + 譲り合え る分 180 日ず つ、最大 480 日)	満 18 歳まで(各 休暇を合算して 年間各親 12 週 間であるが、い わゆる育児休業 については原則 12 ヶ月まで)	満 1 歳まで (保 育所に入れない 場合等には 1 歳 6 ヶ月まで)
・ 時期分割の可	分割可能 (各年		労使合意により	労使合意により		分割可能		特別の事情があ

	イギリス	フランス	ドイツ	オランダ	ノルウェー	スウェーデン	アメリカ	(参考) 日本
否	4 週間までしか 取れない)		4 回まで分割可 能。 最長 3 年間のう ち 12 ヶ月分を 3 歳を超え 8 歳 までの間に取得 可能。	3 回まで分割可 能				れば再度取得可 能
・ 休暇の形態	休暇	全日休暇 or 短時間勤務	休暇 (休暇中の短時 間勤務可能：親 一人 30 時間以 内)	休暇 (時間分割可能 であり、結果的 に短時間勤務)	休暇	休暇 (時間分割可能 であり、結果的 に短時間勤務 (勤務形態 4 パ ターン (短縮幅 1/8、1/4、1/2、 3/4 のいずれか) を選択。時間だ けでなく曜日も 選択可能となっ たのは 2002 か ら。))		休暇
・ 両親同時取得 の可否			可能	可能		不可		原則可能
・ 短時間勤務に ついて	※ (別途「柔軟 な働き方の申請 権」あり)	育児休暇の 1 パ ターンとして週 16 時間を下回 らない勤務可能	育児休暇中でも 週 30 時間 (一 人あたり) 勤務 可能	※ (別途勤務時 間短縮権あり)	※ (別途「タイ ムコント」あり)			※ (別途事業主 の措置義務あ り)

	イギリス	フランス	ドイツ	オランダ	ノルウェー	スウェーデン	アメリカ	(参考) 日本
・取得の際の勤続、企業規模要件	従業員数 15 人以上、1 年以上勤続	1 年以上同じ企業で勤続	6 ヶ月以上同じ企業で勤続	1 年以上同じ企業で勤続		(2006 廃止)	従業員数 50 人以上、前年 1250 時間以上勤務	・日々雇用の者を除く労働者 ・期間雇用者については勤続 1 年以上+1 歳を超えて引き続き雇用される見込み等が必要
・取得手続		1 週間前までに通告	7 週間前までに 2 年以内分の休暇につき取得時期を明らかにして請求	1 歳まで：速やかに届出 1 歳後：3 ヶ月前までに届出				1 ヶ月前までに申出 (1 ヶ月を切ると開始日の繰り下げ可能)
・給付の有無	給付なし →この結果、あまり関心がもたれていない	労働時間に応じ給付	賃金の 67% 給付 (片方の親 12 ヶ月+他方の親 2 ヶ月)	給付なし	賃金の 80% 給付 × 52 週 or 100% × 42 週を選択可能	390 日までは賃金の 80% 給付	給付なし	賃金の 50% 給付 (10/1 より)
その他特徴的な制度								

	イギリス	フランス	ドイツ	オランダ	ノルウェー	スウェーデン	アメリカ	(参考) 日本
・概要	○柔軟な働き方の申請権：6歳未満の子を持つ親は、柔軟な働き方(労働時間の変更、勤務時間帯の変更、在宅勤務のいずれか)を申請可能(拒否可能事由が限定列举)('07に介護者にも拡大)。	○産後1年間は30分×2回の授乳時間(権利)		○従業員10人以上の企業で1年以上雇用され、過去2年間に労働時間の変更を求めたことがない場合は、労働者が労働時間短縮可能(権利)。	○タイムコント：有給の出産・育児休暇期間のうち、母親の産前3週間産後6週間+パパクオータ4週間を除く39週間OR29週間について、部分的に育児休暇を取得し、最大2年まで有給の育児休暇を取得可能。	○両親休暇取得を理由とする不利益取扱い禁止は包括禁止(経済的理由による不利益取扱いの正当化を非常に限定しており、立証責任も転換)		○1歳半までで育児休業をしない場合、1歳以上3歳までの場合は次のいずれかを講ずる事業主の措置義務。 <ul style="list-style-type: none"> ・短時間勤務 ・フレックス ・始業終業時刻の繰り上げ/下げ ・所定外労働の免除 ・託児施設の設置運営 (1歳~の場合には育児休業に準ずる措置も可)
父親休暇								
	○父親休暇 出産後8週以内に1or2週間の有給休暇('07より、母親が職場復帰する場合は最長26週まで取得可能)	○父親休暇 出産から4ヶ月以内に連続して11日(出産保険、疾病保険の基礎給付あり)	○両親休暇 (育児休暇欄を参照)	○父親休暇 2日間の有給休暇を取得可能	○出産休暇 (出産休暇欄を参照) ○パパクオータ (育児休暇欄を参照)産後6週間の休暇後から1歳までの間で父親に4週間の	○出産休暇 産後60日以内に最長10日間 ○パパクオータ (育児休暇欄を参照)事実上父親に60日間の割り当て。		なし

イギリス

フランス

ドイツ

オランダ

ノルウェー

スウェーデン

アメリカ

(参考) 日本

					割り当て。取得しなければ有給の休業期間が短縮される。			
看護休暇								
・休暇名		病児看護休暇	看護休暇	短期看護休暇	看護休暇		(育児休暇の欄を参照)	子の看護休暇
・休暇期間、要件	16歳未満の子につき年間各親10日まで	16歳未満の子につき年間3日まで	12歳未満の子につき年間10日まで+親一人25日まで	年間10日まで				小学校就学前の子を持つ労働者一人につき、年間5日まで
・賃金、給付の有無	無給	無給	傷病手当金	事業主から賃金の70%	国民保険から賃金相当額		無給	無給
ヒアリングで判明した事項	○母親の産後休暇、父親休暇、柔軟な働き方の権利が3本柱。	○全体として週35時間労働制という社会状況の中で、制度としてはきめ細かい選択肢が用意されている。	○低出生率により、2000年以降積極的な家族政策に転換。従来からの経済的支援に加え両立支援を重視し、保育制度の充実(インフラ政策)と子どもと過ごせる時間を提供していく時間政策との3本			○男女の実質的得平等の実現のために、2006に制度が強化(今後要注目)。 ○両親休暇・両親保険・保育サービス(希望者全員が受けることができる法律上の権利)の3本からなるスウェーデンモデ		

イギリス フランス ドイツ オランダ ノルウェー スウェーデン アメリカ (参考) 日本

			柱とした。			ル。		
出典文献	②・③・④・⑤	①・②	①・⑥・⑦・⑧	①	①	②・⑨・⑩	②	

(出典)

- ① 海外情勢報告 2003～2004 (厚生労働省国際課)
- ② 「主要国における仕事と育児の両立支援策—出産・育児・看護休暇を中心に—」山崎隆志 (「少子化・高齢化とその対策 総合調査報告書 (国立国会図書館))
- ③ Business Labor Trend 2006.1 (日本労働政策研究・研修機構)
- ④ JETROREPORT 2006.1 (JETRO LONDON 出向者レポート)
- ⑤ 労働政策講義第 14 回ジェンダー&ワークライフバランス (リクルートワークス研究所) 2006.10
- ⑥ 独の家庭政策について (在独日本国大使館) 2007.4
- ⑦ 「ドイツの連邦親手当・親時間法—所得比例方式の育児手当制度への転換」斎藤純子 (「外国の立法」(国立国会図書館調査及び立法考査局)) 2007.6
- ⑧ 「ドイツの子育て事情」高島淳子 (日本労働研究雑誌) 2007.1
- ⑨ 「スウェーデンにおける男性の働き方と子育て」永井暁子 (日本労働研究雑誌) 2005.1
- ⑩ スウェーデン企業におけるワークライフバランス調査 (内閣府経済社会総合研究所編) 2006.7

諸外国における育児のための短時間勤務制度

	イギリス	フランス	ドイツ	スウェーデン
措置の概要	<p>子を持つ親に、柔軟な働き方を事業主に申請する権利を付与</p> <p>①労働時間の変更 ②労働時間帯の変更 ③在宅勤務への変更 等の中から、契約の変更を申請できる。</p>	<p>労働時間を週16時間を下回ることなく、少なくとも1/5削減できる。</p> <p>※勤務時間の短縮の仕方については、実際には労働協約によって定められている場合が多い。</p>	<p>親時間による休業期間中であっても、週30時間以内の就業は認められる。</p> <p>※両親が同時に親時間を取得する場合には、合計で週60時間以内</p>	<p>子を持つ親が、勤務時間の短縮として、12.5%、25%、50%、75%の中から選択できる。</p>
子の年齢	原則6歳未満の子	原則満3歳の誕生日まで	原則3歳まで	子が満8歳になるまであるいは小1終了まで
請求の手続き	<p>○使用者は、従業員からの申請書受領後28日以内に協議する。</p> <p>○使用者は以下の正当な理由がある場合に限り請求を拒否できる。</p> <p>①追加的な費用負担が発生 ②顧客対応に支障 ③既存の従業員だけでは仕事が再構成不可 ④補充要員の従業員が採用不可 ⑤業績に対する悪影響 ⑥柔軟労働を希望している期間中、人手不足 ⑦既に構造的な変更が計画済 ⑧その他規則で定められた理由</p>	<p>○取得を希望する従業員は、出産休暇の終了前または育児親休業開始の2ヶ月前に申し出なければならない。</p> <p>○更新は最初に定めた期間の1か月前までに書留郵便で使用者に通知。ただし、使用者の合意がないとき、又は労働協約が明確にそのことを規定していなければ最初に選択した労働時間を変更できない。</p>	<p>○パートタイム労働を希望する場合には、使用者の同意を要する。</p> <p>○当該使用者は、4週間以内に限り、差し迫った経営上の理由がある場合には文書により同意を拒否することができる。</p>	<p>○完全両親休暇と同様に、労働者は原則として2ヶ月前までに使用者に通知し、勤務時間の短縮の仕方について協議する。</p> <p>○合意できないときは「事業の運営を著しく妨げない限り」、労働者の希望が優先される。</p>
給付の有無	なし	<p>①就業自由選択補足手当は、3歳未満(第1子は6か月)の子どもを養育するため職業活動を削減等している場合に支給。(イ)完全休業359.67ユーロ、(ロ)50%未満の就業232.52ユーロ、(ハ)50-80%の就業134.13ユーロ、(ニ)第3子以降については、就業中断が長期にわたり復職が困難になることを考慮し、休業を1年に短縮した場合は約5割増(587.90ユーロ。就業自由選択オプション手当)</p> <p>②保育方法自由選択補足手当は、6歳未満の子どもを保育ママに預けて一定の職業活動に従事している場合に子1人当たりで支給。(イ)3歳未満428.28ユーロ~642.40ユーロ、(ロ)3~6歳214.15ユーロ~321.20ユーロ</p> <p>なお、①と②は併給可。</p>	<p>○週30時間以内の就業であれば、12か月間、親手当が支給される。(両親で合わせて最長14か月まで)</p> <p>○支給額は、子どもを養育する親の従前所得(ネット)の67%(最大月額1,800ユーロ、低所得者及び非就業親への最低保障額300ユーロ)。</p>	<p>○完全両親休暇と合わせて480日分の範囲で、原則として従前の所得の80%(両親給付)をベースに、勤務時間と所得の減少分に応じて比例的に給付額を算定(ただし390日を超えた分については定額給付(180SEKがベース)となる)。</p> <p>○480日を超えた分については給付はなくなる。</p>

出典：ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年)