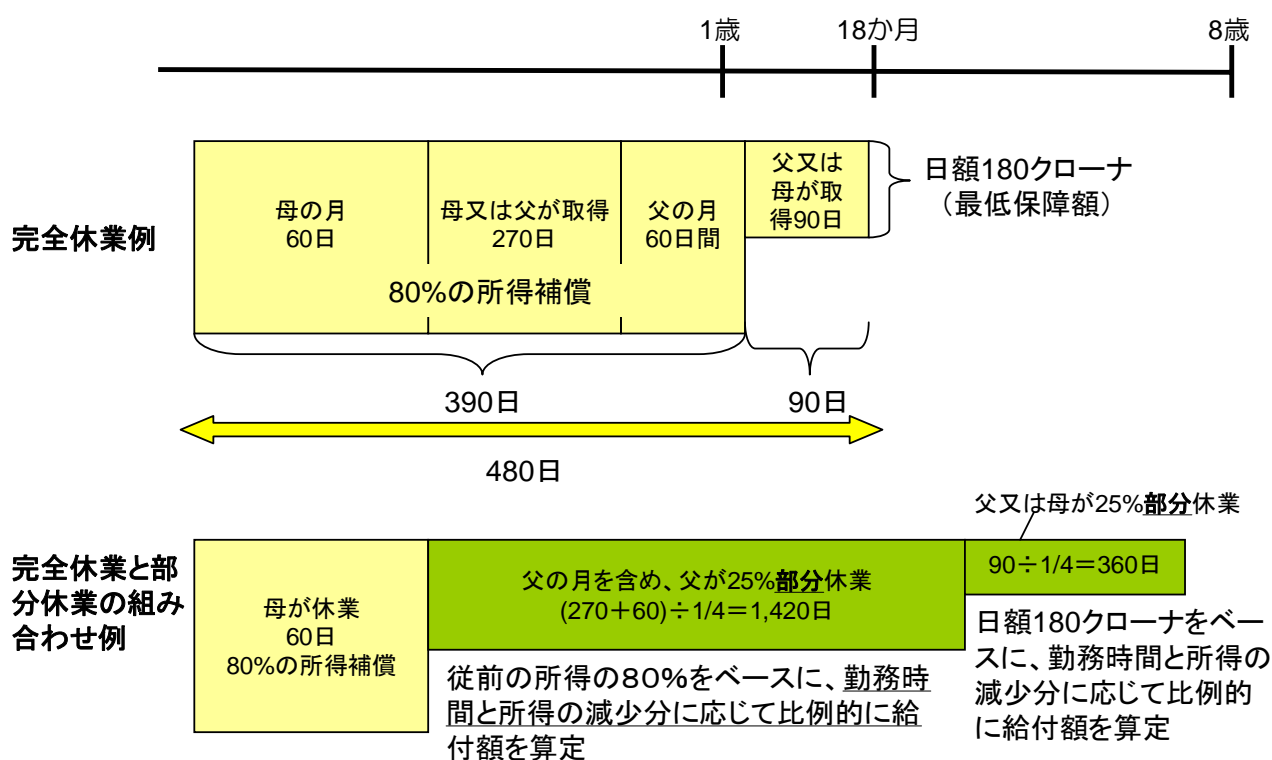


## ○スウェーデンのパパ・ママ・クオータ(1995年導入)

○父親と母親はそれぞれ240日ずつ、両親合わせて480日間の両親手当の受給権を持っており、180日分の権利は他方に譲渡することができるが、60日分(パパの月又はママの月)については譲渡することができない。(割当分について受給しなければ権利は消滅)

○このうち390日分については、休業前給与の80%の両親手当が、最後の90日間については最低保障額(日額180クローナ)が支給される。

○子が8歳になるまで(あるいは小学校1年生を終えるまで)の間に、12.5%、25%、50%、75%のうちのいずれかの部分両親休業を取得した場合には、完全両親休業と合わせて480日分の範囲内で、両親手当を給付。



※ 海外社会保障研究Autumn2007No. 160「スウェーデンの子育て支援～ワークライフ・バランスと子どもの権利の実現～」(高橋美恵子著)及び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)より作成

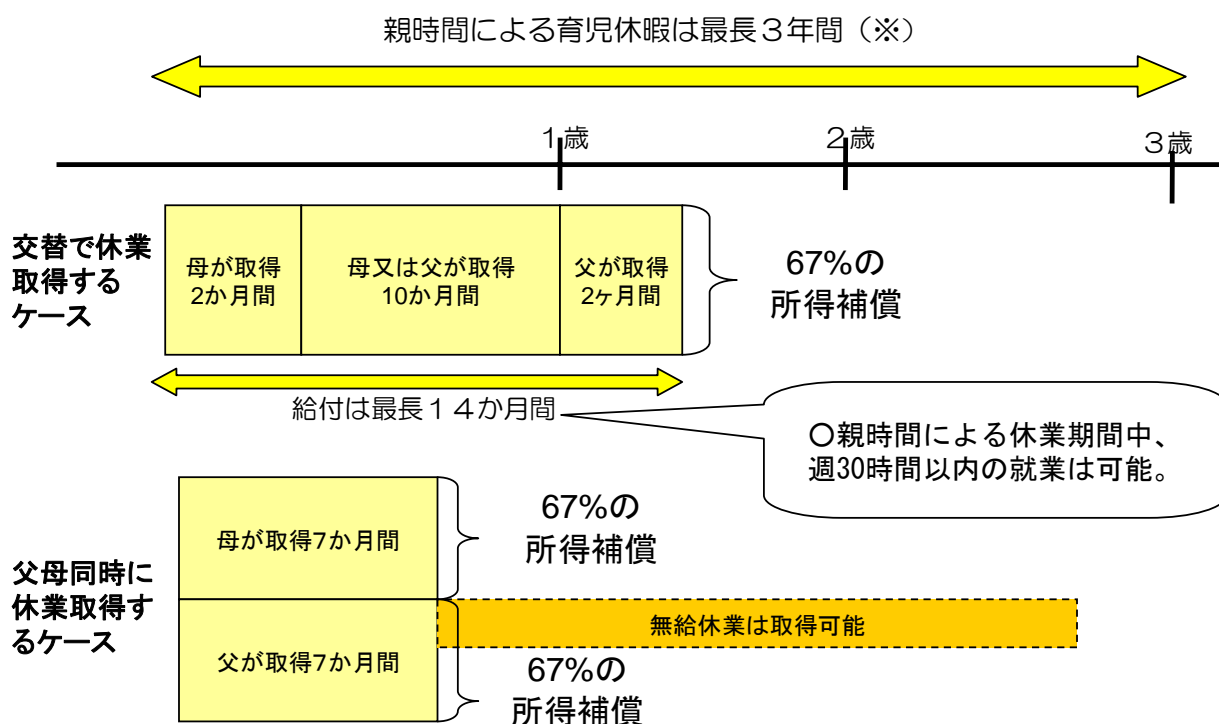
## ○ドイツのパパ・ママ・クォータ(2007年導入)

○90年代の家族政策の動向として、①児童手当、児童扶養控除の大幅な引上げ、②育児休業期間の延長(18か月→36か月)と育児手当給付期間の延長(12か月→24か月)がなされたが、長期休業の後、両立が困難で復帰できず、結果としてかえって母親の職業中断を招くことに。

○子どもを持つとするカップルのほとんどが共稼ぎである実情から、片方の親が育児に専念するとその期間の家計収入は激減(ジェットコースター効果)する事態を避けるとともに、就業と育児を同時に行う「同時並行型」の両立支援政策を目指すこととなった。

○このため、2007年1月より「親手当及び親時間に関する法律」を施行し、定額制(300ユーロ)を2年間を支給する「育児手当」制度から、所得に応じた補償(67%(最高1,800ユーロまで)する「親手当」制度へと転換(12か月を基本とし、両親で取得した場合には最長14か月)。

○新制度により、育児期間中の機会費用を減らし、一般的に母親より所得の高い父親の休業取得を促進するとともに、母親の早期の職場復帰を促進。



※ 使用者が同意した場合には、最長3年の親時間による休業期間のうち12か月を限度として3歳の誕生日から8歳の誕生日までの間に休業を取得することも可能。

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)より作成