

# 子ども・子育て支援に関する政策提言

2005/12/15

(株) 富士通総研 渥美由喜

## 1. 経済的支援の拡充

○「経済的支援ニーズ」の高さ→子育て世帯をめぐる経済環境からの考察

- ①他の世帯と比べて、子育て世帯の所得水準は1990年代以降、低迷。
- ②特に、若年子育て世帯は子どもなし世帯と比べて相対的に所得水準が低下。
- ③子育て世帯内の所得格差が拡大。

↓ 対応策

「機会費用の削減策」と「直接的費用の軽減策」の両輪で対応すべき。

年功序列型賃金体系の崩壊  
家族手当の縮小・廃止

仮に、経済的支援策の拡充が図れなければ、  
少子化圧力がいっそう高まる懸念

○経済的支援の拡充は、若年勤労者の所得補償の観点からも進めていくべきこと。

給付形態：児童手当のみならず、「保育バウチャーと在宅育児手当の組み合わせ」がベター。

c f：児童扶養控除は、①非課税世帯には支援が及ばない、②高額所得者ほど税控除の規模が大きくなるため、所得再配分の観点から不公平。

児童扶養控除を廃止するのであれば、代わりに児童税額控除の創設という方法ではなく、その財源を家族給付の充実にあてるべき。

○サービス利用の有無による格差も是正される。

①保育サービス利用世帯は、バウチャーとの差額を負担。

②利用しない世帯には、バウチャーの一定割合を在宅育児手当として換金。

	現金給付		現物給付	
	児童手当	在宅育児手当	現行制度	保育バウチャー
形態	現金		公立保育所 社会福祉法人 (私立保育所も)	利用費用分を施設へ
補助形態	用途の制限なし		施設補助	利用者補助
利用者の選択	サービス提供者を選択可能 ただし、目的外使用もある		なし	サービス提供者を選択可能

## 2. 両立支援へのインセンティブ

○行動計画の策定および認定マークによりインセンティブが付与される。

現行制度の課題	今後の方向性
「今後の取組」について評価するため、手厚い取組みを行なってきた企業に不公平感	企業の取組みの絶対水準を評価していくことも検討
男性の育休取得実績1名という条件は、そもそも若年男性が少ない企業にはハードル	幅広い評価軸を設けて総合的に判断
男性は女性よりも「家計の主たる担い手」であるケースが多いため、所得ロス6割は育休を取得しない一因	男性従業員の配偶者出産時休暇等も育休に準じた実績としてカウント

### 抜本的なインセンティブの付与

- 社員の子ども持ち率や育児休業取得率など、わかりやすい指標を企業が公表し、競う。
- 障害者雇用のように、諸指標が規定を下回っている企業には、罰金を科して、「子育て基金」の財源に充てる一方で、指標を上回る企業に配分する。
- 税制優遇策や政府の監督の緩和など、実益でのインセンティブも検討（cf：韓国）

## 3. 婚外子を差別の撤廃と「シングルマザー」への支援

- 未婚者の9割は「いずれ結婚するつもり」で、うち9割が子どもを持つことを希望。他方で、「一生結婚するつもりがない」未婚者の3割（49万人）が子どもを希望（平均希望子ども数は1.9人）。
- 単純に掛け合わせると、93万人の子どもニーズが非婚希望者にあることになるが、実際の婚外子は年間でわずか2万人に過ぎない。希望と現実に大きなギャップがある背景には、出生登録や相続などで婚外子を差別する規定に象徴される社会的差別を気にして、中絶してしまうケースが相当ある。
- 2000年時点の15～49歳女性が過去に中絶した子ども数は約900万人。年間約112万の出生数に対して中絶件数は32万という水準は、諸外国の中でも高い。中絶は10代および20代前半で増大している。
- 子どもには、産まれる権利、育てられる権利があると考え。今後、他の先進国と同様に、婚外子の差別規定を撤廃し、「シングルマザー」支援の拡充も検討すべき。

## 4. 出生率回復の目標を設定

- 2010年の合計特殊出生率は、1.6（OECD平均）以上を目指す（cf：韓国）。

以上