

【目的】高齢化、少子化の進展するなか、女性労働力の活用は大きな課題になっている。特に、労働者が雇用の継続が保障された上で、育児に専念する期間が認められる育児休業制度は、女性の就業継続に不可欠なものとなっている。しかし、休暇にはさまざまなペナルティーが伴う。本研究は、育児休業制度取得にともなう諸費用を労働者、企業、社会でどのように分担すべきかを考えることを目的としている。

【方法】「賃金センサス」より、男女別、企業規模別の賃金プロファイルを作成し、労働者が育児休業を利用した場合のコストを本人、企業、社会（社会保障制度）に分類して、試算を行った。さらに、企業内福祉としての育児休業制度の充実度によって、コスト分担にどのような差異が生まれるのかもあわせて検討を行った。

【結果】育児休業利用に伴うコストは、休暇取得中のみならず、休暇取得後にも発生する。①労働者本人のコストは、休暇取得中の給与低下にとどまらず、退職金や年金受給額にもみられる。②社会保険料の上昇にともなう企業の負担は、育児休業を取得する確率の高い女性労働者を多く抱える企業に重くなっている。また、育児休業制度の給付内容を法定以上に充実しても助成金等は支給されず、企業間の負担の公平を保つためにも、税制あるいは支援事業等の援助が必要である。③育児の社会化を達成するためにも、育児休業制度利用にともなう負担は、個人や企業から社会全体で負担する方向にかわるべきであろう。