

日本における休業・休職

——公的統計による把握

太田 聰一

(慶應義塾大学教授)

本稿は、公的統計から日本における休業や休職の状況を概観する。そのために、就業者に占める休業者の割合として「休業率」を定義し、その性別、年齢階級別、雇用形態別、職種別、職業別の違いを明らかにするとともに、時系列的な変化を検討した。『国勢調査』および『労働力調査』から休業率を算出して分析したところ、いくつかの事実が明らかになった。第1に、休業率は高齢者と出産や育児にたずさわる年齢層の女性で高かった。第2に、全体の休業率は上昇傾向にあるが、その背後には男性就業者の高齢化と25～44歳女性の休業率の上昇が影響していた。後者は、女性の育児休業取得の増加と休業期間の長期化が作用している。第3に、経営上の都合による休業が好況期で減少することから、男性の休業率の系列は反循環的に動く。第4に、労働災害との関係を調べたところ、労働災害の頻度が高い産業では、男性高齢層の休業率が高い傾向があった。女性や他の年齢層ではそうした傾向は観察されなかった。このような休業率の分析に加えて、育児、介護、労災、私傷病などの休業の発生頻度や休業期間について基本的な統計を概観した。

目次

- I はじめに
- II 実態の把握——『国勢調査』および『労働力調査』
- III 理由別休業・休職の追加的検討
- IV 結語

I はじめに

本稿の目的は、主に政府機関が公刊している統計を用いて日本における休業・休職の現状を把握することにある。仕事に就いている人は、様々な就業上・生活上のイベントのために仕事を休むことがある。例えば、育児のための休業は、近年では多くの働く女性に取得されるようになってきている。労働災害や私傷病などによって、仕事を休まざるを得ない人も多い。とくに最近では、がん等の疾患を抱えながら適切に休みながら就業を継

続する仕組みを広く社会に導入する必要性も指摘されている（厚生労働省2016）。リフレッシュ休暇等の法定外休暇の導入によって、従業員の生産性の維持・向上を目指している企業も存在する。長時間労働の弊害が広く認識される中で、積極的に休暇を取得しようとする労働者も増えつつあるように思われる。その一方で、これまで日本の休業・休職の全体的傾向についてまとめた研究は必ずしも多くない。そこで本稿では、主に公的統計を用いることで、休業・休職の理由や労働者・企業属性の影響、時系列的推移の特徴などの基礎的な事項の把握を目指したい。

元来、「仕事をもっていながら、仕事をしていない」状態は、ある意味で特殊である。企業・労働者ともに定められた日に仕事することに合意して雇用契約を結んでいる以上、休職や休業はイレギュラーな状態と言える。しかし、実際には企

業・労働者ともに一定のまとまった期間、労働サービスの取引を停止した方が望ましい状況が生じうる。例えば、企業は経営状態悪化のために一定期間、労働サービスの受け入れを停止することがある。労働者にとっても、怪我や病気によって労働サービスの提供が困難になることがある。経済学的には、これらのイベントの発生によって、生産性が低下し、労働者の留保賃金を一時的に下回る事態が生じると解釈される。他方、出産直後の女性労働者の場合には生産性の変化は定かではないが、生まれたばかりの子どもの世話をすることの効用が高まるために、留保賃金水準が上昇し、やはり生産性が留保賃金水準を一時的に下回る状況が生じうる (Boeri and van Ours 2013)。

これらのケースでは、スポット的な雇用契約であれば、雇用関係を解消する選択が行われるはずだが、実際には企業と労働者はある程度長期のスパンから判断し、休業・休職を選択することが一般的である。例えば、企業にとって直ちに代替りの労働者を手配することが難しかったり、訓練のためのコストが生じたりする場合には、労働者を一定の期間だけ休業させ、その後に復職することを認めるのが企業にとって望ましい選択となる。この点は労働者にとっても事情は同様で、一時的な労働不能であれば、元の会社に戻った方がこれまで蓄積したスキルを活かしやすい。このように休業には経済合理性が存在するので、企業はしばしば自発的に休業制度を設ける。後に見るような私傷病に対する病気休職制度は、日本で多くの企業によって法的な強制なしに導入されている。

さらに、企業が人事戦略として休暇を導入するケースもある。例えばリフレッシュ休暇の導入は、従業員に長期休暇を取得させることで企業に対するエンゲージメントの向上や、新鮮な目で業務を見直すことによる生産性向上のメリットがあるとされている。先の生産性と留保賃金の分析フレームワークに当てはめれば、休暇の導入によって一時的に生産性を落としても、長期的に生産性をより高い水準まで上昇させる施策と解釈できよう。同様のタイプの制度としては、教育訓練休暇などがある。

その一方で、例えば育児休業制度のように、法

的な強制のもとに休業制度が導入されることもある。育児休業制度については、子育て支援による次世代育成という国全体の目標が関連しており、労使の自治だけでは子育ての環境を十分に整えることができない可能性がある。このように育児休業が正の外部性をもつ場合には、政府による休業制度の導入が正当化されうる。外部性の存在は、最近の米国における有給病気休暇制度 (mandated paid sick leave) の導入に関する議論にも表れている。有給病気休暇があれば、インフルエンザ等に感染した労働者が自発的に会社を休むことで、職場の他の労働者をリスクにさらす懸念が少なくなる。すなわち、病気休暇は感染した労働者が無理に会社に出てくることによる負の外部性を抑制する機能をもつ。その一方で、病気休暇制度は病気ではない人の欠勤行動を誘発するリスクを抱える。Pichler and Ziebarth (2017) は、制度導入の是非は、これらの相対的な大きさに依存すると指摘している。

こうした事情から、一国の休業・休職制度は労使による自主的な制度設計と、政府による制度設計が混在する複雑な様相を呈する。しかも、目的や理由などによって制度の運用を変える必要性から多様な制度が同時共存している。既存研究においても、このような事情を反映して、個別の制度の効果を検証する傾向が強い。その反面、日本全体でどのようなタイプの労働者の休業・休職が増えていっているのか、全体に期間は伸びているのか、職場に復帰する人はどれくらいの割合かといった基礎的な把握については必ずしも十分になされていないように思われる。そこで本稿は主に公的統計に依拠しながら、マクロ的な視点から休業・休職の把握を行うことにする。そのために、就業者に占める休業者の割合を「休業率」と定義し、その指標の特徴を明らかにしたい。

本稿で用いる用語について触れておく。ここまでも、「休業」「休職」「休暇」という3つの類似した用語を使用した。いずれも、「会社を休んでいる状態」ということでは変わらないが、若干のニュアンスの違いが指摘されることもある。まず、神吉 (2015) によれば、「休暇」と「休業」とは、実定法規上、整合的かつ明確に区別されて

いるわけではない。また、「休職」は、就業規則や労働協約の定める一定の事由の発生によって労働義務が免除される性質のものが多いという。本稿では、厳密な区別は行わず、統計によって使われている呼び方および一般的に使われる呼び方に依拠することにしたい。

次節以降は、以下のように構成されている。Ⅱでは、「休業率」の定義を行った上で、『国勢調査』や『労働力調査』を用いてその横断面的・時系列的な特徴を検討する。また、休業についてのフローを見ることで、休業確率（頻度）、休業継続確率、復職確率といった状態間の移行に関する指標を得る。Ⅲでは、Ⅱにおける情報量の不足を補うために、育児、介護、労働災害、私傷病による休業の特徴を、それらに特化した調査をもとにまとめる。Ⅳは、結語にあてられる。

Ⅱ 実態の把握——『国勢調査』および『労働力調査』

1 休業の定義

本節では、公的統計を活用することで休業・休職の全体像を把握する。本節で用いる統計は、『国勢調査』（総務省統計局）と『労働力調査』（総務省統計局）の2つである¹⁾。『国勢調査』では、仕事を休んでいた人は「休業者」として把握されるが、その定義は、①勤めている人が、病気や休暇などで休んでいても、賃金や給料をもらうことになっている場合や、雇用保険法に基づく育児休業基本給付金や介護休業給付金をもらうことになっている場合②事業を営んでいる人が病気や休暇などで仕事を休み始めてから30日未満の場合、とされている（平成27年「国勢調査の結果で用いる用語の解説」総務省統計局）。よって、9月24日から30日まで少しも仕事をしなかったという条件および、上記条件が合致してはじめて「休業者」として把握される。

『労働力調査』でも、調査期間中に一時的に仕事を休んでいた者が、「休業者」として把握される。「基礎調査票の記入の仕方」によれば、その定義は『国勢調査』とほとんど変わるところはな

い。総務省統計局（2009）によれば、「休業者」には①「病気や休暇で調査期間中に仕事を休んでいた者」のほかに、需要の急激な減少により②「雇用主との雇用契約が存続しているものの自宅待機などとなった雇用者」や③「一時的に仕事を休んでいた自営業主」なども含まれている。実際、2009年5月の休業者は125万人で、前年同月に比べ25万人の増加となっていたが、「これは雇用調整助成金等の制度を活用するなど、休業を含む就業時間の調整によって雇用を維持している企業が多いため」（総務省2009）と考えられる。以上のように、『国勢調査』および『労働力調査』は、病気、休暇、育児、介護、不況による雇用調整など、多様な理由を包括した形で休業を把握している。

『国勢調査』は5年に1度行われる悉皆調査であり、比較的細かい産業・職種・雇用形態区分でも休業者の分布を正確に把握することができる。一方で、『労働力調査』は毎月行われている調査であり、休業の時系列的な変化を把握するのに都合が良い（本稿では年次平均データを用いる）。以下では、両者の利点を利用する形で実態を観察したい。

さて、本節で注目するのは、就業している人のうち仕事を休んでいる人の割合である。この比率が高ければ、仕事をする人の中で休業という形態が広がっていると判断できよう。以下では、この比率のことを「休業率」と呼ぶことにする。すなわち、

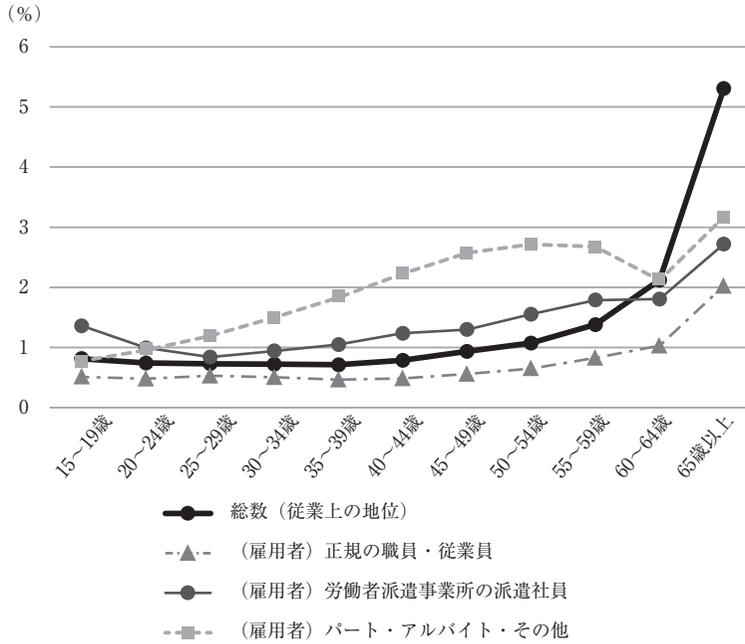
$$\text{休業率} = \frac{\text{休業者数}}{\text{就業者数}}$$

と定義する。最初にスナップショットとしての横断面の分析を行い、つづいて時系列的な推移を検討する。

2 横断面からの概観

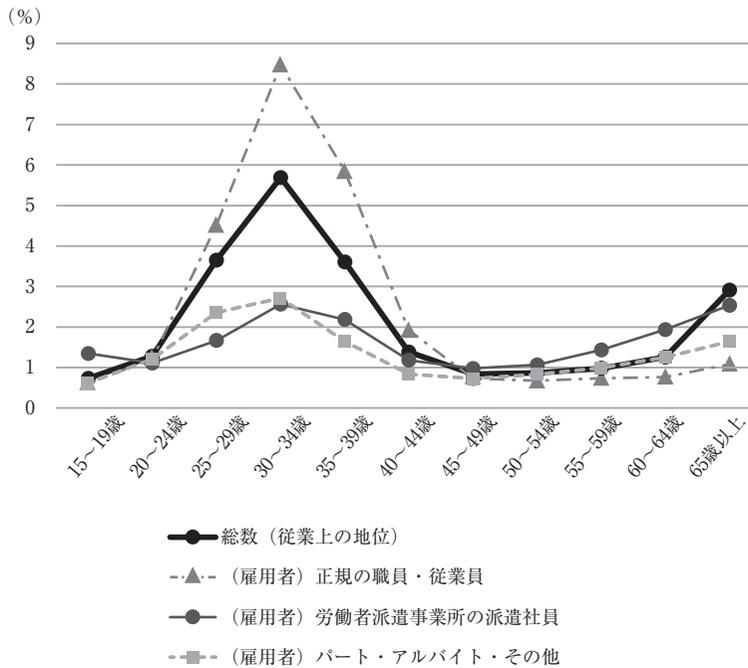
2015年の『国勢調査』によると、休業者数は109万人で休業率は1.86%であった。『国勢調査』は、5歳刻みの男女別、年齢階級別、雇用形態別の休業者数を公表していることから、まずは休業率の年齢プロファイルを観察する。図1-1および

図 1-1 従業上の地位別休業率 (2015 年, 男性)



出所：総務省統計局『国勢調査』

図 1-2 従業上の地位別休業率 (2015 年, 女性)



出所：総務省統計局『国勢調査』

図 1-2 に休業率の年齢階級別数値を就業者計および雇用形態 (正規の職員・従業員, 派遣社員, パート・アルバイト・その他) 別に示している。男性

では, 年齢階級が高まるにつれて休業率が高くなる傾向がある。後で見ると, 経営上の理由による休業に直面するリスクが高年齢ほど高くなる

こと、また病気による休業リスクも年齢に伴って上昇することが影響していると考えられる。一方、女性では25歳から39歳、とくに30～34歳の休業率が他の年齢階級に比べて顕著に高くなっている。これは明らかに、当該年齢階級で出産・育児休業の取得が行われていることを反映している。中年期以降は、男性ほど顕著ではないものの、年齢の高まりとともに休業率が若干増加する。

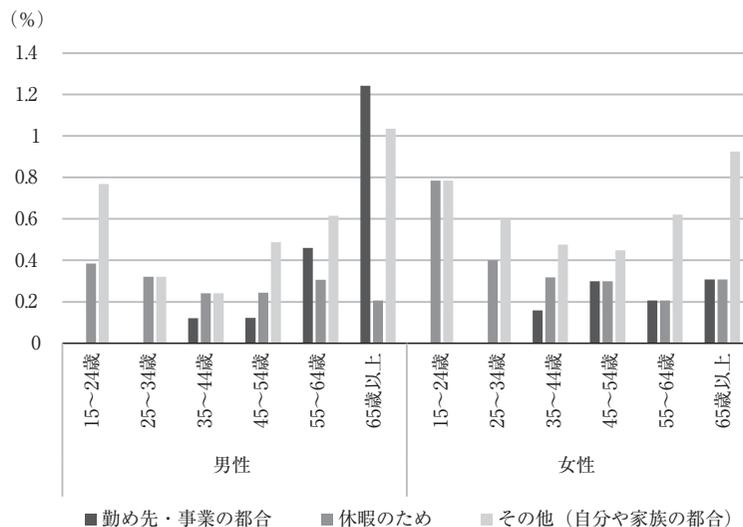
もうひとつの特徴として、雇用形態の差も顕著にみられる。男性では、休業率は総じて派遣社員やパートなどの非正規雇用で高く、正規の職員・従業員では低くなっている。他方で、女性では出産年齢付近でとくに正規の職員・従業員の方が高い休業率を示しているが、それ以降は男性同様に非正規雇用の休業率の方が高くなる。女性の正規職員・従業員の休業率が出産年齢付近で高くなっているのは、正規の職員・従業員の方が育児休業制度の適用を受けやすいことが影響しているように思われる²⁾。その他の年齢階級で非正規の方が正規に比べて高い休業率を示している理由は明らかではないが就業日数の少ない人の割合が非正規の方が高いことによる影響、職場で被災するリスクが非正規の方が高い可能性³⁾、さらには低所得

による健康悪化⁴⁾が非正規で生じやすい可能性などが考えられる。

『国勢調査』では、休業の理由について調査はなされていないので、その部分は『労働力調査』（詳細集計）で補う必要がある。この調査では、仕事を休んでいた者を含む短時間の就業者に対して、その理由を選択肢で尋ねている。図2には、選択肢のうちで「勤め先や事業の都合」⁵⁾および「休暇のため」、そして「自分や家族の都合」のうちで「出産・育児のため」「介護・看護のため」「休暇のため」以外の「その他」に分類されるものによる休業率を示している。（最後の項目について、以下では「その他（自分や家族の都合）」と表現する）。この場合の休業率とは、当該理由による休業者数を就業者数で除したものを指す。図に「出産・育児のため」を入れていないのは、それが女性の25～44歳に集中しており、かつ25～34歳で5.6%、35～44歳で2.7%と他の理由による休業率よりもかなり大きいためである。一方、「介護・看護のため」の休業者はきわめて少ないために、やはり図には掲載していない。

さて、図2からいくつかのポイントを読み取ることができる。第1に、「勤め先や事業の都合」

図2 休業理由別休業率（2017）



注：各理由別の休業者数を就業者数で割ったもの。「休暇のため」「その他（自分や家族の都合）」は「自分や家族の都合」の下位区分である。「その他（自分や家族の都合）」は、「出産・育児のため」「休暇のため」以外で「自分や家族の都合」による休業を表す。なお、女性では「出産・育児のため」の休業率が25～34歳で5.6%、35～44歳で2.7%と突出しているために、ここでは掲載していない。他方、「看護・介護のため」の休業者は非常に少ないために、ここでは掲載していない。

出所：総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」

による休業率は、とくに男性において年齢の高まりとともに急上昇する。中高年層を中心に雇用調整が行われる傾向がここに反映されている。第2に、「休暇のため」は逆に若年層でやや高くなる傾向がある。第3に、「その他（自分や家族の都合）」による休業率は他の理由に比べても比較的高く、若年者と高年層でとくに高くなっている。高年層のこの部分は、病気等による休業が多く含まれているものと推察される。

産業や職業によって、休業率に大きな違いはあるだろうか。この点を把握するために、再び2015年の『国勢調査』を用いる。図3は、「分類不能な産業」を除く19産業（大分類）について、男性・40～44歳の休業率を掲載している。特定の性・年齢階級を取り上げているのは、就業者の性別や年齢構成をできるだけ制御して、産業特性の影響を見たいためである。図3から、休業率は産業によって相当異なることがわかる。まず最も休業率が高いのは「漁業」であり、2.1%に達する。「建設業」(0.86%)も比較的高い。一方で、最も低い産業は、「金融業、保険業」(0.38%)や「卸売業、小売業」(0.43%)などである。

さらに図4には、「分類不能な職業」を除く11

職業について、同じく男性・40～44歳の休業率を示している。最も休業率が高いのは「建設・採掘従事者」(0.94%)で、最も低いのは「管理的職業従事者」(0.32%)である。総じて、現業系の仕事では休業率が高い傾向が見受けられるが、その理由としては現業系の仕事では傷病リスクが高いということがあろう。この点については、さらに後ほど検討する。

3 時系列からの検討

前節ではスナップショットとして休業率をとらえたが、ここでは時系列的な側面に目を向けた。図5には、『労働力調査』（詳細集計）に基づく2002年以降の休業率の動向を示している⁶⁾。ここからわかるように、全体の休業率はこの期間を通じて上昇傾向にある。しかし、上昇が顕著なのは女性の休業率であり、男性はほとんど上昇していないので、全体の休業率の上昇の大きな部分は女性の休業率の上昇によって説明される。

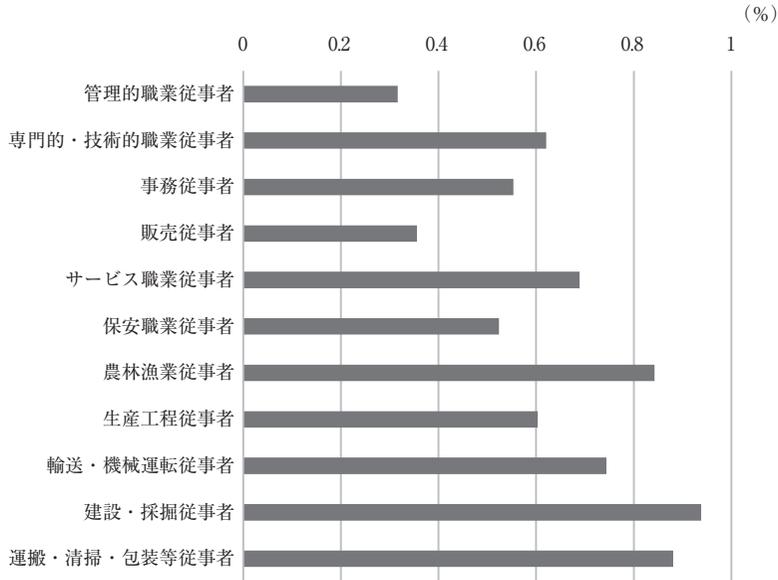
この点をより正確に把握するために、2002年から2017年にかけての全体の休業率の上昇を①性別・年齢別（すなわち属性別）の就業者シェアの変化と②性別・年齢別（属性別）の休業率の変

図3 産業別休業率（2015年、男性・40～44歳）



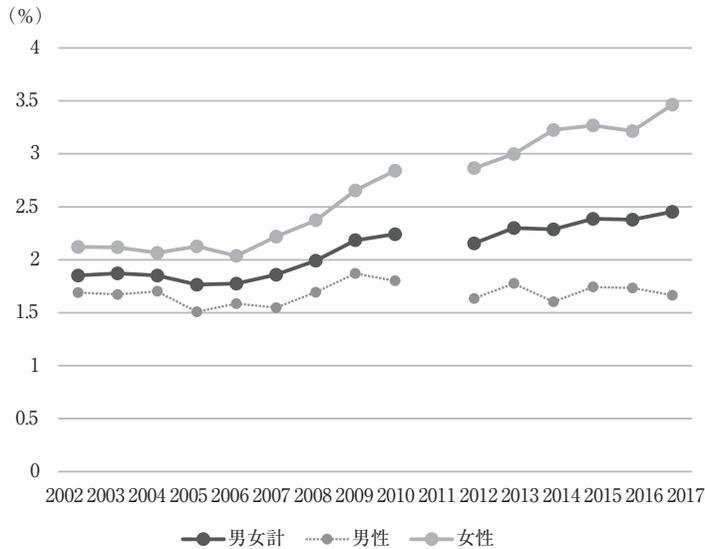
出所：総務省統計局『国勢調査』

図4 職業別休業率（2015年，男性・40～44歳）



出所：総務省統計局『国勢調査』

図5 休業率の推移（2002～2017年）



注：東日本大震災のため、2011年のデータは欠落している。
出所：総務省統計局『労働力調査（詳細集計）』

化に分解したい。t年における全体の休業率を l_t 、性別s、年齢階級aの休業率を l_t^{sa} 、就業者シェアを τ_t^{sa} とすると、以下の要因分解が成立する。

$$\begin{aligned}
 l_{17} - l_{02} &= \sum_{sa} \tau_{17}^{sa} l_{17}^{sa} - \sum_{sa} \tau_{02}^{sa} l_{02}^{sa} \\
 &= \sum_{sa} \left(\frac{l_{17}^{sa} + l_{02}^{sa}}{2} \right) (\tau_{17}^{sa} - \tau_{02}^{sa}) \\
 &\quad + \sum_{sa} \left(\frac{\tau_{17}^{sa} + \tau_{02}^{sa}}{2} \right) (l_{17}^{sa} - l_{02}^{sa})
 \end{aligned}$$

(1)

表1 休業率変化の要因分解 (2002～2017年)

		属性別シェア変化の効果	属性別休業率変化の効果
男性	15～24歳	-0.019	0.032
	25～34歳	-0.041	-0.009
	35～44歳	0.007	0.021
	45～54歳	-0.016	-0.036
	55～64歳	0.005	-0.058
	65歳以上	0.125	-0.072
女性	15～24歳	-0.019	0.063
	25～34歳	-0.073	0.309
	35～44歳	0.057	0.214
	45～54歳	0.002	0.024
	55～64歳	0.019	-0.008
	65歳以上	0.060	0.030
男性計		0.061	-0.123
女性計		0.046	0.632
15～24歳計		-0.038	0.095
25～34歳計		-0.114	0.300
35～44歳計		0.064	0.235
45～54歳計		-0.013	-0.012
55～64歳計		0.024	-0.066
65歳以上計		0.184	-0.042
合計		0.107	0.509
合計(全体)			0.616

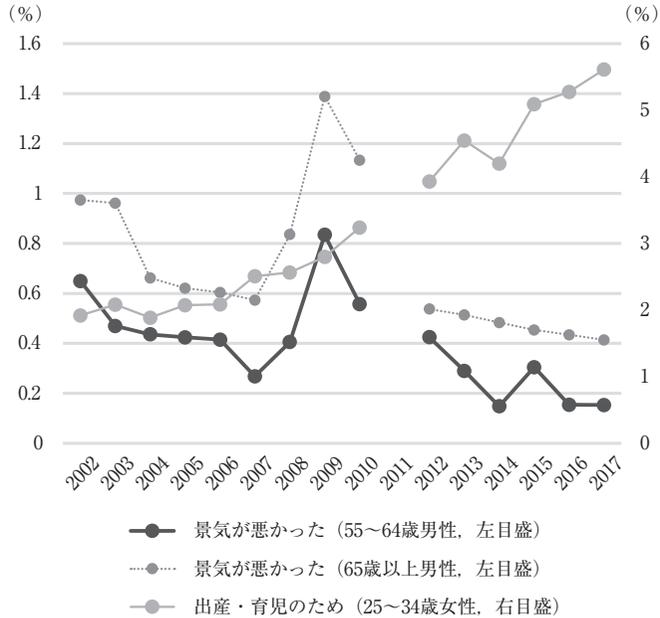
注：2002年から2017年にかけての男女計・年齢階級計の休業率変化を要因分解した結果。
方法については本文参照。

最後の式の第1項が属性別の就業者シェアの変化の効果であり、第2項が属性別の休業率の変化の効果を表す。結果は表1に示している。2002年から2017年にかけて休業率は0.62ポイント上昇したが⁷⁾、このうちの0.11ポイントが属性別就業者シェアの変化、0.51ポイントが属性別休業率の変化に起因していた。就業者シェア変化の影響は、男女でそれほど異ならない。また、休業率が高い高齢者層のシェア増加が、就業者シェア変化の効果をも大きくしていた。そして、その影響は男性の方が大きい。総じて、労働力の高齢化は全体の休業率を押し上げた。属性別休業率の変化の効果は、就業者シェアと異なり、女性が大きなプラスの寄与となっている一方で、男性の寄与はマイナスであった。その女性の効果は、25～44歳できわめて大きくなっており、これは育児休業を取得する女性が増えたことによるものだと考えられ

る。男性の場合には、高年齢層の休業率が低下したことが、全体の休業率を抑制した。先にも述べたように、男性高年齢層では勤め先や事業の都合による休業が多い。その部分が大きく低下したことで、こうした状況が生じたものと推測される。図6には、25～34歳女性の「出産・育児のため」の休業率と、55～64歳および65歳以上男性の「景気が悪かった」理由による休業率の時系列的推移を示している。「出産・育児のため」の休業率は、この15年間に実に3倍弱の上昇を見せている。他方、男性高年齢者の「景気が悪かった」という理由による休業率は、リーマンショック時の2009年をピークにして、急速に低下している。こうした理由別休業率の推移は、25～44歳女性の休業率の上昇と高年齢男性の休業率の下落についての先ほどの推測と整合的である。

なお、休業率の短期的な変動は反循環的である

図6 理由別休業率の推移



注：東日本大震災のため、2011年のデータは欠落している。
出所：総務省統計局『労働力調査（詳細集計）』

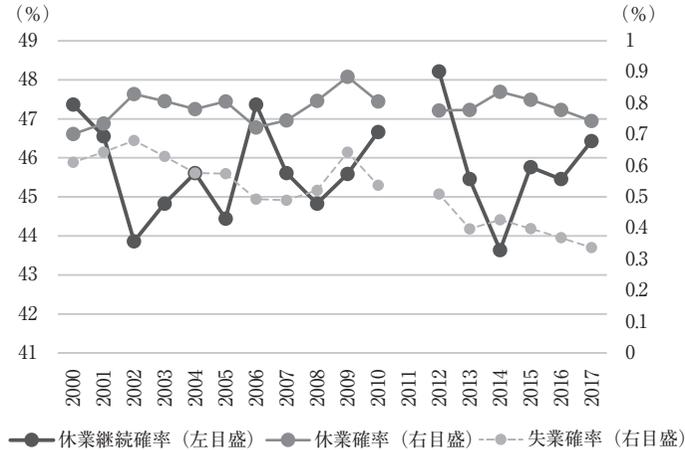
(景気が好転すると低下する)。このことは、とくに男性で明確に観察される。例えば図5からも、リーマンショックの2009年に男性の休業率が高くなっており、それ以降は景気の回復によって低下している。女性の場合には、勤め先・事業の都合による休業率が男性に比べて低いため、男性ほど明瞭な反循環的な変動は観察されにくい。

さて、これまで検討してきた休業率は、ある時点の就業者のうちで休業している者の割合を示すストック変数である。この場合、例えば休業率が上昇したときには、2つの要素が作用している可能性がある。第1は、従業者（1時間以上仕事をした就業者）のうち休業に陥る割合（以下では休業確率と呼ぶ）の上昇によるもので、例えば前年に比べて病気になって休業する人が増えると当然ながら休業率は上昇する。第2は、休業期間の長期化で、たとえ新たに休業する人が増えなくても、休業者がより長く休業するようになれば休業率は高くなる。このように、ストック変数である休業率は、人々の休業状態への移動や休業状態からの離脱という労働力フローによって影響を受ける。日本の休業率がいずれの影響を強く受けたかを見るために、『労働力調査』のフローデータを利用す

る⁸⁾。このデータから、前月から今月にかけての労働力の移動を把握することができる。そこで、前月も今月も調査された者で、前月従業者（1時間以上の就業を行った者）であった人数のうち今月休業者である比率を、ここでは「休業確率」と定義する。同様に、前月も今月も調査された者で、前月から引き続き今月も休業している確率を「休業継続確率」と定義する。休業継続確率の上昇は、平均休業期間を長期化させることになる⁹⁾。

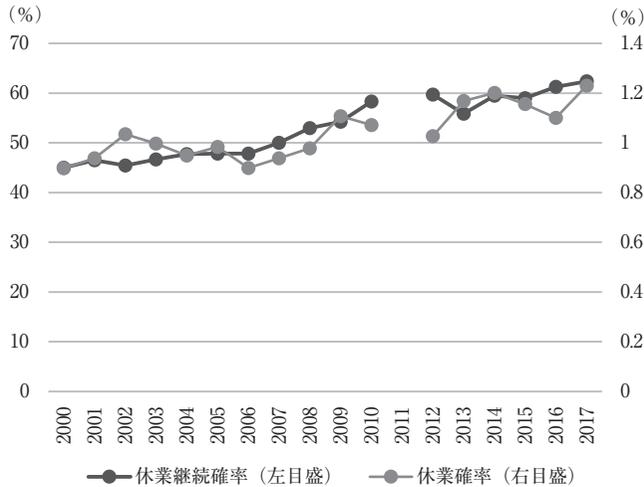
図7-1 および7-2には両系列を男女別に表示しているが、男性については参考までに就業状態から失業状態に移行する確率（以下では「失業確率」と呼ぶ）も掲載した。まず、男性の場合には、休業確率および休業継続確率にトレンドは観察されない。失業確率と休業確率は、似た動きをしており、休業確率が反循環的であることが明白に示されている。女性の場合には、両系列ともに上昇トレンドを描いている。女性の休業率の長期的な上昇は、（主に育児休業制度の普及によって）休業する人の割合が増えたのと同時に、休業期間が長期化したことによってももたらされている。なお、女性の方が男性に比べて休業確率だけでなく休業継続確率が高い（平均休業期間が長い）点にも留

図 7-1 休業のフロー確率（男性）



注：東日本大震災のため、2011年のデータは欠落している。
出所：総務省統計局『労働力調査（基本集計）』

図 7-2 休業のフロー確率（女性）



注：東日本大震災のため、2011年のデータは欠落している。
出所：総務省統計局『労働力調査（基本集計）』

意しておきたい。

フローに基づく分析の最後に、前月休業者のうち、今月休業状態を離脱した場合にどの程度が（非労働力や失業ではなく）仕事に戻るかについて、数値を示しておこう。同じ職場に復帰しているとは限らないが、これを仮に「復職率」と呼ぶことにしたい。2017年の復職率は、74.2%であった。すなわち、休業状態を離れた者のうち、4人に3人は従業者に戻る。復職率が高いのは、55歳以上の女性で77.8%だが、最も低いのは同じ年齢階級の男性で64.7%になっている。中高年男性休業

者は、何らかの理由によって仕事への復帰に困難が生じている。時系列的に顕著な傾向が見られるのは、15～34歳の女性で、2012年の62.5%から2017年の72.7%に上昇していた。出産・育児で休業しても、継続就業する傾向が強まったことを反映しているものと推測される。

Ⅲ 理由別休業・休職の追加的検討

Ⅱでは、『国勢調査』および『労働力調査』を用いて、日本における休業の状況を概括的に把握

した。以下では、休業・休職の理由ごとに追加的な情報を得たい。これは、個別の休業理由に即した情報の方が入手しやすいケースが多々あることによる。取り上げるものは、育児、介護、労働災害、私傷病の4つである。とりわけ、休業の頻度と期間に焦点を当てることにしたい。

1 育児休業

前節で見たように、日本における休業率の上昇の大きな部分が、この要因によって説明される。「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」では、育児休業の期間は原則として子が出生した日から子が1歳に達する日（誕生日の前日）までの間で労働者が申し出た期間となっているが、それ以上の延長が認められる場合がある。また、企業が独自に法定を上回る育児休業期間を設定しているケースも少なくない。

育児休業についての基本的な調査は、『雇用均等基本調査』（厚生労働省）である。この調査では、調査前年度1年間の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数に占める、調査時点までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む）の数を、育児休業取得率と定義し、調査している。それによると、女性の育児休業取得率は2016年段階で81.8%となっており、前年調査よりも0.3ポイント上昇したものの、2008年の90.6%からすればやや低下した形になっている。男性については、3.16%と低いものの、過去最高を更新した。全体的には、働く女性が育児休業を取得する割合は高い水準で推移していると見てよいだろう。有期契約労働者の女性も70.0%の取得率になっている。

女性の取得率には、産業によって大きな差が存在する。「金融業、保険業」では、出産女性のうちの98.7%が育児休業を取得するのに対して、製造業では62.0%に過ぎない。事業所規模による格差も大きい。従業員500人以上の事業所では95.0%の取得率になっているのに対して、5～29人規模では68.9%である。人員が少ない事業所では、一人が長期間休業するときのコストが大きいことが、こうした状況をもたらししている可能性が

ある。『労働力調査』（基本集計）によって規模による休業率の差を観察すると、女性では従業員数の多い企業ほど休業率が高くなる傾向があったが、男性ではそうした事実は観察されない。育児休業は比較的長期にわたるために、休業率の規模間格差が女性で顕著になっているものと推察される。

休業期間については、2015年の『雇用均等基本調査』が調べている。調査前年度1年間に育児休業を終了し復職した女性のうち、取得期間として最も多かったのは「10カ月～12カ月未満」の31.1%、それに次いで「12カ月～18カ月未満」の27.6%となっている。一方で、取得期間が6カ月未満の者も11.7%存在する。取得期間も事業所規模によって違いが存在する。取得期間が10カ月未満の割合は、500人以上の事業所では33.3%であるが、5～29人では45.1%とやや高くなっている。産業別で見ると、「学術研究、専門・技術サービス業」（52.4%）、「医療、福祉」（45.5%）などで10カ月未満の取得期間が多い。

育児休業制度は、その大きな目的である継続就業を促進しているであろうか。『雇用均等基本調査』（2015年）によると、女性の育児休業取得者に占める復職者の割合は92.8%に達しており、3年前の89.8%からさらに高くなっている。この点については、『第15回出生動向基本調査』（国立社会保障・人口問題研究所）の結果も示唆的である。調査結果によると、第1子出産後の女性就業継続者の割合は、2005～09年の29.0%から2010～14年の38.3%へと10%ポイント近く上昇したが、とくに育児休業利用者の割合が19.5%から28.3%に大幅に伸びている。実態としては、育児休業を取得した上で就業を継続する女性が増えていくことには注目してよいと思われる。

なお、育児休業制度の継続就業効果を計量経済学的に計測しようとする研究は数多いが、最近の研究である朝井・神林・山口（2016）や打越（2017）が指摘しているように、効果の厳密な把握は必ずしも容易ではない。

2 介護休業

要介護状態にある家族の介護や世話をする労働

者は、事業主に申し出ることにより、対象家族1人につき3回まで、通算して93日を限度として、原則として労働者が申し出た期間だけの介護休業を取得することができる。育児休業の場合と同様に、事業所対象の調査である『雇用均等基本調査』が介護休業の基本的な統計であるが、事業所にとって従業員の出席は比較的容易に把握される一方、従業員が介護にたずさわっているかどうかを正確に把握することは容易でないために、統計として得られる指標としては、介護休業を申請し、休業を取得した者が全体に占める割合となる。2015年の調査によると、常用労働者に占める介護休業者の割合は、0.06%と低い数値であった。ただし、男女で介護休業者の割合は異なり、女性の0.11%に対して、男性は0.03%であった。

ただし、世帯を調査対象とした『就業構造基本調査』を用いれば、介護をしている者のうちで介護休業を取得した者の割合を把握することができる。2012年の調査結果によると、介護をしている役員を含む雇用者のうちで介護休業を取得した割合は3.2%で、性別では女性が2.9%、男性が3.5%となっていた。年齢階級別では、45～49歳の取得割合が最も高く4.5%で、次に50～54歳の3.9%となっている。

『雇用均等基本調査』（2015年）に戻ると、育児休業の場合と同様に、調査前年度1年間に介護休業を終了し復職した者（介護休業後復職者）の介護休業期間の分布が掲載されている。それによると、介護休業期間は、「1週間未満」が31.8%と最も高く、「1カ月～3カ月未満」（31.7%）、「3カ月～6カ月未満」（13.4%）と続く。

介護休業制度の存在が労働者の離職は抑制したかどうかは、政策上も重要なポイントであるが、育児休業に比べて研究は少ない。池田（2015）および労働政策研究・研修機構（2015）は、2014年に実施された『仕事と介護の両立に関する調査』のデータを用いて、介護開始時に正規雇用状態にあった人の調査時点までの離職状況を、勤務先における介護休業制度の有無別に検討した。その結果、他の要因をコントロールしても、勤務先における介護休業制度の存在は離職確率に負の影響を与えていた。

3 労働災害による休業

労働災害は、労働者が業務を原因として被った災害のことを言う。その場合、休業する期間およびその後30日間は解雇制限期間となり、企業は被災労働者の休業を認める必要が生じる。また、休業4日未満の場合には企業が労働者に対して休業補償を行い、それ以降は労災保険が用いられる。

労働災害の発生頻度は、『労働災害動向調査』（厚生労働省）から得ることができる。この調査で用いられている指標のうち、「度数率」は、100万延べ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、災害リスクの頻度を表す。それに対して「強度率」は、1000延べ実労働時間当たりの延べ労働損失日数で、災害の重さの程度を表す。2016年の度数率は2.16、強度率は0.13となっている。これらの指標は、規模の小さい企業で大きい傾向がある。また、両者ともに最近は顕著に上昇していないが、今後の労働市場の高齢化を見据えると、労働災害の動向には注意が必要である。実際、太田（2001）および酒井（2017）は、それぞれ異なる期間における産業別に集計されたデータに基づく分析から、就業者の平均年齢が高くなると労災発生率（度数率）が有意に高まることを示した。さらに酒井（2017）は、被災事例から無作為抽出されたデータに基づく推計の結果、業種や事業所規模をコントロールしても年齢が高まると転落や転倒といった事故が相対的に増えること、死亡や脳・心臓疾患に至る事故の割合も有意に高まることを明らかにしている。

休業期間の分布については、『労働災害動向調査』では一時労働不能を「休業1～3日」「休業4～7日」「休業8日以上」の3種に区分している。そのうち、休業8日未満が全体の42.1%を構成する（2016年）。一方で、『労働者災害補償保険事業年報』では、一件あたりの休業補償給付日数の平均値を30.6日としており、このことは長期にわたる休業を強いられている被災労働者が少なくないことを意味する。

このように労働災害はしばしば休業をもたらすが、IIで分析した休業率は、どの程度労働災害の

影響を受けていると考えられるだろうか。『労働災害動向調査』の度数率には、休業1日以上労働災害数がカウントされている。したがって、度数率がⅡで定義した休業率に影響を及ぼしてもおかしくないが、どのようなタイプの労働者の休業率が労働災害リスクに密接に関連しているかについて検討したい。そこで以下では、度数率で把握された労働災害リスクが産業別の休業率との関係を簡単な回帰分析の方法で調べてみる。休業率のデータは、『国勢調査』（2015年）の製造業中分類で求める。ただし、年齢や性別の差異を見るために、15～39歳男性、15～39歳女性、40～64歳男性、40～64歳女性の4つのパターンに分けて推定することにした。説明変数は2015年『労働災害動向調査』から得られる産業別度数率を用いた。結果は、表2に示している。ここからわかるように、15～39歳男性や女性では労働災害度数率は有意ではない。しかも、女性では符号も負になっている。唯一、40～64歳男性で度数率は1%水準で有意に正となった。この場合の決定係数は0.37なので、男性中高年の産業別（製造業）休業率格差の約4割を労働災害頻度のみで説明できることになる。製造業において男性が現業の仕事につく傾向が強く、また中高年の被災リスクが高いことが、こうした結果をもたらしたものと考えられる。したがって、男性中高年の休業については、先にも述べた勤め先・事業のリスク（景気の悪化を含む）とともに、業務上の災害も大きな規定要因になっていると推測される。

4 私傷病による休職

業務上以外の理由で負傷したり病気になったりすることを、私傷病という。私傷病の場合には、労働災害と異なり、休職の権利が法的に保障されているわけではない。あくまで、労働契約、就業規則、労働協約で企業内に私傷病による休職制度が設けられている場合に限って労働者は休職することができる¹⁰⁾。従業員の私傷病に対する休職制度についてはいくつかの調査があるが、比較的最近時点で充実した調査として労働政策研究・研修機構（2013）がある¹¹⁾。調査結果によると、通常の年次有給休暇以外で、連続して1カ月以上、従業員が私傷病時に利用できる休職制度があるのは、全体の91.9%に達していた。病気休職期間の上限は「6カ月超から1年まで」が22.3%と最も多く、「1年超から1年6カ月まで」（17.2%）、「3か月超から6カ月まで」（13.3%）が続く。正社員規模で見ると、規模が大きくなるほど期間の上限が伸びる。例えば、1,000人以上規模の場合には、20.3%が「2年6カ月超から3年まで」となっているのに対して、49人以下の規模では6.5%に過ぎない。また、病気休職期間中、企業は賃金を支給する義務を負わないが（ノーワーク・ノーペイ）、現実には18.1%の企業が支給しており、その比率は企業規模が大きくなるにしたがって上昇する。正規・非正規の格差としては、病気休職制度がある企業でも「非正社員には適用されない」とする企業が48.5%であった。

実際にどれくらいの人々が私傷病で休職しているかについては、調査時点の休職者人数を正社員

表2 年齢階級別休業率の推定結果

	15～39歳		40～64歳	
	男性	女性	男性	女性
労働災害度数率	0.036 (0.024)	-0.237 (0.231)	0.112 (0.020)	-0.023 (0.042)
定数項	0.457 (0.058)	3.875 (0.381)	0.510 (0.048)	0.913 (0.086)
決定係数	0.041	0.075	0.370	0.014
サンプルサイズ	23	23	23	23

注：被説明変数は年齢階級別休業率×100。労働災害度数率は事業所規模30人以上。製造業産業中分類を利用し、「食料品製造業」と「飲料・たばこ・飼料製造業」はひとつにまとめた。（ ）内は Huber-White タイプの頑健な標準誤差。

人数で除した対正社員比は0.51%となっていた。産業別では、「運輸業、郵便業」が0.73%でもっとも高く、「サービス業」(0.69%)「情報通信業」(0.56%)が続く。一方、「不動産、物品貸借業」(0.27%)や「建設業」(0.31%)で低い。なお、疾病別には「メンタルヘルス」や「がん」が多い。

病気休職中に給与が全額支給されない場合には、健康保険から傷病手当金を受給することができる(被保険者のみ)。支給期間は、同一の傷病について支給を開始した日から最長1年6カ月間と定められている。この給付実績の統計である『現金給付受者状況調査報告』(全国健康保険協会)からも、私傷病休職の状況を推測することができる。まず、被保険者1000人に対する傷病手当金件数は、4.01となっており、労働政策研究・研修機構(2013)の結果とそれほど離れていない。業種のくくり方は労働政策研究・研修機構(2013)と異なるが、やはり「運輸業、郵便業」(6.86)が高い。さらに「鉱業、採石業、砂利採取業」(5.08)や「医療・福祉」(5.06)の高さも目立つ。年齢階級別に見ると、「55～59歳」あるいは「60～64歳」で被保険者1,000人当たり件数が多い。平均支給期間は164.7日(約5.5カ月)であるが、支給期間別の件数の割合では30日以下が22.7%と最も多かった。

このように、労働災害、私傷病を問わず、傷病によるリスクは高年齢層で高くなっている。また、実際の休職期間は短いケースが多い一方、長期休職者が平均期間を長くしている点も共通している。とりわけ病気休職の場合には、そうした傾向が強く見られる。

IV 結 語

本稿では、主に『国勢調査』および『労働力調査』の公開統計を用いて、就業者数に占める休業者を表す「休業率」の性質を多面的に分析した。そのうえで、育児、介護、労災、私傷病に伴う休業について、その実態を記述した。主な結論としては以下のものが挙げられる。

①休業率は年齢が高いほど高い傾向があるが、女性の場合には出産・育児の影響で25～39歳の

比率が最も高い。男性では、業務上あるいは経営上の理由による休業率が高年齢層で高くなっている。

- ②若年から中年にかけての女性では正規雇用者の方が非正規雇用者に比べて休業率が高いが、男性や高年女性では非正規雇用者の休業率が高くなっている。
- ③休業率は、日本全体で上昇傾向にある。しかし、それは女性のみにも明確に見られる。
- ④女性の休業率の上昇は、出産・育児に際して休業する比率が高まったことによる。その要因として、休業確率(頻度)の上昇だけでなく、平均期間の伸びがあった。
- ⑤15～34歳の女性で休業状態を離脱した者のうち、仕事に復帰する割合が2002年から2017年にかけて上昇してきている。その反面、男性高年層(55歳以上)の復帰割合が他の性別・年齢の組み合わせに対して低い。
- ⑥男性については、高齢化によって休業率の押し上げ効果があったが、最近では景気悪化による休業率が低下しているために、全体の休業率はあまり上昇していない。
- ⑦男性の休業率は反循環的に動く。これは、景気悪化による一時帰休等など、経営上の都合による休業率が不況期に上昇することを反映している。
- ⑧休業の制度は、規模の大きい事業所でより整備されており、取得率が高い傾向がある。その意味で、休業制度の整備および取得率において規模間格差が存在する。
- ⑨労働災害の頻度は、男性中高年層の休業率を規定する重要な要因になっているが、女性や若年層については明確ではない。

本稿で用いた「休業率」の概念は多分に試験的なものであり、その解釈には十分に注意すべきだろう。休業率が低いときには実際に働く人の割合が上昇するので、生産活動の面からは低い休業率が望ましいという考え方があるだろう。たしかに景気悪化に伴う休業は低い方が望ましい。しかし、例えば育児のための休業者が増えることは、ワーク・ライフ・バランスの観点から、労働者の

福利厚生にとっては良いことかもしれない。したがって全体の休業率の高低の良し悪しは容易に判定できるものではない。ただし、高い休業率は、何らかの支援、例えば職場復帰などの支援を必要とする人の割合が高くなっているというサインとして考えることができるかもしれない。今後、高齢化と女性の社会進出が進む中で、仕事を休む人はさらに増えると思われる。休業率の概念は、そうした実態把握のためのツールとして活用できるものとする。

- 1) 就業状態に関する大規模な調査としては、同じく総務省統計局の『就業構造基本調査』があるが、この調査は「ふだんの状況」を把握するために実施されていることから、特定時点で休んでいる人の人数を把握することができる『国勢調査』および『労働力調査』とは性質を異にしている。
- 2) 現在の改正育児休業法（2017年10月施行）以前は、「子が1歳になった後も継続雇用の見込みがあること」が、有期契約労働者が育児休業を取得できる条件のひとつであった。
- 3) 中央労働災害防止協会（2010）では、製造業1857事業場のアンケート調査結果から、労働者千人当たりの年間労働災害発生（休業1日以上）率を調べたところ、非正規労働者の平均は2.1であったのに対して正規労働者は1.3で、非正規労働者の被災確率は正規労働者よりも高かった。また、太田（2001）は『労働災害動向調査』の産業別労災発生率に平均勤続年数が負の影響を与えることを示し、「労働市場の内部分化」が労災発生率を抑制する可能性を指摘している。これは、比較的勤続年数の短い非正規労働者の被災確率が高くなる可能性を示唆する。
- 4) 研究例としては近藤（2005）が挙げられる。
- 5) これは「景気が悪かった」以外の事業の経済活動とは関係のない行事などの理由による休職を含む。
- 6) 『労働力調査』の基礎調査票（基本集計）に基づいて休業者数を把握することもできるが、特定調査票（詳細集計）では休業の理由が把握できることから、前節に引き続いて詳細集計を利用することにした。ただし、前月から今月にかけての休業状態への移動（あるいは休業状態からの移動）を把握するためには、基礎調査票に基づく情報を用いる必要がある。
- 7) 全体の休業率は、属性別就業率シェアと属性別休業率から積み上げる形で計算している。属性別の数値には丸め誤差が介入するので、就業率数計および休業率数計から算出した全体の休業率とは正確には一致しない。例えば、詳細集計による2017年の全体の休業率を就業率数計および休業率数計から計算すると2.45%であったが、性別・年齢階級別休業率を用いた方式では2.48%である。同様に、2002年では前者が1.84%、後者は1.87%であった（このケースでは時点間の差の違いは無視できる程度のものであった）。
- 8) 元のデータは月次であるが年平均値が公表されており、それを用いる。
- 9) 休業継続確率の逆数を平均休業期間としてとらえる考え方

がある。労働政策研究・研修機構（2017）は、定常状態失業率が失業頻度と平均失業期間の積になることを示しているが、ここでの分析も同様の発想に基づいている。

- 10) ただし、有給休暇を使い切っていない場合には、私傷病の休暇として用いることが一般的に行われている。
- 11) 全国の常用労働者50人以上を雇用している企業2万社（農林漁業、公務を除く）に対して行われた調査で、有効回収数は5904社（有効回収率は29.5%）。なお、この調査では年次有給休暇以外の病気休職制度（特別休暇）を別途調査している。こうした制度が「ある」とする企業は47.6%であった。

参考文献

- Boeri, Tito and Jan van Ours (2013) *The Economics of Imperfect Labor Markets* (2nd edition), Princeton University Press.
- Pichler, Stefan and Nicolas R. Ziebarth (2017) "The Pros and Cons of Sick Pay Schemes: Testing for Contagious Presenteeism and Noncontagious Absenteeism Behavior," *Journal of Public Economics*, 156, 14-33.
- 朝井友紀子・神林龍・山口慎太郎（2016）「育児休業給付金と女性の就業」一橋大学経済研究所 DP Series A No. 639.
- 池田心豪（2015）「介護離職と介護休業——『仕事と介護の両立に関する調査』から」『Business Labor Trend』2015, 10, 3-7.
- 打越文弥（2017）「育児休業の取得が女性の就業継続に与える中長期的な影響——JGSS-2009LCSを用いた生存分析」『日本版総合的社会調査共同研究拠点研究論文集』17, 29-40.
- 太田聰一（2001）「労働災害・安全衛生・内部労働市場」『日本労働研究雑誌』492, 43-56.
- 神吉知郁子（2015）「休日と休暇・休業」『日本労働研究雑誌』657, 54-55.
- 厚生労働省（2016）「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」.
- 近藤克則（2005）『健康格差社会——何が心と健康を蝕むのか』医学書院.
- 酒井正（2017）「就業者の高齢化と労働災害」『日本労働研究雑誌』682, 37-50.
- 総務省（2009）「『休業者：一時的に仕事に従事しなかった者』——雇用環境の現状を幅広くみるために その2』労働力調査の結果を見る際のポイント No. 9, 統計局ホームページ.
- 中央労働災害防止協会（2010）「製造業務における非正規労働者に係る安全衛生の実態に関する調査研究報告書」.
- 労働政策研究・研修機構（2013）「メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立支援に関する調査」JILPT調査シリーズ, No. 112.
- （2015）「仕事と介護の両立」労働政策研究報告書, No. 170.
- （2017）『ユースフル労働統計2017——労働統計加工指標集』.

おおた・そういち 慶應義塾大学経済学部教授。最近の主な著作に「少子高齢化は若年者にとって有利だったか——世代サイズが若年労働市場に及ぼす影響をめぐって」（『日本労働研究雑誌』No. 674, 2016年）。労働経済学専攻。