



Recruit Works Institute

Works Discussion Paper Series

No.67

健康上の理由による休職者の復職

百瀬由璃絵(東京大学)

健康上の理由による休職者の復職

百瀬由璃絵（東京大学）

2023年9月18日

要旨

昨今、健康経営や仕事と治療の両立支援が推進されており、多様な人材マネジメントの一環として、従業員が健康的に働き、たとえ健康上の問題を抱えていても働ける労働環境が求められている。本研究では、健康上の理由で休職を経験した人々が、どのように復職を果たすのか、その軌跡を明らかにした。特に、休職から復職や離職へ至る経路に注目し、休職前後の労働環境の違いを比較した。その結果、第1に、健康上の理由で休職を経験した後に復職した人々と、休職後に離職したままである人々や休職を継続している人々とは、休職期間や失業期間が大きく異なることがわかった。後者の休職期間は、傷病手当金の平均受給期間よりも長い傾向にあった。また、精神的理由による休職者のほうが休職期間は長く、身体的理由による休職者のほうが失業期間は長いことが判明し、傷病の状況にあわせた制度や社会保障が必要である。第2に、休職前後の労働環境を明らかにしたところ、休職後に一度離職して再就職した場合は、休職後に復職した場合よりも復職後の労働環境が良い場合が多いことが判明した。労働環境が良ければ、休職後に一度離職した人も再就職が実現することがわかった。

キーワード 健康経営, 傷病休職制度, 復職, メンタルヘルス, 傷病手当金

本ディスカッションペーパーの内容や意見は、全て執筆者の個人的見解であり、所属する組織およびリクルートワークス研究所の見解を示すものではありません。

1. はじめに

メンタルヘルスを始めとした労働者の健康状態は、日本企業にとって喫緊の課題である。昨今、健康経営や仕事と治療の両立支援が推進されており、多様な人材マネジメントの一環として、従業員が健康的に働き、たとえ健康上の問題を抱えていても働ける労働環境が求められている。しかし一般的には、メンタルヘルスなどの健康上の問題で一度休職や失業を経験した人が再び仕事に復帰することは難しいと思われることは多いだろう。

そこで本研究では、健康上の理由で休職や失業を経験した人々がどのように復職を果たすのかを明らかにする。それにより、健康上の問題を抱える者のマネジメントのあり方に対する示唆を与えることを目指す。

復職に関しては、近年、メンタルヘルスや傷病による休職や休業に関する研究が進んでいる。例えば、労働政策研究・研修機構（2013）では、療養後の復職を断念する場合や復帰後に退職を余儀なくされる状況に陥る場合があることから、治療や私傷病に関する企業の勤務条件・制度の導入状況や、労働者の復職状況などを明らかにする全国調査を実施していた。

日本における休職や休業の全体的な傾向をまとめた研究が必ずしも多くないことから、太田（2018）は、国勢調査や労働力調査を用いてその実態を概観していた。就業者のうち仕事を休んでいる人の割合を指す「休業率（休業者数／就業者数）」を算出し、年齢や性別による違いを明らかにしている。そして、育児・介護・労災・私傷病などによる休職者がどの程度復職しているかを示していた。

メンタルヘルスや傷病による休職や休業に関する復職の実証研究は増えてきてはいるものの、その実態の把握は十分とは言えない。前者の先行研究は、企業側に対する調査であり、健康上の理由から休職している個人の状況はわからない。また、後者の先行研究の結果は、必ずしも健康上の理由がある人々に特化したものとは言えない。

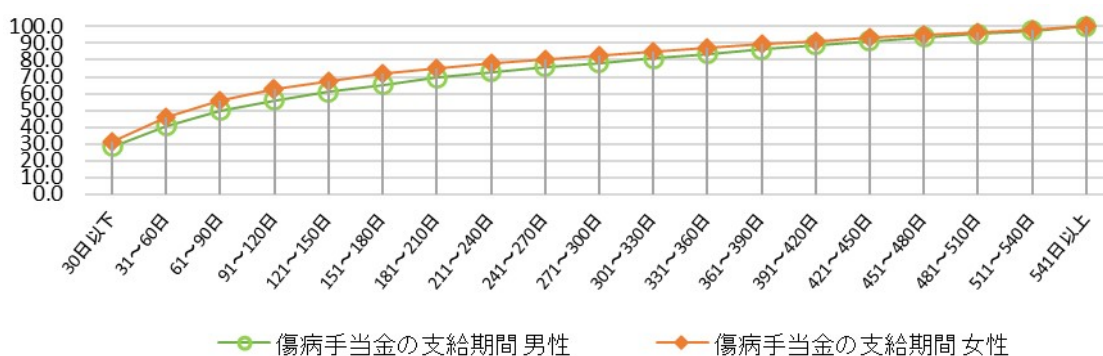
多くの企業では、労働者が傷病時の休暇・休職・休業を取得するために、病気休職制度や傷病休職制度を設けている（労働政策研究・研修機構 2013, 水島 2018）。これらの制度は民間企業の労働者に適用される労働法各法に定められた制度ではない。傷病休職の要件や期間、休職期間中の賃金支払いの有無などは労使関係に委ねられるとされる。休職期間も、労働者の勤続年数や傷病の種類によって異なることがある。休職期間の終了後、労働者の傷病が回復すれば、雇用主は労働者を復職させる。もし、労働者が休職期間満了時点で復職できなければ、雇用主は労働者の雇用を終了させるか、労働者を解雇することになる。

健康上の理由による復職は、休職前の職場に戻る場合もあれば、一旦離職して無職になり、再就職する場合も考えられる。したがって、本研究では、健康上の理由で休職後に復職した人々と、健康上の理由で休職後に失業してから再就職した人々の比較を通じて、療養後の職場復帰と離職後の再就職の違いを明らかにする必要がある。

健康上の理由による休職者と失業者の違いは、同様に健康上の問題を抱えていても、休

職期間や失業期間にその違いが表出している可能性がある。労働政策研究・研修機構（2013）によると、病気休職制度の休職期間の上限は、「6 か月超から 1 年未満まで」が最も多く、次いで「1 年超から 1 年 6 か月まで」が続いている。この病気休職制度の休職期間の上限が 1 年 6 か月までであることが多いのは、健康保険の被保険者が傷病の開始日から最長 1 年 6 か月まで傷病手当金を受給することができることと関連しているだろう。

全国健康保険協会が 2021 年度 10 月の傷病手当金受給者の全員を調査対象として実施した「現金給付受給者状況調査報告（令和 3 年度）」をみると、傷病手当金の全体における平均支給期間は 5.0 か月（150.3 日）であった。傷病手当金受給者の 50% が 2～3 か月（61～90 日）、75% が 7～8 か月（211～240 日）で支給を終えていた。図 1 の通り、男女別にみると、男性の平均値は 5.3 か月（160.2 日）、女性の平均値は 4.6 か月（138.7 日）で、女性は男性よりも傷病手当金の支給期間が短かった。男性の場合は、傷病手当金受給者の 50% が 3～4 か月（91～120 日）、75% が 8～9 か月（241～270 日）以内に支給を終えており、女性の場合は、傷病手当金受給者の 50% が 2～3 か月（61～90 日）、75% が 6～7 か月（181～210 日）以内に支給を終えていた。



出展 全国健康保険協会

図 1 2021 年度の傷病手当金の支給期間

失業者に関しては、雇用保険の基本手当（失業保険）がある。失業保険の受給期間は、原則離職日の翌日から 1 年間であるが、健康保険の傷病手当金の受給者や労災保険の休業補償の受給者などは、最長 4 年間延長できる場合がある。無職者については、とりわけ手当はないが、若者の就労支援をおこなう「地域若者サポートステーション」や障害者の就労支援をおこなう「就労移行支援」の利用期間が概ね 6 か月以内または 2 年以内であるとされている。これらの点を踏まえると、メンタルヘルスや傷病の状態によっては、休職後に復職した人々よりも、休職後に失業してから再就職した人々では、復職までに時間を有することが予想される。

本研究では、休職期間や失業期間の比較にとどまらず、どのような職場で復職を果たしているのかについても明らかにしたい。この問題関心は、復職配慮義務や合理的配慮の提

供義務と関連する。休職者の復職に関しては、労働者が休職前の業務に従事できない場合は、一定の配慮をした上で労働者を復職させる復職配慮義務が検討されることもある。例えば、休職者がメンタルヘルスの問題を抱えている場合、企業は社員を配置転換することもある。けれども、労働政策研究・研修機構（2013）においては、復帰条件を「病気休職前の原職へ復帰できる状態になったとき」とする企業の割合が最も多いとされる。

障害者であれば、障害者雇用促進法に基づく合理的配慮の提供義務が事業主に課されていることから、合理的配慮の提供義務には復職配慮義務も含まれている（水島 2018）。日本では障害者の範囲がかなり限定されているため、心身の不調があっても障害者とみなされない人々が多い（百瀬 2022）。そのため、障害者のように復職配慮義務が求められていても、復職配慮義務が事実上なければ、労働者は一度会社を辞めて転職しなければならないだろう。一方で、企業に復職配慮義務があるのであれば、休職した労働者は復職時に別の職場に移動していることが予想される。健康上の理由から休職した人々が復職できた職場とは、どのような労働環境であったのだろうか。本研究では、企業が健康上の問題を抱える労働者のマネジメントを考える上での一助になるよう、休職前後の労働環境の特徴についても記述する。

2. データ

本研究では、リクルートワークス研究所の「全国就業実態パネル調査（Japanese Panel Study of Employment Dynamics; JPSED）」の2016～2022年（wave 1～7）のデータを分析に用いる。この調査は、総務省統計局「労働力調査」のデータをもとに、性別、年齢階層別、就業形態別、地域ブロック別、学歴別に母集団を反映するように割付がおこなわれている。

JPSEDでは、昨年12月の就業状況に関して、健康上の理由によって仕事を休んでいたり、働いていなかったりしているのかを判別できる。健康上の理由に関しては、それが身体的なものなのか、精神的なものなのかを区別できる。12月以外の月も、就業状況が毎月尋ねられていることから、休職者や無職者が翌月に復職しているか否かが判断できる調査である。このデータのほかに、日本全国を対象としたパネル調査で、健康上の理由によって休職や無職を経験し、その次月以降に復職したか否かの時期を特定できるデータは管見の限りでは見当たらない。そのため、JPSEDを本研究に用いる有用性は高い。

3. 分析結果

3.1 健康上の理由による休職者・無職者の記述

本節では、はじめに身体的・精神的理由により休職や無職を経験している人々の状況を確認する。主に使用する変数は以下の通りである。まず、身体的および精神的理由により休職や無職を経験している人に関する項目についてである。JPSEDでは、「昨年12月に、月に1時間以上の仕事（収入をとまなう仕事を指し、個人経営の商店や農業などの自家営

業の手伝いや内職も含む)をしていたか」という質問が、11件法で尋ねられている。

少しでも仕事をした場合は、「おもに仕事をしていた(原則週5日以上勤務)」、「おもに仕事をしていた(原則週5日未満勤務)」、「通学のかたわらに仕事をしていた」、「家事などのかたわらに仕事をしていた」の4項目から選択する。少しも仕事をしなかった場合は、「仕事を休んでいた(疾病、出産・育児、介護、通学などによる休職)」、「仕事を休んでいた(閑散期で仕事がなかった)」、「仕事を探していた(開業準備を含む)」、「通学をしていた(どこにも勤めていない)」、「家事・育児をしていた(どこにも勤めていない)」、「介護をしていた(どこにも勤めていない)」、「その他(どこにも勤めていない)」の7項目から選択する。

さらに、仕事を休んでいた理由に関しては、健康上の理由であるかどうかを判別できる。具体的には、「1 健康上(身体面)の理由のため」、「2 健康上(精神面)の理由のため」、「3 学習・通学のため」、「4 出産・育児休業のため」、「5 介護休業のため」、「6 その他」の6件法で尋ねられている。

休職理由と同様に、仕事をしたいと思っていながら仕事を探していなかった場合(就業希望ありの非労働力または非求職者)¹や、収入になる仕事をしたいと思っていなかった場合(就業希望なしの非労働力)²に関しても、健康上の理由による非求職や非就業希望であったのか否かが判断できる。

それではまず、JPSSEDにおける各年の就業状況を記述する。図2のカテゴリーのうち、「1 就業(週5日以上)」、「2 就業(週5日未満)」、「3 就業(通学・家事)」、「4 休職理由(閑散期)」、「5 休職理由(その他)」、「6 休職理由(身体/精神)」は有職に関する項目である。「7 求職」、「8 非求職理由(その他)」、「9 非求職理由(身体/精神)」、「10 非就業希望理由(その他)」、「11 非就業希望理由(身体/精神)」、「12 非求職・非就業希望理由(不明)」は無職に関する項目である。

図2をみると、回答者の70%以上が有職者であり、そのうち休職者は2%未満であった。休職者のうち、身体的および精神的理由により仕事を休んでいた人は、半数を占めていた。一方で、無職者をみると、健康上の理由による非求職者は約0.3%で、健康上の理由による非就業希望者は約2%であった。健康以外の理由による非求職者は2%ほどで、健康以外の理由による非就業希望者は20%に近かった。

¹ 適当な仕事がありそうにない場合に関しては、「1 自分の知識・能力にあう仕事がありそうにない」、「2 賃金・給料が希望にあう仕事がありそうにない」、「3 勤務時間・休日が希望にあう仕事がありそうにない」、「4 勤務地が希望にあう仕事がありそうにない」、「5 希望する種類・内容の仕事がありそうにない」、「6 今の景気や季節では仕事がありそうにない」、「7 その他」から選択ができる。そのほかの選択肢に関しては、「8 仕事の探し方が分からない」、「9 やりたい仕事がかんが分からない」、「10 今のところ、仕事をしなくても生活ができる」、「11 妊娠・出産のため」、「12 育児・子育てのため」、「13 介護・看護のため」、「14 健康上(身体面)の理由のため」、「15 健康上(精神面)の理由のため」、「16 その他」がある。

² 選択肢には、「1 妊娠・出産のため」、「2 育児・子育てのため」、「3 介護・看護のため」、「4 家事(出産・育児・介護・看護以外)のため」、「5 通学のため」、「6 健康上(身体面)の理由のため」、「7 健康上(精神面)の理由のため」、「8 高齢のため」、「9 学校以外で進学や資格取得などの勉強をしている」、「10 ボランティア活動に従事している」、「11 適当な仕事がありそうにない」、「12 仕事をする自信がない」、「13 働かなくても生活していけるから」、「14 特に理由はない」、「15 その他」がある。

本データから、身体的および精神的理由により休職や無職を経験している人々は、各年3%ほど存在していることがわかった。

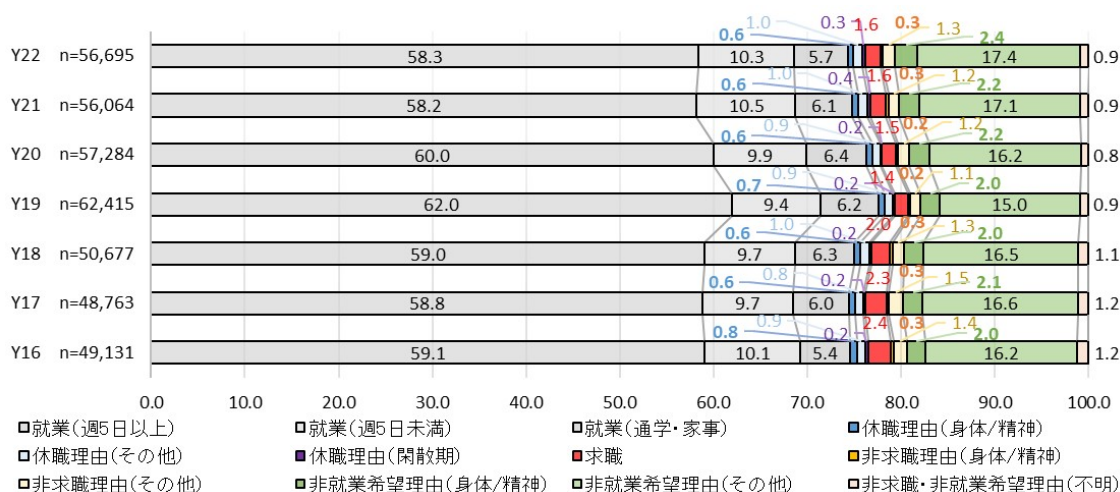


図2 就業状況 (2016-2022, wave 1-7)

さらに、「休業率(休業者数/就業者数)」(太田 2018)を本データにおいても算出する。表1に示すように、2016~2022年(wave 1~7)までの各年において、休業率は約2%であった。身体的および精神的理由から仕事を休んでいる人の休業率を算出すると、すべての年で約1%であることがわかる。

本研究では、休職者のみならず、身体的および精神的理由から仕事をしていない人々にも注目し、身体的および精神的理由による非求職率(非求職者数/無職者数)と非就業希望率(非就業希望者数/無職者数)に関しても算出した。その結果、すべての年で、身体的および精神的理由による非求職率は約1%、身体的および精神的理由による非就業希望率は約10%であった。

表1 休業率・非求職率・非就業希望率

	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22
休業率(全体)							
=休業者数(閑散期+身体・精神+その他)/就業者数	2.5%	2.2%	2.4%	2.2%	2.2%	2.5%	2.4%
休業率(身体・精神)							
=休業者数(身体・精神)/就業者数	1.0%	0.8%	0.8%	0.9%	0.8%	0.7%	0.8%
非求職率(身体・精神)							
=非求職者数(身体・精神)/無職者数	1.3%	1.2%	1.1%	1.2%	1.1%	1.1%	1.2%
非就業希望率(身体・精神)							
=非就業希望者数(身体・精神)/無職者数	8.6%	8.8%	8.8%	9.6%	9.8%	9.3%	10.1%
n	49,131	48,763	50,677	62,415	57,284	56,064	56,695

ここで、仕事を休んでいた理由(休職理由)、仕事をしたいと思っていながら仕事を探していなかった理由(非求職理由)、そして、収入になる仕事をしたいと思っていなかった理

由（非就業希望理由）に関する項目の昨年12月時点の内訳をそれぞれ確認しておきたい。

第1に、昨年12月の休職理由をみると、出産・育児休業による休職の割合が、2016～2022年（wave 1～7）までのすべての年において、50%前後と最も割合が高い（表2）。続いて、身体的理由による休職の割合が25%前後、精神的理由による休職の割合が20%弱であった。学習や通学、介護休業で休職していた場合の割合は5%に達していなかった。

表2 昨年12月の休職理由

	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22
	Percent	Percent	Percent	Percent	Percent	Percent	Percent
健康上(身体面)の理由のため	27.5	24.1	21.3	24.8	22.6	20.6	20.0
健康上(精神面)の理由のため	19.8	18.4	17.2	19.9	18.5	16.2	18.5
学習・通学のため	2.1	4.2	4.2	3.6	5.3	4.5	4.2
出産・育児休業のため	45.2	47.8	52.0	46.3	48.4	50.7	51.4
介護休業のため	2.2	3.2	2.9	2.6	2.1	1.2	2.0
その他	3.2	2.2	2.5	2.8	3.2	6.8	3.9
<i>n</i>	804	717	842	968	889	868	874

第2に、表3のとおり、昨年12月の求職活動をしていなかった理由を確認する。非求職理由に関しては、休職理由とは異なり、各年で同様な傾向があるとは言えないだろう。2016年（wave 1）では、「勤務時間・休日希望にあう仕事がない」ことを理由にしている割合が最も高かった。しかし、2017～2021年（wave 2～7）にかけては、「希望する種類・内容の仕事がない」ことを理由にしている割合が最も高くなっていった。

一方で、身体的または精神的理由から仕事を探していなかった場合をみると、どの年も10%弱の回答者が健康上の理由で仕事を探していなかったことがわかる。この割合は、妊娠や出産、介護や看護を理由にしている割合と比べると、すべての年で高い傾向が読み取れる。育児や子育てを理由にしている割合に関しては、2016年（wave 1）と2017年（wave 2）においては、身体的理由の次に多い。しかし、2018年（wave 3）以降に関しては、身体的理由の次に多いのは、精神的理由で仕事を探していなかった割合であった。育児や子育てを理由に仕事を探していなかった割合は、年々減少傾向にあると言える。

表 3 昨年 12 月の非求職理由

	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22
	Percent	Percent	Percent	Percent	Percent	Percent	Percent
自分の知識・能力にあう仕事がありそうにない	7.8	8.2	9.1	7.5	7.8	6.5	8.0
賃金・給料が希望にあう仕事がありそうにない	3.0	3.4	2.7	2.5	2.8	2.1	1.4
勤務時間・休日希望にあう仕事がありそうにない	14.0	10.4	9.9	9.4	11.2	7.0	6.8
勤務地が希望にあう仕事がありそうにない	5.5	5.7	5.5	6.5	5.0	4.9	5.4
希望する種類・内容の仕事がありそうにない	12.6	14.4	13.7	14.7	12.8	13.6	12.1
今の景気や季節では仕事がありそうにない	3.8	2.4	2.9	2.1	2.6	12.6	8.6
その他	3.0	1.9	2.4	3.1	2.9	2.9	3.4
仕事の探し方が分からない	2.2	2.0	2.4	2.9	2.8	2.2	2.8
やりたい仕事がかか分からない	6.6	8.8	8.5	8.9	8.9	6.2	8.9
今のところ、仕事をしなくても生活ができる	8.1	9.0	7.7	9.2	10.7	8.7	11.5
妊娠・出産のため	0.7	0.5	0.9	0.6	0.5	0.3	0.5
育児・子育てのため	9.0	8.3	7.6	6.2	5.2	5.1	3.9
介護・看護のため	3.1	4.3	5.0	4.2	5.2	4.5	3.8
健康上(身体面)の理由のため	9.6	9.1	10.9	9.7	8.8	9.8	10.2
健康上(精神面)の理由のため	8.3	7.0	6.4	7.9	7.9	7.8	7.9
その他	2.9	4.7	4.5	4.7	4.9	6.0	5.0
n	836	845	781	852	821	804	865

第 3 に、昨年 12 月の非就業希望理由をみると、「働かなくても生活していける」や「特に理由はない」と答えた人の割合が、どの年も高かった（表 4）。妊娠や出産、育児や子育てを理由に収入になる仕事をしたいと思っていない非就業希望者の割合は、年々減少しているような傾向が見受けられる。だが、身体的または精神的理由から就業の希望がないと回答している割合は年々減少しているような傾向は読み取れず、どの年も一定割合存在している。

表 4 昨年 12 月の非就業希望理由

	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22
	Percent	Percent	Percent	Percent	Percent	Percent	Percent
妊娠・出産のため	3.2	2.3	2.7	2.2	1.7	1.4	1.1
育児・子育てのため	12.4	11.8	11.3	9.9	9.1	8.0	6.8
介護・看護のため	3.2	3.1	3.1	3.1	3.3	2.7	2.7
家事(出産・育児・介護・看護以外)のため	4.5	5.2	5.6	5.1	5.0	4.7	4.2
通学のため	5.5	8.6	7.5	8.6	7.5	7.7	7.3
健康上(身体面)の理由のため	7.4	7.6	7.6	7.8	8.2	7.8	8.1
健康上(精神面)の理由のため	3.7	3.6	3.4	3.8	3.6	3.4	4.1
高齢のため	4.5	4.4	5.1	5.9	6.8	9.3	10.5
学校以外で進学や資格取得などの勉強をしている	0.9	0.7	0.6	0.8	0.8	0.7	0.8
ボランティア活動に従事している	0.7	0.7	0.7	0.7	0.9	0.6	0.5
適当な仕事がありそうにない	5.3	5.2	4.9	4.9	5.0	4.6	4.6
仕事をする自信がない	4.9	4.9	5.3	6.0	5.8	6.0	5.9
働かなくても生活していけるから	20.5	20.1	20.5	21.5	22.6	23.9	24.0
特に理由はない	20.7	19.3	19.5	17.1	17.2	15.8	16.2
その他	2.6	2.7	2.2	2.6	2.5	3.3	3.2
n	8,935	9,102	9,400	10,591	10,497	10,827	11,207

続いて、少しも仕事をしなかった場合における休職や非求職、非就業希望の理由に関して、主な理由（単一回答）を確認する。閑散期や求職中は除いた。その結果、図 3 に示すように、身体的・精神的理由で休職または非求職、非就業希望のいずれかに該当する者は、各年とも 15%弱であった。そのなかでも、身体的な理由により就業を希望していない場合が 10%弱、精神的な理由により就業を希望していない場合が 5%弱で割合が高かった。

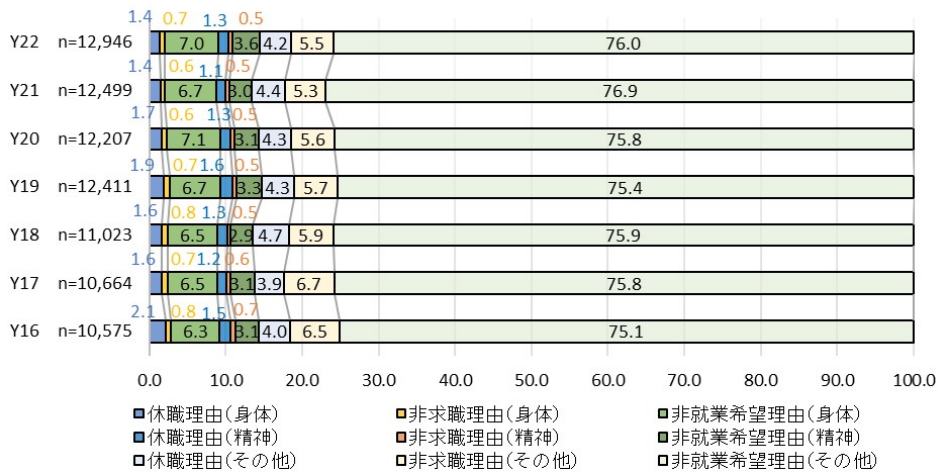


図3 休職・非求職・非就業希望の該当者（2016-2022, wave 1-7）

次に、健康上の理由による休職や非求職、非就業希望であった者が、翌年どのような就業状況であったのかを確認する。結果は表5に示すとおり、休職者は、その理由を問わず、次の年に働いている割合がどの年も高い傾向があった。一方で、非求職者や非就業希望者は、翌年も同様に仕事をしていない割合がすべての年で高かった。つまり、休職者と無職者では翌年の就業状況に大きな違いがある。休職者は、翌年には過半数前後が復職していると言えるだろう。

表 5 健康上の理由による休職・非求職・非就業希望 (t 時点) × 就業状態 (t+1 時点)

	t+1時点				n		
	就業	休職(疾病、出産・育児、介護、通学など)	休職(閑散期)・求職中	非就業			
Y16	休職理由(身体)	65.8	11.0	4.1	19.2	146	
	休職理由(精神)	54.2	24.3	5.6	15.9	107	
	休職理由(その他)	55.2	27.8	1.2	15.9	252	
	非求職理由(身体)	16.1	3.6	8.9	71.4	56	
	非求職理由(精神)	18.0	2.6	5.1	74.4	39	
	非求職理由(その他)	23.5	0.5	6.3	69.7	442	
	非就業希望理由(身体)	6.7	1.2	1.2	91.0	510	
	非就業希望理由(精神)	12.1	4.0	2.8	81.1	248	
	非就業希望理由(その他)	10.1	0.4	0.8	88.7	5,632	
	Y17	休職理由(身体)	50.9	14.9	7.0	27.2	114
		休職理由(精神)	44.2	31.4	3.5	20.9	86
		休職理由(その他)	45.7	33.1	1.2	20.0	245
非求職理由(身体)		16.1	4.8	9.7	69.4	62	
非求職理由(精神)		10.0	4.0	14.0	72.0	50	
非求職理由(その他)		22.3	0.8	9.6	67.4	530	
非就業希望理由(身体)		6.2	1.2	1.2	91.4	569	
非就業希望理由(精神)		10.2	3.5	2.3	84.0	256	
非就業希望理由(その他)		10.6	0.4	1.0	88.1	6,272	
Y18		休職理由(身体)	55.5	16.1	2.9	25.6	137
		休職理由(精神)	51.9	19.8	5.7	22.6	106
		休職理由(その他)	62.2	20.6	3.2	14.0	315
	非求職理由(身体)	16.9	6.2	10.8	66.2	65	
	非求職理由(精神)	25.0	5.6	19.4	50.0	36	
	非求職理由(その他)	21.4	1.0	8.3	69.3	482	
	非就業希望理由(身体)	5.3	1.4	0.9	92.4	569	
	非就業希望理由(精神)	10.3	1.6	0.8	87.4	253	
	非就業希望理由(その他)	11.4	0.5	0.8	87.4	6,452	
	t時点	休職理由(身体)	52.3	20.1	4.6	23.0	174
		休職理由(精神)	48.9	24.4	7.4	19.3	135
		休職理由(その他)	53.5	31.8	0.9	13.8	318
非求職理由(身体)		22.7	0.0	6.1	71.2	66	
非求職理由(精神)		14.6	4.9	9.8	70.7	41	
非求職理由(その他)		22.1	1.1	11.9	64.9	553	
非就業希望理由(身体)		4.4	1.5	1.1	93.0	725	
非就業希望理由(精神)		6.4	3.5	2.2	87.9	313	
非就業希望理由(その他)		9.2	0.5	0.9	89.5	7,534	
Y19		休職理由(身体)	44.0	14.0	10.0	32.0	150
		休職理由(精神)	42.6	18.0	9.8	29.5	122
		休職理由(その他)	55.6	28.8	1.3	14.4	320
	非求職理由(身体)	7.6	1.9	11.3	79.3	53	
	非求職理由(精神)	22.9	4.2	6.3	66.7	48	
	非求職理由(その他)	21.2	0.4	7.7	70.7	533	
	非就業希望理由(身体)	3.9	1.5	1.5	93.1	723	
	非就業希望理由(精神)	7.7	3.3	0.7	88.3	300	
	非就業希望理由(その他)	8.4	0.2	0.8	90.6	7,469	
	Y20	休職理由(身体)	49.3	19.6	5.8	25.4	138
		休職理由(精神)	52.6	22.7	6.2	18.6	97
		休職理由(その他)	60.0	26.4	1.8	11.8	330
非求職理由(身体)		12.1	3.0	7.6	77.3	66	
非求職理由(精神)		19.2	4.3	6.4	70.2	47	
非求職理由(その他)		18.7	0.8	8.7	71.9	530	
非就業希望理由(身体)		4.1	1.4	1.1	93.4	724	
非就業希望理由(精神)		5.8	2.0	1.7	90.5	295	
非就業希望理由(その他)		7.4	0.3	0.8	91.5	7,862	

3.2 健康上の理由による休職経験者の軌跡

では、健康上の理由による休職経験者は、どれくらいの期間で仕事に復帰しているのだろうか。2016～2021年 (wave 1～7) のいずれかの年の12月に、身体的または精神的理由から休職を経験している人々が何か月後に復職したのかを記述する。

本データでは、先に述べた通り、昨年12月の就業状況と、その就業状況が休職や無職の場合の理由が尋ねられている。そのため、12月時点で身体的または精神的理由から休職を経験しているか否かは判断できる。一方で、12月以前の昨年1～11月は、就業状況は尋

ねられているが、休職や無職の場合の理由まではわからない。そのため、12月時点に健康上の理由により休職していたか否かを基準として、その前後の休職期間を数えた。

就業していたか否か、復職できたか否かに関しては、「1 就業（週5日以上）」や「2 就業（週5日未満）」、「3 就業（通学・家事）」に該当する場合を「就業」とみなしている。「離職」は、「7 求職」、「8 非求職理由（その他）」、「9 非求職理由（身体／精神）」、「10 非就業希望理由（その他）」、「11 非就業希望理由（身体／精神）」、「12 非求職・非就業希望理由（不明）」の無職に該当する場合を指す。

以上を踏まえると、休職経験者の就業パターンとして、主に以下の5つが考えられる。①就業していたが、健康上の理由で休職し、次月以降に復職した。②就業していたが、健康上の理由で休職し、次月以降に一度離職し、その後に復職した。③就業していたが、健康上の理由で休職し、次月以降に一度離職した後に復職せず、失業したままである。④就業していたが、健康上の理由で休職し、次月以降も休職を継続している。⑤就業していたが、健康上の理由で休職し、次月以降はデータの制約上脱落し、その後の状況は不明。

上記の5つのパターン以外にも、休職経験者の就業パターンとして次の場合も考えられるが、それらは欠損扱いとした。第1に、健康上の理由で休職する前に就業していたか否かが判断できない場合である。第2に、就業していることは判断できたが、健康上の理由で休職する前に離職している場合である。第3に、健康上の理由で休職した後に離職し、就業する前に休職期間がある場合である。

第1に、健康上の理由による休職経験者の休職期間を確認する。図4には、休職経験者の5つの就業パターンにおける休職期間を示した。図4をみると、「①就業→休職→復職」と「②就業→休職→離職→復職」の休職期間は、平均値は5か月ほどで同じくらいであると言える。どちらも50%が3か月ほど休職を終えており、75%までみると、「①就業→休職→復職」は7か月、「②就業→休職→離職→復職」は8か月であった。

一方、「③就業→休職→離職→未復職」の休職期間は、平均値が9か月で、「②就業→休職→離職→復職」よりも休職期間が長い。50%が半年で、75%が1年で休職を終えていた。「④就業→休職継続」の休職期間はさらに長く、平均値は1年7か月であり、50%が1年半で、75%が2年で休職を終えていた。また、「⑤就業→休職→次年脱落」をみると、働いてから健康上の理由による休職が確認されるまでの平均は3か月で、50%が2か月、75%が5か月であった。

この5番目の状態は、年月を増すことに①から④の状況になることが予想される。①から④の最長休職期間は、「①就業→休職→復職」は3年、「②就業→休職→離職→復職」は1年5か月、「③就業→休職→離職→未復職」は2年11か月、「④就業→休職継続」は2年4か月であった。

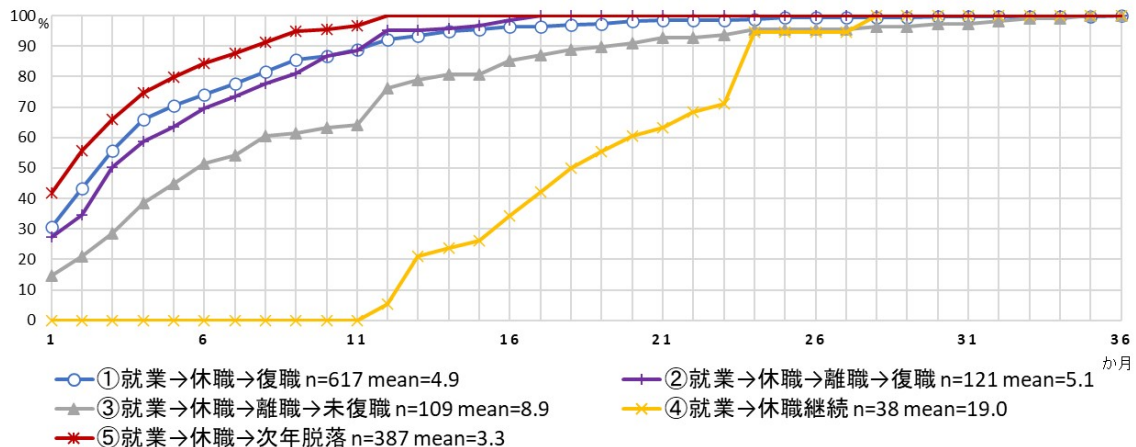


図4 健康上の理由による休職者の休職期間

続いて、健康上の理由別に休職者の休職期間を詳しく確認するため、図4を身体的理由と精神的理由に分けた(図5)。休職経験者の5つの就業パターンをみると、5つの傾向は図4と同様であった。しかし、健康上の理由を比べると、身体的理由よりも精神的理由で休職しているほうが、休職期間が長いことがわかる。

身体的理由をみると、「①就業→休職→復職」の平均値は4か月で、50%が3か月、75%が半年で休職を終えていた。「②就業→休職→離職→復職」の平均値は5か月で、50%が3か月、75%が7か月で休職を終えていた。「③就業→休職→離職→未復職」の平均値は8か月で、50%が半年、75%が1年で休職を終えていた。「④就業→休職継続」の平均値は1年半で、50%が1年半、75%が2年で休職を終えていた。最後に「⑤就業→休職→次年脱落」の平均値は3か月で、50%が2か月、75%が4か月であった。

精神的理由に関しては、「①就業→休職→復職」の平均値は6か月で、50%が4か月、75%が8か月で休職を終えていた。「②就業→休職→離職→復職」の平均値は6か月で、50%が4か月、75%が9か月で休職を終えていた。「③就業→休職→離職→未復職」の平均値は10か月で、50%が7か月、75%が1年1か月で休職を終えていた。「④就業→休職継続」の平均値は1年7か月で、50%が1年7か月、75%が1年11か月で休職を終えていた。最後に「⑤就業→休職→次年脱落」の平均値は4か月で、50%が2か月、75%が5か月であった。

休職期間の最長を確認すると、身体的理由の場合は「①就業→休職→復職」は2年半、「②就業→休職→離職→復職」は1年4か月、「③就業→休職→離職→未復職」は2年8か月、「④就業→休職継続」は2年4か月であった。精神的理由の場合は「①就業→休職→復職」は3年、「②就業→休職→離職→復職」は1年5か月、「③就業→休職→離職→未復職」は2年11か月、「④就業→休職継続」は2年4か月であった。

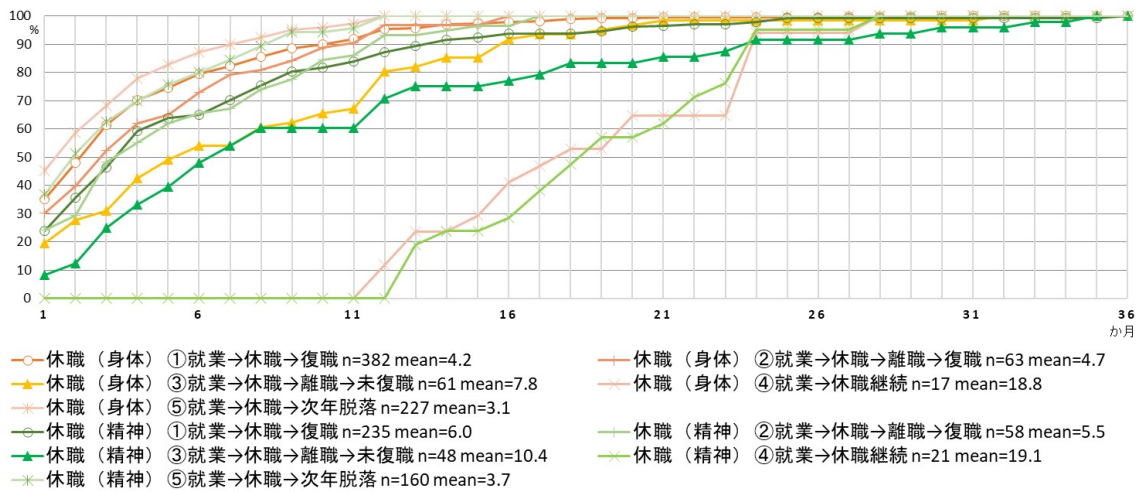


図5 休職者の休職期間：健康上の理由別

第2に、健康上の理由による休職を経験し、離職した人々の失業期間と、休職期間と失業期間の合計期間を確認する。図6や7には、図4や5で示した休職経験者の5つの就業パターンのうち、「②就業→休職→離職→復職」と「③就業→休職→離職→未復職」の休職期間・失業期間・合計期間（休職期間+失業期間）を示した。

図6をみると、「②就業→休職→離職→復職」の失業期間は、平均値が8か月であった。50%が5か月で、75%が1年で失業期間を終えていた。一方で、「③就業→休職→離職→未復職」の失業期間の平均値は1年9か月であった。50%が1年で、75%が2年で失業期間を終えていた。

復職しているか否かで失業期間は2倍以上違うことがわかる。失業期間の最長を確認すると、「②就業→休職→離職→復職」は5年11か月、「③就業→休職→離職→未復職」は6年であった。ただし、このデータにおける失業期間は観測された期間のみであり、調査年を増やしていくことで、復職できていない人々の失業期間はさらに延びることが予想される。

最後に、合計期間（休職期間+失業期間）を確認する。「②就業→休職→離職→復職」の合計期間（休職期間+失業期間）の平均は1年1か月で、50%が11か月、75%が1年5か月であった。一方で、「③就業→休職→離職→復職」の合計期間（休職期間+失業期間）の平均は2年半で、50%が2年2か月、75%が1年5か月であった。つまり、「②就業→休職→離職→復職」の合計期間（休職期間+失業期間）は、「③就業→休職→離職→未復職」の休職期間よりも短いことがわかる。

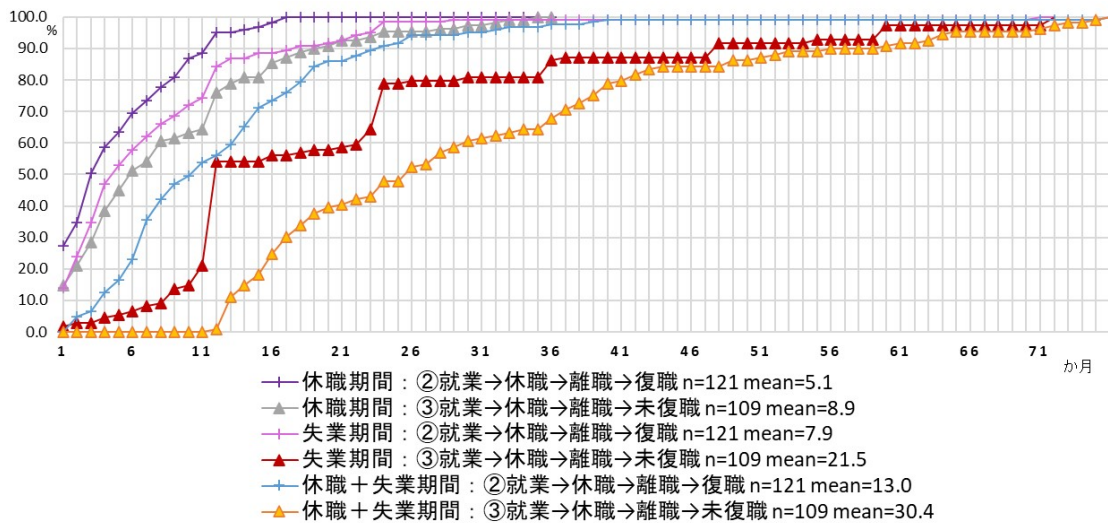


図6 休職後に離職した人々の休職期間・失業期間

さらに、図6を身体的理由と精神的理由に分けて確認する。図7をみると、図5で示した休職期間とは異なり、身体的理由よりも精神的理由で休職しているほうが、失業期間が短い。身体的理由をみると、「②就業→休職→離職→復職」の平均値は9か月で、50%が半年、75%が1年で失業期間を終えていた。「③就業→休職→離職→未復職」における身体的理由の平均値は1年11か月で、50%が1年、75%が2年半で失業期間を終えていた。一方で、精神的理由をみると、「②就業→休職→離職→復職」の平均値は半年で、50%が4か月、75%が9か月で失業期間を終えていた。「③就業→休職→離職→未復職」における精神的理由の平均値は1年7か月で、1年で50%、2年で75%が失業期間を終えていた。

失業期間の最長を確認すると、身体的理由の場合は、「②就業→休職→離職→復職」は5年11か月、「③就業→休職→離職→未復職」は6年であった。精神的理由の場合は、「②就業→休職→離職→復職」は2年5か月、「③就業→休職→離職→未復職」は6年であった。

最後に、健康上の理由別に合計期間（休職期間＋失業期間）を確認すると、図6と同様に、「②就業→休職→離職→復職」の合計期間（休職期間＋失業期間）は「③就業→休職→離職→未復職」の休職期間のみの期間よりも短かった。身体的理由をみると、「②就業→休職→離職→復職」の平均値は1年2か月で、50%が1年、75%が1年半であり、「③就業→休職→離職→未復職」の平均値は2年7か月で、50%が2年2か月、75%が3年3か月であった。一方で、精神的理由をみると、「②就業→休職→離職→復職」の平均値は1年で、50%が10か月、75%が1年4か月であり、「③就業→休職→離職→未復職」の平均値は2年半で、50%が2年2か月、75%が3年4か月であった。

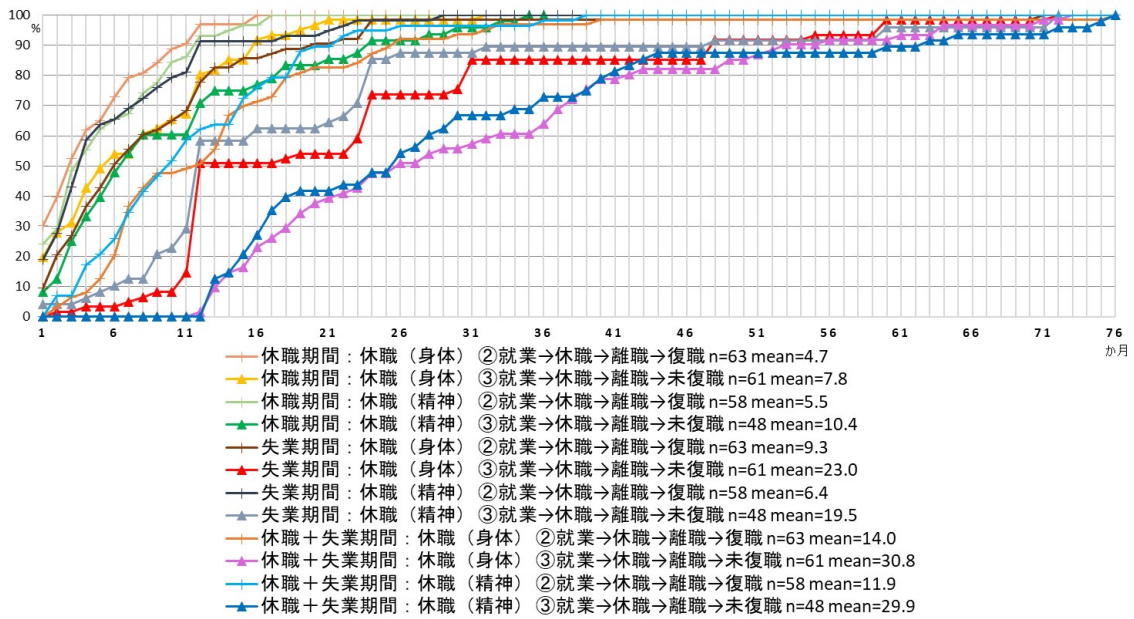


図7 休職後に離職した人々の休職期間・失業期間：健康上の理由別

ここで、第3に、健康上の理由による休職経験者の個人属性を確認する。まず、性別と5つの就業パターンの関係性をみると、5%水準で有意な結果を示していた。図9は、健康上の理由別に詳しく確認するために、図8を身体的理由と精神的理由に分けた。精神的な場合に限り、1%水準で有意な結果が得られた。

図8をみると、男性のほうが「①就業→休職→復職」の経路を辿る割合が高く、女性のほうがそれ以外の経路を辿る割合が高いと言える。健康上の理由別に分けた図9の精神的理由をみると、ほぼ図8と同様な結果であった。しかし、女性よりも男性のほうが「②就業→休職→離職→復職」の経路を辿る割合が高かった。

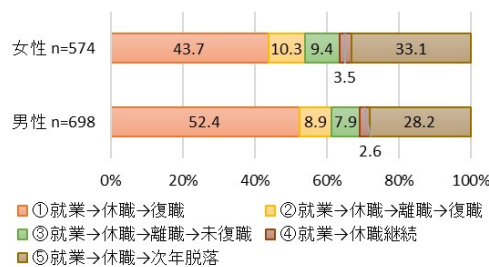


図8 性別×休職経験者の就業パターン

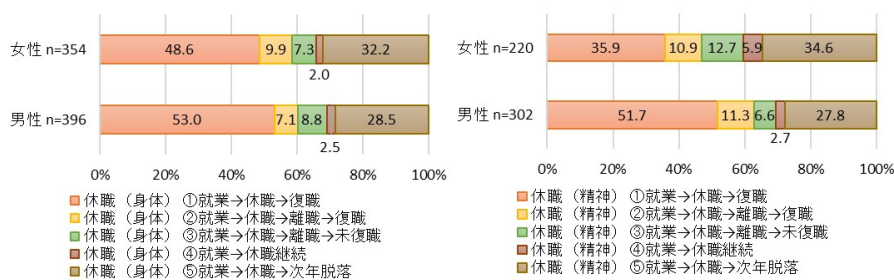


図9 性別×休職経験者の就業パターン：健康上の理由別

次に、年齢と5つの就業パターンの関係性を図10に示した。年齢は、回答者が健康上の理由に休職した時点の年齢が反映されるように、変数の操作化をおこなった。

図10をみると、「①就業→休職→復職」は65歳以上で割合が高く、年齢層が高い傾向が伺える。「②就業→休職→離職→復職」は40代前半と60歳前後、「⑤就業→休職→次年脱落」は25歳未満で多い傾向が読み取れた。

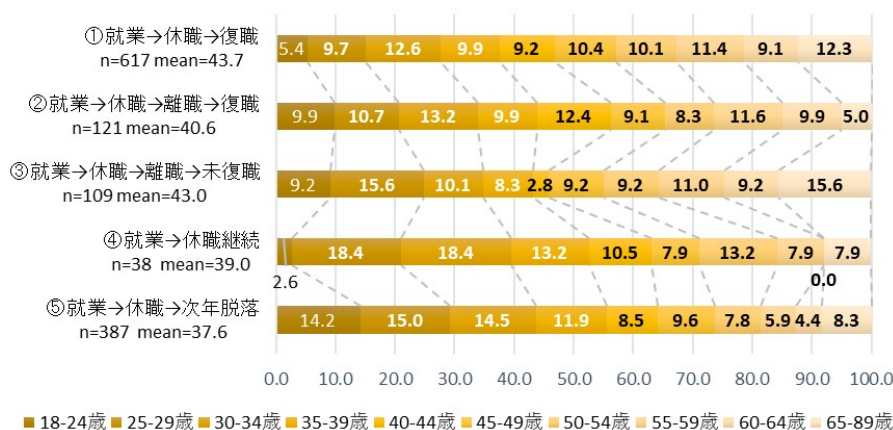


図10 年齢×休職経験者の就業パターン

続いて、図10を身体的理由と精神的理由に分けた図11を確認する。身体的理由による休職者の就業パターンをみると、「②就業→休職→離職→復職」は、図10と類似していた。

「②就業→休職→離職→復職」は、40代前半と60代前半で比較的多く、「⑤就業→休職→次年脱落」は30代までの若い世代に多い傾向が読み取れた。精神的理由による休職者をみると、身体的理由による休職者と比較して、「⑤就業→休職→次年脱落」のみならず、他の就業パターンにおいても30代までの者が過半数を超えている。そのなかでも、「①就業→休職→復職」は40代後半に多く、年齢層が高めである。

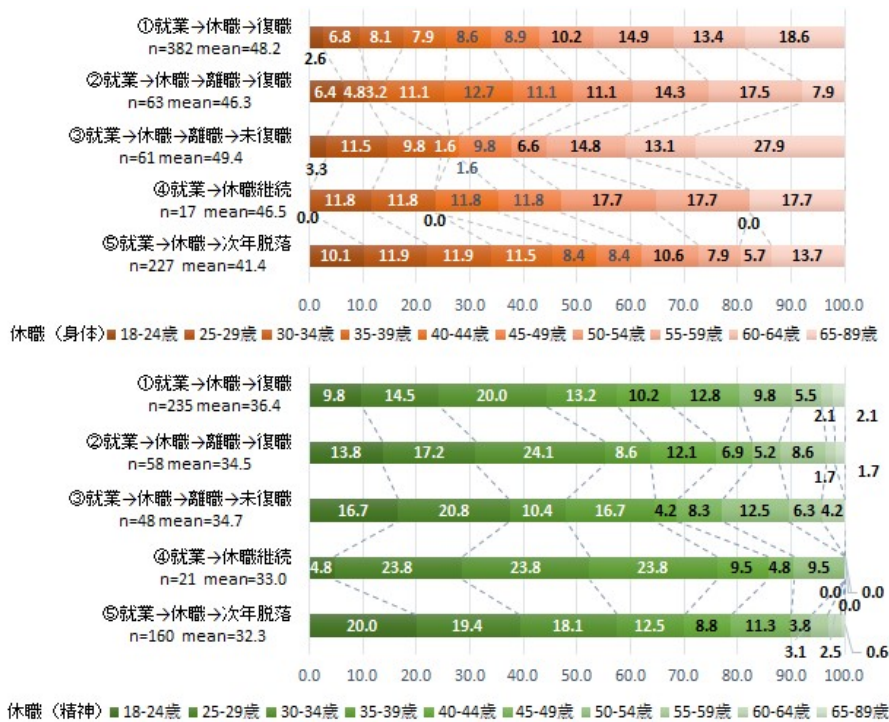


図 11 年齢×休職経験者の就業パターン：健康上の理由別

最後に、休職前後の働き方と 5 つの就業パターンの関係性を図 12 に示した。休職前の働き方による違いはみられなかったが、復職後に関しては、0.1%水準で有意な結果が得られた。「①就業→休職→復職」は、復職後に週 5 日以上で働いている傾向が高かった。一方で、「②就業→休職→離職→復職」は、復職後に週 5 日未満の仕事で働いているか、あるいは通学・家事の傍らに働いている傾向にあった。

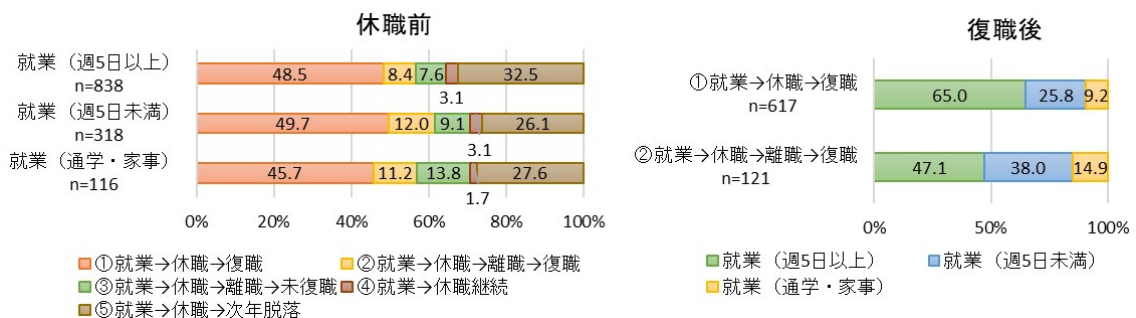


図 12 休職前後の働き方×休職経験者の就業パターン

図 13 は、図 12 を身体的理由と精神的理由に分けた。健康上の理由別にみても、休職前の働き方による違いはみられなかった。復職後に関しては、どちらも 5%水準で有意な結果が得られ、図 12 と同様な結果を示していた。

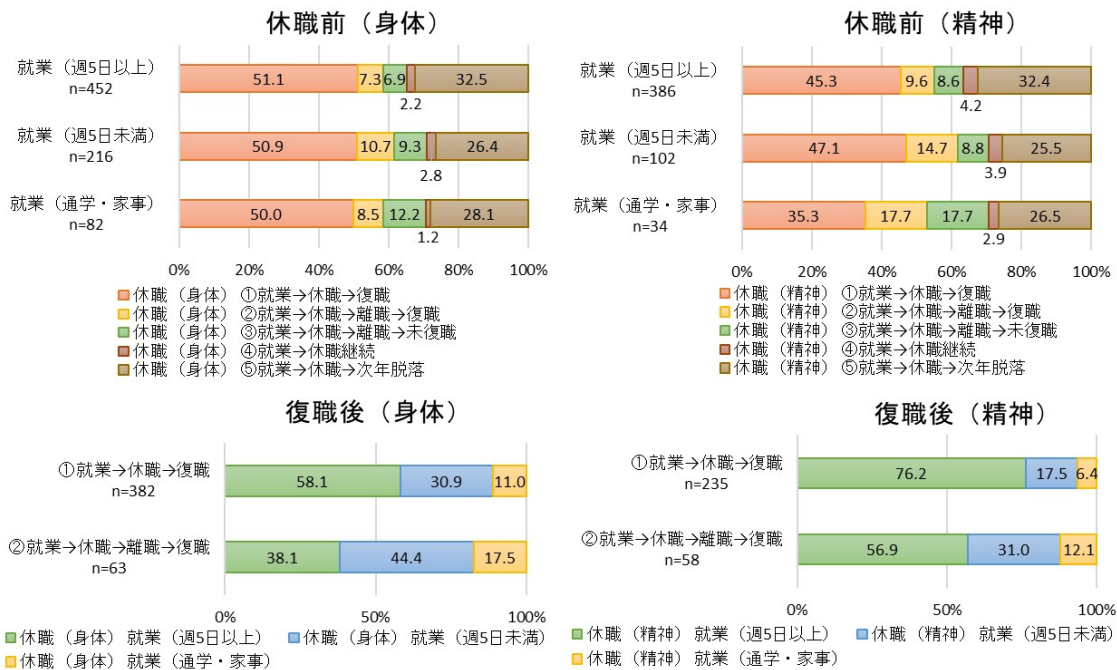


図 13 休職前後の働き方×休職経験者の就業パターン：健康上の理由別

3.3 復職につながる労働環境

続いて、身体的・精神的理由で休職した人々がどのような労働環境で復職を果たしているのかを明らかにする。次節で示した休職経験者の 5 つの就業パターンのうち、「①就業→休職→復職」と「②就業→休職→離職→復職」、「③就業→休職→離職→未復職」、「④就業→休職継続」、「⑤就業→休職→次年脱落」については休職前の労働環境を確認する。健康上の理由で休職した後に復職した「①就業→休職→復職」と「②就業→休職→離職→復職」に関しては、復職後の労働環境について確認する。

労働環境は、「A 負荷：処理しきれないほどの仕事であふれていた」、「B 公正平等：性別・年齢・国籍・障がいの有無・雇用形態によって差別を受けた人を見聞きしたことがあった」、「C ハラスメント・人間関係：パワハラ・セクハラを受けたという話を見聞きしたことがあった」、「D 労働者の権利：労働者の利益を代表して交渉してくれる組織がない、あるいは、そのような手段が確保されていない」、「E 身体面の安全衛生：身体的な怪我を負う人が発生した」、「F 精神面の安全衛生：ストレスによって、精神的に病んでしまう人が発生した」である。これらの 6 項目は、それぞれ 5 件法で尋ねられている。「あてはまる」、「どちらともいえない」、「あてはまらない」の 3 つのカテゴリーに分けた。

これらの労働環境に関する変数は、2016 年 (wave 1) から毎年尋ねられている項目であるが、毎月の労働環境が判別できるわけではない。そのため、回答者の休職前または復職後に働いていた時点の労働環境が反映されるように、変数の操作化をおこなった。

第 1 に、休職前の労働環境と休職経験者の就業パターンに関連があるのかを確認する。カイ 2 乗検定の結果、A 負荷のみ 5%水準で統計的に有意な結果が得られた。

図 14 の A 負荷の結果をみると、「②就業→休職→離職→復職」と「⑤就業→休職→次年脱落」は、処理しきれないほどの仕事であふれていた労働環境に「あてはまる」と回答している割合が高かった。一方で、「①就業→休職→復職」と「④就業→休職継続」は「どちらともいえない」を、「③就業→休職→離職→未復職」は「あてはまらない」を選択している割合が高かった。

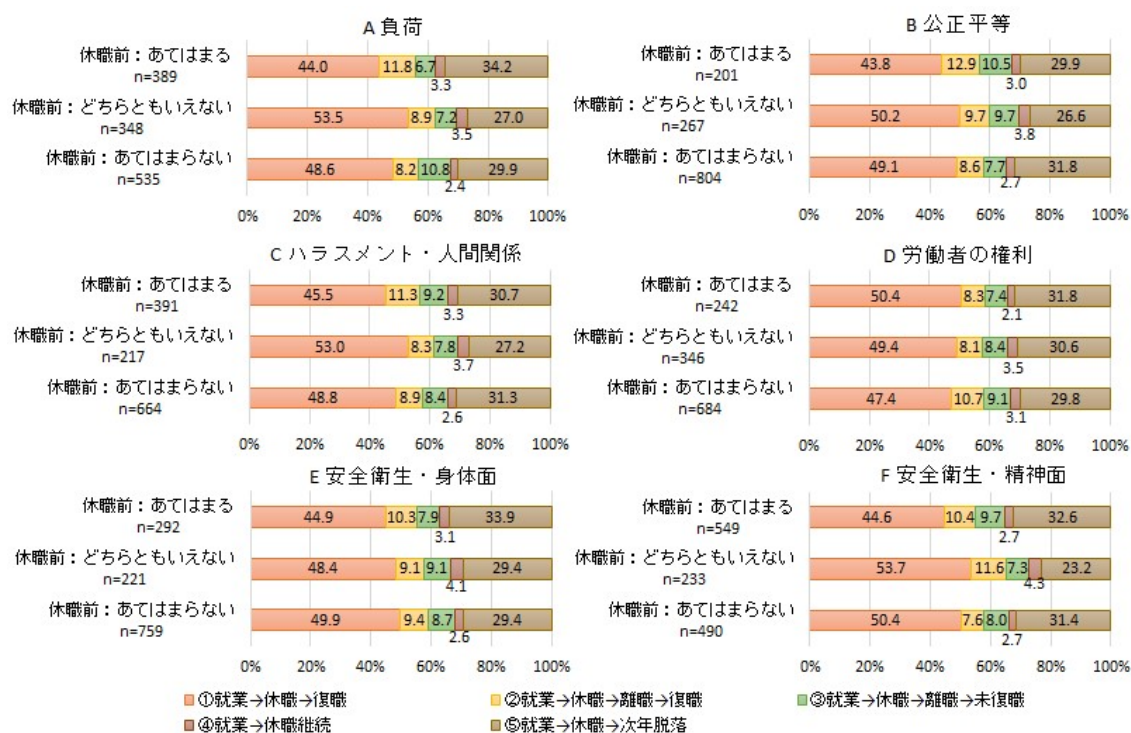


図 14 休職前の労働環境×休職経験者の就業パターン

次に、健康上の理由別に休職前の労働環境と休職経験者の就業パターンについてみる(図 15)。身体的な理由での休職に限定してカイ 2 乗検定をおこなった結果、E 身体面の安全衛生のみ 1%水準で統計的に有意な結果が得られた。精神的な理由での休職に関しては、有意な結果が得られなかった。

身体的な理由による休職者の休職前の労働環境をみると、身体的な怪我を負う人が発生した労働環境に「あてはまらない」場合は、「①就業→休職→復職」や「②就業→休職→離職→復職」の経路を辿る傾向があった。一方で、身体的な怪我を負う人が発生した労働環境に「あてはまる」と回答していた場合は、「③就業→休職→離職→未復職」や「④就業→休職継続」の経路を辿る割合が高かった。

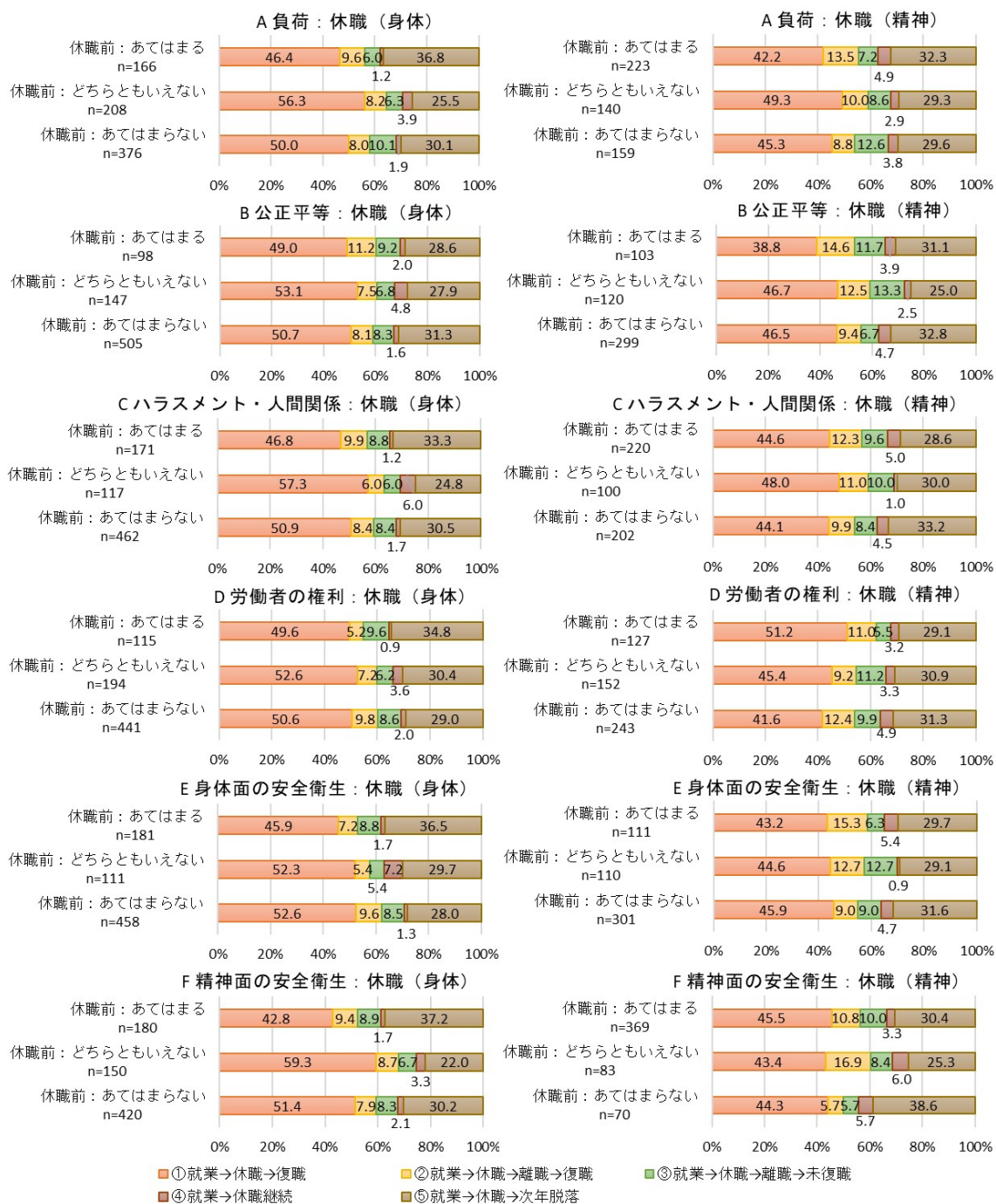


図 15 休職前の労働環境×休職経験者の就業パターン：健康上の理由別

第 2 に、休職経験者の就業パターンと復職後の労働環境に関連があるのかをみていく。A 負荷と E 身体面の安全衛生、F 精神面の安全衛生に関しては、カイ 2 乗の結果 5%水準で有意な結果が得られた。

図 16 左上の A 負荷をみると、「①就業→休職→復職」の復職後の労働環境は、「どちらともいえない」の割合が高く、「②就業→休職→離職→復職」の再就職後の労働環境は「あ

てはまる」と「あてはまらない」の割合が高かった。「②就業→休職→離職→復職」は、休職前に負荷の重い仕事をしていて割合が高かったが、復職後には負荷の重い仕事をしていない割合も高く、負荷の軽い職場に移動した者もいる可能性が考えられる。

図 16 左下の E 身体面の安全衛生をみると、「①就業→休職→復職」は「あてはまる」と「どちらともいえない」の割合が高く、「②就業→休職→離職→復職」は「あてはまらない」の割合が高かった。図 16 右下の F 精神面の安全衛生をみると、「①就業→休職→復職」は「あてはまる」と「どちらともいえない」の割合が高く、「②就業→休職→離職→復職」は「あてはまらない」の割合が高かった。E 身体面の安全衛生および F 精神面の安全衛生において、「①就業→休職→復職」で「あてはまる」を選択している割合が高いのは、自身の現状を示している可能性が高い。

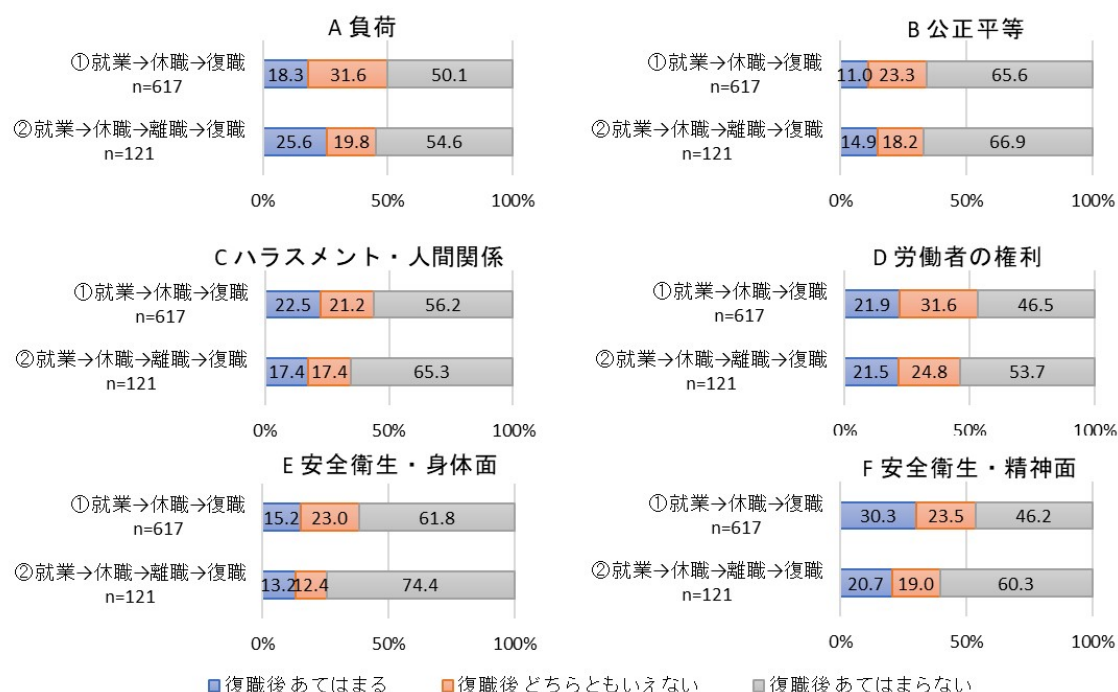


図 16 休職経験者の就業パターン×復職後の労働環境

続いて図 17 より、健康上の理由別に、休職経験者の就業パターンと復職後の労働環境について検証する。身体的理由をみると E 身体面の安全衛生のみ 5%水準で有意な結果が得られた。精神的理由をみると、F 精神面の安全衛生のみ 0.1%水準で有意な結果が得られた。

身体的理由をみると「②就業→休職→離職→復職」は E 身体面の安全衛生が悪い労働環境に「あてはまらない」と回答している割合が高かった。「①就業→休職→復職」は、E 身体面の安全衛生が悪い労働環境に「あてはまらない」と回答している割合も全体的には高いものの、「②就業→休職→離職→復職」と比べると、「あてはまる」と回答している割合

が高い。精神的理由をみると、「①就業→休職→復職」は、F 精神面の安全衛生が悪い労働環境に「あてはまる」と回答している割合が高く、「②就業→休職→離職→復職」は、「あてはまらない」と回答している傾向を示していた。これは先に述べたとおり、自身の現状を示している可能性が予想される。

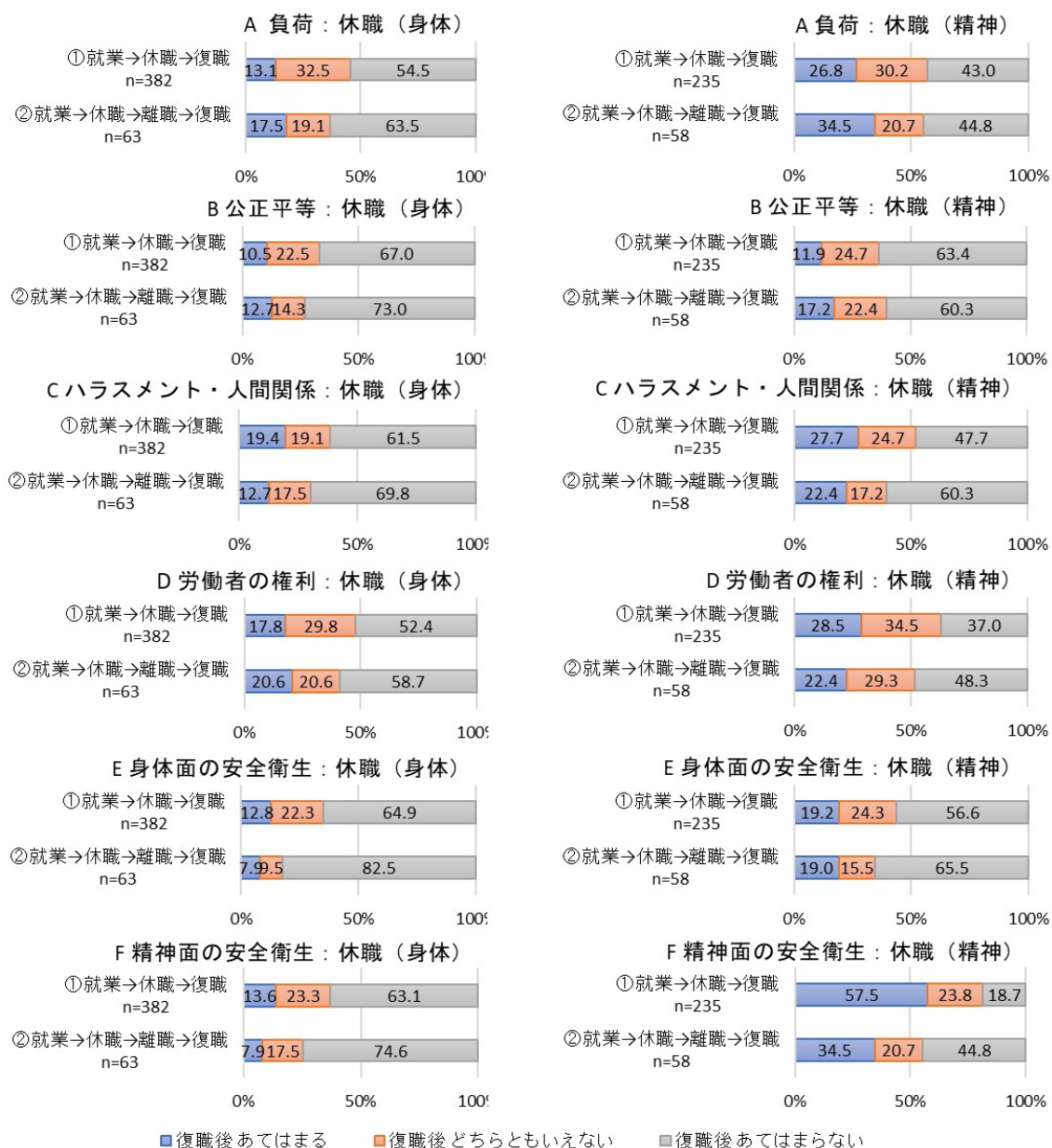


図 17 休職経験者の就業パターン×復職後の労働環境：健康上の理由別

では、休職前後で労働環境はどの程度変わっているのだろうか。「①就業→休職→復職」と「②就業→休職→離職→復職」の場合に限定し、休職前の労働環境から復職後の労働環境への移行を確認する。6つの労働環境全てにおいて、カイ2乗検定の結果、統計的に有

意であった。

休職前後の労働環境を示した図 18 をみると、休職前に良い労働環境で働いていた場合は復職後も良い労働環境で働いている傾向が 6~7 割と高い。一方で、休職前に悪い労働環境で働いていた場合、復職後も悪い労働環境で働いている傾向はある。しかし、B 公正平等と E 身体面の安全衛生に関しては、休職前に悪い労働環境で働いていた場合に復職後には良い労働環境に移行している傾向は読み取れる。

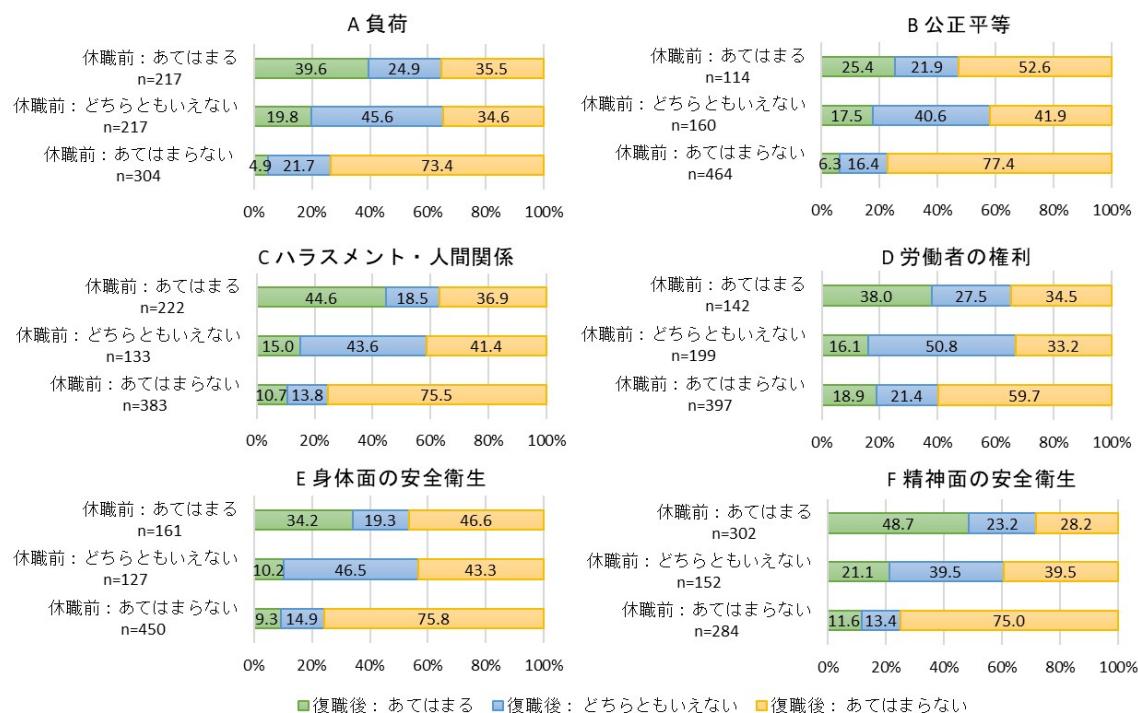


図 18 休職前の労働環境×復職後の労働環境

続いて、健康上の理由別に休職前後の労働環境を確認する。身体的理由による休職の場合は、カイ 2 乗検定の結果、全ての労働環境において 0.1%水準で統計的に有意な結果であった。一方で、精神的理由による休職に関しては、A 負荷は 0.1%水準で、F 精神面の安全衛生は 1%水準、B 公正平等と C ハラスメント・人間関係、E 身体面の安全衛生は 5%水準で統計的に有意な結果が得られた。

まず、図 19 左側の身体的理由による休職者の労働環境をみると、C ハラスメント・人間関係以外は、悪い労働環境から良い労働環境へと移行している傾向が読み取れる。次に、図 19 右側の精神的理由による休職者の労働環境をみると、B 公正平等と C ハラスメント・人間関係、F 精神面の安全衛生において、悪い労働環境から良い労働環境へと移行していると言える。

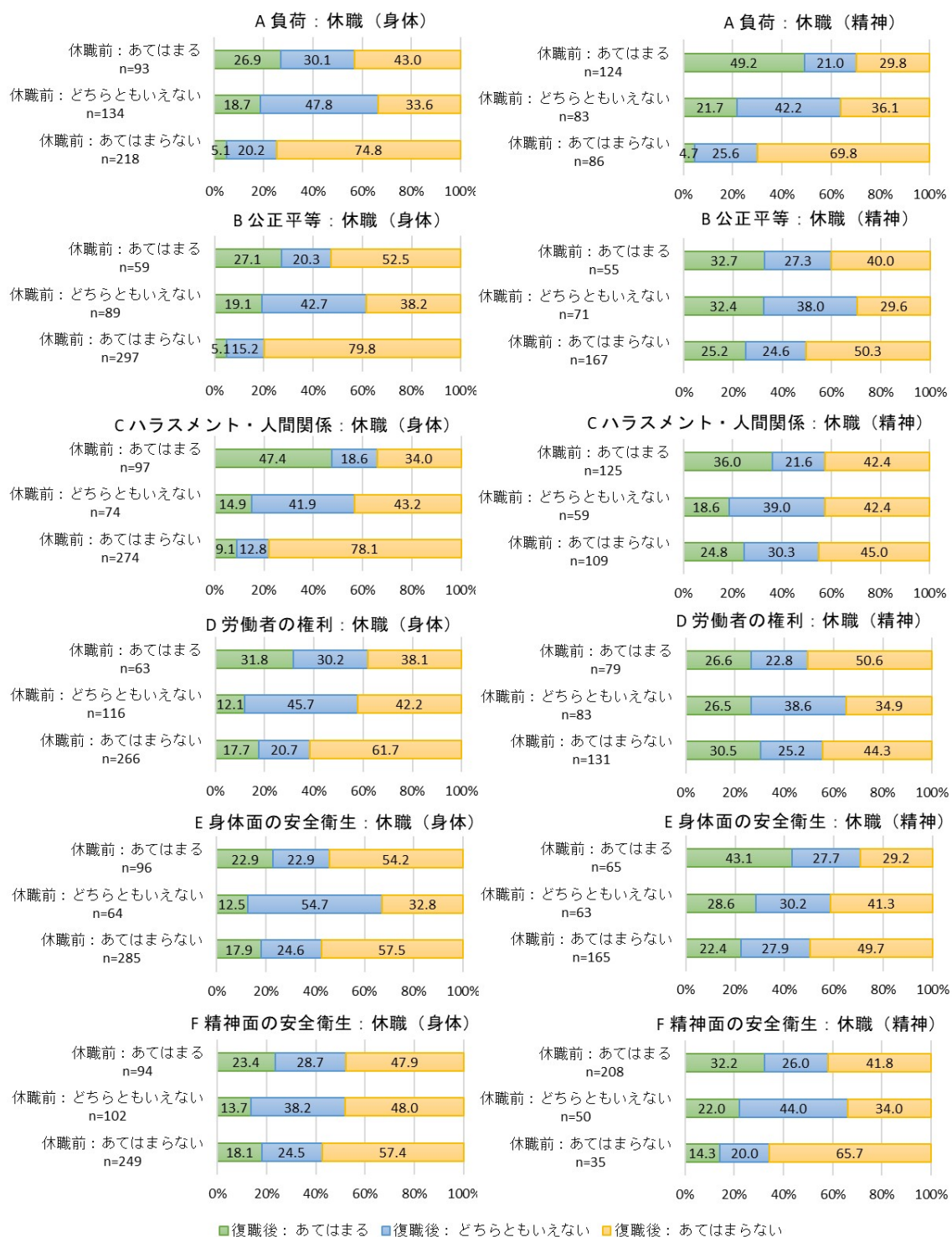


図 19 休職前の労働環境×復職後の労働環境：健康上の理由別

4. まとめ

本研究では、健康上の理由で休職を経験した人々が、どのように復職を果たすのか、その軌跡を明らかにした。特に、休職から復職や離職へ至る経路に注目し、休職前後の労働

環境の違いを比較した。主な分析の結果をまとめると、下記の2点が明らかとなった。

第1に、健康上の理由で休職を経験した後に復職した人々と、休職後に離職したままである人々や休職を継続している人々とは、休職期間や失業期間が大きく異なることがわかった。具体的には、健康上の理由で休職した後に復職する場合と、一度離職して再就職する場合の平均休職期間は半年ほどと、ほぼ同じくらいであった。ただし、健康上の理由で休職した後に復職した人と、健康上の理由で休職した後に一度離職してから復職した人の休職期間は同じくらいではあるものの、後者の休職期間と失業期間を合算すると、後者のほうが復職までに時間を有すると言える。

一方で、休職した後に離職したままである場合の平均休職期間は1年ほどであり、休職した後に復職や離職をせず休職が継続している場合の平均休職期間は1年半を超える傾向にあった。健康上の理由で休職した後に離職した人々の失業期間をみると、離職後に再就職した場合の平均失業期間は半年前後であったのに対して、休職後に離職したままである場合の平均失業期間は1年以上であった。さらに、離職後再就職した人々の合計期間（休職期間＋失業期間）は、離職したままである場合の休職期間よりも短かった。

健康上の理由で休職を経験した後に復職した人々の休職期間は、傷病手当金の受給期間の平均と一致する。しかし、休職後に離職が継続している人々や休職が継続している人々の休職期間は、傷病手当金の平均受給期間よりも長い傾向にあった。休職後に離職が継続を経験している人々や休職が継続している人々の最長休職期間は2年を超えており、傷病手当金の最長受給期間（1年6か月）や、企業内制度の期間では足りない場合も生ずるだろう。労働政策研究・研修機構（2013）によると、企業の病気休職制度の休職期間の上限は、「6か月超から1年未満まで」の割合が最も高く、その次に「1年超から1年6か月まで」の割合が高いとされていた。さらに、本研究において、失業期間の最長は調査期間の最大値である6年であった。以上を踏まえると、健康保険の傷病手当金の受給者や労災保険の休業補償の受給者は失業保険の受給期間を最長4年まで延長できるが、それでは賅えない人も出てくるだろう。

また、精神的理由による休職者のほうが休職期間は長く、身体的理由による休職者のほうが失業期間は長いことが判明した。健康上の理由別に休職期間や失業期間の長さの違いがあることを踏まえると、傷病の状況にあわせた制度や社会保障が必要であると言える。

休職経験者の就業パターンの違いについて個人属性をみると、男性で高年齢層のほうが休職後に復職するという経路を辿る割合が高かった。さらに、休職経験者の就業パターンの違いは、休職前の働き方よりも復職後の働き方に表れていた。休職後に復職している場合は、復職後に週5日以上で働いている傾向が高かった。一方で、休職後に一度離職してから再就職している場合は、復職後に週5日未満で働いているか、あるいは通学・家事の傍らに働いている傾向にあった。

第2に、健康上の理由で休職した後に復職した人々の休職前後の労働環境を明らかにしたところ、休職後に一度離職して再就職した場合は、休職後に復職した場合よりも復職後

の労働環境が良い場合が多いことが判明した。例えば、休職後に一度離職して再就職した場合は、処理しきれないほどの仕事であふれるような負荷の重い環境で働いていた可能性が高く、再就職先で負荷の軽い職場に移動した者もいる可能性が考えられた。さらに、休職後に一度離職して再就職している人々のほうが、身体的な怪我を負う人が発生していない労働環境や、ストレスによって、精神的に病んでしまう人が発生しない労働環境で働いている可能性が高かった。特にこの傾向は、身体的理由による休職者の場合は身体面の安全衛生が高い労働環境に再就職し、精神的理由による休職者の場合は精神的理由の安全衛生が高い労働環境に再就職していると言える。

さらに、健康上の理由による休職経験者は休職前の労働環境が悪い場合、良い労働環境へ移行する傾向にあることが示唆された。身体的理由による休職者の場合は、「負荷」と「公正平等」、「労働者の権利」、「身体面の安全衛生」、「精神面の安全衛生」が悪い労働環境から良い労働環境へと移行している傾向が読み取れた。精神的理由に関しては、「公正平等」と「ハラスメント・人間関係」、「精神面の安全衛生」において、悪い労働環境から良い労働環境へと移行していると言えた。

以上を踏まえると、労働環境が良ければ、休職後に一度離職した人も再就職が実現することがわかった。ただし、これらの結果はクロス集計等にとどまっており、休職経験者の軌跡に関する更なる分析が必要であろう。

参考文献

- 太田聡一（2018）「日本における休業・休職—公的統計による把握」『日本労働研究雑誌』 No.695、pp.4-18.
- 水島郁子（2018）「傷病休職をめぐる法的課題」『日本労働研究雑誌』 No.695、pp.19-29.
- 百瀬由璃絵（2022）「障害者でも高齢者でもない健康上の問題がある者の生きづらさ」田辺国昭（監修）・西村幸満（監修）・国立社会保障・人口問題研究所（編）『生活不安の実態と社会保障：新しいセーフティーネットの構築に向けて』東京大学出版会 173-194.
- 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.