

夏休みだけでは守れない ――働き方の選択を誤れば 人材は枯渇する

株式会社ワーク・ライフバランス

取締役

浜田 紗織



Saori Hamada

夏休み導入が 評価される建設業

近年、建設業界が熱中症対策に本腰を入れ、社会的に高い評価を得ている。猛暑のなかでの労働を一定期間休止し、働く人の安全と健康を守る姿勢は、これまで「休めない業界」とされてきた建設業にとってイメージ転換の絶好の機会だ。だが、この「夏休み」施策の陰で、注意を要する二つの動きが進もうとしている。ひとつは変形労働時間制の安易な導入、もうひとつは「働きたい人には長く働かせればよい」という論調である。これらはせっかくの前向きな施策を台無しにしかねないため、強く警鐘を鳴らしたい。

課題① 変形労働制の 安易な導入

第一の課題は、夏の休業と抱き合わせて変形労働時間制を導入しようとする動きである。もちろん経営者が「労働者の収入を減らさずに夏休みを実現したい」「期待され

た仕事を遂行したい」と考える気持ちは理解できる。経営の立場から見れば、変形労働制は一見合理的な解決策に映るだろう。

しかし、制度を導入すれば問題が解決するとは限らない。教育業界がその典型だ。二〇一九年の制度改正で教員に変形労働が可能となり、二〇二二年から各自自治体が適用できるようにになった。だが、省力化やICT化が進まぬまま制度だけが先行し、結果として教員の労働時間は減らず、人材不足がむしろ深刻化した。全日本教職員組合が二〇二五年五月一日時点で行った調査では、三六都道府県・一二政令市で三、六六二人もの教職員が未配置であり、必要数を確保できていない現実が明らかにになっている（「教育に穴があく」実態調査）。

「社会的使命を果たすため」と導入した制度が、皮肉にも現場を追い詰め、業界全体をブラックと見なされる要因になってしまったのである。

建設業も同じ轍を踏む危険がある。若者にとっては「夏休みがあるかどうか」よりもさらに「普段の働

き方が持続可能かどうか」が決定的に重要なのである。

課題② 「働きたい人に 働かせる」の落とし穴

第二の論点は、夏休みの議論を契機に「働きたい人には長く働かせればよい」という主張が一部で広がっていることだ。これは一見「個人の自由」を尊重しているように見えるが、実際には極めてリスクの高い考え方である。長時間働ける人を基準に制度を設計すれば、育児や介護、健康上の制約を抱える人々は「働けない人」として排除される。労働規制を「自己責任」で形骸化させれば、多様な人材の参入は阻まれ、人手不足はむしろ悪化する。

さらに恐ろしいのは、これは現在の労働力だけでなく未来の労働力をも奪う仕組みだということだ。例えば夫が収入を増やすために残業を重ねれば、その負担で妻が離職し、結果的に世帯の生涯収入は二億円減少するという試算がある。二人

が短時間でも働き続ければ家庭も社会も安定するのに、長時間労働を容認すれば労働人口の裾野は急速に狭まる。

データが示す危機感

この点を数値で裏付ける研究もある。京都大学の柴田悠教授の試算によれば、政府が三兆円を投じた少子化対策は出生率を〇・一ポイント程度しか押し上げないのに対し、男性が平日に二時間早く帰宅できるようになれば、出生率は〇・三五ポイント上昇するとされている[※]。

裏を返せば、男性が平日に早く帰宅できない現状こそが、出生率低下を招き、少子化を加速させているということである。つまり「長く働きたい人を長く働かせる」仕組みに依存すれば、家庭や子育てとの両立はますます困難となり、社会全体の労働力は縮小していく。この構造を放置することこそ、自ら未来の人材を奪う自殺行為なのである。

真に持続可能な解決策

ではどうすればよいのか。答えは、省力化と多様な人材参入の両立にある。既に多くの現場では、DXやロボティクスの活用によって一人あたりの業務時間を削減し、効率的な働き方を模索している。

例えば、高知県のフクヤ建設株式会社（従業員四三名）は、地方の小規模建設業でありながら改革を進め、残業時間を一五％削減し、有給休暇取得率を二・三倍に高めた。さらに売上は一二四％、利益は二七三％に伸び、新卒応募者数は三・五倍、女性技術者比率は四六％に拡大している。規模の大小を問わず、意志ある経営が成果を生み出せることを示す好例である。

また労働市場全体を見れば、人口減少下にありながら労働参加者数は増えている。背景には、働き方改革によってシニアや女性が職場に復帰し、活躍するようになった事実がある。つまり「長時間働ける少数の人」に依存するのではなく、「多



2025年5月2日日経新聞より 緑枠内は働き方改革が生み出した新しい労働力

様な人が短時間でも力を発揮できる環境」を整えることこそが、業界の未来を開く戦略だ。

結論

建設業の夏休みは、業界の魅力を高める絶好のチャンスである。しかし、変形労働制や「自己責任で長く働く自由」と結びつけてしまえば、その意義は失われる。求められるのは、制度を安易に緩めることではなく、本質的な多様化対応だ。省力化と参入促進を両輪に据えれば、建設業は「長時間労働で人を使い潰す業界」から脱却し、「誰もが参画できる持続可能な業界」へと進化できるはずである。