

# 高まる若手・中堅労働者の労働負荷

## 労働時間の現状とワークライフバランス実現の課題

わが国ではワークライフバランス(仕事と生活の調和)の実現が急がれている。その柱の一つとされるのが、長時間労働の是正である。本稿は結婚や出産の中心世代となる若手・中堅労働者に焦点をあて、ワークライフバランス実現に向けた課題を探る。

### ワークライフバランスと長時間労働

わが国ではワークライフバランス(以下、WLB)の実現が急がれている。WLBとは仕事と生活の調和を指し、その実現には従来の職場中心の働き方の改革が必要となる。WLBの実現が急がれる背景には、育児や介護、自己啓発の時間を求める労働者のニーズと両立できない働き方のままでは、少子化や労働力人口の減少が一層深刻なものになりかねないという懸念がある。

WLB実現に向けた課題の一つとされるのが、日本の長時間労働の是正である。例えば、平成19年版の「労働経済白書」は、長時間労働などの働き方の問題を是正し、仕事と生活の調和を図ることが、労働供給制約の緩和や労働生産性の向上に重要であると指摘した。

しかし、こうした掛け声とは反対に、我が国では、長時間労働の是正が遅れている。男性常用労働者の年間労働時間は1999年の1,966時間から、2006年の1,992時間へと緩やかに増加した。この間、男性雇用者のうち短時間労働者の割合が上昇していることをあわせて考えると、フルタイムで働く男性常用労働者の労働時間は、より顕著に増加している可能性が高い。

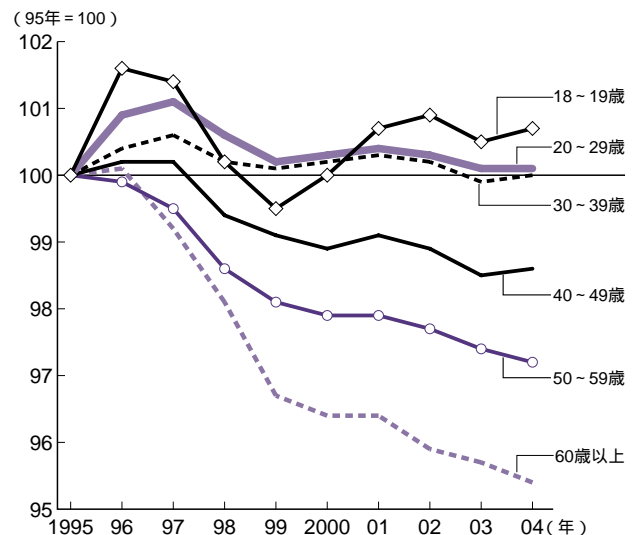
その一因とみられるのが、非常に長い時間労働を行う者の増加である。フルタイムで働く男性雇用者のうち週60時間以上働く者の割合は、1995年の16.7%から2006年の18.0%へと上昇した。週60時間以上働く場合、午前9時から午後6時まで働き(休憩1時間)さらに4時間以上の残業をする。さらに、通勤に片道1時間かかるとする

と、その週は午後11時過ぎの帰宅が続くことになる。こうした働き方を行う者が増えていることは、わが国がWLBの実現から遠ざかっている可能性を示唆している。

### 高まる若手・中堅労働者の労働負荷

なかでも、相対的な労働負荷の高まりが懸念されるのが30歳代までの若手・中堅労働者である。この10年間の男性労働者の労働時間は、年齢階級別にみると、40歳代以上で着実に減少してきた一方、若手・中堅労働者では明確な減少が確認できない(図表1)。わが国では若手労働者ほど労働時間が長い傾向があるが、

図表1 年齢階級別労働時間の推移



(注) 1. フルタイムで働く男性常用労働者(役職者でない者及び係長)の月間労働時間。企業規模100人以上。  
2. 1995年 = 100(後方3期移動平均)  
3. 労働基準法上、労働時間への制約が厳しい年少者(満18歳未満)を除く。  
(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(注1) 常用労働者は、1日の労働時間の長短にかかわらず、期間を定めずあるいは1カ月を超える期間を定めて雇われる者などを指す。

(注2) 以下、本稿で労働者という場合、断りが無い限り、フルタイムで働く男性常用労働者(役職者でない者及び係長)を指す。

近年はその差が拡大しているのである。

若手・中堅労働者の労働負荷拡大の背景

日本の労働時間は、企業規模や産業によって差がある。例えば、わが国では企業規模が小さいほど労働時間が長い傾向がある。若手・中堅労働者の相対的な労働負荷が高まった背景として、この世代のうち、労働時間が長い規模や産業の企業で働く者が増えたといふ「見せかけの要因」があるのだろうか。

そこで、各年齢階級の労働者について、企業規模別にみた構成比が1995年から変化しなかったと仮定し、1995～2004年の間に若手・中堅労働者の相対的な労働負荷(若手・中堅労働者の労働時間 / 40歳以上労働者の労働時間)がどの程度高まったかを推計した。この推計値と、実際の若手・中堅労働者の相対的な労働負荷の高まりの差が大きいほど、「見せかけの要因」が大きく働いているといえる。すると、両者の差はきわめて小さいことが分った。次に、同様の方法で、労働者の産業別の構成比の変化による影響を確認すると、やはり推計値と実績の差は小さい。つまり、上に挙げた「見せかけの要因」は、若手・中堅労働者の負担の高まりの要因とはなっていない。

それでは、若手・中堅労働者の相対的な労働負荷を高めた「真の要因」にはどのようなものがあるのだろうか。そこでまず、企業規模ごとの労働時間の推移をみると、1,000人以上規模、500～999人規模、100～499人規模のそれぞれで、この10年間に若手・中堅労働者と40歳以上労働者の労働時間の差が拡大しており、特定の規模の企業で若手・中堅労働者の負担が高まった様子は確認できない。

次に、1995年以降継続してデータを得ることのできる建設業、製造業、卸・小売・飲食店業、金融・保険業、サービス業の五つの産業のデータを用いて、産業別の労働時間の動向を確認した。すると、1995～2003年に若手・中堅労働者と40歳以上労働者の労働時間の差が顕著に拡大したのは、サービス業(+4.7時間)建設業(+3.1時間)製造業(+1.7時間)であった。なかでも、

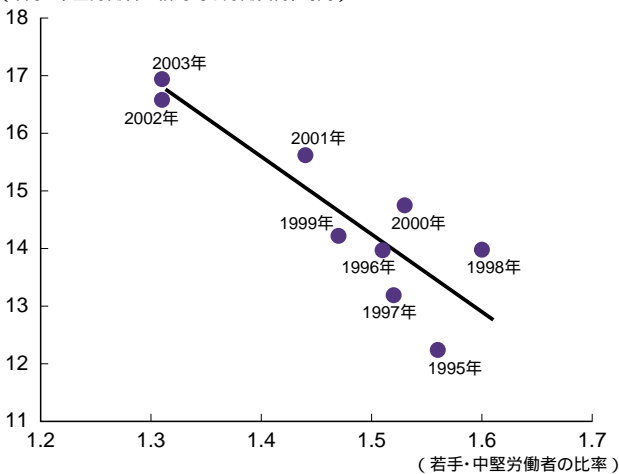
サービス業と製造業は、労働者に占める割合が大きいことも手伝って、大きな影響を及ぼしている。五つの産業計でみると、1995～2003年にかけて若手・中堅労働者と40歳以上労働者の月間労働時間の差は2.3時間拡大した。このうち、2.0時間はサービス業と製造業の労働時間の動向によっているのである。

サービス業と製造業で何が起きているのか

では、サービス業や製造業で働く若手・中堅労働者のなかでも、どのような種類の労働者において相対的な負担が高まっているのだろうか。サービス業で働く労働者の労働時間を学歴別にみると、ホワイトカラーとして働く者が多い大卒労働者で、若手・中堅労働者と40歳以上労働者の労働時間の差が拡大している。そこで、サービス業の大卒労働者について、若手・中堅労働者の比率と

若手・中堅労働者の相対的な労働負荷の関係みると、前者が低下する一方で、後者が高まる負の相関関係が確認された(図表2)。バブル崩壊後、企業は雇用過剰感の高まったホワイトカラー労働者の採用抑制を行ってきた。その結果、手薄となった若手・中堅労働者が業務をこなさざるを得ないこと、人員補充がなされないた

図表2 若手・中堅労働者の絞り込みと労働負荷 (若手・中堅労働者の相対的な労働負荷、時間)



(注) 1. サービス業で働くフルタイムの男性常用労働者(大卒)企業規模100人以上。なお、統計の制約により、サービス業・製造業の大卒労働者及びホワイトカラーの労働時間をみる場合、管理職を含むデータを用いている。  
2. 若手・中堅労働者の相対的な労働負荷 = 若手・中堅労働者の月間労働時間 / 40歳以上労働者の月間労働時間  
3. 若手・中堅労働者の比率 = 若手・中堅労働者の数 / 40歳以上労働者の数  
(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(注3) 産業分類の変更により、継続した産業別データが得られるのは2003年まで。

めに、新人が担当すべき仕事からも解放されないことが、この世代の負担を拡大させてきた可能性がある。

次に、製造業で働く労働者の労働時間を見ると、1990年代半ば以降、ホワイトカラー労働者と生産労働者の双方で、若手・中堅労働者と40歳以上労働者の労働時間の差が拡大している。うちホワイトカラー労働者については、サービス業同様、若手・中堅労働者の比率が低下する一方、この世代の相対的な労働負担が高まる傾向が確認できる。ホワイトカラー労働者の採用の絞り込みは、ここでも若手・中堅労働者の相対的な労働負担を高めてきたとみられる。

一方、製造業で働く生産労働者の場合、バブル崩壊後に生じた過剰雇用の存在や価格競争の激化により、企業が人件費の抑制を急がざるを得なかったことが、若手・中堅労働者の負担を高めてきた可能性がある。製造業の生産労働者(男女計)の数の動向を見ると、バブル経済が崩壊した1990年代以降、若手・中堅労働者の減少テンポが加速したのに続き、1990年代後半以降は、企業倒産や雇用調整により40歳以上のベテラン労働者が若手・中堅労働者を上回る急激な減少に転じた。製造業の生産労働者の場合、若手労働力の採用の絞り込みやベテラン労働者の雇用調整により労働者数が減少するなか、生産性に比して賃金水準が低い若手・中堅

労働者に負担が偏る動きが生じた可能性がある。実際、1990年代以降、製造業の生産回復局面で、若手・中堅労働者の相対的な負担が高まる様子が伺える(図表3)

## ワークライフバランス実現の課題

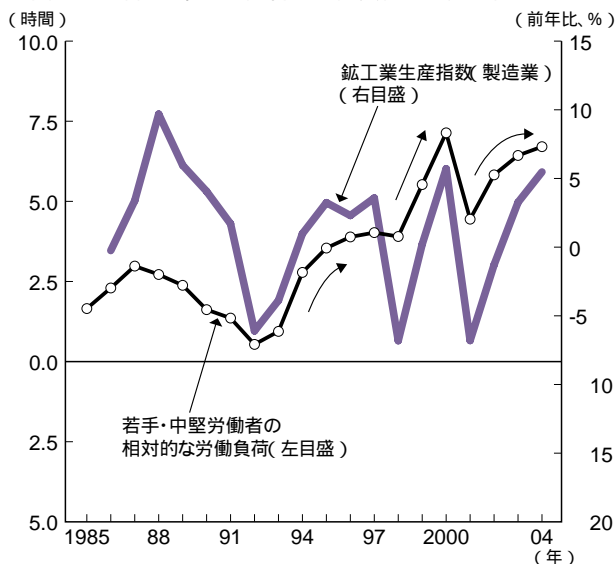
これまで見たように若手・中堅労働者の相対的な労働負担が高まってきた背景には、企業の人件費削減努力や、これに伴う若手・中堅労働者の層の希薄化などの要因があった。したがって、この世代のWLB実現にむけては、職場レベルで時間効率の高い働き方を実現していくこととともに、女性やフリーターなどの活用により、若手・中堅労働者の層の厚みを増していくことが必要となる。

しかし、時間効率の高い働き方の実現は、これを実行する個々の企業や職場にとっては、管理職や従業員の意識を改革し、日々の業務に潜む問題を一つ一つ改善していく、地道で時間のかかる作業に他ならない。取り組みを行う企業のモメンタムを強化するためにも、国はWLBの重要性やメリットに関する意識改革、ノウハウの広報を強化していくことが求められる。

一方で、日々厳しい競争にさらされる企業にとって、一時的なコストアップにつながる働き方の見直しは容易ではない。また、今後、人口減少により働き手の数が減少していくことを考えれば、時間効率の高い働き方の実現だけでは、労働時間の短縮が難しいのも事実である。これらの問題に対処するためには、省力化投資や情報技術の活用を通じた労働生産性の向上に取り組む企業に対し、国がこれまで以上に支援を行っていくことが重要である。また、フリーターや子育てがひと段落した女性などの活用に向けて、これらの人々の職業能力開発を強化することや、育児と両立しやすい柔軟な働き方を推進することも有効であろう。

若手・中堅労働者のWLBの実現は、効率的な働き方の実現、多様な労働力の活用をはじめとする幅広い取り組みなしには実現しない課題なのである。□

図表3 若手・中堅労働者の労働負担と生産動向



(注) 1. 製造業においてフルタイムで働く生産労働者(男女計)企業規模100人以上。  
2. 若手・中堅労働者の相対的な労働負担 = 若手・中堅労働者の月間労働時間 / 40歳以上労働者の月間労働時間  
(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、経済産業省「鉱工業生産・出荷・在庫指数」

みずほ総合研究所 政策調査部

主任研究員 大嶋寧子

yasuko.oshima@mizuho-ri.co.jp