

2026 年 5 月 29 日

■「自由な働き方」の名で進む労働強化

—— 長時間労働社会はなぜ再生産危機を深めるのか

近年、「柔軟な働き方」「成果重視」「自律的労働」などを掲げて、労働時間規制の緩和を求める動きが強まっている。裁量労働制や高度専門職制度の拡大も、その流れの一部である。

こうした制度は、一見すると「働きたい人が自由に働ける社会」を目指すもののように見える。しかし現実には、それは単なる自由化ではなく、労働者に対する新たな形の長時間労働競争を生み出す危険をはらんでいる。

問題の本質は、「時間で管理される労働」から、「成果で管理される労働」への転換にある。

しかし、実際の職場においては、成果の基準や評価権限を握っているのは企業側である。すると結局は、いつでも対応できること、長時間働けること、深夜や休日でも連絡が取れること、常時自己研鑽を続けること、組織への高い忠誠を示すことなどが「成果能力」として評価されやすくなる。

つまり、「労働時間を問わない制度」は、現実には「労働時間を際限なく投入できる人が有利になる制度」へ転化しやすいのである。

しかも日本社会では、この傾向が特に強く現れやすい。

日本企業には、長年にわたり、同調圧力、空気による支配、メンバーシップ型雇用、組織への献身、「仲間意識」の強調、といった特徴が存在してきた。

そのため、「自由に働いてよい」という制度が導入されても、実際には「空氣的に、より長く働くことを求められる」方向へ流れることとなる。

制度上は自由に見えても、帰りづらい、断りづらい、常時接続を期待される、応答しないと評価が下がるという圧力が生まれる。

さらに問題なのは、こうした制度が「見えない労働」を爆発的に増やすことである。

夜間メール対応、自宅での資料作成、オンライン会議への常時待機、AI や IT スキル習得、資格取得、SNS 発信や情報収集などが、「自己成長」や「主体的努力」の名目で、労働時間から切り離されていく。

実態としては、それらは企業が期待し、事実上要求している労働の一部である。

こうして労働者は、職場を離れても労働から解放されなくなる。

また、長時間労働競争が広がると、社会全体に深刻な不平等が生じる。

なぜなら、人間には誰しも「再生産」のための時間が必要だからである。

子育て、介護、家事、地域活動、病気や障がいへの対応、自身の休息や回復。こうしたものは、人間社会の維持に不可欠な活動である。しかし、長時間労働競争の社会では、それらを担う人々が構造的に不利になる。

特に問題になるのは、ケア責任を負う人々である。子育てや介護を担う人は、どうしても労働時間に制約を受ける。しかし、「制約なく働ける人」が有利な制度では、その人たちは昇進や賃金競争で不利になりやすい。

すると社会全体が、「ケアを担う人ほど不利益を受ける」構造へ変わっていく。これは単なる労働問題ではない。社会的再生産そのものの危機である。

さらに、この構造は少子化とも強く結びつく。

もし社会が、「制約なく働ける人ほど成功する」方向へ進めば、人々は合理的に、結婚を避ける、出産を避ける、ケア責任を避けるようになる。長時間労働競争社会と少子化が両立しないのは当然である。つまり少子化は、単なる価値観の変化ではなく、労働制度や経済構造そのものの問題でもある。

では、なぜこうした政策が進められるのか。背景には、日本資本主義の構造的行き詰まりがある。人口減少、低成長、利潤率の低迷、人手不足、国際競争の激化。こうした状況の中で、企業側は、大規模賃上げは避けたい、社会保障負担は増やしたくない、法人負担も増やしたくない、と考える。すると最も手っ取り早いのは、「今いる労働者を、より長く、より強く働かせる」ことである。

つまり、労働時間規制緩和は、多くの場合、「自由化」ではなく、資本の側による利潤維持策として機能する。

しかし、その代償は大きい。短期的には、労働投入量の増加、一部企業の利益改善、GDP 押し上げなどが起きるかもしれない。だが長期的には、メンタル不調、過労、離職増加、少子化加速、ケア崩壊、人材育成困難、労働者の疲弊が進行しやすい。

つまり、「人間の再生産」を削りながら経済を維持する構造になってしまうのである。

本来、労働時間規制とは、単なる規制ではない。それは、「人間が人間として生きるための時間を守る」という社会的原理である。

だから問題は、「たくさん働きたい人が働けるかどうか」ではない。

問われているのは、どのような社会を維持したいのか、人間の再生産を支える時間を社会として守るのか、という、社会そのものの方向性なのである。