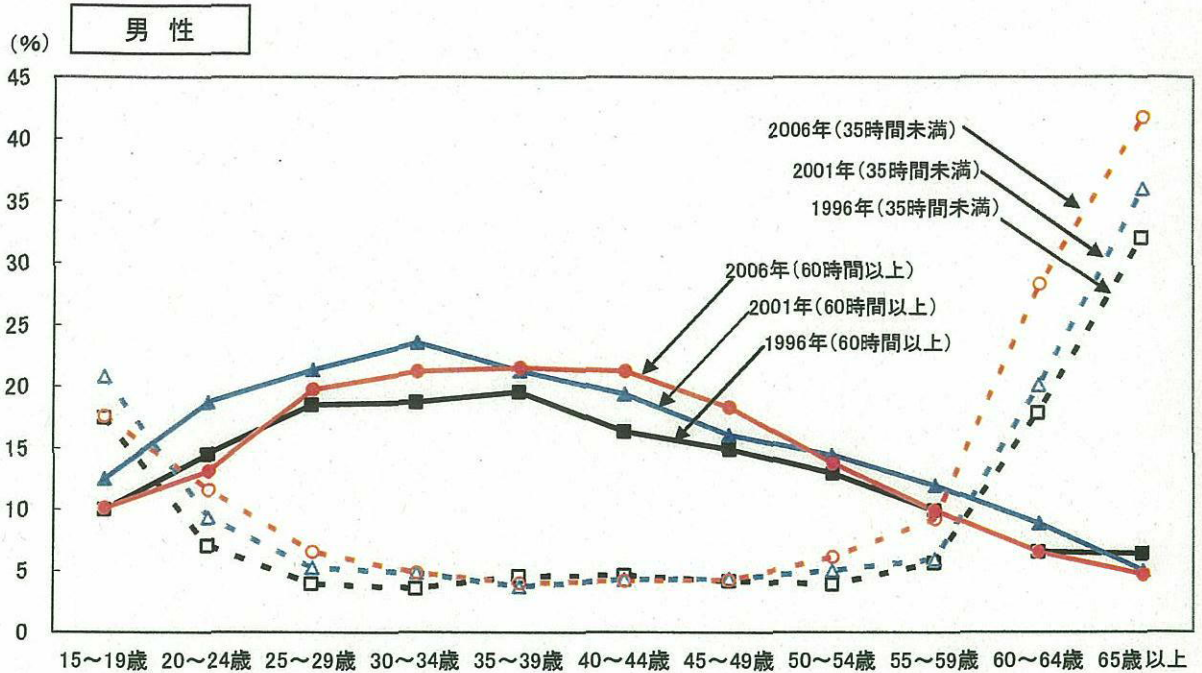


週 35 時間未満及び 60 時間以上雇用者の割合



資料出所 総務省統計局「労働力調査(特別調査)」(1996年2月、2001年2月)及び「労働力調査」(2006年1~3月平均)を厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計

(男性壮年層の長時間労働)

- 企業は、人材の戦略的な投入と活用によって収益力の強化を目指している。業績・成果主義的な賃金制度の導入、多様な労働時間制度の導入、非正規雇用を含む外部人材の積極的な活用などが人材マネジメントの一環として推し進められてきた。
- 労働者一人一人の成果が賃金に反映されるに伴い、自律的な働き方が広がっており、こうした中で、長時間労働と短時間労働へ二極化がみられる。
- 長時間労働は、仕事量の多さや仕事量に応じた人員の手当てができないことなどによるものであるが、自律的な働き方の広がりに伴って、企業にとって労働者が抱える仕事の状況を把握することが難しくなり、業務を遂行するための合理的な体制を整えることができず、結果として、特定の人々に長時間労働を集中させる傾向を生み出している。
- 働き過ぎを是正し、仕事の効率の向上や意欲の向上に努めるなど、人材の付加価値創造能力の向上と企業の収益力の向上とを相互に結びつける優れた企業経営の構築が課題である。