

○高年齢者等職業安定対策基本方針（案）新旧対照表

（傍線部分は改正部分）

改 正 案	現 行
<p>はじめに</p> <p>1 方針のねらい 少子高齢化の急速な進行により、今後、労働力人口の減少が見込まれる中で、我が国経済の活力を維持していくためには、高年齢者の能力の有効な活用を図ることが重要な課題であることから、高年齢者等の厳しい雇用環境が依然として続いている現状への的確な対応を図りつつ、高年齢者が健康で、意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けることができる社会の実現を目指す必要がある。 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号。以下「<u>高年齢者雇用安定法</u>」という。）については、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による65歳までの安定した雇用の確保、高年齢者等の再就職の促進等を図るため、平成16年の第159回国会において改正が行われた。 この基本方針は、この法改正の趣旨及び<u>施行状況も踏まえ</u>、高年齢者等の雇用・就業についての目標及び施策の基本的考え方を、労使をはじめ国民に広く示すとともに、事業主が行うべき事項に関する指針を示すこと等により、高年齢者等の雇用の安定の確保、再就職の促進及び多様な就業機会の確保を図るものである。</p> <p>2 方針の対象期間 この基本方針の対象期間は、平成21年度から平成24年度までの4年間とする。ただし、この基本方針の内容は平成16年の法改正及び平成17年度から平成20年度までの<u>施行状況を前提とするもの</u>であることから、高年齢者等の雇用の状況や、労働力需給に関する制度、雇用保険制度、年金制度、公務員に係る再任用制度等関連諸制度の動向に照らして必要な場合は、改正を行うものとする</p> <p>第1 高年齢者等の就業の動向に関する事項</p>	<p>はじめに</p> <p>1 方針のねらい 少子高齢化の急速な進行により、今後、労働力人口の減少が見込まれる中で、我が国経済の活力を維持していくためには、高年齢者の能力の有効な活用を図ることが重要な課題であることから、高年齢者等の厳しい雇用環境が依然として続いている現状への的確な対応を図りつつ、高年齢者が健康で、意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けることができる社会の実現を目指す必要がある。 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号。以下「<u>法</u>」という。）については、定年の引上げ、<u>継続雇用制度の導入等による65歳までの安定した雇用の確保</u>、高年齢者等の再就職の促進等を図るため、平成16年の第159回国会において改正が行われた。 この基本方針は、この法改正の趣旨も踏まえつつ、高年齢者等の雇用・就業についての目標及び施策の基本的考え方を、労使をはじめ国民に広く示すとともに、事業主が行うべき事項に関する指針を示すこと等により、高年齢者等の雇用の安定の確保、再就職の促進及び多様な就業機会の確保を図るものである。</p> <p>2 方針の対象期間 この基本方針の対象期間は、平成17年度から平成24年度までの<u>8年間とする</u>。ただし、この基本方針の内容は平成16年の法改正を前提とするものであることから、高年齢者等の雇用の状況や、労働力需給に関する制度、雇用保険制度、年金制度、公務員に係る再任用制度等関連諸制度の動向に照らして必要な場合は、改正を行うものとする。</p> <p>第1 高年齢者等の就業の動向に関する事項</p>

1 人口及び労働力人口の高齢化

我が国の人口は、世界でも例を見ない急速な少子高齢化が進行しており、平成17年（2005年）から平成27年（2015年）までの10年間においては、15～59歳の者が約714万人減少するのに対し、60歳以上の高齢者が約796万人増加し、約3人に1人が60歳以上の高齢者となるものと見込まれる。

また、60歳以上の労働力人口は平成18年で約967万人であるところ、平成19年から平成21年にかけていわゆる団塊の世代（昭和22年から昭和24年までに生まれた世代）が60歳に達し、また、平成24年から平成26年にかけて65歳に達することから、現在と就業率が同じ水準であるとすれば、60歳以上、65歳以上の労働力人口は増加すると見込まれる（総務省統計局「国勢調査」（平成17年）、「労働力調査」（平成18年）及び国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」（平成18年）の中位推計）。

2 高齢者等の雇用・就業の状況

(1) 高齢者等をめぐる雇用情勢

高齢者等の雇用失業情勢をみると、平成20年における完全失業率は、総数が4.0%、60～64歳層で4.3%となっており、これを男女別に見ると、男性については総数が4.1%であるのに対し、60～64歳層では5.1%であり、女性については総数が3.8%であるのに対し、60～64歳層では2.5%となっている（総務省統計局「労働力調査」）。

(2) 高齢者の就業状況

60～64歳層の常用労働者は平成17年に約78万人、平成20年に約129万人となっており、大幅に増加している（厚生労働省「高齢者雇用状況報告」）。また、就業率は、平成17年に52.0%、平成20年に57.2%となっている。これを男女別に見ると、男性は、平成17年に65.9%、平成20年に72.5%となっている。また、女性は、平成17年に39.0%、平成20年に42.5%となっており、ここ数年高まっている（総務省統計局「労働力調査」）

1 人口及び労働力人口の高齢化

我が国の人口は、世界でも例を見ない急速な高齢化が進行しており、平成17年（2005年）から平成27年（2015年）までの10年間においては、15～29歳の若年者が約381万人減少するのに対し、60歳以上の高齢者が約725万人増加し、約3人に1人が60歳以上の高齢者となるものと見込まれる。

また、60歳以上の労働力人口は平成16年で約960万人であるところ、平成19年から平成21年にかけていわゆる団塊の世代が60歳に達することから、平成17年から平成27年までの10年間で約25%増加し、約5人に1人が60歳以上の高齢者となるものと見込まれる。

2 高齢者等の雇用・就業の状況

(1) 高齢者等をめぐる雇用情勢

高齢者等の雇用失業情勢は依然として厳しい状況が続いている。平成16年における完全失業率は、総数で4.7%であるのに対し、60～64歳層では5.7%となっており（総務省「労働力調査」）、また、有効求人倍率（平成16年、常用（パートタイムを含む。））は、年齢計で0.80倍であるのに対し、45～49歳層で0.75倍、50～54歳層で0.42倍、55～59歳層で0.28倍、60～64歳層で0.25倍となっている（厚生労働省「職業安定業務統計」）。

(2) 高齢者の就業状況

55～69歳の高年齢者の就業内容を勤務形態別にみると、男性の雇用者に占める短時間勤務者の割合は55～59歳層で4.2%、60～64歳層で31.6%、65～69歳層で47.9%と、女性の雇用者に占める短時間勤務者の割合は、55～59歳層で42.3%、60～64歳層で56.6%、65～69歳層で61.3%と年齢層が高くなるほど高まっている（厚生労働省「高年齢者就業実態調査」（平成16年））。

3 高年齢者等に係る雇用制度の状況

(1) 定年制及び継続雇用制度の動向

平成20年6月1日現在、常用労働者が51人以上の企業のうち96.2%が年金支給開始年齢（平成20年現在、63歳）までの高年齢者雇用安定法第9条第1項の規定に基づく高年齢者雇用確保措置（定年の引上げ、継続雇用制度（現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。）の導入又は定年の定めを廃止をいう。以下同じ。）を実施済みである。そのうち、定年の定めを廃止の措置を講じた企業は2.1%、定年の引上げの措置を講じた企業は12.5%、継続雇用制度の導入の措置を講じた企業は85.4%となっている。継続雇用制度を導入した企業のうち、希望者全員を対象とする制度を導入したところは38.6%、制度の対象となる高年齢者に係る基準を定めたところは61.4%である。

また、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は、39.0%となっている（厚生労働省「高年齢者雇用状況報告」（平成20年））。

定年到達前の労働者が継続雇用時に希望する働き方については、フルタイムが5割強に対し、フルタイム以外の働き方も4割強であるが、その一方で、最も実現の可能性が高い働き方については、フルタイムを見込む者が7割弱となっている（独立行政法人労働政策研究・研修機構「60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査」（平成20年））。

また、高年齢者雇用確保措置を講じている企業では、継続雇

55～69歳の高年齢者の就業内容を勤務形態別にみると、男の雇用者に占める短時間勤務者の割合は55～59歳層で2.5%、60～64歳層で26.5%、65～69歳層で38.5%と、女の雇用者に占める短時間勤務者の割合は、55～59歳層で34.6%、60～64歳層で3.1%、65～69歳層で60.2%と年齢層が高くなるほど高まっている（厚生労働省「高年齢者就業実態調査」（平成12年））。

3 高年齢者等に係る雇用制度の状況

(1) 定年制及び継続雇用制度の動向

常用雇用者が30人以上の企業のうち91.5%が定年を定めており、そのうちの96.8%が一律定年制を定めている。一律定年制を定めている企業について定年年齢の状況をみると、60歳定年が90.5%、61～64歳定年が2.4%、65歳以上定年が6.5%となっている。

また、これら一律定年制を定めている企業のうち73.8%が勤務延長制度又は再雇用制度を有している。

勤務延長制度又は再雇用制度が適用される対象者の範囲については、再雇用制度の場合をみると、「会社が特に必要と認められた者に限る」とするものが59.8%と最も多く、次に「原則として希望者全員」とするものが20.6%、「会社が定めた基準に適合したものの全員」とするものが15.9%と続いている（厚生労働省「雇用管理調査」（平成16年））。

これら等を勘案すると、少なくとも65歳まで働くことができる企業の割合は全体の69.2%、原則として希望者全員が少なくとも65歳まで働くことができる企業の割合は全体の26.9%となっている。

用時の雇用契約期間については、1年単位とする企業は83.5%、1年を超える期間とする企業は6.0%、期間を定めない企業は2.1%となっている（独立行政法人労働政策研究・研修機構「高齢者継続雇用に向けた人事労務管理の現状と課題」（平成19年））。

(2) 賃金の状況

イ 賃金決定の要素

過去3年間に賃金制度の改定を行った企業（46.3%）では、その改定内容（複数回答）として「業績・成果に対応する賃金部分の拡大」（23.7%）、「職務・職種などの仕事の内容に対応する賃金部分の拡大」（23.3%）、「職務遂行能力に対応する賃金部分の拡大」（22.1%）を多く挙げている。また、業績評価制度を導入している企業は、45.6%と半分近くになっている（厚生労働省「就労条件総合調査」（平成19年））。

ロ 転職者の賃金

転職時の賃金変動の状況をみると、10%以上の減少となっている者の割合は、年齢が高いほど高くなる傾向にあり、45～49歳で20.5%、50～54歳で26.6%、55～59歳で34.0%、60～64歳で57.2%となっている。ただし、65歳以上では31.1%となっており、その割合は減少している（厚生労働省「雇用動向調査」（平成19年））。

(2) 賃金の状況

イ 賃金決定の要素

企業における基本給の決定要素（複数回答）をみると、「年齢・勤続、学歴など」を挙げる企業が、管理職で73.9%、管理職以外で80.6%となっている調査がある（厚生労働省「就労条件総合調査」（平成13年））。一方、賃金制度の変更を考えている企業（72.7%）における具体的な内容（複数回答）として、「基本給の職能給的要素を増やす」（44.5%）、「基本給の職務給的要素を増やす」（27.0%）など、年功的要素を縮小するものを挙げる企業が相当割合存在することを示す調査もある（日本労働研究機構「企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査」（平成15年））。

ロ 中途採用者のポスト・賃金等

中途採用時のポスト・賃金等の格付けの決定基準（複数回答）をみると、管理職、事務職、現業職では、「在職者賃金とのバランス」を基準とする企業が半数以上であるほか、「能力」、「年齢」、「同一職務の経験年数」を基準とする企業が多い。一方、技術・研究職では「在職者賃金とのバランス」を基準とする企業が0.7%と最も少ない点が他と著しく異なっている（厚生労働省「雇用管理調査」（平成16年））。

転職時の賃金変動の状況をみると、10%以上の減少となっている者の割合は、年齢が高いほど高くなる傾向にあり、男については、45～49歳で25.0%、50～54歳で29.8%、55～59歳で39.0%、60歳以上で57.8%となっている。また、女については、45～49歳で19.8%、50～54歳で23.8%、55～59歳で7.1%、60歳以上で41.0%となっている（厚生労働省「雇用動向調査」（平成15年））。

ハ 継続雇用時の賃金

継続雇用時の年収の見通しについては、年金等も含めて定年到達前の6～7割が31.6%、4～5割が27.6%となっている（独立行政法人労働政策研究・研修機構「60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査」（平成20年））。

4 高齢者の労働災害の状況

平成19年における労働災害の発生状況を休業4日以上の死傷者数でみると、50歳以上の労働者の占める割合は43.3%、60歳以上の労働者の占める割合は16.3%となっている（中央労働災害防止協会調べ）。

第2 高齢者の雇用の機会の増大の目標に関する事項

高齢者の職業の安定その他の福祉の増進を図るとともに、少子高齢化が進む中で経済社会の活力を維持するためには、高齢者が、年齢にかかわらず、その意欲と能力に応じて働くことができる社会を実現することが必要である。

高齢者の生活の安定のためには、公的年金の支給開始年齢が、平成25年度には定額部分が65歳に引き上げられ、報酬比例部分の引上げが始まることも踏まえ、60代前半における働く場の確保が重要な課題となる。このため、平成25年3月までに、すべての企業において確実に65歳までの高齢者雇用確保措置が講じられるようにするとともに、知識・経験を活かして雇用の継続を希望する高齢者のニーズに応えるため、希望者全員が65歳まで働ける企業（65歳以上定年企業等）の割合を平成22年度末を目途に50%とし、平成25年3月までにさらなる普及に努める。

また、65歳までの雇用の確保を基盤としつつ、団塊の世代が平成24年には65歳に到達し始めることを見据え、65歳を超えて「70歳まで働ける企業」の割合を平成22年度末を目途に20%とするなど年齢にかかわらず働き続けることができる雇用の場の拡大に努める。

(3) 求人における年齢制限の状況

公共職業安定所における求人の上限年齢は、全国平均で47.8歳となっている。また、年齢不問求人の割合は22.1%となっている（厚生労働省職業安定局調べ（平成16年））。

4 高齢者の労働災害の状況

平成14年における労働災害の発生状況を休業4日以上の死傷者数でみると、50歳以上の労働者の占める割合は41.8%となっている（中央労働災害防止協会調べ）。

第2 高齢者の雇用の機会の増大の目標に関する事項

高齢者の職業の安定その他の福祉の増進を図るとともに労働力人口の減少が見込まれる中で経済社会の活力を維持するためには、各企業が、法に基づく高齢者雇用確保措置（定年の引上げ、継続雇用制度（現に雇用している高齢者が希望するときは、当該高齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。）の導入又は定年の定めを廃止をいう。以下同じ。）のいずれかを講ずることにより65歳までの雇用の確保に取り組むことが不可欠であり、これを積極的に推進する。

これにより、平成25年3月末までに、すべての企業において、高齢者雇用確保措置のいずれかの措置が講じられ、高齢者が、その意欲と能力に応じて65歳まで働くことができる環境の整備を図る。

なお、高年齢者等の雇用対策については、その知識、経験等を活かした安定した雇用の確保が基本となるが、これが困難な場合にあつては、円滑に企業間の労働移動を行うことができるよう、再就職促進対策の強化を図る。

また、高齢期には、個々の労働者の意欲、体力等個人差が拡大し、その雇用・就業ニーズも雇用就業形態、労働時間等において多様化することから、このような多様なニーズに対応した雇用・就業機会の確保を図る。

これらの施策により、平成24年には、60～64歳の就業率を56～57%、65～69歳の就業率を37%とすることを旨とする。

第3 事業主が行うべき諸条件の整備等に関して指針となるべき事項

1 事業主が行うべき諸条件の整備に関する指針

事業主は、高年齢者が、年齢にかかわらず、その意欲及び能力に応じて働き続けることができる社会の実現に向けて企業が果たすべき役割を自覚しつつ、労働者の年齢構成の高齢化や年金制度の状況等も踏まえ、労使間で十分な協議を行いつつ、高年齢者の意欲及び能力に応じた雇用機会の確保等のために次のような諸条件の整備に努めるものとする。

(1) 募集・採用に係る年齢制限の禁止

労働者の募集・採用に当たっては、労働者の一人ひとりに、より均等な働く機会が与えられるよう、雇用対策法（昭和41年法律第132号）が改正され、募集・採用における年齢制限が禁止された（平成19年10月1日施行）。また、雇用対策法施行規則（昭和41年労働省令第23号）第1条の3第1項各号に該当する場合であつて、上限年齢を設定するときには、高年齢者雇用安定法第18条の2に基づき、求職者に対してその理由を明示する。

(2) 職業能力の開発及び向上

高年齢者の有する知識、経験等を活用できる効果的な職業能力開発を推進するため、必要な職業訓練を実施する。その際に

なお、高年齢者等の雇用対策については、その知識、経験等を活かした安定した雇用の確保が基本となるが、これが困難な場合にあつては、円滑に企業間の労働移動を行うことができるよう、再就職促進対策の強化を図る。

また、高齢期には、個々の労働者の意欲、体力等個人差が拡大し、その雇用・就業ニーズも雇用就業形態、労働時間等において多様化することから、このような多様なニーズに対応した雇用・就業機会の確保を図る。

さらに、65歳までの雇用の確保を目標としつつ、意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けることができる社会を実現するための施策に取り組む。

第3 事業主が行うべき諸条件の整備等に関して指針となるべき事項

1 事業主が行うべき諸条件の整備に関する指針

事業主は、高年齢者が、年齢にかかわらず、その意欲及び能力に応じて働き続けることができる社会の実現に向けて企業が果たすべき役割を自覚しつつ、労働者の年齢構成の高齢化や年金制度の状況等も踏まえ、労使間で十分な協議を行いつつ、高年齢者の意欲及び能力に応じた雇用機会の確保等のために次に示すような諸条件の整備に努めるものとする。

(1) 募集・採用に係る年齢制限の禁止

労働者の募集・採用に当たっては雇用対策法（昭和41年法律第132号）第10条の規定を遵守するものとし、雇用対策法施行規則（昭和41年労働省令第23号）第1条の3第1項各号に該当する場合であつて、上限年齢を設定するときには、法に基づき、求職者に対してその理由を明示する。

(2) 職業能力の開発及び向上

高年齢者の有する知識、経験等を活用できる効果的な職業能力開発を推進するため、必要な職業訓練を実施する。その際に

は、公共職業能力開発施設・民間教育訓練機関において実施される職業訓練も積極的に活用する。

(3) 作業施設の改善

作業補助具の導入を含めた機械設備の改善、作業の平易化等作業方法の改善、照明その他の作業環境の改善、福利厚生施設の導入・改善を通じ、加齢に伴う身体的機能の低下等に配慮することにより、体力等が低下した高年齢者が職場から排除されることを防ぎ、その職業能力を十分発揮できるように努める。

この場合においては、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構（当該機構の委託を受け、当該機構の業務の一部を実施する法人を含む。以下「機構」という。）が有する高年齢者のための作業施設の改善等に関する情報等の積極的な活用を図る。

(4) 高年齢者の職域の拡大

企業における労働者の年齢構成の高齢化に対応した職務の再設計を行うこと等により、身体的機能の低下等の影響が少なく、高年齢者の能力、知識、経験等が十分に活用できる職域の開発に努める。

また、合理的な理由なく年齢によって高年齢者を職場から排除することのないようにする。

(5) 高年齢者の知識、経験等を活用できる配置、処遇

高年齢者について、その意欲及び能力に応じた雇用機会を確保するため、職業能力を評価する仕組みや資格制度、専門職制度等の整備を行うことにより、その知識、経験等を活用することのできる配置、処遇を行う。

(6) 勤務時間制度の弾力化

高齢期における就業希望や体力の多様化に対応するため、短時間勤務、隔日勤務、フレックスタイム制等を活用した勤務時間制度の弾力化を図る。

(7) 事業主の共同の取組の推進

は、公共職業能力開発施設・民間教育訓練機関において実施される職業訓練も積極的に活用する。

(3) 作業施設の改善

作業補助具の導入を含めた機械設備の改善、作業の平易化等作業方法の改善、照明その他の作業環境の改善、福利厚生施設の導入・改善を通じ、加齢に伴う身体的機能の低下等に配慮することにより、体力等が低下した高年齢者が職場から排除されることを防ぎ、その職業能力を十分発揮できるように努める。

この場合においては、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構（当該機構の委託を受け、当該機構の業務の一部を実施する都道府県高年齢者雇用開発協会を含む。以下「機構」という。）が有する高年齢者のための作業施設の改善等に関する情報等の積極的な活用を図る。

(4) 高年齢者の職域の拡大

企業における労働者の年齢構成の高齢化に対応した職務の再設計を行うこと等により、身体的機能の低下等の影響が少なく、高年齢者の能力、知識、経験等が十分に活用できる職域の開発に努める。

また、合理的な理由なく年齢によって高年齢者を職場から排除することのないようにする。

(5) 高年齢者の知識、経験等を活用できる配置、処遇

高年齢者について、その意欲及び能力に応じた雇用機会を確保するため、職業能力を評価する仕組みや資格制度、専門職制度等の整備を行うことにより、その知識、経験等を活用することのできる配置、処遇を行う。

(6) 勤務時間制度の弾力化

高齢期における就業希望や体力の多様化に対応するため、短時間勤務、隔日勤務、フレックスタイム制等を活用した勤務時間制度の弾力化を図る。

(7) 事業主の共同の取組の推進

高年齢者の雇用機会の開発を効率的に進めるため、同一産業や同一地域の事業主が、高年齢者の雇用に関する様々な経験を共有しつつ、労働者の職業能力開発の支援、職業能力を評価する仕組みの整備、雇用管理の改善等についての共同の取組を推進する。

2 高年齢者雇用確保措置に関する指針

65歳未満定年の定めをしている事業主は、高年齢者雇用確保措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため、労使間で十分な協議を行いつつ、次のような事項の推進に努めるものとする。

(1) 高年齢者雇用確保措置の実施

高年齢者がその意欲と能力に応じて65歳まで働くことができる環境の整備を図るため、可能な限り早い時期に必要な措置を講ずるよう努める。少なくとも、高年齢者雇用安定法に定めるところに基づき、平成22年3月末までに64歳までの、平成25年3月末までに65歳までの高年齢者雇用確保措置のいずれかを講ずる。

継続雇用制度を導入する場合には、可能な限り希望者全員を対象とする制度とすることを検討することとし、対象となる労働者に係る基準を定める場合には、具体的かつ客観的な基準を労使協定で定める。また、基準を定めた場合には、随時、労使で、対象となる労働者の拡大、希望者全員を対象とする制度への転換について検討する。

(2) 賃金・人事処遇制度の見直し

高年齢者雇用確保措置を適切かつ有効に実施し、高年齢者の意欲及び能力に応じた雇用の確保を図るために、賃金・人事処遇制度の見直しが必要な場合には、次の事項に留意する。

① 年齢的要素を重視する賃金・人事処遇制度から、能力、職務等の要素を重視する制度に向けた見直しに努めること。

この場合においては、その雇用する高年齢者等の雇用及び生活の安定にも配慮した、計画的かつ段階的なものとなるよう努めること。

高年齢者の雇用機会の開発を効率的に進めるため、同一産業や同一地域の事業主が、高年齢者の雇用に関する様々な経験を共有しつつ、労働者の職業能力開発の支援、職業能力を評価する仕組みの整備、雇用管理の改善等についての共同の取組を推進する。

2 高年齢者雇用確保措置に関する指針

65歳未満定年の定めをしている事業主は、高年齢者雇用確保措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため、労使間で十分な協議を行いつつ、次に示すような事項の推進に努めるものとする。

(1) 高年齢者雇用確保措置の実施

高年齢者が、その意欲と能力に応じて65歳まで働くことができる環境の整備を図るため、法に基づき、平成18年3月末までに62歳までの、平成19年3月末までに63歳までの、平成22年3月末までに64歳までの、そして平成25年3月末までに65歳までの高年齢者雇用確保措置のいずれかを講ずる。その際、継続雇用制度の導入を選択し、その対象となる労働者に係る基準を定める場合には、具体的かつ客観的な基準を労使協定で定める。

また、法の趣旨を踏まえ、可能な限り早い時期に65歳までの安定した雇用の確保が図られるよう必要な措置を講ずるよう努める。

(2) 賃金・人事処遇制度の見直し

高年齢者雇用確保措置を適切かつ有効に実施し、高年齢者の意欲及び能力に応じた雇用の確保を図るために、賃金・人事処遇制度の見直しが必要な場合には、次の事項に留意する。

① 年齢的要素を重視する賃金・人事処遇制度から、能力、職務等の要素を重視する制度に向けた見直しに努めること。

この場合においては、その雇用する高年齢者等の雇用及び生活の安定にも配慮した、計画的かつ段階的なものとなるよう努めること。