⑵　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の割合は、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、一般に年齢が高いほど高くなる傾向にあり、45～49歳で18.7％、50～54歳で20.0％、55～59歳で31.5％、60～64歳で55.2％となっている。ただし、65歳以上では39.2％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23年上半期))。

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年収の６～７割となる者の割合が31.6％、４～５割となる者の割合が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))。

ニ　継続雇用時の賃金水準決定の要素

60代前半の継続雇用者の賃金水準決定の際に考慮している点（複数回答）をみると、「60歳到達時の賃金水準」(41.1％)、「高年齢雇用継続給付の受給状況」(25.0％)、「在職老齢年金の受給状況」(22.2％)、「担当する職務の市場賃金・相場」(21.7％)、「業界他社の状況」(18.9％）となっている（独立行政法人労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用・採用に関する調査」(平成22年))。

４　高年齢者の労働災害の状況

平成23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歳以上の労働者の割合は44.4％、60歳以上の労働者の割合は20.5％となっている（厚生労働省「労働者死傷病報告」(平成23年))。

５　高年齢者の就業意欲

60歳以上の男女の就業意欲についてみると、60歳くらいまで仕事をしたい者の割合が9.7％、65歳くらいまで仕事をしたい者の割合が19.2％、70歳くらいまで仕事をしたい者の割合が23.0％、75歳くらいまで仕事をしたい者の割合が8.9％、76歳以上まで仕事をしたい者の割合が2.4％、働けるうちはいつまでも仕事をしたい者の割合が36.8％となっている（内閣府「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」(平成20年))。

第２　高年齢者の雇用の機会の増大の目標に関する事項

高年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、生涯現役社会を実現することが必要である。

また、平成25年度から公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に65歳へ引き上げられることから、雇用と年金の確実な接続を図ることが重要である。このため、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成24年法律第78号。以下「改正法」という。)に基づき、希望者全員の65歳までの高年齢者雇用確保措置が全ての企業において講じられるようにするとともに、年齢にかかわりなく働ける企業の普及を図り、高年齢者の雇用の場の拡大に努める。

なお、高年齢者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、それが困難な場合にあっては、在職中からの再就職支援等により、円滑に企業間の労働移動を行うことができるよう、また、有期契約労働者を含め離職する労働者に対しては、その早期再就職が可能とな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、新成長戦略（平成22年６月18日閣議決定）で示された平成32年までの目標（同戦略において、「平成32年度までの平均で、名目３％、実質２％を上回る成長」等としていることを前提。)である60～64歳の就業率を63％とすることを目指すとともに、同年までに65～69歳の就業率を40％とすることを目指す。

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りなく、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⑴から⑺までの諸条件の整備に努めるものとする。

⑴　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）において、募集・採用における年齢制限が禁止されているが、高年齢者の雇用の促進を目的として、60歳以上の高年齢者を募集・採用することは認められている。

なお、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って、上限年齢を設定するときには、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。

⑵　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。

⑶　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、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。

その際には、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（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。

⑷　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拡大に努める。

また、合理的な理由がないにもかかわらず、年齢のみ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。

⑸　高年齢者の知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進

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、処遇を推進する。

⑹　勤務時間制度の弾力化

高齢期における就業希望の多様化や体力の個人差に対応するため、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。

⑺　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。