發佈：2025-04-07, 週一 11:27
點擊數：6852



一、退休年齡逐漸提高

作為全球高齡人口比例最高的國家，高齡就業在日本已經是普遍現象。根據日本總務省2024年9月的統計

Phoca PDF

，65歲以上的高齡

人口共3625萬人，佔總人口的29.3%

，創歷年新高。日本的

平均壽命更是逐年上升，也在各國中名列前茅，男性81.09歲，女性87.14歲（厚生勞動省2023年統計），根據國

立社會保障與人口研究所統計，

2040年，高齡者比例將增至35%

。而65歲以上的就業人數，在這二十年來不斷攀高，來到941萬人，佔總就業人口13.5%，更佔65歲以上族群25.2%。

從2021年開始，半數以上65-69歲的高齡者仍在職場上工作。相較於其他國家，日本65歲以上人口的就業率處於非常高的水準，OECD國家中僅次於韓國。

高齡化加上少子化影響，勞力短缺勢必成為嚴重問題。截至2018年，日本15至64歲的生產年齡人口已減少至7,545萬人，預計到2065年將進一步下降至4,529萬人，減少幅度高達40%。勞動力短缺將直接導致國內經濟活動的萎縮。在少子高齡化的背景下，為了確保勞動力供給，日本政府促進高齡勞動者就業，以其作為工作方式改革（働き

方改革）的一環，並結合推動多元化與實現工作與生活的平衡（Work-Life Balance），以更靈活地運用多樣化的勞動力。此外，在2016年（平成28年）6月2日的內閣會議上通過的『日本一億總活躍計畫』中，除了提出「實現同工同酬」與「改善長時間勞動問題」外，「促進高齡者就業」亦被列為重點政策之一，旨在透過增加勞動力供給來推動經濟成長。在政府推動高齡勞動者就業支援政策的影響下，退休年齡逐步提高，截至2018年，全國中小規模以上的企業中，有99.8%已建立制度，允許所有希望繼續工作的人就業至65歲。

Phoca PDF

發佈：2025-04-07, 週一 11:27
點擊數：6852

回顧日本確保高齡者就業而建立相關制度的歷史，可以看到退休年齡逐漸提高的趨勢。許多企業在1940年代後期引進退休年齡制度，高度經濟成長期的日本，55歲退休年齡已經普及。1971年施行的『中高年齡者等就業促進特別措施法』規定了促進延長退休年齡措施，之後領取年金的年齡被逐漸提高，到1974年，男性領取年金年齡調整至60歲。在此背景下，企業逐漸將退休年齡提高至60歲。

1986

年，政府對『中高年齡者就業促進特別措施法』進行了全面修訂，並制定了『高年齡者雇用安定法』，首次將60歲的退休年齡作為企業的非強制性之「努力義務」。1990年『高齡者雇用安定法』的修訂，首次新增了將延長就業至65歲作為努力義務的規定。隨後，1994年同法再次修訂，明確禁止設定低於60歲的退休年齡，並將設定60歲及以上的退休年齡完全義務化。2000年同法的修訂，將退休後的繼續雇用制度納入企業的努力義務。所謂繼續雇用制度，即是在勞工本人意願之下的「再雇用制度」。隨後，2006年的修訂，65歲之前的高齡者就業保障才正式成為法律義務。保障勞工能夠工作至65歲，規定事業主必須導入「65歲退休年齡」，或者「繼續雇用至65歲之制度」，或者廢除退休年限。。2012年同法再次修訂，要求企業，只要屆退年齡之員工表達願意繼續工作，就必須繼續雇用，不能設立選擇雇用與否之標準。隨著少子高齡化加速進行，為了維持經濟社會活力，2020年修法規定事業主有義務確保65歲為止的雇用，並且有「退休年齡提高至70」，「廢除退休年齡制度」或「持續雇用至70歲之制度」之努力義務。根據厚生省2024年統計，可工作至70歲的企業佔31.9%，數字逐年上升。主因還是在於人手不足，因此雇用高齡風氣盛。以從業員數21人以上的企業為調查對象，25.6%的企業採用繼續雇用制度，3.9%採廢除退休年齡制，2.4%提高退休年齡。

Phoca PDF

發佈：2025-04-07, 週一 11:27
點擊數：6852

日本政府逐步提高退休年齡，當然最主要是勞動力不足的考量。但背後很大一部分原因，恐怕是年金的財政問題，若退休後不工作便開始依賴年金，對於政府是一大負擔。因此，在逐步提高退休年齡的同時，也提高了可以領取年金的年齡。而至於高齡者為何要繼續工作？根據日本獨立行政法人勞動政策研究機構針對高齡勞動者的調查（2020年），經濟因素所佔比例最高，為76%，其次是為了生活意義和社會參與，佔33%，因為有充裕的時間則佔23%。值得注意的是，相較於美國和德國，日本高齡者因為「維持生活」而再就業的比例較高，老卻無法脫貧的情況比我們想像中嚴重。韓國65歲以上人口有40%面臨貧困，日本則是20%，兩者皆高於OECD國家平均的14%。常聽到日本老人說年金生活很苦，根據厚生省2023年統計，國民年金（自營業，無職業或學生必須加入）平均一個月可領5多萬日幣，厚生年金（一般上班族）則平均14多萬日幣。光靠年金生活，如又要負擔房租，許多老人根本無法生活，不是繼續工作，若條件不允許，只好申請生活保護。

二、高齡就業之薪資爭議

高齡者再就業，其薪資是否必須與未退休前相同，或者與其他員工同工同酬，一直以來都是爭議。近期日本最高法院判決給出了方向，亦即判斷差距是否不合理時，不應僅比較總薪資，還需個別考量薪資項目的目的和性質。這項判決來自底下關於高齡者薪資問題的訴訟。

事件來自於名古屋駕駛學校（位於名古屋市）的兩名前員工，他們於2013年至2014年間退休，再次被雇用為囑託職員（合同工）後，工作內容與退休前並無變化，但基本薪資從每月約16萬至18萬日元減少了四至五成。他們因此提起訴訟，要求支付差額部分。根據當時的『勞動契約法』第

Phoca PDF

20條，禁止正職員工與非正職員工之間存在「不合理的待遇差距」。該條款2018年從勞動契約法中被納入『兼職與有期雇用勞動法』。本次訴訟聚焦於依據舊『勞動契約法』第20條，判斷正職員工與再雇用員工的基本薪資差距是否構成不合理。

名古屋地方法院在2020年10月的一審判決中指出，從「保障勞工生活的觀點」來看，正職員工時期基本薪資低於六成的部分是「不合理」的，並命令公司支付差額。2022年3月，名古屋高等法院也支持了這一判決。然而2023年7月，

有關上述案件，日本最高法院作出判決，指出應根據基本薪資的性質及目的來評估降薪的合理性。基於此，最高法院推翻了一審及二審認為「基本薪資低於退休前的六成是不合理」的判決，並將案件發回名古屋高等法院重新審理。在本案中，最高法院指出，根據舊第20條的規定，為了實現公平待遇，即使是基本薪資或獎金的差距，也可能被認定為不合理。因此在作判斷時，應考慮基本薪資的性質及支付目的。最高法院指出，正職員工的基本薪資不僅包含隨工齡增長的「工齡薪」，還可能包括反映工作內容的「職務薪」及基於能力的「職能薪」。對於再雇用員工，由於通常不再擔任職務職位，其基本薪資的性質與支付目的可能與正職員工有所不同。判決中指出，下級法院在審理時，對於正職員工與再雇用員工的薪資性質及目的考量不足，因此將案件發回高等法院，要求重新審理並進一步檢討相關問題。

這是最高法院首次針對正式員工與再雇用員工之間的基本薪資差距作出判決。然而，本次訴訟對於該薪資差距是否不合理，未有結論。隨著越來越多企業推行高齡者再雇用制度，再雇用員工的基本薪資普遍低於退休前水準。此次重審的結果可能會對企業的勞務管理產生影響。此外，最高法院在2018年的另一案件中首次裁定，退休後再雇用等情況下出現待遇差異本身並非不合理。同時指出，判斷差距是否不合理時，不應僅比較總薪資，還需個別考量薪資項目的目的和性質。本

Phoca PDF

次判決也基於相同框架進行審理。

薪資調降是退休後「繼續雇用」之普遍現象。如前所述，繼續雇用制度與廢除退休制度或提高退休年齡是完全不同之措施。提高退休年齡意味著在與原本相同的雇用形態下繼續雇用員工，而繼續雇用則包含員工在達到退休年齡後先行退休，再重新簽訂雇用契約。後者的工資通常只有未退休之前六成至五成，且近40%不見得領得到台灣所謂的年終獎金。

三、企業角度：高齡者雇用之顧慮及效益

從節省人事成本與勞動力補充的觀點來看，雇用高齡者似乎對企業是利多。然而企業在雇用高齡者時也面對不少顧慮。例如可能妨礙世代交替，或是決定薪資水平上有困難，亦或高齡者的健康狀態容易增加企業之雇用風險，增加人事成本等。至於高齡者之再雇用對就業市場帶來的效應，大家主要關心的問題在於，高齡者就業是否影響了年輕人就業機會。許多日本的實證研究發現，高齡就業並沒有排擠年輕人就業市場，但對於女性兼職機會則有影響。在日本，許多已婚女性從事兼職工作，主要是為了兼顧家庭，並且將收入控制在能申請扶養不被扣稅的範圍內。這些女性與高齡者在就業市場成了競爭關係。

此外，高齡者與年輕世代共事效果是企業所重視的重要問題之一。究竟老壯少世代共事，可能因技術熟練長輩指導而提升效率，還是因高齡者在技術或心態上可能較為陳舊，反而拖累整體工作效率。日本學者實證研究指出，與能力較高的高齡勞動者一起工作時，同事的工作滿意度較高，尤其是與高齡者共事時，50 多歲的同事的工作滿意度更高。這表明高齡勞動者的能力以及同事的年齡會影響同事的工作滿意度的同儕效應（Peer Effect）。此外，關於高齡勞動者對同事能力開

Phoca PDF

發佈：2025-04-07, 週一 11:27
點擊數：6852

發（訓練）頻率的潛在同儕效應方面，結果顯示，與高齡勞動者共事，會促使 30 至 40 多歲的同事接受更多的職業訓練。當然單一研究未必能解釋所有世代共事的效果問題，未來期待更多這方面的研究，能夠幫助企業做出最佳之人力資源配置。

四、結語

高齡少子化相當嚴重的社會，積極導入高齡勞動者，對於緩解嚴峻的年金財政問題和勞動力短缺確實是非常有效的手段。過去的高齡者雇用政策，主要是為了填補因年金領取年齡提高所產生的生活空白，因此具有較強的社會福利性質。未來為了彌補勞動力短缺，高齡者雖然逐漸被視為寶貴的人力資源，然而絕對不可忽視的是老人貧困的問題。關於高齡者再就業的許多問題，都留待更多的研究與討論。

Phoca PDF

發佈：2025-04-07, 週一 11:27
點擊數：6852

作者 陳柏宇 為　新潟縣立大學國際地域學部

Phoca PDF