

日本高齡化時代下的 公共年金制度改革

申育誠

壹、前言

日本是全世界高齡人口比例最高的國家，2020年65歲以上高齡人口占總人口數的比例為29.1%，高於義大利（24.1%）及芬蘭（23.3%）（總務省統計局，2022）。因此，為保障高齡者退休後基本經濟生活的公共年金制度至關重要。尤其是，公共年金制度建立在對國民的長期承諾之上，因此年金制度的安定性非常重要，當需要進行制度改革時，須及早採取行動讓更多人因應（Nomura, 2019, p. 9）。目前公共年金制度的年金給付情況，約占總人口數的30%，4,023萬餘人（截至2021年底）有資格請領年金給付，若以高齡者世代為例，公共年金占總收入的約6成，顯示年金給付在支持國民退休生活中扮演基本的角色（厚生勞動省，2023a，頁256）。因此，針對高齡化時代下的公共年金制度，特別是日本採取何種

年金制度改革以因應人口高齡化問題為本文重要的研究問題意識。

其次，在人口高齡化情況下，企業須積極運用擁有豐富能力和經驗的高齡者，且為實現該目標，維持一個公共年金制度且不能降低高齡者的就業意願，是一個重要的課題（石井加代子、黑澤昌子，2009，頁43）。在日本65歲至69歲之間的男性當中，大約有55%至63%仍在就業，其中大多數的高齡者希望繼續工作，且如果有合適的勞動工作條件，如有彈性的工作機會兼職等，就有可能提高老年人口及女性勞動力參與比例的同時，也可以減緩繳納保險費者的負擔成本等，及社會安全部分的財務困難問題（Maruo, 1987, p. 21）。因此，公共年金制度主要有預防及救濟貧窮、所得重新分配、追求經濟穩定成長的功能，主要透過社會保險方式針對因為基本經濟所得減少的高齡者、身心障礙者及其遺屬的所得生活保障，以避免落

入貧窮線，並透過對於國民或者是雇主徵收保費及稅收，將財源挹注給高齡者等，藉此發揮由高所得者對於低所得者的所得再分配功能；並透過持續性的年金給付以追求安定的消費支出，提升民眾的消費欲望及預防失業者產生等功能（厚生勞動省年金局，2022，頁5）。

日本社會保險的定義包括公共年金制度第一層的國民年金及第二層厚生年金；非正規勞工原本應有參加「國民年金」，如果要再加入厚生年金，納保資格須同時符合每週工作20小時以上、每個月薪資8.8萬日圓以上（年收入106萬日圓以上）、從業的公司員工人數為101位以上（2024年10月以後修正為員工人數51位以上）、預計工作超過兩個月、並非學生身分；其加保單位為日本年金機構，且厚生年金的保費分擔係以每個月薪資報酬乘以保險費率（18.3%）所計算出保費後，並由雇主與勞工各付一半保費。

另從對受僱者平等待遇的觀點來看，逐漸擴大非正規勞工納入厚生年金（相當於我國的勞工保險及公務人員保險）適用範圍，目的是在讓所有勞工可以加入社會保險及對中小企業營運之間的通盤考量，但由於會造成企業負擔，以及勞工方面的擔憂和誤解，而沒有適用於大多數受僱者，儘管民眾想進一步擴大參加社會保險，但預期會面臨更大的阻礙（西村淳，2022，頁21）。

另一方面，尤其是提高年金給付起始年齡，及同時延長高齡者就業年齡，可能是一個有效的政策措施（山崎泰彥，2021，頁32）。因此，對於未來基礎年金給付水準調降的對策主要包括，擴大適用受僱者保險、將基礎年金的納保年資由40年延長至45年、以及統一基礎年金和厚生年金給付調整時點（杉浦章友，2023，頁5）。

其次，2020年的年金法律修正案相關檢討規定和附帶決議當中，包括進一步擴大受僱者保險範圍及加強公共年金的所得重新分配功能，並為確保短時間工作者也能享有適當的社會保險保障，建立合適的工作型態的制度，首先要於2024年10月前將社會保險適用範圍擴大至員工50人以上的企業（厚生勞動省，2023a，頁259）。但是，自由業工作者、打零工等受僱者的身分不明確，且該勞動人口正在增加，雖然企業主對於保險費用負擔的程度仍存在爭議，但應該能夠使受僱員工雖然從事不同工作的型態，並盡可能納入成為被保險人，以強化退休後的經濟安全保障（林真奈美，2023）。特別是，勞工加入社會保險的缺點是每個月從月薪扣除保費，使得實際領取的金額減少（篠原まなみ，2023）。

由此可知，日本公共年金制度透過社會保險方式發揮社會安定及社會團結的功能為主，因此，本文首先探討日本高齡

化時代下的高齡者就業情況，並針對最新的公共年金制度改革進行探討。本文主要於2023年10月24日訪問二位日本的專家學者，併同透過文獻分析法分析日本厚生勞動省的厚生勞動白皮書等官方資料為主，探討日本高齡化時代下公共年金制度改革的最新情況及相關內容，作為我國年金制度改革的參考。

貳、高齡化現況

本文主要透過厚生勞動省及總務省的官方資料分析日本高齡化的現況，日本老年人口數占總人口數的占比從1960年的5.7%，於2020年上升至28.6%，預估

在2040年將達到35.3%，亦即每10個人當中有3.5人是超過65歲以上的老年人口群（如圖1）。

其次，主要從1960年開始至2020年期間，男性的平均壽命增加16.24歲（從原本65.32歲增加至81.56歲）；女性的平均壽命增加17.52歲（從原本的70.19歲增加至87.71歲），並估計至2070年男性的平均壽命將延長至80歲後半階段，而女性則會延長至90歲前半階段（如圖2）。另一方面，根據總務省統計局的資料顯示，以2022年9月時間點為例，高齡人口為3,627萬人，占總人口數的29.1%，為歷年新高（總務省統計局，2022）。

另外一方面，從65歲時點的平均餘命

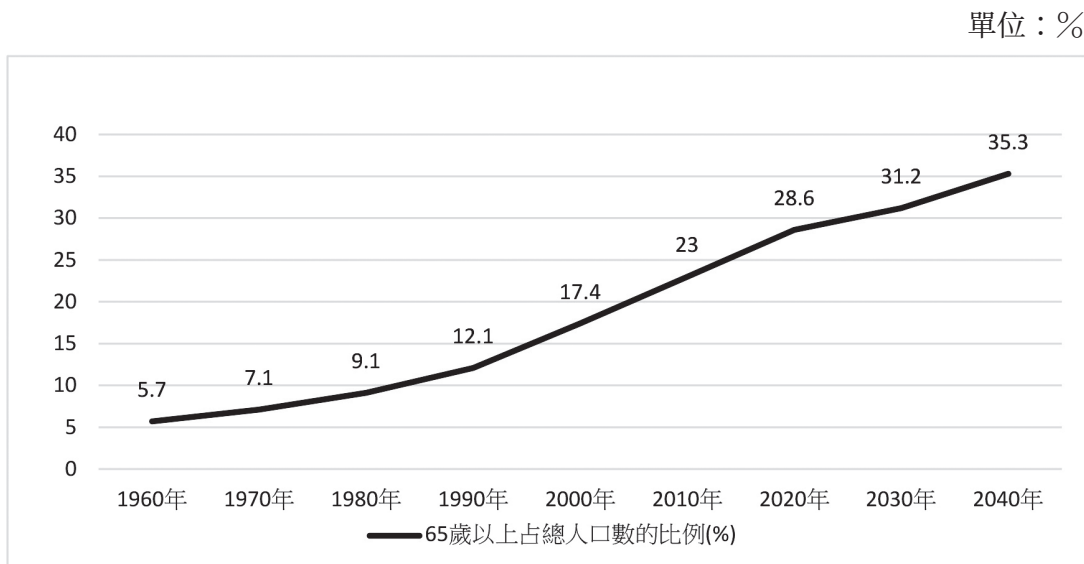


圖 1 65 歲以上占總人口數的比例

資料來源：總務省統計局（2022）。

單位：歲

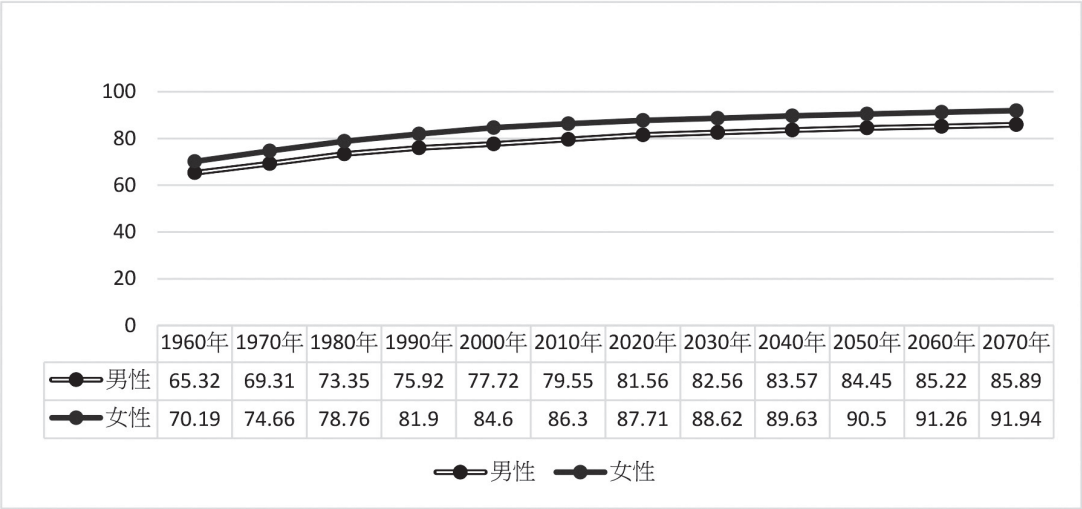


圖 2 平均壽命推移一覽表

資料來源：厚生勞動省年金局（2023a，頁 3）。

單位：歲

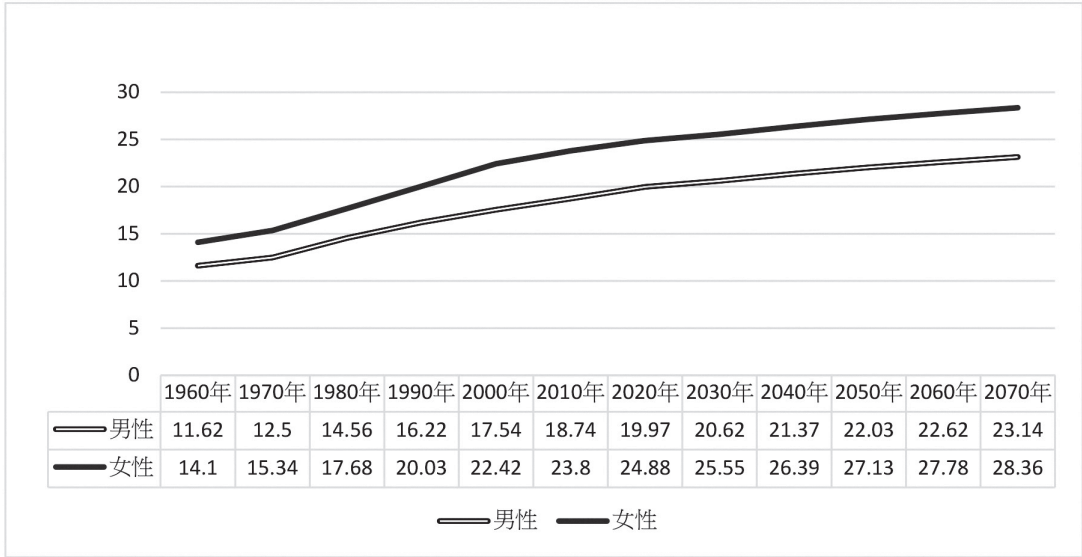


圖 3 65 歲時點的平均餘命

資料來源：厚生勞動省年金局（2023a，頁 3）。

單位：％

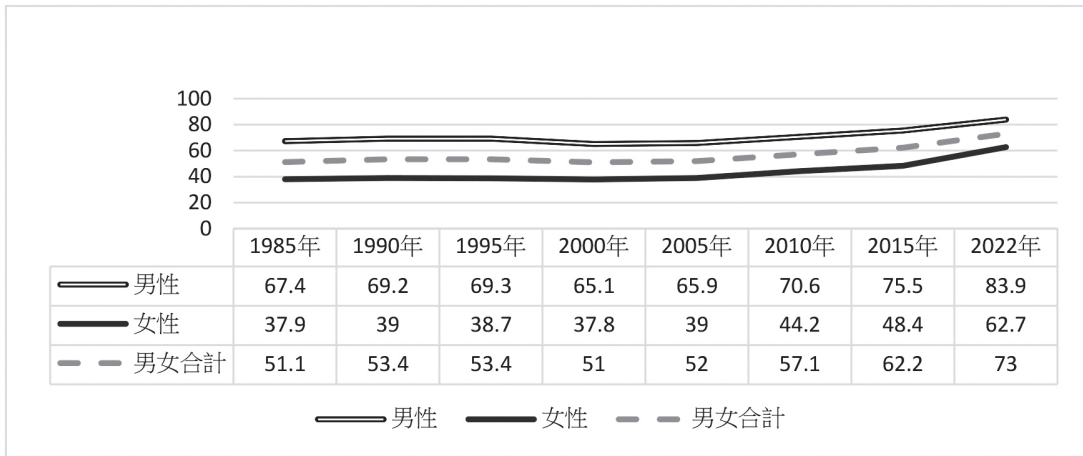


圖 4 60～64 歲高齡者就業率推移圖

資料來源：厚生勞動省年金局（2023a，頁 5）。

計算可知，1960年至2020年期間男性增加 8.35 年，而女性增加 10.78 年，並且今後會有逐年增加的趨勢，特別是女性的平均餘命較男性長為其主要特色（如圖 3）。

由圖 3 可知，65 歲時點的平均餘命中男性從 1960 年至 2070 年增加 11.52 歲；女性則增加 14.26 歲，可知男女性的平均餘命增加，特別是女性的平均餘命增加非常明顯。另外一方面，在 60 歲前半階段，男性和女性的就業率都呈現上升趨勢，特別是女性的增幅較大（如圖 4）。

由圖 4 可知，日本公共年金制度的納保年齡為 20～60 歲為主，於 60 歲之後便可以領取老年年金給付，但是男女性合計有高達七成以上的高齡者選擇繼續工作，但

是若以 2023 年的官方統計資料分析可知，女性的就業率仍低於男性，因此鼓勵女性再度就業為重要的課題外，從 1985～2022 年的整體就業比率從原本的五成提高至七成以上的情況，凸顯日本政府重視高齡者就業的相關政策，並致力於建立高齡者就業的友善環境為主要原因。其次，若以 60 歲世代高齡者的男性及女性的平均薪資為例，分析如圖 5、6。

由圖 5 可知，60～64 歲世代男性的平均月薪高於 65～69 歲世代的平均月薪，特別是從 2006 年和 2022 年相比，60 歲世代一般勞工的平均月薪有微幅上漲的趨勢，但是整體而言，2006 年的平均月薪約 36.9 萬日圓，微幅低於 2022 年的 37.7 萬日圓，可

單位：萬日圓

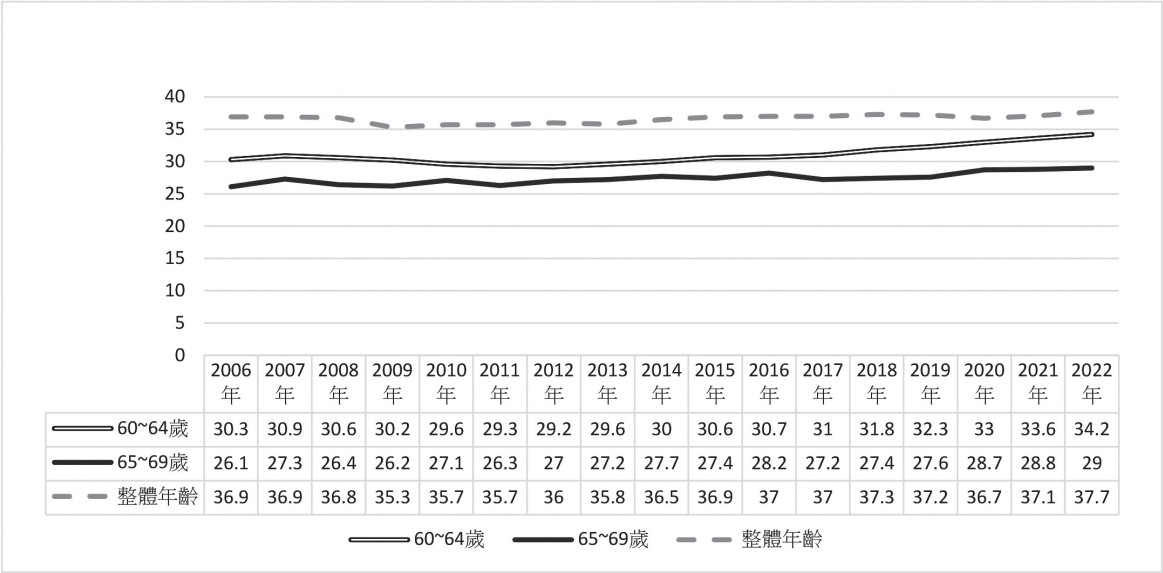


圖 5 60 歲世代一般勞工平均薪資推移一覽表（男性）

資料來源：厚生勞動省年金局（2023a，頁 8）。

單位：萬日圓

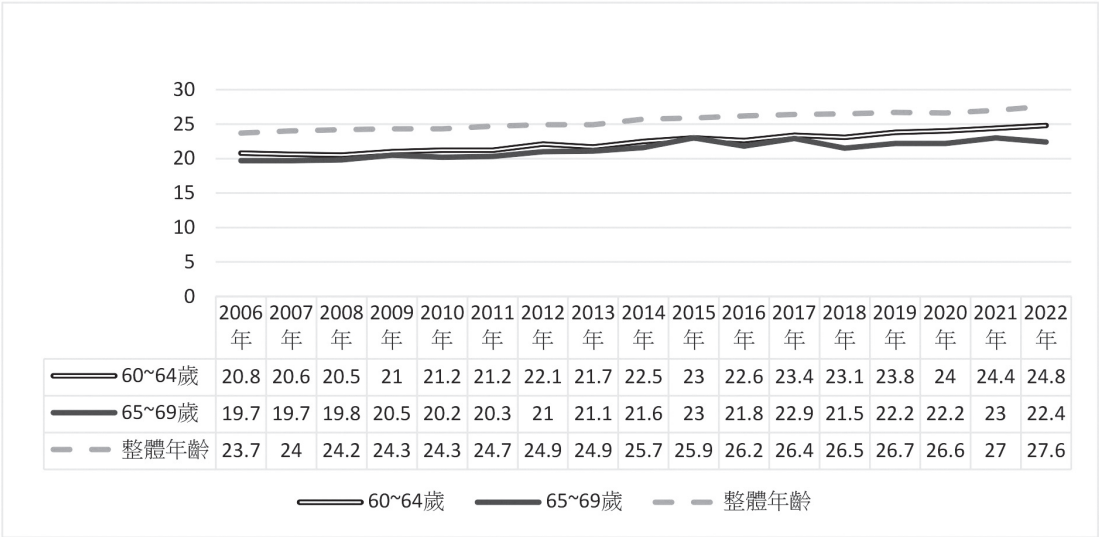


圖 6 60 歲世代一般勞工平均薪資推移一覽表（女性）

資料來源：厚生勞動省年金局（2023a，頁 9）。

知整體薪資調幅不大。

由圖6可知，60～64歲女性勞工的一般平均每月薪資高於65～69歲女性的一般平均每月薪資外，整體薪資而言，以2022年為例，大約是每個月為27餘萬日圓左右，與前述的男性高齡者的平均每月薪資相比較略低約10萬日圓左右，可知高齡者男女性之間的薪資具有差異。

另一方面，根據日本厚生勞動白皮書指出，若以高齡者就業相關實施法律為例，《高齡者等的雇用安定等相關法律》，其立法意旨係為雇用所有願意工作至65歲的高齡者而言，雇主有實施的義務，包括將退休年齡提高至65歲，以及廢除退休制度，或者是引進65歲能夠繼續雇用制度外，並確保70歲以下高齡者的就業機會；對雇主實施的行政措施，包括將退休年齡提高至70歲，以及廢除退休制度，與引進70歲繼續雇用制度，及與70歲高齡者持續簽訂業務委託契約制度，並可繼續參與社會貢獻。另截至2022年6月1日止，確保高年齡者雇用相關措施在規模超過21人員工的企業中實施比率達99.9%，而高年齡者就業確保措施實施比率為27.9%，並且為確保高齡者的再度就業，而在全國的職業介紹所設置窗口，特別針對65歲以上高齡求職者提供職業介紹等服務（厚生勞動省，2023a，頁219）。所以維持高齡者的高度勞動參與率是重要的，但根據過去經驗能夠維持多久仍然存在不確定性，

公共年金作為維持生活的角色將顯得更加重要，並可確保最低限度的年金保障（一圓光彌，2011，頁260）。

由此可知，日本政府特別針對人口高齡化問題，並為提升高齡者的勞動力，建立一個對高齡者工作友善的環境，至於為配合人口高齡化的問題，針對公共年金制度進行相關的改革及行政措施，其中包括擴大適用受僱者保險等。

參、公共年金制度法的修正

日本的公共年金制度通常被稱為「雙層結構」，主要包括：國民年金（所有20歲以上、未滿60歲的人都必須參與的制度）；厚生年金（由公司員工、公務員等）制度，此外，還包括企業年金，又稱為「第三層」私人年金制度，並藉由參加企業年金，而可請領私人年金，藉此增加額外的退休收入（厚生勞動省，2022b，頁6）。基本上日本的公共年金是從65歲以後開始請領，但是也可以提早請領或者是延後請領，主要是配合個人的生涯規劃外，也是可以參加企業年金，以增加老年退休後的基本經濟安全保障。

但是，日本公共年金制度的運作並不順利，則是因為高齡化，產生財源問題外，對於將來感到不安，而未繳納保費的人數增加，尤其是民眾對政府有很大的不信任感（三上竜也，2010，頁74-75）。

基此，日本政府為反映今後經濟社會的變化，從2020年5月29日開始制定「修正一部分強化年金制度功能的國民年金法等法律」，並於同年6月4日公布該法律條文，其制定重點包括，擴大適用受僱者保險、修正在職工作者的年金給付方式、擴大選擇請領年金給付起始年齡、修正確定給付年金的納保可能條件，及修正國民年金法相關法律，分述整理如下（厚生勞動省，2023b）。

一、擴大適用受僱者保險

針對非典型就業勞工而言，應該適用以被保險人為對象的企業，員工規模人數將從現行的超過500人，分別設定於2022年10月為超過100人，以及2024年10月為超過50人，最終要以擴大適用所有受僱者為目的，茲整理如表1。

其次，日本政府透過此項法律的修正，逐漸放寬受僱者納保的資格限制，保障打工族等弱勢族群的年金給付權益，以藉此提升中小企業的生產力提升（厚生勞動省，2021，頁9）。可知，此一規定的修正會對企業造成財務負擔，反而不利員工聘雇。另針對公司規模部分，訪談內容整理如下：

儘管國民希望擴大適用範圍，但目前只適用於100人以上的企業。從2024年10月開始，將擴大至50人以上的企業，但實際上應該要與企業規模無關，應該涵蓋所有非正規工作者。（受訪者A）

由此可知，日本政府透過降低企業員工人數的標準，擴大加入厚生年金的人數，以減少以無工作者或者是兼職工作者為對象的第一號被保險人（20歲以上未滿

表 1 擴大受僱者保險的適用範圍期程

項目	超過50人	超過100人	無條件
新規定適用人數	65萬人	45萬人	125萬人
所得替代率效果	約增加0.3%	約增加0.2%	約增加0.5%
對公務預算影響	減少430億日圓	減少310億日圓	減少800億日圓
增加企業主負擔	增加1,590億日圓	增加1,130億日圓	增加3,160億日圓

資料來源：厚生勞動省（2023b，頁2）。

60歲的自營業者、農民、學生、無業者等）的人數外，若藉此提高勞動參與力的同時，也會增加企業繳納保費的負擔。

二、修正在職工作者的年金給付方式

在職老年年金制度係指高齡者一邊工作並一邊請領年金給付，但是一部分或者是全部的年金給付將會停止核發。對於從60歲以上高齡工作者的角度來看，在職工作者的年金給付方式將導致年金給付金額減少，反而成為60歲以上就業的阻礙，因而受到批評（木村真，2020）。基此，為鼓勵高齡者繼續工作及就業，60～64歲正在領取特別年金給付（老年厚生年金）為對象的在職老年年金制度，擴大其年金給付的範圍，年金給付金額從原本的28萬日圓提高至47萬日圓（2020時點），茲整理如表2所示。

由表2可知，日本政府預計透過修正該項法律，鼓勵中高齡者可以同時請領年金給付及積極就業領取薪資，避免因為擔心無法請領年金給付，而不敢出外兼差工作，並藉由高齡者自身的工作以及職場資歷，以增加企業的勞動競爭力為主要特色。特別是，2022年1月20日第30屆社會保障審議會議事錄中的小塩隆士委員提及老年貧窮化問題，就業冰河期（亦即年輕人進入職場時，面臨就業困難情況）的年輕人雖然現在的年紀相對年輕，但在未來的2040年和2050年，勢必成為領取年金的世代，由於非正規就業的人數較多，其工資較低，對於依賴目前的社會安全體系維持基本生活仍存在疑慮（厚生勞動省，2022a），所以高齡者就業問題值得重視。另外針對高齡者的就業情況，訪談內容整理如下：

表 2 60～64 歲在職老年年金制度

	修正內容	停止年金給付的人數	當中停止全額年金給付的人數	停止年金給付的金額
現行	標準金額為28萬日圓	約37萬人	約16萬人	約2,600億日圓
修正	標準金額為47萬日圓	約11萬人	約5萬人	約1,000億日圓

註：以2022年底時間點進行推估。

資料來源：作者修改整理自厚生勞動省（2023b，頁5）

許多人在65歲之後立即開始請領退休金，這是一個普遍現象。即使是想要繼續工作至65歲以上時，企業常會提及「您已經達到請領年金給付的年齡」或者建議「先領取年金」，這是日本現行制度的一個特色。假設以月薪30萬日元計算，到了65歲時，請領的年金給付已有20萬日元。然後，企業會提到「您可以依靠年金給付得到20萬日元，比較您過去領取的月薪30萬日元的差額有10萬日元差額，我們將考慮為您提供」。來彌補之前退休前每個月領取的薪資水準，或者是提供一些措施確保年金給付的金額不會減少。企業實際上會確保高齡工作者在過去每個月所賺取薪資30萬日元時相同的收入水準。（受訪者B）

由此可知，企業不願支付較高薪資聘僱高齡者，而是認為高齡者已經有年金給付的情況下，其薪資毋須領取太高的情形。除此之外，依照不同年齡層對於達到請領厚生年金年齡時，所希望的工作型態進行調查，研究調查顯示隨著年齡增長，越來越少的人選擇「為避免年金給付金額減少，調整工作時間以保持固定的經濟收入」；若分別以60歲前半階段及後半階段的第二號被保險人為例，回答「為避免年金給付減少而不工作」或者「為確保年金給付金額不減少，調整工作時間以保持固

定收入」的比例，雖然在60歲前半階段較高，但即使在60歲後半階段的比例仍占45.3%（厚生勞動省年金局，2023b，頁12）。因為在職工作者的年金給付，金額的減少可能實際上會對高齡者的就業產生懲罰效果，進而降低65歲及以上高齡者的就業意願（駒村康平，2022，頁8）。由此可知，大多數的民眾仍然希望請領年金給付的同時也能夠繼續工作，退休後仍有達到就業工作時一樣的薪資水準。

三、延長選擇領取年金給付起始年齡

年金給付開始請領年齡，原則上是從60歲至70歲為止，從65歲開始領取的是展延年金，展延一個月則增加0.7%年金給付，最高可以每個月增加42%的年金給付。反言之，減額年金的情況，提早一個月領取年金給付則每個月減少0.5%，最高可以每個月減少30%的年金給付（如圖7）。尤其是，年金給付的請領起始年齡的上限可以延後至75歲，但是，對於目前已經65歲以上的人而言，無法再申請延後請領年金給付（厚生勞動省，2021，頁9）。

又日本政府為因應高齡化，鼓勵民眾延後請領年金給付，希望民眾能夠在老年生活時能夠就業，進而減輕政府的財政負擔以外，並增加民眾自由選擇年金給付請領時點的權利。但是，日本政府雖然宣導世代互助的概念，降低年金給付水準，

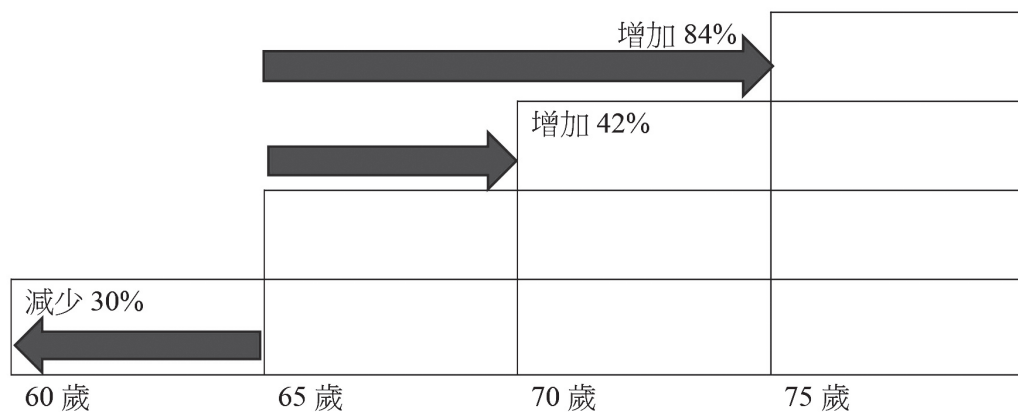


圖 7 展延年金及減額年金示意圖

資料來源：作者修改整理自厚生勞動省（2023b，頁 7）。

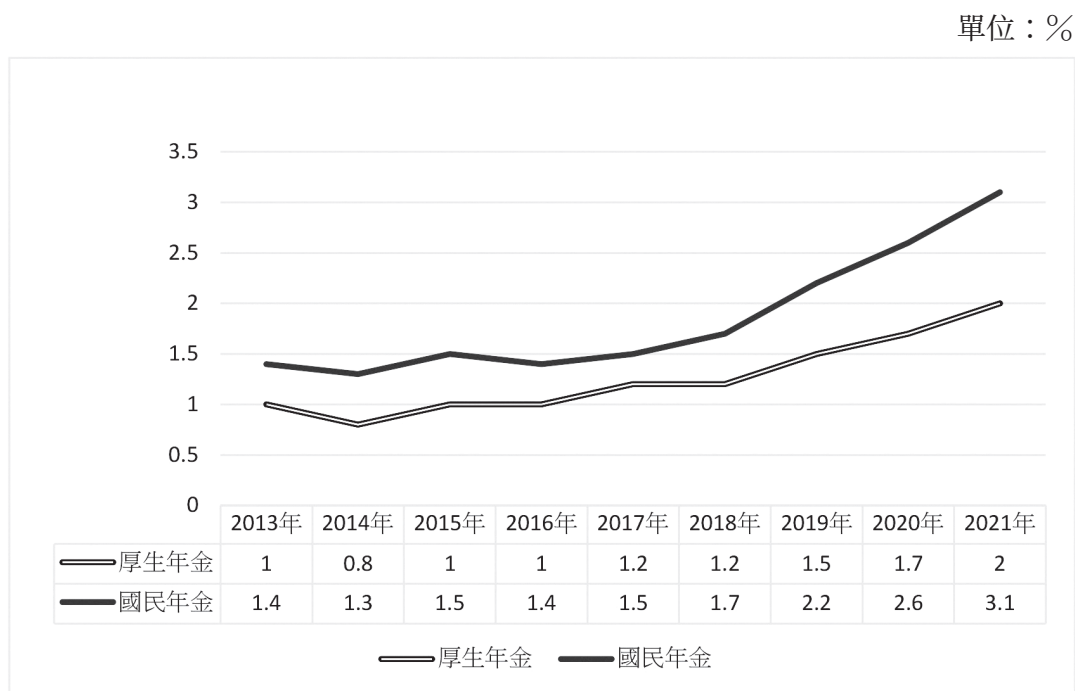


圖 8 70 歲申請展延年金的比例

資料來源：厚生勞動省年金局（2023b，頁 15）。

亦難提升民眾對於政府的信賴程度及認同感。另外，針對減額年金部分，訪談內容整理如下：

當被保險人人數減少時，由於繳納保費的人數減少，年金給付金額會相對應減少。此外，如果請領者的壽命延長，使得65歲的平均預期壽命增加，相對應的成本也會增加。

（受訪者A）

過去的退休年齡是60歲，但是現在正逐步調整至65歲。不僅是厚生勞動省，整個日本政府都在呼籲大家延長工作年齡至70歲。（受訪者B）

另一方面，若以選擇展延年金的被保險人為例，選擇年金給付起始年齡的70歲高齡者而言，若以2021年勞工及公務人員為對象的厚生年金的被保險人申請展延年金的比例為2%；以無業者或者是自營業者為被保險人為對象的國民年金申請展延年金的比例為3.1%，可見申請展延年金的誘因不足（如圖8）。

除此之外，公共年金的財政狀況仍然非常嚴峻，因此，增加年金給付已經是幾乎是不可能，然而，在確保高齡者的退休收入，須將公共年金視為重要支柱，因此透過展延年金提高年金給付是可以預期的，例如將展延年金領取的年齡延長到75歲，或者廢除展延年金的請領資格上限年齡（藤本裕三，2018，頁59）。可知，展

延年金的設計雖然可以增加提高年金給付的誘因，但是國民選擇展延年金的意願以及政策實施成效亦值得探討。

四、修正確定給付年金的納保可能條件

回顧日本退休年齡於1970年代末期是以設定55歲為退休年齡，並從1970年代開始，日本政府開始將退休年齡由55歲延長至60歲的政策，於1986年修正「中高齡者的促進雇用相關特別措施法」及重新制定「高齡者雇用安定法」，致力於將退休年齡設定為60歲，並於1994年將60歲退休制度設定為法制上的義務，並由1998年4月開始施行，之後於2004年6月修正「高齡者雇用安定法」，並從2006年開始實施確保高齡者雇用相關措施，並確立配合年金給付起始年齡，而將退休年齡階段性的提高至65歲（青山悅子，2009，頁46-47）。因此，延後退休年齡和年金給付請領起始年齡需要互相緊密扣合外，日本企業的配合及讓民眾正確認知納保條件為該政策實施成功的重要條件。

基此，企業年金主要分為確定給付制及確定提撥制，確定給付制是在退休之前，提撥一定金額，並給付提撥總額的年金給付；確定提撥制係指在退休前每個月提撥一定金額，提撥者將提撥金額進行資產運用，最後則按照提撥金額與運用收益併計金額，請領年金給付（根本萌希，2021，頁476）。

另一方面，從2022年5月開始，實施提高加入確定提撥制企業年金的可能年齡，可以分為「企業型確定提撥年金（以未滿65歲的企業員工為對象的企業年金制度，延長至未滿70歲可以參加）」，以及「個人型確定提撥年金給付（現行係為國民年金被保險人及未滿60歲的條件，變更為只要是國民年金被保險人都可能參加）」；擴大領取年金給付起始年齡的選擇部分，則區分為「確定提撥年金給付（從現行60歲至70歲個人可以選擇年金給付領取年齡延長至75歲的上限）」及「確定給付企業年金（從現行60歲至65歲由勞資共同協議所設定，延長年金給付起始年齡至70歲）」，整理如圖9所示。

從圖9可知，日本政府將私人年金分

為納保端及給付端分別進行年金制度改革，在納保端部分，依照高齡者就業政策分別延長納保年齡外，並且將年金給付請領年齡往後順延，並與公共年金的展延年金政策互相配合，使之一致。私人年金雖然有提供終身年金的意義，但是實施的比率不高，以及並未依照消費者物價指數以及薪資調整幅度進行因應，所以對超過90歲或者是95歲的超高齡者而言，必須要期待以公共年金維持老年基本經濟生活（藤本裕三，2018，頁58）。更重要的是建構和年齡無關，若有工作意願的話，能夠持續工作的「無年紀社會」（青山悅子，2009，頁57）。特別是，日本面臨勞動力短缺的情況下，某些企業也開始努力改善高齡者的待遇和提高退休年齡等措施，建

項目		20~59 歲	60~64 歲	65~69 歲	70 歲~75 歲
納保	企業型確定提撥年金（企業型）				
	個人型確定提撥年金（個人型）				
給付	確定給付企業年金的年金給付起始年齡				
	確定提撥年金給付起始年齡				

圖 9 參加私人年金及領取年金示意圖

資料來源：作者修改整理自厚生勞動省（2023b，頁9）。

立一個使60歲以上的高齡者也能夠發揮其工作能力的環境將會變得重要（樞丈英子，2021，頁52）。

由此可知，企業年金主要為補足公共年金不足之處外，並且修正企業年金的條件，以增加更多誘因，讓民眾可以多添加一層的退休金保障，以符合世界銀行所強調的多層次的社會安全保障，妥適照顧老年基本經濟生活為主要特色。

五、修正國民年金法相關法律等

有關修正國民年金法相關法律的實質內容主要包含，從國民年金手冊變更為基礎年金號碼通知書、兒童扶養津貼與身心障礙年金的合併發給、修正脫退一次金

制度及非婚生子女者的保費全額免除。以下則整理年金制度相關修法事宜整理如表3。

由此可知，日本政府將公共年金制度改革與就業政策結合，並且減少高齡者就業的阻礙，且放寬請領老年年金給付的門檻為此次修法的重點項目外，在行政作業流程部分重視寄送基礎年金號碼通知書，並針對非婚生子女者的保費免除規定納入修法，特別是修正在日外國人脫退一次金的制度，以及領取身心障礙年金給付者可以多領取部分兒童扶養津貼，以增加額外收入，並確保外國人可以領回所繳納的保費，以保障年金權益為主要特色。

表 3 年金制度改革其他事項

項目	主要內容
從國民年金手冊轉變為基礎年金號碼通知書	為收簡政便民之效，2022年4月開始新取得國民年金第一號至第三號被保險人資格者，交付基礎年金號碼通知書
兒童扶養津貼與身心障礙年金的合併發給	廢止原本請領身心障礙年金給付超過兒童扶養津貼給付金額時，無法領取兒童扶養津貼的規定，使得年金給付領取者可以領取部分兒童扶養津貼給付
修正脫退一次金制度	對於申請短期居留的外國人再回到母國後，可以從原本退還保費的上限從3年延長至5年
全額免除 非婚生子女者保費	為減輕弱勢族群的經濟負擔，針對扶養者的非婚生子女者，撫養一位孩童且合計所得金額為500萬日圓以下，可申請國民年金保費全額免繳

資料來源：作者修改整理自厚生勞動省（2023b，頁12-19）。

肆、結語

日本已邁入超高齡社會，並為鼓勵高齡者就業及解決公共年金制度的問題，並從2020年5月29日制定「修正一部分強化年金制度功能的國民年金法等法律」，同年6月4日公布該法律條文。主要目的在於因應高齡人口增加，並鼓勵高齡者就業外，特別是實施延長選擇領取年金給付的年齡，以增加高齡者就業的誘因，並且為避免年金紀錄錯誤的問題發生，並於2022年4月開始讓新取得國民年金被保險人的納保資格者，交付基礎年金號碼通知書，以適時滾動性修正相關條文及政策。

尤其是，日本政府雖然將展延年金的上限延長至75歲以上，但是有學者提出應該要廢除年齡上限，以避免限制高齡者想要領取更高額年金給付的意願。但是，日本政府此次年金改革主要針對勞工進行改革為主，以及致力提供更多讓高齡者持續就業的誘因，但對高齡者而言雖然具有豐富的職場經驗，而其體力及身體反應能力

會隨之下降，因此如何兼顧高齡者的健康及建立高齡者友善職場環境為日本高齡化公共年金制度改革的相關課題，亦即就業問題和年金制度互相扣合的觀點設計公共年金制度，並進行整體性的制度改革值得我國參考借鏡。

另外，針對我國年金制度的啟示包括，延長選擇請領年金給付起始年齡，將年金給付的請領年齡延後，提高展延年金的金額，同時增加高齡者就業的誘因。除此之外，企業提供高齡者友善就業環境的同時，也要避免低年金給付產生老年貧窮化問題。至本次研究係以訪問調查法及文獻分析法進行分析，而運用統計資料的量化分析為後續重要的研究課題。

（本文作者為東吳大學日本語文學系兼任助理教授）

關鍵詞：年金改革、社會保險、高齡化、就業

參考文獻

- 一圓光彌（2011）。〈皆年金の意義と年金政策の課題〉。《季刊社会保障研究》，47（3），257-267。
- 三上竜也（2010）。〈日本の公的年金制度の課題～スウェーデンに学ぶ年金改革～〉。《香川大学経済政策研究》，6，71-97。

- 山崎泰彦（2021）。〈社会保障・年金制度改革の到達点と政策課題〉。《日本年金学会誌》，40，28-41。https://doi.org/10.24720/nenkingakkaishi.40.0_28
- 木村真（2020年7月1日）。〈年金改正法、65万人が厚生年金に加入 企業のコロナ禍軽減がカギ〉。https://www.jcer.or.jp/blog/kimurashin20200701.html
- 石井加代子、黒澤昌子（2009）。〈年金制度改正が男性高齢者の労働供給行動に与える影響の分析〉。《日本労働研究雑誌》，51（8），43-64。
- 西村淳（2022）。〈労働の変容に対応した年金制度の課題〉。《日本年金学会誌》，41，19-24。https://doi.org/10.24720/nenkingakkaishi.41.0_19
- 杉浦章友（2023）。〈公的年金制度の法改正の展望〉。https://www.smtb.jp/-/media/tb/business/pension/column/journal/pdf/penjournal_230304.pdf
- 林真奈美（2023年5月12日）。〈年金制度 次期改正の課題と展望〉。読売新聞。https://www.yomiuri.co.jp/choken/kijironko/ckmedical/20230428-OYT8T50042/
- 青山悦子（2009）。〈高年齢者雇用の現状と課題〉。《嘉悦大学研究論集》，51（3），43-58。
- 厚生労働省（2021）。《全世代型社会保障改革について》。https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000727508.pdf
- 厚生労働省（2022a年1月20日）。〈令和4年1月20日第30回社会保障審議会議事録〉。https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_29508.html
- 厚生労働省（2022b）。《年金制度のポイント》。https://www.mhlw.go.jp/content/000341071.pdf
- 厚生労働省（2023a）。《厚生労働白書》。https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/22/dl/zentai.pdf
- 厚生労働省（2023b）。《年金制度改正法（令和2年法律第40号）が成立しました》。https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/000636611.pdf
- 厚生労働省年金局（2022）。《年金制度の意義・役割とこれまでの経緯等について》。https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/001004579.pdf
- 厚生労働省年金局（2023a）。《高齢期と年金をめぐる状況》。https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/001159931.pdf
- 厚生労働省年金局（2023b）。《高齢期における年金制度》。https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/001159933.pdf
- 根本萌希（2021）。〈日本の年金制度を取り巻く雇用問題〉。《人文×社会》，1（1），467-484。https://doi.org/10.50942/jinbunxshakai.1.1_467
- 総務省統計局（2022）。〈高齢者の人口，総務省統計局〉。https://www.stat.go.jp/data/topics/topi1321.html

- 駒村康平（2022）。〈長寿社会における公私年金の新しい連携のあり方〉。《年金研究》，17，3-17。https://doi.org/10.20739/nenkinkenkyu.17.0_3
- 権丈英子（2021）。〈働き方の変化と年金制度、そしてライフプラン〉。《日本年金学会誌》，40，42-71。https://doi.org/10.24720/nenkingakkaishi.40.0_42
- 篠原まなみ（2023）。〈【社会保険】パートやアルバイトが加入できる条件とメリット・デメリットは？〉。https://news.yahoo.co.jp/articles/69a9698f5a77c44926ee761fa61e26ef1ecd7f18?page=1
- 藤本裕三（2018）。〈老後所得を確保する上で必要な年金制度改革について〉。《日本年金学会誌》，37，52-60。https://doi.org/10.24720/nenkingakkaishi.37.0_52
- Maruo N. (1987). The impact of population ageing on the social security expenditure and economic growth in Japan. *Jinkogaku Kenkyu*, 10, 7-24.
- Nomura, A. (2019). Japan's pension system: Challenges and implications. *Nomura Journal of Asian capital markets*, 3(2), 4-9.