

日本高齡者就業問題與措施

申育誠

壹、前言

日本的總人口數截至2022年10月1日止約為1億2,495萬人，特別是65歲以上的人口數為3,624萬餘人，占總人口數的比例（高齡化比率）約為29%，65歲以上人口的男女比例，男性為1,573萬餘人，女性為2,051萬餘人；另外在65歲以上人口群，65～74歲的人口數約為1,687萬人，占總人口數的比例為13.5%；75歲以上人口數為1,936萬餘人，占總人口數的比例約為15.5%（內閣府，2023，頁2）。可知，目前日本社會65歲以上老年人口的比例約為29%，勢必會對日本的高齡化社會和經濟產生影響，其中如何完善讓高齡者退休後也能夠持續工作的就業市場，亦將面臨相關挑戰。

其次，從國家層次來看，首先要確保就業機會及重視年金財政惡化問題；從企業層次來看，則須考量人口高齡化會增加

人事成本費用、相關職位需求不足及企業活力低下等問題發生（笹島芳雄，2009，頁74）。若分別以老年學及經濟學的觀點分析高齡者就業的必要性，老年學的觀點則建議為維持高品質的老年生活，給予銀髮族可以工作到70歲左右的工作機會，並透過工作解決高齡者的貧窮及高齡者之間所得差距的問題；若從經濟學的角度來看，高齡者就業可以減少因提早退休所帶來的公共支出等問題；對於雇主而言，可以減少新聘員工的人事費用，及因早退產生高齡者因為離開社會之後，無法確保退休後有足夠所得收入的貧窮問題，因此，高齡者就業可以提升個人福祉，並產生直接影響的效果（小崎敏男，2014，頁77-78）。由此可知，無論從國家、企業、經濟學或者是老年學的觀點均認為高齡者能夠持續就業對於經濟發展及社會福利具有重大影響外，特別是對於個人或者是企業、社會而言都有其正面效益。

但是，日本與其他先進國家相同皆面臨少子女高齡化的問題與挑戰，以及勞動力短缺的重大問題，而為解決勞動力短缺的方法是讓高齡者工作（王若鵬、真鍋雅史，2021，頁21）。尤其是讓各個年齡層能夠有工作意願及工作能力，並在社會繼續工作的思考方式，這種現象在少子女高齡化的日本是必然發生（田中是規，2019，頁74）。另為促進高齡者參與勞動市場，僅以《高年齡者雇用安定法》規定雇用某一特定年齡層的就業保障仍有不足之處，政府、雇主及高齡者本身都需共同努力實現高齡者就業或者是二度就業（明石留美子，2021，頁28）。因此，除修正高齡者就業相關法規外，仍有必要實施相關的就業行政措施。

再者，針對第一次想要雇用66歲以上高齡者的企業，主要分為積極雇用型及消極雇用型，例如運輸業、醫療及長照產業則積極雇用高齡者；資訊通信業和金融業則消極雇用高齡者的原因係主要考量受雇者的健康管理、體力和職場上世代間相處的摩擦等因素（高橋知也等人，2019，頁21）。針對於此，為促進高齡者就業的方式主要包括，將組織成員年輕化並讓公司員工的年齡層能夠平均分配，及雇用65歲以上的員工，維持且提升高齡者員工的工作能力及重視公司員工的健康管理、減輕工作負擔（河田真清，2020，頁10）。亦可透過高齡者綜合面談設施銀髮族中

心所進行支援就業的「工作咖啡（Job coffee）」方式，建立各個地區所負責實施的福利相關措施，並讓高齡者就業成為參與社會的一種形式，及透過至該中心參加活動的樂趣產生生存價值，並藉由各個世代之間的交流，建構信任關係（松永博子等人，2019，頁31）。可知，如何透過企業及社會共同建立友善的高齡者就業環境為目前所面對的重要課題。

因此，本文主要以日本內閣府、厚生勞動省的官方資料及專家學者的著作為主要參考資料，進行文獻分析，並探討日本高齡者就業的行政措施為本文主要的研究目的。除此之外，本文所定義的高齡者係指65歲以上的銀髮族為本文研究對象，並從日本高齡者的就業現況、就業行政措施及就業支援體系相關的問題點進行論述，以收他山之石之效。

貳、高齡者就業現況

回顧1980年代後期，日本政府為改善公共年金的財政，而將年金給付請領年齡提高至65歲以上，其目的係為保障高齡者的所得，並擴大65歲以上高齡者的就業保險適用範圍，爾後安倍晉三政權分別於2015年6月提出「日本再興戰略 改訂2015」及2016年6月2日提出「日本一億總活躍計畫」，強調提升高齡者的工作慾望，及整備讓高齡者可以活用自身能力及

經驗的社會環境，並確保就業機會，因此開始獎勵企業針對65歲以上高齡者持續延長雇用的行政措施、支持高齡者雇用的相關制度、支援企業接受二度就業的措施、強化與高齡者的就業媒合，並進一步確保依照高齡者需求的多元就業機會等（脇田滋，2017，頁169-171）。

因此，對於從因應日本勞動力減少的觀點來看，有必要提高60歲以上高齡者的就業比率，且除了女性以外，讓高齡者的人口群活用於勞動市場是可以對日本經濟的成長及社會保障的持續發展產生極大的效果（八代尚宏，2015，頁119）。另根據內閣府的統計資料顯示，65歲以上的高齡者表示對自己的經濟狀況「不感到擔

心」的人（包括「家計所得寬裕，毫無擔心生活」以及「家計所得不太寬裕，但生活並不擔心」）占總受訪者的68.5%（內閣府，2023，頁15）。雖說如此，日本社會仍有三成左右的高齡者面臨退休後的基本經濟保障問題。

若從2013～2023年的各個年齡別的人口推移圖可以知道，未滿15歲的人口比率從2013年的12.9%逐年下降至2023年的11.4%；15～64歲的人口比率則從2013年的62.1%下降至2023年的59.5%；反之65歲以上人口比率則從25.1%逐年上升至29.1%，接近三成左右，亦即日本的人口比率中每10位就有三位是65歲以上高齡者的超高齡化社會現象（如圖1）。

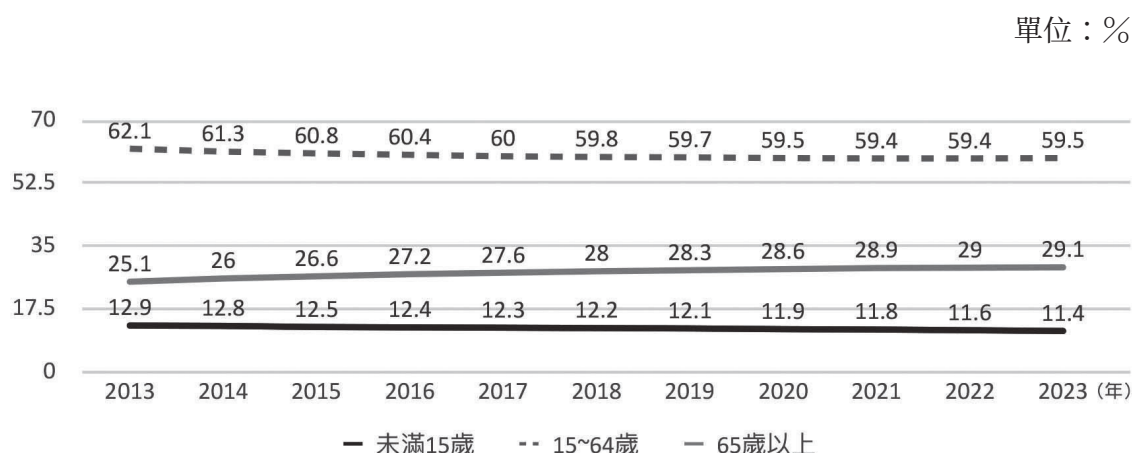


圖1 各年齡別人口推移圖（2013～2023年）

資料來源：總務省統計局（2023）。

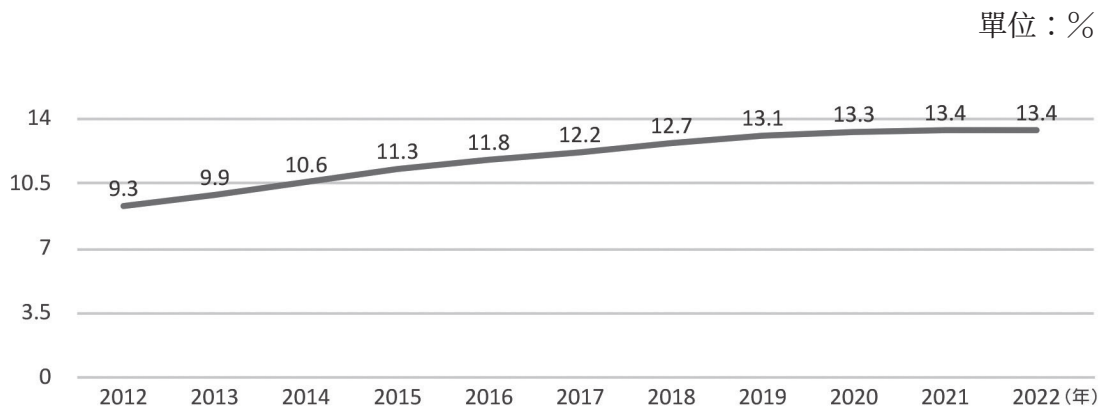


圖 2 65 歲以上高齡人口勞動比率

資料來源：內閣府（2023）。

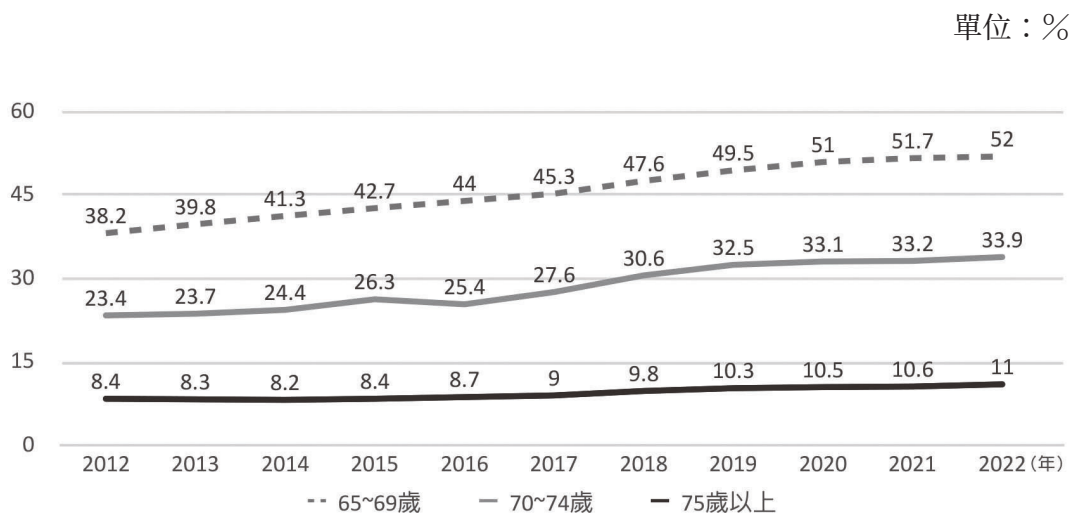


圖 3 65 歲以上各個年齡層的勞動人口比率

資料來源：內閣府（2023）。

除此之外，2022年的勞動人口數約為6,902萬人，勞動人口數在65～69歲的人口群約為395萬人，70歲以上的人口數約為532萬人，65歲以上占整體勞動人口總數約為13.4%，有長期上升趨勢（如圖2）（內閣府，2023，頁20）。

另外一方面，由2022年的勞動力人口比率來看，在65～69歲年齡層為52%，70～74歲年齡層為33.9%，兩者皆呈現長期上升的趨勢，而75歲（含）以上的比率則為11%（如圖3）。

從60歲以上各個年齡別的就業比率顯示，在60～64歲、65～69歲、70～74歲和75歲以上年齡層中，與2012年相比，2022年的就業比率分別增加15.5%、13.7%、

10.5%和2.6%。若以2022年的60歲以上各個年齡層的就業比率為例，60～64歲為73%，但是65～69歲則下降至50.8%，乃至於70～74歲及75歲以上的年齡層分別下降至33.5%及11%（如圖4）。

綜言之，根據內閣府2023年的高齡社會白皮書指出，高齡者男性就業的比率超過女性，及多從事非正規職員的工作為其主要特色，因此，整理高齡者就業現況，包括如下：（一）男性在60歲後期仍有超過一半以上選擇繼續工作：進一步分析男女性就業情形，男性的就業比率在60～64歲為83.9%，65～69歲為61%，顯示許多男性即使超過65歲，仍選擇繼續工作；相反地女性的就業率在60～64歲為62.7%，

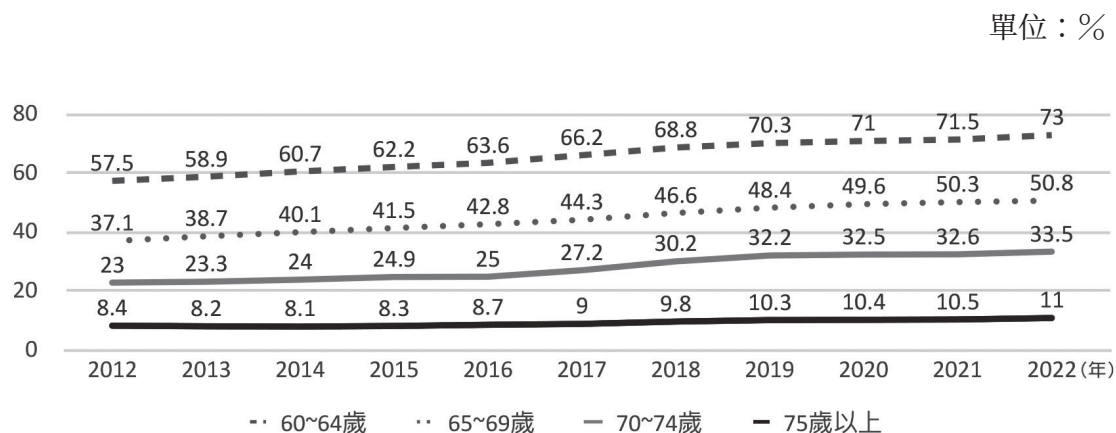


圖 4 60 歲以上各個年齡層的就業比率

資料來源：內閣府（2023）。

65～69歲為41.3%，70～74歲的男性就業率為41.8%，女性為26.1%；（二）60歲以後從事非正規工作的比率增加：若以男女性別分開觀察，雇主排除高階管理人員以外的非正規職員的比率，男性在55～59歲為11%，但在60～64歲為45.3%，65～69歲為67.3%，60歲後有顯著增加；女性方面，55～59歲為58.9%，60～64歲為74.4%，65～69歲為84.3%，儘管女性與男性相比上升幅度較小，但在60歲以後，擔任非正規職員與員工的比率皆上升（內閣府，2023，頁23）。

簡言之，高齡者大多從事打工及非正規的職業居多為主要特色。另一方面，隨著《高年齡者雇用安定法》和年金制度相關法律的整備，也影響企業的雇用管理制度，特別是，於2017年實施確保雇用至65歲行政措施的企業占比達99.7%（15萬5,638家）外，可以工作至70歲以上的企業也增加至22.6%（3萬5,276家）（角田大祐，2019，頁51）。

另依據內閣府2023年的調查顯示，在聘僱21名以上員工的23萬5,875家企業當中，已實施高齡者雇用確保措施（註1）的企業比率高達99.9%（23萬5,620家），但是，只有27.9%（6萬5,782家）的企業實施確保年齡至70歲為止的高齡者就業的措施（內閣府，2023，頁25）。可知，日本政府鼓勵企業雇用高齡者至70歲為止，但是目前企業實施高齡者就業的比率依舊過

低。因此，針對目前高齡者就業情況必須要檢討的部分包括，第一，不僅是能在同一家企業繼續工作，而是必須要思考至其他企業再度就業的思考模式；第二，很多高齡者從事管理建築物的工作，而有必要開發適合65歲以上高齡者的工作；第三，活用自由度較高的臨時性雇用、在家上班或者是派遣工作等，而有必要提供高齡者可以安心，及有工作意願的條件環境；第四，活用自身技能，並以契約方式從事自營業工作或是從事非營利組織的工作；第五，從維持生計、工作和生活時間的平均分配，有必要思考納入高齡者所有的生活時間；第六，擴大65歲以後雇用的情形，有必要修正人事待遇制度等（清家篤、長嶋俊三，2009，頁210-213）。簡言之，高齡者就業所必須考慮的因素包括，針對不同的年齡層或者是職務提供多元的高齡者就業機會，並配合調整企業組織文化為重要課題及未來發展趨勢。

參、高齡者就業行政措施與支援體系相關課題

回顧2018年9月安倍晉三當選為自民黨黨魁之後，內閣隨即進行改組，並提出關於社會保障制度改革的基本方針，包括大多數的企業從原本的65歲退休延長至70歲退休的口號，而對實施終身雇用制的日本型企業僱用制度帶來很大的變化（田中

是規，2019，頁73-74）。其中2020年實施關於高齡者就業的重要法律修正，亦對確保70歲以下就業機會的《雇用高齡者安定法》之修正僅是一項實施義務，但企業被要求採取相關措施，例如取消屆齡退休的年齡、提高退休年齡至70歲、引進持續雇用制度，或者是支持員工創業或參與貢獻社會的活動等，並促進70歲以下的高齡者投入職場為目的（仁平章，2022，頁13）。特別的是，為建構高齡者的友善工作環境，促進高齡者就業的企業實施職場環境改善措施（田口和雄，2017，頁11）。可知，企業改善高齡者的職場環境對於促進高齡者就業具有極大的關係。以下則分別針對目前主要高齡者就業行政措施與高齡者就業支援體系相關課題，進行論述。

一、目前主要高齡者就業行政措施

日本厚生勞動省於2020年3月制定「高年齡勞動者安全與健康確保指引」，致力於實現友善高齡者職場的目標。企業在軟體和硬體方面都需要進行思考，在軟體方面，企業需要花費時間針對高齡者的職務內容和教育訓練，以圖片、圖表、影像等非文字訊息使高齡者理解工作內容和風險，並根據高齡者的不同身心狀況進行設計；在硬體方面，需要考量改善設施、設備等，並採取必要的措施，例如階梯安裝扶手，盡可能消除走道的高低差，

改善工作桌的高度及工作對象的位置等，因此，無障礙的工作環境對高齡者的工作效率有著重要影響。特別是，日本政府於2024年5月7日至10月31日期間提供補助金給企業，旨在防止高齡勞動者的勞動災害，促進高齡勞動者的健康維護，主要補助項目包括高齡勞動者勞動災害防止對策課程（國家補助二分之一，補助上限金額100萬日圓）、防止跌倒和預防腰痛的運動指導課程（國家補助四分之三，補助上限金額100萬日圓），以及協作健康課程（國家補助四分之三，補助上限金額30萬日圓），其高齡勞動者勞動災害防止對策課程係針對實施一年以上的事業場所，若引進改善高齡勞動者身體機能的設備和裝置等，則可申請相關補助金（厚生勞動省，無日期b）。

另外一方面，有關目前高齡者就業措施主要包括，增加高年齡層的勞工能夠不受到年齡限制工作的企業、高年齡的勞工能在地區工作和有活動場所、加強高年齡勞工的再就業支援措施，主要內容整理並分述如下（厚生勞動省，2024）。

（一）增加高年齡勞工能夠不受到年齡限制工作的企業

政府要積極建立高齡者就業環境，進而支持企業努力營造可以讓高年齡勞工不論其年齡高低，只要有工作意願及能力就能工作的環境，並促進整個日本的社會氛

圍邁向終身就業的最終目標，其中包括支付超過65歲以上高齡者的「雇用推進補助金」（係指採取提高退休年齡、改善高齡者的就業環境、將有期限的契約轉換為無期限設定的雇傭關係等措施的業者提供補助金）。有關企業補助金的具體內容整理如表1（厚生勞動省，無日期a）。

由表1可知，企業若雇用超過65歲以上的高齡者則可以領取一定的補助金額，主要以1～3人、4～6人、7～9人、10人以上進行區分，若雇用65歲高齡者則分別提供15～30萬日圓的補助金，若是雇用66～69歲的高齡者則採取不同的補助金額，最高可以補助高達105萬日圓，其次則分別針對雇用70歲以上及廢止退休條件的企業給予不同的補助金額。除此之外，由高齡者、身心障礙者、求職者就業支援機構提

供諮詢、協助，包括讓具備實務知識和經驗的「高齡銀髮族就業顧問」提供諮詢和建議服務等。由此可知，日本政府透過金錢誘因讓企業聘僱65歲以上的高齡者，以及提供高齡者相關雇用協助，讓企業可以增加高齡者的員額外，並協助企業讓高齡者的能力可以妥適活用。

（二）擴大高年齡勞工在地區工作和活動的場所

透過利用銀髮族人才中心等措施，滿足地區居民的多樣化就業需求，並推動銀髮族人才中心計畫，進而擴大人力短缺相關領域的就業機會，並創造與地方自治體共同合作的就業機會，彈性化就業時間外，並根據以地方自治體主導的「協議會」等組織提出的建議，廣泛實施促進地

表 1 65 歲以上繼續雇用的企業補助金（2024 年）單位：萬日圓

行政措施 \ 60歲 以上被保險人	65歲	65歲		70歲以上	廢止退休的 規定
		提高未滿5歲	提高5歲以上		
1~3人	15	20	30	30	40
4~6人	20	25	50	50	80
7~9人	25	30	85	85	120
10人以上	30	35	105	105	160

資料來源：厚生勞動省（無日期a）。

區高齡者就業的各項計畫項目。

簡言之，日本政府強調高齡者在當地工作，並且彈性化工時，以提供各個地區高齡者的就業機會，並整合及媒合人力的行業進行介紹，避免高齡者有就業媒合資訊方面的落差。

（三）加強高齡者的再就業支援措施

透過全國主要的就業服務機構（Hello Work）實施職業生涯設計支援活動和再就業支援等措施，加強改善再就業措施，讓65歲以上高齡者能夠放心並接受再度就業，並在公益財團法人產業雇用安定中心登記高年齡預定退休者職涯等資訊；提供給希望運用其能力的企業，及對透過就業服務機構等途徑聘僱高齡者的事業主提供補助等，並實施保障高齡者就業措施義務的同時，亦修正《高年齡者雇用安定法》，確保高齡者雇用的行政措施。

二、高齡者就業支援體系相關課題

高齡者就業支援體系所應建立的方向包括，從長期觀點支持求職者的社會參與、建立有活力的職涯發展機制、建立鼓勵從事兒童保育、老人照護等解決緊迫課題的就業體制外，並從地區包裹式照護體系的角度，促進高齡者的社會參與和維持健康，及迫切需要開發並建立符合高齡者特色的就業體制（藤原佳典，2019，頁57）。尤其是，增加高齡者就業的原因

主要是改善高齡者的健康狀況等（永瀨伸子，2014，頁232）。在隨著人口高齡化，運用老年人力資源，並將70歲就業保障實施的義務化，這將促使企業確保人才（河田真清，2020，頁13）。但是，《高年齡者雇用安定法》對於60歲以上高齡者投入職場的情形可能會對參加地區的志願服務造成排擠效果，特別是，老年人在健康狀況良好且擁有更多自由時間的情況下，可以在社區進行志願服務，但隨著60歲以上銀髮族繼續工作，有可能導致60歲以上的銀髮族優先選擇就業，進而減少高齡者參與志工服務的機會（難波利光，2023，頁90）。以下分別從政府、企業及個人角度，分別論述之。

（一）政府及企業部分

從政府、企業的角度提出建議部分，針對政府方面，有必要展開並持續進行促進高齡者就業的政策，並將退休年齡設定為65歲，而70歲以上的高齡者也能夠持續工作的情況；企業方面是實現65歲退休制度的人力資源管理制度，並革新以往年功序列（註2）的僱用制度；個人方面是讓高齡者也能保持挑戰的慾望及開發自身的能力，透過檢討多元的就業型態而靠自己找出最適合的就業場域（永野仁，2021，頁233）。因此，有必要改善日本的高齡者雇用機制，主要可以先讓勞工從年輕時開始思考自己的職涯規劃，並且習得技能，

提高對於工作的歸屬感，且企業能夠客觀評鑑外部人才，並開發新的評鑑技術外，再次設計活用在企業間移動的勞工人事管理機制（吉田良生，2014，頁205）。尤其是，高齡者就業的政策必須要從不同角度及層面進行思考，進而減少高齡者就業的阻礙為重要課題。

企業組織內是不同世代間交流的場域，且因為工作方式的不同，而想法有所差異，企業內應該要特別考慮不同世代之間的摩擦（高橋知也等人，2019，頁26）。因此，針對高齡者的職務內容、作業環境和再次開發工作能力部分，首先在職務內容方面，主要強調高齡者所從事的工作係依照職務工作內容決定，以因應因為體力的問題，而能從事知識和技術的工作，及設置讓高齡者可以容易使用的環境、設備，特別是桌椅的高度及盡量避開具危險性的工作，例如需要避免從事具備反應力的工作外，最重要的是設定足夠的休息時間以減少事故，及提升工作效率，最後則是教育及職業訓練方面，企業提供必要的資金等方面的協助（狹田喜義，1996，頁181-184）。

（二）高齡者部分

相較於年輕世代，對於工作經驗豐富的高齡者來說，過去的就業經驗對於他們未來是否能夠持續就業是很重要，因此，隨著社會人口的逐漸高齡化，要讓有就業

意願的高齡者能夠安心工作的就業決策機制（孫垂文，2019，頁13）。特別是，從身心健康的角度提升高齡者就業率的話，不僅讓高齡者可以脫離經濟貧窮外，也可以期待改善健康，形成良善的循環；但是，影響高齡者就業的原因之一是缺少教育訓練機會及企業給予接近退休年齡的勞工所提供教育訓練的獎勵較少，反而是提供年輕人教育訓練的機會較多（李青雅，2014，頁153）。

可知，目前日本政府對於高齡者就業採取相關措施，但也會產生對高齡者從事志願服務工作之影響等問題，尤其是日本邁入超高齡社會之後，高齡者被視為促進社會勞動力參與、維持個人健康及社會經濟發展的重要支柱，又日本政府積極處理高齡化就業問題，並透過相應的政策措施，提供工作機會，確保往後日本經濟的持續發展。

另外一方面，為解決人手不足和技術傳承的問題，如果能夠實現企業與願意持續工作的65歲以上高齡者進行媒合的話，可望對整個產業產生積極推動作用（仁平章，2022，頁17）。若在僱用高齡者的勞動市場來看，擴展高齡者能力的機會亦對提高就業媒合產生影響（松本幸一，2019，頁46）。針對於此，彈性化的人力運用及延長就業年齡，可擴大就業的可能性，對勞工而言是優點，但另一方面對於退休年齡制度，只不過是在就業規定的調

整，很難說有全面保障雇用的功能（中島啓子，2023，頁107）。

綜言之，在職業介紹所特別針對高齡者的職涯設計及規劃，並且修正高齡者雇用相關法規，以確保各個企業主能夠聘僱高齡者的就業義務。日本政府積極建立高齡者友善的就業環境，鼓勵企業在招聘員工時不要有年齡限制及歧視，支持65歲以上高齡者就業，且提供企業補助金或高齡者專業諮詢服務，協助高齡者找到適合的工作，並在各個地區建立銀髮族人才中心等措施，滿足高齡者的多樣就業需求，促進與地方自治體的合作，提供彈性工時的就業計畫，並加強再度就業措施，提供職業生涯設計支援活動，以確保企業能夠履行聘僱高齡者的義務，所提供相關獎勵措施。

肆、結語

為鼓勵高齡者就業，日本政府著重在讓企業擴大高齡者工作機會和拓展活動的場所，及加強高齡者的再就業支援措施，但是自日本邁入超高齡社會之後，高齡者除了被視為促進社會勞動力參與及社會經濟發展的重要支柱，也會對於高齡者參與社會服務產生影響，尤其是必須要兼顧企業內對於不同世代的管理方式，並確保高齡者可以工作至70歲為重要的課題。

其次，日本政府針對高齡者就業部

分，最初從提高老年年金給付的請領年齡，之後再與就業政策配合，乃至於日本政府支持改善職場設施和提供相關企業補助金的制度，致力建立一個對於高齡者更加友善和包容的工作環境。然而，高齡者就業相關行政措施對於高齡者而言可以增加較多的經濟收入來源，而不用僅依賴年金過生活的情況，並可確保基本的老年經濟安全，且對社會發展具有正面的影響。例如，高齡者就業可以提升社會效益及促進人力資本發展等，但是，該項政策若是過度偏重就業部分，是否會對高齡者從事志願服務工作造成何種程度的影響，更值得後續進行探討及關注。

特別是，隨著《高年齡者雇用安定法》和年金制度相關法律修正，確實對於實施確保雇用至65歲的行政措施的企業產生影響，但是，各個企業確保65～70歲的高齡者就業的相關配套措施，仍不夠完善，也是日本政府之後所應面對的重要問題。

日本《高年齡者雇用安定法》強調推動穩定高齡者就業，促進高齡者再就業，確保高齡退休者的就業機會，以促進高齡者職業穩定。就我國《中高齡者及高齡者就業促進法》及相關政策而言，其主要重點在於提升中高齡者勞動參與，促進高齡者再就業，鼓勵世代合作與經驗傳承，維護中高齡者及高齡者就業權益，建構友善就業環境，並促進其人力資源之運用，其

中包括禁止年齡歧視、穩定就業措施、促進失業者就業及支持退休後再就業、推動銀髮人才服務及開發就業機會等。

特別值得一提的是，臺日政府皆希望透過獎勵或補助措施鼓勵企業聘用高齡者。相較之下，日本政府則積極推動確保65歲高齡者可延長至70歲的工作年限，並積極建立高齡者「漸進式」退休制度。同時，鼓勵企業按照「高年齡勞動者安全與健康確保指引」，建立中高齡者友善職場環境，並實施相關行政措施協助高齡者漸進式延緩退休或再度就業。該政策舉措值得我們借鏡參考。因此，對我國高齡者就業相關措施及政策的啟示部分，從經濟永續發展及社會投資的觀點來看，鼓勵高齡者工作至70歲為未來的就業趨勢，除從企業方積極提供就業機會外，讓高齡者能夠活用自身的工作經驗貢獻社會。尤其是，在社會上建立高齡者友善的工作環境已成

為高齡者就業的重要課題。

綜言之，透過改善企業職場環境並視為推動高齡者就業政策的一部分，對於促進高齡者就業至關重要。其次，重視高齡者的身心健康，除可以提升高齡者就業率外，也可以避免讓高齡者成為「下流老人」的經濟弱勢族群，並減少長期照顧或者是臥床的情形發生，減少社會成本。至本文透過探討高齡者的就業現況、現行的就業措施進行分析，而有必要從高齡者的角度，細緻分析從事全職或者是兼職、自營業者等不同的工作形式為本文後續探討的重要課題。

（本文作者為東吳大學日本語文學系兼任助理教授）

關鍵詞：高齡者、雇用措施、就業率

註 釋

註1 《高年齡者等的雇用穩定等相關法律》（1971年法律第68號）規定，為確保65歲以下高齡者的穩定就業，企業應義務採取「廢除屆齡退休制度」、「提高退休年齡」或「引進持續雇用制度」等的確保高齡者雇用措施。從2021年4月1日開始，擴大到包括70歲高齡者在內，要求企業努力採取其他種類方式，如「持續性參與社會貢獻事業制度」等確保高齡者就業之措施。

註2 年功序列制度為日本獨特的企業文化，主要以工作年資和資歷制定共同標準化的薪資。

📖 參考文獻

- 八代尚宏（2015）。《日本的雇用慣行を打ち破れ—働き方改革の進め方—》。日本經濟新聞。
- 小崎敏男（2014）。〈高齡者就業と年齢差別〉。載於小崎敏男、永瀬伸子，《人口高齡化と労働政策》（頁47-82）。原書房。
- 仁平章（2022）。〈労働組合の立場からみた高齡者雇用の課題と対応〉。《連合総研レポートDIO》，35（5），13-17。
- 王若鵬、真鍋雅史（2021）。〈高齡者雇用がマクロ經濟に与える影響：世代重複モデルを用いたアプローチ〉。《嘉悦大學研究論集》，64（1），21-42。
- 中島啓子（2023）。〈高齡者雇用の多様な労働者類型「新雇用像」と法政策の必要性：リタイアにおける日本と諸外国との比較・実態を踏まえて〉。《熊本大學社會文化研究》，21，105-125。
- 內閣府（2023）。《高齡社會白書》。<https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/index-w.html>
- 田口和雄（2017）。〈高齡社員に配慮した働きやすい職場環境を考える：高齡者雇用推進企業の取り組み事例を題材に〉。《連合総研レポートDIO》，325，8-11。
- 田中是規（2019）。〈【研究ノート】高齡者の定年延長に関する法的課題—生涯現役社會の実現に向けて—〉。《京都文教短期大學研究紀要》，57，73-77。
- 李青雅（2014）。〈健康、教育訓練と高年齡者就業〉。載於小崎敏男、永瀬伸子，《人口高齡化と労働政策》（頁139-157）。原書房。
- 吉田良生（2014）。〈高齡化に対応する雇用システム〉。載於小崎敏男、永瀬伸子，《人口高齡化と労働政策》（頁185-209）。原書房。
- 角田大祐（2019）。〈高齡者雇用に関する一考察—中小企業における高齡者雇用の実態と展望を中心に—〉。《高千穂論叢》，54（1），31-54。
- 永野仁（2021）。《日本の高齡者就業—人材の定着と移動の実証分析》。中央經濟社。
- 永瀬伸子（2014）。〈超高齡化の中での高齡者の新しい働き方〉。載於小崎敏男、永瀬伸子，《人口高齡化と労働政策》（頁211-247）。原書房。
- 河田真清（2020）。〈70歳雇用時代を迎える中小企業の高年齡社員の活用策と課題〉。《札幌學院大學經營論集》，14，1-13。
- 松本幸一（2019）。〈高齡者雇用に関する一考察—中小企業における高齡者雇用の実態と展望を中心に—〉。《教養研究》，27（2），33-53。
- 松永博子、高橋知也、相良友哉、西中川まき、南潮、野中久美子、藤原佳典（2019）。〈専門職支援に向けた高齡者の就労支援窓口「ジョブカフェ」の試み〉。《日本世代間交流

- 学会誌》，9（1），31-35。<https://doi.org/10.57559/journalofsis.09013135>
- 明石留美子（2021）。〈高齢期の就労：仕事の質と高齢者の雇用可能性をOECDのデータから考える〉。《明治学院大学社会学部付属研究所研究所年報》，51，21-29。
- 厚生労働省（2024）。《高年齢者雇用対策の概要》。<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137096.html>
- 厚生労働省（無日期a）。《令和6年度65歳超雇用推進助成金のご案内》。<https://www.mhlw.go.jp/content/001233792.pdf>
- 厚生労働省（無日期b）。《エイジフレンドリーガイドライン》。<https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/000815416.pdf>
- 狭田喜義（1996）。《自由労働社会の構築》。溪水社。
- 脇田滋（2017）。〈65歳以降の働き方〉。載於矢野昌浩、脇田滋、木下秀雄，《雇用社会の危機と労働・社会保障の展望》（頁165-173）。日本評論社。
- 高橋知也、松永博子、南潮、相良友哉、西中川まき、藤原佳典（2019）。〈高齢者新規雇用に積極／消極的な企業における「高齢者雇用への課題」の認識〉。《日本世代間交流学会誌》，8（2），21-27。<https://doi.org/10.57559/journalofsis.08022127>
- 孫亜文（2019）。〈働きがいとは定年後の就業継続に影響を与えるのか〉。《Works Discussion Paper》，29，1-14。https://doi.org/10.34391/works.29.0_1
- 清家篤、長嶋俊三（2009）。《60歳からの仕事》。講談社。
- 笹島芳雄（2009）。《労働の経済学—少子高齢社会の労働政策を探る》。中央経済社。
- 総務省統計局（2023）。《人口推計（2023年（令和5年）10月1日現在）—全国：年齢（各歳）、男女別人口・都道府県：年齢（5歳階級）、男女別人口—》。<https://www.stat.go.jp/data/jinsui/2023np/index.html#a05k01-b>
- 難波利光（2023）。〈高年齢者雇用安定法による観光まちづくりへの影響—高齢者のボランティアによる社会参加—〉。《周南公立大学 総合研究所 紀要》，9，87-90。
- 藤原佳典（2019）。《高齢者の就労と健康—就労支援の視点から—》。https://www.yu-cho-f.jp/wp-content/uploads/2019autumn_articles06.pdf