

**國家發展委員會 新聞稿**

**日、韓提升中高齡勞動參與之策略**

發布日期：105年12月15日

聯絡人：林至美、劉榆華

聯絡電話：2316-5379、2316-5381

依據國發會最新公布之人口推估，我國將於2018年進入高齡社會[[1]](#footnote-1)，而多數先進國家，包括日、韓等國亦面臨人口高齡化之挑戰[[2]](#footnote-2)，基此，各國皆致力於促進中高齡人力運用。觀察2015年我國勞動力參與率年齡別變化，自45歲起開始下滑，60-64歲僅為35.8%，而日、韓同年齡組仍維持在60%以上（如附圖及表），其促進中高齡勞動參與之相關政策，值得深入瞭解與借鏡。基本上，日、韓兩國皆將提升雇主僱用意願做為策略之一，主要做法包括：「消除年齡歧視」與「降低雇主僱用中高齡勞工成本」。

1. 消除年齡歧視

日本「僱用對策法」規定，雇主於僱用、招募時，不得設定年齡限制，以確保機會均等；韓國「禁止就業年齡歧視與促進中高齡就業法」規定範圍更為廣泛，尚包含薪資福利、教育訓練等，不得因年齡有差別待遇。日、韓兩國亦明定年齡歧視之例外情況，以保持法規彈性，例如：日本「僱用對策法施行細則」規定，在藝術、藝能領域中，因求表演真實性，而於僱用、招募時，限定特定年齡之情況不屬年齡歧視；而韓國「禁止就業年齡歧視與促進中高齡就業法」規定，如屬本法或其他法律規定之特定年齡族群，採取的促進就業措施，不屬年齡歧視。

1. 降低雇主僱用中高齡勞工成本
	1. 減少雇主僱用中高齡勞工之人事費用
		1. 因應強制退休年齡提高，目前韓國政府鼓勵企業推行「薪資遞減制度」，即藉由勞資雙方協商，採勞工退休前逐年減少薪資或縮短工時等方式，以減輕雇主負擔，並促進中高齡僱用穩定性；政府同時補貼勞工薪資縮減前後之部分差額，以配套保障中高齡勞工權益，惟執行成效尚待評估[[3]](#footnote-3)。
		2. 日本為促進中高齡就業，於「高齡僱用安定法」明定，企業如規定員工強制退休年齡低於65歲[[4]](#footnote-4)時，須採取配套措施，以確保希望繼續工作之員工，得留任至65歲。其中一項措施為「繼續僱用制度」，勞資雙方可依據該制度重新議定薪資、工時等勞動條件，以減輕僱用中高齡勞工之成本，並促進僱用安定；而導入該措施後，如勞工薪資縮減甚鉅，「僱用保險」亦提供差額之部分補貼。
		3. 前述日、韓措施，係因兩國勞工薪資調升多與年資有關[[5]](#footnote-5)，造成雇主僱用中高齡者勞動成本偏高，這些改善措施有助於雇主調節薪資等成本，協助僱用安定。
	2. 政府補助雇主僱用中高齡勞工之人事費用：日本政府針對僱用60歲以上未滿65歲員工之雇主，給予人事費用補助，若僱用65歲以上者，則再加碼補助；另針對40歲以上創業者，若其晉用40歲以上之勞工，亦補助其有關招募、僱用支出及教育訓練等費用，藉此提升雇主僱用誘因。

我國為促進雇主僱用中高齡者，已於「就業服務法」第5條明定雇主對求職或受僱者不得因年齡歧視，違者將處30萬至150萬元罰鍰。政府亦於網站揭示相關內容，使勞工瞭解自身權益[[6]](#footnote-6)，並提醒雇主可能構成歧視的形式要件。此外，目前推行之「職場學習及再適應計畫」及「多元就業開發方案」，亦提供雇主僱用中高齡者之人事費用補助，以提高雇主僱用誘因。另政府亦刻正研擬「中高齡就業促進專法」，期能結合其他促進就業措施，鼓勵更多中高齡者繼續就業，提升人力資源之運用。

％

韓國

日本

中華民國

中華民國

歲

資料來源：OECD、行政院主計總處。

**圖：2015年日、韓、我國勞動參與率-按年齡別分**

**表：2015年日、韓、我國勞動參與率-按年齡別分　單位：**%

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 年齡\國家 | 中華民國 | 韓國 | 日本 |
| 15-19 | 8.4 | 8.8 | 16.4 |
| 20-24 | 52.2 | 51.6 | 68.6 |
| 25-29 | 92.5 | 75.1 | 86.7 |
| 30-34 | 89.4 | 77.8 | 83.7 |
| 35-39 | 83.9 | 75.4 | 84.2 |
| 40-44 | 84.9 | 79.8 | 85.6 |
| 45-49 | 80.9 | 82.1 | 86.7 |
| 50-54 | 70.3 | 79.4 | 85.8 |
| 55-59 | 55.1 | 72.6 | 81.0 |
| 60-64 | 35.8 | 61.1 | 64.5 |
| 65+資料來源：OECD、行政院主計總處。 | 8.8 | 31.3 | 22.1 |

1. 高齡社會係指65歲以上人口達14%，超高齡社會係指65歲以上人口達20%。 [↑](#footnote-ref-1)
2. 日本已屬超高齡社會，依據其推估，2060年65歲以上人口將達39.9%。韓國則與我國高齡化進程相近，推估於2018年進入高齡社會。 [↑](#footnote-ref-2)
3. 2014年韓國政府調查9,034家事業單位薪資遞減制度實施情況，9.4%事業單位有採取本制度（僱用300人以上事業單位為13.4%，未滿300人事業單位為7.9%）；韓國依據同調查分析採取本制度之事業單位，中高齡就業更為安定，且提供更多工作機會，然不乏懷疑或批評之輿論。 [↑](#footnote-ref-3)
4. 依據同法規定強制退休年齡不得低於60歲，又依據日本厚生勞動省2015年統計，日本高達9成企業有規定強制退休年齡。 [↑](#footnote-ref-4)
5. 然受人口高齡化與經濟低成長影響，近年許多企業已著手改革年資調薪之薪資制度。 [↑](#footnote-ref-5)
6. 勞動部：就業年齡歧視究竟有哪些態樣?

http://www.mol.gov.tw/service/19851/19854/19875/14727/ [↑](#footnote-ref-6)