



## มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุของประเทศญี่ปุ่น\*

ภรภัทร ปัญญาพานิช\*\*

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ญี่ปุ่นเป็นประเทศที่มีสัดส่วนประชากรสูงอายุมากที่สุดในโลก โดยจากข้อมูลปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ญี่ปุ่นมีประชากรอายุ ๖๕ ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๒๙ ของประชากรทั้งหมด ซึ่งตามนิยามองค์การสหประชาชาติ ประเทศที่มีสัดส่วนผู้สูงอายุ (๖๕ ปีขึ้นไป) ร้อยละ ๗ ของประชากรทั้งหมดของประเทศจัดว่าเป็นสังคมสูงอายุ ร้อยละ ๑๔ จัดเป็นสังคมสูงอายุโดยสมบูรณ์ และร้อยละ ๒๐ จัดเป็นสังคมสูงอายุระดับสุดยอด สำหรับญี่ปุ่น จัดว่าเป็นสังคมผู้สูงอายุระดับเกินสุดยอด (Hyper - Aged Society)

การเปลี่ยนแปลงทางประชากรของญี่ปุ่นจากยุคเด็กเกิดมหาศาล (Baby Boom) ภายหลังสงครามโลกครั้งที่ ๒ ไปสู่ยุคเด็กเกิดน้อยในเวลาต่อมา โดยอัตราการเกิดในญี่ปุ่นลดลงจาก ปีละ ๒.๕ ล้านคน ในปี พ.ศ. ๒๔๙๐ เหลือปีละประมาณหนึ่งล้านคนในปี พ.ศ. ๒๕๕๐ ขณะเดียวกันวิวัฒนาการด้านสาธารณสุข มีผลให้อัตราตายลดลงและอายุขัยเฉลี่ยเพิ่มขึ้นจาก ๖๐ ปี ในปี พ.ศ. ๒๔๙๓ เป็น ๖๕ ปี ในปี พ.ศ. ๒๔๙๙ เป็น ๗๐ ปี ในปี พ.ศ. ๒๕๐๘ และ ๘๕ ปี ในปัจจุบันการตายของประชากรที่ลดลงส่งผลกระทบบั้สัดส่วนของประชากรผู้สูงอายุในญี่ปุ่นเพิ่มขึ้น หรือที่เรียกว่าเข้าสู่ภาวะสังคมสูงวัยและสังคมผู้สูงอายุระดับเกินสุดยอด ในที่สุด

ญี่ปุ่นเริ่มเข้าสู่ภาวะสังคมสูงวัยตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๑๓ และใช้เวลา ๒๕ ปีที่ขยับจากสังคมสูงอายุในปี พ.ศ. ๒๕๑๓ และเป็นสังคมสูงอายุโดยสมบูรณ์ในปี พ.ศ. ๒๕๓๗<sup>๑</sup> และผู้สูงอายุโดยส่วนใหญ่ มักจะเป็นเพศหญิง

จากสถิติและข้อมูลเกี่ยวกับผู้สูงอายุดังกล่าวทำให้รัฐบาลคาดการณ์ว่าในอีก ๔๐ ปีข้างหน้า ประชากรญี่ปุ่นจะลดลงเหลือ ๘๘ ล้านคน ซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหาขาดแคลนแรงงานเป็นอันดับหนึ่งของโลก อันเป็นผลเนื่องจากปัญหาสังคมผู้สูงอายุ ซึ่งปัจจุบัน ประเทศญี่ปุ่นถือว่าเป็นสังคมผู้สูงอายุระดับเกินสุดยอด (Hyper - Aged Society) อีกทั้งมีอัตราการเกิดที่ต่ำ

\* บทความประจำเดือนมิถุนายน ๒๕๖๗

\*\* บุคลากรจัดทำฐานข้อมูลกฎหมาย ฝ่ายค้นคว้าและเปรียบเทียบกฎหมาย กองกฎหมายต่างประเทศ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

<sup>๑</sup> สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์ อุษณีย์ ศรีจันทร์ และกันต์ ธีระพงษ์. “การขยายอายุเกษียณในญี่ปุ่น”. สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๗, จาก <https://tdri.or.th/2023/01/japan-aging-workforce/>



การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศญี่ปุ่นเป็นอย่างมาก เพื่อบรรเทาผลกระทบดังกล่าวและแก้ปัญหาภาวะขาดแคลนแรงงาน รัฐบาลญี่ปุ่นจึงส่งเสริมการเพิ่มการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานของประชากรผู้สูงอายุ<sup>๒</sup>

นอกจากนี้ ในปัจจุบันผู้สูงอายุในวัย ๖๕ ปีขึ้นไปก็เริ่มมองหาการทำงานในวัยหลังเกษียณเพิ่มมากขึ้นเป็นสองเท่าในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาเพื่อหารายได้เสริม เนื่องจากบางกลุ่มมีความกังวลว่ารายได้หลังเกษียณนั้นอาจไม่พอใช้ และความเคยชินจากการทำงานมาตลอดทำให้พวกเขารู้สึกสบายใจมากขึ้นหากได้ทำงานเล็ก ๆ น้อยๆ ในชีวิตประจำวัน<sup>๓</sup> <sup>๔</sup>

ญี่ปุ่นจึงผลักดันนโยบายและมาตรการต่าง ๆ เพื่อให้ตอบโจทย์กับปัญหาสังคมผู้สูงอายุและปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยให้ผู้สูงอายุสามารถทำงานได้ถึงอายุ ๖๕ ปี จากเดิมเพียง ๖๒ ปี ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๘ นอกจากนี้ ญี่ปุ่นยังจัดตั้งองค์กร “Silver Human Resources Center” เพื่อช่วยให้ผู้สูงอายุได้ทำงานช่วงระยะเวลาที่สั้นลงหรือทำงานที่เบาและง่าย<sup>๕</sup>

## กฎหมาย นโยบาย และมาตรการที่ส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุของประเทศญี่ปุ่น

รัฐบาลญี่ปุ่นได้มีการพัฒนาระบบการดูแลสุขภาพเบื้องต้น ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๓ ซึ่งจะเริ่มเห็นผลลัพธ์อย่างชัดเจนในปี พ.ศ. ๒๕๕๗ เมื่อจำนวนผู้สูงอายุในประเทศญี่ปุ่นที่มากขึ้นมีผลโดยตรงต่อเศรษฐกิจ ทำให้ในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ รัฐบาลญี่ปุ่นวางแผนระบบสุขภาพที่เป็นมาตรฐานระดับประเทศมากยิ่งขึ้น ภายใต้ชื่อแผนนโยบาย Japan Vision Health Care 2035 ซึ่งเน้นไปที่ระบบการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุทั่วไปและการประกันสุขภาพของแรงงานผู้สูงอายุ

---

<sup>๒</sup> ธีรพร เทียนบุญ. ๒๕๖๔. "การพัฒนากฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ." สารนิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชากฎหมายธุรกิจ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

<sup>๓</sup> Nikkei Asia. “Japan retirement trends: job-seeking seniors double in 10 years”. สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๗, จาก <https://asia.nikkei.com/Spotlight/Work/Japan-retirement-trends-job-seeking-seniors-double-in-10-years>

<sup>๔</sup> จิรันธิน กมลเลิศ. “เงินเกษียณยังไม่พอใช้! ผู้สูงอายุชาวญี่ปุ่นอายุ 65 ปี แห่งสมัครงาน เพิ่มขึ้น 2 เท่า ตำแหน่งยอดฮิต ธุรกิจ ทำความสะอาด และดูแลผู้ป่วยติดเตียง”. สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๗, จาก <https://thestandard.co/japanese-seniors-apply-for-jobs/>

<sup>๕</sup> นางธนภรณ์ จิตตินันทน์ และนางสาวณัคนางค์ กุลนาถศิริ. “ถอดบทเรียนนโยบายรับมือสังคมสูงวัยจากต่างประเทศ”. สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๗, จาก [https://www.bot.or.th/th/research-and-publications/articles-and-publications/articles/Article\\_04Jul2017.html](https://www.bot.or.th/th/research-and-publications/articles-and-publications/articles/Article_04Jul2017.html)



สำหรับลักษณะการทำงานของผู้สูงอายุในญี่ปุ่นพบว่า ประชากรอายุ ๖๕ ปีที่เกษียณจากการทำงานตามกฎหมาย ส่วนมากยังคงทำงานต่อไป ที่เรียกว่า “Second Career” โดยผู้สูงอายุบางส่วนทำงานต่อในตำแหน่งงานที่มีรายได้สูง และบางส่วนทำงานใช้แรงงานที่มีรายได้ลดลงจากเดิม เช่น งานกวาดใบไม้ ในสวนสาธารณะ งานจัดชั้นสินค้าในห้างสรรพสินค้า งานคอยส่งสัญญาณไฟในเขตก่อสร้าง และถือว่าเป็นเรื่องปกติที่จะเห็นชาวญี่ปุ่นในวัย ๗๐ ปี ทำงานเป็นพนักงานในสถานีรถไฟใต้ดิน หรือทำงานในร้านอาหาร เนื่องจากรายได้จากการทำงานไม่เพียงพอหลักที่พวกเขาตัดสินใจทำงาน แต่การมีรายได้พิเศษจากการทำงานที่ทำให้ชีวิตหลังเกษียณอายุของพวกเขามีชีวิตชีวา ได้ไปพักผ่อนตากอากาศ และได้พบปะสังสรรค์กับบุคคลอื่น ๆ เป็นแรงจูงใจหลักที่ทำให้กลุ่มคนเหล่านี้ยังอยากทำงานต่อไป<sup>๖</sup>

สำหรับมาตรการที่ส่งเสริมจ้างงานผู้สูงอายุของญี่ปุ่นที่สำคัญ ได้แก่

## ๑. การขยายอายุเกษียณในระบบบำนาญ

ในประเทศญี่ปุ่นพลเมืองที่อยู่ในวัยทำงานทุกคนล้วนอยู่ภายใต้ระบบบำนาญแห่งชาติ (National Pension System) ทั้งสิ้น ซึ่งระบบประกันสังคมของญี่ปุ่นมี ๒ ส่วน ได้แก่

### (๑) บำนาญพื้นฐาน (Basic Pension)

ประชาชนทุกคนที่มีอายุ ๒๐ ปี ขึ้นไปถึง ๕๙ ปี ต้องประกันตนและรับบำนาญเมื่อมีอายุ ๖๐ ปี และในเวลาต่อมาได้มีการปรับแก้ขึ้นเป็น ๖๕ ปี สำหรับผู้ชายตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๖ และสำหรับผู้หญิงตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๑

### (๒) บำนาญสำหรับลูกจ้างหรือผู้ที่ทำงานโดยได้ค่าจ้าง

ประชาชนในกลุ่มนี้จะต้องสมัครเข้าระบบบำนาญ สำหรับลูกจ้าง (Employee Pension System) ซึ่งจะได้รับเงินบำนาญเพิ่มเติมจากเงินบำนาญพื้นฐาน ประกอบด้วย บำนาญสวัสดิการ (Welfare Pension) และบำนาญสำรองเลี้ยงชีพ (Mutual Aid Pension) โดยลูกจ้างที่เป็นผู้ชายจะมีการปรับเพิ่มอายุเกษียณทุก ๓ ปี โดยจากเดิม พ.ศ. ๒๕๕๖ เกษียณอายุที่ ๖๑ ปี พ.ศ. ๒๕๕๙ เกษียณอายุที่ ๖๒ ปี ตามลำดับ และจะดำเนินการปรับจนกว่าจะถึงอายุ ๖๘ ปี ในปี พ.ศ. ๒๕๖๘ สำหรับลูกจ้างที่เป็นผู้หญิงจะมีการปรับอายุเกษียณเพิ่มขึ้นทุก ๔ ปี จนเป็นอายุ ๖๕ ปีในปี พ.ศ. ๒๕๗๓ ทั้งนี้ ในที่สุดญี่ปุ่นคงต้องขยายอายุเกษียณไปถึง ๗๐ ปี<sup>๗</sup>

<sup>๖</sup> คณะกรรมการกิจการ คณะกรรมการพาณิชย์ การอุตสาหกรรม และการแรงงาน สภานิติบัญญัติแห่งชาติ. (2562) รายงานการพิจารณาศึกษาเรื่องแนวทางการแก้ปัญหาคาราคาถนองแรงงานในยุคสังคมผู้สูงอายุศึกษากฎการนำ ผู้สูงอายุเข้าสู่ระบบแรงงาน, กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, หน้า ๑๐๙.

<sup>๗</sup> อ่างแล้ว เชียงอรุณที่ ๒

<sup>๘</sup> สราวุธ c พงษ์พวงษ์. “ระบบการจ้างงาน ผู้สูงอายุของญี่ปุ่น”. สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๗, จาก <https://tdri.or.th/2017/01/2017-01-20/>



## ๒. การใช้กฎหมายเพื่อส่งเสริมการจ้างงาน

กฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุของญี่ปุ่นที่สำคัญมี ๒ ฉบับ คือ กฎหมายการรักษาความมั่นคงด้านการจ้างงานผู้สูงอายุ พ.ศ. ๒๕๑๔ (the Act on Stabilization of Employment of Older Persons 1971 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) และกฎหมายมาตรการการจ้างงาน พ.ศ. ๒๕๐๙ มาตรา ๑๐ ว่าด้วยการห้ามเลือกปฏิบัติด้านอายุ

มาตรการกระตุ้นการทำงานของผู้สูงอายุของญี่ปุ่นที่สำคัญและดำเนินมาอย่างต่อเนื่อง คือ การพัฒนากฎหมายให้สอดคล้องกับจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะ**กฎหมายการรักษาความมั่นคงการจ้างงานของผู้สูงอายุ พ.ศ. ๒๕๑๔** เพื่อรองรับประเด็นปัญหาอายุเกษียณที่ปรับเปลี่ยนเพิ่มขึ้น จึงมีการแก้ไขเพิ่มเติมอยู่บ่อยครั้ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของอายุเกษียณและมาตรการเกี่ยวกับการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๑๔ ซึ่งขณะนั้น นิยามของผู้สูงอายุ คือ บุคคลที่มีอายุ ๕๕ ปีขึ้นไป และต่อมา มีการแก้กฎหมายฉบับนี้อีก ๘ ครั้ง โดยแก้ครั้งสุดท้ายในปี พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยกฎหมายฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างมาตรการโดยรวมเพื่อรักษาการจ้างงานผู้สูงอายุและสร้างความมั่นคงทางอาชีพให้กับผู้สูงอายุ โดยการขยายเวลาเกษียณอายุและการใช้ระบบการจ้างงานต่อเนื่อง เป็นต้น

โดยกฎหมายฉบับนี้ ประกอบด้วย ๓ หมวด ๕๗ มาตรา ซึ่งมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

๑) ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสมัครงานใหม่ ส่วนแรกเป็นการอำนวยความสะดวกในการจ้างงานใหม่ของผู้สูงอายุโดยรัฐบาล ประกอบด้วย มาตรการส่งเสริมสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพเพื่ออำนวยความสะดวกในการจ้างงานใหม่ และการค้นหาตำแหน่งงานว่าง ได้แก่

- การดำเนินมาตรการช่วยเหลือการสมัครงานใหม่ ในกรณีที่พนักงานผู้มีอายุระหว่าง ๔๕-๖๕ ปี จะต้องออกจากงานเนื่องจากการเลิกจ้าง เป็นต้น ผู้ประกอบการจะต้องพยายามดำเนินมาตรการที่จำเป็นในการให้ความช่วยเหลือพนักงานเหล่านี้ ตามความประสงค์ของพนักงาน เช่น ช่วยหาประกาศรับสมัครงาน เป็นต้น
- การออกหนังสือชี้แจงกรณีการเลิกจ้างพนักงานจำนวนมาก ในกรณีที่ผู้ประกอบการเลิกจ้าง ทำให้พนักงานผู้มีอายุระหว่าง ๔๕-๖๕ ปี จำนวนมากต้องออกจากงาน จะต้องยื่นหนังสือชี้แจงต่อ “Hello Work” (สำนักงานเพื่อความมั่นคงทางอาชีพ)
- การออกหนังสือช่วยเหลือการหางาน ในกรณีที่พนักงานผู้มีอายุระหว่าง ๔๕-๖๕ ปี จะต้องออกจากงานเนื่องจากการเลิกจ้าง เป็นต้น ผู้ประกอบการจะต้องทำหนังสือช่วยเหลือการหางานให้แก่พนักงานตามความประสงค์

๒) การสนับสนุนการจ้างงานที่มั่นคงของผู้สูงอายุโดยนายจ้าง ได้แก่

- ส่งเสริมให้พนักงานทำงานจนอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ และในกรณีที่เจ้าของกิจการมีการกำหนดอายุเกษียณ จะต้องกำหนดให้เกษียณได้ไม่ต่ำกว่า ๖๐ ปี



- มาตรการกระตุ้นการจ้างงานจนถึงอายุ ๖๕ ปี สำหรับผู้ประกอบการที่กำหนดอายุเกษียณน้อยกว่า ๖๕ ปีบริบูรณ์ จะต้องดำเนินมาตรการความมั่นคงด้านการจ้างงานผู้สูงอายุ ดังนี้
  - (๑) ขยายเวลาเกษียณอายุจนถึง ๖๕ ปี
  - (๒) ใช้ระบบการจ้างงานต่อเนื่องจนถึงอายุ ๖๕ ปี
  - (๓) ยกเลิกระบบเกษียณอายุ
- หากนายจ้างหรือผู้ประกอบการได้รับการแนะนำให้ดำเนินมาตรการข้างต้นหลายครั้ง แต่นายจ้างหรือผู้ประกอบการไม่มีการดำเนินการอย่างเป็นทางการจะมีการออกหนังสือเตือน และหากไม่ปฏิบัติตามอาจมีการเปิดเผยชื่อบริษัทดังกล่าวต่อสาธารณะ

๓) สมาคมศูนย์ทรัพยากรมนุษย์สำหรับผู้สูงอายุ (Silver Human Resources Center:

SHRC)

- ผู้ว่าราชการทุกจังหวัดจะต้องมีการจัดตั้งองค์กร SHRC เพื่อให้ความช่วยเหลืออย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างโอกาสให้กับผู้สูงอายุที่จะได้ทำงานชั่วคราวระยะสั้นหรืองานที่มีลักษณะงานเบาและง่าย ตามความประสงค์ของผู้ลาออกโดยเกษียณอายุและผู้สูงอายุอื่นๆ ที่ออกจากงาน
- โดยหน้าที่ของ SHRC คือ

(๑) สร้างและเสนอโอกาสให้กับผู้สูงอายุให้ได้ทำงานชั่วคราวระยะสั้นประมาณ ๑๐ วันต่อเดือนเป็นอย่างมาก หรืองานที่มีลักษณะเบาและง่ายประมาณ ๒๐ ชั่วโมงต่อสัปดาห์

(๒) แนะนำงาน ตามข้อ (๑) ให้กับผู้สูงอายุโดยคำนึงถึงความต้องการของผู้สูงอายุ

(๓) จัดอบรมให้ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานตามข้อ (๑)

(๔) จัดหางานอื่น ๆ ที่จำเป็นและเกี่ยวเนื่องกับการทำงานตามข้อ (๑) ให้กับผู้สูงอายุที่ออกจากงาน

๓. มาตรการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุอื่น ๆ

นอกจากมาตรการทางกฎหมายแล้ว รัฐบาลญี่ปุ่นยังมีการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่น การเพิ่มแหล่งประกอบอาชีพโดยไม่มีเงื่อนไขด้านอายุให้กับผู้สูงอายุ การสนับสนุนสถานที่ทำกิจกรรมทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ การให้ความช่วยเหลือในการหางานใหม่ของผู้สูงอายุ และให้คำปรึกษาแก่ผู้ประกอบการที่สนใจจะจ้างงานผู้สูงอายุ รวมถึงการจัดทำแผนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน



ทุกภาคส่วนของญี่ปุ่น (Japan's Plan for Dynamic Engagement of All Citizens) เพื่อให้ผู้ประกอบการทุกรายต้องจ้างพนักงานจนถึงอายุ ๖๕ ปี หรือนานกว่านั้นและให้ผู้ที่ได้รับการจ้างงานใหม่หลังอายุ ๖๕ ปี ได้รับการคุ้มครองจากการประกันการว่างงาน

นอกจากนี้ รัฐบาลยังมีการจัดเตรียมระบบเงินอุดหนุนต่าง ๆ สำหรับการจ้างงานผู้สูงอายุ และมีโครงการ Self Career Dock ที่สร้างโอกาสในการเข้ารับค่าปรึกษาแนะนำด้านอาชีพเป็นระยะ ๆ ตามโอกาส และมีสำนักงาน Hello Work (สำนักงานเพื่อความมั่นคงทางอาชีพ) ซึ่งมีหน้าที่ดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายความมั่นคงด้านการจ้างงานผู้สูงอายุ

### บทสรุป

ประเทศญี่ปุ่นที่ในปัจจุบันจัดว่าเป็นสังคมผู้สูงอายุระดับเกินสุดยอด (Hyper - Aged Society) กล่าวคือ ญี่ปุ่นมีประชากรอายุ ๖๕ ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๒๙ ของประชากรทั้งหมด อีกทั้งมีอัตราการเกิดที่ต่ำ นั้นทำให้ญี่ปุ่นเริ่มประสบกับภาวะขาดแคลนแรงงาน รวมถึงผู้สูงอายุจำนวนมากยังคงต้องการที่จะทำงานในระบบ รัฐบาลญี่ปุ่นจึงมีการออกกฎหมายหลายฉบับ โดยเฉพาะกฎหมายการรักษาความมั่นคง การจ้างงานของผู้สูงอายุ พ.ศ. ๒๕๑๔ ที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ รวมถึงยังมีองค์กรต่าง ๆ อีกมากมายที่จัดตั้งขึ้นมาเพื่อให้ความช่วยเหลือแก่ผู้สูงอายุเพื่อให้ได้มีโอกาสในการทำงานที่เหมาะสมกับสภาพร่างกาย และเป็นการสร้างรายได้เสริมให้กับผู้สูงอายุในวัยเกษียณอีกด้วย

อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ พบว่าในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา ประชากรญี่ปุ่นกว่าร้อยละ ๕๐ ของผู้ที่มีอายุ ๖๐ ถึง ๗๔ ปีที่มีความประสงค์จะทำงานยังคงว่างงานอยู่ แม้ผลการสำรวจล่าสุดโดยบริษัททรัพยากรบุคคลจะพบว่าญี่ปุ่นกำลังเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานก็ตาม

นอกจากนี้ ยังพบว่าประมาณสองในสามของบริษัทผู้ประกอบการที่ได้รับการสำรวจ ไม่มีความกระตือรือร้นที่จะจ้างพนักงานที่เป็นผู้สูงอายุเป็นพนักงานเต็มเวลา โดยผู้ประกอบการร้อยละ ๓๐.๓ ไม่ได้ให้เหตุผลที่ชัดเจน ส่วนอีกร้อยละ ๒๓.๘ อ้างถึงความกังวลด้านสุขภาพและความแข็งแรงทางร่างกายของผู้สูงอายุ ซึ่งในด้านของเจ้าหน้าที่ของบริษัทจัดหางานในญี่ปุ่นได้ให้สัมภาษณ์ว่า พวกเขาจะพยายามให้มากที่สุดเพื่อให้ผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานสามารถหางานทำได้<sup>๙</sup>

\*\*\*\*\*

<sup>๙</sup>KYODO NEWS. "Over 50% of seniors in Japan wishing to be in work unemployed: survey". สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๗, จาก <https://english.kyodonews.net/news/2023/08/f9580c7006d2-over-50-of-seniors-in-japan-wishing-to-be-in-work-unemployed-survey.htm>



# LAW for ASEAN

by the Office of the Council of State of Thailand

