

[Asia](#) | Silver lining

Ageing workers in East Asia are essential. More are needed

Yet they often face high barriers to employment and unpalatable options

SaveShare

Summary



Photograph: Noriko Hayashi/The New York Times/Redux/Eyevine

Apr 27th 2026|SEOUL AND TOKYO|6 min read

Listen to this story

HONDA TAMIKO began working as a child on her family's farm back when Japan was at war with America. Now 93, Ms Honda still puts in a hard day's toil as a janitor at a McDonald's branch in Kumamoto, in southern Japan. Ms Honda says her pension is plenty to live off; she chooses to keep showing up. "Humans are animals, after all," she chuckles. "We have to keep moving as much as we can."

Ms Honda is the oldest in McDonald's crew of some 220,000 in Japan. But she is less an outlier than a harbinger. As people live longer, they are staying healthy for longer and working longer, too. Japan and its neighbour South Korea, two of the most rapidly ageing countries, are at the forefront of this transition. Nearly 40% of South Koreans and more than 25% of Japanese aged above 65 remain at work, the highest rates in the OECD, a club of mostly rich countries (see chart). But labour markets and social systems designed for a different demographic era struggle to make the most of those who can work and to support [those who can't](#).

Working late

Labour-force participation rate of population aged 65 and over, %

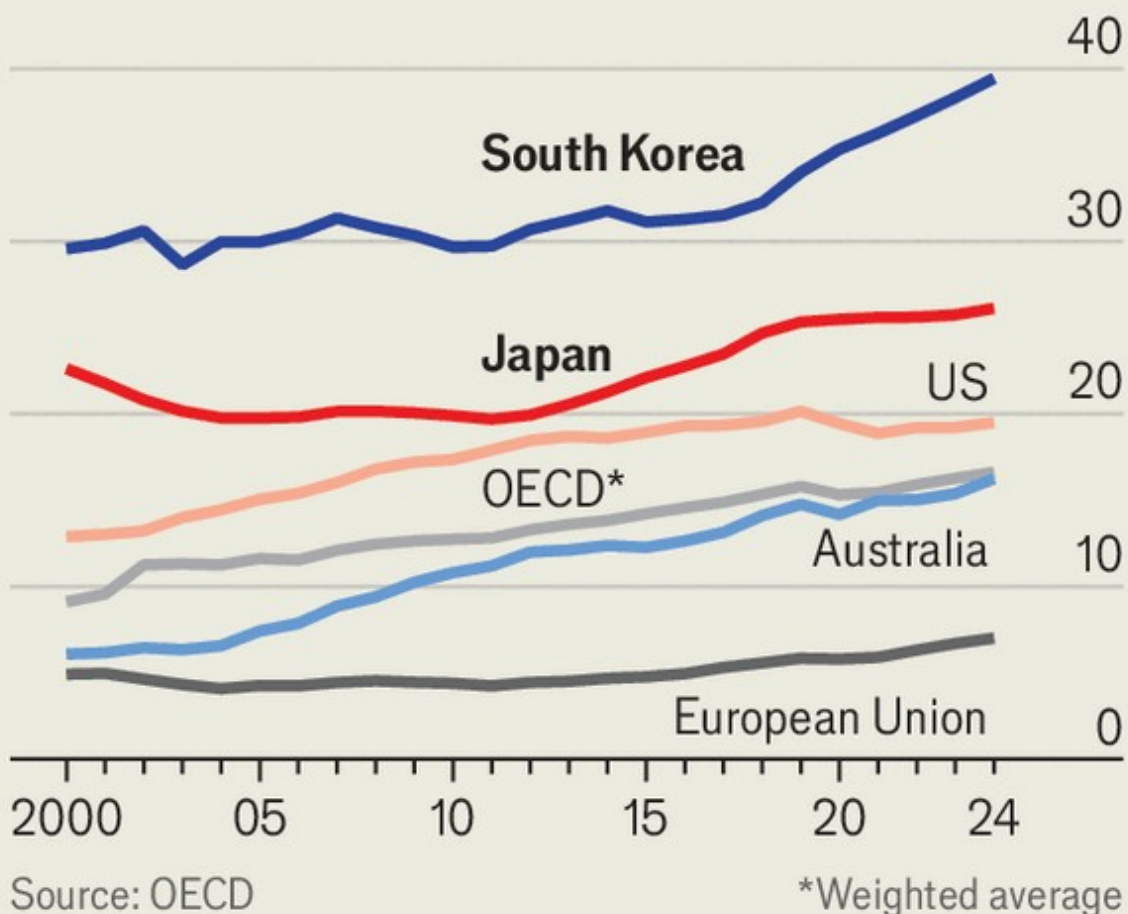


Chart: The Economist

Many people in both Japan and South Korea keep working out of necessity. More than half of elderly employees in Japan say they work for income. The financial pressure is even greater in South Korea, where the pension system failed to keep pace with the country's rapid development after the Korean war, leaving generations of people with inadequate support. The average public pension replaces only about a third of workers' pre-retirement income, so nearly 40% of South Koreans over 65 make less than half the median income, the highest rate in the OECD. Many in South Korea fear being made to retire too early: bus drivers in Seoul went on strike earlier this year demanding that the retirement age be raised. "In the past, 65 was considered quite elderly, but now, even at 65, people live a youthful life," says Shin Gyo-beom, who drives Seoul's bus number 107. "Wouldn't it be better for someone more experienced to drive?"

Yet money is only part of the story. Many want to keep working for other reasons. “There is infinite value that can’t be quantified in monetary terms,” says Kim Mi-gon of the Korea Labour Force Development Institute for the Aged, a think-tank. Staying employed can help stave off health problems and keep loneliness at bay. “When you’re this age, if you stay at home, you lose it mentally and physically,” says Ms Honda, who belongs to McDonald’s Japan’s “Premium Age Crew”, as employees over 60 are known. “My family keeps telling me to quit, but I know that if I stop working and stay at home I’ll be a burden to them and end up in a facility.”

Across East Asia, studies show older people who keep working tend to be less frail and less likely to report depressive symptoms. (The direction of causality is hard to establish, however.) Ro Ick-kyun, a 60-year-old from Hanam, east of Seoul, has had several jobs since he retired from his original career as a corporate executive. “My wife says when I work I seem younger and more full of energy,” he smiles.

Some companies are making concerted efforts to use older workers. Consulting on later-stage career options has become common practice at large Japanese firms. Companies are adjusting roles and responsibilities to accommodate older workers. The boss of a car-repair shop in Kashiwazaki, a small city in northern Japan, says that with fewer young people, he needs to get more out of his existing staff.

Yet too often those who want to keep working face high barriers and unpalatable options. Lots of human capital is wasted, argues Randall Jones, a former head of the Japan/Korea desk at the OECD. Seniority-based wage and promotion systems are still common in Japan and South Korea, which makes keeping workers on full-time staff contracts costly for companies. Many thus rehire older workers after their official retirement on new temporary contracts with reduced pay and responsibilities.

Those who look for new jobs can struggle, not least because discrimination is rampant. “Korean case law and social norms tend to view hiring discrimination based on age...as reasonable,” says Kwon O-hun, a labour lawyer at Gapjil119, a South Korean watchdog that combats workplace abuse. Some start small businesses. Others take on temporary work as cleaners, carers or security guards. “There’s a huge mismatch: lots of supply of desk workers and lots of demand for menial work,” says Kitao Sagiri of the National Graduate Institute for Policy Studies in Tokyo. “The skills older folks accumulated are not necessarily what’s needed.”

Those who struggle to find new jobs can turn to a host of government programmes and agencies to support older workers. South Korea’s national government finances over 1m part-time jobs for seniors as a quasi-welfare policy. The Seoul 50Plus Foundation, an arm of the capital’s municipal government, aims to help those on the cusp of retirement from their first career plan for a second one. At one airy outpost in the city’s east, older jobseekers can get advice on how to polish their résumés or receive training in AI. Japan

has more than 1,300 Silver Human Resource Centres, which help match people aged 60 or above with job opportunities, from caring for even older folk to cleaning up family gravesites for those not up to visiting.

Policymakers want to encourage these trends. Keeping people employed for longer helps compensate for the shrinking number of young people in both countries; to the extent it keeps people fit, it also helps reduce health- and nursing-care costs. Since 2006 Japan has encouraged firms to offer job opportunities until the age of 65; in 2021, the government began urging employers to keep workers on until 70. In 2013 South Korea raised its statutory retirement age from 59 to 60. But that does not tackle the underlying issue about what kind of work older people should do.

Getting the most out of those who can keep working while providing support to those who cannot will require a more ambitious redesign of social systems and hiring practices. For older workers it also means reconceiving the latter stages of a working life as something more akin to the beginning of it. Murazeki Fumio, the head of Koureisha, a temporary-employment agency for elderly workers in Japan, encourages his new employees to shed their attachments to their old roles: “I always tell everyone: once you’re over 65, approach it as if you were a new hire, with the mindset of starting over from scratch.” ■

仮訳

アジア | 高齢者が支える社会

東アジアでは高齢労働者が不可欠に

しかし就労には高い壁と厳しい選択肢が待ち受ける

2026年4月27日 | ソウル・東京 | 読了約6分

本田民子さんが家族の農場で働き始めたのは、まだ日本がアメリカと戦争をしていた頃の子ども時代だった。現在93歳の本田さんは、なお熊本県内のマクドナルド店舗で清掃員として元気に働いている。本田さんによれば、年金だけでも生活には十分だという。それでも働き続けるのは、自ら望んでのことだ。

「人間も動物ですからね」と彼女は笑う。「できるだけ動き続けなきゃいけないんです」。

本田さんは、日本マクドナルド約 22 万人のクルーの中で最高齢だ。しかし彼女は例外というより、むしろ未来を先取りしている存在だろう。人々はより長く生きるようになり、それに伴って健康寿命も延び、働く期間も長くなっている。日本と隣国の韓国は、世界でも特に急速に高齢化が進む国であり、この変化の最前線に立つ。

65 歳以上で働いている人の割合は、韓国で約 40%、日本で 25%以上に達し、いずれも OECD（主に先進国から成る機関）の中で最も高い水準だ（図参照）。しかし、より若い人口構成を前提に設計された労働市場や社会保障制度は、働ける高齢者の能力を十分に活用できず、また働けない人々を十分に支えられていない。

多くの人々が働き続けるのは、経済的必要性からだ。日本では高齢就業者の半数以上が「収入のため」に働いていると答える。韓国では事情はさらに深刻だ。朝鮮戦争後の急速な経済発展のなかで、年金制度の整備が追いつかなかったため、多くの世代が十分な老後保障を得られていない。

韓国の公的年金は、退職前所得の約 3 分の 1 しか補填しない。その結果、65 歳以上の約 40%が中央値所得の半分未満で生活しており、これは OECD で最悪の水準だ。多くの韓国人は「早すぎる引退」を恐れている。今年初めには、ソウルのバス運転手たちが定年延長を求めてストライキを行った。

「昔は 65 歳といえばかなり高齢という感覚でした。でも今では 65 歳でも十分若々しく暮らせます」と語るのは、ソウル市バス 107 番線を運転するシン・ギョボム氏だ。「経験豊富な人が運転した方が良いのではないのでしょうか」。

しかし、お金だけが理由ではない。多くの人々は別の理由からも働き続けたいと考えている。

「金銭では測れない価値が無限にあります」と語るのは、韓国労働力開発院のキム・ミゴン氏だ。働き続けることは健康悪化を防ぎ、孤独感を和らげる助けにもなる。

「この年齢になると、家に閉じこもっていたら心も体も衰えてしまうんです」と語る本田さんは、日本マクドナルドで 60 歳以上の従業員に与えられる「プレミアムエ

イジクルー」の一員でもある。「家族は辞めろと言うけれど、働くのをやめて家にいたら、家族の負担になって施設に入ることになると思うんです」。

東アジア各地の研究でも、働き続ける高齢者ほど虚弱化しにくく、うつ症状を訴える割合も低い傾向が示されている（ただし因果関係の方向性は必ずしも明確ではない）。

ソウル東部・河南市に住む 60 歳のロ・イクギョン氏は、企業幹部としてのキャリアを終えた後、複数の仕事を経験してきた。

「妻からは、働いている時の方が若々しく元気に見えますと言われます」と彼は笑う。

企業側も、高齢労働者を活用しようと努力しているケースがある。日本の大企業では、キャリア後半の働き方に関する相談制度が一般化している。高齢者に合わせて職務内容や責任範囲を調整する企業も増えている。

日本海側の小都市・柏崎にある自動車修理工場の経営者は、「若者が減る中で、既存社員からより多くを引き出さなければならない」と語る。

しかし、働き続けたい高齢者の前には依然として高い壁がある。OECD 日本・韓国担当責任者を務めたランドール・ジョーンズ氏は、「膨大な人的資本が無駄になっている」と指摘する。

日本と韓国では依然として年功序列型の賃金・昇進制度が一般的であり、そのため企業にとって高齢者を正社員として雇い続けるコストが高い。結果として、多くの企業は定年後に再雇用する際、賃金や責任を減らした非正規契約へ切り替えている。

転職を目指す高齢者も苦勞する。年齢差別が根強いからだ。

「韓国の判例や社会規範では、年齢による採用差別が合理的とみなされがちです」と語るのは、労働問題監視団体「Gapjil119」の労働弁護士クォン・オフン氏だ。

小規模事業を始める人もいる。あるいは清掃員、介護職、警備員などの臨時労働に就く人もいる。

「大きなミスマッチがあります。デスクワーカーは供給過剰なのに、需要があるのは単純労働なんです」と語るのは、政策研究大学院大学（GRIPS）の北尾沙織氏だ。「高齢者が積み重ねてきたスキルが、必ずしも今必要とされるものとは一致していません」。

新たな仕事を見つけられない人々のために、政府支援策も数多く存在する。韓国政府は、半ば福祉政策として高齢者向けパートタイム職を 100 万人以上分支援している。

ソウル市の外郭団体「ソウル 50 プラス財団」は、第一のキャリアからの引退を控えた人々が第二の人生設計を行えるよう支援している。市東部のある拠点では、履歴書の磨き方から AI 研修まで受けられる。

日本には 1300 以上の「シルバー人材センター」があり、60 歳以上の人々に仕事を紹介している。内容は、さらに高齢の人々の介護から、墓参りが難しい家族に代わって墓掃除を行う仕事まで多岐にわたる。

政策担当者たちは、こうした流れをさらに促進したいと考えている。高齢者が長く働くことは、若年人口減少を補う助けになるだけでなく、健康維持につながれば医療・介護費の抑制にもなるからだ。

日本政府は 2006 年から企業に 65 歳までの雇用機会提供を促しており、2021 年からは 70 歳まで働ける環境整備を推奨している。韓国でも 2013 年に法定定年を 59 歳から 60 歳へ引き上げた。

しかし、それだけでは「高齢者がどのような仕事を担うべきか」という根本問題は解決しない。

働ける高齢者の能力を最大限活用しつつ、働けない人々を支援するためには、社会保障制度や雇用慣行そのものをより大胆に再設計する必要がある。

そして高齢労働者自身にも、人生後半の働き方を「終盤」ではなく、むしろ「新たな始まり」と捉え直す姿勢が求められる。

日本の高齢者向け人材派遣会社「高齢社」の村関 不三夫社長は、新たに登録する高齢者たちにこう語りかける。

「私はいつも皆さんに言うんです。65歳を過ぎたら、新入社員になったつもりで、ゼロから始める気持ちで取り組んでください、と」。■