

智庫
中社

国家智库报告 2016 (49)
National Think Tank

国际问题研究

日本人口老龄化与老年 人力资源开发

丁英顺 著

THE AGING PROBLEM AND THE DEVELOPMENT OF ELDER
HUMAN RESOURCES IN JAPAN

中国社会科学出版社

日本人口老龄化与老年 人力资源开发

丁英顺 著

THE AGING PROBLEM AND THE DEVELOPMENT OF ELDER
HUMAN RESOURCES IN JAPAN

中国社会科学出版社

图书在版编目(CIP)数据

日本人口老龄化与老年人力资源开发/丁英顺著. —北京: 中国社会科学出版社, 2016. 11

(国家智库报告)

ISBN 978 - 7 - 5161 - 9110 - 1

I. ①日… II. ①丁… III. ①人口老龄化—研究—日本②老年人—人力资源开发—研究—日本 IV. ①D731. 386

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 252839 号

出 版 人 赵剑英
责任编辑 王 茵
特约编辑 张 潜
责任校对 张依婧
责任印制 李寡寡

出 版 中国社会科学出版社
社 址 北京鼓楼西大街甲 158 号
邮 编 100720
网 址 <http://www.csspw.cn>
发 行 部 010 - 84083685
门 市 部 010 - 84029450
经 销 新华书店及其他书店

印刷装订 北京君升印刷有限公司
版 次 2016 年 11 月第 1 版
印 次 2016 年 11 月第 1 次印刷

开 本 787 × 1092 1/16
印 张 6.5
插 页 2
字 数 70 千字
定 价 29.00 元

凡购买中国社会科学出版社图书,如有质量问题请与本社营销中心联系调换

电话:010 - 84083683

版权所有 侵权必究

摘要：随着人口老龄化的不断加剧，开发老年人力资源已成为社会普遍关注的重要问题之一。社会依靠老年人的技能、经验和智慧，不但能改善老年人的生活条件，而且还能解决由人口老龄化带来的劳动力不足的问题。日本是世界上人口老龄化程度最高的国家，已进入人口减少和超老龄社会。日本人口老龄化不仅意味着老年赡养负担的加重，而且带来劳动力不足的问题。对于劳动人口不断减少的日本来说，如何将老年人转化为老年人力资源，显然是亟待解决的重大课题。面对日益严重的少子化、高龄化问题，日本政府和企业界不断创新，从立法、政策、管理等角度展开了诸多开发老年人力资源的实践，发挥了积极的作用。特别是，日本将开发老年人力资源确立为最重要的劳动雇用政策之一，开始尝试通过逐步延迟退休年龄的方式，促进老年人的就业与再就业。在 20 世纪 70 年代，日本一般企业的退休年龄是 55 岁。但随着少子老龄化的不断加深，日本一直在逐步地延迟退休年龄。尤其是 2007 年以来，日本的人口进入了负增长期，受此影响，日本的社会福利保障体系已经接近最大负荷。为了缓解人口老龄化给社会发展带来的巨大压力，制定《高龄者雇用安定法》，采取延迟退

退休年龄制度便是日本政府推出的重要举措之一。目前，中国的退休政策是20世纪50年代初确定的，当时人口的平均预期寿命不到50岁，而现在已达到75岁，其中城市人口平均年龄已经达到80岁，而平均退休年龄还不到55岁，这显然是不合理的。因此，制定相关政策，逐步延迟退休年龄，开发老年人力资源是大势所趋。而日本的经验可以为中国解决人口老龄化问题及开发老年人力资源方面提供借鉴与参考。

关键词：人口老龄化；人口结构；老年人力资源；《高龄者雇用安定法》；养老金制度改革

Abstract: As the aging problem becomes much more severe than before, the development of elder human resources has become the spotlight issue nowadays. If the society relies on elders' skill, experience and intelligence, it can not only improve the elders' living condition but also polish up the problem of insufficient workforce that is due to the aging problem. Japan is the country with the highest degree of aging population in the world. Its population is decreasing now, and it has already turned to a super aging country. The aging problem in Japan means both the more burden of supporting the elders and the insufficient workforce. As to Japan, how to change the elders into the elder human resources is the most emergent problem. Facing the reality of lack of children and the aging problem, the Japanese government and enterprises tries their best, from the aspect of legislation, polity and management to innovate the way of exploiting the elder human resources, which plays a positive role. Especially, Japan set the exploitation of elder human resources as one of the most important labor employment policy. And they try to extend the age of retirement gradually to stimulate elders' employment as

well as re-employment. In 1970s, the retirement age in common Japanese enterprises is 55. However, as the lack of children and the aging problem become serious, Japan is gradually extending the retirement age. Especially since 2007, the population in Japan tends to reduce, because of this situation, the welfare system in Japan has already approached to its highest load. In order to release the social pressure brought by the aging problem, Japan launched the policy called “*Employment Stabilization Act of the Elderly*”, which is one of the most important policy Japan used to extend the retirement age. The retirement policy China runs today was launched in 1950s, when the expected average longevity was lower than 50. However, it has already turned to 75, and the average longevity in cities nowadays is 80, while the average retirement age is less than 55. Obviously, it's not reasonable. So, setting related policy, gradually extending the retirement age and developing the elder human resources is the tendency now. The experience of Japan can be the reference for our aging problem and the development of elder human resources.

Key Words: the Aging population; the population structure; elder human resources; *Employment Stabilization Act of the Elderly*; the revolution of pension system

目 录

第一章 日本开发老年人力资源的背景 (1)

- 一 人口结构变化的压力成为日本开发老年
人力资源的主要推力 (2)
- 二 养老金制度的改革是日本开发老年人力
资源的直接原因 (15)
- 三 平均寿命延长、老年人乐于工作为日本
开发老年人力资源提供有利条件 (21)

第二章 日本开发老年人力资源的制度建设 (26)

- 一 日本确立和强化相关法律法规制度 (27)
- 二 日本促进健康老龄化,保障老年人参与社会
活动 (35)

三 日本实行不拘一格的退休机制 (42)

四 安倍政府开发老年人人力资源的政策动向 (48)

第三章 日本老年人就业再就业状况 (56)

一 日本企业积极推进老年人就业再就业工作 ... (57)

二 日本老年人就业率及职业选择 (61)

三 日本开发老年人人力资源存在的问题及对策 ... (70)

第四章 对中国的启示与建议 (76)

一 加强政策扶持力度，为老年人参与经济
社会活动提供法律保障 (77)

二 加强对老年人人力资源的培训开发，搭建
老年人的就业平台 (80)

三 积极推动老年志愿者活动，是促进老年人
参与社会经济发展的重点 (82)

四 促进老年人继续工作的同时，积极推动
年轻人的就业，避免代际之间就业矛盾的
发生 (85)

参考文献 (90)

第一章 日本开发老年人力资源的背景

20 世纪 70 年代之后，日本老龄化进程日益加剧，人口结构发生变化，逐渐成为世界上老龄化程度最高的国家。日本人口结构变化不仅意味着老年人口增多，老年赡养负担加重，同时，少年儿童人口和劳动年龄人口逐渐减少，导致劳动力人口长期不足的现象。第二次世界大战后的人口结构的变化、养老金制度改革、平均寿命的延长是日本开发老年人力资源的主要背景。

一 人口结构变化的压力成为日本开发 老年人力资源的主要推手

（一）日本人口动态

随着出生率的下降和平均寿命的延长，日本出现了人口减少及超老龄化现象。第二次世界大战后初期，日本社会稳定，一度出现出生率迅速上升的现象。1947—1949 年出现了第一次生育高峰，这时候出生的人群就是后来人们所称的“团块世代”，他们对日本经济的发展产生了巨大影响，也构成了今天庞大的老年人群体。但 1950 年以后，日本就出现了出生率急速下降的现象。1955 年的出生率由 1947 年的 34.3‰急剧下降到 19.4‰，出生率首次下降到 20‰以下。日本在 20 世纪 70 年代初期进入老龄化社会，劳动力年龄结构老化趋势明显，年轻劳动力供给相对减少等问题日益突出。进入 20 世纪 80 年代后，日本出生率下降到 15‰以下，此后一直保持在 10‰以下，2013 年日本出生率仅为 8.2‰。2005 年后日本进入了人口负增长阶段（参见表 1）。日本出生率的下降不仅导致总人口的减少，而且带来了劳动年龄人口的减少和老年人口的增多。

表 1 日本人口动态

年份	出生率 (‰)	死亡率 (‰)	自然增长率 (‰)
1947	34.3	14.6	19.7
1948	33.5	11.9	21.6
1949	33.0	11.6	21.4
1950	28.1	10.9	17.2
1955	19.4	7.8	11.6
1960	17.2	7.6	9.6
1965	18.6	7.1	11.4
1970	18.8	6.9	11.8
1975	17.1	6.3	10.8
1980	13.6	6.2	7.3
1985	11.9	6.3	5.6
1990	10.0	6.7	3.3
1995	9.6	7.4	2.1
2000	9.5	7.7	1.8
2005	8.4	8.6	-0.2
2010	8.5	9.5	-1.0
2011	8.3	9.9	-1.6
2012	8.2	10.0	-1.7
2013	8.2	10.1	-1.9
2014	8.0	10.1	-2.1
2015	8.0	10.3	-2.3

资料来源：『平成 27 年（2015）人口動態統計の年間推計』，第 4 页，

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/suikei15/>。

导致日本人口少子老龄化加剧的原因较多，而适龄人口初婚年龄推迟、总和生育率下降可谓是直接因素。在20世纪50年代中期到70年代中期大约20年的时间里，日本的出生率曾稳定在一定的水平，即维持在较为合适的人口替代水平上。这20年也是日本经济高速发展、国民生活水平明显提高的时期。这种稳定的状况从20世纪70年代后期开始发生了新的变化。1970年日本人口老龄化率达到了7%，进入了老龄化社会，1975年日本的总和生育率下降到1.91，首次低于2，此后一路下滑，1989年下降到1.57，这年被称为“1.57危机”。1995年日本总和生育率下降为1.42，创历史新低，2005年下降到1.26，创历史最低。虽然2010年回升到1.39，2015年进一步回升到1.46，比2014年增长了0.04个百分点，但远低于维持人口自然增长的2.07水平，预计日本人口仍将继续减少（参见表2）。

日本出生率的下降与女性对婚姻、工作、家庭、生育观念认识的变化有密切的关系。从20世纪90年代以后，随着女性受教育程度的提高和学历的提升，其参与经济活动的热情也不断提高。根据日本厚生劳动省的统计，1990年日本女性就业率在总就业率中所占的比率为

37.9%，2000 年增加到 40.0%，2014 年则达到了 43.5%（参见图 1）。她们不仅要求独立年金权利，而且要求平等退休权，对退休年龄歧视和性别歧视提出了改革要求。

表 2 日本出生数和总和生育率变化

年份	出生数（人）	总和生育率	年份	出生数（人）	总和生育率
1950	2337507	3.65	1995	1187064	1.42
1955	1730692	2.37	2000	1190547	1.36
1960	1606041	2.00	2005	1062530	1.26
1965	1823697	2.14	2010	1071304	1.39
1970	1934239	2.13	2011	1050806	1.39
1975	1901440	1.91	2012	1037231	1.41
1980	1576889	1.75	2013	1029816	1.43
1985	1431577	1.76	2014	1003539	1.42
1989	1246802	1.57	2015	1005656	1.46
1990	1221585	1.54			

资料来源：『平成 27 年（2015）人口動態統計の年間推計』，第 3、4 页，<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/suikei15/>。

2015 年数据来自『日本経済新聞』「出生率、2015 年は 1.46 に上昇 21 年ぶり高水準」，2015 年 5 月 23 日。

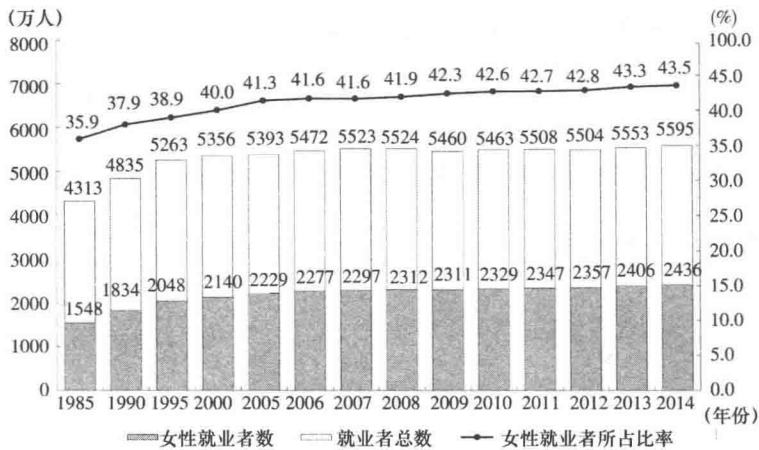


图1 日本女性就业率在总就业率中所占的比率

资料来源：厚生労働省「平成26年（2014）の働く女性の状況」，第10页，<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujou/dl/14b.pdf>。

同时，日本的晚婚晚育及未婚率也在不断上升。根据日本2013年《少子化社会对策白皮书》统计，日本男性初婚的平均年龄从1980年的27.8岁上升到2013年的30.9岁，同期日本女性初婚的平均年龄则从25.2岁上升到29.3岁；日本女性生育第一胎的平均年龄已达30.4岁，比2000年上升2.1岁。^①日本年轻人的未婚倾向也在进一步发展。未婚率的逐渐提高很大程度上影响了出生率的变化。根据日本内阁府2015年版《少子化社会对

① 内阁府：『少子化社会对策白書(2015年版)』，<http://www.cao.go.jp/>。

策白皮书》统计，日本 25—29 岁和 30—34 岁的男性未婚率分别从 1950 年的 34.5% 和 8.0%，增加到 2015 年的 72.5% 和 46.5%；25—29 岁和 30—34 岁的女性未婚率分别从 1950 年的 15.2% 和 5.7%，增加到 2015 年的 61.0% 和 33.7%（参见图 2、图 3）。

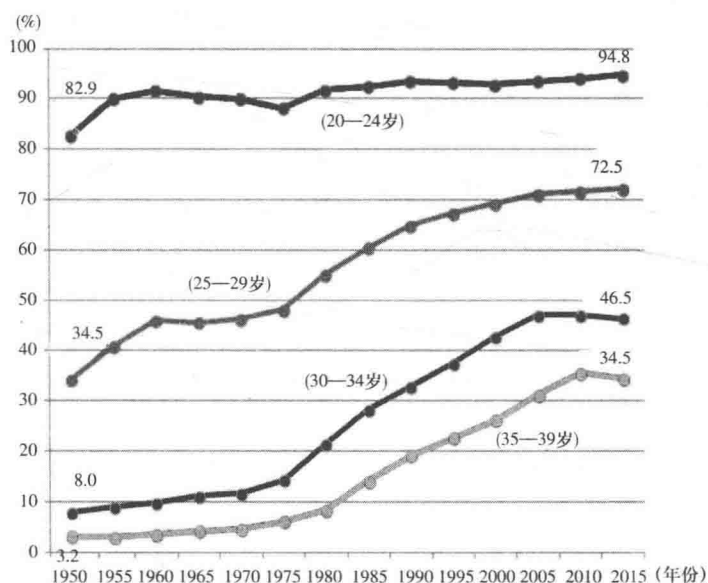


图 2 日本男性未婚率的变化情况

资料来源：総務省統計局 1950 年，1955 年，2015 年『国勢調査——抽出速報集計結果』，<http://www.stat.go.jp/>。

1960—2010 年资料来自『少子化社会対策白書（2013 年版）』，<http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/measures/w-2013/25pdfhonpen/pdf/s1-1.pdf>。