

# 日本老年雇佣制度的发展及启示

丁英顺(中国社会科学院 日本研究所,北京 100007)

[摘要] 随着人口老龄化的不断加剧,日本老年人口增多,少年人口和劳动年龄人口逐渐减少。人口结构变化对日本劳动力供应带来很大的影响。而且日本是长寿之国,人口平均寿命世界之最,如何让老年人的晚年过得更有意义,让老年人成为促进社会发展的因素是日本政府面临的新课题。为了保持劳动力规模,日本政府积极促进老年雇佣制度的发展,保障老年劳动力供给,弥补劳动力不足。中国是人口大国,老年人口基数大,而且近几年每年的出生人数在减少,也将会面临劳动年龄人口减少、劳动力不足问题。日本经验可以为解决我国面临的老龄化问题提供有益的借鉴。

[关键词] 人口老龄化;劳动力短缺;高龄者雇用安定法;禁止就业年龄歧视

[中图分类号] C973

[文献标识码] A

[文章编号] 1009-8267(2019)03-0065-06

DOI:10.14129/j.cnki.forwordposition.2019.03.008

日本人口老龄化的快速发展,引发劳动力供应不足及生产率增长速度放缓等一系列社会问题,这无疑将对日本社会经济的活力、雇佣制度、社会保障制度产生巨大影响。对于已进入人口减少及超老龄社会的日本来说,如何开发和利用老年劳动力是非常重要的课题。日本不断促进老年雇佣制度的发展和完善,一方面完善各种制度建设,逐步延长退休年龄保证老年人继续就业,另一方面积极为老年人创造再就业的环境,鼓励退休老年人继续参与社会活动,以此努力缓解劳动力不足的问题。

## 一、日本促进雇佣老年人的制度建设

随着人口老龄化的进一步加剧,日本政府一直在想方设法逐步延长劳动者的工作年限。日本通过修改《高龄者雇用安定法》、开展有关禁止就业年龄歧视的立法工作使处理老龄化问题与经济的关系变得有法可依、有章可循,提高了老年人的工作积极性。

### (一) 制定和完善《高龄者雇用安定法》

第二次世界大战后初期,日本尚处于战后

恢复阶段,劳动力处于相对过剩状态,因此,政府并没有对老年人的雇佣问题给予太多的关注。当时,日本企业的退休年龄大体是50岁或55岁,厚生年金支付起始年龄也定为55岁。厚生年金在日本公共养老金体系中处于基础年金之上,受益与工资收入挂钩,具有强制性。1954年,日本改革厚生年金制度,并将支付年龄提高到60岁,以应对经济快速发展引起的大量劳动力的需求。随着日本经济进入高速增长期,之前的劳动力过剩状态虽然得到了很大改善,但与年轻人相比,中老年人的就业形势却依然很严峻。因此,日本政府开始将目光投向中老年人的再就业问题。1963年日本制定的《老人福利法》规定,国家和地方自治体负有增进老年人福利的责任,并首次明确了老年人的权利与义务,规定“应按照老年人的意愿和能力,为其提供从事工作以及参与社会活动的机会”,退休年龄也由战后的50-55岁延长到60岁。1970年,日本人口老龄化率超过7%,进入了老龄化社会,开始出现了劳动力趋于老龄化的现象。在这背景之下,自20世纪70年代以来,日本政府始终坚持发展积极雇佣老年

[基金项目] 中国社会科学院创新工程项目“日本社会问题与社会治理”(GJ082017SCX2976)。

[作者简介] 丁英顺(1967—),女,吉林安图人,中国社会科学院日本研究所副研究员,研究方向:日本社会、人口老龄化。

劳动力的政策。但是 1973 年发生石油危机，日本经济形势也发生巨大的变化，从经济高速增长期转入了低速增长期。为了节约开支，日本企业纷纷进行雇佣调整，说服中老年人自动离职或直接解雇。这不仅使中老年人的再就业变得十分困难，就连处在工作岗位上的中老年人也有随时被解雇的可能，与其他年龄层相比，中老年人的就业环境显得尤为不稳定。这些人由于体力和能力下降，第二次正式就业的可能性极小，大多数人为了养家不得不选择短时工等相对不稳定的就业形式。1974 年日本颁布了《雇用保险法》，该法是在《失业保险法》的基础之上修改和扩充而成的，也是为了预防中高年龄者的失业问题。

1986 年，日本修改《中高年龄者雇用促进法》，并更名为《高龄者雇用安定法》，鼓励企业实行 60 岁退休制度。《高龄者雇用安定法》可以称得上是日本老年人就业的中心法。1994 年日本人口老龄化率达到 14%，进入了老龄社会，日本的老年劳动力人口迅速增加。1994 年，日本修改《高龄者雇用安定法》，以法律形式明确规定企业有义务雇佣老年人至 60 岁，并从 1998 年实施。1999 年，日本在《第九次雇用对策基本计划》中首次提出，在未来 10 年间有必要将退休年龄提高到 65 岁，并在 2000 年的《高龄者雇用安定法》的修改案中明确了今后将雇佣老年人到 65 岁。2004 年，日本再次修改《高龄者雇用安定法》，规定企业要分阶段提高退休年龄，最终提高到 65 岁。<sup>[1]</sup>为全面实行全体老年人在法律保障之下都可以工作到 65 岁的退休制度，日本《高龄者雇用安定法》修订案于 2012 年 8 月 29 日在国会通过，并于 2013 年 4 月 1 日开始实施。该法规定，企业要取消继续雇佣的限制条件，让有工作意愿的员工都能工作至 65 岁。这一系列法令和对策的出台，使日本在处理老年人问题与经济发展的关系上变得有法可依、有章可循。

为缓解劳动力短缺问题，日本政府于 2015 年 4 月制定《中小企业白书》，提出了开发老年人及女性劳动力的重要性。中小企业可以聘用那些有大型企业工作经验的退休员工，让他们来担当技术指导等职位，或是同地区不同行业的中小企业间可以展开合作，让员工相互补缺。从不同行业来看，由于东日本大地震重建以及 2020 年东京奥运会的影响，建筑业的劳

动力尤为紧缺。同时，由于人口老龄化问题，医疗、护理等服务业的相关企业人手不足问题非常严峻。<sup>[2]</sup>2015 年 6 月，日本召开了“为实现人人都能终生工作的社会、完善就业环境”的研讨会，并提出了相关报告书。报告书提出如何最大限度地发挥老年人的能力和积极性，减轻劳动力减少的压力，以此促进社会经济可持续发展的内容。主要促进 65 岁及以上老年人的就业、支援中老年人的再就业、强化老年人才中心等事业。<sup>[3]</sup>日本又对 65 岁及以上的老年人继续实施雇佣保险制度。之前 65 岁及以上老年人离开原企业另找工作时就不在雇佣保险范围之内，直接影响老年人的继续工作。为了解决这个问题，日本于 2016 年 3 月通过了《雇用保险改革法案》。根据该法的规定，老年人可以继续加入雇佣保险，而且他们失业时最多可以得到相当于失业前 50 天工资的补偿；如老年人再就业时，免除劳资双方的雇佣保险费。<sup>[4]</sup>这在某种程度上减轻了中小企业的负担，增加了老年人的就业率，缓解了劳动力不足。该法案还扩大了老年人才中心的业务范围，根据老年人的需求提供多种形式的就业机会。比如，过去老年人才中心主要负责给老年人介绍短期的、临时的、轻松的工作；改革之后可以向老年人介绍每周 40 小时的工作岗位，改善老年人的劳动环境。<sup>[5]</sup>

## （二）开展有关禁止就业年龄歧视的立法工作

自 20 世纪 90 年代开始，日本社会老龄化速度日益加快。人口老龄化致使社会保障费用增加进而导致财政负担加重，同时也造成了中老年人就业机会的丧失。为了减缓由人口高龄化带来的财政困难及中老年人就业受阻现象的发生，日本逐渐开展了有关禁止就业年龄歧视的立法工作。

早在 1966 年日本就制定了《雇用对策法》，此后多次进行了修改。比如，2001 年对该法进行修改，并开始着手构建禁止就业年龄歧视的法律制度。修改后的法律规定，企业在招聘及录用时有放宽年龄限制的义务。比如，该法第 7 条明确规定：经营主在认为有必要有效发挥劳动者能力时，应当在招聘及录用上努力为其提供与年龄无关的平等的机会。为了进一步明确该条款的具体内容，2001 年日本厚生

劳动省发布了《招聘及录用劳动者时事业主提供无关年龄的平等机会的正确对待指针》。该指针规定,在招聘及录用劳动者时,应当努力避免以年龄为理由将劳动者排除于招聘及录用之外。2007年,日本对《雇用对策法》进行修改,应对出生率的下降和老年人口的增加的问题,保障中老年人平等的就业机会。在此之前,日本在招聘及录用方面,要求企业有义务禁止年龄限制,这种义务制度对减少年龄歧视现象有一定的作用,但是法律实施的实际效果并不理想。因此,在本次修改《雇用对策法》时,将过去规定的企业义务确定为“禁止规定”,进一步加强了企业的责任。日本《雇用对策法》第10条明确规定,企业应当依据厚生劳动省的规定为其提供和年龄无关的平等机会,有效促进各年龄段的就业。尽管此次修改法律对企业违反禁止年龄限制没有规定罚则,但厚生劳动大臣可以对违法企业给予训导及告诫。除此之外,2004年修改的《高龄者雇用安定法》实施以后,日本老年人才中心开始向60岁以上有技能的老年人才提供临时的、短期的就业机会,并对有需求的企业积极推荐老年人才。日本各都道府县还设置了老年人就业的支援窗口,给那些希望继续工作的老年人提供相关咨询和帮助。针对长期失业的中老年人,日本通过就业支援研讨会、咨询、经验交流等形式帮助其再就业。这些措施为老年人的就业再就业提供更多的机会和法律保障。

### (三) 促进形式多样的老年人就业

不少日本老年人退休之后,趁着自己身体健康,继续寻找力所能及的工作,并一直工作到做不动为止。随着老龄化程度的加深,日本社会也鼓励老年人退休后再就业,并积极采取各种措施向老年人提供相应的工作。日本厚生劳动省与独立行政法人“高龄·智障·求职者雇用支援机构”联合开展促进老年人就业的竞赛,主要奖励那些积极促进老年人就业的企业。2015年全国182个部门参加了这项竞赛活动,经过严格审查,对46个部门颁发各种奖项,其中,京都中央信用金库(金融保险业)、田村工务店(建筑业)、东都金属印刷(制造业)、长生园(医疗护理业)、Full House Company(医疗护理业)等5个企业荣获了厚生劳动大臣颁发的奖项。<sup>[6]</sup>这些企业主要是目

前劳动力最紧缺的建筑、医疗、福利等行业。这些企业都在逐渐延迟退休年龄或取消退休制度,改善老年人的就业环境,推进老年人的健康及安全管理,因此,身体健康、有工作意愿的老年人都能够继续工作。2016年7月开始,日本埼玉县开展表彰那些积极聘用老年人企业的活动。埼玉县拟通过此项活动在两年内鼓励1千家企业参与活跃老年人的活动,以鼓励企业推动老年人就业。县政府还设有推动老年人就业的“高龄者活跃推进课”,在县内8个地方开展为老年人就业的论坛及职业咨询活动,提供适合老年人的各种工作。

在雇佣老年人才方面,日本又非常注重舆论引导与社会共识。日本没有专门的老年报刊,但是所有的新闻媒体都传播老龄问题的信息,发表有关的评论和文章,希望通过大众媒介的宣传引起全社会对老龄问题的关注。每年的9月15日是日本的敬老日,日本的各大报纸在敬老日所在的这一周都发表有关敬老和养老的各种文章,其中包括敬老日活动的报道、总务省统计局对老年人口的调查材料、厚生劳动省对退休人员的就业保障、新建福利设施投入使用情况等等。

可见,随着日本社会人口老龄化的进一步加剧,政府一直在想方设法逐步延长劳动者的工作年限。日本通过修改《高龄者雇用安定法》,制定了将60岁的退休年龄逐渐推迟到65岁的制度,使老年人继续工作有了法律依据。在各种政策的推动之下,日本65岁以上老年人的就业数量不断增多。根据日本总务省统计局的调查结果,2015年日本65岁及以上的老年人的就业人数达到了730万人,比前一年增加了49万人。<sup>[7]</sup>其主要原因是,就业人口中比例较高的60多岁男性迎来了退休期,加入老年劳动力的队伍。此外,劳动力短缺的行业逐渐从制造业向护理等服务行业转移,这些行业需要大量老年人和女性劳动力。根据厚生劳动省的统计,2016年,日本护理等服务行业的求人倍率为3.40倍(求人倍率是劳动力市场在一个统计周期内有效需求人数与有效求职人数之比,它表明了当期劳动力市场中每个岗位需求所对应的求职人数。求人倍率高说明应聘人数不能满足工作岗位招聘人数。)而所有行业的平均求人倍率只有1.41倍,<sup>[8]</sup>护理等服务行业劳动力不足问题更为严峻,这也是日本近年来老年人及女性

就业人口比例逐渐增加的原因。

## 二、日本老年雇佣制的完善及对我国的启示

日本充分利用老年劳动者长年积累的经验和技术,鼓励有意愿且健康的老年人继续工作,努力缓解劳动力不足问题。随着人口老龄化的不断加剧,今后日本将进一步完善老年雇佣制度。主要促进健康老龄化,提高老年人的健康水平,打造“终生劳动”制度。

### (一) 日本老年雇佣制的完善

#### 第一,继续推动健康老龄化措施

保障老年人健康是推进老年雇佣制度的关键。日本政府高度重视老年健康服务工作,在厚生劳动省专门设立了老年人保健局,各都道府县、市町村也都设立了相应的专门机构和人员。日本在促进老年人健康方面:首先,完善老年人医疗护理保障服务体系。在《老人福利法》《老人保健法》《护理保险法》基础上,于2008年正式成立高龄老年人医疗制度,使老年医疗制度有着坚强的法律基础。<sup>[9]</sup>日本每年甚至每月针对老年以及居民群体都会举行定期体检,如果有什么疾病也会及早发现,及早治疗。其次,积极推进“健康日本21计划”,打造人人健康的国民运动。日本2013年开始实施的第二次“健康日本21计划”很受关注。主要内容包括延长健康寿命(指日常生活能自理期间);维持和提高国民生活质量,包括心理健康、下一代健康、老年人健康;预防生活方式病以及彻底预防重症化;改善营养与饮食、运动等生活习惯和社会环境等内容,还提出要通过各种方式为老年人提供多种有利于健康的活动。在多方努力之下,日本人的健康寿命不断延长。2016年,男性健康寿命为72.14岁,女性健康寿命为74.79岁,比2010年分别延长了1.72年和1.17年。同时期,健康寿命的延长超过了平均寿命的延长(男性平均寿命延长1.43岁、女性平均寿命延长0.84岁)。<sup>[10]</sup>健康寿命的延长使老年人拥有劳动能力的时间也会相应延长,由此进一步激发老年人继续工作的热情。

#### 第二,打造“终生劳动”制度

根据日本总务省统计,截止到2018年11月,日本总人口为12645万人,比前年减少了27万人,其中,65岁及以上人口达到3544.5

万人,比前年增加了46.2万人,占总人口的28.1%;0—14岁少儿人口为1548.4万人,比前年减少了17.9万人,占总人口的12.2%;15—64岁劳动年龄人口为7558.1万人,比前年减少54万人,占总人口的59.7%。<sup>[11]</sup>少儿人口和劳动年龄人口继续下降,老年人口持续增多。预计到2065年,日本人口总数将会下降到8808万人,而劳动年龄人口数量也会下降至4529万人,占总人口的比例只有51.4%,而老年人口所占的比例将达到38.4%。<sup>[12]</sup>随着生活水平的提高和医疗技术的进步,长寿的老年人越来越多。截至2018年9月,100岁以上的老年人达到了69785人,比上年增加了2014人,其中女性占88.1%,<sup>[13]</sup>日本进入了“人生100年时代”。人口老龄化不仅导致劳动年龄人口的减少,还会导致养老金、医疗、护理等费用的上升,加重日本社会保障的负担。

在长寿老年人不断增多,劳动年龄人口减少的背景之下,日本首先扩大缴纳厚生年金的范围。厚生年金在日本公共养老金体系中处于基础养老金之上,其对象是正式员工在5人以上企业中的70周岁以下的雇员,受益与工资收入挂钩。为了扩大养老金财政来源,2018年9月,日本厚生劳动省社会保障审议会探讨扩大加入厚生年金范围案,主要扩大短时间劳动者的加入范围。即在501人以上大企业工作一年以上的人,每周工作20小时以上者,月收入6.8万日元的人必须加入厚生年金。由原来月收入8.8万日元降低到6.8万日元,根据该措施,将有200万人新加入厚生年金。<sup>[14]</sup>日本政府希望以此缓解养老金财政紧张的状况。其次,拟再次延长领取养老金的时间。2018年9月,安倍政府提出在2021年9月之前,为日本中长期的社会保障改革确定方向,其中养老金方面计划制定70岁之后选择性领取制度。<sup>[15]</sup>不少日本企业也积极雇佣老年人。例如,保圣那(pasona)是日本知名猎头公司,该公司于2019年1月设立“年长者社员”制度,开始雇佣身体健康且仍有工作意愿的退休老年人。虽然很多日本企业已经建立了返聘退休员工的制度,但是将最大年龄限制在65岁以内,而保圣那的新制度则放宽至65岁以上。日本政府又积极探索延长公务员退休年龄的制度。2018年8月,日本人事院向国会和内阁提出要把国家公务员的退休年龄从60岁分阶段提高至65

岁的建议。日本正通过各种方式打造一个“终生劳动”的制度。

## （二）对我国的启示

日本应对老龄化社会方面的法律法规以及精细的制度设计对中国发展相关老年人事业有很好的借鉴意义。中国是人口大国，虽然目前的人口老龄化率还未及日本的水平，但老年人口基数大，也面临了与日本相同的老龄化社会及老年人问题。自2000年中国步入老龄化社会以来，人口老龄化步伐不断加快。根据第六次人口普查资料，中国65岁及以上人口占总人口比重为8.87%，2017年达到了11.4%。中国是在经济尚不发达的情况下进入人口老龄化社会的，应对人口老龄化的经济实力较弱，制度建设也还不够完善。如果不及时采取应对措施，将面临更严峻的社会问题。参考和借鉴日本经验，中国可以做以下几点。

第一，制定保障老年人就业的政策，逐渐延长退休年龄。根据联合国的预测，中国65岁及以上人口将从2015年的1.32亿增长到2050年的3.31亿，而15岁至60岁的劳动年龄人口数量逐渐下降，将从10亿减少到8.49亿。<sup>[16]</sup>中国面临着人口结构变化带来的挑战，劳动年龄人口从2012年已开始连续减少，劳动年龄人口的下降，会加剧老龄化的速度，意味着中国的人口红利在逐年缩小。在这种背景之下，制定相关法律法规制度，逐步延长退休年龄，提早保障老年劳动力是关键。这不仅有利于经济发展，同时能够给家庭带来经济上的收益。

第二，鼓励健康的老年人参与各种社会活动，帮助他们自强自立。老年人对于新环境、新技术的适应能力较差，体力也较差，相对于其他年龄段的人就业机会较少。因此，大力发展针对老年人的职业介绍所，对老年人进行职业培训，根据老年人的特长、兴趣推荐比较适合每个老年人的工作岗位是关键。积极发展和完善老年人力资源的信息库，及时收集相关资源信息，免费为老年人才登记入库，组建老年职业介绍所，定期为老年人才交流提供场所，给老年人发挥余热创造有利环境，这既能增强老年人的经济收入和自我认同感，又能帮助老年人自立、自强。

第三，进一步完善社会保障体系，减轻老

年人的后顾之忧。日本通过不断修改养老保险、雇佣保险促进健康老年人走向社会的制度，同时通过完善医疗制度、护理制度保障老年人的养老护理问题。经过近几年的改革和完善，中国社会保障制度虽然取得了成果，但仍存在一些问题。目前还没有实现全国统一的医疗保险制度、护理保险制度，老年人养老护理面临困难。老年人在养老护理方面更多关心的是“医养结合”的问题，而目前中国很多养老院有“养”的条件，而不具备“医”的能力，护理服务也不到位。中国老年福利设施主要以生活护理为中心，缺少医疗护理的功能，还没有形成全国统一的医疗保险制度，机构养老护理、异地养老护理都受到很大影响。日本非常注重养老机构与周边医院的合作共赢，实现优势互补。而且通过护理保险制度由全社会共同承担老年人的护理问题，满足老年人的护理需求，减轻国家的财政负担。借鉴日本经验，尽早建立适合中国国情的护理保险等相关社会保障制度，促进养老护理事业的健康发展。

总之，生育率下降、老年人口增多、劳动年龄人口减少是目前日本面临的人口问题。这种人口结构变化造成劳动力短缺，直接影响日本经济的增长。在这种背景之下，日本通过设立健全的法律法规制度，完善老年雇佣制度，增加老年劳动力，以此努力弥补劳动力不足的问题。日本在应对老龄化方面及时完善相关政策体系是其重要特点。随着社会经济的发展，中国也进入了老龄化社会，日本目前的老龄化现状，也许就是中国未来的老龄化的状况。与日本的老龄化相比，中国还有两个更严重的问题：一是中国的老龄化人口绝对数量大，中国的65岁及以上老年人口数量将超过1.4亿，超过日本的全国人口；二是中国进入老龄化阶段时，中国还不是很富裕，社会保障制度还不健全，也就是通常所说的“未富先老”。这比日本在经济社会得到充分发展阶段进入老龄化面临的挑战更大。因此，应加强对老年事业的顶层设计和规划，及时调整相关政策，以应对老龄化社会带来的各种问题，促进中国社会健康稳定的发展。

[参考文献]

[1] 丁英顺.日本开发老年人力资源的经验及启示[J].日本问题研究,2015,29(3):27-38.

- [2] 中小企業白書(2015年版):第2部[EB/OL].[http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H27/PDF/chusho/01Hakusyo\\_gaiyo\\_web.pdf](http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H27/PDF/chusho/01Hakusyo_gaiyo_web.pdf).
- [3] 厚生労働省.生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備に関する検討会報告書[EB/OL].<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000087875.html>.
- [4] 介護者・高齢者、働きやすく 厚労省が雇用保険改革案[EB/OL].[http://www.nikkei.com/article/DGX-LASDC18H0E\\_Y5A211C1PP8000/](http://www.nikkei.com/article/DGX-LASDC18H0E_Y5A211C1PP8000/).
- [5] 厚生労働省.平成28年雇用保険制度の改正内容について[EB/OL].<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000120714.html>.
- [6] 独立行政法人高齢・智障・求職者雇用支援機構.高齢者雇用開発コンテスト[EB/OL].<http://www.jeed.or.jp/elderly/activity/activity02.html>.
- [7] 総務省統計局.労働力調査[EB/OL].<http://www.stat.go.jp/data/roudou/report/2015/pdf/summary1.pdf>.
- [8] 有効求人倍率改善で売り手市場、介護業界は人手不足が深刻に[EB/OL].<https://www.zaikei.co.jp/article/20170119/348105.html>.
- [9] 丁英顺.日本高齢老年人医疗制度改革及启示[J].前沿,2016(7):64-67.
- [10] 内閣府.2018年版高齢社会白書(全体版)[EB/OL].<http://www.stat.go.jp/data/jinsui/new.html>.
- [11] 総務省統計局.人口推計(2018年10月22日公表)[EB/OL].<http://www.stat.go.jp/data/jinsui/new.html>.
- [12] 国立社会保障人口問題研究所.日本将来人口統計:統計結果表(2015-2065)[EB/OL].[http://www.ipss.go.jp/pp-zenkoku/j/zenkoku2017/pp\\_zenkoku2017.asp](http://www.ipss.go.jp/pp-zenkoku/j/zenkoku2017/pp_zenkoku2017.asp).
- [13] 100歳以上最多6.9万人[N].読売新聞,2018-09-14.
- [14] 厚生年金パート適用拡大[N].日本経済新聞,2018-08-27.
- [15] 社保改革3年行程表[N].読売新聞,2018-09-27.
- [16] 并轨难解中国养老金的短缺压力[N].参考消息,2015-01-19.

## The Development and Enlightenment of Japanese Old-age Employment System

DING Ying-shun

(*Institute of Japanese Studies, Chinese Academy of Social Sciences, Beijing 100007, China*)

**Abstract:** With the aging of the population, the number of elderly people in Japan has increased, and the population of the juvenile and the working-age population has gradually decreased. Demographic changes have had a major impact on Japanese labor supply. Moreover, Japan is the country of longevity, and the average life expectancy of the population is the highest in the world. How to make older people's later years more meaningful, and let the elderly become a factor in promoting social development is a new topic facing the Japanese government. In order to maintain the scale of the labor force, the Japanese government actively promotes the development of the old-age employment system, guarantees the supply of the elderly labor force, and compensates for the shortage of labor. China is a populous country with a large population base, and the number of births is decreasing every year in recent years. It will also face a problem of a reduction in the working-age population and a shortage of labor. The Japanese experience can provide a useful reference for solving the aging problem facing our country.

**Key words:** ageing population; labor shortage; elderly people adopting stability law; prohibiting employment age discrimination

(责任编辑:凌云)