

日本多管齐下 应对劳动力短缺

■ 丁英顺



随着人口老龄化的不断加剧,日本老年人口增多,少儿年龄人口和劳动年龄人口逐渐减少,出现了劳动力严重短缺的状况,影响日本社会经济的良性运转。对于劳动年龄人口不断减少的日本来说,如何促进女性和老年人的就业、发展机器人事业、引进外国人劳动力是目前面临的重大课题。

劳动力短缺日益严重

根据日本内阁府统计,日本劳动人口2030年将减少到5954万人,2060年将进一步减少到4017万人。根据日本总务省统计局公布的《日本统计年鉴2017》,日本的完全失业人数从2010年的334万人减少到2015年的222万人,完全失业率从5.1%下降到3.4%。日本是发达国家中失业率最低的国家,今后可能还会进一步降低。一般有效求人倍率则从2010年的0.52上升到2015年的1.20,意味着每位求职者对应的工作岗位数增加了2倍多,而且岗位数已经多于应聘的人数,不少企业承受着劳动力短缺之苦,服务业、制造业、建筑业首当其冲。

短缺的主要原因

低生育率和老龄化是日本劳动力短缺的根本原因。根据日本国立社会保障和人口问题研究所推算,1950—2015年,日本的总和生育率从3.65%下降到1.46%,少儿年龄人口(0—14岁)不断减少。1970—2016年,日本少儿年龄人口占总人口的比率从23.9%减少到12.6%。如果保持现在这种生育率水平的话,到2060年,日本少儿年龄人口占总人口的比率将下降至9.1%,劳动力补充来源将继续缩减。

日本人均寿命不断延长。目前女性的平均寿命为86.8岁,男性的平均寿命为80.5岁。到2060年,男性平均寿命将增加到84.19岁,女性平均寿命将增加到90.93岁。平均寿命的延长是医疗卫生的进步、经济发展的结果,同时也意味着老年人口的增加。日本65岁及以上人口,1970年超过了7%,1994年达到了14%,2016年为27.3%。预计到2060年老龄化率将达到40%,届时每2.5名的日本人中就有一名65岁及以上老年人。日本

少儿年龄人口的减少和老年人口的增多,导致劳动年龄人口明显下降。

应对劳动力短缺的措施

劳动力短缺和经济增长乏力是日本社会如今面临的窘境。为化解难题,日本推出各种应对措施,以改善老龄化带来的劳动力短缺状况。

第一,积极开发女性劳动力。日本女性结婚或生子后转做全职太太仍然是主流的生活方式,家庭主妇的比例在发达国家中最高。如果使更多的女性走向社会,就能够缓解劳动力不足以及消费萎缩的问题。

2015年日本发布《男女共同参与白皮书》数据显示,2014年,日本15—64岁女性的就业率为63.6%,10年间增长了6.2个百分点,创下自1968年进行相关调查以来的新高。但是,相比81.5%的男性就业率仍很低。2014年有工作意愿但未能就业的女性约有303万人。因此,如果能够完善相关环境,使女性能兼顾工作和家庭,女性就业率或将进一步上升。为了提高女性就业率,2015年,日本制定了

新的5年期《少子化社会对策大纲》，提出了努力实现适龄结婚及分娩、关照多子家庭、充实育儿援助的对策、改革男女工作方式等重点课题。

《女性活跃推进法》2016年4月开始实施。该法规定，职工数在301人以上的企业应把握男女职员的工作时间、工作年限、管理层中女性所占比例等现状，以此分析如何帮助女性在企业稳妥工作的办法。如果企业能够做到在招聘中男女员工竞争比率平等、女性职员育儿休假率超过75%的话，在政府现行的对公共建设项目竞标时将占有优势。

日本女性走向社会面临的最大问题是育儿问题。2016年3月，日本通过了《育儿护理休假法改革案》，扩大育儿的范围，鼓励男性充分利用育儿休假之外，制定了更灵活地利用休假的制度，比如，企业员工一年有5-10天（1个孩子5天，2个孩子10天）照顾生病孩子的假期，根据修改后的法律可以半天为单位申请休假（改革之前是以一天为单位申请休假），这进一步方便了职工。

“入托难”已经成为困扰日本社会的一大难题。截至2016年4月，日本“待机儿童”（儿童到了本该进入托儿所的年纪，因种种原因被拒，只能待在家中等待入托的现象）数已增加至23553人。育儿设施不足是导致“待机儿童”数连续增多的主要原因。如果无法解决儿童入托的问题，日本女性也就无法真正回归社会。为了减少国民对于“入托难”的强烈不满，日本政府于2016年3月公布了紧急措施，包括扩充临时托儿所，让符合规定的托儿所增加接纳儿童数量等内容。如果这些对策措施执行顺利并取得效果，将为女性走向社会提供有利的环境。

第二，将老年人重新拉进劳动力大军。日本一方面延长退休年龄保证健康老年人继续就业，另一方面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。早在1986年，日本制定了《高龄者雇用安定法》，鼓励企业采取60岁退休制度。随着人口老龄化的加剧，日本对此法进行了几次修改。

2013年4月，新的《高龄者雇用安定法》实施，规定企业有义务让有工作意愿的员工工作至65岁，实现了将60岁的退休年龄逐渐推迟到65岁的制度。该法律使处理老龄问题与经济的关系变得有法可依、有章可循。在延迟退休年龄的背景之下，2013年，日本开展了实现“终生工作社会”活动，就是让所有老年人无论年龄多大，只要有工作意愿和工作能力就可以一直工作下去。同时，日本进一步发展老年人才中心，给老年人提供各种就业机会，帮助老年人就业。

2016年3月，日本通过了《雇用保险改革法案》，规定65岁以上老年人继续工作或离开原单位另找工作时也可以继续加入雇佣保险。这在某种程度上减轻了雇佣老年劳动力比较多的中小企业负担，增加了老年人的就业率，缓解了劳动力不足的问题。

在政府政策扶持和老年人自愿的情况下，日本老年人的就业率不断增加，对于劳动力短缺的日本企业来说，经验丰富的老年人成为重要的战斗力。

第三，用机器人应对劳动力不足。面对日益严峻的劳动力短缺问题，日本政府希望企业能够将机器人引入制造业、建筑业、医疗保健等领域，以应对劳动力减少。日本政府成立了“机器人政策室”，旨在促进机器人在服务业等领域的应用、振兴相关行

业。目前已有多家日本科技公司将目光瞄准了机器人领域，越来越多的企业加大资本投入，引入机器人“劳动力”。为促进中小企业引入机器人提高生产力，日本政府提出将为这些实施革新的中小企业提供总额为22亿日元（1782万美元）的补贴。

第四，引进外国劳动力。虽然女性和老年人的劳动参与率不断提高，但是仍难以弥补日本劳动力短缺的趋势。当前，日本在着力挖掘日本国内劳动潜力的同时，还在积极引进外国劳动力。目前日本的食物外卖、建筑、老人照护等行业引进外国劳动力最多。

2008年7月，日本厚生劳动省等六部门共同发表了《留学生30万人计划》，计划到2020年接收30万名留学生。同年9月，日本经济调查协议会发表《接收外国人劳动者政策的课题与方向》报告，将外国人劳动者分为“高级人才”和“特定技能人才”，构筑不同的接收体系，即提倡积极接收“高级人才”，并认可他们的定居；对于“特定技能人才”，建立一种能使其边工作边提高能力的机制，经过1-5年的学习工作之后使其转换成“高级人才”。

2015年，外国劳动力在日本全体劳动力中所占的比率为1.4%，预计到2025年将翻一番。在日外国劳动者中，中国人最多，占35.5%；其次是越南人和菲律宾人，分别占12.1%、11.7%。日本以前引进的外国劳动力主要集中在教育和研究领域的“高技能人才”。2016年11月通过的《关于外国人技能实习的正确实施及对技能实习生保护的法律》，则保证了外国劳动者的权益。^[8]

（作者单位：中国社会科学院日本研究所）