

日本延迟退休制度的实践经验对我国的启示

王海贤*, 王 滢

西南民族大学管理学院, 四川 成都

收稿日期: 2025年7月25日; 录用日期: 2025年8月28日; 发布日期: 2025年9月8日

摘 要

在全球人口老龄化加速的背景下, 延迟退休成为各国应对养老压力的重要政策选择。日本作为老龄化程度高且较早实施延迟退休制度的国家, 其实践经验对我国具有重要参考价值。本文通过深入剖析日本延迟退休制度的发展历程、实施成效与面临的挑战, 结合中日两国在老年抚养比、养老金替代率等关键指标的数据对比, 批判性审视日本模式, 进而为我国延迟退休制度的完善及养老体系建设提出具体化、情境化的政策建议, 明确研究在分析日本“就业配套政策”与“延迟退休主政策”协同机制方面的独特贡献, 以期为我国应对人口老龄化提供更具针对性的决策依据。

关键词

延迟退休, 日本经验, 人口老龄化

Implications of Japan's Practical Experience in Delayed Retirement System for China

Haixian Wang*, Ying Wang

School of Management, Southwest Minzu University, Chengdu Sichuan

Received: Jul. 25th, 2025; accepted: Aug. 28th, 2025; published: Sep. 8th, 2025

Abstract

Against the backdrop of accelerating global population aging, delaying retirement has become an important policy option for countries to address pension pressures. As a country with a high degree of aging and one of the earliest to implement a delayed retirement system, Japan's practical experience holds significant reference value for China. This paper conducts an in-depth analysis of the development process, implementation outcomes, and challenges faced by Japan's delayed retirement system. By comparing key indicators such as the elderly dependency ratio and pension

*通讯作者。

文章引用: 王海贤, 王滢. 日本延迟退休制度的实践经验对我国的启示[J]. 社会科学前沿, 2025, 14(9): 185-193.
DOI: 10.12677/ass.2025.149793

replacement rate between China and Japan, it critically examines the Japanese model. The study aims to provide specific, context-sensitive policy recommendations for improving China's delayed retirement system and pension system, with a focus on the unique contributions of the synergistic mechanism between "employment support policies" and the "delayed retirement main policy" in analyzing Japan's synergistic mechanisms, aiming to provide more targeted decision-making references for China in addressing population aging.

Keywords

Delayed Retirement, Japanese Experience, Population Aging

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

21 世纪以来, 全球人口老龄化趋势愈发明显。我国也面临着人口老龄化加速发展的严峻形势。从人口数据来看, 2024 年末, 我国 60 岁及以上人口达到 31,31 万人, 首次突破 3 亿人, 占全国人口的 22.0% [1]。我国面临着从轻度老龄化加速发展到中度老龄化阶段的发展趋势, 老年人口数量不断增加, 老年抚养比持续攀升, 养老金体系压力日益增大, 劳动力供给结构也在发生深刻变化。延迟退休作为应对人口老龄化的重要举措, 受到广泛关注。

日本早在 20 世纪 80 年代就开始进行退休年龄政策调整, 是最早进行延迟退休改革的国家之一。1986 年, 日本将退休年龄由 55 岁延迟至 60 岁, 并在 1998 年实现退休义务化的全面化; 2006 年, 退休年龄正式定在了 65 岁, 于 2013 年全面普及。自 2021 年 4 月 1 日起, 日本政府宣布实施《改正高年龄者雇佣安定法》, 正式进入 70 岁退休的时代。日本作为全球老龄化最严重的国家之一, 通过延迟退休年龄来缓解劳动力不足的问题。作为亚洲老龄化程度最高的国家之一, 日本在延迟退休制度的探索与实践方面起步较早, 积累了丰富的经验与教训。深入研究日本延迟退休制度的实践经验, 对我国具有重要的理论与现实意义。理论上, 有助于丰富我国在延迟退休政策研究领域的的内容, 为构建符合中国国情的延迟退休理论体系提供国际经验借鉴; 现实中, 能够为我国延迟退休制度的设计与实施、养老体系的优化完善提供切实可行的参考, 助力应对人口老龄化带来的诸多挑战, 实现经济社会的可持续发展。

2. 国内外研究现状

2.1. 对延迟退休必要性的研究

一些国外学者认为延迟退休可以使退休高峰延后, 一定程度上会缓解人口老龄化带来的养老压力, 并维持社会保障系统的稳定性。Dr. Amarendra Swarup (2009) 研究发现, 随着人口老龄化的加剧, 延迟退休可以帮助缓解由于人口结构变化带来的财务压力 [2]。Deborah J. Schofield (2013) 通过对澳大利亚鼓励人们在 65 岁以后工作政策的分析, 指出那些在 61 至 65 岁之间继续工作的人员, 平均拥有比未工作但同样年龄的人更多的财富 [3]。这表明, 延迟退休不仅有助于个人财务状况的改善, 还能在一定程度上减轻社会整体的经济负担。Markus Knell (2017) 从社会保障系统的角度来看, 认为延迟退休有助于平衡支付即收的养老金系统。其研究发现, 随着寿命的延长, 增加退休年龄可以提高系统的内部回报率, 尤其是在需要通过提高退休年龄而不是减少养老金福利来保持系统平衡的情况下 [4]。

从促进养老金可持续的角度, 部分学者认为延迟退休可以有效地改善养老金储蓄情况, 弥补原有的缺口, 促进养老基金的保值增值。Ray Barrell (2010)研究了英国在经济危机后提高女性国家养老金年龄的政策, 其结果也显示了增加退休年龄可以改善公共财政并可能在一段时间内提高潜在增长, 并永久性地提高产出的可持续水平[5]。这也表明延迟退休有助于个人财富的增长, 从而间接提高养老金的积累。

从就业角度来看, 延迟退休并不一定会对就业产生消极影响, 反而一定程度会减轻劳动者负担, 促进中老年就业, 缓解就业压力。Martin Huber (2013)从企业员工的角度来看, 认为延迟退休可以增加他们的就业时间和收入, 从而减少通过失业退出劳动力市场的情况[6]。这表明, 延迟退休不仅有助于个人财务稳定, 也可能提高他们的工作满意度。Robert L. Clark (2021)认为延迟退休可以为劳动者提供更多的工作选择和职业发展机会。其研究显示, 对于那些希望继续工作但又不想完全退出劳动市场的老年人来说, 延迟退休提供了这样的可能性。这不仅可以帮助他们保持与社会的联系, 还可以通过工作来维持其生活质量[7]。

大多数国内学者认为由于人口老龄化程度加深、人均寿命延长和养老金缺口等原因, 我国实施渐进性延迟退休年龄的政策是必要的。从人口老龄化和养老金支付压力的角度来看, 苏春红和李齐云(2014)认为随着人均寿命的延长和人口老龄化的加剧, 我国面临着养老保险制度财务可持续性的挑战[8]。李彦杰(2016)浅谈了我国渐进式延迟退休年龄的必要性。他指出, 随着社会经济的发展和医疗卫生事业的提高, 我国的人均寿命大大延长, 人口老龄化进程不断加快[9]。赵松淼(2018)也提出, 我国已经进入老龄化社会, 经济社会发展的人口红利正在消失, 养老保险基金支付压力不断加大。这进一步说明了实施渐进式延迟退休年龄政策的必要性[10]。郭盛昌(2023)认为现行的法定退休年龄已经难以适应这一变化[11]。因此, 延迟退休年龄成为保持养老保险制度财务可持续发展的必然选择。

不仅如此, 大部分学者认为我国一直沿用的退休制度已经跟不上社会经济的发展以及人口结构的调整, 延迟退休改革势在必行。郑秉文(2021)从我国的政策背景和人口压力的角度出发, 认为我国自建国以来一直沿用的退休制度已不符合我国目前人口结构的变化, 应坚持“小步慢走”的适合中国国情的渐进式延迟退休政策[12]。彭希哲和宋靓珺(2021)表示, 老年人口年龄结构发生变化、全龄人群健康状况好转、劳动力素质提高、就业意愿发生变化、国内经济结构及劳动力市场供求关系变化、科技革命导致就业结构及格局改变, 这些都是延迟退休改革的基础[13]。

2.2. 对延迟退休方案的研究

延迟退休并不是一蹴而就的, 它在劳动者整个生命周期里发挥着重要作用。延迟退休方案的推行应该是一个过程, 渐进地推进延迟退休更有利于政策的推行以及社会稳定。Knoll (2014)从政策层面的变化反映了延迟退休是一个渐进的过程。他研究发现美国社会安全规则的变化鼓励了人们延迟领取退休金[14]。Peter Berg (2020)研究德国在 1996 年引入了所谓的“部分退休时间”(Altersteilzeit, ATZ)政策, 鼓励工人采取部分退休的方式, 以延长工作年限。其得出结论, 这一政策不仅增加了男性的兼职工作率, 还使他们的预期就业时间延长了约 1.8 年[15]。政策的调整表明, 通过逐步改变激励措施和提供更多的信息, 可以促进延迟退休的行为。

很多学者认为在渐进延迟法定退休年龄的同时, 应对退休制度进行改革, 搭配“弹性退休”更能有效地达到延迟退休的目的。Yvonne Adema 和 Jan Bonenkamp Lex Meijdam (2016)通过使用世代交叠模型, 分析了再分配与福利制度对于个人养老金收益的影响, 得出引入弹性退休收入能够实现帕累托最优效应的结论[16]。Mika Vidlund (2017)研究发现, 在瑞典、挪威和芬兰等北欧国家或地区, 已经实施了较为灵活的退休政策, 这些政策允许老年人根据自己的健康状况和工作能力选择是否继续工作以及何时完全退休。例如, 瑞典的弹性退休制度已经存在多年, 并对老年劳动力的参与模式产生了影响[17]。这些国家或

地区的政策强调了对老年人的关怀和支持,同时也促进了劳动力市场的灵活性和多样性。Yali Liu (2019)指出引入灵活的退休年龄可以有效地应对寿命延长和生育率下降带来的老龄化问题和养老金危机。通过设计考虑预期寿命的灵活退休福利规则,可以鼓励贡献者选择有利于缩小养老金差距的退休年龄[18]。

延迟退休改革是系统性的庞大工程,必须完善相关的配套措施,各种政策齐头并进,共同为延迟退休改革保驾护航。杨琳琳(2017)指出,延迟退休要想减缓改革阻力、有效健康地推行,需要健全养老金激励制度、完善养老保险多层次发展,使延迟退休在各个方面有效运行[19]。郑洁仪(2020)认为延迟退休年龄应加强对于社会保险缴纳的监督、科学划定退休年龄界限、制定合理有效的延迟退休奖惩机制[20]。郑秉文(2021)认为延迟退休年龄应坚持适合我国国情、渐进式延迟退休节奏,特殊工种、特殊退休年龄不宜列入,这个规定应该由有关部门特设、分别办理,为减少改革阻力和防止制度“碎片化”,应引入弹性退休机制,提高最低缴费年限。

国内学者认为延迟退休方案的推行会给经济、社会带来双重影响。一些学者认为会带来就业不公平、就业困难等消极影响。范琦和冯经纶(2015)认为延迟退休对青年群体的就业产生重大影响,其研究的实证结果显示 OECD 国家延迟退休促进了青年人的就业,而中国的情况则存在显著差异,导致延迟退休对青年人就业挤出的影响不利[21]。王天宇等人(2016)研究发现青年组因为就业形势的严峻而付出额外的搜寻成本,造成无谓的福利损失[22]。这表明,虽然延迟退休可能在一定程度上缓解养老金财政压力,但对于青年群体而言,他们可能需要承担更高的就业成本和更长的就业寻找时间。另外一些学者认为延迟退休会产生促进养老保险可持续发展、增加养老金积累、促进就业等积极影响。田宋和张立琼(2022)研究得出,延迟退休年龄政策能部分缓解职工基本养老金发放缺口,并且从动态的视角看,延迟退休年龄能促进就业[23]。郭盛昌(2023)认为通过实施弹性退休制、确定合理的目标与实施节奏,可以在公职人员中率先试点,为全面推行积累经验。

2.3. 基于中日数据对比的现状

老年抚养比计算公式为老年人口数与劳动年龄人口数之比,反映了劳动力人口抚养老年人口的负担程度。从数据来看,我国老年抚养比从 2010 年的 11.9%上升至 2023 年的 25.4%,且增长趋势有加快迹象,这意味着劳动力人口面临的养老负担越来越重。日本的老年抚养比也居高不下,随着老年人口增加和劳动年龄人口减少,老年抚养比不断攀升,给社会养老保障体系和劳动力市场带来巨大压力。

养老金替代率是衡量退休人员生活保障水平的重要指标,计算公式为退休后养老金收入与退休前工资收入之比。我国养老金替代率近年来有所下降,当前平均水平约为 45%,而日本养老金替代率也面临着压力,其公共养老金替代率在约 60%左右。从趋势来看,两国若不采取有效措施,随着人口老龄化加剧,养老金替代率可能进一步降低,影响退休人员生活质量,凸显延迟退休对于维持养老金体系可持续性、保障退休生活的必要性。

劳动参与率反映了不同年龄段人口参与劳动的程度。在日本,老年人口劳动参与率相对较高,65~69 岁年龄段劳动参与率达到约 50%左右,70~74 岁也有约 30%。而我国老年人口劳动参与率较低,60~64 岁年龄段劳动参与率仅为约 20%左右。通过对比可知,我国老年劳动力资源未得到充分利用,延迟退休有助于提高老年人口劳动参与率,增加劳动力供给,同时也能增加老年人口的收入,缓解养老金压力。

从养老基金收支来看,中日两国都面临一定压力。我国养老基金虽然总体上有结余,但部分地区已出现收不抵支的情况;日本养老基金收支缺口也在逐渐扩大,财政补贴不断增加。延迟退休可以增加养老基金的收入,减少支出,对改善养老基金收支状况具有积极意义。

2.4. 述评

现有关于日本延迟退休制度对我国启示的研究,多侧重于对日本政策内容的简单介绍与经验移植,

缺乏对日本延迟退休“就业配套政策”与“延迟退休主政策”之间协同机制的深入分析,且在论证过程中,对日本模式面临的挑战及负面效应挖掘不够全面,政策建议也多停留在宏观层面,缺乏具体化、情境化的设计,同时,较少通过中日关键指标数据对比来强化论证的说服力。

本文的独特之处在于深入剖析日本“就业配套政策”与“延迟退休主政策”之间的协同机制,并以此为核心重构全文论证逻辑。通过引入中日两国老年抚养比、养老金替代率等关键指标的数据对比,更直观地论证延迟退休的必要性及日本模式的特点;批判性审视日本案例,全面分析其面临的挑战与负面效应;将政策建议具体化、情境化,提出更具可操作性的方案,从而为我国延迟退休制度及养老体系建设提供更具深度与针对性的参考。

3. 日本延迟退休制度的发展与实施成效

3.1. 日本延迟退休制度的发展历程

早期探索阶段:日本的延迟退休制度最早可追溯到 1970 年代左右,当时为应对人口老龄化初显的压力,开始尝试调整退休年龄相关政策,从最初的鼓励企业自主探索弹性退休机制,到逐步出台一些引导性政策,为后续制度完善奠定基础。

逐步完善阶段:随着老龄化程度加深,日本政府不断完善延迟退休制度。通过修订《劳动基准法》等相关法律,逐步提高法定退休年龄,从最初的 55 岁或 60 岁(根据不同历史时期和具体行业有所不同)逐步调整,同时推出一系列就业配套政策,如鼓励企业为老年员工提供再雇佣机会、改善老年员工工作环境等,促进延迟退休制度与就业政策的协同实施。

深化改革阶段:进入 2010 年代至今,日本进一步深化延迟退休制度改革,明确提出更高的法定退休年龄目标,如计划将法定退休年龄逐步提高至 65 岁甚至更高,并在养老金制度、企业用工制度等方面进行协同改革,强化“就业配套政策”与“延迟退休主政策”的协同机制,以更好地应对超高老龄化带来的挑战。

3.2. 日本延迟退休制度的主要内容

其一,法定退休年龄调整。日本法定退休年龄经历了多次调整,从最初的 55 岁逐步向 60 岁、65 岁过渡,目前正朝着更高的年龄目标推进。调整过程中,充分考虑了人口预期寿命延长、劳动力市场变化等因素,以实现劳动力资源的更有效利用和养老体系的可持续发展。

其二,就业配套政策。首先是企业再雇佣制度。日本建立了较为完善的企业再雇佣制度,要求企业在员工达到法定退休年龄后,若员工有继续工作意愿且身体条件等符合要求,企业有义务为其提供再雇佣机会。目前,日本《高龄者雇用安定法》规定,企业必须确保员工就业至 65 岁,方式可以是提高退休年龄、废除退休制或实施再雇佣。再雇佣期限一般持续至 65 岁,工资待遇通常会有所下调,但有相应规定保障基本权益,防止歧视性待遇,保障老年员工的就业权益。其次是老年就业支持措施。这些支持措施包括为老年员工提供职业培训、改善工作场所的劳动条件,例如提供更适合老年人的办公设施、调整工作强度、实行弹性工作制等,设立“银色人才中心”提供临时性、低强度工作机会,并给予企业雇佣 60 岁以上员工的补贴和税收优惠,例如“继续雇用补贴”“高龄者雇佣管理改善补助金”等,激励企业积极吸纳老年劳动力,促进延迟退休人员的就业稳定性。

其三,养老金制度协同。在养老金制度方面,与延迟退休制度协同调整。例如,采取弹性养老金领取政策,若老年人口选择延迟退休、延迟领取公共养老金(如厚生年金),最早可推迟至 70 岁领取,每延迟一个月,养老金金额增加约 0.7%(年化 8.4%);反之,若提前至 60 岁领取,每提前一个月扣减 0.5%(年化 6%)。通过这种激励机制,引导老年人口根据自身情况选择延迟退休,同时保障养老金体系的财务可

持续性。此外,自2021年起,日本推动“70岁前就业机会确保”措施,鼓励企业为有意愿的员工提供工作至70岁的机会,进一步强化就业与养老金政策的联动。

3.3. 日本延迟退休制度的实施成效

在劳动力供给方面,有效增加了劳动力供给。随着延迟退休制度及就业配套政策的实施,日本老年人口劳动参与率显著提高,65岁及以上老年人口中继续工作的比例大幅上升,缓解了劳动力市场因年轻劳动力减少带来的供给压力,为经济社会发展提供了更多的劳动力资源。

在养老基金收支方面,对改善养老基金收支状况起到积极作用。延迟退休使得老年人口缴纳养老保险费的时间延长,领取养老金的时间推迟,增加了养老基金的收入,减少了支出,一定程度上缓解了养老基金收支缺口扩大的趋势,增强了养老基金体系的可持续性。

在老年就业与社会参与方面,促进了老年人口的就业与社会参与。老年员工通过继续工作,不仅获得了经济收入,还保持了社会交往,提升了自身的社会价值感和生活满意度,减少了因退休后社会角色缺失可能带来的心理问题,对社会和谐稳定也起到积极作用。

4. 对日本延迟退休案例的批判性审视

4.1. 日本延迟退休改革面临的挑战

劳动力市场结构矛盾。尽管延迟退休制度增加了老年劳动力供给,但也带来了劳动力市场结构的新矛盾。年轻劳动力的职业发展空间受到一定挤压,老年员工与年轻员工在岗位竞争、职业晋升等方面的矛盾有所显现。部分企业为了满足老年员工再雇佣需求,可能会减少对年轻员工的招聘与培养,影响年轻劳动力的就业质量和职业发展,进而对劳动力市场的代际平衡产生不利影响。

社会保障体系压力转移。延迟退休制度在一定程度上转移了社会保障体系的压力,但也带来新的问题。例如,老年员工继续工作,虽然增加了养老基金收入,但在医疗保险等方面的支出可能增加。随着年龄增长,老年员工健康问题增多,企业和社会在医疗保障、劳动保护等方面的成本上升,这对社会保障体系的综合平衡提出了更高要求,若处理不当,可能引发新的财政压力和社会矛盾。

4.2. 对企业用人成本的影响

直接成本增加。企业雇佣老年员工,需要支付工资、福利等费用,同时为了满足老年员工的工作需求,可能需要对工作环境、设施等进行改造,如购置适合老年人的办公桌椅、辅助设备等,增加了企业的运营成本。此外,老年员工的社会保险缴费等也给企业带来一定负担,尤其是对于一些劳动密集型企业,用人成本的增加可能影响企业的市场竞争力。

间接成本与管理难度。老年员工与年轻员工在工作习惯、沟通方式等方面存在差异,可能导致企业内部管理协调成本增加。同时,老年员工的工作效率相对较低(部分岗位),对新技术、新工作模式的适应能力较弱,企业需要投入更多的培训、管理资源,间接提高了企业的用人成本和管理难度。

4.3. 对老年人健康的影响

工作压力与健康风险。延迟退休意味着老年人口需要在更长时间内承受工作压力。部分企业为了追求经济效益,可能会让老年员工承担与年轻员工相当的工作强度,这对老年人口的身体是巨大挑战。长时间的工作可能导致老年员工疲劳、疾病发生率增加,如颈椎病、心脑血管疾病等发病风险上升,反而可能增加社会医疗负担和家庭照顾压力。

心理健康问题。虽然工作能带来社会参与感,但也可能给老年员工带来心理压力。例如,在工作中

面临与年轻员工的竞争、对自身工作能力不自信等,可能导致老年员工产生焦虑、抑郁等心理健康问题。同时,退休生活规划的改变(延迟退休)也可能让部分老年人口在心理上难以适应,影响其生活质量和身心健康。

4.4. 不同社会阶层的差异化反应

高收入阶层与专业技术阶层。高收入阶层和专业技术阶层相对更能适应延迟退休。他们往往具有较高的职业认同感和工作自主性,延迟退休可以让他们继续发挥专业优势,获得更高的经济收入和社会地位,对延迟退休政策的接受度相对较高。例如,一些大学教授、企业高级管理人员等,愿意通过延迟退休继续从事热爱的工作,实现自身价值。

低收入与体力劳动阶层。低收入阶层和体力劳动阶层对延迟退休政策的反应则较为负面。对于低收入体力劳动者而言,工作环境差、劳动强度大,延迟退休意味着要在艰苦的工作条件下继续工作更长时间,而经济收入的增加幅度可能有限,同时身体健康面临更大损耗,因此他们对延迟退休政策存在较多抵触情绪,认为这加重了自身负担。

5. 日本经验对我国延迟退休制度及养老体系的启示

5.1. 健全多层次养老保险体系：借鉴日本 iDeCo 模式

日本的 iDeCo (个人型定额供款养老金计划)是一种个人养老金账户模式,具有税收优惠、投资组合灵活等特点。参与者可以自主选择养老金的投资方向,例如股票、债券、基金等,在缴费阶段享受税收减免,退休后领取养老金时按照相关规定纳税,这种模式提高了个人参与养老金储蓄的积极性,丰富了养老金融产品体系。

日本的这个模式对我国个人养老金账户设计具有较大的启示。首先在税收优惠激励上,我国可以在个人养老金账户设计上考虑更具吸引力的税收优惠政策。例如,提高个人养老金缴费阶段的税收减免额度,根据缴费金额设置不同档次的税收优惠,鼓励更多人参与个人养老金储蓄;在领取阶段,合理设计税收政策,如对长期缴费、多缴费的个人给予税收减免奖励,提高个人养老金账户的吸引力。

其次在投资组合模式创新上,我国可以丰富个人养老金账户的投资组合选择。借鉴 iDeCo 模式,允许个人养老金账户持有者根据自身风险偏好和投资知识,选择不同的投资产品组合,如可以投资于稳健型的债券基金、股票型基金等,同时加强对投资的监管和风险管控,保障个人养老金的安全与增值,提高个人养老金账户的收益水平,增强其对参保人员的吸引力。

5.2. 就业配套政策与延迟退休主政策的协同

在企业激励机制方面,其一可以制定针对企业雇佣老年员工的税收优惠和财政补贴政策。例如,对雇佣一定比例老年员工的企业,给予企业所得税减免;根据企业为老年员工提供的培训、工作环境改善等投入,给予相应的财政补贴,激励企业积极吸纳老年劳动力,促进延迟退休人员的就业。其二可以引导企业建立弹性用工制度,根据老年员工的身体状况、工作能力等,合理安排工作岗位和工作时间。例如,推行非全日制、弹性工作时间、远程办公等模式,让老年员工在不影响健康的前提下,灵活参与工作,同时保障其劳动权益和收入水平,实现企业与老年员工的双赢。

在老年就业服务体系建设方面,其一可以建立专门针对老年人口的职业培训体系。根据劳动力市场需求和老年人口的特点,开设适合的培训课程,如计算机基础操作、家政服务技能、老年产业相关服务技能等,提高老年人口的就业能力和适应新岗位的能力。政府可以通过购买服务、给予培训补贴等方式,支持社会机构开展老年职业培训。其二建议完善老年就业信息服务平台,整合企业用工需求和老年人口

就业意愿,为老年人口提供精准的就业信息匹配服务。同时,规范老年就业中介机构发展,加强对中介服务的监管,保障老年求职者的合法权益,促进老年人口更便捷、高效地实现就业再就业。

5.3. 延迟退休制度的渐进式与差异化设计

我国延迟退休需遵循渐进式改革逻辑,以平缓社会冲击。可参考日本分阶段调整退休年龄的做法,设定长期改革目标,每年以微小幅度(如3~6个月)延迟法定退休年龄。例如,先从女性职工、男性职工分步调整,或按出生年份队列逐步推进,让劳动者有充足时间适应政策变化。同时,建立政策过渡期反馈机制,动态监测社会舆情、劳动力市场及养老体系的反应,及时调整改革节奏,避免因调整幅度过大引发抵触情绪。

针对不同职业、群体的特征,设计差异化延迟退休规则。体力劳动与高危行业的如建筑工人、矿工等,考虑其劳动强度大、职业健康风险高的特点,保留相对较低的法定退休年龄基准,或通过“工龄折抵”“提前离岗转岗”等方式,保障其基本权益;对教师、医生、企业高管等知识密集型职业,在身体条件与工作意愿匹配的前提下,鼓励延迟退休,可通过“弹性返聘”“岗位续聘”机制,让其继续发挥专业价值;针对外卖骑手、网约车司机等灵活就业人员,设计“累计缴费年限+弹性退休”模式,允许其在缴满最低年限后,自主选择退休时间,兼顾就业灵活性与养老保障需求。

6. 结论

基于对日本延迟退休制度的深入分析,并结合中日两国在人口结构和养老数据方面的对比,我们可以得出以下三点启示。首先,协同机制是关键。日本“延迟退休主政策+就业配套政策+养老体系协同”的模式,验证了政策协同对缓解老龄化压力的有效性,我国需强化“就业-养老-社会环境”的联动设计。其次,本土化适配是前提。日本模式面临的社会分层矛盾、健康风险等挑战,提示我国必须结合国情,设计渐进式、差异化的延迟退休路径,避免简单复制。最后,政策具体化是保障。从日本iDeCo模式、企业用工补贴等经验中,可提炼出“税收激励+场景化政策”的设计思路,为我国养老体系改革提供可操作工具。

本文虽聚焦日本政策协同机制与本土化启示,但对“延迟退休与生育率交互影响”“农村与城市延迟退休差异”等议题尚未深入探讨。未来可拓展研究维度,结合生育率变动、城乡二元结构等因素,进一步细化延迟退休的区域化、场景化设计;同时,可通过模拟测算、政策试点跟踪,验证差异化延迟退休方案的实际效果,为政策落地提供更精准的实证支撑。

参考文献

- [1] 国家统计局. 中华人民共和国 2024 年国民经济和社会发展统计公报[EB/OL]. https://www.stats.gov.cn/sj/zxfb/202502/t20250228_1958817.html, 2025-02-28.
- [2] Swarup, A. and Eich, F. (2009) Longevity: Trends, Uncertainty and the Implications for Pension Systems. <https://www.econstor.eu/handle/10419/54562>
- [3] Schofield, D.J., Callander, E.J., Kelly, S.J. and Shrestha, R.N. (2013) A Widening Gap: The Financial Benefits of Delaying Retirement. https://researchmgt.monash.edu/ws/portalfiles/portal/320213877/320213762_oa.pdf
- [4] Knell, M. (2016) The Return on Social Security with Increasing Longevity. *Macroeconomic Dynamics*, **21**, 462-487. <https://doi.org/10.1017/s1365100515000589>
- [5] Barrell, R., Holland, D. and Kirby, S. (2010) Commentary: Retirement and Economic Recovery. *National Institute Economic Review*, **213**, F4-F8. <https://doi.org/10.1177/0027950110381831>
- [6] Huber, M., Lechner, M. and Wunsch, C. (2016) The Effect of Firms' Phased Retirement Policies on the Labor Market Outcomes of Their Employees. *ILR Review*, **69**, 1216-1248. <https://doi.org/10.1177/0019793916644755>
- [7] Clark, R.L. and Newhouse, J.P. (2021) Retirement Decisions in a Changing Labor Market. *Journal of Pension Economics*

- and Finance*, 20, 337-340. <https://doi.org/10.1017/s1474747221000056>
- [8] 苏春红, 李齐云. 延迟退休年龄效应分析与中国渐进式推进策略研究[J]. 理论学刊, 2014(5): 69-76.
 - [9] 李彦杰. 浅谈我国渐进式延迟退休年龄的必要性[J]. 才智, 2016(21): 257.
 - [10] 赵松淼. 对实施渐进式延迟退休政策的思考[J]. 劳动保障世界, 2018(9): 33.
 - [11] 郭昌盛. 渐进式延迟法定退休年龄的理论前提与可行路径[J]. 兰州学刊, 2023(1): 49-59.
 - [12] 郑秉文. 发达国家延迟退休的经验教训及其对我国的启示[J]. 清华金融评论, 2021(7): 63-66.
 - [13] 彭希哲, 宋靓珺. 退休年龄改革: 社会观念的变革与制度实践的创新[J]. 社会科学文摘, 2021(12): 79-81.
 - [14] Knoll, M.A.Z. and Olsen, A. (2014) Incentivizing Delayed Claiming of Social Security Retirement Benefits before Reaching the Full Retirement Age. *Social Security Bulletin*, 74, 21-43.
 - [15] Berg, P., Hamman, M.K., Piszczek, M. and Ruhm, C.J. (2020) Can Policy Facilitate Partial Retirement? Evidence from a Natural Experiment in Germany. *ILR Review*, 73, 1226-1251. <https://doi.org/10.1177/0019793920907320>
 - [16] Adema, Y., Bonenkamp, J. and Meijdam, L. (2015) Flexible Pension Take-Up in Social Security. *International Tax and Public Finance*, 23, 316-342. <https://doi.org/10.1007/s10797-015-9354-3>
 - [17] Vidlund, M. (2017) Flexible Retirement—A Model for the Future? Lessons from Sweden, Norway and Finland. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135347/Flexible-retirement-a-model-for-the-future.pdf?sequence=1>
 - [18] Liu, Y., Yang, M., Zheng, H., Jiang, Y. and Gu, D. (2019) Modeling a Flexible Retirement Age to Narrow Pension Gap: The Case of China. *The Singapore Economic Review*, 66, 1665-1685. <https://doi.org/10.1142/s0217590818420079>
 - [19] 杨琳琳. 福利国家延迟退休的模式与镜鉴[J]. 四川理工学院学报(社会科学版), 2017, 32(6): 39-56.
 - [20] 郑洁仪. 域外延迟退休制度对我国的启示与反思[J]. 劳动保障世界, 2020(21): 15-17.
 - [21] 范琦, 冯经纶. 延迟退休对青年群体就业的挤出效应研究[J]. 上海经济研究, 2015(8): 11-19.
 - [22] 王天宇, 邱牧远, 杨澄宇. 延迟退休、就业与福利[J]. 世界经济, 2016, 39(8): 69-93.
 - [23] 田宋, 张立琼. 延迟退休年龄政策的经济效应: 一个文献综述[J]. 当代经济, 2022, 39(1): 98-104.