

超老龄社会中的日本女性再就业问题

崔迎春

(中国农业大学 人文与发展学院 北京 100083)

关键词:日本,超老龄社会,老龄化,女性再就业

摘要:目前,日本是世界上老龄化最严重的国家之一。超老龄社会虽然会加重女性的赡养负担,但同时也为女性尤其是已婚育女性提供了更多就业及再就业的可能。女性的再就业人口、劳动生产率、就业形态以及就业结构等亦因此发生了很大改变。但日本女性的劳动参与程度仍处于世界较低水平,日本的传统性别分工意识、劳动雇用制度以及职场待遇差距均成为女性再就业的阻碍。

中图分类号:D441.7

文献标识:A

文章编号:1004-2563(2015)03-0095-09

The Re-employment of Japanese Women in a Super Aging Society

CUI Ying-chun

(Department of Humanities and Development, China Agricultural University, Beijing 100083, China)

Key words: Japan; super aging society; aging; women's re-employment

Abstract: At present, Japan is one of the most seriously aging countries in the world. Although such a super aging society will increase women's burdens, it also provide more employment and re-employment opportunities for women, especially for married and childbearing women. This has changed the women's labor force participation, productivity, employment form and structure. But, the degree of Japanese women's labor force participation is still at a lower level in the world, and the traditional gender-based division of labor, the employment system and the big differences in working conditions and wages have increasingly been the obstacles of women's re-employment.

一、研究背景及研究现状

目前,日本已进入“超老龄社会”,老龄化程度已远超欧美等其他发达国家。人口老龄化程度的不断加深必然会对社会保障、税收、雇用等多个社会经济领域产生重大影响,尤其是15-64岁劳动适龄人口的减少必将导致日本面临日益严重的劳动力不足问题。为此,作为潜在劳动力存在的女性逐渐受到关注。在长期“男主外,女主内”的传统性别分工意识的影响下,日本社会逐渐形成了“职员丈夫和主妇妻

子”的家庭模式,女性因结婚或生育而退職的现象普遍存在。虽然日本女性受教育程度较高,但选择就业尤其是选择婚育后再就业的比例远低于其他发达国家。而超老龄社会对于女性劳动力的强烈需求使日本女性在就业意识、就业状况等方面发生了很大改变,越来越多的人选择在婚育后继续工作或再次步入劳动力市场。

在既有研究方面,日本学者中中马広之·骏河辉和^[1]考察和分析了劳动力老龄化背景下女性参与就

作者简介:崔迎春(1974-),女,中国农业大学人文与发展学院副教授,博士。研究方向:人口老龄化与女性就业问题。

业导致的日本雇用体系的转变,并运用计量经济学理论分析了男女薪酬差异的原因,武石惠美子^[2]回顾了二战后日本职业女性的就业状况,并深刻分析了女性就业存在的问题;旦那ゆみ^{[3](PP83-96)}探讨了日本少子化问题的原因及对日本女性就业的影响,认为日本应进行与育儿支援措施相配套的劳动制度改革,以期增加女性就业、缓解因人口减少可能导致的劳动力不足问题,等。从整体来看,这些研究大多是立足于应积极推进女性就业的观点,从经济学、社会学等多个角度考察和分析了女性就业的必要性、现状等。

中国国内的研究多偏重于日本女性的就业状况以及女性就业政策的探讨,例如胡澎^{[4](PP126-140)}论述了日本有关女性就业的政策措施的实施背景以及实施内容,认为日本鼓励生育政策与促进女性就业政策之间存在深刻的矛盾,赵敬^[5]从家庭生活及社会政策方面,对日本女性就业的现状、特点及影响因素进行了探讨,并对中日两国女性劳动就业问题进行了对比研究;唐向红^{[6](PP64-71)}对日本女性就业的变化及原因作了详细分析,并指出日本女性就业产生了晚婚化、少子化进程的加剧等诸多社会影响;王俊英^{[7](PP14-17)}从社会结构、家庭经济的变化等方面阐述了日本主妇再就业的原因,等。

本文将吸取国内外研究成果,结合超老龄社会对日本女性再就业的推动作用,重点围绕日本女性再就业状况的变化以及再就业面临的阻碍等进行分析 and 探讨,以期在老龄化背景下中国科学决策女性就业及再就业问题提供借鉴和依据。

二、超老龄社会及对日本女性再就业的推动作用

老龄化是世界各国人口发展的普遍趋势,欧美等主要发达国家在 20 世纪 50 年代初大多已步入老龄化社会,而日本在 1970 年老龄化率(即 65 岁及以上老年人口占总人口的比重)才首次突破 7%,开始老龄化进程(如表 1^[8])。但日本的老龄化虽然起始时间晚,发展态势却比其他国家更为迅猛,1994 年老龄化率递增到了 14%后持续上升,截至 2013 年 10 月 1 日,日本 65 岁以上老年人口为 3190 万人(其

中,75 岁以上的老年人占了近一半),老龄化率为 25.1%,创历史新高。这就意味着目前在日本,每 4 人中就有 1 位 65 岁以上的老年人。可以说,目前日本的老龄化程度已远超欧美诸国,已经成为名副其实的“超老龄社会”^{[9](P335)}。

表 1 世界主要发达国家老龄化率的变化(1950-2060 年)
(%)

年份	日本	美国	英国	德国	法国	瑞典
1950	4.94	8.26	10.83	9.72	11.39	10.25
1960	5.73	9.19	11.72	11.52	11.65	11.97
1970	7.07	9.84	13.03	13.69	12.86	13.67
1980	9.10	11.28	14.93	15.60	13.93	16.29
1990	12.08	12.49	15.70	14.89	14.03	17.78
2000	17.36	12.38	15.81	16.31	16.06	17.20
2010	23.02	13.06	16.59	20.38	16.79	18.24
2020	29.11	16.21	18.71	22.99	20.26	20.93
2030	31.60	19.91	21.11	28.03	23.10	22.63
2040	36.05	20.91	23.03	30.95	24.89	24.27
2050	38.81	21.22	23.62	30.86	24.93	24.58
2060	39.94	21.92	25.10	30.14	25.02	26.19

注:1.2020 年以后数据为日本国立社会保障·人口问题研究所推算数据。2.本表是笔者根据日本国立社会保障·人口问题研究所著《人口统计资料集》(2013 年版)表 2-17 修改而成。

资料来源:日本国立社会保障·人口问题研究所《人口统计资料集》(2013 年版),<http://www.ipss.go.jp/syoushi-ka/tohkei/Popular/Popular2013.asp?chap=0:2014-06-19>。

人口老龄化的不断加深必会造成老年人口的持续增加,从而进一步加重女性的赡养负担,对女性就业及再就业产生阻碍。据日本国立社会保障和人口问题研究所的调查,日本 65 岁以上老年人目前多选择与家人同住的居住方式,2012 年采用这种居住方式的老年男性比例为 92.0%,女性为 82.1%,且据推算,今后选择人数将会继续增加^[9]。这也就意味着目前在看护、育儿、家务等市场化尚未完善的情况下,女性在家庭中所承担的老年人看护负担将日益加重,但另一方面,我们也应看到人口老龄化给女性就业及再就业带来的机遇。除了老年人口的增加将带来老年产业的发展,从而给女性增加就业机会外,更

本文中的女性再就业指的是女性以结婚或生子为由辞去工作,待孩子可自立或成年后又再次步入劳动力市场的行为。

重要的是人口老龄化会造成劳动适龄人口减少,从而导致劳动力缺口日益加大,这将改变日本以男性为主的劳动力市场,为女性尤其是已婚育女性提供再次进入劳动力市场的可能。日本总务省统计局《劳动力调查》(2014年)^[10]显示,15-64岁劳动适龄人口在20世纪90年代中后期一度超过8600万人,但到了2013年其总数降至7873万人,在总人口中所占比重也从九成下跌至七成左右。而且,据推算老年人口今后仍会继续增加,加上少子化的影响,2060年日本的老龄化率将高达39.9%,届时劳动适龄人口比例必将继续呈急剧下降趋势。因此,正如不少学者指出的那样,日本未来将面临日益严重的劳动力短缺问题^{[11][P87]}。这些对以男性为中心的日本企业的雇用措施以及日本政府的劳动雇用政策均会产生重大影响。

首先,对于作为劳动力市场中雇用方的企业来说,劳动力人口短缺问题带来的影响不容忽视。在日本,尤其是大企业以男性作为骨干劳动者,在与其建立长期而正式的雇用关系的基础上,通过薪资、税金的抚养免除、年金制度等特殊福利使其家人同时享受福利,从而实现了劳动市场的内部化,也就是所谓的企业“内社会”^{[12][P2]}。在这种“内社会”前提下,男性是一家之长,作为专职照顾家庭的妻子及孩子是其需要负责抚养的家人,而反过来也可以说,由于作为专职主妇的妻子的存在,丈夫才可以全心全意地投入到工作之中。在20世纪60年代,被雇用者约有七成以上都属于这一类家庭形态,有学者认为,日本企业正是在职员家人尤其是作为专职主妇的妻子的帮助或者牺牲下,将丈夫作为职员纳入其“内社会”当中的^{[12][P3]}。但由于近年来“夫妻共同工作型”(即双职工)家庭的增加以及晚婚化、未婚化及离婚现象等导致的单身家庭的增加,这种以“内社会”为前提的家庭形态正在逐渐失去社会的主体地位,而老龄化及少子化的进展更使之雪上加霜。因为,对于企业来说,随着年轻劳动者的减少,未来加入这种“内社会”的年轻人比例也会减少,这就使主要以新毕业生为对象的企业常规雇用形态变得越来越困难。同时,老龄化会导致年轻人平均每人所承担的老年赡养负担随之加重,企业也无法要求他们全心全意地服务“内

社会”。这些因素都迫使企业不得不考虑吸纳女性群体进入劳动力市场,使原本仅作为丈夫抚养对象的已婚育女性有了更多作为职员被企业纳入“内社会”的可能。

其次,为应对老龄化导致的劳动力短缺等问题,日本政府也不得不开始调整以男性为中心的劳动雇用政策。在长期“男主外,女主内”的传统性别分工意识的影响下,家庭主妇成为许多日本女性的终身职业,日本社会也由此形成了一个特殊的主妇阶层。虽然女性受教育程度较高,但劳动力率(包括就业者和完全失业者的总就业人口占15岁以上人口的比例)却远低于其他发达国家。这种传统性别分工形态虽然在一定程度上保护了女性权益,但同时也导致了女性劳动力资源的浪费。而老龄化程度的不断加深迫使日本社会对于女性劳动力产生了强烈需求。虽然政府通过延迟退休年龄等方式,陆续将60岁及65岁以上老年人(主要是男性)也纳入劳动力市场,但与劳动力趋于老化的老年人相比,在提高劳动生产率以及促进社会经济长期稳定发展等方面,作为潜在劳动力存在的日本女性显然具备更多优势^{[13][PP14-15]}。日本政府在1986年实施了鼓励女性就业的《男女雇用机会均等法》后,又陆续颁布了《育儿休假法》(1991年)、《男女共同参与社会基本法》(1999年)、《援助女性再就业计划》(2008年)等女性就业相关法案,为女性的就业及再就业提供了坚实的法律保障。可以说,在超老龄社会的日本,增加女性就业特别是鼓励已婚育女性走出家庭、继续就业或再就业已成为应对劳动力不足问题的现实选择之一。

由此可见,在已进入超老龄社会的日本,为应对老龄化程度的日益加深导致的劳动力人口不足问题,无论企业还是政府都不得不改变以往将女性特别是已婚育女性排除在劳动力市场之外的雇用措施或政策。超老龄社会虽然会加重已婚育女性的家庭赡养负担,但也为她们提供了重新进入劳动力市场的可能,对其就业及再就业起到了重要的推动作用。

三、日本女性再就业状况的变化

在超老龄社会的巨大推动作用下,越来越多的日本女性选择在婚育后继续工作或再次步入劳动力市场,日本女性的就业及再就业状况尤其是就业人

口、劳动力率、就业形态以及就业结构等方面也因此发生了很大改变。

(一) 女性就业人口及劳动力率的变化

总务省《劳动力调查》(2014年)^[10]显示,在日本进入老龄化社会初期的1975年,日本女性就业人口为1987万人,仅占就业总人口的37.3%。之后,随着老龄化程度日趋严重,日本政府及社会对女性的就业需求也日益增大,特别是在1986年《男女雇用机会均等法》开始实施之后,女性就业人口出现明显增加趋势。到了2013年,在老龄化率已高达25.1%,安倍政府也打出“成长战略的重要支柱”的口号以明确表示对女性就业支持的背景下,日本女性就业人口已增加到2804万人,由于男性就业人口增长相对缓慢(同期仅增加了437万人),女性在就业总人口中的比例已上升到42.6%。同期,处于婚育年龄层的25-49岁女性的就业人口也呈现增长态势,统计显示2010年该年龄层女性就业人口为1493万人,在女性就业总人口中所占比例亦已达到53.7%^[8]。

另一方面,从图1^[10]所示各年龄层女性的劳动力率的变化来看,近年来M型曲线也出现明显变化。在1975年,进入婚育期的25-29岁女性的劳动力率仅为42.6%,位于M型曲线的谷底。之后,由于婚育年龄的推迟等原因,该年龄层呈现大幅上升态势,2013年劳动力率达到79.0%,成为各年龄层中劳动力率最高的一个年龄层。而同年M型曲线的谷底已转移至35-39岁年龄层,但该年龄层女性的劳动力率也达到69.6%,与1975年处于M型曲线谷底的25-29岁年龄层相比,劳动力率上升了近30%,曲线坡度已大为缓和,已逐渐由M型曲线向台型曲线靠拢,这说明女性的劳动参与程度已有大幅提高。虽然这背后有晚婚化、未婚化现象等诸多因素的影响,但婚育后选择继续就业或再就业女性的增加也是重要

原因。另据内阁府公布的资料^[14]显示,2013年处于婚育年龄层的25-54岁有配偶女性的劳动力率曲线基本呈上升趋势。在25-29岁、30-34岁年龄层,有配偶女性的劳动力率分别为56.9%、57.9%,而35-44岁各年龄层均在60%以上,45-49岁年龄层甚至达到了73.0%,与女性平均劳动力率相差仅三个百分点,也就是说处于婚育年龄层的有配偶女性中,有六至七成左右选择了继续就业或再就业。这表明目前已婚育女性的就业现象已较为常见,日本政府及社会为推动女性就业及再就业而实施的各项措施或对策显然起到了一定效果。

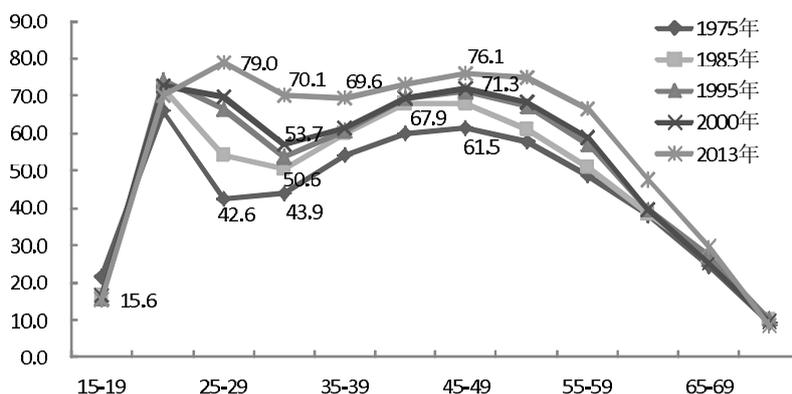


图1 日本各年龄层女性劳动力率的变化(1975-2013年) 单位:%

注:本图是笔者根据日本总务省统计局著《劳动力调查(2014年版)》相关数据修改、制作而成。

资料来源:日本总务省统计局《劳动力调查(2014年版)》<http://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/Popular/Popular2013.asp?chap=0:2014-6-19>。

(二) 女性就业及再就业形态的“非正式雇用化”的加深

从雇用形态来看,与男性雇用者以正式雇用为主的模式不同,女性雇用形态呈现出“非正式雇用化”日渐加深的趋势。总务省《劳动力调查》(2014年)^[10]显示,截至2013年底,女性正式雇用者人数约为1043万人,而小时工、打工者、派遣职员等非正式雇用者则达到1338万人,女性非正式雇用比例已从1985年的三成左右上升至一半以上,而同期男性非

正式雇用者的比例只有二成左右(如图2)。另据内阁府男女共同参画局《男女共同参与白皮书》(2014年)^[14]显示,从各年龄层来看,55-64岁女性的非正式雇用比例最高,为67.5%,其次为45-54岁年龄层(59.2%)和35-44岁年龄层(54.8%),可见婚育年龄层女性的再就业形态也是以非正式雇用为主。另外,从“夫妻共同工作型”家庭中妻子的就业形态也可以看出这一点。从上世纪70年代末期开始,日本的“夫妻共同工作型”家庭开始增多,90年代初期其数量已开始超过“职员丈夫和主妇妻子型”的家庭,到2012年其数量已达1164万家,但其中妻子为正式职员的家庭仅有404万家,这就意味着妻子被非正式雇用的家庭比例超过了六成^[14]。

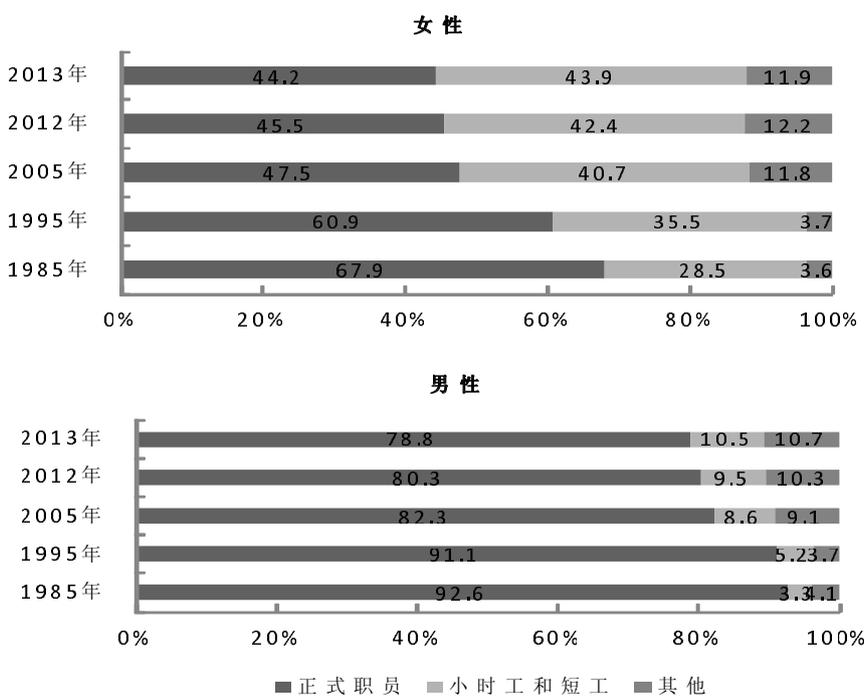


图2 从雇用形态看日本男女雇用者比例的变化

注：“其他”包括派遣职员、契约职员等非正式雇用职员。

资料来源：日本总务省统计局《劳动力调查(2008-2014年版)》<http://www.stat.go.jp/data/roudou/index.htm>:2014-6-20。

这种非正式雇用形态固然会导致女性的就业状态不稳定,但对于已婚育女性而言却有着诸多便利。在2012年总务省关于女性选择非正式雇用形态的原因调查^[10]中,除了“补贴家用”外,“兼顾家务、育儿

及老人看护等”成为有配偶女性回答比例最高的一项,而且与未婚女性相比,她们对于由非正式雇用转为正式雇用的意愿较低。可见,超老龄社会固会增加已婚育女性的继续就业或再就业机会,但在家务责任尤其是老年人赡养及育儿等社会服务尚不完善的情况下,预计这种已婚育女性的“非正式雇用化”趋势今后仍会继续加深。

(三)女性就业及再就业结构的变化

在人口老龄化背景下,为提高女性的劳动参与程度,同时结合女性的生理特点,日本政府着重在第三产业中的家庭护理、保育等服务性领域为女性提供更多就业渠道,同时也为上述领域中自主创业的女性提供了诸如“无偿事业补助金”等多项优惠政策

^{[15](P100)}。政府的就业扶持使大量农村女性劳动力得以转移,也使城市失业人口得到了消化和吸收,女性的就业及再就业结构因此发生了明显的变化。

日本社会保障和人口问题研究所的《人口统计资料集》(2013年)显示^[8],男性在第一产业的就业人口比例从1975年的11.2%下降至2010年的4.2%,第二产业的就业人口比例变化不大,基本维持在30%-40%,同时第三产业的就业人口比例从49.6%增长至59.2%。与之相比,女性在第一产业和第二产业的就业人口比例分别从25.7%、18.3%下降至14.3%、3.7%,而第三产业的就业人口比例却从55.5%

增长至76.2%,可以看出女性的就业结构变化幅度明显大于男性就业者。其中,25-49岁婚育年龄层女性的就业结构变化最大,从事第一产业的人口比例同期减少了16.3%,同时第三产业的就业人口比例

增长了 23.8%(如图 3)。而另据日本内阁府的相关统计^[14]显示,从具体产业来看,2013 年女性就业人口比例最高的分别为“医疗、福利”(20.5%)、“批发、零售业”(20.0%)及“制造业”(11.4%),其中从各职业的统计数据可以看出,尤其是在近 5 年间,女性在“服务业”及“专业技术性职业”(如研究型或技术型人员)等政府扶持的成长性产业的就业人口增加迅猛。2013 年从事“服务业”及“专业技术性职业”的女性比例分别达 19.5%和 17.2%,仅次于“事务性工作”就业者的比例(27.2%)。

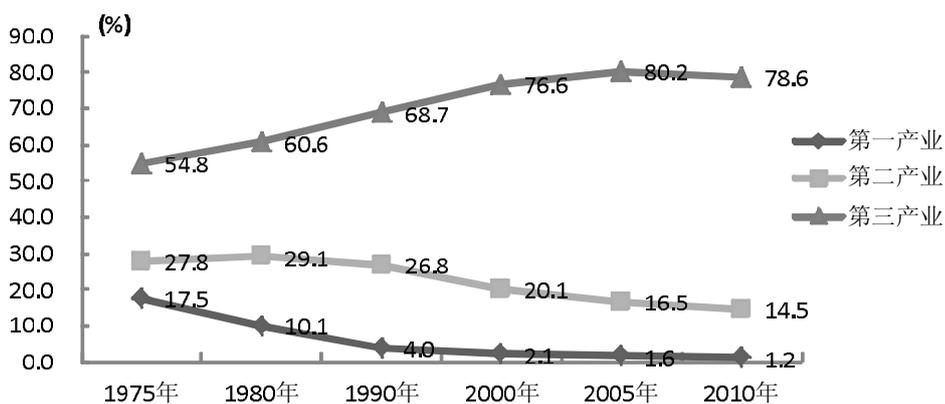


图 3 25-49 岁日本女性各产业就业人口比例的变化(1975-2010 年)

注:1.就业人口比例指的是总就业人口(不包括完全失业者)占 15 岁以上人口的比例。2.本图是笔者根据日本国立社会保障·人口问题研究所著《人口统计资料集(2013 年)》表 8-8 计算、制作而成。

资料来源:日本国立社会保障·人口问题研究所:《人口统计资料集(2013 年)》<http://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/Popular/Popular2013.asp?chap=0:2014-6-19>。

四、日本女性面临的再就业阻碍

在已步入超老龄社会的日本,曾被家庭限制的女性劳动力的就业需求逐渐得到释放,越来越多的日本女性选择在婚育后继续工作或待孩子长大后再次步入劳动力市场。但值得注意的是,据总务省统计局 2014 年 8 月公布的《劳动力调查》显示,近 10 年间日本女性的平均劳动力率处于 48.3%-48.9%之间,虽然与 OECD 所属 30 个国家相比差别不大,但处于婚育阶段的 25-54 岁日本女性的劳动力率仅处于第 22 位^[10]。另据内阁府资料显示,30-34 岁日本女性的劳动力率在 2013 年约为 70%,与处于最

高位的瑞典相比低了约 18 个百分点,而 35-39 岁女性劳动力率则低于 70%,同期的其他国家尤其是德国和瑞典均在 80%以上^[14]。这表明近年来日本女性的就业及再就业人口、劳动力率等虽然均处于增长趋势,但目前婚育年龄层女性的劳动参与程度在世界主要发达国家中仍处于较低水平。因为即使在人口老龄化导致的劳动力缺口日益加大、政府以及企业等也开始加大女性尤其是已婚育女性再就业扶持力度的背景下,日本女性面临的再就业阻碍依然存在,尤其是传统性别分工意识、劳动雇用制度以及

职场待遇差距的阻碍作用不容忽视。

(一)传统性别分工意识对女性再就业的阻碍作用

由于女性特殊的生理特点,无论哪个国家的女性都会面临或承担生育的责任,但日本已婚育女性较之其他国家女性更容易放弃工作的根本原因则是社会因素的影响,即传统性别分工(“男主外,女主内”)意识的影响根深蒂固。内阁府《有关男女共同参与社会的舆论调查》^[16]显示

2012 年女性对传统性别分工意识表示赞成的比例为 48.4%,男性为 55.1%,与 1979 年调查相比已大幅下降,在同年龄层,也呈现出无论男女越是年轻者表示赞成的比例越低的趋势。但值得注意的是,与 10 年前的调查结果相比,2012 年对此表示赞成的男女比例却出现反弹,其中男性中表示赞成者上升了 3.8 个百分点,女性则上升了 5.1 个百分点。可见,近 10 年来,这种传统性别分工意识的影响非但没有减弱,反而在日本有加深的趋势。

这种传统性别分工意识直接影响了日本女性的再就业意愿。在日本,虽然政府为鼓励女性就业,呼

吁照顾家庭以及育儿的责任应由家庭中的丈夫来分担,甚至推出了诸如男性育儿休假等措施,但总体来说由于来自家庭成员及社会的支持不足,家庭中的妻子仍不得不独自或大部分承担育儿的责任。社会保障和人口问题研究所公布的《全国家庭动向调查》(2013年)显示^{[17](PP9-10)},对于“第一个孩子1-3岁期间,由谁白天照顾”的提问,回答“妻子”的占75.3%,虽然其次是“父母”(13.1%)和“公共机构等”(10.0%),但从后两者所占比例来看,显然他们并没有在育儿方面成为强有力的承担者或支持者。同时,从有关育儿的夫妻分担比例来看,妻子所承担的比例依然远高于丈夫,2013年为79.8%。因此,育儿责任由家庭中的妻子独自承担或大部分承担的模式仍是日本家庭的主流。厚生劳动省相关调查(2011年)发现,婚前有工作的女性中,27.7%会在婚后选择离职,并且有36.0%的人在生第一个孩子时选择离职,在第一个孩子出生后仍继续工作(包括调职或转岗)的比例为32.8%。随着第二及第三个孩子的出生,这个比例更低^[14]。另据总务省统计局2012年统计,在15-64岁女性无业者(1468.6万人)中,不希望也未从事求职活动的人约有344.7万人(30-34岁年龄层所占比例高达71.7%),其中约有32.9%的人是“因为生子、育儿的缘故”,比例最高^[18]。可见,由于传统性别分工意识根深蒂固的影响,家庭中的其他成员或社会对育儿责任无法承担或承担不足,这也是已婚育日本女性选择放弃工作的重要原因之一。

另外,传统性别分工意识对已实现再就业的女性的职场地位也产生了一定影响。无论管理职中的女性比例,还是拥有管理职女性的企业比例,日本在世界发达国家中均处于较低水平^[14]。而对此,厚生劳动省的调查发现,竟有20%左右的企业认为管理职女性比例较少的原因是“女性不希望升职”。显然,日本女性的这种对待升职的态度确实有别于其他国家。有学者认为,在均等法颁布后,管理职女性人数及比例在上升的同时,企业对管理职女性的要求也逐渐等同于男性,以至于管理职女性被迫进行长时间的工作,这种等同于男性的工作强度导致管理职女性的很大一部分被迫做出了不结婚或者结婚后不生子的选择^{[19](P162)}。对于大多数日本女性来说,这种

以牺牲个人生活为代价的职位选择与传统性别分工意识明显相悖。事实上,内阁府2012年公布的《有关男女共同参与社会的舆论调查》^[16]结果显示,“在现实生活中会优先选择工作还是家庭生活”的提问中,与男性多选择“工作”相反,女性选择“家庭生活”的比例最多。从年龄层来看,女性在20-29岁年龄层选择“工作”的比例最高,而处于婚育阶段的30-59岁年龄层则更多地选择了“家庭生活”一项。可见,传统性别分工意识仍根存于日本社会,对日本女性再就业的影响也是毋庸置疑的。

(二)传统的劳动雇用制度对女性再就业的阻碍作用

有日本学者指出,以男性为中心的养老金、税收等社会经济制度对日本女性就业有较强的制约作用^{[3](PP87-88)},但笔者认为,日本传统的劳动雇用制度已无法适应人口老龄化等社会、经济环境的巨变,这才是阻碍女性再就业的根本原因之一。日本传统的雇用制度是以终身雇用制和年功序列工资制为核心的,终身雇用制以刚从学校毕业的学生为主要雇用对象,一旦雇用,原则上将确保其被雇用至退休,而与之相辅相成的就是以工作年数增加而递增的年功序列型的工资及晋升制度^{[9](P337)}。显然,这对于因婚育而中途退职的女性来说,即使有机会再度成为企业的正式职员,这些制度也会使她们在工资及晋升方面处于绝对劣势。厚生劳动省调查^[14]显示,2013年至少还有三成以上的日本企业没有系长以上管理职位的女性,在管理职女性不满一成或者根本没有的企业中,回答“目前企业里没有具备必要的知识、经验及判断力的女性的缘故”的企业比例最高,为58.3%。因为对于女性来说,30-34岁正是开始升职的时期,而这个年龄层的很多女性却因结婚或生子而选择了退职,即使她们有机会再度返回职场,也未必有机会再回到原来的工作岗位,更不用说升职加薪了。因此,可以说以终身雇用制和年功序列工资制为核心的传统雇用制度的存在已经对女性的再就业产生了阻碍。

另一方面,虽然日本有针对退职职员的再雇用制度,但该制度的存在并不意味着可以公平地适用于每一位退职女性^{[20](P21)}。企业在对已退职女性职员

实施再雇用时,往往会在工作年限、在职时的工作业绩、退职理由、退职时的年龄、退职到再雇用的年限间隔以及再雇用年龄等方面设定各种限制,虽然法律规定女性可以享受再雇用制度,但是显而易见,如果该退职女性不能达到企业一方的再雇用要求,被该企业再雇用或者作为正式职员被再雇用的可能性是很小的。即使退职女性有较高的再就业意愿,但在肩负家务、育儿或看护老人等重任的女性作为正式职员工作的社会环境尚未完善的情况下,因企业一方提出的再雇用条件过于严苛而放弃再就业的情况也很常见。应该说,这也直接影响了已婚育女性的再就业意愿,也迫使有再就业意愿的已婚育女性选择放弃再就业。

(三)职场待遇差距对女性再就业的阻碍作用

道格拉斯·有泽法则认为,家庭中的妻子是否选择婚后继续工作与丈夫的收入水平有着直接关系。该法则具有一定的普遍意义。虽然有学者对该法则表示存疑^{[21](P29)},但根据总务省统计局的统计,近10年间日本女性的劳动力率虽然有所上升,但“丈夫的收入越高,妻子的就业率就越低”的规律在这期间并没有太大变化,该法则仍适用于一般日本家庭,尤其是妻子处于25-54岁年龄层的日本家庭^[22]。

同时,职场待遇的巨大差距对日本女性就业及再就业的阻碍作用也不容忽视。厚生劳动省公布的《工资构造基本统计调查》^[23]结果显示,2013年女性职员中有43.7%工资未满20万日元,有83.0%的人工工资未满30万日元,而同期男性职员的比例分别只有17.2%和54.1%。这说明女性职员的平均工资收入远远不如男性职员,而且由于女性职员的职位难以提升、因婚育等导致工作时间较短等原因,随着年龄的增长,男女工资收入的差距会越来越大。从男女各年龄层工资收入分布来看,20-24岁年龄层女性的月平均工资与男性仅相差1万日元左右,但随着年龄的增长,与女性的月平均工资始终徘徊在20万日元左右不同,男性的月平均工资增长迅猛,在50-54岁年龄层可达到最高值的41.8万日元,而同期女性仅25.4万日元,男女月平均工资差距已高达近17万日元。而其中以非正式雇用形态被企业雇用女性收入更低,王俊英^{[7](P16)}等指出,再就业的主妇

们作为“边缘劳动力”,不仅在企业不景气时会成为被裁减的对象,而且得到的薪酬只占女性正式雇用职员的七八成左右。因此,相比家庭中丈夫的高薪酬来说,被非正式雇用的妻子的收入可能显得微不足道,与其花费高额费用雇用保姆做家务或照顾孩子和老人,还不如由妻子来自自己承担更加经济实惠,这种想法在高人力成本的日本应该并不少见。因此,尽管经济因素对于已婚育女性的再就业来说未必是最重要的原因,但在日本,如果家庭中丈夫的收入完全可以让一家人生活无忧时,妻子就有可能选择放弃再次步入劳动力市场。

综上所述,在超老龄社会的巨大推动下,日本女性尤其是已婚育女性的再就业状况发生了诸多改变,如女性的就业人口总量、在就业总人口中所占比例以及劳动力率均处于增加态势,女性的“非正式雇用化”程度日益加深,就业结构也正在向政府扶持的成长性产业倾斜。但日本婚育年龄层女性的劳动力率仍处于世界较低水平,日本的传统性别分工意识、以终身雇用制及年功序列工资制为核心的传统劳动雇用制度以及职场待遇的巨大差距均会影响女性再就业的可能。近几年,日本政府倡导“ポジティブ?アクション”(即为促进女性能力发挥的企业自发行行动)、“テレワーク”制度(即利用网络、在公司以外的地方工作的劳动形态)等,试图对企业制度、女性工作形态等方面加以改进,以期提高女性的劳动参与程度。但在老龄化及少子化背景下,如果政府不能提供完善的老人看护以及育儿的社会服务,就无法使再就业女性有效兼顾工作与家庭。同时,传统性别分工意识的影响在日本社会依然根深蒂固,如何减少或消除其影响,使男女双方共同承担家庭责任应该是促进日本女性再就业的前提,日本希望构建可充分发挥女性劳动者最大限度能力的社会依然任重道远。

中国有关女性就业的传统观念及就业模式等方面均不同于日本,女性的高就业率也一直为世界瞩目。但由于制度不完善、保障体系不健全等原因,女性就业方面也产生诸多问题,如因产业结构调整导致的城市女性失业下岗现象频发,随着家庭收入水平的下降、就业意识的转变等原因,选择再就业的女

性也在增加。因此, 尽管中日两国国情及经济发展等方面存在诸多差异, 但在中国老龄化社会日渐来临的状况下, 研究老龄化背景下的日本女性再就业问

题, 可对中国的女性就业及再就业提供重要的借鉴和参考。

[参考文献]

- [1]中馬広之・駿河輝和. 雇用慣行の変化と女性労働[M]. 日本: 東京大学出版社, 1997.
- [2]武石恵美子. 女性の働きかた[M]. 日本: ミネルヴァ書房, 2009.
- [3]旦那ゆみ. 求められる子育て支援策とは[J]. 実践女子短期大学紀要, 2009,(30).
- [4]胡澎. 日本在鼓励生育与促进妇女就业上的政策与措施[J]. 日本学刊, 2004,(6).
- [5]赵敬. 当代日本女性劳动就业研究[M]. 北京: 中国社会科学出版社, 2010.
- [6]唐向红. 日本女性就业状况的变化及其原因分析[J]. 现代日本经济, 2011,(5).
- [7]王俊英. 关于日本主妇再就业的思考[J]. 日本问题研究, 2003,(4).
- [8]日本国立社会保障・人口問題研究所. 人口統計資料集(2013年版)[EB/OL]. <http://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/Popular/Popular2013.asp?chap=0:2014-06-19>.
- [9]崔迎春. 老龄化背景下的日本高龄者雇用政策[J]. 安徽师范大学学报(人文社会科学版), 2014,(3).
- [10]日本総務省統計局. 労働力調査(基本集計)(2008~2014年版)[EB/OL]. <http://www.stat.go.jp/data/roudou/index.htm>.
- [11]师艳荣. 日本女性 M 型就业模式的变迁及发展趋势[J]. 日本问题研究, 2013,(27).
- [12]大内章子. 日本の企業社会 - 女性労働についての考察[J]. 三田商学研究, 1995,(6).
- [13]郭鑫. 少子高齢化背景下的日本女性就业研究 [D]. 吉林大学硕士学位论文, <http://www.docin.com/p-338209400.html>: 2006-04-10.
- [14]日本内閣府男女共同参画局. 男女共同参画白書(平成 26 年版)[EB/OL]. <http://www.gender.go.jp/about/danjo/whitepaper/h26/zentai/index.html:2014-06>.
- [15]卢萍, 代春柳. 日本促进女性就业的经验对我国的借鉴[J]. 东北亚论坛, 2009,(4).
- [16]日本内閣府男女共同参画局. 男女のライフスタイルに関する意識調査[EB/OL]. <http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/index.html:2009-09>.
- [17]日本国立社会保障・人口問題研究所. 第 5 回全国家庭動向調査結果の概要[EB/OL]. http://www.ipss.go.jp/ps-katei/j/NSFJ5/NSFJ5_gaiyo.pdf:2014-08-08.
- [18]日本総務省統計局. 女性・高齢者の就業状況 - 「勤労感謝の日」にちなんで[EB/OL]. <http://www.stat.go.jp/data/shugyou/topics/topi740.htm:2013-11-22>.
- [19]遠藤雄二. 男女雇用均等法下の女性労働[J]. 九州大学経営学論集, 1994,(64).
- [20]早坂明彦. 戦後の女性雇用管理史[J]. 聖徳大学研究紀要, 2000,(11).
- [21]真鍋倫子. 女性の就労行動の学歴差 - 夫の収入と妻の就労[J]. 東京学芸大学紀要, 2004,(55).
- [22]日本総務省統計局. 夫の収入と妻の就業率の関係について(ダグラス・有沢の法則)[EB/OL]. <http://www.docin.com/p-402406573.html:2010-01-20>.
- [23]日本厚生労働省. 平成 25 年賃金構造基本統計調査(全国)結果の概況・賃金の分布[EB/OL]. <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2013/:2013>.

责任编辑 含章