

日本《女性活躍推進法》能否開啟女性發展新篇章？

文 | 李琴 | 武漢大學政治與公共管理學院講師

顏子龍 | 武漢大學歷史學院博士

圖 | 作者提供

2015 年 8 月 28 日，日本參議院以多數贊同票通過了《女性活躍推進法》，該法案規定自通過之日起，凡超過 301 名雇員的企業、事業單位和政府機構，要求制定推進女性活躍的行動計畫，而且行動計畫的內容達成程度將作為優良企業的認定指標，並在公共物品儲備購置上給予優惠。該法能否開啟日本女性發展新篇章，我們拭目以待。

一、安倍為何熱心《女性活躍推進法》計畫？

安倍政府的「女性活躍」是其國家發展戰略的核心一環，以彌補人口減少、出生率低、老齡化、勞動力不足和社會活力低下等帶來的社會問題，這一法案其實已在 2014 年秋的臨時國會中提出，但因當時眾議院解散而束之高閣，時隔一年在 2015 年 7 月國會中被再度提出，據 2015 年 4 月 25 日《每日新聞》報導，首相夫人安倍昭惠曾坦言安倍 2007 年第一次辭職時就已感受到



事業女性與
家庭主婦的
自由轉換。

女性自由發展空間的重要性，特別是 2011 年東日本大地震時女性成為救災的「樞紐」發揮了重要作用，更讓安倍感受明顯（「安倍昭惠・首相夫人に聞く『女性活躍』」，2015）。2013 年底安倍在聯合國大會演說中就強調了對女性的重視，提出在經濟上發揮女性能力的必要性。安倍熱心《女性活躍推進法》計畫，究其原因，至少包括「內外」兩個方面：

（一）外：世界排名過低

從「外」來說，與主要發達國家相比，日本各領域女性參與的比例歷來都相當低，2013 年 4 月根據 Women in National Parliaments 的統計，女性國會

表 1 全球女性國會議員比例的國家排名

排名	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
國家	盧安達	安道爾	古巴	瑞典	塞席爾共和國	塞內加爾共和國	芬蘭	南非共和國	尼加拉瓜	愛爾蘭
比例	56.3%	50%	48.9%	44.7%	43.8%	42.7%	42.5%	42.3%	40.2%	39.7%

在 2020 年實現各個領域的婦女領袖比例達到

議員的世界平均比例是 21.5%，而日本還只有 11% 左右，排名前十位的國家和比例如表 1 所示（Inter-Parliamentary Union, 2015）：

無獨有偶，據平成 26 年版男女共同參畫白皮書表明，2014 年日本管理層中女性比例為 11.3%，而同期美國為 43.7%，法國為 39.4%，德國為 28.6%。另外，在全世界範圍內，日本的產婦死亡率處於倒數第 14 位，未滿 5 歲死亡率處於倒數 6 位，因此母子健康狀況在全球排名遙遙領先，然而因為婦女在國會中的比例剛過 10%，所以綜合排名竟然落後於索馬利亞、印度和韓國，處於全球 179 個國家中的第 140 位（笹川かおり，2015）。

30%，實在相距甚大、任重道遠。

並且在日本的議會政治中，眾議院是日本國會的下議院，因眾議院有途中解散的制度，被認為較能忠實地反映民意，故相對於參議院而言眾議院擁有較高的地位，而在眾議院中現今女性議員比例都未達到預期目標的 1/3。參議院是日本國會的上議院，1947 年隨著《日本國憲法》的施行而成立，由於不能如眾議院一樣通過內閣不信任決議（但可以通過無拘束力的問責決議），參議院與日本內閣的關聯程度相對更弱，而從上表參議院和眾議院的比例比較可以看出，越弱的權利層婦女參與的比例越高。

（二）內：社會發展所迫

正如表 2 所示，1983 年 -2010 年期間眾議院中女性的比例一直在 10% 以內，好不容易在 2010 年中達到了 11.3%，而在 2011 年卻反彈到 10.9%，並且 2013 年急降至 7.9%，2014 年統計的最新資料也僅為 9.5%，而日本力圖

從「內」來說，近年「女性活躍」、「待機兒童」、「事業家庭兼顧平衡」等話語在公眾中頻繁出現，為女性創造能兼顧工作和育兒的環境已成為政府必議之事。

表 2 日本參眾議院中女性議員的比例（%）

	昭和 58 年 (1983 年)	昭和 61 年 (1986 年)	平成 2 年 (1990 年)	平成 7 年 (1995 年)	平成 10 年 (1998 年)	平成 13 年 (2001 年)	平成 16 年 (2004 年)	平成 19 年 (2007 年)	平成 22 年 (2010 年)	平成 23 年 (2011 年)	平成 25 年 (2013 年)	平成 26 年 (2014 年)
參議院	8.7	13.1	14.7	13.5	17.1	15.4	13.6	17.4	18.2	18.6	16.1	
眾議員	1.6	1.4	2.3	2.7	4.6	7.3	7.1	9.0	11.3	10.9	7.9	9.5

第一，日本政府面臨著泡沫經濟之後所謂的「失去的二十年」，經濟停滯導致以「男外女內、撫養兩孩」的傳統家庭模式受到衝擊，雙職工家庭日益增多，男性作為社會頂樑柱的傳統社會形態已有所改變，女性參與的時代已成為事實，上層法律立法來推動和保障女性權益也被千呼萬喚。2012 年國際貨幣基金組織總裁克莉絲蒂娜·拉加德在日本國家電視臺上曾公開倡議日本政府提升職業女性的比例，以此來提振疲軟的經濟增長，並稱這一舉措可以將日本的人均國內生產總值提升 4 個百分點（Simms, 2013）。對於 GDP 總量達到 5.4 萬億美元、過去二十年又飽受經濟衰退之苦的日本來說，這樣的增長率可謂一次不小的提升。

第二，日本企業中女性高階主管的比例太低。2013 年 1 月日本企業界中少數幾位成功突破「玻璃天花板」的商界女性福島咲江在接受《福布斯亞洲版》採訪時指出日本 25 歲到 40 歲的女性中有 75% 的人在工作。如果將專職和兼職雇員都統計在內的話，日本女性員工的人數是在增長。但根據位於華盛頓的國際女性企業高階主管組織（Corporate Women Directors International）的統計，日本最頂尖的 100 家全球性企業的董事會中，女性董事的比例僅為 1.4%。倒數過去更為直觀：在 42 個國家中，日本位於倒數 10 名之中，也就意味著日本和諸如巴林這樣的中東國家處在同一水準上，所以當前日企中女性高管的比例實在太低。

第三，日本女性高階主管比例如此之低的局面源於多種因素，包括「當女性結婚或是生孩子時就會辭職」或是「公司不會提拔女性員工」，還有「社會不支援女性外出工作」或者「政府機構沒有設置必要的基礎設施，比如更多的日托中心或是沒有消除女性外出工作的稅收抑制因素」等（Simms, 2013）。所以亟須由上而下的頂層設計來解決這一問題，這就需要從立法入手。

二、《女性活躍推進法》如何制定？

在法案通過之前，由日本男女共同參畫局負責對上市公司管理層中女性錄用以及推進事業生活平衡的情況做了《女性活躍的能見度調查》，該調查於 2014 年 10 月至 2015 年 3 月期間，以日本上市企業為調查物件，透過郵寄的方式進行調查並予以公開公佈，其調查內容包括：（1）調查物件（個體物件、團體物件）（2）從業人員（總數、女性人數、女性比例）（3）管理職位（總數、女性人數、女性比例）（4）高層管理（董事會人數、女性人數、女性比例）（5）平均年齡（總數、男性、女性）（6）平均工作年限（總計、男性、女性）（7）新進職員的穩定情況（男性、女性）（8）產假獲批人數（總數、男性、女性）（9）育兒假獲批人數（總數、男性人數）（11）平均年薪（12）月平均額外加班時間（13）休假獲批率

(14) 關於女性錄用的目標情況 (15) 各種報告書公示情況 (16) 其他等 16 項 (內閣府男女共同參画局, 2014)。試圖通過該調查把握和分析上市公司中的性別差異, 並基於此制定「女性活躍推進基本方針」, 要求企事業機構按照該方針制定具體的行動計畫, 內容包括:

(1) 雇傭者中女性比例。(2) 工作年限的性別差異。(3) 勞動時間的性別差異。(4) 管理階層的女性比例等。並要求企事業機構制定計劃時應根據所管轄部門規定的預測育兒和職業的支持制度、非正規就業和正規就業的轉換制度的利用狀況等, 並予以公開公示。

三、《女性活躍推進法》能否開啟日本女性發展新篇章？

第一, 《女性活躍推進法》目標是推動企業、事業單位和政府機構來推進女性進入管理層的比例, 政府宣導比例為 30%, 但具體比例由各企業自行確定, 並且沒有處罰規定 (「管理職の数値目標設定の公表など」, 2015)。雖沒有處罰規定, 但要求機構制定計劃, 並對實施狀況予以公佈。所以儘管配套的處罰規定還沒有完成, 但因為「公開公示」, 對各企事業機構還是有督促壓力。

第二, 《女性活躍推進法》試圖推

動更多的婦女走出私域, 進入公域, 但是社會經濟結構的變化遠快於文化傳統的改變, 雖然越來越多的女性步入職場, 但傳統的社會性別角色意識並沒有改變, 女性仍然在生育、照顧兒童、家務等非貨幣勞動上消耗更多的時間, 而於此同時相關的社會輔助系統並不足以配套, 比如在日本, 懷孕女性四處尋

找保育園的現象隨處可見, 並且保育園因為指標有限, 只有雙薪的家庭才有資格申請, 即使是雙薪家庭, 也因為等待入園兒童之多, 而需要排期。因為入園指標緊張, 2015 年 7 月日本政府新規定, 產假和育兒假的二胎母親應從保育園接回「老大」, 等育兒假結束之後才能將兩個孩子送回保育園, 而兩個孩子又成為等待入園兒童, 需要排期, 未排到期母親就難以入職, 這些都成為了女性的「活躍障礙」。

第三, 《女性活躍推進法》的通過並實施, 其成效並非一蹴而就, 有些企業因為長期缺乏對女性雇員的職業訓練, 所以短時間內實現政府宣導的女性高層管理者占 30% 的比例目標較難實現, 但不管是從量還是從質上, 都有助於提高女性參與程度, 並且強制的政府法律推動, 將極大提升企業和社會對兩性共同發展的關注, 對提升全民的社會性別意識都有極大的促進作用。



安倍在「建設讓所有女性都在社會上大放異彩的社會總部推進室」門口與「促進女性活躍大臣」有村治子的合影。

第四，《女性活躍推進法》的附加作用之一是將改變數年來日本的企業文化，自二戰後以來，日本從一片廢墟上創造了亞洲經濟騰飛的神話，並長期形成了「以公司為家」的企業文化，在這樣的企業文化下，「加班」成為了上司對下屬的利好評價的一個指標，而「加班」又成為了男性名正言順「缺席」於家務勞動的「最正當的藉口」，而《女性活躍推進法》要求對工作時間進行公

示，並將勞動時間的合理性作為評價企業優秀的指標之一（「＜活躍法成立＞働く女性冷ややか「そこじゃない」の聲」，2015），無疑是迫使企業縮短「加班」時間，增加員工兼顧和分擔家庭勞動的可行性。

所以，《女性活躍推進法》的實施雖將阻礙重重，但對日本女性發展的里程碑作用毋庸置疑。

參考文獻

- Simms, James (2013/3/11)。〈福島咲江談日本企業中的性別失衡〉。《福布斯中文網》。
<http://www.forbeschina.com/review/201303/0024144.shtml>。(2015/8/28)
- (2015/8/28) 〈管理職の数値目標設定の公表など〉。《毎日新聞》。<http://headlines.yahoo.co.jp/hl?a=20150828-00000015-mai-pol>。(2015/8/28)
- (2015/4/25) 〈安倍昭恵・首相夫人に聞く「女性活躍」〉。《毎日新聞》。<http://mainichi.jp/shimen/news/20150425ddm005010040000c.html>。(2015/8/28)
- 内閣府男女共同参画局(2014)。女性の活躍「見える化」サイト。<http://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/mierukasite.html>。(2015/8/28)
- (2015/8/30) 〈＜活躍法成立＞働く女性冷ややか「そこじゃない」の聲〉。《毎日新聞》。
http://headlines.yahoo.co.jp/hl?a=20150829-00000011-mai-bus_all。(2015/8/28)
- 日本國總務省統計局(2015)。〈労働力調査(基本集計)〉。<http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/ft/>。(2015/8/28)
- 笹川かおり(2015/5/7)。〈「お母さんにやさしい國」日本は何位？女性議員の割合、低いまま〉http://www.huffingtonpost.jp/2015/05/07/state-of-the-worlds-mothers-2015_n_7230154.html。(2015/8/28)
- 獨立行政法人労働政策研究・研修機構(2015)。〈ブック國際労働比較 2014〉。<http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2015/index.html>。(2015/8/28)
- Inter-Parliamentary Union. (2015). Women in National Parliaments. <http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm> (2015/8/28).