

# 安倍女力經濟之探討

108年3月28日



## ❧ 目 錄 ❧

摘要 .....	1
壹、緒論 .....	2
貳、日本促進女性勞動參與政策 .....	2
參、安倍女力經濟 .....	5
肆、安倍女力經濟推動成果 .....	8
伍、結語 .....	14
參考文獻 .....	19

## ❧ 圖 目 錄 ❧

圖1.女性就業與育兒期就業狀況 .....	9
圖2.第一胎生產前後女性持續就業狀況 .....	10
圖3.安倍內閣經歷次改組女性閣員人數 .....	11
圖4.日本國會女性議員國際比較 .....	11
圖5.日本男女薪資差距國際比較 .....	12
圖6.日本玻璃天花板指數國際比較 .....	13
圖7.「男主外、女主內」民意調查 .....	14
圖8. 關於性別平等社會民意調查 .....	15
圖9.日本各年齡層女性勞動參與率之變化 .....	16
圖10.日本非正規人員年收入及投入非正規勞動市場原因 .....	17

# 安倍女力經濟<sup>1</sup>之探討

## ✧ 摘 要 ✧

本報告係依本會去(107)年11月21日性別平等專案小組第3次會議決議辦理。以日本安倍經濟學中涉及女性部分之系列政策作為探討對象，了解其發展歷程、政策作為、推動成果，以及結語。該等政策安倍首相已多次於國際場合提及，係首次結合日本人口、性別與經濟議題，預期將有助於日本經濟發展，頗獲國際矚目。

本報告下分五節，各節主題與重點分別為：

### 一壹、緒論

敘明女性為日本未善加利用之瑰寶，安倍首相推動女力經濟之原因。

### 一貳、日本促進女性勞動參與政策

回顧安倍上任前有關女性人力釋出及兩性平權法規之發展。

### 一參、安倍女力經濟

說明安倍經濟學及其系列女性相關政策與法規制定之重點內容。

### 一肆、安倍女力經濟推動成果

利用相關統計數據以及國際相關評比內容，評析日本女性人力的釋出與運用情形，以及兩性平權之達成情形。

### 一伍、結語

就社會、經濟及法制層面總結日本女力經濟政策之推動情形。

---

<sup>1</sup>亦有文章稱為安倍女性經濟學，係指安倍首相促進女性活躍之系列政策，但也有認為僅指安倍經濟學中的第3支箭即日本再興戰略。

## 壹、緒論

近三十年來，日本經濟深陷泥沼，加以高齡化、少子女化趨勢，讓已嚴峻的情勢更加雪上加霜，惟吊詭的是該國仍存有百萬計的女性未就業，如何有效運用女性人力已成為日本近年改善經濟的重要策略。依據聯合國人類發展報告歸類，日本雖屬健康、教育、經濟高度發展國家(2018年人類發展指數在189個受評國家中排名第19)，但也存在著性別極度不平權現象(GGI<sup>2</sup>全球評比落於百名之外)。為利高素質女性人力獲得充分利用，兩性平權的推動，女性權益的提升，已為當前重要課題。國際投資銀行高盛(Goldman Sachs)集團早在2010年即指出，女性經濟(Womenomics)應視為日本的優先政策，縮小男女就業差距，可增加820萬的勞動力，提高15%的國內生產總值(GDP)；另依據日本電通總研的研究報告顯示，促進25-49歲的家庭主婦能夠順利二度就業，就能推動消費，至少能帶來6兆3962億日圓(約1.8兆元台幣)的經濟效益，成為推動日本經濟的新能量，分析家指出，如果將婦女的就業率提升至和男性一樣，可補充800萬勞動人口，提升家戶所得、消費性開支，對總體經濟有益。

鑒於以上所述，為發展日本經濟，日本安倍首相上任後提出之安倍經濟學，相關政策不論三支箭、新三支箭、打造「讓女性發光的社會」，以及制定「女性活躍推進法」等莫不聚焦於「女力」部分，並於2014年於1月「世界經濟論壇(WEF)」及同年12月聯合國的演說中，以女性議題為論述重點之一，女性活躍政策為安倍經濟學中重要的一環。本文將回顧日本促進女性勞動參與近數十年相關法規，介紹安倍經濟學女力經濟相關政策，檢視其推動成果，並研提結語，期能做為我國推動相關政策之參考。

## 貳、日本促進女性勞動參與政策

---

<sup>2</sup>性別落差指數(Gender Gap Index)，由世界經濟論壇(World Economic Forum, WEF)編製。

為促進日本女性人力的(從家庭)釋出與有效運用，日本於1991年「育兒休業法」(1995年擴大該法為「育兒、介護休業法」)、1997年「男女雇用機會均等法」，以及1999年制訂「男女共同參畫社會基本法」等；另為確保女性人力運用提升，日本小純前首相更於2003年提出「2020年30%」的目標。

## 一、制定「男女共同參畫社會基本法」

1999年(平成十一年)制定，條文涵蓋：「總則」、「促進兩性平等社會形成的基本措施」，以及「性別平等會議」等3章，計28條。

- (一)總則：社會各界應體認社會係由兩性組成，應確保兩性皆擁有平等的社會參與機會，達成兩性共享政治、經濟、社會與文化利益的理想，並落實尊重男女人權、社會制度與常規、政策之草擬與決策、家庭生活，以及國際合作等活動。
- (二)落實作為：設置性別平等會議，推動性平基本計畫、地方政府性平計畫，發展性平相關措施，辦理廣宣、輿情處理，以及調查研究，推動國際參與協調，並支持相關地方組織與民間團體等。

## 二、育兒(、介護)休業法

- (一)1991年(平成3年)制定「育兒休業法」，推動育兒假法制化；育兒假最多至1歲，若兒童未滿1歲，可採雇主提供之縮短工作時間措施。
- (二)1995年(平成7年)修訂為「育兒、介護休業法」，推動護理假法制化；若有撫養或照顧小學前兒童需求，可要求限制夜間工作。
- (三)2001年(平成13年)修訂本法，禁止雇主對申請或獲准育兒假之僱員採行不公平待遇；因照顧兒童而使用雇主所提供之縮短工作時間措施，由1歲以下提升至3歲以下。
- (四)2004年(平成16年)修訂本法，育兒假原則至1歲，若無法進入托兒所，則延長至1歲6個月；新訂小學前兒童因疾病傷害護理，每年護理假5天。

(五)2009年(平成21年)修訂本法，建立兒童保育期間(3歲以下)之短期工作制度；該等僱員可免加班；另父母共同休育兒假至1年2個月；擴大疾病傷害護理假(兒童1人5天、2人以上10天)。

(六)2016年(平成28年)修訂本法，降低定期合約僱員申請育兒假之條件；增加申請兒童護理假的彈性，如半日假。

### 三、修訂確保男女僱用機會暨待遇均等法

(一)1985年(昭和60年)制定「確保男女僱用機會及待遇均等與增進女性勞動者福祉法」，1986年開始施行，主要內容有二：一為確保男女僱用機會與待遇均等，二為協助女性勞工就業，但考量衝擊當時日本傳統社會，相關規範分為努力義務及無罰則禁止，其中被視為企業經營部分之聘僱、招募、陞遷及工作分派等，僅視為努力義務之道德規範方式為之。

(二)1997年(平成9年)修訂為「確保男女僱用機會暨待遇均等法」，1999年施行(女性建康管理部分1998年施行)，將前項舊法屬努力義務之招募、陞遷等全修正為禁止規定；增加雇主防止「職場性騷擾」之責任等。

(三)2006年(平成18年)再修訂本法，除有助於兩性平權發展，更有利於女性投入職場，2007年施行。重要修訂包括：

1.擴大差別禁止範圍，由原女性擴大為男女適用；禁止如工作分配權限、業內容務分配、降調、僱用形態、職種變更等差別待遇。

2.禁止間接差別待遇，如於招募、任用階段規定身高、體重、體力等要件。

3.雇主負有對性騷擾提出對策之義務。

(四)2014年(平成26年)修訂本法之施行規則，重要修訂包括：

1.禁止以性別為理由而於職務分配、晉升、升等時有所差別待遇，如以結婚為理由而變更其職務內容。

2.強化性騷擾之對策，就事前預防及事後處置之觀點，加強職場安全之各項準備措施，含同性性騷擾行為。



(五)2016年(平成28年)修訂本法，針對懷孕女性之工作環境，禁止雇主、上級長官，以及同僚因懷孕、分娩等因素對該女性雇員進行不利待遇，2017年施行。

#### 四、「2020年30%」目標

在2003年小泉內閣即提出女性參與比率「2020年30%」之目標，並獲2010年內閣會議通過，設定於2020年，將國會議員、國家公務人員課長級以上、專業人士、高中以上之教師、都道府縣議員，及市區町村審議會委員等公部門之女性人數比率均分別達到30%之目標，擴大女力運用。

### 參、安倍女力經濟

安倍經濟學涵蓋層面廣闊，內容繁多，惟面臨高齡、少子女化、勞動力缺乏等經社問題，推動女性活躍政策，建構「女性活躍之社會」，以運用日本龐大高素質之女性人力，成為安倍經濟學中重要的一環。本節將概述安倍經濟學相關內容，以及涉及女性部分之系列政策。

#### 一、推動(新)三支箭

(一)安倍政府於2012年12月上任後推動三支箭政策理念即所謂「安倍經濟學」，其中第一支箭「大膽的金融政策」在於掃除通縮心理；第二支箭「機動的財政政策」在於點燃經濟之火，至於第三支箭「成長戰略」(即「日本再興戰略」)，目標在於恢復企業與國民的自信，將「期待」轉化為「行動」，以開展日本經濟的良性循環，並連結持續成長。

1.安倍政府為落實「日本再興戰略」提出邁向成長的四個行動途徑，分別為：1.喚起民間最大的力量；2.全員參加，培育可以在世界致勝的人才；3.創造新領域，以及4.將成長的果實反映至國民生活，其中，第2.全員參加部分，即以整備女性友善的工作環境、找回在社會的活力為方向，活用「女性力量」為重點。

2.2013年12月日本內閣會議通過「為實現良性循環的經濟對策」，其中「女性・年輕人・高齡者・殘障者對策」，即將促進女性活躍納為內容，藉由提高女性在企業中之參與度，增加日本勞動力，進而促進經濟復甦。

(二)2014年，安倍政府修訂「日本再興戰略」，包括女性活躍推進部分，內容涵蓋擴大兒童保育/家務支持環境、促進企業婦女晉升等環境整備，以及修訂稅制、社會保障制度等共計11項措施。安倍首相並於2014年1月「世界經濟論壇」及12月聯合國的演說中，強調女性的重要性；同年12月並於日本東京召開首屆「婦女光輝社會國際研討會」(WAW! Tokyo 2014!)。

(三)2015年，安倍經濟學進入第2階段提出「一億總活躍社會」(新三支箭)，重點如下：

- 1.第1支箭：孕育強大經濟，以2020年GDP達600兆日圓為目標。
- 2.第2支箭：構築夢想的育兒支援，以出生率達1.8%為目標。
- 3.第3支箭：安心的社會保障，以護理零離職率為目標。

其中與女性相關者為第2支箭係構築夢想的育兒支援，重要政策方向如下：

- 1.賡續推動女性活躍政策。
- 2.消除對懷孕，分娩和育兒的焦慮，豐富各種托兒服務，支持家庭撫養孩子，為三代人共同創造一個易於生活的環境。
- 3.確保支持兒童保育服務的各種人力資源，提高生產力；加強對養育困難的家庭的援助對策。

## 二、打造「讓女性發光的社會」

安倍首相以建構「女性活躍之社會」為重要政策之一，為使女性充分發揮潛能與自信心貢獻社會，2014年10月在首相官邸開設「促進所有女性活躍之社會組織推進室」，並於該室門口懸掛「創造一個所有女性都閃耀的社會」招牌，以揭示其推動之決心，且由首相親自召開推動會議，迄今已召開7次。「女性活躍之社會」政策下的六大施政主軸及目標分述如下：

- (一)提供能夠安心懷孕、生產、育兒的環境：該政策目標為提升生育第一胎後的女性復職率，由2011年的38%，於2020年提升至55%。其實踐方式包括建立育兒支援制度、強化優質的家務管理和育兒支援服務、大量增設保育園以解決「待機兒童」<sup>3</sup>問題、持續推動課後兒童照顧的「課後兒童總合計畫」等。
- (二)促進女性在职場上的發揮：該政策目標為將25歲至44歲女性的就業率，由2012年的68%，於2020年提升至73%；以及提升女性管理職比率，由2014年的11%，於2020年提升至30%；同時期望也提升男性職員育兒停職的獲准率。其實踐方式包括推動雇用和培養青年女性等綜合性措施、在婦女參與程度較低的地區提供就業支持、推動職業婦女待遇改進相關計畫、建立中立的稅制及社會保障制度、排除由於懷孕，分娩等不利因素而受到解雇的職場障礙、提供公共採購及補助金作為企業改善的誘因等。
- (三)促進女性在地化發展，並協助其創業：制定及推廣「女性挑戰支援計畫」、鼓勵女性加入消防隊員等。
- (四)提供女性健康而安穩的生活：加強婦女健康諮詢及相關服務、加強對單親媽媽的綜合支援體系等。
- (五)提供女性安全與安心的居住環境：推動防止針對女性犯罪的措施、完善對於配偶等暴力行為的對應措施、強化徹底防止性騷擾的政策、加強對性犯罪受害者的支持等。
- (六)提供各面向輔導資源之媒合：建立女性事業支援網站、地區網絡由性別平等中心等各種資源組成。

### 三、女性活躍推進法之推動

2015年8月28日本國會通過「女性活躍推進法」，並於2016年4月起全面實施，施行期間為10年。該法以積極提供婦女就業和晉升機會、創造一個工作與生活平衡的環境，以及尊重個人意志為原則，並以2020年女性主管比例達30%為目標。

#### (一)法案重點

---

<sup>3</sup>因保育園不足，而遲遲等不到名額入學的兒童。

- 1.要求員工達301人以上之企業需為促進女性活躍而制定一般企業經營者行動計畫，提交厚生勞動省並公告周知，惟300人以下之企業僅需努力為之。行動計畫需含4點量化目標，分別為：僱用員工之女性比例、長期工作年資性別差距、工作時間、居管理職之女性比例等。同時企業應掌握事業體內女性職業生活上的活躍相關狀況，並就應改善事項進行檢討與改進。
- 2.各地方政府提出「促進女性活躍」政策，對學生及職場女性提供諮詢服務，並積極鼓勵年輕女性創業。
- 3.為獎勵日本企業積極啟用女性管理職，針對女性活躍優良企業給予認證並提供獎勵，如安倍首相每年頒獎表揚積極推動男女平等具績效之企業，並可以優惠待遇參與政府採購。

## (二)實施進展

女性活躍推進法自2016年4月推動迄2018年3月底，計1.6萬餘家企業(300人以上)提交計畫，占整體99.6%；日本政府也開始討論要求101至300人企業制定行動計畫，針對勞動力嚴重短缺的中小企業建立適合女性工作的環境。

## 四、制定政治領域男女共同參與推動法

為扭轉政界男女比例嚴重失衡的情況，日本政府2018年制定「政治領域男女共同參與推動法」(男女候選人均等法)，鼓勵政黨讓更多女性參選角逐國會議員。該法律規定，為利決策反映多樣國民意見，國會與地方議會選舉「目標是男女候選人數盡可能均等」，並要求政黨努力增加女性候選人，並設定性別均等目標。

## 肆、安倍女力經濟推動成果

安倍經濟學女力政策部分在國際間耳熟能詳，2017年聯合國婦女署HeForShe影響報告中所選出促進性別平等之世界10位國家領導人，安倍首相為其中之一。其所推動之一連串女性政策，若就推動女性就業方面來看，安倍的政策確實有助女性工作人口

的釋出，惟在兩性平權的增進方面，囿於社會文化因素短期內仍難以扭轉，仍未見明顯改善。

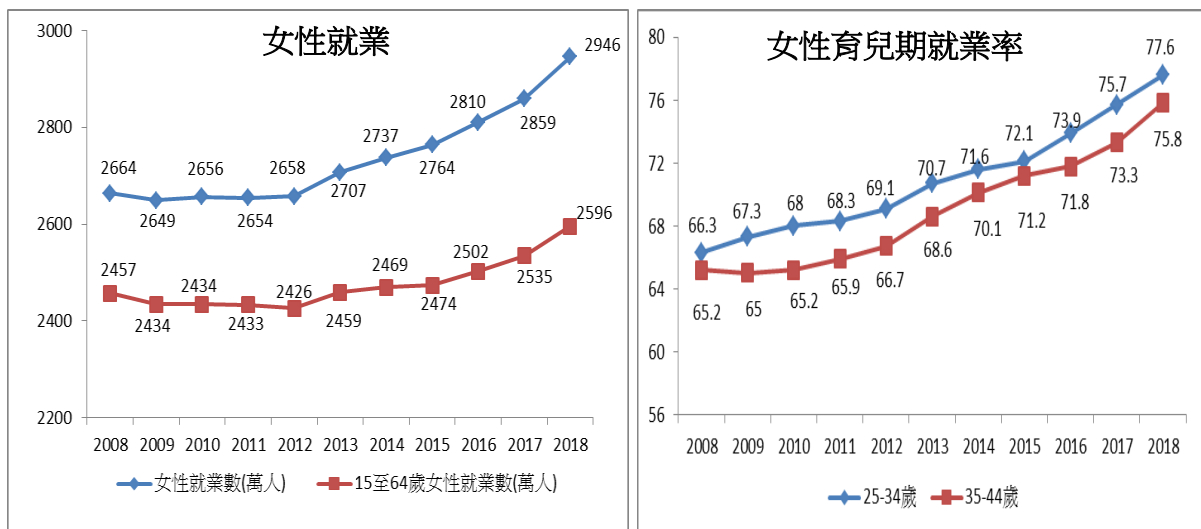
## 一、女性人力的釋出與運用

### (一)女性就業提升

1.2012年至2018年6年期間全體就業人數(男性與女性)增加384萬人，其中女性就業人數自2012年的2,658萬人升至2018年的2,946萬人，增加288萬人。此外，值得注意的是15歲至64歲年齡層之女性雖逐年減少，但就業人數卻連續7年增加(由2012年之2,426萬人上升至2018年之2,596萬人，增加170萬人)。

2.2012至2018年間，女性育兒期(25至44歲)就業率中，25至34歲由69.1%至77.6%，增加8.5個百分點；35至44歲由66.7%上升75.8%，增加9.1個百分點。

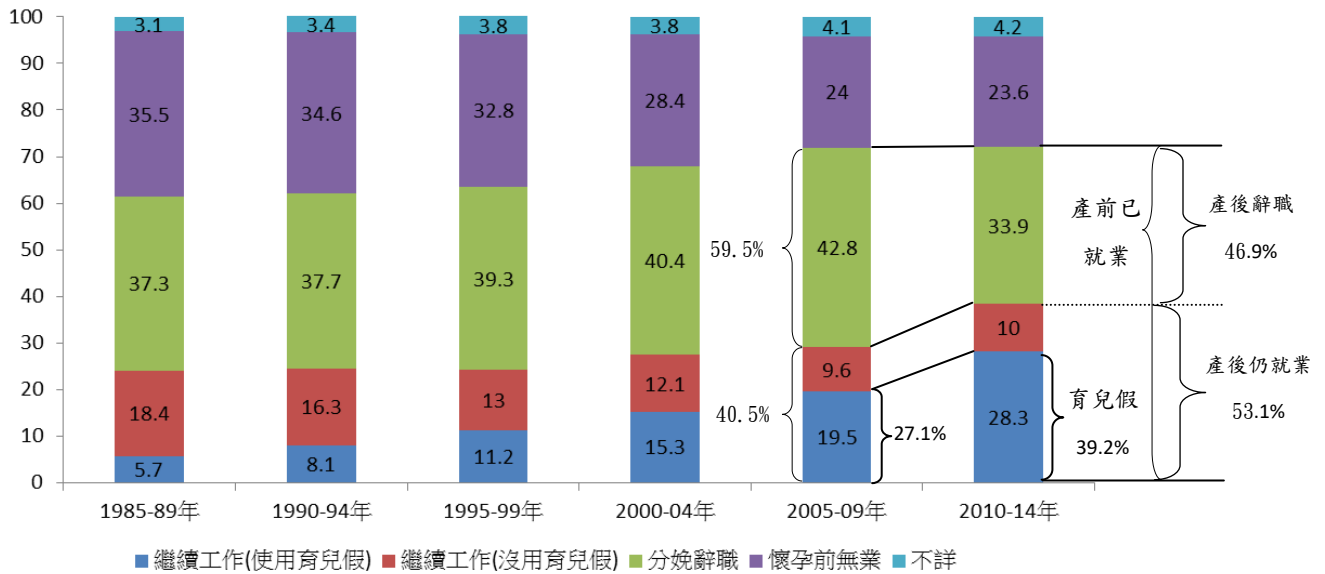
圖1.女性就業與育兒期就業狀況



資料來源：勞働力調査(基本集計)平成30年(2018年)平均(速報)結果の要約。

3.第一胎生產前後女性持續就業率(生產前就業者第1次生產後仍就業)，由2005-2009年40.5%上升至2010-2014年53.1%；育兒假的使用由27.1%上升至39.2%。

圖2.第一胎生產前後女性持續就業狀況



資料來源：「第1子出產前後の女性の継続就業率」の動向関連データ集。

## (二)女性主管職比率提升

2018年內閣辦公室性別平等特派部長指出女性主管職成效如下：

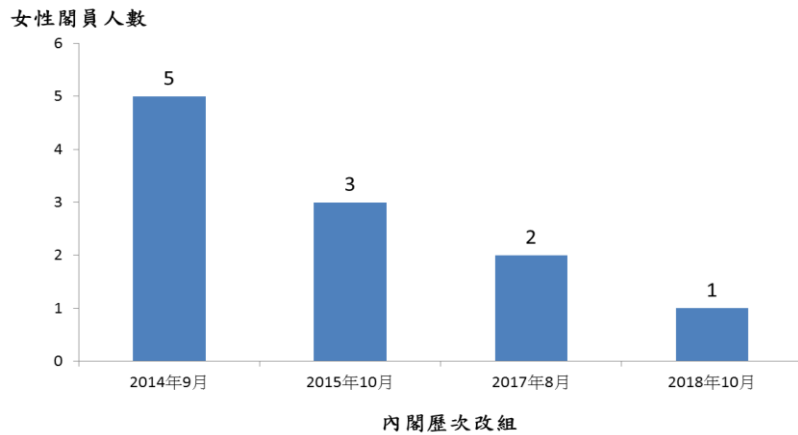
1. 上市公司的女性高階主管(役員)人數由2012年的630名增加至2017年1,510名，增加2倍有餘。
2. 民營企業(超過100人)擔任管理職位女性比例上升，其中，係長(小組長)由2012年的14.4%上升至2017年的18.4%；課長(組長)由2012年的7.9%上升至2017年的10.9%；部長(部門主管)由2012年的4.9%上升至2017年的6.3%。
3. 國家公務員官職比例中，女性擔任部會課室長主管職比例由2013年的2.7%上升至2017年的4.4%；任指定職(包括：常務次官(長)、大學校長、局長(司長)等高階常任文官職務)相當由2013年1.6%上升至2017年3.8%。

## 二、兩性平權仍待努力

### (一)政治層面

1. 安倍內閣女性閣員經歷次改組自2014年9月為5人；2015年10月減為3人；2017年8月再減為2人；2018年10月僅剩1人。

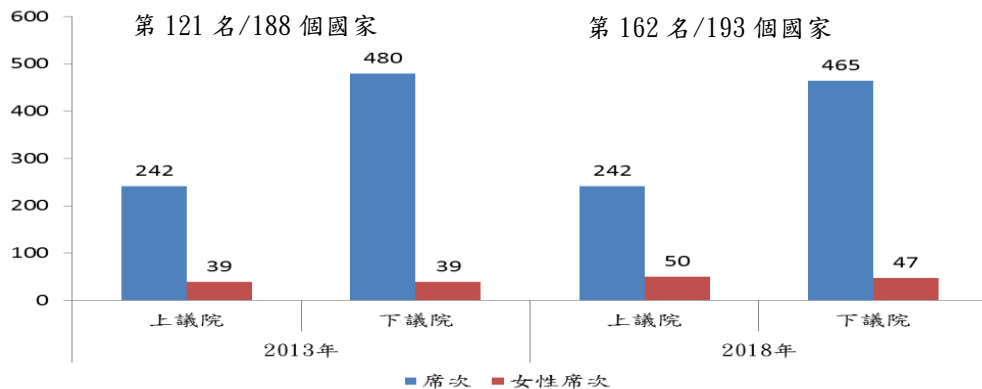
圖3.安倍內閣經歷次改組女性閣員人數



資料來源：本報告自行整理。

2. 日本女性國會議員比例，依2018年12月國際國會聯盟 (Inter-Parliamentary Union) 報告顯示，在193個國家中排名第162位(上、下議院比例分別為20.7%、10.1%)較2013年同月在188個國家中排名第121位(上、下議院比例分別為16.1%、8.1%)，排名似更為下滑。

圖4.日本國會女性議員國際比較

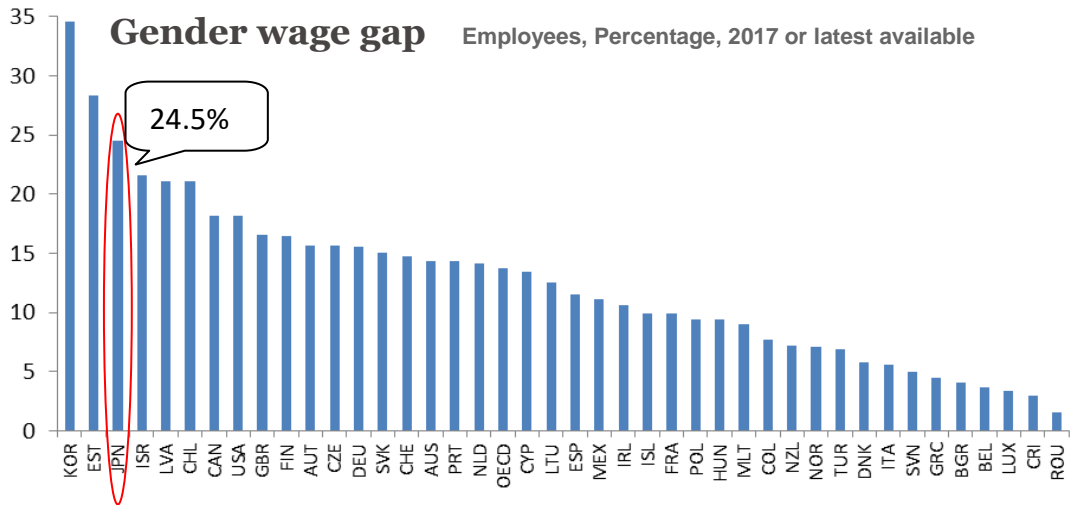


資料來源：國際國會聯盟(Inter-Parliamentary Union)網站資料。

## (二)經濟層面

1. 經濟合作暨發展組織(OECD)資料庫2019年3月報告指出，日本全職雇員之男女薪資差距達24.5%(即同樣工作下男性雇員比女性收入高出比率)，雖較2017年報告25.7%呈現改善，惟在受評的41國中，居倒數第3，僅優於愛沙尼亞、南韓。

圖5.日本男女薪資差距國際比較



資料來源：經濟合作暨發展組織(OECD)資料庫。

2. 日本經濟新聞協同QUICK·FactSet，2018年3月調查女性董事1人以上之上市公司比率，日本為20.2%在54個受評國家中排名第49，僅優於約旦、科威特等中東國家及韓國。
3. 「經濟學人」2019年3月8日公布之「玻璃天花板指數」(glass-ceiling index)，該指數以10項指標<sup>4</sup>評比OECD國家之工作女性環境(Environment for working women)，2018年日本在29個受評國家中排名第28。「經濟學人」已7度公布該指數，日本2013年報告在26個受評國家排名第25位，與2019年報告排名皆為倒數第2，僅贏南韓。

### (三)社會層面

1. 美國國務院2018年4月發佈的2017年「各國人權報告」之日本部分指出，2016年日本職業婦女約有3成(全職及兼職)遭遇性騷擾，顯示職場性騷擾依然橫行。
2. 2018年4月日本財務省事務次官福田淳一在採訪過程中，因對女記者性騷擾，而導致下台，惹爭議的是其頂頭上司副首相兼財相麻生太郎竟宣稱「性騷擾又不是罪」。同年8月

<sup>4</sup>指標包括：高等教育、勞動參與率、性別工資差距、擔任管理職、公司董事、商學院申請、國會議員、托育費用、女性帶薪育兒假、男性帶薪育兒假。



圖6.日本玻璃天花板指數國際比較



資料來源：The Economist 網站。

「讀賣新聞」報導：因女醫師離職率較高，東京醫科大學醫學系為提高男性醫師比率，自2010年主觀性將男考生第2階段的分數提高，以2018年為例，第1階段男、女性合格率分別為18.9%、14.5%，到第2階段時男性錄取率為8.8%約為女性(2.9%)的3倍。

總合觀之，依世界經濟論壇(WEF) 2018年12月公布的2018年「全球性別差距報告」(Global Gender Gap Report)，從政治賦權、經濟參與及機會、教育程度，以及健康狀況等4面向評量149個國家之男女平等程度，日本排名第110位，較2017年第114位(有史以來最差)回升，但表現仍然不佳。另2019年2月世界銀行發布「2019年女性、經商與法律」(Women, Business and the Law 2019: A Decade of Reform)報告，就自由居住移動、就業、薪資、婚姻、生育、經商、個人財產和退休金等8項指標，對全球187個經濟體進行10年調查，日本得79.38分，排名第83位，為8大工業國之末，亦落後於台灣、韓國及新加坡，表現同樣不理想，反映安倍內閣在兩性平權上仍有遙遠的路要走。

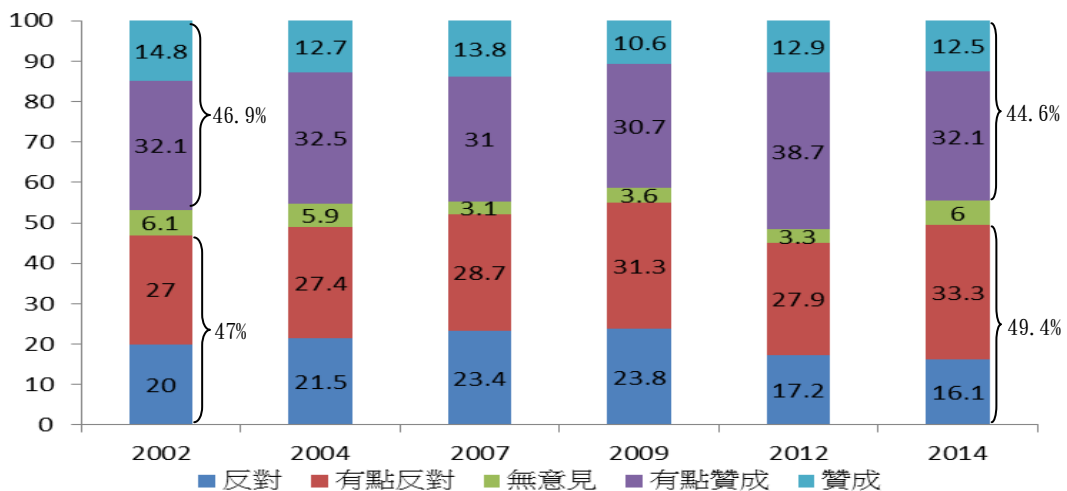
## 伍、結語

安倍首相擬藉由活躍女性政策，改善日本經濟低迷的問題。實際推動上卻需要面對改善男女不平等的社會現況，畢竟兩性平權社會的建構，才是女力在社會上撐起半邊天的基礎。因此安倍執政6年有餘來，大力推出育兒支援及婦女就業支持相關政策，使婦女勞參率屢創歷史新高，惟日本稅制設計讓收入較低的配偶寧可選擇兼職，加以難以撼動根深蒂固的「男主外、女主內」意識，以及男女同工不同酬、升遷管道不順暢等長期以來所造成的社會沉疴，使政策效果不符合預期。但值得關注的是，安倍首相確實已對男性主導的日本社會開了第一槍，成功與否仍須就各項政策所發揮的長期漣漪(擴散)效應，以及對該等政策的堅持與後續執行等來觀察。

### 一、根深蒂固的傳統意識使政策效果大打折扣

女性應該待在家中相夫教子的傳統觀念，在日本已深蒂固，並成為她們重返職場的阻礙之一。2014年，日本內閣府公共關係辦公室發布「女性活躍推進相關民意調查」，「丈夫應在外工作，妻子應守護家人」(即男主外、女主內)贊成者44.6%、反對者49.4%；對比2002年調查，贊成者46.9%、反對者47.0%，十餘年來改變並不顯著。

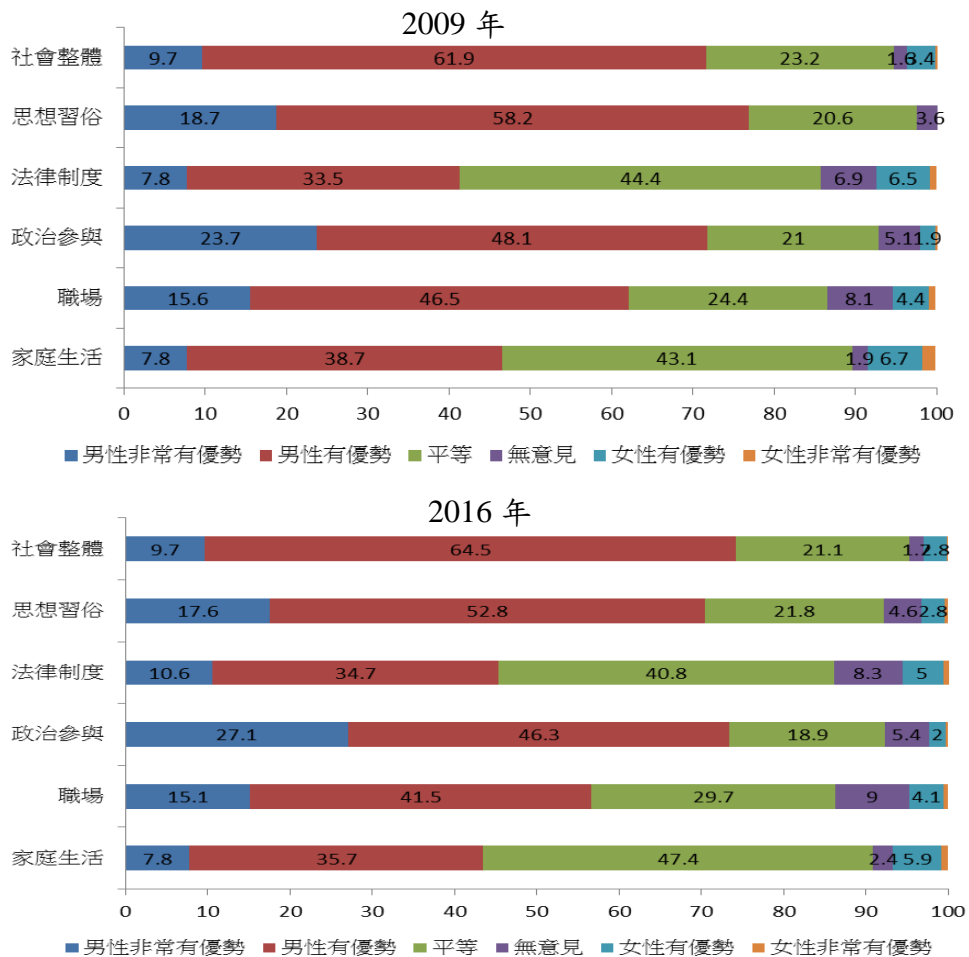
圖7. 「男主外、女主內」民意調查



資料來源：平成26年(2014年)11月女性の活躍推進に関する世論調査。

依據內閣府男女共同參畫局2009年及2016年之「關於性別平等社會民意調查」，家庭生活及法律方面之兩性平等表現較佳，其餘領域皆反映男性較具優勢，包括：職場約5成7、思想習俗約7成、政治參與，以及社會全體約7成4，顯示社會依然存在嚴重性別不平等狀況。雖然安倍上台後大力推動一系列活躍女性政策，然而社會觀念的轉變非一蹴可及，由於職場、思想習俗及政治參與性別歧視仍存在，父權主義和性別偏見仍是女性進入職場的一大阻礙。以安倍內閣為例，女性閣員隨歷次內閣改組遞減，與其提倡之「女性發光的社會」背道而馳。

圖8. 關於性別平等社會民意調查

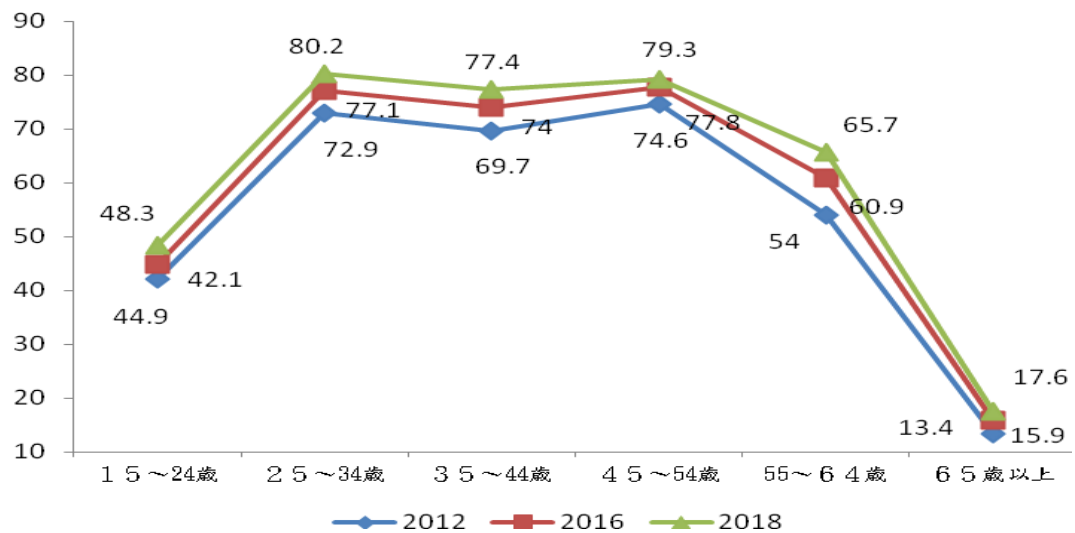


資料來源：平成28年(及平成21年)男女共同参画社会に関する世論調査，

## 二、女性就業的質量仍有提升空間

安倍上任以來，致力改善女性就業條件、推動育兒支援制度，以及鼓勵先生參與家務等，讓女性勞動力可以從家庭中釋放出來。依日本2018年勞動力調查速報顯示，15~64歲的勞動者中，女性為2,660萬人，勞動參與率為71.3%，創下歷史最高紀錄。女性勞動參與率由2012年(63.4%)開始上升，6年內上升約8個百分點。從該速報發現，各年齡層女性的勞動參與率皆有提升，其中24至44歲女性約提高7.3至7.7個百分點，反映該年齡層女性因生育和育兒離職所導致之「M型曲線」越來越趨平緩，安倍鼓勵女性生育後婦女再就業政策已見成效。另55至64歲提高11.7個百分點，顯示提高強制退休年齡，採彈性工作輪調等鼓勵中高齡女性延後退休或重返職場策略亦見成效。

圖9.日本各年齡層女性勞動參與率之變化

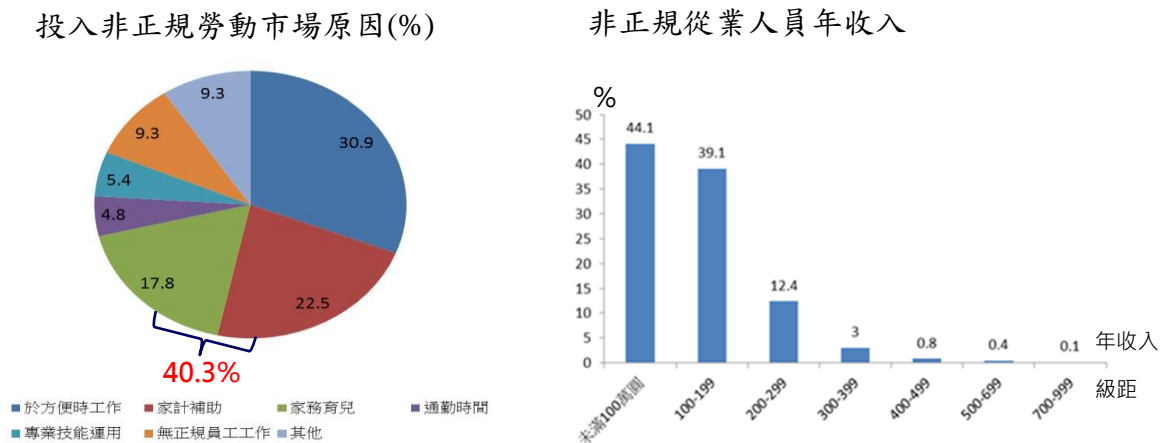


資料來源：勞働力調査(基本集計)平成30年(2018年)平均(速報)結果の要約。

惟從雇用型態觀察，女性受雇者由2012年之2,291萬人增至2018年之2,588萬人，計增加297萬人，其中非正規從業人員由1,249萬人增至1,451萬人，計增加202萬人（占約7成），進一步探究非正規從業人員投入非正規勞動市場原因為補貼家用、家事育兒(約共占40.3%)，其薪資水準約有4成4年收入低於100萬日圓，推測日本婚後女性常兼職或擔任臨時工，並藉工時調整確保年收入不逾103萬(2018年已提高至150萬)或130萬日幣，以

享有稅制、企業提供家屬津貼，以及年金與醫療保險等<sup>5</sup>法律保障的收益減輕家中負擔，並兼顧育兒照顧。

圖10.日本非正規人員年收入及投入非正規勞動市場原因



資料來源：勞働力調査(基本集計)平成30年(2018年)平均(速報)結果の要約。

若女性參與的質量來看，如前述最新公布之「玻璃天花板指數」指出日本企業中女性管理人員仍僅佔13.2%、企業董事比例則更低，僅為6.4%；國際勞工組織(ILO)2019年約同時間報告也反映日本管理崗位的女性居七大工業國(G7)最後；OECD教育一覽2018年報告亦顯示，2017年日本年輕人(25-34歲)接受過高等教育在OECD國家中排名第2，其中女性受高等教育比例(62%)略高於男性(59%)，惟女性就業率為79%，雖較10年前大幅提升10個百分點，卻遠低於同年齡層就業率之男性93%，且對比35個OECD國家也僅排第23名，顯示日本女性教育投資並未充分回饋到經濟活動。另一方面，以待機兒童為例，安倍2013年即以「零待機兒童」為目標，擬增加40萬個托

<sup>5</sup>影響女性投入職場之社會安全制度，包括：(一)日本稅制以年收入日幣103萬作為繳納個人所得稅之判斷標準(2018年已提高至日幣150萬)，若配偶年收入未超過該標準，申報時可列為被扶養人享受扣除額。另日本8成企業亦依該判斷標準提供家屬津貼，被扶養配偶每月14,500日幣，嬰幼兒5,500日幣；(二)另以年收入日幣130萬為基準，判斷是否需自行加保年金保險以及醫療保險，若配偶年收入少於該基準，則以被扶養配偶身份加入主要家計者之厚生年金保險及健康保險，無需自行繳納該等保險費。

兒所名額，惟時至今日托育設施仍然不足，待機兒童問題依然嚴重，也使得女性在職場上難以大展身手。

### 三、公私部門參與性平法制化成效待觀察

「女性活躍推進法」目標是推動企業提高女性進入管理層的比例，政府宣導比例為30%，惟該法僅規定達301人以上企業有義務公佈行動計畫，設定錄用人數和管理層中女性所佔比例等目標，由各企業自行訂定，並沒有罰則。另「政治領域男女共同參與推動法」以國會與地方議會選舉「目標是男女候選人數盡可能均等」，要求政黨努力增加女性候選人，並設定性別均等目標，惟針對未配合之政黨並無罰則，也無鼓勵誘因；另公部門中高階女性比例還不如民間，很難成為私部門效法的典範，尤應引以為戒。日本政府雖將提高公私部門女性參與強制透過法律訂定來推動，期透過資訊公開讓社會檢視，以形成督促壓力，同時提升企業和社會對兩性共同發展的關注，以及促進全民的性別意識，此舉的成效仍待觀察。

## 參考文獻

### 中文期刊論文

- 1.吳啟新(2015)：「同工同酬、同值同酬研究案」，勞動部 104 年度委託研究計畫，57-58 頁。
- 2.李琴、顏子龍(2015)：「日本女性活躍推進法能否開啟女性發展的新篇章?」，婦研縱橫(103)。
- 3.林慧芬(2009)：「落實『工作與家庭平衡』：日本經驗探討」，復興崗學報(96 期)，187-200 頁。
- 4.徐明仿(2015)：「日本介護保險對現金給付觀點之探討—從兩性不平權的角度分析」，社區發展季刊 149 期。
- 5.蘇顯揚等(2014)：「日本安倍經濟學的內涵與影響」，財團法人台北外匯市場發展基金會委託研究計畫。

### 中文網路資料

- 1.張素瓊等(2017)：「考試院 106 年度考銓業務國外考察-日本考察團考察報告」，  
<https://www.exam.gov.tw/public/Attachment/71241643337.pdf>.
- 2.行政院性別平等會(國際政策)，  
<https://www.gender ey.gov.tw/Mobile/Common/FileDownload.ashx?sn=tBtkHEJ87o7oGuqRSSFDxg%3D%3D>.
- 3.外交部首頁>政府資訊公開>性別主流化專區，國際性別主流化議題一覽表。
- 4.外交部首頁>政府資訊公開>性別主流化專區，各國性別平等資訊。
- 5.勞動力發展辭典：「日本男女僱用機會均等法」，  
<http://laborpedia.evta.gov.tw/link1.asp?did=A009&result=yes>。
- 6.經濟部工業局產業人才發展資訊網(2018)：「日本的『女性經濟學』政策：讓女性發光的社會」，  
<https://www.italent.org.tw/ePaperD/7/ePaper20180500001>.
- 7.國發會新聞稿(2014)：「日本提升女性、中高齡及高齡者勞參率之策略」。
8. Abby Huang(2018)：「性騷擾不是罪？日本副首相麻生太郎：和殺人、強制猥褻又不一樣」，The News Lens 關鍵評論。
- 9.「安倍經濟學新戰略：鼓勵家庭主婦就業」(2013/08/23, 國際)，The

News Lens 關鍵評論。

- 10.林思怡(2016):「日本眾議院大刀闊斧改稅制 將使稅收縮水 83 億元」, 上報。
- 11.陳品潔(2018):「東京醫大爆扣減女考生分數阻止入學 因『女畢業生離職率高』」, 上報。
- 12.劉黎兒(2018):「大男人主義日本『#MeToo』終於燒起來」, 蘋果日報專欄。
- 13.張遠深(2018):「鼓勵更多女性從政」, 香港商報。
- 14.日經中文網(2015):「安倍亮出『新三支箭』」,  
<https://zh.cn.nikkei.com/politicsaeconomy/politicsasociety/16301-20150925.html>.
- 15.日經中文網(2018):「日本擬要求中小企業制定女性起用計劃」,  
<https://zh.cn.nikkei.com/career/humanresource/30848-2018-06-08-09-49-52.html>.
- 16.日經中文網(2018):「女性董事越多的公司越能賺錢?」,  
<https://zh.cn.nikkei.com/career/humanresource/29669-2018-03-19-05-00-20.html>.
- 17.日經中文網(2019):「日本在 G7 國家中管理崗位的女性佔比最低」,  
<https://zh.cn.nikkei.com/politicsaeconomy/politicsasociety/34639-2019-03-08-15-36-01.html>
- 18.集思創新平台(2017) 措施:「日本高齡政策的完整性, 未來老齡化更嚴重的中國也來取經」,  
<http://taiwan2030.org.tw/mobile/article.php?id=274>。
- 19.日本安倍內閣女性閣員歷次改組新聞自行蒐集彙整。

## 日文部分

- 1.「日本再興戰略」改訂 2014—未來への挑戦—,  
<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/honbun2JP.pdf>.
- 2.女性活躍加速のための重点方針 2018 策定に向けて,  
[http://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/jyuuten\\_houshin/sidai/pdf/jyu12-01-2.pdf](http://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/jyuuten_houshin/sidai/pdf/jyu12-01-2.pdf).
- 3.「第 1 子出産前後の女性の継続就業率」の動向関連データ集,



- [http://www.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/k\\_39/pdf/ss1.pdf](http://www.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/k_39/pdf/ss1.pdf).
4. 「女性の活躍推進に関する世論調査」の概要，  
<https://survey.gov-online.go.jp/h26/h26-joseikatsuyaku/gairyaku.pdf>.
  5. 労働力調査(基本集計)平成30年(2018年)平均(速報)結果の要約，  
<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/ft/pdf/youyaku.pdf>.
  6. 「男女共同参画社会に関する世論調査」の概要，  
<http://www.gender.go.jp/research/yoron/index.html>.
  7. 育児・介護休業法の改正経過<育児に関わる制度>，  
[https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu\\_Roudouseisakutantou/0000136911.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000136911.pdf).

## 英文部分

1. ”HeForShe IMPACT 10x10x10 Parity Report launch”(PRESS RELEASES),  
<https://www.heforshe.org/en/heforshe-impact-10x10x10-parity-report-launch>.
2. Kathy Matsui , Hiromi Suzuki , Christopher Eoyang , Tsumugi Akiba , Kazunori Tatebe (2010), “Japan: Portfolio Strategy- Womenomics 3.0: The Time Is Now,” *Goldman Sachs*, p.3.
3. OECD Data, Gender wage gap,  
<https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>.
4. OECD(2018), ”*Education at a Glance 2018-OECD Indicators*”,  
[http://www.cnedu.pt/content/noticias/internacional/Education\\_at\\_a\\_glance\\_2018.pdf](http://www.cnedu.pt/content/noticias/internacional/Education_at_a_glance_2018.pdf).
5. The Economist (2019), ” *The glass-ceiling index*”,  
<https://infographics.economist.com/2019/glass-ceiling/>
6. The World Bank(2019), ” *Women, Business and the Law 2019: A Decade of Reform*”,  
<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/31327/WBL2019.pdf>, p.9.
7. WEF(2018), ” *Global Gender Gap Report 2018*”,  
[http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2018/data-explorer/?doing\\_wp\\_cron=1548837778.1846420764923095703125#economy](http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2018/data-explorer/?doing_wp_cron=1548837778.1846420764923095703125#economy)

=JPN.

8. Women in national parliaments (Situation as of 1st December 2018 ),  
*Inter-Parliamentary Union* , <http://archive.ipu.org/wmn-e/classif.htm>.

9. Women in national parliaments (Situation as of 1st December 2013 ),  
*Inter-Parliamentary Union* ,  
<http://archive.ipu.org/wmn-e/arc/classif011213.htm>.