

日本的 性别差距



职业机会方面的性别不平等以及工作时间长使
两性间的工资差异无法消除

三口一男

日本在性别平等方面并未取得进步，至少相对于世界其他国家来说是这样。尽管日本政府近年来通过了多项促进女性经济活动的立法，但根据世界经济论坛 2018 年性别差距指数，日本在 149 个国家中仅排在第 110 位。该指数对各国在四大方面为了实现性别平等而取得的进展进行衡量。虽然日本的这个排名要比 2017 年高一些（在 146 个国家中排名第 114 位），但仍与前几年的情况相似，甚至更低一些（2016 年排名第 111 位，2015 年排名第 101 位）。

日本的排名之所以低，其中一个主要原因是其男女工资的差距较大。2018 年，两性的工资差距达到 24.5%，在经济合作与发展组织（OECD）成员国中排在第二位，仅次于韩国。

那么，日本的两性收入差距为什么会这么大呢？其中一个主要原因是，很多妇女属于“非正式”员工。在日本，“正式”员工既无任期限制，也无具体的工作职责，完全没有被解雇和下岗之忧。相比之下，非正式员工（包括很多全职员工）签订的是固定期限合同，承担着具体的工作职责。2014 年，20—65 岁职业女性中有超过 53% 的人属于非正式员工，而男性非正式员工的比例仅为 14.1%。

像其他国家一样，日本的非正式员工的工资都很低，无论其年龄和性别。另一方面，对于正式员工而言，在他们 50 岁之前，工资会随着年龄的增长而增长。这是因为在绝大部分日本公司，正式员工能凭借其任职年限而得到加薪。由于雇主认为新毕业的学生才是正式工作岗位更理想的人选，因此两性在非正式员工队伍中所占比例的差距永远无法消除。因为雇主往往会优先招聘更年轻的求职者，所以那些为了照顾孩子而辞职，之后想要重回职场的女性要想找到正式工作的机会就少之又少了。

然而，通过将就业类别（四大类别：正规就业和非正规就业，全职工作和兼职工作）和性别结合起来，据此对两性工资差距的分析表明，两性在就业类型上的差距——具体来说，从事非正

式工作岗位的女性占比高于男性——在两性工资差距的构成因素中仅占 36%（Yamaguchi, 2011）。实际上，主要构成因素是全职正式工作中的两性工资差距，这种差距占两性工资差距构成因素的一半以上。因此，相对于解决非正式工作中女性占比过大的问题，消除正式员工中的两性工资差距是一件更紧迫的事情。

女性往往缺少进入职场的机会，但那些被认为适合女性从事的职业除外。

由男性主导的管理层

在日本，造成正式工作中两性工资差距的主要原因是管理层中女性的匮乏。日本厚生劳动省的《2016 年平等就业机会基本调查》表明，女性担任部门总监或同等职位的比例为 6.4%，担任分部主管或同等职位的比例为 8.9%，担任工作组主管或同等职位的比例为 14.7%。

这次调查还采访了那些很少有女经理的公司雇主，询问他们为什么鲜有女性担任高级职位。我们预先设定了许多可能原因，其中有两项被他们认为是主要原因：“在招聘时，女性不具备必要的知识、经验或判断能力”，以及“由于女性的就业时间较短，在达到管理职位之前就退休了”。雇主持有这种观点是受到了误导，因为我自己的研究（Yamaguchi, 2016）揭示了完全不同的情况。

我对拥有至少 100 名员工的公司进行分析后发现，中层管理（分部主管）及以上岗位的正式员工中的两性工资差距仅有 21% 是由两性在教育和工作经验方面的差异造成的。而造成这一工资差异的其他原因是，对于教育和工作经验相同的员工来说，两性在晋升到管理岗位的比例方面存

日本传统的劳动分工仍根深蒂固。在婚后，育儿和家务活的重任主要由女性承担。在这种情况下，延长工作时间与日本的家庭角色是格格不入的。

在差异。女性的工作时间有限并不是主要原因。我的分析进一步表明，男性身份本身便可使其担任经理的几率提高 10 倍以上，而大学生这个身份只能使其担任经理的几率提高 1.65 倍（这项研究未考虑决定担任经理的其他因素）。

对于社会中的机遇和奖励，如果决定性因素是个人成就，那么我们将这种社会称为“现代社会”，可如果决定性因素是地位，那么我们将这种社会称为“近代社会”。尽管“后现代主义”是日本探讨过的话题，但日本当代社会仍保留着一些无法被视为“现代”的特点。决定一个人能否成为管理者的决定因素是其出生时的性别，而不是个人成就，如个人取得的大学学位。

就晋升到管理岗位的占比来说，性别隔离的职业路径在很大程度上应归咎于日本的性别不平等。在日本存在着一种管理职业路径（sogo shoku）和一种无希望的职员路径（ippan shoku）。这种路径体系与性别有着密切的关系。尽管很多女性有更大的机会获得职业发展，但她们并没有沿着管理职业路径前进，因为这要求她们要经常性地加班。

的确，对于女性来说，要想当上经理，主要就是去面对长时间的工作。这说明，如果女性无法忍受长时间的加班，那么她们就无法成为经理。但是，日本传统的劳动分工仍根深蒂固。在婚后，育儿和家务活的重任主要由女性承担。在这种情况下，延长工作时间与日本的家庭角色是格格不入的。因此，日本公司坚持要求员工接受长时间的工作，这才是性别不平等的根本原因，而对于达到管理岗位来说更是如此。

传统的角色根深蒂固

造成两性工资差距的另一个主要原因是，职业领域中存在严重的性别隔离。在 OECD 国家，女性在社会性职业（如教育、医疗和社会工作）中的占比通常过高。日本还存在另外两个特点。首先，即使在社会性职业方面，女性在高职位职业中的占比偏低。例如，在 OECD 国家中，日本女医生和女大学教师的占比最低。其次，女性在非社会性职业（如科研、工程、法律和会计）中的占比非常低。

我最近开展的研究深入分析了专业人才之间的两性工资差距，并将研究重点放在日本和美国的劳动力市场上。根据 2005 年在日本全国范围内开展的调查以及 2010 年美国的人口普查结果，我分析了上述两类职业的性别比例：一是社会性职业，不含高职位职业（如医生和大学教师），我将之称作“第二类职业”；二是其他职业，包括高职位社会性职业以及所有其他非社会性职业，我将之称作“第一类职业”。研究表明，在日本，女性在后一类职业中的占比极低；在美国，12.7% 的女性员工处于第一类职业，而日本女员工的这一占比竟然不足 2%（见图）。在日本，女性的工作显然集中在第二类职业。

出于以下两个原因，这种对职业的划分导致两性工资存在很大的差距。第一，虽然第一类职业中的两性工资差距很小，但是女性在这些职业中的占比极低。第二，在第二类职业中，两性工资差距很大。虽说第二类职业中男性的平均工资要高于从事文员、销售或体力劳动的男性，但第

二类职业中女性的平均工资不仅低于同一类职业中的男性的平均工资，也低于从事文员、销售或体力劳动的男性的平均工资。

我的研究还表明，在管理岗位和第一类职业中女性的占比较小，但这不能用教育背景（包括大学专业）方面的两性差别来进行解释（Yamaguchi，即将发布）。在 OECD 成员国中，仅有日本和土耳其的女大学生的毕业率仍低于男大学生。因此，我们预计，通过实现性别平等，可以缩小两性在实现高职位职业上的不平等。但是，我的分析表明，随着女大学生的毕业率不断攀升，如果当前按性别分门别类的教育和职业匹配依然持续存在，那么这种匹配关系将最主要体现在：在女性占比已经过高的第二类职业中，女性的人数还会继续增加。另一方面，在女性占比比较低的管理类职业和第一类职业中，女性人数的增幅最低。因此，一般来说，在教育程度上实现性别平等不会使两性工资差距大幅缩小。

这个规律的唯一例外情况是，在攻读理工科的大学学生的比例方面实现了平等。这样将会增加女科学家和女工程师的占比，从而降低两性在第一类职业工作中的差异，因此可在一定程度上缩小两性的工资差距。

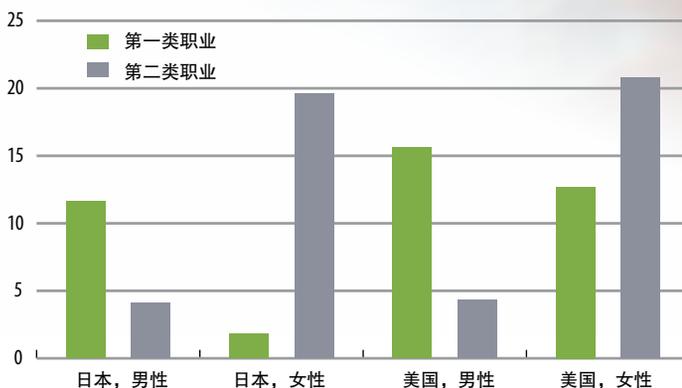
在日本，教育背景无法解释职场中的性别隔离，表明性别隔离体现了日本的雇佣实践。由于这些实践根源于性别角色的定型，女性往往缺少进入职场的机会，但那些被认为适合女性从事的职业除外。日本女性可选择的主要职业为女性传统家庭角色的延伸，如孩子的教育、保育及医疗方面的其他支持性角色。日本的雇主应该承认，职场并不是家庭性别划分的延伸，而是个人充分发挥自身潜力并为社会做贡献的场所。但是，在大多数情况下，我们至今仍未看到日本雇主对上述观点的认同。

尽管政府希望实现同工同酬，尤其是从事相同工作的正式员工和非正式员工同工同酬，但

按性别划分的职业：日本和美国

在美国，12.7%的女员工在社会性职业之外的更繁重的岗位上工作。而在日本，从事此类工作的女性不足2%。

（百分比）



资料来源：山口一男。

注：第一类职业是指社会性职业之外的其他职业，如工程、法律和会计。第二类职业是指社会性职业，如教育、医疗和社会工作，但不含较高端的社会性职业，如医生或大学教授。

我认为，提供相同的职业机会，尤其是在管理岗位和高职位的职业岗位上提供相同的机会对于缩小日本的两性工资差距更为重要。而且，雇佣实践和长时间的工作要求使女性缺少机会的问题仍会持续存在，因此政府应努力创造条件，更好地实现工作与生活的平衡。要做到这一点，政府需要改变那种依赖长时间工作的职场文化，推动建立灵活的职场环境。这也有利于转变照顾孩子和干家务活的责任完全由女性来承担的传统观念即。FD

三口一男（Kazuo Tamaguchi）是芝加哥大学以 Ralph Lewis 命名的社会学荣誉教授。

参考文献：

Yamaguchi, Kazuo. 2011. "Decomposition of Inequality among Groups through Counterfactual Modeling: An Analysis of the Gender Wage Gap in Japan." *Sociological Methodology* 43:223-55.

———. 2016. "Determinants of the Gender Gap in the Proportion of Managers among White-Collar Regular Workers in Japan." *Japan Labor Review* 51:7-31.

———. In press. *Gender Inequalities in Japanese Workplace and Employment—Theories and Empirical Evidence*. Springer.