Japon

Le modèle traditionnel de la femme au foyer contre l'aspiration des femmes à l'emploi et à l'égalité des chances

Hiromasa SUZUKI

Dans le but de créer une assurance vieillesse universelle, la grande réforme de 1985 a mis en place le statut de « femme mariée économiquement dépendante » qui accorde à toutes les femmes au foyer le droit à une pension de retraite. Mais la place des femmes a évolué considérablement depuis 40 ans, notamment en raison de l'accroissement des emplois occupés par les femmes et de la diffusion de la notion d'égalité des chances. Ce statut fait aujourd'hui l'objet de débats entre les partisans d'une suppression ou d'une modification de ce statut et les partisans du *statu quo*.

With the aim of creating universal retirement pension coverage, the great reform of 1985 established the status of « economically dependent married woman » granting all housewives the right to a retirement pension. But the role of women has evolved considerably in the last 40 years, particularly due to the growth of jobs occupied by women and the spread of the idea of equality of opportunity. This status is now the subject of debate between supporters of abolishing or amending this status and supporters of the status quo.

Hiromasa Suzuki est professeur émérite à l'Université de Waseda et chercheur associé à l'IDHE-ENS Paris Saclay.

Comme dans nombre de pays, de plus en plus de femmes occupent un emploi salarié au Japon. L'accroissement du travail des femmes est en effet spectaculaire en comparaison de la quasi-stagnation de celui des hommes ; en 30 ans, le nombre d'emplois occupés par des femmes a augmenté de 7 millions, alors que celui des emplois occupés par des hommes n'a augmenté que d'un million. Plusieurs raisons économiques et socio-culturelles peuvent expliquer cet accroissement de l'emploi des femmes : la prolongation de la scolarité des filles, la diminution de la taille des familles du fait à la fois de l'urbanisation accélérée et du vieillissement démographique et l'aspiration des femmes à acquérir leur indépendance économique. Un facteur plus spécifique au pays tient à la longue stagnation du niveau des salaires depuis les années 1990, due à l'érosion du système traditionnel de rémunération à l'ancienneté et de l'emploi à long terme ; celui-ci s'appliquait aux salariés masculins dans les moyennes et grandes entreprises et était fondé sur le coût de la vie d'un salarié et sa famille au cours de sa carrière professionnelle. Pour maintenir leur niveau de vie, un salaire d'appoint est devenu une nécessité pour beaucoup de familles. C'est ainsi que les femmes, après avoir cessé de travailler pour garder leurs enfants en bas âge, sont massivement revenues sur le marché du travail, souvent pour occuper des emplois à temps partiel.

Or le régime d'assurance vieillesse, créé dans les années 1960 sur le principe de l'assurance sociale obligatoire, n'a pas suivi cette évolution sociétale. Certes, la réforme de 1985 a modernisé la structure de l'assurance vieillesse mais elle a créé le statut de « femme mariée économiquement dépendante », c'est-à-dire de femme au foyer (encadré 1). 40 ans après, les grandes lignes de l'assurance vieillesse restent les mêmes malgré l'adoption de quelques modifications successives. Or, l'égalité hommes-femmes, symbolisée par la loi sur l'égalité des chances de 1985, a insufflé progressivement la notion de droit individuel dans la société, car l'égalité ne pouvait exister sans cette reconnaissance. Toutes les lois du travail depuis 1985 (comme la loi sur le contrat de travail de 2007) respectent donc l'égalité de chacun (chacune) sans faire référence à la notion de foyer.

En partie encouragées par cette évolution, les femmes aspirent désormais à l'indépendance économique et l'accroissement de l'emploi féminin est sans doute une expression de cette aspiration. Le statut de « femme mariée économiquement dépendante » semble en contradiction avec l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail, dans la mesure où il repose sur la notion de foyer et ne relève pas d'un droit individuel. Pour beaucoup de féministes, il est un vestige d'une époque révolue. Mais nombre de spécialistes de la protection sociale font valoir qu'environ 4 millions de femmes mariées sont sans ressources propres aujourd'hui, et que si ce statut était aboli, nombre d'entre elles seraient rejetées hors de l'assurance vieillesse, ce qui contredirait la promesse des gouvernements successifs de fournir une pension de retraite à tous[1].

La Commission de l'assurance vieillesse, organe de conseil tripartite auprès

1. Certains spécialistes préconisent de restreindre les conditions d'accès à ce statut à des cas spécifiques comme les femmes ayant la charge d'un enfant en bas âge ou étant dans l'incapacité de travailler.

du ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales (MSTA), a été saisie plusieurs fois de cette question du statut de « femme mariée économiquement dépendante » dans le passé sans jamais aboutir à une recommandation claire. En 2016, elle a néanmoins recommandé une modification de ce statut pour ce qui concerne les emplois à temps partiel. Auparavant, le seuil pour être reconnu « femme mariée économiquement dépendante » retenait deux critères : ne pas dépasser trois quarts de la durée d'un emploi à temps plein[2] avec un plafond de revenu annuel de 1,3 million de yens (environ 8 125 euros). La recommandation a consisté à abaisser le seuil à 20 heures par semaine et le salaire mensuel à 88 000 yens (550 euros). Elle a été suivie d'effets mais avec beaucoup de retard et par étapes en raison de difficultés politiques d'application dans les petites et moyennes entreprises. Ce n'est qu'en 2024 que le seuil de 20 heures par semaine s'est appliqué à toutes les personnes qui travaillent dans les entreprises de plus de 51 personnes.

Cet article a pour objet de présenter les débats autour de la couverture des femmes au foyer par le système d'assurance vieillesse. La première partie retrace l'évolution de l'emploi des femmes depuis 40 ans. La deuxième présente le régime de l'assurance vieillesse, notamment sa grande réforme de 1985 qui crée le statut de « femme mariée économiquement dépendante » et ses enjeux. La troisième partie dresse l'état des lieux des débats récurrents autour de ce statut et examine le compromis qui en est ressorti.

La croissance de l'emploi des femmes, tirée par les emplois à temps partiel

D'après les enquêtes quinquennales sur la structure des emplois, alors que le nombre total des emplois occupés par des hommes est resté assez stable (de 29 à 30 millions) entre 1992 et 2022, celui des femmes a augmenté de 7,5 millions (tableau 1) ; elles représentent désormais 46 % des actifs. Cette croissance de l'emploi des femmes est avant tout due à celle des emplois atypiques (voir *infra*) ou non permanents alors que la part des femmes dans les emplois permanents, bien qu'en progression en nombre absolu sur la période, est restée minoritaire (35 % en 2022). Parmi les diverses formes d'emplois atypiques, les emplois à temps partiel (*paato*) se taillent la part du lion, suivis du travail temporaire et occasionnel (*arubaito*) et des contrats à durée déterminée. Il faut noter que cette catégorisation, en usage depuis environ 40 ans, reste relativement floue. Il existe en effet deux définitions des emplois à temps partiel : l'une retient la durée du travail, en général moins de 35 heures par semaine ; l'autre se réfère à l'appellation couramment utilisée sur les lieux de travail, à savoir un travail temporaire sans perspective de progression, comme un remplacement ou un travail à la journée. Dans cette enquête, la définition des emplois à temps partiel se réfère à la seconde acception. Il en est de même avec « *arubaito* » et le travail temporaire. Selon les entreprises, « *paato* » peut désigner ceux qui travaillent moins de 5 jours par semaine ou moins d'heures par jour que les salariés à temps plein mais aussi ceux qui sont recrutés sur des postes subalternes

2. Depuis 1987, la durée légale du travail est de 40 heures par semaine.

Encadré 1 - **La femme au foyer, une « femme mariée économiquement dépendante »**

Au Japon, la loi nationale sur l'assurance vieillesse prévoit trois catégories d'assurés pour tous les citoyens ayant plus de 20 ans et moins de 60 ; la première catégorie comprend les assurés du régime des indépendants, ouverte à tous ceux qui ne sont pas couverts par les deux autres catégories. La deuxième englobe tous les salariés dès lors qu'ils sont des salariés réguliers travaillant plus de 20 heures par semaine. La troisième est constituée par les femmes mariées à un salarié de la deuxième catégorie, qui dépendent financièrement de leur mari. C'est cette troisième catégorie qui correspond aux femmes au foyer. L'expression femme au foyer (*sengyo shufu*) est couramment utilisée mais a une connotation ambiguë : les spécialistes se réfèrent donc toujours aux « assurées de troisième catégorie » pour les désigner. Pour la commodité de l'exposé, nous utilisons le terme de « femme mariée économiquement dépendante ».

C'est la réforme de 1985 qui a mis en place ce statut particulier qui s'applique automatiquement aux femmes mariées à un salarié, lorsqu'elles sont sans emploi ou ne perçoivent qu'un revenu modeste. Dans les années 1980, la majorité des femmes mariées étaient au foyer. Si les femmes voulaient avoir une pension de vieillesse à titre personnel, il fallait qu'elles s'affilient volontairement au régime des indépendants en payant la contribution de leur poche : une part importante d'entre elles ne s'inscrivait donc pas à ce régime. C'est au nom de la pension de vieillesse pour tous que la réforme de 1985 a créé un statut spécial de « femme mariée économiquement dépendante » ainsi qu'une pension de base commune et individualisée.

Le financement des surcoûts liés à ce statut de « femme mariée économiquement dépendante » est assumé par la cotisation des salariés et de leurs employeurs. En mettant en place ce statut, les pouvoirs publics ont fait valoir que, sans le travail des femmes au foyer, les salariés ne pouvaient pas se consacrer pleinement à leurs tâches dans les entreprises[1].

Ce statut de « femme mariée économiquement dépendante » est aujourd'hui l'objet de critiques, comme on le verra dans cet article.

1. En 1985, la durée légale du travail était de 48 heures par semaine sans compter de nombreuses heures supplémentaires.

sans possibilité de progression de carrière. « *Arubaito* » est aussi flou ; si dans le langage courant, il désigne en général le travail d'étudiants ou un deuxième job occasionnel, il peut être synonyme de « *paato* » dans certains milieux, qui désigne un poste provisoire. D'ailleurs, dans d'autres enquêtes statistiques, « *arubaito* » n'est pas adopté, si bien que « *paato* » englobe la plupart des « *arubaito* ». Si l'on additionne « *paato* » et « *arubaito* », on obtient presque autant d'emplois que le nombre d'emplois permanents occupés par les femmes sur le marché du travail.

Tableau 1 - Structure des emplois selon le sexe et la catégorie d'emploi (1992-2022)

En milliers

	Hommes		Femmes		Total	
	Permanents	Atypiques	Permanents	Atypiques	Permanents	Atypiques
1992	26 100	2 912	11 962	7 670	38 062	10 582
1997	26 787	3 352	11 755	9 231	38 542	12 583
2002	24 412	4 779	10 144	11 424	34 556	16 203
2007	23 798	5 919	10 525	12 986	34 323	18 905
2012	22 809	6 480	10 301	13 942	33 110	20 422
2017	23 302	6 676	11 211	14 596	34 513	21 272
2022	23 397	6 640	12 716	14 466	36 113	21 106

Source : Structure des emplois, 2022, Série longue. Il s'agit d'une enquête quinquennale sur les emplois et salaires basée sur un échantillon de ménages. Pour l'enquête de 2022, plus d'un demi-million de ménages ont été interrogés (moins de 15 ans exclus).

L'enquête annuelle Force de travail confirme cette prédominance de l'emploi à temps partiel parmi les femmes (tableau 2). L'emploi à temps partiel y est ici défini par rapport au temps de travail (moins de 35 heures par semaine). Cette baisse graduelle de la part des emplois permanents occupés par les femmes est à comparer avec la stabilité des emplois permanents pour les hommes, autour de 80 %. Si les jeunes femmes au sortir des écoles ou des universités commencent un travail à plein temps autant que les hommes, beaucoup d'entre elles quittent leur emploi au moment de la naissance de leur premier enfant, plus rarement de leur deuxième enfant. Le mouvement d'égalité des chances, qui a commencé dans les années 1980, n'affecte que marginalement cette tendance. Une minorité de femmes diplômées choisissent de rester en emploi sans interruption, quitte parfois à rester célibataires.

La spécificité des emplois à temps partiel a une implication importante pour l'assurance vieillesse. Comme on l'a vu plus haut, ce type d'emploi, qui n'a commencé à être collecté par l'appareil statistique qu'en 1984, s'est surtout développé à partir des années 1990. Sa part dans l'emploi des femmes, qui n'était que de 15 % en 1990, est passée à 24 % en 2005 et à 33 % en 2022 (enquête Force de travail[3]). Ces emplois à temps partiel sont occupés à environ 70 %, donc très majoritairement, par des femmes. Les hommes y sont néanmoins en augmentation, surtout dans la tranche d'âge des 60 ans et plus. Ainsi, la hausse de l'emploi des femmes est due avant tout à celle des emplois à temps partiel.

3. Selon l'enquête Structure des emplois, la part des emplois à temps partiel dans les emplois occupés par les femmes a aussi augmenté considérablement, passant de 27,8 à 40,7 % entre 1992 et 2022.

Tableau 2 - Évolution de la structure des emplois occupés par les femmes

En milliers

Année	Emplois permanents	Emplois non permanents	*Dont : Temps partiel*	*Arubaito*	*Intérimaires*	*Autres*	*Total*
1992	11 480	7 150	*5 280*	*1 190*	-	*690*	*18 640*
1997	11 720	8 400	*6 020*	*1 520*	-	*860*	*20 120*
2002	10 520	10 210	*6 550*	*1 700*	*330*	*1 630*	*20 730*
2007	10 410	11 970	*7 410*	*1 700*	*810*	*2 050*	*22 390*
2012	10 420	12 500	*7 930*	*1 770*	*550*	*2 250*	*22 910*
2017	11 180	13 920	*8 850*	*2 070*	*820*	*2 180*	*25 100*
2022	12 500	14 230	*8 970*	*2 490*	*900*	*2 170*	*26 730*

* Travail temporaire et occasionnel (voir *supra*).

Source : enquête Force de travail.

Les raisons pour lesquelles les emplois à temps partiel chez les femmes ont augmenté rapidement sont sans doute multiples et diverses : présence et âge du ou des enfants, niveau de revenu du foyer et marché du travail local, entre autres. Mais, en optant pour des emplois à temps partiel, les femmes mariées avec enfant cherchent d'abord à concilier vie professionnelle et familiale avec un emploi à proximité de leur domicile. Ainsi, dans l'enquête du MSTA de 2021 portant sur les salariées à temps partiel, les réponses les plus fréquentes à la question du choix de ce type d'emploi étaient : 1) je peux travailler quand cela me convient ; 2) parce que la durée du travail ou le nombre de jours y sont plus courts que dans le cas des emplois à temps plein ; 3) je peux ajuster la durée du travail ou le revenu en fonction du seuil de protection sociale (réponses multiples)[4].

Par ailleurs, la demande d'emplois à temps partiel est très forte dans les secteurs du commerce de détail, des services à la personne, notamment dans la restauration et les services de soins. Les employeurs de ces secteurs sont toujours à la recherche d'une main-d'œuvre disponible et bon marché. Or, les salaires des travailleurs à temps partiel sont nettement plus faibles que ceux des salariés permanents à temps plein[5]. De fait, il existe deux marchés du travail distincts : un marché national, notamment pour les jeunes diplômés sortant de l'enseignement supérieur et un marché localisé pour les emplois à temps partiel. Le second marché concerne des travailleurs rémunérés sur la base d'un taux horaire qui reflète

4. MSTA, Paato Yukikoyo sogochosa (Enquête générale sur les emplois à temps partiel et CDD), 2021.

5. Le salaire des travailleurs à temps partiel est en principe horaire, tandis que le salaire des permanents est mensuel. Un calcul brut (sans tenir compte des différences de qualification, responsabilité, ancienneté, etc.) montre que le salaire horaire moyen des emplois à temps partiel s'établit en moyenne à environ 60 % du salaire horaire (hors heures supplémentaires et bonus) des emplois permanents à temps plein en mars 2024.

les conditions de l'offre et de la demande d'un bassin d'emploi (très localisées), alors que sur le premier marché, ils sont rémunérés sur la base d'un salaire mensuel. Même les diplômés universitaires qui quittent les postes permanents ne trouvent que des postes peu valorisants à temps partiel sur le second marché.

Enfin, dressons sommairement le portrait des salariés à temps partiel, s'appuyant sur de nombreuses enquêtes et statistiques. Tout d'abord, ces emplois sont majoritairement tenus par des femmes dont les enfants sont grands. Ainsi, le taux de participation des femmes mariées de moins de 30 ans au marché du travail, qui était de 90 % en 2022, baissait à 73 % pour les 30-34 ans pour remonter ensuite à partir de la tranche d'âge 40-44 ans ; ce taux restait à environ 90 % pour les femmes célibataires, toutes tranches d'âge confondues. Le creux de participation des femmes de 30-34 ans est toutefois nettement moins prononcé qu'autrefois. Est-ce à dire que, si les infrastructures sociales s'améliorent pour la petite enfance, les femmes mariées vont continuer à travailler dans la même entreprise ? En tout cas, les pouvoirs publics espèrent augmenter le taux de participation des femmes dans ces tranches d'âge.

Le temps de travail des emplois à temps partiel est très variable. D'après une enquête de 2018 du MSTA sur la diversification des formes d'emploi, 30 % de ces salariés travaillaient entre 20 et 35 heures par semaine, 20 % moins de 20 heures. De plus, 28 % déclaraient travailler plus de 35 heures par semaine. Ces salariés étaient probablement considérés comme relevant du « *paato* », c'est-à-dire un statut de salarié non permanent (voir *supra*). Enfin, environ la moitié des travailleurs occupant des emplois à temps partiel gagnait moins d'1 million de yens par an, et un peu plus de 30 % entre 1 et 2 millions en 2022.

La faiblesse des niveaux de rémunération dans les emplois à temps partiel pose la question récurrente du seuil d'exonération de contributions sociales (1,3 million de yens) pour les femmes de salariés. Lorsque la rémunération annuelle dépasse ce seuil, les femmes ne sont plus reconnues économiquement dépendantes et doivent s'acquitter de la contribution à la protection sociale (principalement l'assurance maladie et l'assurance vieillesse). C'est donc environ 300 000 yens de dépense supplémentaire. Autrement dit, elles doivent gagner plus de 1,6 million de yens pour voir augmenter leur revenu disponible. Ainsi, bon nombre de salariés à temps partiel renoncent à travailler au-delà de ce seuil. On examinera cette question plus en détail dans la section suivante.

Le statut de « femme mariée économiquement dépendante »

Face à la montée de l'emploi des femmes ces dernières années, les arguments pour ou contre une modification du dispositif de « femme mariée économiquement dépendante » s'affrontent sans qu'un consensus émerge. Examinons d'abord comment ce dispositif a été adopté par la réforme de 1985.

On considère généralement la création d'une caisse de retraite pour les travailleurs indépendants, au début des années 1960, comme le premier pas vers un régime général d'assurance vieillesse universel. Quelques années plus tard est créé un régime général pour les salariés du secteur privé. Auparavant, il existait plusieurs régimes de retraite pour des groupements

professionnels comme les fonctionnaires. Parti d'un très bas taux de remplacement du salaire, le régime des salariés a connu une hausse de ce niveau pendant la période de croissance économique rapide qu'a connue le Japon entre 1955 et 1975. À la veille de la réforme de 1985, l'assurance vieillesse se présente comme suit : un régime général pour les salariés qui se compose d'un taux uniforme, une partie en fonction du niveau de rémunération du salarié et l'autre une majoration en fonction des membres de famille à charge. La cotisation est partagée à 50 % entre l'employeur et les salariés. Les femmes de salariés ne sont pas expressément couvertes mais peuvent rejoindre volontairement le régime des indépendants, moyennant le versement d'une cotisation individuelle (voir *supra,* encadré 1). À l'époque, les femmes au foyer sont confrontées à deux problèmes : d'une part, si la femme d'un salarié ne souscrit pas au régime des indépendants, elle perd tout droit à pension en cas de divorce, puisque l'assurance est au nom du salarié. D'autre part, si elle est affiliée au régime des indépendants pour une durée de 40 ans, le niveau de pension cumulé du mari et de sa femme dépasse le niveau de salaire que percevait le salarié en activité, ce à quoi le ministère de tutelle était opposé. En dehors du cas des femmes mariées, d'autres problèmes sont soulevés comme le taux peu élevé d'affiliation des indépendants et la faiblesse du niveau de leur pension ou le caractère aléatoire du financement de l'État.

C'est pour résoudre ces problèmes qu'une grande réforme réorganise et unifie les régimes d'assurance vieillesse en 1985. Elle crée notamment 1) une pension de base commune et uniforme pour les salariés et les indépendants (premier étage) à laquelle vient s'ajouter, pour les salariés, 2) un montant proportionnel au niveau des salaires (second étage) ; 3) toutes les femmes mariées à un salarié entrent d'office dans la catégorie de « femme mariée économiquement dépendante » dès lors qu'elles n'ont pas suffisamment de ressources ; 4) le financement de l'État se limite dorénavant uniquement à la pension de base. Cette réforme vise à unifier les deux régimes existants (salariés et indépendants) et à ouvrir le droit à une pension de retraite généralisée, conformément au slogan affiché à l'époque d'« une pension de retraite pour tous ».

La création du statut de « femme mariée économiquement dépendante » est une nouveauté qui tient compte de la situation des femmes mariées. En 1985, il y a 9,3 millions de foyers mono-actifs avec un mari salarié, passant une longue journée au travail et dans les transports et une femme s'occupant des tâches domestiques. Il y a aussi 7,2 millions de foyers bi-actifs, avec deux salaires, souvent parce qu'un seul salaire ne permet pas de subvenir aux besoins du foyer. Ces deux types de foyers s'équilibrent au milieu des années 1990, puis les courbes s'inversent. Aujourd'hui, on ne compte plus que 4,3 millions de foyers avec un seul salaire contre 11,9 millions de foyers avec deux salaires. Les femmes au foyer sont devenues relativement rares, souvent concentrées dans les tranches d'âge élevées et dans les familles aisées.

Les deux salaires ne signifient pas forcément que les deux membres du couple travaillent à temps complet. En effet, le régime actuel de l'assurance vieillesse autorise les femmes au foyer à travailler dans une certaine limite de temps et de revenu sans perdre leur statut de « femme mariée économiquement dépendante ». Ce seuil a été plusieurs fois modifié pour les inciter

à revenir sur le marché du travail. Il est actuellement fixé à 1,3 million de yens par an : autrement dit, si une femme mariée dépasse ce seuil, elle devient une assurée et doit s'acquitter de sa cotisation maladie et retraite.

Cette question du seuil a longtemps fait l'objet de débats du fait de son effet désincitatif sur l'offre de main-d'œuvre. Dans les secteurs gros utilisateurs d'emplois à temps partiel, il est d'usage que le DRH avertisse le salarié dont le montant de sa rémunération s'approche de ce seuil afin de planifier le besoin de main-d'œuvre pour la période très chargée de fin d'année.

Dans quelle mesure ce seuil institutionnel exerce-t-il une influence sur le comportement des femmes mariées dans les emplois à temps partiel ? Les estimations des économistes s'accordent sur ses effets négatifs pour l'offre d'emploi, mais pas sur l'ampleur du problème. Ce qui est sûr, c'est qu'il existe une forte concentration des emplois à temps partiel dans les tranches de revenu de 550 000 à 990 000 et de 1 million à 1,5 million de yens par an. Parmi les femmes appartenant à ces tranches de revenu, environ 40 % déclarent faire attention au seuil de protection sociale.

Le statut de « femme mariée économiquement dépendante » et le compromis actuel en débat

Face à l'augmentation de l'emploi des femmes, des voix s'élèvent pour réclamer une réforme du statut de « femme mariée économiquement dépendante ». Elles viennent aussi bien des spécialistes de la protection sociale que des syndicats et des féministes. Trois arguments majeurs sont développés pour réformer le dispositif qui accorde automatiquement ce statut aux femmes mariées à un salarié.

Choix individuel et neutralité des institutions

On considère que la loi sur l'égalité des chances de 1985 est le point de départ du mouvement vers l'égalité hommes-femmes dans l'emploi. La notion d'égalité hommes-femmes s'infiltre progressivement dans la société japonaise et les femmes tendent à réclamer une certaine indépendance économique et sociale. Or, le statut de « femme mariée économiquement dépendante » repose sur la notion de foyer ; il n'émane pas d'un choix individuel et perpétue un modèle de famille traditionnaliste daté. Pour nombre de sociologues et économistes féministes, ce modèle familial est une des raisons pour lesquelles les femmes sont toujours placées en position défavorable sur le marché du travail, les employeurs ayant tendance à penser qu'elles auront une forte probabilité d'interrompre leur carrière pour élever leurs enfants. De même, une juriste spécialisée en protection sociale argue par exemple que les institutions sociales comme l'assurance vieillesse devraient restent neutres à l'égard des choix individuels et arrêter d'inciter les femmes mariées à prendre des emplois à temps partiel ou à rester à la maison[6]. Selon elle, il conviendrait d'abandonner la logique du foyer afin de rendre possible un choix individuel plus en phase avec la société.

6. Sayaka Taka, « Tomobatarakı shakai ni okeru shakaihosho no arikata » (La protection sociale dans la société où les deux conjoints travaillent), Nihon rodo kenkyu zasshi, *JILPT*, n° 689, 2017.

Encadré 2 - **La représentation syndicale au Japon**

L'unité de base du syndicalisme japonais est l'entreprise : tous les salariés d'une entreprise s'affilient à un même syndicat. Grâce à l'accord d'Unionshop (adhésion automatique au syndicat), tous les salariés permanents rejoignent le syndicat de l'entreprise sauf le personnel de direction qui en est exclu par la loi sur les syndicats. On estime aujourd'hui que 60 % des entreprises qui signent des conventions collectives adoptent l'Unionshop.

Au sein de l'entreprise, le syndicat négocie chaque année avec la direction les salaires, primes et conditions de travail. Il est de règle qu'aucune personne étrangère à l'entreprise ne soit admise à la table de négociation. En sus des négociations collectives, un système de consultation paritaire est souvent formalisé dans les grandes entreprises de sorte que les représentants syndicaux rencontrent la direction pour discuter du plan annuel de l'entreprise, de la question des quotas d'embauche[1] ou de la sécurité dans les usines. Les fonctions de représentants syndicaux sont assumées par les salariés de l'entreprise, en général en détachement pour une durée limitée.

Les syndicats d'entreprise se regroupent au sein de fédérations industrielles à l'instar de l'industrie des métaux ou de la chimie. Ces fédérations sont, dans la plupart des cas, un organe de coordination pour défendre les intérêts de l'industrie et des salariés, et certaines comme celle des métaux et de l'automobile sont très actives au plan international. Elles n'interviennent pas dans les négociations collectives. Il n'existe pas de syndicat de métier (*craft union*) ni de syndicat catégoriel.

Au niveau national, deux confédérations de taille très inégale portent la voix des salariés sur le plan politique, social et international : Rengo, qui regroupe aujourd'hui un peu moins de 7 millions d'adhérents (soit 69 % de tous les salariés syndiqués) et Zenroren qui en compte 461 000 (soit 4,5 % des salariés syndiqués).

Rengo a été créée en 1989 par la fusion de deux confédérations rivales, Sohyo et Domei. Depuis sa création, cette confédération suit une ligne modérée – plutôt sociale-démocrate. Elle est structurée en 47 fédérations industrielles et 47 organisations régionales. Ces dernières sont destinées à accueillir les salariés des petites entreprises mais leur nombre d'adhérents est très limité.

Les plus importantes fédérations industrielles au sein de Rengo comprennent UA zensen (1,9 million de membres syndiqués), qui rassemble des syndicats de différents secteurs de services et d'industries manufacturières. Historiquement, cette fédération représentait les travailleurs et travailleuses de l'industrie textile, mais elle a réussi à étendre son réseau à la distribution, au commerce et aux services à la personne (personnel de crèche, des maisons de retraite…). Ses adhérents sont très souvent des femmes qui travaillent à temps partiel. Cette fédération est l'une des rares qui ait vu son nombre d'adhérents continuer à augmenter ces dernières années. Rengo comprend aussi la fédération des travailleurs de l'automobile (784 000 syndiqués), typique des fédérations

industrielles dominées par les salariés des grands groupes comme Toyota, Nissan et Honda, la fédération des employés des territoires (740 000 syndiqués), la fédération des industries électriques, électroniques et informatiques (570 000 syndiqués) et la fédération des travailleurs des métaux et des machines, dont est issue l'actuelle présidente de Rengo, Tomoto Yoshino (JAM, 390 000 syndiqués)[2].

Rengo est un organe de coordination et de représentation au niveau politique et économique au plan international. La confédération siège dans la plupart des commissions nationales en matière économique et sociale (commission de la politique du travail, commission nationale des salaires minima et commissions relatives à la protection sociale). Elle est représentée à l'Organisation internationale du travail (OIT). Bien qu'elle formule chaque année un objectif salarial en termes généraux, chaque fédération ou chaque syndicat d'entreprise est libre de sa décision.

Zenroren regroupe quant à elle les syndicats à tendance radicale qui s'opposent à la ligne modérée de Rengo. En dehors de ces deux confédérations, il existe un certain nombre de fédérations ou de syndicats autonomes, notamment dans le bâtiment et le secteur bancaire.

1. Chaque année, le nombre global d'embauches fait partie de la consultation et des négociations au niveau de l'entreprise. Les embauches se font une fois par an, au 1er avril, à la sortie des lycées ou des universités.

2. D'après les sites internet des fédérations, consultés le 8 avril 2025.

Inégalité de traitement entre femmes célibataires et femmes mariées

Très minoritaires aujourd'hui, les femmes au foyer sont principalement concentrées dans les familles aisées. Une étude du MSTA de 2018 montre que plus la rémunération des maris est élevée, plus les femmes mariées tendent à rester sans emploi, notamment à partir de 5 millions de yens (30 681 euros) par an. Les femmes célibataires avec un enfant en bas âge sont, quant à elles, souvent obligées de travailler à mi-temps, et doivent s'affilier au régime des indépendants, ne remplissant pas les critères pour s'affilier au régime des salariés (par exemple un minimum de trois quarts d'un temps plein avant la réforme récente). Or, ce régime est nettement moins favorable financièrement, faute de cotisations employeur. Ainsi, les tenants de la réforme soulignent que le dispositif actuel n'est pas équitable pour les populations en difficulté. Les représentants des syndicats, notamment ceux affiliés à la confédération Rengo (encadré 2), demandent une révision du dispositif au nom du respect de l'équité sociale.

En contradiction avec les objectifs macroéconomiques

Avec le vieillissement de la population, le pays est à la recherche de main-d'œuvre, étant entendu qu'il refuse, du moins officiellement, de recourir à une immigration massive de travailleurs étrangers. La projection de main-d'œuvre du Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT) de 2023 table sur une baisse de la population active

de 9 millions de personnes en 2040 si le taux de participation reste inchangé et dans l'hypothèse d'une croissance zéro. Dans un scénario optimiste (croissance modérée et taux de participation en hausse), cette baisse serait seulement de 2 millions. Dans ce contexte, les gouvernements cherchent à augmenter le taux de participation globale en visant particulièrement trois grandes catégories de population : les personnes âgées, les femmes et les jeunes. S'agissant des femmes, le MHTA estime qu'il y aurait une marge de progrès pour leur participation au marché du travail, surtout dans la tranche d'âge 30-44 ans. En effet, une enquête récente a révélé que 1,6 million de femmes dans cette tranche d'âge manifestaient le souhait de travailler, mais en étaient empêchées[7]. La création d'un congé de garde d'enfant et une augmentation du niveau de l'allocation en remplacement des salaires témoignent de cette volonté des pouvoirs publics[8].

Dans ce contexte, l'existence d'un seuil de revenu pour les emplois à temps partiel semble aller dans l'autre sens puisqu'il freine l'offre de main-d'œuvre. Une économiste reconnue, Nobuko Nagase, souligne le lien qui existe entre le système d'emploi qui favorise les salariés masculins et le dispositif de « femme mariée économiquement dépendante ». Elle soutient qu'en raison de la prégnance de ce système, les salaires des femmes, notamment celles qui ont un emploi à temps partiel, sont très faibles. Elle préconise de réduire drastiquement l'accès à ce dispositif pour inciter les femmes à poursuivre leur carrière professionnelle[9]. Une juriste précitée, Sayaka Taka, pense quant à elle que le statut de « femme mariée économiquement dépendante » devrait être limité aux périodes de maternité et de garde des enfants.

Les arguments en faveur du statu quo

Les arguments en faveur du *statu quo* sont bien connus. Ses tenants se trouvent parmi les représentants des employeurs, notamment ceux des petites entreprises et également parmi des spécialistes de la protection sociale. Ils partent du constat que, malgré l'augmentation du nombre de femmes dans les emplois rémunérés, 4 millions de femmes continuent de choisir le statut de femme au foyer, ce qui suggère la persistance d'un attrait certain pour un modèle où les femmes restent à la maison pour s'occuper de l'éducation des enfants. Ils remarquent en outre que le système fiscal et de protection sociale (l'assurance maladie notamment) reposent sur la notion de foyer et accorde une exonération à titre de membre de la famille. Quant aux arguments selon lesquels le dispositif de « femme mariée économiquement dépendante » inciterait les femmes à rester à la maison, les représentants des employeurs soulignent que les bénéficiaires du dispositif ne sont pas très nombreux et que les économistes ont tendance à exagérer son

7. MSTA, brochure intitulée « Dansei rodosha oyobi josei rodosha no sorezoreno shokugyoseikatsu no doko » (Vie professionnelle des travailleurs et travailleuses), 2024.

8. La loi sur les congés de garde d'enfant et de soins adoptée initialement en 1992 a accordé aux femmes et aux hommes un congé d'une année, en principe une seule fois mais les conditions d'octroi de ce congé ont été assouplies par la suite. En parallèle, une allocation pour remplacer la perte de revenu pendant le congé de garde d'enfant et de soins a été créée en 1995 avec un taux de remplacement de 25 % du salaire. Ce taux est relevé à 67 % depuis 2014, ce qui équivaut au maintien du salaire net.

9. N. Nagase, « Nihonteki koyo shisutemu niokeru danseinoshuro to care zo meguru jiremma » (Façon de travailler des salariés masculins dans le système d'emploi à la japonaise), *Shkaihosho kenkyu*, vol. 8, n° 3, 2023.

impact sur l'offre de main-d'œuvre. Ils font enfin remarquer qu'en l'absence de ce dispositif, une proportion non négligeable de femmes sans revenu resterait en dehors du régime d'assurance vieillesse.

Un compromis provisoire : abaissement du seuil du statut à 20 heures par semaine

Après les années 2000, la question du statut de « femme mariée économiquement dépendante » et du sort des salariés à temps partiel a été discutée plusieurs fois au sein de la Commission des pensions de retraite. En 2016, un compromis a finalement été trouvé. En tenant compte du fait que de plus en plus de femmes travaillent à temps partiel, cette Commission a recommandé d'abaisser le seuil d'affiliation pour les salariés à 20 heures par semaine au lieu de trois quarts d'un plein temps et un revenu de 1,06 million de yens, ce qui aura mécaniquement pour effet de réduire le nombre de femmes mariées économiquement dépendantes. À l'époque, le MSTA estimait à 4,5 millions le nombre total d'emplois à temps partiel dont la durée était de 20 à 30 heures par semaine. Toutefois, le projet de loi s'y rapportant a rencontré de fortes oppositions au Parlement, en provenance des petites et moyennes entreprises. En conséquence, son application a été limitée d'abord aux grandes entreprises de plus 500 salariés, ce qui a longtemps atténué son impact. En 2020, ce seuil a été appliqué aux entreprises de plus de 100 salariés, et ce n'est qu'à partir d'octobre 2024 qu'il a été élargi aux entreprises de plus de 51 salariés.

Conclusion

Le statut de « femme mariée économiquement dépendante » est emblématique de la conception d'un foyer dans lequel le mari est l'apporteur de revenu tandis que la femme est reléguée aux tâches domestiques. Si cette conception était acceptée sans problèmes dans les années 1980, ce n'est plus le cas aujourd'hui. La notion d'égalité des chances, qui s'appuie sur un droit individuel, est désormais ancrée dans les mœurs et dans les lois et la plupart des foyers comptent désormais deux salaires. Cependant, le fait que la majorité des femmes mariées travaillent dans des emplois à temps partiel ou à durée déterminée interpelle, car le bas niveau de salaire de tels emplois ne permet généralement pas d'atteindre une indépendance financière et constitue forcément un salaire d'appoint.

Pourquoi les femmes mariées qui aspirent à l'indépendance économique choisissent-elles l'emploi à temps partiel ? Le retard manifeste pris par le Japon en matière d'infrastructures sociales comme les crèches ou les congés de garde d'enfant sans perte de revenu est sans aucun doute une cause importante du retrait des femmes mariées du marché du travail après la naissance d'un enfant. Il est aussi possible que certains dispositifs, comme l'impôt sur le revenu dont l'assiette est le revenu du foyer, favorise la décision de se contenter d'un salaire d'appoint. De plus, le système de salaire à l'ancienneté, qui structure encore largement la gestion de carrière dans les entreprises, peut être pénalisant pour les femmes du fait que les employeurs tendent à anticiper le départ des salariées après la naissance d'un enfant. Le poids du passé imprègne donc encore largement les institutions et les mentalités.

En même temps, il ne faudrait pas perdre de vue que de plus en plus de jeunes femmes continuent à travailler et poursuivent leur

carrière professionnelle en profitant des diverses mesures sociales en faveur de l'enfance comme le congé de garde d'enfant sans perte de revenu. Même si les générations de femmes plus mûres ne gagnent qu'un salaire d'appoint, leur position vis-à-vis de leur conjoint est devenue plus égalitaire depuis 2004 grâce au principe du partage de la pension de retraite en cas de divorce.

La Commission de l'assurance vieillesse, au rôle consultatif, s'efforce toujours d'arriver par consensus à ses recommandations. Si, aujourd'hui, de plus en plus nombreux sont ses membres qui réclament une révision ou une abolition du statut de « femme mariée économiquement dépendante », il reste néanmoins des voix qui rechignent à tout changement brusque. Pourtant, abaisser le seuil d'exonération de cotisation à moins de 20 heures par semaine ne peut qu'être un compromis provisoire, car il laisse entière la problématique entre choix individuel et logique du foyer.