

บทบาทและหน้าที่ของผู้หญิงทำงานใน สังคมญี่ปุ่นตั้งแต่หลังสงครามโลกครั้งที่สอง

The Study of Japanese Working Women's Roles and Duties since World War II

บาร์นี บุญทรง
Baranee Boonsong

บทคัดย่อ

“บทบาทและหน้าที่ของผู้หญิงทำงานในสังคมญี่ปุ่นตั้งแต่หลังสงครามโลกครั้งที่สอง” มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาว่าอะไรคืออุปสรรคที่ทำให้ผู้หญิงญี่ปุ่นที่ทำงานประจำไม่สามารถทำงานประจำได้อย่างต่อเนื่อง ภายหลังจากการศึกษาผู้หญิงญี่ปุ่นจะทำงานประจำระยะหนึ่ง แล้วลาออกเมื่อแต่งงานมีครอบครัว จนกระทั่งลูกเข้าโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัยแล้วจึงกลับมาทำงานอีกครั้งหนึ่ง

ข้อมูลที่ใช้ในการเขียนบทความเป็นข้อมูลจากหนังสือและบทความที่มีผู้เขียนเป็นทั้งชาวญี่ปุ่นและชาวต่างประเทศที่ไม่ใช่ญี่ปุ่น ผลการศึกษาพบว่าผู้หญิงญี่ปุ่นที่ทำงานประจำมีอุปสรรคที่ทำให้ไม่สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องจริง โดยอุปสรรคเหล่านี้แบ่งออกได้เป็น 3 ประการใหญ่คือ 1. กฎหมายและวัฒนธรรมการจัดการแบบญี่ปุ่น 2. ทักษะของสังคม 3. ภาระครอบครัว

อุปสรรคด้านกฎหมายของญี่ปุ่นนั้นเกิดจากตั้งแต่สิ้นสุดสงครามโลกครั้งที่สองถึงกลางทศวรรษ 1980 รัฐบาลญี่ปุ่นได้ออกกฎหมายเกี่ยวกับการ

จ้างงานที่มีเนื้อหาเน้นการปกป้องผู้หญิงและสวัสดิการของผู้หญิงแต่ในขณะเดียวกันก็เป็นการกีดกันผู้หญิงไม่ได้รับความเท่าเทียมในการจ้างงานเท่ากับผู้ชาย อย่างไรก็ตามกฎหมายญี่ปุ่นได้เปลี่ยนมาเน้นความเท่าเทียมกันระหว่างชายหญิงในการจ้างงานตั้งแต่กลางทศวรรษ 1980 เป็นต้นมา

อุปสรรคด้านวัฒนธรรมการจัดการแบบญี่ปุ่นมีสองด้าน ด้านหนึ่งคือการแบ่งสายงานและการเปลี่ยนสายงานสำหรับพนักงานหญิงซึ่งถือได้ว่าเป็นการกีดกันผู้หญิงทางอ้อม อีกด้านหนึ่งคือบริษัทขนาดใหญ่ของญี่ปุ่นยังนิยมใช้ระบบ “สมบัติศักดิ์สิทธิ์สามประการ” (Three Sacred Treasures) ซึ่งระบบนี้ส่วนใหญ่ใช้ปฏิบัติสำหรับพนักงานชาย

ผู้หญิงได้รับการปลูกฝังตั้งแต่เด็กให้เห็นความสำคัญของบทบาทการเป็นแม่และภรรยา มากกว่าบทบาทของผู้หญิงทำงานซึ่งส่งผลต่อทัศนคติในเรื่อง การแต่งงาน การศึกษา การทำงานและการเป็นแม่บ้านที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานประจำอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้การครอบครัวยังเป็นอุปสรรคอีกประการหนึ่งที่ทำให้ผู้หญิงไม่สามารถทำงานประจำอย่างต่อเนื่องได้

สาเหตุใหญ่ที่ทำให้เกิดปัจจัย 3 ประการที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานประจำอย่างต่อเนื่องของผู้หญิงญี่ปุ่นดังที่กล่าวมาแล้วก็คือค่านิยมในเรื่องการแบ่งงานตามเพศ ซึ่งมีอิทธิพลต่อแนวคิดและพฤติกรรมของคนญี่ปุ่นเกี่ยวกับการทำงานของผู้หญิง อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ พบว่าเมื่อเกิดสภาวะขาดแคลนแรงงานในอนาคตผู้หญิงจะเข้ามาเป็นแรงงานทดแทนอย่างแน่นอน แต่หากสังคมญี่ปุ่นยังมองว่าการครอบครัวยังเป็นหน้าที่ของผู้หญิงอยู่ก็มีความเป็นไปได้สูงว่าผู้หญิงญี่ปุ่นจะทำงานพิเศษมากกว่าทำงานประจำ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ ครอบครัวญี่ปุ่นควรเปลี่ยนรูปแบบการเลี้ยงดูเด็กให้เด็กตระหนักถึงความเท่าเทียมกันและการช่วยเหลือกันระหว่างชายหญิงตั้งแต่เด็กยังเล็ก ผู้ชายญี่ปุ่นควรมีส่วนร่วมในการครอบครัวยิ่งมากกว่าที่เป็นอยู่ ควรมีการส่งเสริมความเท่าเทียมกันและการช่วยเหลือกันระหว่างชายหญิงสู่ประชาชนผ่านทางสื่อมวลชน บริษัทญี่ปุ่นควรเปลี่ยนมาใช้ระบบการเลื่อนตำแหน่งและขึ้นเงินเดือนตามความสามารถแทนระบบอาวุโส รัฐบาลควรจัดหาสถานบริการและผู้ให้บริการสำหรับเด็ก

และผู้สูงอายุให้เพียงพอแก่ความต้องการ นอกจากนี้ รัฐบาลญี่ปุ่นควรพิจารณาแก้ไขกฎหมายภาษีและกฎหมายเงินบำนาญที่เอื้อประโยชน์ต่อผู้หญิงญี่ปุ่นที่เป็นแม่บ้านเต็มตัวด้วย

Abstract

“The Study of Japanese Working Women’s Roles and Duties since World War II”, aims to study the factors that make full-time Japanese working women unable to work continuously. After graduation, Japanese women work for a period and resign when they are married and return to work when their children go to schools.

This documentary research is based on books and documents written by both Japanese and non-Japanese authors. The result of the study reveals that there are three obstacles that render full time Japanese working women unable to work continuously 1. Laws and Japanese-style management culture; 2. Attitudes of Japanese society; 3. Family obligations

After the end of World War II, the Japanese government proclaimed the employment laws which emphasized the protection of working women and their welfare. The laws could be considered as discrimination against women in employment environment.

The obstacles regarding Japanese-style management culture could be divided into two aspects. Firstly, the two-track system. Secondly, the “Three Sacred Treasures” focuses on male employees and as a result causes the companies to give more importance to male employees than to women.

Social attitudes of the Japanese assume essential differences between women and men in conducting life. Women have been taught since childhood to give priority to the roles of mother and wife

instead of working woman. Moreover, family obligations are one of the obstacles preventing women from working full time continuously. These obligations include housework, childcare, and elderly care.

The root of all these three obstacles preventing women from working continuously is the value regarding the gender division of labor, which has affected Japanese thought and behavior toward women's working. However, it could be suggested that if Japanese society wants to encourage more women to work full time, firstly, Japanese families should change the way they bring up their children. Secondly, Japanese men should share more roles in family obligations. Thirdly, equality and help between men and women should be propagated through mass media. Fourthly, Japanese companies should switch from traditional seniority-based wage and promotion system to merit-based wage and promotion system. Fifthly, the government should provide sufficient nurseries and elderly care facilities with qualified staffs to meet society's demand. Finally, the government should also revise the tax law and pension law which benefit full time housewives.

กล่าวกันว่าญี่ปุ่นเป็นประเทศที่มีความเชื่อในเรื่องการแบ่งงานตามเพศอย่างชัดเจน กล่าวคือ ผู้ชายจะทำงานนอกบ้าน ส่วนผู้หญิงจะอยู่บ้านดูแลบ้าน แต่คำกล่าวนี้ไม่ได้เป็นความจริงเสมอไป เนื่องจากตั้งแต่ในอดีต ผู้หญิงญี่ปุ่นได้ทำงานบ้านและงานนอกบ้านควบคู่กันมาเสมอ ผู้หญิงญี่ปุ่นเริ่มเข้าสู่ระบบการจ้างงานโดยได้รับค่าจ้าง ตั้งแต่ต้นสมัยเมจิ (ค.ศ. 1868 - 1912) โดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานในอุตสาหกรรมทอผ้าซึ่งเป็นอุตสาหกรรมหลักของญี่ปุ่นในขณะนั้น และผู้หญิงเป็นแรงงานหลักในภาคอุตสาหกรรมเรื่อยมา ผู้หญิงญี่ปุ่นเริ่มมาเป็นแม่บ้านเต็มตัวในทศวรรษ 1960 ซึ่งเป็นช่วงที่ญี่ปุ่นมีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ในช่วงนั้นผู้ชายต้องทำงานหนักเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้นจึงดูเหมือนเป็นเรื่องเหมาะสมที่ผู้ชายจะมอบ

ความรับผิดชอบทางบ้านและการควบคุมดูแลการเงินภายในครอบครัวให้แก่ภรรยา การแบ่งแยกบทบาทตามเพศระหว่างผู้หญิงและผู้ชายจึงเป็นไปอย่างชัดเจนขึ้น (Tanaka, 1995) และทำให้ผู้หญิงที่ทำหน้าที่เป็นแม่บ้านเต็มตัวโดยไม่ต้องออกไปทำงานนอกบ้านมีจำนวนมากขึ้น อย่างไรก็ตามยังมีผู้หญิงญี่ปุ่นอีกส่วนหนึ่งที่ไม่ได้เป็นแม่บ้านเต็มตัวแต่ทำงานประจำหรือทำงานพิเศษควบคู่ไปกับการเป็นแม่บ้านด้วย

ถึงแม้ว่าผู้หญิงญี่ปุ่นจะเข้ามาเป็นแรงงานสำคัญส่วนหนึ่งของการพัฒนาประเทศ โดยเป็นแรงงานประมาณหนึ่งในสามของแรงงานทั้งหมดมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1950 (Foreign Press Center, 1986) แต่สถานภาพของผู้หญิงในที่ทำงานไม่ได้ถูกจัดอยู่ในกลุ่มพนักงานซึ่งเป็นแรงงานหลักเหมือนผู้ชาย เนื่องจากในด้านค่านิยมสังคมญี่ปุ่นยังมองว่าหน้าที่ที่สำคัญที่สุดของผู้หญิงคือการดูแลครอบครัว โดยเฉพาะการดูแลลูกเพราะเด็ก ๆ คือทรัพยากรที่มีค่าที่สุดของญี่ปุ่น (Iwao, 1993) คนญี่ปุ่นส่วนใหญ่คิดว่าการทำงานเป็นเพียงโอกาสสำหรับผู้หญิงที่จะได้เรียนรู้สังคมก่อนแต่งงาน ไม่ได้หมายถึงการทุ่มเทตัวเองให้กับการทำงานเป็นระยะเวลานาน

อย่างไรก็ตาม ญี่ปุ่นกำลังจะเผชิญกับปัญหาสังคมที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมญี่ปุ่นอย่างรุนแรง นั่นคือการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของญี่ปุ่น เนื่องจากญี่ปุ่นมีอัตราการเกิดลดน้อยลงเรื่อย ๆ ในขณะที่คนญี่ปุ่นมีอายุเฉลี่ยมากขึ้นทุกปี ทำให้มีแนวโน้มที่ชี้ให้เห็นว่าประเทศญี่ปุ่นจะเป็นประเทศขาดแคลนแรงงานในอนาคตอันใกล้ เนื่องจากประชากรในวัยทำงานมีจำนวนน้อยลงซึ่งจะทำให้ประชากรในวัยทำงานต้องจ่ายเบี้ยประกันสังคมและเสียภาษีสูงขึ้นเพื่อให้รัฐบาลญี่ปุ่นมีรายได้เพียงพอที่จะนำมาใช้ในเรื่องสวัสดิการของผู้สูงอายุ รวมทั้งเงินบำนาญจำนวนมากที่ต้องจ่ายให้กับผู้สูงอายุ ดังนั้นในการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานของญี่ปุ่นในอนาคตนั้น แรงงานหญิงจึงเป็นแหล่งหนึ่งที่สามารถเข้ามาทดแทนแรงงานที่จะขาดแคลนได้ อย่างไรก็ตาม การเข้าสู่ตลาดแรงงานของผู้หญิงจะเป็นการทำงานในรูปแบบใดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยใหญ่ 3 ประการ คือ

1. กฎหมายและวัฒนธรรมการจัดการของบริษัท
2. ทักษะของสังคม
3. ภาวะครอบครัว

1. กฎหมายและวัฒนธรรมการจัดการของบริษัท

ด้านกฎหมาย

เมื่อพิจารณาการแก้ไขและการออกกฎหมายที่มีสาระสำคัญเกี่ยวกับผู้หญิงกับการทำงานจะพบว่ารัฐบาลญี่ปุ่นตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคมญี่ปุ่น รัฐบาลญี่ปุ่นได้พยายามพิจารณาแก้ไขกฎหมายให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยตั้งแต่สิ้นสุดสงครามโลกครั้งที่สองจนถึงกลางทศวรรษ 1980 นั้น ถึงแม้กฎหมายส่วนใหญ่ ได้แก่ “กฎหมายมาตรฐานแรงงาน” ค.ศ. 1947 และ “กฎหมายสวัสดิการหญิงทำงาน” ค.ศ. 1972 จะมุ่งปรับปรุงสวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้ผู้หญิงมีความสะดวกในการทำงานนอกบ้านควบคู่ไปกับงานบ้านให้มากที่สุด ไม่ได้มุ่งในเรื่องของความเท่าเทียมกันในการจ้างงานระหว่างชายหญิง แต่การออก “กฎหมายโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน” ในปี ค.ศ. 1986 แสดงให้เห็นถึงความเปลี่ยนแปลงขั้นแรกของการให้ความเท่าเทียมกันในการจ้างงาน และรัฐบาลญี่ปุ่นก็ได้มอบกฎหมายที่ให้สิทธิเท่าเทียมกันในการจ้างงานระหว่างชายหญิงอย่างเต็มที่ในเวลาต่อมาด้วยการพิจารณาแก้ไขกฎหมายโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกันในปี ค.ศ. 1997 ซึ่งมุ่งที่จะให้ความเท่าเทียมในการจ้างงานแก่ผู้หญิงที่มีความมุ่งมั่นและตั้งใจจริงที่จะทำงานประจำเหมือนที่ผู้ชายได้รับ

การพิจารณาแก้ไขกฎหมายโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกันในปี ค.ศ. 1997 กำหนดให้บริษัทปฏิบัติต่อชายและหญิงในการจ้างงานอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งยกเลิกสิทธิพิเศษและมาตรการปกป้องทุกอย่างที่กฎหมายเคยมอบให้แก่ผู้หญิง ยกเว้นสิทธิในการลาคลอดบุตร การเปลี่ยนแปลงนี้เกิดขึ้นจากเจตนารมณ์ของรัฐบาลญี่ปุ่นเองเนื่องจากรัฐบาลญี่ปุ่นตระหนักว่าในสถานะที่อัตราการเกิดของประชากรญี่ปุ่นลดลงเรื่อย ๆ และประชากรในวัยทำงานมี

จำนวนลดลงนั้น ผู้หญิงจะกลายเป็นแรงงานสำคัญที่จะเข้ามาทดแทน รัฐบาลจึงต้องหาแรงจูงใจหรือสิ่งตอบแทนที่จะเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้หญิงต้องการทำงานนอกบ้านกันมากขึ้น ความเท่าเทียมในการจ้างงานซึ่งหมายถึงโอกาสก้าวหน้าในเงินเดือนและตำแหน่งหน้าที่ ความท้าทายของงานซึ่งเดิมเคยเป็นสิทธิพิเศษเฉพาะพนักงานชาย และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในฐานะพนักงานซึ่งเป็นแรงงานหลักคนหนึ่ง จึงเป็นสิ่งที่รัฐบาลญี่ปุ่นนำมาใช้เป็นแรงจูงใจผู้หญิงญี่ปุ่น

รัฐบาลญี่ปุ่นยังได้ออกกฎหมายซึ่งเป็นการท้าทายบทบาทตามเพศและการแบ่งงานตามเพศที่ปฏิบัติกันมานานในญี่ปุ่นนั่นคือ “กฎหมายลาดูแลบุตรและครอบครัว” ค.ศ. 1999 ที่ให้สิทธิแก่ทั้งพนักงานชายและหญิงในการลาดูแลบุตรและสมาชิกในครอบครัวในกรณีที่เจ็บป่วย จำเป็นต้องมีคนดูแล โดยรัฐบาลไม่ได้กำหนดให้ผู้หญิงเท่านั้นที่มีสิทธิลาดูแลบุตรและสมาชิกในครอบครัวได้ตามค่านิยมเรื่องการแบ่งงานตามเพศ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ารัฐบาลพร้อมที่จะสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างชายหญิงในด้านภาระครอบครัวด้วยไม่ใช่เฉพาะด้านการจ้างงานเพียงอย่างเดียว กฎหมายลาดูแลบุตรและครอบครัวนี้เป็นความพยายามของรัฐบาลญี่ปุ่นที่จะบอกแก่สังคมญี่ปุ่นว่าการแบ่งงานตามเพศในส่วนของผู้ชายที่เชื่อกันว่า “ผู้ชายทำงานนอกบ้าน” เพียงอย่างเดียวไม่ต้องรับผิดชอบภาระในครอบครัวนั้นถึงเวลาที่จะต้องเปลี่ยนแปลงแล้ว เนื่องจากที่ผ่านมารัฐบาลมุ่งสนับสนุนเฉพาะการเปลี่ยนแปลงบทบาทตามเพศของผู้หญิง โดยสนับสนุนให้ผู้หญิงทำงานนอกบ้านควบคู่ไปกับการทำงานบ้านโดยไม่ได้กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงบทบาทในส่วนของผู้ชายญี่ปุ่นเลย

ในแง่ของกฎหมายที่เกี่ยวกับเรื่องเงิน กฎหมายภาษีซึ่งให้สิทธิลดเว้นการเสียภาษีแก่ผู้มีรายได้น้อยนั้นอาจไม่ส่งผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันมากนักเพราะในสภาพเศรษฐกิจชะลอตัวที่ดำเนินต่อเนื่องมาตั้งแต่ปลายทศวรรษ 1980 นั้นทำให้บริษัทส่วนใหญ่ต้องการผู้หญิงเข้าไปเป็นแรงงานเสริมในฐานะพนักงานพิเศษมากกว่าต้องการพนักงานประจำเพื่อเป็นการลดต้นทุนค่าแรงซึ่งถือว่าเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน แต่ในอนาคตอันใกล้เมื่อประชากรในวัยทำงานของญี่ปุ่นลดลงและภาคอุตสาหกรรม

ต้องการผู้หญิงเป็นแรงงานทดแทนมากขึ้น กฎหมายภาษีจะกลายเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการตัดสินใจทำงานของผู้หญิง

ในส่วนของกฎหมายเงินบำนาญ ค.ศ. 1986 รัฐบาลญี่ปุ่นกำหนดให้ผู้หญิงญี่ปุ่นที่เป็นแม่บ้านและไม่ได้ทำงานประจำเข้าร่วม “ระบบเงินบำนาญแห่งชาติ” โดยไม่ได้กำหนดให้ผู้หญิงกลุ่มนี้จ่ายเบี้ยประกันแต่ให้ถือว่าเบี้ยประกันในระบบเงินบำนาญพนักงานบริษัทที่สามีจ่ายอยู่แต่เดิมครอบคลุมเบี้ยประกันในส่วนของการขาดด้วย ซึ่งในทางปฏิบัติจริงเป็นการเพิ่มภาระให้แก่พนักงานบริษัทคนอื่น ๆ เพราะพนักงานทุกคนต้องร่วมกันรับภาระเบี้ยประกันที่เพิ่มขึ้นในส่วนของการขาดที่เป็นแม่บ้านและไม่ได้ทำงานประจำกลุ่มนี้ ในขณะที่ผู้หญิงที่เป็นแม่บ้านและไม่ได้ทำงานประจำจะได้รับเงินบำนาญโดยไม่ต้องจ่ายเบี้ยประกันใด ๆ เลย กฎหมายเงินบำนาญนี้มีผู้คัดค้านกันมาก โดยเฉพาะผู้หญิงทำงานประจำทั้งที่โสดและมีครอบครัว เพราะต้องแบกรับภาระในส่วนของคนอื่น ทั้ง ๆ ที่ในความเป็นจริงผู้หญิงมีครอบครัวที่ทำงานประจำด้วยส่วนใหญ่ต่างต้องรับภาระทั้งงานนอกบ้านและงานบ้านควบคู่กันไป จนอาจกล่าวได้ว่าผู้หญิงมีครอบครัวที่ทำงานประจำนั้นทำงานหนักกว่าผู้หญิงที่เป็นแม่บ้านเต็มตัว แต่กฎหมายกลับเอื้อประโยชน์ให้ผู้หญิงที่เป็นแม่บ้านเต็มตัวมากกว่าซึ่งเป็นการพิจารณาที่ไม่ยุติธรรมและไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงในสังคม

ด้านวัฒนธรรมการจัดการของบริษัท

กล่าวกันว่าวัฒนธรรมการจัดการแบบญี่ปุ่นที่ทำให้ญี่ปุ่นประสบความสำเร็จทางเศรษฐกิจอย่างสูงนั้นเกิดจาก “สมบัติศักดิ์สิทธิ์สามประการ” ซึ่งประกอบด้วย

1. การจ้างงานตลอดชีพ
2. การเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนตามความอาวุโส
3. สหภาพแรงงานในบริษัท

หากแต่ในความเป็นจริง “สมบัติศักดิ์สิทธิ์สามประการ” เป็นหลักปฏิบัติเฉพาะในบริษัทขนาดใหญ่ของญี่ปุ่นซึ่งมีอัตราไม่ถึงร้อยละ 0.1 เมื่อ

เทียบกับจำนวนบริษัทขนาดกลางและเล็กซึ่งเป็นบริษัทที่ผู้หญิงส่วนใหญ่ทำงานอยู่ (Ministry of International Trade and Industry, 1998) บริษัทขนาดใหญ่มีการแบ่งพนักงานออกเป็นสองประเภทคือ พนักงานซึ่งเป็นแรงงานหลักและพนักงานซึ่งเป็นแรงงานเสริม พนักงานซึ่งเป็นแรงงานหลักคือกลุ่มที่ได้รับอภิสิทธิ์ให้อยู่ภายใต้ “สมบัติศักดิ์สิทธิ์สามประการ” แต่พนักงานหญิงส่วนใหญ่จัดอยู่ในกลุ่มพนักงานซึ่งเป็นแรงงานเสริม สิทธิเพียงประการเดียวที่ได้รับจาก “สมบัติศักดิ์สิทธิ์สามประการ” คือการเลื่อนเงินเดือนตามอายุการทำงาน เนื่องจากผู้หญิงส่วนใหญ่มีภาระครอบครัวหรือค่านิยมที่ทำให้ไม่สามารถทำงานประจำต่อเนื่องไปจนเกษียณอายุได้ นอกจากนั้นบริษัทญี่ปุ่นยังไม่ยอมรับพนักงานที่ลาออกแล้วกลับเข้าทำงานใหม่ เมื่อผู้หญิงลาออกจากงานในบริษัทขนาดใหญ่แล้วส่วนใหญ่จึงมักหางานทำในบริษัทขนาดกลางและเล็กซึ่งไม่มีการจ้างงานตลอดชีพและไม่มีสหภาพแรงงานในบริษัท

เมื่อพิจารณาวัฒนธรรมการจัดการของบริษัทญี่ปุ่นจะเห็นว่าบริษัทในญี่ปุ่นยังไม่พร้อมและไม่สนับสนุนให้ผู้หญิงได้รับโอกาสที่เท่าเทียมในการจ้างงานเท่ากับผู้ชาย ดังเห็นได้จากการที่บริษัทขนาดใหญ่มีปฏิกิริยาตอบสนองต่อ “กฎหมายโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน” ปี ค.ศ. 1986 ด้วยการนำ “ระบบสองสายงานและระบบการเปลี่ยนสายงาน” เข้ามาแก้ปัญหา “ระบบสองสายงาน” นั้นหมายถึงการแบ่งสายการทำงานของพนักงานออกเป็น 2 สายคือ สายบริหารและสายธุรการให้พนักงานหญิงเลือกเมื่อเข้าทำงานกับบริษัท (Watabe-Dawson, 1997) โดยความแตกต่างระหว่างงานในสายบริหารและสายธุรการอยู่ที่ประเด็นหลัก 3 ประเด็น คือ

1. ภาระงานที่รับผิดชอบ
2. โอกาสความก้าวหน้าในการก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหาร
3. ความพร้อมในการโยกย้ายไปประจำยังสำนักงานต่างถิ่น

ส่วน “ระบบการเปลี่ยนสายงาน” เป็นระบบสำหรับพนักงานหญิงที่ทำงานกับบริษัทก่อนที่จะมีการบังคับใช้กฎหมายโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน โดยบริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานหญิงเปลี่ยนสายงานจากสายธุรการเป็น

สายบริหารได้ภายใต้เงื่อนไขที่บริษัทตั้งไว้ ในทางทฤษฎีแล้วทั้งระบบสองสายงานและระบบการเปลี่ยนสายงานนั้นเป็นการให้สิทธิที่เท่าเทียมกันในการจ้างงานแก่ผู้หญิง แต่ในทางปฏิบัติยังมีการกีดกันพนักงานหญิงแฝงอยู่ในขั้นตอนเหล่านี้ที่ทำให้ผู้หญิงไม่ได้รับโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกับผู้ชายอย่างแท้จริง ดังนั้นระบบสองระบบนี้จึงเป็นประโยชน์ต่อบริษัทมากกว่าต่อผู้หญิงทำงาน โดยทำให้บริษัทสามารถอ้างได้ว่าได้ให้สิทธิแก่ผู้หญิงในการเลือกทำงานที่เท่าเทียมกับผู้ชายแล้ว ในขณะที่เดียวกันก็สามารถรักษาตำแหน่งในสายบริหารไว้สำหรับพนักงานชายได้

การแบ่งสายงานเช่นนี้สำหรับพนักงานหญิงแสดงให้เห็นว่าบริษัทไม่พร้อมที่จะให้พนักงานหญิงเข้ามาทำงานในสายบริหารซึ่งเป็นสายงานที่ปกติแล้วเป็นของพนักงานชาย ด้วยเหตุผลที่เป็นไปได้หลายประการ ได้แก่ ทักษะที่ว่าผู้หญิงไม่มีจิตสำนึกในเรื่องงานเท่ากับผู้ชาย ผู้หญิงทำงานเพียงระยะสั้น ๆ ก่อนจะลาออกไปมีครอบครัว ผู้หญิงศึกษาสายมนุษยศาสตร์มากกว่าสายสังคมศาสตร์หรือวิทยาศาสตร์จึงไม่เหมาะกับการทำงานสายบริหารหรือเพราะต้องการกันตำแหน่งพนักงานประจำที่อยู่ภายใต้สมบัติศักดิ์สิทธิ์สามประการซึ่งมีจำนวนจำกัดเอาไว้สำหรับพนักงานชายซึ่งมีแนวโน้มจะอยู่กับบริษัทนานกว่าและทำประโยชน์ให้บริษัทได้มากกว่าพนักงานหญิง

การแบ่งพนักงานออกเป็นสองกลุ่มคือพนักงานซึ่งเป็นแรงงานหลักกับพนักงานซึ่งเป็นแรงงานเสริมที่มีความสำคัญต่อบริษัทแตกต่างกัน ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ชี้ให้เห็นว่าบริษัทญี่ปุ่นให้ความสำคัญแก่พนักงานชายมากกว่าพนักงานหญิง เมื่อผู้หญิงมีสถานภาพในบริษัทต่ำกว่าผู้ชาย และงานที่ได้รับมอบหมายก็มีความสำคัญและระดับความยากน้อยกว่าผู้ชาย ในขณะที่ได้รับเงินเดือนภายใต้ระบบการขึ้นเงินเดือนตามระยะเวลาการทำงานเหมือนกัน จึงเป็นธรรมดาที่บริษัทญี่ปุ่นจะมโนนโยบายให้พนักงานหญิงลาออกจากบริษัทเมื่อทำงานมาได้ระยะหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นการบังคับให้ลาออกที่ทำกันอย่างเปิดเผยในช่วงก่อนมีกฎหมายโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน หรือการพูดจาหว่านล้อมเป็นนัย ๆ ให้ลาออกเมื่อแต่งงาน หรือเมื่อพนักงานหญิงมีอายุมากขึ้น และได้รับเงินเดือนมากกว่าภาระงานที่ได้รับในช่วงหลังมีกฎหมายโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน

การจัดการในบริษัทญี่ปุ่นเช่นนี้แสดงให้เห็นว่าพนักงานหญิงนั้นไม่มีความสำคัญต่อบริษัทในฐานะปัจเจกชน เมื่อพนักงานเก่าลาออกไปก็สามารถรับพนักงานใหม่เข้ามาทำงานในตำแหน่งเดียวกันได้โดยง่าย เพราะงานที่มอบหมายให้พนักงานหญิงทำล้วนแต่เป็นงานประจำวันที่ไม่มีความสลับซับซ้อน และไม่ต้องอาศัยทักษะในการทำงานมากนัก ยิ่งในช่วงที่ประเทศเกิดภาวะเศรษฐกิจถดถอยตั้งแต่ต้นทศวรรษ 1990 บริษัทขนาดใหญ่มีการปรับโครงสร้างบริษัทใหม่ มีการปรับลดจำนวนพนักงานเพื่อความอยู่รอดของบริษัท บริษัทขนาดใหญ่จึงจำเป็นต้องรักษากลุ่มแรงงานหลักไว้โดยการลดจำนวนพนักงานในกลุ่มพนักงานเสริมและหันไปจ้างพนักงานพิเศษเข้ามาแทน กรณีเช่นนี้จะเห็นจะเป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับสินค้าสำหรับผู้หญิงที่จะให้ความสำคัญแก่พนักงานหญิงมากกว่าบริษัทประเภทอื่น เนื่องจากจำเป็นต้องอาศัยความคิดของผู้หญิงในการออกแบบสินค้าและทำการตลาดเนื่องจากมีลูกค้าผู้หญิงเป็นกลุ่มเป้าหมาย

เมื่อมองภาพรวมจากทั้งด้านกฎหมายซึ่งรัฐบาลเป็นผู้บังคับใช้และด้านวัฒนธรรมการจัดการของบริษัทจะเห็นได้ว่าทฤษฎีและการปฏิบัติไม่ได้ดำเนินไปด้วยกัน กล่าวคือถึงแม้ตั้งแต่ช่วงกลางทศวรรษ 1980 เป็นต้นมา รัฐบาลจะพยายามส่งเสริมโอกาสในการจ้างงานที่เท่าเทียมกันระหว่างชายหญิงด้วยการออกกฎหมายที่มีบทลงโทษในรูปแบบของญี่ปุ่นเอง และให้สิทธิพนักงานฟ้องร้องในกรณีที่บริษัทละเมิดกฎหมาย แต่เมื่อบริษัทไม่พร้อมที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงตามตัวบทกฎหมาย บริษัทก็สามารถหาวิธีการที่ยังคงรักษาผลประโยชน์ของตนเองและในขณะเดียวกันก็ไม่ถือเป็นการขัดต่อกฎหมายได้ การพิจารณาเฉพาะตัวกฎหมายจึงไม่สามารถบอกได้ว่าการเปลี่ยนแปลงในทางปฏิบัติได้เกิดขึ้นจริงหรือไม่

2. ทักษะของสังคม

ทักษะของสังคม 4 ด้านที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของผู้หญิงญี่ปุ่น ได้แก่ ทักษะเรื่องการแต่งงาน ทักษะเรื่องการศึกษา ทักษะเรื่องการทำงาน และทักษะเรื่องความเป็นแม่บ้าน

ทัศนะเรื่องการแต่งงาน

ผู้หญิงญี่ปุ่นมองว่าการแต่งงานเป็นสิ่งที่น่าปรารถนาและควรจะต้องทำ ผู้หญิงญี่ปุ่นที่ไม่ต้องการแต่งงานมีเพียงส่วนน้อยในสังคมญี่ปุ่น ช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่สองถึงทศวรรษ 1970 ผู้หญิงนิยมแต่งงานก่อนอายุ 25 ปี แต่ปัจจุบันผู้หญิงนิยมแต่งงานเมื่ออายุมากขึ้นเพราะพอใจกับชีวิตโสดที่ไม่มีภาระและมีความสามารถที่จะพึ่งพาตนเองได้ทางเศรษฐกิจจากการทำงาน

ทัศนะเรื่องการศึกษา

คนญี่ปุ่นมองว่าผู้หญิงไม่จำเป็นต้องมีการศึกษาสูงเท่ากับผู้ชาย เพราะเมื่อผู้หญิงมีครอบครัวแล้วจะต้องให้ความสำคัญกับครอบครัวมากกว่าการทำงานนอกบ้าน ในขณะเดียวกันผู้หญิงก็ควรมีการศึกษาสูงพอสมควร เพื่อให้สามารถช่วยเหลือลูกในด้านการเรียนได้ ผู้หญิงญี่ปุ่นมักเลือกเรียนวิชาในสายมนุษยศาสตร์มากกว่าวิทยาศาสตร์เนื่องจากเชื่อว่าเหมาะสมกับความเป็นผู้หญิง แต่ปัจจุบันเริ่มมีแนวโน้มที่จะเรียนสายวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์มากขึ้น

ทัศนะเรื่องการทำงาน

การทำงานของผู้หญิงที่เพิ่งจบการศึกษามีจุดประสงค์เพื่อหาประสบการณ์ชีวิตและความรู้ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการรับภาระครอบครัวในฐานะแม่บ้านในอนาคต สำหรับผู้หญิงที่มีครอบครัวนั้นจุดประสงค์ในการทำงานส่วนใหญ่คือ ต้องการหารายได้เสริมให้กับครอบครัว ผู้หญิงส่วนใหญ่ลาออกจากงานอย่างน้อยระยะเวลาหนึ่งเมื่อมีครอบครัวหรือมีลูกทำให้ผู้บริหารของบริษัทญี่ปุ่นเชื่อกันว่าผู้หญิงมีความมุ่งมั่นและการอุทิศตัวเพื่อการทำงานต่ำ

ทัศนะเรื่องความเป็นแม่บ้าน

ค่านิยม “ผู้ชายทำงานนอกบ้าน ผู้หญิงอยู่ดูแลบ้าน” เป็นค่านิยมที่ทำให้ผู้หญิงเป็นผู้รับภาระงานบ้าน การดูแลลูกและดูแลผู้สูงอายุเกือบทั้งหมด

คนญี่ปุ่นมีความเห็นว่าภาระครอบครัวเป็นสิ่งสำคัญที่สุดสำหรับผู้หญิงเพราะฉะนั้นผู้หญิงจะทำงานนอกบ้านได้ก็ต่อเมื่องานนั้นไม่ส่งผลกระทบต่อภาระครอบครัว

จากผลการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเพศหญิงอายุไม่เกิน 29 ปีที่ยังไม่มีครอบครัว ในปี ค.ศ. 1998 (Yuzuki, 1999) พบว่าผู้หญิงโสดในญี่ปุ่นที่บอกว่าเมื่อแต่งงานแล้วต้องการเป็นแม่บ้านเต็มตัวมีจำนวนมากเป็นอันดับหนึ่ง ต้องการงานเฉพาะงานพิเศษมีจำนวนมากเป็นอันดับสอง และต้องการงานประจำตามมาเป็นอันดับสามด้วยอัตราเพียงไม่ถึงหนึ่งในสี่ แสดงให้เห็นว่าผู้หญิงญี่ปุ่นส่วนใหญ่ยังไม่มีจิตสำนึกในเรื่องการต้องการพึ่งพาตนเองทางเศรษฐกิจ ข้อมูลจากการสำรวจนี้แสดงให้เห็นว่าผู้หญิงญี่ปุ่นยังคงคิดว่าการทำงานเป็นเพียงการหารายได้และประสบการณ์ชีวิตก่อนจะมีครอบครัว ซึ่งทัศนะเช่นนี้ไม่ได้ส่งผลเฉพาะต่อตัวผู้หญิงเองในการเลือกรูปแบบการดำเนินชีวิตเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อความคิดของบริษัทที่มีต่อผู้หญิงในการทำงานอีกด้วย เพราะสิ่งนี้จะยิ่งตอกย้ำความเชื่อของผู้ชายและผู้บริหารบริษัทว่าผู้หญิงญี่ปุ่นไม่มีจิตสำนึกในการทำงานอย่างจริงจังจึงไม่ควรมอบหมายความรับผิดชอบหรือฝากความหวังไว้กับการทำงานของผู้หญิงมากนัก ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อไปถึงความก้าวหน้าของผู้หญิงส่วนใหญ่ในการทำงานบริษัท

3. ด้านภาระครอบครัว

ภาระครอบครัวที่ผู้หญิงญี่ปุ่นต้องรับผิดชอบประกอบด้วยภาระหลัก 3 ประการ ได้แก่ ภาระงานบ้าน ภาระการดูแลลูก และภาระการดูแลผู้สูงอายุ ซึ่งคนญี่ปุ่นนั้นถือได้ว่ามีอายุเฉลี่ยยืนยาวที่สุดในโลก และเมื่ออายุมากมักจะเจ็บป่วยด้วยโรค 2 โรค คือ สุขภาพอ่อนแอจนไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ได้แก่นอนอยู่บนเตียง (Bedridden) และมีอาการเลอะเลือนเนื่องจากเกิดความผิดปกติทางสมอง (Senile Dementia) (Masamura and Higuchi, 1996)

ในบรรดาภาระทั้งสามประการของผู้หญิงญี่ปุ่นนี้ ภาระงานบ้านเป็นภาระที่เป็นปัญหาน้อยที่สุดเนื่องจากในปัจจุบันมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก

และสินค้าสำเร็จรูปมากมาย อีกทั้งจำนวนคนในครอบครัวญี่ปุ่นโดยเฉลี่ยลดลงทำให้เวลาที่ผู้หญิงใช้ในการทำงานบ้านลดลงดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ภาวะที่เป็นอุปสรรคสำคัญที่สุดต่อการทำงานของผู้หญิงคือภาระการดูแลลูก เนื่องจากทำให้ผู้หญิงไม่สามารถทำงานอย่างต่อเนื่องได้ ไม่ว่าสาเหตุจะมาจากจำนวนเนิร์สเชอร์สำหรับเด็กอ่อนไม่เพียงพอ ไม่มีญาติผู้ใหญ่ช่วยดูแลลูกแทนตนเอง หรือเพราะค่านิยมในเรื่องหน้าที่ของแม่ที่มีต่อลูกที่ฝังลึกอยู่ในใจ ทำให้รูปแบบการทำงานของผู้หญิงญี่ปุ่นออกมาในรูปของการทำงานประจำก่อนแต่งงานมีครอบครัว ลาออกจากงานเพื่อดูแลลูกในช่วงที่ลูกยังเล็กและทำงานพิเศษหลังจากลูกพ้นจากวัยทารกแล้ว

ส่วนภาระการดูแลผู้สูงอายุซึ่งหากไม่ใช่พ่อแม่ของตนเองก็จะเป็นพ่อแม่ของสามีนั้นมักเกิดขึ้นเมื่อผู้หญิงทำงานเข้าสู่วัยกลางคนแล้ว การดูแลผู้สูงอายุที่เจ็บป่วยมักกินเวลานานจนกระทั่งอาจทำให้ผู้หญิงที่ทำงานต่อเนื่องมาตั้งแต่จบการศึกษาจนถึงวัยกลางคนต้องลาออกจากงานเพื่อมาดูแลพ่อแม่ หรือในกรณีของผู้หญิงที่ลาออกจากงานประจำมาทำงานพิเศษตั้งแต่มีครอบครัว ก็จะต้องมารับภาระดูแลผู้สูงอายุต่อเมื่อหมดภาระจากการดูแลลูกแล้วซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการทำงานเช่นกันเพราะทำให้ไม่สามารถทำงานพิเศษได้ หรือทำได้แต่ต้องลดจำนวนชั่วโมงการทำงานลง

ผู้หญิงญี่ปุ่นนั้น ถึงแม้จะตระหนักว่าสังคมญี่ปุ่นปฏิบัติต่อผู้ชายและผู้หญิงอย่างไม่เท่าเทียมกัน แต่ในฐานะของเพศที่ทำหน้าที่อบรมเลี้ยงดูลูกตั้งแต่เกิด ผู้หญิงกลับไม่คิดจะเปลี่ยนแปลงค่านิยมเรื่องการแบ่งงานตามเพศด้วยการเลี้ยงลูกผู้ชายและผู้หญิงโดยใช้วิธีการเดียวกัน หรือให้ลูกผู้ชายและผู้หญิงเรียนรู้และช่วยเหลืองานบ้านเหมือน ๆ กัน แต่อย่างไรการเลี้ยงลูกผู้ชายและผู้หญิงให้ดำเนินบทบาทแตกต่างกันตามเพศตั้งแต่เด็ก และการมีพ่อแม่เป็นแม่แบบตามการแบ่งงานตามเพศแบบดั้งเดิม คือผู้ชายทำงานนอกบ้าน ไม่รับผิดชอบงานบ้าน ในขณะที่ผู้หญิงต้องทำงานบ้านไม่ว่าจะทำงานนอกบ้านด้วยหรือไม่ นั่น จึงเป็นเครื่องหล่อหลอมเด็กญี่ปุ่นให้เติบโตมาโดยมีความเชื่อในเรื่องการแบ่งงานตามเพศอย่างเหนียวแน่น

สาเหตุที่ผู้หญิงญี่ปุ่นไม่คิดจะเปลี่ยนแปลงแนวคิดเรื่องการแบ่งงานตามเพศหรือไม่คิดที่จะปลุกฝังแนวคิดเรื่องความเท่าเทียมกันทางเพศให้กับคนรุ่นใหม่ สามารถอธิบายได้จากการวิจัยของทะกะฮะชิและการวิจัยของดูเออร์ดังนี้ ทะกะฮะชิกล่าวถึงลักษณะของสังคมญี่ปุ่นว่าเป็นสังคมที่ประกอบขึ้นด้วยคนเชื้อสายเดียวกันที่มีการรวมตัวกันอย่างเหนียวแน่น สังคมลักษณะนี้จะมีการแบ่งบทบาทอย่างจำเพาะเจาะจงและไม่ค่อยมีความยืดหยุ่น คนแต่ละคนจะถูกกำหนดความรับผิดชอบไว้ตายตัวยากที่จะฝ่าฝืนได้ คนในสังคมจึงถูกมองว่าเป็น “ผู้กระทำบทบาท” มากกว่าจะถูกมองว่าเป็น “บุคคล” ผู้หญิงญี่ปุ่นเองก็ถูกกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบตามโครงสร้างสังคม อย่างไรก็ตามก็ดีทะกะฮะชิมีความเห็นว่าที่ผู้หญิงญี่ปุ่นยอมทำตามบทบาทและความรับผิดชอบที่สังคมกำหนดไว้นานเช่นนี้น่าจะมีสาเหตุอื่นเป็นส่วนประกอบด้วย ได้แก่ ความสุขในการได้เป็นผู้ดูแล ความกลัวที่จะแตกต่างจากคนอื่นในสังคม การกลัวความล้มเหลวหรือความเจ็บปวดที่อาจเกิดจากการเสี่ยงและความต้องการที่จะอยู่เบื้องหลังอย่างมั่นคงปลอดภัย เป็นต้น (Takahashi, 1992)

ส่วนงานวิจัยของดูเออร์กล่าวว่าสังคมญี่ปุ่นให้ความสำคัญกับค่านิยมในเรื่องกลุ่ม ความรับผิดชอบ กฎเกณฑ์ ความกลมเกลียวและความมั่นคงในสังคมมากที่สุด ดูเออร์ยังกล่าวถึงผู้หญิงญี่ปุ่นว่าผู้หญิงส่วนใหญ่พอใจที่จะดำเนินบทบาทภรรยาและแม่ เหมือนที่ผู้ชายพอใจกับการรับบทบาทเป็นคนทำงานในบริษัท เพราะบทบาทภรรยาและแม่เปิดโอกาสให้ผู้หญิงใช้เวลาว่างส่วนตัวได้อย่างมีความสุข ไม่ต้องเคร่งเครียดกับการทำงานหารายได้เหมือนผู้ชาย ดังนั้นผู้หญิงญี่ปุ่นจึงไม่คิดที่จะเปลี่ยนสังคมที่มีการกำหนดบทบาทเช่นนี้ ดูเออร์ยังกล่าวด้วยว่าผู้หญิงญี่ปุ่นส่วนใหญ่รวมทั้งผู้หญิงที่มีการศึกษาสูงไม่ต้องการทำงานไปตลอดชีวิต แต่ต้องการตำแหน่งหน้าที่ที่จะได้ใช้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ในการทำงานก่อนที่จะมีครอบครัว และต้องการโอกาสที่จะกลับมาทำงานที่มีความรับผิดชอบและมีค่าจ้างที่เหมาะสมอีกครั้งหลังจากลูกโตแล้ว (Duerr, 1991)

การวิจัยของทะคะฮะชิและดูเออร์ทำให้สามารถสรุปได้ว่า การที่ผู้หญิงญี่ปุ่นไม่คิดเปลี่ยนแปลงแนวคิดเรื่องบทบาทตามเพศหรือการแบ่งงานตามเพศนั้นเนื่องจากเหตุผล 3 ประการ คือ

1. ความต้องการดำเนินบทบาทสมาชิกที่ดีของสังคม สังคมญี่ปุ่นเป็นสังคมที่ยึดถือความรับผิดชอบ ความมั่นคงของสังคมและความสำคัญของกลุ่มว่ามีความสำคัญเหนือความต้องการของแต่ละบุคคล ดังนั้นเมื่อสังคมญี่ปุ่นกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้หญิงญี่ปุ่นไว้อย่างชัดเจนว่าบทบาทสำคัญที่สุดของผู้หญิงคือการเป็นภรรยาและแม่ อีกทั้งหน้าที่หลักของผู้หญิงคือการดูแลครอบครัว ผู้หญิงในฐานะ “ผู้กระทำบทบาท” จึงต้องทำตามบทบาทและหน้าที่ที่ได้รับอย่างดีที่สุดเพื่อให้ได้ชื่อว่าเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

2. ผู้หญิงญี่ปุ่นได้รับประโยชน์จากการแบ่งงานตามเพศ ประโยชน์ที่กล่าวถึงนี้ ได้แก่ ความสุขจากการเป็นผู้ดูแลสมาชิกในครอบครัว ความรู้สึกมีอำนาจอันเกิดจากการเป็นผู้รับผิดชอบภาระต่าง ๆ ในครอบครัว ความมั่นคงทางการเงินจากสามีโดยไม่ต้องทำงานหารายได้เอง และโอกาสในการใช้เวลาว่างส่วนตัวได้ตามความต้องการ เป็นต้น ผู้หญิงญี่ปุ่นจึงไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงแนวคิดเรื่องการแบ่งงานตามเพศเพราะจะทำให้ผลประโยชน์ที่เคยได้รับสูญหายไป

3. อิทธิพลของการเป็นสังคมอิงกลุ่ม สังคมญี่ปุ่นเป็นสังคมอิงกลุ่ม การทำอะไรแตกต่างจากผู้อื่นเป็นสิ่งที่คนญี่ปุ่นส่วนใหญ่หลีกเลี่ยง ดังนั้นการจะเปลี่ยนแปลงแนวคิดเรื่องการแบ่งงานตามเพศจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้หญิงส่วนใหญ่มีความคิดตรงกันว่าต้องการความเปลี่ยนแปลง เมื่อยังไม่เกิดภาวะที่ทำให้ผู้หญิงญี่ปุ่นพร้อมใจกันเรียกร้องความเปลี่ยนแปลง การจะเปลี่ยนแปลงแนวคิดจากหน่วยเล็ก ๆ คือ จากผู้หญิงแต่ละครอบครัวในการอบรมเลี้ยงดูลูกให้มีแนวคิดแตกต่างจากคนอื่น ๆ ในสังคมจึงเป็นสิ่งที่ผู้หญิงญี่ปุ่นไม่ปฏิบัติ

แนวคิดเรื่องการแบ่งงานตามเพศเช่นนี้ส่งผลต่อผู้หญิงญี่ปุ่นในการทำงานคือ ถึงแม้ว่าสภาพสังคมและเศรษฐกิจญี่ปุ่นจะเปลี่ยนแปลงไป ผู้หญิงที่ออกมามีส่วนร่วมในการทำงานหารายได้ ไม่ได้อยู่บ้านเป็นแม่บ้านเพียงอย่างเดียวจะมีจำนวนเพิ่มขึ้น แต่การเลือกประเภทของงานมักเป็นการ

เลือกงานที่เหมาะสมกับบทบาทของเพศหญิง ได้แก่ ครู นางพยาบาล หรือ หากเป็นงานในบริษัทก็จะเป็นงานในหน้าที่ของการให้ความช่วยเหลือพนักงานชายเป็นส่วนใหญ่ ความคิดที่จะทำงานกับบริษัทตลอดไป หรือเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้บริหารของบริษัทจนได้รับเงินเดือนสูง ๆ มักไม่ค่อยมีในหมู่ผู้หญิง เพราะความเชื่อที่ว่าหากมีครอบครัวแล้ว บทบาทของการเป็นภรรยาและแม่ ต้องมาเป็นอันดับหนึ่งเสมอ สำหรับผู้ชายญี่ปุ่นนั้นเมื่อการแบ่งงานตามเพศ ทำให้ผู้ชายได้รับผลประโยชน์ในการทำงานบริษัทคือ ได้รับตำแหน่งสูงกว่า ได้เงินเดือนสูงกว่า มีความมั่นคงในการทำงานมากกว่าและได้รับสิทธิในการเป็นกลุ่มผู้บริหารบริษัทซึ่งเป็นผู้กำหนดกฎเกณฑ์แก่พนักงานภายในบริษัทก็ต้องการรักษาสถานภาพเช่นนี้ให้คงอยู่ต่อไป นอกจากนี้การแบ่งงานตามเพศ ยังเป็นสาเหตุให้ผู้ชายไม่ต้องรับผิดชอบภาระครอบครัว แต่ยกให้เป็นหน้าที่ของผู้หญิงทั้งหมดได้อีกด้วย เมื่อการเลี้ยงดูเด็กของญี่ปุ่นและสภาพสังคมญี่ปุ่นในปัจจุบันยังมีแนวโน้มของการรักษาค่านิยมเรื่องแบ่งงานตามเพศ ระหว่างชายและหญิงอย่างเด่นชัด ความเท่าเทียมกันระหว่างชายหญิงที่จะเกิดขึ้นในครอบครัวหรือในที่ทำงานจึงคงยังไม่สามารถเกิดขึ้นได้ในอนาคตอันใกล้

อย่างไรก็ดี หากพิจารณาถึงสถานการณ์ของประเทศญี่ปุ่นในอีกประมาณสองทศวรรษข้างหน้าว่าประเทศญี่ปุ่นจะเข้าสู่สถานการณ์ขาดแคลนแรงงานอันเนื่องมาจากอัตราการเกิดต่ำซึ่งสวนกระแสกับอัตราผู้สูงอายุที่เพิ่มสูงขึ้น ญี่ปุ่นคงไม่สามารถหลีกเลี่ยงการใช้แรงงานหญิงมาทดแทนแรงงานส่วนที่ขาดแคลนในอนาคตได้ เมื่อถึงเวลานั้นความจำเป็นทางเศรษฐกิจและสังคมจะเป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้หญิงญี่ปุ่นเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้นไม่ว่าค่านิยมเรื่องการแบ่งงานตามเพศจะยังคงอยู่หรือไม่ก็ตาม ดังที่เคลแมนกล่าวไว้ว่า อิทธิพลทางสังคมอาจส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมในระดับที่แตกต่างกันไป หนึ่งในระดับของการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมที่เคลแมนกล่าวถึงคือ “การยอมตาม” (Compliance) โดยเขากล่าวว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสามารถเกิดขึ้นได้ถึงแม้ว่าจะไม่มีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ “การยอมตาม” จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลต้องการรางวัลหรือการยอมรับ

จากกลุ่มหรือจากบุคคลอื่นรวมทั้งต้องการหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษหรือความไม่พึงพอใจจากกลุ่มหรือบุคคลอื่นด้วย (Kelman, 1967)

ญี่ปุ่นเองเป็นประเทศที่โดดเด่นในเรื่องการเป็นสังคมอิงกลุ่มที่ให้ความสำคัญกับกลุ่มมากกว่าความต้องการส่วนตัว เพราะฉะนั้นเมื่อเกิดภาวะจำเป็นที่ประเทศต้องการความช่วยเหลือและความร่วมมือจากประชาชน ผู้วิจัยเชื่อว่าผู้หญิงญี่ปุ่นจะพร้อมที่จะให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ ดังนั้นหากในอีกสองทศวรรษข้างหน้าญี่ปุ่นเกิดสภาวะการขาดแคลนแรงงาน ผู้หญิงญี่ปุ่นจะเข้ามาเป็นแรงงานทดแทนอย่างแน่นอน อย่างไรก็ตาม การเข้ามาเป็นแรงงานทดแทนของผู้หญิงญี่ปุ่นนั้นจะเป็นไปในลักษณะของการทำงานประจำหรือทำงานพิเศษก็ขึ้นอยู่กับสภาพสังคมในเวลานั้นด้วย กล่าวคือหากผู้หญิงหมดความกังวลในเรื่องภาระครอบครัว การเข้ามาทำงานในฐานะพนักงานประจำก็จะเป็นไปได้สูง แต่หากภาระครอบครัวยังเป็นความรับผิดชอบส่วนใหญ่หรือทั้งหมดของผู้หญิง ผู้หญิงก็คงเข้ามาเป็นแรงงานทดแทนได้ในลักษณะของการทำงานพิเศษมากกว่าการทำงานประจำ

หากสังคมญี่ปุ่นยังมองว่าภาระครอบครัวเป็นหน้าที่ของผู้หญิงไม่เปลี่ยนแปลง ผู้หญิงญี่ปุ่นอาจพยายามหลีกเลี่ยงที่จะรับภาระครอบครัวเหล่านี้นมากขึ้น โดยไม่เพียงแต่เลื่อนระยะเวลาของการแต่งงานมีครอบครัวออกไปเท่านั้น แต่อาจเลือกที่จะไม่แต่งงานแล้วหันไปใช้ชีวิตโสดที่มีอิสระในการดำเนินชีวิตด้วยตนเอง ทหารายได้เลี้ยงตนเองและทุ่มเทตนเองให้กับงานแทน อย่างไรก็ตามหากผู้หญิงญี่ปุ่นหลีกเลี่ยงการรับภาระดังกล่าวด้วยการไม่สนใจที่จะแต่งงานมีครอบครัวจริง ปัญหาสังคมขาดแคลนแรงงานของญี่ปุ่นจะกลายเป็นปัญหาระยะยาวที่แก้ไม่ตกมากยิ่งขึ้น เนื่องจากอัตราการเกิดจะยิ่งลดต่ำลงและจะยิ่งไม่มีผู้ที่จะทำหน้าที่แบกรับภาระค่าใช้จ่ายในด้านสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ

สำหรับวัฒนธรรมการจัดการของบริษัทนั้น เมื่อถึงเวลาที่เกิดการขาดแคลนแรงงานเกิดขึ้นจริง บริษัทอาจแก้ปัญหาด้วยการใช้เครื่องจักรกลหรือเทคโนโลยีอื่นเข้ามาช่วย แต่สำหรับงานที่เครื่องจักรกลหรือเทคโนโลยีไม่สามารถทำแทนได้ บริษัทคงจำเป็นต้องใช้แรงงานหญิง และในสถานะที่ไม่มี

บุคลากรให้เลือกมากนัก บริษัทจะไม่สามารถทำอะไรได้นอกจากพยายามสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมไม่ว่าเพศชายหรือหญิง เพื่อให้เข้ามาทำงานกับบริษัทของตน เมื่อถึงเวลานั้นการเลือกปฏิบัติหรือความไม่เท่าเทียมกันในการจ้างงานระหว่างชายหญิงภายในบริษัทญี่ปุ่นจะลดลง เนื่องจากผู้หญิงจะกลายเป็นทรัพยากรแรงงานที่มีค่า ไม่ใช่ตัวเลือกที่สองหรือแรงงานเสริมอย่างเช่นที่ผ่านมา

ข้อเสนอแนะ

1. เปลี่ยนแปลงรูปแบบการเลี้ยงดูเด็กญี่ปุ่น

พัฒนาการของมนุษย์ว่าเกิดจากอิทธิพลของการเรียนรู้จากสังคมและสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมของแต่ละสังคมก็มีส่วนต่อพัฒนาการของเด็ก ทำให้เด็กในแต่ละสังคมมีบุคลิกภาพ ความคิด ความเชื่อและพฤติกรรมแตกต่างกันไป ญี่ปุ่นเองก็ไม่ใช่ข้อยกเว้น คนญี่ปุ่นเคร่งครัดต่อบทบาทตามเพศและการแบ่งงานตามเพศเนื่องจากคนญี่ปุ่นได้รับการปลูกฝังในเรื่องความแตกต่างระหว่างเพศจากสังคมและสภาพแวดล้อมมาตั้งแต่เกิด การแบ่งบทบาทตามเพศที่นำไปสู่การแบ่งงานตามเพศนั้นสามารถแก้ไขได้ด้วยการเปลี่ยนแปลงวิธีการเลี้ยงเด็กโดยพ่อแม่หรือผู้ปกครองจะต้องเริ่มทำตั้งแต่เด็กยังเล็ก เนื่องจากเด็กเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ รอบตัวทั้งจากการสั่งสอนโดยตรงจากพ่อแม่และจากการสังเกตจากสภาพแวดล้อม พ่อแม่จึงควรทำตัวให้เป็นแบบอย่างให้ลูกเห็น หากพ่อแม่ต้องการให้ลูกเติบโตโดยให้ความสำคัญกับความเท่าเทียมกันระหว่างชายหญิงและการช่วยเหลือกันโดยไม่คำนึงถึงบทบาทตามเพศแบบดั้งเดิม พ่อชาวญี่ปุ่นก็ควรจะมีส่วนร่วมในภาระครอบครัวเพื่อให้ลูกเห็นว่าผู้ชายไม่จำเป็นต้องทำงานนอกบ้านอย่างเดียวแล้วปล่อยภาระครอบครัวทุกอย่างให้เป็นหน้าที่ของผู้หญิง ส่วนแม่ชาวญี่ปุ่นก็ควรแสดงให้ลูกเห็นบทบาทด้านอื่นนอกจากการเป็นแม่บ้านเช่นกัน ธรรมชาติของเด็กเล็กนั้นมักชอบเลียนแบบการกระทำของผู้ใหญ่อยู่แล้วโดยเฉพาะผู้ใหญ่ที่ตนชื่นชอบ เมื่อพ่อแม่ทำตัวเป็นแบบอย่างและยังสอนให้ลูกทำตาม เด็กก็จะได้รับการ

ปลูกฝังให้กระทำบทบาทโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างเพศซึ่งจะนำไปสู่ความเท่าเทียมกันในสังคมต่อไปในอนาคต

2. ผู้ชายควรมีส่วนร่วมในการครอบครัวเพิ่มขึ้น

ผลการสำรวจที่ผ่านมาพบว่าอัตราการช่วยเหลือภาระครอบครัวของผู้ชายญี่ปุ่นเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย ผู้ชายญี่ปุ่นก็ควรจะพร้อมที่จะช่วยเหลือแบ่งเบาภาระของผู้หญิงทั้งในเรื่องงานบ้าน การดูแลเด็กและการดูแลผู้สูงอายุให้มากขึ้นด้วย แม้จะไม่ถึงกับเป็นการแบ่งภาระครอบครัวกันคนละครึ่งแต่การช่วยเหลือในบางส่วนก็ยิ่งดีกว่าไม่ช่วยแบ่งเบาภาระครอบครัวใด ๆ เลย

3. ได้รับการประชาสัมพันธ์จากสื่อ

การจะเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเลี้ยงดูเด็กควรได้รับการยอมรับและสนับสนุนจากคนในชุมชนโดยอาจอาศัยการช่วยเหลือจากสื่อเพราะสื่อเป็นสิ่งที่เผยแพร่สู่คนจำนวนมาก และบุคคลในสื่อมักได้รับความสนใจ ยิ่งหากผู้นำเสนอในสื่อ นั้น ๆ เป็นบุคคลที่ประชาชนชื่นชมด้วยแล้วยิ่งเป็นแม่แบบให้คนทั่วไปยึดถือเป็นแบบอย่างได้เป็นอย่างดี

4. เปลี่ยนมาใช้ระบบการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนตามความสามารถ

บริษัทญี่ปุ่นควรเปลี่ยนวัฒนธรรมการจัดการแบบดั้งเดิมในเรื่องการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนตามระบบอาวุโสมาเป็นการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนตามความสามารถ เนื่องจากหากบริษัทพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนตามความสามารถจะทำให้ผู้หญิงสามารถแข่งขันกับผู้ชายในบริษัทได้ เพราะปัจจุบันผู้หญิงญี่ปุ่นมีการศึกษาสูง เป็นกลุ่มแรงงานที่มีความสามารถและมีประสิทธิภาพ หากแต่อุปสรรคในด้านภาระครอบครัวทำให้ผู้หญิงที่มีครอบครัวจำนวนมากต้องลาออกจากงานอย่างน้อยชั่วระยะเวลาหนึ่ง และไม่อาจคาดหวังความก้าวหน้าในบริษัทได้ ดังนั้นหากบริษัทญี่ปุ่นลดความสำคัญในเรื่องความอาวุโสและหันมาให้ความสำคัญกับความสามารถแทน จะทำให้

ผู้หญิงญี่ปุ่นมีความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างต่อเนื่องและทุ่มเทตนเอง
ให้กับการทำงานมากขึ้น

5. เพิ่มจำนวนสถานบริการสำหรับเด็กและผู้สูงอายุ

รัฐบาลญี่ปุ่นรวมทั้งภาคเอกชนควรเพิ่มจำนวนเนิร์สเซอรี โดยเฉพาะ
เนิร์สเซอรีสำหรับเด็กทารกให้เพียงพอแก่ความต้องการ เร่งสร้างบุคลากรที่มี
ความรู้และความเชี่ยวชาญในด้านการดูแลเด็กอย่างแท้จริงเพื่อให้เพียงพอกับ
จำนวนเนิร์สเซอรีและเพื่อให้พ่อแม่มั่นใจในความปลอดภัยของลูก จัดระบบ
เวลาของเนิร์สเซอรีเสียใหม่ให้มีความยืดหยุ่นสะดวกแก่การรับส่งเด็กของพ่อแม่
นอกจากนั้นยังควรเพิ่มจำนวนศูนย์บริการสำหรับผู้สูงอายุและจำนวนผู้ช่วย
ดูแลผู้สูงอายุตามบ้านไปพร้อมกัน เพื่อแบ่งเบาภาระของภรรยา ลูกสาวหรือ
ลูกสะใภ้ของผู้สูงอายุซึ่งมักเป็นผู้ที่ต้องทำหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุ เพื่อที่ผู้หญิง
เหล่านี้จะสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงาน ทำงานประจำได้มากขึ้น

6. แก้ไขกฎหมายที่เอื้อประโยชน์แก่แม่บ้าน

กฎหมายภาษีและกฎหมายเงินบำนาญของญี่ปุ่นเป็นกฎหมายที่เอื้อ
ประโยชน์ต่อบรรดาผู้หญิงญี่ปุ่นที่เป็นแม่บ้านเต็มตัว หรือทำงานพิเศษแต่มี
รายได้ไม่เกินอัตราที่รัฐบาลกำหนดไว้ ทำให้ผู้หญิงที่มีครอบครัวแล้วจำนวน
มากไม่ต้องการทำงานประจำหรือทำงานที่มีรายได้เกินกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนด
ซึ่งจะเป็นผลเสียต่อประเทศญี่ปุ่นหากเกิดภาวะขาดแคลนแรงงานและปัญหา
สังคมผู้สูงอายุขึ้น ดังนั้นรัฐบาลญี่ปุ่นจึงควรพิจารณาแก้ไขกฎหมายทั้งสอง
ฉบับนี้เพื่อหาวิธีกระตุ้นให้บรรดาแม่บ้านญี่ปุ่นเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้นใน
อนาคต

บรรณานุกรม

Books

Foreign Press Center. *The Women of Japan*. Tokyo : Foreign Press Center, 1977.

———. *About Japan Series 5 : Japanese Women Yesterday and Today*. Tokyo : Foreign Press Center, 1986.

Fujimura - Fanselow, Kumiko. "College Women Today : Options and Dilemmas." In *Japanese Women : New Feminist Perspectives on the Past, Present, and Future*, pp. 125-153. Edited by Kumiko Fujimura - Fanselow and Atsuko Kameda. New York : The Feminist Press, 1995.

Iwao, Sumiko. *The Japanese Women : Traditional Image and Changing Reality*. New York : The Free Press, 1993.

Kelman, Herbert C. "Compliance, Identification, and Internalization : Three Processes of Attitude Change," In *Readings in Attitude Theory and Measurement*, pp. 469-476. Edited by Martin Fishbein. New York : John Wiley & Son, Inc., 1967.

Lam, Alice C. L. *Women and Japanese Management : Discrimination and Reform*. New York : Routledge, 1992.

Ministry of International Trade and Industry. *Statistics on Japanese Industries 1998*. Tokyo : International Trade and Industry Statistics Association, 1998.

Ochiai, Emiko. *The Japanese Family System in Transition*. Tokyo : The Simul Press, 1997.

Tanaka, Yukiko. *Contemporary Portraits of Japanese Women*. Connecticut : Praeger Publisher, 1995.

Articles

- Higuchi, Keiko. "Women at Home." *Japanecho* 12 (1985) : 51-57.
- Iwao, Sumiko. "The Changing Position of Japanese Women." *Asia-Pacific Review* 6 (November 1999) : 1-11.
- Masamura, Kimihiro., and Higuchi, Keiko. "Care for the Elderly : Who will Bear the Burden?" *Japanecho* (Winter 1996) : 38-47.
- Ochiai, Emiko. "Happy Families?" *Look Japan* 42 (December 1996) : 9-11.
- Takahashi, Tomohiro. "Home Care System." *Pacific Friend* 22 (June 1994) : 14-15.
- Watabe-Dawson, Madoka. "An Overview : Status of Working Women in Japan under the Equal Employment Opportunity Law of 1985." *Waseda Journal of Asian Studies* 19 (1997) : 41-63.

Dissertations

- Duerr, Mitsuko S. "The Return of Ohmikami, the Goddess of the Sun : Women in the Work Force in Japan." Ph.D.'s dissertation, Doctor of Philosophy in Business Administration, Golden Gate University, 1991.
- Takahashi, Satoko. "Opportunity and Challenge : A Psychological Study of Contemporary Japanese Women as Compared to American Caucasian Women." Ph.D.'s dissertation, Doctor of Philosophy in Psychology, University of Hawaii, 1992.

参考文献

柚木薫 (1999) 「女性暮らしと生活意識データ集 99」 食品流通情報センター