

Les Japonaises ne travaillent-elles pas?

— Une relation problématique entre le *care* et le social —

Yumiko KINOSHITA

〈要約〉

日本では少子化問題への政策的アプローチとして、女性の子育てと職業の両立支援に始まる政策は男女を含めた働き手の視点を重視したワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に関する政策へと進展してきた。ワーク・ライフ・バランスに関する政策は、男性の長時間労働を解消することとともに女性の「労働」を促進しようとするものである。しかし、女性は「労働」してこなかったのではあるだろうか。一方、男性は子育てに参加していないのだろうか。そして、この「仕事と生活の調和」という政策的課題は、子育てというケアの営みを社会的なものとして扱うことを可能にするのであろうか。そこで、本論文では、これまで蓄積された先行研究を整理しながら、これらの疑問に答えることが目的である。先行研究によると、労働市場における男女格差の問題が家庭内に侵食し、ケアの協働に影響を与えていることが分かっている。つまり、子育てと家庭の両立支援が抱える問題は、男女の労働市場における格差という社会問題であることが指摘されている。これらの先行研究から示唆されることは、子育てを評価する視点に「子育て」を行う個人的な両立戦略の側面から焦点が当てられ続ける限り、多様性を許容する姿勢が社会的に生じ難く、子育てをより窮屈なものにしていく傾向があるということである。一方で、「子育て」の社会的位置づけを組み換え、現在の問題に対処するための政治的・社会的アクターとして「子ども・子育て会議」が国に設置され、平成25年から活動を開始した。この組織は有識者、地方公共団体、事業主代表・労働者代表、子育て当事者や子育て支援当事者等から構成されている。したがって、この新しい組織によって「社会で子育てをする」という意味がどのように与えられ、制度化されていくのか、注意深く観察することは今後の研究課題としたい。

1. Introduction

Au Japon, la dénatalité soulève la question sociale de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale. Depuis longtemps, beaucoup d'études montrent que les femmes travaillant quittent le milieu professionnel pour raison personnelle : s'occuper d'un ou de plusieurs enfants. Actuellement le gouvernement rappelle la nécessité de l'augmentation du taux d'emploi chez les femmes comme un axe de la stratégie du développement économique japonais (2013) dans le cadre du « Work-Life-Balance (WLB) » (l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale ou la conciliation travail-famille). En fait, au niveau statistique international, le taux d'activité chez les femmes au Japon n'est pas faible. Par contre, le leitmotiv gouvernemental sous-entend que les femmes ne travaillent pas autant que les hommes. Dès lors, nous recherchons à déterminer le

portrait réel du monde du travail chez les femmes. Il est possible de penser à une cause à l'arrêt du travail des femmes : les lacunes des dispositifs de la politique pour soutenir la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Il est donc tout d'abord nécessaire de reprendre l'historique de la politique actuellement intitulée « WLB ». Cela nous permettra de comprendre qu'il y a depuis plusieurs années une politique promouvant le concept de « WLB » au Japon. Toutefois, pourquoi les travailleuses quittent-elles leur travail plus fréquemment que les hommes concernant la prise en charge d'un ou plusieurs enfants ? Comment les femmes japonaises expliquent-elles cela ? Est-ce ou non leur choix personnel ? « La prise en charge » ou *care* (le bien-être, le soin physique et psychique), mot emprunté à l'anglais, empêche-t-elle les femmes de poursuivre leur carrière ? Ou plutôt « le rythme de travail » leur fait-il renoncer à leur carrière ? Car nous pouvons constater le déséquilibre entre les femmes et les hommes sur le marché du travail comme dans le domaine du « *care* ». Pour le *care*, la même question peut en effet se poser du côté des hommes : quelle est la possibilité offerte de consacrer du temps, et de quelle nature est la prise en charge des enfants chez les hommes par rapport aux femmes ? Existe-t-il une différence entre les femmes et les hommes dans l'engagement dans la vie familiale ? Si oui, nous voulons la connaître. En même temps, nous pouvons constater un changement d'identité chez les hommes japonais. Comment les pères essaient-ils de participer au *care* et cherchent-ils à interpréter leur implication dans le *care* pour lier le sens personnel à celui « social » en tant que « travailleurs » ? Cependant, nous devons nous demander si le statut de travailleur régulier est toujours réservé aux hommes au Japon. En effet, le statut professionnel stable n'est plus un modèle général au Japon, même chez les hommes. Nous pouvons ici à nouveau nous interroger sur les bénéficiaires des dispositifs de « WLB », conciliation de la vie travail professionnelle et de la vie familiale. Qui peut être qualifié de « travailleur(se) », et à qui la politique de WLB est destinée ? Nous pourrions comprendre que la séparation entre la vie professionnelle et la vie familiale demeure dans le cadre de WLB et que des travailleurs(ses) peuvent concilier ces deux vies. Finalement, nous voulons questionner la possibilité de trouver une place « sociale » au-delà de cette dichotomie professionnelle et familiale en tant qu'acteur pouvant, au sein de la société japonaise, assurer le *care* de l'enfant.

2. Les contextes historiques sur le plan politique

Au Japon, plusieurs réformes en matière de politique sociale sont mises en place jusqu'au jour où l'on entend très souvent en public « Work-Life-Balance ». Ce terme est employé pour la première fois de manière officielle dans la directive d'action intitulée « Charte de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle » adoptée en 2007 par le Conseil des ministres japonais. Nous voulons donc faire le point sur l'expression d'origine anglaise « Work-Life-Balance ».

2-1. Qu'est-ce que le « Work-Life-Balance » au Japon ?

« Work-Life-Balance », cette expression aurait été auparavant utilisée lors d'un congrès pour l'élaboration de l'harmonie du travail et de la vie familiale organisé par le Ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales (MHLW: Ministry of Health, Labour and Welfare) en 2003 (Takeishi, 2012 ; Iki, 2012). Suite à cette directive de 2007, « de nouveaux systèmes d'aide à l'enfant et à la prise en charge des enfants » ont été créés en août 2012 et représentent une évolution sociétale profonde dans la prise en compte des notions de « *care* » et de social. La société japonaise est de plus en plus consciente de l'importance du concept de « Work-Life-Balance »

Les changements intervenus en 2012 ont pour objet de fournir des services qui répondent aux divers besoins des enfants, familles et personnes concernées. L'article 72 de la loi sur l'aide aux enfants et à la prise en charge des enfants prévoit la création d'une commission « Education des Enfants » au sein de l'administration centrale du gouvernement. Cette commission se compose de membres des communautés locales, des représentants des syndicats et des employeurs, des professionnels assumant le bien-être de l'enfant, des membres de divers établissements d'aide à la petite enfance, d'experts et de chercheurs etc. Le but de cette commission est d'orienter le processus politique à travers les délibérations de ses membres. De même, l'article 77 requiert la création d'une commission régionale ou d'une autre structure collégiale au niveau préfectoral dans laquelle les membres se concertent sur ce sujet.

De telles dispositions peuvent refléter le besoin urgent d'une société japonaise plus participative au sein de laquelle le citoyen partage progressivement ses préoccupations quant à l'importance de la prise en charge de l'enfant par l'homme et la femme.

L'intérêt croissant des citoyens pour la participation à l'éducation de l'enfant sortirait ce sujet de la sphère exclusivement privée pour devenir un thème politique et donc d'intérêt public, mais aussi du champ où il appartenait traditionnellement : le monde du travail. Depuis toujours, la question sociale sur le bien-être était envisagée comme relevant des salariés et pouvait être résolue par une augmentation de salaire et les services offerts par l'entreprise (Kaizuma, 2012).

D'ailleurs, le fait que le nombre de personnes employées en Contrat à Durée Déterminée (CDD) progresse, exclut un grand nombre de travailleurs des programmes de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale offerts par les entreprises sous certaines conditions. Mais il est nécessaire de s'interroger sur les acteurs qui seraient en mesure de participer à l'engagement social et public tel que le « bien-être (le *care*) » et l'éducation de l'enfant, véritable clef de voûte de la régulation sociale dans une société en transition.

Afin de savoir s'il était possible de traiter ce sujet comme question sociale au Japon, nous avons donc eu recours aux articles scientifiques et aux enquêtes statistiques menées par des organisations nationales, internationales et académiques sur la situation du rapport entre la vie professionnelle et

la vie familiale chez les femmes et chez les hommes.

2-2. Des mesures de lutte contre la baisse de la natalité par « l'activation » de la force de travail des femmes dans les réformes de politique sociale.

Depuis longtemps la situation problématique qui consiste pour la femme japonaise à devoir « choisir » (choix imposé par la société y compris par le monde du travail) entre travailler, ou continuer à travailler, et avoir un ou plusieurs enfants perdure. Le fait de devoir assurer les tâches domestiques et d'élever les enfants (« *care* » et éducation) en plus d'un travail hors de la maison semble insurmontable pour beaucoup de femmes selon de nombreuses enquêtes. Mais qu'en serait-il si ces tâches et cette mission d'éducation étaient vraiment partagées avec l'homme-mari-partenaire ou si le concept de WLB était élaboré d'un point de vue nettement plus féminin ?

Avant de présenter une vue d'ensemble de l'activité professionnelle des femmes aujourd'hui, nous allons présenter les politiques adoptées en faveur des travailleuses au Japon.

Tout d'abord, il est intéressant de noter qu'un concept ressemblant à celui décrit par le terme « WLB » qui est mis en place aujourd'hui, existait déjà dans le domaine de la politique du travail féminin. La loi sur le bien-être des femmes actives en 1972 indiquait comme suit: « Article 1. Le but de cette loi est de mettre en lumière le principe de bien-être des femmes qui travaillent, ainsi que de promouvoir le bien-être des femmes actives et leur statut au moyen de mesures en faveur de la formation professionnelle, de l'équilibre entre la vie professionnelle, les soins portés aux enfants et les tâches domestiques. ». Ainsi, seules les femmes étaient l'objet du concept promouvant « l'équilibre entre la vie professionnelle, les soins portés aux enfants et les tâches domestiques ».

La seconde moitié des années 1990 est caractérisée par la mise en oeuvre du congé familial chez les femmes ainsi que chez les hommes. En 1995, « la loi portant réforme sur le congé parental » prévoit des dispositions pour la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, incluant l'éducation des enfants et les soins accordés aux membres de la famille, pour les hommes ainsi que les femmes. C'est la première fois que l'on légiférait sur la nécessité de concilier le travail et la famille dans le domaine du travail.

Le troisième changement réside dans la prise en compte de la « double journée de travail » chez les femmes. En 1999, la loi fondamentale relative à l'engagement et à la collaboration des hommes et des femmes aborde la conciliation travail-famille « au travers d'une collaboration mutuelle au sein du couple avec un soutien sociétal ».

De ce fait, la loi reconnaît implicitement l'influence négative de la « double journée de travail » pour la femme ayant une activité salariée et qui doit prendre en charge en plus les charges domestiques et celles liées aux enfants.

Dans la même ligne politique, les entreprises sont invitées à adopter la stratégie administrative

intitulée « Family Friendship » en prenant en compte l'équilibre des vies professionnelle et personnelle à travers la flexibilité des formes de travail. Stratégie dans laquelle le MHLW reconnaît publiquement les efforts des entreprises qui offrent à leur personnel des mesures de conciliation travail-famille.

Par la suite, les enjeux sont axés sur le raccourcissement du temps de travail chez les hommes. En 2003, « la loi fondamentale contre la baisse de la natalité » et « la loi proposant des mesures visant l'aide pour élever les générations à venir » sont votées. Dans le cadre de ces lois, les chefs d'entreprises sont incités à créer un cadre professionnel en vue de « l'aménagement d'un environnement bénéfique à tout salarié en faveur de la conciliation famille-travail » pour améliorer l'éducation des futures générations. Plus précisément, le but est de raccourcir le temps de travail chez les hommes et de leur indiquer une autre voie d'activité leur permettant une participation plus grande au temps parental, cela pouvant conduire les femmes à se décharger de la responsabilité unique de l'éducation des enfants.

La quatrième phase débute en 2005 et perdure encore de nos jours. Cette période est caractérisée par l'adoption de « la loi relative aux mesures prises pour améliorer l'aménagement du temps de travail » suivie de « la Charte de la conciliation famille-travail (WLB) » et ainsi que « la Directive d'action pour la promotion de WLB » de 2007. Dans le cadre de WLB, le Japon voudrait abandonner le système du choix conflictuel entre le travail et la famille et réaliser « l'activation » des femmes ayant la volonté de travailler (permettre aux femmes de participer au marché du travail). Cela peut se traduire au niveau des employé(e)s tant sur le plan de l'insertion dans le marché du travail que sur le plan de la participation à l'éducation des enfants. Dans ce contexte, il est possible d'affirmer que le Japon met l'accent sur « l'activation » des femmes à travers « l'activation professionnelle » des femmes et de « l'activation familiale » des hommes.

Toutefois, nous nous demandons si le Japon, jusqu'à présent, a vraiment compté sur la force de travail des femmes ?

Pour tenter de répondre à cette interrogation, nous présenterons la situation de l'activité professionnelle des femmes et ensuite nous esquisserons comment « le soupçon rampant de l'inactivité » pèse sur celles-ci.

3. Les Japonaises sont-elles réellement des « femmes actives » ?

Peu à peu, la politique sociale japonaise qui avait pour objectif d'aider les femmes à concilier travail et prise en charge des enfants a évolué et consiste désormais à promouvoir la mise en activité professionnelle des femmes. Comment changer alors la situation des travailleuses ainsi que leurs manières d'élever les enfants au travers de cette mutation progressive de la politique sociale ?

3-1. La situation actuelle du travail des femmes

D'une part, selon le « Livre blanc sur la vie d'une nation » et « Situation des femmes qui travaillent », la proportion des travailleuses dans l'ensemble des employés actifs diminue dans la première moitié des années 70, période durant laquelle a été promulguée la « Loi du bien-être des travailleuses », tandis qu'elle commence à augmenter dans la seconde moitié des années 70, période qui voit le ratio de familles nucléaires atteindre son plus haut niveau. Ensuite, la proportion des femmes actives continue à augmenter chaque année, passant de 35,9 % en 1980 à 42,7 % en 2011.

D'autre part, selon le « Livre blanc de la parité hommes-femmes de 2011 », proposé par les Services généraux du Premier ministre, le taux d'activité des Japonaises n'est pas très différent de celui des autres pays développés au niveau des moins de 30 ans. Ensuite la courbe japonais diminue au niveau du groupe d'âge de 30-34 ans. Après, le taux d'emploi chez les femmes remonte pour se stabiliser et descendre à nouveau à partir de 55 ans.

Cette courbe du taux d'activité des femmes demeure en forme de « M » également de nos jours mais avec un déplacement du taux le plus faible qui se situait dans la génération 30-34 ans en 1979 pour celle de 35-39 ans en 2008. A noter que le taux *le plus faible* était de 47.5% en 1979 pour grimper à 67.0% en 2011 selon le MHLW (2012).

Une telle montée de la pointe la plus basse du M est causée par la proportion des femmes célibataires qui restent sur le marché du travail en raison d'un mariage plus tardif.

Bien que le taux de poursuite du travail chez les femmes après un premier accouchement reste faible, la proportion des bénéficiaires du « Régime de congé parental » chez les femmes qui continuent de travailler après la naissance était de 5,7% dans la seconde moitié des années 80 pour monter à 17,1% en 2005-2009 (IPSS, 2011).

En outre, comme mentionné dans le rapport « Situation des femmes qui travaillent » (2002) et le « Livre blanc du commerce » (2005) à la lumière d'études comparatives internationales, le décalage du taux d'emploi entre le Japon et d'autres pays est plus grand pour les Japonaises diplômées de l'enseignement supérieur que pour celles n'ayant pas un diplôme équivalent. Toutefois, selon l'OCDE, ce décalage de 2011 est plus faible qu'en 2001. Lorsqu'il s'agit des mères de la famille monoparentale, ce taux d'emploi au Japon, il s'élevait à 80.6 % en 2011 (MHLW, 2012). Ainsi, les Japonais travaillent.

Si nous regardons le volume d'emplois par types d'emploi (Iki, 2012), nous pouvons noter que la quantité des emplois réguliers atteint son maximum à l'âge de 25-29 ans puis diminue après cet âge, de même que la quantité des emplois temporaires augmente à partir de 25-29 ans et commence à diminuer à l'âge de 55 ans. La quantité totale des emplois diminue temporairement à l'âge de 30-34 ans ; elle augmente pourtant après cet âge et ne fluctue pas jusqu'à l'âge de 55 ans. Afin de comparer les hommes et les femmes, nous aborderons ensuite « *rate of labor input* »¹⁾ plutôt que le

taux d'activité. Selon ce taux, le décalage entre les deux sexes est plus remarquable que le taux d'activité: pour les femmes, ce taux est d'environ 60 %, ce qui signifie que de point de vue de l'heure de travail la participation des femmes au travail n'est pas encore suffisante. Nous pouvons dire que des femmes travaillent de plus en plus mais toujours moins long que des hommes. Même si les Japonais peuvent choisir le travail à temps partiel, cela ne change pas forcément une telle situation. C'est que, selon une étude comparative internationale (Takeishi, 2012), le travail à temps partiel des hommes s'élèverait à 34.2 heures hebdomadaires au Japon : les heures de travail sont plus longues que dans d'autres pays. Certes, depuis les années 1970, année où a été promulguée la « Loi du bien-être des travailleuses », le nombre des travailleuses augmente en fonction du nombre de bénéficiaires du « Régime du congé parental ». Mais on peut dire que tel est le portrait des travailleuses japonaises : plus la quantité de l'emploi régulier commence à diminuer selon les âges, plus la quantité de l'emploi en temps partiel augmente. Si nous tenons compte du fait que le taux d'activité des Japonaises qui ont réalisé de longues études commence à augmenter, et qu'une fois devenu la cheffe d'une famille monoparentale féminine, les femmes devront travailler aussi longtemps que les hommes, nous pourrions nous demander ainsi: qu'elles travaillent ou non de manière régulière, les Japonaises ne sont-elles pas déjà bien intégrées dans le marché du travail ?

3-2. La prise en charge des enfants constitue-t-elle une raison suffisante ?

Malgré de telles données statistiques, n'avons-nous pas l'impression que les Japonaises ne sont toujours pas bien mobilisées ? Quelles sont les raisons pour lesquelles les femmes ne peuvent être mobilisées ? De ce point de vue, nous verrons ensuite les raisons principales pour lesquelles les femmes quittent leurs emplois.

Nous aborderons ici quatre enquêtes qui ont tenté d'élucider les raisons pour lesquelles les travailleuses quittent leur emploi lors de la naissance de leur dernier enfant.

En premier lieu, dans l' « Enquête pour saisir le statu quo concernant le Régime du congé parental et d'autres aspects du travail » (2011), nous pouvons lire, d'une part, que les raisons invoquées par les femmes ayant travaillé régulièrement et quittant leur emploi sont les suivantes : « On a quitté volontairement le travail pour se consacrer aux travaux ménagers et à la prise en charge des enfants » (34,5%), « Le temps de travail est trop long. Les heures de travail sont fluctuantes » (26,1%), « Les possibilités de concilier le travail et la famille ne sont pas suffisantes dans le lieu du travail concerné » (21,2%), « On a démissionné ou on nous a recommandé de démissionner de notre emploi » (13,9%), etc. D'autre part, les raisons des travailleuses à temps partiel sont les suivantes : « On a quitté volontairement le travail pour se consacrer aux travaux ménagers et à la prise en charge des enfants » (48,1%), « Pour la difficulté qu'on rencontre pour concilier le travail et la famille (19%) », etc.

En deuxième lieu, dans l'« Enquête des aides pour la planification de la vie des femmes » (Bureau du cabinet de l'égalité des genres, 2007), nous pouvons constater que les raisons invoquées sont les suivantes : « On a voulu prendre plus de temps pour les travaux ménagers et la prise en charge des enfants » (53,3%), « C'était difficile de continuer le travail parce que cela demande trop d'énergie et de temps » (38,9%).

En troisième lieu, dans l'« Enquête concernant le carrière des femmes » (RIWAC, 2012), il y a beaucoup de travailleuses pour qui les raisons de quitter leur premier travail sont les suivantes : « Il y a d'autres travaux que l'on veut faire. », « On ne se voit pas d'avenir dans le travail ». Et les raisons suivantes qui succèdent aux raisons principales : « Pour le mariage », « Le travail est trop exigeant pour le continuer et, de ce fait, on ne peut supporter ce besoin excessif de l'énergie ». En dernier lieu, dans le « Livre blanc » du MHLW (1998), nous pouvons entrevoir, dans les discours des femmes célibataires ayant l'intention de devenir femmes au foyer, une résistance à une certaine idée du travail, dont celle de travailler pour la vie, celle de travailler comme les hommes, etc. En outre, ce Livre blanc remarque aussi qu'on est enclin à changer de cap pour arriver à la nouvelle division du travail selon le genre : de la pensée comme « Travail pour les hommes ; Travaux ménagers pour les femmes », à celle de « Travail et travaux ménagers pour les hommes ; Travail ménager et passe-temps rémunéré pour les femmes », en passant par celle de « Travail pour les hommes ; Travail et travaux ménagers pour les femmes ».

Ces enquêtes sont différentes dans leurs objets et méthodes ; cependant la première raison de quitter le travail est identique à chaque fois : « Pour les travaux ménagers et la prise en charge des enfants ». Comme on l'a déjà remarqué dans le Livre blanc en 1998, on dirait que les femmes évitent de travailler comme les hommes, tout en s'apercevant qu'elle constitue la seule condition pour continuer à travailler. Nous pourrions douter, de ce fait, que le choix de la raison comme « Pour les travaux ménagers et la prise en charge des enfants » doive être distingué de celui comme « On ne peut pas concilier le travail et les travaux ménagers », soit « Il y a trop de travaux à effectuer ». En fin de compte, on se demande toujours si les raisons, telles que « Pour se concentrer sur les travaux ménagers et la prise en charge des enfants » et « Prendre plus de temps pour les travaux ménagers et la prise en charge des enfants », sont celles qui seraient choisies spontanément même si le travail exige une « demande excessive d'énergie et de temps » ne l'est pas et que « Le travail est *peu* exigeant pour le continuer et, de ce fait, on *peut* supporter cette demande d'énergie ».

3-3. La prise en charge des enfants est-elle un si lourd fardeau ?

Les femmes participent de manière si active au monde de travail que la raison comme « la demande excessive de l'énergie et du temps » constitue une des raisons principales de quitter leur travail. En comparaison des travailleurs japonais, leurs heures de travail sont moins longues. Ainsi,

à la lumière de l'enquête internationale, le taux d'activité des travailleuses japonaises baisse à partir de la trentaine. Toutefois, compte tenu de la caractéristique des travailleuses Japonaises - la proportion de femmes dans l'emploi de 42,7 % mais surtout du taux d'emploi élevé des femmes monoparentales, et le taux d'emploi des femmes diplômées en augmentation -, il n'en reste pas moins que les Japonaises sont en activité. Les femmes changent plutôt de style du travail tout en quittant par « choix » le travail qui leur demande « trop d'énergie et de temps » pour « pouvoir se consacrer à la prise en charge des enfants ». Pourtant, assumer le *care* et l'éducation des enfants est-il un si lourd fardeau ?

En ce qui concerne les pays membres de l'OCDE, dans les années 70, le taux de natalité est moins élevé dans les pays où le taux d'activité est plus élevé. En revanche, dans les années 2000, le taux de natalité est plus élevé dans les pays où le taux d'activité est plus élevé. Cela ne signifie pas que le travail des femmes et le taux de natalité sont dans une relation inchangée, mais plutôt que ce rapport entre deux éléments peut évoluer selon la mutation de la régime social. Malgré cela, pourquoi dit-on le plus souvent qu'une des raisons privées, telle que « se concentrer sur la prise en charge des enfants », constitue la raison pour laquelle les travailleuses japonaises quittent leur travail ? La société japonaise est-elle une société où il est aussi difficile de « se consacrer à la prise en charge des enfants » ou bien où il est aussi obligatoire de « se consacrer à la prise en charge des enfants » ?

D'une manière générale, le *care* et l'éducation des enfants nécessitent du temps. De sorte qu'on demanderait aux travailleuses une énergie et une compétence exceptionnelles si elles voulaient concilier la prise en charge des enfants et les travaux ménagers, d'une part, et un travail d'une large amplitude comparable à celle des hommes, d'autre part. Selon l'« Enquête de base de la vie sociale » (2011), nous pouvons voir la moyenne d'heures par semaine que consacrent au travail les foyers dont le dernier enfant a moins de 6 ans. Les maris japonais consacrent 1 heure et 16 minutes (2 heures et demi en France) à la prise en charge des enfants et aux travaux ménagers tandis que les femmes, 7 heures et 2 minutes (5 heures et 49 minutes en France). En outre, nous pouvons constater que le total d'heures de travail et de celui des déplacements professionnels pour les maris est en moyenne de 6 heures et 8 minutes plus long que celui pour les femmes. Dans le cas des salariés, le total d'heures de travail et de celui des déplacements professionnels pour les hommes est de 2 heures et 2 minutes plus long que celui des femmes ; le total d'heures des travaux ménagers et de celui du *care* de la famille pour les femmes est de 2 heures et 26 minutes plus long que celui des hommes. Compte tenu de ces données statistiques, nous pouvons supposer qu'il y a une corrélation négative entre le volume de travail à l'extérieur et le volume de *care*.

Toutefois, cette « Enquête de base de la vie sociale » ne vise pas à étudier la répartition des ressources telles que le volume de travail dans chaque foyer. De ce fait, nous aborderons ensuite

une étude de Sato (2012) concernant une enquête sur le temps quotidien chez le couple japonais. D'après cette enquête-ci, les trois caractéristiques suivantes sont présentes dans la société japonaise : 1. En nous penchant sur la répartition des heures de travail selon le genre, nous pouvons constater que la différence de la longueur du travail entre les sexes est plus élevée au Japon qu'aux États-Unis et en France. Pourtant, une certaine combinaison de formes de travail peut diminuer ladite différence ; 2. On fait remarquer que ladite différence sera diminuée si le nombre des couples qui travaillent à plein temps augmente. Pourtant, ce qui influence le volume des travaux ménagers n'est pas la durée effective du travail, mais plutôt l'écart entre les salaires homme-femme. C'est dire que l'« équité » de la répartition du volume de travail est significativement moins élevée ; 3. Étant donné que les couples japonais n'investissent que peu de temps à toutes les activités comme celles de production, de reproduction et de consommation, le temps que peuvent partager les membres du couple est si restreinte qu'ils ne seraient pas susceptibles de communiquer l'un avec l'autre au sein de leur foyer. Dans les circonstances actuelles, tous les Japonais s'accorderaient à affirmer ceci : « Il faut que les membres du couple ou de la famille communiquent l'un avec l'autre » « pour que que les hommes puissent participer aux travaux ménagers, à la prise en charge des enfants, aux soins (donnés à leurs parents) et aux activités de quartier » (Bureau du cabinet de l'égalité des genres, 2012). Dès lors, comme on n'a pas le temps de communiquer dans les foyers, il est difficile, entre autres, de participer à la prise en charge des enfants : cela pourrait signifier qu'il n'y a pas de moments où les membres puissent créer et communiquer leur empathie au sujet de la prise en charge des enfants. Dans cette situation, celui qui se charge des enfants est le membre dont le salaire est le moins élevé même si celui-ci travaille également de longues heures. Or, il faut du temps afin d'effectuer le *care* dans les foyers, de sorte qu'il ne serait pas légitime de décider d'augmenter ou de diminuer le temps qu'on puisse consacrer au *care* selon la différence de salaire. Toutefois, en réalité, on décide de celui qui se charge du *care* selon l'« autorité » d'un des membres du couple. Ce problème n'est pas le problème *individuel* tel que chaque femme doit travailler aussi fort que les hommes à plein temps, mais plutôt le problème *social* étant donné qu'il dépend grandement de l'infériorité du salaire de la femme par rapport à celui de l'homme.

Les couples japonais n'ont pas assez de temps pour partager les sentiments de leur partenaire. Toutefois, nous pouvons penser qu'ils tentent de renforcer la division du travail dans un temps limité afin de fonctionner comme un ménage assurant la prise en charge des enfants. À titre d'exemple, Shinohara (2012) a examiné les idées sur le mariage que conçoivent les Japonais en utilisant des données accumulées entre 2000 et 2010 de Japanese General Social Surveys. Selon lui, les idées sur le mariage ne changent pas au fil du temps alors que les répondant(e)s ayant des enfants seraient favorables à l'opinion suivante : « Le bonheur, c'est le mariage. » Si nous admettions donc une optique telle que le couple se sent heureux lorsqu'il a des enfants, il serait facile de comprendre

pourquoi il existe toujours des couples qui se marient dans le seul but d'avoir des enfants et d'en prendre soin. Autrement dit, c'est dans cette association du bonheur et de la prise en charge des enfants que les couples mariés se consacrent dans la mesure du possible à élever leur(s) enfant(s). Cependant, comme nous l'avons déjà vu, les couples n'ont pas le temps de faire preuve d'empathie en matière de prise en charge des enfants (Sato, 2012). C'est la raison pour laquelle il n'est évidemment pas facile pour les femmes, n'ayant pas confiance en leur propre énergie physique, de travailler aussi longtemps que les hommes ainsi que de s'occuper des enfants ou des travaux ménagers. En outre, pour cette même raison, il se peut que les femmes choisissent de quitter leur travail pour « se consacrer à la prise en charge des enfants ». Une fois cette décision prise, elles *doivent de* s'appliquer à la prise en charge : c'est ainsi que celle-ci deviendra un problème de plus en plus individuel qui doit être réglé par le couple lui-même.

Tout en choisissant de devenir des femmes au foyer afin de s'occuper de la prise en charge des enfants, les femmes doivent se trouver devant un risque : ce choix de quitter le travail pour des enfants n'est pas du tout indépendant du problème de la pauvreté. Un tel problème des femmes au foyer n'est pas rare dans le Japon actuel (Shu, 2012). Comme nous pouvons le voir dans une recherche comparative internationale (Blome *et al.*, 2009), il est indéniable qu'il existe « un risque social d'adopter un régime, par exemple le modèle d'un ménage à salaire unique, qui ferait tomber dans un état de pauvreté les familles ayant des enfants ». Nous voyons sans difficulté que ce risque n'est pas un « risque individuel d'avoir des enfants » : la prise en charge des enfants n'est pas forcément un lourd fardeau. C'est plutôt la société, où il n'est pas possible de choisir entre divers modes de prise en charge, qui constitue un risque. Dans ces circonstances, si la sensibilisation sur leur prise en charge devenait excessivement élevée à cause de ce risque social, il se pourrait qu'on commence à considérer le fait même d'avoir des enfants comme étant un « risque » (Sasaki, 2010). Nous ne pouvons négliger qu'il y ait un tel cercle vicieux au sein de la société japonaise.

4. Les hommes détestent aussi la prise en charge des enfants ?

Ainsi la prise en charge des enfants serait considérée comme étant un risque individuel. Toutefois, on est enclin à penser que certains hommes la perçoivent comme une activité positive en lien avec le mariage. De ce point de vue, nous examinerons donc ce que signifie la « prise en charge des enfants » pour les hommes japonais.

4-1. La prise en charge des enfants plutôt que les travaux ménagers

En se basant sur l'Enquête de JGSS2006, Sakamoto (2010) a effectué une analyse de régression multiple afin d'élucider le lien entre les heures de présence obligatoire, d'une part, et la prise en charge des enfants et les travaux ménagers, d'autre part. Cette analyse concernait surtout

les salarié(e)s ayant un(e) conjoint(e). Plus le nombre d'heures de présence obligatoire est important, plus le temps consacré aux tâches ménagères diminue chez les hommes par rapport aux femmes. Dans le cas des hommes, c'est la durée de présence obligatoire qui influencerait le plus les manières d'agir : plus le volume horaire du travail, ou celui des déplacements vers le lieu de travail, est long, moins ils effectuent des travaux ménagers. Dans le cas des femmes, ce n'est pas le volume de présence obligatoire, mais plutôt la différence des formes de travail (soit l'emploi permanent ou non) qui influencerait le plus les manières d'agir. C'est-à-dire que le statut de travail est davantage que la question de temps pour la position de femme au foyer. Ce résultat est le même que dans l'étude de Sato (2012), que nous avons déjà mentionné dans la section 3-3. En outre, l'étude de Sakamoto nous permet d'entrevoir que plus les femmes ont d'enfants, plus les femmes font des travaux ménagers, tandis que plus la nécessité de prise en charge des enfants augmente, moins les hommes ont tendance à faire des travaux ménagers car devant subvenir aux besoins d'une plus grande famille. Il arrive parfois que cette nécessité n'influence même pas le comportement des hommes : entre hommes et femmes, il y aurait une différence des éléments ayant une influence sur la prise en charge des enfants et les travaux ménagers. Tout en mentionnant une telle différence chez les maris, Matsuda (2006) va jusqu'à avancer ceci : c'est « la durée du temps de travail des femmes » qui influencerait les manières d'effectuer les travaux ménagers. Et ce sont « l'âge du benjamin », « la durée du travail des mères », « l'idéologie des genres » et la « proportion du revenu des mères dans l'ensemble des revenus familiaux » qui influencerait les attitudes vis-à-vis de la prise en charge des enfants.

Cette tendance actuelle dépend, semble-t-il, des formes de masculinité que l'on peut observer dans la société japonaise contemporaine, masculinité déjà envisagée dans une étude intitulée « L'instabilité de la conscience du genre chez les hommes » (Meguro *et al.*, 2012). Bien que les Japonais ne s'attachent plus trop à être la personne qui amène l'argent à la famille, ils tentent de considérer comme fondement de leur masculinité le fait d'être le soutien de la famille. Dans ce changement de mentalité chez les hommes, les femmes entrent régulièrement dans le marché du travail. De ce fait, actuellement les Japonais et les Japonaises ne contesteraient pas le fait que le mari et la femme s'assurent tous les deux un revenu; et pourtant, les hommes penseraient que la responsabilité du ménage leur échoit, et que les femmes devraient prendre part aux activités du *care*.

Si les épouses étaient des travailleuses à temps plein, elles diminueraient la durée des travaux ménagers (soit en raison de la durée de travail obligatoire, soit de son statut comme travailleuse à temps plein). Toutefois, si c'était un emploi à temps partiel, qu'il soit long ou court, les femmes effectueraient les travaux ménagers. De plus, si le nombre d'enfants augmentait, on accroîtrait de fait les travaux ménagers pour les femmes ; pourtant, on voit apparaître une tendance contraire

chez les hommes. C'est dire que, si les femmes arrêtent de travailler ou diminuent leur travail, les hommes doivent travailler plus afin de compenser la part réduite de l'ensemble du revenu. Si les hommes continuent de s'identifier au soutien de famille et qu'ils travaillent donc de plus en plus longtemps, cette durée de travail obligatoire diminue le temps accordé aux travaux ménagers chez les hommes. Ainsi il n'y a pas de temps pour qu'ils puissent faire des travaux ménagers ou prendre en charge les enfants. Ce qui garantit la masculinité chez les hommes, c'est leur « identité en tant que soutien de famille ». Ainsi, ce statut familial de ramener un salaire n'exige pas du père qu'il se consacre aux activités de *care*. Il y aurait même des cas où les femmes se contentent de penser « La vie actuelle nous va parfaitement ». Si nous le regardons selon les stades de la vie, la proportion des femmes qui souhaitent « la réduction de la durée de travail de leur mari », ne dépasse toujours pas la majorité.

C'est ainsi que les Japonais et les Japonaises effectuent les travaux ménagers et la prise en charge des enfants, et ce tandis que la masculinité vit un flottement axiologique. Comme nous pouvons le constater dans une enquête d'Onode (2009) réalisée auprès des pères, se répandrait, dans la société japonaise, une conscience collective, négative, selon laquelle on ne voudrait pas faire, si possible, de travaux ménagers ; en revanche, on partagerait également un sentiment collectif du devoir selon lequel on voudrait ou devrait participer à la prise en charge des enfants. Sans aucun doute, il doit y avoir des pères qui ne se sentent pas « stressés du fait qu'ils ne peuvent participer à la prise en charge des enfants ». Dans cette optique, nous nous proposons d'aborder ensuite leurs manières d'y participer.

4-2. N'est-ce qu'un jeu de prendre en charge des enfants pendant des heures limitées ?

Selon un rapport du Ministère de l'Administration générale, de l'Intérieur et des Postes et Télécommunications (2011), la moyenne de la durée de travail quotidien change selon les cas : 8 heures et 30 minutes chez les hommes dont les conjointes travaillent ; 8 heures et 22 minutes pour les hommes dont les conjointes ne travaillent pas. Le volume du temps de prise en charge des enfants et celui des travaux ménagers pour ces deux types des hommes sont 12 minutes et 12 minutes pour les premiers contre 19 minutes et 9 minutes pour les derniers. Que ce soit l'homme dont la conjointe qui travaille ou pas, c'est presque pareil. Le temps que l'on peut consacrer à la prise en charge des enfants est presque invariablement très court. En revanche, le nombre des hommes ayant pris un congé parental augmente de 0,12% en 1996 à 2,63% en 2011, ce qui signifierait que ces derniers s'intéresseraient de plus en plus à la prise en charge des enfants. Toutefois, dans le présent Régime du congé parental, le pourcentage de remplacement du revenu n'est que de 50% du revenu (environ 200,000 yens au maximum) pendant ce congé. C'est dire que, si le soutien de famille principal prenait un congé parental, le risque serait grand que les familles, après la naissance

d'un premier enfant, tombent dans la pauvreté. C'est donc sur un temps limité que les hommes cherchent à participer à la prise en charge des enfants et ne peuvent alors continuer que difficilement une relation père-enfant comme le *care* ou la discipline : ils ne peuvent avoir qu'une relation beaucoup plus discontinuée. Afin de mieux comprendre la situation des pères japonais, nous verrons ici une enquête d'Onode (2006), qui a examiné ce que les pères pensent de la prise en charge des enfants. Le résultat de cette enquête indique que les pères la considéreraient comme étant « du loisir », « le moyen dont l'homme confirme sa propre identité de père », « l'activité nécessaire pour l'épanouissement de l'enfant et de soi-même », etc. Compte tenu de cette étude, nous pouvons penser que les pères prendraient l'un des deux choix suivants : 1. À travers un acte de soin des enfants comme un « jeu » praticable en temps limité, ils font de la prise en charge des enfants un but à réaliser et trouvent la raison pourquoi ils le font, et ce afin de chercher du sens profond dans le fait de « faire le père » ; 2. Ils voient la prise en charge comme une ressource, un moyen dans l'optique du *pragmatisme* à la fois « nécessaire pour leur propre développement » et profitable dans la vie sociale y compris le travail.

En réalité, parmi les raisons pour lesquelles les pères peuvent très difficilement prendre un congé parental, on trouve leur souci de ne pas « déranger le fonctionnement de l'entreprise et les collègues de travail ». Celui-ci est plus important que leur préoccupation concernant la réduction de leur propre revenu (NLI Research Institute, 2002 ; Institut de recherche pour l'éducation des futures générations de Benesse, 2009). En outre, le nombre de travaux et la charge qui leur est associée constituent l'une des raisons principales pour laquelle les pères hésitent à prendre un congé parental. Notons qu'il existe par ailleurs un « congé de deuil » au Japon, congé que l'on peut prendre lors des incidents imprévus (soit, dans la plupart des cas, lors de la mort des proches). À la différence de ce congé de deuil qui fait suite à un événement inattendu, il est presque impossible de prendre un congé parental puisque une naissance est un événement planifié. Enfin, la plupart des Japonais considèrent que pour les hommes, la prise en charge des enfants est comme un « jeu » ; dans ces circonstances actuelles, il paraît difficile de prendre la décision de congé et d'attirer, pour cela, l'empathie de ses collègues de travail ou des proches, si on ne peut pas le justifier en démontrant que la prise en charge des enfants n'est pas un simple « jeu ».

Comment devant un tel dilemme, les hommes peuvent-ils se sentir concernés par la prise en charge des enfants tout en attirant l'empathie de leurs collègues et connaissances ?

4-3. Comment les hommes peuvent-ils se sentir concernés par la prise en charge des enfants ?

Nous pouvons imaginer sans difficulté qu'on demande souvent « Pourquoi ? » à des hommes qui veulent prendre en charge leur(s) enfant(s). Pour répondre à une telle question, il leur faut par

exemple présenter des raisons telles que cette prise en charge serait un moyen d'augmenter la productivité de leur travail. Suivant une enquête auprès de l'encadrement concernant les effets qu'exerce le congé parental des hommes sur l'entreprise (Fondation pour le futur des enfants, 2011), nous pouvons penser qu'il faudrait que s'accumulent des réactions positives sur la prise du congé parental telles que « C'était une bonne occasion, pour tous les membres d'un poste concerné, de prendre conscience de comment procéder au travail », « Cela fait en sorte que chaque membre d'un poste concerné tente de travailler plus efficacement », etc. Donc, la prise en charge des enfants par les hommes devrait être perçue comme *utile* pour leur travail avant tout.

C'est sans aucun doute qu'il est essentiel d'évaluer l'activité de la prise en charge des enfants par rapport au travail. Justement, ces deux facteurs fonctionnent en se connectant l'un avec l'autre, ce qui fait qu'ils commencent à constituer des échelles d'une importance égale pour les travailleurs. Comme nous l'avons déjà vu dans le deuxième chapitre du présent article, la politique de WLB passe de la perspective « concentrée sur les enfants » et « sur la prise en charge des enfants » à celle ciblée plutôt vers « les travailleurs ». Ce changement de la perspective permettrait non seulement d'aborder individuellement la prise en charge des enfants, mais aussi de la traiter par rapport au travail. C'est au travers de cette perspective des travailleurs que les citoyens japonais consentent progressivement à la politique japonaise de la prise en charge des enfants.

Cependant, qui sont les « travailleurs » sur lesquels cette perspective s'appuie lors de l'évaluation de ladite politique ?

Dans la seconde moitié des années 80, on promut de plus en plus l'irrégularisation de l'emploi suivant la tendance à restreindre le coût du travail, ce qui fait que l'emploi irrégulier (tel que le « modèle des femmes au foyer-travailleuses à titre irrégulier ») finit par se diffuser dans les couches sociales les plus variées. C'est surtout dans la seconde moitié des années 90 que stagne la régularisation de l'emploi et, de même, que cette irrégularisation se propage non seulement parmi les femmes mais également parmi les hommes. En 1990, la proportion des travailleurs irréguliers était de 8,8% (38,1% pour les travailleuses) tandis qu'en 2011, elle augmente jusqu'à 19,9% (54,7% pour les travailleuses). Selon un rapport du MHLW(2010), les raisons du choix du travail à titre irrégulier changent en même temps : la raison principale en était « Parce qu'on peut tirer parti de ses propres qualifications et compétences professionnelles » en 1999 pour changer en « Parce qu'il n'y a pas d'entreprise où on puisse travailler à titre régulier » en 2010. Par ailleurs, la proportion de personnes qui occupent un emploi qu'elles n'aiment pas atteint presque la majorité (49,8%) chez les travailleurs intérimaires (41,4% chez les travailleuses intérimaires) et 33,3% chez les salariés sous contrat à durée déterminée (35,8% chez les salariées sous contrat à durée déterminée). En réalité, presque la moitié de la totalité des travailleurs irréguliers sont officieusement à la fois des « travailleurs réguliers » (qui travaillent plus de 35 heures par semaine) et des « salariés réguliers » (qui

travaillent sous contrat à durée de plus d'un an) (Asano *et al.*, 2011). Même de tels travailleurs irréguliers peuvent prendre un congé parental à condition qu'ils puissent remplir certaines conditions, mais pourtant il ne serait pas difficile de supposer qu'on restreigne leur prise d'un congé parental étant donné que la proportion des hommes profitant de ce congé est moins élevée. La politique de WLB a pour objectif de tenir compte de la perspective ciblée sur les travailleurs ainsi que de mobiliser les femmes sur le marché du travail. Toutefois, ces femmes mobilisées ne sont-elles pas celles qui ont déjà des travaux réguliers avant cette mobilisation ? C'est ainsi que nous pouvons avancer que les Japonais et les Japonaises seront devant des problèmes connexes mais peu semblables : d'une part, même si les femmes pouvaient planifier l'âge auquel elle souhaite avoir leur enfant, il devrait être repoussé ; d'autre part, les hommes devraient choisir le forme d'emploi, avec de moins en moins de liberté de choisir.

Jusqu'à présent, on a défendu la politique de la prise en charge des enfants en pensant qu'elle visait à rendre plus libre la naissance et l'éducation des enfants pour les femmes, lesquels constituent une partie importante de la « vie » individuelle ou sociale. En revanche, un beau jour viendra-t-il où les hommes « travailleurs » deviendront des « hommes vivant la vie *ordinaire* » ? Poussés par les difficultés économiques, les hommes pourront-ils participer à la prise en charge des enfants non plus en tant que père-travailleur, mais comme père-homme vivant la vie ordinaire ?

5. En guise de conclusion : pouvons-nous faire preuve d'empathie les uns envers les autres dans la société japonaise ?

Il est de plus en plus difficile pour les Japonais de garder leur propre « identité masculine » en se fondant sur le travail, d'autant qu'il y a de plus en plus d'hommes qui travaillent à titre irrégulier et de manière non choisie. Dans cette situation sociale, nous ne pouvons plus croire qu'existent encore ces entreprises qui avaient garanti le sentiment de sécurité pour les travailleurs irréguliers comme pour les autres et avaient cherché à considérer leur bien-être comme un « problème social ». En revanche, pour les Japonaises, un tel organisme garantissant leur bien-être n'a pas existé. Elles devaient résoudre, selon leur propre stratégie, des problèmes rencontrés tels que la conciliation entre travail et famille. Il allait de soi, pendant longtemps, qu'elles étaient responsables de la prise en charge des enfants, ce qui constituait une raison légitime, même authentique, de quitter leur travail. Il en découle que les raisons financières devaient être une valeur stratégique privilégiée si les travailleuses japonaises voulaient continuer leur travail. Pour en revenir aux hommes, ils ressentent du stress en ne pouvant pas se consacrer à la prise en charge des enfants de même que, s'ils voulaient y participer, ils devraient la justifier en démontrant qu'elle est utile pour le travail. Pourquoi donc devons-nous résoudre aussi individuellement des problèmes que nous pourrions qualifier de « sociaux » y compris celui de la relation entre travail et famille ? Dans quelle

sorte de société vivons-nous exactement ?

Si nous l'examinons dans l'optique macroscopique, le gouvernement du Japon est « un gouvernement limité qui doit faire face à la réduction de la taille de l'État ». En outre, la société japonaise connaît même un phénomène de renversement dans la redistribution des revenus. Ce constat nous permet d'avancer que le risque de pauvreté est plus familier et imminent que l'on ne l'imagine dans la société nipponne. Par conséquent, si nous pouvions avoir un emploi régulier, il faudrait une forte auto-justification afin de prendre en charge des enfants dans une telle société où le spectre de la pauvreté ne cesse de planer et où la prise en charge des enfants serait laborieuse avec un emploi irrégulier. Comme nous l'avons vu dans le troisième chapitre, les hommes n'ont pas beaucoup de temps pour participer à la prise en charge des enfants, alors que les femmes « doivent s'y consacrer » sérieusement : c'est dire que le *care* des enfants se fait dans une ambiance où hommes et femmes ne peuvent pas facilement faire preuve d'empathie les uns envers les autres. C'est la raison pour laquelle les Japonais, de même que les Japonaises, doivent justifier, de façon un peu trop emphatique, cette participation active. Ainsi, la prise en charge des enfants au sein de la société japonaise a sans cesse ceci d'angoissant qu'elle nécessite une telle auto-justification emphatique.

À qui donc devons-nous nous justifier ? Nous pouvons répondre à cette question en disant ceci : c'est à la société japonaise. Toutefois, pourrions-nous admettre une relation entre l'individu et la société comme étant antagoniste ? Dans l'« Enquête sur l'échelle de valeurs de différents pays » (Institut d'innovation de Dentsu Soken, 2008), on peut trouver une question relative à ladite problématique : « Qui doit être responsable de la vie de ses citoyens ? ». D'après le résultat de cette enquête, 71,4% des Japonais répondent « l'État » (45,8% pour les Français) tandis que 25,6% répondent « les individus » (53,9% pour les Français). De prime abord, il semble que les Japonais ne pensent pas être responsables de leur propre vie. Néanmoins, par exemple, la dépense publique pour l'éducation nationale est de 3,3% du P.I.B (5,5% en France), tandis que la dépense privée est de 1,7% du P.I.B. (0,5% en France) (OECD, 2011). Ces données statistiques nous permettent de comprendre que le résultat de l'enquête précédente de Dentsu exprime le mécontentement des Japonais dû à une lourde charge financière pour les individus. Si nous admettons que c'est l'État qui doit se charger de la vie des citoyens, il serait raisonnable de penser que, afin de nous faire accepter une demande personnelle, nous avons l'obligation de nous justifier à l'égard de cet État ou bien de la société qu'il organise. Dans la même enquête de Dentsu, nous pouvons trouver une autre question qui nous intéresse : « Vous fiez-vous à la Diète/au Parlement ? ». À cette question, c'est seulement 21,4% des Japonais qui répondent affirmativement (34,8% pour les Français) (Institut d'innovation de Dentsu Soken, 2008). Compte tenu de ce résultat, nous sommes susceptibles d'avancer ceci : si les Japonais ne se fient ni à la Diète ni au Parlement, c'est que l'État n'arrive

peut-être pas à achever l'organisation d'une société où nous pourrions recevoir des services correspondant à des enjeux politiques. Afin de mieux comprendre cette situation, nous aborderons un autre exemple qui concerne la famille monoparentale. Jusqu'à présent, nous n'avons quasiment jamais problématisé la pauvreté de la famille monoparental, bien que le chef féminin de la famille monoparentale travaille de longues heures et qu'elle soit un travailleur pauvre. L'une des raisons en serait que nous accusons parfois la famille monoparentale féminine de détruire une société durable dont les assises sont les familles stables. De toutes façons, rappelons ici que cette société, qu'est le Japon, ne pourrait répondre à nos justifications emphatiques de la prise en charge des enfants d'autant que ce pays d'extrême orient n'a qu'un « gouvernement libéral ». Les citoyens japonais demanderaient donc trop à ce pays. Si tel était le cas, nous continuerons de nous demander, sans attente de dénouement, qui sera capable de donner de l'assistance à cette société nipponne.

Comme nous l'avons constaté tout au long du présent article, le facteur travail ne permet jamais qu'un seul individu, ou même un seul couple, se charge de l'éducation des enfants. L'ensemble de la société nous prive des occasions d'y participer activement tout en nous infligeant un travail au volume horaire important. Tant que nous nous attachons à considérer comme antagoniste la relation entre individu et société et à justifier la prise en charge des enfants dans une optique utilitaire et pragmatique, il sera toujours difficile de nous engager dans une société fluide en acceptant ce perpétuel processus de perfectionnement. Le malaise, dû à cette perspective utilitaire et pragmatique sur la prise en charge des enfants, devrait empêcher de plus en plus les Japonais d'y participer de diverses façons.

En 2013, le gouvernement japonais a mis en place la « Commission des enfants et de leur prise en charge » au sein du « Nouveau régime des aides des enfants et de leur prise en charge ». Si ce système collégial sait à l'avenir proposer des normes plus tolérantes envers la diversité ou l'état de la société japonaise, la prise en charge des enfants, tout en demeurant du domaine personnel, pourra être un enjeu plus « social ». De ce point de vue, nous nous pencherons sur les acteurs sociaux qui participeront à cette commission et sur les messages qu'ils proposeront dans le but d'examiner de plus près, dans nos études ultérieures, ce que signifie une prise en charge des enfants « sociale » au Japon, les modalités de sa reconstruction, et des moyens de franchir la dichotomie Société-Individu.

Notes

- 1) Rate of labor input = (labor input of one's generation) / (number of employment of one's generation × average work hours of all (mens and womens) employment) Par exemple, women's rate of labor input = (women's labor input of one's generation) / (number of women × average work

hours of all employment) (Iki, 2012)

Bibliographies traduites du japonais en français par l'auteure

- Anges Blome Wolfgang Keck, Jens Alber, *Family and the Welfare State in Europe Intergenerational relations in Ageing Societies*, Edward Elgar Publishing, 2009.
- Asano, Hirokatsu, Ito, Takahiro, Kawaguchi, Daiji, "Pourquoi le nombre de travailleurs en CDD s'est accru ?", *RIETI Discussion Paper Series*, 11-J-051, Research Institute of Economy, Trade & Industry, IAA, avril 2011
- Bureau du cabinet de l'égalité des genres, *Enquête des aides pour la planification de la vie des femmes*, 2007.
- Bureau du cabinet de l'égalité des genres, *Enquête sur l'opinion sur la participation civile des hommes et femmes*, 2012.
- Fondation pour le futur des enfants, *Enquête de recherche sur les soins portés aux enfants chez le père : l'acquisition du congé parental d'éducation*, 2011.
- Iki, Noriko, "Chapitre 1. Réflexion sur l'équilibre travail-famille", *Sujets principaux de la problématique d'équilibre travail-famille*, The Japan Institute for Labour Politique and Training, 2012, pp. 5-39.
- Institut de recherche pour l'éducation de future génération de Benesse, *Enquête auprès des pères ayant des jeunes petits enfants*, 2009.
- IPSS, The Fourtheeth Japanese, *National Ferility Survey in 2010 : Marriage Process and Fertility of Japaneses Married Couple*, National Institute of Population and Social Security Research, 2011.
- Kaizuma, Keiko, "Illusion de « Monsieur Gagnepain » et Formation de l'Homosocial", *Pensée moderne*, 2012, Vol. 40-15, pp. 78-90.
- Meguro, Yoriko, Yazawa, Sumiko et Okamoto, Hideo édés, *L'instabilité de la conscience du genre chez les hommes : Travail, Famille et Soins*, Shinyōsha, 2012.
- Ministère de l'Administration générale, de l'Intérieur et des Postes et Télécommunications, *Enquête de base sur la vie sociale*, 2011.
- MHLW, *Enquête générale sur la situation en matière de diversification du monde d'emploi*, Ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales (MHLW), 2010.
- MHLW, *Livre blanc*, MHLW, 1998.
- MHLW, *Enquête sur la famille monoparentale en 2011*, MHLW, 2012.
- MHLW, *La situation des femmes travaillants en 2011*, MHLW, 2012.
- Mitsubishi UFK Research Consulting, *Enquête pour saisir le statu quo concernant le Régime du congé parental et d'autres aspects du travail*, 2011.
- NLI Research Institute, *Enquête sur l'acquisition du congé parental d'éducation chez l'homme*, 2002.
- OECD, *Education et a Grance 2011*, 2011.
- Onode, Setsuko, "Pourquoi le père prends le soin des enfants ?", *Prise en charge des enfants chez homme et chez femmes : Approche de la sociologie de la famill*, Showadō, 2009, pp. 92-114.
- Research Institute for Women and Careers (RIWAC), Osawa, Machiko (Directrice de recherche), *Rapport du résultat de l'étude globale sur le soutien à la carrière et le rôle de l'université : le portail carrières chez les femmes*, Université de Nihon Joshi, octobre 2012.
- Sakamoto, Yuka, "Influence du mode de travail sur les tâches ménagères chez hommes et chez femmes : L'intensité de la contrainte pose-t-elle problème ?", *Système d'emploi et Situations actuelle*, SSJ Data Archive Research Paper Series No. 44, 2010, pp. 5-24.

- Sasaki, Naoyuki, "Perspective japonaise sur la prise en charge des enfants : évaluation de la compétence de la prise en charge des enfants selon les données de JGSS", *Research Series No. 10*, Centre de recherche Attaché à l'Université du commerce d'Osaka, 2010.
- Sato, Kaoru, "Équité au sein du travail et de la famille, Étude comparative internationale en matière du temps de vie", *Sociologie de la phère public vol. 2*, 2012, pp. 271-285.
- Shinohara, Sayaka, "Changement de l'attitude envers le mariage au Japon : Analyse basée sur les données cumulatives de 2000 à 2010 de JGSS", *Research Series No. 12*, Centre de recherche Attaché à l'Université du commerce d'Osaka, 2012, pp. 81-92.
- Shu (Zhou), Yanfei, "Questions de la pauvreté et de la bipolarisation des revenus dans les familles des femmes au foyer", *JLLPT Discussion Paper 12-08*, 2012.
- Takeishi, Emiko, "Introduction. Problématique pour la réalisation de l'équilibre travail-famille et perspectives de ses recherches", *Étude sur l'équilibre travail-famille au Japon à la lumière des études comparatives internationales : Réalisation de la réforme du mode de travail et thèmes politiques*, Minerva Shobo, 2012, pp. 1-31.