



**HAL**  
open science

# Abe Shinzō et l'emploi : regard sur la réforme de la loi sur le travail intérimaire

César Castellvi

► **To cite this version:**

César Castellvi. Abe Shinzō et l'emploi : regard sur la réforme de la loi sur le travail intérimaire. 2015. hal-02554364

**HAL Id: hal-02554364**

**<https://hal.science/hal-02554364>**

Submitted on 10 Jun 2020

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



## **2. Abe Shinzō et l'emploi : regard sur la réforme de la loi sur le travail intérimaire**

**– CÉSAR CASTELLI**

L'objectif de cet article est d'aider les lecteurs à appréhender les principaux points des réformes de l'emploi entreprises par le gouvernement d'Abe Shinzō depuis le début de l'année 2015. En se focalisant sur la réforme de la loi sur le travail intérimaire, on essaiera de comprendre comment ces réformes s'insèrent dans la politique de relance économique d'Abe Shinzō et de sa majorité depuis leur retour au pouvoir en décembre 2012. Nous nous concentrerons sur le contenu de la réforme, ses échéances ainsi que les principales zones de conflits.

La politique menée par Abe Shinzō depuis son retour au poste de Premier ministre a fait l'objet de nombreuses analyses sur des sujets aussi divers que les relations diplomatiques, les très médiatisées *Abenomics*, dont la capacité à relancer l'économie suscite des doutes croissants<sup>1</sup>, sa politique énergétique avec en toile de fond la question de la place future du nucléaire dans le mix énergétique, ou encore la liberté d'information et d'expression, à la lumière des pressions que certaines chaînes de télévision ont reçues au cours des dernières élections législatives

---

<sup>1</sup> Voir Jean-Yves Colin, « Les Abenomics, 18 mois après », *Japan Analysis* n° 35, octobre 2014, p. 3-11.

ou de l'adoption de la loi sur les secrets spéciaux<sup>2</sup>.

La question de l'emploi, quant à elle, n'a pour l'instant pas encore bénéficié d'autant d'attention, en tout cas à l'étranger. Cela peut surprendre quand on se rappelle que le gouvernement lie fortement ses réformes économiques à la question de la régulation de l'emploi et des réformes du marché du travail, la troisième flèche des *Abenomics*. La moindre importance accordée à ce sujet n'est sans doute pas étrangère à l'embellie économique que connaît le pays et au fait que l'analyse du taux de chômage au Japon ne joue pas autant le rôle de baromètre de la santé du marché du travail que dans d'autres pays développés, limitant ainsi les comparaisons avec la situation européenne. Pour autant, un faible taux de chômage ne rime pas forcément avec de bonnes conditions de travail.

Or la question de l'emploi est un enjeu majeur pour les autorités japonaises. La diminution de la main-d'œuvre dans de nombreux secteurs, en particulier ceux de la restauration et des services, s'explique d'une part par le vieillissement de la population et d'autre part par l'accroissement des offres d'emploi, ce qui permet notamment aux jeunes d'être plus exigeants quant à leur futur travail que durant la période qui a suivi la crise économique de 2008. Pour répondre à ce besoin de main-d'œuvre, le gouvernement d'Abe se tourne vers toutes les solutions qui semblent disponibles : allongement de la période d'emploi avec l'accroissement du nombre d'entreprises qui réembauchent des seniors, promotion active des femmes sur le marché du travail, recours à une main-d'œuvre étrangère grâce au renforcement du système de formation par stage à destination

---

2 Voir César Castellvi, « Comprendre les méfiances à l'égard de la loi sur la protection des secrets spécifiques », *Japan Analysis* n° 33, mai 2014, p. 3-9.

des travailleurs étrangers (*gaikokujin kenshū seido*) sont des thèmes de réflexion largement discutés.

Dans le même temps, la priorité du gouvernement reste la reprise économique et la sortie de la croissance lente dans laquelle le pays reste embourbé. Le débat sur la question des réformes du marché du travail a été lancé par un discours du Premier ministre devant la Diète en février 2015, au cours duquel celui-ci a exposé les trois projets de réformes qui vont constituer le cœur de sa nouvelle politique. Ces trois réformes sont : 1) le projet de réforme de la loi fondamentale du travail (*rōdō kijun hō kaisei an*) ; 2) le projet de loi de promotion de l'emploi des femmes (*josei katsuyaku suishin hōan*) ; 3) le projet de réforme de la loi sur le travail intérimaire (*rōdōsha haken hō kaisei an*). Grâce à ces trois réformes, le gouvernement entend promouvoir une politique d'emploi faisant du Japon « le pays le plus favorable à l'activité des entreprises au monde », pour reprendre la formule à laquelle le Premier ministre a eu recours lors de son discours. L'objectif étant clairement fixé, regardons de plus près en quoi consistent les deux premières réformes.

### **Le projet de réforme de la loi fondamentale sur le travail**

La nouveauté de cette réforme consiste en l'introduction de ce qui est pour l'instant appelé « système professionnel hautement qualifié » (*kōdō professional seido*). Abe Shinzō avait déjà tenté sans succès de faire adopter une réforme similaire lors de son premier passage au pouvoir en 2007. Elle propose de créer un système de rémunération aux compétences pour les cadres hautement qualifiés (*kanri shoku*) dont le salaire dépasse dix millions de yens par an<sup>3</sup> et d'abolir la rémunération des heures supplémentaires encore en vigueur pour les personnes ayant ce statut.

---

3 Environ 72 000 euros par an en août 2015.

Les salariés répondant aux critères représentent 4 % du nombre total des employés.

Comment les choses se passeront-elles pour les salariés possédant ce statut dans l'entreprise ? En faisant sortir les employés disposant de ce statut du système de rémunération horaire, le gouvernement entend promouvoir la création d'une classe de cadres professionnels dont la rémunération, historiquement fondée sur le temps passé dans l'entreprise, sera dorénavant fonction de ses résultats à court terme. En soi, cette réforme va dans le sens des mesures néolibérales de la fin des années 1990<sup>4</sup>.

La principale critique qui lui est adressée dénonce le fait que, concrètement, la nouvelle législation permettra aux entreprises de ne plus payer les heures supplémentaires de cette catégorie de cadres. Cette critique vaut par ailleurs au projet de loi d'être nommé par les représentants syndicaux « *zangyōdai zero* », littéralement, « zéro rémunération pour les heures supplémentaires ». Avec pour objectif de prévenir d'éventuelles dérives, le projet de loi met en place des garde-fous censés protéger les cadres soumis à la nouvelle réglementation. Les entreprises se verront dans l'obligation d'introduire l'un des trois dispositifs suivants : 1) l'obligation de prendre au moins 14 jours de congés dans l'année ; 2) l'obligation de garantir un temps de repos minimum entre deux journées de travail ; 3) l'obligation d'instaurer un système qui limite le temps passé dans l'entreprise. L'autre point faible porte sur le caractère vague de la notion de « résultats » (*seika*) que comporte le projet. Enfin, de nombreuses voix s'inquiètent aussi quant à un possible élargissement, à moyen terme, du dispositif aux cadres ne disposant pas d'un statut et de revenus aussi élevés que ceux concernés par le projet actuel.

---

4 Voir notamment les travaux de Sébastien Lechevalier sur ce thème.

Un autre point sensible concerne l'éventuel accroissement des activités couvertes par le « système discrétionnaire du travail » (*sairyō rōdō shisutemu*) qui régit l'évaluation des résultats des activités, auxquelles il est difficile d'assigner des objectifs quantifiables à court terme : par exemple, les activités de recherche et développement. En raison de l'impossibilité même de définir des horaires de travail précis, ce système a la particularité de soustraire à la législation les activités qu'il couvre, sous réserve d'un accord entre gestionnaires et représentants syndicaux de l'entreprise<sup>5</sup>. Certaines activités qui n'étaient pas prises en compte jusqu'à présent, comme celles liées à l'organisation de projets ou d'enquêtes temporaires, pourraient ainsi se voir concernées, les salariés ainsi privés du paiement de leurs heures supplémentaires. La question du contrôle des horaires de travail, dans un contexte où le nombre de personnes décédées au travail (*karōshi*) ne diminue pas, focalise toutes les attentions. Paul Jobin rappelle ainsi que le comptage des heures supplémentaires reste l'un des principaux moyens de reconnaissance de mort due au travail pour les familles des victimes<sup>6</sup>.

Pour autant, il semble que les débats sur la réforme à la Chambre des représentants ne déboucheront pas vers un accord dans les jours à venir. Preuve de ces difficultés à convaincre, le vote du projet a été repoussé pour une durée indéterminée lors d'une décision remontant au 29 juillet 2015. Officiellement, le gouvernement a déclaré qu'il choisissait de se focaliser sur le projet de loi

---

5 Voir le descriptif en anglais et en japonais de la loi fondamentale sur le travail actuelle : <http://osaka-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/library/osaka-roudoukyoku/H23/foriginer/230715-2.pdf>

6 Jobin Paul et Tseng Yu-Hwei, « Le Suicide comme *karōshi*, ou l'overdose au travail, les suicides liés au travail au Japon, à Taïwan et en Chine », *Revue internationale de psychopathologie du travail* n° 31, 2014, p. 57.

sur la sécurité nationale et sur le problème des vols de données du service des retraites<sup>7</sup>.

## Le projet de loi de promotion de l'emploi des femmes

Cette loi constitue un autre grand chantier pour le gouvernement. Elle a déjà subi un premier retard en raison de la dissolution de la Chambre des représentants à l'automne 2014, mais elle reste un thème capital, symbolisé par la création d'une nouvelle mission relative à cette problématique, déléguée à un ministre de l'Office du Cabinet. Elle est en discussion à la Chambre des conseillers depuis le 31 juillet dernier.

Largement médiatisé depuis la déclaration du Premier ministre Abe l'été dernier, déclaration au cours de laquelle celui-ci officialisait son objectif d'atteindre une proportion de 30 % de femmes dans les entreprises japonaises, le point central de ce projet est la création d'une mesure obligeant les entreprises et les administrations publiques dans lesquelles travaillent plus de 300 salariés à mettre en place un « plan d'action » pour la promotion du travail des femmes. Ces plans d'action, qui resteront à l'initiative complète des entreprises, devront par exemple comprendre un certain nombre d'objectifs chiffrés en matière d'embauches, mais surtout, en matière de promotion interne et de possibilités pour les femmes d'accéder à une position de dirigeante.

Certaines entreprises n'ont d'ailleurs par attendu que cette loi soit promulguée pour prendre des initiatives : à la suite d'un appel lancé par le syndicat patronal *Keidanren* l'été

---

7 Abe Ryōsuke et Mizuwaki Yūsuke, « Zéro rémunération pour les heures supplémentaires, le gouvernement décide d'abandonner son projet d'adoption de la réforme (*zangyōdai zero, konkokkai seiritsu o dannen seifu yotō hōshin*) », *Mainichi shimbun*, édition du soir, 29 juillet 2015.

dernier, 439 des 1 300 entreprises affiliées au syndicat ont indiqué avoir mis en place un plan de promotion interne, en se focalisant sur la promotion aux postes de direction dans 60 % des cas<sup>8</sup>. Une enquête du ministère de la Santé et du Travail datant de 2010 rappelle ainsi que près de 55 % des femmes salariées font toujours le choix d'abandonner leur carrière lors de la naissance de leur premier enfant<sup>9</sup>. Conséquence directe de ce phénomène, 88 % des postes de dirigeant sont toujours occupés par des hommes<sup>10</sup>. Pourtant, le projet a de nombreux sceptiques, parce qu'il ne peut se réaliser que si le gouvernement s'attaque dans la foulée aux enjeux que constituent l'accueil des enfants en bas âge<sup>11</sup> et la question du temps de travail des employés réguliers évoqués plus haut.

Quoi qu'il en soit, pour l'instant, les démarches menées par le gouvernement Abe depuis l'été dernier prennent une direction bien différente de la position conservatrice traditionnellement défendue par le Parti libéral démocrate. L'objectif du gouvernement est d'arriver à une mise en application concrète de la loi pour la rentrée d'avril 2016. La question du travail des femmes au Japon et le caractère souvent précaire qui l'entoure nous permettent d'enchaîner sur le thème principal de cet article, le travail intérimaire.

---

8 Takahashi Mina et Hikita Sawaaki, « Promotion du travail des femmes, les entreprises vont-elles bouger ? Discussion à la Diète (Josei katsuyō, kigyō ugokuka, katsuyaku suishinhō saishingi iri) », *Asahi shimbun*, édition matinale, 23 mai 2015, p. 3.

9 <http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/shushoujib/01/dl/houdou01.pdf>

10 Rōdōseisakukenkyū kenshū kikō, *Data book kokusai rōdō hikaku*, 2013.

11 Voir Corbel Amélie, « Le gouvernement Abe et la question de l'égalité hommes-femmes : vers une société où les femmes resplendissent », *Japan Analysis* n° 34, juillet 2014, p. 3-11.

## La réforme de la loi sur le travail intérimaire

La logique du projet de réforme de la loi sur le travail intérimaire est la même que pour la réforme de la loi fondamentale sur le travail : offrir un environnement de gestion de l'emploi favorable aux entreprises.

Commençons par un retour sur les caractéristiques de la loi en vigueur sur le travail intérimaire. Dans la dernière enquête du ministère de la Santé et du Travail datant de 2014, le nombre de travailleurs intérimaires au Japon s'élève à près d'1,2 million d'individus. Parmi eux, près de 60 % sont des femmes. Ce chiffre représente 6,1 % des emplois irréguliers (*hiseikikoyō*) ou un peu plus de 2 % de la masse salariale totale<sup>12</sup>. Ce chiffre a tout de même doublé en vingt ans. Les postes intérimaires sont dans 70 % des cas des postes à rémunération horaire et près de 60 % des travailleurs disposent d'un revenu annuel de moins de trois millions de yens<sup>13</sup> par an, niveau en dessous duquel un salarié est considéré comme un travailleur pauvre au Japon<sup>14</sup>.

La caractéristique principale de l'actuelle législation est que celle-ci limite le recours des entreprises à un travailleur intérimaire affecté à un poste à une période d'un an, renouvelable deux fois au maximum. Un travailleur intérimaire ne peut donc pas être affecté à un poste plus de trois années de suite. Au-delà de trois ans, l'entreprise se voit dans l'obligation, soit d'embaucher le travailleur avec un statut d'employé régulier (*seishain*), soit de supprimer

12 Voir les chiffres sur le site du ministère <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000046231.html>.

13 21 000 euros environ.

14 Kawaguchi Daiji et Mori Yūko, « Les attributs des travailleurs au revenu minimum et l'augmentation du revenu minimum sur l'emploi » (*saiteichingin rōdōsha no zokusei to saiteichingin hikiage no koyō e no eikyō*), *Revue du Japan Institute for Labor Policy and Training*, n° 593, décembre 2009.

le poste en question. Toutefois, elle inclut un certain nombre d'exceptions. En effet, pour 26 activités spécialisées « relativement » définies (*senmon 26 gyōmu*)<sup>15</sup>, les contrats de travail peuvent être renouvelés un nombre de fois illimité. La part de travailleurs intérimaires travaillant dans l'une de ces 26 activités représente 40 % des travailleurs intérimaires.

Or, dans certains cas, il est difficile de dire si un poste intérimaire correspond à l'une de ces activités. Ce qui nourrit des critiques anciennes. Le projet de réforme apporte une réponse claire : il prévoit la disparition de ces activités. La réforme de la loi porte en particulier sur le caractère illimité du statut dont disposaient jusqu'à présent ces activités en faisant disparaître cette exceptionnalité. Après la réforme, la règle de la période de travail de trois années maximum s'appliquant à l'ensemble des intérimaires, un employé qui travaille dans l'une de ces activités ne pourra pas voir son contrat renouvelé indéfiniment comme c'était le cas jusqu'à présent. Il se retrouvera dans l'obligation de chercher un nouvel emploi tous les trois ans, comme c'était le cas pour les employés intérimaires ne travaillant pas dans l'un des domaines couverts par les 26 activités spécialisées.

En revanche, la règle obligeant les entreprises à transformer un emploi intérimaire en emploi régulier au bout de trois ans, elle, disparaît. Une entreprise, sous réserve d'un accord trouvé avec le syndicat-maison, pourra renouveler de manière illimitée le recours à un travailleur intérimaire pour un poste. La seule obligation est le renouvellement du travailleur lui-même, renouvellement dont est responsable l'agence d'intérim mais pas l'entreprise qui propose le

15 Parmi ces activités spécialisées, on trouve les métiers de développeur de logiciel, traducteur/interprète, secrétaire, éditeur, designer publicitaire, annonceur TV, chercheur, archiviste ou encore enquêteur (liste complète sur le site du ministère de la Santé et du Travail : <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/12/dl/h1226-3c.pdf>).

poste. Sur ce sujet, avec pour objectif d'aider les travailleurs intérimaires à retrouver un emploi sans trop de difficultés, le projet de loi inclut un « dispositif de stabilisation de l'emploi » concrétisé par de nouvelles obligations pour les agences d'intérim. La première oblige les agences à faire une demande officielle d'embauche du travailleur intérimaire en tant qu'employé régulier à chaque fin de contrat. La deuxième, comme on vient de le voir, consiste en l'obligation, pour l'agence d'intérim, de proposer un nouveau poste au travailleur. La troisième est l'embauche permanente des intérimaires par les agences. D'autres règles sont également prévues mais pas encore clairement définies. Elles porteront en particulier sur les obligations des agences vis-à-vis de la formation professionnelle et de la remise à niveau des travailleurs.

Le débat sur la réforme à la Chambre des représentants s'est principalement déroulé au cours du mois de mai 2015, le Parti démocrate et le Parti communiste s'étant d'emblée opposés au projet. Dans une proposition commune du Parti démocrate, du Parti pour la restauration du Japon et du Parti pour la vie quotidienne (*Seikatsu no tō*), l'opposition a demandé que soit prise en compte la nécessité d'aligner le salaire des employés réguliers et des intérimaires lorsque les tâches effectuées au travail étaient les mêmes. L'objectif était de rééquilibrer les transformations induites par la réforme, cette dernière étant considérée comme trop favorable aux entreprises. Un retour en arrière de la part du Parti pour la restauration du Japon dans la formation de la proposition commune a permis à la majorité de faire passer le texte sans réelle modification sur ce point.

Le 29 mai, le ministre de la Santé et du Travail Shiyosaki Yasuhisa a été vivement critiqué pour avoir tenté de minimiser l'impact de la réforme en évoquant le chiffre de 2 %, référence à la part des travailleurs intérimaires

au Japon, et ce, en réponse à une remarque d'un député démocrate lui ayant fait remarquer le doublement du nombre de travailleurs intérimaires après l'abrogation des lois de limitation de ce statut par l'Allemagne.

Lors de la présentation du projet de loi à la Diète, le gouvernement a mis l'accent sur l'avancée qu'il constituait en matière de diversification des types d'emploi. Mais cet argument résistant mal à la critique, le projet de loi est rapidement devenu la cible d'attaques de la part de l'opposition. En l'état actuel des choses, la réforme fait surtout craindre un développement des excès en matière de recrutements, le principal d'entre eux étant le recours permanent au travail intérimaire pour un certain nombre de postes, d'où l'appellation de « loi de l'intérim à vie » (*shōgai haken hō*) par ses détracteurs.

Concrètement, le risque est de voir se développer la transformation des postes normalement attribués à des employés réguliers en postes exclusivement dédiés à des travailleurs intérimaires. Ce changement induit de fait une diminution des salaires et de la position de l'employé au sein de l'entreprise, outre les difficultés que rencontre celui-ci pour être rattaché au syndicat interne, alors que l'entreprise peut procéder à des licenciements plus simplement que dans le cas des employés permanents. La question des salaires constitue un point sensible dans le contexte japonais car, contrairement aux législations européennes<sup>16</sup> qui permettent aux travailleurs intérimaires de disposer d'un salaire équivalent à ceux dont disposent des salariés réguliers effectuant le même travail, à travail similaire, les intérimaires japonais perçoivent

---

16 En France, la rémunération des travailleurs intérimaires est régie par le système du « à travail égal, salaire égal » : <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/remuneration,113/la-remuneration-de-l-interimaire,1030.html>

des rémunérations beaucoup moins élevées que les « seishain »<sup>17</sup>. Par ailleurs, si les cas de travail intérimaire « désirés » sont évidemment présents, un article de l'Asahi shimbun du 17 juin note que près de 40 % des intérimaires souhaitent obtenir un poste en tant qu'employé permanent, dénotant ainsi le fait que le travail intérimaire reste un statut largement non souhaité<sup>18</sup>. La limitation à trois ans était censée obliger les entreprises à n'y avoir recours que de manière temporaire et promouvoir la création de postes réguliers.

La disparition du statut particulier dont disposaient les travailleurs intérimaires répondant aux critères des 26 activités spécialisées constitue une source d'inquiétude. Dans un article publié par le *Nihon Keizai shimbun* le 9 juillet 2015, l'économiste du travail et professeur à l'université de Chūō Abe Masahiro appelle le gouvernement à la création d'un système permettant de protéger ces travailleurs spécialisés de la perte automatique de leur emploi au-delà des trois années<sup>19</sup>.

## Conclusion

Un premier projet de réforme du travail intérimaire a déjà fait l'objet de deux annulations en raison d'erreurs de rédaction au cours de l'année 2014. Il a finalement été adopté le 19 juin dernier par la Chambre des

---

17 Hayashi Yoshiko, « Les travailleurs intérimaires ne représentent que 2 % de la masse salariale. Et alors ? (*haken rōdōshasū ha zenrōdōshano 2 % . Sorega nanika ?*) », *Asahi shimbun*, web ronza, article du 7 juillet 2015.

18 Makiuchi Shōhei, « Obtenir de la main-d'œuvre, de nouvelles règles (*hatarakite kakuho e, shinrūru*) », *Asahi shimbun*, édition matinale, 19 juin 2015, p. 3.

19 « Les professions spécialisées s'inquiètent aussi des licenciements. Projet de réforme sur la loi du travail intérimaire, vers une limitation à trois ans (*senmonshokushu mo yatoidome fuan, hakenhō kaisei, kikan 3 nenkan ni tanshuku e*) », *Nihon Keizai shimbun*, édition digitale, 9 juillet 2015.

représentants et est actuellement débattu à la Chambre des conseillers. L'objectif du gouvernement était jusqu'à récemment d'arriver à une promulgation de la réforme en septembre, pour une entrée en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> octobre. Toutefois, pour des raisons similaires à celles qui ont conduit à repousser le projet de réforme de la loi fondamentale sur le travail, les débats à la Chambre des conseillers ont pris du retard, obligeant le gouvernement à repousser le vote de la réforme au 30 septembre prochain. En raison de la forte opposition au projet sous sa forme actuelle, il est probable que de nouveaux changements interviennent d'ici là.

Pour autant, au travers de la description du contenu de cette réforme, on voit bien se dessiner les ambitions du gouvernement Abe : promouvoir une souplesse toujours plus importante pour les entreprises au détriment de réelles protections pour les travailleurs. Elle laisse l'image d'une réforme déséquilibrée, à cause de la difficulté à distinguer les avantages qu'elle procure à ces derniers.

Pour mieux saisir les craintes que la réforme suscite, il faut sans doute rappeler que la question des travailleurs intérimaires demeure un symbole fort de la crise économique de 2008, qui a fait suite à la faillite de la banque Lehman Brothers. En effet, la brusque chute d'activité, dans les secteurs de l'automobile et de l'électronique tout particulièrement, avait conduit les principaux groupes spécialisés dans ces industries à licencier en grand nombre d'intérimaires (360 000 emplois ont disparu entre 2008 et 2009), ces licenciements étant d'autant plus violents qu'ils avaient conduit à la perte des logements de nombreux travailleurs vivant dans les dortoirs des entreprises.

*A posteriori*, malgré les points qui différencient les trois projets de réformes évoqués dans cet article, il convient de souligner ce qu'ils ont en commun, en particulier le projet de

loi sur la promotion du travail des femmes et celui sur la réforme du travail intérimaire. On est en présence d'une contradiction à laquelle le gouvernement ne semble pas trouver une solution. Si, d'un côté, la loi sur la promotion du travail des femmes est censée aller dans le sens d'une plus grande parité dans l'entreprise et décupler la force de travail du pays, la réforme de la loi sur le travail intérimaire, dont on a vu qu'elle concernait majoritairement des femmes, entraîne plus de précarité et d'instabilité. La question du temps de travail, point central du projet de réforme de la loi fondamentale sur le travail, est aussi liée à la question de la promotion des femmes dans l'entreprise, puisque ces projets continuent de renforcer les disparités entre emplois réguliers, synonymes de bons salaires et de nombreuses heures supplémentaires, et emplois irréguliers, ce qui rend inenvisageable une véritable stabilité économique.

Si chacun peut comprendre la volonté de relancer l'économie d'un pays et constater les initiatives prises, les problèmes que connaît le Japon sur le plan de la natalité et de l'accroissement des inégalités depuis le début des années 2000 ont pour point commun d'être rattachés à la question du travail. Il n'est donc pas exagéré de dire que des réformes déséquilibrées sur la question du temps de travail, de la stabilité de l'emploi et de l'égalité des salaires ne pourront que difficilement contribuer à la résolution des défis auxquels le pays doit faire face.