



日本社会学名著译丛

日本式企业管理的 变革与发展

〔日〕熊泽诚 著



商务印书馆

日本社会学名著译丛

日本式企业管理的 变革与发展

〔日〕熊泽诚 著

黄咏岚 译

周维宏 校

商 务 印 书 馆

2003 年·北京

图书在版编目(CIP)数据

日本式企业管理的变革与发展/(日)熊泽诚著;黄咏岚译. —北京:商务印书馆, 2003
(日本社会学名著译丛)
ISBN 7-100-03657-7

I. 日… II. ①熊… ②黄… III. 企业管理-研究-日本 IV. F279.313.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2002)第 096616 号

所有权利保留。

未经许可,不得以任何方式使用。

日本社会学名著译丛
日本式企业管理的变革与发展
〔日〕熊泽诚 著
黄咏岚 译
周维宏 校

商务印书馆出版
(北京王府井大街36号 邮政编码 100710)
商务印书馆发行
北京民族印刷厂印刷
ISBN 7-100-03657-7/C·78

2003年8月第1版 开本 850 × 1168 1/32
2003年8月北京第1次印刷 印张 5 1/2

定价: 11.00元

《日本社会学名著译丛》总序

周维宏

翻译、出版这套《日本社会学名著译丛》主要有两个方面的缘故。

一个是社会学研究本身的缘故。

社会学诞生于近代的欧洲,在我国是一种“舶来”的学问。自70年代末社会学得以恢复以来,我国社会学界大量学习和引进了欧美的社会学理论和实践,但对邻国日本的社会学很少进行系统的了解。日本和我国同处亚洲的东方,又同属蒙古人种。由于这种地缘和人缘的因素,日本的社会学研究应该是可以直接给我国的社会学研究提供借鉴作用的。实际上,日本社会学者在运用社会学原理探索日本东方式社会结构方面是作出了很大成就的。在农村社会学和家庭社会学上,50年代就出现了福武直和有贺喜左卫门等杰出学者。近年来以富永健一的现代化论为代表,在各个领域都出现了不少新的成果。学习、借鉴日本社会学的这些新成果,无疑对我国的社会学研究是一个事半功倍的举措,这正是我们翻译和出版这套《日本社会学名著译丛》的主要意义之所在。

另一个是日本社会研究的缘故。

日本是我国的一个发达的邻国,日本的发展进程一直是我們关注的对象。古代中国人对日本的关注,可以说主要出于对受中

2 《日本社会学名著译丛》总序

国文明影响的异族的文化人类学式的兴趣,近代中国人对日本的探索,很大程度上是一种试图通过日本的崛起验证东方文化对抗西方文化能力的文化比较,现代中国人对日本的研究,虽然还延续着近代的动力,但随着现实需要增长和学问的发展,开始步入了全方位的学术研究阶段。通过研究日本社会的基本结构、变化过程去理解日本社会现象和日本文化特征,已经被人们当作了认识、理解日本的基本途径。要了解和研究日本社会,当然首先应该参考日本学者对自己社会的研究。但在相当一段时间里,很奇怪,我们更了解其他外国人对日本社会的研究,比如美国学者本尼迪克特的《菊与刀》、赖肖尔的《日本人》以及中国人自己的《日本国志》(黄遵宪)、《日本论》(戴季陶)等等,几乎全是日本研究者必定读过的,而日本人对自己社会的研究我们知之甚少。其实,战前姑且不论,战后日本的社会自我研究是有了很大发展的,除了已经介绍到我国来的《依赖心理的结构》(土居健郎)和《纵式社会》(中根千枝)等名著之外,还有许多优秀的著作不断问世。尤其是 90 年代以后,可以说在社会学的各个领域,都出现了一些引起社会反响的研究力作。如果能够及时地把这些最新的研究成果介绍到中国来,对我们认识日本社会也同样会起到事半功倍的推动作用。

出于上述缘故,我们有幸得到日本学术界的协助和国际交流基金的支持,和商务印书馆合作,隆重推出《日本社会学名著译丛》这项大型的学术工程,争取把 90 年代以后日本社会学领域出版的主要最新学术成果翻译介绍给中国学术界。

此次日本社会学名著的翻译,鉴于人力物力的限制,首先翻译介绍 10 种日本社会学名著。这些著作的选定,反复征求了日本社

社会学专家的意见,入选的基本都是90年代以后出版的最新学术著作,在日本学术界均有很好的定评,甚至是学术畅销书。在类别上也涉及了社会学的多个分枝,如社会学理论、家庭研究、社会文化研究、社会经济研究、性差研究、城市研究等等。虽然10本书不足以全面网罗日本社会学界的最新成果,但也大致可以反映日本社会学界的最新学术进展。

担任此次《日本社会学名著译丛》学术顾问的分别是日本著名学者、原北京日本学研究中心日方主任教授野村浩一先生和中国著名的社会学学者、清华大学人文学院社会学教授李强先生。担任译丛翻译的译者,都是曾毕业于北京日本学研究中心硕士课程的研究生,他们大都已在国外获得了博士学位或正在攻读博士课程。

我们相信,这一批日本社会学名著的翻译,不仅可以直接帮助我国对日本社会的研究,对我国本国社会学的研究也会有很大的参考作用。

《日本社会学名著译丛》

编 选 说 明

北京日本学研究中心创建(1985)以来,在努力致力于研究生教育的同时,作为研究机构,更重视推动日本学研究的发展。此次出版的“译丛”正是其中成果之一。

中心社会研究室一直从事日本社会的研究,也不断跟踪了日本的社会学发展。在这一过程中,考虑到把该领域日本的代表性著作翻译到中国来,具有很大的学术和文化意义,因而策划和准备了此次共 10 册的《日本社会学名著译丛》。在策划之中,以研究室成员为中心,组织了课题组,和中日学者进行了广泛的意见交流,并选定了合适的原作,委托了合适的译者。

过去,关于近现代日本社会的日本人的著作也不是没有介绍过来,但数量十分有限,而且也不系统。鉴于这种情况,课题组着眼于大量的最新成果,同时更从建设“中国的日本学研究”这个根本的原则、方针出发,进行了选编。最终本译丛大致包括了以下三种著作:即 1. 属于社会学一般理论的。2. 关于日本社会的社会学理论分析的。3. 用社会学方法研究现代日本社会特质的。

本来选择就不可能是绝对的,社会学的领域又从理论到现状分析,非常广泛和多重,应该参考的著述不胜枚举。但是,我们在奉行上述方针原则时深信,我们所选的和现代日本社会分析以及

2 日本式企业管理的变革与发展

日本的社会学研究理论探索相关的这些著作,每一本都是重要的文献和研究素材。

随着国际化时代的到来,世界各国间的相互交流、相互理解变得越来越不可缺少。中日双方也在进行着各种不同的日本论和中国论的交流。但是,在中国的知识界和文化界,日本人的学术著作以原汁原味的形式被直接利用还是很少的。从这一点看,作为日本人对日本社会的自我分析和自我理解,此次该套研究专著译丛的出版,必定具有十分重大的意义。

我衷心期待,本译丛不仅为日本学研究者 and 有志青年学生所利用,也为中国的学术界、文化界所接受,在各种形式和各种层次上得到利用。

北京日本学研究中心前主任教授 本丛书顾问

野村浩一(日本立教大学名誉教授)

2002年8月10日

目 录

序言 能力和工资	(1)
1 本书论题	(1)
“从重视年功到重视能力”/几点疑问	
2 能力评价和工资体系的多样性	(5)
两种区分轴/四种类型/同工同酬的世界/“年龄”工资/“年龄与功绩”的工资	
第一章 日本企业的能力主义管理	(17)
1 能力主义管理的第一阶段	(17)
对工龄工资体系的挑战/职能资格工资制度的形成/第一阶段四种配套制度/四种配套制度的效果和局限性	
2 能力主义管理的第二阶段	(24)
经济低速增长时期的日本式经营/追求高度弹性化/生活态度上的能力/在雇佣机会均等法之下/年功制度的空洞化	
3 日本式能力主义的特点	(32)
对弹性工作的适应能力——对个人的评价/企业要求的几个层次/职业发展的愿望/竞争意识的广泛性和长期性/日本式的人事考核	

2 日本式企业管理的变革与发展

- 4 目前“日本特色的”改革…………… (42)
- “制度上能力主义、实施上年功性质”/白领雇员的目标管理/业绩主义工资/《新时代的“日本式经营”》/脱离日本特色?

第二章 企业和工作会如何变化…………… (55)

- 1 在雇员间扩大的工资差距…………… (55)
- 工资体系的动向——从劳动省的一项委托调查来看/企业工资管理的开展(1)/企业工资管理的开展(2)/个人工资差距的扩大
- 2 不断增加的工作量…………… (65)
- 职务分工的扩大/失去宽松/集体工作定额的束缚/个人的工作定额和工作过度/从营业人员的劳动时间管理调查说起/加重工作负担的各种原因
- 3 不稳定的工作…………… (78)
- 各种雇佣调整/调动范围的扩大/外派的频繁/从外派到正式调离/动员自愿离职
- 4 雇佣形式的多样化和女性歧视…………… (87)
- 非正式雇员的两种类型/从事简单、辅助性劳动的雇员/能力主义管理和岗位上的性别分工/结果的不平等/实行待遇个人化的劳动条件

第三章 如何看待能力主义管理…………… (99)

- 1 各种雇员意识…………… (99)

接受和迟疑/大企业里大学毕业的男性白领/工会领导	
2 接受的背景	(105)
日本雇员的两大传统/“日本式的限制竞争、待遇平等”的发展/女性雇员如何适应/年轻人呢? /中老年层——优秀雇员和普通雇员	
3 能力主义管理的留意点(1)	(115)
目前的状况、今后的时代/“程度”问题的重要性/集体劳动的企业——“专业性”的局限性	
4 能力主义管理的留意点(2)	(121)
劳动的类型和能力评价/个人业绩评价存在的问题/限制能力主义的团结意识——在企业社会中/专业人员和职业社会/“灵活雇佣型”雇员的需求	
第四章 与能力主义管理相处的方式	(131)
1 宽松、伙伴、决定权	(131)
“能继续干下去的企业”所必须具备的/检查和纠正能力主义管理	
2 跨企业联合	(134)
不同职业的“社会行情”的确立——专业人员的情形/法律、政治上的必要规范/临时雇员的能力主义管理/制定跨企业的劳动规则	
3 确保工作宽松的追求	(142)
限制企业提出的能力要求的着眼点/作业量、人员编制、技术研修时间/晋级和加薪的最低保障	

4 日本式企业管理的变革与发展

4 培养伙伴之间团结的努力	(147)
个人工作定额和工资体系/岗位安排的平等/制定弹性工 作能力要求的规则/工作量分享的想法	
5 介入人事考核制度	(155)
工资考核的极限/接受人事考核的条件/英国工会的评价 项目	
6 视点:工作上的决定权	(159)
有宽松环境才有决定权/关于弹性工作能力和“多能技 工”/发言“场所”的问题/总结——企业社会和企业中心社 会	
参考文献	(166)
后记	(171)

序言 能力和工资

1 本书论题

“从重视年功到重视能力”

2

20 世纪 90 年代进入后半期,日本企业目前终于开始认真着手改革 30 年来逐渐发展起来的雇员待遇原则。改革的方向,姑且可以称之为从重视“年功序列”转向重视“能力”或“实力”。

表 1 是最近日本劳动省实施的调查结果。仅在三年时间内,今后原则上“不再拘泥于终身雇佣”的企业增加了 9%,达到 50.5%，“主要重视能力”的企业增加了 10.6%，达到 48.4%。“重视终身雇佣”和“重视年功序列为主”的企业均大为减少,已分别只有 18.9%和 3.6%。(劳动省,1996②)

那么,就业者们是怎么看待如此迅速变化的人事、劳动管理呢?以社会经济生产率总部的调查(1996 年春)为例,在接受了该 3 部新雇员教育的 1659 人中,有 72.4%回答“希望工资体系能充分反映个人的业绩和能力”。这个调查项目是两选一的选择题,另一项选择是“希望工资能随着年龄和工作经验的增加而增加”。这个

2 日本式企业管理的变革与发展

选择结果是以往调查中比率最高的。另外,总理府的舆论调查(1995年10月,有效回答人数为3590人)表明,63%的人认为最近企业的工资制度从重视年功序列转为重视个人能力和业绩是“可喜的趋势”。其中,二三十岁年龄段的人选择该项比率在七成以上(总理府,1996年)。

表1 企业人事、劳动管理方针的变化(单位:%)

	(1993年1月)	(1996年1月)
重视终身雇佣	31.8	18.9
不拘泥于终身雇佣	41.5	50.5
两者均非	22.1	29.0
主要重视年功序列	11.0	3.6
主要重视能力	37.8	48.4
两者结合	30.3	41.7

资料来源:根据劳动省《平成8年版,雇佣管理调查结果(速报)》(1996年6月公布)整理。

注:以上是雇有长期雇员30人以上的4866家民营企业的回答结果(均省略了“没有回答”的比率)。

这一类问卷调查由于设定的其他选择项的行文内容不同,回答的结果也大不一样。比如选择项如果被回答者理解为“‘年功序列’的工资体系就是根本不考虑‘个人的能力和业绩’”,那么正义感会使大多数人选择放弃“年功序列”。另外,对“每个人的能力和业绩”的重视与否,不同职业、性别、年龄、雇佣形式的雇员阶层看法也大相径庭。其原因是各雇员阶层所受到“能力主义管理的影响”各不相同。这一点在很多同类书中往往被忽视,而此书经常留意这一方面。尽管如此,这些意识调查还是可以大致说明,目前的人事劳动体系的发展变化并非无视大多数雇员的选择。

几点疑问

但是,既然要想正确理解现代日本的劳动状况,这里就有几点疑问产生。比如①广为人知的终身雇佣、年功序列的日本人事劳动体系,原本就如此背离能力主义吗?

我与在这个问题的研究上走在学术前沿的小池和男(小池,1993年),还有劳动问题研究者之间的定论,都持否定的回答。日本所谓的年功,与美国工会运动推崇的抑制劳动者之间竞争的理论的工龄年限基准即工龄越长待遇越高不同,而是“工龄和功绩”的意思。对于占大多数的蓝领工人和普通白领雇员来说,比起实行没有人事考核的“同工同酬”的欧美国家,日本对雇员随工龄而提高的任职能力进行个人考核,并细微地拉开个人工资差距,更体现了“能力主义”。有见解(太田,1996年)认为,在日本,雇员职业生活的满意程度出人意料得低,其原因是日本企业的能力主义、业绩主义贯彻得不够彻底,雇员得不到与其贡献相应的报酬,这种说法对于大多数日本雇员来说是不准确的。

既然如此,我们下面就必须回答②日本企业的能力主义管理原本带有什么特色?和③日本企业为什么现在要强化和改变具有这种特色的能力主义的问题。解答这两个问题的关键,在于一直被相提并论的能力主义和实力主义的区别。我的假说,概括起来说就是——历来的日本式经营,与其说是重视雇员的实际表现能力(发挥出来的能力),即重视实际业绩的实力主义,不如说是重视潜在能力(本身具有的能力),即重视狭义能力的能力主义,并以此作为员工待遇的标准。这种偏好当然有它的充分理由。从企业立

4 日本式企业管理的变革与发展

场来看,这个体系有其固有的长处,但有时为满足雇员对年功概念所带来的平均主义的期望,执行中对雇员间的差异管理并不严格的可能性还是存在的。在企业经营者看来,目前这种松软的姿态,在日元走高这样严峻的企业经营环境下必须加以消除。所以现在,经营者们正尝试以不易严格管理的白领雇员部门为中心,部分引进业绩主义,同时从整体上对雇员潜在能力的评价,更加针对个人,也更加严格。

接下来的一系列问题,都是有关普通雇员对这种强化广义的能力主义管理的评价问题。如④企业经营者“改变松软姿态”对于雇员们的劳动生活带来了什么样的影响?在今天的企业里正发生怎样的变化?⑤发生的这些事情真的能保障被大肆宣传和“能力主义”一起出现的“个性重视”和“个人主体性的确立”(日经联,1995年)吗?

对于从事生产劳动、事务性工作、销售和服务行业等普通职业的雇员,一个良好的工作环境是必不可缺的。很多从事专业性工作的雇员也是如此。我认为这样的工作环境包括,能长期工作下去的宽松气氛、能互相帮助的伙伴和对工作进展方式具有一定的决定权。这三个要素,近20年来似乎在企业中渐渐淡化,而现阶段能力主义管理的迅速贯彻似乎更加速了其消失的过程。而假如从这一认识出发,最后的问题就是⑥对雇员方面来说,现在,通过积极适应日本式的能力主义从而在新的环境下也能确保这三个要素存在,还有多大的余地?

这本小书主题就是对本小节列举的粗略假说和若干问题用具体的实例进行细致的探讨。问题④在第二章,问题⑤在第三章,问

题⑥在最后一章展开。序言和第一章对问题①②③作进一步深入探讨。为了揭示日本式能力主义的特点,这里有必要绕点弯,先讨论一下有关雇员待遇的各种类型。

8

2 能力评价和工资体系的多样性

两种区分轴

首先,我们把具有多个侧面的雇员待遇集中到工资这一点来考察,然后再讨论工资决定和能力评价的关系。

在今天的产业社会,工资某种意义上可以说是根据雇员与完成工作相关的广义能力来决定的。即使在制度上根据身份、性别、年龄等雇员的阶层状况来决定工资,那也是建立在各阶层能胜任合理分配下来的工作这样一种惯例和观念上的。但是,在决定工资时,被评价的能力的形式、评价方法、在整体评价中能力所占的比重等,在不同国家、产业、职业以及不同时代都是形形色色的。我们至少可以划两条区分线。

第一条区分线就是,工资是反映雇员的潜在能力(本身具有的,能力),还是实际发挥的能力。前者的情形是,两个人即使从事同样的工作,如果依据某种标准判断两人能力水平有所不同的话,工资也会不一样。因此经常使用的术语是属人工资,即针对个人属性支付工资。反过来,后者的情形是,即使两人能力水平一致,如果从事的工作类型和实际业绩不同,工资也会不一样。因此是针对工作支付工资。