

日本经营概说

宫坂纯一 著
赵兴昌 译
单亦平 审译



企业管理出版社

北京市版权局著作权合同登记图字：01—96—0896 号

图书在版编目 (CIP) 数据

日本经营概说/ (日) 宫坂纯一著; 赵兴昌译, 单亦平审译。
北京: 企业管理出版社, 1997. 6

ISBN 7-80001-729-X

I. 日… II. ①宫… ②赵… ③单… III. 企业管理-概论-日本
IV. F279.313.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (97) 第 10219 号

日本经营概说

〔日〕宫坂纯一 著

赵兴昌 译 单亦平 审译

企业管理出版社出版

(社址: 北京市海淀区紫竹院南路 17 号 100044)

发行部电话: (010) 68414644

新华书店北京发行所发行

北京市通县建新印刷厂印刷

*

850×1168 毫米 32 开 10.5 印张 280 千字

1997 年 8 月第 1 版 1997 年 8 月第 1 次印刷

印数: 5000 册

定价: 16.80 元

ISBN 7-80001-729-X/F·727

《日本经营概说》中译本序

自去年中央提出经济发展模式要由粗放型向集约型转变的战略决策之后，我国企业便步入了一个更深层次的改革过程。转变能否实现，改革能否成功，最关键的问题之一是加强企业内部管理，提高生产效率。我国为此已经进行了许多有益的尝试，目前正在进行的企业试点工作就是为了进一步探索出一条改善管理，实现转型的有效途径。很显然，在这一尝试和探索的过程中，学习和借鉴外国先进的管理思想和经验技术是很有必要的。市场经济作为一种发展和管理经济的手段，在任何实行市场经济的国家中都具有相同或相似的方面，这就是所谓的普遍规律。有许多具有普遍规律性的手段和方法已为这个或那个市场经济国家的实践与理论所发现、发展和逐渐完善了起来，完全没有必要再由我们去重新实践或探索，只要将其作为“间接经验”“拿来”即可。从这种意义上讲，向外国先进的东西学习绝不会损害我们的“民族自主”，而只会进一步提高我们的“民族自主”的能力，所以无论毛泽东同志还是邓小平同志，都曾高瞻远瞩地号召我们学习外国先进的管理思想和经验技术。赵兴昌、单亦平两同志正是为了响应我国社会主义市场经济建设的这一要求而翻译日本著名经济管理专家和学者宫坂纯一先生的著作《日本经营概说》的，他们的劳动为我们创造了学习外国先进管理思想与经验技术的良好条件。

日本的企业经营是世界公认的最成功的经营之一，它的许多经验与技术已广为人们所了解。《日本经营概说》向人们展现的是一幅特色鲜明的可以使阅者耳目一新的历史与现实、抽象与具体交融在一起的企业经营画卷，它以丰富详实的资料和辩证严谨的

思维，从多层面和多角度，深刻揭示了日本企业经营的特质所在，为人们深入、全面地了解和把握日本企业经营的本质、规律和方法，提供了不可多得的机会。

在《日本经营概说》的理论体系中，最引人注目的最具特色的理论观点有四点：第一，它阐明了企业共同体和企业集体主义产生的历史必然性，揭示出了日本企业经营最根本的行为基础是以“家”意识为基础的集体主义。在以资本主义私有制为基础的日本企业经营中，能够成功地实行集体主义经营并使之成为日本经营的成功之本和力量所在，是最令人深省的“日本特色”之一。第二，它深刻揭示了日本就业人员的企业人性质和企业的共同生活体性质以及企业人和企业共同体的再生产过程，其中除了介绍和论述著名的所谓日本经营“三神器”的终身雇用制、年功序列制和企业内部工会以外，还介绍和论述了独特的能力管理、时间管理和福利保健制度等，这些都是值得人们深思的日本企业经营的成功之道。第三，它系统介绍和论述了在日本企业这一共同生活体中是如何将企业人的集体主义思想和行为不断地再生产出来的，从而揭示了以集体主义为行为准则的日本企业经营过程与一般经营过程的根本不同之处就在于其一切经营活动都是以有效发挥集体的智慧和力量为最高宗旨，以维持“和”，即维持企业共同体的和谐统一为其基本目的的。第四，它还向人们描绘了日本企业社会中独特的竞争画面，告诉人们，与欧美那种以个人主义为基础的个人为个人利益而展开的竞争不同，日本企业的竞争始终是以集体主义为基础和以“和”为前提的包容与排斥相统一的集体竞争，个人竞争被完全溶入了集体的竞争之中，这正是日本企业之所以在世界市场竞争中能屡屡获胜的奥秘之一。

从作者的论述中我们可以知道，《日本经营概说》阐明的日本企业经营的上述四个基本特点是有机统一体的四个方面，它们之间存在着必然的内在逻辑关系，这种逻辑关系可以概括为日本企业共同体和集体主义的产生→企业人和企业共同体的再生产→企

业人（企业共同体）集体主义思想与行为的再生产→企业人（企业共同体）再生产的动力之源——竞争，而将这一逻辑过程统一起来并始终贯穿于过程每一环节的纲领就是经营的人本主义。因此可以说，《日本经营概说》最终所要告诉人们的就是，日本企业经营最大的成功之处就在于它极大地调动了就业人员的积极性、主动性和创造性，有效地发挥了集体的力量，也就是成功地实行了人本主义经营。

《日本经营概说》在阐明日本企业经营的特点时反复指出，上述特点并不是只能在日本行得通的特殊的東西，只要具备了一定条件，它也是可以在任何国家任何企业中能行得通的具有普遍性的规律。这就告诉我们，日本经营管理上的经验和成功同样可以为我国企业所借鉴，同样对我国的企业经营具有普遍的指导意义。

但是同时，作者在书中也反复强调，应当辩证地看待日本的经营管理，它既有长处也有短处。这就告诉我们，绝不可以教条地照搬日本模式，应当根据我国企业的具体情况加以取舍选择。

资本主义企业经营需要学习社会主义企业经营的经验，社会主义企业经营也需要借鉴资本主义企业经营的长处，社会主义企业经营与资本主义企业经营相互融合的时代正在到来，一种新型的市场经济经营模式必定会出现，这也许就是中国社会主义市场经济改革的未来。

塞 风

1997年6月13日

译者的话

宫坂纯一先生早年毕业于日本神户大学，获经营学博士学位，后来执教于日本奈良产业大学，长期主持经营管理学的教学工作，是日本知名的经营管理理论专家。先生著作丰富，学问渊博，尤长于对人的管理的研究，其主要著作有《苏联劳务管理》、《社会主义经营与动力》、《报酬管理》、《经营管理论》、《日本经营概说》、《现代企业的道德行为》等。

先生的许多思想观点和研究成果，对中国经济改革和现代化建设具有重要的借鉴作用，将其介绍到中国来是很有意义的。因而本人在征得先生同意的情况下，拟定了一个翻译计划，本书便是其中的一部（《报酬管理——工资与动力》和《经营管理论》已分别由中国经济出版社和企业管理出版社出版）。

《日本经营概说》一书是作者在对日本企业经营的历史与现状做了详细调查研究和从理论上进行了反复讨论与斟酌的基础上写成的，作者以其敏锐的眼光和深邃的思维，通俗而又深刻地揭示了日本经营的实质与特点，客观而又辩证地分析了它的长处和短处，为读者提供了一次全面深入了解日本企业经营奥秘的不可多得的机会。

该书最值得一读的地方在于它向读者揭示了日本企业经营成功的一个必然的强有力的逻辑，即主要在传统的儒家文化影响下，根深蒂固的“家”意识必然地要在市场经济变革过程中转化为集体主义；在这种集体主义价值观念的影响下和一定历史条件的作用下，就业人员必然地要由分散的个体求职者转化为以集体价值观念为基础的企业人并使这种企业人一次又一次地被再生产出来；而在由一定程度上放弃了自我的企业人构成的企业共同体，在

市场活动中也就会必然按照集体主义原则和以维护“和”为前提展开以集体竞争为主要特点的竞争活动，而这种以具有强大凝聚力的集体为单位参与市场竞争的竞争者，则必然会显示出强大的竞争力。因而该书告诉人们的一个最有价值的结论是，实行人本主义经营是使日本企业经营获得成功，也是必然会使任何国家任何企业获得成功的根本所在。

因此，本书对于正在进行社会主义市场经济建设，特别是正在着力进行企业经营体制改革的中国来说，是很有参考价值的，它会使我们去重新审视所谓的资本主义的企业经营，特别是日本的企业经营，重新对我国企业经营的历史以及现在进行的改革与未来的发展再一次进行深入的思考。在我国企业进行深化改革之际，将《日本经营概说》介绍到中国来，应当是很有意义的。

宫坂纯一先生和晃洋书房对于上述想法和翻译计划以及本书的翻译工作，给予了积极支持，宫坂先生还专门撰写了中国版序言，这里特此致以衷心的感谢之意。

著名经济学家塞风教授，特为此书的出版撰写了序言，这里也一并表示感谢。

另外，这里还要特别对企业管理出版社以及尹援平副社长和田晓犁主任对这次出版工作的大力支持和帮助表示谢意。

译者

1997年6月

作者介绍

宫坂纯一 1948 年出生，1976 年毕业于神戸大学研究生院经营学研究专业，1983 年获得神戸大学经营学博士学位（神戸大学）。现任奈良产业大学经济学部教授。

在作者的研究活动中，经常关注的是“管理对人类有什么意义”和“人为什么要工作”的问题。作者经常带着这些问题，从动力、管理的观点以及国际比较的观点出发，并具体通过原苏联、美国、日本等国家的管理状况的比较，去开展研究活动。最近几年，作者关注的领域又扩展到对企业社会中道德状况（职业伦理）的研究。按照职业伦理学的思想，企业应当在哪些方面进行何种程度的变革呢？对这一问题的浓厚兴趣促使作者对这方面进行深入研究。过去的研究成果已通过出版的方式正式发表，以下所列是其取得的主要成果：

1. 《苏联劳务管理论》千仓书房（1977 年）
2. 《社会主义竞争论的发展》千仓书房（1981 年）
3. 《现代苏联劳务管理概况》千仓书房（1987 年）
4. 《社会主义经营与动力》中央经济社（1989 年）
5. 《报酬管理》晃洋书房（1989 年）
6. 《经营管理论》晃洋书房（1991 年）
7. 《日本经营概说》晃洋书房（1994 年）
8. 《现代企业的道德行为》千仓书房（1995 年）

另外，还翻译了以下著作：

1. 巴希凯比奇著《美国经营学批判》千仓书房（1982 年）
2. 希克拉特著《社会主义生产集体的科学》杉山书店（1983 年）

3. IDE 国际研究小组著《欧洲劳务关系》(共译)有斐阁(1983 年)
4. 拉弗里科夫、库里茨克著《苏联管理理论基础》杉山书店(1984 年)
5. 汤姆森、贝德马著《美苏比较经营学》(共译)(1986 年)

中文版序言

在赵兴昌先生和单亦平先生的努力下，我的著作得以在中国翻译出版并为中国人民所广泛阅读，对此，我感到非常高兴。同时，我也很希望了解中国读者读了本作品之后有何感想。

我以前是带着“管理对人类有何意义”、“人为什么要工作”这些问题去开展研究工作的。管理对于我们有什么价值呢？许多人在为实现共同目的而合作、努力时，必然会建立组织，产生对管理的需要。因而，管理的状况如何，对于我们的人生、生活的方式是有很大影响的。是否具有管理方面的知识，将使我们的人生内容表现出很大差别。但是，管理状况是受各种因素制约的，在不同社会中表现出不同的具体内容。所以，我们如果希望度过一个丰富多彩的人生，就必须对影响管理的各种要素有所了解，经济体系、政治体系、文化等，就是众多影响因素中具有代表性的要素。而受到这些要素制约的具有“特殊性”的实际的经营管理，则必然随着环境的变化而变化。在这种意义上，对于生活在以前经济体系、政治体系、文化等正处于大变动时代的我们来说，需要作出比过去历代人更大的知识上的努力。在现阶段，为了研究本国管理状况，展望未来，了解其他国家的状况是十分必要的。之所以特别强调不仅要研究历史，而且还要进行国际比较研究的重要性，原因就在于此。

在我的著作中，系统地向读者提供了了解、思考劳动及其管理所必需的基本概念（知识），特别是《报酬管理》一书，它把焦点集中在动力这一管理的重要构成要素上，对劳动及其管理状况进行了考察。对于关心“人为什么要工作”（如何让人们去工作？）这一问题的人们，我劝您读一下《报酬管理》。这本书特别关注的

是作为动力手段的工资问题，具体地说，就是以日本企业工资管理的历史发展为题材，考察了有关动力方面的基本情况。这本书自始至终贯穿着本人的这样一种观点，即对于动力来说，最重要的不是工资数额的多少，而是工资差别是否“公平”。

那些想从根本上弄清“什么是管理”以及对管理抱有某些具体想法的人们，我劝您读一下《经营管理论》。在为从理论上了解管理而对必要的基本概念、知识加以整理的意义上，这一作品算是一部基本的文献，而且不仅如此，我相信这一作品在实践方面也能发挥很大作用。管理不得不向参与及自主管理发展的必然性是本书阐述的基本思想。通过阅读《经营管理论》，读者就会自然地获得从根本上对管理的意义加以思考的训练，并且能够将其应用于实践。

另外，我劝那些特别希望了解为当今世界所瞩目的日本经营的人们读一读《日本经营概说》。在这部作品中，详细分析了日本经营的起源、它与欧美经营的异同、在日本企业中生活的人们的生活状况，以及对日本经营未来的展望。希望通过阅读《日本经营概说》，读者不被通常流传的有关日本经营的现象所迷惑，对日本经营有一个正确评价，即了解日本经营的本质是什么、其长处或短处在哪里、日本经营存在着什么矛盾等等。

总之，读者在通过阅读本人的著作中，可以就管理状况，带着自己的主张去与其他人进行交流。如果我的作品能为各方面正处于大变革时期的中国人民稍微起一点积极作用的话，那作者就是非常幸运的。

最后，对在翻译上付出辛劳的赵兴昌先生和单亦平先生的友情表示深深的谢意。

宫坂纯一

1995年2月

前 言

近几年来，笔者一直从事于“工薪阶层、企业内部人生经营学”的研究课题，与研究生们一起阅读有关日本经营的读物，围绕着有关日本经营的各种问题反复进行讨论。这一期间不仅解说一些基本问题，而且也针对研究生们提出的各种疑问一一作出了自己的回答，大致尽到了一个指导教师的责任。但同时深感作为一名指导教师有责任和义务将自己的看法加以更系统的陈述，以文章的形式传授给学生，所以尽力作了一些准备，本书就是这一准备的大致结果，是笔者有关日本经营读书笔记的汇总。但是，本书并非仅仅是一本读书笔记，其目的（笔者本人所期望的）是揭示日本企业工作者们在企业中的生活状况，希望为现在仍在企业中工作的人们回顾一下自己的人生以及为学生们展望自己的未来提供一次机会。

多数日本人都是属于特定协作体系的，作为企业人（工薪阶层）而在一定的时间内受到所在组织（企业）的约束，不管是自发的还是强制的，都在那里工作和生活。这种（占去了我们人生的主要部分）企业内部人生的具体情况是受在那一协作体系中实施的各种纵横交错的许多管理措施的相互作用制约的，本书对此作了如下整理。首先，沿着从参加工作到退职的一定时间内展开的管理（这相当于人事劳务管理），通过这种管理，在非常有效而且持续不断地向特定协作系统提供和维持劳动力的过程中，构筑起作为特殊世界的企业内部人生的状况。其次，企业是工作的场所，其中多数人按照一定的原则进行共同作业。这些原则中具有代表性的是以计划——组织——激励——控制这一系列过程为象征的经营原则。以上两种情况对就业人员的意识和行动产生了很

大影响，不仅极大地制约着从业人员的企业内部人生，而且也极大地影响到他们的企业外部人生活活动。

本书按照上述解释，通过以下工作实现了开始提出的目的。首先归纳出了规定着日本企业经营状况的“日本特有的东西”，接着以参加工作到退职的一定时间内进行系列管理为中心，对日本式企业人（公司人）的再生产过程进行了整理，然后沿着日本企业经营的发展过程，弄清了作为个人的人而确立为就业人员的日本式企业人的实际状况，同时也自然地表现为处理个人与日本式企业人（公司人）之间矛盾的日本劳资关系的状况进行了整理，最后指明了日本人的企业内部人生的特点（竞争社会的生活方式）。

本书由四章组成，第一章和第四章是将“日本管理的特点”（《产业和经济》第6卷2号和3号）和“作为共同体的日本式企业社会”（《产业和经济》第6卷4号）两篇论文分别加以修改调整后形成的，第二章和第三章是重新写的。本书的结构在数年前就已形成，所以开始计划时的内容与这之前写成的“报酬管理”以及“经营管理论”有许多重复之处。此书本该在较短时间内完成，但由于家人与本人的生病，竟然拖到现在才完成。但是，在本书写完之后，读者是否由于本书而对作为特殊的资本主义企业的日本企业所构筑起来的企业内部社会以及在那里展开的企业内部人生的状况有了更具体的印象？是否正确地向读者传达了笔者当初的意图？心里很有些不安，同时也深刻地感觉到自己能力的不足。恳切希望读者不客气地给予批评。

最后，对晃洋书房的上田芳树先生的深情厚谊表示深深的谢意。

宫坂纯一

1993年6月

目 录

前言

第一章 日本管理的特点..... (1)

前言..... (1)

一、共同体同步结合的确立..... (3)

(一) 作为背景的村落共同体 (3)

(二) 日本无产阶级产生的过程..... (11)

(三) 企业家(经营者)强行要求的“家”意识..... (15)

二、观念上的集体主义 (26)

(一) “常识”中日本人的行为方式 (26)

(二) 围绕提倡间人主义展开的讨论..... (34)

(三) 观念上的集体主义..... (40)

结束语 (49)

第二章 日本式企业内部社会(共同体关系)的再生产

结构 (69)

——人事劳务管理的开展(共同体中的人生)——

前言 (69)

一、日本式企业内部人生概况 (71)

——雇用管理的开展——

(一) 作为惯例的终身雇用..... (71)

(二) 终身雇用的实际情况..... (75)

(三) 终身雇用解体了吗? (90)

二、日本式企业内部人生的等级划分 (92)

——人事考核的开展——

(一) 日本式企业内部人生的差别·····	(92)
(二) 人事考核的构成·····	(95)
(三) 日本式企业内部人生是公平的吗? ·····	(102)
三、日本式企业人的培育·····	(107)
——能力开发(教育训练)的开展——	
(一) 教育训练的意义 ·····	(107)
(二) 教育训练的实际 ·····	(109)
(三) 对 CDP 的关注·····	(116)
四、日本式企业人的时间意识·····	(119)
——劳动时间管理——	
(一) 劳动时间在法律上的规定 ·····	(119)
(二) 日本人劳动过度了吗? ·····	(123)
(三) 劳动时间管理的革新 ·····	(129)
五、日本企业到什么时候都给予照料吗? ·····	(134)
——福利保健的开展——	
(一) 福利保健的意义 ·····	(134)
(二) 福利保健的内容 ·····	(135)
(三) 企业年金的动向 ·····	(143)
六、企业内部纠纷的处理·····	(150)
——劳资关系管理——	
(一) 企业工会的存在 ·····	(150)
(二) “协调的”劳资关系的建立·····	(151)
(三) 日本的劳资关系是先进的吗? ·····	(158)
结束语·····	(163)
第三章 共同体思想与行为的确立 ·····	(177)
——日本开展的经营管理——	
前言·····	(177)
一、全会一致原则·····	(181)
——日本开展的计划——	

(一) 何谓计划	(181)
(二) 集体决策方式	(184)
1. 常务会	(184)
2. 禀议制度	(188)
(三) 日本社会的公司观	(195)
二、集体的权力、责任体制	(199)
——日本开展的组织——	
(一) 以“集体为单位”完成工作的方式和惯例	(199)
(二) 日本经营中的权力、责任	(208)
(三) 以职务灵活性为象征的总务部	(214)
三、作为集体一员的待遇	(215)
(一) 工资与激励	(215)
(二) 日本开展的工资管理	(220)
(三) 作为集体一员的待遇	(233)
四、相互限制理论	(236)
——日本开展的控制——	
(一) 日本的控制内容	(236)
(二) 建立企业评价体系的过程	(239)
五、对集体的“和”的重视	(248)
——日本开展的领导——	
(一) 领导的意义	(248)
(二) 人们所期望的日本式领导者的形象	(249)
(三) 何谓“和”	(255)
结束语	(258)
第四章 作为共同体的日本企业内部社会	(278)
一、问题的提起	(278)
——作为共同体的企业的意义——	
二、作为竞争社会的日本式企业内部社会	(281)
三、今后的日本式企业内部社会	(300)

第一章 日本管理的特点

前 言

什么是管理？人们过去曾经给予过种种不同的回答，但在实践中，管理就是指管理者通过被管理者做事。换句话说，就是指以某种形式去实现“共同的”目的。本书认为，尽管内容各有差异，但在所有国家的每一个企业中都可以从形式上发现上述意义，即通过管理过程来把握的管理〔但是在资本主义条件下，是以计划与执行的分离（⇒对立）为其实质内容的〕。从方法论上讲，这一观点是以普通的事物以个别的形式存在于现实之中，从个别事物中可以认识一般的東西（普遍的东西）为依据，个别的事物中存在着各种不同的特殊性，个别的事物是以这种特殊性为媒介而与普通的东西（一般的东西）结合在一起为前提的。从与本书的关系上来说，这表明在日本各个企业中进行管理这一个别性的东西里面，存在着受到某种特殊性规定的东西，意味着这一普遍性通过这种存在与管理过程结合在一起。那么，这种特殊的東西是指什么呢？所谓特殊性，就是指缺少了它，特殊的東西就不成其为特殊，而这里指的是存在于日本各个企业管理（个别的东西）中的共同的东西。因而，如果某种东西，即日本企业中共同的东西，是在其他国家企业中找不到的，那么这种东西就是日本企业经营的特殊性。因此，无论作为概念还是作为实体，日本式经营管理都是成立的（参阅图 1-1）。