

世界市场全书

(精装合订本)

内 容 提 要

本书从日本的劳动市场供求关系、企业雇佣制度、劳动力培训和再教育以及围绕这些问题所形成的工资制度、职能评价体系等方面介绍了日本劳动市场的一些基本特征。同时,还概要地介绍了日本政府对劳动市场实行宏观调控的基本做法。

日本劳动市场

高中仁 编著

X4D73/2804

中国大百科全书出版社

目 录

日本劳动市场

一、劳动供求与内部劳动市场	1
1. 日本劳动供给的总量变化	1
2. 劳动供给的结构与变化	7
3. 劳动需求与内部劳动市场	9
二、终身雇佣制度	15
1. 终身雇佣制的主要内容	16
2. 终身雇佣制对经济发展的作用	19
3. 终身雇佣制的前景	24
三、日本的工资制度	30
1. 工资制度的特点与结构	30
2. 基本生活费用的确定	32
3. 职务工资	35
4. 能力工资	37
四、企业内部教育与训练	41
1. 企业内部教育培训的特点	41
2. 企业内部教育培训的形式与内容	43
3. 教育培训的主要方法	50

五、企业的职务等级和能力资格制度	54
1. 职务等级制度	54
2. 能力资格制度	61
六、企业内福利制度与弹性退休制	70
1. 企业内福利制度概要	70
2. 企业内福利制度的意义	72
3. 退休和弹性退休制度	74
七、日本劳动市场的制度结构	81
1. 最低劳动标准	81
2. 最低生活保障	85
3. 工会组织	93
八、政府对劳动市场的调控	99
1. 建立、健全劳动法规	99
2. 建立生活保障制度	102
3. 雇佣政策	110

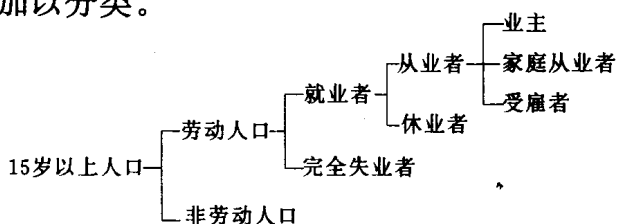
一、劳动供求与内部劳动市场

劳动供给是构成劳动市场供求关系的一个重要因素,劳动供给与劳动需求相互作用的结果决定着一个劳动市场的均衡工资率和均衡就业量。

1. 日本劳动供给的总量变化

(1) 劳动力人口的分类

一国的劳动供给状况由劳动力人口来决定。日本劳动力人口的统计由总理府总务厅统计局用“劳动力调查”问卷方式进行。总务厅统计局按照下列方式对劳动力状况加以分类。



非劳动人口是指正在上学或从事家务以及一些老年人等这类一点工作也没有的人口。完全失业者是指那

些没有工作又正在求职(包括顺便求职和主要在求职)的人员。从业者指有一点工作(包括一心工作、边上学边工作、边干家务边工作)的人。从业者当中,按其从业上地位的不同又可分为:业主——雇人业主和未雇人业主;家庭从业者——帮助自家营业的家庭成员;受雇者——受雇于公司、团体、个人或受雇于政府的人员。

(2)劳动供给的变化状况^①

随着战后日本经济的发展,日本的劳动就业也呈现出明显的阶段变化特征。

1945~1955年,是大规模的就业“人口过剩”时期。日本战败后出现了空前庞大的失业大军,包括军队退役离职人员 751 万人,从国外遣返的日本侨民 150 万人,从军工部门被解雇离职的 400 万人,三项共 1311 万人。安置这样大规模的失业人员就业,解决其糊口问题成了当时日本社会的首要问题。

面对这种严峻的形势,日本采取了两方面的措施:

一是劳动力归农。这是解决劳动力过剩的应急措施。当时,日本的城市和工业由于遭受战争的严重破坏而濒临崩溃,无法吸收大量的过剩人口。而其时日本的农业基本上是手工劳动,生产方法比较简单,吸收过剩

^① 色文著《现代日本经济的发展与对策》,北京大学出版社,1990年版,第275~285页。

劳动力的潜力较大。日本政府于 1946 年 2 月发表了《紧急就业政策纲要》，提出了通过劳动力归农的办法，安置 100 万人就业。由于进行了农地改革，大力扶植农业发展，开辟和扩大了农村的就业天地，包括农村渔业在内的大农业，1950 年所吸收的劳动力人数从 1940 年的 1439 万上升到 1748 万，增加了 309 万。农村居住人口从 4554 万增加到 5275 万，增加了 721 万人。农业吸收了日本就业人口的 48.5%，有效地缓解了日本的失业问题。

二是发展工业和公共事业。劳动力归农只是暂时的应急措施。由于日本国土狭小，耕地有限，所吸收的劳动力数量有限。随着农业生产技术的提高和农业机械的采用，劳动力还会从农业中解脱出来。因此，解决过剩人口的主要途径是发展工业、公共事业以及服务行业。日本政府从 1947 年开始实行“倾斜生产方式”，改变了工业生产的萎缩状态，国民经济步入了扩大再生产的正常轨道。生产的扩大、经济的复兴，为解决劳动就业问题奠定了基础。从此，日本每年所增加的就业人数达 60~70 万人。据 1950 年国势调查，从海外回来的求职人员中有 307 万人重新找到了工作，1950 年美国发动侵朝战争以后，围绕“特需”增加的雇佣人员将近 100 万人。到了 50 年代后半期，日本的失业问题大体缓和了。

1956~1973 年，则是劳动力不足和结构性失业并存的时期。50 年代后半期以后，日本经济进入了高速度

发展时期。这一时期,日本劳动力的供求关系发生了重大变化。从劳动力供给看,其绝对数量在增长,但劳动力人口占 15 岁以上生产年龄人口的比例却呈下降趋势。1955 年日本的劳动力率为 71%,以后逐年下降,1960 年为 69.3%,1970 年为 65.4%,1975 年下降到 63.1%。这是因为:第一,受出生率下降的影响。日本人口的出生率 1940~1943 年为 30.7%,1944 年和 1945 年由于受战争的影响分别下降为 29.2%和 23.2%。战争结束后出生率开始上升,1947~1949 年出现了战后第一次生育高峰,出生率为 33.8%,以后的年代又逐渐下降。1950~1954 年出生率为 23.8%,1955~1959 年为 18.2%,1960~1964 年为 17.3%。战争时期的低生育率使 60 年代生产年龄人口的增长率相对减少(生产年龄人口的差率 1956 年为 2.13%,1960 年下降为 1.35%)。50 年代以后出生率的下降,也影响到 60 年代生产年龄人口的增长(1970 年为 1.27%,1975 年下降为 1.22%)。第二,非劳动力人口的增长。日本 15 岁以上的学生 1960 年为 478.1 万人,1970 年增加为 724.15 万人,在生产年龄人口中所占比重从 7.3%上升为 9.1%。其结果,劳动力人口的增长慢于生产年龄人口的增长(1955~1973 年生产年龄人口从 5955 万增加为 8197 万人,增长了 38%,劳动力人口从 4230 万增加为 5286 万,增长 25%)。从劳动力的需求看,由于大规模地进行建设对劳动力的需求急剧增加,就业人口逐年上升。

1955 年日本的就业人口为 4122 万,1960 年增加为 4465 万,1973 年进一步增加为 5256 万人。劳动力供给的相对减少和需求的增加使日本的劳动市场出现了“供不应求”的局面。

日本在统计上用“有效求人倍率”指标来说明劳动力的供求关系。“有效求人倍率”指实际招工人数与在职业介绍所登记找工作的求职者人数之比。这个指标小于 1,说明实际招工率低,登记求职者不能全部找到工作;大于 1 则说明实际招工人数多于登记求职者人数,劳动力供给不足。日本 1955 年的有效求人倍率为 22%,以后几年有所提高,1960 年为 59%,1965 年为 54%,1967 年达到了 100%,以后的几年都高于 100%,1973 年达到 176%。然而,上述劳动力不足的局面并不意味着日本不存在完全失业。1955 年日本完全失业人口为 108 万,1960 年减少到 69 万,以后保持在 50~60 万人的水平。这些失业绝大部分属结构性失业。由于产业结构的变化,他们所在的部门被迫减产或停产,被解雇的工人如果原来所掌握的技能与新用人部门的需求不符,一时无法胜任新的工作就会造成结构性失业。此外,日本的企业有一定的排他性,一般是从学校毕业生中雇佣职工,不愿意录用从外单位退下来的人。这样,在这个时期,日本一方面出现了劳动力的不足,另一方面仍存在着结构性失业,不足的主要是年轻工人和技术人员,过剩的主要是 40 岁以上的老年工人。

1973年以后,日本经济进入了低速增长的时期。由于60~70年代人口自然增长率的下降和升入高中、大学人数的增加,生产年龄人口和劳动力人口的增长缓慢,劳动力率呈下降趋势。1973~1986年,生产年龄人口从8197万增加到9495万,增长了15.8%;劳动力人口从5286万增加到5975万,增长了13%;劳动力率从64.5%下降为62.7%。劳动力人口本身趋于老龄化。仅在1975~1985年的10年中,15~44岁的青壮年劳力从70.8%下降到65.4%,而45岁以上的比重从29.2%增加到34.6%。70年代以后的劳动供给又出现了妇女就业增加的新特点,妇女就业人数的增加快于男性就业者。1975~1985年男性就业人数增长4%(137.3万人),而妇女就业人数增长了15%(295万人),妇女在总就业人口中的比重约达40%。另一方面,在这一时期,日本对劳动力的需求显著下降,有效求人倍率从1973年的176%下降到80年代的75%,1986年为62%。失业人口和失业率逐渐上升。1973年完全失业人口为67万,1980年118万,1987年达到173万,失业率也从1.27%上升为2.84%,其中有的月份失业率达到3%。在失业人口中老年职工占多数,如1986年45岁以上的失业者占失业总数的58.5%。80年代后半期到90年代前半期,日本经济由于大力发展第三产业和扩大内需而出现了新的繁荣。有效求人倍率一度回升,1990年有效求人倍率达140%,劳动力重新出现“不足”的局面,但

随着“泡沫经济”的结束,经济难以复苏,有效求人倍率又处于小于 100% 的状态。1992 年有效求人倍率为 76%。

2. 劳动供给的结构与变化

(1) 劳动供给的性别结构特征

战后日本的劳动供给结构从性别来看,男性劳动占主导地位。在过去的十几年中,男性 25~54 年龄段的劳动力参与率^①一直处于 95~98% 的高水平。这一水平并不受经济波动的影响。显而易见,男性壮年是日本家庭中劳动供给的主力。他们并不受经济条件和环境变化的影响,是家庭收入来源的主要渠道。不过,女性就业者在受雇者中的比率在战后一直呈现增长的态势。从 1950 年的 26%,一直上升到 1980 年的 64%,30 年间增加了约 1.5 倍。

(2) 短工劳动不断增加

近年来,随着人口老龄化和经济服务化的发展,短工劳动供给的形式正在兴起。短工劳动是指工作时间每周不满 35 小时的受雇者。

^① 劳动力参与率,是指在一给定时间非常设专门机构中的成年就业者所占全体劳动力的百分比。这一变量可以用来衡量全体劳动力从一个时间到另一个时间的波动状况。

短工劳动变化(非农林业)一览表

表 1—1

单位:万

年份	男 女 计			其 中 女 子		
	就业人数	短工人数	短工所占比例	就业人数	短工人数	短工所占比例
1970	3222	216	6.7	1068	130	12.2
1975	3556	353	9.9	1137	198	17.4
1980	3886	390	10.0	1323	266	19.3
1985	4231	471	11.1	1516	333	22.0
1989	4593	602	13.1	1712	432	25.2
1990	4748	722	15.2	1794	501	27.9
1991	4972	802	16.1	1907	550	28.8
1992	5086	868	17.1	1962	592	30.2
1993	5202	937	18.0	2009	627	31.2

(3)经济景气变动对劳动供给的影响

劳动作为一种生产要素,受经济景气循环的影响较大。一般来说,经济景气,雇佣机会就多,可望得到的工资也多,劳动供给量也增多;但如果经济不景气,受雇佣的机会就会减少,劳动供给也会减少。这是因为在经济不景气时,一些人寻找工作很困难,从而产生寻找工作的绝望情绪,形成就业意欲丧失效应(discouraged workereffect)。在日本战后所经历的几次景气循环过程中,一般来说,在不景气时就业机会相对减少。如不景气的1960~1961年、1964~1965年、1980~1983年,劳动力参与率是上升的,而1970~1971年、1974~1975年却是下降的。从失业率指标来看,除1960~1961年外,其余年份都是上升的。但就劳动力参与率指标的变化来

看,在不景气时期却各有上升和下降之别。导致这种现象的原因除上述就业意欲丧失效应之外,还存在一种与之截然不同的效应在起作用,这就是附加性劳动力效应(additional workereffect),即由于不景气,家庭主要劳动者的收入下降,为弥补这一下降,家庭的其他辅助劳动力进入劳动市场的效应。

3. 劳动需求与内部劳动市场

(1) 劳动需求的变化

劳动需求是构成劳动市场供求关系的另一个重要因素,劳动需求是从生活活动中派生出来的生产要素需求之一。企业是把各种生产要素组合起来进行生产活动,在市场上销售生产产品并获取利润的重要组织,因此,劳动需求是企业为进行各种生产要素配置而形成的一种要素需求。

50年代后半期以后,日本在经济高速发展的推动下,对劳动力的需求急剧增加,就业人口逐年上升。1955年日本的就业人口为4122万,1960年增加为4465万,1973年进一步增加为5256万人。劳动力供给的相对减少和需求的增加使日本劳动力市场出现了“供不应求”的局面。60年代中后期,日本建立了许多规模巨大的工厂,企业需要大批青年从业人员,但另一方面由于升入高中和大学的人数增加,从初中毕业后参加工作的人愈

益减少,中小企业、商业服务行业招工更加困难。在这种情况下就业的条件相对有利于职工,妇女也较多地被吸收到就业大军中来了。70年代中期以后,日本对劳动力的需求显著下降,有效求人倍率从1973年的176%下降为1980年的75%,1986年的62%。1974年和1975年全国就业人数的绝对数甚至低于1973年。1976年以后,就业人数虽然有所增加,但其增长率远远低于60年代。其原因主要是经济增长缓慢。此外,下列因素也起了不小的作用。第一,由于工资水平的提高,生产品成本中人事费用的比重愈来愈大,越来越多的企业采用数控机床和机器人,实现生产过程和管理部门的自动化、微电子化,维持同一规模的企业所雇佣的劳动力相对减少。第二,日本企业大量向海外输出资本,将国内生产转移到海外,导致国内需求的减少,雇佣随之减少。

(2)内部劳动市场

①内部劳动市场的含义。内部劳动市场(internal labor market)是相对于外部劳动市场(external labor market)而出现的概念,自从P. B. 德林格与M. J. 皮奥里提出来后,已被劳动经济学界所广泛接受。这里的内部与外部主要是以雇佣主体企业为界标,内部是指企业组织的内部,外部则指企业组织以外的部分。从这个意义上说,内部劳动市场也可称之为企业内的劳动市场。

②内部劳动市场的规则。在内部劳动市场下劳动力

的分配及流动都具有受内部制约的条件,雇主和劳动者都要在这一制约条件下采取行动,这一制约条件就称为内部劳动市场的规则。它包括:

人事、劳务管理上的规则。这是与录用、配置、晋升、退职管理和工作人员管理有关的规则。

工资、劳动报酬管理上的规则。这一方面的规则是与工资体系、增资、奖金、退休金、养老金及其他福利关联在一起的。

教育训练的规则。教育训练活动在很多情况下是由企业直接或间接负担其费用,它是按照企业的人事计划和长期的经营目标进行的。

劳资关系的规则。围绕以工资、劳动时间等劳动条件为主,再加上配置转换、工作环境等问题的处理形成劳资关系的规则。

(3)日本企业的组织管理及结构

既然内部劳动市场是在企业组织内部按一定的规则进行劳动配置,那么对日本企业组织原理及结构进行深入分析,对理解日本劳动市场的特点就十分重要。

①组织的原理。组织与开放性的市场不同,组织最本质的原理是其成员从属于组织。在开放性市场中,进入市场的买卖双方形成的只是以市场价格为依据做出交易的互补关系而不是什么从属关系,卖方在价格高时进入市场,低时退出市场。也就是说,可以把市场称为将

“价格”信号作为媒介的经济主体自由进入(emtry)或退出(exit)的社会性系统。

在市场上,一般来说,如果工资下降,工人会辞去原有职务去寻找更高工资的工作,然而作为组织成员的工人不能因工资变动和工资差别而立即脱离其所属的组织。他们与其离开组织倒不如在组织中表达自己的意见,要求改变劳动条件。

②组织的结构。企业组织有一定的结构,但它很大程度上是由生产活动的技术所规定的,在组织中有保证企业活动、协调一定的合作关系的横向关系和按照服从决策、指挥、命令系统的责任与权限排列起来的纵向联系。在大型组织中,这些职能的专门化都有比较明确的规定。横向的联系建立在生产、销售、营业、财务、劳务、计划、总务、研究开发等不同职能部门分工与协作的体制之上;但生产和销售活动经常因产品的种类和特性、选择条件等分为不同的工厂和事务所来进行。另外,特定的产品和企业活动也有采用事业部制的。纵向联系是从现场的一般工作人员、现场监督人员或管理人员、中层管理人员直至最高经营者的层级序列。纵贯这个序列的指挥命令管理系统常常被称为“职制”。

(4)企业雇佣调整的行为模式

企业的雇佣行为实际上是以上述的企业组织为前提并将其机能当做媒介来进行的。雇佣行动意味着以它