

日本的企业制度 与政府宏观调控

李建勇 刘锡良 译

西南财经大学出版社

30

(川)新登字 017 号

责任编辑 方英仁

封面设计 牧 之

版式设计

日本的企业制度与政府宏观调控

(日本) 小宫隆太郎 著

李建勇 刘锡良 译

西南财经大学出版社出版 (成都市光华村)

西南财经大学出版社发行 成都金桥彩印厂印刷

850×1168 毫米 1/32 印张 7.5 字数 180 千字

1992 年 6 月第 1 版 1992 年 6 月第 1 次印刷

印数: 1~1000 册

书号: ISBN7-81017-449-5/F·343

定价: 4.00 元

译者的话

小宫隆太郎先生是日本东京大学教授，前任副校长，也是世界知名的经济学家。近几十年来，小宫先生著述颇丰，据我所知主要著作有：《经济政策的理论》（合著，劲草书房，1964年）、《价格理论》I·II·III（合著，岩波书店，1971、1972年）、《国际经济学》（合著，岩波书店，1972年）、《企业金融理论》（合著，日本经济新闻社，1973年）、《国际经济学研究》（岩波书店，1975年）、《现代日本经济研究》（东京大学出版会，1975年）、《现代国际金融论》（合著，共2册，日本经济新闻社，1983年）、《日本的产业政策》（合著，东京大学出版会，1984年）、《现代日本经济》（东京大学出版会，1988年）、《现代中国经济：日中比较考察》（东京大学出版会，1989年）等等。其中有些著作，我在做研究生时就已经读过。因为日语是我读书期间所学的第二外国语，水平确实不怎么样，所以读日语原文感觉相当吃力。但我对小宫先生的许多经济思想，特别是他关于现代企业的一些观点，一直

怀有浓厚兴趣。后来又从一些刊物上陆续地读了好几篇翻译过来的小宫先生写的文章。曾经一度想写一篇评介小宫隆太郎教授经济思想的文章,但自感理解不深透不全面,故一直未敢轻率动笔。

近几年来,大多数时间和精力都陷入了事务性的工作中,原本想系统地研究一下小宫先生经济思想的打算也被搁置下来了。在今年年初的一个偶然的机,我在刘诗白老师家中,看到小宫隆太郎先生送给他的英文版的《日本经济:贸易、产业与政府》(*The Japanese Economy: Trade, Industry, and Government*)一书,遂借来一读。该书收集了小宫隆太郎先生所写的9篇论文,主题是论述日本80年代的贸易和直接投资等国际经济关系、日本的企业以及日本政府与产业部门之间的关系。读后对书中的不少观点颇感兴趣,一时兴起,乃与刘锡良君商定,打算将其译成中文出版。后来由于时间、精力以及其它诸方面的原因,我们未能完成全书的翻译,只是选译了其中内容相对独立的第4至8章,以《日本的企业制度与政府宏观调控》为书名出版。

在这本书中,小宫隆太郎教授对日本的企业制度进行了多维的分析,特别是在日本的企业所有权与经营权高度分离的条件下,“法人企业”或者说“法人资本主义”的发展。以此为出发点,小宫隆太郎教授分析了日本大型企业的结构特征和行为特征,同时以日本的人寿保险公司为例,讨论了在法人交叉持股的情况下,日本企业的所有制结构及其对企业行为的影响。这些分析,对于我们深化所有制理论的研究,以及认识当代资本主义国家中所有制结构的新变化,都有一定的参考价值。

小宫隆太郎教授多次来华访问和讲学。他十分关注中国的经济改革,对中国的企业管理体制进行了深入的研究。在本书中,小宫先生还用专章,对日本企业与中国企业进行了比较。他提出:“中国没有或几乎没有企业”。这一提法在若干年前就在中国广为流传(小宫先生在原书的序言中说,有一次他在中国给一些经理人员讲课,课前主持人对他作了一个幽默的介绍:“这位就是说中国没有企业的小宫教授!”)。应该说,小宫的分析是对中国传统体制下的企业的准确描述。前几年,小宫隆太郎先生根据中国实行经济体制改革以后的新发展,又发表文章说,中国的情况较之他说没有企业的时候已经有所改变了,但企业仍然说不上是真正完善的、合格的企业。小宫教授对中国企业的分析以及所作的日中企业体制和行为特征的比较分析,对于我国深化企业体制的改革,其借鉴意义应该说是颇大的。

在本书中,小宫教授详细地论述了日本的产业政策的制定与实施过程,讨论了在两次石油危机期间,日本政府在运用宏观调控手段方面的经验与教训。日本经济之所以能在第二次世界大战以后迅速崛起,一跃而成为一个世界经济大国,在相当大的程度上,是与日本政府有效地运用了政府的计划指导与宏观调控密切相关的。虽然日本与中国在经济制度上有重大差别,但日本在政府计划指导与宏观调控方面的许多经验仍然是值得借鉴与学习的。

本书由我翻译第1~4章,刘锡良君翻译第5章,我负责对全书初译稿进行了统一的校订。张文涟先生在百忙中校阅了大部分译稿。杨挽涛、刘鸿雁、邓康林等同志为本书的翻译提供了若干帮助。

西南财经大学出版社的谢乐儒教授、张天性副教授和方英仁同志为本书的出版提供了热情的帮助,没有他们的帮助,这本译著的问世将是极其困难的。陈永生、王波等朋友为本译著的付梓也提供了大量帮助。

在本译著即将问世之际,我们自然也不会忘记一些朋友对本书的翻译和出版给予的精神上的支持和鼓励。

在此,谨向为本译著的翻译和出版提供了帮助的所有师长和朋友们,表示我们最衷心的感谢!

李建勇

1992年4月于成都

目 录

译者的话..... (1)

1. 日本企业的结构特征与行为特征..... (1)

日本企业的结构特征..... (2)

法律形式(3) 所有权与经营权的分离

(4) 雇员(5) 经营者(8) 终身雇佣

制和年功序列制的经济合理性(9) 劳

动组合(10)

日本大企业的所有与支配 (12)

谁拥有大企业?(12) “资本家是劳动者

和经营者的共同敌人”(13) “所有”与

“支配”意味着什么?(14)

日本企业的行为规则:静态理论..... (14)

“我们的企业”的概念(15) 简单的静态

模型(16) 劳动者管理企业理论的图解

(18) 静态理论说明了什么?(20) 与

劳动者管理企业的相异点(23)

企业发展与收入分配 (24)

企业对连续性的要求(24) 企业增长的

内在压力(25) 企业现在价值最大化理

论(26) 根据日本企业行为假说进行修

正的必要性(28) “分配革命”(29) 决定利润分配的 诸要素(31)	
对日本企业行为特征的补充评论	(34)
劳动者与经营者的利益(34) 企业集团(36) 成本加 成定价(38)	
结论	(40)
2. 日本企业与中国企业的比较	(42)
日本企业(Ⅰ):企业的功能	(42)
企业的作用(43) 利润和资源配置(44) 企业本部的 基本作用(45)	
日本企业(Ⅱ):行为规则与收入分配模式	(47)
利润最大化与竞争假定(47) 经营者(48) 股东的权 限(49) 利润及其分配(51) 利润估价与分配上的冲 突(52) 定价政策(56)	
日本企业(Ⅲ):所有制形式与行为模式	(57)
股份公司(58) 集体企业(58) 集体所有制企业的行 为模式(60)	
中国企业(Ⅰ):现状	(61)
“工厂”的性质(62) “工厂”是企业吗?(66) 两个例 证(68) 没有企业的中国经济(71)	
中国企业(Ⅱ):改革的基本问题	(72)
创造出完善的企业(74) 新的企业组织(74) 股本及 其所有权(76) 企业的分配结构(77) 企业的行为规 则(78) 政府对企业活动的控制(79)	
日本和中国的竞争性价格机制	(80)
大型企业(80) 中小企业(81) 企业的融资(82) 储	

蓄(82) 土地所有制(83) 信息传递(83)	
3. 作为商业企业的人寿保险公司	(85)
互助公司的结构特征	(88)
成员代表会议(89) 劳动组合(91)	
公司成员股利分配与“保护法”	(91)
剩余的分配:公司成员股利(92) 作为同一角色的客 户和所有者的特征(94) 关于“保护法”的传统观点 (96) 保险公司间若干经营指标的比较(98)	
薪金、内部准备和一种行为假说	(102)
企业之间薪资水平的差异(103) “外部职员”的特征 (105) 留存利润(106) 互助人寿保险公司追求什 么最大化? 一种行为假说(109)	
股份制人寿保险公司	(111)
作为持股者的人寿保险公司	(114)
人寿保险公司和企业集团现象(116)	
结论	(118)
4. 经济计划与产业政策	(122)
日本的经济计划	(122)
I 国民经济计划	(123)
计划的多样性与对增长率估计不足的原因(123) 国 民经济计划的内容(125) 计划制定过程(133) 国 民经济计划的性质(135) 预测而不是计划(139) 制定国民经济计划的原因及其对增长的影响(140)	
I 地区计划	(142)
日本的产业政策	(144)
I 产业政策的经济实例	(147)

理论基础(147) 政策与实践(150) 过度竞争(156)	
“原局”体制(157) 产业政策与反托拉斯政策	
(159) 限制竞争的效果(160)	
I 产业政策的制定.....	(161)
60年代末期(161) 70年代后期的发展(166)	
其他几点说明.....	(167)
平等问题(167) 国家垄断资本主义?(169) 历史背	
景和在其它国家的适用性(171)	
5. 两次石油危机期间日本的宏观经济政策.....	(173)
1973~1982年:日本宏观经济发展的回顾.....	(174)
第一阶段:1973~1975年(174) 第二阶段:1976~	
1978年(182) 第三阶段:1979~1982年(186)	
劳动力市场、生产率和国际收支状况.....	(190)
劳动力市场(191) 劳动组合与工资的决定(196) 劳	
动生产率实绩(204) 国际收支状况(209)	
货币政策和财政政策.....	(211)
I 货币政策.....	(211)
第一次石油危机前的货币状况(211) 对第一次石油	
危机后通货膨胀的相应措施(214) 低需求压力时期	
的货币政策(215) 对第二次石油危机的相应措施	
(216)	
I 财政政策.....	(218)
第一次石油危机前后的财政政策(220) 低需求压力	
期间的财政政策(222) 第二次石油危机前后的财政	
政策(223) 对财政政策的评价(223)	
结论.....	(224)

1

日本企业的结构特征与行为特征

本章讨论典型的日本大型企业的结构特征和行为特征。我认为，日本大企业的这些特征与典型的欧美大企业的特征有着很大的差别。我们首先讨论日本企业在结构上的某些内在特征，然后讨论由这些结构特征所产生的行为特征。“结构”在这里或多或少地涉及到某些具有持续性的“解剖上”(anatomical)的特征；“行为”则与企业对环境的变化作出决策和行动的模式有关。这些名词类似于工业组织理论中的“市场结构”和“市场行为”。本文对日本企业行为特征的分析可以分为两部分：讨论静止状态的静态理论和详细考察企业增长的动态分析。最后讨论在前面两部分没有提及的日本企业的其它一些特征，我认为这些特征值得强调，需要加以详细讨论。

虽然我把下面的讨论局限于大型企业，但既然是讨论“日本的企业”，就不能够忽视中小企业的重要性。根据日本的《中小企业

法》，中小型企业被界定为：(1)雇员人数在 300 人(批发商业为 100 人，零售和服务业为 50 人)以下的企业；(2)资本在 1 亿日元(批发商业为 3000 万日元，零售和服务业为 1000 万日元)以下的企业。就雇员数量来说，近年来，在日本经济的所有部门中，中小型企业的雇工人数是增加而不是下降的。^①根据前面提到的中小企业法和其他法律，中小企业得到了政府的某些支持。尽管有政府的支持，这些小型企业的基本力量主要来源于它们自身在管理方面的活力。

因此，要理解日本的企业和日本的经济，就必须理解日本中小企业的结构和行为。但本章有限的篇幅不允许作这样的详细论述，以下讨论仅限于大型企业。

日本企业的结构特征

与西欧、北美以及中国的大型企业相比，日本的大型企业具有以下结构特征。

① 雇佣人数在 300 人以下的中小企业所雇工人在总劳动力中的比例如下：

	制造业(%)	非初级产品工业(含制造业)(%)
1957	73.5	82.8
1969	69.0	78.3
1978	73.4	81.1
1981	71.9	81.4
1986	72.2	80.6
1988	72.9	-

法律形式

日本的大型企业基本上都是在股票交易所上市的股份公司。上市的公司总数约 2000 家。虽然它们在数量上还不到所有公司的 0.1%，但在销售额上要占总量的 40%。其中，约 1100 家是在东京和（或）大阪股票交易所的第一部上市的股份公司。因此可以把它们看作是典型的日本大型企业的全体。这 1100 家公司的规模差别很大，从最近实行了民营化的庞然大物 NTT（日本电报电话公司），它拥有 290000 个雇员，^① 到那些雇员人数不足 100 人的企业（因而它们适合于“中小企业”的界定）。

在那些没有挂牌上市的大型股份公司中间，有些企业是很受大学毕业生的欢迎，被看作是就业的有利场所。例如：（1）由一个家族或几个家族所拥有的公司，如出光兴产公司，西武百货店、桑托利公司，竹中公务店、山崎铁工所、吉田工业公司。（2）拥有多数股权的其他挂牌公司或国外企业的子公司，例如埃普森公司、富士—施乐公司、日本国际通用汽车公司、日本石油开发公司、三菱汽车公司以及横河-Hewlett Packard 公司。（3）通讯媒体公司，诸如大报纸，电视和无线电公司，出版社和广告机构。（4）迅速发展的新公司，如新川公司（半导体焊接机械），世界服装公司，日本生活服装公司，森氏

① 如果把未上市的公司包括在内，那么日本最大的（按雇佣人数计）私营公司（除以前为政府所有的公司以外），当推日本人寿保险公司（雇员 90000 人）。它不是股份公司，而是一个互助公司。按雇佣人数来看，最大的日本公司要比最大的美国公司小得多。例如，美国的通用汽车公司雇员 876000 人，西尔斯—罗巴克公司为 485000 人，国际商用机器公司 403000 人。

建筑公司(房地产)、消费者信贷公司等等。

但是,代表日本“大型企业”的这些典型企业,都是在股票交易所的第一部上市的企业,股票发行很广。未挂牌上市的大公司在数量上极少,不能看作是典型的日本大型企业。

所有权与经营权的分离

除了一些大公司,如东芝金属公司、松下电工、山武—Honeywett 公司、富士通公司、Fanuc 公司等子公司以外,在股票交易所的第一部挂牌上市的公司,其股权都非常分散。最大公司的最大股东,其持股额通常不超过 5%;二等(规模)公司的最大股东,持股额则不超过 10%。大股东持股额占 10% 以上的公司是少见的。除上面提及的那些上市公司的子公司以外,公司的大股东通常为城市银行,长期信贷银行、人寿保险公司或信托银行。此外,经常在大股东名单上出现的还有一些贸易公司、代理公司、外国机构投资者、雇员持股基金、业主及其家庭成员、家庭所有的贸易公司和(或)房地产公司。奖学金、教育和研究基金等的发起人及其家庭,或者公司本身也往往是大股东。有些个人可能成为一些中小企业的前十名大股东,但在大企业中这些例子是罕有的。

按照 1977 年修正的《反垄断法》,银行或其它一些金融机构在股份公司中的持股额不得超过 5%(在修正案之前为 10%)。在修正法案的时候,人寿保险公司提出了一个特别要求,要持有 10% 的股票。它们的这一要求被获准。自那时起,它们自称为“隐名合伙人”(Silent Partners),也就是说,它们对企业的经营活动采取不干预政策,虽然它们是这些企业的大股东。

在挂牌上市的企业当中,个人持股的比例,1955年为53.1%,1985年下降到不足25.2%。其原因有以下几点:(1)“所有者-经营者”(Owner-managers)的数量不断减少,这是由于遗产税和所得税太重,以及企业的迅速增长产生了对产权资本的较大需求,而“所有者-经营者”不能适应这种需求。(2)经营者要求实行“持股稳定政策”。(3)个人投资者愿意选择安全存款和放款信托而不愿持股。(4)由于业务联系而形成的公司与持股者之间的母子公司关系得到发展。

许多日本大企业都把创始人家族的名字并入企业的名称。在这些企业的大多数当中,创办者及其亲属最初都是企业的主要经营者和大股东,往往担任会长(Chairman)或社长(President)。现在,公司的名称依旧,但家族成员或亲属往往完全退出了公司的管理委员会,或者不再是公司的股东。我知道的例子有:伊藤忠公司、古河电工公司、饭野海运公司、池贝铁工所股份有限公司、川崎重工公司、西松建筑公司、野村证券公司、野崎产业公司、田道制药公司、山之内制药公司等。如果把那些创建初期没有以创办者名字命名的公司包括在内,这个名单还要长得多。这里所列举的上述企业,半数以上是由单个“资本家”所创办的,他们发挥着大股东和主要经营者的双重作用。随着后来他们的家族的衰落,这些公司就由受聘的经理人员而不是由资本家来管理。

就大型企业的所有与经营相分离的程度来说,我敢说,在包括美国在内的工业化国家中,日本是走在最前而的。

雇员

日本大型企业的核心雇员是受终身雇佣制(lifetime

employment system)和年功序列制(seniority promotion system)保护的。这两种制度的定义和实际运用并没有使它们更易于解释。但是概言之,终身雇佣制是这样一种制度:首先,毕业生在从高中、大学或研究院毕业时,公司就雇佣他们。从雇员的观点来看,这个过程叫做“就职”或者叫保证职业(securing a vocation),这是一个没有准确的英语对应词的日语概念。其次,甚至当企业陷入困境或其他原因,这些雇员都是不能被解雇或开除的。连续就业(Continued employment)意味着,当雇员需要在一定时期到与公司有密切联系的另一家公司去工作时,通常不减少薪水和其他报酬或附加津贴。第三,在雇员方面,他(或她)在作出适当的通知以后可以自由辞职。实际上,近年来的自愿辞职和中途在企业间流动的情况增加了。

年功序列制是这样一种制度:固定的专职雇员,在一定时间(通常为1~2年)内,将会增加薪金,并根据他的年龄和资历,定期(每2~5年)晋升新的职务。

日本的年功序列制有一个显著的特点:雇员的连续晋升是螺旋型(spiral)而不是直线型(linear)的。日本的企业(以及政府各部或其他政策机构)提升一个雇员,通常是从某个部门的某个课提升到另一个部门的某个课中稍高点的职位上,或者是从总公司本部(home office)的某个职位上提到某工厂或与以前的岗位无关系的某分公司稍高点的职位上,而不是直线式地从管理部门中较低的职位渐次提升到等级制度中较高的职位上去。

一般来说,终身雇佣制与年功序列制仅仅只适用于通称为“社员”(该词的字面意思是“公司成员”,也没有对应的英文词)的雇员。“社员”只是包括“永久的”(Permanent)或从学校

毕业就“进入该企业”(入社)的长期雇员,虽然有时候也包括某些受雇较晚的雇员。非全日工,临时工和“外面的”工人(“社外工”,即由雇佣他们的转包企业[subcontractor company]所派遣的工人,都不算“公司成员”。第二次世界大战以前,白领“永久”雇员被划分为若干阶层,如公司成员、准公司成员、雇员、见习雇员等等。白领员工也明显地区别于蓝领员工,就象英国、美国、大多数欧洲国家或今天的中国那样。于是,“公司成员”就构成了一个高人一等的长期雇员的小集团。

随着战后工联主义的抬头,战前工人之间的许多区别(或歧视)都被废除了。在 50 年代初,所有长期雇员都成为“公司成员”,现在与战前时期相比,所有雇员都受到了更为平均主义的对待。当然,在现在,企业支付给雇员的薪金和其他报酬,根据雇员的学历、服务年限、地位以及是白领雇员还是蓝领雇员等面有很大差异。不过,就日本大型企业来说,这种企业内部的差别,与世界上其他任何国家相比都要小。

但是,这种平均主义没有扩展到临时雇员、非全日制工人和非正式职工。这种雇员有许多都不是工会会员,他们享受不到有些附加福利,如公司的住房。政府以及其他机构的就业统计往往把这种非固定雇员全部计入企业雇员之中。但是,企业在比如说年度财务报告中所提供的雇员人数,只计算了“公司成员”(即社员)。因此,如果按照政府的统计资料,将会得出日本工人的流动性在增加,因而终身雇佣制度破产了这样一种错误的结论。

大多数女性固定雇员进入企业,要看是否是高中或专科学校毕业,虽然最近日本企业雇佣了更多四年制大学毕业生。她们作为“公司成员”往往工作 2~4 年,最多 6~8 年,直到结