

走进日企

主编 杨玉春



上海交通大学出版社



深圳职业技术学院出版基金资助出版

日资企业就业指导

走进日企



主 编◎杨玉春
编 者◎韩 勇
文 婧
李 艳



上海交通大学出版社
SHANGHAI JIAO TONG UNIVERSITY PRESS

内容提要

本书分为“企业文化篇”“企业常识篇”“企业用语篇”“商务礼仪篇”“企业实战篇”五大部分,共 33 个主题,介绍了日本企业的组织构成、行为模式、文化特点、日企礼仪以及日企文书的写法等等,目的是帮助读者了解日本公司的企业文化。本书可供大中专院校日语专业学生阅读,也可供日企新员工或意欲进入日企的人士阅读。

图书在版编目(CIP)数据

走进日企 / 杨玉春主编. —上海:上海交通大学出版社,2017

ISBN 978-7-313-17785-8

I. ①走… II. ①杨… III. ①外资公司-就业-高等职业教育-教材 IV. ①C913.2②F276.6

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 222071 号

走进日企

主 编: 杨玉春

出版发行: 上海交通大学出版社

邮政编码: 200030

出 版 人: 谈 毅

印 刷: 常熟市文化印刷有限公司

开 本: 787mm×1092mm 1/16

字 数: 227 千字

版 次: 2017 年 9 月第 1 版

书 号: ISBN 978-7-313-17785-8/C

定 价: 38.00 元

地 址: 上海市番禺路 951 号

电 话: 021-64071208

经 销: 全国新华书店

印 张: 9.5

印 次: 2017 年 9 月第 1 次印刷

版权所有 侵权必究

告 读 者: 如发现本书有印装质量问题请与印刷厂质量科联系

联系电话: 0512-52219025

前 言

本书为日企员工和准备进入日企的新人编写。目前关于日语知识、商务日语等方面的书籍较多,而有关日本企业文化方面的书籍甚少,为了满足广大学习者的需要,我们编写了此书。

中日两国政治、经济、文化等各个领域交往频繁,日资企业、商社、金融机构等在华投资众多,日本已成为中国非常重要的贸易伙伴,为此需要更多的了解日本企业文化的人才。刚刚走入社会的毕业生或准备进入日本公司的新人,将面临很多困难和挑战。在与日方沟通中,如何避免不必要的误解和冲突,如何在日企生存并能得到发展,是我们必须面对和思考的问题。

本书分为“企业文化篇”“企业常识篇”“企业用语篇”“商务礼仪篇”“企业实战篇”五大部分,共 37 个主题。这是作为“社会人”(日语中指步入社会开始工作的人)必须要了解的基础知识。书中列举了诸如怎样与前辈、上司、同事相处,如何防止工作失误,以及如何成长为合格的公司员工等内容,供大家参考。每部分都会有一些日语表述或日语词汇,对于有一定日语基础的学习者来说,在学习日企文化的同时,也可掌握一些日语方面的表达。对于没有日语基础的学习者来说也不影响其对知识的理解和掌握。

本书是由在日企工作多年、有着丰富工作经验的人员编写而成。内容力求贴近实际工作,突出实用性,可作为大中专院校日语专业学生使用,也可供日企工作人员使用。希望本书能够对您有所帮助,在事业上取得更大进步。

编者在总结旧版使用经验和听取使用者意见的基础上重新改版编写了本书,由于水平和经验有限,书中存在的错误和不妥之处,敬请专家和读者批评指正。

本书由深圳职业技术学院出版基金资助出版。

目 录

第一章 企业文化篇	1
一、终身雇佣制	2
二、年功序列制	4
三、企业福利	6
四、集团主义	7
五、内外有别	10
六、男主外·女主内	13
七、事先交涉	14
八、暧昧的责任制	15
第二章 企业常识篇	18
一、公司分类	18
二、公司组织结构	19
三、公司职务	20
四、各部门的工作内容	23
第三章 企业用语篇	29
一、企业文化类	29
二、企业制度类	35
三、企业管理类	40
四、新人成长类	57
第四章 商务礼仪篇	70
一、基本商务礼仪	70
二、工作场所的礼仪	71
三、穿着打扮	73
四、鞠躬	74
五、姿势	75
六、问候	76
七、交换名片的礼仪	79
八、介绍的礼仪	80
九、自我介绍	81



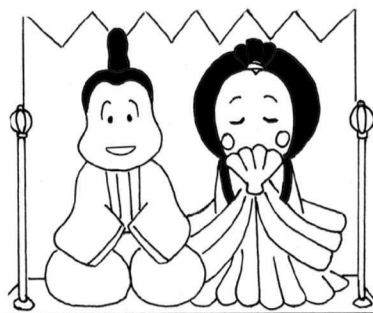
十、电话礼仪	82
十一、访问、带路的礼仪	86
十二、不同场合的座位顺序	91
十三、敬语的使用方法	93
第五章 企业实战篇	96
一、日企文化	96
二、简历	102
三、面试	112
四、商务电子邮件	124
附录 日本经营之神	133
参考文献	146

第一章 企业文化篇

——企业文化

企业文化：従業員の活動を左右する組織内に共有された価値、規範、行動様式。企業文化は、国や社会の文化の影響を受けるが、マネジャー（管理者）によって創造や変容されもする。企業文化は、職場において従業員の態度や思考に重要な影響を与える。また、脈々と受け継がれ、社内の人たちだけでなく社外の人たちにもそれとわかるもの、そしてその会社の個性として社会が認知しているものである。

众所周知，管理很复杂，为什么呢？因为管理的对象是人，人是很复杂的，俗话说：“人心隔肚皮”，有的人是滴水之恩、涌泉相报，但有的人则是不知回报，有的言必行、行必果，但有的人则是言不由衷、心口不一。你一直器重、努力培养的干将，明天就可能不辞而别，跑到竞争对手那里，打你个措手不及。高明的企业管理者，必须具备高超的领导技能，也就是把“人”管好。但怎么才能管好这么“复杂”的人呢？



要解决这个问题，要明白一个员工为什么想在一家公司工作，主要因素有两个：首先是感性因素，他感觉这家企业有前途，人际关系很好，氛围融洽，待着舒服；其次是理性因素，他能在这家企业得到想得到的东西，包括薪酬、福利、培训机会、发展空间等等。前者要靠企业文化，企业用这些软要素来激励和凝聚员工的“心”，后者就要靠人力资源管理，包括薪酬、考核、任免等制度和机制，让员工感觉在这里有前途，能够实现自己的个人目标和价值，其实还是企业文化的一个方面，服务于前者。

企业文化作为一种理论提出，始于20世纪70年代末80年代初。二次世界大战后，日本经济迅速崛起，令世人刮目相看。究其原因，当然少不了美国等国的大力扶持，但是其他也同样受到帮助的国家为什么没有出现日本这样的经济奇迹呢？于

是,一些管理学家对日本企业的管理进行了研究,发现日本企业管理的一些独特之处,特别是企业员工的价值观。通过进一步研究,发现日企管理方法背后存在着深厚的文化底蕴。于是,企业文化被明确地提了出来,并越来越受到世界管理界的重视。

那么,究竟日本的企业文化有哪些呢?我们在这一部分将与大家共同探讨。

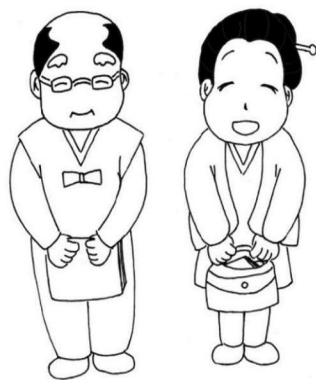
一、终身雇佣制

——しゅうしん こよう 终身雇用

终身雇用とは、学校を卒業してから1つの企業に就職し、その企業で定年まで雇用され続けるということである。终身雇用、年功賃金、企業別組合というのは日本経営の「3種の神器」と言われる。

所谓终身雇佣制,就是企业每年定期从学校的应届毕业生中招收一定数量的职员,录用后不断进行技能训练,除非劳动者的个人责任(如疾病、不能胜任工作或自动辞职等),或者企业实在无法经营下去,企业一般不辞退员工,一直雇佣到员工退休为止。

终身雇佣制是日本企业人事制度的核心部分。尽管这种制度不是国家法律规定的,但它却已经成为贯穿于日本公司员工整个生活与工作过程的纲领。同时也是日本企业与欧美企业区别最为显著的地方。



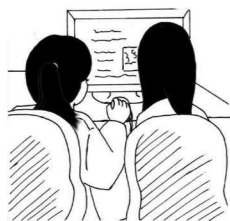
终身雇佣制的起源

这种终身雇佣制度的起源可以追溯到明治时代末期大正时代初。当时的大企业和官营企业为了防止熟练工人的流失开始导入定期加薪制度、退休金制度以及重视年功序列的雇佣制度。后来,日本政府还制定了专门的法律(解雇権濫用の法理)来保护它,这样一来,终身雇佣制逐渐扎下根来。



终身雇佣制的优点

日本的终身雇佣制既保证了公司在劳动力市场短缺时保持充足的熟练工人,又保证了职员在经济不景气时不至于被解雇,从而保证就业稳定和家庭赖以生存的经济来源,创造出就业人员对企业的强烈的忠诚心和低流动率;反过来,职员的低流动率不仅为企业降低了劳动力训练成本,企业可以放心地把各种信息,甚至是商业机密告诉员工,并且可以



让员工献计献策,在促进企业经营的同时又激发了公司员工对企业的忠诚心,这无疑是实现企业高速增长的巨大精神动力。它在日本近代产业化过程中曾经有力地推动了日本经济的高速增长。也正因此,它被誉为日本企业经营“三大神器”之首。



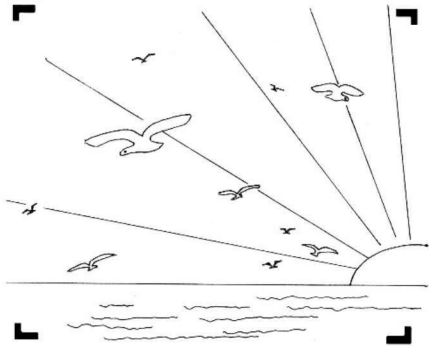
终身雇佣制的海外困境

随着日本企业的海外转移,终身雇佣的经营传统也被带到了它海外的工厂,中国自然也不例外。但是,在华的日资企业在进入中国的初期阶段有的却碰了个头破血流,他们苦心栽培的中高层领导人以及想尽办法到各大高校招来的大学毕业生往往工作不到几年时间就纷纷“孔雀东南飞”。个中原委一言难尽,但是,其主要原因还在于日本企业的终身雇佣的就业制度以及年功序列的薪酬制度,它与中国人的思想意识以及价值取向相去甚远。



中国人的就职观念

中国人在行为上较重视亲属集团和家庭生活,具有较强的家族观念和乡党意识、对家庭有较强的责任感和牺牲精神,但是,在亲属集团以外则“自我”意识比较浓,信奉“人往高处走,水往低处流”,“人挪活,树挪死”。追求自身价值的实现和收益的最大化被认为是天经地义的事情。同时,随着“大锅饭”式的集体制的解体,中国人不再认为某家企业是自己可以托付终身的命运共同体,并不认为自己会一辈子待在同一家公司里。当他们认为某个集体不适合自己的时候,他们会毫不犹豫地选择“跳槽”,另谋高就。



日本国内终身雇佣制面临的挑战

自1991年日本泡沫经济崩溃以来,日本国内的终身雇佣也受到了很大的冲击。为了降低公司的人资成本,日本企业不得不开始裁员(リストラ)、雇佣“外派人员”。2000年,日本大学毕业生的就业签约率达到日本历史上最低水平,而另外一方面,自从1986年日本开始实施《劳动者派遣法》,2004年开始实施修正的派遣法以来,日本的派遣员人数不断增加,派遣的工作范围不断扩大。到2005年,日本的派遣市场规模已经突破了4万亿日元。到2007年,外派人员的人数已经达到300多万人。

但是,这并不代表日本的终身雇佣制的解体。首先,在公司内部,公司职员(社員と呼ぶ)与外派人员(派遣と呼ぶ)存在着不可跨越的鸿沟。公司职员可以对外派人员颐指气使,指使他们干一些诸如端茶倒水、买盒饭之类的杂事。外派人员的工资以小时计算,没有奖金,享受不到公司的福利,每个月的工资只是公司正式职员的三分之一甚至更少。其次,外派人员与公司的合同三个月更新一次,外派人员的工作不稳定,而且工作环境非常严峻,公司可以因为一个莫须有的借口随意开除外派人员。在当今的日本社会,虽然外派人员已经成日本社会

不可缺少的力量,但是现实生活当中,要做到公平对待公司的正式职员与外派人员,恐怕还有很长的一段路要走。

总而言之,在可以预见的将来,终身雇佣制作为日本企业的一种雇佣制度,还是有一定的合理性,依然会得到政府、企业和工会的重视。但是,它的适用范围将会缩小,企业将会在更大程度上使用临时工、短工、外派人员等企业外的劳动力资源。如何建立和确保员工长期稳定的就业和人才合理流动的新体制,如何创设新的就业机会和改革,为事业工人提供安全保障的就业保险体系,将是日本雇佣制度的重要课题。

近年来,随着日本企业本土化进程的发展、日本企业对中国认识的增长和了解的加深,很多在华日资企业对他们终身雇佣的经营传统进行了改革。但是,相比于欧美企业而言,日本企业开除员工、解雇员工的现象还是非常少的。所以,日本企业相对而言素有“工作稳定”的美誉。



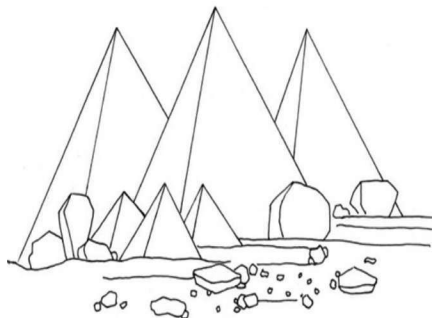
二、年功序列制

——ねんこうじょれつ年功序列

年功序列とは、日本の企業などにおいて勤続年数、年齢などに応じて役職や賃金を上昇させる人事制度・慣習のことをいう。労働者を定年まで雇用し続ける終身雇用、企業別労働組合と並んで日本型雇用の典型的なシステムである。

年功序列制的一个层面是指日本企业的劳动报酬制度。根据职工的学历和工龄长短确定其工资水平。工龄越长,工资也就越高,职务晋升的可能性也越大。如果学历、能力和贡献不相上下,工龄就是决定职务晋升的重要依据。一个职员到公司就职后,从单身时代的低工资开始起步,随着经验和工龄的累积、职务地位的上升,工资也随着增长,从而在企业里形成一个金字塔形的组织结构。

二战以后,特别是20世纪50年代到70年代初,日本的实际国民生产总值以年均10%左右的速度递增,劳动力的再生产远远赶不上物质再生产迅速扩大的需要。劳动力不足、人才紧缺成为当时日本企业面临的最大问题,而且劳动力供给不足的状况很难在短期内转变。在这种背景下,企业为了稳定熟练工人队伍,防止技术骨干被别的企业“挖走”,普遍实行了年功序列的劳动报酬制度。



年功序列的劳动报酬制度满足了员工的消费支出随着家庭周期的变化而不断提高的需求,随着年龄的增长,职工带薪休假的天数、退休金等各种福利待遇也随之增长。一般来说,日本企业员工工资的确定还要适当考虑其家庭成员的构成、家属的生活需要等因素,以尽可能解除员工的后顾之忧。日本的这种年功序列制是与日本的终身雇佣的就业制度相配套的。其前提是终身雇佣,是对终身在企业工作的职员的回报,增强了企业对员工的吸引力,从而使终身雇佣的就业制度更加稳定。



年功序列的劳动报酬制度的优点

(1) 可以防止过度竞争。不同年龄层职工之间的关系比较融洽,同年龄层之间的工资差别很小,有利于维护公司的团队精神。

(2) 在起点工资确定之后,工资随着年龄逐渐上升,职工有一种稳定感,工作的心理压力不大,能力能得到正常发挥。

(3) 企业进行人事调动时,年功序列的劳动报酬制度是一种适应性较强的工资体系,因而有利于企业内人才的相互流动。



年功序列的劳动报酬制度的缺陷

首先,年功序列的劳动报酬制度取决于年龄与工龄等要素,不太讲求能力或职能要素,不利于人才潜能的发挥,缺乏激励性。它容易使企业缺乏活力,产生“吃大锅饭”的现象。

其次,年功序列的劳动报酬制度包含要素过于庞杂,不仅要推动职员工作,还要照顾员工的住宅与家属方面的收入要求,因而在工资体系中往往设定种种名义的津贴或间接性的给付,造成家庭与工作不分的局面,忽略了工资的本质定义。

为了克服这种弊端,已经有很多日本企业开始引入以能力、成绩定薪资的报酬体系,并大量减少中层管理人员,使得以往金字塔的组织结构更加扁平化、效率化。

现今在中国的日资企业基本上采用的是年功序列的劳动报酬制度,当然也有一些开明的日资企业采取了欧美企业所奉行的能力主义、按劳取酬的劳动报酬制度,而更多的是采取两者相结合的报酬制度。



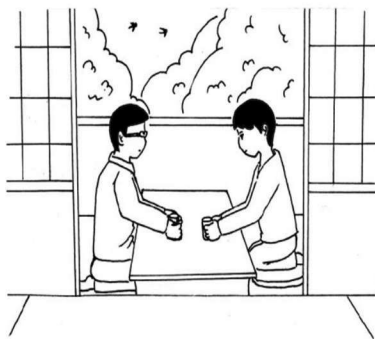
年功序列制的另层含义

年功序列制的另一个层面是指日本集团内部的等级结构,日本企业常常由严格的上下关系构成,等级分明,且每一个人“各安其分,各得其所”。

日本有名的社会学家中根千枝在她的“纵式社会”理论中提出,日本社会由“场所型”的集团组成,这种集团的成员通过“纵式”关系凝聚在一起,集团成员根据某种标准“链条式”排列,明确分出序列(等级)。



日本式的集团是一种等级式的集团,集团内具有明显的序列划分。比如,同是一个大学的教授,根据毕业学校、年龄、晋升教授时间的不同而排出序列,并且依据这个序列在语言和行为方式上有所不同。总之,在资格和身份相同的人之间,同样存在着以序列划分的差别意识。而且,每一个集团成员对划分序列的关心程度,远远超过他们对工种、身份和职务等的确定。



脱离了等级观念,日本的社会生活便会无章可循,因为等级就是日本社会生活的规范。日本人居室中的传统摆设形式,就很清楚地反映出这种等级差别。最高的座位总是居中,背后是壁龕,布置着彩饰和花卉,最低的座位最靠近房门。无论举行何种性质的集会,与会者各自谦让一番后,最终总是按最恰当的等级次序入席。地位、年龄、名望、性别等等都必须参照。所以日本社会特别注重席次,关于席次位置我们将在后面的章节中讨论到。

在日本企业内部平时的工作、生活中,上下级之间则表现为无条件地服从。

三、企业福利

——企业福利

企業が福祉に関与する方式には2つの種類がある。それは法定福利厚生費(社会保険料の企業主負担)と非法定福利厚生費(企業内福祉)のことである。

日本では企業(特に大企業)が社員にとってもよい企業内福祉を提供している。たとえば、社宅などの提供、企業年金制度、退職金制度など、社員の福祉充実を図ってきた。

日本企业本身设置的福利内容非常之繁多,大致可分为以下几点:

- (1) 住宅
- (2) 医疗、保健
- (3) 庆吊、互助、保险
- (4) 文化、体育、休养、娱乐

从内容上我们就可以看出,日本的企业内福利几乎囊括了个人日常生活的方方面面,即便不与外界接触个人也可照样生活下去,所以也有人将日本的企业内福利称为家族式的福利制度。

日本的企业每年组织一次或几次全体员工或全体职员的旅游,很多公司甚至还组织运动会,有的公



司在每个员工生日的时候会送上一份纪念品,让每一位员工感受到集体的温暖,以此来增进同事之间的感情,培养公司员工的集体主义精神。



中国的日资企业的福利

在保险方面,基本上每个在华的日本企业都能做到遵纪守法,按照政府的要求给每位正式员工购买保险。有的甚至超出政府要求为员工购买更高比例的保险。

在医疗保健方面,很多在华日资企业(制造业)都建有自己公司的医务室,工人生病能得到及时的医治。

在住宅方面,在华日资企业一般都建有公司的宿舍,或是租借宿舍楼给工人。一般是按照职务级别发放住房补贴。

日本企业的种种福利制度充分体现了日本企业的人性化管理,也为日本企业获得了“人心”。让员工在企业里找到“家”的感觉,从而更加忠诚地为这个“家”服务。

四、集团主义

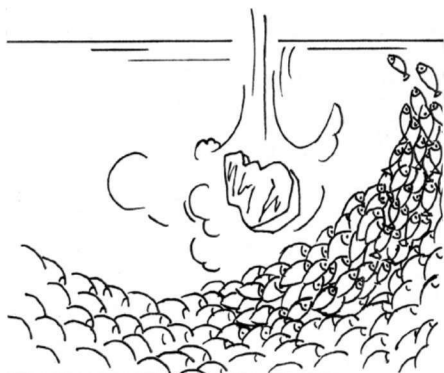
——^{しゅうだん しゅぎ}集团主義

集团主義とは、個人よりも集団に価値を置く思想、あるいは自分の利害よりも自分の属する集団の利益を優先する価値観のことである。

日本人は基本的に集团主義で、何かにつけて他人と一緒にないと嫌がる民族であるといわれている。

有一位日本学者曾经把日本人比作一群鱼,秩序井然地朝着一个方向游动,直到一块石子投入水中,打乱了这个队列,它们就四散逃去,但转眼间又恢复原状,秩序井然地成群游动。这个比喻形象而生动地描绘了日本人高度的集团指向性。

日本人对所属集团的献身精神是世人皆知的。即使是在提倡个性发展的今天,日本的工厂、公司、研究所等都有一条不成文的规矩:下班后领导不走,任何人不得下班。所以很多企业的工作时间实际上都超过了8小时,日本人对此毫无怨言,而且认为是理所当然的事情。许多人更是在节假日无报酬地加班加点,为此还被称“誉”为“工作狂”(はたらき ばち おに 働き蜂、仕事の鬼),日本社会每年都有不少人因为过度劳累而死(日语称之为「過勞死」)。





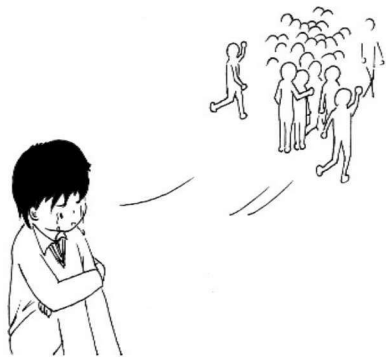
集团主义的积极意义

日本企业的“终身雇佣”“年功序列”以及家族式的福利制度都根源于集团主义的思想意识,反过来又促进了企业员工对企业的“忠诚”与奉献,使集团主义意识得到进一步强化。“终身雇佣”保证了工人一旦被录用,他的全部生活就可以被融入公司的整体中。“年功序列”使员工地位能够得到稳步提升,工资待遇也相应逐渐提高。家族式的福利制度则满足了公司供养其成员的全部社会需求。员工在这个集体中有足够的安全感。员工只要为工作尽职尽责,他的大部分需要都会得到满足。大多数、有时甚至是全部问题都可以通过公司来解决。所以员工个人愿意以近乎疯狂的热情加倍工作以献身于集团来回报企业。



集团主义的表现

在日本集团内部成员高度协调一致。大家行为统一,众口一致。他们为了追求和谐,往往不明确说“是”与“不是”。这一点在日语的表达中体现得淋漓尽致。在该明确表态时,日本人往往不说「いいえ」(不),却说「考えさせていただきます」(请让我考虑一下)。前面一节我们已经说过在日本企业里,在平时的工作、生活中,上下级之间表现为无条件地服从。下属一般都小心翼翼地竭力避免同上司发生公开的对立。其原因就在于他们害怕会伤害上司的感情,害怕破坏集团的和谐与秩序,更害怕被作为不受欢迎的人逐出集团,所以有时候即使明明知道上司所说的话、所做出的决定是错误的,内心持反对意见,也不敢说出来。日资企业的领导人最不能理解的是某些人遇事推诿、推卸责任的工作态度。高度集团主义思想熏陶下的日本人认为,作为公司的一员,就应该为公司的繁荣和发展尽自己最大的努力,在个人与公司的利益中,公司的利益是至上的。公司的事情就是自己的事情,出了问题不管是哪个环节那个部门的责任,自己都要全力以赴。至于那些上班时间干私活、挪用公司财物的现象更是不能容忍的。



日本人这种高度的集团主义精神是令全世界人佩服和称道的,也是日本经济高速发展的动力和源泉之所在,有可供我们借鉴之处。



集团主义产生的根源

日本人强烈的集团主义意识以及由此而产生的对集团的高度无私的奉献精神是与日本

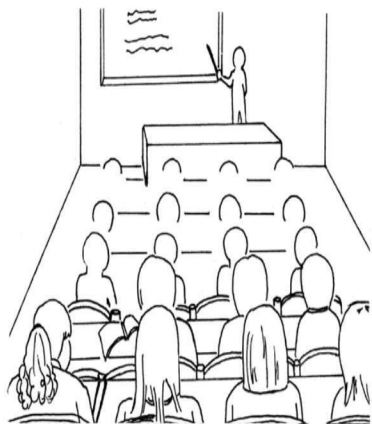
的自然地理环境、生活习俗、村落共同体以及家族制度等分不开的。

首先,日本传统的集团主义与日本的生产、生活条件紧密相关。

日本是一个岛国,山脉纵横交错,耕地面积较少,山脉、河流、大海将日本分成了许多面积狭小的区域,在交通不发达的古代,这些区域基本上是与世隔绝的,日本人在这里世代繁衍生息,形成相对封闭、集中的村落。这种独特的地理环境是日本地域性共同体形成的先决条件。日本自然灾害较多。台风、

地震、火山、海啸随时会给人们的生命财产造成威胁,在生产力和科学技术落后的情况下,只有团结协作才能战胜自然灾害,得到生存,这就使得非血缘性协作成为必要。日本人有句有名的俗语“没有亲戚死不了,没有邻居活不成”,就是这种地域性共同体意识的明确概括。

其次,日本人的集团主义与其农业社会时代的“村落共同体”有着深远的联系。



在中世纪的农业时代,个体村民只有依靠集体的力量才能对付经常“光顾”的自然灾害和应付紧急事件,那时的集体就是村落共同体,也是生产共同体,脱离这个集体也就意味着死亡。日本的村落里有一个“村八分(むらはちぶ)”的传统,一般人是害怕受到这种处罚的。所谓“村八分”指的就是“十种交往,八分制裁”。十种交往指的是:生孩子、成人仪式、结婚、探望病人、葬礼、法事、火灾、水灾、远行、普清(盖房子)时的交往、礼尚往来。一个村民遇到这些事情的时候,全村的人都会来帮忙。所谓的八分,意思是一旦某位村民“不肖”,做出了违反村落集体利益的事情,其人及家庭就会被村民断绝除火灾和葬礼之外的八种交往。也就是意味着被全村的人断绝交往。这在当时意味着其个体及家庭难以继续生存。这种传统以不同的面貌和方式渗入社会的各个层面,使得日本人依赖群体、恐惧孤独、害怕孤立,成为日本集体主义意识和思想得以产生和发展的重要因素。

另外,日本传统的集团主义的形成也与日本独特的“地缘”意识有关。

古代日本家族制度不发达,19世纪中叶以前,只有贵族和武士家族可以使用姓氏,为个人提供身份的是他所属的领主、“藩”,而非家族。所以,日本人没有祭祀远祖的习惯,大型的祭祀活动是对同一氏族神的崇拜。氏族神被视为一个大群落或氏族群体的保护神,人们相信氏族神能镇守整个地域,保护自己的生。村民们集中在一起,无须证明他们同出一祖,他们被称作该神社祭神的“孩子”,之所以如此称呼,是因为他们住在这位祭神的封地上。无论地位如何,有无族谱姓氏,有无血缘关系,都可以参加祭祀神社活动。这种集体活动增强了地域共同体的凝聚力,强化了人们互助互利、共同生产的生活行为。虽然地缘共同体不是以血缘关系为纽带建立的,但日本人却试图把它看成自己的“家”(いえ),且“家”的意识更重于血缘意识,在“家族”内部的亲疏关系和个人地位也并非根据血缘关系确定,指定家庭继承人时,最先考虑的不是出身,而是个人的能力和成就,看继任者是否有利于“家族”的延续和发展。



在这种传统下,每个人都必须把大“家”的利益置于个人利益之上,视集团的利益高于一切。领主是这个群体的家长,而其他成员则是这个“家”的成员。随着近代工业化的发展,日本地域性的村落共同体逐渐衰落,共同体意识和集团主义精神却没有衰亡,而是转向了企业。日本企业的“终身雇佣”“年功序列”以及家族式的福利制度根源于集团主义的思想意识,反过来又促进了企业员工对企业的“忠诚”与奉献,使集团主义意识得到进一步强化。在日本这个讲求“施恩”与“报恩”的社会中,“终身雇佣”“年功序列”以及家族式的福利制度可以看作企业集团施与员工个人的“恩惠”,“终身雇佣”保证了工人一旦被录用,他的全部生活就可以融入公司的整体中。“年功序列”使员工地位能够得到稳步提升,工资待遇也相应逐渐提高。家族式的福利制度则满足了公司供养其成员的全部社会需求。员工在这个集体中有足够的安全感。工人只要为工作尽职尽责,他的大部分需要都会得到满足,大多数,有时甚至是全部问题都可以通过公司得到解决。所以员工个人愿意以近乎疯狂的热情加倍工作以献身于集团来回报企业。如此这般,原来建立在村落共同体基础之上的集团主义意识和献身精神就转化为对企业的忠诚和献身精神以及企业内部的团结协作。

五、内外有别

——「^{うち}内」と「^{そと}外」

日本人が「内」と「外」という言葉で人間関係の種類を区別する。遠慮がない身内は文字通り「内」であるが、遠慮のある義理の関係は「外」である。

「他人」という日本語は不思議な言葉である。他人という言葉を辞引きで引いてみると、第一に「血縁のない人」とあり、第二に「無関係な人」と出ている。

在日本人的社会意识里,集团才是社会最基本的单位、最重要的核心。同时,在日本这个高度集团主义的社会,小集团又从属于一个大集团,大集团又从属于一个更大的集团,环环相扣。日本著名的学者中根千枝将其概括为“第一范畴”“第二范畴”“第三范畴”。



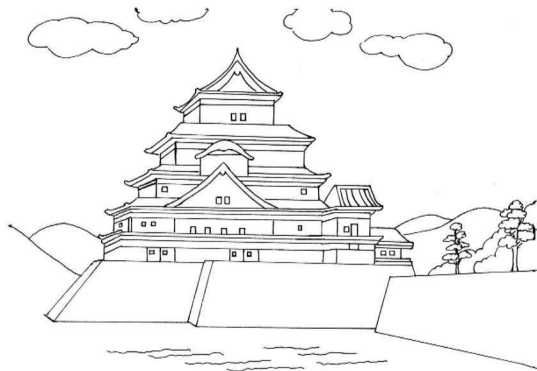
第一范畴

“第一范畴”的成员之间是一种非常亲密的伙伴关系,对个人来说,这些人与自己的工作、生活息息相关,几乎每天都见面,即使不见面也知道对方的确切消息,如果没有特殊的理由,相互之间很久不见面他们就会觉得不自然。具体到一个大公司,那就是指同一个科室的同事。



第二范畴

第一范畴的外围就是“第二范畴”，具体到公司的话，就包括整个公司的人以及与公司有业务往来的人。总之，就是被某种关系网所支配，相互认识，但是交往又不是很深的人。



第三范畴

“第三范畴”则是被日本人称之为“^{がいじん}外人”（よその人，世間の人）的人，也就是与自己毫无关系的人。

这样的划分并不足以认为是日本的独特现象，在其他国家，人们心中也都存在着这样有意识或无意识的划分。但是日本的独特之处在于这三个范畴的“内”与“外”的强烈区分和待人接物的双重标准以及对非“我”世界的人的疏远与不信任，发展到极端，甚至将同一社会中的“非我”者不以人相待。



“内”与“外”的具体表现

在日本社会，对于第一范畴的“亲子”关系的人，集团内部有一套自己特有的风格方式和特殊语汇，而外人，有时甚至同行业的属于另一个集团的人都无法理解。在这个圈子里，不需要讲客气，即使行为出格也会得到谅解。圈子内部的人相互支持，同仇敌忾，是“自己人”。而没有“亲子”关系的人，也就是“第二范畴”的人是“外”，是“外人”，在这个圈子里需要客气，相互之间彬彬有礼，礼尚往来以维持这种不远不近的关系。在这两个圈子之外，则是一个更远离自己生活的“外人”圈子。即“第三范畴”。一般来说同这个范畴中的人的关系是淡漠的和冷酷的。对这个圈子里的人，可以肆无忌惮，任意胡作非为。

日语中有这样一个谚语——「旅の恥はかき捨て」，意思是“旅行在外无相识，言行出丑也无所顾忌”，即旅行无羞耻。这句谚语充分体现了日本人“内

