



《中国：发展与改革》系列书

日本模式的启示

RIBENMOSHIDEQISHI

中国经济体制改革研究所赴日考察团著

四川人民出版社

ZHONGGUOFAZHAN
YUGAIGEXILIESHU

YUGAIGE

ZHONGGUOFAZHAN
YUGAIGEXILIESHU

《中国：发展与改革》系列书 ● ●

日本模式的启示

——企业·政府·中间组织

● 中国经济体制改革研究所赴日考察团

四川人民出版社

责任编辑：叶 勇

封面设计：杨守年

陈万福

技术设计：盛寄萍

◎《中国：发展与改革》系列书

日本模式的启示

中国经济体制改革研究所

赴日本考察团

四川人民出版社出版 （成都盐道街三号）

四川省新华书店发行

内江新华印刷厂印刷

开本850×1168mm1/32 印张11 插页4 字数243千

1988年8月第一版 1988年8月第一次印刷

ISBN 7-220-00361-7/F·19

印数： 1—6900

定价：2.80元

《中国：发展与改革》

系列书编委会名单

顾问：

安志文 杜润生 鲍彤 贺光辉 高尚全

主编：

陈一谔

副主编：

王小强 朱嘉明 陈锡文 何家成

编委（以姓氏笔划为序）：

刁新申	马凯	王小强	王飞欣	王晓龙
王晓鲁	边勇壮	白南风	孙方明	华棣
朱嘉明	杜鹰	李剑阁	何家成	宋国青
陈一谔	陈锡文	周小川	张少杰	张学军
孟繁华	郑洪庆	姚为群	高山	高粱
官著铭				

编辑部主任：

王晓龙

总 序

为《中国：发展与改革》 系列书作

鲍 彤

这是一套丛书，是学术性的，也是探索性的。编者的意思是想长期出下去，一年出一本或几本，以经济方面的研究为主，旁及其他，以新近理论工作者的论文为主，同时也搜集一些在学术上早已有了建树的同志的论著。我认为这些想法都很好。

中国的发展和改革，是当代十亿人民的实践，是理论工作者取之不竭的源泉。实践需要理论，而理论必须取材于实践。年年出现新现象，就会引起新的思考，进行新的概括。多种概括，都是探索，而不是定论。视野容有宽窄，角度容有反正，观点容有差异，分析也当然会有精疏深浅之别，——总之都是需要在探索中不断加工的毛坯，都是当代中国发展和改革在一定折光下的映象、轨迹和思路。

1987年9月26日

前 言

中国经济体制改革研究所于1987年5月18日~6月10日组团对日本的经济政策及企业制度进行了短期考察。日本第二次世界大战后经济高速增长过程中的重要体制特征,是此次考察的重点。通过本书所反映的这次考察的主要收获,突出体现了正在从事中国经济体制改革研究的中青年学者是如何看待和理解日本的。

参加此次考察的有中国经济体制改革研究所王小强、刁新申、崔鹤鸣、白南风、王飞欣、程小农、罗安义、张维迎、张阿妹、李振宁、夏小林;中国社会科学院日本研究所胡欣欣;天津社会科学院日本研究所郝一生;中国国际信托投资公司李捷男;北京大学王汉生等15位同志。正在日本学习的中国经济

体制改革研究所研究人员黄小京、农牧渔业部工作人员石辉也参加了此次考察。

我国《世界经济导报》驻日记者赵文斗、留日学生李廷江、李风、杜进、李捷生等很多同志为这次考察做了大量工作，在此表示衷心感谢。

目 录

总报告：企业·政府·中间组织：日本给我们的启发 中国经济体制改革研究所赴 日考察团（刁新申执笔）	3
分报告之一：日本企业制度与企业组织 王汉生 白南风	39
分报告之二：战后日本财产关系和企业体制的变革与演变 李振宁	91
分报告之三：日本的企业下承包制度	夏小林 121
分报告之四：日本产业政策的形成机制	张阿妹 147
分报告之五：日本政府的经济行为	张维迎 程晓农 171
分报告之六：日本的金融体制与政策金融 程晓农 张维迎	205

分报告之七：日本外贸振兴的体制因素和内在机制	郝一生	241
分报告之八：战后日本产业组织体系的动员状态与中间组 织的作用	崔鹤鸣	267
分报告之九：经济高速增长的政治基础	王飞欣	297
分报告之十：变退休为转业	白南风 王飞欣	329
分报告之十一：变化中的稳定的日本社会	罗安义	337

赴日本考察总报告



企业·政府·中间组织： 日本给我们的启发

中国经济体制改革研究所赴日考察团

我们的考察，以我国目前所处的经济发展阶段和改革为背景。本报告的重点集中在日本从自己的社会、文化、历史传统走向现代商品经济的进程中所形成的经济体制，及其对我们的启发。

1. 对企业事业的追求是企业家的主要动力，经营者是否是所有者并不改变企业家的这一本质特征。来自股东的所有者制约与来自工人的提高工资压力的减弱，有利于企业家动机的充分实现。

“日本式经营”——这个被人们广为使用的概念，作为非典型形态的资本主义企业制度和企业活动的代名词，是各国学

者给予关注最多的研究领域。日本在特定的企业制度下形成的企业多功能、多目标，以及企业在整个社会经济生活中的特殊地位和作用，给我们留下了深刻的印象。

（一）企业家的扩大事业动机与所有者制约弱化

在经理阶层具有支配地位的日本企业中，企业家对企业无限发展的追求，企业事业中企业家的巨大权力和社会地位，企业家与企业（而不是股东）生死与共的精神，无不提醒着我们，企业家应该作为企业制度研究中的重要组成部分。

企业是资本、经营者、劳动者三要素组合的产物。决定企业与社会其他单位根本区别的东西不是资产，也不简单是资产的增殖，而是企业家。食利者可以靠手中财产赚取更多的钱，但食利者并不等于企业家，他与企业家的根本区别是，前者仅靠财产的所有权生利，后者则是通过自己与资本、劳动者的有机组合，实现资本的增殖。企业的生命力体现在这种三要素有机结合的不断运动之中，企业家的功能就是通过这种不断的运动使企业无限发展下去。对企业家个人来说，企业发展可以同时意味着个人收入增加，但这决不是唯一的动力。企业的发展与扩大给企业家同时带来的是调动资源的权势扩大，社会地位的提高。与食利者相区别，企业的发展对企业家意味着多重预期——物质的、精神的——同时满足。

企业家与单纯靠财产所有生利的食利者之微妙区别随着股份公司的产生，自然人与法人——企业在法律上的相互独立而越来越显著，在股份公司形式下，企业家的扩大事业冲动和股东的扩大收入动机——股份增殖与股息增加，第一次可以采取

相对独立的形式实现。非财产所有人的经理阶层在企业中自主地位的确立，是企业家利益独立化的体现。

在股份制企业中，企业家的利益与股东的利益经常是结合在一起。不仅因为大多数股份制企业特别是中小企业，企业的经营者，就是企业的股东，而且因为即使是股东不直接参与经营的大企业，企业家通过对企业事业扩大的追求，同时也就满足了股东对收入增加的追求。但是，在纯粹股东的收入预期与企业家的预期之间，也会在企业利润多分红还是多投资，企业多搞长期性投资还是多搞短期性投资等问题上产生利益矛盾。如果股东对企业家的制约作用较大，当出现这种矛盾时，企业家就只好被迫服从股东利益，按股东要求去做。现实经济生活中，这种来自所有权的制约往往在增强了经营者对企业资产的责任，减少了资产损失风险的同时，又会不可避免地影响企业家对事业扩大的追求。

日本的企业制度则为企业家实现企业发展事业充分施展才能创造了良好的环境。同西方国家一样，股份公司也是日本大企业的基本形式，但是直到第二次世界大战结束，由于绝大多数大企业一直由财阀家族直接控制，企业家只能在家族成员中产生，大批企业经营者在企业中没有独立和主导地位，经营者对所有者的依附性必然使企业的发展，特别是大企业的发展受到限制。

1946年开始的以解散财阀持股公司、革除财阀家族在公司的高级职务、分散股票所有权、大企业化小为主要内容的解散财阀措施，在广泛破坏了“持股”对企业的控制力的同时，由当时主要处于部门经理地位的年轻一代经营人员组成的经营者

阶层，成为企业的支配者。不是以财产占有为权力基础的企业家队伍的形成，成为日本第二次世界大战后很多大公司权力结构的重要特征。

经营者主体的企业家队伍形成后，为了有利于巩固和扩大自己在企业中的绝对统治地位，必然会对企业资产的分配——股东结构的变化施加影响，企业间相互持股比例的迅速上升，就是最明显的反映（见表总—1）。

表总—1 不同所有者持股比率变化(%)

	政府、地方 公共团体	金融机构 (除投信)	投资 信托	证券 公司	事业 法人等	个人	外国人 (法人+个人)
1949年	2.8	9.9	—	12.6	5.6	69.1	—
1955年	0.4	19.5	4.1	7.9	13.2	53.1	1.8
1965年	0.2	23.4	5.6	5.8	18.4	44.8	1.8
1975年	0.2	34.5	1.6	1.4	26.3	33.5	2.6
1980年	0.2	37.3	1.5	1.7	26.0	29.2	4.0
1985年	0.2	40.7	0.4	1.7	25.6	25.4	6.0

注：个人包括不具有法人资格的团体。

法人间的相互持股——一家公司被几十家、几百家公司持股的同时，又是这几十家、几百家公司的股东的主要动机加强企业间的联系。银行持有公司的股票，是因为这家公司是这家银行的重要贷款客户，公司持有银行的股票，是因为这家公司需要从这家银行不断获得贷款；钢铁公司持有汽车制造公司的股票，是因为汽车公司是钢铁公司的产品的主要购买者，汽车公司持有钢铁公司的股票，是因为汽车公司要大量从钢

铁公司买原材料……。在这种由于业务往来形成的相互持股关系中，持股者是企业——公司或者银行，作出持股或被别人持股决策的是公司的经营者，而经营者之所以采取这种持股和入股方式，恰恰是为了在资本筹集过程中尽量减少来自单纯财产所有者的控制，尽量避免来自公司外部利用股票买卖操纵股东所形成的对公司的威胁。

经营者主体的企业家的权力基础既不是对财产的所有，也不仅仅是经营者个人的经营能力——人力资本。在日本，经营者的权力主要是内生的，这不仅体现在公司的最高权力机构——董事会主要由公司内部成员组成，董事长和高级董事都是由经理人员晋升，一般董事常常由部门经理兼任；而且体现在高级经理人员大都在公司内部产生。在美国，经理人员在不同企业间的流动是很普遍的现象，个人经历中若有在几个公司供职的履历，会被认为是经验丰富的象征。但是在日本，有可能升为公司最高职务的人，一般是在同一个公司工作多年的人，他们基本有着在同一公司从普通职员开始的数十年漫长工作的经历。经营者个人能力的社会评价和社会承认，必须通过一个与之长期结合的公司的社会评价和社会承认才能实现。这种个人与公司的结合方式，使经营者个人作为企业家的全部预期——收入、地位、名誉、事业心的满足等等，只能在一个特定的企业中实现。特别是如果考虑到日本是一个等级观念极强的国家，社会地位的提高对企业家来说是更为重要的预期。一个有影响的公司的总经理或董事长，在日本就会同时获得很多重要的社会职位和社会名誉。总经理——经济团体的会长、非经济的社会团体的名誉领导、政府咨询机构的委员……，这种大跨

度的广泛兼职在日本是十分普遍的现象。

日本企业经营者权力和地位的这种形成机制，一方面大大削弱了单纯财产所有者——股东对企业的制约力，另一方面又大大强化了经营者与企业息息相关的关系，拼命扩大着对企业事业的冲动。这两方面共同作用的结果，就表现为高积累、大量负债投资、拼命扩张企业、以市场占有率为首要目标的日本企业行为。

（二）多功能、多目标与竞争强化

仅仅有所有者、经营者与企业结合方式上的差异，还不能构成日本式企业制度的完整形象。在劳动者与企业的结合方式上，日本更具有自己的特征。

日本企业职工与企业之间关系的密切程度，是其他西方国家所不能相比的。日本企业职工大多数终身受雇于一个公司，大企业普遍实行终身雇佣制和年功序列制，小企业的固定工也很少被解雇。出于这种较为稳定的就职关系，企业不可避免地需要承担职工培训、再培训和社会福利、社会保障的部分功能。公司职工宿舍、医疗津贴、退休养老金在大公司十分普遍，公司不景气时，多余的职工基本不被解雇，而是经过再培训后被重新安排工作。不仅如此，公司对职工个人生活的渗透也是无所不在的。联络同事之间、上下级之间人际关系的各种交际活动和培养职工对公司感情的各种爱厂活动之多，使企业对大多数日本人来说，已绝不仅仅是一个挣得工资的工作场所，而简直是一个与全部生活密切联系的个人生存的小环境。在这样的企业中，个人的追求决不仅仅是提高收入。属于一个自己