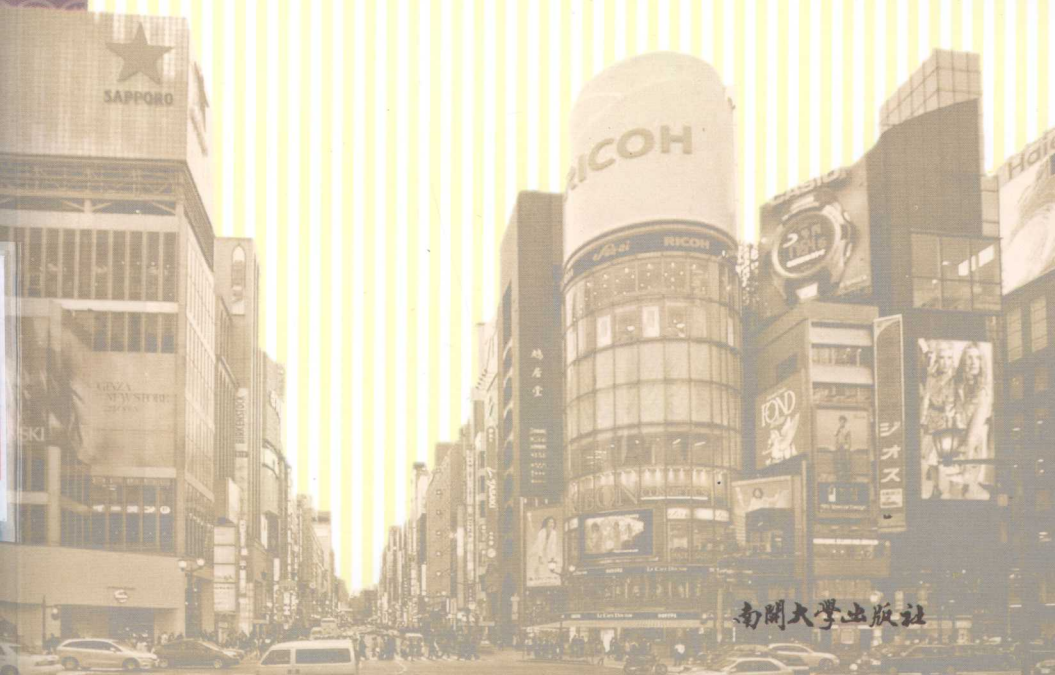


日本商务

——现代日本企业是如何经营的？

第二版

〔日〕三和 元 \ 主编 〔日〕云 大津 \ 翻译监修



南开大学出版社

日本国情解读系列

日 本 商 务

——现代日本企业是如何以营的？

（第二版）

[日]三和 元 主编

[日]云 大津 翻译监修

南开大学出版社

天 津

图书在版编目(CIP)数据

日本商务：现代日本企业是如何经营的？／（日）
三和元主编；（日）云大津译．—2版．—天津：南开
大学出版社，2015.9

（日本国情解读系列）

ISBN 978-7-310-04909-7

I. ①日… II. ①三… ②云… III. ①企业管理—经
验—日本 IV. ①F279.313.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 206808 号

版权所有 侵权必究

南开大学出版社出版发行

出版人：孙克强

地址：天津市南开区卫津路 94 号 邮政编码：300071

营销部电话：(022)23508339 23500755

营销部传真：(022)23508542 邮购部电话：(022)23502200

*

天津泰宇印务有限公司印刷

全国各地新华书店经销

*

2015 年 9 月第 2 版 2015 年 9 月第 1 次印刷

210×148 毫米 32 开本 7.625 印张 212 千字

定价：25.00 元

如遇图书印装质量问题，请与本社营销部联系调换，电话：(022)23507125

编者序言

中国和日本的经济关系正迎来一个持续发展的时代,加深两国国民特别是年轻一代之间的相互理解日益重要。中日两国研究人员因时而宜地共同编写了这部介绍日本商务的教材,藉此谨表庆贺之意。

日本的企业和企业环境的特征可以概括为“日本式经营”,本书以企业的历史、企业与法、企业的经营、案例分析四编为主轴,这种结构安排有助于对该知识点的理解。

我们还特别留意了本书涉及的内容是否为最新的。

进入 21 世纪以来,为应对新的经济环境,日本对与企业相关的法律体系进行了较大的修改。以往商法中有关企业的相关条款自 2006 年起作为独立的企业法开始施行。与此同时,企业形态的区分正在发生变化,公司治理结构也在更新。另外,伴随着新企业法的施行,企业计算规则也进行了修改,财务诸表也有变化,对企业的破产和重组也出台了相关新法规。

我们再把目光转向现实中的企业,金融机构的重组、公有企业的民营化、旨在强化事业基础的企业合并,日本企业正在经历着一个个重大的转变。曾一度被奉为日本企业竞争力之源的“日本式经营”,也正在对其雇佣形态和薪金形态展开新的探索。

日本企业及其环境在多方面正处于一个变革期。我们确信本书及时地记载了这些变化。当然,这些变化今后还会继续下去。但从经济法和企业法角度来看,本书中介绍的新法规必将在一段时期内发挥出相应的法律法规作用。

本书对最新的日本商务进行了简明的记述,我们相信它一定会对

那些研究日本经济及企业的中国学生们提供颇多帮助,同时我们也期待着本书能有益于促进中日两国的相互理解。

2006 年 7 月

南开大学商学院院长	李维安
南开大学日本研究院院长	杨栋梁
东京大学名誉教授	原 朗
青山学院大学名誉教授	三和良一

前 言

本书主要面向同时学习经济、经营和日语的学生。此外专攻经济及经营的学生亦可使用该教材。迄今,有关日本经济和日本经营的著作和译作颇多,但由日中两国经济及经营方面的研究人员共同执笔为中国学生编写的日本商务教材,本书尚属首部。本书针对以往相关译作中说明不充分的内容加以补充,并且对日本企业的最新情况及其法制环境予以简明扼要地解说。

本书使用日语出版,考虑到其中涉及诸多经济和经营方面的专业用语可能是学生理解的难点,为此,南开大学出版社同时发行本书的中文版本。谨希望学习日语的同学在阅读日文版本之后,再读中文版本以加深对知识的理解。亦希望通过阅读日中两种版本,不仅局限于经济和经营用语的学习,同时培养日语和中文的互译能力。

若本书能对各位读者在学习和理解日本经济经营方面有所裨益,则为幸甚。

2006 年 7 月

执笔人代表 三和元

翻译监修序言

本书为三和元主编《日本商务》(南开大学出版社,2006年,日文版)的中文翻译本。本书的翻译得到了众多人员的协助。作为翻译监修者,在校对修改过程中,注意到了关于经济或经营专用语翻译的正确性、译文和原文是否存在意思上的出入这两点。因多人参与翻译,难免出现各章或各节间的文体有异现象,但全文基本保持了文体的易读性。此外,翻译稿还邀请了本书顾问南开大学商学院院长李维安教授和南开大学日本研究院院长杨栋梁教授过目。当然,在译文中所出现的一切遗漏和错误都是监修者的责任。

本书是主编者热情工作和有关人员积极配合的成果。虽然本书的读者设定于“研究日本”的中国学生,但是,对关心“企业经营”或对“日本”感兴趣的各阶层人士也是最适宜的读物。而且,本书具有对日本企业的各个侧面、各个行业的“过去”和“现在”做了通俗易懂概括的特点,从具备最新的日本事宜的基础知识这一角度看,相信本书对研究人员来说也是有参考价值的。今后希望有更多适宜广泛读者阅读的介绍日本的书籍问世。

衷心感谢各位翻译译者和有关人员对本书翻译和出版工作的支持和帮助!中文翻译分担情况如下所记。

〈序章〉/〈企业的历史〉/〈企业与法〉第7、8项/〈企业的经营〉第4项/〈案例学习〉第8项

南开大学日本研究院 龚 娜

〈企业与法〉第1、2、3、5、6项

天津外国语大学 闫美芳

〈企业与法〉第4项/〈企业的经营〉第1、2项

日本国际协力机构中华人民共和国事务所 魏 然

〈企业的经营〉第 3、5 项/〈案例学习〉第 1 项

南开大学日本研究院 张玉来

〈企业的经营〉第 6、7、8、9、10 项

济南大学 欧阳丹

〈企业的经营〉第 11、13 项/〈案例学习〉第 5、6 项/〈终章〉

中国安全生产科学研究院 周书林

〈企业的经营〉第 12、14 项/〈案例学习〉第 7 项

海南大学社会科学研究中心 云大津

〈案例学习〉第 2、3、4 项

天津外国语学院 刘泽军

2007 年 5 月

翻译监修者 云大津

序章 什么是日本式经营？

日本的企业经营与欧美企业相比较有哪些特征？

日本式经营的评价

日本从 1955 年到 1970 年实现了年均增长率为 10% 左右的高速经济增长。但是，由于 1971 年的美元危机和 1973 年的石油危机，日元升值以及原油价格上涨接踵而来。在 70 年代，经济增长率下滑到 5% 左右，日本经济进入了稳定增长时期。世界经济在 70 年代也出现了停滞现象，各个发达国家都进入了经济的低增长时代，正是这个时候“日本式经营”开始受到了关注。在经济低增长时期，日本与其他国家相比，持续相对较高的经济增长，那是日本企业发挥了强有力的国际竞争力向世界市场扩大出口的结果，而其竞争力的源泉被认为在于“日本式经营”。

1979 年，哈佛大学的伯盖鲁(E. Vogel)教授，在题为《日本第一》(Japan as Number One)的著作中一边分析了日本的经济、社会、政治结构的高效运作，一边向世界介绍了日本式经营的长处。伯盖鲁教授指出“日本的劳动者对企业忠心耿耿，对工作怀有强烈的自豪感，这是他们能够生产出便宜而且高质量产品的源泉”，他还报告说“在美国发展的日本企业采用了日本式经营方法，其结果是短短几年内在日本企业的美国的劳动者对公司的忠诚度远远强过其它美国企业的劳动者们”。

此后，在 80 年代，论述日本式经营的论著接连不断地出版，受到全世界的关注。但是，到了 1990 年，日本经济陷入了持续长久的不景气停滞之中，这时有人提出了日本经济停滞的原因在于日本式经营的看法，并开始指出为回到适合市场经济的经济增长轨道上，必须改变日本式经营的建议。

对日本式经营的评价是如此大起大落，那么这种经营方式到底具

有怎样的特征呢？

日本式经营——公司主义

企业是追求利益的组织，既然在某国或地区进行企业活动，自然要适应当地企业环境，开展有特色的经营。作为企业环境，国民及民族共有的社会价值意识有着很大的影响力。企业也是由人组成的，因为是进行以人为对象的经济活动，所以被价值观约束也是理所当然。

关于日本，通常认为与欧美的个人主义不同，是以集团主义为特征的。比如说，对“企业是谁的？”这个问题，一般认为，归出资者（股东）所有是欧美式的回答，而企业是有关全体人员（出资者、经营者、工作人员）的则是日本式的答案*。

* 在日本，常常使用“我（们）公司”或者“咱（们）公司”这样的词，这是“公司是我们的”这种意识的反应。即使在股东大会，社长也说“我（们）公司 Our Company”，而在欧美普遍都说“诸位的公司 Your Company”。所谓“社员”这个词在公司法中也有出资者的意思，据说在日本，当时最大的纺织公司“钟渊纺织”的社长武藤山治（1867—1934），最早开始称呼工作人员为“社员”，之后“社员”就成为平常的用语了。

而且，在日本企业并不推崇业绩主义，而是以平等主义为特征的；并不采用根据经营者和工作人员的个人能力及业绩来决定报酬和薪金的评价系统，而通常的做法是按照企业的业绩将成果分配给所有员工*。其结果是，日本企业的经营者和工作人员、工作人员之间的所得差比欧美企业要小很多。比起追求个人成果，经营者和工作人员，更注重提高作为集团的公司整体成果并以此为目标，这是日本式经营的最大特征。

* 大企业工作人员的工资体系被称为年功序列型工资制度，其基本特征是初次任职的薪金低，每年定期涨工资，工作年限越长工资越高。在欧美，事务职（白领）采用能力薪水，现场职（蓝领）按照职业种类和能力来决定薪水，升职加薪是普遍现象。在日本，近来也出现了根据能力和业绩增加薪金的情况，但是年功序列制的工资体系仍是日本式经营的特征之一。

或者说,在日本比起短期效果企业更倾向于注重中长期效果。被称作终身雇佣制的雇佣关系就是其中的一个例子。比起不断向薪水高的公司跳槽提高眼前所得,劳动者更多选择在职的企业长期工作,以提高终身所得。这是以年功序列制工资体系为前提时的合理选择。企业没有特殊缘故不解雇员工*。终身雇佣制是日本式经营的另一个特征。终身雇佣制和年功序列制工资体系的存在,将公司长期性的繁荣和自己的利益结合起来,所以工作人员“对公司的忠诚心”就会加强**。

* 在以棉纺业和丝绸业等轻工业为中心的时代,与职员不同,现场劳动者实行计件工资制、雇佣合同也是短期的。到了第一次世界大战后的重化学工业时代,因需要保证拥有一定熟练技能的劳动者,所以出现了长期雇佣关系,形成了与其相适应的年功工资制度。

** 终身雇佣制和年功序列型工资体系,加上企业工会被称为日本劳资关系的“三种神器”(三大特征)。与职能工会、产业工会不同,一旦组织了企业工会,就能限制超出企业业绩及工资支付能力的工资上涨要求。因此企业选择目前的低工资来维持雇佣,以期待将来工资上涨。

重视中长期成果的另一个例子,是被称之为“长期相对取引(特定双方的长期交易)”的企业与企业之间的关系。企业在购入原材料和零件的时候,一般认为每次都和最低价格的卖方签订合同是合理的,但是在日本,经过长期合作特别指定买卖双方,每次通过双方商量决定合同条件的情况比较多。在金融方面,银行和企业保持长期的融资关系,企业将特定金融机构作为自己的主银行(主银行制度)的做法很普遍。交易双方一旦形成相互信赖关系,在缩小信用调查成本以及违约风险方面,这种长期的指定合作方式具有一定的合理性。

进一步讲,日本的经营者,比起提高短期的企业业绩更重视选择企业的中长期成长的经营战略。这与重视红利和股价的股东力量强大的欧美企业不同,因为在日本企业中大多数大企业间互相持股成为相互的稳定大股东,他们对短期利益分配的要求并不强烈,这有利于将利益投入扩大再生产及设定企业长期成长的目标*。而且,这也是回应终身雇员的期待的战略。

* 欧美的经营者,在多个企业供职磨练能力这种类型是具有代表性的,如果不能提高企业业绩就可能会被股东解聘。在日本,多数情况是从雇佣的员工当中,选出有能力的人作为企业的经营者加以聘用。

也有学者把这种日本式经营的特征称为“公司主义”。在“公司主义”下,经营者和工作人员,可以说都会“为了公司”倾尽全力,所以日本企业的竞争能力极强。

但是,到了 20 世纪 90 年代,日本经济进入了长期不景气的状态,“公司主义”的缺陷就明显地显露出来。拥有过剩工作人员的企业,开始感觉到终身雇佣是一种脚镣,年功序列工资制也被看作是一种即使生产率没有得到提高工资成本也在不断攀升的工资体制。也许,在 IT 革命时代,引入按能力决定工资的体系,更能促进新技术的开发,这种意见更有说服力。这样,一部分企业开始重新评估日本式经营。但是,由于工作人员失去了忠诚心而导致恶果的情况也时有发生,所以判断日本式经营是否合适还为期过早。

日本式经营—日本式生产方式

在日本式经营中,也包含着被称之为日本式生产方式的日本开创的生产方式用语。

日本式生产方式包括很多内容,工作人员参加型的生产管理、品质管理系统和生产工程的库存最小化生产管理、库存管理系统,这两个系统是其两大支柱。

在企业的生产率和产品的品质方面,工厂的技术人员负有全责,现场的工作人员按照技术人员的指示进行规定操作就可以,这是欧美式管理方式的基础。在日本,包括技术人员在内的全体现场工作人员一起参加思考如何提高生产率、能否控制和减少不良产品产生,并设有其提案组织。包括每个工作岗位的小集团、小组,不断讨论努力“改善”,形成了全体员工参与生产管理的结构,可以说自发性地实现了提高生产率和高度的质量管理*。

* 为此,要求劳动者拥有与生产流程相关的广泛的知识 and 技能。例如,为了判断上一工序送来的产品是否是次品,就必须要了解前一工

序的操作内容,并且具备能自己完成简单的补正工作能力为佳。通过有计划地轮换工作岗位,经历多通工序的轮换(Job Rotation),实行培养多面能手的在职培训制度(OJT, on the Job Training)。

像汽车和家电产品这样的组装产业,生产过程中零件的适当供给非常重要。虽然在各工序旁堆满零件可以保证供给,但是用不到的部分会造成库存积压导致效率低下。特别是在同一个组装生产线生产多种机型的情况下,必要的零件种类自然会增加,如果增加库存的话就需要更多的地方放置零件,这不利于操作。理想的做法是适时适量地供给零件。因此,某工序使用了零件的信息及时发送到工厂内的零件生产部门和外部的零件生产公司,这样建立起了准确的补充零部件的系统。“看板方式”或“准时制生产方式”(Just in Time)的方式就是这样的系统。因为这是丰田汽车公司开发出来的,所以被命名为“丰田方式”。同时因在工厂内只留下必须的最小限额的零件库存,是彻底杜绝浪费的方式,在欧美也被称为“精益生产方式”(Lean Production System)。

竞争与协调—政府的管制政策

市场经济是企业开展自由竞争的场所,但是对于竞争,企业的态度因国家不同而有所差别。人们常常一概而论地说到欧美企业,但是美国和英国的企业通常进行的是彻底竞争,与此相对,欧洲企业在竞争的同时也有谋求协调的倾向*。

* 据说盎格鲁撒克逊人(英美)企业,是不辞进行打败对方为止的竞争(Cut Throat Competition),而欧洲企业选择“共存共荣”(Live and Let Live)的道路。

可以说日本的企业更倾向于选择协调行动。虽然像协定价格这样的行为被禁止垄断法所禁止,但是像公共事业这样可以连续订货的土木、建设工程,常常出现被称为“商议”的违法事件。一般来说,工程的承包是通过承包商投标来决定的,但相关企业往往事先商量决定承包商,而其他公司则以较高的投标价格参加投标。这种行为虽然也违反了禁止垄断法,但是已成了很难消除的惯例。

政府有时也会采取抑制企业竞争和促进企业间协调的政策。如对

金融机构在某一时期内所实施的政策就被称为“护送船队方式”。政府规定利息和分店的开设,抑制竞争,像这样让即使经营基础很差的企业也能够存活下来的政策是在为了金融机构安定的名义下采用的。在其他方面,只允许在政府规定的框架内进行竞争的规定措施有很多,也有研究者将其命名为“被隔开的竞争(部分竞争)”。

这样的政府产业政策,形成了日本式经营特征的一部分,这一点也是不可忽略的。为此,90年代,废除、缓和政府限制,促进企业间竞争,使其恢复经济增长力的运动高涨起来。

本书的课题

日本的企业经营,有如上所述的各种特征。这些特征现在正在发生变化,今后也许会出现新的日本式经营。

本书以理解日本企业经营的现状为目标,并学习近代企业的历史、企业所处的法律环境和企业经营的各个侧面。最后,对具有代表性的日本企业作了实例研究。

目 录

编者序言

前言

翻译监修序言

序章 什么是日本式经营?	/1
日本式经营的评价	/1
日本式经营—公司主义	/2
日本式经营—日本式生产方式	/4
竞争与协调—政府的管制政策	/5
本书的课题	/6

第一章 企业的历史 /1

1、经济和企业	/1
经济的历史	/1
近代企业的特征	/3
日本企业的历史	/5
2、近代企业的发展历史	/6
从个人企业到公司	/6
股份公司的发展	/8
日本企业的诞生	/9
3、现代企业的特征	/10
大企业的时代	/10
垄断和垄断形态	/11
所有权和经营权的分离	/12
日本的大企业	/13

4、企业的国际化	/14
国际化的进展	/14
跨国公司	/15
外资引进的问题	/16
日本的外资引进和资本输出	/17
第二章 企业与法	/19
1、近代社会的契约	/19
近代的契约	/19
契约的主体和对象	/20
履行契约的保障	/21
日本民法的特征	/22
2、商业交易	/23
日本民法的构成	/23
物权与债权	/24
买卖・消费借贷・租赁合同	/26
雇佣合同・承包合同・委任合同	/27
担保	/28
3、票据与支票	/28
信用的授受	/28
期票与汇票	/29
票据与活期存款账户	/30
支票	/31
票据贴现	/32
票据交换所	/33
4、企业形态	/34
新公司法	/34
个人企业与合伙企业	/35
持分公司和公司职员	/36
合股公司	/37
合资公司	/37

合同公司	/38
特例有限公司	/38
公司的组织变更	/39
5、股份公司	/39
什么是股份公司	/40
股份公司的设立	/40
资本金与股份	/42
股份公司的机构	/42
高级管理人员的损失赔偿责任	/45
6、企业的破产与重组	/46
企业的倒闭	/46
破产法	/47
民事再生法	/50
公司更生法	/52
7、垄断禁止法和知识产权法	/54
市场经济的规则	/54
垄断禁止法	/54
知识产权法	/57
工业所有权	/58
著作权法	/59
不正当竞争防止法	59/
8、劳动法	/60
近代法律和劳动法	/60
日本的劳动法体系	/62
劳动基准法和工会法	/62
社会保险制度	/63
日本劳动法今后面临的课题	/64
第三章 企业的经营	/66
1、经营战略	/66
企业经营的各个方面	/66