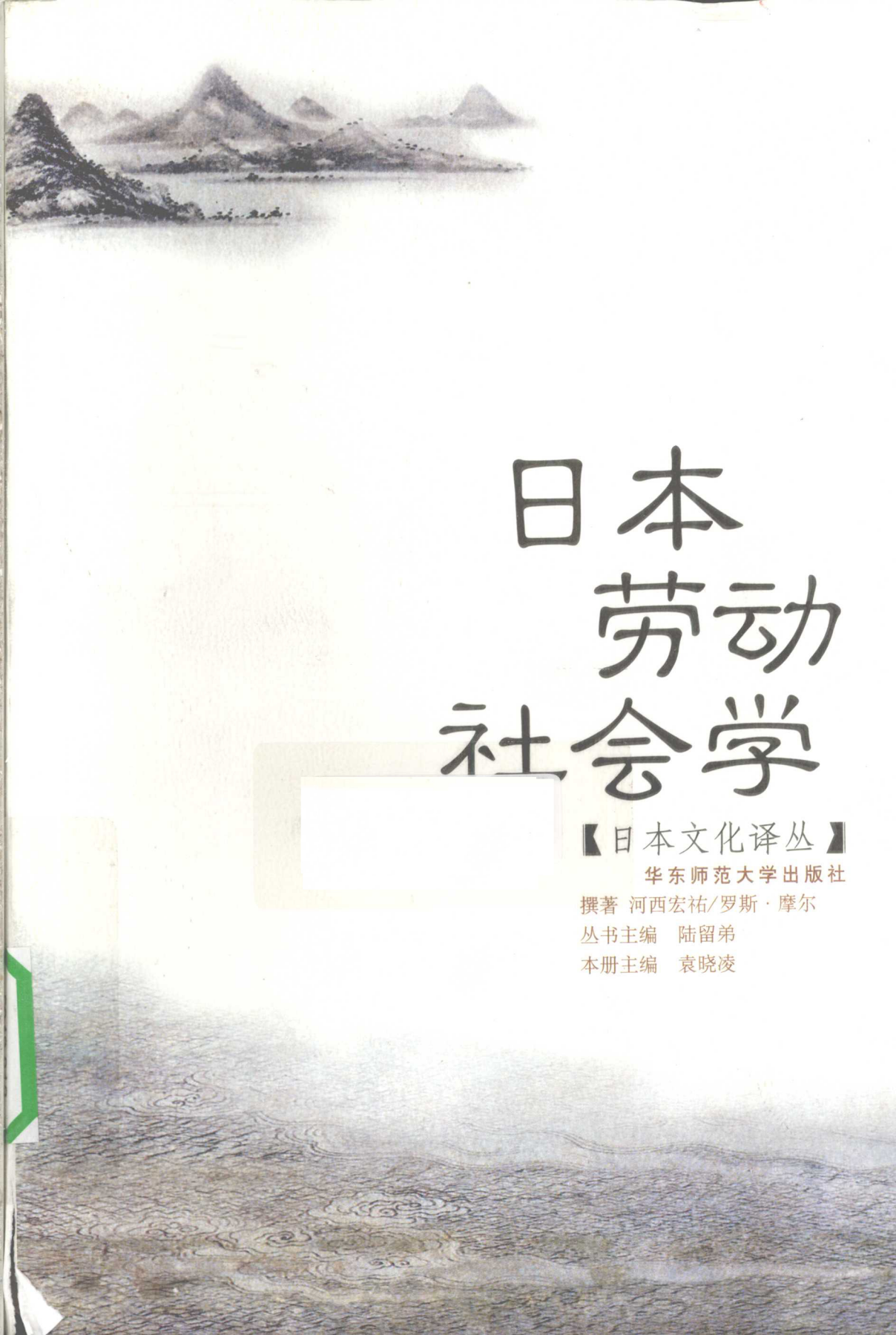




日本 劳动 社会学

【日本文化译丛】

华东师范大学出版社

撰著 河西宏祐/罗斯·摩尔

丛书主编 陆留弟

本册主编 袁晓凌

日本劳动社会学

日本文化译丛

本册主编
丛书主编

袁晓凌

陆留弟

著
河西宏祐、罗斯·摩尔

华东师范大学出版社



图书在版编目(CIP)数据

日本劳动社会学/(日)河西宏祐,(澳)罗斯·摩尔著.
—上海:华东师范大学出版社,2010.1
ISBN 978-7-5617-7351-2

I. ①日… II. ①河…②罗… III. ①劳动社会学—日本
IV. ①F249.313

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 210874 号

日本文化译丛

日本劳动社会学

撰 著 河西宏祐 罗斯·摩尔
本册主编 袁晓凌
组稿编辑 姜怡雯
审读编辑 梁晓兰
责任校对 王 卫
装帧设计 高 山

出版发行 华东师范大学出版社
社 址 上海市中山北路 3663 号 邮编 200062
电话总机 021-62450163 转各部门 行政传真 021-62572105
客服电话 021-62865537(兼传真)
门市(邮购)电话 021-62869887
门市地址 上海市中山北路 3663 号华东师范大学校内先锋路口
网 址 www.ecnupress.com.cn

印 刷 者 江阴市天海印务有限公司
开 本 787×1092 16 开
印 张 18
字 数 301 千字
版 次 2010 年 3 月第 1 版
印 次 2010 年 3 月第 1 次
印 数 2100
书 号 ISBN 978-7-5617-7351-2/C·197
定 价 36.00 元

出 版 人 朱杰人

(如发现本版图书有印订质量问题,请寄回本社客服中心调换或电话 021-62865537 联系)

中文版译者前言

中日两国隔海相望,乃是“一衣带水”之近邻。自古以来,中日两国人民就有着友好、密切的交流,可谓是源远流长。但到了近代,日本在政治、经济、文化及艺术等领域全盘西化,从此步入新的历史阶段。明治维新的富国强兵、大正时代的市民意识及昭和时代的对外侵略扩张,特别是1937年日本发动的那场侵略战争,给中国及亚洲人民带来了精神上、肉体上无比深重的“创痕”。那场战争的直接受害者和间接受害者对于灾难和痛苦的记忆是深远的、难以忘却的。这就是历史。

一直以来,“一衣带水,同文同种”是我们对中日关系的基本叙述。可是,地域上的接近并未带来相互认识上的接近,可以说,两国国民远未达到真正意义上的相互理解。在文化历史方面有着如此渊源的两个国家,相互之间居然会出现如此巨大的认识鸿沟,原因何在?这颇令人深思。

我们认为,当前中国人和日本人要想解开这个疑问,最好的方法和手段莫过于理性的思维。也就是说,两国的政治家、学者应本着踏踏实实的工作作风,科学、客观、冷静地来面对目前所存在的棘手问题。简言之,本科研项目组认为,要以客观直接的方法来对日本做一详细而全面的介绍。世界是如何看待日本的?中国是如何看待日本的?日本又是如何看待日本的?我们打算从翻译入手,通过直接的翻译工作来客观地介绍和传递来自世界、中国以及日本的不同声音,让彼此间不同的观点、立场和方法在相互的碰撞、激荡中达到相互理解。

日本是一个爱好自我定义的民族,他们喜欢不断地追问本民族与他民族的共性与差异,并以找出本民族的特性而沾沾自喜。“日本人论”就诞生于这一背景之下,这是一种把日本人的文化、社会、行动、思维方式的独特性加以体系化并不断加以强调的言论学说。本丛书拟从“世界看日本”“中国看日本”“日本看日本”三个视角来选择出版翻译书目,从各个角度介绍日本人的民族特性。

《日本劳动经济学》是我们的第三本译书,我们的前两本译书《解读日本人

论》、《日本人论之方程式》已由华东师范大学出版社分别于2007年7月、11月出版发行。本书由日本著名的劳动社会学者河西宏祐以及在国际上享有很高知名度的日本研究学者罗斯·摩尔共著,是为英语圈读者所撰写的一本介绍日本劳动状况的入门书。由于二战后日本经济奇迹般腾飞,日本国内外对于日式经营理论的赞美之声不绝于耳,到了1980年代,这种“赞美”甚至上升到了意识形态的高度。然而好景不长,进入1990年代以后,随着日本泡沫经济的破裂,日本经济一蹶不振,大规模裁员导致失业率居高不下,认为日本的经营方式已经落伍的“日式经营崩溃论”开始成为主流。换言之,“赞美论”狼狈转身为“崩溃论”。面对这种巨大的转变,两位作者并没有盲从,而是认为“日式经营法”以及以此为基础的日本“劳动世界”都存在两面性,有值得肯定的一面也有需要否定的一面,既存在特殊性也存在普遍性,这是国际社会上很普遍的现象。本书依托大量统计数据,客观地把握住了日本劳动世界的真实情况,并把焦点对准了限制日本人自由选择劳动方式的国家大环境,指出国家的政治、经济、社会环境侵害了劳动者的自由选择权,影响了日本外部劳动市场的劳动过程。在介绍日本劳动世界之余,作者还向读者提供了回答以下问题的有效视点:(1)二战后日本人为什么进行长时间劳动?(2)国家的经济、政治、社会环境是如何限制日本劳动者的劳动自由选择权的?(3)决定国家大环境选项的是谁?(4)日本劳动者所处的环境有什么变化?(5)国家大环境中的哪些方面规定了日本人的工作方式?(6)解答上述问题的对立意见出于何种利益关系?(7)要改革日本劳动状况的现状,还存在哪些势力的阻碍?等等。

本书的翻译工作由下述人员共同承担(按章节的先后顺序):

袁晓凌(日本版前言、序、第1—4章、日本版译者后记)

田莎莎(第5—8章)

乔易安(第9—11章)

此外,由袁晓凌承担了本书稿的统稿和校对工作。

本套丛书能得以问世,需要感谢华大集团上海华爱食品有限公司的资助以及华东师范大学日语系主任陆留弟教授,先生为本套丛书的策划做了不少有益的工作。最后还要感谢华东师范大学出版社的大力支持,谢谢出版社给了我们一次展示智慧的大好机会。

科研项目组

2009年9月10日

日本劳动社会学

序

这项课题始于十年前。当时,关于日本式经营的英语文献已经有很多了,但其中大部分属于人际关系论与人事劳务管理理论方面的研究,对日式经营方式的关注根深蒂固,研究内容主要集中在日式经营方式是如何成功培养劳动者劳动动机、提高劳动者劳动积极性、加强劳动者对企业及企业目标的认同等方面,而并未用福特主义的范式来研究劳动的划分与劳动的组织化问题。我们认为,要理解日本劳动者的自律程度,不能光研究文化和理念,还必须要考虑就业选择结构、长时间的辛苦劳动所带来的后果等因素的影响。要正确理解日本社会中常见的劳动积极性和超长时间劳动等问题,必须注意到在广泛的社会条件下企业层面的安排和劳动选择问题。所谓广泛的社会条件是指外部劳动市场状况、阶层式的整体社会结构和各种社会服务的提供方式、全国范围内的劳资双方的力学关系等要素。上述因素可以说是规范企业范围内劳动选择行为的结构要素。

我们记得,某位日本研究者曾于1990年代初期造访澳大利亚调研失业保险制度,当时日本的失业率攀升到了3%,创下过去40年的新高。该研究者很快为日本的失业保险制度找到了出路:对失业者越严格越能促使他们迅速地找到新工作。在1970年代初期之前,澳大利亚失业率极低,随着失业率的攀升,失业者也曾一度被视为“不愿工作的懒人”,考虑到这种情况,这位日本研究者的结论恐怕也情有可原。

这位日本研究者调研了失业补助的发放期,当他得知澳大利亚的失业补助发放期没有期限限制时,非常震惊(当时日本失业保险的给付期为六个月)。在确认这是失业补助而非养老金和工伤赔偿之后,他异常困惑地得出了以下结论:没有“饥饿”的威胁,90%左右的劳力还能“自发”劳动,这说明澳大利亚人的劳动积极性非比寻常。相反,日本失业者如果不劳动,六个月之后将不得不忍饥挨饿,面对如此现实的经济理由,3%(加上潜在失业者的话数据可能更高)的日本

人却依然选择了不就业。从这件事中我们可以得出以下结论:劳动者之所以接受现行劳动状况是因为他们受到了广泛的结构性的限制,每位劳动者在与劳动理论进行斗争的同时决定了自己的劳动时间、劳动场所和劳动强度。

多年之后,要求修正日本型模型的论点出现了。结果,很多人开始认同日本式经营方式中尽管的确存在后福特主义的要素,但也同样存在超福特主义的要素这一观点。他们开始关注层叠式转包工程结构的本质,该结构能使准时化生产方式发挥功能,自身却依靠劳动市场的断层和分化。这种“企业间关系”把企业外的权力关系引入了劳动组织内部。人们很早以前就已经意识到日本型模型的普遍特征是大企业外部存在很多劳动力。临时工、兼职人员、承包者等劳动力并没有被吸收到大企业,而是和大企业共生共荣,甚至是大企业依赖的对象。此外,在研究日本式经营方式移植海外的案例中,有些文献注意到核心劳动力被严格编入模型企业内部的其他结构性特征开始显现;有些人依然认为日本社会温顺重“和”的经营方式不适合个人主义盛行的西欧社会,他们企图通过论证文化差异的方式来寻求日本式经营方式在海外移植过程中产生摩擦的原因;也有些人认为赋予劳动力规律的结构性的特征依然具有重大意义。顺便提一下,关注女性劳动者状况这一课题在外国研究人员中非常流行,很多英语文献指出,1986年的《雇佣机会均等法》缺乏强制力,存在结构性缺陷。日本国内也开始关注“过劳死”以及造成从业人员过度劳动的原因等问题。同时,与日本式经营方式相关的劳动模式也得到了广泛关注。人们普遍认为,对于富于活力的日本高学历男性劳动者来说,无论是兼顾工作和家庭还是提高对社区活动的关心程度,日本式经营模型仅给他们留下了狭窄的空间,几乎封闭了上述可能性。

这种批评不能说有错,但也很难说它描绘出了劳动者是如何在其中进行劳动选择的这一更广泛的结构性的背景的全貌。很多批评家虽明确表示日本应该发生改变,但他们的意见还仅仅停留在规范的框架之内,几乎没有涉及权力关系的变化以及形成该权力关系的结构性背景。日本发生的很多变化被视为全世界普遍存在的权力与全球化模式的必然产物,并被解释为日本文化正在“追赶”的象征。日本劳动工会运动的凋零,尤其是在谈及与左派政治性目标的关联时,常被解释为经济富裕的必然归宿。不过,追本溯源,其结构性原因则存在于宣告冷战结束的社会主义体制的崩溃中(尽管如此,日本共产党在全国范围内依然有着稳定的10%支持率)。很多关于日本劳动关系方面的描述都留有“历史的终结”这一观点的烙印,在探讨基于思想、文化差异方面的紧张关系时也同样如此。

本书并不想说明日本式经营方式在文化、思想方面具有什么唯一性,而是构

想从宏观层面,即从限制现实劳动者与潜在劳动者选择项的特殊上层结构这一框架来说明日本式经营方式作为压榨剩余价值的方法之一是如何运作的。1990年代,随着失业率的攀升,眨眼间,日本就步入了漫长的经济寒冬期,同时各国也在新登场的全球化经济体制下摸索各自的作用,日本人也逐渐意识到全世界正在发生着翻天覆地的巨变。在发生上述变化的过程中,一种新的上层结构似乎正在出现,日本的劳动状况也因此有了更为明确的方向性。劳动工会运动的衰退并非是日本的特殊现象这种观点也日益普及,人口的老龄化现象、富裕生活给年轻一代的劳动观念造成的影响、收入两极分化现象日益严峻等日本社会产生的各种变化可以说在世界各国非常普遍。接连不断的金融噩耗也让人联想起其他发达国家的相似状况。与此同时,国际基准似乎也对各国的经济、政治、社会(甚至文化)现象产生了强烈而深刻的影响。在南北问题和日本的对外投资问题上,人们深刻地感受到全球经济正在为世界划分阶层,正在将世界重新建构。

因此,要想充分理解日本的劳动状况,就必须从以下三个层面考察劳动过程:(1)企业个体中的劳动组织过程;(2)通过劳动市场进行的劳动配置过程以及社会的重构过程;(3)国际分工的产生过程。由于国外要素越来越重要,因此,将全球经济理解为位于宏观层面的世界新秩序是十分必要的。为了能更准确地表达我们的观点,我们使用了“中观层”(meso level)这个单词来表示社会层面(尤其是国民层面)的结构、思想和事实。

在上述三个层面发生的劳动组织的决策各有不同,而在引发各层面劳动组织决策的动力中,最关键的变数可能是集团间的不平等。在不平等条件下组成的集团中既有追求变化的势力,也存在维护现状的势力。一般说来,性别、职业、企业规模、年龄、学历、空间位置决定了不平等的具体内容,这些要素对于探讨不平等的重要性是不言而喻的。更直白地说,不平等现象表明了客观矛盾的存在。正因为人们注意到了这些矛盾,紧张关系、来自变化的压力也应运而生。换言之,参与劳动、组织劳动的人们的主观意志才最具决定性作用。以前,劳动工会的影响力很大,能让劳动者意识到自己生活中随处可见的客观的不平等现象。劳资双方的博弈主要围绕下述问题展开:当劳动者意识到不平等时,劳资双方哪方更能发挥影响力?双方如何处理不平等现象?对于多层的不平等现象会如何进行妥协?后来,随着生活水平的提高,不平等之外的因素越发显得重要,尤其是进入1980年代和1990年代之后,这种趋势越发明显了。

和外国比较工资的整体水平也会相应地降低不平等问题的重要性。认同不平等现象的人们经常说富国穷人的生活水平也远高于穷国的中产阶级。认同这

种观点的人多半是富国的富裕阶层,这种思维方式与连带意识、伙伴意识、各取所需等概念背道而驰。

劳动者一旦认识到不平等的规模或能在更广阔的视野上认识到问题的重要性,决定行动时就会考虑到产生变化的可能性或者变革不成时将产生的不良后果。此时,国家发挥了重要作用。我们的研究是为了探寻劳动在日本的意义,所以同样不能脱离这种存在客观不平等现象、不平等意识以及权力现实性的真实语境。

本书希望验证上述三个要素在中观层面上是如何相互作用的。我们的第一个假设是,个人在进入特定企业的劳动世界前已经在整个社会中认识到了自己的潜力和机会,企业内部的个人行动绝大部分是以个人世界观为背景的多重决定的复合产物。本书虽然未能完全验证上述假设的正确性,但却为验证做好了必要的准备工作。媒体、频繁的旅行、学历的提高、网络、全球化的消费活动(国际宣传等)使个人离全球化标准越来越近,同时也使个人有更多的机会去了解国际分工以及与国际分工如影相伴的不平等具有普遍性的地方现象。尽管这些影响在劳动者的意识中也有所体现,但他们在对中观层面和微观层面的现实进行评价时却依然没有摆脱中观层面世界观的影响。这是我们的第二个假设,但本书同样没有进行验证。

本书的目的是描绘日本在中观层面组织劳动的一线实况。很多人认为日本企业中所使用的组织劳动的古老范式已经风光不再。如果日本人正在摸索重振经济的道路,那么他们肯定在积极寻求一种全新的组织劳动的模型以代替既有的旧模型。不可否认,旧的日本型模型拥有各种结构性特征,是日本经济以及日本社会的重要构成因素,促使日本经济在1960年代及1970年代有了高速发展。给日本经济带来巨大成功的源动力也在1980年代后期至1990年代初期的“经济泡沫期”,即创下巨额贸易顺差,所有企业不管自身有无增长潜力都疯狂融资的时期,把日本经济推上了顶点。时至今日,当日本新经济面临重建之际,人们开始强烈地认识到日本原有模型即使不需要推倒重来,也需要输入新鲜血液。研究中观层面劳动过程的力学关系将有助于建立日本劳动的新范式。

在分析中观层面劳动得以组织化的过程中,我们将尽可能广泛地使用各种材料,如学术意见、学术调查结果、政府统计、媒体的普遍观点、百科事典词条等等,努力发掘客观事实与从业人员主观世界观发生关联的深度。最后,希望本书能被工作在全世界各种场合的劳动者所阅读,而不仅限于英语圈、日语圈的内部读者。本书的尝试是否成功,有待时间的检阅。

日文版前言

1 序

在渡边雅男教授的主持下,经过渡边研究小组硕士研究生们的共同努力,本书的日文译本终于面世了。在英文版《*A Sociology of Work in Japan*》(Cambridge University Press, 2005)发行仅仅一年之际,就能看到日本版的面世,对于我们两位作者来说真是一件幸事。我们衷心地感谢为此付出了巨大心血的渡边雅男教授和他的研究生们。

遥想执笔之初尚是1990年代中期,至英文版完稿,十年光阴已弹指而逝。

十年前,河西宏祐(当时在千叶大学)忙于教养部的改革,而另一位作者罗斯·摩尔(澳大利亚·莫纳什大学)刚刚就任日本研究科的专职教授。当时恰逢杉本良夫教授(澳大利亚·拉筹伯大学)主编的日本社会研究丛书预定由剑桥大学出版社发行,我们应邀加入此项课题,从社会学角度撰写“日本劳动社会论”。

当时计划同时出版英文和日文版,本着共同讨论、共同决定的原则,英文版由罗斯·摩尔负责,日文版由河西宏祐负责。英文版《*A Sociology of Work in Japan*》就这样诞生了。

我们的相逢可以追溯到1984年前后。当时杉本良夫教授正在编撰日本研究丛书(Kegan Paul International, UK),他邀请河西宏祐撰写关于日本企业工会的那一册(Hirosuke Kawanishi, *Enterprise Unionism in Japan*, Kegan Paul International, UK, 1992),并把罗斯·摩尔——很多时候是他的共同撰稿人——作为英译者介绍给了河西。

我们的首次合作明确了活用统计说明的理论研究和重视面对面调查的实证

研究之间的区别。由于英语圈读者和日语圈读者的知识背景和关注焦点不同,在不同的版本中进行不同的说明,对稿件进行必要的调整也是必然的。当年的那本书也因此花了八年时间才得以完成,而且它的内容与河西宏祐的日文版《企业工会理论》(日本评论社 1986)也有很大的区别。

由于首次合作耗时良久,所以面对新的合作,我们两人也曾有过犹豫。现在想来,我们能接下这项任务主要还是因为我们预感到两者的区别或许会擦出新的火花。不过,这项课题却还是耗费了将近十年的光阴。理由很简单,因为两人都经历了研究状况的改变过程。当时相继展开的日澳两国的大学改革浪潮牵扯了两人太多的精力,这是一个很大的原因。

河西宏祐和罗斯·摩尔分别作为千叶大学和莫纳什大学的管理层都身不由己地被卷进了大学改革(尤其是人文科学系改革)的浪潮中,每天忙碌不堪。大学改革的浪潮稍有平复,两人却都积劳成疾,双双抱恙。在此期间,两人共同撰写的项目迟迟没有进展,剑桥大学出版社忍无可忍,发出了最后通牒,总算“迫使”我们在2003年交出了初稿。经过出版社一丝不苟的编辑和校对(包括社外审查委员会的两次审查),一年半后,也就是2005年5月,本书的英文版总算摆上了书店的销售架。在此想对出版社严格认真的审校工作再次表示感谢。

2 日式经营“赞美论”转向“崩溃论”

由于我们的研究被大幅推迟,在研究迟迟得不到进展的情况下,我们的研究对象——日本劳动世界的状况却发生了巨大变化。同样,日本国内外对“日式经营法”的评价也发生了巨大改变。

在本书撰写之初,由于日本经济持续了1970年代和1980年代的增长态势,再加上泡沫经济带来的繁荣假象,一时之间,日本国内外对于日式经营理论的赞美之声不绝于耳。对此,我们想提出异议。因为我们深谙职场的劳动状况,对于这种赞美之声实在是不能苟同,而且,由于我们经常跨国观察人们的生活,所以能看出隐藏在物质繁荣之下的日本人内心深处的渴望。我们认为正是日本国内外如洪水般泛滥的赞美之声才导致了“日式经营法”的虚像能在国际上招摇。

不管是否应该赞美,“日式经营法”以及以此为基础的日本“劳动社会”都存

在两面性,有值得肯定的一面也有需要否定的一面,既存在特殊性也存在普遍性。这是国际社会的普遍现象。我们希望尽可能客观地把握日本劳动世界的真实情况,并在此基础上向日本国内外读者抛出我们批判的或者说是怀疑的观点。事实上,在撰写之初,我们对于“赞美论”持强烈批判的态度。

但是,没多久,时代就发生了巨变。1990年代泡沫经济开始破裂,平成大萧条^①延续至今,大规模裁员导致失业率居高不下,媒体转而开始高唱长期雇佣及年功序列制的崩溃,即鼓吹日式经营“崩溃论”。从此,赞美美国式的经营方式,叫嚷着要跟随美国进行全球化,认为日本的经营方式已经落伍了的日式经营“崩溃论”开始大行其道。“赞美论”狼狈转身为“崩溃论”。在这种情况下,继续批判“赞美论”似乎已经偏离了靶心,批判取而代之的“崩溃论”则成了第一要务。

说得极端一点,我们认为“日式经营法”尽管每日都在发生变化,但事实上并没有“崩溃”,日本的“劳动世界”依然以此为根基。因为变化是一种常态,任何国家,任何社会形态都无法回避。抓住根基,把握变化是我们研究的立足点。这一态度贯穿了我们将近十年的著述过程。

不过,由于本书在“序”中强调了对“赞美论”的批判(这已经是十年前写的了),面对媒体论调以及研究状况从“赞美论”向“崩溃论”的180度转变,本书的阅读方式以及定位问题,深深困扰着许多读者。对于这一点,我们难辞其咎。因为我们没有在正文中对此点作出明确的说明。在“日文版前言”中,我们将着重解决这个问题,以示反省。

在媒体操纵下开始流行的日式经营“崩溃论”并非始于今日。仅以二战后较大规模的宣传为例,就能举出以下五例:1950年代引进职位职务工资、1960年代引进技术革新和贸易自由化、1970年代的石油危机和能力主义的引进、1980年代的泡沫经济以及1990年代的经济全球化运动和成果主义的引进。针对日式经营法弊病而引进的新对策无一例外地来自美国。

“崩溃论”的流行以十年为周期,这个事实本身就证明了“日式经营法”并没有崩溃。大胆地说,即使是在全球化进行得如火如荼的今天,“日式经营法”也并没有崩溃。它之所以能生存发展至今,其法宝就是能根据激烈变动的经营环境,不断对自身进行“日本式修正”。什么发生了变化,什么没有变,这才真正考验着我们的眼光。

① 1990年代开始并延续至今的日本国内经济不景气的状况。——译者注

3 变与不变

首先,“日式经营法”专指大企业经营方式的特征,对于这一当然的前提,我们有必要再次强调一下。因为最近的“崩溃论”动辄以外资企业、IT行业、投资业以及中小、超小型企业的变化为例,而上述企业原本就采取了另外的经营方式,所以根本进不了“崩溃论”讨论的范畴。所谓的“崩溃”应该是指既存事物的消亡,这是不言而喻的。

大企业确实也在变。但是,企业就应该随环境的变化而改变。对于企业来说,变化是永恒的。变化不等于“崩溃”。下面我们先来说说不变的方面。

长期(终身)雇佣制表现为“提拔元老”的制度。年功制就是“年”(持续工龄)和“功”(对企业的贡献)的相加。当然,各家企业对于“功”的认定和考核千差万别。每家企业都在尝试寻找最适合本企业的“功”,哪怕会为此付出一定的代价。从这个意义上来说,最近的很多新的人事制度或许也能算是一种对“功”的认定和考核。美国式的成果主义的确与狭义上的年功制不同,但“日式经营法”最擅长的“日本式修正”恐怕能将真正意义上的成果主义改换成日本式的成果主义,即把成果主义转换成年功制中考核“功”的一种特殊方法而加以推广。

如果能让日式经营法占主轴的大企业完全消除适合提拔的“元老核心层”员工的数量,那才谈得上“崩溃”。但是,“日式经营法”却能让员工的核心层人数根据环境的变化而收缩(或扩大)。这种反复发生的收缩活动就是“日式经营法”的特征。同样,这次的现象乍看像“崩溃”,但其实仅仅是它的又一次收缩而已。

进入1990年代以后,“团块世代”^①出生的人们刚好45岁前后,正是进入管理层的黄金年龄段。换言之,企业内的劳动力构成刚好接近对年功制最不利的倒金字塔型。与此同时,泡沫经济的破裂以及平成大萧条时期的到来迫使企业大规模裁员以减少核心层员工数量。裁员规模之大也的确在一定程度上呈现出了“崩溃”的假象。今后,日本经济一旦回暖,核心层员工数量肯定会有所增加,这种收缩活动必然会再次出现。简言之,日式经营“崩溃论”只是一种对事实的错误解读。

^① 出生于日本二战后第一个生育高峰期,即1947年至1949年期间的人。这些人被认为是1960年代中期推动日本经济腾飞的主力军。——译者注

有了上述认知基础再来看变化,事实就更清楚了。核心员工层中当然存在一些变化因素能促使竞争日趋白热化,但非核心层即非正规从业人员不得不面对的变化却更剧烈。这种变化是根本性的,亦可称之为劳动市场的多样化。它虽然给劳动方式带来了更大的选择范围,但同时也无法避免劳动条件普遍恶化、社会阶层两极分化进一步加剧的恶果。它成了各种事件的诱因,极有可能引起光靠企业自身力量无法解决的严重社会问题,如残酷犯罪事件频发、自由职业者和啃老族增加等等。

4 今后的研究课题

写到这里,我们今后的研究方向就非常明朗了。

简言之,“赞美论”也好,“崩溃论”也罢,两者都是昙花一现的暂时现象。类似的现象恐怕今后也不会绝迹。我们相信,今后用批判和怀疑的目光去审视研究以“日式经营法”为支柱的日本劳动世界的各种变化也是十分必要的。

当然,由于本书过多地依赖统计资料,所以未能完全捕捉住促成这些变化的力源。不管出于什么理由,作为社会调查者却未能投身于激烈的变化潮流,对此,我们表示深刻反省。

以“日式经营法”为支柱的日本企业界会发生怎样的变化?随着“日式经营法”自身发生改变,包括“日式经营法”以及周边变化在内的日本社会又会发生怎样的变化?日本人的劳动方式也会随之发生变化吗?

可预测的变化之一是所谓的“2007问题”。近十年来构成变动主要因素的“团块世代”将在2007年前后进入退休高峰期,他们会逐渐退出企业界。此前身为全职企业战士及兼职市民的这么一大批人今后将成为市民社会的全职居民。他们能迎来幸福的晚年生活吗?

随着“团块世代”的退休,企业内劳动力构成的倒金字塔结构也将得到逐步修正,可以预测“日式经营法”今后将会走上复兴、强化之路。到了这个路口,带着近十年大规模裁员的创伤,“日式经营法”还能让员工恢复高涨的劳动积极性吗?

此外,能预测到的重大变化还有:劳动市场的多样化今后会产生怎样的变迁呢?核心层员工和非正式员工之间的关系以及他们各自的劳动条件又会产生什么变化呢?近10年来发生在劳动市场上的矛盾和对立,人们所受到的创伤以及

他们所抱有的怀疑能被抚平吗？劳动工会有可能复活吗？

曾几何时，把日本社会称之为“总中流化社会”的风潮横行一时，但今后，以薪水收入为代表的日本社会各阶级、阶层之间的级差鸿沟恐怕会越来越大。年轻人、女性、老年人、非正式员工等新的社会弱势群体将会怎样呢？届时，由于社会不安情绪的增大，与“工作狂症”原有意义不同的“新日本病”恐将产生蔓延之势。要想解决上述问题，恐怕不可能奢望借鉴其他发达国家的模式。家家有本难念的经，各国都有各国的烦恼，恐怕只能边摸索边寻找新的解决之道了。

最后一个是，在各种不利的变化中我们还能寻找到希望之光吗？不管身处怎样的困境，人们都不会放弃寻找希望的出口，本书也抱有同样的信念。

5 日文版成书过程

最后想简单介绍一下日文版的成书过程。

正如“序”中所介绍的那样，我们当时计划同时撰写英文版和日文版。当然，它们的内容、所设定的读者群不可能是完全相同的。英文版计划作为英语圈读者群的入门书，对于日本的读者来说，背景知识完全不同，关心的焦点也有差异，如果不进行全面改写的话，基本不适用于日本读者。

当然，我们还保留着撰写英文版时所用的日语原文资料，但这只不过是为了今后撰写日文版所用。出于同一个目的，我们也很想把英文版的概要简单地译成日语。当我们请求我们的老朋友——在阶级分析的国际比较方面有着很高知名度的渡边雅男教授（一桥大学）——介绍研究生做兼职翻译时，他以练习英文原版书籍的讲读为由，立刻给我们介绍了三位研究小组成员。此外，我们还有幸邀请到了西野史子女士（渡边研究小组毕业生，现为一桥大学专职讲师）加入此项目。渡边教授组成日语翻译小组后，要求大家每月各翻一章，并把译文发给河西宏祐。

每次收到研究生们准时发来的译文，我们都很惊讶。在渡边雅男教授的精心辅导下，日语的译文日臻完美，原稿中的笔误和校稿上的疏忽自不必说，甚至连每个出处都务求准确。就这样，等所有译文汇总后，它已经不仅仅是一份简单的概要了，甚至达到了可以出版的水平。我们也愈发想让日语译文早日出版来回报大家的努力。

本书是以英语圈的读者为受众而撰写的，但是，我们如何向英语圈的学生和

其他读者解释说明日本的劳动世界,恐怕也是日本学生和其他读者所关心的问题。经过商量,我们把我们的意见传达给了渡边雅男教授,他欣然允诺,本书的日文版这才得以出版。

借此机会,我们想对渡边雅男教授和他的研究生们再次表达我们的感激之情,同时还要衷心感谢能在出版萧条的情况下勇于承担本书日译版出版工作的早稻田大学出版社。

2006年4月于东京·墨尔本

河西宏祐(早稻田大学)

罗斯·摩尔(莫纳什大学)

目 录

中文版译者前言	1
序	3
日文版前言	7

第一部 劳动研究语境

第1章 日本的劳动状况	3
1.1 对日本式经营方式和日本劳动状况的关注	3
1.2 对日本式经营方式的再评价	5
1.3 后现代主义与劳动组织 ——后福特主义或超福特主义	7
1.4 变动的世界体系下的劳动思想	12
1.5 更先进的劳动伦理?	13
1.6 如何理解日本的劳动状况	16
1.7 本书的构成	18
第2章 二战后的日本劳动社会学	21
2.1 关于劳动的观点	21
2.2 研究劳动状况的八类学术传统	22
2.3 人际网络和劳动社会学	31
2.4 二战初期的劳动者社团研究	34
2.5 近代化理论和文化主义者的反应	38
2.6 劳动社会学课题	41
第3章 劳动研究的竞争模型	43
3.1 对竞争模型的评价	43