

日本劳资关系的演变

重工业篇，1853—1955 年

【美】安德鲁·戈登 著

张锐 刘俊池 译

The Evolution of Labor
Relations in Japan:
Heavy Industry, 1853—1955

刘东 主编

西方日本研究丛书



凤凰出版传媒集团 江苏人民出版社

日本劳资关系的演变

重工业篇，1853-1955年

【美】安德鲁·戈登 著

张锐 刘俊池 译

刘东 主编

西方日本研究丛书

凤凰出版传媒集团
江苏人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

日本劳资关系的演变——重工业篇,1853-1955年/
(美)安德鲁·戈登著;张锐,刘俊池译. —南京:江苏人民
出版社,2011.3
(西方日本研究丛书)
ISBN 978-7-214-06863-7

I. ①日… II. ①安… ②张…刘… III. ①劳资关
系—经济史—研究—日本—1853~1955 IV. ①F249.313

中国版本图书馆CIP数据核字(2011)第033701号

The Evolution of Labor Relations in Japan, Heavy Industry, 1853 - 1955
Copyright © 1985 by Andrew Gordon
Published by arrangement with Harvard University Press.
Chinese Simplified translation rights © 2011 by Jiangsu People's Publishing House
All rights reserved.
江苏省版权局著作权合同登记:图字10-2010-201

书 名	日本劳资关系的演变——重工业篇,1853-1955年
作 者	[美]安德鲁·戈登
译 者	张 锐 刘俊池
责任编辑	周晓阳
装帧设计	刘葶葶
责任监制	陈晓明
出版发行	江苏人民出版社(南京市湖南路1号A楼 邮编:210009)
网 址	http://www.book-wind.com http://jsrmcbs.tmall.com
集团地址	凤凰出版传媒集团(南京市湖南路1号A楼 邮编:210009)
集团网址	凤凰出版传媒网 http://www.ppm.cn
经 销	江苏省新华发行集团有限公司
照 排	江苏凤凰制版有限公司
印 刷	江苏凤凰扬州鑫华印刷有限公司
开 本	960×1304毫米 1/32
印 张	15 插页2
字 数	280千字
版 次	2011年7月第1版
印 次	2011年7月第1次印刷
标准书号	ISBN 978-7-214-06863-7
定 价	40.00元

图书如有印装质量问题,可随时向我社出版科调换。

总序：西方日本研究丛书

这又会是一个卷帙浩繁的移译工程！而且，从知识生产的脉络上讲，它也正是上一个浩大工程——“海外中国研究丛书”的姊妹篇，也就是说，它们都集中反映了海外学府（特别是美国大学）研究东亚某一国别的成果。

然而，虽说两套书“本是同根生”，却又完全可以预料，若就汉语世界的阅读心理而言，这后一套丛书的内容，会让读者更感生疏和隔膜。如果对于前者，人们还因为稟有自家的经验和传统，以及相对雄厚的学术积累，经常有可能去挑挑刺、较较劲，那么对于后者，恐怕大多数情况下都会难以置喙。

或许有人要争辩说，这样的阅读经验也没有多少不正常。毕竟，以往那套中国研究丛书所讲述的，乃是自己耳濡目染的家常事，缘此大家在开卷的过程中，自会调动原有的知识储备，去进行挑剔、补正、辩难与对话。而相形之下，眼下这套日本研究丛书所涉及的，却是一个外在文明的异样情节，人们对此当然只会浮光掠影和一知半解。

不过，设若考虑到这个文明距离我们如此之近，考虑到它在当今国际的权重如此之大，考虑到它跟传统中华的瓜葛如此之深，考虑到它对中国的现代化历程产生过如此严重的路径干扰与路径互动，那我们至少应当醒悟到，无论如何都不该对它如此陌生——尤其不该的是，又仅仅基于一种

基本无知的状态,就对这个邻近的文明抱定了先入为主的态度。

还是从知识生产的脉络来分析,我们在这方面的盲点与被动,至少在相当大的程度上,是由长期政治挂帅的部颁教育内容所引起的。正如上世纪50年代的外语教学,曾经一边倒地拥抱“老大哥”一样,自从60年代中苏分裂以来,它又不假思索地倒向了据说代表着全球化的英语,认定了这才是“走遍天下都不怕”的“国际普通话”。由此,国内从事日本研究的学者,以及从事所有其他非英语国家研究的学者,就基本上只能来自被称作“小语种”的相对冷门的专业,从而只属于某些学外语出身的小圈子,其经费来源不是来自国内政府,就是来自被研究国度的官方或财团。

正因此才能想象,何以同远在天边的美国相比,我们反而对一个近在眼前的强邻,了解得如此不成正比。甚至,就连不少在其他方面很有素养的学者和文化人,一旦谈起东邻日本来,也往往只在跟从通俗的异国形象——不是去蔑视小日本,就是在惧怕大日本。而更加荒唐的是,他们如此不假思索地厌恶日本人,似乎完全无意了解他们的文化,却又如此无条件地喜欢日本的产品,忽略了这些器物玩好的产生过程……凡此种种,若就文化教养的原意而言,都还不能算是完整齐备的教养。

与此同时,又正因此才能想象,如此复杂而微妙的中日关系,如此需要强大平衡感的困难课题,一旦到了媒体的专家访谈那里,往往竟如此令人失望,要么一味宣扬一衣带水,要么一味指斥靖国神社。很少见到这样的专门家,能够基于自己的专门知识和专业立场,并非先意承旨地去演绎某些话语,而是去启迪和引导一种正确的阅读。

那么,除了那两种漫画式的前景,更广阔的正态分布究竟是怎样的?总不至于这两个重要邻邦,除了百年好合的这一极端,就只有你死我活的另一极端吧?——由此真让人担心,这种对于外来文明的无知,特别是当它还是极其重要的近邻时,说不定到了哪一天,就会引发代价惨重的、原本并非不可避免的灾祸。确实,要是在人们的心理中,并不存在一

个广阔的理解空间，还只像个无知娃娃那样奉行简单的善恶二元论，那就很容易从一个极端走向另一个极端。

作为一介书生，所能想出的期望有所改善的手段，也就只有号召进行针对性的阅读了，并且，还必须为此做出艰苦的努力，预先提供足够的相关读物；此外，鉴于我们国家的大政方针，终将越来越走向民主化，所以这种阅读的范围，也就不应仅限于少数精英。正是诸如此类的焦虑，构成了这套丛书的立项理由——正如在上一套丛书中，我们曾集中引进了西方自费正清以降的、有关中国研究的主要学术成果，眼下我们在新的丛书中，也将集中引进西方自赖肖尔以降的、有关日本研究的主要研究成果。

我们当然并不指望，甫一入手就获得广泛的反响和认同。回想起来，对于大体上类似的疑问——为什么满足理解中国的精神冲动，反要借助于西方学界的最新成果？我们几乎花去了二十年的不倦译介，才较为充分地向公众解释清楚。因而，我们现在也同样意识到，恐怕还要再费至少十年的心血，才能让读者不再存疑：为什么加强理解日本的途径，也要取道大洋彼岸的学术界。不过我却相信，大家终将从这些作者笔下，再次体会到怎样才算作一个文化大国——那是在广谱的意义上，喻指学术的精细、博大与原创，而并非只是照猫画虎地去统计专著和论文数量，而完全不计较它们的内在质量。

我还相信，由于这套丛书的基本作者队伍，来自我们二战时期的盟国，所以这些著作对国内读者而言，无形中还会有一定的免疫力，即使不见得全信其客观公正性，至少也不会激起或唤醒惯性的反感。此外，由于这些著作的写作初衷，原是针对西方读者——也即针对日本文化的外乡人——所以它们一旦被转译成中文，无意中也就有一种顺带的便利：每当涉及日本特有的细节和掌故时，作者往往会为了读者的方便，而不厌其烦地做出解释和给出注释；而相形之下，如果换由日本本土学者来处理，他们就不大会意识到这些障碍，差不多肯定要一带而过。

不待言,这面来自其他他者的学术镜子,尽管可以帮助我们清洗视野和拓宽视角,却不能用来覆盖我们自身的日本经验,不能用来取代我们基于日文材料的第一手研究——尤其重要的是,不能用来置换中日双边的亲历对话,以及在此对话中升华出来的独自思考。而最理想的情况应当是,一旦经由这种阅读而引起了兴趣和建立了通识,大家就会追根究底地上溯到原初语境去,到那里以更亲切的经验,来验证、磨勘与增益它们。

无论如何,最令人欣慰的是,随着国力的上升和自信的增强,中华民族终于成长到了这样一个时刻,它在整个国际格局中所享有的内外条件,使之已经不仅可以向其国民提供更为多元和广角的图书内容,还更可以向他们提供足以沉着阅读和平心思考这些图书的语境。而这样一来,这个曾在激烈生存竞争中为我国造成了极大祸害的强邻,究竟在其充满曲折与陷阱的发展道路上,经历了哪些契机与选择、成功与失败、苦痛与狂喜、收益与教训,也已足以被平心静气地纳入我们自己的知识储备。而借助于这样的知识,我们当然也就有可能既升入更开阔的历史长时段,又潜回充满变幻偶因的具体历史关口,去逐渐建立起全面、平衡、合理与弹性的日本观,从而在今后同样充满类似机遇的发展道路上,既不懈于提示和防范它曾有的失足,也不耻于承认和效仿它已有的成功。

我经常这样来发出畅想:一方面,由于西方生活方式和意识形态的剧烈冲击,也许在当今的世界上,再没有哪一个区域,能比我们东亚更像个巨大的火药桶了;然而另一方面,又因为长期同被儒家文化所化育熏陶,在当今的世界上,你也找不出另一块土地,能如这方热土那样高速地崛起,就像改变着整个地貌的喜马拉雅造山运动一样——能和中日韩三国比试权重的另一个角落,究竟在地球的什么地方呢?只怕就连曾经长期引领世界潮流的英法德,都要让我们一马了!由此可知,我们脚下原是一个极有前途的人类文化圈,只要圈中的所有灵长类动物,都能有足够的智慧和雅量,来处理和弥合在后发现代化进程中曾经难免出现的应力与裂痕。

此外还要提请注意，随着这套丛书的逐步面世，大家才能更真切地体会到，早先那套连续出版了一百多种，而且越来越有读者缘的“海外中国研究丛书”，在其知识创化的原生态中，实则是跟这套“西方日本研究丛书”相伴而生的。作为同一个区域研究的对象，它们往往享有共通的框架与范式，也往往相互构成了对话基础和学术背景。而由此也就不难联想到，尽管西方的区域研究也在面临种种自身的问题，但它至少会在同一个地区谱系中，或在同一个参考框架下，把中日当作两个密不可分文明，来进行更为宏观的对比研究——这就注定要启发我们：即使只打算把中国当作研究对象，也必须蔚成一种比对本来观察中国的宽广学风，因为确有不少曾经百思不得其解的难题，只要拿到中日对比的大框架下，就会昭然若揭，迎刃而解。

最后，由于翻译此套丛书的任务特别艰巨，既要求译者通晓英文，又要求他们了解日本，也由于现行的学术验收体制，不太看重哪怕是最严肃的翻译工作，给这类唯此为大的学术工作平添了障碍，所以，对于所有热心参赞此项工程的同侪，我既要预先恳请他们随时睁大眼睛，也要预先向他们表达崇高的敬意；并且——请原谅我斗胆这样说——也为他们万一有什么“老虎打盹”的地方，预先从读者那里祈求谅解。当然，这绝不是一个“预先免责”的声明，好像从此就可以放开手脚去犯任何错误了。可无论如何，我们想要透过这套书提供的，绝不是又有哪位译者在哪个细节上犯下了哪类错误的新闻，而是许多译者经由十分艰苦的还原，总算呈现在图书中的有关日本文明的基本事实——无论知我罪我，我还是把这句老实话讲出来，以使大家的目力得以穿透细枝末节，而抵达更加宏大、久远和深层的问题！

刘 东

2009年8月16日于静之湖·沐暄堂

前 言

19 世纪下半叶,日本首次出现大工厂。在每个企业中,为数不多的工厂主或管理者试图掌控几百名工人的活动。一个多世纪以来,工人和雇主都有意无意地把对方当作各怀目的敌人。在造船厂、制造厂和炼钢厂里,日本的管理者和工人们建立并多次重塑了产业革命中的新型社会关系。产业发展的时机、政府部门的措施、商业发展的战略决策,还有——也许是最为重要却也是最不为人知的——工人们自己的态度和行为,所有这些因素综合起来,共同把这一劳资关系推向了一个独具特色的发展方向。20 世纪 50 年代后期,观察家们开始称其形成的结果为“日本雇佣制度”。在本书中,笔者将对其衍生发展一个世纪的过程进行阐述。

1958 年出版了由詹姆斯·阿贝格兰(James Abegglen)所著的《日本工厂》(*The Japanese Factory*),这标志着社会科学文献记录传统的开端,这一传统历经几十年,至今活力依旧。阿贝格兰的著作选择此时出版,与对当代日本劳资双方进行记录的传统肇始于此时并非巧合。假使他早去日本 10 年或者更早,他就不会写成《日本工厂》这样一部作品,因为直到 20 世纪 50 年代早期,日本的用工模式才近似于那些此后被社会

- 1 学家、经济学家和人类学家所描述的模式,这些社会学家、经济学家和人类学家都曾观察甚至亲身体验过日本的工厂生活。在这些文献中,日本的大型工厂是一套独特的社会经济制度的发源地,这套社会经济制度如今几乎已经成了一个专有名词——“日本雇佣制度”^①。

- 对这个制度进行任何简要描述都会冒着过于简单化的危险:过分简化社会和经济的复杂的相互作用,忽视大公司中的生活压力层面,夸大“终身雇佣制”的终身性,夸大年资在设定工资级别时的影响力以及工会的附属地位。但是,这个险是值得去冒的。即使适当地将其简化,日本的劳资关系依然独具特色。本书开篇,我们可以先展示下列 20 世纪 50 年代以来的日本工厂的鲜明特征。

这一问题的核心是一个简单的观点:即大公司的蓝领们在公司中享有的地位更像是受薪员工,而不是像美国或大多数欧洲国家人们所认为的雇佣劳动者。这些人被当作,他们也把自己看作是企业的正式员工。这一地位在工厂生活的几个方面得以显现。^②

首先,自 20 世纪 50 年代以来,被称为“固定”工人的劳动者享有相当大的工作稳定性,寻求在一家公司终身就职是蓝领工人们相当普遍的选择。大型工厂极少裁员,即使在经济萧条期,裁员也很难实施。管理者有办法也确实会裁员,但是他们通常认为自己必须采取各种各样、多少有些巧妙的手段,避免真正解雇固定工人。这些用工惯例通常被称为

① 对这一制度最广为人知的著述包括:詹姆斯·阿贝格兰所著《日本工厂:日本社会组织面面观》、《管理与工人:日本的解决方案》;罗伯特·科尔所著《日本蓝领:变化中的传统》、《工作,流动性与参与:美国工业与日本工业的比较研究》;R. P. 多莱所著《英国工厂——日本工厂》。W. 马克·弗鲁因所著“日本公司论争”一文中的 268-269 页列举了参与讨论“日本雇佣制度”的学者的著作。多莱所著《英国工厂——日本工厂》的第 12 章论及“日本制度”,而在“再论迟发展”(第 139 页)中他甚至采用了首字母缩略词“JES”(即 Japanese Employment System【日本雇佣制度】的首字母——译注)。

② 小池和男所著“国内劳动力市场:大公司里的工人”收录于白井泰四郎所编辑的《日本当代产业关系》(pp. 29-30, 30, 38 以及其他多处),这是我所见当代日本用明显对比手法阐述这一主题的唯一原始资料。他引用多个国家工资、服务年限和津贴补助的数据来说明日本蓝领工人和西方白领雇员的相似之处。

“终身雇佣制”，但是“终身”这个标签会令人产生误解。它错误地暗示大多数工人真的终身受雇于一家雇主。实际上，技术熟练的工人中一直存在着流动性。事实上，工厂工作的关键之处在于正常的工人可以自主选择留在原处的能力。

与之具有同等重要性的是所谓的年功序列工资制(*nenkō joretsu*)。工资以月薪形式发放。它相当大程度上反映了年资和其他具有各自公司特色的因素。薪酬从根本上取决于一个人在公司里的年资、级别和考评，与工作内容和技术水平几乎没有直接关系。即使在同一行业中，在前一公司享受的工资级别也不可承袭沿用至另外一家公司。一个工人收入的主要部分即底薪，随工龄逐年增长。平均年薪增长幅度与允许资方奖励更熟练、更敬业和更合作的工人的自由裁量权限的范围是通过与工会协商决定的。同样，公司差不多每隔一段时间也会给那些符合可谓相当低的考核标准的工人晋级。这些习惯做法使长期就职于一家公司的工人拥有展望晋级加薪的基本安全感，从而强化了长期受雇的倾向。³

进一步的非薪酬补助，本书称之为公司福利，构成了这一日本用工结构的第三个支柱。典型的公司福利包括健康保险、高额的购房补贴或贷款补贴、公司商店提供的廉价商品，以及由公司出资的广泛的休闲娱乐活动。由这些福利项目带来的安全感进一步鼓励工人长期就职于一家公司且有助于其对雇主产生好感。

最后，公司一级组建的工会是非常重要的组织，其成员行动统一、互相认同。这并不意味着它们在过去是软弱、合作和顺从的。然而，大约从1950年开始，在打击工会的强硬政策下产生的公司工会形成了与同行业的其他公司工会保持微弱联系，对公司极为忠诚的特点。这一特点值得关注。从那时起，大多数这样的工会都开始愿意不断调整短期要求以确保公司的长期稳定和会员的长久利益。在工会会员期望并且真正为一家雇主工作多年的条件下，这种做法确实能产生效果。因此，劳资

关系中的几个因素是相互强化的。^①

劳资关系结构是一套惯例,关乎一个工人在公司中的位置:他的工作稳定性、薪酬、福利和工会组织。它是在劳动者、管理者和政府部门之间不断矛盾纠结的相互作用过程中形成、发展起来的。这三方当然从来就不是铁板一块,接下来的章节将阐述共同创造了这一日本模式的三方在目标、利益和行为上冲突与妥协的过程。我们会发现所谓的“传统”惯例,特别是年功工资制和“终身雇佣制”不是从来就有的,只是在日本客观上“现代”化(工业化、城市化、公民的受教育程度提高)之后,才确立起来。通常所定义的“传统”与“现代”这两个术语并不适用于界定本研究。

4 20世纪60年代和70年代的几个重要研究已经对把日本的用工惯例简单地看作“传统”的做法提出了质疑。在这些著作面世之前,学者们倾向于把二战后日本雇佣制度解释为封建的、父权的或者农业社会的价值观与现代世界结合的产物,因为从内地农村走出来的勤劳的女儿和次子们构成了产业工人的大军。^②不论是对这个制度拍手叫好的阿贝格兰还是有些对之进行谴责的日本学者,都把它看作一个过渡现象。随着日本沿着现代和理性的道路向前推进,终身雇佣制和年功工资的传统惯例的“残余”必将让位于某种更西化的劳资模式。^③更晚近的著述对这一观点的批评很有价值。尽管它们的意见不尽统一,但是它们都认为当代日本的劳资关系理性地回答了产业组织的现代问题,它很可能会长期存在而不会与西方模式趋同。这样一来,它们就澄清了许多历史困惑。例如,多莱(Dore)曾详述勇于创新的管理者做出理性决策的过程,从中我们甚至可以看到在社会制度的历史演化过程中个体所起的塑造作用。

① 小池和男所著《工会及职场参与》,p. 6,介绍了这些关于日本雇佣惯例普遍看法的要点,对读者颇有帮助。

② 这一领域的早期学者深受大河内一男的影响,他在其大量日文著述中提出了这一解释;例如,见他的《日本的工会》,pp. 9-10。甚至狭间浩史的著作也反映了这一观点;见《日本劳动管理史研究》(p. 72)。阿贝格兰的英文著述《日本工厂》因采取这一观点闻名。

③ 尾高邦雄,《迈向工业民主》,pp. 1-3,简要地总结了“前现代残余”及其批评者的地位。

其讨论已不再是关于日本是否只是在现代社会中依然留存传统残余的个案了。

针对日本劳资问题的本研究基于上述洞见,但是它将在两个方面表现出不同之处,这在一开始就值得注意。首先,本研究始于对历史的关注。尽管有几个西方学者已经表明关注日本雇佣制度的历史,然而,书写历史却不是其主要目的。二战后有关日本工厂的文献资料几乎无一例外都出自社会学家、人类学家和经济学家之手,因而可以理解他们对现行惯例的历史渊源只表现出短时的兴趣。我们承认,从社会学和经济学角度记录这段历史无可非议,而且这项工作的大部分都做得相当出色。但是这一特定的社科文献仅在解释现状、预测未来的趋同与分歧之后才谈及历史。^① 这样本末倒置的结果是在严肃认真的史学研究开始之前形成了一个模棱两可的、线性的历史观,特别是有关趋同问题的大量篇幅尤为如此。如果日本正在缓慢地与西方趋同,那么几十年前它一定曾存在更大差异或者它一定曾更为“传统”,然后才越来越与西方趋同,才越来越现代。如果日本并不是正在与西方趋同,那么历史则应该能揭示日本顽强保持差异性的传统根基。无论是这两种情况中的哪一种,一开始只关注现状和未来都妨碍了我们对过去的看法。事实上,我们将发现与今天的情况相比,日本的劳资关系在19世纪初始阶段与西方劳资关系模式更相似。

其次,权力与冲突问题是本书论述的核心。这在此前关于日本用工制度的研究中很少论及,结果导致了日本工人对此做出的贡献被忽视。“日本雇佣制度”这个术语的使用恰恰既是这一忽视的表征又是其原因。

① 科尔,“理论的制度化:日本的终身雇佣制及传统”pp. 46-70。科尔显然是在对当代劳资关系进行了广泛研究并将其研究成果发表于《日本蓝领》之后,有感而发,写作了这篇关于雇佣惯例历史的文章。多莱在《英国工厂——日本工厂》结尾处增加了一章,讨论“日本雇佣制度的起源”。称这一章为马后炮是不公平的。它极大启发了我对这一题目的思考,这与科尔的情形相似,但是这种思考的确是在读了374页关于日本和英国工厂的当代惯例之后才出现的,而且这种思考仅严重依赖两本次要著作。平良浩治(Koji Taira)是个经济学家,几乎将《日本的经济发展和劳动力市场》整本书都用于阐述劳资关系历史和劳动力市场,他的这本书是个例外。

日本学者不谈日本雇佣制度的历史而是探讨日本劳资关系的历史(*rōshi kankei shi*)。^①在这个问题的表述上,他们的语言要比我们的更准确,因为它凸显了权力与冲突的问题,迫使我们劳资双方的关系进行思考。相反,讨论雇佣制度的历史会令人片面地认为这个制度是由资方创立的。即使西方语言做出的最出色的研究也还没有把劳资关系史看做是一个涉及到劳方、资方和官方的相互作用、辩证发展的过程,这三方都在某一点上拥有主动权,并且在其他点上对发生的事件做出反应。他们认为二战前的工人组织太软弱了,无法影响资方的政策,他们还认为资方拥有“对传统的独家垄断”,这使它能通过有意识地给传统改头换面从而使终身雇佣制合理化。首要的问题通常是:“为什么日本的产业家做出了某种类型的决策?”⁶答案是:这样做应该能受到工人的欢迎。而当工人们真正被谈及时,他们则被描述为一个抽象的概念,劳动力市场,或者是“社会工程全面运动”的“驯顺而勤勉”的产物。^②只有管理者才被认为拥有创新能力、采取主动塑造日本工业用工模式的能力。工人是管理政策的顺民,乐于接受从上至下强加的制度。这些讨论几乎没有提及政府角色。^③

① 当我与我在东京大学的顾问兵藤钊(Hyodo Tsutomu)教授首次见面,告诉他我打算研究“日本雇佣制度的历史”(nihon koyo seido no rekishi)时,他回答说这个题目很好,但是如果我在日本学者面前使用这个说法,他们是不会理解我的意思的。他说这个题目通用的术语是“劳使关系史”(roshi kankei shi)(劳动管理关系或者劳资关系,意义变化取决于重要的词义选择)。其区别在于意识问题而非简单的用法问题。

② 科尔,“理论的制度化”,pp. 65,53。还可参见科尔,“迟发展者假说:评价其与日本雇佣惯例的关联”pp. 262-263,这篇文章中他阐述了大量与多莱相左的意见,但在把管理看做唯一的创新动力上与其看法一致。多莱,《英国工厂——日本工厂》,p. 401。在最近论述此题的文章“日本及其他国家的劳资关系”(p. 369)中,他的结论之一反映了不同的看法,与我的相近。“【墨西哥工会的角色意识】引发一个人再次审视日本年功序列制度的早期发展并发现工会对此须如何应对。”西德尼·克劳库尔,“日本雇佣制度”,pp. 233-234,240。

③ 有几部著作的确仔细研究了在工业化初年政府部门所扮演的角色。可惜,它们并未对后来政府对劳动惯例的影响给予重视。多莱,《英国工厂——日本工厂》,pp. 392-393,以及“作为特例的现代化者:日本工厂立法,1882-1911”。拜伦·K. 马歇尔,《战前日本的资本主义和民族主义》,第四章。

本书将保留对管理者创新思想的讨论,但是对工人和政府部门的价值和行为的讨论也将具有同等重要的地位。日本工人是工厂生产经营坚定而自信的参与者,必须承认他们的思想与行为的活力。早在 20 世纪初,他们已拥有了有效的组织和足够的自治权利以帮助形成劳资关系,他们的活动限定了资方可能做出的决策范围。正如英国工人操纵着“生而自由的英国人的权利”这个传统观念一样,我们会发现日本工人也同样操纵着他们的文化传统价值观以求实现其自身利益。

从 19 世纪 50 年代到 20 世纪 50 年代,日本劳资关系历经了几个独特的发展阶段。从 1853 年日本对西方开放到 1900 年早期工会运动的失败构成了日本工厂生活的早期阶段。在 19 世纪,由于缺乏可资借鉴的经验,管理者们无法对生产进行有效干预。他们对工人的控制是间接的。

这一尚未定型的关系首次发生重大变化是在世纪之交。当时,经济和技术进步产生的巨大压力要求更加有效地组织生产。管理者们明确提出了一套完整的以家长式管理为特征的管理工人的思想体系,他们还采取了直接干预等重要措施,这在某种程度上给这一管理理念提供了更多的实质内容。可是,在 1917 年至 1921 年间,他们的努力面临严峻挑⁷战。在日俄战争期间,工人运动再次开始并在一战后取得长足发展。熟练工人有时为维护自身利益采取统一行动对抗雇主,拒绝接受家长式管理思想和直接控制的管理结构,尽管从长远角度看,他们要求在公司现存的等级制度框架内获取更系统、更适宜的待遇可能具有更深远的意义。在工人运动历史的这前几十年间的工人活动和要求中,我们会清晰地看到一种明确的工人阶级组织方式和观点态度。我们要辨明一种劳资互动模式,它导致了某些与当下日本工厂尤其紧密相关的薪酬制度和工作制度的制定。然而总的看来,经过这两个时代的反复较量、不断犯错和权宜妥协,对于当时的许多日本人来说,对工厂生活的管理与欧美正在出现和已经存在的状况并未表现出重大差异。的确,一些管理者谈

到了工厂中的“独特的日本习俗”,然而,在不断的纠纷和工会运动面前,这些言论对大多数工人而言是空洞的,对于政治观察家、才智观察家、政府观察家和一些管理观察家而言也同样是毫无意义的。

据我们观察,在一直持续到1939年的两战之间,为了应对新的经济问题,也是为了应对工人运动,工厂的管理者们在某种程度上改变了他们的策略。二战前夕,管理精英和政界精英就能颇理直气壮地高谈阔论日本特色的劳资模式了,但是,我们必须谨慎区分言辞与现实,区分两战之间的制度与之后几十年间的制度。在这些年间,对年资高者有利的工资政策、培训工人的项目和对一些人做出的工作稳定的承诺都显得尤为重要。然而,关注这些制度政策出现的过程会理清它们在实际应用中所受的主要限制,揭示紧张和不安定依然是劳资关系的主旋律。

8 政府部门的广泛干预是1939年至1945年间的主要特征。政府试图把它认为适当的劳资关系强加给劳资双方。至少从19世纪90年代开始,劳资纠纷就已经困扰政府官员们了,在20世纪早期,他们推行了多种劳动政策。然而,直到战事需求和经济动员大大增强了政府对公民生活的全面控制之后,政府部门才在劳资关系中唱上主角。^① 在战后的第一个十年,新兴的强大合法工会,尽管是在过去的基础之上建立起来的,却给劳资关系结构带来了根本性的转变。工会组织渴望管理者给予始终如一的待遇,这再一次提出了战争期间上一代工人和一些政府官员们的主张。在1945年以后的十年间,被1950年代后期称为日本雇佣制度的一套惯例逐渐定型了。尽管变化幅度很大,但是连续性弥合了“帝国主义的”工厂组织结构和“民主的”工厂组织结构之间的鸿沟。事实上,战争刚结束就由劳方赢得的更为剧烈的转变与接下来由资方和政府进行的重组并行不悖,所以,承接前几十年的连续性在1955年比在1947

^① 参见孙田良平的“战时劳动论争的几点疑问”,以及昭和同人会编著的《日本工资制度的历史分析》,p. 284。如下所示,孙田确实在力挺政府行为具有决定意义这一观点上比我走得更远。

年表现得更明显。

此研究所需资料大多来自京滨地区的企业,它们绵延铺展于从东京一路向西南延伸的海岸线上。当然,一个工业区不能完全代表整个经济,也没有一个公司集团能够涵盖一个行业中所有劳动者和管理者的全部经验。现代工业和传统工业中的纺织工厂和多如牛毛的小公司的劳资关系问题不在本书讨论之列。^① 它们的劳资关系问题很重要:轻工业是许多用工惯例的源头,这些惯例被认为是日本劳资关系制度的组成部分。小规模经济部门在二战前雇用了日本 2/3 以上的产业工人,它是用工多样性的源泉,同时也对大工厂施加压力,影响其用工惯例的形成。^② 然而,非常年轻的、以女性为主的纺织工人通常只在工厂做上几年。她们很少终生从事产业劳动。与此相反,重工业企业涉及的工人更专心于工厂劳动,很大程度上,这个部门的重要性源于造船厂、军工厂、机械制造厂和炼钢厂出现了日本第一批以薪酬为生的产业工人。这些制度从 9 他们与管理者的相互作用演化而来,并领导了整个日本工业的潮流。

在重工业领域内部,本研究所涉公司占据颇为特殊的地位。由三菱、住友或三井经营的造船业和金属加工业的财阀巨头们是大型企业中的老大,却不是本书的讨论核心。^③ 日本的历史学家们已经详述了这些财阀巨头公司内的劳资关系,本书对案例的取舍在某种程度上也是由于渴望审视大型经济部门略显不同的层面,即研究在 20 世纪早期雇用几千名工人的大公司,而不是雇用工人达几万的三四个特大公司。对特大公司的研究结果很容易得到,因而对它们之间的比较并不困难,本书中随处可见。尽管特大公司转变为直接管理的速度更快,在 20 世纪 20 年代对工会做出的反应更敏捷,然而其纠纷过程和结果的相似性则表明,

① 约翰·C·佩泽尔已经对小工厂厂主和技工的世界作出了引人入胜、发人深省的描述和分析。最为完整的是约翰·佩泽尔的论述,“日本城市经济生活中的社会阶层。”更容易找到并且论述同样精彩的是收录于克莱格所编《日本》中的“当今日本和中国的工厂生活”。

② 参见 NRUX, X, 168-169, 查找根据工厂规模雇佣工人数量。

③ 这也许会部分解释为何本研究 and 兵藤钊教授的《日本劳资关系的演变》中的表述有所不同。