

日本 工资和社会保险概况

王振基编写

9.31 3

生活·讀書·新知 三联书店

日本工资和社会保险概况

王振基编写

生活·读书·新知 三联书店出版

北京朝阳门内大街166号

香港分店：域多利皇后街9号

新华书店发行

六〇三厂印刷

737×1092毫米32开本 4.75印张 94,000字

1980年8月第1版 1980年8月北京第1次印刷

印数 0,001—5,000

书号 4002·300 定价 0.39元

目 录

第一部分 工资	1—103
一、年功序列工资	1
(一)年功序列工资的特点	1
(二)年功序列工资的形成	3
(三)年功序列工资的变化	6
二、工资形式	10
三、工资构成	11
(一)月工资构成	11
(二)工资构成比率	12
(三)基本工资的结构	14
(四)津贴	16
四、附加工资	17
(一)奖金	17
(二)退职金和退休金制度	20
五、工资水平和差别	27
(一)三十人以上企业	27
(二)五至二十九人企业	29
(三)一至四人零星企业	30
(四)不同规模企业的工资差别	31
(五)男女工资差别	32

(六)不同年龄的工资差别	33
(七)不同学历的工资差别	35
(八)起点工资	38
(九)生产工人和职员(事务人员、管理人员和 技术人员)的工资差别	39
(十)企业中有职位者和无职位者的工资差别	40
(十一)地区工资差别	42
(十二)工农差别	42
六、物价和家庭收支	43
附录一 一个炼铁化学企业一九七二年度的 工资资料	48
附录二 日本汽车制造业N公司工资规则	64
附录三 H旅馆工资规则	78
附录四 钟纺新工资制度	93
附录五 林业工资表	98
附录六 建筑业工资表	100
附录七 一九七六年四月理发美容和厨师的 标准工资	102
附录八 中小学教员第一、二次工资调整情 况表	103

第二部分 社会保险	104—144
概况	104
一、年金保险	108
(一)私营企业职工年金保险	109
(二)船员保险	117

(三)互助会年金保险	117
(四)国民年金保险	124
(五)合算年金制度	131
二、医疗保险	136
三、工伤事故补偿保险	139
四、就业保险	141
五、儿童津贴	142
六、社会救济	143

第一部分 工 资

一、年功序列工资

日本与欧美各资本主义国家不同，工资标准不是按行业或产业形成的，而是由各企业自己决定。各企业工资就其水平和具体内容而言，可谓千差万别，但由于日本资本主义发展的特殊性，逐渐形成一种为各企业共同采用的工资制度，即“年功序列工资制度”。

（一）年功序列工资的特点

所谓“年功”有两个含义：一是年龄愈大，企业工龄愈长，熟练程度愈高；二是年龄愈大，企业工龄愈长，功劳愈大。这二者是决定工资等级的重要因素，故称“年功序列工资”。其特点是：基本工资按年龄、企业工龄和学历等因素决定，与劳动的质量没有直接联系；基本工资是退职金、退休金和奖金的计算基础；起点工资低，工资差别大。同时，年功序列工资制度普遍实行定期增薪，即随着企业工龄的增长每年增加一次

工资。

这种工资制度的产生是以“终身雇佣”制度为前提条件的。自明治维新以来，日本的劳动力经常是过剩的，劳动市场总是有充足的学校新毕业的劳动力。这为资本家压低起点工资提供了有利条件。随着工业兴起，各大企业都愿优先录用工资低、可塑性强的学校新毕业生，然后在内部进行培训，使之成为本企业的熟练工人，以增强企业的竞争力。同时，为防止劳动力流动，各企业均建立退职、退休制度和各种福利设施，鼓励工人在本企业工作到老。于是，逐渐形成了一种企业职工一般要在企业中工作到退休为止的终身雇佣制度。这样，企业就变成一种封锁性的内部劳动市场。这种劳动市场以学校新毕业生为主，中途进厂者为辅，其结构是金字塔形，底边是多数低工资的青年工人，顶点是少数工资高的中、老年工人。这种结构有利于资方压低工资，节约工资开支，获取更大利润。但由于起点工资低，工人难于支付随年龄而逐年增长的生活费，因而，要保证劳动力的再生产，顺利地推行终身雇佣制度，必须在分配上采用按年龄和企业工龄提高工资的形式。这样，便逐渐形成年功序列工资制度。

终身雇佣制度和年功序列工资制度，是日本资本家麻痹工人，加强剥削的重要手段。它把职工和企业的命运联系在一起，使职工在职业和生活上产生一种“安定感”，以刺激职工的“积极性”。这在日本资本主义发展史上起了推进作用。

（二）年功序列工资的形成

年功序列工资从产生到第二次世界大战后全面形成为止经历了漫长的发展过程。

明治时期(一八六八年至一九一一年)工资形态是一种半封建的人身买卖制度,其主要形式是“垫支工资制”。资本家和工人订立契约,为期一般是三至七年,资方一次预付契约所规定的全部工资,其数额,满七年者不过四十元左右。但由于雇佣是有期限的,工人可在企业间自由流动。劳动市场和工资标准基本上是按职业和熟练程度形成的,这与欧美各国在资本主义发展初期颇为相似。所不同的是,当时日本不论农村或城市均有大量过剩人口,不熟练工人工资低的可怜,男工工资最高的与最低的差别为二十倍以上,女工为十倍。起点工资低,工资差别大,这是日本资本主义初期出现的年功工资的萌芽。

日俄战争后,日本工业发展迅速,资本主义由自由竞争走向垄断。特别是机械制造业、造船业和金属品制造业等重工业取得惊人的发展。第一次世界大战爆发后,生产又急剧扩大,各企业在改进企业管理的同时,大批录用学校新毕业的学生,在企业内部培养使用新设备的技术力量。随着企业体制的变化,工资也发生了变化。明治时期的“垫支工资制”基本消失,代之而起的是计时工资、计件工资和包工制。各种名目的生活津贴愈来愈多,不少企业实行企业连续工龄奖励津贴。大批录用学校新毕业生和实行企业连续工龄奖励,对终身雇

佣制度的建立起了促进作用。从此，职业性的企业外部的劳动市场和工资标准趋于崩溃，企业内部的封锁性的劳动市场开始出现，这为年功工资的形成进一步创造了条件。

一九三一年，日本侵占中国东北三省，国内进入战时体制，各企业相继取消计件工资等形式，向单一的计时工资转化。这时，通货膨胀严重，人民生活困难，工资提高率增大，特别是在日本帝国主义发动侵华战争的一九三七年夏季，半年之间工资提高百分之二十，大批工人向工资水平高的工厂流动。针对这种情况，日本政府发布了《限制劳动者流动令》和《工资临时措施令》，规定工人工资以年龄和企业工龄为计算标准，普遍实行家属津贴制度。同时，随着战时经济发展，劳动力需求增大，依靠新毕业生的雇佣体制得到巩固，企业内部的封锁性劳动市场进一步加强，从新毕业生的低额起点工资开始逐渐增薪的制度广泛建立，年功工资制度初步形成。但在一些企业内部，资本家为了获取高额利润，仍迫使工人进行无定量劳动，加班加点不付任何补贴，工资没有任何客观标准，由资方任意决定。

第二次世界大战后，日本经济遭到战争的严重破坏，通货膨胀加剧，人民生活极端困难。为了生存，日本工人掀起大规模的群众运动，要求给予糊口工资，以保障最低生活水平。一九四六年，日本电业工会提出一套年功工资方案，受到工人欢迎，并为资方所接受，同时很快在各企业中普及推广。这个方案被称为“电产型工资体系”，其特点是：

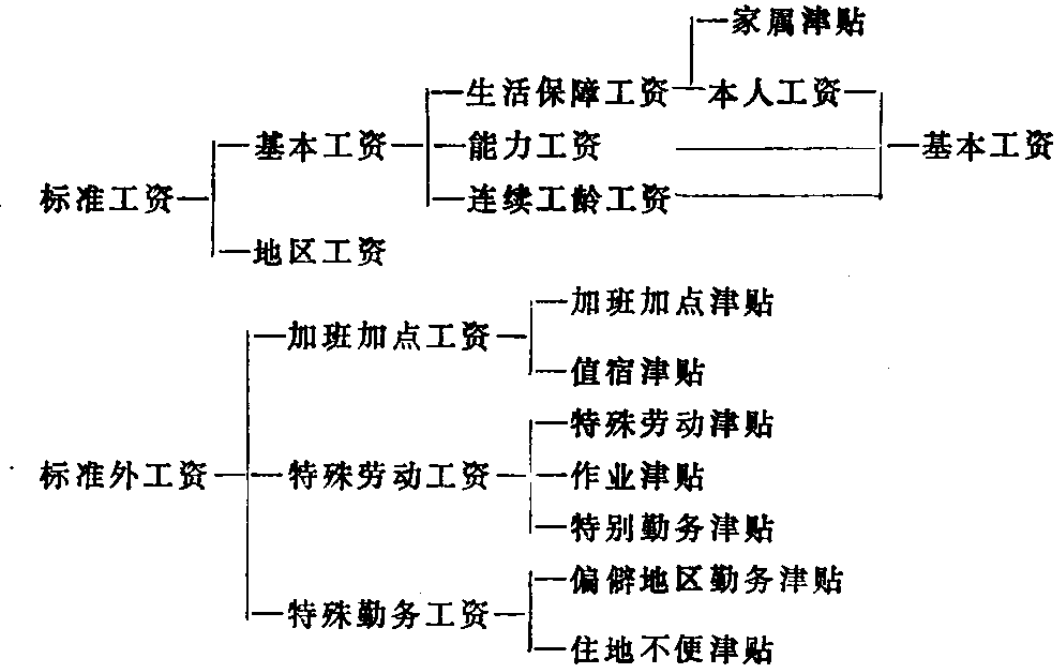
第一、每个工人的全部工资分为两大部分，一部分是标准工资，另一部分是标准外工资。标准工资是与八小时劳动

相适应的工资；标准外工资指加班加点费、特殊作业津贴和特殊勤务津贴。这项规定改变了战前的那种无定量劳动，实现了八小时工作制。

第二、基本工资的主要部分是按年龄计算最低生活费的年龄工资表。这意味着“电产型工资体系”巩固了战前的年功工资，为战后占统治地位的年功工资制度奠定了基础。

第三、除年龄工资表外，还用连续工龄工资和家属津贴等来保障工人最低生活水平。同时，用能力工资的形式初步确立了工资的客观标准，在很大程度上排除了战前由资方单方面任意决定工资的做法。

第四、基本工资在全部工资中所占比重最大。据一九四八年劳动省统计调查局统计，以年龄工资为主的基本工资、物价工资和家属工资等生活工资占全部工资的百分之七十八点八，而带有效率工资性质的奖励工资只占百分之十五点三。这在一定程度上打破了战前那种维持低工资的制度，使日本工资开始接近现代工资范畴。见下表：



一九五四年，日本电业和私营铁路采用了定期增薪制度，并迅速波及其他产业。至此，年功序列工资全面形成。

战后，日本年功序列工资之所以能够全面形成，其主要原因是：

1. 战后，日本生产停顿，军需工厂大批解雇工人，数以百万计的军事人员从国内外复员回乡，再加之人口迅速增加，使城乡经常保持庞大的剩余劳动力。据日本总理府统计，一九四五年人口增加三百六十万，一九四六年增加二百三十万，一九四七年增加一百九十万，一九四八年至一九五四年每年增加一百万左右。人口的增加自然带来从事经济活动人员的增长，从而，保证了各企业继续用低工资雇佣以学校毕业生为主的青年劳动力，进一步巩固从战前延续下来的终身雇佣制度，使企业内部经常保持金字塔形的劳动力结构。

2. 战前，日本军国主义不允许工会合法存在。战后，由于美军占领当局推行所谓民主化政策，各企业纷纷成立企业工会。这种以企业为单位建立起来的工会组织，为保障工人就业和维护职工最低生活水平，开展了反解雇和要求保障生活的斗争。前者对封锁性劳动市场和终身雇佣制度起了巩固与加强的作用，后者对战后年功序列工资的全面形成起了促进作用。

（三）年功序列工资的变化

电产型工资体系在很大程度上改变了战前的工资制度，这在日本工资史上是具有重要意义的。但由于这种工资制

度的形成依赖于以学校新毕业的学生为主体的雇佣制度，所以当劳动力供求关系有变动时，它本身就要发生变化。

一九五五年以后，随着日本经济高速度发展，劳动力需求日益增大，特别是以学校新毕业的学生为主的青年劳动力供应紧张，劳动市场上对中年以上劳动力的需求逐步增多，工人不断地向劳动条件好的企业流动。据调查，在离职者中自动退职者所占比重一九六二年为百分之七十七点九，一九六三年为百分之八十四点一，一九六四年一月至六月为百分之八十六点七，逐年增大。这种劳动市场结构的变化使工资结构发生了变化。首先是起点工资大幅度上升，据日本劳动省调查，学校新毕业生(初中)起点工资年增长率，一九六〇年为百分之十六点二，一九六一年为百分之二十二点八，一九六二年为百分之二十三，一九六三年为百分之十点七，一九六四年为百分之十点五；而名义工资的年增长率，一九六〇年为百分之七，一九六一年为百分之十一点三，一九六二年为百分之十点二，一九六三年为百分之十点七，一九六四年为百分之十点五，几乎年年低于起点工资的增长。学校新毕业生起点工资的增长提高了一般青年劳动力的工资水平，使不同年龄之间工资差别大大缩小。据日本劳动省一九六四年《工资结构基本统计调查》，以二十至二十四岁的工资为一百，四十至四十九岁的工资，一九六一年为二百一十六点四，一九六三年为二百零一点四，一九六四年为一百七十七点五。

青年工人工资不断提高必然引起工资总额的膨胀。另外，随着技术革新的不断开展，劳动愈来愈简单化，年功工资和技术熟练的矛盾愈来愈尖锐，青年工人的不满情绪加剧，以致影

响了工作效率。为了防止工资总额的增长，进一步调动青年工人的劳动积极性，日本各企业对年功工资制度进行了改革。

改革的办法主要是从欧美引进职务工资和职能工资。职务工资与年龄、企业工龄等年功因素无关，而是根据所从事的职务支付工资。即首先由资方、工会和研究所根据各自的立场进行调查研究，弄清各种职务的内容、困难程度、责任大小和必要的知识、经验、能力以及作业环境等等。而后，根据分析结果进行职务评价，定出职务等级，最后按等级决定工资标准。引进职务工资的多半是纸浆造纸业和钢铁业中最有代表性的大企业。这些企业工作明确，容易进行评价，而且平均年龄高，中年以上工人比重大。职务工资受青年工人欢迎，有利于提高劳动生产率和节约工资开支，但不利于调换工作，对工人能力的变化适应性较差，也不利于培养多面手；同时，这种工资是人服从工作而不是工作服从人，职务不变，工资便不能提高，影响中年以上工人的劳动积极性。

职能工资是按完成职务的能力决定工资。其特点是将工作分成管理职务、事务职务、技术职务和技能职务等职务群，按每个职务群设定幅度相当大的工资标准，而后根据人事考核的结果决定每个人的工资。它与年功工资不同，而是单凭能力决定工资，也不象职务工资那样死板。引进职能工资的多半是工作连续性大，难于进行职务评价的产业。

自引进职务工资和职能工资后，日本各企业的工资形态虽发生了很大变化，但真正排除年功工资的企业极少，绝大部分在工资中保留了年功工资因素。这是因为：在经济高速度发展时期，学校新毕业生的供应虽感紧迫，但各企业仍然能够继

续维持依存于学校新毕业生的雇佣体制，在学校新毕业的劳动力供应紧张的地方，则用中途进厂的工人加以补充，而录用中途进厂的工人主要是大企业录用来自中小企业的工人，大企业之间劳动力几乎没有什么流动；这意味着劳动市场的变动只是量的变化，而不是质的转化，大企业内部的封锁性劳动市场没有遭到破坏，年功工资赖以存在的基础依然存在。到目前为止，日本的工资形态大体上形成三种类型：一是按职务、职能因素决定基本工资，或者职务、职能工资与年功工资结合构成基本工资；二是按年龄、企业工龄和学历等年功因素决定基本工资；三是按年龄、企业工龄、学历、职务、职能和工种等综合因素决定基本工资。同时，不论采用哪种类型几乎都实行定期增薪制度。这种年功工资与职务职能工资并存的工资制度，通过发挥各种工资的长处，进一步刺激工人劳动积极性，提高劳动强度，对日本经济发展起了促进作用。

一九七三年石油危机以后，日本经济发展速度减缓，劳动力需求大为减少，失业率由一九七三年的百分之一点四上升到一九七七年的百分之二点一。实际录用倍率（实际录用人数除以实际求职人数）由一九七三年的一点七八倍下降到一九七七年的零点五四倍，即一九七三年时求职者一人被录用者为一点八人，一九七七年时求职者一人被录用者仅为二分之一人，人力由不足转为过剩。另一方面，在一九五五年以后的经济高速度发展时期大量雇佣的青年工人，经过十至十五年，年龄均超过三十岁，职工中四十岁以上者占三分之一（一九五五年时为百分之二十），平均年龄超过三十五岁（一九五五年为三十一岁，一九六五年为三十二岁），企业职工의年龄构成

已成中间膨胀状态。如果国民经济继续按低速度发展下去，新劳动力的录用相对减少，工人年龄构成有可能逐步成为倒置的金字塔，随着中、老年工人工资增长，工资总额必将不断膨胀。

在这种形势下，日本不少企业采取了加强职能工资，进一步修改年功工资的措施。具体办法是在一定年龄之前实行定期增薪制度，到一定年龄之后则停止自动增薪。例如，利光公司把实行定期增薪的最高年龄定为三十五岁，钟纺公司定为四十五岁，三井物产公司定为四十八岁。据《日经产业新闻》调查，在二百三十个公司中，已有百分之八十六点三采取这种办法。

日本劳动工资理论界也在讨论年功工资的存亡问题。有的学者认为，年功工资已濒于崩溃边缘，需用新的工资制度来代替。而有的学者则认为，终身雇佣制度、年功序列工资制度和企业工会是三位一体，日本企业今后仍要把确保这种“共同体”作为企业政策的重点，尽管随着劳动力结构等方面的变化，年功工资将不断被修改，但作为一种工资制度将继续存在。

日本工会组织认为，严守纯粹的年功工资是脱离实际的，但由于社会保障制度不完备，中年以上职工的工资水平有下降趋势，年功工资仍需维持下去。

二、工资形式

在日本，除出租汽车、公路运输、建筑业和林业等有采用

计件制和包工制的企业以外，一般均采用计时工资。但由于年功工资的影响，日本的计时工资和欧美的计时工资不尽相同。首先，决定基本工资的年功因素即年龄和企业工龄等无法用时间来计算。其次，职务、职能工资虽引自欧美，但由于日本固有的年功工资的影响，在一定程度上也发生了变化，而具有日本的特色。比如，职能工资的概念，在欧美一般是指与能力相适应的工资，而在日本，除技能高低外，还把建议多少，有无发明创造和思想倾向如何等等作为判断标准。

工资支付形式分日工资(包括小时工资)和月工资。一九七七年，十人以上私营企业职工领取日工资者占百分之三十二，领取月工资者占百分之六十四。计件工资(指工资中计件部分占百分之五十以上者)仅占百分之三。

按产业来看，矿业和建筑业领取日工资的职工各占百分之五十二，比重最大；其次为制造业，占百分之四十五。比重小的是电气、煤气、自来水、供热业，占百分之二，金融保险业百分之三，不动产业百分之六。运输通讯业计件工资比重较大，占全部职工的百分之二十四。

三、工 资 构 成

(一) 月工资构成

现金工资额 = 应发工资 + 特别支付的工资

应发工资 = 标准工资 + 标准外工资

标准工资 = 基本工资 + 各种津贴

标准外工资 = 加班加点费 + 其他津贴。

现金工资额是现金工资年累积额除以十二个月，没有扣除所得税、储蓄、工会会费和各种保险费等。标准工资是与八小时劳动相适应的工资，除基本工资外，包括效率津贴、勤务津贴、奖励津贴、生活津贴和其他津贴。标准外工资是八小时劳动以外的加班加点费和其他津贴。

特别支付的工资是根据临时理由而不是根据合同或规定支付给职工的工资或奖金；年中和年终奖金或结婚津贴等的支付条件和支付数额在劳动合同或就业规则中虽有规定，但并非是经常支付的项目，所以包括在特别支付的工资之中。年中奖金于六月至八月一次支付，年终奖金于十二月至一月一次支付。除此之外，按新合同增加工资时，其补发部分也包括在特别支付的工资之中。

（二）工资构成比率

一九七七年三十人以上私营企业职工工资，以应发工资为一百，标准工资为九十点八，标准外工资为九点二。以标准工资为一百，基本工资为八十四，各种津贴为十六，在津贴中生活津贴占八点五，这反映目前日本工资中生活工资仍占很大比重。详见下表：