



中南财经政法大学  
青年学术文库

# 战后日本企业 雇佣体制的演变史研究

刘绮霞 著

中国社会科学出版社



中南财经政法大学  
青年学术文库

# 战后日本企业 雇佣体制的演变史研究

刘绮霞 著

中国社会科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

战后日本企业雇佣体制的演变史研究 / 刘绮霞著. —北京 :  
中国社会科学出版社, 2010. 11

(中南财经政法大学青年学术文库)

ISBN 978 - 7 - 5004 - 9311 - 2

I . ①战… II . ①刘… III . ①企业管理: 人事管理—企业  
史—日本 IV . ①F279. 313. 9

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 224757 号

责任编辑 孙晓晗  
责任校对 王兰馨  
封面设计 久品轩  
技术编辑 王炳图

---

出版发行 **中国社会科学出版社**

社 址 北京鼓楼西大街甲 158 号

邮 编 100720

电 话 010 - 84029450 (邮购)

网 址 <http://www.csspw.cn>

经 销 新华书店

印 刷 北京奥隆印刷厂

装 订 广增装订厂

版 次 2010 年 11 月第 1 版

印 次 2010 年 11 月第 1 次印刷

开 本 710 × 1000 1/16

印 张 11

插 页 2

字 数 183 千字

定 价 25.00 元

---

凡购买中国社会科学出版社图书, 如有质量问题请与本社发行部联系调换  
版权所有 侵权必究

## 总 序

一个没有思想活动和缺乏学术氛围的校园，哪怕它在物质上再美丽、再现代，在精神上也是荒凉和贫瘠的。欧洲历史上最早的大学就是源于学术。大学与学术的关联不仅体现在字面上，更重要的是，思想与学术，可谓大学的生命力与活力之源。

中南财经政法大学是一所学术气氛浓郁的财经政法高等学府。范文澜、嵇文甫、潘梓年、马哲民等一代学术宗师播撒的学术火种，五十多年来一代代薪火相传。在世纪之交，在合并组建新校而揭开学校发展新的历史篇章的时候，学校确立了“学术兴校，科研强校”的发展战略。这不仅是对学校五十多年学术文化与学术传统的历史性传承，而且是谱写新世纪学校发展新篇章的战略性手笔。

“学术兴校，科研强校”的“兴”与“强”，是奋斗目标，更是奋斗过程。我们是目的论与过程论的统一论者。我们将对宏伟目标的追求过程寓于脚踏实地的奋斗过程之中。由学校斥资资助出版《中南财经政法大学青年学术文库》，就是学校采取的具体举措之一。

本文库的指导思想或学术旨趣，首先在于推出学术精品。通过资助出版学术精品，形成精品学术成果的园地，培育精品意识和精品氛围，提高学术成果的质量和水平，为繁荣国家财经、政法、管理以及人文科学研究，解决党和国家面临的重大经济、社会问题，作出我校应有的贡献。其次，培养学术队伍，特别是通过对一批处在“成长期”的中青年学术骨干的成果予以资助推出，促进学术梯队的建设，提高学术队伍的实力与水平。再次，培育学术特色。通过资助在学术思想、学术方法以及学术见解等方面有独到和创新之处的成果，培育科研特色，力争通过努力，形成有我校特色的学术流派与学术思想体系。因此，本文库重点面向中青年，重



## Preface

A university campus, if it holds no intellectual activities or possesses no academic atmosphere, no matter how physically beautiful or modern it is, it would be spiritually desolate and barren. In fact, the earliest historical European universities started from academic learning. The relationship between a university and the academic learning cannot just be interpreted literally, but more importantly, it should be set on the ideas and academic learning which are the so-called sources of the energy and vitality of all universities.

Zhongnan University of Economics and Law is a high education institution which enjoys rich academic atmosphere. Having the academic germs seeded by such great masters as Fanwenlan, Jiwenfu, Panzinian and Mazhemini, generations of scholars and students in this university have been sharing the favorable academic atmosphere and making their own contributions to it, especially during the past fifty-five years. As a result, at the beginning of the new century when a new historical new page is turned over with the combination of Zhongnan University of Finance and Economics and Zhongnan University of Politics and Law, the newly established university has set its developing strategy as "Making the University Prosperous with academic learning; Strengthening the University with scientific research", which is not only a historical inheritance of more than fifty years of academic culture and tradition, but also a strategic decision which is to lift our university onto a higher developing stage in the 21st century.

Our ultimate goal is to make the university prosperous and strong, even through our struggling process, in a greater sense. We tend to unify the destination and the process as to combine the pursuing process of our magnificent goal with the practical struggling process. The youth's Academic Library of Zhongnan University of Economics and Law, funded by the university, is one of our specif-

ic measures.

The guideline or academic theme of this Library lies first at promoting the publishing of selected academic works. By funding them, an academic garden with high - quality fruits can come into being. We should also make great efforts to form the awareness and atmosphere of selected works and improve the quality and standard of our academic productions, so as to make our own contributions in developing such fields as finance, economics, politics, law and literate humanity, as well as in working out solutions for major economic and social problems facing our country and the Communist Party. Secondly, our aim is to form some academic teams, especially through funding the publishing of works of the middle - aged and young academic cadreman, to boost the construction of academic teams and enhance the strength and standard of our academic groups. Thirdly, we aim at making a specific academic field of our university. By funding those academic fruits which have some original or innovative points in their ideas, methods and views, we expect to engender our own characteristic in scientific research. Our final goal is to form an academic school and establish an academic idea system of our university through our efforts. Thus, this Library makes great emphases particularly on the middle - aged and young people, selected works, and original academic monographs.

Sowing seeds in the spring will lead to a prospective harvest in the autumn. Thus, Let us get together to cultivate this academic garden and make it be opulent with academic fruits and intellectual flowers.

Wu Handong

## 探寻中国现代雇佣制度构建的它山之石

2009年，“中国模式”成为中国乃至国际学界的热门词汇。然而，无论是中国学术界还是国际学术界，多是从政治模式、经济体制模式界说“中国模式”的内涵。迄今为止，“中国模式”的微观制度基础尚不清晰。这从客观上反映了一个事实，中国30年的改革主要是在宏观制度层面布局，微观的制度建设尚未全面展开和深化。未来中国面临的重大历史任务，就是展开和深化微观制度建设。惟其如此，中国才能真正建成现代国家的制度体系，形成“中国模式”制度基础。

雇佣制度是市场经济体制下一项根本性的微观制度。雇佣制度在传统政治经济学话语体系中被称为“劳资关系”，在西方经济学话语体系中又被称为“产业关系”。在市场经济体制中，雇佣制度涉及人力资本和物质资本的关系，涉及所有制关系、狭义生产关系、分配关系等多个环节，涉及劳动力、资本等资源的配置；从管理学角度看，雇佣制度涉及激励、约束等重大环节。从这个意义上说，雇佣制度是现代国家制度一个重要组成部分。中国在构建现代国家制度的进程中，不可绕过这一制度。尽管由于限于传统政治经济学的话语体系，中国学术界长期没有明确提出雇佣关系问题，而采用用工体制、就业关系、劳动合同等提法。但这些概念不能遮蔽其中的雇佣关系。

中国在迈向现代市场经济体制的进程中，如何构建现代雇佣制度或现代劳资关系、产业关系，这个问题的解决在很大程度上取决于借鉴别国的经验。在现代市场经济中，和中国文化以及当前中国发展阶段性特征比较贴切的雇佣制度，是日本的终身雇佣制度。

日本的终身雇佣制度植根于儒家文化，特别是以“忠”为核心的日本儒家文化体系。之所以说是日本儒家文化体系，是因为在中国，儒家文化以“仁”为中心范畴，在日本，儒家文化经过改造以后，则以“忠”为核心。日本确立这一制度，将“忠”特别是员工与企业之间的“忠”加以制



度化。同时，日本确立终身雇佣制度，也与日本第二次世界大战以后处于赶超型工业化阶段密切相关。第二次世界大战以后，日本开始全面启动工业化进程，由于战争的破坏，日本的工业化具有赶超性质，因此企业的设备和技术很多来自于西方发达国家。企业工人在掌握设备技术上需要一定的时间，企业为了提高生产能力，必须留住掌握一定技术的熟练工人。否则熟练工人一旦流失，不仅企业的投资化为乌有，还会因此蒙受企业机密流失等损失。同时，日本的地理和资源特征决定了其必须时刻面对来自国际上的竞争。要想在这种国际竞争中取胜，除了降低产品的成本之外，还必须提高产品质量，增加产品的附加价值。而提高产品的质量很大程度上取决于是否拥有高质量的技术工人。因此终身雇佣制度的形成与其说来自企业员工的要求，不如说出于企业自身生存和发展的需要，也是整个国家赶超型工业化的要求。

中国具有儒家文化的深厚底蕴，而且，当今中国处在赶超型工业化的关键阶段，在迈向制造业大国的进程中，同样面临着提升产品质量，打造民族品牌，提升附加值的历史使命，同样需要一大批忠实于企业目标的熟练劳动者。加上传统计划经济体制下，中国长期采用“铁饭碗”用工体制，改革开放以来，固定或半固定用工体制仍然是主导型用工体制。因此，日本的终身雇佣体制中存在诸多值得中国借鉴的成分。当然，日本的终身雇佣体制本身也在不断演进，但是，日本基于自身文化特点，基于自身发展的阶段性特征，选择具有自己特色的终生雇佣制度的做法，无疑是值得中国借鉴的。

刘绮霞博士基于其博士论文修改充实而成的《战后日本企业雇佣体制的演变史研究》致力于探索这些问题。在该书出版之际，写下上述文字，以为序！

赵凌云

2009年11月15日

## 摘 要

在经济全球化浪潮的冲击下，企业间竞争日趋激烈，建立灵活有效的雇佣体制和重视人才培养的人力资源管理制度成为企业强化竞争优势的必然课题。企业终身雇佣制是日本企业的雇佣体制和人力资源管理制度的重要内容，而日本企业人力资源制度又是世界两大人力资源管理模式之一。所以，在探讨中国企业雇佣对策的制定以及在管理模式上的发展和创新时，有必要了解第二次世界大战后的60年间日本企业的雇佣制度及雇佣体制。进入20世纪90年代后，随着外部环境的变化，日本企业中终身雇佣制的均衡性被逐步打破，非正式雇佣体制加速发展并出现多样化的雇佣形式，对这种状况的了解和分析显得尤为重要。

对日本企业雇佣体制的演变及其发展趋势的研究不仅仅在日本国内，这种研究还引起了包括中国、美国在内的世界学术界和企业界的关注，并且研究成果颇丰。但各研究或集中在终身雇佣制的概念界定上、或集中在终身雇佣制度变化的要因分析以及近年来日本企业的雇佣体制中出现的新变化上，均缺乏一定的系统性。

针对学术界和企业界对日本企业的终身雇佣制和非正式雇佣各形态的研究所具有的片面性和局限性，本文以日本战后60余年企业雇佣体制的演变史为主要研究对象，分别从战后经济恢复和改革时期、经济高速增长时期、不稳定增长时期、泡沫经济崩溃后的经济全球化和结构改革时期、2005年以后日本的现代社会的五个阶段着手，分析各个时期日本企业雇佣形态的特征，阐明终身雇佣制和非正式雇佣的发展、演变和相互消长的过程，揭示出影响各雇佣体制和形态发生演变的历史背景、特定的社会和经济环境、法律和政策依据的各项要素，并列举了在具有代表性的日本企业中的表现形式以及发挥的作用。

日本终身雇佣制度正式形成于20世纪50年代，其形成不仅得自于当时的技术进步和经济增长的背景，也是沿袭各种历史和社会因素共同影响

的结果。在世界发达国家中，日本的工业化进程较晚，因此企业的设备和技术很多来自于西方发达国家。企业工人在掌握设备技术上需要一定的时间，企业为了提高生产能力，必须留住掌握一定技术的熟练工人。否则熟练工人一旦流失，不仅企业之前的投资化为乌有，企业还会蒙受较大的损失。因此终身雇佣制度的形成与其说来自企业员工的要求，不如说出于企业自身生存和发展的需要。总之，正是因为经营方的需求促使了终身雇佣制度的产生和维系。

日本的地理和资源特征决定了其必须时刻面对来自国际上的竞争。要想在这种国际竞争中取胜，除了降低产品的成本之外，日本还必须提高产品质量，增加产品的附加价值。而提高产品的质量在当时很大程度上取决于是否拥有高质量的技术工人。在日本雇佣制度初步形成的20世纪50年代，日本拥有较多以大学应届毕业生为核心的年轻高素质劳动力。他们不仅具有较强的学习和适应能力，而且由于缺少社会经验，在进入企业之后很容易接受企业的文化和价值观并被之同化。这种高素质，同时又只需要支付较低工资的年轻劳动力的存在，有利于降低产品的生产成本和提高产品质量。年轻高素质劳动力成为日本雇佣制度得以成立的不可或缺的存在。

除了上述技术和经济原因之外，日本的历史和社会要因也在侧面促成了日本长期安定雇佣制度的形成。如日本传统的组织和个人关系的理念、经营身份制以及日本劳动史研究上所出现的偏差等。

一方面，以终身雇佣为特征的日本雇佣制度在保证企业维持安定雇佣的同时，也使员工自发性地具有对于企业的归属意识。但另一方面，企业一旦面临经营困境，往往容易造成拥有员工过多、所付人工费过大的问题，并需为之承担过大的风险。似乎这种雇佣制度一旦遭遇经济上的危机，就面临解体的危险。但可以看出，在20世纪70年代所发生的两次石油危机期间、80年代末日元汇率上涨所带来的经济不景气期间，乃至90年代泡沫经济崩溃后的长期经济停滞期间，尽管日本的终身雇佣制度发生了很大的变化，尤其是非正规雇佣逐渐经历了从限制、放开到扩大的过程，但终身雇佣制始终没有出现全面解体。相反，终身雇佣制在绝大部分得以保留的情况下和非正规雇佣融合到一起，并不断相互完善。这种情况直接反映在东芝、松下等企业集团的雇佣制度的变化中。终身雇佣制之所以得以维持，毫无疑问应该归之于其依然具有较大的合理性。

日本企业长期以来重视对所属员工实施企业内训练,意图增加人力资源资本的储备。该人力资源资本具有较大的特殊性,即员工掌握的技能往往只能适用于自己所在的企业,一旦转到别的企业,很多技能就会丧失其作用。这种企业独特的劳动技能的形成直接促成了日本企业内部劳动市场的产生。尽管其具有一定的封闭性,但不可否认因为员工在同一企业内长期工作,在客观上降低了员工的离职率。

此外,从人力资源的观点而言,终身雇佣制的实施对于企业自身具有多重好处。首先,持续雇佣同样的员工,不仅可以避免企业教育投资的流失,还可以减少因为录用新员工所需支出的广告费和人工费。其次,长期使用同样的员工还有利于企业更好地发掘员工的潜在能力,并可以根据经济形势和技术进步的变化机动性地培养人才和进行团队的重组。当然,员工在长期工作中形成的相互之间的信赖关系也有利于推动工作的顺利进行。

伴随着经济全球化、新技术革命以及老龄化问题所带来的日本经济和劳动力结构的变化,日本的非正式雇佣日益扩大。尽管非正式雇佣的扩大是时代发展的必然,也是和经济规律相符合的,但处于不安定工作状态的人数增加必然会带来社会的不安。

增加非正式雇佣人数固然在降低日本社会整体的失业率上发挥了不可或缺的作用,但是由于非正规雇佣员工缺乏向正式员工转型的途径,使其在非正式雇佣岗位上工作长期化、固定化,从而加速了日本社会的两极分化,影响到社会安定。向希望工作的国民提供足够的工作岗位,并让工作岗位同时包含正式和非正式雇佣两种范畴,以便保持必要的竞争。社会上存在必要的竞争有益于促进企业的进步和社会的发展,但向暂时处于非正式雇佣岗位的员工提供足够的教育和培训机会,保证其在具备一定技能的情况下再给予其向正式员工移动的公平机会也是极为重要的。近年来,尤其是2005年以后日本政府和经济团体力图在维持一定的非正式雇佣的前提下,积极提供由非正式雇佣向正式雇佣转变的环境,从而在保持终身雇佣和非正式雇佣具有一定比例的基础上,减弱非正式雇佣的固定化问题。

“它山之石,可以攻玉”,对于第二次世界大战后日本企业雇佣体制的演变史研究,对我国现阶段经济建设中制定雇佣对策以及建立协调稳定的劳动关系可以提供借鉴和相关启示。

首先,各经济发展时期中非正式雇佣形态在给日本社会带来一定负面

影响和问题的同时，也为社会基层人员提供了相应的就业机会和生活保障的来源，使企业保持了相对稳定的雇佣状态。即使是在经济非常不景气时期，日本的失业率最高也只有5%。近年我国的经济增长率虽一直保持在10%左右，但经济发展的进程中依然不可避免地出现了下岗、失业、农民工以及大学生就业难等一系列的社会问题，致使失业率停留在较高的水平。为此，把非正式雇佣和正式雇佣形态进行有机的结合，可以尽可能创造宽口径的就业渠道，能起到缓解就业压力和防止社会两极分化加剧的作用。日本的非正式雇佣形态对我国现阶段经济建设出现的劳动问题的解决和雇佣对策的制定无疑是有益的启示，对我国社会主义和谐社会中协调稳定的劳动关系的建立也无疑能起到推动作用。非正式雇佣形态能为企业提供多层次的劳动用工系统，其弹性结构能够保证企业处于灵活的地位。企业在高速成长阶段可以充分利用外部劳动力市场，大量雇佣合同工、临时工和外包工以适应企业发展的需要，减轻企业进入稳定时期后的人工成本负担和经营规模缩小时正式员工下岗的风险。在经济低迷、产业结构调整时期，企业可利用这种富有弹性的雇佣模式保护基本的职工队伍和管理人员，避免企业核心力量的下岗和流失。

其次，随着新《中华人民共和国劳动合同法》的出台，“无固定期限劳动合同”等新条例将改变中国的用工环境，许多企业开始恐慌或是迷茫。面对即将来临的这场严峻的挑战和考验，不少企业在到处寻觅如何应对新法的出台，规避劳动风险。新劳动合同法在保障员工权益和保护弱者方面有很好的体现，这与日本企业的终身雇佣制有着异曲同工之妙。日本企业在制定雇主策略方面的一些优秀做法，例如，日本企业将资方的“以人为本”与员工以企为家统一起来，特别注重建设人企合一的发展团队，对我们运用新的“雇主策略”来迎接《中华人民共和国劳动合同法》的实施，能起到很好的启示作用。

再次，在劳动法的贯彻过程中，中国企业应该把构建和谐的企业文化氛围与树立科学发展观、构建和谐社会结合起来考虑。日本是高度发达的资本主义国家，经济总量居世界第二位，但贫富差距控制在一个合理的范围内，社会矛盾并不突出。日本企业通过强化共同体意识、积极倡导履行社会责任等，为企业发展创造了和谐的社会环境和文化氛围。这对当代中国企业的企业文化建设具有深刻的启迪意义。当前，中国企业面临构建企业与员工、员工与员工、企业与企业、企业与社区（社会）、企业与环境、

员工身体与心理之间的“六种和谐关系”的难题，频繁的矿难、紧张的能源、环境的污染等都说明和谐的企业文化理念还未建立起来。因此，中国企业应更加重视树立良好的社会形象，加强企业的文化建设，不断优化企业内外发展环境，促进企业和员工身心的和谐发展。

最后，日本企业长期实行的终身雇佣体制使企业在培养员工和为员工负责等方面有着良好的传统。日本企业承担社会责任主要表现在一方面注重对员工的培训和发展、关注员工的安全健康福利上，另一方面企业也注重参与社会性的贡献活动。

值得注意的是，日本企业在强化企业社会责任和环境责任方面有着良好的传统。企业社会责任（CSR）已成为日本企业的一条生命线。日本企业具有比较明确的同一的经营理念，就是以生命和地球的生存为核心，在与人和諧发展的基础上谋求企业的生存和发展。企业充分利用自身技术与产品优势丰富企业社会责任内容，并把推进 CSR 作为发展战略的重要组成部分和提高企业竞争力的重要手段。这种强化企业责任的传统也值得我国企业思考和借鉴。其实，在中国的历史上许多著名的商人或者商人群体，之所以能够取得经营的成功，也是因为他们具有强烈的使命感和责任感。我们应当继承这些优秀传统，同时借鉴包括日本企业在内的国际性的一些先进理念。

纵观日本的经济史，经过全球两次石油危机和 20 世纪 60—70 年代多次发生的严重社会公害之后，日本政府高度重视资源节约和环境保护工作，相继制定了节能法和环境保护法，并随着经济发展和技术进步不断修订完善相关法律，不断强化企业、社会、居民的节能环保意识和义务。经过多年的努力，日本已逐步建立起一套由政府主导、企业实施、行业监督、国民参与的节能环保体系和运行模式。日本企业在推进 CSR 方面取得了明显成效，并已经能深入人心，形成制度。可以说这方面的良性循环机制能为推进我国经济社会可持续发展和完善企业社会责任制度提供良好的经验和启示。

## 目 录

|   |             |
|---|-------------|
| 绪论  | (1)         |
| 一 文献综述和相关研究现状                                       | (1)         |
| (一) 中国的日本企业雇佣体制研究综述                                 | (1)         |
| (二) 日本国内和美国学者对日本企业雇佣体制的研究综述                         | (4)         |
| 二 本书的研究意义   | (6)         |
| 三 本书的分析框架   | (7)         |
| 四 本书主旨与结构安排   | (8)         |
| <b>第一章 第二次世界大战后经济恢复和高速增长奠基时期的雇佣体制 (1945—1960 年)</b> | <b>(11)</b> |
| 一 终身雇佣制的形成  | (11)        |
| (一) 终身雇佣定义的界定及其特征                                   | (11)        |
| (二) 终身雇佣制形成的历史根源及其社会背景                              | (14)        |
| 二 企业集团的形成及其终身雇佣制的体现                                 | (23)        |
| (一) 金融系企业集团的形成和终身雇佣制度的体现                            | (24)        |
| (二) 独立系企业集团的形成和终身雇佣制的体现                             | (26)        |
| 三 对非正式雇佣的限制发展                                       | (31)        |
| (一) 《职业安定法》和对劳动者派遣部门发展的禁止                           | (31)        |
| (二) “社外工”制度形态下劳动者派遣部门的复苏                            | (32)        |
| <b>第二章 经济高速增长时期的雇佣体制 (1961—1973 年)</b>              | <b>(35)</b> |
| 一 终身雇佣制的成熟发展  | (35)        |
| (一) 劳动力市场的变化与终身雇佣制的发展                               | (35)        |
| (二) 经济高速增长时期的雇佣政策                                   | (38)        |
| 二 重、化学工业中的雇佣体制                                      | (40)        |

|   |       |
|---|-------|
| (一) 经济高速发展与重、化学工业化 .....                    | (40)  |
| (二) 重、化学工业企业中终身雇佣制的特征 .....                 | (43)  |
| 三 非正式雇佣体制的确立 .....                          | (48)  |
| (一) 劳动力流动化政策和非正式雇佣体制的确立 .....               | (48)  |
| (二) 重、化学工业中的非正式雇佣形态 .....                   | (53)  |
| <b>第三章 不稳定增长时期的雇佣体制 (1974—1991 年)</b> ..... | (63)  |
| 一 终身雇佣制的经济合理性和逐步体现的非合理性 .....               | (63)  |
| (一) 日本企业中终身雇佣制所具有的经济合理性 .....               | (64)  |
| (二) 终身雇佣制逐步体现的非合理性 .....                    | (70)  |
| 二 终身雇佣制的弱化 .....                            | (71)  |
| (一) 日本企业的产业结构变化 .....                       | (71)  |
| (二) 日本企业雇佣政策的变化及终身雇佣体制的衰落 .....             | (73)  |
| 三 非正式雇佣的扩大发展 .....                          | (79)  |
| (一) 日本出口企业的变化 .....                         | (79)  |
| (二) 钢铁行业中非正式雇佣的状况 .....                     | (80)  |
| (三) 泡沫经济前后非正式雇佣的扩大发展 .....                  | (86)  |
| <b>第四章 泡沫经济崩溃后的雇佣体制 (1992—2005 年)</b> ..... | (93)  |
| 一 日本雇佣制度的转变及其要因 .....                       | (93)  |
| (一) 20 世纪 90 年代后日本经济的停滞和经济产业<br>结构的调整 ..... | (94)  |
| (二) 经营团体的终身雇佣维持政策的转换 .....                  | (98)  |
| 二 企业雇佣体制的新变化 .....                          | (104) |
| (一) 大企业中终身雇佣体制的变化 .....                     | (104) |
| (二) 各大企业雇佣体制发生转变的状况 .....                   | (109) |
| 三 非正式雇佣的加速发展及其形态的多样化 .....                  | (112) |
| (一) 非正式雇佣加速发展的原因分析 .....                    | (114) |
| (二) 现代日本企业中雇佣形态多样化的现状 .....                 | (119) |
| <b>第五章 日本雇佣体制的现状与趋势分析</b> .....             | (128) |
| (2006 年至今) .....                            | (128) |
| 一 日本企业雇佣体制的现状 .....                         | (128) |
| (一) 2006 年以后非正式雇佣现象的深化 .....                | (128) |



---

|  |       |
|--|-------|
| (二) 雇佣体制的转变对日本社会的影响 .....                | (129) |
| 二 日本企业雇佣体制的展望和趋势分析 .....                 | (132) |
| (一) 日本社会面临的新课题 .....                     | (132) |
| (二) 日本企业雇佣体制的展望和趋势分析 .....               | (133) |
| <b>结语</b> .....                          | (139) |
| 一 结论 .....                               | (139) |
| (一) 日本雇佣制度的特征和形成要因 .....                 | (139) |
| (二) 日本终身雇佣制度的合理性和局限性 .....               | (141) |
| (三) 终身雇佣制度和非正式雇佣的相互消长 .....              | (142) |
| (四) 2006 年以后日本非正式雇佣现象的深化<br>及其解决方案 ..... | (143) |
| 二 日本雇佣制度对中国雇佣制度的启示 .....                 | (146) |
| (一) 终身雇佣制度对中国《劳动合同法》实施的启示 .....          | (146) |
| (二) 非正式雇佣制度对中国雇佣制度的启示 .....              | (147) |
| (三) 日本企业强化社会责任和环境责任的经验 .....             | (148) |
| <b>参考文献</b> .....                        | (150) |
| 一 论著 .....                               | (150) |
| 二 论文 .....                               | (153) |
| <b>后记</b> .....                          | (157) |