

21世纪高职高专日语专业系列教材

教育部高等学校其他语言类专业指导委员会规划教材

总主编 张学库



日资企业就业指导

主编 杨玉春 韩 勇

{ ZOUJIN RIQI }
{ RIZI QIYE JIUYE ZHIDAO }

上海交通大学出版社

走进日企

——日资企业就业指导

主编 杨玉春 韩 勇

编者 李 艳 文 婧

上海交通大学出版社

内 容 提 要

本书是为日本企业新员工和高职日语专业学生编写的,目的是帮助大家了解日本公司的企业文化、企业用语、企业生活等各方面的内容,这是作为公司员工必须要了解的基础知识。书中列举了诸多相关的事例。全书共分4编,日汉对照,方便读者自学。

图书在版编目(CIP)数据

走进日企:日资企业就业指南/杨玉春,韩勇主编.
上海:上海交通大学出版社,2009
ISBN 978-7-313-05329-9

I. 走… II. ①杨…②韩… III. 外资公司—就业—
高等学校:技术学校—教材 IV. C913.2 F276.6

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 180644 号

走 进 日 企

——日资企业就业指导

杨玉春 韩 勇 主编

上海交通大学出版社出版发行

(上海市番禺路 951 号 邮政编码 200030)

电话:64071208 出版人:韩建民

常熟市文化印刷有限公司印刷 全国新华书店经销

开本:850mm×1168mm 1/32 印张:6.5 字数:133千字

2009年2月第1版 2009年2月第1次印刷

印数:1~3 030

ISBN978-7-313-05329-9/F·809 定价:19.00元

版权所有 侵权必究



前言

你可能是刚走上社会不久的フレッシュ・マン(新人),或者已经完成严格的就业考验,正准备离巢起飞,迎接充满希望和喜悦的明天。但公司不同于学校,新员工更要经受现实社会的疾风劲雨的洗礼,你可以吗?你已经作好准备去接受困难挑战了吗?

走向社会后的工作可以说是在各种人际关系中展开的。你在学生时代是内向性格也好,外向性格也好,自我为中心也罢,公司只需要你对工作做到积极行动、相互协调、恪尽职责。为此,作为公司员工,你首先要从牢记工作的基本要求做起,要以不怕失败的积极姿态、跨越各种障碍的坚定信心去面对你将要面对的一切。

本书是为日本企业新员工和准备进入日企的人群编写的,目的是想帮助大家了解日本公司的企业文化、企业用语、企业生活等方面的内容,这是作为“社会人”(日语中指受过一定教育后离开学校,步入社会开始工作的人)必须要了解的基础知识。书中列举了诸如怎样与前辈、上司、同事相处,如何防止工作失误,以及如何成长为合格的公司员工等示例,谨供大家参考。

希望刚走上社会的各位朋友和已经成为公司员工活跃在各行各业的人们,永远不要忘记自己起步之初的艰难,同时也希望本书能帮助大家取得工作事业上的更大进步。

编 者

2008 年 11 月



目 录

第一章 企业文化編	1
一、終身雇用.....	3
二、年功序列.....	7
三、企業内福祉	11
四、集團主義	12
五、「内」と「外」	18
六、男は「外」、女は「内」.....	23
七、根回し	26
八、曖昧の責任体制	28
 第二章 企業常識編	32
一、会社の分類	32
二、会社の組織	33
三、会社の職名	35
四、会社組織と役職名	36

五、各部門の仕事内容	37
第三章 企業用語編	48
一、企業文化類	48
二、企業管理類	61
三、企業制度類	98
四、社員のしつけ類	108
五、社会生活類	136
第四章 企業マナー編	141
一、基本的なビジネスマナー	142
二、身だしなみ	143
三、お辞儀	145
四、挨拶	146
五、職場でのマナー	152
六、電話のマナー	156
七、紹介、名刺交換のマナー	168
八、訪問、案内のマナー	173
九、電子メールのマナー	186
十、各場所での席次	189
十一、尊敬語や謙譲語の使い方	194
十二、ほうれんそう(報/連/相)	198

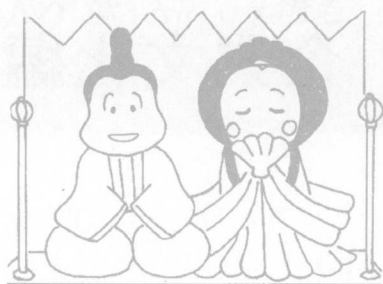


第一章

きぎょうぶん か へん 企業文化編

きぎょうぶん か じゅうぎょういん かつどう さ ゆう そ しきない きょうゆう
企業文化：従業員（社員）の活動を左右する組織内に共有さ
れた価値、規範、行動様式。企業文化は、国や社会の文化
えいきょう う かん り しゃ そうぞう
の影響を受けるが、マネジャー（管理者）によって創造や
へんよう きぎょうぶん か しょくば じゅうぎょういん
変容される。企業文化は、職場において従業員の
たいど しこう じゅうよう えいきょう あた みやくみあく う
態度や思考に重要な影響を与える。また、脈々と受
けつ しゃない ひと しゃがい ひと
継がれ、社内の人たちだけでなく社外の人たちにもそれ
とわかるもの、そしてその会社の個性として社会が認知し
ているものである。

众所周知，管理很复杂，为什么呢？因为管理的对象是人，人是很复杂的。俗话说：“人心隔肚皮”，有的人是滴水之恩、涌泉相报，但有的人则是恩将仇报；有的言必行、行必果，但有的人则是口蜜腹剑、心口不一。你一直器重、努力培养的干将，明天就可能不辞而别，跑到竞争对手那里，打你个措手不及。高明的企业管理者，必须具备高超的领导技能，也就是把“人”管好。但怎么才能管好这么“复杂”的人呢？



要解决这个问题,就要明白一个员工为什么想在一家公司工作,主要因素有两个:首先是感性因素,他感觉这家企业有前途,人际关系很好,氛围融洽,呆着舒服;其次是理性因素,他

能在这家企业得到想得到的东西,包括薪酬、福利、培训机会、发展空间等。前者要靠企业文化,企业用这些软要素来激励和凝聚员工的“心”;后者就要靠人力资源管理,包括薪酬、考核、任免等制度和机制,让员工感觉在这里有前途,能够实现自己的个人目标 and 价值,其实这也是企业文化的一个方面,服务于前者。

企业文化作为一种理论提出,始于 20 世纪 70 年代末 80 年代初。二次世界大战后,日本经济迅速崛起,令世人刮目相看。究其原因,当然少不了美国等的大力扶持,但是其他也同样得到帮助的国家为什么没有出现日本这样的经济奇迹呢?于是一些管理学家对日本企业的管理进行了研究,发现了日本企业管理的一些独特之处,特别是企业员工的价值观问题。通过进一步研究,发现这样的管理方法背后存在着一个深厚的文





化底蕴。这样,企业文化被明确地提了出来,并越来越受到世界管理界的重视。

那么,日本的企业文化究竟有哪些呢?我们将在这一部分与大家共同来探讨。

一、終身雇用

終身雇用とは、学校を卒業してから1つの企業に就職し、その企業で定年まで雇用され続けるということである。終身雇用、年功賃金、企業別組合というのは日本式経営の「3種の新器」と言われる。

日本の終身雇用の制度は以下の二つの特徴がある。

(1) 会社は学校を卒業した直後の人を採用し、定年まで雇用を保障する。

(2) 新規に学校を卒業する者は、卒業と同時に会社に入り、定年までその会社に働き続ける。

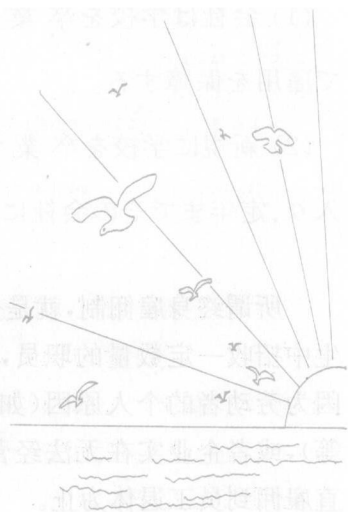
所谓终身雇佣制,就是企业每年定期从学校的应届毕业生中招收一定数量的职员,录用后不断进行技能训练,除非因为劳动者的个人原因(如疾病、不能胜任工作或自动辞职等),或者企业实在无法经营下去,企业一般不辞退员工,一直雇佣到员工退休为止。



终身雇佣制是日本企业人事制度的核心部分。尽管这种制度不是国家法律规定的,但它却已经成为贯穿于日本公司员工整个生活与工作过程的纲领。同时也是日本企业与欧美企业区别最为显著的地方。

这种终身雇佣制度的起源可以追溯到明治时代末期大正时代初。当时的大企业和官营企业为了防止熟练工人的流失,开始导入定期加薪制度、退休金制度以及重视年功序列的雇佣制度。后来,日本政府还制定了专门的法律(解雇^{かいこ}権^{けん}濫^{らん}用の^{よう}法^{ほう}理^り)来保护它,这样一来,终身雇佣制就逐渐扎下根来。

日本的终身雇佣制既保证了公司在劳动力市场短缺时保持充足的熟练工人数,又保证了职员在经济不景气时不至于被解雇,从而促进了就业稳定,保障了家庭赖以生存的经济来源,创造出就业人员对企业的强烈的忠诚心和低流动率;反过来,职员的低流动率不仅使企业降低了劳动力训练成本,企业也可以放心地把各种信息甚至是商业机密告诉员工,并且可以让员工献计献策,





在促进企业经营的同时又激发了公司员工对企业的忠诚心，这无疑是实现企业高速增长的巨大精神动力。它在日本近代产业化过程中曾经有力地推动了日本经济的高速增长。也正因为此，它被誉为日本企业经营“三大神器”之首。

随着日本企业的海外转移，终身雇佣的经营传统也被带到了它海外的工厂，中国自然也不例外。但是，在华的日资企业在进入中国的初期阶段有的却碰了个头破血流，他们苦心栽培的中高层领导人员以及辛辛苦苦到各大高校招来的大学毕业生往往工作不到几年就纷纷“孔雀东南飞”。个中原委一言难尽，但是，其主要原因还在于日本企业终身雇佣的就业制度以及年功序列的薪酬制度，它与中国人的思想意识以及价值取向相去甚远。

中国人在行为上比较重视亲属集团和家庭生活，具有较强的家族观念和乡党意识，对家庭有较强的责任感和牺牲精神，但是，在亲属集团以外则“自我”意识比较浓，信奉“人往高处走，水往低处流”，“树挪死，人挪活”。追求自身价值的实现和收益的最大化被认为是天经地义的事情。同时，随着“大锅饭”式的集体制的解体，中国人不再认为某家企业是自己可以托付终生的命运共同体，并不认为自己会一辈子呆在同一家公司里。当他们认为某个集体不适合自己的时候，他们会毫不犹豫地选择“跳槽”，另谋高就。

自1991年日本泡沫经济崩溃以来，日本国内的终身雇佣制也受到了很大的冲击。为了降低公司的人力成本，日本企业不得不开始裁员（リストラ）、雇佣“外派人员”。2000年，日本大学毕业生的就业签约率达到日本历史上最低水

平,而另外一方面,自从 1986 年日本开始实施《劳动者派遣法》、2004 年开始实施修正的派遣法以来,日本的派遣员人数不断增加,派遣的工作范围不断扩大。到 2005 年,日本的派遣市场规模已经突破了 4 兆日元。到 2007 年,外派人员的人数已经达到 300 多万人。

但是,这并不代表日本终身雇佣制的解体。首先,在公司内部,公司职员(社員と呼ぶ)与外派人员(派遣と呼ぶ)存在着不可跨越的鸿沟。



公司职员可以对外派人员颐指气使,指使他们干一些诸如端茶倒水、买盒饭之类的杂事。外派人员的工资以小时计算,没有奖金,享受不到公司的福利,每个月的工资只是公司正式职员的三分之一甚至更少。其次,外

派人员与公司的合同 3 个月更新一次,外派人员的工作不稳定,而且工作环境非常严峻,公司可以以一个莫须有的借口随意开除外派人员。在当今的日本社会,虽然外派人员已经成为日本社会不可缺少的力量,但是现实生活当中,要做到公平对待公司的正式职员与外派人员,恐怕还有很长的一段路要走。

近年来,随着日本企业对中国认识的增长和了解的加深,很多在华日资企业对他们终身雇佣的经营传统进行了改革。但是,相比于欧美、港资企业而言,日本企业开除员工、



解雇员工的现象还是非常罕见的。所以,日本企业相对而言有“工作稳定”的美誉。

二、年功序列

——年功序列

年功序列とは、日本の企業などにおいて勤続年数、年齢などに応じて役職や賃金を上昇させる人事制度・慣習のことをいう。労働者を定年まで雇用し続ける終身雇用、企業別労働組合と並んで日本型雇用の典型的なシステムである。その他、個人の資質や能力、実績に関わらず年数のみで評価する仕組み一般を年功序列と称することもある。

年功序列は利点もあれば欠点もあると言われる。

・利点

組織の和を保ちやすい。

組織への忠誠度を高めやすい。

子の学費など多くの資金を必要とする世代により多くの賃金が支払われるため合理的であるので、高等教育機関への進学率向上に貢献してきたと評価されている。

ちんぎん さいてい ぎょう い
賃金の査定が容易である。

せいぞうぎょう ぎのう ぎじゆつ けんさん つ かせ
製造業においては技能や技術の研鑽を積み重ねやす

く、かつこれらの伝承も体系的に行いやすい。

欠点

こと しゅぎ たいか しょうしん
事なかれ主義(大過がなければ昇進していくので、リス
クのある行動に積極的でない。また、思い切った施策が
出ない。)

てんしよくしゃ ひせいき こよう ふり
転職者や非正規雇用に不利である。

じんざい りゅうしゆつ じゃくねんそう しょくむないよう ひ はつきゅう し
人材の流出:若年層は職務内容に比して薄給を強
いられるため、年齢に係らず能力相応の賃金を得られ
る企業や国に人材が流出してしまう。

じんいんはいち こうちよくてき
人員配置が硬直的になる。

きそつ しゅうしょくさき そつぎょう がくせい しゅうしょく
既卒(就職先がないまま卒業した学生)の就職が
不利。

あまくだ はっせい
天下りの発生。

けつじょ
スペシャリストの欠如。

年功序列制的一个层面体现在日本企业的劳动报酬制度上。一个职员到公司就职后,从单身时代的低工资开始起



步,随着经验和工龄的累积、职务地位的上升,工资也随着增长,从而在企业里形成一个金字塔形的组织结构。



年功序列的劳动报酬

制度满足了员工的消费支出随着家庭周期的变化而不断提高的需求,随着年龄的增长,职工带薪休假的天数、退休金等各种福利待遇也随之增长。一般来说,日本企业员工工资的确定还要考虑其家庭成员的构成等因素。日本的这种年功序列制是与日本终身雇佣的就业制度相配套的。它的前提是终身雇佣,是对终身在企业工作的职员们的回报,从而使终身雇佣的就业制度更加稳定。

但是,这种劳动报酬制度也有着明显的缺陷。首先,它会导致企业组织的人事费用增加,而更严重的是容易使企业缺乏活力,产生“吃大锅饭”的现象。

为了克服这种弊端,已经有很多的日本企业开始引入以能力、成绩定薪资的报酬体系,并大量减少中层管理人员,使得以往的金字塔的组织结构更加扁平化、效率化。

现今在中国的日资企业基本上采用的是年功序列的劳动报酬制度,当然也有一些开明的日资企业采取了欧美企业所奉行的能力主义、按劳取酬的劳动报酬制度。但更多的日资企业是采取两者相结合的报酬制度。

年功序列制的另一个层面是指日本集团内部的等级结构,日本企业常常由严格的上下关系构成,等级分明,每一个

人都“各安其分，各得其所”。

日本有名的社会学家中根千枝在她的“纵式社会”理论中提出，日本社会由“场所型”的集团组成，这种集团的成员通过“纵式”关系凝聚在一起，集团成员根据某种标准“链条式”排列，明确分出序列（等级）。

日本式的集团是一种等级式的集团，集团内具有明显的序列划分。如，同是一个大学的教授，根据毕业学校、年龄、晋升教授时间的不同而排出序列，并且依据这个序列在语言和行为方式上有所不同。总之，在资格和身份相同的人之间，同样存在着以序列划分的差别意识。而且，每一个集团成员对划分序列的关心程度，远远超过他们对工种、身份和职务等的确定。



脱离了等级观念，日本的社会生活便会无章可循，因为等级就是日本社会生活的规范。日本人居室中的传统摆设形式，就很清楚地反映出这种等级差别。

最高的座位总是居中，背后是壁龛，布置着彩饰和花卉，最低的座位最靠近房门。无论举行何种性质的集会，与会者各自谦让一番后，最终总是按最恰当的等级次序入席。地位、年龄、名望、性别等都必须参照。所以日本社会特别注重座位顺序（^{せきじ}席次），关于日本的席次位置我们将在后面的章节中进行详细的解释。

在日本企业内部平时的工作、生活中，上下级之间则表