

“日本式经营”与劳使关系 ——过去、现在、将来

日本埼玉大学 兵藤剑

一、日本模式论的兴起

从 70 年代初到 80 年代，日本式生产体系在世界上受到的赞美之声日益高涨。勿庸赘言，这是因为日本经济在 50 年代后期到 70 年代初实现了举世瞩目的高速增长，并且成功地从石油危机引起的滞胀中摆脱出来。因此，一种说法流行起来，即这种日本式生产体系的出色性能，取决于劳使关系的日本特性。

事实上，OECD（经济合作与发展组织）1972 年发表的《对日劳动报告》就指出，日本的高速增长靠的是终身雇用和资历工资这种日本固有的雇用制度，这种雇用制度虽是沿习战前以来的惯例，但主要是二战后在资方和各企业工会的共同努力下形成的。之后，资历工资、终身雇用、各企业工会成为支撑“日本式经营”的三大法宝，由此推翻了这样一种传统的观念，即认为这些因素暴露出了日本落后于欧美，是一种限制日本经济发展的不合理的结构。

并且，石油危机后，“日本式经营”在建立有弹性的作业体制的基础上更加追求效率，至此，“日本式经营”的灵活性、适应性和其支柱——劳使关系的模式，已不是日本独有的东西，而成为一种可以移植到其他国家的带有普遍性的东西了，也就是出现了这样一种观点：这是世界上最先进的模式。例如，小池和男（1991）谈到的日本企业的技术培训方法是，在关系密切的几个车间之间巡回实

习，通过技术训练掌握知识，这种培训方式中藏有保持日本式生产体系的高效率的秘密。这种技术培训的程式，虽需长时间和大成本，但却是可以移植的。这种熟练的情况在小池看来，又是工会通过劳使协议体系，积极地对经营和生产方式发表意见，形成了提高企业效率的基础。但是高度的参与意识如果不是因为通过智力熟练程度的形成（即蓝领向白领的转化）而建立起高度平等的社会，那是很难想像的。

上述日本模式论中有些事实是值得一听的，但在产生出日本模式的历史性、社会性缘由的理解方面，仍有些问题值得商榷。

二、“日本式经营”基础的形成

带有日本模式论色彩的劳使关系在日本产业社会中形成，并非是很早的事情。虽然其起源可追溯到战前，但真正的形成则是始于 50 年代中期的高速增长的进程中（以下论述请参照兵藤剑，1971. 1997）。

(1) 有人说日本的企业社会有个特征，即从待遇方面来说，包括蓝领白领在内的职工集体内部的差距是很小的。但是，从历史上来看，朝产业化方向起飞的明治时期的日本社会是个等级社会，正如横山源之助的《日本的下层社会》（1899）生动地描述的那样，工人与贫民窟贫民一样，被视为下层社会的一员，在人格上受到社会的歧视。这种社会的等级性结构，虽然随着第一次世界大战后大正民主主义的高涨及侵华战争以后的产业报国体制的形成而得以重建，但在第二次世界大战结束之前，仍存在着白领和蓝领的身份区别。

随着第二次世界大战战败后进行的战后民主化过程，通过追求取消工人、事务员身份差别的工人运动的掀起，促进了等级社会的解体，但在 50 年代初的大企业中，工人还拥有着浓厚的被虐待的下层阶级的意识（氏原正治郎，1954）。其背后有这样的现实：虽

然在战后民主化的过程中，进行了将事务员和工人一视同仁为社员或从业人员的改革，但工资体系仍按事务员和工人分别进行划定。

(2)再看一下组成“日本式经营”的三大法宝之一的终身雇用，这发源于第一次大战后，大企业自己出资在企业内设立技术培养设施，着眼于对将来的骨干队伍的年轻人的技术培养，创立退职补贴制度等，采取措施以促进职工终身的长期工作。但很难说当时终身雇用已开始成惯例。这是因为第一次世界大战后是一个为长期不景气而困扰的时期，大企业内部也频频进行了大规模的人员调整。

随着战后民主化过程中工人运动的高涨，许多工会组织迫使资方签订协定，如果没有工会同意不能解雇工人，这似乎打下了终身雇用惯例化的基础。但是，以1949年《工会组织法》的修订为契机，以往的协定遭废弃，在道奇方针下的企业整顿和之后的合理化过程中，若干大企业大胆地进行了大量的人员调整。由于这些事实很难说50年代终身雇用已成惯例化。民间大企业的终身雇用惯例化，可以说是在能源革命中起纷争的煤矿业内部的人员调整，尤其是围绕三井三池煤矿的解雇问题的劳资激烈冲突以后的事情。事实上，通过围绕40年代末期以来大量解雇问题而发生的屡次劳资纠纷，企业得到了一个教训，合理化过程中的人员调整，不但屡屡引发长期纠纷增加成本而且由于劳动工会的分裂很有可能在纠纷结束后，也会在一个长时期内在劳使关系上留下不合理的地方。由于始于50年代中期的高速增长正式走上正轨，进行废旧建新运动的大企业采用了这样一种方式：用现有工厂的合理化过程中富余的工作人员的调配，去填补新建工场所需人员的空缺。并且，民间大企业的劳动工会，为了避免解雇纠纷带来的牺牲，只要职工的地位得到保障，则能避免组织反对合理化的斗争，而转向围绕调配的条件进行谈判

(3) 终身雇用的惯例化过程，又是一个民间大企业站在长远观点上努力进行职工技术培训，形成与此相适应的资历工资的战后形态的过程。

资历工资这一概念有其不透明性，是意为按“年之功”定的工资、还是按“年加功”定的工资，意思不明。暂且我们作这样一种解释：这是一种在特定企业靠积累工龄加工资的机制。那么，这是第一次世界大战后，大企业着手在企业内培养骨干工人，采取促使长期工作措施之时产生的制度。事实上，在第一次世界大战后的大企业中，相继引进了每年定期通过人事考核进行加薪考评的定期升薪制度。但是，战后民主化过程中的工人运动的高涨，产生了以年龄为基本指标的生活工资式的电产型工资体系，使战前的定期升薪制度形同虚设。

实施道奇方针以后，在企业秩序重建中，企业的努力目标之一便是除去阻碍职工积极性的电产型工资体系，确立符合劳动内容和个人能力的工资体系。事实上 50 年代中期，曾有经营者团体提出确立通过人事考核进行定期升薪的制度。其中，民间大企业在继承了战争时代引进的资格制度的基础上，曾作过几种尝试，例如，建立通过对个人能力的考核进行晋升升薪机制；引进根据工作内容设定工资率的美国职务工资制度，等等。但是，关于人事考核的运用方面，劳动工会发挥了不可忽视的抵抗作用。并且，规定工人的职务，按职务设定工资这一美国式的职务工资，很难运用到机动人员方面。不仅如此，也会失去加薪带来的动力。因此，很多部分不符合日本企业的实际情况。

正在此时 面临向 IMF 国际货币基金组织 第 8 条款国过渡这一新局面的民间大企业，为了建立适合开发经济体制的企业体制 从 60 年代中期起先后引入“能力主义管理”，致力于改革劳务管理。改革的具体方法当然会因企业而异，但里面含有一种共同的想法，那就是以往的年功制容易陷入按照不同学历不同入社年度

的集合管理，而不能充分地提高职工的素质。因此，这时便会谋求朝个别管理的转换，推进能力主义的晋升管理。即设定一种与部长、科长等职位排列不同的职能资格制度，根据职工的“职务完成能力”，把全体职工进行排列，通过以人事考核为杠杆的能力评估进行能力主义的资格晋升。另外，在工资方面，也进行了按职能资格划档次的职能工资化尝试。职能工资化的方法也因企业而异，有的在维持以往的基本工资的基础上再引入职能工资；有的则试图将基本工资变为职能工资。虽然有所不同，但基本相同的一点是按职能资格设定工资界限，通过人事考核划分档次。

被称为能力主义管理的人事、工资制度改革，如上所述，在按职务设定工资比例的美国式职务工资化道路碰壁后，通过重新整顿战时以来的以人为本的资格制度，以期在日本回归。促使这种回归的则是终身雇用的惯例化。

事实上，职能资格制度的推行者们说，美国式的职务工资是一种静态管理方式的产物，工人只要注意现在担任的职务便可以了，而像日本那样，终身雇用惯例化的地方，则需要一种考虑到培养人的站在长远立场的管理制度（日经联，1960）。还有一个必须引起注意的是，能力主义管理意味着作为与职位排列不同的方法，根据履行职务的能力对职工进行排列，这是考虑到怎样刺激那些虽已达到管理人员的年龄，但因职位有限而漏选人员的积极性。这里有一种压力在起作用：因终身雇用的惯例化，要保持金字塔型人员结构已成困难，在这种情况下，要维持这一惯例，就必须要求全体正式职工提高素质。

由此可见，通过人事考核进行的资格晋升和与此相适应的升工资的体系，正可谓是根据“年+功”定工资的战后版本。能力主义管理的推行者们自问：能力主义管理是从年功制而来的转变，还是从年功制的缺陷中而来的转变，争论结果，认识到是从年功制的缺点中而来的转变，这不是没道理的（日经联，1969）。

(4)还必须注意到，通过能力主义管理进行的劳务管理的改革，推动了始于战后民主化过程中的废除工人、事务员身份差别的步伐。

事实上，在民间大企业中，不断有企业作了些工作，如在根据职务完成能力对职工进行排列、谋求职能工资化时，将蓝领职工的基本工资从按日显示变更为按月显示，统一白领和蓝领高中毕业生的最初工资，在定期加工资方面，也谋求两者的均衡化。于是，经过战后废除工人和职员的身份差别运动后，仍残留于工资体系中的差别也得到了缩小。

这最具有象征性的代表现象是：50年代后半期以钢铁大制造商为先驱引入的作业长的待遇。作业长是在为适应技术革新而引入的企业的经营部门与管理部门制度下对被任命为生产第一线监督的蓝领的称呼。企业不仅在职能资格制度上将晋升为作业长的人从蓝领系列转到白领系列，也开辟了在过去被白领阶层占据的比生产现场更高级的管理人员的位置上起用蓝领阶层的道路。另外还必须注意的是，在最早引入作业长制度的八幡制铁厂仿效美国的领班制度，将作业长不划入工会会员，但其他钢铁制造商却没有仿效。

如上所述，随着能力主义管理的引进，白领和蓝领的差别缩小了，但在其背后还存在这样的问题。随着50年代后期开始的技术革新的进展以及因所得水平上升带来的升学率的提高，生产第一线的职工也从录用中学毕业生转为录用高中毕业生。结果，同样的高中生，分配在生产第一线的人较之分配到事务管理部门的人，更需要忍受劣等的待遇。这样，在民间大企业中，在高速增长期的能力主义管理的旗帜下，正式职工的个人地位提高了。

(5)再看一下组成“日本式经营”三大法宝的各企业工会，如今形态的表现也非很早的样式。

事实上，相当于产业化初期的甲午战争后，日本推进了超越企

业的个人加盟的各职业劳动工会的组织化。设立于大正初期的友爱会当初也以不同职业的工会的组织化为目标。但是，在日本，作为工匠自营组织的行会传统薄弱，这些尝试不了了之（二村一夫，1987），友爱会也适应西欧的新动向而转为不同产业工会的组织化。在这种情况下，第一次世界大战后，在害怕工会渗透到企业内部的企业的支持下，成立了若干个以事业所为单位的劳动工会和企业一级的联合体，值得注意的是，都是蓝领的组织。

在伴随着第二次世界大战战败后发生的战后民主化进程中，因劳动工会法的制定，劳动工会才得到法律上的承认，工会组织如野火之势蔓延开来，不管是工人，还是事务员，只要是正式员工都可以是各企业劳动工会的成员。战败后的工会组织的构成以工、职混合的不同企业工会的形式出现，有其历史遗留的一面，即在第二次世界大战时期的产业报国体制下，作为“劳动者”的国民的平等被理念化了。然而，它在很大程度上是战后意识形态的变化，即被占领政治支持的“民主化”意识形态使职工中产生了撤销工人、事务员的身份差别的要求，促使事务员和工人共同行动。

但是，战败之后建立的劳动工会，虽说是不同企业的工会，但在拥有复数企事业单位的大企业中，是以企事业为单位的工会，即使组成了企业一级的联合体（企业联），也有可能与上级团体不同，或者是有些工会不参加企业联，这种例子并不少见。在劳动工会组织运营上企业联所占地位提高了，但它能起到团体交涉主体作用，还是在战败后财阀解体过程中被分割的企业进行重新组合的 60 年代后半期。

三、“日本式经营”的特点和前途

70 年代后，“日本式经营”一词被广泛使用，日本企业的一切行为是否都被视为“日本式”呢？这还未有共识，并且对于“日本式经营”的前途展望，也各持己见。这里就作为“日本式经营”基础的

劳使关系问题摘录几个论点。

(1) 青木昌彦 (1992、1993) 对比了美国企业, 试图把日本企业模式化, 据他认为, 在日本, 以银行为中心的集团企业间相互持股得以发展, 作为对职工的诱导手段, 形成了金字塔式的等级制度, 可以说企业是股东集团和职工集团的联合体, 但这种联合型企业往往为了谋求职工效用的扩大, 一般追求高的增长率而优于追求短期股价的最大化。暂且不论是否是职工集团的效用优先, 而较之利润最大化更重视企业成长是“日本式经营”的一个特征。这是许多学者所共认的。青木认为, 这里必须注意的是, 不仅在企业成长带来的成果分配方面, 而且在企业的重大决策之时, 暗里明里都有股东集团和职工集团的相互控制。

青木认为, 在日本的大企业中, 金字塔式等级制度作为促进全部职务晋升的竞争手段发挥作用。这一主张, 尽管是根据对不准确信息的认识, 但也有首肯之处。但很难赞同的是: 他认为不仅工资是团体交涉的事项, 连一直属于经营权的投资、雇用、工场的搬迁等也是“交涉事项”职工集团或作为其代表的各企业工会具有“事实上的交涉权”。

诚然 50 年代中期以后, 劳使协议制扩大了范围, 超越劳动条件的有关企业经营问题也被纳入协议的对象。但是, 青木认为石油危机后成功地引入针对保证雇用的经营者的许诺是“职工力量加强”的缘故 对照一下下述 (2) 的事实, 很难说他抓住了劳使关系的现实。

(2) 如果要推敲“日本式经营”的方法, 只注意到劳使关系的框架是不充分的, 也必须注意到担任此职主体的行动规范以及支撑它的意识形态及其变化。

事实上 60 年代能力主义管理的形成, 离不开通过车间斗争以谋求各企业工会的阶级地位的 50 年代的总评方式的运动及其相互间内部的不和。而且以 1960 年的三池争议为分界线, 总评型

工人运动的力量减弱，“钢铁金属劳联”（JC）同盟型运动抬头。即使在这种情势下，在高速增长后期的“春斗”（春季为工资问题而进行的劳使交涉）扩大中形成了“春斗价位”。正如这些事实象征的那样，通过各企业工会的共同行动，形成了加薪的社会性标准，且将此作为企业活动的附加条件的思维在劳动工会中形成。然而，在石油危机下，1975年后，“JC春斗”的呼声高涨，但在此情况下，正如在设定加薪要求时由JC各行业工会提出的“经济整合性”所示，维持“春斗”的运动思想发生了转换，即以国民经济或企业经营形态作为附加前提，组织与此有整合性的运动。1975年“春斗”以后，每年春斗的加薪金额限于“日经联”提出的指导性范围之内，被人私自说成是“管理春斗”化。这种事件的发生，离开上述劳动工会行为变化是很难理解的。

（3）在经历80年代末期泡沫经济后，要重新认识产业优先的“企业型社会”的呼声高涨，如今已迎来了讨论“日本式经营”的应有方式的时代。在这种情况下，日本企业重新着手进行人事制度改革。改革的重点按日经联1995的说法是在谋求节减人工费的同时，建立起能适应工作人员要求的多样化局面的体制。为此，要进行雇用形式的多样化改革，同时，对于正式职工的待遇问题，重新看待“年功型”待遇，彻底执行“重视能力、成果的待遇”。

关于这种重新认识的方向，有一点要注意的是，人们对工作方法的需求多样化虽是事实，但雇用形式的多样化是否会与每个人需求的变化相对应，并给予更多的选择机会至关重要。否则，只会成为通过劳动力的流动以节约人工费的手段，因而会由于供求不协调而导致人们的困乏蔓延。

还有一个必须注意的是，从“重能力、成果的待遇”的角度上谋求加强职能资格制度中的资格和职务的联系，同时谋求以管理阶层为对象引入年薪制的含意，这是对以往职能资格体系与职位体系分离方式导致朝“年功型”待遇倾斜的反省。但是，想到本来职能

资格制度是以职工个人所具有的职务完成能力的评价为基础的，那么，加强与职位体系挂钩和重视成果的待遇可以说是一个变化。但是日本式雇用惯例会改变到何种程度，必须参照实际的改革事例加以慎重考虑。

关于这一点，还有一个必须注意的是，从尊重职工个人的主体性角度出发，提倡引入目标面试制度和向本人反馈评价内容。想到过去人事考核一直是放在黑匣子里面的，可以说这种提倡是引人注目的。但是，人事考核内容向本人反馈，虽然提高了被考评者对评价的理解程度，但并不能马上成为公正性的保证。

在“联合”伞下的工会基本上对重视能力、成果的待遇体系表示赞同，但同时更加强调确保能力、成果评价的公正的必要性。但是，怎样确保公正，很难说能提出一个具体且富实效性的方案。如果不能在围绕人事考核的机制里装上一个制动器，那么，目标面试也会变成一个私人交易场所，也将很难防止“企业人”的复发。

从 80 年代末起，在以联合为主流的工会中，响起了站在生活者立场重新认识“企业型社会”的呼声，同时也听到反省的声音，即那个“经济整合性”论是紧急避难的手段，由于缺乏自觉性，使之丧失了工会的生命力。但是，如果现在工会不吸取教训，加快企业社会的改革步伐，那重新认识“企业型社会”也只能是画饼充饥。

参考文献

1. 青木昌彦：《日本经济的制度分析》筑摩书房，1992 年。
2. 青木昌彦：“日本企业的经济模式序说”，伊丹敬之、加护野忠男、伊藤元重编：《日本的企业体系》I 有斐阁，1993 年。
3. 石田光男：《工资的社会科学》，中央经济社，1990 年。
4. 稻上毅：“日本式雇用惯例、劳资关系的变化与展望”，劳动大臣官房政策调查部编：《日本式雇用惯例的变化与展望》。
5. 稻上毅：“日本的雇用惯例与人才调整体系”，《思考今后的工作方法（1）》，日本劳动研究机构，1992 年。

6. 氏原正治郎：“京滨工业地带大工厂劳动者的性格”，《日本劳动问题研究》，东京大学出版社，1966年。
7. 氏原正治郎：“年功工资、终身雇用、不同企业工会是三位一体吗？”，《日本的劳动关系和劳动政策》，东京大学出版社，1989年。
8. 金子胜：《市场与制度的政治经济学》，东京大学出版社，1997年。
9. 小池和男：《工作单位的劳动工会和参加》，东洋经济新报社，1991年。
10. 小池和男：《工作的经济学》，东洋经济新报社，1991年。
11. 户冢秀夫、兵藤剑：《劳资关系的转换与选择——日本的汽车产业》，日本评论社，1991年。
12. 日经联：《资格制度的想法与实际》，1960年。
13. 日经联：《能力主义管理》，1969年。
14. 日经联：《新时代的“日本式经营”》，1995年。
15. 仁田道夫：《日本的劳动者参加》，东京大学出版社，1988年。
16. 仁田道夫：《劳资关系的变化与2个模式》，桥本寿朗编：《20世纪资本主义》I，东京大学出版社，1995年。
17. 二村一夫：“日本劳使关系的历史特征”，社会政策学会：《日本的劳使关系的特征》，御茶水书房，1987年。
18. 桥本寿朗：“大企业体制的经济结构”，东京大学社会科学研究所编：《现代日本社会》V，东京大学出版社，1991年。
19. 马场宏二：“资本主义、社会主义、会社主义”，《教育危机的经济学》，御茶水书房，1988年。
20. 马场宏二：“现代世界与日本会社主义”，东京大学社会研究所编：《现代日本社会》I，东京大学出版会，1991年。
21. 兵藤剑：《日本的劳资关系的展开》，东京大学出版会，1971年。
22. 兵藤剑：《劳动的战后史》（上、下），东京大学出版会，1997年。

日本企业的雇用制度及其变化

复旦大学 陈建安

一、引言

70年代,日本通过采用省资源、省能源的技术设备,较快地摆脱了两次石油危机造成的经济困难。80年代,日本以高于其他发达国家的劳动生产率的增长率,克服了日元大幅度升值的压力,成为发达国家中经济发展的“优等生”。至此,作为日本企业国际竞争力源泉之一的经营方式,便为世人所关注,而作为其核心的雇用制度一度曾受到欧美国家的广泛推崇。不少研究把日本的雇用制度归结为“终身雇用制”并认为它基于日本的传统文化,是其他国家所难以完全仿效的。

然而,进入90年代,日本经济陷入了“泡沫经济”崩溃后的长期萧条,至今仍徘徊不前,并有可能再度下滑。有研究认为,日本经济难以走出困境的主要原因之一是日本企业的结构调整速度缓慢,而“终身雇用制”则是阻碍企业结构调整顺利进行的重要因素。因此,日本企业有必要放弃“终身雇用制”,引进欧美式的合同雇用制度。

从日本劳动力市场的主要特征来分析,“终身雇用制”是否是日本企业雇用制度的内核?从日本企业现行雇用制度的经济合理性来判断,它是否仅仅是日本传统文化的产物?从各国特有的文化背景来考虑,各国的雇用制度是否存在比较优势?假如不是把日本企业现行的雇用制度仅仅看做是日本传统文化的产物,而是日本

经济社会中的合理的体系，那么，随着经济社会环境的变化，它是否有可能转变为另一种合理的体系？本文将探讨上述问题。

二、日本企业的长期雇用制度和劳动力市场

战后，日本经过民主化改革，废除了财阀及其家族统治，在一般的大企业建立了新型的劳动雇用制度。其主要特点是：学生在学校毕业的同时进入企业，在企业内接受教育和训练，并能在该企业工作到退休；当经济萧条来临时，企业不是轻易地解雇职工，而是通过种种方法维持就业，直至经济回升；即使企业内出现结构性过剩人员，企业一般也是通过扩大营业部门、开发新产品和向新的产业领域发展等措施，尽可能地吸收剩余人员；职工只要不犯大错误或不无故旷工，通常不会被解雇，企业一般也不会因该职工的工作效率不高或不能胜任本职工作而任意解雇职工；对于不能胜任本职工作的职工，企业一般会通过企业内的教育和训练提高其工作能力，或通过再训练，将其安排到合适的岗位上去；企业在招收职工时，双方并不是明确地签定终身雇用的合同，而是彼此建立一种默契。

在上述劳动雇用制度的支配下，日本的劳动力市场在一定程度上具有‘内部化’的特征。首先除了部分中小企业和少数增长迅速的企业外，日本企业一般不在公开的劳动力市场上招收职工，而是采取从学校新毕业的学生中定期或一次性录用的方式。录用时不仅重视该学生的专业知识，更重视他的热情、理解力和判断力。其次，职工一旦被录用后，就必须接受该企业专门的职业训练，培养企业的特殊熟练。这种特殊熟练只适用于该企业，而在其他企业，它的价值和效用是无法得到充分体现的。因此，企业的特殊熟练截断了横向的劳动力市场，使职工无法为追求高收入和高地位而任意地更换所服务的企业。第三，职工的工资并不是在公开的劳动力市场上决定的，而是在企业内部，根据职工的年龄、学历和在

同一家企业内连续工作的年限来确定的。第四，当企业经营发生困难时，一般并不是把过剩的劳动力立即推向公开的劳动力市场，而首先是通过在企业内部重新分配工作、派遣到关联企业、有时限的临时待业、介绍其他工作等方式，设法保障职工的就业。

应当指出的是，上述日本企业的雇用制度只适用于大企业和部分中小企业的正式职工，对短工、临时工等非正式职工是不适用的；同时，广大中小企业因为竞争地位不稳定，倒闭的可能性较大，所以，难以维持大企业那样的雇用制度；企业的非正式职工、甚至是部分中小企业的正式职工，他们的就业、工资和劳动条件等在很大的程度上是由公开的劳动力市场决定的。因此，通常在论述日本企业的劳动雇用制度时，有必要对“终身雇用制”作严格的限定，把“终身雇用制”简单地界定为日本企业雇用制度的内核，不仅有悖于日本的现实，而且难以从理论上抓住日本企业雇用制度的基本特征。

日本企业雇用制度的最明显的表现是，职工的离职率和转职率较低，在同一企业中连续工作的年限较长。据统计，日本企业职工平均连续工作的年限为 12.3 年(1987 年统计)而联邦德国为 10 年(1978 年统计)法国为 9.5 年(1978 年统计)意大利为 9.4 年(1978 年统计)英国为 8.5 年(1984 年统计)加拿大为 7.8 年(1985 年统计)美国为 7.6 年(1985 年统计)澳大利亚为 6.6 年(1985 年统计)。[1] 尽管日本企业职工连续工作年限长于主要发达国家，但这不足以证明日本企业的雇用制度是严格意义上的“终身雇用制”，它与欧美企业的雇用制度相比，更多的只是量的区别，而并没有质的区别。在欧美国家的技术型及增长型的大企业，也能看到与日本企业相似的雇用制度（尤其是适用于这类企业的蓝领阶层）。[2] 而且，日本的法律中没有关于“终身雇用”的明确条文，相反，民法禁止雇主长期占用被雇者。同时，日本的“劳动基准法”承认雇主拥有与美国雇主相同的“自由解雇权”，即准许雇主在 30

天前预告被雇者的前提下自由解雇职工。〔3〕

然而，假如从日本企业不到万不得已不愿解雇职工，而职工也不愿意轻易转职这一劳资双方的心理特征来理解日本企业的雇用制度，那么，可以认为日本企业现行雇用制度的基本特征是长期雇用。尽管从严格意义上实行长期雇用制度的企业在整个日本企业中所占的比重较低，得益于长期雇用制度的职工在日本就业人口中所占的比重也不高，但是，这些企业和职工在日本经济中占有十分重要的地位。而且，即使是不享受长期雇用制度的职工以及不实行长期雇用制度的企业，劳资双方也普遍拥有上述心理特征。再则，在日本有关劳动争议的法庭上，假如不是被雇者明显的失职、企业破产或被雇者到达退休年龄，雇主出于自身的原因要解雇职工，实际上是难以胜诉的。从这个意义上来说，长期雇用制在日本是被广泛接受的一种理想的雇用制度，它在一定程度上体现了日本的传统文。

三、日本企业雇用制度的合理性

在战后半个世纪的经济发展中，作为众多日本企业普遍认同的雇用体系，长期雇用制度对日本经济社会的发展产生了积极的影响。研究日本企业长期雇用制度的具体运作，可以找到该制度所具有的如下经济合理性。

第一，在长期雇用制度下，企业可以通过对人力资本的长期投资，培养职工的特殊熟练，并且可以取得可靠的投资效果。因为职工的特殊熟练只适用于特定的企业，在公开的劳动力市场上是不适用的。所以，职工不会轻易转职，只能通过不断地积累特殊熟练，来促进企业的长期发展，从中实现自己的收入水平和地位的不断提高，这一人力资本的积累过程又巩固了长期雇用制度，使两者产生良性循环。

第二，在长期雇用制度下，企业引进新技术并不会威胁到职工

的就业，所以，职工对技术革新采取积极支持和合作的态度。引进新的自动化设备和技术，自然会使得有些生产部门出现过剩人员。对此，日本企业一般是通过通过对过剩人员进行职业再培训，然后将他们安排到其他工作部门。职工也能充分认识引进新技术的重要性，因为这样能增强企业的竞争力，不仅有利于企业的发展，而且还能提高职工自身的收入和地位。此外，日本企业技术革新的特点是生产工序的革新，这种技术革新的基础是职工的特殊熟练。显然，日本企业对职工特殊熟练的培养是促进技术革新发展的重要因素。

第三，长期雇用制度在一定程度上截断了横向的劳动力市场，保持了职工就业的稳定性，使企业可以节约劳务管理的费用，如招工费用、培训费用、合同费用、解雇时介绍职业的费用等。同时由于职工长期所属一个组织，组织成员间经常交流各种信息，建立相互协调和相互信赖的关系，因而能提高企业的生产、经营及研究开发的效率。

第四，在经济处于萧条时期，日本企业并不像欧美企业那样立即把过剩人员推向公开的劳动力市场，而首先是在企业内部通过缩短工作时间、调整工资水平、对过剩人员进行职业培训或重新安置工作等方式，极力避免解雇职工。而当经济开始复苏时，原来的过剩人员立即能投入生产，特别是在萧条时期通过企业内职业培训所积累的人力资本就能迅速地发挥作用。这种企业内的职业培训与劳动力在社会上付费接受培训及公共职业培训相比，它同劳动力需求之间的失谐较小，是长期维持和扩大良好的就业机会的关键所在。

第五，长期雇用制度的运作提高了职工对企业的归属感，使职工不仅忠于职守，而且在感情上也与企业融为一体。对职工来说，企业既是工作的场所，也是社会生活的场所，在企业这个共同体中，可以充分体现自身的价值。这种对企业的归属意识和忠诚心，激发了职工的工作热情，使职工把自己的利益和企业的生存与发

展密切地联系起来。

与日本企业的长期雇用制度紧密相连的是年功序列制度。它是一种根据职工的年龄、学历、在一个企业内连续工作的年限及工作能力来确定提薪和晋升的制度。长期雇用制度截断了横向的劳动力市场，于是就产生了企业内部按照年功来评定工资和职务的年功制度。它作为巩固长期雇用制度和维持激励机制的一种形式，对企业经营产生着积极的作用。

首先，由于年功工资制不是将职工对企业的贡献短期地与其工资收入挂钩，而是在长期的雇用中使职工对企业的贡献与其所得到的报酬保持平衡，因而有助于长期地维持激励机制，使职工保持长久的发奋精神。

其次，年功工资制并不是简单地根据职工的年龄和连续工作的年限自动及机械地提升，而是每年都必须经过两次人事考核，由经营者有选择地决定提升比率。这样能提高职工对企业和上司的忠诚度。有利于企业内部的人事和劳务管理。

再次，在年功工资制下，职工的工资随连续工作的年限及所需生活费的增加而上升，只要在某一企业工作到退休，那么，收入就能得到保障。而中途转职，则对工资及退休金收入不利。因此，年功工资制鼓励职工在企业内长期就业，有利于提高企业内职工的稳定性。

第四，由于职务与工资的联系较松散，所以企业内部职工的岗位轮换及职务变动较容易进行。而且，由于不同职务间及职员与工人间的工资差别较小，因而能提高全体职工的同质感，有利于相互交流信息和建立协作关系。

第五，尽管晋升在相当程度上也是年功序列的，但随着职务的上升，职位会逐渐减少，职工间的竞争也会愈益激烈，因而有助于长期地强化职工的竞争意识，同时，年功晋升制原则上是从企业内部职工中提拔的“内部晋升制度”，这种制度有利于有效地运用企