



论日本企业的终身雇佣制

牛立忠

2009-09-11

【内容摘要】近些年来，无论国内还是国外，关于日本企业的终身雇佣制的争论从来没有停止过。这种制度曾得到过较高的赞誉，也遭受过严厉的指责。进入21世纪以来，认为终身雇佣制已经走到尽头的观点逐渐成了学术界的主流。那么，这种备受争议的雇佣制度究竟有哪些合理性及弊端，又是否真的走到尽头了呢？

【关键词】日本企业 终身雇佣制

日本式经营体系中的终身雇佣制，萌芽于战前，经战后初期的民主化进程，特别是经过经济高速增长期，成为日本大企业普遍采用的雇佣制度，对日本经济的腾飞起到了很大的推动作用，因此受到广泛的赞誉。西方经济学家认为，日本的终身雇佣制是一种与西方长期以来推崇的制度完全不同的，具有高度组织性和颇具自我维系能力的雇佣制度。①到了上世纪80年代，这种经营机制甚至成为包括美国在内的世界各国争相学习与模仿的对象。“终身雇佣制”也与“年功序列制”及“企业工会制”并称为“三大神器”，对日本经济的腾飞起到了推动作用。②但是，进入90年代以来，随着泡沫经济破灭和日本经济的衰退，学术界开始出现否定终身雇佣制的观点，甚至认为日本经济难以走出困境的原因之一就是终身雇佣制这种用人制度，并据此认为，日本企业的终身雇佣制已经走到了尽头。那么，日本的终身雇佣制是否真的已经过时，并被人们所摒弃呢，本文将重点对终身雇佣制的含义及发展前景进行探讨。

一、终身雇佣制的内容及特点

所谓的“终身雇佣制”，简单说来就是指一个年轻人从学校毕业后被某大企业录用为正式职员后，与企业之间形成的长期、稳定的雇佣关系。也就是说，如果在企业方面没有发生重大的经营危机，或者个人没有出现不能容忍的过失的前提下，这个人将被雇用到退休为止。需要说明的是，终身雇佣制有几个特点，一是雇佣制实行得比较严格的多为大企业，一些中小企业，职工中途调动工作的并不少见；二是终身雇佣制的适用范围主要是指企业的正式职员，至于临时雇用的合同工、临时工、钟点工则不在此列；三是终身雇佣制作为一种雇佣制度，与欧美的雇佣制度相比，更多的是量的区别，而没有质的差异。在欧美的技术性及其增长性的大企业中，也能看到与日本企业相似的雇佣制度。③只不过在日本这种雇佣制度更普遍一些而已。四是企业终身雇佣制度主要是以男性骨干劳动者为中心形成的，女性劳动者原则上不属于这个结构范围之内。基于终身雇佣这种制度长期、稳定的特点，日本企业经营者招聘从业人员是以工作为中心采用具有一般工作能力且人品可靠的应届毕业生。比起才能和技术，他们似乎更重视一个人的道德修养，更看重员工的忠诚、勤奋、耐性和团队意识。对于那些业已录用的从业人员，会通过企业内部培训等措施提高其工作能力，使之达到企业的要求。

二、终身雇佣制的合理性及不合理性

这种起源于日本、完善于日本的终身雇佣制，之所以显示出较强的生命力，并在一定时期得到广泛好评，既和“年功序列制”的实施有着紧密的联系，也和日本的人伦道德及日本社会固有的儒家思想有关。实

上,在日本的法律中并没有关于“终身雇佣”的明确规定,相反,在民法中却有禁止雇主长期占用被雇者的条文。④日本家庭里有一种非常明显的休戚与共精神,这就使“命运共同体”观念成为当代集团效忠意识的突出表现之一。它强调集团的兴衰荣辱与每个成员的切身利益息息相关,每个成员都把自己所属的集团视为安身立命的生命线,竭力效忠所属的“命运共同体”。因此,大多数日本人一旦受雇于某个大企业,都将终身与之建立牢固的关系,日本人又都具有强烈的集体归属感,个人只有在集体中才能感受到自身的价值与存在。所以,终身雇佣制的实行,在最大程度上适应了日本的这一历史和传统观念,并且得以广泛推行。

1. 终身雇佣制的合理性。终身雇佣作为日本企业的用人制度,具有其合理性和科学性:一是有利于人才的稳定。企业的竞争归根结底是人才的竞争。在企业经营中,具有专业知识和技能并忠于企业的职工队伍是企业竞争中取胜的关键。终身雇佣制的特点就是把企业的职工和公司连在一起,职工为公司工作,把公司视为家,与公司荣辱与共。职工只能通过自身不断的努力,促进企业的发展,从中实现收入水平和地位的不断提高。其结果也就实现了长期雇佣,而这种长期雇佣又刺激企业的人才培养投资,使两者产生了良性循环。二是有利于企业改革和科技进步。引进新技术、新设备,自然会使生产部门出现人员过剩现象,往往很难得到职工的支持。对此,日本企业在引进新技术、新设备时,对企业剩余劳动力不是简单地裁员,而是通过对过剩人员进行职业再培训,然后将其安排到其他部门。职工也能充分认识到引进新技术的重要性,因为这样不仅有利于企业的发展,增强企业的竞争能力,而且还能提高职工自身的收入和地位。三是有利于减少失业人数,促进社会稳定。即使是在经济萧条时期,日本企业也不会像欧美企业那样解雇员工,把过剩人员推向社会。所以企业员工有一种安全感,对企业有强烈的归属感,当企业遭遇经营困难时,能够团结合作、共度难关。这不仅有利于协调劳资关系和人际关系,有利于企业员工队伍的稳定,也有利于社会的稳定和谐。总之,终身雇佣制具有较强的秩序性和平衡性,可以给职工营造稳定和谐的工作环境,有利于工作效率的提高,也有利于企业的发展和社会的稳定。

2. 终身雇佣制的不合理性。终身雇佣制在特定的历史条件下,在企业管理方面发挥了积极的作用,促进了企业的发展,但也应看到,随着社会的发展,经济形势的改变,它的弊端也逐渐显示出来。一是不利于劳动力自由流动。终身雇佣制把劳动力固定在一定的范围内,与社会的劳动力市场相脱节,固然起到了稳定企业、稳定社会的作用,但对其他更适合自己的企业却失去了自我选择的自由。而且,容易造成知名大企业聚集大批优秀劳动力出现人才浪费,而一些中小企业很难雇用到优秀人才的尴尬局面。二是不利于企业的雇佣调整。作为企业的经营原则,一般情况是根据劳动力市场的供求情况和企业的实际需求随时进行雇佣调整,而终身雇佣制的实行,客观上阻碍了雇佣调整,给企业的雇佣调整带来了一定的压力。三是有悖于现代的就业观念。随着市场经济的发展,人们的就业观念也发生了较大的改变,就业的时空也发生了很大的变化。在知识经济时代,劳动者可自由地寻找能够发挥自己能力、专长、志趣的有发展前途的劳动岗位,企业可以自由地挑选适合工作需要、技术要求,专业知识对口的劳动者。在双向选择中,任何一方都不能把自己的意愿强加给对方,这在终身雇佣制的条件下是很难做到的。

三、终身雇佣制的前景与未来

尽管终身雇佣制还有存在的空间和价值,但这并不意味着终身雇佣制会一成不变地按照现有的模式发展下去,终身雇佣制也必须和其他的各项企业制度一样,逐步发展完善。其原因和理由有以下几点。一是人们的思想意识已经发生了变化,“二战”以后,日本受美国的影响越来越大,强调以个人为主、以自我为中心的观念正在被人们接受。二是随着经济全球化的进程,日本的驻外企业越来越多,即使是国内企业,雇员中外国人的比例也在增加,外国人的思维方式的差异,导致终身雇佣制实施受阻。三是维持终身雇佣制的物质基础正在动摇。从上世纪80年代开始,日本已经进入了低速增长时期,人员的需求开始下降,一些企业不得不考虑裁员,解除终身雇佣。尽管终身雇佣制遇到了种种困难,但从近年来日本企业的情况看,在对现有制度进行改革的情况下尽可能维持终身雇佣制,仍是日本企业、工会及政府的共同目标⑤。从日本实际看,主要围绕以下几个方面对终身雇佣制进行了改革。

1. 雇佣形式的多样化。所谓雇佣形式的多样化的主要特点是非正式职员的大量录用。企业采取多样化的雇佣方式,增加合同工、临时工、人才派遣公司的派遣工人的雇佣,缩小终身雇佣制的适用范围。1985年各企业用人中正式职工占83.6%,临时工占12.5%,契约、派遣工人占3.9%,到1995年,这三项分别为79.1%、16.3%和3.7%,而到了2003年,这三项分别为69.6%、22%和8.4%。⑥从上述统计中可以看出,企业录用的正

式职员在不断减少，非正式职员逐渐增加，这既是企业用人制度的一大改革，也是终身雇佣制得以延续的保证。

2. 人员配置的合理化。面对着严重的经济危机，日本企业仍十分重视在企业内部进行人员调整，而不要轻易以解雇作为克服困难的手段。其主要措施就是让职工在各个岗位轮换，使其在各个部门积累职务经验，以打破企业内部组织上的条块分割，形成企业内部部门之间、职工之间的互补机制，使企业内的劳动力资源得到重新配置。

3. 雇佣制度的科学化。过去企业招募人员时，大多是直接从各类学校的毕业生中直接选拔，一经录用，一直雇用到退休为止，真正地体现了“自始至终”的雇佣原则。而现在在招收职工方面，对企业紧缺人才和特殊人才，采取中途录用的办法，促进劳动力的流动，同时还设立提前退休优待制度，鼓励年老职工提前退休。有些人认为这一做法说明企业已经抛弃了终身雇佣制，这实在是一种误解，以提前退休为例，企业公开募集愿意提前退休者，并对其支付提前退休补偿金，而正常的退休是不支付补偿金的，所以说，这不仅不是抛弃终身雇佣制，倒恰恰是尊重终身雇佣制的特有做法。

总之，客观地说，同其他各项制度一样，日本的终身雇佣制在人事管理方面既有合理性也有不合理性，随着经济的发展和统一劳动力市场的形成，终身雇佣制也急需调整和完善。然而终身雇佣制毕竟产生和发展了很久，企业和劳动者已习惯了这种方式并有了一定的感情，而且，终身雇佣制在建立企业和员工长期稳定的信任关系，为企业培养人才和积蓄优秀人力资源等方面的优点也是其他制度很难替代的。笔者认为，在日本，终身雇佣的基础尚未动摇，终身雇佣制仍会在较长时期内继续存在。

注释：

① 黄日强：《日本的终身雇佣制为何颇具生命力》，《中国人才》，1996年第12期。

② 李文祥、张金荣：《“三大神器”的功绩寻根及其启示》，《现代日本经济》，2004年第2期。

③④⑤ 转引自陈建安：《日本企业的雇佣制度及其变化》，《日本学刊》，1998年第5期。

⑥ 王琳：《日本企業僱屬椀姪棟愆擗僱擘塙僱僱僱僱僱》，《日本学研究——2007年上海外国语大学日本学国际研讨会论文集》，2007年，第543页。

（来源：《国外理论动态》2009年第8期）（作者单位：吉林师范大学外国语学院）

（网络编辑：胡毅）

上一条 现代西方金融危机理论的演进和制度模型的兴起
下一条 资本主义与流感

网络链接 | 联系我们

版权所有：中央编译局

地址：北京市西城区西斜街36号 邮编：100032

设计制作：文献信息部信息技术处