

日本劳动关系“三支柱”的形成、变革与展望

范 围

(首都经济贸易大学, 北京 100070)

【摘 要】终身雇佣、年功序列和企业工会被称为日本劳动关系“三支柱”，它们的形成受到日本家庭主义传统、工业化、二战等多重因素的影响。20 世纪 90 年代以来的经济持续低迷，迫使日本企业对“三支柱”进行缓慢而谨慎的变革。由于经济低迷、政治动荡、人口萎缩以及领土争端的影响，“三支柱”的未来不容乐观。

【关键词】日本；终身雇佣；年功序列；企业工会；劳动关系

【中图分类号】F246 【文献标识码】A 【文章编号】1008-9314(2014)01-0108-05

日本从二战战败国迅速成为世界第二的经济大国，被视为世界的“奇迹”。诸多学者都将日本劳动关系的“三支柱”——终身雇佣、年功序列和企业工会，视为促进日本经济腾飞的重要原因。然而，20 世纪 90 年代以来，由于经济的持续低迷以及日益激烈的全球竞争，促进日本经济腾飞的“三支柱”不断面临挑战，日本政府和企业也开始对“三支柱”予以变革。本文拟对终身雇佣、年功序列以及企业工会“三支柱”的形成与变革进行研究，并结合日本近年的政治、经济、人口等情况，展望“三支柱”未来的发展。

一、日本劳动关系“三支柱”的形成及影响

(一) 终身雇佣制度

明治维新之后，日本封建统治结束，逐渐从农业社会向工业社会转变。工业化促进日本经济的快速增长，并打破原来的雇佣制度，劳动力供应不足，工人素质难以满足工业化生产需求的问题突出，为此，企

业通过长期雇佣来保留员工，终身雇佣制度应运而生。此后，20 世纪 30 年代第二次世界大战以及 1950 年朝鲜战争的爆发，为了满足战时生产的需要，限制劳动力的流动，日本政府通过立法强化了终生雇佣制度，如日本先后颁布了《从业者雇佣限制令》(1939)、《从业者移动防止令》(1940) 等。1947 年颁布的《劳动基准法》严格限制固定期限劳动合同，其规定“除无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同外，劳动合同的期限最长不超过一年。”在日本经济腾飞的 20 世纪 60 年代至 70 年代，终身雇佣制度被最为广泛的采用，当时享受终身雇佣的员工比例达到历史最高。

(二) 年功序列制度

年功序列制度是指随着员工年龄和企业工龄的增长，员工工资将根据企业内的工龄工资列表所确定的次序增加。日本家庭主义传统影响到企业年功序列的形成。明治维新之后，工会运动的兴起和争议性的劳工立法激起了企业的反抗，他们基于家庭主义形成一致的雇佣政策，因此，日本雇主与雇员之间关系和

【收稿日期】2013-11-10

【基金项目】教育部人文社会科学研究青年基金项目“职业安全卫生的权利基础研究——从工作环境权的视角” (10YJC820026)；国家社科基金重点项目“劳动基准法律问题研究” (11AFX009)

【作者简介】范围 (1981-)，男，湖南常德人，首都经济贸易大学经济学院副教授，中国政法大学博士后研究人员，法学博士。

谐,如同家庭成员一样相互温暖,工厂中劳动者与管理层之间的关系是基于情感纽带,而非理性契约,这使得最初的日本工人能够忍受工厂中的恶劣条件。大财阀(Zaibatsu)尝试着通过用慈善的家长主义(Paternalism)对待雇员,为他们提供福利、奖金等,将整个公司建成一个大家庭。家庭主义的管理模式自19世纪末期开始不断发展,1930年代末以及二战期间,家庭主义进一步发展,几乎每个企业都设立了“产业报效国家组织”(Sangyo Hokokukai),该组织的口号就是“爱企如家”(Enterprise-as-family)。

年功序列制度远非简单的“企业工龄越长,工资和职位越高”,其逻辑在于:一是由于轮岗制度,员工的工龄越长,意味着其经过多岗位锻炼,与多个主管合作,企业对其工作认可相对较高;二是企业注重员工技能的培养,经过多个岗位的锻炼,证明员工掌握了多种技能(Multi-Skills),因此,年功序列制度与日本企业轮岗制度密切相关。

(三) 企业工会制度

企业工会是指日本工会组织的主要类型,即以在企业内组建工会组织为主。日本也存在职业工会和产业工会,但整体数量较少,对日本劳动关系的影响较弱。

19世纪末,日本就有诸多组建工会的尝试,但直到第一次世界末,大部分劳动者仍是没有工会化。此后,日本工会运行开始发展,并形成了一些行业和职业工会组织,但是存在的时间都较短。至1925年,日本企业工会的人数就超过了其他工会类型。二战爆发后,由于急剧增长的劳工运动对战时生产的影响,政府解散了所有的工会,并将其吸纳进入产业报国组织,该组织企业层面填补了工会遗留的空缺,并发挥着实际的谈判和提供雇员福利的功能,而这为日本企业工会的形成奠定了基础。二次世界大战结束之后,受以美国为首的占领军的影响,1947年日本颁布了《和平宪法》,该宪法确立了“劳动三权”,即团结权、集体交涉及集体行动权,第28条规定“保障劳动者的团结、集体交涉以及其他集体行动的权利。”与此同时,日本先后于1946年和1949年分别颁布了《劳资关系调整法》和《工会法》,规定了集体劳资纠纷的解决途径,加强了工会的谈判地位和集体行动权。这为日本劳工运动和工会组织的发展提供了宪法

和法律支持。工会会员随后急剧增加,大规模的产业行动频发,但遭到雇主的强烈抵抗。雇主迫切要求更为合作的企业工会,因此,企业工会得到了管理者的大力支持。

(四) 日本劳动关系“三支柱”的影响

劳动关系“三支柱”为减少了劳资冲突,带来长期稳定的劳资关系,促进战后日本经济的腾飞起到了积极作用。第一,通过年功序列制度将工资增长、职位晋升通过工龄与技术间接挂钩,从而为员工的技术能力的提升提供激励。员工由于享有职业稳定的保障,对于企业引进新的生产工艺和设备的排斥较小。这确立了日本企业的技术密集型的发展导向,为整个日本经济的高效、持续、创新发展奠定了基础。第二,员工流动率较低,为企业节约了招聘和培训成本,有利于进行长期的企业人力资本投资和做出正确的人事决策。第三,建立了合作型的劳动关系,雇员员工忠诚度高,内部冲突较少,管理者与企业工会进行信息分享,形成合作关系。

然而,“三支柱”也对日本劳动关系产生了一些消极影响。第一,企业人力资源管理的弹性不够,造成企业缺乏活力和创新,且过度依赖内部劳动力市场,使得企业员工队伍难以满足新兴技术发展的需要,从而延缓了企业生产的技术升级。第二,随着企业员工队伍老龄化,中老年员工的比例增大,在年功序列制下企业用工成本不断增加。第三,企业工会谈判能力不够,导致资方主导劳资关系,且企业工会主要集中在大型企业,中小企业的工会率非常低。1997年的调查显示,日本工会会员的60%是来自私部门中雇员人数在1000人以上的大企业,只有不到2%的会员来自雇员人数不足100人的企业。^[1]第四,歧视女性员工。一是女性员工的工会入会率低;二是女性员工工资低于男性员工。2011年,女性正规雇员的工资为男性员工工资的73.3%;女性非正规雇员的工资为男性员工工资的70.6%;三是女性非正规雇员比正规雇员多。2012年1月至3月间,日本女性的非正规雇员人数为1242万人,男性非正规雇员人数的人数为563万人,因此,女性非正规雇员人数是男性非正规雇员人数的2.2倍。同时期的女性正规雇员人数为1031万人;四是企业中女性管理层的比例低,2011年,日本企业中女性管理层的比例为11.9%,

而2010年,美国、法国、英国企业中女性管理层的比例分别为43.0%、38.7%、35.7%。^[2]

二、日本劳动关系“三支柱”的变革

日本劳动关系“三支柱”最初仅适用于大企业,以及男性正规工人(Male Regular Workers),随着日本社会经济转变所带来的挑战,尤其是20世纪90年代以来,日本经济持续低迷,使得“三支柱”也逐渐发生变革。

(一) 终身雇佣的变革

由于日本经济增长的停滞,以及新生代工人对终身雇佣认同的降低,使得终身雇佣制度在20世纪90年代左右开始经受变革。有学者分组分析发现,从20世纪90年代中期到2008年,大公司(无固定期限雇员1000人以上)大学毕业生中,25至34岁工人的终身雇佣的比例下降了约20%。^[3]

一是大量使用机器人替代劳动者,以降低企业雇员规模。日本企业装备了大量的机器人,1989年,除开固定序列的机器人外,运行的产业机器人的预计数量为:日本219700个;美国37000个;(西)德国22395个;法国7063个;瑞典7463个;英国5908个。^[4]

二是失业率居高不下。1990年至2003年,日本非自愿失业人数增长了560%。1990年1月至2012年12月,失业率的平均值接近4%。^[5]

三是通过福利制度鼓励员工提前退休,减少终身雇佣导致的劳动力老化,为了给具备高科技能力的新员工腾出岗位,并降低用工成本。20世纪90年代初,松下电器作为先锋改变了传统的工资制度,其允许员工提前支取养老奖金,将养老奖金包含在职工的月工资中,这个改变被广泛的认为是背离了传统的终身雇佣。

四是将员工轮岗的范围从单个公司扩大到集团。企业员工轮岗的范围由原来的公司内部扩大到集团内,这促进了内部劳动力市场的扩张,在企业集团内部分担用工的成本和增强用工弹性。而员工流动包括两种形式:(1)临时调动(Shukko),即员工被雇主临时调往其子公司工作一段时间,结束后,可以调回母公司;(2)永久调动(Tenseki),即员工被雇主调往其子公司工作,但无法重返母公司。日本劳动部1995年的调查显示,雇员人数在1000人以上的公司

中,有86.8%建立了临时调动和永久调动制度;雇员人数在300-999人的公司中,64.9%建立了该制度;雇员人数在100-299的公司中,31.1%建立了该制度。^[6]

五是非正规工人大规模增加。自20世纪80年代以来,日本的非正规工人不断增加,1980年非全日制工人145万人,占有所有雇员的5.8%;2011年,日本的非正规工人达到1803万人。非正规雇员的比例2011年1-3月间达到历史最高的35.4%。^[7]日本也不断放松对于固定期限劳动合同的限制,1998年,修改《劳动基准法》修改,在维持原来固定期限劳动合同不得超过1年的限制的同时,规定在下列情形下,可订立最长不超过3年的固定期限劳动合同:(1)初次雇佣的雇员拥有与特定职业相关的高度专业化的知识、技术和经验,且雇主中此类雇员短缺的;(2)60岁以上的雇员。2003年,再次修改《劳动基准法》,进一步放松了对固定期限劳动合同的限制。(1)删除了一年期限的限制,从而固定期限劳动合同最长的期限限制变为3年;(2)简化了例外情形的限制,并将其期限限制延长至5年。

(二) 年功序列的变革

日本企业逐渐从年功序列工资制度转变为绩效工资制度。1993年,对123家雇佣人数在3000人以上的大企业的调查显示,67.5%的受访企业采用了目标管理,此乃绩效工资制度的一种形式。^[8]日本劳动部2005年的调查显示,53.2%的公司引入了绩效工资,而在雇员人数1000人以上的公司中,绩效工资的使用更为广泛,83.4%的公司采用了绩效工资。2005年的另一项调查中显示,1278家受访公司中,75.3%表示他们最近采用了绩效工资。^[9]学者根据日本健康、劳动和福利部编纂的1989年至2008年的工资结构调查数据进行分组分析发现,2007年至2008年间的数据显示,工人职业生涯后半时期的工资几乎没有因为年龄增长而增长,这意味着年功序列制度的消失。^[10]

年功序列制度变更的原因在于:一是由于失去了来自主要银行弹性的金融支持,使得公司必须以更加直接的方式管理劳动力成本;二是在劳动力老龄化的背景下,年功序列制度的实施意味着劳动力成本的上升与公司的经营效益不成比例;三是因为长期的经济低迷,为了节省用工成本,使得公司必须在工人职业

生涯的早期挑选优秀工人,而并非是基于传统机制;四是传统的制度已经难以适应科技背景下所需要高技术的要求,并且不能对高级技术提供适当的回报。传统年功序列工资制中相对较低的起始工资,难以吸引企业所需要的高科技人才,且企业内技术人才的工资并不能通过工龄的长短予以反映,而是需要根据技术水平的高低以及对企业的贡献来确定。

(三) 企业工会的变革

企业工会的影响力不断降低,工会会员人数和入会率整体上处于不断下降趋势。1980年,日本工会的会员人数为1236.9万人,入会率为30.9%,而2011年日本工会的会员人数为996.1万人,入会率为18.1%。^[11]工会的谈判能力也逐步减弱,根据1991年、1995年和2001年的三次调查对比发现管理层与工会之间的会议不断减少,其比例分别为:62.0%、51.4%和49.3%。^[12]自2002年以来,企业春季时工资增长率一直低于1%。^[13]导致企业工会变革的主要原因在于:

一是制造业萎缩,服务业等第三产业规模增长。制造业是工会的基石,制造业的萎缩必然导致工会会员人数的流失和入会率的降低。20世纪70年代的下半叶,因为受到经济增长放缓,石油危机之后,能源价格的大幅上涨,以及新兴的工业化国家的竞争力提高等多重原因的影响。日本制造业的雇佣指数下降了10个百分点,这些行业雇佣人数减少20%至70%不等。^[14]服务业等第三产业规模不断增长,2012年第三产业占日本GDP的比重为71.4%;而制造业占GDP的比重仅为27.5%。^[15]“日本工会会员人数和入会率的下降部非仅是因为传统的工会化的部门中工会会员的减少,而更为主要的是工会在雇佣人数增加的新兴领域的组织失败。”^[16]

二是正规雇员人数减少,非正规雇员增加。2001年,日本非全日制工人的入会率为2.7%,非全日制工会会员人数占工会会员2.5%;2010年,日本非全日制工会的入会率为5.6%,非全日制工会会员的人数占工会会员7.3%。^[17]20世纪90年末以来,日本的男性工人人数相对稳定,但是女性工人的人数稳步增长。2011年,女性工人的人数为2335万人,占全体雇员人数的42.7%。^[18]2011年,女性工会会员的人数大约为287.3082万人,占全体工会会员的

29.9%,然而,女性工会会员人数仅占全体女性雇员人数的12.8%。^[19]

三是企业中雇员结构发生改变。同时覆盖蓝领工人和白领工人是日本企业工会的重要特点,在诸多制度的配合下,日本企业中蓝领工人和白领工人之间没有社会地位的差距,导致工人之间团结性较强。然而,随着新技术的引入,白领工人的比例大幅增加,20世纪60年代,日立公司的蓝领工人人数超过50%;而20世纪90年代,蓝领工人的人数少于20%。^[20]一方面,白领工人个人由于具有技术、经验等优势,拥有较强谈判能力,因此,他们加入工会组织的积极性往往较蓝领工人低;另一方面,由于终身雇佣制度和年功序列制度的变革,以及非正规雇员的增加,白领工人和蓝领工人之间的分歧日趋明显,进一步破坏了企业中工人的团结性,削弱了企业工会的谈判能力。

(四) 小结: 变革与坚守

尽管日本经济持续低迷20多年,迫使企业不得不对支撑日本经济腾飞的劳动关系“三支柱”进行必要的变革,但是,日本企业并未完全放弃传统。1995年对1618家企业的调查显示,仅有10.8%的受访企业明确表示将改革传统的雇佣惯例;56.8%的企业表示将维持传统的雇佣惯例;有32.4%的受访企业表示他们将在改革年功序列工资制度的同时,维持长期雇佣的策略。2011年,学者分组分析发现,从20世纪90年代中期到2008年,虽然大公司(无固定期限雇员1000人以上)25至34岁的大学毕业工人终身雇佣的比例下降了约20%,但是中小企业(无固定期限雇员不足1000人)中,大学毕业工人终身雇佣的比例降低相对缓和,且大企业中45岁至54岁大学毕业工人终身雇佣的比例几乎没有改变;大企业和中小企业中45岁至54岁高中毕业工人的终身雇佣比例实际上增加了。^[21]

1997年对380家大型企业调查得出了相似的结果,仅有18.7%的受访企业已经引入了年薪制(绩效工资制的一种,以替代传统的年功序列制),然而,这些引入新的工资制度的企业,并未完全脱离传统,87%的采用年薪制的企业仅将其适用于管理层,而未适用于生产工人。此外,所引入的绩效评价也仅适用于年终奖金,而其对工龄相同员工的年工资的影响仅为10-15%。^[22]1991年、1995年和2001年的三次调查对比显示,受访企业管理者认为终身雇佣重要的比

例分别为 65.9%、56.8% 和 56.4%；而企业中终身雇佣的员工比例分别为：88.5%、88.0%、85.7%；采用绩效工资企业的比例分别为：50.6%、41.0% 和 46.0%；雇员工资中受绩效影响的比例分别为：12.5%、12.4% 和 17.6%；企业中适用绩效工资的雇员比例分别为：44.1%、43.4% 和 46.1%。^[23] 上述对比说明 1991 年至 2001 年的十年中，终身雇佣和年功序列制度的变革整体较为缓和。

三、展望：不容乐观的未来

尽管日本在变革中坚守劳动关系“三支柱”传统，但挑战重重，前景堪忧。（1）经济低迷持续，2012 年日本 GDP 年增长率约仅为 0.2%；（2）国内政治环境不稳定。2006 年至今，先后更换选举了 7 任首相，他们平均任职时间都相很短，无暇顾及国家的长远规划，导致政策难以持续；（3）少子化、老龄化加剧。日本长期处于超低生育率，2005 年日本人口首次出现负增长，且整体上有不断加剧的趋势，2007 年至 2011 年 5 年间，日本人口的自然增长率分别为 -0.1‰、-0.4‰、-0.6‰、-1.0‰ 和 -1.6‰。^[24] 据测算，2020 年，日本 65 岁以上的老人占全国人口总数 29.11%，老龄化人口的比重远远高于美国等其他发达国家。^[25]（4）与邻国的领土争端。日本与俄罗斯、韩国和中国都存在领土争端。中国是日本的第一大贸易国，据摩根大通测算，由于钓鱼岛争议导致日本对中国的出国减少以及中国赴日旅游的人数减少，使得 2012 年第四季度的日本 GDP 下降了 0.8 个百分点。

受上述因素的影响，日本劳动关系“三支柱”仍将继续经受缓慢而谨慎的变革：一是终身雇佣的比例将继续缓慢减少。受上述因素的影响，企业（尤其是大型制造业企业）经营将受到较大影响，日本的失业率将继续居于高位，非正规雇员的规模将继续扩大；而且由于人口老龄化和劳动力成本的制约，日本的产业外移将可能继续增加，从而使得终身雇佣的比例将进一步减少。

二是绩效工资将更大范围的取代年功序列工资。由于经济的不确定性，导致企业为了降低用工成本，将强化员工分担企业的经营风险，从而更多的采用绩

效工资。

三是企业工会的影响将继续减弱。一方面，由于高失业率、非正规雇员的增长，日本工会的会员人数和入会率将继续保持在较低的水平，甚至缓慢降低；另一方面，企业经营的恶化，管理者将强化对工会的强硬立场和控制，削弱工会在企业内的影响。

【参 考 文 献】

- [1] [20] D. Hugh Whittaker. Labour Unions and Industrial Relations in Japan: Crumbling Pillar or Forging a ‘Third Way’ [J]. Industrial Relations Journal Industrial Relations Journal. 1998, 29 (4): p281, p282.
- [2] [7] [11] [13] [17] [18] [19] 《労働経済の分析——分厚い中間層の復活に向けた課題》(2012) [EB/OL]. <http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/12/>. [25] [36] John [3] [10] [20] Junya Hamaaki, Masahiro Hori, Saeko Maeda, and Keiko Murata, Changes in the Japanese Employment System in the Two Lost Decades [EB/OL]. http://www.esri.go.jp/jp/archive/new_wp/new_wp020/new_wp018.pdf.
- [4] Masao Nakamura. Japanese Industrial Relations in an International Business Environment [J]. North American Journal of Economics & Finance. 1993, 4 (2). p227.
- [5] [9] [15] [22] John Benson, Masae Yuasa, Philippe Debrous. The Prospect for Gender Diversity in Japanese Employment [J]. The International Journal of Human Resource Management. 2007, 18 (5). pp 893 - 897.
- [6] Hiroki Sato. Keeping Employees Employed: Shukko and Tenseki Job Transfers - Formation of a Labor Market within Corporate Groups [EB/OL]. <http://www.jil.go.jp/jil/bulletin/year/1996/vol35-12/06.htm>.
- [8] [21] [23] 久米郁男. The Future of Nationally Embedded Capitalism: Industrial Relations in Germany and Japan [EB/OL]. http://tlsa.ngo.tw/activity/active/article_4.pdf.
- [12] Benson. Convergence and Diversity: Emerging Patterns of Human Resource Management in Japan, The Changing Structure of Labour in Japan [A] Japanese Human Resource Management between Continuity and Innovation, ed. by R. Haak, Palgrave Macmillan. London. 2006. p40 - 57.
- [14] [16] Haruo Shimada. Japanese Industrial Relations in Transition [M]. Massachusetts Institute of Technology. Cambridge. 1986. p31, p32.
- [24] 社会保障統計年報 (2013 年) [EB/OL]. <http://www.ipss.go.jp/ssj-db/ssj-db-top.asp>.
- [25] 厚生統計要覧——人口・世帯 (2011) [EB/OL]. <http://www.mhlw.go.jp/toukei/youran/index-kousei.html>.

责任编辑 杨海洋