



日本的终身雇佣制及其瓦解的必然性

张舒英

2001年11月，日本的完全失业率达5.5%，完全失业者约有350万人。与此同时，还有大量的工作极不稳定的临时工，包括小时工、日工、星期工、月工等。对于这些人来说，终身雇佣制恍若隔世般遥远，成为留在日本经济发展史上的一个名词。

一、终身雇佣制从来不具有文本制度的涵义

在日本，终身雇佣制一语的基本含义是：走出校门的年轻人一旦就职，可以一直在那个公司或企业工作到退休，中途一般不会被解雇。这种雇佣方式曾与“年功序列工资制”和“企业内工会”一起，被称作日本企业管理制度中的“三大法宝”。

但是，所谓终身雇佣制，并不是法律或成文规定意义上的制度。在日本的法律和企业制度中，根本没有关于雇主必须实行终身雇佣制的规定，更不是“一进企业门，一辈子是企业的人”，不论干好干坏都不能开除意义上的“铁饭碗”。说到底，终身雇佣制不过是对二战后特定时期日本企业雇工惯例的归纳和概括。

二、终身雇佣制的形成及存在条件

在资本主义市场经济体制下，企业普遍实行终身雇佣制的雇工惯例，这的确曾是日本经济社会的一大特点。这一特点的产生及其存在，与下述的特定时期和特定条件分不开。

1、劳动力供不应求 战后，特别是50年代到70年代初，日本的实际国民生产总值以年均10%左右的速度递增，劳动力的再生产远远赶不上物质再生产迅速扩大的需要。劳动力不足、人才紧缺成为当时日本企业面临的重大问题，而且劳动力供给不足的状况难望在短期内转变。在这种背景下，企业为了稳定熟练工人队伍，防止工人“跳槽”，普遍实行了“年功序列工资制”。

所谓“年功序列工资制”，亦即根据职工的学历和工龄长短确定其工资水平的做法，工龄越长，工资也越高，职务晋升的可能性也越大。如果学历、能力和贡献不相上下，工龄就是决定职务晋升的重要根据。这里所说的工龄，均指在同一公司或企业内连续工作的年数，而在不同公司工作的工龄一般不能连续计算。“年功序列工资制”增强了企业对职工的吸引力，比较有效地防止了熟练工人和技术骨干被别的企业挖走。

2、择业自由，“跳槽”受损 在日本，人们能够根据个人的条件和爱好选择职业。对于一个人来说，他就职的公司或企业是他所“相中”了的，因而被录用后，一般不会中途“跳槽”，另谋他就。如果“跳槽”，个人或多或少总要受到一些损失。这是因为，进入新的公

司或企业后，工龄要从头计起。

日本朝日人寿保险公司整理的一份调查资料表明：总的看，调动工作后的年均收入和终生收入不是增加，而是减少，减少程度因年龄而异。25岁左右的人调动工作后，年均工资减少程度为70~80万日元，35岁左右的人调转后，年均收入减少程度为150~200万日元。调动工作而收入不受影响的仅限于两种情况：一种是年轻且有特殊技能，因特聘而调转者；二是由平均收入低的行业（如传统制造业）转向平均收入高的行业（如金融业、保险业等）。但是，35岁以后转行的，其终生收入没有一个不是减少的¹。因此，只要企业没有倒闭，35岁以上的职工一般不再思迁。

3、以公司为单位加入社会保险的制度 在日本，职工退休后领取养老金，是以他们在工作期间参加养老保险（或养老信托）基金为前提条件的。养老保险资金的筹集方式是：保险金的一半按一定比例从职工每月的工资中扣留，另一半由企业（即雇主）交纳。工作调转之后，若要取得在原公司或企业积蓄的那部分养老保险金，相当费周折。这是因为，无论是参加养老保险基金还是加入养老信托基金，一般都是以公司或企业为单位办理的。尽管各个企业交纳养老金的比例大体相同，但是由于各个企业的工资水平不同，交纳养老金的绝对数额不尽相同。办理不同企业之间养老金的衔接手续比较麻烦，弄不好会影响老后的生活来源。作为职工个人来说，与其如此，还不如在原来的企业踏踏实实好好干。这是终身雇佣制在日本得以存在的原因之一。

4、传统道德规范的影响 日本传统的武士道精神，忠君不事二主的思想，对人们的职业态度有着潜移默化的影响。如果一个人仅仅是出于个人的考虑而另谋他就，会被视为“缺乏忠诚心的人”。这样的人是被人瞧不起的，即使工作调转成功，也难以受到重用。人们会觉得，他既然可以抛弃原来的公司，说不定什么时候也会弃现在的公司而去。“缺乏忠诚心的人”是不会被委以重任的。

在日本，忠实于企业，努力表现“爱社”精神，成为一种职业道德规范。这里的“社”，是日语中的“株式会社”，即公司或企业之意。在日本，当企业遭遇困境时，其职工皆有危机之感，而且，在危机之时，有些企业的工人甚至宁愿牺牲奖金，降低工资，也要想办法保住企业，与企业共渡难关。近年来，日本经济持续低迷，许多企业陷入经营困境，甚至濒临倒闭。据日本媒体最近报道，许多企业的工会和工人组织，放弃了每年一度要求提高工资的“春季斗争”。

5、多种雇佣形式的存在 虽然说终身雇佣制曾经是日本企业通行的雇工惯例，但并不是所有的人都能享受到这种惯例。在日本，生活在工薪劳动者底层的是那些以小时、以日、以星期或以月为单位出卖劳动力的人们。终身雇佣制的光环是照耀不到这些人头上的。每到经济危机来临或企业陷入困境，首先被裁减的便是这些人。企业在逆境时所努力维持的职工队伍，指的是企业的正式职员，即企业的骨干力量。就是说，终身雇佣制的适用对象仅仅限于正式职员，而正式职员能够一辈子安心在一个企业里工作，又是以大量的临时工和失业者的存在为条件的。

三、终身雇佣制走向瓦解的必然性

日本的终身雇佣制，本来就不是成文法意义上的制度，因此，没有任何制度上的障碍来阻止或限制它走向瓦解。一旦终身雇佣制存在的条件发生变化，企业便不再实行这一雇工惯例。在20世纪80年代，日本就出现了“半生雇佣制”的概念。90年代以来的经济持续低迷，更加快了终身雇佣制的瓦解。

需指出的是，终身雇佣制走向瓦解，固然与经济整体增长速度下降有关，但另一方面，也有其客观必然性。

1、经济低迷，对劳动力的需求减少。100多年来，日本的经济史，是一部以欧美为目标的追赶史。随着追赶阶段的结束，后发展效应消失，经济增长速度必然趋于下降。特别是泡沫经济崩溃后，日本经济陷入长期低迷之中，导致对劳动力需求减少，劳动力市场由供不应求转向供给过剩。与此同时，企业为减轻自身的压力和降低工资成本，在招工时常倾向于多雇临时工，尽量少招甚至不招正式职员。终身雇佣制失去了存在的条件。

2、电脑和信息应用技术的普及，对管理人员的需求减少。电脑和信息应用技术在管理中的应用，提高了管理效率，减少了管理层次，传统的金字塔型的管理结构转向扁平结构，对管理人员的需求量大幅度减少。以往享受终身雇佣制的白领阶层，也成为企业重组中的裁员对象。

3、企业的重组或重建，是对终身雇佣制的沉重打击。一般情况下，只要企业和公司还在，既有的职务、岗位和工资序列等就很难打破。但是近10年来，日本每年都有大量企业倒闭，甚至一些保险公司也加入了破产行列。即使没有倒闭的企业，为了摆脱经营困境，也不得不进行改组或重建。从日本近年公布的诸多企业重组方案看，几乎都包含大量裁员的措施。可以说，这是对包括终身雇佣制在内的企业原有结构和旧秩序的彻底改造。

4、终身雇佣制不利于人才流动，不利于增强企业活力。在终身雇佣制下，一个人只要不出大问题，一直在同一个企业里泡着，工资就能随着工龄的延长而提高。这一方面减弱了人们创新求生存的压力，另一方面也使企业的工资成本呈不断上升之势。越是老工人多的企业，工资成本就越高。从长远看，这不利于吸引年轻人，不利于调动他们的工作主动性和创造性，也不利于提高企业的活力和竞争力。

5、终身雇佣制和“年功序列工资制”，不适于知识经济时代的发展。70年代初，日本开始由传统的重化工业向知识技术密集型产业结构转变。在知识密集型产业中，对企业发展贡献大的，主要是掌握了现代知识技术的年轻人。特别是现代电子技术产品，更新换代非常快。能够适应这种变化的也是年轻人，而不是在公司中呆的年头多的“老爷子们”。具有技术专长的年轻人，不甘于拿着低工资，在企业里熬年头，于是便通过“跳槽”来追求个人价值的实现。终身雇佣制和单一的“年功序列工资制”，已经难以吸引和留住人才，不再有利于企业的发展。

1 [日]1986年8月26日《朝日新闻》。