



全球化与日本“企业共同体”性格的“蜕变”

上海外国语大学国际问题研究所 武心波

内容提要：日本企业在近代的形成，是以传统的“藩”为基础加以改头换面的，秉承了“藩共同体”的性格。二战后，日本企业的迅猛发展，曾将日本经济推向了世界经济的顶峰。但随着冷战的结束，尤其在经济全球化浪潮的猛烈冲击下，传统的“日本模式”已摇摇欲坠。企业为生存而进行的浴血奋战，使“现代因素”不断增强，传统的“共同体”色彩日趋减弱。企业传统性格的悄然“蜕变”，正引发日本继明治维新后又一次巨大的社会振荡。

关键词：全球化 企业共同体 社会转型

1999年，日产公司新任总裁卡洛斯·戈恩于当年10月开始实施他的日产复兴计划，其中包括在世界范围内裁员21000人，其中国内裁员16500人，这被认为是挑战日本禁忌之举，在日本引起轩然大波。2001年，松下电器公司也在8月宣布，从当年9月开始实行提前退休制度，并以此为契机，实行裁员计划。与此同时，松下公司还表示，今后将告别终身雇佣制，每一个职员的未来将由职员自己来负担。继松下之后，富士通、日本电器、索尼等各家电子公司也相继宣布裁员计划，从而引发日本企业结构变革的一次高潮。

2005年，不可一世的西武集团总裁堤义明因违反《证券交易法》而锒铛入狱；日本广播公司要被新兴的IT企业恶意收购；索尼公司的董事长被英国爵士所替代，沦为外籍人治下的制造王国；终身雇佣制在解体，职员对企业的忠诚度在急遽下降……日本企业正面临着全球经济环境变化所带来的巨大冲击，二战后在一片废墟上崛起的第一代企业所天然具有的“共同体性格”将发生历史性的蜕变，一个拥有更接近于现代意义的企业正在孕育形成之中。

本文将聚焦这一现象，对二战后日本“企业共同体”性格的形成及其演变进行综述，对全球化条件下日本企业“共同体性格”的蜕变进行分析，以管窥日本社会因此而发生和将要发生的深刻变化。

—

日本在20世纪90年代前“新国家主义”思潮曾一度甚嚣尘上，但所幸的是“新国家主义”（新民族主义）思潮当时还只限于政界、文化界与思想界，并没有蔓延到民间，没有变为广大国民所共同追求的价值理念，也没有演变为举国性的民族主义思潮。所以如此，其中一个关键的因素就是有一个能够包罗万象的强大企业群体的存在。强大的企业，无意间成了国家主义试图四处泛滥时的一道强有力的“防洪墙”，从而抑制了日本在国力上升时容易产生的国家主义（民族主义）的冲动。

许多人认为，日本经济的发展注重国家和产业政策的作用。然而，国家却并不生产已经成功地打入世界各国的产品。在日本成功的事例中，日本的企业起着主要的作用。战后几十年来，一批批优秀的企业，以其巨大的规模、雄厚的实力及出色的经营，推动了日本经济的发展，造就了日本经济的繁荣。从这个意义上来说，没有松下、索尼、丰田、三井、三菱等一大批国际化企业集团的发展与壮大，也就没有日本经济的今天。同时，更为重要的是，企业作为强大的命运共同体，还为广大国民提供了一个得天独厚的安身立业之地。

整个20世纪80年代的日本经济，都始终处在历史上最耀眼的巅峰时期，企业也十分强大，处在打遍天下无敌手的一雄独霸四海的辉煌时刻。日本人因企业而自豪，他们紧紧地依附在企业身上，极力维护企业的利益，将企业视为最神圣的地方，是自己人生的最高归属和最终依托，依靠企业他们可以感受到人生的温暖、安全和稳定，体验到企业在高速发展中所带来的种种好处。在企业还十分健全的情况下，他们不愿也没有必要离开企业，去投入国家的怀抱。国民对企业的认同与忠诚，远远大于对国家的认同与忠诚，国民对政治的淡薄和冷漠与他们对企业的热情和关注不可同日而语。更何况战后建立起的国家是一种纯西方的政体结构，又因天皇的缺位意义抽象艰涩难懂而失去了诱人的魅力，显得陌生和古怪，加之战后国家的被控诉和批判，人们始终无法从心理上重新建立起对国家的真正认同，自觉地恢复到战前的那种以国家为本、对国家充满了热爱之情的水平。强大的企业替代了国家，在人们心目中占据了首要的位置，人们无法离开企业的呵护，或者摆脱企业的羁绊，超越企业，重新回到过去的模式中，选择以国家为安身立命之本的道路。因此，在企业十分强大的时候，在一般的国民心目中，企业总是大于国家的，人们也总是习惯于安身于企业而疏于国家。

正由于有一个健全而强大的“企业共同体”的存在，所以人们才不会对国家政治表现出特殊的热情和期待，国家意识淡薄，不愿为国家利益做更多的牺牲。企业，事实上已经取代了许多原本是国家的责任和功能，发挥着“第二国家”——事实上相当于历史上的“藩国”——的作用。企业阻隔住了“新国家主义”思潮在民间的泛滥，以“鸠占鹊巢”的姿态，在广大国民的心目中占据了十分重要的地位，成了一个充满魅力的独立王国和事实上的“准国家”。

这种个人与企业和国家之间存在着的双重所属关系，势必使日本社会规范具有二元属性的特点，即同时存在着整体规范与局部规范，或社会整体规范与所属的村落、藩等共同体规范，而两者之间的关系又往往表现为前者为“虚”，后

者为“实”，后者大于前者，处于主导方面，规定着社会价值的主流方向。也就是说，与整个社会利益相比，人们更重视自己所属的团体的利益（如大藏省以及自己的企业等）。人们普遍认为，与国家利益相比，自己所属的团体的利益总是应该优先考虑的（为此，有人认为村落、藩等共同体组织不解体，近代市民社会就无法在日本真正变为现实）。

在冷战的特殊条件下，国家已“形同虚设”，国家的功能被简化为经济，只是单纯且最大限度地为企业服务，成了一个为企业打工的高级“奴仆”。如日本政府每年的财政预算，事实上已成为企业的钱袋；日本政坛的“金权政治”是企业对政治的腐蚀与浸染的结果；政官商铁三角的利益一体化，是企业利益的外延，等等。但国家以它对企业的虔诚服务，多少还换取了企业在形式上对它的服从和国民对它的间接认同与服从（通过企业），而不是对它的直接的忠诚与服从。这样，在日本无形中就出现了这样一种奇怪的现象：国民忠诚于企业，企业表面上服从国家，国家再反过来为企业服务，企业守护着它的臣民（职员），国民更加忠实于企业。国家的无力化与空心化，是冷战时期日本政治的一大奇怪而又有趣的现象。难怪人们要把日本国家的政治称为“三流的政治”。

企业作为一个功利性很强的经济组织，其经济目标就是追求利润最大化，这是企业生存和发展的基础，追求利润是企业经济性的必然要求。西方的企业大多是这样的一种单纯地以追求利润为最大目标的经济组织，但日本的企业并不是单纯的经济组织，同时还是具有强大的社会功能的社会组织——命运共同体。日本的企业组织在近代的转型，是以传统的“藩”为基础而加以建构的，将传统和现代精神结合为一体，使企业具有了双重身份：一是经济组织，二是社会组织。前者是后者存在的前提，后者是前者的目的。“公司取代传统的儒家家庭成为社会的基本单位：它提供住房，介绍对象，支付养老金。日本人最终将市场经济与传统的中世纪村落社会巧妙地结合在一起。”

日本的企业在很大程度上是为了维护或保护共同体成员的利益和维护企业自身的发展而存在的，事实上日本的企业是很少将股东的利益作为第一原则加以考虑和维护的。1999年，三菱重工的相川贤太郎会长在接受采访时说：“如果我们把哈佛商学院的理论引入日本，我们会有麻烦的。……我一直认为三菱管理层把工作看得比利润更有价值。最近，我比以往更坚信这一思想是正确的。对诸如股本收益率之类的情况我们从不大肆张扬。”“我们的商业习惯是考虑社会效益，这是必要的。”当有人告诉他美国股东将会对此策略有怨言时，他回答道：“这就是我为什么公开宣称我不迎合股东的理由。……我们不需要通过广泛宣传来使外国人购买我们的股票。如果股东不喜欢我们，他们应当尽快甩掉我们。”由此可见，在“社团主义”与“股东资本主义”之间，日本公司历来是站在共同体立场上，以社团主义为本，十分强调对职工承担义务，更关心广阔的社会目标，而对市场原理和股东利益则不大在意。

具体表现在，日本企业在管理方式上对从业员利益的重视高于对股东利益的重视，企业经营上比较重视发扬集团主义精神，重视长期形成的人际关系网络，重视发挥从业员在技术革新及经营管理方面的作用，因此，有的学者称日本的企业制度是“人”本主义，而美国的企业制度是“资”本主义。因此，许多财务管理教科书所谈的“股东权益极大化”观点，日本企业家们多半无法认同。在他们的心目中“公司权益极大化”才是重点。这种观点导致如市场占有率至上、终身雇佣制等独特的日本式管理风格。

企业尤其是大企业，就像是一个藩国一样，是一个相对封闭的独立王国，一个完整的小社会，具有强大的社会功能。在这个“王国”或“社会”里，只要是属于这一王国的臣民的所有成员，包括他们的家属都可以从企业那分享到各种好处与实惠，不仅有终身雇用等一系列不成文的习惯性条文的软约束（一种人身依附式的变相的许诺），而且作为家属还可以从企业那里领到各种名目的补助与补贴，享受到种种的优待。企业是五脏俱全，既有公司住宅，又有幼儿园、医院、俱乐部和各种辅助设施。

企业，俨然成了一个独立的王国，竭尽全力地保护着它的臣民，维护着企业的发展，而作为一种变相的“交换”，所有的成员都以极大的忠诚和献身精神对企业——自己的“家”——效忠和奉献着，从上到下共同维护着这个属于大家的“命运共同体”。

日本的企业已经不是西方经济学意义上的那种唯利是图、以追求利润为使命的“经济人”，在日本传统的话语体系下其含义早已发生了变异。事实上，日本的企业是一个从古代氏族部落脱胎而来，兼具着强大社会功能和社会使命的氏族性社会组织，在其演化的过程中已被逐渐地改造成了一种以企业面貌出现的特殊组织，而这一组织早已被整体性纳入到了社会权力体系中，成为社会权力体系的一支重要的参与力量，每每自觉或不自觉地参与到社会管理和国家治理活动中，发挥着十分隐蔽的特殊作用。

企业尤其是大企业，在和国家一起分享着社会的最高权力同时，也与国家（政府）一起共同构筑起了日本社会所特有的二元权力结构体系。

二

??? 但进入到20世纪90年代后，随着泡沫经济崩溃和日元急剧升值，如樱花绽开时虽绚丽烂漫但却十分短暂一般，日本的经济和企业迅速转入了低谷，十分“奇怪”地一蹶不振了起来。

冷战后，世界经济秩序重新排列组合，一个高度全球化、信息化的国际社会日益迫近，包括中国在内的东亚各国的经济飞速增长成为无可争议的事实。但“日本的资本主义却在哭泣”。美国学者威兰·瓦格纳说：“1997年11月，当山一证券公司董事长野泽含泪宣布这家日本第四大证券公司破产时，他的许多被震惊的同胞也在电视机前抽噎。‘日本公司’体制似乎走到了尽头。‘日本公司’，先是外国经济学家，最后连日本人自己也用这个概念指称日本独特的、将市场经济和社会主义有机结合在一起的混合模式。二战以后，这个国家就像一个硕大无比的公司一样发展成世界第二大工业国。”

1. 2亿居民对内精诚团结达成共识，对外则进行残酷无情的扩张。虽然“日本公司”模式在这个国家赶超西方工业强国的过程中发挥了巨大作用，但当日本实现目标、发展壮大之后，这个体制就像过时的衣服一样已不再合身。”

何以如此？究其原因，主要是受到了三大因素的制约：一是泡沫经济的破灭；二是冷战的结束；三是经济全球化的冲击。在这三大要素中，最重要也是最根本的起主导作用的当属经济全球化浪潮的冲击了。“大约在十年之前，日本大藏省财务官还在为‘日本战胜资本主义’而欢呼。不同于西方传统资本主义的独特选择在日本战后重建过程中运转良好。但是，在全球化进程中，日本资本主义模式所带有的民族主义排外情结却成为一种最大的生产环境劣势。”

如前所述，在经济全球化的冲击下，企业陷入了空前的生存危机。在“失去的十年”中，各种宏观指标和数据已经

从不同的侧面揭示了日本经济所面临的困境，而作为微观经济层面的企业，无论规模和业种怎样的不同，都几乎无一例外地被卷入其中。互联网络加速了日本社会旧共同体的衰退和价值观的混乱。处在凄风苦雨中的企业在顽强地拼死抗争着，苦苦地寻找着出路，企业的处境从没有像今天这样艰难，“企业共同体”危机也从没有像今天这样严重。

日本企业的双重身份（企业·共同体，或经济·社会），在全球化时代遇到了前所未有的挑战。在全球化时代，市场经济的全球性展开和各种资源的全球有效配置，迫使企业不得不全盘接受市场经济原理，并依据这一原理进行无情而有效的操作，必须割除迄今为止的一切温情脉脉的中世纪的恋情和“社会主义计划经济”的残余，以及福利资本主义的尾巴，将一切都交给市场，由市场来统一安排并做出最后的决定。因此，促使共同体企业向制度理性化转化的动力主要来源于外部，来源于经济全球化大势下的“对外开放”和“遵守国际通用的规则”，来源于商品、技术、资金和人员流动的非人格化特征。许多西方跨国公司大举进入东亚以后，完全按照市场规则进行经营管理，如高薪高职聘请年轻优秀的专业人才，取得了管理业绩，给日本的共同体企业带来严峻考验。

日本学者关志雄甚至将日本具有共同体性质的企业制度与“社会主义计划经济”相提并论。他说：“20世纪是一个建立在性恶说基础上的资本主义和建立在性善说基础上的社会主义相互对抗的世纪，苏联的消失具有象征意义，最终以社会主义的全面败北为这场对抗拉上了帷幕。在被称为‘唯一获得成功社会主义国家’的日本，性善说的神话也在经历了‘失去的十年’之后土崩瓦解。”这样，当建立在性恶说基础上的资本主义经济呈全球展开之势，促使时代发生了惊人的巨变时，保留着大量传统精神和做法的日本企业，无疑成为被全球化拷问的首选对象，成为在全球化浪潮冲击下损失最为惨烈的国度。

日本企业的共同体性质以及由此而决定的充满了“人本主义”和人情味的操作，以及与此相呼应的各种制度性的安排，都将在经济全球化面前原形毕露并被无情地质疑和否定。传统的共同体精神已经无法再在企业中“藏身”或“寄生”下去了。当日本股市长期陷入萎靡不振的状况，使得许多上市公司的股票价格不仅跌落谷底，甚至无人问津时，企业为了筹募资金，便只好背叛自己共同体原则而转向“向钱看”，不得不去牺牲所谓的长期观点，放弃“终身雇佣制”、“市场占有率至上”的想法，竭尽所能地直接讨好这些股东们，由“企业职工中心主义”转变为“股东中心主义”，由“共同体中心主义”转变为“市场经济中心主义”。面对每年大批倒闭的企业，特别是那些有着百年以上历史的企业大量倒闭，面对那一系列让人心惊肉跳的惨淡的数据，面对电视新闻和报纸每天报道的各种让人忧心忡忡的坏消息，企业已经被逼上了生死存亡的绝路，到了非背水一战而不能继续生存下去的历史关键时刻了。

“黑云压城城欲摧”，日本企业面临着生死抉择。企业必须“变身”，而且只有采取与全球化精神相一致的做法进行一番脱胎换骨的变革，才能如凤凰涅槃获得再生。也就是说，企业迄今为止所具有的双重身份，只要而且必须在新的环境中进行自我分离，或接受强行的剥离手术后，企业才能轻装上阵，继续生存下去，否则迟早要被全球化时代的市场经济游戏规则淘汰出局。如日本西格玛股份有限公司总经理越纯一郎所说：“日本社会中根深蒂固的‘舒舒服服人生共同体’意识是万恶之源。缺乏竞争意识，大家在一起和平共处的想法蔓延整个日本。这才是腐蚀国家的罪魁祸首。”“谈起终身雇佣制度已经过时这一话题，总会引起‘给企业员工带来不安’、‘在选举中丧失选票’、‘在社会上成为众矢之的’等议论。真正能站出来说话的只有堺屋太一等一些开明人士。但是，在经营者和有识之士中间，‘不废除终身雇佣制度，就没有日本经济的复兴’这种认识实际上已经得到默认。经济团体联合会有关人士指出：‘加盟经团联的近2000家企业中，有一半要废除终身雇佣制度，还有一半要保留终身雇佣制度。大致说来，前者是胜者，后者是败者’。”

这样，非进行一番痛苦“变身”而无法生存下去的企业，就将不再是什么命运共同体了，不再具有强大的社会性功能，不再是职员托付终身指望能养老送终的“社会性组织”了。“变身”后的企业将成为一个六亲不认、唯利是图、向全体股东负责、单纯追求利润的经济组织。企业的共同体性质的自我消解和企业社会功能的自我淡化与革除，是企业走向全球化市场经济的必备的条件和前提。没有这样一番伤筋动骨的改革，日本企业就无法走出全球化时代的困境，经济就将继续萧条下去，就无法在大竞争的全球化时代赢得胜利。

近年来，日本的用人观念在发生着深刻的变化，一贯重视学历、资历的日本，在人事改革中也明确提出“能力主义”，并取消了学历统计，许多企业开始积极引进欧美企业管理方式和用人机制。2003年索尼、东芝、日立、三菱以及野村证券等36家上市公司宣布采用美国的公司管理方式，实行任人唯贤、量才使用、按业绩分配的用人制度，彻底改革论资排辈的分配制度。松下电器公司从2004年4月起，取消随年龄增长工资跟着上调的年功序列制，转而全面实施根据工作业绩及能力决定报酬的工资制。国内包括工厂在内的约6.4万普通职工都成为了工资制度变更的对象。松下公司在1999年4月对本公司的一万多管理人员实行了年薪制，通过这次改革，对国内约7.8万名全部职工都实行注重业绩的工资制。同样，日立公司也决定放弃年功序列制。索尼公司也紧随其后，从2004年4月起，废除年功序列制，以及住宅等各种补贴，实行根据能力主义原则而制定的反映个人业绩的基本工资制。索尼公司的这一决定对日本国内的其他企业重新审视“彻底的业绩主义”起到了促进作用。

进入20世纪90年代以来，日本各企业对传统的员工管理模式进行了一系列改革，逐渐打破年龄和工资之间的联系。据日本经济团体联合会公布的一项调查显示，在该联合会总共1584个成员公司中，40%的公司不是已经取消或修改了论资排辈的工资制度，就是处于正在改革的过程中。日本经团联的一位劳工专家说：“这是一个总的发展趋势。每个公司都想从论资排辈向按照能力付薪水的制度转变。”另外，由于海外投资的增加，兼职和合同工比重的扩大，日本的劳动力结构更趋多样化，流动性也更大。调查显示，目前日本兼职和合同工占劳动力人口总数的30%以上，至少比十年前高出五个百分点。东京大学的经济学家认为，劳动力受选择和需求的驱使，其流动性有所加强，而这一点也已开始削弱工资和服务年限之间的联系。

日本企业的这一关系到企业生死存亡的变革，引起了世界的广泛关注，美国《财富》杂志几年前就敏锐地觉察到了日本企业的变革：“尽管存在这种根深蒂固的保守主义，尽管日本政府近年来在财政和货币管理方面的政绩很糟、尽管很多人怀疑日本是否真的在变，一场企业大革命正在进行，这场革命将在下个世纪（21世纪）初彻底改造日本商业文化，这场革命在很大的程度上是按照美国的模式。”

三

改革是伴随着痛苦的。企业所进行的一系列与传统决裂的改革，加速了企业的“变身”，同时加快了作为共同体意义上的企业精神的解体。大企业的改革越来越无情和惨烈，员工无不提心吊胆，就怕哪一天会轮到自己成为所谓改革的牺牲品。

至少在2003年前，不断攀升的失业率使许多日本人坐卧不安。从1991年到2000年日本的完全失业率从2.1%上升到

4.7%。失业人口从1990年的134万增加到1999年的317万。2003年1月31日，日本总务省对外公布称，2002年的平均完全失业率为5.4%，与上年相比又上升了0.4个百分点，是自1953年开始这项调查以来最糟糕的一年。而年平均完全失业者人数与上年相比增加19万人，总数达到了359万人，也是过去最多的一年。同年8月，日本总务省公布的数据显示，2003年7月日本的失业率处在5.3%的高位，失业人口超过300万人。其中，有100万人是属于年轻力壮的30岁以下的年轻人。失业率持续攀高的势头在企业无情的改革浪潮下还将继续下去。据日本厚生劳动省五年后必须负担约145万人的失业津贴。1995年，日本的个人破产人数还不足5万人，但日本经济长期低迷导致企业破产增加，而企业为了逃避破产的命运纷纷加大了整顿改革的力度，更导致了失业人数的增长。在企业改革的浪潮中许多人因失去工作，偿还不起分期支付的购房款以及其他债务，只好申请个人破产。其中还有部分人是因为给亲朋好友当经济担保人而卷入债务纠纷，无力偿还他人的欠债被迫申请个人破产的。

越来越多的日本人正走向破产。据日本最高法院统计，由于还不起借款而申请破产的日本国民在2001年一年已达到16.419万人，与上年的13.928万人相比又增长了15.2%。在日本经济持续低迷之中，这已经是连续第六年创下了最新记录。自从泡沫经济崩溃以来，呈增长趋势的个人破产案件于1998年突破了十万起，之后每年都以百分之十几的速度在增长。据《日本经济新闻》报道，日本最高法院提供的数据显示，2002年1—10月份，日本申请个人破产的人数达到了17.33万人，比历史最高的2001年全年多出2.3万人，全年超过20万人，更新历史最高记录。1995年，日本的个人破产人数还不足5万人，但日本经济长期低迷导致企业破产增加，而企业为了逃避破产的命运纷纷加大了整顿改革的力度，更导致了失业人数的增长。在企业改革的浪潮中许多人因失去工作，偿还不起分期支付的购房款以及其他债务，只好申请个人破产。其中还有部分人是因为给亲朋好友当经济担保人而卷入债务纠纷，无力偿还他人的欠债被迫申请个人破产的。

上述相同的原因还导致了日本国内自杀率上升。翻开主要日文报纸，几乎每天都有自杀事件见诸报端。日本政府2001年公布的全国自杀人数是31042人，也就是说，日本平均每天有85个人自杀。日本死于自杀的人数是死于交通事故的人数的3.1倍。这意味着日本每4250人中就有一人自杀。而在欧洲的西班牙，每1.6万人当中才有一人自杀。2002年自杀情况继续恶化，据《朝日新闻》报道，日本警察厅2003年7月24日公布称，在2002年一年里日本自杀人数为32143人，比上年增长1101人，连续五年超过三万人。在自杀者中，因经济和生活问题而自杀的大幅度增加，达7940人。据日本警察厅2005年6月2日公布的一份报告显示，日本2004年的自杀人数超过三万人，达到了32325人，比2003年下降6.1%（2003年日本的自杀人数为34427人）。这已经是日本连续七年自杀人数超过三万大关。报告指出，自杀者中男性超过了三分之二，40岁以上的中老年人则占了总数的七成以上。近几年，通过因特网联络集体自杀的日本人不断增多。2003年，34名日本人通过网络联系集体自杀，到了2004年，这一数字上升到54人。国际媒体认为，日本长期经济低迷是导致自杀人数上升的主要原因。

自杀，已成为一种对日本社会造成严重影响的问题。由于自杀人数不断增多，日本政府不得不采取防范措施，减少这种不良现象给社会造成的损失。2001年，日本政府首次拨款成立了专门的防止自杀机构。同时，官方还要求建筑设计师在设计楼房时要充分考虑防自杀因素。日本的地铁和火车站里还沿站台放置镜子，好让那些想自杀的人再看看镜中的自我，三思而后行。日本政府还向各公司散发小册子，其中列举了自杀前的种种迹象，要求公司管理者时刻注意员工的异常行为。另外，保险公司已经取消了对自杀者的赔偿，因为有舆论指出，追求死后保险赔偿也是自杀者的动因之一。而对于网上那些蛊惑人们自杀的网站，网络警察也正在加大力度进行取缔。同时，日本有关自杀的声讯服务台（1971年开通，24小时服务）面对平均每天受理的2000多个电话，为轻生者提供心理咨询，劝告对方要珍惜生命、不要轻生。

虽然日本经济自2003年后开始由坏逐渐转好，失业率也出现了明显的回落，2005年4月日本的失业率为4.4%，为1998年12月以来最低。但这种转变主要还集中体现在一些大企业集团身上，它们通过大刀阔斧的改革，实现了企业的转型与脱胎换骨，而大部分的中小企业依然残喘于老旧的体制之中，难逃被大企业挤压、掠夺，乃至淘汰的命运。但无论是大企业还是中小企业，员工的处境都越来越艰难，面临着或被解雇，或因企业倒闭破产而失去工作的恐慌与不安之中。目前，日本的失业率由于统计上的偏差，尚无法真实地反映出日本社会失业者的实际状况，“如果要做到与西方发达国家的统计数据具有可比性，日本官方失业统计数据就应该翻番。在日本，在调查月份里的最后一周只干一小时有偿工作的人，都被排除在失业人口之外。如果翻番，2004年4.5%的失业率就成为9%，即便与欧洲国家相比，仍然是相当高的”。此外，日本社会的完全失业者人数依然维持在300万人以上，且处在半就业或不完全就业状态的人数依旧较高。根据东京UFJ机构的调查结果，2005年日本的“freeter”的数目达到400万人，相当于15岁到34岁这一年龄层总人数的20%。

企业的完全市场化导向，正将日本一步步地带入“弱肉强食”的两极分化社会。日本一向以社会和谐安定、财富公平分配为荣，如今却陷入贫富分化的恶性循环。它以地理、社会因素分化成两个阶层：一个是永远的赢家，他们是享有高等教育的精英阶层，在具备国际竞争力的跨国企业工作；另一个却是永远的输家，主要是乡下穷困老人和城市里一批感到绝望、自暴自弃的年轻人。许多数据可以证明分化越来越明显。2005年2月，日本政府公布的数据显示，领取救济金的人首次突破100万人，比十年前上升了60%。另外，根据经济合作与发展组织的数据显示，15%的日本家庭属于贫困家庭（收入在国民平均收入一半以下的家庭）。在30个经合组织成员国中，这一数字平均在10%左右。而在一些富裕国家，如瑞典、挪威、丹麦等国，生活在贫困线以下的家庭少于5%。经合组织于2005年1月发表的一份报告指出，日本的贫富分化现象尤其让人担心，因为“劳动人口的两个阶层之间缺乏变化，一旦进入低收入阶层，就难有翻身之日”。

十年前，90%的日本人认为自己是中产阶级。但2004年东京大学在亚洲范围内进行的调查显示，60%日本人认为自己的经济状况在“中等以下”。日本民众对“格差社会”的认知越来越清晰。这一点可以从日本媒体看出来。在日本的杂志、电视的谈话节目还有书籍上，都可以看到有关赢家和输家的讨论。时尚杂志也在教导日本女性如何打扮自己，还有觅得如意郎君要早日结婚，以免变成又穷又老的单身女人等。报纸杂志则列出名牌高中的名单，告诉读者只要在名牌学校读书，就能让他们的子女成为赢家。周刊杂志则罗列出赢家的衣着之道，小说家也在其作品中探讨生活中赢家和输家的意义。现实生活中，在穷人越来越穷的同时，富人却越来越富有。2005年6月日本税务局公布年度前百名纳税大户，排在首位的是46岁的清原田城，年收入约为1亿美元。许多作家和谈话节目对此进行热烈讨论，他们认为现在的日本就是一个新的达尔文社会——弱肉强食，自然选择。

四

日本企业和国民都在承受着改革和因改革而导致的共同体解体与死亡时的巨大痛苦。在一个“弱肉强食”的时代，人们备受着全球资本主义再度“发威”与“肆虐”时所带来的痛苦煎熬和折磨，每每生活在朝不保夕的不安和恐慌中，真可谓是“苦不堪言”。

这对早已习惯于置身在共同体内享受宁静与安稳、习惯于在稳定的生活和工作环境下共享繁荣的广大日本国民来说，无疑是个巨大的刺激和打击，而共同体的解体更是他们所无法长期承受下去的压力和苦难。这种因共同体解体而

置身“荒野”，被时代和命运所抛弃，日渐边缘化的不幸遭遇，给人们心理和精神上带来了巨大压力，而这种压力势必会随着时间的推移逐渐地转变为对政治和社会的极度不满、怨恨乃至愤怒，将会转变为社会变革的基本的原动力。不难看出，共同体危机势必会导致日本社会出现整体性危机，并以政治危机的方式要求着激进的变革。危机要求并孕育着变革，危机越深变革的深度和广度也就越深越大。事实上，这一变化早在1993年就已见端倪，自民党的一党专权局面的结束，就是最好的例证。

企业在强大的外部压力下的“自变”，是被迫的，无奈的，是不得不为之的最后的选择。经济全球化已将日本逼到了“死角”，日本必须对此做出自己的回应。可以说，经济全球化这一“外压”所带给日本社会的冲击，将不亚于大化改新时华夏文明对日本社会的冲击和明治维新前后西方文明对日本社会造成的猛烈冲击。

当陷入了空前危机之中的“企业共同体”，为了迎合经济全球化而不得不进行“蜕变”，与共同体原则和共同体精神进行彻底决裂时，这一“壮士断腕之举”所引发的连锁反应将不局限于因此而引发的一场激烈的社会动荡，而且还会导致日本政治生态环境的聚变和政治版图的重组，导致社会权力体系的重构。

这种变化，如历史上所多次重复演绎的那样，自有其内在的节奏与惯性和难以改变的习惯性转换模式，也即当外部强大力量的侵入破坏了原有的社会结构，并使原有的多元社会结构趋向于逐渐解体时，社会必然会自发地对社会结构进行自我修复与重建，而这种重建的冲动大多表现为向传统的“岛国共同体”的自觉回归：习惯性地回归到以国家为中心的一元政治进程中，渴望得到国家的庇护，以国家为最高的人生归宿、目标和依托，将国家打造成一个值得信赖的新共同体，借助于岛国的力量来凝聚人心，一致对外，再造日本。

因此，经济全球化对日本企业的冲击以及由此而造成的广泛的社会影响是不容忽视和低估的。在新的历史条件下，面临着巨大的社会变革和社会转型的日本，是否能自觉地从历史的惯性与困境中走出，在缤纷多彩的世界中向世人展现一个理性睿智的日本，无疑是日本自近代明治维新后面临的又一个巨大的历史考验？

（责任编辑：洪 鸿）

2005年9月22日，索尼集团新任董事长兼首席执行官霍华德·斯金格宣布，从2007财年开始全球裁员一万人，关闭11家工厂，剥离12亿美元非核心资产，削减18亿美元开支，对15类业务进行精简或剥离。参见《国际金融报》2005年10月21日。

威兰·瓦格纳：《日本模式：从天上跌落》，士柏咨询网<http://www.pen123.net.cn>，2001年10月26日。

张之海：《悄悄变革的日本企业》，《新电子》电子版，2002年2月新编第10期。

日本企业管理的基本原则是人类本位学说（Anthropocentrism），或者如伊丹敬助所说的“人际关系主义”。最早提出这一概念的是日裔美国学者威廉·大内，他于1981年出版了《Z理论》一书，提出日本企业成功的关键因素是它们独特的企业文化。这一观点引起了管理学界的广泛重视。1981年帕斯卡尔和阿索斯出版了《日本企业的管理艺术》。同年，特累斯·迪尔与阿伦·肯尼迪出版了《企业文化》。1982年托马斯·彼得斯和罗伯特·沃特曼出版了《追求卓越》一书。美国学者在比较中发现，美国的企业在管理中注重的是技术、设备、规章、方法、组织机构、财务分析等“硬”性因素，强调的是管理科学；日本企业则更多地强调诸如人、目标、信念、宗旨和价值观等“软”性因素，遵循的是企业哲学。这种“软”性管理的关键是以人为本，树立大家共同遵循的信念、目标和价值观，培育出全体员工同心协力共赴理想的“企业精神”。

威兰·瓦格纳：《日本模式：从天上跌落》。

同上。

关志雄：《性善说的崩溃是日本停滞的真正原因》，（日）《日经商务》2000年10月23日。

越纯一郎『PEと企業再生を貫く共通課題——日本再生の10年に向けて』、<http://www.rieti.go.jp.jp.events.bb1>，2003年2月26日。

参见张莉霞：《日本打破论资排辈》，《环球时报》2004年1月16日。

『日本經濟新聞』2003年11月26日。

『読売新聞』2003年11月29日。

参见人民网日本版，2003年12月23日。

转引自张之海：《悄悄变革的日本企业》，《新电子》电子版，2002年2月新编第10期。

『日本經濟新聞』2003年1月31日。

参见符祝慧：《失业波冲击新一代日本百万年轻人失业》，（新加坡）《联合早报》2003年8月30日。

中新网2002年11月26日电。

《坂口力：加速处理不良债权将导致30万人失业》，人民网日本版2002年11月18日讯。

人民网日本版2002年1月30日专讯。

《经济参考报》2002年12月10日。

（西班牙）《世界报》2002年2月16日报道。

新华网东京2002年7月25日电。

中新网2005年6月2日电。

参见刘林森：《日本人自杀成风》，《社会科学报》2005年7月27日。

伊藤诚：《陷入结构性困境的日本经济》，（美）《每月评论》2005年4月号。

“freeter”一词是日本一本求职杂志发明的。这个词由英文的free（自由）和德语的Arbeiter（工人）组成，指的是那些受过高等教育但不思进取、自暴自弃的人。日本年轻一代宁愿打散工、做一些廉价又没有发展前景的兼职或临时工，也不愿意找一份长期工作，因为他们认为大学文凭并不能带给他们一辈子的稳定。

参见《两极化日本》，载人民网日本版，2005年7月24日。

参见《两极化日本》，载人民网日本版，2005年7月24日。

版权所有：中国社会科学院日本研究所
地址：北京张自忠路3号东院 电话：64014021 传真：64014022 E-mail: ijs@cass.org.cn