

就业

迎接未来的挑战



城里商务区
(照片提供单位: AFL0)

日本的就业体制在20世纪后半期的强劲的经济增长中起到了重要的作用。支撑这一体制的三大支柱是：终身就业、工龄工资和企业工会。后来又增加了第四大支柱：即企业内部的团体意识，这一意识是基于垂直的上下关系、互惠互利的行为规范以及意见一致的决策原则而产生的。

下面第一部分所描述的传统就业体制仍被很多人视为理想的就业模式。然而，在日本今天所处的严峻的经济环境中，各种就业模式正经历着重大的变化。即使是在长久以来被人们视为日本式管理典范的大型企业中，能够严格遵循传统就业惯例的企业也变得越来越寥寥无几。

传统的就业体制

日本企业一般直接从应届大、中专毕业生中招聘职员，而不要求其具备专业技能，虽然基本能力至关重要。这是由于二战之后日本企业迅速进行大规模生产的缘故。为培训员工，企业为新手提供亲身实践的机会，或投资进行教育及内部专业培训。于是，若干年之后，这些新员工便具备了胜任本职工作的能力。作为交换，企业希望员工能够留在同一单位工作直到法定退休年龄（通常为60岁）。员工一旦退休，企业将向其支付一笔总付的报酬和企业养老金。当商业不景气时，解聘正式员工成为企

业最后的一种选择。

加薪和晋升主要由员工的年龄及其在企业的服务年限而定。这种以工龄为基础的制度一作为贯穿全体员工在企业内就业生涯、保证其就业稳定性的一种手段一与终身就业制度紧密相连，成为日本式管理的显著特色。

日本企业还会向员工提供一些额外的福利待遇，组织员工参加各种娱乐和休闲活动，如体育竞赛、参观游览等。员工有权享用包括运动、阅读和棋盘游戏在内的各种娱乐休闲设施。此外，企业还提供一些其他的福利，如基本工资之外的特殊津贴、归企业所有的住宅设施、单身职工宿舍，以及各种健康和福利保障等。

在终生雇佣体制的框架下，员工们普遍发现对所在公司表示忠诚不仅有利于其自身利益，也有利于其家庭利益。不仅如此，他们还将企业利益置于家庭和个人生活之上。员工被调往子公司工作的现象非常平常。很多情况下，如果家人希望留在原地并/或为了避免干扰子女学业的话，这些被调动的员工会离开家庭而赶赴新任。

然而，即使是在战后经济迅速增长的数十年中，这种制度也并不具有普遍性。它主要适用于大型企业的员工及公务员。小型企业的员工很少可以享受同样的福利待遇或就业保障。

就业人口和工作时间

人力分配按照其他工业化国家的既定模式。农业和其他第一产业的从业人数相对较少，而服务业及其他第三产业的从业人数有所增长。第一产业的从业人数从1960年的32.7%下落到2016年的3.2%。而在同一时期内，第三产业的就业岗位则从总就业人数38.2%上升到69.4%。日本的就业人口中绝大多数为工薪阶层。2016年，占人口总数87.3%的人在工薪岗位上工作。

政府声称，缩短工作时间是改善日本人民生活质量的最为重要的因素。政府对《劳动基本法》作出修改，采用每周五天工作制，此外，如果国定假日恰逢周日，则允许员工补休，这些措施对于缩短工作时间起到了积极的作

用。全年总劳动时间数，从1985年的2110小时变为2016年的1724.4小时。

职业妇女

2016年的女性就业的比率为44.2%。1986年，日本规定男女就业机会平等的法律生效；1997年，日本对该法作出修改，明令禁止在招工广告、员工聘用、工作分配和职务晋升方面的性别歧视。尽管如此，日本妇女在2016年的平均月工资却只相当于男性的73%。各大公司的高级管理岗位几乎仍旧为男性所把持。近些年来，一种新的用工趋势更加拉大了男女员工之间的这种薪资差距：为削减开支，各大公司不断聘用低薪兼职的临时员工从事以往由资格老、相对高薪的女员工承担的文秘工作。

日本于1992年实施的育儿假制度，随着休假妇女人数的不断增多，开始初见成效。尽管如此，政府仍需采取更多的措施，为那些想要孩子并希望继续工作的妇女改善就业环境和育儿设施。近些年来，日本社会老年化的进程不断加快，人们对这一现象的担忧促使政府采取各种措施鼓励妇女多生多育，从而引起人们对这一问题越来越多的关注。

薪金制度

日本的薪金制度在传统上一直与工龄制度紧密相连。员工的薪金仍然常常受到其在企业服务年限的影响。工薪员工通常按月领取工资，外加两个季度奖。尤其是在大型企业中，奖金制度往往发挥着重要的作用。2010年，日本员工的奖金约占其年基本工资的三分之一。

在多样化的社会中，新的就业形式已经出现，包括自由职业的普及和外源采购的引进等。为适应这种变化，薪金制度也呈现出多样化的形式。



劳动关系

日本企业力图避免在雇主和员工之间产生对抗的关系。当管理者和员工之间偶尔发生利益冲突时,日本企业会努力创造一种家庭式的氛围,鼓励采纳多数人的意见。另一个因素也有助于在企业 and 员工当中形成团结意识,这表现在同一企业内部的员工在收入差别上—管理者和普通员工之间,或是白领和蓝领之间—日本要远远小于其他国家。

密切的团队协作也有助于加强制造领域中的质量控制。安心本职工作的员工可以与他人密切合作,并向管理层提出建议。公司利润的公平分配还为员工提供了更大的动力,促使其在质量控制方面加倍努力。很多日本企业同时还鼓励员工用其部分月收入购买公司的股份,通过拥有公司股份的方式,进一步加强对企业的感情。

工会

大多数日本工会不是按行业划分的工种或专业组成的,而是作为企业工会,其会员主要限于在单个企业及其附属单位供职的正式的专职员工。某一公司的企业工会一般属于某一行业的工会联盟,如“日本运输业工会联盟”(Un'yu Roren),而该联盟通常又属于全国性的跨行业工会联盟。其中最大的联盟是“日本工会联合会”(Rengo)。该组织成立于1989年,2017年10月其麾下拥有686万名会员。

日本现有大约2万5000个工会组织,就目前而言,六名员工中大约仅有一名隶属于某一工会。(1975年这一数字约为35%。)制造业及倾向高度统一的其他产业的工人比例的减少是造成这种下降趋势的部分原因;另一方面,不愿加入工会的年轻雇员日益增多也是造成这种状况的原因之一。

“春季斗争”(Spring Labor Offensive)是日本劳资关系中常见的工会运动。这种运动始于1954年,各种工会组织几乎同时在春季向

资方提出其要求。

另一个广为公认的劳资惯例是共同协商制度,这是涉及日本绝大多数劳工的一个程序。虽然这一制度内部存在着很大的差异,但却允许雇员和管理者通过共同协商,制定出管理方案,并决定薪金的支付标准。除了强调以人为本的关系外,该制度还鼓励员工将自己视为全面参与企业管理的一分子。

就业形式的转变

传统的日本就业制度较好地适应了现代工业社会的建立。在1990年前日本经济强劲增长的数十年中,这一制度为制造厂商扩大生产规模提供了稳定而富有技能的劳动力资源。这一制度的两个关键要素—终身就业和工龄工资—在经济增长中发挥了极大的作用,然而到了20世纪90年代初,所谓的泡沫经济开始崩溃,在其后持续很久的经济萧条时期,这一制度却显得难以维系。

企业削减成本和提高效率的需要对日本的就业政策产生了重大的影响。企业不断减少应届毕业生的招聘人数,推行老员工“自愿”提前退休政策,将人员调往薪资较低的岗位,甚至直接裁员作为企业重组的一种手段。此外,越来越多的企业将论资排辈的工资分配制度改为与员工绩效挂钩的薪金制度。

无论在哪个国家,如果某个员工在同一企业供职20年、甚至30年后被迫重返人力市场,则很难找到与其以往职务级别相近的新工作。这在日本尤为如此,因为很多大型企业不愿聘用那些再就业的员工。随着经济的复苏,日本很可能要经历一个日趋严重的结构性失业的过程:一方面是某一经济部门的员工过剩,另一方面则是其他部门面临人才短缺的困境。日本政府的当务之急是制定各项制度和采取支持性

机制，以使人们获得转入新的行业所必需的各种技能。

就业制度的人力资源供给方面同样发生着变化。年轻人意识到，无论他们对企业怎样忠诚，也无法保证终身就业。因此，越来越多的年轻人更愿意辞去旧职，而去寻找另一份薪水更高、更加令人满意（或兼而有之）的工作。

社会经济的变化

随着经济状况变化及少子女高龄化，传统的日本式长期雇用、年功序列（论资排辈）等固有的雇用体系正在瓦解，就业形态开始多样化。泡沫经济崩溃后，企业控制录用正式员工，增加了非正式员工。另外，伴随世界金融危机，非正式员工的失业成为社会问题。

截至2017年，临时工等没有领取雇用保险的离职者，每月可以领取到10万至12万日元的生活费，接受电脑或护理等职业培训等，制度正在不断地健全，防御保障措施正在强化之中。截至2017年9月的失业率为2.8%，与国际上比较属于较低的。