

Week Topic : The Japanese Economy

Presenter : 蘇文呈

ID : M016070012

Date: 2013/5/7

The Japanese Economy

第一節 日本戰後經濟特色與優勢

1.經濟特色

大體上，日本經濟有兩層不同面向的特色，第一層是高度複雜且大量的出口活動。第二層則是國內市場的汽車與電子大型企業各種形式的製造元件的供給。政府則是使用他們的權威和資源來經營政策，滿足特殊部門的需要與提高產業的生產率(投入要素)。政策包含 1.增加經濟效率 2.減少超額競爭 3.保護國內經濟的基礎原物料生產。

在 1990 年經濟危機以前，日本企業的主要資金都是透過借貸而來的，與大多數工業國家的做法不大相同。西方與日本企業兩者在資金的處理上，股權投資分別為 60%與 20%，而債務則是 40%與 80%，使日本企業與投資者之間的資訊流通是私人且不透明的。但這不表示銀行控制著企業，而是反映在各種經濟制度中的相互依賴與聯合。因為企業也持有其他公司股票的大量股份，也就是三種，企業與企業之間，企業內部，還有企業與銀行之間的交叉持股之一；因此，獨立的股東並不影響管理決策中的強勢地位，企業可抗衡他們給予的壓力，並將重點放在長期目標上，然而支付股息給股東也不是無關緊要；因為是公司增加相等資本能力的展現。

所以整個日本就像是個公司的內部結構，稱作” JAPAN,INC” (日本就像是個經濟龐大物)。而員工對公司的忠誠，類似於印度的種姓制度¹，有非常強的團結元素²，但其實日本經濟還未統一，因終身僱用與企業的忠誠度只在大企業出現(小企業很少會有工作保障與員工對工作的認同度)。第二，日本相對缺少分裂與敵對關係，像是日本內部的企業價格競爭最小化與收入金字塔的頂部和底部之間距離不大(若將非常富有、非常窮中的人口排除在外)，日本在收入分配均等化幾乎超過所有經合組織國家，並遠遠領先於美國。

¹種姓制度以婆羅門為中心，劃分出許多以職業為基礎的內婚制群體，即種姓。各種姓依所居地區不同而劃分成許多次種姓，這些次種姓內部再依所居聚落不同分成許多聚落種姓，這些聚落種姓最後再分成行不同行外婚制的氏族，如此層層相扣，整合成一套散布於整個印度次大陸的社會體系。

² 雖然這由頂至底的社會經濟重要性被誇大

2.日本優勢

日本存在許多小生產者使製造更具靈活性，並依賴大規模生產技術的控制與修改設計。這靈活性意味，日本製造商可以較專注於產品質量與消費者需求，而不是價格競爭關係。

日本企業組織也有避免多元化的特色，將自己限制為一個單一且界定明確的產業。並率先建立了工業機器人的開發和利用，與先進的電腦控制製造流程。因此，自動化減少了勞動成本，也增加產量與可靠性。例如日立的工廠之一，引入機器人，使組裝盒式磁帶錄音機所需的時間從 3 分鐘減少到 1.7 分鐘，員工數量也從 33 個減少到 4 個。但他們卻不需要產生失業與勞動市場波動就能達到這些結果，因為人口成長率只有 0.6%，與中生代增加，使得日本勞工比其他國家找工作容易。

日本也擁有世界上最大的外商公司之一，使之在國際上，有龐大的市場滲透力。日本企業之間的緊密聯繫，透過這些外商公司的運作，使他們比一般西方公司可享進入更大全球市場。在 1995 年，東京銀行與三菱銀行合併後，日本就聲稱擁有世界上最大的銀行。

日本發展知識密集型的產業，藉由從事 R&D 類型的做法來達到先鋒高科技，並保持自己的領導角色地位。另外，他們也嘗試去預料關鍵創新產業的發展在未來的需求與需要。到目前為止，這些包括半導體，機器人，計算機，辦公自動化，電信，醫藥和生物技術。只有前兩個領域在此策略較成功。

第二節 日本經濟重點

1.勞工

日本社會地位的決定因素中，有教育，年齡與性別。第一，教育是個人可用一些方法掌握的，而且日本勞工有很高的動機去學習新技巧與接受企業的教育機會。

第二，年齡上的特點是僵化的長幼輩關係與退休再就業，一般來說，員工在 50-55 就退休。雖然薪資較低，但大部分從大企業退休者(尤其是白領階級)都會往中小企業繼續賣力(有四分之三的員工在四十五歲以上重新就業)。但現今人口老

化也導致日本政府在 2013 年 4 月法定退休年齡從目前的 60 歲延長至 65 歲。即，企業有義務繼續雇用 60 歲退休人員中希望繼續工作的員工，直到 65 歲。因此，企業都在針對這項法規制定對策。企業制定凍結中年人群工資、減少年輕員工等對策。像是現在公司不像以前會新聘許多新員工，而是僱用較多的臨時或兼職員工。這種非正式員工從 1990 年占勞動力 18.8% 增加到 2012 年的 35.2%。

在性別方面，日本是男性取向的系統，而日本職業婦女在公司人事系統裡常被認為是一種干擾，因為他們在有小孩之後，常常會辭掉工作。除此之外，日本公司裏所謂的辦公室小姐，除自己職責外，還要遞茶水給其他員工，雖有提議去制定法律提供平等的就業機會，但其實大部分女性還是喜歡現有的狀況。因為未婚辦公室小姐有這種機會，去賺取零用錢，並不斷證明自己可往上爬。另外，系統內的工作晉升跟人際關係有很大的關連。所以若員工與自己上司的關係很好，則有很大的機會可以升遷。所以討好老闆的重要性，也削弱管理層員工之間的團結與合作。

日本在 70 年代早期就引進一週工作五天，四十小時的制度，直到今天許多日本人還是持續一週工作五天或是五天半。工時減少雖然不導致勞工的薪資減少，但因日本的傳統觀念，許多員工認為若是多休假可能會造成其生產力下降，甚至因為安逸而使腦袋變笨。但最大的主因還是缺乏，鼓勵日本人少工作與多休閒的誘因。「朝日新聞報導有觀察到，日本的休閒領域內容可選擇實在是太有限。普通家庭太小了無法去做甚麼假日派對，也沒有公共設施讓市民去做一些運動。」

日本勞工不只勤勞，他們將管理概念與文化結合，也是世界上有秩序的勞動力量。他們不太願意表明自己專業或技能的身份，而是表達自己就業的地方。像是美國人會說自己是個工程師，而日本人會說我在 TOYOTA 工作。這種趨勢導致日本勞工流動率很頻繁。日本勞工的生產力跟陷入(immersion)公司的程度有很大關係，因為這種陷入(immersion)對員工是種類似脅迫與剝奪個人個性的感覺。

最後，在日本，勞動中斷的發生率也是所有工業化國家中最低的。像是 1987 年，以一個工作天為單位測量數以千計勞工的罷工天數，日本為 256 天、法國為 501 天、義大利為 4606 天、英國為 3546 天、美國為 4469 天。但其實還是有一些長期有這種罷工念頭的勞工存在，像是海員與鐵路勞工。大部分，尤其是製造業的罷工都變成一種短期與慣例的彈性攻擊(spring offensive)，像是每年到了春季便有勞工組織以集會、罷工、上街頭的手段來爭取勞方的權益，即所謂的「春鬥」。這已行之有年，勞資雙方也已習慣每年定例的勞資協議，所以通常在工會發起罷工之前，勞資雙方便能達成協議或讓步。日本憲法也保障勞工的團結權、團體交涉權和團體行動權，而勞動工會法也對於勞方正當的抗爭行動給予刑事免責、民事免責及不當勞動行為制度的保護，使得勞方在進行合理抗爭時，不至於遭到刑

罰、賠償損失或勞方的變相阻止等。

2. 管理者

由於經濟奇蹟，使得日本的管理方法成為一種信條。而這方法模型，企業都極力推崇(無一例外)，許多西方企業也是，但其實並非所有的日本企業都適合。

第一，日本企業很少用一般教育指導出的業餘者。而是將相關學科工作，用一個有系統的培訓。所以大部分的商業與工業上級機關，都具有科學技術的教育程度，所以董事會的席位都被專業工程師與一些應用科學教育者分支所佔據。第二，經理人會在它們公司上投入許多感情(在西方很少見)，並全心全力的工作。精確定義來說，職責是多餘的，每個人都是公司利益的團隊成員。所以他們最關心的是利潤，並確保長期生存能力與市場份額(不是只有短期利潤)。

「日本企業」的健康被視為是國家福利的狀況。所以它不只是單純的經濟組織，而是在競爭激烈的經濟環境裡運作的社會組織，政府在其中則像一個夥伴。所以整體的管理理念較強調公眾利益。很明顯可看到日本高層的薪水遠低於美國，而且日本管理者不會因為裁員或是削減員工薪資而給自己百萬計的獎金，他們還認為美國高層管理人領取的高薪酬是美國商界的缺點之一。

3. 日本出口角色

國家繁榮與一個長久平衡的國際收支順差保持有所關聯。因為日本出口³比進口多，所以可達到平衡國際收支順差。日本決策者將經常帳的概念嵌入在思維內，因此他們看到的順差並非國內消費。而且當他們還是小學生時，學校就會一直強調「出口導向」與「不出口就是死路一條」，強調的程度高到令人心煩。

但是日本製的東西越多銷到國外，日圓就越升值。越升值，出口就無利潤可圖。於是又用盡各種方法去降低生產成本。如節約能源、勞力、更換產品材料或變更設計等各種方法，配合出口價格來降價。

另外，進口品到日本的主要障礙是**程序**，且他們很難改變這長久以來的作法。所謂的**程序**，其一是政府的權力超過企業，掌控財政、稅收與發放許可證。鑒於這種權力，政府會對企業做有關於進口性質與數量的「行政指導」，且注重於國內政治與經濟的生產，而不是消費者需求的市場力量。另外，冗長和繁瑣的海關程序，使進口者增加成本與延誤時間的制度，日本也堅持自己的標準，如測試與

³日本接受的付款不是黃金與日元，而是美元“但這種貨幣過了三十年已失去了三分之二的購買力。

認證程序。最後，分配制度更是出了名的複雜，使進口者在獲得進入上非常困難。

4.工資

日本的工資結構，強調工齡，年齡，教育，加上各種津貼，而不是以工論酬。而基本工資則取決於工作類型而有所不同，輔以額外津貼來補貼教育、住房、家庭責任、交通，或增加的生活成本開支。包括退休，病假，保險程序也存在其中，並在 1961 年引進全民醫療保險。

另外，薪資系統裡重要元素之一是半年期的紅利，而多寡則是取決於公司的盈利能力。勞工加班或有效率的生產都會獲得額外工資。或其他種的紅利，如企業內部的餐飲、便宜宿舍、度假、住宅與退休的補貼費用。薪資系統中的其中一個優勢是強調福利與努力表現的鼓勵(獎金)。員工可從組織的合作社借錢，但如果他們無力償還，公司將會干預，並且清理和整頓他們個人的財務狀況。也就是說公司與員工的個人生活關係密切。不只是老闆關注員工的個人生活，連老闆老婆都會關注員工，可能參與討論員工的結婚計劃，或設法幫助解決他們的個人問題。且大部分的情況都會演變成，老闆的老婆與員工的老婆一起做某些有興趣的活動(變朋友?)。

日本人的收入有很高的比例在儲蓄上，他們必須為了退休後的生活而儲蓄，因為退休金對於他們所需不太充足。而且政府政策也把重點擺在出口，而不是民間消費。其次，員工總收入的 30%是來自於紅利，認知上，這是生活上額外的收入，因此，一般都直接存放在銀行(儲蓄在傳統上是不被抽稅的，但 1986 年有新立法通過，實施銀行利息徵稅與鼓勵消費的政策)。日本儲戶們只有 10%投資在股票和共同基金，而大部分進入銀行存款。

日本薪資系統與美國很不一樣，日本勞工與管理者的薪資差異不大。在日本的高層管理人員薪水(包括福利)很少能一年超過二十萬美元的，但美國商界菁英在一年達數百萬美元卻是很常見的。管理者的做法與心理共同體的概念使得工作場所很安寧。基本上，勞工和管理人員都喜歡的工作環境融洽關係，而不是一個是「非個人化」的基礎目標。他們把勞工視為人，而不是生產過程中一個類似於原物料或機械的元素。

5.終身僱用

日本經濟，使用最廣泛就是終身僱用制。公司對員工承諾會有回報(安全的)，所以員工的成功就是公司的成功，也因此心理上產生強烈的依賴感。以前日本勞工不會說為了找到更好的工作而貨比三家與比較兩間公司的薪資(不太常見)，但

現在這種想法已漸漸沒有了，勞工開始尋求更好的工作機會，老闆也不太願意辭退沒有用處的勞工，所以兼職勞工與契約式的工作越來越常見。另外，為了避免裁員發生，許多白領階級被重新分配到生產線上，因為生產線類似兼職員工。即使是在日本全盛時期，終身雇用制主要都是大型企業和公共部門才有。中小企業無法為他們勞工營造長期就業機會的環境，所以這些公司的勞工常常跳槽。

大企業的製造部門為避免裁員，許多企業都創建服務部門的附屬公司，從美髮到餐廳都有。這些附屬公司可賺點錢，並且吸納剩餘員工。在 90 年代經濟變差的期間，小的服務部門營運不下去，它們都還是會用補貼或關閉來解決。

第三節 泡沫經濟與改革

1. 泡沫經濟發生

泡沫經濟，很大的原因是來自於股市與房市的投機活動，也造成了長期的經濟停滯。資產價值縮水，難以從借款人獲得貸款，許多現有的資產所支持的貸款成為壞帳，從而限制了金融機構的貸出能力。但是當金融界的領袖意識到此事時，卻因為習於集體思考，認為共識一定是正確的，並一向聽命於大藏省，所以決定不做任何事。這是現行制度內過多不道德與貪腐的行為導致。另外，建築業本身就是官商勾結與牟取暴利的一個地方。在日本，投標者的相互勾結使得建築成本相當高，他們同意提前拿到合同，並且凍結那些出價比日本企業還低的國外投標者。建築業與自民黨緊密的關係導致大量的超建築（overconstruction），尤其是辦公樓。泡沫經濟崩潰後，這些建築的租金大幅下跌，使原本的屋主無法來償還銀行貸款。

然而泡沫經濟又是如何開始與失去控制的。它乃是源自於國際經濟外交之誤導而起，關鍵的起因點為 1985 年 9 月簽訂的廣場協定，目的是壓低美元價值，以協助美國減少其與日本的鉅額貿易赤字。所以到了 1987 年 2 月，美元大跌使得日本仰賴的出口經濟下滑，但美國在羅浮宮協定中，使日本放寬其貨幣政策（寬鬆銀根）。所以 1987 年 10 月日本央行即時依據羅浮宮協定，將貼現率調低至百分之二點五，也播下了泡沫經濟的種子。然而不全是美國壓力，日圓劇幅升值，熱錢不斷流入炒作股匯市，最終造成了 1990 年代泡沫經濟後的崩潰

2. 泡沫經濟後與改革

而表面上，泡沫經濟看似是企業與銀行間融資與交叉持股所造成的惡性循環，但從他們治理脈絡向上探尋很快就會發現，後面的政府有不可忽視的重要性。大

藏省的施政關鍵始終都在於如何打銷銀行的呆帳與不良資產，起初大藏省提出的措施都相當保守，重點在避免銀行與非銀行金融機構破產對社會的衝擊，企圖維持原有的機制前提下逐步縮小不良資產，等待景氣回春在消化它。因此，大藏省在 1990 年 3 月對地價飆漲採取總量限制措施，以遏止資金再度流向房地產。另外還有針對大規模呆帳與部兩資產兩次訂出整頓住宅專門機構的計畫，但都成效不彰而失敗。

這種保守的作法耽誤抑止泡沫經濟崩潰的惡性循環良機，也讓銀行壞帳數字暴增，而且在 1995 年底日本政府有鑑於「護送船艦(envoy fleeing)」的政策失靈，最後竟決定直接投入公共資金 6850 億日圓去解決住宅專門機構的問題。由於事前缺乏明確說明，造成人民激烈反對以國家資產處理銀行呆帳的政策，接著日本政界醜聞頻傳更是雪上加霜；最後政府才體認到唯有透過破壞現有社會結構進行改革才有機會，最具體的措施就是 1996 年橋本龍太郎的大爆炸式的改革措施與小泉純一郎的郵政民營化，財政投資融資機制解體重組等政策。

過去日本政府對市場與企業干預會有效，是因為他不是透過正式法律，而是行政指導方式進行。這種方法會奏效乃是在於日本的金融管理是屬於一種卡特爾(cartel)結構，這種特殊結構讓大藏省得以透過此方式，在金融機構之間形成與分配從事營利活動的許可權，並在不同領域提高交易壁壘以防止新的金融機構加入分配。這種結構的組織運作基礎是在聯合保護內部成員的既得利益，同時也不嚴格規範去懲處組織內成員，但也因為這樣，使得這機制逐漸成為一種缺乏彈性的保守結構，甚至缺乏對外應變能力。因此在 1998 年的改革措施中，日本不得不徹底放棄行政指導的方式干預金融機構，推動新的行政改革措施。而具體措施包括將大權集中在首相，引進獨立的行政法人制度，並將行政指導改成事後監督，同時削弱行政機關的地位，增加司法機關的重要性等。到 2006 年，由出口成長、企業與銀行部門的重組進展。持續高漲的 R&D 支出，土地價格持續下降，失業率下降至 5.1% 可看出，經濟正開始導向緩慢的復甦之路。

參考文獻

竹村健一著，黃興滿譯，1996/12/31。《GNP 大國，日本人生活的負面》。臺北：經濟部國際貿易局。

伊東光晴著，李邦哲譯，1996/12/31。《二十一世紀的世界經濟與日本》。臺北：經濟部國際貿易局。

蔡增家，2007/4。《誰統治日本?》。臺北：巨流圖書股份有限公司。

Christopher Wood 著，閻蕙群譯，1998/2。《泡沫經濟》。臺北：時英出版社。