

从“日本式经营”看日本人的“家族意识”

郑欣力

“家族意识”是日本人价值观的核心。本文试图通过二次大战前后“日本式经营”中“家族意识”的发展变化过程窥见现代日本人价值观的一个侧面。

一、日本社会中的家族意识

家族，普遍存在于战前的日本社会，是日本特有的家庭形式，也是一种封建的社会制度。家族作为一个经营体从事家产、家业的经营、管理，并以家族的延续为至高无上的目标，一个家族中包含几个夫妇家庭，家族成员由直系、傍系和仆人组成。家族作为一种封建的社会制度，具有自身独特的意识形态，即：以家长的绝对权威和家族成员的绝对服从为中心的家长制。家长制是“家族意识”的依托。

家庭是构成社会的基本单位。因此，家族制度的伦理思想广泛地浸透到日本社会当中，家族的意识形态根深蒂固地存在于战前日本社会的每一个角落。企业中严格的身分制，学校中师生之间的上下关系及高年级与低年级的不平等关系都是“家族意识”在家族之外的具体表现。战前的日本社会具有家族式社会结构。

战后的民主化改革从制度上消灭了家族。然而，浸透到日本社会血脉之中的“家族意识”却并未因此而消亡，它依然存在于业已高度工业化了的日本社会当中，存在于20世纪80年代日本人的思想意识当中。

那么，什么是“家族意识”呢？

简单地讲，“家族意识”是家族成员（包括家长在内）对“家族”（或集团）竭尽忠诚，为家族利益抑制个人欲望的一种观念。或者说是视家族（或集团）为“命运共同体”，其成员将随着家族的盛衰俱生俱灭的集团归属意识。因此，家族（或集团）的利益便具有了十分重要的意义。战前所提倡的“灭私奉公”正是“家族意识”的表现。一方面，以天皇为顶点层层向上的献身被视为理应遵循的行为规范；另一方面，这种献身又是以接受献身的一方对献身的一方所施予的恩宠与仁慈为前提的。这种关系的建立是以家族制度为媒介的。

如此看来，“家族意识”包含两个方面。一是家族成员对家族及家长的忠诚与服从。二是君主的仁慈与恩宠。或者说，“家族意识”是以君主的仁慈与恩宠为前提的家臣的忠诚与抑制的观念。“日本式经营”中的劳资关系便是家族伦理思想的一个典型。

关于家族产生的年代，众说纷纭，本文采用奈良时代一说。^①那么，从奈良时代（公元8世纪）到第二次世界大战结束，家族这一日本社会的特殊家庭形式存在了12个世纪之久。因此不难推断“家族意识”在日本人的价值观当中占据着怎样重要的地位。甚至可以说，战

^① 《日本史辞典》，角川书店，第2版。

前的日本社会便是一个大家族，国民必须为国家献身。直到20世纪的二次大战时期，“灭私奉公”仍然是日本国民的口号。

回顾历史，早在明治维新前的幕末时代（1770年代）就已开始接受西方近代文明的影响。明治维新作为划时代的革命，使日本对西方的近代思想文化敞开了大门，为日本进入工业化社会提供了可能性。其后，日本近代史上第二次划时代的革命是二次大战后的民主化改革。

这两次划时代的革命具有一个共同点：意识形态上的新旧混合。原因在于它们均为自上而下的革命，旧制度及旧价值观被否定了，而新制度和价值观并未确立稳固的社会基础。因此，如果说日本现代化的过程始于明治维新的话，那么它就是一个新旧文明相互融合、传统社会与新文明相互摩擦、斗争的过程。这种摩擦和斗争是新文明与传统社会相遭遇之际经常出现的现象，并非日本社会特有的东西。但值得研究的是，这种现象依然存在于当今的日本社会中，传统的因素依然在发挥着不可忽视的作用。

现代化的根本问题实际上就是传统制约力与工业化的冲击之间的紧张关系。这种关系决定了现代化的速度和内容。“日本式经营”中“家族意识”的变化一定程度上反映了日本现代化的特点，反映了现代日本社会独特的意识形态。

日本传统的“家族意识”的灵魂是忠诚和抑制，它集中体现在下述3个方面的关系中：

1. 亲子关系

在日本封建社会，亲子的本来意义并非具有血缘关系的亲子关系，亲指的是在劳动组织当中，各种组织的领导者。子表示劳动个体。家族中的亲子关系是建立在血缘关系之外，在家庭以外结成的亲子关系，即社会性亲子关系。

一般来讲，家长或本家是亲，家族成员和分家是子。鸟越皓之指出这种亲子关系功能上的特点“称为子者向处于社会上层的实力者（称为亲）谋求庇护。作为交换亲，则根据需要，要求子为其服务，亲子关系就是这样一种社会关系。”^①

这种庇护与仕奉的关系也是作为家族意识形态的家长制的基本体现，即一般地讲，作为亲的家长或本家对家族成员或分家行使绝对权威。在从属者的思想当中，主人（家外）“正因为是主人”，而位居一切之首。

2. 家族成员关系

家长是家族权力的中心，同时也是家族成员之一。在这一点上他与其它成员别无二致。即，对于家长来说，家族利益是第一位的，就如同家族成员为服从家长的权威要排除私欲，竭尽忠诚一样，家长也要为家族的存续和繁荣这一最高目标尽忠、效力。中野卓指出：

“无论家长，还是其它家族成员，均对代代祖先 = ‘世世相传的家族’毕恭毕敬。反过来，其它家族成员对目前最具体地代表家族，行使其权威的家长毕恭毕敬。”^②

一方面，以家长为中心的家族成员受到家族制度的制约，另一方面，家长以外的家族成员又受到强调家长权威的家长制的制约。由此可见，所谓“家族意识”是以“家长制”和“家族制度”为基础的双重构造，是对“家族”及“家长”的忠诚和对私欲的抑制。

3. 归属意识

亲子、家族与家族成员的庇护与仕奉，权威与服从的关系或思维方式，是以家族制度和

^① 鸟越皓之《家与村的社会学》，世界思想社，1986年，第130页。

^② 川岛武宜《日本社会的家族构成》：日本评论，1983年。

家族的结构为基础的。众所周知，由于日本社会的家族式结构、家族的伦理——即，高层次系统的忠诚和对个人的抑制观念扩展到全社会，它存在于一切集团之中。因此通常被称为日本人国民性的集团主义——集团成员的归属意识，无疑与家族制度紧密相关。关于日本集团主义的特点可列如下几个主要点。

（1）协作团体主义

浜口惠俊和公文俊平编写的《日本的集团主义》一书中曾给日本人的集团主义下过这样的定义。“日本的‘集团主义’指的是这样一种态度：每个成员在工作上的相互合作已超出其职责范围，并由此在达到组织目标的同时，满足自己生活上的需求，确保整个集团的利益。因此，它指在‘个人’和‘集团’的互利共存（Symbiosis），重视成员间的协调性（人们之间的和睦）。换言之，就是通过确定福利组织来满足自己的‘协同团体主义’”。^①即，个人在归属于某集团，与其他成员建立了协调关系之后，其自我价值的实现才成为可能。

谈到战前日本人的价值观总令人联想到“灭私奉公”（为家族或企业牺牲个人）一词。所谓集团主义的理想正表现于此。在外人看来是自我牺牲的行为，对于当事人却并非为他人而牺牲，而正是为了自己。原因在于个人与集团或个人与全体不是对立、协调的关系，而是融合、一体的关系，个人即集团，集团即个人这种集团主义的观念在起作用。^②

（2）连带的自律性

并不是说集团主义就没有实现自我的愿望。如前所述，自我的实现是通过集团来实现的。以工作场所为例，日本人对“职责”有足够的自觉性，而且十分忠实，每个人都把自己作为管理者，关心工作场所的一切业务，重视与同事之间的协作关系。即，日本人具有以“集团”为单位的行为主体性。浜口惠俊把这种主体性称为连带的自律性。“在连带的自律性之中，个人的自我表现因为需要永久保持与自身所属的高层次系统（地区或组织）的良好关系而策略地受到限制。”

3. 人际主义

浜口认为日本人连带的自律性的基础是人际主义。所谓“人际”，是把自己放在与独立的“个人”相对的“人与人之间”去考虑。人际主义是这样一种价值观：保持连带的自律性，试图进行与他人有关的行为。浜口在《人际主义的社会日本》中谈到：“设身处地为对方着想是‘人际主义’的精髓。”

由此看来，“家族意识”作为家族自身严密的伦理、行为规范及意识形态，经过漫长的年代形成了日本社会的特点。因此，它是不会轻易地从日本人的思想中消失的。

二、“日本式经营”中的“家族意识”

1. 什么是“日本式经营”？

给“日本式经营”下定义是很困难的，因为经过战前、战后两个历史阶段，“日本式经营”已发生了很大变化。不仅如此，对“日本式经营”的解释也可谓众说纷纭。

具有代表性的观点认为战前的“日本式经营”的特色在于以家族制度为基础的“经营家

^① 浜口惠俊《日本的集团主义》，有斐阁，1986年，第17页。

^② 间宏《日本的经营——集团主义之功罪》，日本经济新闻社，1971年

的主义”的理念。间宏认为战后的民主主义是对家族制度的否定，取代战前家族式经营理念的是战后的“经营福利主义”。吉野则认为，战后虽然经营家族主义明显削弱，但企业经营家族集团意向这一本质特点仍未改变。

另一方面岩田龙子和津田真征在论述“日本式经营”时则排除了“家族”根源说，而采用了“村落”根源说。津田认为，战前的“日本式经营”是家族式的，而战后则成为代替地域共同社会的命运共同体。

这样看来，观点虽然不尽相同，但在“日本式经营”与日本人的集团主义密切相关这一点上是共通的（无论是“家族”根源说、“村落”根源说、还是地域共同社会说都与集团主义不可分割）。

那么，“日本式经营”的特点是什么呢？

“日本式经营”是以来自传统家族的“家族意识”或家族主义理念及与其相关联的日本人的集团主义为中心的劳务管理制度与现代化大工业生产方式相结合所形成的经营体制。

对于“日本式经营”的特点，间宏作过较为精辟的论述。他认为：日本的经营管理并没有原封不动地接受那些建立在异国社会文化传统之上的人事管理技巧，而是在选择和修正的同时，吸收具有积极意义的新知识，一方面，运用具有普遍性的欧美最新技术；另一方面，并不放弃具有特殊性的日本的传统习惯，其结果是两者的融合形成的“日本式经营”的精髓。^①

2. 战前的“日本式经营”

① 经营家族主义的产生和形成

从大正到昭和，因日俄战争而取得飞速发展的日本资本主义经过第一次世界大战，终于进入了世界列强的行列。经过一次大战后的世界经济危机和昭和危机（1939年危机），日本资本主义对内重新组建企业，促进垄断，对外则为取得殖民地而倾注了力量。一次大战前后，日本在经济上是财阀垄断处于支配地位的时代（财阀垄断资本与家业经营具有极强的连续性）。在政治上是强调以天皇家族为中心的天皇制家族国家思想的时代，在社会上是家族制度作为日本传统和醇风善俗被大肆颂扬的时代。从企业经营的角度看，这一时期有如下的特点：

④垄断财阀企业的全面支配地位得到确立，与此相关的是：⑤企业的大型化使劳资连带意识衰退。⑥危机带来工人运动的高涨。工厂中的承包制崩溃，直接雇佣制得以普及，出现了白领工人这一新的阶层。对新阶层的管理及对劳动工会运动的对策迫在眉睫。⑦随着企业的大型化，新型经营者从“个人型企业家”到“公司型企业家”的改变引人注目。

面对这些问题，日本的企业经营者们提出的对策是经营家族主义。经营家族主义吸取了温情主义的传统，把它从一种个人的、片面的措施转化为组织的、综合的管理政策，是以企业模拟家庭的管理方式，它的指导思想是植根于传统家族的家族制度，全体成员处在主从或亲子关系之中，同心协力为企业的永久繁荣而努力。

② 经营家族主义的五大特点

A 严格的身分制（经营社会秩序）

首先，劳资关系是主仆、亲子关系，其次，工作人员因工岁、学历的不同及职员与工人的差别，其身分差别也十分显著。温情主义、恩情主义和家族主义的理念存在于这些关系当中。

^① 间宏《日本劳务管理史研究》，御茶水书房，1980年。

温情主义是基于经济力量的悬殊，资本家、经营者自发地、善意地实行改善工作人员生活的措施或这种想法。

恩情主义模拟家族制度中的亲子关系，以“施恩”、“报恩”的观念为基础，是全人格性的，是要持续一生的。它贯穿于终身雇用制及其它雇用关系当中。即，它不是一种权利义务关系而是一种人与人之间支配与从属的关系。家族主义则是恩情主义的一种形式。

B 终身雇用和年功序列（雇用关系和工资制度）

一旦进入企业，只要不反抗经营者，不做损害公司利益的事，一生都不会遭到解雇。这种终身雇用制确实很象“亲子乃一生之缘”的“家族意识”。

在年功序列的工资制中，职员与工人，男性与女性，正式工与临时工因身分的差别而产生工资差，鲜明地反映出家族中的身分制伦理。同时，随着工龄增长的晋升又与家族中的长幼序列十分相似。

C 企业内福利制度

企业内福利制度是对低工资结构的生活补助和保障制度。如同在家族中，家长不给予子女过多的钱，但一旦子女遇到困难时，家长便会根据需要支付给他们。与双亲对子女的生活负责一样，经营者也这样照顾工作人员的生活。

D 工作场所的家族主义

由于企业内技能培养的开始和机械化带来的集体作业的发展，同时，由于日本特殊的劳务政策，社会流动率减小。基于这些条件，工作场所的集团成员相互间的关系和交流得以加强。

工作场所家族主义是以工作场所为单位的集团主义，是以工作场所为中心的“家族式的”人际关系，但它与亲子关系不同。监督者与部下保持一种全人格的关系（不仅限于工作关系），是一种粗暴监督与仁慈照料兼而有之的集团主义管理方式。

E 家族主义意识形态

工作人员对公司的忠诚被视为最大的美德。只有企业繁荣发达，才有工作人员的幸福。由于这种对企业的归属意识（或叫做命运共同体意识），经营者认为为企业的存续而献身是工作人员的义务，工作人员对此也深信不疑，基于这种价值标准，企业难渡危机时不得不进行的解雇被称为劳资的“挥泪告别”。在经营者方面可看到类似于家长对家族成员的感情，而被解雇的一方坚信自己的牺牲是为企业的利益，因而毫无怨言地接受。这与家族成员对家族的服从和仕奉关系十分相似。

3. 战后“日本式经营”的复活——经济高速成长期

① 破坏与革新

以第二次世界大战为分水岭，“日本式经营”发生了很大变化。战后实行了一系列民主化政策——修改宪法，解散财阀，土地改革等，家族制度也作为封建残余被全面否定了。

占领初期是日本经济解体和重建的过程，经济民主化的各项改革接连提出，促进了经营民主化。经济民主化改革主要有以下四个方面：④财阀解体和领导人的更换（军国主义的产业领导人被驱逐）。⑤经营组织的解体和重建。（冻结了财阀私有财产，不仅剥夺其经济支配能力，同时对“同族公司式”的股份公司进行了整顿。）⑥战后，占领军采取了支持工人运动的方针，工人运动高涨。⑦价值观的变革（劳资关系的民主化，企业内平等化，全面否定经营家族主义的意识形态）。

从战败到日本经济高速增长到来之前，“日本式经营”否定说盛行一时。但是，1955年经济进入高速增长之后，人们又开始重新看待这个问题。而到了60年代，甚至出现了“日本式经营”的热潮。

② “日本式经营”的复活——变化与继承

战后划时代的破坏与革新目的在于改造“日本式经营”。但是，这种改造究竟达到了怎样的程度呢？战后，虽然引进了美国管理方法，但只是表面效果，并未见实质变化。因此，可以说新的管理方法并没有在“日本式经营”中得以确立。所以，战后近30年，当经营积累了一定程度的基础，其自主性也恢复过来之时，曾被破坏了的重新复活并得以再建。然而，无论是复活还是再建，“日本式经营”确实发生了本质的变化。即随着民主国家的建立而形成的经营理念的变化。

A 以经营家族主义到经营福利主义（经营理念的变化）

战后，经营者对工人人员福利的考虑已不再是一种家族式的温情，而是经营者的社会责任。这种“以促进工作人员福利事业为中心的劳资协调或劳资一体论”被称为经营福利主义。因此，相似于战前亲子关系的经营家族主义劳资关系，在战后被劳资协调论的经营福利主义劳资关系所代替，这的确是质的变化。

从社会角度看，劳资之间确实存在着利害冲突，但在特定的企业内，劳资关系仍是以劳资合作，努力提高企业利润，促进企业发展和提高工作人员的福利水平这种经营福利主义的思想方法为主流。

B 与战前劳务管理政策的连续性

战后的民主化合理化政策沉重地打击了传统的集团主义，但实质上，这种民主化与合理化不过是在集团主义的框架内实行，只停留在对集团主义经营的修正之上。

如前所述，50年代中期以前，集团主义经营遭到全面否定。但是，到了60年代，开始产生这样一种想法：把集团主义经营作为日本人特殊的行为方式而积极地加以利用。60年代出现的日本企业对能力主义的利用就是其具体表现。

能力主义的特点在于它全面追求个人的成绩，其合理的能力中心的原理——差别原理是对年功制的否定，它提倡职能中心主义和区别对待（分析每个职务所要求的能力，把具有适当能力的工作人员派到各个职位上。根据职务和能力决定其待遇）。同时，根据能力主义中心的原理，学历尊重主义也有所动摇。

但是，这种民主化、合理化的改革实际上并未超出集团主义的框框。就企业经营整体来讲，年功制虽被否定，但终身雇用制却未被触动一根毫毛，职务中心的经营方式仍在实行。

50年代到60年代，日本经济取得了惊人的高度发展，这一时期，社会上开始出现“复古”倾向，对大量引进的新型经营技术提出了“修正”的要求，原因在于战后经济改革的不彻底性。也就是说，生产的集中仍停留在很高的程度之上，因此，在劳务管理政策方面，虽然提倡了民主化、合理化，但对战前经营方式的继承仍占主流。身分制的观念以年功序列制为基础，根深蒂固地存在于职务制组织形式之中。终身雇用制不仅依然故我，工作人员的工作年限较之战前反而更加延长了。尽管工资体系合理化，现代化的呼声很高，但年功制工资仍是日本工资体系的基础。与此同时，企业内福利制度的充实和发展在战后更是尤为突出。

C “家族意识”的温床——集团主义

经营家族主义和经营福利主义这两种不同的经营理念归根到底归于集团主义这一传统价

值观。如前所述,60年代实行的经营民主化与合理化等改革,实质上是对集团主义的变向利用。

企业作为一个集团,其最大的目的便是追求利润和集团的存续。间宏指出:“家族制度的理念中家族永存的观念可以说是集团主义的精髓。”

一方面,公司对工作人员进行包揽生活的劳务管理;另一方面,工作人员则不仅忠于集团,把集团的目标视为自己的目标,同时还欣然与其它成员合作,并对于集团全体通过的见解或决策发自内心地响应。

因此,在劳资关系上,虽然战前的家族主义劳资一体论已不复存在,但视企业为命运共同体的经营者及工作人员仍为多数,事实上,战后作为经营理念,取代了家族主义的正是这种“命运共同体”意识。例如,以企业为单位的工会组织的目标是企业内劳资双方的共存共荣。在企业中的人际关系上则追求“和睦”,即劳资关系的安定。

这样,由于与自己所属企业具有密切的利害关系和感情上的一体感,便产生了对“内”牢固的团结观念和对“外”强烈的对抗心理,这种鲜明的“内”“外”观念与传统的“家族意识”具有不可否认的同一性和连续性。

由此可见,在现代日本社会中集团主义最大程度地为“家族意识”提供了存在的土壤,成为“家族意识”的温床。

4. 经济进入低成长期后的“日本式经营”

① 改变“日本式经营”的几个要素

1973年的石油危机带来了世界性经济危机,日本经济也由此进入了低成长期。这一时期被称为“结构性危机”或“转折点”。的确,进入70年代以后,日本的集团主义处于一个不得不进行变革的“转折点”。原因如④经济进入低成长期,经营现代化,合理化的呼声极为强烈,如要求减量经营、雇用“精锐化”、“少数化”和“流动化”。战后25年,这些经营政策已渐渐地在经营方法中有了一定的地位。⑤战前的价值观衰退下去,以民主、平等为中心的战后新价值观逐渐确立了基础。⑥人民大众的力量增强,向经营发出越来越多挑战(如对公害问题及商品质量问题的监督,批评等)。⑦国内外对日本企业的批评越来越多。

这样,随着经济高速成长的终结,日本资本主义进入结构性危机,在经济高速增长长期内一度成为经济增长支柱的日本式雇用方式等传统的劳务管理政策也不能一如既往地发挥作用了。因此,为寻求一条通向“稳定再生产和重新实现资本积累的道路”,日本的经营者们开始了一系列的摸索和试验。

② 从“日本式经营”看日本人的价值观

如前所述,日本人对集团有极强的归属意识。以工人为例,“能力主义管理”方式从60年代起就在大企业中被系统地采用。然而,“对于居住在城市的工人来说,其住宅所在区域并不是他真正安定的生活场所,只不过是一个住所而已,而作为工作场所的企业才具有一种共同体的职能。”所以,日本企业作为“经营共同体”既满足了企业的经济目的,又满足了工作人员精神安定方面的要求。因此,可想而知虽然70年代,合理化改革已迫在眉睫,然而“虽然强化了能力主义,但日本的经营者们却不肯否定终身雇用制和大包大揽的管理方式,而是把它们作为使工作人员保持心理安定的条件,积极地继承下来。”这正是经营福利主义的中心。以此为基础产生了能力主义终身雇用和对“年功制”的“修正”。

A 能力主义终身雇用

能力主义终身雇用是日本经济进入低成长期以后,为推行“减量经营”,实行终身雇用

的再编而采取的雇用“少数化”、“精锐化”和“流动化”的经营方针。

但是，一旦被企业雇用，如没有“正当”理由（如公司破产，家庭原因）而时常调动工作（更换工作单位），则被视为“不受欢迎的行为”。这种日本人在雇用方面的价值观仍在起作用。80年出版的《劳资关系白皮书》曾指出：“由于日本的劳资关系以终身雇用为核心，因此即便进入低成长期，劳资双方也应当把维持终身雇用放在最优先地位。”与此相对应，为实行合理化，提高工作效率，出现了退休制度的多样化，如：选择退休制，职能退休制，管理人员退休制等等。由此可见，能力主义终身雇用是日本人传统的雇用价值观与新的经营环境下的经营合理化相结合的产物。

B 对“年功制”的“修正”

实行合理化经营以前，年功制工资的标准是年龄、工龄及对企业贡献大小。年功制工资“最大限度地压低了集团劳动力的价格，并确保其长期稳定。与此同时，它还在讲求效益的前提下被灵活运用，并为培养企业意识，组成和强化劳资协调的企业内工会作出了重大贡献”。

但是，进入低成长期以后，由于使“日本式经营”发生变化的各种原因，同时为避免大企业劳动力结构中中老年阶层肥大化而造成的工资负担的加重，实行了对年功制工资的“修正”，即，改革定期晋升制，提倡年功工资的职能工资化。

然而，这也不过是“修正”而已，通常采用的是年功工资与职能工资相并用的方法。这是因为，以年功制工资为基础的工人对企业的归属意识仍然是稳定劳资关系的重要条件。

C 以协议为基础的劳资关系

“1975年以来，随着削减雇用，抑制工资增长以及劳动生产率的提高、劳动时间的延长等各种劳动条件的恶化，工会组织的成立率出现低落倾向，劳动斗争也急剧减少。”其根本原因在于“垄断大企业对工作场所的专制强化及与此相对应的协调主义劳动运动的抬头”。

70年代，决定着日本劳资关系的三大要素：终身雇用、年功制工资和企业内工会虽不能说从根本上发生了变化，但变化总还是有的。无疑，日本的劳资关系也因此多多少少发生了一些变化。例如：共同体式的工作场所中对“和睦”的人际关系的重视，上下级关系中义理与人情的观念开始出现淡漠的倾向。然而，“虽然有一些变化，但总的来说劳资关系的基调并未动摇，直至今日。”即，日本的劳资关系仍作为集团主义经营的基础，根深蒂固地存在着。在70年代的经济低速成长期，它表现为“劳资协议制”。

所谓“劳资协议制”是为了提高生产率，劳资双方根据各企业实际情况，互相合作，进行研究并达成协议。”对于这种协议式劳资关系，日本生产率本部80年出版的《劳资关系白皮书》这样写道：“正是企业内的劳资关系，平静了由第一次石油危机诱发的昭和49年物价暴涨以后日本经济的混乱，成为提高劳动生产率和实际工资数的社会原动力。”总之，随着现代化的发展，日本式劳资关系的封建色彩逐渐开始淡薄，但集团主义的特性仍根深蒂固地存在。在劳资关系中，上级对下级的关照和下级对上级的归属意识仍然十分明显。同时，为追求利润和使企业在竞争中处于不败之地，在企业这一“经营共同体”中的劳资双方必须齐心协力的观念仍占主流地位。

纵观二次大战前后以及战后经济高速成长期和低成长期中“日本式经营”的变化过程，可以看出：①经过战后民主化改革和经济低速成长，战前企业中的“家族意识”出现淡薄趋势。②集团主义经营方式虽经战败后的民主化改革、60年代的能力主义及70年代的经营现代

化、合理化的打击，却并未在本质上有所动摇，它作为“家族意识”的温床，成为“日本式经营”的精髓。

可以断言，只要集团主义存在，“家族意识”将随着时代的变化不断改变形式，继续存在下去。

作者工作单位：中国国际问题研究所

责任编辑：李国庆

日中社会学会活动近况

日本日中社会学会于1988年7月28日在早稻田大学集会，筹备日中社会学会成立10周年纪念活动。该会顾问福武直教授、会长青井和夫教授、秘书长柿崎京一教授等著名社会学家出席了会议。

日中社会学会于1980年9月成立于北海道大学，迄今已经走过了近10年的历程。此间中日两国社会学界都发生了巨大变化，研究状况也大有隔世之感。日中社会学会刚刚成立的时候，中国社会学正处于恢复起步阶段，而日本社会学界的中国社会学学者也如同凤毛麟角，可以说两者的发展是同步呼应的。为了倡导并推进两国社会学界的交流，福武直先生亲自出任首届会长，并先后三次率团访华。在他的任期中，中日社会学界的交流已从交换访问学者、参观访问学术机关、特别讲演和互赠书刊，发展到长期讲学和进行共同研究、共同调查的较高阶段。

青井和夫先生出任该会会长时表示在他的任期内将努力出版《日中社会学会报》，刊载各种研究成果并出版论文集；同时将会员人数扩大到百员以上，使之成为日本学术会议的“登记学术研究团体”。目前，他的第一个目标已成现实，今年6月，《日中社会学会会报》创刊号已经出版。

为了纪念日中社会学会成立10周年，会议决定明年春天组成以福武直先生为团长的第四次日中社会学会访华团。

正在日本访问、讲学的中国《社会学研究》主编张琢应邀到会，介绍了中国社会学研究恢复10年来的整体状况，对日本社会学界同仁对中国社会学的恢复和发展给予的积极支持和友好情谊表示了衷心感谢，并热烈欢迎日本日中社会学会访华团在中国社会学恢复十年之际来华访问。

(李国庆)