

日本型公司治理形成源流及创新发展的理论解析

杨斌¹，王世权²

(1. 南开大学商学院, 天津 300071; 2. 东北大学工商管理学院, 辽宁 沈阳 110004)

摘要：本文力图从比较制度分析的视角，揭示日本型公司治理形成源流及创新发展的内在机理。研究表明，日本型公司治理是企业一定的战前与战时制度的历史路径依存下，面对战后特殊的市场和社会条件，为维持自身的存续和成长而阶段性地对环境复杂性和不确定性进行缩减的产物。进入 21 世纪，这一模式又在企业域内需求的牵引和市场域变革的推动下，通过不断打破社会域内暗默性规则的制约，实现创新与发展。由此可见，公司治理制度的变革应是一个诱致性变迁过程，其中企业的自发性行为和制度的自组织化应据主导地位。

关键词：公司治理；日本企业；不确定性；路径依赖

中图分类号：F **文献标识码：**A

日本型公司治理的特征学术界早有总结，如“内部晋升的经营者”、“年功序列”、“安定性股权结构”、“主银行制度”等，但对其形成源流却少有论及，即便在日本，也存在着“战时源流说”和“战后创出说”的争论。^[1]这不但有利于把握现行日本型公司治理的制度基础和前提条件，也不利于对其近年来的创新发展做出客观评价。基于此，本文力图运用比较制度分析方法，在对日本型公司治理形成源流进行考察的基础上，将着眼点进一步置于商法革新后的公司治理结构，对其未来的趋势加以分析，以期对理论研究有所助益，为中国上市公司治理的制度安排提供可信赖的经验支持。

1 比较制度分析视角下的制度观、关注焦点及社会经济运行机制

制度作为经济体制的最基本构成单位，其内部的结构方式及相互依存关系，在很大程度上决定了特定经济体制的基本性质和特征，并由此形成了不同国家或社会经济效率的差异性。近年来兴起的“比较制度分析”方法正是从这一层面对该问题予以关注的。比较制度分析方法以博弈论为分析工具，建立了一个关于制度生成与演进的统一的分析框架，用来集中分析经济制度的演化与多样性，迄今已在经济学、管理学、社会学以及政治学等诸多领域取得了丰富成果。

1.1 制度观：共有信念、均衡的概要表征和博弈的内生规则

作为制度研究的一种范式，比较制度分析视角下的制度观，将制度定义为经济主体进行重复博弈之共有信念的自我维系统，其本质是对均衡博弈路径显著性特征的概要表征，该表征被相关域的参与人所感知并认为与其行为策略高度相关。这样，制度就以一种自我实施的方式制约着参与人的策略互动，并又反过来被他们在变动环境中的现实决策而不断再生出来。制度生成之后，不但能够通过协调参与人的信念来引导与控制参与人的行为，还能节约决策所需要的信息处理成本，从而缩减环境的不确定和复杂性，见图 1。

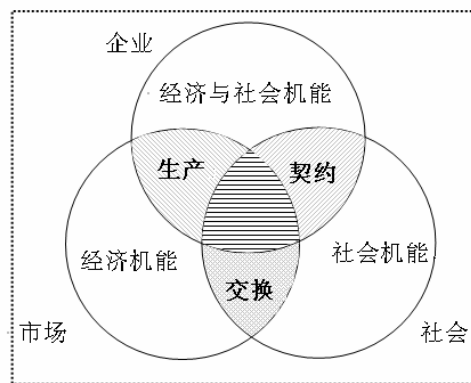


图2 企业、市场与社会的“异质共生”与互补，资料来源：作者整理。

根据上述划分，可以认为社会经济体系的整体性制度安排，是在依存于一定的历史路径下，通过企业域、市场域与社会域之间的互动而形成及演化的。由于人们的经济欲求和社会欲求、能动性和社会关联性之间是共存和互补的，且各自的性质相异，所以，市场、社会和企业三个域不仅具有相互依存和互补的侧面，而且具有异质和相互对立的侧面，某一方不可能靠其支配地位将他方完全取代，即三者之间是一种“异质共生”的互补关系。^[4]

本文将在这一分析框架下，把公司治理模式视为一种整体性制度安排，通过分析日本的市场、企业、社会各域之间的互动对公司治理的影响，来考察日本型公司治理生成及演化。

2 日本型公司治理形成的关键—战后环境复杂性和不确定性的三阶段缩减

日本型公司治理结构的最初形态可追溯到 1899 年新商法典（又称明治商法）的颁布，该法继承了 19 世纪后半期欧洲的近代股份公司法的原则，以企业所有权和经营权的分离为前提，股东大会是最高且万能的决策机关，董事是股东大会选聘的业务执行者，而监事则是被选聘的监督者。此后，为适应形势变化的需要，1911 年增设了有关董事和发起人责任的规定。从一战后到二战前，在政府产业扶植政策、贸易保护主义和军备扩张的拉动下，日本迅速形成了以重化工业为中心的产业结构。重化工业的发展，需要大量适应机械化生产的熟练工，但当时劳动市场能提供的数量严重不足。为解决这一难题，企业采取了内部培养、确保维持基本生活的工资，萧条期也不解雇等措施，可视为日后“终身雇佣”、“年功序列”等日本式经营特征的雏形。^[2]战时，为筹措重工业化所需大量的资金，以及保证战时“生产力扩充计划”、“物资动员计划”的实施，1944 年军部开始施行“军需企业指定金融机构制度”，将银行与各军需企业“配对”，要求必须保证其资金供应，可视为主银行体制的雏形。

二战后，日本经济与社会秩序处于一种百废待兴的状态。从生产供给方面看，“因更新维护零部件的不足和设备的陈旧匮乏，加上熟练工的缺乏、运输能力的丧失、能源原材料的不足等，日本的战时生产体系濒临崩溃的边缘”。^[5]就社会消费而言，战时经济无情地压制了国民消费的生产和供给，个人的消费支出 1944 年仅为 1937 年的 60%。^[5]由于市场的供给和需求间存在巨大的结构性偏离，想很快从战争动员型体制复原为市场竞争型机制是不现实的。从社会状况来看，随着战后经济的崩溃，当时日本国家财政、企业利润、国民家计均呈现持续赤字，期待由政府提供社会福利保障无异于幻想。与此同时，在 GHQ（联合国驻日占领军司令部）主导下，日本经济和社会展开了轰轰烈烈的“美国化大改造”。以劳动改革、财阀解散、土地改革为代表的一系列政治、社会、经济民主化运动，使民众的

价值观和社会意识有了很大转变，产业主义(物质第一、营利至上、技术主义、合理主义)和民主主义(地位平等、公平竞争、福利主义)思潮成为战后社会共有的意识和价值体系。日本型公司治理的典型特征正是在这一历史背景下形成的。并且，从战后日本企业发展史来看，主要是经历了三个阶段对环境复杂性与不确定性的缩减。

2.1 第一阶段缩减：以“内部晋升经营者”、“长期雇用”、“年功序列”为特征的企业域

内交换体系的形成

(1) 旧经营层的清除和“三等管理者”的登场：“内部晋升经营者”制度的生成。GHQ 主导下的经济民主化改革重要一环是财阀解散和财界清理。结果到 1948 年初，战后日本大企业的经营层被全面替换，新经营层几乎都是由在战中没有参加过董事会的“三等管理者”所构成。对此，桥本(1995)描述其特征如下：“他们并不是大股东，甚至连大股东的直接代理人也不是，总的来看，他们作为经营者的威信被认为是薄弱的，‘三等’这个词正好说明了他们法定地位的不稳固”。^[5]

(2) 长期雇用关系的确定。二战后，由于物质资源的缺乏，日本企业只能着重依赖内部人力资源的发挥，体现出“以人为本”的特性。但重视人力资源不一定会形成长期雇用关系，特别是在企业经营极度困难的情况下，经营者很自然地把削减工资作为降低成本的首要选择。所以，长期雇用的形成，不如说是劳资双方反复斗争后妥协的产物，战后直至 50 年代中期劳资冲突频发的历史证实了这一点。经营者在痛感激烈的劳资对抗的巨大损失之后，认识到应采取“尽量避免直接解雇，慎重进行新雇用，而主要通过员工在长期雇佣期中技能熟练程度的提高，作为发挥人力资源潜力的主要手段”。^[5]这种长期雇用倾向历经 50 年代的经济恢复、生产扩张和 60 年代高速增长期间劳动力不足的“洗练”，逐渐成为日本企业的一个重要特征。长期雇佣的形成和战后企业成员间身份的平等化，使员工地位有了很大提高。

(3) “年功序列”的形成。战后动荡的环境下，员工普遍要求安定雇佣和能够保障家庭基本生活的报酬。这一要求最初由日本电气产业工会协议会通过迫使经营方实施被称为“电产型工资”的报酬体系而取得重大突破。这种体系强调保障职工和家属的基本生活待遇，有一定的年功性并根据职工家庭负担状况予以补贴。这种工资制度迅速在大企业中普及，并经过 50、60 年代的调整，最终形成了日本企业中资格晋升和工资奖金的年功序列制。

这样，在战后特殊的环境条件下，企业域内的“内部晋升的经营者”、“长期雇用”以及“年功序列”等制度，最终促成了一种实质上企业被内部员工(内部选拔的经营者和长期雇用的正式员工)所“占有”的状态。对此，伊丹指出：“制度上日本企业是股东主权，现实上是内部员工主权”。^[6]

2.2 第二阶段缩减：以“安定性股权结构”和“主银行制度”为代表的市场域内长期交换体系的形成

针对战后经营环境的复杂性和不确定性，日本企业在完成内部整合之上，通过积极对外部环境施加影响，创造出了有利于自身存续和成长的外部长期交换体系，突出表现为以“法人相互持股”为特征的“安定性股权结构”和“主银行制度”。

(1) 以法人相互持股为基础的安定性股权结构的产生。GHQ 占领日本之后，以清除潜在的战争能力为目的，开始对战时企业体系实施解体。为了用一种分散的所有权替代集中于财阀家族的股权结构，GHQ 制订一系列措施鼓励中小投资家，甚至是企业员工购买本企业的股票。但是，实现 GHQ 构想的前提条件(例如发达的股票市场和职业经理人市场、

健全的企业财务结构以及保护投资者利益的法律体系等)在战后的特殊历史时期并不具备,加之股价长期低迷和个人资产极为有限,这一时期的个人股东均不具备管控公司的意图和能力,大部分在通货膨胀的冲击下选择了抛售股票。此时的企业新经营层迫切希望通过安定股东工作来使经营活动保持自立和稳定。于是他们采取了依托证券公司或关联企业持有股票、通过在金融机构存款换取对本企业股票的持有等方法来构建安定的股权结构。这种股票法人化趋向在 60 年代中期作为资本自由化下对抗外国资本参与的手段而被进一步强化,最终形成了企业间相互持股为基础的安定股权结构。

(2)“主银行制度”的确立。日本战败以后,虽然 GHQ 期待着直接金融能够大幅替代间接金融的作用,但战后的股票市场难以担此重任,反而是重建不久就陷入了萧条。为了稳定货币和支持经济重建,GHQ 基本没有改变战前形成的银行体系,使银行信贷成为企业经营重建的主要资金来源。

根据 1946 年制定的“企业重建整顿法”,旧军需企业的资产交由企业内部的员工和旧债权人组成的特别管理人来管理。而旧债权人方面的代表,几乎都是战争末期军需融资指定金融机构制度下的金融机构。而且,派遣了特别管理人的银行在资金方面也发挥着重建企业的重要作用,这为主银行体制打下了基础。虽然 1947 年的“禁止垄断法”对金融机构的企业持股有 5% 的上限限制,但随后的几次修改呈现出对金融机构持股放松的态势。例如,1949 年第一次修改时,只禁止有竞争关系的企业之间持有股份。1953 年第二次修改时,不仅进一步降低了对银行和事业法人持股的限制,而且把持股限制由 5% 提高到 10%。1977 年再次修改,把法人持股限制比例从 10% 降低到 5%。但允许法人机构在 10 年后达到 5% 的限制性标准。50 年代初一系列法律法规的出台(如“关于协同组合的金融事业的法规”、“互助银行法”和“信用金库法”等),更是促进了以城市银行为中心的系列贷款体制的形成。60 到 70 年代日本银行持股比率逐年上升,在支持了企业发展的同时,自身亦发展壮大,形成了企业与主银行相互促进、共同发展的局面。

2.3 第三阶段缩减：社会域中习惯和暗默为特征的制度体系的生成

战后相当长的时期内,在自由竞争的市场体系欠缺、社会制度体系欠整備以及外部环境剧烈变化之下,试图依据明确、合理的规则和契约体系来治理企业及其困难。历史上看,日本企业因受到追赶型近代工业化速度过快、科学分析思想的不发达,技术技能评价及管理体系落后等条件制约,缺乏形成明确、合理的契约性制度体系的要件。再者,企业内外长期交换关系因其长期、非正式、相关主体被限定等特性,难以用明确的规则和契约体系来制约,反而呈现出依存于交换主体间相互信赖的特性。相对于美国“依存于明确规则和契约的体系”而言,日本社会经济体系可被认为是一种“依存于惯例和暗默的信赖体系”。

2.4 企业域、市场域和社会域的互补性创出与日本型公司治理的形成

综上,战后日本在 GHQ 主导下的经济和社会“美国化大改造”,最终并没有使日本形成如欧美那样以股东资本大小为基准的所有--支配结构,而是在战后特殊的历史条件下,企业成员通过积极的制度创新活动,对经营环境的复杂性和不确定性进行分阶段的缩减,形成了企业域内“以‘内部晋升的经营者’、‘长期雇用’和‘年功序列’为特征的雇佣体系”,市场域内“以‘法人相互持股’、‘主银行体系’来维持的长期交易关系”,以及社会域内的“惯例和暗默的制度体系”这样一种治理制度安排。并且,企业域、市场域、社会域三者之间并非相互独立,而是存在密切的互补关系。这不仅体现在企业域内长期雇佣体系所导致的内部人控制与市场域中主银行“相机治理”之间的互补,而且也体现在长期雇佣体系与安定的股权构成之间的互补关系。同时,战后,在明确的规则和契约体系形成困难的情况下,企业成员为了达成各种内外交换关系,不如说最大限度地利用了社会、文化

等因素对经营制度的形成的作用，使长期交换关系中“难以特定化的责任义务”和日本型学习认知过程之间生成了新的互补关系。这些习惯和暗默向企业域和市场域渗透的结果，维系着长期雇佣关系和安定性法人股东结构。可以说，日本型公司治理正是在一定的历史路径下，在企业域、市场域与社会域三者的互补互动过程中所被创出的，见图 3。

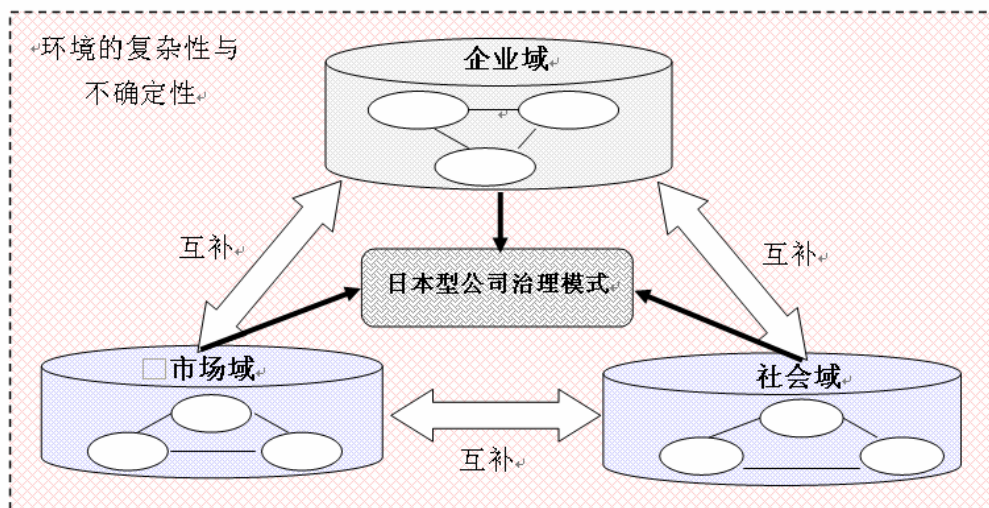


图 3 企业、市场和社会的互补与日本型公司治理的形成，资料来源：作者整理

3 日本型公司治理的创新与发展

20 世纪 70~80 年代，取得了高速成长的日本企业，其治理模式被各国关注并效仿。但 90 年代泡沫经济崩溃后，面对经济全球化和信息技术革命等急剧的环境变化，日本企业却囿于一种难以摆脱的惯性而陷于长期低迷，亟需通过制度创新来摆脱困境。在改善经营状况的压力下，企业域内长期以来的“终身雇佣”出现了松动，市场域内外国投资者已开始大举进入股市，传统的法人相互持股被弱化，股权呈现出分散化趋势。其中部分机构投资者开始积极要求改革日本型治理结构，如美国加利福尼亚公务员退休基金就极力主张设立独立董事。日本各界也纷纷提出了改进公司治理的谏言(如日本公司治理论坛，经济同友会等)，建议强化股东和董事会的治理功能。这些呼声使政府和企业界虽然有所触动，但受社会域内长期“惯行”的影响，一直没有付诸立法实践。

进入 21 世纪以来，面对日益被侵蚀的国际地位，如何借鉴欧美的治理理念及制度，在全面放松政府管制、加大公司自治空间的同时，强化公司的内外监控，成为日本应对经济全球化条件下增强企业国际竞争力的迫切课题。基于此，在多方共同努力下，2002 年 4 月国会提出的《商法等一部分法律修改草案》中，提出尝试引入董事会专业委员会制度。2002 年 5 月修改后的商法，正式导入了独立董事制度，并规定大公司或视为大公司的企业如满足一定条件，可有设置监事会型、设置重要财产委员会型和设置专业委员会型等三种治理结构选择，而小公司只能够选择设置监事型结构。其中，监事设置型指的是沿袭着原来的治理结构的公司，没有变化；重要财产委员会设置型指的是把从前被认为是董事会专项决策重要事项决策权委让给重要财产委员会，同时监事制度存置。重要财产委员会设置的目的在于解决在人数多的董事会当中不能够机动运营的弊端，由三名以上的董事构成。委员会等设置型，指的是设立提名委员会、监督委员会以及报酬委员会三个专门委员会和一个或多名执行经理（执行官），同时废止监事制度（土屋、岡本，2003）。

可见,日本型公司治理结构 20 世纪 90 年代以来的创新发展,首先是源于企业域内的需求,然后在市场域的推动下,不断地打破社会域内那些暗默化规则的制约,最终在企业、市场、社会三个域的互补过程中,形成了监事会监督与独立董事监督可选择性的治理结构。尽管针对独立董事移植后在日本的公司治理环境中能否发挥作用尚存在着质疑,但首先可以肯定的是,较采取一刀切式的改革(如中国)而言,日本独立董事制度移植方式是有效率的。日本监督方式未来的走向,虽然可能在监事会制度与独立董事制度的优胜劣汰中实现最优的选择,但是就近期而言,这两种制度必将并存并各自发挥着重要的作用。^[8]

4 研究结论及启示

研究表明,日本型公司治理是企业一定的战前与战时制度的历史路径依存下,面对战后特殊的市场和社会条件,为了维持自身的存续和成长而分阶段地缩减经营环境的复杂性和不确定性,进行自组织化的产物。之后,又在企业、市场和社会三个域的互动中,实现了公司治理结构的创新发展。经过几年的试错,如今相关制度安排也越来越完善,这无疑进一步丰富了日本型公司治理的内容。

日本型公司治理的生成、演进及创新发展为中国公司治理变革提供了宝贵的经验。从中国国有企业改革的历史路径来看,改革伊始,企业、市场与社会三个域基本上处于合一的状态。由于企业承担了过多的社会机能,本来应该投入长期发展的利润被侵蚀,使企业只能维持生存而难以成长。进入 20 世纪 90 年代,随着《公司法》的颁布以及证券市场的建立,国有企业逐步向建设现代企业制度方向过渡,时至今日,公司治理结构已日趋完善,国有企业也基本上实现了从“行政型治理”向“经济型治理”的转变。但从国企改革的历程来看,从管理体制转轨到治理制度的选择,无处不透着强制性制度变迁的烙印。必须承认,转型时期诸多强制性制度变迁措施大大加速了改革的进程,但如果在对现行制度效果缺乏明确判断或现行制度有很大改进余地的状况下,强制性变迁往往会带来制度导入的非效率。就 2001 年独立董事制度的导入而言,从某种意义上讲是源于对现行监事会制度失效的判断。但是,透析其监督失灵的根本原因,最终将追溯到上市公司“一股独大”的股权结构。在这样的股权结构下,试图通过嫁接、移植独立董事制度这个“舶来品”,在短时间内解决上市公司治理问题是不现实的。^[9]

就现阶段来看,中国上市公司的治理结构设计无外乎存在两种可能模式,一是全面采取独立董事制度而废除监事会制度;另一个就是在进一步明确监事会和独立董事职权的基础上,两种制度并存。但是,无论治理制度如何选择,应该遵循的总的原则就是,既要反映出明确的政策导向,又应该以自发性与自组织性占据主导地位。企业选择什么样的治理制度,应该由上市公司在试错过程中自身决定,监管部门信奉的监管理念应该是“看不见的手”。

参考文献

- [1] 岡崎哲二、奥野正寛.現代日本経済システムの源流[M].日本経済新聞社,1993.
- [2] 青木昌彦(著),周黎安(译).比较制度分析[M].上海:上海远东出版社,2001.
- [3] 青木昌彦,奥野正寛.经济体系的比较制度分析[M].经济发展出版社,2005.
- [4] 楊斌.『信頼システム』としての日本企業-その生成、構造、機能と変貌[D].一橋大学商学研究科博士学位論文,2002.
- [5] 橋本寿朗.戦後の日本経済[M].岩波書店,1995.

- [6] 伊丹敬之.日本型コーポレートガバナンス-従業員主権企業の論理と改革 [M].日本経済新聞社, 2000.
- [7] 土屋守章,岡本久吉.《コーポレート・ガバナンス論：基礎理論と実際》[M]. 東京：有斐閣, 2003.
- [8] 王世权, 刘金岩.日本独立董事制度实施效率分析[J].现代日本经济, 2007, (2):48-52.
- [9] 王世权, 武立东.独立董事本土化过程中的问题及对策[J].经济体制改革, 2005, (5):113-117.

A theoretical analysis on origin and invocation development of Japanese corporate governance

YANG Bin¹, WANG Shi-quan²

(1. Business School, Nankai University,Tianjin 300071, China; 2. School of Business Administration, Northeastern University, Shenyang 110004, China)

Abstract: From the perspective of comparative institutional analysis, this article endeavors to reveal the origin and innovation development of Japanese Corporate governance model. The result shows that Japanese governance model is the product of the firms' reduction of the complexity and uncertainty of the running environment in stages in order to protect its own survival and growth, facing the special market and social conditions of postwar age, and based on path dependency of the prewar and wartime institutional arrangement. At the beginning of the new millennium, because of the demand in enterprise field, and the promotion for the innovation in market field, the firm has been continually breaking the restriction of potential rules in social field, and finally realizes the innovation and development of corporate governance structure. A revelation could be achieved that the innovation of governance system is a process of causal transition, in which the enterprises' autonomous acts and the system's self-organization should be in the leading position.

Key words: corporate governance; Japanese firms; uncertainty; path dependency

收稿日期：2007-11-28；

基金项目：国家自然科学基金重点项目“中国公司治理及其评价研究”(项目号：70532001)、教育部人文社会科学重点研究基地重大项目——“中国公司治理发展研究报告”(项目号：05JJD630024)、住友财团2003年度亚洲各国日本研究助成基金项目“日中企業集團の比較研究-その形成過程、構造特徴および機能発揮メカニズムの比較”,南开大学哲学社会科学创新基金研究项目“中日企业集团治理模式的比较研究”的资助(项目号：NKC0527)。

作者简介：杨斌(1967-),男(汉族),天津市人,日本一桥大学商学博士,南开大学商学院教授。研究方向,公司治理、人力资源管理；

王世权(1977-),男(汉族),吉林省农安县人,东北大学工商管理学院讲师,管理学博士。研究方向：公司治理、企业理论与企业制度。