

香港信報

專家之言【解牛集】

2016年4月26日刊登

日本經濟出了什麼亂子？

——中國可以學到什麼？

黎麟祥

香港科技大學商學院經濟系教授

前美國達拉斯聯邦儲備銀行高級經濟學家及顧問

日本的經濟增長率低迷超過 25 年了。追溯歷史，二次大戰後，日本經濟高速發展，直到 20 世紀 80 年代，日本國內生產總值仍然平均年增長率逾 5%。可惜在 1990 年左右，日本房地產和股市泡沫破滅。銀行業面對大量的不良貸款，使銀行界遇到許多困難，這些問題導致 1997- 1998 年日本金融危機。在大約 2005 年，日本銀行業重新站起來。不幸的是，日本經濟在 2008 年全球金融危機中受到又一次的打擊。直到如今，日本的經濟增長仍然徘徊不前。

我在以前的文章也解釋過，日本經濟增速長期放緩原因之一，是其不斷萎縮的勞動力。但也有一些其他的因素。而且，除了經濟增長率停滯，日本經濟的問題包括生產力增長緩慢，長期通貨收縮和政府債務高企。這些問題的根本原因在哪裡？本文試圖提供一些答案。同時，我想思考一下中國可以從中學到什麼。

日本生產力增長長期緩慢

日本商界和學界對於日本經濟增長速度停滯不前，大家究其成因，目前有兩派意見。一是認為總需求 (aggregate demand) 不足，一是認為總供應 (aggregate supply) 不足所導致。

需求派歸咎經濟停滯現象於總需求不足所造成。消費不振，可獲利的投資機會也因而減少，使得廠商對經濟前景悲觀，結果，廠商便會減少投資，甚至因此而進行企業裁員，就業崗位萎縮，對消費不振構成一個惡性循環。需求派認為，通貨收縮顯示總需求不足。因為若總供應不足，後果會導致通脹，而不是通縮。

至於供應派則認為，日本經濟停滯不前是由總供應不足所造成，並將之歸因生產力（productivity）增長緩慢所致。生產力增長率下降，成因包括——

（1）、企業的科研創新的投放減少。基於經濟前景欠佳，企業對未來的經濟發展估計不夠樂觀，這樣一來，便沒有投資的意欲，遑論增加研究和開發（R & D）的資源投入。

產業組織重整

（2）、是產業組織或者說是企業運作的模式出現改變。對日本來說，支撐其經濟發展的，不僅有大企業，也有中小企業。在日本，大財團企業領頭，帶領中小企聯合進行生產，這種企業運作模式，一直是日本的產業組織形態。這是一種長期穩定的關係。像日立、三菱、住友等大企業，都由一些在它們集團裡面名不經傳的中小企，為它們的產品生產零部件。它們互相依賴共存，關係穩定。而且，這些公司的員工大部分都受終身僱用，大財團之間不會互相挖角。

大企業對新產品開發投入巨額的 R & D，而這些中小企則承接大企業的訂單，並且也會承擔了開發面向未來幾年後新產品的零部件。由於許多日公司陸續搬到外國生產，零件供應商雖然也不少一同搬過去，但因為已經不在日本，它們和大公司間的關係開始弱化。因而，產業組織開始改變，舊有的關係開始瓦解。大企業和中小企業聯合生產的關係便受到削弱和破壞，由是一環扣一環，使得日本的 R & D 發展減速下來，結果便削弱了日本的生產力增長率。

（3）、資源配置不符合經濟效率。勞動力市場是最明顯例子。日本勞動力市場的特色是終身僱傭制和年功序列制度。但這制度已經過時。為了改善勞動力生產率，政府以至商界都有改變終身僱傭制和年功序列制度的意圖，但這個日本特有的僱傭制度根深蒂固，這是日本結構性改革一個大難關。對於這一點，筆者將在後文將作出詳述。因為我覺得，這是一個對日本經濟影響很重大的因素。

在我看來，日本經濟困難的根本原因是總需求不足，和過多儲蓄（即過少消費）。所以我可以說是需求派。但我認為總供應不足也是因素。為什麼呢？其實，在日本情況，總供應不足導致總需求不足。相反，總需求不足也導致總供應不足。這兩種效應互為因果。譬如說，企業減少研究和開發（R & D）的資源投入，意味著總供應減速，但也代表減少投資，導致總需求下降。而總需求不足，企業對未來的經濟前景不樂觀，減低 R & D 的投資的意欲，導致總供應增長減慢。

安倍晉三的三支箭

現任首相安倍晉三 2012 年底上台後，推行所謂「安倍經濟學」的「三支箭」，政

策內容包括一、寬鬆的貨幣政策。二、大規模的財政刺激政策。三、包括落實《跨太平洋戰略經濟夥伴協定》(TPP)、放鬆管制和促進創新等一攬子增長戰略和結構性改革。第一和二支箭，針對總需求不足，第三支箭針對總供應不足。但三支箭都不容易射中目標。

本來，解決經濟總需求不足的標準方法，是運用貨幣政策和財政政策來刺激經濟。但如今日本利率已低至 0，甚至負利率水準，但未見刺激成效，通脹率欲升乏力，反而受到通縮陰霾所籠罩。觀乎日本政府目前的債務總額佔 GDP 比率已達到 250% 水準，因而令進行大規模財政刺激政策受到極大的限制。

解決總供應不足的一個重要方面，是改革勞動力市場，提高勞動力市場的經濟效率，從而提高勞動生產率。但如下文所述，這也遇到不少困難。

終身僱傭制根深蒂固

可以看到，通過需求刺激來重新點燃日本經濟的增長動力，實在處於一種矛盾局面。靠「第三支箭」亦即進行結構改革，並藉此提升日本的生產力，卻又阻力重重。

當中最大的阻力，無疑來自勞動力市場。我於上文提到，日本勞動力市場的變化，加上人口老化和經濟不景，為了改善勞動生產率，把戰後長期實行的終身僱傭制和年功序列制度加以改變。事實上，終身僱傭制和論資排輩的年功序列制度，是大企業的慣常用人制度。這些獲正式僱用的員工，享受到終身聘用，不虞在職生涯中途遭解僱，從好的角度看，是僱傭制具有穩定性，使員工對企業更加忠心，願意鞠躬而盡瘁，此舉亦曾對日本經濟成長發揮過作用。但壞處是，這種制度安排使社會體系和人力資源體系缺乏彈性。

然而，日本的僱傭制度，除了有終身僱傭制，還有按時、日、周或月作薪酬計算的「非常規僱員」，這些「非常規僱員」往往是剛在學校畢業、缺乏工作經驗的年青人或已婚婦女勞動力。每當經濟不景，僱主便會首先裁減這類僱員；當經濟稍好，便以「加班加薪」的形式，藉此增加勞動力去進行企業生產。

另按照日本的法例，若然僱用一名員工超過五年，便要採用「長僱」，因而有一些企業僱主，當公司的「非常規僱員」工作近五年時便不再聘用。若繼續聘用，便要轉為「長僱」。

結構性改革談何容易

戰後大企業的管理高中層，如今仍然有不少人受惠於終身僱傭制和年功序列制度，不願意降低他們自己的待遇，令這個缺乏彈性的人力資源體制不易廢除。即使政府想決心立法幫助改變，以提升勞動力市場的效率，但若要不改變終身僱員的待遇，而提高非常規僱員的待遇，錢從哪裡來？這令日本安倍政府進行結構性改革困難重重。

可以看到，日本政府通過刺激總體需求的經濟政策，在財政政策上，因政府總債務額佔 GDP 比率高達 250%，財政投入的空間已經十分有限。缺乏財政資金投入刺激，總需求靠大企業的投資，卻因前景不明，令大企業不敢妄動，反映政府所陷入的發展「兩難局面」不容易衝破。

政府銳意提升勞動力市場的效率，但受到終身僱傭和年功序列制度根深蒂固的限制，令供應派擬藉勞動力市場改革以提升日本的生產率遇上很大的阻力。在刺激總需求方面，安倍經濟學的第一和第二支箭，亦即以寬鬆貨幣政策和大規模的財政刺激，從目前的經濟形勢判斷，也遇上不少困難。至於第三支箭的結構性改革，遇到的阻力不少。中短期而言，日本經濟前景，看來難令人樂觀。

從日本的例子我們可以看到，建立一個持久有效的經濟體制是非常重要的。當一個經濟體制建立以後，社會接受了，就很難改變。日本的經濟體制是傳統體制的一方與自由市場、經濟效率的另一方之間的妥協而產生的。由於日本過分重視傳統體制，所以它在經濟調整方面有一定的僵硬性。所以經歷了 25 年，還不能扭轉停滯不前的局面。

相較之下，美國經歷了一個八十年一遇的大衰退，卻在不到十年之內恢復到今天接近正常的經濟狀況，甚至成為當前全球經濟的唯一主要亮點。哪一個體制更靈活和成熟，不是很明顯嗎？所以，當中國要建立一個「中國特色的市場經濟」，必須注意建立一個以市場為主導、法治、理性、靈活、有效率的經濟體制。要從傳統的體制中脫胎出來。這可能是從日本經驗中可以學到的最大教訓。