

修平科技大學
應用日語系

題目：日本企業內部階級文化

指導老師：林宸緯老師

姓名：潘宣允	學號：BX108003
姓名：吳維軒	學號：BX108017
姓名：洪宥勝	學號：BX108018
姓名：施于萍	學號：BX108092
姓名：蔡岳澄	學號：BX108904

中華民國 111 年 06 月 10 日

摘要

在國際上廣為人知的日本企業裡給人的刻板印象中是認真且嚴肅的工作環境，在日本企業裡就職是有很多事情必須要去探討的。日本是一個很注重長幼有序跟階級關係的國家，一些禮儀的文化是基本中的基本，而日本公司與台灣公司在職場的差異有明顯的區別。本組這次的研究目的就是為了可以讓台灣人在日本就業時，能夠清楚地了解企業內部一些基本認知及熟悉他們的運行方式。

要介紹日本的企業是如何一路發展成我們所熟知的日本企業，就必須先認識企業是如何衍生的。介紹分為三個階段，日本企業的起源、發展過程，到現代日本企業的營運方式跟制度。介紹完了日本企業的衍生過程後，再以對等的例子來與台灣作比較，並且針對兩者之間的不同之處來分成優點學習跟缺點改善。

要旨

国際的に広く知られている日本企業では、深刻で真剣な職場環境というステレオタイプがある。日本企業に就職することにおいて、検討する必要があることが多い。日本は先輩後輩の関係や職位の階級を重視する国であるため、それに関する一部の礼儀と文化を知ることが日本社会においては一般的なことである。日本会社と台湾会社は明らかに仕事現場で色々と違いがある。本組の今回の研究を通じて、台湾人が日本で就職する時、企業内部の基本的な認識と運営方式を明確に理解できることが目的としている。

日本の企業がどのようによく知られている「日本企業」にまで発展してきたかを紹介するについて、企業がどのように派生したのかを知る必要がある。その流れとしては日本企業の起源、日本企業の発展過程、そして現代日本企業の運営方式及び制度という、三つの段階に分けられている。日本企業の派生過程を紹介した後、比較分析により実例で台湾との比較をし、両者の違いに応じてメリットの学習及びデメリットの改善を目指した。

目錄

摘要.....	2
要旨.....	3
第一章、緒論.....	6
第一節、研究動機與背景.....	6
第二節、研究目的與流程.....	6
第三節、研究意義.....	7
第二章、日本企業文化背景.....	8
第一節、起源.....	8
第二節、發展.....	9
第一項、洪澤榮一轉入歐美文化.....	9
第二項、事例：三菱集團.....	10
第三項、彼得·杜拉克帶來的影響.....	11
第三節、現代.....	11
第一項、年齡、年資.....	12
第二項、性別.....	12
第三項、加班制度.....	14
第四項、薪資與福利.....	15
第一點、薪資.....	15
第二點、福利.....	17
第五項、升職制度.....	19
第六項、工作服裝.....	20
第三章、台灣現代的企業階級文化.....	22
第一節、年齡、年資.....	22
第二節、性別.....	23

第三節	、加班制度	24
第四節	、薪資與福利	26
第一項	、薪資	26
第二項	、福利	27
第五節	、升職制度	28
第六節	、工作服裝	28
第四章	、台日比較	30
第一節	、年齡、年資	30
第二節	、性別	30
第三節	、加班制度	31
第四節	、薪資與福利	32
第五節	、升職制度	33
第六節	、工作服裝	34
結論		35
註解		36
參考資料		37
工作分配		41

第一章、緒論

第一節、研究動機與背景

日本是一個很注重長幼有序跟階級關係的國家，語言上也有分敬體跟常體，在日常生活、學校或其他社會環境都有明顯的文化精神表現。在日本的企業裡，只要你比對方早進入公司那你就是「前輩」，無論年齡多寡，據說是源自於中國的儒家思想，所以才會有前後輩之分。日本是一個男尊女卑的社會，所以在日本的企業裡面也可以發現很多對女性不公平的地方。而在日本的企業內部文化也與台灣不同，就讀日文系的我們在將來也可能在日本職場上就職，勢必要更清楚及熟悉他們的運行方式，探討這樣的階級制度為其帶來了哪些利與弊。

第二節、研究目的與流程

此研究的目的是為了深入探討日本企業，以及了解濃厚的階級文化和企業發展，與台灣同身為島國在企業上差異性。

圖 1. 流程圖



(小組整理)

首先開始探討企業文化的背景是如何開始的，以及發展的過程，再來是探討日本企業以及台灣企業現階段個別的情況再做舉例說明，後續會在相同的例子上做出比較並給予結論。

第三節、研究意義

在國際上廣為人知的日本企業，因為歷史與前人的造就下而發揚光大。在日本企業裡有著許多要遵守的禮節，所以我們研究了台灣與日本在企業上的不同之處，讓未來有機會去日本企業發展的台灣人了解這方面的文化差異，針對優點去做學習，對缺點做出改善及應變。

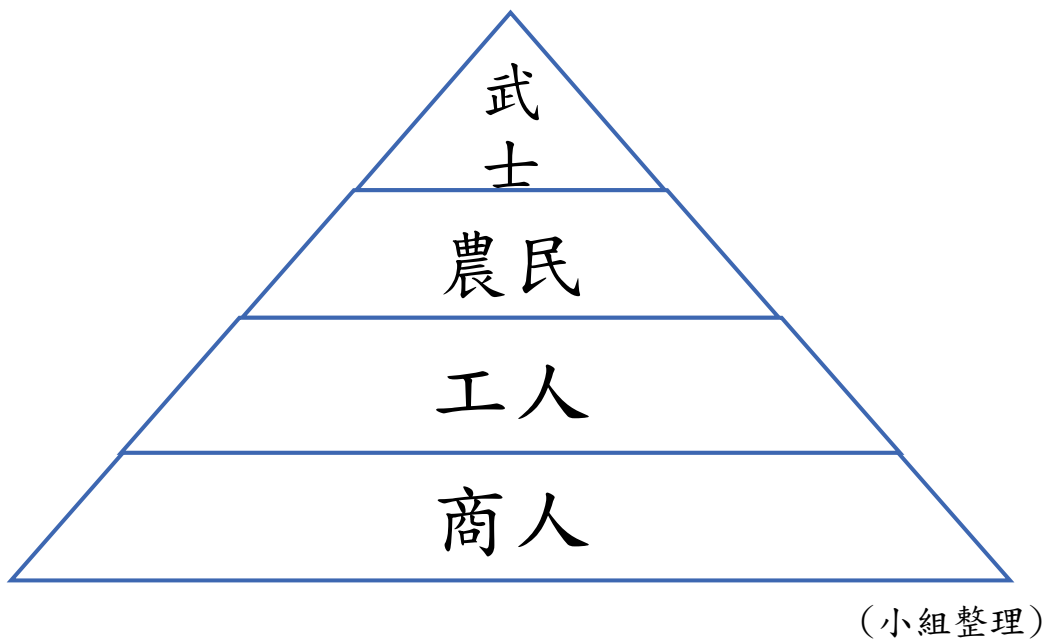
第二章、日本企業文化背景

第一節、起源

日本階級文化跟與中國儒家思想息息相關，最早在 1185 年以鎌倉為全日本統治中心的「鎌倉時代」起，大約 1200 年中國儒家思想傳入日本，當時主要供僧侶和貴族學習，而由儒教發展的「朱子學」在日本奠定了儒家思想，不過到了江戶時代才漸漸被推廣(周君銓, 1982)。

1603 年的江戶時代，德川幕府發布鎖國令提倡朱熹的儒家學說「朱子學」，為了鞏固幕府將軍在人民心中的地位及社會秩序，建立了封建制度的「幕藩體制」，將人民主要分為士、農、工、商，四個階級，明確的階級權力分配思想已經在日本人的思想根深蒂固，在企業中更是可以明顯感受到上級與下屬之間的分層關係。

圖 2. 士農工商階層



讓人民有「忠君愛國」的思想也不易發生下剋上情形，而在 1790 年寬政改革後將「朱子學」設為官學。

到了 1853 年幕府末期時，武士及神道教一派認為國家元首應是天皇而非幕府將軍，這成為尊王攘夷⁽¹⁾的依據，導致「幕藩體制」慢慢被推翻，一方面社會治安及經濟不穩定又受到外國的威脅，而相鄰同樣也實施鎖國的中國在鴉片戰爭戰敗後，幕府深怕受到他國的武力威脅導致無法堅持鎖國政

策，而在同年因美國海軍－馬修·培里，開黑船來日（俗稱「黑船事件」）的威脅下接受開國政策並在1854年簽下《神奈川條約》⁽²⁾，在締結的契約中開放了兩個港口開始慢慢接收到了西方的思想（詳說日本史B，2007）。

1868年日本「明治」新年號的開始也啟動了「明治維新」，開國政策也讓日本與他國開始了外交，同時大量引進西方文化思想，包含企業管理制度、教育方針以及社會文化等等，積極推行「脫亞入歐」的政策讓各項產業興起，建立了交通與銀行及各種企業，同時也廢除「幕藩體制」並提倡全民平等，雖然廢除了這項體制，但在人民心中儒家思想的文化已經根深蒂固，在日後的歷史裡甚至近代，都可以看到儒家思想對日本文化的影響以及跟企業文化的結合（詳說日本史ノ一卜解答篇，2016）。

第二節、發展

第一項、渋澤榮一轉入歐美文化

渋澤榮一為日本儒學商人也是資本主義之父，渋澤榮一幼年時，家中經營農產品以及藍玉染料，累積不少財富與土地，成為豪農階級，在富裕的環境下成長，很早接觸了算盤，對商業產生喜好，展現出特別的商業經營天份，渋澤榮一也很喜歡讀書，在父親的指導下，學習漢字，並且熟讀許多中國書籍，之後接觸更多的中日古籍、軍事書籍等等，而「論語」則對渋澤榮一影響最大，培養了洞察力與理解力，也有人稱渋澤榮一為追求算盤與論語的男人（日本「儒學商人」渋澤榮一：直衝青天的大和資本主義之父，2021）。

渋澤榮一17歲時，美國海軍強制日本開國，並且進入日本，導致德川幕府威信盡失，在當時豪農階級也還算是百姓階級，但武士階級比豪農階級還要高，所以武士可以強行徵用御用金，可見當時的日本有多腐敗，為了不讓家中受牽連，與表弟進入了德川慶喜陣營，成為武士階級在德川慶喜麾下⁽³⁾做事，是渋澤榮一人生的轉捩點（日本「儒學商人」渋澤榮一：直衝青天的大和資本主義之父，2021）。

1867年法國邀請日本參加博覽會，渋澤榮一也是隨行的成員之一，渋澤榮一見識了歐洲的文明，以及近代社會的一切，了解了資本主義的力量，並大大的改變了渋澤榮一的思想，回國後在1869年創設商法會所，經營物產販賣以及銀行業務，之後創設了國立銀行制度、度量衡制度、金融貨幣制度、郵便制度、官廳建設、鐵道敷設等，之後在1873年渋澤榮一轉往民間業界發展，開創出嶄新的渋澤時代，成為日本史上的商業奇蹟（日本「儒學商人」渋澤榮一：直衝青天的大和資本主義之父，2021）。

洪澤榮一經營了許多企業，憑藉個人獨特的經濟哲學與信念，讓機構經營上軌道，對洪澤榮一最終的想法來說，讓全民均富，安居樂業即可，洪澤榮一的經營哲學與信念，讓洪澤榮一畢生都在推動破除官尊民卑、階級制度以及社會改革，1931年洪澤榮一結束了91歲生涯，二戰敗戰後，日本人體會到洪澤榮一的思想理念，決定重建日本，並採用洪澤榮一為鈔票肖像的圖樣。

圖 3. 洪澤榮一肖像的鈔票



(勞家樂, 2021)

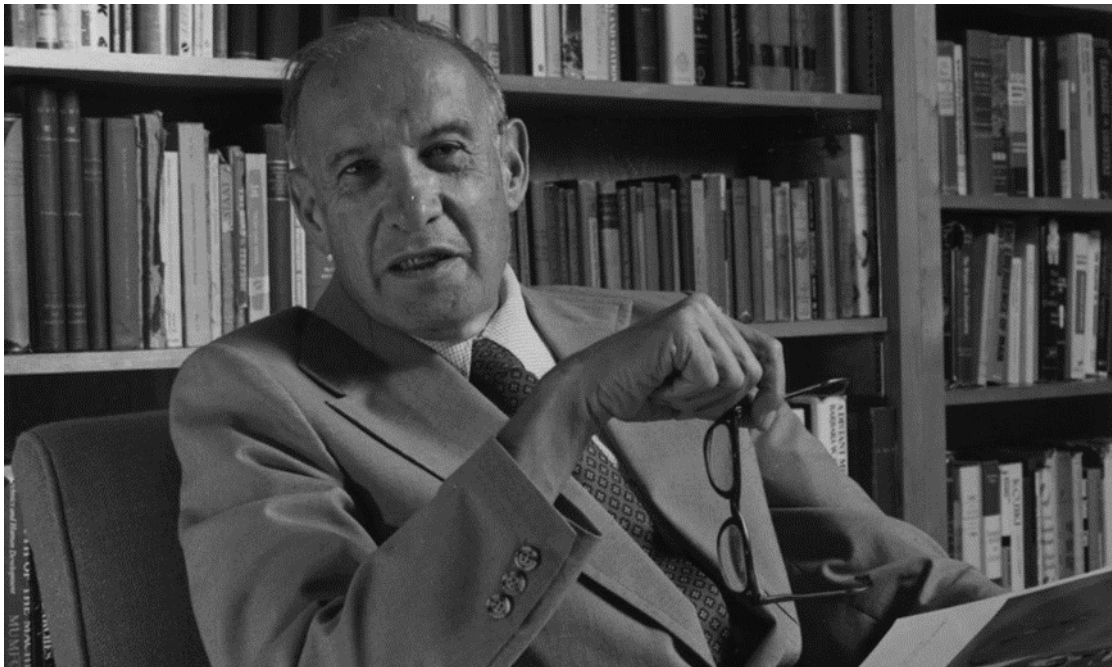
第二項、事例：三菱集團

三菱集團為日本最大的綜合商社之一，在早期三菱企業被戰後聯軍總司令部下了財閥解體的命令，大家一度以為三菱企業的命運就此結束，但為了對抗共黨勢力，才迅速取消解體禁令，合併之後的三菱集團，重新踏入世界的舞台，從傳統的重工業起家，打出了技術三菱的新口號，三菱集團把日本企業的擅長布局的精神發揮的淋漓盡致，表現出的親和力與向心力都比其他企業還要好，三菱是一個大家族，為了保護自家招牌，只喝自家廠牌的麒麟啤酒，反映出了三菱集團的獨特經營風土，三菱集團內部的緊密性，凸顯出了強烈的排他性格，各個系列企業的經營獨立自主，雖然各自成家立業，但仍然維持良好的家族關係，戰後四十年，三菱集團從廢墟的重建到現在的高度，成長成了日本最強的企業集團，全靠三菱人的護持，有對職業的忠誠與對公司的忠誠，促使了三菱集團的復興，也創造了如今日本的繁榮(三菱グループとグループ会社, 2021)。

第三項、彼得·杜拉克帶來的影響

彼得·杜拉克認為「管理學」是對人類與世界來說，是不可或缺的，在世界、社會、企業和個人各層次來管理所具有的價值與地位，探討諸多重要的管理問題，如高階管理階層的功能、勞力和顧客關係等等，描述有關公司所實施的分權制度，在管理上又分成管理的使命、責任、實務這三要素，杜拉克認為管理的發展關係了整個世界和人類的走向，能夠盡快培養出有能力而盡責管理階層，關係到世界和人類前途的決定因素，這種信念的驅使下，使杜拉克在眾多學科領域中，選擇了管理，並從事有關管理理念與實務的發展。

圖 4. 彼得·杜拉克



(許士軍，2020)

第三節、現代

日本的前後輩文化是從中國的儒家思想延續到江戶時代的幕藩體制，進而影響到現代企業的前後輩文化。在這樣的思想下有了需要尊敬前輩照顧後輩的觀念。

在企業裡除了前後輩關係外，還有性別上的不平等。以前的日本大男子主義的風氣比較嚴重，所以導致女性地位比較低，在這樣的影響下也可以在現代的企業裡遇到。

第一項、年齡、年資

在日本最早面對的前後輩文化就是在學校。只要是同個學校畢業的都存在著前後輩的這層關係。

除了年紀之外，前後輩的身分也能取決於工作資歷。待在公司的時間較長的人，就算職位與你相同或是年齡較小也都算是前輩。

在工作上有的人無論年齡或資歷如何都會使用敬語來應對，倘若後輩比自己的年齡大就會建議使用敬語或是尊敬的態度來應對也比較好。也有另外一種就是知道自己的上級年紀比較輕，但因為重視階級觀念所以還是會用尊敬的態度應對(你知道為何日本有「前後輩文化」嗎?, 2020)。

第二項、性別

以前日本大男子主義風氣比較盛行，女生的地位是很低的，因為認為女性有生理期而生理期給人的印象又是會留出髒東西是十分不潔、對神明不敬的，而因為有這種男尊女卑的想法，所以女性在大多數的職業跟活動都不能參加，也因為大部分都認為男生的能力比女生優秀，導致男女生育不平等。

到了現代這種傳統觀念還是有的，在大公司中，男性的比例高於女性，職場上女性工作多半是輔助、兼職的角色，男性更有可能擁有高薪、高社交的職業和領導職位。很多女性沒有權威，只能找到工資相對較低的工作，由於女性更容易受到婚姻、分娩、育兒生、育兒等活事件的影響，因此與男性相比，就業間歇性的可能性更高(女性差別にはどのようなものがある？世界の事例とは、, 2021)。

在傳統觀念中女性就該負責帶小孩，男性在外工作，大部分女性在照顧小孩都是會請育嬰假而男性也請，但意願不是很高，多半男性也認為養小孩是女生的工作，而女性為了小孩也會選擇離職但想復職也是難之又難。

然而在男女關係不平等中也多半會出職權騷擾，指利用企業中的地位、權力來騷擾他人或是給對方帶來痛苦包括肢體暴力、言語侮辱、強迫做超出工作範圍內的事情，但現在不斷強調男女平等，所以也可能會是出現在同性別中。

《權力騷擾防範法》於日本厚生勞動省 2020 年 6 月開始生效，定義的職權騷擾有三種要素：

- 在支配關係的基礎上
- 超出適當的業務範圍
- 造成身體或精神上的痛苦及損害

一種權力騷擾 6 種典型動作：

表 1.6 種權力騷擾

6 種權力騷擾		
分類	構成例子	不構成的例子
身體上的攻擊	<ul style="list-style-type: none"> · 拳打腳踢 · 向人投擲物品 	<ul style="list-style-type: none"> · 誤撞 · 與工作上無關的鬥爭
精神上的攻擊	<ul style="list-style-type: none"> · 長時間且持續性的大聲吼叫訓斥 · 具有恐嚇的斥責 	<ul style="list-style-type: none"> · 對於嚴重影響公司所發出的警告 · 違反基本準則的提醒
人際關係的切割	<ul style="list-style-type: none"> · 刻意將人隔離 · 禁止你參加任何公司所安排的活動 	<ul style="list-style-type: none"> · 在獨立房間進行培訓
過度的需求	<ul style="list-style-type: none"> · 要求做出高難度的工作且不考慮你的能力範圍 · 安排不可能完成的工作內容 	<ul style="list-style-type: none"> · 繁忙時期分配比平常多的工作 · 為了開發人力資源，教導高水平的工作
過低的需求	<ul style="list-style-type: none"> · 刻意分配極低的工作 · 要求做與工作無關的小雜物 	<ul style="list-style-type: none"> · 根據員工能力減少工作數量 · 因為淡季，臨時分配較小的工作
侵犯隱私	<ul style="list-style-type: none"> · 不斷詢問宗教、家庭而與工作無關的事情 · 未經許可公布他人的個人資料 	<ul style="list-style-type: none"> · 採訪員工家庭狀況並給予幫助 · 徵得同意後將你的個人資料轉交給人力資源部

(パワハラとは？パワハラ防止法の施行で知っておきたい定義と行為類型，2021，小組整理)

第三項、加班制度

在日本職場中關於「加班」這件事存在著一些潛規則，好比說像是當上司還在加班時，自己就絕對不能比他先離開，要是先離開了會給其他人留下很不負責任的印象，就算已經真的沒事情了，也要坐在電腦桌前裝作很認真的樣子，除了這些潛規則外日本常出現超時加班的事件，根據統計就有九萬多家的企業讓員工超時加班，甚至有企業一個月內讓員工加班超過 100 小時的，這樣的加班文化讓日本過勞死的案例頻頻發生，所以根據加班的制度上日本厚生勞動署訂定了相關的法規。

2019 年 4 月 1 日生效的《工作方式改革法》，關於加班以及未使用的帶薪休假的規定比以往更加嚴格。

頒布《工作方式改革法》⁽⁴⁾有三個主要原因：

表 2. 日本頒布《工作方式改革法》的主要原因

頒布《工作方式改革法》的主因	
原因	描述
工作時間長時間化	<ul style="list-style-type: none">● 日本因長時間的加班以及超時工作，導致出現過勞死的案例。
勞動者數量減少	<ul style="list-style-type: none">● 照顧家裡長者、生育或是傷病的家人而被迫離開工作崗位。● 生育率下降以及高齡化。
不同類型就業之間的差異	<ul style="list-style-type: none">● 有可能是實習生或是派遣人員等短期員工。

(時間外労働の詳しい定義は？新しくなる上限規制についても解説！，

小組整理)

然而在《工作方式改革法》中分成兩種類型的加班工作，有應支付加班費的《法定時間外加班》以及不用支付加班費的《法定時間內加班》。

表 3. 日本《法定時間外加班》說明

不同類型的加班	
種類	差異
《法定時間外加班》	● 工作時間限制 8 小時，每周 40 小時，超過必須多支付 1.25 倍的工資。
《法定時間內加班》	● 超出公司規定時間的加班(不超過 8 小時)是否有權利獲得額外的工資都取決於公司的制度。

(時間外労働の上限規制/小組整理)

總結:每月加班上限為 45 小時，每年為 360 小時，不過在雙方同意下每月是可以超過 45 小時但最多 6 個月，但就算雙方同意每年不得超過 720 小時，每月不得超過 100 小時。

第四項、薪資與福利

第一點、薪資

日本在薪資的劃分下通常都是以年紀越大的薪水越高，因為日本企業大多都是以「年幼功序列制」的方式進行升職加薪，只要在一家公司做得越久在薪資福利方面就會越好，我們以一千人以上的企業作為例子，看下面的表格，會發現到達高峰的年紀通常為 50 歲左右，所以很多日本人只要進到一家企業後通常就會一直在那做到退休了。

表 4. 日本企業 2020 各年齡層及性別平均年薪

2020 年年齡薪資差距(千円)		
年齡	男性	女性
25 ~ 29 歲	119.9	111.8
30 ~ 34 歲	141.2	120.7
35 ~ 39 歲	163.7	127.3
40 ~ 44 歲	181.5	132.0
45 ~ 49 歲	196.6	131.9
50 ~ 54 歲	218.4	130.5
55 ~ 59 歲	215.1	129.6

(勞働統計要覽, 小組整理)

不過日本政府為了保障所有員工有足以滿足自己一個人生活的最低標準，所以訂定了《最低賃金法》，根據日本的《最低賃金法》規定雇主必須支付員工法律上所規定的最低薪資，即使員工接受比最低工資還低的薪水，在法律上此合同將被視為無效。

有兩種類型的最低工資：

第一種為《地域別最低賃資》是適用於所有員工及雇主的，每個地區的最底工資都不相同，例如東京為 1013 日圓，大阪 964 日圓，北海道則是 861 元。

第二種為《特定最低賃金》只適用於特定某些行業，但同樣也是各縣市有所區別。如果同時符合兩項最低工資的條件，則採用較高的。

支付方式規則：

- 以貨幣方式支付：

薪水必須支付現金，不能使用物品像是公司產品之類的方式來支付，就算要使用銀行轉帳的方式也必須徵得到員工的同意才能使用。

- 直接支付原則：

薪水必須直接支付給員工本人，就算未成年也不能有監護人代領。

- 全額支付原則：

所有薪水必須全額支付，因此禁止以像是儲備基金的名義，強制扣除部分工資。不過如果是扣除所得稅或是社會保險費等法律上的要求則是允許的。

- 每月至少一次定期付款：

薪水必須在每月規定的日期支付，因此絕對不允許說在下個月一起支付給你，也不能設定一個可能更改的日期像是每個月的第一個星期五這樣可能浮動的日期。

其他規定：

- 降低工資的限制：

當員工違反紀律，多次擅自缺席遲到、擾亂工作秩序或未經允許將公司物品占為己有等，將「減薪」做為一種制裁，減薪的金額不得超過薪資的十分之一。

- 休假津貼：

當員工因為公司關係缺勤時，公司還是得支付平均工資的 60%，用以確保員工最低的生活標準。

- 薪資單：

依「所得稅法」規定，支付工資的人必須要在員工領取薪水時交付支付聲明，並且在薪資單將所有項目交代清楚。

第二點、福利

日本的年終獎金是指在正常工資外額外固定支付給員工的一種工資，對於獎金何時發放以及多寡並沒有法律上的規定，有些公司不發有些則是一年發放多次，而大多數的企業會選擇在夏季(夏ボーナス)及冬季(冬ボーナス)發放兩次的獎金，而日本發放獎金主要的類型有三種：

- 薪資連動獎金

薪資連動獎金一般是指，以基本薪資不包含加班費及津貼為基礎，乘上公司所規定的月份來做計算。

- 績效連動獎金

是指依工作成果來決定發放多少獎金的方式，有些公司會根據個人業務績效成果去計算，而有些則是根據工作的部門績效進行計算。

- 結算獎金

結算獎金是根據整間公司年度業績來確定發放多少獎金的方式，如果當年公司業務表現良好就發放獎金反之公司虧損太多就不予與發放。

其它福利:

- 準媽媽的健康護理:

公司不能允許將在 6 週內分娩的婦女或是產後不到 8 周的女性到公司上班，但產後 6 週的女性若想到公司上班，持有醫生證明的話，就可以繼續上班。此外，一般公司還有其他的相關規定，像是要確保孕婦的體檢時間、工司內必須要有相關的育兒設施以及還要擁有享受育兒時間的權利。

- 育兒假:

法律規定員工有權利休育兒假直到孩子滿一歲又兩個月，而且男方及女方都可以休育兒假。

- 護理假:

員工可以請護理假照顧家庭成員，請護理假的員工一次最多可以請 93 天。

- 帶薪年假:

年假也稱年休是指員工除了公共假日以外能夠自由安排的有薪假日，只要連續就業 6 個月的員工在所有工作日有 80% 的時間都有參與就能享有 10 天的帶薪年假，隨著就業年數增加，休假的天數也會增加，最多為 20 天。原則上帶薪休假可以用來用於任何用途，除非真的影響到公司正常運行才能將員工的休假日改為其他天。

另外如果是非正職員工只要符合以下三個條件一樣可以享有帶薪休假

- 連續服務 6 個月
- 工作日的出勤率達到 80%
- 每周至少工作 5 天，如果未達到 5 天但每周工作時間至少 30 小時

第五項、升職制度

在日本公司裡面會用許多的職位來代表，每個職稱都會有不同的地位，而在這些地位也是給一些新人們在挑選工作時能夠知道將來的工作志向能有哪此選擇。

表 5. 職位對照表

職位對照表	
會長（かいちょう）	集團主席、董事會會長
社長（しゃちょう）	老闆、總經理、總裁， 公司的實質領導者
代表取締役 （だいひょうとりしまりやく）	代表董事、公司代表人、法人代表
副社長（ふくしゃちょう）	副總經理
専務（せんむ）	専務董事，管理公司全體事務
常務（じょうむ）	常務董事，管理公司日常事務
監査役（かんさやく）	監察，負責監督指導公司營運
本部長（ほんぶちょう）	分公司／事業群總經理、副總經理、 協理、總監
部長（ぶちょう）	部門（部）處長、（資深）經理
次長（じちょう）	部門副理
課長（かちょう）、 組長（くみちょう）	部門（科）課長、襄理、組長
係長（かかりちょう）	部門基層主管、專案經理、小組長
主任（しゅにん）	主任
会社員（かいしゃいん） 正社員（せいしゃいん）	職員（正職）
準社員（じゅんしゃいん）	約聘、派遣員工

（日本職稱中日文對照與日本職場升遷制度，2021）

每間公司都有自己的升職制度，了解各公司的升職對於自己未來有迷惘的人可以有很大的幫助，以下來介紹日本公司最常見的三種升遷制度。

- 年幼功序列制：

年幼工序是日本最具代表的一種制度，有優劣之分，看重的是你的工作年資，做的越久工資待遇就會更高，但不看重個人的能力，優秀的新人很難凸顯出個人的能力，沒有能力卻年資高的老前輩優待更好，有能力的新人往往都容易被消耗殆盡(日本職稱中日文對照與日本職場升遷制度, 2021)。

- 職能資格制：

這個跟年幼序列是相反的，看重的是個人能力，有技巧的人對公司貢獻有幫助的人都能享有更好待遇，這能讓公司員工更能提高上進心的。

- 內部昇進制：

內部昇進制是根據你在公司交給你的任務能否順利的完成，也就是以「業績」來評價的，結合職能資格制、年幼功序列制的特性，以個人的成績來換取自己的地位，在這制度裡競爭力是很強的很多人都想出人頭地(日本職稱中日文對照與日本職場升遷制度, 2021)。

第六項、工作服裝

在全世界的認知裡日本是個對於制服很注重的國家，被稱為「制服社會」去到日本的電車街道上每天都會有一片黑色西裝的人在行走。

圖 5. 日本上班族



(求職季開跑！為什麼日本人都愛穿一樣的?, 2021)

這在日本已經是日常了，西裝給人的印象就是「專業整潔」，日本是個重視規矩的國家，也因為日本人的專業意識非常的注重，以自己的工作為榮，制服也是給人對於工作的尊重與責任感表現。日本人從幼稚園到職場都是離不開制服的，制服對於他們來說是種象徵，是身分的證明。

不過近年還是有一些公司跳脫基本的觀念要求求職者穿著所謂的裝，在面試通知單上也會要求職場休閒，所謂的職場休閒就是不要穿著太正式的服裝也不要太隨便，男生普遍還是白襯衫加領帶加西裝長褲，女性則是顏色不要太過顯眼突出的上班服加包鞋，之後政府也提倡クール・ビズ(Cool Biz)就是為了提倡環保節能，不會因為夏天還穿著厚西裝而讓公司的空調開太久，也流行了輕便的正裝(日本夏季限定的防暑措施「Cool Biz」是什麼？, 2021)。

圖 6. 日本上班族穿搭



(夢想成為日劇中閃閃發亮的上班族?先來看看這篇台日職場文化大不同, 2018)

第三章、台灣現代的企業階級文化

第一節、年齡、年資

在職場上，日本有前後輩文化，而台灣也有相似的文化存在著大部分的人都稱為「老鳥與菜鳥」。

這也跟日本職場文化一樣，與年資有關，無關乎年紀，老鳥在公司輩分通常高於菜鳥，即使位不高、但權不輕，特別是因為「老」所帶來的各種好處（吳錦鋁, 2021）。

但非台灣所有的職場文化都是這樣的，也有大部分公司看重個人績效，或是工作規定比較彈性等等，也可能會看到年輕老闆、年輕主管而員工卻是中老年資深員工的情況。

圖 7. 社會菜鳥 VS. 老鳥的周刊封面



(社會菜鳥 VS. 老鳥-今周刊, 2015)

第二節、性別

自古以來華人的傳統思想「男主外，女主內」，不管是家庭校園、業或是社會上，重男輕女的觀念都根深蒂固，即使到了現代，這些想法還是會存在於各個角落裡。台灣的性別刻板印象及性別歧視的問題也不知凡幾，例如徵才廣告常常看到「清潔阿姨」、「外送小弟」、「女服務員」、「司機大哥」等等，雖然我們已經習以為常，但都忘了其實傳統觀念影響我們多深刻。

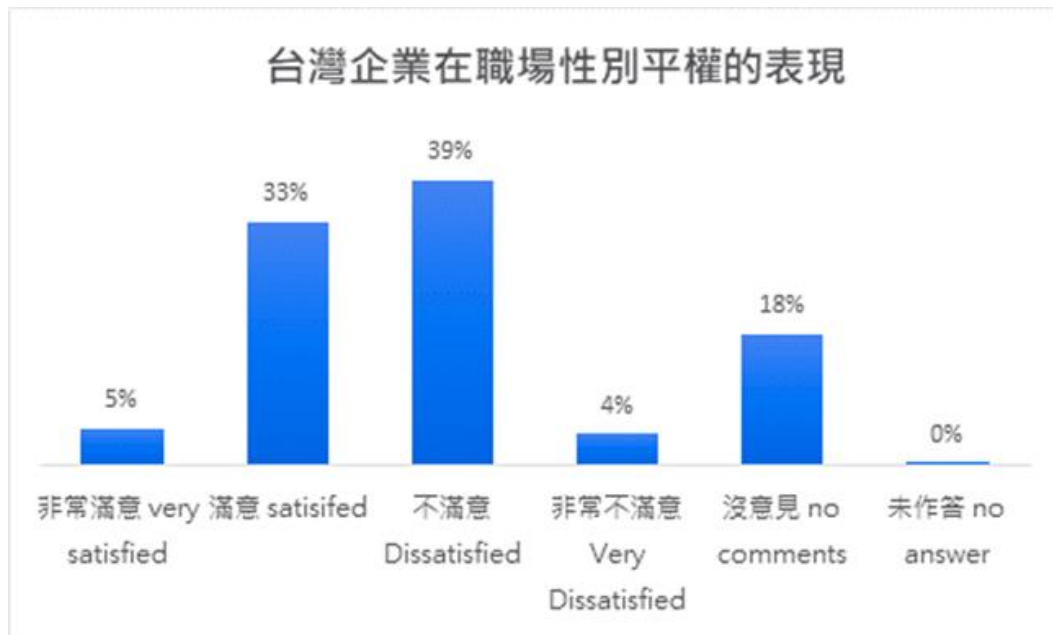
圖 8. 報紙上的徵才廣告



(郭顏慧, 2011)

2021 年渣打銀行針對台灣民眾進行的性別平權調查，發現不滿意比重高於滿意，職場性別平權方面，43%的受訪者不滿意台灣企業的性別平權現況，但也有近 38%表示滿意，顯見台灣企業在推動性別平權已有進展，但仍有持續進步的空間（楊筱筠, 2021）。

圖 9. 台灣企業在職場性別平權的表現



(楊筱筠, 2021)

第三節、加班制度

在大多數的亞洲企業中很多公司都是採取所謂的「責任制」，也就是事情沒做完都不敢下班，就算是已經到了正常下班時間，只要大家仍在工作崗位上自己先離開，就很容易被貼上不負責任的標籤，更甚至會將沒做完的工作歸咎在於並未留下來加班的人身上，根據統計台灣人的平均工時位居全亞洲第二僅僅次於新加坡而已，而且也因為採責任制大多台灣勞工是領不到加班費的所以勞動部有訂定相關措施。

根據台灣的《勞動基準法》⁽⁵⁾所規定，員工一日工作時間不得超過 8 小時，每周工作不得超過 40 小時，如經雙方同意後，延長的工作時間一個月不得超過 54 小時，每 3 個月不能超過 138 小時。

表 6. 台灣加班的種類與規則

加班的種類與規則	
種類	規則
平日加班	<ul style="list-style-type: none"> ● 延長的工作時間在 2 小時內，按平日每小時工資加給 3 分之 1 以上。 ● 在延長的工作時間，按平日每小時工資家給 3 分之 2 以上。 ● 如遭遇天災或突發事變，要求員工於平日延長工作時間，則按平日每小時工資加倍發給員工。
假日加班	<ul style="list-style-type: none"> ● 工作時間在 2 小時內者，按平日每小時的工資再加給 1 又 3 分之 1 以上。 ● 工作 2 小時後再繼續工作則按平日每小時工資另外加給 2 又 3 分之 2 以上。 ● 超過 8 小時者，則要另外加給 2 又 3 分之 2 以上。
國定假日加班	<ul style="list-style-type: none"> ● 規定的國定假日要求員工出勤加班，該日應支付加倍的薪資。
例假出勤加班	<ul style="list-style-type: none"> ● 在例假日加班除了當日薪資應支付雙倍，並且要在之後給予員工一日的補假休息。

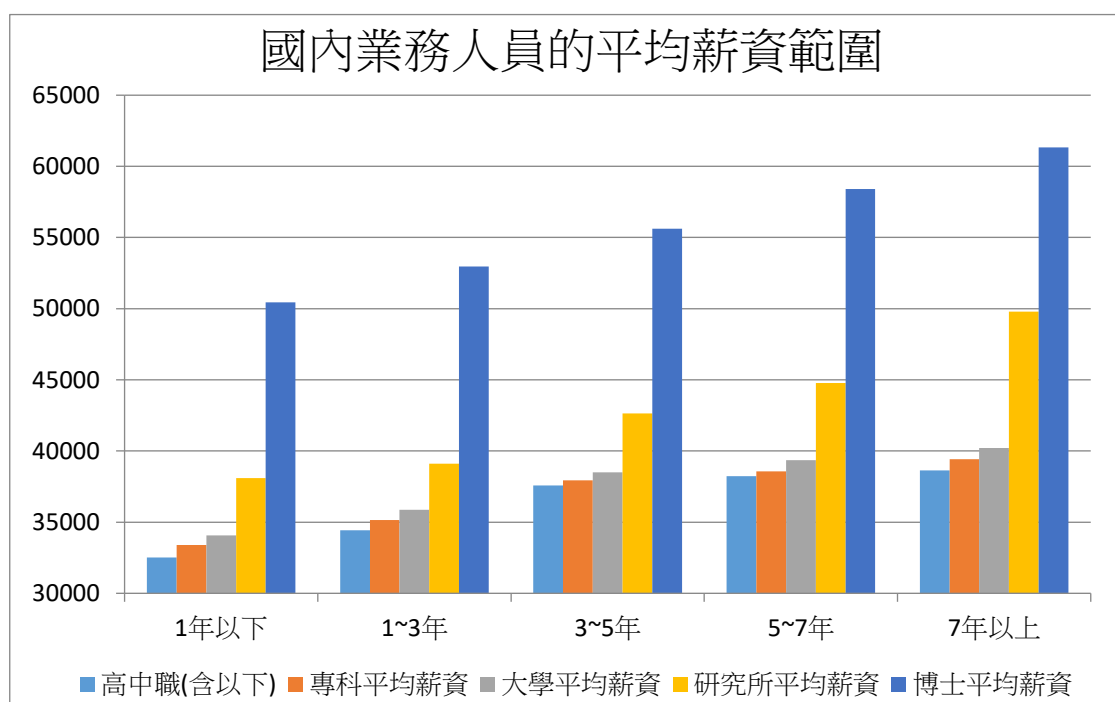
(全國法規資料庫-勞動基準法, 2020)

第四節、薪資與福利

第一項、薪資

台灣企業中薪資的多寡從學歷中最看得出差距，以業務員為例子根據 1111 人力銀行的統計如下表，光是從博士與研究所的差異就差了快一半了，以博士來說 1 年以下的平均薪資為新台幣 50,450 元一直到 7 年以上新台幣 61,322 元，而研究所從 1 年以下新台幣 38,096 元到 7 年以上為新台幣 49,800 元，雖然一樣會隨著年資持續增長，但學歷的不同從剛進公司就會有非常明顯的差距。

圖 10. 國內業務人員的平均薪資範圍



(國內業務人員的平均薪資範圍, 2021)

基本薪資的設立是為了讓員工保持著最低的生活標準，也就是指員工在正常的工作時間應當拿到的報酬，這個正常的工作時間當然不包含加班、休息日與國定假日等，所以這些時間出勤必須另外算，同時也意味著如果員工十常請假，公司理應也可以照員工實際的工作時間發放工資。

根據台灣勞動部由 110 年 10 月 15 日發布，自 111 年 1 月 1 日正式實

施，每月的基本工資為 25250 元，以時薪計算則是每小時為 168，相比去年有微微的 24000 及 160 有些許的漲幅。

第二項、福利

在台灣的公司中獎金的發放並沒有法律上的規定，是否發放都要取決於當初與公司簽訂的契約當中是否提及，若有明定固定發放，就屬於「經常性給予」，若沒有固定，則屬於「恩惠性給予」，而發放的規則可以分成，「依職級和績效」、「依職級」、「依個人績效」、「全公司相同」，其中台灣又以「依職級和績效」佔為多數。

台灣的獎金常分為以下三種：

- 激勵獎金：

屬於薪資的一部份，只是公司將一部份抽出來，用不同的方式發放，有的是低月薪、高獎金，也有高月薪、低獎金，加起來就是員工市場價值的總額。

- 年終獎金：

若公司該年度營收明顯優於以往，通常會以年終獎金來犒賞有貢獻的員工，若沒有經過股東會預先通過決議，是不會列在公司損益表上的。

另外，由於和營收相關，所以年終獎金一般會依照月份、天數的比例方式來計算。

- 分紅：

和年終獎金最大的差別是，公司將去年的盈餘扣除各種成本，將額外的部份分給員工，分紅通常以人為單位計算，不分職級，以最小差異化的方式平均分配。

其它福利：

- 法定放假日：

根據勞基法規定，法定應放假日有元旦、除夕、228、端午節及中秋節等，比較特別的還有像是總統及相關公職人員的投票日也算法定假日，當天還是必須支支付全薪，若員工同意當天願意出勤上班必須額外支付雙倍的薪資或是給予 1 日的補休。

- 特別休假：

根據勞基法規定，所有員工都應該擁有特休，而特休日的多寡則依據年

資的不同有所差別像到職6個月者一年就有3天的特休，到職3年有10天的特休，而到10年以上者則是每一年會多加給1日的特休，加至30天為止，如果特休在當年度沒有休完在雙方同意下可以選擇延續至下一年或是折為工資發放給員工。

- 婚假:

所有員工結婚都可以享有8天的婚假，已登記結婚日為基準要在3個月內申請婚假。

- 家庭照顧假:

當員工家裡發生狀況必須由本人親自照顧家庭成員時就可申請家庭照顧假，但1年不可超過7日。

- 產假:

懷孕的女性可以在分娩的前後請8周的產假，而薪資會依據在職的時間不同有所差異，在職未滿6個月者工資以折半發給，在職滿6個月工資則是照舊，不過要是懷孕2個月以上未滿3個月內流產公司則可以不給薪資。

- 育嬰假(留職停薪)

員工受雇滿6個月且有3歲以下的小孩則可以申請育嬰留職停薪，但最多期限為2年。

第五節、升職制度

在台灣公司的沒有比較特別的升遷制度，大部分還是以年資為主，相信年資就等於熟練程度，為了降低用人的風險，或者是在公司裡面做出業績的，或老闆看重的員工專業、工作熱忱、印象分數等都有機會達到升遷，也會有直接從該職位直接應聘的，部分員工如果有做出業績來也是可以參加升遷的考核，每個人在一個公司裡工作都會想達到最大的酬勞跟地位，對於老闆也是想讓公司的利益最大化，一個員工在一個公司裡達到怎麼樣的成績多半看的都是能力跟在公司裡付出的時間與能力。

第六節、工作服裝

在台灣許多的公司都沒有很明確的制服規定大部分都偏隨性，在科技業就大約是簡單的襯衫加牛仔褲但主要是不要讓整體上看起來不整齊、不乾淨，不會顯得格格不入的樣子就行。

以台灣知名公司的台積電員工來說如下圖，常在新聞看的台積電的員工裡面都沒有特定規定的制裝看起來都是休閒服居多，身上會配戴一個員工證之類的名牌，而在法律金融業的公司就會有蠻多明確規定要求穿著正裝，比如銀行、保險、公務員等，大部分都是屬於會直接與客戶面對面講話的工

作，為了建立起信任感以及專業性，或者是第一次應徵的求職者也會穿著正裝給面試官加印象分數，或者是在餐飲業也會有公司統一的制服，主要是要讓客人看到一個完整乾淨的樣子，台灣公司每個老闆都會自己的經營的想法，有的會要求襯衫西裝，有的就會給員工自己設計公司的制服類似團T的概念。

圖 11. 台灣工程師上班服裝示意圖



(電腦工程師解析之一 服裝篇, 2010)

第四章、台日比較

第一節、年齡、年資

日本以及台灣都有著相似的階級文化存在，以日本來說，日本從小就讀學校開始就已經有著明顯的階級區分的習慣，所以在出社會進入職場工作之後，相對的就會習慣尊敬比自己還要早進入社會工作的前輩，跟台灣相比的話，台灣比較注重工作上的資歷，雖然日本也跟台灣一樣注重工作資歷，但比起資歷的話，日本比台灣更加地注重年齡上的態度應對。

台灣與日本相比都各有好處，相較於台灣，日本更重視年齡及年資，年資意味著工作經驗上的累積，優越的資歷表示一個人的能力優秀有一定的水準，尊敬前輩是理所當然的，不過如果過份的將這種尊敬變為恐懼的話，會造成就算前輩犯錯或是想要在工作上提出與前輩不同的想法都不敢開口的話就變得本末倒置。所以如果之後想前往日本就業，就可以學習日本人跟前輩相處的方式，同時培養工作上的關係與合作性。

表 7. 年齡、年資階級觀念比較

	日本	台灣
年齡	年齡階級觀念重	年齡階級觀念輕
年資	年資階級觀念重	年資階級觀念重

(小組整理)

第二節、性別

台灣跟日本的性別觀念來看，發現都還是會有一些傳統的觀念存在，大部分都普遍認為男性應該在外工作，而女性則是應該在家裡帶小孩，到了現在也還是會有這樣的觀念，我們認為這樣的觀念不是一時能改的。然而台灣在近年來很重視性別平權的議題，所以在各方面也逐漸往好的趨勢發展。

雖然性別歧視還存在著，也相信各個角落都有人在努力改變著這樣的風氣，現在也有很多女性證明性別不能代表工作能力，希望不管是在日本工作的台灣女性還是在台灣工作的日本女性都能保護好自己也證明自己的工作能

力是可以的。性別平權的觀念日益增長，但兩國在職場的實施上都還有待改進。

表 8. 台日性別優缺點比較

	台灣		日本	
	男性	女性	男性	女性
能力	被重視	不被重視	被重視	不被重視
公司比例	較多	較少	較多	較少
帶小孩	不願意	願意	非常不願意	願意
工作	較多	普通	較多	較少

(小組整理)

第三節、加班制度

在台灣以及日本的加班制度都有一個很典型的通病，就是不敢準時下班。然而會有這樣的情況就是來自所謂的「責任感」，但在這樣的通病下情況卻不太一樣。

在日本即便工作已經完成了也不能比上司先走，很容易會被在身旁努力加班的同事們認為是個沒有責任感的人。然而在台灣有很多的工作是屬於責任制的，因此沒做完理所當然的不敢準時下班，但更多的是為了達到上司的要求而不斷加班的人。

雖然台灣及日本都有制定上班工時跟加班的規定，但好像也無法完全改變這樣的潛在文化。

基本上台灣人會加班的原因就是因為沒有在上班時間內完成工作，而日本人加班只是因為不想比上司早下班所以在工作崗位上裝忙，但工作都已經完成了，這點很值得向日本學習，至少要在工作時間內完成分內工作。

表 9. 台日加班制度比較

	台灣	日本
加班原因	工作沒做完無法下班	不想比上司早下班
加班時長	有法律規定	有法律規定

(小組整理)

第四節、薪資與福利

在日本年資越久薪水越高，而在台灣則是學歷越高薪水越多，會發現日本人只要一進到一間公司就會一直做到退休，而台灣人反而是很看自己的心情在換工作，或是很容易因為薪資、待遇而跳槽。

日本人偏向做長久的工作，因為穩定所以不太傾向跳槽或跳脫原本的工作環境；而台灣人則是比較傾向保護自身權益、以利益為導向，我們認為兩者皆有其必要性。

在福利方面一樣都有獎金的分發，同樣的也不是每一間公司都會發放，而是看當初簽的合約或是公司規定。

表 10. 台日薪資與福利比較

	台灣	日本
薪資多寡	看重學歷	看重年資
福利制度	公司規定、合約內容	公司規定、合約內容

(小組整理)

第五節、升職制度

在台灣的升職制度中雖然沒有特別的專有名詞，但會發現常見的升遷方式跟日本是很像的，兩者看重的不外乎就是資歷與能力。

可以在台灣的人力銀行裡看到一些職缺是直接應聘主管級的人物，也就是說或許這間公司缺乏的就是有這能力的人或是在沒有完整的升遷制度下無法從有資歷的人裡面找到有這能力的人。而在日本偶爾也會出現「空降主管」，但跟台灣不一樣的是這樣的「空降主管」不是應聘而來的，是總公司分派到分公司的這種情況，就是所謂的公司的命令。

升遷制度上以能力較佳者適任，以保障公司健全制度及總體利益上較為合理，台灣比較偏向看學歷及專業應聘適合的職位，日本大多只能從基層做起，這樣會讓有能力的人在工作上減少很多表現及發揮的機會，所以我們認為台灣的制度較值得學習。

表 11. 台日升遷制度比較

	台灣	日本
資歷	普通	較看重
能力	較看重	普通
考核	看重業績	有完整的制度
職缺	可應徵高階職缺	公司分派

(小組整理)

第六節、工作服裝

日本人的態度與責任感本身對制服的要求非常的注重，是個很有規矩的國家，以自己的工作為榮，顯現出對公司的重視度，所以對於服裝有很大的重視，對於日本人來說穿著制服可以體現出有身分的樣子，反觀台灣人就沒有很重視沒有一定要穿著制服，但有些公司會有統一的制服來讓員工穿，看起來整齊的，不過還是以比較休閒的穿著為準。

這樣比較下來之後，發現日本真的非常重視自己的穿著，凸顯自己專業的樣子，很明顯跟台灣人相差了很多，台灣人反而比較注重自己的舒適度，跟日本人相比的話，台灣人真的比較喜歡職場休閒的樣子。

日本人以正裝來看待自己的專業，這種展現對工作的專業度及一致性讓我們很敬佩，但有時舒適無束縛的工作環境，偶爾也會有較佳的工作表現，主要還是取決於公司內部文化，兩者比較之下的工作產值孰優孰劣。

表 12. 台日制服規定比較

	台灣	日本
專業服裝	較少公司規定穿著	較多公司規定穿著
休閒服裝	大部分公司穿著	較少公司穿著

(小組整理)

結論

由於我們想更加地了解有關於日本企業的內部階級文化，因此本組會對企業的內部文化進行一個深入的探討及調查，目的在於說，如果我們以後想去日本工作的話，需要注意的地方以及如果在我們國內工作會需要注意的問題來進行對比。

本研究首先針對日本企業文化的背景來做整理，再分別對日本企業的起源以及發展來進行說明，並且對企業的發展來進行比較細微的調查，接著在對現代的企業來進行更加細微的內部階級調查，其中包括升職制度、工作服裝也會來進行說明，之後日本企業的階級文化以及台灣的企業階級文化介紹完成以後，會在對日本以及台灣來進行對比。

由本研究可知，日本以及台灣在企業內部階級文化的差異上來看，分別對年齡、年資、性別、加班制度、薪資、福利、升遷制度以及服裝規定方面，來進行各自的優缺點分析。

未來，台灣企業在進行台日企業交流上，可以更加地對彼此有進一步的了解，對彼此的優缺點來進行調整，在全球化的現代來看想要提升自我就要對各自的優點來進行學習。

註解

1. 尊王攘夷:由幕府提倡的朱子學，而朱子學思想主要強調階級有序，這反倒讓部分武士想起國家真正的元首是天皇。
2. 神奈川條約:江戶幕府與美國簽訂的不平等條約，因締結的條約開啟了下田及箱館兩港口，日本鎖國體制就此解崩。
3. 麾下:本指旗下，借指將帥的部屬。
4. 《工作方式改革法》:原文為《働き改革法案》於2018年4月6日提出，並於隔年2019年4月1日生效，主要針對加班上限規定、帶新年假以及消除不同類型員工所受到的差別待遇。
5. 《勞動基準法》:勞動基準法為台灣最基礎的勞動法律，於民國73年7月30日公布實施，現行修正版本由2020年6月10日修正公布，主要以保障勞工權益、加強勞雇關係、促進社會與經濟發展。

參考資料

- 書籍資料:

- 中文資料:

森泰造 (2020) 什麼都不教的主管才厲害: 讓部屬自動自發、你再也不用自己來的 43 個管理鐵則, 方舟文化

- 日文資料:

遠藤真治・丹下厚法・安宅理 (2013) 詳説日本史ノート解答篇, 山川出版社

- 網路資料:

- 中文資料:

《彼得·杜拉克的管理聖經》導讀:「管理學」是關係人類與世界前途的決定性因素

<https://www.thenewslens.com/article/136529> (2021/12/29)

描繪澀澤榮一從幕府末年到明治維新的奮鬥史

https://news.rthk.hk/rthk/ch/news-programmes/this-episode.htm?cmsid=103&episode_id=753667&livetime=20210607000000

(2021/12/29)

夢想成為日劇中閃閃發亮的上班族?先來看看這篇台日職場文化大不同

<https://zh-tw.zekkeijapan.com/article/index/1080/> (2022/03/02)

杜拉克:企業必須擁有「創造財富的4種資訊」

https://web.archive.org/web/20110705131142/http://money.udn.com/forum/storypage.jsp?f_MAIN_ID=61&f_SUB_ID=3138&f_ART_ID=238891

(2021/11/25)

電腦工程師解析之一 服裝篇

<https://markleeblog.pixnet.net/blog/post/31494389-%E9%9B%BB%E8%85%A6%E5%B7%A5%E7%A8%8B%E5%B8%AB%E8%A7%A3%E6%9E%90%E4%B9%8B%E4%B8%80-%E6%9C%8D%E8%A3%9D%E7%AF%87> (2022/03/30)

台積工作誌 1:新人第一週在做甚麼?

<https://tsmccutie.com/workdiary1/> (2022/02/23)

台灣上班族的穿著跟國際無縫接軌了嗎?搞清楚 Dress Code, 穿對衣服不失禮

<https://www.money.com.tw/magezine/article/10377> (2022/02/27)

台北市政府勞動局

https://bola.gov.taipei/cp.aspx?n=F85CABCA09695756&fbclid=IwAR1GEHmrLzHPKWroEMIRQfj62kJDfs8SXSfSwxTTCQAh_9H6AP4teCPNC-A (2022/03/19)

你知道為何日本有「前後輩文化」嗎？

https://www.jpSMART-club.com/zh_tw/senpai-and-kohai-zh-tw/#toc2

(2021/10/28)

公司不發年終獎金合法嗎？年終獎金 6 大 QA 一次搞懂

<https://www.cheers.com.tw/article/article.action?id=5100483>

(2022/03/21)

國內業務人員的平均薪資範圍

<https://www.jobsalary.com.tw/salarysummary.aspx?codeNo=120203>

(2022/03/20)

求職季開跑！為什麼日本人都愛穿一樣的？

<https://www.tsunagulocal.com/zh-hant/74742/> (2022/02/23)

強弩之末，何患之有？！

<https://www.businessToday.com.tw/article/category/183034/post/202107220025> (2022/02/23)

全公司都很隨性，我該怎麼穿？業務、秘書、工程師...職場人 5 行業穿著攻略

<https://www.businessweekly.com.tw/careers/blog/25999> (2022/02/27)

全國法規資料庫

https://law.moj.gov.tw/Index.aspx?fbclid=IwAR3f7QAfAcjA_tUWjrBG5P-L28uBa7uHdScRqvDqhM7CHq9UQGiltLglLa4 (2022/03/19)

職場上升遷的兩種標準，主管如何評判「能力、年資」？

<https://www.managertoday.com.tw/articles/view/58119?> (2022/02/23)

主管怎麼決定升遷的？4 個問題，看懂老闆的「選人原則」

<https://www.managertoday.com.tw/articles/view/64198> (2022/02/27)

職場性別平權須努力 渣打銀調查：44%台灣人不滿現狀

<https://money.udn.com/money/amp/story/5613/5303283> (2022/02/28)

徵才限性別涉就業歧視 恐遭罰 30 萬元

<https://udn.com/news/amp/story/7266/5481453> (2022/02/28)

徵才限制 需與工作有實質關聯

<https://www.google.com.tw/amp/s/news.ltn.com.tw/amp/news/focus/paper/544564> (2022/03/30)

實拍日本街頭，穿制服是一種生活工作常態

<https://kknews.cc/fashion/485qve2.html> (2022/02/23)

社會菜鳥 VS.老鳥

<https://www.businessToday.com.tw/article/category/183012/post/201511110012/> (2020/03/30)

日本「儒學商人」澀澤榮一：直衝青天的大和資本主義之父

https://global.udn.com/global_vision/story/8664/5438727 (2021/12/29)

日本女性的地位很低？日本女性被禁止擔任的職業有哪些？

<https://buy.line.me/u/article/186449> (2021/11/14)

日本職稱中日文對照與日本職場升遷制度

<https://www.tsunagulocal.com/zh-hant/81661/> (2022/02/23)

日本夏季限定的防暑措施「Cool Biz」是什麼？

<https://jpninfo.com/tw/80253> (2022/02/27)

三菱金曜會主頁

<https://web.archive.org/web/20050927154723/http://www.kinyokai.org/gaiyo.html> (2021/11/25)

三菱集團官方主頁-岩崎彌太郎年表

<https://www.mitsubishi.com/ja/profile/history/series/yataro/>
(2021/11/25)

三菱如何成為「日本第一」 — 從解體到重生

<https://www.cw.com.tw/article/5104528> (2021/12/29)

➤ 日文資料:

澀澤榮一記念財団

<https://www.shibusawa.or.jp/> (2021/11/25)

澀澤榮一 | 近代日本人の肖像

<https://www.ndl.go.jp/portrait/datas/104.html?cat=40> (2021/11/25)

賃金關係

https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouki_jun/roudoujouken02/chingin.html
(2022/02/27)

特定（産業別）最低賃金とは？

https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/chingin/saiteichingin_industry.html
(2022/02/27)

特定技能外国人の給料・給与水準、最低賃金は？「日本人と同等」っていくら？

<https://visanavi-law.com/column-specifiedskilledworkervisalarylevels.html> (2022/02/27)

日本企業の成り立ちと近代経営の確立

https://job.mynavi.jp/conts/2022/tok/sonzaikachi/history_01.html#anchor002 (2021/11/25)

【平均何ヶ月分？】 ボーナスとは？ 支給日、回数、相場の最新情報、企業ランキング

<https://www.kaonavi.jp/dictionary/bonus/> (2022/03/19)

三菱広報委員会主頁

<https://web.archive.org/web/20051228124830/http://www.mitsubishi.or.jp/> (2021/11/25)

時間外労働の上限規制

<https://www.mhlw.go.jp/hatarakikata/overtime.html> (2022/02/23)

時間外労働の詳しい定義は？新しくなる上限規制についても解説！

https://www.persol-pt.co.jp/miteras/column/overtime_work/ (2022/02/23)

人事労務の基礎知識

<https://www.freee.co.jp/kb/kb-payroll/the-salary-regulations/>
(2022/02/27)

幕藩社会の構造

<http://www2.odn.ne.jp/nihonsinotobira/sub36.html> (2021.12.15)

パワハラとは？パワハラ防止法の施行で知っておきたい定義と行為類型

<https://www.reloclub.jp/relotimes/article/11173> (2021.12.15)

工作分配

- BX108003 潘宣允: 蒐集資料、撰寫內文、口頭報告、PPT 製作
BX108017 吳維軒: 蒐集資料、撰寫內文、口頭報告、要約製作
BX108018 洪宥勝: 蒐集資料、撰寫內文、口頭報告、要約製作
BX108092 施于萍: 蒐集資料、撰寫內文、口頭報告、WORD 製作
BX108904 蔡岳澄: 蒐集資料、撰寫內文、口頭報告、PPT 製作