

資本・賃労働の国際化と日本的労使関係

— 一つの仮説として —

山田 信行

日本における資本・賃労働の国際化のパターンは、他の諸国と異なる特徴を持っている。本稿では、日本を事例として、ある国の資本・賃労働の国際化のパターンが、当該国の労使関係に規定されていることを仮説的に明らかにすることが試みられる。さらに、そのような労使関係が、資本主義への移行に係わって決定され、前資本主義的諸関係（本来的に内発的な要因）の影響を受けることを考察し、国民社会の外部要因を過度に強調する「世界システム論」への批判を試みる。

1. 問題の所在

第二次大戦後の先進諸国の労使関係 (industrial relations) を分析する際には、資本・賃労働の国際化という事態が重要な意味を持つことを忘れてはならないであろう（以下の議論で、資本・賃労働の国際化という場合、それは、主として先進国から途上国への多国籍企業の進出と途上国から先進国への労働者の移動とを意味している）。特に、1960年代後半からの、いわゆる「新国際分業」とそれによってもたらされた賃労働の国際化との同時進行〔山田 1989-a ; Sassen-Koob 1982〕は、アメリカ合州国をはじめとする多くの先進諸国における労働供給を過剰にシフトさせ、いわゆる「構造的失業」をもたらすと同時に、それを一つの現実的な根拠にした、資本の労働への「巻き返し」としてとらえることが可能である。

賃労働の国際化の展開は、第二次大戦前後から、戦争による労働力の不足を契機として、資本によって引き起こされていた。同時に、この労働力不足に見舞われた戦後の再建期によって、

結果的にもたらされた「完全雇用」(full employment) と「経済成長」は、多くの先進諸国の労働者階級の経済闘争を、彼らの有利に展開させる経済的基礎を提供したといえるであろう。流入した移民労働者が、これらの諸国の自国労働者が忌避するような職務へと配置されたことは、このような闘争の結果でもあったのである。

かかる闘争の「勝利」は、著しい賃金の上昇と企業レベルにおける労働者の自由裁量 (discretion) の余地の増大となって現れた (労使関係を構成する「組織諸関係」における、労働組合の交渉力の増大を背景とした労働者優位へのシフト)〔山田 1989-b〕。資本・賃労働の国際化は、資本の労働に対する「巻き返し」であるのだから、それは、労使関係対策と理解するのがリーズナブルであり、その効果は、労使関係を雇主優位に変動させると推論される〔山田 1989-a, op cit.〕。

ところで、日本においても資本・賃労働の国際化という事態は進展してきている。日本という国民社会あるいは「国民国家」(nation-state)

が、いわゆる「世界システム」の中核(core)に位置しており、資本・賃労働の国際化という事態が、中核の資本の運動の現れである以上、「システム」に外的に拘束されることを強調する立場に依拠するならば、このことは、当然といえよう。しかし、そのような運動の結果としての失業の増大等の現象は、他の諸国において、それらの現象が顕著に現れた1970年代を通じて、日本においては問題化することは少なかったし、移民労働者(日本の場合はとりあえず外国人出稼ぎ労働者)の増加も、他の諸国に比べてはるかに遅れて、ようやく1980年代の後半になって起こりつつあるといわなければならない。このように、日本における国際化のあり方は、その他の中核諸国に比べてかなり異なっているのである。

指摘したように、1960年代後半以降の資本・賃労働の国際化は、雇主による労使関係対策であるのだから、そのあり方は、当該諸国の労使関係のパターンに規定されているはずである。したがって、日本の国際化のパターンが他の中核諸国と異なることは、日本の労使関係(ナショナルワイドで見た場合、日本の労使関係を規定してきたのは、以下で提示するような日本の労使関係であった)それ自体が、そのようなパターンを生み出していると考えられるのではなかろうか。近年、国際化と労使関係との関連を分析した研究が増加してきているが、それらの多くは、国際化を独立変数とし、当該国の労使関係を従属変数として、前者の影響を後者において捉えるというタイプのものが多い。本稿において意図するのは、それとは対照的に、日本を事例とし、その労使関係を独立変数とし、国際化を従属変数として把握する研究である。この試みは同時に、ある国民社会の内発的な要因が、世界資本主義におけるその発展を一方に

において規定することを明らかにしようと意図するものなのである。

以上のような仮説に立脚することによって、本稿においてわれわれは、日本における資本・賃労働の国際化に注目することによって、日本的労使関係の基本性格を浮き彫りにすることを第一の目標にする。そのうえで、日本的労使関係の歴史的展開過程を辿り、その「制度」形成とその一環としてのイデオロギー関係のあり方を考察することを第二の目標にする。その際、考察のポイントとなるのは、資本主義への移行のあり方と前資本主義的諸関係(内発的要因)の残存の程度にほかならない〔山田 1989-d〕。

2. 日本における資本・賃労働の国際化 ——パターンとその特質

(1) 資本の国際化

まず、投資形態を確認することから、議論を開始しよう。日本企業の海外投資は、その形態において、顕著な特徴を持つことが指摘されてきている。そもそも、日本においては第二次大戦後の海外直接投資⁽¹⁾は、中小企業が先導して開始された。このことは、日本企業の海外直接投資が、当初から製造業に関していえば、「国際的下請け」(international subcontracting)の性格があったといえるかもしれない。いずれにせよ、その後、次第に投資の主軸が大企業となったことは、直接投資が、いわゆる「大企業体制」の国際化であり、途上国への「国際的下請け」化にほかならないことを示している。

周知のように、日本企業の直接投資の形態は、現地資本(local capital)、商社、多国籍企業の三者からなるジョイント・ベンチャー形式(joint venture)がその主流となっている

(いわゆる三人四脚型)〔藤井(他)1979, pp.32-33〕。この形式それ自体は、多国籍化する大企業の踏査能力(scanning ability)の弱さの現れであり、その原因としては、第二次大戦の敗戦にともなう企業の「経営能力」の弱体化が挙げられてきた。

第二次世界大戦後に、日本企業の対外直接投資が開始されたのは、早くも1950年代に遡ることができる〔柴垣(編)1980〕。当初の投資規模は極めて小さいものだったが、その後、三度に渡る投資の拡大を経てきていると見ることができよう。まず、第一期は、1972-73年頃(いわゆる「海外投資元年」)〔藤井(他)op cit., p.9〕に当たっている。このときの拡大要因のひとつは、高度成長期に蓄積された余剰金の投機の現れであるとされている〔宮崎1974, p.83〕。その他の原因としては、公害対策、人手不足、労働運動の進展があげられている。このときの投資の拡大ブームは、第一次オイルショックによって終息している。

投資拡大の第二期は、1977-78年頃に当たる。このときの拡大要因としては、日本資本主義の順調な発展を背景とした円高の進展による、輸出を基軸とした国内での生産拡大の限界と海外での生産拡大が挙げられている。この時の直接投資の増大は、日本国内への経済的影響に関して、かなりの議論を巻き起こしている。発展途上国に移転した生産拠点で生産された製品の逆輸入によって日本国内の企業が打撃を受ける、いわゆる「ブーメラン効果」の指摘がその一例である〔藤井(他)op cit., p.249〕。投資形態に関して先に指摘したように、日本企業の多国籍化は、「国際的下請け」という特徴を持っていたから、途上国を下請け先とすることによる日本国内の下請け企業への打撃が議論の対象となったのである。言い換えるならば、それは、

いわゆる「大企業体制」の崩壊に関する議論であったといえるかもしれない。このときの投資ブームも、第二次オイルショックによるリセッションのために終息することになった。

投資拡大の第三期は、いうまでもなく、1985年以後から現在に到る時期にほかならない。現時点での投資拡大の要因は、第二期のそれと同様であり、円高による製品輸出を通じた経済成長の限界とそれへの対策としてとらえることができるという。この第三期において初めて、70年代を通じて他の先進諸国においてみられたような本格的な影響が発現しつつあるといえるのかもしれない。具体的にいえば、もっとも問題となっているのは、「生産の配置転換」(relocation of production)にともなう雇用減少、言い換えるならば、産業の「空洞化」(deindustrialization)の影響についてである。もっとも、このような影響は、依然として輸出比率が高いことと経済の好況に支えられていることもあって、その深刻度は必ずしも高くない。

次に、日本企業の直接投資の投資先について概観しておこう。よく知られているように、日本企業の投資先としては、アジアを中心とする発展途上国が圧倒的な比重を占めている。以下、年代を追って検討していこう〔池本(他)1981 pp.47-54; 佐々木1987 pp.26-29〕。直接投資が開始された初期の時期(1950年代)においては、石油・木材・パルプ・繊維などの原料確保が投資の大きな比重を占めたために、中東および中南米が中心であった(全体の50%以上)。

1960年代においては、原料確保型と輸出促進型(市場獲得、商業・金融・保険)の投資パターンに加えて、東南アジアを投資対象とした繊維・電機の海外生産が開始されることになる(いわゆる「標準化された商品」)。投資先としてアジア諸国が多いのは、これらの諸国が、か

つての植民地あるいは経済的圏域であり、潜在的な紐帯が存在したためである(2)。

1970年代においてみられたのは、投資先の分化である。すなわち、商業・金融業においては、先進国に投資が集中しているのに対して、製造業部門においては、すでに指摘してきたような、発展途上国への投資集中が顕著に見られるようになったのである。この傾向は、80年代に入って投資先が発展途上国中心から先進諸国(特にアメリカ合州国)へと拡大したために、弱まってきたように思われるかもしれない。しかし、日本企業の直接投資先の多くは(累計額では三分の二)は、依然として東アジア・東南アジアにはかならないのである。

続いて、第二次大戦後における直接投資の量的変化について概観しておくことにしよう。戦後における直接投資の展開過程を通じて、日本企業の戦略として一貫してみられる趨勢は、高輸出比率・低海外生産比率(製造業全体では、4%ほど)というパターンである。そもそも、すでに言及したような原料確保型・輸出促進型の投資は、加工貿易を主軸とする日本経済あるいは日本資本主義の戦後における資本蓄積のパターンを反映しているのである。1980年代に入ってから、多くの企業が、その戦略として海外生産よりも海外輸出を選択する傾向があるという事実は注目される必要がある。加えて、この傾向は、本稿全体を貫く仮説と密接に関連している。

(2) 賃労働の国際化

他の先進諸国が、第二次大戦後に限ってみても大量の移民あるいは外国人出稼ぎ労働者(guest worker)を受け入れてきたのに対して、日本の場合は、第二次大戦中における植民地からの労働者の強制連行を除けば、移民あるいは出稼ぎといえるほどの規模を持った賃労働の国

際化という現象は、80年代に入るまで現れてこなかった。

日本における賃労働の国際化過程は、80年代の前半と後半とではやや性格を異にしている。80年代の前半においては、海外からの出稼ぎ労働者は、女性比率が高いことが顕著な特徴となっている。その就労先としては、圧倒的にサービス産業部門が高く、ジャーナリスティックな関心を喚起したことは記憶に新しい(いわゆる「ジャパゆきさん」)。他の先進諸国の場合は、指摘されてきているように(Böhnig 1974)、男性労働者の方が先行することを考慮するならば、上記の事実は、日本の特殊性を表しているといえよう。

80年代後半になると、男性労働者の流入が増大し、いわゆる「外国人労働者問題」も深刻化した。彼らの就労する職務は、建設・サービス(ビルの清掃・メンテナンスなどを含めて)・製造業における低熟練のそれである。この時期になって初めて、海外から流入する外国人に関する問題は、労働問題として議論されるようになったといえよう。具体的にいえば、低賃金・劣悪な労働条件などという彼らの状況が、民間の運動団体などによって告発されるようになってきたのである。

外国人労働者の流入が量的に増大したことは、彼らがとりあえず「定住」することになる「地域」(労働力の再生産の空間的な場)においても問題を発生させてきている。それには、かかる労働者の「生活条件」の劣悪さに係わるものだけではなく、彼らに対する、生活手段確保の際の差別をも含まれることはいうまでもない。

さらに、彼らの量的増大は、上記のような問題をもふまえて、当然その規制に関する議論も喚起してきている。中国、フィリピン、パキスタンなどを中心とする外国人労働者の入国条件

としては、高度な技能を持っていることが重要となり、改めて低熟練労働者は排除されることが確認されようとしている。この確認にともない、いわゆる「経済難民」も含めて、基準に合致しない労働者は「不法就労」として摘発され、彼らの出身国へと送還される体制が整備されつつあり、それに反対する諸団体の反発を強めつつある。

以上、われわれは、日本における資本・賃労働の国際化の具体的な状況について概観してきた。ここでの議論の文脈は、賃労働の国際化の状況について見たように、政策的な国際化論議の対極にある「国粹化」を告発することにあるのではない。われわれの問題は、他の先進諸国と異なる資本・賃労働の国際化のパターンを指摘することにほかならない。

日本における資本・賃労働の国際化の、他の先進諸国との最も大きな相違は、それが問題化するほどにまで進展した時期の遅さ、あるいは他の先進諸国とのそれに関するタイム・ラグであろう。すでに見たように、日本企業の国際戦略としては、1980年代に入るまでは製品輸出が軸軌であり、本格的な対外直接投資の展開は、まさに85年以後の事態であった。賃労働の国際化についても、同様のことが指摘できよう。

ところで、アメリカ合衆国において顕著なように、資本・賃労働の国際化は、資本家あるいは雇主的な労使関係対策であり、1970年代を通じてその効果は、労使関係を雇主優位にシフトさせるものであった⁽³⁾。そのような雇主的な「巻き返し」は、国際化以前の労使関係が労働者優位にシフトしていたために、あえて為替リスクや被投資国における政治変動などの多国籍化において想定されるリスクを冒しても、必要だったと考えることができよう。

したがって、資本・賃労働の国際化が、他国

より遙かに遅れて問題化した日本においては、少なくとも他の諸国においてそれが展開された時期（1960年代後半から70年代）には、リスクを冒してまで、それを展開する必要が資本家あるいは雇主になかったこと、すなわち、労使関係がすでに雇主優位の下にあったということが、仮説的に推察されるのである。このような仮説的な推論に依拠しつつ、日本の労使関係を改めて把握し直すことが、われわれの次の作業になる。このような作業は、冒頭で示唆したように、日本の労使関係を世界的・歴史的な文脈の下で把握することを意味し、経済的な階級関係である労使関係を規定し、それに規定される日本の資本主義発展のあり方を考察する視座を提供するはずである。

3. 日本の労使関係の基本性格

改めて確認しておけば、われわれは、すでに別のところで設定したように〔山田 1989-b〕、労使関係概念をこの概念の一般的な使用法よりも広義に産業社会学の統一的・総体的な分析枠組として用いる。労使関係は、社会構成体 (social formation) という抽象レベルに設定され、主としてその経済構造の作用を受ける階級関係である。この関係は、経済・政治・イデオロギーの三領域を包含するとともに、企業以下・産業・ナショナルの三レベルから形成される。労使関係より抽象的な関係として、労資関係が生産様式 (mode of production) という抽象レベルに設定され、これらの関係を成り立たせる論理によって具体的な社会 (concrete society) というレベルの具体的な労使関係を説明することになる。純粋資本主義社会における労資関係は、資本家による生産手段の所有を前提として、搾取-被搾取関係、組織的統制関係、知識の占有

—被占有関係（熟練解体や資本家による技術革新はその帰結）が想定される（詳細は、〔山田1989-b〕）。

労使関係を構成する個々の諸関係の、日本という具体的な社会における具体的な現れを先に設定した時期において各領域ごとに概観していくことにしよう。まず、経済的なそれにおいては以下ようになる。

(1) 労働者利用 (labor utilization)

この関係は、資本家あるいは雇主が自己の搾取の対象となる労働者を選択する際に現れるものである。日本におけるこの関係は、いわゆる「終身雇用」(lifetime employment) として知られているように、ひとたび選択された労働者を極めて長期に渡って搾取の対象とすることを特徴としている⁽⁴⁾。このような形式で労働者を利用することは、利用する労働者の技能その他の属性に関して、長期的な不確実性(uncertainty)を低下させ、企業の戦略的意思決定を容易にするであろう。

上記のような「終身雇用」も、70年代後半からいわゆる「能力主義」的な再編を被ってきている。さしあたり、そのような再編を説明する変数として、ここで採り上げられるのは、オイルショックを直接的な原因とする「減量経営」である。しかしながら、ここでの議論の文脈でいえば、「減量経営」をもたらしたオイルショックの効果よりも、「減量経営」を可能にした労使関係のあり方の方が問題なのである。

「終身雇用」とともに、この関係の具体的な現れとして重要なのは、周辺の労働者としての「臨時工」の存在であったし、パートタイム労働者の存在である（さらに、80年代においては派遣労働者が追加される）。自動車産業においてよく知られているように、比較的低熟練な生産部門においては季節的な生産量の変動に

じて「臨時工」の形で雇用する労働者の量を調整してきた。他の産業部門においても、多かれ少なかれ、パートタイム労働者を雇用し、同様の調整を行ってきている。

「終身雇用」と「臨時工」・パートタイム労働者の存在は、資本家あるいは雇主が利用する労働者を主として技能レベルに応じて分断していることを表している。労働者の分断が上記のような形で成立していることは、この関係において雇主が優位に立っていることを示している。

(2) 賃金・労働条件

賃金・労働条件において示される関係は、直接的に資本家あるいは雇主と労働者との搾取—被搾取の経済的な関係である。この関係をあえて社会構成体レベルに措定し、分析の対象とするのは、賃金の変動は階級闘争が想定されるこのレベルにおいて分析されるからである。日本におけるこの関係は、第二次大戦以前から非常に低賃金として現れることが強調されてきた。しかし、現在ではかつての低賃金は改善され、賃金レベルは西ヨーロッパレベルに上昇してきていることは疑いえない。そのうえ、特に大企業においてみられるように、労働者に対する付加給付(fringe benefit)の豊富さが他の先進諸国の労使関係との比較に際しては、日本的労使関係の特徴の一つとして、しばしば、言及されるほどなのである。

ところが、擬似的に搾取率を表すと見ることができる労働分配率(賃金あるいは給料÷付加価値×100)を比較するならば、日本のそれは、第二次大戦後一貫して、他の先進諸国に比べて極めて低いことが指摘されている〔山本1982 II〕。労働分配率を比較することによって、われわれは、この関係が雇主の優位になっていることを確認できるのである。

さらに、労働条件を規定する根幹である労働

時間の長短に関しては、日本の男性労働者の年平均労働時間は二千時間を超え、極めて長いといわなければならない。労働時間が長いことは、上記の労働分配率を低くする根拠であることはいうまでもない。われわれは、このような長時間に及ぶ労働時間を可能にする企業内外の社会関係に注目する必要があるのである。

(3)「労働力の型」

「労働力の型」は、資本家あるいは雇主が搾取の対象として労働者を選択する際に現れる関係が、産業レベルにおいて一般化したものと解しうる。山田盛太郎〔1934〕が、かつて日本資本主義の再生産構造を分析するに際して、部門ごとにこの概念を適用したときには、「女工」（第二部門、繊維産業）および「プロレタリアート」（第一部門、鉄鋼・機会などの重工業）の二つの型が設定されていた。

この時、「女工」に比べて「プロレタリアート」の型においては、純粋な形で近代的な資本―賃労働関係が貫徹するために、その結果として資本主義社会を変革する主体として、この型が「陶冶」されることが期待されていたのである。しかし、他の先進諸国において資本・賃労働の国際化が進展した時期、特に70年代のオイルショック以降においては、われわれはむしろ、この型の、いわば非「陶冶」に注目せざるを得ないであろう。「春闘」という形での経済闘争を先導してきた、この産業部門の労働者が、逆に雇主優位の相場作りに貢献するという事態は、その様に指摘せざるを得ないであろう。かかる事態の現出は、それを可能にした労使関係の「制度」的内実注目することによって初めて明らかにされるのである。

(4)「経済政策」の効果

「経済政策」とは、資本家あるいは雇主による賃労働者の搾取を促進あるいは阻害する、国

家による政策（介入）を意味する。いうまでもなく、労使関係は、主として経済構造に規定されるものの、政治的なものと無関係ではない。国家は資本家階級の道具ではないから、国家による政策は、直接的に資本家の利益を反映するものではない。しかし、ここでの議論の文脈では、どの程度国家による「経済政策」が資本家あるいは雇主の利益を反映するものであったかということが問題となる。

そのような政策の一例としてあげられるのは、1970年代に展開された「地域開発政策」である。この政策は、高度成長期に進展した地域間の不均等発展を是正する名目で、「農村地域」の工業化を進めることを企図していた。そのために、各地域でいわゆる企業誘致が進められたが、結果的にこの政策は、「都市地域」への労働力流出後においても「農村地域」に残存していた比較的低廉な女子労働者を企業が獲得することを可能にした。

この点は、先の労働者利用に関連した論点である。「農村地域」に誘致された企業（工場）は、しばしば労働集約的な組立工場であり、ここでは上記の労働者が利用されたのである。「農村地域」への工場誘致に応えた企業は、「半オートメーション化」した労働過程に適応的な労働者を利用しえたのであった。ここから象徴されるように、70年代の「地域開発政策」は、経済的領域における労使関係を雇主優位に維持させる政策であったといえる。

以上、われわれは、経済的領域における関係について概観した。続いて、雇主による統制（control）に係わる、政治的領域における関係についてみることにしよう。

(5)組織諸関係

企業内における集団・組織はそれ自体、資本家あるいは雇主と労働者との関係が制度化され

たものにほかならない。日本的労使関係における、この関係の特徴として第一に採り上げられるのは、年功制である。年功制は、一定の査定をふまえたうえで、年齢的秩序に対応する形で組織内の権限を分配し、賃金を決定する制度である。関係を取り結ぶ労働者の多くが新卒者である状況で、この制度を採用することは、権限分配と賃金決定がより明確な形で雇主の統制の下に行われることを可能にすると同時に、この関係の安定に寄与した。

さらに、この関係において日本的な特徴となっているのは、いわゆる「自主管理」活動である。この活動によって雇主は、部分的に職場あるいは生産過程の統制を労働者に委ねることを通じて、かえって労働者の自生的職場集団を掌握・統制することに成功している〔仁田 1988〕。このような労働者の自生的集団を掌握することによって、雇主は、フレキシブル(flexible)な組織運営を実現している。

かかるフレキシブルな組織運営は、先に言及した労働者利用のあり方や年功賃金秩序を一つの基盤とする労働者の管理を前提にしていることはいうまでもない。労働組合の職務規制を排除することによって成立する、多能工化やそれによって可能となる出向・配転・応援の容易さは、そのような組織運営の一環にほかならず、アメリカ合州国などのケースと好対照を成している(この点に関連して、しばしば、同時期に合州国など見られた大量解雇も組合による職務規制が徹底し、先任権(seniority)制度が整備されていたため、労働組合はあまり問題視せず、必ずしも、雇主優位を示す事態とはいえないのである)。

(6)「闘争的」諸関係

この関係は、団体交渉(collective bargaining)などを代表とする雇主と労働者との生産

過程の統制を巡る、少なくとも潜在的には対抗的なそれである。独占資本主義においては、一般に労働市場が内部化され、賃金も雇主が作成する細目によって決定されることから、いわゆる「賃金闘争」も含めて、この関係は政治的領域に措定される。

日本におけるこの関係は、労働者の雇主に對抗するための組織(日本においてはほぼ労働組合に限定される)が企業別に組織されていることによって大きくその性格を規定されている。労働者組織の組織形態が企業別であることは、それ自体、雇主に優位な関係が取り結ばれることを意味しない。労働運動の歴史における「工場評議会」の活動や「職場闘争」の経験は、それを示唆しているといえよう。しかし、日本における企業別組合は、第二次大戦後の労働運動の歴史の多くの局面において、より広範な労働者の連帯を阻むものとして機能してきた。そのために、地域や産業別の連帯の取組が行われてきたが、必ずしも有効な成果をあげえなかった。特に、他の先進諸国において資本・賃労働の国際化が進展した70年代においては、ほぼ一貫して争議件数が減少していることから明らかなように、企業別組合は、雇主による労働者管理を打破することができなかつたし、しばしば、その一環として機能したのである。

(7)「労使関係政策」の効果

「労使関係政策」は、上記の「闘争的」諸関係に関する国家の政策であり、それ自体、資本家あるいは雇主と労働者との関係に規定されている。他の先進諸国において、資本・賃労働の国際化が進展した時期に、日本においてこの政策が特に雇主に優位な形に変更されたり、新たに打ち出されたことはないように思われる。

しかし、そのようなことがなくても、日本におけるこの政策はすでに雇主に優位な形で整備

されていた。例えば、ILO条約の批准率の低さはそのことを示しているし、70年代において、それを示す象徴的な事態は、いわゆる「スト権スト」の敗北である。この事件は、官公労の労働者に関するもので、ここでの議論の文脈には直接的な関係はないものの、日本の「労使関係政策」の性格と70年代における実体をよく示しているといえよう。

以上、われわれは、労使関係の政治的領域について概観した。最後に検討しなければならないのは、イデオロギー的領域である。

(8)管理／反管理のイデオロギー

この関係は、企業以下のレベルにおいて資本家あるいは雇主と労働者との潜在的な対抗関係の評価をめぐるものである。日本におけるこの関係は、伝統的に、いわゆる「経営家族主義」と資本主義が生み出す反管理のイデオロギー（物質主義、業績主義）との対抗によって特徴づけられる。管理のイデオロギーとしての「経営家族主義」イデオロギーの本質は、社会的な「序列」における垂直的な社会関係（ここでは階級関係に相当するもの）を水平的なそれに優先させる規範意識にはかならない。それは、例えば企業外の社会関係においても貫徹される（目上への「義理」の尊重）。上記の対抗が、日本の労働者の相互に激しく競争しつつも、企業に「忠誠心」を示すことに現れる、いわゆる「企業主義」イデオロギーの内実にはかならない。労働者は、一定の欲求・不満を懐きながらも、しばしば、それらを潜在化させてしまうのである。「能力主義」の導入を可能にしたのも、このような意識の存在にはかならない。

第二次大戦後は、「経営家族主義」のイデオロギーが直接的に言説化されることはなくなり、実体としての「経営家族主義」も、様々な付加給付が温情主義的に実行されることが少なくなっ

たように、著しく変質した。しかしながら、それが、雇主との関係を規定するイデオロギーとして変質しつつも存続していることは否めない。このイデオロギーは、資本家あるいは雇主の社会的形成基盤が商人資本家階級あるいは土地所有階級であったことから、管理のイデオロギー（資本主義的な階級対立を隠蔽するそれ）として選択されたものなのである〔山田 1989-d〕。それが、「短期的」な形で廃棄されず、戦後においても長期化したのは、高度成長期まで農村が広範に残存し、そこから労働力を供給したことと無関係ではない。

農村から調達された労働者たちが、そこにおける前資本主義的な階級関係が解体されたのちも、そのイデオロギー的な関係に対する「親和性」(intimacy)が大きかったことも、そのような選択の前提となっている。このイデオロギーが、たえず労働者の資本主義的な反管理意識の緩衝として機能したことは、日本における労使関係を雇主優位に展開させることに寄与したといえよう。

加えて、企業以下のレベルにおけるイデオロギー的領域の関係としては、知識の占有-被占有関係が挙げられる。指摘されてきているように〔石川(他) 1985, 第8章〕、日本企業においても日常的な意思決定は別にして、高次の意思決定（経営あるいは生産総体に関する意思決定）になるほど一般的な労働者の参加の割合が低下してくる。このことは、他の諸国に比べて雇主が優位にこの関係を取り結んでいるとはいえないものの、雇主サイドによる統制が強いことを示唆するとともに、そのような高次の決定に参加することによって獲得される知識を、労働者サイドが相対的に占有していないことを示しているのである。

(9)統合／反統合のイデオロギー

この関係は、社会構成体レベルにおけるイデオロギー構造の作用を受け、資本家あるいは雇主と労働者との企業のレベルを超えたイデオロギー関係を意味する。この関係の日本における具体的な現れは、「日本的集団主義」・「間人主義」・「間柄主義」などと呼称されるそれである。このイデオロギーは、明治期以後、日本における資本主義国家が、前資本主義的な諸階級の存在や前資本主義的な関係への「親和性」が強い資本家階級の存在に規定されて、強化してきたものであり、現在まで残存しているものである。この意識は、先に規定した意味での「経営家族主義」イデオロギーのナショナルなレベルへの

拡散と見なすことができる。

さらに、上記の意識を補完する意味で、「ネオ・ナショナリズム」の意識が重要である。特に、70年代を通じての他の先進諸国におけるリセッションの深刻さに比べて、日本資本主義が、相対的に軽度な影響を受けるに止まり、まがりなりにも安定した経済成長を示したことは、この意識を諸階級に等しく（言い換えれば、階級間の格差なく）、内面化することに寄与した。諸階級が等しく同一の意識を内面化していることは、階級対立を隠蔽し、支配階級の優位につながるであろう。

以上、われわれは、日本という具体的な社会

表 1. 日本的労使関係の基本性格

領域 項目	経済	政治	イデオロギー
ナショナル 産業 （社会構成体レベル）	雇主サイドの政策	（雇主サイドの政策の温存）	左記事項の隠蔽
企業以下	雇主に有利な「型」の編制 悪化した分配率・労働条件 雇主に有利な労働者利用	雇主優位の団体交渉 雇主に有利な集団・組織編成	左記事項の正当化
労資関係（生産様式レベル）	強化された搾取	強化された統制	（縮減された知識）

のレベルにおける諸関係の現れを確認してきた。このような諸関係をより抽象的なレベルに下向して把握するならば、表1を得る⁽⁵⁾。

このような基本性格を持つ日本の労使関係は、特に70年代を通じてまさに大企業に特徴的なものであったために、ナショナルワイドにおける労使関係に影響力を持った。日本では、組織労働者の大半が大企業労働者であり、中小企業などで展開された対抗的な労働運動は、必ずしも、支配的趨勢にはならなかったし、第一期の直接投資の拡大をもたらした労働運動の高揚も定着しなかったのである。

表1で示した日本の労使関係の基本性格は、「柔構造」〔神代 1983〕として指摘されてきたものを抽象的に把握したものにほかならない。このような関係は、高い生産性を確保し、いわゆる「減量経営」期においても貫徹した。大企業を中心とする、上記の関係は、この関係が取り結ばれていないセクター（未組織の下請け企業、臨時雇など）へと矛盾を転嫁することによって維持されてきた。すでに70年代から進展し、1980年頃から影響が議論されるようになったME化や、高齢化に伴う変動も同様の形式で解決しようとしているといえよう。

以上の議論から明らかなように、日本の大企業は、国際化の戦略を採るまでもなく、労使関係を雇主優位の形に編成（あるいは再編）していたといえるであろう。したがって、80年代半ばに到るまで国際化の戦略を採る必要はなかったし、80年代半ばからの資本・賃労働の国際化の本格的な進展は、他の中核諸国とは異なる要因によってもたらされていると考えられる。その要因によってもたらされた現在の事態は、一言でいえば、水平的分業に媒介された垂直的分業の展開といえよう。

提示された基本性格を持つ形に、労使関係を

編成しえた結果、日本資本主義は資本蓄積をさしたる障害もなく、進めることができたし、このような形での労使関係は著しい生産性を発揮し、日本企業の国際競争力を拡大することになった。このことの帰結として、日本は、いわゆる「世界経済」(world-economy)において、その優位を増大することになったといえる。

指摘してきたように、日本の企業は資本の国際化を進める積極的な要因を持たなかったために、この優位はさしあたり工業製品の輸出という形で示されたのである⁽⁶⁾。このような事態は、すでに崩壊していたアメリカ合州国の「ヘゲモニー」の「物質的基盤」の動揺を促進し、中核内部での「競争」を助長することになった。その具体的な現れが、いわゆる「貿易摩擦」であり、円高である。

1985年以後、周辺諸国への資本の国際化が本格的に進みつつある原因は、円高にともなう競争力の低下に対処するため、先に指摘したリスクが存在するにもかかわらず、それがより大規模に選択されたことに求められる。そのため、現在の資本の国際化の状況は、「貿易摩擦」の解消の手段としてのアメリカ合州国への生産拠点の設置（水平的分業）と、円高による競争力低下回避のための発展途上国への一層の投資の拡大というパターンを示している。このパターンは、アメリカ合州国などがその多国籍企業の展開（製造業）に際して、先進国から途上国へと投資パターンを変化させたことと比べて対照的である。

本稿で規定した意味での賃労働の国際化は、一般的に資本の国際化によって引き起こされるから〔Sassen-Koob 1982, op cit.〕、日本においても資本の国際化の本格的展開によってやはり急速に進展しつつあるといえるであろう。外国人労働者が集中しているのは、いうまでもな

く大都市圏であり、特に東京においてその傾向は顕著である。このことは、東京が多国籍企業の総合本社の拠点として、いわゆる「世界都市」(world city)としての性格を持ちつつあることの証左となっている。

以上から窺えるように、資本・賃労働の国際化のパターンも、「世界システム」の各ユニット内の内的な(endogenous)要因によって異なってくると考えられるのである。すなわち、この場合には、労使関係あるいはもっと普遍化して言えば階級闘争のあり方に、それは規定されているといえよう。さらに、このことは、ある国民社会あるいは「国民国家」の社会変動が、その社会の内発的な要因に係わって決定されることを示す証左にはかならないのである。

それでは、検討してきた日本的労使関係は、いかにして形成されてきたのであろうか。われわれは、次にそれを明らかにする必要がある。以下では、日本的労使関係の軸を成している「終身雇用」・年功制・企業別組合・「経営家族主義」イデオロギーを主たる対象として作業を進めることにしたい。この作業は、資本主義発展とそれに規定された労使関係(あるいは労資関係)の形成、ならびに形成された労使関係(あるいは労資関係)の資本主義発展への影響の分析となるものである。

4. 日本的労使関係の存立契機——「制度」の歴史的形成

資本主義の発展は、そのもっとも抽象的なレベルにおいては、生産様式の節合を通じて前資本主義的生産様式を解体していくことによってなし遂げられる。その過程は、生産者を「賃労働」へと転化し、労資関係(資本-賃労働関係 capital-labor relations)を形成していく

それ、言い換えれば、資本の下に生産者を包摂していく(subordinate)過程であるといえるであろう。

かかる包摂は、一般には形式的なそれ(賃労働に一定程度の自律性)から実質的なそれ(自律性の剥奪)へと進展することが指摘されてきた。この過程は、労資関係を三領域に分けて考察することによって、より緻密に分析することが可能となる。包摂は、経済的領域から政治を経てイデオロギー的なそれに到る順序で進展するといえよう。したがって、ここでは改めて実質的包摂をすべての領域において資本主義的な階級関係が成立した状況と規定し、形式的包摂をそれに到る過渡的な状態として定義することにしよう。このように、包摂概念を規定するとき、諸階級間における資本家階級のヘゲモニーを前提として(生産様式レベルでは、資本主義的生産様式の支配性が確立している下で)、本来資本主義的であるはずの各領域の関係が前資本主義的なそれにとって代わる可能性を分析できることになる。

このような事態は、資本主義への移行期にはより一般的であることはいうまでもない。ところが、経済的領域における包摂(生産手段の非所有を媒介にした搾取-被搾取関係の形成)が完成して、移行期が終了してもより「長期的に」政治ならびにイデオロギー的領域においては前資本主義的關係が存続する可能性がある。この原因は、当該国民社会の資本家階級の社会的形成基盤が、前資本主義社会の支配階級(土地所有階級あるいは商人資本家階級)であり、資本家階級が、前資本主義的な諸関係に対して「親和性」が大きいことに求められる。さらに、このような場合においては、前資本主義的なイデオロギー関係(共同体的秩序意識の強調)が、資本主義的な階級対立を隠蔽することによって、

表2. 日本的劳使関係の「制度」形成

項目 時期区分	基幹産業	中核的労働者	劳使関係	包摂領域	農村の状況	備考
日清-日露 まで(原蓄 ・産業資本)	製糸 綿紡績	出稼女工	原生的労働関係	なし	地租改正 寄生地主	納屋制度 飯場制度
明治末-第 二次大戦(金融資本)	鉄鋼 機械	男性熟練 労働者	日本的劳使関係の 形成	経済	次男三男の 流失 農業恐慌	農村の労働者 プール、運動 の台頭と弾圧
第二次大戦 後から1960 年代前半ま で	いわゆる 重化学	男性熟練 労働者(本工)	日本的劳使関係の 動揺と再編	経済 政治	農民層の全 般的な分解 の開始	出稼ぎなどの 周回的労働者 (臨時工)の 非包摂
1960年代後 半以降70年 代まで	自動車	男性熟練 労働者(中核部分 の減少)	再編され た日本的 劳使関係	経済 政治	ほぼ分解の 完了	周回的労働者 として農村労働力 の利用

資本蓄積が進展し、資本主義発展が促進されることがありうる。

日本の資本主義発展と劳使関係の「制度」形成とを分析する際に留意する必要があるのは、まさに上記のケースである。われわれの作業は、改めて概念化した労働力の包摂の進展に応じて、劳使関係の段階区分を試み、併せて「制度」形成の過程をたどろうとする試みである。劳使関係の段階区分を試みるに際して、世界資本主義が、資本主義的生産様式と前資本主義的生産様式との節合からなり、ある国民社会の内部において前資本主義的生産様式が解体されても、他の国民社会とのあいだに節合が成立し、資本主義的生産様式を拡大していくことに留意する必要がある〔山田 1989-c〕。

このような観点から、世界資本主義の歴史的展開をたどる場合に、極めて概括的に言えば、19世紀後半から現在までは、①19世紀後半から第二次大戦まで、②第二次大戦から1960年代前半、③1960年代後半以降に区分できる。本稿における作業では、分析の重要な要素である農村の解体と労働力の析出に併せて、上記の時期区分の①をより細分化して、(1)明治維新から日清-日露戦争まで、(2)明治末から金融恐慌を経て、第二次大戦まで、(3)第二次大戦後から1960年代前半、(4)1960年代後半以降の時期区分を行うことにしたい。この区分の各局面に併せて、具体的な劳使関係の展開をたどるならば、われわれは、表2を得る。

この表で示されるように、基幹産業における

中核的な (core) 労働者についてみても、先に設定した包摂概念に従うならば、日本においては労働力が実質的に包摂されたことはなく、したがって、厳密な意味での賃労働は形成されていないことになろう。いうまでもなく、それは、労使関係を構成するイデオロギー的領域の関係が前資本主義的なそれに代替しているためであり、この状況が、すでに概観した日本の労使関係の「制度」的特徴を意識面で支えているのである。高度成長期に到るまで農村が長期に渡って残存し、漸次的に解体したことは、「伝統的」意識を持った労働者が絶えず供給され続けることを意味していたのである。

独占資本主義の形成とともに整備された日本の労使関係の「制度」は、直接的には熟練労働者の不足、個別企業ごとの熟練形成ならびに労働運動の高揚に対処したものであるが〔兵藤 1972；隅谷（他）1967〕、政治的領域には「身分制」が貫徹するとともに、彼らのイデオロギーも「伝統的」なそれであった。第二次大戦前の「天皇制国家」は、資本家階級のヘゲモニーの下で資本蓄積に積極的に寄与する資本主義国家であったが、前資本主義的な関係に「親和性」を持つ地主階級 (landowner class)⁽⁷⁾ が大きな社会勢力として存在していたために、一定程度、前資本主義的諸関係を保存する政策を採らざるを得なかった。したがって、国家のイデオロギー装置は、上記のイデオロギーを補強する機能を果たしたのである。

第二次大戦後は、戦中の産業報国会運動にも影響されて、企業別組合が新たに「制度」に組み込まれるとともに、労働運動も高揚した。その様な意味で、日本の労使関係も動揺したといえる。しかしながら、1960年の三井三池争議の敗北やJC主導の春闘の開始によって、再び、雇主優位の関係として日本の労使関係は安定す

るに到った。1960年代の後半以後の日本的労使関係は、そのような意味で再編されたそれである。

イデオロギーに関しては、第二次大戦後においては、それが国家装置によって補強されることはなくなった。しかし、農村から漸次的にこのイデオロギーを内面化した若年労働者が供給され、彼らの一部が中核的な部分に雇用されたために、資本家あるいは雇主は、労使関係を構成するイデオロギーとして、それを選択したと見ることができる（労使協調の強調）。独占資本主義における企業は、いわゆる「会社国家」(company state)〔Burawoy 1985〕として社会構成体における国家と同様の機能を果たしている。生産の場におけるイデオロギーは、まさにそこが社会存立の基底であるために、総体的な社会を覆うイデオロギーとなっていると考えられる。

第二次大戦後の労働運動の高揚は、資本主義的な反管理のイデオロギー（物質主義および業績主義が主軸）に導かれたものであるが、上記のイデオロギーを完全に払拭しえたとはいえないし、絶えず、それへの組み込みが行われていたように思われる。いくつかの争議における、その終焉においてみられる第二組合の結成による運動の切り崩しや、リセッションにともなう運動の停滞（春闘の変質など）は、その証左となる。このようなイデオロギー的関係に対抗して、あくまで運動を貫徹しようとする労働者たちは、しばしば、いわゆる「少数派」たらざるをえないことも同様の事態を示すと思われる。

要するに、日本の労使関係は、その「制度」とその一環としてのイデオロギーが相互に補完し合うことによって存続し、結果的に資本蓄積に寄与してきたと言えよう。ウォーラスティン〔1979〕は、日本が速やかに周辺から半周辺

に移行した理由の一つとして、国家装置の「強さ」を挙げている。しかし、別のところで指摘したように〔山田 1989-d〕、資本主義発展をなし遂げるために「強い国家」が必要であることは普遍的であり、日本の種差性ではない。むしろ、実質的に後の発展に寄与したのは、本来的に内発的な前資本主義的なものの機能であったのである。

以上、われわれは、日本における資本・賃労働の国際化のパターンを糸口として、日本的労使関係の基本性格について検討し、日本の資本主義発展と関連させて考察してきた。それでは、逆に日本の資本主義発展の帰結である資本・賃労働の国際化の進展は、日本的労使関係にどのような変化をもたらすであろうか。結論から言えば、この事態は、さしあたり、基幹産業における労使関係とその問題処理のあり方に深刻な変化をもたらさない可能性が大きい。資本の国際化の影響は、より直接的には、下請け企業などの、これまで考察してきた日本的労使関係が結ばれていないセクターにおいて現れるからであり、賃労働の国際化に伴って流入する外国人労働者は、こうした関係が結ばれているセクターの労働者と競争することがないからである。

さて、日本における資本主義発展と労使関係との連関から明らかになったことは、他の諸国について考察する際にはいかなる意味を持つのであろうか。最後に、他の諸国との若干の比較を試みることによって今後の議論の展開のよすがとしたい。

5. 資本主義発展と労使関係——むすびにかえて

ここでは、かつて世界資本主義の周辺に位置していたアメリカ合州国と現在そこに位置して

いるマレーシアとの比較を試みることにしたい。これらの諸国は、資本主義への移行のパターンがそれぞれ、日本の場合と異なる点で注目に値するとともに、先進国となりながらもその発展のパターンが、著しく途上国的な日本の経験を対象化するために、これらの諸国との比較は有益であろう。

アメリカ合州国においては、資本家階級の社会的形成基盤が生産者階級であり、前資本主義的諸階級が大きな社会勢力として存在しなかったため、前資本主義的諸関係が労使関係の一環として選択される事態が、相対的に「短期」で終了した。その結果、基幹産業においては、実質的な賃労働が形成されたといえるであろう。このことは同時に、管理／反管理のイデオロギー関係も資本主義的なそれであることを意味している。この国における資本主義発展の停滞と、特に賃金関係において示される労働者の優位は、そのようなイデオロギー関係を基盤にしているのである。

この国が、他の国民社会内の前資本主義的生産様式との節合を通じて、絶えず移民労働者を導入してきたことは、資本主義の発展が前資本主義的なものに依存しつつも、それを同時に解体していく傾向を示すものと解しうるであろう。基幹産業と異なり、周辺的なセクターにおいて、移民労働者を雇用することを通じて前資本主義的関係が採用されているのは、国内の前資本主義的なものを解体してしまいつつも、依然としてそれに依存していることの証左にほかならない。

マレーシアにおいては、資本主義への移行が、主として、当該国民社会の社会関係に対してニュートラルな外国資本（家）によってなし遂げられたことから、移行のパターンを根拠として前資本主義的諸関係の存続期間について、趨勢

的傾向を論理的に導出することはできない。すなわち、そのような関係は、「長期化」することもあるし、「短期化」することもありうる。マレーシアにおいて急速に展開されている輸出志向型工業化にともなって、輸出加工区などで形成されている労使関係は、前資本主義的な諸関係（特にイデオロギー関係）が採用されている。このことは、これらの関係が階級対立を隠蔽することによって、かえって資本主義発展が進展する可能性を示唆するものといえよう。

本稿における作業は、資本主義発展と労使関係との連関を理論化するための歴史研究、すなわち、労使関係の歴史社会学に向けた基礎作業の一環である。この作業は、一つの仮説を提起したものであり、具体的なデータに基づいたクロスナショナルな実証研究がさらなる作業として行われる必要がある。

註

(1)本稿における直接投資の概念は、当該企業に対する25パーセント以上の出資を意味している。その際、議論の主たる対象となるのは、製造業である。

(2)戦後における、日本とこれらの諸国とのあいだの経済的な関係の復活は、しばしば、戦争賠償金であったことが指摘されている〔柴垣（編）op cit.〕。

(3)1970年代は、オイルショックに象徴されるように、しばしば経済不況の時代として言及され、その結果として、労使関係が雇主優位にシフトしたことが主張されるが、これは必ずしも正確ではない。それというのも、オイルショック以後の74・75両年は、どの先進諸国においても軒並み、かなりの賃金上昇を労働者がかちとっているからである。さらに、アメリカ合州国の事例でいえば、70年代を通じて自動車産業においては、いわゆる「パターンバーゲニング」が形成され、労働組合の産業別機能が強化さ

れていることも忘れてはならない。1960年代の後半から進展した、現在の資本・賃労働の国際化の効果（労使関係の雇主優位への転回）は、70年代を通じて徐々に進展し、80年代に入って本格化したと見ることができる。

(4)独占資本主義においては、一般に勤続年数は長期化する傾向がある（労働市場の内部化）。小池和男〔1980〕のこの概念に対する批判は、この点を改めて浮き彫りにしたと言えよう。本稿では、船橋尚道〔1983〕に依拠して、日本においては他の諸国に比べて有意に勤続年数が長いことを前提として議論を展開している。したがって、雇用の長期化は、他の先進諸国よりも日本においてより雇主優位に機能していることになる。

(5)この表が示すものは、日本的労使関係における雇主優位性であって、雇主優位な労使関係は、日本的な形式の労使関係に限られるということではない。さらに、本来ならば、日本的労使関係における雇主の優位性は、他の先進国、例えば、アメリカ合州国における労使関係の各関係との比較によってより明確にされなければならないものの、本稿においてはその余裕はない。ここでは、改めて合州国における労働分配率の高さを指摘することで、労働者の相対的優位を強調するに止めざるを得ない。

(6)ウォーラスティン〔Wallerstein 1984〕は、「世界経済」の「政治的上部構造」としての「国家間システム」(interstate system)の「ヘゲモニー」の物質的基盤として、農業-工業(agro-industrial)、金融(financial)、軍事(military)の三つの優位(edge)をあげている。いうまでもなく、ここでの文脈における日本の優位は、工業だけに限定されており、したがって、日本が「ヘゲモニー」を獲得する可能性は乏しいと言わざるを得ない。

(7)前資本主義社会における土地所有階級(landowning class)と資本主義社会における地主階級との相違は、土地制度におけるそれに求められる。

すなわち、この相違は、前者における地代が直接的な搾取に基づくのに対して、後者のそれが搾取され

た剰余価値の、いわば間接的な分配に基づくことにある。

文献

- Böhning, W. R. 1974 *Studies in the International Labor Migration*, OECD.
- Burawoy, M. 1985 *The Politics of Production*, Verso.
- 船橋尚道 1983 『日本的雇用と賃金』法政大学出版局。
- 藤井光男（他）1979 『日本多国籍企業の史的展開（下）』大月書店。
- 池本清（他）1981 『日本企業の多国籍的展開』有斐閣。
- 兵藤紉 1972 『日本における労資関係の展開』東京大学出版会。
- 石川晃弘（他）1985 『企業内の意思決定』有斐閣。
- 小池和男 1980 『日本の熟練』有斐閣。
- 神代和欣 1983 『日本の労使関係』有斐閣。
- 宮崎義一 1974 『現代の日本企業を考える』岩波書店。
- 仁田道夫 1988 『日本の労働者参加』東京大学出版会。
- 佐々木建 1987 『日本型多国籍企業』有斐閣。
- Sassen-Koob, S. 1982 "Recomposition at the Core," *Contemporary Marxism*, No.5.
- 柴垣和夫（編）1980 『世界のなかの日本資本主義』東洋経済新報社。
- 隅谷三喜男（他）1967 『日本資本主義と労働問題』東京大学出版会。
- 山田盛太郎 1934 『日本資本主義分析』岩波書店。
- 山田信行 1989-a 「労使関係の現代的展開」、『社会学評論』第40巻、第1号。
- 1989-b 「労使関係論としての産業社会学」、『ソシオロギス』第13号。
- 1989-c 「世界資本主義の現在——社会変動の理論のために」『経済評論』（掲載予定）。
- 1989-d 「生産様式の節合と労働力の包摂——労使関係の歴史社会学に向けて」（未発表）。
- 山本潔 1982 『日本の賃金・労働時間』東京大学出版会。
- Wallerstein, I. 1979 *Capitalist World-Economy*, Cambridge University Press.
- 1984 *The Politics of World Economy*, Cambridge University Press.

（やまだ のぶゆき）