

基調講演

戦後日本の労働運動史再考

アンドルー・ゴードン

はじめに

- 1 従来の労使関係史解釈
- 2 労働社会の分断の在り方
- 3 分断の変遷

おわりに

はじめに

早稲田大学でお話ができることは、とてもうれしいです。日本では、法政大学大原社会問題研究所、東京大学、早稲田大学、この三つの大学で自分の研究をしてきましたので、親しみのある場所で講演の機会をいただけたことを光榮に思っています。

まず、今日はいらしていませんが、私の恩師でもある二村一夫先生にこれまで頂戴したたくさんのご恩にお礼をお伝えしたいと思います。また、大原社会問題研究所の皆さん、鈴木玲先生、五十嵐仁先生、何人かの方はこの場にいらしていますが、本当にこれまでありがとうございました。特に、今日、いらしているか分かりませんが、スタッフの谷口朗子さんに感謝の気持ちを伝えたいと思っています。1970年代末に私が博士論文の研究を始めたころ、大原社研の資料室は三の橋（法政大学旧麻布校舎）にありました。ある日、強い台風が来たので閲覧室を早く閉鎖しなければいけないことがありました。にもかかわらず、自分は残って調査をしたかったのですが、結局、谷口さんに追い出されてしまいました。あのときはご迷惑をかけてすみませんでした。今となってはこの昔話はいい思い出です。このような長年の付き合いがありますので、このシンポジウムを企画してくれた主催者と大原社研の皆さんに改めて感謝とお礼を申し上げます。

1 従来の労使関係史解釈

ご存じかとは思いますが、私は1985年、1991年、そして1998年に日本の労働史に関する三冊の本を書いています。*The Evolution of Labor Relations in Japan: Heavy Industry, 1853-1955* (Harvard University Press, 1985) は二村一夫先生より『日本労使関係史—1853-2010』(岩波書店, 2022) として翻訳されています。英語版では、戦後について後半で扱っていますが、翻訳するに当

たり、二つの新しい章を付け加えました。また、*The Wages of Affluence : Labor and Management in Postwar Japan* (Harvard University Press, 1998) は、まだ邦訳がありませんが『豊かさの報酬』と翻訳できると思います。一部を加筆修正し、主に終戦直後から1970年までに焦点を当てた研究を論文でも発表してきました。もう一冊は*Labor and Imperial Democracy in Prewar Japan* (University of California Press, 1991) です。

本日のテーマは戦後日本の労働史の再検討ですが、まず終戦直後から高度成長期にかけての時代を考えるに当たり、私が重要だと思う点をお伝えしたいと思います。最初の私の研究対象は戦後の労使関係そのものではありませんでした。むしろ、明治後期から1950年代という長い時間で展開した労使関係制度を考察することにありました。研究の事例として取り上げたものは京浜地区にあった五つの重工業の職場、すなわち石川島造船所、芝浦製作所、日本鋼管、横浜ドック（後の三菱造船）、浦賀ドックです。これら五つの生産現場を事例研究とすることで、日本のいわゆる終身雇用、年功序列による定期昇給、職場と企業を単位とする労働組合、こういったものを特徴とする日本的経営と言われるものが、1950年代までに確立したのではないかという仮説を立てました。

そして、この進化の過程において、こうした産業で働く、いわゆる熟練男性労働者の要求が非常に重要だったのではないかと考えました。というのも、彼ら熟練工こそがホワイトカラーの職員と同様の待遇、しばしば待遇改善と言われますが、それを要求し、また、それまで経営者の温情としてしか与えられてこなかったものを権利として受け取ることも要求したと考えたからです。

彼らは、雇用の安定も要求しました。直観的には矛盾する行動に見えるかもしれませんが、職場が閉鎖されたときにはストライキを頻繁に起こしました。そうすることで、より大きな退職金を勝ち取ることができたからです。彼らはまた、すでにホワイトカラーの職員には与えられていた年一回か二回の定期昇給も要求しました。また、ホワイトカラー職員と同じ比率のボーナスも要求したことがありました。

戦前、熟練工によるこうした要求は、多くの場合成功は収めませんでした。そして成功したとしても、それは後に撤回されることもありました。時によって経営者はきっぱりと、ブルーカラー労働者が職員同等の待遇を受けることを拒絶しました。ですが、一方で、例えば1929年の横浜ドックの事例では、組合は会社に対し、いわゆる出来高歩合給制度に大きく依存した賃金制度を変更させることができました。

しかし、何よりも重要なことは、こうした要求を突きつける争議が頻出したことで、正常かつ適切な雇用慣行とは何であるかという理念（通常道徳）が社会に根を下ろしたということです。この理念は、やがて政府にも共有されることとなります。まずは内務省、続いて後の厚生省がそういった適切な雇用慣行を法律や規制で実施しようとします。例えば、1930年代には政府が従業員50人以上の企業すべてに対し、退職金と退職手当の支給を義務付ける法律を提案し、帝国議会で承認されることとなります。そして、国家権力が雇用慣行を規制する力が最も強かった1940年代初頭、すなわち第二次世界大戦中には、政府はいわゆる重要事業所に該当するすべての職場に、法律ではなく行政の命令で「年功序列」型賃金を実施させました。この命令は、ある程度の勤怠基準を満たす労働者全員に対し、半年ごとの昇給を義務付けさせました。

こうした背景をもとに、私は戦後初期の検討を始めました。そして、戦後に入ってから法的に

認可され、また強力な交渉力を持つようになった労働組合が提起する要求は、それまでの数十年にわたる戦前からの労働運動と政府の対応に深く根差したものであり、私が考えるところの「フル・メンバーシップ」に対する要求だと考えました。それは職員と工具という呼称をなくし、統一的に従業員と呼ぶことで身分制度を撤廃することであり、また正社員の男性従業員に安定した長期雇用を与えることであり、また能力や実力による相違をほぼ考慮に入れず、年功序列に基づく定期昇給を反映した生活給の導入といったことになります。

このようにして、1950年代にはいわゆる日本的経営、あるいは日本型雇用システムとされるものが、あくまでも男性を対象としたものですが、大企業を中心として日本社会で広く適応されるようになります。もちろん1950年代以降、このシステムが常に固定していたということではありません。この点については、私の著書、『豊かさの報酬（*The Wages of Affluence*）』の中で、日本鋼管を事例として検討しています。同書で、当初は非常に強かった労働組合の声が徐々に弱くなっていく事態を分析しました。

その事態をもたらしたのは、日本の経営者たちがより自信と力を持つにつれ、雇用慣行に対し、より柔軟な労務管理体制を導入したことによると考えています。この体制には、いわゆる人事考課によって、給与に差をつける権限の拡大も含まれます。また、特に1970年代以降は、労働力の規模を調整する権限も経営側で確立されます。しかしながら、注意が必要なのは、こうした権限が即座に解雇という形を取ることはめったになかったことです。むしろ、大企業は組合と協調することで、希望退職者を募りました。さらに、企業はパートタイムやその他の臨時労働といった、しばしば女性により担われる労働形態に、より依存するようになっていきます。

こうしただいぶ前の自分の研究で示した見取り図に対しては、今でもおおむね間違っていないと考えています。小熊英二氏が2019年に出版した『日本社会のしくみ——雇用・教育・福祉の歴史社会学』（講談社）という重要な研究書がありまして、英語では今年（2024年）になり翻訳されました。この中で小熊氏は私の見取り図に対し、やや異議を唱えています。小熊氏は、日本的経営とされるシステムは明治時代の官僚制度を起源とするのではないかとの見解を示しています。しかし私は、彼の見解は正面からの反論というより私の研究をある意味で延長し、主旨をより明確にし、また深めたものだとして理解しています。この点については小熊氏とメール交換しましたが、おおむね同意してくれました。

2 労働社会の分断の在り方

大枠では、数十年前に打ち立てた日本の労使関係史論はまだ妥当だと思います。ですが、いくつかの重要な点において、今から昔の研究を再考するとしたら、異なった方法で議論を展開するほうが良いと考えています。

残りの時間にその再検討の話をします。すでに2017年の *Social Science Japan Journal* に発表した論文（New and Enduring Dual Structures of Employment in Japan: The Rise of Non-Regular Labor, 1980s-2010s）で、その再検討を始めました。今日の話は、その論文で再考した点を反映しています。

一言で言うならば、私はジェンダーの力学、そしてまた特権的、中核的労働と周辺労働の関係について、より注意を払いたいと考えてきました。これらの点について、これまでまったく注意を払ってこなかったということではもちろんありません。二村先生が翻訳された『日本労使関係史』では、男性の臨時労働者と女性のパートタイム従業員をいわゆる緩衝材、バッファーとして扱っています。1950年代、男性は臨時工と呼ばれ、1960年代以降、それらの女性はパートと言われていました。

『豊かさの報酬』では、家族の中におけるジェンダーの力学について扱っています。特に、今日の話の後半でも触れることと関係しますが、労働力における中心的な役割を果たしていた、稼ぎ手としての男性に対しての主婦という女性の役割は、家事を切り盛りする意味において専門的な価値を与えられていると考えています。実際、1950年代から60年代にかけて展開した新生活運動の文脈で考えると、彼女たちはしばしば企業により、こうした役割の訓練を受けていた側面もあると思います。

新生活運動については、国家主導の運動と無関係ではないものの、企業により展開された運動であり、こちらは別組織として考えるべきでしょう。私の考えでは、企業が推進した新生活運動は、当時、男性労働者に対し推進された労務管理の一環でもあったQC（Quality Control）サークルと同等のものとして、彼らの妻たちにサークル活動への参加を奨励することだったと思います。

しかし、このようにジェンダーに配慮してきたとはいえ、十分な検討であったとは思っていません。そこで、今行うならばどのようにアプローチを変えるかと言えば、従来の労使関係の歴史をより時間的、空間的な力学の中で読み解こうとすると思います。それは時代とともに変化する中核と周辺労働の定義、つまり何がコアで何が周辺かということは時代により変わるわけですから、その定義をより考えていきたいと思っています。

また、より包括的な理解を提供するために、規模の大きな職場と、中小規模な職場の間にある、社会との接点と緊張関係について検討してみたいと思います。初期の仕事でも、私は社会と職場におけるジェンダーによる分断については、ある程度の注意を払ってきましたが、大企業、中小企業といった規模の問題には関心をほとんど払ってきませんでした。

こうした再検討の中心にあるものは、日本における賃金労働の構造に深く根ざしている三つの分断です。これらの分断は産業革命の初期から1930年代にかけて出現したわけですが、この三つの分断は形を変えながら今日まで続いてきました。一つ目は、男性労働者の間におけるホワイトカラー労働者とブルーカラー労働者の分断です。二つ目は、大企業と中小企業の間における分断です。そして三つ目は、職場と社会全体における男女の役割という分断になります。

三つの分断のうち最初の二つ、ホワイトカラー労働者とブルーカラー労働者の分断、大企業と中小企業の間における分断は、早いうちから国内で認識されていたことが重要です。この二つは広く社会で議論され、ある程度まで解消されることができました。ジェンダーの問題に深く関わってくる三つ目の分断は、20世紀の初頭にはすでにあり、女性の労働条件やその保護に関する議論の中で、確かに認識されてはいました。しかし、ごく最近まで女性労働者の置かれた状況について、その差別的待遇の正当性が疑問視されるような形で議論されることはあまりなかったのです。つまり、女性がなぜ二次的な存在として賃金労働に関わっているのかが議論の俎上に上がってこなかっ

たことが、まず問題だと私は考えています。

3 分断の変遷

このような過去の分断された状況を現在の視点から見てみましょう。1930年代までの日本においては、ホワイトカラーの職員を除く雇用労働者の大多数が非正規労働者だったこととなります。19世紀後半から、大手の民間企業や官公庁においてホワイトカラーの地位、当時の日本でいう職員層に該当しますが、職員層にあった少数の高学歴男性は、現在でいうところの正社員待遇を享受していました。

その待遇の基本は、定年までの雇用が約束された仕事、勤続年数に応じ着実に上がる給与でした。さらに、手厚いボーナス、一つの職務に固定されない雇用形態と、より高いポストへの昇進というものでした。ところが、学歴の低いブルーカラー男性労働者となる場合、すなわち職工として雇われた場合、たとえ財閥系の大企業であっても、1930年ごろまではこうした恩恵はほとんど受けられないままでした。

しかし、こうした男性従業員間の不均衡な状況は1930年代の半ばに変化し始めます。このころになると熟練工たちがある程度の雇用保障を獲得していきます。昭和恐慌が終わった後の日本企業は、男性の労働力を増加する際、臨時工という新しいカテゴリーで多くの労働者を新規に雇用していきます。

新聞や政府がこの傾向を問題視するようになるのは、臨時工の待遇をめぐり、いくつかの争議が起こり、組合が「臨時」というカテゴリーの撤廃を求めるようになってからです。当時の内務省社会局と警察は企業に対し、臨時工を正規雇用へと転換するように圧力をかけ始めます。にもかかわらず、臨時工の雇用は日中戦争が勃発する1937年まで続きました。ある報告書によると、全製造業労働者のうち、10%から20%が臨時工により占められたとされています。

しかし、1937年7月に日中戦争が勃発したことにより深刻な労働力不足が起きた結果、企業はこれまでの臨時労働者と、開戦時に雇用した労働者の双方に正規のポストを提供せざるを得なくなり、事実上、この問題は解決することになります。そして、この点こそ、1950年代の男性労働者に対する慣行や政策の先例となったものでもありました。

例えば、1932年から退職金の保証を義務付ける法令が議論され始め、4年後の1936年に退職積立金及退職手当法が議会を通過します。結果として50人以上の従業員を持つ企業は勤続年数に応じて退職金を払わざるを得なくなったのです。この法律について、『日本労使関係史』で触れていますが、50人という規模については注意をあまり払っていませんでした。このことは比較的小規模な企業、零細とはいわないまでも小規模な企業も、日本型雇用の規範を負うことが期待されるようになったことを示していると思います。これは1920年代以降、政府と政治家が中小企業問題を深刻視していたことの反映でもあるでしょう。こうした状態が1950年代以降の議論や政策、慣行の先例となっていきます。

それでは、戦前の男女格差について見ていきましょう。ホワイトカラーとブルーカラー労働者、あるいは大企業と中小企業間の格差に比べ、労働市場における男女の格差は賃金面でも雇用期間に

においても、あまりにも不平等なものでした。それは極めて明らかなものだったため、政府が問題視するものでもありました。日本における最初の労働問題に関する調査は、1903年に出版された『職事情』です。同書は、男性労働者だけでなく女性労働者の置かれた厳しい雇用条件についても論じています。1910年代から20年代にかけ、国家は女性と児童労働者を保護する観点から、夜間労働の禁止といったささやかな措置をとっています。また、繊維産業の女性労働者は戦前でも、最もよく知られている解雇に抗議するストライキを起こしています。

しかし、こうした調査と女性労働者の行動にもかかわらず、国家も社会運動も女性の主要な役割は家庭にあり、労働力としては二次的な存在とする立場に、異議を唱えることはありませんでした。未来の労働者と兵士の母たる女性の保護が必要だということは疑問視されませんでしたし、性別で区分された労働市場の正当性も疑問視されることはなかったのです。熊沢誠さんが『日本の労働者像』で指摘されたとおり、ブルーカラー男性労働者とホワイトカラー労働者間の待遇や身分の格差は1950年代までには、ほぼ解消されたと言えます。ただし、1960年代の初めまで、すなわち高度経済成長により男性労働者の大部分が吸収されるまでは、1930年代に使われた男性の臨時雇用が戦後しばらく繰り返されていました。

第二の分断、すなわち大企業と中小企業の待遇格差は、男性労働者にとっても大きなものとして残されます。この問題については、東京大学の氏原正治郎先生、有沢広巳先生による先駆的な研究を含め、多くの研究が発表されることになりました。例えば、1957年3月号の『世界』に有沢広巳先生が発表した有名な論文（「経済拡大は雇用問題を解決しうるか」）があります。論文の主旨は、日本の雇用関係は厚い氷のシートのようなもので、経済の好況をもってしても、その下層を溶かすことはできないという二重構造を述べたものでした。彼はまた、近代的領域と前近代的領域に分断された二重構造が日本の経済状況の特徴だと表現しました。この様子を有沢先生は、アメリカやイギリスといった先進国とは対照的だと主張したわけです。

二重構造の議論は活発に展開され、当時の政府はこうした格差について詳細に検討した白書を多く作成しています。規模による労働市場の分断はある程度まで時とともに減少し、こうした観点での不平等に関する議論も減少していきました。「雑誌記事索引データベース ざっさくプラス」といった検索サイトを使い、二重構造に関する議論の数を調べると、ピークは50年代後半から60年代前半です。そして、60年代後半から70年代にかけ、こうした二重構造についての論文は約半分に減少していきます。

二重構造の実態を見ますと、データの構成が時代により変化しているため、長期的な比較は難しいですが、有沢論文が執筆された直後の1958年から65年にかけて、従業員1,000人以上の大企業と1,000人未満の中堅企業、100人未満の中小企業との間に見られる月給の格差は縮小しています。

ただ、月給に関するデータでは、差異が過小評価されることとなります。というのも、半年ごとに支払われるボーナスのほうが報酬の大きな部分を占めており、大企業のほうがより高額なボーナスを支払うことになるからです。しかし、ボーナスを加味したデータでも、1970年代半ばにかけ、この総収入の格差は縮小していることが示されています。月給と総収入の格差はそれ以来あまり変化しませんが、当時の通産省中小企業局の官僚は、それでも社会全体の賃金と生活水準の上昇を考慮した場合、格差は全体として縮小しているはずだと主張しています。

実際、世論調査で自分たちの階層をいわゆる中産階級に属すると認識する人々の割合が、1955年には43%だったのに対し、1975年には77%にまで上昇しています。こうしたことを考えれば、大企業に雇用されている労働者は全体の約20～30%にすぎないにもかかわらず、高度経済成長期には大企業と中小企業の格差が狭まり、また、そういった格差がそれほど強いものと感じられなくなった時代だと結論付けることができると思います。

最後に挙げた分断、いわゆるジェンダーによる分断の戦後史は、これまでに述べた二つの分断と全く異なった様相を示すこととなります。1930年代につくられ、50年代に復活した男性労働者を対象とする臨時工というカテゴリー同様に、女性のパートタイム労働は本来、日本の企業がより柔軟性を獲得しようとする長期的な試みの一環でした。これは、戦前の日本における雇用システムの枠組みの中で、男性の臨時工に焦点を当てたときに最初に注目を集めたのです。

その後、戦後に男性の正規雇用制度が制度化される中で、パートタイムの女性労働者に焦点が再び当てられることとなります。1967年の経済白書は紙面をパートタイム労働について多くの議論に割いていますが、その中で当時の労働省はパートタイム労働者のほぼ全員が成人女性であり、有給のパートタイム労働と並行して広範囲にわたる無給の家事労働を担っていることを指摘しています。指摘はしていますが、1980年代に入るまでパートタイムで働く女性の労働力に占める割合が比較的小さかったこともあり、当時の労働省は女性のパートタイム雇用が拡大傾向にあることを問題視することはありませんでした。

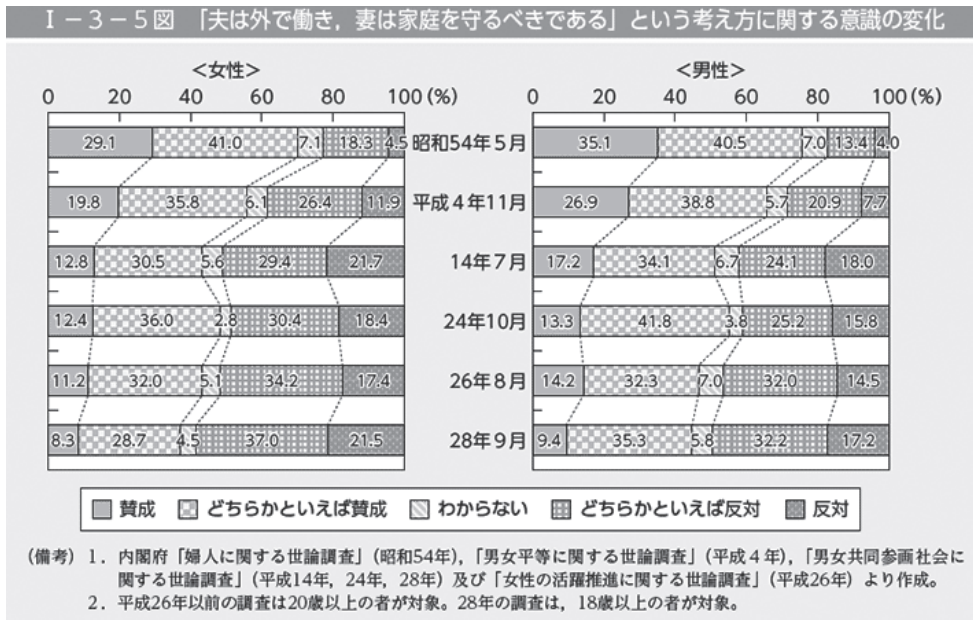
しかし、より重要なことは、女性がパートタイムで働くことは自然なことであり、それは多くの人にとって理想的な発展であると広く認識されていたことです。1980年には当時の大平正芳首相の下、「家庭基盤の充実」という政策研究の報告書がまとめられました。そこでは、女性が補助的な役割を担い、男性が稼ぎ手となる分業形態が世界中の産業社会における指針となっていると報告されています。

確かに、大平正芳の報告書は野心的な女性による例外的な事例があることを慎重に認識していました。そうした女性に対しては、日本社会はその野心を追求するチャンスを与えるべきだとも述べています。しかし、これは大多数の女性にはパートタイム労働を提供し、一方、男性と同等に働きたいとする少数の女性に対しては平等な待遇を与えることを意味します。平等な待遇を与えるべきとの認識は注目に値しますが、1980年に刊行されたこの報告書は、大多数の女性が補完的な役割を担う分業的な労働市場が、あくまでも自然なものとして認識されていたことを示すものでもあります。つまり、女性労働者が担ってきた「補完的な役割」は労働問題ではなく、自然な労働慣習と認識されていたこととなります。

おわりに

20世紀の初めから存在したこうした三つの大きな格差について、まとめていきたいと思います。1970年代までに、そのうちの一つ、大企業におけるホワイトカラーとブルーカラー男性労働者の間にあった格差は、ほぼ完全に解消されました。そして、大企業と中小企業の報酬格差も、ある程度まで縮小しました。1950年代から高度成長期にかけ、ほとんどの男性従業員はたとえ中小企

図1 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に関する意識の変化



出典：内閣府男女共同参画局 男女共同参画白書 平成30年版 本編I 第3章 第5図

https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h30/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-03-05.html

業で給与が少なかったとしても、正社員という地位を享受することはできました。しかし、男女間の格差は大きく開いたままでした。経済の好況と社会の安定は、稼ぎ手である男性のみを正社員とすることによりもたらされると考える社会規範が、深く根付いていたということになります。

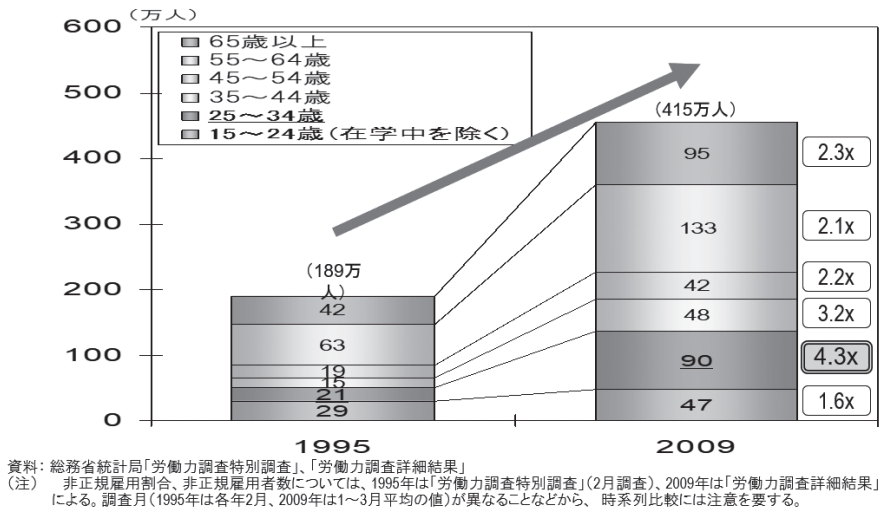
この男女の職場と家庭における役割分担に対して、どのように態度が変わってきているかを知るに当たり、3年ごとに実施されてきた「男女共同参画社会に関する世論調査」(図1)が参考になります。

この調査によると、いわゆる男性稼ぎ手モデルを支持する声はかなり減少している傾向がはっきりと見られます。

しかしながら、このように人々の認識は変化するにもかかわらず、人々の行動と国の政策はこうした態度の変化に対し、遅れをかなりとっています。それはなぜでしょうか。戦後初期に展開された初期労働運動の評価すべき成果を持った裏側の側面に、多少なりともその理由を見つけることができると思っています。要するに、男性労働者のみが職場で「フル・メンバーシップ」を獲得し、正社員になることが最も大きな成果だったからです。この地位を獲得するための努力が成功したからこそ、例えば現行の税制における103万の壁から厚生労働省の白書に至るまで、男性を稼ぎ手とするモデルこそが正常なのだとする社会規範、また発想が深く根付いているのではないのでしょうか。

最後に紹介するデータは厚生労働省の賃金室から2015年ごろに共有してもらったものです。別

図2 Increased non-regular employment (males)
The increase is particularly pronounced in the 25-35 year old group



出典元：総務省統計局「労働力調査特別調査」、「労働力調査詳細結果」 資料提供：厚生労働省労働基準局賃金室
<https://www.stat.go.jp/data/roudou/report/2022/pdf/summary2.pdf>

表1 雇用形態別の配偶者にみた割合（男性）（単位：％）

年齢層	雇用形態	割合 (%)
20～24歳	正規の職員・従業員	9.6
	非正規の職員・従業員	3.7
25～29歳	正規の職員・従業員	33.4
	非正規の職員・従業員	14.5
30～34歳	正規の職員・従業員	60.1
	非正規の職員・従業員	27.1
35～39歳	正規の職員・従業員	71.7
	非正規の職員・従業員	33.5

出典：総務省「平成24年就業構造基本調査」（2012年）より厚生労働省政策統括官付政策評価官室作成

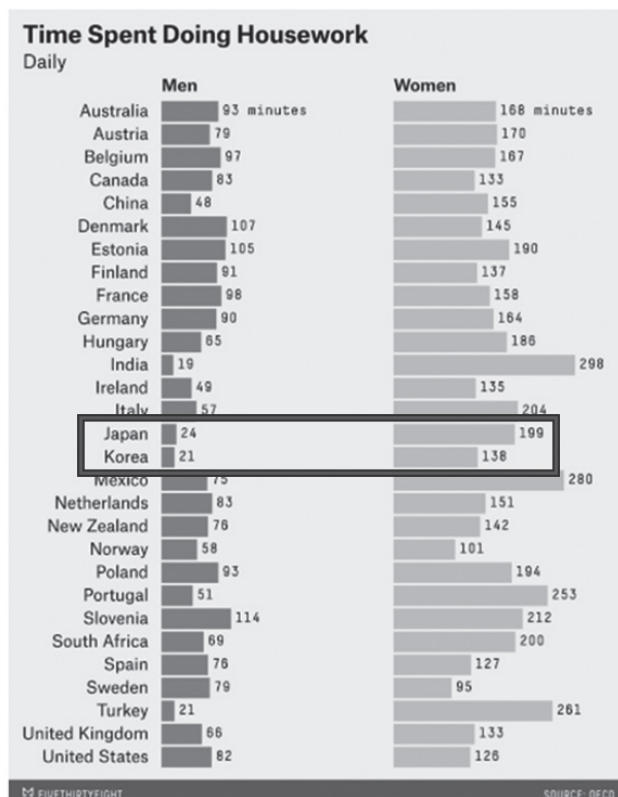
(注) 「死別・離別」「不詳」を含む。

<https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.mhlw.go.jp%2Fwp%2Fhakusyo%2Fkousei%2F15%2Fbackdata%2Fxls%2F1%2F1-3-18.xls&wdOrigin=BROWSELINK>

に秘密データではありませんが、提供して下さったことに感謝します。グラフを見ると、非正規労働の増加が懸念されるべき事態であることは男性に限ったときのみ、問題視されることだということが分かります（図2）。

次の表も厚生労働省のデータです。主旨は未婚男性の増加は雇用形態と密接に関連付けられているということです（表1）。もちろん、このことは晩婚化と少子化といった人口動態にも関連します。増加傾向にある男性非正規社員の結婚率は、正社員の男性に比べると大変低いのです。つま

図3 Comparison of time doing housework(2014) OECD survey of 29 nations



Comparison of time doing housework (2014) OECD survey of 29 nations

出典：https://fivethirtyeight.com/features/internationally-women-still-spend-more-time-doing-chores/

(元データ：Comparison of time doing housework (2014) OECD survey of 29 nations)

り、このデータだと、晩婚化と少子化といった人口動態の問題が、男性の雇用問題によってのみ生じているかのような印象を与えるように思われます。

結論は、男性稼ぎ手モデルに対する支持が年々減少しているにもかかわらず、政策と人々の意識は追いついていないということです。最後のグラフ（図3）は2014年、10年前のデータですが、日本の男性が家事を行う時間がどれぐらいになるかを世界的に比較したものです。見ていただくと、日本、韓国、インド、トルコ、この四つの国の男性の家事労働参加はきわめて低いことが分かります。労働史を再考することは、実際は日々の実践、家族と家庭の生活史を再考すること、日常の再考にもつながると思います。ご清聴、ありがとうございました。

(Andrew Gordon ハーバード大学歴史学部教授)