

Les classes sociales et le Japon. Idéologie de la communauté nationale et inégalités sociales

Social classes in Japan: The ideology of the national community and social inequalities

Bernard Bernier

Number 49, Spring 2003

Des sociétés sans classes ?

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/007909ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/007909ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Lien social et Politiques

ISSN

1204-3206 (print)

1703-9665 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Bernier, B. (2003). Les classes sociales et le Japon. Idéologie de la communauté nationale et inégalités sociales. *Lien social et Politiques*, (49), 113–129.
<https://doi.org/10.7202/007909ar>

Article abstract

Attention to social classes in Japan has been rejected in favour of a vision of a national community or one that presents the society as homogenous. Instead, this article defends the position that class analysis is appropriate for understanding the history and current situation of Japan. Classes are defined as positions in socio-economic relations. Before 1868 official ideology divided the society into classes. This division officially disappeared with the regime change in 1868 but distinct classes continued to exist in both the agricultural sector and the new industrial one. Reforms undertaken between 1945 and 1948 altered the situation by reducing income differentials and changing relations in the workplace. Nonetheless, key differences in income and in power remained within companies. In addition, minority political control of the whole society and large corporations (the flagships of Japanese capitalism) was reinforced. Such differences in wages and political control indicate that people are differentially situated in social relations, and that therefore there are social classes.

Les classes sociales et le Japon. Idéologie de la communauté nationale et inégalités sociales

Bernard Bernier

Plusieurs auteurs japonais, à partir de divers points de vue, ont nié la pertinence d'une analyse de la société japonaise en termes de classes sociales. Pour eux, le Japon est une société sans classe. Cette position n'est évidemment pas soutenue par tous les analystes japonais, comme le démontre l'importance des études inspirées du marxisme dans les sciences sociales de l'après-guerre (voir, parmi bien d'autres, Sumiya, 1965 et 1967; Miyamoto, 1989; Totsuka et Hyôdô, 1991; Rôdô Sôgi Shi Kenyûkai, 1991; Kamii, 1994; et Ishida, 1993). De même, les opinions des spécialistes occidentaux sont partagées: si des analystes comme Dore (1973: 258), Smith (1983: 104-105) ou Eisenstadt (1996: 773-774) nient la présence de classes au Japon, Steven (1983), Mouer et Sugimoto (1986: 314-322) et Price (1997) en arrivent à la conclusion contraire. Seule une

analyse plus poussée de la façon dont la société japonaise a été caractérisée, du cheminement de son évolution historique et de ses modes d'organisation actuels peut permettre de se prononcer sur la pertinence d'une analyse de classes pour le Japon. C'est là l'objet de cet article, qui présente un examen sommaire de la question¹. L'examen se fera en trois étapes. Dans la première, je ferai une présentation des objections de plusieurs spécialistes du Japon à la pertinence d'une analyse de classes pour le Japon. Dans la deuxième, très brève, je définirai le concept de classe sociale, que j'appliquerai, dans la troisième, à la société japonaise dans le passé et à l'heure actuelle.

Objections japonaises à une analyse de classes

Trois types d'objections ont été avancés par des spécialistes japo-

nais pour nier la pertinence de l'analyse en termes de classes sociales pour le Japon. Les représentants les plus connus de chacune de ces tendances sont Murakami Yasusuke pour la première et la troisième et Nakane Chie pour la seconde. Notons que toutes ces positions se placent d'emblée en opposition à l'Occident, donc définissent le Japon en le distinguant des sociétés occidentales, regroupées en un seul ensemble culturel, selon ce que Sakai Naoki (1997) a défini comme le modèle de «cofiguration».

La première forme d'objection à l'application du concept de classes sociales au Japon part de la conception de ce pays comme une communauté au sens strict, comme *gemeinschaft*, c'est-à-dire comme une totalité sociale au sens plein, comme un ensemble de personnes partageant des conceptions, une

sorte d'inconscient et un mode de vie semblables. La société japonaise, depuis des temps immémoriaux, serait fondée sur une culture commune, sur une sorte de conscience collective à la Durkheim (1893); elle serait même, selon un archéologue connu (Egami, dans Umesao et Tada, 1972: 32 et suiv.), la seule société moderne ayant conservé une mentalité de chasseurs-cueilleurs.

Murakami, Kumon et Satô ont développé cette idée en détail dans un livre monumental qui a connu beaucoup de notoriété (Murakami et al., 1979; voir un résumé en anglais dans Murakami, 1984b)². Ces auteurs ont vu la source du communautarisme japonais dans le système de la maisonnée. Selon Murakami et al., la maisonnée traditionnelle du Japon (qui se dit *ie*) est une communauté dont l'unité transcende la différenciation interne des fonctions. C'est donc la totalité qui prime et qui colore l'ensemble du fonctionnement de la maisonnée. Selon ces auteurs, la société japonaise actuelle serait structurée de façon analogue: la différenciation sociale n'y serait

pas de même nature que celle qui, en Occident, se fonde sur les classes sociales, puisqu'il y aurait une solidarité indéfectible entre les membres de chaque groupe et une absence de collaboration entre membres de même statut de différentes maisonnées (malgré cette absence de collaboration, paradoxalement, tous les Japonais accepteraient comme naturelle leur appartenance à la nation!).

Cette position a été étendue aux entreprises modernes, qui constituent le centre du capitalisme japonais actuel. Plusieurs auteurs, dont Nakane (1967), Odaka (1984), Iwata (1978), Nakagawa et Ota (1981), Hamaguchi (1982), Itami (1987), Murakami (1987), Aoki (1988), Hayashi (1988) et Ozaki (1991), ont présenté les grandes entreprises actuelles comme étant précisément des communautés. Ces auteurs avancent que le sort de tous les membres, du plus humble au PDG, est lié à celui de l'entreprise comme totalité, que ce sort commun crée un sentiment d'appartenance intense pour chacun des membres. Ces caractéristiques découleraient du système d'emploi «à la japonaise», comprenant le prétendu emploi à vie et la promotion dite à l'ancienneté. Le fait d'avoir un emploi assuré, malgré les vicissitudes du marché, entraînerait un enchevêtrement du sort de l'employé et de celui de son entreprise. Par ailleurs, les possibilités de promotion pour tous signifieraient que les différenciations de statut et de fonction sont liées à l'ancienneté, que les petits employés ou ouvriers d'aujourd'hui seront les directeurs de service ou les PDG de demain, donc

qu'il s'agit d'une différence dans le cheminement de carrière. Certains vont même jusqu'à dire que le capitalisme japonais aurait aboli l'importance de la propriété juridique, l'ensemble des membres, du plus élevé au plus bas, étant en réalité, du fait de la participation à «l'entreprise-communauté», les propriétaires réels (Iwata, 1978; Murakami, 1987: 42-43). Enfin, certains ont affirmé la disparition du pouvoir des cadres supérieurs dans les entreprises, en faisant valoir que les décisions y étaient prises de bas en haut, ce qui signifierait selon eux que ce sont les salariés de la base qui exerceraient le vrai pouvoir (Nakagawa et Ota, 1981: 17-18; Koike, 1984: 199-202; Nitta, 1988: 281-282; Koike, 1995a: 257-258). En résumé, pour ces auteurs, la structure égalitaire et participative des entreprises japonaises aurait pour effet l'absence de différenciation permanente entre les personnes, ce qui enlèverait toute base de définition de classes, du moins à partir des entreprises.

La deuxième objection à la pertinence d'une analyse de classes part elle aussi de la maisonnée, mais interprétée différemment. L'anthropologue Nakane Chie en est l'auteur (Nakane, 1967). Selon lui, le Japon n'est pas divisé horizontalement en classes inégales, mais bien verticalement, selon les maisonnées; de là le titre de son ouvrage, en traduction littérale: *Les relations interpersonnelles dans une société structurée verticalement. Théorie pour comprendre une société homogène*. On trouve donc dans ce titre à la fois

l'idée de verticalité et celle d'homogénéité.

Selon Nakane, il n'y aurait pas au Japon, même dans les années 1960, de divisions horizontales, de solidarités entre personnes ayant le même métier ou la même position sociale. Au contraire, la solidarité serait définie par l'organisation dont on fait partie, excluant la sympathie entre personnes ayant des positions semblables dans deux organisations différentes. Ce mode de fonctionnement aurait eu sa source dans le système des maisonnées féodales. La maisonnée féodale était vue par ses membres et par l'administration comme une unité, responsable de ses membres. Cette unité était différenciée, distinguant clairement les chefs successifs des autres membres. La maisonnée comprenait toutes les personnes qui y étaient présentes à un moment donné, quel que soit le lien de parenté. C'est ainsi que la maisonnée, bien que fondée sur la parenté, était plus qu'une organisation familiale. Elle se définissait comme une personne morale, une sorte de corporation, qui agissait comme un tout.

Le schéma de Nakane reconnaît la différenciation sociale, mais à l'intérieur d'une organisation, la maisonnée, refermée en quelque sorte sur elle-même et empêchant les gens placés dans une même situation au sein des diverses maisonnées de collaborer. La différenciation est donc admise d'une certaine façon, mais Nakane en nie l'importance. L'important, pour elle, c'est la structure verticale, ce sont les organisations parallèles, qu'elle compare aux cheminées

d'usine. La maisonnée devient alors le principe d'explication de la société entière, le principe structural fondamental, qui subsume tous les autres (voir aussi Hsu, 1975).

La troisième position est défendue encore une fois par Murakami (1984a; pour un résumé en anglais, voir Murakami, 1982; pour une critique, voir Bernier, 1994b). Sans rejeter sa première position, fondée sur l'importance de la maisonnée, il y ajoute un autre élément, celui du développement au Japon d'une société de masse, qu'il appelle en traduction littérale la société de «la grande masse moyenne» (*chûkan taishû*). Selon Murakami, au Japon, au moins depuis la période d'avant-guerre, se développe une société fondée sur l'homogénéité culturelle et sociale et sur la méritocratie. La méritocratie serait assurée par le système d'éducation, qui, par des examens anonymes, opère sur une base tout à fait objective la sélection des meilleurs et l'élimination des plus faibles, sans influence de la naissance ou de la richesse. En dépit de ce type de sélection des meilleurs, les processus à l'œuvre après 1945 auraient engendré une société de masse dans laquelle le mode de vie serait essentiellement le même pour tous les Japonais; ceux-ci reconnaîtraient d'ailleurs ce fait dans les sondages d'opinion, en se classant très majoritairement (à plus de 95%) dans la classe moyenne. Murakami rejette le terme «classe moyenne», qui conserve des connotations d'analyse de classes. Selon lui, ce type d'analyse, peut-être valable pour l'Occident mais de moins en moins, n'a pas sa place au Japon, où la différenciation

sociale n'existe pas à proprement parler.

On peut donc voir que la négation de la présence de classes sociales au Japon peut se fonder sur divers arguments. Les trois positions présentées précédemment peuvent être vues comme des interprétations du Japon actuel, interprétations qui ont une base dans la réalité, mais qu'il faut analyser en tant que discours par rapport à cette réalité. Il s'agit donc, après une brève définition opératoire des classes sociales, d'examiner ces arguments pour voir s'ils s'appliquent vraiment au Japon.

Définition des classes sociales

Divers auteurs, à commencer par Marx, ont fait la distinction entre une situation structurelle de classe et une position politique associée à cette position. Marx parle ainsi des classes en soi et des classes pour soi. Bourdieu (1984) a redéfini la position de Marx en distinguant entre, d'une part, la situation dans un espace social multidimensionnel, situation que l'on construit dans l'analyse et qui donne des classes théoriques, des classes sur le papier, et, d'autre part, la définition explicite de soi, associée à l'action politique, comme membre d'une catégorie d'individus partageant sur un point ou un autre un sort commun. Pour Bourdieu, l'espace social est continu, il ne se divise pas en classes aux frontières claires, ce qui rend possible plusieurs lectures explicites; autrement dit, la situation théorique de classe peut mener à diverses positions politiques, certaines pouvant unir des personnes qui occupent

des positions très éloignées dans l'espace social objectif.

La position de Bourdieu s'éloigne de celle de Marx (en se rapprochant de celle de Weber; voir Wright, 1997, introduction) sur deux points essentiels. Premièrement, Bourdieu reproche à Marx d'avoir défini les classes strictement par le «capital économique», alors qu'une véritable théorie du classement, selon lui, doit incorporer d'autres aspects («capital social, capital culturel, capital symbolique»). Selon Bourdieu, il faut transformer l'approche unidimensionnelle des classes de Marx en une approche multidimensionnelle du classement. Deuxièmement, Bourdieu reproche à Marx d'avoir fait de la position politique de classe une conséquence directe de la situation objective dans l'espace économique, donc d'opérer une sorte de promotion ontologique de la classe théorique, cette fois clairement délimitée, à la classe politique, oubliant ainsi de tenir compte de «la question même du politique» (Bourdieu, 1984: 5; 1982; voir aussi Wright, 1997: 380). Il reproche donc à Marx, d'une part, de séparer l'espace

social en regroupements discrets et, d'autre part, d'oublier ce que le discours et le mouvement politiques ajoutent, par l'effet de la «force de la représentation» (Bourdieu, 1982), à la situation objective, d'oublier, donc, ce que la représentation crée comme effet pratique, matériel, dans le social.

On peut avec Bourdieu admettre que le passage de la classe sur le papier à la classe politisée n'est pas automatique, que la représentation crée quelque chose de nouveau. On peut aussi admettre que les divisions dans l'espace social ne sont pas discrètes. Mais cela ne doit pas nous mener à nier l'importance de différences réelles dans cet espace. S'il est vrai qu'on ne voit pas forcément les personnes qui partagent des situations semblables ou contiguës dans l'espace social se définir explicitement de la même façon, il n'en reste pas moins que ces situations existent. Ce que l'analyse de classes permet, c'est justement un repérage, à l'aide de définitions conceptuelles, de ces situations semblables ou contiguës, de ces concentrations topologiques autour de certaines situations, c'est la capacité de saisir les concentrations dans un espace social à densité variable. Autrement dit, l'espace social n'est pas continu de façon régulière, il comporte des points de convergence des situations qui permettent de définir les classes théoriques.

Mais il y a plus. Bourdieu subsume l'analyse des classes sous le processus de classement. Je n'ai pas d'objection à reconnaître qu'il y a d'autres modes de classement explicite que celui qui découle de

la place dans les rapports de production ou des rapports socioéconomiques plus larges. Mais tous les modes de classement, bien que découlant d'un procédé semblable (la définition explicite de groupes, de regroupements), ne sont pas équivalents. Les classements selon l'origine ethnique ou le genre ne sont pas équivalents, ni équivalents au classement selon les critères socioéconomiques. Réduire la classe au classement, outre le problème de la réduction de l'importance des différences objectives dans l'espace social du fait de la priorité accordée aux classements explicites, c'est neutraliser les différences entre les modes de différenciation sociale.

Dans le capitalisme, les rapports sociaux noués dans la sphère économique ont pris énormément d'importance, ce qui donne à cet espace multidimensionnel qu'est la société selon Bourdieu un biais économique important. S'il est vrai que l'on ne peut étendre cette importance dans le temps et dans l'espace à des systèmes qui ne fonctionnaient (ou ne fonctionnent) pas selon les mêmes principes, il faut néanmoins reconnaître que les rapports sociaux dans la sphère économique ont une place prépondérante dans le capitalisme. Il s'agit là sans aucun doute d'une réalité historique, et non pas de quelque chose d'ontologique, qui serait inscrit dans l'essence même de l'humain et valable pour toutes les époques et toutes les régions. Mais cette «réalité» historique doit être reconnue. Ce qui nous mène à définir la différenciation sociale caractéristique des sociétés capitalistes comme étant fondée prioritairement

rement sur la situation dans les rapports économiques, plus spécifiquement dans l'ensemble des rapports sociaux qui ont trait à la production et à la distribution des biens. Les classes sociales dans le capitalisme se définissent donc comme des situations différentes dans les rapports socioéconomiques. Cela dit, il faut aussi reconnaître l'importance des autres critères de classement notés par Bourdieu; cependant, dans l'espace social du capitalisme, ils s'insèrent dans la définition de la situation selon les critères socioéconomiques pour y opérer de nouvelles divisions. Il ne fait pas de doute, en effet, que la division des genres a un impact important sur la répartition des personnes selon les critères socioéconomiques, tout comme l'appartenance ethnique ou «raciale» ou la situation géographique (capitales et villes de moindre importance, régions centrales et régions éloignées). Mais, selon le fonctionnement du capitalisme, ces critères m'apparaissent comme s'inscrivant dans un espace social défini prioritairement par l'économique.

Cette position s'inspire des travaux de Marx (Marx et Engels, 1847; Marx, 1850, 1852, 1857, 1871, 1875, 1894). Marx a écrit abondamment sur les classes sociales, mais il n'a pas beaucoup théorisé le concept en tant que tel. Malgré tout, il est clair qu'il a défini les classes sociales par les rapports de production, c'est-à-dire par la propriété ou la non-propriété des moyens de production. Pour lui, la société capitaliste, qui comporte plusieurs «classes», a néanmoins tendance à la polarisation

entre la bourgeoisie, propriétaire des moyens de production, d'une part, et, d'autre part, le prolétariat, c'est-à-dire, pour lui, la classe ouvrière. Ces deux grandes classes, selon Marx, sont en lutte l'une contre l'autre, et cette lutte est le moteur de l'histoire (Marx et Engels, 1847: 20).

Contrairement aux prévisions de Marx, la polarisation en deux grandes classes n'est pas survenue, malgré la lutte des classes, qui a pris diverses formes au cours des XIX^e et XX^e siècles. Même si on évite de limiter la portée du concept de «propriété», donc si on y inclut non seulement la propriété juridique mais aussi le contrôle réel que les cadres supérieurs exercent sur les moyens de production sans en être les propriétaires juridiques, il apparaît clairement que la définition de Marx est insuffisante. Marx n'a pas prévu le développement important des emplois dans les bureaux et dans les services, la multiplication des postes de cadres moyens ou la prolifération des professionnels et des travailleurs indépendants (sur ce dernier point, voir en particulier Boltanski et Chiapello, 1999). Par ailleurs, il a minimisé la résilience des petits propriétaires, la «petite bourgeoisie» traditionnelle (Myles et Turegun, 1994: 108-112). Ces catégories actuelles entrent mal dans la répartition des classes selon la propriété des moyens de production.

Prenant appui sur Weber, plusieurs auteurs ont défini les classes différemment, notamment en tenant compte de la variable «consommation» (Giddens, 1973; Goldthorpe, 1980). Giddens, par

exemple, définit les critères de différenciation des classes selon deux grandes catégories: premièrement, les attributs qui permettent de se débrouiller dans le marché, comme la propriété du capital, la qualification technique ou simplement la capacité physique de travail, et, deuxièmement, les formes organisationnelles qui englobent ces attributs, comme la division du travail et les relations d'autorité dans les entreprises ou les modèles de consommation (Giddens, 1973: 107-109). Cette définition des classes sociales dans le capitalisme est difficile à manier, à cause des nombreux critères qui la composent. Mais elle nous donne quelques pistes.

D'autres auteurs se sont inspirés directement de Marx, mais en en modifiant quelques éléments. En partant des attributs mentionnés par Giddens, soit la propriété du capital, la qualification et la force de travail, et en y adjoignant le fait de travailler dans une entreprise ou de façon indépendante (mais en excluant la consommation, considérée comme une conséquence de la position de classe), Ishida (voir aussi Wright, 1997), dans une étude comparative de la structure de classes au Japon par rapport aux pays occidentaux, en arrive à définir sept «classes»: les employeurs (propriétaires juridiques et cadres supérieurs), la petite bourgeoisie (petits propriétaires), les cadres des entreprises, les professionnels, les travailleurs non manuels (les employés de bureau qui font un travail d'exécutant), les ouvriers qualifiés et les ouvriers non qualifiés (Ishida, 1993: 166-168). Cette division a un caractère arbitraire,

en ce sens que les classes sont définies, non pas à partir de l'auto-identification des personnes elles-mêmes, mais à partir de critères théoriques. Il s'agit donc, dans les termes de Bourdieu, d'une définition de classes théoriques. Cette définition sépare ce que d'autres regroupent, ou regroupe ce que d'autres distinguent. En outre, comme toute division en catégories discrètes, elle fige ce qui est en mouvement et elle pose des frontières claires entre les classes. Mais les critères étant relativement clairs, cette division, malgré les défauts présents dans toute nomenclature, en vaut bien une autre. Ishida n'a pas défini une classe spéciale pour le travail qualifié indépendant, qui s'est fortement développé depuis les années 1980, par exemple dans l'informatique (voir notamment Castells, 1998; Boltanski et Chiapello, 1999; Ô Riain, 2000; Meiskins et Whalley, 2001; Sharpe, 2001). Ishida inclut ces travailleurs dans les «professionnels». Notons cependant que plusieurs personnes nominalement indépendantes se retrouvent dans des formes de dépendance face à leur ancien employeur, qui, par des

pratiques comme l'*outsourcing*, a extériorisé un travail auparavant fait dans le cadre de l'entreprise, afin de diminuer les coûts. Lorsque le travailleur travaille exclusivement pour son ancien employeur, son indépendance est illusoire puisqu'il se retrouve sous le contrôle de son ancien patron (Myles et Turegun, 1994: 110-112). En outre, plusieurs travailleurs indépendants sont dans une situation précaire, sans travail régulier et avec des revenus très bas. Ils vivent donc une situation qui s'apparente sur plusieurs points à celle de la frange inférieure du prolétariat industriel.

Ce que ce dernier cas nous indique, c'est que les divisions théoriques bien tranchées ne permettent pas de saisir toutes les nuances des situations concrètes, puisqu'il y a toujours des personnes qui se trouvent dans des situations ambiguës par rapport à ces découpages des classes. L'espace social est toujours en partie flou, flexible (Sørensen, 1994: 39), puisque toujours en mouvement à cause des luttes de classes et des modifications dans les rapports de production ou dans la répartition du travail et de la richesse: de nouvelles situations apparaissent (dans le cas des travailleurs indépendants actuels, souvent à la suite de manœuvres «de classe» de la part des employeurs visant à maximiser le profit), des catégories perdent de l'importance, comme celle des petits paysans, ou disparaissent (comme les propriétaires terriens au Japon juste après la guerre, voir plus bas), les personnes passent d'une position à l'autre selon les

circonstances et les générations. Par ailleurs, le classement théorique ne correspond pas, en général, à l'auto-classement des personnes, puisque celui-ci dépend, non pas d'une analyse théorique, mais bien de l'ensemble des croyances et discours répandus dans un endroit précis. L'analyse de la structure de classe tend à figer un moment dans une réalité en mouvement et à simplifier le caractère complexe et flexible des positions dans l'espace social. Cependant elle peut, telle une carte schématique, permettre de s'orienter, du moins en gros, dans un paysage compliqué.

Avant de poursuivre, il est important de noter certaines spécificités du Japon, parmi les pays fortement industrialisés, dans la répartition des personnes. En effet, le Japon compte une plus grande proportion de salariés dans le secteur industriel que les États-Unis, le Canada et les pays d'Europe de l'Ouest (sauf l'Allemagne) (voir Keizai Koho Center, 2001: 94, tableau 9-2). Le gouvernement et les milieux d'affaires japonais ont toujours insisté pour conserver une large part de travail industriel, considérant la production manufacturière comme le pilier de la production capitaliste. Par ailleurs, le Japon compte encore sur une forte proportion de petits commerçants (*ibid.*). Enfin, le taux de participation des femmes au marché du travail y est plus faible qu'aux États-Unis, au Canada et en Angleterre, mais comparable à celui de pays européens continentaux (*ibid.*: 95, tableau 9-3). Le taux de participation des femmes est particulièrement bas pour les tranches d'âge 25-40 ans, plusieurs

femmes se retirant du marché du travail au moment où elles se marient et ont des enfants. Au contraire, il est particulièrement élevé pour les 60 ans et plus (voir Bernier, 1995a: 140, tableau 4.4, pour une comparaison internationale). Les raisons de cette situation particulière des Japonaises eu égard au travail sont trop complexes pour être exposées ici. Mais notons leur «infériorité» traditionnelle très forte, attribuable à la fois à l'impact idéologique du confucianisme, qui dévalorise les femmes face aux hommes, et à l'importance historique, avant 1868, de la caste des guerriers et des vertus «viriles». Notons aussi l'insistance idéologique sur le rôle reproductif des femmes (Lock, 1993: chap. 4), qui les enjoint de se retirer du marché du travail au moment d'avoir des enfants (bien que cette insistance se fasse beaucoup plus discrète dans les secteurs «féminins» comme l'éducation primaire et les soins hospitaliers). Enfin, les femmes sont en général exclues des postes de haute responsabilité.

Le Japon et les classes sociales

Avant 1945

Les théories niant la présence de classes au Japon portent autant sur le passé que sur la situation actuelle. Cet article se concentre surtout sur la période plus récente, mais un bref examen de la situation historique s'impose. Avec l'expansion du capitalisme depuis le XVI^e siècle (Wallerstein, 1974, 1985, 1990), l'influence des structures économiques et politiques issues de l'Occident a eu pour effet une

certaine convergence, mais partielle et inégalement répartie dans le temps et dans l'espace, de l'organisation économique et sociale à travers le monde. J'ai analysé ce point en détail auparavant pour ce qui est du Japon (Bernier, 1988; voir aussi Itoh, 1993). En bref, le Japon s'est industrialisé en empruntant largement les systèmes techniques et les modes d'organisation venant de l'Occident. La société japonaise a ainsi été modifiée en profondeur, malgré l'utilisation de structures et d'idéologies antérieures (entre autres, le rôle central de l'empereur, une forme de gouvernement autocratique, et l'idéologie confucianiste de la hiérarchie et du maintien de l'ordre). Le Japon est devenu une société capitaliste, avec des structures apparentées à celles des pays occidentaux, tout en conservant ses spécificités, attribuables, notamment, à une tradition culturelle différente, inspirée en partie de la Chine. L'éloignement culturel du Japon par rapport à l'Occident a rapidement servi de moyen de distinction et, par la même occasion, de moyen de créer une cohésion nationale excluant les divisions internes.

Du point de vue culturel, l'homogénéisation relative a été le fruit de mesures diverses, certaines visant expressément ce but. Sans entrer dans les détails des processus historiques du Japon féodal, on peut noter que l'unification culturelle de l'ensemble de la population considérée comme japonaise (à l'exclusion donc des «minorités»³) a suivi la mise en place d'un État moderne, en 1868. Le nouvel État a défini canoniquement ce qu'était la

culture japonaise (notamment en standardisant la langue) et imposé cette norme comme base de l'éducation primaire obligatoire. Il faudra quand même attendre la fin de la guerre, en 1945, pour voir disparaître les derniers vestiges de cultures régionales, sauf les éléments voués au folklore.

L'homogénéité culturelle imposée par le gouvernement de Meiji n'a pas été accompagnée de l'homogénéisation sociale. En effet, les dirigeants du nouvel État de 1868 étaient issus des anciennes classes dirigeantes du Japon féodal dont ils avaient conservé plusieurs attributs culturels, en particulier la conscience de leur supériorité et le mépris envers le peuple. De plus, leur vision de l'État était inspirée de l'autocratie antérieure et de celle qui avait cours dans l'Allemagne prussienne. Les autorités ont pris diverses mesures pour limiter les droits démocratiques (les Japonais n'avaient pas de droits comme tels, seulement des devoirs envers l'empereur) et pour consolider les différences sociales. Par exemple, la distance entre les dirigeants politiques (et économiques, à la fois dans les usines et à la campagne; voir plus bas) et le «peuple», c'est-à-dire, en gros, les paysans, formant la majorité de la population, les ouvriers, les petits commerçants et les indigents, s'est maintenue tout en étant redéfinie dans le cadre d'un État favorable au développement industriel. En outre, les dirigeants ont divisé clairement les rôles selon le genre, assignant aux hommes l'autorité et aux femmes, traitées comme des mineures (ce statut ne disparaîtra qu'avec les réformes imposées par

les Américains après 1945), les tâches de la reproduction et de l'éducation des enfants. Notons que plusieurs femmes, venant en général de milieux populaires, ont travaillé en usine, contredisant le modèle dominant. Les femmes ont même formé la majorité de la main-d'œuvre industrielle jusqu'à la Première Guerre mondiale, étant donné l'importance du textile et la prépondérance de la main-d'œuvre féminine dans ce secteur. Mais les femmes ont été clairement écartées des postes importants, comme elles l'avaient été dans le Japon féodal. Autrement dit, la promotion de l'homogénéité culturelle n'a pas entraîné la volonté de faire disparaître les différences sociales.

Un penchant pour l'autocratie a aussi caractérisé la mentalité des premiers entrepreneurs capitalistes, dont plusieurs provenaient eux aussi de l'ancienne classe des guerriers. Ces entrepreneurs ont imposé dans les entreprises une structure autoritaire, visant à la fois le contrôle d'une classe ouvrière difficile à manier et le maintien des coûts de production au plus bas. La formation de la classe ouvrière a occasionné des problèmes, dans un

pays où n'avaient existé auparavant que quelques manufactures, mais, par un mélange de mesures incitatives et de mesures coercitives, on a réussi autour de 1910 à susciter la création d'une main-d'œuvre suffisante pour les besoins de l'industrie (Bernier, 1988: chap. 8). Cependant, les problèmes de contrôle n'ont été réglés que par les mesures autoritaires des années de guerre. Les luttes ouvrières resurgiront en 1945, comme on le verra.

Il ne fait pas de doute qu'il existait dans les premières décennies du capitalisme japonais des distinctions de classes claires, perçues par une bonne partie des Japonais eux-mêmes. On peut donc affirmer l'existence de situations de classes distinctes et opposées, situations conçues comme antagoniques par plusieurs dans la classe ouvrière et dans la paysannerie. Ces distinctions perçues ont mené à des actions de classe dans le milieu ouvrier comme dans le milieu rural. Dans l'industrie, de nombreuses grèves et des tentatives de mettre des organisations sur pied (malgré le caractère illégal de ces organisations) en sont des manifestations. Le patronat a répondu en faisant appel au gouvernement, qui a envoyé l'armée et la police, décision qui s'est souvent soldée par des affrontements armés menant à la mort de certains participants. Les arrestations étaient fréquentes, tout comme l'emprisonnement voire les exécutions. En milieu rural, les luttes ont opposé les tenanciers, locataires de terres, aux propriétaires terriens, appuyés par le gouvernement. Autrement dit, il y a eu à cette époque de véritables

luttes de classes, durement réprimées, mais récurrentes.

La situation contemporaine

Pour ce qui est de la situation postérieure à 1945, si l'on suivait les descriptions officielles du Japon depuis 40 ans, et surtout les analyses des grandes entreprises, on en viendrait à la conclusion des auteurs cités plus haut, à savoir qu'il n'y a pas de distinctions de classes au Japon. Les Japonais appartiendraient tous en général à la classe moyenne. Par ailleurs, tous pourraient avoir accès aux postes les plus élevés à travers un système méritocratique fondé sur l'instruction et la compétence. Dans les entreprises, il existerait des hiérarchies fonctionnelles, mais dans lesquelles tous auraient la possibilité de monter. Il n'y aurait pas comme en Occident de distinctions claires entre haute administration et simples salariés, car ces derniers, au Japon, auraient la possibilité d'accéder aux postes des premiers. Autrement dit, le système d'entreprise japonais aurait réussi à définir une véritable démocratie industrielle, offrant à tous ses membres les mêmes possibilités de participation et les mêmes droits. Que peut-on dire sur ces sujets?

Les analyses des distinctions sociales au Japon se fondent souvent sur la situation dans les grandes entreprises. Il ne fait pas de doute que les employés et ouvriers des grandes entreprises sont privilégiés du point de vue du salaire et des conditions de travail. En effet, seuls les salariés de ce genre de firmes et ceux du gouvernement, outre les cadres de cer-

taines PME, bénéficient du système d'entreprise mentionné plus haut, comprenant «l'emploi à vie» et la «promotion à l'ancienneté». Les autres Japonais, y compris la majorité des femmes, en sont exclus. L'emploi à vie ne s'applique donc depuis les années 1960 et jusqu'à maintenant qu'à une minorité de salariés, estimée à 20% à 33% de l'ensemble de la main-d'œuvre totale (Taira, 1962: 167; Cole, 1979: 61; Beck et Beck, 1994: 14). Or, les grandes entreprises (500 salariés ou plus) n'emploient que 28% de l'ensemble des salariés, et environ le cinquième d'entre eux sont considérés comme des employés irréguliers (la majorité des femmes, les travailleurs temporaires et les journalistes).

Pour avoir accès au travail régulier dans une grande entreprise, il faut certains attributs. Du côté des cadres, il faut sortir d'une université reconnue. Plus l'université a bonne réputation, plus le jeune diplômé a d'offres d'emploi intéressantes. Par contre, ceux qui sortent d'une université mal cotée ou d'un cours technique sont exclus de ces emplois. Du côté des ouvriers, un diplôme universitaire n'est pas essentiel, mais la sélection tient compte encore ici des succès scolaires. Le système méritocratique, fondé sur la réussite scolaire, sépare donc les gagnants des perdants. Tous en théorie ont accès aux bonnes places, mais, en pratique, seuls ceux qui suivent certaines trajectoires scolaires peuvent y accéder. En outre, l'égalité formelle des chances est biaisée en faveur des plus riches; ceux-ci, outre leur école régulière, ont accès à des écoles privées complémen-

taires, qui dispensent des cours le soir et le samedi, et dont les meilleures coûtent très cher. Contrairement à la position de Murakami (1984b), le système fondé sur la succès scolaire ne crée donc pas l'égalité économique.

La majorité des salariés japonais, soit environ 72%, œuvrent donc dans des entreprises de moins de 500 personnes; 53% travaillent dans des entreprises de moins de 100 salariés, et près de 35% dans des petites entreprises de moins de 30 salariés (*Japan Labor Bulletin*, 2001). Il est vrai que les grandes entreprises ont servi de modèles aux PME, qui ont tenté de les imiter, mais les écarts dans les salaires et les conditions de travail sont considérables. Dans les PME, mais non dans toutes, seuls les cadres et quelques employés ou ouvriers très qualifiés ont la sécurité d'emploi. Le petit commerce ne compte à peu près que des travailleurs sans protection.

Sans encore tenir compte des distinctions dans les grandes entreprises entre cadres de différents niveaux et simples salariés, nous constatons donc une séparation importante entre, d'une part, les salariés réguliers des grandes entreprises (y compris des ouvriers), les cadres supérieurs et certains cadres moyens de la plupart des PME et, d'autre part, l'ensemble des autres salariés des PME et les travailleurs irréguliers des grandes entreprises. Parmi les travailleurs n'ayant pas accès à la sécurité d'emploi, on peut distinguer entre le personnel de bureau et du commerce et les ouvriers d'usine, bien que cette séparation, fondée sur le caractère

du travail, ne soit pas très pertinente quant au salaire et à l'autonomie au travail.

Mais peut-on trouver dans les grandes entreprises, fleurons du capitalisme japonais, des différences permettant de parler de classes différentes? Premièrement, s'il est vrai que les écarts de salaire entre PDG et simples employés y sont beaucoup plus faibles qu'en Occident, et surtout qu'aux États-Unis, on n'en constate pas moins au Japon des inégalités de l'ordre de un à dix dans l'échelle salariale, et ce sans tenir compte des importants comptes de dépenses des PDG et des cadres supérieurs ni des bonis semi-annuels, qui sont au prorata du salaire de base.

Deuxièmement, pour ce qui est de l'emploi à vie, il s'agit d'un système de sécurité d'emploi limité aux salariés (cadres, employés et ouvriers) dits réguliers. Dès ses origines, dans les années 1920 (pour les cadres et quelques travailleurs qualifiés seulement), l'emploi à vie a servi de moyen pour pénaliser la mobilité inter-firme. En effet, l'idée initiale était d'identifier ceux qui changeaient d'emploi, en dressant des listes noires de personnes à ne pas embaucher. Après 1945, ce système a aussi servi à diviser les salariés selon leur entreprise, afin de briser la solidarité de classe créée par les syndicats en 1945-1947. Autrement dit, un des résultats recherchés par cette politique était la compartimentation (voir McAll, 1990: 113), c'est-à-dire la séparation des ouvriers, liés à leurs usines respectives. En outre, malgré la sécurité d'emploi, les entreprises,

avec l'assentiment des syndicats, ont toujours pu éliminer des travailleurs plus âgés, soit en les forçant à une retraite anticipée, soit en les transférant à une filiale ou chez un sous-traitant (Gordon, 1998: 188 et suiv.). Il y a donc des limites à la sécurité. Ces limites ont augmenté avec la crise des années 1990. En effet, non contentes de limiter l'embauche (voir plus bas), de se départir des travailleurs considérés comme temporaires et de se défaire d'un plus grand nombre d'employés plus âgés par les transferts ou les retraites anticipées, certaines entreprises ont procédé au congédiement de salariés dits réguliers, donc qui bénéficiaient théoriquement de la sécurité d'emploi (Bernier, 2000; De Koninck et al., 1999).

Troisièmement, s'il est vrai que l'ancienneté a servi de critère de promotion, elle a pris une place secondaire par rapport à la compétence reconnue. En effet, depuis 1950, l'ancienneté a toujours été nécessaire pour avoir accès à certains échelons, mais la promotion réelle à ces échelons est fondée sur la sélection, certains employés étant promus plus rapidement que

d'autres. En outre, les premiers à gravir les premiers échelons ont un avantage pour accéder aux échelons suivants. La sélection d'une personne plutôt que d'une autre se fonde sur les rapports d'évaluation des supérieurs au sujet de la compétence (technique, sociale, etc.) de toutes les personnes de même niveau; de là l'utilisation, plus haut, de l'expression «compétence reconnue». On a ainsi abouti à un système de promotion sélective, où seuls quelques privilégiés, en général sélectionnés parmi les cadres (les ouvriers et les simples employés étant exclus), peuvent accéder aux postes les plus élevés de la hiérarchie.

Quatrièmement, il est important d'examiner brièvement comment ce système s'est implanté historiquement (voir Bernier, 1979; 1985; 1994a; 1995a: chap. 5; 1995b; 1996; voir aussi Moore, 1983; Gordon, 1985 et 1998; Totsuka et Hyôdô, 1991; Price, 1997; Tsutsui, 1998; Dower, 1999: chap. 8). Ce système est issu d'une dure lutte entre patronat et syndicat, une véritable lutte de classes. En effet, les travailleurs, dont les organisations autonomes avaient été bannies pendant les années de guerre, se sont rapidement organisés durant la période de l'occupation militaire américaine (1945-1952). Les syndicats ont proliféré dès 1945 et ont connu leur apogée en 1946-1947. Ces syndicats, d'inspiration socialiste ou communiste, ont présenté plusieurs revendications qu'ils ont appuyées par des pratiques radicales, comme l'occupation des usines, la gestion des usines occupées sans la présence des cadres supérieurs et des PDG, la séques-

tration de patrons, etc. Par ces pratiques, les syndicats ont obtenu plusieurs nouveaux droits, dont la sécurité d'emploi, le salaire à l'ancienneté, la disparition des distinctions radicales de statut entre ouvriers et employés de bureau et entre simples salariés et cadres, et la participation paritaire des syndicats à des comités de gestion des entreprises. Ces droits ont été obtenus par la lutte, lutte définie par les syndiqués comme un affrontement opposant les simples ouvriers et employés aux directions d'entreprise, donc perçue consciemment comme une lutte de classes.

Les hautes directions des entreprises, donc les patrons, ont réagi, en tant que classe, en créant de nouvelles associations pour contrer les syndicats. Une de ces associations, Nikkeiren, a été fondée spécifiquement pour éliminer les nouveaux droits syndicaux. La lutte du patronat a été appuyée par le gouvernement japonais, proche des patrons depuis les débuts du capitalisme, au milieu du XIX^e siècle (voir Bernier, 1988), et par les autorités américaines d'occupation, qui jugeaient que les syndicats avaient empiété sur les prérogatives patronales. En outre, avec le développement de la guerre froide en Europe et les progrès du Parti communiste en Chine, les Américains voulaient éliminer l'influence des idées de gauche dans les syndicats japonais. Ils ont encouragé la création de syndicats dits démocratiques par des dissidents du mouvement syndical, dissidents par ailleurs directement financés par les associations patronales. Par des mesures répressives (grève empêchée, congédiement

forcé des gauchistes reconnus, pressions sur le gouvernement japonais pour qu'il utilise la police pour briser le mouvement syndical et emprisonne les récalcitrants), les autorités américaines d'occupation ont permis aux cadres supérieurs, entre 1948 et 1952, de rétablir leur contrôle sur les entreprises. Mais la haute direction des entreprises a dû reconnaître certains droits syndicaux obtenus entre 1945 et 1948, dont la reconnaissance des syndicats, la sécurité d'emploi pour les travailleurs réguliers (autant les ouvriers que les employés et cadres), les échelles de salaires partiellement fondées sur l'ancienneté et les chances de promotion pour tous les réguliers. En échange, les nouveaux syndicats ont accepté le contrôle complet des directions sur les entreprises (mais certains syndicats, chez Nissan par exemple, ont obtenu voix au chapitre dans plusieurs domaines administratifs, en l'occurrence à cause de la façon dont le nouveau syndicat « démocratique » s'était implanté dans l'entreprise : voir Cusumano, 1985 : chap. 3).

Ainsi le système mis en place dans les entreprises japonaises entre 1945 et 1955 apparaît-il clairement comme le fruit de la lutte entre patrons et ouvriers autour du contrôle des entreprises. Après une période de contrôle ouvrier poussé, une contre-offensive patronale appuyée par l'État a rétabli la primauté des administrations. Dans cette lutte, l'importance des propriétaires juridiques, déjà affaiblis après les réformes imposées par les occupants américains à cause de la participation des entreprises à l'effort de guerre, a fortement diminué

au profit des administrateurs des échelons supérieurs. Le système mis en place avait pour but d'assurer le contrôle de ces derniers tout en éliminant les organisations et activités militantes ouvrières. Ce mode d'organisation nouveau constituait donc un moyen dans la lutte des classes, un moyen patronal pour mater les luttes ouvrières en incorporant les ouvriers dans un système qui liait le sort de l'employé à celui de son entreprise et isolait les employés dans leurs entreprises respectives (d'où la division en organisations parallèles décrite par Nakane). Ce système donnait cependant aux salariés plusieurs avantages, dont la sécurité d'emploi, en échange de la docilité et du zèle au travail. De plus, il se fondait sur des échelles salariales comportant des écarts relativement faibles entre le sommet de la pyramide et la base, mais des écarts importants par rapport aux salaires payés dans les PME. Enfin, sans donner le pouvoir de décision aux salariés de la base⁴, il permettait une participation active des employés et ouvriers réguliers à l'amélioration du fonctionnement de l'entreprise (Bernier, 1995a : chap. 6).

Ce système reposait néanmoins sur le contrôle patronal. L'importance du contrôle apparaît clairement dans les volumineux dossiers personnels que les entreprises tiennent sur tous leurs employés, notant tous les détails pertinents, y compris les péripéties de la vie personnelle ou familiale des salariés. Elle apparaît aussi dans le soin avec lequel les entreprises sélectionnent leur main-d'œuvre. À partir des années 1950, les grandes

entreprises japonaises ont systématisé un système d'embauche particulier, fondé sur l'entrée des jeunes recrues une seule fois par année, le 1^{er} avril (au Japon l'année scolaire va du 1^{er} avril au début de mars). Les jeunes sont recrutés après une sélection rigoureuse visant à éliminer tous ceux qui ne pourraient se vouer corps et âme à l'entreprise, par exemple ceux qui auraient participé à des activités politiques ou feraient partie de groupes religieux particuliers, ou les fils aînés, censés s'occuper plus tard de leurs parents âgés, tâche susceptible de nuire à leur orientation unique vers l'entreprise. Jusque dans les années 1970, les grandes entreprises japonaises ont refusé d'embaucher des jeunes venant des grandes villes, préférant ceux de la campagne, peu au courant des techniques et activités syndicales. Après sélection, les jeunes recrues sont invitées à une cérémonie d'entrée dans l'entreprise : là, on chante l'hymne de l'entreprise, des représentants des parents des recrues transmettent la responsabilité de leur enfant à l'entreprise, un représentant des jeunes recrues promet au nom de tous de se consacrer à l'entreprise, et des cadres supérieurs convient les jeunes à entrer dans la grande famille de l'entreprise. Les jeunes sont ensuite logés dans des dortoirs où ils sont surveillés par ceux qui sont entrés les années précédentes.

Mais le contrôle ne s'arrête pas là. Les salariés sont fortement encouragés à passer leurs heures de loisirs ensemble, notamment pour aplanir les difficultés liées au travail. On les encourage aussi à passer leurs vacances ensemble. Enfin, plusieurs entreprises encouragent

les jeunes hommes à se marier avec des jeunes femmes qui ont travaillé dans l'entreprise pendant un certain temps (plusieurs firmes, jusque dans les années 1980, ont eu une politique explicite de «retraite» à 25 ans pour les femmes, et ce afin qu'elles se marient et s'occupent de leur famille), en supposant que ces jeunes femmes comprendront les exigences très lourdes du travail dans l'entreprise.

L'objectif du contrôle, c'est l'accumulation du capital. Autrement dit, nous sommes encore ici clairement dans le capitalisme, avec comme fondement l'accumulation du capital et l'exploitation du travail, malgré ces oukases prononçant la fin du capitalisme au Japon (le Japon aurait développé un système centré sur les humains, et non sur le capital, qu'un auteur a nommé en anglais le *peoplism*; Itami, 1987; voir aussi Ozaki, 1991), ou annonçant l'arrivée d'une véritable démocratie industrielle (Nakagawa et Ota, 1981). Mais ce système a réussi effectivement à enrayer à peu près toute action ouvrière d'envergure, sauf de vastes campagnes ritualisées visant strictement à l'augmentation

des salaires. La forte conscience de classe des ouvriers entre 1945 et 1955 a disparu, et avec elle les actions ouvrières. La conscience de la classe dirigeante l'a menée autour de 1946-1947 à des organisations et à des actions concertées, ce qui a entraîné la défaite des syndicats militants, l'adaptation forcée des salariés à un nouveau système d'entreprise, et la séparation des salariés entre des entreprises qui se définissent comme le centre d'identification. La hausse phénoménale des revenus engendrée par la forte croissance des années 1955 à 1973 a consolidé ce système, tout en assurant une forte augmentation de la consommation et du niveau de vie. Autrement dit, tout en séparant les travailleurs selon leur entreprise, le système mis en place a assuré des revenus en forte hausse, amenant par là même une auto-définition explicite non pas en fonction de l'insertion dans les rapports de production, mais bien en fonction de l'entreprise dont on fait partie et de l'appartenance à la classe moyenne.

La hausse des salaires s'est peu à peu répercutée aux PME, à cause, notamment, d'une pénurie grandissante de jeunes hommes fraîchement émoulus des écoles et universités. La hausse des salaires a permis d'atténuer les écarts de revenus et a encouragé la consommation. C'est là, me semble-t-il, que réside l'explication de l'auto-classement de la plupart des Japonais dans la classe moyenne. On l'a vu, le nouveau système d'entreprise créé après 1950 a donné lieu à une réduction des écarts de salaire entre les personnes du haut et du bas de la hiérarchie. Il

faut dire que ce système était nécessaire pour justifier l'idéologie de l'entreprise-communauté. Mais il a néanmoins eu des effets sur les revenus et sur l'auto-définition des salariés. L'expansion de l'emploi liée à la croissance a entraîné des pénuries de main-d'œuvre et, donc, des hausses de salaires dans tous les secteurs (entre 1965 et 1990, les écarts salariaux entre hommes et femmes et entre grandes entreprises et PME ont diminué fortement). L'agriculture, protégée par l'État, a aussi bénéficié de fortes hausses de revenu (Bernier, 1980). Tous ces facteurs allaient dans le sens d'une égalisation relative des revenus, ou plutôt d'un rétrécissement des écarts entre les 20% aux revenus les plus élevés et les 20% aux revenus les plus bas. Les écarts n'ont pas disparu, mais ils se sont situés à des niveaux plus bas que dans tous les pays occidentaux.

Cette égalisation relative explique en partie l'auto-classement des Japonais dans la classe moyenne⁵. Mais d'autres facteurs sont intervenus, notamment, à l'époque, le développement d'une vaste littérature expliquant aux Japonais qu'ils étaient tous semblables, vivaient tous de la même façon (un auteur de gauche affirmait même que tous les Japonais, PDG comme ouvriers, vivaient pauvrement comme des hippies, puisqu'il se promenaient pieds nus sur des tapis de paille dans les maisons!) et partageaient donc une même culture et un même mode de vie. Par ailleurs, des campagnes publicitaires orchestrées par le gouvernement et la grande industrie uniformisaient la consommation en insistant sur des biens standard. Les

Japonais ont été convaincus en bonne partie par ces écrits et ces campagnes. On voit ici l'influence de l'idéologie dans la définition consciente de l'appartenance de classe. Cette définition consciente a eu pour effet concret la faiblesse des luttes sociales depuis les années 1960 (sur les luttes concernant l'environnement et la qualité de vie à la fin des années 1960, voir Berque, 1976, et Miyamoto, 1992).

Conclusion

Malgré l'auto-classement explicite de la grande majorité des Japonais dans la classe moyenne et malgré l'absence de luttes de classes, les différences de positions dans l'espace social se sont maintenues jusqu'à maintenant au Japon. Les cadres supérieurs de la grande entreprise ne sont pas semblables aux paysans ou aux ouvriers, ni du point de vue du contrôle des processus de production voire de la société en général (par l'accès aux politiciens et aux bureaucrates dont jouissent les premiers), ni au plan des revenus. Par ailleurs, les cadres moyens se distinguent du fait de leur autorité dans la hiérarchie des entreprises et des possibilités qu'ils ont de monter dans cette hiérarchie. Quant aux petits commerçants, et on peut inclure ici quelques centaines de milliers d'agriculteurs spécialisés, leur situation diffère de celle des employés salariés, des ouvriers qualifiés et non qualifiés et des cadres supérieurs. La distinction faite par Ishida entre ouvriers qualifiés et ouvriers non qualifiés me semble, pour le Japon, moins importante que celle qui divise les ouvriers et employés des grandes

entreprises et ceux des PME; et il existe, encore une fois, des situations ambiguës difficiles à classer, par exemple celle des travailleurs indépendants, dont le nombre a augmenté avec la crise des années 1990, mais sans nécessairement amener le Japon à égalité avec les pays occidentaux sur ce point (Bernier, 2000).

Théoriquement, il me semble plus important d'analyser les processus qui accompagnent la mise en place ou la transformation de différentes situations dans l'espace social que de définir des nomenclatures de classes. Mais il ne fait pas de doute que, du point de vue de la répartition des personnes dans l'espace social, quel que soit le critère utilisé, c'est-à-dire les avantages monétaires ou autres tirés du travail ou le contrôle sur les moyens de production ou les conditions de travail, il existe encore maintenant au Japon des différences de classes qui sont perceptibles par l'analyse et qui se sont maintenues, avec des modifications. De ce point de vue, l'analyse des transformations survenues depuis 1990, donc pendant une période de dure crise financière ayant frappé tous les secteurs économiques au Japon, exigerait de plus amples développements (voir Bernier, 2000; Bernier et Mirza, à paraître).

En quelques mots, la collaboration ouvrière a été mise à l'épreuve par la crise qui a débuté autour de 1990. Face à une rentabilité en baisse, les entreprises ont eu recours à diverses mesures qui ont touché les salaires, la sécurité d'emploi et les possibilités de promotion, donc des aspects essentiels

du système mis en place entre 1948 et 1955. Paralysés par une longue tradition de collaboration, les syndicats n'ont pas encore réagi fortement à ces mesures. Quelques-uns ont timidement tenté d'intervenir, comme celui de Nissan à la suite des mesures de redressement annoncées par Renault, le nouveau propriétaire majoritaire de la société. Mais ces interventions sont peu nombreuses et mal organisées. La majorité des protestations contre les mesures patronales visant à redresser la situation économique des entreprises ont été le fait d'individus qui, ayant subi les effets négatifs de ces mesures, ont fait appel aux tribunaux pour obtenir gain de cause, quelquefois avec succès. Il faudra voir comment les protestations s'organiseront si la crise continue. Mais, à court terme, il semble que les actions seront limitées, ce qui veut dire que la lutte des classes se fera encore tranquille.

Bernard Bernier
Département d'anthropologie
Université de Montréal

Notes

- ¹ Les recherches sur lesquelles repose cet article ont été financées par des subventions de recherche du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada.
- ² On doit la définition la plus complète de cette position à un philosophe qui a surtout écrit durant l'entre-deux-guerres, Watsuji Tetsurô (1889-1960). Inspiré notamment par Herder et Heidegger, Watsuji a tenté de définir l'*esprit japonais* (Watsuji, 1926, 1935, 1937, 1942; voir Bernier, 2001 et à paraître). Pour lui, l'esprit japonais, tout à fait unique, trouve sa source dans le système impé-

rial, plus spécifiquement dans la lignée des empereurs, et l'unité communautaire du Japon vient de la participation de tous à cette essence du Japon dont l'empereur est à la fois la source, le centre et le symbole. Source, car le Japon naît de la lignée impériale; centre, car la famille impériale est comme la famille centrale du Japon dont les autres seraient métaphoriquement issues; symbole, car l'empereur représente le pays entier, il en matérialise l'essence, il est la personnification du tout. Tous les Japonais sont semblables, sauf l'empereur, à la fois au-dessus de tous et incorporé en tous à travers le partage de la culture et de la morale. Il n'y a pas place ici pour le pouvoir, puisque l'empereur est en tous, il est immanent à la société, et, en tant que personnification de la totalité, il l'habite de l'intérieur, il est le «serviteur de la volonté collective» (Watsuji, 1942: 608). Étant une émanation de la totalité dont il est paradoxalement la source, il ne peut donc la contraindre de l'extérieur. Cette conception mystique de la société en arrive à nier la présence de toute différenciation sociale, sauf celle qui sépare la famille impériale du reste des Japonais (sur le système impérial, voir Bix, 2000).

³ La politique d'homogénéisation a toujours exclu les personnes appartenant à des groupes «autres». Du point de vue ethnique, l'idéologie depuis 1868 distingue les «Japonais» des étrangers. Les très fortes restrictions à l'immigration, fondées sur une conception racialisée de qui est japonais — on ne peut l'être que par le sang — et qui ne l'est pas, ont eu

pour effet de limiter le nombre de ces immigrants à l'heure actuelle à moins de deux millions dans un pays de 128 millions d'habitants. Autrement dit, dans l'imaginaire japonais, ces deux millions ou moins d'immigrants s'opposent aux 126 millions de Japonais, considérés comme un seul bloc ethnique. En fait, pas tout à fait comme un bloc. En effet, il existe au Japon un groupe de Japonais d'origine, qui est considéré comme séparé des «vrais» Japonais. Ce sont les descendants de groupes victimes, avant 1868, de l'exclusion sociale sur une base religieuse, c'est-à-dire à cause de leur occupation jugée impure (voir Ooms, 1996). Ces groupes ont été unifiés depuis 1868 sous le nom de *burakumin*, «les gens des hameaux (spéciaux)». La population des *burakumin* compte maintenant entre 3 et 5 millions de personnes, selon diverses estimations. Il est important de remarquer que la plupart des Japonais expliquent l'existence de ce groupe par la biologie, c'est-à-dire en les considérant comme des immigrants qui seraient venus de l'étranger (surtout de la Corée) plusieurs siècles auparavant, ce qui est contraire aux données historiques. On peut aussi ajouter les Aïnous, l'équivalent pour le Japon des Autochtones au Canada, dont le nombre ne dépasse pas le million. Les gens nés dans l'archipel des Ryûkyû, regroupés dans la préfecture d'Okinawa, sont aussi reconnus comme légèrement différents des «vrais» Japonais, et leur nombre est d'un peu plus d'un million. Mais en regroupant toutes ces minorités, on se retrouve encore à environ 120 millions de «vrais» Japonais face à 7 à 9 millions d'«autres», et les Japonais ont tendance à insister sur l'unité culturelle et raciale du pays plutôt que sur la diversité, qui est niée ou ignorée.

⁴ Comme on l'a vu dans la première partie de l'article, certains auteurs affirment que les prises de décisions dans les entreprises japonaises se font de bas en haut, de la base vers les hauts échelons de l'organisation. En fait, il s'agit là d'une caricature. En effet, les prises de décisions se font de plusieurs manières, tout dépendant de ce sur quoi porte la décision. Ce que l'on désigne par l'expression «prise de décisions de bas en haut» correspond en réalité à un système qui fait appel aux suggestions des

salariés afin d'améliorer la performance de l'entreprise. Dans la majorité des cas, ces suggestions proviennent non pas de la base, mais bien des échelons moyens des cadres de l'entreprise, c'est-à-dire des chefs de section (qui ont sous eux entre 15 et 40 personnes selon les cas, divisées souvent en équipes de travail). Ces chefs de section proposent diverses modifications à l'entreprise en soumettant des propositions écrites à leur supérieur et à des personnes de rang équivalent. Tout le monde donne son avis et on prépare une nouvelle proposition en tenant compte des commentaires. Cette ronde de propositions et réponses peut se répéter plusieurs fois, jusqu'à ce qu'une proposition soit produite qui tienne compte de tous les aspects du problème. Dans le cas de propositions modifiant des éléments importants de l'entreprise, la décision n'est pas prise au niveau des chefs de section, mais bien à des niveaux supérieurs, souvent celui de l'exécutif de l'entreprise (PDG, vice-présidents, etc.). Autrement dit, il faut distinguer entre proposition et décision. Mais il est important de souligner la participation de nombreuses personnes aux discussions au sujet des propositions, ce qui permet de mettre au jour à peu près toutes les objections qui pourraient se poser. Il faut distinguer ce système de celui qu'on a nommé *kaizen* (améliorations), terme utilisé à l'origine pour les transformations mineures aux procédés de production et de gestion suggérées par les ouvriers et employés de la base. Ce terme a maintenant été étendu à toutes les formes de modifications des procédés de production et d'administration, ce qui contribue à la confusion au sujet des prises de décisions dans l'entreprise. Mais quelle que soit la participation des cadres inférieurs ou des simples salariés aux décisions, la haute administration des entreprises a depuis les années 1950 conservé le contrôle sur le processus; autrement dit, la participation se fait dans un cadre strictement contrôlé. Le pouvoir est de toute évidence aux mains des hauts administrateurs (Bernier, 1995a: 198-203).

⁵ Cependant, il faut noter un biais dans les sondages. En effet, les sondages sur l'appartenance de classe demandent aux Japonais où ils se classent dans un sys-

tème de trois classes principales, soit la classe supérieure (quelque 1 % s'y classent), la classe moyenne (plus de 95 % la plupart des années) et la classe inférieure (environ 3-4%). Mais, alors que les classes inférieure et supérieure ne sont pas divisées, la question divise la classe moyenne en trois groupes, soit la classe moyenne supérieure (environ 35%), la classe moyenne moyenne (environ 40%) et la classe moyenne inférieure (environ 20%), ce qui signifie que les Japonais ont tout de même conscience de différences dans les revenus et les modes de vie (différences, perceptibles même par un étranger, dans l'habillement, l'alimentation, l'ameublement, la fréquentation des restaurants et bars, etc.).

Bibliographie

- AOKI, Masahiko. 1988. *Information, Incentives and Bargaining in the Japanese Economy*. Cambridge, Cambridge University Press.
- BECK, John C., et Martha N. BECK. 1994. *The Change of a Lifetime: Employment Patterns among Japan's Managerial Elite*. Honolulu, University of Hawaii Press.
- BERNIER, Bernard. 1979. «Le système d'emploi à vie au Japon: réexamen et interprétation», *Anthropologie et sociétés*, 3, 3: 109-125.
- BERNIER, Bernard. 1980. «The Japanese peasantry and economic growth since the land reform of 1946-1947», *Bulletin of Concerned Asian Scholars*, 12, 1: 30-42.
- BERNIER, Bernard. 1985. «Croissance économique et relations de travail au Japon», *Cahiers du Centre d'études de l'Asie de l'Est* (Université de Montréal), 3: 33-83.
- BERNIER, Bernard. 1988. *Capitalisme, société et culture au Japon. Aux origines de l'industrialisation*. Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal, et Paris, Les Publications orientalistes de France.
- BERNIER, Bernard. 1994a. «La famille comme modèle/métaphore de l'entre-
- prise au Japon. Les rapports historiques de la culture, de l'idéologie et des formes institutionnelles», *L'Ethnographie*, 90, 1: 25-50.
- BERNIER, Bernard. 1994b. «Le Japon, société sans classes?», *Anthropologie et sociétés*, 18, 2: 49-75.
- BERNIER, Bernard. 1995a. *Le Japon contemporain, une économie nationale, une économie morale*. Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal.
- BERNIER, Bernard. 1995b. «L'automatisation industrielle au Japon et ses conséquences sur le travail et les travailleurs», *Culture*, 15, 2: 65-84.
- BERNIER, Bernard. 1996. «Culture et contrainte institutionnelle. L'identification des ouvriers à leur entreprise au Japon», dans Charles LEBLANC et Alain ROCHER, éd. *Tradition et innovation en Chine et au Japon*. Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal, et Paris, Les Publications orientalistes de France: 301-321.
- BERNIER, Bernard. 1998. «La crise japonaise des années 1990 et ses conséquences sur le système d'emploi», dans Karine FAIVRE, éd. *Les Marco Polo du XX^e siècle*. Montréal, Université de Montréal, Centre d'études de l'Asie de l'Est: 65-70.
- BERNIER, Bernard. 2000. «Flexibility, rigidity and reactions to globalization of the Japanese labour regime», *Labour, Capital and Society*, 33, 1: 8-45.
- BERNIER, Bernard. 2001. «De l'éthique au nationalisme et au totalitarisme chez Heidegger et Watsuji», dans Livia MONNET, éd. *Approches critiques de la pensée japonaise du XX^e siècle*. Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal: 109-161.
- BERNIER, Bernard. À paraître. «National communion: Watsuji Tetsurō's conceptions of ethics, power, and the Japanese imperial state», soumis à *Philosophy East and West*.
- BERNIER, Bernard, et Vincent MIRZA. À paraître. «La crise et les stratégies de réduction des coûts en main-d'œuvre des entreprises japonaises», soumis à *Travail, capital et société*.
- BERQUE, Augustin. 1976. *Le Japon, gestion de l'espace et changement social*. Paris, Flammarion.
- BIX, Herbert P. 2000. *Hirohito and the Making of Modern Japan*. New York, Harper Collins Publ.
- BOLTANSKI, Luc, et Ève CHIAPELLO. 1999. *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris, Gallimard.
- BOURDIEU, Pierre. 1982. *Ce que parler veut dire*. Paris, Fayard.
- BOURDIEU, Pierre. 1984. «Espace social et genèse des classes», *Actes de la recherche en sciences sociales*, 52-53: 3-12.
- CASTELLS, Manuel. 1998. *End of Millenium (The Information Age: Economy, Society and Culture*, vol. III). Oxford et Malden, Mass., Blackwell Publishers.
- COLE, Robert E. 1979. *Work, Mobility, and Participation*. Berkeley et Los Angeles, University of California Press.
- CUSUMANO, Michael. 1985. *The Japanese Automobile Industry*. Cambridge, Mass., Council on East Asian Studies et Harvard University Press.
- DE KONINCK, R., B. BERNIER, C. COMTOIS et P. FOGGIN. 1999. «Quelques réflexions sur la crise financière asiatique, ses causes, ses leçons et ses conséquences», *Cahiers de géographie du Québec*, 43, 119: 267-289.
- DORE, Ronad. 1973. *British Factory-Japanese Factory*. Berkeley et Los Angeles, University of California Press.
- DOWER, John W. 1999. *Embracing Defeat: Japan in the Wake of World War II*. New York, Norton, The New Press.
- DURKHEIM, Émile. 1893. *De la division du travail social*. Paris, PUF (1973).
- EISENSTADT, S. N. 1996. *Japanese Civilization: A Comparative View*. Chicago, University of Chicago Press.
- GIDDENS, Anthony. 1973. *The Class Structure of the Advanced Societies*. Londres, Hutchinson.

- GOLDTHORPE, John H. 1980. *Social Mobility and Class Structure in Modern Britain*. Oxford, Clarendon Press.
- GORDON, Andrew. 1985. *The Evolution of Labor Relations in Japan: Heavy Industry, 1853-1955*. Cambridge, Mass., Council on East Asian Studies et Harvard University Press.
- GORDON, Andrew. 1998. *The Wages of Affluence: Labor Management in Postwar Japan*. Cambridge, Mass., Harvard University Press.
- HAMAGUCHI, Eshun. 1982. *Kanjinchugi no shakai Nihon*. Tokyo, Tokyo keizai shinbunsha.
- HAVENS, Thomas. 1974. *Farm and Nation in Modern Japan*. Princeton, Princeton University Press.
- HAYASHI, Tadashi. 1988. *Culture and Management in Japan*. Tokyo, Tokyo University Press.
- HSU, F. L. K. 1975. *Iemoto: The Heart of Japan*. New York, John Wiley and Sons.
- ISHIDA, Hiroshi. 1993. *Social Mobility in Contemporary Japan*. Stanford, Stanford University Press.
- ITAMI, Hiroyuki. 1987. *Jinponshugi kigyô*. Tokyo, Chikuma shobô.
- ITOH, Makoto. 1993. «The generality and specificity of Japanese post-fordism», dans Kato TETSURÔ et Rob STEVENS, éd. *Is Japanese Management Post-Fordism?* Tokyo, Mado-sha.
- IWATA, Ryûshi. 1978. *Gendai Nihon no keiei fûdo*. Tokyo, Nihon keizai shinbunsha.
- JAPAN LABOR BULLETIN. 2001. *Statistics: Number of Employees in Non-agricultural Sectors* (site Internet www.jil.go.jp).
- KAMII, Yoshihiko. 1994. *Rôdô kumiai no shokuba kisei*. Tokyo, Tokyo Daigaku Shuppankai.
- KEIZAI KOHO CENTER. 2001. *Japan 2001: An International Comparison*. Tokyo, Keizai Koho Center.
- KOIKE, Kazuo. 1984. «Jinzai», dans Takemochi ISHII et Nagao TAKAAKI, éd. *Kigyô senryaku to tekunororojî*. Tokyo, Tokyo Daigaku Shuppankai: 185-217.
- KOIKE, Kazuo. 1995a. *The Economics of Work in Japan*. Tokyo, Long-Term Credit Bank International Library Foundation.
- LOCK, Margaret. 1993. *Encounters with Aging*. Berkeley et Los Angeles, University of California Press.
- MARX, Karl. 1850. *La lutte des classes en France*. Paris, 10/18 (1962).
- MARX, Karl. 1852. *Le 18 Brumaire de Louis Bonaparte*. Paris, Éditions sociales (1963).
- MARX, Karl. 1857. *Introduction à la critique de l'économie politique*. Paris, Éditions sociales (1957).
- MARX, Karl. 1859. *Contribution à la critique de l'économie politique*. Paris, Éditions sociales (1957).
- MARX, Karl. 1867. *Le Capital*. Livre 1, Paris, Garnier-Flammarion (1969).
- MARX, Karl. 1871. *La guerre civile en France*. Paris, Éditions sociales (1971).
- MARX, Karl. 1875. *Critique du programme de Gotha*. Paris, Éditions sociales (1972).
- MARX, Karl. 1894. *Le Capital*. Livre 3, Paris, Éditions sociales (1962).
- MARX, Karl, et Friedrich ENGELS. 1845. *L'idéologie allemande*. Paris, Éditions sociales (1962).
- MARX, Karl, et Friedrich ENGELS. 1847. *Le Manifeste du parti communiste*. Paris, 10/18 (1962).
- McALL, Christopher. 1990. *Class, Ethnicity, and Social Inequality*. Montréal et Kingston, McGill-Queen's University Press.
- MEISKINS, Peter, et Peter WHALLEY. 2001. «Controlling technical workers in alternative work arrangements: Rethinking the work contract», dans Rick BALDOZ, Charles KEOBER et Philip KRAFT, éd. *The Critical Study of Work: Labor, Technology, and Global Production*. Philadelphie, Temple University Press: 236-257.
- MIYAMOTO, Ken'ichi. 1989. *Keizai taikoku*. Tokyo, Shogakukan («Shôwa no rekishi», 10).
- MIYAMOTO, Ken'ichi. 1992. *Kankyô to kaihatsu*. Tokyo, Iwanami.
- MOORE, Joe. 1983. *Japanese Workers and the Struggle for Power*. Madison, University of Wisconsin Press.
- MOUER, Ross, et Yoshio SUGIMOTO. 1986. *Images of Japanese Society*. Londres et New York, Kegan Paul International.
- MURAKAMI, Yasusuke. 1982. «The age of middle mass politics: The case of Japan», *Journal of Japanese Studies*, VIII, 2: 39-72.
- MURAKAMI, Yasusuke. 1984a. «*Le* society as a pattern of civilization», *Journal of Japanese Studies*, X, 2: 279-363.
- MURAKAMI, Yasusuke. 1984b. *Shin chûkan taishû no jidai*. Tokyo, Chûô kôronsha.
- MURAKAMI, Yasusuke. 1987. «The Japanese model of political economy», dans Kôji YAMAMURA et Y. YASUBA, éd. *The Political Economy of Japan*, vol. 1 (*The Domestic Transformation*). Stanford, Stanford University Press: 33-90.
- MURAKAMI, Yasusuke, Shunpei KUMON et Seisaburô SATÔ. 1979. *Bunmei to shite no «ie shakai»*. Tokyo, Chûô kôronsha.

- MYLES, John, et Adnan TUREGUN. 1994. «Comparative studies in class structure», *Annual Review of Sociology*, 20: 103-124.
- NAKAGAWA, Yasuhiro, et Nobumasa OTA. 1981. *Le système économique de type japonais*. Tokyo, Centre de la presse étrangère.
- NAKANE, Chie. 1967. *Tate shakai no ningen kankei*. Tokyo, Kôdansha (traduit en français sous le titre *La société japonaise*, Paris, Armand Colin, 1974).
- NIITA, Michio. 1988. *Nihon no rôdôsha sanko*. Tokyo, Tokyo Daigaku Shuppankai.
- ODAKA, Kônosuke. 1984. *Rôdô shijô bunseki*. Tokyo, Iwanami shoten.
- OOMS, Herman. 1996. *Tokugawa Village Practice: Class, Status, Power, Law*. Berkeley et Los Angeles, University of California Press.
- Ô RIAIN, Sean. 2000. «Net-working for a living: Irish software developers in the global workplace», dans Michael BURAWOY et al. *Global Ethnography: Forces, Connections and Imaginations in a Postmodern World*. Berkeley et Los Angeles, University of California Press: 175-202.
- OZAKI, Robert. 1991. *Human Capitalism: The Japanese Enterprise System as a World Model*. Tokyo, Kôdansha.
- PRICE, John. 1997. *Japan Works: Power and Paradox in Postwar Industrial Relations*. Ithaca, Cornell University, ILR Press.
- RÔDÔ SÔGI SHI KENYÛKAI, éd. 1991. *Nihon no rôdô sôgi*. Tokyo, Tokyo Daigaku Shuppankai.
- SAKAI, Naoki. 1997. *Translation and Subjectivity: On "Japan" and Cultural Nationalism*. Minneapolis et Londres, University of Minnesota Press.
- SHARPE, Richard. 2001. «"Globalization": The next tactic in the fifty year struggle of labor and capital in software production», dans Rick BALDOZ, Charles KOEBER et Philip KRAFT, éd. *The Critical Study of Work: Labor, Technology, and Global Production*. Philadelphie, Temple University Press: 215-235.
- SMITH, Robert J. 1983. *Japanese Society: Tradition, Self and the Social Order*. Cambridge, Cambridge University Press.
- SØRENSEN, Annemette. 1994. «Women, family and class», *Annual Review of Sociology*, 20: 27-47.
- STEVEN, Rob. 1983. *Classes in Contemporary Japan*. Cambridge, Cambridge University Press.
- SUMIYA, Mikio. 1955. *Nihon chinrôdô shiron*. Tokyo, Tokyo Daigaku Shuppankai.
- SUMIYA, Mikio. 1967. *Nihon no rôdô mondai*. Tokyo, Tokyo Daigaku Shuppankai.
- TAIRA, Kôji. 1962. «Characteristics of Japanese labor markets», *Economic Development and Cultural Change*, 10: 150-168.
- TOTSUKA, Hideo, et Tsutomu HYÔDÔ, éd. 1991. *Rôshi kankei no tenkan to sentaku*. Tokyo, Nihon Hyôronsha.
- TSURIMI, Patricia, éd. 1988. *The Other Japan*. Armonk, N. Y., M. E. Sharpe.
- TSUTSUI, William M. 1998. *Manufacturing Ideology: Scientific Management in Twentieth-Century Japan*. Princeton, Princeton University Press.
- UMESAO, Tadao, et Michitarô TADA, éd. 1972. *Nihon bunka no kôzô*. Tokyo, Kôdansha.
- WALLERSTEIN, Immanuel. 1974. *The Modern World-System: Capitalist Agriculture and the Origins of the European World-Economy in the Sixteenth Century*. New York, Academic Press.
- WALLERSTEIN, Immanuel. 1985. *Le capitalisme historique*. Paris, La Découverte.
- WALLERSTEIN, Immanuel. 1990. «L'Occident, le capitalisme et le système-monde moderne», *Sociologie et sociétés*, XXII, 1: 15-52.
- WATSUJI, Tetsurô. 1926. *Nihon seishinshi kenkyû*. Tokyo, Iwanami shoten (œuvres complètes de Watsuji, vol. 4: 1-271).
- WATSUJI, Tetsurô. 1935. *Fûdo: Ningengaku teki kôsatsu*. Tokyo, Iwanami shoten (traduit en anglais par Geoffrey BOWNAS: *Climate and Culture: A Philosophical Study*. Tokyo, Yushodo, 1961).
- WATSUJI, Tetsurô. 1937. *Rinrigaku*. Tokyo, Iwanami shoten (œuvres complètes de Watsuji, vol. 10) (traduit en anglais et édité par Seisaku YAMAMOTO et Robert E. CARTER, 1996: *Watsuji Tetsurô's Rinrigaku: Ethics in Japan*. Albany, State University of New York Press).
- WATSUJI, Tetsurô. 1942. *Rinrigaku*, vol. 2, Tokyo, Iwanami Shoten (œuvres complètes de Watsuji, vol. 10).
- WRIGHT, Erik Olin. 1997. *Class Counts: Comparative Studies in Class Analysis*. Cambridge, Cambridge University Press, et Paris, Maison des sciences de l'homme.