

Relations Professionnelles au JAPON de l'Après-Guerre: leurs Aspects Actuels et leurs Origines Sociétales. Présentation des Faits suivies de Commentaires Méthodologiques

下山, 房雄

<https://doi.org/10.15017/4493085>

出版情報: 経済學研究. 59 (3/4), pp.309-324, 1994-03-10. 九州大学経済学会
バージョン:
権利関係:



Relations Professionnelles au JAPON de l'Après-Guerre :

leurs Aspects Actuels et leurs Origines Sociétales.

Présentation des Faits suivies de Commentaires Méthodologiques

Fusao SHIMOYAMA

SOMMAIRE

- (1) Evènements Récents importants
 - a) Privatisation des Régies
 - b) Restructuration des Confédérations Syndicales
 - c) Limite (ou fin ?) du Management <à la Japonaise>
- (2) Eléments Sociétaux
 - a) Sociétal, mobile ou dynamisé
 - 1. Mobilisateur objectif -Lois universelles de la société capitaliste
 - 2. Mobilisateur subjectif -Acteurs collectifs partenaires
 - b) Démocratisations Economiques
 - : -Le point de depart de l'entreprise japonaise de l'après-guerre
 - 1. Réforme de la terre
 - 2. Démembrement de Zaibatsu (Mitsui, Mitsubishi, Sumitomo...)
 - 3. Droit du Travail
 - ① Loi sur le syndicat (1945)
 - ② Loi pour la stabilité de l'emploi (1947)
 - ③ Loi sur la norme des conditions du travail (1947)
- (3) Quelques Aspects de syndicalisme d'entreprise
 - 1. Efforts pour franchir le cadre, Maison
 - 2. Collectif syndical comme une partie divisée de Collectif du travail
 - 3. Formation des salaires au niveau des entreprises
 - Cristallisation des relations professionnelles sous forme d'argent-

[Ce document est basé sur un manuscrit préparé pour un discours éventuel de l'auteur lors d'un cours de DEA sur Les Relations Professionnelles, au LEST-CNRS, le 17 avril 1992.]

(1) Evènements récents importants

Quelques années après avoir publié un ancien papier de l'auteur, "Une représentation du Travail et du Travailleur au Japon" écrit en 1985 grâce à l'aide du LEST et publié au Japon à la fin de 1986 (dans "YOKOHAMA BUSINESS REVIEW, Vol VII, No. 3"), l'auteur doit le compléter suite aux événements récents et importants intervenus depuis environ 5 ans dans le domaine des relations professionnelles japonaises.

a) Privatisation des Régies

Tout d'abord, dans la deuxième moitié des années 80, presque toutes les régies ont été privatisées. Les résultats ont été et sont très graves surtout en ce qui concerne la SNCF du Japon (Japan National Railway). L'auteur a déjà indiqué dans 2. 1. 3. a) de son ancien papier le paradoxe suivant : quand le syndicat du secteur public faisait grève malgré les sanctions administratives, civiles et criminelles, celui du secteur privé, surtout dans la grande entreprise, avait cessé de faire grève depuis longtemps. Par exemple, dans les secteurs de la siderurgie, de l'automobile et de la construction navale, 30 ans ont passé sans qu'il y ait une grève. Dans le secteur électrique-electronique, 10 ans se sont écoulés sans grève. On pourrait dire "Bravo!".

Mais il restait dans le secteur public certains syndicats de type classique qui se mettaient parfois en grève. Ainsi, en profitant du courant néolibéraliste de l'époque, les dirigeants japonais du monde politique et du milieu des affaires essayaient en force de changer le caractère des relations professionnelles dans le secteur public pour qu'elles se rapprochent de celles couramment pratiquées dans le secteur privé. Cela s'est réalisé avec les privatisations des régies. Le procédé choisi a été très sévère et sauvage, à notre connaissance. Lors de la privatisation de JNR (le 1er avril 1987, sans aucun poisson), tout le personnel a été licencié avant d'être à nouveau embauché par les 11 nouvelles sociétés privées appelées JR (Japan Railway-Hokkaidô, -Higashinihon, -Tôkai, -Kyûshû etc...). En même temps on a jeté d'emblée à la poubelle plus de mille conventions collectives, les accords et leurs avenants qui avaient été formés, accumulés et rodés depuis longtemps. Les nouvelles sociétés ont établi unilatéralement leurs propres règlements de service applicables au personnel embauché et sélectionné avec un tel degré de déraison qu'une centaine de travailleurs se sont suicidés.

A l'occasion de cette embauche, beaucoup de militants qui avaient demeuré membres des syndicats contestataires, ont été rejetés, même si le droit du travail interdit la discrimination, en raison d'actions syndicales.

Entre temps, aussi surprenant que cela puisse paraître, le syndicat des agents de conduite des locomotives (A. D. C.), Dôrô surnommé "Dôrô diable méchant", a changé de ligne stratégique en

se prononçant favorablement pour la privatisation de la régie et en donnant la promesse de ne pas faire grève jusqu'à ce que les sociétés privées aient réalisé suffisamment de profits. Cela ressemble fort à une tactique manœuvrière mise en oeuvre par un groupe d'extrême gauche, la Ligue des Marxistes Révolutionnaires qui dirigeait Dôrô, ceci afin de conserver son bastion précieux parmi le mouvement syndical.

A l'époque, le plus grand syndicat, appelé Kokurô et obstinément contestataire, a perdu beaucoup d'adhérents suite à leur licenciement ou leur transfert vers un certain syndicat collaborateur. Citons par exemple les cas de JR-Kyûshû et de JR-Hokkaïdô où l'on n'a engagé que moins de la moitié des membres de Kokurô, tandis que 99% des membres de Tetsudô-rôren (JR-sôren aujourd'hui) ont été embauchés.

Cependant, malgré l'attente passionnée du premier ministre de l'époque M. NAKASONE qui formait avec M. RAEGAN et Mme THATCHER, une troïka du néolibéralisme, Kokurô existe encore, en maintenant une force capable de faire grève le cas échéant. Par exemple, le 25 mars dernier (1992), Kokurô a fait une grève de 24 heures en demandant l'augmentation des salaires, la réduction de la durée du travail et l'approbation du Comité National du Travail afin d'annuler les licenciements des syndiqués de Kokurô en tenant compte des verdicts du Comité Local du Travail de 18 départements, qui ont tous approuvé la plainte du côté de Kokurô.

[Evolution des Syndicats Principaux de JNR à JR]

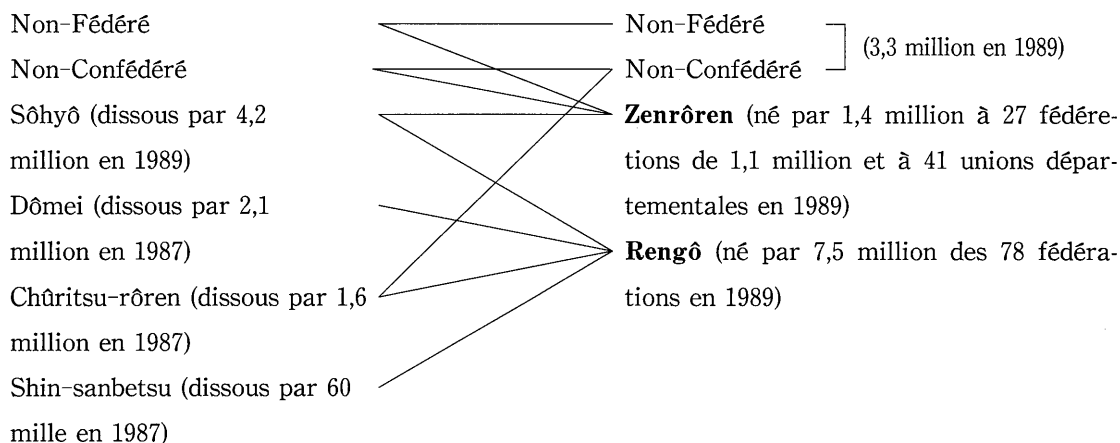
	— ☆ Contestataire, ★ Collaborateur —
	※ syndicat des agents de conduite
Kokurô (dirigé par socialiste et communiste, ☆ 244,8 mille adhérents-70%- en 1981)	Tetsudô-rôren adérant à Rengô (★ 117,0 mille -61%- en 1988)
Dôrô (dirigé par une secte d'extrême gauche, ☆※ 44,4 mille des A. D. C, -13%-)	Tetsusan-sôren à Rengô (★ 28,9 mille -15%-)
Tetsurô (dirigé par cadres et leur entourage, ★ 45,7 mille -13%-)	Kokurô (☆ 39,5 mille -20%-)
Zen-dôrô (dirigé par communiste, ☆※ 3,0 mille des A. D. C, -1%-)	Zen-dôrô à Zenrôren (☆※ 1,5 mille -1%-)

Cependant, on se rend compte que la puissance de la grève de Kokurô est considérablement réduite à cause de la diminution du nombre de membres de cette fédération et de la direction du personnel, ceci basé sur des discriminations professionnelles impliquant par exemple le transfert du vétéran agent de conduite vers un poste de vendeur du magasin de souvenirs ou de la cafeteria, tous deux-annexés à la gare.

Par ailleurs, même si les syndicats JR qui adhèrent à Rengô ont déjà établi, selon la coutume fréquente à l'entreprise privée japonaise, une "Déclaration commune du syndicat et de l'entreprise", dans laquelle on donne la promesse solennelle de ne jamais faire grève : trois fédérations syndicales de JR-sôren (des syndicats d'entreprise auprès de JR-Tôkaï, JR-Nishinihon et JR-Kyûshû) se sont mis en grève de 48 heures dès le 31 mars dernier comme le journal français "Libération" daté du 1er avril le signale ; "une nouvelle grève de 48 heures perturbe plusieurs grandes lignes de trafics"! Cette grève serait un produit de la lutte entre des cadres syndicaux de l'ancien Dôrô et ceux de l'ancien Tetsu-rô pour la prise d'initiative. En tout cas, on dirait que le fait parfois surprend en dépassant notre croyance.

b) Restructuration des Confédérations Syndicales

Le deuxième évènement que l'auteur doit ajouter à son ancien papier, c'est la restructuration des confédérations syndicales : la naissance de deux nouvelles confédérations, Rengô et Zenrôren, remplaçant les quatre anciennes confédérations, en novembre 1989 (La naissance de Rengô pour les secteurs privés datait de 2 ans déjà).



Naturellement, cette restructuration a un rapport étroit avec "la Réforme de l'Administration" néo-libérale, qui vise à économiser le budget de l'Etat et dont un élément principal concerne les privatisations des régies. Rengô avec plus de 8 millions d'adhérents est, par sa nature, un rassemblement des fédérations du syndicat collaborateur, renforcé par la politique sévère des privatisations.

Zenrôren avec 1,5 million d'adhérents est une autre nouvelle confédération rassemblant des syndicats contestataires. Comme les statistiques du Ministère du Travail ne prennent en compte que les syndiqués d'une confédération, en ajoutant des syndiqués aux fédérations nationales qui

adhèrent à la confédération, elles sous-estiment l'importance de Zenrôren. Cependant cette dernière a, au niveau local, de nombreux syndicats dont la fédération n'adhère pas à Zenrôren. Apparemment cette sous-estimation statistique relève d'un problème technique, mais il semblerait qu'au fond le gouvernement japonais et les médias essaient toujours de négliger les syndicats considérés comme non représentatifs des relations professionnelles particulières au Japon.

Au niveau international Zenrôren ne participe pas à la CISL ni à la FSM. Par contre, l'affiliation à la CISL a été une condition absolue pour la formation de Rengô. Quant à l'idéologie anti-communiste, il y a une ressemblance entre Rengô et ses amis auprès de la CISL. Mais en ce qui concerne la fonction économique contractuelle, il est très difficile de trouver quelques ressemblances entre Rengô et, par exemple, DGB dont le secteur métallurgique, IG Metall réalisera 35 heures de travail hebdomadaire en 1995 suite aux mouvements de grève très graves de 1978 et 84 d'une durée de 6 à 8 semaines, et aux actions d'avertissement avec les grèves, d'une ou deux journées de 1987 et 90. Si on définit le syndicat comme une organisation qui négocie, en touchant ou limitant le profit de l'entreprise et en faisant grève le cas échéant, la plupart des syndicats de Rengô tels qu'ils sont ne seraient pas syndicats !

Donc, nous devons mettre en avant Rengô, en développant la définition du syndicat et en soulignant une nouveauté de la politique syndicale. Ainsi Rengô, renonçant en fait à la fonction économique contractuelle, attache de l'importance aux propositions de plans pour les réformes institutionnelles politiques et économiques dont les exemples typiques sont : la réforme du système de la formation des prix tant au niveau des consommateurs qu'à ceux du foncier et de l'imposition. Cependant cela se fait toujours sans toucher le comportement des grandes entreprises poursuivant obstinément l'accumulation du capital monétaire et productif, mais en défavorisant les petits commerçants et petits fermiers qui sont déjà en train de disparaître avec la concurrence sévère sur le marché. On doit noter un virage significatif au niveau de l'évolution de la population des petits commerçants et manufacturiers avec une absolue diminution commencée dès 1980. Les difficultés très graves de leurs entreprises ont évoqué les puissantes résistances contre la politique fiscale du PLD, parti au pouvoir qui a essayé d'introduire des impôts sur des chiffres d'affaires. Même si Rengô était d'accord avec cette politique afin d'éviter l'augmentation des impôts sur les revenus des grandes entreprises, les candidats de Rengô à l'élection sénatoriale en 1989 annonçaient avec ardeur leur opposition à cette politique en tenant compte des puissantes résistances populaires. Cela a fait un problème très grave au centre de Rengô.

La stratégie de Rengô en ce qui concerne la politique économique et fiscale est presque commune avec celle de Nikkeiren qui serait CNPJ. Nous voyons donc Rengô et CNPJ, tous les deux réclamant aux fermiers leur consentement concernant l'importation du riz américain et l'abandon de la terre cultivée dans la grande ville et sa banlieue. Mais nous devons noter que si tout

le riz nécessaire à la population japonaise était importé, la somme ne représenterait qu'un sixième de celle de l'exportation automobile de la seule société Toyota ! D'ailleurs nous comprenons désormais que, ce n'était pas la possession obstinée de la terre par le petit fermier, mais la <bulle financière> formée par les grandes sociétés, qui a éloigné les travailleurs urbains du terrain à bâtir.

c) Limite (ou fin ?) du Management <à la Japonaise>

Aujourd'hui nous pouvons remarquer que même dans le milieu des affaires, certaines critiques contre le management <à la japonaise> ont été formulées déjà. Sachez que "Ancien chantre du management <à la japonaise>, Akio Morita, le président de Sony, a pris la tête du mouvement en prônant l'adoption par le Japon de méthodes de management <occidentales> plus soucieuses des aspirations individuelles des salariés" (dans Libération, le 28-29 mars 1992).

A vrai dire, de telles critiques sont à la mode actuellement. Nous pouvons citer quelques rapports, même auprès du gouvernement, qui mettent en cause <Kaisha-Shakai, la Société des Sociétés> : la société dominée par les grandes entreprises et prévilégiant celles-ci. Rengô avec ses syndicats irait vite devenir une cible de critiques identiques, parce que ces syndicats constituent un pilier nécessaire pour le management <à la japonaise>.

On a déjà entendu, il y a plus d'un an, des cadres syndicaux, gestionnaires de Toyota et de Nissan enoncer qu'il semble difficile d'insister sur le management <à la japonaise> : ces deux types de personnels sont quasiment semblables, de sorte que les premiers suivent une partie de la filière promotionnelle des derniers. Ce système vient d'être jugé déraisonnable en regard d'expériences vécues par plus de la moitié des cadres du service du personnel dans des usines installées dans des pays occidentaux. Pour ces cadres, le mécontentement des jeunes envers la détermination unilatérale du salaire individuel tranché de façon discutable et sans aucune transparence doit être réglé. D'ailleurs le Kanban-système (la gestion à flux tendus) tel qu'il est actuellement devrait être remis en question ; le travail dominical du côté des sous-traitants, suite à une demande soudaine de la maison mère et en raison de l'attente de leurs camions chargés de pièces sur l'autoroute ou devant la porte de la maison mère devient problématique avec le temps.

Cette évolution du climat de l'entreprise japonaise accompagne une petite mais significative augmentation du nombre des voix obtenues par les militants contestataires, toujours minoritaires par rapport aux candidats recommandés fortement par l'entreprise elle-même, en cas d'élection des dirigeants du syndicat d'entreprise.

Dans le tableau suivant, sont notés les pourcentages des voix obtenues par les militants de gauche (qui sont plus communistes que socialistes surtout depuis le milieu des années 60) dans deux usines typiques du secteur sidérurgique : a) Fonderie YAHATA de la société sidérurgique

du Nouveau Japon (SHIN-NITTETSU) et b) Fonderie KAWASAKI de la société japonaise du tube d'acier (NIHON-KOKAN) déjà mentionnées en ce qui concerne les résultats du rapport des voix pour la grève lors de l'offensive salariale au printemps, SHUN-TO (Voir 3. 1. de l'ancien papier). La courbe esquissée semble être parvenue à remonter depuis 1986 de même dans ces deux usines. La dernière donnée la plus récente montre toutefois une certaine rechute : elle tiendrait moins à des raisons propres aux relations professionnelles dans l'usine qu'à la retombée idéologique due à l'effondrement du système mondial soidisant socialiste. D'ailleurs, la chute considérable entre 1970 et 1972 peut être expliquée par l'abandon du vote de la grève dans les ayndicats concernés depuis 1971 ; le secteur du personnel ainsi libéré de la tâche de persuader ou d'encourager à voter contre la grève a pu concentrer ses forces sur l'élection des candidats collaborateurs.

	1962	1964	1966	1968	1970	1972	1974	1976	1978	1980	1982	1984	1986	1988	1990	1992
% : a) YAHATA pour Président (☆ pas de candidat à gauche)																
☆	42,3	37,6	37,6	26,0	35,4	19,0	25,5	19,3	15,9	12,7	11,3	11,6	9,5	12,1	13,3	10,5
% : a) YAHATA pour Secrétaire Général																
	36,7	40,7	45,1	29,9	36,6	16,9	27,4	21,0	18,5	14,9	12,7	11,5	10,0	12,1	13,4	10,9
% : b) KAWASAKI pour Président (Vice-Président en 1970 et 1972)																
					29,9	16,9	20,7	17,8	14,6	10,8	11,6	10,1	9,6	12,3	13,2	11,9
% : b) KAWASAKI pour Secrétaire Général																
☆					19,8	22,3	13,4	14,5	12,5	13,0	10,4	10,6	12,3	12,9	11,0	

De toutes façons, malgré cette évolution du paysage, certains néomarxistes aux Etats-Unis et en Europe, y compris une partie des théoriciens régulationnistes, osent-ils assimiler toujours Toyotisme à <quelque chose> d'humanisée qui supplanterait le Taylorisme ou sa forme évoluée, Fordisme ?

Par ailleurs nous voulons citer un petit rapport, avec un long titre, d'un grand savant, Robert BOYER, "Les Relations Industrielles Au Japon, Nature et Place dans la Dynamique de Long Terme -<Du fordisme au toyotisme... ou lorsque l'élève dépasse le maître>- " préparé pour un séminaire se déroulant le 25 juin 1991 à Paris. Nous basant essentiellement sur des faits empiriques et historiques au Japon qu'analyse justement la recherche de M. Tatsuo NARUSE dans son article "Taylorism and Fordisme in Japan" (paru dans *"JAPANESE CAPITALISM TODAY - Economic Structure and the organization of Work"* ; *International Journal of Political Economy*, Fall 1991 Vol. 21, No. 3) et négligeant presque l'idéologie des dirigeants de l'entreprise dont celle de M. T. OHNO, très apprécié même auprès des théoriciens français : Il nous semble que les écrits de M. BOYER, "Du Fordisme au Toyotisme", sont assez confus.

Dans la première moitié de son papier (p. 5), M. BOYER insiste sur la proposition suivante ;

“le Japon n’a jamais été fordiste”. Mais dans la deuxième moitié (p. 9) il précise en revanche ; “un modèle général qui incorpore comme cas particuliers aussi bien le modèle américain typique que le toyotisme”. Nous pourrions approuver ce dernier point de vue en ajoutant un point d’interrogation après le mot Toyotisme dans le titre du papier de M. BOYER ou employer l’expression “le modèle fordiste japonais typique”.

(2) **Eléments Sociétaux**

Au Japon, à l’université, nous avons l’habitude au début d’un cours sur “les Relations Professionnelles”, de poser la question suivante : Qu’est-ce qui existe au nombre de 18 en Allemagne, 300 ou 400 en Angleterre, et presque 35000 au Japon ?

Cette question est essentielle pour illustrer le terme <sociétal>, que certains chercheurs du LEST ont inventé jadis. La réponse est l’organisation fondamentale du syndicat comme une unité déterminant et effectuant la direction de l’action syndicale ou négociant et signant la convention collective et les accords. En Allemagne, l’organisation syndical est organisée en bon ordre par secteur ou branche. En Angleterre, pays très traditionnel au niveau du mouvement syndical, il reste encore de nombreux syndicats de métier, quelquefois locaux ou régionaux (écossais, gallois et anglais). Pour le Japon où le syndicat d’entreprise prévaut, on peut compter les unités de syndicats, 72202 ou 33683 en 1990. Le premier chiffre considère comme unité la section locale, s’il y’en a, du syndicat ; laquelle est, la plupart du temps la structure syndicale de l’établissement. Donc on devrait considérer plutôt le dernier chiffre comme étant le nombre des syndicats d’entreprises, même s’il est un peu sous-estimé. En effet, il y a quelques syndicats qui sont nominalement du syndicat unitaire par branche (‘industrial union’ comme en Allemagne) mais en réalité de l’association du syndicat d’entreprise. Par exemple, “Zenkin” du secteur métallurgique et “Zensompo” du secteur d’assurance dommage le font en manifestant idéologiquement leur critiques sur la limite du syndicat d’entreprise.

Cette différence est le résultat de facteurs propres à chaque pays qui ne sont autres que du sociétal. Mais pour employer un outil théorique comme “le sociétal”, on doit noter deux remarques qui doivent toutes les deux donner une dynamique au sociétal. Il va sans dire qu’il faut en dégager concrètement le contenu.

a) Sociétal, mobile ou dynamisé

1. Mobilisateur objectif -Lois universelles de la société capitaliste

Premièrement, il faut remarquer la tendance convergente ou universelle qui est commune à nos sociétés modernes. Sans se plonger dans la doctrine convergente -Voir 1. 2. b) de l’ancien

papier de l'auteur-, on doit pourtant constater l'effet des lois universelles sur nos sociétés modernes sous diverses formes sociétales, même avec de nombreuses dérogations et déviations dans la direction humanisée ou déhumanisée.

Il existe deux logiques fondamentales : celle du marché capitaliste et celle de l'organisation bureaucratique, dégagée dans l'excellent ouvrage de Max WEBER. Quant à la loi du marché, on peut emprunter un terme marxiste, loi de la valeur, qui évolue toujours en loi de la plus-value ou de l'accumulation du capital. Ce sont des lois économiques où les relations humaines sociales sont exprimées de façon médiate par les relations aussi bien qualitatives que quantitatives des biens ou des marchandises, dont une forme n'est autre que l'argent. Cette objectivatisation plutôt quantitative que qualitative du sujet humain consolide un peu trop facilement un point fort des sciences économiques.

D'un côté, ces lois économiques, de l'autre une loi sociale ou politique qui régularise les relations humaines directement ou sans l'intermédiaire de l'argent. C'est la logique de la bureaucratie, de l'entreprise et de l'Etat, définie par WEBER.

Entre ces deux lois fondamentales dans nos sociétés, il y a un caractère commun vital. C'est l'égalité : un tiers du tricolore de la République, pays typique ayant vécu la révolution bourgeoise.

Selon la loi du marché, devant l'offre d'une somme d'argent, une certaine quantité de marchandises se donne également, c'est-à-dire sans distinction de statut social, de sexe, d'âge etc. Et sans tenir compte des sentiments et de la sensibilité arbitraires du possesseur de l'argent ou des marchandises. C'est justement la loi du prix unique.

Selon la loi de la bureaucratie, toutes les personnes, dominées ou dominantes, sont égales devant une série des règles, L'Etat de droit se situe au centre ou au sommet de ce domaine.

2. Mobilisateur subjectif-Acteurs collectifs partenaires

Une deuxième remarque pour dynamiser le concept "sociétal" tend à nous le faire considérer comme un résultat d'une formation socio-historique où divers acteurs collectifs jouent leurs rôles tantôt en gagnant tantôt en perdant.

En ce qui concerne cette remarque, nous devrions nous en tenir à citer ici deux noms : Friedrich ENGELS et Sanford M. JACOBY. Il va de soi que le premier est un fondateur du marxisme qui a dessiné la loi de l'évolution de l'histoire comme "un parallélogramme des forces" : il a écrit dans une lettre à J. BLOCH le 21-22 septembre 1890 que l'évolution historique est un résultat des vecteurs de la relation des forces sociales incitées par les intérêts matériels des individus qui sont mûs à terme ou au fond, par une structure économique. C'est l'un des sens de notre remarque qui s'oppose à la théorie du déterminisme économique.

-aber macht sich die Geschichte so, daß Endresultat stets aus den Konflikten vieler Einzelwil-

len hervorgeht, wovon jeder wieder durch eine Menge besonderer Lebensbedingungen zu dem gemacht wird, was er ist ; es sind also unzählige einander durchkreuzende Kräfte, eine unendliche Gruppe von Kräfteparallelogrammen, daraus eine Resultante—das geschichtliche Ergebnis—hervorgeht, die selbst wieder als das Produkt einer, als Ganzes, bewußtlos und willenlos wirkenden Macht ausgesehen werden kann.—

JACOBY est l'un des néo-institutionnalistes américains. Son oeuvre "Employing Bureaucracy -Managers, Unions and the Transformation of Work in American Industry, 1990-1945" (1985, Columbia University Press ; la version japonaise -1989, Hokkaïdōdaigaku-Toshokankōkai) a donné une critique élaborée de ceux qui considèrent la formation du marché interne comme un résultat de la spécialité du savoir-faire propre à chaque entreprise. Voici un autre sens de notre remarque qui s'oppose à la théorie du déterminisme technique ou technologique.

b) Démocratisations Economiques

: -Le point de départ de l'entreprise japonaise de l'après-guerre

Quant aux relations professionnelles du Japon de l'après guerre, on doit constater qu'au fond du management de l'entreprise japonaise, il existe un contexte global situé par trois volets de la démocratisation économique développée pendant l'occupation américaine et, par une ironie du sort de l'histoire humaine, se heurtant à la résistance de la classe dominante du Japon de l'époque, juste après la défaite de la 2ème guerre mondiale. Ces démocratisations ont été un résultat, un bilan de la guerre mondiale où beaucoup de vies et de biens ont été perdus pendant les hostilités pour ou contre la démocratie ou le fascisme.

Quelles sont ces trois démocratisations économiques ?

1. Réforme de la terre

Un volet en est la réforme des terres agricoles. On l'a faite à fond ; on ne peut plus le faire au niveau de l'histoire mondiale, même par rapport à la révolution civile en Angleterre et à la grande révolution française.

Cette réforme a causé un immense développement du marché intérieur, un considérable avancement de la productivité agricole, devancé pourtant par celui de l'industrie, et la formation de forces de travail utiles à l'industrie lourde et chimique.

2. Démembrement de Zaibatsu (Mitsui, Mitsubishi, Sumitomo...)

Zaibatsu était composé de 3 ou 5 groupes familiaux financiers et monopolistiques, dominant l'économie du Japon de l'avant guerre. Son démembrement est directement intervenu lors de l'organisation du management de l'entreprise, alors que la réforme agricole préparait un arrière-

plan du développement de l'entreprise japonaise de l'après guerre.

Cela a été à l'origine, dans les pays avancés, de la dissolution à plus radicale entre le capital et le management. Par conséquent, on a réalisé la socialisation des entreprises capitalistes avec la poursuite de l'accumulation du capital à long terme, plutôt que celle du profit à court terme, et la tendance positive de l'investissement dans un contexte de concurrence acharnée sur le marché.

Pour approfondir cette problématique il vaudrait mieux se référer à un papier récent et très évocateur de M. H. NOHARA, "A QUOI SERT LE SYNDICAT D'ENTREPRISE ?" (à paraître dans Espace social européen, en 1992). "En premier lieu" il date historiquement cette réforme radicale concernant la dissociation entre le capital et le management, afin de "construire une théorie compréhensive de la société salariale" au Japon actuel.

En outre, il faudrait relativiser la soi-disante autonomie du management, d'autant plus qu'on peut aisément connaître l'association entre le capital et le management lors de difficultés financières de l'entreprise, surtout dans les PME. Il n'est pas rare que le syndicat contestataire, ou le groupe des militants combattants et coordonnés même dans le cadre du syndicat collaborateur, revendique puis négocie contre "la rationalisation", auprès de la banque qui peut intervenir au niveau du management de l'entreprise, en tant qu'actionnaire influent et/ou créancier important.

3. Droit du Travail

La démocratisation du monde du travail concerne directement le sociétal et les relations professionnelles. Elle a établi trois lois importantes qui, toutes les trois, visaient la modernisation du marché du travail en confortant la position du travailleur. On devrait noter que la formation du marché modernisé du travail sert de fondement au capitalisme moderne.

① Loi sur le syndicat (1945)

C'est ce qui a reconnu pour la première fois dans l'histoire moderne du Japon, l'organisation et l'action syndicales. Elle a construit une position du travailleur, en tant que partie négociante à part entière sur le marché du travail. Cela fut d'ailleurs l'une des retombées tardives de la Réforme de "New-Deal" (1933-39) aux Etats-Unis, où s'est amorcée une certaine forme de régression telle que la loi *Taft-Hartley* remplacé la loi *Wagner* en brisant les revendications salariales.

Dans ce cadre juridique, même après la conversion du syndicat optant pour une collaboration avec la direction, l'action du groupe minoritaire des militants contestataires dans la grande entreprise est parfois protégée, avec quelques dérogations sur le terrain.

② Loi pour la stabilité de l'emploi (1947)

C'est ce qui a interdit rigoureusement le commerce intermédiaire entre l'offre et la demande

des emplois, en confiant cette affaire au bureau public du placement et au syndicat lui-même. Cette régulation signifie que le vendeur de la force de travail doit être le travailleur lui-même ou le syndicat en tant que collectif autonome. L'interdiction de la revente de la force de travail par "les agents intermédiaires" a fondé le marché moderne du travail où il ne peut y avoir de relations personnelles dominées et dominantes en principe.

Mais la réclamation obstinée du côté de l'entreprise, surtout dans le secteur portuaire et celui du bâtiment ou des travaux publics, de flexibiliser les emplois, ferait relâcher cette règle avec le temps. Aujourd'hui on reconnaît à nouveau le travail temporaire sous une nouvelle forme dans certains secteurs dont l'informatique.

③ Loi sur la norme des conditions du travail (1947)

A propos du salaire, cette loi a interdit en principe de payer en nature, par l'entremise d'un tiers (par exemple, le père du travailleur ou le courtier du main-d'oeuvre en tant que marchandise) et à date irrégulière selon le choix arbitraire du patron. Autrement dit, elle prescrit le paiement du salaire en liquides, directement au travailleur lui-même et à date fixe.

Par ailleurs, par cette loi on a établi enfin la règle des 8 heures de travail, mais sans aucune limite concernant les heures supplémentaires effectuées par les travailleurs masculins. Pourtant au de-là de ce cadre minimum juridique, le syndicat contestataire a réalisé dans la convention collective 42 heures de travail par semaine devançant l'Europe à l'époque. Quelle évolution jusqu'ici ! Si on a rectifié la loi en 1988 en diminuant à 40 heures de travail par semaine, la date de la mise en oeuvre de cette règle a été retardée et sera arrêtée par le Ministère du Travail. Ainsi, au Japon on doit maintenant discuter du problème de "Karôshi", la mort suite à un excès du travail.

En général, ces cadres juridiques qui ont basé le soi-disant admirable développement de l'économie japonaise de l'après guerre, étaient et sont jugés pourtant restrictifs par la direction de l'entreprise. Les dérogations journalières à ces cadres sont plutôt le fait de la grande entreprise et non pas celui de la PME depuis le milieu des années 60 de sorte qu'on voit parfois la législation du travail au banc des accusés et être jugée en décalage par rapport à la réalité ou la nécessité de l'entreprise. On a même entendu dire que la Constitution ne doit pas s'adapter au sein de l'usine, car elle ne peut régulariser que la relation entre l'Etat et l'individu. On pourrait parler de la Constitution en dehors de l'entreprise.

D'autre part, le juriste marxiste, pour supporter l'activité des militants, insiste sur l'Etat de droit plutôt que sur l'Etat de classe dominante. Nous pourrions ajouter qu'au moment de la privatisation de JNR, l'Etat de classe a licencié des militants syndicaux en méprisant l'Etat de droit. Ainsi on tombe dans une impasse inédite, même si la dérogation trop banale avec très peu de sanctions caractérise en propre le droit du travail par rapport aux autres domaines du droit. Cela a causé la grève récente de Kokurô, le 25 mars 1992.

Or, ces dernières années, beaucoup d'étudiants étrangers notamment ceux des pays en voie de développement (plutôt en voie de stagnation) sont arrivés au Japon en souhaitant étudier le management <à la japonaise> afin de trouver une voie réelle de développement pour leurs patries. En majorité ils veulent étudier et étudient certaines techniques américano-japonaises en ne comprenant généralement pas les éléments sociétaux qui viennent d'être présentés ici. Nous essayerons, si l'occasion se présente, de les inciter à faire une révolution qui réaliserait la réforme agricole, le droit du travail et la socialisation des capitaux de l'entreprise, bref, quelque chose de semblable aux réformes japonaises d'après guerre. Mais le retentissement est d'ordinaire très faible, car la plupart d'entre eux vont choisir de devenir employés d'une société multinationale du Japon qui ne devrait pas forcément développer leurs pays d'origine.

Revenons à notre syndicat d'entreprise qui se divise en plus de 33683 unités.

(3) Quelques Aspects du syndicalisme d'entreprise

1. Efforts pour franchir le cadre, Maison

Quand on considère le syndicat comme une monopolisation de vendeurs sur le marché du travail, il est évident qu'une telle division en atomes est très défavorable pour le syndicat s'il veut améliorer les salaires et les conditions du travail en limitant l'accumulation du profit du côté de l'entreprise. On peut donc apercevoir une tendance à la négociation au niveau de la branche face à la résistance de l'entreprise qui déteste l'intervention de la fédération syndicale dans la négociation.

L'ancienne confédération, Sambetsu-kaigui qui a été affaiblie (en 1950) puis dissoute (en 1958) par une attaque générale du pouvoir américain pendant l'occupation américaine et des patronats japonais avec la naissance et la montée de l'autre confédération Sohyô, avait essayé de gagner une convention collective au niveau de la branche, sans succès.

Sohyô, lui, a essayé, cette fois avec pas mal de succès, d'organiser la lutte salariale, unifiée au niveau de la branche et de la nation, avec l'offensive syndicale du printemps, Shun-tô. Avec cette lutte, même si on négocie et signe dans chaque entreprise, on établit un objectif commun au niveau d'une branche (arrangé par une fédération) voire même au niveau interprofessionnel (arrangé par la confédération, Sôhyô) : une même revendication qui est la somme de Yens ou le rapport pour cent de l'augmentation des salaires, une même date de la présentation de la revendication et celle du reçu de réponse du côté de l'entreprise, un même plan ou programme de grève... En laissant la forme de la structure du syndicat d'entreprise telle qu'elle est, on essaie de faire fonctionner le syndicat d'entreprise comme si sa fédération dans la branche était la fédération occidentale, "*industrial union*".

En plus, on a inventé certains dispositifs grâce auxquels la fonction du syndicat d'entreprise peut se rapprocher de celle de la fédération occidentale en étant le principal négociateur et signataire de la convention collective. Par exemple il y a la négociation de groupe où chaque syndicat et entreprise se rassemblent dans une même salle d'un certain hôtel de Tokyô afin de négocier de chaque côté d'une table même si la signature à terme est faite séparément.

Ce mode existe encore dans la Fédération du secteur privé, depuis longtemps, des chemins de fer. Cette fédération fait grève de temps en temps, phénomène exceptionnel parmi des fédérations qui relèvent de Rengô. Au SHUNTO de cette année 1992, elle vient de faire une grève de 2-3 heures, quelques jours avant la grève de 48 heures auprès des JRs dans l'ouest du pays.

Certains dirigeants de cette fédération veulent critiquer les limites de l'accord seul au niveau "Maison", et former puis renouveler chaque printemps la convention collective au sujet du salaire garanti, dans le secteur des chemins de fer et dans celui d'autobus : même si c'est de pure forme, son renouvellement ne pouvant améliorer que quatre ou cinq travailleurs seulement dans le pays entier.

On doit remarquer qu'il y a aussi plusieurs conventions collectives des salaires minima professionnels, locales ou municipales dans le secteur des taxis, des camions et des hôpitaux et pour certains musiciens. On peut dire que le marché du travail pour les chauffeur, les infirmières et les musiciens (Voir 2. 1. 2. de l'ancien papier) revêt le caractère d'un marché externe en raison de l'habileté ou le savoir-faire des travailleurs concernés. C'est une des raisons de la formation de ces conventions collectives franchissant le cadre "Maison". La plupart des fédérations s'y rapportant relèvent de Zenrôren.

2. Collectif syndical comme une partie divisée de Collectif du travail

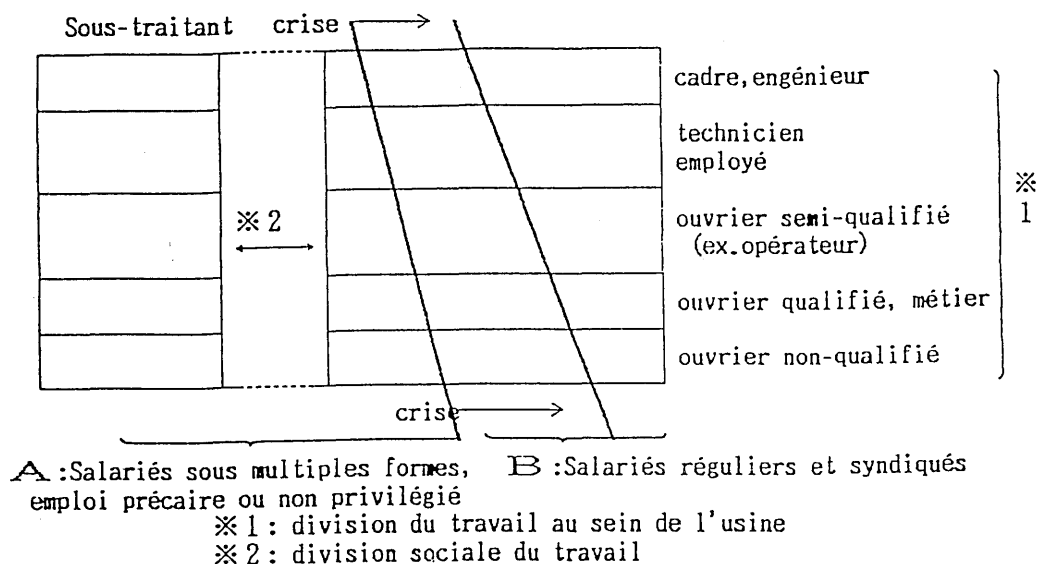
Pourtant la plupart des syndicats japonais sont bien plus des organismes d'employés enfermés dans une "maison" qu'un organisme concernant la profession voire la classe entière des travailleurs. On l'appellerait le syndicat rassemblant tout le personnel d'une entreprise. Quant à cet appellation, il y a deux défauts quand même.

1) Le pluralisme syndical, avec le syndicat majoritaire collaborateur et le minoritaire contestataire, existe à un degré non négligeable. On peut compter que 7% des entreprise ayant plus d'un syndicat (12% quand il s'agit des grandes entreprises) avec une situation de pluralisme syndical.

2) Le syndicat d'entreprise ne s'occupe d'ordinaire que des salariés qui ont un statut d'employés à part entière. On peut dessiner le collectif du travail au niveau de l'entreprise comme ci-dessous.

Le mythe de la trinité, <le salaire à l'ancienneté>, <l'emploi à vie>, <et le syndicat d'entre-

prise>, n'est qu'une histoire du domaine **B**. Nous allons pourtant avancer dans ce domaine sacré où notre syndicat négocie, parmi d'autres, l'augmentation des salaires de base au moment de l'offensive du printemps. Mais comment négocie-t-on des salaires de base ?



3. Formation des salaires au niveau des entreprises

-Cristallisation des relations professionnelles sous forme d'argent-

Au lieu de suivre ce que nous avons déjà développé dans 2. 1. 4. de notre ancien article, nous allons faire remarquer ici trois points.

1) La somme ou le pourcentage d'augmentation qu'on négocie est presque toujours un chiffre sous forme de moyenne. Cela signifie qu'on négocie plutôt un coût de la main-d'oeuvre que le salaire lui-même. Par conséquent le salaire de chaque travailleur dépend considérablement de la politique manageriale et l'évaluation non transparente du côté hiérarchique, évaluation plus ou moins arbitraire mais aussi raisonnable en fonctionnant comme un indicateur même subjectif du rendement et de l'absentéisme de chaque travailleur avec de nombreuses infractions volontaires, par lesquelles des militants contestataires sont sanctionnés.

Dans un sens, ce marché du travail interne n'est autre que le marché discret. Le salaire formé ici n'est pas le prix "ouvert" au public mais quelque chose de secret. La formation du salaire de chaque travailleur ne peut même pas être comprise par le travailleur lui-même. A plus forte raison, un chercheur externe en est incapable. Désolé.

Dans ce climat, on exerce souvent des discriminations salariales et professionnelles, autant envers les militants contestataires qu'envers des femmes : ce qui constitue un axe central des

actes injustes ou dérogeant au principe juridique de l'égalité sexuelle, commis par le patron. Quant aux actes injustes envers les militants de gauche, chaque année 4-5% des grandes entreprises reçoivent des plaintes des militants dans les Comités du Travail dont 60-70% des ordres sont favorables aux militants.

2) En revanche on établit et renouvelle majoritairement comme un héritage des acquis obtenus jusqu'au milieu des années 60, le barème des salaires minima garantis en fonction de l'âge ou de l'ancienneté, même si le niveau des prix du barème est trop bas pour être le régularisateur efficace.

3) En plus, certains syndicats essaient, même avec moins d'ardeur émanant du syndicat collaborateur, d'assurer une part d'augmentation générale.

Ces deux dernières politiques syndicales étaient à la mode jusqu'au milieu des années 60 : c'est ce qu'on appelle la politique des salaires individuels. Quel sociétal !