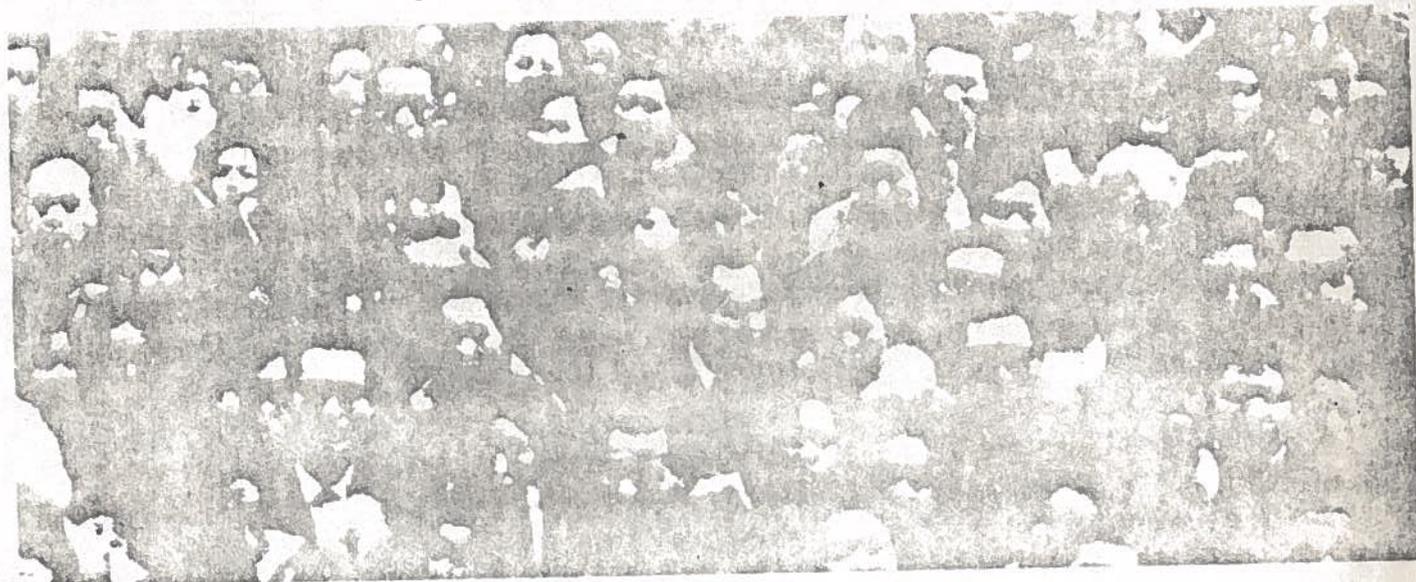


**Syndicats et
Relations entre Syndicats et Patronat
au Japon**



Institut Japonais du Travail, 1980



Édité par
Institut Japonais du Travail
Chutaikin Bldg., 7-6, Shibakoen 1-chome
Minato-ku, Tokyo 105, Japon
3336-17302-6052

Printed in Japan
SML 8006

Table des matières

Chapitre I Cadre général

Chapitre II Structure des syndicats de travailleurs japonais

1. Leur place dans le monde du travail..... 8
 2. Les syndicats d'entreprise..... 9
 3. Les fédérations industrielles de syndicats de travailleurs
(ou organisations mixtes de syndicats par industrie)..... 11
 4. Organisations centrales des syndicats à l'échelon national..... 15
-

Chapitre III Evolution du mouvement syndical au Japon

Chapitre IV Relations entre syndicats et patronat au Japon

1. Négociations collectives..... 24
 2. Négociations collectives et fédérations industrielles de
syndicats de travailleurs..... 25
 3. Offensive syndicale de printemps..... 27
 4. Système de consultations paritaires entre syndicats et patronat
au niveau de l'entreprise et système de revendications..... 31
 5. Participation des travailleurs à la gestion..... 32
 6. Système de consultations paritaires au niveau de l'industrie..... 33
 7. Système de consultations paritaires tripartites (gouverne-
ment, syndicats et patronat) à l'échelon national..... 35
 8. Syndicats d'employeurs..... 36
 9. Conflits du travail..... 37
-

Chapitre V Législation régissant les relations entre syndicats et patronat au Japon

1. Evolution..... 41
 2. Cadre général..... 41
 3. Syndicats..... 42
 4. Employeurs..... 42
 5. Négociations collectives..... 42
 6. Accords collectifs..... 43
 7. Actions syndicales..... 43
 8. Pratiques du travail déloyales..... 45
 9. Règlement des litiges..... 45
 10. Commission pour les relations du travail..... 46
 11. Exceptions pour les employés du secteur public..... 47
-

Chapitre

I

Cadre général

Il y a au Japon 12.309.000 travailleurs syndiqués, ce qui représente 32,6 % de l'ensemble des employés. Il existe 34.112 syndicats de travailleurs dont la plupart sont organisés à l'échelon d'entreprises ou usines individuelles et regroupent, caractéristique exclusive des syndicats japonais, les travailleurs manuels et non-manuels. Ce sont donc les grandes entreprises qui fournissent les plus gros effectifs de syndiqués : la part des entreprises de petite dimension est sensiblement plus faible.

La création de syndicats sur la base de l'entreprise individuelle est en grande partie attribuable au contexte social du Japon d'après-guerre. Ce phénomène s'est trouvé renforcé par la politique traditionnelle du Japon, qui se caractérise par l'emploi à vie et la promotion à l'ancienneté. Chaque syndicat d'entreprise est entièrement autonome et financièrement indépendant.

Les syndicats d'entreprise appartenant à un même secteur industriel sont regroupés dans une structure mixte, à savoir une fédération industrielle de syndicats. Ainsi, dans le cas de l'industrie métallurgique, une fédération rassemble les syndicats de la sidérurgie, des chantiers navals et l'équipement mécanique lourd, des équipements électriques, de l'automobile et des machines en général. Comme c'est également le cas dans d'autres secteurs industriels, les fédérations de syndicats s'unissent sur une base plus large pour former des syndicats mixtes tels que la Fédération japonaise des syndicats de la métallurgie (IMF-JC), *Kagaku-enerugi-rokyo* (Conseil de liaison des syndicats des industries chimique et de l'énergie) ou *Zenkoun* (regroupe au niveau national tous les syndicats des entreprises de transports). Il a en outre été

créé des conseils mixtes de lutte, tels que *Masukomikyoto* (Congrès japonais de liaison pour la lutte des syndicats des travailleurs de communications de masse). IMF-JC et *Kagaku-enerugi-rokyo* sont des cas assez exceptionnels de fédérations industrielles affiliées à différentes centrales nationales qui ont formé des organisations mixtes. D'ordinaire, ces organisations sont en effet créées sous une même tutelle, soit *Sohyo* (Conseil général des syndicats japonais), soit *Domei* (Confédération japonaise du travail), soit *Churitsuoren* (Fédération des syndicats indépendants du Japon).

Il existe un certain nombre de syndicats industriels, y compris *Kaitn* (Syndicat national des gens de mer) pour lesquels l'affiliation est directement accordée à des travailleurs individuels et non à des syndicats d'entreprise. *Kaitn* est toutefois le seul à fonctionner de façon identique aux syndicats des pays occidentaux avancés. Les syndicats des entreprises nationales telles que chemins de fer nationaux ou postes, télégraphe et téléphone, etc., ont leur propre structure qui regroupe en une organisation centrale tous les syndicats du pays.

Les principales fédérations du Japon sont les quatre centrales nationales suivantes : *Sohyo*, *Domei*, *Churitsuoren* et *Shinsanbetsu* (Fédération nationale des organisations professionnelles). Il existe un certain nombre de fédérations industrielles qui ne sont affiliées à aucune de ces centrales nationales. Le monde japonais du travail ne présente donc pas de front uni, ce qui est une des conséquences de la confrontation entre *Sohyo* et *Domei*.

On prétend couramment que cette confrontation provient d'une divergence d'idéologies syndicales et

politiques ainsi que des circonstances historiques qui ont donné naissance au mouvement syndical japonais. En effet, *Sohyo* exerce une influence prépondérante sur le Parti socialiste japonais, qu'elle soutient, alors que *Domel* remplit un rôle identique à l'égard du Parti socialiste démocratique.

Si l'on examine ces organisations d'un point de vue structurel, *Sohyo* a sous son égide les conseils régionaux des syndicats de travailleurs au niveau préfectoral et, au niveau municipal, les conseils locaux des syndicats de travailleurs. *Domel* coiffe par contre les fédérations régionales à l'échelon préfectoral et, à l'échelon municipal, les fédérations locales. La confrontation entre les deux grandes centrales nationales se propage donc jusqu'à la base.

Devant l'évolution socio-économique du Japon, une tendance s'est récemment fait jour à la réorganisation et à l'unification, plus particulièrement parmi les grandes fédérations industrielles du secteur privé.

Ce qui caractérise, au Japon, les négociations de conventions collectives, c'est qu'elles se déroulent dans le cadre des entreprises individuelles. Les fédérations de syndicats d'un secteur industriel donnent des directives en matière de revendications salariales, d'indemnités, de conditions de travail, etc. Elles décident aussi des dates de négociations, des stratégies de campagnes et ordonnent aux syndicats membres d'entamer, dans le cadre de chaque entreprise, des négociations collectives dans la ligne qu'elles ont définie.

Dans certaines industries, les négociations de salaires se font "en masse", c'est-à-dire qu'y prennent part les représentants d'une fédération syndicale et ceux d'un syndicat d'employeurs. En d'autres termes, on peut dire qu'en règle générale les négociations de conventions collectives se font dans chaque entreprise, séparément, mais que, dans certains cas, elles ont lieu autour d'une même table.

Dans le cas de *Kaitn*, un accord syndical applicable à l'ensemble des membres est conclu par l'intermédiaire de négociations collectives entre le syndicat et un groupement d'armateurs. C'est là un exemple unique au Japon, bien que l'on compte un certain nombre de cas de négociations de salaires minima entre des fédérations industrielles de syndicats et les organisations d'employeurs correspondantes.

L'offensive syndicale de printemps est une tradition fermement ancrée dans notre société ; c'est un système unique de négociations salariales. Cette tradition remonte à 1955 et dès 1956 elle s'est trouvée largement appliquée. Cette stratégie à l'origine avait pour but de normaliser les taux d'augmentation des salaires. Elle avait aussi pour objectif de renforcer la position des travailleurs lors des négociations par une synchronisation des campagnes à l'échelle nationale dans l'ensemble d'une même industrie, sous la conduite d'organisations centrales. Aujourd'hui, près de 80 % des travailleurs syndiqués participent aux

négociations salariales qui ont lieu à l'occasion de l'offensive syndicale de printemps.

Comme ce système fonctionne-t-il? Les négociations salariales débutent dans le secteur métallurgique, dont le fer de lance se compose des travailleurs de la sidérurgie. Une augmentation de salaires décidée dans ce secteur après négociations influencera en grande mesure les négociations salariales dans d'autres industries du secteur privé. Au fil des négociations qui se déroulent ainsi dans diverses industries, un taux moyen d'augmentation, dit taux de "l'offensive de printemps", est progressivement décidé, qui servira d'indicateur général. Ce taux affectera les négociations qui auront lieu dans le cadre d'entreprises privées de moindre dimension et même dans le secteur public. Son influence s'étend encore aux décisions gouvernementales relatives aux salaires des fonctionnaires non-manuels ainsi qu'à l'approbation légale de salaires minima.

Pendant la période de forte croissance économique, les taux d'augmentation des salaires étaient assez forts une année après l'autre, avec une grande homogénéité entre industries. Mais à partir de 1975, le ralentissement de l'expansion, l'accroissement du chômage et l'insécurité grandissante de l'emploi ont suscité divers changements dans les négociations salariales. Les taux d'augmentation se sont abaissés et les écarts entre secteurs industriels, voire même entre entreprises, se sont creusés.

Dans ces conditions, les syndicats ouvriers en sont venus à accorder la même importance au revenu réel qu'à la sécurité de l'emploi, à la stabilisation des prix et à l'amélioration des contrats de sécurité sociale. Ces exigences d'ordre politico-social constituent une étape vers l'amélioration du niveau de vie en termes réels et c'est pourquoi cette offensive de printemps revêt une telle signification.

Outre les négociations collectives, il existe, dans le cadre de l'entreprise, un système de consultations paritaires entre main-d'oeuvre et employeurs ; ce système a été mis en place dans un très grand nombre de sociétés et, en particulier, dans les entreprises de dimension importante. Les organes de consultation sont, pour la plupart, des instances de discussions sur des questions ayant trait à la gestion ou à la production mais, en réalité, certains servent de cadre à des discussions préliminaires sur la négociation collective.

La participation des travailleurs aux décisions de l'entreprise fait encore l'objet d'études. Tant les salariés que la direction pensent en effet qu'il vaut mieux, pour l'instant, renforcer les bases du système de consultations paritaires travailleurs-employeurs. *Domel* a pourtant fait connaître son point de vue à ce sujet ; la participation des travailleurs doit se faire au niveau du conseil des commissaires aux comptes ; *Sohyo* n'a pas de position très ferme sur ce point.

A l'échelon de l'industrie, le système de consultations paritaires travailleurs-employeurs a été mis en œuvre dans de nombreux cas ; il regroupe la

fédération industrielle des syndicats et les organisations d'employeurs correspondantes. Dans la plupart des cas, ce mécanisme a pour fonction d'améliorer la communication entre les deux parties en renforçant la compréhension mutuelle. En théorie, certains organes de consultation ont pour tâche de négocier les salaires, les conditions de l'offensive de printemps, entre autres questions ; dans la pratique, ils offrent simplement une occasion d'échanger des points de vue et des informations, sans guère traiter des conditions de travail concrètement.

Au niveau gouvernemental, *Sanrokou* (Conférence tripartite sur l'industrie et le travail) est placée sous la présidence du ministre du Travail. Toute une série de problèmes tels que salaires, prix, emploi, fiscalité, etc., y est traitée dans le cadre de conférences tripartites composées de personnalités représentatives des intérêts du gouvernement et du public ainsi que de hauts dirigeants du monde du travail et du patronat. Le premier ministre assiste à ces réunions deux fois par an environ, ainsi que d'autres ministres, le cas échéant, selon les sujets débattus. La Conférence a permis de réaliser des progrès grâce à un approfondissement de la connaissance réciproque et du respect entre parties.

Toujours dans le souci d'établir une confiance mutuelle entre les travailleurs et le patronat des entreprises publiques et nationalisées, *Korokou* (Con-

férence tripartite pour les problèmes des régies et des entreprises nationales) a repris la même structure que la conférence tripartite citée plus haut. Cette conférence se compose de hautes personnalités représentant les travailleurs et de la direction de trois régies et de cinq entreprises nationales, ainsi que d'éminents représentants des intérêts publics.

Pour ce qui est des problèmes relatifs aux entreprises multinationales, c'est *Takokuseki-rosokaitu* (Conseil de liaison des syndicats pour les problèmes des entreprises multinationales) qui en assume la responsabilité. Ce conseil se compose de syndicats intéressés au secteur privé, de *Zaigaitogyokukai* (Association des entreprises japonaises d'outre-mer—qui regroupe le patronat) et de représentants de divers ministères.

Nikkeiren (Fédération japonaise des associations d'employeurs) est responsable des problèmes du monde du travail. Cette fédération regroupe les organisations d'employeurs de diverses industries, régions et préfectures. Cette fédération, tout comme les autres organisations patronales, n'est pas directement impliquée dans les négociations de conventions collectives ; son rôle est de coordonner les propositions faites par des membres à titre individuel quant aux mesures qu'ils estiment souhaitables ; elle leur fournit encore de nombreux autres services.

Chapitre

II

Structure des syndicats de travailleurs japonais

1. Leur place dans le monde du travail

Le Japon a une population totale de 115.174.000 habitants (au mois d'octobre 1978), dont 87.260.000 de plus de 15 ans. La population active est de 55.320.000 et les personnes effectivement employées sont au nombre de 54.080.000. La proportion de la population totale qu'emploie chaque secteur industriel est respectivement de 11,7 % pour le secteur primaire (agriculture, sylviculture, pêcheries et produits de la mer); 34,4 % pour le secteur secondaire (mines, construction et transformation); 53,7 % pour le secteur tertiaire (industries autres que celles spécifiées ci-dessus).

Sur l'ensemble de la population active, les employés représentent un total de 38.760.000 personnes, soit 70,7 %. La répartition par sexe est de 25.660.000 hommes et 13.100.000 femmes*.

Au mois de juin 1979, les travailleurs syndiqués étaient au nombre de 12.309.000, soit un taux de 31,6 % par rapport à l'ensemble de la main-d'oeuvre (38.990.000 en juin 1979). L'affiliation par syndicat et le nombre d'organisations syndicales par industrie sont donnés par la Figure I.

D'après cette figure, le taux de syndiqués est remarquablement élevé dans les secteurs de l'électricité, du gaz, de l'eau et du chauffage, ainsi que dans les services publics (employés non-manuels des gouvernements national et locaux). Viennent ensuite les secteurs des transports et des communications, puis

la finance, les assurances et l'immobilier.

Le taux de syndicalisation dans les industries minières et manufacturières est proche de 40 %. Par contre, on trouve les taux les plus bas dans la vente (gros et détail). La construction, suivie de l'agriculture, la sylviculture, les pêcheries et produits de la mer, suivis à leur tour des services, arrivent respectivement en deuxième, troisième et quatrième positions à partir du bas de l'échelle. Ceci reflète le fait qu'au Japon c'est dans le secteur public et les grandes entreprises privées que la main-d'oeuvre est la plus fortement syndiquée alors que dans bon nombre d'entreprises de moindre dimension la syndicalisation est moins poussée.

La Figure II donne la répartition de l'affiliation syndicale par catégorie légale. Les membres syndiqués d'après la Loi sur les syndicats représentent 71,8 % de l'ensemble de l'appartenance syndicale; il s'agit essentiellement d'employés d'entreprises privées. Les 28,2 % restants appartiennent au secteur public. Il s'agit, plus précisément, d'employés des trois régies (J.N.R.—Société nationale de chemins de fer du Japon; Régie pour le monopole du tabac et du sel au Japon; N.T.T.—Régie des télégraphes et téléphones japonais) et des cinq entreprises nationales (services postaux, services forestiers, imprimerie gouvernementale, fonte de la monnaie, monopole des alcools), syndiqués d'après la *Koroho*—Loi sur les relations du travail dans les régies et entreprises nationales. Ces 28,2 % comprennent également les personnes qui travaillent dans

* Les chiffres mentionnés ci-dessus sont des moyennes de l'année 1979: Secrétariat du premier ministre, Enquête sur la main-d'oeuvre, 1979.

les entreprises publiques locales (transports automobiles, eau, électricité, etc.) ainsi que dans des services n'exigeant pas une main-d'œuvre qualifiée (nettoyage des agences publiques locales par exemple), syndiquées d'après la *Chikoroho*—Loi sur les relations du travail dans les entreprises publiques locales. On inclut aussi les employés des gouvernements national ou locaux syndiqués d'après la Loi sur le service public national et la Loi sur le service public local.

Les syndicats de travailleurs créés dans le cadre de la Loi sur les syndicats ont également pour membres les journalistes travaillant à des projets d'allègement du chômage mis en place par des agences publiques locales, tels que les ouvriers de garnison. A l'exclusion de ces derniers, le total des syndiqués employés par les entreprises privées atteint 8.573.000 personnes. La Figure III donne la répartition des syndiqués par dimension de société. 56,5 % des affiliés travaillent dans des sociétés qui emploient plus de 1.000 personnes et 6,2 % seulement dans des sociétés employant moins de 99 ouvriers. Le taux de syndicalisation dans les entreprises privées est estimé à 28 % environ. (Voir Figure IV.)

Il existe 34.163 syndicats de travailleurs. Ce nombre est considérablement plus élevé que dans les pays occidentaux, ce qui est dû au fait que la plupart des syndicats de travailleurs japonais sont organisés sur la base de l'entreprise ou de l'usine individuelle. La Figure I donne la répartition des syndicats et syndiqués par catégorie structurelle. On y voit que les syndicats d'entreprise constituent 93,6 % de l'ensemble des syndicats de travailleurs. Il existe, certes, d'autres types d'organisations de travailleurs, telles que groupements par secteur industriel, groupements d'artisans, syndicats généraux, qui sont reflétés dans ces chiffres, mais il s'agit, dans la majorité des cas, de petits syndicats locaux.

2. Les syndicats d'entreprise

Par syndicat d'entreprise, on entend un syndicat de travailleurs organisé sur la base d'une entreprise individuelle. L'examen structurel de ces syndicats montre qu'il en existe de deux types : à organisation simple ou combinée. La première catégorie accueille tous les employés travaillant dans une même entreprise ; la deuxième catégorie est constituée dans chaque usine, chaque bureau d'une même entreprise, avec regroupement en organisation mixte de tous les syndicats de cette entreprise. En fait, même lorsqu'il n'existe qu'un seul syndicat pour l'ensemble d'une entreprise ayant divers usines ou bureaux, ce syndicat est en général pourvu d'antennes, relativement autonomes sur place.

En règle générale, la structure des syndicats d'entreprise correspond à celle de l'entreprise elle-même. Ainsi, pour chaque "ka" (section) ou "bu" (division regroupant plusieurs sections) de l'entreprise, les syndicats forment des "han" ou "bun-kai". Ceux-ci sont contrôlés par une branche du syndicat, ou par son

siège même, dans chaque usine ou bureau. Cette structure est coiffée par un siège ou par une organisation mixte regroupant les sièges de plusieurs syndicats, qui contrôlent l'ensemble des antennes que le syndicat possède dans ladite entreprise.

Dans l'ensemble, il est rare qu'une même entreprise accueille plus de deux syndicats, mais il existe un certain nombre d'exemples de rivalité entre plusieurs syndicats représentés dans une même société. A l'exception de la Société nationale de chemins de fer du Japon (J.N.R.) et de quelques autres entreprises, cette situation reflète un conflit d'intérêts entre divisions ou groupements professionnels. En général, le conflit se situe au niveau de la direction du syndicat et porte sur l'idéologie politique ou la stratégie des conflits du travail. Dans de pareils cas, le syndicat d'origine, antérieur à la division, est appelé "premier syndicat" ou "ancien syndicat" ; le syndicat résultant de la division est dénommé "deuxième syndicat" ou "nouveau syndicat". Les deux catégories de syndicats sont en général affiliées à différentes fédérations industrielles de syndicats ainsi qu'à différentes centrales nationales.

En principe, un syndicat d'entreprise est exclusivement constitué d'employés "réguliers" de la compagnie, quelle que soit leur catégorie professionnelle, c'est-à-dire manuels ou non-manuels. Les employés temporaires sont très souvent exclus de l'appartenance au syndicat. Les syndicats d'entreprise s'intéressent pourtant, d'une façon ou d'une autre, au sort de ces travailleurs temporaires, à leur salaire et à leur conditions de travail.

L'appartenance à un syndicat d'entreprise étant ainsi limitée, en règle générale, aux travailleurs permanents de l'entreprise, la pratique veut que les dirigeants syndicaux soient élus parmi les syndiqués qui sont employés en permanence par l'entreprise. Lorsque des dirigeants syndicaux se consacrent entièrement à leurs activités syndicalistes, ils sont, conformément au règlement sur les accords du travail, placés sur la liste des personnes relevées de leurs fonctions, et, par conséquent, non rémunérées. Lorsque ces personnes quittent leurs fonctions au sein du syndicat, elles reprennent leur poste comme employés permanents de l'entreprise.

Une pratique couramment répandue veut également que les dirigeants syndicaux perdent leur affiliation et leurs fonctions lorsqu'ils prennent leur retraite obligatoire. De la même façon, les dirigeants syndicaux qui travaillent dans les fédérations industrielles de syndicats ou les centrales nationales sont, pour la plupart, des dirigeants de syndicats d'entreprise en détachement temporaire.

Les syndicats d'entreprise sont entièrement autonomes dans leur fonctionnement et leurs activités ; ils sont financièrement indépendants et autonomes. La majorité des syndicats d'entreprise sont affiliés à des organisations qui les regroupent soit par secteur industriel, soit par région. Au niveau supérieur,

ces organisations n'ont cependant que peu d'autorité sur les syndicats d'entreprise qui les composent. Elles sont financées par les cotisations des syndicats, chacun décidant de façon indépendante du montant à faire payer à ses membres ainsi que des crédits à allouer aux organisations affiliées.

La plupart des syndicats d'entreprise, sauf dans les cas où il en existe plus de deux dans une même société, concluent un accord avec la direction, dit "union shop agreement", aux termes duquel ladite société n'emploie que des membres d'un syndicat donné. D'après une enquête sur les accords du travail effectuée par le ministère du Travail en 1978, 50 % des 1.700 syndicats interrogés avaient conclu des accords de ce type. Si l'on prend comme critère la dimension de l'entreprise, des accords de ce type existaient dans 73 % des sociétés employant plus de 1.000 travailleurs et 59 % pour la tranche 500 à 999 employés. Il convient toutefois de noter que ces accords n'ont pas nécessairement un caractère exclusif ; ainsi, certains stipulent simplement que "tous les employés devront, en principe, être membres d'un syndicat", sans pour autant prévoir de clause de renvoi obligatoire par la direction des employés n'appartenant pas à un syndicat de travailleurs, ceux qui quitteraient un syndicat ou en seraient exclus. Certains accords stipulent que le renvoi d'employés n'appartenant pas au syndicat fera l'objet de "consultations paritaires entre direction et personnel" ou, tout en posant le renvoi comme principe général, prévoient certaines exceptions. Les chiffres indiqués ci-dessus tiennent compte de ce type d'accords non-exclusifs.

Les raisons pour lesquelles la plupart des syndicats de travailleurs japonais sont organisés à l'échelon de l'entreprise individuelle sont en grande partie attribuables au contexte historique de l'après-guerre. En effet, les années qui suivirent la deuxième guerre mondiale furent marquées par une pénurie très grave de denrées alimentaires et de biens de première nécessité, une inflation démesurée, le relâchement de l'oppression de la guerre, des mesures de protection et d'encouragement du mouvement syndical de la part des forces alliées d'occupation. La syndicalisation a donc été rapide, avec des campagnes agressives et violentes sur le front ouvrier. Dans de telles conditions, la création de syndicats au niveau de l'entreprise semblait être la méthode la plus rapide et la plus efficace de regrouper la main-d'œuvre.

Il semble que l'organisation de la main-d'œuvre à l'échelon de l'entreprise ait été aussi encouragée par les facteurs suivants : (1) avant la deuxième guerre mondiale, le mouvement ouvrier japonais n'était pas encore suffisamment développé pour avoir des racines solides et, dans ce sens, le mouvement syndical né de la guerre partait de rien ; (2) les "organisations de soutien de la production" formées dans chaque entreprise pour permettre de poursuivre la guerre constituaient déjà une infrastructure pour les syndicats d'entreprise.

Toutefois, fait plus important encore à cet égard, la

situation économique était telle que les travailleurs furent contraints de s'organiser ; dans des offensives de masse destinées à sauvegarder leur emploi, indispensable pour survivre, ils ont lutté contre les réductions de main-d'œuvre et ont exigé la sécurité de l'emploi ainsi que l'augmentation des salaires. L'écroulement de l'ancien ordre établi, assorti de directives, les a encouragés à rejeter la responsabilité de la guerre sur leurs employeurs. C'est au cours de ces conflits sociaux de l'immédiat après-guerre que les syndicats ont pu jeter et affermir leurs fondations et durcir leur position à l'égard du patronat.

La persistance de cette forme de syndicalisme donne à penser qu'il doit exister un terrain favorable au Japon. Ce terrain, c'est le système d'emploi particulier selon lequel la promotion et l'avancement reposent sur l'emploi à vie. Les employés permanents, qu'il s'agisse de travailleurs manuels ou non, ne sont pas engagés pour remplir telle ou telle tâche professionnelle, mais pour devenir membre d'une société, véritable communauté. Les sociétés engagent leur personnel frais émoulu d'une école et leur dispensent une formation ; ce sont des contremaîtres ou des supérieurs qui leur apprennent, sur place, la technique requise. Il ne s'agit d'ailleurs pas que d'une simple formation technique, mais d'une formation morale aussi, de la plus haute importance pour tout membre de la communauté.

Pour ce qui est du salaire, la nouvelle recrue sortant de l'école débute au niveau le plus bas, le salaire augmentant avec la durée d'emploi. L'avancement est fonction de l'élévation du niveau de compétence qui est censé s'améliorer avec l'ancienneté. C'est sur ces trois piliers que repose le système de promotion.

Les travailleurs ont donc un plan de carrière où l'élévation du salaire est fonction de la durée de l'emploi et de la promotion ; ils restent dans la même compagnie jusqu'à la retraite obligatoire.

Dans une société structurée de la sorte, il est très désavantageux de changer d'emploi. La "morale de l'employé" veut d'ailleurs que l'on n'en change pas à moins d'y être forcé.

Les syndicats d'entreprise reposent, eux aussi, sur ce même schéma. Un syndicat d'entreprise naît de la solidarité des employés qui font en même temps partie d'une communauté plus large, l'entreprise. Le syndicat est là pour garantir que ses membres, c'est-à-dire les employés de l'entreprise, sont bien unis dans un même but. Il veille en outre à ce que les employés progressent comme les y incite le système d'augmentation des salaires et d'avancement, ceci pour le bien de l'entreprise.

L'emploi à vie et son corollaire, le système d'avancement, existaient déjà dans les grandes entreprises avant la deuxième guerre mondiale, mais sans être aussi institutionnalisés qu'aujourd'hui. A cette époque d'ailleurs, les employeurs disposaient d'un pouvoir absolu sur leur personnel en matière de renvoi, de conditions de travail et de salaires. Il existait en outre des écarts considérables de salaires et de

standing entre travailleurs manuels et non-manuels.

Les syndicats d'entreprises ont beaucoup fait pour éliminer ces discriminations injustes et institutionnaliser la politique de l'emploi à vie et d'augmentation à l'ancienneté ; il a fallu pour cela des protestations violentes contre les suppressions de main-d'oeuvre et des campagnes de masse pour assurer la sécurité de l'emploi et des moyens de subsistance.

3. Les fédérations industrielles de syndicats de travailleurs (ou organisations mixtes de syndicats par industrie)

La plupart des syndicats d'entreprise qui appartiennent à un même secteur industriel forment une fédération industrielle de syndicats. Il existe plus de 100 fédérations de ce type dans tout le pays. Il existe aussi plusieurs syndicats industriels pour lesquels l'affiliation est individuelle, tels que *Kaitn* (Syndicat national des gens de mer—affilié à Domei), *Zenkokuinzoku* (Syndicat national des travailleurs de la métallurgie et de la construction mécanique—affilié à Sohyo), *Zenkikin* (Syndicat national des travailleurs des machines-outils et de la métallurgie—affilié à Shinsanbetsu), *Zen-eten* (Syndicat national des gens du spectacle—affilié à Domei), etc. A l'exception de *Kaitn*, tous les autres syndicats ont en fait une structure semblable à celle des organisations mixtes de syndicats d'entreprise.

Kaitn regroupe les travailleurs maritimes horizontalement, c'est-à-dire sans tenir compte de la compagnie à laquelle ils appartiennent ; les salaires et conditions de travail font l'objet de négociations globales et collectives, en présence des représentants syndicaux des armateurs. Ce syndicat est donc, dans cette mesure, très proche des syndicats industriels américains et européens.

En règle générale, les fédérations industrielles de syndicats d'entreprise ne sont pas directement impliquées dans les négociations de conventions collectives. Le contrôle qu'elles exercent sur les syndicats d'entreprise membres est assez faible et les dirigeants de ces fédérations sont normalement élus parmi les dirigeants ou membres des syndicats d'entreprise qui en font partie. Le mandat de ces dirigeants est généralement d'un ou deux ans, selon les statuts, mais, en pratique, ils conservent leurs fonctions au-delà de ce délai.

Toute fédération industrielle de syndicats de travailleurs fait partie d'une centrale nationale telle que *Sohyo*, *Domei*, etc. ou de conseils multi-industriels mixtes tels que IMF-JC, *Kagaku-enerugi-rokyo* (Conseil de liaison des syndicats des industries chimique et de l'énergie) ou *Zenkoun* (regroupe au niveau national tous les syndicats des entreprises de transports). Les fédérations industrielles sont communément connues sous le nom de "tan-san", forme abrégée de "Tani Sangyobetsu Rodo Kumiai" (fédération mono-industrielle de syndicats de

travailleurs). Ce vocable n'est cependant pas nécessairement utilisé au sens strict ; il est fréquemment employé pour désigner les syndicats d'entreprise d'envergure nationale qui sont organisés sur la base d'entreprises gouvernementales individuelles, des entreprises privées de très grande dimension, voire même des syndicats ordinaires, dans la mesure où ils sont affiliés à une centrale nationale. Ce terme de "tan-san" recouvre donc en fait tout syndicat qui fait partie intégrante d'une centrale nationale ou qui possède les qualités requises pour en faire partie.

Voyons maintenant quelles sont les fonctions des fédérations industrielles de syndicats de travailleurs, compte tenu de ce que nous en savons, à savoir (1) qu'elles regroupent des syndicats d'entreprise et (2) qu'elles sont une composante des centrales nationales.

La première fonction des fédérations industrielles est de coordonner les syndicats d'entreprises qui en font partie en harmonisant leurs intérêts et, parallèlement, en les conduisant à unifier leur politique d'amélioration des salaires et conditions de travail. Un exemple typique de cette action, c'est l'offensive syndicale de printemps, ou "Shunto", décrite plus loin dans ce rapport.

La deuxième fonction des fédérations industrielles est de traiter des problèmes au-delà des limites de l'entreprise individuelle soit, en d'autres termes, des problèmes communs à telle ou telle industrie dans son ensemble. Ces fédérations suivent de près la conjoncture économique dans les secteurs connexes, la politique du gouvernement à l'égard de l'industrie, le commerce international ; elles engagent des discussions avec les représentants des organisations patronales, la Diète et le gouvernement.

Les fédérations industrielles et les syndicats d'employeurs organisent des consultations entre patronat et main-d'oeuvre, au niveau de l'industrie, voir même d'une catégorie de produits, en particulier dans les secteurs suivants : mines et charbonnages, textiles, ciment, machines, métallurgie et aciéries, construction navale, automobiles, équipements électriques et électricité en général, etc. Dans certains cas, ces consultations sont organisées par plus de deux des principales entreprises des industries concernées, ce qui permet d'échanger des points de vue sur les questions ayant trait à la politique industrielle et au commerce extérieur.

Etant donné les changements structurels imposés à l'industrie japonaise par la crise du pétrole de 1973, le rôle des fédérations industrielles devient de plus en plus important. En particulier, dans les secteurs très affectés, tels que le textile ou la construction navale, les organisations mixtes de syndicats ouvriers travaillent maintenant, en collaboration avec les centrales nationales ou les syndicats représentant d'autres industries pareillement affectées, à assurer la sécurité de l'emploi et à instaurer des politiques industrielles susceptibles de favoriser la création de nouveaux postes.

La troisième fonction des fédérations industrielles est de guider et d'aider les syndicats membres en cas de conflits du travail, par exemple. Les offensives syndicales pour l'amélioration des salaires et des conditions de travail font habituellement l'objet de revendications unifiées, sous la houlette des fédérations industrielles. Toutefois, lorsque certaines sociétés s'enlisent dans des négociations alors que d'autres sont déjà arrivées à leurs fins, ou sont en conflit pour des raisons de politique interne, telles que réductions de main-d'œuvre, les fédérations continuent leur action pour venir en aide aux syndicats. Ainsi, elles peuvent, à titre officiel ou non, intervenir dans les négociations collectives, faire des apports de fonds pour soutenir certains syndicats en litige ou en appeler à l'opinion publique en dévoilant les causes de conflits et leur évolution.

Le quatrième rôle des fédérations est de rendre à leurs membres différents services. Elles entreprennent ainsi des enquêtes diverses sur les salaires et conditions de travail des syndicats membres et établissent des comparaisons, qui, entre autres informations, aident les syndicats lors des négociations collectives et dans leurs autres activités.

Les fédérations font également de l'enseignement et de la formation à l'intention des membres des syndicats—soit au niveau des dirigeants, soit à celui de la base—et elles éditent des journaux et bulletins.

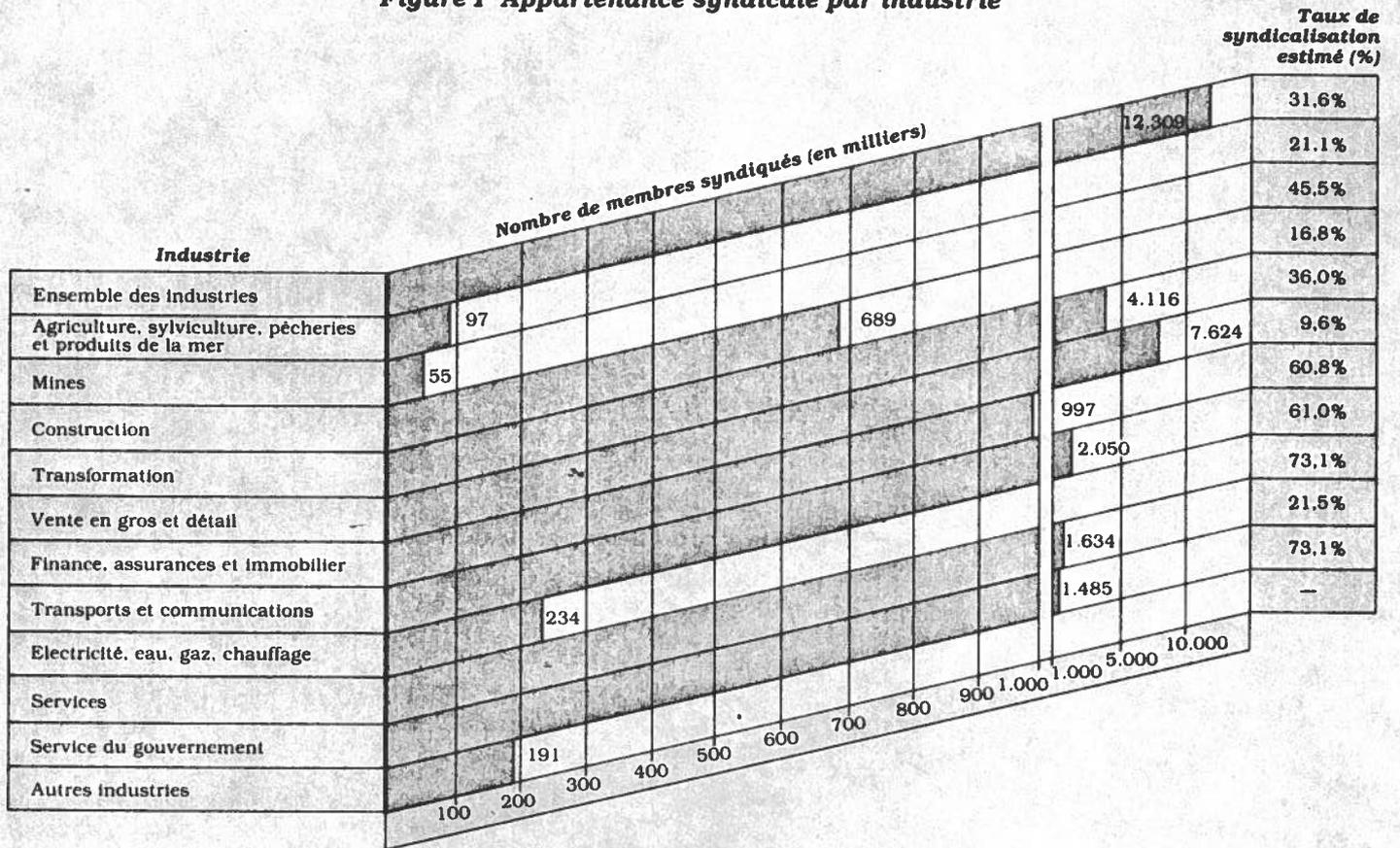
La cinquième fonction des fédérations industrielles est de soutenir les partis politiques qui représentent les travailleurs : le Parti socialiste japonais et le Parti socialiste démocratique. Ceci reflète le caractère politisé du mouvement ouvrier japonais dans son ensemble.

Un certain nombre de fédérations industrielles ont pour objectif de concrétiser leurs exigences politiques grâce au renforcement des assises politiques de la main-d'œuvre et, par conséquent, d'instaurer un gouvernement confié à un ou à plusieurs partis de travailleurs. C'est à cette fin qu'elles soutiennent tel ou tel parti politique et, lors des élections locales ou nationales, choisissent comme candidats des dirigeants expérimentés en provenance de syndicats proches qu'elles appuient par des campagnes électorales de grande envergure. Ce lien entre partis et syndicats est relativement plus évident dans le secteur public que dans le secteur privé. Dans ce dernier, en effet, les fédérations industrielles essaient de faire évoluer l'interdépendance entre certains partis politiques et syndicats.

La sixième fonction porte sur les activités internationales. Bon nombre de fédérations industrielles sont affiliées à des organisations internationales de

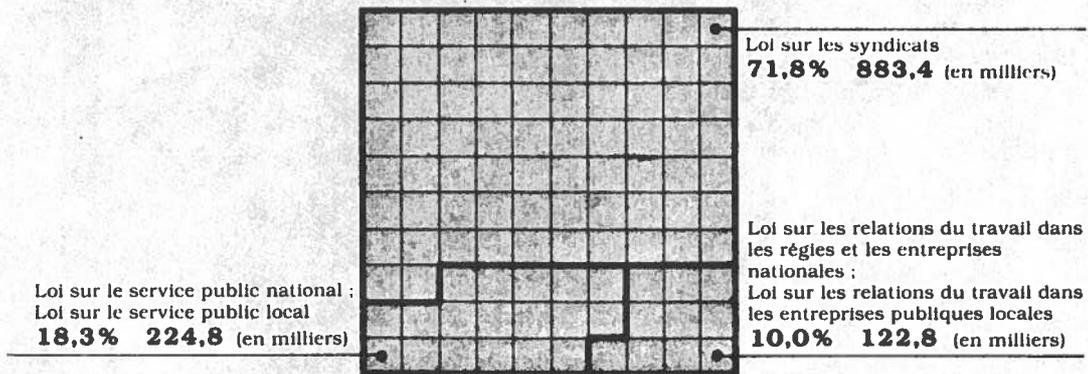
syndicats (telles que International Trade Secretariats ou ITS ; Trade Union International ou TUI de la World Federation of Trade Unions ou WFTU—Fédération syndicale mondiale—) et ont des activités internationales comme échanges, coopération avec leurs homologues d'autres pays. Ainsi, dans le cas de l'industrie métallurgique, IMF-JC regroupe les fédérations suivantes : *Tekkororen* (Fédération japonaise des syndicats des travailleurs du fer et de l'acier—affiliée à Sohyo) ; *Zosenjuktiroren* (Fédération nationale des syndicats des travailleurs de constructions navales et de mécanique lourde—affiliée à Domei) ; *Jidoshasoren* (Confédération japonaise des syndicats des travailleurs d'automobile)—indépendant bien que *Jidosharoren* (Fédération japonaise des syndicats des travailleurs d'automobile), qui en dépend, soit affiliée à *Domei* ; *Denktiroren* (Fédération japonaise des syndicats des travailleurs en équipements électriques—affiliée à Churitsuoren) ; *Zenkindomei* (Fédération nationale des syndicats de l'industrie métallurgique—affiliée à Domei) ; *Zenkikin* (Syndicat national des travailleurs en machines et métallurgie—affilié à Shinsanbetsu), etc. A l'échelon international, IMF-JC est affilié à la Fédération internationale des ouvriers de la métallurgie. Par contre, dans le cas des industries chimique et de l'énergie, ICEF-JAF (ICEF-Japanese Affiliates Federation) regroupe plusieurs fédérations industrielles qui sont individuellement affiliées à l'International Federation of Chemical, Energy and General Workers' Unions. Il s'agit de *Gokaroren* (Fédération nationale des syndicats des travailleurs des industries chimique et chimique synthétique—affiliée à Sohyo) ; *Zensendomei* (Fédération japonaise des syndicats des travailleurs du textile, etc.—affiliée à Domei) ; *Denroren* (Fédération japonaise des syndicats des travailleurs de l'électricité—affiliée à Domei) ; *Zenkadomei* (Fédération japonaise des syndicats des travailleurs des industries chimique et générale—affiliée à Domei) ; *Kamipasorengo* (Conférence de liaison des syndicats des travailleurs des industries du papier et de la pâte à papier—affiliée à Domei) ; *Zensekiyu* (Syndicat japonais des travailleurs de l'industrie pétrolière—affiliée à Churitsuoren) ; *Shinkagaku* (Organisation nationale de tous les travailleurs de l'industrie chimique—affiliée à Shinsanbetsu) ; *Zen-nihongomuroren* (Fédération japonaise des syndicats des travailleurs du caoutchouc—indépendante) ; et *Zenkokugasu* (Fédération nationale des syndicats des travailleurs du gaz—indépendante). De nombreuses fédérations industrielles de travailleurs sont affiliées aux International Trade Secretariats (ITS) ; peu sont affiliées à l'Internationale syndicale (TUI) de la Fédération syndicale mondiale (WFTU).

Figure I Appartenance syndicale par industrie



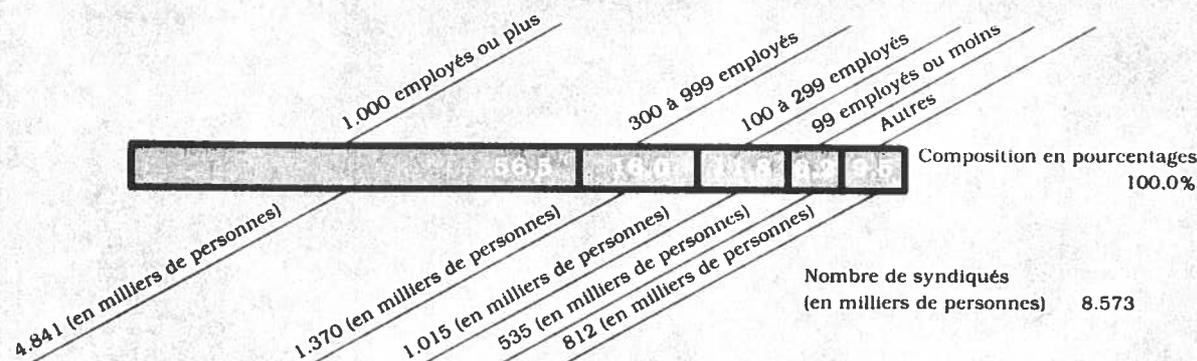
Source : Ministère du Travail, Enquête de base sur les syndicats (1979)

Figure II Nombre de syndiqués en fonction du droit du travail applicable



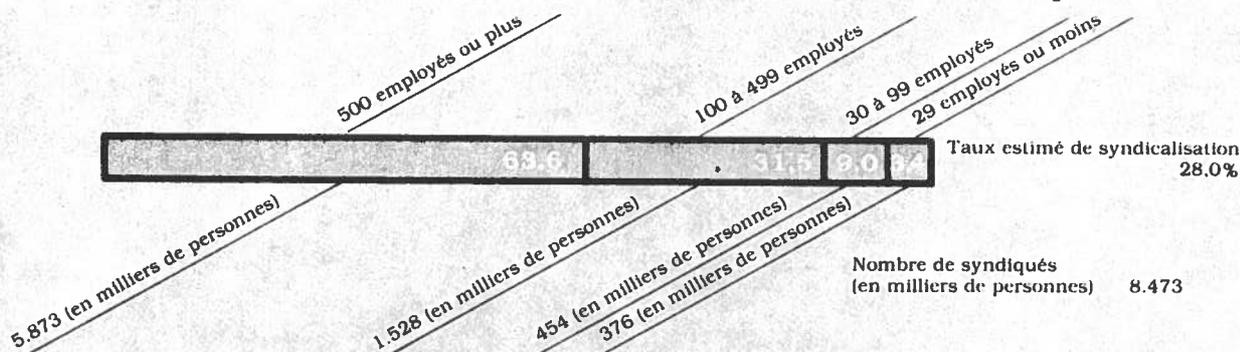
Source : Ministère du Travail, Enquête de base sur les syndicats (1979)

Note : Le nombre de syndiqués d'après la Loi sur les syndicats inclut les membres qui appartiennent à des syndicats de travailleurs de garnison non-qualifiés ainsi que les travailleurs engagés dans des projets d'allègement du chômage.

Figure III Répartition de l'affiliation syndicale dans le secteur privé par la taille de l'entreprise

Source : Ministère du Travail, *Enquête de base sur les syndicats* (1979)

Notes : (1) Les membres de syndicats établis sur la base de deux entreprises ou plus ainsi que ceux qui travaillent dans des entreprises de taille inconnue apparaissent sous la rubrique "autres".
(2) Le taux estimé de syndicalisation en fonction de la taille de l'entreprise au mois de juin 1972 est indiqué à la Figure IV.

Figure IV Taux estimé de syndicalisation par la taille de l'entreprise

Source : Ministère du Travail, *Enquête de base sur les syndicats* (juin 1972)

Tableau I Nombre de syndicats unitaires et nombre de membres syndiqués par le type d'organisation

Syndicats d'entreprise		Syndicats de métier		Syndicats industriels		Autres	
Nombre de syndicats	Nombre de syndiqués (en milliers de personnes)	Nombre de syndicats	Nombre de syndiqués (en milliers de personnes)	Nombre de syndicats	Nombre de syndiqués (en milliers de personnes)	Nombre de syndicats	Nombre de syndiqués (en milliers de personnes)
65.337	11.360	720	169	1.775	682	17.501	259
Total							
Nombre de syndicats				Nombre de syndiqués (en milliers de personnes)			
68.333				12.457			

Source : Ministère du Travail, *Enquête de base sur les syndicats* (juin 1975)

Notes : (1) Par "syndicat unitaire", on entend une organisation de travailleurs officielle constituée à l'échelon local, autorisée à exercer ses propres activités de façon indépendante en matière de réglementation, de gestion du personnel et financière et accueillant ses membres à titre individuel. Les syndicats de J.N.R. ont ainsi une structure qui correspond à celle de la direction de l'entreprise, à savoir : siège- sièges locaux- branche locale- organisation par sections. Dans ces statistiques, c'est à l'échelon de la section que correspond le syndicat unitaire.
(2) Par "syndicat d'entreprise", on entend les syndicats formés par les travailleurs employés dans une même entreprise.
(3) Par "syndicat de métier", on entend les syndicats constitués en-dehors du cadre de l'entreprise par des travailleurs ayant la même profession, indépendamment de l'industrie et de la région.
(4) Par "syndicat industriel", on entend les syndicats constitués en dehors du cadre de l'entreprise ou de la profession par des travailleurs d'un même secteur industriel.

4. Organisations centrales des syndicats à l'échelon national

Il existe au Japon quatre grandes centrales syndicales nationales dont l'appartenance est ouverte aux fédérations industrielles de syndicats de travailleurs ou aux syndicats d'entreprise d'envergure nationale tels qu'il en existe dans les entreprises publiques. Ces quatre centrales sont : *Sohyo* (Conseil général des syndicats japonais) ; *Domel* (Confédération japonaise du travail) ; *Churitsuoren* (Fédération des syndicats indépendants du Japon) et *Shinsanbetsu* (Fédération nationale des organisations professionnelles). Sur l'ensemble de la main-d'œuvre syndiquée, soit 12.309.000 individus, 62,7 sont affiliés à l'une de ces quatre centrales. Les 37,3 % restants (soit 4.593.000 personnes) ne sont placés sous l'égide d'aucune d'entre elles; ils constituent des fédérations industrielles indépendantes ou restent indépendants dans le cadre de syndicats non-affiliés.

Le Tableau II donne la répartition de l'appartenance syndicale entre ces quatre centrales nationales. La plus grande est *Sohyo*, qui recouvre 50

"tan-san", soit 4.553.000 personnes ou 37,0 % des travailleurs syndiqués au Japon. De ce total, 3.068.000, soit 67,4 % sont membres de syndicats du secteur public regroupés d'après la Loi sur le service public national, la Loi sur le service public local, la Loi sur les relations du travail dans les régies et les entreprises nationales et la Loi sur les relations du travail dans les entreprises publiques locales.

Dans le secteur privé à lui seul, *Sohyo* compte moins de membres que *Domel*, avec 1.485.000 syndiqués contre 1.984.000 respectivement. Dans le secteur privé, les principales fédérations de syndicats ouvriers affiliés à *Sohyo* sont dans les secteurs du fer et de l'acier, de la chimie synthétique et des chemins de fer privés. *Domel* regroupe au contraire les industries du textile, de l'automobile, des constructions navales, de l'équipement mécanique lourd, de la production d'électricité ainsi que les travailleurs maritimes, etc. Les employés des industries des équipements mécaniques, du pétrole, de l'alimentaire, du gaz et du ciment appartiennent au clan *Churitsuoren*.

Le monde du travail japonais est donc assez divisé.

Tableau II Répartition de l'appartenance syndicale entre les principales centrales ouvrières

1 <i>Sohyo</i> :	50 "tan-san" (Fédérations)	455,3 (en milliers de personnes)	37,0% de l'ensemble de la main-d'œuvre syndiquée
Secteur privé	30 "tan-san" (Fédérations)	148,5 (en milliers de personnes)	32,6% des effectifs de <i>Sohyo</i>
Secteur public	20 "tan-san" (Fédérations)	306,8 (en milliers de personnes)	67,4% des effectifs de <i>Sohyo</i>
2 <i>Domel</i> :	32 "tan-san" (Fédérations)	214,7 (en milliers de personnes)	17,4% de l'ensemble de la main-d'œuvre syndiquée
Secteur privé	24 "tan-san" (Fédérations)	198,4 (en milliers de personnes)	92,4% des effectifs de <i>Domel</i>
Secteur public	8 "tan-san" (Fédérations)	16,3 (en milliers de personnes)	7,6% des effectifs de <i>Domel</i>
3 <i>Churitsuoren</i> :	10 "tan-san" (Fédérations) 5 Syndicats unitaires	133,7 (en milliers de personnes)	10,9% de l'ensemble de la main-d'œuvre syndiquée
Secteur privé	10 "tan-san" (Fédérations)	133,6 (en milliers de personnes)	99,9% des effectifs de <i>Churitsuoren</i>
Secteur public	5 Syndicats unitaires	0,1 (en milliers de personnes)	0,1% des effectifs de <i>Churitsuoren</i>
4 <i>Shinsanbetsu</i>	4 "tan-san" (Fédérations)	6,3 (en milliers de personnes)	0,5% de l'ensemble de la main-d'œuvre syndiquée
5 Autres	34 indépendant	459,3 (en milliers de personnes)	37,3% de l'ensemble de la main-d'œuvre syndiquée
Référence			
IMF-JC		186,4 (en milliers de personnes)	15,1% de l'ensemble de la main-d'œuvre syndiquée
Kagaku-enerugi-rokyo (Conseil de liaison des syndicats des industries chimique et de l'énergie)		67,9 (en milliers de personnes)	5,5% de l'ensemble de la main-d'œuvre syndiquée

Source : Ministère du Travail, *Enquête de base sur les syndicats* (1979)

Notes : (1) Par "secteur privé", on entend, dans ce tableau, les syndicats d'après la Loi sur les syndicats.

(2) Par "secteur public", on entend, dans ce tableau, les syndicats d'après la Loi sur le service public national, la Loi sur le service public local, la Loi sur les relations du travail dans les régies et entreprises nationales et la Loi sur les relations du travail dans les entreprises publiques locales.

Ceci provient de divergences d'ordre politique et idéologique à l'égard du mouvement ouvrier et tient également à son évolution historique. La cause essentielle de désunion réside pourtant dans la confrontation entre *Sohyo* et *Domei*, *Churitsuroren* et *Shinsanbetsu* restant libres et non-engagés. Récemment, en mars 1979, ces deux dernières ont donné naissance à *Zenkoku Rodo Kumiai Sorengo* (Fédération nationale des syndicats) qui remplit plus ou moins les fonctions de comité de liaison. Plus du tiers des travailleurs syndiqués n'appartiennent à aucune des centrales nationales ce qui s'explique essentiellement par le fait qu'ils ne souhaitent pas être impliqués dans une confrontation et préfèrent se maintenir à l'écart, sauvegardant ainsi la stabilité de leur propre organisation.

Voyons maintenant quelle est la position de chacune des quatre grandes centrales syndicales :

Sohyo (Conseil général des syndicats japonais)

Son idéologie ouvrière repose sur la lutte des classes et les activités de *Sohyo* sont orientées vers la transformation de la société capitaliste, son but final. Ceci se reflète dans le soutien qu'elle apporte au Parti socialiste dont elle constitue le principal pilier.

À la Diète, les membres de syndicats représentent 60 des 107 socialistes de la Chambre des représentants (députés) et 39 des 53 qui siègent à la Chambre des conseillers (sénateurs). De ces membres du parlement syndiqués, 59 et 38 dans les deux chambres respectivement font partie des dirigeants, soit de *Sohyo*, soit d'un de ses syndicats affiliés.

Le Parti socialiste japonais et *Sohyo* constituent donc un front uni qui mène des campagnes de masse contre la guerre, les monopoles, etc.

Pour ce qui est des activités internationales, la centrale nationale adopte une politique de neutralité tant à l'égard de l'International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU—Confédération internationale des syndicats libres) que de la World Federation of Trade Unions (WFTU—Fédération syndicale mondiale). Elle s'est par contre associée au Trade Union Advisory Committee (TUAC—Comité consultatif des syndicats) de l'OCDE en 1978, avouant pour politique d'établir des contacts et une coopération plus étroites avec les fédérations étrangères telles que American Federation of Labor—Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO) ou Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB).

La plupart des syndicats qu'elle recouvre partagent cette même attitude politique. *Tekkororen* (Fédération japonaise des syndicats des travailleurs du fer et de l'acier) n'accepte cependant pas l'idéologie de la lutte des classes ni ne soutient l'aile gauche du Parti socialiste japonais (appelée "Shakaishugi-Kyokai-Ha", ou faction de la société socialiste). Sur le plan politique, ce syndicat soutient plutôt d'autres factions du Parti socialiste japonais et du Parti socialiste démocratique. Parmi les syndicats affiliés à *Sohyo*, les suivants sont

également affiliés à ICFTU, tout en restant fondamentalement d'accord avec la position politique et idéologique de *Sohyo* sur le mouvement ouvrier. Il s'agit de : *Tanro* (Syndicat japonais des mineurs du charbon) ; *Zenko* (Fédération nationale des syndicats de mines métallurgiques) ; *Toshikotsu* (Fédération japonaise des syndicats des travailleurs des transports municipaux) ; *Zentei* (Syndicat japonais des travailleurs des postes) ; *Nipporo* (Syndicat du travail de la radiodiffusion-télévision) et *Zendentsu* (Syndicat national des travailleurs de télécommunications). Il existe à l'opposé, bien qu'en petit nombre, quelques syndicats qui soutiennent le Parti communiste japonais et non le Parti socialiste. Ils ont formé, au sein même de *Sohyo*, un groupement "à contre-courant". Cette faction minoritaire se compose des trois syndicats suivants et est affiliée à l'Internationale syndicale (TUI), division industrielle de WFTU. Il s'agit de : *Zennichijiro* (Syndicat national des travailleurs journaliers) ; *Unyuippan* (Syndicat national des travailleurs de l'industrie des transports) et *Zenkensetsusho Rodokumiai* (Syndicat national des employés du ministère de la Construction), ce dernier étant indirectement affilié à *Sohyo* par l'intermédiaire de *Kokkororen* (Fédération des employés des services nationaux japonais). Seuls ces trois syndicats japonais appartiennent à TUI par le truchement de WFTU ; aucun n'est directement affilié à WFTU.

Domei (Confédération japonaise du travail)

L'idéologie ouvrière de *Domei* repose sur le syndicalisme et son objectif primordial est l'instauration d'une démocratie industrielle. C'est dans ce but que *Domei* cherche à améliorer le système de consultations paritaires main-d'œuvre-patronat, à élargir la participation des travailleurs à la gestion et aux prises de décisions politiques du gouvernement et à encourager les contrats sociaux.

Domei constitue le principal pilier du Parti socialiste démocratique et, en tant que tel, incite les membres des syndicats qui lui sont affiliés à s'inscrire au parti. Les membres de *Domei* qui sont également membres de la Diète occupent 11 des 35 sièges sociaux-démocrates à la Chambre des représentants (députés) et 8 des 10 sièges sociaux-démocrates à la Chambre des conseillers (sénateurs). En outre, les 9 anciens syndicalistes de la chambre basse et les 7 de la chambre haute ont tous été des dirigeants de *Domei* ou d'un syndicat affilié.

Tout en étant affilié à ICFTU, *Domei* a également des réunions mixtes annuelles avec AFL-CIO. Tous les syndicats membres regroupés sous l'égide de *Domei* partagent sa position.

Shinsanbetsu (Fédération nationale des organisations professionnelles)

Comme on l'explique ci-dessous, *Shinsanbetsu* a été constitué par un groupe de grands syndicats prônant leur démocratisation en réaction contre

l'emprise communiste sur *Sanbetsu-kaigi* (Congrès des syndicats industriels japonais), pilier du mouvement ouvrier dans les années d'après-guerre. Se déclarant autrefois pour le "syndicalisme militant", *Shinsanbetsu*, qui n'a plus aujourd'hui de lien particulier avec aucun parti politique, maintient que les syndicats doivent être entièrement indépendants en tant que groupements de masse. Bien qu'elle n'ait que peu de membres, cette centrale nationale conserve une position stratégique entre *Sohyo* et *Domei*. Elle s'est récemment engagée dans un mouvement de réunification des fronts ouvriers. Elle n'est affiliée à aucune organisation internationale.

Churitsuoren (Fédération des syndicats indépendants du Japon)

C'est à la suite de la division interne de *Sohyo* que *Zenro* (Congrès japonais des syndicats) a été créée en 1954, cet organe devant par la suite devenir *Domei*. Les syndicats n'appartenant à aucune de ces deux organisations se sont donc réunis pour fonder *Churitsuoren*, dans le but de défendre leurs intérêts communs en se maintenant à l'écart du conflit entre *Sohyo* et *Domei*. Par comparaison avec les trois autres centrales nationales, *Churitsuoren* a plutôt les fonctions d'un conseil de liaison au sein duquel les liens entre syndicats membres sont assez ténus.

N'ayant aucune attache avec partis politiques ou organisations internationales, la centrale nationale laisse ses syndicats membres libres de leurs propres décisions. Malgré son attitude fondamentale de neutralité à l'égard de *Sohyo* et de *Domei* et ses efforts pour unifier le front ouvrier, *Churitsuoren* collabore avec *Sohyo* à la mise sur pied de l'offensive syndicale de printemps dans le cadre d'un conseil populaire de lutte mixte, et ceci chaque année ; elle agit également en concertation avec *Sohyo* et le Parti socialiste japonais lors des campagnes anti-guerre et autres manifestations. *Churitsuoren* a récemment participé à des mouvements d'unification du front ouvrier dans le cadre d'une initiative commune avec *Shinsanbetsu*.

D'un point de vue hiérarchique et administratif, la structure des quatre grandes centrales nationales est la suivante :

Sohyo

Le plus haut organe directeur est le Congrès annuel, mais un congrès extraordinaire de préparation a généralement lieu avant l'offensive syndicale de printemps. Entre les congrès annuels, c'est le Conseil des conseillers qui est l'organe de décision. Le mécanisme de prise de décisions fonctionne de la manière suivante : il existe un organe exécutif, le Conseil, composé d'un président, de 8 vice-présidents, d'un secrétaire général, d'un directeur du bureau des finances, de 2 vice-secrétaires généraux et de 16 directeurs exécutifs. Ces responsables, ainsi que les commissaires aux comptes, sont élus pour deux ans lors du Congrès annuel. Le secrétaire général, le

directeur du bureau des finances, les vice-secrétaires généraux et les directeurs exécutifs sont employés à plein temps et gèrent les affaires du secrétariat placé sous la surveillance du secrétaire général. Les bureaux constitués dans le cadre du secrétariat sont les suivants : planification, affaires générales, finances, affaires internationales, politique, mouvements de masse, économie, moyens de subsistance, organisation I & II, femmes, informations et presse, lutte commune. Tous les bureaux, à l'exception des finances, sont dirigés par un directeur exécutif.

L'entité de base de *Sohyo* est la "tan-san", soit la fédération mono-industrielle nationale de syndicats de travailleurs, ou tout syndicat ayant les mêmes fonctions. Parallèlement, *Sohyo* exerce également un contrôle sur les conseils régionaux de syndicats de travailleurs constitués au niveau préfectoral ainsi que sur les conseils locaux de syndicats de travailleurs, constitués au niveau municipal, bien qu'ils ne soient pas directement affiliés à la centrale nationale. Ces conseils se composent d'organisations locales et/ou de syndicats d'entreprise regroupés, à l'échelon régional, en "tan-san" affiliés à *Sohyo*. *Sohyo* recouvre aussi des organisations mixtes de petits syndicats locaux indépendants créés dans des entreprises de petite dimension qui, bien que non-affiliés à *Sohyo*, appartiennent aux conseils locaux. Il existe par contre quelques syndicats d'entreprise indirectement affiliés à *Sohyo* par l'intermédiaire de "tan-san" qui ne font pas partie de ces conseils. *Sohyo* permet aux représentants des conseils régionaux d'assister aux congrès annuels et, dans certains cas, aux réunions du Conseil des conseillers, à titre purement représentatif, sans pour autant avoir le droit de vote ; elle accorde aussi aux conseils une certaine aide financière. La centrale nationale détache en outre des membres de son personnel auprès des conseils pour venir en aide aux syndicats des petites entreprises ou à des fins d'organisation.

Domei

Le plus haut organe directeur de *Domei* est le Congrès annuel lors duquel a lieu, tous les deux ans, l'élection des dirigeants. Le Congrès élabore également un plan à long terme pour les deux années que dure le mandat des dirigeants élus tous les deux ans. Le Congrès qui se tient entre deux élections définit aussi un plan d'action à court terme. Le Conseil central de *Domei* est responsable de la prise des décisions entre deux congrès ; le Conseil exécutif, qui en dépend, entame des discussions et prend des décisions, le cas échéant, sur des points nécessaires à la bonne conduite des affaires. Ce Conseil se compose du président, de 7 vice-présidents et de 43 membres. A l'exception du commissaire aux comptes et des personnes en charge des divers bureaux au sein du secrétariat, les membres sont employés à temps partiel. Le secrétariat est placé sous le contrôle du secrétaire général ; il se compose donc d'un secrétaire général, d'un vice-secrétaire

général, de membres à plein temps et de personnel. Chaque membre du conseil exécutif à plein temps est nommé directeur de l'un des bureaux suivants : affaires générales, finances, organisation, éducation, publicité, recherche, politique, services sociaux, travailleurs publics et affaires internationales.

En théorie, l'unité de base est, chez *Domei*, la fédération industrielle de syndicats de travailleurs, d'une envergure nationale, ou le syndicat remplissant des fonctions identiques. En fait, les syndicats d'entreprise locaux qui n'ont pas de fédération mère peuvent s'affilier à *Domei* directement ou indirectement par l'intermédiaire des fédérations régionales constituées à l'échelon préfectoral. Au contraire de *Sohyo*, les fédérations régionales et locales (constituées au niveau municipal) se composent uniquement des membres de la centrale *Domei* dans les régions concernées. En outre, le Congrès annuel et le Conseil central regroupent les représentants des "tan-san" membres ainsi que des fédérations régionales.

Shinsanbetsu

Le plus haut organe de décision de *Shinsanbetsu* est le Congrès annuel. Le Conseil central est responsable de la prise de décisions entre les congrès. Le Conseil central est composé d'un président, de 4 vice-présidents, d'un secrétaire général, de 21 membres exécutifs et de 3 commissaires aux comptes. Leur mandat est de un an. Tous les dirigeants sont employés à temps partiel, à l'exception du secrétaire général ainsi que des personnes en charge des bureaux suivants au sein du secrétariat : éducation, services sociaux, recherche, politique, presse, organisation et relations publiques, finances.

L'unité d'affiliation de base est soit le "tan-san" soit une fédération régionale, mais tous les membres, à la seule exception d'une fédération, sont des "tan-san".

Churitsuroren

Le plus haut organe de décision est le Congrès annuel. Entre les congrès, cette fonction est remplie par le Conseil exécutif qui se compose d'un président, de 7 vice-présidents, d'un secrétaire général, de 2 vice-secrétaires généraux, de 3 membres et de 2 commissaires aux comptes. Leur mandat est de un an. La centrale nationale est gérée par un Comité exécutif permanent composé de tous les directeurs exécutifs, à l'exception des commissaires aux comptes. Seuls 2 vice-secrétaires généraux sont employés à plein temps. Dans neuf préfectures, il existe des organisations régionales composées de conseils de liaison régionaux des "tan-san" membres et de syndicats d'entreprise individuels, mais ce ne sont pas des organes officiels de la centrale nationale.

Comme il est décrit ci-dessus, la structure

hiérarchique et administrative des quatre grandes centrales nationales diffère de l'une à l'autre. On notera toutefois que, dans l'ensemble, le contrôle qu'elles exercent sur leurs membres et leur puissance financière ne sont pas considérables.

Les organisations centrales sont censées avoir des activités dans des domaines divers tels que : coordination des intérêts et points de vue des syndicats membres ; identification des revendications politiques, économiques et sociales des travailleurs ; planification des activités pour satisfaire les exigences des travailleurs ; fourniture de divers services aux syndicats membres ; encouragement des services sociaux indépendants organisés par les syndicats de travailleurs ; participation à diverses commissions gouvernementales ; sélection de représentants aux conseils consultatifs, OIT, et autres ; élargissement des activités éducatives et culturelles destinées aux travailleurs ; échanges avec des syndicats d'autres pays et les organisations syndicales internationales. Ces activités sont plus ou moins identiques à celles des centrales syndicales d'autres pays. Ce qui différencie les centrales japonaises, c'est le rôle essentiel qu'elles jouent dans l'organisation de l'offensive syndicale de printemps. Ce sont elles en effet qui donnent les directives en matière de négociations salariales dans chaque industrie et fixent le calendrier de l'offensive.

Voilà presque 25 ans que les quatre grandes centrales syndicales japonaises ont été créées, divisant le front ouvrier. Des efforts importants ont été faits pour réunifier ce front et cette tendance s'est récemment renforcée avec l'évolution de la conjoncture socio-économique japonaise ; elle est particulièrement nette chez les grandes fédérations industrielles de syndicats de travailleurs du secteur privé. Un exemple de ce mouvement est la création, en 1976, de *Setsaku-suishin-rosokaigi* (Conseil des syndicats pour la promotion politique), par plusieurs grandes fédérations industrielles, toutes affiliées à des centrales nationales différentes. Ce conseil compte maintenant plus de 20 syndicats participants, dont certains sont entièrement indépendants. Ces syndicats comptent 5 millions de membres. Les syndicats membres du conseil collaborent lors de l'offensive de printemps ainsi que dans le cadre de *Chintotaisaku-minkanrosokaigi* (Comité pour la lutte salariale des syndicats des industries privées). Encouragées par ces initiatives, les quatre grandes centrales syndicales ont commencé à œuvrer pour l'unification de la main-d'œuvre. On en veut pour preuve la formation récente, par *Shinsanbetsu* et *Churitsuroren*, de *Zenkoku Rodokumiai Sorengo* (Fédération nationale des syndicats), organisme de liaison à structure assez lâche. Le front japonais du travail est donc aujourd'hui comparable à une vague ascendante qui cache, sous sa surface, des mouvements divers.

Chapitre

III

Evolution du mouvement syndical au Japon

Pour expliquer la désunion du front ouvrier, voyons maintenant quelle a été l'évolution du mouvement syndical au Japon, d'un point de vue historique.

Au Japon, les premiers syndicats se sont constitués dès 1897, mais l'initiative des pionniers syndicalistes a été refrénée par la promulgation, en 1900, de la Loi sur le maintien de l'ordre public dont les clauses refusaient aux travailleurs le droit de s'organiser. Les quelques syndicats qui existaient déjà ont donc dû se dissoudre après de courtes années d'activité. Certains dirigeants syndicaux se sont alors adonnés à des activités socialisantes ou anarchiques, d'autres restant en contact avec la Deuxième Internationale. A l'époque, le mouvement ouvrier ne fonctionnait donc que d'une façon non-organisée, au gré des révoltes sporadiques du monde ouvrier.

C'est après la première guerre mondiale que le mouvement ouvrier japonais s'est épanoui dans une certaine mesure. Malgré l'insuffisance de la législation et de la politique du travail, les clauses interdisant le droit de se syndiquer ont été retirées. Une organisation de travailleurs, appelée "Yuai Kai" (Association de fraternité), constituée avant la guerre sur le modèle des sociétés amicales britanniques, se transforma en un syndicat de travailleurs indépendant, *Sodomei* (Fédération japonaise du travail). D'un point de vue historique, c'est dans cette fédération que réside l'origine du mouvement syndical japonais.

L'industrialisation du Japon ayant démarré après celle des autres pays développés, le pays ne pouvait se permettre d'être tolérant à l'égard du mouvement ouvrier. Dominés par une forteresse politique interdisant son développement, le syndicalisme japonais

a dû investir un temps et une énergie considérables dans la création de syndicats totalement indépendants. C'est dans ce contexte social que ceux-ci sont devenus de plus en plus adeptes de l'idéologie socialiste ou communiste et politiquement actifs. Ceci a fortement contribué à donner au syndicalisme japonais ses caractéristiques d'aujourd'hui.

Jusqu'au début des années 1930, ce mouvement syndicaliste était désuni, divisé, en gros, entre trois groupes : (1) un groupe social-démocrate politiquement modéré ; (2) un groupe marxiste dont l'idéologie de la lutte des classes voulait lui faire créer un parti gauchiste légalement reconnu en dépit de l'existence du Comintern et du Parti communiste japonais ; et (3) le groupe du Parti communiste japonais, alors hors-la-loi. Ce sont ces trois factions qui sont les ancêtres directs du mouvement ouvrier japonais de l'après-guerre.

Avec l'évolution du climat social pendant la guerre, le mouvement ouvrier s'est progressivement affaibli jusque dans les années 1930. La campagne massive du gouvernement en faveur de *Sangyo-Hokoku* (le service de l'État grâce à l'industrie) dans les années 1940 devait interdire l'existence des syndicats.

Avant la deuxième guerre mondiale, le plus fort pourcentage de syndicalisation fut de 7,9 % en 1931, avec un effectif total de 368.975 membres. C'est en 1936 que le nombre de syndiqués fut le plus élevé, avec 420.589 membres, soit un taux de syndicalisation de 6,9 %.

Après la fin de la deuxième guerre mondiale, le mouvement ouvrier japonais s'est développé rapidement. En effet, dans le cadre de leur programme

de démocratisation du Japon, les forces d'occupation alliées ont mis nettement l'accent sur la protection et l'extension des syndicats, dans le but de promouvoir un mouvement d'union démocratique. D'autre part, l'industrie japonaise, ruinée pendant la guerre, était suffisamment avancée pour offrir un terrain propice à la constitution et au succès de syndicats de travailleurs modernes. Ainsi, quatre mois seulement après la fin de la guerre, la syndicalisation atteignait le niveau d'avant-guerre : à la fin de 1946, le nombre de syndiqués et le taux de syndicalisation étaient respectivement de 3.680.000 et 39,5 %.

C'est en 1946 que se constituèrent les trois centrales nationales suivantes : *Sodomei* réorganisée (Fédération japonaise du travail) ; *Sanbetsu-kaigi* (Congrès des syndicats industriels japonais) ; et *Nichiro-kaigi* (Conférence japonaise des syndicats du travail). Ces centrales nationales recouvraient des fédérations industrielles de syndicats préalablement constituées (ou "tan-san") dans chaque industrie. *Sodomei* fut fondée par deux groupes qui existaient déjà avant la guerre, les sociaux-démocrates modérés et les partisans de l'idéologie de la lutte des classes s'opposant au Parti communiste japonais. D'autre part, *Sodomei* entretenait des contacts étroits avec le Parti socialiste japonais, fonctionnant aussi en coopération et en coordination avec les deux groupes mentionnés ci-dessus. *Sanbetsu-kaigi* était fortement influencé par le Parti communiste japonais alors que le groupe minoritaire *Nichiro-kaigi* restait neutre.

De 1945 à 1949, les syndicats menèrent des campagnes violentes et agressives contre l'inflation rampante, les graves pénuries de denrées alimentaires et de biens de première nécessité et le chômage catastrophique. Grâce à son influence sur *Sanbetsu-kaigi* ainsi que sur les syndicats du secteur public, le Parti communiste japonais assumait la conduite du mouvement ouvrier dans son ensemble. Une grève générale, prévue pour février 1947, fut suspendue par les Forces d'Occupation Alliées mais des "lutes populaires régionales" eurent lieu au niveau des régions et des ateliers ; dans les deux cas, il s'agit de campagnes étonnamment politiques.

En 1947, pour la première fois au Japon, un gouvernement de coalition de gauche fut constitué sous la direction du Parti socialiste japonais, mais il devait s'effondrer au bout de 300 jours en raison de l'agression ouvrière instiguée par les communistes, dans le secteur public essentiellement.

En 1948, un tollé contre la domination communiste, initié au sein de *Sanbetsu-kaigi*, s'étendit, au-delà du cadre du Congrès, aux syndicats du secteur public ainsi qu'à d'autres domaines. Le mouvement de démocratisation syndicale coïncida d'ailleurs, au Japon, avec, à l'échelle internationale, la rupture de WFTU et la création de ICFTU qui s'ensuivit.

En 1949, un groupe de syndicats dirigeant le processus de démocratisation au sein de *Sanbetsu-kaigi* donna naissance à *Shinsanbetsu*. Puis, en juillet

1950, plusieurs syndicats qui avaient quitté *Sanbetsu-kaigi* sans pour autant rejoindre *Shinsanbetsu*, ainsi que les syndicats des secteurs public et privé qui n'avaient pas été affiliés à *Sanbetsu-kaigi*, fondèrent *Sohyo* en se réclamant du "trade-unionism" et en assurant ICFTU de leur soutien. En conséquence, *Sanbetsu-kaigi* déclina considérablement en effectifs et en influence.

La guerre de Corée éclata en 1950 ; l'année suivante était conclu le Traité de Paix entre le Japon et les alliés, à l'exception des pays communistes. La conclusion du traité de paix fut suivie par celle du traité de sécurité entre le Japon et les Etats-Unis. L'aile gauche du Parti socialiste japonais, qui soutenait l'idéologie marxiste de la lutte des classes, s'opposa fermement à la conclusion de ces deux traités, les socialistes modérés les soutenant au contraire. Le Parti socialiste fut donc divisé entre le Parti socialiste de gauche et le Parti socialiste de droite.

Dès sa formation, *Sohyo* fut en contact étroit avec l'aile gauche du parti et ses dirigeants soutinrent activement le Parti socialiste de gauche.

Sodomei avait été divisé en groupes de gauche et de droite à la formation de *Sohyo*. Le groupe de gauche, considérant que *Sodomei* était légalement dissous par la décision adoptée lors de sa convention, rejoignit *Sohyo*. Le groupe de droite, par contre, décida de reconstruire *Sodomei* plutôt que de participer à *Sohyo*. La rupture, au niveau supérieur de la hiérarchie, entraîna une division de l'infrastructure et les fédérations industrielles membres (industries métallurgiques et chimiques par exemple) éclatèrent en deux groupes. *Kaiin* (Syndicat national des gens de mer) et *Zensendomei* (Fédération japonaise des syndicats des travailleurs du textile, etc.), qui faisaient partie de *Sodomei* avant la rupture, rejoignirent *Sohyo* tout en conservant une attitude anti-gauche au niveau de la direction et formèrent, au sein de *Sohyo*, un groupe de droite.

Sohyo connut alors des conflits entre partisans de la droite et de la gauche à propos de la participation éventuelle à ICFTU. A l'origine, la question portait sur les principes de base définis par *Sohyo* lors de sa formation. Etant donné le soutien accordé par ICFTU aux politiques diplomatiques des pays non-communistes au sujet du Traité de Paix et de la guerre de Corée, *Sohyo* trouva que sa participation serait incompatible avec l'attitude qui était la sienne. Après des discussions enflammées lors des trois congrès de 1951 à 1953, *Sohyo* décida enfin de ne pas se joindre à l'organisation internationale. A la suite de cela, *Sohyo* accorda une importance croissante, dans sa politique d'action, à l'idéologie de la lutte des classes.

Pour protester contre ce changement de politique, *Kaiin*, *Zensendomei* et *Zen-eien* (Syndicat national des gens du spectacle) quittèrent *Sohyo* en 1953. L'année suivante, en 1954, ces trois organisations fondaient, avec *Sodomei*, *Zenro* (Congrès japonais des syndicats), qui devait par la suite devenir *Domei*.

De 1954 à 1955, la direction de *Sohyo* fut à nouveau impliquée dans des conflits d'idéologie politique. Ces divergences au sein du groupe de gauche reflétaient dans une certaine mesure les conflits similaires qui agitaient le Parti socialiste de gauche. Le vainqueur fut en fin de compte le groupe qui insistait pour que la priorité soit accordée aux activités économiques, l'autre groupe, plus politisé, souhaitant se concentrer exclusivement sur des activités anti-américaines. Le secrétaire général, figure centrale de la direction de *Sohyo*, fut par conséquent remplacé.

Le Japon connut pendant cette période une prospérité économique sans précédent et le gouvernement déclarait dans ses rapports économiques : "la reconstruction économique d'après-guerre est terminée".

Dans l'arène politique, les partis conservateurs divisés se regroupèrent en un Parti libéral-démocrate, alors que les factions de droite et de gauche du Parti socialiste se réconciliaient. Mais le Parti socialiste devait à nouveau se diviser en 1959, ce qui entraîna la formation du Parti socialiste démocratique. *Zenro*, futur *Domei*, devint le pilier de ce nouveau parti.

L'offensive syndicale du printemps 1956 fut de grande envergure grâce à l'activité de *Sohyo* et de quelques syndicats indépendants. Cette même année vit la naissance d'une autre grande centrale nationale, *Churitsuroren* (Fédération des syndicats indépendants du Japon). Etant donné la division du front ouvrier en quatre grandes centrales nationales et le caractère stratégique de l'offensive syndicale de printemps, le mouvement syndical japonais devait très vite se trouver un cadre structurel, ce qui fut fait dans l'année même.

De 1959 à 1960, les syndicats japonais furent confrontés à deux problèmes sociaux essentiels : la campagne de protestation massive contre la révision du traité de sécurité américano-japonais et un vaste conflit ouvrier sur la rationalisation de la pratique des affaires et les restrictions de main-d'œuvre dans les mines de charbon de *Miike* de *Mitsui* et Cie. Le premier conflit fut envenimé par l'approbation forcée de la ratification du traité par le parti majoritaire à la Chambre des représentants. Ce fait devait d'ailleurs conduire le président américain Dwight D. Eisenhower à annuler sa visite au Japon et élimina le premier ministre Nobusuke Kishi de son poste. Cet incident donna au Japon une leçon de démocratie et, plus précisément, montra à quel point le consensus populaire est indispensable au bon fonctionnement de la démocratie. Le problème des mines de charbon de *Miike* fut l'un des conflits ouvriers les plus graves de l'après-guerre. Communément connu comme "Conflit *Miike*", cet incident causa la défaite de l'Union. Son impact fut considérable en ce qu'il entraîna divers changements dans les relations entre main-d'œuvre et patronat dans les entreprises. Après ce conflit en effet, plus jamais les sociétés ne purent pratiquer de restrictions de main-d'œuvre abusives, telles que le renvoi immédiat ; les

syndicats, de leur côté, ne devaient plus avoir recours à une violence excessive au point de paralyser le fonctionnement de l'entreprise ou la production ; ils devaient au contraire s'efforcer d'arriver à leurs fins par négociations collectives, consultations paritaires entre main-d'œuvre et direction ou par l'intermédiaire de procédures permettant de satisfaire les revendications.

En 1960, le Japon entra dans une phase de forte croissance économique. De 1960 à 1970, le produit national brut augmenta de 4,58 fois en termes nominaux et de 2,5 fois en termes réels. Ceci entraîna divers changements d'ordre socio-économique dans le pays. Le nombre de personnes travaillant dans le secteur primaire, qui était de 30,2 % de la population totale en 1960, n'en représentait plus que 17,4 % en 1970. Par contre, le nombre de travailleurs employés augmenta d'environ 50 % au cours de la même période. Le revenu brut des employés s'accrut de 4,8 fois en termes nominaux, avec une augmentation de 3,5 fois par tête, toujours en termes nominaux. (L'écart entre ces deux chiffres est dû à l'augmentation du nombre d'employés). L'évolution socio-économique, avec urbanisation croissante, élévation des revenus et innovations introduites sur les lieux de travail par le progrès technique devait affaiblir l'unité de la famille traditionnelle d'une part et, d'autre part, entraîner la diversification des revendications et modifier l'état d'esprit des travailleurs.

Dans ce contexte, l'offensive syndicale de printemps devait revêtir, d'année en année, une importance croissante pour finalement devenir le véhicule de fixation des salaires au Japon. L'expansion rapide pendant la période de forte croissance économique entraîna une pénurie de main-d'œuvre sur le marché du travail, qui, après avoir touché d'abord les nouveaux diplômés, gagna ensuite les jeunes travailleurs puis s'étendit à la main-d'œuvre plus âgée. Les augmentations de salaires consécutives à cette pénurie chronique de main-d'œuvre furent très favorables à l'offensive de printemps, ayant pour mission de déterminer le taux d'accroissement de ces salaires.

Le mécanisme de l'offensive syndicale de printemps sera décrit plus loin. Dès la fin des années 1960, les syndicats dépendant de *Domei* organisèrent également des négociations salariales au cours du printemps. C'est ainsi qu'à partir de 1965 environ, plus de 70 % de la main-d'œuvre syndiquée participait à cette offensive de printemps.

Zenro qui, comme il a été dit plus haut, fut, depuis sa création en 1954, le prédécesseur de l'actuel *Domei*, devint, de 1956 à 1960, extrêmement critique à l'égard de l'offensive. *Domei* pensait en effet qu'il y avait incompatibilité entre, d'une part, une action unifiée, menée à des périodes données, ou la combinaison de revendications politiques avec des négociations salariales et une stratégie de grèves en vagues programmées et, d'autre part, les principes du syndicalisme démocratique, de telles circonstances interdisant de prendre en considération les intérêts

particuliers de chaque syndicat. Conformément à la pensée de *Zenro*, les syndicats affiliés menaient leurs négociations salariales en automne essentiellement, comme c'était la pratique depuis la fin de la deuxième guerre mondiale. A la fin des années 1960 pourtant, la grave pénurie de main-d'œuvre jeune fit augmenter sensiblement les salaires des nouvelles recrues fraîches émoulues de l'école, ce qui contribua à élever le niveau d'ensemble des salaires. Dans de telles conditions, les syndicats placés sous l'égide de *Zenro* décidèrent qu'il serait préférable d'organiser des négociations salariales unifiées au printemps.

Réorganisé en 1962 pour devenir *Domei-kaigi* (Confédération japonaise du travail), *Zenro* connut une nouvelle restructuration en 1964 qui en fit l'actuelle *Domei*. Il s'agissait de donner à cette organisation un cadre plus fonctionnel. Cette nouvelle structure accueillait *Sodomei* avec ses fédérations industrielles et ses organisations mixtes régionales, ainsi que les "tan-san" qui s'étaient détachés de *Sohyo*, comme *Katin*, *Zensen-domei* et *Zen-eten*.

Au printemps 1965, après un an d'existence, *Domei* forma le Comité de lutte salariale et annonça sa politique et sa stratégie à l'intention des syndicats membres. Depuis lors, *Domei* ne s'en est jamais écarté. *Domei* n'assimile pourtant pas sa lutte salariale avec "l'offensive syndicale de printemps", car ses dirigeants souhaitent différencier leurs propres négociations de cette offensive. Ceci montre bien que l'attitude critique à l'égard de l'offensive de printemps, qui remonte à *Zenro*, existe toujours dans une certaine mesure.

Lors de sa formation, en 1964, *Domei* s'était affiliée à ICFTU (à l'époque de *Zenro*, ses fédérations industrielles membres étaient affiliées à cette organisation internationale à titre individuel), ainsi qu'à TUAC et à l'OCDE. La même année, les grandes fédérations industrielles du secteur métallurgique s'unirent en-dehors du cadre des centrales nationales pour fonder IMF-JC, amené à jouer un rôle important dans le mouvement ouvrier japonais.

D'un point de vue économique, l'année 1964 fit date en ce qu'elle marqua la participation du Japon à l'OCDE et une libération substantielle de ses échanges avec l'extérieur et de ses capitaux. Le Japon se trouva alors en position de jouer un rôle dans la communauté mondiale en tant que pays industriellement avancé. La participation de *Domei* à TUAC et la constitution de IMF-JC prouvaient que les milieux ouvriers japonais participaient pleinement au mouvement ouvrier international.

Pendant les années qui suivirent 1964, *Sohyo* et *Churitsuroren* (Fédération des syndicats indépendants du Japon) posèrent comme objectif de l'offensive syndicale de printemps des "salaires équivalents aux salaires européens." Ils s'engagèrent vigoureusement dans des activités politiques telles que protestation contre la conclusion du traité Japon-Corée, campagne contre la guerre du Viêt-Nam, campagne contre le traité de sécurité américano-japonais, objection au retour

conditionnel d'Okinawa à la suite dudit traité de sécurité, grèves des travailleurs du secteur public pour le droit de grève, etc. Ces activités politiques, en particulier le mouvement contre la guerre, ne remportèrent pas le soutien du grand public ; en effet, l'attitude de la population à l'égard du mouvement ouvrier, de sa politique et de son idéologie, s'était elle aussi modifiée au fur et à mesure de l'évolution socio-économique, corollaire de la forte expansion.

Depuis 1965, le nombre de voix accordées au Parti socialiste japonais par les syndicalistes, en provenance de *Sohyo* essentiellement, est en diminution relative au profit de *Komeito* et du Parti communiste japonais. Ceci montre que les travailleurs ont diversifié leur choix entre partis politiques et candidats. En outre, plusieurs sondages ont indiqué une indifférence politique croissante de la part des travailleurs ainsi qu'un affaiblissement de leur sentiment d'appartenance à un syndicat. Bien qu'en minorité, des extrémistes ont également apparus chez les étudiants et les travailleurs jeunes.

La récession mondiale déclenchée par la crise du pétrole de 1973 mit fin à la forte croissance de l'économie japonaise. Sur le marché du travail, un excédent de main-d'œuvre, succédant à la période de pénurie, accéléra l'agitation ouvrière en augmentant le chômage. La nouvelle conjoncture entraîna aussi un changement de politique de l'offensive syndicale de printemps qui, plutôt que sur une augmentation des salaires nominaux, mit l'accent sur la garantie des salaires réels et sur la sécurité de l'emploi.

A partir de 1974, *Sohyo* et *Churitsuroren* appelèrent cette offensive de printemps "lutte populaire de printemps", insistant sur les questions touchant à la politique gouvernementale, telles que mesures anti-inflationnistes, abaissement des impôts, sécurité de l'emploi, amélioration des services sociaux et de la sécurité sociale, salaires minima plus élevés.

Dans l'espoir d'arriver à un accord négocié avec le gouvernement, *Domei* et IMF-JC s'efforcèrent d'obtenir des augmentations de salaires réels et des garanties d'élévation du niveau de vie dans des limites ne mettant pas en danger la sécurité de l'emploi. Car, bien que cette "lutte populaire de printemps" ait été conçue pour réformer la structure politico-économique du Japon, la politique de *Domei* et IMF-JC est d'établir des relations entre main-d'œuvre et patronat qui soient fondées sur des contrats sociaux.

Comme il a été dit plus haut, les grandes fédérations industrielles du secteur privé comptent de plus en plus arriver à une unification du monde ouvrier. Ceci prouve qu'elles souhaitent instaurer une nouvelle structure correspondant au contexte socio-économique actuel en résolvant les divisions causées par de conflits d'ordre idéologique ou politique par exemple.

On discute beaucoup, aujourd'hui, et dans des optiques diverses, de l'avenir du mouvement ouvrier japonais, y compris l'offensive syndicale de printemps, les relations entre partis et syndicats, la participation

des travailleurs à l'élaboration des politiques. Ceci semble indiquer que le mouvement ouvrier japonais,

après plus de trente ans d'histoire, est arrivé à un tournant majeur.

Chapitre IV

Relations entre syndicats et patronat au Japon

1. Négociations collectives

Comme on a pu le voir, l'ensemble du système syndical japonais repose sur les syndicats d'entreprise qui sont entièrement autonomes dans leur gestion et leurs activités courantes. De même, les relations entre main-d'œuvre et patronat reposent sur les liens qui unissent les syndicats à leur entreprise. Ceci diffère, bien évidemment, du système des Etats-Unis et des pays européens où les négociations collectives regroupent, au niveau de la région ou du pays tout entier, des syndicats d'industries ou de métiers. Au Japon en effet, les négociations collectives ont lieu presque exclusivement entre les syndicats individuels et leurs entreprises respectives. Qui plus est, les responsables syndicaux de haut niveau, tels que les dirigeants de fédérations industrielles de syndicats, participent rarement aux négociations collectives dans le cadre de l'entreprise, à moins d'avoir été élus par le syndicat d'une entreprise concernée. D'après l'Enquête sur des accords du travail effectuée par le ministère du Travail en 1978, la participation des dirigeants syndicaux de haut niveau aux négociations collectives menées dans le cadre de l'entreprise n'existait que dans 9 % des syndicats interrogés. Le pourcentage atteignait 12 % lorsque les dirigeants élus par les syndicats des entreprises concernées étaient inclus.

Toutes sortes de questions sont discutées au cours des négociations collectives : salaires, allocations, horaires de travail, primes, congés, vacances, critères de licenciement, mesures disciplinaires, transferts et changement de lieu de travail, mesures d'ajustement de l'emploi dont licenciement temporaire (suspension provisoire de travail avec rémunération), système de

retraite, indemnités non-légalisées pour blessures ou maladies survenues pendant le travail, services sociaux, sécurité et hygiène, clauses de consultation avant renvoi, système de consultations paritaires main-d'œuvre-direction, plaintes, renonciation à l'affiliation, application des accords syndicaux, clause d'appartenance syndicale exclusive, procédures de négociations collectives, problèmes relatifs à l'autorisation donnée à des tiers de mener des négociations, problèmes concernant le règlement des conflits du travail, préavis en cas de mesures prises au niveau de l'industrie, traitement réservé aux non-participants aux actions industrielles, activités syndicales pendant les heures de travail, utilisation des locaux de l'entreprise par les syndicats, engagement à plein temps des responsables syndicaux dans les activités syndicales alors qu'ils restent sur la liste des employés, contrôles de personnel et autres questions. Dans le cas d'autres questions, telles qu'introduction de nouvelles machines, suppression de bureaux, fusion entre sociétés, changement d'organisation, rachat d'usine, cession partielle d'affaires, etc., on suppose en général qu'elles doivent faire l'objet de négociations collectives dans la mesure où elles affectent les conditions de travail du personnel : catégorie professionnelle, lieu de travail, règlements de travail, etc. Toutefois, dans la majorité des entreprises, ces questions font habituellement l'objet de négociations à part, dans le cadre du système de consultations paritaires main-d'œuvre-direction qui sera décrit plus loin.

En général, les accords dont la conclusion se fait par négociation collective sont des accords globaux qui

couvrent tous les points énumérés ci-dessus, à l'exception des salaires : c'est pourquoi on les qualifie de "compréhensifs." Toute application ou interprétation particulière d'une clause d'un accord est discutée en négociation collective. Par contre, les plaintes relatives à des conditions de travail particulières prévues dans un accord, de même que toute revendication individuelle présentée par un employé, sont traitées en négociations collectives, par conversations non-officielles ou par l'intermédiaire du mécanisme de revendication, au niveau concerné.

Il est très fréquent que les accords de salaires soient conclus indépendamment des autres questions. D'après une enquête réalisée par le ministère du Travail, 83 % des sociétés qui ont des accords avec la main-d'œuvre ont conclu des accords salariaux séparés avec leurs syndicats respectifs. Ceci est peut-être dû au fait que, à l'exception de *Kaitin* (Syndicat national des gens de mer), les syndicats mènent en général leurs négociations salariales pendant l'offensive de printemps, alors que les négociations sur les accords généraux avec la main-d'œuvre se tiennent à d'autres occasions. A l'heure actuelle, un nombre croissant de syndicats ne limitent plus leurs revendications de printemps à l'augmentation des salaires mais les étendent à la rémunération des heures supplémentaires, l'instauration de nouvelles allocations ou la révision des anciennes, l'élévation du nombre de jours de congés et de vacances, y compris l'introduction de la semaine de travail de cinq jours.

l'extension de l'âge de la retraite obligatoire, l'augmentation des allocations de retraite et du taux des primes d'assurances sociales à la charge de l'employeur, les indemnités pour blessures survenues pendant le travail ou sur le trajet du travail, l'aide à la constitution d'un patrimoine, dont l'achat d'un logement. La façon de faire accepter ces revendications varie cependant d'un syndicat à l'autre. Certains essaient de régler l'ensemble des points avec la question des salaires alors que d'autres, réglant le problème des augmentations pendant l'offensive de printemps, font des autres questions l'objet de négociations ultérieures.

2. Négociations collectives et fédérations industrielles de syndicats de travailleurs

Comme on l'a expliqué ci-dessus, les négociations collectives se passent généralement entre syndicats de travailleurs et employeurs d'une même entreprise, les accords syndicaux étant conclus entre ces deux parties.

Les fédérations industrielles de syndicats de travailleurs donnent des directives à leurs syndicats quant aux revendications à présenter en matière d'augmentations de salaires, conditions de travail et autres points fondamentaux qui doivent faire l'objet d'accords syndicaux généraux et les conduisent à orchestrer des manifestations unifiées selon un calendrier donné. Cette procédure a pour but de



Négociations collectives par les principales compagnies de chemins de fer privées

minimiser les écarts de salaires et de conditions de travail entre entreprises pour arriver en fin de compte à les normaliser.

Un examen attentif montre qu'il existe plusieurs types de négociations telles que "négociations de groupe", "négociations diagonales" et "négociations unifiées".

Dans les "négociations de groupe", une organisation industrielle du sommet de la hiérarchie et un groupe de syndicats d'entreprise qui en dépend s'unissent pour entrer en négociations avec des employeurs présents soit à titre individuel soit en tant que groupement. En d'autres termes, ce sont les syndicats d'entreprises individuels et les employeurs respectifs qui se retrouvent autour d'une même table pour des négociations de groupe, avec la participation d'une fédération industrielle de travailleurs ou d'une organisation d'employeurs correspondante. Dans ce cas, les revendications proposées et les résultats éventuels sont uniformes. Des accords salariaux détaillés seront conclus entre chaque syndicat et les employeurs respectifs en fonction des résultats acquis lors de ces négociations.

L'exemple le plus caractéristique de ce type de négociations est celui des chemins de fer privés. Parmi les principales compagnies de chemins de fer privées du Tokyo métropolitain et du Kansai (région d'Osaka), celles qui acceptent de participer à des "négociations de groupe" se retrouvent dans le cadre des "négociations centrales groupées par chemins de fer privés". Les syndicats et employeurs des entreprises intéressées ainsi que la fédération industrielle responsable desdits syndicats, *Shitetsusoren* (Fédération générale des syndicats des chemins de fer privés du Japon) et son homologue chez le patronat, à savoir *Mintetsukyo* (Association des chemins de fer privés), se retrouvent autour d'une même table pour négocier. C'est ce type de négociations qui est également adopté entre *Shitetsusoren* et les compagnies d'autobus privées. Les résultats des "négociations centrales groupées par chemins de fer privés" exercent une forte influence sur les négociations salariales des grandes compagnies de chemins de fer privées qui ne participent pas aux négociations centrales groupées ainsi que sur les compagnies privées de chemins de fer et d'autobus locales de moindre dimension.

Des négociations groupées de type similaire sont également utilisées dans les charbonnages et les grandes entreprises du textile : coton, fibres synthétiques, laine, lin, etc. Strictement parlant, les négociations menées dans l'industrie textile sont appelées "négociations mixtes" et diffèrent du système qui s'applique aux chemins de fer privés.

Dans le cas des "négociations diagonales", les organisations situées au sommet de la structure syndicale, telles que les fédérations industrielles de syndicats de travailleurs, sont autorisées par les syndicats d'entreprise membres à négocier avec les employeurs



**Négociations collectives
entre le *Kaitin* (syndicat national des gens de mer)
et les armateurs**

individuellement, en leur nom. Ce genre de négociations, autrefois utilisé dans le secteur des charbonnages, entre autres, n'est plus usité actuellement.

Par "négociations unifiées", on entend les négociations menées entre des fédérations industrielles de syndicats de travailleurs et les organisations patronales correspondantes. Un exemple typique en est les négociations entre *Kaitin* et les organisations d'armateurs en matière d'accords syndicaux, y compris les salaires. Le seul autre exemple de ce type existe dans les chemins de fer privés où l'accord syndical sur les salaires minima pour l'industrie entre *Shitetsusoren* et l'Association des chemins de fer privés est conclu par négociations unifiées.

Outre les négociations collectives menées à l'échelon national, que l'on vient d'exposer, il existe un certain nombre de procédures de négociations collectives à l'échelon local. Ainsi, c'est le cas pour *Zensendomei* (Fédération japonaise des syndicats des travailleurs du textile, etc.—affiliée à Domei); *Zenkokuinzoku* (Syndicat national des travailleurs de la métallurgie et de la construction mécanique—affilié à Sohyo), auxquelles appartiennent plusieurs syndicats d'entreprises de petite dimension ainsi que les syndicats de taxis. Le siège local de ces syndicats participe à des négociations collectives avec leurs homologues chez le patronat ou bien avec des employeurs présents en groupe ou à titre individuel. Les syndicats d'entreprises de petite dimension, qui plus est, autorisent souvent des organisations telles que celles énumérées ci-après à négocier avec leurs employeurs en leur nom : *Zenkokuippan* (Syndicat national des travailleurs généraux—affilié à Sohyo); *Ippandomei* (Fédération nationale des syndicats de travailleurs généraux—affiliée à Domei); conseils de syndicats au niveau de la région et du district (les conseils locaux de Sohyo constitués à l'échelon préfectoral et municipal respectivement) et fédérations syndicales au niveau de la région et du district (les fédérations locales de Domei



Réunion de syndicats lors de l'offensive de printemps

constituées à l'échelon préfectoral et municipal respectivement).

3. Offensive syndicale de printemps

L'offensive syndicale de printemps est au Japon l'événement annuel le plus marquant tant pour les syndicats que pour le patronat. Chaque année, plus de 70 % des syndiqués participent à des négociations salariales du mois de mars au mois de mai, avec une pointe pendant les deux dernières semaines d'avril. Des résultats de ces négociations dépendront le traitement des fonctionnaires non-manuels—qui n'ont pas droit aux négociations collectives—, la rémunération des travailleurs non-syndiqués et même les salaires minima fixés par chaque gouvernement préfectoral. L'offensive de printemps joue donc un rôle primordial comme cadre de détermination de la répartition des revenus.

Comme il est dit plus haut, c'est depuis 1956 que l'offensive syndicale de printemps est menée sur un vaste front, le précédant qui a donné naissance à l'offensive telle que nous la connaissons aujourd'hui

remontant à la lutte commune de huit fédérations industrielles de syndicats de travailleurs, au printemps 1955.

Dans l'immédiat après-guerre, les négociations salariales avaient lieu plusieurs fois par an, condition indispensable au maintien du niveau de vie en cette période d'inflation rampante et de revendications salariales considérables. A partir de 1948, dans un effort pour juguler l'inflation, le gouvernement a appliqué une politique de restrictions strictes avec réduction de l'infrastructure superflue, vestige de la guerre, suppressions de main-d'œuvre et limitation des augmentations de salaires. Un tel contexte n'était guère favorable à des négociations salariales et les syndicats connurent alors des difficultés énormes.

A partir de 1951, l'inflation était enrayée. Le Japon avait retrouvé son indépendance et la guerre de Corée permit une reprise économique. Le climat, du point de vue des négociations salariales, était donc bien différent. Mais, dans l'industrie des charbonnages, une grève devait durer 63 jours. Une autre affectait aussi l'industrie électrique. Malgré bien des efforts, les

résultats de ces luttes salariales n'étaient guère favorables aux syndicats. A cette époque, les employeurs s'efforçaient à tout prix d'affermir la position du patronat en tirant parti de la reprise économique : ceci devait d'ailleurs contribuer, par la suite, à la forte croissance de l'économie japonaise. D'un autre côté, les syndicats d'entreprise n'avaient pas suffisamment de pouvoirs en regard de leurs employeurs et les fédérations industrielles, à quelques exceptions près, comme les charbonnages, n'avaient pas encore jeté les bases de leur puissance.

L'avènement de l'offensive syndicale de printemps devait permettre de remédier à la faiblesse des syndicats en renforçant leur position de négociation avec le patronat grâce à l'action unifiée de tous les travailleurs, quelle que soit leur entreprise ou leur secteur d'activité.

En effet, dans l'hypothèse de négociations salariales individuelles entre un syndicat d'entreprise et l'employeur, celui-ci ne peut qu'aligner sa décision sur celle des entreprises concurrentes de la même industrie. Ceci limite la puissance de négociation dudit syndicat. En cas de manifestations ou de grèves répétées, le marché de l'entreprise en jeu risque d'être repris par les concurrents, hypothéquant ainsi son avenir. L'incertitude croissante se propageant chez la main-d'œuvre syndiquée, il risque d'en résulter une critique et une méfiance de plus en plus grandes à l'égard des responsables syndicaux, voire même, pire encore, une rupture dans l'organisation syndicale. C'est pour éviter ces risques et renforcer l'emprise des syndicats lors des négociations qu'il est préférable d'organiser les négociations salariales et les grèves en une offensive uniforme, sous la conduite et la coordination des fédérations industrielles. De cette façon, la concurrence entre entreprises ne risque plus d'entraver l'action syndicale. Il en résulte, par ailleurs, un climat social plus favorable car une certaine tension émane de la concordance des négociations dans les diverses industries et de la synchronisation des grèves, équivalente à une grève généralisée. De cette façon, une augmentation des salaires de telle ou telle industrie se répercute dans d'autres secteurs, uniformisant le taux d'accroissement de l'ensemble des salaires.

C'est avec ces objectifs que, pour la première fois, au printemps 1955, huit fédérations industrielles de syndicats de travailleurs du secteur privé organisèrent une offensive commune. En 1956, les syndicats de travailleurs du secteur public, qui négociaient jusqu'alors en automne, se joignirent à cette offensive. En 1959, *Tekkororen* (Fédération japonaise des syndicats des travailleurs du fer et de l'acier) et *Zenzosen* (Syndicat national des travailleurs des chantiers navals du Japon) suivirent le mouvement. A partir de 1960, comme il a été dit plus haut, les syndicats dépendants de *Zenro* (Congrès japonais des syndicats—futur *Domei*) commencèrent à participer aux négociations salariales du printemps. D'après les chiffres du ministère du Travail, le nombre de travailleurs engagés dans les négociations salariales du printemps était

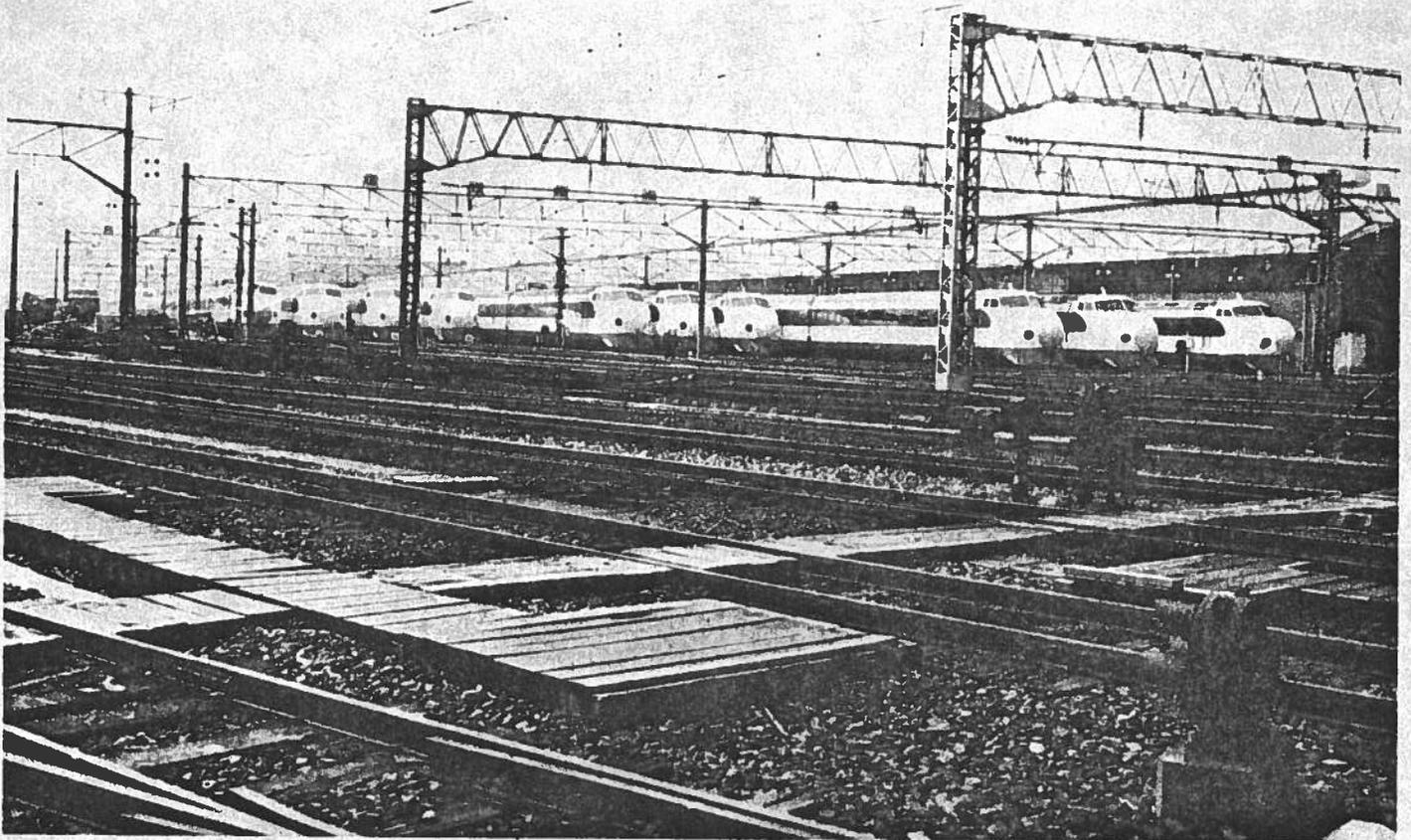
d'environ 2.900.000 en 1956, 4.100.000 en 1960, 6.480.000 en 1965, 8.510.000 en 1970 et 9.670.000 aujourd'hui (1979), soit 71 % de la main-d'œuvre syndiquée totale. La concentration des négociations salariales au printemps est attribuable aux raisons suivantes : (1) C'est au mois d'avril que les nouveaux diplômés sont embauchés et que les entreprises augmentent leur personnel en fonction de leur ancienneté. (2) Un grand nombre d'entreprises ferment leur comptes en mars et c'est souvent à cette époque que sont annoncés les changements de personnel et les promotions. (3) Sur le plan politique, les débats sur le budget de la nouvelle année fiscale (1er avril-31 mars de l'année suivante) assortis de divers projets de lois impliquant l'affectation de crédits budgétaires ont essentiellement lieu de janvier à mars, sur les 150 jours que dure la session normale de la Diète (de décembre de l'année précédente à la mi ou fin mai).

Pendant la période de forte expansion, les nouvelles recrues, surtout en provenance de l'enseignement secondaire, étaient en très petit nombre. Les sociétés, dans leur désir de s'assurer une main-d'œuvre rare, qualifiée à l'époque "d'œufs d'or", élevaient chaque année le salaire de base. Ceci fut favorable aux négociations salariales en ce qu'elles débouchèrent sur des augmentations annuelles substantielles. C'est la répétition de ce cycle qui devait faire de l'offensive syndicale de printemps le principal véhicule de fixation des salaires.

Les entreprises fermant leurs comptes en mars, les résultats de leur exercice ne manquent pas d'avoir une grande influence sur les nouveaux salaires applicables à partir d'avril. De même, les changements de personnel et promotions effectués sur la base du mérite risquant de susciter certaines frictions dans les relations humaines, les attentes des syndicats peuvent s'en trouver affectées au niveau de la base. Parallèlement, tout en soumettant des revendications de caractère politique à la session régulière de la Diète où sont débattus les projets de budget et de lois, les syndicats organisent des mouvements de masse, en dehors de la Diète pour créer un climat social et politique favorable aux négociations salariales. Tous ces éléments culminent dans l'offensive de printemps.

Voyons maintenant comment fonctionne cette offensive. On prétend que sitôt l'offensive terminée, celle de l'année suivante commence immédiatement. La réalité est que dès la fin de l'offensive, chaque syndicat en fait le bilan, sous divers angles, et énonce les principes de base de l'offensive du printemps suivant. Chacun tient un congrès entre juin et début octobre où est adopté un plan d'action pour l'année mettant l'accent en particulier sur la prochaine offensive syndicale de printemps. L'élection des dirigeants syndicaux a lieu, en outre, lors de ces congrès, tous les deux ans en général.

Plus tard, vers la mi-octobre, *Sohyo* et *Churitsurpren* établissent conjointement un "Conseil populaire de liaison" pour l'offensive syndicale de



La Nouvelle ligne de Tokaido paralysée par la grève

printemps suivant ; à la fin novembre, *Domei* constitue un "Comité central pour la lutte salariale". Vers le milieu du mois de décembre, le Conseil populaire de liaison pour l'offensive syndicale de printemps, *Domei*, *Shinsabetsu* (Fédération nationale des organisations professionnelles) et IMF-JC ont tous rendu publiques leurs déclarations écrites en matière de hausses de salaires et de revendications politiques fondamentales à l'adresse du gouvernement, dans les "Livre blanc sur l'offensive syndicale de printemps" et "Livre blanc sur la politique salariale", entre autres, et ont annoncé leurs plans de base pour la prochaine lutte. Ces documents exposent leurs revendications salariales sous forme de chiffres précis. Ainsi, dans le cas de l'offensive syndicale du printemps 1978, toutes les organisations ci-dessus avaient proposé 12 %, compte tenu de l'ajustement périodique, malgré des bases de calcul et des raisonnements différents. Pour 1979, le conseil de liaison, sans donner de chiffres précis, a suggéré aux fédérations industrielles de syndicats de travailleurs de tenir compte, dans leurs décisions, du taux d'accroissement des prix à la consommation, des ajustements périodiques de salaires ainsi que de l'amélioration du niveau de vie, en termes réels. D'autres organisations donnent des chiffres précis : 6,5 % chez *Domei* y compris l'ajustement périodique ; 7 % chez *Shinsabetsu*, y compris l'ajustement périodique ; pour IMF-JC, c'est le taux d'augmentation

des prix à la consommation majoré de 2 %.

Nikkeiren (Fédération japonaise des associations d'employeurs) a publié une documentation sur la position de base des employeurs à l'égard des négociations de salaires.

Le Congrès annuel de *Domei* a lieu en janvier ; le congrès extraordinaire de *Sohyo* en février. On y coordonne les propositions des syndicats membres de façon à proposer des revendications uniformes lors de l'offensive de printemps. De même, chaque fédération industrielle associée tient une assemblée générale ou un conseil central pour mettre au point des revendications salariales détaillées dans la ligne suggérée par les centrales nationales et préparer un calendrier approximatif de négociations. C'est en mars que chaque syndicat d'entreprise soumet ses revendications aux employeurs et entame les négociations.

Le Conseil populaire de liaison pour l'offensive syndicale de printemps, *Domei*, *Shinsabetsu* ainsi que le Conseil des syndicats pour la promotion politique, composé des grands syndicats du secteur privé, déposent leurs revendications politiques devant le gouvernement et s'engagent activement dans un "lobbying" portant sur les débats budgétaires. Des rassemblements et manifestations sont le cas échéant organisés devant la Diète ; le Conseil populaire de liaison pour l'offensive syndicale de printemps lance de temps à autre des grèves politiques nationales ou

régionales.

Ces activités à caractère politisé culminent avec l'approbation du budget pour la nouvelle année fiscale. En avril, ce sont les négociations salariales qui deviennent le principal centre d'intérêt.

Tout au long de ces négociations, l'attention la plus soutenue se porte sur les quatre grandes organisations industrielles (fer et acier, équipement électrique, construction navale et équipement mécanique lourd, automobile) qui dépendent de IMF-JC. Dans l'histoire de l'offensive syndicale de printemps, *Tekkororen* (Fédération japonaise des syndicats des travailleurs du fer et de l'acier) joue un rôle de pionnier depuis 1962, bien que participant à la lutte commune depuis 1959 seulement. Ceci s'explique par le fait que la sidérurgie, industrie de base, a joué un rôle prépondérant dans l'expansion économique du Japon. Tirant parti du contexte socio-économique, ce secteur a pu fixer ses salaires avant les autres. Une pratique établie de longue date veut que les négociations de salaires se terminent par une offre définitive des employeurs un jour d'avril fixé par les syndicats (il s'agit en fait de la première et dernière réponse intervenant à l'issue d'une série de négociations).

La main-d'œuvre et le patronat des autres industries se réfèrent à l'accord intervenu dans le secteur sidérurgique pendant leurs négociations. Etant donné les répercussions d'une augmentation de salaires sur le prix du fer et de l'acier, les principaux consommateurs, à savoir les industries de l'automobile, de la construction navale et de l'équipement électrique s'intéressent d'autant plus près aux négociations dans ce secteur. C'est donc toujours sur la base du règlement intervenu dans l'industrie sidérurgique qu'ils décident de leurs propres salaires, compte tenu de leur conjoncture particulière. Ce contexte historique explique pourquoi les secteurs de la construction navale, de la sidérurgie et de l'équipement lourd, de l'automobile et de l'équipement électrique ont cherché, ces dernières années, à consolider le système de lutte commune dans le cadre de IMF-JC. A l'heure actuelle, ces quatre organisations essaient d'obtenir le même taux d'augmentation en exigeant que les employeurs donnent leur réponse le même jour, fixé par les syndicats.

C'est à la mi-avril que les syndicats des quatre industries coiffées par IMF-JC reçoivent une réponse qui met fin aux négociations salariales. En l'espace d'une semaine à dix jours, les négociations en cours dans les autres industries sont pratiquement terminées et les taux ou barèmes d'augmentation décidés en fonction de ceux des grandes industries citées ci-dessus, compte tenu de la situation particulière de chacune. La décision prise par les quatre principaux secteurs, qui fait office de référence, et les décisions prises ultérieurement par les grandes industries privées permettent de définir un taux moyen d'augmentation qualifié de "taux de l'offensive syndicale de printemps."

C'est à ce stade que culminent les négociations de

salaires dans les chemins de fer privés et les régies et entreprises nationales. *Shitetsusoren* (Fédération générale des syndicats de chemins de fer privés du Japon) et *Korokyo* (Fédération des syndicats des régies et des entreprises nationales) organisent des grèves de 48 ou 96 heures dans l'ensemble du pays. Lorsque ces grèves tombent à la même date, il en résulte une paralysie générale du réseau de transports. En général, le taux d'augmentation des salaires dans les chemins de fer privés est pratiquement identique à celui des grandes industries privées et, dans ce sens, on considère que ce sont elles qui déterminent le "taux de l'offensive syndicale de printemps". Mais étant donné la nature de cette industrie, proche d'un service public, ainsi que la relation entre l'élévation des salaires et celle des tarifs, les augmentations dans les chemins de fer privés font l'objet d'une pression sociale.

Dans le cas des régies et des entreprises nationales, les négociations salariales sont laissées à la médiation de la Commission pour les relations du travail dans les régies et entreprises nationales. La décision n'appartient pourtant pas à l'instance médiatrice ; elle fait l'objet d'un arbitrage dont la sentence, à caractère juridiquement contraignant, est rendue un mois environ après la fin de la procédure de médiation. En réalité, le président du comité de médiation, fonctionnaire public, règle la question pendant la médiation en présentant un plan officieux aux membres du comité qui représentent les travailleurs et les employeurs ; le contenu de la sentence d'arbitrage est virtuellement identique à celui de ce plan. Il est de règle que la fixation des salaires dans les régies et entreprises nationales tienne amplement compte du niveau de vie, des salaires du secteur privé et des services publics, des résultats de l'exploitation des dites entreprises. C'est en effet une pratique établie que les niveaux de salaires du secteur privé ainsi que le "taux de l'offensive syndicale de printemps" de l'année se reflètent dans le plan officieux soumis par le président du comité de médiation, une fois que les salaires dans les chemins de fer privés ont été fixés.

L'offensive syndicale de printemps prend pratiquement fin avec le règlement de la question salariale dans les chemins de fer privés ainsi que les entreprises publiques et nationalisées, c'est-à-dire juste avant ce que l'on appelle au Japon la "Golden Week" qui concentre, du 29 avril au 5 mai, plusieurs jours fériés, sauf dans le cas d'élections locales quadriennales, qui ont lieu dans tout le pays. Dans les entreprises de petite dimension cependant, les négociations salariales n'ont vraiment lieu qu'après la fixation du "taux de l'offensive de printemps", généralement en mai, l'échelle des augmentations décidées par les grandes entreprises du secteur privé influençant celles pratiquées par les entreprises de moindre dimension.

Par rapport aux années 1950, l'offensive syndicale de printemps s'est élargie au cours de la décennie suivante, et surtout de la fin des années 1960 au début des années 1970 où les taux d'augmentation annuels

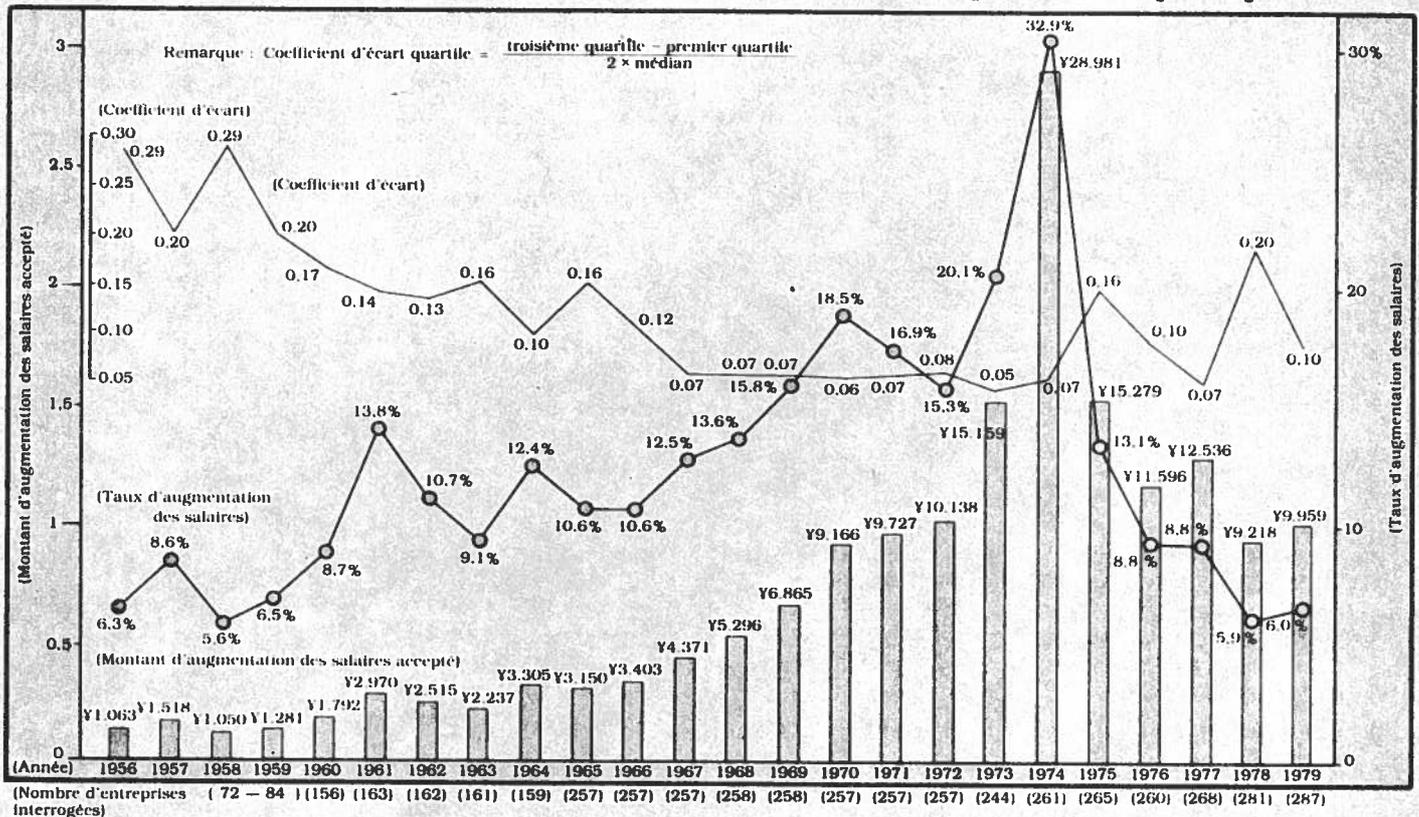
des salaires ont été considérables (environ 15 % de 1965 à 1973), l'accroissement correspondant au pourcentage de l'année précédente majoré d'une certaine marge. En 1974, après la crise du pétrole ce taux atteint même 32,9 %, dû à la flambée des prix.

La situation a changé en 1975 et, jusqu'à 1978, le taux moyen d'augmentation annuelle est descendu à 9 % environ. En 1978, particulièrement, le taux ne dépassa pas celui, faible, des premiers jours de l'offensive de printemps. Jusqu'à une date très récente, les écarts entre les augmentations de salaires pratiquées par les diverses entreprises et industries étaient restés faibles, mais ce ne fut pas le cas en 1978. Ceci reflète l'inégalité des résultats enregistrés par les entreprises

et industries à la suite de la longue période de récession.

Dans ce contexte, des voix s'élèvent parmi la main-d'œuvre disant qu'il conviendrait d'adapter l'offensive syndicale à la nouvelle conjoncture. Mais il est normal que l'évolution des affaires et de la structure de l'industrie se reflète dans cette offensive. Ferme et ancrée dans la société japonaise, l'offensive syndicale de printemps sera maintenue car ce mécanisme de fixation de salaires a fait ses preuves sur plus de vingt ans. (Pour ce qui touche à l'évolution des augmentations salariales décidées pendant l'offensive syndicale de printemps, se reporter à la Figure V.)

Figure V Evolution du taux d'augmentation des salaires dans les grandes entreprises privées



4. Système de consultations paritaires entre syndicats et patronat au niveau de l'entreprise et système de revendications

Au Japon, les syndicats sont organisés sur la base de l'entreprise ou de l'usine et c'est en général à ce niveau qu'ont lieu les négociations collectives. En conséquence, il n'est pas toujours possible d'établir une distinction nette entre négociations collectives, consultations paritaires entre syndicats et patronat et procédures de règlement des revendications.

Le système de consultations paritaires main-d'œuvre-patronat a été mis sur pied, dans la majorité des entreprises, pour améliorer la communication et

l'entente entre ces deux parties quant aux problèmes de gestion et de production qui n'entrent pas dans le cadre des négociations collectives et pour servir de cadre à des discussions préliminaires aux dites négociations, voire sur des points ayant trait aux conditions de travail. La relation qui existe entre consultations paritaires syndicats-patronat d'une part et, d'autre part, négociations collectives peut se définir selon les trois critères suivants : (1) la procédure de consultations paritaires syndicats-patronat se distingue nettement des négociations collectives ; (2) le système des consultations paritaires permet de traiter des questions qui, entre autres, doivent être discutées lors de négociations collectives ; (3) cette procédure

sert d'étape préliminaire aux négociations collectives.

D'après l'Enquête sur les accords du travail effectuée par le ministère du Travail en 1978, 51 % des 1.700 syndicats interrogés (syndicats d'entreprises du secteur privé) ont recours à ces consultations paritaires : ce pourcentage atteint 69 % pour les entreprises qui emploient plus de 1.000 personnes. Les grandes entreprises avec deux établissements ou plus ont souvent un organe de consultations paritaires au siège même et un autre dans chaque succursale ou usine.

Pour ce qui est des sujets discutés lors des consultations paritaires, dans 5 % des entreprises, ce sont uniquement des questions ayant trait à la gestion ou à la production (politique de gestion, plans de production, résultats, organisation de la direction, règlements internes, innovations techniques, amélioration de l'efficacité, etc.) ; dans 76 % des cas, on aborde également d'autres sujets (conditions de travail, règlement des plaintes, mesures sociales, etc.), en plus des questions de gestion et de production. Dans 19 % des cas, on n'aborde aucune question de gestion ou de production. L'étude montre qu'une immense majorité des entreprises se classe dans la catégorie (2), c'est-à-dire que, dans la plupart des cas, elles se penchent sur les problèmes de gestion et de production.

Examinons de plus près le rôle des syndicats et leur influence lors des consultations paritaires sur les questions de gestion et de production. L'étude indique que, dans 13 % des cas, elles se limitent à donner aux syndicats des explications ; dans 23 % des cas, on leur demande leur avis ; dans 56 % des cas, les syndicats participent aux discussions et dans 8 % des cas, l'approbation des syndicats est nécessaire à la prise d'une décision. Lorsque les deux parties ne peuvent arriver à un accord sur certains points lors des consultations paritaires, dans 14 % des cas on attend un certain temps avant de mettre le plan en question en pratique ; dans 52 % des cas, les décisions proposées sont modifiées et reprennent en partie les suggestions faites par le syndicat ; 10 % prennent leurs décisions unilatéralement et 24 % résolvent le problème d'une autre façon.

A la lumière des résultats de l'enquête ci-dessus, il semble que les syndicats d'entreprise japonais soient intéressés de près à la gestion et à la production par le truchement des consultations paritaires, ce qui leur permet de d'exercer une certaine influence sur la prise des décisions dans l'entreprise. Il faut également noter qu'en cas de désaccord entre les deux parties sur des points touchant aux conditions de travail, les questions en suspens sont très souvent reportées aux négociations collectives.

Toujours d'après la même étude, il apparaît que le mécanisme de traitement des revendications incluant main-d'œuvre et direction est appliqué dans 38 % des syndicats interrogés, dont 59 % ont adopté le système d'audience simple et 41 % le système d'audience double ou multiple. Au cours de l'année dernière, les

revendications ont en majorité porté sur le climat de travail (68 %), puis sur les "salaires et heures de travail" (39 %), la "gestion du personnel en matière de licenciement, de mesures disciplinaires, de transfert, etc." (34 %) et les "relations humaines" (31 %). Les problèmes qui ne peuvent être résolus par les procédures de traitement des revendications le sont, dans la majorité des cas, par les négociations collectives ; certains sont toutefois réglés par médiation d'une tierce partie ou par des instances supérieures.

Les syndicats d'entreprise japonais ont en général une structure copiée sur l'organigramme de l'entreprise, à savoir usine, succursale, département, division ou section. De la sorte, la plupart des plaintes relatives au travail quotidien sont traitées par conversations entre la main-d'œuvre et la direction au niveau correspondant, sans qu'il soit nécessaire, par conséquent, de faire jouer la procédure de revendications ; d'ailleurs, même dans les cas où une telle procédure est prévue, elle est relativement peu mise en œuvre. Ainsi, l'an dernier, 49 % seulement des mécanismes de traitement des revendications ont été appelés à jouer leur rôle.

5. Participation des travailleurs à la gestion

Plusieurs initiatives ont été prises pour étendre la participation de la main-d'œuvre à la gestion. *Domei* en particulier a clairement exposé sa politique dans un rapport intérimaire intitulé "Pour la participation des travailleurs à la gestion", rendu public par son Comité pour la participation des travailleurs à la gestion, lors du 11^e Congrès de janvier 1975. Dans ce rapport, il est dit que *Domei* s'engage à tout faire pour renforcer le système de consultations paritaires main-d'œuvre-patronat et de négociations collectives pour atteindre son objectif primordial, à savoir la participation des représentants syndicaux au conseil d'administration, et, plus particulièrement, aux réunions des commissaires aux comptes.

Domei n'est pas seule à avoir fait connaître son point de vue. D'autres se sont aussi exprimés, tels que *Nihon Seisansei Honbu* (JPC-Centre japonais de la productivité), *Shakai Keizai Kokumin Kaigi* (Congrès social économique du Japon) composé de représentants du patronat, des syndicats et intérêts public concernés, son organisme de tutelle, le JPC, *Nikkeiren* (Fédération japonaise des associations d'employeurs), *Keizaidoyukai* (Comité de développement économique du Japon), entre autres. Le JPC propose la création d'un Comité pour la politique de gestion par des dirigeants syndicaux et membres du haut patronat ainsi que le renforcement du système de consultations paritaires main-d'œuvre-patronat en tant que mécanisme totalement indépendant des négociations collectives. *Keizaidoyukai* insiste sur l'élargissement et la consolidation du système de consultations paritaires tout en considérant la participation des travailleurs au conseil d'administration comme un

sujet d'étude à long ou moyen terme. Le plan de *Nikkeiren*, "Gestion par tout le monde par la participation à la planification" met l'accent sur l'application plus fréquente des consultations paritaires main-d'œuvre-patronat à tous les échelons.

Apparemment, une participation directe de la main-d'œuvre aux prises de décisions par la direction, telle qu'elle existe en Allemagne de l'Ouest, fait encore au Japon l'objet d'étude. Les efforts se concentrent pour l'instant sur l'établissement progressif d'une participation ouvrière de type européen occidental au moyen du renforcement et de la généralisation du système de consultations paritaires main-d'œuvre-direction.

Malgré ces tendances générales, quelques entreprises japonaises appliquent déjà, d'une façon ou d'une autre, la participation des travailleurs à la gestion. Ainsi, *Sankei Newspaper* a, dans son accord syndical de juin 1974, prévu des clauses d'octroi au syndicat du droit d'envoyer son président au conseil d'administration et d'intervenir dans la nomination des personnes chargées des problèmes du travail. *Hitachi Shipbuilding and Engineering Co., Ltd.* a de la même façon conclu un accord syndical, en 1975, comportant des clauses autorisant la participation des ouvriers au conseil de gestion, un organe consultatif au conseil d'administration. *Matsushita Electric Industrial Co., Ltd.* a en outre conclu un accord sur la participation de la main d'œuvre à la gestion prévoyant que : (1) le président de la société et les dirigeants syndicaux de haut rang se réunissent une fois par mois dans le cadre d'un conseil de direction pour discuter de la politique de gestion : plan de gestion, projets, investissements au Japon et à l'étranger, modification de la structure de la direction, etc., avant que les décisions définitives ne soient prises par le conseil d'administration ; (2) dans chaque division, un conseil de direction divisionnel a été instauré pour servir de cadre à des discussions sur la planification de la production et des ventes : ces discussions réunissent le chef de la division et les hauts dirigeants syndicaux des branches du syndicat ; (3) sur chaque lieu de travail, un conseil de direction a été instauré pour discuter des problèmes affectant la gestion, y compris la planification de la production et des ventes et l'agencement entre directeur départemental ou chef de section et responsables des diverses branches du syndicat.

Comme l'indiquent ces trois exemples, la participation des travailleurs varie d'une entreprise à l'autre. D'après l'étude menée par le ministère du travail sur les accords syndicaux, 2 % des syndicats interrogés (1.700 au total) ont un accord sur la participation de la main-d'œuvre à la prise des décisions dans l'entreprise. Sur ces 2 %, 67 % des syndicats participent au conseils d'administration, le reste envoyant des représentants aux instances concernées. Dans ce dernier cas, ils sont censés appliquer des méthodes identiques à celles que pratiquent *Hitachi Shipbuilding and Engineering Co., Ltd.* et *Matsushita*

Electric Industrial Co., Ltd.

6. Système de consultations paritaires au niveau de l'industrie

Nous avons déjà abordé le système de consultations paritaires main-d'œuvre-direction au niveau de l'industrie dans le contexte des fédérations industrielles de syndicats de travailleurs. Examinons maintenant ce point plus en détail.

Depuis 1965, le système de consultations paritaires main-d'œuvre-direction au niveau de l'industrie s'est étendu régulièrement au Japon parallèlement à la restructuration industrielle imposée par l'évolution de l'économie et la pression exercée par les impératifs du commerce international. Ce système a également pour but de favoriser les échanges et la confiance entre main-d'œuvre et direction dans chaque secteur industriel.

Une étude du ministère du Travail indique que ce système de consultations paritaires a été adopté dans 14 secteurs industriels : l'extraction des métaux, les charbonnages, le textile, le bois et le travail du bois, le ciment, la sidérurgie, les fils électriques, les machines et métaux, l'équipement électrique, la construction navale, l'automobile, les transports maritimes, l'énergie électrique, l'hôtellerie et la restauration. On en trouvera ci-dessous une étude plus détaillée :

Extraction des métaux :

Il existe deux dispositifs de ce type : l'un a été créé par *Zenko* (Fédération japonaise des syndicats des mineurs de métaux—affiliée à *Sohyo*) et les entreprises respectives des grands syndicats, l'autre par *Shigenroren* (Fédération japonaise des syndicats des travailleurs de minerais—affiliée à *Domei*) et les sociétés respectives des syndicats membres. Tous deux ont pour mission de faciliter la compréhension mutuelle entre main-d'œuvre et direction sur les questions de conjoncture économique et de politique industrielle touchant à l'extraction des métaux.

Charbonnages :

Le dispositif consultatif a été élaboré par *Zentanko* (Syndicat national des travailleurs de charbonnage) et les grandes entreprises intéressées ayant des syndicats. Conçue dans le but d'assurer la stabilité de cette industrie grâce aux consultations paritaires, cette instance n'a guère été appelée à fonctionner récemment.

Textile :

La Conférence japonaise de l'industrie textile a été créée par *Zensendomei* (Fédération japonaise des syndicats de travailleurs du textile, etc.) et les organisations patronales des industries du coton, des fibres chimiques, de la laine et du lin pour leur permettre de se concerter sur les problèmes touchant l'industrie textile ainsi que sur les mesures de sécurité et salaires minima.

Dans ce secteur, il existe également un dispositif de consultations paritaires main-d'œuvre-direction pour

chaque division industrielle (c'est-à-dire fibres chimiques, coton, laine et lin) de *Zensendomei* et leurs homologues chez le patronat qui servent de cadre aux discussions sur les méthodes de négociations salariales et l'évolution des affaires.

Bois et travail du bois :

Le dispositif consultatif est l'initiative des syndicats de scieries coiffés par *Domei* et des entreprises correspondantes appartenant aux associations professionnelles connexes. Son objectif est de faciliter la compréhension mutuelle entre les deux parties sur les questions de politique industrielle, de rationalisation, de salaires, etc.

Ciment :

Créée par *Zenkokusemento* (Fédération nationale des syndicats des travailleurs du ciment—affiliée à *Churitsuroren*) et les entreprises correspondantes appartenant aux organisations d'employeurs connexes, cette instance ne s'est pas réunie récemment.

Sidérurgie :

Créé par les cinq grands de la sidérurgie et les syndicats d'entreprises correspondants, groupe tous les membres de *Tekkororen* (Fédération japonaise des syndicats des travailleurs du fer et de l'acier) à des fins de consultations paritaires sur les orientations et la politique de l'industrie, etc.

Fils électriques :

Créé par *Zendensen* (Syndicat national de l'industrie du fil électrique du Japon—affilié à *Churitsuroren*), l'organisation patronale correspondante et les entreprises membres à titre individuel pour échanger des points de vue sur la conjoncture, l'offensive syndicale de printemps, etc. Plusieurs missions ont été envoyées à l'étranger à des fins d'études.

Machines et métaux :

Dans chaque branche d'industrie, (machines, ponts à structure en acier et fer, fonderies et forges, précision), appartenant à *Zenkindomei* (Fédération nationale des syndicats de l'industrie métallurgique—affiliée à *Domei*) une entité a été créée par les syndicats d'entreprises membres afin de favoriser la compréhension mutuelle sur les questions de salaires.

Équipement électrique :

Créé par *Denkiroren* (Fédération japonaise des syndicats des travailleurs de machines électriques—affiliée à *Churitsuroren*) et l'organisation patronale correspondante à des fins de concertation sur la conjoncture, l'offensive syndicale de printemps et les problèmes relatifs au commerce international.

Il existe en outre un organe créé par les syndicats membres appartenant à la division de l'équipement électrique de *Zenkindomei* (Fédération nationale des syndicats de l'industrie métallurgique—affiliée à

Domei) et les entreprises correspondantes pour traiter des mêmes questions que ci-dessus.

Construction navale :

Créé par *Zosenjukioren* (Fédération nationale des syndicats des travailleurs de constructions navales et de mécanique lourde—affiliée à *Domei*) et les organisations patronales correspondantes à des fins de concertation sur des questions de conjoncture, de politique de l'industrie, de sécurité, d'hygiène, etc.

Automobile :

Créé par *Jidoshasoren* (Confédération japonaise des syndicats des travailleurs d'automobile—indépendante) et l'organisation patronale correspondante à des fins de concertation sur la conjoncture, le commerce international, les mesures de sécurité et la lutte contre la pollution. Comme dans le cas des machines et métaux, les syndicats membres de la division automobile de *Zenkindomei* (Fédération nationale des syndicats de l'industrie métallurgique) et leurs entreprises respectives possèdent aussi ce même dispositif.

Transports maritimes :

Il existe neuf conseils de consultations paritaires chargés de différents sujets : tous ont été créés par *Kaitin* (Syndicat national des gens de mer—affilié à *Domei*) et l'organisation patronale correspondante. Ces sujets sont l'emploi, l'alimentation, l'hygiène à bord, la sécurité, etc.

Énergie électrique :

Créé par *Denryokuroren* (Fédération japonaise des syndicats des travailleurs de l'électricité—affiliée à *Domei*) et l'organisation patronale correspondante à des fins de concertation sur la conjoncture et les problèmes touchant l'énergie électrique, tels que production d'énergie nucléaire, pollution, tarifs, etc.

Hôtellerie et restauration :

Créé par les syndicats du secteur de l'hôtellerie et de la restauration coiffés par *Domei* et les entreprises correspondantes à des fins de négociations sur les questions salariales essentiellement.

Comme on l'a vu plus haut, le système de consultations paritaires main-d'œuvre-direction a été mis en place dans la plupart des industries privées, il diffère de l'une à l'autre par leur structure, leur mode d'administration et la fréquence des réunions.

Le ministère du Travail organise de temps à autre des réunions tripartites (gouvernement, main-d'œuvre, patronat) pour discuter de sujets particuliers tels que la semaine de travail de cinq jours, la réduction des heures de travail, etc. Ce ministère s'efforce également d'étendre et de généraliser le système de consultations paritaires main-d'œuvre-direction à l'échelon de l'industrie.

7. Système de consultations paritaires tripartites (gouvernement, syndicats et patronat) à l'échelon national

Affectée par la récession mondiale déclenchée par la crise du pétrole de 1973, l'économie japonaise s'est trouvée confrontée aux problèmes courants des pays industriels avancés, à savoir ralentissement de la croissance économique, déséquilibre important entre offre et demande, aggravation du chômage et instabilité de l'emploi, préoccupation constante face aux risques d'inflation. Dans ces conditions, le Japon a dû modifier la structure de son industrie et envisager une redistribution des revenus pour remédier à diverses difficultés socio-économiques résultant du vieillissement rapide de la population* et de la tendance de plus en plus nette à faire des études supérieures.**

Dans un tel contexte socio-économique et en particulier après l'offensive syndicale du printemps 1974, il est devenu impossible pour les syndicats d'exiger des augmentations de salaires nominaux importantes. Avec l'aggravation du chômage et l'instabilité de l'emploi, les syndicats mettent dorénavant l'accent sur des revendications d'ordre institutionnel ou politique destinées à garantir non seulement les augmentations de salaires mais aussi le maintien des prix de consommation, la sécurité de l'emploi, la création de nouveaux emplois par le développement et la construction de l'infrastructure sociale, l'amélioration de la sécurité sociale et la stabilisation des prix. Toutes ces questions reçoivent autant d'attention que la lutte salariale proprement dite. Le Conseil de liaison pour l'offensive syndicale de printemps, qui a sur-nommé cette dernière "Lutte populaire de printemps" en 1974, s'efforce d'organiser des mouvements de masse pour appuyer les revendications politiques tendant à une réforme de la structure socio-économique. Le Conseil des syndicats pour la promotion politique, composé de *Domei* et des syndicats des principales entreprises privées, s'efforce pour sa part de faire aboutir des revendications similaires par négociations avec le gouvernement et les partis politiques. Sur la base d'idées inspirées du contrat social, le conseil tâche de faire déboucher ces négociations sur des résultats qui ne suscitent ni instabilité de l'emploi ni inflation.

Compte tenu de tous ces éléments, il est essentiel pour les trois parties (gouvernement, main d'œuvre et direction) d'améliorer la compréhension mutuelle par des consultations et des discussions qui leur permettent de jouer leur rôle efficacement et, de la sorte,

de créer un consensus chez le public sur la politique souhaitable. Ceci permet en outre aux syndicats de prendre part à la prise de décisions politiques.

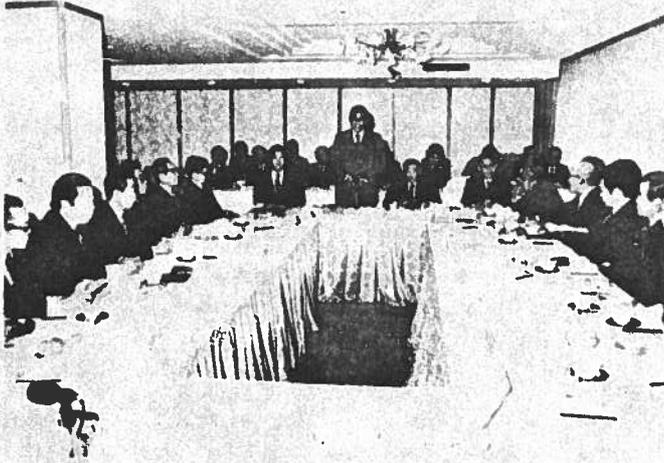
Au niveau national, le mécanisme de consultations paritaires tripartites est incarné par *Sanrokon* (Conférence tripartite sur l'industrie et le travail), patronnée par le ministère du Travail et présidée par une personnalité éminente jouissant d'une longue expérience. *Sanrokon* se compose de hauts dirigeants du gouvernement, de représentants des travailleurs et du patronat respectivement. Cette entité a jusqu'à présent réussi à améliorer la communication et la compréhension entre les trois parties.

Les membres en sont les présidents et secrétaires généraux des quatre centrales nationales et d'autres hauts dirigeants syndicaux, d'éminents représentants du monde des affaires dont certains appartiennent à *Nikkeiren* (Fédération japonaise des associations d'employeurs), *Keidanren* (Fédération des organisations économiques du Japon) et *Nissho* (Chambre de commerce et d'industrie du Japon), ainsi que des représentants des intérêts publics (gouvernement). Créé en 1970, la conférence a pour mission de consulter les diverses parties et de solliciter leur coopération et leur soutien à l'égard de la politique industrielle et sociale dans le cadre le plus large possible tout en favorisant la collaboration entre les parties concernées. A la fin de 1979 elle s'était déjà réunie plus de 90 fois (une fois par mois environ) pour des discussions libres sur diverses questions telles que salaires, prix, emploi, etc. Le premier ministre ainsi que d'autres ministres intéressés y participent de temps à autre. Le ministre du Travail et le directeur général de l'Agence pour la planification économique prennent part à ces réunions presque tous les mois.

C'est dans le même but qu'en juillet 1976 a été créé, sous l'égide du premier ministre, le Conseil sur les problèmes de base des régies et des entreprises nationales, après une grève de huit jours pour le droit de grève organisée par les syndicats du secteur public affiliés à *Sohyo* en 1975. Ce Conseil devait être dissous en juin 1978. La *Korokon* (Conférence tripartite pour les problèmes des régies et des entreprises nationales), créée en novembre 1978, est composée entièrement d'hommes éminents jouissant d'une longue expérience. La conférence est placée sous la tutelle du ministre du Travail et se compose de hauts dirigeants des syndicats et du patronat des trois régies et des cinq entreprises nationales, à savoir les présidents de tous les syndicats concernés de tout le pays, des présidents des trois régies, des vice-ministres administratifs et

* Les statistiques montrent la pyramide d'âge de la population. Les personnes de plus de 40 ans représentent 37,5 % de la population totale en 1970. En 1985 et 1995, elles devraient en représenter 40,5 % et 46 % respectivement.

** Pour ce qui est de l'enseignement supérieur, la proportion des jeunes qui poursuivent leurs études au-delà des neuf années d'enseignement obligatoire (6 ans d'école primaire et 3 ans d'école secondaire) atteint 93 %, dont 33 % environ, en 1978, sont entrés dans un établissement d'enseignement supérieur ou une université. Les diplômés de l'enseignement supérieur et universitaire devraient représenter près de 45 % de l'ensemble des nouveaux diplômés d'ici 1985.



**Réunion de la Sanrokon
(Conférence tripartite sur l'industrie
et le travail)**

directeurs généraux des bureaux en charge de l'exploitation commerciale des cinq entreprises nationales. Elle accueille également des hommes d'expérience (les mêmes que Sanrokon—Conférence tripartite sur l'industrie et le travail). Cette initiative a pour but d'établir une confiance réciproque entre main-d'œuvre et direction des régies et des entreprises nationales au moyen d'échanges francs sur un éventail de problèmes très large.

Parallèlement, dans le secteur des entreprises multinationales, les syndicats de travailleurs fondaient en 1973 *Takokusekikigyo Roso Renraku Kaigi* (Conseil de liaison des syndicats pour les problèmes des entreprises multinationales) avec la participation de IMF-JC, de *Gokaroren* (Fédération nationale des syndicats des travailleurs des industries chimique et chimique synthétique) et de *Zensendomei* (Fédération japonaise des syndicats des travailleurs du textile, etc.) Ce conseil a pour tâche de résoudre les problèmes du personnel employé par les sociétés japonaises à l'étranger ou par les entreprises à capital étranger au Japon. De leur côté, les employeurs ont créé en 1974 *Nihon Zaigai Kigyo Kyokai* (Association des entreprises japonaises d'outre-mer). La même année en outre *Takokuseki Kigyo Rodomondai Renraku Kaigi* (Conseil de liaison pour l'étude des relations du travail et des entreprises multinationales) était créé par les trois parties à des fins de consultations paritaires et de coopération.

Dans le secteur gouvernemental, il existe de nombreux conseils consultatifs constitués au cas par cas dans le cadre de chaque ministère pour assurer une planification politique efficace et une administration impartiale. Les syndicats y sont la plupart du temps représentés. Au ministère du Travail tout d'abord, il existe des conseils tripartites pour les normes de travail, le travail industriel à domicile, les assurances de dédommagement en cas d'accident survenu au

personnel, les salaires minima, la constitution d'un capital pour les travailleurs, les problèmes des femmes et jeunes travailleurs, la sécurité de l'emploi, l'emploi des handicapés physiques, la formation professionnelle, l'aide mutuelle pour la prime de retraite dans les entreprises de petite dimension, etc. Les projets de lois et de politiques-cadres sont toujours décidés après discussion au sein de ces conseils par les trois parties représentant la main-d'œuvre, la direction et l'intérêt public.

Le Conseil pour les salaires minima est constitué à deux niveaux : dans le cadre du Bureau des normes du travail du gouvernement national et du Bureau local des normes du travail de chaque gouvernement préfectoral. Les salaires minima sont décidés par chaque gouvernement préfectoral en fonction des normes établies par le Conseil central des salaires minima. Il existe certes quelques disparités d'une préfecture à l'autre mais tout le personnel employé est couvert par le système.

Voici d'autres exemples de conseils de ce type :

Bureau du premier ministre : conseil pour l'emploi, conseil consultatif sur le système de sécurité sociale, comité pour le système fiscal et conseil pour la stabilisation de la vie nationale.

Agence pour la gestion administrative : commission pour la gestion et l'inspection administratives.

Agence pour la planification économique : conseil économique, conseil pour les questions sociales dans l'économie.

Agence pour l'environnement : conseil central pour la lutte contre la pollution de l'environnement.

Ministère des finances : conseil pour les droits de douane, conseil pour l'ajustement des taux d'intérêt.

Ministère de la santé et des conditions de vie : conseil pour l'assurance sociale, conseil médical central pour l'assurance sociale.

Ministère du commerce international et de l'industrie : conseil pour la structure de l'industrie, comité central pour la sécurité dans les mines, conseil pour les produits chimiques, conseil pour l'industrie textile, conseil pour l'industrie minière, conseil pour les mines de charbon, conseil pour la modernisation des entreprises de petite et moyenne dimensions.

Ministère du transport : conseil pour la politique des transports, conseil pour la rationalisation des industries des transports maritimes et de la construction navale, conseil pour la sécurité en mer et la formation du personnel navigant.

Ministère de la construction : conseil central pour les entreprises immobilières, conseil pour la construction de logements et conseil pour la construction d'édifices.

8. Syndicats d'employeurs

Des grands organismes japonais qui regroupent le patronat, *Keidanren* (Fédération des organisations économiques du Japon), *Nikkeiren* (Fédération japonaise des associations d'employeurs), *Keizai*

Doyukai (Comité de développement économique du Japon) et *Nissho* (Chambre de commerce et d'industrie du Japon), c'est à *Nikkeiren* essentiellement qu'incombe la tâche de traiter les problèmes du travail. Cette fédération se compose de 47 associations professionnelles, trois régies (J.N.R.—Société nationale de chemins de fer du Japon ; Régie pour le monopole du tabac et du sel au Japon ; N.T.T.—Régie des télégraphes et téléphones japonais) et d'organisations régionales d'employeurs. Il existe plusieurs organisations patronales non affiliées à *Nikkeiren*. Le syndicat des armateurs (non affilié à *Nikkeiren*) est le seul organisme patronal à assumer la responsabilité des négociations collectives.

Comme il a été dit plus haut, les syndicats d'employeurs des chemins de fer, du textile et des autobus participent aux négociations collectives sous la forme de "négociations de groupe". A ces rares exemples près, toutes les autres associations professionnelles, organisations régionales et *Nikkeiren* lui-même ne prennent en aucune façon part aux négociations collectives.

Nikkeiren a une gamme d'activités très large : coordination des points de vue des employeurs à l'égard des questions relatives au travail ; annonce au public de ses positions et propositions ; sélection de représentants du patronat auprès des divers conseils et commissions gouvernementaux ainsi que de l'OIT ; rôle d'information et de services aux organisations membres dans le cadre des relations du travail, du droit du travail, de la gestion de la main-d'œuvre y compris les questions touchant aux salaires, aux conditions de travail et aux pratiques d'emploi. Chaque année, au moment de l'offensive syndicale de printemps, *Nikkeiren* communique des directives aux employeurs d'entreprises individuelles pour leur permettre de faire face aux revendications de leurs syndicats lors des négociations collectives. Ces directives reposent en général sur l'idée que le taux d'augmentation des salaires doit être décidé compte tenu du taux de croissance réel de l'économie nationale et des résultats de chaque entreprise. Pourtant, devant la flambée des prix de 1974, *Nikkeiren* a admis à titre de mesure d'urgence que cette hausse spectaculaire soit reflétée dans le nouveau taux qui a atteint le niveau record de 32,9 % lors de l'offensive syndicale de cette même année. *Nikkeiren* a ainsi été amené à créer une commission, le Comité de recherches sur l'influence des fortes hausses de salaires, rebaptisé depuis Comité de recherches sur les problèmes de salaires, formé d'experts professionnels chargés de se pencher sur les questions de salaires. Chaque année cette commission fait connaître sa position sur les augmentations salariales, au moment de l'offensive syndicale de printemps. Ainsi en :

1975 : le taux d'accroissement doit être inférieur à 15 %

1976 : taux zéro ou inférieur à 10 %

1977 : aux alentours du taux de croissance économique réel

1978 : la productivité doit être l'élément déterminant dans chaque industrie et dans chaque entreprise

1979 : il convient de tenir compte de la solvabilité de chaque entreprise et industrie

Certains voient en ces conclusions de simples directives déguisées de *Nikkeiren*. De fait, elles ont une influence considérable sur les négociations salariales de l'offensive de printemps.

9. Conflits du travail

(a) Fréquence des conflits du travail

Le nombre de conflits du travail a atteint son niveau record en 1973-74 et a ensuite diminué. En particulier, le nombre de journées de travail perdues par travailleur est en diminution sensible par rapport à d'autres pays et le Japon vient en avant-dernière position, juste avant l'Allemagne de l'Ouest, ce qui montre bien la stabilité des relations main-d'œuvre-direction. (Voir les Figures VI et VII.)

(b) Evolution des causes de conflit

D'après les statistiques portant sur les conflits du travail récents, l'immense majorité a trait à des revendications salariales (40 %) ; viennent ensuite les questions de primes. Ces deux sujets représentent à eux seuls plus de 60 % de tous les conflits.

Sohyo ainsi que d'autres grands syndicats de travailleurs mènent l'offensive de printemps en fonction des questions auxquelles l'opinion publique est sensibilisée. C'est pourquoi un nombre croissant de syndicats mettent l'accent, depuis 1973, sur des revendications d'ordre politico-institutionnelles dépassant les conditions de travail ; en 1978, les conflits portant sur ce type de problèmes représentaient plus d'un quart de l'ensemble.

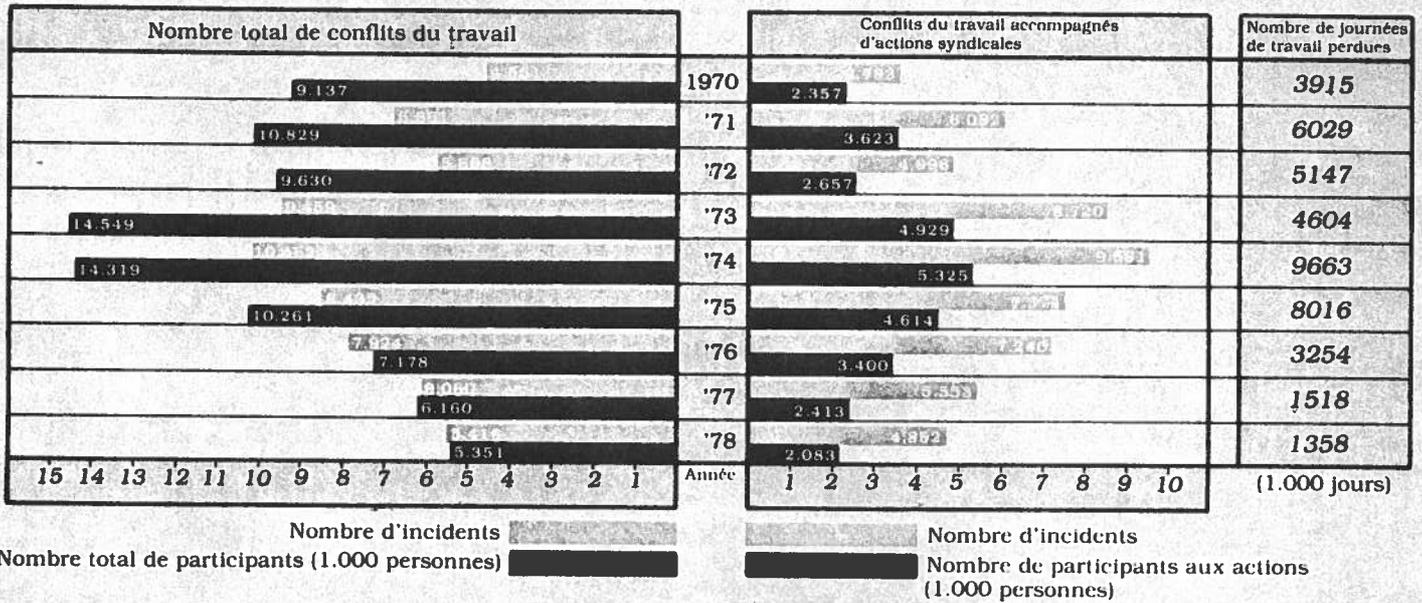
Les conflits du travail sont concentrés pendant la période de l'offensive de printemps et les saisons d'octroi des primes, c'est-à-dire en été et à la fin de l'année. C'est pendant l'offensive (février à mai) que les conflits restent les plus nombreux (la moitié des cas).

La plupart des conflits sont réglés assez facilement, sans grève prolongée ni action violente. Il peut pourtant y avoir des troubles dans les petites entreprises, mais ils sont dus à un manque d'information et de compréhension des problèmes du travail tant parmi la main-d'œuvre que chez la direction ou à l'absence de relations et de procédures bien établies entre ces deux parties. (Voir Tableau III.)

(c) Commission pour les relations du travail

Les conflits du travail sont pour la plupart réglés entre la main-d'œuvre et la direction concernées. Mais, lorsque la médiation d'une tierce partie s'avère nécessaire, le conflit est porté devant une commission spécialisée dans les conflits du travail. (Voir Figure VIII.)

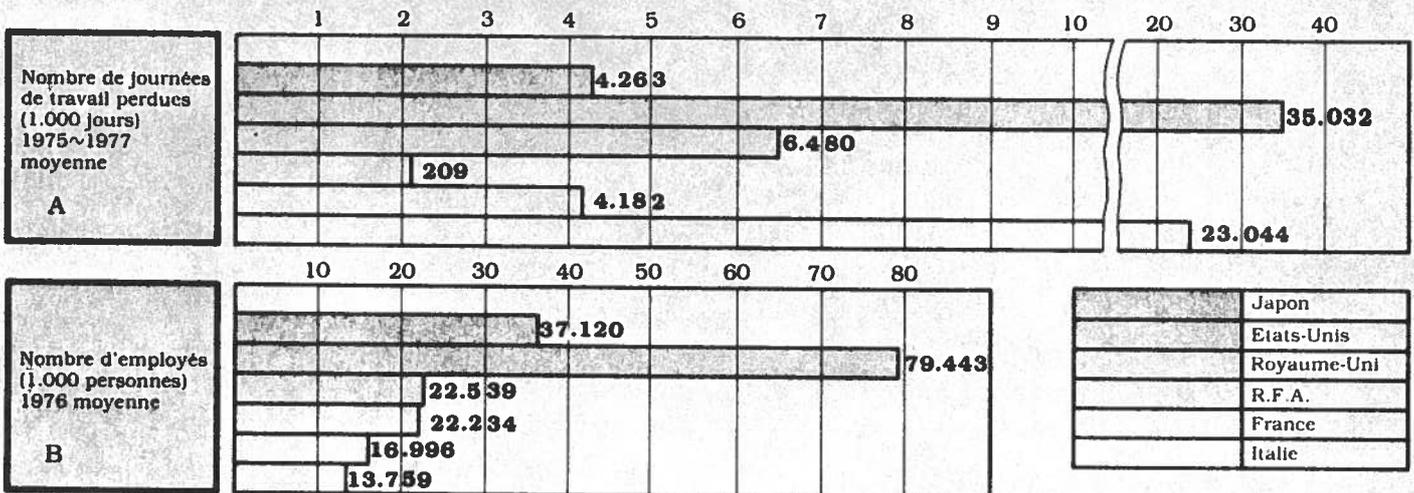
Figure VI Nombre de conflits du travail et de journées de travail perdues

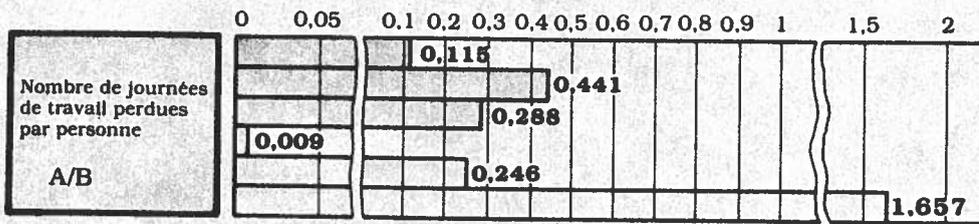


Source : Ministère du Travail, *Enquête statistique sur conflits du travail*

- Remarques :
- (1) Par "nombre total de conflits du travail", on entend tant les conflits accompagnés d'actions syndicales que les autres conflits pour autant qu'ils aient donné lieu à l'intervention d'une tierce partie.
 - (2) Par "actions syndicales", on entend les mesures prises par les parties impliquées dans un conflit pour atteindre leurs objectifs et ont pour but de troubler le fonctionnement normal des affaires. Elles comprennent grèves, lockouts, arrêts de travail de moins de 4 heures, sabotages, prise en main des affaires par les travailleurs, etc.
 - (3) Par "nombre total de participants", on entend le nombre maximum de membres du syndicat ou du groupe de travailleurs impliqué dans le conflit, indépendamment de la participation ou non-participation des membres individuels aux actions syndicales pendant la période de conflit.
 - (4) Par "nombre de participants aux actions", on entend le nombre de personnes qui ont effectivement pris part aux dites actions.
 - (5) Par "nombre de journées de travail perdues", on entend le total des journées de travail troublées par des actions, multiplié par le nombre de participants.

Figure VII Comparaison internationale des journées de travail perdues par personne à la suite de conflits du travail





Source : Nombre de journées de travail perdues : BIT, *Annuaire statistique du travail*
 Nombre d'employés : ● Japon : Bureau du premier ministre, *Enquête de la main-d'œuvre*
 ● Royaume-Uni : Central Stations Bureau, *Monthly Digest of Statistics*
 ● R.F.A. : Statistisches Bundesamt, *Statistisches Jahrbuch*
 ● Italie : OCDE, *Statistiques de la main-d'œuvre*
 ● Autres : BIT, *Annuaire statistique du travail*

Remarque : Le nombre de journées de travail perdues par personne a été calculé à partir du nombre moyen de journées de travail perdues en 1975~77 divisé par le nombre d'employés en 1976.

Table III Evolution du nombre de conflits pour chaque revendication

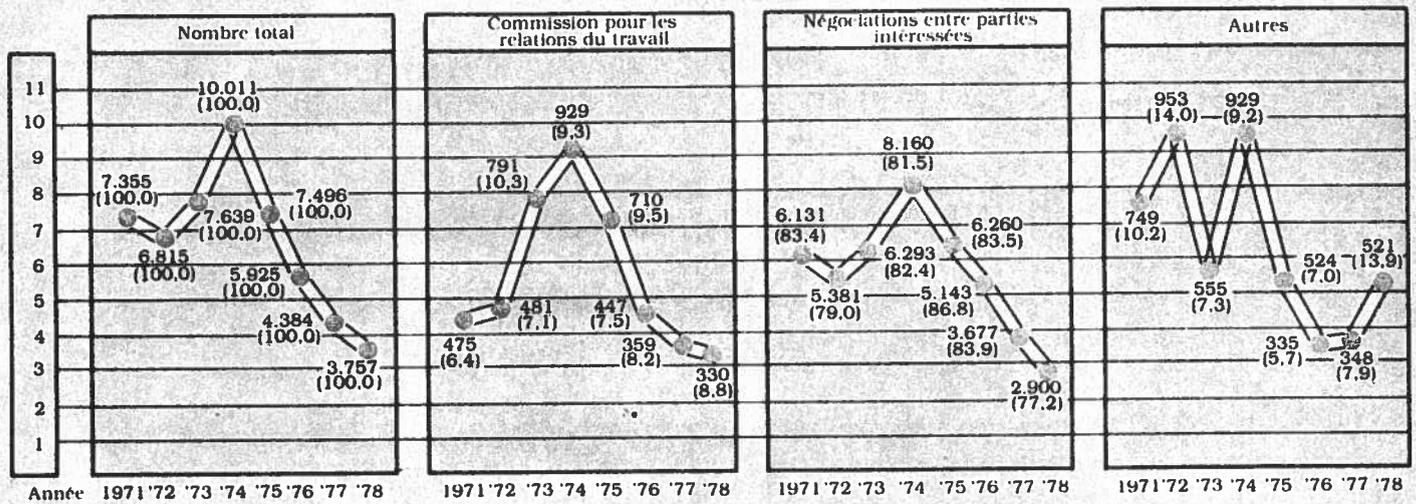
Revendication	1973	1974	1975	1976	1977	1978
Nombre de conflits	9.459	10.462	8.435	7.974	6.060	5.416
Total des revendications	9.953 (100,0)	13.305 (100,0)	10.166 (100,0)	10.688 (100,0)	8.354 (100,0)	8.018 (100,0)
Garantie des activités syndicales	159 (1,6)	182 (1,4)	138 (1,4)	144 (1,3)	125 (1,5)	235 (2,0)
Revendications pour la conclusion d'accords du travail (ou d'une réforme d'ensemble)	58 (0,6)	53 (0,4)	77 (0,8)	55 (0,5)	50 (0,6)	43 (0,5)
Revendications concernant la validité des accords du travail	17 (0,2)	10 (0,1)	18 (0,2)	23 (0,2)	11 (0,1)	11 (0,1)
Salaires et allocations	7.109 (71,4)	8.942 (67,2)	7.484 (73,6)	6.510 (60,9)	4.829 (57,8)	5.125 (63,9)
Augmentations de salaires	4.600 (46,2)	6.037 (45,4)	5.304 (52,2)	4.872 (45,6)	3.476 (41,6)	3.697 (46,1)
Primes	2.310 (23,2)	2.675 (20,1)	1.971 (19,4)	1.316 (12,3)	1.081 (12,9)	1.158 (14,4)
Allocation de retraite	62 (0,6)	37 (0,3)	42 (0,4)	58 (0,5)	49 (0,6)	40 (0,5)
Autres salaires et allocations	137 (1,4)	193 (1,5)	167 (1,6)	264 (2,5)	223 (2,7)	230 (2,9)
Conditions de travail autres que salaires	197 (2,0)	285 (2,1)	387 (3,8)	486 (4,5)	266 (3,2)	299 (3,7)
Modification des horaires de travail	53 (0,5)	72 (0,5)	47 (0,5)	60 (0,6)	58 (0,7)	42 (0,5)
Demande de congés et vacances	50 (0,5)	56 (0,4)	154 (1,5)	226 (2,1)	70 (0,8)	83 (1,0)
Autres conditions de travail	94 (0,9)	157 (1,2)	186 (1,8)	200 (1,9)	138 (1,7)	174 (2,2)
Gestion, administration et personnel	206 (2,1)	241 (1,8)	339 (3,3)	455 (4,3)	293 (3,5)	306 (3,8)
Objection au licenciement et demande de réintégration des licenciés	73 (0,7)	124 (0,9)	135 (1,3)	121 (1,1)	126 (1,5)	128 (1,6)
Objection à la suspension ou à la clôture des affaires ou à la réduction de l'exploitation	27 (0,3)	27 (0,2)	32 (0,3)	25 (0,2)	32 (0,4)	32 (0,4)
Autres questions concernant la gestion et le personnel	106 (1,1)	90 (0,7)	172 (1,7)	309 (2,9)	135 (1,6)	146 (1,8)
Autres	2.207 (22,2)	3.592 (27,0)	1.723 (16,9)	3.015 (28,2)	2.780 (33,3)	2.109 (26,3)

Source : Ministère du Travail, *Enquête statistique sur conflits du travail*

Remarque : (1) Il arrive que les conflits du travail touchent à plus de deux sortes de revendications et c'est pourquoi le nombre de conflits ne correspond pas toujours au total des revendications.

(2) Les chiffres entre parenthèses indiquent le pourcentage.

Figure VIII Nombre de conflits résolus par médiation (entreprises privées uniquement)



Source : Ministère du Travail. Enquête statistique sur les conflits du travail

Chapitre

V

Législation régissant les relations entre syndicats et patronat au Japon

1. Evolution

La législation qui couvre les relations entre main d'œuvre et patronat a fait l'objet de discussions dès les années 1910 mais c'est après la deuxième guerre mondiale seulement que des lois ont été formulées. En décembre 1945, la Loi sur les syndicats entra en vigueur, autorisant ainsi légalement et pour la première fois au Japon la liberté d'activités syndicales. Cette loi garantit aussi aux travailleurs la liberté de se syndiquer. En septembre 1946 était en outre promulguée la Loi sur l'ajustement des relations du travail destinée à éviter et à régler les conflits du travail. En novembre de la même année était également promulguée la nouvelle constitution du Japon dont l'article 28 garantit aux travailleurs le droit de se syndiquer, de participer à des négociations collectives et de se mettre en grève. C'est donc juste après la guerre que fut mise en place la législation japonaise sur les relations entre main-d'œuvre et patronat.

2. Cadre général

(a) L'article 28 de la constitution japonaise stipule que "le droit des travailleurs de se syndiquer, de négocier et d'agir collectivement est garanti". Ceci permet aux travailleurs d'accéder, en se syndiquant, au même statut que les employeurs et, par ce faire, d'améliorer leur condition de vie en élevant leur situation économique par le truchement des négociations collectives.

Mais ces trois droits fondamentaux reconnus aux travailleurs restent pourtant assortis de certaines restrictions. En effet, l'interprétation de la loi veut que l'exercice de ces droits ne porte atteinte ni à l'égalité ni

au droit à la liberté, ni au droit de posséder des biens ni aux autres droits de l'homme fondamentaux que garantit la constitution (décision de la Cour suprême, Grand tribunal, 15 janvier 1950, etc.).

(b) Les droits des travailleurs garantis par la constitution font l'objet d'un traitement particulier dans le droit des syndicats. Ainsi, l'article I de la Loi sur les syndicats stipule : "élever le statut des travailleurs en faisant en sorte qu'ils se trouvent sur un pied d'égalité avec leur employeur lors des négociations avec ce dernier ; protéger l'exercice par les travailleurs de l'auto-organisation autonome et de l'association en syndicats afin qu'ils puissent mener des actions collectives dont la désignation de représentants de leur choix pour négocier les termes et conditions de travail ; encourager la pratique et la procédure des négociations collectives débouchant sur des accords de travail régissant les relations entre employeurs et travailleurs". Cette clause précise les normes générales d'interprétation et d'application de cette loi.

La loi indique en outre clairement que les clauses d'exemption du code civil et du code criminel devront s'appliquer aux lois syndicales appropriées de façon à rendre possible la réalisation des objectifs énumérés ci-dessus. Cette loi contient également des clauses interdisant aux employeurs l'exercice de toute pratique inéquitable telle que discrimination ou traitement défavorable à l'égard des travailleurs, refus de négocier, domination ou ingérence dans l'administration du syndicat. Elle prévoit des recours précis en cas de pratique du travail injuste et octroie aux accords du travail un certain effet légal.

3. Syndicats

(a) Syndicats

Aux termes de la Loi sur les syndicats, sont considérés comme syndicats les "organisations ou fédérations d'organisations formées de façon autonome et substantielle par les travailleurs dans le but essentiel de maintenir et d'améliorer les conditions de travail et d'élever le statut économique des travailleurs". Cette définition ne s'applique pas aux syndicats : (1) qui admettent comme membres des personnes représentant les intérêts des employeurs ; (2) qui reçoivent un soutien financier des employeurs ; (3) "dont les objectifs se limitent à une aide mutuelle et autres activités sociales" ; et (4) "dont l'objectif principal est de mener un mouvement politique ou social" (Loi sur les syndicats, Article 2, Points 1-4).

La loi n'est pas applicable au personnel des services civils national et locaux étant donné que dans ce secteur les relations entre main-d'œuvre et employeurs sont régies par la Loi sur le service public national et la Loi sur le service public local, entre autres textes. (Voir (11) Exceptions pour les employés du secteur public.)

(b) Protection des travailleurs dans le cadre de la Loi sur les syndicats

Les syndicats constitués d'après la Loi sur les syndicats ne sont pas seulement exemptés des clauses de responsabilité prévues par les codes civil et criminel ; ils sont en outre habilités à conclure des accords collectifs ayant un effet légal spécial. De plus, les pratiques du travail injustes, telles que traitement discriminatoire à l'encontre de travailleurs ayant des activités syndicales, sont également interdites.

Pour avoir accès aux procédures officiellement prévues par la Loi sur les syndicats et aux recours qu'elle offre, les syndicats doivent fournir à la Commission pour les relations du travail la preuve qu'ils sont constitués conformément à ladite loi et que leur constitution contient les clauses stipulées à l'article 5, paragraphe 2, destinées à assurer la démocratie des syndicats. En bref, il leur faut répondre aux critères de la Commission. Outre cette protection, les syndicats jugés conformes à ces critères ont la possibilité : (1) d'acquérir une personnalité légale ; (2) de demander l'extension de l'effet des accords collectifs aux autres travailleurs de la même usine, du même lieu de travail et de la même localité ; (3) de nommer des représentants des travailleurs auprès des Commissions pour les relations du travail et (4) de déposer des plaintes devant une Commission pour les relations du travail en cas de pratique du travail déloyale et de chercher à y porter remède.

(c) Relations entre le syndicat et ses membres

Les travailleurs ont le droit de s'affilier à un syndicat ou de le quitter sans subir de préjudice. Lorsque la majorité des travailleurs d'une usine ou d'un lieu de travail est affiliée à un syndicat, ce syndicat peut conclure avec l'employeur un accord qui engage l'employeur à n'embaucher que des travailleurs affiliés

au syndicat (closed shop) ou à obliger tout nouveau travailleur à s'affilier au syndicat dans un délai déterminé (union shop). Les syndicats ont le droit d'exercer un contrôle sur ses membres, à condition que ce contrôle soit nécessaire au maintien de l'organisation.

(d) Qualités requises d'un syndicat pour qu'il puisse se porter plaideur

Qu'un syndicat ait ou non une personnalité juridique, il est abilité à être partie à un procès et à intenter une action au nom du syndicat. Il reste pourtant entendu qu'il ne peut intenter de procès sur les droits et obligations de membres individuels sans raison spécifique, d'après une décision de la Cour suprême, Grand tribunal, 2 avril 1952.

4. Employeurs

(a) L'article 28 de la constitution garantit aux travailleurs le droit de se syndiquer et de négocier et agir collectivement, sans mentionner toutefois le droit de l'employeur à se syndiquer et à s'engager dans des activités similaires. (Voir (7) (c) Actions syndicales de la part des employeurs.)

(b) La convention no 87 de l'OIT sur la liberté d'association et la protection du droit à se syndiquer, ratifiée et mise en vigueur au Japon, contient des clauses qui concernent non seulement les travailleurs mais aussi les employeurs quant à leur liberté de constituer et de participer à des organisations, de faire des constitutions et d'élire des responsables, de mener des activités, de constituer et de participer à des fédérations et confédérations. On peut donc dire que le droit des employeurs à se syndiquer est garanti par ladite convention.

(c) La Loi sur les syndicats prévoit que les syndicats d'employeurs concluent des accords de travail avec les syndicats de travailleurs par l'intermédiaire de négociations collectives. (Loi sur les syndicats, Articles 6 & 14.)

5. Négociations collectives

(a) Parties aux négociations collectives et questions soumises aux négociations

En général, lorsqu'il y a négociation collective, cela implique que les représentants d'un syndicat ont déjà eu des négociations avec l'employeur ou le syndicat d'employeurs sur un point ayant trait aux conditions de travail ou à aux relations du travail. Dans ce sens, toute négociation entre parties extérieures à cette relation employeur-employé ne peut être qualifiée de négociation collective. De même, il n'est pas possible de discuter en négociations collectives de revendications d'ordre politique ou de questions relevant de la prérogative de l'employeur. Ceci s'applique également aux points déjà contenus dans les accords collectifs pendant leur durée de validité.

Les clauses d'accords collectifs dans lesquelles un employeur, avec l'accord d'un certain syndicat, reconnaît ledit syndicat comme seul agent de

négociation des employés et renonce à négocier collectivement avec tout autre syndicat violent le droit à négocier garanti par la constitution et sont donc nulles et non avenues. A cet égard, les employeurs ne peuvent refuser de négocier collectivement avec d'autres syndicats en invoquant le fait que les accords collectifs prévoient de telles clauses.

Les syndicats de travailleurs sont en général libres de décider si les représentants des syndicats doivent négocier directement avec les employeurs ou s'il convient de donner à un tiers pouvoir de négocier en leur nom.

(b) Garantie de négociations collectives

La Loi sur les syndicats déclare que les clauses de l'article 35 du code criminel (exemption de responsabilité criminelle) s'appliquent aux négociations collectives appropriées par les syndicats de travailleurs et stipule également que les employeurs ne seront pas autorisés à "refuser de négocier collectivement avec les représentants des travailleurs employés par l'employeur sans raison juste et appropriée"

(c) Système de revendications et consultations paritaires main-d'œuvre-patronat.

Comme dans d'autres pays, des procédures de revendications ont été mises sur pied dans un grand nombre d'entreprises et d'usines conformément à des accords collectifs pour résoudre les plaintes et motifs de mécontentement des travailleurs individuels. De même, des organes de consultation paritaire main-d'œuvre-patronat ont été créés dans de nombreuses sociétés pour permettre la concertation sur des questions qui ne font pas l'objet de négociations collectives.

6. Accords collectifs

(a) Forme des accords collectifs

Aux termes de la Loi sur les syndicats, un accord collectif est un accord écrit conclu par l'intermédiaire de négociations collectives entre un syndicat de travailleurs et l'employeur ou le syndicat d'employeurs portant sur les conditions de travail et questions connexes et auquel ont été apposés la signature, ou le nom et le sceau des deux parties concernées.

(b) Contenu des accords collectifs

Etant donné qu'il existe des accords autonomes conclus entre la main-d'œuvre et la direction sur les conditions de travail et autres questions touchant aux relations entre main d'œuvre et patronat, les clauses des accords de travail sont laissées à la décision des parties concernées pour autant qu'elles soient conformes aux règlements obligatoires et à l'ordre public.

Les clauses des accords collectifs se divisent en deux catégories. Il y a d'une part les clauses normatives qui précisent les conditions de travail (salaires, heures de travail, etc.) et autres normes touchant au traitement des travailleurs ; et, d'autre part, les clauses obligatoires, qui clarifient la relation entre les syndicats de travailleurs et la direction quant aux activités syndicales menées pendant les heures de travail ou sur

le lieu de travail, les procédures de négociations collectives, etc.

(c) Effet légal des accords collectifs

La partie normative et la partie obligatoire d'un accord collectif diffèrent dans leur effet légal. La Loi sur les syndicats énonce un effet spécial non applicable aux contrats ordinaires (effet normatif) dans la partie normative et toute clause d'un contrat de travail individuel qui ne serait pas conforme aux clauses de la partie normative d'un accord collectif est nulle et non avenue. Dans ce cas, la partie invalidée doit être remplacée par la clause appropriée de l'accord collectif. La même règle s'applique en l'absence d'une clause explicite dans le contrat de travail individuel. Les normes de licenciement sont incluses dans la partie normative, mais non les normes d'emploi.

La partie obligatoire a par contre le même effet que dans le cas d'un contrat ordinaire (effet obligatoire).

On considère qu'un accord collectif impose aux parties une obligation inhérente à sa nature même et qui est de renoncer à toute action syndicale destinée à réviser ou à éliminer des points prévus par l'accord pendant sa période de validité (obligation de paix relative).

Etant donné la réglementation collective des conditions de travail, l'accord collectif remplit les mêmes fonctions que les règles de travail définies sur la base des clauses de la Loi sur la norme du travail. Le premier l'emporte toutefois sur cette dernière.

(d) Extension de l'effet des accords collectifs

La Loi sur les syndicats prévoit que, sous certaines conditions, l'effet des accords collectifs peut être étendu de façon à couvrir des catégories identiques de travailleurs de la même usine ou du même lieu de travail dans la même localité.

(e) Période de validité des accords collectifs

Toute période de validité dépassant trois ans n'est pas autorisée. En cas de période de validité dépassant trois ans, la période sera considérée comme limitée à trois ans. En outre, tout accord ne comportant pas de clause de période de validité peut être résilié par avis écrit de résiliation portant la signature ou le nom et le sceau de l'une des parties, l'avis devant être envoyé à l'autre partie 90 jours à l'avance au moins.

7. Actions syndicales

(a) Cadre général

Par le truchement de négociations collectives avec les employeurs, les syndicats de travailleurs sont autorisés à mener des actions syndicales susceptibles de leur permettre d'atteindre leurs objectifs de maintien ou d'amélioration des conditions de travail. Les employeurs sont autorisés, en contrepartie, à déclarer des lock-out.

Compte tenu de l'influence considérable de ces actions sur le grand public et la société en général, elles font l'objet de restrictions ou d'interdictions légales. Ainsi, les fonctionnaires nationaux et locaux comme les employés des régies et des entreprises nationales ne

sont pas autorisés à mener des actions syndicales. Les clauses de restriction ou d'interdiction des grèves et autres actions syndicales sont également contenues dans la Loi sur l'ajustement des relations du travail et la Loi sur l'interdiction de grève des industries de l'électricité et des charbonnages.

Toute action syndicale justifiée de la part des syndicats de travailleurs est exemptée de responsabilité criminelle et civile et bénéficie de la protection du système sur les pratiques du travail injustes.

Au Japon, lorsqu'une action syndicale est considérée comme injustifiée, les employeurs cherchent plutôt à licencier les responsables ou à leur faire subir des mesures disciplinaires qu'à réclamer des indemnités de réparation aux syndicats de travailleurs individuels pour les dommages causés par ladite action.

(b) Action syndicales justifiées

Les actions syndicales doivent être examinées au cas par cas à la lumière de leurs objectifs et de leur nature, compte tenu de l'ordre légal.

(1) Objectifs justifiés

Toute grève ou action syndicale ayant pour objectif des revendications ne relevant pas de l'autorité ou du contrôle de l'employeur n'est pas justifiable. Ainsi, les grèves politiques et les grèves de solidarité* sont considérées comme non justifiables.

(2) Nature justifiée

Certaines restrictions ou interdictions s'appliquent à des actions syndicales susceptibles de donner lieu à des conflits. En règle générale, le critère de justification est que les méthodes employées n'interfèrent pas avec les autres droits de l'homme fondamentaux. (Voir la décision de la Cour suprême, Grand tribunal, 15 novembre 1950).

Les actions syndicales jugées illégales sont les grèves sauvages, le sabotage accompagné d'actes évidentement dommageables tels que production de marchandises défectueuses ou limitation de la production,** grèves violant l'obligation de paix prescrite dans les accords collectifs, etc.

(c) Actions et droit aux revendications salariales.

Un travailleur qui a pris part à une action syndicale n'est pas habilité à demander une compensation de salaire pour les heures de travail perdues. Par contre, si un employeur ne déduit pas du salaire des travailleurs ayant participé à une action syndicale le montant correspondant à leur période d'absence du travail, ceci équivaut à l'ingérence et à la mainmise sur le syndicat et, à ce titre, constitue une pratique du travail injuste.

(d) Restriction et interdiction d'actions syndicales

Le droit de grève, bien que garanti par la constitution, ne peut être exercé sans aucune restriction. Il va sans dire qu'il existe des limites raisonnables aux actions syndicales et qu'il convient de les y maintenir pour ne pas mettre en danger des vies humaines. Eu égard à l'intérêt public, en outre, le droit de grève doit bien sûr être soumis à certaines restrictions et interdictions. Dans ces limites, certaines actions syndicales font l'objet de restrictions et d'interdictions légales. (Décision de la Cour suprême, Grand tribunal, 4 mai 1977.)

La législation actuelle prévoit les restrictions et interdictions suivantes :

- (1) La Loi sur l'ajustement des relations du travail : (1) interdiction des actions syndicales qui suspendraient ou entraveraient le fonctionnement normal des dispositifs de sécurité dans les usines, les mines et lieux de travail ; (2) obligation des employés des entreprises privées au service de l'intérêt public, telles qu'électricité, gaz, eau, chemins de fer privés, hôpitaux, etc., de donner un préavis en cas d'action syndicale ; (3) restriction des actions syndicales, lorsqu'une mesure d'urgence a été décrétée ; (4) restriction d'actions syndicales engagées pour demander des éclaircissements sur certains points douteux dans l'interprétation et l'application d'une proposition de médiation offerte par la Commission pour les relations du travail à la suite de l'acceptation de ladite proposition de médiation.
- (2) La Loi sur l'interdiction de grève interdit les actions syndicales dans les entreprises d'alimentation en électricité pour éviter d'en troubler l'acheminement, dans les mines de charbon pour ne pas mettre en danger de vies humaines par suspension ou mise hors de service des dispositifs de sécurité.
- (3) La Loi qui régit les gens de mer interdit en outre les actions syndicales lorsqu'un bâtiment se trouve dans un port étranger ou que la vie de certaines personnes à bord ou le bâtiment même est en danger.
- (4) Les actions syndicales sont interdites aux employés des services publics. (Se reporter à (11) Exceptions pour les employés du secteur public.)

(e) Actions syndicales de la part des employeurs.

Etant donné que la situation des employeurs diffère de celle des employés, il n'existe pas de loi concernant le droit des employeurs à mener des actions syndicales. Toutefois, sur la base du principe de l'équité, sont

* Sur les grèves politiques, se reporter à la décision de la Cour suprême, Grand tribunal, 25 avril 1973, entre autres.

Sur les grèves de solidarité, se reporter à la décision de la Cour de Tokyo du 21 octobre 1975. Les grèves de solidarité étant rares au Japon, c'est là la seule décision qui ait été prise jusqu'à présent.

** Par limitation de la production on entend la conséquence d'une action syndicale où, pour arriver à leur fins, les syndicats s'emparent du lieu de travail, des installations et du matériel pour faire fonctionner l'usine eux-mêmes sans accepter les directives et ordres des employeurs. Cette pratique a été jugée illégale par la décision de la Cour suprême (Grand tribunal, 15 novembre 1950, entre autres) et ne se rencontre plus que très rarement.

considérés comme permis les lock-outs passifs et défensifs (Décision de la Cour suprême, Petit tribunal n°3, 25 avril 1975, entre autres). Si le lock-out est considéré comme justifié, l'employeur n'a pas à payer les salaires correspondants aux employés concernés.

8. Pratiques du travail déloyales

(a) Cadre général

La Loi sur les syndicats prévoit des mesures à l'encontre des pratiques du travail déloyales destinées à protéger le droit des travailleurs à se syndiquer et interdisant par là-même certaines pratiques de la part de l'employeur en violation dudit droit des travailleurs à se syndiquer. Les procédures de recours spéciales sont appliquées par la Commission pour les relations du travail dans ces cas de violation.

Il existe des mesures de protection des activités syndicales, telles que recours judiciaire devant un tribunal, mais la Loi sur les syndicats a en outre instauré une procédure de recours spéciale qui permet un règlement rapide et facile par l'intermédiaire de la Commission pour les relations du travail puisqu'il s'agit d'un dispositif administratif. Le principe de la "réintégration" est employé pour remédier aux pratiques du travail inéquitables ; il met l'accent sur l'aide à la restauration des conditions de travail, permettant ainsi au travailleur de se trouver réintégré comme s'il n'y avait pas eu de pratique déloyale.

En outre, et contrairement au droit américain, le droit japonais ne contient pas de clause portant sur les pratiques du travail inéquitable de la part des travailleurs.

(b) Types de pratiques du travail déloyales

Les pratiques du travail déloyales qui font l'objet d'interdiction sont de trois types :

- (1) traitement discriminatoire à l'encontre d'un employé par licenciement consécutif à sa participation à des activités syndicales.
- (2) refus de mener des négociations collectives avec un syndicat sans raison justifiée.
- (3) mainmise ou ingérence dans l'organisation et la gestion d'un syndicat.

Considéré comme une pratique du travail déloyale, le licenciement illégal est nul et non-avenu d'après le droit civil. Le contrat "yellow-dog" (dans lequel l'employé désavoue affiliation à un syndicat et promet de ne pas se syndiquer pendant la durée de son emploi) est également nul et non-avenu.

En outre, tout soutien financier accordé par l'employeur pour les dépenses de fonctionnement d'un syndicat est également considéré comme pratique du travail déloyale. En conséquence, le paiement de montants équivalents aux salaires pour une période de grève ou le paiement de salaires pour des activités syndicales menées pendant les heures de travail sont interdits. Il existe cependant des exceptions :

- (1) paiement de salaires pour le temps passé en négociations collectives et en conférences avec la direction.

- (2) contribution de l'employeur à la caisse sociale ou autre fonds de même nature constitué par le syndicat à l'intention de ses membres.

- (3) octroi au syndicat d'une surface de bureaux minimum.

(c) Recours en cas de pratiques du travail déloyales.

Au moment de la demande soumise à la Commission pour les relations du travail, tout syndicat doit justifier de sa qualité de syndicat en fournissant à ladite commission la preuve que ce syndicat est conforme aux conditions requises par l'article 5, paragraphe 2 de la Loi sur les syndicats, outre celles stipulées à l'article 2 de la même loi (Se reporter à (3) Syndicats.)

Cette mesure ne suffit pourtant pas à garantir l'équité d'une pratique du travail. En effet, un syndicat constitué conformément à l'article 2 de la Loi sur les syndicats peut être l'auteur d'une pratique déloyale même si les conditions requises à l'article 5, paragraphe 2 de la loi ne sont pas satisfaites. Tout travailleur individuel ayant des liens avec un syndicat peut donc faire appel auprès de la Commission pour les relations du travail pour cause de pratique du travail déloyale de la part de l'employeur. Le syndicat lui-même peut déposer une plainte devant le tribunal pour cause de pratique du travail déloyale de la part de l'employeur.

En cas de pratique du travail déloyale où, par exemple, le travailleur a été victime d'un traitement discriminatoire tel que licenciement, la plupart du temps, l'employeur est obligé de réintégrer son employé à son poste antérieur et de lui payer son salaire à titre rétroactif du jour de son licenciement au jour de sa réintégration.

En cas de refus d'entamer des négociations collectives, l'employeur est la plupart du temps obligé d'accepter d'y participer.

En cas de pratique du travail déloyale avec mainmise ou ingérence de l'employeur, celui-ci est la plupart du temps obligé d'afficher un avis dans le bureau concerné disant qu'aucune tentative de mainmise ou d'ingérence dans les activités du syndicat ne sera faite à l'avenir ; il peut aussi être obligé d'envoyer une lettre d'excuses au syndicat concerné.

Il est possible de faire appel devant le tribunal à l'encontre d'une décision de la Commission pour les relations du travail pour éviter le règlement irrévocable de ladite décision. Dans l'intervalle, et pour assurer l'application de la décision, le tribunal peut, sur demande de la Commission pour les relations du travail, obliger l'employé à se conformer à la décision, soit entièrement, soit en partie.

9. Règlement des litiges

Lorsque main-d'œuvre et patronat ne parviennent pas à un accord lors des négociations collectives, le syndicat peut décider la grève pour faire pression sur l'employeur ; toutefois, en matière de relations main-d'œuvre-direction, l'idéal est de s'efforcer dans toute la

mesure du possible d'éviter de telles mesures au profit d'un règlement pacifique étant donné le préjudice causé par les grèves au public et à l'ensemble de l'économie.

C'est dans cette optique qu'a été promulguée la Loi sur l'ajustement des relations du travail, dont le but est d'éviter ou de régler les litiges entre main-d'œuvre et direction et de contribuer par là-même au maintien de la paix dans l'industrie et au progrès de l'économie. Cette loi prescrit trois types de règlement : la conciliation, la médiation et l'arbitrage de la Commission pour les relations du travail.

En cas de conciliation, un conciliateur, nommé par la Commission, s'efforce de résoudre le litige en confirmant les plaintes de la main-d'œuvre et de la direction. Normalement, c'est un membre du public appartenant à la Commission qui fait office de conciliateur ; si les circonstances le réclament, il peut également faire une proposition.

En cas de médiation, un comité de médiation, composé de représentants du public, du syndicat et de la direction, élabore une proposition de règlement du litige et recommande que la main-d'œuvre et la direction l'acceptent. Dans la médiation, main-d'œuvre et direction sont libres de décider d'accepter ou non la proposition.

En cas d'arbitrage, un comité d'arbitrage, composé de membres du public, offre une proposition juste et raisonnable jugée nécessaire pour régler le litige. L'arbitrage, qui a le même effet que l'accord collectif, lie les parties concernées et met ainsi fin au conflit du travail. Au Japon, c'est la conciliation qui est la plus employée de ces trois méthodes.

Outre ces procédures de règlement normales, il existe, à titre de procédure spéciale, un système de règlement d'urgence qui n'a jusqu'à présent été utilisé qu'une seule fois.

10. Commission pour les relations du travail

La Commission pour les relations du travail est un dispositif habilité à accorder un recours contre les pratiques du travail inéquitables et à régler les cas de conflits. (Voir Tableau IV.) Ce dispositif diffère, de par sa nature, des organismes d'administration générale en ce qu'il se compose de représentants des employés, du patronat et du public : il s'agit, en d'autres termes, d'une commission tripartite.

Elle diffère également, de par sa nature, de toute instance judiciaire en ce qu'elle est habilitée à prendre des mesures simples et rapides s'adaptant aux circonstances du conflit.

Il existe quatre commissions pour les relations du travail : *Churoi* (Commission centrale), *Chiroi* (Commission locale), *Senchuroi* (Commission centrale pour les gens de mer) et *Senchiroi* (Commission locale pour les gens de mer). *Churoi* et *Senchuroi* sont respectivement créées dans le cadre du bureau extraministériel des ministères du Travail et des Transports. Les commissions locales sont créées par les gouvernements préfectoraux et les commissions locales pour les gens de mer sont créées par le ministère des Transports dans chaque district placé sous la juridiction du Bureau maritime local, agence locale du ministère des Transports.

L'autorité des commissions en matière de relations du travail est double : il s'agit de prendre des décisions

Tableau IV Activités des Commissions pour les relations du travail

(1) Nombre de pratiques du travail déloyales recensées

Année	1974			1975			1976			1977			1978			
	Cas en suspens	Cas Résolus	Cas reportés	Cas en suspens	Cas Résolus	Cas reportés	Cas en suspens	Cas Résolus	Cas reportés	Cas en suspens	Cas Résolus	Cas reportés	Cas en suspens	Cas Résolus	Cas reportés	
Initial	Commission locale	1.746	574	1.172	2.100	684	1.416	2.146	678	1.468	2.197	895	1.302	1.986	628	1.358
	Commission centrale	1	0	1	2	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0
	Total	1.747	574	1.173	2.102	685	1.417	2.147	678	1.469	2.198	896	1.302	1.987	629	1.358
Re-examination	Commission centrale	162	70	92	185	56	129	227	62	165	260	74	186	250	80	170

Source : Commission pour les relations du travail : *Rapport annuel de la Commission pour les relations du travail*

(2) Nombre de règlements de conflits du travail

Année	1974			1975			1976			1977			1978		
	Conciliation	Médiation	Arbitrage												
Commission locale	1952	93	5	1.812	55	18	1.426	53	10	1.288	16	3	1.157	8	2
Commission centrale	212	45	0	112	12	0	111	1	0	27	11	0	43	4	0
Total	2.164	138	5	1.924	77	18	1.537	54	10	1.315	27	3	1.200	12	2

Source : Commission pour les relations du travail : *Rapport annuel de la Commission pour les relations du travail*

et d'effectuer des règlements. La fonction de prise de décisions comporte les étapes suivantes : (1) examen de la conformité des syndicats aux conditions requises ; (2) jugement des pratiques du travail inéquitables et mesures disciplinaires, entre autres. Dans la plupart des cas, y compris (1) et (2), c'est le comité composé exclusivement de représentants de l'intérêt public qui joue ces rôles. Les règlements peuvent intervenir par conciliation, médiation ou arbitrage, conformément aux procédures stipulées dans la Loi sur l'ajustement des relations du travail.

Churot a le pouvoir de réexaminer les décisions prises par les commissions locales et peut également déposer immédiatement des plaintes devant le tribunal à l'encontre des décisions prises par ces commissions. Des règles similaires s'appliquent aux relations entre *Senchuroi* et *Senchiroi*.

11. Exceptions pour les employés du secteur public

(a) Les exceptions prévues par la Loi sur les syndicats et la Loi sur l'ajustement des relations du travail sont, conformément aux clauses de la Loi sur les relations du travail dans les régies et les entreprises nationales, appliquées aux employés des régies et des entreprises nationales (les trois régies étant J.N.R., N.T.T., Tabac et Sel et les cinq entreprises nationales étant les services postaux, les services forestiers, l'imprimerie gouvernementale, la fonte de la monnaie et le monopole des alcools).

Les principales exceptions à la Loi sur les syndicats que prévoit ladite loi sont les suivantes :

- (1) non usage du système d'appartenance syndicale exclusive.
- (2) existence de clauses spéciales de restrictions quant aux sujets de négociations et usage d'un système de comité de négociations
- (3) interdiction de toute action syndicale
- (4) instauration d'un système de règlement des conflits (arbitrage obligatoire par la Commission pour les relations du travail) ; une exception spéciale est prévue quant à l'effet des accords collectifs et sentences arbitrales.

La Loi sur les relations du travail dans les entreprises publiques locales prévoit en outre des exceptions stipulées par la Loi sur les syndicats et la Loi sur l'ajustement des relations du travail pour les entreprises publiques locales (chemins de fer locaux, tramways, camions, électricité, gaz, eau, déchets industriels et autres entreprises désignées par ordonnance). Ces exceptions sont identiques à celles de la Loi sur les relations du travail dans les régies et les entreprises nationales. C'est pourtant une commission ordinaire pour les relations du travail qui règle les conflits et examine les pratiques du travail déloyales pour le compte des entreprises publiques locales

énumérées ci-dessus. La Loi sur les relations du travail dans les entreprises publiques locales s'applique également aux employés des services publics locaux de la catégorie du service gouvernemental régulier engagés à titre de main-d'œuvre non-qualifiée.

(b) Les employés des services publics nationaux de la catégorie du service gouvernemental régulier autres que les employés des cinq entreprises nationales soumises aux clauses de la Loi sur les relations du travail dans les régies et les entreprises nationales ne sont couverts ni par la Loi sur les syndicats ni par la Loi sur l'ajustement des relations du travail ; c'est la Loi sur le service public national qui pose les conditions des relations entre main-d'œuvre et direction. Ces employés, à l'exception de ceux de la police, de l'Agence pour la défense maritime et des prisons, sont autorisés à constituer des syndicats d'employés sans pour autant avoir le droit de conclure des accords collectifs tels que prévus par la Loi sur les syndicats (les négociations avec les autorités sur les conditions de travail, etc., sont permises). Toute action syndicale leur est également interdite. Bien qu'il n'y ait pas de mesures prévues à l'encontre des pratiques du travail déloyales, les employés bénéficient d'une protection contre les traitements discriminatoires dus à l'affiliation à un syndicat d'employés, à la tentative de constituer ou de s'affilier à un syndicat d'employés, ou à une activité légale dans un syndicat d'employés. Le Bureau national du personnel a en outre été institué, sous la juridiction du cabinet, et est habilité à faire des recommandations sur l'amélioration des conditions de salaires et de travail, de la gestion du personnel et de l'examen des traitements discriminatoires tels qu'action disciplinaire à l'encontre des employés.

Les employés des services publics locaux de la catégorie du service gouvernemental général autres que les employés d'entreprises publiques locales qui sont soumis aux clauses de la Loi sur les relations du travail dans les entreprises publiques locales ne sont couverts ni par la Loi sur les syndicats, ni par la Loi sur l'ajustement des relations du travail, étant donné que la Loi sur le service public local a les caractéristiques d'une loi sur les relations entre main-d'œuvre et direction. Le contenu et la nature de ses clauses relatives aux relations du travail sont très proches de ceux de la Loi sur le service public national.

(c) Les employés de la Diète, de la Cour et de l'Agence pour la défense nationale faisant partie des employés du service public national de la catégorie des services spéciaux, ils ne sont pas soumis aux clauses de la Loi sur le service public national. Leurs relations sont couvertes par d'autres lois. Ils sont également exclus du champ d'application des clauses de la Loi sur les syndicats et de la Loi sur l'ajustement des relations du travail.