

《資 料》

Les transformations et l'avenir
du droit du travail vus du Japon

Yasuo ISHII

はしがき——時機に遅れた帰朝報告——

私は3年前の、3・11東日本大震災直後の2011（平成23）年3月25日から一昨年2012（平成24）年3月20日までの1年間、本学の在外研究制度を利用して、カナダ東部のケベック州モンレアル（モントリオール）市に滞在し、^クCRIMT（世界化と労働に関する大学際研究センターCentre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail）にて、客員研究員として過ごした。同制度は外国滞在時、60歳未満であることを利用条件としていることから、私にとっては文字通りのラスト・チャンスであった。在外研究制度の利用を承認していただいた本学部教授会の諸姉・諸兄には、改めてお礼を申し上げます。

CRIMTは2002年に、モンレアル大学Université de Montréal、ラヴァル大学^{アッシュ・ウー・セー}Université LavalおよびH E C モンレアル高等商業学院HEC Montréal（経営学大学院）という三つの高等教育・研究機関に所属する労使関係論や労働法を研究する者を中心に、モンレアル大学内に設けられた、文字通り、労働とその世界化をめぐる学際的な研究センターである。その代表であるマレーGregor Murray教授とは25年ほど前に、私が同じくケベック州のケベック市郊外にあるラヴァル大学——北米でもっとも古いフランス語系大学——法学部で客員研究員として1年間を過ごしたときに知り合ったことから、今回、同教授が現在教鞭をとるモンレアルに赴いた。CRIMTはモンレアル大学の施設ではあるが、

本校舎からは徒歩で10分ほど離れた場所 (Pavillon 3744 Jean-Brillant, Suite 411, Université de Montréal, Montréal, Québec, Canada, H3T 1P1) に位置する6階建のビルの4階フロアにある。その活動内容の詳細については、同センターのウェブ・サイト www.crimt.org で示されているが、毎年カナダ国内はもちろん、他の欧米諸国等の研究者に呼びかけて、いくつかのシンポジウムやセミナーが開催されている。

以下に掲げるのは、2011年12月15、16の両日に開催された「労働法の未来 The Future of Labour Law」と題する国際セミナーにおいて、第2日目の午後の第3セッション「地域と大陸の視点 Perspectives regionales et continentales / Regional and Continental Viewpoints」において、準備した報告原稿である。私が参加したシンポジウムについては、後日報告集の公刊を予定していたようであるが、そのような企画が進展していないようなので、このような形で発表したいと思うにいたった。内容的には、以下のフランス語で記した本文を参照願いたい。報告の表題は「日本から見た労働法の変容と将来 Les transformations et l'avenir du droit du travail」となっているが、これは、このシンポジウムを企画したクーチュ Michèle Coutu 教授 (モンレアル大学労使関係学科) からあらかじめ与えられたものであった。なお同教授は学部では、主に集团的労使関係法を講じておられるようであるが、北米の人にはめずらしく、ドイツ労働法々理、とくにジンツハイマー Hugo Sinzheimer に関する関心を持たれており、いくつかそのような論考も書かれている。当初 (2011年8月) は、報告を引き受けても、いったいどのようなことをすればいいのか、戸惑ったけれども、日本とケベック州における集团的労働関係を比較対照することにより、日本の労使関係とその法理の特徴を提示することができればよいのかと考えるにいたった。北米大陸のなかでケベック州は、労働組合組織率が極めて高く、2012年現在で、アメリカの12.5%、ケベック州をのぞくカナダが30%であるのに対し、ケベック州は40.2%である (Alexis Labrosse, La présence syndicale au Québec en 2012, Travail Québec, www.bdso.gouv.qc.ca/.../PB01500FR_presence_syndicale201...)。これに対して、わが国では、周知のように組織率が低減し続けて、2013年6月現在では17.8%となっている。キー・

ワードは「企業内組合syndicat organisé par les employés réguliers dans l'entreprise」である。すなわち、従来わが国経済成長と社会的繁栄を支えてきた企業内労使関係の特徴として、その勤続年数に応じて上昇する年功賃金や「終身雇用」と呼ばれる長期的安定的な雇用関係の存続とともに指摘されてきたのが職種の如何を問わず、正規従業員により構成される企業内組合である。このことを中心に、日本の労使関係に関わる法的議論を説明することにした。わが国では1980年代後半以降、労働時間法制を中心とした労働基準法の数次にわたる改正や雇用機会均等法の施行や労働派遣法の制定と改正などの動きがある個別労使関係法分野とは対照的に、集团的労使関係については、立法や法改正もほとんど行なわれることなく、最近では裁判例も少なく、議論も低調である。そのようななかで、企業内の集团的労働条件規制のあり方として従業員代表制が議論されている。一方、従来企業内組合にとって組織対象とは考慮されてこなかった非正社員については、企業外で職業に関係なく組織される「地域ユニオン」(＝合同労組)の動向が注目されている。本稿では、このような2つの事象を対照させることにより、最近の日本の集团的労使関係法の動向として、紹介してみることにした。

原稿を準備しようとしたとき、私は今回の在学研究に際しては、日本の労働法に関する邦語文献は、ほとんど持参しなかったことを否応なく後悔させられた。しかしながら前回25年前とは異なり、情報通信技術の進展は目を見張るものがあり、今回の在外研究に際しては、その恩恵を十分に享受した。すなわち今日では、インターネットを利用し、外国にいながらにして、日本語の文献を読むことを容易にできた。また日本労働研究雑誌(日本労働政策研究・研修機構)や大原社会問題研究所雑誌(同前)では雑誌として刊行してから、1月(後者)ないし半年(前者)後には、インターネット上に全文公開されている。また日本労働政策研究・研修機構の英語版ウェブ・サイトやそこで閲覧することができる同所発行のJapan Labour Reviewには、従来からの日本の労使関係や労働法について英文で紹介しているものが多くあり、大いに活用した。しかしその反面、日本の労使関係や労働法についてフランス語で書かれた文献はほとんどないことが分かった。したがって法律条文や関連用語の仏語表現をどうす

るかということから、一々考えなければならなかった。そのようななかで、もっとも参考になったのは、故山口俊夫教授(1928~2007)が30年ほど前に書かれたものであった(本文末尾の参考文献一覧を参照)。このように英語が世界共通語としての地位が確立されているなかで、その反面では、それ以外の言語がいわばないがしろにされようとしている現実(「英語帝国主義」)を、遅ればせながら自ずと知らされざるをえなかった。

当日は限られた時間のなかで、報告原稿全部を利用することはできなかった(私の仏語発話のみで理解されるかどうか不安であったので、あらかじめ以下の原稿コピーを配布し、そのなかでポイントと考えていたことを指示するという方法をとった)。参加者の反応をみると、彼らは日本の集団的労使関係についても、これを規制する労働法制についてもほとんど何も知らず、また残念ながら関心もないように思われた(マレー教授は現在、中国の労使関係を主要な研究対象とし、毎年現地を訪れている。またセミナー終了後のパーティーの席上、カナダの英語圏の州のいくつかの大学に、従来から何人かの日本の労働法研究者が滞在していたことを知らされた)。彼・彼女ら(ケベックの人たち)の主要な関心は、大西洋の反対側に向けられているように受け取れた。しかし、前回の在外研究に際し、お世話いただいたピエール・ヴェルジュPierre Verge先生(ラヴァル大学名誉教授)はご健康上の理由から、セミナーには出席されなかったけれども、お送りした原稿をご覧いただいて、よくまとまっているとのご感想をいただいた。このことは、私にとって最大の喜びとするところであった。ケベック州のみならず、国際的にカナダを代表する労働法学者であるヴェルジュ先生とは、モンREAL滞在中の1年ほどのあいだ3回ほど、ケベック市——高速バスで片道3時間ほど離れていて、日本の感覚でいえば東京・福島間に相当しようか——のご自宅に伺い、お話をする機会をもった。先生はラヴァル大学を定年退職したあとも、大学からそれまでと同様に研究室を提供され、週末をのぞいて毎日、ご自宅から徒歩で20分ほどの大学で、朝から夕方まで過ごすという以前からの生活(ただし講義はされない)を送られていた。しかし、私がモンREALに赴いた数年前から、次第に身体的自由が衰える進行性のご病氣のために、身体的自由がきかなくなっておられた。先生は普段から健康に留

意され、毎週大学の室内プールで水泳をされ、冬はクロス・カンントリー・スキーを楽しまれていたことを考えると、悲しい現実である。私のモンレアル滞在時には、まだご自宅付近を自力で散歩されておられたし、会話も通常に可能であった。しかし最近では身体的不自由のみならず、ご家族でも、その発話内容を理解することができなくなるまでに病状は進行されておられるようだ。しかし先生は、ご自分の置かれた状況を受け入れながらも、入院先の病院で旺盛な知識欲をもって新聞の購読や読書を欠かさずに1日を過ごしおられているようである。先生はご自分の生き様を通じて、研究者としてのあり方を教えられているように私には思われる。

本稿の執筆に際しては、CRIMTの研究員で、労使関係論が専門のクロード・リュウ Claude Rioux氏（もともとは製紙労働組合に属し、連合の招きで日本への来日・滞在経験もある）に相談に応じてもらい、またフランス語の表現や文法については、フランスからラヴァル大学博士課程（労働法）に留学中で、CRIMTに在籍していたジル・デュイナ Gilles Duinat氏にご援助いただいた。また毛塚勝利教授（中央大学）並びに川田知子准教授（同）、小西啓文教授（明治大学）には、日本から文献資料をお送りいただいた。拙いものながら、本稿はこれら多くの方がたからのご援助により実現したものである。衷心よりお礼申し上げる。

1. Les problématiques actuelles du droit du travail japonais: de nombreuses lois sur la relation individuelle de travail, mais indifférence pour le droit collectif du travail.
2. La forme d'organisation du syndicat japonais et ses résultats.
 - 2.1. Le syndicat organisé par les employés réguliers dans l'entreprise.
 - 2.2. Les travailleurs irréguliers et les syndicats de

communauté régionale.

2.3 L'attitude du droit du travail japonais sur le droit d'organisation collective et de négociation collective des travailleurs.

2.4 Réalité et avenir du syndicat de communauté régionale.

3. Le débat sur l'instauration d'un système juridique de représentation des travailleurs dans l'entreprise sans syndicat: l'avenir du droit du travail japonais?

3.1 La baisse du taux de syndicalisation et la nécessité de représenter les différentes catégories de travailleurs.

3.2 L'attitude du droit du travail face au système de représentation des travailleurs.

3.3 La «représentation majoritaire des travailleurs» et le «comité des représentants des travailleurs et de l'employeur»: les formes de représentation déjà existantes au Japon.

3.4 La structure dualiste du système de représentation des travailleurs au Japon: entre le représentant des travailleurs et le représentant syndical dans l'entreprise.

Références

1. **Les problématiques actuelles du droit du travail japonais: de nombreuses lois sur la relation individuelle de travail, mais indifférence pour le droit collectif du travail.**

1 Le droit du travail japonais est composé des deux mêmes

domaines que les autres pays développés, c'est-à-dire du droit des relations individuelles de travail et celui des rapports collectifs de travail. Mais, il n'y a pas au Japon de *Code du travail* qui intègre l'ensemble des rapports et conditions de travail comme en France. On constate qu'il y a au Japon, comme au Québec, un ensemble de lois traitant des différents aspects de la relation individuelle et collective de travail. Aujourd'hui, la recherche juridique concernant ces deux sphères offre un portrait contrasté. Alors que les nombreuses lois sur la relation individuelle de travail, qui sont souvent révisées après leur adoption, font l'objet de discussions assidues de la part des chercheurs, ceux-ci sont moins nombreux à porter de l'intérêt pour le droit des rapports collectifs de travail.

2 Par exemple, la Loi sur les normes du travail (1947) régissant les conditions minimales de travail que les parties au contrat de travail doivent observer (art. 1, al.2) était restée inchangée pendant environ 40 ans. Mais, depuis 1987, cette loi a été révisée en moyenne tous les 5 ans (1993, 1998, 2003), surtout dans le domaine de la réglementation du temps de travail. C'était, bien sûr, pour moderniser le contenu des articles de la loi visant principalement les travailleurs du secteur manufacturier. Il s'agissait non seulement de flexibiliser la réglementation sur les conditions de travail pour s'adapter aux changements structurels de l'industrie, mais aussi d'accomplir la réduction de la durée du travail, qui était élevée et critiquée autant au Japon que sur la scène internationale. La Loi sur l'égalité des chances pour l'emploi entre les hommes et les femmes est adoptée en 1986 et

réformée par la suite en 1996, 1998 et 2006. La Loi sur le travail temporaire (1985) a également élargi sa sphère d'application et assoupli ses dispositions plusieurs fois (1999, 2004 et 2006). On discute actuellement de la nécessité de réviser à nouveau la réglementation sur les travailleurs intérimaires. La Loi sur le contrat du travail, loi régularisant le contrat entre le travailleur et l'employeur en se fondant sur la jurisprudence concernant le contrat de travail, a été adoptée en 2007. Finalement, c'est la Loi sur le conseil d'arbitrage de travail de 2004 qui a commencé à être appliquée en 2006. Cette loi instaure au Japon une sorte de mode alternatif de résolution des conflits en mettant en place le «Rôdô-Shinpan-Sho» (le conseil d'arbitrage de travail), dont le but est de résoudre les conflits individuels de travail entre les salariés et l'employeur. Ces conseils sont organisés en «Tihô-Saiban-Sho» ou tribunaux régionaux, situés dans la métropole de Tokyo et dans les différents districts municipaux. Ils sont composés d'un juge professionnel, ainsi que de chacun des représentants des employeurs et des travailleurs. La doctrine du droit du travail s'intéresse donc grandement à ces lois touchant à la relation individuelle de travail et publie beaucoup de livres et d'articles sur ces problèmes.

3 Bien qu'il n'y ait eu presque aucun amendement à la Loi sur les syndicats (1949), qui est le droit fondamental concernant la relation collective de travail depuis la révision profonde de l'ancienne Loi sur les syndicats de 1945, plusieurs de ses articles ont finalement été modifiés en 2004. Ces changements visaient principalement à mettre sur pied une procédure simple, rapide et

économique de règlement des différends, les «Rô-dô-Iin-Kaï» (commissions des relations de travail), qui sont des organes de caractère administratif ayant un pouvoir parajudiciaire introduit sur le modèle de la «NLRB» aux Etats-Unis et qui sont situées à Tokyo et dans les districts municipaux, mais aussi d'une commission centrale des relations de travail comme instance d'appel. Si l'on s'intéresse à la part des travailleurs syndiqués, on constate qu'elle diminue régulièrement depuis 1950 (46.2 %) pour atteindre 18.5 % en 2009. Ce taux est le plus faible dans les pays développés, après la France et les États-Unis. De plus, à la différence des autres pays développés, le nombre de conflits collectifs de travail a considérablement diminué. Ceci explique pourquoi la doctrine ne s'intéresse pas au droit syndical et reflète donc mal la situation sociale actuelle dans le domaine des relations de travail au Japon. Aujourd'hui, il n'y a presque aucun débat sur le droit syndical dans l'entreprise, c'est-à-dire sur les «actes (collectifs) légitimes d'un syndicat» (art. 1, al.2. et art.7, para. 1°, *Loi sur les syndicats*, 1949), particulièrement sur les activités syndicales au sein de l'entreprise sans l'autorisation de l'employeur (par exemple, l'affichage et la distribution des tracts, ainsi que la réunion syndicale sur les lieux du travail). Jusqu'au milieu des années 80, c'était pourtant les grands sujets de la doctrine japonaise. Lorsque l'on parle aujourd'hui de «la crise du droit du travail» au Japon, c'est pour faire référence à cette situation du droit des rapports collectifs de travail.

4 Mais, bien sûr, s'il n'y a pas de discussion sur la relation entre le syndicat et le(s) employeur(s), il n'est pas étonnant de

croire qu'il n'y a presque aucun problème concernant le droit des rapports collectifs de travail. Je voudrais donc étudier deux problématiques dans cet article.

Je voudrais souligner tout d'abord les caractéristiques organisationnelles du syndicat au Japon, qui sont presque uniquement des syndicats d'entreprises. Ils s'organisent donc essentiellement sur la base de la communauté des travailleurs selon leur statut, comme les employés réguliers, et non en fonction de leur catégorie professionnelle ou secteur d'activité. Autrement dit, les syndicats japonais sont réservés en général aux travailleurs réguliers de l'entreprise, à l'exclusion de tous les travailleurs irréguliers (contrats à durée déterminée, temps partiel, etc.). Cependant, pour ces travailleurs irréguliers, on a pu constater récemment le développement de syndicats de communauté régionale comme moyen alternatif pour défendre leurs droits. Mais, ce phénomène, bien que prometteur, reste encore peu répandu.

Je voudrais aborder ensuite le débat doctrinal sur la création législative d'un système de représentation pour les travailleurs des entreprises non syndiquées, surtout des petites entreprises, dans ce contexte de diminution du taux de syndicalisation.

2. La forme d'organisation du syndicat japonais et ses résultats.

2.1 Le syndicat organisé par les employés réguliers dans l'entreprise.

5 Un rapport de l'OCDE de 1972, analysant le système d'emploi au Japon, avait souligné trois facteurs de la réussite de l'activité économique dans le secteur privé: la présence d'un syndicat dans l'entreprise, une hiérarchie des salaires reposant sur l'ancienneté des travailleurs, et un système d'emploi à vie reposant sur des relations de travail apaisées. Si les deux derniers facteurs ont récemment disparu, graduellement depuis les années 1990 sous l'influence de la mondialisation au Japon, le syndicat dans l'entreprise conserve sa réalité et ses influences qu'il n'est pas possible d'ignorer dans les relations de travail.

6 Selon l'article 28 de la Constitution de 1946 et la Loi sur les syndicats de 1945 et de 1949, le syndicat est librement constitué de la propre initiative des travailleurs. Mais au Japon, après la Seconde guerre mondiale, les syndicats de travailleurs ont été le plus souvent organisés par les travailleurs réguliers à l'intérieur de l'entreprise, sans distinction de catégorie professionnelle (que ce soit de «cols blancs» ou que ce soit de «cols bleus»). Ce phénomène est donc similaire à celui du «local union» en Amérique du nord, mais les syndicats japonais sont composés autant par les ouvriers des sections de fabrication, que par les employés de bureau, et y compris par les gens qui seront amenés à occuper dans le futur des postes de direction dans l'entreprise. Pourtant, la Loi sur les syndicats prévoit que les organisations de travailleurs qui acceptent parmi leurs membres des «personnes qui représentent les intérêt de l'employeur» (art.2, par. 1°) ne correspondent pas à des syndicats au sens de ladite loi. Cette limitation a essentiellement pour but d'assurer le caractère

autonome du syndicat. Les employés acquièrent en général les connaissances professionnelles par leur mobilité dans les différents lieux et postes de travail, et en accumulant de l'expérience au sein de la même entreprise. La promotion et l'augmentation de salaire sont décidées pour chaque employé principalement selon la durée de service et la performance personnelle dans l'entreprise. De plus, les conditions de travail et le salaire du travailleur sont influencés par les résultats de la société. Cependant, la négociation collective entre le syndicat de l'entreprise et l'employeur, qui se déroule dans l'entreprise, demeure le mécanisme le plus efficace pour réaliser les diverses revendications des travailleurs réguliers. Ceci explique pourquoi il y a peu de conséquences de la négociation collective aux niveaux de l'industrie, de la région et du national. Ceci explique aussi pourquoi le syndicat dans l'entreprise, qui se compose des employés réguliers, est enclin à avoir une tendance corporatiste. On peut remarquer d'ailleurs que les travailleurs japonais ont depuis longtemps un attachement personnel à leur entreprise, le sentiments d'être «chez soi», plutôt que celui de se considérer comme des «travailleurs».

2.2 Les travailleurs irréguliers et les syndicats de communauté régionale.

7 Comme nous l'avons dit, au Japon les syndicats de travailleurs s'organisent dans l'entreprise, par les employés réguliers, et sans distinction de leurs métiers. Autrement dit, les employés irréguliers, par exemple les travailleurs à temps

partiels, ceux dont les contrats sont à durées déterminées, les travailleurs intérimaires et les personnes qui travaillent sous «contrat d'entreprise» (travailleurs autonomes), sont exclus dès le départ de l'objet à organiser. Les travailleurs japonais se distinguent donc plus par leur condition d'embauche ou leur statut d'emploi, entre les travailleurs réguliers et les travailleurs irréguliers, que par leur statut professionnel. Les intérêts et préoccupations des travailleurs vont ainsi dépendre de ce statut d'emploi (exemple des différents avantages sociaux offerts aux travailleurs réguliers et dont sont exclus les travailleurs irréguliers). Bien entendu, une tentative de syndicalisation de ces travailleurs irréguliers est apparue chez certaines organisations syndicales nationales (par exemple «Zén-Sén-Domeï», la Fédération nationale des syndicats du textile qui a organisé les travailleurs à temps partiel dans l'industrie de la grande distribution et du commerce de détail [secteurs qui occupent surtout une main d'œuvre féminine]), mais malheureusement ce n'est en fait qu'exceptionnel.

8 Aujourd'hui, se développe au Japon une forme prometteuse, mais encore peu répandue, d'organisation des travailleurs irréguliers sous la forme des «Komyunithi-yunion» (*community union* ou syndicat de communauté régionale). Cette forme de syndicalisme a différentes particularités. D'abord, le syndicat est organisé dans une communauté régionale ou espace régional qui franchit les frontières de l'entreprise. Il se développe donc principalement par des activités au sein de la communauté régionale au moyen de la propagande dans la rue ou en utilisant

l'internet et autres. Dans certains cas il peut y avoir une section locale dans l'entreprise. Mais, si l'adhésion du travailleur régulier au syndicat de l'entreprise est pour ainsi dire automatique selon l'accord de «union shop», l'adhésion du travailleur irrégulier au syndicat de communauté régionale se fait sur une base individuelle et volontaire. Et enfin, les syndicats de communauté s'organisent en règle générale autour de certains groupes sociaux, par exemple les jeunes, les femmes, les cadres, etc.

9 Depuis les années 90, le nombre de conflits individuels de travail augmente au Japon, alors que celui des conflits collectifs, comme nous l'avons dit, diminue. Les conflits individuels de travail ont souvent pour cause le congédiement, le non-paiement des primes de départ ou des heures supplémentaires, et les différentes formes de harcèlement qui peuvent avoir lieu dans le cadre de la relation de travail. Depuis cette époque, un travailleur irrégulier et non syndiqué qui rencontre un tel problème utilise souvent le syndicat de communauté régionale pour chercher une protection et une aide. Mais ce type de syndicalisme joue également un rôle important pour ces travailleurs en cherchant à résoudre certains problèmes en négociant collectivement avec l'employeur.

2.3 L'attitude du droit du travail japonais sur le droit d'organisation collective et de négociation collective des travailleurs.

10 Le droit de s'organiser collectivement, le droit d'agir

collectivement – y compris le droit de grève – et le droit de négocier collectivement sont garantis par la Constitution, depuis 1946, comme les «trois droits collectifs fondamentaux du travail». La première Loi sur les syndicats de 1945 était inspirée des lois européennes du travail d'avant guerre. La Loi sur les syndicats de 1949 s'inspire en revanche du *Wagner Act* de 1935 et du *Taft-Hartley Act* de 1947. Ainsi, la Loi sur les syndicats prévoit le droit à la négociation collective dans son article 6 et précise ensuite dans l'article 7 paragraphe 2 que refuser ce droit sans raisons justes ou pertinentes constitue un «Futô-Rôdô-Kôï» (une pratique déloyale du travail). Mais, le concept de pratique déloyale de travail au Japon n'a pas été retenu à l'encontre des syndicats ou des travailleurs. De plus, bien que le pluralisme syndical ait été adopté, il n'existe pas, à la différence de l'Amérique du nord, de système de représentation collective exclusive au sein d'une unité de négociation. Par conséquent, lorsqu'il existe plusieurs organisations syndicales, à l'intérieur ou à l'extérieur d'une même entreprise, il est reconnu à chacune d'elles un droit de négociation collective, sans tenir compte ni du nombre d'adhérents, ni de la variation de leurs effectifs. Il en résulte que lorsque les travailleurs demandent à leur employeur de négocier, celui-ci est en principe tenu d'accepter l'ouverture de négociations et de les conduire loyalement. L'employeur refuse parfois l'ouverture de la négociation en mettant en cause la qualité du négociateur dûment mandaté par les travailleurs. Mais, un tel motif ne saurait constituer la raison justifiant un tel refus de la négociation. En somme, la négociation collective est une obligation pour l'employeur, tandis qu'elle est un droit pour

les travailleurs.

2.4 Réalité et avenir du syndicat de communauté régionale.

11 Aujourd'hui, plusieurs personnes s'intéressent au phénomène du syndicat de communauté régionale en le comparant au «*social movement unionism*» aux États-Unis. Mais, il me semble que son rôle et son impact, dans les relations industrielles actuelles, sont limités (80 syndicats et 17,000 membres pour l'ensemble du Japon). En effet, bien que le syndicat de communauté régionale négocie avec l'employeur, on remarque que la négociation ne sert pas à obtenir un accord ou une convention collective sur les conditions de travail des travailleurs irréguliers, mais elle sert en fait surtout à obtenir un règlement de plaintes individuelles sur des questions et cas personnelles. Ce mode de résolution des conflits individuels de travail permet de trouver une solution dans 67.5% des cas. Il faut tenir compte du fait que l'employeur manque souvent de connaissances sur le droit du travail et d'expérience en matière de négociations avec les syndicats, surtout dans les petites et moyennes entreprises. Les cas qui se rendent devant la Commission des relations de travail ont un taux de résolution de 90%. De plus, la fidélisation du travailleur à ce type d'organisation syndicale est faible. Quand le conflit est résolu à l'avantage du travailleur, on constate souvent que celui-ci, qui a cherché une protection et une aide auprès du syndicat de communauté, le paye avec une partie de l'argent (10%) qu'il a

reçu de l'employeur comme solution au conflit et quitte ensuite l'organisation syndicale.

3. Le débat sur l'instauration d'un système juridique de représentation des travailleurs dans l'entreprise sans syndicat: l'avenir du droit du travail japonais ?

3.1 La baisse du taux de syndicalisation et la nécessité de représenter les différentes catégories de travailleurs.

12 Aujourd'hui, au Japon, le système de représentation collective ou l'organisation collective des travailleurs devrait permettre de refléter la volonté des travailleurs et d'atteindre différents objectifs. On comptait originellement sur les syndicats pour:

- (1) Obtenir des conditions de travail dépassant le minimum stipulé par les lois de protection des travailleurs, surtout par la Loi sur les conditions de travail.
- (2) Porter les aspirations des travailleurs dans l'environnement économique actuel où les changements dans les conditions de travail leurs sont souvent désavantageux.
- (3) Mettre en place dans l'entreprise une convention collective qui tienne compte des intérêts de tous les travailleurs de cette entreprise, quelque soit leur statut d'emploi, travailleurs à plein temps ou non et réguliers ou irréguliers.
- (4) Prendre les mesures nécessaires adaptées à l'individualisation des conditions de travail, en remplacement

des formes traditionnelles et uniformes d'accords collectifs.

13 Pourtant, on remarque qu'il est difficile pour les syndicats d'entreprise, constitués en général par les seuls employés réguliers, de faire face à ces situations et à ces changements. Il faut également tenir compte de la réalité actuelle du taux de syndicalisation au Japon qui a, comme nous l'avons dit, baissé remarquablement. De plus, le chiffre de 18.5% tient compte des fonctionnaires et des travailleurs du secteur public dont le taux de syndicalisation est plus élevé. Le taux de syndicalisation du seul secteur privé est encore plus faible, on parle de moins de 16%. Il y a des entreprises où il n'y a pas d'organisation syndicale qui couvre toute l'entreprise et celles où il y a plusieurs syndicats. Actuellement, il n'y a pas de syndicat d'entreprise dans plus de 90% des entreprises de 10 personnes ou plus. Le taux de présence syndicale est également plus élevé dans les grandes entreprises que dans les petites et moyennes entreprises. C'est dire qu'il y a une différence considérable entre les syndicats des grandes entreprises et ceux des petites et moyennes entreprises. Le taux de syndicalisation dans les grandes entreprises, celles de plus de 1000 personnes, est de 46.2% (*Ministry of Health, Labour and Welfare, Basic Survey on Labour Unions, 2009*). Par contre, selon les données statistiques, dans le cas des entreprises de moins de 100 travailleurs, le taux de syndicalisation n'est plus que de 1.1%. En bref, le taux de syndicalisation est fortement lié à la taille de l'entreprise.

14 Ainsi, le problème posé par le système de représentation

collective au Japon est la perte d'influence du syndicat sur les conditions de travail des travailleurs, perte d'influence à l'origine de la baisse du taux de syndicalisation et du nombre d'adhérents des syndicats. C'est pourquoi au Japon, depuis la fin des années 80, la doctrine discute activement de la nécessité d'instaurer un système juridique de représentation des travailleurs dans l'entreprise qui prenne en compte la volonté collective des travailleurs, en remplacement du syndicat.

3.2 L'attitude du droit du travail face au système de représentation des travailleurs.

15 Parler de système de représentation des travailleurs aux Japon, c'est soulever plusieurs questions sur lesquelles la doctrine est divisée. Bien que je ne puisse pas présenter ce débat en détails, nous allons à présent aborder ces questions, observer les deux attitudes différentes de la doctrine, une positive et l'autre négative, sur l'instauration d'un nouveau système juridique de représentation des travailleurs dans l'entreprise, et envisager les conséquences d'une nouvelle institution de représentation dans les relations industrielles japonaises.

(1) Quelle doit être la forme de la représentation des travailleurs dans l'entreprise? Comment doit-elle être organisée? Peut-il y avoir plusieurs formes de représentations, syndicale et non syndicale? Les institutions représentatives des travailleurs élues doivent-elles être permanentes ou provisoires, et avec quelles compétences?

(2) Quand on pense à ce que devrait permettre un système de

représentation des travailleurs, défendre les intérêts des différents travailleurs, y compris des travailleurs irréguliers de l'entreprise, on a besoin d'envisager les différentes formes et procédures de représentation (nomination et/ou élection des représentants, etc.).

(3) Quelles fonctions et compétences doit-on attribuer à la représentation des travailleurs élue?

16 La doctrine juridique est divisée quant à la création d'un système de représentation des employés. Une partie de la doctrine avance qu'il faut instaurer une représentation permanente des travailleurs dans l'entreprise, qu'il y ait déjà un syndicat ou non. L'autre partie de la doctrine affirme que l'on doit l'instaurer un système de représentation des travailleurs dans toutes les entreprises. S'il n'y a pas de syndicat dans l'entreprise, cette représentation viendra compenser cette absence. S'il y a un syndicat qui représente la majorité des travailleurs, alors il obtient la compétence de représenter tous les travailleurs. Ces deux points de vue différents proviennent de la divergence d'appréciation de la situation des organisations syndicales au Japon. Le premier courant apprécie négativement la situation des syndicats japonais, en particulier des syndicats majoritaires des grandes entreprises qui sont protégés par des formules de sécurité syndicale et de précompte syndical (accords dits «*union-shop*» et de «*check-off*»), au motif qu'ils ne remplissent pas leur rôle. Le second courant, pour sa part, apprécie positivement la situation des syndicats, en estimant qu'ils remplissent, dans une certaine mesure, les fonctions de représentation des travailleurs. L'un et

l'autre des courants discutent de ce que devrait être le système de représentation des travailleurs au sein de l'entreprise dans le contexte japonais de diminution du taux de syndicalisation et avec l'objectif de pouvoir exprimer les différentes demandes des travailleurs. Quelle que soit leur opinion, ces deux courants se réfèrent aux discussions qui ont lieu dans les autres pays développés, notamment sur le «*Betriebsräte*» en Allemagne (le conseil d'établissement) et sur le «comité d'entreprise» ou le «délégué du personnel» en France.

3.3 La «représentation majoritaire des travailleurs» et le «comité des représentants des travailleurs et de l'employeur»: les formes de représentation déjà existantes au Japon.

17 À vrai dire, le droit japonais actuel prévoit déjà des formes de représentation des travailleurs autres que la forme syndicale et qui leurs permettent de manifester leurs intentions ou volonté collectives. L'une est la «Kahansu-Rôdôsha-Daïhyo (représentation majoritaire des travailleurs)» et l'autre est le «Rôshi-Iin-Kaï (comité des représentants des travailleurs et de l'employeur)».

18 La Loi sur les normes du travail de 1947, bien que prévoyant des sanctions pénales en cas de violation de ses dispositions, prévoit dès l'origine la possibilité de déroger à certaines de ses dispositions selon des conditions déterminées. Prenons un exemple typique, la limite des heures normales de travail qui est

de 40 heures par semaine ou de 8 heures par jour (art. 32). Il est possible de dépasser cette limite si l'employeur conclue un accord écrit sur les heures supplémentaires avec «le représentant de la majorité des employés» (art. 36). Le rôle de «Daihyô» (représentant) est tenu par le syndicat dans les entreprises où il y en a un, mais à condition de représenter la majorité des travailleurs du milieu de travail directement concernés par ce changement. Cette disposition a donc été instaurée pour permettre la déréglementation des heures de travail. La Loi prévoit également, pour les entreprises où il n'y aurait pas de présence syndicale ou si le syndicat ne représente pas la majorité des travailleurs directement concernés par la modification des heures de travail, que l'employeur peut conclure un accord sur les heures supplémentaires avec un(e) représentant(e) élu(e) ou qui a gagné la confiance de la majorité des travailleurs par vote à main levée (art. 36). Bien entendu, il va de soit que cet accord n'a pas pour effet de contrôler le contrat de travail ou les conditions de travail en général, c'est-à-dire des travailleurs non concernés directement par cette modification.

19 Ce mode de représentation majoritaire a vu sa sphère d'application s'élargir à partir de la fin des années 1980, au fur et à mesure des révisions des différentes lois du travail et de l'adoption de nouvelles dispositions. Cela concerne donc non seulement les normes du travail relatives au temps de travail (l'introduction de l'annualisation et de la mensualisation du temps de travail ou de l'horaire flexible à la semaine), mais aussi d'autres domaines, comme la Loi sur les congés pour élever les

enfants ou l'aide aux soins d'un membre de la famille (1991, 1995 et 2004) et la Loi sur la stabilité de l'emploi pour les personnes âgées (2004). Au moment de la révision de la Loi sur les normes du travail de 1987, il a été institué en plus un «comité des représentants des travailleurs et de l'employeur». Cette nouvelle forme de représentation visait à introduire un nouveau système de flexibilité de l'emploi (pour les horaires de travail). Ce comité est une instance permanente composée de plusieurs membres directement élus par les travailleurs de l'entreprise. Les membres de ce comité, qui représentent les employés et l'employeur, se concertent et prennent des décisions sur une base égalitaire. Mais, comme le comité n'est institué que dans ce seul cas, l'introduction d'un système de flexibilité de l'emploi, il ne doit pas être surestimé et ne peut être considéré comme une réforme fondamentale du système de représentation. Au cours de la préparation de la Loi sur le contrat de travail, en 2007, il a été envisagé d'introduire le même système relativement à l'appréciation de tout changement du règlement intérieur, mais cette idée d'un aménagement systématique de cette forme de représentation des travailleurs dans l'entreprise a été abandonnée.

3.4 La structure dualiste du système de représentation des travailleurs au Japon: entre le représentant des travailleurs et le représentant syndical dans l'entreprise.

20 Quand on veut élaborer une nouvelle approche du système de représentation des travailleurs dans l'entreprise, il faut prendre

en considération les formes de représentation déjà existantes. Quelle que soient les formes que devraient prendre le système de représentation des travailleurs, une représentation élue par les travailleurs compatible ou complémentaire à une représentation syndicale, il existe un courant bien enraciné contre l'établissement d'une forme de représentation des travailleurs distincte du syndicat.

21 Par conséquent, il y est possible de s'intéresser aux fonctions que devrait remplir chacune des deux formes de représentation des travailleurs. Les syndicats de travailleurs au Japon, comme il a été dit plusieurs fois, sont en général organisés dans chaque entreprise. Les syndicats japonais remplissent donc depuis longtemps les deux rôles attribués au système de représentation des travailleurs, la négociation et la consultation. Ce sont souvent les mêmes personnes qui sont à la fois les représentants syndicaux et les représentants des travailleurs. C'est ce qui est particulier au Japon en comparant le «*Betriebsräte*» en Allemagne et le «comité d'entreprise» ou le «délégué du personnel» en France, où chaque institution a son représentant.

22 Le courant opposé à l'établissement d'une forme de représentation des travailleurs distincte du syndicat soulève que si on installait une représentation des travailleurs élue afin de défendre les intérêts collectifs des travailleurs de l'entreprise où le syndicat ne s'organise pas, cela étoufferait toute possibilité future que des travailleurs essaient de mobiliser leurs forces pour former et maintenir une présence syndicale dans l'entreprise. De

plus, si on instaurait ce mode de représentation des travailleurs dans l'entreprise sans syndicat, il est à craindre que l'employeur cherche à contrôler le représentant des travailleurs. Le résultat serait donc une sorte de «*company union*» qui n'aurait rien d'indépendant.

23 Cela va sans dire qu'il est souhaitable de continuer à protéger l'organisation et la représentation collective des travailleurs comme moyen de défense de leurs intérêts et pour l'amélioration de leurs conditions de travail, notamment en reconnaissant aux travailleurs le droit de s'organiser, de négocier et d'agir collectivement, y compris en recourant à la grève. Pourtant, il faut faire face à la réalité de la baisse continue de la présence syndicale dans les entreprises sans espoir d'un renversement rapide de la tendance. En conséquence, il ne faudrait pas s'empêcher, par principe, d'envisager d'aménager une représentation des travailleurs autre que syndicale afin de compenser la faiblesse de l'organisation des travailleurs ou pour défendre plus justement les intérêts des travailleurs, notamment quand il s'agit de leurs conditions de travail, y compris dans les entreprises où il n'y a pas de syndicat. Dans les situations où il y a déjà un syndicat dans l'entreprise, on doit considérer la possibilité d'avoir une représentation des travailleurs élue, dans la mesure où le syndicat n'est pas en mesure d'organiser la majorité des employés.

Références

ARAKI, Takashi, «Corporate Governance Reforms, Labor Law

Developments, and the Future of Japan's Practice-Dependent Stakeholder Model», *Japan Labor Review*, (2005), vol. 2, n°1, pp. 26-57.

DOKO, Tetsunari, «The Labor Relations Commission as an Organization to Resolve Collective Labor Disputes», *Japan Labor Review*, (2006), vol. 3, n°1, pp. 32-50.

*KEZUKA, Katsutoshi, «Corporate Governance and Industrial Relations: Reconstruction of Industrial Relations based on the Concept of "Stakeholder Democracy"», in Thomas DIETERICH, Martine LE FRIANT, Luca NOGLER, Katsutoshi KEZUKA et Heide PFARR (Hrsg.), *Individuelle und kollektive Freiheit im Arbeitsrecht: Gedächtnisschrift für Ulrich ZACHERT*, Nomos, Germany, 2010, pp. 561-577.

MORITO, Hideyuki, «Decentralizing Decentralized Industrial Relations? The Role of Labor Unions and Employee Representatives in Japan», *2006 JIPT Comparative Labor Law Seminar*, «Decentralizing Industrial Relations and the Role of Labor Unions and the Role of Labor Unions and Employee», JILPT Report, (2006), n°3 pp. 1-12.

NAKAMURA, Keisuke, «Decline or Revival: Japanese Labor Unions», *Japan Labor Review*, (2007), vol. 4, no°1, pp. 7-22.

OWADA, Kanta, «Législation du travail au Japon---Intoroduction sur le régime légal dans le rapport collectif entre l'employeur et les salariés», *The Economic Review of Shiga University*, (1997), n°306, pp. 1-23.

SUGENO, Kazuo, «Judicial Reform and the Labor Dispute Resolution System», *Japan Labor Review*, (2006), vol. 3, n°1, pp. 4-12.

YAMAGUCHI, Toshio, «L'obligation de négociation collective loyale en droit japonais», *Revue internationale de droit comparé*, (1984), vol. 36, n°2, pp. 291-322.

— «Autonomie syndicale, démocratie syndicale et liberté d'action syndicale au sein de l'entreprise en droit japonais», *Revue internationale de droit comparé*, (1984), vol. 36, n°4, pp. 695-725.

YAMAKAWA, Ryuichi, «The Enactment of the Labor Contract Act: Its Significance and Future Issues», *Japan Labor Review*, (2009), vol. 6, n°2, pp. 4-21.

YAMASHITA, Mitsuru, «Japanese Labor-management Relations in an Era of Diversification of Employment Types: Diversifying Workers and the Role of Labor Unions», *Japan Labor Review*, (2005), vol. 2, n°1, pp. 105-117.

**Japanese Working Life Profile 2010/2011—Labor Statics*, The Japan Institute for Labor Policy and Training, 2010, 92 p.

The Japan Institute for Labor Policy and Training (ed.), *Serie Projet n°2, Rôdô-jôkén Kéttéi Shisutému no Génjô to Hôkôséi: Shûdantéki Hatsugén-kîkô no Séibi · Kyôka ni Mukété* [La réalité et la direction du système sur les décisions des conditions du travail: Vers l'arrangement et l'intensification de la structure de représentation collective], The Japan Institute for Labor Policy and Training, 2007, 377 p.

On peut obtenir ces documents sur internet sauf ceux marqués de*.