ÉLÉMENTS SUR LE SYNDICALISME JAPONAIS

par

Michel BURNIER*

Le « modèle » japonais a suscité de nombreuses études et missions d'information relatives à l'organisation du travail industriel, les procès de production, la technologie, etc. Plus récemment, le système de relations sociales a fait l'objet d'investigations qui ont souligné la spécificité des attitudes et des comportements par rapport à celles que nous connaissons dans les autres grands pays industrialisés.

Sur ces questions, le ministère du Travail a publié au cours du premier semestre 1981 un rapport intitulé « Mission sur l'emploi et les relations sociales dans l'entreprise au Japon » (1) qu'il a paru intéressant de compléter par l'article ci-après, consacré au syndicalisme japonais. Le présent document est extrait d'une étude plus importante sur « Travail et mode de vie au Japon » réalisée à la demande du Service des études et de la statistique. D'autre part, un court encadré issu de la même recherche permet de resituer l'article dans un cadre plus large.

Pragmatique, l'esprit japonais veut que toute question soit concrète et localisée. Ainsi, les syndicats ne sont que rarement organisés sur une base de métier ou de branche d'activité, restant généralement des « syndicats-maison ». On recense plus de 65.000 syndicats d'entreprise.

Dans les grandes sociétés, l'affiliation est automatique : c'est une des conditions de l'embauche et les cotisations sont prélevées directement sur les salaires.

Or, ceci ne concerne pas toujours, loin de là, les petits ateliers, les entreprises familiales, l'administration et même en partie les grandes sociétés : les travailleurs temporaires (presque 20 % de la main-d'œuvre totale au lieu d'environ 10 % en Europe) n'ont même pas le droit de se syndiquer. La syndicalisation, comme le restant des activités sociales, est essentiellement limitée au groupe fermé. Et comme le fait remarquer un rapport récent de la Commission trilatérale, si le syndicalisme japonais organise un tiers de la main-d'œuvre totale, il reste que 30 % des travailleurs exercent une activité indépendante, taux bien plus élevé qu'en Occident où plus de 90 % des actifs sont salariés.

Si l'on reporte donc les 36,2 % de syndiqués à la seule population salariée, on trouve un taux de syndicalisation plus élevé qu'aux États-Unis, en Allemagne et en Italie, sans cependant que l'écart soit considérable.

L'autre particularité du syndicalisme japonais tient à ce qu'il est plus puissant dans le secteur privé que dans l'administration, où le Gouvernement a imposé dans les années cinquante et soixante des interdictions de négocier le montant des salaires ou même de faire grève. Cependant, ces restrictions ont été bafouées à plusieurs reprises. Métallurgistes et sidérurgistes constituent le secteur de pointe du syndicalisme ainsi que les employés des chemins de fer privés, dont les conquêtes sociales orientent les autres salariés.

Néanmoins, les syndiqués se révèlent plus nombreux dans la fonction publique et les administrations communales, où dominent des unions assez politisées mais peu efficaces sur le plan économique.

Dans tous les secteurs, le localisme syndical génère de grandes différences non seulement d'une entreprise mais d'un établissement à un autre. Tel syndicat-maison sera de tendance social-démocrate et souvent

* Chargé de recherches au CEAT (Centre d'études des activités tertiaires).

(1) Par J. P. Doumenc, La Documentation française.

CONDITIONS GÉNÉRALES DU TRAVAIL ET MODE DE VIE

Le Japon, avec 115,5 millions d'habitants, bénéficie d'une population active de 54,5 millions de personnes, réparties à raison de 11 % dans le secteur primaire, 35 % dans l'industrie et 54 % dans le tertiaire. Les actifs restent encore très jeunes, mais le vieillissement de la population (dans 20 ans les plus de 60 ans auront doublé) menace à terme la croissance japonaise, particulièrement en raison de l'absence d'immigration.

Parmi les salariés, 17 % seulement sont employés dans des sociétés comprenant plus de 500 personnes. En revanche, un tiers d'entre eux travaille dans une entreprise de moins de 30 salariés : petit commerce et manufacture, petite exploitation agricole ou encore travail « noir » ou « gris ».

Le secteur « informel » est donc déterminant dans l'économie de cette société fortement duale et lui confère sa souplesse.

Une couche de salariés très protégés se trouve nettement séparée des travailleurs précaires et sous-payés : parmi ces derniers, beaucoup de femmes et de vieillards. 30 % des plus de 65 ans sont contraints de travailler — contre 7 % en France — et la moitié environ des femmes exerce une activité productive.

Les salaires directs sont plus élevés qu'en France, au moins dans les entreprises-mères, mais les revenus indirects bien inférieurs, ainsi qu'en témoigne le tableau ci-dessous :

Dépenses sociales en pourcentage du PNB (1970)

	Japon	RFA	Italie	France	USA
Santé	2,86	3,90	3,25	4,54	1,03
Compléments au revenu allocations-chômage	2,59	16,02	11,78	14,68	6,58
Sécurité sociale (pensions comprises)	5,45	19,92	15,03	19,22	5,45

Cette faiblesse de la sécurité sociale japonaise, comme d'autres institutions publiques, fut longtemps due à la force des solidarités familiales et de groupe, aujourd'hui distendues, ainsi que le révèle une enquête du Ministère japonais de l'Éducation en 1974 : pour 24 % des interrogés « les liens de voisinage se perdent »; pour 30 % « les gens deviennent égocentriques »; pour 18 % « les problèmes communs sont accrus par la prospérité ».

Cet affaiblissement des entraides privées devrait conduire à une extension des protections collectives.

Globalement, malgré l'absence de comparaisons statistiques fiables, il semble que le niveau de vie des Japonais, encore très bas en 1960, soit devenu comparable au niveau européen, et dans certains domaines, supérieur. Mais la prudence dans les comparaisons est de mise, en raison de choix sociaux différents, les Japonais privilégiant par exemple les bains publics ou les restaurants par rapport aux salles de bains ou aux repas à domicile.

Il est aussi à noter que les Japonais épargnent plus de 20 % de leurs revenus, notamment à cause de la maigreur des pensions et de la précocité de l'âge de la retraite (généralement fixée à 55 ans).

Quant aux horaires de travail, ils restent plus longs au Japon : 174,7 heures par mois en 1977 (171 heures dans les grandes entreprises, 184 dans les petites). Mais là aussi un phénomène d'égalisation avec l'Occident est en cours. Déjà, la durée du travail dans la grande industrie est sensiblement la même. De plus, l'usage du temps sur les lieux de travail est assez éloigné des habitudes occidentales fondées sur une stricte séparation de la vie dans l'entreprise et des loisirs à l'extérieur. Dans les bureaux, où chefs et employés se côtoient aux mêmes tables, il n'est pas rare que l'on feuillette des magazines ou que l'on regarde un match de base-ball à la télévision. Comme l'écrit Albane Caillies, chercheur, auteur de travaux sur la culture et l'économie japonaises, « passé 5 heures, on peut voir des employés qui jouent au « go » en aspirant bruyamment une soupe de nouilles ». L'atmosphère de l'entreprise japonaise est celle du « chez soi ». « Les samedis où le bureau est fermé sont souvent vécus comme des brimades, car le bureau c'est également ce lieu où l'on passe sans raison, simplement pour retrouver quelques amis et organiser la soirée; on vient retrouver une atmosphère qu'on aime, s'informer de ce qui se passe », explique encore A. Caillies. Le soir, on dîne souvent entre collègues, on se retrouve dans un bar pour boire, chanter, se détendre : « Dans ces moments, l'alcool donne aux plus timides de l'audace; on s'exprime, se libère dans une atmosphère chargée d'émotions. La communication est tacite, on se comprend à demi-mots ». Symptôme de ce plaisir d'être ensemble dans une entreprise où « la contrainte, la règle, le rappel à l'ordre personnel n'existent pas « car la hiérarchie n'y est qu'un recours n'intervenant qu'après avoir été sollicité par les personnes concernées : le taux d'absentéisme dépasse rarement 1 % et concerne surtout les petites entreprises.

Comme le dit M. Yoshinari, universitaire, spécialiste des relations du travail, les Japonais et les Européens ont une conception opposée du travail : pour ce dernier « l'idéal est de ne pas travailler du tout, qu'il soit cadre ou employé ». Claude Lévy-Strauss, visitant le Japon, fut récemment frappé par cette différence, soulignant que les Occidentaux imprégnés de tradition judéo-chrétienne, ont tendance à considérer le travail comme une punition divine.

Néanmoins, il convient de ne pas oublier que, dans le cadre d'un marché du travail fortement segmenté, les situations — si ce n'est les mentalités — sont fortement différenciées selon que l'on regarde les emplois précaires et sans possibilité d'y faire carrière (petites entreprises sous-traitantes, petits services et commerces...) ou le secteur moderne des grandes sociétés et des administrations. Ici, les postes sont garantis et l'on reste toute son existence active durant, au service du même employeur.

Le système de « l'emploi à vie » s'est généralisé à la fin de la dernière guerre et ne constitue pas une conquête des salariés mais une méthode patronale pour s'attacher définitivement des subordonnés qui, au début du siècle, dans une situation de pénurie de main-d'œuvre qualifiée, étaient très instables et favorables aux changements d'emploi. Le grand avantage réside dans la suppression de la compétition entre les individus, de toute manière assurés de grimper l'échelle hiérarchique à l'ancienneté. Encore aujourd'hui, l'âge a nettement plus d'importance que la compétence dans l'avancement.

Les critères hiérarchiques en résultent, clairement définis et automatiquement mesurables par chacun, d'où à la fois une forte rigidité dans les rôles et une grande protection de chacun. Cette rigidité a paradoxalement pour effet de réduire la dépendance des subordonnés à l'égard de dirigeants ne pouvant guère outrepasser leurs prérogatives à l'intérieur du système formel. Mais l'emploi à vie, de même que l'absence de licenciement, ne s'appliquent entièrement qu'aux grandes entreprises. Dans les petites, les situations sont très diverses et la mobilité parfois importante. Une enquête à ce sujet serait de grande utilité.

pro-gouvernemental, tel autre socialiste (le parti socialiste au Japon est surtout formé de syndicalistes, avec peu d'influence au plan politique institutionnel) ou encore communiste (il y a environ 200.000 communistes, divisés entre une majorité pro-chinoise et une minorité pro-soviétique mais avec, actuellement, une autonomie accrue).

De ce fait, les divisions dans le mouvement ouvrier sont fortes, de même qu'interviennent fréquemment des conflits entre les syndicalistes et leur base. Dans tel établissement de la firme NISSAN l'exclusion de syndiqués communistes par la direction syndicale social-démocrate a entraîné leur licenciement immédiat par l'entreprise. Il s'agissait pourtant de salariés permanents, bénéficiant donc de l'emploi à vie : le principe a été enfreint et a révélé, malgré le scandale créé, la relative précarité des normes établies.

D'autre part, le système syndical pourrait s'avérer fragile en cas de grosse pression de la base, en raison de ses divisions et de sa réputation d'« agent doux du patron », comme le confiait un ouvrier de HONDA. Il serait utile ici de se reporter au syndicalisme américain, à la fois réformiste et radical, dont le modèle a été calqué au Japon sous l'occupation de 1946. Et de se souvenir que dans les deux cas, les syndicats ont été imposés par les salariés au travers de luttes souvent très dures. Les études de Taishiro Shirai, chercheur japonais, montrent que les travailleurs japonais restent très attachés à leurs organisations, même s'ils en contestent fréquemment les leaders parfois contraints de démissionner sous la pression de la base.

LES APPARTENANCES SYNDICALES

Les statistiques du ministère japonais du Travail indiquent une croissance constante du nombre de syndicats et des effectifs, malgré un léger tassement de ces derniers. En 1975, les chiffres étaient les suivants :

Type de syndicat	Nombre de syndicats de base	Nombre de syndiqués	Taux
Syndicats d'entreprise	65 337	11 361 378	91,1
Syndicats de métier	720	169 569	1,4
Syndicats d'industrie	1 775	682 728	5,5
Autres	1 501	259 299	2,0

La prédominance des syndicats d'entreprise n'exclut pas la présence de fédérations de branche. En dehors de quelques exceptions (le syndicat des marins et pêcheurs par exemple), ces organisations sont exclusivement des regroupements de syndicats d'entreprise dans une branche particulière. En 1976, on en dénombrait 5.394. Parmi ces fédérations, 80 % n'ont qu'un rôle consultatif et se limitent à diffuser des informations et des brochures de caractère essentiellement idéologique et propagandiste. Les 20 % restant sont des fédérations véritablement aptes à négocier avec les organisations d'employeurs.

Ce manque global d'autorité des fédérations sur les syndicats d'entreprise qui leur sont affiliés doit être attribué à la volonté d'indépendance des unions de base, souvent fortes d'assez gros moyens humains et financiers.

Selon le ministère du Travail, les quatorze principales fédérations se répartissaient ainsi en 1976 :

Activité	Lien confédéral	Nombre de syndiqués
Administrations locales	Sohyo	1 196 000
Enseignement	Sohyo	642 000
Mécanique	Churitsu	531 000
Automobile	Indépendant	530 000
Textile	Domei	470 000
Télécommunications	Sohyo	332 000
Assurance-vie	Churitsu	313 000
Métallurgie	Domei	306 000
Sidérurgie	Sohyo	252 000
Chemins de fer nationaux	Sohyo	247 000
Bâtiment	Churitsu	244 000
Construction navale	Domei	229 000
Chemins de fer privés	Sohyo	209 000
Postes	Sohyo	202 000

Il ressort du tableau précédent que les fédérations sont pour la plupart affiliées aux deux principales confédérations : Sohyo, de tendance socialiste radicale, compte 4.500.000 adhérents, et Domei, social-démocrate, 2.200.000. Le Churitsuroren, avec 1.300.000 syndiqués, regroupe des syndicats ne se reconnaissant pas dans les deux grandes confédérations.

Les confédérations japonaises, contrairement à celles de type européen, n'interviennent pas dans l'action des syndicats de base. Implantées surtout dans le secteur public, elles agissent exclusivement dans le champ politique, avec une capacité de pression économique presque nulle.

En 1977, Sohyo et Domei touchaient 12,5 des 54,5 millions d'actifs, selon les présences suivantes :

	Sohyo	Domei
	%	%
Total des syndiqués	**36,8**	**17,8**
dont :		
Secteur privé	17,4	22,7
Entreprises publiques nationales	86,8	12,3
Entreprises publiques locales	70,0	1,1
Administrations publiques nationales	77,8	10,2
Administrations publiques locales	90,3	0,6

Source : Ministère du Travail, 1977.

Mais l'essentiel au Japon est moins le type d'appartenance syndicale, finalement assez homogène, que la différence d'implantation en fonction de la taille des entreprises. Le degré de syndicalisation s'avère directement proportionnel à la position statutaire des salariés. C'est ainsi que les PME, bien que regroupant plus de 60 % des travailleurs, n'en syndicalisent que 17 %. Et c'est à l'évidence ici que les conditions de travail sont les moins bonnes (horaires plus longs, salaires souvent inférieurs de 40 %). En 1977, la situation apparaît la suivante :

Nombre des syndiqués selon la taille des entreprises (secteur privé)

Taille	Nombre de syndicats	Syndiqués	Taux
1 000 salariés et plus	14 145	4 987 000	57,2
300 - 999 salariés	6 908	1 366 000	15,7
100 - 299 salariés	10 345	1 034 000	11,9
30 - 99 salariés	12 186	466 000	5,4
Moins de 29 salariés	5 743	71 000	0,8
Non-recensés ou interentreprise	2 616	790 000	9,0
Total	**51 943**	**8 714 000**	**100,0**

Source : Ministère du travail, 1977.

Selon cette logique, la syndicalisation est elle-même fonction de l'importance des syndicats. Ainsi 70 % des syndiqués appartiennent à des organisations de plus de 1.000 adhérents.

Syndicalisation selon la taille des syndicats

Taille	Nombre de syndicats	Nombre de syndiqués	Taux
1 000 syndiqués et plus	1 711	8 489 000	68,3
300 - 999 syndiqués	3 460	1 797 000	14,4
100 - 299 syndiqués	7 749	1 302 000	10,5
30 - 99 syndiqués	12 243	707 000	5,7
Moins de 29 syndiqués	8 824	140 000	1,1
Total	**33 987**	**12 435 000**	**100,0**

Source : Ministère du travail, 1977.

LES PRATIQUES SYNDICALES

L'article 28 de la Constitution garantit aux travailleurs « le droit de s'organiser, de négocier et d'agir collectivement ». Ce droit est défini comme « éternel et inviolable », ce qui lui confère une sorte de sacralité et se traduit par la possibilité pour les syndicats de disposer de locaux dans les entreprises et de tenir des meetings sur les lieux de travail, toutes choses mal admises en Europe.

Quant au deuxième paragraphe de l'article 1 de la loi sur les syndicats, il interdit la violence dans les conflits du travail. Mais si l'idée de violence (boryoku) est niée, celle de « l'affirmation d'un réel pouvoir » (jitsuryoku) est admise et reconnue officiellement. Ce principe est ambigu mais se traduit dans la pratique des piquets de grève et des occupations de locaux, légitimés y compris s'ils sont minoritaires. Les Japonais parlent d'une sorte de « pouvoir physique » des syndicats reposant sur la croyance en une « punition céleste » infligée aux patrons refusant de satisfaire les revendications des « membres innocents du syndicat », comme le dit Tadashi Hanami (1). L'action est alors assimilée à la « revanche des 47 Rônin », ces samouraï qui sacrifièrent leur vie pour venger leur maître assassiné. Dans ce sens, la doctrine japonaise justifie « la violence plus ou moins prévalente dans les relations industrielles ».

Cette « violence » est généralement le fait des activistes plutôt que de la base, dans le contexte actuel de la diminution des conflits du travail, tant en nombre d'heures de grève que de participants. T. Hanami cite dans un livre récent le cas de trois syndicalistes continuant de refuser de travailler après la fin d'une grève. Ceci constitue un cas-limite de l'usage dit des « grévistes désignés », où seuls certains salariés, désignés par le syndicat, s'abstiennent de travailler. Cette pratique n'a pas pour but d'exercer une pression économique sur l'employeur, à la manière occidentale, mais d'influer politiquement sur le groupe et sur l'opinion.

On comprend mieux, dans l'optique de la « grève partielle », la signification du *Shunto*, l'offensive nationale de printemps, renouvelée chaque année pour exprimer des revendications de tous ordres, alors même que la plupart des salariés continuent de se rendre à leur travail. Cette pratique, explique Robert J. Ballon, professeur de relations industrielles à Tokyo, a été à tort ridiculisée en Occident, car la « mobilisation générale » qu'elle comporte bénéficie à toutes les entreprises petites ou grandes, publiques ou privées. R. Ballon observe que, même après la récession de 1974, les salaires ont continué à croître à un rythme supérieur à la croissance du PNB (jusqu'en 1976) pour se situer ensuite à un niveau légèrement inférieur :

(Unité : pourcentage)

Année	Croissance du PNB (nominal)	Hausse des salaires (nominal)
1970	17,1	17,5
1971	10,1	14,0
1972	16,5	15,7
1973	21,0	23,4
1974	18,7	26,2
1975	10,0	11,5
1976	12,2	12,3
1977	11,0	8,5
1978	9,7	5,9
1979	8,2	7,0

Source : Article de Robert Ballon, professeur d'université à Tokyo, dans *Revue francaise de gestion*, numéro spécial sur le Japon, 1979.

Dans le même esprit et à l'opposé des grèves européennes « au finish » aboutissant à un accord reconnu par toutes les parties, les grévistes japonais reprennent souvent le travail avant même que des négociations soient entamées. Mais ils se sentent ensuite autorisés, pour « compenser » cette reprise du travail, à répéter des grèves en cascade ou à couler les cadences. Ce d'autant plus que les tribunaux nient aux patrons la faculté d'utiliser le lock-out.

En effet, la grève au Japon ne consiste pas en une simple abstention du travail. Les syndicalistes tiennent des meetings et apposent des affiches dans les ateliers ou les bureaux; des piquets de grève sont mis en place et les occupations, plus particulièrement dans les PME, peuvent durer longtemps. T. Hanami explique que « lorsque le groupe est basé sur l'entreprise, abandonner les lieux de travail revient à abdiquer ».

Inversement, le patronat n'hésite pas à payer des provocateurs pour attaquer les grévistes. Cela est communément admis par les parties, de même que par le passé on a vu des directeurs ou des syndicalistes malmenés par les ouvriers.

(1) Spécialiste des relations du travail, auteur d'une étude ntitulée « Labor relations in Japan today » (Tokyo, 1979).

Une des conséquences de la « violence » des conflits et du militantisme des syndicalistes est la fréquence des scissions à l'intérieur des syndicats d'entreprise. Les mieux implantés d'entre eux ne contrôlent la plupart du temps qu'une minorité de travailleurs et des unions concurrentes peuvent se poser en opposantes. Il arrive d'ailleurs qu'un syndicat fort de centaines d'adhérents ne compte plus à la fin d'un conflit que quelques individus et qu'il soit supplanté par un syndicat alternatif issu d'une scission. Les raisons personnelles, relationnelles, interviennent souvent.

Quand on cite la relative faiblesse des syndicats japonais pour expliquer la fréquente irrationalité de leurs comportements, il faut se souvenir qu'ils sont historiquement récents, peu habitués à négocier et que cela les intéresse assez peu. Si l'on en croit certains observateurs japonais, « les syndicats peuvent contester pour le plaisir de contester et de faire vivre leur organisation ». Ils nomment cela des « conflits culturels », que nous appellerions volontiers, pour notre part, des enjeux symboliques. Quoi qu'il en soit, le modèle occidental du rapport de force fondé sur les gains et les pertes économiques ne s'applique pas adéquatement au syndicalisme japonais. Il reste que la croyance en une soumission des salariés et des syndicats japonais au patronat et à la productivité reste très superficielle. Car, s'il est vrai que la faiblesse organisationnelle et revendicative des organisations de salariés leur interdit une confrontation ouverte, elle n'est pas telle néanmoins qu'elles puissent être placées sous le contrôle du patronat et de l'État.

De plus, d'importants sujets de mécontentement se font régulièrement jour, au sujet des salaires et des bonus (importantes primes versées deux fois par an), sans compter les horaires et les vacances. Les syndicats doivent y répondre, mais préfèrent soumettre de très longues listes de revendications prouvant, selon eux, leur capacité à répondre aux attentes et leur aptitude à entretenir de bonnes relations avec les employeurs. Au Japon, la notion d'antagonisme de classe est vide de sens. La « bonne entente » est, au moins formellement, préférée au conflit. Ainsi, les Commissions (nationales et locales) des Relations du Travail ont pour rôle de favoriser la conciliation infiniment plus que de trancher des conflits.

La « confiance » (amae) et l' « entente sans paroles » apparaissent primordiales. Un bon exemple en est le contrat de travail, rarement écrit et toujours abstrait et général. Les parties pensent qu'une énumération de clauses détaillées nuirait à la souplesse d'application. Cette non-définition permet aux entreprises de refondre fréquemment leur organigramme : tout le monde peut changer de poste chaque année, sans que personne ne se sente lésé, l'intérêt commun primant sur les individus.

Le système des « relations industrielles » d'importation américaine a été « japonisé » en ce sens que toute décision, toute confrontation, sont soumises au facteur sentimental et non uniquement rationnel. Avec des contraintes économiques semblables à celles qui pèsent sur le monde entier, les Japonais n'érigent pas en priorité la maximisation du profit, selon Peter Drucker, mais appréhendent les problèmes au vu des relations humaines et de leurs objectifs stratégiques. Il n'y a donc pas de « modèle japonais » pour les Occidentaux, si ce n'est une projection de préjugés européens sur le miroir nippon.

Terminons en ajoutant que, dans le cadre d'une « meilleure entente », un processus d'unification à froid de certaines grandes fédérations et des deux plus grandes centrales nationales est en cours de discussion. A l'initiative des fédérations de la métallurgie, de l'électricité, de la chimie, des textiles et des télécommunications, Sohyo et Domei négocient une plate-forme commune. A l'heure actuelle, cinq points restent en suspens : le pouvoir politique des syndicats ; l'indépendance « à l'égard des partis et des capitalistes »; la coopération « avec les syndicats des pays capitalistes »; l'intégration dans l'unification des syndicats de fonctionnaires, que Sohyo n'estime pas mûrs, préfèrant commencer le processus d'unification avec les syndicats du secteur privé; la tenue d'une conférence préparatoire à l'unification.

Étant donnée la forte division syndicale, les faibles possibilités de pression de la base sur les bureaucraties et les divergences politiques, il ne semble pas que l'unification soit susceptible d'aboutir rapidement. En outre, le fait que le syndicalisme épouse toutes les divisions et ségrégations du monde du travail, compromet une intégration des salariés et des travailleurs indépendants du « haut » et du « bas » d'un marché du travail très déséquilibré. Il paraît préférable d'observer le développement des conflits de légitimité dans le mouvement ouvrier et des remises en cause du mode de vie sous l'angle de l'écologie, de la consommation, des jeunes, pour suivre les transformations rapides de la société japonaise, certainement appelées à nous surprendre.