

Le syndicalisme japonais à l'épreuve du capitalisme de plateforme

Kenshin Nakano

Volume 78, Number 3, 2023

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1110488ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1110488ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Nakano, K. (2023). Le syndicalisme japonais à l'épreuve du capitalisme de plateforme. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 78(3). <https://doi.org/10.7202/1110488ar>

Article abstract

Based on a qualitative survey - interviews and observations - the article proposes to highlight the way digital platforms have been introduced into Japan, notably Uber, as well as the process of worker mobilization that has been triggered off in response, in both the passenger transportation and food delivery industries. To understand the apparent peculiarity of the Japanese situation in this respect – the absence of any significant "disruption" in the passenger transportation sector and limited mobilization in the food delivery sector – the analysis situates actors within the traditional industrial relations structure and the Japanese model of trade unionism.

In the case of the transport sector, the article shows that a combination of factors, such as the form of regulation in the transport sector, the predominance of employed drivers and the rapid and massive mobilization of unions in exceptional alliance with the employers' association, prevented digital platforms from making a "disruption". However, their absence does not mean that the sector is immutable, as the spread of digital applications within the sector is transforming the work of taxi drivers. In contrast to the taxi drivers' mobilizations, which bears witness the resilience of Japanese trade unionism, the case of mobilization in the meal delivery sector shows how, given the difficulties of Japanese unions to defend precarious workers, a new dynamic is emerging at the margins of the industrial relations system. Although modest in scale, this dynamic nevertheless provide a glimpse of a possible union renewal.

Le syndicalisme japonais à l'épreuve du capitalisme de plateforme

Kenshin NAKANO

Doctorant en sociologie à Aix-Marseille Université

nakano.kenshin@gmail.com

Précis

Dans un contexte mondial où l'expansion de l'économie de plateformes numériques dans les secteurs du transport de personnes et de la livraison de repas suscite les mobilisations des travailleurs, le contexte japonais est caractérisé par une double « étrangeté », à savoir une absence apparente des travailleurs de plateformes dans le secteur du transport de personnes alors que les mobilisations y ont été importantes et une faible mobilisation dans le secteur de la livraison de repas où le nombre de livreurs a véritablement explosé. À partir d'une enquête qualitative menée auprès de divers acteurs actifs dans les deux secteurs, l'article montre comment le syndicalisme japonais a réagi face au capitalisme de plateforme.

Résumé

À partir d'une enquête qualitative – entretiens et observations –, l'article se propose de mettre en lumière le processus d'implantation des plateformes numériques, entre autres Uber, ainsi que celui des mobilisations syndicales au Japon, dans les secteurs du transport de personnes et de la livraison de repas. Pour comprendre la particularité de la réalité japonaise en la matière – absence d'une « disruption » dans le secteur du transport de personnes et peu de mobilisation dans le secteur de la livraison de repas –, l'analyse resitue chaque acteur dans la structure des relations professionnelles et dans la configuration du modèle japonais du syndicalisme.

Dans le cas du secteur de transport, l'article montre que l'ensemble des facteurs, tels que la forme de la régulation dans le secteur du transport, la prédominance des chauffeurs salariés et la mobilisation rapide et massive des syndicats en alliance exceptionnelle avec l'association des employeurs, a empêché les plateformes numériques de créer une « disruption ». L'absence de celles-ci ne signifie cependant pas l'immuabilité du secteur, car la diffusion d'applications numériques en son sein transforme le travail des chauffeurs de taxi. En contraste avec les mobilisations des chauffeurs de taxi qui témoignent de la capacité de résistance du syndicalisme japonais, l'analyse de la mobilisation dans le secteur de la livraison de repas montre comment, au regard des difficultés des syndicats japonais à défendre les travailleurs précaires, une nouvelle dynamique émerge à la marge du système des relations professionnelles. Cette dynamique, bien que très modeste, laisse toutefois entrevoir un possible renouveau syndical.

Mots-clés: Travailleurs de plateforme; syndicat; Japon; livreurs de repas; taxi; plateformes numériques; Uber

Summary

Based on a qualitative survey - interviews and observations - the article proposes to highlight the way digital platforms have been introduced into Japan, notably Uber, as well as the process of worker mobilization that has been triggered off in response, in both the passenger transportation and food delivery industries. To understand the apparent peculiarity of the Japanese situation in this respect – the absence of any significant "disruption" in the passenger transportation sector and limited mobilization in the food delivery sector – the analysis situates actors within the traditional industrial relations structure and the Japanese model of trade unionism.

In the case of the transport sector, the article shows that a combination of factors, such as the form of regulation in the transport sector, the predominance of employed drivers and the rapid and massive mobilization of unions in exceptional alliance with the employers' association, prevented digital platforms from making a "disruption". However, their absence does not mean that the sector is immutable, as the spread of digital applications within the sector is transforming the work of taxi drivers. In contrast to the taxi drivers' mobilizations, which bears witness the resilience of Japanese trade unionism, the case of mobilization in the meal delivery sector shows how, given the difficulties of Japanese unions to defend precarious workers, a new dynamic is emerging at the margins of the industrial relations system. Although modest in scale, this dynamic nevertheless provide a glimpse of a possible union renewal.

Keywords: platform workers; trade union; Japan; food delivery workers; taxi; digital platforms; Uber

1. Introduction

Selon l'Organisation internationale du travail, l'économie numérique, notamment les plateformes du travail, a connu un important essor partout dans le monde (OIT, 2021). Comme cela a été souvent souligné, cette économie s'inscrit dans la continuité du système capitaliste, à tel point qu'elle est couramment qualifiée de « capitalisme de plateforme » (Abdelnour et Bernard, 2018 ; Abdelnour et Méda, 2019 ; Srnicek, 2018). Leur recours systématique aux travailleurs « indépendants » ainsi que le contournement des régulations existantes ont suscité et suscitent toujours de multiples protestations (Bessa *et al.*, 2022) variant selon les contextes institutionnels (Thelen, 2018) et le degré de consensus sociopolitique au sein des différents pays (Carelli *et al.*, 2022).

Par rapport à d'autres pays, la situation au Japon apparaît, de prime abord, particulière, voire paradoxale. D'une part, les plateformes numériques n'ont pas réussi à bouleverser le secteur du transport de personnes comme elles l'ont fait dans plusieurs pays, tels qu'aux États-Unis et en France¹. Les chauffeurs de taxi, mobilisés en masse par les organisations syndicales en alliance inédite – entre organisations syndicales rivales, mais aussi entre ces organisations et le patronat sectoriel –, ont en effet réussi à empêcher la dérégulation du secteur. D'autre part, le secteur de la livraison de repas, où les plateformes numériques fleurissent, n'a pas connu de fortes mobilisations. Cet article vise à faire ressortir les dynamiques à l'oeuvre dans ces deux secteurs de manière à favoriser les approches comparatives à l'échelle internationale.

Dans cette optique, l'article s'intéresse d'abord au secteur du transport de personnes en milieu urbain, puis à celui de la livraison de repas. Avec l'arrivée d'Uber, le secteur du transport des personnes a été le premier à être confronté aux entreprises de plateformes. C'est aussi dans ce secteur que les mobilisations ont été les plus fortes en raison de la présence d'organisations syndicales relativement puissantes et bien organisées. Ce secteur est d'ailleurs très représentatif de la structuration et de la capacité de mobilisation du syndicalisme nippon. Le cas des livreurs de repas est très différent. Si, avant l'apparition de ces derniers, il existait un secteur de la livraison, les organisations syndicales y étaient peu présentes. Ce secteur était aussi sans tradition de lutte. Outre la dimension comparative entre secteurs concernés par le capitalisme de plateforme, la prise en compte de ce dernier permet d'alimenter les réflexions sur l'émergence d'une « mobilisation improbable » portée par des travailleurs éloignés du syndicalisme (Collovald et Mathieu, 2009) ainsi que sur le renouveau syndical (Nizzoli, 2017).

Le matériau d'enquête

Le matériau mobilisé se base principalement sur une enquête menée au Japon entre octobre et décembre 2021. Cette enquête, réalisée dans le cadre d'une thèse de doctorat en sociologie, vise à comparer les mobilisations des livreurs de repas en France et au Japon. Elle a été centrée sur un syndicat des livreurs et sur un petit syndicat local de type *community union* (*infra*), Tokyo Union, dont un militant a pris l'initiative de monter un syndicat de livreurs. Au total, 34 entretiens semi-directifs ont été effectués : 18 entretiens avec des livreurs dont 14 syndiqués ou anciennement syndiqués, 10 avec des syndicalistes appartenant à différentes organisations et 6 avec des militants non syndicaux. Ces entretiens ont été enrichis par des observations *in situ*.

Ce n'est que dans un second temps que la recherche a été élargie au secteur du transport et à ses mobilisations. Cet élargissement s'explique notamment l'existence d'une continuité dans les luttes. Les mobilisations portées par les livreurs s'inscrivent en effet dans le prolongement de celle des chauffeurs de taxi et des chauffeurs VTC traditionnels. Pour ce secteur, les entretiens ont été menés en distanciel auprès de responsables syndicaux des deux fédérations dont les affiliés sont principalement des chauffeurs de taxi. Ces deux fédérations sont aussi particulièrement bien implantées dans le secteur. Sur les huit fédérations affiliant des chauffeurs de taxi, elles comptent le plus grand nombre d'affiliés. Elles font aussi partie des deux confédérations syndicales les plus importantes du pays : la Rengô et la Zenrôren (encadré 1).

2. Le secteur du transport : les mobilisations par prévention

Plusieurs études ont déjà mis en avant l'importance des régulations juridiques et sectorielles dans le développement des plateformes numériques telles qu'Uber et leurs effets sur le marché (Carelli et Kesselman, 2020 ; Chagny, 2019). Le Japon en est un exemple intéressant. La forte régulation sectorielle, l'absence de distinction entre les activités de taxi et celle de VTC, ainsi que la prédominance des chauffeurs salariés sur les chauffeurs indépendants constituent autant de facteurs qui vont favoriser les mobilisations contre les entreprises de plateformes et rendre très difficile leur implantation. Si la « disruption » souhaitée par les plateformes n'a pas eu lieu, la diffusion progressive des applications dans le secteur des taxis a néanmoins, comme on le verra, retravaillé la configuration sectorielle.

2.1 La configuration sectorielle du transport de personnes

Les compagnies de plateforme de mobilité, de type Uber, se caractérisent par une stratégie consistant à se définir comme un simple intermédiaire technologique entre l'offre et la demande. Elles évitent ainsi toute responsabilité en tant qu'employeur tout en exerçant un contrôle sur le travailleur et en cherchant à obtenir un monopole sur le marché (Sauviat, 2020 ; Vallas et Schor, 2020). Uber s'est implanté au Japon à la fin de l'année 2013² dans un contexte particulièrement défavorable en raison du renforcement de la régulation à l'oeuvre dans le secteur et d'un modèle d'activités reposant sur le salariat des chauffeurs.

Si le secteur du transport de personnes est partagé entre les taxis et les VTC traditionnels haut de gamme, comme dans la plupart des pays³, ces derniers sont régis par la même loi que les chauffeurs de taxi, ou « loi sur le transport routier », qui considère l'activité VTC comme faisant partie de celle des taxis. En ne distinguant pas ces deux activités, cette loi, qui régit en fait l'ensemble des activités économiques du transport routier, impose aux chauffeurs de taxi et de VTC les mêmes exigences pour exercer leurs activités (type spécifique de permis de conduire, formation, examen, etc.). Il existe cependant une autre loi qui distingue ces deux activités du point de vue de la relation à la clientèle. Alors que le chauffeur de VTC ne peut travailler qu'à partir d'une réservation préalable, le chauffeur de taxi est autorisé à « marauder », c'est-à-dire à prendre le client en le halant dans la rue⁴. Néanmoins, si cette distinction entérine des différences dans les pratiques, l'autorisation ou non de l'exercice même des deux activités reste fondamentalement encadrée par la loi sur le transport routier. Uber n'a donc pas pu jouer « de multiples cloisonnements législatifs existants » pour s'introduire sur le marché japonais (Chagny, 2019, p.17). Cette faible distinction entre les deux figures de chauffeurs se reflète également dans les statistiques, qui, publiques comme privées, regroupent les chauffeurs de taxi et de VTC sans distinction.

Outre la non-distinction des deux activités, la tendance politico-juridique au début des années 2010 était plutôt à un renforcement de la régulation du secteur faisant suite au mouvement de dérégulation dans les années 1990 et 2000. Promulguée en 1951, la loi sur le transport routier régula le secteur à travers trois mesures principales : l'autorisation administrative, par l'octroi d'une licence, auprès des entreprises qui souhaitent entrer dans ce secteur d'activité, la restriction du nombre de véhicules en fonction du territoire et le principe du prix unique sur un même territoire (Nakamura, 2020, p. 51). Les réformes entreprises ont profondément assoupli, voire supprimé, certaines de ces règles, entraînant alors une augmentation du nombre de véhicules et, par voie de conséquence, une dégradation des conditions de travail dans le secteur. Une dégradation qui a été accentuée par la stagnation de l'économie japonaise dans les années 1990, puis par la crise financière et économique à partir de 2008. C'est pour tenter d'enrayer cette dynamique que le gouvernement nippon a pris des mesures visant à limiter la concurrence. Ce fut notamment fait par la loi dite des mesures spéciales pour le taxi en 2009⁵, puis son renforcement en 2013. Depuis lors, le ministre du Territoire, des Infrastructures, des Transports et du Tourisme (MTITT) peut désigner des territoires où l'offre de taxis est jugée excessive par rapport à la demande. Dans ces territoires ont alors été réintroduites des mesures telles que l'interdiction ou la limitation de nouveaux véhicules de taxi et la restriction de nouvelles licences.

Une autre caractéristique du modèle japonais concernant le secteur du taxi et du VTC réside dans la structure du marché du travail. Historiquement, ces activités ont été largement exercées par des chauffeurs salariés et non par des indépendants. Cette particularité résulte d'une mesure prise en 1938 sous le régime militaire de l'époque. Afin d'économiser le carburant, elle limitait l'activité des taxis aux seules sociétés dotées de la personnalité juridique et disposant au minimum de 50 véhicules. Toutes les lois instaurées dans l'après-guerre ont été élaborées en référence à cette mesure. La réglementation a porté en effet d'abord et avant tout sur les sociétés de taxi et non sur les chauffeurs individuels. Bien que l'exercice de l'activité sous le statut d'indépendant ait été autorisé à partir de 1959, sa proportion est restée très marginale. Aujourd'hui encore, à peine 10 % des chauffeurs de taxi sont des travailleurs indépendants, soit 35 883 sur un total de 332 344⁶. Si, en pratique, les conditions de travail des chauffeurs salariés présentent des similitudes avec celles des travailleurs indépendants – notamment le fait que la majeure partie de leur salaire est payée au prorata du chiffre d'affaires réalisé –, le statut de salarié régulier procure néanmoins une protection et une facilité à s'organiser syndicalement par le biais, classique au Japon, du syndicat d'entreprise (encadré 1). Selon un des dirigeants syndicaux interviewés, le taux de syndicalisation des chauffeurs de taxi et de VTC serait d'environ 25 %⁷. Les données disponibles en 2019 indiquent qu'au sein de la Rengô, la Fédération nationale des syndicats des travailleurs de transport automobile (Zenjîkô rôren, 全自交労連) (FNSTT) regroupe environ 17 000 adhérents et, au sein de la Zenrôren, la Fédération générale des syndicats des travailleurs de transport automobile (Jikô sôren, 自交総連) (FGSTT) en compte environ 12 000 (MSTA, 2019). La FGSTT, comme la FNSTT, compte principalement des chauffeurs de taxi (95 %) dans ses rangs. A la FNSTT, seuls 10 % des affiliés sont des chauffeurs VTC. Si le secteur des taxis connaît, comme beaucoup d'autres secteurs, une tendance à la désyndicalisation, il reste néanmoins relativement plus syndiqué que d'autres. Le fait que les chauffeurs de taxi soient à 95 % des hommes a été, dans le contexte culturel japonais, un facteur hautement favorable à la présence syndicale (voir aussi les deux encadrés) (JFHTA, 2022)⁸. Par ailleurs, les employeurs du secteur disposent de leur propre organisation représentative (JFHTA, Japan Federation of Hire-Taxi Associations, 全国ハイヤー・タクシー連合会), qui s'est opposée à l'arrivée des plateformes sur le marché japonais.

L'existence d'une telle configuration du secteur de transport de personnes, combinant la non-distinction juridique entre l'activité de taxi et celle de VTC, la tendance au renforcement de la régulation du secteur et le recours historique aux chauffeurs salariés, en faisait un terrain *a priori* particulièrement défavorable pour Uber. Il l'était non seulement d'un point de vue juridique, mais aussi sur le plan du recrutement des chauffeurs potentiels du fait de la rigidité réglementaire dans

l'accès à l'activité du transport de personnes et du faible taux de chômage au Japon – environ 3 % – (Cochoy, 2004 cité par Bernard, 2020). Uber s'est d'ailleurs immatriculé comme une entreprise relevant du secteur touristique. Ce choix reflète une tentative de concilier deux objectifs *a priori* incompatibles : accéder au secteur du transport de personnes sans être reconnue comme une entreprise faisant partie de ce secteur. D'un côté, la plateforme étasunienne ne se définit pas comme société de taxi ou de VTC, car elle n'emploie ni les chauffeurs ni ne possède les véhicules. De l'autre, l'immatriculation en tant qu'entreprise d'informatique, ce qui correspond à son discours public mettant en avant l'innovation technologique comme son cœur d'activité, ne lui aurait pas permis d'accéder au secteur du transport de personnes au Japon. L'immatriculation en tant qu'entreprise du secteur touristique lui est apparue comme une solution pragmatique lui permettant de travailler avec des entreprises de taxi et de VTC sans devenir elle-même une entreprise du secteur du transport. Après avoir débuté timidement dans le secteur du VTC en fin 2013, la multinationale étasunienne a véritablement démarré son activité dans le secteur du taxi à Tokyo en août 2014. Elle l'a fait en établissant des partenariats avec des entreprises de taxi qui ont utilisé son application comme un logiciel de répartition de leurs flottes.

Encadré 1 : Syndicalisme et relations professionnelles au Japon

Si le syndicat d'entreprise n'est pas spécifique au Japon, ce syndicalisme occupe, à l'inverse d'autres pays, une place hégémonique dans le système des relations professionnelles. Au sortir de la Seconde Guerre mondiale, dans le contexte de démocratisation du pays sous l'autorité de l'armée d'occupation américaine, le syndicalisme japonais a pris un plein essor en se structurant à l'échelle des établissements et/ou des entreprises. Les tentatives de passer d'un syndicalisme d'entreprise à celui d'un syndicalisme sectoriel ayant toutes échouées, le syndicalisme d'entreprise est, par la force des choses, devenu un des piliers du système des « relations professionnelles à la japonaise » (*Nihon teki rôshi kankei*, 日本的労使関係).

La relation salariale repose sur deux principes majeurs : le « salaire à l'âge et/ou à l'ancienneté » (*Nenkô chingin*, 年功賃金), soumis à une évaluation individuelle, couplé à l'« emploi à vie » (*Shûhin kôyô*, 終身雇用), qui permet aux salariés de bénéficier d'une progression salariale⁹. Si ce système structure le marché interne du travail, il reste plus une norme théorique qu'une réalité générale. D'un côté, la mise en place effective des deux principes varie considérablement selon les entreprises, en particulier en fonction de la présence syndicale et du nombre de travailleurs employés. De l'autre, seuls les salariés réguliers (*Seisha'in*, 正社員), très souvent masculins, peuvent en bénéficier. Les salariées se retrouvent souvent dans des postes subalternes avec un emploi non régulier (*Hiseiki kôyô*, 非正規雇用), ce qui les éloignent à la fois desdits avantages et du syndicat d'entreprise (Arai et Lechevalier, 2005).

Dans ce système, chaque syndicat négocie avec la direction de l'entreprise les conditions de travail et d'emploi, dont le salaire. En raison de cette structure des relations professionnelles décentralisée à l'échelle de l'entreprise, le rôle de la structure faïtière, que ce soit au niveau fédéral ou confédéral, se résume surtout à la coordination d'organisations syndicales affiliées.

Aujourd'hui, il existe trois confédérations nationales au Japon. La Rengô a été créée en 1988-1989 à la suite de l'unification d'organisations syndicales existantes (Andolfatto, 2007 ; Nohara, 1990). Sa ligne syndicale est modérée. Un mouvement critique à cette unification a donné naissance à la Zenrôren. D'autres syndicats, qui ne voulaient rejoindre ni l'une ni l'autre de ces organisations, ont constitué la Zenrôkyô, qui reste une structure d'échange et de coordination sans être un syndicat dans le sens des deux premiers. Aujourd'hui, le taux de

syndicalisation au Japon est de 16,5 %. La Rengô compte près de 7 millions d'affiliés, la Zenrôren environ 750 000 et la Zenrôkyô, 100 000 (MSTA, 2022).

2.2. Des alliances inédites face à Uber

Dès le début du lancement d'Uber en 2014 au Japon, les principaux acteurs du secteur des taxis et des VTC, tant du côté des employeurs que de celui des syndicats, étaient très méfiants. Ils étaient informés des conséquences engendrées par le développement de la plateforme numérique à l'étranger et en particulier aux États-Unis, où l'entreprise avait la réputation d'avoir bouleversé le marché. La méfiance était d'autant plus grande que des applications téléphoniques existaient déjà pour réserver un taxi et le contexte de rerégulation rendait peu attractive la promesse, faite par Uber, concernant les opportunités d'augmenter les activités grâce à son application. Dans un journal spécialisé du secteur, le président d'une association d'employeurs a pointé la menace d'une prise de contrôle progressive du secteur par Uber, qui, à terme, occuperait une situation de monopole. Pour sa part, un dirigeant syndical a dit craindre une baisse de revenus pour les chauffeurs en raison de la commission payée à Uber et, surtout, d'un possible recours dans le futur à des chauffeurs particuliers (Journal du transport à Tokyo, 2014). Ces chauffeurs préexistaient à l'arrivée d'Uber sous l'appellation de « taxi blanc » (*shiro-taku*, 白タク) afin de désigner leur illégalité. Cette dénomination provenait de la plaque blanche d'immatriculation pour le véhicule du particulier en opposition à celle verte pour le taxi. Dans le vocabulaire d'Uber, les taxis blancs deviennent des *rideshare* (covoiturage), un anglicisme destiné à marquer une rupture par rapport au passé.

Tout en déployant un intense lobbying auprès du gouvernement et des autres autorités politiques, Uber lance un premier service de *rideshare* en février 2015 à Fukuoka, ville du sud du Japon. Selon la plateforme américaine, il s'agissait d'une « expérimentation » grande nature du service. Les potentiels clients pouvaient bénéficier gratuitement du service, la plateforme rémunérant directement les conducteurs particuliers. Rapidement informés de l'affaire, les syndicats comme les employeurs ont fait pression sur le ministère du Territoire, des Infrastructures, des Transports et du Tourisme (MTITT) afin qu'il ordonne à Uber de cesser cette pratique, ce qui fut fait. À partir de ce moment, les syndicats de chauffeurs comme les associations d'employeurs se sont mobilisés à plusieurs reprises sur la base d'une alliance tout à fait exceptionnelle. Sur le plan politique, la plupart des partis ont fait l'objet d'un lobbying aux niveaux national et municipal. Si le lobbying des syndicats vise plutôt les partis de gauche, les employeurs, quant à eux, se sont plutôt adressés au parti conservateur au pouvoir, le Parti libéral démocrate. En conséquence, le gouvernement, qui appuyait au début la pratique du *rideshare*, a eu de plus en plus du mal à soutenir Uber. Selon un syndicaliste, environ 60 % des députés défendaient plus ou moins le secteur des taxis dont des députés du Parti libéral démocrate, qui, sans les pressions exercées, ne s'y seraient pas opposés.

Sur le plan syndical, la mobilisation contre le *rideshare* a favorisé, de manière totalement inattendue, une coopération inédite entre les huit fédérations du secteur, que tous les syndicalistes interviewés ont insisté pour décrire comme une avancée inattendue.

« Avant, ça remonte un peu, mais par exemple, les deux fédérations (la FGSTT et la FNSTT) ont fait une sécession en 1974. À la base, on était le même syndicat. Mais il y avait des désaccords syndicaux et (après la sécession) on faisait du syndicalisme séparément. Donc, notre rapport était parfois conflictuel. Mais quand la question du rideshare a surgi, on s'est dit que ce n'était pas le moment de se disputer et que l'on devait tous coopérer. À ce moment-là, cela a vraiment été la première fois que les huit syndicats de taxi ont organisé ensemble des rassemblements, c'était du jamais vu. Mais tout le monde était d'accord pour mobiliser ensemble, on se consultait et discutait en amont – on le fait encore aujourd'hui de temps en temps –, pour que l'on fasse ensemble des rassemblements ou des manifestations. » (Takashi, responsable à la FGSTT, 64 ans)¹⁰

Néanmoins, cette coopération n'a pas été jusqu'à effacer tous les désaccords sur la stratégie à adopter. Les propos ci-dessous montrent comment, au-delà de différentes positions entre organisations, certains dirigeants syndicaux ont intériorisé la méconnaissance, voire la méfiance largement répandue au sein de la population vis-à-vis des mobilisations syndicales.

« On ne comprend pas pourquoi, mais en fait la manifestation est mal vue au Japon. (...) il y a un climat social qui fait que si l'on fait une manifestation, le public nous prend pour des égoïstes qui font des choses radicales. Donc il y a des syndicats qui disent que si on fait ce genre de chose on ne va pas être soutenus par le public ordinaire parce qu'ils nous prennent pour des extrémistes. Donc, au moment de la mobilisation intersyndicale aussi, il y avait un syndicat qui ne participait pas aux manifestations. Nous on pense que c'est justement ce type d'action populaire et visible qui est le plus nécessaire, mais il y a des syndicats qui n'ont pas forcément la même vision. » (Takashi, responsable à la FGSTT, 64 ans)

2.3. La plateforme du secteur des taxis par les opérateurs locaux eux-mêmes

Si les entreprises de plateformes n'ont pas pu pénétrer le secteur des taxis comme elles le voulaient, ce secteur n'a pas pourtant échappé à la plateforme de son activité. La réalité n'est en effet pas exempte d'une certaine ambiguïté. À la suite des tensions provoquées, l'implantation des plateformes numériques dans le secteur du transport a fortement été limitée aux partenariats avec des municipalités rurales, d'une part, et aux entreprises de taxis qui utilisent l'application des plateformes numériques, d'autre part. Ces applications sont soit développées par des entreprises nationales, plus ou moins en lien avec des sociétés de taxi, soit par des entreprises multinationales telles qu'Uber et Didi, une plateforme chinoise. Chaque entreprise de taxi est libre de nouer ou non un partenariat avec une entreprise plateforme. Lorsqu'un partenariat est conclu, l'entreprise de taxi et ses chauffeurs ont toujours accès à des clients indépendamment de l'application. Si une course se fait via celle-ci, l'entreprise de plateforme est rémunérée sous la forme d'une commission dont le taux a été négocié entre les entreprises partenaires.

Si le premier type d'implantation est plutôt marginal, le partenariat entre entreprises est perçu comme une menace par les responsables syndicaux. Il constitue aussi une limite à l'alliance entre les syndicats et les employeurs contre les plateformes. Si les employeurs partagent la même position que les syndicats à propos du *rideshare* qui, avec le recours aux conducteurs particuliers, remet en cause profondément la rentabilité de l'activité, ils sont en même temps attirés par les technologies numériques, car elles permettent de rationaliser la gestion d'une main-d'oeuvre difficilement contrôlable et d'approcher une nouvelle clientèle, notamment les jeunes et les touristes étrangers, qui sont plus enclins à recourir aux applications. La possibilité de gagner des parts de marché ou le risque d'en perdre pousse donc les entreprises de taxi à recourir aux applications, qu'elles soient développées par des entreprises nationales ou transnationales.

« Déjà l'application (de la plateforme), il y a peu de villes où elle domine le marché. Du coup, en face des plateformes qui voudraient s'implanter, je pense qu'il existe bien sûr des entreprises qui se laissent séduire par leur geste commercial, par exemple un an de commission gratuite. Alors même que l'association des employeurs disait seulement il y a quelques années qu'ils n'allaient jamais faire affaire avec Uber, certains commencent à passer un contrat de partenariat avec Uber sans qu'on le sache. »
(Yoshio, responsable à la FNSTT, 64 ans)

Selon ce syndicaliste, cette reconversion progressive de certains employeurs s'explique aussi par l'impact négatif de la crise sanitaire liée à la pandémie de COVID-19 sur le secteur. À la suite des mesures prises pour lutter contre celle-ci, la situation du secteur « s'est terriblement aggravée. » Le recours aux applications est déjà bien ancré chez les clients, notamment dans les grandes villes, où la plupart des entreprises de taxi ont au fur et à mesure passé un accord de partenariat avec les plateformes. Si, en raison d'une concurrence vive, aucune plateforme n'est arrivée à obtenir une position de monopole, les syndicats s'inquiètent des conséquences de l'évolution pour les chauffeurs. À leurs yeux, ces derniers se trouvent dans une position de plus en plus défavorable, au fur et à mesure que le recours aux applications s'impose comme la norme pour attirer la clientèle.

Par ailleurs, ce changement a déjà un impact sur le travail des chauffeurs. Avec l'introduction des applications, certains chauffeurs doivent jongler avec « Uber à la main droite » et « Didi à la main gauche ». En outre, la commission prise par les plateformes est parfois abusivement retirée de leur salaire. Les salaires sont aussi mis sous pression à la suite d'une déréglementation, hors champ législatif, de la tarification. Répondant au lobbying des entreprises de plateforme, le MTITT a décidé d'introduire en mars 2023 un système de tarification dynamique, qui, en laissant plus d'autonomie en la matière aux plateformes, a mis à mal l'encadrement de la tarification dans le secteur des taxis. Bien que, ni dans les discours médiatiques, politiques et syndicaux, les chauffeurs de taxi ne soient considérés comme des travailleurs de plateforme dans la mesure où l'introduction de *rideshare* a été endiguée, leur travail a néanmoins connu une transformation profonde liée à l'usage des applications¹¹.

3. Les livreurs de repas : une mobilisation improbable ?

Contrairement au secteur du transport de personnes, la livraison de repas a connu un essor considérable et sans frein dans un secteur globalement neuf sans acteur organisé. Cet essor s'est accompagné, comme ailleurs dans le monde, d'une multiplication de livreurs travaillant sous un statut d'« indépendants ». Au Japon comme ailleurs, les conditions d'emploi et de travail de ces livreurs ont fait l'objet de dénonciations et de mobilisations. Ces dernières n'ont cependant pas été faciles en raison du profil des livreurs, mais aussi des particularités du système japonais de relations professionnelles.

3.1. La configuration sectorielle de la livraison de repas sur plateforme

Uber Eats, la première plateforme de la livraison de repas au Japon, s'est implantée en 2016 à Tokyo. Les mesures gouvernementales prises afin de lutter contre la pandémie de COVID-19, telles que la fermeture des restaurants, vont constituer une véritable aubaine pour le secteur de la livraison de repas qui va croître de manière spectaculaire. Selon les informations révélées par Uber lors du litige traité par la Commission du travail de Tokyo, entre 2016 et 2021, le nombre de restaurateurs inscrits sur Uber Eats passe de 150 à 60 000, et le nombre de livreurs de 1 000 à 100 000 (Commission du travail de Tokyo, 2022). Selon une information du Journal japonais de l'économie, toutes plateformes confondues, le Japon comptait près de 200 000 livreurs de repas en

2021, dont la moitié courait pour Uber Eats (Nikkei, 2021). L'enquête réalisée par l'Association des free-lances en 2022 montre que le métier de livreur de repas est très masculin, environ 90 % des livreurs sont des hommes (Association des free-lances, 2022). En revanche, ce n'est pas nécessairement un métier de jeunes, les deux tranches d'âge les plus représentées sont de 40-49 ans (29,2 %) et 30-39 ans (28,8 %). L'enquête montre aussi une faible ancienneté, 58,1 % des livreurs exerçant le métier depuis moins d'un an. En matière de chiffre d'affaires hebdomadaire, 30 % des livreurs en déclarent un compris entre 50 000 et 100 000 yens et 22 % entre 10 000 et 30 000 yens. Les livreurs au revenu le plus élevé gagnent entre 200 000 et 400 000 yens par mois, ce qui peut paraître attractif par rapport au salaire moyen de l'emploi non régulier (247 500 yens par mois pour les hommes) mais moins par rapport au salaire moyen de l'emploi régulier (353 600 yens) (MSTA, 2022b). En matière d'heures travaillées, plus de la moitié des livreurs déclare travailler moins de 15 heures par semaine. À l'opposée, ils seraient 10 %, voire 20 %, selon les sources, à travailler plus de 40 heures par semaine (Association des free-lances, 2022 ; Commission du travail de Tokyo, 2022).

Si les entreprises de plateformes disent recourir à des travailleurs « indépendants », ce statut pose un problème sur le plan juridique, car il est peu défini, voire pas du tout. Il en résulte une diversité de situations concrètes et la question de la protection et des droits pour cette catégorie de travailleurs reste peu approfondie. Le seul terme juridique existant est celui d'« entrepreneur individuel » (*Kojin jigyōnushi*, 個人事業主). Presque la moitié des livreurs se déclarent comme tels au bureau des impôts (Association des free-lances, 2022). Mais ce statut n'existe que sur le plan fiscal. Un travailleur indépendant, enregistré comme entrepreneur individuel auprès du bureau des impôts, peut bénéficier d'avantages fiscaux sans devoir créer une société anonyme. Autrement dit, un livreur peut exercer son activité sans être entrepreneur individuel, soit en acceptant de ne pas bénéficier de l'exonération fiscale, soit en montant une société anonyme relevant d'un autre régime fiscal. Le statut d'entrepreneur individuel ne recouvre donc pas l'ensemble des livreurs de repas. À ce flou juridique vient s'ajouter l'usage, de plus en plus répandu, de l'anglicisme « free-lance ». Au Japon, il désigne avant tout une façon de travailler ou une posture qu'adopte un travailleur se désignant comme tel. Son périmètre est donc très flou en raison de la diversité des travailleurs qu'il couvre ainsi que de l'absence d'un statut juridique (Suzuki, 2021). C'est pourtant sur cet anglicisme que se basent les dernières modifications législatives concernant l'économie des plateformes. Tout en précisant que le *free-lance* n'est pas un terme juridique, les *guidelines* (lignes directrices) fixées en 2021 par le gouvernement partent du principe qu'un *free-lance* est un « entrepreneur n'ayant ni de local ni employant personne, et qui gagne ses revenus au moyen de ses expériences, connaissances ou compétences » (Secrétariat du Cabinet *et al.*, 2021). Ces *guidelines*, ainsi que la loi récemment adoptée dans sa continuité¹², considèrent le *free-lance*, dont le livreur de repas, comme un entrepreneur pour lequel les mesures prises ont pour but de sécuriser sa situation vis-à-vis d'une entreprise donneuse d'ordre. Par définition, le *free-lance* ne peut donc bénéficier de la protection associée au statut de travailleur salarié.

3.2. La création d'un syndicat des livreurs de repas à la marge du système

Uber Eats Union (UEU), un syndicat des livreurs de repas, a été créé en octobre 2019 à Tokyo. En regroupant quelques dizaines de livreurs de plateformes, il est à ce jour le seul syndicat qui existe au Japon dans ce secteur. À l'initiative de ce regroupement se trouvent un militant syndical de Tokyo Union, syndicat de type *community union*, et des avocats du travail (encadré 2). Bien que situé à la marge de l'espace syndical, Tokyo Union s'est investi de longue date, parfois avec l'aide d'avocats du travail dans la défense et l'organisation des travailleurs marginalisés, ce qui explique leur implication dans les mobilisations des livreurs. Ces avocats sont aussi intervenus comme conseillers juridiques des syndicats dans le dossier des *rideshare*, ce qui les a initiés aux enjeux inhérents à ce nouveau type de travail. La première tentative d'organisation des livreurs s'est cependant révélée un échec. Elle n'a presque pas eu d'écho en raison du nombre peu élevé de

livreurs et des conditions de rémunération attractives liées au démarrage de l'activité à la suite du souhait d'Uber Eats d'attirer un maximum de livreurs. Le contexte n'était donc pas propice à l'action syndicale.

Encadré 2: syndicalisme chez les travailleurs marginalisés au Japon

Au Japon, la création d'un syndicat d'entreprise est formellement très simple. Il suffit en effet qu'au moins deux travailleurs en prennent l'initiative. Dans la réalité, il est cependant très difficile pour les travailleurs les plus précaires et les plus dominés de créer un syndicat d'entreprise en raison notamment de la répression dont ils font l'objet. C'est le cas dans les petites et moyennes entreprises où le rapport de force est particulièrement défavorable aux salariés. L'implantation syndicale est particulièrement faible, voire inexistante dans ces entreprises. Si le taux global de syndicalisation est estimé à 16,5 % en 2022, il passe de 39,6 % dans les entreprises de plus de 1000 salariés à 10,5 % dans celles occupant entre 100 et 999 salariés et à 0,8 % dans celles de moins de 99 salariés. La quasi-absence d'affiliés dans les petites et moyennes entreprises est d'autant plus problématique qu'elles représentent plus de 40 % de l'emploi du secteur privé et regroupent 99,7 % des entreprises japonaises (MSTA, 2022)¹³.

La syndicalisation, et à travers elle l'accès à la ressource syndicale, est encore plus difficile pour les salariés « non réguliers » (*Hiseiki sha'in*, 非正規社員), tels que les salariés à temps partiel, à durée déterminée et les intérimaires, dont la proportion a doublé en 30 ans pour atteindre environ 40 % de la population salariée. Ces salariés, qui ne bénéficient pas des dispositifs salariaux liés au marché interne du travail (encadré 1), font aussi souvent l'objet d'une discrimination de la part d'une majorité de syndicats d'entreprises qui limitent l'adhésion aux seuls salariés réguliers. Comme seuls les adhérents à un syndicat sont couverts par les conventions collectives, il existe donc au Japon une vaste frange de travailleurs qui ne sont ni organisés, ni représentés, ni couverts par les conventions.

La syndicalisation des travailleurs peut aussi être le fait de *community union*, le terme *community* désignant ici un espace de solidarité locale ou/et catégorielle en dehors de l'entreprise (Comité des *community union*, 1988 ; Kawanishi et Mouer, 1998 ; Urano et Stewart, 2007). Une dizaine de ces *community unions*, dont Tokyo Union, ont créé leur propre fédération afin de s'affilier à la Rengô avec pour ambition de renouveler de l'intérieur le mouvement syndical dominant. La syndicalisation des travailleurs marginalisés faisant l'objet d'une forte répression patronale, les *community unions* sont souvent obligées de recourir à des actions judiciaires, ce qui a représenté un facteur de rapprochement avec l'« Association japonaise des Avocats du Travail » (*Nihon rôdô bengodan*, 日本労働弁護団). Cette association regroupe des avocats proches du monde du travail et fonctionne comme un lieu d'échanges et de prises de position par rapport à des questions juridiques.

Les parcours biographiques et professionnels des livreurs interviewés montrent un éloignement par rapport au fait syndical. Ainsi, presque tous des livreurs syndiqués n'avaient jamais été en contact avec un syndicat en raison, par exemple, de leur statut de travailleurs non réguliers et de l'absence de syndicats sur leurs lieux de travail. C'est donc leur rapport avec la plateforme qui les a conduits à se syndiquer. L'expérience d'un accident, la gestion jugée arbitraire de la plateforme, l'absence de communication avec elle sont les principales raisons pour lesquelles les livreurs ont fini par prendre contact avec un syndicat. L'existence de ce syndicat apparaît alors comme une opportunité aux yeux de certains livreurs, qui s'étaient interrogés sur leurs conditions du travail

sans pour autant disposer d'un moyen concret pour passer à l'action collective, comme le montre le processus de syndicalisation de Tomoki, ancien leader du syndicat des livreurs :

Si je me suis syndiqué, c'est parce que j'avais une grande méfiance envers Uber Eats qui n'écoutait pas les livreurs et qui décidait de tout, tout seul, alors qu'ils ne savent pas du tout ce qui se passe sur terrain. Même si l'on est entrepreneur individuel, on ne peut travailler finalement que dans les règles fixées par Uber Eats. Si c'est comme ça, je voulais qu'ils nous écoutent aussi. C'était à ce moment-là où j'étais très frustré que j'ai appris que les avocats et les syndicalistes proposaient de monter un syndicat des livreurs. Donc je me suis dit qu'il fallait essayer, qu'il fallait y participer. (Tomoki, 31 ans)

3.3. Les actions syndicales des livreurs et leur rapprochement du syndicalisme majoritaire : un signe de renouveau syndical ?

Aujourd'hui, une des principales actions d'Uber Eats Union a consisté à introduire une plainte auprès de la Commission départementale du travail, une instance administrative destinée à assurer l'égalité entre l'employeur et le syndicat. Face à Uber Eats, qui refuse la négociation collective en raison du statut d'indépendant des livreurs, l'UEU a porté plainte, estimant que ce refus constitue une pratique déloyale. L'enjeu du litige est la reconnaissance des livreurs comme étant des travailleurs couverts par la « loi sur le syndicat » et donc l'obligation pour Uber Eats d'accepter la demande de négociation collective adressée par l'UEU. Sur le fond, il ne s'agit donc pas d'une requalification du livreur en salarié, mais bien une reconnaissance de l'UEU comme interlocuteur social représentant les livreurs. Fin novembre 2022, au terme de deux ans de procédure, l'UEU a finalement obtenu gain de cause. Uber Eats a immédiatement fait appel de cette décision auprès de la Commission centrale du travail, ce qui a entraîné une suspension de sa mise en application.

L'action menée par l'UEU a eu des conséquences contradictoires. D'un côté, du fait de sa durée, elle a eu tendance à éloigner une partie des livreurs de l'UEU. D'un autre côté, elle a participé au rapprochement entre le syndicat des livreurs et la Rengô. En 2021, ce syndicat s'est doté d'une équipe de soutien à l'UEU, composée de syndicalistes confédéraux. Elle a aussi mis en place Wor-Q, un dispositif d'accompagnement et de soutien des free-lances : mutuelle, permanence juridique, organisation d'événements, etc.¹⁴ Selon un responsable confédéral, la Rengô se doit, contrairement au passé, de s'investir auprès de l'ensemble des salariés non réguliers. Il se l'explique ainsi :

Moi je le dis chaque fois, mais la Rengô ne rassemble que de gros syndicats quand même. (...) À mon sens, la Rengô doit plus se mobiliser pour tous et toutes ces travailleurs (non réguliers), et je le dis toujours « malgré le retard », parce que, même si l'on essaie d'organiser les travailleurs non réguliers, entre autres les salariés à temps partiel, ça (le nombre des travailleurs non réguliers syndiqués) reste encore un peu plus d'un million. À mon avis, ce chiffre représente le bilan du syndicalisme dans son ensemble, syndicalisme qui tardait à organiser les salariés à temps partiel en se concentrant sur les intérêts et les acquis des salariés stables. (Takuma, responsable confédéral à la Rengô)

Cette dynamique témoigne d'une volonté de renouveau syndical se situant à la confluence entre, d'une part, une tentative de renouvellement par le haut portée par des représentants d'un syndicat institué et, d'autre part, une dynamique syndicale issue de la base (Nizzoli, 2017). Néanmoins, les rapports entre la Rengô et l'UEU se caractérisent par une certaine distance. Si la Rengô soutient l'UEU, il n'existe pas à ce jour de liens plus formels entre eux. Du côté de la Rengô, la centralité des syndicats d'entreprise dans la structuration du syndicat fait que c'est le niveau confédéral qui a dû s'investir dans ce combat, sans qu'il ne trouve de relais au niveau territorial ou sectoriel. Du côté des livreurs syndiqués, tout en appréciant ces soutiens matériels et militants, particulièrement

précieux étant donné la faiblesse des ressources et des compétences disponibles, on souhaite conserver de l'autonomie vis-à-vis de la Rengô.

4. Conclusion

Dans les deux secteurs pris en compte ici, l'implantation du capitalisme de plateformes numériques a eu des effets très contrastés : alors que le secteur du transport de personnes se caractérise par une implantation limitée des plateformes internationales combinée à une mobilisation significative, le secteur de la livraison de repas associe l'expansion des entreprises de plateformes avec un faible niveau de mobilisation.

Uber n'a pas pu s'implanter dans le secteur du transport de personnes comme il l'espérait, la multinationale étasunienne ayant plutôt connu un essor considérable dans le secteur plus récent et peu structuré de la livraison de repas. Cependant, la diffusion progressive des applications dans le secteur des taxis montre une « variante japonaise » dans la dynamique de pénétration du capitalisme de plateforme. Elle participe à une plateformesation du secteur sans que le modèle d'affaires basé sur l'usage de travailleurs indépendants ne soit devenu dominant.

Ces deux secteurs contrastent aussi sur le plan des mobilisations. Dans le secteur du transport de personnes, où la plupart des chauffeurs sont salariés, les syndicats d'entreprise ont su se mobiliser rapidement avec force. Dans le secteur de la livraison de repas, l'absence de syndicats traditionnels, mais aussi une faible adhésion à la lutte collective et syndicale ont rendu difficile leur mobilisation. Pour exister, la mobilisation a dû compter sur l'investissement de militants extérieurs. Bien que la Rengô – du moins, une partie de ses responsables confédéraux – partage la cause des livreurs et de l'UEU, le poids du syndicalisme d'entreprise a fait porter le dossier par les instances confédérales et a rendu les actions vis-à-vis des livreurs et d'autres *free-lances* peu lisibles et décisives. En ce sens, la situation contrastée entre ces deux secteurs reflète en quelque sorte le paysage disparate du syndicalisme au Japon, dont l'évolution à l'épreuve du capitalisme de plateforme et la question de renouvellement restent encore incertaines.

Note biographique

Kenshin Nakano est un doctorant en sociologie à Aix-Marseille Université, située à Aix-en-Provence, France. Il est affilié au Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (LEST). LEST, 35 Avenue Jules Ferry, 13626 Aix-en-Provence Cedex 01, France. Téléphone : +33 6 24 01 30 03

Notes

[1] Un numéro spécial de la revue *Chronique internationale de l'IRES* regroupe des contributions qui analysent comment l'arrivée des plateformes numériques a impacté sur le secteur du transport de personne dans plusieurs pays, tels que l'Allemagne, le Brésil, le Canada, l'Espagne, les États-Unis, la France et le Royaume-Uni (Carelli et Kesselman, 2019).

[2] Selon l'information juridique sur le site d'Uber : (<https://www.uber.com/legal/ja/document/?name=general-terms-of-use&country=japan&lang=en>)

[3] Bien que le VTC (Voiture de Tourisme avec Chauffeur devenu en 2014 Voiture de Transport avec Chauffeur) soit un terme français qui a ses propres spécificités historiques, j'emploie ce terme pour la facilité de lecture. Le terme employé au Japon pour le désigner est celui d'Hire (*haiyer*), un anglicisme japonisé qui vient du verbe « hire » en anglais.

[4] La loi sur les mesures spéciales en vue de rendre légale l'activité du taxi (タクシー業務適正化特別措置法). La loi a été instaurée en 1970.

[5] La loi sur les mesures spéciales pour la correction et l'activation des affaires de transport de personnes dans les territoires spécifiques ou semi-spécifiques (特定地域及び準特定地域における一般乗用旅客自動車運送事業の適正化及び活性化に関する特別措置法)

[6] Le ministère du Territoire, des Infrastructures, des Transports et du Tourisme. (https://www.mlit.go.jp/jidosha/jidosha_tk3_000033.html)

[7] Selon l'enquête menée en 2020 par l'association des employeurs de taxi, c'est en termes d'établissements – là où il existe un syndicat – que le taux de syndicalisation se situe à 24,9 %, alors que celui en termes de chauffeurs salariés est de 35,3 % (JFHTA, 2020).

[8] En revanche, il ne serait pas adéquat de dire que le statut d'emploi des chauffeurs correspond à une norme d'emploi salarié dominant au Japon (encadré 1). Étant donné que leur salaire est au prorata de leur chiffre d'affaires et que cela ne progresse pas avec l'âge et l'ancienneté, le statut de salarié régulier n'aurait qu'une attractivité partielle. En effet, l'ancienneté moyenne relativement courte (10,8 ans) par rapport à l'âge moyen des chauffeurs (58,3 ans) laisse penser que c'est plutôt un métier de reconversion (JFHTA, 2023).

[9] Sur les conditions historiques de la naissance de cet « emploi à vie » ainsi que son évolution, voir (Thomann, 2005)

[10] Tous les noms sont anonymisés.

[11] Au moment de la finalisation de cet article en octobre 2023, le premier ministre Fumio Kishida, qui connaît la baisse de sa popularité, a remis l'introduction de *rideshare* sur l'agenda politique, afin de devancer quelques députés rivaux de son parti qui le promeuvent. L'issue de cette remise en agenda politique du *rideshare* est donc à nouveau incertain, montrant par là aussi la dynamique fluctuante du capitalisme de plateformes.

[12] La loi pour la sécurisation d'échange concernant l'entreprise sous-traitante spécifique (la loi pour la sécurisation d'échange entre le free-lance et l'entreprise donneuse d'ordre) (特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律 (フリーランス・事業者間取引適正化等法)). La loi a été adoptée le 28 avril 2023 et promulguée le 12 mai de la même année.

[13] Pour la proportion, voir le site de l'agence des petites et moyennes entreprises, rattachée au ministère de l'Économie, du Commerce et de l'Industrie : (https://www.chusho.meti.go.jp/koukai/chousa/chu_kigyocnt/2018/181130chukigyocnt.html)

[14] Le site d'internet : (<https://jtuc-network-support.com/>)

Bibliographie

- Abdelnour, Sarah et Bernard, Sophie. (2018). Vers un capitalisme de plateforme ? Mobiliser le travail, contourner les régulations. Présentation du Corpus. *La nouvelle revue du travail*, (13). (<https://doi.org/10.4000/nrt.3797>)
- Abdelnour, Sarah et Méda, Dominique (dir.). (2019). *Les nouveaux travailleurs des applis*. la vie des idées.fr : PUF.
- Andolfatto, Dominique. (2007, 19 janvier). *Nouveau syndicalisme au Japon*. Institut Supérieur du Travail. (<https://www.istravail.com/post/nouveau-syndicalisme-au-japon>)
- Arai, Misako et Lechevalier, Sébastien. (2005). L'inégalité homme-femme au coeur de la segmentation du marché du travail japonais ? *Le Mouvement Social*, no 210(1), 121-152.
- Association des free-lances. (2022). *Livre blanc sur les free-lances en 2022* (フリーランス白書2022). Association des free-lances (フリーランス協会).
- Bessa, Louila, Joyce, Simon, Neumann, Denis, Stuart, Mark, Trappman, Vera et Umney, Charles. (2022). *A global analysis of worker protest in digital labour platforms* [Working paper]. ILO. (http://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_849215/lang--en/index.htm)
- Carelli, Rodrigo et Kesselman, Donna (dir.). (2019). *Le secteur de transport individuel de personnes en milieu urbain à l'épreuve des plateformes numériques* (vol. 168). *Chronique Internationale de l'IRES*. (<https://ires.fr/publications/chronique-internationale-de-l-ires/n168/>)
- Carelli, Rodrigo et Kesselman, Donna. (2020). La régulation du travail des chauffeurs de VTC : disruption et résistance par la voie du droit - IRES. *Chronique Internationale de l'IRES*, (N°168). (<http://www.ires.fr/index.php/publications/chronique-internationale-de-l-ires/item/6110-la-regulation-du-travail-des-chauffeurs-de-vc-disruption-et-resistance-par-la-voie-du-droit>)
- Carelli, Rodrigo, Patrick, Cingolani et Donna, Kesselman (dir.). (2022). *Les travailleurs des plateformes numériques*. Teseo. (<https://www.teseopress.com/lestravailleursdesplateformesnumeriques/>)
- Chagny, Odile. (2019). Les enjeux de la régulation sectorielle. *Chronique Internationale de l'IRES*, 168(4), 8-28. (<https://doi.org/10.3917/chii.168.0008>)
- Cochoy, Franck. (2004). *La captation des publics : c'est pour mieux te séduire, mon client...* Presses universitaires du Mirail.
- Collovald, Annie et Mathieu, Lilian. (2009). Mobilisations improbables et apprentissage d'un répertoire syndical. *Politix*, n° 86(2), 119-143.
- Comité des community union, (コミュニティユニオン研究会). (1988). *Manifeste des community union : un réseau du coeur* (コミュニティ・ユニオン宣言：やさしい心のネットワーク). Daiichi Shorin (第一書林).
- Commission du travail de Tokyo. (2022). *Injonction de redressement - l'affaire d'Uber Eats (Uber Japan事件命令書)*. Commission du travail de Tokyo (東京都労働委員会).
- JFHTA. (2020). *Résultat de l'enquête sur l'état de syndicalisation* (労働組合組織実態調査結果). Japan Federation of Hire-Taxi Associations 全国ハイヤー・タクシー連合会).
- JFHTA. (2022). *Résultat de l'enquête sur l'état de l'embauche des chauffeuses* (女性乗務員採用状況調査結果). Japan Federation of Hire-Taxi Associations 全国ハイヤー・タクシー連合会).
- JFHTA. (2023). *L'état du salaire et du temps de travail chez les chauffeurs de taxi en 2022* (令和4年タクシー運転者賃金・労働時間の現況). Japan Federation of Hire-Taxi Associations 全国ハイヤー・タクシー連合会).
- Journal du transport à Tokyo. (2014, 8 septembre). « Uber » no shin service kenshō (Examin du nouveau service d'Uber). *Tokyo Kōtsū Shinbun (Journal du transport à Tokyo)*.

- Kawanishi, Hirosuke et Mouer, Ross. (1998). Le mouvement syndical au Japon. Quel avenir ? *Sociologie et sociétés*, 30(2), 95-112. (<https://doi.org/10.7202/001379ar>)
- Maurice, Marc. (1989). Méthode comparative et analyse sociétale. Les implications théoriques des comparaisons internationales. *Sociologie du travail*, 31(2), 175-191. (<https://doi.org/10.3406/sotra.1989.2456>)
- MSTA. (2019). *Enquête sur le taux de syndicalisation en 2019* (2019年度労働組合基礎調査の概況). Ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales.
- MSTA. (2022a). *Enquête sur le taux de syndicalisation en 2022* (令和4年労働組合基礎調査の概況). Ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales.
- MSTA. (2022b). *Enquête sur la structure de salaire en 2022* (令和4年賃金構造基本統計調査の概況). Ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales
- Nakamura, Yusuke. (2020). Diverses régulations et « dérégulations » qui entourent les chauffeurs de taxi (タクシー運転者を取り巻く様々な規制と「規制緩和」). *Politiques sociales*, 11(3), 42-56.
- Nikkei. (2021, 2 mars). Uber élargit la livraison de repas à travers le Japon : accélération de la transformation de l'activité dans la restauration ? (ウーバー、料理宅配を全国拡大 外食の業態転換加速も). *Nihon Keizai Shinbun (Journal japonais de l'économie)*.
- Nizzoli, Cristina. (2017). Quel renouveau pour le syndicalisme contemporain ? *Chronique Internationale de l'IRES*, N° 160(4), 3-18.
- Nohara, Hiroatsu. (1990). Le syndicalisme japonais à la croisée des chemins. *Travail et Emploi*, n°43. (https://travail-emploi.gouv.fr/publications/Revue_Travail-et-Emploi/pdf/43_3288.pdf)
- OIT. (2021, 23 février). *Le rôle des plateformes numériques dans la transformation du monde du travail* [Rapport]. (http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_823102/lang-fr/index.htm)
- Sauviat, Catherine. (2020). Le modèle d'affaires d'Uber : un avenir incertain. *Chronique Internationale de l'IRES*, (N°168). (<http://www.ires.fr/index.php/publications/chronique-internationale-de-l-ires/item/6111-le-modele-d-affaires-d-uber-un-avenir-incertain>)
- Secrétariat du Cabinet, Commission du commerce équitable, Agence de petites et moyennes entreprises et MST. (2021). *Guidelines for Secure Working Conditions for Freelancers* (フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン).
- Srnicek, Nick. (2018). *Capitalisme de plateforme : l'hégémonie de l'économie numérique* (Philippe Blouin, trad.). Lux Éditeur.
- Suzuki, Hiromasa. (2021). Japon. Frontière juridique entre salariés et indépendants : l'état des débats : *Chronique Internationale de l'IRES*, N° 175(3), 28-37. (<https://doi.org/10.3917/chii.175.0028>)
- Thelen, Kathleen. (2018). Regulating Uber: The Politics of the Platform Economy in Europe and the United States. *Perspectives on Politics*, 16(4), 938-953. (<https://doi.org/10.1017/S1537592718001081>)
- Thomann, Bernard. (2005). Les conditions historiques de la naissance et de la reproduction de l'« emploi à vie » comme archétype de l'emploi masculin au Japon. *Le Mouvement Social*, 210(1), 11-28.
- Urano, Edson I. et Stewart, Paul. (2007). Including the excluded workers? The challenges of japan's kanagawa city union. *WorkingUSA: The Journal of Labor and Society*, 10(1), 103-123. (<https://doi.org/10.1111/j.1743-4580.2006.00141.x>)
- Vallas, Steven et Schor, Juliet B. (2020). What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy. *Annual Review of Sociology*, 46(1), 273-294. (<https://doi.org/10.1146/annurev-soc-121919-054857>)