

Der Bildungsprozeß der Betriebsgewerkschaften in Japan

Prof. Kazuhiro Tonai
(Universität Okayama)

Einleitung

In Japan gab es 1994 etwa 32 600 Gewerkschaften. Die meisten Gewerkschaften sind auf Betriebsebene organisiert, wie z. B. die Toyota-Gewerkschaft, die Sony-Gewerkschaft oder auch die Gewerkschaft der Universität Okayama. Diese Gewerkschaften werden als Betriebsgewerkschaften bezeichnet. Wenige Ausnahmen sind z. B. die Gewerkschaft der Seeleute, die auf Industriebene organisiert ist.

Bei Betriebsgewerkschaften ist eine Voraussetzung für den Eintritt, daß man ein Belegschaftsmitglied eines Unternehmens ist, in dem es eine Gewerkschaft gibt. Wenn man aus dem Betrieb ausscheidet oder vom Arbeitgeber entlassen wird, verliert man grundsätzlich automatisch das Recht, Gewerkschaftsmitglied zu sein. Jede Gewerkschaft besteht daher nur aus Mitgliedern, die zum selben Unternehmen gehören. In der Gewerkschaft gibt es keine arbeitslosen Mitglieder. Obwohl es zahlreiche Gewerkschaften gibt, ist die Anzahl der Gewerkschaftsmitglieder im allgemeinen verhältnismäßig klein.

Bei Betriebsgewerkschaften findet die Verhandlung über den Abschluß des Tarifvertrages auf der Betriebsebene zwischen der Gewerkschaft und dem einzelnen Arbeitsgeber statt. Jeder Tarifvertrag ist Firmentarif und gilt jeweils nur für eine Belegschaft und hat fast keinen Einfluß auf den Arbeitsmarkt. In diesem Aufsatz wird beschrieben, wie die Betriebsgewerkschaften in Japan entstanden sind.

四
三
六

I . Die Meiji-Zeit (1868-1912)

In Japan wurde erst im Jahre 1897 unter der Leitung von Fusataro Takano eine Gewerkschaft gebildet, die Rodokumai-Kiseikai. Im selben Jahr wurde eine zweite Gewerkschaft, die Tekko-Kumiai gegründet, die

1 184 Mitglieder umfaßte. Diese hatte zu Spitzenzeiten 42 Zweigorganisationen und 5 400 Mitglieder. 1898 wurde dann die Nippon-Tetsudo-Kyoseikai und 1899 die Kappanko-Kumiai gebildet.

Diese Gewerkschaften bestanden hauptsächlich aus Facharbeitern. Sie waren berufsständische überbetriebliche Gewerkschaften, in die der einzelne eintreten konnte. Sie hatten aber keine quantitative Substanz als berufsständische Gewerkschaft wie in Großbritannien, d. h. sie hatten nur wenige organisierte Gewerkschaftsmitglieder und damit wenig Einfluß auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Diese Tatsache ist wiederum der Hintergrund dafür, daß der japanische Kapitalismus so schnell von oben gebildet werden konnte und es in Japan somit kaum eine Manufakturzeit gegeben hat, in der in Großbritannien die berufsständische Gewerkschaften in der Tradition der Zunft langsam gebildet wurden. Natürlich gab es auch in Japan einige Berufsarten, bei denen traditionelle handwerkliche Geschicklichkeit weiterhin von Bedeutung war. Auch in diesen Berufsbereichen gab es unabhängige Organisationen der Facharbeiter bzw. der Handwerker, z. B. die "Taishiko" der Zimmerleute oder die "Tomoko-Domei" der Bergarbeiter. Diese hatten aber keine Tradition der Zunft wie in Europa und keine beschränkende Regelung auf dem Arbeitsmarkt, wie z. B. bei Eintritt zur Berufsart, da diese Art von Kompetenz den Organisationen zu Beginn der Oda Nobunaga Regierung (japanische Feudalzeit) entzogen worden ist. So konnte die Meiji-Regierung die damals neuesten Produktionstechniken aus Europa ohne Widerstand der beruflichen Organisationen in die jap. Fabriken einführen. Nach der Bildung der Gewerkschaften wurde 1900 ein Gesetz für Landesfriedenssicherung (japanisch : Chian-Keisatsuho) erlassen, das u. a. die Bildung von Gewerkschaften verbot. In Japan wurde es erst 1945 gesetzlich erlaubt, eine Gewerkschaft zu organisieren oder in eine Gewerkschaft einzutreten.

四
三
五

II . Mehrere Veränderungen des Arbeitsmarktes in den 20er Jahren

In dieser Zeit geschah eine grundlegende Veränderung der Struktur des Arbeitsmarktes in den Großunternehmen.

Erstens : Die Arbeitgeber der Großunternehmen stellten die bisherige

außerbetriebliche Ausbildung in eine innerbetriebliche Ausbildung um. Den Hintergrund bildete dabei, daß die Großunternehmen in der Schwerindustrie jeweils eigene Produktionstechniken entwickelt hatten und diesen entsprechend eine spezifische Arbeitsteilung anwenden wollten.

Die außerbetriebliche Ausbildung konnte den Ansprüchen der Arbeitgeber nicht mehr genügen. Ferner dachten die Arbeitgeber, daß die Ausbildung im Betrieb besser zur Erziehung unternehmenstreuer Arbeitnehmer geeignet sei. Die Facharbeiter wurden jetzt gezielt von dem Unternehmen für die Zwecke des Unternehmens ausgebildet. D. h. ihre Ausbildung war streng unternehmensbezogen und machte einen Arbeitsplatzwechsel in ein anderes Unternehmen unmöglich.

Zweitens : Zur Regel wurde, daß Facharbeiter im eigenen Betrieb ausgebildet wurden. Als Arbeitnehmer wurden nur Absolventen von weiterführenden Grundschulen aufgenommen. Damals gab es auch eine Mittelschule (heute Oberschule), die aber nur Kinder reicher Eltern besuchen konnten. Die Unternehmen nahmen diejenigen Leute auf, die gute Leistungen vorwiesen und aus wirtschaftlichen Gründen die Mittelschule nicht besuchen konnten. Sie lernten drei bis fünf Jahre im Betrieb, wobei sie schon ihre Lohnzahlungen erhielten. Danach arbeiteten sie auf demselben Arbeitsplatz als zukünftige Facharbeiter. Ihr Lohn wurde regelmäßig jedes Jahr erhöht. Dadurch bildete sich das Lohnsystem heraus, in dem der Lohn mit steigender Betriebszugehörigkeit erhöht wird. Das war damals sinnvoll für die Arbeitgeber, weil das Qualifikationsniveau mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit anstieg. Der Zuschlag beim Ausscheiden aus der Firma und Zuschläge für lange Betriebszugehörigkeit wurden in dieser Zeit von den meisten Unternehmen übernommen. Durch diese Maßnahmen veranlaßten die Arbeitgeber die Facharbeiter zu langer Betriebszugehörigkeit, damit sich die Kosten für die Ausbildung amortisierten. Aufgrund der Vorgehensweise in den 20er Jahren ist die Eigenkündigungsquote niedriger geworden und es entwickelte sich die Tendenz, daß Arbeitnehmer länger im selben Unternehmen arbeiteten. Hintergrund dafür ist, daß es nach dem Ersten Weltkrieg eine lange wirtschaftliche Flaute gab und die Lohnunterschiede je nach Größe des Unternehmens zunahmen.

Die Bedeutung der strukturellen Veränderung des Arbeitsmarktes in

Großunternehmen ist entscheidend für die Betriebsgewerkschaften, weil Verhandlungen über Arbeitsbedingungen im Betrieb notwendig wurden.

III. Das Auftreten von Betriebsausschüssen

Ab 1918 bis in die 20er Jahre hinein haben die überbetrieblichen Gewerkschaften eine Bewegung gegenüber den Arbeitgebern entwickelt, eine Verhandlung zum Abschluß des Tarifvertrages mit den Arbeitgebern durchzusetzen und die Arbeitgeber dazu veranlaßt, die Gewerkschaften anzuerkennen.

Dagegen haben Arbeitgeber großer Betriebe Betriebsausschüsse (kojyoiinkai, rodoiinkai) gebildet, um die Unzufriedenheit der Belegschaft zu mildern. Ein Beispiel dafür ist die staatliche Eisenbahnfirma (1919). Diese Betriebsausschüsse bestanden aus Mitgliedern der Belegschaftsseite und Arbeitgeberseite und boten Gelegenheit für vertrauliche Kommunikation und außerdem fungierten sie als beratendes Organ.

Die Zahl der Betriebsausschüsse betrug insgesamt 112. Trotzdem wurde das Betriebsausschußsystem nicht gesetzlich geregelt. Aber eine Abteilung der Regierung veröffentlichte 1919 einen Gesetzentwurf dafür, und einige Sachverständigenverbände, z. B. der Kyochokai, empfahlen der Regierung, dies als Gesetz festzulegen. Sicher ist, daß die Arbeitnehmer mittels dieser Maßnahmen ansatzweise die Erfahrung friedlicher betrieblicher Verhandlungen mit den Arbeitgebern gewonnen hatten und außerdem eine Atmosphäre der Zusammenarbeit zwischen den Parteien geschaffen wurde.

IV. Die Bildung der Betriebsgewerkschaften vor dem Zweiten Weltkrieg

四 一. Entwicklung

In den 20er Jahren wurden viele Gewerkschaften gebildet und nicht wenige davon waren militant, insbesondere jene, die unter der Dachorganisation "Hyogikai" zusammengeschlossen waren. Die meisten Gewerkschaften waren beruflich oder industriell, d. h. überbetrieblich organisiert. Aber schon in der ersten Hälfte der 20er Jahre entstanden einige Betriebsgewerkschaften.

Beim Bildungsprozeß der Betriebsgewerkschaften gab es folgende zwei Entwicklungstypen. Zum einen haben sie sich hauptsächlich aus Zweigorganisationen berufsständischer oder industrieller Gewerkschaften zu selbständigen Organisationen herausgebildet. Diese Umgestaltung der Gewerkschaften ergab sich daraus, daß der Arbeitsmarkt in Großunternehmen firmenweise aufgeteilt wurde und dadurch die Verhandlung im Betrieb an Bedeutung gewann. Darüberhinaus geriet der bisherige radikale Kampfstil unter bisherigen Umständen ins Stocken. Damals mußten auch überbetriebliche Gewerkschaften die innerbetriebliche Verhandlung für wichtig halten, weil die Qualifikation der Arbeiter und die Lohnregelung in Großunternehmen je nach Betrieb sehr unterschiedlich war. Zum anderen haben sie sich teilweise von den arbeitgeberabhängigen Gewerkschaften oder den freundschaftlichen Vereinen im Betrieb zur selbständigen Gewerkschaft entwickelt.

2. Charakteristische Organisationsstruktur der Gewerkschaften

Erstens wurden die Betriebsgewerkschaften auf die Initiative einzelner Freiwilliger hin organisiert, was für alle Gewerkschaften vor dem Zweiten Weltkrieg gilt. Diese Umstände waren anders als heute, weil die vielen Gewerkschaften jetzt die "Union-Shop-Klausel" im Tarifvertrag haben, demzufolge die Belegschaftsmitglieder halb obligatorisch in eine Gewerkschaft eintreten müssen. Daher war die gewerkschaftliche Organisationsquote instabil, allerdings beständiger als die überbetrieblicher Gewerkschaften. Sie bestanden nur aus Arbeitern. Es gab keine geschäftsführenden Gewerkschaftsmitglieder in den Positionen der Vorstandsmitglieder. Die Arbeiter selbst bildeten den Gewerkschaftsvorstand. So entstand eine starke Solidarität und die Gewerkschaften konnten ungeachtet der gesetzlichen Verbote gebildet werden.

Zweitens hatten sie meistens eigene Bestimmungen über den Umfang der Mitgliedseigenschaften, die besagten, daß nur diejenigen in eine Gewerkschaft eintreten können, die im selben Unternehmen arbeiten, was eine Kritik gegen die überbetrieblichen Gewerkschaften implizierte. Gleichzeitig hatten diese Bestimmungen die Funktion, der gesamten Arbeitnehmerschaft eines Betriebes den Beitritt zur Gewerkschaft zu ermöglichen. Arbeitskampftaktivisten, die sowohl während eines Arbeitskampfes als

auch vorrangig während einer Flautephase des Unternehmens entlassen wurden, verloren automatisch ihre Eigenschaft als Gewerkschaftsmitglied. Auch wurde die Entlassung der Aktivisten von den Arbeitgebern benutzt, um die Kampfkraft der Gewerkschaften zu schwächen.

Drittens agierten sie hinsichtlich des Verhältnisses mit anderen Gewerkschaften nicht nach einheitlichen Grundsätzen innerhalb desselben Industriebereichs, sondern individuell gemäß ideologischen Grundsätzen. Dadurch hatten sie natürlich wenig Erfolg im gemeinsamen Kampf gegen die Arbeitgeber.

3. Charakteristische funktionelle Strukturen der Betriebsgewerkschaften

Verhandlungen innerhalb des Betriebes wurden für besonders wichtig gehalten. Nachdem sich der Arbeitsmarkt in Großbetrieben jeweils betriebspezifisch gebildet hatte, mußten die Gewerkschaften auf Betriebsebene mit den Arbeitgebern verhandeln. Für den Fall, daß die Gewerkschaft eine starke Position im Betrieb einnahm, mußten die Arbeitgeber in der Praxis inoffiziell eine Verhandlungsaufforderung der Gewerkschaft annehmen, obwohl die gewerkschaftliche Organisation als solche gesetzwidrig war. Wenn die Gewerkschaften wirtschaftsfriedlich waren, konnten sie in der zweiten Hälfte der 20er Jahre oft schon offiziell mit den Arbeitgebern verhandeln.

Zweitens war der Erfolg der Gewerkschaftstätigkeit stark von Arbeitskämpfen abhängig, da es bei den inoffiziellen Verhandlungen schwierig war, wichtige Arbeitsbedingungen, wie Einkommenserhöhungen zu verhandeln. Um Druck auf die Arbeitgeberseite auszuüben, initiierten häufig die gesamten Arbeiter eines Betriebes - einschließlich der Nichtorganisierten - einen Arbeitskampf. Die von der Arbeitgeberseite nicht anerkannten Gewerkschaften hatten den Charakter permanenter Störfaktoren.

4. Erfolgsbewertung der Betriebsgewerkschaften

Innerhalb der Betriebsgewerkschaften gab es immer zwei Tendenzen. Einerseits konnten sie den einzelnen Arbeitgebern starken Widerstand entgegensetzen, andererseits liefen sie Gefahr, vom Arbeitgeber ent-

scheidend beeinflußt zu werden. Daher ist es notwendig, daß die Gewerkschaften die Nachteile, die sich aufgrund der Organisationsstruktur einer Betriebsgewerkschaft ergeben, durch konkrete Maßnahmen ausgleichen, wenn die Interessenwahrung der Arbeitnehmer durch die Gewerkschaften weiterhin gewahrt bleiben soll. Beide Merkmale kamen im betrachteten Zeitabschnitt zum Tragen. Man kann nicht sagen, daß sie damals großen Erfolg hatten. Sehrwohl jedoch erzielten sie Teilerfolge. Zumindest erreichten sie, ob nun offiziell oder inoffiziell, Verhandlungsregeln zu bestimmen. Außerdem hatten sie einen gewissen Erfolg bei der Festlegung ihrer Arbeitsbedingungen. Entscheidend waren hierbei insbesondere gerechtere und objektivere Entscheidungskriterien über die Einkommenserhöhung.

V. Die Umwandlung zum "Sangyo-Hokokukai"

Nach der Weltwirtschaftskrise Ende der 20er Jahre beschritt Japan den Weg zum Krieg. Die Unterdrückung der Gewerkschaften durch die Regierung und die Arbeitgeberseite wurde immer stärker. Die meisten Betriebsgewerkschaften wurden zu einer Umstrukturierung in arbeitgeberabhängige Gewerkschaften ("yellow unions") gezwungen oder ihrer Einflüsse entscheidend beraubt. Viele überbetriebliche Gewerkschaften haben sich freiwillig für den Krieg ausgesprochen; die, die es nicht taten, wurden unterdrückt. Die Folge war, daß es in Japan sehr schnell keine Gewerkschaften mehr gab. Während des Krieges fanden zwar einige Streiks in den Fabriken statt, diese waren aber nicht gewerkschaftlich organisiert, sondern diese Streiks waren Zeichen des Protestes unzufriedener, von ihren Arbeitgebern ausgebeuteter Arbeiter. Anstatt der Gewerkschaften hatten sich jetzt die sogenannten "Sangyo-Hokokukai" gebildet, Organisationen, die auf der Betriebs-, Regions- und Landesebene gebildet wurden, um die gesamte Arbeitnehmerschaft Japans zur Kriegsproduktion zu mobilisieren. Sie wurden auf Verlangen der Regierung organisiert. Und tatsächlich gab es sie in allen Betrieben. Sie bestanden aus der Arbeitgeberseite und der gesamten Arbeiterschaft. Auf Betriebsebene stand der Arbeitgeberseite die Führungsposition innerhalb dieser Organisationen zu. Sie mußten schwören, fleißig zu arbeiten und sparsam

zu sein in der Verwendung von Materialien, um die Produktivität zu erhöhen. Diese Vereidigung sollte das Bewußtsein der Arbeitnehmer als loyale Betriebsmitglieder stärken und gleichzeitig die Ansprüche auf ihre Rechte eindämmen.

Nach dem Krieg hielt die Besatzungsarmee die Gewerkschaft als Triebkraft der Demokratisierung in Japan für wichtig und rief dazu auf, erneut Gewerkschaften zu organisieren. Auch die Arbeitgeber wurden damals verpflichtet, bei der Bildung der Gewerkschaften zu helfen. Dabei wurde nicht selten eine betriebliche "Sangyo-Hokokukai" einfach zur "Gewerkschaft" umbenannt. Damit kam es wieder zur Bildung von Betriebsgewerkschaften.

VI. Die Entwicklung nach dem Zweiten Weltkrieg

1. Die Faktoren, die aus der Zeit vor dem Zweiten Weltkrieg übernommen worden sind.

Erstens: Die Arbeitsmarktsituation der Großunternehmen war in den jeweiligen Betrieben unterschiedlich. Außerdem zeichnete sich schon bald die Tendenz ab, daß es nach Unternehmensgröße orientierte Einkommensunterschiede gab. Daher wurde es schwierig, die Arbeitsbedingungen überbetrieblich zu regeln.

Zweitens: Das Selbstverständnis der Arbeitnehmerschaft war nach europäischen Maßstäben unterentwickelt und nicht zeitgemäß. Individualität als gesellschaftlicher Wert hatte noch wenig Bedeutung. Daher war es schwierig, den Schritt zu tun, freiwillig in eine Gewerkschaft einzutreten. Dieses ist auch der hauptsächliche Grund dafür, daß die sogenannte "Union-Shop-Klausel" im Tarifvertrag aufgenommen wurde. Nach dieser Klausel wurden die Arbeitnehmer, die der Gewerkschaft nicht beitraten, vom Arbeitgeber entlassen. Das Recht, nicht in die Gewerkschaft einzutreten (negative Koalitionsfreiheit), wurde nicht ausdrücklich in das Arbeitsrecht aufgenommen, weil es als nicht erforderlich eingeschätzt wurde.

四
九

2. Die besonderen Umstände nach dem Krieg

Erstens: Damals stand Japan unter der Besatzung der amerikanischen

Armee. Die Besatzungsautorität ordnete sowohl den Arbeitgebern als auch den Arbeitnehmer die Organisation von Gewerkschaften an. Dabei gaben die Arbeitgeber den Betriebsgewerkschaften den Vorrang vor überbetrieblichen Gewerkschaften. Wenn Belegschaften wenig Motivation zeigten, eigenständig eine Gewerkschaft zu organisieren, dann wurden Betriebsgewerkschaften mit Unterstützung der Arbeitgeber gebildet. Zweitens: Der damalige Lebensstandard der Bevölkerung war sehr niedrig, vergleichbar mit den Verhältnissen in Deutschland. Um die substantiellen Lebensbedürfnisse der Arbeiter zu befriedigen, war es notwendig, schnell Gewerkschaften zu organisieren. Für eine schnelle Organisation war es günstig, mit allen Belegschaftsmitgliedern eine Gewerkschaft innerhalb des Betriebs zu bilden. Dabei wollte man keinen Unterschied zwischen Arbeitern und Angestellten machen. Diese Unterscheidung, die vor dem Krieg bestanden hatte, wurde beseitigt. Noch heute betrachten die meisten Japaner Arbeiter und Angestellte als gleichgestellt. Auch der Beamte wird als eine Art Arbeitnehmer betrachtet. Damals hatten viele Arbeitgeber keine Motivation, die Produktion voranzutreiben, obwohl noch Produktionsmaterialien in den Fabriken vorhanden waren. Da die Warenpreise damals insgesamt radikal angestiegen waren, konnten die Arbeitgeber über den Preisanstieg mehr Gewinne erzielen. Nicht wenige Gewerkschaften nahmen die Produktion eigenständig unter Benutzung der Produktionsanlagen und Materialien in die Hand, ohne Erlaubnis und ohne Leitung der Arbeitgeber (Seisan-Kanri). Dafür war die Kooperation von Arbeitern und Angestellten erforderlich.

Unter diesen Umständen wurden die Gewerkschaften als Betriebsgewerkschaften organisiert. Die Gewerkschaften jedoch hielten diese Organisationsform für ungünstig und zunächst überwandene sie deren Nachteile durch gemeinsame Kämpfe innerhalb einer Industriebranche und erzielten dadurch einen einheitlichen Tarifvertrag unter der Leitung der militanten Dachorganisation (Sanbetsu-Kaigi). Allerdings war dies Verhalten der Gewerkschaften unter den damaligen wirtschaftlichen und politischen Umständen möglich. Aufgrund des niedrigen Lebensstandards war eine Mindestlohnregelung notwendig, infolge derer es nur noch geringe Lohnunterschiede unabhängig von der Unternehmensgröße und der Position des Arbeitnehmers im Betrieb gab. Außerdem hatte die

Arbeitgeberseite kurz nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges nur noch eine schwache Position gegenüber den Gewerkschaften im Betrieb.

3 . Die Maßnahmen der Regierung und der Arbeitgeber zur Betriebsgewerkschaft

Im Jahre 1946-47 hatte die Besatzungsautorität ihre Politik deutlich geändert, nachdem sich das Augenmerk zunehmend auf die sozialistische Revolution in China gerichtet hatte. Nach Weisung der Besatzungsautorität entwickelte die Regierung selbst einige Maßnahmen, um die Herrschaft der Arbeitgeber in den Betrieben wiederherzustellen, denn die Arbeitgeber hatten eine nur schwache Position gegenüber den Gewerkschaften in den Betrieben. Im Zuge dieser Maßnahmen empfahl das Arbeitsministerium den Gewerkschaften, mittels schriftlicher Bekanntmachungen "Parteienunabhängigkeit und eine demokratische Geschäftsführung der Gewerkschaften" zuzusichern und durch Satzungsveränderung Kommunisten aus dem Vorstand auszuschließen. Es erklärte solche Tarifverträge für unwirksam, die während der Arbeitszeit gewerkschaftliche Tätigkeiten zuließen oder die eine Fortzahlung von Löhnen und Gehältern während eines Arbeitskampfes vorsahen. Damals hatten viele starke Gewerkschaften solche Tarifverträge. Außerdem hatte die Besatzungsautorität und die Regierung 1950 mehr als 12000 Kommunisten aus den Betrieben entlassen. Schon damals gab es ein Verfassungsgesetz in Japan. Aber während der Besatzungszeit war es der Besatzungsautorität gesetzlich möglich, verfassungswidrige Weisungen zu geben. Einhergehend mit der Säuberung von den "Roten" besetzten wirtschaftsfriedliche Funktionäre mit Unterstützung der Besatzungsautorität den Vorstand der neuen Dachorganisation (Sohyo), die gegründet wurde.

四
二
七

Daneben ergriffen die Arbeitgeber Maßnahmen in den Betrieben, um die Gewerkschaften zu schwächen, die Betriebsgewerkschaften jedoch zu festigen. Diese Maßnahmen bestanden z. B. in der Kündigung der einheitlichen Tarifverträge oder sie veranlaßten die Spaltung der Gewerkschaft. Auf diese Weise wurde die Organisationsform der Betriebsgewerkschaft manifestiert. Aber Gewerkschaften haben noch weiter versucht, den Nachteil von Betriebsgewerkschaften auszugleichen und die Bildung von Industriegewerkschaften zu erzielen. Z. B. strebten sie gleichzeitige

Frühjahrslohnkämpfe (Shunto) oder gemeinsame Verhandlungen innerhalb einer Industriebranche an. Ungeachtet dieser Bemühungen konnten sich japanische Gewerkschaften bisher nicht von den Betriebsgewerkschaften freimachen.

Schlußbemerkung

Folgende Anmerkungen sollten nochmals die vorangegangenen Überlegungen unterstützen.

Erstens war es von entscheidender Bedeutung, daß der innerbetriebliche Arbeitsmarkt in den Großunternehmen während der 20er Jahre gebildet wurde. Betrachtet man diese Entwicklung, so scheint die Bildung von Industriegewerkschaften in Japan unmöglich. War es dann Schicksal, daß nur Betriebsgewerkschaften gebildet wurden? Jedoch sollte man daran erinnern, daß nach dem Zweiten Weltkrieg durch gemeinsame Maßnahmen von der Regierung und Arbeitgebern eine Umstellung auf Industriegewerkschaften verhindert wurde. Bei diesem Streitpunkt sollte man nicht nur die objektiven Faktoren der Struktur des Arbeitsmarktes, sondern auch die subjektiven Faktoren der Arbeitgebermaßnahmen berücksichtigen. Es war kein Schicksal für die japanischen Arbeitnehmer, daß sich Gewerkschaften nur in der Struktur von Betriebsgewerkschaften ausbilden konnten.

Aber z. B. in den Jahren 1945-48 haben diese Umstände unter der Leitung der damaligen Dachorganisation kaum negative Auswirkungen gehabt. Diese Tatsache zeigt, daß die Organisationsform der Betriebsgewerkschaft nicht unbedingt negative Auswirkungen für die Arbeitnehmer haben muß. Daher ist es notwendig, daß die Gewerkschaften die Nachteile, die sich aufgrund der Organisationsstruktur einer Betriebsgewerkschaft ergeben, durch konkrete Maßnahmen ausgleichen, wenn die Interessenwahrung der Arbeitnehmer durch die Gewerkschaften weiterhin ge-
wahrt bleiben soll.

Literatur :

Okochi, Kazuo, Roshikankeiron no shitekitenkai, 1972

Komatsu, Ryuji, Kigyoubetsukumiai no seisei, 1971

Hyoudou, Tsutomu, Nippon niokeru roushikankei no tenkai, 1971

Takagi, Ikuro, Nippon no kigyoubetsukumiai to roudouseisaku; in, Koza
konnichi no nippon shihonshugi Band 7, 1982

Danksagung :

Ich möchte mich hiermit bei Prof. Dr. Sabine Koppe für die Hinweise und
Korrekturen bedanken.