



Università
Ca' Foscari
Venezia

Corso di Laurea
magistrale
in Lingue, economie e
istituzioni dell'Asia e
dell'Africa
mediterranea

Tesi di Laurea

Karōshi e karōjisatsu: quando il lavoro nega il diritto alla vita

Relatore

Ch.mo Prof. Giorgio Fabio Colombo

Correlatore

Ch.mo Prof. Marco Zappa

Laureanda

Alice Leoni

Matricola 858883

Anno Accademico

2019 / 2020

INDICE

INTRODUZIONE.....	2
入門書.....	4
CAPITOLO I.	
1.1 Introduzione dei termini <i>karōshi</i> e <i>karōjisatsu</i>	5
1.2 Motivazioni che spingono al <i>karōshi</i>	9
1.3 Leggi e contratti di lavoro in Giappone.....	13
1.4 Riconoscimento del fenomeno da parte dello stato.....	22
CAPITOLO II.	
2.1 Analisi dei casi negli ultimi venti anni (<i>karōshi</i> e <i>karōjisatsu</i>).....	26
2.2 Il caso Dentsu-Ōshima.....	33
2.3 Il caso Tsubakimoto Seiko-Hiraoka.....	38
2.4 Contro il fenomeno del <i>karōshi</i>	43
CAPITOLO III.	
3.1 Il fenomeno del <i>workaholism</i> in Giappone.....	49
3.2 Analisi dei dati raccolti in un questionario sul lavoro proposto a lavoratori giapponesi.....	53
CONCLUSIONE	60
BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA	63

INTRODUZIONE

「すべて国民は、個人として尊重される。生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利については、公共の福祉に反しない限り、立法その他の国政の上で、最大の尊重を必要とする。」

“Tutti i cittadini sono rispettati come singoli individui. Il diritto dei cittadini alla vita, alla libertà e al perseguimento della felicità, finché questo non interferisca con il benessere pubblico, necessita il massimo rispetto nei termini della legge e degli altri affari di stato”.

L'Articolo 13 della Costituzione giapponese stabilisce quanto sia importante il diritto alla vita, alla libertà e al perseguimento della libertà per i cittadini giapponesi. L'Articolo nomina inoltre il governo come garante di questo diritto, inviolabile per definizione. L'invulnerabilità si è dimostrata essere però un concetto teorico. Da anni, infatti, in Giappone il lavoro ha preso il sopravvento nella vita dei cittadini, i quali vedono il proprio tempo scorrere tra una mansione e l'altra. I lunghi turni lavorativi svolti anche durante i giorni di riposo hanno provocato la comparsa del fenomeno del *karōshi* e del *karōjisatsu*. Questi, rispettivamente morte e suicidio provocati da un lavoro eccessivo, mostrano come il lavoro abbia annullato il diritto sopraccitato e di come il governo, suo garante, abbia permesso che questo avvenisse. Ogni anno perdono la vita tra le due e le tre migliaia di persone, il cui corpo e mente collassano a causa del peso del troppo lavoro o a causa dello stress accumulato. A partire dagli anni Ottanta il fenomeno si è diffuso notevolmente, tanto da raggiungere un numero di casi assai maggiore rispetto ai due decenni precedenti. Questo tragico aumento ha però portato il fenomeno all'attenzione del governo e dei cittadini giapponesi. Iniziano così ad essere promosse le prime campagne di prevenzione contro il *karōshi* sia a livello locale che nazionale, che hanno aiutato a diminuire il numero dei casi negli ultimi anni. La seguente tesi affronta il tema del *karōshi* e del *karōjisatsu* partendo dalle origini del fenomeno, per mostrare poi il suo sviluppo nel corso degli anni. Parallelamente, la tesi analizza come lo stato e il Ministero della Salute, del Lavoro e del Benessere hanno agito per fronteggiare il problema.

Il primo capitolo parla della nascita e dello sviluppo dei termini *karōshi* e *karōjisatsu* a partire dagli anni Settanta. Segue poi un elenco delle motivazioni che portano alcuni lavoratori alla morte e, soprattutto, al suicidio per il troppo lavoro. Per fare ciò vengono esaminati aspetti storico-culturali che caratterizzano ancora oggi la società giapponese. Sempre in questo capitolo vengono affrontati

altri due argomenti: la legge sugli Standard di Lavoro (1947) e i contratti lavorativi, che in Giappone differiscono da azienda ad azienda.

Nel secondo capitolo vengono analizzati i casi di morte e di suicidio per il lavoro eccessivo negli ultimi venti anni, come riportato dal Ministero della Salute, del Lavoro e del Benessere sul proprio sito internet. Attraverso questa analisi vengono estrapolate diverse informazioni sul *karōshi* e *karōjisatsu* in termini di età, sesso e tipo di lavoro svolto dalle vittime. Seguono le descrizioni accurate di due casi portati in tribunale: il caso Dentsu-Ōshima per il *karōjisatsu* e il caso Tsubakimoto Seiko-Hiraoka per il *karōshi*. Il capitolo si conclude con una cronologia delle campagne anti-*karōshi* promosse dallo stato e da alcuni enti private.

Il terzo capitolo tratta un altro fenomeno assai diffuso in Giappone, ovvero il *workaholism*. In questo caso si parla delle correnti di pensiero nate nel corso degli anni sul fenomeno e si parla anche degli studi condotti in Giappone. Questi mostrano come il *workaholism* in Giappone differisca leggermente da quello americano ed europeo. Sempre in questo capitolo viene analizzato un questionario proposto nel 2020 a lavoratori giapponesi che attualmente lavorano in Giappone. Il questionario è stato fatto per studiare le condizioni lavorative attuali e soprattutto per studiare come i lavoratori percepiscono il proprio lavoro, lo stress e un possibile aiuto da parte di figure esperte come quella dello psicologo.

入門書

日本国憲法の 13 条には「すべて国民は、個人として尊重される。生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利については、公共の福祉に反しない限り、立法その他の国政の上で、最大の尊重を必要とする。」と記載されている。13 条を読めば、二つのことが見られる。一つ目は、個人の生命や自由や幸福追求というのが重要なことである。二つ目は、政府がこの自由の保護者として指名されている。憲法の 13 条が不可侵権なのにこの不可侵が政府から遵守されてなかった。何年も前から、仕事が日本人の生活を変えた上に、余暇は徐々に減少した。長時間労働をきっかけに、過労死と過労自殺の現象が初めて生じた。過労死とは労働者が長時間労働を強いられ、職場でストレスを溜めることにより突然死亡することである。過労自殺とは、過労死により大きなストレスを受け、場合によって「うつ病」を発症し、自殺してしまうことを指す。毎年、過労で亡くなった労働者が三万人といったところだ。以前にもまして、80年代から日本中に過労死が広がってきたため、過労死による犠牲者が急激に多発した。この悲惨な増加が日本の政府と日本国民の間で過労死の真剣な問題に注目されることになった。80年代に始まった過労死等防止対策により、死亡者数は減少した。この論文は過労死の起源と過程について論じる。同時に、論文は厚生労働省と政府の過労死等防止対策に関して説明する。

第一章に、70年代から過労死と過労自殺という言葉の由来を説明するし、長時間労働で亡くなった労働者の原因に関して説明する。原因を解明するため、まず昔の日本社会の構造から、歴史や政治なども分析していく。次に、日本とヨーロッパの会社を比較しながら、日本の労働基準法（1947年）と労働契約を説明していく。

第二章に、過去 20 年間に厚生労働省のウェブサイトでアップロードされた過労死と過労自殺に関する資料を分析する。この分析では過労死の犠牲者の個人情報(年齢、性別、職業等)を取り上げる。次に、事例として故平岡氏の勤めていた株式会社椿本精工と故大嶋氏の勤めていた株式会社電通を例に挙げる。どちらの事件も高等裁判所に達したので、二つの事件についての詳細を説明する。また、過労死等防止対策の死亡者の経歴を論じる。

第三章に、ワーカホリズムという現象について解説する。ワーカホリズムの現象について様々な考え方が見られる。例えば 1996 年の研究によると、日本と米国のワーカホリズムは異なるようだ。最後に、今年の夏（2020）に日本で働く日本労働者を対象としたアンケート調査を分析する。調査から現在の労働者状況がどのくらい大変で労働者がどれほど自覚しているかどうかを見ることかできる。また、日本人が心理学者に対しての認識と印象を明らかにしていく。

CAPITOLO 1

1.1 Introduzione dei termini *karōshi* e *karōjisatsu*

Dopo la Seconda guerra mondiale, nonostante la sua sconfitta, il Giappone non solo è riuscito a ricomporre le basi di una società profondamente distrutta, ma ha avuta anche la capacità di creare un impero economico diventando così una delle nazioni economicamente più solide al mondo e in grado di competere con i paesi occidentali. Proprio per questo le aziende giapponesi vengono da molti anni non solo elogiate, ma considerate addirittura un esempio da seguire dalle omologhe organizzazioni europee e americane. Ad essere elogiati però sono da sempre anche i lavoratori giapponesi ed è nata nell'immaginario collettivo questa figura di "super lavoratore", in grado di lavorare in modo efficiente e proficuo per lunghe ore e devoto all'azienda per cui lavora. Si dice che questo spirito lavorativo nasca dall'armonia interna tra alcune aziende e i loro lavoratori che vengono visti come un bene e una risorsa preziosa.¹ La Toyota, nota multinazionale giapponese produttrice di autoveicoli, ne è un buon esempio. Essa è stata studiata e più volte definita "azienda virtuosa" in quanto deve l'incremento dei suoi profitti proprio ad un alto livello di impegno dei lavoratori e ad un buon coinvolgimento sindacale. I lavoratori infatti ricevono una formazione completa in vari ambiti così da poter svolgere più compiti all'interno dell'azienda stessa. Questi poi vengono divisi in team e spronati a mettere in gioco le abilità acquisite dai vari capi team durante la formazione. In questo modo si ritiene che l'andamento dell'azienda possa trarre un grosso miglioramento, in quanto ogni singolo dipendente ha la possibilità di esprimersi, dunque apportare migliorie e minimizzare i costi e le perdite.

All'apparenza virtuosa, questa organizzazione ha portato però ad un grosso problema che da anni è al centro di studi e dibattiti in tutto il Giappone. Si è notato infatti che questa divisione in team, anche se teoricamente vincente, provoca grossa tensione, lunghe ore lavorative e una situazione di forte stress per i lavoratori. Secondo i racconti di alcuni di questi o delle loro famiglie, il forte stress ha comportato gravi perdite in termine di vite umane. Nonostante il silenzio da parte dell'azienda e di molti lavoratori, vari sono i casi di morte sul lavoro causato da stress. Nel corso degli anni sono stati pubblicati molti articoli riguardo a morti improvvise all'interno della Toyota e spesso si è parlato di suicidio. Dopo una serie di scandali avvenuti nei primi anni del nuovo millennio, le figure a capo dell'azienda hanno riconosciuto la presenza di una forte depressione tra i lavoratori e così hanno

¹ Juani SWART, Clare MANN, Steve BROWN e Alan PRICE, *Lo sviluppo delle risorse umane*, traduzione Festos, Milano, 2010, pp. 28-31.

attuato alcune misure per tutelare e aiutare le persone che richiedevano più aiuto. È ora possibile affermare che queste misure non hanno portato ad un vero miglioramento, anche perché l'obiettivo primario della impresa è quello di "creare una ambiente lavorativo che porti ad un maggiore incremento nella competitività della Toyota stessa".²

La Toyota è solo un esempio, ma i casi di morte dovuta allo stress lavorativo e dal sovraccarico di lavoro in Giappone sono centinaia ogni anno.

Il termine utilizzato in Giappone per riferirsi alle morti causate da una situazione di forte stress lavorativo e sovraccarico di lavoro è *karōshi* (過労死). Nella maggior parte dei casi i decessi sono dovuti a malattie cardiovascolari e cardio cerebrali, ma negli ultimi anni vengono riconosciute come cause di morte anche alcune malattie acute quali coma diabetico, asma bronchiale e ulcera peptica.³ È però solo nel 1989 che il Consiglio per le Vittime di *karōshi* (過労死弁護団全国連絡会議, *karōshi bengodai zenkoku renraku kaigi*) decide di dare per la prima volta una definizione più chiara del termine, ovvero: "Condizione fatale in cui il ritmo di vita di un essere umano collassa a causa di una fatica estrema".⁴ Anche il *karōjisatsu* (過労自殺), ovvero suicidio causato da stress lavorativo e sovraccarico di lavoro spesso accompagnato da una criticità psicologica, rientra nella categoria del *karōshi*.

I primi casi mai registrati di morti improvvise sul posto di lavoro risalgono agli anni Sessanta del secolo scorso. È proprio in quegli anni che il Giappone vive un forte boom economico, dovuto soprattutto alla rapida crescita della domanda interna e alla capacità di molte aziende di entrare nel mercato mondiale, divenendo così multinazionali in grado di competere con aziende avversarie ormai centenarie. Questo rapido sviluppo però è stato possibile anche grazie ad una manodopera molto esperta e ben preparata, del cui valore però le aziende non si sono interessate. Per mantenere elevati ritmi di produzione si assumeva un personale già qualificato e in grado di essere produttivo il più velocemente possibile.⁵ Da tenere in considerazione è anche la quasi ossessione di queste aziende di produrre prodotti di alta qualità mantenendo però costi molto bassi. Questo voleva dire

²KAMATA Satoshi, *Toyota: Suicide and Worker Depression at the World's Most Profitable Manufacturer*, The Asia-Pacific journal, volume 2, 2004, p. 3.

³ NISHIYAMA Katsuo and Jeffrey V. JOHNSON, *Karōshi-death from overwork: occupational health consequences of Japanese production management*, p. 629.

⁴ Behrooz ASGARI, Peter PICKAR and Victoria GARAY, *Karoshi and Karou-jisatsu in Japan: causes, statistics and prevention mechanisms*, Beppu, Ritsumeikan Asia Pacific University, 2016, p. 50.

⁵ Juani SWART, Clare MANN, Steve BROWN e Alan PRICE, *Lo sviluppo delle risorse umane... cit.*, pp. 28-31.

risparmiare anche sul numero di lavoratori e sfruttare al massimo quelli già presenti. Non è difficile trarre le conclusioni: lavoratori impiegati in più mansioni, turni lavorativi estenuanti e forte stanchezza fisica e mentale. L'insieme di tutti questi fattori fu la causa dei primi casi di *karōshi*. Questo ovviamente non implica l'assenza del fenomeno prima degli anni Sessanta, ma è sicuramente possibile affermare che il numero di casi di *karōshi* fosse sensibilmente inferiore. A sostenere ciò è la figura del *workaholic*, in italiano "maniaco del lavoro", nata proprio per sottolineare il ritmo lavorativo sostenuto durante il boom economico.

Non è però questo il periodo in cui nasce il termine *karōshi*. Quest'ultimo appare e inizia ad essere utilizzato più frequentemente dagli anni Settanta e nasce dal termine *kachō-byō* (課長病) che è traducibile in italiano con "malattia del capo". Il termine infatti veniva usato per definire un tipo disturbo psicologico di alcuni manager giapponesi causato da stress ed eccessive ore lavorative.

Il termine diventa di uso comune solamente verso la metà degli anni Ottanta ed è nel 1982 che viene pubblicato il primo testo che porta sulla copertina il termine *karōshi*.⁶ Anche il termine *karōjisatsu* inizia ad essere utilizzato in questi anni. Questo non avviene casualmente, ma è dovuto ad un rapido incremento di casi di morti o suicidi per stress da troppo lavoro. Negli anni Ottanta infatti il Giappone si trovò a dover affrontare un periodo di forte crisi economica che venne poi denominata "Bolla Economica".⁷ La situazione fu tragica: le aziende licenziarono un grande numero di lavoratori e ridistribuirono così il lavoro ai pochi rimasti. Il lavoro divenne assai pesante per molti di loro, i livelli di stress e di depressione aumentarono considerevolmente e le ore lavorative settimanali raggiunsero numeri mai toccati in precedenza. Questo spiega la ragione del forte aumento delle morti ma non spiega come il termine sia divenuto di uso comune tra i giapponesi. Il termine si diffuse velocemente grazie innanzitutto ai mass media che iniziarono a trattare il fenomeno, incolpando non solo le aziende ma anche lo Stato che permetteva a queste di imporre turni lavorativi snervanti ai propri dipendenti.⁸ Secondo fattore fu la risposta che lo Stato diede in risposta a queste accuse, tanto che nel 1988 aprì una "hotline telefonica" aperta 24 ore su 24 come forma di prevenzione contro il *karōshi*. Ultimo, ma forse ancora più importante elemento, fu la prima richiesta di risarcimento da parte della moglie di una delle tante vittime di *karōshi*.

⁶ NISHIYAMA Katsuo and Jeffrey V. JOHNSON, *Karōshi-death from overwork...*, cit., p. 627.

⁷ FURUYA Sugio, *Karoshi and Karojisatsu in Japan*, Occupational Safety and Health, 2004, p. 1.

⁸ *Ibidem*.

Dopo gli anni Ottanta il numero delle morti ha visto una leggera diminuzione per poi aumentare nuovamente con l'arrivo del nuovo millennio. Attualmente il numero annuo dei casi è stabile e si aggira attorno ai 900, mentre si stima che i casi di *karōjisatsu* siano all'incirca 2000⁹.

⁹ Dati numerici desunti da dati forniti dal sito internet del Ministero della Salute, del Lavoro e del Benessere giapponese.

1.2 Motivazioni che spingono al *karōshi*

Se si facesse un rapido confronto tra il Giappone e altri stati avanzati come quelli europei e quelli americani, potrebbe sorprendere il fatto che il numero di casi di morte o suicidio legati al lavoro sia notevolmente superiore in Giappone. Sorge quindi spontanea la domanda del perché in Giappone si registri un numero così alto di *karōshi* e *karōjisatsu*.

In verità vi sono molte risposte a questa domanda, collegate a molteplici motivazioni.

Sicuramente la prima è di carattere storico-sociale. Il Giappone infatti fino al 1868 (data in cui aveva inizio l'era Meiji) presentava una forte gerarchia sociale, dove la maggior parte della popolazione era contadina e piuttosto povera. La mentalità dei tempi voleva il sacrificio dell'individuo per la nazione come espressione di lealtà nei confronti dell'Imperatore. Il concetto di lealtà e di sacrificio dell'individuo per la comunità è rimasto nella società giapponese, anche se oggi non è più nei confronti della nazione o dell'Imperatore bensì verso la società per cui si lavora.¹⁰

Da sottolineare è anche la forte mascolinità che caratterizza la società giapponese. Compito del marito-padre è quello di lavorare e mantenere economicamente la famiglia. La madre al contrario del marito non lavora e ha il compito di accudire la casa e crescere i figli. Esemplificativa è la definizione data da Herbig e Palumbo nel 1994 alla figura del *salary-man* che afferma: "Il salary-man non è coinvolto né nella educazione né nella crescita dei propri figli, che sono virtualmente a lui sconosciuti. Egli considera responsabile la moglie del successo o del fallimento di questi. Lavora sei giorni a settimana con solo la domenica per riposare, durante la quale può succedere che gli sia chiesto di svolgere attività extra lavorative come giocare a golf con altre persone dell'azienda per cui lavora. Alle volte soffre la domenica, con gli occhi rossi e gonfi per il numero di alcolici bevuti la sera prima. Spesso passa tutta la domenica sul tatami, morto dalla stanchezza, cercando di recuperare le forze perse la settimana precedente e preparandosi per un'altra altrettanto stancante".¹¹

Altro elemento che caratterizza il lavoratore giapponese è l'ossessiva ricerca di approvazione non solo da parte della società in cui vive ma in particolare da parte dei membri della azienda. Preoccupato di quanto i colleghi possano pensare di lui e alla ricerca dell'approvazione dei superiori, il lavoratore è disposto a rimanere al lavoro ore in più rispetto a quelle richieste dal contratto. Quasi

¹⁰ Behrooz ASGARI, Peter PICKAR and Victoria GARAY, *Karoshi and Karou-jisatsu in Japan...*, cit., p. 49.

¹¹ Behrooz ASGARI, Peter PICKAR and Victoria GARAY, *Karoshi and Karou-jisatsu in Japan...*, cit., pp. 51-52.

sempre aspetta che il suo superiore ritorni a casa e alle volte aspetta che altri colleghi lascino la postazione prima di lui. Questo però non significa che il lavoratore abbia veramente delle mansioni da svolgere anzi, alle volte finge di avere del lavoro per mostrare la sua dedizione e la sua lealtà all'azienda.¹²

Questo modo di agire però non nasce solo dalla volontà del lavoratore. Questa ossessione per il lavoro e per l'approvazione del superiore nasce dalla struttura stessa della azienda e da un forte stress psicologico causato dalle richieste alle volte impossibili da parte capi. Le aziende giapponesi fino a pochi anni fa si fondavano per la maggior parte su un sistema carrieristico e stipendiale fondato sull'anzianità del lavoratore. Erano dunque i lavoratori di età avanzata a detenere cariche più prestigiose e con salari più alti rispetto a lavoratori giovani o comunque assunti da poco tempo. Recentemente le aziende hanno subito una forte americanizzazione nella loro struttura e anche il sistema di stipendio e l'avanzamento di carriera si sono adeguati a questo cambiamento. Molte aziende (e la Toyota è una di queste) ora si basano sulle abilità dei lavoratori, passando dunque da un sistema fondato sull'anzianità ad uno meritocratico. In Giappone si può ora trovare un capo giovane dare incarichi a sottoposti molto più anziani di lui. Questo ha comportato un maggiore stress tra i lavoratori di mezza età che lavorano in ambiti più "moderni" o comunque più tecnologizzati, i quali, per non deludere le aspettative, decidono di lavorare ore extra senza chiedere alcun compenso e sacrificando così ore di riposo o momenti di svago da trascorrere in famiglia. Inoltre, con l'ingresso di un sistema meritocratico nelle aziende giapponesi unito ad una maggiore attenzione che lo Stato pone verso le aziende piuttosto che verso gli individui, lo stress e la pressione sentita dai lavoratori è notevolmente aumentata. Con leggi che rendono facile il licenziamento del personale, molti datori di lavoro non si trattengono dall'assegnare incarichi troppo gravosi ai propri dipendenti. D'altro canto, il dipendente, timoroso del suo licenziamento, accetta ogni richiesta ed è pronto ad esaudirla qualunque sia il prezzo da pagare.¹³

Per alcuni studiosi il *karōshi* può essere dunque considerato come un nuovo tipo di "disturbo occupazionale". Causa diretta, oltre alla americanizzazione, potrebbe essere la stessa "Gestione della Produzione Giapponese" (Japanese Production Management, JPM).¹⁴ Per quest'ultima infatti produrre beni e offrire servizi di altissima qualità non è sufficiente. È necessario anche un

¹² *Ibidem*.

¹³ MATSUNAKA Manabu and STUNEKI Atsushi, *Labor relations and labor law in Japan*, Washington International Law Journal, 2011, P. 555.

¹⁴ NISHIYAMA Katsuo and Jeffrey V. JOHNSON, *Karōshi-death from overwork...*, cit., p. 630.

abbattimento dei costi di lavoro eliminando tutto ciò che è ritenuto uno spreco (dove con spreco si intende tutto ciò che non è strettamente legato alla produzione). Parlando di un lavoratore, spreco è il tempo impiegato tra una operazione e l'altra, il tempo di riposo, le vacanze, l'andare in bagno, la pausa pranzo e persino il tempo perso ad asciugarsi il sudore. Per diminuire i costi e lo spreco è dunque necessario eliminare i lavoratori che non producono abbastanza e rafforzare il lavoro di quelli invece ritenuti adeguati.¹⁵ Questo porta ad una intensificazione del lavoro che si traduce con un programma di lavoro più intenso, ore di straordinario non pagate, turni più lunghi e turni notturni. Considerando che in Giappone il lavoro si concentra maggiormente nelle grandi città, si deve considerare anche il tempo impiegato per raggiungere il luogo di lavoro e per tornare successivamente alla propria abitazione. Lo spazio e il tempo per l'individuo non esistono più e alle volte quest'ultimo, incapace di mantenere questi ritmi sovraumani, subisce una caduta fisica e psicologica.

Dal punto di vista di un osservatore occidentale risulta probabilmente difficile cogliere il motivo che spinge molti lavoratori giapponesi a subire queste forme di sopruso da parte delle aziende. Tra i vari studi fatti in passato è interessante la teoria dei "5 difetti" concepita dall'autore e storico John W. Dower¹⁶ sulla società giapponese moderna. Il primo di questi è "ricchezza senza piacere" e mostra come nonostante il Giappone sia una nazione bastata sulla produzione di beni di consumo, i suoi abitanti non sono in grado di goderne per mancanza di tempo. Il secondo difetto è traducibile con "uguaglianza senza libertà". In questo caso viene fatto notare che la quasi parità di stipendio tra datore di lavoro e dipendenti è contrastata da una forte disuguaglianza di libertà tra i due. La libertà dei primi è opposta alla uniformità e alienazione dei secondi che raramente riescono a far sentire la propria voce in un ambiente che non dà spazio all'individualità. Il terzo difetto è un "alto grado di educazione senza originalità" e mostra come nonostante l'alto livello di educazione del cittadino giapponese e indipendentemente dal voto di laurea ottenuto, quello che al colloquio lavorativo ha veramente importanza è il nome e il prestigio dell'università frequentata. Le persone dunque studiano per tutta la loro giovinezza senza poi riuscire a mostrare le proprie abilità e conoscenze acquisite. "Familismo senza veri legami familiari" è il difetto successivo, che pone l'attenzione su come nella maggior parte delle famiglie sia solo l'uomo che lavora. Quest'ultimo dunque per mantenere la famiglia antepone il proprio lavoro a questa e il tempo trascorso con la moglie e i figli

¹⁵ *Ibidem*.

¹⁶ KATŌ Tetsurō, *The political economy of Japanese Karōshi (death from overwork)*, Hitotsubashi journal of social studies, 1994, p. 50.

diviene veramente breve (senza considerare coloro che trasferiti in un'altra sede della società per cui lavorano si trovano costretti a vivere separati dalla famiglia durante la settimana). L'ultimo di questi difetti è lo "stato di superpotenza economica senza leadership nel mondo". In questo punto Dower tocca un tasto dolente della popolazione giapponese. Egli infatti sostiene che il Giappone non sia una vera democrazia in quanto la politica è una sfera monopolizzata. Da un lato si trovano dei cittadini poco interessati alla politica e questioni pubbliche, dall'altro uno Stato che non cerca di coinvolgere i cittadini in quanto più concentrato sull'economia della nazione.¹⁷

Come si è visto le cause che inducono a stress sul luogo di lavoro sono veramente molte e hanno radici profonde sia a livello storico, sociale che economico. Tutto questo però non ha subito grandi cambiamenti nel corso del tempo a causa del fatto che lo Stato appoggia le aziende e sembra avere come unica preoccupazione l'andamento economico del Paese. Inoltre, fino a pochi anni fa il Governo ha cercato di smentire o comunque occultare il fenomeno del *karōshi*. Lo Stato fino agli anni Novanta ha prestato poca attenzione ai lavoratori e lo dimostrano le poche leggi che, come si vedrà nel prossimo capitolo, sono spesso a favore dei datori di lavoro.

¹⁷*ibidem*.

1.3 Leggi e contratti di lavoro in Giappone

Il 2 settembre 1945 ebbe fine la Guerra del Pacifico con la firma dell'atto di resa da parte del Giappone nei confronti delle forze alleate. Con la fine della guerra e con la firma dell'armistizio, il Giappone fu costretto ad ospitare truppe e basi statunitensi sul proprio territorio. Durante questo periodo di occupazione il Giappone redasse una nuova Costituzione su consiglio e con l'aiuto degli Stati Uniti. Questi ultimi, infatti, avevano come obiettivo quello di trasformare il Giappone una democrazia completa a tutti gli effetti e per fare ciò ritennero necessaria una nuova Costituzione di stampo occidentale. Questa venne emanata il 3 maggio 1947. A essere emanata in quegli anni non fu solo la Costituzione ma anche nuove leggi volte alla creazione di un Giappone più libero, più occidentale.

Così il 7 aprile del 1947 venne promulgata la Legge sugli Standard di Lavoro. Si tratta di una legge con una forte connotazione occidentale che mostra molte somiglianze con le leggi soprattutto statunitensi. La legge fornisce delle norme base che qualsiasi datore di lavoro deve rispettare, indipendentemente dal tipo di lavoro in questione. Per questo l'Articolo 1 (Principio delle Condizioni di Lavoro) contiene due punti, dove il primo afferma che "le condizioni di lavoro dovrebbero essere in grado di soddisfare le esigenze dei lavoratori che vivono una vita degna di un essere umano". Il secondo invece sottolinea il fatto che "gli standard posti per le condizioni di lavoro sono standard minimi" e conseguentemente i contratti di lavoro non possono richiedere condizioni inferiori a quelle stipulate in questa legge ma, al contrario, dovrebbero apportarvi miglioramenti.¹⁸

Seguono poi l'Articolo 3 e l'Articolo 5, che si riferiscono rispettivamente ad un "Trattamento Egualitario" e al "Divieto di Lavoro Forzato". Il primo vuole assicurare uguali trattamenti, salari, turni lavorativi e altre condizioni circa il lavoro indipendentemente dalla nazionalità, credo o status sociale di ogni lavoratore. Il secondo invece menziona come il datore di lavoro non possa forzare un proprio dipendente a lavorare usando strumenti quali la violenza, l'intimidazione, la reclusione o qualsiasi altro mezzo che possa nuocere alla libertà fisica e mentale del lavoratore.¹⁹ L'Articolo 4 invece cita il "Principio di Uguaglianza di Salario tra uomo e donna". Da citare è anche l'Articolo 8 che definisce in modo chiaro la figura del lavoratore. Si definisce dunque lavoratore colui (o colei) che è alle dipendenze di un'impresa o un ufficio e che per il lavoro svolto riceve in cambio un salario,

¹⁸ Legge sugli Standard di Lavoro giapponese 1947, 昭和二十二年法律第四十九号労働基準法, https://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws_search/lsg0500/detail?lawId=322AC0000000049

¹⁹ *Ibidem*.

indipendentemente dal tipo di occupazione. Le definizioni di salario e salario medio sono citate rispettivamente nell'Articolo 11 e nell'Articolo 12. Nel secondo vengono inoltre indicati i metodi in cui lo Stato ritiene sia possibile calcolare l'ammontare di un salario medio.²⁰

Il titolo secondo della legge invece tratta i contratti di lavoro ed è l'Articolo 15 a dare ai lavoratori il diritto di avere "Indicazioni chiare circa le Condizioni di Lavoro", ovvero in ogni contratto devono esservi scritte le ore di lavoro, l'ammontare del salario e altre condizioni lavorative. Nel caso in cui queste ultime presenti sul contratto differissero da quelle reali, il lavoratore può risolvere il contratto immediatamente. L'Articolo 18-2 e 19 si occupano invece del tema dei licenziamenti. Il primo afferma che un licenziamento non può essere considerato valido nel caso in cui sia privo di una motivazione oggettivamente ragionevole e non si ritenga appropriato ai termini societari generali. Il secondo pone delle restrizioni al licenziamento di un lavoratore. Questo sottolinea come non sia possibile licenziare un dipendente assente dal posto di lavoro a causa di un trattamento medico a causa di danni o malattie contratti durante il periodo di lavoro né entro i 30 giorni successivi. Sempre secondo questo Articolo non può essere licenziata una donna che chiede un periodo di congedo dal lavoro appena prima e dopo un parto (in accordo con l'Articolo 65) né entro i 30 giorni successivi. Queste restrizioni possono tuttavia non essere applicate nel caso in cui il datore di lavoro dia una compensazione per discontinuità in accordo con l'articolo 81 né quando la continuazione dell'impresa è stata resa impossibile da un disastro naturale o da un altro motivo inevitabile.²¹

Il titolo quinto invece riguarda le ore lavorative, i periodi di riposo e i giorni di ferie. Nell'Articolo 22 viene scritto che un datore non dovrebbe richiedere ai suoi dipendenti di lavorare più di quaranta ore alla settimana, senza includere i momenti di riposo. Vi è inoltre specificato che per questo non si dovrebbe chiedere ad un dipendente di affrontare turni che superino le 8 ore giornaliere. Nell'Articolo 32-2 vi è però scritto che i termini dell'Articolo 32 possono non essere rispettati e che quindi il datore può richiedere turni lavorativi più lunghi delle 40 ore settimanali o delle 8 ore giornaliere. L'importante è che queste ore aggiuntive siano presenti sul contratto stipulato tra ditta e lavoratore e che questo sia a sua volta approvato dall'agenzia governativa competente, approvata dal Ministero della Salute, del Lavoro e del Benessere (厚生労働省, *Koseirōdōshō*). Queste ore di straordinario devono essere pagate oltre alle 40 ore standard, in quanto trattasi di ore lavorative a

²⁰ Legge sugli Standard di Lavoro giapponese 1947, 昭和二十二年法律第四十九号労働基準法

²¹ Ibidem.

tutti gli effetti (Articolo 32-4-2). Nel caso in cui il numero di ore extra aumenti significativamente (sempre in accordo con le ordinanze del Ministero della Salute, del Lavoro e del Benessere) il datore deve riferire per tempo al dipendente la decisione affinché quest'ultimo possa distribuire in modo efficiente e salutare le suddette ore (Articolo 32-5). La situazione è da considerarsi differente nel caso in cui ad un dipendente vengano richiesti turni più lunghi a causa di disastri o altri eventi imprevedibili e improvvisi. Secondo l'Articolo 33, che tratta del "Lavoro extra in casi di necessità straordinaria a causa di disastri o simili", in queste situazioni estreme il datore di lavoro può richiedere al lavoratore di fare ore extra a lavoro, anche se queste non sono presenti sul contratto. Ovviamente anche questa operazione deve essere approvata dall'agenzia governativa competente ma nel caso in cui il datore non riesca a riferire a causa di una certa urgenza richiesta, questi dovrà comunque riferire all'agenzia come si è agito senza troppo ritardo. Vi sono casi in cui l'agenzia non ritenga appropriate le ore lavorative aggiuntive richieste e per questo le rende possibili solo nel caso in cui il lavoratore sia d'accordo e che una volta usciti dal periodo di urgenza l'azienda assicuri un numero di ore di riposo pari a quello di ore di straordinario effettuate. Questo vale anche per i dipendenti statali.²² L'Articolo 35 tratta dei "Giorni liberi" affermando che un datore deve assicurare almeno un giorno di riposo a settimana. Ovviamente questo non deve essere applicato a quelle aziende che assicurano in 4 settimane lavorative 4 giorni o più di riposo. L'articolo successivo illustra come sia possibile per un datore richiedere ad un proprio lavoratore di fare ore straordinarie anche nei giorni liberi. Questo ovviamente ha dei limiti in quanto tale possibilità deve essere presente per iscritto in un accordo firmato dall'azienda e dal sindacato aziendale (o con un singolo che fa da portavoce della maggior parte dei dipendenti) e deve essere approvato dall'agenzia governativa. L'aumento delle ore lavorative in caso si tratti di lavori svolti sotto il livello stradale o considerati rischiosi per la salute secondo l'ordinanza del Ministero della Salute, del Lavoro e del Benessere non deve superare le due ore giornaliere. Per assicurare un allungamento dei turni lavorativi appropriato, il Ministero ha il compito di porre degli standard su elementi importanti, come il numero di ore extra che una azienda può richiedere ai propri dipendenti al giorno, alla settimana o al mese. Sono quindi l'azienda e il sindacato (o un rappresentante dei lavoratori) a fare in modo che nell'accordo stipulato vengano rispettati gli standard citati. L'agenzia governativa può guidare o dare suggerimenti a entrambe le parti.²³ L'Articolo 32-4-2 accenna al pagamento necessario del lavoro extra, ma è l'Articolo 37 ad occuparsi del "Aumento dei salari in seguito a ore aggiuntive, turni durante i giorni

²² Legge sugli Standard di Lavoro giapponese 1947, 昭和二十二年法律第四十九号労働基準法

²³ *Ibidem*.

liberi e turni notturni”. Il datore deve aumentare il salario in base alle ore totali svolte in più rispetto al contratto del dipendente. Queste devono essere compensate non meno di quanto deciso dal Gabinetto che ha posto come standard non meno del 25 per cento e non di più del 50 per cento rispetto a quanto si prende in un’ora di lavoro standard o a quanto si prende in una intera giornata. Questa decisione deve essere tale in quanto si è tenuto in considerazione se e quanto sia normale lavorare di più, il benessere dei lavoratori e tutto ciò che riguarda il benessere fisico e mentale di questi. Particolare attenzione viene prestata verso i turni notturni, considerati più stancanti e pericolosi per la salute. Per questo chi lavora tra le 10 di sera e le 5 di mattina deve ricevere un aumento di stipendio, ovvero un compenso superiore del 25 per cento rispetto ad un classico salario per chi lavora durante la mattina e il pomeriggio. Alle volte però risulta complicato capire quante ore di straordinari un dipendente ha effettuato durante la settimana. Questo accade per quei lavori che richiedono frequenti spostamenti del personale in luoghi al di fuori dell’ufficio (incontro con clienti, spostamenti tra sedi della stessa azienda ecc....). anche in questo caso subentra il Ministero della Salute, del Lavoro e del Benessere, che ha studiato quante ore siano necessarie all’incirca per portare avanti un certo tipo di lavoro (Articolo 38-2). Nell’Articolo 39 si tratta invece delle “Ferie pagate” e vi è riportato quanto segue: “Un datore di lavoro deve garantire ogni anno 10 giorni di ferie, consecutivi o divisi in periodi più brevi, a tutti gli impiegati che dall’assunzione hanno lavorato per 6 mesi continui e che hanno effettuato almeno un 80 per cento del totale dei giorni lavorativi”.²⁴ A coloro che hanno lavorato continuamente per almeno di un anno e mezzo, il datore deve garantire giorni di ferie da sommare con i 10 garantiti dopo i primi 6 mesi. Il numero di giorni in più dipende dagli anni di servizio effettuati nell’azienda.

Numero degli anni di lavoro continuo dopo i primi sei mesi dall’assunzione	Giorni di ferie
Un anno	Un giorno lavorativo
Due anni	Due giorni lavorativi
Tre anni	Quattro giorni lavorativi
Quattro anni	Sei giorni lavorativi
Cinque anni	Otto giorni lavorativi
Sei anni	Dieci giorni lavorativi

²⁴ Legge sugli Standard di Lavoro giapponese 1947, 昭和二十二年法律第四十九号労働基準法

La tabella mostra quanti giorni di ferie vengano assegnati in più rispetto ai 10 iniziali in base agli anni trascorsi nel posto di lavoro.²⁵ L'Articolo prosegue parlando della situazione in cui un lavoratore per contratto lavori meno o abbia un ruolo particolare. In questo caso è il Ministero della Salute, del Lavoro e del Benessere a dare standard base e indicazioni da seguire.

Il titolo quinto tratta della Sicurezza e della Salute dei lavoratori e nel primo articolo (Articolo 42) viene indicata la Legge sulla Salute e Sicurezza Industriale, in atto dal 1972, come documento legale da interpellare per il suddetto argomento.

Il sesto titolo pone un limite minimo all'età che un individuo deve avere per poter essere assunto in un qualsiasi ambiente lavorativo. Il Giappone come gli stati europei e americani vieta lo sfruttamento minorile in qualsiasi sua forma e sfumatura. Una volta compiuti 15 anni, un minore può essere assunto come un individuo adulto. Senza smentire quanto detto è però possibile l'assunzione di un ragazzo (o ragazza) di 13 anni da parte di una società che offre lavori leggeri e non dannosi per la salute del minore sempre con il permesso della relativa agenzia governativa. La stessa cosa è valida anche per bambini al di sotto dei 13 anni di età che lavorano nel mondo del cinema o del teatro. Il capitolo parla poi nello specifico del comportamento che un'azienda deve tenere nel caso in cui assuma un minore (ma di almeno 15 anni) e di quali diritti questo può nel caso avvalersi.

Il tema del compenso in caso di infortunio è trattato nel capitolo ottavo, in cui l'Articolo 75 afferma che: "Nel caso in cui un lavoratore subisca un incidente o si ammali durante il corso del proprio impiego lavorativo, il datore ha il dovere di fornire un trattamento medico necessario e i suoi costi oppure deve farsi carico delle spese necessarie per il trattamento medico". Segue: "La portata dell'infortunio sul lavoro e del trattamento medico citate precedentemente devono essere stabilite da un'ordinanza del Ministero della Salute, del Lavoro e del Benessere. L'Articolo successivo definisce quanto un dipendente assente dal lavoro a causa di un trattamento medico (come detto nel provvedimento precedente) debba ottenere in termini di stipendio. Il datore infatti deve un compenso pari al 60 per cento dello stipendio totale dell'infortunato".²⁶ L'Articolo 77 tratta il caso in cui, dopo un infortunio sul lavoro, il dipendente rimanga fisicamente disabile dopo il periodo di cure mediche. In questo caso il datore, secondo al grado di invalidità, deve dare un differente compenso. Normalmente dunque in caso di infortunio è il datore di lavoro a pagare i trattamenti ed è obbligato a stipendiare l'infortunato anche se non presente sul posto di lavoro. Vi sono casi in cui

²⁵ *Ibidem.*

²⁶ Legge sugli Standard di Lavoro giapponese 1947, 昭和二十二年法律第四十九号労働基準法

però gli Articoli 76 e 77 non sono validi. Un caso è quanto scritto nell'Articolo 78, dove nel momento in cui un lavoratore ha un infortunio o si ammala durante il lavoro a causa di una forte negligenza da parte sua e il datore è stato informato dalla relativa agenzia governativa, questi non è obbligato a dover risarcire in alcun modo il lavoratore.²⁷ Se l'infortunio però non è avvenuto per mancate precauzioni e la gravità dell'incidente è tale da far perdere la vita al lavoratore, secondo l'articolo 79 è l'azienda a dover dare un compenso alla famiglia del defunto pari allo stipendio che quest'ultimo avrebbe ricevuto in un periodo più lungo di 1'000 giorni. L'azienda deve anche l'equivalente dello stipendio del defunto percepito in 60 giorni alla persona che si occupa del funerale per coprirne in parte le spese.

Il tredicesimo titolo della legge invece tratta delle "Disposizioni Penali" attuabili nel caso in cui gli articoli precedenti non venissero rispettati. Il primo Articolo di questo Capitolo è rivolto a coloro che hanno violato l'Articolo 5, che vieta in modo assoluto lo sfruttamento e il lavoro forzato. Questo stabilisce che la persona che dovesse violare il suddetto Articolo, dovrebbe scontare una pena di non meno di un anno e non più di 10 in carcere o pagare una multa di non meno di 200'000 yen e non di più di 3'000'000 di yen (rispettivamente all'incirca 1'660 euro e 24'900 euro).²⁸ Negli Articoli seguenti sono elencate le disposizioni nel caso in cui gli altri Articoli della legge venissero violati. Rispetto al primo Articolo però le sanzioni penali risultano essere più leggere in quanto le pene pecuniarie non superano i 300'000 yen (2'490 euro).²⁹

Secondo la Costituzione giapponese (Articoli 13,25 e 27) il benessere e la salute dei lavoratori è una responsabilità dello Stato. Per questo motivo esso ha il compito di varare leggi che assicurino innanzitutto la sicurezza sociale, la salute pubblica e i diritti dei singoli individui e in secondo luogo che stabiliscano uno standard per le ore lavorative e gli stipendi. La Legge sugli Standard di Lavoro e la Legge sulla Salute e Sicurezza Industriale sono i due testi giuridici che trattano la questione.

C'è però chi sostiene che queste due leggi non solo siano insufficienti per assicurare "condizioni di lavoro in grado di soddisfare le esigenze dei lavoratori che vivono una vita degna di un essere umano", ma anche arretrate e alle volte poco consone alla società odierna. La Legge sugli Standard di Lavoro, infatti, presenta molte incongruenze con la realtà lavorativa di molte persone giapponesi.

²⁷ Legge sugli Standard di Lavoro giapponese 1947, 昭和二十二年法律第四十九号労働基準法

²⁸ Ibidem.

²⁹ Cambio Euro-Yen in luglio 2020.

Un esempio possono essere tutti i lavoratori che normalmente effettuano turni lavorativi lunghi dalle 10 alle 12 ore, per non parlare del numero di impiegati che si vedono costretti a lavorare dalle 13 alle 16 ore al giorno per riuscire a portare a termine il proprio compito. Questi turni sono molto differenti da quelli di otto ore decretati dalla legge e spesso le ore extra sono molte di più rispetto a quelle considerate consone per il mantenimento di una buona salute del lavoratore.

Questo è possibile per diverse ragioni e una di queste è già insita nella legge stessa. Questa infatti non solo permette ai datori di stipulare contratti in cui le ore di lavoro richieste superino le 40 ore settimanali ma non stabilisce neppure un numero massimo di ore aggiuntive, oltre le quali la salute del lavoratore potrebbe essere messa in pericolo. Anche le pene previste per coloro che violano gli articoli legislativi sono da considerarsi troppo lievi.

Altro grande problema è nella natura stessa dei contratti di lavoro. A differenza dell'Europa dove i contratti lavorativi sono standard in base al settore, in Giappone questi sono aziendali e variano dunque non solo in base al settore ma anche in base all'azienda per cui si lavora. Per questo "Capitale e Lavoro devono arrivare ad accordi relativi alle ore, straordinari e norme lavorative in ogni società".³⁰ Il governo al fine di porre un controllo su questi accordi ha istituito in tutto il territorio diversi Ispettorati sugli Standard di Lavoro i quali presentano un livello di giurisdizione piuttosto ridotto e limitato. Per questo esistono anche 47 Uffici sugli Standard di Lavoro, con una giurisdizione più ampia rispetto agli uffici. All'apice della piramide si trova il Ministero del Lavoro a Tōkyō. Gli ispettorati e gli uffici sono spesso considerati inefficienti e incapaci di garantire sicurezza ai lavoratori e soprattutto di proteggerli da eventuali abusi di potere da parte dei dirigenti e da condizioni di lavoro dannose alla salute. Questi infatti ricevono decine e decine di segnalazioni di abusi al giorno e a causa di una grande scarsità del personale, solo i casi in cui vi siano state violazioni serie o internazionali possono essere investigati. Nel caso in cui un dipendente riportasse una violazione della Legge sugli Standard di Lavoro o della Legge sulla Sicurezza e Sanità Industriale (労働安全衛生法、*Rōdō anzen eiseihō*, 1972), gli Ispettorati non potrebbero emettere un'ingiunzione per fermare la violazione e il caso passerebbe direttamente ad un pubblico ministero già oberato di lavoro. Nel caso in cui si arrivasse ad un verdetto di colpevolezza, il datore di lavoro riceverebbe solamente una piccola multa o un semplice richiamo. È inoltre importante ricordare che le norme

³⁰ Robert Scott NORTH, *Karōshi activism and recent trends in Japanese civil society: creating credible knowledge and culture*, *Going to Court to Change Japan: social movements and the law in contemporary Japan*, Patricia G. Steinhoff, 2016, p. 51.

sul lavoro sono applicabili solo alle compagnie che presentano dai 10 ai più dipendenti. Considerando che in Giappone il settore manifatturiero è composto per la maggior parte da piccole aziende, molti sono i lavoratori non tutelati anche se per questi vale il Sistema di Compensazione per i Lavoratori.³¹

Terzo grande problema è la mancanza di un sindacato forte e unito in lotta per migliori condizioni per tutti i lavoratori e che cerchi di creare un rapporto tra lavoro e amministrazione. In Giappone i sindacati sono per la maggior parte di stampo aziendale e non di settore come in Europa. Questo perché la storia dei sindacati in Giappone è diversa da quella nei paesi del nostro continente. Il paese divenne uno stato industrializzato relativamente tardi rispetto al mondo occidentale. Inoltre, i movimenti operai furono vietati secondo il Diritto Penale fino alla fine della Seconda guerra mondiale quando vennero invece promossi dalle Forze Alleate al fine di creare nuove condizioni lavorative adeguate ad un paese democratico. La Legge sui Sindacati (労働組合法, Rōdō kumiai hō, numero 174) venne emanata nel 1945 e revisionata nel 1949, per poi rimanere invariata fino ad oggi.

³² Negli anni Sessanta, con una maggiore partecipazione alle funzioni manageriali, i sindacati iniziarono ad assumere la forma di un concilio dei lavoratori piuttosto che quella di sindacato europeo. Attualmente questi presentano una densità di adesione piuttosto bassa dal momento che questa non raggiunge il 20 per cento (18,5%)³³, molto più bassa rispetto a quella agli anni del dopo guerra. Dopo la crisi petrolifera della prima metà degli anni Settanta, i licenziamenti furono molti e questo comportò anche ad una diminuzione del numero di membri dei sindacati aziendali. Da allora il numero di nuove adesioni è pari a 60'000 l'anno, numero comunque inferiore rispetto a quello di coloro che lasciano i sindacati. Altra caratteristica propria dei sindacati giapponesi è che essendo di base aziendale, questi sono definiti da relazioni a lungo termine tra i dirigenti e coloro che rappresentano i dipendenti, sia che essi siano impiegati o operai.³⁴ Essendo però piccoli gruppi formati da dipendenti della azienda stessa, i sindacati molte volte decidono di non dare voce a problemi considerati di piccola entità o che coinvolgono solo una piccola parte dei dipendenti. Nella maggior parte dei casi essi lottano per un aumento dei salari o per apportare modifiche che portino alla formazione di un ambiente lavorativo più egualitario. Da ricordare è però come i sindacati siano

³¹ Robert Scott NORTH, *Karōshi activism and recent trends in Japanese civil society...*, cit., p. 51.

³² TSUNEKI Atsushi and MATSUNAKA Manabu, *Labor relations and labor law in Japan*, Washington International Law Journal, 2011, p. 540.

³³ FUJIMURA Hiroyuki, *Japan's Labor Unions: Past, Present, Future*, Labor Review, Labor Relations in Japan by Japanese Institute for Labour Policy and Training, 2012, P. 59.

³⁴ TSUNEKI Atsushi and MATSUNAKA Manabu, *Labor relations and labor law in Japan...*, cit., p. 533.

teoricamente i portavoce dei lavoratori, il punto di incontro tra questi e i loro dirigenti. Dovrebbero essere proprio i sindacati a riportare in modo anonimo le lamentele o i problemi riscontrati dai dipendenti, i quali altrimenti rimarrebbero in silenzio per paura di una possibile ripercussione sul lavoro (diminuzione salario, trasferimento, licenziamento...). Nella pratica però sono i problemi considerati più frequenti o considerati più importanti dai membri dei sindacati ad essere riferiti. I casi di lamentele riguardanti turni troppo lunghi e pesanti sono molto spesso proprio un esempio di quelle minoranze a cui non viene data voce. Così i sindacati raramente lottano per una diminuzione delle ore lavorative; per molti infatti il problema non è il numero delle ore quanto il loro costo in termini monetari. Per questo i dipendenti vedono i propri turni lavorativi diventare sempre più lunghi, senza essere difesi da quel sindacato il cui compito principale sarebbe proprio quello di creare un ambiente lavorativo sano ed equilibrato.

1.4 Riconoscimento del fenomeno da parte dello stato

Oggi il termine *karōshi* è divenuto di uso comune. Frequentemente lo si può trovare negli articoli di giornale o lo si può sentire alla televisione. I giapponesi hanno piena conoscenza del termine e questo lo si deve ai molteplici movimenti contro il fenomeno che sono nati nel corso degli ultimi decenni. Questi movimenti sono stati in grado di portare sotto ai riflettori questo grande problema che ancora oggi tocca i lavoratori giapponesi. Questo è importante perché i casi di *karōshi* hanno dovuto aspettare anni prima di essere riconosciuti in quanto tali non solo dallo Stato, ma anche dalla popolazione.

Il primo caso di morte da *karōshi* è stato registrato nel 1969 e in esso perse la vita a causa di un infarto un giovane lavoratore impiegato in una delle più grosse case giornalistiche del Giappone. Tuttavia, ai tempi la morte del dipendente venne definita come una semplice “morte occupazionale improvvisa” e passarono cinque anni prima che la famiglia potesse ricevere un risarcimento. L’Ufficio per la Compensazione del Ministero del Lavoro fu infatti restio nel riconoscere come causa di morte il troppo lavoro. Questo non solo perché si trattava del primo caso mai registrato di *karōshi* ma anche perché la relazione causa-effetto tra troppo lavoro e morte improvvisa non era stata ancora verificata. Ancora negli anni Settanta il fenomeno non ottenne grande visibilità e rimase una questione marginale all’interno della società. Nonostante il visibile aumento dei casi, la riluttanza dello Stato nel riconoscere il fenomeno ha fatto sì che solo nel 1978 alcuni scienziati e studiosi giapponesi definirono come *karōshi* la morte causata dal troppo lavoro. È solo nel 1982 che viene coniato il termine stesso, utilizzato come titolo di un libro scritto dai tre dottori Tajiri Seiichiro, Hosokawa Migiwa e Kuranojo Uehata.³⁵

Interessante è il concetto di credibilità che orbita intorno a fenomeni come il *karōshi* (e i movimenti relativi). Secondo il dottor Steven Epstein la credibilità permette l’acquisizione di un certo grado di autorità. Secondo Epstein è infatti con la credibilità che da avvenimenti quali il *karōshi* si può arrivare ad un maggiore sapere scientifico e alla migliore conoscenza dei fatti. Nel caso specifico del *karōshi* il sapere scientifico porterebbe alla scoperta di quel legame causa-effetto tra troppo lavoro e morte che fino alla fine degli anni Settanta non era stato, volontariamente o meno, compreso. Epstein continua il suo discorso affermando che la credibilità diventa anche una forma di autorità politica e culturale, in grado di creare un’identità di gruppo necessarie per la diffusione e la accettazione del

³⁵ NISHIYAMA Katsuo and Jeffrey V. JOHNSON, *Karōshi-death from overwork...*, cit., p. 627.

fenomeno.³⁶ Quindi si potrebbe affermare che è proprio grazie alla credibilità data al fenomeno del *karōshi* dai medici, scienziati, sindacati e famiglie delle vittime che lo Stato (in particolare il Ministero del Lavoro) ha dovuto riconoscere il fenomeno non solo come qualcosa di credibile, ma anche di reale e concreto.

In verità lo Stato giapponese è ancora molto restio nel riconoscere i casi di *karōshi* e *karōjisatsu*, in quanto non solo questi alle volte sono una conseguenza diretta del mal funzionamento del sistema statale (Ispettorati e Uffici e sugli Standard di Lavoro), ma richiede anche molto tempo e denaro per le indagini e per il conseguente risarcimento della famiglia in caso del riconoscimento del rapporto causa-effetto tra il lavoro e la morte. Questa resistenza da parte dello Stato è ben visibile nella lista governativa delle malattie professionali. La lista è divisa in nove categorie maggiori, dove la prima riguarda le “malattie causate da infortuni”. Le altre otto categorie comprendono altre malattie professionali, anche se queste vengono ritenute queste limitate. Interessante è la nona categoria che include “altre malattie causate apparentemente dal lavoro”, senza specificare però a quali altre malattie si riferisca. Per questo motivo le morti per *karōshi* e *karōjisatsu* vengono fatte rientrare in questa nona categoria, anche se i due termini non sono presenti nella lista. A causa di questa vaghezza, il riconoscimento da parte dello Stato risulta essere sempre molto difficile. Spesso, infatti, solo in casi di morte dovuti a malattie cardiovascolari avvenuti in seguito ad un infortunio sul lavoro vengono fatti rientrare nell’ultima categoria. Sono quindi poche le famiglie che riescono ad ottenere un risarcimento in seguito alla morte del proprio familiare. Questo perché fino a pochi anni fa “l’accumulo di affaticamento senza un incidente precedente non era considerato come causa di alcuna malattie occupazionale”.³⁷ Forse però quello che più preoccupa il Governo è che il riconoscimento di troppi casi potrebbe provocare richieste di risarcimento di massa. Con gli anni il numero di richieste è aumentato sensibilmente, passando da poche decine negli anni Settanta e Ottanta a poche centinaia negli anni Novanta e all’inizio del nuovo secolo, per poi arrivare ad un numero che raggiunge quasi il migliaio ogni anno. Il risarcire tutti i casi equivarrebbe ad una spesa ingente ma soprattutto creerebbe un pretesto per alcune famiglie di richiedere il suddetto risarcimento, nonostante la morte del familiare non sia legata allo stress lavorativo. Questo provocherebbe l’avverarsi di un altro grande timore dello Stato, ovvero un disturbo dell’economia o della cultura aziendale. Una soluzione allo stress lavorativo sarebbe la diminuzione delle ore dei dipendenti e dunque nuove assunzioni, un aumento dei giorni di ferie e l’eliminazione di attività

³⁶ Robert Scott NORTH, *Karōshi activism and recent trends in Japanese civil society...*, cit., p. 49.

³⁷ FURUYA Sugio, *Karōshi and Karōjisatsu in Japan*, Occupational Safety and Health, 2004, p. 1.

extra lavorative, quali le serate al *karaoke* o in *izakaya* (paragonabile ad un pub europeo, dove vi è la possibilità di bere illimitatamente alcolici fino a tarda notte) con i colleghi, i superiori o i clienti. Queste misure comporterebbero inevitabilmente non solo un cambiamento a livello economico, ma anche sociale all'interno delle aziende. In Giappone infatti l'azienda e l'ufficio in cui si lavora vengono considerati come una seconda famiglia e non è inusuale vedere dipendenti passare molto più tempo con i propri colleghi piuttosto che con la propria famiglia. Se le modifiche sopra citate venissero effettuate, questo tipo di rapporto tra colleghi andrebbe scemando creando un ambiente forse più "europeo", dove il concetto di ufficio e famiglia sono ben distinti.³⁸

Con l'aumento dei casi di morte o suicidio legati allo stress causato dal troppo lavoro e con la sempre più grande notorietà del fenomeno lo Stato non è riuscito a rimanere impassibile e così il Ministero del Lavoro ha rilasciato verso la fine degli anni Ottanta due manuali (di cui uno confidenziale e ad uso interno³⁹) in cui erano presenti le Linee Guida per il riconoscimento delle malattie causate dallo stress lavorativo. Queste linee guida elencavano una serie di condizioni che secondo il Ministero dovevano essere soddisfatte affinché un caso potesse essere riconosciuto come un caso di *karōshi*. Secondo queste si trattava di *karōshi* solo nel caso in cui il defunto avesse lavorato per 24 ore consecutive appena prima della morte o per almeno 16 ore al giorno per i 7 giorni consecutivi precedenti alla morte. Inoltre, il defunto doveva aver svolto turni del doppio delle ore contrattuali durante la settimana antecedente alla morte e il triplo delle ore contrattuali il giorno prima del decesso. Nel caso in cui durante la suddetta settimana il lavoratore avesse usufruito di un giorno di riposo, la morte non poteva essere considerata come caso di *karōshi*. La stesura dei manuali si dimostrò essere necessaria a causa anche della politica di compensazione stessa, che trattando casi di morte istantanea tendeva a oscurare i casi di *karōshi* causati soprattutto dalle lunghe ore di lavoro, elemento tipico dello stile di vita giapponese.

Nel dicembre del 1999 il Ministero del Lavoro rilasciò delle nuove linee guida affinché venisse riconosciuta come malattia mentale quella causata da una vita lavorativa altamente stressante. Secondo queste nuove linee, il risarcimento era possibile se oltre alla presenza di una malattia mentale il lavoratore avesse sofferto di forte stress legato al lavoro nei 18 mesi precedenti alla malattia stessa. La terza condizione prevedeva l'assenza di cause possibili della malattia non legate

³⁸ Behrooz ASGARI, Peter PICKAR and Victoria GARAY, *Karoshi and Karou-jisatsu in Japan...*, cit., p. 50.

³⁹ Robert Scott NORTH, *Karōshi activism and recent trends in Japanese civil society...*, cit., p. 52.

al lavoro, quali alcolismo o presenza di una malattia mentale antecedente al lavoro.⁴⁰ Queste nuove linee guida sul riconoscimento delle malattie mentali causate da stress lavorativo sono un passo molto importante per la storia del *karōshi* in quanto il Ministero del Lavoro riconobbe non solo la morte ma anche una possibile malattia mentale causata dallo stress da troppo lavoro. Questo è stato possibile grazie alle lunghe e impegnative lotte portate avanti dalle famiglie delle vittime, sostenute da un entourage di avvocati, medici, studiosi e giornalisti.

Con l'arrivo del 2001, il Ministero del Lavoro, della Salute e del Benessere ha rilasciato delle nuove norme relative al riconoscimento dei casi di *karōshi* in relazione al numero di ore lavorative extra. Questo è stato possibile grazie a nuovi studi che hanno stabilito il legame causa effetto tra troppo lavoro e malattie cardiovascolari (soprattutto malattie che colpiscono cuore e cervello). Infatti, nel 2001, circa il 28,1% dei lavoratori giapponesi lavorava per almeno 50 ore a settimana, cifra molto più alta rispetto agli stati europei.⁴¹ Secondo queste nuove norme, nel caso in cui il lavoratore abbia sostenuto più di 45 ore di straordinario nel mese precedente alla comparsa dei sintomi si può allora affermare che il legame tra malattia e lavoro è abbastanza forte per ottenere un risarcimento. Inoltre, se nel mese antecedente ai sintomi sono state svolte più di 100 ore extra lavorative, o le ore mensili extra sono all'incirca 80 per i 6 mesi prima dei sintomi, si può allora dedurre la presenza di un forte legame tra lavoro e malattia. Ciò deve essere dunque incluso negli elementi necessari per definire il caso di *karōshi* e per poter ricevere il risarcimento. Rispetto alle linee guida antecedenti che tenevano in considerazione il numero di ore svolte la settimana antecedente alla morte (o malattia), queste norme investigano più nello specifico sulle ore di straordinario svolte in un arco di tempo assai più ampio.

⁴⁰ Robert Scott NORTH & MORIKA Rika, *Hope found in lives lost: karoshi and the pursuit of worker rights in Japan*, 2016, p.70.

⁴¹ IWASAKI Kenji, TAKANASHI Masaya and NAKATA Akinori, *Health Problems due to Long Working Hours in Japan: Working Hours, Workers' Compensation (Karoshi), and Preventive Measures*, 2006, p. 537.

CAPITOLO 2

2.1 Analisi dei casi negli ultimi venti anni (*karōshi* e *karōjisatsu*)

Il Ministero del Lavoro, della Salute e del Benessere comunica ogni anno i dati relativi ai casi di *karōshi* e di *karōjisatsu*. Con l'aiuto di grafici illustra non solo il numero, ma anche dati più specifici come il sesso, l'età e il settore in cui la vittima lavorava nel periodo appena precedente la malattia o la morte. Vengono inoltre illustrate le motivazioni che hanno causato la malattia, la morte o il suicidio. Interessante è come il Ministero affianchi al numero di casi registrati il numero dei casi approvati dalla Corte e di quelli che hanno ottenuto un risarcimento. Questi dati, oggi facilmente reperibili sul sito internet del Ministero stesso, non sono sempre stati di pubblico dominio. È infatti solo dopo la seconda metà degli anni Ottanta che questi iniziano ad essere pubblicati annualmente sui giornali.

Karōshi

Analizzando gli ultimi vent'anni, partendo dunque dal 2000, si possono fare alcune osservazioni. La prima è che il numero dei casi di malattie causate dal lavoro eccessivo risulta essere piuttosto stabile. Ad eccezione degli anni 2006 e 2007, il numero è compreso tra i settecento e gli ottocento casi all'anno. Interessanti sono gli anni 2000 e 2001, con livelli più bassi rispetto a tutti gli altri anni. Questo è stato probabilmente possibile grazie alla maggiore attenzione data dal Ministero del Lavoro al fenomeno e alle campagne anti-*karōshi* iniziate nel 2001. Nonostante una diminuzione a partire dal 2011, negli ultimi anni si può notare un nuovo aumento (nel 2017 i casi sono 840).

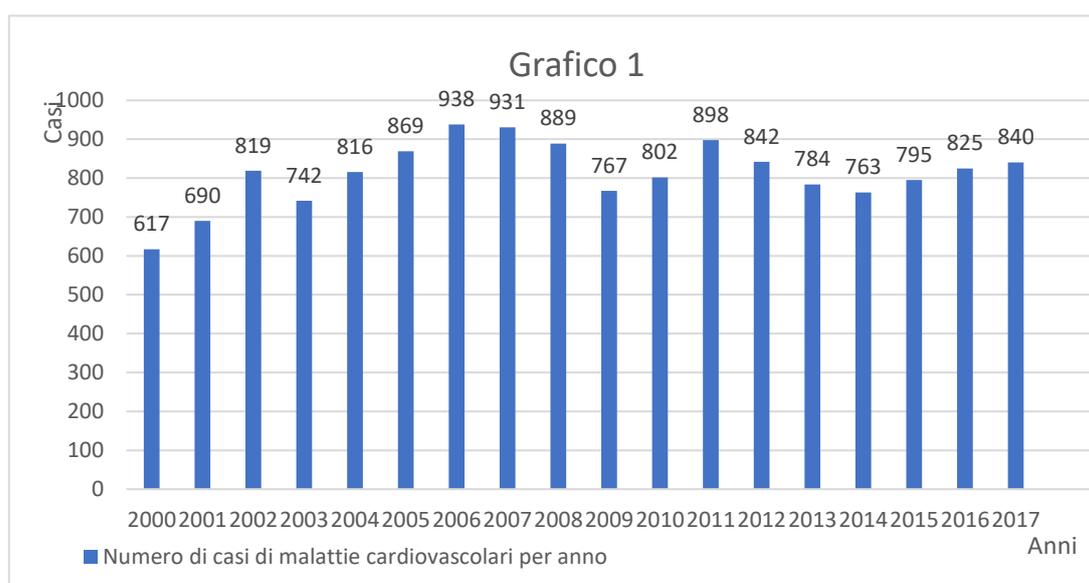


Figura 1: numero di casi di malattie cardiovascolari (dal 2000 al 2017),
fonte: Ministero del Lavoro <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/karoushi/18/dl/18-1.pdf>

Nonostante le nuove linee guida meno rigide per il riconoscimento dei casi di *karōshi*, il numero dei casi approvati non combacia mai con quello dei casi totali. Inferiore ancora è il numero dei casi in cui un risarcimento è stato dato alla vittima o alla sua famiglia. Infatti, il numero dei casi totali nel 2017 ammonta a 840, mentre i casi approvati sono 664 e il numero dei casi risarciti ammonta solamente a 253. Come mostra il Grafico 2, tra il 2005 e il 2009 il numero dei casi risarciti è aumentato. Questo è successivamente diminuito per arrivare agli ultimi quattro anni in cui i risarcimenti sono all'incirca 250 per malattia e circa un centinaio per morte improvvisa ogni anno.

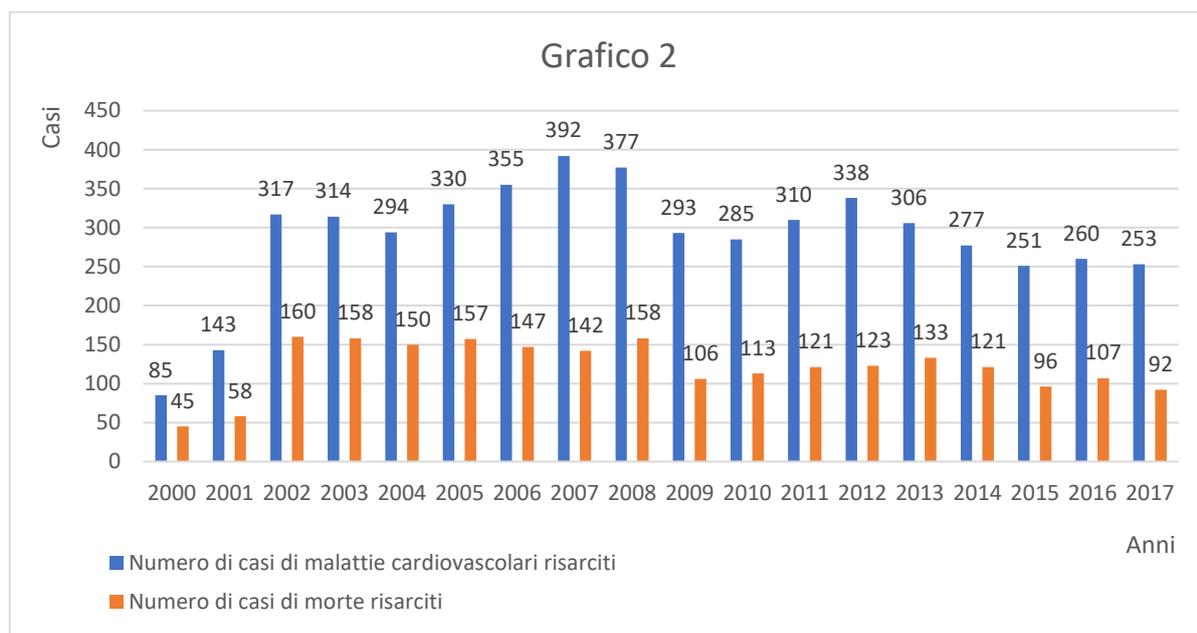


Figura 2: numero di casi di malattia e di morte lavorativa risarciti (dal 2000 al 2017),
 fonte: Ministero del Lavoro <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/karoushi/18/dl/18-1.pdf>

Il grafico 3 mostra il numero esatto dei casi di malattia e di morte per ogni settore lavorativo negli anni 2016 e 2017. Il numero tra parentesi tonda indica il numero delle donne vittime di *karōshi*. Grazie a questo è possibile affermare che nel complesso, sono gli uomini a soffrire maggiormente di questo fenomeno. Infatti, degli 840 casi totali del 2017, solo 120 presentano una vittima di sesso femminile.

Grazie a questo grafico si può redigere una scaletta dei settori lavorativi in base al numero dei casi di *karōshi*. Il primo posto è così detenuto dal settore dei trasporti e dei servizi postali. Questo non è un caso o una particolarità del 2016 e del 2017. Il settore ha da sempre presentato un numero molto alto di malattie o morti legate al troppo lavoro. Si tratta infatti di un tipo di lavoro dal ritmo estenuante a causa dei lunghi turni giornalieri che molte volte vengono effettuati dallo stesso lavoratore. Se nel 2016 al secondo e terzo posto si trovano rispettivamente il settore della vendita

all'ingrosso e l'industria manifatturiera, nel 2017 il terzo posto è occupato dall'industria edile, con il 13,3% del totale dei casi. Il secondo posto invece, come nel 2016, è detenuto dal settore delle vendite all'ingrosso (con un 13,7%). Tutti gli altri settori, presi singolarmente, presentano un numero di casi molto più contenuto. Ultimo nella scaletta del 2017 è il settore agricolo, della pesca e della silvicoltura con uno 0,6% dei casi totali.

Anno \ Settore	2016			2017		
	Numero di casi	Numero di casi approvati	Numero di casi risarciti	Numero di casi	Numero di casi approvati	Numero di casi risarciti
Agricoltura Pesca Silvicoltura	12 (0) < 4 (0) >	10 (0) < 4 (0) >	5 (0) < 4 (0) >	5 (1) < 0 (0) >	6 (1) < 2 (0) >	3 (0) < 0 (0) >
Industria manifatturiera	101 (6) < 40 (3) >	89 (5) < 38 (3) >	41 (1) < 16 (0) >	110 (11) < 38 (3) >	81 (9) < 39 (4) >	24 (1) < 14 (0) >
Industria edile	98 (1) < 35 (0) >	78 (0) < 32 (0) >	18 (0) < 7 (0) >	112 (1) < 30 (0) >	67 (0) < 24 (0) >	17 (0) < 6 (0) >
Trasporti Servizio postale	212 (4) < 68 (1) >	178 (3) < 59 (0) >	97 (0) < 35 (0) >	188 (7) < 64 (1) >	174 (3) < 72 (2) >	99 (1) < 40 (1) >
Vendita all'ingrosso Commercio al dettaglio	106 (22) < 34 (2) >	97 (21) < 41 (5) >	29 (3) < 13 (0) >	115 (29) < 41 (5) >	90 (23) < 35 (5) >	35 (4) < 15 (1) >
Finanza Assicurazioni	7 (1) < 1 (0) >	6 (1) < 4 (1) >	1 (0) < 0 (0) >	10 (3) < 2 (0) >	8 (3) < 1 (0) >	0 (0) < 0 (0) >
Istruzione	12 (2) < 3 (0) >	10 (2) < 2 (0) >	3 (1) < 1 (0) >	15 (3) < 2 (0) >	11 (1) < 2 (0) >	3 (0) < 1 (0) >
Cure mediche Assistenza sociale	47 (27) < 10 (3) >	38 (22) < 12 (3) >	10 (1) < 6 (0) >	43 (26) < 6 (5) >	38 (21) < 7 (3) >	2 (2) < 0 (0) >
Telecomunicazioni	22 (0) < 10 (0) >	28 (1) < 13 (0) >	9 (0) < 4 (0) >	26 (2) < 10 (0) >	16 (1) < 8 (0) >	6 (1) < 2 (0) >
Turismo Servizi	50 (12) < 7 (1) >	43 (6) < 12 (1) >	20 (2) < 6 (1) >	61 (11) < 8 (1) >	49 (11) < 5 (0) >	28 (5) < 3 (0) >
Altro	158 (16) < 49 (4) >	103 (10) < 36 (3) >	27 (3) < 15 (2) >	155 (26) < 40 (3) >	124 (11) < 41 (6) >	36 (3) < 11 (0) >
Totale	825 (91) <261(14)>	680 (71) <253(16)>	260 (12) <107 (3)>	840 (120) <241(18)>	664 (95) <236(20)>	253 (17) <92 (2)>

() = numero di donne

< > = numero di morti

Tabella 1: numero di casi riconosciuti, di casi ricompensati e dei casi totali di karōshi nel 2016 e 2017.

Karōjisatsu

Il Ministero del Lavoro sul suo sito internet rilascia ogni anno anche il numero de suicidi avvenuti. Oltre al Ministero a pubblicare dati molto dettagliati è l'Agenzia Nazionale di Polizia (警察庁, *Keisatsu-chō*) insieme ad un insieme di altri piccoli enti privati. I dati forniti dall'Agenzia non coincidono sempre con quelli del Ministero, in quanto essa si basa principalmente sugli esiti delle investigazioni della polizia. Per questo il numero dei casi di suicidio riportati dall'Agenzia è sempre più alto rispetto a quello riportato dal Ministero del Lavoro.⁴²

Fino al 2006 il Ministero affiancava al singolo caso di suicidio la rispettiva causa di morte, tra le quali le più frequenti erano problemi domestici, di salute, finanziari, occupazionali, relazionali e scolastici. Ritenuto questo metodo un po' limitante, dal 2007 ogni caso può essere affiancato da più cause che si ritiene abbiano portato al suicidio. Questo metodo, oltre a risultare più completo e preciso, ha permesso il miglioramento di studi riguardo al fenomeno in quanto si è potuto vedere che la depressione è un fattore comune.⁴³

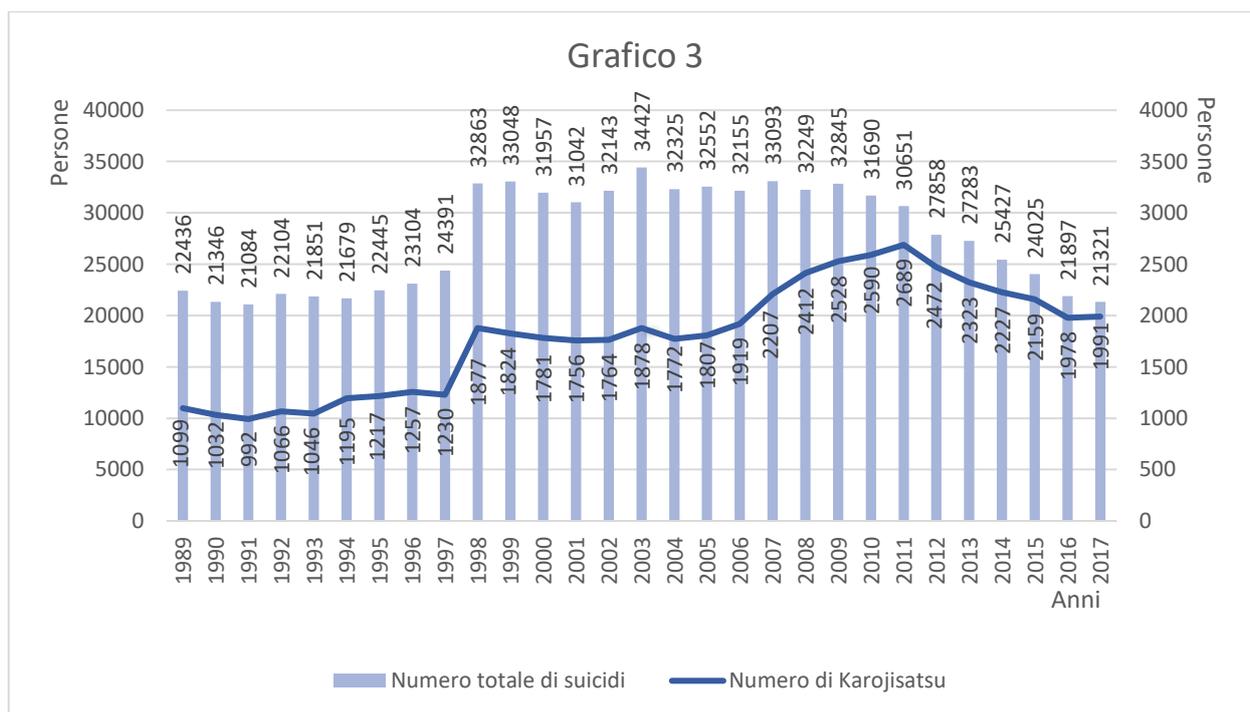


Figura 3: numero di karōjisatsu in confronto al numero totale di suicidi all'anno (dal 1989 al 2017),
fonte: Ministero del Lavoro <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/karoushi/18/di/18-1.pdf>

⁴² OTSUKA Yasumasa and HORITA Yuji, *Statistics on Suicides of Japanese Workers*, Hiroshima University, p. 45.

⁴³ OTSUKA Yasumasa and HORITA Yuji, *Statistics on Suicides of Japanese Workers*, Hiroshima University, pp. 49-50.

Guardando il Grafico 3 si può notare come all'inizio dell'era Heisei (ovvero dal 1989) il numero totale dei suicidi ammontava a circa 22000 casi ogni anno, relativamente più basso rispetto al numero raggiunto negli anni precedenti (intorno ai 25000 casi). L'aumento nella seconda metà degli anni Ottanta è dovuto a gravi problemi economici che la popolazione giapponese ha dovuto affrontare proprio in quel periodo. Con l'inizio degli anni Novanta però i casi di suicidio iniziano a diminuire, seppur si stia parlando di quantità molto contenute poiché venivano superavano i 20000 casi all'anno. Un aumento improvviso e molto importante è avvenuto nel 1998, dove in un solo anno si sono registrati quasi 10000 casi in più. Dal 1998 al 2011 i casi superavano i 30000, per poi diminuire nel 2012. Da allora il numero è in continua diminuzione, tanto che nel 2017 i suicidi hanno superato di poco i 20000 casi.

Il grafico mostra anche quanti sono stati i casi di *karōjisatsu* ogni anno, rispetto al numero dei suicidi totali. L'andamento del fenomeno segue abbastanza quello dei suicidi. Unica discrepanza è nell'anno 2011 in cui il numero totale risulta inferiore rispetto a quello dell'anno precedente (1039 casi in meno) ma lo stesso non è avvenuto per i casi di *karōjisatsu*. Questi infatti sono stati 99 in più rispetto all'anno precedente (arrivando così all'8,8% dei casi totali di suicidio). Si può vedere inoltre come nel primo decennio del nuovo millennio i casi fossero in aumento (ogni anno un centinaio in più), per poi diminuire allo stesso modo a partire dal 2012. Nel 2017 i casi totali di *karōjisatsu* sono stati 1991 (ovvero il 9,3%).⁴⁴

⁴⁴ 我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況、厚生労働省、平成 29 年度（2017）。

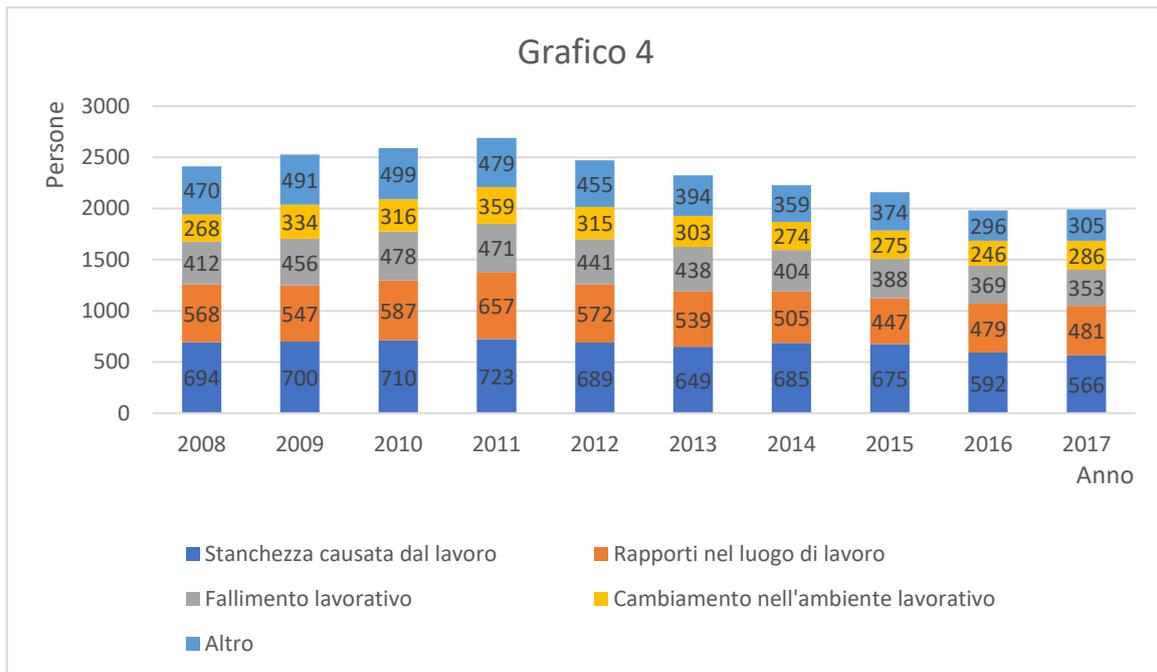


Figura 4: numero di karōjisatsu in base alla causa (dal 2008 al 2017),
 fonte: <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/karoushi/18/dl/18-1.pdf>

I grafici 4 e 5 mostrano rispettivamente il numero dei casi di *karōjisatsu* in base alla causa che ha portato al suicidio e all'età delle vittime.

Guardando il grafico 4 si può notare che le quattro cause più frequenti sono lo stress causato dal lavoro, i rapporti con i colleghi e i superiori, il senso di fallimento al lavoro e un improvviso cambiamento nel (o del) posto di lavoro. È però la stanchezza per il troppo lavoro ad essere la causa più frequente di *karōjisatsu*, accompagnata quasi sempre da una situazione di forte stress.

Il grafico 5 invece suddivide i casi in sette gruppi in base alle varie fasce d'età. Presenta inoltre un ottavo gruppo in cui rientrano tutti i casi in cui è stato impossibile definire l'età del suicida. Tutte le fasce presentano numeri molto alti, ma sono la fascia tra i 30 e 39 anni e quella tra i 40 e 49 anni a soffrire di più del fenomeno del *karōjisatsu*. Interessante è come anche la fascia tra i 60 e i 69 anni presenta ogni anno tra i 100 e i 200 casi.

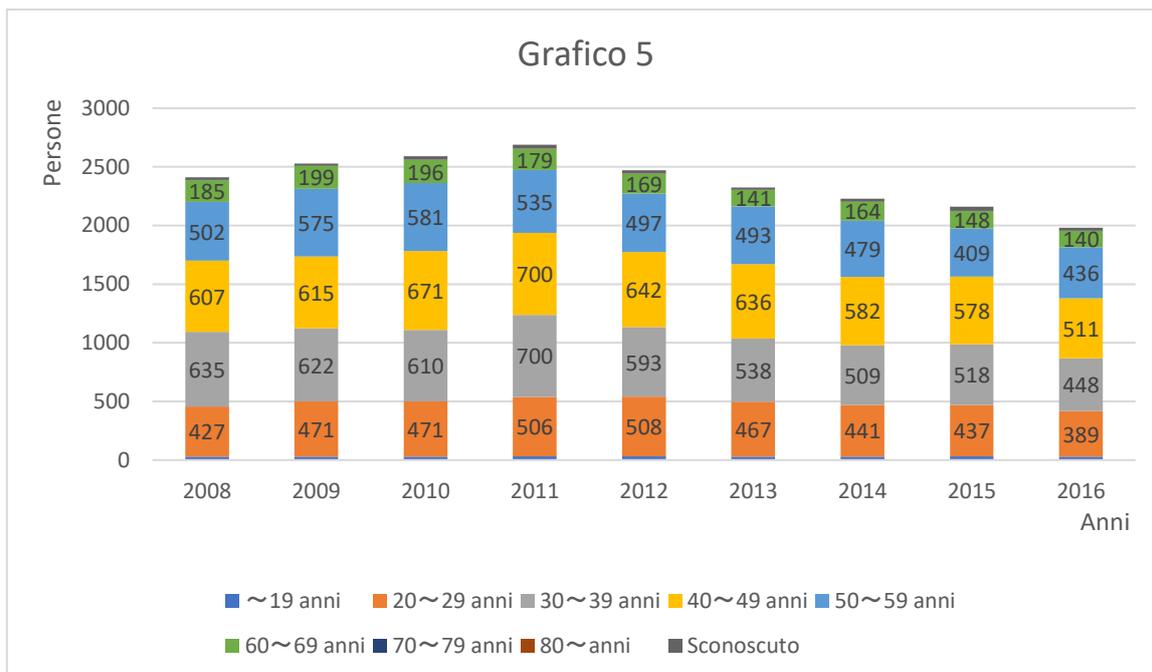


Figura 5: numero di karōjisatsu in base all'età delle vittime (dal 2008 al 2017),
 fonte: Ministero del Lavoro <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/karoushi/18/dl/18-1.pdf>

2.2 Il caso Dentsu-Ōshima

Con la fine degli anni Novanta e con l'inizio degli anni Duemila, il numero di casi di *karōjisatsu* risarciti è aumentato. Questo aumento non è dovuto al maggior numero di suicidi in quegli anni, quanto alle sempre più frequenti richieste di perpestrate dalle famiglie delle vittime. Ciò che ha spinto molte famiglie a farsi avanti è stato soprattutto il caso che vedeva coinvolto un giovane ragazzo di appena 24 anni che, a causa di un forte stress fisico-mentale causato da ritmi lavorativi troppo stancanti, si tolse la vita. Oggi molto conosciuto, questo è stato uno dei primi casi in cui la Corte Suprema di Tōkyō non solo ha affrontato il problema del *karōjisatsu*, ma ha anche ritenuto giusto risarcire le famiglie delle vittime⁴⁵. In particolare, questo caso ha sottolineato come il mantenimento del benessere dei lavoratori sia un compito dei datori di lavoro di ogni azienda.

Ichirō Ōshima è nato nel novembre del 1966 in una famiglia composta dai genitori e da un fratello. Il ragazzo era descritto come in piena salute, bravo negli sport, vivace ma allo stesso tempo molto responsabile, paziente e tendente al perfezionismo. Con entrambi i genitori lavoratori, si è laureato nel marzo del 1990 e nell'aprile dello stesso anno ha iniziato a lavorare per una delle compagnie pubblicitarie più influenti del Giappone. Nel mese di giugno è stato assegnato alla divisione volta alla promozione radio, coordinata da un direttore generale. La divisione presentava 13 impiegati, divisi in due gruppi con un *team leader* ciascuno. Ōshima, insieme al suo *team leader* e ad altri due colleghi, doveva lavorare con il settimo dipartimento di *Tsukiji* e l'ottavo dipartimento di *Irifune*. Stando alle regole dell'ufficio, nel 1990 la giornata lavorativa iniziava alle 9,30 della mattina e si concludeva alle 17,30, con pausa pranzo tra le 12 e le 13. Inoltre, ogni settimana erano garantiti due giorni di riposo. In accordo con l'Articolo 36 della Legge sul Lavoro, un dipendente uomo poteva svolgere 6.5 ore extra al giorno. Invece, nel dipartimento in cui lavorava Ōshima si potevano fare al massimo (tra luglio 1990 e agosto 1991) tra le 60 e le 80 ore di straordinario al mese. Il numero di ore extra doveva essere riportato dal singolo lavoratore su un documento specifico. Stando alle regole dell'azienda, questo doveva richiedere al datore il permesso di poter effettuare ore di lavoro in più, ma nella maggior parte dei casi i dipendenti chiedevano il permesso una volta terminato lo straordinario. Erano anche numerosi i casi in cui il numero di ore extra superava quello stipulato dall'Articolo 36. Era comune tra i lavoratori non riportare il numero effettivo delle ore totali effettuate sul documento richiesto dalla compagnia, ma bensì un numero inferiore. L'azienda era a

⁴⁵ TSUCHITANI-WATSON Jeremy M., *Karōshi, Karōjisatsu, and Gender Discrimination: Japan's Human Rights Violations*, Asian-Pacific Law & Policy Journal, 2018, P. 145.

conoscenza del problema tanto che nei giorni lavorativi metteva a disposizione cinque camere in un hotel a tutti coloro che avessero lavorato fino a mezzanotte e che avrebbero dovuto presentarsi a lavoro la mattina seguente. Anche se si trattava certamente di un gesto magnanimo da parte dell'azienda, la maggior parte dei lavoratori (soprattutto le nuove reclute) non ne era a conoscenza poiché non veniva divulgato. Inizialmente Ōshima si era legato molto al suo *team leader* tanto da lavorare al suo fianco per la maggior parte della giornata. Il suo compito principale era quello di incitare società a diventare sponsor di varie stazioni radio. Per fare ciò organizzava eventi cui le compagnie partecipavano per farsi pubblicità. Appena assunto Ōshima era solito svegliarsi alle 8 di mattina per raggiungere il suo ufficio un'ora dopo. Una volta svolti i compiti affidati ai nuovi arrivati, passava tutta la giornata tra un meeting e l'altro con le società che dovevano essere spronate a fare pubblicità. Dopo un veloce pasto alle 19, passava la prima serata a studiare nuove proposte d'affari e nuovi materiali promozionali. Le ore di straordinario riportate dal ragazzo tra luglio 1990 e agosto 1991 non corrispondevano a quelle reali. Con il passare del tempo le volte in cui Ōshima lasciava l'ufficio alle due di mattina erano sempre più frequenti e raramente mangiava, dormiva o si occupava di faccende private. Il ragazzo impiegava la maggior parte del suo tempo nel lavoro. Se dapprima era solito tornare a casa la sera, dall'agosto del 1990 faceva ritorno alla propria abitazione all'una o alle due del mattino dopo. In un documento risalente al 20 agosto dello stesso anno, il direttore generale aveva elogiato Ōshima per il suo modo di lavorare e aveva sottolineato il fatto di come fosse importante portare a termine il lavoro entro le date prefissate. Sullo stesso documento Ōshima aveva scritto di sentirsi felice ogni qualvolta le proprie proposte venivano approvate e che si sentiva soddisfatto nel ricevere più lavoro di quanto gli spettasse. Allo stesso tempo però aveva riportato che spesso si trovava a dover lavorare fino a mezzanotte. Dagli esami medici effettuati nell'autunno dello stesso anno, si poteva affermare che lo stato di salute di Ōshima era non solo buono, ma immutato da marzo. Dalla fine dell'estate a fine novembre, il ragazzo soleva rientrare a casa alle quattro se non alle cinque di mattina, mentre alle volte non tornava proprio, rimanendo a dormire fuori. È in questo momento che i genitori, preoccupati per la sua salute, consigliano al figlio di prendere un giorno di riposo. Ōshima consapevole della mancanza di un possibile sostituto e della mancanza dell'approvazione del suo superiore, non dà ascolto al suggerimento dei genitori. Da gennaio del 1991 il ragazzo iniziava a svolgere il settanta per cento del proprio lavoro da solo, senza l'aiuto dei colleghi o del *team leader*. In un documento consegnato all'azienda all'inizio del nuovo anno, il ragazzo scrive come il lavoro assegnatogli fosse troppo per una sola persona. È nel mese di marzo che il *team leader* informava il direttore generale che Ōshima passa le notti in ufficio e per

questo lo stesso *team leader* gli consiglia di ornare a casa a dormire, anche nel caso in cui non avesse concluso tutto il lavoro assegnatogli. Avrebbe potuto recarsi in ufficio un po' prima la mattina successiva per portarlo a compimento. Nello stesso periodo il direttore dichiara che Ōshima sta lavorando molto bene considerato che lavorava in azienda da poco tempo. Inoltre, fino a quel momento, il ragazzo aveva chiesto solo mezza giornata di ferie. Con la fine di luglio Ōshima inizia a lavorare da solo, occupandosi anche del settimo e dell'ottavo dipartimento. In questo periodo diventano più frequenti i giorni in cui il ragazzo non torna affatto a casa. La madre, preoccupata, inizia a preparare colazioni abbondanti e sostanziose al figlio e ad andarlo a prendere con la macchina alla stazione. Entrambi i genitori iniziano a manifestare malessere a causa delle preoccupazioni per il figlio, diventando entrambi insonni. Per quanto riguarda Ōshima, invece, proprio per la mancanza di sonno e per la pressione esercitata su di lui dal lavoro, inizia a manifestare segni di stanchezza tanto fisica quanto mentale. Anche il *team leader* si accorge della cosa, in quanto a lavoro il ragazzo è visibilmente pallido, spento e pessimista. Dal primo di agosto al 23 dello stesso mese Ōshima va al lavoro tutti i giorni, tranne dal 3 al 5, giorni di ferie richiesti per compiere un viaggio (le prime ferie dell'anno lavorativo 1991). È sempre in questo mese che il ragazzo confessa al proprio *team leader* di non avere più fiducia in sé stesso, di non capire cosa gli stia succedendo e di non riuscire più a dormire. Il *team leader* aveva già percepito un'anomalia nel comportamento di Ōshima il 23 agosto 1991, in occasione di un evento organizzato da un cliente. Il 27 agosto, dopo aver organizzato un evento di due giorni, riferisce a suo fratello che sarebbe andato in ospedale. Alle 9 di mattina dello stesso giorno chiama l'ufficio dicendo che avrebbe preso un giorno di ferie per motivi di salute. Il suo corpo viene trovato un'ora dopo nel bagno di casa. Si era suicidato impiccandosi.

La famiglia Ōshima decide di portare il caso in tribunale per richiedere un risarcimento per la morte del figlio. I genitori ritengono infatti colpevoli della morte del proprio figlio non solo i suoi superiori ma l'azienda stessa. Il caso viene inizialmente portato davanti alla Corte d'Appello di Tōkyō che riconosce una stretta relazione tra eccessivo lavoro e morte per suicidio. La Corte riconosce anche una forte negligenza da parte dei superiori del ragazzo e ritiene giusto che la famiglia venga risarcita come scritto nell'Articolo 715⁴⁶ del Codice civile. Allo stesso tempo però, la Corte decide che venga

⁴⁶ «1. Il datore di lavoro è responsabile per i danni inflitti a terzi da suoi dipendenti nel compimento delle mansioni lavorative [...] 2. Un soggetto che supervisioni il lavoro per conto del datore di lavoro dovrà assumersi la responsabilità in base a quanto precede 3. Quanto precede non preclude dal datore di lavoro o al supervisore di esercitare il proprio diritto di ottenere il rimborso nei confronti del dipendente», traduzione in italiano del Codice Civile Giapponese, <https://elaws.e->

applicato anche l'Articolo 722, comma II⁴⁷, del Codice civile, riducendo così l'ammontare del risarcimento del trenta per cento. La Corte d'Appello così decreta sulla base di due motivi principali. Il primo si fonda sul carattere della vittima, descritta più volte dai datori di lavoro come perfezionista e predisposta alla depressione cronica. Il secondo motivo è il fatto che il ragazzo viveva ancora in famiglia al momento del decesso. Per questo i genitori vengono accusati di non aver fatto nulla per impedire al figlio di lavorare così tanto, nonostante la chiara manifestazione di un malessere fisico e mentale del ragazzo.

Insoddisfatta della sentenza, la famiglia decide di appellarsi alla Corte Suprema di Tōkyō per un secondo giudizio. Quest'ultima, inaspettatamente per quegli anni, si esprime diversamente dalla Corte d'Appello. Essa infatti ritiene di grande importanza l'aspetto medico del caso. Essa infatti riconosce come molte ore di lavoro possano portare a stanchezza e a stress mentale, due fattori che notoriamente nuocciono alla salute di un lavoratore. Ricorda anche come, secondo l'Articolo 65-3 della Legge sulla Salute e sull'Igiene, i datori di lavoro abbiano il compito di salvaguardare la salute dei propri dipendenti, compresa la salute mentale. Nel caso in cui il datore si accorga di un peggioramento della salute di un lavoratore, deve agire di conseguenza, diminuendo il carico di lavoro o concedendo giorni di riposo. La Corte Suprema riconosce anche la negligenza dei superiori di Ōshima. Il lavoro di questo richiedeva di per sé turni lavorativi molto lunghi, in quanto doveva organizzare non solo incontri e discussioni con le aziende interessate, ma anche creare materiali e proposte d'affari. Per questo Ōshima svolgeva ore extra ogni giorno per riuscire a portare a termine il suo lavoro nel tempo stabilito, cosa più volte rimarcata dal *team leader*. Inoltre, all'interno dell'azienda era risaputo che i lavoratori lavorassero più ore rispetto a quelle riportate sui documenti. Per questo il direttore generale di Ōshima, nel marzo 1991, era a conoscenza delle ore di straordinario svolte da Ōshima e del fatto che si tratteneva in ufficio tutta la notte. Il *team leader* era invece a conoscenza del progressivo peggioramento della salute del ragazzo. Nonostante i superiori avessero suggerito alla vittima di tornare a casa la sera, gli avevano però anche consigliato di tornare al lavoro prima, sottolineando ancora una volta come fosse importante rispettare i tempi di esecuzione del lavoro. È dunque importante sottolineare come i due superiori si preoccupassero

[gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws_search/lsg0500/detail?lawId=129AC0000000089_20180401_429AC0000000044&openerCode=1](https://elaws.gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws_search/lsg0500/detail?lawId=129AC0000000089_20180401_429AC0000000044&openerCode=1)

⁴⁷ «Nel caso in cui la vittima si mostri negligente, il tribunale può determinare l'ammontare del risarcimento tenendo conto delle circostanze», traduzione in italiano del Codice Civile Giapponese, https://elaws.gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws_search/lsg0500/detail?lawId=129AC0000000089_20180401_429AC0000000044&openerCode=1

dello svolgimento del lavoro ma non del peso effettiva che gravava sul solo Ōshima. Così, il ragazzo inizia a manifestare una forte stanchezza fisica e mentale, aggravando la sua depressione cronica, causa prima del suo suicidio.

Per questi motivi la Corte Suprema emette una sentenza differente dalla Corte d'Appello, riconoscendo così alla famiglia il diritto di ottenere un risarcimento totale per la morte del figlio. Quello che era stato precedentemente considerato un tratto negativo del suo carattere (ovvero la tendenza al perfezionismo) veniva ora considerata una virtù, poiché Ōshima voleva che il lavoro fosse eseguito nel miglior modo possibile e nei tempi richiesti, anche se si trattava di assumersi responsabilità che non gli competevano. Tutto questo aveva causato un peggioramento della sua salute fisica e mentale del ragazzo, portandolo dunque al suicidio. Si è tenuto conto di queste considerazioni nell'applicazione dell'Articolo 722.

La Corte Suprema esprime un parere diverso anche sul fatto che Ōshima visse ancora con i genitori. Essa infatti riconosce la sua individualità come membro della società e per questo la sua decisione a svolgere un lavoro così faticoso. Non è dunque possibile affermare se i genitori abbiano avuto o meno il potere di migliorare le condizioni del figlio.

In conclusione, l'errata lettura dell'articolo 722 e la differente visione del ruolo dei genitori hanno ovviamente comportato una differente sentenza da parte della Corte Suprema, con il totale risarcimento alla famiglia Ōshima.⁴⁸

⁴⁸ Caso 1998 (0) 217 della Corte Suprema di Tōkyō, https://www.courts.go.jp/app/hanrei_en/detail?id=1243

2.3 Il caso Tsubakimoto Seiko – Hiraoka

Un caso di *karōshi* molto famoso ma altresì importante è quello della signora Hiraoka Chieko, rimasta vedova nel 1988. Il caso deve la sua importanza al fatto di essere stato il primo caso di morte per stress da lavoro ad essere portato in tribunale.

Il signor Hiraoka Satoru era un dipendente della azienda Tsubakimoto Seiko dal 1960. Lavorava nel settore in cui venivano prodotti cuscinetti a sfera, componenti assai importanti per la diminuzione dello sfregamento tra due oggetti in movimento rotatorio. Nel 1988 lavorava come capo sezione, a capo di 30 altri dipendenti nell'impianto S-2 di Nara. Questo impianto era nato nel 1985 e ben presto era diventato uno dei più proficui, portando a un aumento del valore della società. Negli anni seguenti questa aveva deciso di aumentare la produzione per entrare in borsa. Questo ovviamente aveva portato ad un aumento del lavoro di ogni singolo dipendente dell'impianto. Infatti, la società, decisa a mantenere il più bassi possibile i costi di produzione, aveva reso il sabato giorno lavorativo e aveva diviso la giornata lavorativa in soli due turni. Questo aveva dunque comportato ore di straordinario e ore di lavoro anche durante i giorni di riposo. Essendo capo settore, il signor Hiraoka doveva sopportare un carico di lavoro assai pesante: egli infatti aveva il compito di formare i nuovi arrivati, supervisionare e dare una valutazione al lavoro svolto dagli altri lavoratori, riparare di frequente la linea di montaggio e all'occasione fare lui stesso il lavoro manuale. Così il 23 febbraio 1988 (a 48 anni) muore a casa sua a causa di un infarto provocato dalla stanchezza fisica e mentale causata da un ritmo di lavoro troppo stancante. Al funerale erano presenti alcuni superiori del signor Hiraoka, che nel fare le condoglianze riconobbero di aver richiesto al defunto di effettuare più lavoro di quanto una persona sola potesse sostenere. La vedova, convinta della colpevolezza della azienda della morte del marito, decise di compilare un reclamo per i casi di morte occupazionale all'Ufficio del Lavoro locale. La Tsubakimoto a quel punto si rifiutò di consegnare alla vedova i tabulati in cui erano segnate le ore di lavoro del marito e altri documenti richiesti. L'azienda affermò inoltre che la morte del dipendente era dovuta ad una infermità personale, liquidando la cosa come se si trattasse di un caso di pensionamento. L'azienda diede alla famiglia un bonus di pensionamento pari a sette milioni di yen e chiuse tutti i contatti.

Ciò che spinse la vedova Hiraoka ad abbandonare ogni tipo di rivalsa sull'azienda, fu l'apertura di una *hotline* telefonica che offriva gratuitamente un servizio di consulenza legale per i casi di *karōshi*. Gli organizzatori di questa hotline, che sul giornale locale era pubblicizzata come "Karōshi 110 ban" (過労死 110 番), erano alcuni avvocati specializzati nel campo del lavoro nell'area del Kansai. A

ricevere la chiamata della vedova fu l'avvocato Matsumaru Tadashi e i due si incontrarono per la prima volta a un seminario sul *karōshi*. Insieme ad altri avvocati, Matsumaru decise di seguire la signora Hiraoka *pro bono*. Prima cosa da fare era mostrare un legame diretto tra l'eccessivo lavoro svolto dal marito e la sua morte. Compito della signora era ottenere o comunque ricostruire le giornate del marito, mentre il compito degli avvocati era quello di riordinare i fatti così da poterli presentare all'Ufficio del Lavoro. Furono dunque la moglie e i due figli a ricostruire gli eventi considerati necessari per supportare la causa. D'altra parte, alla Tsubakimoto Seiko erano sempre più decisi a non consegnare alla signora i documenti richiesti. Neanche il sindacato dell'azienda aiutò la famiglia, in quanto ciò avrebbe potuto influire negativamente sul salario degli altri lavoratori. Furono quindi le ricevute di pagamento, alcuni diari personali e altri documenti trovati a casa a permettere alla vedova di calcolare i giorni di lavoro, il numero delle ore di straordinario e il totale delle ore durante le quali aveva lavorato di notte. Ciò che risultò da questa ricostruzione fu che il signor Hiraoka nei 51 giorni precedenti la morte non aveva preso neanche un giorno di riposo. Inoltre, circa metà delle ore di lavoro erano state svolte nel turno serale, incluse le due settimane antecedenti la morte. Ricreando il calendario lavorativo del signor Hiraoka partendo da febbraio 1987, si erano calcolate più di 4000 ore passate nell'impianto di Nara e di queste solo 3550 erano state pagate. Interessante è notare come nel 1984 dalla visita medica annuale richiesta dall'azienda, fosse emersa la presenza di una ischemia cardiaca. Per questo da quella visita fino al giorno della morte il signor Hiraoka assumeva regolarmente farmaci e consultava il suo medico.

A questo punto, con il sostegno degli avvocati, dei figli e dei media che si erano interessati al caso, la signora Hiraoka compilò la richiesta per il risarcimento dei lavoratori (労災保険, *Rōsai hoshō*) il 7 luglio 1988. Oltre al calendario da lei ricostruito, la signora presentò anche le deposizioni del medico del marito e di uno specialista in medicina del lavoro; entrambi concordavano nel ritenere il troppo lavoro la causa primaria della morte del signor Hiraoka. Nei successivi dieci mesi la vedova parlò con avvocati, giornalisti, studenti e con le famiglie di altre vittime, aumentando così la credibilità del caso del marito. Gli avvocati della famiglia riuscirono ad ottenere dalla Tsubakimoto Seiko i tabulati con le ore di lavoro totali e gli altri documenti solo dopo la presentazione della richiesta. Facendo un confronto tra il calendario fatto dalla famiglia e i tabulati ufficiali, si poté constatare che la famiglia non aveva affatto sbagliato con il calcolo delle ore. Il signor Hiraoka aveva infatti lavorato, tra il febbraio 1987 e il febbraio 1988, 4038 ore e di cui solo 3663 retribuite. Oltre ai tabulati, l'Ufficio

del Lavoro tenne in considerazione le ricevute di pagamento, le visite mediche, le regole sul lavoro della azienda e gli accordi con il sindacato circa l'Articolo 36 sulle ore di straordinario.

La vedova non era però convinta che la sua richiesta sarebbe stata presa seriamente in considerazione. Nonostante la sua determinazione, non era facile accusare una azienda così famosa per la morte di un lavoratore. Il funzionario assegnato al caso dall'Ufficio del Lavoro parve insinuare che la richiesta della vedova sarebbe stata respinta. Proprio l'anno precedente il Ministero del Lavoro aveva revisionato gli standard per il riconoscimento di malattie cardiovascolari causate dal lavoro. Nonostante una minore rigidità degli standard, l'affermazione del funzionario sembrava intendere che per il caso del signor Hiraoka sarebbero si sarebbe fatto riferimento agli standard antecedenti a quelli del 1987.

Nel maggio 1989 la famiglia ricevette inaspettatamente una chiamata da parte dell'Ufficio del Lavoro che la pregava gentilmente di recarvisi per ricevere il verdetto di persona. La cosa risultò alquanto strana poiché di norma l'esito veniva comunicato per posta. L'Ufficio decretò dunque che, facendo un paragone con le ore ufficiali di lavoro svolte, il signor Hiraoka aveva sopportato turni lavorativi pesanti abbastanza da causargli la morte. La decisione citava tre punti. Il primo sottolineava come il defunto avesse lavorato per 16 ore al giorno nei tre giorni antecedenti la morte, nonostante fossero giorni di riposo. Il secondo dimostrava come la vittima avesse lavorato il doppio delle ore considerate normali nelle due settimane antecedenti la morte. L'ultimo punto invece affermava che la vittima aveva lavorato 19 e 12 ore rispettivamente in un giorno di riposo e in un giorno in cui aveva chiesto le ferie, questo 11 e 12 giorni prima della sua morte. L'Ufficio sottolineò inoltre come il signor Hiraoka fosse in cura da un dottore per una leggera malattia al cuore e che dunque il lavoro a lui richiesto fosse pesante abbastanza da causargli un rapido peggioramento della salute. In base a quanto elencato, la famiglia avrebbe ricevuto un risarcimento di tre milioni di yen da parte del sistema di risarcimento dei lavoratori. Oltre a questi, la pensione del marito avrebbe sostituito quella di reversibilità molto più bassa. L'Ufficio però non aveva tenuto in considerazione tutti i turni notturni fatti dal signor Hiraoka. Per questo la famiglia decise di intentare una causa civile, desiderosa anche di ricevere scuse formali da parte dell'azienda che continuava a contestare le accuse da lei rivolte. La vedova a questo punto fu più che mai determinata a ottenere delle scuse pubbliche e a fare pagare all'azienda quanto le spettasse, in onore e in memoria del marito.

Così nel maggio 1990 la famiglia decise di intentar causa alla Tsubakimoto Seiko presso la Corte di Ōsaka. La causa denunciava la negligenza da parte della Tsubakimoto Seiko che secondo la

querelante avrebbe dovuto riconoscere che il lavoro assegnato al signor Hiraoka avrebbe potuto essere potenzialmente dannoso per la sua salute, in quanto già a 48 anni manifestava una malattia cardiaca. Per questo l'azienda, non curante del carico di lavoro troppo oneroso del proprio dipendente, era da considerarsi responsabile della sua morte. La querelante esigeva che la Tsubakimoto Seiko riconoscesse pubblicamente la sua responsabilità nel caso e che pagasse alla famiglia della vittima un totale di sessantasei milioni di yen, in cui erano compresi i soldi necessari per coprire i costi del processo, delle ore di servizio non pagate e del funerale. Dopo poco l'avvocato dell'azienda chiese alla vedova di far cadere le accuse, offrendole dodici milioni di yen come risarcimento. Questa rispose che il suo obiettivo erano le scuse pubbliche da parte dell'azienda e che per questo motivo nessuna somma di denaro sarebbe riuscita a dissuaderla. La Tsubakimoto Seiko decise di sfruttare il processo per mostrare la propria innocenza e decise di rimarcare il fatto che il signor Hiraoka aveva svolto le ore di straordinario *sua sponte*. L'azienda non aveva mai imposto al dipendente di rimanere al lavoro ore in più, men che meno di notte. La vittima aveva dunque svolto volontariamente quel lavoro per avere un aumento di stipendio. Gli avvocati della famiglia però, dopo quattro anni dall'inizio del processo, riuscirono a dimostrare grazie ai documenti ottenuti e alle testimonianze della famiglia stessa che il sovraccarico di lavoro non era stato svolto per lealtà verso l'azienda o per necessità di denaro. Quello che aveva spinto il signor Hiraoka era più di tutto il comportamento più intimidatorio che gratificante tenuto dai suoi superiori. Gli avvocati riuscirono a dimostrare che i turni svolti dalla vittima fossero troppo lunghi e che per questo violavano le regole sul lavoro dell'azienda stessa. Inoltre, tenere gli impianti aperti tutto l'anno per ventiquattro ore al giorno con solo due turni lavorativi al giorno era illegale e per questo la Tsubakimoto Seiko era stata già stata ripresa dall'Ufficio del Lavoro. La mancanza di personale richiedeva uno sforzo maggiore a tutti i lavoratori. Il signor Hiraoka non aveva avuto un giorno intero di riposo per oltre un mese e mezzo prima della sua morte. A far vacillare le argomentazioni della Tsubakimoto Seiko furono proprio le ore di straordinario non pagate che ogni giorno la vittima svolgeva. Infatti, se avesse avuto veramente bisogno di più soldi, non avrebbe fatto così tante ore extra non pagate (circa due ore al giorno). Ebbe sicuramente un ruolo chiave la testimonianza del diretto superiore di Hiraoka, che dopo una prima falsa testimonianza, si trovò costretto ad ammettere non solo che i dipendenti lavoravano di più rispetto ai termini massimi dei contratti, ma anche che egli era a conoscenza dei problemi di salute di Hiraoka. Il superiore testimoniò a favore solo dopo il ritrovamento di alcuni documenti da lui firmati tra cui vi era la copia dell'esito della visita medica che segnalava i problemi di salute di Hiraoka. In aggiunta a ciò, il rifiuto della

Tsubakimoto Seiko a far ispezionare l'impianto di Nara e la mancata testimonianza in suo favore da parte dei dipendenti fecero insospettare la Corte.

La Corte di Ōsaka, tuttavia, propose un accordo secondo il quale la Tsubakimoto Seiko si sarebbe dovuta scusare pubblicamente e avrebbe dovuto dare un risarcimento pari a cinquanta milioni di yen alla famiglia del signor Hiraoka. Quest'ultima avrebbe così fatto cadere ogni accusa ed entrambe le parti avrebbero dovuto sostenere i rispettivi costi del processo. Seguendo il consiglio della Corte, la famiglia decise di firmare l'accordo.⁴⁹

Questo caso, nonostante non abbia mai prodotto una sentenza finale, può essere considerato uno dei primi successi per i casi di morte da lavoro eccessivo. È molto importante perché fu il primo caso in grado di portare l'attenzione del grande pubblico sul fenomeno del *karōshi*. Sempre più giornalisti, studiosi e medici si interessarono al caso, tanto che in quegli anni iniziarono a nascere i primi gruppi anti-*karōshi*. Questi non erano composti solamente dalle famiglie delle vittime ma erano appoggiati anche da sindacati, giornalisti, medici e avvocati.

⁴⁹ Robert Scott NORTH, *Karōshi activism and recent trends in Japanese civil society...*, cit., pp. 54-63.

2.4 Contro il fenomeno del *karōshi*

Con il caso Hiraoka, la popolazione giapponese non solo acquisisce una conoscenza più ampia del fenomeno del *karōshi*, ma ne diventa anche più sensibile. Lo si può intendere dai numerosi gruppi di sostegno per le famiglie delle vittime e per i gruppi che invece lottano per delle leggi più a favore dei lavoratori. Questi gruppi sono indipendenti dallo stato e sono autofinanziati dai membri che ogni anno versano una quota prestabilita. La maggior parte dei membri sono persone che hanno subito in modo diretto una perdita, ma a questi si affiancano medici, avvocati e studenti che hanno riconosciuto nel *Karōshi* un problema reale e comune.

Uno dei gruppi più famosi è la *Zenkoku karōshi wo kangaeru kazoku no kai* (全国過労死を考える家族の会), in italiano Associazione nazionale delle famiglie che si interessano al *karōshi*. Questa associazione è stata fondata il 22 novembre del 1991, un anno dopo la fondazione dell'associazione di Tōkyō. Nel 1990 erano infatti nate una decina di associazioni locali, ma a causa della limitata influenza di queste, si sentì la necessità della formazione di una associazione nazionale. Questa è composta dai membri delle associazioni regionali delle famiglie, membri di organizzazioni o singoli individui che appoggiano lo scopo della *Zenkoku kazoku*, avvocati, medici e studiosi. Gli incontri vengono fissati in un determinato giorno e sono tenuti contemporaneamente da tutti i gruppi regionali (salvo inconvenienti o situazioni particolari).⁵⁰

La *Zenkoku kazoku* è nata in risposta ad un'altra iniziativa partita nel 1988 da un gruppo di avvocati specializzati nel campo del lavoro. Questi decisero di aprire una *hotline* a livello nazionale per aiutare le famiglie che avevano perso un familiare a causa del troppo lavoro o dallo stress accumulato. La linea però aiutava anche lavoratori che stremati dal peso dei turni lavorativi o dai soprusi da parte dei datori di lavoro chiamavano per un consulto legale. Infatti, dal sito internet si capisce che “la hotline per i *karōshi* offre un servizio di consulenza per il risarcimento di lavoratori che si sono ammalati, sono morti o che presentano una invalidità fisica a causa del troppo lavoro o dello stress causato dal troppo lavoro”.⁵¹ Fu proprio tra il 1988 e il 1990 che la hotline ricevette il più alto numero di chiamate mai registrate. Dal 1991 queste sono diminuite, ma la linea è ancora attiva e conta in media 400⁵² chiamate l'anno.

⁵⁰ Sito internet della Associazione nazionale delle famiglie che si interessano al *Karōshi*, <https://karoshi-kazoku.net/terms.html>

⁵¹ Sito internet della *Karōshi Hotline*, <https://karoshi.jp/english/activities.html>

⁵² Dal sito internet della *Karōshi Hotline*, <https://karoshi.jp/english/results.html>

A cambiare le cose però non possono certamente essere delle associazioni che contano un numero piuttosto ristretto di adesioni. Quello che però queste possono fare è sollecitare il governo giapponese a prendere i provvedimenti necessari affinché il numero dei casi di *karōshi* e *karōjisatsu* possa diminuire il più possibile. Già dagli anni Novanta il governo inizia così a dare più importanza al fenomeno, ma è con il nuovo millennio che si hanno dei veri cambiamenti a livello legale in quanto lo stato riconosce in modo definitivo la realtà del *karōshi* e del *karōjisatsu*.

Nel 2001 infatti il Ministero del Lavoro rilascia delle nuove linee guida con relativi standard per il riconoscimento dei casi di *karōshi*. Le nuove linee guida si mostrano meno rigide rispetto a quelle precedenti, in quanto si tiene conto del numero di ore lavorative extra fatte dalla vittima nel periodo antecedente alla morte. Questo è stato possibile in quanto è proprio nel 2001 che il Ministero pubblica un report in cui riconosce ufficialmente il legame causa-effetto tra eccesso di lavoro e morte.

Nel febbraio 2002, grazie alla stesura delle nuove linee guida per il riconoscimento di malattie cardiovascolari causate dal lavoro e grazie ai nuovi studi portati avanti da medici specializzati, si ha la stesura del primo programma per la prevenzione dei danni alla salute causati dal troppo lavoro. Obiettivo di questo programma era dunque la prevenzione di possibili disturbi fisico mentali sorti a causa del lavoro o dello stress a questo legato. Il programma presentava diversi punti, ritenuti necessari per la sua riuscita. Tra i primi per importanza era il punto in cui veniva dato agli Ispettorati e agli Uffici del Lavoro il compito di diffondere il più possibile quanto scritto sul programma. Alla diffusione dovevano contribuire anche le organizzazioni pubbliche e private, quali il Centro di prevenzione della salute sul lavoro e le associazioni composte dai datori di lavoro. Importante era anche la diffusione del questionario per l'autodiagnosi del livello di stress accumulato tra i lavoratori. Altro punto molto importante riguardava il fornire agli Ispettorati del Lavoro varie linee guida da seguire in modo da poter prevenire i disturbi causati dal lavoro eccessivo. Un esempio era la necessità di dare una guida completa sulle ore massime di straordinario e fissare delle limitazioni da applicare a queste, espresse nell'Articolo 36 della Legge sul Lavoro. Gli Ispettorati e gli Uffici del Lavoro avrebbero così avuto uno standard da utilizzare nel momento del controllo dei contratti depositati dalle varie aziende. Si poteva così controllare più scrupolosamente se le aziende avessero seguito o meno i criteri dell'Articolo 36 circa il limite delle ore di straordinario. Inoltre, in presenza di contratti speciali, gli Ispettorati erano tenuti a fare in modo che le ore extra non danneggiassero

la salute dei lavoratori, cercando ad esempio di non far superare le 45 ore di straordinario settimanali.⁵³

Anche il 2005 e il 2006 sono anni di provvedimenti governativi. Nel 2005 viene aggiunta alla Legge sulla Salute e Sicurezza Industriale e messa in vigore la “Guida alla Salute per Lavoratori oberati di lavoro da parte di un Medico”. Secondo questa, i datori di lavoro sono tenuti a predisporre accordi così da permettere ai propri dipendenti di ricevere un consulto medico da parte di un dottore specializzato nel caso cui abbiano fatto almeno cento ore di straordinario al mese.⁵⁴ Nel 2006 invece entra in vigore la “Legge base per la prevenzione dei suicidi”. Nell’Articolo 1 di questa legge si può leggere che con l’alto numero di suicidi in Giappone è divenuto necessario prendere contromisure adeguate al fenomeno. La legge vuole porre delle basi per queste contromisure e in seguito chiarire la responsabilità del governo e dei vari enti pubblici locali. Altro intento della legge è quello di stabilire in modo chiaro alcune questioni chiave per le contromisure contro il suicidio, cercando di formare così una società in cui nessuno sia portato a togliersi la vita. La legge ha quindi come obiettivo principale quello di prevenire i suicidi e di offrire supporto alle famiglie delle vittime di suicidio. Per fare ciò devono essere promosse diverse misure non solo per fronteggiare il problema, ma anche per creare una società in cui le persone in Giappone possano condurre una vita piena e soddisfacente. Dell’Articolo successivo è interessante il punto in cui si afferma che le contromisure devono essere attuate attraverso lo sforzo compiuto da tutta la società, in quanto il suicidio non deve essere visto come un problema del singolo individuo. Questo è infatti causato da vari fattori sociali che riguardano tutta la società. Per questo le contromisure devono essere definite non solo in base alla salute mentale dell’individuo, ma anche ad una serie di fattori esterni. È dunque necessario coordinare misure e politiche che riguardino la salute e il benessere, il campo medico, l’educazione, il lavoro e altri settori rilevanti. La legge mostra inoltre come la responsabilità legata al fenomeno del suicidio sia nelle mani dello stato, dei datori di lavoro e non solo in quelle dei singoli cittadini. Diventa quindi necessario l’approfondimento delle conoscenze sull’argomento nelle scuole, nelle università e negli uffici per sensibilizzare la popolazione. Ad essere educati non devono essere però solo gli studenti o i dipendenti, ma anche i professori e i dirigenti di lavoro, così che gli

⁵³ Sito internet della JICOSH (Japan International Center for Occupational Safety and Health), <https://www.jniosh.johas.go.jp/icpro/jicosh-old/english/guideline/OverworkMeasures.html>

⁵⁴ IWASAKI Kenji, TAKANASHI Masaya and NAKATA Akinori, *Health Problems due to Long Working Hours in Japan...*, cit., 2006, p. 539.

ambienti scolastici e lavorativi possano essere tali da mantenere integra la salute fisica e mentale di coloro che ne fanno parte.⁵⁵

Un'altra misura adottata dal Ministero del Lavoro è stato il programma completo di misure di prevenzione contro il suicidio. Questo programma offriva servizi quali trattamenti psichiatrici in alcune strutture mediche indicate. Esso promuoveva anche un implemento dell'osservazione da parte dei singoli verso quei soggetti che mostravano segni di tendenze suicide o che erano sotto le cure di un medico psichiatrico. Con l'anno fiscale del 2012, il Ministero del Lavoro ha proposto un progetto di bilancio per le misure di prevenzione contro il suicidio che ammontava a 18.7 milioni di yen. Questa somma doveva essere impiegata nella realizzazione di varie iniziative, quali studiare la situazione dei suicidi in Giappone, promuovere la salute mentale, creare un sistema psichiatrico adeguato e formare del personale specializzato nel settore.

La "Legge della promozione della prevenzione contro il fenomeno del *karōshi* e altri disordini della salute legati al troppo lavoro" è entrata in vigore nel novembre del 2014. Tra i disturbi della salute la legge include la morte causata da un disturbo cardiovascolare a sua volta causato dal troppo lavoro, la morte per suicidio causato da un disturbo mentale nato da uno stress psicologico legato al lavoro e tutti quei disturbi cardiovascolari nati da un disturbo mentale provocato dallo stress lavorativo.⁵⁶ Questa legge è innovativa perché non tiene in considerazione solo i casi in cui la vittima è morta, ma anche quelli in cui questa è sopravvissuta e ha riportato un danno fisico o mentale. Con questa legge, inoltre, novembre è diventato il mese per la promozione della prevenzione contro il fenomeno del *karōshi*.⁵⁷ Sotto questa legge il Ministero del Lavoro ha di conseguenza istituito il "Consiglio per la promozione di misure preventive contro i disordini fisico mentali causati dal troppo lavoro". il consiglio è composto da vittime sopravvissute al *karōshi*, da familiari di alcune vittime, lavoratori ma anche datori di lavoro e studiosi esperti del fenomeno. Grazie a questa legge il Gabinetto nel luglio 2015 ha adottato i "Principi delle misure preventive contro i disordini causati dal troppo lavoro", i quali presentavano quattro nuovi obiettivi. Il primo era quello di promuovere varie ricerche sui disturbi causati dal troppo lavoro e di pubblicarne i risultati ottenuti. Il secondo mirava a incrementare la sensibilità dei singoli verso il fenomeno del *karōshi*, mentre il terzo e il quarto riguardavano rispettivamente la creazione di un sistema di servizio di consulenza e il

⁵⁵ Basic Law on Suicide Countermeasures, translated by the Research Project Team on Suicide Prevention Policy funded by Japanese Ministry of Health, Labour, and Welfare.

⁵⁶ AA VV., *Overwork-related disorders prevention policy in Japan*, 2017, p. 7.

⁵⁷ Sito ufficiale del Ministero della Salute, del lavoro e del Benessere giapponese, <https://www.mhlw.go.jp/photo/2014/11/ph1114-02.html>

supporto di attività di sostegno e prevenzione in vari settori privati.⁵⁸ Nell'anno fiscale 2015 è stato assegnato un budget a sostegno della legge pari a 5529⁵⁹ miliardi di yen (pari a 43 milioni di euro).⁶⁰

Nel 2014 prende vita anche la RECORDS, dall'inglese "Research Center of Overwork Related Disorders" (過労死等防止調査研究センター), che in italiano può essere tradotto con "Centro di ricerca per i disturbi causati dal troppo lavoro". Questo è operante sotto l'Istituto nazionale della sicurezza e della salute sul lavoro (労働安全衛生総合研) ed è stato istituito in seguito all'approvazione della Legge della promozione della prevenzione contro il fenomeno del *karōshi*. Lo scopo del centro di ricerca è la prevenzione dei disturbi sia fisici che mentali causati dal troppo lavoro o dallo stress lavorativo. Per fare questo il centro porta avanti studi e ricerche in campo biomedico, affiancati da una attenta analisi delle richieste di risarcimento per quei casi in cui era stata riconosciuta la presenza di un disturbo causato dal troppo lavoro. I dati così ottenuti sono necessari per comprendere lo sfondo socio-lavorativo e per poter portare avanti la ricerca. Attualmente (da aprile 2018 a marzo 2021) il centro sta portando avanti studi circa gli orari di lavoro e i rischi di affaticamento dei camionisti.⁶¹

La legge base per la prevenzione dei suicidi ha subito una revisione il 22 marzo 2016, per poi essere promulgata il primo aprile dello stesso anno. Nel febbraio 2018 invece è stato compilato il programma per la sicurezza e la salute sul lavoro da parte del Ministero della Salute, del Lavoro e del benessere. Il programma, oltre a trattare le problematiche specifiche di alcuni settori lavorativi, presenta alcuni punti incentrati sul fenomeno del *karōshi*. Un esempio è la terza parte, dove vengono esposti alcuni obiettivi considerati necessari per la creazione di un ambiente lavorativo più sano e armonioso per i lavoratori. Il secondo di questi obiettivi è la promozione di misure da prendere per assicurare la salute dei lavoratori, includendo anche la prevenzione del *karōshi*. Affinché questo avvenga, è necessario che siano le aziende stesse ad adoperare delle misure necessarie per assicurare ai propri lavoratori una buona salute. Importante è anche valorizzare la figura dei medici del lavoro e la funzione sanitaria industriale, riconsiderando la figura del medico industriale e cercando di creare un ambiente che permetta a questo di lavorare più liberamente per poter garantire la salute dei lavoratori. A questi si devono inoltre garantire delle visite sia mediche

⁵⁸ AA VV., *Overwork-related disorders prevention policy in Japan, 2017*, p. 8.

⁵⁹ *Ibidem*.

⁶⁰ Cambio valuta euro yen nel mese di agosto 2020

⁶¹ Sito ufficiale dell'Istituto nazionale della sicurezza e della salute sul lavoro, <https://www.iniosh.johas.go.jp/en/groups/overwork.html>

che psichiatriche, così che coloro ad alto rischio *karōshi* non vengano trascurati e possano ricevere adeguate cure. Per la prevenzione dei disturbi fisico mentali causati dal lavoro è però necessario imporre un limite sul numero massimo di ore extra lavorative che un dipendente può fare, chiedendo anche il consiglio a medici esperti. Può risultare d'aiuto anche fare controlli del livello di stress dei lavoratori delle piccole imprese con l'assistenza del "Centro di supporto della salute sul lavoro". bisognerebbe inoltre prevenire ogni forma di vessazione sui lavoratori da parte dei loro dirigenti. Infine, per prevenire i *karōshi* bisogna continuare a studiare e analizzare i casi di richiesta di risarcimento per poter ottenere sempre più dati e poter prendere adeguate misure.⁶² Per quanto riguarda invece gli obiettivi accennati precedentemente, è rilevante l'ottavo in cui viene indicata l'estrema importanza di aumentare il livello di conoscenza circa la salute e la sicurezza in tutto il paese, coinvolgendo i singoli cittadini. Per questo il Ministero, in collaborazione con altre agenzie governative quale l'Agenzia giapponese dello Sport, aveva pensato di sfruttare le Olimpiadi e le Paraolimpiadi di Tōkyō del 2020 per promuovere la prevenzione contro incidenti lavorativi e la riduzione delle ore di straordinario a lavoro.⁶³

La determinazione della signora Hiraoka nell'ottenere giustizia per la morte di suo marito ha aumentato la conoscenza della società sul fenomeno del *karōshi*. Sempre più numerose sono le famiglie che hanno fatto richiesta per il risarcimento in seguito alla morte o al suicidio di un caro a causa del troppo lavoro. Inevitabile è stata la formazione di gruppi anti-*karōshi*, in continua lotta per un migliore tenore di vita dei lavoratori giapponesi. Questi, grazie all'aiuto di avvocati e medici, sono riusciti nel corso del tempo a spronare il governo a varare leggi e indire programmi per la prevenzione della morte da troppo lavoro. Con l'inizio degli anni Duemila, il governo si è mostrato più attento verso l'argomento e continue sono le proposte per migliorare gli ambienti lavorativi in Giappone. Da anni il Ministero del Lavoro pone la sua attenzione sul limite massimo delle ore di straordinario che un lavoratore può fare in una settimana o in un mese, che secondo molti deve essere abbassato per salvaguardare la salute dei lavoratori.

⁶² *The 13th Occupational Safety & Health Program*, 2018, Ministry of Health, Labour and Welfare, pp. 17-19.

⁶³ *The 13th Occupational Safety & Health Program*, 2018, Ministry of Health, Labour and Welfare, pp. 13-14.

CAPITOLO 3

3.1 Il fenomeno del *workaholism* in Giappone

Nel 1971 lo psicologo americano Wayne Oates (1917-1999) coniò il termine *workaholic*, che in italiano viene tradotto in “dipendente da lavoro”.⁶⁴ Secondo questi, *workaholic* è colui che nutre un eccessivo bisogno di lavorare, tanto da poter influire negativamente sulla propria salute, felicità e relazioni sociali. Il *workaholism* è spesso definito come una nuova dipendenza comportamentale, ovvero un tipo di dipendenza non legato all’assunzione di sostanze nocive alla salute. Il termine viene usato per la prima volta negli anni Settanta poiché è proprio in quegli anni che il fenomeno inizia a svilupparsi e a crescere velocemente. Si ritiene che una delle cause primarie del fenomeno sia stato lo sviluppo tecnologico; sono stati infatti i computer, i telefoni e successivamente i cellulari, internet e le e-mail ad avvicinare la sfera lavorativa e quella personale dei lavoratori. Con queste nuove tecnologie non è più necessario essere in ufficio per svolgere il proprio lavoro.⁶⁵

Esistono diverse correnti di pensiero per quanto riguarda il *workaholism*. Vi sono infatti alcuni studiosi (come Cantarow e Machlowitz)⁶⁶ che vedono in modo positivo questo fenomeno poiché ritengono che un lavoratore *workaholic* faccia il suo lavoro per passione, pensando più alla qualità che alla quantità. Per altri invece (come Porter, 1996)⁶⁷ il fenomeno non è altro che una condizione negativa, che nel tempo può portare a malattie fisiche e mentali, insieme ad una rottura di tutti i contatti con il mondo esterno. Questo perché il *workaholic* porta avanti un carico di lavoro eccessivo facendo fatica a separarsi da esso, anche mentalmente. Esiste però anche una terza corrente di pensiero, che può essere considerata una via di mezzo tra le due precedenti. Fanno parte di questa Spence J.T. e Robbins A.S. che nel 1992⁶⁸ concludono quello che diviene uno degli studi più noti sul fenomeno del *workaholism*. I due ritengono che esistano diversi livelli del fenomeno, in quanto questo comportamento è dato dalla combinazione di tre dimensioni: coinvolgimento verso il lavoro, sottomissione o assoggettamento al lavoro (inteso come spinta interiore verso il lavoro) e piacere verso il lavoro. In base alle varie combinazioni, Spence e Robbins riconoscono l’esistenza di sei categorie di lavoratori: *workaholics*, *work enthusiasts*, *enthusiastic workaholics*, *unengaged workers*,

⁶⁴ Evan J. DOUGLAS & Robyn J. MORRIS, *Workaholic, or Just Hard Worker?* 2006 in Career Development International, Brisbane Graduate School of Business, Queensland University of Technology, 2006, p. 3.

⁶⁵ Luca KRAVINA e Alessandra FALCO, *Il workaholism*, p. 429.

⁶⁶ Luca KRAVINA e Alessandra FALCO, *Il workaholism*, p. 421.

⁶⁷ *Ibidem*.

⁶⁸ Luca KRAVINA e Alessandra FALCO, *Il workaholism*, p. 422.

relaxed workers, disenchanted workers.⁶⁹ Spence e Robbins riconoscono poi tre diverse tipologie di *workaholics*, ossia i lavoratori compulsivi-dipendenti, i lavoratori perfezionisti e i lavoratori orientati al successo. Tra questi, il primo e il secondo tipo presentano un livello di stress più alto, unito a un malessere fisico e mentale più accentuato. Al contrario, chi appartiene al terzo tipo si sente più soddisfatto sia del proprio lavoro che della propria vita e per questo mostra meno stress al lavoro. Pur riconoscendo l'esistenza di tanti livelli di *workaholism*, Scott K.S. riconosce tre punti che accomunano tutti coloro che ne soffrono. Il primo è indubbiamente la grande quantità di tempo dedicata al lavoro, mentre il secondo non è altro che la difficoltà nello staccarsi dalla propria attività e a pensare al proprio lavoro anche quando si stanno svolgendo altre attività. Ultimo, ma non per importanza, è il fatto di lavorare più di quanto non sia richiesto dalla propria azienda.⁷⁰

Nel 1996, Kanai Atsuko e Wakabayashi Mitsuru dell'Università di Nagoya hanno deciso di condurre uno studio sul *workaholism* in Giappone. Il loro studio partiva dalla diffusione a 1225 lavoratori⁷¹ *full-time* di un questionario ottenuto dalla traduzione accurata dei materiali utilizzati negli anni precedenti da Spence e Robbins. Dai dati raccolti con il questionario proposto, Kanai e Wakabayashi hanno compreso che gli studi dei loro predecessori non potevano valere *in toto* anche per i lavoratori giapponesi. La prima differenza riguardava le tre dimensioni per la classificazione del tipo di lavoratore. In Giappone ad incidere erano il piacere verso il lavoro e l'assoggettamento al lavoro, ma non il coinvolgimento verso il medesimo, considerato parte dell'assoggettamento. In base al livello alto o basso delle due dimensioni, sono stati riconosciuti quattro tipi di lavoratori.

	Piacere verso il lavoro	
	Alto	Basso
Alto	work enthusiast	workaholic
Basso	enjoying work	unengaged

Tabella 2: tipo di lavoratore in base al livello di assoggettamento al lavoro e piacere verso il lavoro⁷²

⁶⁹ Luca KRAVINA e Alessandra FALCO, *Il workaholism*, pp. 422-423.

⁷⁰ Luca KRAVINA e Alessandra FALCO, *Il workaholism*, p. 422.

⁷¹ KANAI Atsuko WAKABAYASHI Mitsuru and Sheila FLING, *Workaholism among employees in Japanese corporations: An examination based on the Japanese version of the Workaholism Scales*, Nagoya University, 1996, p. 193.

⁷² KANAI Atsuko WAKABAYASHI Mitsuru and Sheila FLING, *Workaholism among employees in Japanese corporations...*, cit., p. 197.

Dalla tabella si evince facilmente come il *workaholic* in Giappone (tratto in realtà comune anche nei paesi occidentali) presenti una forte spinta interiore verso il lavoro ma non provi piacere nel farlo. Questo perché provare piacere nel lavorare ma non nel tipo di lavoro che si svolge è un tratto comune tra i dipendenti dal lavoro. Dal questionario di Kanai e Wakabayashi è risultato anche che i lavoratori più giovani (tra i venti e i trent'anni) rientrano per la maggior parte nella categoria degli *unengaged workers*, mentre i lavoratori tra i quaranta e i cinquant'anni sono da considerarsi più *work enthusiasts*. È sempre in quest'ultima fascia d'età in cui si ha la maggiore incidenza di *workaholics*. A soffrirne meno sono i lavoratori più giovani e quelli più anziani.⁷³ Aspetto importante di questo fenomeno in Giappone sono le abitudini lavorative dei giapponesi, caratterizzate da turni lavorativi molto intensi e dalla devozione verso il proprio lavoro. Questi aspetti, una volta uniti ad altri aspetti quali un impiego a vita e un sistema aziendale basato sulla anzianità aumentano la possibilità del *workaholism*.⁷⁴

Con il passare del tempo, ciò che è stato enfatizzato maggiormente del fenomeno sono stati gli aspetti negativi. Studi più recenti hanno tenuto in considerazione solo due delle tre dimensioni chiave per riconoscere un *workaholic*: lavoro eccessivo e lavoro compulsivo. Un esempio è lo studio condotto da Schanfeld, Bakker, Van der Heijden e Prins nel 2009, in cui i quattro studiosi hanno riconosciuto l'esistenza di solo quattro tipologie di lavoratori. Nel loro studio, solo i *workaholics* sono da considerarsi dipendenti dal lavoro, poiché nelle altre categorie sono le caratteristiche del singolo individuo a influire maggiormente.⁷⁵

Altro argomento di discussione degli ultimi anni riguarda la relazione tra lunghe ore di lavoro e la dipendenza da lavoro. Nel 1983 Mosier S.K. afferma che si può definire *workaholic* colui che lavora almeno cinquanta ore la settimana. Sono molti che sostengono questa teoria in quanto, nel corso degli anni, svariati studi hanno dimostrato che i *workaholics* lavorano per l'appunto più di cinquanta ore la settimana. Se molti appoggiano questo studio, altrettanti ritengono che le ore di lavoro non possano essere considerate una caratteristica determinante, poiché molti lavoratori svolgono turni lavorativi assai lunghi per motivi strettamente economici.⁷⁶ Ciò che invece influenza sicuramente il fenomeno è il tipo di professione svolta. Si è notata una maggiore incidenza di *workaholics* tra

⁷³ KANAI Atsuko WAKABAYASHI Mitsuru and Sheila FLING, *Workaholism among employees in Japanese corporations...*, cit., pp. 197-198.

⁷⁴ KANAI Atsuko WAKABAYASHI Mitsuru and Sheila FLING, *Workaholism among employees in Japanese corporations...*, cit., p. 202.

⁷⁵ Luca KRAVINA e Alessandra FALCO, *Il workaholism*, p. 425.

⁷⁶ Luca KRAVINA e Alessandra FALCO, *Il workaholism*, p. 429.

professionisti e manager di livello medio-alto. Questo non solamente per il tipo di lavoro in sé, ma anche per il tempo che questo richiede e per quello impiegato a raggiungere la suddetta carica. Si è inoltre potuto notare come vi siano più *workaholics* nel settore privato anziché in quello pubblico. Secondo Porter (1996), questo avviene perché una professione in ambito privato, come quella del libero professionista, riesce a soddisfare maggiormente i bisogni dei *workaholics*.⁷⁷

Il *workaholism* però non influisce solamente sulla vita lavorativa e sulla vita privata di chi ne soffre, ma nella maggior parte dei casi questo ne provoca un peggioramento del loro stato psico-fisico. Troppo impegnati nel proprio lavoro, i *workaholics* non solo non dedicano il proprio tempo alla cura di possibili disturbi, ma alle volte non ne riconoscono nemmeno la presenza. Si può allora affermare che esiste un certo livello di relazione tra *workaholism* e *karōshi*. Infatti, con quest'ultimo ci si riferisce alla morte o a un disturbo fisico-mentale causati dal lavoro eccessivo o dall'elevato livello di stress accumulato al lavoro, due aspetti comuni in tutti i *workaholics*. Inoltre, se la dipendenza da lavoro è da considerarsi una dipendenza o un disordine del singolo, Wakabayashi mostra invece come esso sia un modo per adattarsi a un ambiente lavorativo molto stressante.⁷⁸ Altri studiosi mostrano anche come le aziende non solo non cerchino di scoraggiare il fenomeno, ma spesso premiano questi comportamenti con aumenti di stipendio o con l'assegnazione di cariche più alte. Per questo il luogo di lavoro deve essere considerato come un elemento chiave per la comparsa e il successivo permanere del *workaholism* in un lavoratore.⁷⁹ Ripensando al caso Dentsu-Ōshima è ora possibile affermare che il ragazzo non fosse un *workaholic* (come invece sostenuto dai dirigenti della Dentsu), tutt'al più un *work enthusiast*, in quanto soddisfatto ed entusiasta del proprio lavoro.

⁷⁷ Luca KRAVINA e Alessandra FALCO, *Il workaholism*, p. 430.

⁷⁸ KANAI Atsuko WAKABAYASHI Mitsuru and Sheila FLING, *Workaholism among employees in Japanese corporations...*, cit., p. 193.

⁷⁹ Luca KRAVINA e Alessandra FALCO, *Il workaholism*, p. 433.

3.2 Analisi dei dati raccolti in un questionario sul lavoro proposto a lavoratori giapponesi

I dati che si andranno ad analizzare provengono da un questionario rivolto a lavoratori giapponesi che attualmente lavorano in Giappone. In esso sono elencati diciannove quesiti a risposta chiusa e tre a risposta aperta (cfr. questionario in appendice). Lo studio è iniziato nei primi giorni di giugno e si è concluso alla fine di agosto, registrando un totale di 93 risposte. Il questionario era aperto a donne e a uomini di almeno sedici anni, indipendentemente dalla professione svolta. Tra le risposte non sono state tenute in considerazione quelle date da persone che stanno facendo *arubaito* (アルバイト)⁸⁰.

Le prime domande sono di tipo biografico e si può notare dai grafici come la maggior parte dei partecipanti abbia un'età compresa tra i sedici e i ventiquattro anni e sia di sesso femminile. La fascia compresa tra i venticinque e trentaquattro anni presenta invece più individui di sesso maschile.

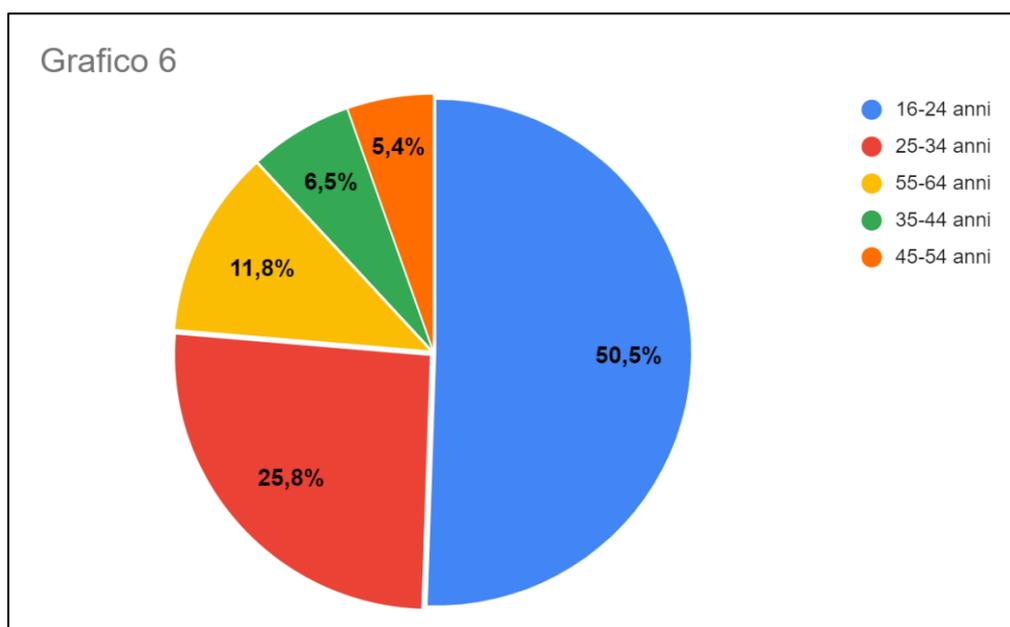


Figura 6: grafico dell'età dei partecipanti

⁸⁰ L'arubaito (アルバイト) è un tipo di lavoro part time fatto principalmente da ragazzi giovani come lavoretto estivo o contemporaneamente agli studi. Questo perché si tratta di un lavoro che prevede poche ore e turni molto flessibili.

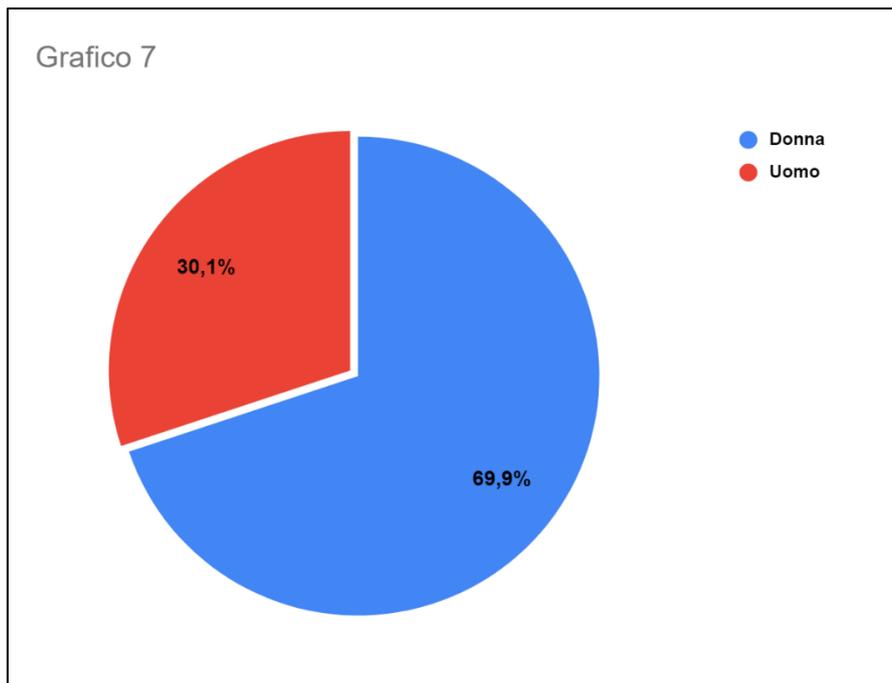


Figura 7: grafico

La maggior parte dei partecipanti ha frequentato l'università (78%), mentre il 15,1% ha iniziato a lavorare una volta finite le scuole superiori. Il 5,4% ha una seconda laurea e solo una persona ha abbandonato gli studi dopo le scuole medie. Questo è in accordo con la teoria dei "5 difetti" dello storico John W. Dower, che riconosce nella società giapponese un elevato livello di educazione.

Alla domanda in cui veniva chiesto di indicare il numero di ore lavorative settimanali presenti nel contratto aziendale, una buona parte dei partecipanti ha scritto di lavorarne 40. Non sono poche però le persone che hanno riportato di svolgere turni settimanali che vanno dalle 42 alle 55 ore. Interessanti sono le risposte di due lavoratori che hanno affermato di non avere un limite massimo di ore sul proprio contratto poiché direttori aziendali. Dalla lettura dei dati sembrerebbe esservi una maggiore attenzione da parte delle aziende giapponesi nel seguire l'Articolo 22 della Legge sul Lavoro, secondo la quale i datori non dovrebbero richiedere ai propri dipendenti di lavorare più di 8 ore al giorno. A sostegno di questa affermazione vi è il fatto che la maggior parte dei partecipanti ha affermato nella sesta domanda di sentirsi soddisfatto del proprio lavoro, come si può vedere nel grafico 8. Anche alle domande sul tipo di rapporto che essi hanno con i propri colleghi e superiori, in molti hanno risposto di avere rapporti più che ottimi con entrambi.

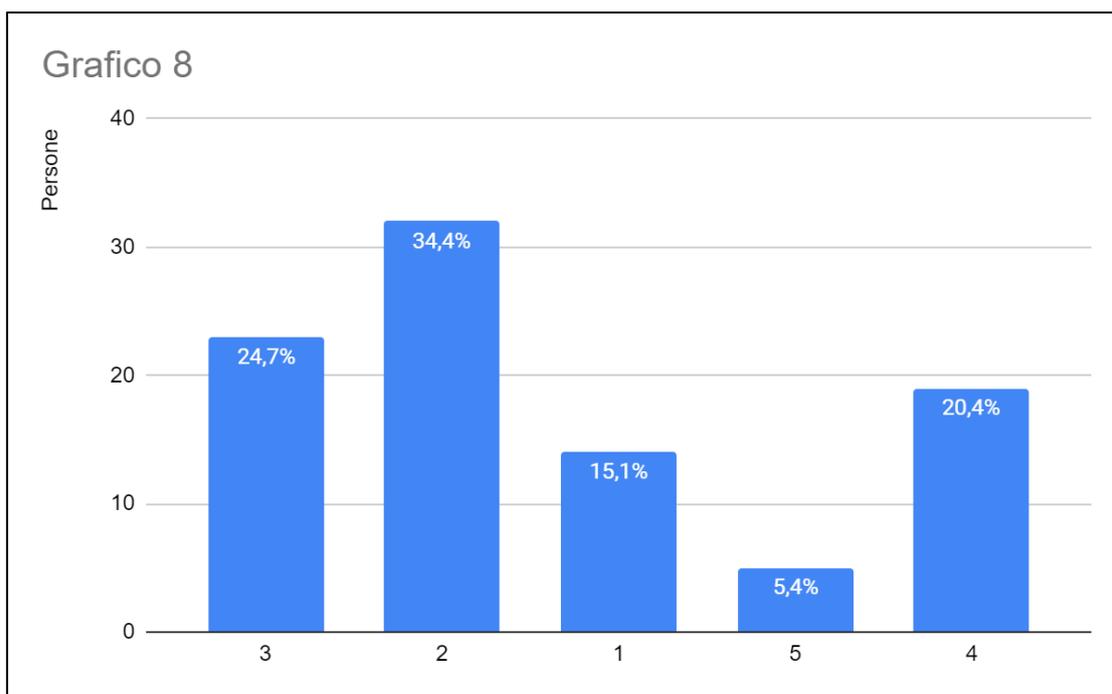


Figura 8: Grafico delle risposte della domanda "Quanto sei soddisfatto del tuo attuale lavoro?", dove 1=estremamente 2=molto 3=abbastanza 4=poco 5=per nulla.

La situazione riguardante le ore di straordinario fatte dai lavoratori giapponesi non è purtroppo altrettanto positiva. Più del 65% dei partecipanti afferma di aver svolto almeno una volta ore di straordinario e quasi il 35% di questi ha anche aggiunto di non essere stato retribuito per tali ore. Tra coloro che, invece, hanno detto di non aver mai fatto dello straordinario fanno parte i lavoratori a contratto part time. È quindi normale che alla domanda "Vi è mai successo di lavorare ininterrottamente per molte ore?" più del 78% abbia risposto affermativamente. La metà dei partecipanti ha anche risposto di aver lavorato durante alcuni giorni festivi.

Il grafico 9 mostra invece come la quasi totalità di coloro che hanno partecipato al questionario non si sente mal giudicata se lascia il posto di lavoro prima dei propri colleghi. Lo stesso vale anche nel caso in cui faccia ritorno alla propria abitazione prima del proprio superiore. Questo è un aspetto positivo, in quanto implica una maggiore armonia tra i colleghi e dunque il lavoratore percepisce meno lo stress che altrimenti si potrebbe creare.

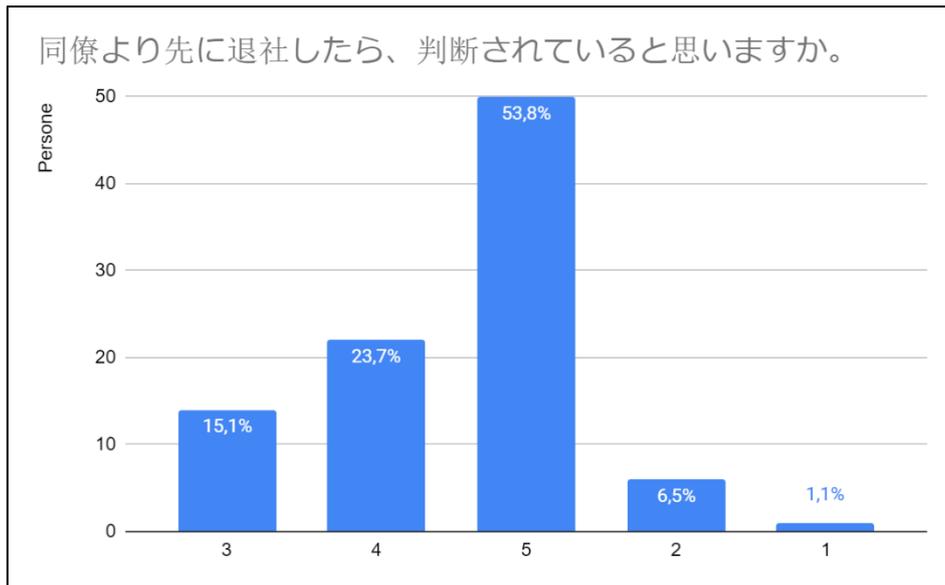


Figura 9: risposte alla domanda "Ritieni di essere giudicato se lasci il posto di lavoro prima dei tuoi colleghi?", dove 1=estremamente 2=molto 3=abbastanza 4=poco 5=per niente

Questo però non implica che i lavoratori giapponesi non risentano di alcuna forma di stress causata dal lavoro. Il 28% dei partecipanti alla domanda "Percepisci dello stress dopo aver svolto lunghe ore di lavoro?" risponde di percepire abbastanza lo stress. Un altro 28% risponde di sentire poco lo stress provocato dal lavoro, mentre solo un 15% afferma di sentirsi molto stressato. Interessante è il fatto che a percepire di più lo stress sono coloro con una età compresa tra i 16 e i 24 anni. Sono invece i lavoratori tra i 25 e 34 anni a sentire un minore stress rispetto a tutti gli altri.

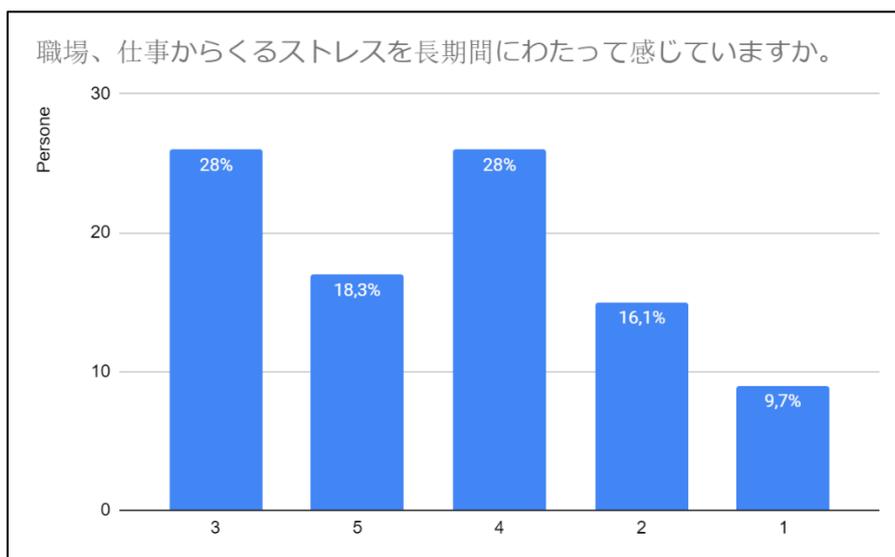


Figura 10: risposte alla domanda "Il posto di lavoro ti induce a situazioni di stress prolungato?", dove 1=estremamente 2=molto 3=abbastanza 4=poco 5=per niente

La seconda domanda aperta chiedeva ai partecipanti di inserire il numero di giorni di ferie presi in un intero anno lavorativo. Facendo una media dei giorni indicati dai lavoratori a tempo pieno che hanno fatto il questionario, risulta che ognuno prende più o meno otto giorni di ferie all'anno. Prendendo invece le risposte singolarmente, dallo studio si evince che il 15% dei partecipanti non prende neanche un giorno di ferie all'anno. Al contrario solo una persona ha scritto di prendere all'anno tutti i giorni che gli spettano per contratto. La maggior parte è solita rimanere a casa tra i 4 e i 10 giorni, mentre un altro 15% rimane a casa da lavoro per almeno due settimane.

L'inserimento di uno psicologo nelle aziende o in altre infrastrutture è da sempre una delle misure di prevenzione contro il fenomeno del *karōshi* e del *karōjisatsu* proposte dal Ministero del Lavoro. Questo ritiene infatti che la presenza di uno psicologo nei luoghi di lavoro possa aiutare i lavoratori considerati più a rischio, offrendo loro sedute per alleviare lo stress accumulato. Per questo motivo la terza domanda aperta del questionario chiedeva ai partecipanti di riportare il loro pensiero sulla figura dello psicologo. La maggior parte scrive di ritenere che questa professione sia positiva poiché può aiutare le persone in difficoltà. Da altre risposte però si può comprendere come questa figura sia ancora poco compresa dai giapponesi. C'è infatti chi scrive che secondo lui "la maggior parte degli psicologi sono brave persone, ma vi sono anche psicologi che fanno uso di testi sospetti" (まともな人が大半だが、胡散臭い説を唱える人が一部いる). Un altro partecipante scrive che a suo parere "non possono essere tutti precisi, ma non si può dire neanche che tutti sbagliano" (全てが正しいわけではないが、全てが間違っているわけでもない。). Altri invece scrivono di non avere alcuna idea particolare sulla figura dello psicologo o che non avendovi mai fatto ricorso non sono in grado di esprimere alcun giudizio a riguardo. Ci sono però alcuni che spiegano il motivo per cui molte persone non usufruiscono delle visite offerte dalla propria azienda. Una signora afferma che "una figura come quella dello psicologo fa molto fatica ad affermarsi in Giappone. Questo perché a differenza dell'Europa, nonostante vi siano psicologi certificati e vi sia uno studio sulla psicologia clinica, questi non vengono ancora riconosciuti in campo medico" (日本で根付くのは大変難しい。職業として臨床心理士や認定心理士があるがまだまだ医療など特定分野で Europe の様に認知されていない). Una ragazza tra i 16 e i 24 anni riconosce che "i servizi di consulenza sono offerti da molte aziende, ma i lavoratori sono refrattari all'utilizzo di questo servizio. Sono molte le persone che esitano a chiedere un consulto in quanto si sentono osservate dalle

persone circostanti e perché ritengono che il loro problema non sia abbastanza grave da consultare uno psicologo” (カウンセリングのサービスは多くの会社で用意されているが、そういったサービスを使うことには抵抗を感じる。周りの目が気になるし、自分の悩みがカウンセラーに相談するほど深刻なものでもないと感じて、相談をためらう人は多いと思う。)。Un ragazzo tra i 25 e 34 anni aggiunge che secondo lui “molti giapponesi tendono a non fidarsi di uno psicologo poiché sono troppo occupati per pensarvi. Molti non hanno abbastanza tempo, fisicamente e mentalmente parlando. Questo è un grave problema sociale, che riguarda soprattutto i professori.” (I think Japanese people tend not to trust a counselor because a lot of people are too busy to think about that. Some of them don’t have enough time physically or mentally. It is a serious social problem especially for teachers at school.). Tra le persone intervistate sono poche coloro che mostrano diffidenza nei confronti della figura dello psicologo.

Sempre legata alla figura dello psicologo è la domanda che chiede se la presenza di uno di questi sul posto di lavoro possa aiutare i dipendenti. Anche in questo caso la maggior parte delle persone afferma che la presenza di uno specialista possa effettivamente aiutare chi lavora in una azienda. Tuttavia, alcune persone, pur avendo scritto di avere una buona opinione nei confronti dello psicologo, affermano di ritenere poco influente la sua presenza in una azienda.

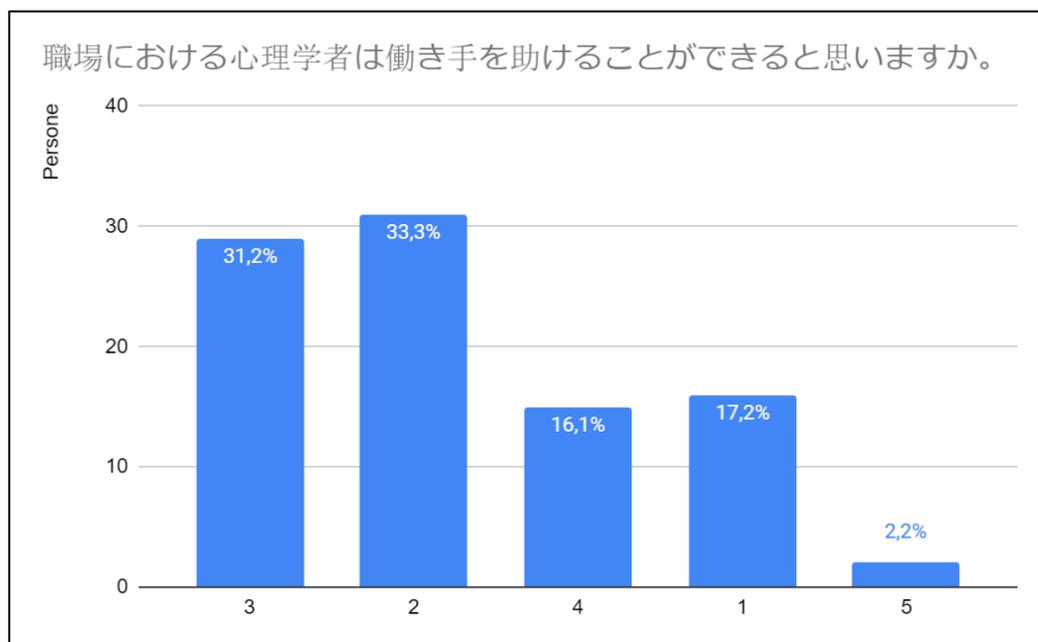


Figura 11:risposte alla domanda “Ritieni che la presenza di uno di questi sul posto di lavoro potrebbe aiutare i dipendenti?”, dove 1=estremamente 2=molto 3=abbastanza 4=poco 5=per niente

Il questionario è utile per avere una testimonianza diretta di chi è più in contatto con il fenomeno del *karōshi* e del *workaholism*. Dai dati ottenuti si possono estrapolare diverse informazioni. Prima tra tutte è quella che riguarda le ore di lavoro settimanali, che, soprattutto tra i più giovani, risultano essere intorno alle 40. Questo può significare dunque un maggiore impegno da parte delle aziende a seguire le direttive date loro dal governo giapponese che consiglia turni lavorativi giornalieri di 8 ore. Nella maggior parte dei casi anche i rapporti tra colleghi e con i superiori risultano essere più che buoni, dati contrastanti con quelli ottenuti da questionari fatti negli anni precedenti. La combinazione di turni lavorativi più corti e buoni rapporti con colleghi e superiori fa sperare in una diminuzione di casi di *karōshi* e *karōjisatsu* negli anni futuri. Al contrario, le ore di straordinario continuano ad essere un aspetto caratterizzante il lavoro in Giappone. Più del 65% dei partecipanti ha infatti scritto di aver fatto delle ore di straordinario e più del 30% di questi ha ammesso di non essere stato retribuito per le suddette ore.

Sempre dal questionario si evince anche che i lavoratori giapponesi sono pronti a un cambiamento nel mondo lavorativo. Lo dimostra il fatto che la maggioranza di coloro che hanno partecipato allo studio riconosce nello psicologo un aiuto per tutti i lavoratori che hanno problemi sia fisici che psicologici causati dal lavoro. Questa informazione risulta importante poiché ancora adesso in Giappone figure quali quella dello psicologo sono sottovalutate. Come in Italia negli anni Ottanta, in Giappone andare ora dallo psicologo significa essere considerati pazzi o malati mentali.

CONCLUSIONE

Dopo la grande sconfitta del Giappone nella Seconda guerra mondiale il lavoro è diventato il fulcro della società giapponese. In un paese distrutto e senza più risorse, il lavoro si è dimostrato necessario per la ricostruzione e la creazione del Giappone di oggi, riconosciuto come una super potenza economica. Per entrare in competizione con gli Stati Uniti a partire dagli anni Sessanta, sono stati necessari lavoratori esperti ma soprattutto disposti ad affrontare turni di lavoro molto lunghi per mantenere alto il ritmo di produzione. È in questo periodo che il lavoro prende il sopravvento nella vita delle donne e degli uomini giapponesi, scandendone così i ritmi e togliendo loro momenti di riposo. Questo ha ovviamente influito negativamente sulla salute fisica e mentale di molti lavoratori, stressati dai ritmi elevati e dalle richieste troppo gravose da parte dei superiori. La presenza dei sindacati all'interno delle singole agenzie non ha aiutato concretamente i lavoratori, come al contrario è avvenuto in Europa. Troppo concentrati sull'aumento dei salari, i sindacati si sono scordati di quanto sia importante per la salute dei lavoratori il riposo e perciò sono state poche le lotte per la diminuzione del numero massimo di ore di straordinario al mese, un aumento dei giorni di ferie o semplicemente per ottenere dei turni lavorativi più brevi. D'altra parte, anche lo stato giapponese ha preferito supportare le aziende, promulgando leggi che sembravano voler tutelare i datori di lavoro piuttosto che i dipendenti. Non risulta dunque insolita la comparsa del fenomeno del *karōshi* e del *karōjisatsu* che a partire proprio dagli anni Sessanta provoca la morte di migliaia di persone ogni anno. Il numero di casi è aumentato e diminuito nel corso degli anni seguendo i cambiamenti economici affrontati dal Giappone. Si è potuto notare infatti un aumento del numero dei morti durante la crisi economica degli anni Ottanta, superato solamente in concomitanza ad un secondo periodo di crisi verso la fine degli anni Novanta e inizio anni Duemila. Ultimamente i casi sono diminuiti, ma le morti e i suicidi per il troppo lavoro o per lo stress causato dal lavoro superano ancora le due migliaia all'anno. Questa è una grave perdita per lo stato giapponese, considerando che la maggior parte di queste perdite è causata dal *karōjisatsu*, fenomeno che colpisce soprattutto i lavoratori più giovani. Oggi il fenomeno è conosciuto anche in Occidente, ma non è sempre stato così. In Giappone, infatti, il termine inizia ad essere utilizzato all'inizio degli anni Ottanta, ma si diffonde solo dopo l'attenzione riportata da giornalisti e studiosi sulle prime famiglie che hanno richiesto un risarcimento alle aziende per la morte dei propri cari causata dal troppo lavoro. Anche il riconoscimento del *karōshi* come tipologia di morte occupazionale ha richiesto lunghi anni, ma grazie ad una maggiore pressione sociale lo stato ha promulgato leggi e pubblicato linee guida per il riconoscimento dei casi di *karōshi* e di *karōjisatsu*.

Sono iniziate anche campagne statali contro il fenomeno, affiancate da iniziative di gruppi privati formati da famiglie di vittime, avvocati e medici. La *hotline* del 1988, che ancora oggi offre consulenza riguardo al problema, è uno degli esempi più famosi. Queste campagne hanno sicuramente aiutato a diminuire i casi di morte e suicidio per il lavoro eccessivo, ma uno studio sulle campagne contro i suicidi fatto a Nagoya tra il 2010 e 2012 mostra come queste non siano sufficienti. Da questo studio si è potuto osservare un'effettiva diminuzione dei casi di suicidio tra i due e i cinque mesi successivi, ma la campagna ha smesso di essere efficace a partire dal sesto mese.⁸¹ Questo mostra come anche per il *karōshi* e il *karōjisatsu* sarebbero necessarie campagne più frequenti nel corso degli anni. È necessaria dunque la ricerca di nuove forme di prevenzione, come l'inserimento di uno psicologo all'interno delle aziende e la successiva sponsorizzazione di questa figura, ancora poco compresa dalla società giapponese. È possibile dunque ridurre il numero delle vittime di morte o suicidio per il troppo lavoro, ma la scomparsa del fenomeno potrà avvenire solamente attraverso una cooperazione tra stato, aziende, sindacati e lavoratori, in una società in cui la vita dei singoli valga di più della ricchezza dello stato.

⁸¹ MATSUBAYASHI Tetsuya, UEDA Michiko, SAWADA Yasuyuki, *The effect of public awareness campaigns on suicides: Evidence from Nagoya, Japan*, Osaka University, 2014, p. 529.

QUESTIONARIO SULLO STRESS DA LAVORO

Età (16-24; 25-34; 35-44; 45-54; 55-64; 65-)

Sesso

Stato (celibe/nubile, sposato, divorziato)

Livello di studi (elementare, scuola media, scuola superiore, università)

Ore lavorative settimanali per contratto

- Quanto sei soddisfatto del tuo lavoro? (da 1 a 5)
- Quanto è buono il rapporto con i tuoi colleghi? (da 1 a 5)
- Quanto è buono il rapporto con il tuo capo? (da 1 a 5)
- Fai ore straordinarie durante la settimana? (sì o no)
- Se sì, queste vengono poi retribuite? (sì o no)
- Ti è capitato spesso di sostenere lunghi turni lavorativi? (da 1 a 5)
- Ti è mai stato richiesto di lavorare nei giorni di riposo? (sì o no)
- Ti senti giudicato se lasci il posto di lavoro prima dei tuoi colleghi? (da 1 a 5)
- Ti senti giudicato se lasci il posto di lavoro prima del tuo capo? (da 1 a 5)
- Il posto di lavoro e/o il lavoro stesso ti inducono a situazioni di stress prolungato? (da 1 a 5)
- Quanti giorni di ferie prendi in un anno lavorativo? (risposta libera)
- Ti dedichi a qualche attività nel tempo libero? (sì o no)
- Quanto ritieni che la famiglia abbia un ruolo importante nella tua vita? (da 1 a 5)
- Come reputi la figura dello psicologo? (risposta libera)
- Secondo te uno psicologo sul posto di lavoro potrebbe aiutare i lavoratori? (da 1 a 5)
- Ti è capitato di non riuscire a dormire a causa di pensieri legati al lavoro?
- Ti è mai capitato di svegliarti durante la notte pensando di non aver concluso il lavoro?

Dove 1= estremamente, 2= molto, 3= abbastanza, 4= poco e 5= per niente.

BIBLIOGRAFIA

INOUE, Kazuo, MATSUMOTO, Masatoshi, "Karo jisatsu (suicide from overwork): a spreading occupational threat", *Occupational and Environmental Medicine*, 57, 2000, pp. 284-285.

KANAI, Atsuko, WAKABAYASHI, Mitsuru, FLING, Sheila, "Workaholism Among Employees in Japanese Corporation: An Examination Based on the Japanese-Version Workaholism Scale", *Japanese Psychological Research*, 38, 4, 1996, pp. 192-203.

ASGARI, Behrooz, PICKAR, Peter, GARAY, Victoria, "Karoshi and Karou-jisatsu in Japan: causes, statistics and mechanisms prevention", *Asia Pacific Business & Economics Prospectives*, 4, 2, 2016, pp. 49-72.

YAMAUCHI, Takashi, YOSHIKAWA, Toru, TAKAMOTO, Masahiro, SASAKI, Takeshi, MATSUMOTO, Shun, KAYASHIMA, Kotaro, TAKESHIMA, Tadashi, TAKAHASHI, Masaya, *Overwork-related disorders prevention policy*, *Industrial Health*, 55, 3, 2017, pp. 293-302.

TAKASHI, Araki, "Changing employment practices, corporate governance, and the role of labor law in Japan", *COMP. Labor Law & Policy Journal*, 28, 2, 2007, pp. 251-281.

TSUNEKI, Atsushi, MATSUNAKA, Manabu, "Labor Relations and Labor Law in Japan", *Washington International Law Journal*, 20, 3, 2011, pp. 529-561.

AMAGASA, Takashi, NAKAYAMA, Takeo, TAKAHASHI, Yoshitomo, "Karojisatsu in Japan: Characteristics of 22 Cases of Work-Related Suicide", *Journal of Occupational Health*, 47, 2, 2005, pp. 157-164.

OTSUKA, Yasumasa, HORITA, Yuji, "Statistics on Suicides of Japanese Workers", *Japan Labor Review*, 10, 4, 2013, pp. 44-54.

TAKEUCHI, Akito, SAKANO, Noriko, MIYATAKE, Nobuyuki, "Combined Effects on Suicide in Japan", *Industrial Health*, 52, 2, 2014, pp. 137-140.

MANN, John, APTER, Alan, BERTOLOTE, Jose; et al., "Suicide prevention strategies: a systematic review", *JAMA*, 294, 16, 2005, pp. 2064-2074.

TAKADA, Misato, et. Al., "Associations between lifestyle factors, working environment, depressive symptoms and suicidal ideation: a large-scale study in Japan", *Industrial Health*, 47, 2009, pp. 649-655.

TSUCHITANI-WATSON, Jeremy, "Karōshi, Karōjisatsu and Gender Discrimination: Japan's Human Rights Violations", *Asian-Pacific Law & Policy Journal*, 19, 2, 2018, pp. 141-193.

KAWAKAMI, Norito, TSUTSUMI, Akizumi, "The Stress Check Program: a new national policy for monitoring and screening psychosocial stress in the workplace in Japan", *Japanese Occupational Health*, 58, 2016, pp. 1-6.

MATSUOKA, Saburo, "Japan's Labor Law, Full-time and Temp workers", *Meiji Law Journal*, 9, pp. 89-119.

KAMATA, Satoshi, "Toyota: Suicide and Worker Depression at the World's Most Profitable Manufacturer", *The Asia-Pacific Journal*, 2, 8, 2004, pp. 1-4.

MATSUOKA, Saburo, "Karoshi", *Meiji Law Journal*, 8, 2001, pp. 53-77.

MATSUBAYASHI, Tetsuya, UEDA, Michiko, SAWADA, Yasuyuki, "The effect of public awareness campaigns on suicides: Evidence from Nagoya, Japan", *Journal of Affective Disorders*, 152-154, 2013, pp. 526-529.

YUTAKA, Ono, et. Al., "A community intervention trial of multimodal suicide prevention program in Japan: A Novel multimodal Community Intervention program to prevent suicide and suicide attempt in Japan, NOCOMIT-J", *BMC Public Health*, 8, 315, 2008.

TSUTSUMI, Akizumi, "Preventing overwork-related deaths and disorders-needs of continuous and multi-faceted efforts", *Journal of Occupational Health*, 61, 4, 2019, pp. 265-266.

NORTH, Scott, MORIKA, Rika, "Hope found in lives lost: karoshi and the pursuit of worker rights in Japan", *Contemporary Japan*, 28, 1, 2016, pp. 59-80.

ADLER, Paul, GOLDOFTAS, Barbara, LEVINE, David, "Ergonomics, employee involvement, and the Toyota Production System: a case study of Nummi's 1993 model introduction", *Industrial and Labour Relations Review*, 50, 3, 1997, pp. 416-437.

IWASAKI Kenji, TAKAHASHI Masaya, NAKATA Akinori, "Health Problems due to Long Working Hours in Japan: Working Hours, Workers' Compensation (*Karoshi*), and Preventive Measures", *Industrial Health*, 44, 4, 2006, pp. 537-540.

NISHIYAMA Katsuo, JOHNSON, Jeffrey V., "Karoshi-death from overwork: occupational health consequences of Japanese production management", *International Journal of Health Services*, 27, 4, 1997, pp. 625-641.

KATO, Tetsuro, "The Political Economy of Japanese Karoshi (Death from Overwork)", *Hitotsubashi Journal of Social Studies*, 26, 2, 1994, pp. 41-54.

YANG Zichu, YANG B., LI J., "Perspectives on compensation and legislation of death due to work overload—karoshi", *QJM: An International Journal of Medicine*, 108, 4, 2015, pp. 349-350.

NAKAMURA Keisuke, "Decline or Revival?: Japanese Labor Unions", *Japan Labor Review*, 4, 1, 2007, pp. 7-22.

NODA Tomohiko, "Effects of Enterprise Labor Unions: Reviewing Effects on Wages and Employment Adjustment", *Japan Labor Review*, 4, 1, 2007, pp. 23-40.

FUJIMURA Hiroyuki, "Japan's Labor Unions: Past, Present, Future", *Japan Labor Review*, 9, 1, 2012, pp. 6-24.

MORIKAWA Masayuki, "Labor unions and Productivity: An empirical analysis using Japanese firm-level data", *Labour Economics*, 17, 6, 2010, pp. 1030-1037.

DOUGLAS, Evan J., MORRIS, Robyn J., "Workaholic, or Just Hard Worker?", *Career Development International*, 11, 5, 2016, pp. 394-417.

MORIOKA Rika, *Anti-Karoshi Activism in a Corporate-Centered Society: Medical, Legal, and Housewife Activist Collaborations in Constructing Death from Overwork in Japan*, 2008

DE CARLO, Nicola Alberto, FALCO, Alessandra, CAPOZZA, Dora (a cura di), *Stress, benessere organizzativo e performance. Valutazione & Intervento per l'Azienda Positiva*, Milano, FrancoAngeli, 2013.

STEINHOFF, Patricia G. (a cura di), *Going to Court to Change Japan: Social Movements and the Law in Contemporary Japan*, Michigan, Center of Japanese Studies, 2014.

SWART, Juani, MANN, Clare, BROWN, Steve, PRINCE, Alan, *Lo sviluppo delle risorse umane: strategia e tattiche*, traduzione di Festos, Milano, FrancoAngeli, 2010.

SITOGRAFIA

SUGIO FURUYA, Karoshi and Karojisatsu in Japan, in “Asian Labor Update”, 2004, <http://www.anroev.org/wp-content/uploads/2012/05/OSH-ALU-52.pdf>, 16-03-2020

The 13th Occupational Safety & Health Program, February, 2018, Ministry of Health, Labour and Welfare, <https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000341159.pdf>, 25-07-2020

Comprehensive Program for the Prevention of Health Impairment Due to Overwork, JICOSH, JAPAN INTERNATIONAL CENTER FOR OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH, (国際安全衛生センター), <https://www.jniosh.iohas.go.jp/icpro/jicosh-old/english/guideline/OverworkMeasures.html>, 30-08-2020

Karōshi Hotline National Network, The office of the National Defence Counsel for Victims of Karōshi, (過労死 110 番全国ネットワーク、過労死弁護団全国連絡会議), <https://karoshi.jp/english/activities.html>, 30-08-2020

Basic Law on Suicide Countermeasures (Law No. 85 of 2006), translated by the Research Project Team on Suicide Prevention Policy funded by Japanese Ministry of Health, Labour, and Welfare (Project Number H26-Seishin-Ippan-003), April 2016, https://jssc.ncnp.go.jp/file/pdf/2016-0401_LawSuicideCountermeasures.pdf, 17-08-2020

過労死等防止対策推進法の関係政令が閣議決定されました, <https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000060810.html>, 25-07-2020

Labor Standards Act (Act No. 49 of April 7, 1947), <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2021/Labor%20Standards%20Act%20-%20www.cas.go.jp%20Version.pdf>, 27-07-2020

Recent Research Themes: Research Center for Overwork-Related Disorders, National Institute of Occupational Safety and Health, Japan (過労死等防止調査研究センター、労働安全衛生総合研究所), https://www.jniosh.iohas.go.jp/en/groups/themes_overwork.html, 30-08-2020

(平成 29 年度我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況), <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/karoushi/18/dl/18-1.pdf>, 20-08-2020

Legge sugli Standard di Lavoro, n.49, 1947 (昭和二十二年法律第四十九号労働基準法),
https://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws_search/lsg0500/detail?lawId=322AC0000000049, 31-07-2020

Caso Dentsu-Ōshima, Corte Suprema in Giappone (裁判所),
https://www.courts.go.jp/app/hanrei_en/detail?id=1243, 12-08-2020

Associazione nazionale delle famiglie che si interessano al Karōshi (全国過労死を考える家族の会),
<https://karoshi-kazoku.net/terms.html>, 4-09-2020

Report fotografico della riunione del Ministero della Salute, del Lavoro e del Benessere in data 14-11-2014, <https://www.mhlw.go.jp/photo/2014/11/ph1114-02.html>, 18-08-2020