



Università  
Ca' Foscari  
Venezia

Corso di Laurea  
magistrale

in Lingue, economie e istituzioni  
dell'Asia e dell'Africa mediterranea

Tesi di Laurea

**Lavoro regolare e  
irregolare in Giappone:**  
caratteristiche, problematiche e possibili  
soluzioni

**Relatore**

Ch. Prof. Giorgio Fabio Colombo

**Correlatore**

Ch. Prof. Andrea Revelant

**Laureanda**

Nicole Superbo  
Matricola 872339

**Anno Accademico**

2022 / 2023

## 要旨

この卒業論文では、日本における正規雇用と非正規雇用をテーマに、労働条件やフリーターなど様々な従業員の種類について批判的に論じている。最近、メディアの関心が高まっていることもあり、非正規雇用の話題は重要性を増やしている。イタリア語で「非正規雇用」という概念は「違法な雇用」という意味と結びついている。しかし、日本語では正規雇用に比べて給料が低く、福利厚生がほとんどない雇用形態を指す。卒業論文の目的は、日本における非正社員の状況を概観し、社会保障の面でも困難と差別を明らかにすることである。非正社員は重すぎる責任や仕事量を嫌って、自らの意思で正社員にならないことを選択した人としてみなされている。実は、本論文では、企業の予算削減により、企業が非正社員をより多く必要としていることも原因であることを示している。

非正社員は、企業の労働力をより柔軟にし、さまざまな経済危機や不安定な時期に対処できるようにする目的がある。したがって、1991年のバブル崩壊以降、終身雇用の概念によって特徴づけられていた日本の雇用の枠組みは、パートタイム労働者や有期契約労働者を優遇することによって変化してきた。

非正社員という立場は不安をもたらし、稼ぎ手としての男性を基本とする日本的な男らしさの概念からすれば、自分の能力や自分自身を過小評価することにつながる。近年、さまざまな調査で、結婚しない若者や、あるいは経済的に安定したら結婚を決める若者が増えていることが明らかになっている。結婚する人の割合の減少は出生率の低下にもつながり、日本社会を特徴づけてきた人口減少に影響を及ぼしている。日本国家はこの問題の重要性を認識し、長年にわたり、非正規雇用労働者であっても保護しようとする規制の発令やプロジェクトの提案に取り組んできた。最も

有名な動きのひとつは、安倍晋三元首相のアベノミクスである。加えて、さまざまな法律の中で、日本国憲法第 14 条の平等の概念を実現しようとした「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」によって、労働者の平等な待遇を確保する試みがなされた。さらに「労働契約法」によって、いったん非正規雇用労働者になると転職や正規雇用が難しいという傾向を逆転させる試みもなされた。「働き方改革」では、「同一労働同一賃金」が導入され、さまざまな労働カテゴリーにおける差別の主な原因のひとつである賃金格差の解消が図られた。

女性は主にパートタイマーとして雇用され、しばしば重要な地位に就く機会を奪われているため、経済的不安定と不安定労働の問題は、特に女性の仕事の世界に影響を及ぼしている。日本企業では年功序列制度があるため、女性が重要な役割を果たすことは難しく、育児や介護のために会社員としてのキャリアを中断せざるを得ないことも多い。このような状況に直面した日本国家は、男女差別を禁止する法律である「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」で対応しようとした。

本卒業論文では、さまざまな法律とその施行にまつわる問題を分析した後、長年にわたる国家の多大な努力にもかかわらず、状況がほとんど変わっていないことに注目する。用語や内容が一般的すぎるため、利害関係者は常に法律を回避する方法を見つけ、義務を完全に履行してこなかった。

コロナウィルスの流行による危機を参照しながら最近の状況を分析した後、日本の労働界とその問題のかなり詳細な全体像を把握し、考察する。

# INDICE

要旨	1
Introduzione	4
CAPITOLO 1	9
1. Lavoro regolare e lavoro a contratto atipico	9
1.1 “ <i>Seishain</i> ” e “ <i>Hiseishain</i> ”: tra disuguaglianza e discriminazione	12
1.2 Cosa significa essere un lavoratore “irregolare”: conseguenze sulla società odierna	19
2. Il caso dei “ <i>furitā</i> ”	22
2.1 Le cause del fenomeno: scelta libera o imposizione sociale?	23
2.2 Le conseguenze dell’essere un <i>freeter</i>	27
2.3 Percezione sociale: tra critiche e insicurezze	29
2.4 Movimenti di protesta dei <i>freeters</i>	31
CAPITOLO 2	34
1. La donna e il mondo del lavoro giapponese	34
1.1 La partecipazione femminile al mondo del lavoro	37
1.2 Il caso Daiichi	44
1.3 Donne e lavoro: l’immagine del Giappone odierno	47
CAPITOLO 3	52
1. La sfida dei governi per il miglioramento delle condizioni lavorative	52
1.1 Le risposte dello Stato in termini di programmi e sostegno al lavoro	55
1.2 La politica dell’Abeconomics: uno sguardo sul mondo del lavoro giapponese	60
1.3 Legge sul miglioramento della gestione dell’occupazione dei lavoratori a tempo parziale e di quelli con contratto a tempo determinato	63
1.4 Labor Contracts Act	65
1.5 Work Style Reform Act	67
1.6 Equal Employment Opportunity Law	71
2. La pandemia da Covid19: come ha influenzato il mondo del lavoro giapponese	77
2.1 Le risposte da parte del governo	81
CONCLUSIONI	85
BIBLIOGRAFIA	89
FONTI BIBLIOGRAFICHE IN LINGUE OCCIDENTALI	89
FONTI BIBLIOGRAFICHE IN GIAPPONESE	99
INDICE IMMAGINI	108
RINGRAZIAMENTI	112

## Introduzione

「第十三条 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。」<sup>1</sup>

“Article 13. All of the people shall be respected as individuals. Their right to life, liberty, and the pursuit of happiness shall, to the extent that it does not interfere with the public welfare, be the supreme consideration in legislation and in other governmental affairs”.<sup>2</sup>

L'articolo 13 della costituzione giapponese fa un chiaro riferimento ad uno dei diritti più particolari: il diritto al perseguimento della felicità. Ma cosa concorre alla felicità di un individuo? Per rispondere a questa domanda si potrebbero elencare diversi elementi, tra cui fattori al di fuori del controllo personale come l'economia, la salute e la sicurezza del lavoro.<sup>3</sup> La sicurezza nel mondo lavorativo è un argomento molto discusso, soprattutto con l'importanza mediatica che il tema del lavoro “irregolare” e dei *freeters* sta acquisendo in Giappone nell'ultimo periodo.

In questo elaborato si vuole analizzare la condizione di lavoratore irregolare paragonandola a quella di lavoratore regolare in Giappone, ponendo una particolare attenzione alla situazione di *freeters*. Quali sono le principali differenze tra le varie categorie lavorative? Cosa significa essere *freeter* in una società ancora legata al sistema di anzianità e un modello di impiego che ancora pone al centro l'impiegato di ufficio? Cosa ha fatto il governo giapponese per provare ad eliminare le differenze tra le classi lavorative? Soffermandosi su questi quesiti si cercherà di far luce sulla questione arrivando ad analizzare le soluzioni messe in atto e le loro problematicità.

---

<sup>1</sup> e-Gov 法令検索, “Nihonkokukenpō” 日本国憲法 (“Costituzione del Giappone”), e-Gov 法令検索. <https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=321CONSTITUTION#:~:text=第十三条%20すべて,尊重を必要とする>

<sup>2</sup> Prime minister of Japan and his cabinet, “THE CONSTITUTION OF JAPAN”, *Prime Minister's Office of Japan*, [https://japan.kantei.go.jp/constitution\\_and\\_government\\_of\\_japan/constitution\\_e.html](https://japan.kantei.go.jp/constitution_and_government_of_japan/constitution_e.html)

<sup>3</sup> Deanna Elstrom, “Japan & the dilemma of Happiness”, *Futurists Club by Science of the Time*, (2019). <https://medium.com/futurists-club-by-science-of-the-time/japan-the-dilemma-of-happiness-2fb025762fd3>

Nel primo capitolo si andrà a mettere a fuoco quella che è la situazione odierna giapponese da un punto di vista lavorativo: dopo aver dato una definizione dei termini “regolare” ed “irregolare”, saranno approfondite le differenze tra le due categorie. Si descriverà l'influenza che la condizione lavorativa ha sulla popolazione e sulle scelte di vita, scelte che comportano anche dei cambiamenti nella struttura della società contemporanea. Il mondo del lavoro giapponese per anni è stato caratterizzato dai "tre gioielli del sistema occupazionale giapponese": l'impiego a tempo indeterminato (*shūshin koyō*), i salari basati sull'anzianità (*nenkō joretsu*) e i sindacati d'impresa (*kigyō-nai kumiai*).<sup>4</sup> Tuttavia, dopo lo scoppio della bolla speculativa nel 1991, la recessione economica diede inizio a quello che viene chiamato “il decennio perduto”, per il quale si è visto un peggioramento del contesto occupazionale dei lavoratori appartenenti a tutte le fasce di età, dai più anziani ai più giovani.<sup>5</sup> Molte aziende hanno aumentato il ricorso al lavoro part-time, promuovendolo addirittura come parte di una più ampia strategia nazionale per uscire dalla recessione.<sup>6</sup> In questo modo, si è registrato un grande aumento del numero di giovani impegnati in forme di lavoro meno protette, come il lavoro temporaneo o a part-time, ad esempio quello dei “freeters”.<sup>7</sup> Sarà nel secondo paragrafo, poi, che si andrà a definire quest'ultima categoria: ci si porrà il quesito se la scelta dei *freeters* sia stata veramente un'imposizione dall'esterno o una decisione personale. Dopo aver analizzato il termine, ci si soffermerà sull'influenza che una semplice etichettatura può avere sulla vita di una persona, con particolare attenzione per la concezione di mascolinità giapponese. Successivamente si passerà alla descrizione dell'opinione pubblica, alle critiche da parte dei media e di vari movimenti popolari che ne sono conseguiti.

I *freeters* rappresentano una deviazione dal modello tradizionale di transizione scuola-lavoro: secondo tale modello gli studenti iniziano a lavorare come dipendenti a tempo pieno dopo il diploma e vengono formati nelle aziende per diventare lavoratori a tutti gli effetti.<sup>8</sup> Negli anni '90, tuttavia, a causa della recessione, le aziende hanno limitato l'applicazione della pratica della formazione e sono diventate più selettive nell'assunzione di studenti appena diplomati. Di

---

<sup>4</sup> Sarah Strugnell, “‘Equal Pay for Equal Work’: Changing the Japanese Employment Paradigm”, *Burgmann Journal* 8, (2020): 23. <https://studentjournals.anu.edu.au/index.php/burgmann/article/view/695>

<sup>5</sup> Chisako Etō 江藤智佐子, “Furītā sentakuji no risuku yōin ni tsuite” フリーター選択時のリスク要因について (Fattori di rischio quando si sceglie di essere un freeter), in *Chikushijogakuentankidaigaku kiyō* 筑紫女学園短期大学紀要 40, (2005): 2. <http://id.nii.ac.jp/1219/00000734/>

<sup>6</sup> David H. Slater, “The Making of Japan's New Working Class: ‘Freeters’ and the Progression From Middle School to the Labor Market 日本の新しい労働者階級の形成—フリーターおよび中学から労働市場への参入”, *The Asia-Pacific Journal* 8, n.1 (2010). <https://apjif.org/-David-H.-Slater/3279/article.html>

<sup>7</sup> Reiko Kosugi, “Youth Employment in Japan's Economic Recovery: ‘Freeters’ and ‘NEETs’”, *The Asia-Pacific Journal* 4, n. 5 (2006). <https://apjif.org/-Kosugi-Reiko/2022/article.html>

<sup>8</sup> Reiko Kosugi, “The Problems of Freeters and ‘NEETs’ under the Recovering Economy”, *Youth Employment* 32, (2005a): 6. <https://newslet.iss.u-tokyo.ac.jp/ssj32/ssj32.pdf>

conseguenza, il numero di giovani che non riescono a compiere una transizione lineare dalla scuola al lavoro è aumentato notevolmente: tali individui costituiscono la popolazione dei disoccupati, dei *freeters* e dei NEET.<sup>9</sup> A complicare la situazione vi si aggiunge il fatto che molto spesso è difficile trovare un lavoro a tempo pieno dopo aver lavorato per anni come lavoratore a contratto atipico.<sup>10</sup> Nonostante la volontà di trovare un'occupazione migliore, con maggiori garanzie, sostanzialmente si resta bloccati in una condizione precaria. Da anni quella giapponese è un'economia stagnante e l'occupazione a tempo parziale è in continuo aumento. Tale condizione lavorativa precaria è diffusa soprattutto tra la popolazione femminile: attraverso la *womenomics*, politica promossa dall'ex Primo Ministro Abe Shinzō, si è incrementata la rappresentanza femminile nella forza lavoro ma il 53,6% di questi impieghi sono irregolari, meno retribuiti e privi di benefici e tutele occupazionali.<sup>11</sup> Nel secondo capitolo dell'elaborato si vedrà come, in parte per una scelta personale e in parte dato il sistema di anzianità giapponese, sempre più donne rientrano nella fascia di lavoratori a contratto atipico. Dopo averne analizzato i dati, nel secondo paragrafo si darà un esempio concreto di impiego di forza lavoro femminile con il caso della catena di supermercati Daiichi.

Attraverso questo elaborato si comprenderà come le differenze tra lavori a contratto tipico e atipico non risiedono solo nel ruolo che si ha all'interno di una società e nel livello di responsabilità, bensì anche nei benefici e servizi pubblici che si ricevono per mezzo della propria posizione lavorativa. Si vedrà come per anni lo stato giapponese ha cercato di mettere in atto leggi per il miglioramento delle condizioni dei lavoratori irregolari, provando ad eliminare elementi che creavano disparità e discriminazione. Partendo da questo, nel terzo capitolo verranno esposte le normative emanate nel corso degli anni, come *l'Abenomics* dell'ex primo ministro Abe Shinzō, e le strategie messe in atto a sostegno del lavoro irregolare. Cominciando dal “Act on Improvement, etc. of Employment Management for Part-Time Workers” (Tanjikan rōdōsha oyobi yūki koyō rōdōsha no koyō kanri no kaizen nado ni kansuru hōritsu 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律<sup>12</sup>), spesso

---

<sup>9</sup> Ibid.

<sup>10</sup> Koji Takahashi, “Regular/non-regular wage gap between and within Japanese firms”, *Section on Organizations, Occupations and Work, 109th American Sociological Association Annual Meeting, San Francisco*, (2014): 3-4. [https://www.jil.go.jp/profile/documents/ktaka/asa14\\_proceeding\\_721357.pdf](https://www.jil.go.jp/profile/documents/ktaka/asa14_proceeding_721357.pdf)

<sup>11</sup> Elizabeth Beattie, “Opportunities for women return to Japan’s job market, but inequalities persist”, *The Japan Times*, (2022). <https://www.japantimes.co.jp/news/2022/11/17/business/women-workforce-post-pandemic/>

<sup>12</sup> e-Gov 法令検索, “Tanjikan rōdōsha oyobi yūki koyō rōdōsha no koyō kanri no kaizen nado ni kansuru hōritsu 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律” (Legge riguardo cose come il miglioramento della gestione dell'occupazione dei lavoratori a tempo parziale e di quelli con contratto a tempo determinato), *e-Gov 法令検索*. [https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=405AC0000000076\\_20200601\\_501AC0000000024](https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=405AC0000000076_20200601_501AC0000000024)

indicato come Part Time Work Law<sup>13</sup> (PTWL), che intendeva tutelare i lavoratori a tempo parziale garantendo un trattamento equo.<sup>14</sup> Successivamente, degno di nota è il Labor Contracts Act (Rōdō keiyakuhō 労働契約法<sup>15</sup>) del 2007, che con l'articolo 18 cerca di garantire il passaggio ad un contratto a tempo indeterminato dopo un periodo lavorativo di 5 anni.<sup>16</sup> Si veda poi il recente “Work Style Reform Act” (Hatarakikata kaikaku 働き方改革<sup>17</sup>) del 2018, con il quale, tra le varie questioni, si affronta anche quella del trattamento equo dei lavoratori, indipendentemente dallo stato occupazionale.<sup>18</sup> Importante è anche il “Equal pay for equal work” (Dō ichi rōdō dō ichi chingin 同一労働同一賃金<sup>19</sup>) con il quale si è cercato di eliminare le differenze salariali tra i lavoratori regolari e quelli irregolari.<sup>20</sup> Per quanto riguarda la questione del lavoro femminile ci si può collegare al “Equal Employment Opportunity Law”<sup>21</sup>, anche indicato con l'acronimo EEOL (Koyō no bun'ya ni okeru danjo no kintōna kikai oyobi taigū no kakuhotō ni kansuru hōritsu 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律<sup>22</sup>), con il quale il governo aveva cercato di proteggere il lavoro femminile proibendo la discriminazione di genere.<sup>23</sup>

Si noterà come, nonostante il grande sforzo, le disparità tra classi lavorative persistano, tanto da poterle considerare radicate nella società fino a diventare un problema strutturale.

---

<sup>13</sup> Nell'elaborato “法” viene tradotto come “Act”. Nel caso specifico in questione, visto che la legge è internazionalmente nota con l'acronimo PTWL, si farà un'eccezione e lo si lascerà tradotto come “Law”.

<sup>14</sup> Japanese law translation, “Act on Improvement, etc. of Employment Management for Part-Time Workers”, *Japanese law translation*, (1993). <https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/84/en>

<sup>15</sup> e-Gov 法令検索, “Rōdō keiyakuhō” 労働契約法 (Legge sui contratti di lavoro), *e-Gov 法令検索*. <https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=419AC0000000128>

<sup>16</sup> Japanese Law Translation, “Labor Contracts Act”, *Japanese Law Translation*, (2007). <https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/3744/en>

<sup>17</sup> Kōsei rōdōshō 厚生労働省, “‘Hatarakikata’ kaikaku no jitsugen ni mukete” 「働き方改革」の実現に向けて (Verso la realizzazione della riforma dello stile di lavoro), *Kōsei rōdōshō 厚生労働省*. <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>

<sup>18</sup> L&E Global, “05. Pay Equity Laws - L&E Global”, *L&E Global*, (2022). [https://leglobal.law/countries/japan/employment-law/employment-law-overview-japan/05-pay-equity-laws/#kb\\_content\\_wrapper](https://leglobal.law/countries/japan/employment-law/employment-law-overview-japan/05-pay-equity-laws/#kb_content_wrapper)

<sup>19</sup> Kōsei rōdōshō 厚生労働省, “Dō ichi rōdō dō ichi chingin tokushū pēji” 同一労働同一賃金特集ページ (pagina speciale sulla parità di retribuzione a parità di lavoro), *Kōsei rōdōshō 厚生労働省*. <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>

<sup>20</sup> Strugnell, “Equal Pay for Equal Work”, 31.

<sup>21</sup> Nell'elaborato “法” viene tradotto come “Act”. Nel caso specifico in questione, visto che la legge è internazionalmente nota con l'acronimo EEOL, si farà un'eccezione e lo si lascerà tradotto come “Law”.

<sup>22</sup> e-Gov 法令検索, “Koyō no bun'ya ni okeru danjo no kintōna kikai oyobi taigū no kakuhotō ni kansuru hōritsu” 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律 (Legge sulla garanzia delle pari opportunità e del trattamento equo tra uomini e donne nel mondo del lavoro), *e-Gov 法令検索*. [https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=347AC0000000113\\_20220617\\_504AC0000000068](https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=347AC0000000113_20220617_504AC0000000068)

<sup>23</sup> Linda N. Edwards, “Equal Employment Opportunity in Japan: A View from the West”, *Industrial and Labor Relations Review* 41, n. 2 (1988): 240. <https://doi.org/10.2307/2523634>



Dopo aver analizzato i punti salienti e le problematiche legate ai vari provvedimenti varati dal governo si farà una breve analisi di come il Covid-19 abbia influenzato la situazione lavorativa giapponese, in modo da avere un quadro più completo.

# CAPITOLO 1

## 1. Lavoro regolare e lavoro a contratto atipico

Cosa si intende per lavoro regolare e lavoro “irregolare” o atipico? In italiano il termine “irregolare” potrebbe alludere a qualcosa di illegale e fa subito pensare al così detto “lavoro nero” o “lavoro sommerso”. In realtà, nella lingua giapponese assume una connotazione completamente differente, che nulla ha a che fare con la sfera dell’illegalità. Per capirne meglio il significato proponiamo una spiegazione delle categorie lavorative legate ai due termini. Nella sua presentazione di lavoro regolare e irregolare Sarah Strugnell afferma:

“Un dipendente "regolare" (*seishain*) è generalmente considerato un dipendente che (a) è assunto direttamente dal datore di lavoro senza un periodo di lavoro predeterminato; (b) lavora a orari prestabiliti; (c) è coperto da sistemi assicurativi pubblici, tra cui disoccupazione, assistenza sanitaria e pensione sociale. [...] Il secondo tipo, i dipendenti "non regolari" (*hiseishain*), rappresenta il 40% del mercato del lavoro. È essenziale capire che "dipendenti non regolari" è un termine generico utilizzato per includere i dipendenti a tempo parziale, gli *arbeit* [...], i lavoratori temporanei delle società di fornitura di personale temporaneo (*hakenshain*), i dipendenti a tempo determinato (*keiyakushain*), i dipendenti a contratto (*shokutakushain*) e altri tipi di dipendenti...”.<sup>24</sup>

Da queste parole ben si comprende cosa si intenda per impiegati regolari ma, rispetto al corrispettivo “irregolare”, vediamo solo un riferimento alle classi lavorative che rientrano in tale dicitura. Si potrebbe dire che questi impieghi si contraddistinguono per non avere anche solo una delle caratteristiche di quello che viene considerato “lavoro regolare”.<sup>25</sup> Come detto precedentemente, quando si parla di lavoro a contratto atipico, ci sono diverse tipologie di impiego a cui si fa riferimento. Le tre principali che potrebbero rappresentare la categoria sono:

- *keiyakushain* 契約社員 (dipendente a contratto)
- *pātotaimu rōdōsha* パートタイム労働者 (lavoratore part-time)

---

<sup>24</sup> Strugnell, “Equal Pay for Equal Work”, 27.

<sup>25</sup> Yutaka Asao, “Overview of non-regular employment in Japan”, *Non-regular employment-issues and challenges common to the major developed countries: 2011 JILPT Seminar on Non-regular Employment–Tokyo*, (2011): 1. [https://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.10\\_japan.pdf](https://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.10_japan.pdf)

- *haken rōdōsha* 派遣労働者 (“dispatched worker” o lavoratore a chiamata)

Un dipendente a contratto, come si può comprendere dal nome, ha un lavoro a tempo determinato regolato da un contratto, di solito inferiore ai tre anni o ai cinque se si tratta di un lavoro che richiede particolari qualifiche.<sup>26</sup> Un lavoratore part-time, invece, viene definito come segue:

「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」.<sup>27</sup>

“È un lavoratore il cui orario di lavoro settimanale previsto è inferiore all’orario di lavoro settimanale previsto per l’impiegato regolare occupato nella stessa sede”.<sup>28</sup>

Per quanto riguarda il “dispatched worker” o lavoratore a chiamata, questi stipula un contratto con un’agenzia di collocamento che lo assegna ad altre aziende e di norma può lavorare per lo stesso cliente solo per un periodo massimo di tre anni.<sup>29</sup>

Comprendiamo, dunque, come il termine “irregolare” vada a contrassegnare il fatto che sono tutti impieghi precari e temporanei dai quali è difficile trarne una stabilità economica. Nella lingua italiana ci si trova dinnanzi ad un vero e proprio problema di traduzione. Nonostante dal punto di vista letterale possa essere tradotto come “irregolare”, se non si analizzasse il suo vero significato ci potrebbero essere delle incomprensioni. In Italia si parla di “precariato” e di “lavoro precario”: nella concezione italiana è un lavoro temporaneo, provvisorio e privo di garanzie.<sup>30</sup> Il termine include tutte le parole chiave che ben descrivono le condizioni lavorative presentate in precedenza. Potremmo sottolineare, però, come, a differenza della parola giapponese 非正規雇用 (*Hiseikikoyō*), che indica una vera e propria categoria impiegatizia, il termine “precario” pone piuttosto l’attenzione sulle proprietà del contratto lavorativo. Detto

---

<sup>26</sup> Lega-life Lab リーガライフラボ, “Hiseikikoyō to wa? Seiki koyō to no chigai ya rōdōmondai ni tsuite wakari yasuku kaisetsu” 非正規雇用とは？正規雇用との違いや労働問題についてわかりやすく解説 (Che cos’è il lavoro irregolare? Una semplice spiegazione rispetto alle differenze con l’impiego regolare e alle problematiche lavorative), *Lega-life Lab*, (2022). <https://www.adire.jp/lega-life-lab/non-regular-employment1761/>

<sup>27</sup> Kōsei rōdōshō 厚生労働省, “Pātotaimu rōdōsha to wa” パートタイム労働者とは (Cosa significa essere un lavoratore part-time), *Kōsei Rōdōshō* 厚生労働省 (n.d.). <https://www.mhlw.go.jp/topics/2007/06/tp0605-1e.html>

<sup>28</sup> Trad. mia

<sup>29</sup> Lega-life Lab リーガライフラボ, “Hiseikikoyō to wa?” 非正規雇用とは？”.

<sup>30</sup> Dizionario di Italiano - il Sabatini Coletti, s.v. “Precario”. [https://dizionari.corriere.it/dizionario\\_italiano/P/precario.shtml](https://dizionari.corriere.it/dizionario_italiano/P/precario.shtml)

questo, spiegata l’etimologia della parola e compresone il significato, nel seguente elaborato continueremo a parlarne utilizzando il termine “irregolare”.

Negli ultimi anni la percentuale di lavoratori irregolari in Giappone è in continuo aumento. È un processo iniziato sin dagli anni 90’ con le politiche neoliberiste, poi sostenute dai governi giapponesi, come quello di Koizumi che nel 2004 aveva promosso il “Worker Dispatching Act” (Rōdōshahakenjigyō no tekiseina unei no kakuho oyobi haken rōdōsha no hogotō ni kansuru hōritsu 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律<sup>31</sup>).<sup>32</sup> Questa legge fu promulgata nel 1986 e voleva garantire i diritti dei lavoratori a chiamata come anche assicurarne un’adeguata gestione delle attività.<sup>33</sup> In realtà, per anni si è avuto l’effetto contrario: rispetto al testo legislativo del 1986 che permetteva l’assunzione di lavoratori a chiamata solo per 13 tipi di occupazione, si era arrivati alla revisione di Koizumi del 2004 che ne permetteva l’ingaggio anche nel settore manifatturiero e allungava il periodo del contratto lavorativo da 1 a 3 anni.<sup>34</sup> Bisognerà aspettare a lungo prima di vedere delle revisioni della normativa a favore dei diritti di questa categoria.<sup>35</sup>

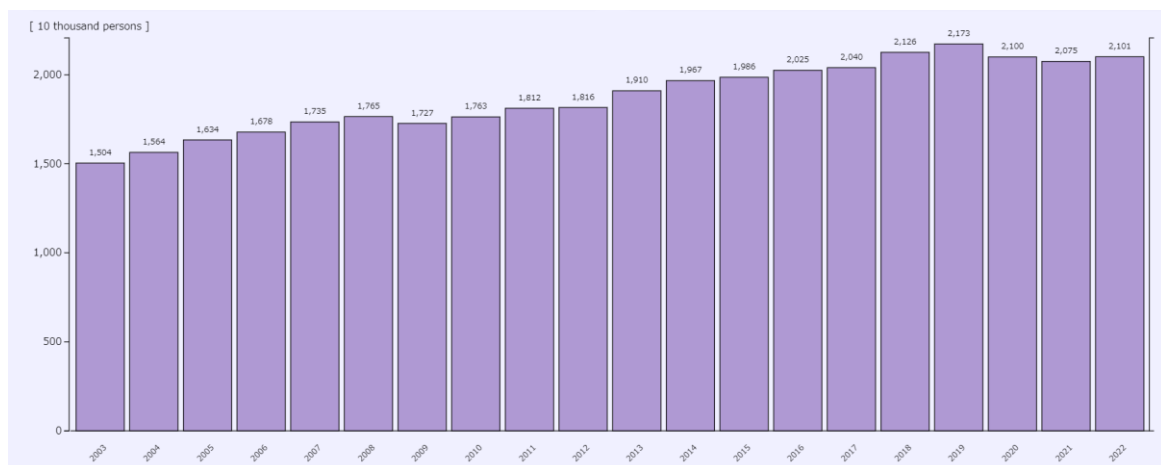


Figura 1 非正規の職員・従業員

<sup>31</sup> e-Gov 法令検索, “Rōdōshahakenjigyō no tekiseina unei no kakuho oyobi haken rōdōsha no hogotō ni kansuru hōritsu” 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律 (Legge sulla protezione dei lavoratori a chiamata e sulla garanzia del corretto funzionamento delle aziende che ne gestiscono il lavoro), e-Gov 法令検索. <https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=360AC0000000088>

<sup>32</sup> Stephanie Assmann e Sebastian Maslow, “Dispatched and Displaced: Rethinking Employment and Welfare Protection in Japan 派遣・追放—日本の雇用と生活保護を再考する”, *The Asia-Pacific Journal* 8, n.3 (2010). <https://apjif.org/-Stephanie-Assmann/3342/article.html>

<sup>33</sup> Pāsuru tenpusutaffu パーソル テンプスタッフ, “[2023-Nenban] rōdōshahakenhō to wa? Kuwashī naiyō ya rekishi, ihan rei wo wakari yasuku kaisetsu” 【2023 年版】労働者派遣法とは？詳しい内容や歴史、違反例を分かりやすく解説 (Edizione 2023) Che cos’è la legge sul collocamento dei lavoratori? Contenuti dettagliati, storia ed esempi di violazioni spiegati in termini semplici), *Pāsuru tenpusutaffu* パーソル テンプスタッフ. <https://www.tempstaff.co.jp/client/hr-knowledge/3924.html>

<sup>34</sup> Ibid.

<sup>35</sup> Ibid.

L'immagine in alto rappresenta il numero di lavoratori irregolari in Giappone nel lasso temporale che va dal 2003 al più recente 2022 (Figura 1<sup>36</sup>). Rispetto alla situazione nel 2005 che contava circa 16,34 milioni di lavoratori irregolari notiamo come tale dato sia andato

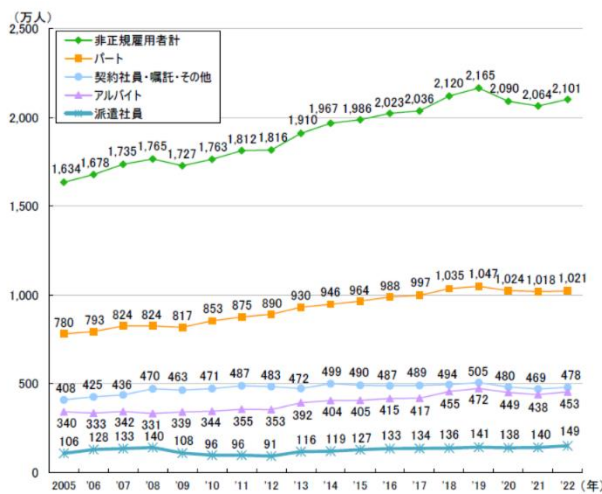


Figura 2 非正規雇用者数の推移

crescendo fino a toccare i 21,01 milioni nel 2022. Si potrebbe rilevare una frenata della crescita solo verso il 2020-2021, facendo pensare ad un'ipotetica influenza da parte del Covid-19. Andando ad osservare il fenomeno più da vicino notiamo come il numero di lavoratori part-time sia nettamente superiore rispetto alle altre categorie e, rispetto ai 7,8 milioni del 2005, il loro numero è aumentato a 10,21 milioni nel 2022 (Figura 2<sup>37</sup>). A questo proposito, si può sottolineare come il

tasso di occupazione part-time continui a crescere a un ritmo considerevole nella fascia d'età 25-34 anni, il che può riflettere il fatto che coloro che avevano un'occupazione part-time quando avevano meno di 25 anni spesso entrano nella fascia d'età 25-34 anni con ancora un'occupazione part-time.<sup>38</sup> Questo ci fa comprendere ancora più chiaramente quanto sia complicato il passaggio da un impiego irregolare ad uno regolare, tanto che sempre più giovani si ritrovano in tale posizione instabile con poche opportunità di cambiamento.

Ma cosa significa in senso pratico essere un lavoratore regolare/irregolare? Cosa spinge le aziende ad assumerne una percentuale sempre maggiore negli ultimi anni?

## 1.1 “Seishain” e “Hiseishain”: tra disuguaglianza e discriminazione

<sup>36</sup> Tōkei dasshubōdo 統計ダッシュボード, “Seiki - hiseiki no shokuin - jūgyōin” 正規・非正規の職員・従業員 (Personale e impiegati regolari e irregolari), *Tōkei dasshubōdo 統計ダッシュボード*. <https://dashboard.e-stat.go.jp/graph?screenCode=00050>

<sup>37</sup> Kōeki zaidanhōjin seimei hoken bunka sentā 公益財団法人生命保険文化センター, “Hiseikikoyōsha wa dorekurai fuete iru?” 非正規雇用者はどれくらい増えている? (Di quanto sono aumentati i lavoratori irregolari?), *Kōeki zaidanhōjin seimei hoken bunka sentā 公益財団法人生命保険文化センター*. <https://www.jili.or.jp/lifeplan/houseeconomy/1092.html>

<sup>38</sup> Kiyoshi Ōta 太田清, “Furītā no chūkōnenreika” フリーターの中高齢化 (Freeters di mezza età e anziani), “*Nihon rōdō kenkyū zasshi 日本労働研究雑誌*” 573, (2008): 78. <https://www.jil.go.jp/institute/zasshi/backnumber/2008/04/pdf/076-079.pdf>

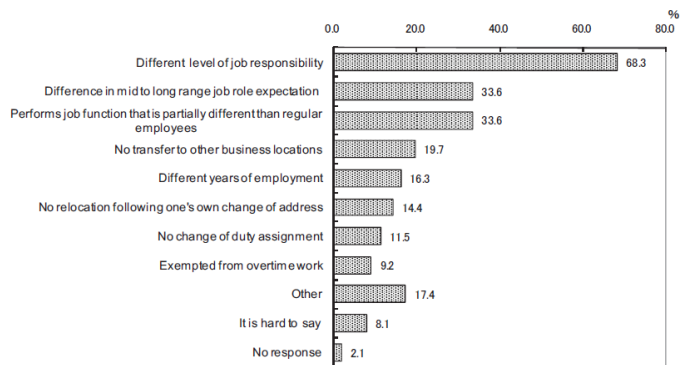
Molti sono gli elementi che differenziano la posizione di impiegato regolare da quella di irregolare. Anche solo da un punto di vista linguistico si nota una certa discriminazione nei confronti della categoria dei lavoratori a contratto atipico: un impiegato a tempo pieno viene indicato con il termine 正社員 (*seishain*) che al suo interno presenta il kanji di 正 (*sei/shou*) nel suo significato di “corretto, esatto, regolare”. Vi si oppone la categoria degli irregolari detti 非正社員 (*hiseishain*), che negano il concetto di “giusto, corretto” con il prefisso 非 (*hi*). In questo modo vengono racchiusi una serie di lavori (tra cui il part time) non considerati lavori regolari o a tempo pieno. Di fatto, le forme convenzionali di occupazione sono state definite "occupazione tipica" per i dipendenti regolari e i funzionari pubblici, e "occupazione atipica" per altri tipi di lavoro.<sup>39</sup>

Oltre ad una mera differenza semantica, vari sono i benefici e le tutele nei confronti dei lavoratori regolari che creano un grande divario tra le due categorie. Come detto in precedenza, in Giappone è ancora presente il sistema di anzianità per il quale più a lungo si lavora in un'azienda, più possibilità si hanno di ottenere una promozione e una posizione di più ampio spessore. Ad esempio, ogni anno vi è un aumento del salario (in base all'azienda di solito verso aprile, periodo che coincide con lo scadere dell'anno fiscale in Giappone). Secondo questa pratica ai lavoratori regolari è data la possibilità di salire la scala sociale, di avere ruoli più importanti e dei salari più alti. Si può dire che una delle più grandi disparità tra lavoratori regolari e irregolari è proprio il livello di retribuzione. I lavoratori non regolari vengono pagati in media solo il 56,8% di quanto guadagnano i dipendenti regolari, rispetto all'89,1% della Francia, al 79,3% della Germania e al 70,8% della Gran Bretagna.<sup>40</sup>

---

<sup>39</sup> Tsuyoshi Nakashima 中 島 剛, “Seiki shūgyō wo sekkyokutekini hyōmei shinai shinri no gainen kōzō —`toriaezu furitā` ishiki kara no apurōchi —” 正規就業を積極的に表明しない心理の概念構造—「とりあえずフリーター」意識からのアプローチ— (Struttura concettuale della psicologia del non esprimere attivamente un impiego a tempo pieno: un approccio dalla prospettiva della coscienza del "libero professionista per adesso"), *Nihon rōmu gakkaiishi 日本労務学会誌* 21, n. 3 (2021): 64. [https://doi.org/10.24592/jshrm.21.3\\_63](https://doi.org/10.24592/jshrm.21.3_63)

<sup>40</sup> Tomoaki Ishii, “Employment conditions and emerging labour movements of non-regular workers in Japan”, *Asia Pacific Journal of Human Resources* 56, n. 4 (2018): 475. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12177>



Source: JILPT's "Survey on the Current Conditions of Employment of Workers with Diverse Employment Type" (Establishment Survey) (Implemented in 2010).

Figura 3 Reasons for the Discrepancy in Wages between Regular and Non-Regular Employees from the Company's Perspective

Rispetto alla domanda sul perché ci siano così grandi disparità nel salario, le aziende hanno risposto sottolineando principalmente i diversi livelli di responsabilità e le differenze nel ruolo e nei compiti dei dipendenti (Figura 3<sup>41</sup>).<sup>42</sup> Da questa spiegazione è giusto pensare che ci siano delle differenze nei salari. Il problema risiede nel fatto che, se da una parte ci sono delle differenze nelle responsabilità o obiettivi imposti dall'azienda, molto spesso in realtà le capacità e i ruoli ricoperti dai lavoratori irregolari non sono così secondari, diversi o "più leggeri" rispetto a quelli degli impiegati regolari, il che rende la bassa retribuzione ingiusta. Si veda il fenomeno per il quale i lavoratori part time hanno orari e compiti simili ai rispettivi impiegati regolari nello stesso luogo di lavoro.<sup>43</sup> Sempre più frequentemente si verifica una sovrapposizione dei compiti affidati ai dipendenti regolari e irregolari: in interviste con i dipartimenti di risorse umane e responsabili di negozi, molte sono state le risposte secondo le quali, ad eccezione del lavoro manageriale, tutti i lavoratori svolgono esattamente le stesse mansioni.<sup>44</sup> Per quanto riguarda gli orari di lavoro, questi sono stati un problema sin dagli anni '90 con la presenza dei "full-time part-timer" o "para-part timers" (*giji-pāto*), ovvero impiegati che hanno lo stesso orario di lavoro dei dipendenti regolari ma vengono comunque trattati come irregolari.<sup>45</sup> Il lavoro a tempo parziale è definito dal Ministero della Salute, del Lavoro e del Welfare come un impiego con un numero di ore giornaliere o di giorni settimanali inferiore a quello dei lavoratori a tempo pieno ma può essere basato su una classificazione dei dipendenti da parte del datore di lavoro e non è necessariamente legato ad un orario di lavoro ridotto.<sup>46</sup>

<sup>41</sup> Asao, "Overview of non-regular employment in Japan", 17.

<sup>42</sup> Ibid.

<sup>43</sup> Noel Gaston e Tomoko Kishi, "Part-time workers doing full-time work in Japan", *Journal of the Japanese and International Economies* 21, n. 4 (2007): 436. <https://doi.org/10.1016/j.jjie.2006.04.001>

<sup>44</sup> Fumiko Nishino 西野史子, "Pāto no kikan rōdōryokuka to seishain no rōdō" パートの基幹労働力化と正社員の労働 (La trasformazione in forza lavoro principale degli impiegati part-time e il lavoro dei dipendenti regolari), *Shakaigaku hyōron 社会学評論* 56, n. 4 (2006): 853. <https://doi.org/10.4057/jsr.56.847>

<sup>45</sup> Mari Osawa, "People in Irregular Modes of Employment: Are They Really Not Subject to Discrimination?", *Social Science Japan Journal* 4, no. 2 (2001): 183. <http://www.jstor.org/stable/30209324>

<sup>46</sup> Gaston e Kishi, "Part-time workers doing full-time work in Japan", 450.



Quando si pensa a 正社員 *seishain* e 非正社員 *hiseishain*, un altro elemento che dovrebbe

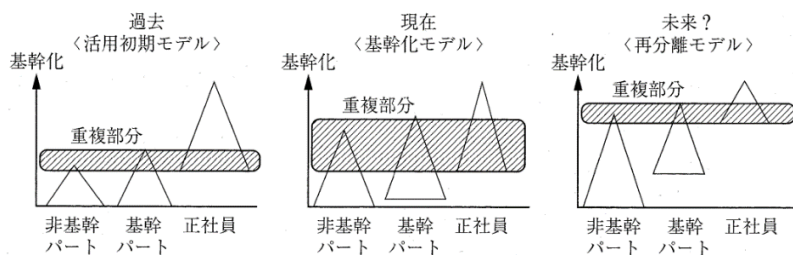


Figura 4 Dipendenti a tempo pieno e a tempo parziale

differenziarli riguarda le competenze che li caratterizzano. In passato numero e capacità dei lavoratori irregolari erano bassi, ma questi dati sono andati aumentando negli

ultimi anni provocando un avvicinamento, una somiglianza tra i due (Figura 4<sup>47</sup>). In futuro, per riequilibrare la situazione, si potrebbe pensare ad una rimodulazione delle mansioni e delle competenze richieste per raggiungere una condizione che possa spiegare la disparità di salario tra i dipendenti. Riguardo questo tema, altro elemento rilevante è il giudizio della gente: se chiesto ai lavoratori regolari, il 60% pensa che la differenza di salario sia ragionevole e solo una piccola parte la considera iniqua.<sup>48</sup> Comprendiamo, dunque, come questo modo di pensare non permetta di giudicare tale condizione impari, andando a bloccare il processo di cambiamento.

I lavoratori irregolari sono esclusi dal sistema della mobilità lavorativa come dalle opportunità di promozione: degli studi hanno mostrato come tali opportunità fossero indirizzate principalmente ai lavoratori regolari, per tale motivo recentemente si evidenziano problemi emergenti di disuguaglianza, precarietà e stratificazione sociale.<sup>49</sup> Un lavoratore regolare è parte della compagnia, è parte del “gruppo”. Al contrario, i lavoratori irregolari sono anche esclusi dal lavoro a lungo termine non essendo realmente considerati parte dell’azienda.<sup>50</sup> Potremmo inquadrare i lavoratori a contratto atipico quasi come un surplus. Del resto, oltre ai motivi economici per cui le aziende assumono lavoratori irregolari, ci sono ragioni legate al voler creare più flessibilità in modo da rispondere alle fluttuazioni stagionali del volume di lavoro e proteggere la posizione dei lavoratori a tempo pieno.<sup>51</sup> In altre parole, i lavoratori irregolari sono quella parte dell’organico aziendale che può essere tagliata in momenti di

<sup>47</sup> Nishino 西野, “Pāto no kikan rōdōryokuka to seishain no rōdō” パートの基幹労働力化と正社員の労働, 860.

<sup>48</sup> Asao, “Overview of non-regular employment in Japan”, 18.

<sup>49</sup> Yoshimichi Satō e Jun Imai, “Japan’s new inequality: intersection of employment reforms and welfare arrangements”, Vol. 10 di Stratification and Inequality Series, English ed. Edition. (Victoria, Australia: Trans Pacific Press, 2011), 30.

<sup>50</sup> Koji Takahashi, “COVID -19 Pandemic and Non-standard Employees in Japan”, *International Journal of Japanese Sociology* 31, n. 1 (2022): 25. <https://doi.org/10.1111/ijjs.12133>

<sup>51</sup> Strugnell, “Equal Pay for Equal Work”, 30.



recessione o di difficoltà economiche, preservando, in questo modo, il lavoro degli impiegati regolari.

Oltre a disuguaglianze dal punto di vista retributivo e lavorativo, grande differenza risiede anche nella previdenza sociale. Quest'ultima in Giappone è stata basata sul legame con il "mondo del lavoro" e sostanzialmente se si lavora come dipendente regolare si è coperti da assicurazione sanitaria, pensionistica e assicurazione sul lavoro.<sup>52</sup> Tra l'impiegato a tempo pieno e l'azienda esiste un legame di "interdipendenza" per il quale il lavoratore è fedele all'azienda e contribuisce ad essa con il suo lavoro, e in cambio gli viene garantita un'assicurazione sul posto di lavoro come anche un'assicurazione sanitaria.<sup>53</sup> In questo sistema dualistico l'azienda ha un ruolo importante nel finanziamento di parte delle assicurazioni sociali: è obbligata a pagarne una quota anche se il bilancio è in rosso, ma tale condizione è vincolata al fatto che il dipendente sia impiegato regolarmente o occasionalmente.<sup>54</sup> Nel 2014, il Ministero della Salute, del Lavoro e del Welfare (MHLW) ha riferito che la maggior parte dei dipendenti regolari era coperta "dall'assicurazione professionale" (職域保険), mentre il 45,3% dei dipendenti non regolari non era coperto dall'assicurazione sanitaria e il 48,0% non era coperto dall'assicurazione pensionistica.<sup>55</sup> Parlando di disparità e di sicurezza sociale, si veda il sistema pensionistico pubblico giapponese: questo ha una struttura cosiddetta "a due livelli",

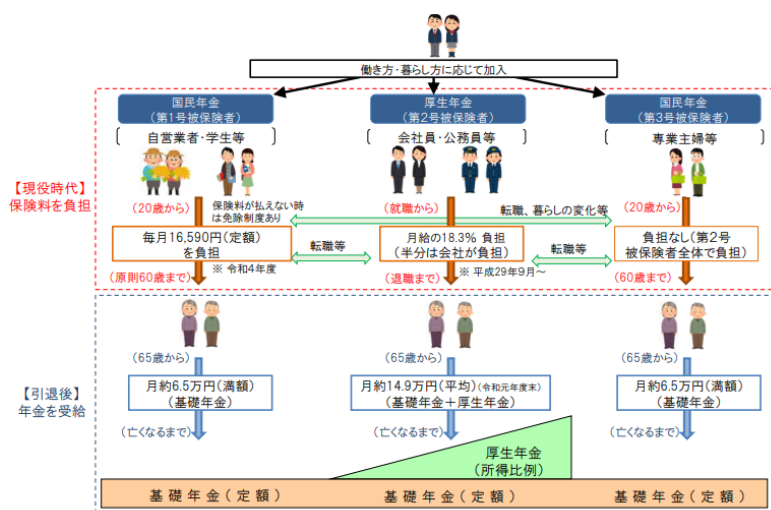


Figura 5 Divisione basata sulla tipologia di lavoro e sulla vita

composta dal sistema pensionistico nazionale, comune a tutte le persone di età compresa tra i 20 e i 60 anni, e dal sistema pensionistico dei dipendenti, per il quale gli impiegati e i funzionari pubblici pagano un premio in base al loro stipendio.<sup>56</sup> Secondo questa struttura la popolazione viene divisa in 3 categorie (vedi

<sup>52</sup> Shirō Yamasaki 山崎史郎, "Henyō suru Nihon Shakai" 変容する日本社会 (La società giapponese in trasformazione), 29.

<sup>53</sup> Shirō Yamasaki 山崎史郎, "Nihon no shakai hoshō no hikari to kage" 日本の社会保障の光と影 (Luci e ombre del sistema di sicurezza sociale giapponese), 79.

<sup>54</sup> Ibid., 90.

<sup>55</sup> Ibid., 90-91.

<sup>56</sup> Kōsei rōdōshō 厚生労働省, "Nenkin seido no pointo" 年金制度のポイント (Punti chiave del regime pensionistico), *Kōsei Rōdōshō* 厚生労働省, (2022). <https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/20220928.pdf>

figura 5<sup>57</sup>) di cui quella dei dipendenti aziendali e funzionari pubblici equivale al secondo gruppo che paga la pensione con dei contributi sul proprio salario (pari a circa il 18%). Grazie a questi contributi, oltre ad una pensione base garantita a tutte le categorie della popolazione, i lavoratori regolari hanno diritto ad un bonus che viene negato ai lavoratori irregolari. L'ammontare della pensione giapponese non è molto alto, tanto che lo stato incoraggia anche la sottoscrizione di pensioni private che, insieme alle prestazioni pensionistiche pubbliche, contribuiscono a garantire un reddito in età avanzata.<sup>58</sup> In questo caso l'azienda non deve versare contributi aggiuntivi, ma l'assicurato ha a carico l'importo della prestazione investendolo autonomamente e pianificando la propria vita in età avanzata.<sup>59</sup> Tuttavia, oggi aderire ad un sistema pensionistico privato è complicato in quanto tale adesione è condizionata alla capacità di accumulare risparmi. Tale condizione è ancora più difficile nel caso dei lavoratori irregolari. Questi ultimi sono consapevoli del fatto che il loro salario non permetterà loro di ricevere una pensione adeguata, ma contemporaneamente non hanno modo di porvi rimedio. Gli stipendi hanno una curva ascendente a causa del sistema salariale basato sull'anzianità e sulle promozioni: i lavoratori irregolari che non hanno opportunità di sviluppo delle competenze vedranno il loro salario rimanere quasi invariato.<sup>60</sup> Secondo i dati dell'Indagine sui salari privati del 2019, anche se un uomo lavorasse per 40 anni, con il reddito medio di un lavoratore irregolare, difficilmente riuscirebbe a ottenere una pensione mensile sufficiente per vivere in futuro.<sup>61</sup> Per dare un'immagine ancora più definita si potrebbe far riferimento alla condizione dei *freeters*: le prestazioni pensionistiche per i dipendenti a tempo pieno ammontano a 146.000 ¥ al mese, contro gli 80.000 ¥ dei *freeters*, con una disparità di circa 2,2 volte.<sup>62</sup> Per i lavoratori regolari non è difficile adempiere all'obbligo di pagamento della pensione, come anche il piano pensionistico dei dipendenti non è un problema, essendo detratto direttamente dallo stipendio e vedendo una sua parte pagata direttamente dall'azienda. Al contrario, il tasso di mancato pagamento della pensione è elevato per categorie lavorative come quella dei *freeters*, il che comporta la riduzione o anche l'esclusione dai benefici.<sup>63</sup> A peggiorare la situazione si aggiunge anche il numero di individui non coperti da assicurazione

---

<sup>57</sup> Ibid., 7.

<sup>58</sup> Ibid., 36.

<sup>59</sup> Ibid.

<sup>60</sup> Etō 江藤, "Furītā sentakuji no risuku yōin ni tsuite" フリーター選択時のリスク要因について, 7.

<sup>61</sup> Teru Tsuge 柘植輝, "Hiseikikoyō rōdōsha, moraeru nenkin wa dorekurai?" 非正規雇用労働者、もらえる年金はどれくらい? (A quanto ammonta la pensione che ricevono i lavoratori irregolari?), *Financial field* ファイナンシャルフィールド, (2021). <https://financial-field.com/pension/entry-103141>

<sup>62</sup> Etō 江藤, "Furītā sentakuji no risuku yōin ni tsuite" フリーター選択時のリスク要因について, 10.

<sup>63</sup> Ibid.

medica o pensionistica.<sup>64</sup> Sulla base del sistema medico e pensionistico nazionale non dovrebbe esserci questo problema ma quello che accade è che i lavoratori irregolari, cambiando spesso il loro stato di occupazione, l'azienda per cui lavorano o anche il loro indirizzo, dimenticano o non fanno le procedure di ritiro e sottoscrizione, ricadendo poi tra i “non assicurati”.<sup>65</sup>

Oltre ai bassi salari e alle disparità riguardo la sicurezza sociale, un altro grande problema riguarda la formazione professionale. In Giappone, essere assunti da un'azienda significa anche ricevere una formazione per i primi mesi di lavoro. Nel caso dei lavoratori irregolari, le opportunità di formazione sono minori rispetto ai lavoratori regolari.<sup>66</sup> Spesso la disponibilità economica non permette alle aziende di assicurare una formazione professionale, soprattutto per quelle categorie di lavoratori considerate “temporanee”. Solo la metà delle aziende fornisce supporto per lo sviluppo personale dei dipendenti e questa disparità di investimento nelle risorse umane è una delle ragioni per cui i dipendenti irregolari non riescono a liberarsi dalla loro situazione attuale.<sup>67</sup> Non si fa altro che creare un divario sempre più grande tra le categorie di lavoratori e accentuarne le disuguaglianze.

Altra differenza tra i lavoratori regolari e quelli a contratto atipico risiede nel fatto che spesso i sindacati non permettono ai lavoratori irregolari di entrare a farne parte. I sindacati sono visti dai lavoratori irregolari come istituzioni nate per prendere le parti dei lavoratori regolari: un loro legame con i lavoratori irregolari potrebbe portare ad un conflitto di interessi e i sindacati potrebbero trovarsi nella difficile situazione di dover bilanciare gli interessi contrastanti tra lavoratori regolari e non.<sup>68</sup> È possibile notare come il Giappone sia ancora legato a una visione conservatrice e all'idea del lavoro a tempo pieno come condizione ideale per la vita di una persona. In paesi come l'Australia i sindacati riconoscono il lavoro part-time come una forma di occupazione in crescita e lavorano attivamente per migliorare le condizioni di lavoro degli impiegati part-time.<sup>69</sup> Al contrario, in Giappone, il governo, i datori di lavoro e i sindacati giapponesi non vogliono sconvolgere lo status quo sociale.<sup>70</sup> Di fatto, da un punto di vista legale non ci sono restrizioni per i lavoratori irregolari riguardo al far parte di un sindacato, ma quello che molto spesso accade è che sia proprio il sindacato a non permettere ai lavoratori irregolari di iscriversi.<sup>71</sup> Dunque, si potrebbe affermare che il problema risieda nel modo di pensare e

---

<sup>64</sup> Yamasaki 山崎, “Henyō suru Nihon Shakai” 変容する日本社会, 29.

<sup>65</sup> Ibid.

<sup>66</sup> Takahashi, “COVID -19 Pandemic and Non-standard Employees in Japan”, 25.

<sup>67</sup> Yamasaki 山崎, “Henyō suru Nihon Shakai” 変容する日本社会, 44.

<sup>68</sup> Kaye Broadbent, “Gender and part-time work in Japan”, *Equal Opportunities International* 21, n. 3 (2002): 67. <https://doi.org/10.1108/02610150210787163>

<sup>69</sup> Ibid., 68-69.

<sup>70</sup> Ibid., 69.

<sup>71</sup> Ishii, “Employment conditions and emerging labour movements”, 480.

nelle convinzioni dei giapponesi che, nonostante le leggi messe in atto per avere una maggiore inclusione dei lavoratori a contratto atipico, continuano a discriminare la posizione.

## 1.2 Cosa significa essere un lavoratore “irregolare”: conseguenze sulla società odierna

Date le differenze tra le categorie di impiegati regolari e irregolari, subito comprendiamo come il lavoro a contratto atipico manchi di stabilità occupazionale.<sup>72</sup> Questa condizione impatta in modo significativo sulla vita della popolazione, sulle decisioni riguardo il futuro, determinandone un’influenza su tutta la società giapponese. Partendo dalla considerazione che una situazione economica instabile va ad ostacolare la decisione di “metter su famiglia”, è facile collegarsi alla tendenza sempre più recente dello sposarsi tardi o del non sposarsi affatto. Secondo le ultime statistiche, la percentuale di individui che non contraggono matrimonio in

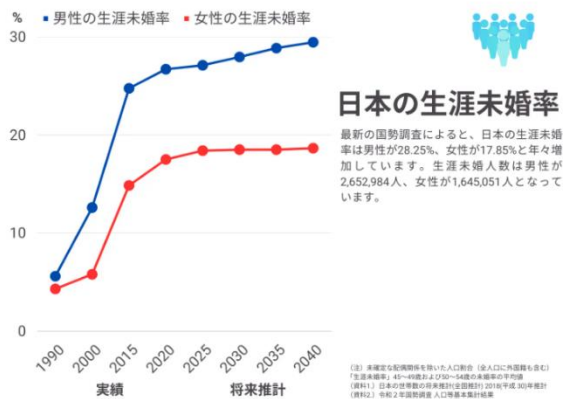


Figura 6 Tasso di non sposati nel corso della vita per il Giappone nella sua totalità

Giappone è di circa il 28% per gli uomini e 18% per le donne.<sup>73</sup> Come si può vedere dall’immagine qui di fianco, tale dato è andato aumentando nel corso degli anni influenzato dagli avvenimenti sociopolitici che hanno caratterizzato la vita della società intera: a partire dal 1991, anno dello scoppio della bolla economica, continuando con la crisi dei mutui subprime e il fallimento della Lehman Brothers nel 2008, fino alla più recente crisi da Covid-19 (Figura 6<sup>74</sup>). Il dato è destinato ad

aumentare anche nei prossimi anni, il che già da tempo si ripercuote sull’intera società giapponese: una delle conseguenze più immediate riguarda il tasso di natalità. Di fatto, nonostante in vari paesi del mondo sia considerato normale, l’aver figli al di fuori del matrimonio non è ancora ben visto dalla società: in Giappone solo il 2,3% dei bambini è nato

<sup>72</sup> Asao, “Overview of non-regular employment in Japan”, 24.

<sup>73</sup> PRTIMES, “[2023 nen saishin] nihon no “mikon” “dokushin” wo chōsa nihonzentai no mikonsha ha 32,790,076 nin, shōgai mikonritsu ha danse ga 28.25%, josei ga 17.85%” 【2023 年最新】日本の「未婚」「独身」を調査 日本全体の未婚者は 32,790,076 人、生涯未婚率は男性が 28.25%、女性が 17.85% ([Ultime notizie del 2023] Indagine sui “non sposati” e “single” in Giappone: il totale di persone non sposate in tutto il Giappone è di 32,790,076, con un tasso di non sposati durante tutto il corso della vita pari al 28,25% per gli uomini e al 17,85% per le donne). PRTIMES, (2023). <https://prtmes.jp/main/html/rd/p/000000008.000092878.html>

<sup>74</sup> Ibid.

al di fuori del matrimonio, rispetto al 40% circa degli Stati Uniti.<sup>75</sup> È, quindi, superfluo

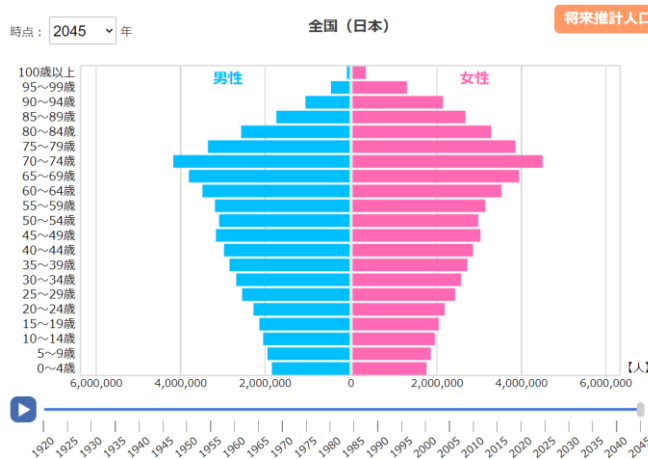


Figura 7 Piramide della popolazione

evidenziare come il declino del tasso di natalità e un conseguente calo demografico sia strettamente legato all'aumento del tasso di non sposati. Quella che si può osservare è una previsione della piramide demografica riferita al 2045 (Figura 7<sup>76</sup>). Analizzando l'immagine, si può notare come la piramide andrà assumendo la forma di un fungo: è un cambiamento dovuto alla

crisi demografica che il Giappone sta attraversando ormai da anni. Elencare tutte le cause di questo fenomeno sarebbe complesso ma, come detto in precedenza, la condizione economica precaria, data dalla situazione lavorativa instabile, ha un ruolo importante nella pianificazione familiare e quindi anche sulla società nel suo complesso. Questo dato preoccupa, poi, per le conseguenze che avrà soprattutto a livello di sicurezza sociale. Quest'ultima si basa sul concetto di sostegno "intergenerazionale" per il quale le generazioni più giovani in età lavorativa contribuiscono al sostentamento del sistema pensionistico per gli anziani.<sup>77</sup> Il continuo declino della popolazione pone dei seri dubbi su quanto tale sistema sia sostenibile.

Oltre alla diminuzione della popolazione, tra le conseguenze dell'aumento del lavoro irregolare e della percentuale di single, si nota anche un cambiamento nella struttura delle famiglie giapponesi. Si va ad evidenziare una nuova tipologia che si oppone alla struttura del passato quando i nuclei familiari arrivavano a comprendere anche 4-5 persone. Effettivamente, in una catena di conseguenze vediamo l'aumento di quelle che vengono chiamate "famiglie unipersonali" o "nucleo composto da una singola persona".<sup>78</sup> Tale dato crescerà con il passare del tempo, tanto che nel 2035 si stima che ammonterà all'37,2%, ovvero circa ad una famiglia su tre.<sup>79</sup> Una condizione come quella di impiegato in forme di lavoro irregolari impatta significativamente sulla vita di un individuo. Preclude la possibilità di migliorare le proprie

<sup>75</sup> Laurel Wamsley, "Japan's Births Decline To Lowest Number On Record", *npr Network*, (2019). <https://www.npr.org/2019/12/24/791132555/japans-births-decline-to-lowest-number-on-record>

<sup>76</sup> Tōkei dasshubōdo 統計ダッシュボード, "Jinkō piramiddo" 人口ピラミッド, *Tōkei dasshubōdo 統計ダッシュボード*. <https://dashboard.e-stat.go.jp/pyramidGraph?screenCode=00570&regionCode=00000&pyramidAreaType=2>

<sup>77</sup> Yamasaki 山崎, "Nihon no shakai hoshō no hikari to kage" 日本の社会保障の光と影, 96-97.

<sup>78</sup> Yamasaki 山崎, "Henyō suru Nihon Shakai" 変容する日本社会, 19.

<sup>79</sup> Ibid.

condizioni economiche, al punto che negli ultimi tempi sempre più giovani, tra cui *freeters* e *NEETs*, tendono a restare a lungo nella casa dei propri genitori.<sup>80</sup> Non avendo una condizione lavorativa tale da avere una certa indipendenza economica, si ritrova nel nucleo familiare un modo per tagliare i costi e riuscire a condurre una vita più tranquilla.

Analizzando la situazione da un punto di vista macroeconomico si vede una diminuzione dei consumi. Il basso livello salariale riduce il potere d'acquisto dei consumatori comuni, il che a sua volta porta a un circolo vizioso di riduzione dei profitti per le aziende a causa della recessione economica.<sup>81</sup> Quindi si può dire che se da un lato l'utilizzo della manodopera temporanea ha diminuito i costi del lavoro per le aziende, salari più bassi e condizioni lavorative precarie hanno determinato un'impennata del tasso di povertà e hanno ridotto la domanda di prodotti provocando una diminuzione degli introiti per le aziende stesse. In una serie di conseguenze, un mercato interno debole inibisce gli investimenti del settore privato.<sup>82</sup> Inoltre, una riduzione dei redditi a sua volta comporta una diminuzione degli introiti nelle casse dello stato derivanti dalle tasse.<sup>83</sup> Diventa, poi, necessario fornire prestazioni sociali e degli aiuti a quelle famiglie il cui reddito è diminuito in modo significativo rendendo inevitabile un aumento della spesa da parte dello stato e, di conseguenza, un aumento delle tasse che gravano sulla restante parte della popolazione.<sup>84</sup> Per riassumere la condizione si direbbe:

“In the forms it has taken to date, expanded non-regular work is arguably more of a poison than a medicine for Japan”.<sup>85</sup>

“Nelle forme che ha assunto finora, l'espansione del lavoro non regolare è probabilmente più un veleno che una medicina per il Giappone”.<sup>86</sup>

---

<sup>80</sup> Reiko Kosugi, “The Problems of Freeters and "NEETs"”, 7.

<sup>81</sup> Ashita no jinji onrain あしたの人事オンライン, “Hiseikikoyō to wa? Hinkonka ni tsunagari kanenai jittai ya mondaiten wo shōkai” 非正規雇用とは？ 貧困化につながりかねない実態や問題点を紹介 (Che cos'è il lavoro irregolare? Introduzione alle realtà e ai problemi che possono portare alla povertà), *Ashita no jinji onrain あしたの人事オンライン*, [https://www.ashita-team.com/jinji-online/personnel\\_management/2703](https://www.ashita-team.com/jinji-online/personnel_management/2703)

<sup>82</sup> Andrew Gordon, “New and Enduring Dual Structures of Employment in Japan: The Rise of Non-Regular Labor, 1980s–2010s”, *Social Science Japan Journal* 20, n. 1 (2017): 10. <https://doi.org/10.1093/ssj/jyw042>

<sup>83</sup> Reina Ichimaru 市丸麗菜 et al., “Dankai no sedai wo ikashita furitā-nito sakugensaku” 団塊の世代を活かしたフリーター・ニート削減策 (Misure per ridurre i freelance e i NEET avvalendosi della generazione del baby-boom), *ISFJ Nihon seisaku gakusei kaigi ISFJ 日本政策学学生会議* (2006): 4. <http://www.isfj.net/articles/2006/%E5%9B%A3%E5%A1%8A%E3%81%AE%E4%B8%96%E4%BB%A3%E3%82%92%E6%B4%BB%E3%81%8B%E3%81%97%E3%81%9F%E3%83%95%E3%83%AA%E3%83%BC%E3%82%BF%E3%83%BC%E3%83%BB%E3%83%8B%E3%83%BC%E3%83%88%E5%89%8A%E6%B8%9B%E7%AD%96%EF%BD%9E%E4%B8%96%E4%BB%A3%E3%82%92%E8%B6%85%E3%81%88%E3%81%9F%E5%85%B1%E5%90%8C%E8%B5%B7%E6%A5%AD%EF%BD%9E.pdf>

<sup>84</sup> Ibid., 4-5.

<sup>85</sup> Gordon, “New and Enduring Dual Structures of Employment in Japan”, 10.

<sup>86</sup> Trad. mia.



## 2. Il caso dei “*furitā*”

“Faccio il *freeter* da sette anni, da quando ne avevo diciassette. Quando ho iniziato questo lavoro avevo diciannove anni e pensavo che lavorare qui sarebbe stato molto piacevole, ma oggi non lo penso più. La paga è molto bassa e il lavoro non è così stabile. Un paio di mesi fa ho avuto un incidente e mi sono dovuto assentare per un po' di tempo e naturalmente non potevo essere pagato per il periodo in questione; quindi, ho avuto difficoltà a pagare l'affitto e le bollette. È stato davvero stressante. Questo mese ho fatto l'esame per diventare dipendente a tempo pieno, ma sono stato nuovamente respinto. [...] Sto iniziando a pensare che dovrei provare a fare qualcos'altro. Voglio sposarmi e avere una famiglia in futuro, ma lavorando così non sarà mai possibile...”<sup>87</sup>

Emma E. Cook propone questa intervista al signor “K-san” che esprime tutte le problematiche legate alla posizione di *freeter*. Fino ad ora abbiamo analizzato cosa significa essere un lavoratore regolare o irregolare e quali sono le conseguenze che tale condizione determina nella vita di una persona oltre che sulla società intera. I *furitā* o *freeter*, sono una delle categorie che rientrano in quello che viene definito lavoro a contratto atipico o irregolare. Lo si vede anche dalle parole di “K-san” nell’intervista proposta a inizio paragrafo: paga bassa, lavoro instabile, nessuna assicurazione o copertura su incedenti o malattia, volontà di diventare un impiegato regolare, sogni per il futuro difficili da realizzare. Questi sono tutti elementi che legano questa categoria di lavoratori alla definizione di “impiegato irregolare” presentato in precedenza.

Non esiste un’unica definizione ma il Ministero della Salute, del Lavoro e del Welfare li descrive come giovani (esclusi gli studenti e le casalinghe) tra i 15 e 34 anni, che come donne e uomini laureati e non sposati:

1. se occupati, sono chiamati “part-timers”
2. se parte della fascia di disoccupati, rientrano tra quelli che cercano un lavoro part-time
3. se parte della popolazione non attiva, sono coloro che vogliono lavorare come part-timers.<sup>88</sup>

Questa definizione sembra porre l’attenzione su una certa volontà da parte dell’individuo nel lavorare come *freeter*, per tale motivo potremmo considerarla poco precisa e troppo

---

<sup>87</sup> Emma E. Cook, "Expectations of Failure: Maturity and Masculinity for Freeters in Contemporary Japan", *Social Science Japan Journal* 16, n. 1 (2013): 29. <https://doi.org/10.1093/ssjj/jys022>

<sup>88</sup> Kōsei rōdōshō 厚生労働省, “Mishūshoku sotsugyōshasū no suii” 未就職卒業者数の推移 (Cambiamento nel numero di laureate disoccupati), *Kōsei rōdōshō 厚生労働省*. <https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000002790h-att/2r98520000027bo1.pdf>

generalizzata, come vedremo nei prossimi capitoli. Il termine è stato coniato dalla rivista di lavoro part-time “From A” nel 1987, e significa “giovani che vivono di lavori part-time”.<sup>89</sup> Si è unito il termine inglese “free” e quello tedesco “arbeit”, dove il primo voleva indicare la libertà dal sistema aziendale giapponese e tutto ciò che esso implicava (rigidi orari di lavoro, vincoli mentali, ecc.), e il secondo denotava un lavoro part-time.<sup>90</sup> Ma chi sono veramente i *freeters*? Nella concezione originale del termine, ovvero la finalità per cui la rivista “From A” lo aveva inventato, avrebbe dovuto indicare giovani che avevano rifiutato un lavoro permanente per seguire i loro sogni, ad esempio diventare professionisti nel mondo della musica o del teatro.<sup>91</sup> Con il passare del tempo, però, anche chi aveva dubbi sulla carriera futura o chi non aveva trovato un lavoro permanente, finendo per diventare un lavoratore irregolare, aveva iniziato a definirsi come *freeteer*, tanto che il numero di coloro che sono *freeteer* nel senso originario del termine si aggira attorno al 10-20% di tutti i giovani.<sup>92</sup> Come tutte le categorie di lavoro irregolare, anche quella dei *freeters* è aumentata negli ultimi anni e, se da una parte per le aziende ha significato un risparmio del 40% o più rispetto all’aver dipendenti regolari, per la forza lavoro è stato simbolo di espansione delle disuguaglianze di ricchezza, opportunità e crescita.<sup>93</sup>

Nonostante sia una problematica presente ormai da anni, il caso dei *freeteer* sta acquisendo sempre più importanza di recente. Il panico mediatico e morale è stato generato non dal fatto che i giovani facessero (o anche solo scegliessero di fare) questo tipo di lavoro, ma dal fatto che fossero parte della classe sociale “sbagliata”, ovvero della classe media.<sup>94</sup> Per anni la classe media giapponese era stata sinonimo di colletti bianchi, lavoro regolare, condizioni economiche stabili, ma tale convinzione iniziava a vacillare mettendo in crisi tutte le convinzioni sulle quali la società Giapponese si era basata fino a quel momento.

## 2.1 Le cause del fenomeno: scelta libera o imposizione sociale?

---

<sup>89</sup> Jun Nagatomo, “‘Freeter’ as a Cultural Product: The ‘Birth’ of ‘Freeter’ and its Social Background”, *Kyūshū jinruigaku Kenkyūkai* 九州人類学研究会 31, (2004): 27. <https://doi.org/10.15017/2338961>

<sup>90</sup> Ibid.

<sup>91</sup> Reiko Kosugi, “Youth Employment in Japan's Economic Recovery”, 1.

<sup>92</sup> Ibid.

<sup>93</sup> Scott North, “Hello Work, Sayonara “Koyō”?: Less Secure Employment and the “Zeitgeist” of Japan's Lost Decade”, *Ajiataiheiyo chiiki ni okeru gurōbarizeishon, rōkarizeishon to nihonbunka* アジア太平洋地域におけるグローバルゼイション, ローカリゼーションと日本文化 2, (2010): 82. [https://www.academia.edu/3705233/Hello\\_Work\\_Sayonara\\_Koyou\\_Less\\_Secure\\_Employment\\_and\\_the\\_Zeitgeist\\_of\\_Japan's\\_Lost\\_Decade](https://www.academia.edu/3705233/Hello_Work_Sayonara_Koyou_Less_Secure_Employment_and_the_Zeitgeist_of_Japan's_Lost_Decade)

<sup>94</sup> Slater, “The Making of Japan's New Working Class: “Freeters” and the Progression From Middle School to the Labor Market 日本の新しい労働者階級の形成—フリーターおよび中学から労働市場への参入”.



Tra tutte le spiegazioni che vengono date del termine *freeters* si vedono:

- “Giovani che non iniziano a lavorare a tempo pieno ma piuttosto a tempo parziale per godersi la vita dopo la laurea”.<sup>95</sup>
- “Tra i giovani che non lavorano a tempo pieno ma a tempo parziale, chi non spera di avere un'occupazione regolare”.<sup>96</sup>
- “Tra giovani che lavorano part-time, *Keiyaku-shain* (dipendenti a contratto), e *Haken-shain* (dipendenti temporanei assegnati dall'agenzia del personale), coloro che non sono né studenti né impiegati a tempo indeterminato, giovani che non sperano di avere un'occupazione regolare”.<sup>97</sup>

Tutte queste definizioni sembrano concentrarsi sul concetto di volontà da parte dell'individuo di essere *freeter*, proprio come avviene nella spiegazione data dal Ministero della Salute, del Lavoro e del Welfare. Ma la domanda da porsi è quanto questa scelta sia libera, o se ci sia anche solo la possibilità di vederla come un'imposizione dall'esterno. Sarà, poi, l'ex Primo Ministro Abe Shinzō a dare una nuova definizione di *freeters* descrivendoli come persone che hanno avuto un lavoro part-time per meno di 5 anni, senza far riferimento ad alcuna motivazione, in quanto ci potrebbero essere diverse cause che hanno portato a tale scelta.<sup>98</sup> Tra queste non solo fattori economici ma anche sociali. Ad esempio, una causa esterna potrebbe essere legata al fattore demografico: entro gli anni '90 la prima e la seconda generazione di baby-boomers avevano un lavoro regolare e, con lo scoppio della bolla, dato il sistema di anzianità le aziende si sono ritrovate a far fronte ad un peso sul proprio bilancio non indifferente.<sup>99</sup> Questo aveva portato ad una preferenza nei confronti dei lavoratori a contratto atipico. Tale fattore demografico incide per un periodo limitato, a differenza di quello economico che influisce sul sistema aziendale per lungo tempo. Di fatto, per far fronte alla crisi, le aziende avevano scelto di cambiare il proprio organico e renderlo più flessibile, tanto da poterlo adattare ai continui cambiamenti nell'economia, trovando nei *freeters* e nel taglio al numero di lavoratori a tempo pieno un buon compromesso per sopravvivere.

Tra le altre giustificazioni legate alla decisione di diventare *freeter* vediamo:

1. giovani che accettano di farne parte solo come soluzione temporanea in quanto non vogliono ancora entrare nel mondo del lavoro;

---

<sup>95</sup> Nagatomo, “‘Freeter’ as a Cultural Product”, 38.

<sup>96</sup> Ibid.

<sup>97</sup> Ibid.

<sup>98</sup> Yutaka Ueda e Yoko Ohzono, “Comparison between Freeters and Regular Employees: Moderating Effects of Skill Evaluation on the Age-Satisfaction Relationship”, *International Business Research* 6, n. 5 (2013): 101. <https://doi.org/10.5539/ibr.v6n5p100>

<sup>99</sup> Yuki Honda, “Freeters: young atypical workers in Japan”, *Japan labor review* 2, n. 5 (2005): 7. [https://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2005/JLR07\\_honda.pdf](https://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2005/JLR07_honda.pdf)

2. giovani che perseguono le proprie ambizioni mantenendo una posizione da *freeter* come soluzione temporanea;
3. giovani che vorrebbero essere *seishain* 正社員, ma non hanno altra scelta se non accettare un lavoro irregolare.<sup>100</sup>

Comprendiamo, dunque, come ci siano anche delle categorie che scelgono la posizione irregolare di propria iniziativa. Tuttavia, c'è da tener conto del fatto che, anche se le prime due siano il risultato di una scelta personale, tale stile di vita non è visto come una condizione definitiva. È un momento transitorio, causato da determinate situazioni nella vita dell'individuo, destinato poi a cambiare secondo quello che sarebbe l'obbiettivo principale del soggetto in questione. Per anni la politica ha visto la decisione dei *freeters* come un qualcosa di personale, come volontà di non lavorare, tanto da lanciare la politica del “Wakamono Jiritsu Chōsen Puran” (piano per incoraggiare i giovani/ una sfida per l'indipendenza): a quel tempo si pensava che l'unica cosa che i giovani volessero era avere più tempo libero, più libertà, al costo di farsi finanziare dai propri genitori.<sup>101</sup> In realtà, da delle indagini risulta che solo il 15% degli intervistati voleva essere *freeter*, mentre il 72% voleva un lavoro regolare.<sup>102</sup> Se è vero che all'inizio la posizione di *freeter* era un modo per allontanarsi dal mondo rigido delle organizzazioni giapponesi, è anche vero che dopo lo scoppio della bolla nel 1991 molti giovani non hanno avuto altra scelta, nonostante la volontà di essere impiegati a tempo pieno.<sup>103</sup> Alcuni report testimoniano come circa il 68% dei *freeter* maschi tra i 25 e i 29 anni, come anche il 46% tra i 20 e i 24 anni, ha provato a cercare un impiego regolare: ben si comprende, allora, come ci sia una certa volontà di ricercare una posizione più stabile anche durante il corso della propria vita lavorativa.<sup>104</sup>

---

<sup>100</sup> Ueda e Ohzono, “Comparison between Freeters and Regular Employees”, 101.

<sup>101</sup> Akio Inui, “Why Freeter and NEET are Misunderstood: Recognizing the New Precarious Conditions of Japanese Youth”, *Social Work and Society* 3, n. 2 (2005): 245. [https://www.researchgate.net/publication/26585196\\_Why\\_Freeter\\_and\\_NEET\\_are\\_Misunderstood\\_Recognizing\\_the\\_New\\_Precarious\\_Conditions\\_of\\_Japanese\\_Youth](https://www.researchgate.net/publication/26585196_Why_Freeter_and_NEET_are_Misunderstood_Recognizing_the_New_Precarious_Conditions_of_Japanese_Youth)

<sup>102</sup> Ibid., 247.

<sup>103</sup> Ueda e Ohzono, “Comparison between Freeters and Regular Employees”, 100.

<sup>104</sup> Cook, “Expectations of Failure: Maturity and Masculinity for Freeters”, 35.

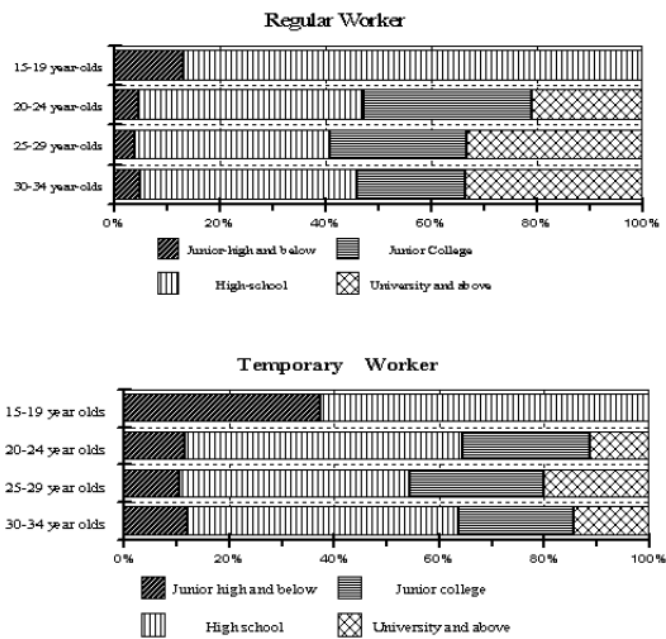


Figura 8 rapporto tra i titoli di studio dei lavoratori regolari e dei *freeters*

*freeters* (Figura 8<sup>105</sup>). Nel caso dei lavoratori a tempo pieno è maggiore la percentuale di impiegati con un titolo universitario, al contrario tra i lavoratori irregolari molti detengono solo un titolo di scuola superiore. Domanda e offerta di lavoro spesso non si incontrano, creando disparità tra quello che le parti richiedono. Nel percorso di transizione dalla scuola al mondo del lavoro ci sono i ragazzi che, per ristrettezze economiche, decidono di lasciare presto la scuola chiudendosi in piccole comunità; coloro che non partecipano alla ricerca di lavoro dopo l'università perdendo tutte le relazioni sociali; i giovani che dopo la laurea sentono il peso delle aspettative dei genitori e non riescono a prendere una decisione riguardo la propria carriera; individui che non hanno fiducia nelle proprie capacità e non riescono a soddisfare gli standard delle aziende in cui sono assunti; soggetti che vengono da zone rurali in cui le opportunità sono scarse ma non vogliono trasferirsi.<sup>106</sup> La famiglia gioca un ruolo fondamentale, ma anche in questi casi la condizione finanziaria è fondamentale per permettere un'adeguata preparazione e un buon titolo di studio: molti iniziano a lavorare part-time per poter sostenere le spese scolastiche (molto alte in Giappone) per poi ritrovarsi bloccati in tale condizione precaria.<sup>107</sup> Il cambiamento lo si è visto anche nel sistema "scuola", con una minore diffusione di

Tante sono le cause legate alla condizione dei *freeters*: molto spesso accade che i ragazzi non riescano a superare i test per la posizione di lavoratore regolare. In questo caso sono le aziende che non riescono più a trovare dei profili che facciano al caso loro. Sempre più spesso queste ultime cercano personale con determinate capacità, elementi che i giovani non possiedono. Come si può osservare nella figura 8, i lavoratori che ricadono sotto il titolo di regolari hanno qualifiche superiori rispetto ai coetanei

<sup>105</sup> Inui, "Why Freeter and NEET are Misunderstood", 249.

<sup>106</sup> Satoko Hotta 堀田聡子, "Furītā to Nīto" 『フリーターとニート』 (Freeter e NEET), 労働政策研究・研修機構 The Japan Institute for Labour Policy and Training, n.540 (2005): 73. <https://warp.da.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/9592143/www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2005/07/pdf/068-074.pdf>

<sup>107</sup> Honda, "Freeters: young atypical workers in Japan", 13.

informazioni e una assenza o eccessiva guida dei professori alle istituzioni superiori che provocano un allontanamento del ragazzo dal percorso lavorativo.<sup>108</sup>

Come in tutte le ipotesi, una posizione drastica a favore di una o dell'altra fazione non è mai corretta: affermare che la colpa sia solo del sistema o solo dei giovani limita la visione del quadro completo. In più, oltre a coloro che non sono riusciti a trovare un lavoro a tempo pieno ci sono quelli che sono stati costretti a lasciarlo. Il 35% dei laureati, nonostante avesse avuto l'opportunità di essere assicurato dal così detto "posto regolare", dalla condizione ideale secondo la mentalità dei giapponesi, ha lasciato l'impiego entro i 3 anni dall'assunzione in quanto demoralizzato dai lunghi orari di lavoro e dalle grandi responsabilità, determinati anche dal basso numero di lavoratori a tempo pieno.<sup>109</sup> Quello degli orari molto lunghi è di sicuro un deterrente per il lavoro regolare e, se in altri paesi del mondo tipo gli Stati Uniti, si è iniziato a parlare del problema del sovraccarico di lavoro dei colletti bianchi, in Giappone non vi è stato nessun movimento per mettere in discussione il sistema.<sup>110</sup>

## 2.2 Le conseguenze dell'essere un *freeter*

Essendo la condizione di *freeter* pari alla posizione di lavoratore irregolare non è difficile immaginare come tutte le condizioni presentate in precedenza vadano a caratterizzare anche questa categoria. Lo si vedeva anche nelle parole riprese dall'intervista proposta da Emma E. Cook a inizio paragrafo che sottolineavano la posizione economica precaria di questi individui. Non solo economicamente, ma anche in termini di crescita, di acquisizione di capacità e di creazione di un profilo lavorativo, i *freeters* sono in grande svantaggio rispetto ai colleghi regolari. Da questo fattore si vede anche la difficoltà di cambiare impiego. Oltre alla mancata possibilità di sviluppo delle proprie competenze (come quello che accade per gli altri impiegati irregolari), le aziende valutano in modo negativo l'esperienza di questa categoria di lavoratori per vari motivi: principalmente al 70,7% si sottolinea la "mancanza di perseveranza e il non sapere quando smettere" seguita da "un'assenza di senso di responsabilità".<sup>111</sup> Si è anche arrivati a stabilire un'età massima per i *freeter*, pari ai 28 anni al di sopra dei quali è difficile trovare un lavoro.<sup>112</sup>

---

<sup>108</sup> Ibid., 16.

<sup>109</sup> North, "Hello Work, Sayonara "Koyō"?", 84.

<sup>110</sup> Hotta 堀田, "Furītā to Nīto" 『フリーターとニート』, 74.

<sup>111</sup> Etō 江藤, "Furītā sentaku-ji no risuku yōin ni tsuite" フリーター選択時のリスク要因について, 13.

<sup>112</sup> Ibid.

Come si è visto nel paragrafo relativo ai lavoratori a contratto atipico, anche i *furītā* hanno problemi nello sposarsi e crearsi una famiglia. Il tutto ruota sempre attorno alla condizione finanziaria che di certo non costituisce un buon biglietto da visita nel momento in cui si parla di matrimonio.

“Vorrei che vivessimo insieme e che ci sposassimo, ma ora è impossibile perché non sto lavorando per davvero... Penso che potremo fare il passo successivo solo dopo che avrò intrapreso un percorso stabile (*antei na michi*). Ma mi preoccupa, perché penso che sarà difficile per me intraprenderlo. Le aziende vogliono persone con esperienza e io non ne ho. Quindi non so se riuscirò mai a trovare un lavoro del genere[...]”.<sup>113</sup>

Queste sono le parole di Yoshio che ben esprime la sua volontà di creare una famiglia, ostacolata dalla sua condizione di *freeter*. Molto spesso accade che siano proprio le ragazze a non volersi sposare in quanto, data la mancanza di sicurezza data dal ruolo di *furītā*, sono a conoscenza del fatto che un tale lavoro potrebbe essere perso da un momento all’altro. I ragazzi, in questo caso, non sono più considerati “materiale da matrimonio”.

“Non avrei potuto sposare un *freeter*. Confronterei mio marito con quello delle mie amiche e mi preoccuperei della loro opinione... Se dovessi dire che mio marito è un *freeter*, mi sentirei in imbarazzo... [...] Se ci sposassimo potremmo non essere in grado di vivere bene la relazione, perché io potrei guadagnare molto e dargli da mangiare (*tabesasete*), e penso che potrei tirare fuori nelle discussioni che il suo stipendio è più basso del mio, e questo causerebbe problemi nella relazione”.<sup>114</sup>

Notiamo una certa discriminazione nei confronti di questo ruolo, probabilmente perché il Giappone è ancora fermo all’ideale di colletto bianco presente in passato. Per converso, però, la decisione di fidanzarsi con un *freeter* potrebbe essere vista come una scelta consapevole al fine di non sposarsi in futuro: date le condizioni economiche precarie ben note alla coppia, le donne sono sicure di non ricevere una proposta dal loro compagno.<sup>115</sup>

Oltre alle conseguenze sulla vita quotidiana di questa categoria, un peso importante ce l’ha anche l’influenza che tale posizione esercita sulla mentalità dei giovani, soprattutto degli

---

<sup>113</sup> Cook, "Expectations of Failure: Maturity and Masculinity for Freeters", 37.

<sup>114</sup> Ibid., 39.

<sup>115</sup> Emma E. Cook, "Intimate expectations and practices: freeter relationships and marriage in contemporary Japan", *Asian anthropology* 13, n. 1 (2014): 11. <https://doi.org/10.1080/1683478X.2014.883120>

uomini. Come si vedrà nel prossimo sottoparagrafo, infatti, le critiche dall'esterno e il pensiero della società mettono in crisi gli ideali di capofamiglia e di mascolinità in passato legati alla figura dell'uomo.

### 2.3 Percezione sociale: tra critiche e insicurezze

Analizzando più nello specifico quelle che sono le conseguenze nella vita di un *freeter* si può sottolineare l'influenza che tale condizione ha sulla mentalità dell'individuo, soprattutto sull'uomo. L'ideale giapponese di uomo capofamiglia dal lavoro stabile che sostiene il nucleo familiare e le aspettative sui ruoli e sulle responsabilità coniugali di certo non aiutano i ragazzi a sentirsi meno sotto pressione.<sup>116</sup> Tutti gli aspetti della società giapponese, dal pensiero alla sicurezza sociale sono stati basati su questo modello per cui l'uomo lavorava e la donna, da "buona moglie e madre saggia", si occupava della casa e dei figli.<sup>117</sup> Nel contesto giapponese per molti ragazzi il trovare un lavoro a tempo pieno è un traguardo, simbolo del raggiungimento del successo: tale obiettivo lo si consegue, ad esempio, tramite la valorizzazione della dell'armonia sociale, l'ingresso in un'università di élite, il processo di ricerca del lavoro e la promozione sulla base dell'anzianità.<sup>118</sup> Se si provasse a rappresentare il curriculum vitae di un giovane giapponese ideale, il soggetto entrerebbe in università verso i 18 anni, con laurea verso i 22 anni. Questo periodo di vita accademica sarebbe arricchito da esperienza nei club scolastici e esperienza di lavoro part-time. Raggiunti i 22 anni, subito dopo la laurea, si entrerebbe in azienda come lavoratore a tempo pieno seguendo un sistema di rotazione nell'azienda che permetterebbe al giovane di crescere e acquisire diverse competenze. Allo stesso tempo, con il passare degli anni, si vedrebbe anche un aumento del salario e una promozione ogni 3-5 anni. Continuerebbe a lavorare fino ai 60/65 anni, età del pensionamento. Questo quadro è cambiato nel corso del tempo, il che è risultato in un generale senso di ansia e insoddisfazione. Di fatto, è stato provato che i lavoratori regolari hanno un grado di soddisfazione maggiore rispetto ai *freeters* che, con il passare degli anni, si rendono conto di non poter realizzare i propri sogni e

---

<sup>116</sup> Cook, "Expectations of Failure: Maturity and Masculinity for Freeters", 31.

<sup>117</sup> Akio Inui 乾彰夫, "Jakunen rōdō ichiba no henyō wa danseisei wo yuraga sete iru ka: YCSJ chōsa fuantei shūrōsō dansei no jirei kara" 若年労働市場の変容は男性性を揺らがせているか: YCSJ 調査不安定就労層男性の事例から (Le trasformazioni del mercato del lavoro giovanile stanno mettendo in crisi la mascolinità: il caso degli uomini nella forza lavoro precaria dell'indagine YCSJ), *Kyōiku kagaku kenkyū* 教育科学研究, 29, (2015): 27-34. [https://tokyo-metro-u.repo.nii.ac.jp/?action=repository\\_action\\_common\\_download&item\\_id=600&item\\_no=1&attribute\\_id=18&file\\_no=1](https://tokyo-metro-u.repo.nii.ac.jp/?action=repository_action_common_download&item_id=600&item_no=1&attribute_id=18&file_no=1)

<sup>118</sup> I-Ting Huai-Ching Liu et al., "Socio-Economic Marginalization and Compliance Motivation Among Students and Freeters in Japan", *Frontiers in Psychology* 10 (2019). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00312>

sentono il peso della società e delle critiche.<sup>119</sup> Uno dei punti cruciali è anche la messa in discussione del loro grado di mascolinità e virilità. Cosa rende un uomo degno di essere considerato mascolino? Il concetto viene legato all'immagine antica dei samurai: sono uomini diligenti, tenaci, leali, devoti al dovere, con capacità di sopportazione, opposti all'immagine di "otokorashikunai", uomini che non sono uomini, ovvero uomini non mascolini, che mancano di senso di responsabilità verso gli altri e sono deboli emotivamente e spiritualmente.<sup>120</sup> I *freeters* sono stati presi di mira dalle varie testate giornalistiche proprio in questi termini con l'aggiunta di considerazioni riguardo all'essere adulti.

“La responsabilità ce l'hanno, ma meno dei lavoratori a tempo pieno... [...] danno più importanza alla loro vita privata che al lavoro... [...] Suppongo che non abbiano un grande senso di responsabilità. Spesso, rispetto a un normale dipendente a tempo pieno, tendono a pensare che sia giusto licenziarsi...”.<sup>121</sup>

Sono, quindi, stati giudicati per non essere abbastanza maturi, mancando di quelle “qualità caratteriali adulte” come il senso di responsabilità che guida gli individui a curarsi della società, della famiglia e dell'organizzazione per cui si lavora.<sup>122</sup> Ed è proprio a causa di questo modo di pensare che tra i giovani *freeters* si diffonde un senso di fallimento e marginalizzazione. Tra la categoria di persone che hanno scelto il lavoro part-time come condizione temporanea in quanto desiderosi di seguire le proprie speranze e aspirazioni, lontani dal mondo dei *seishain*, i ragazzi si ritrovano divisi tra l'aderire alla mentalità della massa o seguire il loro intento iniziale. In entrambi i casi ne risulterà un senso di fallimento: tradire i propri sogni per seguire la massa è causa di infelicità ma allo stesso tempo rimanere *freeteer* è elemento di vergogna dinnanzi all'opinione pubblica.<sup>123</sup> Alla fine, quel processo per il quale i ragazzi con un lavoro part-time non hanno fiducia nelle proprie capacità si accentua creando malessere e senso di inferiorità. Il problema di base è che si fa del lavoro il perno centrale sul quale far ruotare la propria vita. In caso di incapacità di raggiungere i propri obiettivi, l'individuo può provare una frustrazione talmente profonda da portarlo ad avere problemi di identità. In una società come quella giapponese, basata sul concetto di appartenenza ad un gruppo, la posizione di *freeteer* ne provoca una certa marginalizzazione sociale.<sup>124</sup> Tale esclusione e allontanamento dalla società non è

---

<sup>119</sup> Ueda e Ohzono, “Comparison between Freeters and Regular Employees”, 102.

<sup>120</sup> Cook, “Expectations of Failure: Maturity and Masculinity for Freeters”, 33.

<sup>121</sup> Ibid.

<sup>122</sup> Ibid., 34.

<sup>123</sup> Cook, “Expectations of Failure: Maturity and Masculinity for Freeters”, 35.

<sup>124</sup> Liu et al., “Socio-Economic Marginalization and Compliance Motivation”, 9.

solo un fattore esterno: molti sono i ragazzi che si rinchiudono in se stessi sentendosi inferiori ai loro pari che al contrario hanno un lavoro stabile all'interno di un'azienda. Nel caso di completo distacco dalla società nascono quelli che vengono chiamati *hikikomori*.<sup>125</sup> Problematica di cui tener conto è, come detto in precedenza, la difficoltà di migliorare la propria condizione individuale. Analizzando le indagini si vede come solo il 3,6% delle aziende ha dato una valutazione positiva al fatto di essere stato un *freeter*, mentre il 30,3% ne ha dato una valutazione negativa. Entro il 2050 si stima che la percentuale di questa categoria di lavoratori raggiungerà il 50%: ci si chiede, allora, che tipo di vita avranno questi giovani e come si evolveranno le tendenze economiche e demografiche.<sup>126</sup>

## 2.4 Movimenti di protesta dei *freeters*

Con l'aumentare del divario tra lavoratori regolari e irregolari è aumentato anche il malcontento tra la popolazione tanto da scaturire in movimenti di protesta, si veda il movimento dei *freeters* contro il precariato. Sono nati diversi gruppi, come il "General Freeter Union" (Furītā Zenpan Rōdō Kumiai) o il "Amateur's Riot" (Shiroto no Ran), che lottano per un rinnovamento della configurazione sociale, politica ed economica del Giappone.<sup>127</sup> I *freeters*, per anni considerati



Figura 9 Protestante *freeter* in cosplay

giovani irresponsabili che hanno rinnegato il sistema giapponese per inseguire i propri sogni nel mondo della musica, arte, e altro, hanno deciso di dare un tono diverso alle loro proteste (Figura 9<sup>128</sup>). Possono essere considerati parte di una "nuova classe lavorativa" e, allo stesso modo, il metodo con il quale cercano di far valere i propri diritti potrebbe dirsi "una nuova forma di protesta". I ragazzi si esprimono con i cosplay il cross-dressing, le performance di street art, la musica e la danza, unendo alla rivolta anche il divertimento.<sup>129</sup> Ci si potrebbe chiedere se questo elemento di "stravaganza" sia solo visto come elemento di svago

o se abbia delle radici più profonde. Le proteste sono iniziate dagli anni 2000 arrivando fino ai tempi più recenti, ma in realtà il problema della disparità era già presente da molto tempo. Carl Cassegård, sociologo presso l'Università di Göteborg dal 2009, sostiene che il fattore possa

<sup>125</sup> Ibid., 2.

<sup>126</sup> North, "Hello Work, Sayonara "Koyō"?", 85.

<sup>127</sup> Robin O'Day, "Differentiating SEALDs from Freeters, and Precariats: the politics of youth movements in contemporary Japan", *The Asia-Pacific Journal* 13, n. 37, (2015). [https://apjif.org/-Robin-O\\_Day/4376](https://apjif.org/-Robin-O_Day/4376)

<sup>128</sup> Ibid.

<sup>129</sup> O'Day, "Differentiating SEALDs from Freeters", 4.



essere legato alla cattiva immagine dell'attivismo radicale della Nuova Sinistra, dal quale i *freeters* volevano prendere le distanze.<sup>130</sup> Questo spiegherebbe anche il nuovo modo di organizzare le proteste così da distinguersi dalle modalità esistite fino a quel momento. Negli anni '90 la sinistra veniva vista come violenta e pericolosa dopo gli avvenimenti dell'Armata Rossa Unita nell'incidente di Asama Sansō del 1972 e la svolta dei gruppi della Nuova Sinistra verso il terrore o le lotte interne settarie.<sup>131</sup> In più, tra il miracolo economico che influenzava la visione dei giapponesi e gli arresti di massa che delegittimavano il movimento si è ostacolata la capacità di mobilitazione dei successivi movimenti di protesta in Giappone.<sup>132</sup> Il tutto inizia a cambiare nel nuovo secolo: se fino ad allora le proteste si erano focalizzate su un carattere moralistico e ideale, i *freeters* del ventunesimo secolo volevano opporsi alla mancanza di divertimento e all'oppressione sulla vita.<sup>133</sup> Il generale malcontento è stato il motore dei movimenti e la volontà di opporsi ad un sistema ineguale ha guidato gli individui. Ne sono nati gruppi dai nomi molto fantasiosi, si veda la "league of good-for-nothings", ovvero la "lega dei buoni a nulla". Con autoironia si sdrammatizzava la situazione cercando di portare dei messaggi rivoluzionari. La "League of good-for-nothings" è nata come movimento per fare attivismo con la sua campagna a difesa dell'abbandono scolastico, l'esplorazione di nuovi stili di vita e la creazione di spazi alternativi in cui le persone considerate "non buone" (タメ - *dame*) potessero mescolarsi e parlare.<sup>134</sup> Alla fine, il gruppo è diventato un luogo d'incontro per chiunque si ritirasse dalla società, per tutti gli emarginati.<sup>135</sup> Non si può nascondere che il diffondersi dei movimenti di protesta dagli anni 2000 sia stato anche sostenuto da degli avvenimenti sociali come le politiche liberiste del governo Koizumi presentate nel primo paragrafo dell'elaborato. I movimenti sono andati crescendo e l'apice lo si è avuto con il 'New Year Dispatch Village', quando, nel dicembre 2008 nel parco Hibiya di Tokyo, gli attivisti crearono una tendopoli per tutte le persone che avevano perso il lavoro a causa della crisi.<sup>136</sup> I movimenti *freeteer* si sono ulteriormente sviluppati e hanno preso più corpo dopo l'incidente di Fukushima del 2011, fino a diventare un modello per altre persone che non avevano mai fatto attivismo prima.<sup>137</sup> Le proteste dei *freeters* sono state importanti per un cambiamento nella politica e nella società: è

---

<sup>130</sup> Carl Cassegård, *Youth Movements, Trauma and Alternative Space in Contemporary Japan*, (Leiden-Boston: Global Oriental, 2013), 37.

<sup>131</sup> Carl Cassegård, "The recovery of protest in Japan: from the 'ice age' to the post-2011 movements", *SOCIAL MOVEMENT STUDIES* 22, n.5-6 (2023): 751-766. <https://doi.org/10.1080/14742837.2022.2047641>

<sup>132</sup> *Ibid.*, 755-756.

<sup>133</sup> Cassegård, *Youth Movements, Trauma and Alternative Space*, 46.

<sup>134</sup> Cassegård, "The recovery of protest in Japan", 756.

<sup>135</sup> *Ibid.*

<sup>136</sup> *Ibid.*, 758.

<sup>137</sup> *Ibid.*, 759.

stata data maggiore importanza alla questione, ma soprattutto vi è stato un cambiamento nella coscienza della gente che ha iniziato a prestare più attenzione, rendendosi conto della problematica.

## CAPITOLO 2

### 1. La donna e il mondo del lavoro giapponese

Quando si parla di lavoro irregolare una delle categorie maggiormente coinvolte è quella femminile. Recentemente, con l'evoluzione della società e del modo di pensare, sempre più donne fanno parte della popolazione attiva ma, come si vedrà in questo capitolo, ciò non comporta di conseguenza un effettivo trattamento equo nei loro confronti. In passato era diffuso il proverbio “良妻賢母” , *Ryōsaikenbo*, ovvero “buona moglie, madre saggia”: questo mostra chiaramente l'immagine tradizionale di donna giapponese il cui ruolo principale era quello di casalinga che si prende cura della famiglia.<sup>138</sup> In realtà, la società odierna sembrerebbe cercare di raggiungere l'obiettivo di uguaglianza, si veda l'articolo 14 della costituzione che recita:

「第十四条 すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

[...]」.<sup>139</sup>

“Articolo 14. Tutti i cittadini sono uguali davanti alla legge e non saranno discriminati nelle relazioni politiche, economiche o sociali sulla base della razza, del credo, del sesso, della condizione sociale o delle origini familiari”.<sup>140</sup>

Come si può leggere, ci si oppone ad ogni forma di disuguaglianza, tra cui anche quella basata sul sesso di un individuo. Ci si potrebbe chiedere, però, quanto tale condizione di parità sia realmente presente nel Giappone odierno.

Non si può negare che ci siano stati dei cambiamenti nel corso degli anni: in passato, secondo alcuni regolamenti aziendali interni, quando una donna contraeva matrimonio o raggiungeva i 25 anni di età, veniva “gentilmente invitata a lasciare il proprio lavoro”, ma, dopo una serie di opposizioni e processi in tribunale, tale pratica venne considerata anticostituzionale e degna di essere denunciata.<sup>141</sup> In realtà, molti sono i fattori che vanno ad ostacolare il lavoro femminile:

---

<sup>138</sup> Shizuko Koyama, “The “Good Wife and Wise Mother” Ideology in Post-World War I Japan”, tradotto da Gabriel A. Sylvain, *U.S.-Japan Women's Journal. English Supplement*, n. 7 (1994): 31. <https://www.jstor.org/stable/42772075>

<sup>139</sup> e-Gov 法令検索, “Nihonkokukuenpō” 日本国憲法 (“Costituzione del Giappone”).

<sup>140</sup> Trad. mia

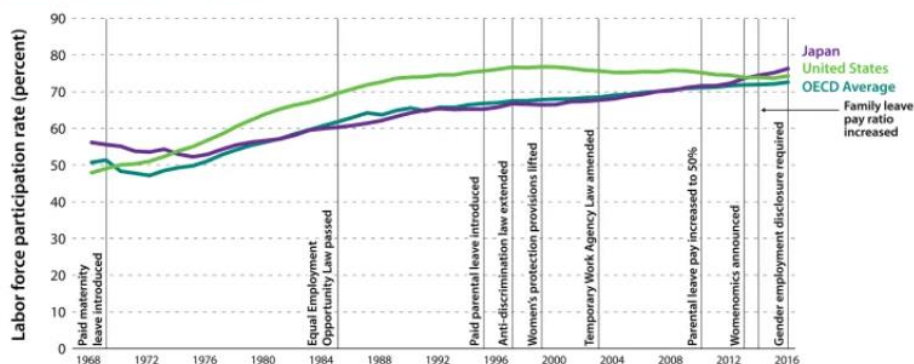
<sup>141</sup> Giorgio F. Colombo, “Giappone”, In *Diritto dell'Asia Orientale*, 79-124. Venezia: Libreria Editrice Cafoscarina, 2019.

si pensi alla pratica del “matahara” (マタハラ), termine che unisce “maternity” (maternità) e “harrasment” (molestie).<sup>142</sup> Dal nome stesso si comprende come le donne in attesa siano soggette ad un trattamento discriminatorio dovuto al loro status di madri.

“Hiroko Miyashita non ha mai avuto intenzione di lasciare il lavoro dopo essere rimasta incinta del suo secondo figlio. Il suo lavoro di rappresentante di vendite le piaceva e non si aspettava che il fatto di avere dei figli avrebbe influito sulla sua posizione. Ma dopo aver consultato un medico ed essere stata avvertita della possibilità di un aborto spontaneo, ha deciso di chiedere al suo datore di lavoro un periodo di ferie. [...] Il suo capo le ha mostrato poca comprensione, non solo rifiutando la sua richiesta, ma anche invitandola ad andare via”.<sup>143</sup>

Questa è solo una delle tante testimonianze che mostrano come non ci sia un trattamento paritario tra uomini e donne. Inoltre, si comprende come tale condizione vada a limitare le libertà femminili oltre alla volontà di creare una famiglia.

Prime-age Women's Labor Force Participation and Selected Japanese Policy Developments, 1968–2016



Source: CESifo 2015; Ikuko 2017; Japan Times 2016; OECD Economic Surveys; OECD Labour Force Statistics; Rawstron 2011.

THE HAMILTON PROJECT  
BROOKINGS

Figura 10 Partecipazione femminile nel mondo del lavoro e sviluppi delle politiche giapponesi dal 1968 al 2016

In risposta ad una società arretrata rispetto all’uguaglianza di genere e al trattamento degli impiegati, per favorire una maggiore partecipazione femminile nel mondo del lavoro, il governo

<sup>142</sup> Kyla Ryan, “Maternity Harassment in Japan - Ambitious Japanese women struggle to balance family and career”, *The Diplomat*, (2015). <https://thediplomat.com/2015/02/maternity-harassment-in-japan/>

<sup>143</sup> Matthew Hennon, “Fired for Having a Baby: Victims of Maternity Harassment in Japan Speak Out”, *Tokyo Weekender*, (2018). <https://www.tokyoweekender.com/japan-life/fired-for-having-a-baby-victims-of-maternity-harassment-in-japan-speak-out/>

ha attuato una serie di politiche che hanno portato il Giappone a superare gli Stati Uniti come anche la media dell'OCSE (Figura 10<sup>144</sup>).

Bisogna, però, tener conto del fatto che tali sistemi non sempre corrispondono anche ad un relativo miglioramento della situazione o della posizione economica dell'individuo.<sup>145</sup> Ad esempio, nonostante la donna possa in teoria avere accesso ad una carriera lavorativa di successo, nella realtà questo non avviene quasi mai o comunque è una possibilità molto remota, ostacolata dalla società stessa. A sostegno di questa tesi basta guardare gli ultimi dati secondo i quali nel 2021 solo il 14,7% delle posizioni dirigenziali erano occupate da donne.<sup>146</sup> Il Giappone, allora, ben si contraddistingue da altri paesi nel mondo: in Francia il 32,9% delle donne occupa posizioni manageriali, negli Stati Uniti la percentuale sale a 43,8%.<sup>147</sup> La società giapponese per anni è stata caratterizzata da ideali patriarcali determinando una discriminazione nei confronti delle donne, tanto che, secondo il Global Gender Gap Index, benchmark che classifica i Paesi in base allo stato attuale e all'evoluzione della parità di genere, il Giappone è al 116° posto su 146 paesi a livello globale.<sup>148</sup> Le disparità si notano non solo nel contesto lavorativo ma in ogni aspetto della vita sociale: nel caso della famiglia imperiale la tradizione vieta alle donne di salire al trono, elemento che desta sempre più preoccupazione data l'inconsistente linea di successione maschile.<sup>149</sup> Allo stesso modo, con il matrimonio la donna "abbandona" formalmente la propria famiglia entrando nel *koseki* (registro familiare) dell'uomo e prendendo il suo cognome. Quindi, rispetto all'articolo 14 della costituzione che decanta la parità tra i sessi, si riesce a dare una risposta alla domanda posta a inizio capitolo: nonostante le tante battaglie per il raggiungimento dell'uguaglianza nelle varie sfere della vita di una persona, tale condizione potrebbe essere ancora lontana.

Il contesto lavorativo è solo uno dei tanti aspetti per il quale, oltre ad un'implementazione di leggi a favore del lavoro femminile, bisognerebbe cambiare anche il modo di pensare della popolazione.

---

<sup>144</sup> Jay Shambaugh et al., "Lessons from the Rise of Women's Labor Force Participation in Japan", *The Hamilton Project – Brookings*, (2017): 6. [https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2017/10/es\\_110117\\_lessons\\_from\\_rise\\_womens\\_labor\\_force\\_participation\\_japan\\_economic\\_analysis.pdf](https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2017/10/es_110117_lessons_from_rise_womens_labor_force_participation_japan_economic_analysis.pdf)

<sup>145</sup> *Ibid.*, 2.

<sup>146</sup> Danielle Long, "Women occupy less than 15% of senior management roles in Japan, we explore why", *The Drum*, (2023). <https://www.thedrum.com/news/2023/03/07/women-occupy-less-15-senior-management-roles-japan-we-explore-why>

<sup>147</sup> Daichi Mishima, "Japan sees record number of women working, but challenges remain", *Nikkei Asia*, (2019). <https://asia.nikkei.com/Economy/Japan-sees-record-number-of-women-working-but-challenges-remain>

<sup>148</sup> Long, "Women occupy less than 15% of senior management roles in Japan".

<sup>149</sup> Adam Taylor, "Why doesn't Japan allow women to be emperor? Prussia and concubines.", *The Washington Post*, (2019). <https://www.washingtonpost.com/world/2019/04/29/why-doesnt-japan-doesnt-allow-women-be-emperor-prussia-concubines/>

## 1.1 La partecipazione femminile al mondo del lavoro

Nel 2022 si è raggiunto un traguardo storico che ha visto il numero di lavoratrici in Giappone toccare quota 30,35 milioni (con un aumento di 1,22 milioni rispetto a cinque anni prima) e un tasso di occupazione salire al 50,2%.<sup>150</sup> In realtà, analizzando più da vicino i dati si potrebbe notare come, di solito, questi sono incarichi irregolari che, come visto nella presentazione fatta nel capitolo precedente, garantiscono pochi benefici e un salario inferiore rispetto ad una posizione regolare. Quando nelle varie indagini si parla di lavoro part-time non si riesce mai a darne una definizione univoca, l'unica costante è il suo collegamento a donne (spesso sposate, tra i 40 e 50 anni) che percepiscono salari bassi, hanno condizioni di lavoro precarie, pochi benefici non finanziari e lavorano per lunghi orari senza alcuna sicurezza occupazionale.<sup>151</sup>

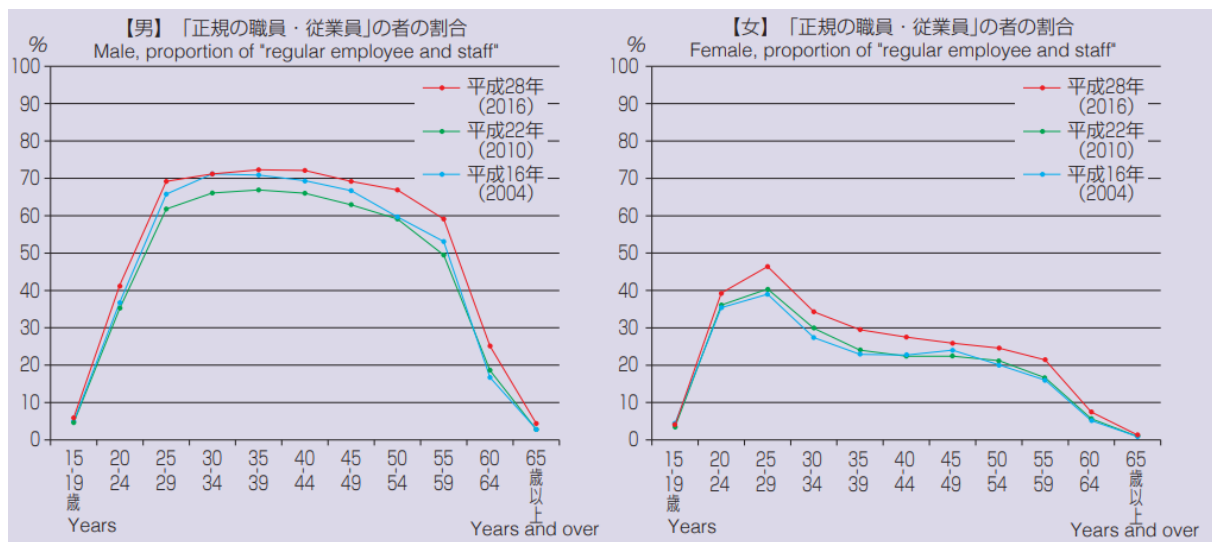


Figura 11 Percentuale di lavoratori regolari nella forza lavoro femminile e maschile

Osservando la figura 11 si nota subito come la percentuale di impiegati regolari appartenenti alla forza lavoro maschile sia considerevolmente più alta rispetto a quella femminile (Figura 11<sup>152</sup>). Rispetto ad un 70% di uomini, meno del 50% delle donne è un lavoratore a tempo pieno. Questo è anche dovuto al sistema di anzianità, o *nenkō*, caratterizzante le aziende giapponesi. Come detto in precedenza, più tempo si lavora nella stessa azienda, più opportunità si avranno

<sup>150</sup> Josephine Tan, “Number of women working in Japan hits record high”, *hrmasia*, (2023). <https://hrmasia.com/number-of-women-working-in-japan-hits-record-high/>

<sup>151</sup> Kaye Broadbent, “Shortchanged? Part-time Workers in Japan”, *Japanese Studies* 21, n. 3 (2001): 293. <https://doi.org/10.1080/10371390120101470>

<sup>152</sup> In グラフでみる世帯の状況 (Situazione familiare attraverso i grafici), *Kōsei Rōdōshō 厚生労働省*, 2016, 42. [https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/20-21-h28\\_rev2.pdf](https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/20-21-h28_rev2.pdf)

di essere promossi a ruoli più importanti ma tale percorso non sempre è possibile per le donne che spesso abbandonano la loro posizione a metà carriera.

Parlando di partecipazione femminile al mondo del lavoro, il Giappone è conosciuto per la così

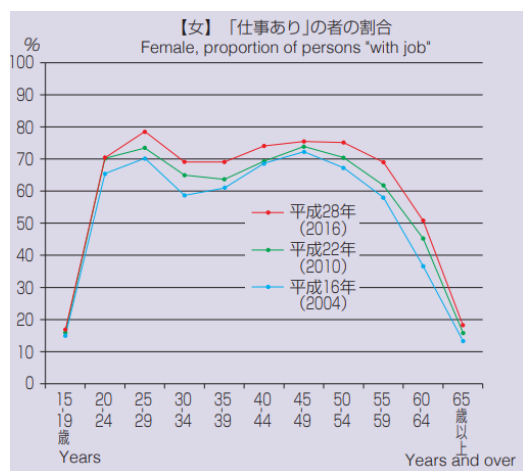


Figura 12 Tasso d'impiego femminile

detta “curva a M”. Dalla figura 12 notiamo come il picco nel tasso d'impiego si aggiri attorno ai 25-29 anni a cui segue, poi, una graduale diminuzione e una ripresa attorno ai 40-44 anni (Figura 12<sup>153</sup>). I motivi di tale configurazione sono diversi: generalmente la si collega alla volontà di costruire una famiglia, alla cura e all'educazione dei figli. In realtà, restringere il campo a questa sola ipotesi sarebbe errato in quanto, come si è visto, di recente sempre meno giovani tendono a sposarsi e a costruirsi una famiglia.

Spesso incide molto anche la cura dei genitori, i quali, diventati anziani, hanno sempre più bisogno di un sostegno. Tale dovere pesa soprattutto sulle spalle della figura femminile nel ruolo di figlia o nuora.

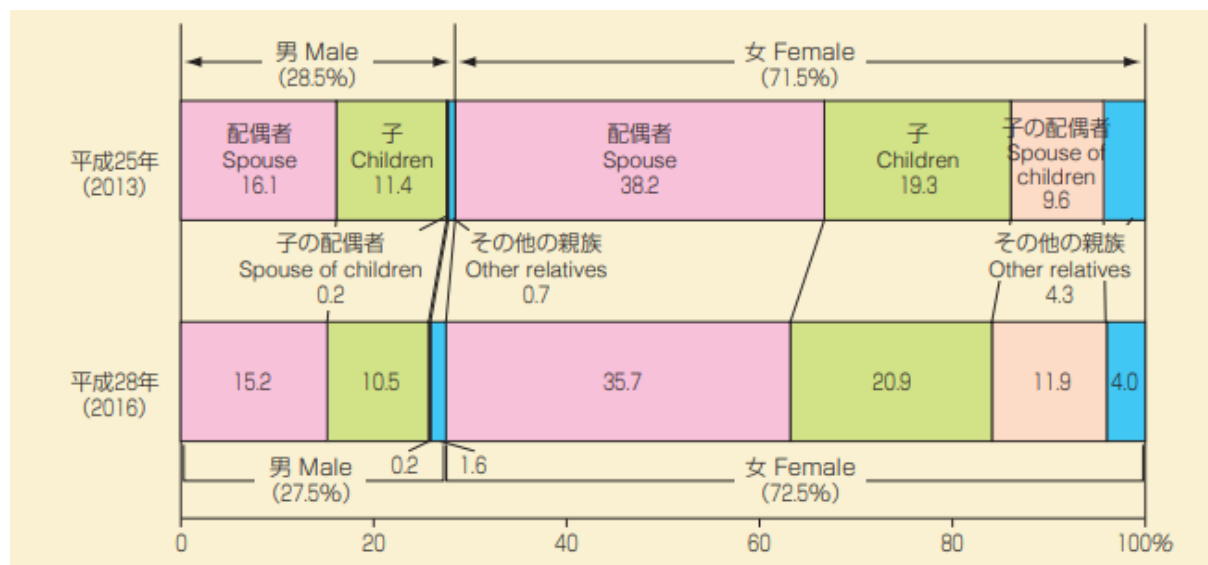


Figura 13 Distribuzione percentuale dei principali assistenti per sesso e rapporto di parentela con le persone che richiedono assistenza

Rispetto ad un 28,5% di uomini la percentuale delle donne che si occupano della cura di un anziano raggiunge il 71,5% (Figura 13<sup>154</sup>). Questo compito occupa gran parte del tempo dell'individuo anche sulla base della gravità della condizione e del livello di assistenza che si

<sup>153</sup> Ibid.

<sup>154</sup> Ibid., 52.

offre. Nonostante la crescente enfasi sulle politiche sociali che sostengono coloro che offrono aiuto, le statistiche nazionali indicano che il numero di dipendenti che lasciano il lavoro a causa di tale incarico è quasi raddoppiato negli ultimi dieci anni.<sup>155</sup> Una volta adempiuto ai propri doveri le donne tendono a rientrare nel mondo del lavoro, ormai in età avanzata per poi uscirne nuovamente verso i 60 anni (anni del pensionamento). Questa pratica spiegherebbe la forma della curva di impiego presentata in precedenza. Dato questo sistema è sostanzialmente impossibile per una donna ambire ad incarichi dirigenziali, come anche aspirare ad un salario importante: si dice che esse non potranno raggiungere uno stipendio più alto di quello dei neodiplomati.<sup>156</sup> Inoltre, la lavoratrice spesso viene vista come figura temporanea in una società in quanto si pensa che in futuro essa lascerà l'azienda per assolvere ai suoi ruoli di madre o figlia. Da questo si comprende perché i datori di lavoro la considerano un impiegato secondario o marginale e perché sono molto restii ad affidarle incarichi di alta responsabilità o a formarla come vera parte dell'organico societario.<sup>157</sup> Altra problematica è che pur rientrando nel mondo del lavoro in età avanzata lo si fa da irregolari. Si vadano a paragonare le figure 11 e 12: nonostante secondo il grafico dell'impiego femminile ci sia un rialzo del tasso attorno ai 40-44 anni, questo non comporta un rispettivo aumento nel tasso di lavoratrici regolari. A maggiore

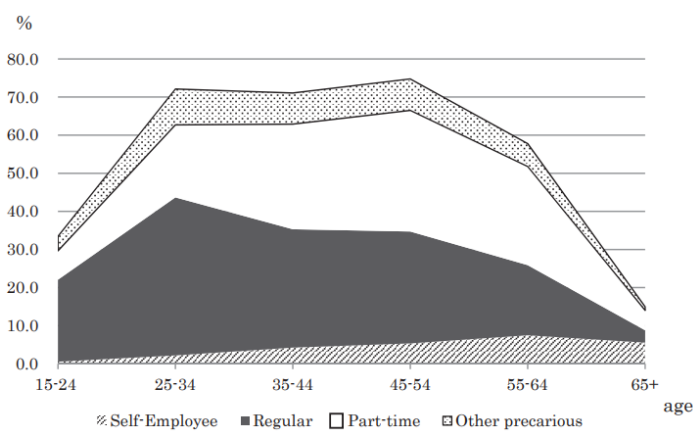


Figura 14 Tassi di partecipazione femminile alla forza lavoro suddivisi per età e tipologia di impiego

prendere in considerazione come anni da impiegati a tempo pieno, c'è anche da sottolineare come coinvolgano solo il 40% della popolazione attiva femminile. Ancora una volta, allora, i dati ci suggeriscono come le donne siano per la maggior parte escluse dal mondo del lavoro regolare e generalmente discriminate. Si veda la condizione per cui, nel momento in cui

conferma della tesi si osservi lo schema riportato nell'indagine riguardo la forza lavoro in Giappone nel 2015: anche secondo questi dati l'età in cui le donne hanno una posizione regolare si aggira attorno ai 25-34 anni per poi calare dando spazio ad una maggiore percentuale di lavoratori part-time (Figura 14<sup>158</sup>). In più, nonostante i 24-34 anni siano da

<sup>155</sup> Saeko Kikuzawa e Ryotaro Uemura, "Parental Caregiving and Employment among Midlife Women in Japan", *Research on aging* vol. 43, n.2 (2021): 107-118. <https://doi.org/10.1177%2F0164027520941198>

<sup>156</sup> Edwards, "Equal Employment Opportunity in Japan", 247.

<sup>157</sup> Broadbent, "Gender and part-time work in Japan", 59.

<sup>158</sup> Mariko Inoue et al., "Female non-regular workers in Japan: their current status and health", *Industrial Health* 54, (2016): 522. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5136609/pdf/indhealth-54-521.pdf>



vengono ri-assunte come impiegati part-time, lavoreranno sostanzialmente con dei salari e dei benefici ridotti ma per le stesse ore di lavoro che avevano prima.<sup>159</sup>

Per dare una risposta alla bassa partecipazione femminile al mondo del lavoro, contemporaneamente ad un alto tasso di irregolarità, l'ex primo ministro Abe Shinzō aveva deciso di attuare la *womenomics*: un insieme di politiche parte dell'Abenomics. Abe aveva come obiettivo quello di aumentare il numero di donne nella forza lavoro, permetterne una più lunga permanenza e incrementarne il numero in posizioni di leadership.<sup>160</sup> In realtà, sin dal 1999 Matsui Kathy di Goldman Sachs Japan aveva dato come soluzione alla crisi del Giappone una sua versione di queste politiche economiche-sociali affermando che un maggiore tasso di donne parte della popolazione attiva avrebbe aumentato il PIL giapponese.<sup>161</sup> Nel 2013 Abe voleva creare “una società in cui le donne potessero brillare” (*subete no josei ga kagayaku nihon he*) e confermò che la *womenomics* non era un nuovo concetto ma per la prima volta veniva attuato in Giappone.<sup>162</sup> In realtà, nonostante questa iniziativa fosse stata percepita con buoni intenti, molte sono le problematiche e le tematiche non affrontate nel modo giusto. Oltre alla carenza di strutture per l'infanzia, ci sono ancora forti norme culturali che scoraggiano la popolazione femminile a rimanere nella forza lavoro quando i loro figli sono piccoli, oltre a forti disincentivi sociali e professionali contro gli uomini che prendono un congedo parentale.<sup>163</sup> Ci si è chiesti se la popolazione giapponese fosse pronta ad accettare un modello societario di parità tra sessi, senza ruoli già definiti e limitanti per la carriera di un individuo. Secondo un'indagine svolta nel 2014, il 40% degli intervistati tra i 29 e i 49 anni ha affermato che gli uomini dovrebbero lavorare a tempo pieno mentre le mogli dovrebbero restare a casa, mentre il 60% ha risposto che le donne dovrebbero occuparsi della cura dei figli quando sono piccoli.<sup>164</sup> Del resto in Giappone vi è “*sansaiji shinwa*” (mito dei 3 anni di età), credenza secondo la quale le madri dovrebbero restare al fianco dei loro figli almeno fino al compimento del terzo anno, per poterne seguire la crescita.<sup>165</sup> Da questi ideali si legge tutto il peso sociale di cui la donna deve farsi carico, dal quale dipende la vita e lo sviluppo del bambino. A prova di questo vi si aggiunge anche la politica della *womenomics*: Abe ha allungato il congedo parentale da uno a

---

<sup>159</sup> Ryan Kelley, “Women and Freeters in the Japanese Labor Market”, *Academia.edu*. [https://www.academia.edu/457673/Women\\_and\\_Freeters\\_in\\_the\\_Japanese\\_Labor\\_Market?email\\_work\\_card=view-paper](https://www.academia.edu/457673/Women_and_Freeters_in_the_Japanese_Labor_Market?email_work_card=view-paper)

<sup>160</sup> Emma Dalton, “Is womenomics improving Japanese working women’s lives?”, *EASTASIAFORUM*, (2018). <https://www.eastasiaforum.org/2018/09/28/is-womenomics-improving-japanese-working-womens-lives/>

<sup>161</sup> Helen Macnaughtan, “Womenomics for Japan: is the Abe policy for gendered employment viable in an era of precarity? 日本にとってのウーマノミクス 安倍政権、雇用政策のジェンダー化はプレカリアートの時代に実現可能か”, *The Asia-Pacific Journal* 13, n.1 (2015): 1. <https://apjif.org/-helen-macnaughtan/4302/article.pdf>

<sup>162</sup> Ibid.

<sup>163</sup> Dalton, “Is womenomics improving Japanese working women’s lives?”.

<sup>164</sup> Macnaughtan, “Womenomics for Japan”, 12-13.

<sup>165</sup> Ibid., 10.

tre anni ma questo, per quanto possa sembrare a favore delle famiglie, non va a far altro se non marcare ulteriormente quello che si pensa essere il ruolo femminile.<sup>166</sup> In un certo senso si è portati a fare una scelta: perseguire una carriera lavorativa o creare una famiglia.

A questa situazione si aggiunge anche il sistema fiscale giapponese che, con vari incentivi, incoraggia gli individui a limitare il proprio reddito a una certa soglia con la conseguenza di far risultare più favorevole il fatto di non avere un lavoro o essere irregolari.<sup>167</sup> Tra questi aiuti la deduzione sul coniuge: le donne sposate che mantengono il loro reddito annuo inferiore a 1,03 milioni di yen non pagano né l'imposta sul reddito né la previdenza sociale, e il marito ottiene una detrazione fiscale in quanto ha una persona a carico.<sup>168</sup> Tale deduzione è stata istituita nel 1961 come esenzione separata da quella dei famigliari a carico così da compensare la minore capacità contributiva di coloro che sostenevano un coniuge con reddito inferiore ad un certo livello.<sup>169</sup> Bisogna, però, sottolineare come il contesto storico ed economico-sociale degli anni 60' fosse caratterizzato da un quadro completamente diverso da quello che si prospetta oggi: al tempo era ancora diffusa l'immagine di famiglia tradizionale che vedeva la controparte maschile come responsabile della parte economica e quella femminile come casalinga. Con il tempo e con l'evolversi dell'economia anche le donne hanno cominciato a lavorare e si è passati dal modello di "famiglia mono professionale" a quello di "famiglia a doppio reddito".<sup>170</sup> Oggigiorno il mantenimento di questo sistema fiscale sarebbe in contrasto con l'ideale di uguaglianza e di parità e si potrebbe pensare che si stia ancora cercando di proteggere l'ideale di uomo capofamiglia. Attraverso la deduzione sul coniuge, ad esempio, si presuppone che una donna sposata, dato il suo ruolo principale da casalinga (*shufu*), abbia bisogno solo di un'entrata "supplementare" grazie alla presenza del marito che è il principale percettore di reddito.<sup>171</sup> Negli ultimi anni sono state fatte delle revisioni sulle varie deduzioni, tra cui quella sul coniuge. Nel 2016 la Commissione Fiscale Governativa ha compilato il "Rapporto intermedio" e ha presentato 2 proposte tra cui l'abolizione della deduzione per coniugi o una sua sostituzione, mentre Mochida Nobuki, nel suo libro 税制改革の全体構想 "Zeisei kaikaku no zentai kōsō" (Concetto generale di riforma fiscale), appoggia l'introduzione di un'esenzione sostitutiva sotto

---

<sup>166</sup> Ibid.

<sup>167</sup> Dalton, "Is womenomics improving Japanese working women's lives?".

<sup>168</sup> Macnaughtan, "Womenomics for Japan", 11.

<sup>169</sup> Nobuki Mochida 持田信樹, "Zeisei kaikaku no zentai kōsō." 税制改革の全体構想 (Concetto generale di riforma fiscale)

In *Nihon no zaisei to shakai hoshō: Kyūfu to futan no shōrai bijon* 日本の財政と社会保障: 給付と負担の将来ビジョン (Le finanze pubbliche e la sicurezza sociale del Giappone: una visione per il futuro dei benefici e degli oneri), 180.

<sup>170</sup> Ibid., 181.

<sup>171</sup> Macnaughtan, "Womenomics for Japan", 12.

forma di credito di imposta.<sup>172</sup> Tutte queste idee, però, sono rimaste sotto forma di proposte senza vedere una vera e propria attuazione.

Sulla base di quanto detto finora, si ha la percezione che il governo voglia una popolazione femminile che lavori di più per sostenere la forza lavoro maschile e, con la *womenomics*, sembra non ci sia nessuna intenzione nel mettere in discussione lo status quo di un sistema occupazionale che assegna ruoli produttivi agli uomini e riproduttivi alle donne.<sup>173</sup> Alla fine, dunque, quest'insieme di normative messe in atto per un miglioramento della condizione femminile e un maggiore coinvolgimento nel mondo del lavoro ha funzionato solo in parte. Se da un lato è vero che il numero di impiegate nelle aziende giapponesi è aumentato, dall'altra è anche vero che poche sono quelle che hanno assunto ruoli importanti. Ciò si oppone all'iniziale traguardo delle politiche di Abe che voleva aumentare la proporzione di donne manager al 30% entro il 2020: secondo alcuni studi solo "Calbee", azienda produttrice di snack, sembra esserci arrivata.<sup>174</sup>

“La chiave è l'impegno del vertice aziendale. Alcuni dirigenti di aziende giapponesi sono ancora riluttanti perché si sentono a proprio agio nel mondo governato dagli uomini”.<sup>175</sup>

Queste sono le parole di Matsumoto Akira, presidente di Calbee, che dimostra quanto un cambiamento nella società giapponese sia complicato. Di fatto, osservando i dati riguardanti altre aziende si evince come nella Toyota solo il 3% dei managers sono donne, mentre nella Nissan tale percentuale è leggermente più alta arrivando all'8%.<sup>176</sup>

Sin dal passato la manodopera femminile è stata principalmente parte della categoria di irregolari, ma si può dire che negli ultimi decenni vi è stata una vera e propria esplosione nel numero di coloro che lavorano part-time, soprattutto nel settore dei servizi.<sup>177</sup> La condizione di impiegato part-time viene considerata dall'opinione pubblica una posizione ottimale in quanto permette la coesistenza di una vita lavorativa con i doveri di madre, moglie e badante di genitori anziani.<sup>178</sup> Allo stesso tempo costituisce manodopera a basso costo per le aziende e concorre ad assicurare una posizione superiore per la forza lavoro maschile.<sup>179</sup> Tutto nella società

---

<sup>172</sup> Mochida 持田, “Zeisei kaikaku no zentai kōsō” 税制改革の全体構想, 182.

<sup>173</sup> Ibid., 2.

<sup>174</sup> Mariko Oi, “Is Japan's plan for more women in the workplace failing?”, *BBC News*, (2016). <https://www.bbc.com/news/35888504>

<sup>175</sup> Ibid.

<sup>176</sup> Ibid.

<sup>177</sup> Broadbent, “Shortchanged? Part-time Workers in Japan.”, 295-296.

<sup>178</sup> Ibid., 297.

<sup>179</sup> Ibid., 293.

giapponese si ricollega ad un sistema patriarcale: dal sistema lavorativo, ai regimi fiscali e pensionistici. Alla base vi è l'idea che le donne dipendano finanziariamente da un percettore di reddito maschile, per cui il detto "otoko wa shigoto, onna wa katei" (gli uomini hanno un lavoro e le donne si occupano della casa) che recentemente si è trasformato in "otoko wa shigoto, onna wa katei to shigoto" ovvero "gli uomini hanno un lavoro e le donne hanno un lavoro e si occupano della casa".<sup>180</sup> Per quanto in tale detto sia stata aggiunta la possibilità di avere un lavoro, notiamo come la componente familiare sia sempre presente, mentre nella descrizione della figura maschile non venga mai accennata. Quando si parla della categoria dei *freeters* presentati nel capitolo precedente, si afferma che tale lavoro è stato considerato per anni "lavoro femminile".<sup>181</sup> Proprio come accadeva con i *freeters* bisognerebbe chiedersi se la scelta verso una posizione irregolare sia voluta o meno. Anche in questo caso, alcune donne scelgono di propria iniziativa di essere lavoratori a contratto atipico in quanto preferiscono degli orari più flessibili in modo da mantenere un equilibrio tra la vita privata e il lavoro.<sup>182</sup> Altre, invece, sono facilmente trascinate in un circolo vizioso di lavoro precario nonostante il loro desiderio di essere lavoratrici regolari, perché è difficile cambiare carriera e passare da una posizione non regolare a regolare nel mercato del lavoro giapponese.<sup>183</sup> La questione si potrebbe dire essere collegata anche ad un aspetto temporale: negli anni '70 e '80 l'aumento dell'occupazione non regolare è stato guidato dalla figura di donna sposata che entrava nella forza lavoro come part-time mantenendo la dipendenza dall'uomo.<sup>184</sup> A partire dallo scoppio della bolla speculativa, però, è aumentata la manodopera femminile irregolare, anche con alto livello di istruzione, che svolge mansioni importanti al posto dei dipendenti regolari, per lunghi orari di lavoro al fine di mantenere se stessi e la propria famiglia.<sup>185</sup> Si può affermare, dunque, come spesso tale scelta lavorativa dipenda da fattori esterni e da bisogni economici. A sostegno di questa tesi si vedano i dati per cui alla domanda se si volesse lavorare nella stessa categoria di impiego, dal 30% al 40% delle intervistate tra i 25 e 39 anni ha risposto che desiderava passare ad una categoria occupazionale diversa e, dinnanzi alla domanda sul tipo di lavoro desiderato, l'86% ha scelto "dipendente regolare".<sup>186</sup>

---

<sup>180</sup> Ibid., 301.

<sup>181</sup> Mark Driscoll, "Debt and Denunciation in Post-Bubble Japan: On the Two Freeters", *Cultural Critique*, n. 65 (2007): 176. <http://www.jstor.org/stable/4539801>

<sup>182</sup> Inoue et al., "Female non-regular workers in Japan", 522.

<sup>183</sup> Ibid.

<sup>184</sup> Wakana Shutō, "The Failed Promise of Workplace Equality in Japan: A View from the Trenches", *nippon.com*, (2021). <https://www.nippon.com/en/in-depth/d00653/>

<sup>185</sup> Ibid.

<sup>186</sup> Gordon, "New and Enduring Dual Structures of Employment in Japan", 33.



Figura 15 Confronto delle disparità stipendiali tra i sessi

Come detto in precedenza, una delle prime conseguenze dell'essere un impiegato con contratto atipico è l'avere un salario basso. Parlando di donne nel mondo del lavoro giapponese, come si vede nella figura 15, vi è una grande disparità tra i salari femminili e quelli maschili, ed è un dato che risalta rispetto all'America o agli altri paesi europei (Figura 15<sup>187</sup>). Tale condizione è determinata da una serie di fattori tra cui: una percentuale maggiore di donne che svolge lavori irregolari dai salari più bassi, la mancata anzianità nel ruolo aziendale e il numero limitato di donne dirigenti che ricevono un salario elevato.<sup>188</sup> Essere un'impiegata con posizione

temporanea comporta anche delle pesanti conseguenze sulla salute. Partendo da analisi sulla condizione psicofisica dei lavoratori irregolari si è notata una situazione critica determinata dagli effetti della precarietà dell'impiego, dal reddito più basso, da una rete di sicurezza inferiore, da norme sociali obsolete e dalla difficoltà di raggiungere un equilibrio tra lavoro e vita privata.<sup>189</sup> Nel caso delle lavoratrici, parte di questa categoria sperimenta un maggiore disagio psicologico, una peggiore condizione di salute, un più alto tasso di fumo e un minore accesso alla medicina preventiva rispetto ai lavoratori regolari.<sup>190</sup> Le donne sono in grande difficoltà e, molto spesso, la situazione diventa ancora più pesante quando si hanno dei figli a carico. L'OCSE ha riferito che le madri single in Giappone hanno il più alto tasso di povertà tra tutti i Paesi membri e che il sistema di redistribuzione sociale non è adeguato, rendendole ancora più vulnerabili nel ruolo di lavoratrici.<sup>191</sup> A peggiorare la situazione vi è il fatto che spesso questa categoria non è coperta da assicurazione (tra cui quella sanitaria).<sup>192</sup>

Si potrebbe dire che ad una condizione già precaria come quella di un impiegato irregolare vi si aggiunge la condizione di donna e spesso quella di madre, il che rende l'obiettivo di uguaglianza sociale sempre più lontano.

## 1.2 Il caso Daiichi

<sup>187</sup> The Asahi Shimbun, "Japan to make big companies disclose gender wage disparity", *The Asahi Shimbun*, (2022). <https://www.asahi.com/ajw/articles/14626676>

<sup>188</sup> Ibid.

<sup>189</sup> Inoue et al., "Female non-regular workers in Japan", 521.

<sup>190</sup> Ibid.

<sup>191</sup> Inoue et al., "Female non-regular workers in Japan", 524.

<sup>192</sup> Ibid.

Quando si parla di manodopera femminile simbolico è il caso Daiichi. Quest'ultimo è un gruppo che comprende grandi magazzini, supermercati e minimarket, servizi come ristoranti, hotel e strutture per il tempo libero, oltre a istituzioni finanziarie e di sviluppo immobiliare.<sup>193</sup> È diventata rilevante nell'ultimo periodo soprattutto nel suo ruolo di rappresentante di una grande catena di supermercati conosciuta a livello internazionale che si contraddistingue per la sua politica di impiego della forza lavoro femminile tanto nel ruolo di regolare che di irregolare. Le donne costituiscono il 34% dell'organico regolare della catena e il 100% della componente con contratto atipico che ha una posizione di "élite".<sup>194</sup> Il caso della catena Daiichi rappresenta tutte le condizioni impiegate presentate fino ad adesso: la manodopera irregolare lavora approssimativamente per lo stesso quantitativo di ore della controparte regolare ma senza ricevere condizioni di lavoro, sicurezza, benefici e status equivalenti.<sup>195</sup> Kaye Broadbent, docente presso l'università Griffith, nell'articolo intitolato "Gender and Part-Time Work in Japan", propone un'intervista fatta alle impiegate della catena, andandone a presentare condizione, stile di vita, senso di indignazione e rassegnazione dinnanzi alla condizione lavorativa. Proporremo di seguito alcuni degli interventi riportati nel suo articolo in modo da averne un quadro più preciso e chiaro.

"Faccio molti straordinari non pagati [...] Faccio molti più straordinari della maggior parte dei lavoratori a tempo pieno... mi sento trattata in modo inadeguato in termini di salario a confronto con i lavoratori regolari".<sup>196</sup>

Così dice la signora Kawashima che ha lavorato nella filiale Daiichi Hachiban per 19 anni avendo come responsabilità solo un reparto.<sup>197</sup>

"Con quello che so fare dovrei essere un manager!".<sup>198</sup>

Queste, invece, le parole della signora Otsu che ha lavorato nell'azienda per 16 anni. Attraverso le varie testimonianze si comprende come le donne sembrano avere coscienza della propria condizione e del trattamento iniquo ma non hanno modo di opporvisi finendo per adeguarsi alle decisioni aziendali. Lavoro estenuante, orari lunghi, trattamento discriminatorio: tutti questi

---

<sup>193</sup> Broadbent, "Gender and part-time work in Japan", 60.

<sup>194</sup> Ibid., 61.

<sup>195</sup> Broadbent, "Shortchanged? Part-time Workers in Japan.", 294.

<sup>196</sup> Broadbent, "Gender and part-time work in Japan", 62.

<sup>197</sup> Ibid.

<sup>198</sup> Ibid., 61.

sono disincentivi al lavoro femminile in Giappone. Si aggiunga, poi, il salario inadeguato. Nel caso Daiichi le lavoratrici hanno testimoniato come lo stipendio venga aumentato di poco nel corso del tempo, soprattutto a causa della loro posizione da impiegati part-time.

“Sono amareggiata per le differenze nei salari e nei pagamenti annuali, e il periodo dei bonus è quello più pesante per me. È difficile quando i lavoratori regolari, con un’esperienza lavorativa notevolmente inferiore, parlano di bonus che sono da due a tre volte superiori ai miei”.<sup>199</sup>

La catena Daiichi negli anni ha cercato di mettere in atto soluzioni a favore delle impiegate part-time ma con pochi risultati. Ha provato a garantire un equilibrio tra la vita privata della donna e la sua posizione lavorativa facendo coincidere gli orari di lavoro con l’orario scolastico dei figli, salvo poi aumentarlo una volta che questi ultimi hanno iniziato le scuole superiori.<sup>200</sup> La pressione aumentava, sostenuta da delle minacce di licenziamento, tanto che l’orario di molte lavoratrici part-time è raddoppiato nel corso dei 10-17 anni di esperienza e non necessariamente in risposta alle loro esigenze.<sup>201</sup>

“Adesso lavoro dalle 10 alle 18. Quando mia figlia andava all’asilo e alla scuola primaria il mio orario lavorativo era più corto. Lavoravo dalle 11 alle 14. Non volevo aumentare le mie ore di lavoro, ma mi è stato detto chiaramente che la scelta era tra lavorare più ore o non avere il rinnovo del contratto”.<sup>202</sup>

Allo stesso modo, la catena Daiichi ha cercato di proteggere le proprie lavoratrici istituendo sindacati che potessero rappresentarle. Come già visto però, i sindacati sono nati principalmente per la tutela dei diritti dei lavoratori regolari e molto spesso sono ristretti ai soli lavoratori a tempo pieno. Nel caso del grande conglomerato di supermercati Daiichi si ha una situazione opposta: il sindacato ha cercato di occuparsi anche dei lavoratori part-time non ricevendo, però, partecipazione attiva da questi ultimi.<sup>203</sup> Il disinteresse è dettato non tanto dal fatto di non essere consapevoli della condizione di disparità rispetto ai lavoratori a tempo pieno, ma piuttosto dal fatto che il sindacato aziendale non rappresenti i loro interessi.<sup>204</sup> Se si guarda alla storia

---

<sup>199</sup> Broadbent, “Shortchanged? Part-time Workers in Japan.”, 299.

<sup>200</sup> Ibid., 300.

<sup>201</sup> Ibid.

<sup>202</sup> Ibid.

<sup>203</sup> Broadbent, “Gender and part-time work in Japan”, 67.

<sup>204</sup> Ibid.

dell'impresa non è sempre stato così: ci sono stati in passato dei tentativi di creazione di un sindacato da parte dei lavoratori part-time del negozio Hachiban, risolti poi dal direttore dell'epoca che ha cercato di rispondere alle richieste degli impiegati scoraggiando ulteriori discussioni.<sup>205</sup> Da quel momento non ci sono stati altri tentativi da parte dei lavoratori che, al contrario, sembrano aver cambiato idea rispetto al ruolo delle organizzazioni stesse.

“Visto che guadagno così poco, non voglio che mi venga prelevata una parte (del salario) per le quote sindacali e che poi mi venga detto poco sul sindacato. Non mi piacciono i sindacati”.<sup>206</sup>

### 1.3 Donne e lavoro: l'immagine del Giappone odierno

“La *Womenomics* non ha mai avuto come obiettivo il benessere delle donne [...] Mira solo alla crescita economica. A tal fine, intende 'utilizzare' completamente le donne e consumarle come capitale umano”.<sup>207</sup>

Così afferma Katada Kaori, professore associato di politica sociale all'università Hosei di Tokyo. Da queste parole si legge un generale fallimento del governo giapponese e delle sue politiche. Analizzati i dati riguardanti la partecipazione delle donne nel mondo del lavoro giapponese e lette le testimonianze della manodopera femminile presso la catena Daiichi, si può comprendere come i risultati delle iniziative proposte dal governo siano stati molto limitati. Se da una parte si vede il successo nell'inserimento delle donne nel mondo del lavoro dall'altra si nasconde un fallimento più profondo nell'eliminare o anche solo mettere in discussione una cultura discriminatoria che non permette di fare carriera e allo stesso tempo avere una famiglia.<sup>208</sup> Abbiamo visto come, nonostante il fatto che il Giappone sia una delle economie più sviluppate, è da considerarsi arretrato rispetto al tema della parità di genere che vede la manodopera femminile sempre relegata a figure marginali e secondarie.

---

<sup>205</sup> Ibid.

<sup>206</sup> Ibid.

<sup>207</sup> Brook Larmer, “Why Does Japan Make It So Hard for Working Women to Succeed?”, *The New York Times Magazine*, (2018). <https://www.nytimes.com/2018/10/17/magazine/why-does-japan-make-it-so-hard-for-working-women-to-succeed.html>

<sup>208</sup> Ibid.



Oltre ad un basso tasso di donne con posizioni dirigenziali, il Giappone è ancora indietro rispetto ad altre economie in termini della loro partecipazione alla politica: secondo i dati

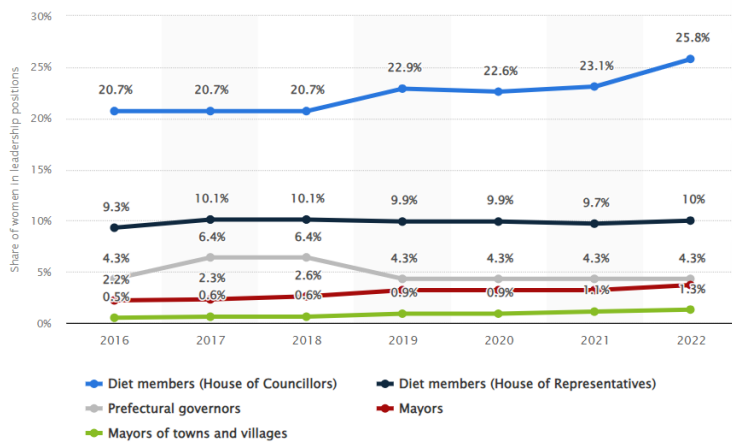


Figura 16 Percentuale di donne che ricoprono posizioni di leadership in politica in Giappone dal 2016 al 2022

raccolti da “The Economist” queste occupano solo il 10% dei seggi nella Camera dei rappresentanti giapponese, rispetto alla media OCSE del 31,5%.<sup>209</sup> Il dato sale al 25,8% per quanto riguarda la partecipazione alla camera dei consiglieri ma rimane sotto il 5% per le altre cariche politiche (Figura 16<sup>210</sup>).

Tra i motivi che determinano tale

condizione, oltre alla concezione sociale del ruolo femminile e all’immagine della politica come attività maschile, vi è anche una mancanza delle quote di genere.<sup>211</sup> Negli anni non si è avuto modo di cambiare la situazione in quanto il partito al governo ha goduto di un potere pressoché continuativo, il che non ha permesso l’attuazione di riforme, oltre ad una frammentazione del movimento femminile e la non inclusione delle quote di genere nel manifesto dell’opposizione.<sup>212</sup> Oggigiorno molti sono ancora i problemi da affrontare: l’economista Shutō Wakana, nella sua ultima intervista, sottolinea la necessità da parte del governo di impegnarsi nel miglioramento delle condizioni lavorative delle donne, oltre al bisogno di proporre una soluzione per le carenze critiche nei settori della sanità e dell’assistenza all’infanzia.<sup>213</sup> Di fatto, queste sono tra le problematiche che incidono particolarmente nella partecipazione alla popolazione attiva. Spesso si devono affrontare lunghe liste di attesa per gli asili nido, con la conseguente mancanza di tempo da dedicare al lavoro: di fronte a questa tematica il primo ministro Suga Yoshihide ha rinnovato l’impegno, preso già in precedenza dal governo Abe, alla loro eliminazione.<sup>214</sup> Altro tema fondamentale è il trattamento degli impiegati: Shutō Wakana si oppone alla visione secondo la quale sia il mercato a decidere il valore di un lavoro sottolineando, invece, l’importanza delle politiche che possono determinare la gestione del

<sup>209</sup> Samuel Arnold-Parra, “Japan’s Glass Ceiling: Obstacles to Women’s Participation in the Workplace”, *Global Risk Insights*, (2021). <https://globalriskinsights.com/2021/03/japans-glass-ceiling-obstacles-to-womens-participation-in-the-workplace/>

<sup>210</sup> Statista, “Share of women holding leadership positions in politics in Japan from 2016 to 2022, by type of politician”, *Statista*, (2023). <https://www.statista.com/statistics/856387/japan-women-leadership-ratio-politics-by-type/>

<sup>211</sup> Arnold-Parra, “Japan’s Glass Ceiling”.

<sup>212</sup> Ibid.

<sup>213</sup> Shutō, “The Failed Promise of Workplace Equality in Japan”.

<sup>214</sup> Ibid.

personale.<sup>215</sup> Parlando di salario minimo e limiti di legge sugli orari di lavoro mostra come il mercato non stia funzionando come dovrebbe e appoggia la promozione dell'avanzamento delle donne oltre ad affermare l'importanza di un lavoro gratificante.<sup>216</sup>

Come visto all'inizio di questo elaborato, il Giappone è caratterizzato da un basso tasso di natalità che incide anche nella condizione occupazionale determinando una mancanza di manodopera nei vari settori dell'economia. Una maggiore partecipazione femminile risolverebbe il problema influenzando anche il PIL del paese. Fino ad ora ci si è concentrati sull'utilizzo di manodopera proveniente dall'estero, affidando a stranieri con visti da studente o da formazione a breve termine tutti gli impieghi a bassa retribuzione.<sup>217</sup> Di recente, precisamente nel 2019, si è andato ad appoggiare ulteriormente questo sistema con l'emissione di visti per persone con competenze specifiche che permettono ai lavoratori stranieri di essere impiegati in 14 settori dell'economia giapponese che soffrono il problema della mancanza di manodopera.<sup>218</sup>

“C'è questa facile idea di poter ottenere una fornitura infinita di manodopera a basso costo dall'estero senza affrontare le cause fondamentali della carenza di manodopera. Questo potrebbe alleviare la crisi in alcuni casi, ma solo a costo di mantenere salari bassi e condizioni di lavoro scadenti [...] la priorità assoluta dovrebbe essere quella di migliorare l'ambiente e le condizioni di impiego, in modo che le persone desiderino questi posti di lavoro [...]”.<sup>219</sup>

Le parole di Shutō Wakana offrono delle chiare risoluzioni al problema giapponese. In realtà la società ha sempre avuto ben presente le potenzialità della forza lavoro femminile, basta ripensare alle convinzioni di Matsui Kathy nel 1999. Jesper Koll, capo di WisdomTree Japan, ha affermato che per ogni punto percentuale in più nel tasso di partecipazione delle donne il PIL giapponese aumenta di circa 0,5%, tanto che oggi giorno l'economia cresce dell'1,5-2% (risultato che non sarebbe mai stato raggiunto senza tale spinta).<sup>220</sup>

In quanto a prospettive e obiettivi futuri per una maggiore partecipazione al mondo del lavoro, lo stato ha ripreso il traguardo del 30% di rappresentanza femminile nelle posizioni di leadership,

---

<sup>215</sup> Ibid.

<sup>216</sup> Ibid.

<sup>217</sup> Ibid.

<sup>218</sup> Ibid.

<sup>219</sup> Ibid.

<sup>220</sup> Saheli Roy Choudhury e Akiko Fujita, “Japan’s ‘womenomics’ plans are driving change in the country”, *CNBC*, (2018). <https://www.cnbc.com/2018/04/02/working-in-japan-investing-in-women-could-boost-economic-growth.html>

in passato fissata al 2020. Oggi lo stato vuole cercare di raggiungere questo dato entro il 2030 e Kishida ha affermato di voler creare una società in cui tutti si sentano realizzati e in cui la diversità sia rispettata.<sup>221</sup> Molti legislatori non hanno potuto fare nient'altro se non accettare il bisogno di una maggiore partecipazione femminile nell'economia giapponese: lo stesso ex primo ministro Mori Yoshirō, conservatore e opposto al progresso delle donne nella società, sostiene il lavoro congiunto alla cura dei figli.<sup>222</sup> Come lui, così anche molti altri legislatori del Partito Liberal Democratico (LPD), da sempre legato al “valore della famiglia”, che sono stati costretti ad accettare i cambiamenti nella società senza modificare però le proprie convinzioni, ma facendolo solo in visione di una migliore condizione economica futura.<sup>223</sup>

Come simbolo di un recente maggiore interesse nei confronti del problema si vede l'emanazione del “Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace” (女性の職業生活における活躍の推進に関する法律<sup>224</sup>). Tale legge risale al 2015 ed è stata definita come fondamentale per una società basata sulla parità di genere: ha la finalità di promuovere la partecipazione e il progresso delle donne sul posto di lavoro, chiarendo, in più, le responsabilità del governo nazionale, dei governi locali e dei datori di lavoro.<sup>225</sup>

“第三条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則 [...] にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない”。<sup>226</sup>

“Articolo 3 Lo stato e i governi locali, in conformità con i principi fondamentali riguardanti la promozione di una partecipazione attiva delle donne nella vita professionale enunciati nell'articolo sopracitato, devono formulare e attuare misure necessarie a tale scopo”.<sup>227</sup>

---

<sup>221</sup> Yasuo Takao, “Aiming to increase women’s leadership in corporate Japan”, *East Asia Forum*, (2023). <https://www.eastasiaforum.org/2023/07/25/aiming-to-increase-womens-leadership-in-corporate-japan/>

<sup>222</sup> Ibid.

<sup>223</sup> Ibid.

<sup>224</sup> e-Gov 法令検索, “Josei no shokugyō seikatsu ni okeru katsuyaku no suishin ni kansuru hōritsu” 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 (Legge sulla promozione di una partecipazione attiva delle donne nella vita professionale), e-Gov 法令検索 <https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=427AC0000000064>

<sup>225</sup> Japanese law translation, “Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace”, *Japanese law translation*, (2015). [https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/3018/en#:~:text=Article%20\(1\)The%20promotion,in%20the%20workplace%2C%20through%20the](https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/3018/en#:~:text=Article%20(1)The%20promotion,in%20the%20workplace%2C%20through%20the)

<sup>226</sup> e-Gov 法令検索, “Josei no shokugyō seikatsu ni okeru katsuyaku no suishin ni kansuru hōritsu” 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律.

<sup>227</sup> Trad. mia

Nell'articolo si nota chiaramente la richiesta ad una partecipazione attiva dello stato giapponese nella definizione delle opportunità lavorative. Ad esempio, negli ultimi anni molte sono le iniziative che il governo metropolitano di Tokyo ha messo in atto per colmare il divario di genere e favorire il lavoro femminile: tra queste un tour degli uffici delle aziende in cui le donne sono sottorappresentate per tutte le studentesse di scuola superiore e media con la finalità di aumentare la consapevolezza dei vari percorsi lavorativi e ispirare nella scelta di una futura carriera.<sup>228</sup> Allo stesso modo, nell'aprile 2023 è stato istituito un nuovo dipartimento per la promozione dell'emancipazione femminile all'interno dell'Ufficio per gli affari industriali e del lavoro con la finalità di sostenere le donne e aumentarne il tasso con posizioni manageriali.<sup>229</sup> Tutte queste sono iniziative per una maggiore tutela della manodopera e una maggiore partecipazione nel mondo del lavoro. A tale proposito sono state emanate anche molte leggi per cercare di eliminare il trattamento impari e la discriminazione di genere, come la EEOL che verrà presentata nel prossimo capitolo.

Il Giappone è ancora lontano dalla condizione di uguaglianza e parità annunciata nell'articolo 14 della costituzione ma si vede un generale impegno che, se continuativo, potrebbe portare al raggiungimento degli obiettivi.

---

<sup>228</sup> Aiko Imaizumi, "Bridging the Gap: Fostering Women's Empowerment in Japan, Starting in Tokyo", tradotto da Amitt, *TOKYO UPDATES*, (2023). <https://www.tokyoupdates.metro.tokyo.lg.jp/en/post-1047/>

<sup>229</sup> Ibid.

## CAPITOLO 3

### 1. La sfida dei governi per il miglioramento delle condizioni lavorative

Nel primo e nel secondo capitolo dell'elaborato è stato analizzato e definito il lavoro regolare e irregolare in Giappone soffermandosi sulla condizione dei *freeters* e successivamente su quella della manodopera femminile. In questo capitolo si prenderanno in considerazione le varie leggi che i governi hanno promulgato nel corso degli anni come risposta al problema dell'occupazione e della disparità tra i dipendenti a tempo pieno e quelli con contratto atipico. Si analizzeranno le parti più significative dei testi legislativi così da comprenderne le finalità e arrivare alla definizione delle rispettive problematiche.

“[1] Tutti i cittadini hanno il diritto di condurre un'esistenza dignitosa che garantisca uno standard minimo di salute e cultura.

[2] Lo Stato si impegna a migliorare e a promuovere la previdenza sociale, la sicurezza sociale e la salute pubblica in ogni fase della vita”.<sup>230</sup>

Con queste parole Michela Riminucci, professoressa associata dell'università di Kobe, riporta l'articolo 25 della costituzione giapponese. Nel capitolo da lei curato analizza il diritto sul lavoro definendo il Giappone come un “latecomer” tanto nella rivoluzione industriale quanto nella definizione di una legislazione a tutela degli impiegati.<sup>231</sup> È vero che il paese è anche conosciuto per accordi spesso presi verbalmente piuttosto che attraverso la stipula di contratti che, quando redatti, risultano troppo generali potendo causare una scarsa tutela del lavoratore. Questo avviene perché il Codice civile giapponese comprende una serie di clausole generali a cui si può rimandare in un contratto scritto, piuttosto che includerle direttamente nel testo stesso, il che renderebbe la contrattualistica giapponese molto più snella rispetto a quella di altri paesi come l'America. Vi sono inoltre disposizioni costituzionali, come visto: dall'articolo 13, che introduceva il concetto di “diritto alla felicità”, all'articolo 25 che rimanda ad “esistenza

---

<sup>230</sup> Michela Riminucci, “Diritto del lavoro”, In *Introduzione al diritto giapponese*, di Jun Ashida, et al., 207. Torino: G Giappichelli Editore, 2021.

<sup>231</sup> *Ibid.*, 206.

dignitosa”, il Giappone vuole rendere chiari tutti quei diritti che possono garantire il benessere degli individui e vuole garantirne la protezione.

Per anni si è cercato di “regolarizzare” il lavoro in quanto, se è vero che la posizione da irregolare è tra le cause principali della disuguaglianza e della povertà, un minore tasso di manodopera con contratto atipico avrebbe significato una minore disparità tra la popolazione. Ci si è resi conto che l’occupazione irregolare ha continuato ad aumentare anche in periodi di ripresa ed espansione, il che ha fatto intendere come tale situazione non sia legata solo ad un problema ciclico dell’economia ma anche a fattori esterni.<sup>232</sup>

Oltre ai decreti stabiliti dai governi, molte sono state le posizioni degli studiosi che hanno dato consigli, poi pubblicati su varie riviste e articoli. Una volta compreso che il solo miglioramento delle condizioni economiche non bastava, sono state proposte soluzioni quali: sussidi alle aziende che istruiscono persone non qualificate per poi assumerle a tempo indeterminato, come anche un’implementazione delle politiche di sviluppo delle capacità per i lavoratori irregolari (di solito esclusi dal processo di formazione aziendale limitato ai soli impiegati regolari).<sup>233</sup>

Allo stesso modo si è parlato di politiche interne per le aziende che convertissero i dipendenti irregolari in regolari e promuovessero l’assunzione diretta della manodopera a tempo pieno.<sup>234</sup>

In generale, però, è sempre presente un aiuto dall’esterno: nel momento in cui si parla di cambiamenti a livello aziendale, per permettere una loro attuazione, ci si aspetta un supporto da parte dello Stato. Quest’ultimo potrebbe assistere le imprese svantaggiate per ridurre le disuguaglianze, ad esempio fornendo aiuti finanziari per migliorare la produttività delle imprese di medie e piccole dimensioni.<sup>235</sup> Sulla base di quanto detto in precedenza, le aziende hanno aumentato l’assunzione di manodopera con contratto atipico per rendere il proprio organico flessibile e capace di adattarsi alle continue fluttuazioni del mercato. Con un sostegno dall’esterno, migliorando la posizione economica e produttiva delle medie e piccole imprese, potrebbe essere più vantaggioso assumere manodopera con contratto a tempo pieno. In realtà, ci sono state anche posizioni in contrasto con questo modo di pensare: se in passato la produttività dell’azienda era il fattore più importante per determinare le condizioni di lavoro dei singoli dipendenti (tra cui la stabilità del posto di lavoro, livello salariale e la possibilità di ricevere formazione), oggi la relazione tra l’essere un’azienda a bassa produttività e l’assunzione di dipendenti non regolari è debole.<sup>236</sup> Basandosi su questo, un sostegno alla

---

<sup>232</sup> Ōta 太田. “Furītā no chūkōnenrei-ka” フリーターの中高齢化, 76.

<sup>233</sup> Ibid., 79.

<sup>234</sup> Asao, “Overview of non-regular employment in Japan”, 26.

<sup>235</sup> Takahashi, “Regular/non-regular wage gap between and within Japanese firms”, 5.

<sup>236</sup> Ibid., 6

produzione non comporterebbe un miglioramento della situazione. Una seconda manovra d'azione potrebbe consistere nel regolare i processi organizzativi, come la gestione del personale e la determinazione dei salari all'interno delle imprese, per ridurre le disuguaglianze, ad esempio vietando la discriminazione salariale in base al genere o ad altri attributi sociali.<sup>237</sup> Come vedremo nei prossimi paragrafi, sono state emanate leggi con tale finalità che hanno avuto, però, scarsi risultati. È stata anche proposta una diminuzione degli straordinari unita ad un aumento del premio salariale: in questo modo si determinerebbe un maggior numero di posti di lavoro oltre ad un minor costo per l'assunzione di nuovi dipendenti a tempo indeterminato al posto di far lavorare i dipendenti esistenti più del necessario.<sup>238</sup> Allo stesso modo, per aumentare il numero di assunzioni, si potrebbero diminuire le ore di lavoro. Ad esempio, negli Stati Uniti d'America l'azienda Kellogg ha attuato questa pratica, la quale ha permesso un maggiore equilibrio tra lavoro e vita privata.<sup>239</sup> Se da una parte l'impiegare un maggior numero di lavoratori causava un aumento dei salari da pagare, dall'altra significava anche un aumento della produzione che compensava le spese dell'azienda.<sup>240</sup> Inoltre, fu un esperimento sociale che mostrò come un minore numero di ore di lavoro determinasse un lavoro migliore e una vita più soddisfacente.<sup>241</sup>

Rispetto al tema della formazione, lo Stato potrebbe occuparsene direttamente pagandone tutte le spese: tale idea ha trovato varie opposizioni che hanno affermato l'inutilità dei sussidi statali a cui è stata sovrapposta la necessità di nuove forme di sviluppo delle capacità.<sup>242</sup>

Tra le varie proposte vi è anche stata quella di far assumere allo Stato il ruolo di intermediario tra le scuole e aziende andando a migliorare la formazione finalizzata alla carriera.<sup>243</sup> Attraverso programmi di orientamento nelle scuole, specializzati nel far trovare agli studenti le posizioni più adatte alle loro qualifiche, si potrebbe garantire che i nuovi entrati nel mercato del lavoro non finiscano in un'azienda il cui impiego non è soddisfacente, elemento causa della successiva decisione di licenziamento e inizio di vita da *freeter*.<sup>244</sup>

---

<sup>237</sup> Ibid., 5

<sup>238</sup> Ichimaru 市丸 et al., “Dankai no sedai wo ikashita furitā-nito sakugensaku” 団塊の世代を活かしたフリーター・ニート減策, 16.

<sup>239</sup> North, “Hello Work, Sayonara “Koyō”?”, 92.

<sup>240</sup> Ibid.

<sup>241</sup> Ibid.

<sup>242</sup> Ichimaru 市丸 et al., “Dankai no sedai wo ikashita furitā-nito sakugensaku” 団塊の世代を活かしたフリーター・ニート減策, 17.

<sup>243</sup> Reiko Kosugi 小杉礼子, “Wakamono no furitā mugyōka no haikai to mondai” 若者のフリーター・無業化の背景と問題 (Contesto e problemi dei giovani che diventano freeter e disoccupati), *ECPR chōsa kenkyū jōhō ECPR 調査研究情報誌* 2, (2005b): 14. <http://www.ecpr.or.jp/pdf/ecpr16/10-15.pdf>

<sup>244</sup> Kelley, “Women and Freeters in the Japanese Labor Market”.

In generale, si potrebbe affermare che la risoluzione della situazione di disparità potrebbe essere affrontata tanto a livello di individui, parte del mondo del lavoro, quanto a livello aziendale attraverso programmi, incentivi e nuove leggi. Parlando di un'azione a "livello individuale" oltre all'idea di un miglioramento delle capacità della manodopera, è stato proposto anche un cambiamento della mentalità della gente: spesso la disparità tra le varie categorie sembra quasi ricadere nella "normalità". Anche solo facendo riferimento alle condizioni lavorative e al "valore" stesso del lavoro non vi è stato alcun movimento che ne mettesse in discussione i principi già stabiliti: a conferma di tale idea si pensi al fatto che nonostante negli ultimi anni notizie riguardanti il lavoro eccessivo in Giappone vengano sottolineate dai media più che in Europa o in America non vi sono state delle vere e proprie risposte da parte della popolazione.<sup>245</sup> Riguardo questa tematica negli Stati Uniti e in Francia si è iniziato ad analizzare la problematica del troppo lavoro e del concetto alla base del termine cercando di rivalutare anche l'importanza dei legami umani e sociali.<sup>246</sup> Alla base di questo si comprende anche l'importanza di un cambio nel modo di pensare della società.

## 1.1 Le risposte dello Stato in termini di programmi e sostegno al lavoro

In aggiunta ai vari consigli dati da studiosi, universitari e personalità politiche, molti sono stati anche i programmi e le contromisure realizzate dallo Stato per far fronte alla questione lavorativa. Una delle tante è il "Piano per l'indipendenza e la sfida dei giovani" (*Wakamono jiritsu chōsen puran* 若者自立・挑戦プラン<sup>247</sup>) emanato nel 2003 e poi rivisto e rafforzato nel 2004 così da diventare il "Piano d'azione per l'indipendenza e la sfida dei giovani" (*Wakamono no jiritsu chōsen no tame no akushon puran* 若者の自立・挑戦のためのアクションプラン<sup>248</sup>). Il testo legislativo del 2003 si poneva l'obbiettivo di:

---

<sup>245</sup> Honda Yuki 本田由紀, " 'Kibō kakusa shakai' - 'makegumi' no zetsubōkan ga Nihon o hikisaku" 『希望格差社会』「負け組」の絶望感が日本を引き裂く (La società dalle disparità nella speranza - La disperazione dei "perdenti" fa a pezzi il Giappone), *労働政策研究・研修機構 The Japan Institute for Labour Policy and Training*, n.540 (2005): 74.

<https://warp.da.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/9592143/www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2005/07/pdf/068-074.pdf>

<sup>246</sup> Ibid.

<sup>247</sup> Bun bukagakushō 文部科学省, "Wakamono jiritsu chōsen puran'(kyaria kyōiku sōgō keikaku) no suishin" 「若者自立・挑戦プラン」 (キャリア教育総合計画) の推進 (Promozione del "Piano per l'indipendenza e la sfida dei giovani" (piano di formazione professionale completo).), *Bun bukagakushō 文部科学省*. [https://www.mext.go.jp/a\\_menu/ikusei/wakamono/index.htm](https://www.mext.go.jp/a_menu/ikusei/wakamono/index.htm)

<sup>248</sup> Bun bukagakushō 文部科学省 Ministry of education, culture, sports, science and technology - japan. "Wakamono no jiritsu chōsen no tame no akushon puran" 若者の自立・挑戦のためのアクションプラン (Piano d'azione per l'indipendenza e la



- Promuovere l'etica del lavoro e le prospettive di carriera fin dalla scuola elementare;
- Implementare l'istruzione combinata con la formazione aziendale;
- Rieducare i cosiddetti lavoratori part-time;
- Sviluppare competenze specialistiche avanzate.<sup>249</sup>

La revisione del 2004 voleva garantire un'attuazione efficace ed efficiente del Piano d'azione entro il 2006, anno di termine del programma. In questo caso i pilastri del piano d'azione divennero 6 tra cui:

- La promozione del piano per l'assunzione a tempo indeterminato di 250.000 *freeters*;
- Il rafforzamento delle misure contro i NEET attraverso mezzi come il miglioramento dei sistemi di consulenza locali;
- Un'ulteriore promozione della formazione professionale sistematica e della consulenza alla carriera;
- Lo sviluppo di risorse umane avanzate e specializzate attraverso la cooperazione tra industria e università;
- Il rafforzamento del network tra i giovani e le industrie locali;
- La sensibilizzazione dell'opinione pubblica sulle questioni giovanili.<sup>250</sup>

Comprendiamo come le parole chiave siano state “formazione, sostegno e sviluppo”. Con la revisione del 2004 si è andati a specificare le contromisure verso il fenomeno dei *freeters* e dei NEET, oltre alla ripresa e al rafforzamento dei programmi previsti in precedenza. Ed è proprio per evitare un aumento nel tasso di *freeters* che si è poi deciso di istituire i “Job Café”. In Italia si potrebbe pensare ai centri per l'impiego: i Job Café, in realtà, sono degli sportelli specializzati che introducono i giovani al mondo del lavoro, migliorando la loro fiducia e la loro motivazione.<sup>251</sup> Fanno parte di quelle soluzioni che hanno il fine di promuovere le “politiche dettagliate ed efficaci, adatte alle condizioni locali” volute nel Piano d'azione del 2004.<sup>252</sup> Parallelamente a questi sportelli si è sviluppato il “Hello Work” (*Wakamono no harōwāku* わかもものハローワーク): centro che offre supporto per l'impiego permanente, tra cui consulenze

---

sfida dei giovani). Bun bukagakushō 文部科学省 *Ministry of education, culture, sports, science and technology – japan*, (2004). [https://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/career/05010502/021.htm](https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/05010502/021.htm)

<sup>249</sup> Bun bukagakushō 文部科学省, “Wakamono jiritsu chōsen puran” 「若者自立・挑戦プラン」.

<sup>250</sup> Ichimaru 市丸 et al., “Dankai no sedai wo ikashita furitā-nīto sakugensaku” 団塊の世代を活かしたフリーター・ニート削減策, 9.

<sup>251</sup> Ibid.

<sup>252</sup> Ibid.

e introduzioni al lavoro e seminari di sostegno all'occupazione.<sup>253</sup> Centri occupazionali come questo esistevano anche in precedenza e venivano indicati con il termine “*Shokugyōantei kyoku*” (職業安定局), ovvero “ufficio per la stabilità dell'occupazione”.<sup>254</sup> Tuttavia, tale termine rimandava all'immagine di lavoro regolare e sicuro opposto alla condizione del Giappone dopo lo scoppio della bolla speculativa, per questo motivo con la parola “Hello Work” si sostituiva a 雇用 (*koyō*) il termine “work”, il quale richiamava l'impiego con paga oraria e a contratto limitato.<sup>255</sup> In questi centri l'assistenza è personalizzata, faccia a faccia, attraverso una rete di persone qualificate e, oltre alla finalità di collocamento, offre anche servizi di consulenza sull'attitudine al lavoro, stesura dei moduli di candidatura e guida ai colloqui.<sup>256</sup> Il problema dei Job Café è che, nonostante il numero di persone che ne fanno uso aumenti sempre di più negli anni, la percentuale di quelli che entrano nel mondo del lavoro rimane bassa.

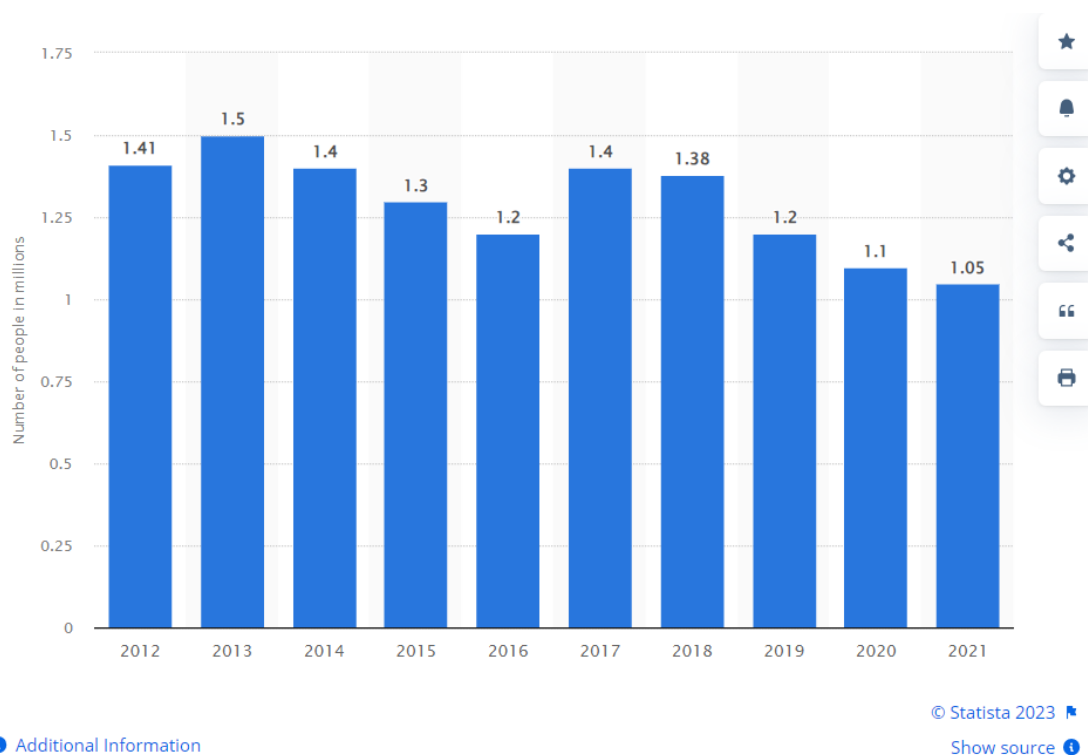


Figura 17 Numero di persone che entrano nel mondo del lavoro attraverso l'agenzia di collocamento pubblica (Hello Work) in Giappone dal 2012 al 2021

<sup>253</sup> Kōsei rōdōshō 厚生労働省. “Seishain? Furitā? Nani ga chigau no? ?” 正社員? フリーター? 何が違うの? ? (Lavoratori regolari? Freeters? Cosa cambia?). In “Furitā no genjō ni kansuru wakamono he no shūchi kōhō jigyō” フリーターの現状に関する若者への周知・広報事業 (Progetti di promozione e pubblicizzazione per informare i giovani riguardo alla situazione attuale dei freeters). Kōsei rōdōshō 厚生労働省, (n.d.): 7. <https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000913962.pdf>

<sup>254</sup> North, “Hello Work, Sayonara “Koyō”?”, 80.

<sup>255</sup> Ibid.

<sup>256</sup> Kōsei rōdōshō 厚生労働省, “Seishain? Furitā? Nani ga chigau no? ?” 正社員? フリーター? 何が違うの? ?, 7.

Come si può vedere dalla figura 17 alla pagina precedente, nel 2021 il numero di individui che hanno trovato lavoro in Giappone tramite Hello Work, è stato di circa 1,05 milioni (Figura 17<sup>257</sup>). Questi dati sono da considerarsi limitati se si pensa che nel 2021 in Giappone la popolazione attiva, di età compresa tra 15 e 64 anni, era pari a 74,2 milioni e quella sopra i 65 anni ha raggiunto le 36,23 milioni di persone.<sup>258</sup> Si potrebbe collegare questo dato alla crisi da Covid19 ma, come si può notare dalla figura, anche negli anni precedenti alla pandemia non vi era una grande differenza rispetto ai numeri del 2021, arrivando ad un picco di 1,5 milioni solo nel 2013. Inoltre, in passato è anche stata messa in discussione l'affidabilità del sistema: da indagini condotte su più di 9 mila reclami è emerso che il 41% degli annunci riportava dati falsi o fuorvianti e, secondo un'indagine del Ministero della Salute, del Lavoro e del Welfare, i candidati sarebbero stati costretti a lavorare più ore di quelle descritte, con una paga inferiore e senza aver accesso alle ferie durante le festività (a cui si avrebbe diritto per legge).<sup>259</sup> Altra problematica risiede nel fatto che la maggior parte dei Job Café è tenuta a raggiungere un minimo numero di utenti, un target che finisce per diventare l'obiettivo principale dell'istituzione facendo perdere la capacità di raggiungere i potenziali utenti che hanno davvero bisogno di supporto.<sup>260</sup> A questo si aggiunge una generale difficoltà nel curare le relazioni con il pubblico: ci si impegna a fondo nella pubblicità con il fine di informare il maggior numero possibile di giovani dei propri servizi.<sup>261</sup>

Un'altra risposta al problema dell'occupazione è stata data attraverso il "programma YES". Tale iniziativa determina un sistema in cui gli studenti acquisiscono le competenze richieste dal mondo del lavoro attraverso corsi ed esami, alla fine dei quali viene rilasciato un certificato che attesta le competenze di base a nome del Ministero della Salute, del Lavoro e del Welfare.<sup>262</sup> Ci si muove, dunque, sul piano della formazione resa possibile grazie all'intermediazione statale. C'è chi lo ha considerato un mezzo utile e necessario per poter permettere ai giovani di capire il proprio livello e acquisire consapevolezza delle proprie capacità.<sup>263</sup> Allo stesso modo,

---

<sup>257</sup> Statista, "Number of people entering employment through the public employment agency (Hello Work) in Japan from 2012 to 2021", *Statista*, (2022). <https://www.statista.com/statistics/1297825/japan-number-public-employment-agency-placements/>

<sup>258</sup> Il Foglio, "Giappone in ginocchio per il crollo delle nascite: così tramonta un paese", *Il Foglio*, (2023). <https://www.ilfoglio.it/il-foglio-internazionale/2023/05/08/news/giappone-in-ginocchio-per-il-crollo-delle-nascite-cosi-tramonta-un-paese-5239883/>

<sup>259</sup> Atsushi Kodera, "Japan: 41% of Hello Work job ads are misleading, ministry probe finds", *Business & Human Rights Resource Centre*, (2014). <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/japan-41-of-hello-work-job-ads-are-misleading-ministry-probe-finds/>

<sup>260</sup> Yukie Hori, "Characteristics and Problems of Youth Support Agencies in Japan", *Youth Employment* 32, (2005): 8. <https://newslet.iss.u-tokyo.ac.jp/ssj32/ssj32.pdf>

<sup>261</sup> *Ibid.*, 9.

<sup>262</sup> Ichimaru 市丸 et al., "Dankai no sedai wo ikashita furitā-nito sakugensaku" 団塊の世代を活かしたフリーター・ニート削減策, 9.

<sup>263</sup> *Ibid.*, 12.

ci sono state anche critiche, basate sul fatto che le qualifiche sono inutili senza un'acquisizione di effettive capacità, e che le competenze lavorative di base, nella maggior parte dei casi, non corrispondono al tipo di lavoro poi ricoperto, il che renderebbe necessaria una rimodulazione dei contenuti in base alle necessità dei richiedenti.<sup>264</sup>

Tra le altre soluzioni messe in campo dal governo vediamo, nel 2005, la “scuola di formazione per l'autonomia dei giovani” (*Wakamono jiritsu juku* 若者自立塾). Anche questa è una misura che si basa sulla formazione degli individui ma principalmente incentrata sul sostegno all'occupazione di NEET e *freeters* che acquisivano, così, consapevolezza dell'occupazione e conoscenze specialistiche al fine dell'impiego.<sup>265</sup> Anche in questo caso, però, ci sono state problematiche riguardanti una risposta da parte della popolazione: solo 283 persone, sui circa 2,65 milioni di *freeters* e NEET, hanno completato il programma nonostante lo Stato avesse continuato ad investire 1 miliardo di yen all'anno.<sup>266</sup> La causa di una tale scarsa partecipazione potrebbe essere dovuta al fatto che scuole di questo tipo sono molto costose, oppure potrebbe essere legata alla loro caratteristica di durata fissa (pari a tre mesi) che, con un contenuto già stabilito e prefissato, non coincideva con gli interessi dei giovani.<sup>267</sup>

Per rispondere agli obiettivi prefissati con il Piano d'Azione il governo ha anche introdotto il “sistema duale” (*Dyuaru shisutemu* デュアルシステム), sistema di formazione avviato nel 2004. Attraverso di esso si voleva permettere ai giovani (studenti delle scuole superiori, diplomati disoccupati, NEET e *freeters*) di “imparare mentre lavorano e lavorare mentre imparano”, attraverso l'apprendimento parallelo in classe e la formazione pratica presso le aziende.<sup>268</sup> Anche in questo caso, però, l'iniziativa non è stata priva di intoppi: tra questi il mancato incontro degli interessi degli studenti nei confronti delle attività aziendali che li ha portati a richiedere un cambio di azienda a metà percorso formativo o le aspettative non soddisfatte di entrata dei giovani nell'organico delle aziende.<sup>269</sup>

In conclusione, si può asserire che sicuramente nel corso degli anni vi è stato un interesse da parte dei governi giapponesi nell'aumentare la partecipazione al mondo del lavoro come anche nella risoluzione dei problemi legati all'esperienza, alla formazione e al fenomeno dei *freeters* e dei NEET. Molto spesso, però, le varie iniziative sono state definite male, incuranti di

---

<sup>264</sup> Ibid.

<sup>265</sup> Ibid., 13.

<sup>266</sup> Ibid., 14.

<sup>267</sup> Ibid.

<sup>268</sup> Ibid.

<sup>269</sup> Ibid., 14-15.

problematiche (come i vari disallineamenti tra gli interessi dei giovani e quelli delle aziende) che hanno determinato un fallimento, anche solo parziale di molte misure e programmi.

## 1.2 La politica dell'Abenomics: uno sguardo sul mondo del lavoro giapponese

Oltre ai vari programmi e istituti creati per migliorare la condizione lavorativa e permettere una maggiore partecipazione al mondo del lavoro, molte sono state le iniziative politiche volte a dare una risposta alla situazione di disuguaglianza e discriminazione derivante dalla tipologia dell'impiego. Una di queste, accennata nel capitolo precedente, è la politica dell'Abenomics introdotta dall'ex primo ministro Abe Shinzō nel 2012. Oltre alla *womenomics*, che interessava principalmente la condizione femminile, Abe volle “riformare lo stile di lavoro” di tutta la popolazione: si pose come obiettivo principale quello di affrontare i problemi del grande divario salariale tra i lavoratori irregolari e i dipendenti a tempo pieno oltre al voler dare una risposta al tema degli orari di lavoro cronicamente lunghi.<sup>270</sup> Abe era ben cosciente della crisi presente in Giappone, da lui considerata strutturale e riguardante diverse sfere: oltre a quella lavorativa anche quella economica, educativa, infrastrutturale e riguardante la sicurezza nazionale.<sup>271</sup>

“Il mandato assegnato a questa amministrazione è innanzitutto far tornare forte l'economia del paese [...]. Non nego che quella in cui ci troviamo sia una situazione complessa. Eppure, ritengo che un paese che rinuncia alla crescita, privo della mentalità giusta per crescere, non abbia futuro. Noi saremo determinati e realizzeremo le necessarie politiche grazie alle quali potremo tornare a crescere. [...]”<sup>272</sup>

Dalle parole dell'ex primo ministro comprendiamo tutta la volontà di rilanciare l'economia giapponese sofferente a causa della stagnazione determinata dallo scoppio della bolla speculativa e dai successivi decenni perduti, andando ad agire anche sulla mentalità collettiva. La politica dell'Abenomics, che avrebbe dovuto raggiungere tali obiettivi, si componeva delle così dette “3 frecce”:

---

<sup>270</sup> The Japan Times, “Abe's 'work style' reforms”, *The Japan Times*, (2016). <https://www.japantimes.co.jp/opinion/2016/08/19/editorials/abes-work-style-reforms/>

<sup>271</sup> Marco Zappa, “Da Abenomics ad Abeism – Discorso politico e riforme istituzionali nel Giappone di Abe”, in *Orizzonti giapponesi - ricerche, idee, prospettive*, a cura di Matteo Cestari, Gianluca Coci, Daniela Moro, e Anna Specchio, 217. Roma: ARACNE editrice, 2018

<sup>272</sup> *Ibid.*, 218.

- Politica monetaria, con cui si emettevano titoli con tassi di interesse negativi a breve termine, in modo da rendere più conveniente per i consumatori e le imprese prendere in prestito denaro e spendere;
- Stimolo fiscale, ovvero immettere denaro nell'economia spendendo di più nelle infrastrutture o dando incentivi finanziari alle aziende (come le agevolazioni fiscali);
- Riforme strutturali, ovvero riforme come quella delle imprese, con un aumento della forza lavoro femminile, liberalizzazione del lavoro e ingresso di un maggior numero di immigrati nella forza lavoro per alleggerire la pressione sull'impiego e determinare una crescita economica.<sup>273</sup>

Ed è proprio la terza freccia quella che cerca di agire sul mondo del lavoro andando a rispondere alla crisi della società. Tale freccia si basa sui rendimenti economici delle prime due e cerca di apportare un cambiamento a lungo termine nel sistema giapponese. Con la politica monetaria si mettono in moto i mercati, con quella fiscale si appoggia la precedente e l'ultima manovra è quella che nel medio-lungo termine dovrebbe essere la base della crescita della società. È proprio partendo da questo concetto che si afferma che l'Abenomics è stata una politica fallimentare. Ci sono varie visioni riguardo al tema: si potrebbe dire che la politica dell'ex primo ministro sia stata positiva per alcuni aspetti e negativa per altri. Abe si era posto come obiettivo un'inflazione pari al 2%, traguardo che ha raggiunto oltre ad un aumento del PIL, ad un aumento delle entrate per lo Stato (provenienti dalle tasse) e una diminuzione del tasso di disoccupazione.<sup>274</sup> Quello che spesso si critica alla politica dell'ex primo ministro è un salario medio per lavoratore in termini reali diminuito del 2% e un aumento del tasso di occupati che, in realtà, è composto per la maggior parte da impiegati irregolari.<sup>275</sup>

---

<sup>273</sup> BCC, "Abenomics: How Shinzo Abe aimed to revitalise Japan's economy", *BCC*, (2022). <https://www.bbc.com/news/business-62089543>

<sup>274</sup> Will Kenton, "Abenomics: Definition, History, and Shinzo Abe's Three Arrows", *Investopedia*, (2021). <https://www.investopedia.com/terms/a/abenomics.asp>

<sup>275</sup> Richard Katz, "Voodoo Abenomics: Japan's failed comeback plan", *Foreign Affairs* 93, n. 4 (2014): 133-141. <https://www.jstor.org/stable/24483565>

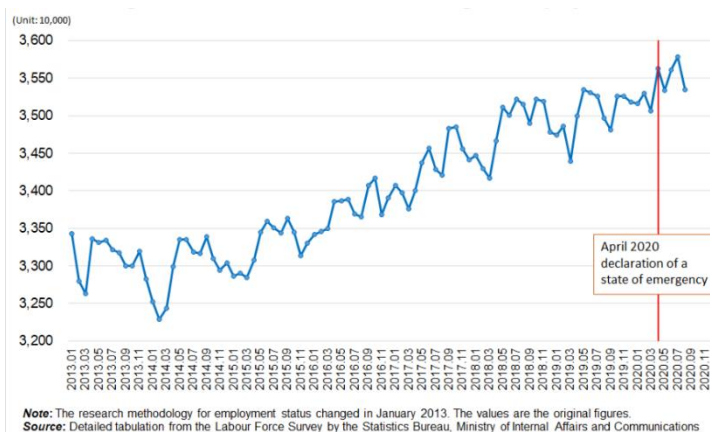


Figura 18 Fluttuazione nel numero di lavoratori regolari

i lavoratori con contratto atipico. La figura 19 indica come, durante il governo di Abe, siano aumentate anche le percentuali relative al tasso di lavoro irregolare (Figura 19<sup>277</sup>). I traguardi

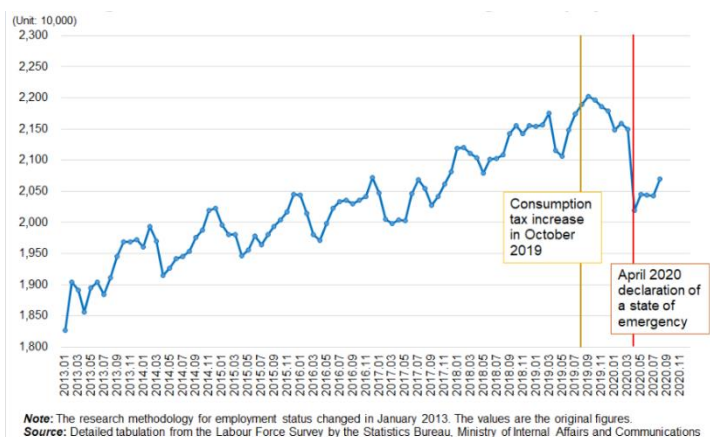


Figura 19 Fluttuazione nel numero di lavoratori irregolari

Certamente non si può negare un aumento anche del numero di lavoratori regolari. Come si può vedere nella figura 18, che mostra le fluttuazioni nel numero di dipendenti regolari negli anni, dal 2013 al 2019 se ne è visto un graduale aumento (Figura 18<sup>276</sup>). I dati sono però da comparare alla situazione riguardante

sono quindi “oscurati” dalla nota negativa della poca sicurezza e stabilità derivante dalla posizione con contratto atipico. Mentre i dipendenti regolari sono aumentati di 1,49 milioni dal 2012 al 2019, i dipendenti non regolari sono aumentati di ben 3,49 milioni.<sup>278</sup> Questo dato fa pensare al problema salariale che ne deriva: all’inflazione raggiunta con

l’Abenomics non ha fatto fronte un aumento dei salari, il che ha determinato una perdita del potere d’acquisto della popolazione piuttosto che una crescita economica.

La manovra politica è stata poi portata avanti dal ministro Suga Yoshihide, successore di Abe. Egli ha affermato di voler mantenere le politiche fondamentali del suo predecessore, tra cui la spesa del governo: voleva far fronte all’instabilità politica che ha visto negli anni una serie di ministri perdere l’incarico a seguito di una precipitazione degli indici di gradimento nei loro confronti.<sup>279</sup> Si è iniziato a parlare di “Suganomics” che si sarebbe posta come obiettivo l’implementazione della DX (trasformazione digitale), attraverso la cui promozione sarebbe

<sup>276</sup> Yuji Genda, “Employment policy issues in light of Abenomics: Aims of the policy to raise the minimum wage and negative scenarios”, *Discuss Japan*, n. 62 (2021). <https://www.japanpolicyforum.jp/politics/pt2021011416432510965.html>

<sup>277</sup> Ibid.

<sup>278</sup> Ibid.

<sup>279</sup> Elena Scudieri, “Giappone, inizia l’era della “Suganomics”. Cosa cambia per gli investitori”, *FocusRisparmio*, (2020). <https://www.focusrisparmio.com/news/giappone-inizia-lera-della-suganomics-cosa-cambia-per-gli-investitori>

stato possibile aumentare il salario minimo.<sup>280</sup> Questa viene considerata una condizione “ideale”, da realizzare in modo graduale in quanto, nonostante manovra a favore dei lavoratori irregolari, comporterebbe un maggior peso per le aziende a livello di spesa: di fronte a questa problematica si è ipotizzato che una maggiore produttività, nuovi investimenti e nuove strategie potrebbero essere utili al sostegno di tali uscite.<sup>281</sup>

### 1.3 Legge sul miglioramento della gestione dell’occupazione dei lavoratori a tempo parziale e di quelli con contratto a tempo determinato

Parlando delle leggi messe in campo dal governo riguardo all’occupazione giapponese non si può non far riferimento all’Act on Improvement, etc. of Employment Management for Part-Time Workers (Tanjikan rōdōsha oyobi yūki koyō rōdōsha no koyō kanri no kaizen nado ni kansuru hōritsu 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律<sup>282</sup>) che si può tradurre in italiano come “Legge sul miglioramento della gestione dell’occupazione dei lavoratori a tempo parziale e di quelli con contratto a tempo determinato”. Spesso si fa riferimento a questa legge come “Part Time Work Law”, da cui l’acronimo PTWL. L’obiettivo, esplicitato nel primo articolo della normativa, sarebbe quello di permettere ai lavoratori part-time e a quelli a tempo determinato di utilizzare al massimo le proprie capacità attraverso misure che assicurino un trattamento equo rispetto a quello dei lavoratori regolari in modo da contribuire al benessere stesso degli individui, oltre allo sviluppo socioeconomico della società.<sup>283</sup> Uno dei punti principali è stato proprio il definire la natura dell’impiego.

“**第二条** この法律において「短時間労働者」とは、一週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者[...]の一週間の所定労働時間に比し短い労働者をいう。 [...]”<sup>284</sup>

---

<sup>280</sup> Genda, “Employment policy issues in light of Abenomics”.

<sup>281</sup> Ibid.

<sup>282</sup> e-Gov 法令検索, “Tanjikan rōdōsha oyobi yūki koyō rōdōsha no koyō kanri no kaizen nado ni kansuru hōritsu 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律”.

<sup>283</sup> Japanese law translation, “Act on Improvement, etc. of Employment Management for Part-Time Workers”.

<sup>284</sup> e-Gov 法令検索, “Tanjikan rōdōsha oyobi yūki koyō rōdōsha no koyō kanri no kaizen nado ni kansuru hōritsu 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律”.



“ **Articolo 2** Ai sensi di questa legge per “lavoratore a tempo parziale” si intende un lavoratore il cui orario di lavoro settimanale previsto è inferiore rispetto all’orario di lavoro settimanale di un lavoratore regolare impiegato dallo stesso datore di lavoro”.<sup>285</sup>

Per la prima volta nel 1993 è stato definito il lavoro a tempo parziale andandone a sottolineare le differenze dalla rispettiva posizione regolare. La più grande problematica è stata la presenza di quegli impiegati che venivano definiti “part-time” dai datori di lavoro, ma che di fatto lavoravano per più di 35 ore a settimana, tanto che ben presto si è iniziato a parlare di un miglioramento del controllo e della regolamentazione della forza lavoro a tempo parziale.<sup>286</sup> Del resto, basta pensare al caso della catena Daiichi e alle lunghe ore di lavoro delle impiegate irregolari. Ed è proprio dalla catena Daiichi che si nota come la norma istituzionale non sia in realtà riflessa nella società: uno studio ha mostrato come, nel caso del grande conglomerato, l’unica differenza tra i lavoratori con contratto atipico e i regolari è che i primi lavorassero 15 minuti in meno al giorno.<sup>287</sup> In più, non viene nascosta l’esistenza dei così detti lavoratori “quasi part-time”: sono impiegati catalogati come part-time ma che di fatto lavorano per lunghe ore sempre restando parte della categoria degli irregolari.<sup>288</sup>

Non si può negare che si sia cercato di tutelare i lavoratori cercando di assicurare delle condizioni paritarie.

“ **第三条** 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者について、その就業の実態等をして、適正な労働条件の確保、教育訓練の実施、福利厚生の充実その他の雇用管理の改善及び通常の労働者への転換（短時間・有期雇用労働者が雇用される事業所において通常の労働者として雇い入れられることをいう。[...]）の推進[...]に関する措置等を講ずることにより、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図り、当該短時間・有期雇用労働者がその有する能力を有効に発揮することができるように努めるものとする。 ”<sup>289</sup>

---

<sup>285</sup> Trad. mia.

<sup>286</sup> Broadbent, “Gender and part-time work in Japan”, 64.

<sup>287</sup> Ibid., 65.

<sup>288</sup> Liliane Jung, “National Labour Law Profile: Japan”, *International Labour Organization*. (n.d.). [https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS\\_158904/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158904/lang--en/index.htm)

<sup>289</sup> e-Gov 法令検索, “Tanjikan rōdōsha oyobi yūki koyō rōdōsha no koyō kanri no kaizen nado ni kansuru hōritsu 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律”.

“**Articolo 3** Riguardo ai lavoratori a tempo parziale e a quelli a tempo determinato, il datore di lavoro si impegna a garantire un trattamento equo rispetto ai lavoratori regolari e a far sì che questi impiegati possano dimostrare efficacemente le loro capacità. Il datore di lavoro, tenendo conto delle condizioni effettive del loro impiego, tenta di raggiungere l’obiettivo adottando misure come: la garanzia di condizioni di lavoro adeguate, l’offerta di istruzione e formazione, il miglioramento delle prestazioni sociali e delle altre forme di gestione del lavoro, come anche la promozione della loro transizione a lavoratori regolari (ovvero i lavoratori a tempo parziale e a tempo determinato sono impiegati come lavoratori regolari nel luogo di lavoro in cui sono assunti).<sup>290</sup>”

Nell’articolo 3 si legge tutto l’impegno della Costituzione giapponese nel raggiungere una condizione di parità, pari opportunità e giusto trattamento delle varie categorie lavorative. Il problema di questa normativa risiede nel fatto che, in realtà, il rispetto di queste clausole non è un obbligo per il datore di lavoro, il quale viene solo invitato a fare uno sforzo affinché tali condizioni vengano rispettate.<sup>291</sup> L’unico ad avere un obbligo è lo Stato, quando nell’articolo 5 della normativa si afferma che il Ministro della Salute, del Lavoro e del Welfare deve promuovere miglioramenti nella gestione dell’occupazione dei lavoratori part-time e a tempo determinato oltre ad occuparsi del loro benessere.<sup>292</sup> Queste problematiche limitano l’efficacia della legge non permettendo il raggiungimento effettivo degli obiettivi introdotti nelle disposizioni generali.

## 1.4 Labor Contracts Act

「**第十八条** 同一の使用者との間で締結された二以上の有期労働契約 [...]の契約期間を通算した期間[...]が五年を超える労働者が、当該使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。この場合において、当該申込

---

<sup>290</sup> Trad. mia

<sup>291</sup> Jung, “National Labour Law Profile: Japan”.

<sup>292</sup> e-Gov 法令検索, “Tanjikan rōdōsha oyobi yūki koyō rōdōsha no koyō kanri no kaizen nado ni kansuru hōritsu 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律”.

みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件[...]と同一の労働条件[...]とする。[...]」.<sup>293</sup>

“**Articolo 18** Un lavoratore, la cui durata di due o più contratti a tempo determinato (stipulati con lo stesso datore di lavoro) supera i cinque anni, fino alla data di scadenza del contratto di lavoro a tempo determinato attualmente in corso, nel momento in cui chiedesse al datore di lavoro interessato la stipula di un contratto a tempo indeterminato (la cui prestazione lavorativa sarebbe fornita a partire dal giorno successivo al termine del rispettivo contratto in corso), si ritiene che il datore di lavoro accetti tale domanda. In questo caso, le condizioni lavorative contenute nel contratto di lavoro a tempo indeterminato relativo a questa richiesta saranno le stesse del contratto a tempo determinato attualmente in corso”.<sup>294</sup>

Il “Labor Contracts Act” è entrato in vigore nel 2007 per poi essere rivisto negli anni successivi mantenendo la volontà di contribuire alla stabilità dei rapporti di lavoro e cercando di proteggere gli impiegati attraverso la determinazione o la modifica di condizioni di lavoro ragionevoli.<sup>295</sup> Attraverso l’articolo 18 lo Stato cercava di assicurare una posizione stabile per tutti quei lavoratori bloccati nel circolo vizioso del lavoro irregolare: si poneva un limite al rinnovamento del contratto a tempo determinato cercando di dare un’opportunità di passaggio alla posizione di impiegato a tempo pieno. Alla base vi era la volontà di evitare che un impiegato, dopo aver lavorato per anni nella stessa azienda senza la sicurezza data da condizioni più favorevoli, venisse sfruttato. Analizzando la normativa, però, ci si accorge di alcune note che stridono con la finalità ultima della legge. Come si può notare nel primo comma sopra menzionato, si dice che le condizioni lavorative del contratto di lavoro a tempo indeterminato saranno le stesse del contratto a tempo determinato in corso. Questa parte lascia dubbiosi su quanto un cambio del contratto lavorativo sia solo a livello nominativo o corrisponda effettivamente ad un miglioramento della posizione dell’impiegato. Inoltre, nel secondo comma della legge viene detto che se il periodo di “non lavoro”, che trascorre tra la scadenza di un contratto a tempo determinato e il primo giorno lavorativo di un contratto successivo, è pari o maggiore a 6 mesi, il periodo di lavoro precedente al periodo di “non lavoro” non sarà incluso nel calcolo dei 5 anni utili ad un cambiamento della tipologia di contratto.<sup>296</sup> Si nota, allora, un

---

<sup>293</sup> e-Gov 法令検索, “Rōdō keiyakuhō” 労働契約法.

<sup>294</sup> Trad. mia.

<sup>295</sup> e-Gov 法令検索, “Rōdō keiyakuhō” 労働契約法.

<sup>296</sup> Ibid.

limite della legge e delle opportunità ad essa collegate. Molti, tra aziende e università, hanno preso contromisure che avrebbero permesso di evitare il passaggio al contratto a tempo indeterminato, procedendo con il licenziamento degli impiegati irregolari prima del raggiungimento del quinto anno di contratto: una di queste è stata l'università Waseda che nel 2013 adottò la regola del “limite dei 5 anni”.<sup>297</sup> Tuttavia, secondo l'articolo 90 del Labor Standards Act (Rōdō kijunhō 労働基準法<sup>298</sup>) un datore di lavoro nel redigere o modificare le sue regole di impiego deve consultarsi con il sindacato di riferimento o con un rappresentante dei lavoratori.<sup>299</sup> Nel caso della Waseda, al fine di apportare dei cambiamenti al suo regolamento, l'università aveva indetto un'elezione per la scelta di un rappresentante: il relativo annuncio, però, venne fatto nel periodo di chiusura dell'università, con il risultato di una scarsa risposta da parte dei lavoratori irregolari e in una scelta di 7 rappresentanti tra gli insegnanti regolari.<sup>300</sup> Seguirono poi una serie di proteste che spinsero l'università a ritirare i limiti lavorativi che aveva imposto con la regola dei 5 anni.<sup>301</sup> Se nel caso della Waseda la situazione si chiuse con una vittoria per i lavoratori con contratto atipico, non si può dire che un risultato tale si ebbe per tutte quelle istituzioni che sfruttarono la non incisività della legge a proprio favore.

## 1.5 Work Style Reform Act

Molto più recente, emanato precisamente nel 2018, è il “Work Style Reform Act”, o 働き方改革 (*Hatarakikata kaikaku*) in giapponese. Piuttosto che una normativa vera e propria il Work Style Reform Act, o più semplicemente Reform Act, è una serie di misure generali per far fronte ai temi relativi al mondo del lavoro. Lo Stato si poneva il problema di una popolazione attiva in diminuzione dovuta ad un calo nel tasso di natalità, all'invecchiamento e alle varie necessità familiari, aspirando a creare una società in cui gli individui potessero scegliere il proprio lavoro e potessero avere prospettive per il futuro.<sup>302</sup> Principalmente il “Reform Act” ha determinato cambiamenti nel sistema di modifiche degli orari di lavoro, nella garanzia

---

<sup>297</sup> Ishii, “Employment conditions and emerging labour movements of non-regular workers in Japan”, 479, 481.

<sup>298</sup> e-Gov 法令検索, “Rōdō kijunhō” 労働基準法 (Legge sugli standard di lavoro), e-Gov 法令検索. <https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=322AC0000000049>

<sup>299</sup> Japanese Law Translation, “Labor Standards Act”, *Japanese Law Translation*, (1947). [https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/3567/en#je\\_ch10at2](https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/3567/en#je_ch10at2)

<sup>300</sup> Ishii, “Employment conditions and emerging labour movements of non-regular workers in Japan”, 485.

<sup>301</sup> Ibid.

<sup>302</sup> Kōsei rōdōshō 厚生労働省, “‘Hatarakikata’ kaikaku no jitsugen ni mukete” 「働き方改革」の実現に向けて.

dell'utilizzo di ferie retribuite, nel monitoraggio dell'attività lavorativa e ha introdotto la legge dell'Equal pay for equal work.<sup>303</sup> La questione degli orari di lavoro era stata in realtà già affrontata nel Labor Standard Act con la determinazione di un massimale di ore di straordinari che però potevano essere aumentate nel caso di “circostanze speciali”.<sup>304</sup> In un certo senso il Reform Act, oltre a proporre soluzioni a problematiche ben conosciute da parte del governo, introduceva anche delle revisioni per eliminare i cavilli a cui ci si poteva aggrappare per “aggirare” la legge. A livello delle ferie annuali retribuite si obbligavano i datori di lavoro a controllare che i dipendenti prendessero almeno 5 giorni di ferie all'anno.<sup>305</sup> Parlando del Giappone è diffusa l'immagine del lavoratore molto dedito alla propria azienda, considerata come una famiglia a cui si cerca di non creare problemi. Quanto questa immagine sia reale e quanto sia parte di uno stereotipo è ancora oggetto di dibattito. In passato il dimostrare lealtà verso un'azienda che garantiva il così detto “lavoro a vita” oltre che un salario rispettabile era un comportamento diffuso, considerato buon senso.<sup>306</sup> Spesso nei film o negli anime, che riflettono anche in parte la cultura e le pratiche della società, compaiono scene di impiegati che tornano a casa solo dopo che il proprio superiore abbia a sua volta congedato tutti ponendo fine alla sua giornata lavorativa. Dalle parole di individui che hanno fatto esperienza del mondo aziendale giapponese si comprende come lasciare la propria postazione prima di un superiore potrebbe essere irrispettoso nei confronti del lavoro dei propri colleghi. Ci sarebbe anche da considerare che tale concezione è legata ad una visione “tradizionale” e bisognerebbe vedere come la società, e il modo di pensare, siano cambiati nel corso degli anni anche di fronte alla trasformazione del mondo lavorativo che, come si è visto, non garantisce più la sicurezza di un tempo. Dalle ultime indagini, alla domanda se ai dipendenti piacesse o meno l'azienda di appartenenza, solo il 7% ha dato risposta positiva mentre un 24% ha affermato di non apprezzarla: tale dato risalta ancor di più se paragonato alle percentuali americane che vedono un 30% dei lavoratori apprezzare l'azienda di appartenenza e un relativo 18% rispondere negativamente.<sup>307</sup>

---

<sup>303</sup> ATSUMI & SAKAI, *Employment law overview Japan 2021-2022*. ATSUMI & SAKAI (2021-2022): 4. <https://www.aplawjapan.com/application/files/2816/5542/9654/LEGlobal-Employment-Law-Overview-Japan-2021-2022.pdf>

<sup>304</sup> Ibid.

<sup>305</sup> Ibid.

<sup>306</sup> Shimizu Cuni, “The corporate culture of Japanese loyalty: Why do Japanese have loyalty toward companies?”, *Edamame Japan*, (2020). <https://edamamejapan.com/why-do-japanese-have-loyalty-toward-companies/>

<sup>307</sup> Ibid.

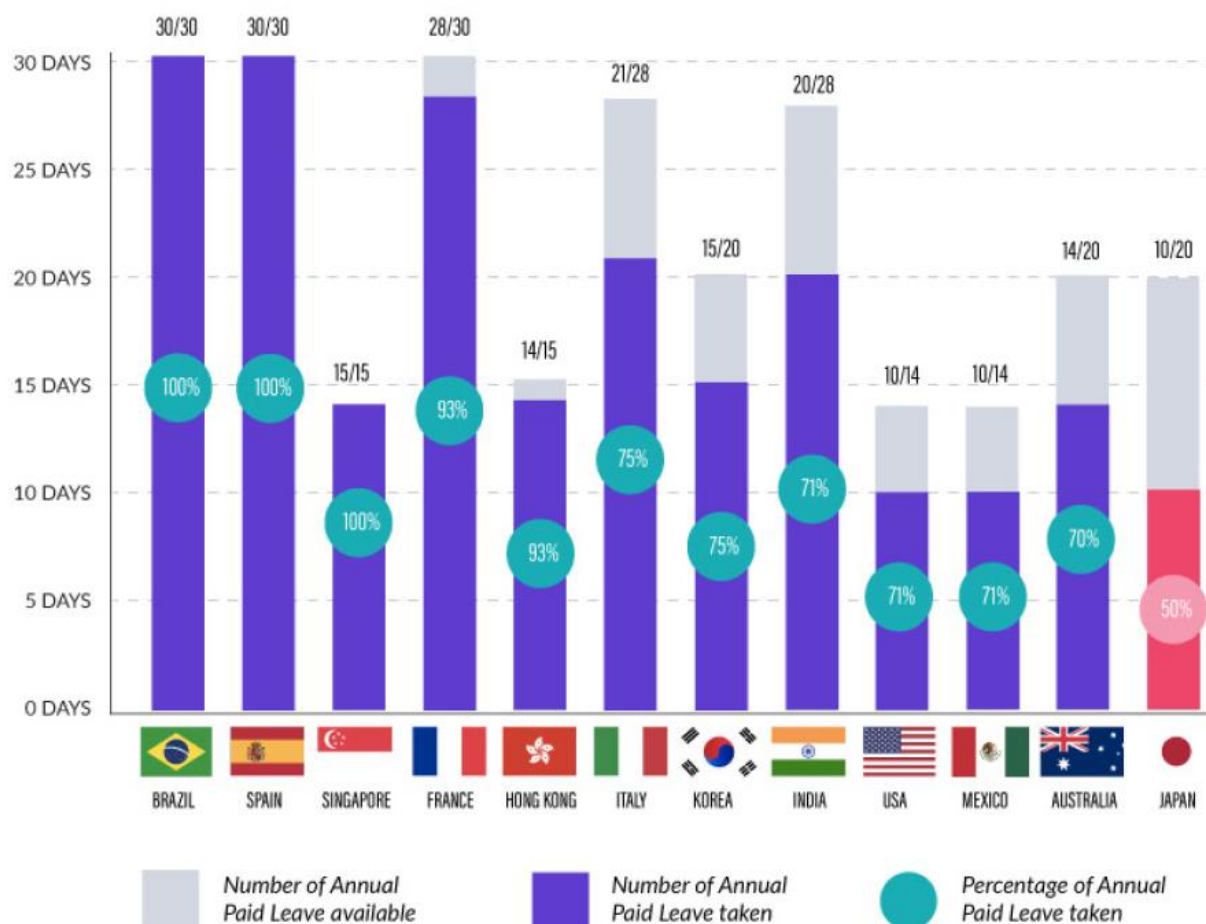


Figura 20 Usufruire dei congedi retribuiti: un confronto internazionale

Non si può negare, però, che quanto a ferie pagate gli impiegati giapponesi ne usufruiscono solo al 50% ponendo il Giappone all'ultimo posto tra i paesi esaminati in un'indagine di Expedia (Figura 20<sup>308</sup>). Tra le motivazioni espresse riguardo tale scelta molti hanno risposto sottolineando la volontà di non trasmettere ai propri colleghi un'immagine di persone pigre, altri dicendo che volevano salvaguardarle per eventuali emergenze, e altri affermando che in azienda tutti erano così occupati che non si riusciva ad avere il coraggio di chiedere delle ferie.<sup>309</sup> Tutto ciò mostra come i dipendenti subiscano una grande pressione psicologica in quanto temono che la propria assenza possa comportare disagi all'azienda o ai colleghi.<sup>310</sup> A questo proposito il Reform Act ha voluto assicurarsi che ci fosse un controllo: se i giorni di ferie vengono imposti dall'esterno il tutto non risulta parte di una scelta personale del lavoratore, andando così ad eliminare la pressione che deriva dal senso di dovere nei confronti dell'azienda.

<sup>308</sup> Hayato Yasuzawa, "Labor Law Japan: Revisiting The Compulsory 5-Days Paid Leave Rule", *Boyd & Moore Executive Search*, (2021). <https://www.bmes.com/labor-law-japan-revisiting-the-compulsory-5-days-paid-holiday-rule/>

<sup>309</sup> Ibid.

<sup>310</sup> Ibid.

Allo stesso modo si è deciso di controllare l'attività lavorativa attraverso un sistema di "clock-in/clock-out" così da monitorare la situazione come anche la salute dei dipendenti ed evitare eccessivi orari di lavoro.<sup>311</sup>

Altro punto fondamentale del Reform Act riguarda il "Equal pay for equal work": a partire dalla modifica della legge sull'impiego a tempo parziale/fisso, ovvero la "Act on Improvement, etc. of Employment Management for Part-Time Workers", vista in precedenza, e della legge riguardante i lavoratori a chiamata, ovvero la "Worker Dispatching Act", si è introdotto il requisito per il quale i lavoratori ricevessero un trattamento equo e paritario indipendentemente dalla propria posizione lavorativa.<sup>312</sup> In questo senso la normativa vuole cercare di raggiungere l'ambita uguaglianza tra gli individui andando ad agire sulle condizioni di impiego. In giapponese resa come "同一労働同一賃金" (*dō ichi rōdō dō ichi chingin*), si pone anche l'obiettivo di eliminare l'irragionevole disparità di trattamento tra i lavoratori a tempo pieno e quelli con contratto atipico, tra cui quella riguardante il salario, i bonus e altri benefici che, come si è visto, sono tra i principali parametri di differenziazione tra gli impiegati.<sup>313</sup> Si è cercato di fare ciò attraverso la creazione di regole che eliminassero le differenze tra le varie categorie, la determinazione di un obbligo più rigoroso di spiegare il sistema di risarcimento per i lavoratori e attraverso la creazione di procedure amministrative di consulenza, orientamento e risoluzione alternativa delle controversie (ADR).<sup>314</sup>

Anche in questo caso, però, sorgono problemi partendo dall'utilizzo superficiale di parole come "irragionevole" a cui i datori di lavoro possono far riferimento per provare a giustificare le proprie scelte. Potrebbe sorgere spontanea la domanda "cosa si può considerare ragionevole e cosa irragionevole?". Leggendo la normativa, non essendo spiegato con precisione il concetto, le aziende potrebbero fare delle eccezioni se ci fossero dei "motivi ragionevoli" per una discriminazione tra i lavoratori regolari e quelli irregolari: tra questi le motivazioni per una differenza nel salario potrebbero essere legate ad una mancanza di esperienza, capacità e comprensione della cultura societaria.<sup>315</sup>

Quello che si potrebbe rimproverare al sistema giapponese sarebbe un sistema di leggi che non impone ai datori di lavoro alcun obbligo nell'intraprendere iniziative positive riguardo alla

---

<sup>311</sup> ATSUMI & SAKAI, *Employment law overview Japan 2021-2022*, 4.

<sup>312</sup> *Ibid.*, 15.

<sup>313</sup> *Ibid.*

<sup>314</sup> Yuri, I. "The Pros and Cons of Every Type of Employment in Japan, From Full-Time to Contract, Part-Time, and More!", *Tsunagu Local*, (2020). <https://www.tsunagulocal.com/en/31758/>

<sup>315</sup> Strugnell, "Equal Pay for Equal Work", 32.

discriminazione retributiva, la parità di genere o la parità di retribuzione, offrendo solo consigli, indicazioni e/o raccomandazioni.<sup>316</sup>

## 1.6 Equal Employment Opportunity Law

A fronte della questione riguardante il lavoro femminile, nel capitolo precedente si è visto come attraverso varie normative e iniziative lo Stato si sia impegnato per incentivare una maggiore partecipazione delle donne nella società come parte della popolazione attiva. A livello di uguaglianza e pari opportunità, invece, è stata emanata nel 1985 (poi entrata in vigore nel 1986) la “Equal Employment Opportunity Law” o EEOL.

“**第一条** この法律は、法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とする。”<sup>317</sup>

“Articolo 1 Lo scopo di questa legge, insieme al mirare a garantire pari opportunità e trattamento tra uomini e donne nel campo dell’occupazione in conformità con i principi della Costituzione del Giappone che garantisce l’uguaglianza di fronte alla legge, è quello di promuovere, rispetto all’impiego di donne lavoratrici, misure come la garanzia della salute durante la gravidanza e dopo il parto”.<sup>318</sup>

Tale legge era stata una risposta ad una condizione di disparità presente da tempo a cui la “Labor Standard Act” del 1947 non aveva saputo porre rimedio: nonostante quest’ultima legge promuovesse un’uguaglianza nel lavoro e nel salario per gli impiegati di entrambi i sessi, non si richiedeva allo stesso tempo un’uguaglianza nelle opportunità di lavoro.<sup>319</sup> Da questa mancanza ne erano derivate le discriminazioni introdotte in precedenza come la creazione di “lavori da donna” e delle clausole che richiedevano alle donne di abbandonare la propria posizione lavorativa una volta contratto matrimonio o dopo la nascita del primo figlio.<sup>320</sup> Nel caso della EEOL se ne fa direttamente menzione nell’articolo 9:

---

<sup>316</sup> ATSUMI & SAKAI, *Employment law overview Japan 2021-2022*, 16.

<sup>317</sup> e-Gov 法令検索, “Koyō no bun'ya ni okeru danjo no kintōna kikai oyobi taigū no kakuhotō ni kansuru hōritsu” 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律.

<sup>318</sup> Trad. mia.

<sup>319</sup> Edwards, “Equal Employment Opportunity in Japan”, 240.

<sup>320</sup> *Ibid.*, 240-241.



“**第九条** 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。

2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。

3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

4 妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない”。<sup>321</sup>

“**Articolo 9** I datori di lavoro non possono stabilire programmaticamente il matrimonio, la gravidanza o il parto come motivo per le dimissioni di una lavoratrice.

2 I datori di lavoro non possono licenziare sulla base del fatto che la lavoratrice si sia sposata.

3 I datori di lavoro non possono licenziare o trattare in modo svantaggioso una lavoratrice alle proprie dipendenze sulla base di motivazioni quali il rimanere incinta, il fatto di aver partorito, di aver richiesto un congedo ai sensi del paragrafo 1 dell’articolo 65 del Labor Standard Act (legge n. 49 del 1947) o di aver usufruito di un congedo ai sensi dello stesso paragrafo o del paragrafo 2 dello stesso articolo, o per altri motivi legati alla gravidanza o al parto, specificati dall’ordinanza del Ministero della Salute, del Lavoro e del Welfare.

4 Il licenziamento delle lavoratrici in stato di gravidanza e di quelle che hanno partorito da meno di un anno è nullo. Tuttavia, ciò non si applica se il datore di lavoro dimostra che il licenziamento in questione non è legato ai motivi specificati nel paragrafo precedente.”.<sup>322</sup>

Nell’articolo sopracitato si legge l’impegno da parte dello Stato nell’eliminare la pratica anticostituzionale del licenziamento per motivi legati alla creazione di una famiglia. Nonostante

---

<sup>321</sup> e-Gov 法令検索, “Koyō no bun'ya ni okeru danjo no kintōna kikai oyobi taigū no kakuhotō ni kansuru hōritsu” 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律.

<sup>322</sup> Trad. mia.

ciò, come si è visto nei capitoli precedenti, i dati relativi al tasso di natalità come anche quelli riguardanti i matrimoni non hanno visto un rialzo con il passare degli anni. Ci sono, di fatto, ancora molte criticità che impediscono a questa legge di avere un impatto sulla società e sulle pratiche della popolazione. Uno dei problemi legati alla EEOL è proprio la sua attuazione: da delle indagini sui risultati di questa politica si è fatto notare come solo il 50% delle donne avesse effettivamente usufruito del congedo per la cura dei figli previsto nella EEOL.<sup>323</sup> Allo stesso modo, nonostante si garantisse la possibilità di prendere un congedo parentale così da avere una remunerazione anche nel periodo di assenza dal lavoro, non vi era nessuna clausola che impedisse all'azienda di relegare la risorsa femminile alla posizione di "lavoratrice temporanea" con uno stipendio ridotto dopo il suo rientro in azienda.<sup>324</sup> Questo sarebbe da collegare all'idea di anzianità, al concetto di "lifetime employment" diffuso in Giappone che non permette di avere dei periodi di pausa all'interno della propria carriera lavorativa, elemento a svantaggio delle lavoratrici. Nonostante da un punto di vista legislativo ci siano tutte le condizioni affinché la donna possa avere successo nel mondo lavorativo, si rimane bloccati in una condizione di disparità. Si è sottolineato come la mancanza di organi preposti a far rispettare la legge, faccia rimanere quest'ultima come un "dovrebbe" normativo che categorizza il Giappone come un paese che garantisce i diritti della donna su carta ma non nelle statistiche (come si è visto nel Global Gender Gap Index).<sup>325</sup>

Anche introducendo la possibilità di un congedo parentale non viene cambiata la cultura aziendale che prevede spesso dei ricollocamenti del proprio organico in sedi sparpagliate sul territorio.<sup>326</sup> Tutto questo è un impedimento per quegli individui che vorrebbero crearsi una famiglia ma devono preventivare dei cambiamenti, anche repentini, dovuti dalla posizione lavorativa. Non è impossibile una condizione per la quale marito e moglie vivano in due città differenti a seguito di un trasferimento in sedi diverse dell'azienda, il che comporterebbe o la separazione dalla propria famiglia o il cambio di lavoro per uno dei due coniugi.<sup>327</sup> Detto ciò, però, ancora una volta ci si trova dinnanzi alla difficoltà di cambio di impiego, pratica non sempre ben vista dal mondo aziendale giapponese che non accetta la mobilità a metà carriera.<sup>328</sup> Presa coscienza di tale situazione si mette in dubbio quanto questa legge possa aver inciso nel miglioramento delle condizioni lavorative: l'obbiettivo principale era quello di raggiungere un'uguaglianza tra i due sessi dalla quale si è promossa, però, solo l'idea secondo cui le donne

---

<sup>323</sup> Kelley, "Women and Freeters in the Japanese Labor Market".

<sup>324</sup> Ibid.

<sup>325</sup> Kelley, "Women and Freeters in the Japanese Labor Market".

<sup>326</sup> Edwards, "Equal Employment Opportunity in Japan", 248.

<sup>327</sup> Ibid.

<sup>328</sup> Ibid.

debbano “lavorare come gli uomini” risultando nella creazione di uno “standard maschile” e non ponendo rimedio alla condizione lavorativa precaria.<sup>329</sup> Altra critica che potrebbe essere messa in luce partendo dal testo legislativo è la mancanza di riferimenti a “短時間・有期雇用労働者” (*Tanjikan - yūki koyō rōdōsha*) ovvero lavoratrici part time o a tempo determinato. Nel testo si nota la generale dicitura “女性労働者” (*Josei rōdōsha*) nel suo significato di “lavoratrici donne”, il che rimane molto generalizzato e poco chiaro sulle categorie di impiegati incluse nel termine. Se si dovesse ragionare basandosi sul concetto di lavoro ideale in Giappone si parlerebbe di lavoratori a tempo pieno. Non a caso, questa scelta di parole è stata messa in luce da diversi studiosi, tra cui Kaye Broadbent che ha sottolineato come la EEOL non includa i lavoratori part-time nel testo della sua normativa.<sup>330</sup> È anche stata messa in dubbio la capacità di questa legge di avere dei veri e propri effetti sulla società, non solo per come il testo è stato scritto ma anche per le pratiche riguardo il personale già presenti nelle aziende e le offerte di lavoro nei confronti della manodopera femminile.<sup>331</sup>

A sostegno della EEOL, nel 1991, è stata associata una legge sul congedo parentale e per l’assistenza familiare (*Ikuji kyūgyō, kaigo kyūgyōtō ikuji matawa kazoku kaigo wo okonau rōdōsha no fukushi ni kansuru hōritsu* 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律<sup>332</sup>), da poter tradurre in italiano come “legge sul benessere dei lavoratori che usufruiscono di congedi parentali, congedi per assistenza familiare, ecc. per occuparsi della crescita dei figli e della cura della famiglia”. Questa legge, come si può comprendere dal nome e dal primo articolo che ne indica la finalità, ha lo scopo di promuovere il benessere dei lavoratori che si occupano della crescita dei figli come anche dell’assistenza agli anziani, istituendo sistemi di congedo e promuovendone l’impiego e il rimpiego al seguito di un’interruzione del proprio lavoro per i suddetti motivi.<sup>333</sup> Lo stato voleva, attraverso questa normativa, dare un sostegno alla EEOL e promuovere nuovamente il lavoro femminile dato il

---

<sup>329</sup> Broadbent, “Gender and part-time work in Japan”, 65.

<sup>330</sup> Ibid.

<sup>331</sup> Edwards, “Equal Employment Opportunity in Japan”, 249.

<sup>332</sup> e-Gov 法令検索, “*Ikuji kyūgyō, kaigo kyūgyōtō ikuji matawa kazoku kaigo wo okonau rōdōsha no fukushi ni kansuru hōritsu*” 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律 (Legge sul benessere dei lavoratori che usufruiscono di congedi parentali, congedi per assistenza familiare, ecc. per occuparsi della crescita dei figli e della cura degli anziani), e-Gov 法令検索, (1991). [https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=403AC0000000076\\_20230401\\_503AC0000000063](https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=403AC0000000076_20230401_503AC0000000063)

<sup>333</sup> Ibid.

ruolo della donna nella società, contribuendo contemporaneamente allo sviluppo economico e sociale.

Ovviamente, letta la normativa, subito si potrebbe pensare ad un aiuto per la donna nel conciliare il suo ruolo di madre e impiegata di azienda, ma si può notare come mentre nella EEOL veniva utilizzato il termine 女性労働者 (*Josei rōdōsha*), ovvero lavoratrice, nella legge per il congedo parentale e l'assistenza familiare si parli solo di 労働者 (*Rōdōsha*), ovvero lavoratore, senza nessuna distinzione di sesso. Questo perché si voleva rendere tale legge applicabile per tutti gli impiegati, sia donne che uomini. Approfondendo tale tema, attraverso varie indagini, si può osservare però come la cura dei bambini e della famiglia anche negli ultimi anni ricada soprattutto sulle donne nonostante la possibilità del congedo parentale.

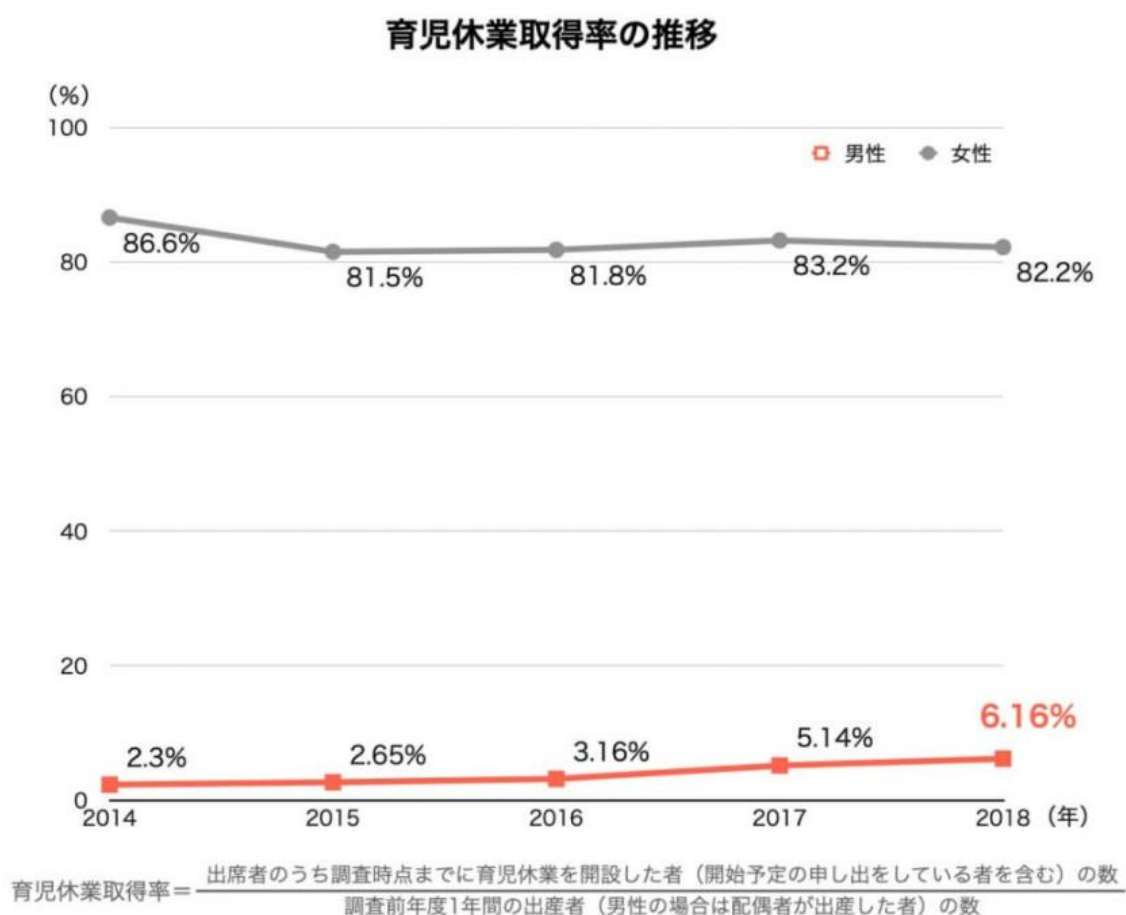


Figura 21 Andamento del tasso di fruizione del congedo parentale

Come si può notare nella figura 21, nonostante il tasso di fruizione del congedo parentale tra gli uomini stia aumentando nel corso degli anni, rimane ancora sostanzialmente basso se paragonato alla percentuale femminile: nel 2018 a fronte dell'82% di donne che fanno richiesta

di tale congedo la percentuale maschile ammonta a circa 6% (Figura 21<sup>334</sup>). Risulta allora spontanea la domanda riguardante il perché di un tasso così basso. Molti sono i motivi che limitano l'efficacia di questa legge: vi è la volontà di non causare problemi ad un'azienda in cui vi è una scarsa comprensione del congedo parentale (probabilmente a causa di pochi precedenti), la diminuzione del reddito che ne deriva e la preoccupazione di poter tornare effettivamente alla propria mansione una volta rientrati a lavoro.<sup>335</sup> Ci sono state poi revisioni della legge tra gennaio 2017 e gennaio 2021 con le quali si è cercato di renderlo più flessibile attraverso l'attuazione di modifiche come: un congedo di assistenza frazionato, riduzione dell'orario di lavoro per motivi di assistenza familiare (da trattare come misura separata dal congedo per assistenza familiare), esenzione dagli straordinari, estensione del periodo di congedo parentale, oltre ad un ampliamento del campo di applicazione con la possibilità per tutti i lavoratori di usufruire del congedo parentale o di assistenza alla famiglia.<sup>336</sup>

Riguardo quest'ultimo tema, è stato proprio grazie alle ultime revisioni che si è introdotta la possibilità di congedo anche per i lavoratori irregolari, anche se con delle limitazioni. Parlando del congedo parentale, esclusi i lavoratori a giornata, tutti i lavoratori possono beneficiarne fatta eccezione per: i lavoratori che sono stati impiegati in modo continuativo per meno di un anno (i quali possono essere esentati nel caso in cui venga stipulato un accordo tra lavoratori e dirigenti) e i lavoratori a contratto (che ne vengono esentati nel caso in cui non fosse chiaro se il contratto scada prima del compimento di un anno e sei mesi presso l'azienda).<sup>337</sup> Allo stesso modo, nel caso del congedo per assistenza familiare, tutti i lavoratori possono farne richiesta fatta eccezione per i lavoratori a giornata e dei lavoratori a tempo determinato il cui contratto non è chiaro se scadrà e sarà rinnovato entro il periodo di tempo che va dai 93 giorni ai 6 mesi dalla richiesta del congedo.<sup>338</sup> In questo senso vediamo un'apertura a tutte le categorie di impiegati di un'azienda anche se in contrapposizione ad alcune limitazioni che ne impediscono l'applicazione universale.

---

<sup>334</sup> RELO 総務人事タイムズ, "Ikuji kaigo kyūgyōhō to wa? Kyūgyō shutoku ga shi dzurai haikai to kaizen no tame no hō kaisei" 育児・介護休業法とは? 休業取得がしづらい背景と改善のための法改正 (Cos'è la legge sul congedo per l'assistenza all'infanzia e alla famiglia? Informazioni sulle difficoltà di fruizione del congedo e sulle modifiche legali per migliorarlo), RELO 総務人事タイムズ, (2021). <https://www.reloclub.jp/relotimes/article/10275>

<sup>335</sup> Ibid.

<sup>336</sup> Ibid.

<sup>337</sup> Obic Business Consultants Co.,Ltd. 株式会社オービックビジネスコンサルタント. "Ikuji kaigo kyūgyōhō to wa? Kiso chishiki kara saishin no kaisei naiyō, jitsumu taiō no pointo wo wakari yasuku kaisetsu" 育児・介護休業法とは? 基礎知識から最新の改正内容、実務対応のポイントをわかりやすく解説 (Cos'è la legge per il congedo parentale e per l'assistenza familiare? Partendo dalle basi, ecco una spiegazione facile da capire degli ultimi emendamenti e dei punti chiave delle risposte pratiche). 奉行シリーズの OBC - 株式会社オービックビジネスコンサルタント, (2023). <https://www.obc.co.jp/360/list/post288>

<sup>338</sup> Ibid.

## 2. La pandemia da Covid19: come ha influenzato il mondo del lavoro giapponese

“[...]コロナウイルスの感染拡大による緊急事態宣言が発令されたことにより、今月予定されていた発令以降の撮影がすべて中止になりました。mi-molletの企画はもちろん、ファッション誌、進行していた書籍などなど、計7つの撮影がなくなってしまったんです！！これまでフリーランスとして働いてきましたが、こんなことは初めてです。”<sup>339</sup>

“[...] A causa della dichiarazione dello stato di emergenza, a seguito del propagarsi dell'infezione da Coronavirus, tutti i servizi fotografici programmati per questo mese e tutti quelli dopo la dichiarazione sono stati cancellati. Non solo il progetto “mi-mollet”, ma anche le riviste di moda, la pubblicazione di un libro che era in corso e così via, circa 7 servizi fotografici sono andati persi!! Fino ad adesso ho sempre lavorato come freelance ma è la prima volta che vivo una situazione del genere”<sup>340</sup>

Queste sono le parole di Takahashi Kanako, redattore di moda freelance che, a seguito dell'infezione da Coronavirus, ha visto il suo lavoro cancellato e dunque un calo nelle sue entrate. È solo una delle tante testimonianze e delle categorie lavorative colpite dalla recente crisi economica. La crisi da Covid19 ha influenzato tutto il mondo portando ad una chiusura totale dei popoli ai contatti con l'esterno e risultando in una serie di difficoltà tanto da un punto di vista psicologico che economico. Uno dei tanti impatti negativi è stato a livello lavorativo, tanto in Giappone quanto in Italia e nel resto del mondo. In questo paragrafo si vuole andare a descrivere l'influenza della pandemia sulla società giapponese soffermandosi sulla condizione lavorativa da impiegato regolare e irregolare.

---

<sup>339</sup> Kanako Takahashi 高橋 香奈子, “Korona de shūnyū gekigen! Furīransu henshūsha no ima to korekara” コロナで収入激減！フリーランス編集者の今とこれから (Il crollo del reddito a causa del Coronavirus! Redattori freelance oggi e in futuro), *mi-mollet* (ミモレ) | 明日の私へ、小さな一歩, (2020). <https://mi-mollet.com/articles/-/22899>

<sup>340</sup> Trad. mia.

A livello mondiale si è stimata una perdita di 495 milioni di posti di lavoro regolari mentre in Giappone il tasso di crescita del PIL è diminuito del 7,9%, definito come il peggior calo dal periodo della Seconda Guerra Mondiale.<sup>341</sup> In realtà si è notato come la crisi da pandemia abbia avuto più influenza sulla produzione che sull'occupazione: non si può negare che vi siano state delle conseguenze negative dal punto di vista lavorativo ma è stato stimato che il tasso di disoccupazione nel 2020 è stato inferiore rispetto a quello del 2009, anno successivo alla crisi dal fallimento della Lehman Brothers.<sup>342</sup>

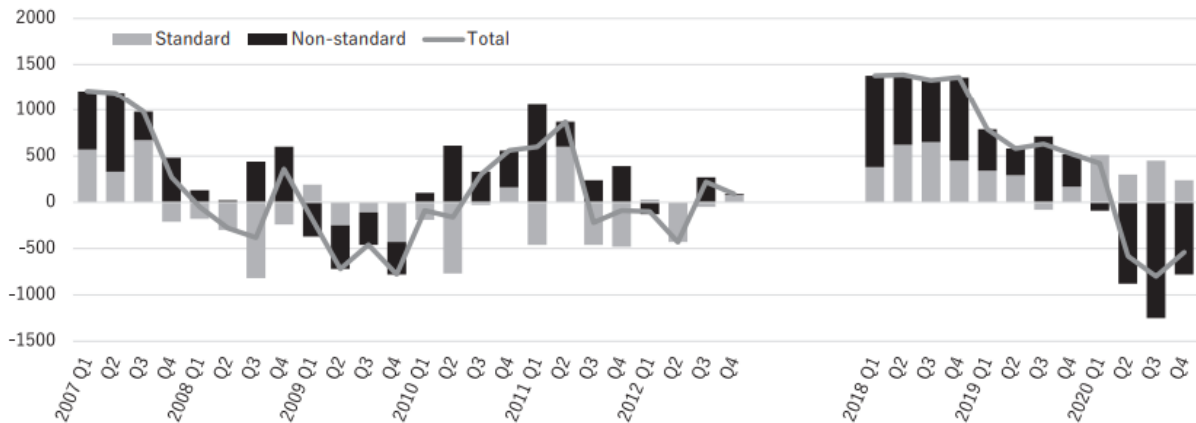


Figura 22 Variazione del numero di dipendenti regolari e irregolari (anno su anno, 1000 persone)

Nella figura qui in alto si possono osservare le differenze nei tassi di occupazione giapponesi tra il 2009 e il 2020, anni di crisi economica mondiale. Se nel 2009 vi è stato un calo generale, tanto tra le posizioni regolari che tra quelle irregolari, nel 2020 le posizioni a tempo pieno sono aumentate in contrapposizione a quelle con contratto atipico che sono calate considerevolmente (Figura 22<sup>343</sup>). Questo dato viene spiegato facendo un collegamento alla tipologia di lavori influenzati dalla pandemia: fronte a settori come quello della manifattura e dei servizi che hanno sofferto molto la crisi economica da Covid19, settori come "informazione e comunicazione" e "medicina e assistenza" hanno registrato un'espansione della domanda.<sup>344</sup> C'è sempre da sottolineare, però, come il tasso di crescita di posizioni a tempo pieno non vada a determinare un cambiamento nella condizione lavorativa presente già in precedenza in Giappone: a fronte di un aumento delle posizioni regolari si potrebbe pensare ad un miglioramento rispetto alla situazione descritta nei paragrafi precedenti. In realtà è sempre un dato da prendere in considerazione paragonato al contesto descritto in quanto, come si è potuto comprendere,

<sup>341</sup> Takahashi, "COVID -19 Pandemic and Non-standard Employees in Japan", 24.

<sup>342</sup> Ibid., 26.

<sup>343</sup> Ibid., 28.

<sup>344</sup> Ibid., 27-28.

nonostante gli obiettivi raggiunti fino ad adesso il Giappone ha ancora molte problematiche da affrontare.

	2019 (April–September average)	2020 (April–September average)	Change (real number)	Change (%)
Total	56,680	56,000	-680	-1.2
Male	30,340	30,030	-310	-1.0
Female	26,335	25,970	-365	-1.4
Standard	35,120	35,500	380	1.1
Male	23,390	23,450	60	0.3
Female	11,725	12,050	325	2.8
Non-standard	21,565	20,500	-1,065	-4.9
Male	6,950	6,580	-370	-5.3
Female	14,610	13,920	-690	-4.7

Source: Labor Force Survey.

Figura 23 Variazione del numero di dipendenti per genere e tipo di occupazione (dal 2019 al 2020, migliaia di persone)

Da un punto di vista più specifico, andando ad osservare i dati riguardanti la variazione del numero di impiegati regolari e irregolari, in un periodo di riferimento che va dal 2019 al 2020, è chiaro un maggiore impatto sulla posizione di lavoratore con contratto atipico che ha visto un calo totale del circa -5% (Figura 23<sup>345</sup>). Il dato si scontra con la percentuale di diminuzione di lavoratori a tempo pieno che equivale al circa 1% (Figura 23). Secondo quanto detto prima, questa osservazione non dovrebbe stupire in quanto la posizione da irregolare è quella più instabile, quella che rende l'organico di un'azienda flessibile oltre ad essere la prima categoria a rischio licenziamento in situazioni di crisi e difficoltà economiche. Altro dato da collegare a questa condizione è la perdita di posti di lavoro tra la popolazione femminile. Il McKinsey Global Institute calcola che il rapporto tra la perdita di posti di lavoro dovuta alla pandemia è stato 1,8 volte superiore tra le donne rispetto agli uomini in tutto il mondo.<sup>346</sup> Questo è un quadro generale della situazione occupazionale mondiale come anche del Giappone: anche in questo caso, la condizione di svantaggio femminile non è da considerarsi un'informazione sconcertante in quanto, se è vero che la maggior parte delle posizioni con contratto atipico sono detenute dalle donne, è normale che un licenziamento della manodopera irregolare risulti in un calo dell'occupazione femminile.

<sup>345</sup> Ibid., 27.

<sup>346</sup> Ibid., 24.



All'instabilità derivante da una posizione lavorativa quale quella di un impiegato con contratto atipico, vi si aggiunge un contesto storico ed economico che rende ancora più complicato il raggiungimento di una condizione di tranquillità e sicurezza.

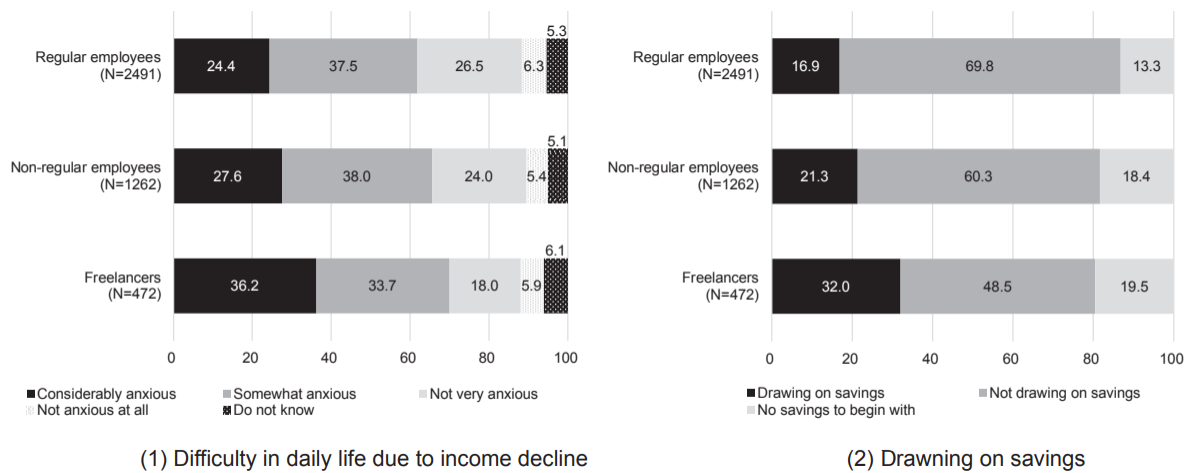


Figura 24 Difficoltà nella vita di ogni giorno a causa di una diminuzione del reddito e utilizzo dei risparmi

Osservando la figura 24 si può notare come sia abbastanza diffuso un senso di ansia tanto tra gli impiegati regolari quanto tra gli irregolari, con una leggera differenza per questi ultimi, i quali accusano maggiormente la crisi economica da pandemia (Figura 24<sup>347</sup>). Allo stesso modo, l'attingere ai risparmi è leggermente più diffuso tra gli impiegati con contratto atipico rispetto a quelli a tempo pieno (Figura 24). È interessante notare anche il dato relativo ai lavoratori freelance: il loro senso di ansia come anche il dato relativo all'utilizzo dei risparmi è superiore rispetto ai lavoratori irregolari (Figura 24). Precisamente i lavoratori freelance sono definiti come persone che utilizzano le proprie capacità per lavorare in proprio senza essere affiliati ad una società o ad un'organizzazione.<sup>348</sup> Il senso di ansia e insicurezza di questa categoria si leggeva anche nelle parole di Takahashi Kanako a inizio paragrafo: si potrebbe considerare emblematica la frase in cui affermava fosse la prima volta in una situazione del genere. Tale espressione fa comprendere quanto il lavoro da freelance sia precario di per sé e quanto, in un momento storico influenzato dalle conseguenze della crisi da Covid19, la condizione sia diventata ancora più insopportabile. Nonostante i lavoratori freelance siano categorie abituate ad un lavoro spesso telematico, a seguito della pandemia hanno visto il loro impiego svanire mentre i comuni *seishain* 正社員 sono passati al lavoro da casa.<sup>349</sup> In un certo senso, i lavoratori

<sup>347</sup> Koji Takahashi, "COVID-19's Impact on the Labor Market and Policy Responses in Japan", *Japan Labor Issues* 6, n.40, (2022): 10. <https://www.jil.go.jp/english/jli/documents/2022/40-01.pdf>

<sup>348</sup> Uno, Satsuki, e O'day, Robin. "Japanese Freelance Workers Struggle during the COVID-19 Pandemic: Social Media, Critique, and Political Resistance." *The Asia-Pacific Journal, Japan Focus* 18, n. 8 (2020): 2. <https://apjif.org/2020/18/Uno-ODay.html>

<sup>349</sup> Ibid.

freelance potrebbero essere considerati nella stessa condizione, se non peggiore, di quella dei lavoratori irregolari.

La crisi ha influenzato molto il contesto socioeconomico provocando anche una risposta da parte dei governi di tutto il mondo che hanno cercato porre rimedio alle difficoltà scaturite da questa condizione.

## 2.1 Le risposte da parte del governo

Dinnanzi ad un blocco o ad un calo significativo della produzione delle aziende del territorio, secondo quello che è il ciclo economico e il sistema alla base del mercato del lavoro, non stupisce una riduzione degli impiegati nelle aziende. Nonostante ciò, come si diceva a inizio paragrafo, tale diminuzione non è stata eccessivamente marcata, e questo lo si deve anche ad una serie di misure messe in atto dal governo come risposta alla crisi. Tra queste si veda l'adeguamento dell'orario di lavoro che è stato caratterizzato da un calo pari al -9,5% a maggio del 2020, soprattutto per i lavoratori part time il cui orario di lavoro è diminuito di circa il 13%.<sup>350</sup>

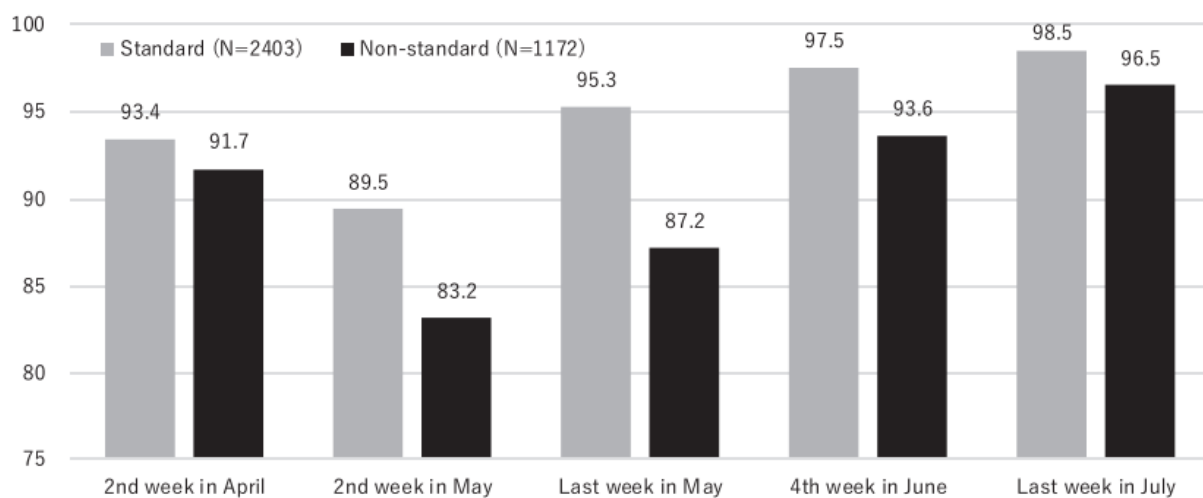


Figura 25 Indice delle ore di lavoro

Calcolando che l'indice delle ore di lavoro prima della pandemia era pari a 100, si osservi la figura 25: si notano delle chiare diminuzioni dell'orario lavorativo tanto per la categoria di impiegati regolari che per gli irregolari, nonostante per questi ultimi la diminuzione sia più accentuata (Figura 25<sup>351</sup>). Il dato è più basso nella seconda settimana di maggio, che è il periodo

<sup>350</sup> Takahashi, "COVID -19 Pandemic and Non-standard Employees in Japan", 26.

<sup>351</sup> Koji Takahashi, "COVID -19 Pandemic and Non-standard Employees in Japan", *International Journal of Japanese Sociology* 31, n. 1 (2022): 31. <https://doi.org/10.1111/ijjs.12133>

in cui lo stato di emergenza era in vigore a livello nazionale.<sup>352</sup> Fronte ad una diminuzione di ore determinata dal datore di lavoro deve esserci, però, anche un adeguamento dal punto di vista del salario.

“**第二十六条** 使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の百分の六十以上の手当を支払わなければならない”。<sup>353</sup>

“**Articolo 26** Nel caso di ferie per motivi imputabili al datore di lavoro, quest’ultimo è tenuto a versare al lavoratore interessato, durante il periodo di assenza, un’indennità non inferiore al 60% del suo salario medio”.<sup>354</sup>

Come si legge nell’articolo 26 del Labor Standard Act, il datore di lavoro è costretto al versamento di una indennità per far fronte al minor numero di ore richieste ad un lavoratore, e alla conseguente paga inferiore. Tale concetto è pari al concetto di cassa integrazione presente in Italia e utilizzata durante il periodo di infezione da Coronavirus. Il governo giapponese ha aiutato le aziende con il 雇用調整助成金 (*Koyō chōsei joseikin*), in inglese “Employment Adjustment Subsidy” (EAS) ovvero “sussidio per l’adeguamento dell’occupazione”. Tale sussidio è un aiuto che il governo ha messo a disposizione per i datori di lavoro che si sono trovati a ridurre l’attività lavorativa del proprio organico a causa dell’infezione da coronavirus e ad attuare un “adeguamento dell’occupazione” stabilendo l’assenza dal lavoro dei propri lavoratori sulla base di un accordo tra le varie parti.<sup>355</sup> Tale misura è servita a diminuire lo sgravio e il peso sulle aziende così da motivare i datori di lavoro a trattenere i propri dipendenti e non licenziarli.<sup>356</sup> Si è deciso di sviluppare ulteriormente questo aiuto economico per cercare di assicurare anche la fascia di lavoratori irregolari, come i part time, che di solito non sono iscritti al programma di assicurazione sul lavoro: nel caso di richiesta (o, nel caso della pandemia, imposizione) di ferie è stato introdotto il “Emergency Subsidy for Job Security”

---

<sup>352</sup> Ibid.

<sup>353</sup> e-Gov 法令検索, “Rōdō kijunhō” 労働基準法.

<sup>354</sup> Trad. mia.

<sup>355</sup> Kōsei rōdōshō 厚生労働省, “Koyō chōsei joseikin (shingata koronavirusukansenshō no eikyō ni tomonau tokurei)” 雇用調整助成金 (新型コロナウイルス感染症の影響に伴う特例) (Sussidio per l’adeguamento dell’occupazione - Eccezione particolare dovuta all’impatto delle nuove infezioni da coronavirus), Kōsei rōdōshō 厚生労働省. [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html)

<sup>356</sup> Takahashi, “COVID -19 Pandemic and Non-standard Employees in Japan”, 29.

(*kinkyū koyō antei joseikin*) il quale sarebbe stato pagato sulla base degli stessi criteri dell'EAS.<sup>357</sup> In più, sempre a protezione degli impiegati, è stato introdotto un altro aiuto governativo chiamato “Support Fund and Allowance for the Leave Forced to be Taken under the COVID-19 Outbreak” (新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金 *Shingata koronavirusukansenshō taiō kyūgyō shienkin - kyūfukin*) che aveva la finalità di poter garantire un'entrata a tutti i lavoratori: molto spesso accadeva infatti, soprattutto per le medie e piccole imprese, che i datori di lavoro non richiedessero il sussidio o non garantissero il pagamento dell'indennità di ferie ai propri lavoratori.<sup>358</sup> Attraverso queste misure il governo voleva garantirne un risarcimento.

	<i>N</i>	No absence order	Absence order, with 50% or more allowance	Absence order, with less than 50% allowance
Standard	2,403	89.1	7.3	3.6
Non-standard	1,172	78.9	9.2	11.9
Part-time /temporary	838	77.3	8.6	14.1
Contract /entrusted	233	86.3	8.2	5.6
Dispatched	101	75.2	16.8	7.9

Figura 26 Disposizioni in materia di assenze e indennità di assenza

Dalla figura 26 comprendiamo, però, come la condizione di assenza con un sussidio minore al 50% è maggiore tra i lavoratori irregolari che raggiungono il 11,9%, soprattutto i lavoratori part time la cui percentuale tocca il 14,1%, dato a contrasto con quello dei lavoratori regolari la cui percentuale è pari solo al 3,6% (Figura 26<sup>359</sup>). È ovvio che da una condizione tale ne derivi anche un calo nel reddito dei lavoratori, come anche nella soddisfazione nei confronti del proprio lavoro e della propria vita.<sup>360</sup> Inoltre, a partire da delle analisi fatte durante il periodo della pandemia è stato mostrato come, sebbene i sussidi introdotti dal governo avrebbero dovuto garantire che le indennità di congedo per i dipendenti non regolari venissero integrate senza eccezioni, questi ultimi hanno avuto maggiori probabilità rispetto ai regolari di essere mandati in congedo ma di non ricevere né un'indennità dal datore di lavoro né un'indennità dal governo, probabilmente anche a causa di una bassa sensibilizzazione pubblica riguardo il sistema.<sup>361</sup>

<sup>357</sup> Takahashi, “COVID-19’s Impact on the Labor Market and Policy Responses in Japan”, 12.

<sup>358</sup> Ibid.

<sup>359</sup> Koji Takahashi, “COVID -19 Pandemic and Non-standard Employees in Japan”, *International Journal of Japanese Sociology* 31, n. 1 (2022): 34. <https://doi.org/10.1111/ijjs.12133>

<sup>360</sup> Takahashi, “COVID -19 Pandemic and Non-standard Employees in Japan”, 35.

<sup>361</sup> Takahashi, “COVID-19’s Impact on the Labor Market and Policy Responses in Japan”, 12-13.

Nuovamente viene alla luce una differenziazione nel trattamento tra gli impiegati a tempo pieno e quelli con contratto atipico il che porterebbe a pensare ad un modo di pensare radicato nella società giapponese che vede protagonisti gli impiegati regolari e in seconda posizione quelli irregolari.

Tra le tante misure adottate dallo stato per far fronte alla crisi da Coronavirus ci sono state manovre a favore delle aziende e a favore dei lavoratori soprattutto sulla base della salvaguardia della salute della popolazione: tra queste misure si veda quella del telelavoro, adottata generalmente in tutto il mondo. Come si può vedere dalla figura 27 (che riporta dati relativi ad

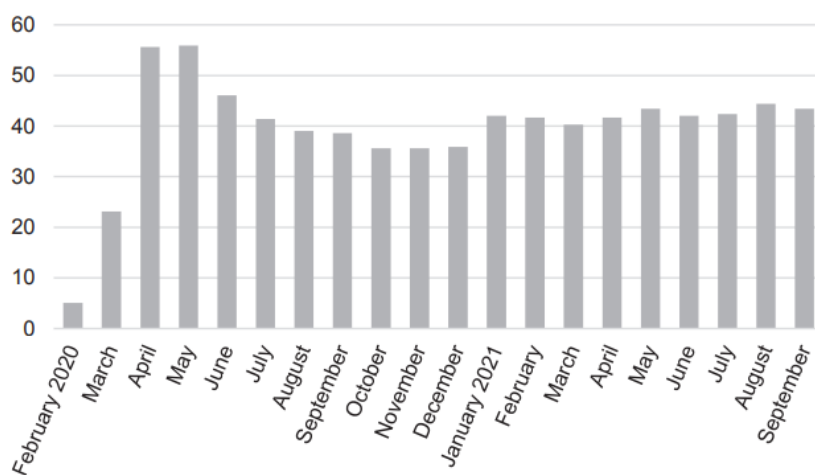


Figura 27 Tendenze del tasso di implementazione del telelavoro

un periodo che va dal febbraio 2020 a settembre dell'anno successivo) a partire da Marzo 2020 il tasso di implementazione del telelavoro è aumentato, arrivando a superare il 50% nei mesi successivi e mantenendosi nel tempo a livelli sempre superiori rispetto al periodo pre-

Covid (Figura 27<sup>362</sup>). Tuttavia, rispetto ai livelli degli altri paesi parte dell'OCSE, il telelavoro in Giappone è da considerarsi ancora abbastanza limitato: paesi come Australia, Francia e Regno Unito hanno riportato un picco pari al 47%, leggermente più alto rispetto a Tokyo che nel 2021 aveva raggiunto il 42,1%.<sup>363</sup> Tale sistema ha comunque una limitazione: molto spesso le aziende non permettono ai propri impiegati irregolari di lavorare da remoto non facendo altro che acuire le differenze tra le varie categorie.<sup>364</sup> Non si può negare che, tanto in Giappone quanto in tutto il mondo, a partire dal Covid siano stati raggiunti molti obiettivi e sviluppi della società che hanno permesso il massimo utilizzo di un potenziale che fino a quel momento era rimasto inutilizzato. Tuttavia, ci sono delle limitazioni imposte dalle aziende, anche a causa di un modo di pensare ancora molto tradizionalista, che non hanno permesso un miglioramento generale nella vita di tutti gli individui.

<sup>362</sup> Ibid., 14.

<sup>363</sup> Machiko Osawa e Jeff Kingston, "Japan's uneven teleworking revolution", *EASTASIAFORUM*, (2022). <https://www.eastasiaforum.org/2022/11/25/japans-uneven-teleworking-revolution/>

<sup>364</sup> Ibid.

## CONCLUSIONI

正規雇用 (*Seikikoyō*) e 非正規雇用 (*Hiseikikoyō*) rappresentano oggi la principale differenziazione tra le categorie lavorative giapponesi. Molte sono le tipologie di contratti e impiego a cui si potrebbe far riferimento ma, in una visione più ampia, il tutto viene sempre differenziato tra “lavoro regolare” e “lavoro irregolare”.

Attraverso l’elaborato si è compreso come il termine “irregolare” non sia solo da considerare come legato ad un discorso impiegatizio ma racchiuda una serie di elementi che fanno comprendere meglio la società giapponese. Oggigiorno è tema di grande interesse quello di una popolazione attiva in diminuzione e di un numero di giovani intenti a lavorare sempre più basso. Tale problematica è presente tanto in Italia quanto in Giappone, paesi caratterizzati anche da un calo della popolazione. Riguardo il tema dell’impiego in Italia sempre più spesso si dice che “i giovani non vogliono lavorare”: dai dati raccolti a fine 2021, in realtà, si nota come circa il 36% dei contratti di lavoro siano part time, determinando una difficoltà per i giovani nel crearsi un futuro a causa delle basse tutele e garanzie.<sup>365</sup> Sulla base delle informazioni raccolte nell’elaborato si nota una certa somiglianza con la condizione giapponese caratterizzata dalla presenza rilevante di contratti atipici. Partendo da questo elemento, attraverso l’analisi proposta, si è cercato di avere un quadro più chiaro riguardo le condizioni lavorative degli impiegati irregolari anche alla luce dei cambiamenti apportati dal governo. Una delle domande affrontate è stata quanto la posizione lavorativa sia determinata da una scelta consapevole piuttosto che da un’imposizione da parte di una società poco tutelante nei confronti di ruoli diversi da quello di impiegato a tempo pieno. Spesso la percezione è quella di ragazzi che, come si diceva in precedenza, non vogliono lavorare, non vogliono avere responsabilità e desiderano più tempo per se stessi il che porterebbe a scegliere un lavoro come quello di impiegato part time che garantisce un maggior margine per il tempo libero. Come si è constatato dalla ricerca, però, se da una parte ci sono fasce di popolazione che hanno preferito un impiego irregolare, ci sono anche molte persone che vi ci si sono ritrovate perché non avevano scelta. Come si è constatato, la condizione storica ed economica ha portato ad una diminuzione delle posizioni regolari a favore di un aumento di assunzioni di impiegati con contratto atipico.

Il termine irregolare nulla ha a che fare con l’area dell’illegalità, come si potrebbe pensare sulla base dell’etimologia italiana, ma indica un contratto lavorativo che determina poca stabilità

---

<sup>365</sup> Annalisa Bencivenni, “Ma è vero che i giovani non vogliono proprio lavorare?”, *Abilitychannel*, (2023). <https://www.abilitychannel.tv/i-giovani-non-vogliono-lavorare/>

economica. In un Giappone ancora legato al concetto di “lifetime employment”, la posizione di impiegato con contratto atipico viene ancora considerata svantaggiosa. Del resto, come si è visto, tale concezione non è completamente errata: per anni il Giappone si è basato sull’immagine di un individuo, spesso uomo, con contratto a tempo pieno sulle cui spalle gravava il peso di una famiglia da sostenere. Anche per questo motivo tutte le leggi emanate in passato si sono concentrate sull’aiuto e sul sostegno di tali categorie. Dopo lo scoppio della bolla speculativa il contesto economico sociale è stato ribaltato con un aumento graduale delle posizioni irregolari a scapito di quelle regolari. Nell’elaborato sono state analizzate le principali differenze tanto lavorative quanto sociali che determinano tutt’ora un divario tra gli individui. Sono state raccolte informazioni tanto da articoli più datati quanto da articoli più recenti così da averne un quadro più completo e comprendere se la situazione fosse cambiata nel corso del tempo o meno. In questo modo si è visto come la tematica del lavoro irregolare, tra cui la posizione dei *freeters*, sia stata analizzata soprattutto durante i primi anni del ventunesimo secolo, coincidente anche con i vari movimenti di protesta organizzati dai giovani. Il tema è stato affrontato anche successivamente dando, però, molto più spazio ad altre categorie sempre da considerarsi parte della fascia irregolare. Dagli articoli raccolti si nota un soffermarsi sul tema in modo generale andandone ad analizzare le problematiche, il che potrebbe far pensare ad un’analisi complessiva dovuta alle condizioni sfavorevoli condivise da tutti i lavoratori irregolari indipendentemente dalla denominazione di riferimento. Sono state raccolte diverse testimonianze che hanno fatto comprendere meglio le difficoltà della popolazione come anche le problematiche riguardanti il sistema giapponese. La categoria dei lavoratori con contratto atipico spesso non rientra nel sistema dell’assicurazione sul lavoro ed è anche svantaggiata in termini di previdenza sociale. Si potrebbe dire, dunque, che la condizione da irregolare non si limita ad un salario inferiore o ad un trattamento iniquo in termini di carico di lavoro ma influenza varie sfere della vita di un individuo. Nel corso degli anni lo Stato, anche fronte ad un interesse maggiore da parte dei media, ha deciso di affrontare il tema emanando una serie di normative per la salvaguardia di queste fasce sociali in difficoltà. Per una maggiore comprensione, nell’elaborato sono stati riportati anche alcuni articoli parte delle normative che indicavano le finalità delle manovre. Partendo dalle leggi e dai loro obiettivi ultimi e facendo un paragone con articoli riguardanti la situazione giapponese attuale si è compreso come non si sia raggiunto completamente il fine ultimo delle normative, spesso aggirate a causa di poca chiarezza o termini troppo generalisti presenti nel testo. È stata analizzata anche la condizione femminile essendo le donne una delle categorie principali coinvolte nel lavoro part time o a tempo determinato. Non si può negare un certo interesse dello Stato anche alla luce di progetti

e contromisure messe in atto nel corso del tempo: a partire dalla Womenomics alla EEOL. Ancora una volta, però, le finalità ultime delle iniziative non sono state raggiunte a causa di limiti imposti dall'esterno, come anche limiti dovuti alla struttura delle normative.

Con riferimento al Coronavirus che ha causato una crisi economica generale in tutti i paesi del mondo, si è visto come abbia influenzato solo in parte il contesto occupazionale. A contrasto con quello che ci si potesse aspettare, l'impatto sul mondo lavorativo è stato molto più limitato rispetto a quello avutosi dopo il fallimento della Lehman Brothers nel 2008. Anche in questo caso vi è stata una pronta risposta da parte del governo che ben presto si è scontrata con una società costruita sul concetto di impiego regolare.

Per quanto la finalità dell'elaborato sia quella di raggiungere un quadro chiaro e completo della situazione giapponese è da prendere in considerazione anche un limite legato alle fonti. Molte di queste potrebbero essere considerate datate per la determinazione di un'immagine effettiva della società. In analisi future si potrebbe anche proporre una ricerca sul campo che raccolga le voci e le opinioni dei vari componenti della società appartenenti a fasce di età differenti. Non si può negare, però, che questa tesi sia un punto di partenza che ben fa comprendere il quadro generale oltre ai cambiamenti verificatisi nel corso degli anni. La ricerca sul campo potrebbe proporre una visione più soggettiva, dando spazio alle opinioni e alle idee dei principali soggetti della ricerca, e questo elaborato getta le basi per una comprensione più ampia del tema.

A seguito di tutte le osservazioni proposte in questa tesi si può notare come, nonostante un certo interesse da parte dello Stato nel raggiungere la tanto ambita uguaglianza tra le classi sociali, il problema della disparità sembra essere radicato nella società, soprattutto in tema di categorie lavorative. Tenendo conto dell'impegno nel cercare di cambiare la situazione si potrebbe considerare tale divario un problema strutturale. Preso atto dei programmi e delle manovre attuate nel corso del tempo e delle problematiche ad essi collegate ci si rende conto, nonostante i vari limiti, della loro importanza. Si potrebbe allora pensare ad una loro futura revisione per rettificare quelle generalità nel testo normativo che ne permettono un'elusione. Allo stesso tempo, si ritiene importante la creazione di programmi che possano aumentare la sensibilità del pubblico riguardo il tema: bisognerebbe accentuare e velocizzare quel cambio di mentalità che già da anni caratterizza la società giapponese. Del resto, riprendendo le parole di Abe Shinzō, si comprende come anche la partecipazione della popolazione sia fondamentale per un cambiamento. Inoltre, per quanto complicato, si potrebbero guidare le aziende nella ridefinizione dei ruoli aziendali con un occhio particolare nei confronti delle condizioni lavorative degli impiegati irregolari, promuovendo percorsi che ne permettano un passaggio a posizioni a tempo pieno. In questo modo si cercherebbe di rendere tale condizione conveniente



per chi, sulla base di problemi personali, sceglie di vivere come non regolare come anche la si renderebbe accettabile per chi spera di diventare effettivamente parte dell'azienda in un secondo momento.

# BIBLIOGRAFIA

## FONTI BIBLIOGRAFICHE IN LINGUE OCCIDENTALI

Arnold-Parra, Samuel. “Japan’s Glass Ceiling: Obstacles to Women’s Participation in the Workplace.” *Global Risk Insights*, (2021). <https://globalriskinsights.com/2021/03/japans-glass-ceiling-obstacles-to-womens-participation-in-the-workplace/> (Ultimo accesso 21/09/2023)

Asao, Yutaka. “Overview of non-regular employment in Japan.” *Non-regular employment-issues and challenges common to the major developed countries: 2011 JILPT Seminar on Non-regular Employment–Tokyo*, (2011): 1-42. [https://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.10\\_japan.pdf](https://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.10_japan.pdf) (Ultimo accesso 07/02/2023)

Assmann Stephanie e Sebastian Maslow. “Dispatched and Displaced: Rethinking Employment and Welfare Protection in Japan 派遣・追放—日本の雇用と生活保護を再考する.” *The Asia-Pacific Journal* 8, n.3 (2010). <https://apjif.org/-Stephanie-Assmann/3342/article.html> (Ultimo accesso 07/09/2023)

ATSUMI & SAKAI. *Employment law overview Japan 2021-2022*. ATSUMI & SAKAI (2021-2022): 1-29. [https://www.aplawjapan.com/application/files/2816/5542/9654/LEGlobal-Employment-Law-Overview\\_Japan\\_2021-2022.pdf](https://www.aplawjapan.com/application/files/2816/5542/9654/LEGlobal-Employment-Law-Overview_Japan_2021-2022.pdf) (Ultimo accesso 20/02/2023)

BCC. “Abenomics: How Shinzo Abe aimed to revitalise Japan's economy.” *BCC*, (2022). <https://www.bbc.com/news/business-62089543> (Ultimo accesso 04/10/2023)

Beattie, Elizabeth. “Opportunities for women return to Japan’s job market, but inequalities persist.” *The Japan Times*, (2022). <https://www.japantimes.co.jp/news/2022/11/17/business/women-workforce-post-pandemic/> (Ultimo accesso 07/09/2023)

Bencivenni, Annalisa. “Ma è vero che i giovani non vogliono proprio lavorare?.” *Abilitychannel*, (2023). <https://www.abilitychannel.tv/i-giovani-non-vogliono-lavorare/> (Ultimo accesso 26/10/2023)

Broadbent, Kaye. “Gender and part-time work in Japan.” *Equal Opportunities International* 21, n. 3 (2002): 57–74. <https://doi.org/10.1108/02610150210787163> (Ultimo accesso 14/02/2023)

Broadbent, Kaye. “Shortchanged? Part-time Workers in Japan.” *Japanese Studies* 21, n. 3 (2001): 293–304. <https://doi.org/10.1080/10371390120101470> (Ultimo accesso 10/02/2023)

Cassegård, Carl. *Youth Movements, Trauma and Alternative Space in Contemporary Japan*. Leiden-Boston: Global Oriental, 2013.

Cassegård, Carl. “The recovery of protest in Japan: from the ‘ice age’ to the post-2011 movements.” *SOCIAL MOVEMENT STUDIES* 22, n.5-6 (2023): 751-766. <https://doi.org/10.1080/14742837.2022.2047641> (Ultimo accesso 31/08/2023)

Choudhury, Saheli Roy e Akiko Fujita. “Japan’s ‘womenomics’ plans are driving change in the country.” *CNBC*, (2018). <https://www.cnbc.com/2018/04/02/working-in-japan-investing-in-women-could-boost-economic-growth.html> (Ultimo accesso 21/09/2023)

Colombo, Giorgio F. “Giappone.” In *Diritto dell’Asia Orientale*, 79-124. Venezia: Libreria Editrice Cafoscarina, 2019.

Cook, Emma E. “Expectations of Failure: Maturity and Masculinity for Freeters in Contemporary Japan.” *Social Science Japan Journal* 16, n. 1 (2013): 29-43. <https://doi.org/10.1093/ssjj/jys022> (Ultimo accesso 21/02/2023)

Cook, Emma E. “Intimate expectations and practices: freeter relationships and marriage in contemporary Japan.” *Asian anthropology* 13, n. 1 (2014): 36-51. <https://doi.org/10.1080/1683478X.2014.883120> (Ultimo accesso 22/02/2023)

Cuni, Shimizu. “The corporate culture of Japanese loyalty: Why do Japanese have loyalty toward companies?.” *Edamame Japan*, (2020). <https://edamamejapan.com/why-do-japanese-have-loyalty-toward-companies/> (Ultimo accesso 24/10/2023)

Dalton, Emma. “Is womenomics improving Japanese working women’s lives?.” *EASTASIAFORUM*, (2018). <https://www.eastasiaforum.org/2018/09/28/is-womenomics-improving-japanese-working-womens-lives/> (Ultimo accesso 13/09/2023)

*Dizionario di Italiano - il Sabatini Coletti*, s.v. “Precario”. [https://dizionari.corriere.it/dizionario\\_italiano/P/precario.shtml](https://dizionari.corriere.it/dizionario_italiano/P/precario.shtml) (Ultimo accesso 15/07/2023)

Driscoll, Mark. “Debt and Denunciation in Post-Bubble Japan: On the Two Freeters.” *Cultural Critique*, n. 65 (2007): 164–87. <http://www.jstor.org/stable/4539801> (Ultimo accesso 08/02/2023)

Edwards, Linda N. “Equal Employment Opportunity in Japan: A View from the West.” *Industrial and Labor Relations Review* 41, n. 2 (1988): 240-250. <https://doi.org/10.2307/2523634> (Ultimo accesso 09/02/2023)

Elstrom, Deanna. “Japan & the dilemma of Happiness.” *Futurists Club by Science of the Time* (2019). <https://medium.com/futurists-club-by-science-of-the-time/japan-the-dilemma-of-happiness-2fb025762fd3> (Ultimo accesso 04/03/2023)

Gaston, Noel, e Tomoko Kishi. “Part-time workers doing full-time work in Japan.” *Journal of the Japanese and International Economies* 21, n. 4 (2007): 435–54. <https://doi.org/10.1016/j.jjie.2006.04.001> (Ultimo accesso 04/02/2023)

Genda, Yuji. “Employment policy issues in light of Abenomics: Aims of the policy to raise the minimum wage and negative scenarios.” *Discuss Japan*, n. 62 (2021). <https://www.japanpolicyforum.jp/politics/pt2021011416432510965.html> (Ultimo accesso 04/10/2023)

Gordon, Andrew. "New and Enduring Dual Structures of Employment in Japan: The Rise of Non-Regular Labor, 1980s–2010s." *Social Science Japan Journal* 20, n. 1 (2017): 9-36. <https://doi.org/10.1093/ssjj/jyw042> (Ultimo accesso 24/08/2023)

Hernon, Matthew. "Fired for Having a Baby: Victims of Maternity Harassment in Japan Speak Out." *Tokyo Weekender*, (2018). <https://www.tokyoweekender.com/japan-life/fired-for-having-a-baby-victims-of-maternity-harassment-in-japan-speak-out/> (Ultimo accesso 21/09/2023)

Honda, Yuki. "Freeters: young atypical workers in Japan." *Japan labor review* 2, n. 5 (2005): 5-25. [https://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2005/JLR07\\_honda.pdf](https://www.jil.go.jp/english/JLR/documents/2005/JLR07_honda.pdf) (Ultimo accesso 04/02/2023)

Hori, Yukie. "Characteristics and Problems of Youth Support Agencies in Japan." *Youth Employment* 32, (2005): 8-9. <https://newslet.iss.u-tokyo.ac.jp/ssj32/ssj32.pdf> (Ultimo accesso 08/02/2023)

Il Foglio. "Giappone in ginocchio per il crollo delle nascite: così tramonta un paese." *Il Foglio*, (2023). <https://www.ilfoglio.it/il-foglio-internazionale/2023/05/08/news/giappone-in-ginocchio-per-il-crollo-delle-nascite-cosi-tramonta-un-paese-5239883/> (Ultimo accesso 03/10/2023)

Imaizumi, Aiko. "Bridging the Gap: Fostering Women's Empowerment in Japan, Starting in Tokyo." Tradotto da Amitt. *TOKYO UPDATES*, (2023). <https://www.tokyoupdates.metro.tokyo.lg.jp/en/post-1047/> (Ultimo accesso 21/09/2023)

Inoue, Mariko, Mariko Nishikitani, e Shinobu Tsurugano. "Female non-regular workers in Japan: their current status and health." *Industrial health* 54, n. 6 (2016): 521-527. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2016-0105> (Ultimo accesso 09/02/2023)

Inui, Akio. "Why Freeter and NEET are Misunderstood: Recognizing the New Precarious Conditions of Japanese Youth." *Social Work and Society* 3, n. 2 (2005): 244-251.

[https://www.researchgate.net/publication/26585196\\_Why\\_Freeter\\_and\\_NEET\\_are\\_Misunderstood\\_Recognizing\\_the\\_New\\_Precarious\\_Conditions\\_of\\_Japanese\\_Youth](https://www.researchgate.net/publication/26585196_Why_Freeter_and_NEET_are_Misunderstood_Recognizing_the_New_Precarious_Conditions_of_Japanese_Youth) (Ultimo accesso 02/02/2023)

Ishii, Tomoaki. "Employment conditions and emerging labour movements of non-regular workers in Japan." *Asia Pacific Journal of Human Resources* 56, n. 4 (2018): 474-491. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12177> (Ultimo accesso 12/02/2023)

Japanese law translation. "Labor Standards Act." *Japanese Law Translation*, (1947). [https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/3567/en#je\\_ch10at2](https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/3567/en#je_ch10at2) (Ultimo accesso 09/10/2023)

Japanese law translation. "Act on Improvement, etc. of Employment Management for Part-Time Workers." *Japanese law translation*, (1993). <https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/84/en> (Ultimo accesso 09/10/2023)

Japanese Law Translation. "Labor Contracts Act." *Japanese Law Translation*, (2007). <https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/3744/en> (Ultimo accesso 07/09/2023)

Japanese law translation. "Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace." *Japanese law translation*, (2015). [https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/3018/en#:~:text=Article%20\(1\)The%20promotion,in%20the%20workplace%2C%20through%20the](https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/3018/en#:~:text=Article%20(1)The%20promotion,in%20the%20workplace%2C%20through%20the) (Ultimo accesso 22/09/2023)

Jung, Liliane. "National Labour Law Profile: Japan." *International Labour Organization*. (n.d.). [https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS\\_158904/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158904/lang--en/index.htm) (Ultimo accesso 09/10/2023)

Katz, Richard. "Voodoo Abenomics: Japan's Failed Comeback Plan." *Foreign Affairs* 93, n. 4 (2014): 133-41. <http://www.jstor.org/stable/24483565> (Ultimo accesso 04/10/2023)

Kelley, Ryan N. "Women and Freeters in the Japanese Labor Market." *Academia.edu*. [https://www.academia.edu/457673/Women\\_and\\_Freeters\\_in\\_the\\_Japanese\\_Labor\\_Market?email\\_work\\_card=view-paper](https://www.academia.edu/457673/Women_and_Freeters_in_the_Japanese_Labor_Market?email_work_card=view-paper) (Ultimo accesso 20/02/2023)

Kenton, Will. "Abenomics: Definition, History, and Shinzo Abe's Three Arrows." *Investopedia*, (2021). <https://www.investopedia.com/terms/a/abenomics.asp> (Ultimo accesso 04/10/2023)

Kikuzawa, Saeko, e Ryotaro Uemura. "Parental Caregiving and Employment among Midlife Women in Japan." *Research on aging* vol. 43, n.2 (2021): 107-118. <https://doi.org/10.1177%2F0164027520941198> (Ultimo accesso 08/09/2023)

Kodera, Atsushi. "Japan: 41% of Hello Work job ads are misleading, ministry probe finds." *Business & Human Rights Resource Centre*, (2014). <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/japan-41-of-hello-work-job-ads-are-misleading-ministry-probe-finds/> (Ultimo accesso 04/02/2024)

Kosugi, Reiko. "The Problems of Freeters and "NEETs" under the Recovering Economy." *Youth Employment* 32, (2005a): 6-7. <https://newslet.iss.u-tokyo.ac.jp/ssj32/ssj32.pdf> (Ultimo accesso 08/02/2023)

Kosugi, Reiko. "Youth Employment in Japan's Economic Recovery: 'Freeters' and 'NEETs'." *The Asia-Pacific Journal* 4, n. 5 (2006). <https://apjjf.org/-Kosugi-Reiko/2022/article.html> (Ultimo accesso 02/02/2023)

Koyama, Shizuko. "The "Good Wife and Wise Mother" Ideology in Post-World War I Japan." Tradotto da Gabriel A. Sylvain. *U.S.-Japan Women's Journal. English Supplement*, n. 7 (1994): 31-52. <https://www.jstor.org/stable/42772075> (Ultimo accesso 07/09/2023)

L&E Global. "05. Pay Equity Laws - L&E Global." *L&E Global*, (2022). [https://leglobal.law/countries/japan/employment-law/employment-law-overview-japan/05-pay-equity-laws/#kb\\_content\\_wrapper](https://leglobal.law/countries/japan/employment-law/employment-law-overview-japan/05-pay-equity-laws/#kb_content_wrapper) (Ultimo accesso 22/02/2023)

Larmer, Brook. "Why Does Japan Make It So Hard for Working Women to Succeed.?" *The New York Times Magazine*, (2018). <https://www.nytimes.com/2018/10/17/magazine/why->

[does-japan-make-it-so-hard-for-working-women-to-succeed.html](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00312) (Ultimo accesso 20/09/2023)

Liu, I.-Ting Huai-Ching, Yukiko Uchida e Vinai Norasakkunkit. “Socio-Economic Marginalization and Compliance Motivation Among Students and Freeters in Japan.” *Frontiers in Psychology* 10 (2019). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00312> (Ultimo accesso 16/02/2023)

Long, Danielle. “Women occupy less than 15% of senior management roles in Japan, we explore why.” *The Drum*, (2023). <https://www.thedrum.com/news/2023/03/07/women-occupy-less-15-senior-management-roles-japan-we-explore-why> (Ultimo accesso 08/09/2023)

Macnaughtan, Helen. “Womenomics for Japan: is the Abe policy for gendered employment viable in an era of precarity? 日本にとってのウーマノミクス 安倍政権、雇用政策のジェンダー化はプレカリアートの時代に実現可能か.” *The Asia-Pacific Journal* 13, n.1 (2015): 1-19. <https://apjif.org/-helen-macnaughtan/4302/article.pdf> (Ultimo accesso 13/09/2023)

Mishima, Daichi. “Japan sees record number of women working, but challenges remain.” *Nikkei Asia*, (2019). <https://asia.nikkei.com/Economy/Japan-sees-record-number-of-women-working-but-challenges-remain> (Ultimo accesso 13/09/2023)

Nagatomo, Jun. “‘Freeter’ as a Cultural Product: The ‘Birth’ of ‘Freeter’ and its Social Background.” *九州人類学研究会 Kyūshū jinrui-gaku Kenkyūkai* 31, (2004): 27-40. <https://doi.org/10.15017/2338961> (Ultimo accesso 06/02/2023)

North, Scott. “Hello Work, Sayonara “Koyō”?: Less Secure Employment and the “Zeitgeist” of Japan's Lost Decade.” *Ajiataiheyō chiiki ni okeru gurōbarizeishon, rōkarizeishon to nihonbunka* アジア太平洋地域におけるグローバリゼーション, ローカリゼーションと  
日 本 文 化 2, (2010): 67-85.



[https://www.academia.edu/3705233/Hello\\_Work\\_Sayonara\\_Koyou\\_Less\\_Secure\\_Employment\\_and\\_the\\_Zeitgeist\\_of\\_Japans\\_Lost\\_Decade](https://www.academia.edu/3705233/Hello_Work_Sayonara_Koyou_Less_Secure_Employment_and_the_Zeitgeist_of_Japans_Lost_Decade) (Ultimo accesso 14/02/2023)

O’day, Robin. “Differentiating SEALDs from Freeters, and Precariats: the politics of youth movements in contemporary Japan.” *The Asia-Pacific Journal* 13, n. 37, (2015). [https://apjif.org/-Robin-O\\_Day/4376](https://apjif.org/-Robin-O_Day/4376) (Ultimo accesso 09/02/2023)

Oi Mariko. “Is Japan's plan for more women in the workplace failing?.” *BBC News*, (2016). <https://www.bbc.com/news/35888504> (Ultimo accesso 13/09/2023)

Osawa, Machiko e Jeff Kingston. “Japan’s uneven teleworking revolution.” *EASTASIAFORUM*, (2022). <https://www.eastasiaforum.org/2022/11/25/japans-uneven-teleworking-revolution/> (Ultimo accesso 17/10/2023)

Osawa, Mari. “People in Irregular Modes of Employment: Are They Really Not Subject to Discrimination?.” *Social Science Japan Journal* 4, no. 2 (2001): 183-199. <http://www.jstor.org/stable/30209324> (Ultimo accesso 20/08/2023)

Prime Minister's Office of Japan. “THE CONSTITUTION OF JAPAN.” *Prime Minister's Office of Japan*. [https://japan.kantei.go.jp/constitution\\_and\\_government\\_of\\_japan/constitution\\_e.html](https://japan.kantei.go.jp/constitution_and_government_of_japan/constitution_e.html) (Ultimo accesso 04/03/2023)

Riminucci, Michela. “Diritto del lavoro.” In *Introduzione al diritto giapponese*, di Jun Ashida, Giorgio Fabio Colombo, Matteo Dragoni, Marco Giorgi, Masao Kotani, Giuliano Lemme, Takeshi Matsuda, Andrea Ortolani, Michela Riminucci, Masaki Sakuramoto, Toshiyasu Takahashi e Keiko Tanimoto, 205-219. Torino: G Giappichelli Editore, 2021.

Ryan, Kyla. “Maternity Harassment in Japan - Ambitious Japanese women struggle to balance family and career.” *The Diplomat*, (2015). <https://thediplomat.com/2015/02/maternity-harassment-in-japan/> (Ultimo accesso 21/09/2023)

Satō, Yoshimichi, e Jun Imai. *Japan's new inequality: intersection of employment reforms and welfare arrangements*. Vol. 10 di Stratification and Inequality Series. English ed. Edition. Victoria, Australia: Trans Pacific Press, 2011.

Scudieri, Elena. “Giappone, inizia l’era della “Suganomics”. Cosa cambia per gli investitori.” *FocusRisparmio*, (2020). <https://www.focusrisparmio.com/news/giappone-inizia-lera-della-suganomics-cosa-cambia-per-gli-investitori> (Ultimo accesso 04/10/2023)

Shambaugh, Jay, Ryan Nunn e Becca Portman. “Lessons from the Rise of Women’s Labor Force Participation in Japan.” *The Hamilton project – Brookings*, (2017): 1-11. [https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2017/10/es\\_110117\\_lessons\\_from\\_rise\\_womens\\_labor\\_force\\_participation\\_japan\\_economic\\_analysis.pdf](https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2017/10/es_110117_lessons_from_rise_womens_labor_force_participation_japan_economic_analysis.pdf) (Ultimo accesso 15/09/2023)

Shutō, Wakana. “The Failed Promise of Workplace Equality in Japan: A View from the Trenches.” *nippon.com*, (2021). <https://www.nippon.com/en/in-depth/d00653/> (Ultimo accesso 21/09/2023)

Slater, David H. “The Making of Japan's New Working Class: “Freeters” and the Progression From Middle School to the Labor Market 日本の新しい労働者階級の形成—フリーターおよび中学から労働市場への参入.” *The Asia-Pacific Journal* 8, n.1 (2010). <https://apjpf.org/-David-H.-Slater/3279/article.html> (Ultimo accesso 27/01/2023)

Strugnell, Sarah. ““Equal Pay for Equal Work’: Changing the Japanese Employment Paradigm.” *Burgmann Journal* 8, (2020): 23-34. <https://studentjournals.anu.edu.au/index.php/burgmann/article/view/695> (Ultimo accesso 09/02/2023)

Tan, Josephine. “Number of women working in Japan hits record high.” *hrmasia*, (2023). <https://hrmasia.com/number-of-women-working-in-japan-hits-record-high/> (Ultimo accesso 06/09/2023)

Takahashi, Koji. “Regular/non-regular wage gap between and within Japanese firms.” *Section on Organizations, Occupations and Work, 109th American Sociological Association Annual Meeting, San Francisco*, (2014): 1-22. [https://www.jil.go.jp/profile/documents/ktaka/asa14\\_proceeding\\_721357.pdf](https://www.jil.go.jp/profile/documents/ktaka/asa14_proceeding_721357.pdf) (Ultimo accesso 07/02/2023)

Takahashi, Koji. “COVID -19 Pandemic and Non-standard Employees in Japan.” *International Journal of Japanese Sociology* 31, n. 1 (2022): 23–41. <https://doi.org/10.1111/ijjs.12133> (Ultimo accesso 22/02/2023)

Takao, Yasuo. “Aiming to increase women’s leadership in corporate Japan.” *East Asia Forum*, (2023). <https://www.eastasiaforum.org/2023/07/25/aiming-to-increase-womens-leadership-in-corporate-japan/> (Ultimo accesso 04/02/2024)

Taylor, Adam. “Why doesn’t Japan allow women to be emperor? Prussia and concubines.” *The Washington Post*, (2019). <https://www.washingtonpost.com/world/2019/04/29/why-doesnt-japan-doesnt-allow-women-be-emperor-prussia-concubines/> (Ultimo accesso 08/09/2023)

The Asahi Shimbun. “Japan to make big companies disclose gender wage disparity.” *The Asahi Shimbun*, (2022). <https://www.asahi.com/ajw/articles/14626676> (Ultimo accesso 13/09/2023)

The Japan Times. “Abe's 'work style' reforms.” *The Japan Times*, (2016). <https://www.japantimes.co.jp/opinion/2016/08/19/editorials/abes-work-style-reforms/> (Ultimo accesso 04/10/2023)

Ueda, Yutaka, e Yoko Ohzono. “Comparison between Freeters and Regular Employees: Moderating Effects of Skill Evaluation on the Age-Satisfaction Relationship.” *International Business Research* 6, n. 5 (2013): 100-107. <https://doi.org/10.5539/ibr.v6n5p100> (Ultimo accesso 27/08/2023)

Uno, Satsuki, e O'day, Robin. “Japanese Freelance Workers Struggle during the COVID-19 Pandemic: Social Media, Critique, and Political Resistance.” *The Asia-Pacific Journal, Japan Focus* 18, n. 8 (2020): 1-19. <https://apjif.org/2020/18/Uno-ODay.html> (Ultimo accesso 23/02/2023)

Wamsley, Laurel. "Japan's Births Decline To Lowest Number On Record." *npr Network*, (2019). <https://www.npr.org/2019/12/24/791132555/japans-births-decline-to-lowest-number-on-record> (Ultimo accesso 07/09/2023)

Yasuzawa, Hayato. "Labor Law Japan: Revisiting The Compulsory 5-Days Paid Leave Rule." *Boyd & Moore Executive Search*, (2021). <https://www.bmes.com/labor-law-japan-revisiting-the-compulsory-5-days-paid-holiday-rule/> (Ultimo accesso 10/10/2023)

Yuri, I. "The Pros and Cons of Every Type of Employment in Japan, From Full-Time to Contract, Part-Time, and More!." *Tsunagu Local*, (2020). <https://www.tsunagulocal.com/en/31758/> (Ultimo accesso 20/02/2023)

Zappa, Marco. "Da Abenomics ad Abeism – Discorso politico e riforme istituzionali nel Giappone di Abe." In *Orizzonti giapponesi - ricerche, idee, prospettive*, a cura di Matteo Cestari, Gianluca Coci, Daniela Moro, e Anna Specchio, 211-232. Roma: ARACNE editrice, 2018.

## FONTI BIBLIOGRAFICHE IN GIAPPONESE

Ashita no jinji onrain あしたの人事オンライン. "Hiseikikoyō to wa? Hinkonka ni tsunagari kanenai jittai ya mondaiten wo shōkai" 非正規雇用とは？貧困化につながりかねない実態や問題点を紹介 (Che cos'è il lavoro irregolare? Introduzione alle realtà e ai problemi che possono portare alla povertà). *Ashita no jinji onrain あしたの人事オンライン*. [https://www.ashita-team.com/jinji-online/personnel\\_management/2703](https://www.ashita-team.com/jinji-online/personnel_management/2703) (Ultimo accesso 23/08/2023)

Bun bukagakushō 文部科学省. "Wakamono jiritsu chōsen puran'(kyaria kyōiku sōgō keikaku) no suishin" 「若者自立・挑戦プラン」 (キャリア教育総合計画) の推進 (Promozione del "Piano per l'indipendenza e la sfida dei giovani" (piano di formazione professionale completo)). *Bun bukagakushō 文部科学省*. [https://www.mext.go.jp/a\\_menu/ikusei/wakamono/index.htm](https://www.mext.go.jp/a_menu/ikusei/wakamono/index.htm) (Ultimo accesso 04/02/2024)

Bun bukagakushō 文部科学省 Ministry of education, culture, sports, science and technology - japan. “Wakamono no jiritsu chōsen no tame no akushon puran” 若者の自立・挑戦のためのアクションプラン (Piano d'azione per l'indipendenza e la sfida dei giovani). Bun bukagakushō 文部科学省 Ministry of education, culture, sports, science and technology – japan, (2004). [https://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/career/05010502/021.htm](https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/05010502/021.htm) (Ultimo accesso 24/02/2023)

e-Gov 法令検索. “Ikuji kyūgyō, kaigo kyūgyōtō ikuji matawa kazoku kaigo wo okonau rōdōsha no fukushi ni kansuru hōritsu” 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律 (Legge sul benessere dei lavoratori che usufruiscono di congedi parentali, congedi per assistenza familiare, ecc. per occuparsi della crescita dei figli e della cura degli anziani). e-Gov 法令検索, (1991). [https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=403AC0000000076\\_20230401\\_503AC0000000063](https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=403AC0000000076_20230401_503AC0000000063) (Ultimo accesso 12/10/2023)

e-Gov 法令検索. “Josei no shokugyō seikatsu ni okeru katsuyaku no suishin ni kansuru hōritsu” 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 (Legge sulla promozione di una partecipazione attiva delle donne nella vita professionale). e-Gov 法令検索. <https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=427AC0000000064> (Ultimo accesso 21/09/2023)

e-Gov 法令検索. “Koyō no bun'ya ni okeru danjo no kintōna kikai oyobi taigū no kakuhotō ni kansuru hōritsu” 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律 (Legge sulla garanzia delle pari opportunità e del trattamento equo tra uomini e donne nel mondo del lavoro). e-Gov 法令検索. [https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=347AC0000000113\\_20220617\\_504AC0000000068](https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=347AC0000000113_20220617_504AC0000000068) (Ultimo accesso 21/09/2023)

e-Gov 法令検索. “Nihonkokukenpō” 日本国憲法 (Costituzione del Giappone). *e-Gov* 法令検索. <https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=321CONSTITUTION#:~:text=第十三条%20すべて,尊重を必要とする> (Ultimo accesso 16/08/2023)

e-Gov 法令検索. “Rōdō keiyakuhō” 労働契約法 (Legge sui contratti di lavoro). *e-Gov* 法令検索. <https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=419AC0000000128> (Ultimo accesso 21/09/2023)

e-Gov 法令検索. “Rōdō kijunhō” 労働基準法 (Legge sugli standard di lavoro). *e-Gov* 法令検索. <https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=322AC0000000049> (Ultimo accesso 09/10/2023)

e-Gov 法令検索. “Rōdōshahakenjigyō no tekiseina unei no kakuho oyobi haken rōdōsha no hogotō ni kansuru hōritsu” 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律 (Legge sulla protezione dei lavoratori a chiamata e sulla garanzia del corretto funzionamento delle aziende che ne gestiscono il lavoro). *e-Gov* 法令検索. <https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=360AC0000000088> (Ultimo accesso 11/10/2023)

e-Gov 法令検索. “Tanjikan rōdōsha oyobi yūki koyō rōdōsha no koyō kanri no kaizen nado ni kansuru hōritsu” 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律 (Legge riguardo cose come il miglioramento della gestione dell’occupazione dei lavoratori a tempo parziale e di quelli con contratto a tempo determinato). *e-Gov* 法令検索. [https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=405AC0000000076\\_20200601\\_501AC0000000024](https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=405AC0000000076_20200601_501AC0000000024) (Ultimo accesso 21/09/2023)

Etō Chisako 江藤智佐子. “Furītā sentaku-ji no risuku yōin ni tsuite” フリーター選択時のリスク要因について (Fattori di rischio quando si sceglie di essere un freeter). In *Chikushijogakuentankidaigaku kiyō 筑紫女学園短期大学紀要*, 40, (2005): 1-16. <http://id.nii.ac.jp/1219/00000734/> (Ultimo accesso 24/02/2023)

Fumiko Nishino 史子西野. “Pāto no kikan rōdōryokuka to seishain no rōdō” パートの基幹労働力化と正社員の労働 (La trasformazione in forza lavoro principale degli impiegati part-time e il lavoro dei dipendenti regolari). *Shakaigaku hyōron 社会学評論* 56, n. 4 (2006): 847-863. <https://doi.org/10.4057/jsr.56.847> (Ultimo accesso 20/08/2023)

Honda Yuki 本田由紀. “‘Kibō kakusa shakai’ – ‘makegumi’ no zetsubōkan ga Nihon o hikisaku” 『希望格差社会』 「負け組」の絶望感が日本を引き裂く (La società dalle disparità nella speranza – La disperazione dei “perdenti” fa a pezzi il Giappone). *労働政策研究・研修機構 The Japan Institute for Labour Policy and Training*, n.540 (2005): 68-74. <https://warp.da.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/9592143/www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2005/07/pdf/068-074.pdf> (Ultimo accesso 28/08/2023)

Hotta Satoko 堀田聡子. “Furītā to Nīto” 『フリーターとニート』 (*Freeter e NEET*). *労働政策研究・研修機構 The Japan Institute for Labour Policy and Training*, n.540 (2005): 71-74. <https://warp.da.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/9592143/www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2005/07/pdf/068-074.pdf> (Ultimo accesso 28/08/2023)

Ichimaru, Reina, Kazunori Inoue, Eiko Sato, Yohei Sakata, e Eri Kubota 市丸 麗菜, 井上一徳, 佐藤 栄子, 悴田 洋平, 久保田 恵理. “Dankai no sedai wo ikashita furītā-nīto sakugensaku” 団塊の世代を活かしたフリーター・ニート削減策 (Misure per ridurre i freelance e i NEET)

avvalendosi della generazione del baby-boom). *ISFJ Nihon seisaku gakusei kaigi ISFJ 日本政策学会 議* (2006): 1-37.

<http://www.isfj.net/articles/2006/%E5%9B%A3%E5%A1%8A%E3%81%AE%E4%B8%96%E4%BB%A3%E3%82%92%E6%B4%BB%E3%81%8B%E3%81%97%E3%81%9F%E3%83%95%E3%83%AA%E3%83%BC%E3%82%BF%E3%83%BC%E3%83%BB%E3%83%8B%E3%83%BC%E3%83%88%E5%89%8A%E6%B8%9B%E7%AD%96%EF%BD%9E%E4%B8%96%E4%BB%A3%E3%82%92%E8%B6%85%E3%81%88%E3%81%9F%E5%85%B1%E5%90%8C%E8%B5%B7%E6%A5%AD%EF%BD%9E.pdf> (Ultimo accesso 20/02/2023)

Inui, Akio 乾彰夫. “Jakunen rōdō ichiba no henyō wa danseisei wo yuraga sete iru ka: YCSJ chōsa fuantei shūrōsō dansei no jirei kara” 若年労働市場の変容は男性性を揺らがせているか: YCSJ 調査不安定就労層男性の事例から (Le trasformazioni del mercato del lavoro giovanile stanno mettendo in crisi la mascolinità: il caso degli uomini nella forza lavoro precaria dell'indagine YCSJ). *Kyōiku kagaku kenkyū 教育科学研究*, 29, (2015): 27-34. [https://tokyo-metro-u.repo.nii.ac.jp/?action=repository\\_action\\_common\\_download&item\\_id=600&item\\_no=1&tribute\\_id=18&file\\_no=1](https://tokyo-metro-u.repo.nii.ac.jp/?action=repository_action_common_download&item_id=600&item_no=1&tribute_id=18&file_no=1) (Ultimo accesso 20/02/2023)

Kōsei rōdōshō 厚生労働省. “Dō ichi rōdō dō ichi chingin tokushū pēji” 同一労働同一賃金特集ページ (pagina speciale sulla parità di retribuzione a parità di lavoro). *Kōsei rōdōshō 厚生労働省*. <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html> (Ultimo accesso 21/09/2023)

Kōsei rōdōshō 厚生労働省. “‘Hatarakikata’ kaikaku no jitsugen ni mukete” 「働き方改革」の実現に向けて (Verso la realizzazione della riforma dello stile di lavoro). *Kōsei rōdōshō 厚*



生労働省. <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html> (Ultimo accesso 21/09/2023)

Kōsei rōdōshō 厚生労働省. “Koyō chōsei joseikin (shingata koronavirusukansenshō no eikyō ni tomonau tokurei)” 雇用調整助成金 (新型コロナウイルス感染症の影響に伴う特例) (Sussidio per l’adeguamento dell’occupazione - Eccezione particolare dovuta all’impatto delle nuove infezioni da coronavirus). *Kōsei rōdōshō 厚生労働省*. [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html) (Ultimo accesso 16/10/2023)

Kōsei rōdōshō 厚生労働省. “Mishūshoku sotsugyōshasū no suii” 未就職卒業生数の推移 (Cambiamento nel numero di laureate disoccupati). *Kōsei rōdōshō 厚生労働省*. <https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000002790h-att/2r98520000027bo1.pdf> (Ultimo accesso 24/08/2023)

Kōsei rōdōshō 厚生労働省. “Nenkin seido no pointo” 年金制度のポイント (Punti chiave sui regimi pensionistici). *Kōsei Rōdōshō 厚生労働省* (2022). <https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/20220928.pdf> (Ultimo accesso 28/06/2023)

Kōsei rōdōshō 厚生労働省. “Pātotaimu rōdōsha to wa” パートタイム労働者とは (Cosa significa essere un lavoratore part-time). *Kōsei Rōdōshō 厚生労働省*. <https://www.mhlw.go.jp/topics/2007/06/tp0605-1e.html> (Ultimo accesso 17/08/2023)

Kōsei rōdōshō 厚生労働省. “Seishain? Furītā? Nani ga chigau no? ?” 正社員？フリーター？何が違うの？？ (Lavoratori regolari? Freeters? Cosa cambia?). In “Furītā no genjō ni kansuru

wakamono he no shūchi kōhō jigyō” フリーターの現状に関する若者への周知・広報事業 (Progetti di promozione e pubblicizzazione per informare i giovani riguardo alla situazione attuale dei freeters). *Kōsei rōdōshō 厚生労働省*, (n.d.): 1-8. <https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000913962.pdf> (Ultimo accesso 03/10/2023)

Kosugi Reiko 小杉礼子. “Wakamono no furitā mugyōka no haikei to mondai” 若者のフリーター・無業化の背景と問題 (Contesto e problemi dei giovani che diventano freeter e disoccupati). *ECPR chōsa kenkyū jōhō ECPR 調査研究情報誌* 2, (2005b): 10-15. <http://www.ecpr.or.jp/pdf/ecpr16/10-15.pdf> (Ultimo accesso 20/02/2023)

Lega-life Lab. リーガライフラボ. “Hiseikikoyō to wa? Seiki koyō to no chigai ya rōdōmondai ni tsuite wakari yasuku kaisetsu” 非正規雇用とは？正規雇用との違いや労働問題についてわかりやすく解説 (Che cos'è il lavoro irregolare? Una semplice spiegazione rispetto alle differenze con l'impiego regolare e alle problematiche lavorative). *Lega-life Lab*, (2022). <https://www.adire.jp/lega-life-lab/non-regular-employment1761/> (Ultimo accesso 17/08/2023)

Mochida Nobuki 持田信樹. “Zeisei kaikaku no zentai kōsō.” 税制改革の全体構想 (Concetto generale di riforma fiscale). In *Nihon no zaisei to shakai hoshō: Kyūfu to futan no shōrai bijon 日本の財政と社会保障：給付と負担の将来ビジョン (Le finanze pubbliche e la sicurezza sociale del Giappone: una visione per il futuro dei benefici e degli oneri)*, 155-192. Tokyo: 東洋経済新報社, 2019.

Ōta Kiyoshi 太田清. “Furitā no chūkōnenreika” フリーターの中高年齢化 (Freeters di mezza età e anziani). *Nihon rōdō kenkyū zasshi 日本労働研究雑誌* 573, (2008): 76-9. <https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2008/04/pdf/076-079.pdf> (Ultimo accesso 24/02/2023)

Obic Business Consultants Co.,Ltd. 株式会社オービックビジネスコンサルタント. “Ikuji kaigo kyūgyōhō to wa? Kiso chishiki kara saishin no kaisei naiyō, jitsumu taiō no pointo wo wakari yasuku kaisetsu” 育児・介護休業法とは？基礎知識から最新の改正内容、実務対応のポイントをわかりやすく解説 (Cos'è la legge per il congedo parentale e per l'assistenza familiare? Partendo dalle basi, ecco una spiegazione facile da capire degli ultimi emendamenti e dei punti chiave delle risposte pratiche). 奉行シリーズの *OBC* - 株式会社オービックビジネスコンサルタント, (2023). <https://www.obc.co.jp/360/list/post288> (Ultimo accesso 13/10/2023)

Pāsuru tenpusutaffu パーソル テンプスタッフ. “[2023-Nenban] rōdōshahakenhō to wa? Kuwashī naiyō ya rekishi, ihan rei wo wakari yasuku kaisetsu” 【2023年版】労働者派遣法とは？詳しい内容や歴史、違反例を分かりやすく解説 ([Edizione 2023] Che cos'è la legge sul collocamento dei lavoratori? Contenuti dettagliati, storia ed esempi di violazioni spiegati in termini semplici). *Pāsuru tenpusutaffu* パーソル テンプスタッフ. <https://www.tempstaff.co.jp/client/hr-knowledge/3924.html> (Ultimo accesso 27/08/2023)

PRTIMES. “[2023 nen saishin] nihon no “mikon” “dokushin” wo chōsa nihonzentai no mikonsha ha 32,790,076 nin, shōgai mikonritsu ha dansei ga 28.25%, josei ga 17.85%” 【2023年最新】日本の「未婚」「独身」を調査 日本全体の未婚者は 32,790,076 人、生涯未婚率は男性が 28.25%、女性が 17.85% ([Ultime notizie del 2023] Indagine sui “non sposati” e “single” in Giappone: il totale di persone non sposate in tutto il Giappone è di 32,790,076, con un tasso di non sposati durante tutto il corso della vita pari al 28,25% per gli uomini e al 17,85% per le donne). *PRTIMES*, (2023). <https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000008.000092878.html> (Ultimo accesso 23/08/2023)

RELO 総務人事タイムズ. “Ikuji kaigo kyūgyōhō to wa? Kyūgyō shutoku ga shi dzurai haikei to kaizen no tame no hō kaisei” 育児・介護休業法とは？休業取得がしづらい背景と改善のための法改正 (Cos'è la legge sul congedo per l'assistenza all'infanzia e alla famiglia? Informazioni sulle difficoltà di fruizione del congedo e sulle modifiche legali per migliorarlo). *RELO 総務人事タイムズ*, (2021). <https://www.reloclub.jp/relotimes/article/10275> (Ultimo accesso 13/10/2023)

Takahashi, Kanako 高橋 香奈子. “Korona de shūnyū gekigen! Furīransu henshūsha no ima to korekara” コロナで収入激減！フリーランス編集者の今とこれから (Il crollo del reddito a causa del Coronavirus! Redattori freelance oggi e in futuro). *mi-mollet* (ミモレ) | 明日の私へ、小さな一歩, (2020). <https://mi-mollet.com/articles/-/22899> (Ultimo accesso 16/10/2023)

Tsuge Teru 柘植輝. “Hiseikikoyō rōdōsha, moraeru nenkin wa dorekurai?” 非正規雇用労働者、もらえる年金はどれくらい？ (A quanto ammonta la pensione che ricevono i lavoratori irregolari?). *Financial field* ファイナンシャルフィールド, (2021). <https://financial-field.com/pension/entry-103141> (Ultimo accesso 28/06/2023)

Tsuyoshi Nakashima 中 篤 剛. “Seiki shūgyō wo sekkyokutekini hyōmei shinai shinri no gainen kōzō — toriaezu furītā' ishiki kara no apurōchi —” 正規就業を積極的に表明しない心理の概念構造—「とりあえずフリーター」意識からのアプローチ— (Struttura concettuale della psicologia del non esprimere attivamente un impiego a tempo pieno: un approccio dalla prospettiva della coscienza del "libero professionista per adesso"). *Nihon rōmu gakkaiishi* 日本労務学会誌, 21, n. 3 (2021): 63-75. [https://doi.org/10.24592/jshrm.21.3\\_63](https://doi.org/10.24592/jshrm.21.3_63) (Ultimo accesso 17/02/2023)

Yamasaki Shirō 山崎史郎. “Henyō suru Nihon Shakai” 変容する日本社会 (La società giapponese in trasformazione). In *Jinkō genshō to shakai hoshō: Koritsu to shukushō wo norikoeru* 『人口減少と社会保障: 孤立と縮小を乗り越える』 (Declino demografico e sicurezza sociale: superare l'isolamento e la riduzione della popolazione), 11-62. Tokyo: Chūōkōronshinsha, 2017.

Yamasaki Shirō 山崎史郎. “Nihon no shakai hoshō no hikari to kage” 日本の社会保障の光と影 (Luci e ombre del sistema di sicurezza sociale giapponese). In *Jinkō genshō to shakai hoshō: Koritsu to shukushō wo norikoeru* 『人口減少と社会保障: 孤立と縮小を乗り越え

る』 (Declino demografico e sicurezza sociale: superare l'isolamento e la riduzione della popolazione), 63-104. Tokyo: Chūōkōronshinsha, 2017.

## INDICE IMMAGINI

Asao, Yutaka. “Overview of non-regular employment in Japan.” *Non-regular employment-issues and challenges common to the major developed countries: 2011 JILPT Seminar on Non-regular Employment–Tokyo*, (2011): 17. [https://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.10\\_japan.pdf](https://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.10_japan.pdf) (Ultimo accesso 07/02/2023)

Genda, Yuji. “Employment policy issues in light of Abenomics: Aims of the policy to raise the minimum wage and negative scenarios.” *Discuss Japan*, n. 62 (2021). <https://www.japanpolicyforum.jp/politics/pt2021011416432510965.html> (Ultimo accesso 04/10/2023)

Inoue, Mariko, Mariko Nishikitani, e Shinobu Tsurugano. “Female non-regular workers in Japan: their current status and health.” *Industrial health* 54, n. 6 (2016): 521-527. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2016-0105> (Ultimo accesso 09/02/2023)

Kōeki zaidanhōjin seimei hoken bunka sentā 公益財団法人生命保険文化センター.  
“Hiseikikoyōsha wa dorekurai fuete iru?” 非正規雇用者はどれくらい増えている？ (Di quanto sono aumentati i lavoratori irregolari?). *Kōeki zaidanhōjin seimei hoken bunka sentā* 公益財団法人生命保険文化センター.  
<https://www.jili.or.jp/lifeplan/houseconomy/1092.html> (Ultimo accesso 21/08/2023)

Kōsei rōdōshō 厚生労働省. “Nenkin seido no pointo” 年金制度のポイント (Key Points of the Pension System). *Kōsei Rōdōshō 厚生労働省* (2022): 7. <https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/20220928.pdf> (Ultimo accesso 21/08/2023)

Kōsei Rōdōshō 厚生労働省. “Sei nenrei kaikyū betsuni mita 15-sai ijō no shūgyō jōkyō no nenji hikaku” 性・年齢階級別にみた15歳以上の就業状況の年次比較 (Confronto annuale della condizione occupazionale delle persone di età superiore ai 15 anni, per sesso e gruppo di età). In *Gurafu de miru setai no jōkyō グラフでみる世帯の状況* (Situazione familiare attraverso i grafici). [https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/20-21-h28\\_rev2.pdf](https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/20-21-h28_rev2.pdf) (Ultimo accesso 06/09/2023)

Fumiko Nishino 史子西野. “Pāto no kikan rōdōryokuka to seishain no rōdō” パートの基幹労働力化と正社員の労働 (La trasformazione in forza lavoro principale degli impiegati part-time e il lavoro dei dipendenti regolari). *Shakaigaku hyōron 社会学評論* 56, n. 4 (2006): 860. <https://doi.org/10.4057/jsr.56.847> (Ultimo accesso 21/08/2023)

O’day, Robin. “Differentiating SEALDs from Freeters, and Precariats: the politics of youth movements in contemporary Japan.” *The Asia-Pacific Journal* 13, n. 37, (2015). [https://apjpf.org/-Robin-O\\_Day/4376](https://apjpf.org/-Robin-O_Day/4376) (Ultimo accesso 09/02/2023)

PRTIMES. “[2023 nen saishin] nihon no “mikon” “dokushin” wo chōsa nihonzentai no mikonsha ha 32,790,076 nin, shōgai mikonritsu ha dansei ga 28.25%, josei ga 17.85%” 【2023年最新】日本の「未婚」「独身」を調査 日本全体の未婚者は 32,790,076 人、生涯未婚率は男性が 28.25%、女性が 17.85% ([Ultime notizie del 2023] Indagine sui “non sposati” e “single” in Giappone: il totale di persone non sposate in tutto il Giappone è di 32,790,076, con un tasso di non sposati durante tutto il corso della vita pari al 28,25% per gli uomini e al

17,85% per le donne). *PRTIMES*, (2023).  
<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000008.000092878.html> (Ultimo accesso 23/08/2023)

RELO 総務人事タイムズ. “Ikuji kaigo kyūgyōhō to wa? Kyūgyō shutoku ga shi dzurai haikai to kaizen no tame no hō kaisei” 育児・介護休業法とは？休業取得がしづらい背景と改善のための法改正 (Cos'è la legge sul congedo per l'assistenza all'infanzia e alla famiglia? Informazioni sulle difficoltà di fruizione del congedo e sulle modifiche legali per migliorarlo). *RELO 総務人事タイムズ*, (2021). <https://www.reloclub.jp/relotimes/article/10275> (Ultimo accesso 13/10/2023)

Shambaugh, Jay, Ryan Nunn e Becca Portman. “Lessons from the Rise of Women’s Labor Force Participation in Japan.” *The Hamilton project – Brookings*, (2017): 1-11.  
[https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2017/10/es\\_110117\\_lessons\\_from\\_rise\\_womens\\_labor\\_force\\_participation\\_japan\\_economic\\_analysis.pdf](https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2017/10/es_110117_lessons_from_rise_womens_labor_force_participation_japan_economic_analysis.pdf) (Ultimo accesso 15/09/2023)

Statista. “Share of women holding leadership positions in politics in Japan from 2016 to 2022, by type of politician.” *Statista*, (2023). <https://www.statista.com/statistics/856387/japan-women-leadership-ratio-politics-by-type/> (Ultimo accesso 21/09/2023)

Statista. “Number of people entering employment through the public employment agency (Hello Work) in Japan from 2012 to 2021.” *Statista*, (2022).  
<https://www.statista.com/statistics/1297825/japan-number-public-employment-agency-placements/> (Ultimo accesso 03/10/2023)

Takahashi, Koji. “COVID -19 Pandemic and Non-standard Employees in Japan.” *International Journal of Japanese Sociology* 31, n. 1 (2022): 23-41. <https://doi.org/10.1111/ijjs.12133> (Ultimo accesso 22/02/2023)

Takahashi, Koji. “COVID-19’s Impact on the Labor Market and Policy Responses in Japan.” *Japan Labor Issues* 6, n. 40, (2022): 10. <https://www.jil.go.jp/english/jli/documents/2022/40-01.pdf> (Ultimo accesso 16/10/2023)

The Asahi Shimbun. “Japan to make big companies disclose gender wage disparity.” *The Asahi Shimbun*, (2022). <https://www.asahi.com/ajw/articles/14626676> (Ultimo accesso 13/09/2023)

Tōkei dasshubōdo 統計ダッシュボード. “Jinkō piramiddo” 人口ピラミッド (Piramide della popolazione). *Tōkei dasshubōdo 統計ダッシュボード*. <https://dashboard.e-stat.go.jp/pyramidGraph?screenCode=00570&regionCode=00000&pyramidAreaType=2> (Ultimo accesso 21/08/2023)

Tōkei dasshubōdo 統計ダッシュボード. “Seiki - hiseiki no shokuin - jūgyōin” 正規・非正規の職員・従業員 (Personale e impiegati regolari e irregolari). *Tōkei dasshubōdo 統計ダッシュボード*. <https://dashboard.e-stat.go.jp/graph?screenCode=00050> (Ultimo accesso 16/08/2023)

Yasuzawa, Hayato. “Labor Law Japan: Revisiting The Compulsory 5-Days Paid Leave Rule.” *Boyd & Moore Executive Search*, (2021). <https://www.bmes.com/labor-law-japan-revisiting-the-compulsory-5-days-paid-holiday-rule/> (Ultimo accesso 10/10/2023)



## RINGRAZIAMENTI

Un sentito grazie al mio relatore, il Prof. Colombo, e al mio correlatore, il Prof. Revelant, per avermi guidato e supportato con disponibilità e gentilezza nella fase più importante del mio percorso accademico.

A tutte le mie amiche che hanno reso questi anni speciali e indimenticabili.

Ma soprattutto un grazie di cuore alla mia famiglia che in questi anni ha sempre creduto nelle mie capacità.

A mia mamma che è sempre stata presente, pronta a confortarmi nei momenti di difficoltà dandomi coraggio e aiutandomi a credere in me stessa.

A babbo, mio modello di vita, senza il quale non sarei arrivata dove sono ora e a cui sarò sempre riconoscente per l'amore donatomi.