



Numero 2 / 2020
(estratto)

Shinya Ouchi

**Lo Statuto dei lavoratori e il diritto del
lavoro giapponese**

Lo Statuto dei lavoratori e il diritto del lavoro giapponese

Prof. OUCHI Shinya,
Università di Kobe

In Giappone, cinquant'anni fa, i giapponesi erano entusiasti per avere tenuto l'Esposizione mondiale di Osaka, mentre in Italia lo Statuto dei lavoratori veniva emanato.

A quell'epoca, l'elevata crescita economica del Giappone aveva raggiunto l'apice e sentivamo di riuscire a mostrare al mondo la potenza economica del Giappone.

Di conseguenza, la nostra attenzione era focalizzata sull'economia piuttosto che sul lavoro.

Infatti, per quanto riguarda il diritto del lavoro giapponese, durante quel periodo non vi furono cambiamenti significativi.

La legge sindacale era stata emanata nel 1945, poco dopo la seconda guerra mondiale, e, successivamente, nel 1947 era stata emanata la Legge sugli standard di lavoro. Le due citate leggi hanno costituito per lungo tempo la base fondamentale del diritto del lavoro giapponese. Dopo il 1985, il diritto del lavoro giapponese è entrato in un periodo di cambiamento, ma nel 1970 ancora si trovava in un periodo di calma, che non contemplava alcuna azione da parte del legislatore.

Dal punto di vista dei giuslavoristi giapponesi, lo Statuto dei lavoratori in Italia rappresentava un eccessivo legalismo, rispetto al diritto del lavoro giapponese di allora.

In Giappone, le materie come la sanzione disciplinare, il trasferimento o lo *jus variandi*, il licenziamento, i diritti sindacali, la rappresentanza del lavoratore a livello aziendale non erano, e non sono ancora, regolate ad ampio raggio dalla legge, mentre un ruolo di primo piano viene occupato dalla giurisprudenza. In Italia, invece, con lo Statuto dei lavoratori era stata dettata una dettagliata disciplina per mano del legislatore.

Tuttavia, mentre iniziavo a studiare il diritto del lavoro italiano dal punto di vista comparato circa trenta anni fa, la disposizione che ha attirato subito la mia attenzione fu l'articolo 28 dello Statuto dei lavoratori, in materia di repressione della condotta antisindacale. Ho pensato che fosse una vera e propria normativa originale.

In effetti, nella Legge sindacale giapponese un ampio spazio è riservato alla repressione della condotta antisindacale, sull'esempio del *National Labor Relations Act*

(NLRA) degli Stati Uniti. Tuttavia, il modo in cui la legge giapponese reprime il comportamento antisindacale dei datori di lavoro differisce dalla legge americana in vari punti.

Nel sistema giapponese, la commissione del lavoro, provinciale e nazionale, la quale è un organismo amministrativo, è competente alla procedura. La commissione ordina la cessazione del comportamento denunciato e la rimozione degli effetti se ritenga sussistente la violazione della norma.

La legittimazione ad agire spetta non solo al sindacato, ma anche al singolo lavoratore aderente al sindacato quando l'azione datoriale si riferisce al rapporto individuale, come nel caso del licenziamento per ragioni sindacali.

Questa procedura, anche se amministrativa, ha dei tratti caratteristici di quella giudiziaria e non per nulla ci si riferisce spesso ad una procedura "para-giudiziaria". Tuttavia, questo sistema non mira a garantire i "diritti" dei singoli lavoratori, che sono vittime di comportamenti antisindacali, ma sola a riparare il nocimento e ripristinare le relazioni sindacali danneggiate dal comportamento datoriale. Pertanto, se un singolo lavoratore desidera ottenere singolarmente giustizia, è tenuto a ricorrere al sistema giudiziario "ordinario". Ad esempio, quando il lavoratore è stato licenziato per avere preso parte ad uno sciopero promosso dal sindacato cui appartiene, quest'ultimo può far ricorso alla commissione del lavoro per chiedere di ordinare la rimozione degli effetti dell'azione antisindacale vietata dalla Legge sindacale, mentre il lavoratore può contemporaneamente fare ricorso al tribunale per lamentare l'illiceità del proprio licenziamento.

La commissione del lavoro deve tenere conto della pluri-offensività del comportamento datoriale, lesivo non solo dell'interesse del singolo lavoratore, ma anche a quello del sindacato cui appartiene. La commissione del lavoro, quando ritenga sussistente il comportamento antisindacale, ordina al datore di lavoro non solo di reintegrare il lavoratore licenziato sul lavoro, nonché, se ritiene appropriato, di inviare al sindacato una lettera di scusa.

Diversamente, nella causa civile presentata dal lavoratore, il giudice deve considerare unicamente se sussiste un motivo illecito di licenziamento, senza avere riguardo all'interesse del sindacato.

I due procedure sovrapposti, pur quanto possano giovare a rafforzare i diritti dei lavoratori, possono causare una certa confusione sul piano pratico.

Teoricamente, infatti, il tribunale e la Commissione del lavoro potrebbero prendere decisioni diverse, per quanto, nella pratica, i giudici tendano a rispettare le decisioni della Commissione, le quali vengono di solito emesse prima delle decisioni giudiziarie.

Simili problemi non si verificano negli Stati Uniti, ove la controversia sulla condotta antisindacale (*unfair labor practice*) è di esclusiva competenza di un organismo amministrativo, la *National Labor Relations Board*. Pertanto, i singoli lavoratori non possono fare ricorso al tribunale per lamentare una condotta antisindacale.

Quando il Giappone ha adottato questo sistema nella sua Legge sindacale, non ha optato per l'esclusività della competenza in favore della Commissione.

Del resto, la Costituzione giapponese garantisce a tutte le persone il diritto di accesso ai tribunali.

Perché si risolva il problema della duplicazione della procedura, l'unica opzione che ci rimane è l'approccio italiano di procedere attraverso un solo organismo giudiziario, ovvero mediante il ricorso al Tribunale del lavoro. Tuttavia, la gran maggior parte dei giuslavoristi giapponesi pensava che il sistema giudiziario non fosse adatto per risolvere le controversie sulla condotta antisindacale, ma che la Commissione del lavoro, che è un organismo tripartito composto dai rappresentanti dei lavoratori, dell'imprenditore e della parte pubblica, fosse più adatta. Loro erano scettici sulla capacità dei giudici professionali di giudicare appropriatamente le controversie sindacali, molto complesse e intricate.

Proprio per questo motivo ho studiato con grande interesse l'articolo 28 dello Statuto dei lavoratori italiano.

La conclusione della mia analisi è che valeva e tutt'ora vale la pena considerare la percorribilità dell'approccio italiano al tema.

Da allora sono trascorsi circa 30 anni, ma sfortunatamente il procedimento per la repressione della condotta antisindacale in Giappone non è cambiato affatto.

Certo, l'art. 28 dello Statuto dei lavoratori non è conosciuto tra i giapponesi, quanto l'art. 18 della stessa legge, ben noto non solo tra i giuslavoristi, ma anche tra gli

economisti ed i politici giapponesi.

La regolamentazione del licenziamento nel diritto giapponese, che per il licenziamento illegittimo prevede solo la tutela reale, a prescindere dalla dimensione aziendale, è stata criticata dagli imprenditori, perché il Giappone è stato per lungo tempo, insieme all'Italia, l'unico esempio, nell'ambito dei "developed Countries", di sistema in cui i datori di lavoro non possono "optare" per una soluzione monetaria (c.d. tutela obbligatoria).

Perciò il nuovo articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, così come uscito dalle modifiche apportate dalla "Riforma Fornero" del 2012, ha dato "coraggio" agli imprenditori giapponesi, mentre ha deluso i sindacati e il mondo del lavoro giapponese.

Il governo giapponese sta valutando di rivedere la disciplina del licenziamento giapponese, ma per il momento è improbabile che giunga a una conclusione.

Al fine, vorrei menzionare un altro tema importante: il lavoro autonomo. La legislazione italiana è molto più avanti di quella giapponese in questa materia.

Con il rapido progresso della digitalizzazione e della tecnologia dell'informazione e della comunicazione, la regolazione del futuro mondo del lavoro si sta spostando dallo "Statuto dei lavoratori" (subordinati) verso uno "Statuto dei lavori" (subordinati o autonomi).

Sono convinto che la discussione sul nuovo "Statuto" in Italia sarà di grande aiuto per i giapponesi.