Relatório do Encontro de
Colaboradores Regionais do
CIATE – 2016

Simpósio Internacional: "A ida de trabalhadores brasileiros para o Japão – Novas perspectivas?"

CIATE

Centro de Informação e Apoio aos Trabalhadores no Exterior

Encontro de Colaboradores Regionais do CIATE – 2016 e Simpósio Internacional - "A ida de trabalhadores brasileiros para o Japão – Novas perspectivas?"

Realizado nos dias 10 e 11 de setembro de 2016, no Salão Nobre da Sociedade Brasileira de Cultura Japonesa e de Assistência Social – Bunkyo, na Rua São Joaquim, 381 – 2º andar, Bairro da Liberdade, São Paulo – SP

Expediente da publicação

Tradução e Edição:	Masato Ninomiya
Assistência Editorial:	Andrezza A. Akiyama, Bianca A. Matsusaki, Helena K. Sanada e Toshihiro Takenaga
Assistente de Tradução:	Akemi Ishigaki, Edward Yoshiro Kondo, Lina Kojima, Priscila Miyagi, Shiho Tanaka e Suellen Sato Ide
Revisão de Textos:	Bel Ribeiro, Celia Abe Oi e Yasuyuki Nagai
Ilustração da Capa:	Helena K. Sanada
Editoração e Impressão:	Gráfica e Editora Mil Folhas Ltda.

CIATE – Centro de Informação e Apoio ao Trabalhador no Exterior

Rua São Joaquim, 381 – 1º andar – sala 11
São Paulo – SP - CEP 015008-900
Tel.: (11) 3207-9014 – Fax (11) 3209-1982
e-mail: contato@ciate.org.br
www.ciate.org.br

SUMÁRIO

ESPECIAL
Homenagem – *In memoriam* Dr. Yasuo Yuuki 07
Dr. Masato Ninomiya – Presidente do Ciate

Parte 1 | Abertura do Simpósio Internacional do CIATE
Dia 10 de setembro de 2016

I – Saudação 19
Dr. Masato Ninomiya – Presidente do Ciate

II – Saudação 23
Satoshi Morita – Chefe da Divisão Consular do Consulado--Geral do Japão em São Paulo

III – Palestra 26
Ministra Sra. Luiza Ribeiro Lopes da Silva – Diretora do Departamento Consular e de Brasileiros no Exterior do Ministério das Relações Exteriores

IV – Palestra 45
Belara Giraldelo – Gerente da APSAI – Agência da Previdência Social de Atendimentos de Acordos Internacionais

V – Palestra 52
Katsuyuki Tanaka – Presidente da Associação de Nikkeis e Japoneses do Exterior

VI – Saudação 66
Harumi Arashiro Goya – Presidente da Sociedade Brasileira de Cultura Japonesa e de Assistência Social

Parte 2	Palestras e Relatos de Experiências Dia 11 de setembro de 2016

I – Solução de controvérsias relacionadas aos trabalhadores brasileiros na região de Tokai 68
Masatoshi Ozaki – Professor da Universidade de Aomori Chuo Gakuin

II – Evolução da mídia voltada à Comunidade Brasileira no Japão 95
Vitor Ogawa – Ex-decasségui e jornalista da Folha de Londrina

III – Como encarar a delinquência juvenil de brasileiros nikkeis 111
Tsuyoshi Murohashi – Diretor do Instituto de Menores de Ichihara

Perguntas e Respostas..... 126

IV – Novas perspectivas do nikkei de terceira e quarta gerações e sua relação com a cultura japonesa 147
Roger Katsuji Kashima – Ex-decasségui, empresário e colaborador regional do Ciate em Mogi das Cruzes

Enquete..... 162

V – Situação recente de emprego para trabalhadores brasileiros e políticas do governo do Japão 165
Yasuyuki Onishi – Diretor-Geral Adjunto do Departamento de Estabilização de Empregos do Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar Social do Japão

Perguntas e Respostas..... 186

VI – Considerações sobre o Acordo Nipo-Brasileiro de Previdência Social sob a visão do sistema legal japonês 197
Akiyo Shimamura – Professora adjunta da Faculdade de Economia e Direito da Universidade Shinshu

VII – Cultura no movimento decasségui: das vivências pessoais às políticas públicas 219
Dr. Marcos Suguiura – psicólogo

VIII – Tendências do trabalhador brasileiro e o rumo do Brasil 232
Kotaro Horisaka – Professor emérito da Universidade Sophia, Tóquio, Japão

Perguntas e Respostas 253

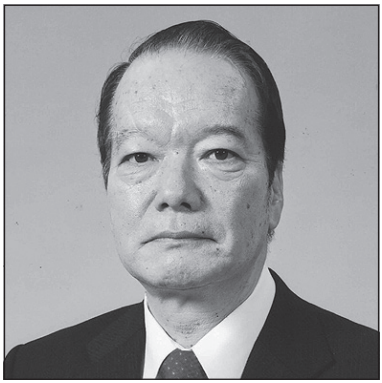
IX – Impressões sobre decasséguis 256
Ligia Oizumi – Analista Técnica do Sebrae — Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas de Mato Grosso do Sul e Coordenadora do Projeto Negócios de Impacto Social do MS

Parte 3 | Relatos dos Estudantes da Bolsa Shoei Dia 11 de setembro de 2016

I – Aline Tieko Ito Viveiros 273
II – André Niimi 276
III – Cristiane Teruko Takeshita 278
IV – Jessika Naomi Oshiro Shimokawa 281
V – Juliana Ayumi Misaki 283
VI – Katsue Hernandes Haiabe 285
VII – Leandro Nakanishi 288
VIII – Considerações finais 291
Dr. Masato Ninomiya - Presidente do Ciate
IX – Fotos 293
Participantes do Simpósio Internacional do Ciate

In memoriam do Dr. Yasuo Yuuki

Masato Ninomiya
Presidente do Ciate



Dr. Yasuo Yuuki

Dr. Yasuo Yuuki, advogado japonês, faleceu repentinamente no dia 30 de maio de 2016, vítima de aortoclasia. Despedi-me dele duas semanas antes do seu falecimento, quando estava retornando para o Brasil. Foi num domingo, dia 16 de maio. Ele não costumava vir ao escritório nos fins de semana, mas, inexplicavelmente, veio naquele domingo para se despedir de mim. Um pressentimento? Talvez... Só Deus sabe...

Relembrando o início da nossa amizade, encontrei-o pela primeira vez em abril de 1974, quando ingressamos juntos na pós-graduação na Faculdade de Direito da Universidade de Tóquio. Ambos éramos estranhos no ninho; ele vinha da Universidade Meiji e eu da Universidade de São Paulo. Lembro-me dele

caminhando a passos largos pelo corredor acarpetado do prédio onde funcionavam as salas de pesquisa dos professores, dos pesquisadores e dos estudantes de pós-graduação. Vestia sempre um terno com colete, e na lapela do paletó usava orgulhosamente o distintivo de advogado, que no Japão é um símbolo de *status*. Apesar de ter sido aprovado nos exames da OAB em São Paulo, antes de vir para o Japão, eu não tinha experiência profissional, e sua autoconfiança me impressionou muito.

Como pertencíamos a cursos diferentes, ele de Direito Penal e eu de Direito Internacional, víamo-nos pouco, e parecia, também, que ele ia pouco à faculdade, pois já advogava intensamente, sem mencionar suas atividades políticas como membro da Ordem dos Advogados de Tóquio. Permaneci durante 10 anos no curso, obtendo os títulos de Mestre e de Doutor em Direito. Na despedida, fui presenteado com um dicionário de língua japonesa, distribuído como lembrança do seu casamento, contraído em maio de 1983. Guardo-o até hoje na estante próxima a minha mesa no escritório em São Paulo, e tive a oportunidade de lhe mostrar quando da sua primeira visita.

Havia uma razão específica para ele me presentear com aquele dicionário. Embora tenha aparência igual à dos japoneses, por ser descendente, e falar e escrever sem problemas, porque fui educado no Brasil não frequentei um curso regular de língua japonesa. Dr. Yuuki achava-se na obrigação de me corrigir e me ensinar o uso correto da língua japonesa. Sua dedicação e perseverança em me ajudar me impressionavam. Lembro-me bem de algumas expressões por mim desconhecidas que me foram explicadas minuciosamente pelo amigo. Confesso que devo a ele uma parte do meu conhecimento da língua japonesa.

Após um interregno, nossa amizade foi retomada em meados da década de 1990, quando passei a ir anualmente ao Japão, nos meses de dezembro e janeiro, a fim de ministrar o curso de Direito Ibero-Americano como professor visitante da Faculdade de Direito da Universidade de Tóquio, minha segunda *Alma Mater*. Além dos dois meses de inverno, começaram surgir compromissos que me faziam viajar não só uma, mas várias vezes ao ano para o Japão, fato este que não me desagradava, pois me possibilitava reatar as antigas amizades.

Dr. Yuuki tinha escritório em Toranomon, e me facultou usá-lo como local de contato em Tóquio. Tempos depois, quando ele mudou seu escritório para Akasaka-mitsuke, um bairro nobre de Tóquio, levei um susto ao ver meu nome gravado na entrada como correspondente no Brasil. De fato, ele me abriu diversas portas, pois era amplo seu relacionamento nos meios jurídico e político do Japão. Soube, após seu falecimento, que por duas vezes seu nome constara na lista tríplice à vaga de ministro da Suprema Corte, como representante da classe dos advogados. Embora a indicação não tenha se concretizado, isto denota o valor do seu nome no meio jurídico do Japão.

Além da qualidade de jurista de escol, Dr. Yuuki era, acima de tudo, uma pessoa que sabia servir aos amigos. Quando soube que, após 20 anos como professor visitante na Faculdade de Direito da Universidade Tóquio, não mais seria convidado, por ter atingido a idade limite de 65 anos como docente de uma universidade pública, ele procurou fazer que fosse contratado pela Universidade Meiji, onde a idade compulsória é 70 anos. Com isto em mente, indicou-me como convidado a proferir palestra no cinquentenário da Associação dos Ex-alunos da Faculdade

de Direito da Universidade Meiji, onde exercia certa influência, pois, assim como seus pais, havia estudado no ginásio e no colégio de aplicação daquela instituição de ensino, onde também fez o curso de graduação. Devo-lhe a contratação na Universidade Meiji, onde fui aprovado no Concurso de títulos e submissão de trabalhos acadêmicos. Após lecionar Direito Comparado em inglês para os alunos de graduação e pós-graduação, fui convidado a exercer o honroso cargo de Assessor Especial do Reitor para Assuntos de Intercâmbio com o Brasil. Estou plenamente convencido de que sua influência foi fundamental nesta nomeação, e sou-lhe imensamente grato.

Dr. Yuuki teve como orientador o prestigiado Dr. Eiichi Hirano, professor titular de Direito Penal, e mais tarde Diretor da Faculdade de Direito e Reitor da Universidade de Tóquio. Apesar desta especialização, sua advocacia não se restringia à área criminal, mas também voltada a assuntos cíveis e societários. Sempre se preocupou em formar novas gerações, recebendo sempre estagiários no seu escritório, pois lecionou nos cursos de pós-graduação de algumas universidades particulares e, acima de tudo, do Instituto de Treinamento Jurídico, órgão vinculado à Suprema Corte do Japão, cuja passagem é obrigatória para juízes, promotores e advogados daquele país.

Conscientizou-se muito rápido dos problemas jurídicos enfrentados pelos brasileiros e latino-americanos que vieram trabalhar no Japão nos últimos 30 anos. Toda vez que eu abordava assuntos relacionados ao tema, atendia-me graciosamente com grande interesse. O fato que mais notabilizou Dr. Yuuki nessa esfera jurídica foi o caso de uma criança brasileira que se afogou numa piscina municipal na província de Toyama. A polícia japo-

nesa, que costuma ser eficiente, congelou o caso por dois anos, e o desespero da mãe, que não encontrou ninguém no Japão que se interessasse pelo caso, fez que o assunto chegasse a mim, na qualidade de presidente do Ciate — Centro de Informação e Apoio ao Trabalhador no Exterior, órgão reconhecido por ambos os governos para apoiar os brasileiros residentes no Japão.

Embora não tenha sido possível responsabilizar criminalmente as pessoas envolvidas neste afogamento por falta de provas, Dr. Yuuki resolveu bancar a ação cível de indenização contra a escola e a municipalidade mantenedora da escola. Durante cinco anos ele compareceu às audiências, contratou peritos, tudo a suas expensas. Acompanhei-o em audiências por várias vezes, e todas as despesas foram arcadas por ele. Já no final do processo, o juiz resolveu conceder às partes a oportunidade de tentar um acordo. Dr. Yuuki aceitou, pois sabia que ainda que conseguisse uma sentença favorável na Primeira Instância, certamente haveria recurso por parte da ré, o que levaria anos até esgotar todas as instâncias. Assim sendo, aconselhou a autora, mãe da criança falecida, a aceitar o acordo. Fez isto um tanto contrariado, pois queria criar uma jurisprudência favorável aos estrangeiros residentes no país, o que só seria possível através de uma sentença condenatória. Pensou, contudo, na mãe da criança, que agradeceu, aos prantos, o acordo firmado. O caso foi por mim relatado nos meios jurídicos, brasileiro e japonês, e certamente seria motivo de honrarias que Dr. Yuuki receberia ao completar 70 anos.

O talento do Dr. Yuuki não se ateve apenas aos seus conhecimentos jurídicos, mas também ao calor e ao entusiasmo que caracteriza a grandeza do ser humano. Interessou-se pelo voluntariado através de atividades do Rotary Club, como consultor do

Banco de Medula para transplante, plantões na administração do bairro onde residia para atender gratuitamente aos necessitados. Direito Comparado era alvo do seu interesse, e não se cansava de pesquisar os diferentes sistemas jurídicos do mundo, a começar pelo brasileiro, através dos meus conhecimentos.

Convidei-o diversas vezes a visitar o Brasil, e sua primeira visita ocorreu cerca de 15 anos. Durante essa visita, fomos assistir ao desfile cívico militar em comemoração à Independência do Brasil, e ele, radiante, confessou ter tido a impressão de que passava em revista as tropas que desfilavam, pois comemorava seu aniversário exatamente no dia 7 de setembro.

A segunda visita ocorreu em 2015, por ocasião da Convenção Mundial dos Rotarianos, ocorrida em São Paulo. Seu cronograma era muito intenso no Japão, mas fez questão de acompanhar seu clube, um dos mais tradicionais da cidade de Tóquio. Dormiu quatro noites no avião e uma no hotel. Chegando na manhã de uma sexta-feira, imediatamente tomou o voo de conexão para Manaus, onde chegou por volta de meio-dia. Contratou um barco para pescar no Rio Amazonas, conseguiu fisgar algumas piranhas para efeitos fotográficos, e voltou para São Paulo num voo daquela mesma madrugada, para participar, no sábado, da Convenção Mundial dos Rotarianos. No domingo pela manhã, jogou golfe com os membros da Associação dos Ex-Alunos da Universidade Meiji, o *Shikonkai,* e embarcou à noite para Tóquio.

Tinha, ainda, interesse em visitar locais onde foram travadas sangrentas batalhas durante a Segunda Guerra Mundial. Foi sozinho visitar Rabaul, numa pequena ilha tropical no Oceano Pacífico. Quis ir para Guadalcanal, outra daquelas ilhas, mas, devido à dificuldade de voo de conexão na Austrália, a viagem

demoraria pelo menos uma semana, o que o desencorajou. Convenceu-me, e ao professor Yukio Oono, também da Universidade Meiji, a acompanhá-lo numa viagem relâmpago a Myanmar, local onde meu pai esteve durante a Segunda Guerra e quase foi morto por uma rajada de metralhadora durante a travessia de um rio. Meu pai conseguiu se recuperar, pois, durante uma breve internação num hospital de campanha japonês, ocorreu a derrota japonesa na guerra. Myanmar, então, passou à administração dos ingleses e indianos, que puderam tratá-lo melhor, com remédios e alimentação mais adequados. Tinha muito interesse em conhecer o local. A viagem foi corrida, bem ao estilo do Dr. Yuuki, e, por comungarmos dos mesmos interesses, isto selou ainda mais nossa amizade.

Dr. Yuuki era apenas dois meses mais velho do que eu. Sua morte repentina e prematura chocou-me profundamente. Oxalá ele pudesse ter tido uma vida mais longa para continuar a orientar jovens advogados e juristas japoneses. Tenho, às vezes, a impressão de ouvi-lo assobiando algumas músicas antigas de que tanto gostávamos.

Acidente de morte do menor U.I. na piscina municipal

Ação Indenizatória do Governo

Yasuo Yuuki
Advogado

Ocorrência do acidente

Em 25 de agosto de 1991, quase no fim das férias de verão no Japão, o aluno U.I., com 9 anos na época, aluno da 4ª série da Escola Fundamental de uma certa cidade do Japão, foi encontrado no fundo da piscina municipal onde praticava natação, cuja profundidade era de 1,20 m. A criança veio a falecer, dez horas depois de socorrida, por hipóxia cerebral.

Como não havia piscina na escola que o menino U.I. frequentava, os alunos utilizavam, durante o verão, a piscina municipal que havia nas proximidades como extensão das atividades curriculares.

No dia do infortúnio não estava programada uma aula propriamente dita, mas o menino foi com seus amigos para nadar.

O acidente aconteceu logo depois que ele começou a nadar, às 13h45, e o primeiro a descobri-lo não foi o vigilante da piscina, mas os pais das crianças, moradores das redondezas, que as acompanhavam. O grupo de vigilantes que trabalhavam na época incluía alguns colegiais contratados temporariamente, mas sem a devida aptidão para tal tarefa, fato este também considerado como uma das causas da tragédia.

O menino U.I. foi socorrido pela ambulância, e veio a falecer no segundo hospital para onde foi levado.

Propositura da ação

A Sra. M.I., mãe do menino U.I., procurou saber a causa do acidente junto à Delegacia local e à escola, mas não chegou a conclusão alguma. A escola, por sua vez, simplesmente ofereceu 1 milhão de ienes a título de consolo, mas não assumiu responsabilidade alguma sobre a morte de seu filho. A Polícia não apurou a responsabilidade penal dos vigilantes nem da escola.

A Sra. M.I., com dificuldades em falar o idioma japonês, num país onde havia poucos parentes e patrícios, encontrou uma série de barreiras, consultou vários advogados, e finalmente apelou à Embaixada brasileira, até chegar a mim por intermédio do advogado Dr. Masato Ninomiya.

O advogado que a Sra. M.I. consultara anteriormente teria dito que a ação de indenização em relação ao acidente na piscina, no Japão, seria muito difícil. Mas, pela coleta de informações e esmiuçando o caso, cheguei à conclusão de que, se pudesse provar a negligência dos vigilantes como causa da tragédia, teria chance de sucesso. Por isto aceitei a missão.

Já houve vários incidentes nas piscinas públicas no Japão.

Nestes, quando se conseguiu provar a negligência dos administradores nos casos de emergências, estes ou os proprietários foram responsabilizados.

No caso da piscina de administração municipal, como entidade autônoma regional, pode-se pleitear a indenização baseada na Lei Nacional de Indenização.

No âmbito da ação penal, haveria a possibilidade da penalização como homicídio culposo na execução do trabalho.

Visitei várias vezes a Promotoria e a Polícia pleiteando a responsabilidade penal, mas não cheguei a formular a denúncia. Os registros, fotos e croquis que a Polícia elaborou, com a devida permissão, na ocasião da vistoria do local do acidente foram aproveitados na comprovação desta ação civil.

Andamento do processo

No caso da ação de indenização de perdas e danos no Japão, a definição do valor da indenização deve levar em conta, além da causa do acidente, a idade da vítima, profissão, renda anual e relações familiares. Ouvi os depoimentos da Sra. M.I. a respeito, e pela pesquisa dos registros dos processos penais, resolvi acionar a Municipalidade, que é responsável pela administração da piscina, a Comissão Educacional e, inclusive, os vigilantes da piscina. Ao todo, fizeram parte do processo cinco réus.

No início, tentei um acordo com os réus, mas a reação foi a já esperada. A Municipalidade não assumiu a responsabilidade pelo acidente, atribuindo sua causa à condição de saúde do menino U.I. Diante disto, não tive alternativa senão apelar ao Tribunal.

Após três anos e meio de lutas no tribunal, e seis anos e meio da ocorrência do acidente fatal, o acordo com a assunção da responsabilidade pela Municipalidade foi selado.

O Fórum onde tramitava o processo ficava em uma região distante, exigindo-me viagens de avião para me deslocar, por isso tive de nomear um representante da região para o devido acom-

panhamento. A tramitação seguiu o rito normal: propositura da ação, contestação e recursos, oitiva das testemunhas, apresentação do laudo pericial, depoimento pessoal dos réus. A colaboração e os trabalhos de pesquisas desenvolvidas pela eficiente jovem advogada do meu escritório foram muito valiosos.

A maior dificuldade foi a obtenção do laudo médico para determinar a circunstância e a causa da morte do menino U.I. Após contatar vários médicos, finalmente um laudo foi elaborado por um médico da longínqua Província de Yamagata. Quanto às circunstâncias, antes de mover a ação ou mesmo durante a tramitação, tive várias oportunidades de ouvir testemunhas. Havia muitas pessoas de boa vontade que se dispuseram a me ajudar, mas encontrei também os que não mostravam esta disposição.

Foi bastante difícil superar essa barreira, talvez, em parte, por se tratar de um acidente acontecido numa região onde reina o costume tradicional, e também por ser U.I. brasileiro, ou seja, um estrangeiro. Mas, mesmo assim, tenho que agradecer às pessoas que me deram apoio, ainda que de forma discreta.

Viajei várias vezes ao Fórum local debaixo de neve, e já na fase final, com a oitiva das testemunhas, o juiz sugeriu à Municipalidade propor um acordo com a admissão da culpa pela morte do menino U.I. O acordo, que é diferente de uma sentença, torna vago o posicionamento da responsabilidade, e não fica claramente registrado na finalização como se daria na sentença. No acordo não ficou registrado o esforço dispensado ao longo do processo, e pensei em proceder à execução compulsória mediante uma sentença.

Mas a sentença de 1ª Instância poderia ser alvo de recurso, o que demandaria mais tempo. Diante disso, conversei com a

Sra. M.I. e acabei aceitando fazer o acordo. Ficou acertado que no conteúdo do acordo ficaria clara a admissão da responsabilidade pela causa da morte, conforme a sustentação, e o valor da indenização foi aceito pelo montante pleiteado, que eu, particularmente, acredito esteja, em termos gerais, razoável.

Desfecho e pontos problemáticos

Depois de concluído o acordo, algum tempo mais tarde o valor da indenização foi pago e concluiu-se o processo judicial. Oferecemos um modesto brinde em sinal de agradecimento às pessoas que me apoiaram e cooperaram, juntamente com o advogado Dr. Masato Ninomiya, que foi por várias vezes ao Fórum local como intérprete.

É preciso dizer que o importante em casos como esses, de acidente fatal e problemas desta natureza, é que as pessoas precisam de muita força de vontade para solucionar o problema e firme disposição em dar continuidade, não importa o obstáculo encontrado, além de buscar o suporte de profissionais, como advogados, conselheiros, protetores etc., e também de poder aquisitivo para arcar com as despesas. Especialmente no caso de estrangeiros, há os problemas de idioma (comunicação) e de relações pessoais e sociais com a comunidade local.

Neste caso aqui narrado foram satisfeitas essas condições, dando-nos a oportunidade de colher um resultado adequado.

Vale lembrar que era possível também o acionamento por responsabilidade penal, mas desisti da ideia em consideração a várias circunstâncias.

Rezo pela alma do menino U.I.

I Saudação

Masato Ninomiya
Presidente do Ciate

Boa-noite, senhoras e senhores.

Quero agradecer, em nome do Ciate, a presença de todos.

Em especial à Ministra Luiza Lopes, do Itamaraty de Brasília, em nome de quem gostaria de saudar todas as autoridades brasileiras.

Agradeço ainda a presença do embaixador Katsuyuki Tanaka, da Associação dos Japoneses e Nikkeis no Exterior, em nome de quem saúdo todas as autoridades japonesas presentes.

Estamos dando início a mais uma jornada sobre a presença dos brasileiros no Japão. O trabalho começa nesta noite e se estende amanhã, com título "A ida de trabalhadores brasileiros para o Japão – Novas perspectivas?".

Como se sabe, já tivemos a presença de mais de 320 mil brasileiros no Japão no final de 2007. Mas, com a crise financeira

iniciada nos Estados Unidos, que se estendeu até o Japão e outros países, esse número hoje está reduzido a cerca 175 mil, que ainda é bastante significativo, e é de interesse da nossa comunidade, bem como do governo brasileiro, acompanhar a presença desses brasileiros no Japão.

Então, convidamos as autoridades do Ministério da Saúde e Bem-Estar Social do Japão para proferir palestras sobre o que acontece nesse momento com os brasileiros no Japão do ponto de vista das autoridades japonesas.

A Ministra Luiza Lopes está presente para dar o seu ponto de vista sobre os brasileiros no Japão.

Teremos outras palestrantes, como algumas pessoas que tiveram experiências de vivências no Japão, e outro que falará sobre delinquência juvenil, um assunto da maior importância para nós também. Enfim, é uma longa programação prevista para o dia de amanhã.

Como se sabe, neste momento estamos realizando a Paralimpíadas no Rio de Janeiro. Tanto esta quando a Olimpíada, encerrada recentemente, mostraram que o Brasil é capaz de realizar eventos internacionais como estes sem grandes recursos, como aconteceu com países como Londres e Beijing, que já foram países sede das Olímpiadas.

Todas as vezes que ia ao Japão, as pessoas me perguntavam se o Brasil seria capaz de realizar as Olimpíadas, eu sempre respondia sim. É possível que os preparativos estivessem atrasados, mas na hora "H" o Brasil realizaria sim. E todos viram que, tanto na abertura quanto no encerramento, o Brasil efetivamente foi capaz de demonstrar à comunidade mundial sua capacidade de realizar este evento sem grandes transtornos.

Neste momento está sendo realizada a Paralimpíadas. Obviamente não podemos nos descuidar, porque pode ser que aconteça alguma coisa, mas, dentro do que está previsto, o Brasil tem realizado muito bem.

Por que digo isso neste momento? Porque daqui a quatro anos é o Japão que irá realizar as Olimpíadas, e o Brasil mostrou que foi capaz deste feito sem gastar muito dinheiro.

Ou seja, soube demonstrar, ao realizar as Olimpíadas, a criatividade dos brasileiros, a capacidade de adaptação, que foi realmente a tônica do sucesso.

Isso obviamente vai servir de injeção de ânimo para todos os brasileiros, tanto para nós que estamos no Brasil, como para os que estão no exterior, e, no nosso caso, para aqueles que estão no Japão.

Todos estão lutando com afinco. A economia japonesa está em recuperação, mas ainda não totalmente a contento.

Quero ressaltar também que os brasileiros de segunda e terceira gerações que moram no Japão já têm seus filhos cursando as universidades, assim como temos aqui os bolsistas da Bolsa Shoei, filhos de brasileiros que trabalham no Japão e voltaram ao Brasil, e agora estão frequentando o curso superior em nosso país.

A presença destes jovens estudantes, tanto no Japão como no Brasil, é muito alvissareira na medida em que esses filhos de trabalhadores brasileiros, uma vez formados nas universidades, e há muitos, serão os verdadeiros cidadãos que unirão com vínculo forte o Brasil e o Japão.

Outra bandeira que desfraldamos, já há algum tempo também deu frutos. Na reforma legislativa de 1990, o governo japo-

nês concedeu o visto permanência por longo período aos descendentes até a terceira geração. Ou seja, permitiu que os filhos e netos de japoneses que outrora imigraram ao Brasil pudessem obter este visto que não estabelece restrição para trabalho nem estudos, e, nesta esteira, muitos brasileiros foram para o Japão.

Então, questionamos: Por que até terceira geração? E por que não até a quarta, quinta gerações?

Isto efetivamente tem sido uma das questões que queremos reiniciar apelando junto ao governo japonês, porque sabemos que não há restrição legal para esta realidade. A lei diz claramente que não há restrição, mas tão só o entendimento da portaria ministerial do Ministério da Justiça que considerou aptos a receber este visto de longo período brasileiros ou estrangeiros com ascendência japonesa até a terceira geração.

Com essas colocações, gostaria de dar início aos trabalhos neste importante Simpósio Internacional, agradecendo mais uma vez a presença de palestrantes que vieram de Brasília e do Japão.

Muito obrigado!

II

Saudação

Satoshi Morita

Chefe da Divisão Consular do Consulado-Geral do Japão em São Paulo

Boa noite a todos. Sou Satoshi Morita, chefe da Divisão Consular do Consulado-Geral do Japão em São Paulo. Gostaria de parabenizar pela realização do Simpósio Internacional do Ciate – Centro de Informação e Apoio ao Trabalhador no Exterior.

Normalmente, o Cônsul-Geral Nakamae participaria deste evento, mas, infelizmente, ele não pôde comparecer devido a outras obrigações. Sendo assim, lerei a mensagem dele.

> *Hoje, gostaria de parabenizá-los do fundo do coração pela realização deste Simpósio Internacional e Reunião dos Colaboradores do Ciate, com a presença de Katsuyuki Tanaka, presidente da Associação de Nikkeis e Japoneses do Exterior; Harumi Arashiro Goya, presidente da Sociedade Brasileira de Cultura Japonesa e de Assistência Social; ministra Maria*

Luiza Ribeiro Lopes da Silva; Belara Giraldelo, gerente da Agência da Previdência Social de Atendimentos de Acordos Internacionais; além de vários outros envolvidos do Brasil e do Japão.

Neste Simpósio Internacional foram levantadas várias questões sobre o mercado de trabalho do Japão e do Brasil, houve trocas de informações entre os governos de ambos os países e cada organização envolvida, e várias questões estão sendo encaminhadas para uma solução.

As relações entre o Brasil e o Japão se aprofundaram nos últimos anos. Durante a visita do primeiro-ministro Shinzo Abe, em 2014, ele defendeu que devemos trabalhar juntos em prol das relações Brasil-Japão segundo os "3 Juntos". Em outras palavras, ele compartilhou os três princípios básicos: "progredir juntos", "liderar juntos" e "inspirar juntos"; e deixou a palavra "Juntos" que está gravado num dos monumentos colocados, atualmente, no jardim interno do prédio do Bunkyo.

Além disso, no ano passado tivemos a visita do Príncipe Akishino e Princesa Kiko, e, este ano, a abertura dos Jogos Olímpicos e Paralímpicos do Rio e a passagem do bastão para os Jogos Olímpicos e Paralímpicos de Tóquio de 2020.

No meio de tudo isto, o intercâmbio de pessoas entre o Brasil e o Japão é indispensável para o desenvolvimento e a compreensão mútua entre ambos os países. Começando pelo Presidente Masato Ninomiya, as ações das partes envolvidas de ambos os países têm cumprido um papel muito importante na compreensão mútua entre os japoneses, brasileiros

residentes no Japão, da sociedade nipo-brasileira local e da sociedade brasileira.

Soube que o tema de hoje é: "A Ida dos Trabalhadores Brasileiros para o Japão: Novas Perspectivas?". Espero que o Brasil e o Japão possam usar a reunião de hoje como um importante alicerce e construir sociedades que possam caminhar e se desenvolver juntas, conforme os princípios dos "Juntos".

Ao concluir, desejo saúde e sucesso a todos aqui presentes.

Obrigado.

III

Palestra

Ministra Sra. Luiza Ribeiro Lopes da Silva

Diretora do Departamento Consular e de Brasileiros no Exterior do Ministério das Relações Exteriores

Boa noite a todos.

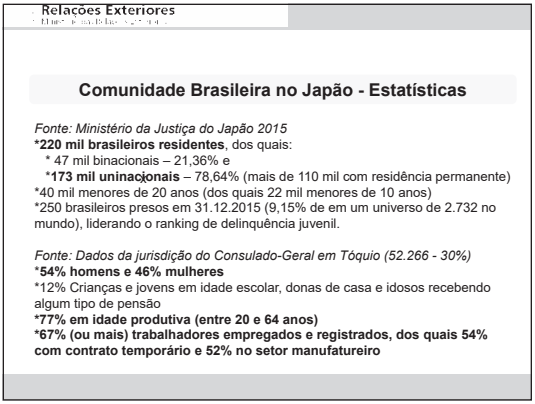
Em primeiro lugar, muito obrigada ao Dr. Masato e aos organizadores do evento pelo convite que veio em muito boa hora para nós do Departamento Consular do Itamaraty, pois as questões relativas à nossa comunidade brasileira no Japão estão em nossa agenda de trabalho, e temos nos dedicado muito ao assunto.

Esse ano, em abril, tivemos a sexta reunião do Fórum Consular Brasileiro no Japão, que nos foi muito importante porque rompemos uma barreira com o apoio decisivo da nossa embaixada, da nossa rede consular. Colocamos, pela primeira vez, nossa agenda de trabalho com as autoridades do governo japonês em relação à integração da nossa comunidade brasileira. A integração significa que eles não são apenas trabalhadores temporários,

possivelmente muitos vão se enraizar na sociedade. Suas famílias já vão ter uma identidade muito grande com o país. Então, conseguimos começar um diálogo sobre integração.

Tivemos também, na sequência, a reunião de toda a nossa rede consular no Japão, e também com as lideranças das comunidades brasileiras em Tóquio, Nagoya e Hamamatsu. Saímos de lá com uma agenda de trabalho que abre algumas novas frentes, e são assuntos aos quais, nós, em Brasília, no Itamaraty, em parceria com algumas instâncias do governo, estamos nos dedicando muito nos últimos meses.

Rapidamente, só para falar da nossa comunidade, estamos falando aqui de cerca de 220 mil brasileiros residentes, dos quais 47 mil já possuem também nacionalidade japonesa, o que lhes dá uma série de garantias, privilégios, direitos; e 173 mil, já ultrapassados, passando a 175 mil – sabemos que estamos em um período de retorno da imigração –, são, mais ou menos os que, por enquanto, têm apenas a nacionalidade brasileira. Um dado importante é que mais de 110 mil já possuem residência permanente no Japão. Esses dados foram recebidos do Ministério de Justiça do Japão.



Para nós é muito importante o fato de que nessa comunidade há 40 mil menores de 20 anos, um dado no qual temos de

trabalhar, e ter uma política muito específica para esse enorme contingente, que é o futuro da nossa comunidade no Japão. O que queremos para esses 40 mil jovens? Mais adiante falarei um pouco de assuntos de educação.

São 250 brasileiros presos, de um universo de 2.732 brasileiros presos no mundo. Esse levantamento, que é feito uma vez ao ano, sempre tendo como base 31 de dezembro. O objetivo não é só a produção de conhecimento, mas é ter uma compreensão dos problemas de cada comunidade. Então, por que os brasileiros são presos nos Estados Unidos, em Lisboa? Qual o perfil, quais são as dificuldades e o que nós podemos fazer a respeito? E, no caso do Japão, temos uma série de problemas que, pensamos, podem ser tratados com políticas específicas.

Temos os dados do Consulado-Geral em Tóquio que podemos extrapolar para o resto do Japão: 12% de crianças e jovens em idade escolar; donas de casa e idosos recebendo algum tipo de pensão; 77% em idade produtiva – afinal nossa comunidade brasileira está lá para trabalhar; 67% trabalhadores empregados e registrados, dos quais 54% com contrato temporário e 52% no setor manufatureiro.

Perfil da comunidade brasileira no Japão

Este é um assunto que nos interessa muito para o delineamento da

Relações Exteriores

Perfil da comunidade brasileira no Japão (1)

Ainda predomina a ocupação de postos de qualificação reduzida na indústria (**54% com contrato temporário e 52% no setor manufatureiro)** e baixa educação formal

Mudanças significativas em curso: enraizamento de milhares de famílias. Mudança de percepção da comunidade brasileira sobre si própria (fim do "movimento decasségui"; apresentação de demandas de políticas voltadas ao reconhecimento e à melhor integração de uma comunidade residente no Japão em bases estáveis, e não mais em caráter temporário).

Jovens não desejam herdar postos na indústria ocupados por seus pais.

nossa política. Ainda predomina a ocupação de postos de qualificação reduzida na indústria, 54% com contrato temporário e 52% no setor manufatureiro, e baixa educação formal. Estamos vendo uma realidade neste momento: sabemos que há muita confiança de que a nossa comunidade no Japão com o tempo vai conseguir uma integração tão plena quanto os japoneses tiveram no Brasil.

Mas nós, como autoridade governamental, queremos ajudar a acelerar esta integração para que o processo sempre seja menos difícil para essas gerações que carregam o peso da transição. Nós sabemos, a transição é a parte mais difícil. As gerações seguintes têm outras oportunidades. Então estamos, há muitos anos, trabalhando em projetos aqui, testando projetos, para ver qual deles terá mais efeitos para ajudar acelerar esta integração. Que seja uma integração suave, natural, e que nossa comunidade possa cumprir plenamente seu potencial e contribuir para o Japão.

Relações Exteriores

Perfil da comunidade brasileira no Japão (2)

Tomada, por milhares de famílias, a decisão de permanecer no Japão em caráter permanente, coloca-se o objetivo de
*acelerar a **integração** dessa comunidade ao Japão,
*auxiliá-la a inserir-se em patamares cada vez mais elevados do **mercado de trabalho** local e
*cumprir mais plenamente o seu **potencial**.

O caminho para essa melhor inserção é claro e requer (a) a curto prazo, apoio para uma colocação cada vez melhor no **mercado de trabalho** e (b) a melhoria nas condições de acesso e permanência no **sistema educacional**.

Sabemos de mudanças significativas que basicamente rementem ao enraizamento de milhares de famílias; muitas já não podem pensar em sair do local, os filhos já avançaram muito, já passaram pela fase inicial da transição e então, provavelmente, estão lá para ficar. Trabalhamos com esta possibilidade. Nossas políticas, em grande medida, são pensadas para ajudar neste processo.

O Papel do MRE

Relações Exteriores
Ministério das Relações Exteriores

O Papel do MRE (Itamaraty)

O **Depto Consular e de Brasileiros no Exterior** é a área do MRE que mantém interlocução direta com as comunidades brasileiras no exterior, na implementação de políticas de assistência e de integração.

a) **Divisão de Assistência Consular**: atuação reativa de apoio a brasileiros em dificuldades; atuação proativa para alertar e minorar os problemas. Trabalho de coordenação da rede consular no Japão.

b) **Divisão das Comunidades Brasileiras no Exterior** (2008): atuação inteiramente proativa, visando a prover serviços consulares de segunda geração, acelerar o processo de integração e empoderamento da diáspora brasileira ao mercado de trabalho e à sociedade dos países de acolhimento e contribuir para uma inserção desse contingente em condições cada vez mais sólidas nos países de acolhimento.

Uma brevíssima informação sobre a nossa área consular no Itamaraty. Temos um departamento que é uma área do Itamaraty que mantém a interlocução direta com as comunidades. Muito embora possa haver outros contatos, temos este canal direto sobretudo para a área reativa de assistência, que é a que todos conhecem: auxílio para brasileiros que tiveram problemas de saúde, foram internados, têm alguma dificuldade, problema com a justiça, de violência doméstica, dificuldades em disputa de guarda de menores, ou tiveram problemas financeiros e precisam de ajuda para a repatriação, ou turistas ou viajantes. Esta é a parte mais reativa do nosso trabalho.

Mas temos outro lado, que é a divisão não reativa, mas proativa, a divisão que pensa. Como podemos ajudar essa comunidade, como empoderá-la? Que políticas? Um exemplo de política foi a negociação do Acordo de Previdência, e a do FGTS, para possibilitar que se dê entrada no pedido de saque no exterior. Todas as iniciativas que fortalecem a comunidade e que, em última análise, diminuem até a demanda por assistência. Porque uma comunidade empoderada não precisará de assistência para repatriação ou advogados para problemas judiciais ou outras dificuldades. Por meio desse empoderamento as pessoas poderão usufruir de melhor colocação no mercado de

trabalho, melhor inserção social, aumento do nível educacional. Então, queremos investir muito nisso. Já temos feito, mas estamos sempre aprendendo e prosseguindo na construção dessa política de empoderamento.

Relações Exteriores

1. Trabalho, Previdência Social e FGTS – Estabelecimento de Parcerias MRE, Ministério do Trabalho e Emprego. Ministério da Previdência Social e CEF para apoiar comunidades no exterior

2010 – Assinatura do Acordo de Previdência Social Brasil/Japão (em vigor em 2012). Garante os direitos previdenciários aos trabalhadores brasileiros no Japão e japoneses no Brasil.

2010 – Assinatura de Convênio MRE-Caixa Econômica Federal permitindo que brasileiros residentes no Japão passem a dar entrada a partir de consulados no Japão no pedido de saque do FGTS

2010 - MRE e MTE lançam projeto de parceria no Japão, inaugurando em Hamamatsu a "Casa do Trabalhador Brasileiro" (posteriormente redimensionada como "Espaço do Trabalhador Brasileiro")

Seguindo o tema do encontro que começa hoje e prossegue até o final do dia de amanhã, vou falar de três desdobramentos desta nossa política: trabalho, Previdência Social e FGTS; empreendedorismo; e educação.

Este é só um lado do nosso trabalho, temos outros, que não serão objeto de estudo da nossa apresentação de hoje, a parte social do nosso trabalho, como combate À violência de gênero, apoio às vítimas, apoio em caso de disputa de casos de guarda de menores, subtração de menores, problemas de saúde, de saúde mental, dificuldades de adaptação. Enfim, temos uma série de outros assuntos que não cabem aqui, mas citei alguns para contextualizar.

Então, a parte de trabalho, empreendedorismo e educação para nós é um bloco que representa as principais ferramentas para a inserção, não só no Japão como em qualquer outro país onde as comunidades brasileiras tenham decidido viver.

Na questão de trabalho, Previdência e FGTS, o Itamaraty tem conseguido trabalhar graças a parcerias, inclusive temos hoje a presença de um representante do Ministério da Previdência.

Estamos sempre construindo parcerias para que possamos levar para o exterior maior número de serviços, políticas e programas.

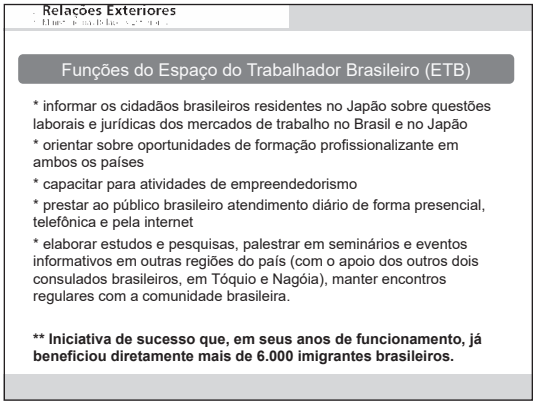
O Acordo de Previdência, que será discutido em profundidade amanhã, só para recordar, foi assinado em 2010 e entrou em vigor em 2012, que garante os direitos aos trabalhadores brasileiros no Japão e japoneses no Brasil. Toda a negociação feita pelo Ministério da Previdência foi acompanhada por nós, que sempre tentamos contribuir para a agilização das etapas.

Em 2010, assinamos um convênio entre o Itamaraty e a Caixa Econômica Federal que permitiu que brasileiros residentes no Japão passassem a dar entrada nos Consulados daquele país o pedido de saque do Fundo de Garantia. São dois benefícios que também estamos estendendo para vários outros países, e o Japão, no caso o FGTS, foi o primeiro.

Em 2010, em parceira com o Ministério do Trabalho e Emprego, lançamos um projeto no Japão inaugurando em Hamamatsu a Casa do Trabalhador Brasileiro. Posteriormente passou a funcionar o Espaço do Trabalhador, que é uma das boas práticas que desenvolvemos.

Então, entrando na questão de trabalho, já que amanhã a Previdência será abordada com profundidade, uma ferramenta imediata de empoderamento obviamente é o apoio para a melhor inserção no mercado de trabalho. Por isso essa parceria com o Ministério do Trabalho, para nós, é valiosíssima. Anteontem, antes de embarcar para São Paulo, em Brasília, eu estava justamente em uma reunião com o Secretário Executivo do Ministério do Trabalho, funcionários e secretários do Ministério do Desenvolvimento Social, e falamos deste projeto, pensando em maneiras de ampliar o serviço e monitorar esta que é uma das boas práticas que temos.

Temos hoje funcionando o Espaço do Trabalhador dentro do Consulado de Hamamatsu, que tem o privilégio de ter uma jurisdição geograficamente menor, uma população mais concentrada, e assim chegamos ao nosso público-alvo com mais facilidade do que em Tóquio, onde os trabalhadores estão espalhadíssimos na jurisdição. Esse Espaço do Trabalhador está entre os pontos de referência para essa comunidade, e, na verdade, em todo o Japão. Está concentrado em Hamamatsu, mas com atendimentos não presenciais, virtuais, por Skype, ou itinerantes para brasileiros em qualquer parte do país.



Temos atendido neste Espaço do Trabalhador, e a cada ano ele está mais qualificado, mais formado e cada vez mais podemos informar os brasileiros não só sobre legislação trabalhista e jurídica, como também a oportunidade da capacitação, empreendedorismo; e tudo isso é discutido e divulgado em seminários constantes. Nos seis anos de funcionamento, este espaço já beneficiou diretamente mais de 6 mil imigrantes brasileiros.

Este foi um dos trabalhos feitos por eles, um pequeno Ma-

nual do Trabalhador Brasileiro no Japão que tem sido constantemente aperfeiçoado. A cada edição apresenta mais riqueza de detalhes e de conhecimento.

Na área trabalhista estamos fazendo todo esse esforço para manter nossa comunidade mais informada e apoiada. Recentemente abrimos uma nova frente de trabalho, que é o empreendedorismo.

Hoje, visitando o Museu da Imigração Japonesa no Brasil daqui, estava vendo as fotos dos empreendedores japoneses no Brasil. Eles tinham mercearias, com três atendentes, elegantíssimos, então, pensei "que interessante, estamos agora vivendo uma repetição disso no Japão".

No começo dos anos 1900 tínhamos aqui as primeiras mercearias e outros negócios, e agora temos os primeiros e segundos negócios brasileiros no Japão. Nosso objetivo como governo não é ficar assistindo de longe, "olha, que interessante!", queremos apoiar.

Hoje, não sei se é mais difícil abrir um pequeno negócio do que há 100 anos. Talvez seja. Porque tudo se tornou mais complexo, a educação financeira, questões de movimento de caixa, enfim, o dinamismo no mercado. Acreditamos que hoje em dia é necessária a capacitação muito específica para abertura, e não só isso, mas para que prosperem, que cresçam, não apenas continuem, para que tenham uma marca Brasil, um diferencial, e consigam espaço naquele mercado. Ou seja, não apenas vendendo para a comunidade, mas para o mercado local, no caso, japonês. Então nos colocamos este objetivo, que é apoiar o pequeno empreendedor no Japão e em uma série de outros países.

Esta foi uma nova frente de trabalho que abrimos com a CRBE, o Conselho de Representantes Brasileiros no Exterior, uma confederação de conselhos locais que hoje engloba o mundo afora, três dos quais no Japão. Aliás, adoramos trabalhar como eles, sobretudo porque as reuniões são no nosso fuso horário, ou seja, nove da manhã, nove da noite no Japão. E, por intermédio da CRBE, na última conferência "Brasileiros no Mundo", incluímos este assunto na pauta de trabalho do Itamaraty e seus parceiros.

Relações Exteriores

2. Apoio ao Micro e Pequeno Empreendedorismo

Nova frente de trabalho MRE-CRBE aberta como resultado da 5ª. Conferência Brasileiros no Mundo em 2016.

Delineado plano de ação específico para fomentar e apoiar os empreendedores brasileiros no exterior.

Iniciativa importante no Japão, onde se percebe crescente rejeição dos brasileiros mais jovens pelo trabalho não qualificado nas fábricas, desejosos em buscar emprego mais qualificado, melhor remunerado e que lhe permita uma melhor inserção social.

Empreendedorismo é uma alternativa valiosa para determinados segmentos da comunidade no Japão e em vários outros países.

Projeto de apoio visa a capacitar os brasileiros a estabelecerem ou modernizarem o próprio negócio.

Então, desde abril desse ano, estamos formando parcerias para ver de que maneira podemos ajudar o pequeno empreendedor brasileiro para que o quanto mais rápido domine as especificidades do mercado, conheça, tenha condições de se manter, de prosperar e de marcar um espaço que seja reconhecido. Estabelecemos um plano de ação específico para fomentar e apoiar os empreendedores brasileiros no exterior, e estamos começando com cerca de 15 a 20 jurisdições pilotos.

Esta iniciativa, obviamente, não se adapta a qualquer comunidade brasileira em qualquer país. Não temos empreendedorismo em todos os países. Mas, no caso do Japão e dos EUA, por exemplo, ela vai se encaixar muito bem, pois já temos uma comunidade formada, não estamos partindo do zero.

No Japão ela é particularmente importante, segundo vimos discutindo com as lideranças da nossa comunidade, porque percebe-se uma crescente rejeição dos brasileiros mais jovens pelo trabalho não qualificado nas fábricas. Segundo, ouvimos dessa liderança que é desejo dessa nova geração buscar emprego mais qualificado, mais bem remunerado e que tenha melhor inserção social.

A primeira geração que fez esse trabalho, que chamam de chão de fábrica, tem um valor impressionante, mas, é claro, entendemos o desejo da comunidade, e nosso também, de poder contribuir para o Japão em todas as frentes, em vários campos, e que nossa comunidade tem um potencial muito grande.

O o empreendedorismo vem preencher uma lacuna. Ele é perfeito para segmentos da comunidade que têm aquele espírito empreendedor, que assume riscos mas não tem uma qualificação profissional especificamente voltada para profissões liberais, por exemplo. Então, ele tem um perfil muito bom para determinados segmentos da nossa comunidade nos EUA, no Japão, em Portugal. Nosso projeto é capacitar os brasileiros, na medida do possível, no que for necessário.

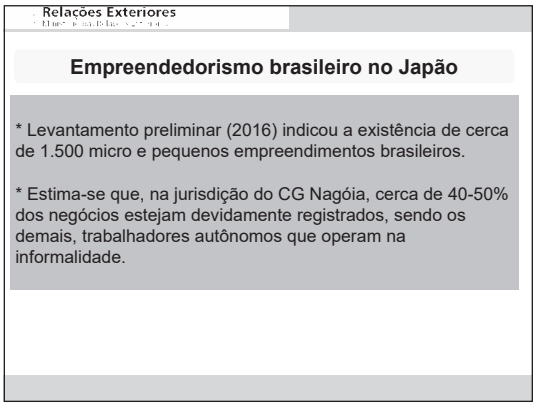
Este é o plano de ação do Conselho de Representantes de Brasileiros no Exterior, é o que consta do plano de ação no qual estamos trabalhando, que foi redigido a

PLANO DE AÇÃO EMANADO DA 5ª CONFERÊNCIA BRASILEIROS NO MUNDO - EMPREENDEDORISMO
86.1 Orientar a rede de postos no exterior a mapear os pequenos empreendimentos brasileiros e convidá-los, quando couber, a se organizarem coletivamente, para fins de interlocução, apoio recíproco e eventuais ações conjuntas
86.2 Orientar a rede de postos no exterior a mapear associações ou câmaras de empreendedores brasileiros nas respectivas jurisdições
86.3 Orientar a rede de postos no exterior a organizar reuniões e outros eventos com os empreendedores brasileiros da jurisdição para mapear o perfil gerencial e econômico dos negócios, assim como a sua evolução no mercado local e desafios
87.1 Apoio da rede de postos no exterior, em caráter regular, a eventos comerciais para promoção dos pequenos negócios dos empreendedores brasileiros locais
87.3 Estimular e viabilizar a participação de pequenos empreendedores brasileiros de radicados no exterior em feiras, missões empresariais brasileiras e outros eventos comerciais de grande porte, organizados ou apoiados pelo Governo Brasileiro
88.1 Articulação, pelo MRE, junto ao SEBRAE e SENAC para que estas instituições estruturem formas de atuação no exterior, com o objetivo de orientação e educação empreendedora de negócios de brasileiros

varias mãos na nossa reunião de Salvador, com nossas lideranças das comunidades, e que está hoje na página Brasileiros no Mundo.

Empreendedorismo de brasileiros no Japão

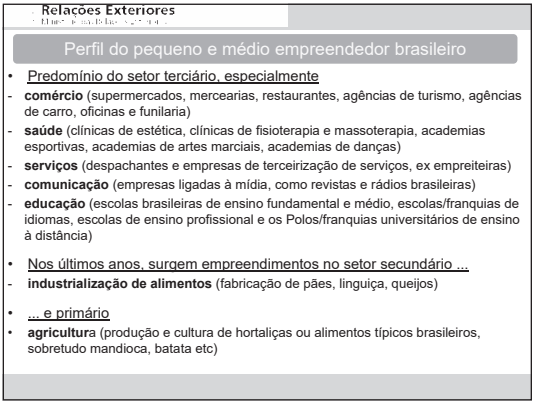
Já comentamos que esse projeto começou agora, em abril, e de lá para cá já avançamos um pouco. Fizemos um primeiro levantamento, uma preliminar, na verdade uma estimativa. Partimos do zero, com informações vagas, para um número que pode se aproximar da realidade. O levantamento que a nossa rede consular fez em parceria com o Conselho do Cidadão e o *Brazilian Bussines Group Agency* indicou a presença de cerca de 1.500 micro e pequenos empreendimentos brasileiros no Japão.



Em uma das jurisdições, conseguimos uma estimativa que apontou para cerca de 40% a 50% dos negócios registrados, e a outra metade de autônomos que operam na informalidade. Respeitamos as características dos primeiros empreendedores, sabemos que para dar o passo da informalidade para a formalidade requer capacitação e uma série de ferramentas e de apoios, mas tem um retorno muito importante, e realmente vale a pena.

Perfil do pequeno e médio empreendedor brasileiro

Há predomínio do setor terciário, especialmente comércio, saúde, serviços, comunicação, educação. Isto é muito interessante. Fizemos este levantamento na jurisdição dos três Consulados e o resultado foi exatamente o mesmo, comércios, sobretudo o de alimentos. E, com alguns desses dados, fizemos parcerias com o Departamento de Promoção Comercial do Itamaraty, criado nos anos 1970 para promover exportações, e assim, este departamento sempre olhou a nossa política de promoção comercial para o exterior e as exportações.



Não tínhamos, nos anos 1970, o empreendedorismo no exterior. Nosso público-alvo eram as empresas no Brasil, e, sobretudo, as grandes empresas que poderiam exportar mais. Agora, com essa parceria, conseguimos um pequeno avanço importante no setor de promoção comercial da nossa rede de postos, que agora está orientada institucionalmente para abrir este espaço, que se destina a ajudar o microempreendedor brasileiro lá.

Mas, o que o Brasil ganha com o pequeno empreendedor no exterior? Ganha muito. Esta é uma constatação que fizemos, e, ao contatarmos nosso setor de promoção comercial, que não tinha ainda uma interface clara com este segmento do trabalho, foi feita uma conta na mesma hora.

Se, por exemplo, apoiamos os supermercados brasileiros, mercearias, restaurantes, *catering*, muitos precisarão importar produtos brasileiros, por exemplo, guaraná ou vinho, o que vai ajudar as exportações. A escala é pequena por enquanto, mas à medida que eles vão se firmando no mercado, não só na comunidade brasileira, mas no mercado local, começamos a pensar com a marca Brasil.

É como uma bola de neve, que começa como uma bolinha e vai crescendo. Então, imediatamente ficou constatado que ajudar o pequeno empreendedor brasileiro no exterior é ajudar a comunidade brasileira, é ajudar o Brasil. E o retorno vem de muitas formas. É uma comunidade brasileira que vai se fixando, dando uma imagem empreendedora, séria, trabalhadora no exterior, o que reverbera em benefício do Brasil.

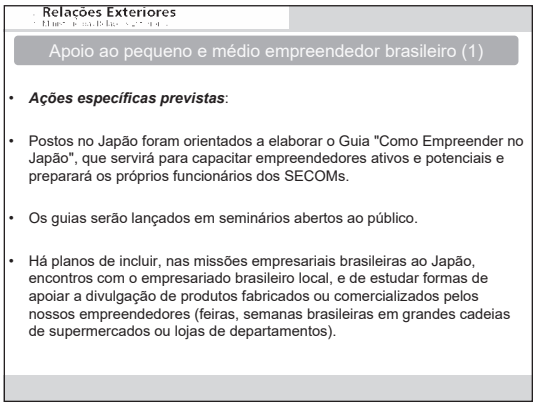
Agora estou pensando pragmaticamente. Isto nos dá um retorno importantíssimo; mas, ainda que fosse só para ajudar a comunidade já valeria a pena. A verdade é que um projeto desses pode ter frutos importantes, além do apoio à comunidade.

Falei do predomínio do setor terciário, mas nos últimos anos surgiram empreendimentos no setor secundário, como industrialização de alimentos, e primário, com a agricultura, que é muito interessante no Japão e faz todo o sentido. Nossos brasileiros lá, com todo *know-how* nessa área de agricultura, produção de agronegócios, também podem contribuir.

Apoio ao pequeno e médio empreendedor brasileiro

De que forma nós, governo brasileiro, estamos nos preparando para ajudar?

Depois do levantamento que fizemos, a primeira ação que já estamos trabalhando é a elaboração, através dos nossos postos no Japão, nossos três Consulados e a Embaixada, a edição de um guia, *Como Empreender no Japão*, que vai servir para capacitar os empreendedores ativos e potenciais também, porque são importantes, e vai nos ajudar a consolidar as informações e compartilhar com a comunidade.



Para nós, é muito importante preparar os funcionários dos postos dos Consulados e da Embaixada. Nossos funcionários, ao fazer este trabalho – "Como se abre a empresa aqui?", "Quais são os documentos?", "Como é a cultura de negócios no Japão?", "Como se importa produtos do Brasil?", "Quais são as regras?", "Como se consegue um empréstimo, um financiamento?", enfim, a lista é longuíssima, porque fizemos um *brainstorm* com muitas pessoas e teremos este setor de apoio aberto ao empreendedor, nossos funcionários estarão muito mais capacitados a ajudar.

Os Guias serão lançados até o final do ano mundo afora. Escolhemos cerca de 20 jurisdições, três das quais no Japão, e serão lançados seminários que funcionarão como uma espécie de inauguração desta fase de apoio ao pequeno empreendedor. Para esses que estão trabalhando e seus projetos, há planos de incluí-

-los nas missões empresariais brasileiras no Japão e em outros países nos encontros com o empresariado brasileiro local.

Hoje, quando se organiza uma missão empresarial brasileira, normalmente ela vai se encontrar com interlocutores estrangeiros daquele país, mas queremos que se encontre, não só no Japão, mas também com os brasileiros, assim muitos negócios serão mais facilmente fechados com sua intermediação, com a participação ativa direta ou indireta dos brasileiros que já estão conhecendo o mercado, a cultura. Acreditamos que será um avanço importante.

Ações já adotadas

Relações Exteriores

Apoio ao pequeno e médio empreendedor brasileiro (2)

Ações já adotadas:

- Consulado em Hamamatsu:
- (i) seminários periódicos para empreendedores (contabilidade, direcionamentos para o mercado local, viabilização financeira, depoimentos de empresários; (ii) palestras do SEBRAE;
- (iii) utilização da ferramenta do Espaço do Trabalhador Brasileiro de Hamamatsu, para fomento ao empreendedorismo apoiando brasileiros (muitos jovens) interessados em criar o próprio negócio;
- (iv) incentivo ao empreendedorismo nas diversas ocasiões proporcionadas por entidades educacionais, inclusive de cursos à distância, como as formaturas e colações de grau;
- (v) contatos frequentes com turmas de estudantes brasileiros, ocasião em que o tema do empreendedorismo é discutido e incentivado;
- (vii) aproveitamento do Polo-SENAC local, que lançou em 2016 o 2º. Curso Técnico de Administração de Empresas, o 1º. Curso Técnico de Marketing e o 1º. Curso Técnico de Desenvolvimento de Recursos Humanos.

Enfim, aqui, rapidamente, só para mostrar o que os Consulados já têm feito e agora vamos procurar compartilhar entre todos: seminários, incentivo ao empreendedorismo, palestras, contatos com turmas de estudantes brasileiros e aproveitamento do cenário que já temos no Japão.

Vale lembrar que nosso trabalho com comunidades no segmento de educação é absolutamente essencial, não só para crianças – que são o futuro da comunidade. Temos também nos debruçado muitíssimo na questão do que é melhor para nossa comunidade: integrar-se nas escolas japonesas ou estudar nas escolas brasileiras. Aqui vou mencionar somente um resultado.

Na missão de abril desse ano saímos com um produto que é o Projeto do *After School*.

Depois de conversar com a nossa rede consular e lideranças, vimos que o estudo na escola japonesa é o caminho para a inserção na sociedade japonesa, onde se aprende cultura. Sem isso é muito difícil realmente ser um cidadão em outro país.

Então, montamos o projeto e temos, por enquanto, somente o apoio da Universidade de Brasília. Mas quero consultar o dr. Masato e outros membros do Ciate, do Bunkyo, sobre essa ideia.

O projeto é o seguinte: Estamos trabalhando em caráter piloto, é muito simples. Queremos fornecer às crianças brasileiras nas escolas japonesas um apoio *after school* para ajudá-las a se integrar. Quem pode fazer isto? O perfil de quem pode fazer isto, que nos ocorreu, é o estudante, bolsista japonês que tenha estudado no Brasil e que, ao voltar ao Japão, faça um trabalho voluntário durante um tempo junto às crianças brasileiras na jurisdição onde estiver morando.

Com isso temos uma pessoa que conhece os dois mundos e vai ser o novo elo das nossas crianças lá para ajudar nas dificuldades, sejam de natureza acadêmica ou de relacionamento com as outras crianças. Neste momento, estamos junto com a UNB, mas tentando incluir este item nos próximos convênios com universidades japonesas, ou seja, o bolsista japonês, ao retornar ao Japão, devolverá um pouco do benefício recebido ajudando as crianças brasileiras que estão ali, heroicamente, tentando estudar nas escolas japonesas com todos os desafios

Gostaria de deixar aqui o convite para nos aprofundarmos nesta discussão e ver se aqui, em São Paulo, poderíamos ter tam-

bém pilotos. Estamos ainda nesta fase, mas acreditamos que este projeto pode ser bem-sucedido. Assim, passaríamos a vincular bolsas diversas para ajudar escolas específicas.

No tocante à educação, vou mencionar o grupo de jovens, ENCCEJA (Exame para Certificação de Competências de Jovens e Adultos) que foi nosso primeiro passo, e agora vamos dar o segundo, o piloto para esse ano, que são as Feiras de Educação. Esse ano resolvemos começar um trabalho ativo de estímulo aos adultos brasileiros – aqueles que migraram sem ainda ter uma formação acadêmica completa – para prosseguirem o estudo. Como? Por exemplo, cursos profissionalizantes, universidades japonesas ou brasileiras on-line.

Relações Exteriores

2.1 Adultos e jovens

ENCCEJA. Visando àqueles jovens e adultos que migraram antes de concluir o ensino fundamental e médio, temos realizado o ENCCEJA anualmente desde os anos noventa, inclusive em prisões (mais recentemente, expandido para outros países).

Ensino profissionalizante. O CG Hamamatsu inaugurou, em fevereiro de 2015, o primeiro curso técnico profissionalizante à distância do SENAC no Japão e no exterior, dedicado à formação em Administração de Empresas e direcionado a jovens.

Feiras de Educação. Como seguimento natural do ENCCEJA, está sendo lançado em 2016 ano o projeto-piloto de realização de feiras de educação, visando a estimular a educação continuada de jovens e adultos (Hamamatsu em 26 de novembro e Nagóia em novembro), acadêmica formal ou profissionalizante.

As Feiras de Educação serão eventos com palestras com pessoas de cada segmento, de universidades que oferecem cursos *on-line*, universidades locais, cursos como os do Senac, tudo que cada Consulado conseguir reunir para conseguirmos inspirar aqueles brasileiros, estimulá-los para que continuem estudando. Mostrar que conseguirão com essa capacitação uma inserção cada vez melhor, e assim serão um exemplo para os filhos.

Vou terminar dizendo que queremos estabelecer parcerias, temos trabalhado muito com duas parcerias valiosas: os três Conselhos de Cidadãos Brasileiros que temos em Tóquio, Hama-

matsu e Nagoya, nossas redes de postos no Japão, e órgãos do governo brasileiro em Brasília. Mas acredito que temos ainda um potencial muito grande aqui com esses órgãos de São Paulo. Fica aqui nosso manifesto de interesse em seguir mais adiante com a comunhão de nossos pontos em comum.

Muito obrigada.

IV

Palestra

Belara Giraldelo

Gerente da APSAI – Agência da Previdência Social de Atendimentos de Acordos Internacionais

Gostaria de agradecer, primeiramente, por mais esta oportunidade ao Dr. Masato, que tem sido muito presente lá, na Agência. Ele nos ajuda muito com a tradução, atuando como um parceiro muito importante para a Agência da Previdência Social em relação ao Acordo Brasil-Japão.

A gerente da Gerência São Paulo – Sul não pôde estar presente hoje por problemas pessoais, mas me pediu que agradecesse essa parceria com o Ciate, que, para nós, é muito importante.

Quando falamos em Agência da Previdência Social, é nela que todo o trâmite acontece. Todos os trabalhadores que estão no Japão e procuram apoio da Previdência Social, recorrem às Agências de Acordos Internacionais através do Serviço de Pensão do Japão, assim como os que estão no Brasil recorrem à Agência da Previdência Social do Brasil para pedir algum benefí-

cio ao qual eles têm direito lá, no Japão.

Então, tanto a agência daqui quanto o Serviço de Pensão no Japão, ambos são os elos nesse quesito de benefícios da Previdência Social.

No Brasil, o INSS direciona os atendimentos aos Acordos Internacionais às, hoje, sete Agências de Previdência Social que os operacionalizam. Temos 12 países distribuídos nestas sete agências. São Paulo operacionaliza, até o momento, Portugal e Japão.

Só para se ter uma ideia, nós, de São Paulo, tratamos 62% de todos os acordos que vêm para o Brasil, ou seja, Portugal e Japão representam 62% do total de acordos aos quais o Brasil é signatário.

O Japão, embora o acordo seja recente, pois entrou em vigor em 2012, representa 11% do volume total de pessoas que buscam a ajuda da Previdência Social. O Japão só está atrás de Portugal, cujo Acordo se iniciou em 1970, e da Espanha, que é de 1995, representando o terceiro país de um total de 12% em volume de pessoas que buscam a ajuda da Previdência Social.

Hoje, o Brasil paga mensalmente 1.810 beneficiários que residem no Japão. Isto significa uma folha de R$ 2.841.344,00 mensais. Então, mensalmente, 1.810 pessoas recebem seus benefícios por meio de crédito direto em conta-corrente no Japão.

Nós imaginamos que a tendência é de crescimento, isto porque, em três anos, o Japão já representa o 3º país em volume de atendimentos. Sabemos que houve um fluxo muito grande que diminuiu em razão da crise econômica mundial, mas temos observado um novo crescimento.

São muitas as pessoas que nos procuram pedindo infor-

mações de como proceder, quando estiverem no Japão, de como contribuir e, como trabalhadores, como devem proceder para não perder o vínculo com a Previdência Social.

Temos observado uma preocupação maior do trabalhador em relação a esta questão da Previdência Social. Eles têm buscado mais informações, se preocupado mais com a ideia de que um dia vão envelhecer, ou que possam vir a precisar da aposentadoria por invalidez.

De janeiro a julho deste ano, atendemos 1.480 pessoas presencialmente na Agência. Estimamos que mais ou menos 40% (cerca de 600 pessoas) foram buscar informações sobre o Acordo Brasil-Japão. Dentre estas, além das que compareceram para requerer algum benefício, muitas foram buscar informações de como funciona a Previdência porque estavam de partida para o Japão e desejavam saber como proceder.

Sempre enfatizamos que a preocupação de estar no país, trabalhando, e contribuir para a Previdência local é primordial para que o trabalhador tenha seus direitos garantidos. Se está no Japão, deve para a Previdência Social Japonesa, se no Brasil, para a Previdência Social Brasileira.

Esta é a única forma real de proteção social para o trabalhador e seus familiares, não existe outra. Então, se vai trabalhar, contribua lá e vincule-se à Previdência Social do Japão. Se está no Brasil, vincule-se à a Previdência Social brasileira.

O INSS entendeu que direcionar o atendimento era a melhor forma para se dar maior atenção, porque, assim, cada agência está vinculada a determinado país. No nosso caso, a dois, Japão e Portugal.

Existe uma diferença entre trabalhadores que vão para o

Japão e lá fixarão residência, os que ficarão por um período determinado e não ficarão vinculados ao Brasil, e, ainda, os que vão via empresa. Estes últimos vão por período determinado, e têm tratamento diferenciado, ou seja, são os casos de deslocamento temporário.

No caso do Japão, temos cerca de 100 pedidos por mês de trabalhadores que se encaixam nos casos de deslocamento temporário, e que, portanto, permanecerão vinculados ao Brasil. Para estes, o período não pode superar cinco anos, podendo-se prorrogar por mais três, mas a prorrogação não é automática, depende de o Japão concedê-la.

Há ainda o caso do trabalhador que sai daqui e não está indo pela empresa, mas sim para fixar residência no Japão. Este deve se vincular à Previdência Japonesa.

Também temos recebido muitas dúvidas sobre a questão da continuidade da contribuição estando trabalhando lá e contribuindo no Brasil

Deve-se levar em consideração que, hoje, o Acordo ajustado entre Brasil e Japão é justamente para isso, ou seja, para que o trabalhador não precise contribuir em dois países ao mesmo tempo. Mas, no caso específico do Brasil, há alguns benefícios previdenciários da legislação brasileira que não foram amparados pelo Acordo. Não podemos pode dizer que este trabalhador vai contribuir e terá o benefício, porque não vai. Neste caso, o tempo contribuído nos dois países não pode ser somado.

A questão recorrente é: se eu quiser me aposentar por tempo de contribuição, como faço?

Hoje, o trabalhador que está no Japão, vinculado à Previdência Social do Japão, não pode continuar contribuindo no Bra-

sil. Infelizmente, é um quesito que provavelmente ainda receberá tratamento, pois diz respeito à legislação posta.

Este trabalhador estará amparado por três benefícios: aposentadoria por idade; aposentadoria por invalidez, e pensão por morte, que visa amparar a família.

Outra dúvida é se pode receber o valor do benefício diretamente na conta-corrente do Japão.

Sim, pode. Este é outro benefício que o Acordo trouxe, o pagamento direto na conta-corrente da pessoa no outro país. E como no Japão não há tributação de imposto de renda no exterior, por conta do Acordo bilateral no âmbito da Receita Federal que normatiza esta questão tributária, para aqueles que recebem no Japão não há incidência da tributação do Brasil. O trabalhador deve declarar isto ao fisco do Japão, não do Brasil.

Também conseguimos resgatar muitos trabalhadores que já haviam se aposentado no Brasil, mas que decidiram retornar para o Japão numa época em que ainda não existia o Acordo. Eles não deixaram ninguém aqui que pudesse continuar a receber por eles na condição de procurador, e hoje, com o acordo, estamos resgatando esses trabalhadores que já tinham os benefícios mas que de certo modo abriram a mão do seu recebimento porque não conseguiam fazê-lo no país onde estavam.

Só no ano passado, cerca de cinco pessoas estavam há mais de 15, 20 anos sem receber o benefício porque moravam no Japão e não tinham como receber lá. Mas agora resgataram esses benefícios novamente.

Então, para nós, o Acordo é muito importante porque é uma forma de cuidar dos trabalhadores que, não fosse o Acordo, não teriam como receber lá, seja porque não deixaram alguém

aqui ou um procurador para receber o dinheiro e encaminhá-lo para o exterior. O Acordo atua não só na concessão, mas também no pagamento do benefício.

De janeiro a agosto, recebemos 754 pedidos de benefícios, tanto de Portugal quanto do Japão. Estimamos que 300 vieram do Japão, ou seja, 40%.

É interessante observar que, quando o processo vem do Japão, é um dos mais completos, chegam aqui prontos para concedermos e concluirmos o processo. Por vezes há alguma exigência, mas a maioria dos casos são processos conclusivos.

Hoje temos apenas 32 processos aguardando algum tipo de informação, seja do segurado que está no Japão ou do próprio organismo da ligação.

Embora exista a barreira da língua, o Japão é um dos países que nos encaminha os processos mais conclusivos, por isto temos poucos benefícios pendentes. Estes, em geral, devem-se ao fato de o beneficiário não ter guardado os documentos ou não se lembrar do número de inscrição. Neste caso, temos de fazer uma busca nas Delegacias Regionais do trabalho e nas empresas por onde a pessoa passou. Mas na maior parte das vezes os processos chegam com o número de inscrição, e conseguimos concluir o pedido aqui.

Para finalizar, no que diz respeito a esta parceria com o Japão advinda deste Acordo, percebemos que todos agora, de um modo geral, seja brasileiro que está indo para Japão ou que mora no Japão, ou mesmo o japonês que um dia trabalhou no Brasil e agora está tendo a concessão da sua aposentadoria, têm tido mais acesso às informações por e-mail, telefone, atendimento presencial, e, assim, obtêm mais conhecimento sobre este tema.

Esperamos, sinceramente, que o trabalhador saia daqui mais consciente, e que os jovens de modo geral também se conscientizem mais sobre a questão da Previdência, que significa prever o futuro, garantir o ganho no futuro no momento em que não mais estiver na idade ativa ou não puder trabalhar.

E que todos procurem se informar na agência da Previdência Social que operacionaliza e trabalha o Acordo, sobre a questão previdenciária, porque a legislação é a mesma, assim como os deveres e os os direitos. E que tenham conhecimento de que é somente uma Agência da Previdência Social que atua especificamente no Acordo, e que sempre deixamos o canal aberto, para todos que necessitem de informações, seja por telefone ou por e-mail. Nossa Agência é a ponte de informação sobre os formulários, a questão de direito, o que é ou não é necessário, o que pode e o que deve ser feito ou não.

Agradeço mais uma vez ao Dr. Masato, que este ano nos ajudou muito em momentos difíceis, principalmente nas traduções, e a todos vocês por estarem aqui. As portas da Agência estão abertas, seja para informações específicas, seja para outros assuntos vinculados ao Acordo.

Muito obrigada!

V

Os desafios dos brasileiros residentes no Japão sob o ponto de vista da Associação de Nikkeis e Japoneses do Exterior

Katsuyuki Tanaka

Presidente da Associação de Nikkeis e Japoneses do Exterior

Eu sou Tanaka, presidente da Associação de Nikkeis e Japoneses do Exterior. Gostaria de agradecer por esta oportunidade de participar da cerimônia de abertura da Reunião de Colaboradores do Ciate. Trabalhei neste país entre 1993 e 1997, como Cônsul-Geral do Japão, e pude acompanhar todos os envolvidos, aqui presentes, nos primeiros anos do Ciate. Nesse sentido, quero prestar minhas homenagens ao esforço e empenho do Dr. Ninomiya que, desde aquela época, lidera o Ciate com suas maravilhosas ações. Meu reconhecimento à sua dedicação ao pensar que, sem ele, as atividades do Ciate não teriam chegado a este ponto.

Como todos sabem, os Jogos Olímpicos do Rio terminaram recentemente com sucesso. Houve muita preocupação, antes do evento, quanto ao término das obras de instalações. No Japão, muitos amigos me perguntavam se "estava realmente tudo bem com as Olimpíadas do Rio". E, todas as vezes, eu apenas respondia: "Bom, quando terminar, tenho certeza de que todos vão considerar que foi um sucesso". Acredito que todos aqueles que já estiveram envolvidos com o Brasil sentiam a mesma coisa.

Essas Olimpíadas, também por causa da atuação dos atletas japoneses, foram abordadas de forma bastante positiva pela mídia japonesa. A cena em que o Primeiro-Ministro Shinzo Abe apareceu na cerimônia de encerramento, passando por um túnel criado pelo Doraemon, como Abemario, em um trocadilho de "Ave-Maria" com Abe e Mário, fez um grande sucesso.

Também gostei disso, mas quero destacar o show contando a história do Brasil na cerimônia de abertura. Vimos várias coisas naquele espetáculo, mas particularmente fiquei impressionado quando vários descendentes de japoneses apareceram usando uniformes brancos com marcas vermelhas, como uma reminiscência da bandeira japonesa, porque senti que a importância da contribuição dos imigrantes japoneses e de seus descendentes para o Brasil de hoje foi expressa naquela cena. Nestas Olimpíadas, vários atletas nikkeis representaram o Brasil em modalidades como tênis de mesa, judô, atletismo, natação, mergulho, e rugby feminino. Além disso, fiquei sabendo que tanto a tocha olímpica quanto a mascote oficial foram projetados por nikkeis.

Temos em Yokohama um local conhecido como Museu da Migração Japonesa ao Exterior da JICA. Nós, da Associação de Nikkeis e Japoneses do Exterior, estamos encarregados pela

sua administração e, atualmente, aproveitando as Olimpíadas, o Museu montou uma exposição especial destacando a contribuição dos nikkeis no desenvolvimento do esporte nos países para onde migraram, as modalidades olímpicas em que os nikkeis participaram e a quantidade de medalhas que conquistaram. Não sei dos detalhes, mas parece-me que uma pessoa chamada Ogawa, que foi um dos portadores da tocha olímpica, residente no Brasil, doou uma tocha olímpica para o Museu, a que ele mesmo portou, que agora está em exposição no Museu.

Esta exposição especial tem como título "As Duas Olimpíadas", em referência à verdadeira Olimpíada, que foi realizada aqui, e a Olimpíada chamada *Confraternidad*. Esta última (Confraternização Esportiva Internacional Nikkei) foi realizada este ano no México; é uma espécie de olimpíada realizada entre atletas nikkeis das Américas do Norte, Sul e Central. Apesar de não ser muito conhecida, consideramos este evento como um torneio muito importante.

Bem, embora longa, esta foi a introdução. Recebi a incumbência de falar sobre "Os desafios dos brasileiros residentes no Japão do ponto de vista da Associação de Nikkeis e Japoneses do Exterior".

Inicialmente, gostaria de dar uma breve explicação sobre a Associação de Nikkeis e Japoneses do Exterior. Não é uma organização governamental, mas privada, ou seja, acho que somos o que as pessoas normalmente chamam de organização sem fins lucrativos, mas reconhecidos como uma fundação de utilidade pública.

Sobre o motivo de sua constituição, talvez os mais jovens não saibam, mas logo depois da Segunda Guerra, quando o Ja-

pão estava bastante empobrecido, os nikkeis no exterior, especialmente os dos Estados Unidos, seguidos pelos das Américas do Sul e Central, enviaram uma grande quantidade de bens de ajuda humanitária ao Japão. Estes bens são referidos como artigos Lara. Não vou entrar em detalhes sobre o porquê deste nome, mas apenas mencionar que uma grande quantidade destes artigos desembarcou no Japão. O governo e o povo do Japão ficaram realmente gratos por isto.

Assim, por iniciativa de parlamentares japoneses, foi realizada em Tóquio, em 1957, junto com a comemoração pelo fato de o Japão ter entrado para as Nações Unidas no ano anterior, a "Confraternização dos Nikkeis do Exterior alusiva à adesão do Japão ao quadro das Nações Unidas". Esta foi a primeira convenção dos nikkeis e japoneses do exterior. Nossa Associação foi fundada como um escritório para organização deste evento.

As convenções dos nikkeis e japoneses do exterior continuaram a ser realizadas anualmente, sendo que a deste ano é a sua 57ª edição. A exposição especial que lhes contei antes também será exposta nesta convenção.

De qualquer modo, nossa Associação é uma organização privada, mas recebe muito apoio do governo, da Dieta do Japão e da Casa Imperial, e organizamos as convenções dos *nikkeis* e japoneses no exterior como nosso trabalho mais importante do ano. Realizamos uma variedade de atividades. Para os brasileiros residentes no Japão, especialmente os nikkeis brasileiros, realizamos o primeiro trabalho de consultoria. Oferecemos uma variedade de consultoria; por exemplo, sobre problemas que surgem durante o convívio no Japão recebendo as perguntas por telefone e sugerindo soluções.

Quando organizamos uma convenção dos nikkeis e japoneses do exterior, são levantadas, como tema, várias questões relacionadas aos trabalhadores nikkeis no Japão, com todos os tipos de demandas feitas ao governo japonês ou às autoridades competentes. Nosso trabalho é levar essas demandas e solicitar uma solução.

Nos últimos anos, abrimos também um espaço nas convenções para os filhos de trabalhadores no Japão poderem falar sobre seus sonhos, heróis que admiram e também sobre suas escolas, que chamamos "Concurso de oratória infantil para filhos de nikkeis residentes no Japão". Além disso, nossa Associação também realiza trabalhos em colaboração com o Ciate relacionada aos nikkeis, especialmente os residentes no Japão.

Neste momento, os senhores devem estar pensando que falei muito, mas não conseguiram imaginar aonde quero chegar. Bom, se me perguntarem, diante de tudo que lhes disse, o que acho da situação atual dos brasileiros residentes no Japão, eu lhes responderia o seguinte: Primeiro, o número de brasileiros que se encontram no Japão com residência permanente ou estadia prolongada tem crescido muito ultimamente. Segundo, embora considere que isto tenha influência do primeiro, questões como moradia, pensão e seguro de saúde, que eram um problema até agora, têm mostrado uma melhora substancial.

E, terceiro, o ambiente de trabalho permanece basicamente instável. A situação de emprego atual em si não está tão ruim, devido ao fato de a economia japonesa ter se recuperado um pouco. Mas os trabalhadores continuam empregados em modalidades sem estabilidade. O que mais me preocupa é o ambiente de ensino dos filhos e filhas desses trabalhadores. Em particular,

o fato de muitas crianças brasileiras não ser capazes de se comunicar em japonês. Podemos ver certo nível de esforço e melhora, mas continuam num estado alarmante.

Gostaria de falar sobre esta questão. Para começar, quero apresentar um apanhado da situação atual dos brasileiros no Japão. No final de 2015, o número de brasileiros no Japão era de cerca de 170 mil pessoas. Este número foi extraído das estatísticas de estrangeiros do Ministério da Justiça do Japão. Este número coloca os brasileiros como o quarto maior grupo de estrangeiros, logo depois dos chineses, coreanos e filipinos. Destes, cerca de 63% já têm visto de residência permanente. Segundo o Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar, o número de trabalhadores brasileiros no ano passado (2015) foi de cerca de 96 mil pessoas. Até agora, desde o colapso do Lehman Brothers, o número de trabalhadores brasileiros vinha caindo anualmente, mas, pela primeira, esse número cresceu no ano passado quando comparado ao ano anterior. Esta situação também pode ser constatada pelo número de vistos emitidos pelo Consulado-Geral em São Paulo.

Podemos também ver que os brasileiros estão concentrados em Províncias como as de Aichi, Shizuoka, Mie e Gunma. As cidades com as maiores comunidades de brasileiros são Hamamatsu, na Província de Shizuoka, e Toyohashi, na Província de Aichi. Assim, foi organizada a Assembleia das Cidades com Concentração de Estrangeiros. Atualmente, 26 cidades fazem parte desta Assembleia. E, destas 26, 22 têm os brasileiros como o maior grupo de estrangeiros.

Por um longo tempo, os problemas enfrentados pelos brasileiros no Japão eram: empregos sem estabilidade, más condições de vida, baixa adesão ao seguro de saúde/ previdência

social, problemas envolvendo a educação dos filhos, decorrentes da falta de proficiência na língua japonesa, e a relação com os moradores japoneses que vivem na vizinhança.

Dentre estes, as questões que apresentam uma melhora, quando comparadas com o passado, são emprego, condição de vida e adesão ao seguro de saúde/ previdência social. Podemos citar como exemplo o censo de 2014 da cidade de Hamamatsu. Como mencionei, esta é a cidade com a maior comunidade brasileira, e a que propôs esta assembleia e também a que abordou mais firmemente a questão sobre o que fazer pelos estrangeiros, com atenção especial aos brasileiros. Nesse censo, foi constatado, por exemplo, que a porcentagem de brasileiros com casa própria é de cerca de 25%. Ou seja, 1 em cada 4 pessoas tem sua própria casa. Quanto a casas alugadas, no passado muitos viviam em moradias fornecidas pelas empresas, mas hoje em dia há muito mais pessoas vivendo em apartamentos privados ou em moradias públicas, como as administradas pelas províncias. De qualquer modo, o fato de a taxa de casas próprias, que era extremamente baixa, ter crescido 25% é uma mudança muito significativa.

Em relação à não adesão à taxa do seguro de saúde, houve queda. Hoje, somente 8% dos trabalhadores não aderiram Por outro lado, a taxa de adesão à previdência social é de 55%, somando assim a maioria dos trabalhadores. Para as pessoas que sabem como era a situação no passado, este é um grande progresso.

A educação dos filhos parece demonstrar uma melhora em alguns aspectos, mas, no geral, a situação continua difícil, especialmente em relação ao ensino da língua japonesa. Isto também

vale para a relação com os moradores locais.

Além disso, mencionei que a situação do emprego melhorou, mas isto se deve à recuperação da economia japonesa, o que resulta em algum grau de melhora na taxa de desemprego e na renda dos brasileiros. Mas, quando observamos a forma sob a qual estes trabalhadores são contratados, vemos que mais da metade são contratações indiretas, como envio de profissionais ou por meio de empreiteiras, e até contratações diretas, mas na forma de empregos de meio período ou temporários, o que demonstra que não houve uma mudança fundamental na forma de contratação. Sendo assim, os primeiros a perder o emprego em caso de uma piora na situação econômica japonesa são as pessoas com este tipo de contratação.

Sinto que o motivo da melhora na condição de vida, previdência social e adesão ao seguro de saúde é, provavelmente, muito mais o resultado do crescimento da porcentagem de residentes permanentes, o que faz que as pessoas pensem mais sobre o futuro no Japão.

Quanto à educação dos filhos desses residentes, o censo realizado na cidade de Hamamatsu em 2014 mostra que cerca de 60% das crianças entre 6 e 14 anos, na idade do Ensino Fundamental, frequentam escolas japonesas e cerca de 10% escolas para estrangeiros, ou seja, escolas para brasileiros no caso de brasileiros. Além disso, este censo também indica que o número de crianças fora da escola nesta cidade é zero. Isto mostra que Hamamatsu realmente se empenhou na questão; porque a cidade teve que encontrar todas as crianças em idade escolar fora da escola, convencer os pais e fazer que elas passassem a frequentar alguma escola. Este é o nível de trabalho que a cidade de Hama-

matsu teve. Por outro lado, segundo este mesmo censo, cerca de 40% das crianças da cidade com mais de 15 anos frequentam uma escola japonesa de Ensino Médio; 17% estão matriculadas em alguma faculdade ou curso de pós-graduação japonesa e 14% frequentam uma escola para estrangeiros.

Um ponto a se notar aqui é que, no passado, o número de filhos de estrangeiros que entravam em alguma faculdade japonesa era extremamente raro, mas, atualmente, 17% estão em um estabelecimento de ensino superior. No passado, um terço dos filhos de brasileiros frequentavam escolas japonesas e outro terço escolas para brasileiros. Ouvíamos com frequência que o terço restante não frequentava nenhuma escola. Levando isto em conta, o resultado que vemos hoje em Hamamatsu é realmente notável. Só que, como mencionei, Hamamatsu é uma cidade extremamente dedicada à questão da educação, o que não se aplica necessariamente a todas as cidades. Assim, é muito perigoso acharmos que a questão da educação no Japão está progredindo da mesma forma por todo o país.

Uma vez a cada dois anos o Ministério da Educação, Cultura, Esporte, Ciência e Tecnologia do Japão divulga o número de alunos estrangeiros nas escolas públicas dos Ensinos Fundamental e Médio que precisam de orientação quanto à língua japonesa. Mas, por que o Ministério faz isso? Esta orientação se torna uma necessidade quando o estudante estrangeiro frequenta uma escola japonesa mas não evolui na proficiência na língua. Como consequência, não consegue acompanhar as aulas da série em que está matriculado. Levando em conta que, de acordo com a situação, esse aluno pode acabar sendo deixado para trás, a ideia do Ministério é deixar claro quantos alunos correm este risco

para avaliar e implementar medidas que melhorem sua proficiência na língua japonesa.

Como acabei de dizer, esse número de alunos que precisam de orientação quanto à língua japonesa representa aqueles que não conseguem acompanhar as aulas devido à proficiência insuficiente no idioma japonês, mas, no censo de 2014, quando dividimos os alunos que precisam dessa orientação por sua língua materna, seja português, chinês ou filipino, o grupo mais numeroso são os que têm o português como língua materna, 8.300 alunos para ser mais exato. São alunos de escolas públicas do Ensino Fundamental. As crianças brasileiras representam cerca de 30% das de todas as nacionalidades que necessitam de orientação, sendo o maior grupo por língua materna.

A propósito, segundo as estatísticas do Ministério da Justiça, o número de crianças brasileiras em idade escolar (Ensinos Fundamental e Médio) é de 25.000 crianças. Se os alunos brasileiros que precisam de orientação somam 8.300, isto é um pouco mais de um terço das 25.000 crianças. Mas nem todas essas 25.000 crianças estão matriculadas em escolas públicas. Se considerarmos que a proporção em todo o Japão é a mesma indicada pelo censo de Hamamatsu: 60% no caso do Ensino Fundamental e 4% no Ensino Médio, 13.000 crianças frequentam as escolas públicas dos Ensinos Fundamental e Médio em todo o Japão, ou seja, 60%dos filhos de brasileiros não conseguem acompanhar as aulas. Isto é muito grave.

Eu disse que Hamamatsu tem se dedicado muito, mas não devemos nos esquecer que o número de filhos de brasileiros que precisam de orientação quanto ao idioma japonês é grande. Temos que considerar também que, no caso de Hamamatsu, eles

conseguiram colocar um número extremamente alto de alunos nas escolas públicas, de modo que em outras cidades o número de crianças fora da escola pode ser maior, elevando ainda mais esta porcentagem de 60%.

Vamos falar agora sobre a convivência em relação aos vizinhos japoneses. Quase metade dos brasileiros residentes no Japão vive no país há mais de 15 anos. Sendo assim, é fato que já estão se adaptando aos costumes japoneses e melhorando a relação com os moradores locais. Mas, quando indagamos se foram realmente aceitos pela sociedade japonesa, eles se mostram hesitantes. No censo de Hamamatsu que mencionei foram realizados dois tipos de questionários, um para estrangeiros residentes no Japão e outro para japoneses que moram em locais com muitos estrangeiros na vizinhança. O primeiro pergunta sobre o nível de socialização que a pessoa tem com os moradores japoneses da vizinhança, tendo como resposta: 30% "Amigavelmente" e 60%: "Somente cumprimentos". Isto é, quando se encontram na rua, 60% apenas dizem algo como "*Konnichiwa*" ou "Bom-dia". Um pouco mais de 10% responderam "nenhuma" ou "praticamente nenhuma" socialização.

Por outro lado, quando japoneses que vivem em vizinhanças com muitos estrangeiros foram questionados sobre o nível de socialização: 5% responderam "amigavelmente"; 30% "somente cumprimentos"; e 60% "nenhuma" ou "praticamente nenhuma" interação. Este resultado parece indicar que, pelo ponto de vista dos moradores japoneses, a relação de convivência e cooperação não progrediu tanto quanto os estrangeiros, incluindo brasileiros, acreditam. Nas cidades que concentram estrangeiros com grandes comunidades brasileiras é possível levar a vida normalmente

sem precisar do idioma japonês ou contar com a ajuda dos japoneses. Em situações normais isto não é nenhum problema, mas em casos de catástrofes naturais, como terremotos e inundações, é preciso ajudar uns aos outros. Embora na situação atual não existam muitos conflitos entre vizinhos, também não parece haver muita socialização entre os estrangeiros e os japoneses.

As pessoas envolvidas com a administração pública ou organizações sem fins lucrativos levantam a bandeira do multiculturalismo e estão executando várias ações para construir uma sociedade multicultural, empenhando-se com vistas ao multiculturalismo. Mas isto vale tanto para os japoneses quanto para os brasileiros. Os cidadãos em geral não parecem encarar esta questão como algo relativo a si mesmos. Na minha opinião, seria muito mais divertido para os brasileiros se participassem mais ativamente de atividades da cidade ou de organizações civis, e assim conhecendo mais pessoas.

Por outro lado, tal como a ministra Luiza Ribeiro nos contou, crimes praticados por brasileiros são um grande problema entre os brasileiros residentes no Japão. Como também mencionei, o número de crimes praticados por brasileiros é muito alto, mas minha maior preocupação é com a criminalidade juvenil. Mais da metade dos crimes praticados por menores são furtos, cuja maior incidência se dá por crimes de vandalismo em veículos, seguidos de furto dos objetos em seu interior. Menores com nacionalidade brasileira formam o grupo mais numeroso dentre os menores detidos por furto. Em 2015, cerca de 70 menores brasileiros foram presos envolvidos em 107 casos. Considera-se que muitos destes casos envolvem menores que abandonaram a escola por não serem capazes de se comunicar em japonês, aca-

bando assim por entrar no mundo da criminalidade.

Acredito que para fazermos alguma coisa em relação a esta questão os pais precisam pensar seriamente na educação de seus filhos e o que querem para eles, além de, considerando que esses menores provavelmente não teriam abandonado a escola se melhorassem na proficiência na língua japonesa, precisamos lhes ensinar corretamente a língua japonesa.

A sociedade dos brasileiros residentes no Japão, como mostrei, tem diversos problemas, mas, a meu ver, a questão da educação dos filhos é o maior deles. Em particular, é realmente urgente socorrer os jovens que se encontram na parte mais inferior da sociedade por não ser capazes de acompanhar as aulas por falta de conhecimento da língua japonesa. Entendo que muitos desses trabalhadores estão ocupados demais com seus trabalhos, mas, levando isto em consideração, na minha opinião, as pessoas que planejam permanecer por longo tempo no Japão, ou obter residência permanente – como mencionei, já ultrapassam 60% dos residentes –, deveriam primeiro pensar em como oferecer uma melhor educação para os filhos. Caso pretendam viver no Japão, gostaria que levassem em consideração que a proficiência na língua japonesa decidirá o futuro dos seus filhos.

Agora, olhando por outra perspectiva, os japoneses tendem a se fechar. Mas tenho certeza de que as crianças do Brasil se tornarão uma grande força que reforçará a capacidade de comunicação com o exterior e darão certo vigor à sociedade japonesa. Ao mesmo tempo, gostaria de pedir aos pais brasileiros que se dediquem diariamente ao intercâmbio com os japoneses, considerem como podem contribuir com o desenvolvimento da comunidade local, sintam que fazem parte da sociedade japonesa e,

como mencionei, compareçam pelo menos uma vez às atividades e eventos organizados por grupos cívicos e pela cidade.

Por outro lado, os japoneses também precisam pensar em como aplicar ao máximo a força dos estrangeiros residentes no Japão. Acredito que devemos continuar investindo incansavelmente no aprimoramento da proficiência na língua japonesa dos filhos dos estrangeiros residentes, e, se houver disposição para o estudo, criar uma infraestrutura em nível nacional que permita a essas crianças adquirir proficiência suficiente para avançar em direção aos Ensinos Médio e Superior, tal como os japoneses.

O Ministério da Educação do Japão tem aplicando esse procedimento há três anos e, em geral, tem dado certo nas cidades que concentram estrangeiros. Mas, nos locais mais afastados dos grandes centros urbanos, ainda não está completo. Tais ações ainda precisam ser expandidas. Os japoneses têm sido arredios até então, gerando vários tipos de problemas, mas acredito que os esforços realizados hoje estão indo na direção correta.

Para terminar, estou sendo repetitivo, me desculpem por estar me excedendo ao dizer que os brasileiros residentes no Japão com crianças precisam pensar mais no futuro de seus filhos, mas é só para salientar o quão importante acho que é este assunto. Muito obrigado pela atenção.

VI Saudação

Harumi Arashiro Goya
Presidente da Sociedade Brasileira de Cultura Japonesa e de Assistência Social

Boa-noite, senhoras e senhores.

É uma grande satisfação recebê-los para este Simpósio Internacional para nos concentrarmos nos temas relacionados aos trabalhadores brasileiros no Japão.

Gostaria de saudar os ilustres convidados representantes do Japão e do Brasil que, em conjunto, promovem um estimulante diálogo entre os dois países. Ao mesmo tempo, quero manifestar meu reconhecimento à dedicada atuação do Ciate, de seu Presidente, Masato Ninomiya, e seus funcionários na organização deste Simpósio bem como no atendimento cotidiano aos interessados.

Acompanhamos ao longo dos anos a transformação do cenário econômico e financeiro que tem acarretado mudanças no movimento decasségui. Neste sentido, aguardamos com grande

expectativa os próximos passos da reivindicação da comunidade nikkei junto ao governo japonês para a concessão do visto de trabalho a yonseis.

Seria uma imensa satisfação poder comemorar os 110 anos da imigração japonesa no Brasil com esta reivindicação atendida.

Em nome das entidades apoiadoras, desejo que os trabalhos do Simpósio Internacional sejam coroados de êxitos.

Muito obrigada e bom trabalho.

I Solução de controvérsias relacionadas aos trabalhadores brasileiros na região de Tokai

Masatoshi Ozaki
Professor da Universidade de Aomori Chuo Gakuin

1. Introdução

Desde meados da década de 1990 tenho realizado pesquisas, análises e estudos da abordagem teórica sobre a situação do emprego dos trabalhadores migrantes no Japão, especialmente a rota de emprego dos trabalhadores migrantes nikkeis do Brasil e a questão da proteção do emprego dos trabalhadores migrantes que se encontram às margens da proteção da lei, alguns dos quais tive a oportunidade de divulgar nas palestras do Ciate. Isto me permitiu acompanhar o levantamento da rota de emprego no Brasil e o desenvolvimento de um sistema de cooperação inter-

nacional público-privada entre o Brasil e o Japão, e continuar os trabalhos até os dias atuais.

Neste sentido, sou muito grato pelos inúmeros trabalhos excelentes e experiências valiosas comigo compartilhadas pelos Simpósios Internacionais, bem como pelo fato de o local de divulgação dos trabalhos[1] que me foi oferecido ter me ajudado, e muito, na precisão da rota de emprego dos trabalhadores migrantes nikkeis que circulam entre ambos os países.

O relatório de hoje tem como intuito encontrar uma maneira eficaz de proteger o emprego dos trabalhadores migrantes no Japão, deixando clara a situação de uma nova área, isto é, a característica das disputas trabalhistas dos trabalhadores migrantes no Japão e as várias formas de processos de resolução de disputas, sem ignorarmos os resultados obtidos nos estudos realizados até agora.

Atualmente, ao mesmo tempo que realizo pesquisas e oriento alunos de pós-graduação na província de Aomori, comecei uma organização sem fins lucrativos na cidade de Tsu, Província de Mie, chamada "Instituto para os Direitos Humanos dos Trabalhadores" (Institute for Workers' Human Rights), onde verifico cada um dos problemas que precisam ser resolvidos para que o emprego digno a todos os trabalhadores se torne uma realidade e construo soluções eficazes para cada um desses problemas com a colaboração de inúmeros pesquisadores de uma grande variedade de campos, como Direito do Trabalho, questões e relações trabalhistas, e uma vasta gama de

[1]Vide OZAKI, Masatoshi. Do sistema de mediação de emprego e legislação sobre trabalhadores migrantes: focado na circulação dos nikkeis brasileiros. ACGU journal n. 22, 2014, e teses publicadas por Ozaki nas referências bibliográficas em japonês.

especialistas e profissionais envolvidos com relações trabalhistas e ativistas.

No entanto, logo após a fundação, devido a restrições fiscais típicas de organizações sem fins lucrativos com sede de operações longe dos grandes centros urbanos, fui obrigado a limitar geograficamente o âmbito das minhas atividades, restringindo os casos de disputas trabalhistas envolvendo trabalhadores migrantes, analisados neste relatório, para casos de disputas nas Províncias de Mie, Aichi e Gifu e alguns poucos casos relatados pelos sindicatos comunitários que atuam na área metropolitana de Tóquio.

Também por causa destas restrições, não abordarei todos os casos de trabalhadores migrantes, mas focarei apenas em casos de disputas trabalhistas envolvendo trabalhadores migrantes nikkeis, principalmente da região de Tokai, e usarei os outros casos somente para comparar e contrastar.[2]

2. Tipos de empregos de trabalhadores migrantes

Os trabalhadores estrangeiros diretamente analisados neste relatório são migrantes com visto de residência fixa, migrantes que vieram ao Japão com visto de estudo, migrantes que estão trabalhando com visto de habilitação técnica, ou pessoas trabalhando no Japão como estudantes, categorias que em que praticamente todos os trabalhadores migrantes nikkeis se incluem. Para ser mais específico, focando especialmente nestes

[2]Esta análise faz parte de um estudo em conjunto do Instituto para os Direitos Humanos dos Trabalhadores, que planeja realizar uma pesquisa formal, com base nesta análise, a partir de abril de 2017.

trabalhadores, os outros tipos de emprego serão descritos para comparar as características das disputas destes trabalhadores a fim de deixar claras as características de cada um.

As características proeminentes destes trabalhadores que serão abordados são: (1) estar trabalhando como trabalhador de colarinho azul; (2) ser um trabalhador ligado às ocupações de escritório ou administrativo, mas que se encontra fora ou às margens da estrutura de RH da empresa e é considerado como parte da equipe (por exemplo, trabalho como intérprete ou administrando trabalhadores migrantes); (3) fazer parte do padrão de emprego no qual é exigido trabalhar por mais horas do que o estabelecido pelas regras do processo de *trainee* ou de estágio, ou é forçado a trabalhar (por exemplo, por ter o passaporte confiscado etc.); e (4) fazer parte do padrão de emprego pelo qual se tem visto de profissionais com habilitação técnica; por exemplo, pessoa empregada como cozinheiro em um restaurante indiano, mas que não consegue mudar facilmente de carreira nem satisfazer os requisitos de permanência no Japão em caso de encerramento das atividades do estabelecimento ou mesmo querendo abandonar as duras condições de trabalho imposta pelos gestores.

Dentro desses padrões, por exemplo, dos trabalhos de intérprete arranjados por estudantes estrangeiros, existem casos envolvendo grandes corporações ou suas filiais, mas, em geral, também não podemos ignorar a existência dos casos de (1) empreiteiras (vemos exemplos de intermediação de emprego, envio de trabalhadores ou envio com contratação direta), e (2) micro, pequenas e médias empresas (exemplos de contratação direta mediante intermediação em [1], envio de trabalhadores [incluindo contratação fraudulenta) ou intermediação direta de recrutado-

res no exterior]. No caso de *trainees* ou estagiários, o utilizador (de trabalhadores) é caracterizado como sendo microempresas ou cooperativas que têm como objetivo recebê-los. O local onde os *trainees* ou estagiários realizam seus treinamentos ou trabalho são fábricas terceirizadas de máquinas e equipamentos elétricos, de componentes eletrônicos, de máquinas, equipamentos e suprimentos para transporte, fábrica de roupas e, o que tem se tornado comum ultimamente, fábricas de processamento de alimentos (tem-se visto muitos casos de *trainees* em processamento de peixes e frutos do mar) e setor agrícola (*trainees* e estagiários), e vários outros trabalhos no setor de serviços (basicamente, os locais de trabalho em micro, pequenas e médias empresas arranjados pela JITCO e I'm Japan).

Com exceção dos *trainees* e estagiários, esses empregos são de curto período, de cerca de dois ou três meses de duração, ou com repetidas renovações de contrato; este período, no caso de terceirização ou envio de profissionais, foi ainda mais reduzido (para um mês ou unidades de semana) depois do colapso do Lehman Brothers.

O agravamento das condições de emprego após o colapso do Lehman Brothers, também visto no caso de contratações diretas das fábricas ou prestadoras de serviço, provocou um aumento na tendência de tratar os trabalhadores como temporários, divergindo enormemente das condições de emprego dos trabalhadores japoneses em trabalhos similares sob condições de contratação regular. Essencialmente, eles são diaristas, com o pagamento dos dias acumulados sendo pago mensalmente na data previamente acertada. Isto se deve ao fato de que, na forma básica de pagamento de salários, as condições da empresa que re-

cebe o trabalhador definem o custo por hora, e os intermediários ou empreiteiras tomam este valor, menos os custos administrativos (que no padrão são de aproximadamente 13% do valor) para compor o salário a ser pago aos trabalhadores.

Este sistema é também visto na contratação direta pelas micro, pequenas e médias empresas. Embora, durante algum tempo após o colapso do Lehman Brothers, o valor do salário por hora tenha caído significativamente, pode-se notar uma tendência de volta ao mesmo patamar, ou até ligeiramente mais elevado do que antes do colapso. Por exemplo, independente se é um trabalhador contratado ou enviado, o valor pago por hora aos trabalhadores, já com custos administrativos de 1,3% deduzidos, é de ¥ 1.200 a ¥ 1.300 para os homens nas fábricas de processamento de alimentos; ¥ 1.350 nas fábricas terceirizadas de máquinas e equipamentos elétricos e ¥ 900 às mulheres em ambas as fábricas. O valor desse salário é multiplicado por 1,25 no caso de horas extras. Os trabalhadores que vão aderir a algum seguro devem deduzir o valor da contribuição do seguro. No entanto, no caso de seguro contra desemprego ou contra acidentes de trabalho, especialmente no caso deste último, a adesão tende a ser feita em massa depois de um acidente, devido à existência da parte do encargo das empresas utilizadoras de trabalhadores. O salário por hora das mulheres continua em ¥ 900, sem praticamente nenhuma diferença entre os vários setores industriais.

Em outro caso peculiar, as empreiteiras indicam o local de trabalho como condição de contratação na Província de Mie, uma das áreas cobertas por esta pesquisa, e as empresas que recebem os trabalhadores os contratam diretamente, ao mesmo tempo que as empreiteiras prestam serviço de bem-estar e ouvi-

doria das reclamações dos trabalhadores, recebendo 13% como custo administrativo diretamente das empresas por esses serviços.[3] Quanto a isto, é possível que estejam deixando vaga a distinção entre contratação direta por meio de intermediação, envio de trabalhadores e terceirização.

3. Características do processo de resolução de disputas trabalhistas

Existem várias formas de processo de resolução de disputas trabalhistas para os trabalhadores migrantes na sociedade japonesa atual, tais como resolução em tribunal, fora dos tribunais mediante algum tipo de sistema legal (ADR), através de alguma forma de intermediação de terceiros (consultor de seguro social ou advogado nomeados, bem como consultores de empresas que também prestam serviços de colocação profissional), ou mediante mecanismos legais relativos a grupos trabalhistas, além de uma vasta variedade de resoluções[4] através dos recursos e assistência de organizações de apoio, como organizações sem fins lucrativos. Naturalmente existem também as resoluções através da conversa direta entre as partes.

O padrão proeminente nas disputas trabalhistas envol-

[3]São necessários mais estudos sobre este método, mas ele tem relação com as práticas de contratação de uma terceirizada da Sharp com escritório em certa área rural. No entanto, pelo fato de esta empresa ter ido à falência em novembro do ano passado, é complicado confirmar o caso. Mas, uma vez que a empreiteira tem um sistema de fornecimento de recursos humanos em forma de pirâmide, existe uma boa possibilidade de este método ser adotado para suprir as empresas de cima a partir das da base. Neste caso, o montante do salário a ser pago aos trabalhadores é 87% daquele pago às empreiteira, já com a dedução de 13%, contabilizada pela empresa contratante como gasto variável.

[4]Os principais suportes oferecidos são implantação de balcões de consulta, apresentação a órgãos governamentais para obtenção de assistência ou apoio em negociações diretas, inclusive com o envio de intérpretes ou indicação de advogados, mas não se vê organizações que planejam movimentos sociais como campanhas ou protestos.

vendo trabalhadores migrantes no Japão é a demissão, que guarda os seguintes padrões; isto é, podemos ver, como motivos de demissão alegados pelos utilizadores: (1) demissão devido às condições econômicas ou por falta de capacidade de trabalho; (2) demissão por motivo de falta de disciplina no local de trabalho; (3) discriminação por se sindicalizar, organizar ou participar de atividades sindicais; (4) demissão por motivo de gravidez, para mulheres. Adicionalmente, vemos também (5) tratamentos prejudiciais, inclusive demissões, pelo fato de o trabalhador solicitar seguro contra acidente, compensação por danos, ou licença por motivo de acidente de trabalho, e (6) por reclamar de assédio sexual. Além disso, também vemos (7) conflitos pelo pagamento de compensação por demissão sem aviso-prévio.

Os trabalhadores migrantes não recebem nenhum tipo de apoio externo ou interno nestas disputas, e, apesar da probabilidade de estas disputas serem resolvidas em uma conversa com os utilizadores não ser zero, dificilmente este tipo de solução vem a público, a menos que seja revelado voluntariamente pelo utilizador. Assim, decidi não abordar tais resoluções neste relatório.

Entre os processos de resolução de disputas abordados neste estudo, encontramos (1) com base em disputas coletivas pelos sindicatos comunitários (por exemplo, os casos 6 e 7); (2) mediações (o grau de mediação e os mecanismos de resolução adotados são diversificados) de disputas como parte da gestão de trabalho das agências de recolocação de emprego (empresas de envio de trabalhadores no Brasil, empresas que recebem os trabalhadores = empreiteiras ou empresas de envio de trabalhadores no Japão), que é um padrão particular dos trabalhadores

nikkeis do Brasil (por exemplo, os casos 3 e 4); e (3) padrões de mediação por organizações de apoio, como organizações sem fins lucrativos, em processos de resolução de disputas (o grau de mediação e os mecanismos de resolução adotados são diversificados) (por exemplo, os casos 1 e 2). Dentre estes, podemos ver padrões em que organizações de apoio ou mesmo o próprio trabalhador buscam uma resolução através de advogados, e, devido à diversidade dos padrões de intervenção de disputas, vemos, (1) disputas com *trainees* e estagiários; (2) padrões de resolução de disputas de trabalhadores recrutados no Japão entre os estudantes estrangeiros; e (3) padrões distintos em cada resolução de disputas de trabalhadores que entraram e trabalham no Japão com vistos de qualificação técnica.[5]

Neste relatório excluirei, dos casos diretamente analisados, aqueles que envolvem disputas decorrentes das atividades dos sindicatos comunitários focados na organização dos trabalhadores migrantes. Isto porque já relatei sobre as disputas envolvendo os sindicatos Nagoya Fureai Union e Union Mie em Simpósios anteriores do Ciate e também no Japão.

No entanto, estes padrões não estabelecem necessariamente sozinhos as características da resolução de disputas, e existem exemplos em que as resoluções combinam elementos de vários padrões de resolução de disputas. A seguir, apesar de os resultados não serem abrangentes, apresentarei alguns casos distintos sobre o processo de resolução de disputas trabalhistas dos trabalhadores migrantes nikkeis.

[5]Quanto a estes processos de resolução de disputas, vide principalmente as atividades da Nagoya Fureai Union, do Sindicato de Trabalhadores Migrantes de Tóquio e dos diversos sindicatos comunitários.

CASO 1

Empresa de processamento de restos de comida (cidade de Iga), emprego de prazo fixo (contratação direta), canal de emprego desconhecido

Brasileiro, sexo masculino, vive no Japão há cerca de 25 anos

[Origem da disputa: processo de resolução]

1. Trabalhou cerca de 1 ano ajudando na operação de processamento de restos de comida.
2. O trabalho consistia em erguer e abaixar tambores cheios de restos de comida, junto com mais uma pessoa, mas, devido ao peso, era uma tarefa que exigia muito de suas costas.
3. No primeiro acidente, prendeu o pé entre os tambores, ferindo a ponta do dedo. Mas não conseguiu tirar uma licença de trabalho e continuou a trabalhar mesmo ferido.
4. Alguns dias depois, perdeu o equilíbrio, caiu para trás, como que empurrado pelo tambor, batendo forte e fraturando as costelas.
5. Começou o tratamento por conta própria, mas, não podendo continuar pagando pelo tratamento, resolveu falar com uma organização sem fins lucrativos de apoio a trabalhadores migrantes que atua na cidade de Iga.

6. Com o apoio da organização, negociou com a empresa. O conteúdo da reivindicação: fazer a empresa admitir o acidente de trabalho, possibilitar o pagamento do tratamento com o seguro de acidente de trabalho e solicitar uma licença de trabalho.
7. A resposta da empresa se mostrou insincera (elusiva), mas, depois que a organização insistiu, colocando um intérprete na negociação, a empresa admitiu compensar o trabalhador, mas sob o argumento de que o trabalhador poderia trabalhar no escritório, negou-lhe a licença de trabalho, o que, no final, forçou sua demissão.

[Comentário]

É uma negociação individual que recebeu o apoio de uma organização local sem fins lucrativos, que prestou apoio no que diz respeito a tradução e consultoria, mas não conseguiu oferecer conselhos para uma solução mais assertiva ao utilizador e ao trabalhador. Acredito que a agência de consultoria (ou de trabalho) não se envolveu na negociação. Isto indica falta de capacidade da organização e a necessidade da construção de um sistema de apoio por meio de uma rede de contatos entre as organizações sem fins lucrativos. Neste caso, o fato de o utilizador ter ordenado o trabalhador a trabalhar no escritório pode, na prática, tê-lo forçado a se demitir.

CASO 2

Empreiteira (cidade de Iga) — não se sabe para qual empresa a trabalhadora foi enviada, mas imagina-se ter sido

uma fábrica de componentes eletrônicos. Canal de emprego desconhecido

Brasileira, sexo feminino, provavelmente vive no Japão há cerca de seis anos, idade estimada: 30 e poucos anos, envio padrão de trabalhador, proficiência insuficiente no idioma japonês

[Origem da disputa: processo de resolução]

1. Trabalho de fabricação e inspeção através de envio padrão de trabalhador.
2. A trabalhadora descobriu que estava grávida depois de quatro meses no trabalho. Notificou a empresa para onde foi enviada.
3. A empresa recebeu a comunicação e solicitou sua demissão.
4. A trabalhadora solicitou a possibilidade de trabalhar por mais algum tempo, mas recebeu a notificação da imediata demissão dez dias depois.
5. Sobre esta demissão, a trabalhadora argumentou que foi demitida injustamente sem nenhum tipo de compensação, mas a empresa manteve o argumento de que: "ofereceu mantê-la no trabalho, realocando de função, mas ela se recusou", e não voltou atrás na demissão.
6. A trabalhadora consultou o Escritório de Inspeção das Normas Trabalhistas e outras agências governamentais, pagando um intérprete. O intérprete foi enviado pela organização sem fins lucrativos do Caso 1.
7. Não se sabe dos detalhes, mas provavelmente devido à discrepância nos argumentos das partes, o Escritório

de Inspeção das Normas Trabalhistas não confirmou a compensação pela demissão ou a ilegalidade da demissão, e a organização sem fins lucrativos propôs ajudar a trabalhadora a levar o caso para o Tribunal do Trabalho, mas parece que ela [trabalhadora] desistiu.

[Comentário]

Tal como no Caso 1, este é outro que contou com a ajuda de uma organização sem fins lucrativos. Não podendo representar a pessoa em disputas individuais, a organização só pôde oferecer ajuda, sem se envolver diretamente, o que normalmente torna a disputa extremamente complicada para os trabalhadores estrangeiros. Embora, taticamente, seja possível reclamar no Escritório de Igualdade de Oportunidades no Trabalho ou outras agências governamentais de resolução de disputas, visando reforçar os argumentos, será que o motivo de a trabalhadora ter desistido do caso não foi o fato de o intérprete ser pago e a diferença entre o Japão e o Brasil quanto ao ônus da prova em litígios trabalhistas? No mínimo, pode-se concluir que a organização sem fins lucrativos não ofereceu conselhos precisos à trabalhadora, trabalhando com poucas evidências para se confirmar a validade da demissão imediata.

CASO 3

Y Eletrônicos (cidade de Ise), contratação direta de prazo fixo — o canal de emprego adotado foi por apresentação através de empreiteira, depois de chegar ao Japão por convite de familiares

Boliviano, sexo masculino, 26 anos, solteiro, Ensino Fundamental. Proficiência no idioma japonês: 0%; canal de emprego: visita a familiares (irmão mais velho) no Japão → apresentação por meio de amigos → empreiteira e agência de consultoria (apresentação) → Y Eletrônicos, vive junto com o irmão, já há cinco anos no Japão, na cidade de Tsu

[Origem da disputa: processo de resolução]

1. Caso ocorrido durante o processo de recolocação de trabalho após demissão coletiva por motivo de má gestão da empresa.
2. O trabalhador em questão foi o único a não ser recolocado pela Y Eletrônicos, pelo fato de o local encontrado pela empresa ser distante de onde o trabalhador vive.
3. Assim, o chefe do departamento de assuntos gerais da Y Eletrônicos demitiu o trabalhador duas semanas antes de concluir o contrato de dois meses de trabalho, tratando o caso como demissão voluntária por motivos pessoais (acredita-se que o trabalhador aceitou a demissão).
4. Como existe um tempo de espera para se solicitar o seguro-desemprego no caso de demissão voluntária, ele consultou o sindicato comunitário.
5. O sindicato enviou um questionário à Y Eletrônicos.
6. A Y Eletrônicos promoveu uma reunião sobre a questão com a agência de consultoria que apresentou o trabalhador e confirmou que a demissão voluntária foi "por conta própria, para não complicar o processo de

seguro-desemprego (pois havia a política de inscrever os trabalhadores de uma só vez, em grupo, quando fosse necessário)", e foi decidido que executaria o processo do seguro-desemprego.

7. Depois disso, o trabalhador entrou várias vezes em contato com a agência de consultoria em busca de emprego.
8. Mas a agência, apesar de não deixar claro, tem como política "não contratar pessoas sindicalizadas" e não o apresentou mais a nenhum emprego. Não se sabe o que aconteceu com este trabalhador depois disto.

[Comentário]

Quanto à demissão coletiva de trabalhadores estrangeiros, este provavelmente é um caso que não foi notificado aos órgãos governamentais de emprego (Escritório de Segurança de Emprego). Ao intermediar o próximo local de trabalho para os trabalhadores, o conflito acabou não vindo à tona. No entanto, o tratamento dos trabalhadores que não foram cobertos por esta intermediação foi descuidado. A situação destes foi discutida em reunião com a agência de consultoria, que provavelmente recebeu 13% da taxa de administração para que lhes desse algum conselho. Podemos ver que estes conselhos também fazem parte do serviço de gestão de trabalhadores.

A intervenção do sindicato se resumiu apenas a enviar um questionário, limitando-se a um apoio indireto, e o processo de disputa individual se deu apenas entre a Y Eletrônicos e a agência de consultoria, responsável por uma vasta área da administração, inclusive gestão de trabalho.

Além disso, apesar de a forma de contratação ter sido direta, deve-se notar que não existe nenhum tipo de seguro envolvido, a retenção do imposto de renda na fonte é realizada pela empresa, e se parece mais com um serviço temporário em tempo integral. Esta forma de emprego não é exclusiva da Y Eletrônicos, é bastante adotada entre pequenas empreiteiras independentes, e especialmente empresas que buscam trabalhadores migrantes nikkeis (pequenas e médias empresas terceirizadas). O mesmo vale para o Caso 4.

CASO 4

Y Eletrônicos (cidade de Ise), contratação direta de prazo fixo — o canal de emprego adotado foi por apresentação através de consultores entre empreiteiras.

Mulher brasileira, Ensino Fundamental, casada, proficiência no idioma japonês: 0%. Chegou ao Japão com o marido (que trabalha no setor automobilístico). Vive há 6 meses no Japão, primeira viagem. Fazia trabalhos domésticos no Brasil, sem experiência de trabalho.

Empresa de colocação profissional do Brasil → empreiteira (apresentação) → Y Eletrônicos (contratação direta), mesmo padrão do Caso 3.

É um caso em que o sindicato comunitário se envolveu, mas, no final, foi resolvido por disputa individual.

[Origem do caso: processo de resolução]

1. O chefe do departamento de assuntos gerais à época notificou e demitiu imediatamente a trabalhadora por

ser "lenta no trabalho". Não houve nenhum tipo de compensação pela demissão.

2. A trabalhadora consultou e se filiou ao sindicato.
3. O sindicato enviou uma solicitação de negociação coletiva, via fax, à empresa.
4. A Y Eletrônicos se recusou a negociar.
5. A empresa recebeu do sindicato uma notificação dizendo que seria denunciada aos tribunais por se recusar a negociar coletivamente.
6. A Y Eletrônicos tentou negociar diretamente com a trabalhadora, mas foi recusado.
7. A empresa e o sindicato travaram uma negociação coletiva. Nesta negociação, a empresa recebeu a solicitação para indicar a compensação (montante). Como base, foi argumentado que: (1) a demissão foi injusta, e (2) a trabalhadora sofreu danos emocionais por terem gritado com ela durante o trabalho. E também foi revelado durante a negociação que ela estava grávida.
8. Em resposta a esta negociação coletiva, a Y Eletrônicos solicitou a resolução do problema à agência de consultoria, que conseguiu contatar a trabalhadora em segredo. A agência conseguiu anular o ataque do sindicato dizendo que era a vontade da trabalhadora.
9. Propostas apresentadas pela consultoria à trabalhadora como resolução da disputa (com o consentimento da Y Eletrônicos): (1) cancelamento da demissão; (2) realização dos procedimentos para sua inscrição no sistema de Seguridade Social; (3) tratá-la como funcio-

nária regular; (4) tratar seus danos emocionais com o seguro de saúde; (5) receber o tratamento dos danos através de licença de saúde, sem a necessidade de retornar ao local de trabalho. Todas foram aceitas pela própria trabalhadora.

10. Este foi o resultado da análise feita pela consultoria sobre o fato de o marido trabalhar e de a trabalhadora estar grávida. Com este acordo, foi estabelecido que (1) a trabalhadora retiraria o pedido ao sindicato; (2) seu tratamento seria realizado com o seguro de saúde, mas somente até o nascimento da criança; (3) que a Y Eletrônicos pagaria mensalmente ¥ 120 a ¥ 130 mil como auxílio-doença, bem como as horas extras remanescentes e também todos os custos com os procedimentos de cuidado com o nascimento da criança.
11. A trabalhadora retornou ao seu país depois de dar à luz a criança por desejo próprio.

[Comentário]

A agência de consultoria foi consultada devido ao fato de o sindicato comunitário ter solicitado uma negociação coletiva. O problema foi ignorar a autoridade de representação dos sindicatos e ter negociado diretamente com a trabalhadora. Isto pode ser caracterizado como uma prática trabalhista injusta segundo a alínea 3 do artigo 7o da Lei Sindical, e, mesmo que o próprio trabalhador não conteste o caso, o que só vale para as questões da alínea 1, caso o próprio sindicato reclame à Comissão

do Trabalho, é-lhe assegurado o direito de intervenção/controle da negociação. No entanto, esta possibilidade não é comum devido ao custo-benefício da resolução de conflitos (podemos citar como causa disto o baixo poder de organização dos sindicatos, o tamanho do encargo econômico e a falta de responsáveis).

Neste caso, pode ter havido um atraso por parte da Y Eletrônicos na hora de procurar a agência de consultoria. O trabalho de gestão realizado pela empreiteira e pela agência de consultoria em relação aos trabalhadores por ela apresentados é questionável do ponto de vista do seu âmbito. Neste caso, no momento em que a trabalhadora entrou para o sindicato comunitário e iniciou a disputa coletiva, através de negociação coletiva, a intervenção da agência de consultoria na disputa se tornou extremamente arriscada. Isto porque a própria agência pode ser condenada pela sociedade e atacada pelo sindicato. É concebível que este tipo de solução de disputas não faça parte dos 13% cobrados pela gestão dos trabalhadores apresentados. Sendo assim, é provável que tenha sido firmado algum tipo de acordo especial neste caso de intervenção. Seja como for, este tipo de intervenção pode ser semelhante à função desempenhada pelos consultores trabalhistas dos Estados Unidos. Mas, atualmente, seu âmbito é limitado aos conflitos trabalhistas envolvendo trabalhadores migrantes nikkeis, podendo ser vista, nos casos em que as empreiteiras administram o trabalho dos trabalhadores migrantes, apenas quando a empresa que recebe os trabalhadores tem baixa ca-

pacidade de gestão de trabalhadores. Ainda não se vê grande difusão de tal prática.

CASO 5

Filial da uma grande agência de envio de trabalhadores na cidade de Yokkaichi — trabalhadora enviada para uma empresa de processamento de alimentos (cidade de Yokkaichi)

Brasileira, sexo feminino, 48 anos (na ocasião da disputa, fevereiro de 2014), auxiliar de fabricação de alimentos

[Origem da disputa: processo de resolução]

Os seguintes processos foram declarados pela agência de envio de trabalhadores.

1. A atitude de trabalho da trabalhadora era problemática, tendo vários problemas com outros funcionários do mesmo local de trabalho.
2. Quando um funcionário lhe apontou um erro cometido durante o trabalho, ficou irritada pelo fato de o outro ser um estrangeiro de origem asiática e abandonou o local de trabalho, ignorando as ordens das pessoas ao redor.
3. Gritou no local de trabalho dizendo ter sido alvo de discriminação racial, causando confusão nas dependências da empresa para onde foi enviada, e quando os superiores tentaram contê-la, ficou agitada, gritando que sofrera assédio moral.
4. Por ter abandonado o local de trabalho na empresa para

onde foi enviada, e sob o argumento de ter uma atitude prepotente, recebeu uma notificação de interrupção de envio por não estar "qualificada para ser recebida". Com esta notificação, a agência de envio rescindiu o contrato de trabalho.

5. A trabalhadora ameaçou denunciar a agência ao sindicato comunitário por tê-la despedido sem justa causa.
6. Quando questionada sobre o que a trabalhadora queria, ficou claro que ela já havia recebido dinheiro de uma empresa no passado, usando o sindicato comunitário, e imaginou que poderia fazer o mesmo desta vez.
7. Como resultado da negociação direta entre a agência e a trabalhadora, a agência lhe pagou a compensação do aviso-prévio de 30 dias e a demitiu imediatamente.
8. A trabalhadora não entrou para o sindicato nem solicitou retorno ao trabalho.

[Comentário]

Segundo a agência que enviou a trabalhadora, a demissão foi apenas por causa da reclamação da empresa, e, apesar de desconhecermos os detalhes da verdade, no mínimo pode-se dizer que a situação estava complicada para se trabalhar mantendo a disciplina no local de trabalho. Mas o principal motivo de a trabalhadora em questão ter conseguido obter a compensação foi sua declaração de que se associaria a um sindicato. Neste sentido, pode-se dizer que a existência dos sindicatos comunitários tem grande impacto no processo de resolução de disputas.

CASO 6

O utilizador é uma empreiteira
Brasileiro, sexo masculino

[Origem da disputa: processo de resolução]

1. O trabalhador rescindiu o contrato devido a diferenças entre as condições reais do trabalho e as explicitadas no contrato.
2. Em resposta, a empreiteira, que, neste caso, também é o utilizador, calculou e pagou a parte já trabalhada com base no salário-mínimo.
3. O trabalhador se associou ao sindicato comunitário que cobre a região de Tokai. A negociação coletiva foi feita com a empreiteira, que também era o utilizador, e, como resultado, ambas as partes concordaram com o pagamento da diferença do salário contratado.

[Comentário]

Este é um caso em que o sindicato organizou a negociação coletiva e, com base nisso, a disputa foi resolvida. Aparentemente, não foi feita nenhuma reivindicação para o pagamento das despesas da viagem de volta ao país. Provavelmente não é um trabalhador empregado por uma empreiteira mediante apresentação por uma agência de recrutamento de São Paulo, mas os detalhes são desconhecidos. Sendo o caso, o utilizador não está obrigado a cobrar as dívidas antecipadas do trabalhador com a agência de recrutamento de São Paulo, e, uma vez que o encargo do utilizador se limita ao pagamento da diferença, a resolução é mais tranquila.

CASO 7

Contratada por uma empreiteira e enviada para uma fábrica terceirizada de peças de automóveis

Brasileira, sexo feminino

[Origem da disputa: processo de resolução]

1. Após notificar a gravidez, foi avisada que a empresa para onde estava sendo enviada lhe negara o trabalho.
2. Depois de ter se associado ao sindicato comunitário, este solicitou uma negociação coletiva com a empresa, que se recusou repetidas vezes a atender à solicitação.
3. Foi feita uma reclamação à Comissão do Trabalho da Província de Mie de prática trabalhista injusta por recusa em aceitar uma negociação coletiva, e, em outubro de 2014, foi emitida uma ordem de assistência.
4. Não se sabe o que aconteceu depois disso.

[Comentário]

Não se sabe qual foi a resolução final, mas este caso demonstra que, quando um sindicato intervém, por natureza do caso ou intenção do próprio trabalhador, é possível resolver a disputa por meio de mecanismos de resolução baseados em uma estrutura legal (Lei Sindical). No entanto, isto também demonstra a realidade de que os trabalhadores enviados não recebem garantias suficientes ou as devidas proteções legais da empresa que os envia para os empregos. Isto apresenta muito bem a realidade de que as agências de envio de trabalhadores ou empreiteiras não tratam os trabalhadores migrantes especialmente vulne-

ráveis como trabalhadores, mas sim como mercadoria do comércio de força de trabalho.

5. Conclusão

Este relatório, como já mencionado, não teve a intenção de analisar e organizar todos os processos de resolução de conflitos. No entanto, mesmo assim, alguns pontos interessantes, descritos a seguir, começaram a ficar claros.

1. Os casos em que as disputas se limitam a embates individuais, isto é, em que o sindicato comunitário não assume ativamente a organização dos trabalhadores migrantes na empresa, são muitas vezes caracterizados por disputas por salários não pagos, pagamento de compensações por demissão sem aviso-prévio ou o por acidentes de trabalho. Em qualquer desses casos as chances de continuidade no emprego são pequenas.
2. A situação do emprego de trabalhadores migrantes em micro, pequenas e médias empresas, especialmente no caso das microempresas, muitas vezes se dá sob a forma de contratação direta. Mas uma contratação direta não garante necessariamente o mesmo tratamento que se dá aos trabalhadores regulares japoneses. Nesses casos, os métodos geralmente adotados são de renovação da validade do contrato em curtos períodos de tempo, não registrar o trabalhador no seguro social, pagamento do salário por horas acumuladas, terceirização da gestão dos trabalhadores à agência de recrutamento e

solicitação da intervenção da agência, como terceira parte, em caso de disputas trabalhistas.

3. Este tipo de agência encontra-se na base da cadeia das empreiteiras, em geral atuando em áreas geograficamente pequenas, apresentando trabalhadores não apenas a empresas, mas também a empreiteiras superiores. Estas agências cobram despesas administrativas do primeiro grupo (cerca de 1,3% do valor que as empresas que recebem os trabalhadores pagam por hora ao trabalhador enviado) e uma taxa de apresentação. Acredita-se que estas práticas tenham se espalhado principalmente após o colapso do Lehman Brothers, formando um mercado de trabalho especial para trabalhadores migrantes nikkeis da América do Sul no Japão. Em outras palavras, está surgindo um mercado de trabalho (entre migrantes que buscam emprego no Japão e empreiteiras que necessitam de trabalhadores migrantes ou microempresas que buscam trabalhadores de baixo salário e contratos de trabalho flexíveis) onde empresas de recrutamento (que em geral atuam como agência de envio de trabalhadores e empreiteiras) atuam como mediadores. A propósito, já no ano 2000 este tipo de fenômeno era relatado pelos sociólogos que observavam as agências que atuam dentro do complexo habitacional de Homi.[6]
4. Quanto aos casos envolvendo gravidez das mulheres, destaca-se que, em geral, as mulheres deixam a empresa mediante o pagamento de um valor fixo de compensação. São notá-

[6]Vide Kiyoto Tanno. O mercado de trabalho dos brasileiros que vivem no Japão: Empreiteiras e trabalhadores nikkeis do Brasil. Revista Ohara Shakai Mondai Kenkyu-sho, n. 487, 1999; Kiyoto Tanno. Sistema de emprego transnacional e trabalhadores estrangeiros, Editora da Universidade de Tóquio, 2007.

veis os casos em que não são oferecidas as proteções legais das garantias de trabalho para as trabalhadoras. Incluindo a grande diferença entre os salários de homens e mulheres, podemos ver que as práticas discriminatórias em relação ao gênero são difundidas. É extremamente complicado para um sindicato comunitário sem base na empresa resolver este problema. É necessário que os oficiais da lei criem, urgentemente, um ambiente onde as proteções legais possam ser implementadas à força. Por exemplo, em flagrante violação como esta, pode-se considerar estabelecer e expandir a autoridade de órgãos como o Escritório de Mulheres e Crianças do Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar para entrar nas empresas e investigar.

5. Quando as disputas se tornam grandes, existem casos que são consequência das diferenças de funções entre os sindicatos do Brasil e do Japão. Não foi o caso do exemplo mencionado acima, mas existe um em que, depois da ocorrência do conflito, uma trabalhadora (brasileira) entrou para um sindicato e insistiu na disputa, acreditando que a apresentariam o próximo emprego, mas, uma vez que isto não aconteceu, e pelo fato de lhe terem aconselhado a continuar o processo para solicitar indenização, ela deixou o sindicato. Apesar disso, existe também um caso em que trabalhadores migrantes nikkeis filipinos formaram um sindicato, atuando como uma filial do sindicato comunitário. No entanto, comparando com os brasileiros de mesma cultura latina, em vez de diferenças culturais ou institucionais, os trabalhadores filipinos, neste caso, tinham uma relação relativamente mais próxima, mais familiar, pelo fato de terem sido contratados por uma única em-

preiteira, o que os fez reconhecer interesses comuns dentro da família, assim facilitando a organização como grupo. Além disso, existe também o caso em que o sindicato comunitário repassou o dinheiro da resolução ao trabalhador depois de deduzir uma parcela, sendo que o trabalhador só veio a tomar conhecimento mais tarde. Ao ouvir do utilizador o valor integral pago por eles ao sindicato e tomando conhecimento de que o dinheiro repassado não era o total devido, deixou o sindicato. Como todos devem saber, os sindicatos comunitários no Japão têm uma base financeira fraca por não poderem contar com a assistência financeira da Federação dos Sindicatos Trabalhistas, que é uma federação de sindicatos com base em empresas, e por isso precisam angariar seus próprios fundos para manter suas atividades realizadas por organizadores pagos, e, não podendo contar com grandes doações, são obrigados a tomar uma parcela do dinheiro das resoluções como fonte de renda (geralmente o valor da dedução é explicado ao próprio trabalhador ou firmado em contrato antes da intermediação). Isto se deve à situação periférica em que os sindicatos comunitários se encontram dentro da estrutura organizacional sindicalista no Japão. Além disso, embora os sindicatos do Japão possam atuar como empresas de apresentação de emprego quando autorizados, com a exceção dos Sindicatos Portuário e dos Marinheiros, nenhum outro atua nessa área nem tem capacidade de controlar o mercado global de trabalho. O problema é como explicar esta sua situação aos trabalhadores migrantes.

II Evolução da mídia voltada à Comunidade Brasileira no Japão

Vitor Ogawa

Ex-decasségui e jornalista da Folha de Londrina

Primeiramente, bom dia a todos.

Meu nome é Vítor Ogawa. Sou repórter da *Folha de Londrina*, com passagens pelas redações da *Folha de S.Paulo*, da *RPC* (afiliada da Rede Globo), *Paraná Shimbum* e várias assessorias de comunicação. Hoje vou falar sobre a evolução da mídia brasileira no Japão ao longo dos anos sob o meu ponto de vista, mas quero também contextualizar a situação que me levou a procurar o Japão como tábua de salvação para a crise que o Brasil enfrentava.

É preciso lembrar que o País enfrentava uma hiperinflação no período. Há 30 anos, em 1986, ano de lançamento do

Plano Cruzado, existiam 2.135 brasileiros residindo no Japão, um crescimento de 9,20% em relação a 1985, quando o País possuía apenas 1.938 brasileiros, incluindo os funcionários das representações diplomáticas, estudantes e empregados de multinacionais brasileiras. Foi nos anos 1980 que a indústria automobilística japonesa deu um salto ao oferecer veículos mais econômicos, que consumiam menos combustível, principalmente depois que o mundo enfrentou a crise do petróleo da década de 1970. Mas essa expansão corria o risco de ser tolhida pela falta de mão de obra diante da crescente melhoria da economia. Para se ter uma ideia, o crescimento econômico do Japão ficou em uma média de 5% ao ano entre 1987 e 1989, revivendo indústrias metalúrgicas e da construção civil que estavam dormentes em meados dos anos 1980.

Foi em 1988, ano em que a imigração japonesa no Brasil completou 80 anos, que ouvi pela primeira vez a expressão decasségui. O pai de um amigo que jogava beisebol comigo havia resolvido trabalhar no Japão. Naquela época, era raro conhecer alguém que tivesse tomado tal decisão. No entanto, aos poucos foram surgindo cada vez mais notícias de que mais pessoas estavam se aventurando no Japão. Inicialmente as notícias que recebia apontavam que os serviços oferecidos para os nipo-brasileiros eram aqueles recusados pelos japoneses, os chamados 3K: *kitanai* (sujo), *kiken* (perigoso) e *kitsui* (pesado).

Nesse período, o governo brasileiro não realizou nenhum ajuste fiscal, o que mantinha elevados e crescentes os déficits públicos, e contribuía para o aumento da inflação. Em 1989, Sarney implantou o Plano Verão, que englobava, entre outras medidas, um novo congelamento de preços e salários, criação

do Cruzado Novo, contenção salarial, redução no prazo de recolhimento dos impostos e o comprometimento de conter os gastos públicos. Essa política conteve a inflação abaixo dos 20% ao mês no primeiro semestre, mas, no segundo, houve intenso processo de aceleração inflacionária. O plano foi um fracasso, teve curta duração. Fernando Collor de Mello foi eleito e prometeu na campanha acabar com os marajás do governo. Só que a taxa de inflação no Brasil atingiu 56% em janeiro de 1990, 73% em fevereiro e 84% em março, números impraticáveis na economia atual.

Para a minha família, que possuía supermercados, esses números inviabilizaram o negócio, pois nosso comércio não ficava em imóveis próprios, e os aluguéis atingiram cifras impraticáveis. Ao mesmo tempo, o sucessivo congelamento de preços no varejo, mas não no atacado, descapitalizou o negócio. Os empréstimos bancários para pagar os fornecedores se tornaram uma bola de neve que aumentava a cada mês. No dia 16 de março de 1990, um dia após a posse de Collor, aconteceu o Plano Collor, quando 80% de todos os depósitos do *overnight*, das contas-correntes ou das cadernetas de poupança que excedessem a NCz$50mil (cruzados novos) foram congelados por 18 meses, recebendo durante esse período uma rentabilidade equivalente à taxa de inflação mais 6% ao ano. O *overnight* era a aplicação principal à qual os brasileiros recorriam para evitar a desvalorização da moeda pela inflação. O dinheiro simplesmente sumiu do mercado. Ninguém possuía recursos para comprar nada.

Em 1990, uma reforma da Lei de Controle da Imigração do Japão possibilitou que os descendentes de japoneses da América do Sul pudessem imigrar para o Japão para trabalhar. Até então

somente japoneses ou brasileiros com dupla nacionalidade (com passaporte japonês) podiam trabalhar lá. A mudança permitiu que filhos e netos de japoneses e cônjuges de nipo-brasileiros também obtivessem o visto de longa duração. Esta medida foi para substituir a mão de obra ilegal, constituída principalmente por pessoas que estavam trabalhando lá com visto de estudante.

Foi nessa época que minha tia decidiu ir trabalhar no Japão. Logo depois, um primo tomou essa mesma decisão. Muitos outros seguiram pelo mesmo caminho. A *Folha de Londrina*, jornal onde trabalho hoje, publicou uma série de reportagens naquele ano sobre o fenômeno decasségui. No dia 30 de janeiro de 1990 a reportagem dizia que 80% dos mil passaportes emitidos por mês eram destinados aos nipo-brasileiros. O Japão já possuía 56.429 brasileiros em seu território, concentrados principalmente nas regiões que possuíam mais indústrias automobilísticas e de eletrônicos, na ilha central do Japão. Isto se refletiu no surgimento de pequenos negócios voltados para os brasileiros, como a venda de feijão, pão de queijo, doces e outra iguarias industrializadas brasileiras.

Aqui no Brasil, aos poucos o supermercado da nossa família teve de ir reduzindo os funcionários, mas fazer o acerto trabalhista também exigia dinheiro, e a situação da empresa complicava cada vez mais. Em 1991, ano de fundação do jornal *International Press* no Japão, eu cursava o terceiro colegial no Brasil. A publicação foi fundada pelo empresário Yoshio Muranaga, japonês que imigrou para o Estado do Pará aos 16 anos. Ele retornou ao Japão em 1990 como empresário. Ao ver que os brasileiros sofriam com a falta de informações, viu a oportunidade de criar um jornal com notícias sobre o Brasil, Japão e o mundo. Naquela

época as notícias eram um compilado de materiais produzidos por agências de notícias, como a Agência Estado, Sport Press, Reuters e Andina. O jornal possuía uma coluna de Joelmir Beting sobre economia, histórias em quadrinhos de Maurício de Souza e reprodução de reportagens da revista *Pequenas Empresas Grandes Negócios*. Foi nesse período que o jornal passou a ser vendido nas principais lojas de produtos brasileiros que existiam no Japão. A bandeira brasileira estampada na capa chamou a atenção daqueles que tinham origem brasileira e residiam no Japão. Havia também uma versão em japonês, mas não obteve êxito, e foi encerrada na edição n.50. A primeira edição tinha 16 páginas, e cresceu para 72.

Em 1991 eu ainda não fazia ideia da existência de jornais brasileiros no Japão, já que estava no Brasil e tinha pouco contato com o que acontecia por lá. Tudo o que recebia de notícia da terra do sol nascente vinha por cartas de minha tia. As correspondências escritas, aliás, foram o meio de comunicação preferencial utilizado pelos nipo-brasileiros na época para ligar os dois países, já que o preço das ligações telefônicas era proibitivo para os brasileiros, que tinham por objetivo economizar o máximo de dinheiro possível em um intervalo curto de tempo.

Em 1992, ano em que eu estudava Engenharia Civil na Universidade Estadual de Londrina, o Brasil já vivia o governo Itamar Franco, mas os juros exorbitantes e a hiperinflação continuavam existindo. Nesse ano foi criado o jornal *Tudo Bem*, fundado por Masakazu Shoji, japonês natural de Kobe que veio ao Brasil no pós-guerra. Em 1990, quando o governo permitiu a entrada de filhos e netos de japoneses no Japão, ele retornou à sua terra natal. Em 1993, percebendo as dificuldades dessas pessoas,

fundou a J.B.Communication (conhecida como Editora JBC no Brasil) e publicou o jornal *Tudo Bem* com notícias sobre o Brasil, Japão e o mundo, voltado para os brasileiros que foram ao Japão no movimento decasséguí. Ele tinha periodicidade semanal, 24 páginas, custava ¥ 300, e era distribuído em todo o Japão, através de lojas de produtos brasileiros e estabelecimentos japoneses, como lojas de conveniência.

Eu só consegui trabalho no ano seguinte, em 1993, na Sango Kabushiki Gaisha, que fabrica escapamentos, colunas de direção e barras de proteção das portas. Tive a sorte de ficar no mesmo alojamento que meu pai. Cheguei ao Japão em abril de 1993, primeiro ano de atividade da J-League. Devido ao futebol, foi um ano em que o Brasil estava em alta por lá, com muitos jogadores de futebol famosos atuando nos gramados nipônicos, entre os quais se destacava Zico, o ex-artilheiro do Flamengo e da Seleção Brasileira.

No entanto, naquele ano o Serviço de Assessoria aos Trabalhadores Nikkeis (Saitran) revelou que 60,5% dos decasséguis tinham problema com o idioma; 52,2% deles sofriam com a separação da família; 28,9% tinham problemas de adaptação aos costumes japoneses; 27,4% dos entrevistados reclamavam do custo de vida alto no Japão; 26,7% reclamavam da falta de tempo livre para o divertimento; e 21,3% afirmavam sofrer com a falta de privacidade. Essa pesquisa revelou que 52,9% dos decasséguis eram funcionários assalariados no Brasil antes de ir ao Japão; 18,9% empresários ou tinham negócios próprios; 8,9% apenas estudavam; 5,6% eram agricultores; 5,1% profissionais independentes e 2% donas de casa.

A pesquisa da Saitran constatou que 22,5% dos decassé-

guis da época queriam retornar ao Brasil de qualquer jeito; 12,8% só quando a situação do País melhorasse; 46,2% retornariam somente quando tivessem economizado recursos suficientes para montar o próprio negócio; e 15,6% admitiram que, dependendo das condições, permaneceriam no Japão. A pesquisa, realizada com 600 pessoas, apontou que 1,4% das pessoas permaneceriam no Japão independente do que viesse a acontecer no Brasil ou no Japão.

Assim que cheguei em Nagoia, província de Aichi, usei um telefone público para ligar para o Brasil e avisar que havia chegado bem. Nem todos os telefones públicos podiam fazer ligações internacionais, por este motivo tínhamos que caminhar muito até chegar a um que fizesse. Havia o Pink Telephone, que fazia chamadas locais, as cabines telefônicas com o Green Telephone, que não faziam chamadas internacionais, e o modelo cinza. Este sim era utilizado para chamadas internacionais. Comprei um cartão de ¥ 1.000 em uma loja de conveniência e fiquei assustado com a rapidez com que ele terminou. Mal deu para dizer para a minha família que estava bem.

No meu primeiro dia de trabalho na fábrica Sango, unidade de Yawatayama, foi também meu primeiro contato com o jornal *International Press*. Na área em que os funcionários descansavam no intervalo havia um suporte em que os exemplares do jornal eram afixados para que os brasileiros pudessem ler. A primeira coisa que me chamou a atenção foi o padrão do tamanho do jornal (54,5 cm x 41 cm), era o *standard* utilizado no Brasil há muitos anos, ou seja, muito maior que o *standard* brasileiro atual. O Brasil só mudou o padrão de *standard* na década de 1980 para um tamanho menor (a área total de papel depois de impresso é de 56 x 32

cms) em função da economia de papel. Logo pude perceber que as notícias das páginas do *IP* eram, em sua grande maioria, adquiridas de agências de notícias. Havia pouca produção própria de reportagens. Grande parte das páginas do *International Press* era impressa em preto e branco, medida comum entre os jornais para economia na impressão.

Em entrevista à *Folha de Londrina*, um dos jornalistas da publicação na época, Darci Higobassi, afirmou que a tiragem do *International Press* era de 150.000 exemplares (número que chegaria a atingir 230.000 em 1998). Para os padrões brasileiros, essa tiragem é altíssima. Para se ter uma ideia, em 2015, o jornal com maior tiragem no Brasil foi o *Super Notícia*, de Minas Gerias, com 220.971 exemplares. Em segundo lugar estava *O Globo*, com 183.404 exemplares. A *Folha de S.Paulo* teve uma tiragem de 175.441 exemplares e *O Estado de S Paulo* 149.241. O maior jornal do Rio Grande do Sul, o *Zero Hora*, teve 144.191 exemplares de tiragem. Cabe registrar que esses periódicos brasileiros são diários, e os jornais *Tudo Bem* e *International Press* eram semanários.

Naquela época, além das publicações de semanários voltados aos brasileiros, a maioria dos trabalhadores de origem brasileira recebia correspondências de seus familiares com recortes de jornais, revistas semanais — como a *Veja* —, e fitas de videocassete com gravações de alguns programas da televisão brasileira. Em função dos sistemas diferentes, as imagens dessas gravações chegavam quase sempre em preto e branco. Os familiares muitas vezes se esqueciam de mudar o seletor do videocassete de PAL-M (adotado no Brasil) para NTSC (adotado no Japão) na hora de fazer a gravação. Todo esse material circulava de mão em mão em alojamentos brasileiros. Era comum a pessoa consumir a in-

formação e repassá-la ao seu vizinho mais próximo, fazendo o material circular entre todos.

Logo começaram a surgir os carros de passeio que circulavam pelos alojamentos de brasileiros com o porta-malas cheio de fitas com gravações de programas brasileiros e filmes com dublagem ou legendas em português. Este tipo de atividade logo ficou na mira das autoridades japonesas, já que era ilegal, pois eram cópias piratas feitas em fitas de VHS comum. A repressão a esta atividade ilegal deixou os brasileiros sem entretenimento televisivo.

Nessa mesma época, as companhias telefônicas passaram a diminuir o número de cabines telefônicas que realizavam chamadas internacionais, porque havia uma quadrilha de iranianos que fraudava cartões telefônicos e os revendia. Eles colocavam uma fita de papel alumínio que prolongava a duração dos créditos.

Foi nessa época que os brasileiros passaram a adquirir linhas telefônicas.

No dia 1º de outubro de 1996 foi lançada a IPCTV, retransmissora da programação da Rede Globo, que pertence ao IPC World Inc. O canal de televisão japonês sediado em Tóquio inicialmente operava nos canais 333 e 334, e depois passou a ser transmitida no canal 514 da operadora por assinatura SKY PerfecTV. Em 2008 passou a ser oficialmente uma afiliada da TV Globo Internacional. Foi o primeiro canal de TV por satélite a levar o sinal de uma TV brasileira para fora do Brasil.

Em abril de 1996, o Universo Online foi ao ar, com serviço de Bate-papo, a edição diária da *Folha de S. Paulo*, arquivos da *Folha*, com cerca de 250 mil textos, reportagens do *The New York Times* (traduzidas para o português), *Folha da Tarde* e *Notícias*

Populares, classificados, roteiros e saúde, e a revista *IstoÉ*.

Retornei ao Brasil em dezembro de 1996. Nessa época já se falava muito da internet, tanto no Brasil, quanto no Japão, mas eram poucos os usuários nos dois países. Segundo o Banco Mundial, na época apenas 4,4% da população japonesa fazia uso desta ferramenta. No Brasil, segundo a mesma pesquisa, apenas 0,5% da população utilizava a internet. Logo os brasileiros residentes no Japão eram totalmente dependentes dos veículos de comunicação voltados a eles para obter qualquer informação do Brasil.

Em 1997, calculava-se que 1,5 milhão de pessoas moravam fora do Brasil, dos quais 233.254 residiam no Japão. Para se ter uma ideia, 239 mil japoneses imigraram para o Brasil no século 20, número que praticamente foi atingido em sete anos de movimento decasséguí. Em 1997 foi o ano de lançamento da revista *Made in Japan*, o primeiro veículo da imprensa brasileira a ser editado e vendido simultaneamente em dois países. Foi nesse ano que os brasileiros residentes no Japão começaram a utilizar a internet, tanto para obter informação sobre o Brasil e o mundo, mas também porque o portal disponibilizava serviços de bate-papo, os chamados chats. A ferramenta se tornou tão popular, que anos mais tarde foram criados ambientes especiais somente para decasséguis.

Com a popularização da internet, houve um barateamento do acesso à informação do Brasil. Logo os jornais e revistas brasileiras estavam disponíveis a um clique. Isto fez os veículos de comunicação para brasileiros no Japão mudar e reformular sua atuação. O *International Press* e o jornal *Tudo Bem* reforçaram o foco das coberturas locais, para ter um conteúdo diferenciado do material que os decasséguis podiam obter na internet. Além

disso, houve um significativo aumento de assuntos ligados à comunidade.

Na tentativa de se reinventar e se tornar competitivo com a crescente concorrência da internet, surgiram os *free papers*, as revistas gratuitas. Os primeiros free papers voltados para os brasileiros surgiram no início de 2000, dentre os quais se destaca a revista *Alternativa*, fundada em 2000, com sede em Aikawa, província de Kanagawa. Logo surgiram mais de 60 títulos, alguns deles segmentados e que circulam para um público específico, como localização geográfica, religião ou assunto específico. Foram criadas as revistas *Alternativa Nishi* e *Higashi*, *Gambare!*, *Vitrine*, *Mais Brasil*, *Acha Fácil*, *Folha E*, *Meu Carro*, *Boa Dica*, *Click's*, *Negócio Fechado*, entre outras.

Os brasileiros no Japão permaneciam enviando uma grande soma de recursos ao Brasil. Em 2005, o volume de dinheiro enviado pelos decasséguis ao Brasil equivalia a US$ 5,824 bilhões, enquanto os brasileiros que residiam nos Estados Unidos enviavam US$ 1,9 bilhão.

Quando retornei ao Japão para trabalhar no jornal *International Press*, em 2006, o segmento de *free papers* estava consolidado e tinha captado uma parte significativa dos leitores dos jornais impressos. Ao tomar contato com o jornal depois de dez anos, percebi que seu desenho estava mais moderno, com diagramações e artes premiadas. Mesmo assim já dava mostras de que estava perdendo força. Em 2007, em uma reunião realizada pelo meu patrão na época, Leonard Muranaga, foi avisado que a tendência era de o jornal impresso ser extinto em função do surgimento de novas mídias, e logo essa previsão foi se concretizando, pelo menos para os jornais brasileiros publicados no Japão.

Primeiro foi o jornal *Tudo Bem*, que deixou de ser publicado em 2010. Logo depois, o *International Press* deixou de ter a versão impressa, concentrando-se mais na versão *on-line*. As publicações brasileiras no Japão começaram a entrar em um processo de crise, que foi acelerado pela crise econômica mundial desencadeada pela quebra do banco Lehman Brothers e pelo desastre pelo qual o Japão passou em 2011, com o terremoto, tsunami e acidente nuclear em Fukushima, período em que muitos brasileiros deixaram o Japão. Em 2008 havia 320.000 brasileiros residindo no arquipélago japonês; este número foi reduzido a 267.456 em 2009. Em 2014, a estimativa publicada pelo Itamaraty informava que o número havia caído para 179.649 brasileiros no Japão. O reflexo disso é que houve demissões nas redações desses veículos. Muitos dos meus ex-colegas retornaram ao Brasil. Outros procuraram recolocação em outros veículos, e alguns mudaram de profissão.

Nesse ano, o Ciate realizou uma pesquisa entre nipo-brasileiros que residem no Brasil para avaliar vários aspectos do fenômeno decasségui dentro do cenário atual, e as equipes formadas durante uma reunião foram divididas em dois grupos. No grupo 2, do qual faço parte, aplicamos 186 questionários. Pelos resultados, 93,79% têm vontade de ir ao Japão. O objetivo desta ida, segundo a pesquisa, é de que 41,37% têm vontade de ir a turismo; 29,65% a trabalho; 17,93% a estudo, e 11,2% não responderam ou apontaram outros motivos. Entre as pessoas ouvidas, 40,68% já moraram e trabalharam no Japão; 30,34% nunca foram para lá; 10,34% já moraram e trabalharam no arquipélago; 14,48% foram apenas como turista; e 4,13% não responderam ou apontaram outros motivos.

Entre as pessoas ouvidas, 28,27% não responderam o motivo do retorno ao Brasil ou nunca foram ao Japão; 13,79% apontaram que foi a saudade do Brasil ou da família; 12,41% relataram que o fizeram com a intenção de concluir os estudos; 10,34% manifestaram que retornaram para cá com o desejo de montar um negócio próprio; 2,06% relataram que não ficaram no Brasil por impossibilidade de renovar o visto no Japão. Outros 33,1% apontaram outros motivos.

Quando questionados sobre o que influenciaria a pessoa a não ir ao Japão ou a não retornar ao arquipélago, 22,75% apontaram que não iriam em função dos desastres naturais; 14,48% em função da crise econômica; 9,65% por falta de elegibilidade; 8,96% em função da educação dos filhos; 7,58% em função do idioma; 3,44% por ser da quarta geração e não poder obter o visto. Não responderam a esta pergunta 12,41% dos entrevistados, e 20,68% apontaram outros motivos.

A pesquisa perguntou se havia a intenção de o entrevistado realizar algum aprimoramento dos estudos: 54,48% disseram não; 17,24% pretendem realizar o curso superior por lá; 14,48% pretendem fazer uma pós-graduação ou especialização no arquipélago, 9,65% pretendem fazer um curso técnico ou profissionalizante, 2,06% pretendem completar o ensino básico, e 2,06% não responderam.

Sobre o tempo de permanência no Japão, 28,96% não quiseram responder ou não pretendem ir ao Japão; 24,82% responderam que ficariam por tempo indeterminado; 22,06% pretendem ficar de 1 a 3 anos; 13,10% querem ficar até 5 anos; 5,51% pretendem ficar permanentemente; 4,82% não pretendem trabalhar no Japão.

Quando questionados sobre quais as razões para ir trabalhar no Japão, de acordo com a situação em que você se encontra atualmente, 25,51% apontaram a crise econômica no Brasil; 18,62% manifestaram que seria pelo desejo de obter salários mais altos no Japão; 11,72% apontaram que seria a instabilidade profissional no Brasil; 6,2% apontaram os problemas financeiros da família; 5,51% afirmaram outros motivos; e 32,41% não responderam ou afirmaram que não pretendem trabalhar no Japão.

Sobre o nível de conhecimento de língua japonesa, 33,79% não têm conhecimento do idioma e gostariam de estudar; 31,3% já têm certo conhecimento e aceitariam estudar; 13,10% já têm fluência e aceitariam se aperfeiçoar; 8,27% já têm certo conhecimento, mas não gostariam de estudar; 8,27% não têm conhecimento em língua japonesa e não pretendem estudar; 2,06% já têm fluência e não pretendem se aperfeiçoar. Apenas 3,44% não responderam ao questionário.

Sobre a pretensão de realizar algum investimento no Japão, 40,68% pretendem investir dinheiro no Brasil; 20% não querem investir no Japão; 15,86% pretendem aplicar em bens pessoais; 6,89% pretendem empreender esse dinheiro em algum negócio; 2,75% querem investir em ações ou fundos de investimento; e 13,79% não responderam.

Questionados se a pessoa era bisneta de japoneses (yonsei, 4ª geração), 78,04% responderam que não; 17,07% afirmaram que sim; e 4,87% não quiseram responder; 60,97% dos entrevistados conhecem bisnetos de japoneses; 34,14 não conhecem; e 4,87% não responderam. Ao ser questionados sobre quantos bisnetos de japoneses conheciam, 46,34% conhecem entre 1 e 20 pessoas; 14,63% conhecem entre 21 e 50 yonseis; 29,26% não

conhecem nenhum, e 9,75% não quiseram responder.

Sobre a constituição familiar, 41,37% vivem com pais e/ou irmãos; 22,06% vivem com cônjuge e filhos; 17,93% vivem com cônjuge; 13,79% vivem sozinhos; 3,44% não moram com familiares, mas com terceiros; e 1,36% não respondeu ou apontou outra constituição.

Na questão sobre a incidência de alguma divisão familiar em função do trabalho no Japão, 42,75% dos entrevistados não quiseram responder por achar que a pergunta era muito pessoal; 16,55% relataram que um dos pais foi trabalhar no Japão e outro ficou no Brasil; 11,72% disseram que permaneceram no Brasil enquanto seus pais foram ao Japão; 8,27% relataram que seu cônjuge foi ao Japão, enquanto eles permaneceram no Brasil; 1,37% afirmou que não pôde permanecer no Japão por ser bisneto de japoneses; 1,37 relatou que foi ao Japão na companhia do cônjuge, mas deixou os filhos no Brasil, e 17,93% afirmaram que não tiveram divisão familiar por este motivo.

Em uma eventual ida ou retorno dos entrevistados, questionamos se existe alguma preferência quanto à localidade: 31,03% responderam que poderiam trabalhar em qualquer lugar; 23,44% pretendem trabalhar próximo a grandes cidades; 16,55% afirmam pretender trabalhar no interior do Japão; 2,75% não pretendem trabalhar no Japão de forma alguma; e 26,2% não responderam.

Sobre o que aconteceu com os recursos obtidos no Japão, 48,96% afirmaram que não trabalharam no Japão ou não quiseram responder; 12,41% afirmaram que não empreenderam com esse dinheiro; 10,34% afirmaram que o negócio faliu; 7,58% mudaram de ramo; 2,75% responderam que o negócio prosperou;

1,37% venderam a empresa que tinham; e 16,55% apontaram outras alternativas.

Ao questionar sobre a avaliação do movimento decasségui nesses 30 anos de existência, 40,68% dizem estar satisfeitos com esta trajetória; 37,24% quiseram permanecer neutros sobre o assunto; 10,34% afirmam estar muito satisfeitos; 3,44% responderam que estão insatisfeitos, e 6,2% não responderam à questão.

Bom, estes são os dados que gostaria de dividir com vocês sobre o que constatamos com a pesquisa.

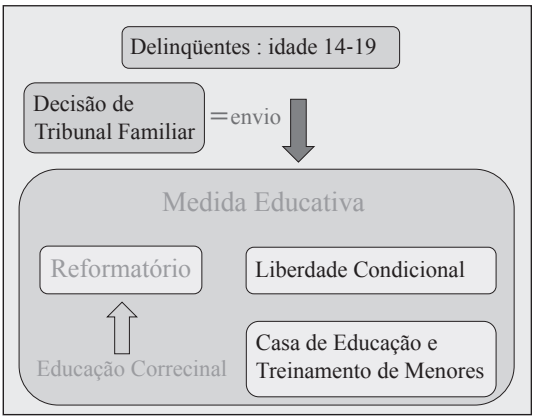
III Como encarar a delinquência juvenil de brasileiros nikkeis

Tsuyoshi Murohashi
Diretor do Instituto de Menores de Ichihara

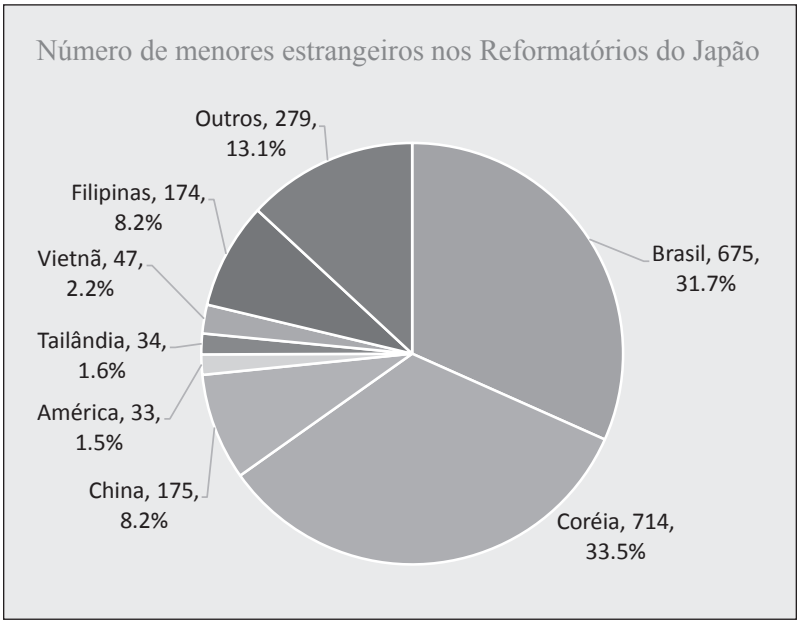
No Japão, existem 52 institutos de menores. Eu trabalho atualmente como diretor de um deles, o Instituto de Menores de Ichihara.

O Instituto de Menores faz parte das medidas socioeducativas. É uma instalação para acomodar e implementar a educação correcional para menores de 14 a 19 anos, para lá levados através de uma decisão do Tribunal de Família por terem cometido atos de delinquência juvenil. Outras medidas socioeducativas que podemos citar são as liberdades vigiada e condicional e as instituições reformatórias.

No passado, menores estrangeiros admitidos em Institutos de Menores, com exceção dos de origem coreana, eram extremamente raros, mas nos últimos anos passaram a acomodar muitos garotos de nacionalidade estrangeira. E, partir de 1993, menores que vieram dos Estados Unidos, Brasil, Tailândia, Vietnã e Filipinas se juntaram aos da Coreia e China nas estatísticas do Ministério da Justiça.



O quadro abaixo mostra a transição da nacionalidade dos



menores estrangeiros admitidos entre 1993 a 2015. O grupo com o maior número é dos coreanos, com 714 pessoas, compondo um total de 33%, mas praticamente todos eles nasceram e cresceram no Japão, e, portanto, são atendidos como japoneses. O número de brasileiros soma 675 pessoas, compondo 32%, mas subindo para 48% quando excluímos o número de coreanos. Dentre estes, os menores que não podem receber o mesmo atendimento que os japoneses, por não poderem se comunicar em japonês, passaram a ser atendidos pelo "programa internacional" estabelecido em 1993.

Estabelecemos no Instituto de Menores de Kurihama, em Yokosuka, Província de Kanagawa, um programa internacional para atendimento especializado de estrangeiros. Mesmo tendo nacionalidade estrangeira, os menores sem qualquer impedimento para se comunicar em japonês não são colocados no programa internacional e recebem o mesmo atendimento que os japoneses.

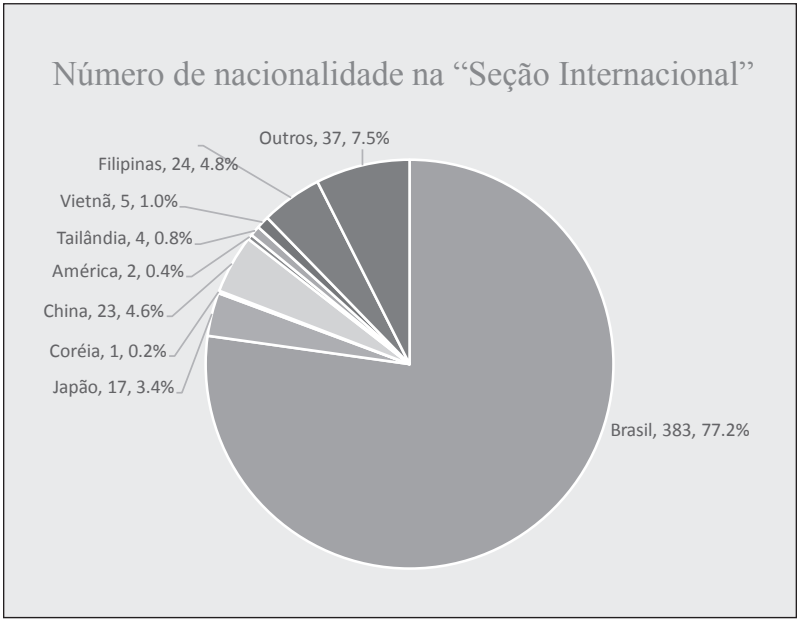
Reformatório de Kurihama

Eu servi no Instituto de Menores de Kurihama durante dois anos e meio, a partir de 1997, como supervisor especialista responsável pelo programa internacional. Depois disso, assumi o cargo de Especialista Chefe em 2006.

Este quadro apresenta a mudança nos participantes do programa internacional. O número deles cresceu gradualmente

até ultrapassar 20 participantes em 1998. A partir de 2000, departamentos internacionais foram implantados em vários outros institutos de menores, além do de Kurihama, por ter se tornado difícil atender apenas no programa internacional do Instituto de Menores de Kurihama.

Esta é a distribuição por nacionalidade dos participantes do programa internacional. Este é o total dos participantes do programa internacional por nacionalidade. Do total de 496, 383 são brasileiros, representando 77%. Embora seja um pouco difícil de perceber, existem também alguns com nacionalidade japonesa. Isto porque, mesmo tendo nacionalidade japonesa, não são fluentes o suficiente no japonês e foram admitidos no programa internacional. Dentre os 383 brasileiros que foram admitidos no programa internacional entre 1993 a 2015, 376 são garotos e 7 são garotas. Embora tenha me esquecido de mencionar antes,

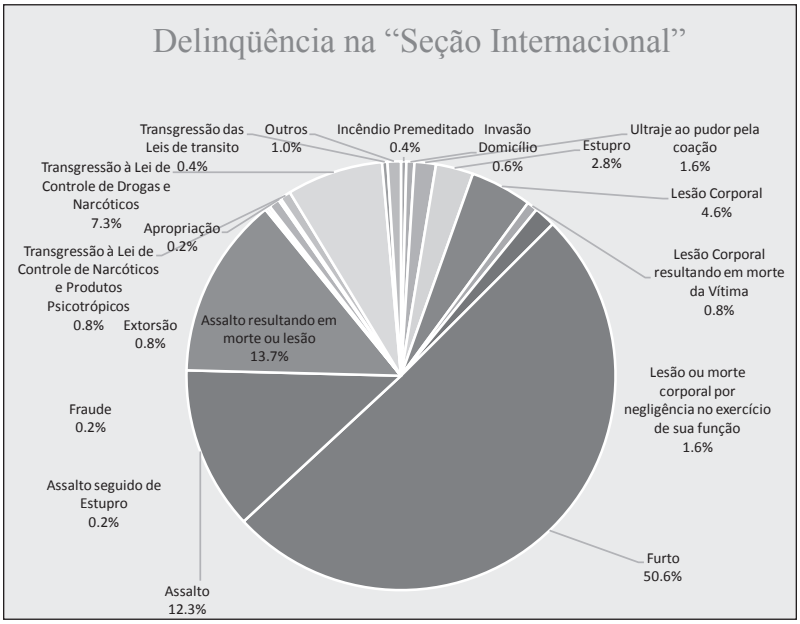

Número de nacionalidade na “Seção Internacional”
Outros, 37, 7.5%
Filipinas, 24, 4.8%
Vietnã, 5, 1.0%
Tailândia, 4, 0.8%
América, 2, 0.4%
China, 23, 4.6%
Coréia, 1, 0.2%
Japão, 17, 3.4%
Brasil, 383, 77.2%

Número de Brasileiros na “Seção Internacional”
45
40
35
30
25
20
15
10
5
0
1993
1994
1995
1996
1997
1998
1999
2000
2001
2002
2003
2004
2005
2006
2007
2008
2009
2010
2011
2012
2013
2014
2015
meninos
meninas
total

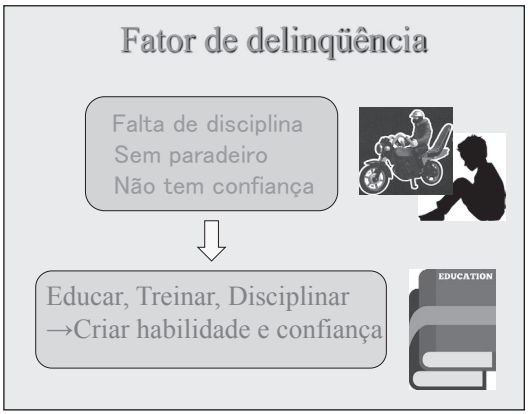
como o Instituto de Menores de Kurihama não abriga garotos e garotas juntos, as garotas são enviadas para uma instituição chamada Instituto Feminino de Haruna, na província de Gunma.

Esta figura apresenta a composição da delinquência juvenil dos menores admitidos no programa internacional. Furto compõe a maioria, com 51% dos casos. Esta é a transição da composição da delinquência juvenil por ano. Embora não mude, de forma consistente, o fato de o número de furtos ser grande, com o crescimento do número de admissões, tem crescido também o de crimes como roubo e roubo seguido de lesão e morte. E, apesar de os números ser pequenos, existem internações quase todos os anos por estupro e violações da Lei de Entorpecentes.

Como causa da delinquência juvenil, tal como entre os menores japoneses, podemos citar a falta de disciplina, o ambiente de convívio e de sua turma, mas existem ocasiões em que este



não é o caso. Em particular, uma vez que os menores do programa internacional não são suficientemente proficientes no idioma japonês mais do que os japoneses, o ambiente de convívio e de sua turma são limitados, criando uma falta confiança para o convívio na sociedade.



Nos Institutos de Menores oferecemos habilidades e confiança para que os internos possam se adaptar à sociedade através de uma variedade de aulas.

Esta é a programação de um dia. Equipes especializadas oferecem curso de língua japonesa e de formação profissional para os menores admitidos nos programas internacionais e orientação necessária para que possam se adaptar à sociedade após deixar os institutos.

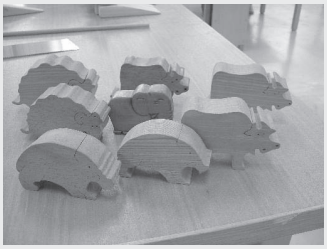
Esta é uma cena do curso de língua japonesa. O motivo de ensinarmos a língua japonesa para os menores é, em primeiro lu-

gar, pela necessidade de uma língua comum para o convívio dentro do instituto, uma vez que o programa internacional tem menores de outras nacionalidades além da brasileira. Em segundo, devido ao fato de a dificuldade de adaptação na sociedade por falta de proficiência em japonês ser o elemento importante que levou os internos à delinquência juvenil e de a maioria dos menores demonstrar vontade de continuar vivendo no Japão após deixar o instituto, melhorar a proficiência na língua japonesa pode ajudar na sua vida.

Aprender japonês

Artesanato em madeira

Obras de madeira



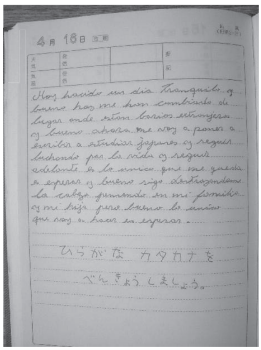
Esta é uma cena de um menor do programa internacional em um curso profissionalizante de carpintaria. Apesar de ser apenas uma pequena amostra dos trabalhos de carpintaria, gostaria de apresentá-los aqui.

Esta é uma cena do curso para obtenção de qualificações. Este é um curso para condução de empilhadeiras. Esta cena é da

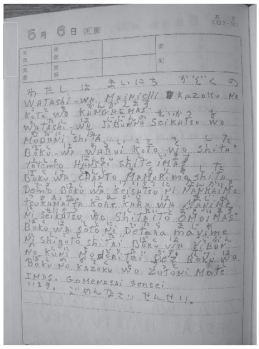
aula de educação física. Esta é a do que chamamos palestras educativas. Temos várias atividades, mas infelizmente não poderei mostrar todas. Esta é da cerimônia da maturidade, à esquerda, e do festival de atletismo, à direita.

Este é o diário de um dos menores. É um pouco difícil de

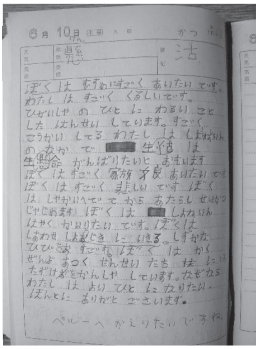
Diário (espanhol)



Diário (alfabeto latino)



Diário (hiragana)



entender, porque foi escrito por um menor de nacionalidade peruana em espanhol. No começo, ele realmente não conseguia ler nem escrever em japonês. Dependendo do menor, sua proficiência em língua japonesa melhora significativamente até sua saída. No canto superior à esquerda está escrito 16 de abril, o dia em que ele foi admitido, época em que ainda escrevia tudo em espanhol. Os comentários, na parte de baixo, foram escritos por um membro da equipe de funcionários. Em 6 de maio, ele ainda escrevia usando alfabeto latino. Em 10 de junho, já usava o *hiragana,* e, apesar de errar muito, esforçava-se em usar também o *kanji*. Ou seja, é possível aprender a usar *kanji* em menos de dois meses após a admissão.

Conversação em português

Esta é uma freira brasileira que trabalha conosco como voluntária, entrevistando os internos em português. Como alguns dos senhores já devem conhecer, é a irmã Mori.

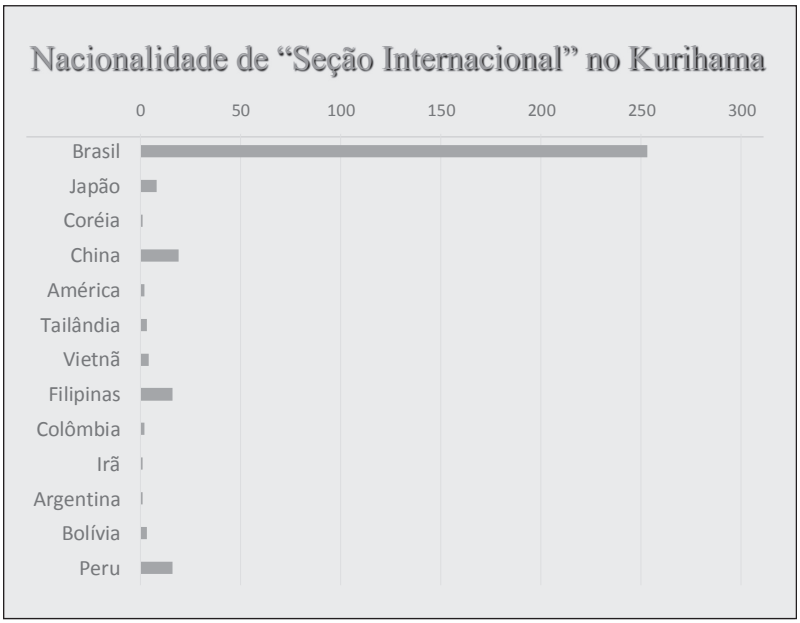
Esta é uma colagem feita por um dos menores do programa internacional.

Obras de menores

A partir de 2007, todos os ins-

titutos de menores do Japão passaram a implementar o exame de certificação do Ensino Médio para os japoneses. Antes disso, em 2006, com a colaboração do Consulado brasileiro, o Instituto de Menores de Kurihama passou a oferecer o exame supletivo, referido no Japão como Exame de Certificação do Ensino Fundamental e Médio, para os brasileiros. Como o Exame Supletivo é voltado aos alunos do Ensino Fundamental e Médio, reconhecemos que se equivale ao exame de certificação do Ensino Médio do Japão.

O número de brasileiros admitidos nos institutos de menores era 59 em 2003, o máximo registrado até hoje, com 36 deles colocados sob o programa internacional. Esse número diminuiu desde então, mas continua sendo o maior entre os dos menores estrangeiros. O número de menores brasileiros no programa internacional atingiu seu pico em 2001, com 40 menores.



O número de internos dos institutos de menores nos últimos cinco anos tem se mantido acima de 15 por ano, continuando a ser relativamente alto. Na parte de cima temos o número de internos nos institutos de menores; na de baixo, o de internos no programa internacional. O fato de, apesar de o número de internos nos institutos de menores nos últimos cinco anos estar em mais de 15 por ano, o de internos no programa internacional ter baixado é muito significativo. Em outras palavras, isto demonstra que a proporção dos menores que não têm qualquer dificuldade em se comunicar na língua japonesa e, assim, não precisam ser atendidos no programa internacional, cresceu.

Até 2015, 329 menores de 13 países foram atendidos no programa internacional do Instituto de Menores de Kurihama. Dentre esses, 253 menores, 77% do total, eram brasileiros. A tendência do número de menores brasileiros admitido no programa

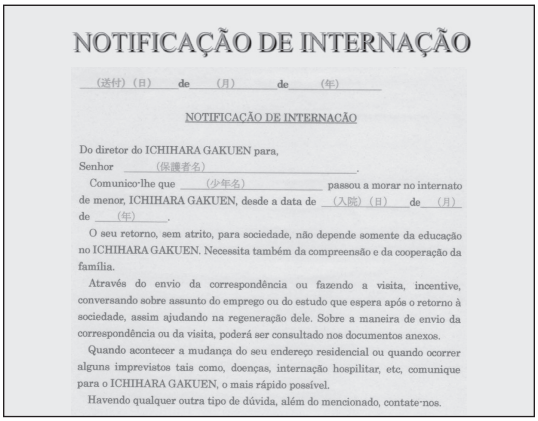
internacional do Instituto de Menores de Kurihama também é de queda. Os anos de 2014 e 2015 tiveram uma admissão por ano, e, apesar de ainda não constar nas estatísticas deste ano, 2016, já tivemos três admissões. Assim, tivemos uma tendência de queda por algum tempo, mas parece que estamos tendo agora um ligeiro crescimento. Apesar de ainda não constar nas estatísticas deste ano, admitimos recentemente um menor de origem turca. Assim, a nacionalidade dos menores atendidos no programa internacional inclui agora 14 países.

Por fim, este é o Instituto de Menores de Ichihara, onde trabalho atualmente. Como um exemplo de brasileiros que não fazem parte do programa internacional, gostaria de falar do sofrimento de um garoto admitido no ano passado no Instituto de Menores de Ichihara. Este garoto quase não fala português por ter vivido no Japão desde a infância, enquanto seus pais têm di-

ICHIHARA GAKUEN

ficuldade com o idioma japonês, o que faz que a conversa entre pais e filho seja uma confusão entre japonês e português, e, como não conseguem se entender, desistem. Assim, pode-se dizer que a falta de comunicação entre pais e filho foi um dos fatores que o levaram à delinquência juvenil. Acredito que este é exemplo de um caso que tem aumentado nos últimos anos.

Portanto, quanto à sua educação, como não tem nenhum problema de proficiência na língua japonesa, ele recebe o mesmo atendimento que os japoneses. Esta é uma notificação de admissão que enviamos aos pais. Apesar de o menor ser capaz de ler no idioma japonês, seus pais não conseguem . Por isso, em um caso inédito, enviamos rapidamente uma notificação em português para os seus pais. Esta é a notificação para a reunião dos pais. Temos todos estes tipos de textos de orientação que recriamos em português e enviamos.



NOTIFICAÇÃO DE INTERNAÇÃO

(送付)(日) de (月) de (年)

NOTIFICAÇÃO DE INTERNACÃO

Do diretor do ICHIHARA GAKUEN para,
Senhor (保護者名).

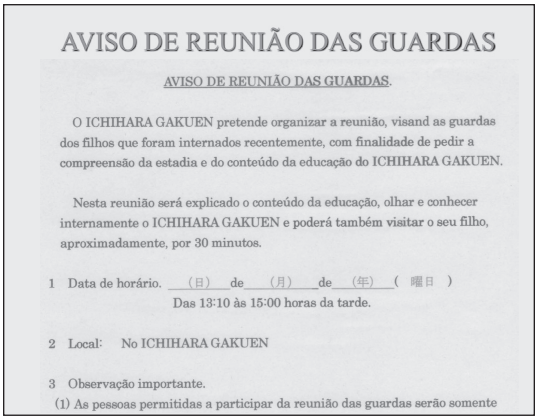
Comunico-lhe que (少年名) passou a morar no internato de menor, ICHIHARA GAKUEN, desde a data de (入院)(日) de (月) de (年).

O seu retorno, sem atrito, para sociedade, não depende somente da educação no ICHIHARA GAKUEN. Necessita também da compreensão e da cooperação da família.

Através do envio da correspondência ou fazendo a visita, incentive, conversando sobre assunto do emprego ou do estudo que espera após o retorno à sociedade, assim ajudando na regeneração dele. Sobre a maneira de envio da correspondência ou da visita, poderá ser consultado nos documentos anexos.

Quando acontecer a mudança do seu endereço residencial ou quando ocorrer alguns imprevistos tais como, doenças, internação hospilitar, etc, comunique para o ICHIHARA GAKUEN, o mais rápido possível.

Havendo qualquer outra tipo de dúvida, além do mencionado, contate-nos.



AVISO DE REUNIÃO DAS GUARDAS

AVISO DE REUNIÃO DAS GUARDAS.

O ICHIHARA GAKUEN pretende organizar a reunião, visand as guardas dos filhos que foram internados recentemente, com finalidade de pedir a compreensão da estadia e do conteúdo da educação do ICHIHARA GAKUEN.

Nesta reunião será explicado o conteúdo da educação, olhar e conhecer internamente o ICHIHARA GAKUEN e poderá também visitar o seu filho, aproximadamente, por 30 minutos.

1 Data de horário. (日) de (月) de (年) (曜日)
Das 13:10 às 15:00 horas da tarde.

2 Local: No ICHIHARA GAKUEN

3 Observação importante.
(1) As pessoas permitidas a participar da reunião das guardas serão somente

Na sala de espera para visitas há um texto com as diretrizes a ser se-

guidas durante as visitas escrito em japonês, mas o traduzimos também para o português, deixando os dois juntos.

Diferente do Instituto de Menores de Kurihama, que tem três menores no programa internacional, o Instituto de Menores de Ichihara, onde trabalho, é uma instalação para menores japoneses, cujo único brasileiro foi uma exceção.

Como faço parte do grupo de transferência, vivo sendo transferido para todas as partes do Japão, e nem sempre as coisas acontecem como planejamos. Por isso, hoje em dia, não tenho muita oportunidade de me encontrar com menores brasileiros. É possível que continue assim, mas, caso haja alguma oportunidade, proponho-me a fazer o melhor que puder.

Obrigado pela sua atenção.

Pergunta | José Dagmar

Gostaria de perguntar como os palestrantes enxergam o uso do YouTube. Tenho acompanhado muitos brasileiros que moram no Japão e em casa têm o YouTube para divulgar tanto costumes japoneses quanto a vida no dia a dia dentro das fábricas. Como eles imaginam a tendência futura? Imagino que, como aconteceu nos anos 1990, está aumentando a tendência de ida dos brasileiros ao Japão?

Resposta | Masatoshi Ozaki

Já tenho bastante idade, e não tenho muito domínio das novas mídias que surgiram, mas, no geral, posso afirmar que, até a década de 1990, dizia-se que o grupo de trabalhadores brasileiros nikkeis tinha uma tendência a se isolar.

No entanto, depois que começaram a criar bases familiares no Brasil e no Japão, a solidariedade entre os familiares tornou-se extremamente forte, embora não tenha muita conexão horizontal.

No sentido de ampliar essa conexão horizontal, penso que o desenvolvimento de comunicação entre brasileiros nikkeis, com o uso de ferramentas, como o YouTube, talvez possa gerar uma nova forma de consciência solidária.

Resposta | Vitor Ogawa

Tenho acompanhado bastante o trabalho desses *youtubers,* e

recentemente eles realizaram um encontro no Japão. Foram mais de 80 *youtubers* que se reuniram para trocar informações sobre tendências, e é bastante interessante este tipo de comunicação.

Embora o YouTube exista desde o final da década de 1990, só agora tem sido mais utilizado como meio de comunicação pelos brasileiros que residem lá no Japão para compartilhamento de informações, também para ter maior acesso às pessoas que estão lá no Japão.

Pelo relato, vejo que muitos deles mostram lugares, experiências que passaram no Japão, as estruturas que funcionam lá, os produtos japoneses que gostam, exibem curiosidades para quem fala português para que conheçam os produtos que existem lá.

Eles não funcionam como um veículo jornalístico, são mais como relações públicas ou curiosidades mesmo, um programa de variedades. Inclusive, muitos deles têm sido convidados por empresas brasileiras para inaugurações, eventos que essas empresas brasileiras realizam no Japão, em troca de acesso livre, alguma condição ou presentes que recebem.

Mas é um canal válido, é mais uma rede de informação que agora está pulverizada. Qualquer um que tenha acesso à internet e uma câmera boa tem condições de divulgar seus pensamentos, suas ideias, e tem sido bastante interessante esse crescimento. Tenho acompanhado a evolução e espero que cresça cada vez mais.

Resposta | Tsuyoshi Murohashi

Não estou na posição para responder muito bem sobre isso. Então, evitarei uma resposta direta. Mas gostaria de destacar um fato.

As crianças que entram no reformatório, claro, incluindo não somente os brasileiros, como também os japoneses, estão acostumadas não só com o YouTube, mas com a internet em si, e acho que podem utilizar essas informações com má-fé.

Porém, enquanto estiverem no reformatório, elas não têm ambiente com internet. As informações sobre a sociedade não são bloqueadas, mas com certeza terão acesso às informações maliciosas, portanto não lhes é permitido ter acesso direto à internet.

Outro ponto é: na internet há muitos sites que tratam sobre o reformatório, incluindo o YouTube, porém, a maioria não reflete a realidade. Há muito mal-entendido, pois a maioria fala sobre uma suposição perto da realidade.

Pergunta | Amélia Nobumoto

Gostaria de perguntar para o Sr. Murohashi Tsuyoshi. No caso de um delinquente, se ele assassinar alguém no Japão, depois de cumprir a pena, se na sociedade seu nome vai para alguma "lista suja".

Resposta | Tsuyoshi Murohashi

Com relação ao tratamento dado no reformatório, já pedindo desculpas antecipadamente, as pessoas têm um certo, digamos, preconceito. E, no final das contas, isso acaba gerando um preconceito contra as crianças. Por isso, gostaria que parassem com isso.

Isto é resultado também da nossa falta de divulgação, é

o nosso problema. Por isso, havendo uma oportunidade, gostaríamos de fazer diversas divulgações, mas nem sempre as informações corretas são transmitidas. Gostaria que compreendessem isto.

Primeiro, na legislação japonesa, os que têm menos de 20 anos são considerados menores de idade, e não adultos.

Primeiro, são separados os que têm 18 anos e 20 anos. Os que têm mais de 18 anos e menos de 20 passam antes pelo Tribunal de Família. No entanto, caso tenha cometido crime, por exemplo, homicídio, o menor, a princípio, voltará para a Promotoria da Justiça. Isto é chamado Princípio da Reversão da Transferência de Competência.

Como resultado, o menor passará pelo processo judicial equivalente ao do adulto. E então irá para a prisão juvenil, e cumprirá a pena, embora o período de cumprimento da pena seja diferente.

Porém, acaso o jovem tenha cometido homicídio antes dos 18 anos, embora possa ir para a Promotoria da Justiça, segundo a atual legislação não há pena de morte.

Os menores de idade, com menos de 18 anos ou menos, podem ir para a prisão, mas não lhes será imputada pena de morte. Revertendo o raciocínio, mesmo sendo menores de idade, tendo mais de 18 anos, pela atual legislação japonesa, podem ser condenados à pena de morte.

Além disso, mesmo sendo homicídio, em primeira instância todos vão para o Tribunal de Família. Como resultado, é decidido se voltarão para a Promotoria da Justiça ou se terão medida de proteção.

Caso seja definido que será tomada a decisão de proteção,

mesmo sendo um menor de idade que cometeu assassinato, será transferido para o Reformatório. Neste caso, o tempo de permanência no reformatório muda.

No Ichihara-Gakuen, onde trabalho, habitam menores de idade com relativamente pouco grau de delinquência e período de internação menor que 6 meses. Em outros reformatórios, em média, esse período é de 1 ano.

Nos casos mais graves, como de homicídio, o juiz decide o tempo de permanência. Nestes casos, é necessário um período mais longo que 1 ano; há casos de 2 ou 3 anos, e eu já presenciei uma internação de 5 anos. Portanto, isso não é apenas sobre a correção do comportamento delinquente, mas há também o período de preparo emocional da vítima, ou de um ambiente seguro após a saída.

Pergunta | Lidiane

Sou socióloga e cuidadora, atualmente leciono em uma escola pública no município de Hortolândia, interior de São Paulo. Queria saber do sr. Tsuyoshi Murohashi se há alguma razão para o índice de menores infratores, na época de 2006, ter sido tão alto? E se foi tomada alguma medida socioeducativa ou adotada uma política pública para esta diminuição ou para conscientizar os jovens estrangeiros para, agora, haver esta diminuição no número de delitos.

Resposta | Tsuyoshi Murohashi

Perdão, minha explicação anterior foi pouco clara, por isso

acredito que não tenha ficado muito compreensível, mas a internação no Departamento Internacional da prisão juvenil começou a crescer mais ou menos a partir de 1998, e em 2000 atingiu seu pico. Como resultado, ficou impossível interná-los apenas na prisão juvenil de Kurihama, e começou-se a detê-los também em outras prisões juvenis.

Isto porque, originalmente, a prisão juvenil de Kurihama era apenas utilizada para a internação de japoneses. Em uma parte desta prisão, criou-se um alojamento para o departamento internacional para a internação de estrangeiros, cuja capacidade é para 20 internos.

Desta forma, quando este número foi ultrapassado, passou-se a colocá-las no alojamento para japoneses. Mas, como isto não podia mais ser feito, instalamos o departamento internacional em outros reformatórios. Alguns reformatórios, como o Seto Shounen-in e Tama Shounen-in, começaram a receber internos estrangeiros.

Depois disso, os números continuaram a aumentar, atingindo seu ápice em 2003, com 59 menores. No reformatório todo são 59 brasileiros, e, entre estes, 36 entraram no departamento internacional. Isto significa que, dentre eles, 23 conseguem falar japonês e podem ser tratados como japoneses, e, portanto, não entraram no departamento internacional.

O pico do número de menores infratores brasileiros se deu em 2001. Conseguimos atender este aumento pelo fato de termos instalado alguns reformatórios que poderiam tratá-los além do Kurihama Shounen-in.

Como já expliquei, trabalhei duas vezes no Kurihama Shounen-in. Na primeira, ainda não havia acontecido esse au-

mento e o preparo era insuficiente, mas dentro do reformatório não havia nenhum funcionário que falava português.

Eu dizia que queria estudar português, mas não obtive recursos. Então, tive que estudar por conta própria.

Comecei a trabalhar em 2006; antes disso, por volta de 2002, 2003, conseguimos recurso para fortalecer o ensino de português aos funcionários do reformatório; assim, todos também começaram a se acostumar a atender em português.

No momento, temos um funcionário no departamento internacional, e embora a linguagem prioritária seja o espanhol, é um nativo paraguaio. Estamos contando, portanto, com um funcionário que nasceu no Paraguai, que consegue falar em português também. Todas as vezes em que temos necessidade de oferecer tratamento aos menores brasileiros em português ou em espanhol (que têm essa língua materna) contratamos esses funcionários.

A partir daqui, não é da minha competência comentar, mas a quantidade de internação tem diminuído. Este é um problema da estratégia política.

O total de brasileiros vem diminuindo, e, por consequência, a quantidade de menores brasileiros também diminui.

Se a quantidade de menores diminui em alguma medida, obviamente o número de casos de delinquência diminui, esta é uma verdade indiscutível. No Kurihama Shounen-in também estamos percebendo esta diminuição. Mas, como já disse, nos deparamos com uma leve tendência de aumento. Neste ano já temos três internados, e acredito que há possibilidade de este número aumentar daqui para a frente.

Resposta | Vitor Ogawa

Em 2006, eu trabalhava no Japão e percebi que o número de jovens adolescentes que estavam envolvidos em delito era alto. Isto coincidiu exatamente com aquela geração que sofreu as consequências do estouro da bolha econômica japonesa, entre 1993 e 1996.

A condição financeira dos brasileiros que estavam lá no Japão não era muito boa, e muitos chegaram a tirar os filhos das escolas brasileiras, e outros mantiveram apenas em escolas japonesas. E ficaram ociosos no período da tarde, no caso de frequentar a escola brasileira. Outros sofriam muito *bullying* nas escolas japonesas. Isto criou uma geração bastante revoltada.

Eles enfrentavam ainda a questão da identidade cultural. Não eram nem brasileiros nem japoneses. Cresceram no Japão, tinham uma identidade cultural própria daquela geração que sofria por não ter vivido no Brasil, e sim no Japão, mas ser rejeitado. Então, isto criou uma geração bastante complicada e problemática psicologicamente. Acompanhamos vários desses casos, e na época noticiamos nos jornais. Realmente 2006 foi um período bastante complicado.

Pergunta | Sônia Martinez

Sou jornalista, trabalhei no Japão, no jornal *International Press*. Gostaria de saber do sr. Murohashi duas coisas. Uma é a questão da reincidência, de uma forma geral, no reformatório, e se ele tem algum dado dos brasileiros. Segunda, qual é o custo mensal de um interno no reformatório.

Sobre a reincidência, desculpe, não temos muitas informações específicas em relação aos brasileiros. Mas, de acordo com o relatório de criminalidade do Japão, os reformatórios têm, no geral, uma porcentagem de reinternação de 10% a 15%. A porcentagem de reincidência dos detentos adultos é de 20% a 30%; então, a taxa de reinternação é mais ou menos a metade disso.

Esse número é referente a todos os reformatórios, incluindo japoneses. Com relação aos estrangeiros, acredito que esta taxa seja menor que a dos japoneses.

Não tenho dados concretos, por isso me desculpo por não poder apresentar números, mas um dos motivos da delinquência, incluindo os brasileiros, é o grande problema de que os menores estrangeiros não têm o domínio da língua japonesa e não conseguem se adaptar à sociedade japonesa.

No reformatório, eles recebem educação e obtêm certa capacidade de se comunicar em japonês. Conseguem várias certificações de capacitação e também são introduzidos ao estilo de vida japonês. Com isso, tornam-se capazes de se adaptar à vida cotidiana no Japão. Desta forma, um dos grandes motivos da delinquência é resolvido, e depois disso passam a praticar menos delitos em comparação aos menores japoneses.

Os menores japoneses têm outros problemas e acabam caindo na delinquência. Seria bom conseguirmos solucionar a base destes problemas, mas esses jovens japoneses voltam para suas terras natais depois da internação, e, por isso, é bastante difícil solucionar completamente o problema.

Portanto, não podemos comparar os dados de reinterna-

ção, mas nos casos de menores estrangeiros, pelo menos, são minimamente capacitados para se adaptar ao Japão, reduzindo assim a probabilidade de voltarem à delinquência.

Desta forma, desculpe por não ter números exatos, com certeza a taxa de reinternação é menor, não chega a 10%, provavelmente 5% a 6%.

Além disso, quanto aos custos, desculpe, estou sem dados exatos no momento, mas a internação em reformatórios dura cerca de 1 ano. Assim, incluindo custos básicos, como roupa, comida e abrigo, entram também os custos com salários dos funcionários, além daqueles com a manutenção da instalação. Quando os internos ficam doentes, temos um médico que os atendem. Enquanto estão internados no reformatório, o seguro não é autorizado. Ou seja, o governo cuida de toda a parte médica. Incluindo tudo isso, só posso dizer que é um custo bastante alto.

Mesmo dividindo o valor pela quantidade dos internados, provavelmente o número chega à escala de 1 milhão de *yen*. Supondo que a cada ano temos custo de algumas dezenas de milhões de *yen*. Realmente temos um enorme gasto financeiro.

Sobre o problema da deportação, o caso da autorização de permanência. Às vezes temos menores que têm vistos vencidos, aqueles que já no momento da internação não possuem visto e aqueles cujo visto irá vencer enquanto estão internados. Nesses casos, primeiro pedimos a mobilização dos responsáveis, que por vezes conseguem o visto ainda durante a internação.

Quando isto acontece não há nenhum problema, mas há casos em que não conseguem o visto e são obrigatoriamente deportados, e os internos conseguem sair do reformatório, mas, de-

pois, alguém do centro de detenção de imigrantes vem, e temos casos em que os menores são levados diretamente à detenção.

Porém, há casos em que sai a autorização especial de permanência. Neste caso, durante a internação, os inspetores da detenção de imigrantes visitam o reformatório, examinam e, considerando vários fatores, podem decidir conceder a autorização de permanência.

Pergunta | Renato

Gostaria de fazer uma pergunta ao professor Masatoshi Ozaki. No que diz respeito ao trabalhador brasileiro, em relação às leis trabalhistas, qual a diferença de você trabalhar diretamente numa fábrica ou para uma empreiteira? Em questão de encargos e direitos trabalhistas, tem diferença na contratação de emprego para a empresa?

Resposta | Masatoshi Ozaki

Diferenciamos contratação direta (*chokusetsu koyo*) e terceirização (*haken*), pois, nas pesquisas realizadas sobre o emprego de estrangeiros pelo Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar do Japão, foram criados os itens separados chamados contrato direto (*chokusetsu koyo*) e indireto (*kansetsu koyo*).

Essa diferenciação ocorre considerando-se a empresa que contratou diretamente para trabalhar na própria empresa, ou se o trabalhador contratado trabalhará em outro lugar, nas ditas empresas receptoras. Assim, fizemos esta diferenciação: se contrato direto ou indireto, ou seja, dentro da legalidade não há contrato,

mas na realidade usam-se os serviços do trabalhador. Creio que, provavelmente, podemos dizer que a diferença básica é quem irá arcar com a responsabilidade.

Quando falamos sobre direito, o assunto começa a ficar extremamente amplo, mas no caso da contratação indireta a empreiteira ou as empresas locadoras de recursos serão as que utilizam diretamente os serviços do trabalhador, e terão a responsabilidade do empregador.

Mas, no caso da terceirização (*haken*), temos dois tipos. Um é a terceirização por registro (*tooroku-gata haken*), em que, a partir do momento que são alocados, os trabalhadores recebem salário e é necessário também o cumprimento da responsabilidade do empregador. No caso da terceirização regular (*joyo-haken*), o trabalhador continuará a ter relação trabalhista com a empreiteira que o contratou.

Ou seja, mesmo não tendo trabalho nas empresas receptoras, as empreiteiras precisam garantir o salário e outros direitos ao trabalhador, pois são empregadoras do trabalhador.

No caso de serviços de *ukeoi (gyomu ukeoi)*, a empreiteira que tem a mão de obra é contratada por outras empresas. Isto significa que as empresas contratantes, como sendo as usuárias do serviço, detêm o controle da demanda da força de trabalho.

Mas, mesmo nesses casos, o contrato de trabalho entre as empresas e os trabalhadores não é o mesmo que pensamos de contrato comum. Na realidade, acaba sendo um contrato para emergência, ou seja, quando há trabalho a ser feito há pagamento de salário; caso contrário não há pagamento.

Em relação a isto, temos o seguinte exemplo: na região de Tokai há uma marca famosa de massa de peixe (*kamaboko*), não

sei se é vendido aqui, mas lá a produção é feita por uma enorme quantidade de trabalhadores estrangeiros.

No mercado de produtos crus a quantidade de produção é diferente para cada dia. Então, dependendo do dia, mandam um fax pedindo à empreiteira uma quantidade maior de trabalhadores; e no outro dia dizem "hoje parece que não vai haver muita venda, a produção cairá pela metade. Pode trazer só metade de trabalhadores". Com isso, os trabalhadores que sobraram só conseguem o salário se conseguirem ser alocados em outra empresa, mas quando isto não acontece não têm nada para fazer o dia inteiro. Há lugares assim.

Resposta | Dr. Masato Ninomiya

Apenas para complementar as palavras do Prof. Ozaki. Você não pode raciocinar o Japão em termos do Brasil. Então, se for no Brasil, se você é terceirizado, é contratado temporariamente, eventualmente pode até processar as duas empresas, a que te contratou e a aquela na qual foi prestar seus serviços. No Japão não. Quando muito você se responsabiliza por quem te contratou. Agora, muitas vezes, as tais empreiteiras são pequenas e microempresas, e nem sempre cumprem a legislação trabalhista.

Agora, uma empresa, não digo uma megaempresa, mas ainda que seja uma empresa de pequeno a médio porte, se você é um trabalhador devidamente registrado, goza de todos os direitos, que gozaria também alguém contratado por uma terceirizada ou uma empreiteira. Mas nem sempre essas empreiteiras cumprem, e aí fica por isso mesmo.

É claro que se buscasse a responsabilidade dessas pequenas e microempresas, eventualmente você ganharia. Mas leva muito tempo. Aqui no Brasil, se você vai à Justiça do Trabalho, o trabalhador é considerado hipossuficiente, e como tal não paga custas processuais. O advogado brasileiro trabalhista recebe honorários com base no sucesso da ação, por isso tenta resolver o assunto. Nada disso existe no Japão. Claro, existem alguns advogados bem-intencionados, ou o tal de *houterasu* "法テラス", que é um serviço de advocacia gratuito, mas não funciona como uma defensoria pública como aqui no Brasil.

Então, nem sempre aqueles que foram contratados por empreiteiras gozam dos mesmos direitos. Legalmente, sim. Na verdade, na prática, nem sempre.

Comentários | Yoshio Saito

Sou residente do Japão há 26 anos, empresário, tenho uma empresa de recursos humanos lá; como vocês dizem, empreiteira. Na realidade, existem empresas de recrutamento de RH chamadas *jinzaihaken,* e temos também o *ukeoi*. O que seria este último? *Ukeoi*, na realidade, seria a contratação do trabalho, e não da mão de obra.

E o que acontece muito no Japão, que é um equívoco muito grande, é dizer que a empreiteira faz coisa errada, que empreiteira não paga os subsídios, empreiteira não faz isso... Muitas vezes tiramos a licença, do governo federal, do Ministério do Trabalho, para ser um *jinzaihaken*.

O que acontece muito é que pela dificuldade de ter essa licença de *haken*, muitas vezes as empresas fazem contrato com

a empresa que necessita de mão de obra, o *ukeio*, ou seja, terceirizado. Na verdade, é uma terceirização entre aspas que eles chamam de *niseukeoi*. Então, hoje nós temos empreiteiras e empreiteiras.

O que queria dizer pra vocês aqui é que, como empreiteiro, pago todos os encargos, aposentadoria, enfim, todos os direitos que o funcionário tem. Isto automaticamente faz que aumente o custo da empresa em relação ao funcionário.

Por outro lado, as empresas que se dizem *ukeoi*, contratam mão de obra, colocam na empresa como funcionário deles, entre aspas, mas na realidade é simplesmente um contrato de mão de obra fora da lei. Infelizmente, no Japão, eles cobram muito esta parte de quem tem de tirar licença de *ukeoi*, quem tem de tirar de *haken*. Mas infelizmente não fiscalizam isto.

E nós que trabalhamos corretamente, muitas vezes, somos taxados de, eu reparei aqui também, de empreiteiras que realmente não cumprem a lei. Na realidade, a lei trabalhista, não sei se responde ao nosso colega ali, a lei trabalhista é bem trabalhista tanto para *haken* como para *ukeoi*. Se você é funcionário de uma empresa, esta empresa precisa pagar seus direitos. Concorda? Então é verdade que existe sim uma certa..., como se diz, acabou o serviço na empresa, mesmo você sendo *shain* dessa empresa, nós somos obrigados a te passar, por exemplo, a um outro trabalho ou alguma outra coisa.

Então, gostaria de deixar bem claro para vocês que a lei trabalhista do Japão é igual para todos. Portanto, existem empresas que realmente cumprem as leis trabalhistas, assim como tem as que não cumprem. E justamente os mais prejudicados de tudo isso são as empresas idôneas, que não têm como competir com

as empresas que não pagam todos os encargos para os funcionários. Obrigado.

Pergunta | Harue

Gostaria de ouvir do Sr. Vitor Ogawa a respeito da mídia que acontece lá no Japão para a comunidade nipo-brasileira, a respeito desses jovens delinquentes, assim como o Kurihama, se existe algum canal, algum veículo que possa esclarecer, um portal, ou até mesmo parcerias com as empreiteiras, esses eventos que acontecem lá. Porque a gente sabe que a comunidade brasileira é relativamente grande em relação aos países estrangeiros, então, talvez isso faz que haja um número maior. Mas, independente da identidade cultural, um roubo aconteceu, em maior parte é roubo, furto, independente se está no Japão, no Brasil ou qualquer outro país, é um crime. Então, queria saber se há alguma preocupação da mídia nipo-brasileira com relação a isto. Se você tem conhecimento?

Resposta | Vitor Ogawa

Então... A gente não divulgava o nome dessas pessoas justamente para proteger suas identidades, era o direito delas não ter o nome divulgado. É um caso bastante comum.

Também, muita gente ligava lá para o jornal, pessoas que foram detidas e, ao invés de ligar para a família, ligava para o jornal para pedir socorro, porque não queriam que a família ficasse sabendo, e também, ao mesmo tempo, queriam que o jornal interviesse junto ao governo brasileiro para que a situação fosse fa-

cilitada e a pena reduzida. Mas a gente não tinha este poder. Então, explicávamos essa situação para as pessoas que nos ligavam, mas a gente respeitava o desejo deles de não prejudicar a família. Por isso tinha muito caso de brasileiros desaparecidos no Japão.

Naquela época, a gente recebia e-mails de famílias brasileiras procurando por familiares no Japão. Muitas vezes eles não estavam desaparecidos, mas detidos, e a gente sabia disso, mas não podia informar por desejo do próprio detido.

Pergunta | Harue

A pergunta seria no sentido de prevenção, de comunicar os jovens estrangeiros, no caso, da comunidade nipo-brasileira, das consequências de como seriam essas penalidades.

Resposta | Vitor Ogawa

Ah, sim, a gente tem avisado nas matérias e publicado artigos em relação às penas existentes. Tinha muito assalto em lojas de conveniência, furtos de carros, e a gente, ao anunciar que isto estava acontecendo, explicava que existiam penas para que essas pessoas não fizessem isso.

Resposta | Dr. Masato Ninomiya

Eu só queria acrescentar o seguinte: aqui, no Brasil, os menores na delinquência são tratados de forma totalmente diferente do Japão.

Como o sr. Murohashi já explicou, lá no Japão, se você

comete algum delito abaixo dos 18 anos, a lei o protege, mas se passou dos 18, já há uma interferência da justiça como se fosse um adulto. Obviamente, no Brasil é a mesma coisa, porque a maioridade é aos 18 anos, mas no Japão ainda há resquícios da maioridade aos 20, então não pode fumar nem beber antes dos 20. Claro, obviamente, se você perguntar para o japonês se não fumou nem bebeu antes dos 20, é claro que tem gente que... né...

Mas, de qualquer forma me parece, na minha opinião, que o tratamento do Japão em relação aos menores é muito mais rigoroso do que no Brasil. No Brasil, posso dizer que quando é menor a polícia nem pode prender, quando muito pode conduzir à presença do juiz da Infância e Juventude, e é ele quem decide.

No Japão não funciona bem desta forma. E de fato estamos também cansados de nos últimos vinte e tantos anos dizer que, enfim, existem crimes tanto no Brasil quanto no Japão. Não é questão de quanto tempo a pessoa vai ficar cumprindo pena. O que é delito no Brasil é delito no Japão também, e com muito mais rigor, porque, como o senhor Murohashi falou, quer dizer, eventualmente um homicida pode ser condenado até à pena de morte.

É claro que matando uma pessoa só, você não vai ser condenado a uma pena de morte, mas quando o crime é hediondo, quando você mata diversas pessoas, aí pode vir a acontecer isto. Até mesmo para menores de idade.

Ontem saiu uma sentença aqui, no Brasil, de um homicídio cometido por uma pessoa que matou os familiares. O sujeito matou a companheira e os três enteados e fugiu para o Brasil.

Este crime ficou na justiça por alguns anos, e finalmente foi noticiada a sentença de 56 anos de prisão. Coisa que no Japão não aconteceria. Ou vai para a prisão perpétua ou a pena de morte. É possível, no Japão, que uma pessoa tenha matado quatro pessoas, sendo que três crianças indefesas, ser condenado à morte.

Agora, por outro lado, dessa condenação de quase 57 anos, 56 anos e alguns meses, ele só cumprirá 30 anos, porque tem outra lei que diz que ninguém fica na prisão por mais de 30 anos. Mas, de qualquer forma, é uma pena exemplar. Eu não estou falando nada do menor. Mas o menor, muitas vezes, tem algumas prerrogativas de que será condenado a determinado tempo.

Novamente, como a lei trabalhista, até mesmo nesta parte criminal, há muita diferença entre Brasil e Japão.

Pergunta | Julia Tomoko

Sou aluna de pós-graduação em Relações Internacionais na Universidade de São Paulo. Eu gostaria de fazer duas perguntas, a primeira para o Vitor Ogawa. Fiquei muito interessada nos dados que você apresentou no final da sua fala, e gostaria de pedir que repetisse o título do questionário e a instituição que o produziu.

A segunda pergunta é para o professor Murohashi. Gostaria de saber se há dados sobre a incidência de menores delinquentes do sexo feminino e se elas recebem um tratamento diferenciado dos meninos. Se ficam em reformatórios separados, e se recebem treinamento profissionalizante diferente para sua inserção na sociedade.

Muito obrigada.

Resposta | Vitor Ogawa

O questionário foi produzido pelo próprio corpo de colaboradores e funcionários do Ciate, e o título é "Questionário do Centro de Informação e Apoio ao Trabalhador no Exterior – CIATE – sobre o trabalhador brasileiro no Japão".

Resposta | Tsuyoshi Murohashi

Sobre menores de idade femininas, na província de Gunma, como disse anteriormente, há um reformatório chamado Haruna Joshi Gakuen, que recebe as menores japonesas, mas, caso existam menores que precisem ser tratadas em reformatório, estas são mandadas para lá. No entanto, o número é extremamente baixo.

No período de 1993 até 2015 (22 anos) eram apenas sete meninas, que, se comparado ao número de internos, 376, este número é extremamente baixo. Por isso, basicamente, é impossível serem tratadas em grupo no alojamento do departamento internacional, como ocorre com os meninos.

Assim, vivem no mesmo alojamento onde vivem as japonesas, e somente elas terão aula complementar chamada aula especial, na qual recebem a mesma aula em português, ou emprestamos apostilas, dicionários ou enciclopédias em português.

De certa forma, acho que elas têm menos tratamento comparado aos meninos. Nestes últimos 7, 8 anos, não recebemos nenhuma menina no departamento internacional. A situação atual é esta.

Sobre o treinamento profissional, na medida do possível são realizados junto com os japoneses. Mas, no caso da Kurihama Shounen-in, os menores do departamento internacional realizavam em grupo. Porém, como não temos tantas meninas, elas recebem o mesmo treinamento profissional que as meninas japonesas.

No entanto, inicialmente não conseguem falar em japonês, por isso, por exemplo, não conseguirão compreender um livro para obter certificação. Na medida do possível procuramos livros de apoio em português e os emprestamos.

Quando se tornam capacitadas para entender o conteúdo, promovemos o treinamento profissionalizante mais específico. Enquanto isto não acontece, elas recebem o treinamento profissional que não exige o uso do japonês junto com as japonesas; ou até mesmo enquanto estão recebendo educação escolar ou no Ensino Fundamental II, as tratamos como japonesas tanto quanto possível.

IV Novas perspectivas do nikkei de terceira e quarta gerações e sua relação com a cultura japonesa

Roger Katsuji Kashima

Ex-decasségui, empresário e colaborador regional do Ciate em Mogi das Cruzes

Boa-tarde!

Meu nome é Roger Katsuji Kayasima.

Agradeço ao Ciate, ao Dr. Masato Ninomiya e a Helena Sanada pelo convite e pela oportunidade de estar aqui, mais uma vez, colaborando com a missão do Ciate.

Desde 2008 sou colaborador regional do Ciate pela cidade de Mogi das Cruzes, e desde então tenho acompanhado as diversas questões que envolvem os trabalhadores brasileiros no Japão: várias crises econômicas, fora tsunamis, terremotos...

Estive no Japão como decasségui de 1990 a 1994, ou seja,

no auge do movimento, logo que houve a mudança na legislação permitindo que nós, nikkeis, até a terceira geração (sansei), pudéssemos trabalhar. Eu, como terceira geração, fui beneficiado pela lei. Interessante é que, depois de 26 anos, a questão envolve a discussão do visto de trabalhador ao yonsei (quarta geração).

Em fevereiro desse ano, a Helena Sanada, do Ciate, reuniu todos os colaboradores, bolsistas e funcionários e lançou o desafio de aplicar a presente pesquisa envolvendo as novas gerações dos nikkeis do Brasil.

Neste sentido, trago novos questionamentos:

Como as novas gerações de nikkeis no Brasil encaram a cultura japonesa?

Nós temos agora as quarta e quinta gerações no Brasil. Será que elas vão manter a tradição daqueles primeiros imigrantes que vieram em 1908?

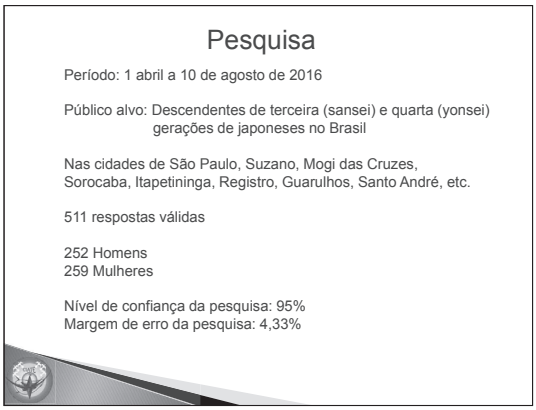
Para aqueles que vivem mais para o interior, que é o meu caso, que têm associações nikkeis, todos têm dificuldade de trazer os jovens para as associações. Assim, o que será da cultura japonesa no Brasil daqui para a frente?

E os costumes do Japão, aqui no Brasil, vão acabar?

Introdução pesquisa

Nossa pesquisa traz uma luz sobre este assunto.

Colhemos os dados desta pesquisa do dia 1º de



abril até 10 de agosto, ou seja, pouco mais de 4 meses.

O público-alvo foram os descendentes de terceira (sansei) e quarta (yonsei) gerações de japoneses no Brasil.

Os dados foram colhidos principalmente no Estado de São Paulo, nas cidades de São Paulo, Suzano, Mogi das Cruzes, Sorocaba, Itapetininga, Registro, Guarulhos, Santo André etc. Ou seja, com foco nas cidades em que o Ciate atua através de seus colaboradores regionais. (GRUPO 1)

511 respostas válidas
252 - Homens
259 - Mulheres

Com esta amostra de 511 pesquisas respondidas para um universo de cerca de 1 milhão de nikkeis no Estado de São Paulo, chegamos a um nível de confiança de 95% e uma margem de erro de 4,33%

Nossa preocupação era fazer uma pesquisa bem objetiva, que não fosse cansativa, uma pesquisa bem simples.

Faixa etária

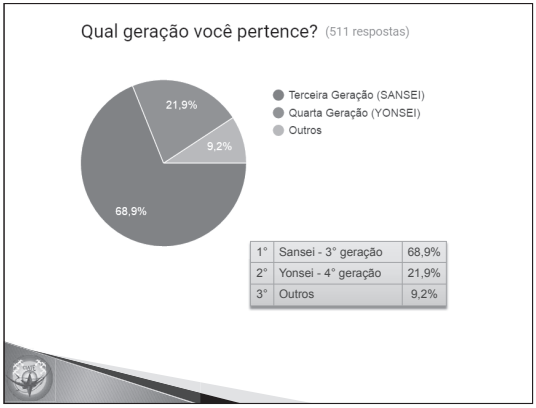
Gostaria de lembrar que esta proporção não corresponde ao real, pois a pesquisa foi direcionada propositalmente para as terceira e quarta ge-

Pesquisa
Faixa Etária

Nascimento	Idade	
Antes da década de 70	mais de 46 anos	14,8%
Década de 70	37 a 46 anos	18,3%
Década de 80	27 a 36 anos	25,8%
Década de 90	17 a 26 anos	36,5%
Depois do ano 2000	menos de 17 anos	4,7%

rações (sansei e yonsei), que era o foco de nosso interesse.

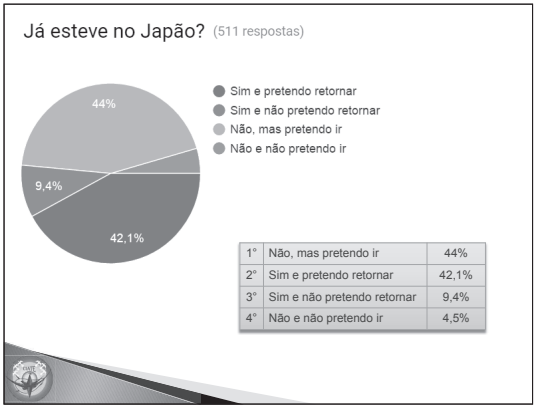
Tanto, que a idade de 17 a 46 anos, a faixa central, representa 80% dos entrevistados.



Geração

Detalhe para a porcentagem de yonsei, que é de 21,9%

A pesquisa era para os sanseis e yonseis, mas temos 9,2% de outros, porque na versão on-line não conseguimos ter domínio sobre este dado.



Já esteve no Japão?

Nesta questão verificamos que:

51,5% já estiveram no Japão; 48,5% nunca estiveram (quase metade)

Se somarmos as opções:

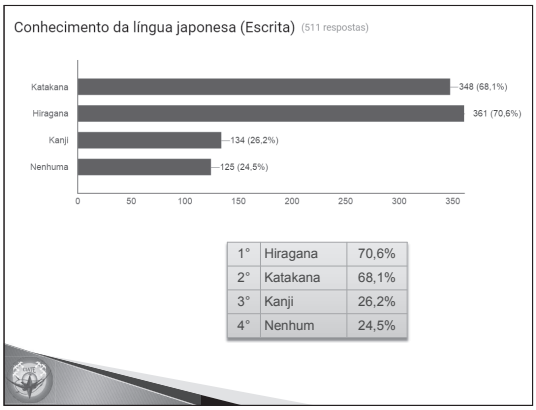
86,1% já estiveram e pretendem retornar ou querem ir pela primeira vez

Apenas 4,5% nunca foram nem pretendem ir.

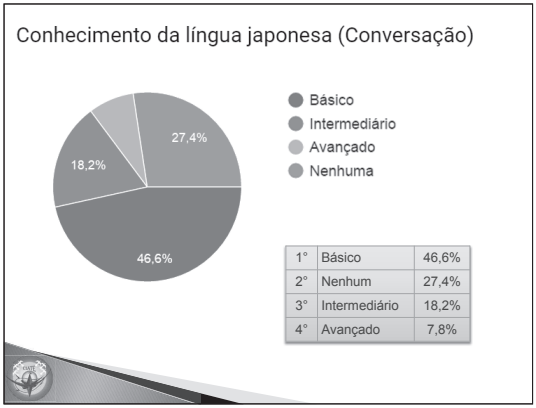
Ou seja, o Japão ainda continua atraindo fortemente os nikkeis, e os motivos veremos mais adiante.

Lingua escrita e conversação

Quanto ao domínio da língua japonesa em relaçãoà escrita, um dado interessante é que 70,6% conhecem até o *hiragana*.



Mas, no geral, o que chama a atenção é que, da nossa amostra, 21,9% são yonsei, 24,5% não têm nenhum domínio de escrita, e 27,4% nenhum domínio de conversação. Ou seja, isto nos leva a considerar que a quarta geração não tem o domínio da língua japonesa (e, aliás, esta foi a percepção dos entrevistadores).



Na minha realidade pessoal, vejo como os pais hoje em dia valorizam muito mais a língua inglesa do que a japonesa, apesar da descendência.

Ocupação

Aqui, mais um dado interessante em relação ao yonsei.

Desempregados 8% (a taxa de desemprego no Brasil é de 11,3%)

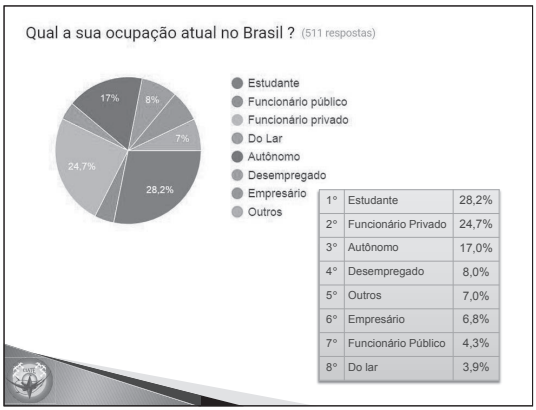
Já mostramos que:

21,9% são yonsei

24,5% não têm nenhum domínio de escrita

27,4% nenhum domínio de conversação

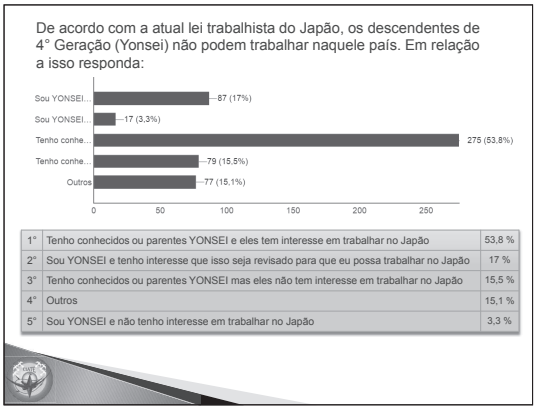
Temos que 28,2% da amostra são estudantes. Ou seja, aqui vamos formando o perfil da nossa quarta geração de descendentes de japoneses.



1°	Estudante	28,2%
2°	Funcionário Privado	24,7%
3°	Autônomo	17,0%
4°	Desempregado	8,0%
5°	Outros	7,0%
6°	Empresário	6,8%
7°	Funcionário Público	4,3%
8°	Do lar	3,9%

Yonsei visto trabalho

Aqui reunimos mais detalhes sobre os yonsei, a saber:



1°	Tenho conhecidos ou parentes YONSEI e eles tem interesse em trabalhar no Japão	53,8 %
2°	Sou YONSEI e tenho interesse que isso seja revisado para que eu possa trabalhar no Japão	17 %
3°	Tenho conhecidos ou parentes YONSEI mas eles não tem interesse em trabalhar no Japão	15,5 %
4°	Outros	15,1 %
5°	Sou YONSEI e não tenho interesse em trabalhar no Japão	3,3 %

Uma informação interessante, levando em consideração que o Japão ainda não permite o visto de trabalho para a quarta geração (yonsei).

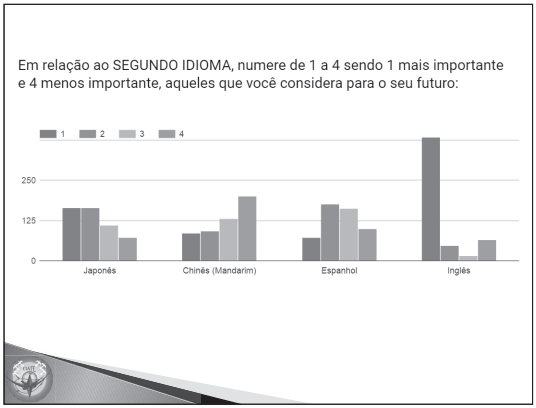
E confirmamos também o primeiro gráfico da pesquisa, no qual 21,9% são yonseis, e aqui, somando-se os yonseis, temos 20,3%.

Quer dizer, considerando a margem de erro, e a resposta "Outros", temos então esta confirmação.

Temos também que 17% + 53,8% têm interesse em trabalhar no Japão.

Segundo idioma

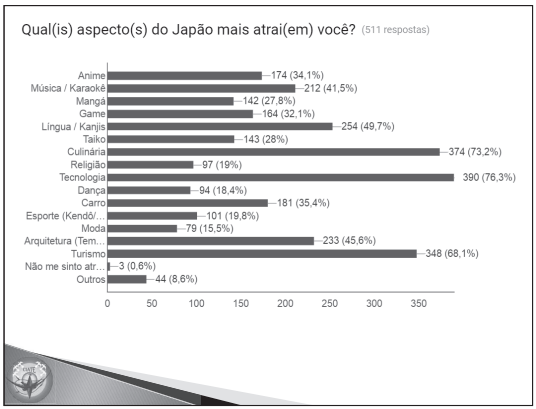
Perguntamos sobre a segunda língua (a primeira, naturalmente, é o português).



Fomos levados a entender que a maioria (75%) consideram o inglês mais importante do que a língua japonesa (32%). (A questão permitia mais de uma escolha.)

Quais aspectos mais atraem

(PERMITIDO MAIS DE UMA ESCOLHA)

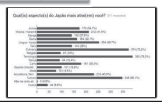


Aqui temos um aspecto interessante da nossa pesquisa. Pedimos para que as pessoas indicassem os aspectos do Japão que mais

as atraiam (podiam indicar quantos quisessem).

Quais aspectos do Japão mais atraem você?

1°	Tecnologia	390	76,3 %
2°	Culinária	374	73,2 %
3°	Turismo	348	68,1 %
4°	Língua/ Kanjis	254	49,7 %
5°	Arquitetura (Templos/ Castelos)	233	45,6 %
6°	Música / Karaokê	212	41,5 %
7°	Carros/ Automóveis	181	35,4 %
8°	Anime	174	34,1 %
9°	Games	164	32,1 %
10°	Taikô	143	28 %
11°	Mangá	142	27,8 %
12°	Religião	97	19 %
13°	Moda	79	15,5 %
14°	Outros	44	8,6 %
15°	Não me sinto atraído por nada	3	0,6 %



Como podemos ver, temos tecnologia, culinária, turismo e até língua, arquitetura e música ainda exercem muita atração aos nikkeis.

E apenas 0,6% (3 pessoas) indicaram que não se sentem atraídos por nenhum desses aspectos.

Isto nos leva a considerar que, apesar de os "nikkeis" mais jovens aparentarem não se interessar pelos aspectos da cultura japonesa, eles, "sim", ainda demonstram que se sentem influenciados por ela.

O curioso é que ANIMÊ, GAMES, TAIKO e MANGÁ representam mais ou menos 30% da preferência dos entrevistados, que é possivelmente a preferência dos mais novos (yonsei).

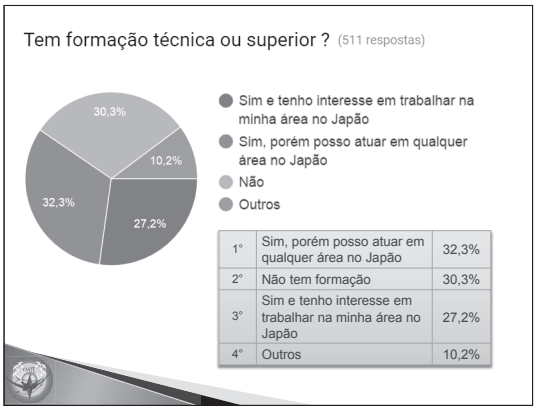
SEGUNDA PARTE

A partir desta fase do questionário, para que tivéssemos o maior número de respostas, colocamos em nosso formulário:

Supondo que você pretenda viajar ao Japão, responda às seguintes questões abaixo:

Formação

(apenas uma resposta)



Aqui vemos que 30,3% não têm formação técnica ou universitária (pode ser yonsei?).

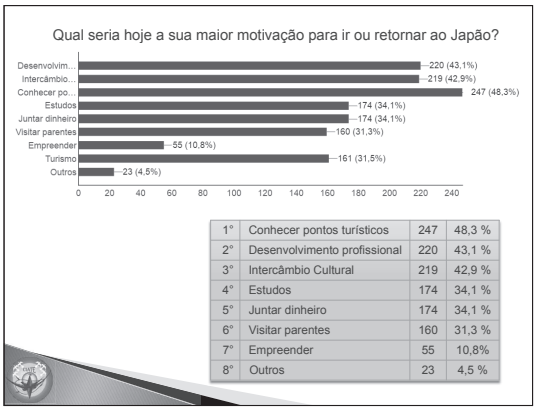
Porém, 59,5 % têm essa formação, o que é uma taxa muito boa em relação ao restante do Brasil. E praticamente metade dessas pessoas têm, sim, interesse em atuar profissionalmente no Japão em sua área de formação.

Ou seja, com 27,2%, o Japão continua despertando interesse nos nikkeis para trabalhar em sua área de formação acadêmica.

Motivação ir/retornar Japão

(MAIS DE UMA OPÇÃO)

Obs.: Juntar dinheiro apenas em 5º lugar.



Na minha época, com certeza era o primeiro lugar.

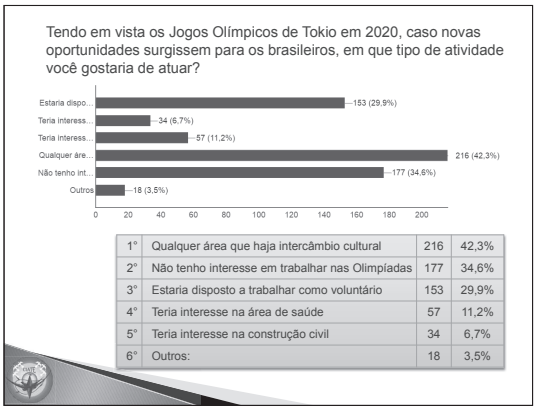
Intercâmbio Cultural: 42,9% — o interesse pela cultura continua.

Olimpíadas

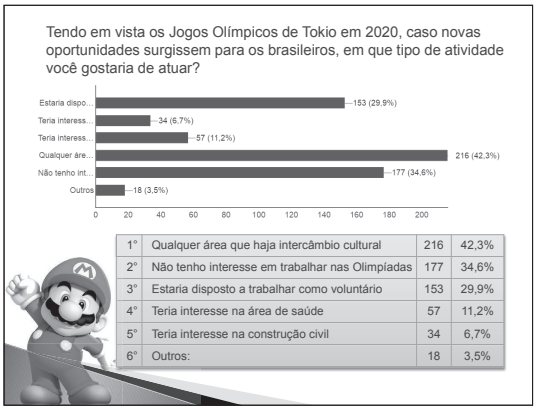
Aqui vemos, mais uma vez, o aspecto cultural como apelo para visitar o Japão.

Aqui trouxemos a questão dos Jogos Olímpicos (mais de uma opção)

Obs.: Esses números, hoje, seriam bem maiores, pois a pesquisa foi realizada antes dos jogos no Brasil. Acredito que, com o sucesso que foram os jogos no Rio, assim como a apresentação do Japão no Maracanã (com o primeiro-ministro Shinzo Abe vestido de Mario Bros!)



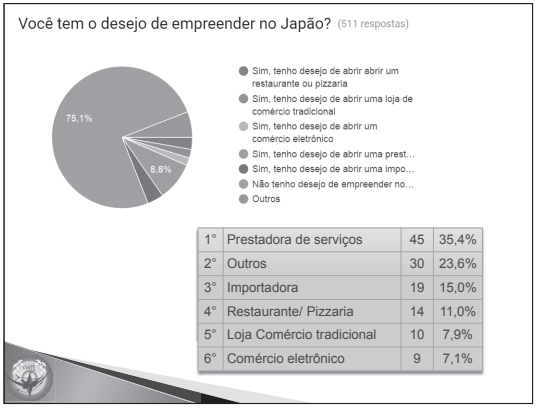
1°	Qualquer área que haja intercâmbio cultural	216	42,3%
2°	Não tenho interesse em trabalhar nas Olimpíadas	177	34,6%
3°	Estaria disposto a trabalhar como voluntário	153	29,9%
4°	Teria interesse na área de saúde	57	11,2%
5°	Teria interesse na construção civil	34	6,7%
6°	Outros:	18	3,5%



1°	Qualquer área que haja intercâmbio cultural	216	42,3%
2°	Não tenho interesse em trabalhar nas Olimpíadas	177	34,6%
3°	Estaria disposto a trabalhar como voluntário	153	29,9%
4°	Teria interesse na área de saúde	57	11,2%
5°	Teria interesse na construção civil	34	6,7%
6°	Outros:	18	3,5%

Empreender no Japão

Eu, como empresário e empreendedor, parti-



1°	Prestadora de serviços	45	35,4%
2°	Outros	30	23,6%
3°	Importadora	19	15,0%
4°	Restaurante/ Pizzaria	14	11,0%
5°	Loja Comércio tradicional	10	7,9%
6°	Comércio eletrônico	9	7,1%

cularmente, tinha muito interesse por este aspecto. Porém, como podemos ver, a grande maioria NÃO tem interesse em empreender; entretanto, dos que gostariam podemos classificar como: prestadores de serviço, outros e importados.

Aqui, diferente da minha época, quando basicamente apenas existiam a importação e o comércio de produtos brasileiros, hoje muitos se aventuram como prestadores de serviços ou comércio eletrônico.

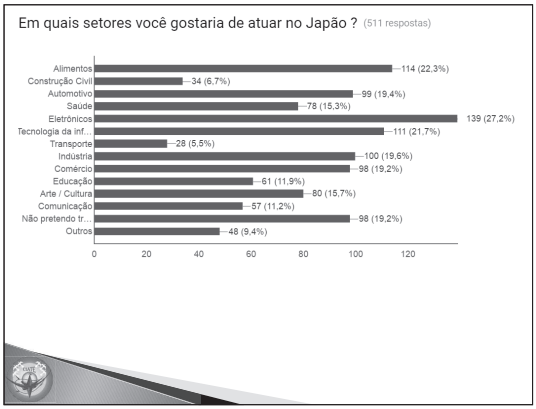
Setores atuar no Japão

(MAIS DE UMA OPÇÃO)

Aqui, podemos verificar os setores que mais atraem os nikkeis para atuar no Japão.

Não vemos grandes surpresas em relação à minha época, ou seja, continuamos com alimentos, eletrônicos, indústria e comércio.

O que podemos avaliar é que, atualmente, setores como tecnologia da informação, educa-



1°	Eletrônicos	139	27,2%
2°	Alimentos	114	22,3%
3°	Tecnologia da Informação	111	21,7%
4°	Indústria	100	19,6%
5°	Automotivo	99	19,4%
6°	Comércio	98	19,2%
7°	Não pretendo trabalhar no Japão	98	19,2%
8°	Arte/ Cultura	80	15,7%
9°	Saúde	78	15,3%
10°	Educação	61	11,9%
11°	Comunicação	57	11,2%
12°	Outros	48	9,4%
13°	Construção Civil	34	6,7%
14°	Transporte	28	5,5%

Em quais setores você gostaria de atuar no Japão?

ção e arte também já despertam o interesse dos nikkeis.

Setores atuar no Japão - 2 e Informações úteis

(MAIS DE UMA OPÇÃO)

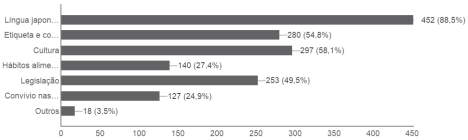
Sabemos que ainda existem muitas dificuldades para os nikkeis no Japão, apesar de já estarem por lá mais de 25 anos. Então, quisermos medir isto.

Vemos que a grande maioria (88,5%) reconhece que a ter domínio da língua é muito importante para viver melhor no país.

1°	Eletrônicos	139	27,2%
2°	Alimentos	114	22,3%
3°	Tecnologia da Informação	111	21,7%
4°	Indústria	100	19,6%
5°	Automotivo	99	19,4%
6°	Comércio	98	19,2%
7°	Não pretendo trabalhar no Japão	98	19,2%
8°	Arte/ Cultura	80	15,7%
9°	Saúde	78	15,3%
10°	Educação	61	11,9%
11°	Comunicação	57	11,2%
12°	Outros	48	9,4%
13°	Construção Civil	34	6,7%
14°	Transporte	28	5,5%

Em quais setores você gostaria de atuar no Japão?

Quais os tipos de informações seriam úteis para a sua melhor convivência no Japão?
(511 respostas)



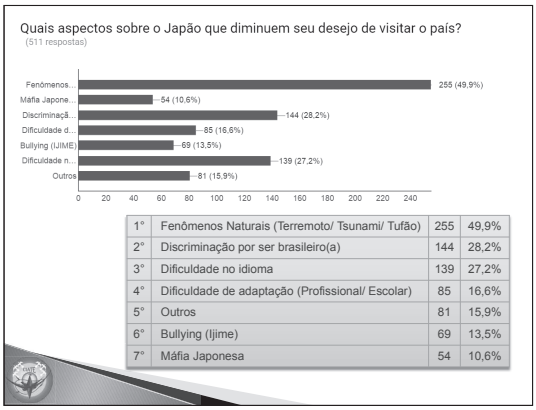
1°	Língua japonesa	452	88,5%
2°	Cultura	297	58,1%
3°	Etiqueta e costumes	280	54,8%
4°	Legislação	253	49,5%
5°	Hábitos alimentares	140	27,4%
6°	Convívio nas escolas	127	24,9%
7°	Outros	18	3,5%

Rejeição

Aqui quisemos saber o lado negativo, ou seja, o que pode diminuir o desejo de visitar o Japão.

Não é surpresa descobrir que, após o evento do Tsunami em 2011 e várias ocorrências de terremoto, o maior medo seriam

os aspectos relacionados aos fenômenos naturais.



1°	Fenômenos Naturais (Terremoto/ Tsunami/ Tufão)	255	49,9%
2°	Discriminação por ser brasileiro(a)	144	28,2%
3°	Dificuldade no idioma	139	27,2%
4°	Dificuldade de adaptação (Profissional/ Escolar)	85	16,6%
5°	Outros	81	15,9%
6°	Bullying (Ijime)	69	13,5%
7°	Máfia Japonesa	54	10,6%

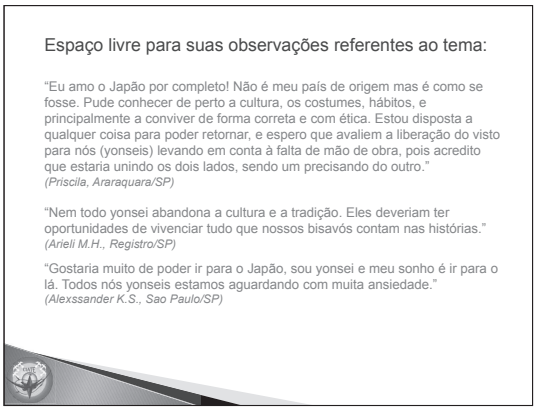
CONCLUSÕES:

Depois dos resultados aqui apresentados, podemos concluir que ainda existe sim o interesse das novas gerações de nikkeis em relação à cultura japonesa. Os dados aqui apresentados mostram isto de forma clara. Porém, as novas gerações de nikkeis têm interesses diferentes das gerações anteriores.

Aqui, talvez, o desafio seja falar a linguagem da nova geração, e a partir dos novos interesses, trazê-los para uma participação mais efetiva na comunidade.

E, por fim, abrimos uma questão para comentários em geral.

Foram muitas, selecionamos algumas delas:



"Eu amo o Japão por completo! Não é meu país de origem, mas é como se fosse. Pude conhecer de perto a cultura, os costumes, hábitos, e principal-

mente a conviver de forma correta e com ética. Estou disposta a qualquer coisa para poder retornar, e espero que avaliem a liberação do visto para nós (yonseis) levando em conta a falta de mão de obra, pois acredito que estaria unindo os dois lados, sendo um precisando do outro." (*Priscila, Araraquara/SP*)

Espaço livre para suas observações referentes ao tema:

"Nasci no Japão, estudei em escola totalmente japonesa durante 3 anos. Gostaria muito de ter a oportunidade de viver de novo nesse país maravilhoso que é o Japão." *(Igor A. M., Mauá/SP)*

"Acredito ser muito vantajoso se os yonseis tivessem a oportunidade, se tivessem facilidade de ir ao Japão, pois trariam pontos positivos para ambos os lados." *(Melissa M., Barueri/SP)*

"Morei no Japão durante quatro anos, hoje gostaria de retornar para melhorar a qualidade de vida da minha família. A liberação de visto para yonsei traria muitas melhorias para minha geração, pois é a cultura que está em nosso sangue." *(Luis F.H., Registro/SP)*

"Nem todo yonsei abandona a cultura e a tradição. Eles deveriam ter oportunidades de vivenciar tudo que nossos bisavós contam nas histórias." *(Arieli M.H., Registro/SP)*

"Gostaria muito de poder ir para o Japão, sou yonsei e meu sonho é ir para lá. Todos nós yonseis estamos aguardando com muita ansiedade." *(Alexssander K.S., Sao Paulo/SP)*

"Nasci no Japão, estudei em escola totalmente japonesa durante 3 anos. Gostaria muito de ter a oportunidade de viver de novo nesse país maravilhoso que é o Japão." *(Igor A. M., Mauá/SP)*

"Acredito ser muito vantajoso se os yonseis tivessem a oportunidade, se tivessem facilidade de ir ao Japão, pois trariam pontos positivos para ambos os lados." *(Melissa M., Barueri/SP)*

"Morei no Japão durante quatro anos, hoje gostaria de retornar para melhorar a qualidade de vida da minha família. A liberação de visto para yonsei traria muitas melhorias para minha geração, pois é a cultura que está em nosso sangue." *(Luis F.H., Registro/SP)*

Abaixo, a lista do total de colaboradores que ajudaram na pesquisa, são colaboradores regionais, bolsistas Shoei e as funcionárias que se empenharam em colher os dados para esta pesquisa. Obrigado, e boa tarde.

São Paulo	215
Mogi das Cruzes	65
Itapetininga	28
Suzano	26
Sorocaba	25
Registro	18
Barueri	8
Osasco	8
Ribeirão Preto	7
São Bernardo	6
Guarulhos	5
Santo Andre	4
Santos	4

Pesquisa do Centro de Informação e Apoio ao Trabalhador no Exterior CIATE

Direcionada apenas para descendente de japoneses da terceira (SANSEI) e quarta (YONSEI) gerações.
*Obrigatório

1. Nome: *

_____

2. Data de nascimento: *

_____

Exemplo: 15 de dezembro de 2012

3. Cidade /Estado: *

_____

4. Email: *

_____

5. Qual geração você pertence? *

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Terceira Geração (SANSEI)
- ◯ Quarta Geração (YONSEI)
- ◯ Outro: _____

6. Já esteve no Japão? *

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Sim e pretendo retornar
- ◯ Sim e não pretendo retornar
- ◯ Não, mas pretendo ir
- ◯ Não e não pretendo ir

7. Conhecimento da língua japonesa (Escrita)*

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Katakana
- ☐ Hiragana
- ☐ Kanji
- ☐ Nenhuma

8. Conhecimento da língua japonesa (Conversação) *

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Básico
- ◯ Intermediário
- ◯ Avançado
- ◯ Nenhuma

9. Qual a sua ocupação atual no Brasil ? *

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Estudante
- ◯ Funcionário público
- ◯ Funcionário privado
- ◯ Do Lar
- ◯ Autônomo
- ◯ Desempregado
- ◯ Empresário
- ◯ Outro: _____

10. De acordo com a atual lei trabalhista do Japão, os descendentes de 4ª Geração (Yonsei) não podem trabalhar naquele país. Em relação a isso, responda: *

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Sou YONSEI e tenho interesse que isso seja revisado para que eu possa trabalhar no Japão
- ☐ Sou YONSEI e não tenho interesse em trabalhar no Japão
- ☐ Tenho conhecidos ou parentes YONSEI e eles tem interesse em trabalhar no Japão
- ☐ Tenho conhecidos ou parentes YONSEI mas eles não tem interesse em trabalhar no Japão
- ☐ Outro: _____

11. Em relação ao SEGUNDO IDIOMA, numere de 1 a 4 sendo 1 mais importante e 4 menos importante, aqueles que você considera para o seu futuro: *

Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4
Japonês	☐	☐	☐	☐
Chinês (Mandarim)	☐	☐	☐	☐
Espanhol	☐	☐	☐	☐
Inglês	☐	☐	☐	☐

12. Qual(is) aspecto(s) do Japão mais atrai(em) você? *

Marque todas que se aplicam.

☐ Anime
☐ Música / Karaokê
☐ Mangá
☐ Game
☐ Língua / Kanjis
☐ Taiko
☐ Culinária
☐ Religião
☐ Tecnologia
☐ Dança
☐ Carro
☐ Esporte (Kendô/ Sumô)
☐ Moda
☐ Arquitetura (Templos/ Castelos)
☐ Turismo
☐ Não me sinto atraído por nenhum aspecto sobre o Japão
☐ Outro: _____

Supondo que você pretenda viajar ao Japão, responda as seguintes questões abaixo:

13. Tem formação técnica ou superior ? *

Marcar apenas uma oval.

☐ Sim e tenho interesse em trabalhar na minha área no Japão
☐ Sim, porém posso atuar em qualquer área no Japão
☐ Não
☐ Outro: _____

14. Qual seria hoje a sua maior motivação para ir (ou retornar) ao Japão ? *

Marque todas que se aplicam.

☐ Desenvolvimento profissional
☐ Intercâmbio Cultural
☐ Conhecer pontos turísticos
☐ Estudos
☐ Juntar dinheiro
☐ Visitar parentes
☐ Empreender
☐ Turismo
☐ Outro: _____

15. Tendo em vista os Jogos Olímpicos de Tokio em 2020, caso novas oportunidades surgissem para os brasileiros, em que tipo atividade você gostaria de atuar? *

Marque todas que se aplicam.

☐ Estaria disposto a trabalhar como voluntário
☐ Teria interesse na construção civil
☐ Teria interesse na área de saúde
☐ Qualquer área que haja intercâmbio cultural
☐ Não tenho interesse em trabalhar nas
☐ Olimpíadas
☐ Outro: _____

16. Você tem o desejo de empreender no Japão? *

Marcar apenas uma oval.

☐ Sim, tenho desejo de abrir abrir um restaurante ou pizzaria
☐ Sim, tenho desejo de abrir uma loja de comércio tradicional
☐ Sim, tenho desejo de abrir um comércio eletrônico
☐ Sim, tenho desejo de abrir uma prestadora de serviços

☐ Sim, tenho desejo de abrir uma importadora
☐ Não tenho desejo de empreender no Japão
☐ Outro: _____

17. Em quais setores você gostaria de atuar no Japão ? *

Marque todas que se aplicam.

☐ Alimentos
☐ Construção Civil
☐ Automotivo
☐ Saúde
☐ Eletrônicos
☐ Tecnologia da informação
☐ Transporte
☐ Indústria
☐ Comércio
☐ Educação
☐ Arte / Cultura
☐ Comunicação
☐ Não pretendo trabalhar
☐ Outro: _____

18. Quais os tipos de informações seriam úteis para a sua melhor convivência no Japão? *

Marque todas que se aplicam.

☐ Língua japonesa
☐ Etiqueta e costumes
☐ Cultura
☐ Hábitos alimentares
☐ Legislação
☐ Convívio nas escolas brasileiras e japonesas
☐ Outro: _____

19. Quais aspectos sobre o Japão que diminuem seu desejo de visitar o país? *

Marque todas que se aplicam.

☐ Fenômenos Naturais (Terremoto/ Tsunami/ Tufão)
☐ Máfia Japonesa (Yakuza)
☐ Discriminação por ser brasileiro(a)
☐ Dificuldade de adaptação (Profissional/ Escolar)
☐ Bullying (IJIME)
☐ Dificuldade no idioma
☐ Outro: _____

20. Espaço livre para suas observações refentes ao tema:

_____
_____
_____
_____
_____
_____

V

Situação recente de emprego para trabalhadores brasileiros e políticas do governo do Japão

Yasuyuki Onishi

Diretor-Geral Adjunto do Departamento de Estabilização de Empregos do Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar Social do Japão

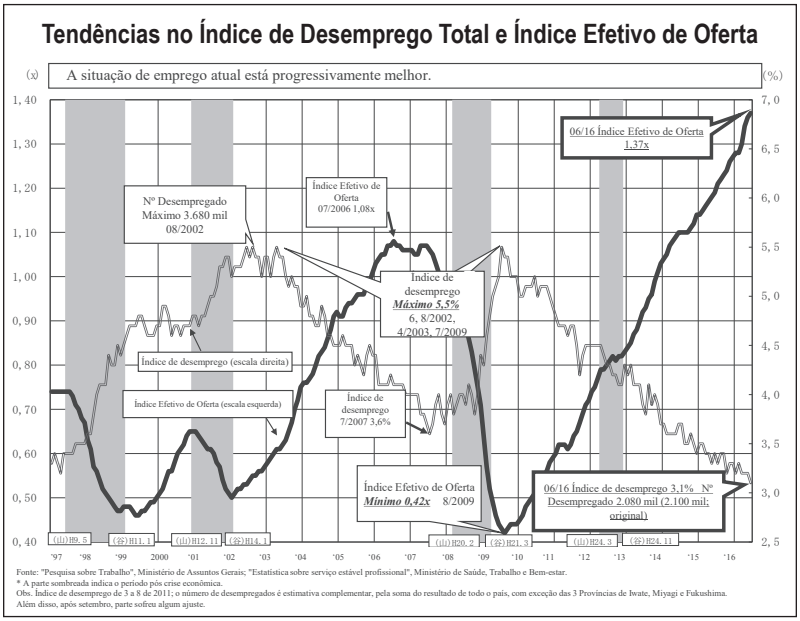
Boa-tarde a todos. Sou Onishi, do Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar. Estou extremamente feliz por poder falar a tantas pessoas. Gostaria de tratar sobre a situação atual do emprego no Japão e, para tanto, peço-lhes um pouco do seu tempo.

Falarei primeiro sobre a situação econômica geral do Japão. Como todos sabem, o colapso do Lehman Brothers em outono de 2008 provocou uma recessão global. A situação econômica no Japão também piorou muito na ocasião. Na ocasião, houve uma piora acentuada na taxa de desemprego, que era de 3,6% em 2007, ano anterior ao colapso do Lehman Brothers, subiu para 5,5% em 2009.

Nesse período, muitos *nikkeis* brasileiros perderam seus empregos, iniciando uma corrida às agências públicas de emprego. Perguntando sobre a situação da época na agência pública de emprego de Hamamatsu, ficamos sabendo que as pessoas não conseguiam entrar no prédio da *Hello Work* e formavam fila de mais de 100 metros esperando ser atendidas. A situação já foi resolvida, e, atualmente, a agência realiza normalmente seus trabalhos, mas nos foi informado que situação ficou realmente complicada logo depois do colapso do Lehman Brothers.

Na ocasião, o governo do Japão colocou intérpretes nas *Hello Work*s, especialmente de português, e aumentou significativamente o número de encarregados especializados em consulta de emprego para trabalhadores estrangeiros e *nikkeis* brasileiros. Além disso, como o maior obstáculo para se obter um emprego

QUADRO 1



Fonte: "Pesquisa sobre Trabalho", Ministério de Assuntos Gerais; "Estatística sobre serviço estável profissional", Ministério de Saúde, Trabalho e Bem-estar.
* A parte sombreada indica o período pós crise econômica.
Obs. Índice de desemprego de 3 a 8 de 2011; o número de desempregados é estimativa complementar, pela soma do resultado de todo o país, com exceção das 3 Províncias de Iwate, Miyagi e Fukushima.
Além disso, após setembro, parte sofreu algum ajuste.

na ocasião era a falta de proficiência em japonês, começou-se a oferecer aulas do Curso Preparatório para Recolocação Profissional aos *Nikkeis*.

A situação foi sendo aprimorada gradualmente, e, como podem ver neste gráfico, notando que o colapso do Lehman Brothers situa-se no centro, atualmente estamos praticamente de volta à mesma situação antes do colapso, fazendo-nos crer que a economia japonesa como um todo superou essa fase.

Acredito que executamos uma variedade de medidas contra o desemprego na ocasião do colapso do Lehman Brothers. Considerando que essa situação praticamente já passou, temos que discutir agora quais políticas devemos adotar em um tempo em que a economia melhora.

Então, gostaria agora de entrar um pouco nos detalhes

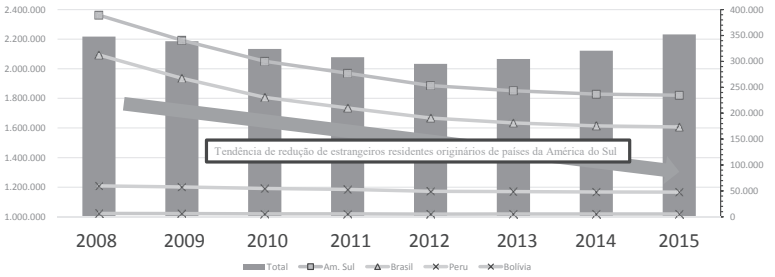
QUADRO 2

Evolução do número de estrangeiros residentes naturais dos países da América do Sul

・Com relação ao Brasil, comparando-se os anos 2008, antes da crise de Lehman, e 2015, houve uma redução de cerca de 139 mil pessoas.

※Os dados são todos do final de cada ano. No entanto, como o método de contagem de estrangeiros residentes mudou com a revisão da Lei de Imigração de julho de 2012, não é possível fazer uma comparação simples dos valores de 2012 com os valores anteriores a 2011.

Nacionalidade	2008		2009			2010			2011			2012			2013			2014			2015			
		Composição (%)		Composição (%)	Var. ano anterior (pessoas)		Composição (%)	Var. ano anterior (pessoas)		Composição (%)	Var. ano anterior (pessoas)		Composição (%)	Var. ano anterior (pessoas)		Composição (%)	Var. ano anterior (pessoas)		Composição (%)	Var. ano anterior (pessoas)		Composição (%)	Var. ano anterior (pessoas)	Índice variação (%)
Total	2217426	100,0%	2186121	100,0%	▲ 31305	2134151	100,0%	▲ 51970	2078506	100,0%	▲ 55645	2033656	100,0%	▲ 44850	2066445	100,0%	32789	2121818	100,0%	55386	2232108	100,0%	110058	5,2%
Am. Sul	389388	17,6%	360857	15,6%	▲ 48542	308544	14,5%	▲ 40755	277228	13,3%	▲ 22922	253244	12,5%	▲ 23977	242246	11,8%	▲ 9997	236724	11,2%	▲ 6522	234615	10,5%	▲ 2091	-0,9%
Brasil	312568	14,1%	267656	12,2%	▲ 45128	230553	10,8%	▲ 36904	210032	10,1%	▲ 20520	190609	9,4%	▲ 19423	181011	8,8%	▲ 9598	175414	8,3%	▲ 5597	173403	7,8%	▲ 2011	-1,1%
Peru	59722	2,7%	57664	2,6%	▲ 2058	54636	2,6%	▲ 2638	52849	2,5%	▲ 1788	49255	2,4%	▲ 3588	48598	2,4%	▲ 657	47978	2,3%	▲ 620	47725	2,1%	▲ 253	-0,5%
Bolívia	6527	0,3%	6094	0,3%	▲ 433	5725	0,3%	▲ 369	5565	0,3%	▲ 161	5265	0,3%	▲ 300	5313	0,3%	30	5319	0,3%	16	5412	0,2%	93	1,3%



Fonte: Ministério da Justiça "Nº residentes estrangeiros no final de 2012 (definido)"

sobre a situação dos *nikkeis* brasileiros. Este assunto já foi tratado antes, mas vale ressaltar que o número de *nikkeis* brasileiros residentes no Japão foi de 312 mil pessoas em 2008, e 173 mil em 2015, mostrando uma significativa redução. A situação econômica geral do Japão voltou ao nível anterior ao do colapso do Lehman Brothers, mas o número de residentes *nikkeis* brasileiros continua bastante reduzido. Tem diminuído um pouco recentemente. Recebemos relatos de um ligeiro crescimento, mas mesmo assim permanece baixo.

Passemos para o quadro 3. Existe o que chamamos de qualificação de permanência, quando estrangeiros buscam estabelecer residência no Japão. O número total de pessoas com nacionalidade brasileira é de 96.672, dentre as quais, 96.030, praticamente todas, têm qualificação de permanência com base na família, o que inclui residentes de longo período e permanentes.

QUADRO 3

Número de Trabalhadores Estrangeiros (por qualificação de permanência e nacionalidade)

(10/2015 - unidade: por pessoa)

Qualificação de Permanência	Nº Total	①Área técnica especializada	②Qualificação de permanência baseada em status	③Estagiário Técnico	④Atividades específicas	⑤Atividade fora da qualificação
Total	**907,896**	167,301	367,211	168,296	12,705	192,347
China	322,545	72,071	77,426	85,935	3,063	84,047
Coreia S	41,461	17,585	14,896	137	2,045	6,798
Filipinas	106,533	4,877	85,021	15,087	746	800
Vietnã	110,013	7,900	8,060	43,828	719	49,504
Nepal	39,056	3,372	2,050	357	1,413	31,864
Brasil	**96,672**	462	**96,030**	34	13	133
Peru	24,422	86	24,230	44	6	56
Outros	167,194	60,948	59,498	22,874	4,700	19,145

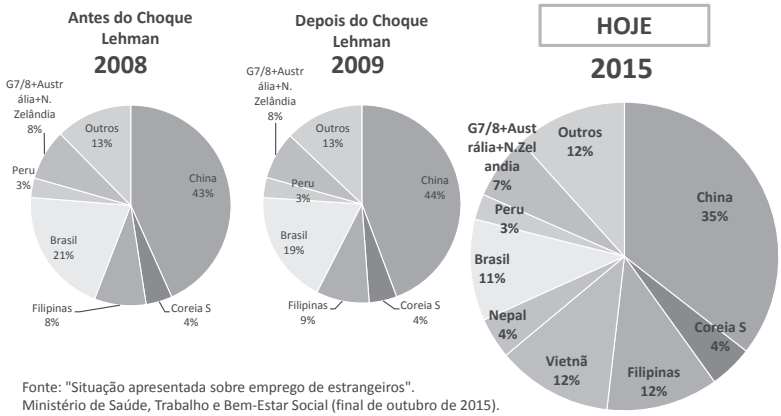
Fonte: "Situação apresentada sobre emprego de estrangeiros". Ministério de Saúde, Trabalho e Bem-Estar Social (final de outubro de 2015)

Continuando, vamos para o quadro 4, cujos dados estão dados em um gráfico de pizza. Estes são os números de trabalhadores estrangeiros por nacionalidade no Japão todo. Antes do colapso do Lehman Brothers em 2008, os chineses correspondiam a 43% do total, seguidos pelos brasileiros, com 21%. Em 2009, depois do colapso, como o centro do gráfico mostra, os chineses correspondiam a 44%, seguidos pelos brasileiros, com 19%. No entanto, quando olhamos para o gráfico de 2015, à direita, os chineses continuam em primeiro com 35%, mas os filipinos estão em segundo com 12%, os vietnamitas em terceiro com 12%, e os brasileiros em quarto, com 11%. Como se pode notar, o número de filipinos e de vietnamitas tem aumentado no Japão.

QUADRO 4

Evolução do País de Origem dos Trabalhadores Estrangeiros

- Os trabalhadores da China e do Brasil costumavam ser a maioria, mas nos últimos tempos têm sido observado uma tendência de queda na parcela.
- A nacionalidade dos trabalhadores estrangeiros no Japão caminha para a diversificação.

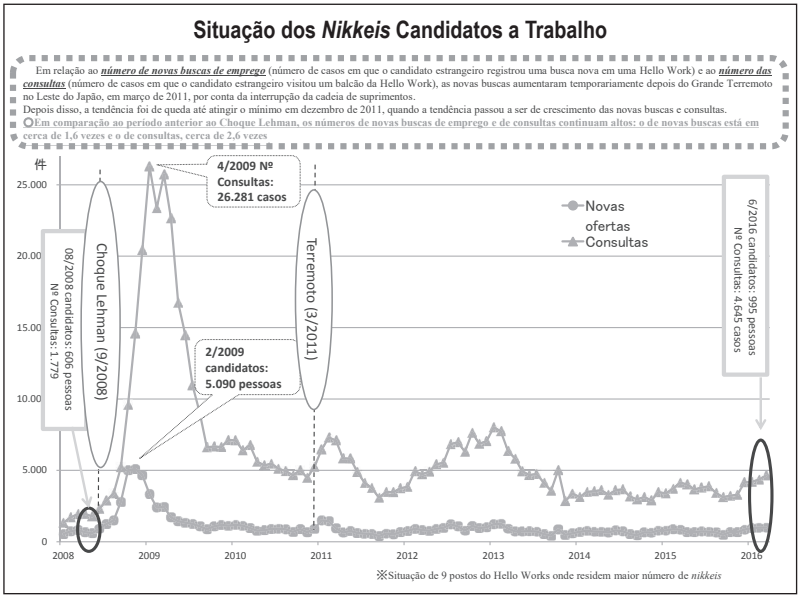


Fonte: "Situação apresentada sobre emprego de estrangeiros". Ministério de Saúde, Trabalho e Bem-Estar Social (final de outubro de 2015).

A seguir, vejamos o quadro 5, que se refere às consultas de emprego realizadas por *nikkeis* brasileiros, evidenciando o número de pessoas que procuraram e as que de fato encontraram

emprego. O número de pessoas que buscavam emprego está na linha de cima. Este número aumenta muito em 2009, à esquerda, representando o número de *nikkeis* buscando emprego na ocasião do colapso do Lehman Brothers. Este número atingiu o pico em abril de 2009, com 26.281 consultas de emprego no mês. Entre esses, o número de pessoas que buscavam por qualquer tipo de trabalho se encontra na parte de baixo, 5.090 pessoas.

QUADRO 5



Nessa ocasião, como já mencionado, chegou a se formar uma fila de mais de 100 metros no lado de fora do prédio da *Hello Work*, à espera do atendimento pela agência pública de emprego de Hamamatsu. Outro caso que também envolveu um grande número de *nikkeis* foi o da *Hello Work* de Ota, na Província de Gunma, que distribuía senhas para atender as pessoas, que se esgotavam, diariamente, assim que a agência era aberta pela manhã. No mês passado visitei a agência pública de emprego de Hama-

matsu, e este tipo de consulta por parte de *nikkeis* brasileiros é numericamente muito baixo hoje em dia.

Assim, é possível receber um atendimento atencioso; neste sentido, está muito diferente da época do colapso, o clima é mais tranquilo. Mas na *Hello Work* de Hamamatsu, por exemplo, o encarregado pelo departamento local da agência pública de emprego disse que o número de consultas que termina de fato em emprego é pouco.

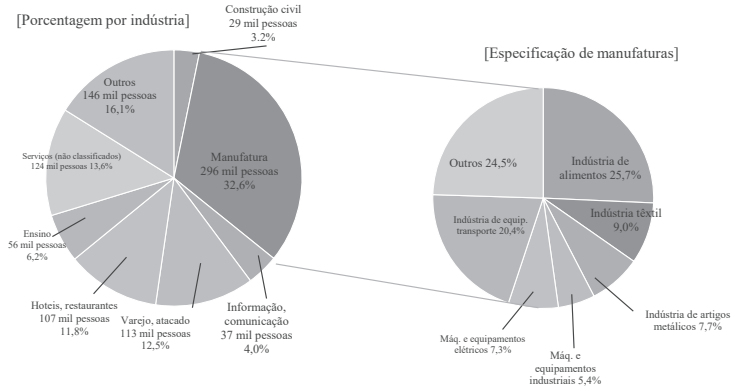
Isto parece que, muitas vezes, se deve a fatos como de o nível salarial ser inferior ao buscado ou, ao invés das agências públicas de emprego, algumas pessoas parecem preferir o emprego através empresas de envio de trabalhadores. Não sei dos números exatos, mas tenho ouvido dizer que os casos de pessoas que costumavam passar pelas agências públicas de emprego e passaram a trabalhar na área de envio de trabalhadores não são poucos.

A seguir, gostaria de passar para o quadro 6. Aqui vemos

QUADRO 6

Trabalhadores estrangeiros no Japão (por indústria)

- Visto por indústria, a porcentagem envolvida com "manufatura" é cerca de 30%.
- Na manufatura, o número de pessoas na indústria de alimentos (25,7 %) e na indústria de fabricação de equipamentos de transporte (20,4%) tem crescido.



Fonte: "Situação apresentada sobre emprego de estrangeiros". Ministério de Saúde, Trabalho e Bem-Estar Social (final de outubro de 2015)

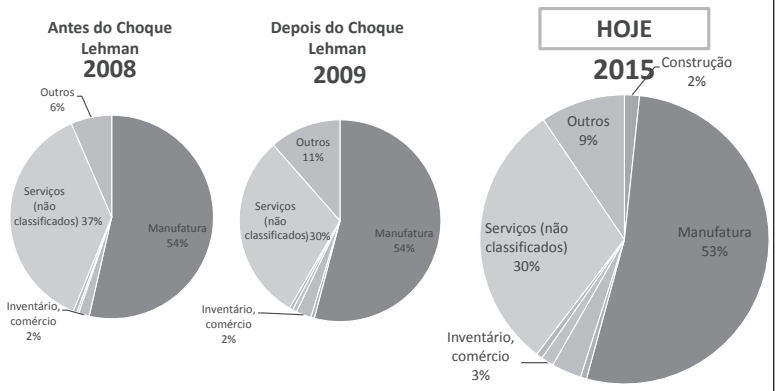
os setores que contratam trabalhadores estrangeiros. Vê-se que, do total de trabalhadores estrangeiros, cerca de 30% atuam na indústria manufatureira. Além disso, os trabalhadores da indústria manufatureira atuam cada vez mais em fábricas de produtos alimentícios e de equipamentos e suprimentos para transportes, neste último em produção de peças para automóveis.

No quadro 7 veem-se, agora, as porcentagens por setor apenas dos *nikkeis* brasileiros. Mais de 50% dessas pessoas que trabalham no Japão atuam na indústria manufatureira. Vemos que este número não mudou muito, continuando em torno dos 50% em 2008 (antes do colapso do Lehman Brothers), em 2009 (logo após o colapso), e em 2015.

QUADRO 7

Trabalhadores brasileiros no Japão (por indústria / evolução)

- A porcentagem envolvida com "manufatura" é mais da metade.



Fonte: "Situação apresentada sobre emprego de estrangeiros". Ministério de Saúde, Trabalho e Bem-Estar Social (final de outubro de 2015)

Na verdade, isto é bem característico. Não existem tantos japoneses trabalhando na indústria manufatureira. A população

de trabalhadores por setor no Japão muda a cada momento, mas a maior concentração encontra-se no setor de serviços, que contrata de 70% a 80% da população. O restante é contratado pela indústria manufatureira ou por setores como o agrícola. Este, por sua vez, tem diminuído muito, contratando provavelmente menos de 10% da população ativa. Sendo assim, olhando para o total de japoneses que estão na ativa – cerca de 10% no setor agrícola, de 20% no setor industrial (indústria manufatureira) e de 70% no setor de serviços –, acredito que o fato de mais de 50% dos *nikkeis* brasileiros trabalharem na indústria manufatureira é uma característica muito importante.

Não temos um número estatístico para isto, mas é dito que, em geral, a indústria manufatureira no Japão paga maiores salários que outros setores. O motivo de não termos uma estatística se deve ao fato de o setor de serviços incluir uma variedade de trabalhos, assim como de faixas salariais, tornando-se assim difícil generalizar. Mas, em geral, a indústria manufatureira paga altos salários, e, como muitos *nikkeis* brasileiros buscam salários mais altos, eles tendem a buscar os trabalhos nesta indústria. Como também foi dito pela agência pública de emprego de Hamamatsu, os *nikkeis* brasileiros buscam altos salários e, quando não encontram, saem em busca dos salários elevados, mesmo que seja por meio de empresas de envio de trabalhadores.

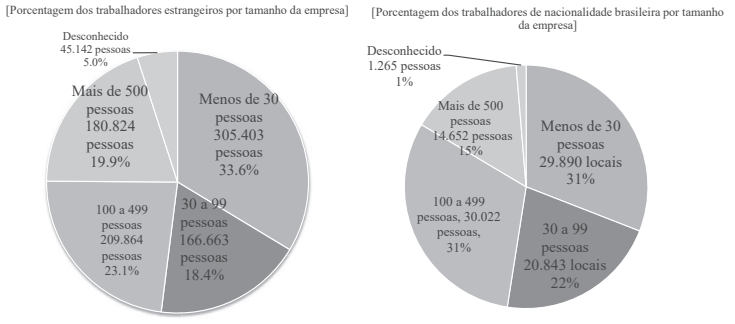
Em seguida, vejamos o quadro 8. Este é o tamanho das empresas que empregam estrangeiros. Cerca de ¾ do total são pequenas e médias empresas com menos de 500 empregados. Vê-se no gráfico, à direita, que isto diz respeito às pessoas de nacionalidade brasileira. Alguns podem achar que os estrangeiros estão trabalhando demais para pequenas e médias empresas, mas, basi-

QUADRO 8

Trabalhadores estrangeiros no Japão (por tamanho da empresa)

Quanto ao tamanho da empresa:

- Os trabalhadores estrangeiros empregados em empresas com menos de 30 funcionários ocupam 33,6% do total.
- Quando restringimos aos trabalhadores de nacionalidade brasileira, os trabalhadores empregados em empresas com menos de 30 funcionários ocupam 31% do total



Fonte: "Situação apresentada sobre emprego de estrangeiros". Ministério de Saúde, Trabalho e Bem-Estar Social (final de outubro de 2015)

camente, não existem muitas grandes empresas no Japão, e esta porção citada para pequenas e médias empresas de menos de 500 empregados, do nosso ponto de vista, não é particularmente característico quando comparada aos empregos normais dos japoneses.

Continuando, o quadro 9 trata sobre a forma do emprego, isto é, apresenta a diferença entre ser contratado diretamente e trabalhar através de envio de trabalhadores. Considerando-se este total dos trabalhadores estrangeiros, 22,6% atuam como trabalhadores enviados, ou, no caso dos brasileiros, 54,5%. Isto significa que a maioria dos brasileiros trabalha na modalidade de envio de trabalhadores. No caso dos japoneses, não tenho os números comigo, mas a porcentagem dos que trabalham por contratação direta é a mais alta, e acredita-se que o fato de a porcentagem de envio ser maior é uma característica importante.

A seguir, vejamos o quadro 10. Aqui falamos sobre as ha-

QUADRO 9

Sobre a Forma de Emprego dos Trabalhadores Estrangeiros

○ Sobre trabalhadores com nacionalidade brasileira, mais de 50% são alocados/ empreitadas, e a maioria se encontra em uma forma de emprego instável.

	Nº de trabalhadores (①)	(Dentre estes) Nº de trabalhadores alocados/ empreitadas (②)	Proporção de alocados/ empreitadas (②／①)
Nº Total de trabalhadores estrangeiros	９０７，８９６	２０４，９０７	２２．６%
Qualificação de residência com base em status	３６７，２１１	１２２，８３１	３３．５%
Nacionalidade brasileira	９６，６７２	５２，６７１	５４．５%
Nacionalidade peruana	２４，４２２	１１，０３２	４５．２%

Fonte: "Situação apresentada sobre emprego de estrangeiros". Ministério de Saúde, Trabalho e Bem-Estar Social (final de outubro de 2015)

QUADRO 10

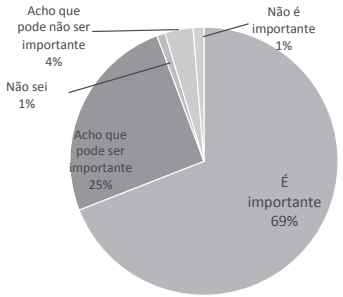
Situação dos candidatos nikkeis

Ponto da busca de trabalho dos candidatos *nikkeis*!

Falta de conhecimento da língua japonesa (especialmente "ler" e "escrever")

Embora empresas que queiram contratar trabalhadores estrangeiros estejam aumentando, as **empresas tendem a exigir um nível cada vez maior de proficiência no idioma japonês**. Mais do que nunca, a situação de emprego é sofrido para os trabalhadores sem proficiência no idioma japonês para se comunicar no local de trabalho, entender o manual/ instrução, fazer registros nos diários, etc.

Quando questionado sobre o que se espera de um trabalhador estrangeiro, **94% respondeu que "proficiência no idioma japonês" "é importante" ou "acho que pode ser importante"**.



Fonte: "Pesquisa de opinião pública sobre movimentação internacional de trabalhadores", julho 2010, Escritório do Gabinete

bilidades necessárias para se conseguir um emprego. O número de empresas considerando contratar trabalhadores estrangeiros tem aumentado, mas o nível de proficiência na língua japonesa buscado pelas empresas também tem aumentado. Em uma pesquisa realizada pelo Gabinete do Governo Japonês em 2010, as pessoas que disseram que a proficiência no idioma japonês é importante, como pode ser visto no gráfico de pizza à direita, foi extremamente alta, 69%. Em particular, o número de empresas onde é necessário compreender o idioma japonês se tornou a maioria.

Segundo o encarregado de uma agência pública de emprego, o número de empresas que buscam trabalhadores estrangeiros que também possam se comunicar no local de trabalho, trocar informações sem dificuldade, compreender as instruções dadas e preencher os relatórios diários ao final do expediente tem aumentado muito.

Na agência pública de emprego da cidade de Ota, na Província de Gunma, quando as empresas vêm à procura de trabalhadores, os recrutadores perguntam se os trabalhadores podem ser *nikkeis* brasileiros. Apesar de esta pergunta não ser feita a todas as empresas, o número das que solicitam gente capaz de ler e escrever em japonês é extremamente grande.

A seguir, no quadro 11, trataremos sobre os salários. O gráfico mostra que 89,3% dos trabalhadores masculinos buscam salários mensais superiores a ¥ 200.000 , o que equivale a R$ 4.545. Não entrarei nos detalhes sobre este gráfico, uma vez que é o mesmo que apresentei no ano passado, mas perguntamos recentemente às agências públicas de emprego de Hamamatsu e de Ota, na Província de Gunma, sobre o salário oferecido pelas

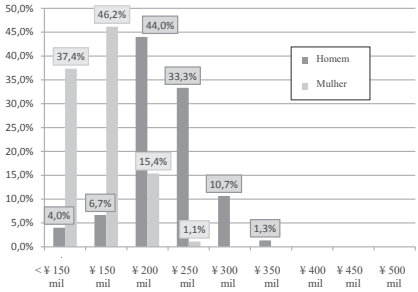
empresas, sabendo que o buscado pelos *nikkeis* brasileiros é de cerca de ¥ 240.000. Este valor é, num cálculo aproximando, de cerca de R$ 5.600. No entanto, o salário que é oferecido é de ¥ 200.000, que equivale a cerca de R$ 4.500. Podemos ver que, na circunstância atual, é extremamente raro os casos em que se pode conseguir um emprego que pague o salário procurado.

QUADRO 11

Nível salarial exigido pelos candidatos *nikkeis*

- Pessoas que almejam salário acima de ¥ 200 mil (R$ 4.545): homem 89,3%; mulher 16,5%
  Alguns homens (12,0%) almejam até um salário mensal de mais de ¥ 300 mil (R$ 6.818)
- O nível salarial almejado pelo candidato estrangeiro masculino é quase semelhante ao do japonês

Média dos candidatos estrangeiros: **homem ¥227 mil (R$ 5.159)** (média geral ¥225 mil)
mulher ¥139 mil (R$3.386) (média geral ¥175 mil)



(Referência)
Média salarial almejada pelos candidatos
(Pedido de candidato recebido em 12/2010)
(Total: japonês + estrangeiro)

Total	Homem	Mulher
¥ 205.392 **R$ 4.668**	**¥ 224,965** **R$ 5.113**	**¥ 175,119** **R$ 3.980**

Pesquisa do Departamento de Estabilidade de Emprego do Min. Saúde, Trabalho e Bem-EstarR$1=44 ienes

Pesquisa do Departamento de Estabilidade de Emprego do Min. Saúde, Trabalho e Bem-Estar (Salário almejado pelos candidatos estrangeiros atendidos pelo Hello Work de Toyota/ Kariya, região de grande concentração de nikkeis - 12/2010)

Além disso, o número de casos em que trabalhadores japoneses competem com trabalhadores *nikkeis* brasileiros tem aumentado muito. Por exemplo, uma fábrica de autopeças da Província de Gunma abriu cinco vagas, tanto para japoneses quanto para *nikkeis* brasileiros. Como resultado da entrevista de trabalho, apenas um *nikkei* brasileiro foi contratado. Assim, na situação atual do Japão, é difícil se arranjar um emprego rapidamente.

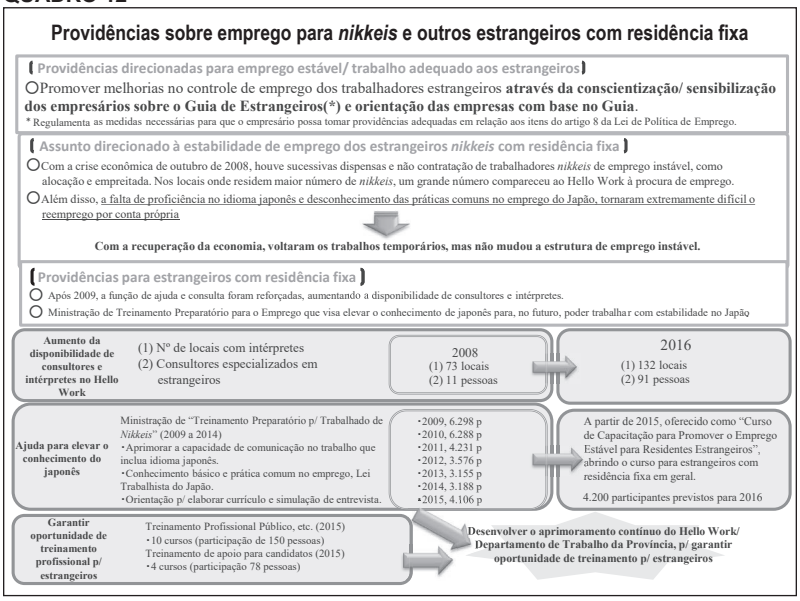
Atualmente, a maioria das pessoas procurando emprego no Japão são aquelas que já vivem no país. Fui informado de

que o número de pessoas cuja qualificação de permanência mudou de residente de longo período para residente permanente também aumentou muito. Essas pessoas têm famílias no Japão, e seus gastos aumentaram por suas crianças terem entrado na escola ou por terem alugado ou comprado uma casa, e nada mais natural do que buscarem um salário maior.

Essas pessoas que criam uma família, que chamamos de "dono do lar" em japonês, em geral são capazes de se comunicar em japonês, mas, por terem membros da família que disto não são capazes, um assunto do qual tratarei mais tarde em detalhes, têm precisado cada vez mais de diversos tipos de assistência.

Falarei agora sobre os tipos de serviço prestados atual-

QUADRO 12



mente nas agências públicas de emprego. Este tema está no quadro 12. Como se pode ver no centro do quadro, disponibilizamos intérpretes e atendentes que lidam exclusivamente com *nikkeis*

brasileiros nas agências públicas de emprego. Este tipo de atendimento, que em 2008 era oferecido em 73 agências, em 2016 já está disponível em 132 agências, praticamente dobrando o atendimento. Além disso, o número de consultores passou de 11 para 91, aumentando consideravelmente o quadro.

Note-se que os intérpretes não são apenas de português, e que o total de 73 agências inclui também agências com intérpretes de inglês e outros idiomas. Entretanto, as agências em locais com grande número de *nikkeis* brasileiros, como Hamamatsu e Ota, disponibilizam preferencialmente os intérpretes de português. Além disso, nessas unidades da *Hello Work* foram preparados folhetos próprios escritos em português e japonês, sobre coisas às quais se deve prestar atenção para viver no Japão, de modo que, apesar de as pessoas pensarem que as agências públicas de emprego são apenas para se procurar emprego, que de fato é a sua atividade principal, elas também prestam uma variedade de consultorias.

Elas também prestam assistência para o aprimoramento da proficiência na língua japonesa. Refiro-me ao curso preparatório para recolocação profissional, que inclui aulas de língua japonesa necessária para o trabalho. Esta é uma atividade que foi iniciada após o colapso do Lehman Brothers, quando muitas pessoas perderam o emprego e estavam em uma situação difícil. As pessoas que eram capazes de se comunicar em japonês buscavam um novo emprego, mas aquelas que não sabiam o idioma deviam estudar a língua antes de ser enviadas a um novo emprego. Atualmente, o curso pode atender a 4.200 pessoas por ano.

A seguir, vejamos o quadro 13. Embora seja um curso de japonês, a duração do programa é de aproximadamente três meses, com cerca de 120 horas de aula. Das 4.100 pessoas que se

QUADRO 13

Curso de Capacitação para Promover o Emprego Estável para Residentes Estrangeiros

Objetivo

Enquanto a força de trabalho continua em declínio devido ao avanço da baixa taxa de natalidade e envelhecimento da população, criou-se uma situação em que temos grandes dificuldades em apoiar as indústrias com falta de mão de obra ou em crescimento a garantirem recursos humanos, elevando a necessidade de apoiarmos as mesmas com o uso da mão de obra estrangeira.
Considerando esta situação, estamos apoiando as indústrias com falta de mão de obra ou em crescimento a garantirem recursos humanos, ao mesmo tempo em que promovemos uma busca mais tranquila de emprego e o aumento de trabalhos estáveis, através da ministração de cursos de aprimoramento da capacidade de comunicação em idioma japonês e de conhecimentos básicos da legislação trabalhista, hábitos praticados no trabalho, etc. do Japão, voltados aos estrangeiros residentes no Japão com qualificação de permanência sem nenhuma restrição para se obter um emprego.

Público-alvo

Estrangeiros com residência fixa (não apenas desempregados, mas também aqueles atualmente empregados)

Conteúdo

Foram criados os seguintes cursos conforme a proficiência no idioma japonês dos participantes.
- Melhoria na capacidade de comunicação no trabalho, inclusive de japonês.
- Conhecimentos básicos da legislação trabalhista, hábitos praticados no trabalho, etc.
- Ensino de japonês a ser utilizado na área especializada (de cuidador de idosos).

Carga Horária, etc.

- Carga horária total de cada curso de 120 horas.
- Conforme situação real e necessidade dos participantes, foram criados cursos noturnos e nos finais de semana.

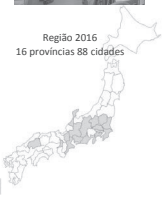
Escala

Os números de participantes e de áreas implementados (junto com o número de projetos) são os seguintes.
Cursos implementados: 250 cursos (ano anterior: 247 cursos)
Nº participantes: 4.200 pessoas (ano anterior: 4.106 pessoas)
Nº áreas implementadas: 16 províncias 88 cidades (ano anterior: 15 províncias 84 cidades)

Curso de Japonês

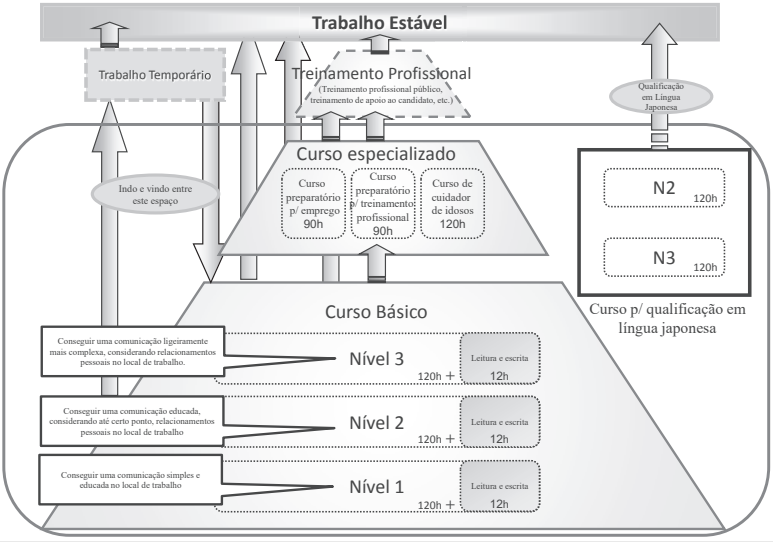
Curso Preparatório

Visita às Empresas



QUADRO 14

Quadro Geral do Curso de Capacitação para Promover o Emprego Estável para Residentes Estrangeiros

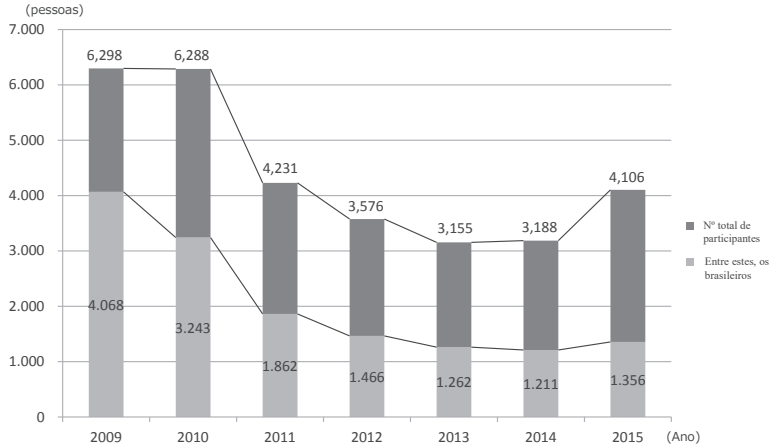


formaram no curso até hoje, 1.350 eram brasileiros, isto é, 33%, tornando-se assim o maior grupo em termos de nacionalidade.

No quadro 14 vê-se uma variedade de cursos oferecidos, que basicamente se dividem em curso preparatório para recolocação profissional, que é iniciado com aulas de japonês básico, passando para outros pontos que devem ser tomados em conta no trabalho, e os cursos de especialização, para as pessoas que desejam trabalhar como cuidado dos idosos de longa duração. No que diz respeito a estes cursos, é oferecida uma seleção extremamente farta de horários e locais, com muitos cursos também oferecidos à noite e aos fins de semana. Continuando, no quadro 15 vê-se a mudança na composição dos alunos.

QUADRO 15

Evolução dos participantes do Curso de Capacitação para Promover o Emprego Estável para Residentes Estrangeiros



* O Curso Preparatório para Trabalho aos *Nikkeis* foi remodelado como Curso de Capacitação para Promover o Emprego Estável para Residentes Estrangeiros, a partir de 2015, e estendido a todos os estrangeiros com residência fixa no Japão.

A seguir, o quadro 16. Tem-se aqui um gráfico da situação das pessoas que buscam emprego atualmente nas agências públicas de emprego de locais com grande população de *nikkeis* brasileiros.

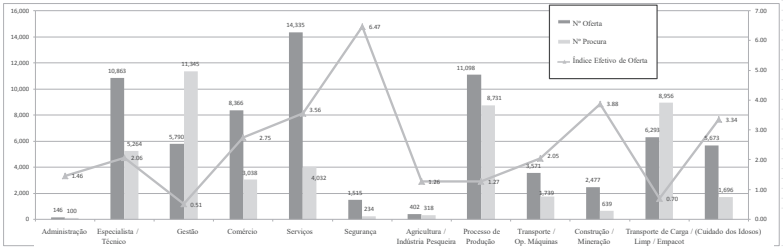
Esses locais são áreas com muita atividade industrial e taxa efetiva de abertura de emprego aumentando para 1,27, e mesmo assim, em junho, dos 2.252 trabalhadores estrangeiros que buscaram emprego na indústria manufatureira apenas 82 tiveram sucesso, indicando grande dificuldade na busca por um emprego.

QUADRO 16

Desenvolvimentos futuros – Situação Recente de Oferta e Procura de Emprego

- O índice efetivo de oferta na área de processo de produção está ultrapassando 1, mas a taxa de emprego de candidatos estrangeiros buscando trabalhos na área, em junho de 2016, era de cerca de 3,6%.
- Em ocupações na área de cuidado de idosos e de construção, o número de oferta ultrapassa o número de procura e o nível do índice efetivo de oferta também é relativamente elevado.
- Muitos empregadores buscam trabalhadores, mesmo que sejam estrangeiros, com grande conhecimento do idioma japonês.

		Administração	Especialista / Técnico	Gestão	Comércio	Serviços	Segurança	Agricultura / Indústria Pesqueira	Processo de Produção	Transporte / Operação de Máquinas	Construção / Mineração	Transporte de Carga / Limpeza / Empacotamento, etc	(Cuidado dos Idosos)
06/2016	Nº Oferta	146	10863	5790	8366	14335	1515	402	11098	3571	2477	6293	5673
	Nº Procura	100	5264	11345	3038	4032	234	318	8731	1739	639	8956	1696
	Índice Efetivo de Oferta	1,46	2,06	0,51	2,75	3,56	6,47	1,26	1,27	2,05	3,88	0,70	3,34



* Índice Efetivo de Oferta por área de trabalho de junho de 2016, obtidos na *Hello Work* das 9 cidades com maior concentração de *nikkeis*: Ota, província de Gunma; Matsumoto, província de Nagano; Ogaki e Minokamo, província de Gifu; Hamamatsu, província de Shizuoka; Toyohashi, Toyota e Kariya, província de Aichi; Yokkaichi, província de Mie..

* Referência: Nº efetivo de procura de estrangeiros das áreas com grande concentração de *nikkeis* (junho/ 2016)

		Administração	Especialista / Técnico	Gestão	Comércio	Serviços	Segurança	Agricultura / Indústria Pesqueira	Processo de Produção	Transporte / Operação de Máquinas	Construção / Mineração	Transporte de Carga / Limpeza / Empacotamento, etc	(Cuidado dos Idosos)
06/2016	Nº oferta de estrangeiros	1	199	80	34	172	3	8	2252	123	29	607	73
	Nº procura de estrangeiros	0	1	4	3	16	0	0	82	6	2	27	7

O quadro 17 indica o tipo de emprego em que os trabalhadores gostariam de trabalhar atualmente no Japão. O tipo está registrado na primeira coluna, e a respectiva taxa de abertura de emprego na seguinte, na qual, quanto maior a taxa, maior a escassez de mão de obra. Por exemplo, empregos com taxas altas são: primeiro, segurança; segundo, de baixo para cima coluna da direita, isto é, vigias, com uma taxa de 5,41; e o de cuidados de idosos, uma linha acima, com uma taxa de 2,85. Estes são os tipos com taxas extremamente altas, que indicam poucos candidatos.

Um elemento característico no Japão é que a ocupação

QUADRO 17

Índice Efetivo de Oferta por Área de Trabalho

● O Índice Efetivo de Oferta varia de acordo com a área de trabalho. Problema da falta de mão de obra é clara.

・Além das áreas prioritárias para medidas contra falta de mão de obra como construção, enfermagem, cuidado de idosos e de crianças, as áreas de serviços, processamento de pescado, transporte / operação de máquinas e segurança também tem índices efetivos de oferta elevados.

● A taxa de rotatividade dos jovens também é elevada em áreas com falta de mão de obra ou indústrias com uma alta proporção de trabalhadores não-regulares.

・A taxa de rotatividade dos jovens tem se elevado em áreas como "hotéis e restaurantes", "ensino" e "varejo / atacado". Além disso, áreas prioritária para medidas contra falta de mão de obra como "construção", "cuidados médicos / bem-estar" também estão com uma taxa de rotatividade relativamente alta.

Tabela 1: Descompasso por Área de Trabalho (6/2016)

Área de Trabalho	Índice (vezes)	Nº oferta (pessoas)	Nº procura (pessoas)	Área de Trabalho	Índice (vezes)	Nº oferta (pessoas)	Nº procura (pessoas)
Administração	1,25	8.958	7.145	Processo de Produção	1,18	204.309	173.344
Especialista / Técnico	1,75	433.357	248.105	Só process. de pescado	3,72	6.274	1.686
Só enfermeiros	2,31	94.492	40.915	Transporte / Op. de Máquinas	1,82	114.894	63.189
Só cuidadores de criança	1,60	34.476	21.588	Construção / Mineração	3,00	95.653	31.866
Gestão	0,36	199.774	553.533	Só arquitetura	3,12	27.368	8.770
Comércio	1,69	281.579	166.270	Só engenharia civil	2,69	34.423	12.812
Serviços	2,74	572.241	208.635	Transp. Carga/ Limpeza/ Emp.	0,65	203.783	313.612
Agricultura / Ind. Pesqueira	1,25	15.879	12.735	Cuidado dos Idosos (*)	2,85	244.778	85.768
Só agricultura	1,24	13.671	10.997	Segurança	5,41	64.626	11.954
Só indústria pesqueira	0,94	565	604	Total	1,14	2.195.053	1.931.000

((Fonte) Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar: "Estatísticas da estabilidade no emprego das áreas de trabalho"; ※ regulares (inclui temporários), dados originais

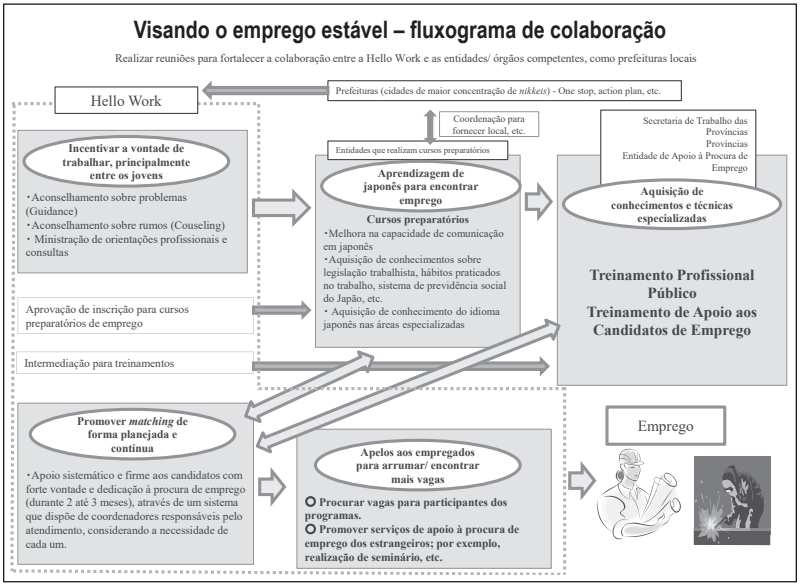
((*) Cuidado dos Idosos: "especialistas em orientação das instalações de bem-estar" e "outras ocupações especializadas de bem-estar social", incluídas em "especialista / técnico"; e "dono de casa (marido), empregada doméstica", "cuidador de idosos de instituições" e "cuidador de idosos residenciais", incluídos em "serviços".

de segurança, isto é, vigias, é composta por muitas pessoas com idade acima de 60 anos, e a de cuidados dos idosos, por um grande número de mulheres. Ambas as ocupações sofrem de falta de mão de obra, mas, infelizmente, têm a também a característica de não pagar tanto quanto a indústria manufatureira, e são poucos os que as procuram.

Já estou chegando ao final da minha palestra, mas quero acrescentar que existem várias instituições que apresentam emprego no Japão. As principais são as agências públicas de emprego. Diz-se que é meio confusa procura por elas, pelo fato de haver tantas instituições, mas acredito que as agências públicas de emprego, para quem está à procura de emprego, são um bom lugar para se começar.

Além disso, para dúvidas como sobre se o valor pago pelas horas extras é baixo, temos o Escritório de Inspeção de Normas Trabalhistas. Em caso de qualquer violação, como o não

QUADRO 18



pagamento do salário, pode-se ir a este escritório que seu pessoal instruirá para que o salário seja pago corretamente e, se não for pago, a empresa pode até ser processada criminalmente, inclusive com penas de prisão. Assim, em caso de qualquer insatisfação no trabalho, ir ao Escritório de Inspeção de Normas Trabalhistas pode fazer a diferença.

Antes de terminar a palestra, gostaria de lhes mostrar uma foto. Esta é uma fábrica de produtos alimentícios. Tirei fotos de pessoas trabalhando neste local. O pessoal está usando roupas brancas e pode-se notar que estão em um ambiente relativamente iluminado. Esta é uma foto com trabalhadores estrangeiros na mesma fábrica de alimentos. Nesta podemos ver uma cena da festa de samba realizada anualmente em Oizumi, na província de Gunma. A seguir, esta é uma cena de *takidashi*, um costume que as pessoas têm de preparar comida juntas e distribuir quando

Vida dos *nikkeis* na sociedade local ②

Vida dos *nikkeis* na sociedade local ③

Nikkeis trabalhando no Japão①

Nikkeis trabalhando no Japão②

Vida dos *nikkeis* na sociedade local①

ocorrem grandes terremotos no Japão.

Nesta outra cena *nikkeis* brasileiros estão treinando para conhecer como é um *takidashi* em uma situação de catástrofe. Na foto seguinte, também temos um treinamento, um exercício de emergência para prevenção contra desastres e catástrofes naturais, no qual os participantes treinam como salvar pessoas caídas durante um desastre. Vale dizer que estes tipos de atividades são realizados nas comunidades locais. Muito obrigado.

Pergunta | Renato

Gostaria de fazer uma pergunta. Os gráficos sobre o número de trabalhadores são muito bons, mas deu para perceber, sim, e o senhor comentou que o número de trabalhadores brasileiros diminuiu depois da crise de 2008. Mas, no caso da página 2, foi possível constatar que o número de trabalhadores estrangeiros recuperou o primeiro índice de 2008, embora o número total de brasileiros tenha diminuído. Então, ainda há aceitação, há vagas lá para novos trabalhadores brasileiros?

Resposta | Prof. Yasuyuki Onishi

Na verdade, a situação é que nós também desconhecemos o motivo pelo qual o número de brasileiros nikkeis continua com esta quantidade reduzida.

Eu também já perguntei o que está acontecendo, por exemplo, na Prefeitura de Hamamatsu. Mas não tinham uma explicação clara, o número de brasileiros nikkeis caiu depois da crise financeira causada pela queda do banco Lehman, mas depois da crise não houve recuperação nos números e não se sabe o por quê.

Sobre o motivo de estar aumentando a quantidade de trabalhadores de outros países, acreditamos que é devido ao aumento de trabalhadores filipinos e vietnamitas; ou pelo crescimento acelerado do número de pessoas do Nepal que não costumavam

vir ao Japão. Por isso, observando na escala nacional, tem havido um acréscimo muito grande de pessoas do sudeste asiático, e com isso a quantidade de trabalhadores cresceu muito, indicando que está ocorrendo um novo movimento.

Pergunta | Lucia Tokuda

Sou uma ex-decasségui, e gostaria de levantar um tema. Vivi muitos anos no Japão, e uma das problemáticas, como citado em todas as estatísticas, é o problema do idioma. Houve uma melhora na comunidade nesses 30 anos, mas, atualmente, a problemática refere-se às várias cargas horárias existentes, que seriam: o horário diurno, noturno e, às vezes, *nikotai*, *sankotai*, *yonkotai*, durante uma semana. Isto dificulta, por exemplo, as atividades sociais, tanto da comunidade, que acho que já envolve o caso da delinquência juvenil, e também do próprio trabalhador em se preparar profissionalmente para continuidade futura, que seria estudar a língua, aperfeiçoar-se em multicursos, essas coisas. Então, gostaria de levantar esta questão e saber quais as possibilidades para os próximos anos.

Resposta | Prof. Yasuyuki Onishi

Sobre o problema da língua japonesa, na verdade, o que estamos pensando é que a quantidade de pessoas que não falam bem o japonês está aumentando mais do que há 20 anos.

Na verdade, não temos dados estatísticos e não podemos dar uma resposta exata, mas conhecendo alguns casos, já ouvi dizer que as pessoas que vieram para o Japão na década

de 1990 eram corajosas, que atravessavam o oceano para chegar ao Japão. Por isso, essas pessoas tinham certa confiança do domínio do japonês.

Nos casos mais recentes, por exemplo, pessoas que vieram para o Japão junto com a família ou em grupo, dentre elas uma ou duas que falam japonês, mas o resto do grupo não tem domínio da língua. Esses casos têm aumentado.

Como já disseram na conversa anterior, quando se trabalha em demasia não há muito tempo para ter atividade social, e pessoas nessas condições não têm muitas oportunidades para falar em japonês. Por isso, acabam não melhorando o idioma. Já ouvi diversas histórias semelhantes a esta.

Nós ainda pensamos que o treinamento do japonês é extremamente importante. O Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar é um órgão que trabalha com assuntos trabalhistas, por isso, já expliquei um pouco antes, gostaríamos de realizar ativamente os cursos que têm relação com o trabalho, ou algo semelhante.

Além disso, por parte das empresas, temos pessoas dizendo que em sua empresa há brasileiros nikkeis que trabalham junto, mas não são muito bons em japonês, e por isso querem que eles tenham um treinamento. Temos essas demandas. Portanto, neste mesmo momento estamos pensando na importância de oferecer, de diversas maneiras, mais oportunidades para que essas pessoas possam treinar o japonês paralelamente ao trabalho.

Pergunta | Akiko

Gostaria de saber qual seria o salário-mínimo vigente atu-

almente no Japão e se há facilidade para uma pessoa do sexo feminino de 70 anos conseguir algum emprego.

Resposta | Prof. Yasuyuki Onishi

O salário-mínimo no Japão, na verdade, é diferente de região para região. Acredito que seja aproximadamente entre 700 *yen* e 900 *yen*. Sobre as outras duas perguntas, a respeito do trabalho para pessoas com mais de 70 anos de idade, no Japão a idade para a aposentadoria é de 65 anos. Por isso, só me resta dizer que obtenção de emprego por pessoas com mais de 65 anos é extremamente difícil.

Pergunta |

Tenho três perguntas, e não sei se é adequado fazê-las aqui. Mas se for possível responder, seria uma ajuda.

A primeira é sobre a linguagem, e gostaria de fazer uma pergunta um pouco mais profunda do que já foi apresentado na palestra.

Obviamente, temos um problema com o idioma, mas é muito mais que isso; por exemplo, se alguém quiser trabalhar no Japão, temos que compreender os aspectos como a forma de pensar do japonês e as diferenças culturais. Se não, penso que não adianta conversar na mesma língua, a conversa não irá fazer sentido.

Um suporte neste sentido (acredito que no Hello Work deva ter um suporte básico), mas existem suportes neste aspecto mais profundo?

O motivo pelo qual fiz esta pergunta, na verdade, tem uma

ligação com a próxima pergunta, sobre o que pensam com relação à formação intergeracional.

Isso porque, suponhamos que vou para o Japão trabalhar como decasségui. Permaneço no Japão como *teijusha* e vou ter um filho. Na hora de educar o filho, acho que é difícil para os pais que têm o pensamento brasileiro educar as crianças para que consigam se adaptar na sociedade japonesa.

Eu fico pensando no tipo de educação que o Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar, o Hello Work e os órgãos regionais estão realizando para que tenham uma educação tendo em vista a adaptação à sociedade.

Com relação à formação intergeracional, tenho mais um ponto. Para as crianças nascidas ou crescidas no Japão, há algum apoio para que consigam seguir uma carreira e resolver os problemas? Ou seja, estou perguntando se há algum tipo de apoio que as possibilite entrar numa empresa como juniores, não como apenas trabalho braçal.

A última pergunta é, quando analisei por cima, os dados estavam dizendo que mais ou menos 84% dos estrangeiros eram contratados em empresas de pequeno ou médio porte, com aproximadamente menos de 500 funcionários.

Acho que o problema da desigualdade no Japão está na desigualdade de oportunidade, ou seja, ser empregado em grandes empresas muda totalmente a situação. Quero perguntar se há algum tipo de apoio para que os trabalhadores estrangeiros que foram para o Japão possam ser contratados em grandes empresas.

Se a minha intenção em relação à pergunta sobre o idioma for pouco esclarecedora, posso dar um exemplo. Eu trabalho numa empresa comercial, e quando vem um funcionário japonês

em viagem de negócios e diz: "eu quero passar nos EUA e no Brasil", "Quando chegar no Brasil, gostaria de marcar uma reunião às 16 horas com o cliente, e depois ter um jantar". Quando falam isso, sendo brasileira, sinto que estão brincando comigo.

Numa situação como esta, se um brasileiro falar diretamente ao japonês que "não, não, a esta hora os brasileiros já quase terminaram o trabalho e estão voltando para casa", o japonês vai pensar: "você está me desobedecendo" ou "você está me fazendo de trouxa". O que quis perguntar na primeira questão é se há alguma real intenção, mais profunda, de discutir as tomadas de decisões que evitem este tipo de conflito.

Resposta | Prof. Yasuyuki Onishi

Recebi várias perguntas.

Bem, a primeira é a mais difícil, então vou deixar para o final. Gostaria de responder primeiro sobre a educação intergeracional, ou, melhor, sobre a história da educação dos filhos.

Posso estar exagerando, mas, basicamente, na sociedade japonesa, concluir a escola é um passo para avançar. Eu acho que esta vai ser a resposta para a pergunta 3, mas, por exemplo, se falarmos sobre o que precisa ser feito para que as crianças nipo-brasileiras que nasceram no Japão sejam empregadas em empresas comerciais ou semelhantes, seria estudar bastante no ginasial, colegial e faculdade, e, depois disso, prestar a prova de admissão nas empresas. Este é o caminho comum.

Na realidade, este é o caminho principal para os japoneses também.

Nas grandes empresas japonesas existem dois tipos de ad-

missão. O primeiro é concluindo o ensino superior, e o segundo é mudar de carreira ou empresa depois de ter provado os resultados na empresa anterior.

No segundo caso, para provar seus resultados na empresa, normalmente terá que ter concluído o ensino superior para entrar nas empresas. Então, não há uma forma miraculosa, acredito que o melhor caminho é se esforçar nos estudos.

Isto é totalmente igual ao que acontece com os japoneses. Eles estudam muito até a universidade, pensam em que tipo de empresa querem entrar até seus 22 anos. Aí são admitidos na empresa, e acho que este é o melhor padrão para ter uma vida dinâmica.

Inevitavelmente, existem diversas opiniões e pensamentos dizendo que poderiam fazer recrutamento em período irregular. Mas a situação real é que as coisas não dão certo desta forma.

Por isso eu digo, também não pesquisei todas essas coisas, mas, quando visitei a agência pública de emprego (Hello Work) de Hamamastu, passei na Prefeitura de Hamamatsu e lá ouvi sobre uma brasileira *nikkei* que apresentou um desempenho escolar excelente e foi empregada por uma boa empresa. Então, acho que é importante e necessário esse esforço contínuo.

Por exemplo, para pessoas que concluíram o ensino superior nas universidades brasileiras, ou que frequentaram as universidades japonesas apenas por meio do intercâmbio, temos uma sessão dentro da agência pública de emprego (Hello Work) voltada para intercambistas estrangeiros que desejam ser empregados no Japão.

Eu já fui para uma dessas sessões, que fica em Shibuya, em Tóquio. Ali, os intercambistas prestes a se formar fazem consulta sobre emprego. Dizem que isto é muito comum, então, com

relação ao suporte de emprego, temos esta sessão voltada para intercambistas.

Com relação à segunda pergunta, é uma questão extremamente difícil, e estamos tendo dificuldade por não encontrar solução. Porém, sobre fazer que as crianças frequentem a escola temos problemas da nossa parte também, mas acredito que, dependendo dos municípios, há locais onde se dão instruções avisando que é necessário colocar as crianças nas escolas. Na realidade, no Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar não fazemos o trabalho de mediar o ensino obrigatório. Na verdade, tem outro departamento que é encarregado disso. A situação é que esse trabalho é feito por esse departamento.

A primeira pergunta é realmente muito difícil, e ainda não conseguimos chegar a uma solução.

Na verdade, nós também ficamos incomodados quando alguém da nossa empresa nos visita no final da tarde. Mas se falam que virão da matriz, acabamos aceitando com paciência. Isso é como uma boa e velha tradição japonesa, e normalmente as pessoas de fora não compreendem isso. Faz mais de 10 anos que somos criticados por isso, mas não mudou nada. Estou neste emprego há mais de 30 anos, mas acredito que quando comecei a trabalhar era pior, então acho que tem melhorado um pouco. Talvez essas coisas sejam uma tradição cultural única do Japão, porém, sinto muito que tenhamos preservado essa parte.

Pergunta | Harue

Gostaria de ouvir a resposta do *sensei*. Trabalhei também no Japão durante um bom tempo, e na época da crise entrei num

programa do governo para estudar o japonês no curso voltado para estrangeiros. Quando terminei esse curso, um programa de seis meses mais ou menos, umas três horas por dia, não deu para aprender tanto o *nihongo*, mas aprendi bastante coisa.

Fui trabalhar em uma fábrica, e lá havia vários outros estrangeiros que vieram contratados direto do país deles. Então, gostaria de saber como os brasileiros poderiam se sentir garantidos em relação à sua vaga, mesmo que numa fábrica, concorrendo com outros estrangeiros, quando a gente, vê e lê nos noticiários do Japão, assim como do Brasil, que há leis federais que protegem esses estrangeiros atualmente.

Resposta | Prof. Yasuyuki Onishi

Desculpe, talvez a resposta esteja errada, mas quando os brasileiros nikkeis vão trabalhar no Japão podem ser empregados em qualquer espécie de trabalho.

Além disso, tivemos uma conversa sobre a existência de proteção, mas isto talvez seja sobre os estagiários técnicos. Neste caso, eles já têm local de estágio definido antes de vir para o Japão. Permanecerão até o final do estágio, e depois voltam para seus países de origem. Funciona desta forma.

Entre as pessoas, e os brasileiros nikkeis, que vêm para o Japão através deste sistema, a lei de controle de imigração e o tipo de autorização de permanência são diferentes. Por isso, acho que nesta parte é diferente. Quase não há brasileiros entre os estagiários tecnológicos. Pelo meu conhecimento, dentre os 96 mil brasileiros, como já comentei, mais de 90 mil brasileiros possuem visto de permanência ou são *teijusha*. Em contrapartida,

são somente 10, 20 ou 30 estagiários. Acredito que isto significa que o funcionamento dos sistemas seja um pouco diferente.

Resposta | Dr. Masato Ninomiya

Complementando o que o Sr. Onishi falou, é o seguinte: O Japão tem alguns acordos bilaterais com certos países em desenvolvimento, chamados EPA (Economic Patnership Agreement), são países da Ásia, como a China, Indonésia, Filipinas, Nepal. Países estes que o Japão tem interesse em formar mão de obra. Então, criou-se o sistema denominado *Ginou Jushuu*, que é o chamado estágio para aprendizagem técnica.

No início, esse sistema de aprendizagem técnica era mal utilizado justamente para garantir mão de obra barata. Pagavam 30 mil ienes por mês no primeiro ano, 50 mil ienes por mês no segundo, e 70 mil ienes por mês no terceiro. Então, em média, a pessoa ganhava 50 mil ienes por mês, que era ¼ ou 1/5 do que os brasileiros ganhavam.

Ainda assim, certa vez saiu no noticiário da TV NHK uma mocinha de 18, 19 anos que veio da China. Ela economizou *tintin por tintin* tudo o que ganhou, e quando voltou para a China comprou uma casa para os pais. Eu não sei exatamente no que ela era aprendiz, mas se não me engano trabalhava em uma indústria de confecções. Não é o nosso caso.

O Brasil se recusa a fazer este tipo de acordos, porque não é um país em desenvolvimento. Pelo contrario, já é um país num alto estágio de desenvolvimento. O grande problema desse acordo é que alguém tem de se responsabilizar pelo retorno dessas pessoas ao término do visto, ou seja, depois de três anos.

Bem, esta falcatrua de utilizar mão de obra barata foi desmantelada, e, hoje, até mesmo esses estagiários têm de receber o salário-mínimo, que, como ele falou agora, varia entre ¥ 700 e ¥ 900 dependendo da região.

Isto não é novidade para o Brasil. Também outrora tivemos salários-mínimos diferenciados de acordo com a região. Obviamente que quem trabalha em Tóquio ganha mais do que alguém que trabalha lá no interior de uma província.

Então, em rápidas pinceladas, é isto. Ainda que houvesse estrangeiros na sua fábrica, provavelmente eles estavam "estagiando" sob outro regime de um acordo bilateral de governo para governo. E, provavelmente, o governo daquele país teria se responsabilizado em retorná-lo depois de três anos.

Esta proposta já veio uma vez aqui no Ciate, e eu falei que não posso me responsabilizar pelo retorno desses brasileiros, porque eles desaparecem simplesmente, e como é que eu vou me responsabilizar pelo seu retorno? Então, essa proposta aconteceu há mais de 20 anos, e, enfim, consultei o Itamaraty na época e eles disseram que não havia interesse de celebrar esse acordo e enviar esse tipo de estagiário para servir como mão de obra barata para o Japão.

Então, o visto de residente por longo período, que é aquele que os descendentes de japoneses e seus cônjuges recebem, é um visto especialíssimo, em que não há nenhuma restrição. Pode ficar no Japão para ficar de papo para o ar, trabalhar, estudar, então é um visto entre aspas privilegiado para os descendentes de japoneses.

VI Considerações sobre o Acordo Nipo-Brasileiro de Previdência Social sob a visão do sistema legal japonês

Akiyo Shimamura
Professora adjunta da Faculdade de Economia e Direito da Universidade Shinshu

Agradeço por terem me concedido esta valiosa oportunidade de hoje. Me chamo Shimamura, da Universidade Shinshu. Gostaria de conversar sobre o Acordo de Previdência Social que foi ajustado entre o Japão e o Brasil, centrando no sistema do Japão.

Reforma das Leis de Controle de Imigração do Japão

1. Introdução

Pode-se dizer que as relações entre o Brasil e o Japão são bastante ativas, como por exemplo, a chegada do navio de imi-

grantes japoneses, o *Kasato Maru*, ao porto de Santos no dia 18 de junho de 1908; o fenômeno decasségui, que teve como gatilho a reforma das Leis de Controle de Imigração e de Refugiados, do Japão de 1990; e a chegada de japoneses por meio do avanço das empresas japonesas no mercado brasileiro.

Com relação aos trabalhadores decasségui, tema principal desta reunião, é possível considerar que, embora os números tenham diminuído em comparação às épocas de pico, devido à crise financeira do banco Lehman Brothers e ao desastre causado pelo terremoto no Leste japonês, o número de estrangeiros residentes que possuem nacionalidade brasileira no final de 2015 era de 173.437 pessoas, e, considerando também aquelas que se naturalizam ou que têm dupla nacionalidade, significa que a presença de pessoas que possuem raízes no Brasil, com certeza, não é insignificante no Japão.

A tendência atual do fenômeno decasségui, que já está chegando aos 30 anos de existência, é de se tornar residente permanente.[1]

Há divergência quanto a partir de qual idade deve-se considerar uma pessoa idosa. No entanto, sem nenhuma dúvida, certa quantidade de brasileiros irá envelhecer e chegar ao fim das suas vidas no Japão. No futuro, com certeza, não será possível passar sem se perceber os fenômenos e problemas atrelados ao envelhecimento dos brasileiros.

Neste contexto, em 29 de julho de 2010, foi assinado o

[1] Em *Sobre a promoção de iniciativas para estrangeiros nikkeis residentes no Japão*, publicado pelo gabinete de governo em abril de 2014, cita-se "a proporção das pessoas que permanecem no país com o visto permanente tem aumentado aceleradamente". Atualmente (dezembro de 2015) a quantidade de brasileiros no Japão é de 173.437 pessoas, dentre elas 109.361 possuem visto de permanência (aproximadamente 63,1%).

Acordo Nipo-Brasileiro de Previdência Social — doravante apenas Acordo ou Acordo de Previdência Social —, tendo por objetivo a resolução do problema de bitributação e a não restituição do seguro, além de solucionar o problema da aposentadoria, que vem atrelado à ativa troca e transição de recursos humanos globalizados. O acordo entrou em vigência em 1º de março de 2012.[2]

O objetivo deste relatório é investigar os problemas da situação atual e discutir o significado e os desafios deste acordo, considerando-se a posição na qual os trabalhadores brasileiros estão colocados dentro dos sistemas de Previdência Pública (mais especificamente, o sistema de Previdência Nacional, *kokumin nenkin*, e de Previdência para os Empregados, *kosei nenkin*).

2.	Sistema de Previdência Pública (inclui *kokumin nenkin* e *kosei nenkin*) e os trabalhadores brasileiros

(1) Autorização de permanência e formas de emprego

A posição dos brasileiros no Sistema de Previdência Pública é fortemente influenciada pela autorização de permanência, mais especificamente, se possui autorização de permanência que possibilita estar empregado.[3] Portanto, será verificada a natureza da autorização que os trabalhadores brasileiros têm.

Neste ponto, normalmente, a principal autorização que os

[2] Ver *Acordo de Previdência Social – Pickupnews – nenkinjitsumu*, vol. 1904, p. 13, 2011; legislação sobre previdência nacional social referente à aplicação do acordo de previdência social — 27 jun. 2007, *nisshin houritsu*, vol. 2014.

[3] *Seguro de Saúde e Previdência Pública de trabalhadores estrangeiros*. Masahiko Iwamura, *shakai hosho kenkyu,* vol. 43, p. 107.

trabalhadores brasileiros denominados decasséguis possuem são de *eijusha* (visto permanente), *teijusha* (visto de permanência temporária) e "cônjuge de japonês".[4] É importante destacar que em nenhuma das autorizações há restrições quanto ao emprego. Ou seja, no Japão, os brasileiros não sofrem nenhum tipo de restrição de emprego e podem trabalhar legalmente.[5]

A partir disso, quais seriam as formas e tipos de emprego? A partir de outubro de 2007 foi estabelecido que todo empregador que pretende contratar empregados estrangeiros (exceto os que possuem visto de permanência especial e do tipo "diplomático" ou "serviço público") deve preencher o formulário, a ser entregue no ato da contratação e da demissão, contendo informações como nome do empregado, tipo de autorização e período de permanência. Este formulário deve ser entregue ao Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar.

De acordo com os dados coletados em outubro de 2015, entre os 96.672 trabalhadores brasileiros, 50.798 (52.5%) estão empregados na área da indústria de produção, e 52.671, equivalente a 54,5% do total, em empresas de terceirização/ empreiteiras.

Embora tenha de ser levado em consideração que é um dado antigo[6] e limitado pelo público da amostragem, de acordo

[4] De acordo com a estatística de estrangeiros residentes com visto de permanência, dos 173.437 brasileiros residentes no Japão, 109.361 são *eijusha* e 44.827 são *teijusha*, e 14.995 são cônjuges de japoneses. Disponível em: <http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?lid=000001150236>. Acesso em 16 ago. 2017. Com relação à proporção de *eijusha*, ver a nota de rodapé 1.

[5] Além dos citados, há vistos nos quais se restringe o tipo de trabalho ("diplomacia", "serviços públicos", "professor"). Além disso, existem vistos nos quais não é permitido trabalhar ("atividades culturais", "permanência temporária", "intercâmbio").

[6] Resultados do levantamento da real situação dos trabalhadores nikkeis – levantamento sobre o uso de recursos humanos pós-crise financeira mundial e Levantamento sobre a forma de trabalho dos trabalhadores estrangeiros, 2010, JILPT. Obtendo a colaboração de empresas que contratam estrangeiros (amostragem de 2.305 empresas), foram coletados 48 questionários em português e agregados os dados de 43 pessoas.

com a pesquisa *Resultados do levantamento sobre a real situação dos trabalhadores nikkeis* — doravante apenas levantamento JILPT — realizada pelo JILPT (Japan Institute for Labour Policy and Training) em outubro de 2010, em relação à forma de emprego, 45% eram funcionários efetivos; 42,5% *part-time*, *arubaito* (trabalho parcial), *keiyaku-shain* (trabalhadores contratados por tempo predefinido), *shotaku-shain* (trabalhadores não efetivos empregados sob contrato diferenciado); e 5% *haken*, *ukeoi* (terceirizados, de empreiteira).

Observando as diferenças na forma de trabalho entre o emprego anterior e atual, no geral 48,6% trabalharam anteriormente em *haken*, *ukeoi* (terceirizado, empreiteira), e, no entanto, apenas 5,6% continuaram com este tipo de formato de emprego.

Por fim, 50% das pessoas estão trabalhando como *part-time*, *arubaito* no trabalho atual, e 33%, como "funcionárias efetivas", o que permite analisar que houve deslocamento do trabalho de contratação indireta para a direta. Além disso, esta tendência é semelhante à que ocorreu durante a crise econômica mundial, quando 66,7% dos que trabalhavam como *haken*, *ukeoi*, no emprego anterior estavam trabalhando como *part-time*, *arubaito*.

A tendência crescente dos trabalhadores brasileiros contratados como funcionários efetivos é muito animadora. No entanto, a situação real da forma de emprego dos brasileiros é que muitos ainda estão trabalhando numa situação instável.[7] Então, como esses que trabalham sob contrato não efetivo são posicio-

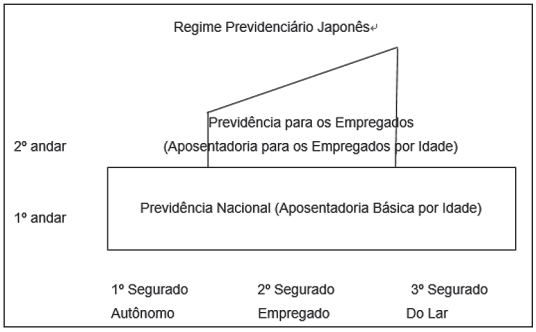
[7] De acordo com o levantamento do JILPT, os motivos de demissão são: "outros", 40%; "para procurar melhores condições de trabalho", 27,5%; "corte de pessoal na empresa ou por ter sido convidado a se demitir", 12,5%. A maioria que respondeu "outros" foi por ter acabado o período de contrato sem renovação. É possível observar que, entre os brasileiros, a maioria trabalha a partir de contrato com período preestabelecido.

nados no sistema de previdência pública? Gostaria de resumir o sistema do Japão e verificar.

(2) Resumo do Sistema de Previdência Pública

O Sistema de Previdência Pública japonês é estruturado como uma pirâmide de dois andares. Na base está o sistema de Previdência Nacional (*kokumin nenkin*), e para quem está empregado incide também a Previdência para os Empregados (*kousei nenkin hoken*). No *kokumin nenkin*, é utilizado o método de cotas constantes no qual o contribuinte paga uma taxa fixa para receber um valor fixo. Por outro lado, as taxas de contribuição e o valor a receber do *kousei nenkin* são definidos a partir da renda do trabalhador.[8]

O sistema de Previdência para os Empregados, junto com o Seguro de Saúde do Empregado, que faz parte do Sistema de Plano de Saúde, com frequência é chamado de "Seguro Social"; no entanto, Seguro Social é, basicamente, um sistema no qual a lei prevê a garantia de renda para aqueles que sofrem de doenças ou têm idade avançada, ten-



[8] A previdência pública engloba também os benefícios referentes a invalidez e óbito. Com relação ao benefício referente à invalidez, é tido também como público-alvo do beneficiado do acordo. No entanto, no Japão, o acordo engloba todos os benefícios referentes a invalidez. Mas no Brasil não engloba tudo, somente aposentadoria por invalidez. Em outras palavras, o auxílio-doença e o auxílio-acidente do sistema brasileiro não estão englobados. Caso haja revisão do acordo, talvez esses pontos possam ser discutidos.

do como premissa o pagamento da contribuição. Em outras palavras, embora o Sistema de Seguro de Saúde do empregado e o Sistema de Previdência para os Empregados sejam um exemplo, o conceito de Seguro Social é mais amplo.[9]

Além disso, com relação ao Sistema de Previdência Pública, muitas vezes há um mal-entendido e as pessoas acham que devem escolher um dos dois, mas isto não está exatamente correto. Na realidade, a opção é "apenas a Previdência Nacional ou a Previdência Nacional junto e com a Previdência para os Empregados", ou seja, é um sistema que deve ser obrigatoriamente adotado, uma vez que os requisitos que à frente serão mencionados são cumpridos.

A partir de agora, será explicado resumidamente o mecanismo da Previdência Nacional e da Previdência para os Empregados, pela ordem de "qualificação de segurado", "valor da taxa de contribuição" e "benefício".

(3) Sistema de Previdência Nacional (Aposentadoria básica por idade)

(*Hikensha shikaku* — Qualificação de segurado)

Kokumin nenkin é um sistema de cotas constantes, e, caso se adote o kousein nenkin, torna-se uma forma de complementar o pagamento do *kousein nenkin*. No *kokumin nenkin*, caso sejam adquiridas três qualificações de segurado e se cumpram os pré-

[9] No Japão são utilizados os sistemas de seguro de desemprego, de seguro de acidente de trabalho, e de seguro de cuidados aos idosos.

-requisitos para *kousein nenkin* (posteriormente serão dados os detalhes), torna-se *dai-ni-go hihokensha* (qualificado previdência de segundo nível). Uma pessoa assalariada é uma típica *dai-ni--go hihokensha*, e o cônjuge com mais de 20 e menos de 60 anos (dono ou dona de casa) que dependa financeiramente dessa pessoa para sobreviver será considerado *dai-san-go hihokensha* (qualificado de previdência de terceiro nível). Os que têm residência em outro endereço no território nacional japonês, com mais de 20 e menos de 60 anos, serão considerados *dai-ichi-go hihokensha* (qualificado de previdência de primeiro nível) (Lei da Previdência Nacional – *kokumin nenkin ho* (a partir de agora *kokunen ho*), artigo 7º, parágrafo 1º, *ichi-go, ni-go, san-go*).

Tipicamente, os que são enquadrados como *dai-ichi-go hihokensha* são autônomos.

Valor da taxa de contribuição – Para os que são *dai-ichi-go hihokensha* (qualificados pela previdência de primeiro nível) é obrigatório o pagamento referente à contribuição da Previdência Nacional (Lei da Previdência Nacional, artigo 88, parágrafo 1o), valor que em 2016 era de ¥ 16.260. Como será dito posteriormente, os que são dai-ni e dai-san hihokensha não têm obrigatoriedade de contribuição, e o ajuste fiscal é realizado com a contribuição básica para aposentadoria no kousei nenkin.

Benefícios – O benefício do *kokumin nenkin* tem um valor fixo, e, basicamente, ao atingir os 65 anos uma pessoa que contribuiu por 40 anos (dos 20 aos 60 anos) pode receber o benefício da aposentadoria com um valor fixo de ¥ 780.100 anuais.

Caso o período de contribuição não atinja 40 anos, o be-

nefício terá um valor proporcional (Lei da Previdência Nacional, artigo 27). De qualquer forma, é necessário o tempo mínimo de 25 anos de contribuição (Lei da Previdência Nacional, artigo 26).

Com relação a este período de 25 anos, sempre existiu uma crítica de que o tempo de contribuição era muito longo. Foi proposta uma lei que reduz esse período para 10 anos, por meio da Reforma Fiscal e Previdência Social Integrada (Lei do Fortalecimento do Funcionamento da Previdência Social, artigo 2). A aplicação desta lei foi postergada em razão do adiamento do aumento de imposto, mas foi decidido que a partir de agosto de 2017 a lei entrará em vigor (24 de novembro de 2016, Lei n. 84). Os benefícios da aposentadoria são constituídos pelo valor recolhido dos contribuintes e pelo ajuste fiscal do *kousei nenkin*, já comentados, e, além disso, pelo aporte estatal (equivalente à metade do custo referente ao pagamento da aposentadoria; Lei da Previdência Social, artigo 85, parágrafo 1º, inciso 1º).

(4) Sistema de Previdência para os Empregados (Aposentadoria para os Empregados por Idade)

Qualificação do segurado – Os que se enquadram como *dai-ni--go hihokensha shikaku* (qualificação de segurado de segundo nível) são "pessoas com menos de 70 anos que realizam atividades nas empresas categorizadas (*tekiyojigyousho*)" (Lei de Previdência para os Empregados, artigo 9º). O conceito de "empresas categorizadas" foi definido no parágrafo 1º do artigo 1º da Lei de Previdência para os Empregados. Caso uma pessoa seja pertencente a uma empresa limitada, será enquadrada como *tekiyojigyousho*, e considerada a qualificação de seguro da Previdência para os Em-

pregados, e, ao mesmo tempo, *dai-ni-go-hihokensha* da Previdência Nacional.[10]

Com relação à qualificação de segurado da Previdência para os Empregados, é uma parte que sofreu reforma na lei devido à relação entre o tratamento dos trabalhadores não efetivos. Ou seja, para os trabalhadores não efetivos, durante muito tempo foi aplicada a "regra de ¾".

Esta regra diz que trabalhadores não efetivados que têm horas semanais trabalhadas ou dias mensais trabalhados equivalentes a aproximadamente ¾ dos trabalhadores efetivos (mais de 30 horas semanais) têm qualificação de segurado, e foi baseada pelo "*naikan*" (carta enviada pelos Ministérios para organizações locais),[11] e não havia bases legais concretas.

Na Reforma Fiscal e da Previdência Social Integrada de 2012, a aplicação ampliada aos trabalhadores não efetivos foi um dos pontos da discussão, sendo assim realizada a reforma da lei.

Como resultado, a partir de outubro de 2016 são qualificados como segurados os que possuem horas ou dias trabalhados superiores, iguais ou menores que ¾ em comparação aos trabalhadores efetivos; tenham um período de trabalho superior a 1 ano; e os que trabalham mais de 20 horas semanais recebem mais de ¥ 88.000; e não estudantes que trabalham em uma empresa com mais de 501 funcionários..

Mais precisamente, essa reforma da lei ocorreu de forma a acrescentar um adendo à disposição sobre a exclusão da aplicação

[10] Ao empregador recai a obrigatoriedade de enviar as informações contendo os detalhes de salário, a obtenção ou perda da qualificação do segurado ao Ministro da Saúde, Trabalho e Bem-Estar (Lei de Previdência para os Empregados, artigo 27).

[11] Naikan enviado aos administradores do Departamento de Previdência Social das Províncias em 6 de junho de 1980.

da previdência (Lei de Previdência para os Empregados, novo artigo 12, n. 5). Não se pode dizer que essa disposição seja de simples compreensão. É preciso salientar a importância de ter sido estabelecida uma reforma na legislação em si para abarcar os trabalhadores não efetivos à Previdência para os Empregados. Com essa reforma legislativa, é previsto que aproximadamente 250 mil pessoas terão o benefício da lei de Previdência para os Empregados.

Para que o trabalhador obtenha a qualificação de segurado é necessário que a empregadora faça a solicitação. Quando essa solicitação é entregue, o ministro do Mistério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar "confirma" a obtenção ou a perda da qualificação de segurado, que são os efeitos da Lei da Previdência para os Empregados, artigo 18, parágrafos 1º e 2º.

Para casos de *haken* (terceirização), a obrigatoriedade do envio da solicitação recai sobre a empresa de terceirização. Essa empresa tem a incumbência de notificar à receptora sobre a confirmação da obtenção da Previdência para os Empregados (Lei da terceirização de trabalhadores, artigo 35, parágrafo 1º, n. 4) e também a responsabilidade de definir o responsável (Lei da terceirização de trabalhadores, artigo 36, parágrafo 1º, n. 1) que será o encarregado do processo. A empresa receptora também tem o dever de definir alguém encarregado para notificar o responsável local e outros envolvidos e comandar os processos mencionados (Lei da terceirização de trabalhadores, artigo 41, parágrafo 41, *ha*).[12]

[12] Na estrutura do *haken* há esses regulamentos; por outro lado, o *ukeoi*, que na prática não é muito diferente, não possui regulamento. Desta forma, é possível pensar como uma alternativa à incorporação de regulamentação legislativa para serviços de *ukeoi*. Porém não é tão simples, sendo necessário regularizar toda a estrutura do *ukeoi*. No entanto, a existência de duas categorias entre as quais não há diferenças práticas não é desejável, e é necessária uma séria proposta de criação de lei. *Seguro de Saúde e Previdência Pública de trabalhadores estrangeiros*. Masahiko Iwamura, cit., nota de rodapé n. 3, p. 117.

Taxa de contribuição – taxa de contribuição da Previdência para os Empregados é definida tendo como base a renda salarial mensal; no entanto, com o acordo entre empregado e empregador (*roushi*), o valor a pagar é dividido (Lei da Previdência para os Empregados, artigo 82, parágrafo 1º). Atualmente (agosto de 2016), a taxa de contribuição é de 17,828%.

Aqueles que têm qualificação do segurado, que se enquadram no *dai-ni-go-hihokensha*, como já dito, são isentos da contribuição da Previdência Nacional (*kokumin nenkin*), junto com os que são *dai-san-go-hihokensha* (Lei da Previdência Nacional, artigo 94, parágrafo 6º). Os recursos financeiros são deslocados do montante monetário da Previdência para os empregados para o recurso financeiro da previdência nacional, sob a forma de "transferência de dinheiro para aposentadoria básica" (Lei da Previdência Nacional, artigo 94, parágrafo 2º).

Benefícios – Os benefícios a ser recebidos são relativos à renda salarial.[13] As condições para o recebimento de benefícios de aposentaria pela Previdência para os Empregados são: ter cumprido os requisitos básicos da aposentadoria por idade, além de possuir o período de qualificação de segurado da Previdência para os Empregados por pelo menos um mês (Lei da Previdência para os Empregados, artigo 46). A princípio, ao ter cumprido os requisitos necessários, os benefícios que podem ser recebidos são calculados a partir da seguinte fórmula:

[13] É um conceito utilizado para calcular o valor da taxa de contribuição e dos benefícios a receber. Além do salário-base, são considerados prêmios e auxílios que são descontados do valor líquido. Por exemplo, atualmente (outubro de 2016) há 31 categorias. No primeiro nível, o teto é de ¥ 88 mil; no 31° nível, o valor é de ¥ 620 (Lei da Previdência para os Empregados, artigo 20, parágrafo 1o). O reajuste ocorre anualmente em setembro, e é considerada a média salarial de abril a junho.

renda salarial média x 5,481/1000 x meses em que passou com a qualificação de segurado a partir de abril de 2003 + renda salarial média x 7,125/1000 x meses em que passou com a qualificação de segurado até março de 2003[14]

A idade definida para o recebimento da Previdência para os Empregados é 65 anos, assim como da Previdência Nacional, embora, mais precisamente, a idade esteja no processo de aumento de 60 para 65 anos. Atualmente (2016), a situação é que os homens comecem a receber a quota cuja base salarial se dá a partir dos 61 anos (em outras palavras, a quota fixa já teve a idade aumentada para 65 anos, e o processo foi terminado), e as mulheres comecem a receber a quota cuja base salarial se dá aos 60 anos, e a quota fixa a partir dos 64 anos.[15]

Para dar um exemplo aproximado, de acordo com a "Revisão das atividades da Previdência para os Empregados e Previdência Nacional do ano de 2016", no final de 2014 a quota mensal média recebida da Previdência Nacional foi de ¥ 51.000, e a quota média mensal recebida da Previdência para os Empregados no final de 2014 foi de ¥ 145.000.

[14] Antes de 2003, a bonificação não era incluída na média salarial mensal. Com a reforma, a bonificação passou a compor a média salarial mensal.

[15] Dentro da Previdência para os Empregados, além do benefício da "Aposentadoria para os Empregados por Idade" (recebimento a partir dos 65 anos), está inclusa também a "Aposentadoria Especial por Idade" da Previdência para os Empregados como medida de transição de aumento da idade de recebimento do benefício. A aposentadoria especial por idade é regulada por lei, e constituída por duas partes que têm por base a renda salarial. No momento, está ocorrendo o reajuste de idade dos 65 para 60 anos. O reajuste da parte do montante do benefício fixo recebido por homens já foi concluído, e será reajustada a parte que tem base na renda salarial. Posteriormente será reajustada a parte do benefício que tem a base salarial para 64 anos, e depois a parte fixa será reajustada para 61 anos. O início do reajuste da parte baseada em salário tem previsão para 2018.

(1) Posicionamento

Então, como os trabalhadores brasileiros são posicionados no Sistema de Previdência Pública japonês? Tanto na Lei da Previdência para os Empregados quanto na Lei de Previdência Nacional não há restrições quanto à nacionalidade;[16] portanto, desde que se cumpram os requisitos acima apontados, os trabalhadores serão enquadrados com qualificação de segurados.

Obviamente, as pessoas empregadas como funcionárias efetivas, ou mesmo trabalhando com contratação não efetiva, desde que cumpram as condições mencionadas acima, serão possuidoras da qualificação de segurado da Previdência Nacional Social, e, além disso, serão *dai-ni-go hihokensha* (qualificados pela previdência de segundo nível) da Previdência Nacional. Mesmo que não cumpram os requisitos de qualificação da Previdência para os Empregados, se tiverem um endereço no território japonês, e idade entre 20 e 60 anos, serão enquadradas como *dai-ichi--go-hihokensha*. Isto é uma consequência legislativa.

Porém, no levantamento realizado pelo JILPT, embora 48,7% estejam abarcados na Previdência para os Empregados (e Previdência Nacional), e 7,7% na Previdência Nacional, 43,6% das pessoas não estão incluídas no sistema. Esta situação depende de a forma de contratação ser efetiva ou não, e, principal-

[16] Com relação à Lei da Contribuição Nacional, antigamente existia um item sobre a nacionalidade, mas foi excluída quando o Japão assinou o acordo de refugiados (Lei sobre a Organização Legislativa para o Posicionamento dos Refugiados e Controle de Imigração, Lei n. 81 de 1981).

mente, os que são contratados de forma não efetiva têm a maior taxa de não contribuintes, e mesmo entre aqueles com contrato efetivo, mais de 30% dos brasileiros não estão contribuindo para a Previdência para os Empregados.[17]

O que é preciso verificar é o fato de que o sistema de previdência pública japonesa é do tipo que obriga a contribuição, independente da opinião pessoal do funcionário ou do empregado.

A demanda por parte do trabalhador pela não contribuição objetivando aumentar o salário líquido ou pelo desejo de diminuir o custo do empregado por parte do empregador, obviamente não são razões para justificar um ato ilegal. A não contribuição para a Previdência Social nada mais é que um ato ilegal, e pode-se dizer que é necessária melhoria urgente da situação da contribuição.

Principalmente no caso da Previdência para os Empregados, o empregador tem a obrigatoriedade de enviar a solicitação de obtenção da qualificação de segurado, e a negligência acarreta prisão de até 6 meses ou multa de até ¥ 500.000 (Lei de Previdência Nacional Social, artigo 102, n. 1). Aparentemente não há aplicação dessas penas, mas é necessário utilizar o poder de autoridade para realizar uma investigação forçada no intuito de verificar a situação da qualificação de segurado e recolhimento da taxa de contribuição.[18]

(2) Necessidade de medidas de autodefesa

Por parte do empregado, é necessário saber que é possível "cobrar" a confirmação do empregado (Lei de Previdência para

[17] Levantamento do JILPT, nota de rodapé n. 9, p. 19.

[18] Iwamura, cit., nota de rodapé 3, p. 110.

os Empregados, artigo 31, parágrafo 1º) como uma medida de autodefesa para casos em que o empregador se recusa a realizar a solicitação de obtenção da qualificação de segurado.

Para realizar o pedido de confirmação é necessário entregar o "Formulário de Pedido de Confirmação da Qualificação de Previdência Nacional Social e Seguro de Saúde do empregado", e, além disso, para que o processo de investigação seja realizado de forma eficiente, é preciso enviar o contrato de contratação, holerite, documentos que comprovam a presença no trabalho e que indicam o dia da demissão.

Além disso, o ponto que pode trazer problemas legais é o caso em que o empregado é impossibilitado de receber os benefícios pelo fato do não envio da solicitação por parte do empregador, e se, nesses casos, é possível entrar com o processo de pedido de indenização.

Pela estrutura legal, é possível ser considerado um delito ou calote, mas em ambos os casos as questões centrais discutidas nos tribunais são se o empregador tem deveres em relação ao delito ou sobre a contratação do segurado qualificado, e se há existência ou não do prejuízo, das relações causais, da culpa compartilhada (se não se solicitou o pedido de confirmação da qualificação mesmo podendo fazê-lo).

Como tendência das decisões judiciais após o surgimento do direito de recebimento, é mais fácil ser admitido o pedido de indenização.[19] Porém, antes disso, destaca-se a rejeição pelo fato

[19] Por exemplo, Hanrei Jiho 1715, p. 51, do Tribunal local de Kyoto Heisei 11-9-30; Rodo Hanrei 465, p. 59, do Tribunal local de Osaka Heisei 18-11-26.

de ser incerto o direito de recebimento e o valor da aposentadoria a ser recebida.[20]

(3) O significado e os desafios do Acordo de Previdência Social

Com o estabelecimento do Acordo de Previdência Social entre o Brasil e o Japão, o perigo alarmante de não restituição do seguro pago foi solucionado (sobre o pagamento parcial do valor de saída, a seguir mencionado, já existia). Isto porque será possível calcular considerando-se o período de contribuição nos dois países, facilitando o cumprimento dos requisitos, mesmo que não se tenha cumprido o tempo necessário em um deles.

Isto significa que o ponto principal do Acordo entre os dois países é fazer que as pessoas consigam cumprir o período necessário de contribuição para recebimento da aposentadoria, considerando-se o período de contribuição nos dois países (Acordo, artigo 13, parágrafo 1º).

Mais particularmente, para aqueles que não cumpriram os requisitos para receber o direito ao benefício (no Japão, 25 anos, por enquanto; no Brasil, 15 anos), por exemplo, os que contribuíram durante 20 anos no Japão e 10 anos no Brasil, é possível admitir e "considerar" o período de contribuição no Brasil. A consideração aqui referida significa que o período de contribuição será combinado.

O período combinado considerado não entrará na base de

[20] Rodo Hanrei 912, p. 51, do Tribunal local de Osaka Heisei 18-1-26; Rodo Hanrei 1715, p. 51, do Tribunal local de Tóquio, Showa 60-9-26.

cálculo. Portanto, no exemplo acima, a pessoa receberá o benefício referente aos 20 anos de contribuição no Japão e 10 anos no Brasil. Isto é útil apenas para cumprir os requisitos necessários para receber o benefício, sendo que o valor deste será dividido comparativamente. A contribuição feita no Brasil será restituída no Brasil, e a feita no Japão será paga no Japão.

É possível concluir que, pelo fato de ter sido criada uma pedra fundamental para cumprir os requisitos do recebimento do benefício em ambos os países, o acordo foi muito significativo. Além disso, somos capazes de observar a importância do fato de ser possível receber a aposentadoria mesmo não estando no território nacional brasileiro (ou japonês).

Mesmo assim ainda há alguns desafios. Basicamente, os problemas incidem sobre o Brasil, pois, pela legislação brasileira, nenhum benefício da Previdência Social deve ter valor mensal inferior ao salário-mínimo (Constituição Federal, art. 201, parágrafo 2º). No caso em que o acordo é aplicado, os benefícios recebidos entre os dois países não poderão ter valor inferior ao salário-mínimo, ou se torna legal caso a somatória dos benefícios não seja inferior ao salário-mínimo?

Qual será a base para a tomada de decisão? Esses pontos podem ser um problema futuramente (com relação ao benefício provindo do Japão, pode sê-lo se a regra do salário-mínimo deve ser ou não aplicada). No sistema japonês, não há um regulamento quanto ao valor mínimo do benefício; portanto, pode-se dizer que este é problema único do Brasil (no artigo 17, parágrafo 2º, do acordo é mencionado somente que não deve ser inferior ao valor teórico, não havendo menção de um valor real).

Além disso, no sistema brasileiro, diferente do sistema japonês, dentro do Regime Geral de Previdência Social está incluído o benefício referente ao acidente de trabalho, e, portanto, há possibilidade de recebimento deste benefício caso os trabalhadores brasileiros sofram acidentes de trabalho no Japão por meio deste acordo.

Embora no Japão também exista o benefício do seguro de acidente de trabalho, este assunto é tratado separadamente do Acordo de Previdência Social. É possível dizer que os aspectos de como se deverá realizar o recebimento do benefício por ambos os países sem o ajuste do benefício ou não serão os próximos assuntos a ser analisados.

De acordo com meu conhecimento, por parte da legislação japonesa parece não existir problema provindo do acordo. Porém, como foi relatado no presente relatório, há a situação real no Japão, em que, mesmo que a contribuição para a Previdência seja obrigatória, na prática isto não é garantido, e a solução urgente para esta situação faz-se indispensável.

Além disso, com relação ao acordo, talvez seja necessário fazer um apontamento sobre os procedimentos do sistema japonês de restituição dos benefícios no momento de saída do país (Lei de Previdência Nacional, artigo 9º, parágrafo 3º artigo 2; Lei de Previdência para os Empregados, artigo 29). Este sistema incide tanto na Previdência Nacional quanto na Previdência para os Empregados, e foi estabelecido na reforma legislativa de 1994 para solucionar temporariamente o problema da não restituição devido ao não cumprimento do período requisitado para recebimento do benefício.

Os públicos-alvo são aqueles que não possuem cidadania

japonesa nem qualificação de segurado da Previdência Nacional. Os requisitos são: ter mais de 6 meses de contribuição como *dai-ichi-go-hihokensha* e não ter cumprido o período necessário para o recebimento da aposentadoria básica por idade e outros benefícios por idade. No entanto, nos casos em que o indivíduo possui endereço no território nacional, ou depois de ter passado mais de dois anos a partir da data de perda da qualificação de segurado, o benefício não pode ser solicitado.

A restituição da Previdência é equivalente à contribuição realizada pelo indivíduo, mas há teto e é uniforme quando o período de contribuição à previdência social ultrapassa 36 meses. No caso de recebimento da restituição na saída do país, é considerado que esse período no qual foi realizada a base de cálculo o indivíduo não era qualificado como segurado.

Esse sistema de restituição foi útil para solucionar a situação em que o indivíduo não recebia o benefício mesmo tendo contribuído. No entanto, como o Acordo de Previdência Social com o Brasil foi realizado, não surgirão mais esses problemas.

Por outro lado, o fato de já ter recebido a restituição pode ser prejudicial, pois, se houve este recebimento, significa que já houve o acerto com o sistema, considerar-se-á que não houve nenhum período de contribuição. É um resultado infeliz para aqueles que já receberam a restituição, porém, a partir de agora, é necessário que a existência deste acordo seja amplamente divulgada para que ninguém faça solicitação de restituição. Peço que haja atenção, pois a observação do formulário de pedido de restituição está escrita em japonês e em português.

4. Conclusão

Cada vez mais que a tendência de permanência se fortaleça, a quantidade de brasileiros que atingirão a velhice no Japão deve crescer. Quando a obtenção de emprego for dificultada devido à idade avançada, é necessário estruturar adequadamente o sistema de previdência social, e, neste sentido, é possível dizer que a existência do acordo foi um grande passo.

Por outro lado, o que deverá ser feito quando não há recebimento de benefício com valor adequado para sobrevivência em razão da falta de período de contribuição? Já concluindo, a realidade é que não existe um sistema especial. Para os japoneses, quando as pessoas não recebem ou recebem um valor muito baixo de previdência nacional, há o sistema de auxílio de vida, chamado *Seikatsu Hogo*, que provém do sistema de assistência social, e é conhecido que o grupo dos idosos é aquele que detém maior taxa de auxílio por idade.[21]

Porém, o público-alvo do recebimento do auxílio de vida é restrito aos japoneses (Lei de Auxílio de Vida, artigo 1º); os estrangeiros são excluídos do sistema, e, legalmente, a decisão mais recente da Suprema Corte é que os estrangeiros não possuem direito para recebimento deste benefício (Segundo Tribunal Menor, 18 de julho de 2014, *hanreichihou*, n. 386, p. 78).

Mesmo que haja possibilidade de receber o mesmo auxílio de vida que o japonês como medida administrativa, a situação real é que não há direto garantido por lei.

[21] Em 2013, de acordo com a alteração anual da taxa de contribuição e número de contribuição por unidade familiar, dentre os que recebem os benefícios os idosos representaram 62% do total. Vide *National Institute of Population and Social Security Research (Kokuritsu shakai hosho jinko mondai kenkyujo)* http://www.ipss.go.jp.

Atualmente, com o avanço da globalização interna no Japão, pessoalmente acredito na necessidade imediata de correção por meio do Congresso, mas, já que isto não ocorre, os brasileiros precisam tomar medidas de autodefesa. Ou minimamente é necessário seguir a lei e entrar no Sistema de Previdência Pública e pagar a contribuição.

No Sistema de Previdência Nacional, para aqueles com renda insuficiente para pagar o valor da contribuição, caso seja admitido como isento, é possível receber pelo menos a parte do aporte estatal da aposentadoria quando atingir a velhice. Portanto, acredito que seja necessário saber a existência desses sistemas.

É preciso contribuir corretamente para a previdência pública para se preparar para a velhice. Caso seja possível, seria importante que cada um pensasse sobre as medidas individuais para assegurar a renda na velhice.

Muito obrigada pela atenção.

VII

Cultura no movimento decasségui: das vivências pessoais às políticas públicas

Dr. Marcos Suguiura

psicólogo

皆様、お忙しい中、今年のシンポジウムにご出席いただきまして、ありがとうございます。私は紹介の通り、杉浦マルコス弘幸と申します。サンパウロ大学心理学部を卒業し、1998年から個人診療所でカウンセリングの仕事をやりながら、日本語教師をやっておりますが、大学に通っている最中、しばらく日本へ出稼ぎに行った経験があります。卒業後、その経験を深く勉強するため、色々な出稼ぎ関係の研究やプロジェクトに参加いたしました。この成果、2009年に修士課程論文を書いて、現在このCIATEで毎月講義をいたしております。これで私の日本語での公演を終わりますが、これからはポ語で続けさせていただきます。

Para os brasileiros que me ouviram, devo ter soado como um nativo falando em japonês, e mesmo para os japoneses, salvo vários problemas de pronúncia ou de expressões pouco naturais para o idioma, por ser de terceira geração, devo me passar bem por um estrangeiro no Brasil.

Em 1995, quando trabalhei numa fábrica na província de Fukui, morei por quase seis meses em um alojamento para brasileiros, e alguns amigos me disseram posteriormente que, assim que me viram chegar, pensaram "mas por que tem um japonês vindo morar aqui?". Mal sabiam que, apesar de fazermos parte do grupo de brasileiros que iria receber mais por saber falar melhor o idioma, eu era o que menos conseguia me comunicar em japonês. Até aquele momento, já havia me assustado no trabalho anterior, em Nagoya, quando um japonês disse "あかん、あかん (*akan, akan*)!" e eu, olhando para a linha de montagem, com todos os recipientes sem tampa, pensava comigo mesmo: "何が開かないの?" (*O que é que não abre?*). Foi meu primeiro contato direto com o "方言" (*hogen*), fala regional, que nem tinha noção de que existia.

Igualmente, estranhei enormemente quando chegava no trabalho à noite e os japoneses falavam "お早うございます" (*Ohayougozaimasu*), e pensava: "Onde foi que esses japoneses aprenderam a falar japonês? São 20h, nem é tão madrugada pra eles dizerem Bom-dia!". Por outro lado, devo ser considerado muito mal-educado tanto por japoneses quanto por brasileiros, pois sempre fico na dúvida de quem se deve cumprimentar primeiro: se é quem está hierarquicamente acima, ou abaixo, e, no final, acabo não cumprimentando as pessoas, a não ser que olhem diretamente para mim.

Eu quis começar minha fala com esses "causos" para introduzir a questão da Cultura. Estamos na Sociedade Brasileira de Cultura Japonesa, mas, como definir Cultura? Serão as práticas tradicionais, como Danças, Festivais, manifestações artísticas, ou práticas e valores sociais, como o espírito gregário dos japoneses, ou o "jeitinho" do brasileiro? Na minha exposição, pretendo abordar não as manifestações artísticas da Cultura, mas o conjunto abstrato de valores e ideias, identificações e imagens que dão embasamento para a forma de agir de cada povo, elementos invisíveis que transparecem nas posturas corporais, nos costumes cotidianos, nos relacionamentos interpessoais. A Cultura é transmitida e expressa, dentre outras formas, pelo idioma, mas falar uma língua não é garantia de conhecimento profundo da Cultura, e conhecer a Cultura tampouco significa viver segundo seus preceitos.

Segundo Stuart Hall, não podemos falar de Cultura como elemento estático de um povo.[1] Ela está em constante mutação, influenciada por todos os movimentos sociais, econômicos e políticos aos quais os grupamentos humanos estão sujeitos, principalmente a partir do processo de Globalização. A "Cultura japonesa" mantida pelos descendentes no Brasil já não é a mesma trazida pelos primeiros imigrantes; tampouco é a mesma do Japão de hoje, tão influenciado pela ocidentalização (ou será que podemos falar de "norte-americanização"?). Ainda assim, considera-se muitas vezes a Cultura como algo passado de geração em geração, sem mudanças, ou como se gosta de falar no caso do Japão, milenar. Mas sabemos que o que conhecemos como Cultura Milenar do Japão tem, na verdade, por volta de 300 a 400 anos, sendo sempre influenciada pelos seus vizinhos, ou às vezes

[1]HALL, S. Identidades culturais na pós-modernidade. Rio de Janeiro: DP&A, 1997.

por povos mais distantes, como os portugueses ou holandeses. Portanto, não podemos falar também de uma Identidade Cultural Pessoal estática, tampouco de uma Identidade Nacional pura, colocada por Hall como uma construção moderna.

O psicólogo canadense John W. Berry faz um trabalho analítico sobre as estratégias de aculturação assumidas tanto pelo grupo não dominante (no caso, pelos imigrantes) quanto pelo dominante (o país receptor) que aborda termos como a participação dos grupos minoritários na sociedade hospedeira, a manutenção da cultura de origem, os estereótipos, as atitudes dos indivíduos, a aceitação do diferente, traçando um bom panorama de um processo que vai da exclusão dos imigrantes até sua adaptação ao novo ambiente.[2] Da dinâmica entre esses elementos pode resultar um arranjo mais ou menos conflituoso entre a sociedade receptora e os migrantes, o que poderia ser levado em conta na elaboração de Políticas Públicas para a questão migratória. Este estudo é importante para pensarmos a questão da Identidade dos nikkeis e dos decasséguis, porém, pela limitação do tempo, abordarei apenas suas implicações práticas mais à frente.

Como professor de japonês, gosto de abordar a questão da Cultura nos seus mais diversos aspectos. As práticas culturais são mais fáceis de apresentar, e muitos dos alunos, sejam descendentes, sejam não descendentes, já tiveram algum tipo de contato com elas. Seja pela participação numa forma de manifestação artística, como o shodô, o taiko, ou o karaokê, ou numa pergunta, como "o que escrever no envelope que se entrega aos recém-

[2] BERRY, J. W.; POORTINGA, Y. H.; SEGALL, M. H. & DASEN, P. R. Cross-cultural psychology: Research and applications. 2.. ed. Nova York: Cambridge University Press, 2002.

-casados ou à família de alguém que acabou de falecer"; as referências são numerosas. Porém, a parte mais invisível da Cultura, que é mais difícil de apreender e/ou discutir, e que é específica de cada população, pode ser mais espinhosa. Muitos dos participantes dos Projetos dos quais fiz parte ou das palestras que dou atualmente no Ciate trazem aspectos desta Cultura invisível.

As diferenças culturais explícitas

O encontro entre diferentes povos explicita as diferenças culturais entre eles. Há casos em que essa diferença cultural traz desconforto e até atrito entre as partes. No Projeto Kaeru há diversos relatos de exemplos de choque cultural que pareceriam pequenos não fosse o efeito que causaram e causam nas crianças filhos de decasséguis. Diferenças aparentemente simples, como o olhar da criança ao tomar uma bronca. No Japão, é uma afronta a criança que olha para o adulto que a repreende, sendo que no Brasil as crianças são ensinadas a olhar quando lhe é dirigida a palavra. Como fica a cabeça dessa criança, que já não sabe se deve olhar ou não. Uma regra como esta não é tão naturalmente aprendida como "não ponha a mão no fogo que queima"! Em qualquer lugar do mundo o fogo vai queimar igual, mas o efeito do olhar não tem o mesmo resultado.

Isto sem falar nos diagnósticos feitos que não levam em consideração os aspectos culturais, que taxaram vários brasileirinhos no Japão de esquizofrênicos ou autistas porque, para os médicos, estavam fora da realidade — mas, até que ponto isto não é verdade mesmo se considerarmos que a realidade cultural em que essas crianças vivem não é a mesma compartilhada pe-

los adultos japoneses? E, pior, quando lhes é negado seu acesso a esta realidade, porque é tida como parte do Senso Comum "常識" (*joshi*).

Na verdade, o que é considerado Senso Comum não é tão "comum"/compartilhado assim, pois depende dos valores sociais assumidos na região considerada e do acesso dos indivíduos a esses valores.

Então, Senso Comum não é algo óbvio, mas algo que deve ser construído ao longo do tempo. Não reconhecer este fato nos faz julgar o outro como "sem educação" — e é mesmo, mas aí a questão não é do indivíduo, mas da sociedade que não lhe deu a oportunidade de se educar!

Eu mesmo passei por uma situação que me fez começar a questionar coisas tão simples, "óbvias", quanto o humor. O que é engraçado é engraçado em qualquer lugar, não? Nem tanto. No Japão, vemos na TV pegadinhas que, realizadas no Brasil da mesma forma, podem ser objeto de processo judicial por constrangimento público tamanho o desrespeito — aos olhos ocidentais — da dignidade do indivíduo. De outra forma, o jeito de "tirar sarro da cara do outro" no Brasil pode ser encarado no Japão como uma afronta tão grande quanto ou maior. Eu também passei por isto.

Um rapaz japonês trabalhava comigo numa das fábricas, e cheguei a treiná-lo no uso de uma das máquinas. Ele era bastante simpático, e gostava de fazer amizade com estrangeiros, porque ele mesmo tinha o sonho de um dia viajar para o Exterior conhecer outros ares. Uma noite, estávamos, os brasileiros, como é nosso jeito de brincar, falando de um colega brasileiro, dizendo que ele havia feito operação de mudança de sexo — entre nós,

claro que era apenas um tipo de brincadeira (machista, preconceituosa, mas típica dos latinos), e dávamos risada, enquanto o sujeito sequer se alterava, seja por uma escolha sexual enrustida, seja porque sabia que seria pior revidar ao "*ijime*" brasileiro. Meu colega quis saber por que dávamos tanta risada, e contei com semblante meio sério a "história" de nosso colega. Na sua ingenuidade, ele ficou assustado e intrigado, e diante da sua reação, disse-lhe para confirmar com nosso colega se ele havia mesmo feito a tal operação ou não. Claro que o japonês foi perguntar, e nosso colega disse que não era verdade. Porém, o que era para ser apenas uma "pegadinha", fez que esse rapaz viesse me contar que uma das formas de se machucar um japonês era "fazê-lo de bobo" "馬鹿にする" (*Bakanisuru*). Incrivelmente, desde então sua forma de conversar comigo efetivamente mudou, tornando-o distante, não importando meus pedidos de desculpas. A partir daí me dei conta de quão fácil é destruir pontes, enquanto construir contatos entre pessoas é muito complicado.

Outro caso que quase virou um grave incidente foi na primeira fábrica onde trabalhei. As sociedades não são homogêneas, e às vezes achamos que o que aprendemos primeiro é a referência para o todo. Experiências ruins iniciais podem marcar toda a estada de uma pessoa num pais estrangeiro. Um colega brasileiro nessa fábrica havia trabalhado em boates como segurança no Japão, e, como todos devem imaginar, seus donos não eram "ficha limpa"... Um dia, surgiu uma briga feia entre meu colega e um colega japonês que chamou sua atenção numa tarefa. O brasileiro estava enfurecido, e queria socar o japonês que teria dito "こら!". Meu primo, que à época trabalhava comigo no mesmo setor, me perguntou o que havia de tão grave, e eu não soube responder,

pois antes já tínhamos sido repreendidos tantas vezes na vida em família com a mesma expressão. Posteriormente, descobri que entre os Yakuzas essa expressão tem uma conotação muito mais pejorativa que o utilizado no cotidiano japonês. Mas, quem conseguia explicar para nosso colega brasileiro que isso era verdade, que não estávamos apenas acobertando uma postura violenta de um japonês que poderia estar querendo humilhar um estrangeiro?

Simone Weil já havia identificado o fenômeno paranoico acontecendo em ambiente fabril em *A condição operária e outros escritos sobre a opressão,*[3] entre operários franceses em seu próprio país, resultado de sua alienação do processo produtivo. Como esperar que isto não acontecesse com trabalhadores estrangeiros? Pensamentos paranoicos são muito comuns nestas situações de diferenças culturais: qualquer risada não explicada passa a significar "estamos tirando sarro de você mas não vamos assumir na sua frente", tanto de um lado quanto do outro da barreira da língua. Este é um dos efeitos da exclusão social, da alienação, seja real, seja imaginada.

Havia ainda um brasileiro em outra fábrica que sistematicamente chegava atrasado para o trabalho. Aparentemente, podemos julgá-lo pelo crivo da pontualidade nipônica, pensar que simplesmente não queria assimilar que chegar no horário para o japonês significa estar presente de 5 a 10 minutos antes. O chefe japonês não conseguiu ensinar o brasileiro que, mesmo que não concordasse em chegar pontualmente ao trabalho, deveria ao menos demonstrar arrependimento. Mas, na verdade, o ponto

[3] WEIL, S. A condição operária e outros escritos sobre a opressão. Ecléa Bosi (org). Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979.

central era outro: o que o brasileiro alegava era "para que chegar tão cedo se todos os dias tem reunião "朝礼" (*chorei*), mas que não era para os brasileiros?" Com efeito, tínhamos que estar todos presentes, mas, além de não haver tradução para o português para quem não entendia o idioma — todo o comunicado era voltado exclusivamente para os japoneses —, não se aplicava aos brasileiros. Neste caso, a questão tinha mais a ver com a inclusão e exclusão do trabalhador no grupo, não com o idioma ou com o entendimento da Cultura.

Na verdade, na maioria das vezes, não é apenas uma questão de conhecer ou não as diferenças culturais, mas de ser possível uma efetiva participação nas situações, de existir uma abertura para reconhecer as diferenças e poder trocar experiências, ao invés de apenas impor sua forma de pensar. Em português há o ditado "Uma vez em Roma, faça como os romanos", mas não podemos negar que a interação entre culturas, a abertura para aprender com o diferente, a possibilidade do diálogo, pode eliminar vários atritos antes que se tornem sérios demais.

A mídia que acompanha os migrantes

Sempre que um movimento migratório de grandes proporções acontece, surge uma mídia que acompanha os migrantes. No Brasil foram fundados jornais étnicos, voltados aos imigrantes japoneses, escritos em japonês, e não foi diferente com os brasileiros no Japão: surgiu uma mídia impressa (jornais e revistas) com notícias do Brasil para quem mora no Japão, ou eventos no Japão para os brasileiros; posteriormente, com a Internet, surgiu uma mídia digital, sites com informações para esses

migrantes, blogs compartilhando experiências de vida, canais do YouTube mostrando a "Cultura japonesa".

Se por um lado essa mídia pode fazer o papel de minimizar os atritos culturais, apresentando ao público como se portar nas mais diferentes situações, muito também se mostra do que é peculiar, exótico, aos olhos do estrangeiro, o que reforça imagens preconceituosas ou estigmatizadas. O perigo de se tomar a exceção como o todo é muito grande. Isto se reflete na forma como os países são representados de cada lado do planeta: o Brasil, visto só como selva, onde os nativos comem carne de cobra e jacaré e andam quase pelados nas ruas de terra batida; e o Japão dos animês, dos hentai, dos games.

Outra representação também toma corpo no Brasil nesta migração: do decasségui como sujeito com dinheiro, que não precisa de suporte, porque tem várias regalias ou conta com uma boa estrutura — afinal, o noticiário brasileiro mostrou várias vezes como os nikkeis foram ao Japão, trabalharam e voltaram cheios de dinheiro para o Brasil! Isso que é povo esforçado, isso que é povo batalhador! Isto significa que, ao voltar para o Brasil, mesmo que esteja em situação de vulnerabilidade social (entendida como estar fora do mercado de trabalho, sem laços sociais, sem assistência à saúde, geralmente sem escolaridade, às vezes sem dinheiro mesmo), muitas vezes lhe é negada a assistência devido a este estigma. Não preciso nem comentar outros efeitos deste estigma que resultaram em latrocínios e golpes!

Se há a oferta de muitas oportunidades de negócios para quem foi decasségui, há pouca assistência não financeira para quem volta em situação não tão favorável. Não existe preconceito positivo, todo preconceito é prejudicial — neste caso, fa-

zendo crer que o decasségui é muito mais estruturado do que realmente é. Muitas vezes, pela própria situação de vulnerabilidade, o sujeito não reconhece suas carências, reproduzindo ele mesmo os preconceitos dos quais é alvo. Basear Políticas Públicas em estereótipos é de uma ingenuidade que beira o perverso, pois sentencia esses trabalhadores a viver presos neste mundo da "ponte-aérea", sem lugar no país dos ancestrais, sem lugar na própria terra natal, fadado a repetir migrações para ganhar dinheiro/perder dinheiro.

Questão da legalidade para os descendentes

Uma questão que agora se apresenta muito forte para os brasileiros é a mesma que deve afligir outros imigrantes no Japão: a questão da legalidade para os descendentes não amparados pela legislação atual, que se cruza com a questão da Identidade, profundamente enraizada na Cultura que se assume como sua. Sabemos que há um grande contingente de chineses e coreanos nascidos no Japão, já em sua quinta ou sexta geração, que já não carregam traços culturais de seus ancestrais, completamente adaptados à vida no Japão, mas para quem sua permanência no país é motivo de discórdia, pois continuam sendo considerados estrangeiros. Não são considerados cidadãos, pois sua documentação assim o diz e seus direitos são limitados, mas não são também estrangeiros, pois nasceram e passaram sua vida toda no Japão.

O mesmo dilema começa a atingir os brasileiros. Eu mesmo tenho duas sobrinhas, uma que passou a morar no Japão antes dos 2 anos de idade, e outra nascida no país, que acabou de completar 8 anos. Minha irmã comprou casa no país, pretende passar

o resto da sua vida no Japão, pois se identifica mais com o modo de vida japonês. Minhas sobrinhas estudam em escola japonesa, participam do dia a dia das crianças japonesas, praticamente não falam português. Porém, não serão consideradas cidadãs japonesas, porque são filhas de estrangeiros, de quarta geração.

Compreendo que é a legislação que assim define, e que há mecanismos que podem solucionar a parte burocrática da situação, mas isto não basta. Primeiro, sabemos que este trâmite não é tão simples, e também sabemos que para sempre elas estarão marcadas como estrangeiras naturalizadas. Infelizmente, elas não são jogador de futebol naturalizado que aparece nos programas de televisão, então podem carregar um estigma que talvez influencie negativamente sua vida profissional futuramente. Vir viver no Brasil também não é uma solução adequada, pois o que elas conhecem como Cultura é o que aprenderam no Japão, e se identificam com isto, esta é a vida que conhecem. Entre contribuir para o crescimento do país em que viveram e o país do qual apenas ouviram falar, onde seus pais nasceram, mas do qual se distanciaram, seguramente elas escolherão a vida no Japão. Seria justo então sentenciar que tenham que se mudar do país que sempre consideraram sua casa, para outro em que é dito que elas pertencem apenas por causa dos documentos? A Identidade não é estabelecida com base em documentos, mas em vivências.

Quando o governo japonês abriu a possibilidade de os descendentes de japoneses trabalhar no país com um visto especial foi acreditando que, por ter parte da sua Cultura presente em sua história, isto facilitaria sua adaptação no Japão. Porém, alguns pontos foram ingenuamente deixados de lado. Não que se possa culpar os legisladores japoneses de desleixo, pois os estudos

culturais são recentes — diferente dos estudos antropológicos antigos que estudam sociedades pitorescas com um olhar estrangeiro. A dinâmica dos processos sociais influenciados pela Cultura é muito mais complexa do que se imagina no senso comum.

Se as Políticas Migratórias para abertura do Japão consideraram a Cultura no passado, mesmo que de forma ingênua, que a Cultura possa ser considerada também hoje, mas da forma mais elaborada trazida pela contribuição dos estudos migratórios. Se hoje consideramos que a abertura foi feita de modo até precipitado, que sua continuidade, ou mesmo hipotético fechamento, seja feito através de um planejamento de longo prazo, considerando os seres humanos de carne e osso, não apenas as conveniências econômico-políticas.

No passado, a recepção de imigrantes japoneses no Brasil passou por fases de xenofobia explícita, em especial durante a Segunda Guerra Mundial, com perseguições e discriminação. Hoje, esses atos não são tão claros, mas infelizmente ainda existem na forma preconceituosa como os nikkeis são representados na mídia brasileira (vide o caso da novela *Sol Nascente* ou demais propagandas). Se o processo de aceitação do nikkei como parte do povo brasileiro ainda está em andamento, só podemos torcer para que o mesmo ocorra de forma mais rápida e eficiente com os decasséguis no Japão, uma vez que em ambos os casos estamos falando de pessoas que querem contribuir para o crescimento de uma nação, daquela que foi escolhida para ser o seu país de moradia.

Em inglês, a palavra "preconceito" se transforma num falso cognato em português, mas que é bem adequado para a situação: que este preconceito não "prejudique" os seres humanos!

Obrigado pela atenção. Uma boa tarde a todos.

VIII Tendências do trabalhador brasileiro e o rumo do Brasil

Kotaro Horisaka

Professor emérito da Universidade Sophia, Tóquio, Japão

Sou Kotaro Horisaka, da Universidade Sophia. Agradeço profundamente pelo convite para participar do Simpósio Internacional do Ciate.

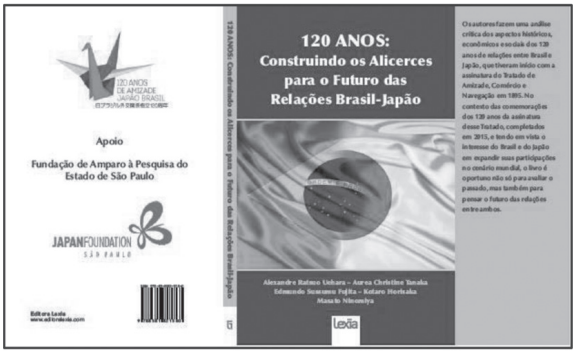
Começando pela cerimônia de abertura de ontem, esses dois dias me proporcionaram uma rica experiência.

Pude ouvir vários debates e verificar, novamente, o significado histórico da presença dos brasileiros residentes japoneses, principalmente dos nikkeis; e a importância do Ciate.

Professor Ninomiya, muito obrigado. Gostaria de expressar meu sincero e profundo agradecimento ao professor e aos organizadores do evento por terem me proporcionado esta oportunidade.

Tenho me envolvido com o Brasil desde a década de 1970. No começo, residi em São Paulo, como correspondente de um jornal japonês. A partir da década de 1980, tenho visitado o Brasil quase que anualmente como pesquisador.

Hoje falarei sobre a situação do Brasil de hoje e a razão de ser dos nikkeis no Japão. No mês passado, aqui em São Paulo, foi publicado um livro em português com o título *120 Anos, Construindo os Alicerces para o Futuro das Relações Brasil – Japão,* em comemoração aos 120 anos da diplomacia nipo-brasileira. Traduzindo para o japonês: これからの日伯関係の基礎を築いた１２０年.



エドムンド・フジタ他 『これからの日伯関係を築いた120年』(2016年)

Este livro foi organizado por nomes como Edmundo Fujita, o primeiro diplomata brasileiro nikkei, que infelizmente nos deixou em abril do ano passado; Prof. Ninomiya, que está ao meu lado; Prof. Dr. Alexandre Uehara, e eu mesmo, que tive a honra de ter escrito um capítulo.

Meu histórico é este. Então, gostaria de me distanciar um pouco do tema do debate e conversar sobre meu ponto de vista dentro do amplo contexto chamado relação nipo-brasileira.

Agora há pouco comentei que visito o Brasil quase anualmente, mas em todos esses anos acredito não ter havido nenhum período tão sugestivo, pensando no futuro do Brasil, quanto esta visita.

O ano de 2016 será inesquecível para a história contemporânea do Brasil.

Nem preciso dizer, mas primeiro foi a realização dos Jogos Olímpicos e Paralímpicos, que são os maiores eventos esportivos do mundo.

Como um evento que avalia a força global do país, o mundo inteiro prestou a atenção no Brasil. Antes de começar, havia vozes preocupadas, questionando se realmente se conseguiria realizar o evento.

Segundo, há uma situação de extrema instabilidade político-financeira, destacando-se que a presidente eleita democraticamente sofreu o inusitado processo de *impeachment* devido à questão dos decretos orçamentários.

Há o precedente caso de *impeachment* do ex-presidente Collor, mas acredito que há um significado claramente distinto neste último, em que estava entrelaçada a corrupção do seu subordinado.

Minha visita desta vez ocorreu num período em que esses dois eventos nitidamente contrastantes estavam ocorrendo em paralelo.

Nas Olimpíadas, havia preocupações como as obras de infraestruturas, situação da segurança e a proliferação do zika vírus, mas terminou sem grandes problemas. E agora estamos na Paralimpíada.

Consegui assistir à abertura da Paralimpíada junto com a missão estudantil da Universidade Sopfia à qual pertenço. Foi impressionante e maravilhosa.

Pode até soar um pouco desconfortável aos brasileiros aqui presentes, mas foi a demonstração de que o Brasil consegue

mostrar sua real habilidade no "último momento", simbolizando de forma impressionante a verdadeira força do país.

A abertura das Olimpíadas e das Paralimpíadas e o desfecho das Olimpíadas tiveram produções maravilhosas que fascinaram o mundo.

Além dos nativos, diversas pessoas de etnias e culturas diferentes se uniram, mostrando suas forças e protestando pela importância da preservação do meio ambiente, que é uma questão comum de toda a humanidade. Uma pessoa me disse que era um festival, mas, para mim, foi uma produção extremamente sofisticada.

Por outro lado, o processo de *impeachment*, totalmente contrastante com o evento esportivo brilhante, ocorreu na capital, Brasília, seguindo as etapas políticas e burocráticas. Certamente a mídia fez um grande barulho, mas senti que o processo foi encaminhado com serenidade.

Por ora, parece ter sido resolvido com a troca de poder da presidente Rousseff para o vice-presidente Temer. Até chegar a este ponto, várias intenções políticas estavam entrelaçadas e se movimentando, mas certamente foi uma discussão nacional que dividiu o país.

No entanto, os caminhos para a solução estão sendo investigados sob o sistema legislativo, sem tomadas de decisões autoritárias que ocorriam há 30 anos no Brasil, e que ainda acontecem em alguns países; e, nem mesmo entrou-se numa situação de anarquia política.

Vejo isto como a prova de que o espírito democrático do ano 1988 foi transmitido às gerações.

Bem, antes de entrar no tema principal, gostaria de mos-

trar esta foto, tirada em 1952, no pódio da 15ª Olimpíada de Helsinque, que ocorreu na Finlândia. Na competição de nado livre 1.500m, quem recebeu a coroa de louro e a medalha de ouro foi Ford Hiroshi Konno, um americano nikkei. A medalha de prata foi entregue a Shiro Hashizume, e, por fim, a medalha de bronze foi para Tetsuo Okamoto, um brasileiro nikkei. Esta foto foi doada pelo Sr. Tetsuo Okamoto.

Hashizume Shiro, Ford Hiroshi Konno e Tetsuo Okamoto

Por se tratar de jogos olímpicos, em que as habilidades físicas individuais são colocadas à prova, talvez o fato de que o pódio foi ocupado por um japonês e por dois *nikkei* não tenha muita significado. No entanto, por ter sido uma competição que ocorreu sete anos após o término da Segunda Guerra Mundial, essas fotos nos fazem pensar o que eles estavam sentindo no fundo do coração. Pelo menos não estariam sentindo a paz e o fato de que compartilhavam as mesmas raízes?

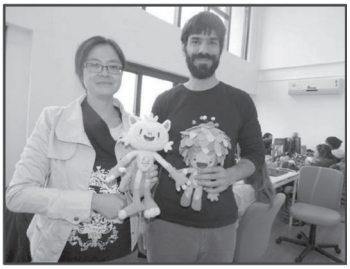
Na verdade, esta foto foi emprestada da exposição "Duas Olimpíadas — A sociedade nikkei que o esporte uniu", que está sendo atualmente realizada no Museu de Migração Japonesa ao Exterior, em Yokohama. De acordo com a listagem feita pelos funcionários desse Museu, os atletas olímpicos nikkeis, entre o

período da 14a Olimpíada de Londres de 1948 até a 30ª Olimpíada de Londres, em 2014, somam um total de 30 pessoas, que ganharam no total 9 medalhas de ouro, 8 de prata e 11 de bronze. Acredito que esta quantidade de medalhas é um excelente resultado, do qual podemos nos orgulhar.

Obviamente neste número não estão inclusos os atletas japoneses, mas, mesmo em apenas uma Olimpíada podemos observar que, em vários momentos e situações, os termos "Japão/Nikkei" estiveram intercambiados.

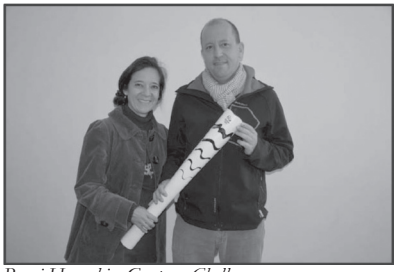
O motivo pelo qual esta exposição foi intitulada "Duas Olimpíadas" foi, além da realização das Olimpíadas do Rio, como brevemente comentado pelo Diretor Tanaka, da Associação Kaigai Nikkeijin Kyokai, porque estamos tratando do Campeonato Amistoso Internacional de Nikkeis, desenvolvido pelos nikkeis dos continentes sul e norte-americano. O primeiro foi realizado em São Paulo, em 1968. Depois disso, tem sido realizado de tempos em tempos. Em 2014 foi realizado o 21º Confraternização Esportiva Internacional Nikkei em Santa Cruz, Bolívia, com a participação de 700 pessoas de aproximadamente nve países. Neste mês de setembro, no dia 22, na Cidade de México será realizado a 22ª edição, estando prevista a participação do Diretor Tanaka.

Na exposição no Museu de Migração Japonesa ao Exterior, apresentamos a sra. Romi Hayashi, brasileira nikkei de terceira geração, criadora do design da tocha olímpica da Olimpíada do Rio, e também Lucia Eguchi, brasileira



Luciana Eguchi e Paulo Muppet
Fotos: Yuzuki Kokubo (Japanese Overseas Migration News No.42)

nikkei de terceira geração, criadora do design do mascote. Da mesma forma como a abertura, o espírito brasileiro, ou a brasilidade, representado no design tem chamado a atenção dos visitantes.


Romi Hayashi e Gustavo Chelles

No Japão, tendo como foco as Olimpíadas, o Brasil começou a ser rapidamente visto em primeiro plano. Por conta do envio de inúmeros jornalistas de diversas mídias do país, incluindo, obviamente, os resultados dos jogos, aumentaram também, nos noticiários, as inserções de matérias sobre vários aspectos do Brasil. Até mesmo a situação político-financeira, que até então era transmitida apenas resumidamente, começou a ser mais detalhada. Com frequência. meus conhecidos japoneses que tiveram conhecimento do crescimento negativo dos últimos dois anos e do *impeachment* da presidente me perguntam: "Tem certeza de que o Brasil está bem?". Hoje também tivemos algumas conversas sobre se aumentaria novamente a quantidade de nikkeis que procuram emprego no Japão, devido à piora do cenário econômico.

Por outro lado, o Japão, que recebe essas pessoas, está passando por uma séria crise de falta de mão de obra. Agora há pouco tivemos uma explicação sobre isto, mas não importa se é na área de produção, serviços ou agricultura, utilizando um ditado japonês, estamos numa situação em que "queremos até a pata de gato". Se olharmos apenas este lado, a relação entre o Brasil, que envia as pessoas, e o Japão, que é o receptor, parece que a situação não mudou tanto em relação aos períodos do final da década de 1980 até o início de 1990, quando o fenômeno decasségui veio à tona.

Sob a liderança do professor Ninomiya, ocorreu o primeiro simpósio que tratou sobre o fenômeno decasségui, que destaquei no slide abaixo – "Simpósio sobre o fenômeno chamado *dekassegui*" –, realizado como um evento comemorativo dos 35 anos da inauguração da Sociedade Brasileira de Cultura Japonesa e Assistência Social, conhecida como Bunkyo. Esta é a capa do relatório do Simpósio, na qual se pode ver os títulos em português e em japonês. Isto foi em novembro de 1991. Eu também participei como um dos palestrantes.

A inflação nesse ano havia sido bastante controlada devido às medidas agressivas do governo Collor, mas, mesmo assim, era de 470% ao ano, o que significava que os preços aumentavam cinco vezes em apenas um ano. Nos anos anteriores, a inflação era de 2.000%, o que, para mim que sou japonês, era totalmente incompreensível. Aliás, dizem que hoje a inflação é de aproximadamente 11% ao ano.

Ao citar este fato, não é difícil imaginar quão forte era a pressão para que as pessoas fossem ao Japão trabalhar como decasségui no início da década de 1990. No entanto, não consigo ter senão a visão de que o fenômeno decasségui, de grande dimensão e contínuo, foi um fator que dificultou a compreensão da sociedade japonesa sobre as mudanças incríveis que aconteceram

durante o final do século XX e o início deste. Ou seja, devido à grande quantidade de pessoas que procuram emprego no Japão, criou-se a imagem de que no Brasil as pessoas "sofrem de recessão econômica crônica".

Além disso, se a quantidade de brasileiros ao Japão, que havia sido reduzida devido à crise financeira causada pela quebra do banco Lehman Brothers e ao grande terremoto Higashi-Nihon (Leste do Japão), começar a aumentar novamente, é capaz de gerar a imagem de que a situação do Brasil não mudou em nada. Isto pode ser ligado ao que foi comentado pelo Sr. Marcos Sugiura, ou seja, é um fato que fomenta o preconceito.

Certamente, hoje o Brasil está no centro de uma crise político-econômica. Mas, aos meus olhos, já que pesquisei o Brasil ao longo do tempo, há uma diferença crucial entre o Brasil da década de 1990 e o de agora, e podemos até dizer que "são dois países" totalmente distintos. Este ponto é o que gostaria de reforçar no presente debate, pensando nas futuras relações nipo-brasileiras.

Em março de 1985, o Brasil passou por uma transição do governo militar, que durou 21 anos, para o governo democrático, ou seja, passaram-se mais ou menos 30 anos desde então. Em 1988 foi estabelecida a nova Constituição, e em 1994 a economia foi restaurada por meio do Plano Real. Além disso, com a introdução do câmbio flutuante livre em 1999, o Brasil passou ter estrutura como ator de economia global.

Um pesquisador americano especialista no Brasil, o Prof. Dr. Riordan Roett, publicou o livro *The New Brazil*, em 2010, de cuja visão os japoneses especialistas em Brasil, como nós, compartilhamos. Acredito que o "Novo Brasil" pode ser resumido

em três pilares: "democracia", "economia de mercado", e "inclusão social", a inserção social das pessoas marginalizadas.

Sobre as três reformas, não preciso explicar para os brasileiros, mas, como há participantes japoneses, gastarei um pouco do tempo para lhes explicar, me desculpem.

Primeiro, sobre a democratização, a política se transformou não somente do governo de regime militar para o civil, mas houve mudança do governo da minoria elitista que decide tudo — um resquício do período colonial — para o governo com participação pública que ouve diversas classes da população.

Em 1988 foi promulgada a Constituição que reivindica a soberania nacional, além da confirmação da continuidade do sistema republicano presidencialista. Sistematicamente, a cada quatro anos, foram realizadas eleições, e, com a introdução do voto eletrônico, as fraudes eleitorais foram quase extintas. O controle civil sobre os militares foi estabelecido, e, atualmente, a Assembleia Nacional, o poder Judiciário e as autoridades locais têm ganhado maior papel de importância e de autoridade.

Segundo, sobre a economia, o ponto importante é a troca de uma gestão econômica orientada pelo Estado militar para uma guiada pelas iniciativas do setor privado. A liberação do livre comércio, do mercado a iniciativas estrangeiras, somada à privatização das empresas estatais, estabilizou a moeda nacional e completou o processo de transição para um regime de câmbio flutuante, avançando para a reforma financeira e fiscal.

Entrando no atual século, tendo como gatilho o crescimento acelerado da China, a demanda por *commodities*, que já era o forte no Brasil, cresceu abruptamente, aumentando o preço

e o volume de exportações, impulsionando o crescimento econômico do país.

Para nós, japoneses da geração pós-Segunda Guerra, que admitimos que "o forte do Japão é a grandeza da camada média", parece ser uma coisa óbvia, mas inclusão social, o terceiro pilar, representa a inclusão do povo no crescimento econômico. Aqui, podemos dividir em duas grandes categorias de medidas: as que têm como alvo as pessoas que vivem na extrema pobreza, representadas pelo "Bolsa Família"; e as sociais universais, tais como assistência médica e educação, dirigidas à como um todo. Pela realização dessas medidas, e em paralelo com o crescimento econômico, nos últimos 30 anos no Brasil ocorreu um grande avanço da classe média.

Pelo tempo escasso, ao invés de demonstrar isto com dados, darei apenas um um exemplo. Segundo dados do Banco Mundial, logo após a democratização, em 1986, a expectativa de vida média do brasileiro era de 63,9 anos. Em 2014, foi estimada em 74,4 anos. Ou seja, em 30 anos a expectativa de vida aumentou em 10 anos. É preciso acrescentar também que, com a expansão do mercado devido à inclusão social, a voz do povo foi fortalecida, o que deu impulso às atividades comunitárias de ONGs e de organizações sem fins lucrativos. A base para isto foi a Constituição de 1988, também chamada "Constituição Cidadã".

A partir da segunda metade da década de 1990, os investimentos realizados pelas empresas japonesas passaram a ser mais ativos novamente. Por trás deste cenário temos a transformação do mercado nacional brasileiro e do consumo. Além das áreas tradicionais, como de recursos naturais, alimentos e bens ele-

trodomésticos e automobilísticos, começaram a surgir empresas com uma nova faceta, tais como as de bens consumíveis, como cerveja e cosméticos, e as do setor de serviços, como as vendas no varejo.

Por outro lado, temos uma realidade na qual, mesmo adentrando o século XXI, o fluxo de decasséguis almejando trabalho e lucro não foi interrompido. As gerações que foram para o Japão também tiveram seu número ampliado, contando agora com pessoas de primeira, segunda e terceira gerações, aumentando a entrada de família e de cônjuges não descendentes. Há uma diferença temporal nítida entre a transformação geral que ocorreu na sociedade brasileira e o fenômeno decasségui, que tem por motivo essencial a decisão individual.

Então, por que o Brasil, que avançou notavelmente nas reformas, está enfrentando a atual crise política? No que diz respeito à influência de decisões políticas desastrosas, à dúvida da população quanto à liderança da presidente e a divisão de poder entre os partidos, que somam no total mais de 30, entre outros fatores, acredito que se deva esperar a análise de pesquisadores brasileiros especialistas.

O que me vem à mente como um observador externo é um famoso trecho bíblico "Vinho novo em odres novos". As condições do Brasil foram constituídas a partir de várias reformas no que diz respeito à política, economia e sociedade; certamente o "novo odre" está para ser criado. Além disso, esse odre está sendo constituído numa sociedade internacional do século XXI, com novos e diversos desafios. Isto, para um país em desenvolvimento, pode se transformar num modelo a ser seguido. Nas cerimônias de abertura e fechamento das Olimpíadas foi

possível observar claramente uma parte disso.

No Brasil, há vários aspectos que podem servir de exemplo para o Japão, principalmente no que diz respeito à inclusão de pessoas que vivem à margem devido às diferenças culturais, questões de gênero, deficiências, entre outros. Por outro lado, surgem dúvidas de que "o velho vinho ainda permanece com borras" quando nos deparamos com a corrupção, formação de cartéis por empresas, menosprezo às áreas médica e educacional, a alta incidência de crimes e a violência policial que ignora os direitos humanos.

Podemos dizer que o Brasil está numa situação em que houve avanço na construção do sistema, mas não o acompanhamento da capacidade de gerenciamento e da governança. Neste ponto, claramente, a reforma está no meio do caminho.

No Japão há um ditado que diz "fez a estátua do Buda, mas não colocou a alma". O problema não é a "estátua de Buda" ou o "odre". Seria o velho vinho azedo que está fermentando e que faz o líquido inteiro ter um gosto ruim? Baseando-se nas informações transmitidas pelo Brasil, certamente a política inteira está balançando. No entanto, vejo isto não como o "perigo da democracia", mas sim como "um dos momentos de crise dentro do sistema democrático". Mas, o que é necessário para preencher o "novo odre" como o "novo vinho"? Acredito que seja o desenvolvimento da capacidade de governança da população em suas diversas áreas. Há vários significados do termo "governança", mas, para mim, acredito que seja mobilizar-se para o alcance das metas gerais.

Sr. Saito conversou hoje sobre a experiência de trabalho e de vida, além do desenvolvimento de negócios dos brasileiros

e brasileiros nikkeis que residem no Japão. Eu acredito que ao menos há chances de que cada pessoa envolvida em suas áreas sopre um "novo vento" para a governança e capacidade de gestão do Brasil.

Dito isto, gostaria de falar sobre o ponto que reforcei quando fiz minha apresentação no simpósio "Sobre o fenômeno chamado decasségui" de 1991, sobre o qual já comentei aqui, ou seja, o movimento que era um "relacionamento unidirecional", do Japão para o Brasil, seja na forma de imigração ou de investimento empresarial, com o fenômeno decasségui, seus integrantes se tornariam os pioneiros a marcar a "presença" do Brasil no Japão, possibilitando que surgisse um "relacionamento bidirecional". Expressei também minha esperança de que nasceria uma relação de "povo" para "povo", "intimidade" para "intimidade", diferente daquela centrada entre governos ou empresas.

Relatórios do Simpósio realizado em novembro de 1991

出稼ぎ現象一日・伯「国際化」にとっての新しい挑戦

(O Fenômeno *Dekassegui*: Novo Desafio na Internacionalização Nipo-Brasileira)

✓「一方通行」の関係から「双方通行」の関係へ

✓ De um relacionamento "unidirecional" para relacionamento "bidirectional"

Nasceram diversas áreas residenciais com grande concentração de brasileiros nikkeis já no ano de 2001; com a entrada de empresas brasileiras no Japão, foi criada a Câmara de Comércio Brasileira e, juntamente com as empresas montadas por brasileiros nikkei residentes no Japão, a partir deste ano passará a ser chamada Câmara de Comércio e Indústria Brasileira.

Embora ainda haja limitações, nesses 30 anos vem acontecendo o desenvolvimento da criação do "relacionamento bi-

lateral". Reformas políticas, tais como a aposentadoria, também têm mudado pouco a pouco. O ambiente de trabalho e da vida cotidiana no Japão deve ser diferente de pessoa para pessoa. O conhecimento, a criatividade e os hábitos que essas pessoas acumularam no Japão devem trazer, com certeza, novidades para o Brasil.

Trazer novos estímulos e experiências de fora do país é também uma forma de purificar o velho vinho e dinamizar o "odre novo", e é essencial para a reforma da governança.

Já se passaram aproximadamente 30 anos desde o fenômeno decasségui. O Brasil está mudando para um "Novo Brasil". Enquanto isso, o fenômeno decasségui dos brasileiros nikkeis para o Japão também sofreu grandes mudanças. Já foi comentado que a população de brasileiros no Japão, que era de 310 mil pessoas, caiu para 170 mil. Não é somente o número; em pesquisa estatística realizada pelo governo japonês observou-se que mais de 70% são pessoas que estão na categoria dos *eijusha* (possuem visto permanente) e cônjuges. A taxa de pessoas que começaram a ter bases de vida no Japão, incluindo a educação dos filhos, aumentou, e deixou de ser de decasséguis que representam literalmente a permanência no curto período de tempo, embora o local de trabalho mude. Dentre essas pessoas, há as que obtêm a nacionalidade japonesa, e há também as que se denominam "segunda ou terceira geração de nikkeis residentes no Japão".

Na verdade, na Convenção dos Nikkeis e Japoneses no Exterior, que acontece anualmente em outubro, durante três dias, a partir de 2010 foi acrescentada no programa a apresentação de Oratória das Crianças Nikkeis, realizada nas categorias de

ensino Fundamental I (*Shogakko*), Fundamental II (*Chugakko*) e Ensino Médio (*koukou*). Ao ouvir a oratória das crianças de nacionalidade brasileira, peruana ou japonesa, que estão crescendo vigorosamente e com rica sensibilidade, por trás do contexto de terem "dois países", tenho plena consciência do surgimento de novos recursos humanos. Do palco, sempre ouço aplausos generosos sendo enviados às crianças.

Oratória das crianças nikkeis (Convenção dos Nikkeis e Japoneses no Exterior, 2015)

Inicialmente, essa "oratória" era realizada com a seleção prévia dos alunos nas escolas estrangeiras de nikkeis. Atualmente é realizado como forma de concurso, e a seleção é fetia pela associação de intercambistas nikkeis, formada principalmente pelos nikkeis de terceira geração que vieram ao Japão como bolsistas da Fundação Japão.

Estamos utilizando um formato que possibilita que a geração de intercambistas possa ouvir o que a próxima geração de crianças têm a expressar diante de participantes que vieram de todo o mundo. O tema deste ano foi "O meu herói" para crianças do Ensino Fundamental, e para os de Ensino Médio foi "A minha identidade". Parece que já há vários candidatos.

Os textos deles expressam o sentimento de querer abrir o próprio caminho; dependendo da criança, não se dá importância somente ao país de origem e ao Japão, mas se pensa no mundo globalizado e aproveitamento da experiência e da vivência de te-

rem sido colocados num ambiente no qual não desejavam ou esperavam.

Não posso dizer que todas as crianças brasileiras nikkeis no Japão têm esta postura. Porém, ao ouvir sua oratória, não deve ser somente a mim que vêm as imagens dos nikkeis de segunda, terceira e quarta geração que cresceram no Brasil como um *déjà vu*.

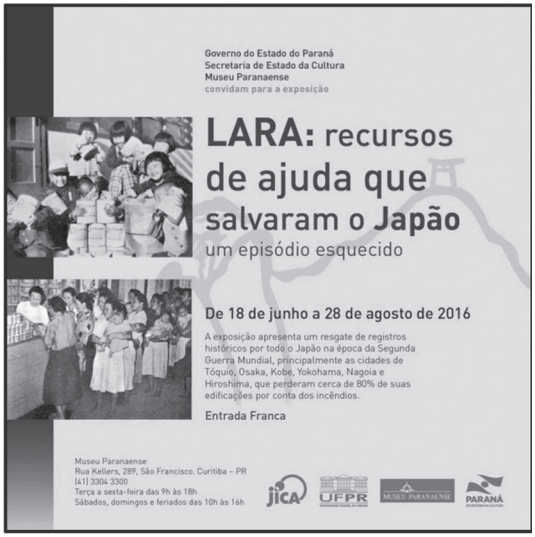
De qualquer forma, o fenômeno decasségui, que teve início no final da década de 1980, passou da fase "decasségui" para a centrada em "assentamento", e me parece que está iniciando uma nova fase em que os brasileiros assentados começam a fazer o movimento de ir e vir do Japão para o país de origem, ou até mesmo para um "terceiro país".

A Convenção dos Nikkeis e Japoneses no Exterior, realizada anualmente em outubro, já está na sua 57ª edição. Acredito que todos já tenham conhecimento, mas esta Convenção começou como uma forma de agradecimento no Japão por ter recebido recursos após a derrota na Segunda Guerra Mundial. O Diretor Tanaka já falou sobre isso.

Dentre esses recursos recebidos, aproximadamente 20% provinham dos nikkeis do exterior, chamados recursos Lara — *Licensed Agencies for Relief in Asia*. Foram criadas organizações nikkeis nos Estados Unidos, bem como em países como Canadá, México, Brasil e Argentina, para ajudar o Japão, e o auxílio foi enviado por intermédio da Cruz Vermelha.

Sobre o apoio por meio da Lara, o Museu de Migração Japonesa ao Exterior realizou uma exposição, que foi também levada para Curitiba no ano passado, cujo panfleto é mostrado aqui. Além disso, ouvi que em setembro a exposição irá para Buenos Aires, e depois, em novembro, para São Paulo. Gostaria que

visitassem se tiverem oportunidade, pois é um material de grande valor para conhecer a relação do Japão pós-guerra e a sociedade nikkei.



Voltando à nossa conversa, a Convenção dos Nikkeis e Japoneses no Exterior, que será realizada este ano durante três dias, de 24 ao 26 de outubro, tem como tema principal "Perfil do nikkei no século XXI".

No ano passado, na 56ª Convenção, o tema principal foi "70 anos após a guerra – Os caminhos do Japão e dos nikkeis do exterior". Passados 70 anos após a Segunda Guerra, um marco histórico, o objetivo era traçar os caminhos da relação entre o Japão e a sociedade nikkei. O conteúdo dos debates foi compilado sob o título "Declaração da Convenção" e apresentado em japonês, inglês, português e espanhol. Quem tiver interesse, por favor visite o site da Associação.

Um dos pontos reforçados na Declaração de Convenção do ano passado foi a "importância de olhar para o passado histórico e ligar para as próximas gerações". O tema principal deste ano, "O perfil do nikkei do século XXI", nasceu durante esses debates. Ou seja, é sobre "quem é o nikkei que irá carregar a próxima geração". A atual sociedade nikkei atravessa um momento

em que não é mais possível conceituar o nikkei como sendo apenas descendente de imigrantes japoneses. Mesmo em relação à quantidade, até mesmo no Brasil, que é relativamente organizado sistematicamente, há várias especulações.

O governo japonês diz que há aproximadamente 1,9 milhão de pessoas; o professor Ninomiya diz que são três milhões. De qualquer forma, não há um número exato. Na pesquisa realizada pelo Centro de Estudos Nipo-Brasileiros de São Paulo em 1988, considerada a mais estatisticamente confiável, estimou-se que o número seria de 1,228 milhão. O próprio sr. Susumu Miyao, que foi um dos responsáveis pela pesquisa do Centro, disse: "mesmo que o aspecto financeiro não fosse o problema, não seria possível obter um número mais confiável com a atual fórmula estatística". Naquela época, em 1988, a maioria dos nikkeis chegava até a terceira geração; assim, era possível contabilizar a existência dos pais e dos avós. Porém, atualmente, com o aumento das pessoas de quarta geração, a memória sobre a árvore genealógica começou a enfraquecer, tornando o rastreamento uma tarefa extremamente difícil.

O sr. Miyao publicou recentemente um artigo que categorizou os brasileiros nikkeis em três grupos, a partir do ponto de vista do sentimento de pertencimento. O primeiro é o das pessoas que têm o sentimento de pertencimento às "colônias nikkeis" formadas por pessoas da geração de imigrantes e de nikkeis de segunda geração, com aproximadamente 150 mil pessoas. O segundo é o da "Comunidade nikkei", formada por pessoas da segunda geração nikkei e uma parte da terceira, com aproximadamente 450 mil pessoas. A terceira é o grupo formado por mestiços e gerações posteriores à terceira, que não possuem sen-

timento de pertencimento em relação ao Japão, com aproximadamente 1 milhão de pessoas.

Esta é apenas uma estimativa, mas, tendo como referência a análise do sr. Miyao, podemos dizer que os decasségui retornados do Japão e os trabalhadores nikkeis que ainda residem lá têm grande importância e representam as chances de dinamizar novamente as relações entre o Brasil e Japão.

Não podemos dizer que todas essas pessoas têm esta consciência, mas nos momentos em que a relação nipo-brasileira chama a atenção, como, por exemplo, nas Olimpíadas de Rio seguidas à de Tóquio, ou numa situação em que as empresas japonesas entram no mercado brasileiro, será impossível ignorar sua importância. Ainda mais no que diz respeito às pessoas da segunda ou da terceira geração de residentes no Japão.

Para mim, a apresentação do Sr. Kayashima ou os resultados de pesquisa do Sr. Ogawa foram dados muito encorajadores. Além disso, no Brasil parece que está aumentando a quantidade de pessoas que simpatizam com a comunidade nikkei mesmo não tendo ligação sanguínea. Ouvi dizer que tem aumentado a quantidade de não *nikkeis* que participam dos eventos da comunidade, como *matsuri* e *undo-kai*, incluindo, claro, os cônjuges não *nikkeis* casados com nikkeis. Além disso, precisamos estar atentos também aos, como podemos chamar, "novos nikkeis", que nascem e crescem em diversas partes do mundo, como resultado do avanço das empresas em outros países e movimento de globalização de japoneses. Na atual situação em que vivemos, o conceito de "nikkei" que ligávamos à imigração japonesa já não comporta a expansão da sociedade nikkei. Então, como devemos compreender o "perfil dos nikkeis" atuais? A Convenção deste ano tem o

objetivo de realizar um *brainstorming* ouvindo os representantes nikkeis que foram reunidos de diversas partes do mundo.

Na fala inicial, comentei e mostrei a foto dos japoneses e nikkeis que estavam no pódio dos jogos Olímpicos. Para que o meu país, o Japão, continue numa "posição honrosa", mencionada na Constituição japonesa, dentro da sociedade internacional turbulenta, é necessário fazer que esta foto seja um legado e dê suporte às transformações da sociedade nikkei, tornando cada vez mais íntima a relação entre as pessoas. Um importante braço que carrega um peso considerável nesta sociedade de nikkeis, são, sem dúvida, os nikkeis residentes que trabalham, vivem, recebem a educação e compreendem o Japão.

As palavras-chaves do Ciate são o melhor "emprego" e "contratação". Mas penso que, no seu ponto de partida, devemos sempre ter consciência desta sagrada missão, e atender aos problemas. Neste sentido, compreendo o chamado "fenômeno decasségui" como sendo algo extremamente positivo para ambos os países.

Muito obrigado por me ouvir.

Pergunta | Ministra Luiza Ribeiro Lopes da Silva

Gostaria de parabenizar Dr. Marcos pela excelente apresentação. Sou responsável pelo Departamento Consular e de Brasileiros no Exterior do Itamaraty, e os temas que o senhor abordou são os que a nossa rede consular vivencia diariamente.

Fiquei muito satisfeita em ver os problemas de nossas crianças sendo tratados por profissionais já familiarizados com o assunto, pois preocupa-nos muito a questão dos diagnósticos de autismo. Realmente são problemas que solicitamos um acompanhamento, e temos uma rede de psicólogos para os 3 consulados. Estamos vendo um número assustador de diagnóstico de autismo que, acreditamos, em grande parte estar equivocada, ou seja, apenas uma falta de compreensão de sérios problemas e dificuldades que essas crianças estão passando.

Diante disso, começamos a organizar palestras sobre autismo, ainda não temos respostas, mas são problemas com tantas perguntas. Nosso Consulado em Nagoya organizou um seminário esta semana, eu pedi que fosse gravado, filmado e que seja colocado nas redes sociais para ser compartilhado.

Fiz esta introdução só para explicar por que sua palestra me interessou tanto, já que se refere a problemas sobre os quais também nos debruçamos.

Gostaria de ouvir seus comentários sobre as possíveis linhas de ação, pois não queremos ver só os problemas, queremos pensar e buscar soluções. Como foi no caso da sua sobrinha, que,

apesar de contar com todas as vantagens de estar numa escola japonesa, de falar o japonês, ainda não será considerada uma cidadã plena, e isto só tempo solucionará.

Nós temos um problema um pouco mais urgente, que são as crianças que, ao contrário da sua sobrinha que está numa escola japonesa, enfrentam muitas dificuldades sem o apoio em casa, porque os pais chegam em casa tarde e cansados e não têm ainda conhecimentos suficientes para atuar como apoio.

Diante desta situação, queria ouvir comentários um pouco mais aprofundados sobre sugestões do que nós, o governo, a sociedade civil, o governo brasileiro sobretudo, e eventualmente o governo japonês – que também está acompanhando o assunto –, o que poderemos em parceria fazer.

E, se haveria aqui, no Ciate, na rede de parceiros, uma massa crítica de profissionais, como o senhor, pensando sobre este problema para estabelecer um diálogo conosco, e trabalharmos juntos. Talvez em programas, talvez em eventos para as crianças, talvez montando programas para nossos psicólogos, um programa pró-ativo. Enfim, eu gostaria de ouvir mais sobre o último ponto da sua palestra que, na realidade, é o que começa aqui. Muito obrigada!

Resposta | Marcos Suguiura

O que posso falar é: acho muito importante não colocar as propostas muito de cima para baixo, é importantíssimo poder escutar justamente esse público. Como coloquei durante a minha palestra, se perguntar para um decasségui: "o que que é um programa para você?"... "Ahhhmm..." Não sai né! Porque eles não

conseguem formular as questões.

Talvez uma maneira seja justamente treinar profissionais que possam fazer este tipo de escuta, assim como colocar profissionais que estejam visualizando essa diferença cultural.

Outro fator importante: existem alguns estudos que trazem, não só em questões relacionadas aos decasséguis, mas, por exemplo, nos Estados Unidos a questão religiosa dos japoneses é vista também como manifestação de esquizofrenia, quando na verdade é uma forma de exercer a sua cultura.

Então, para conseguir entender o que é cultural, o que é fenômeno de problemas psíquicos, como fazer este tipo de leitura, é preciso ter alguns profissionais treinados para este procedimento.

Com relação a parceiros, o Ciate, acredito tem uma boa rede de contatos. Fora isso, existem outras entidades trabalhando, como o Projeto Kaeru, dentro do Isec. Esses grupos, de certa forma, já têm sua rede de contato, e entrando através dela é possível ampliar essa rede de apoio. Não sei se isto basta, mas acho que é um importante começo.

IX Impressões sobre Decasséguis

Ligia Oizumi

Analista Técnica do Sebrae — Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas de Mato Grosso do Sul e Coordenadora do Projeto Negócios de Impacto Social do MS

Boa-tarde. Meu nome é Ligia Oizumi. Trabalho no Sebrae há cinco anos com empreendedorismo. Participei do Projeto Nikkei Decasségui do Sebrae, mantido durante três ou quatro anos, que promovia encontros para falar sobre planejamento e empreendedorismo com os decasséguis que saiam do Brasil e iam para o Japão trabalhar.

Como todos vocês sabem, trabalhar lá é muito difícil, dói muito. Essas pessoas que trabalhavam lá voltavam para o Brasil para empreender, montar negócios e, normalmente, se a pessoa pensa em montar um negócio sem planejamento nem conheci-

mento técnico, acaba não tendo sucesso e perde dinheiro.

Vou lhes contar a história da minha família, que foi para o Japão em 1991 e ficou até 2006, lá permanecendo por 16 anos! Não é nada novo, é a história de uma família decasségui, como tantas outras, mas, enfim, é a minha história, e quero compartilhar com vocês!

Em 1991, eu tinha 6 anos, meu pai foi para o Japão, e só voltou para a minha formatura da faculdade, quando me formei em Administração. Nesse meio tempo, em 2005, fui para o Japão e pude conhecer a casa onde meu pai morava. Fiquei chocada, porque aqui, no Brasil, a gente morava muito bem, graças a Deus. Ele morava numa casa compartilhada com outro colega, onde havia duas geladeiras e dois fogões, porque eles não dividiam, um em cada quarto, onde meu pai almoçava, em meio a todos os seus pertences. Ele fazia todo esse sacrifício para nos mandar recursos tanto para meus estudos quanto para nossa casa. Era um local muito frio, fiquei muito triste, chorei muito pelo que vi. Eu estava no último ano da faculdade.

Em 2005, fui durante as férias fique no Japão um mês, e durante duas semanas trabalhei como *arubaito* (trabalho temporário), porque queria saber como era trabalhar lá. E doeu pra caramba, as pernas, as costas, as mãos... E isto porque foram duas semanas somente, imagine

meu pai que trabalhou lá por 15 anos!

Sou muito grata por tudo o que o Japão ofereceu para meus estudos, para eu estar aqui hoje falando com vocês e compartilhando minha história. Retornei do Japão com muita vontade de empreender, montar uma empresa pra trazer minha família de volta para o Brasil.

Então, fiz todo o planejamento junto ao Sebrae, com uma grande vontade de montar uma empresa. Meu pai já tinha ficado lá por 15 anos, não tinha mais idade para este tipo de trabalho, e, na minha cabeça de menina de 20 anos, era a última oportunidade que a gente tinha.

No período de 1991 a 2006 minha mãe já tinha montado um comércio de venda de hortaliças, trabalhado com codorna, galinha caipira, restaurante, sapataria, enfim, todas as coisas que vocês possam imaginar, até academia de ginástica! Mas nada deu certo, porque ela não tinha experiência em gestão, não sabia trabalhar com negócios!

Minha mãe era uma pessoa muito proativa, atuou até na construção de casas, mas sem experiência. Não a culpo, porque são muitos os decasséguis que estão no Japão e querem montar uma empresa com muito boa vontade, mas não têm a experiência necessária.

Quando voltei para o Brasil, montei uma empresa chamada Liarte, que foi um sonho

e um caso de sucesso divulgado pelo Sebrae. Foi inclusive noticiado na revista *Pequenas Empresas & Grandes Negócios*. Tínhamos todo o conhecimento, trabalhávamos com madeira MDF com corte a laser.

Estes são: meu pai, nascido na província de Fukushima; minha mãe, brasileira, meu irmão e minha cunhada. Eles trabalharam no Japão por um período e retornaram para trabalhar na empresa recém-montada. Trabalhamos juntos, e inauguramos a primeira loja em 2006, em Campo Grande, Mato Grosso do Sul. Além da loja, tínhamos uma marcenaria, que é uma fábrica, e depois inauguramos a primeira filial.

Nós tivemos o apoio de incubadoras tecnológicas de uma universidade de lá, montamos o plano de negócio, fizemos todo o planejamento da empresa como manda o figurino, tudo perfeito, porque havia estudado tudo isso na faculdade e queria aplicar todo o conhecimento para não correr o risco de errar.

Fui participante do projeto Nikkei Decasséguí do Sebrae, participei das aulas, e depois como gestora dos programas: Como Começar um Negócio, Como levar este Conhecimento aos Decasséguis no Japão.

Só que, 10 anos depois, eu saí, meu irmão continuou a empresa. Ele transformou o artesanato em MDF em móveis planejados, e foi um tremendo sucesso. São aqueles móveis cujas madeiras são cortadas por máquinas na medida exata e o marceneiro só precisa montá-los. Este *boom* se deu no Brasil todo. E então veio a crise!

Meu irmão se especializou nesse setor, fez treinamentos e muitas outras coisas, mas, mesmo assim, em novembro de 2015, a empresa fechou e ele perdeu tudo que conquistou. Lutou por 10 anos, aqui, no Brasil, mas acabou retornando ao Japão.

Quais foram os motivos de insucesso? Concluímos que foram: decisões erradas na gestão, investimentos que não poderiam

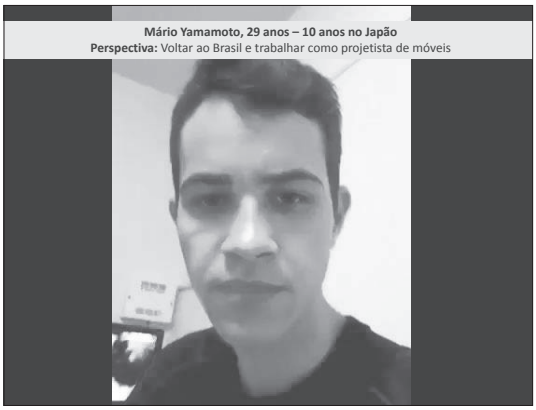
ter sido feitos no momento em que o Brasil estava em crise, comprar maquinários errados no momento errado.

Então, estamos falando de gestão de empresa, conhecimento de negócios, conhecimento da economia do país.

Ainda que ele já estivesse há 10 anos no mercado, fechou! Sabe aquela história do fundo do poço? Pois é, não tinha mais para onde ir! E aí, como todo descendente, graças a Deus existe esta opção, e meu irmão decidiu retornar para o Japão, com sua esposa e o Artur, meu sobrinho, que hoje tem 4 anos, de quem sinto muita falta.

Esta é nossa família quando tínhamos acabado de abrir a loja.

Hoje, pela manhã, pedi a eles que gravassem um vídeo para apresentar durante a minha palestra. Conversei com um amigo meu, o Mário, hoje com 29 anos, que está no Japão há 10. Eu lhe perguntei: "Qual é sua vontade agora? Juntou dinheiro para comprar uma casa?". "Não, Ligia, não juntei" ele me respondeu. Por coincidência, ele me disse que quer ser projetista de móveis! Então, lhe disse: "Você tem que conversar com meu irmão! Tomara que ele não te desanime, porque, hoje, móveis planejados aqui, à exceção das grandes empresas, há muita briga entre os marceneiros liberais e as pequenas empresas, que têm que pagar muitos impostos. Aqui em nosso país elas ralam pra caramba!".



Depoimento em vídeo de Mário

Meu nome é Mario Luís Ramos Yamamoto, tenho 29 anos, estou morando atualmente em Toyota, Aichi. Estou no Japão há mais ou menos uns 10 anos, desde 2006, trabalhando, vivendo e juntando dinheiro para retornar ao Brasil. Meus planos são, em breve, retornar e trabalhar na área de móveis planejados como vendedor projetista. É mais ou menos isso.

Depoimento em vídeo do irmão, Yasuo Oizumi

Tenho 34 anos, sou nikkei decasségui, trabalhei durante 7 anos no Japão, de 2000 a 2007, e consegui juntar um valor bem expressivo junto com minha esposa. Retornei ao Brasil, empreendi, aprendi muito aqui no Japão, e consegui levar essa cultura do 5S ao processo de fabricação brasileiro, na linha de montagem do setor de moveleiro da minha cidade. Juntei muito dinheiro lá, trabalhei muito, dei meu sangue por um pensamento, pelo sonho de montar uma empresa. Infelizmente, quebramos devido aos erros nas fases do processo de gestão, à falta de capacitação, aos problemas com o governo etc.

Hoje, estamos de volta ao Japão, faz dez meses, com uma realidade diferente. Tenho um filho de 4 anos que está no hoikoen *(creche). Quero que ele estude muito. Hoje está estudando kumom e tendo aulas de reforço com uma professora japonesa. Enfim, quero que ele seja uma criança social, que realmente possa se integrar na sociedade e seja alguém aqui, na sociedade japonesa, que é onde escolhemos morar, viver, residir e sendo parte desta cultura que é tão bonita. Tenho medo do* bullying *na escola, da marginalidade, de como vai ser daqui a 10, 15 anos, com tantos problemas que enfrentamos aqui. Tenho vizinhos com filhos menores de idade, de 15 e 16 anos, adolescentes que não estão estudando mais porque não entendem a língua japonesa. Eles começaram a trabalhar agora, têm dinheiro, começaram a beber, a usar drogas, então é bem complicado. Nossos filhos, dos decasséguis, aqui no Japão, estão pedindo ajuda, um projeto, algum meio de poder reintroduzir esses meninos* à *cultura japonesa e no mercado de trabalho de uma forma sadia, rentável, para que possam chegar ao Brasil e poder empreender de novo.*

O que meu irmão disse é o que estamos vendo aqui. Ele retornou ao Japão e analisou todos os insucessos que teve aqui, no Brasil. Agora, voltou com um filho de 4 anos que é a preocupação de quem está lá! A importância de falar a língua e de se sentir parte, de se sentir integrado.

Ele me contou por telefone que quando vai à escola e cumprimenta o pessoal, muitos respondem *ohayo* (bom-dia) e outros nem olham. Isto é o *ijime*, *bullying,* de que se fala lá agora. E é uma grande preocupação do meu irmão, de que o Artur não passe por isso, não sinta isto na pele.

Enfim, meu irmão está fazendo a sua parte, matriculando o filho na escola para que aprenda a falar japonês. Quantos estão lá há mais de 10 anos, 15 anos, e ainda não sabem nem falar. Es-

tamos aqui, neste momento, reunidos com grandes líderes para pensar sobre isso, ou seja, como motivar essas pessoas que estão lá completamente desmotivadas. Como motivá-las para poder ajudá-las de alguma forma.

Projeto Decasségui Profissional

Neste sentido, gostaria de apresentar um projeto chamado *Decasségui Profissional*. Basicamente, temos três perfis de decasséguis: 1) Aquele que deseja ir para o Japão;

2) Aquele que está no Japão e não pretende retornar; e

3) Aquele que está no Japão e pretende voltar para o Brasil.

O segundo perfil, representado por quem está no Japão e não pretende retornar, é onde se encontra meu irmão, que, agora, quer comprar uma casa financiada em 35 anos e ficar lá. Esta é uma realidade de muitos que estão lá com filhos.

Pensando nisso, quais seriam os sentimentos dos decasséguis? Vou relatá-los, apesar de muitos aqui já os conhecer.

Eles me falaram sobre o sentimento de ser descartável, não se sentir importante, não se sentir valorizado, e acreditar que seu trabalho é escravo. Não têm visão de que podem aprender com a cultura japonesa e voltar ao Brasil com novos conhecimentos. Ou seja, não percebem quanto o Japão tem para

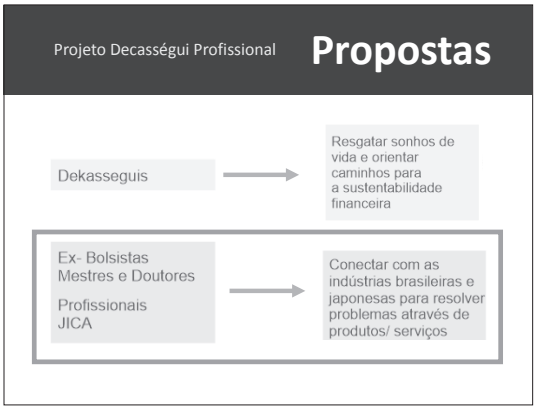
Sentimento dos Decasséguis

- Sentimento de ser descartáveis;
- Não se sentem importantes, não se valorizam, acha que são escravos;
- Não têm a visão de que podem aprender com a cultura japonesa e voltar para o Brasil com novos conhecimentos;
- Sofrem discriminação e se isolam;
- Não se sentem interessados em falar a língua japonesa por não se sentirem integrados;

ensinar. Eles vão para lá e simplesmente ficam olhando para a linha de produção na qual estão trabalhando. Não veem o quanto é importante essa profissão, como é importante saber o que é uma *kensa* (exame, inspeção) e que, no retorno ao Brasil, poderia ser aproveitado para agregar seus currículos.

Ainda, em relação a esses sentimentos, sofrem discriminação e se isolam, não se sentem interessados em falar a língua japonesa porque não se sentem integrados. E daí surgem problemas, como o aumento do índice de delinquência entre os jovens, a falta de comprometimento e de responsabilidade nas fábricas porque não se sentem integrados.

Então, qual é a proposta? O que pensamos fazer em relação aos decasséguis?



Resgatar os sonhos de vida. Há pouco conversei com uma decasségui. Ela me disse que vai voltar agora ao Japão. Eu lhe perguntei: "Então, qual o seu sonho?". Ela me respondeu: "O quê? Sonho?". "Você quer ser uma enfermeira, uma empresária?". "Não, eu só vou voltar lá e trabalhar", ela disse.

Gente, a pessoa tem de sonhar! Se não sonhar, qual é a razão de estar vivo? Só trabalhar por trabalhar? Por mais que estejam lá trabalhando nas fábricas, tem de sonhar! Eu quero muito conhecer Londres, sei lá, conhecer Bangkok, que está ali pertinho e é uma viagem barata. As pessoas estão se esquecendo

de sonhar, se esquecem do quanto isso é importante!

Na sequência temos a Pirâmide Organizacional, um sistema de produção de mão de obra capacitada que já existe, só que ainda não estão feitas as conexões. Se pensarmos numa empresa, temos a parte operacional, onde identificamos decasséguis com perfil de funcionário ou de empreendedor. E aí está uma questão crucial: a maioria quer vir empreender, montar um negócio. Necessariamente não precisa ser empreendedor. Ser empreendedor é acordar todo dia bem cedo e dormir depois da meia-noite todos os dias, não tem feriado, não tem sábado, não tem domingo. Na realidade, vai trabalhar muito mais até que trabalhava no Japão.

Nesta pirâmide, os profissionais da Jica, que seriam a parte tática, e, acima, os mestres e doutores, que são formados como ex-bolsistas, seriam a parte estratégica. E o que seria isto? Representa esses profissionais que estão sendo formados e querem voltar para o Brasil e poderiam trabalhar em grandes empresas. E fazer os negócios acontecerem aqui também.

Esse projeto tem 4 pilares. O primeiro é este *resgate de sonhos e da autoestima*. Neste ponto, a gente fala muito de saúde mental. Como está a saúde mental desse decasséguí que está lá só trabalhando e não sabe o que é sonhar? Qual é a razão de viver se a gente não pode sonhar ou se esquece de que é possível sonhar e realizar sonhos? A

saúde mental é importantíssima, pois sem ela nada vai para a frente. Muitos têm depressão, muitos estão sofrendo a síndrome de ansiedade. Importantíssimo isto!

No item 2, *mostrar ao decasségui o quanto ele pode aprender com o Japão e agregar ao seu currículo*. Ele pode voltar do Japão dizendo "eu era um coitadinho, era escravo e trabalhava 14 horas, não aprendi nada". Ou pode voltar ao Brasil de cabeça erguida e dizer "eu trabalhava na linha de produção, por exemplo, na Mitsubishi, e fazia parte da montagem de uma pequena peça do *play station* e fazia parte da *kensa*, ou seja, fazia a checagem de todos os detalhes e, se tiver um risquinho, a peça é retirada da linha de produção". Não é mais bonito falar assim? Eu escolho como falo da minha experiência. Só que eles não sabem que podem escolher e falar bem. Eles podem escolher conhecer uma cultura, que é tradicional, respeitada no mundo todo, eles vão para lá com a mente fechada. Isto por falta de conhecimento do que pode ser trabalhado.

Projeto Decasségui Profissional **4 PILARES**

1 – Resgate de sonhos e autoestima (saúde mental);

2 – Mostrar ao decasségui o quanto pode aprender com o Japão e agregar ao seu currículo

3 - Análise do Perfil Profissional;
3.1 Direcionamento para emprego no Brasil;

4 – Direcionamento para Empreendedorismo

4.1 - Apresentação de novos modelos de negócios (Startups digitais)

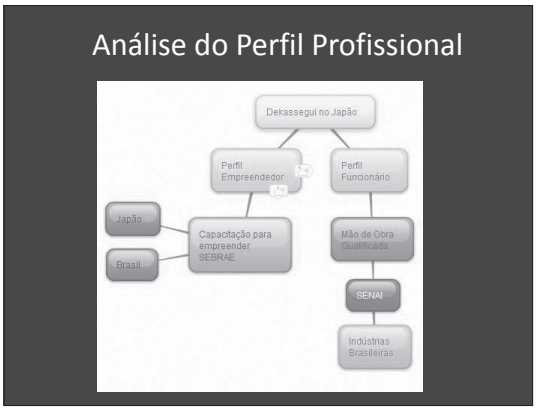
4.2 - Ensinar ao decasségui aproveitar o período em que está no Japão (olhar de negócios): cultura, tecnologia, processos de excelência em gestão e alta qualidade;

O item três está mais relacionado ao perfil profissional — que pode ter um direcionamento para empreender no Brasil, ou, no 4, se ele quiser retomar o direcionamento para o empreende-

dorismo, podemos lhes apresentar os novos modelos de negócio, que são as *startups*, que deram início a empresas como WhatsApp, Facebook etc. Ou seja, são empresas que começam com baixo recurso, equipe reduzida e conseguem escala, indo para o mundo todo, para o Brasil inteiro, com pouco recurso. *Startup* é um novo modelo de negócio que podemos apresentar aos que estão vivendo num país de alta tecnologia.

Outra opção seria ensinar o decasségui a aproveitar sua estada no Japão para ter um olhar de negócio. Hoje estou vivendo em Tóquio, será que não há uma tecnologia que posso aprender e levar para o Brasil? Mostrar para o Brasil que isto dá para ser importado, dá para aproveitar esse modelo de negócio, que funciona aqui. Por exemplo, naqueles *sushiyas,* que acho o máximo, que são aquelas esteiras que passam com os sushis e o freguês se serve à vontade. Não sei se já tem aqui em São Paulo, mas em Mato Grosso do Sul não tem!

Enfim, é olhar o Japão com um diferencial! Estou no Japão, o que tem de novidade por aqui? A maioria dos que estão lá não sabe olhar sob esta ótica, só sabem trabalhar. Eles poderiam usar o período de folga para exercitar esse olhar de negócio, de empreendedorismo.



Quero falar rapidamente sobre a Análise do Perfil Profissional, acompanhando esta ilustração.

Se eu sou um decasségui no Japão,

posso voltar ao Brasil e exercer meu perfil empreendedor. Neste caso, temos, por exemplo, a possibilidade da capacitação para o empreendedorismo no Sebrae, ou pode-se empreender no Japão, que é uma grande opção para quem deseja ficar por lá.

Se tenho um perfil de funcionário e quero voltar para o Brasil, sou sim uma mão de obra qualificada. Ou, se tenho que me qualificar, terminar o segundo grau, ok! Mas, eu venho do Japão sabendo de todo conhecimento de gestão, excelência em qualidade e alta tecnologia que aprendi lá. Aqui, temos o Senai como local de aprendizado, que pode ser a ponte com as indústrias brasileiras.

Quero agora abordar as soluções para isto. Hoje, tudo é digital, e pensamos em ministrar oficinais para ouvir os decasséguis, construir junto com eles as propostas de melhoria da sua vida. Ou seja, talvez criar uma plataforma *on-line* ou um aplicativo para ouvir as demandas, as necessidades, e cruzar estas informações com as demandas. Tudo agora é *on-line*. O decasséguí está conectado através do Facebook e do Youtube, pelo menos, que ele acessa diariamente.

Então, esta é uma forma de poder conversar com eles e escutá-los. É muito importante escutar o decasséguí! Estou falando isto com base nas minhas percepções, no que vocês falaram e vejo lá no Japão. Na realidade, não me dirigi ao chão de fábrica

para ouvir os decasséguis. Mas isto é uma coisa que quero fazer para validar o que estou falando.

Podemos trabalhar com as redes sociais, informativos, TV Japão Brasil, rádios e através das instituições físicas. Existem dicas, guias em todas as instituições, tanto aqui para quem quer ir e quanto lá para quem está lá.

E hoje, qual é a realidade depois de tudo isso?

Hoje, eu aqui, ao lado do meu pai, estou morando com ele. Só que estou longe do Artur, e dói muito ficar longe dele. Eu trabalho no Sebrae há cinco anos, e posso tirar uma licença de dois anos e trabalhar com algo voltado ao empreendedorismo, ou estudar. Decidi fazer isto no Japão, pelo Japão e pelos decasséguis que estão lá, para não acontecer a mesma coisa que aconteceu com minha família, de trabalhar muito, ter dinheiro, voltar, investir errado, e perder tudo o que foi investido.

Nós temos o papel de inspirar essas pessoas que não estão mais sonhando. Somos críticos, temos que fazer isso por eles que estão lá numa rotina em que colocaram a vida no piloto automático e no "deixa a vida me levar".

Além disso tudo, estou desenvolvendo uma Ação do Bem, e gostaria de convidá-los para incentivar e valorizar a cultura japonesa. Todos conhecem o *tsuru*, o origami? Existe uma lenda que diz que quem fizer 1.000 *tsurus* pode alcançar um desejo.

Lá em Mato Grosso do Sul serão feitos dez mil; em Nova Andradina, um município deste estado, que abriga grande quantidade de decasséguis, as crianças fizeram juntas 3.000.

Vamos fazer dez mil e mandar um pouco para Hiroshima e Nagasaki, e o restante entregaremos nos hospitais infantis. Abaixo, cenas de uma reportagem da TV Morena com crianças de comunidades carente e a nossa ação em um presidio!

Diário Digital
Campo Grande • 06 de setembro de 2016 • Ano 3

Confecção de pássaros de papel gera corrente do bem em MS

Segundo lenda japonesa, pessoa que fizer mil tsurus, terá um desejo realizado

http://www.diariodigital.com.br/geral/acao-do-bem-mil-tsurus-por-um-desejo/148559/

MENU G1 MATO GROSSO DO SUL TV MORENA

Voluntários levam energia positiva para milhares de pessoas com arte da dobradura em MS

MAIS INFORMAÇÕES | Tweetar G+1 0 Curtir 1

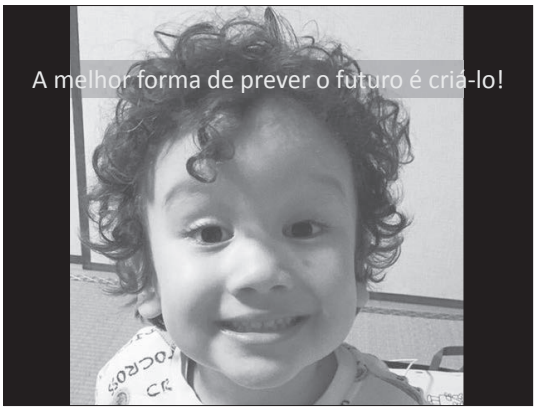
Por que escolhemos o *tsuru*? Ele representa a paz, a boa sorte, a longevidade, e por meio

dele queremos levar e apresentar a cultura japonesa para as pessoas que não têm acesso a este tipo de informação. A cultura japonesa é tão linda, rica, e é importante estar nesses lugares onde as pessoas só veem coisas ruins. Por que não levar um pouco de paz, de alegria para essas pessoas também?

E se quiserem fazer na cidade de vocês, é só curtir minha página na fanpage: #1000tsuruspor1 desejo.

Para finalizar, deixo aqui esta frase: "*A melhor forma de prever o futuro é criá-lo*".

É o que estamos fazendo aqui, conversando, discutindo, olhando como podemos fazer daqui para a frente para o Artur ser uma criança lá no futuro um desses líderes que o professor falou, pensando como é que ele vai ser um líder nikkei, como vai ser daqui a 20 anos o Japão, essa relação Brasil-Japão dos decasséguis.



Agradeço a atenção de vocês, *domo arigatou gosaimasu*.

I Aline Tieko Ito Viveiros

Olá, Boa-tarde! Sou Aline, tenho 24 anos, e atualmente moro em Guarulhos.

Nasci no Brasil, em 1992, e, em 1999, quando tinha 7 anos, meus pais decidiram ir para o Japão. Fui alfabetizada na escola japonesa. Cursei do 1º ano do Ensino Fundamental até 2º ano do Ensino Médio. Nessa fase tive de mudar de escola muitas vezes por causa do trabalho do meu pai, e sempre foi muito difícil fazer novas amizades por conta da minha timidez e da certeza de que novas mudanças viriam. O período mais longo que passamos em uma cidade foi em Gunma, onde moram muitos brasileiros, há restaurantes, supermercados e até um shopping, e a grande maioria das pessoas fala português, e por isso meus pais não aprenderam japonês.

Contudo, tive a oportunidade de estudar em excelentes escolas, nas quais o ensino é diferente do que temos no Brasil, nelas

há disciplinas como, por exemplo, culinária, corte e costura, e aulas práticas, como experiências de ciências e física, e música. Tive a oportunidade de participar do coral, tocar instrumentos, como trompete e trombone, e conhecer diversas obras de arte e modalidades esportivas.

Em 2008, devido à crise no setor automobilístico, meu pai perdeu o emprego na fábrica em que trabalhava, e o governo japonês ofereceu ajuda financeira para que famílias brasileiras pudessem retornar ao Brasil.

Quando chegamos aqui, tive de me adaptar ao fuso horário, à língua portuguesa e, principalmente, à escola brasileira. Minha maior dificuldade não era falar português, porque não tinha sotaque, já que dentro de casa sempre conversei em português com meus pais, mas sim escrever.

Mesmo com essa dificuldade, sem escrever corretamente o português, terminei o 2º semestre do Ensino Médio. O 3º ano foi o pior de todos, pois tive que rever as matérias dos 1º e 2º anos, e mais as do 3º em um único ano, porque senti necessidade de um reforço escolar. Também fiz um curso pré-vestibular e contei com o auxílio do Projeto Kaeru, que me ajudou a concluir o Ensino Médio.

Quando pensei que meus problemas haviam acabado, começou a tormenta pela busca do primeiro emprego — que é sempre difícil — e a tomada de decisão sobre meu futuro acadêmico. Com a indicação do Núcleo de Informação e Apoio a Brasileiros Retornados do Exterior (Niatre), consegui meu primeiro emprego como recepcionista no Hospital Nipo-Brasileiro. Nesse período não pude estudar, pois meu pai estava doente e desempregado, e fiquei responsável pelo sustento da casa e da família.

Decidi cursar Engenharia Civil, pensando que me adaptaria à área de exatas e que o retorno financeiro seria rápido. Não me adaptei, percebi que não gostava o suficiente desta área a ponto de a ela dedicar minha vida. Apesar disso, me esforcei demais, era uma luta contra mim mesma para tentar concluir o curso, mas parei antes das provas do 5º semestre. Então, finalmente dei ouvido às pessoas que já enxergavam que esta insistência estava me deixando doente.

Libertei-me, e voltei a fazer o que sempre amei: Artes. Em agosto de 2015 iniciei o curso de Artes Visuais na Faculdade Paulista de Artes, e já no 1º semestre os resultados me mostraram que minha verdadeira vocação é esta. Obtive minha primeira nota 10 (aqui, no Brasil) e estou confiante de que minha vida está melhor agora.

No início deste ano pude contar com o auxílio da Bolsa Shoei, e sou grata pela oportunidade de garantir que poderei concluir este curso que tanto amo.

A melhor parte da Engenharia Civil foi conhecer o Glauco, hoje meu noivo. Estamos terminando de mobiliar nossa casa para nos casarmos no próximo ano.

Obrigada!

II André Niimi

Boa-tarde. Meu nome é André Niimi, tenho 34 anos, moro na zona sul de São Paulo, em um bairro chamado Grajaú. Neste mesmo bairro morei até os meus 10 anos de idade com minha família. Nessa época o plano Collor entrou em vigor, e meus pais decidiram tentar a sorte no Japão.

Fomos morar em Kyoto, onde estudei por quatro anos. Eu era o único aluno brasileiro na escola, não falava uma palavra em japonês, foi muito difícil no começo, mas consegui me virar bem. Em 1995, tive uma péssima experiência como um fenômeno natural, o terremoto de Kobe. Era a primeira vez que presenciava uma tragédia, foi horrível.

Em 1996, voltamos ao Brasil por motivo de saúde do meu pai, que havia sido diagnosticado com esclerose múltipla, e aqui resolvemos ficar. Conclui o Ensino Médio e resolvi estudar informática.

Ainda sem rumo, sem nenhum planejamento, decidi voltar ao Japão para trabalhar. Isto foi em 2003, e nunca tinha viajado para tão longe sozinho. Fui morar na cidade de Hamamatsu, em Shizuoka, uma cidade linda, da qual tenho muitas boas lembranças.

Decidi voltar para o Brasil em 2013, e, em 2016, decidido a estudar e fazer um curso superior, no começo do ano matriculei-me na Faculdade Impacta. Estou frequentando o curso de Sistemas da Informação, gosto muito da grade curricular, tenho facilidade em aprender certas matérias. Tirando o transporte público, uma das minhas dificuldades são os cálculos.

Não tenho problemas com números, mas, quando começa a entrar letras no meio... Números nós temos 10, mas letras, 26... Nesse semestre conheci algo novo. É o lambda. Não é lambida, é lambda, a 11ª letra do alfabeto grego, que, em sistema numérico grego, vale 30. Já dá pra ver que é bem simples de entender: é a 11ª, mas vale 30.

Ela se parece muito com o *kanji* (ideograma) que aprendi no Japão, e pode ser lida como "i" de *ireru*. Se os *kanji* entrarem nos cálculos vou ter um problema muito sério, porque existem mais de 40 mil *kanji*. Mas isto não me assusta, sei que vou conseguir realizar todos os meus objetivos.

Quero agradecer a todos aqui presentes. A toda Comissão da Bolsa Shoei e ao presidente do Ciate, dr. Masato Ninomiya, por fazer meu sonho se tornar realidade.

III Cristiane Teruko Takeshita

Boa-tarde. Meu nome é Cristiane Teruko Takeshita, tenho 30 anos, e atualmente moro no bairro do Jabaquara, em São Paulo.

Antes, morei durante 22 anos no bairro de Shinagawa, em Tóquio. No Japão, estudei desde o *youchien* (Jardim de Infância) até o Ensino Médio, e depois entrei no *senmongakkou*, um curso técnico de inglês com duração de dois anos.

Ao me formar, comecei a trabalhar em uma empresa de locação de máquinas de precisão, depois me mudei para a empresa Rinnai, conhecida pelos aquecedores a gás e equipamentos de cozinha, e, antes de retornar ao Brasil, estava trabalhando na Nippon Express, empresa de exportação e importação e de mudanças nacionais e internacionais.

Estou no Brasil há três anos e meio. Ao chegar, logo fui a uma agência de emprego pensando que poderia trabalhar numa

empresa japonesa. Como já tinha experiência trabalhando no escritório no Japão e meu japonês é nativo, não imaginei que seria tão difícil assim. Foi então que fiquei sabendo que, quem é contratado aqui, no Brasil, precisa ter conhecimento da língua portuguesa; sem isto não podem me apresentar a nenhuma empresa, nem mesmo japonesa.

Procurei outra empresa e me pediram para escrever sobre mim em português. Nunca tinha estudado português, e escrevi o que me veio à cabeça, mas, para quem não tinha noção alguma da língua portuguesa, foi muito difícil.

Percebi que era inútil continuar procurando porque não encontraria nada mesmo. Então, passei a frequentar aulas particulares com uma professora de português aposentada; são duas vezes por semana, com aulas de duas horas de duração.

Depois de oito meses, comecei a trabalhar em uma escola japonesa dando aula de japonês. Foi muito legal, uma experiência ótima, mas não era isto o que realmente eu queria fazer. Trabalhei lá durante um ano e meio, e decidi voltar a estudar para poder trabalhar com algo que gosto.

No começo, estava pensando em fazer um curso técnico na área de beleza, que sempre gostei. Mas não tinha diploma de curso superior. Minha mãe queria que eu fizesse faculdade, por acreditar que, sem isso, aqui, no Brasil, é muito difícil encontrar um bom emprego e que pague bem.

Eu achava que, com meu nível de português, era impossível entrar numa faculdade, mas mesmo assim resolvi tentar, depois que soube que havia curso de beleza no Ensino Superior. Prestei vestibular três vezes. A primeira foi muito difícil, porque não conseguia escrever a redação em português, e, fora isso, o

enunciado das perguntas da prova, para mim, estava em grego, não entendia nada! Mas, na terceira vez, finalmente consegui. Treinei muito com minha professora para escrever a redação, e, apesar do meu português fraco, consegui entrar.

No curso, encontro dificuldades na hora de fazer o trabalho científico do semestre, bem como em algumas matérias que exigem grande conhecimento de português. Ainda preciso do acompanhamento da minha professora de português para me explicar aquelas palavras específicas que, na hora de estudar o português para estrangeiro, não cheguei a aprender.

Na realidade, me considero japonesa. Se me perguntarem sobre os acontecimentos ou a história do Brasil não conheço quase nada. Minha professora começou a me dar aulas usando um livro de história do Brasil. Até então, eu sabia que os portugueses tinham descoberto o Brasil, mas não sabia quem eram, nem nada do Brasil. Com isto, fui aprendendo aos poucos, mas na faculdade, nas aulas que exigem conhecimento de história do Brasil e política, ainda fico meio perdida, mas vou levando, pergunto aos meus colegas e todos me ajudam e me explicam direitinho.

Estou gostando muito do que estou fazendo agora.

Agradeço muito o apoio dos meus pais, aqui presentes, da minha professora de português, pois sem sua ajuda não sei se estaria falando português agora, ao dr. Masato e à Comissão da Bolsa Shoei, que me deram a oportunidade de receber ajuda para poder estudar, o que, certamente, está sendo e será muito útil para meu futuro.

Na verdade, na minha vida ainda há muita coisa que gostaria de contar, mas como o tempo é curtinho, encerro aqui!

Muito obrigada.

IV Jessika Naomi Oshiro Shimokawa

Boa-tarde. Meu nome é Jéssika. Tenho 25 anos e moro na zona Leste de São Paulo.

Nasci no Japão, em 1991, e, em 1992 vim para o Brasil trazida pela minha avó, e morei com ela durante anos. Aos 8 anos de idade, retornei ao Japão e fui estudar na Escola Brasileira Professor Kawase, também conhecida como Hiro Gakuen. Fiquei lá da 3ª série até a metade do 5º ano do Ensino Fundamental.

Tive de deixar essa escola por motivos financeiros, e então fiz meu primeiro contato com a escola japonesa. Entrei no 5º ano do Shougakou, e fiquei até a metade do 1º ano do Chuugakou. Após isso, retornei novamente ao Brasil e, em 2008, retornei para o Japão a fim de trabalhar.

Atualmente, frequento o curso Relações Públicas na Fiam Faam, unidade Ana Rosa. Estou no terceiro semestre. Por sem-

pre gostar da área de Humanas, pesquisar profissões em crescimento e desenvolver o hábito de me relacionar melhor com as pessoas, escolhi este curso.

Gosto muito do curso e aprendi, além das matérias, os valores pessoais. Sinto-me um pouco deslocada ao fazer o trabalho em grupo, porque é difícil conseguir uma agenda possível para todos os integrantes e fazer o trabalho, assim como lidar com opiniões e públicos diversificados.

Se pudesse escolher outro curso, escolheria. Porque o mercado de trabalho exige conhecimentos de outras áreas e domínio de línguas como inglês e espanhol fluente.

Para finalizar, gostaria de agradecer ao dr. Masato e à Comissão da Bolsa Shoei.

Obrigada.

V Juliana Ayumi Misaki

Boa-noite. Sou Juliana Ayumi Misaki, bolsista do Ciate deste ano. Tenho 18 anos, moro com minha mãe e meu irmão na Cidade de São Paulo, em São Mateus. Meu pai está no Japão. Meu *hobbie* é assistir aos animê, *dorama* (seriado), ler mangás e livros.

Nasci no Brasil. Aos 3 meses de idade mudei para o Japão, porque meu pai trabalhava lá. Até os 12 anos morei na cidade de Oumi Hachiman, na província de Shiga.

Quando estava no Japão, estudei em Hachiman Shougakkou até a 6ª série, que corresponde ao Ensino Fundamental I. Tive aulas de culinária, costura, *undokai*, entre outras.

Escolhi a faculdade Unicid porque é onde minha mãe se formou e por ser uma das mais próximas da minha casa e de baixo custo.

Escolhi o curso Ciência da Computação porque as maté-

rias que achava mais fáceis eram matemática, física e química; principalmente matemática. E também porque tinha um pouco de interesse em computação.

Sobre as matérias, em cálculo não tenho nenhum problema, mas na parte prática estou com muita dificuldade. Meu objetivo é me esforçar mais.

Para finalizar, gostaria de agradecer ao dr. Masato e à Comissão da Bolsa Shoei.

VI Katsue Hernandes Haiabe

Meu nome é Katsue, tenho 26 anos. Fui para o Japão com meus pais e meu irmão aos 14 anos. Decidimos ir morar lá porque meu pai havia ficado desempregado após uma cirurgia do coração.

Morei no Japão durante oito anos na Província de Ibaraki. Terminei meus estudos numa escola brasileira, e por isso não aprendi japonês, e o que aprendi foi dentro da fábrica, pois, ao completar a maioridade, trabalhei na Toshiba por 5 anos.

Nesse meio-tempo, meu pai foi diagnosticado com câncer no reto, precisou realizar uma colostomia, e durante dois anos passou por quimioterapia e radioterapia. Quando estava finalizando o tratamento, minha mãe descobriu um aneurisma e precisava fazer uma cirurgia também, mas, devido aos riscos de sequelas, ela preferiu realizar a cirurgia aqui no Brasil.

Meus pais retornaram em fevereiro de 2012, e em março desse ano minha avó materna faleceu. Em abril meu pai também faleceu por não ter conseguido tratamento aqui no Brasil.

Em setembro de 2012, eu e meu irmão optamos por retornar para o Brasil, pois era preciso organizar documentos Temos visto permanente, e estamos tentando renovar para não perder.

Eu escolhi fazer o curso de Tecnologia em Cosméticos na Faculdade Oswaldo Cruz. É mais voltado para pesquisa e desenvolvimento de produtos cosméticos, desde matérias-primas e suas funções até a legislação para regulamentação dos produtos e fábricas. Sempre gostei de trabalhar com beleza, mas queria produzir. Gosto mais de pesquisar os artigos para produzir o produto.

Escolhi pesquisa e desenvolvimento de cosméticos por ser um setor em grande expansão no Brasil, devido ao aumento de consumidores e profissionais. Em 20 anos houve um crescimento de 11,4%, devido ao acesso das classes D e E no mercado. Desde então o consumo aumentou, incrementado ainda pela participação crescente da mulher neste mercado.

O aumento da produtividade desses produtos aqui no Brasil, onde antigamente era tudo importado e o preço muito alto, e da expectativa de vida, porque as pessoas sempre querem se manter jovens, serviram como alavanca para este mercado.

Hoje há grandes oportunidades neste mercado profissional, podendo-se destacar as indústrias, centros de distribuição, franquias, consultoras de venda direta e salões de beleza prestadores de serviços.

O mercado brasileiro ocupa o 4° lugar no ranking mundial de consumo de produtos de higiene pessoal, perfumaria e cos-

méticos, sendo o 2° maior mercado de perfumaria.

Meu curso é modular, ao todo são 5 módulos. O primeiro, que concluí no semestre passado, trata de assuntos regulatórios. Aprendemos as normas e as leis exigidas para o regulamento de um produto.

O módulo que agora estou cursando reúne o processo de registro de produtos e gestão, pesquisa e desenvolvimento de formulações — como realizar: testes para garantir a segurança e eficácia dos produtos, o controle de qualidade, e como produzir todo tipo de cosmético.

Minha maior dificuldade são os nomes das matérias-primas e suas funções. Tenho visto que, com a prática, conseguimos nos lembrar dos nomes e assimilar a funcionalidade do ingrediente para determinado produto.

Agradeço à Comissão da Bolsa Shoei e ao presidente da Ciate, dr. Masato Ninomiya, pela oportunidade.

VII Leandro Nakanishi

Boa-tarde. Sou Leandro, tenho 29 anos, natural de São Paulo, e moro atualmente em Campinas.

Resumindo, até 2003 fui uma criança e adolescente como outro qualquer. Meus pais eram comerciantes. Minha mãe tinha um pequeno bazar, e meu pai um autoelétrico. Devido à situação econômica da época, com as despesas para criar os dois filhos e a minha avó materna morando conosco, eles decidiram ir trabalhar no Japão.

No ínicio, eu e minha irmã não gostamos da ideia, mas, depois de um tempo, passamos a entender os motivos da ida ao Japão.

Malas prontas, chegamos ao Japão em meados de 2003.

Chegamos à cidade de Yokkaichi, na província de Mie, região central do Japão, onde moramos durante toda nossa estada no país.

Em 2004, consegui meu primeiro emprego em uma pequena empresa metalúrgica, onde trabalhei por três anos. Meus pais trabalhavam em uma empresa alimentícia, na qual ficaram até o retorno ao Brasil.

Em 2007, decidi que iria trabalhar em outra empresa, e me mudei para a empresa Sumitomo Denso, na cidade de Suzuka, vizinha de Yokkaichi. Nessa época, já estava totalmente adaptado ao país, já nem queria mais retornar.

Passados alguns anos da chegada ao Japão tudo ia bem, mas aconteceram alguns fatos não muito agradáveis.

Em 2010, minha irmã retornou ao Brasil para ingressar na faculdade. Nesse mesmo período minha mãe foi diagnosticada com câncer de mama em estágio avançado, e devido a isto ela parou de trabalhar para fazer o tratamento.

Em 2011 meu pai foi demitido, e por já ter mais de 58 anos não conseguiria outro emprego, e, então, retornou ao Brasil, ficando no Japão eu e minha mãe.

Em 2013, decidimos retornar ao Brasil. O prognóstico da doença não era nada favorável, daí a decisão de retornar e unir a família novamente.

Do nosso retorno até 2015 minha mãe seguiu o tratamento, mas veio a falecer nesse ano. Eu tinha conseguido, em 2013, um trabalho na Honda, onde senti despertar meu interesse pelo curso de Tecnologia em Automação Industrial.

Meu interesse pelo curso veio da necessidade de a indústria ter profissionais capacitados em otimizar processsos de produção utilizando a automação. Devido à minha experiência em indústrias, já estava acostumado com esta filosofia.

O curso é bem puxado por ser tecnológico, ou seja, é de

menor duração em relação aos outros cursos de engenharia, mas o conteúdo prático é bem grande, ou seja, focado na parte prática, diferente das engenharias, nas quais o foco é mais teórico. Por enquanto, o curso está dentro das minhas expectativas.

Para finalizar gostaria de agradecer ao dr Masato e à Comissão da Bolsa Shoei.

Obrigado pela oportunidade.

VIII Considerações finais

Masato Ninomiya
Presidente do CIATE

Eu queria parabenizar os nossos bolsistas Shoei pelo imenso esforço que têm feito. Cada um tem uma história diferente para contar, cada qual tem um microcosmos dentro de si, e isto realmente faz que o esforço de cada um brilhe mais, e, não fosse o esforço de vocês em querer vencer na vida, não estariam aí trabalhando, estudando. Acho que se essa Bolsa Shoei está servindo de alguma coisa para isso, fico muito feliz em saber.

Este recurso Shoei foi uma empresa que deixou aqui e me confiou esse dinheiro porque não poderia repatriá-lo, e me pediu para utilizar para o bem da comunidade.

Podia doar para o hospital, podia usar para o museu, mas achei que a bolsa de estudo formaria recursos humanos para o futuro.

Cada um contou sua história, unas falam muito bem japonês, outros menos, mas tenho certeza de que vocês serão, para o futuro, um vínculo humano importante que unirá os dois países.

Vínculo humano este que começou com a imigração japonesa para o Brasil, depois houve a vinda de empresas japonesas para cá, e finalmente então o terceiro pilar, que é a ida dos brasileiros para o Japão, cujos frutos são vocês.

Então, vocês estão de parabéns, e quero que continuem

participando das atividades do Ciate. Acho que foi importante a presença de vocês aqui hoje, porque puderam ouvir a experiência das autoridades japonesas e de todas as pessoas que trabalham para este relacionamento Brasil-Japão.

Mais uma vez, parabéns e felicidades para todos vocês.

Está encerrado o simpósio, muito obrigado!

Participantes de Simpósio Internacional do CIATE

Abertura do Simpósio: presença dos convidados

Na abertura, a apresentação do Coral do Ciate

Na abertura, a apresentação da professora Tomomi Aragão

Na abertura, a *performance* musical de Helena Sanada

Na abertura, Ricardo Oshiro (esq.) e Marcos Suguiura

Grand finale na abertura: professores, funcionários e voluntários

Na abertura, palestrantes e convidados durante o jantar

Na abertura, representantes das entidades e convidados

Na abertura, Dr. Ninomiya (sentado) e colaboradores regionais do Ciate

Participantes de Simpósio Internacional do CIATE

Homenagem à palestrante
Akiyo Shimamura

Homenagem ao palestrante
Kotaro Horisaka

Homenagem ao palestrante
Marcos Suguiura

Homenagem ao palestrante
Masatoshi Ozaki

Homenagem ao palestrante
Roger Kayasima

Homenagem ao palestrante
Tsuyoshi Murohashi

Homenagem ao palestrante
Vitor Ogawa

Homenagem ao palestrante
Yasuyuki Onishi

Durante o Simpósio, pausa
para o *coffee break*

Público durante o Simpósio

Público durante o Simpósio

2016 年

CIATE 国際フォーラム
コラボラドーレス会議

日本で働く

日系ブラジル人労働者のこれから――新たな展望

CIATE - 国外就労者情報支援センター

目次

はじめに

二宮正人…… CIATE理事長 300

開会の辞

二宮正人…… CIATE理事長 308

祝辞

森田聡…… 在サンパウロ日本国総領事館領事部長 310

呉屋晴美…… ブラジル日本文化福祉協会副会長 312

マリア・ルイーザ・リベイロ・ロペス・ダ・シウバ ブラジル国外務省領事及び在外ブラジル人担当局長 314

ベラーラ・ジラルデーロ …ブラジル社会保障省国際協約対策社会保険事務所管理官 328

田中克之…… 公益財団法人海外日系人協会常務理事 334

講演

1. 東海地域におけるブラジル人労働者の紛争処理 …… 346

尾崎正利 ― 青森中央学院大学教授

2. 日本のブラジル人コミュニティのためのメディアの発達 …… 364

ヴィトル・オガワ ― フォーリャ・デ・ロンドリーナ新聞のジャーナリスト

3. 日本の少年院における外国人処遇について
ブラジル人少年の処遇を中心として …… 376

室橋剛 ― 市原学園長

質疑応答

質疑応答① …… 392

講演

4. 日系3世・4世の新たな展望と日本文化との絆 …… 410

ホジャ・カツジ・カヤシマ ― 元出稼ぎ、 経営者かつ、モジダスクルーゼスにおけるCIATEの地域コラボラドール

5. 最近の日本の雇用情勢と日系人対策について …… 436

大西康之―厚生労働省職業安定局次長

質疑応答

質疑応答② …… 456

講演

6. 日伯社会保障協定に関する一考察日本の法制度を中心に …… 466

島村暁代―信州大学准教授

7. ブラジル日系デカセギにおける異文化問題
自分の経験から公共政策を考える …… 482

マルコス杉浦―心理学者

8. ブラジルの現状と在日日系の存在 …… 492

堀坂浩太郎―上智大学名誉教授

質疑応答

質疑応答③ …… 512

発表

9. デカセギの印象…… 516

大泉リジア—Sebrae技術アナリスト
マットグロッソ・ド・スル州小企業・零細企業支援サービス機関 及び
マットグロッソ・ド・スル州社会的影響事業計画コーディネータ

発表

10. CIATE昭栄奨学金奨学生による発表

アリーネ・チエコ・イトウ・ヴィヴェロス…… パウリスタ大学視覚芸術科 534
アンドレ・ニイミ…… サンパウロ大学情報システム科 537
クリスティアーネ・テルコ・タケシタ…… パウリスタ大学美容学科 539
ジェシカ・ナオミ・オオシロ・シモカワ …フィアム・ファーム中央大学アナローザキャンパス 542
ジュリアナ・アユミ・ミサキ …… サンパウロ市立大学コンピューター学科 544
カツエ・ヘルナンデス・ハヤベ …… オズワルド・クルス大学美容学科 545
レアンドロ・ナカニシ ……サルジアノ中央大学生産工学科 548

閉会の辞

二宮正人…… CIATE理事長 550

結城康郎弁護士を悼む

畏友結城康郎君は、2016年5月30日に大動脈乖離で突然他界された。その2週間前にブラジルへ戻る私を赤坂見附の事務所の前で見送ってくれたのが、元気な姿を見た最後であった。

思えば、君に初めて会ったのは東京大学大学院法学政治学研究科に同期で入学した1974年4月であった。すでに弁護士登録をしていた君が、東大法学部研究室の廊下を三つ揃いのスーツで颯爽と闊歩する姿が印象的であった。私も留学前に既にブラジルで弁護士資格を取得していたものの、実務経験もなく、君はなにやら眩しいような存在であった。

君は実務や弁護士会の活動も多忙であったようで、研究室時代は顔を合わせることは少なかった。私はそれから10年間にわたって在籍し、学位をいただいて1983年に帰国することになったが、その際の記念品として君の結婚式の引き出物の広辞苑をいただいた。同年5月の結婚記念日が金文字で刻印してある同辞書は、君の訪伯の際にもお見せしたとおり、今でもサンパウロの私の事務所で、手を伸ばせば届く距離の書架の一隅に大事に置いている。

君が私に辞書を贈呈してくれたことには、理由があった。私の風貌は日本人と同様で、話したり、読んだりすることは普通にできたが、ブラジルで育ったことから、正式な日本語教育を受けたことはなかった。そのため、私がおかしな日本語を使うと、君は懇切丁寧に訂正してくれた。とくに「かたす」と「かたづける」が同義語である事を根気よく説明してくれたことをはっきりと記憶している。君の説明は常に理路整然としていて、非常に分かりやすかった。私の今日の日本語能力の一部は君に負うところがあると思う。

私たちの交遊関係が再開したのは、1990年代半ばに、私が東京大学

客員教授として年に1度講義を行うために訪日し、またさらに所用でも年に2、3度訪日するようになってからであった。当時の君は虎ノ門の第11森ビルに事務所を構えていて、そちらへ遊びに行くうちに、事務所の一隅を連絡場所に使わせてもらうようになった。それは事務所が赤坂見附に移転してからも続き、あるとき入口の看板に私の名前がブラジル国弁護士として記されていたことに驚いたこともあった。

君には公私ともに本当にお世話になったが、特に東京大学客員教授を約20年にわたって勤めたあと、明治大学法曹会50周年の記念行事で講演を依頼してくれ、客員教授としての採用を学内に働きかけてくれた。3年間の客員教授を経て、現在は学長特任補佐を拝命しているのも、学内の多くの友人知己のご推薦ではあるが、元はといえば君に負っていることで、感謝している。

大学院時代の君は刑法を専攻していたが、弁護士実務の上での法律知識は広範囲にわたっており、私の及ぶところではなかった。君は私のみならず、若手弁護士にも、大事なクライアントにも、言葉を選ぶことなく、厳しく指導を試みていたが、在日ブラジル人が抱える諸問題を相談すると、実に懇切丁寧に答えてくれた。誰も引き受け手がなく、警察でさえも2年間放置していた富山県での在日ブラジル人就労者の子どもの市営プール水死事件においては、君は成功報酬で、損害賠償請求の民事裁判を担当し、最後は原告に有利な和解にこぎつけた。本件については、ブラジルにおける学会でも私が発表し、ブラジル政府にも報告しておいたことから、君が古希を迎えた際には叙勲の対象になるはずであった。

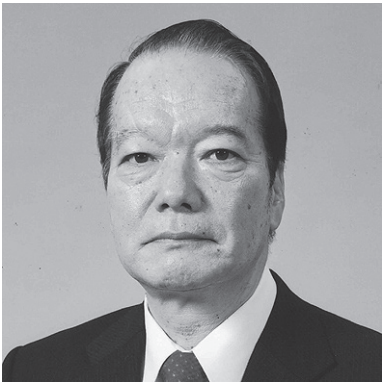
このようにして、君は法律家として偉大であったのみならず、人間としての温かさを兼ね備えた理想的な弁護士であった。このことは洋の東西を問わず、君が日本と諸外国の司法制度の比較に関心を持ち、現在の司法試験やロースクールの現状に憂慮し、ボランティア活動としては、ロータリーや骨髄バンク、無料法律相談なども進んで引き受けていた事に相通ずるものがあったものと思う。

ブラジルを訪問するよう、何度か懇請した結果、最初の訪伯は10数年前に実現した。滞在中、たまたまブラジル独立記念日の9月7日にあたり、軍隊のパレードなどが行われていたところ、それが自分の誕生日でもあったことから、君が幼児のごとく喜んでいたことをよく覚えている。2度目は、2015年のサンパウロにおけるロータリーの世界大会の際で、機中泊3泊、ホテル1泊という強行軍だったため、私は君の健康を憂慮した。でも、君はロータリーの大会参加のみならず、アマゾン河で釣りをし、明治大学紫紺会の有志とゴルフをすることも出来たと喜んでいた。ピラニアを釣って喜んでいる君の写真は、私の事務所の一角に大事に飾ってある。旅行といえば、君は娘とともに北海道旭川へ日帰り旅行をし、太平洋戦争の戦跡を訪ねて単身でラバウルに行ったことを自慢していた。しきりにガダルカナルにも慰霊の旅に行きたいといって、誘ってくれたが、乗り継ぎが不便で果たせず、明治大学大野幸夫教授とともに3人でミャンマーへ行ったことのみが忘れ得ぬ思い出となっている。

君は私と同い年で、君が急逝したことは、私にとってショックであった。まだまだ長生きして、私を含めた世代や後進の諸君を指導して欲しかった。今でも耳をすますと、君がいつも口ずさんでいた、ザ・ピーナッツの「恋のバカンス」の一節の「ため息が出るような．．．」が聞こえてくるような気がする。

合掌

U・I君の市営プールにおける死亡事故について国家賠償請求事件



弁護士
結城　康郎

（2008年報告書から再掲）

■ 事故の発生

1991年8月25日、日本では夏休みの終わり頃、ある地方都市の私立小学校4年生のU・I君（当時9歳）が市営プールで遊泳中、水深約1.2メートルのプールの底で見つかり、救助後約10時間を経て低酸素脳症で死亡した。

U・I君が通っていた小学校にはプールがなく、近所にあった市営プールを夏休み中の教育活動の一環として利用していることもあり、当日は教育活動ではなかったが、U・I君は友人と泳ぎに来ていて事故に

あったものであった。

事故はU・I君が同じプールで遊泳を始めた直後の午後1時45分過ぎに発生したが、第1発見者はプールの監視員ではなく、子供達の付き添いで来ていた近所の父母であった。当時、監視員は高校生を含む臨時アルバイトで十分な訓練もできていないようであった。これも事故の一因であった。

U・I君は救助された後、救急車で病院へ搬送されたが、2箇所目の搬送先の病院で死亡したものである。

■ 訴訟の提起

U・I君の母親M・Iさんは、学校当局や地元警察等へ事故の原因の究明等を求めたが、なかなか埒があかず、学校当局は見舞金100万円を支払っただけで、U・I君の死亡についての責任を認めなかった。警察も監視員や学校当局の刑事責任について明確な態度を示さなかった。

M・Iさんは不十分な日本語と地縁・血縁の少ない異国（？）の地の日本での対処に難渋し、何人かの弁護士とも相談の上、東京のブラジル大使館の協力を得て、MASATO NINOMIYA弁護士を通じて小職が相談を受けることになった。

以前相談した弁護士は、日本でのプール事故の損害賠償事件はなかなか難しいという説明をしていたようだが、話を聞いてみると死亡事故の原因と監視体制の不備が明らかにできれば、十分に訴訟も可能と考え受任することになった。

市営プールでの死亡事故については、日本において幾つもの実例があり、プールの管理者の緊急事態への対応等に不備があれば、そのプ

ールの設置者や管理者は責任を取らなければならず、市営プールの場合は地方公共団体として国家賠償法に基づく責任追及が可能である。

また、刑事事件的には、業務上過失致死事件としての処罰も可能であり、何回か警察と検察庁を訪れ、刑事責任の追及を求めたが、結局、最後まで刑事責任を問うことはなかった。ただ、警察は当時一応、現場検証等の手続を採っていたため、そのときの図面や写真等は一定の手続きを経た上、民事事件の訴訟において有効に使用させていただいた。

■ 訴訟の展開

日本の損害賠償請求事件においては、その原因とともに、賠償額を決定するために被害者の年齢、職業、年収や家族関係等が問題となるので、M・Iさんから色々なお話を聞き、また、刑事事件の記録等も検討した上、市営プールの管理者としての市や教育委員会、そして、そのプールの監視員らを相手として訴訟を提起することになった。被告は市も入れて合計5名であった。

当初、もし、市等がその責任を認めて和解に応ずるのであれば、それも良いと思い事前折衝を行ったが、やはり、予想していた通り、市側は全く責任を認めず、事故は死亡したU・I君の健康上の問題で発生した等として争う姿勢をとったため、裁判所に訴えを提起することとした。そして、その後、3年半の訴訟活動を行うことになったが、市側が責任を認めて和解が成立したときには、事故発生から6年半も経過していた。

管轄裁判所は東京から飛行機で行くような地方都市にあるため、

協力を得るべくその地元の弁護士1人にも代理人となることを求め、以降、訴訟提起、主張の応酬、証拠調べ、鑑定人尋問、鑑定書の提出、本人尋問……と訴訟をする場合のフルコースを行った。また、私の事務所の若い有能な女性弁護士の調査・協力を得られたことも大きかった。

特に困難だったのは、U・I君がなぜ死亡したのかという原因について、法医学の医師の人に鑑定書を書いてもらう必要があり、何人かの医師にも会った上、遠く山形県の法医学の先生に鑑定書を作成してもらえたことと、どのようにして事故が発生したのかという事故発生の状況についての特定であった。後者についていえば、訴訟の始まる前や途中で目撃者等にも話を聞く機会を持ったが、大変協力的な方がいる反面、非協力的な人も多く、なかなか真実が分からないという壁があったことである。これは因習にとらわれている地方都市での事故ということと、U・I君がブラジルからのいわば外国人であったことが影響していたのかもしれない。それでも、陰になっていろいろ協力していただけた方には感謝しているところである。

雪の降る現地へ何回も足を運び、証人尋問等を経て最終局面を迎え、裁判所から、市側はU・I君の死亡事故についての責任を認めて損害を賠償する旨の和解勧告がなされた。和解になると判決と違って、責任の所在が曖昧になり、また、判決という明確な形での結末が残せない。和解となると、これまでの努力が明確な形をとらないことになるので、和解ではなく判決を得て強制執行する方が胸のつかえも取れるのではないかとも考えたが、一審で判決の形をとると控訴されてまた時間がかかるということにもなるので、M・Iさんとも相談の上、和解に応ずることとし

た。その内容は、事故の原因については当方の主張を認め、損害額についてもおおむね正当な当方の主張を認めるというものであった。

■ 結末及び問題点

和解成立後、一定の期間をおいて和解金額は支払われ、訴訟手続は全て終了した。当方では協力いただいた方にはお礼を述べるとともに、現地にも何回か足を運び、また翻訳や法廷での通訳をしてくれたMASATO NINOMIYA弁護士らとささやかな祝杯をあげた。

プールにおける死亡事故とは限らず、事故や問題が起こったとき必要なことは、本人達が解決に向けて強い持続的な意思を持つことと、それに応じたサポート態勢（cf.弁護士、アドバイザー、支援者ら）、そして、一定の費用支出（負担）ができる状況が必要であろう。また、外国人の場合、言葉（コミュニケーション）の問題や地域社会の人間関係といったことも問題となる。本件ではいずれも、それなりの条件が満たされ、相応の結論が得られたように思われる。

刑事責任の再追及も可能ではあったが、諸般の事情を考慮して断念した。U・I君のご冥福をお祈りするものである。

サンパウロ大学法学部

二宮　正人

みなさんこんばんは。

本日はCIATEのシンポジウムに足をお運びいただきましてありがとうございます。特にブラジル外務省のルイザ・ロペス公使をはじめとするブラジル当局者の皆様のご出席にお礼を申し上げます。また、海外日系人協会の田中克之理事長のご出席に特にお礼を申し上げたいと思います。田中克之理事長のお名前を聞いて懐かしいお気持ちになっている皆様もいらっしゃるのではないでしょうか。

現在、在日ブラジル人は新たな段階を迎えつつありますが、今晩と、そして明日のシンポジウムは「日本で働く日系ブラジル人労働者のこれから――新たな展望」というテーマで行います。

ご承知のように、2007年末の日本には32万人の在日ブラジル人が存在していました。その後、アメリカ合衆国で生じたリーマンショックの影響が日本やその他の国々に及び、現在その人数はおよそ17万5000人に減少しています。この数字は依然として非常に大きな数でして、私たちブラジル日系社会や、在日ブラジル人を見守っているブラジル政府は依然として関心を寄せているところです。

そういうことですから、日本の厚生労働省の当局者をお招きし、日本の当局者の視点から、在日ブラジル人に現在何が起きているのかについての講演をお伺いさせていただきます。

また、ルイザ・ロペス公使にご出席いただいて、在日ブラジル人に関するブラジル当局者の視点についてもご教示いただきます。

他にも、日本での生活の経験を有する方の講演、これも私たちにとって大きな関心の対象ですが、日本の少年犯罪についての講演など、明日は多くのプログラムを予定しています。

ご承知のように、現在、リオデジャネイロではパラリンピックが開催していて、オリンピックは先日閉会を迎えたばかりです。オリンピックの開催を通してブラジルは、先に行われたロンドンや、北京ほどの大きな予算を使うことなく、これほどの国際イベントを開催する能力を有していることを示しました。

日本に行く度に「ブラジルにオリンピックなんて開けるんですか」と聞かれ、私は常に「もちろんできます。準備は遅れていますが、しかしいざとなったらブラジルはやりますよ」と答えてきました。そして、皆さんご覧になったように、開会式も閉会式も、ブラジルらしい、素晴らしい内容でした。ブラジルはこういったイベントを大きな混乱なく実現する能力を持っていることを国際社会に示したのです。

現在パラリンピックが開催中です。実施できないという話も聞きましたし、何か問題が起きることはあるかもしれませんが、想定の範囲内です。ブラジルは非常に良くやっています。

どうして今このような話をさせていただいているのか説明させてください。今から4年後には日本がオリンピックを開催します。ブラジルは巨額の予算を使うことなくオリンピックを実現できることを示しました。

すなわち、オリンピックを開催するにあたって、ブラジル人の創造性、適応能力といった成功の秘訣を示したということをご理解いただけたと思います。

このことは、全てのブラジル人をしっかりと勇気づけました。ブラジルに暮らしているブラジル人だけでなく、国外に暮らしているブラジル人、特に私たちが取り上げる日本で暮らしているブラジル人もです。

日本で暮らすブラジル人たちは忍耐強く戦っています。日本経済は回復に向かっていますが、まだ十分ではありません。そして、特に強調したいのは在日ブラジル人2世、3世のことです。成長して大学に進学した在日ブラジル人子弟が存在します。例えば今日もこの場にいる昭栄奨学金の奨学生たちは日本で就労する在日ブラジル人の子弟で、ブラジルに帰国して、ブラジルで高等教育を受けている子たちです。

ですから、こういった日伯両国における若い学生の存在は将来の展望を大いに明るいものにしてくれます。大学を卒業したブラジル人就労者の子弟が、すでに多数存在し、社会に有用な人材として日伯両国の絆をいっそう固いものにしてくれるに違いありません。

もうひとつ新しくて古い課題が存在します。1990年の入管法の改正によって、日本政府は3世までの日系人に長期滞在査証を認めるようになりました。すなわち、昔ブラジルに移住した日本人の子と孫が、働いても、勉強してもいい、制限のない在留資格で日本に滞在することを認め、その方法を使って、多くのブラジル人が日本に行きました。

そこで、どうして3世までなのか。どうして4世や5世はダメなのかという疑問が生じるわけです。

これがみなさんと一緒に日本政府の支援を求める訴えを再開したいと思っている課題です。ご存じのように、この規制には法律上の制約があるわけではありません。日系3世までに長期滞在を認めると考えた法務大臣の定めた省令の制約があるだけなのです。

こういったテーマを念頭に、本年の国際シンポジウムを開会したいと思います。日伯両国から出席いただいている皆様に今一度御礼申し上げます。

ありがとうございました。

在サンパウロ日本国総領事館領事部長

森田 聡

みなさんこんばんは。サンパウロ総領事館で領事部長を務めております、森田聡と申します。この度のＣＩＡＴＥ国外就労者情報援護センター国際シンポジウムの開催をお祝い申し上げます。

本来ならば、中前総領事が出席し、ご挨拶申し上げるところでございますが、あいにく他の公務と重なり、出席できないため、本日はまことに恐縮ではございますが、私が総領事のメッセージを代読させて頂きます。

本日は、田中克之海外日系人協会理事長、呉屋新城春美ブラジル日本文化福祉協会会長、マリア・ルイーザ・リベイロ・ダ・シウバ公使、ベレーラ・ジラルデーロ社会保険事務所管理官はじめ、多数の日伯両

国の関係者のご出席を賜り、ＣＩＡＴＥ国際シンポジウム・コラボラドーレス会議が開催されますことを心よりお祝い申し上げます。

本国際シンポジウムでは、日本とブラジルの労働市場における諸問題が提起されており、両国政府や関係各団体等の連携により情報共有がなされ、様々な問題が解決に向かっています。

日伯両国の関係は、ここ数年の間により深まって参りました。２０１４年の安倍総理大臣訪問では、日伯両国の関係を、「３つのＪＵＮＴＯＳ」で共に頑張りましょうと講演されました。すなわち、「共に発展を」、「共に主導を」、「共に啓発を」の３つの基本理念を共有し、文協ビルの中庭に設置された安倍総理揮毫には、「ＪＵＮＴＯＳ」の文字が刻まれました。

さらに、昨年の秋篠宮同妃両殿下のご訪問、そして本年のリオオリンピック・パラリンピック大会の開催と、２０２０年に向けた東京オリンピック・パラリンピック大会へのバトンタッチが行われています。

その中、日伯両国の人的交流は、両国の発展と相互理解に欠かせないものです。二宮正人理事長はじめ、関係者の皆様の日伯両国におけるご活動は、日本人、在日ブラジル人、また当地日系社会、ブラジル社会の相互理解において大変重要な役割を果たされております。

本日のテーマは、「日本で働く日系ブラジル人労働者のこれから―新たな展望」とうかがっております。本日の会議を大きな礎とし、今後も日伯両国が「ＪＵＮＴＯＳ」の言葉どおり、共に歩み、発展する社会を築きあげていけるよう願っております。

結びに、本日ご臨席の皆様方のご健康とご発展を願い、メッセージとさせて頂きます。

以　上

ブラジル日本文化福祉協会会長

呉屋 新城 晴美

皆さんこんばんは。

在日ブラジル人就労者に関する国際シンポジウムに皆様をお迎えすることができて大変嬉しく思います。

両国の対話を共に活発なものとして促進するために、日本とブラジルを代表して出席いただいた招待者の皆様に敬意を表します。そして、CIATE、二宮正人理事長、このシンポジウムを準備し、在日ブラジル人就労者に関する問題に関心を寄せる方々に日々対応いただいているCIATEの職員の皆様方の献身的な活動に、改めて感謝申し上げます。

私たちは経済・金融情勢とそれが引き起こすデカセギの動向を長年

に渡って追って参りました。そして、大いなる期待を込めて、日系社会を担う次の世代と共に、日本政府が4世の日本での長期滞在資格を認めてくださるのをお待ちしております。

次の世代に対する温かいご支援がいただければ、大いなる喜びと共にブラジル日本移民110周年を祝賀することができると思います。

ご出席いただいている日系団体の皆様を代表して、この国際シンポジウムが、4世の在留資格の問題を解決に導く糸口となることを期待いたします。

どうもありがとうございました。素晴らしいシンポジウムになりますように。

ブラジル外務省領事及び在外ブラジル人担当局長

マリア・ルイーザ・リベイロ・ロペス・ダ・シルバ公使

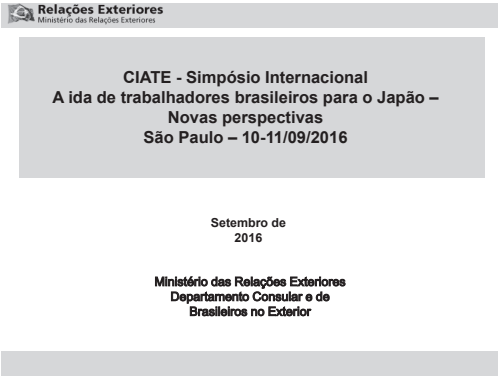
皆様、こんばんは。

先ず、二宮理事長および本イベントの主催者の皆様に御礼申し上げます。在日ブラジル人コミュニティの問題は、ブラジル外務省領事局の課題の一つで、私たちは現在この問題に力を入れて取り組んでいるところです。ですから、本イベントへの招待は大変に時宜を得たものでした。

今年4月には、在日ブラジル人領事フォーラムの第6回会議が開催されました。この際、在日ブラジル大使館と各領事館の支援を受けて、私たちブラジル外務省と日本政府当局の間の課題リストに在日ブラジル人コミュニティの融合に関する項目が初めて加えられました。一つ壁を乗り越えたという点で、これは非常に重要な出来事でした。融合という語の意味は、かれらがも

はや一時滞在の就労者ではなく、大半が日本社会に根を張ることを意味しています。今後、在日ブラジル人の家族は、日本にアイデンティティを求めるようになるでしょう。これを受けて、私たち、ブラジル外務省領事局は融合についての対話を開始するに至ったのです。

また、前述のフォーラムに続いて、在日各領事館での会合、更に東京、名古屋および浜松のブラジル人コミュニティの指導者と会合を持ちました。この会合を受けて、私たちの課題に新たな事項が加えられました。これらの項目について、最近数ヶ月間、ブラジル外務省は政府の一部機関と提携して取り組んでいます。



スライド1

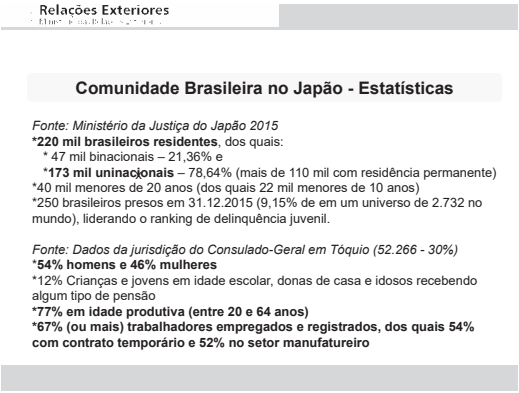
ここで、手短に在日ブラジル人コミュニティについて触れます。おおよそ22万人の在日ブラジル人のうち、4万7千人はブラジル国籍に加えて日本国籍も有し、多くの権利を認められています。残りの17万3000人から17万5000人はブラジル国籍のみを有しています――ご存知のとおり、近年は移住者が再来日する傾向があり、17万3000人から17万5000人に増えました。ただし、日本国法務省から提供されたデータによれば、11万人以上のブラジル人が永住許可を持っています。

このうち、20歳以下の未成年が4万人いることは非常に重要です。私たち

は、在日ブラジル人コミュニティの未来とも言えるかれらに特化した政策の実施を働きかけています。これら4万人の若者に私たちは何を望んでいるのでしょうか。後ほど、教育について触れたいと思います。

毎年12月末日付で実施されている調査によれば、全世界で収監中の2732人のブラジル人のうち、日本のそれは250人です。この調査は、データ集計だけでなく、何故ブラジル人は米国やリスボンで収監されるのか、収監されるブラジル人の素性はどのようなものか、どのような問題を抱え、これに対して何ができるかなど、各コミュニティの問題を理解するために活用されています。在日ブラジル人抱える多くの問題は、これに特化した政策を実施することによって対応することができると私達は判断しています。

在東京ブラジル総領事館のデータから日本のブラジル人コミュニティの全体像を俯瞰することができます。ブラジル人人口の12％は就学年齢の青少年であり、主婦や高齢者は何らかの手当を受け取っています。また、人口の77%は生産年齢にあります。67%は有職者で、54%は有期契約、52%は製造業で働いています。



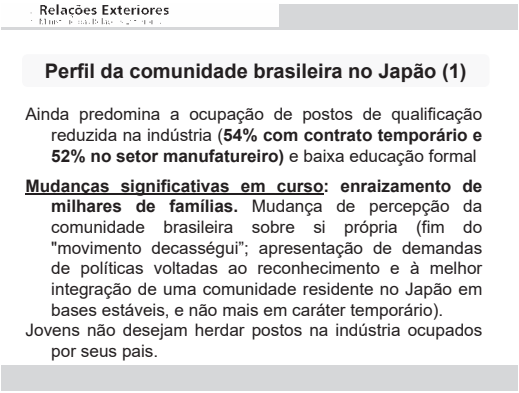
スライド2－在日ブラジル人コミュニティのプロフィール

これは、私たちの政策決定のために非常に重要な点となります。大半のブラジル人は製造業で単純労働に就き、54%は有期契約で、52%が製造

業部門で就労し、正規教育を受けた度合いも低いのです。しかし、時間と共に在日ブラジル人コミュニティが在ブラジル日本人コミュニティと同様に社会と完全な融合を成し遂げると私たちは信じています。

政府当局としては、過渡期の重みを背負う世代の融合プロセスが少しでも容易になるための支援を行いたいと考えています。過渡期が最も困難であることは私たちもよくわかっています。過渡期に続く次の世代はより多くの機会を得ることでしょう。私たちは、長年にわたって各種のプロジェクトに取り組み、どのプロジェクトが融合を加速するために最も有効なのか試してきました。融合が自然且つごく穏やかに行われ、在日ブラジル人コミュニティがその潜在力を十分に活かして日本に貢献できるよう願っています。

数千というブラジル人家族の志向が定住へと顕著に変化していることを私たちは把握しています。子供たちは過渡期を経て成長し、恐らく定住するつもりで日本にいるのですから、家族の側も日本を後にすることは考えられないでしょう。私たちも、この可能性について考慮し、融合プロセスを支援するための政策を行っています。



スライド3―ブラジル外務省の役割

ブラジル外務省の領事局についてごく手短に話します。領事局は、外務省の一部門でコミュニティと直接の対話を行います。外務省との連絡手段は他

にもありますが、領事局は特にブラジル人支援分野において直接の連絡チャンネルを備えています。ご存知のとおり、ブラジル人支援では、入院等の健康上の問題、何らかの災難、訴訟、DV、青少年の監護権争い、経済的問題、帰国援助を必要とする者や旅行者を対象とし、外務省で最もリアクティブな業務です。

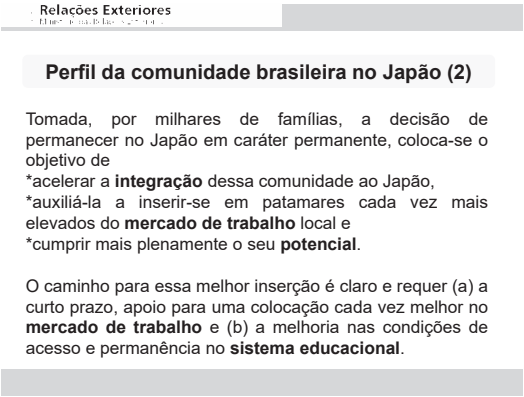
他方、リアクティブではなくプロアクティブな面もあり、どのようにコミュニティを支援し、エンパワーメントを促進することができるか、どのような政策が必要なのかを考えています。その一例は社会保障関連の交渉で、最近FGTS（勤続期間保障基金）積立金引出しを海外から申請する可能性に関する交渉がまとまりました。このようにコミュニティのエンパワーメントを促す取り組みは、やがてブラジル政府による支援の需要を減らすことになるでしょう。エンパワーメントされたコミュニティは、帰国援助や法律問題のための弁護士、その他の災難のための支援を必要としないからです。エンパワーメントを通じて、より良い労働市場への参加、社会への参加、教育レベルの上昇が可能となります。したがって、ブラジル外務省にはコミュニティのエンパワーメントに投資する意思があります。既に実行してはいますが、エンパワーメントのための政策については常に研究を重ねているのです。

スライド4

今日から明日にかけて取り組まれる本イベントのテーマに沿って、コミュニティ支援政策の側面について述べさせていただきます。労働、社会保障とFGTS（勤続期間保障基金）、次に起業そして教育となります。

ただし、これは領事局の業務の一部に過ぎません。本日の発表では扱われない項目として、性に由来する暴力、被害者への支援、未成年の監護権争いの支援、未成年略取、健康問題、精神衛生の問題、適応上の障害等があります。この場では触れられないものの、未だに多くの問題があることを申し上げておきます。

労働、起業、教育は、日本だけでなくブラジル人が生活する他のあらゆる居住国で、その国のコミュニティに参加するための主要ツールです。



スライド5

本日も社会保障省の代表者がご出席しておられますが、労働、社会保障およびFGTS等の問題に外務省が取り組むことができるのは他省庁との提携のおかげです。外務省は、より多くのサービス、プログラムや政策を国外で実現することができるよう、常に他省庁との提携を模索しています。

社会保障協定については明日この場で扱われる予定ですが、2010年に署名され2012年に批准された協定は在日ブラジル人就労者と在ブラジル日本人の権利を保障するものです。外務省は、社会保障省が行った全協議を追行し、常に各協議段階が速やかに進行するよう努めました。

2010年に署名されたブラジル外務省と連邦貯蓄金庫との提携では、在日ブラジル人が、FGTS積立金引出しの申請を領事館で開始できるようになりました。この二つの例は、他の諸国にも拡大されつつあります。ちなみに、FGTS引出しは日本が最初の例となりました。

また、2010年には、労働雇用省と提携して浜松市で「ブラジル人就労者の家」プロジェクトを開始しました。その後、「就労者スペース」が開設されましたが、これは外務省が取り組んだ模範的取組みの一つです。

社会保障については明日この場で論じられるということで、労働の問題について触れます。労働市場へのより良い参加のための支援が、エンパワーメント手段の一つであることは明らかです。従って、労働雇用省との提携は私たち外務省にとって非常に貴重なものです。一昨日、ブラジリアで労働雇用省の局長、社会開発省の職員や局長等と会合の場を持ちましたが、サービス拡大及びフォローを考慮に入れて、プロジェクトについて話し合いました。

就労者スペースが置かれている浜松領事館は、小規模な管轄領域にブラジル人人口が集中するという条件に恵まれ、管轄地域にブラジル人が散居する東京よりもブラジル人へのアプローチが簡単です。しかし、就労者スペースは、浜松に留まらず日本全国のブラジル人コミュニティからの問い合せを受けています。就労者スペースの対応は浜松に集中していますが、スカイプを使った、または、出張サービスによる遠隔への対応も行っています。

Relações Exteriores

O Papel do MRE (Itamaraty)

O **Depto Consular e de Brasileiros no Exterior** é a área do MRE que mantém interlocução direta com as comunidades brasileiras no exterior, na implementação de políticas de assistência e de integração.

a) **Divisão de Assistência Consular**: atuação reativa de apoio a brasileiros em dificuldades; atuação proativa para alertar e minorar os problemas. Trabalho de coordenação da rede consular no Japão.

b) **Divisão das Comunidades Brasileiras no Exterior** (2008): atuação inteiramente proativa, visando a prover serviços consulares de segunda geração, acelerar o processo de integração e empoderamento da diáspora brasileira ao mercado de trabalho e à sociedade dos países de acolhimento e contribuir para uma inserção desse contingente em condições cada vez mais sólidas nos países de acolhimento.

スライド6

就労者スペースでの応対は年々質の高い組織的なものとなっており、労働法や法律だけでなく能力育成の機会を提供し、起業についての普及も行っており、常時開催されるセミナーでこれらのテーマが論じ、公表されています。開設から6年間で6千人のブラジル人移住者が直接の恩恵を受けました。

ここでは、就労者スペースの一部をお見せしています。これは発行物の一つで、在日ブラジル人就労者用のマニュアルですが、常時見直し・改訂がなされ、版毎により豊富で詳細な情報が加えられています。

労働部門では、在日ブラジル人コミュニティが情報に精通し、支援を受けられるよう、あらゆる努力を行っています。更に、最近は起業というあたらしい分野を開拓しつつあります。

本日、本会場と同じ建物内にあるブラジル日本移民資料館を訪れ、ブラジルにおける日本移民の草分けの写真を見ました。その写真には食料品店の上品な店員3人と商品が写っていましたが、同じような現象が日本で繰り返されているのかと興味深く思いました。1900年代の初めにブラジルで日本人移民により食料品店や商売が始められました。現在は日本でブラジル人によるビジネスの草分けが誕生しています。ブラジル政府の目的は、この動きをただ眺めていることではありません。私たちは支援したいと考えているのです。

100年前と比べて小規模ビジネスを開くことが難しくなったのかどうかは分かりません。恐らくそうなんだろうと思います。今日では、ファイナンシャルエデュケーション、現金の流れや市場のダイナミズム等、全てがより複雑で、起業には非常に専門的なスキルが必要です。起業だけでなく、成功して成長するため、「ブラジル　ブランド」を持ち差異を付けるため、市場でのスペースを獲得するために、専門的な能力が求められます。

私たちは日本やその他諸国の小規模ブラジル人起業家の支援を目的に定めました。

これは、外務省がCRBE（在外ブラジル人代表評議会）と共に取り組む新しい分野です。CRBE（在外ブラジル人代表評議会）は、全世界のブラジル人代表からなる評議会で、うち3人の評議員は日本在住です。会合がブラジル時間に合わせて行われることも理由の一つですが、私たちは評議員と働くことをとても楽しみにしています。CRBEの仲介を通じて、「世界のブラジル人」会議の会合では、ブラジル人起業家への支援を外務省および提携先の課題リストに加えました。

在外ブラジル人の小規模事業者がより早期に特定の市場について学び、事業を維持し、成功して自身の領域を確保するために、どのような方法で支援できるのかを検討するため、私たちは今年の4月から複数の提携を始めました。外務省は在外ブラジル人事業者を育成・支援するため、これに特化した実行計画を設け、15から20の管轄区域で試験的に行っています。

もちろん、全ての国にブラジル人起業家がいるわけではないので、全世界のブラジル人コミュニティでこの試みを行えるわけではありません。しかし、日本と米国の場合は、すでにコミュニティが成立していてゼロから始めるわけではないので、プロジェクトが上手く機能するだろうと考えます。日本の場合が特に重要なのは、在日ブラジル人コミュニティの指導者によれば、若年層の間で工場での未熟練作業を嫌う傾向が見られるためです。コミュニティ指導者が語るところでは、若い世代はより熟練度と報酬が高く、社会的融

合に有利な職を望むそうです。

工場で就労する第一世代の存在は得がたいものですが、全ての領域、複数の分野で日本に貢献したいというコミュニティの望みは、もちろん私たちも理解するところですし、在日ブラジル人コミュニティは大きな潜在可能性を持っていると思います。

コミュニティの中でも起業家精神を持ち、リスクを負う覚悟のある人々のいるセグメントにとって、起業は貴重な機会です。米国、日本、ポルトガルのブラジル人コミュニティの特定セグメントは、起業に適した側面を持っています。このプロジェクトは、可能な限りそして必要に応じてブラジル人のスキルアップを図ろうとしています。

この点は、CRBE（在外ブラジル人代表評議会）の行動計画でもあり、外務省とCRBEとの間で行われた会合で多くの人々によって起草された行動計画にも記載され、現在は「世界のブラジル人」というウェブページに掲載されています。

1　在日ブラジル人の起業

前述のプロジェクトは今年4月に始まったと述べましたが、4月から現在まで既に多少の進展が見られました。先ず、事前調査を行い、曖昧な情報しか無いゼロの状態から開始して現実に近い数字へと近づくことができました。各領事館がCRBE評議員およびブラジル・ビジネス協議会（Brazilian Business Group）と提携して行った調査は、日本におけるおよそ1500人のブラジル人ミクロ小規模事業者の存在を明らかにしました。

管轄区域の一つでは、およそ40%から50%の事業は登記があり、もう半分はインフォーマルな形で営業する自営業者だと推定できました。これらのパイオニア的起業家の特徴は尊重されるべきです。インフォーマルからフォーマルへの一歩を踏み出すには、スキル、多くのツールと支援を必要としますが、成果も非常に大きなものです。

2　小・中規模ブラジル人事業者の特徴

三次産業、特に、商業、健康、サービス、通信および教育が優勢です。これは非常に興味深い点です。調査は3領事館の管轄区域内で行われましたが、商業、特に食品の販売という同じ結果が出ました。

これらのデータを手元に、私たちは外務省の貿易振興局と提携しました。同部は1970年代に輸出振興のために設けられ、国外貿易振興政策や輸出に携わってきました。1970年代には、海外でのブラジル人による起業は見られませんでした。当時の対象は、ブラジル企業、特に輸出を増やす余地のある大規模企業でした。

この提携を通じて、日本の領事館、大使館の貿易振興部は重要な一歩を踏み出すことができました。現在、各館の貿易振興部は組織的にブラジル人小規模事業者を支援する方向に傾いています。

在外ブラジル人小規模事業者の存在からブラジル国は何を得るのでしょうか？得るものは多々あります。領事局が貿易振興局に連絡をとったとき、同局はまだこの面について明確な共通意識を持っていませんでしたが、得るものが多くあるということにはすぐに気づきました。

例えば、ブラジル製品のスーパー、食料品店、レストランやケータリングサービスを支援すれば、これらの事業の多くではブラジル製品を日本に輸入する必要がでてくるでしょう。業者によるグァラナやワインの輸入を通じて、ブラジルの輸出を支援することになります。当面は小規模なものですが、業者がブラジル人コミュニティだけでなく地域市場にも浸透することで、「ブラジルブランド」について考えることができるようになります。

雪玉と同じで、雪玉は転がるうちに大きくなっていきます。国外の小規模ブラジル人事業者を支援することは、ブラジル人コミュニティを支援することであり、ひいてはブラジル国を支援することであるという点は、即座に理解されました。ブラジル人事業者への支援の見返りは、様々な形で私たちに帰ってくるでしょう。勤勉で真剣な労働者で且つ起業家でもあるブラジル人コミュニテ

ィのイメージが国外で定着することで、ブラジルにも恩恵がもたらされます。

本プロジェクトについては、プラグマティックに考えています。コミュニティ支援のためだけでも実行の甲斐がありますが、このプロジェクトは私たちに多くの見返りをもたらしてくれるでしょう。

ブラジル人事業家の間では三次産業が優勢だとお話ししましたが、ここ数年で食品加工といった二次産業や一次産業の農業も現れ、これは非常に興味深いものです。多くの日系人が農業に携わり、農業およびアグロビジネス部門のノウハウをブラジルで得ていた在日ブラジル人就労者が日本で農業につくのは自然な流れで、日本でもこの部門で貢献することができるでしょう。

3　小・中規模ブラジル人事業者への支援

では、私たちブラジル政府はどのような形での支援を準備しているのでしょうか?

既に行った調査に基づき、領事館3館および大使館の各部署を通じて、「どのように日本で起業するか」についてのガイドの編集作業を開始しています。このガイドは、現在活躍中及び今後活躍する潜在的な可能性を持っている起業家の能力開発や、統合した情報をコミュニティと共有するために用いられます。

また、私たちにとっては、領事館及び大使館の各部署の職員に心構えをさせることが非常に重要となります。各館の職員は、この作業に携わることで「日本でどのように会社を開くか」、「どのような書類が要るか」、「日本のビジネス文化はどのようなものか」、「どのようにブラジル製品を輸入するか」、「どのような規則があるか」、「どうしたら融資や借入ができるか」といった問いの答えを得ました。多くの人々とのブレーンストーミングを通じて、長大な問いのリストが作成されました。これにより、起業家支援の管轄部門の職員は、以前よりはるかに支援のための心構えと能力を備えるようになりました。

このガイドは今年末までに国外で発行されます。おおよそ20の管轄領域が選ばれましたが、そのうち3つが日本国内の管轄領域となります。また、小規模事業者支援事業のこけら落としとなるセミナーも行われます。現在作成

中のガイドとプロジェクトについては、日本および他諸国を対象とするビジネスミッションを加える計画もあります。

今日、ブラジルのビジネスミッションを組織するにあたって、通常は対象国の外国人を相手とします。しかし、日本に限らず、私たちは在外ブラジル人事業家と対話して欲しいと考えています。その国のマーケットと文化について知るブラジル人事業家の直接または間接的な参加により、多くのビジネスの取りまとめがより簡単になり、顕著な進展が見られるだろうと考えています。

4 既に取り組まれている活動

各領事館が既に取り組んでいることについて手早く述べますと、セミナー、起業振興策、講演、ブラジル人学生とのコンタクトおよび日本的シナリオの活用を試みています。

ここで、教育セクターでの取組みについて手短にお話しします。このセクターでの取り組みは不可欠で、私たちはコミュニティの将来とも言える子どもたちだけでなく、日本の学校に行くことが良いのか、ブラジル人学校で勉強するのが良いのかといった、何がコミュニティにとって最善なのかという課題について熱心に取り組んでいます。今年4月の取組みでは、アフタースクール計画という成果を得たことのみ、ここで言及いたします。

各領事館およびコミュニティ指導者と話し合った結果、日本文化を学ぶのは日本の学校だということで、日本社会への融合の道は日本の学校に通うことであると考えました。その国の学校に通うことなくして、本当にその国の市民になることは非常に難しいでしょう。

したがって、前述のアフタースクール計画を立て、ブラジリア大学の支援を得ました。当面はブラジリア大学のみとなりますが、この計画のアイデアについて二宮理事長、他のCIATEのメンバー及び文協に訊ねてみたいと思っています。

このプロジェクトは試験的なもので、その特徴はごくシンプルです。私たちは、日本の学校に通うブラジル人の子どもの融合を助けるために放課後に支援を提供したいと考えています。誰が支援を実行するのか。考えついたのは、奨学金

を得てブラジルで学ぶ日本人留学生です。この留学生は、帰国後一定の期間、居住する管轄区域でブラジル人児童のためにボランティア活動に努めます。

これにより、両方の世界を知る人がブラジル人児童と新たな絆を深め、学業面であれ他の子どもたちとの関係であれブラジル人児童の抱える問題を補助します。現在、私たちはブラジリア大学と共同し、日本の大学との提携を試みています。日本に住むブラジル人児童は、あらゆる障害を抱えながら果敢に日本の学校で学ぼうとしていますが、奨学金を得た日本人の留学生は、帰国後に日本に住むブラジル人児童を手助けすることで留学中に得た恩典に報いるのです。

従って、サンパウロでも試験的プロジェクトを試すことができないかを検証する議論に皆様をお招きしたいと思います。私たちはまだ実験段階にいますが、この計画は成功の可能性が高いと思います。その後、複数の奨学金を特定の学校にリンクしていくことになります。

教育に関しては、青年層についても触れたいと思います。ENCCEJA（教育終了資格認定試験）は始めの一歩だったと言えますが、現在は二歩目を踏み出そうとしています。この二歩目とは、今年試験的に計画されている教育フェアです。教育課程を終えることなく移住した大人のブラジル人が学業を続けることを推奨する取組みとなります。どのように学業を続けるのか？職業教育課程、日本の大学またはオンラインでブラジルの大学を続けるか、ともかくも、続けることが重要です。教育フェアでは、オンライン課程を提供する大学や地域の大学、SENAC（全国商業国行訓練機関）等のコースといった各セクターの人材が講演し、ブラジル人が学業を継続できるよう各領事館が集め得る全セクターが揃ったイベントとなります。スキルアップを通じてより良い形での日本社会への参加の可能性を示すことは、子どもたちへの手本にもなります。

最後に、私たちは新たな提携の開始を望んでいるという点を述べて締めくくりたいと思います。現在、ブラジル外務省領事局は、東京、浜松および名古屋の3名の評議員、日本の各領事館とブラジリアの政府機関との貴重な提携に熱心に取り組んでいます。しかし、ここサンパウロの諸団体とも提携を結ぶ潜在的可能性があると考え、今後、共通点を共有する共同体を作ることに関心があることをこの場で示したいと思います。

ご静聴ありがとうございました。

ブラジル社会保障省国際協力対策
社会保険事務所管理官

ベラーラ・ジラルデーロ

先ず、この機会を利用して二宮理事長に御礼を申し上げたいと思います。二宮理事長は当事務局にしばしばおいでになって、翻訳作業等で伯日社会保障協定に関する重要なパートナーとして活躍していただいております。

INSSサンパウロ南部管轄事務所の局長は、本日私用で出席が叶いませんでしたが、私たちにとって非常に重要なCIATEとのパートナーシップに感謝の念を伝えるようにと言付かって参りました。

国際協定対応事務局について言及しましたが、全ての手続きはこの事務局が取り扱い、日本に在住しブラジル側の社会保障の給付を求める全労働者は、日本年金機構を通じて当事務局に申請することになり

ます。他方で、在日就労者が、ブラジル在住の被保険者と同様に、日本からブラジルの対応事務局に給付を申請することもあります。

つまり、社会保障給付では、ブラジルの対応事務局と日本年金機構がいずれも関わっているのです。

ブラジルでは、INSSが国際協定対応を統括しており、現在は7つの対応事務局で12カ国の国際協定を分けて管轄し、サンパウロ事務局はポルトガルおよび日本との国際協定に携わっています。

私たちサンパウロ事務局は全体の62%のケースを取り扱います。つまり、ポルトガルと日本はブラジルが締結した全協定の取り扱いケースの62%を占めるのです。

2012年に発効した日本との協定は比較的歴史が浅いものですが、取扱い件数は全体の11%で、1970年に発効したポルトガルおよび1995年のスペインに続きます。従って、社会保障恩典申請者の数では、今日、日本は3番目の国となります。

今日、ブラジルは日本在住の被保険者1810人に毎月支払いを行っていますが、月額はR$　284万1344レアルとなります。毎月1810人の人々が日本の普通口座で給付を受け取ります。

たった3年間で日本での取扱い件数が第3位になったことを考えれば、今後はさらに成長する傾向にあると考えます。かつて、日本への出稼ぎの流れは非常に大きなものでした。世界的経済危機によってこの流れは落ち着き見せましたが、近年は再び成長の兆しが見て取れます。

当対応事務局には、多くの人が訪れ、どのような手続きを取るか、日本移住後にどのように保険料を納付すればよいか、日本就労中に社会保障との関わりを無くさないためにはどのような手続きを取れば良いかの情報を求めます。

私たちは、就労者が社会保障の問題についてより高い関心を寄せるようになってきていることに気づいています。これらの就労者は、いつかは年を取る、または労働不能による年金を必要とすることがあり得るという点について、以前よりも関心を寄せるようになっていて、私たち

は多くの問い合わせを受けています。

今年1月から7月までに、対応事務局を直接訪れた1480人に応対しました。おおよそ40%（600人程度）が日伯社会保障協定についての情報を探している人たちでした。この600人には、給付申請だけでなく社会保障についての問い合わせのために訪れました人もいました。「日本に行くのですが、どんな手続きを取れば良いのでしょう」というわけです。私たちは、ある国に居住する人が就労国の社会保障に支払いを行うことは、就労者の権利保障の基本だということを説きます。日本に居住するなら日本に、ブラジルに居住するならブラジルにというわけです。これは唯一現実的な就労者および家族の社会保護の手段であり、他に方法はありません。日本に行くのならば、日本の社会保障に加入して支払いを行う、ブラジルで暮らすのであればブラジルの社会保障に加入して支払いを行うのです。

INSSは特定国を管轄とする対応事務局に各案件を誘導することが最善の対応手段であると考えています。

就労者の間にも違いがあります。一方で日本に入国して定住し、又は一定期間であってもブラジルの社会保障から脱退する人がいます。他方で、会社によって派遣されて一定期間日本に居住する人もいます。この場合は扱いが異なっていて、一時派遣の制度が適用されるのです。

日本に関しては、ブラジルから日本に派遣される労働者による申請が月に約100件あります。かれらは一時派遣のため、引き続きブラジルの社会保障に加入し続けます。派遣期間は5年までで、3年間の延長が可能です。自動的に延長されるわけではなく、日本側による延長の承認次第となりますが、最初の5年間はブラジルの社会保障に加入したまま日本への派遣が可能です。ただし、このケースは、会社を通さずに日本に定住するために訪日する就労者とは異なっています。会社を通さずに日本に定住するために訪日する就労者の場合には、日本の社会保障に加入しなければなりません。

日本で就労しながら、ブラジルの社会保障に対する納付を続けるこ

とができるかという質問を多く受けています。

残念ながら二カ国での同時納付を避けるためにこそ、協定が締結されたのだということを説明します。

ただし、ブラジルの場合に限っては、ブラジル法により定められているものの、協定の対象には含まれていない恩典が幾つかあります。納付を続ければ将来これらの恩典を受けるのかと問われれば、受けないとしか言いようがありません。この場合、両国での加入期間を通算することはできません。そのため加入期間に応じた受給をするためにはどうすれば良いのか、多くの人が尋ねてきます。残念ながら、現在のところ、日本在住で日本の社会保障に加入する労働者が、ブラジルの社会保障に引き続き納付を行うことはできません。今後検討の対象となるとは思いますが、今日においては認められていないのです。

就労者は、次の三つの給付を受けます。老齢給付、障害給付、そして家族に対する遺族給付です。もうひとつの疑問は、給付額を日本の銀行口座で直接受け取ることができるのかどうかというものです。

できます。これは、協定がもたらしたもう一つの特長です。給付は国外居住者の居住国の普通口座に直接支払われます。課税問題については二国間協定が存在することから、日本で給付額を受け取る就労者に対してはブラジル側の課税はありません。

また、私たちは、協定発効前にブラジルで受給を開始していたものの、日本行きを決めた多くの就労者を救済しています。これらの人々は、受給継続のための代理人を立てていませんでした。既に受給が開始されていたものの、外国で受給ができなかったために、これをあきらめる形になっていた就労者を、協定が発効された今日、私たちは探し当てて救済しています。

去年だけでも5人程に対応しました。これらの人たちは日本に居住し、給付を受ける術が無かったことから、15年、20年以上も給付を受けていませんでしたが、受給の再開が可能となりました。

これらの人たちの多くは、給付金受領と海外送金のための代理人を

置かず、従前は日本で給付金を受領する術がありませんでした。従って、これらの就労者を支援する手段として協定は非常に重要です。協定は恩典を得る際だけでなく、支払いを受ける際にも活用されます。

今年1月から8月にかけて、ポルトガル及び日本からから754件の給付申請を受けました。その内約300件、40％が日本からのものでした。

日本から送られてくる申請の書類は整っていて、私たちの手元に着けばすぐに給付の結論を出すことできます。何らかの要求事項を出さねばならないこともありますが、大半のケースでは手続書類は最終段階まで整えられて送られてきます。

今日、被保険者又は関連機関から何らかの情報を得るためにペンディングされている手続きは32件のみです。

言葉の壁にも関わらず、日本は最も準備が整った手続き書類を送ってくる協定締結国で、何らかの要求事項が出されるケースは僅かです。ペンディングとなるケースの大半は、被保険者が書類を保管していなかった場合や登録番号を覚えていなかった場合です。これに対して、私たちは地域労働基準監督署や当該被保険者が働いていた会社等に対する調査を行います。大半の場合は登録番号が送られてくるので、私たちの側で申請手続きを終了することができます。

最後に、この協定を通じた日本との協力関係に関して、今後訪日しようとする又は日本在住のブラジル人であれ、ブラジルでの就労経験があって現在年金の付与を求めている日本人であれ、e-mail、電話や直接訪問等、相談に来る人が非常に増えています。

私たちは、就労者及び青年が社会保障の問題に関して高度な認識を持った上でブラジルを離れることを望んでいます。社会保障とは将来を予測し、将来、既に就労年齢に無いか働き続けることができないときの収入を保証することなのです。社会保障の問題について高い意識を持ち、将来を予測して収入を保証しなければなりません。ですから、協定に関する業務を行う事務局を訪れるときは、社会保障について情報を得るよう努めて下さい。法律関係に関する必要書類、何が必要で

何が不要なのか、何が出来るのか、何をすべきでないのか等の情報について、就労者や情報を必要とする人たちのためのコミュニケーションの回路は常に開かれています。

二宮理事長に再度謝意を表します。この困難な時期に、二宮理事長は特に翻訳面で当対応事務局を非常にご支援下さいました。また、ご出席の皆様にも感謝の念を伝えさせていただきます。当対応事務局は、協定に関する特定の情報であれ、その他の案件であれ、常に問い合わせのための扉を開いています。

ご静聴ありがとうございました。

海外日系人協会理事長

田中　克之

ただいまご紹介に預かりました、海外日系人協会理事長の田中でございます。本日は、ＣＩＡＴＥのコラボラドーレス会議の開会式で、このような機会を与えて頂き、ありがとうございます。私は１９９３年から９７年まで、当地で総領事として勤務しておりましたので、ＣＩＡＴＥの初期の頃に、関係者の皆様と当地でご一緒させて頂いたのですが、それから今日までＣＩＡＴＥの先頭に立って、その素晴らしい活動を引っ張って来られました二宮先生のご努力に、まず敬意を表したいと思います。二宮先生がおられなければ、ＣＩＡＴＥの活動もここまで立派なものになるということはなかったのだろうと、改めて先生のご努力にただただ頭が下がる思いでいっぱいでございます。

先日、皆様ご存じのとおり、リオのオリンピックが成功裏に終了しました。事前には、施設工事が上手く進んでいないというようなこともございまして、色々心配されたこともございました。そして、日本では、内外の友達から、「本当にリオのオリンピックは大丈夫ですか」と、こういう話を何度も聞かされました。私はその度に、「いやぁ、それは終わってみれば、必ず成功であったというオリンピックになる」という具合に言い切っておりました。ブラジルに関わった経験のある人は、誰でも同様な感じだったのではないかと思います。

今回のオリンピックは、日本選手が活躍したこともありまして、日本のマスコミも大変好意的に伝えました。閉会式で、日本の安倍首相がドラえもんの作った土管を通って、アベマリアならぬアベマリオとして会場に現れた場面は、大変好評を博したようであります。ただ、私は、それもそうなのですが、開会式のときに、ブラジルの歴史を伝える絵巻物のショーがございました。あの中でいろいろございましたけれども、日系の方々が、白いユニフォームに日の丸を思わせるような赤いマークの付いた服装で、多くの方が現れたわけですが、この場面に、私は非常に感銘を受けました。それはまさに、今日のブラジルへの日本人移住者や日系人の貢献の高さが、あのような形で表れたものだと、私は思ったからでございます。今回のオリンピックには、卓球、柔道、陸上競技、水泳の飛び込み、そして女子ラグビー等、いろいろな形で多くの日系の方がブラジル代表として参加されました。また、オリンピックの聖火トーチ、それから公式マスコットも日系人の方がデザインされたと聞いております。

実は、横浜にＪＩＣＡの移住資料館というものがございます。ここの運営管理は、私どもの海外日系人協会が委託されてやっているわけでございますけれども、現在、この移住資料館で、このリオオリンピックに合わせた形で、日系人が移住先国のスポーツ発展にどのように貢献したか、またどのような種目で日系人がオリンピックに参加し、どれだけメダルを取っているのか、そういうことに注目した形で特別展示会をやっ

ております。詳しくは話しませんが、聖火ランナーとして走られた小川さんという方が当地にいらっしゃると思うのですが、その方から実物の聖火トーチを寄贈して頂きました。小川さんが自分で走られてお持ちになったトーチを、私どもの方に寄贈して頂いたわけでございます。そのトーチもすでに移住資料館で公開されております。この特別展示会のタイトルは「二つのオリンピック」というものですが、「二つのオリンピック」というのは、この間、開かれた本当のオリンピック、それからもう一つは、Ｃｏｎｆｒａｔｅｒｎｉｄａｄというオリンピックです。これは、今年はメキシコで開かれるのですが、北米及び中南米の日系人のスポーツ選手が集まって開かれるオリンピックでございます。これはあまり知られてないかもしれませんけれども、非常に重要な大会であると、私どもは考えております。

ずいぶん前置きが長くなりました。今日、私に与えられたテーマは、「海外日系人協会から見た在日ブラジル人の課題」というものであります。まず始めに、海外日系人協会について、ごく簡単に説明させて頂きます。私どもの協会は、政府の機関ではございません。民間団体です。いわゆるＮＰＯとでもいうものだと思いますが、公益財団という名前で呼ばれております。

どういうことで作られたかといいますと、これは、皆様若い方はあまりご存じないかもしれませんが、戦後間もない頃、日本が大変疲弊していた時期に、海外の日系人、特にアメリカの日系人、それから中南米の日系人の方々から、日本に非常に多くの救援物資が届きました。これは、ＬＡＲＡ物資という言葉で呼んでおります。何がＬＡＲＡかということは説明いたしませんけれども、そういう物資が大量に着いたわけです。日本の政府も国民も、それに関してものすごく感謝したわけです。

それで、日本の国会議員が中心になって、是非、日系人の方々に感謝を申し上げたいということで、１９５７年に、たまたまその前年に日本が国連に加盟したことを祝いつつ、「国連加盟記念・海外日系人親睦大会」というものが東京で開かれたのです。この大会が第1回目の海外日

系人大会というものなのですが、私どもの協会はこの海外日系人大会の事務局として造られたものです。この海外日系人大会というものは、その後、毎年1回、ずっと開かれてきておりまして、今年は５７回目の海外日系人大会ということになります。先ほどの特別展の展示物は、この海外日系人大会のときにも、会場でお見せすることにしております。いずれにしても、私どもの協会というのは民間団体ですが、政府や国会、そして皇室から、非常に厚いサポートを受けておりまして、毎年、海外日系人大会を一番重要な行事として開催して来ております。いろいろな仕事をやっておりますけれども、在日ブラジル人の、特に日系人との関係で、どんな仕事をやっているかといいますと、先ず相談業務です。いろいろなご相談がございます。生活をしていく上でこういう問題があるのだけどどうしようか、とかの相談を電話で受けて、それに対して、こうしたらどうですか、ああしたらどうですかと相談に乗ってあげる仕事です。

それから、海外日系人大会を開きますと、だいたい日本におられる日系人の就労者の方々の問題について、いろいろなテーマが取り上げられて、そして、日本の政府であるとか、あるいは関係機関に、いろいろな要望が出されるわけでございます。私どもはその出てきた要望を、政府であるとか、関係機関に伝え、善処をお願いするというのがございます。最近は、数年前から、日本におられる就労者の子どもさん達が、自分達の将来の夢や尊敬する自分たちのヒーロー更には自分たちの学校等について、スピーチをして頂くということも海外日系人大会で行っております。これは、「在日日系人子弟による子供発表会」という名前で呼んでおります。さらには、今日開かれておりますＣＩＡＴＥへの協力というようなことを、私どもの協会は、日系人関係、特に在日日系人関係の仕事としてやっているということでございます。

そこで皆様方、お前はいろいろしゃべったけれども、結論からいうと何を言いたいのかと思われるかもしれませんが、私は、もし在日ブラジル人の最近の状況をどのように見ているかと問われるとすれば次のよ

うにお答えしたいと思います。まず、日本にいらっしゃるブラジルの方は、最近は永住ないし長期に滞在する方が、非常に多くなったということが第一点です。そして、その影響もあるのだと思いますけれども、今まで問題であった、住宅であるとか、年金であるとか、健康保険を巡る問題は、相当な改善を見せております、というのが第二点目。そして、第三点目は、雇用環境は基本的に不安定なままに推移していると言うことです。日本の経済がちょっと盛り返したこともあって、今は、雇用状況はそんなに悪くありませんけれども、ただ、雇われている形態がまだまだ不安定な形態であるわけです。それから、私が一番心配しておりますのは、子弟の教育環境です。特に日本語ができないブラジルのお子さんが多いということです。ある程度の改善努力、そして改善の状況は見られるのですけれども、まだまだ大変心配な状況にあります。

これらについて、お話をさせて頂きたいと思います。先ず、ざっと日本におられるブラジル人の現況を申し上げます。２０１５年末、昨年末の在日ブラジル人は、約１７万人です。これは、日本の法務省が行っております外国人統計というものによります。この１７万人というのは、外国人としては、まず中国、それから韓国・朝鮮、そしてフィリピンに次いで、４番目に大きな外国人の勢力になります。このうち、約６３パーセントの方が、もう永住者の資格を持っていらっしゃるということです。厚生労働省によれば、昨年のブラジル人労働者数は、約９万６０００人であるということです。今まで、リーマンショック以降、ずいぶんブラジルの就労者の方が減ってきたわけでございますけれども、昨年初めて、前年に比べて多くなったということがございます。これは、サンパウロの総領事館のビザ発給数等を見ましても、それがよく分かるという状況にあります。

それから、ブラジルの方は、どこに住んでおられるかというと、愛知県、静岡県、それから三重県、群馬県等に集中して住んでおられます。最も多く住んでおられる都市はどこかというと、静岡県の浜松市、それから愛知県の豊橋市というようなところです。このように外国人が集まって住んでいる都市が集まり外国人集住都市会議というものを開催し

て来ています。現在の構成メンバーは２６都市です。この２６の中の２２の都市で、ブラジルの方が一番大きな外国人の勢力になっているという状況です。

それから、在日ブラジル人の方が抱える問題は、ずっと以前から、だいたい次のように言われてきました。一つは、安定しない雇用。それから、貧弱な住環境。低い健康保険・年金加入率。日本語能力不足から生ずる、子弟の教育を巡る数々の問題。それからもう一つは、住んでいらっしゃる周辺の日本人住民との関係。このようなことが在日ブラジル人の方がいつも持っていらっしゃった問題でございます。このうち、以前に比べ改善したと見られるのは、雇用、それから住環境、健康保険・年金加入率であります。

例えば、浜松市の２０１４年調査。浜松市というのは、先ほど言いましたとおり、ブラジル人が一番多く住んでいます。そして、浜松市というのは、この集住都市会議を呼びかけた都市でもありまして、非常に、ブラジル人を中心とした外国人に対して、自分達はどのようになすべきかということを、一番真面目に考えて来た都市であります。その浜松市で、２０１４年に行われた調査では、例えば、持ち家率、これが約２５パーセントです。４人に１人は自分の家を持っていらっしゃるということです。また借家については、昔は、自分の勤めている会社の社宅などに住んでいる方が多かったのですが、最近は民間のアパートであるとか、県が持っている県営住宅だとかの公営の住宅に入る方が多くなってきておられます。何れにしろ、私は今まで非常に低かった持ち家率がもう２５パーセントまで、４人に１人が自分の家を持っていらっしゃるというのは、非常に大きな変化だと思います。それから、健康保険の未加入率、入ってらっしゃらない率、これが８パーセントまで減っています。８パーセントの人が入っていない、他の人は入っているということです。それから、年金加入率が５５パーセントと、過半数を超えてきています。これは、以前のことを知っている人間から見れば、大きな進歩だと思います。それから、子弟教育は、改善しているように見える面もあるのですが、全体と

して見た場合、日本語教育面を中心に困難な状況が続いていると思わざるを得ない面が多々あります。周辺住民との関係も同じです。それから、雇用については、先ほど良くなったと申し上げましたけれども、これは日本経済が持ち直している状況にあるので、ブラジル人の失業率や収入については、ある程度の改善が見られるということです。しかし、どういう雇われ方をされておられるかということになりますと、派遣、請負といった間接雇用、それから、直接雇用ですが、パートやアルバイトといった雇用が半分以上を占めているということで、雇用形態は基本的に変わっていない。ということは、日本経済が悪くなれば、最初にお辞めくださいと言われるのは、こういう雇用形態の方達ということになります。住環境や年金、それから健康保険加入状況が改善しているのは、これは多分、永住者の比率が非常に高くなってきたことによって、自分達の今後の生活というものを考えたら、こうしておくべきだと考えておられる、そういうことの結果だという感じがいたします。

それから、もう一つ、子弟教育については浜松市の２０１４年の調査によりますと、６歳から１４歳の子ども達、小学校、中学校の学年の児童ですけれども、このうちの約６割が日本の小学校と中学校に通っている、約1割は外国人学校、ブラジル人の場合はブラジル学校ということになりますが、そういう学校に通っているとされています。更に同調査は同市においては不就学児童はゼロであるとしています。これは同市がものすごく努力したことを物語っています。不就学児童を全部見つけ出して、彼等の親を説得して、みんなを就学させたわけです。これほど浜松市というのは猛烈な努力をしているということです。他方、同じ浜松市の調査によりますと、１５歳以上、高校生以上でございますけれども、約４割が日本の高校に通っています。それから17パーセントが日本の大学や大学院等に行っており、１４パーセントが外国人学校に通っているという結果になっています。ここで注目されるのは、以前は日本の大学に入る子弟というのは、非常に少なかったわけですが、現在、17パーセントは高等教育のところに行っているということでございます。以

前には、ブラジル人の子どもの3分の1は日本の学校に通って、他の3分の1はブラジル人学校に行っている。そして残りの3分の1は不就学、どこにも行っていないと、こういうのがよく言われていた話なのですが、これを頭に置きますと、今の浜松市の調査結果というのは、非常にすばらしい出来ということになるわけです。ただ、先ほど話しました通り、浜松市は教育問題に非常に熱心な市です。他の市も同じようであるとは、ちょっと考えられません。したがって、このように日本ではすべて教育問題がうまく進んでいると思うのは非常に危険なことだと思います。

日本の文部科学省は、2年に一度、日本の公立の小学校、中学校、高校に通っている外国人生徒の中で、日本語指導が必要な生徒数を公表しています。なぜこういうことをやるかというと、外国人が日本の学校に行っているけれども、日本語が伸びない。その結果、2年生なら2年生、3年生なら3年生のいろいろな授業についていけない。そして場合によっては落ちこぼれる可能性があると言うことを念頭に置き、どの生徒がその可能性があるかということをはっきりさせ、そしてその後、その子達の日本語能力向上のための施策を検討. 実施するためにこれをやっているわけです。この日本語指導が必要な生徒数、今言ったように、日本語が不十分なため授業についていけない生徒数ということになりますが、２０１４年調査では、指導を必要とする生徒を母国語別に分けると、例えば、ポルトガル語、中国語、フィリピン語という感じで分けていきますと、一番多いのがポルトガル語を母語とするグループです。８３００人いるということです。小中高の公立学校に入っている生徒です。ブラジル人の子ども達は、指導を必要とする、すべての国籍を持ったいろいろな子ども達のうちの、約3割、３０パーセントを占めているということで、最大の母語集団ということになるということです。ちなみに、この時点でブラジル人の子ども達で、学校に行くべき年齢の子ども達（小、中、高校生）というのはどれくらいいるのかということを法務省の在留外国人統計で見てみますと、約2万５０００人ほどです。日本語の指導を必要とするブラジル人生徒８３００人はこの2万５０００人の約3割強

です。しかし、この2万５０００人の全員が日本の公立学校に行っているわけではございません。浜松市の調査で示された、小中学校で6割、高校で4割が日本の公立学校に通っている割合だと仮に考えていきますと、全体としては1万３０００人ぐらいが日本の小中高の公立学校に通っているということになります。その1万３０００人のうちの８３００人ということになるわけです。これは6割、６０パーセント以上ということになるわけです。６０パーセント以上のブラジル人の子弟が授業についていけないということになっている。これは大変由々しい話です。さっき浜松市では頑張っていますよと言ったのですが、日本語指導を必要とするブラジル人子弟が多いというこの部分を絶対に忘れてはいけないということになります。浜松市の例は、非常に多くの生徒を公立の学校に入れているということになるわけで、その他の市になると、もっと不就学児が多くなってきますでしょうから、そのことを頭に置くと、6割ではなくて、もっと多いかもしれないということにもなるわけです。

それから、隣近所との関係についてです。１５年以上日本におるよという方が在日ブラジル人のもう半数に達しようとしている状況です。そうすると、日本の事情や習慣等にも慣れてきておられますから、周辺住民との関係も改善していることは事実です。しかし、日本の社会に本当に受け入れられているのですかと聞かれたときに、「うーん」と唸ってしまいます。先ほどの浜松の調査では、在日外国人に対する質問と、自分の周辺にたくさん外国人がいるよという日本人に対する質問、この二つのアンケートを取っているわけです。在住の外国人に対して、近隣の日本人住民との付き合いはどの程度ありますかという質問をしました。それに対して、3割、３０パーセントの方が、「親しく付き合っております」という答え。そして6割、６０パーセントの方が、「挨拶をする程度であります」と。だから、道であったら、「こんにちは」と、「Ｂｏｍ　ｄｉａ」と言っているのかもしれませんが、そういう方達が6割。そして、1割強、１０パーセントぐらいが、「全くありません」と、あるいは「ほとんどない」と、こう答えております。他方、近くにたくさんの外国人が住んでいると

言う日本人住民につお尋ねします、ということで質問をしているのですが、これも同じようにどの程度お付き合いがございますかという質問です。それに対して、5パーセントの方が、「私どもは親しく付き合っております」。3割が「挨拶する程度でございます」。で、6割が「全くありません」、「ほとんどありません」という状況になっております。このことは、日本人住民の側から見ると、ブラジル人を含む在日外国人が思っておられるほど、共存協力関係が進んでいないのではないかということをうかがわせるような感じがいたします。大きなブラジル人コミュニティーがある集住都市では、日本語を話すことなく、日本人を頼る必要性もないまま日常生活ができております。平時はそれでも良いのですが、地震や洪水等の大きな自然災害が起きたときにはそうは行かずお互いに助け合わなければいけないということになるのだろうと思います。、今の状況は、近隣の方とはあまり諍いはなくなったけれども、お互いに同じ市民として付き合いがあるかというと、ないといった方がいいのではないかという感じがいたします。行政とかＮＰＯの関係者は、今は多文化共生だ、多文化共生社会を作ろうということで、いろいろなことをいっぱいやっているわけです。多文化共生、多文化共生と旗を振っているのですが、この人達は一生懸命やっておられると思います。しかし、一般住民というと、これは日本側についてもブラジル側についても同じようなことがいえるのですが、あまり自分のこととして受け取っていないような感じがいたします。私から見ますと、もう少しブラジル人の方が積極的に市や市民団体の呼びかけに応じて、いろいろな会合に出て行ってお話をされると、楽しいことがいっぱいあるだろうと思うのです。

　他方、先ほど、ルイーザ・リベイロさんがおっしゃったことでもあるのですけれども、ブラジル人の犯罪、ということが在日ブラジル人の大きな問題になります。先ほどちょっとおっしゃいましたけれども、ブラジル人の犯罪が非常に高いということですが、私が特に恐れているのは、少年犯罪の部分です。少年犯罪の半分以上は窃盗です。窃盗は、車上荒らし、車の中から物を盗って行く、というのが一番多いです。窃盗で検

挙される少年の中では、ブラジル国籍の者が一番多く、２０１５年、去年は１０７件の事件に関係して、約７０名のブラジル人少年が逮捕されています。これは、日本語ができないために学校からドロップアウトし、それから不法行為に走っている者が多いと考えられています。私はこれを何とかするためには、やはり、親が子弟教育、自分の子どもをどうするのかということを本当に真面目に考える必要があるという感じがいたしますし、もう一つは、日本語が上手になれば、たぶんドロップアウトしないでしょうから、大いに日本語をきちんとやってもらう必要があるのではないかと思います。

在日ブラジル人社会は、今申し上げたようないろいろな問題を抱えていますけれども、私の見るところ、最大の問題は子弟の教育問題だと思います。特に、日本語ができないで、学校の授業についていけないで、結果的に社会の底辺に留まることになる若者の救済が、本当に急務です。就労することで精一杯の方が多いことは承知しておりますけれども、その上で、私の個人的な考え方を言わせて頂きますと、日本に長期に滞在する人、永住しようと思っている人は、先ほど言ったとおり、６０何パーセントを越しているわけです。そういう方は、まずどうしたら自分の子どもにより良い教育を与えられるかということを考えて頂きたいと思います。日本で生活を続けるのであれば、日本語能力如何が子弟の将来を決めることを考えて頂きたい。そして、今度は逆な話なのですが、日本人というのは、どうしても内に篭りがちなところがあります。しかし、ブラジルの子ども達は、日本社会に喝を入れることができる、対外発信能力を高める上で日系人子弟は大きな力になりうると、私は確信しております。そして、併せてブラジルのｐａｉｓ、ご両親に申し上げたいのは、日ごろから日本人との交流に力を注ぎ、地域社会の発展にどうしたら貢献できるか、自分は日本社会の一員なのだという、この気持ちを持って、先ほど申し上げましたように、市民団体のいろいろな働きかけ、それから、市がやっているいろいろな行事等に、一度は顔を出してごらんになったらどうかなという感じがいたします。

他方、日本側はどうやれば在日外国人の力を最大限に活用できるようになるかを考える必要があります。私は、今後引き続きやるべきことは、在日外国人の子弟の日本語能力を徹底的に鍛えること、そして、勉強の意欲さえあれば、日本人に伍して高校、大学に進める日本語力をつけさせる全国的なインフラ整備が必要だと思います。これについてはすでに日本の文科省は、今から３年ほど前からやり始めているわけですが、集住都市ではだいたいこれはうまくいってきています。しかし、地方等に行きますと、まだそこまでは完全なものになっていません。これをどんどんやっていく必要があろうかと思います。日本側はこれまで後手に回り、いろいろな問題が生じたわけですけれども、現在やっております努力というのは、方向性は間違っていないと私は考えております。最後に、繰り返しになりますけれども、子どもを持つ在日ブラジル人の方には、自分達の子どもの将来に思いをいたして頂きたいというのが、少し言い過ぎかもしれませんが、私の強い気持ちでございます。どうも、大変長時間にわたり、ご清聴ありがとうございました。

Ｍｕｉｔｏ　Ｏｂｒｉｇａｄｏ.

1

日本における外国人労働者の雇用紛争の性質及び解決プロセスについて

青森中央学院大学 特任教授

尾崎 正利

1　はじめに

私は1990年代の半ばから今日まで、日本における移住労働者の雇用の状況並びにとりわけ日系ブラジル移住労働者の就労経路について、法的保護の谷間におかれてきた移住労働者の雇用保護の問題について、調査及び分析、並びに理論的整理にかかわる研究を進めてきた。

その幾つかはCIATEの講演の中で公表する機会を与えられ、ブラジルにおける就労経路調査及び日伯両国の官民の国際的協力体制の発展を追跡し、現在に至るまで継続して行うことが可能になった。この意味で、この国際シンポジウムから得られた多くの優れた研究及び貴重な経験の発表、並びに私に提供された研究発表[1]の場は、日伯両国を還流する日系人移住労働者の就労経路をより的確にフォローすることに大いに役立ったと感謝しています。

今回の報告は、これまでの研究成果を踏まえながら、新たな分野、すなわち日本における移住労働者の雇用に関する労使紛争の特徴、並びに様々な形態の紛争解決プロセスの現状を明確にすることにより、移住労働者の日本における実効的な雇用保護を実現するための有効な方途を探し出すところにある。

私は現在、青森県で研究及び大学院生の指導を行うとともに、三重県津市においてNPO法人「労働問題研究所」（Institute for Workers' Human Rights）を立上げ、労働法、労働問題及び労使関係論など幅広い分野の多くの研究者、並びに労使関係にかかわる幅広い専門家及び実務家、並びに活動家の協力をいただきながら、すべての労働者のディーセントな雇用の達成を実現するために解決しなければならない諸問題を一つ一つ確認し、それらに対する有効な解決策を構築すべく活動しています。但、組織立上げ間もない、地方に活動の本拠を置いているNPO組織の財政的制約などから、活動の範囲は地域的に限定されたものにならざるを得ないために、この報告において検討の対象となった移住労働者の雇用紛争のケースは、三重県内及び愛知、岐阜県内における紛争事例、並びに少数であるが首都圏を中心に活動しているコミュニティ・ユニオンが報告するいくつかのケースに限られざるを得なかった。そうした制約もあって、今回の報告は、すべての移住労働者の事例ではなく、日系移住労働者の雇用紛争であって、主として

1. 尾崎正利「移住労働者の就労斡旋システムと法規制：日系ブラジル人の還流移動を中心に」青森中央学院大学研究紀要22号（2014年）及び邦語参照文献に掲載されている尾崎の論文を見よ。

東海地域における紛争を中心とし、その他の事例は比較対照するために使用されることになる[2]。

2　移住労働者の雇用に関するタイプ化

この報告で直接に分析の対象とされた外国人労働者は、日系人移住労働者のほとんどが含まれることになる、定住の身分を持つ移住労働者、研修の資格で来日した労働者、或いは技能の資格で就労している移住労働者、或いは留学生の日本で就職した者である。具体的には、とりわけ日系人移住労働者を中心に、その他の類型を日系人移住労働者の紛争の特徴を比較するために、それぞれの特徴を明らかにするために述べることになる。これら労働者に顕著な特徴として取上げ得るのは、①ワーカーとして働いていること、②事務或いは管理的職種についているが、企業における人事構造の外縁或いは縁辺にあって、スタッフと位置付けられる労働者（例えば、通訳或いは移住労働者のための管理的職種）、③研修及び技能実習の過程において規制された条件を超えて長時間或いは強制的（例えば、旅券の取上げ等）に労働を要求されるパターン、並びに④技能ビザ、例えばインド料理店における調理人として雇用された者で、店舗の閉鎖或いは同国人の経営者による過酷な労働条件を免れようとしても転職が容易でなく、滞在要件を満たすことができないパターンである。

これらのパターンのなかには、例えば、留学生が就職した通訳のなかには、大手企業或いはその子会社の事例もあるが、一般的に、①業務請負業者（就職の仲介、派遣或いは直接雇用で派遣する例などが見られる）、②中小零細企業（①の仲介による直接雇用、派遣（偽装請

2. なお、この分析は、労働問題研究所の共同研究の一つを構成し、2017年4月以降において、この分析を踏まえて本格的な調査研究が行われる予定である。

負を含む）若しくは海外の斡旋業者から直接仲介を受ける例など）のパターンの存在も無視できない。研修・技能実習生の場合には零細企業或いは受入れを目的としたそれらの協同組合が使用者の特徴として指摘される。研修・技能実習生が研修及び労働を行う職場は、電器機械器具下請製造業、電子部品下請製造業、輸送用機械器具製造下請製造業及び縫製業、並びに最近多く見られるようになってきた食品加工（魚類加工のケースでは研修が目立つ）及び農業（研修・実習生）、その他様々なサービス業で働いている（JITCO及びアイムジャパンを経由する中小零細企業の職場が基本的に妥当する）。

彼らの雇用条件は、研修・実習生を除いて、2か月或いは3か月程度の短期雇用或いはその更新の繰返しが多く、この期間は業務請負或いは派遣のケースではとりわけ、リーマンショック後に短期化（1か月或いは1週間単位も）が一層進行した。リーマンショック後の雇用条件の悪化は、製造業者或いはサービス業者による直接雇用の場合においても見られ、いわゆるアルバイト的な処遇の増加傾向が増加し、同種の正規雇用の日本人労働者の雇用条件と大きく異なっている。彼らの雇用は基本的に、実質的に日々雇用であり、1日の時間給の積上げが毎月の支給日に支払われるにすぎない。受入企業の条件が時間当たりの費用を提示し、それを仲介或いは業務請負業者が管理費用（おおよそ13%前後が標準とされている）を差引いて労働者に支払うべき賃金とするやり方が基本的なものであることによる。

このシステムは中小零細企業における直接雇用においても見られる。リーマンショック後しばらくの間は時間賃金額が大幅に低下したが、現在ではリーマンショック前に比べて同水準或いはやや高くなっている傾向も見られる。例えば、業務請負或いは派遣を問わず、管理費1.3%を控除して労働者に支払われる時間額は、食品製造業男性で1,200円から1,300円、電器機械器具製造下請で1,350円程度、女性でそれぞれ900円となっている。時間外賃金はこの額に1.25をかける。労働者はこの中から保険に加入するものは負担金を拠出しなければならない。但、雇用保険或いは労災保険については、使用者負担分があ

るので、とりわけ労災保険は事故が発生してからの事後的一括加入になるのがより多い。女性の時間賃金は900円と依然と同じで、産業部門によりほとんど変化はない。

さらにまた特異な事例として、調査対象となった三重県内での雇用の条件として、請負業者が労働者に職場を斡旋する形式をとり、受入企業が直接雇用をするという形態を形式的にとりながら、福利厚生等のサービス、労働者の苦情を受付けるサービスなどを当該紹介業者が行っており、13%の管理費を企業から直接受取るケースもある[3]。この点で、請負業者の仲介による直接雇用と派遣或いは業務請負の境界が曖昧になっている慣行も事実上行われている可能性がある。

3 雇用紛争解決のプロセスの特徴

今日の日本社会において、移住労働者の雇用紛争解決のプロセスには様々な形態が存在し、裁判所における解決、何らかの法的制度に基づいた裁判外における解決（ADR）、第三者の何らかの形態（委任を受けた社会保険労務士或いは弁護士、並びに就労斡旋などを行う業者を含むコンサルタントによる）の介入による解決、或いは集団的労働関係の法的メカニズムを通じた解決等があり、さらにまたNPO等の支援組織の持つ機能及び支援による幅広

3. こうしたやり方についてはさらに調査を行う必要があるけれども、ある地方に拠点を持ったシャープ関連下請製造業者に関係する雇入慣行に関係している。しかしながらこの業者は昨年11月に倒産したので、解明は困難かと思われる。しかしながら、業務請負業者はピラミッド型の人材供給システムを持ち、その末端の業者からの上位業者への人材供給がこのやり方を採用している可能性も十分にある。この場合、労働者に支払われる賃金額は業者に支払われる額は雇用企業に計上される流動費の13%を控除した87%が支払われていることになる。

い多様な解決[4]が存在している。当然ながら当事者の直接の話合による解決も存在し得る。

日本における移住労働者に関係する雇用紛争において顕著なパターンは、解雇であり、それには次のパターン、すなわち①使用者の主張する解雇理由としての整理解雇或いは労働能力不足を理由とする解雇、②職場秩序紊乱を理由とする解雇、並びに③労働組合加入或いは結成若しくは組合活動を理由とする不利益取扱、或いは④女性の妊娠出産を理由とする解雇などが見られ、さらに加えて、⑤労働災害に起因して労災保険或いは損害賠償の請求或いは休業請求に対する解雇等の要求に対する不利益な取扱、⑥セクハラの主張に対する解雇を含む不利益な取扱などがある。さらにまた、⑦解雇についても予告手当の支払いをめぐる紛争も見られる。

これら紛争において、移住労働者が外部及び内部の支援を全く受けず、使用者との話合のなかで紛争を解決する可能性はゼロではないであろうが、こうした解決が現実に存在したことについて、使用者側の自発的報告以外に表面に出ることはほとんど期待できない。従って、今回の報告では対象としないこととした。

この研究において対象とされる紛争解決のプロセスは、①コミュニティ・ユニオンによる集団的な紛争に基づいた解決プロセス（例えばケース6及び7）、②とりわけ日系ブラジル人労働者の特有のパターンである、斡旋業者（ブラジルにおける送出業者、日本における受入業者＝業務請負或いは派遣業者）による労務管理の一環としての紛争への介入（介入の程度及び援用する解決メカニズムは多様である）（例えばケース3及び4）、③NPO等の支援団体による紛争解決プロセスへの介入のパターン（介入の程度及び援用する解決メカニズムは多様である）（例えばケース1及び2）が見られ、これに支援団体或いは労働者本人が弁護士を通じて解決を図るパターンなど、紛争介入パターン

4. 相談を受ける場の設置から、救済のための行政機関等の紹介、或いは通訳の派遣等を含む直接交渉の支援、弁護士等の紹介などが主要な支援で、キャンペーン活動或いは抗議活動等の社会運動を予定している組織は見受けられない。

の多様性により、①研修。実習生に関する紛争で、②留学生等の日本でリクルートされた労働者の紛争解決のパターン、③技能ビザで入国し、働いている労働者の紛争の解決それぞれに特有のパターンが見られる[5]。今回の報告では、直接の分析対象について、コミュニティ・ユニオンが移住労働者の組織化に重点を置いた活動から生じる紛争を除いて、報告することになる。それは名古屋ふれあいユニオン及びユニオンみえの紛争についてすでにこれまでのCIATEシンポジウムにおいて報告し、日本においても発表済みであるからである。

しかしながら、これらのパターンは必ずしも単独で紛争解決の特徴を構成するものでなく、複数の解決プロセスの要素を含み、複合的な紛争解決パターンを示している例もある。以下において、日系人移住労働者の雇用紛争解決のプロセスについて、包括的な調査結果ではないが、特徴的な事例のいくつかを紹介することにする。

4 選択された事例の紹介

■ケース1

残飯処理会社（伊賀市）有期雇用（直接雇用）、就労経路は不明

ブラジル国籍、男性、日本滞在歴約25年、

［紛争の発端：解決のプロセス］

① 残飯処理運転手伝いに約1年従事した。

② 残飯でいっぱいになったドラム缶を2人でトラックに上げ下ろしをする業務で、重量があり、腰に負担がかかる業務であった。

5. これらの紛争解決のプロセス等については、主として名古屋ふれあいユニオン、首都圏移住労働者組合及び複数のコミュニティ・ユニオンの活動を見よ。

③　最初の事故により、ドラム缶に足を挟まれ、爪先を負傷した。しかし休みを取ることができず、負傷した状態で勤務を続けた。
④　数日後、バランスを崩して、ドラム缶に押される形で後ろに転倒し、ろっ骨などを強打し、骨折した。
⑤　自費で治療していたが、治療費を支払えなくなり、伊賀市を管轄するNPO法人である移住労働者支援組織に相談した。
⑥　その組織の支援を得て、会社と交渉を行う。その内容は、会社に労災を認めさせること、労災保険による治療を可能にすること、休業補償を要求することであった。
⑦　会社側の対応は不誠実（のらりくらりとした対応）で、NPO組織の通訳を入れて強く主張したところ、労災を認めたが、使用者は事務仕事が可能として出勤を命じ、結局退職することになった。

［コメント］

NPO団体の支援を受けた個別交渉である。地元NPO団体が通訳及び相談支援をしたが、いずれも積極的な解決策を使用者及び労働者にアドバイスするまでに至らなかった。コンサルタント（或いは紹介業者）は関与していないと思われる。NPOの能力不足が指摘されるとともに、NPO間のネットワーク等を利用した支援体制の構築が必要である。このケースでは、使用者の事務作業を命じる行為が事実上の退職強要の可能性がある。

■ケース２

派遣・業務請負業者（伊賀市）、派遣先企業は不明であるが、おそらく電子部品製造業であると想定される。就労経路は不明

ブラジル人、女性、おそらく6年程度の滞在歴、30代後半、常用派遣、日本語能力不十分

［紛争の発端：解決のプロセス］

①　常用派遣として製造及び検査業務を行う。

② 4か月経過後に妊娠が判明。派遣先にその旨を伝える。
③ 派遣元に連絡が入り、退職するように告げられる。
④ 本人はもう少し働きたいと派遣元に申出たが、10日後に即時解雇を通告される。
⑤ この解雇について、労働者は派遣元に対して、解雇予告手当もなく、不当に解雇された旨を主張したが、派遣元は「配置転換のうえ、勤務を継続するよう何度も伝えたが、本人が勤務を拒否した」との主張に固執し、解雇を撤回しなかった。
⑥ 労働者は労働基準監督署その他行政機関に有償の通訳を付けて相談を行った。この通訳は、ケース1のNPO法人から派遣された。
⑦ 経緯は不明であるが、おそらく両当事者の主張の食いちがいにより、労働基準監督署において解雇予告手当或いは違法解雇が認定されず、さらにまたNPO法人の支援で労働審判を申立てる予定であったが、本人がそれを断念した模様である。

［コメント］ケース1と同じく、NPOが支援に入った事例。個別紛争に対して本人を代理して争うことができず、側面的支援しかできないので、外国人労働者にとっては、普通、極めて困難な戦いを強いられることに変わりがない。戦術的には均等雇用室への申立或いは個別紛争処理の申立を行う可能性などの紛争処理機関においてさらに主張を重ねることも想定されるが、労働者本人が主張の継続をあきらめた理由として考えられるのは、通訳が有償であったこと、日伯間における労働訴訟における立証責任の相違などが要因としてあったのではないか？しかしながら少なくとも即時解雇を有効と認定する根拠に乏しく、NPO法人の的確なアドバイスが労働者になされなかったのではないかとも考えられ得る。

■ケース３

Y電子（伊勢市）、有期の直接雇用、就労経路は親族呼寄せで来日

した労働者の業務請負業者による紹介

ボリビア国籍、男性、26歳、独身、中卒、日本語能力0%、就労経路は親族（兄）訪問で来日→友人の紹介→業務請負業者兼コンサルタント業（紹介）→Y電子、兄と津市内で同居、兄は滞在5年

［紛争の発端：解決プロセス］

① 事業経営不振による集団的解雇、再就職あっせんプロセスの途上で発生したケース。

② 当該労働者のみ居住地が斡旋された再就職先の立地との関係で遠隔地となるために、Y電子が用意する再就職先がない状態になった。

③ そこでY電子の総務課長が２ヶ月の雇用期間満了2週間前に労働者を解雇し、自己都合退職扱いとして事務処理をした（退職自体は本人も了解していたと思われる）。

④ 雇用保険の申請をしても自己都合退職では待機期間があるために、地元コミュニティ。ユニオンに相談した。

⑤ ユニオンからY電子に質問状が届く。

⑥ Y電子は労働者を紹介したコンサルタントと対策協議を行い、自己都合退職とした理由について、「事務方が雇用保険などの手続が煩雑になる（必要な場合にその都度一括納付して加入させる方針であったため）として、勝手にした」と認定し、雇用保険の手続を行うとしたことで解決した。

⑦ その後本人からコンサルタントに、何度も就労を希望する連絡が入る。

⑧ しかしコンサルタントは「組合の関係者は雇用しない」という方針を明示していないが持ち、就労紹介をしていない。本人のその後の進路は不明。

［コメント］

外国人労働者の集団的解雇について、おそらく職業紹介機関（安定所）に通知がなされていないと思われるケースである。当人たちに対

する次の就職先の斡旋を行うことで、結果として紛争が表に出てこなかった。しかし、その斡旋から漏れた労働者に対する処遇において、ずさんな扱いがあった。この対策協議に彼ら紹介し、おそらく13%の管理費を受取っている業者が中に入り、対策をアドバイスしている。このアドバイスも労働者の管理業務の一つと見なされ得る。

組合の介入は質問状の提出にとどまり、この限度での側面支援に限られ、個別紛争としてプロセスがY電子と労務を含めた幅広い管理者であるコンサルタントとの間で展開された。

なお、雇用形態は直用であるが、保険は一切なし、所得税源泉は会社が行う、フルタイムのアルバイト的待遇である点にも注目すべきである。この雇用の仕方はY電子だけでなく、小規模な独立系業務請負業者と、とりわけ日系人移住労働者受入企業（中小規模下請業者）との間において行われ、相当浸透していると思われる。ケース4も同じ

■ケース4

Y電子ケース（伊勢市）、有期の直接雇用、就労経路は請負業者間コンサルタントによる紹介による。

ブラジル国籍の女性、中卒、既婚、日本語能力0%、夫婦で来日（夫は自動車関連）、在日半年、初渡航、ブラジルでは家事を行い、職歴はなし。

ブラジル斡旋業者→業務請負（紹介）→Y電子（直用）、ケース3と同じパターン。

コミュニティ・ユニオンが介入したケースであるが、結果的には個別紛争として解決された。

［事件の発端：解決プロセス］

① 当時の総務課長、現在の総務部長が「仕事が遅い」との理由で、労働者に解雇を通告、即日解雇される。解雇にかかわる補償は一切なかった。

② 労働者はユニオンに相談し、組合に加入した。

③　ユニオンより団体交渉申入れのFAXが会社に送信された。
④　Y電子は交渉を拒否すると通告した。
⑤　ユニオンより団交拒否を理由に裁判に訴えるとの通告を受ける。
⑥　Y電子は本人と直接交渉をしようとしたが拒否される。
⑦　ユニオンとの団体交渉が行われた。その中で補償（額）を提示することが要求された。その根拠として、①解雇通告が不当であること、②業務遂行中に大声で怒鳴られ、精神疾患になったことが挙げられている。その中で本人の妊娠も明らかにされた。
⑧　この団交を受けて、Y電子はコンサルタントに問題解決を依頼し、コンサルタントは秘密裏に本人との直接の接触に成功する。
本人の自由意志であるとして組合の攻撃を排除。
⑨　コンサルタントによる本人労働者に提示された解決案（Y電子了解済み）：①解雇を撤回すること、②社会保険加入手続をすること、③正社員としての待遇にすること、④精神疾患の治療を保険で行うこと、⑤職場復帰を行わず、傷病手当で治療を行うこと、以上について本人が了承した。
⑩　その原因として夫が働いていること、本人が妊娠していることがあるとコンサルタントは分析している。この合意のうえで、①本人が組合に訴えの取下げを求め、了解される、②傷病保険で治療を行うが、子供の出産までとすること、傷病手当はヤマト電子が12-13万円を毎月支払い、さらに未払い残業代を支払うこと、子供の出産にかかわる手続きなどのケアをヤマト電子が行うことについて合意が成立した。
⑪　本人の希望により、出産後帰国。

［コメント］

コミュニティ・ユニオンが団交を申入れたことが、コンサルタントを入れた対応協議へとつながったと思われる。問題点は、労働組合の代表権を無視して、直接交渉を行った点にある。これについては労組法7条3号の不当労働行為に該当する可能性があり、労働者本

人が事件を争わないとする場合でも、それは1号問題に限定され、労働委員会に不当労働行為を組合自身が申立てる場合、支配介入の認定の可能性は残る。但、紛争解決の経済的コスト・ベネフィットの観点からその可能性は低い（組合側の組織力の低さ、経済的負担の大きさ及び担当者の人材不足等がその理由として挙げられる）。

このケースにおいて、Y電子がコンサルタントの支援を求める時期について遅れがあった可能性がある。業務請負業者兼コンサルタントの紹介した労働者に対する管理業務の範囲はどの範囲かも問題となると思われる。このケースにおいて、コミュニティ・ユニオンに労働者が加入し、団体交渉をするなど集団的な紛争がすでに始まっている段階で、コンサルタントの紛争への介入は極めて危険を伴うものであったろうと考えるのは当然である。それはコンサルタント自身が社会的に非難され、組合から攻撃を受ける可能性が十分あるからである。考えられるのは、13%の支払いを受ける紹介した労働者の管理業務にはこうした紛争解決を含まないことである。従って、この介入ケースには特別な合意が存在した可能性がある。しかしいずれにしても、こうした介入は合衆国における労働コンサルタントに類似する機能を果たし得るけれども、現在、その範囲は日系移住労働者の雇用における労働紛争の場に限定され、業務請負業者が移住労働者の管理業務を行うケースで、受入業者の労務管理能力が低いケースにおいて見られるにすぎず、まだ大きな広がりは見られない。

■ケース5

大手派遣業者の四日市支店→食品加工会社（四日市市）に派遣

ブラジル国籍、女性、48歳（2014年2月の紛争当時）、食品製造補助

［紛争の発端・解決のプロセス］

以下のプロセスは派遣元による発言である。

① 日頃から勤務態度に問題があり、同じ職場の従業員とのトラブルも多かった。

② 勤務中に作業内容の間違いを指摘された際に、相手がアジア系外国人であったことに腹を立てて、周囲の制止を聞き入れずに職場を放棄した。
③ 職場内で人種差別を受けたと大声で叫び、派遣先の敷地内で騒ぎ立て、制止しようと上司がかける言葉に対してもパワハラだと興奮して叫んだ。
④ 派遣先から職場放棄の上に、横暴な態度であることを理由に、受入れる人材として不適格であるとして派遣の打切りが通告される。それを受けて派遣元から雇用の終了を通告された。
⑤ 不当に解雇されたとコミュニティ・ユニオンに駆込むと派遣元を脅迫した。
⑥ 何を要求しているのかについて、本人から聞きだしたところによれば、過去にも当該コミュニティ・ユニオンを使って企業から金銭を得た経験があり、今回もそれができると考えたとのことであった。
⑦ 派遣元と労働者との直接の話合の結果、派遣元は法定30日の解雇予告手当を支払って即時解雇した。
⑧ 労働者はユニオンには加入せず、復職も希望しなかった。

［コメント］

解雇原因は派遣元の話による派遣先の主張でだけであり、詳細の真偽は不明であるが、少なくとも職場秩序に従って労務を提供することが困難な状態であったと云えよう。しかし予告手当を引きだすことができた大きな原因は、ユニオン加入の発言であり、その意味でコミュニティ・ユニオンの存在意義は紛争解決プロセスに大きな影響力を持っていると考えられる。

■ケース6

使用者は業務請負業者

ブラジル国籍、男性

［紛争の発端・解決のプロセス］

① 労働者は明示された労働条件と実際の条件との相違を理由に契約を解除した。

② これに対して使用者である業務請負業者は既就労分の賃金計算を最低賃金により計算し、それに基づいて賃金が支払われた。

③ 労働者は東海地域を管轄するコミュニティ・ユニオンに加入した。使用者であった請負業者との間に団体交渉が行われ、その結果、約定された賃金との差額の支払いが合意された。

［コメント］

組合による団交が行われ、それに基づいて紛争が解決したケースである。帰国旅費等の請求は行われていないようである。もサンパウロの斡旋業者の紹介により当該業務請負業者に雇用された労働者ではないと思われるが詳細は不明である。そうであるとすれば、使用者側は、サンパウロの斡旋業者のために労働者の前借金を徴収する義務はなくなり、使用者側の負担は差額支払いに限られるので、解決がスムースであったのではと思われる。

■ケース7

派遣・業務請負業者の雇用、派遣先は自動車部品製造下請会社

ブラジル国籍、女性

［紛争の発端・解決のプロセス］

① 妊娠通告後、派遣受入先から就労拒否が通告される。

② コミュニティ・ユニオンに加入後、ユニオンから団体交渉が申し入れられるが、派遣元はこれを拒否し、繰返しの団交申入れも拒否した。

③ 三重県地方労働委員会に団交拒否の不当労働行為を申立て、2014年10月に救済命令が出された。

④ その後の結果は不明。

［コメント］

最終的な解決は不明であるが、ユニオンが介入する場合には、事件の性質或いは労働者本人の意向等により、法的枠組（労働組合法）に従った紛争解決メカニズムにより解決を行うことが可能であることを示している。しかしながら、派遣される労働者は、派遣元業者においてその地位が十分に保障或いは適正な法的保護が与えられていない現実も同時に表している。これらは、派遣業者或いは業務請負業者の雇用慣行が、とりわけ脆弱な移住労働者に対してより頻繁に、雇用ではなく、商品としての労働力の取引対象として扱う現実がよくあらわされている。

5　結論に代えて

今回の報告において、先に述べたよう、紛争解決のプロセスすべてを分析・整理することはもとより予定されていない。しかしながらそうした状況においても、いくつかの興味あるポイントが明確になり始めたのではないかと思われる。それは以下の点においてである。

①　紛争が個別紛争に限定されるケースでは、すなわちコミュニティ・ユニオンが企業内の移住労働者の組織化に積極的に着手しないケースでは、紛争の性質は未払賃金、解雇予告手当の支払或いは労働災害にかかる損害賠償等の請求をめぐる紛争であることが多い。いずれも雇用継続の可能性は少ない。

②　中小零細企業における移住労働者の雇用の状況は、とりわけ零細企業において直用の形態をとる場合も多くみられる。しかしながら直接雇用は必ずしも労働者を正規日本人労働者と同じ扱いにすることを保証するものでない。そうしたケースでは、一般的に行われている方法は、短期間の有期契約の更新、労働及び社会保険の非加入、賃

金の時間給の積重ねによる報酬、労働者管理を紹介業者に委ね、紛争が発生する場合にはこうした業者が第三者として介入することを求められる。

③　こうした業者は業務請負業者の底辺に位置しており、地域的に狭い範囲で活動をすることが多く、企業だけでなく、上位の業務請負業者にも労働者を紹介する。前者には管理費（受入先が紹介業者に支払う時間額の約1.3％）を徴収し、後者に対しては紹介料を受取る。こうした慣行は、主としてリーマンショック後に普及してきたものと思われ、とりわけ日系南米移住労働者の国内における労働市場を形成しつつあると思われる。すなわち別の言葉で云えば、紹介業者（派遣業及び業務請負業を兼務するのが一般的）を仲介者とする労働市場（国内で雇用を探す移住者と、そうした移住労働者を必要とする業務請負業者或いは低賃金で柔軟な雇用を望む零細業者）が出現しつつある。ちなみにこの現象はすでに2000年に入った段階で、保見団地内に拠点を構えるこうした業者の下で観察をした社会学者によりそれらの状況が報告されている[6]。

④　女性の妊娠出産をめぐるケースにおいて、一般的に一定の損害賠償金の支払により、退職するケースが顕著であり、女性労働者に対して雇用の保障に関する法的保護が与えられない場合が顕著である。賃金額の男女の大きな格差もそうであるが、性差別慣行が浸透しているとみなされ得る。企業内にベースを持たないコミュニティ・ユニオンにとってこの問題を解決することは著しく困難である。法執行者は法的保護を強制的に実施できる環境を早急に整える必要がある。例えばこれらあからさまな非遵守に対して、厚生労働省婦人少年室などの立入及び捜査権限を創設及び拡大する方法などが想定され得る。

---

6. 丹野清人「在日ブラジル人の労働市場：業務請負業と日系ブラジル人労働者」大原社会問題研究所雑誌487号（1999年）を見よ。さらにまた、丹野清人「越境する雇用システムと外国人労働者」東京大学出版会（2007年）も見よ。

⑤　紛争が大きくなるケースでは、日伯の労働組合の機能の相違に由来する場合もあった。上で述べた事例にはないが、紛争発生後、ユニオンに加入した女性労働者（ブラジル国籍）が次の仕事を組合が紹介してくれると思っていたので、組合に加入して強く主張して争ったのに、それがなく、さらに損害賠償を求めて事件を継続するようにアドバイスされたことを理由に、組合を脱退したケースがある。にもかかわらず、日系フィリピン人移住労働者が組合を結成し、コミュニティ・ユニオンの支部組織として活動しているケースもある。しかしながら類似のラテン文化を持つブラジル人との比較において、文化的或いは制度的相違があるのでなく、このケースではフィリピン人労働者は比較的親族的に近い関係があり、一つの業務請負業者に雇用されていると云った特徴を持ち、彼ら家族間における共通の利益を認識し、集団化が容易になったのではと考えられる。また、コミュニティ・ユニオンが解決金の一部を控除して労働者に渡したケースでは、後で使用者から組合に支払った額を聞き、受取った金額が全額でなかったことを知り、組合を脱退したケースがある。日本におけるコミュニティ・ユニオンは周知のように、企業ベース組合の連合体である総同盟からの資金援助を期待することができず、財政的基盤が弱く、有給のオルガナイザーを抱えて活動を維持していくためには自らその資金を獲得する必要がある、多額の寄付金を期待できない現状では解決金の一部を収入源とせざるを得ない状況がある（金額の控除については介入前に労働者本人に説明或いは契約を締結しているのが一般的である）ことは周知である。このことはコミュニティ・ユニオンが置かれている日本における組合組織構造の非主流的状況に起因している。また、日本の労働組合は職業紹介事業の許可を得れば行うことができるが、過去において港湾労働組合及び海員組合などを除いては行われず、全般的に労働市場をコントロールする機能を持たない。問題は、移住労働者にどのようにそれらの状況を説明するかである。

2 「日本におけるブラジル人コミュニティ周辺メディアの進化」

元デカセギ、フォーリャ・デ・ロンドリーナ新聞のジャーナリスト

ヴィトル・オガワ

まずは皆さん、おはようございます。

私の名前はヴィトル・オガワです。フォリャ・デ・サンパウロ新聞、RPC（グローボ・ネットワークの関連会社）、パラナ新聞などのメディア企業の編集を経て、現在はフォーリャ・デ・ロンドリーナ新聞の記者をしています。今日は私の視点を通して見た長年に渡る日本のブラジルコミュニティメディアの進化に関してお話します。また、その中でブラジルが直面した危機によって、私が命綱に縋るように日本に向かった状況についても紹介したいと考えています。

当時のブラジルがハイパーインフレに陥っていたことを思い起こさなければなりません。今から30年前の1986年は、クルザード・プランが導入された年ですが、日本で暮らすブラジル人は2135人でした。1938人しかブラジル人が暮らしていなかった1985年と比較すると9.2%の増加で、外交官、留学生やブラジルの多国籍企業の出向者などがいました。70年代の石油危機の後、80年代に日本の自動車産業はより経済的な低燃費自動車を提供するようになりました。しかし、経済が回復していく中で人員不足によって販売の拡大が停滞するリスクを抱えていたのです。1987年から1989年にかけて日本経済は年平均5％の成長を遂げて、80年代半ばから停滞していた鉄鋼業と建設業が回復しました。

1988年はブラジル日本人移民80周年記念の年でした。この年に私は初めて「デカセギ」という表現を耳にしました。一緒に野球をやっていた友人の父が日本で働くことになったのです。当時、このような決断をする知人はほとんどいませんでした。しかし、日本に渡る人々の話を聞く機会が徐々に増えていきました。当初聞いた話では、日本人が断る仕事が日系ブラジル人に与えられるということでした。こういった仕事は「汚い」、「危険」、「キツイ」の頭文字を取って3Kと呼ばれていました。

この時期のブラジル政府は、財政の均衡を全く実現できていませんでした。そのため財政赤字が急速に拡大し、インフレは加速しました。1989年に、サルネイ大統領がサマー・プランを実施しました。サマー・プランには、物価及び賃金凍結、新通貨クルザード・ノヴォの創設、賃金抑制、税の徴収期限の短縮、公共投資を抑制する取り組みなどの施策が含まれていました。こういった施策は上期のインフレ率を月次20％以下に抑えました。しかし、下期にはインフレが急加速しました。サマー・プランは失敗し、短期間しか続きませんでした。サルネイに代わって、選挙公約で高給を取る公務員の撲滅を約束したフェルナンド・コロール・デ・メロが大統領に選出されました。しかし、ブラジルのインフレ率は1990年1月に56％、2月に73％、3月に

は84％に達しました。今となっては非現実的な数値です。このような状況を前に、コロールは任期の途中で罷免されました。

スーパーマーケットを経営していた私の家族は、ハイパーインフレによってビジネスを継続することができなくなりました。自己所有物件で商売をしていたわけではなく、賃料は支払うことができない金額に達しました。同時に、小売価格の凍結が度重なり、卸売価格は凍結されなかったことから、事業資金がショートしました。仕入業者に対する支払いのための銀行借入れが毎月雪だるまのように増えていきました。コロール大統領が就任した翌日の1990年3月16日に、コロール・プランが実施されました。オーバーナイト取引、当座預金及び5万クルゼイロ・ノヴォを超える普通預金の80％が18ヶ月に渡って凍結されました。凍結期間中は、インフレ率相当額として年6％の金利を受け取りました。オーバーナイト取引はブラジル人が貨幣価値の下落を避けるために用いる主要な手段でした。市場から完全にお金がなくなって、物を買うお金を持っている人はいなくなりました。

1990年に日本の出入国管理法が改正されて、南米の日系人が就労のために日本に移住することができるようになりました。それまでは、日本人か、日本のパスポートを所持する二重国籍者だけが日本で働くことができたのです。法改正によって、日本人の子や孫、日系人の配偶者も長期ビザの取得が許されるようになりました。これは主に学生ビザで就労している人からなる不法就労者を代替するための政策でした。

この時に私の叔母は日本で働きに行くと決めました。すぐ後に、いとこが同じ決断をしました。非常に多くの人々が同じ決断をしたのです。現在私が働いているフォーリャ・デ・ロンドリーナ紙は、この年、デカセギ現象に関する連載記事を掲載しています。1990年1月30日の記事によれば、1月に発行される1000冊のパスポートの80パーセントは日系ブラジル人向けでした。日本国内にはすでに5万6429人のブラジル人がいて、主に中部地方の自動車や電機産業を抱える地域に集中していました。これによって、ブラジル人の周りにフェイジョ

ン、ポンジケージョ、お菓子の販売や、他のブラジル人向けの産業のような、ブラジル人を顧客とするスモールビジネスが生まれました。

ここブラジルでは、私の家族のスーパーマーケットが徐々に人員を削減していきました。しかし、人員調整にもお金が必要で、経営状況は次第に悪化していきました。1991年は日本でインターナショナル・プレスが創刊された年です。私はブラジルの高校3年生でした。インターナショナル・プレスは起業家の村永義男によって創刊されました。かれは16歳のときにパラ州に移民として入り、1990年に起業家として日本に戻りました。ブラジル人が情報の不足に苦しんでいるのを見て、ブラジル、日本、そして世界に関するニュースを掲載する新聞の創刊にチャンスを見出しました。創刊当時のニュースはアジェンシア・エスタド、スポーツ・プレス、ロイターやアンディーナのような通信社が配信したコンテンツを編集したものでした。新聞にはジョエウミール・ベチングの経済に関するコラムや、マウリシオ・デ・ソウザの漫画、ペッケーナ・エンプレーザ・グランデ・ネゴシオ誌の記事を転載したものが掲載されていました。この時期には、同紙は日本に存在する主要なブラジル用品を取り扱う店で販売されていました。表紙のブラジル国旗が在日ブラジル人の注目を集めました。日本語版もありましたが、こちらは成功には至らず、50号で廃刊になりました。創刊号は16頁だったのが、72頁に成長しました。

1991年には、私はまだ日本にブラジル人向け新聞が存在するなんて考えたこともありませんでした。まだブラジルで暮らしていて、あちらの出来事についての情報に接する機会はほとんどありませんでした。叔母から受け取る手紙が日本の情報の全てだったのです。ちなみに手紙は当時の日系ブラジル人にとって両国をつなぐ主要な連絡手段でした。短期間にできる限りお金を稼ぐことを目的とするブラジル人にとって、電話は手が出ないほど高価だったのです。

1992年に、私はロンドリーナ州立大学で土木工学を学んでいました。ブラジルはイタマール・フランコ政権で、法外な金利やハイパー

インフレが続いていました。この年に、トゥード・ベン紙が創刊されました。創立者は戦後にブラジルに移住した神戸出身の日本人マサカズ・ショージでした。1990年に、日本政府によって日本人の子や孫の日本への入国が許されるようになったとき、かれは故郷に戻りました。1993年に、在日ブラジル人の苦境を知って、J.B.コミュニケーション（通称エディトーラJBCブラジル）を創立し、デカセギで日本に来たブラジル人向けにブラジル、日本そして世界のニュースを掲載したトゥード・ベン紙を発行しました。同紙は週刊で、ブラジル製品を扱う店や、コンビニのような日本人の商店を通して、日本中で販売されました。頁数は24頁で、価格は300円でした。

翌1993年に私は株式会社三五に職を得ました。排気管、ステアリングコラム、ドアの保護バーの工場でした。父と同じ寮に入ることができたのは幸運でした。私が日本に着いた1993年は、Jリーグが活動を始めた最初の年でした。フラメンゴの元得点王でブラジル代表のジーコのような多くの著名なサッカー選手が日本のフィールドで活躍し、サッカーのおかげで日本におけるブラジルの地位が高まった年でした。

一方で、この年に行われた日系就労者アドバイザリーサービス（Saitran）の調査によれば、デカセギの60.5%が言葉の問題を抱え、52.2%が家族の分断に苦しみ、28.9%が日本の習慣になじめず、インタビューに応じた者の27.4%が日本の生活費の高さに不満を述べ、26.7%が余暇の不足に不満を持っていて、21.3%がプライバシーの確保できないことに悩んでいると述べました。この調査はデカセギの52.9%が来日前にブラジルでサラリーマン、18.9%が経営者か自営業者、8.9%が学生で、5.6%が農家、5.1%が自由業、2%が専業主婦だったことを明らかにしました。

Saitranの調査によって、当時のデカセギの22.5%がとにかくブラジルに帰国したいこと、12.8%がブラジルの経済が回復したら帰国したいこと、46.2%が起業資金を調達して帰国したいことが分かりました。そして、15.6%が状況によっては日本に永住する余地があるとし

ていました。600人の被験者を対象に行われた調査で、ブラジルと日本の状況に関わらず日本に永住すると答えたのは1.4%でした。

こうして私は愛知県名古屋市に到着し、公衆電話を利用してブラジルに電話をして無事に到着したことを知らせました。どんな公衆電話からでも国際電話をかけることができるわけではなかったので、国際電話が可能なタイプの公衆電話にたどり着くまでにずいぶんと歩かなければなりませんでした。国内通話用のピンク色の公衆電話と、国際電話をかけることができない緑の公衆電話があって、それから灰色の公衆電話がありました。この灰色の公衆電話でようやく国際電話をかけることができました。コンビニエンスストアで1000円のテレフォンカードを購入したのですが、あっという間に使い切ってしまったので驚きました。あまりに短くて、家族にきちんと挨拶をする暇もありませんでした。

株式会社三五の八和田山工場での仕事の初日は、私がインターナショナル・プレスに初めて触れた日にもなりました。従業員の休憩所にブラジル人向けの新聞立てが置かれていたのです。最初に私の注意を惹いたのは、54.5cm×41cmという新聞のサイズでした。長年に渡ってブラジルで使われたサイズで、要するに現在のブラジルのスタンダードサイズよりもかなり大きかったのです。80年代にブラジルは用紙コストを削減するためにスタンダードサイズを小さなサイズ（56cm×32cm）に変更しました。インターナショナル・プレス紙の記事の大部分が通信社の配信記事であることに、すぐに気がつきました。自社制作の記事はわずかでした。印刷コストを抑えるために新聞では一般に行われていることですが、インターナショナル・プレスのほとんどの頁が白黒印刷でした。

フォーリャ・デ・ロンドリーナ紙のインタビューで、当時のインターナショナル・プレス紙の記者のダルシ・ヒゴバシは、インターナショナル・プレス紙の発行部数が15万部であると述べています（1998年には発行部数は23万部に達しました）。ブラジルを基準にすると、

この発行部数は極めて大きな数です。例えば、2015年に、ブラジルで最も発行部数が多いのはミナスジェライス州のスペル・ノチシアで、その発行部数は22万971部でした。2位はグローボ紙で、18万3404部でした。フォーリャ・デ・サンパウロ紙の発行部数は17万5441部、エスタード・デ・サンパウロ紙は14万9241部でした。リオ・グランデ・ド・スル州の大手新聞社のゼロ・オーラ紙の発行部数は14万4191部でした。ただし、これらのブラジルの新聞は日刊紙で、トゥード・ベン紙やインターナショナル・プレス紙は週刊だったことに留意しなければなりません。

当時、ブラジル人向けの週刊新聞だけでなく、大半の在日ブラジル人労働者は新聞やベージャのような週刊誌の切り抜き、ブラジルのテレビを録画したビデオテープなどを家族から郵送してもらっていました。テレビ放送の方式が異なるため、こういった録画映像はたいてい白黒でした。家族が録画のときにブラジルで用いられているPAL-Mから日本で用いられているNTSCに変換をするのを忘れてしまうことが頻繁にありました。ブラジルから送ってもらったコンテンツは通常は見終わった後に近所の人に回されて、多くの人の手に渡りました。

すぐにブラジル人向けの商店による、ブラジルの番組や、ポルトガル語の吹き替えや字幕の映画のビデオをトランクに詰め込んだ車が巡回するようになりました。こういった活動はすぐに日本の当局の目にとまりました。違法な海賊版のビデオだったからです。違法行為の取り締まりによって、ブラジル人の娯楽用のビデオはなくなってしまいました。

同じ時期に、電話会社は国際電話をかけることができる電話ボックスの数を減らしました。というのも、テレフォンカードを偽造して販売するイラン人の一団が存在していたからです。その手口は、テレフォンカードにアルミ箔を巻いて、通話度数を増やすというものでした。

この時期にブラジル人が電話に加入するようになりました。

1996年10月1日、IPCTVが事業を開始しました。IPCワールド社のグ

ループ企業で、グローボ・ネットの番組を再放送しました。日本のテレビチャンネルは東京に拠点を置いて、当初333チャンネルと334チャンネルで放送開始し、後にスカイパーフェクTVによって514チャンネルで放送されるようになりました。2008年には、正式にTVグローボ・インターナショナルのグループ会社になりました。人工衛星によってブラジルのTV放送波をブラジル国外に放送する初めてのTVチャンネルでした。

1996年4月に、ウニベルソ・オンラインが設立されました。チャットサービス、日刊紙フォーリャ・デ・サンパウロの25万件の記事のアーカイブ、ポルトガル語に訳されたニューヨーク・タイムズ紙の記事、フォーリャ・デ・タルジ紙と注目ニュース、広告、カレンダー、そして健康情報やイスト・エ誌などのサービスを提供していました。

私は1996年12月にブラジルに戻りました。そのときすでにブラジルでも日本でもインターネットが話題になっていました。しかし、どちらの国でも実際に使っている人はわずかでした。世界銀行によれば、当時日本の人口の4.4%のみがインターネットを利用していました。同じ調査によれば、ブラジルにはインターネットの利用者は人口のわずか0.5%しかいませんでした。すぐに在日ブラジル人はブラジルに関する情報の入手をインターネットによるコミュニケーションに完全に依拠するようになりました。

1997年には、ブラジル国外に150万人のブラジル人が居住していました。そのうち、23万3254人が日本でした。参考になる数字を上げると、20世紀にブラジルに来た日本人移民は23万9000人で、その数は実際デカセギ現象によって7年で達成されました。97年はメイド・イン・ジャパン誌の創刊の年でした。同誌は日伯両国で同じように編集・販売された最初のブラジルの印刷媒体でした。この年に、在日ブラジル人がインターネットを使い始め、ブラジルと世界についての情報を入手し、「bate-papo」というチャットサービスを利用するようになりました。このチャットサービスは大変な人気になって、数年後に

はデカセギ専用のグループが作られました。

インターネットの普及によって、ブラジルの情報にアクセスするコストは低下しました。すぐにブラジルの新聞や雑誌がワンクリックで利用できるようになりました。このことが在日ブラジル人のコミュニケーション媒体に変化をもたらしました。インターナショナル・プレス紙やトゥード・ベン紙はデカセギがインターネットで入手できる記事とは異なるコンテンツを提供するためにローカルニュースに焦点を絞るようになりました。そして、コミュニティに関連する話題が大幅に増えました。

インターネットとの競争の激化に伴って革新を試みる中で、フリーペーパーや無料の雑誌が生まれました。最初のブラジル人向けフリーペーパーは2000年初めに生まれました。中でも神奈川県愛川町で2000年に生まれたオウテナティーバ誌は際立っていました。すぐに60タイトル以上が生まれ、そのうちのいくつかは細分化し、地域、宗教あるいは特定の話題などの特定の読者層に広がっていきました。オウテナティーバニシ誌及びオウテナティーバヒガシ誌、ガンバレ！誌、ヴィトリーネ誌、マイス・ブラジル誌、アチャ・ファシル誌、フォーリャ・エ誌、メウ・カーロ誌、ボア・ジカ誌、クリックス誌、ネオゴシオ・フェッシャード誌などが創刊されました。

在日ブラジル人はブラジルに多額の仕送りを続けていました。2005年にデカセギがブラジルに送金した金額は5億8240万ドルでしたが、同時期にアメリカで暮らすブラジル人がブラジルに送金した額は1億9000万ドルでした。

私が2006年にインターナショナル・プレス紙で働くために日本に戻ったとき、フリーペーパー業界が強くなっていて、発行されている新聞から読者の多くを奪っていました。10年ぶりにインターナショナル・プレス紙を見て、デザインが洗練されていることに気がつきました。しかしそれでも、新聞はすでに衰え始めていました。2007年に当時の上司のレオナルド・ムラナガとの会議で、新しいメディアの誕生

に伴って新聞は消滅に向かっていると告げられました。少なくとも日本で発行されているブラジル人向けの新聞に関しては、すぐにこの予測が実現しました。

最初はトゥード・ベン紙で、2010年に廃刊になりました。すぐ後にインターナショナル・プレス紙が印刷版を廃刊し、オンライン版に集中するようになりました。在日ブラジル人向けの出版は危機に陥っていて、リーマンブラザーズ証券の破たんを契機とした世界的な経済危機や、2011年の地震、津波と福島の原子力発電所の事故などの際に、多くのブラジル人が日本を去って、出版危機が加速度的に進行していきました。2008年には、32万人の在日ブラジル人がいましたが、2009年には26万7456人になりました。2014年にブラジル外務省が公表した数字は、17万9649人まで減少したというものでした。私の同僚も多くがブラジルに帰国しました。他の人も他の媒体の移籍先を探し、職業を変える人もいました。

今年CIATEはブラジルで暮らす日系ブラジル人に対する調査を実施し、現在の状況におけるデカセギ現象の様々な側面を評価しました。会議の際に2つの班に分かれて、私が所属する第2班は186人に対してアンケート調査を行いました。調査の結果、回答者の97.79%が日本に行きたいと考えていました。調査によれば、その目的は、41.37%が旅行、29.65%が就労、17.93%が留学、11.02%が無回答かその他の目的でした。回答者の40.68%がすでに日本で暮らして就労した経験があり、日本で暮らして就労した経験のない人は30.34%でした。14.48%の人は旅行者としての訪日経験だけを有していました。4.13%の人は回答がないか、その他の目的だと答えました。

また、回答者の28.27%がブラジルに帰国した理由を回答しなかったか、日本に行ったことがないと回答し、13.79%がブラジルにブラジルが懐かしいか、ブラジルの家族が恋しかったという理由を上げ、12.41%が学業のため、10.34%が起業のため、2.06%が日本の在留資格の更新ができなかったため、33.1%がその他の理由だと答えました。

日本に行く、あるいは戻らない理由は何かという質問に対しては、22.75%が自然災害、14.48%が経済危機、9.65%が法的に戻れないため、8.96%が子どもの教育、7.58%が日本語能力、3.44%が日系4世の在留資格が取得できないため、12.41%が無回答、20.68%がその他の理由でした。

日本で学びたいという意思の有無については、54.48%が日本で学びたいとは思わない、17.24%が日本で高等教育を受けることを希望している、14.48%が日本で大学院または専門職学位を取得したい、9.65%が技術又は職業講座を受講したい、2.06%が基礎教育を終えたい、2.06%が無回答でした。

日本での滞在期間についての質問に対しては、28.96%が無回答又は日本に戻る考えがない、24.82%が無期限、22.06%が1年から3年、13.10%が5年まで、5.51%が永住、4.82%が日本で働こうとは思わないと回答しました。

現在の状況下で日本に行く理由は何かという質問に対しては、25.51%がブラジルの経済危機、18.62%が日本の高い賃金、11.72%がブラジルの職業の不安定さ、6.2%が家族の経済問題、5.51%がその他の理由を上げ、32.41%が無回答又は日本で働く意図がありませんでした。

日本語の知識は、33.79%が知識はないが勉強したい、31.03%がある程度の知識はあるが勉強を続けたい、13.10%が流暢に話すことができるが磨きをかけたい、8.27%がある程度の知識はあるが勉強しようとは思わない、8.27%が知識はないが勉強しようとは思わない、2.06%が流暢に話すことができ、磨きをかけようとは思わないと回答しました。3.44%は無回答でした。

日本への投資については、40.68%が投資はブラジルに行う、20%が日本に投資を行うつもりはない、15.86%が個人財産を投資するつもりである、6.89%が何らかの事業に投資するつもりである、2.75%が株式投資か投資ファンドに投資したいと回答しました。13.79%は無回答でした。

4世かという質問には、78.04%が4世ではない、17.07%が4世である、4.87%が回答したくないでした。

回答者の60.97%は4世の知人がいる、34.14%は4世の知人はいない、4.87%は無回答でした。4世の知人がいる人に、何人の4世を知っているのかという質問をしたところ、46.34%が1から20人、14.63%が21人から50人、29.26%が知らない、9.75%が答えたくないでした。

家族構成について、41.37%が両親及び兄弟と同居、22.06%が配偶者及び子どもと同居、17.93%が配偶者と同居、13.79%が一人暮らし、3.44%が第三者と同居、1.36%が無回答又はその他の家族構成でした。

日本で就労するために家族が離れ離れになった経験については、42.75%が回答しませんでした。非常にプライベートな質問だからです。16.55%が両親の一方が日本で就労し、もう一方はブラジルに残りました。11.72%は両親が日本に行っている間ブラジルに残りました。8.27%は配偶者が日本に行き、自分はブラジルに残りました。1.37%は4世問題で日本に残ることができませんでした。1.37%は子どもブラジルに残して配偶者と日本に行きました。そして、17.93%が日本での就労を原因とした家族の分断を経験していませんでした。

日本に行く機会があれば滞在したい地域は、31.03%が希望なし、23.44%が大都市の近くで働きたい、16.55%が地方で働きたい、2.75%が日本で働く考えがない、26.2%が無回答でした。

日本で貯めた資金による起業についての質問は、48.96%が日本で働いたことがないか無回答、12.41%が起業していない、10.34%が起業して破産した、7.58%が他の事業に変更した、2.75%が起業した事業が成功した、1.37%が所有企業を売却した、16.55%がその他でした。

30年に及ぶデカセギ現象の評価については、40.68%がこれまでの軌跡に満足している、37.24%が中立、10.34%が大変満足している、3.44%が不満、6.2%が無回答でした。

というわけで、これが皆さんと共有したかった私たちの調査の結果です。

3 「日本の少年院における外国人処遇について～ブラジル人少年の処遇を中心として」

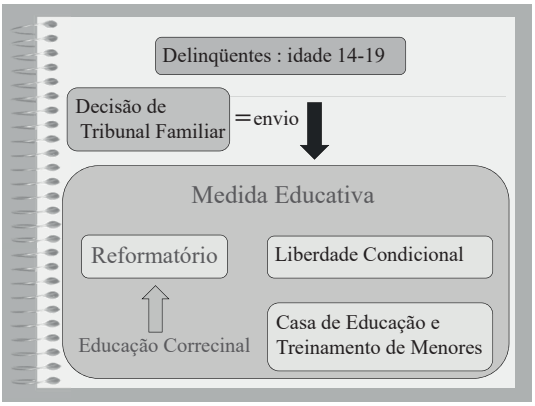
市原学園長

室橋剛

日本には、５２の少年院がありまして、私は、現在、その内の一つであります、市原学園の園長を務めております。

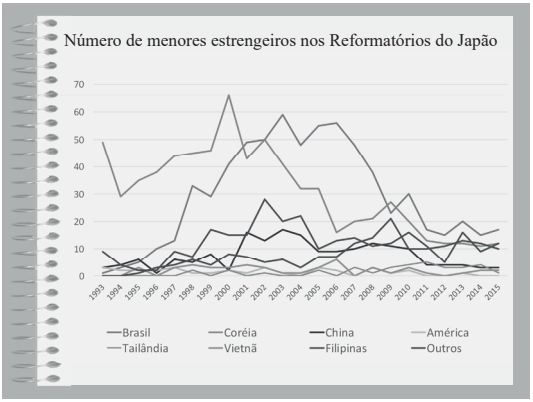
少年院は、保護処分の一つでありまして、家庭裁判所の決定により送致された、非行を犯したおおむね１４歳から１９歳までの少年を収

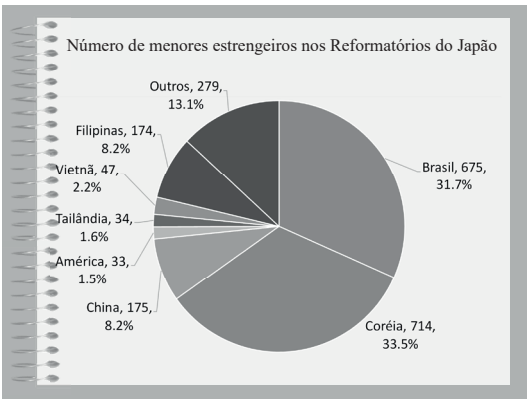
容し、矯正教育を実施する施設です。他の保護処分としては、保護観察、児童自立支援施設送致があります。



かつては、少年院に入院する外国籍の少年は、韓国・朝鮮を除きますと、極めて少数でしたが、近年になりまして、外国籍の少年を多く収容するようになりました。法務省の統計の国籍欄にも、韓国・朝鮮、中国に加えまして、１９９３年から、アメリカ、ブラジル、タイ、ベトナム、フィリピンが加わりました。

これは、１９９３年から２０１５年までに入院した外国籍の少年の推移です。一番多いのは韓国・朝鮮で７１４名、３３パーセントですけれども、そのほとんどが日本で生まれ育っていますので、日本人と同様の処遇をしています。ブラジル人は６７５名、３２パーセントですけれども、韓国・朝鮮を除くと４８パーセントを占めることになります。この内、日本語での意思疎通ができないなど、日本人と同様の処遇をすることが難しい少年につきましては、１９９３年に新たに設けた「国際科」で処遇することになりました。神奈川県横須賀市にある久里浜少年院の中に、外国人を専門に処遇する「国際科」を新たに設置したものです。外国籍であっても、日本語でのコミュニケーションに支障がない少年は、国際科には編入されず、日本人と同様の取扱いを受けることになります。

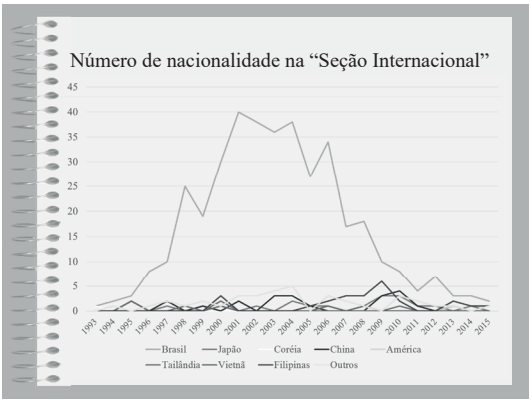

Número de menores estrengeiros nos Reformatórios do Japão
70
60
50
40
30
20
10
0
1993
1994
1995
1996
1997
1998
1999
2000
2001
2002
2003
2004
2005
2006
2007
2008
2009
2010
2011
2012
2013
2014
2015
Brasil
Coréia
China
América
Tailândia
Vietnã
Filipinas
Outros


Número de menores estrengeiros nos Reformatórios do Japão
Outros, 279, 13.1%
Filipinas, 174, 8.2%
Vietnã, 47, 2.2%
Tailândia, 34, 1.6%
América, 33, 1.5%
China, 175, 8.2%
Brasil, 675, 31.7%
Coréia, 714, 33.5%

Reformatório de Kurihama

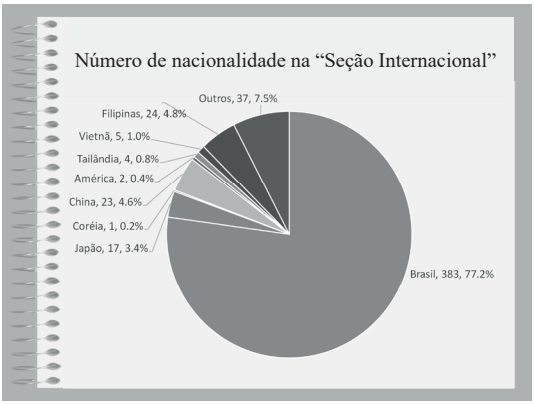
私は、その久里浜少年院に、１９９７年から２年半、国際科担当の統括専門官として勤務しました。その後、２００６年には首席専門官として勤務しました。

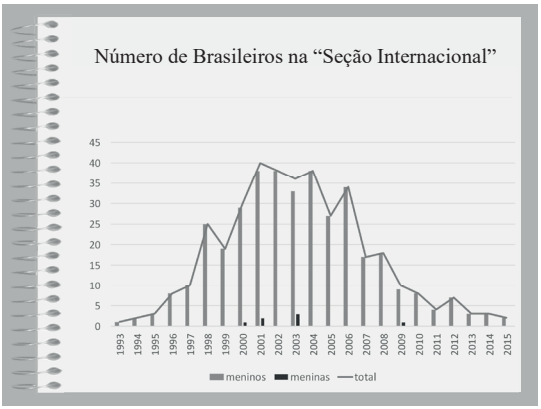
国際科の人員の推移です。だんだん増えてきまして、１９９８年の段階で２０名を超えました。久里浜少年院の国際科だけでは処遇することが難しくなってきましたために、２０００年からは、久里浜少年院以外の他のいくつかの少年院にも国際科が設置されました。



国際科の国籍別人員の推移です。これは、国際科の国籍別人員の合計です。４９６名中、ブラジル人が３８３名、７７パーセントを占

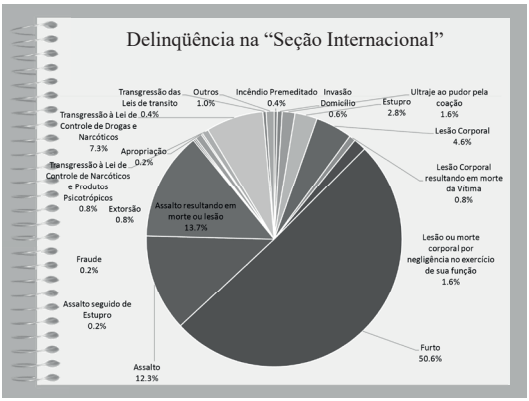
めています。ちょっと見えにくいですけれども、日本国籍の人がいます。これは、日本国籍を持っていても日本語を十分に話せないために、国際科に編入された少年がいるためです。１９９３年から２０１５年までに国際科に編入されたブラジル人３８３名中、男子が３７６名、女子が７名です。つまり、先ほどちょっと説明し忘れましたけれども、久里浜少年院は男女別々ですので、女子は、榛名女子学園という群馬県にある施設に入院します。



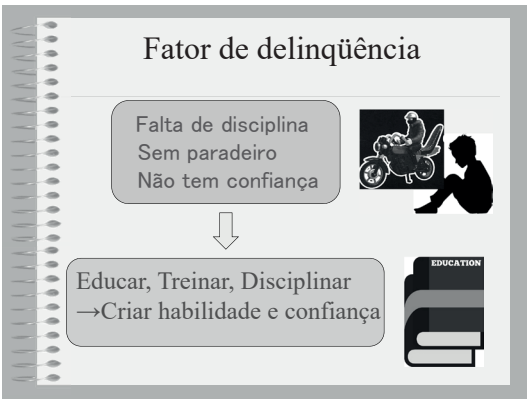


これも見えにくくてすみませんけれども、国際科に編入された少年たちの非行内容です。窃盗が５１パーセントと、多くを占めています。これが非行内容の年別推移です。窃盗が多いのは一貫して変わり

ませんけれども、入院数が増えるに従って、強盗、それから強盗致死傷といった犯罪が増えてきています。強姦や覚せい剤取締法違反も、数は多くありませんけれども、ほぼ毎年入院しています。



非行の原因としまして、日本人の少年と同様に、しつけ不足や居場所、拠り所といってもいいと思いますけれども、それがないことが挙げられます。特に、国際科の少年は、日本語のコミュニケーション能力が十分でないために、日本人以上に、居場所や拠り所が限定されることになりまして、それが社会で生活する上での自信の欠如につながっています。



少年院では、様々な教育を通して、社会に適応するためのスキルや自信を身に付けさせます。一日の生活の流れです。国際科に編入された少年に対しては、専門のスタッフが、日本語教育や職業訓練等、少年たちが出院後、社会に適応するために必要な指導を行っています。

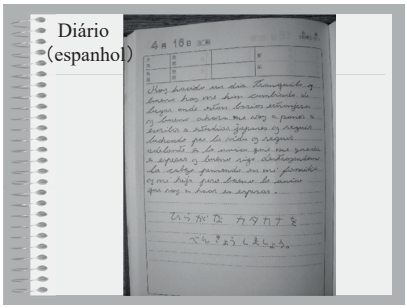
これは日本語教育の場面です。少年たちが日本語を学ぶ理由は、まず、国際科にはブラジル人以外の少年もいますので、共通言語として院内生活に必要になります。次に、日本語ができないために、社会に適応できずに、それが非行原因の重要な要素となっておりまして、また、少年たちの多くは、出院後も日本での生活の継続を希望している

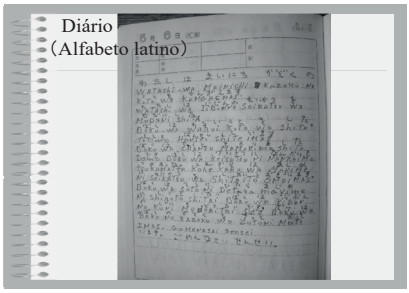
ために、日本語の上達は、今後の生活を助けることにもなります。

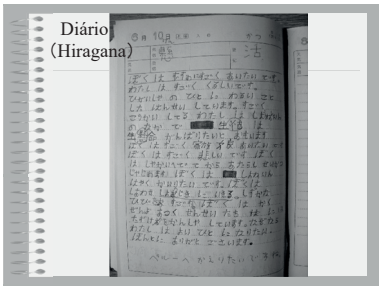
これは国際科の少年の、木工の職業訓練場面です。これは木工の作品のほんの一部ですけれども、紹介させて頂きます。

資格取得のための講習場面です。これは、フォークリフトの講習です。これは体育の場面です。これは、教養講話といっていますけれども、その場面です。いろいろな行事がありまして、全てを紹介することはできませんけれども、これは成人式と運動会の場面です。左側が成人式で、右側が運動会です。

これは少年の日記です。ちょっとこれは分かりにくいですけれども、ペルー国籍の少年の日記ですから、ｅｓｐａｎｈｏｌになります。初めは、本当に日本語の読み書きが全くできません。少年によっては、その日本語能力は、出院までに大幅に向上します。左上の方に４月１６日、これが入院した日です。入院した４月１６日は、スペイン語で全て書いています。下の方の赤いコメント、これは職員がコメントを書いています。５月６日なのですけれども、このときにはローマ字を使って書いています。さらに、６月１０日ですけれども、このときにはひらがなで書いておりまして、漢字も、だいぶ間違っているのですけれども、一生懸命使おうとしています。入院して２か月足らずで、もう漢字を使うことができるということです。

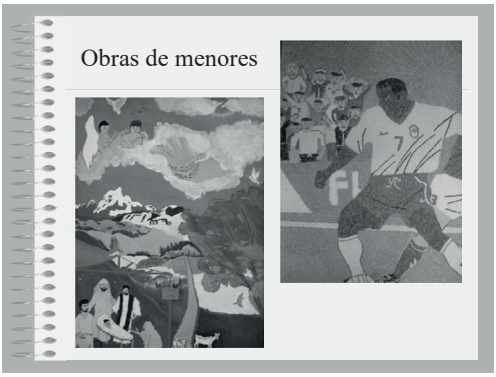






これはボランティアの方なのですけれども、ブラジル人のシスターに、ポルトガル語で面談していただくこともあります。ご存じの方も多いと思いますが、イルマン・毛利さんです。

これは、国際科の少年が作った貼り絵です。

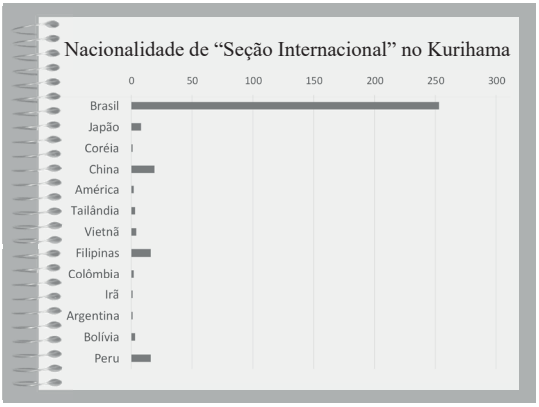


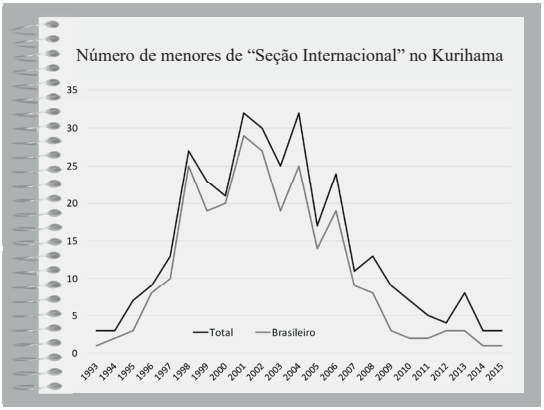
日本の少年院におきましては、２００７年から日本全国の少年院で、日本人のための高卒認定試験というのを実施するようになりました。日本の少年院で高卒認定試験が始まったのが２００７年なのですけれども、それに先立って、２００６年から、ブラジル領事館の協力を得まして、ブラジル人のためのＥｘａｍｅ　Ｓｕｐｌｅｔｉｖｏ、

これは日本語では「初等学校及び中等学校資格認定試験」というらしいですけれども、このＥｘａｍｅ　Ｓｕｐｌｅｔｉｖｏを久里浜少年院内で実施しています。Ｅｘａｍｅ　Ｓｕｐｌｅｔｉｖｏの対象となるのは、日本の小中学校に当たるＥｎｓｉｎｏ　Ｆｕｎｄａｍｅｎｔａｌと日本の高等学校に当たるＥｎｓｉｎｏ　Ｍｅｄｉｏですので、日本での高卒認定試験に近い意味を持つものと認識しています。

ブラジル人の少年院への入院数は、２００３年の５９名が最大でありまして、その内の３６名が国際科に編入されています。その後、減少しておりますけれども、外国人少年の中で最も数が多い状況は変わっていません。国際科でブラジル人少年の数が最大となったのは、２００１年の４０名です。少年院への入院者数が、最近５年間においても、毎年１５名以上という比較的多い状況は変わっていません。上の段、上が少年院の入院者数です。下が国際科の入院者数です。少年院への入院者数が最近５年間で、１５名以上であるのに対して、国際科への入院者数の減少が非常に大きいです。つまり、国際科で処遇する必要のない少年、日本語でのコミュニケーションに支障のない少年の割合が大きくなっているということが分かります。

久里浜少年院の国際科においては、２０１５年までに１３か国、３２９名を処遇しています。内ブラジル人は２５３名、７７パーセントです。久里浜少年院の国際科におきましても、ブラジル人少年の入院数は減少傾向にあります。２０１４年と２０１５年の入院はそれぞれ１名ずつでしたが、今年、統計に載っておりませんけれども、２０１６年は、既に３名入院しています。ですので、しばらく減少傾向にありましたけれども、また少し上昇しているのかなと思います。今年の統計はまだ載っておりませんけれども、今年になりまして、新たにトルコ人が入院しました。国際科で処遇した少年の国籍は、全部でこれまで１４か国というふうになります。





最後に、これが、私が現在勤務している市原学園です。国際科以外のブラジル人の例としまして、昨年、市原学園に入院した少年についてお話ししたいと思います。この少年は、幼少期から日本で生活しているため、ポルトガル語をほとんど話せず、一方で、両親は共に日本語が不自由なため、親子間では日本語とポルトガル語を交えながら会話しまして、それでも相手が理解できない場合には諦めていたということです。そのため、親子間のコミュニケーションが十分ではありませんで、それが非行につながった一因とも考えられます。近年は、このようなケースが増えてきているのではないかと思います。

この少年への教育に当たりましては、日本語能力に全く支障がないので、当然ですけれども、日本人と同様の処遇を行っています。これは、保護者宛に送付する入院通知です。本人は日本語ができるのですけれども、保護者が日本語を読めませんので、ポルトガル語で入院通知を作らなければいけないので、今までなかったのですが、急遽ポルトガル語で保護者宛の入院通知を作りました。これは保護者会です。こういったいろいろな案内文書があるのですけれども、それらを全てポルトガル語で改めて作りまして、送付することにしました。

NOTIFICAÇÃO DE INTERNAÇÃO

(送付)（日）de（月）de（年）

NOTIFICAÇÃO DE INTERNACÃO

Do diretor do ICHIHARA GAKUEN para,
Senhor （保護者名）.

Comunico-lhe que （少年名） passou a morar no internato de menor, ICHIHARA GAKUEN, desde a data de （入院）（日）de（月）de（年）.

O seu retorno, sem atrito, para sociedade, não depende somente da educação no ICHIHARA GAKUEN. Necessita também da compreensão e da cooperação da família.

Através do envio da correspondência ou fazendo a visita, incentive, conversando sobre assunto do emprego ou do estudo que espera após o retorno à sociedade, assim ajudando na regeneração dele. Sobre a maneira de envio da correspondência ou da visita, poderá ser consultado nos documentos anexos.

Quando acontecer a mudança do seu endereço residencial ou quando ocorrer alguns imprevistos tais como, doençaa, internação hospilitar, etc, comunique para o ICHIHARA GAKUEN, o mais rápido possível.

Havendo qualquer outra tipo de dúvida, além do mencionado, contate-nos.

AVISO DE REUNIÃO DAS GUARDAS

AVISO DE REUNIÃO DAS GUARDAS.

O ICHIHARA GAKUEN pretende organizar a reunião, visand as guardas dos filhos que foram internados recentemente, com finalidade de pedir a compreensão da estadia e do conteúdo da educação do ICHIHARA GAKUEN.

Nesta reunião será explicado o conteúdo da educação, olhar e conhecer internamente o ICHIHARA GAKUEN e poderá também visitar o seu filho, aproximadamente, por 30 minutos.

1 Data de horário. （日）de（月）de（年）（ 曜日 ）
Das 13:10 às 15:00 horas da tarde.

2 Local: No ICHIHARA GAKUEN

3 Observação importante.
(1) As pessoas permitidas a participar da reunião das guardas serão somente

OS PONTOS IMPORTANTES NA VISITA

OS PONTOS IMPORTANTES NA VISITA

Na visita, como determina a lei, têm que obedecer os assuntos a seguir. Caso não obedeçam os regulamentos, um funcionário poderá parar a ação e conversação, ou suspender a visita.

Diretor de Ichihara Gakuen

1 Não perturbem as regras e a ordem do reformatório.
2 Com exceção de crianças em idade pré-escolar, no máximo 3 pessoas, podem visitar de uma vez.
3 Os lugares e os horários de visita são determinados por funcionário.
4 Com exceção de defensores e advogados etc, em princípio, o tempo de visita é de 30 minutos. Mas pode ser reduzido até mais de 10 minutos de acordo com as circunstâncias inevitáveis, por exemplo, aumento de solicitação de visita, falta de sala de visita, etc.
5 As visitas, com exceção de defensores e advogados, podem ser feit[illegible] mo 2 vezes por mês.
6 É proibido fumar em toda a área de Ichihara Gakuen.
7 É proibido levar o gravador, a máquina fotográfica, o vídeo, [illegible] ular, o computador pessoal, o cigarro, o isqueiro, etc, à sala de visita.
Guarde estas coisas no armário com chave, da sala de espera.
8 Caso haja necessidade de conversar em outro idioma, informe um funcionário e receba a permissão com antecedência.
9 É proibido fazer as conversas como seguintes:

面会待合室に、面会時の注意事項というのが日本語で書いてあったのですけれども、日本語しかなかったので、これもポルトガル語のものを作りまして、併せて掲示しております。

久里浜少年院の国際科の少年は３名ですけれども、今現在、私がいる市原学園は、たまたまそこにブラジル人が入ってきましたけれども、日本人の少年が入院している施設でございます。私は転勤族ですので、日本中いろいろな所を転勤しておりまして、必ずしも希望通りいかないです。ですので、最近はブラジル人の少年と接触する機会はあまり多くありません。これからもブラジル人の少年に接する機会はあまりないかもしれませんけれども、機会があれば、このように自分にできることをしたいと思っています。

以上です。Obrigado Pela sua Atenção.

【Q1】　ジョゼ・ドグマール

初めまして、ジョゼ・ドグマールと申します。私の質問はユーチューブ等のメディアの使用について、講演者の皆様がどのようなお考えをお持ちかを知りたいです。私はよく在日ブラジル人のユーチューブチャンネルを鑑賞するのですが、彼らは生活や仕事など、日本での日々を載せています。彼らは90年代の様に、日本へ行くブラジル人が増えると予想しています。

A　尾崎正利　青森中央学院大学教授

私もかなり歳がいっていまして、新しいメディアをなかなか使いこなせないのですけれども、一般的にいえば、日系ブラジル人の日本で就労されるグループは、それぞれ孤立する傾向があるのではないかというふうに、とりわけ１９９０年代にはいわれていたわけです。それが、家族が日本とブラジルにそれぞ

れ別れて拠点を作っているということによって、家族間での連帯、それが極めて強く、ただ横の繋がりがあまりない。その横の繋がりをうまく広げるという意味では、このユーチューブというのは、新しいコミュニケーションを、日系ブラジル人間のコミュニケーションの発展というのをすることによって、また違った連帯意識というものが生じてくるのではないだろうかというふうに考えます。

A ヴィクトル・オガワ

私は最近、いわゆるユーチューバーたちの活動をフォローしています。80人以上のユーチューバーが最近の状況について情報交換していて、この手のコミュニケーション方法はとても興味深いと思います。動画配信は90年代の末から存在していますが、情報交換の為のコミュニケーションメディアとして、在日ブラジル人の方たちに頻繁に使われる様になったのは極めて最近の事です。体験談によりますと、彼らの多くは日本で色々な場所や経験、自分たちが好きな施設や日本の製品等を紹介し、ポルトガル語を話す人たちに向けて情報を発信しているとのことです。かれらはジャーナリズムや広報などではなく、どちらかというと、好奇心を満たすバラエティー番組の様に機能しています。さらに、かれらはブラジル企業の招待を受け、日本での起業イベント参加、お試し商品の受け取りもしています。しかしこれも、現在、噴霧しているインフォメーションネットワークとして有効な形であり、カメラとインターネットさえあれば自分の意見やアイデアを共有出来る環境が増えているというのは、とても興味深いです。このタイプのメディアの成長を観察していますが、これからまだまだ増える事を願っています。

A 室橋剛　市原学園長

私は立場上、あまり返事する立場にありませんので、直接感想を述べるのは控えたいと思いますが、一つの事実だけお伝えしたいと思います。特に少年院に入院してくる子ども達は、ブラジル人に限らず日本人も含めてですが、ユーチューブに限らず、ネットに慣れているといいますか、そういう情報を悪用できると思います。ただし、少年院に在院中はネット環境を使えないので、社会の情報を遮断するということではないのですけれども、悪い情報が降りかかってくることは間違いありませんので、ネット環境としては直接子ども達が接することはできません。もう一つユーチューブも含めてですが、ネット上に少年院のことを紹介しているものがたくさんありますが、多くは事実ではないです。事実に近い推測で話すということが多いので、かなり誤解があります。少年院の処遇について、かなり申し訳ないのですが、偏見といいますか、色眼鏡を使って見てもらわれることがあるので、それが結局、収容されている少年に対する差別に繋がりますので、それは是非お止め頂きたい。これは我々の広報不足でもあって、我々の問題点でもあるのですけれども、ですので機会があればいろいろな広報をしたいと思うのですけれども、正確な情報が必ずしも伝わっていない、それを理解して頂きたいと思います。

【Q2】　アメリア・ノブモト

私はアメリア・ノブモトと申します。室橋剛さんへの質問です。非行初年の場合、例えば殺人を犯したけれど、刑期を全うした少年に対して、日本で

はどのような対処をとっているのでしょうか。この少年の名前などは、例えば何か「ブラックリスト」のような物に載るのでしょうか。

A 【R2】室橋剛

まず、日本の法律では、２０歳まで未成年ということになり、少年と同じ状態です。まず２０歳と１８歳で別れるのですが、１８歳以上で２０歳未満の少年については、まず家庭裁判所には行きますけれども、殺人のような重大犯罪の場合は、原則逆送といいまして、原則的に検察官の方に戻されます。その結果、大人と同じ裁判を受けると。大人と同じ裁判を受けると、今度は少年院ではなくて、刑務所に行きます。少年刑務所でございます。そこで刑に服すると。それは刑期によって違いますけれども。ただし、１８歳に満たない場合に殺人を犯した場合は、逆送で検察官に送致されることもありますけれども、今の法律では死刑にはなりません。１８歳未満の殺人を犯した少年は、刑務所に行くことはあっても、死刑にはならない。逆にいうと、１８歳以上の少年であれば、少年であっても、刑務所ではなくて、死刑という刑に服することが日本の法律の現状だからです。あとは、殺人ということであっても、まず家庭裁判所に全員が行きます。家庭裁判所で審判をしますので、その結果、検察官に戻すか、保護処分にするかの判断をします。保護処分にするという判断がなされれば、殺人事件であっても、殺人を犯した少年であっても、少年院に送致されます。その場合は、少年院の在院期間が変わってきます。私のいる市原学園は、半年未満という比較的非行の進んでいない少年を収容していますけれど、他の少年院は１年という期間が通常です。殺人というような事件になりますと、裁判官が判断します。これは１年以上の期間が必要だということで、場合によっては、２年とか、３年とか、私が今まで経験した中では５年間収容した少年もいます。ですので、それは本人の非行の改善だけではなくて、被害者感情を整える意味もありますし、あるいは出院後の保護環境を整える意味でもそうでなくてはいけないということであります。

【Q3】　リディアーネ

皆様おはようございます。私はリディアーネと申します。私は社会学・介護方面で仕事をしており、現在はサンパウロ市外のオルトランディアという町で公立講師として勤めております。

室橋さんへ質問です。2006年の年は非行少年率があれほど高かったのは何か理由があったのでしょうか。また、外国人非行少年率を下げる為の社会・教育的な政策措置はあったのでしょうか。もしあったとすれば、現在、外国人非行少年率が低いのはそういった措置の結果なのでしょうか。

A　【R3】室橋剛

すみません、ちょっと私の説明が先ほどつたなかったものですから、十分に伝わっていなかったと思うのですけれども、少年院の国際科で外国人の収容ができてきたのは、１９９８年くらいから増えてきまして、２０００年から一番増えてきまして、その結果、久里浜少年院だけでは収容できなくて、他の少年院でも収容するようになったということです。というのは、久里浜少年院は、本来日本人を収容する少年院でありまして、その一角に国際科の寮を設けて、そこに外国人を収容しているのですけれども、その定員が２０人なのです。ですので、２０人を超えてしまうと、しばらくは日本人の寮にはみ出て収容していたのですが、それができなくなったので、他の少年院に国際科を設置しました。いくつか、瀬戸少年院とか多摩少年院といった少年院ですけれども、そちらでも収容を開始するようになったものです。それで、その後もまだ増えていまして、一

番増えたのが２００３年の５９名、ブラジル人が少年院全体で５９名なのですけれども、その内の３６名が国際科に入りました。ということは、５９マイナス３６の２３名につきましては、日本語ができますし、日本人と同じ扱いができるので、国際科には入寮されていないということになります。国際科のブラジル人少年の数が最大となりましたのは、２００１年になります。そのとき収容が多くなって対応したというのは、一つは久里浜少年院以外のいくつか処遇できる少年院を設けたということがあります。私が先ほどした説明の中でも、私は２回久里浜少年院に勤務したのですけれども、最初に久里浜少年院に勤務したときに、まだこれから増える時期で対応が十分ではなかったのですが、少年院の職員でポルトガル語ができる職員は全くいませんでした。ポルトガル語の勉強をしたいと申していたのですが、予算がもらえませんでした。それで仕方なく私が自分でポルトガル語の勉強をした次第なのです。私が２回目に勤務する前に、私は２００６年に２回目の勤務をしたのですが、２００２年、２００３年くらいからです。少年院の職員に対してもポルトガル語の勉強というか強化、それをさせる予算がつきまして、職員もかなりポルトガル語に対応するようになりました。今１名国際科担当の職員がおりますが、スペイン語がメインですけれども、パラグアイのネイティブです。パラグアイ生まれの職員を採用しています。ポルトガル語もできるので、そういった職員に対するケア、ポルトガル語のブラジル人あるいはスペイン語圏の少年に対するケアが必要になる度にそういった職員を採用し、職員にするようにしています。

そこから先は私が述べる立場ではないのですけれども、収容は減ってきています。これは国の政策の問題ですので、ブラジル人の少年の数自体が今減ってきています。ブラジル人全体が減っていますので、当然少年の数も減ります。少年の数が減れば、ある程度、非行の数も当然減ってくるというのも自明の理でありまして、久里浜少年院も非

常に減ってきております。ただ、先ほども申しましたけれども、また少し上昇傾向にありまして、今年は現在もう３名収容していますし、今後また少し増える可能性はあるかと思います。

【R3】ヴィクトル・オガワ

私は2006年に日本で仕事をしていましたがその時に犯罪に関与している若者の数が多い事に気づきました。これはちょうど、日本の1993年から1996年の間に起こりました。日本バブル崩壊と同時期です。在日ブラジル人の経済状況も良い物ではなく、沢山のブラジル人たちが自分らの子どもたちをブラジル人学校に通わせる事が出来なくなったり、または日本の学校へのみ通わせるようになったりしました。ブラジル人学校へ通っていた子どもたちは午後の時間帯にする事がなくなりました。日本の学校へ通い始めた子どもたちはイジメに遭う事が多くなりました。その結果、かなり反抗的な世代が生まれたのです。この世代の子どもたちは文化的アイデンティティという問題をも抱えていました。日本人でもなく、ブラジル人でもない。彼らは日本で育ち、ブラジルに住んだ事がないにも関わらず、否定され、苦しんだという、彼らの世代独特の文化的アイデンティティを持っているのです。そしてこれが、精神的に複雑かつ問題的な世代を生んだのです。そして私たちはその様なケースを多数、あの当時は新聞でしたが、追いました。確かに2006年はとても複雑な年でした。

【Q4】ソニア・マルチネズ

おはようございます。私は新聞記者のソニア・マルチネズと申します。日本でインターナショナルプレス新聞に勤めていました。室橋さ

んに二つ質問があります。一つ目は再入院について、日本の少年院でブラジル人少年の再入院率などのデータはあるのでしょうか？二つ目は、少年院に入院中の少年一人につき、月にいくらの費用がかかっているのでしょうか？

A **【R4】室橋剛　市原学園長**

再入院ということですが、すみません、ブラジル人に特化したデータというのはあまりないのですけれども、一般に日本の少年院では再入院というのは、１０パーセントから１５パーセントというふうに日本の犯罪白書では紹介しております。これは、成人の刑務所の出所者がだいたい２割から３割ですので、だいたい半分ぐらいの再入院率というふうになっています。これは日本人も含めた少年院全体の再入院率ということになります。外国人に関していいますと、再入院率は日本人よりも低いと思います。というのは、データを持っていないので、数字で示せないのは申し訳ないのですけれども、ブラジル人もそうなのですが、外国人の少年が非行に陥った原因の一つとして、日本語が話せなくて日本の社会に適応できないという大きな問題があります。これが少年院で教育を受けて、日本語がある程度できるようになります。いろいろな資格を取ったりとかするので、生活様式も取り入れて、日本の生活に馴染めるようになります。ですので、大きな非行原因の一つがこれで取り除かれますので、他の日本人の少年よりも起こさなくなります。日本人の少年では、これ以外の大きないろいろな問題があって、非行に走っておりますので、それを根本的に取り除くことができればいいのですが、生まれたところがあってまた生まれた地域に戻るわけですから、完璧に除去というのはなかなか難しい。従って、どうしても再入院率というのは、データ

で比較はできないですが、外国人少年の場合は、少なくとも日本に適応できる能力が備わりますので、かなり非行に走るリスクは減ります。ですので、すみません、正確な数字がなくて申し訳ないのですが、日本人の再入院率の半分以下であることは間違いないです。ですから１０パーセントは絶対いっていませんし、おそらく５、６パーセント、いっても６パーセントぐらいかなと思っております。あと、費用のことに関してですが、すみません、手元に正確なデータがないので申し訳ないのですが、少年を収容するのは、だいたい１年ぐらい収容するわけです。そうすると衣食住を含めてなのですが、職員の給料も当然入ります。施設を維持する維持管理費も全部掛かります。それから病気になれば、医者が診ます。少年院に入院している間は保険がおりません。つまり国で全部医療の面倒を見ます。そういうのを全部含めますと、かなりの額になるとしか言えません。収容人数で割ったとしても、おそらく数百万単位になります。１年間に、例えば何千万も掛かったとして、収容人数で割ったとしても数百万ということになると思うので、かなりな額が掛かっていることは間違いないと思います。

退去の強制の問題です。在留資格の件です。ビザの期限が切れる子もときどきいるのです。収容する段階ですでにない子もいますし、在院期間中に切れる子もいます。その場合、保護者にまず対応して頂いて、在院期間中にビザが取れる場合があります。それであれば問題ないのですが、取れずに退去の強制が決定される場合があります。そうしますとどうなるかというと、少年院は出院するのですが、出院した場合に入管の方がお見えになって、そのまま入管収容というケースもあります。ただし、特別在留許可が出る場合もありますので、その場合は在院期間に入管の審査官に何回か来て頂いて、審査して頂いて、いろいろな事情を勘案して在留許可が出る場合もあります。

【Q5】ヘナト

おはようございます。私はヘナトと申します。尾崎正利さんに一つ質問がしたいです。ブラジル人労働者に関して、労働基準法の視点では、工場で接雇用されるのと、派遣会社に雇用されるのとでは、どの様な違いがあるのでしょうか？

【R5】尾崎正利

直接雇用と派遣その他の雇用でどこが違うのかということですが、直接雇用と間接雇用という区分けを、実は外国人就労調査、厚生労働省のしている調査でそういう項目ができたのですけれども、それを実際働く現場の企業が労働者と雇用契約を結んで働くか、それとも外部の業者に雇用されている労働者が、実際に働く現場の、いわゆる受入先という、そこで働くかによって、直接に雇用していくのか、間接的に、すなわち法律上の雇用はないのだけれども、事実上使用をしているということで間接雇用、というような区別をしているわけです。おそらく実際違うのは、使用者としての責任を誰が負うのかというところが基本的に違うということがいえると思います。

【Q6】ヘナト

企業にとって、雇用の仕方の違いで労働費用や労働者の権利に違いはあるのですか？

A 【R6】尾崎正利

権利というと非常に細かくて、ものすごく広くなってくるのですけれども、少なくとも間接雇用の場合は、いわゆる業務請負の業者ないしは派遣の業者が直接の使用者になりますので、そこで使用者責任を負うということになります。ただ、派遣の場合は、いわゆる登録型の派遣と常用派遣と二つの種類がありまして、登録型では実際に派遣された段階で賃金がもらえる。使用者責任も果たさなければならない。常用派遣の場合は、ずっと派遣業者の社員として労使関係を継続していく。つまり派遣先に仕事がなくても派遣業者はその労働者の使用者として賃金やその他の保障をしなければならないということになります。業務請負の場合は、請負先に労働者があって、いわゆる業者から請け負うという企業に労働者として働くわけです。これはずっといわゆる業者が常に使用者として労働力の処分のコントロールをするということになります。ただ、その場合でも、業者と労働者の雇用契約が、そもそも通常の我々が考える雇用の契約ではなくて、実質的に臨時雇用、つまり仕事のある日は賃金を払うけれども、仕事のない日は払いませんよという契約になるのです。だからこういう例があるのです。東海地方に有名なかまぼこメーカーがあります。こちらでも販売しているかも分かりませんが、そこが大量の外国人労働者を入れて生産している。こういう生ものの業界は毎日毎日生産量が違うのです。だから、ある日は大量の労働者を連れて来てくれと業者にＦＡＸを入れますし、次の日は「今日は入れそうにないから生産を半分にしましょう。労働者は半分で結構です」というようなＦＡＸを入れる。そうするとそこであぶれた労働者は別のところに行ければ何とか給料にありつけるのですけれども、それがない場合には１日ふらふらしているという、そういうようなところもあるということです。

二宮先生

尾崎先生の回答に付け加えたく思います。ブラジルを元に日本について論じる事は出来ません。ですから、例えばブラジルで派遣として勤め、一時的に雇われていた場合、結果的には、派遣会社と派遣先企業の両方を訴える事が出来ます。日本ではそうではなく、せいぜい、雇用先を選んだ自分の責任と言う事になる。ただ、多くの派遣会社は小企業ですから、必ずしも労働法を準拠しているわけではありません。これが大きな会社、大企業とはまでは言いませんが、中企業などになってくると、きちんと正式に雇用された社員であれば、全て権利を享受出来ます。これらの権利は派遣企業でも請負でも、雇用されている人であれば享受出来るはずなのですが、全ての請負業者がそれを守っているわけではないので、そこまでになってしまうということです。もちろん、こういった小企業に責任を求めれば、裁判に勝つこともあるでしょう。しかしそれには時間がかかります。

ブラジルでは労働者は経済的に厳しい状況であると判断されるので、裁判の費用を支払わなくても良い。ブラジル人労働弁護士たちの弁護士費用は成功報酬から出るので、彼らは問題解決に努めます。日本ではこういうものが全くありません。もちろん、日本にも善意の弁護士はいますし、無料相談が出来る法テラスというものが存在します。しかしこれはブラジルの公共弁護人のようなシステムとはまた別の物です。そういうわけで、派遣会社に勤める労働者は必ずしも労働者の権利を享受出来るわけではありません。もちろん、法的には権利を持っています。しかし、現実的には、必ずしも実行されているわけではないと言うことです。

【Q4】サイトウ・ヨシオ

皆さん、おはようございます。私はサイトウ・ヨシオと申します。在日歴26年になります。私は事業家で、人材サービス会社、皆様がおっしゃる所の、

請負業者を持っています。実は人材サービス会社には人材派遣と請負があります。請負が何かと言うと、実は労働者自身と契約しているのではなく、仕事を約しているのです。その為、日本ではとても大きな勘違いされて、請負業者は違法をしている、手当を払わないし、あれもこれもしないと言われているのです。

大抵の場合、私を含めた他の請負業者は、「人材派遣」をする為に国の労働省から許可を申請しなければいけません。頻繁に起きている問題と言うのが、この派遣をする為の許可を得るが困難なので、多くの業者が、労働者を必要としている企業と契約を結び、請負の様にして派遣をしている。実はこれがニセ請負です。つまり、業者によるということです。ここで私が請負業者事業主として皆様に伝えたいのは、私は年金や手当等、労働の権利を全て与えています。そうすると自動的に労働者一人当たりに対しての会社の出費が高くなるわけです。一方で、請負と称して労働者をそのまま自分の会社で働かせている、ニセ請負という違法契約をしている業者もいます。

そして、残念ながら、日本では請負業をするにあたり、困難な派遣業の許可を得なければいけない。しかし、残念ながら、きちんとした取締りが行われていない。ですから、もちろん私自身も法律を犯している業者を知っていますが、私の様に正しく働いてる人たちまでもそんなレッテルを張られるのです。実際には労働法は、質問者さんの疑問を答えられているかわかりませんが、労働法は派遣でも請負でもしっかりと労働法です。もしあなたが会社の社員だとして、この会社はあなたの権利を与えなければならない。そうでしょう?だとすると、確かに存在するのは、何と言うか、あなたが私の会社の社員であった場合、請け負った仕事が終わっても、私たち会社側は、例えばあなたを新しい仕事を回されければいけない義務がある。

つまり、私がはっきりとさせたいのは、日本の労働法は皆、平等に同じという事です。従って、労働法をちゃんと守る会社とそうでない会社があるわけです。その結果、最も損害を受けているのはちゃんと手当

を払っていない会社と競争のしようが同業者です。ありがとうございました。

【Q7】ハルエ

おはようございます。私はハルエと申します。日系人へ向けた日本のメディアについて、ヴィクトル・オガワさんへお聞きしたい事があります。非行少年などの問題について論じているチャンネルやサイトなど、またはその様な出来事を明確にしなければいけない機関とのパートナーシップ等はあるのでしょうか。何故かと言うと、他の国にと比較すると、ブラジル人コミュニティーは大きいので、もしかしたら、文化的アイデンティティとは関係なく、窃盗数が多いのではないか、と。大部分が盗みとかスリなので、日本やブラジル、又はどこの国でも犯罪ですから、日系ブラジルメディアはその様な出来事を懸念しているのでしょうか。その事について知っておられますでしょうか？

【R7】ヴィクトル・オガワ

そうですね、氏名を明かされない事がその人たちの権利だったので、私たちは彼らの氏名が開示されない様に個人情報を守っていました。非常によくあるケースです。また、逮捕された人たちの多くが家族ではなく新聞社の方に助けを求めて電話をかけていました。何故かと言うと、家族に知られたくないのが一つ、それと同時に新聞社の方からブラジル政府と一緒に介入をして、刑罰を軽くして貰えないかと。しかし私たちにその様の力はありませんでした。ですから、私た

ちの方ではそんな人たちに状況を説明しましたが、家族に迷惑をかけてたくないと言う意思を尊重しました。そういう訳で、日本で行方不明になったとされるブラジル人のケースが多かったのです。あの当時、ブラジルの家族の方たちから、行方不明者を探すメールが送られて来ていました。大抵の場合、行方不明ではなく、刑務所に入っていて、私たちはその事を知っていたのですが、捕まった本人の意思を尊重したので、情報提供が出来なかったのです。

ハルエ

質問は趣意は予防についてで、この場合は日系ブラジル人ですが、若い外国人に向けて、帰結とか刑罰がどんな物なのかとか。

ヴィクトル・オガワ

あぁ、はい。私たちは発行される新聞の記事でそういった事を扱い、警告をしています。コンビニ強盗や自動車盗難が多かったので、そういった事件が起きている事実を知らせると共に、犯罪を犯すのを考え直させる為に、刑罰がどんな物かを説明しています。

二宮正人

ちょっと次の点を付け加えたいのですが、ブラジルと日本では非行に対しての対応の仕方が違います。すでに室橋さんが説明をしてくださった様に、18歳未満で何か罪を犯すと、法律が守ってくれますが、18歳以上の場合は大人扱いで裁判を受けます。当たり前ですが、これはブラジルでも一緒です。何故かと言うと、18歳で成人になるからです。しかし、日本の場合、まだ20歳で成人だったなごりがあるので、20歳未満でお酒を呑んだり、喫煙をしたりするのは許されていません。勿論、当然ですが、それは日本人でも20歳未満で呑んだり吸ったりする人は、まぁいます。しかし、どちらにしろ、私の個人的な意見ですが、未成年に対する日本の対応の方がブラジルよりも厳しいと思います。ブラジルでは未成年の場合、警察は逮捕をする

事すら出来ません。せいぜい、少年・青少年裁判所に連れて行くだけで、最終的な判断をするのは裁判官です。日本ではそうはいきません。実際、この20何年間に渡り、ブラジルでも日本でも犯罪は起きると言い飽きる程言ってるのですが、ブラジルでも日本でも犯罪は起きます。刑罰が何年か、と言う問題ではないのです。ブラジルで犯罪とみなされる事は日本でも犯罪であり、室橋さんが仰った通り、より厳しい、つまり、殺人者は死刑となる可能性もある。もちろん、人を一人殺害しても死刑には罰せられませんが、凶悪犯罪、何人も殺害した場合は死刑も有り得るのです。少年であってもです。昨日、ここブラジルで家族を殺害した事件の判決が下されました。その人はじぶんの妻と継子3人を殺してブラジルに逃げて来ていました。この事件は裁判に何年かかかっていましたが、やっと56年の懲役が下されました。これは日本ではありえない事です。終身刑か死刑です。日本でしたら、4人殺害内3名は無力な子供だったと言う事で、死刑が下るのも可能なのです。さて、ブラジルでは56、57年数ヶ月の懲役の場合、この犯罪者は30年しか刑に服さない事になります。何故かと言うと、もう一つの法律で誰であっても30年以上牢屋に収容しては行けないとされているからです。これは少年ではないのに、です。しかし、少年であっても、長い間、刑罰に服する特別なケースも存在します。もう一度言いますが、労働法であれ刑法であれ、日本とブラジルでは違う所が多いのです。

【Q8】　ジュリア・トモコ

皆様、おはようございます。私はジュリア・トモコと申します。サンパウロ大学で外交を大学院で学んでいます。二つ質問があります。一つ目はヴィクトル・オガワさんに、講演の最後に仰った事にとても興味を惹かれました。機関で作成されたアンケートのタイトルをもう一度、言って貰えますでしょうか。二つ目は室橋先生へです。女子の

少年の再入院率についてデータはあるのか、それと男子少年とまた違った応対されているのでしょうか。もし、女子の少年が男子とは別の少年院に入院されている場合、社会復帰する為の職業訓練もまた別種の物を受けているでしょうか。ありがとうございます。

【R8】ヴィクトル・オガワ

アンケートはCIATEのコラボラドーレスが作成した物で、タイトルは「日伯雇用サービスセンター（CIATE）―　在日ブラジル労働者について」です。

室橋剛　市原学園長

女子につきましては、先ほど申しましたが、群馬県に榛名女子学園という少年院がありまして、そういう日本人の少年を収容している少年院なのですが、外国人の少年で国際科の処遇が必要な少年つきましては、その榛名女子学園に送致されます。ただ、数は圧倒的に少ないです。１９９３年から２０１５年までの２２年間で、女子が７名です。男子が３７６名なので圧倒的に数が少ないです。ですので、男子の少年と同じように国際科の寮において集団で処遇するということは基本的にできません。ですので、日本人と同じ寮の中で、その子だけは特別授業という補習授業がありまして、授業をやるとか、あるいはポルトガル語の教科書とか図書とか辞書とかそういうのを貸与して同一の内容をするというようになっていまして、若干男子の少年に比べるとケアが足りないかなというふうに思っております。ここ７、８年、国際科に女子の少年は入ってきておりません。という状況にあります。職業訓練について、これはできる範囲で日本人と一緒にやります。ただし、久里浜少年院の場合は国際科の少年が集団でやっていたのですが、女子の少年の場合は集団になりませんので、日本人の女子

の少年が受ける職業訓練と同じものを受けます。ただし、最初の段階では日本語ができませんので、例えば資格取得の本を読んでも理解できませんので、可能な限りポルトガル語の参考書を探して、それを貸与してやっております。それで対応できるようになりましたら、そういった専門的な職業訓練を行います。その間はあまり言葉に支障のない職業訓練につきましては日本人と一緒に行いますし、あるいは職業訓練だけではなくて、例えば学校教育、高等教育とかそういったことにつきましても可能な限り日本人と同様に扱っております。

以　上

4 「日系3世と4世の新たな期待と日本文化との関係について」

元出稼ぎ、 経営者かつ、モジダスクルーゼスにおける
CIATEの地域コラボラドール

カヤシマ・カツジ・ホージェ

Novas Perspectivas no Nikkei de Terceira e Quarta Gerações e sua relação com a Cultura Japonesa

Roger Katsuji Kayasima
Colaborador Regional de Mogi das Cruzes
Empresário e Ex-dekassegui

スライド1　はじめに

こんにちは。私の名前はカヤシマ・カツジ・ホージェです。今回もう一度このような機会をいただいたことをCIATE、二宮正人先生、そして真田エレーナさんに感謝いたします。2008年から、モジダスクルーゼスでCIATEの地域コラボラドールをさせていただき、日伯両国の経済危機、津波、地震など、日本で働くブラジル人労働者やその家族に関する様々な問題に関わるようになりました。1990年から94年にかけて、デカセギとして日本で過ごしました。この時期は法律が改正されて、3世までの日系人が日本で就労できるようになった直後のことです。私自身も3世でこの法律による恩恵を受けました。興味深いことに、あれから26年が経過し、現在の議論の対象は4世です。

今年の2月にCIATEの真田エレーナさんが声をかけて、CIATEの地域コラボラドール、昭栄奨学金奨学生、CIATE職員全員の会議を開きました。そうして、これから結果を紹介する調査を開始することになったのです。調査の目的は、新しい世代の日系人（3世と主に4世）光を当てて、かれらの展望と日本文化との関りを明らかにすることです。

ここで、いくつか新しい問題を提起させていただきます。

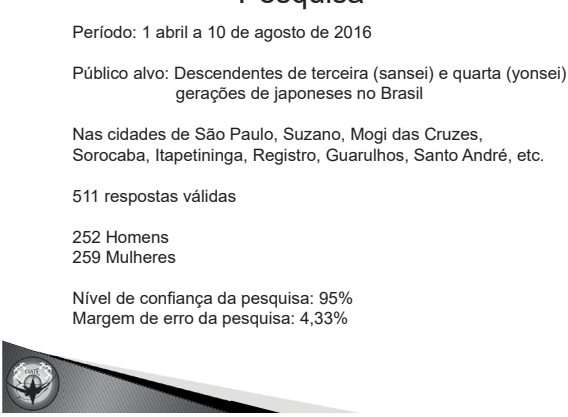
ブラジルで暮らす新しい世代の日系人は日本文化とどのように向き合うのでしょうか。

ブラジルには現在4世や5世がいますが、かれらは1908年にブラジルに来た最初の移民の伝統を継承していくのでしょうか。

私の場合のように、田舎で暮らし、日系団体を持っている日系人にとって、若い人たちを日系団体に取り込むのは非常に困難です。そんな状況で、これから先、ブラジルの日本文化はどうなっていくのでしょうか。

ブラジルにおける日本の習慣は失われてしまうのでしょうか。

私たちの調査は、このテーマに光を当てます。



スライド2 - 研究の概要

4月 1 日から8月10日にかけて、4ヶ月余りに渡ってデータを集めました。調査対象者はブラジルで暮らす日系3世と4世です。データの収集はサンパウロ州のサンパウロ市、スザノ市、モジダスクルーゼス市、ソロカバ市、イタペチンガ市、レジストロ市、グアリューリョス市、サントアンドレ市などを中心に行いました。これらの地域はCIATEがコラボラドールを置いて活動している場所です。私たちは第1グループでした。

回答数	計511
男性	計252
女性	計259

サンパウロ州で暮らす約100万の日系人社会に対し511件の回答を得て、信頼度95%で標準誤差±4.33%に達しました。私たちが調査を行う上で気をつけたことは、うんざりさせないよう簡潔な調査を行うということです。

Pesquisa
Faixa Etária

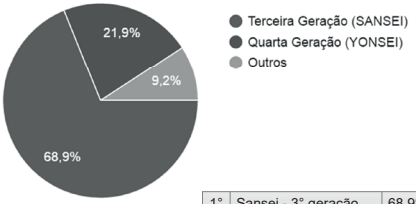
Nascimento	Idade	
Antes da década de 70	mais de 46 anos	14,8%
Década de 70	37 a 46 anos	18,3%
Década de 80	27 a 36 anos	25,8%
Década de 90	17 a 26 anos	36,5%
Depois do ano 2000	menos de 17 anos	4,7%

スライド 3 – 年齢区分

この比率は実際の日系社会の年齢区分を反映したものではないことに留意してください。というのも、この調査は私たちの関心の対象である日系3世と4世を中心に行われたものだからです。

実際に回答をした方の80%が17歳から46歳の年齢層でした。

Qual geração você pertence? (511 respostas)

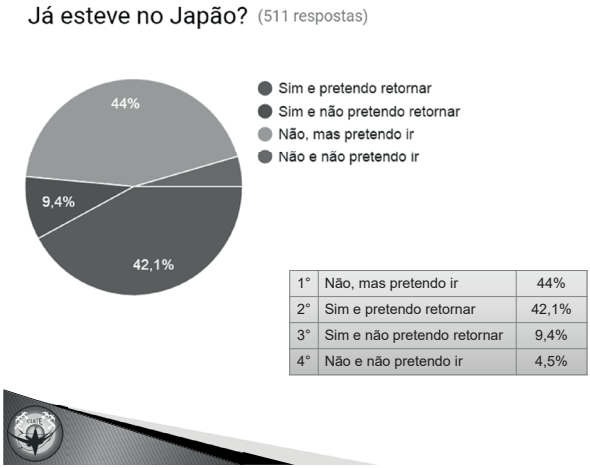


1°	Sansei - 3° geração	68,9%
2°	Yonsei - 4° geração	21,9%
3°	Outros	9,2%

スライド 4 – 世代

4世の比率は21.9%でした。

調査は3世と4世を対象にしたものでしたが、他の世代が9.2%含まれています。というのも、オンラインで実施した調査では、こうしたデータを排除できなかったからです。



スライド 5 - 日本に行ったことがある

この質問は次のことを明らかにしました。

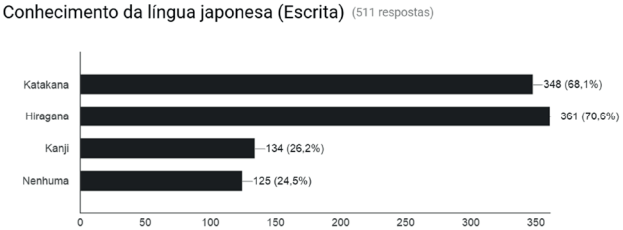
—51.1%は日本に行ったことがあり、48.5%は日本に行ったことがありませんでした。結果はほぼ半々でした。

回答から次のことがわかります。

—86.1%は日本に戻りたいか、行ってみたいと考えていました。

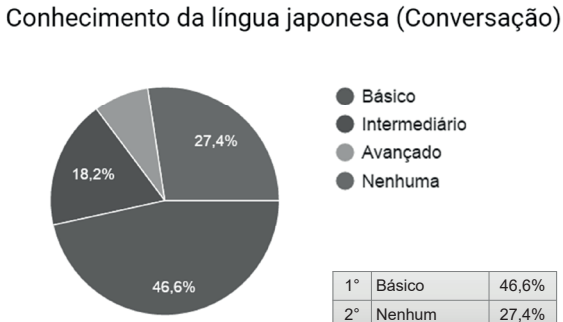
—日本に行ったことはないし、行きたくもないのは4.5%だけでした。

　つまり、日本はまだ日系人を強く惹きつけているといえます。その中身は後に確認しましょう。



1°	Hiragana	70,6%
2°	Katakana	68,1%
3°	Kanji	26,2%
4°	Nenhum	24,5%

スライド6 - 言語の書き能力



1°	Básico	46,6%
2°	Nenhum	27,4%
3°	Intermediário	18,2%
4°	Avançado	7,8%

スライド7 - 会話能力

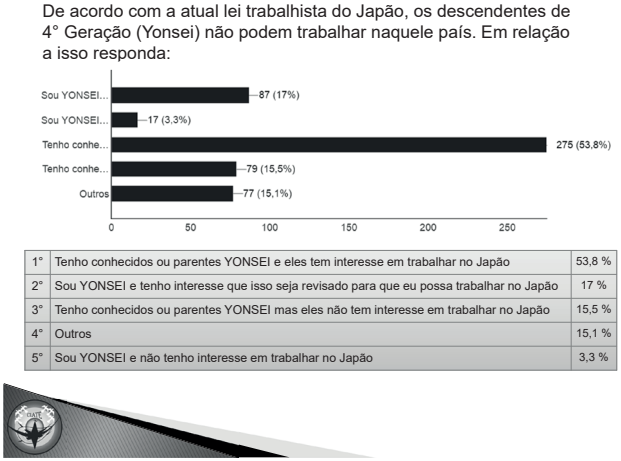
日本語の読み書きについて、70.6%が「ひらがな」まで知っていたのは興味深いといえます。しかし、サンプルの21.9%が4世で、24.5%が日本語の読み書きができず、27.4%は日本語が全くできませんでした。これらの調査結果から、4世は日本語能力を有していないといえます（ちなみにそれは、インタビュアーの印象でもあります）。個人的な経験から言えば、日系であるにも関わらず日本語よりも英語に価値を見出していると言えます。

1°	Estudante	28,2%
2°	Funcionário Privado	24,7%
3°	Autônomo	17,0%
4°	Desempregado	8,0%
5°	Outros	7,0%
6°	Empresário	6,8%
7°	Funcionário Público	4,3%
8°	Do lar	3,9%

スライド8 – 職業

もうひとつ4世に関連する興味深いデータを紹介します。失業率は8%でした（ブラジルの失業率は11.3%です）。

すでに確認してきたように、21.9%が4世で、24.5%日本語が書けず、27.4　%日本語で会話もできない。サンプルの28.2%は学生です。これらを基に、日系4世のプロファイルを組み立てていきましょう。



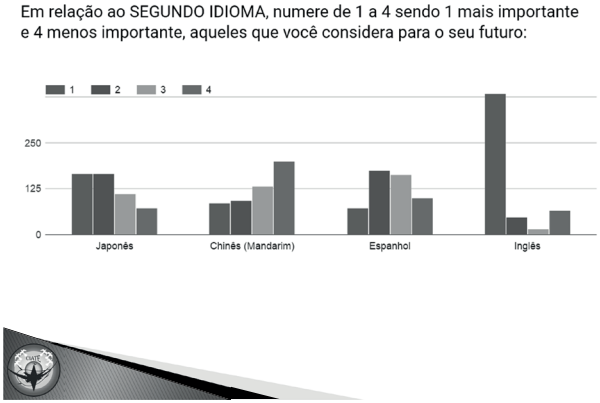
1°	Tenho conhecidos ou parentes YONSEI e eles tem interesse em trabalhar no Japão	53,8 %
2°	Sou YONSEI e tenho interesse que isso seja revisado para que eu possa trabalhar no Japão	17 %
3°	Tenho conhecidos ou parentes YONSEI mas eles não tem interesse em trabalhar no Japão	15,5 %
4°	Outros	15,1 %
5°	Sou YONSEI e não tenho interesse em trabalhar no Japão	3,3 %

スライド9 - 四世に就業ビザ

ここでは4世について知ることのできる詳細をまとめていきましょう。

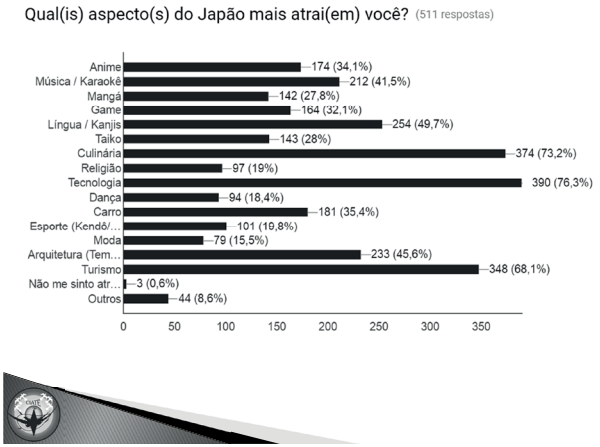
日本がまだ4世のための就労ビザを認めていないことを考慮すると、面白いデータです。調査結果の最初のグラフを確認すると、そこでは21.9%が4世でした。それがここでは20.3%になっています。誤差の範囲と、「その他」と回答した人を考慮すれば、数は一致します。

また、日本に働きに行きたい日系4世は17%、そうした日系4世の存在をしっている4世以外の人は53.8%に及び、多数の日系4世が日本での就労に興味を持っていることが分かりました。



スライド10 – 第２言語

第2言語について聞きました（第1言語はポルトガル語です）。大多数（75%）は英語が日本語（32%）よりも重要だと考えていました。この質問は複数回答を許容していました。



Quais aspectos do Japão mais atraem você?

1°	Tecnologia	390	76,3 %
2°	Culinária	374	73,2 %
3°	Turismo	348	68,1 %
4°	Língua/ Kanjis	254	49,7 %
5°	Arquitetura (Templos/ Castelos)	233	45,6 %
6°	Música / Karaokê	212	41,5 %
7°	Carros/ Automóveis	181	35,4 %
8°	Anime	174	34,1 %
9°	Games	164	32,1 %
10°	Taikô	143	28 %
11°	Mangá	142	27,8 %
12°	Religião	97	19 %
13°	Moda	79	15,5 %
14°	Outros	44	8,6 %
15°	Não me sinto atraído por nada	3	0,6 %

スライド11 e 12 - 魅力的な点

(複数回答可能)

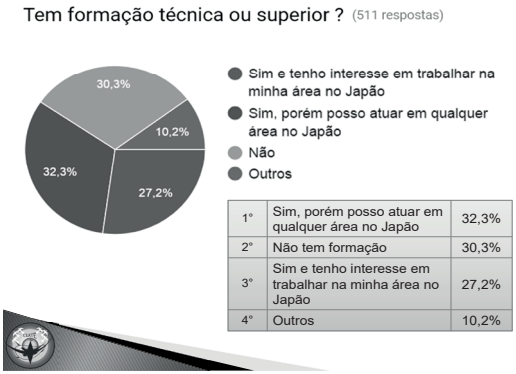
ここは私たちの調査の興味深い部分です。日本のどのような部分が魅力的だと感じるかについて尋ねたのです。複数回答を許容しました。

調査結果に見られるように、技術、文化、観光、そして言語、建築、音楽が日系人を大きく惹きつけています。どの側面にも魅力を感じないと答えたのはわずか0.6%（3人）でした。

これらの調査結果から、「日系人」でありながら、若い子たちは一見すると日本の文化面に興味を持っているわけではありませんが、実際はまだ日本文化に惹かれているのだと思います。アニメ、ゲーム、太鼓、そして漫画が回答者の約30%に好まれていることは興味深いことです。おそらくは、より若い世代、4世の好みが現れているのだと思います。

第2部

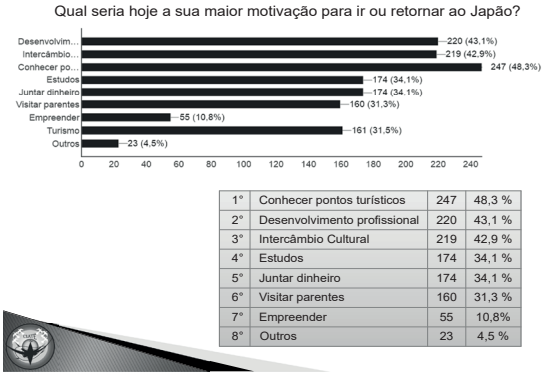
質問表の第2部では、多くの回答を得るため「日本に行きたいと仮定して以下の質問に答えてください。」というフレーズを入れました。



スライド13 – 最終学歴

（1つのみ選択）

30.3%の人が専門学校や大学を卒業していませんでした（若い4世も含まれているかもしれません）。しかし、59.5%が卒業していると答え、ブラジル全体に比べると非常に良い結果となりました。半分の人たちが自らの専門分野を活かして日本で就労したいと回答しました。すなわち、日本には27.2%の自らの専門分野を活かして仕事をしたい日系人の力を取り入れる余地があることになります。



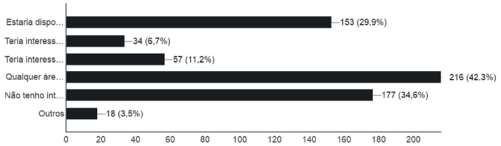
スライド14 - 日本に行く／戻る理由

（複数回答可）

お金を貯めるという理由は5位に過ぎませんでした。私の時代には確実に1位だったと思います。

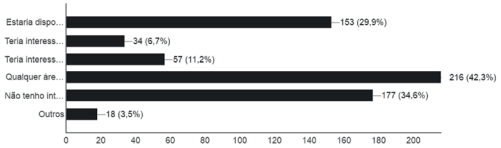
文化交流を選んだ人が42.9%もいました。日本文化への興味は維持されているといえます。

Tendo em vista os Jogos Olímpicos de Tokio em 2020, caso novas oportunidades surgissem para os brasileiros, em que tipo de atividade você gostaria de atuar?



1°	Qualquer área que haja intercâmbio cultural	216	42,3%
2°	Não tenho interesse em trabalhar nas Olimpíadas	177	34,6%
3°	Estaria disposto a trabalhar como voluntário	153	29,9%
4°	Teria interesse na área de saúde	57	11,2%
5°	Teria interesse na construção civil	34	6,7%
6°	Outros:	18	3,5%

Tendo em vista os Jogos Olímpicos de Tokio em 2020, caso novas oportunidades surgissem para os brasileiros, em que tipo de atividade você gostaria de atuar?

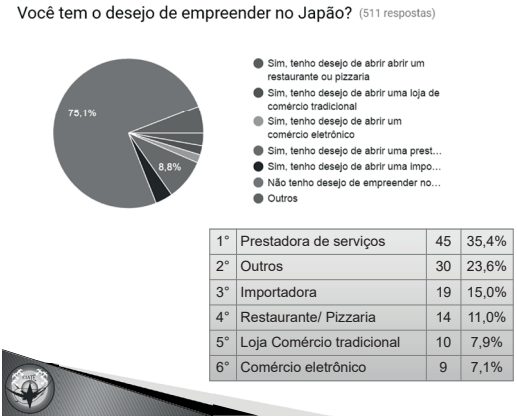


1°	Qualquer área que haja intercâmbio cultural	216	42,3%
2°	Não tenho interesse em trabalhar nas Olimpíadas	177	34,6%
3°	Estaria disposto a trabalhar como voluntário	153	29,9%
4°	Teria interesse na área de saúde	57	11,2%
5°	Teria interesse na construção civil	34	6,7%
6°	Outros:	18	3,5%

スライド15 と16 – オリンピック(2スライド)

ここでオリンピックに関する質問を持ってきました（複数選択可）

オリンピックに対する興味は現時点ではもっと高くなっています。調査がオリンピックの開会よりも前に行われているからです。リオデジャネイロで行われた競技におけるブラジルの活躍や、マラカナンで行われた開会式の成功によって、再調査をすれば数字が大きくなるはずです。マラカナンでは安倍総理大臣がマリオの扮装で登場するというサプライズもありました。

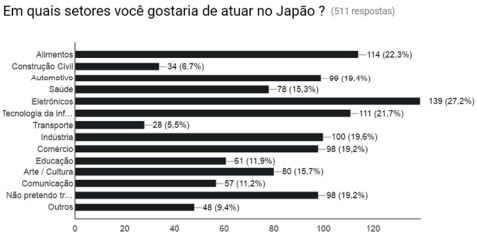


1°	Prestadora de serviços	45	35,4%
2°	Outros	30	23,6%
3°	Importadora	19	15,0%
4°	Restaurante/ Pizzaria	14	11,0%
5°	Loja Comércio tradicional	10	7,9%
6°	Comércio eletrônico	9	7,1%

スライド17 – 日本での開業

私は、経営者、そして起業家として、この質問に個人的に大いに関心を持っていました。しかし、ご欄いただければわかるように、大多数が起業に関心を持っていません。起業を希望する人は、サービス業、その他、輸入業に分かれています。

ここは私の時代とは違います。当時は輸入業とブラジルの製品の取引業者しか存在しませんでした。今の方々はサービス業や電子商取引にチャレンジしたいようです。



スライド18 と 19 - 日本での分野

(複数回答可)

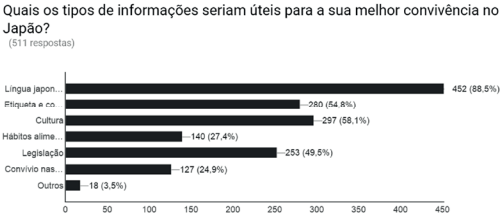
ここでは日系人が日本で働くとしたらどのような分野で働きたいかということを確認することができます。私の時代と比べて大きな違いはありません。つまり、食料品、電機、産業及び商業の人気が続いています。

また、現在は情報技術、教育、そして芸術などの分野も日系人の興味を惹くようになっていると評価しています。

1°	Eletrônicos	139	27,2%
2°	Alimentos	114	22,3%
3°	Tecnologia da Informação	111	21,7%
4°	Indústria	100	19,6%
5°	Automotivo	99	19,4%
6°	Comércio	98	19,2%
7°	Não pretendo trabalhar no Japão	98	19,2%
8°	Arte/ Cultura	80	15,7%
9°	Saúde	78	15,3%
10°	Educação	61	11,9%
11°	Comunicação	57	11,2%
12°	Outros	48	9,4%
13°	Construção Civil	34	6,7%
14°	Transporte	28	5,5%

Em quais setores você gostaria de atuar no Japão?

スライド19 -日本での分野- 2



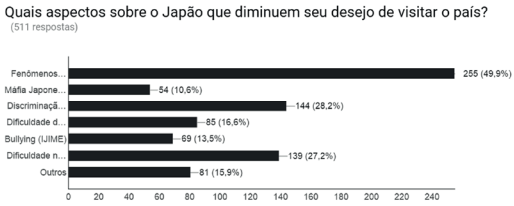
1°	Língua japonesa	452	88,5%
2°	Cultura	297	58,1%
3°	Etiqueta e costumes	280	54,8%
4°	Legislação	253	49,5%
5°	Hábitos alimentares	140	27,4%
6°	Convívio nas escolas	127	24,9%
7°	Outros	18	3,5%

スライド20 - 便利な情報

(複数回答可)

ご存じのように25年が経過した今でも在日日系ブラジル人には多くの困難があります。どのような困難があるのか見てみましょう。

大半の人が（88.5%）、日本で暮らす上で言語能力が非常に大切であると認識していました。



1°	Fenômenos Naturais (Terremoto/ Tsunami/ Tufão)	255	49,9%
2°	Discriminação por ser brasileiro(a)	144	28,2%
3°	Dificuldade no idioma	139	27,2%
4°	Dificuldade de adaptação (Profissional/ Escolar)	85	16,6%
5°	Outros	81	15,9%
6°	Bullying (Ijime)	69	13,5%
7°	Máfia Japonesa	54	10,6%

スライド21 – 拒絶

ここではネガティブな側面、つまり、日本に行きたいという意欲を減退させる要因を調査しました。

2011年の津波やさまざまな地震災害の後ですから、最も大きな要素が自然災害になっていることは驚くべきことではありません。

結論:

ここに示した結果から、次のような結論が導かれます。すなわち、新しい世代の日系人にもまだ日本文化への関心は承継されています。この調査のデータはそのことを明確に示しています。しかし、新しい世代の日系人は前の世代に比べて幅広い分野に関心を持っています。

おそらく、現在の課題は、新しい世代の日系人に通じるような言葉でかれらに語りかけ、かれらが興味を持つ新しい物事からはじめて、日系社会に参加してもらえるようにすることです。

Espaço livre para suas observações referentes ao tema:

"Eu amo o Japão por completo! Não é meu país de origem mas é como se fosse. Pude conhecer de perto a cultura, os costumes, hábitos, e principalmente a conviver de forma correta e com ética. Estou disposta a qualquer coisa para poder retornar, e espero que avaliem a liberação do visto para nós (yonseis) levando em conta à falta de mão de obra, pois acredito que estaria unindo os dois lados, sendo um precisando do outro."
(Priscila, Araraquara/SP)

"Nem todo yonsei abandona a cultura e a tradição. Eles deveriam ter oportunidades de vivenciar tudo que nossos bisavós contam nas histórias."
(Arieli M.H., Registro/SP)

"Gostaria muito de poder ir para o Japão, sou yonsei e meu sonho é ir para o lá. Todos nós yonseis estamos aguardando com muita ansiedade."
(Alexssander K.S., Sao Paulo/SP)

Espaço livre para suas observações referentes ao tema:

"Nasci no Japão, estudei em escola totalmente japonesa durante 3 anos. Gostaria muito de ter a oportunidade de viver de novo nesse país maravilhoso que é o Japão." *(Igor A. M., Mauá/SP)*

"Acredito ser muito vantajoso se os yonseis tivessem a oportunidade, se tivessem facilidade de ir ao Japão, pois trariam pontos positivos para ambos os lados." *(Melissa M., Barueri/SP)*

"Morei no Japão durante quatro anos, hoje gostaria de retornar para melhorar a qualidade de vida da minha família. A liberação de visto para yonsei traria muitas melhorias para minha geração, pois é a cultura que está em nosso sangue." *(Luis F.H., Registro/SP)*

スライド22 と 23

最後に自由な意見を述べる欄を加えました。多くの御意見をいただきましたので、いくつか紹介させていただきます。

『日本を完璧に愛しています！日本で生まれたわけではありませんが、そう感じます。文化、習慣、しきたり、正しくそして道徳的に共同生活を送ること身近に習いました。もし日本に戻ることができるなら、どんなことでもするつもりです。日本は人手不足ですし、日系4世の日本での在留資格に配慮していただければと思います。私たち日系4世と日本の人々は、互いに一緒になって助け合えると思っています。』（プリシーラ、アララクアラ／SP）

『全ての日系4世が日本文化や習慣を忘れてしまったわけではありません。かれらも曾祖父母が語ることに実際に触れる機会を与えられるべきです。』（アリエリ、レジストロ／SP）

『日本に行くことができるようになればいいと強く思っています。私は日系4世で、夢は日本に行くことです。私たち全ての日系4世は、日本に行くことができるようになることを熱望しています。』（アレクサンデル、サンパウロ／SP）

『私は日本で生まれて、3年間日本の公立学校に通いました。またあのすばらしい日本の国で暮らすことのできる機会が持てるようにな

ることを強く願っています。』（イゴール、マウア／SP）

『日系4世に訪日機会が与えられ、容易に日本に行くことができるようになることは、日本と日系4世の双方に利益のある非常に良いことだと思います。』（メリッサ、バルエリ／SP）

『4年間日本で暮らしました。私の生活の質を向上させるため、現在日本に戻りたいと思っています。日系4世の在留資格が認められるようになれば、私たちの世代にも良い影響があると思います。なぜなら、文化は私たちの血の中に受け継がれているからです。』（ルイスF.H、レジストロ／SP）

Equipe de colaboradores da pesquisa:

Colaboradores Regionais:
Alberto Otaki
Diogo Ikedo
Erico Onodera
Lina Shimizu
Reinaldo Katsumata
Roger Kayasima

Bolsistas Shoei:
Bruno Nakassima
Denise Kakizaki
Leonardo Okuma
Maristela Yuri
Renata Oshiro
Rodrigo Miya
Sabrina Higa

Funcionários do Ciate:
Andrezza Akiyama
Bianca Matsusaki
Erico Onodera
Helena Sanada
José Vanzelli
Tomomi Aragão
Yasuyuki Nagai

Muito obrigado!
有り難うございます

Roger Katsuji Kayasima
萱島ロージェル・カツジ
rogerkayasima@gmail.com

こちらが調査に協力してくださった方々の詳細になります。コラボラドールのみなさん、SHOEI奨学金受給者、この調査のためのデータを収集してくださった協力者の方々、誠にありがとうございました。

サンパウロ	215	バルエリ	8
モジダスクルーゼス	65	オサスコ	8
イタペチンガ	28	リベイロンプレット	7
スザノ	26	サンベルナルドSão	6
ソロカバ	25	グアルーリョス	5
レギストロ	18	サントサンドレ	4
サントス	4		

CIATE――国外就労者情報援護センター調査

日系3世及び4世のみを対象とする

※を付した項目は必須

1．名前※

_____

2．出生日※

_____

3．市／州※

_____

4．メールアドレス※

_____

5．あなたは日系何世ですか※

1つのみ選択

○3世

○4世

○その他 _____

6．日本で暮らしたことがありますか※

1つのみ選択

○はい。日本に戻りたいと思っています。

○はい。日本に戻りたくはありません。

○いいえ。しかし、日本に行きたいです。

○いいえ。日本に行くつもりはありません。

７．日本語の知識（書き言葉）※

複数選択可

□カタカナ

□ひらがな

□漢字

□何も知らない。

８．日本語の知識（話し言葉）※

１つのみ選択

○基礎

○中級

○上級

○何も知らない。

９．ブラジルでの職業※

１つのみ選択

○学生

○公務員

○会社員

○主婦

○自営業者

○無職

○経営者

○その他 ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

１０．日本の現在の法律によれば、4世の訪日就労は許されていません。このことに関連して、お答えください。※

複数選択可

□私は4世ですが、自分が日本で就労できるように制度を見直して欲しい。

□私は４世ですが、日本での就労に興味はありません。

□４世の知り合い又は親戚がいて、かれらは日本で就労することに興味を持っています。

□４世の知り合い又は親戚がいますが、かれらは日本で就労することに興味はありません。

□その他 ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

１１．第二言語について、最も重要なものを１、最も重要でないものを４として、１から４の中から、自分の将来にとっての重要度を選択してください。※

各行１つのみ選択

	1	2	3	4
日本語	○	○	○	○

中国語	○	○	○	○
スペイン語	○	○	○	○
英語	○	○	○	○

１２．日本のどういった側面があなたにとって魅力ですか※複数選択可

□アニメ

□音楽／カラオケ

□漫画

□ゲーム

□言語／漢字

□太鼓

□食べ物

□宗教

□技術

□ダンス

□車

□スポーツ（剣道／相撲）

□ファッション

□建築（寺／城）

□旅行

□日本には魅力的な側面はない。

□その他 _____

日本に行きたいという前提で以下の質問に回答してください。

１３．専門学校か大学を卒業していますか？

１つのみ選択

〇はい。私は日本で自分の専門分野を活かして働きたいです。

〇はい。しかし日本で働くならば分野にはこだわりません。

〇いいえ。

〇その他 _____

１４．日本に行く（又は戻る）動機はどういったものですか※

複数選択可

□専門性を身につけるため

□文化交流

□観光

□留学

□お金を稼ぐため

□親族訪問

□起業

□その他 _____

１５．2020年の東京オリンピックにおいて、ブラジル人に活躍の場が与えられたら、どのような活動をしたいですか？※

複数回答可

□ボランティアとして働きたい

□建設分野に興味がある

□医療分野に興味がある

□文化交流ができればどのような分野でもいい

□オリンピックに興味はない

□その他 _____

１６．日本で起業することに興味がありますか？

１つのみ選択

○はい。レストランかピザ屋を開きたい。

○はい。商店を開きたい。

○はい。電機分野で起業したい。

○はい。サービス分野で起業したい。

○はい。輸入業者をしたい。

○日本で起業したいとは思わない。

○その他 _____

１７．日本ではどのような分野で活躍したいですか？※

複数選択可

□食品

□建設

□自動車

□医療

□電機

□情報技術

□交通

□産業

□商業

□就労するつもりはない

□その他 _____

１８．日本でよりよい生活を送るためにどういった情報が役に立つと思いますか？※

複数選択可

□日本語

□マナー

□文化

□食習慣

□法制度

□ブラジル人と日本人の学校での交流

□その他 _____

１９．日本のどのような側面が訪日就労の意思を減退させますか？

複数選択可

□自然災害（地震／津波／台風）

□ヤクザ

□ブラジル人に対する差別

□適応の難しさ（仕事／学校）

□いじめ

□言葉の難しさ

□その他 ＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

２０．このアンケートの内容に関連する意見があれば自由に記載してください

5 「最近の日本の雇用情勢と日系人対策について」

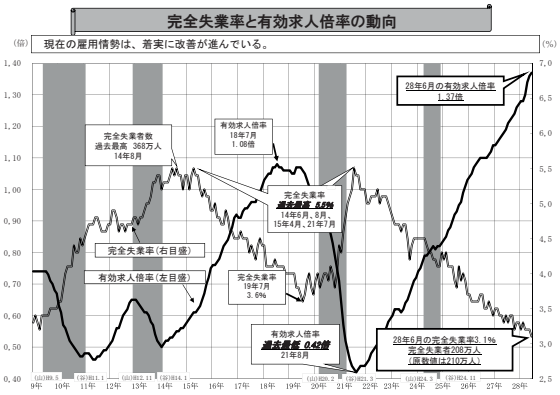
厚生労働省職業安定局次長

大西康之

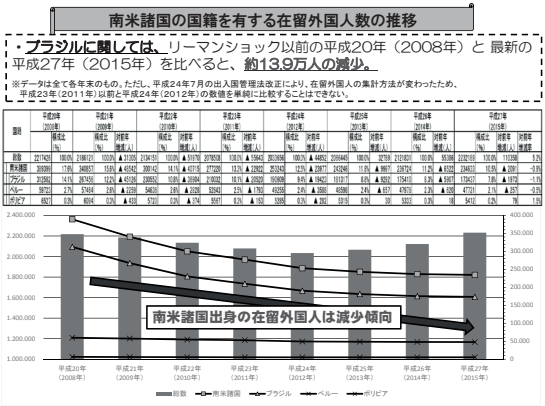
皆さんこんにちは。厚生労働省の大西です。今日はこのように大勢の皆様の前で、お話をさせて頂けることを非常にうれしく思っております。私は、今から現在の日本国内の就職状況について、お話をさせて頂きたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

最初にお話しするのは、日本全体の経済状況です。皆さんご存じのように、２００８年秋にリーマン・ショックがありまして、世界同時不況が発生したわけであります。日本におきましても、この時期に非常に経済状況が悪くなってきたわけでございます。このときに、失業

率が非常に悪くなってきまして、リーマン・ショックの前年の２００７年には、失業率が３．６パーセントだったものが、リーマン・ショックの後の２００９年には、失業率が５．５パーセントになったわけでございます。



1



出典：法務省「平成24年末現在における在留外国人数について（確定値）」

2

この期間に多くの日系ブラジル人の方が失業をしてしまい、公共職業安定所に殺到するというような状況になりました。当時の状況を、浜松の公共職業安定所でお話を聞きましたら、ハローワークの建物の

中に人が入れない、受付を待つ人の行列が１００メートル以上にも亘っていたという状況でございます。現在ではこういう状況は全く解消されており、普通に業務が行われているところでございますが、リーマン・ショックの直後は、そのような大変な状況であったということでございます。

このとき、日本政府といたしましては、ハローワークに通訳を配置する、特にポルトガル語の通訳を配置したり、外国人労働者あるいは日系ブラジル人の方々の就職のための相談を専門に行う担当者を大幅に増加させたりしたところでございます。また、この他、就職に際しまして、やはり最大の壁となっているのは、日本語能力が不足しているということであるということでございますので、日系人就労準備研修という名前で、日本語の研修授業といったものを始めたわけでございます。

こういった状況は、徐々に改善されてきたわけでございまして、今ご覧になっているグラフを見ても分かりますように、真ん中あたりのところがちょうどリーマン・ショックだったのですが、現在ではリーマン・ショックの前の状態にだいたい戻ってきた、日本の経済全体はリーマン・ショックを克服したのではないかと考えているところでございます。私どもとしては、リーマン・ショックのときに、いろいろな失業対策をしてきたわけでございますが、それらのものはほぼ終息しているというような状況でございますので、これからは景気がいい時代にどういう政策を取っていくかということが議論されていくことになるのではないかと思います。

それでは、今から日系ブラジル人の皆さん方の状況について、少し詳しくお話をさせて頂きたいと思います。次のページをご覧頂ければありがたいと思います。すでにお話があったところでございますが、日系ブラジル人の方の日本での在留者数は、２００８年は３１．２万人、最新の２０１５年ですと１７．３万人ということで、これは非常に大幅に減少しているといえるのではないかと思います。日本全体

の経済状況は、リーマン・ショック前に戻っているわけでございますが、日系ブラジル人の滞在者の数は、大幅に減少したまま留まっているということでございます。ごく最近は少し減少がなくなって、若干増加に転じているというレポートもありますが、いずれにしても低いままになっているということでございます。

次のページにして頂きまして、３ページでございます。外国人の方が日本に在留するときに、在留資格というものがあるわけでございます。ブラジル国籍の方の人数は、この黄色く書いてありますように、全体で９万６６７２人となっておりますが、その内の９万６０３０人、ほとんど全員が身分に基づく在留資格、これはいわゆる定住者とか永住者とかそういったものでございます。

日本で就労する外国人労働者数（在留資格・国籍別）

（2015年10月末現在（単位：人）

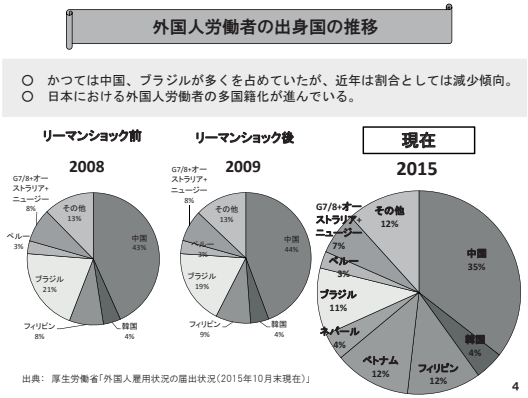
在留資格	総数	①専門的・技術的分野	②身分に基づく在留資格	③技能実習	④特定活動	⑤資格外活動
全国総計	**907,896**	167,301	367,211	168,296	12,705	192,347
中国	322,545	72,071	77,426	85,935	3,063	84,047
韓国	41,461	17,585	14,896	137	2,045	6,798
フィリピン	106,533	4,877	85,021	15,087	746	800
ベトナム	110,013	7,900	8,060	43,828	719	49,504
ネパール	39,056	3,372	2,050	357	1,413	31,864
ブラジル	**96,672**	462	**96,030**	34	13	133
ペルー	24,422	86	24,230	44	6	56
その他	167,194	60,948	59,498	22,874	4,700	19,145

出典：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況（2015年10月末現在）」

3

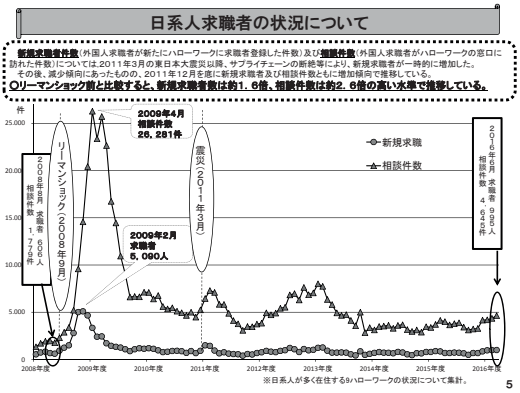
続きまして、４ページでございます。日本全体の国籍別の外国人労働者の方の数です。円グラフにしたものがこのページでございます。２００８年のリーマン・ショック前は、中国の方が４３パーセント、２番目がブラジルの方が２１パーセントでございました。リーマン・ショックの後の２００９年、真ん中の円グラフですが、中国の方が４４パーセント、２番目がブラジルの方で１９パーセントという状況でございました。ところが右側の２０１５年の円グラフを見ますと、１

番は中国の方の３５パーセントなのですが、２番がフィリピン１２パーセント、３番ベトナム１２パーセント、ブラジルは４番目の１１パーセントになっています。ですから、日本全体の状況で申し上げますと、こういったフィリピンの方、ベトナムの方が増えてきているという状況になるということでございます。

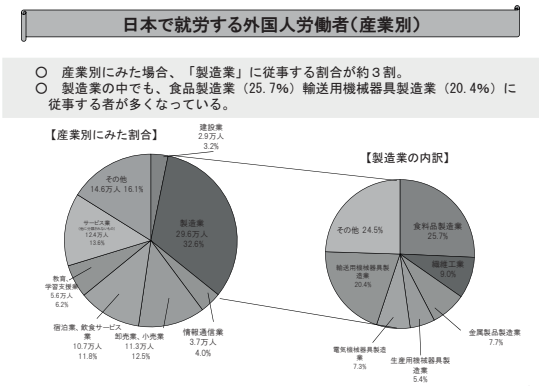


続きまして、５ページをご覧頂きたいと思います。これは日系ブラジル人の方々の職業相談、就職をしたいという方の件数と、実際に就職をされた方の件数をグラフにしたものでございます。上の方の赤い線のところは、就職希望の方の件数でございます。左の方の２００９年に非常に多くなっていますが、ここがリーマン・ショックのときの日系人の方々の就職希望者数でございます。２００９年４月に一番多くなっておりまして、月間で２万６２８１件の就職希望の方の相談があったという状況でございます。その内、是非とも就職したいという方の人数におきましては、下の方の青い方で、５０９０人になっております。このときには、先ほど申し上げましたように、浜松の公共職業安定所では、受付待ちのために、行列がハローワークの建物の外まで１００メートル以上に亘って延びていたといったようなところでございます。また、同じく日系人の方が多くいらっしゃいました、群

馬県の太田のハローワーク、こちらのハローワークでは受付のための整理票というか順番待ちのカードを配っていたのですが、それが、公共職業安定所が朝開いたと同時に売り切れてしまうといったような状況が続いていたわけでございます。私、先月、浜松の公共職業安定所に行って参ったわけでございますけれども、現在、日系ブラジル人の方々のこういった相談は、数的には非常に少なくなっているということでございます。それで、丁寧な形で相談ができているわけでございますので、そういった意味では、ずいぶんと当時とは違って、落ち着いた状況になっているといえるのではないかと思います。ただ、例えば、浜松のハローワークでは、なかなか相談をしても就職に結びつくような件数はあまり多くないというようなことを、浜松の公共職業安定所の担当の部署の方は申しておりました。やはり、これは、賃金の水準が合わないとか、そういった事情によるところも多いようでございまして、公共職業安定所ではなくて、例えば派遣会社を通じて就職を決めているという方もいらっしゃるようだと。ちょっと数は分からないのだけれど、以前公共職業安定所に来ていた方が来なくなって、その後派遣で仕事をしているといったケースも少なからずあるのではないかと、そういったようなお話を耳にするところでございます。

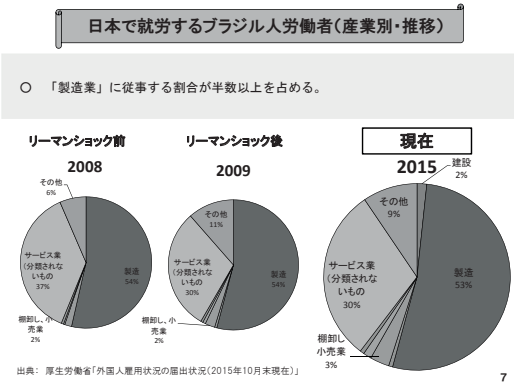


続きまして、資料の６ページをご覧頂きたいと思います。日本で働いている外国人労働者がどのような産業に従事しているかということでございます。６ページがまず外国人労働者の方全体でございますけれども、製造業に従事している割合が約３割。また、製造業の人は、食料品製造業、輸送用機械等製造業、これは自動車の部品メーカーということですが、そういったところで働いている方が大変多くなっているという状況でございます。

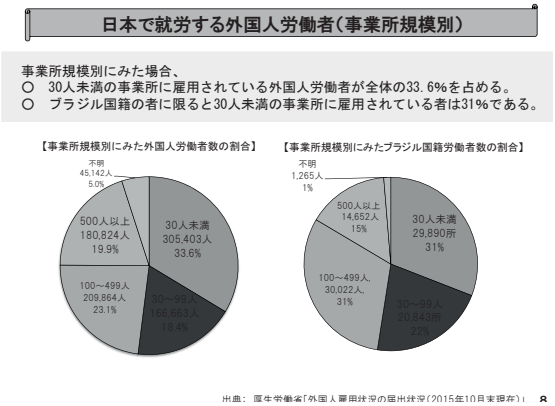


次のページをめくって頂きますと、今度は日系ブラジル人の方に限った、産業別の割合を示しております。日本で働いている日系ブラジル人の労働者が従事する産業は、製造業の割合が５０パーセント強を占めていると。これは、２００８年のリーマン・ショック前、２００９年のリーマン・ショック直後、そして現在２０１５年、いずれを通しても５０パーセント前後ということで、あまり変わっていないということでございます。これは、実は非常に特徴的なことでございます。日本人で、製造業で働いている方というのは、こんなにたくさんいないわけでございます。日本の産業別の労働人口というのは、日々刻々変わってくるわけですが、だいたいサービス業が非常に多くて、７割から８割の間。その残りのところに製造業があり、あるいは農業といったものがあるわけでございます。農業はこれまた非常に少なくなっていて、たぶん１０パー

セント以下であると思います。ですから、日本人の全体で働いている方を見ると、だいたい農業が１割くらい、製造業が２割くらい、サービス業が７割くらいというような構成になっているのに比べて、日系ブラジル人の方が働いているのは、製造業が５割以上ということで、これは大変大きな特徴ではないかと私どもは思っているわけでございます。これも統計的に数字があるわけではないのですが、一般的に日本においては製造業というのは、他の産業に比べて賃金が高いといわれております。数字がないというのは、サービス業というのはいろいろなものが中に入っておりまして、賃金が高い方も低い方もさまざまあって、なかなか一般化できないのです。製造業の場合は、一般的には高い賃金をもらえるところでございますので、日系ブラジル人の方は特に高い賃金を希望される方が多いということもあって、こういった製造業の方に就職をされているのではないかと思うわけでございます。これは、浜松の公共職業安定所でも同じようなことを申しておりまして、やはり高い賃金のところに行きたいし、公共職業安定所で高い賃金の仕事が見つからなかった場合には、例えば派遣会社を経由して、高い賃金で働くという方々もかなりの数いらっしゃるのではないかというようなことでございました。



続きまして、資料の８ページということでお願いしたいと思います。これは、外国人を雇用している事業所の規模です。何人くらいの労働者を雇っているかということで、５００人未満の中小企業で、だいたい全体の４分の３くらいを占めているということでございます。これにつきましては、円グラフの右側の、ブラジル国籍の方についても、だいたい同じようになっているということでございます。もしかしたら外国人の方は中小企業が多いのではないかと思われる方もいらっしゃるかもしれませんが、日本では基本的に大企業の数というのはかなり少ないわけでございまして、私どもの感覚からいえば、５００人未満の中小企業で４分の３というのは、普通に日本人が働いている職業に比べて、特に何ら特徴があるというような感じではないという印象を受けているところでございます。



続きまして、９ページのところでございますが、就労形態、これは、直接雇用されているのか、派遣で働いているのかといった違いを表すものでございます。これは外国人労働者の全体ですと、派遣の方が２２．６パーセントということになっておりますが、ブラジル国籍の方の場合、５４．５パーセントというような

バランスになっております。これは、ブラジル国籍の方は、派遣という形で働いている方が多いということでございます。日本人の場合は、ここにちょっと数字がございませんが、だいたい直接雇用されている方の割合が高くなっておりますので、派遣が多いというのは大変特徴的なことではないかと思っているわけでございます。

外国人労働者の就労形態について

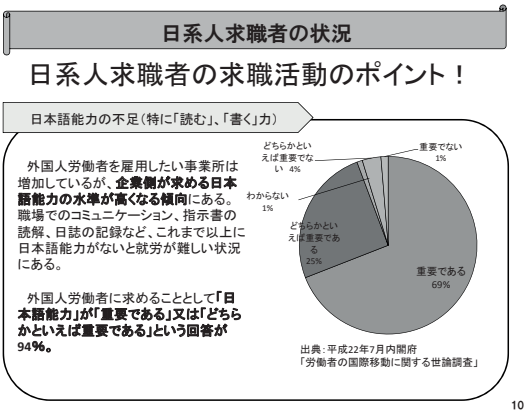
○ ブラジル国籍の労働者については、5割以上が派遣・請負の労働者であり、不安定な就労形態の者が多い

	労働者数（①）	（うち）派遣・請負の労働者数（②）	派遣請負の割合（②／①）
外国人労働者総数	907，896	204，907	22．6%
身分に基づく在留資格	367，211	122，831	33．5%
ブラジル国籍	96，672	52，671	54．5%
ペルー国籍	24，422	11，032	45．2%

出典：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況（2015年10月末現在）」 9

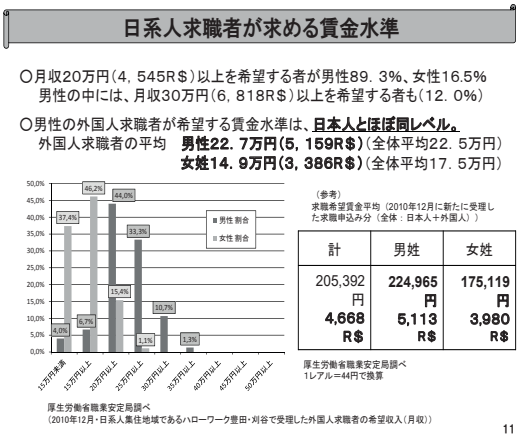
続きまして、資料の１０ページをご覧頂きたいと思います。これは、就職する場合、どういう能力が必要かということでございます。外国人労働者を雇ってみたいという会社は増えてきておりますけれども、会社が求める日本語能力の水準が高くなっているということがあります。これは平成２２年に内閣府が行った調査ですが、日本語能力が重要であると言っている方が、右側の円グラフにございますけれども、６９パーセントということで非常に多いということでございます。特に、日本語を理解してもらえないとどうしても困るという事業所の方が多くなっているということでございます。公共職業安定所の担当者のお話ですと、職場で

のコミュニケーション、普段のやり取りとか、その他に指示を理解してもらえるかとか、あるいは仕事が終わった後に日報を書いてもらうといったところを外国人労働者の方にも、しっかりやって頂きたいという希望をされている会社が非常に増えてきているというような状況でございます。群馬県の太田にある公共職業安定所では、日系ブラジル人の方のために、企業が労働者を募集しようとするときに、日系ブラジル人の方を紹介してもいいですかということで、それぞれの会社にお問い合わせをしているわけでございますけれども、そうした中でも、やはり日本語の読み書きができる方を希望したいという話が非常に多く聞かれるという状況になっているところでございます。



続きまして、資料の１１ページのところでございますが、これは賃金の話です。ここに書いてあるグラフは、男性の労働者の８９．３パーセントが月収２０万円、４５４５レアル以上を求めているということでございます。この図表自体は昨年も同じものを紹介させて頂いたようでございますので、詳しい内容の説明は省略いたしますが、最近の状況として、浜松の公共職業安定所やあるいは群馬県の太田の公共職業安定所で、どのくらいの賃金で就職しているのかというのを聞きましたところ、日系ブラジル人の

方の希望される金額というのが２４万円くらいでございます。

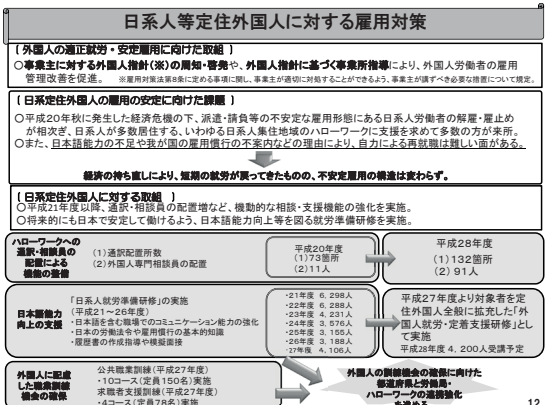


これは、概算でだいたい５６００レアルくらいになるのではないかと思います。ただ、実際に就職できた賃金というのは、２０万円。これは４５００レアルくらいになるのではないかと思いますが、こういったような状況でございまして、なかなか希望通りの賃金で就職できるケースというのは非常に少なくなっているということでございます。また、日本人の労働者と日系ブラジル人の労働者が競合するというようなケースも非常に多くなってきているわけであります。一つの例ですけれども、群馬県にある自動車部品工場では、５人の従業員を募集したと。これは、日本人でも、日系ブラジル人でもどちらでもいいですよということで募集をしていたわけですけれども、採用の面接とかそういった結果、日系ブラジル人の採用者数は１名であったというような状況もございます。こういったように、日本ですぐに就職できるという状況というわけではないということでございます。現在、日本で仕事を探している方は、多くはもうすでに日本に住んでいる方でございます。在留資格も、定住者から永住者に変更されている方、これが非常に多くなっていると聞いております。そういった方

は、当然日本に家族もいらっしゃるし、お子さんも学校に行かなければいけないということ、あるいは住宅を購入するか借りるかといったことで、金銭的に出費が多くなっている方々でございますので、当然希望される賃金も高くなってきているというような状況がうかがわれるということでございます。そうした方、日本語でいうと世帯主ということになるのですけれども、家族を養っている方はだいたい日本語ができる方がいらっしゃるのですけれども、ご家族の中にはなかなか日本語がしゃべれないというような方もいらっしゃるという、こういったところは後ほど説明いたしますけれども、いろいろな支援が必要なところが増えてきているというような状況でございます。

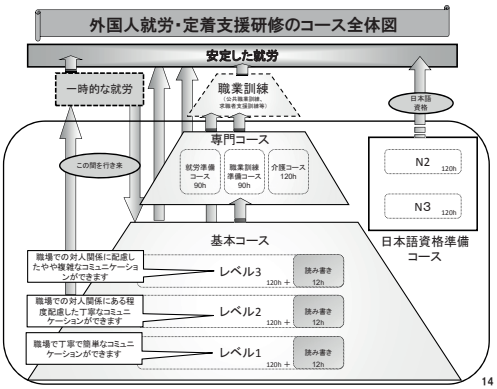
公共職業安定所で、今どのようなサービスを提供しているのかということについてお話をさせて頂きたいと思います。資料の１２ページでございます。ちょうど真ん中のところですが、公共職業安定所には、通訳あるいは日系ブラジル人の方を専門に相談を受ける相談員の方といったものを配置しているということでございます。平成２０年度に７３か所だったものが、平成２８年度には１３２か所ということで、約倍増しているところでございます。また、相談員の方は、１１人から９１人ということで、これは非常に多くなっているということでございます。なお、通訳の方につきましては、ポルトガル語だけではなく、英語とか他の言語も含めた総数で７３か所ということになるわけでございますが、日系ブラジル人の方が多い、例えば浜松の公共職業安定所や太田の公共職業安定所では、ポルトガル語の通訳の方を優先的に配置しているという状況でございます。また、これらのハローワークでは、独自のパンフレットを作成しておりまして、今日ちょっと私、資料に入っていないので、いくつかサンプルをお持ちしたのですが、日本で生活をする上での注意事項をポルトガル語と日本語で書いているパンフレットだとか、そういったものを併せて準備しておりますので、公共職業安定所と

いうと、仕事を探しに来るだけのところと思ってらっしゃる方がいるかもしれませんが、もちろん主な仕事はそれなのですけれども、それ以外にもいろいろな相談を、公共職業安定所で受付をしているという状況になっているところでございます。また、日本語能力向上の支援というのがあります。これは、就労準備研修ということで、働くための準備のために必要な日本語を教えるという講座を設置しております。これは、リーマン・ショックの後に、大変多くの方々が職を失って、困っているという状況にあったために、日本語ができる方はそのまま職業を探して、日本語ができない方はまず日本語を勉強して、それから仕事に付くという、そういったことでスタートした事業でございまして、現在年間で４２００人程度が受講できるという、そういった仕組みになっているわけでございます。

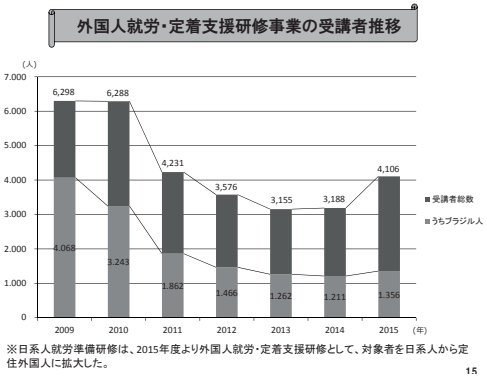


続きまして、１３ページをご覧下さい。これは日本語の研修ですけれども、だいたいスケジュールが３か月程度になっておりまして、勉強する時間は１２０時間程度というようなことでございます。研修の実績４１００人中、ブラジル国籍の方が１３５０人、３３パーセントとなっておりまして、１番多いという状況でございます。

次のページを見て頂きますと、いろいろなコースがあるというようなことを書いておりますが、まず日本語を基本的に勉強して頂いて、その他に仕事をする上での注意すべき点をみんなで勉強するということで就労準備コースとか、あるいは介護労働者の方、介護関係の仕事をしたいというような方のために専門のコースというのを設けたりしております。それらのコースにつきましては、時間と場所は非常にバリエーションに富んでコースの選定をしておりまして、夜間に開催するコースや、あるいは土曜日曜等に開催するコースも数多く設けられているといったような状況でございます。続きまして、１５ページでございますが、受講者の推移を示しています。



続きまして１６ページをご覧頂きます。日系ブラジル人の方が、現在、数多く住んでいる地域にある公共職業安定所における就職者の状況をグラフにしたものでございますけれども、これらの地域は製造業が盛んな地域でございまして、求人倍率というものも１．２７倍と増えているわけでございますが、製造業に従事したいという外国人労働者の方２２５２人の内、６月に希望通りの就職ができたのが８２人ということで、ちょっとなかなか就職状況としては苦労しているというような状況でございます。



次のページでございますが、こちらの方は、現在日本国内でどういう仕事で労働者が働きたいかというようなことを示しているわけでございます。左端に職種と、次の欄に倍率と書いてありますが、倍率が高い程、人手不足がいわれているところでございます。例えば、多いというのは、右の列の下から２番目の保安の職業、これはいわゆるガードマンとかですけれども、５．４１倍とか、その一つ上の介護の職業２．８５倍というようなところでございます。こういったところが、倍率が非常に高いのですけれども、倍率が高いということで就職希望者が少ないということでございます。日本で特徴的なのは、保安の職業、ガードマンですが、これは６０歳以上の

年齢の高い人たちが多いという特徴がございます。また、介護の関連の職種でございますが、これについてはわりと女性の方が多いという特徴があります。どちらの職業につきましても人手不足ではあるのですけれども、残念ながら製造業に比べて賃金があまり高くないという特徴がありますので、なかなか希望される方が少ないというような状況です。

職種別有効求人倍率

●職種によって有効求人倍率にばらつき。人材不足問題が顕在化。
・人材不足対策の重点分野である建設、看護、介護、保育に加えて、サービス、水産加工、輸送・機械運転、保安等で有効求人倍率が高い。

●人材不足が生じている業種や、非正規雇用労働者の割合が高い産業では、若者の離職率も高い。
・『宿泊業，飲食サービス業』等のサービス関係の業種や、『教育，学習支援業』『卸売業，小売業』等で若者の離職率が高くなっている。また、人材不足対策の重点分野である『建設業』『医療，福祉』等でも若者の離職率が比較的高くなっている。

表１　職種別のミスマッチの状況　（平成28年6月分）

職種	倍率（倍）	求人数（人）	求職者数（人）	職種	倍率（倍）	求人数（人）	求職者数（人）
管理的職業	1.25	8,958	7,145	生産工程の職業	1.18	204,309	173,344
専門的・技術的職業	1.75	433,357	248,105	うち水産物加工	3.72	6,274	1,686
うち看護師・准看護師	2.31	94,492	40,915	輸送・機械運転の職業	1.82	114,894	63,189
うち保育士	1.60	34,476	21,588	建設・採掘の職業	3.00	95,653	31,866
事務的職業	0.36	199,774	553,533	うち建設の職業	3.12	27,368	8,770
販売の職業	1.69	281,579	166,270	うち土木の職業	2.69	34,423	12,812
サービスの職業	2.74	572,241	208,635	運搬・清掃・包装等の職業	0.65	203,783	313,612
農林漁業の職業	1.25	15,579	12,735	介護関連職種(*)	2.85	244,778	85,768
うち農業の職業	1.24	13,671	10,997	保安の職業	5.41	64,625	11,954
うち漁業の職業	0.94	565	604	職業計	1.14	2,195,053	1,931,000

（資料出所）厚生労働省「職業安定業務統計」 ※常用（パート含む）、原数値

（*）介護関連職種：『専門的・技術的職業』のうち、「福祉施設指導専門員」「その他の社会福祉の専門的職業」、『サービスの職業』のうち、「家政婦(夫)、家事手伝」「施設介護員」「訪問介護職」

20

そろそろ最後の方になってきたわけでございますが、日本におきましては、いろいろな就職を紹介するための機関があります。主なものは公共職業安定所といわれているものでございます。いろいろな機関があって多少分かりにくいというご意見もあるのですが、とりあえずどこかに行きましょうと言われれば、仕事を探すときは公共職業安定所に来ていただければ、いろいろなところをご紹介できるのではないかと思っております。また、仕事をした後、どうも残業手当が少ないのではないかといったような話がありましたら、これには労働基準監督署というのがございます。そちらでは賃金不払い等の違反がありました場合には、労働基準監督署が事業所のところに行って、ちゃんと賃金を払うように指導しておりますし、払わなければ逮捕する、刑事罰ですが、こういったことも行っておりま

すので、仕事に付いて働いているときに何かここがおかしいのではないかと不満があったときには、労働基準監督署にお越し頂ければ違いがあると思います。

一応説明は以上で終わりなのですが、最後にちょっと写真を持ってきたのがありますので、簡単にご覧頂ければと思います。これは、食料品製造業です。ここで働いている仕事の様子を写真に撮ってきたものでございます。白い服を着て働いているのですけれども、わりと明るいところで働いてらっしゃいます。次のページでございますが、こちらも同じく食料品製造業で働いている外国人労働者の方の写真でございます。次のページですが、これは群馬県の大泉町という所で、サンバの大会を毎年1回やっているそうです。次のページ、これは日本では大きな地震が起こったときに炊き出しといって、こういう食べ物をみんなで作るという風習があるわけでございます。それを訓練でやっているところでございまして、災害時の炊き出しといったものを日系ブラジル人の方に体験して頂こうということで、こういったものをやっているところでございます。次のページ、これも訓練です。これも防災訓練というのがありまして、災害にあって倒れている方をどうやって救っていくのかというようなところに参加して頂く、こういうのを地域の中で、みんなで一緒にやっているということで、ちょっとご紹介させて頂きました。大変ありがとうございました。

以　上

日本で就労する日系人の様子①

22

日本で就労する日系人の様子②

23

地域社会で生活する日系人の様子①

24

地域社会で生活する日系人の様子②

25

地域社会で生活する日系人の様子③

26

【Q1】　ヘナト

私はヘナトと申します。一つ質問があります。労働者数を示すグラフを見ると、とても良い傾向ですが、オオニシさんが仰った通り、2008年のリーマンショック時には数が減っています。しかし、この場合、2ページ目には、外国労働者の数は最初の2008年の数から回復した事が明らかになっています。と言う事は、まだ、ブラジル労働者の受け入れ先があると言う事なのでしょうか？

A　大西康之　厚生労働省職業安定局次長

実は，私どもでも日系ブラジル人の方の人数が減ったままになっている理由はよく分からないという状況でございます。私も，例えば，浜松の市役所等でもお話をうかがってきたのですが，リーマン・ショックの後，日系ブラジル人の方が減った後，人数は回復していないと，やはり理由はよく分からないということでした。他の国籍の労働

者が増えてきた理由は，フィリピンの方とかベトナムの方が増えてきていると，あるいは今までは日本にあまり来ていなかったネパールの方が非常に増えてきていると，だから日本全体で見ると，東南アジアからの労働者の方が非常に増えてきていて，そういう方々が増えてきたことによって，労働者全体の数は増えてきていると，ですから新しい動きが起こってきているのではないかと私達は考えております。

【Q2】　レチシア・トクダ

こんにちわ、私はレチシア・トクダと申します。私は元デカセギです。一つ、テーマを上げたいと思います。私は長い間、日本に住みました。その期間の問題の一つは、全ての統計で示されている通り、言語の問題でした。この30年間の間に良くなった部分をありますが、しかし、今現在問題になってるのは、日勤や夜勤、一週間の間に二交代・三交代、時には四交代などの、勤務シフトです。

この様な状況下では、例えば、コミュニティーにいても社交的な活動をする時間を取るのが難しくなります。これは少年犯罪にも繋がっていないと思います。その他、労働者が自分の未来の為へ訓練や語学教育、その他のコース学習を受ける事も難しくなります。

その様な状況ですから、将来的な可能性などをお聞きしたいです。

A　【R2】大西康之

日本語の問題というのは，実は私どもが思っているのは，二十何年前よりも最近の方が，日本語がうまくしゃべれないという方が増えてきているのではないかということでございます。実は統計的な資料がないので，正確なことは申し上げられないのですが，いくつかヒアリ

ングしてきたところでは，１９９０年代に日本に来た方は，やはり最初に海を渡って日本に来る勇気のある方だったので，日本語にある程度自信のある方がやって来たようだと言っている話を聞いたことがあります。最近は，例えば，家族でいらっしゃるとか，グループでいらっしゃる場合には，その内の一人か二人は日本語ができるのですが，その他の方は日本語がしゃべれないというケースが多くなっているということでございます。今お話があったように，やはり長い時間働いていたりしていると，社会活動をする時間が少なくなってきていると，そういう方々は日本語をしゃべる機会があまり多くないと，だから上達しないという話もよく聞いております。私どもとしては，やはり日本語の研修というのは非常に大切であると考えております。厚生労働省は，仕事の関係の仕事をしている役所ですので，先ほどちょっとご説明しましたが，仕事と関係のある日本語の訓練のコース，こういったものを積極的にやっていきたいと思います。また，会社の方からは，自分の会社で働いている日系ブラジル人の方で，あまり日本語がお上手ではない方，こういう方々に訓練をしてほしいという希望もあります。だから今後は，いろいろな形で，仕事をしながら日本語を勉強する機会，こういった機会を増やしていくことが大変重要ではないかと考えております。

【Q3】アキコ

こんにちは。私の名はアキコと申します。日本での現在の基本給について、それから、70歳の女性場合、仕事を簡単に見つけられるのかをお聞きしたいです。

【R3】大西康之

日本の最低賃金，これは地域によって実は異なっております。だいたい７００円から９００円ぐらいだと思います。あと２つ目の質問ですが，７０歳を超えた方の就職ですが，日本では定年が６５歳となっておりますので，６５歳を超えた方々の就職については，相当困難であると申し上げざるを得ません。大変申し訳ないのですが，７０歳ぐらいの方は男女ともに新しい仕事に就く方はほとんどいないという状況です。

【Q4】鈴木アウグスト

３つの質問がありまして，この場で質問することが妥当かどうかちょっと分かりませんけれども，もし可能でしたらお答え頂けると助かります。１つは言語についてですけれども，先ほどの講演でおっしゃったポイントよりも，もう少し突っ込んだことでお尋ねいたします。言葉の問題というのは当然ありますけれども，それ以上に，例えば日本に行って何らかの仕事をしようとしますと，日本人の意思決定ですとか，文化の違いとかその辺も含めて理解しないと，同じ言葉を話していても会話が成り立たないということも多々あると思うのです。その辺の支援，ハローワークで基礎的な支援はなさっているかと思いますが，その先のもっと突っ込んだ支援はあるのですか。

これを聞いたのは，次の質問にもちょっと関連しますけれども，２つ目の質問は，世代間育成について，どうお考えかなということです。というのは，デカセギ労働で日本に行きます。その間に定住者として日本

に居座って，子どもができます。その教育をするときに，ブラジル人の発想を持った親は，日本社会に溶け込める子どもの教育というのはなかなか難しいと思います。それを，厚生労働省やハローワーク，地域等でどういった社会に溶け込めるための教育を実践なさっているのかなと思います。この世代間育成についてもう一つポイントがありまして，日本で生まれて，ないしは日本で育った子ども達がキャリアを積んで，解決可能な就職をするための支援はなさっているのかな。要するに単純労働ではなくて，例えば商社に入って新人から働けるという支援はあるのかということです。

最後の質問は，データを拝見しましたら，おおむね５００人未満の中小企業に就職する外国人は８４パーセントとなっていました。日本の格差問題というのは，おおむね就職格差にあると思うのですけれども，大企業に就職するかどうかで全く違ってきます。日本に渡った外国人が大企業に就職をするための支援はおありなのかなというのが私からの質問です。

もし言語支援で質問の趣旨がちょっと分かりにくければ，一例を挙げますと，例えば，私は商社で働いていますけれども，日本から出張者が来るときに，「アメリカとブラジルに寄りたい」と，「申し訳ないけどブラジルは金曜日の午後４時からお客様にアポを取って会議をして，その後ディナーをしたい」と言われても，ブラジル人からしたらなめてるのかなという気になるのです。そのシチュエーションで，ブラジル人が日本人に対して，「いやいやブラジル人は金曜の４時になるとほぼ仕事を終わって家に帰るときだ」と。「だからそんな時間にアポなんか取れません」と真っ向から言おうものなら，日本人は「俺の言うことに逆らっているのか」と，あるいは「私をバカ呼ばわりするのか」とそういう捉え方をしかねないです。そうではなくて，そういう葛藤を避けるための意思決定をどうしたらいいのかなと，そういうところまで突っ込んだ真意があるのかなというのが１番目の質問です。

A 【R4】大西康之

多くの質問を頂きまして，実は最初の質問が一番難しいので，答えはちょっと後にしまして，次の世代間育成というか，お子さんの教育の話から先にさせて頂きたいと思います。基本的に日本社会というのは，やはりちょっと言い過ぎかもしれないのですけれども，学校を卒業するというのがステップアップの第一歩であるということでございます。ですから，たぶんこれは３番目の質問の答えになるかと思うのですけれども，例えば，日本で生まれた日系ブラジル人の方が，いわゆる商社等の企業に就職するためにどうすればいいのかということについては，やはり中学，高校，大学でよく勉強して頂いて，商社の入社試験を大学卒業時に受けて頂くというのが一番のメインルートです。これは，実は日本人でもそれがメインルートになっているわけでございます。日本の特に大きな企業の就職については，採用されるケースは２つありまして，１つは大学を卒業した場面，２つ目は他の会社で一定の成果を挙げている方が転職していくという２つのケースです。２番目のケースで他の会社で成果を挙げるためには，通常他の会社に入るのはやはり大学を卒業したときというようなパターンなので，特にこれといった素晴らしい道があるわけではないのですが，地道に勉強して頂くというのが一番いいコースだと思います。これは，日本人でも全く同じように，やはり大学まで一生懸命勉強して頂いて，どういう会社に入りたいかというのを自分で２２歳のときまで考えて，そこで就職されるパターンというのが，やっぱり一番活気な人生を送るというのではないかなと思います。どうしてもこれはいろいろな考えがあって，中途採用すればいいのではないかという意見はたくさんあるのですけれども，現実にはそううまくはいかないというような状況でございます。ですからこれは私も全部調べているわけでは

ないのですが，浜松の公共職業安定所に行った折，浜松市役所に寄って帰って来たのですけれども，やはり日系ブラジル人の方で非常に優秀な成績を修められ，いい企業に就職した方もいらっしゃると聞いておりますので，そういう地道な努力が必要ではないかなと思います。例えば，ブラジルの大学を出られて，あるいは大学だけ日本の大学に留学して日本の企業に就職したいという方については，公共職業安定所の中に，外国人留学生向けの専門のセクションがございます。私は東京の新宿にある，そのコーナーに行ってきたことがあるのですけれども，そこでは，留学されて，卒業を間近に控えられた方がいい企業に就職したいということで職業相談をされてると。こういう光景は日常的に行われているということでございますので，留学して大企業への就職支援というのは，留学のコーナーがあるということでございます。

２つ目の質問は実は非常に難しいというか解決策がなくて困っているのですけれども，お子さんをしっかり学校に通わせてほしいというのは，実は私どもの方の問題も兼ねてございまして，これは市町村によってはちゃんと学校に通わせてくださいよというご案内をしているところもあると思います。実は，厚生労働省では，私どもは学童と呼んでいるのですが，義務教育を斡旋する，そういった仕事はしておりませんで，それは実は担当部署がございます。そういったところでやっているという状況でございます。

最初の質問は，もう本当に非常に難しくて，なかなかいい答えがないという状況です。実は私どもも企業に夕方に来られると非常に困るのですけれども，やっぱり本社から来ると言われればしょうがないなと思って我慢するのが日本人の良き伝統のようでございまして，これはよく外国の方に理解されないとお叱りを受け続けて何十年も経ちますけれども，まだ未だに変わっていない。でも，私も就職してもう３０年以上経っていますけれども，私が就職した頃はもっと酷かったという気がするので，多少マシになっているのかなと思いますが，そう

いう伝統は日本独自の伝統なのかもしれないですけど，まだ残っているかなというところで，申し訳ないです。

【Q5】ハルエ

こんにちわ、私はハルエと申します。先生に一つ聞きたい事がございます。私も長い間、日本で働きました。そして、経済危機の時に。政府の外国人向け日本語コースプログラムに入りました。

一日大体3時間くらいで6ヶ月間のコースでしたが、沢山の事を学びましたが、それ程日本語は上達しませんでした。

私は工場に勤めていましたがその当時、そこでは沢山の他の外国人が工場に受け入られていました。中には直接、自分の国で雇われてから、日本の工場に来る人もいました。

そこでお聞きしたいのは、日本やブラジルのニュースでも見る様に、日本が他の国の労働者を守るといった事をしている中、ブラジル人が安心して仕事に就くにはどうすれば良いか、ということです。

【R5】大西康之

すみません。もしかしたら答えが間違っているかもしれないのですが，日本に行って労働する場合に，日系ブラジル人の方は，どんな職業でも就けるということでございます。その他に今，保護されているというお話がありましたが，もしからしたら技能実習生という方のことかもしれません。技能実習生の場合，これは日本に来る前に，どこで実習を受けるかというのが決まっておりまして，それは日本にいる間はそこの会社でずっと実習を受けて，その実習を受け終わった

ら，帰国すると，そういうような仕組みでございます。そういった方々と日系ブラジル人の方々との間では，日本では出入国管理法という法律の在留資格というのが違っておりますので，そこは違っているのではないかなと思います。ブラジルの方で，その技能実習で日本に来られる方はほとんどいないです。私の知っている方で，９万６０００人のブラジル人の方の内，いわゆる定住者，永住者等の方が９万人以上というお話をさせて頂きましたが，技能実習の方は，たぶん１０人か２０人か３０人とかそれぐらいの人数でございます。これはそういう制度の仕組みが少し違うということではないのかなと思います。

以　上

二宮先生

オオニシ先生の回答に付け加えるさせて頂きます。日本はEPA（Economic Patnership Agreement）と呼ばれる、いくつか特定の途上国と二国間協定を交わしています。これらの発展途上国は中国、インドネシア、フィリピンやネパールといったアジアの国々です。日本は彼らの労働者を確定するのを狙っています。そうして、技能実習と呼ばれる、技術的研修という仕組みが作られたわけです。

つまり、最初はこの技術研修制度は、安い労働力を得る為に悪用されていたのです。最初の１年の間は給料月3万円、2年目で月7万そして3年目で月7万。最終的には大体1人当たりの平均給料は月5万となります。これはブラジル人が貰っている給料の約4分の1か5分の1です。それなのに、NHKとかのニュースで、中国から来日した18、19歳の娘さんがお金をせっせっと節約し、中国に戻り、両親に家を買ってあげたと、報道されました。研修生だったのかどうかが定かではありませんが、私の記憶によれば、衣服工場だったと思います。これは、私たちの話しているケースには当てはまりません。ブラジルはその様な協定を結ぶのを拒んでいます。なぜならば、すでに発展途上国ではないからです。逆にブラジルはすでに高い段階で発展してる国であり、この様な協定の大きな問題は、2、3年後、ビザが切れた時に、労働者受け入れの責任は誰が負うのか、というものです。まぁ、こ

のような安い労働者を使おうと言った策略は暴かれ、現在、研修生に対して、最低賃金を払わなければいけません。先生が前にも仰ったのですが、最低賃金は地域によって700円から900円です。ブラジルでも最低賃金が地域毎で違うという時期がありましので、特に新しい物ではなく、当たり前ですが、東京で働く人の賃金の方が、田舎で働く人よりも高いのです。大体の説明をすると、この様なことです。貴方の工場に他の外国人がいたとしても、恐らく彼らは「研修」をしていて、全く別の、国と国、政府と政府の間で交わされた協定を元にやってきたのです。そして恐らく、彼らの故郷の国では、彼らが戻って来た時の責任を負わなければいけないのでしょう。この協定の提案はここ、CIATEにも来ました。私がその時に言った事は、ブラジルに戻って来た人達の行く末の責任を負う事は出来ないと、何故なら、急にいなくなったブラジル人たちがまた戻って来た時に、どうやって責任を負えというのかと。この提案は20年以上前にされたのですが、最終的に外務省と相談したところ、その様な、安い労働力を日本に提供させる様な協定に興味はないと言うことでした。

従って、日系ブラジル人とその配偶者が取ることができる長期滞在ビザは非常に特別なビザで、全く制限がない。日本に無駄に滞在しても良し、働くも良し、勉強するのも良い。しいていえば、日系人だけの特権的なビザなのです。

6 「日伯社会保障協定に関する一考察　日本の法制度を中心に」

信州大学准教授
島村暁代

本日は貴重な機会を与えていただき、ありがとうございます。信州大学の島村と申します。きょうは、日本とブラジルの間で結ばれた社会保障協定について、日本の制度を中心にお話しさせていただきたいと思います。

1 はじめに

ブラジルと日本の人的な交流は、1908年6月18日にサントス港に到着した移民船、笠戸丸を皮切りとする日本からブラジルへの移

民、1990年の日本における出入国管理及び難民認定法（いわゆる入管法）の改正を主たる契機とするデカセギ現象、そして日本企業のブラジル市場への進出に伴う日本人の渡伯等が挙げられ、非常にさかんといえる。本会議のテーマであるデカセギ労働者については、リーマンショックや東日本大震災等の影響でピーク時に比べればかなり減少したとはいえ、それでも2015年末のブラジル国籍の在留外国人数は17万3437人であり、帰化した者や二重国籍者等をも含めれば、ブラジルにルーツを持つ人々の日本におけるプレゼンスは決して小さくはないと思われる。デカセギ現象が始まって30年近くが経とうとする現在の傾向は、日本への永住化[1]である　。何歳からを高齢と位置づけるかは種々の見解が存在するが、一定数のブラジル人が日本において高齢となり、人生の終末期を迎えることは間違いなく、ブラジル人の高齢化という現象に伴う課題は今後、避けて通ることはできないであろう。

こうした状況の中、2カ国での保険料の二重負担の問題と保険料の掛け捨ての問題を解消し、国際的な人材交流の活発化に伴う年金等の問題を解決するために、日伯社会保障協定（以下、「協定」または「社会保障協定」という）が2010年7月29日に署名され、2012年3月1日[2]に発効している　。本報告では、協定の前提となる日本の公的年金制度（具体的には国民年金制度と厚生年金保険制度）におけるブラジル人就労者の地位を確認した上で、現状が抱える問題点を探り、協定の意義や課題を検討したい。

1.内閣府が2014年4月に発表した「日系定住外国人施策の推進について」においても、「永住者として在留する者の割合は増加傾向にあり、永住化の志向がより高まっているといえる。」と記載されている。2015年12月現在では、ブラジル人の在留者総数17万3437人であり、そのうちの10万9361人は永住者の在留資格を有している（約63.1%）。

2.　「ピックアップNews社会保障協定」年金実務第1904号（2011年）13頁、社会保障協定の実施に伴う厚生年金保険法等の特例等に関する法律（2007年6月27日法律第104号）参照。

2　日本の公的年金制度とブラジル人労働者

（1）在留資格と就労形態

外国人労働者の公的年金制度上の地位は、外国人が有する在留資格、より正確には就労可能な在留資格を有しているかどうかによって大きく左右される[3]。そのため、ブラジル人労働者の有する在留資格はなにかを確認することにしたい。

この点、デカセギと称されるブラジル人労働者が有する主な在留資格は「永住者」、「定住者」、「日本人の配偶者等」であり[4]、いずれも就労に関する制限は設けられていないということが重要である。つまり、ブラジル人は日本において就労制限を受けることなく、合法に就労することができる[5]。

その上で、どのような産業にどのような形態で就労しているのだ

3. 岩村正彦「外国人労働者の公的医療・公的年金」季刊・社会保障研究Vol. 43(2007), No. 2, 107頁。

4. 2015年12月現在の在留資格別在留外国人統計によれば、在留ブラジル人17万3437人のうち、「永住者」が10万9361人、「定住者」が4万4827人、「日本人の配偶者等」が1万4995人となっている（http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?lid=000001150236　2016年8月24日閲覧）。永住者の割合については前掲注（1）参照。

5.　この他に、在留資格で認められた範囲でしか就労できない在留資格（「外交」、「公用」、「教授」等）や原則として就労を認められていない在留資格（「文化活動」、「短期滞在」、「留学」等）がある。

6. 2007年法律第79号、雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部を改正する法律。

7.　外国人雇用状況の届出状況表一覧（2015年10月末現在）http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11655000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu-Gaikokujinkoyoutaisakuka/0000110234.pdf　（2016年8月24日閲覧）

ろうか。2007年10月から外国人労働者を雇い入れる場合、すべての事業主は、外国人労働者（特別永住者及び在留資格「外交」・「公用」の者を除く）の雇入れまたは離職の際に、当該外国人労働者の氏名、在留資格、在留期間等について確認し、厚生労働大臣（ハローワーク）に届け出ることが義務付けられた。[6]届出されたデータ[7]によれば、2015年10月末現在で、9万6672人のブラジル人労働者のうち、5万798人（52.5％）が製造業に就いている[8]。そして、全体の54.5％にあたる5万2671人が労働者派遣・請負事業所で雇用されている。

また、やや古くかつデータの対象も限られる[9]ので、その点は割り引いて考える必要はあるものの、2010年にJILPT（労働政策研究・研修機構）が実施した「日系人労働者の就労実態調査結果（速報）について」（以下、「JILPT調査」という）によれば、就業形態としては、「正規従業員」が 45.0％、「パート、アルバイト、契約社員、嘱託社員など」が 42.5％となっており、「派遣、請負社員」は5.0％である。前職と現職の就業形態の変化を見てみると、全体では前職では 48.6％の者が「派遣、請負社員」として働いていたが、

8.　後述のJILPT調査によれば、ブラジル人が従事する仕事内容としては「生産工程・労務の仕事」が 38.1%と最も多く、「事務の仕事」が 11.9%、「その他」が 26.2%と続いている（前職と現職とで仕事内容がどのように変わったのかを比較してみると、前職・現職ともに「生産工程・ 労務の仕事」に就いている者が多い（57.1%）が、現職では「サービスの仕事」（14.3%）や「事務の仕事」（9.5%）についている者もいる。この点、2005年の『国勢調査―外国人に関する特別集計結果の概要』では、日本におけるブラジル人就労者（14万830人）のうち、8万9906人である63.8%が製造業についていたのであり、製造業集中型からの若干の変化があったと推測できる。

9. 労働政策研究・研修機構（JILPT）「日系人労働者の就労実態調査結果～「世界同時不況後の産業と人材の活用に関する調査（事業所調査）」及び「外国人労働者の働き方に関する調査（労働者調査）」の結果（速報～）」2010年。外国人を雇用している事業所（2305所について集計）の協力を得て、日系人労働者 48 人からポルトガル語による質問紙調査により回答を回収、このうち 43 人分について集計したものである。

このうち現職でも「派遣社員、請負社員」として働いている者は5.6％にとどまる。そして、50.0％の者が現職では「パート、アルバイトなど」に、33.3％の者が「正規従業員」に就業しており、間接雇用から直接雇用へとシフトが起こっていると分析されている。さらにこうした傾向は、世界同時不況後に失業した日系人労働者の場合も同じで、前職で「派遣、請負社員」として就業していた者の66.7％は現職で「パート、アルバイトなど」として働いているようである。

正社員として働くブラジル人が増加傾向にあることは喜ばしい限りであるが、それでも現状としてはブラジル人の就労形態の多くは、不安定な非正規雇用についている[10]。では非正規雇用で働く者は、公的年金制度においてどのように位置づけられるのだろうか。日本の公的年金制度の概要とともに確認したい。

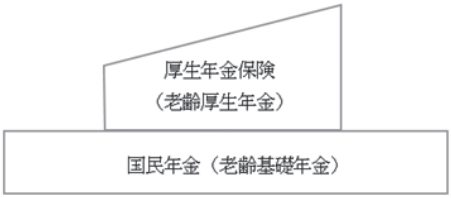
（2）公的年金制度の概要

日本の公的年金制度は2階建て構造をとっており、1階部分に国民年金制度が、そして被用者に対してはそれを上乗せする形で2階部分に厚生年金保険制度がある。国民年金は定額の保険料を払って定額の給付を得る定額方式の仕組みであり、それに対して厚生年金保険は報酬に応じて保険料額や給付額が決まる報酬比例方式の仕組みである[11]。

---

10. JILPT調査によれば、日系人労働者が前職を辞めた主な理由は、「その他」が40.0％、「よりよい条件の仕事を探すため」が 27.5％、「会社の人員整理や退職を勧められたから」が 12.5％となっている。トップに位置する「その他」の内容の大半はいわゆる「雇止め」によるものであり、ブラジル人就労者の間で有期雇用が多いことが伺える。

11. 公的年金制度は本文で記した老齢給付の他にも、障害に関する給付や死亡に関する給付もある。障害に関する給付は日伯社会保障協定の通算対象ともなっているが、



被保険者資格	第１号	第２号	第３号
（例）	自営業者	被用者	専業主婦・夫（配偶者は第２号）

厚生年金保険制度は、被用者に対する医療保険制度である健康保険制度と合わせて「社会保険」と呼ばれることが多いが、社会保険というのは、基本的に保険料を負担したことを前提に、法律があらかじめ定める病気や老齢などの保険事故が生じた人に対して給付の支給を認める仕組み一般のことである。言い換えると、健康保険制度や厚生年金保険制度は社会保険の一例ではあるものの、社会保険の概念はより一層広い[12]。

また、公的年金制度に関しては、「国民年金か厚生年金か」というように二者択一かのように誤解されることがあるが、正確とは言い難い。正確には「国民年金だけか、国民年金と厚生年金の両方か」のいずれかであり、国民年金は後で述べる要件を満たす以上、強制的に加入しなければならない制度である。以下では国民年金と厚生年金保険の仕組みについて、被保険者資格、保険料、給付の順で簡単にみていきたい。

日本では障害に関する給付をすべて協定の対象として含んでいるのに対して、ブラジルでは永久的に就労できない場合に支給される障害年金aposentadoria por invalidezだけしか協定の対象になっていない。いいかえると、一時的に就労できない場合に支給される傷病手当auxílio-doençaや一時的に部分的に就労できない場合に支給される事故手当auxílio-acidenteは通算対象から外されており、協定を見直す際には、これらの給付も支給対象としなくていいか、議論の余地があるかもしれない。

12. 日本では労災保険や雇用保険、介護保険にも社会保険の仕組みが採用されている。

（3）国民年金制度（老齢基礎年金）

（被保険者資格）

国民年金は定額負担、定額給付の制度であり、厚生年金に加入する場合には厚生年金からの給付を下支えするものといえる。この国民年金には3つの被保険者資格が用意され、厚生年金への被保険者資格を満たせば（詳しくは後述）、「第2号被保険者」となる。サラリーマンが第2号被保険者の典型例であり、その配偶者で、主としてその者の収入により生計を維持する20歳以上60歳未満の者（専業主婦・夫）であれば「第3号被保険者」に、その他日本国内に住所を有する20歳以上60歳未満の者であれば「第1号被保険者」と整理される（国民年金法（以下、「国年法」という）7条1項1号、2号、3号）。第1号被保険者の典型的な例は自営業者である。

（保険料）

国民年金の第1号被保険者には、国民年金に関する保険料負担義務が課され（国年法88条1項）、2016年度の1カ月あたりの保険料は、1万6260円である。後で述べる通り、第2号、第3号被保険者には保険料の負担義務が課されておらず、厚生年金から基礎年金拠出金の形で財政調整されている。

（給付）

国民年金は定額の設計であり、基本的に20歳から60歳までの40年間保険料を納め続け、65歳になると、定額の老齢基礎年金が支給される。40年間保険料を納めると、満額年金として2016年4月現在で年額78万100円の給付が得られる。保険料負担が40年に満たない場合には給付は比例的に按分される（国年法27条）。もっとも、現行制度では、少なくとも25年は保険料を納める必要がある（国年法26条）。この25年については長すぎるとの批判がかねてより存在し、10年に短縮する改正法が社会保障・税一体改革によって成立した（年金機能強化法2条）。消費税引上げの先送りに伴って、施行が先延ばされていたが、2017年8月より施行されることがようやく決まったところであ

る（2016年11月24日法律第84号）。国民年金の給付財源には保険料の他、先に述べた厚生年金からの財政調整である基礎年金拠出金もあり、その他に国庫負担も含まれている（給付に要する費用の2分の1、国年法85条1項1号）。

（４）厚生年金保険制度（老齢厚生年金）

（被保険者資格）

国民年金の第2号被保険者資格の有無にもかかわる厚生年金の被保険者資格は、「適用事業所に使用される70歳未満の者」である（厚生年金保険法（以下、「厚年法」という）9条）。「適用事業所」の概念は厚年法6条1項に規定され、就労先が株式会社であれば、適用事業所に該当する（厚年法6条1項2号）。この要件を満たすと、厚生年金の被保険者であるとともに国民年金の第2号被保険者になる[13]。

そしてこの厚生年金の被保険者資格に関しては、デカセギの問題を考える上でも重要な非正規労働者の処遇との関係で法改正が行われたところである。つまり、非正規労働者の厚生年金の加入については長年、いわゆる「4分の3ルール」が適用されてきた。1日又は1週の所定労働時間及び1月の所定労働日数が当該事業所において同種の業務に従事する通常の就労者の所定労働時間及び所定労働日数のおおむね4分の3以上である就労者（週30時間以上の者）が被保険者に該当するというものである。これは厚労省による「内かん」[14]に基づく運用であり、特に法的な根拠があるわけではなかった。

2012年の社会保障・税一体改革では非正規労働者への適用拡大がひとつの論点となり、法改正がなされた。その結果、2016年10月からは、所定労働時間や所定労働日数が通常の労働者の4分の3以上の者や、4分の3未満であっても勤務期間が1年以上あると見込まれ、週の

13. 事業主には被保険者資格の得喪や報酬月額等を厚生労働大臣に届出する義務が課されている（厚年法27条）。

14. 昭和55年6月6日各都道府県保険課（部）長あて内かん。

労働時間が20時間以上、さらに月額賃金が8.8万円以上で学生ではなく、従業員501人以上の企業で働く者は、厚生年金の被保険者となった。より正確にいえばこの法改正は、厚生年金の被保険者資格についての適用除外規定に一例を加える形で行われた（厚年法12条新5号）。この規定は決してわかりやすいとはいえないものの、非正規労働者の公的年金制度における処遇について法律自体に根拠を設けた点は、以前と比較して評価すべきである。この法改正によって約25万人が厚年法の適用を受けることになると見込まれている。

労働者が厚生年金の被保険者資格を有する場合には、事業主は被保険者として届出をしなければならず、この届出がなされると、厚生労働大臣は被保険者資格の取得や喪失を「確認」し、この確認によって被保険者資格の取得や喪失の効力が発生することになる（厚年法18条1項、2項）。

なお、派遣の仕組みが利用される場合にこの届出義務を負う事業主は、派遣元となる。派遣元には厚生年金保険の被保険者資格の取得の確認などを派遣先に通知する義務（労働者派遣法35条1項4号）や責任者を置く義務（労働者派遣法36条1号）が課され、他方、派遣先企業にも上記通知の内容を当該派遣労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者その他の関係者に周知することを任務とする責任者を置く義務が課されている（労働者派遣法41条1号ハ）。これによって、派遣労働者の社会保険の適用の促進が図られている[15]。

（保険料）

厚生年金の保険料は、標準報酬月額[16]に保険料率を掛けて算出される

15. 派遣の仕組みにはこうした規律がある一方で、実態としてはほぼ変化がない業務処理請負業には規律がない。そこで同様の規律を業務処理請負業にも導入することが有効な選択肢と考えられている。業務処理請負業全般についての仕組みの法制化が必要なため、そう簡単な話ではないが、実態に差がないのに規制が異なるのは望ましくなく、立法政策として真剣な検討が求められている（岩村・前掲注（3）111頁、117頁）。

16. 保険料や年金額の計算に用いるための概念で、被保険者が受け取る給与（基本給のほ

が、それを労使が折半にて負担している（厚年法82条1項）。2016年8月現在の保険料率は、17.828％である。厚生年金の被保険者は自動的に国民年金の第2号被保険者に該当するところ、既に述べた通り、国民年金の保険料については、第3号被保険者とともに、免除されている（国年法94条の6）。厚生年金の財政から国民年金財政に「基礎年金拠出金」という形で、財源の移動が行われている（国年法94条の2）。

（給付）

厚生年金の給付は報酬に比例する。老齢厚生年金の支給要件は、老齢基礎年金の要件を満たしていることに加えて、１カ月でもいいので、厚生年金の被保険者期間を有することである（厚年法46条）。支給要件を充足すると、原則として、以下の計算式によって、報酬に比例する形で給付額が算出される。

（平均標準報酬額　×　5.481／1000　×　2003年4月以降の被保険者期間の月数[17]＋

平均標準報酬月額　×　7.125／1000　×　2003年3月までの被保険者期間の月数）

厚生年金の支給開始年齢は国民年金と同じく65歳と厚年法には規定されているが、正確には60歳から65歳に支給開始年齢を引き上げている最中である。2016年現在では、男性は61歳から報酬比例部分が支給され（言い換えると定額部分は既に65歳まで引き上げられ終了した）、女性は60歳から報酬比例部分が、64歳からは定額部分も支給さ

か残業手当や通勤手当などを含めた税引き前の給与）を一定の幅で区分している。2016年10月現在の標準報酬月額は、1等級（8万8000円）から31等級（62万円）までの31等級に分かれている（厚年法20条1項）。毎年9月に、4月から6月の報酬月額をもとに標準報酬月額の改定が行われる（定時決定）。

17.　2003年以前は賞与が含まれていなかった（平均標準報酬月額）が、改正により含まれるようになった（平均標準報酬月額）。このような仕組みを総報酬制という。

れる状況である[18]。

だいたいのイメージを持つために、「平成26年度厚生年金保険・国民年金事業の概況」を参照すると、国民年金受給者の老齢年金の平均年金月額は、2014年度末現在で5万4000円、2014年度新規裁定者で5万1000円であり、厚生年金保険受給権者の平均年金月額は、2014年度末現在で、14万5000円となっている。

3　ブラジル人労働者と公的年金制度

（1）位置づけ

では、ブラジル人労働者は日本の公的年金制度との関係でどのように位置づけられるだろうか。厚年法にも、国年法[19]にも、特に国籍要件は定められていないので、上記の要件を満たす限り、被保険者となる。正社員として働いていればもちろん、非正規の就労形態であっても、先に列挙した要件を満たす場合には、厚生年金の被保険者となり、さらに国民年金の第2号被保険者となる。他方、厚生年金の被保険者の要件を満たさない場合であっても、20歳以上60歳未満で、日本国内に住所を有していれば、国民年金の第1号被保険者として整理される。これが法律による帰結である。

しかしながら、先のJILPT調査によれば、48.7％が厚生年金（と国民年金）に、7.7％が国民年金に加入している反面、43.6％の人が未加入

18. 厚生年金には、法の本則に規定されるいわゆる「本来支給の老齢厚生年金」（65歳を支給開始年齢とするもの）の他に、65歳への支給開始年齢の引上げのための経過措置として支給される「特別支給の老齢厚生年金」がある。特別支給の老齢厚生年金は、法の附則に規定され、内容は定額部分と報酬比例部分の2つから構成される。それぞれについて60歳から65歳への支給開始年齢の引上げが行われているところである。男性の定額部分は既に終了し、報酬比例部分が61歳に引き上げられ、女性の定額部分が64

となっている。こうした加入状況は、現職の就労形態が正規か非正規かで異なっており、特に非正規者の加入率が低く、正規でも3割以上のブラジル人就労者は公的年金に加入していないとのことである[20]。

確認すべきことは、日本の公的年金制度は、本人あるいは事業主の意思に関わりなく、強制加入される制度であるということである。手取り賃金が多い方がいいから公的年金には入りたくないなどという労働者側の要望や、コストは低い方がいいという事業主側の言い分は無論、違法を正当化する理屈とはならないのであり、公的年金制度への未加入は違法以外の何ものでもなく、ブラジル人労働者の加入状況の改善が急務といえる。特に厚生年金の場合には、事業主に被保険者資格の取得に関する届出義務が課されており、その懈怠は6カ月以下の懲役または50万円以下の罰金によって担保されている（厚年法102条1号）。実際にはほとんど機能していないようであるが、職権による事業所への強制立入権限を行使して被保険者資格を確認したり、保険料を強制徴収していくことが必要である[21]。

（２）自衛の策の必要性

労働者の側としては、事業主が届出等の手続きをしてくれない場合には自衛の策として、年金事務所に対して、確認を「請求」する手段があるので覚えておきたい（厚年法31条1項）。確認請求をする場合には、「厚生年金保険・健康保険被保険者資格確認請求書」のほか、年金事務所による調査を円滑に行うため、雇用契約書、給与明細、出勤状況が分かる書類、退職日が分かる書類等の証拠書類を提出する必要がある。

歳に引き上げられ、報酬比例部分は2018年度より引上げが始まる予定である。

19. 国年法にはかつて国籍条項が存在したが、日本の難民条約への加入に伴い削除された（難民の地位に関する条約等への加入に伴う出入国管理令その他関係法律の整備に関する法律（1981年法律86号））。

20. JILPT調査・前掲注（9）19頁。

21. 岩村・前掲注（3）110頁。

また、法的に問題になりうるのは、事業主が届出をしなかったために、労働者が給付を得られない場合に、事業主に対する損害賠償請求をすることができるかということである。法律構成としては不法行為や債務不履行が考えられるが、いずれの場合にもそもそも事業主に被用者に対する不法行為法上または契約上の義務があるか、損害の有無、因果関係の有無、過失相殺の有無（確認請求をできたのにしなかった点）等が争点となっている。裁判所の判断の傾向としては、受給権発生後には賠償請求が認められやすい[22]が、発生前には受給権の成否や年金額が未確定のため、損害の発生や因果関係がないとして棄却される事例が目立っている[23]。

（３）社会保障協定の意義と課題

日本とブラジルの社会保障協定が有効となったことによって、これまで漠然と有していた掛け捨ての危険はなくなることになった（後で述べる脱退一時金の制度は以前から存在した）。一方の国が要求する要件を、その国の制度に対して支払った期間だけでは充足しなくても、他国に支払った期間をも考慮して通算することによって、要件を充足しやすくなったからである。つまり、協定の主眼は、両国の加入期間を通算して、年金の受給資格要件を満たすようにする点にある（協定13条1項、17条1項）。具体的には、日本とブラジルの各国の加入期間では給付を受ける権利を取得する要件（日本ではさしあたり25年、ブラジルでは15年）を満たさない者、たとえば日本の制度に20年、ブラジルの制度に10年加入した者に対して、日本から給付を受ける権利を確立するためにブラジルでの加入期間を、ブラジルから給付を受ける権利を確立するために日本での加入期間をそれぞれ「考慮する」ことを認めることである。「考慮する」とは、合算対象期間（カラ期間）にするとの意味である。合算対象期間（カラ期間）なので、考慮される分は給付の算定基礎とはならない。そのため、上記の

22. たとえば京都地判平成11・9・30判時1715号51頁、大阪地堺支判平成13・8・29判タ1087号182頁②事件。

23. 大阪地判平成18・1・26労判912号51頁、東京地判昭和60・9・26労判465号59頁等。

事例で受給できる給付は、日本については25年のうちの20年分に相当する給付額となり、ブラジルについては15年のうちの10年分となる。あくまでも支給要件の充足に役立つだけであり、給付される分は比例的に按分される。ブラジルからはブラジルの、日本からは日本の年金がそれぞれ支給されることになる。

各国において年金の支給要件を充足できるための礎を築いた点で、協定の意義は大きいと思われる。また、ブラジル国内（あるいは日本国内）に滞在する必要なく、年金の受給を手続的に可能とした点にも重要な意義を見出せる。

とはいえ、課題も少なからず存在するようである。基本的にブラジルにおける問題であるが、ブラジルの憲法では、いかなる社会保障給付も最低賃金額を下回ってはならないと規定されている（ブラジル憲法201条2項）。協定を利用してブラジルと日本の両国から給付を得る場合、各国から得る給付がそれぞれ最低賃金額を下回ってはいけないのか、それともそれらの合計が下回らなければ憲法違反を免れるのか、憲法が規定する「給付」をどのような基準で判断するかが問題となりうる（日本からの給付については、そもそも上記の最低基準ルールが適用されるかも問題となろう）。日本の制度では特に最低基準についての規定がないため、これはブラジル固有の問題といえる（協定17条2項では、理論的な額が下回ってはならないと書いてあるだけで実際の額については触れられていない）。

また、ブラジルの制度においては、日本とは異なり、一般社会保障制度Regime Geral de Previdência Socialの中に労働災害に関する給付の仕組みも組み込まれているため、ブラジル人が日本で就労中にケガをした場合にはブラジルの制度から協定の存在ゆえに障害年金を得られる可能性がありそうである。他方、日本からも労災保険給付を得られることになるが、それは社会保障協定とは別の次元の話である。両国から給付を得られることになるが、支給調整されなくていいのかも今後の検討課題といえるだろう。

筆者の知る限り、日本では協定固有の問題は特に生じていないよう

である。しかしながら、本報告で述べた通り、強制加入であるにも関わらず、その実効性が担保されていないというゆゆしき問題が日本には存在しているのであり、迅速な対処が不可欠である。

また、協定に関連して、日本の制度における脱退一時金の仕組みについても触れておく必要があるだろう（国年法附則9条の3の2、厚年法附則29条）。これは、厚生年金と国民年金の両方にある仕組みであり、老齢年金の受給資格期間を満たさないために、保険料の納付が給付に結びつかない問題に対する経過的な措置として1994年改正によって始まったものである。対象者は、日本国籍を有しない者で、国民年金の被保険者ではない者である。要件は、第1号被保険者としての保険料納付済期間が6カ月以上あること、老齢基礎年金その他の老齢給付の受給資格期間を満たしていないことである。もっとも、日本国内に住所を有する場合や、国民年金の被保険者資格を喪失した日から起算して2年を経過した場合等には請求はできない。

脱退一時金の支給額は本人負担分保険料に相当するが、上限があり、保険料納付済期間が36カ月を超える場合には一律となっている。脱退一時金の支給を受ける場合には、その額の計算の基礎となった期間は、被保険者でなかったものとみなされる。

脱退一時金の仕組みは、保険料を負担するのに給付に結びつかないという問題を解決するには有効であった。しかし、ブラジルとの間では社会保障協定が成立したので、もう保険料を負担するのに給付に結びつかいないという問題は生じなくなる。その一方で、脱退一時金を既に受給してしまったということが、逆に足かせとなってしまう。というのも、脱退一時金を受給したということは、制度との関係が清算されたことを意味し、それまでの保険料支払期間等はすべてなかったことになってしまうからである。既に脱退一時金を受給してしまった人については残念ながら仕方ないが、今後は、脱退一時金を申請しないように、協定の存在を広く周知させることが求められる。脱退一時金の請求書には日本語およびポルトガル語で注意書きが書かれているので、注意喚起されたい。

4 結論

永住化の傾向が顕著になればなるほど、日本で高齢期を迎えるブラジル人の数は増えるだろう。高齢化に伴って就労による所得保障が難しくなると、公的年金制度が十分に整備される必要があるのであり、協定の存在はそれに向けた大きな一歩といいうる。その一方で、保険料納付期間が足りない等を理由として十分な年金が支給されない場合にはどうなるか。結論を先にいえば、特別な制度は特に存在しないのが現実である。日本人の場合には、公的年金が低いあるいはない場合には、生活保護制度による保障がありえ、高齢者世帯というのは生活保護の受給世帯の中でも、最も保護率が高いことで知られている[24]。しかし、生活保護法の受給対象は日本国民に限られ（生活保護法1条）、外国人については生活保護の対象外とされ、法的な受給権はないというのが近時の最高裁判決の結論である（最二小判平成26・7・18判例地方自治386号78頁）。行政上の措置として日本人に準じた保護が与えられる可能性はあるものの、法的に保障された権利とはいえないというのが現状である。内なる国際化が日本でも進んでいる現在、個人的には、国会による是正がただちに必要であると考えているが、是正されない以上、ブラジル人のみなさんには自衛していただくしかない。少なくとも法律の定めに従い、公的年金制度に加入し、保険料を払い続けることが必須である。国民年金制度には、保険料を支払えない場合のために免除する制度が設けられており、免除が認められれば保険料を払う必要がなくなるだけでなく、将来高齢になったときに国庫負担分だけは支給されることになるので、こうした制度の存在を知ることは有益かと思われる。将来に備えてしっかり公的年金制度に保険料を納める必要がある。余裕があれば、確定拠出年金など、老後の所得保障のために自助努力を考えていただきたいところである。

ご清聴、ありがとうございました。

24. 世帯類型別被保護世帯数及び世帯保護率の年次推移によれば、生活保護受給世帯のうちの高齢者世帯の割合は2013年で62%である（国立社会保障・人口問題研究所）参照。

7 「出稼ぎの動きに伴う文化：個人の暮らしから公共政策」

心理学者

杉浦マルコス

お忙しい中、今年のシンポジウムにご出席いただきありがとうございます。さきほどご紹介いただきましたように、杉浦マルコス弘幸と申します。サンパウロ大学心理学部を卒業し、1998年から個人診療所でカウンセリングの仕事の傍ら、日本語教師をしています。大学生のとき、しばらく日本へ出稼ぎに行った経験があります。卒業後、その経験を深く研究するため、色々な出稼ぎ関係の調査やプロジェクトに参加しました。その成果として2009年に修士課程論文を書いて、現在このCIATEで毎月講義をしています。ここまで日本語でお話しましたが、これからはポルトガル語で続けさせていただきます。

ブラジルの方には、ひょっとすると私の言葉が流暢な日本語に聞こえたかも知れません。私は日系３世ですが、いくつかの発音や言語の表現の違いを除いて、日本の方の中にも同じように思われた方がいるかもしれません。1995年に福井県の工場で働き、6ヶ月間ブラジル人寮で暮らしました。後に何人かの友だちから聞いた話では、私が寮に着いたとき「何で日本人がここで暮らすんだ？」と思ったそうです。私は日本語を流暢に話すことができるということで採用されたブラジル人グループの一員でしたが、あまり日本語が上手な方ではありませんでした。福井の前に働いていた名古屋の職場で驚いた出来事があります。私が組み立てラインを見ていたとき、ひとりの日本人が私に「あかん、あかん　！」と言ってきたのです。私は「何が開かないの？」と思いました。このとき私が初めて方言に触れました。それまでは方言の存在を想像さえしていませんでした。同じように、夜勤の際に夜に職場に到着して「お早うございます」と挨拶することには違和感がありました。「この日本人たちはどこで日本語を覚えたんだ？もう20時だし、朝じゃないのにおはようだなんて」と思いました。また、日本人からもブラジル人からも礼儀がなっていないと思われていたはずです。というのも、いつも職場の上下関係がわからなくて、最初に誰に挨拶をすべきかということで悩んで、最後は目が合わない限り誰にも挨拶をしなくなったからです。

こうした経験を紹介させていただいたのは、最初に私の身に起こったことを話してから、文化の問題についての話をさせていただきたかったからです。私たちはブラジル社会の中で日本文化に属しています。しかし、文化とはどのようにして決まるものなのでしょうか？踊り、祭り、芸能イベント、慣行、社会的価値のような伝統、大和魂、あるいはブラジルのジェイチーニョによって決まるのでしょうか？これから、文化の芸能的側面だけでなく、価値観やアイデア、認知、行動、反応、人間関係などの目に見えない部分について話していきたいと思います。文化は言語やその他の形で伝播し、表現されます。しか

し、言語を理解し、習慣を真似たからといって、その文化を深く理解しているとはいえません。

スチュアート・ホールによれば、文化を不動のものとして語ることはできません。文化は絶えず変化し、社会、経済、政治など、特にグローバライゼーションのような人に関わる全ての変化の影響を受けます。

ブラジルで暮らす日本人の子孫が受け継いだ日本文化は最初に移民した人たちのものとは異なっています。同じことは今の日本にも言えます。西洋の文化の影響をかなり受けています。アメリカ合衆国の文化と言った方がいいかもしれません。それでも、多くの場合文化は世代から世代に変わらずに伝わるものと考えられています。言葉を換えれば、千年以上続く日本の歴史のようなものだと考えられているのです。しかし、ここ300年から400年の日本文化は、近隣の国々から影響を受け、さらに遠いポルトガルやオランダからも影響を受けていることは私たちも知っているとおりです。つまり、ホールが述べたように、個人の文化も純然たる国民性も不変のものではありません。

カナダの心理学者ジョン・W・ベリーは非支配的なグループ（この場合は移民）と支配的なグループ（移民受入れ国）によって受け入れられる文化変容について分析し、移民受入れ国におけるマイノリティグループの受容、祖国文化の継承、ステレオタイプ、個人の態度、異文化の受容といったテーマを扱って、移民の排斥から新しい環境への適用に至る過程の全体像を見事に描き出しました。こういった要素の間に生じるジレンマから、多かれ少なかれ受入れ社会と移民の間に葛藤がもたらされます。これは移住問題に対する公共政策を形成するにあたっても考慮され得ます。この研究は日系人やデカセギのアイデンティティの問題を検討する際に重要な意義を持っていますが、時間的な制約もありますので、後ほど実際的な面に限って取り上げることにさせていただきます。

日本語教師として、私は様々な側面から文化を取り扱うことが好きです。文化的な習慣を紹介するのは容易で、生徒の多くは、日系人でも

そうでなくても、何らかの形で日本の習慣に触れたことがあります。書道、太鼓、あるいはカラオケのような芸能活動に参加する際や、「結婚祝いや家族の不幸の際に封筒に何を書けばいいですか？」と質問する際など、習慣に触れる機会は無数にあります。しかし、文化の目に見えない側面は、紹介し、議論することが難しく、それぞれの国民ごとに独特で、厄介です。私が参加したプロジェクトや現在CIATEで行なっている講演の参加者の多くはこういった目に見えない文化を話題にします。

異なる国民の遭遇はかれらの間の文化的差異を白日の下に晒します。この文化的な差異が不快感や摩擦までもたらすこともあります。カエル・プロジェクトには、デカセギの子どもに与えた影響を考慮しなければ一見ささいなカルチャーショックの例がいくつも報告されています。見かけは素朴な違いで、例えば子どもが叱られる場面に見ることができます。日本では、叱っている大人を見る子どもは反抗的だとされます。しかしブラジルでは、子どもは話している人を見るように教えられます。見るべきか、見るべきでないのか、分からなくなった子どもの頭はどうなってしまうのでしょうか。こういったルールは「燃えている火の中に拳を入れてはいけない」といったルールのように、自然に身に着くものではありません。世界のどこでも、火は同じように燃えますが、視線のもたらす効果は同じではありません。このことは異文化について考慮することなくなされ精神科の診断については何も語っていません。こうした診断によって多くの在日ブラジル人子弟が統合失調症や自閉症であるとみなされました。というのも、医師にとっては、かれらは現実世界の外側にいたからです。しかし、もし在日ブラジル人子弟が暮らしている文化的な現実が日本人と共有できないものであると考えられるのであれば、現実の内と外との境界をどこに引けばいいのでしょうか。最悪なのは自分が常識だと思っていることによって、現実にアクセスできないことです。実際には常識だと考えられていることは、それほど常識でもなければ、共有もされていません。なぜなら、それが検討される地域において受け入れられている価値観や、そうした価値観に対する個人

のアクセスの程度に依存するからです。すなわち、常識とは当たり前のものではなく、長年に渡って築き上げられるべきものなのです。この事実を認識することなく、我々は他の人に「教養がない」と判断しています。また同時に、その問題は個人の問題ではなく、教育の機会を与えなかった社会の問題でもあります。

私自身、この単純な「当たり前」と同様に、ユーモアについて考えさせられたことがあります。面白いことは、どこでも面白いのでしょうか。そうとは限りません。日本のテレビのドッキリを、ブラジルで同じように行ったら、裁判沙汰になるでしょう。公衆の面前における心理的圧迫であり、西洋の目から見れば個人の尊厳を大きく踏みにじるものだからです。一方で、ブラジルでの「他人をからかう」やり方は、日本では同じような状況になるかもしれませんし、もっと大ごとになるかもしれません。私と一緒に工場で働いていたひとりの青年がいました。私はかれに機械の操作を教えることになりました。とても明るい青年でした。外国人と仲良くするのが好きで、海外を知るために旅に出る夢を持っていました。ある晩、ブラジル人の仲間で集まって、私たちがいつも冗談を言うようなやり方で、ひとりの同僚についてかれが性転換手術をしたと言っていました。私たちにとっては、それが冗談にすぎないことははっきりしていて（男性中心主義の偏見に満ちたものですが、ラテン特有の冗談です）、笑い合っていました。隠れた性的嗜好のためか、ブラジル人のいじめに反抗してももっと悪いことになるだけだと知っていたせいかは分かりませんが、かれは怒りさえしませんでした。青年はどうして私たちがそれほど笑っているのか知りたがって、私は真剣なふりをして同僚の「話」を伝えました。かれが素直に驚いているので、私はかれに同僚に本当に手術を行ったのか確かめるようにと言いました。そして、日本人の青年は同僚に尋ね、同僚は手術を否定しました。しかし、単なる「ドッキリ」のためにしたことでしたが、私が青年に話したことは彼を傷つけて馬鹿にすることになってしまいました。それ以来急にかれの私に対する話し方がはっきりと変わって、距離を置かれるよう

になってしまいました。私の謝罪も受け入れてもらうことはできませんでした。このときから、人と関係を築くのは大変難しいのに、関係を壊すのは非常に簡単だと気が付きました。

別の例は私が初めて働いた工場で起きた出来事で、もう少しで重大な事件になるところでした。社会は均質ではありませんし、私たちはときに最初に覚えたことをあらゆることに当てはめて考えようとします。初期の最悪の経験は、その人の外国における滞在期間全体に影響を与えます。この工場にいたブラジル人の同僚のひとりは、日本のクラブで警備員として働いていました。そして想像のとおり、そういった店の店長には前科があります。ある日、その同僚とかれの仕事を注意した日本人の同僚との間で酷い喧嘩になりました。ブラジル人は激昂し、「こら」と言った日本人を殴ろうとしていました。私のいとこは、当時私と同じ部署で働いていて、私にどうしてそんなに大ごとになったのか尋ねました。私はなんと答えればいいのかわかりませんでした。なぜなら、以前にも家族から同じような表現で叱られたことがあったからです。後に、この表現はヤクザの間では日常の用法に比較して相手を下に見ている意味合いを強く含んで使われていることを知りました。しかし、だれがブラジル人の同僚にそういったことを説明したのでしょうか。日本人の攻撃的な姿勢を包み隠さず、外国人を戸惑わせるだけなのに。シモーヌ・ヴェイユは製造現場で生じる偏執的現象を「作業条件と抑圧について」で紹介しています。フランス人の自国内での作業において、製造現場における疎外が生まれるのです。外国人労働者に同じことが起きないはずはありません。偏執的な考えは異なる文化が交わる場面では当たり前に生じます。理由の説明がない笑いは「私たちはあなたのことを笑っていますが、あなたの前ではそれを認めません」という意味になりうるのです。双方に言葉の壁があるのです。真実がどうあれ、これは社会的排除と疎外の結果です。

もうひとつ、別の工場にいつも仕事に遅刻してくるブラジル人がいました。一見して日本的な時間に対する厳格さからかれについて判

断することもできますし、決まった時間の5分から10分前にそこにいることという日本人時間を守りたくなかっただけとも考えられます。日本人の上司は、仮に時間通りに仕事に来ることに納得していなくても、反省の様子は見せておくということをかれに教えることができませんでした。実際には論点は別のところにあったのです。かれの主張は「毎日朝礼があって、それはブラジル人向けではないのに、どうして早く来る必要があるのか」というものでした。実際に、全員参加しなければいけませんでしたが、日本語がわからないブラジル人向けのポルトガル語の通訳さえいませんでしたし、伝達事項は全て日本人のみを対象としたもので、ブラジル人は対象外でした。この場合、問題は言葉や文化に対する理解ではなく、労働者の一団の包摂と排除でした。実を言えば、多くの場合において、問題は文化を知ることや文化の違いだけではなく、実際に参加することです。自分の考え方を押し付けるのではなく、違いを知って、互いの経験を交換するような窓口が存在していることなのです。ポルトガル語には「ローマではローマ人のように振る舞え」という諺があります。文化交流、違いを学ぶ姿勢、対話が可能であることなどに、さまざまな摩擦を深刻な事態に発展する前に取り除く力があることは否定できません。

規模の大きな移民の動きがあるところには常に、移民のメディアが生まれます。ブラジルにおいては日本人移民を対象として日本語で書かれた邦字紙が生まれました。日本におけるブラジル人に関しても違いはありませんでした。日本で暮らす人に向けたブラジルのニュース、あるいはブラジル人向けの日本のイベントを掲載した印刷メディア（新聞及び雑誌）が生まれました。後に、インターネットによって、移民のための情報を掲載したサイト、日常生活上の経験を分かち合うブログ、「日本文化」を紹介するユーチューブのチャンネルなどのデジタルメディアが生まれました。これらのメディアには文化摩擦を抑える役割を果たすことができるという面があります。難しい状況でどのように振る舞うべきかを紹介し、外国人から見て特殊であること、奇妙なこと、先入観を強

化し、避難を強めるようなことはどういったことなのかを示すこともできるのです。一部の例外を全体と同視してしまうことは危険なことで、それは一部の国が地球全体を表しているわけではないということと同じです。ブラジルは原住民がコブラやワニの肉を食べ、ほぼ裸で獣道を歩いているジャングルに見られています。日本はアニメ、ヘンタイ、そしてゲームの国です。ブラジルにおける移民にはもうひとつ別のイメージがあります。それはデカセギには金があって、多くの特典とお金の詰まった銀行口座を持っているから、援助は必要ないというものです。実際、ブラジルのニュースは繰り返し、日系人が日本に行って、仕事をして、たくさんのお金を持ってブラジルに帰ってくると伝えていました。かれらは努力家であり、苦労人なのです。それは、かれらがブラジルに戻ってくるにあたって、不安定な状況に置かれたとしても（例えば仕事が見つからないとか、社会との紐帯を失うとか、健康保険を持っていないとか、多くの場合学歴がないとか、ときには本当にお金がないとかそういった状況をいいます）、デカセギという刻印によって援助を得られないことがあるのです。デカセギの刻印がもたらすもう一つの効果がときに殺人を伴う強盗であったことは言うまでもありません。デカセギに行った人に対しては多くのビジネスチャンスがありますが、好ましくない状況で戻った人に対する金融以外の支援はほとんどありません。前向きな偏見というものは存在しません。全ての偏見は有害です。この場合はデカセギには実際よりももっと多くのお金があるというものです。多くの場合、自分自身の不安定な状況によって、不足しているものが認識できなくなって、かれ自身が自身の偏見を生み出してしまっているのです。固定観念に基づく公共政策は、ほとんど害悪でしかありません。それはこういった労働者にこの世界の「橋の区域」に拘束されて生きるという刑を下し、先祖の国にも居場所がなく、自身が生まれた国にも居場所がなく、お金を手に入れて失うために移民を繰り返し続ける状態に閉じ込めてしまうのです。

今ブラジル人が抱える問題は日本の他の移民が抱える問題と同じもの

です。現在の適法な在留資格が子孫に拡張されないという問題は、アイデンティティの問題とも交錯し、自身が自覚的に受け入れている文化に深く根を張っています。ご存じのように、日本で生まれる中国人と韓国人は非常に大きな割合を占めています。その5世、あるいは6世は、すでに先祖の文化の痕跡をとどめておらず、完全に日本に適用していますが、争いのために外国人であると考えられ続けているのです。身分証明書には権利が制限されていることが記載され、日本国民ではありませんし、日本で育っていますから外国人でもありません。同じジレンマがブラジル人にも起きています。私には2人の姪っ子がいます。1人は2歳になる前に日本で暮らすようになり、もう1人は日本で生まれて、現在8歳です。姉は日本で家を買って、残りの人生は日本で暮らすつもりです。姪っ子たちも日本の学校で学んで、日本人の子どもたちと日々を過ごし、ポルトガル語は話せません。しかし、4世の外国人子弟であることから、日本国民ではありません。法律の決まりがそのようになっていることはわかりますし、行政的な手続によって部分的に解決することができる仕組みもありますが、十分ではありません。ご存じのように、その手続は簡単なものではありませんし、帰化した外国人に見られるだけなのです。残念なことに、彼女たちはテレビで見るような帰化をしたサッカー選手ではありませんから、彼女たちが持つ刻印は彼女たちの将来の職業にマイナスの影響を及ぼす可能性があります。ブラジルで暮らすことにするというのも適切は解決策にはなりません。彼女たちが知っている文化は日本で学んだ文化で、彼女たち自身もそれを自分のアイデンティティとしていますし、それが彼女たちの知っている人生だからです。自分が育ち日々暮らしている国と、そこで生まれはしたけれども遠く離れ話に聞くだけの国とを比べれば、彼女たちは確実に日本での生活を選ぶはずです。彼女たちが常に自分の家だと考えてきた国から、単に書類の上で所属していると書かれている国に移らなければならないとしたら、それは公平なことでしょうか。アイデンティティは書類によって築かれるものではなく、生活によって築かれるものなのです。

日本政府が日系人を特別なビザによって日本で働くことができるようにしたとき、その歴史の賜物として日本文化の一部を継承しているから、日本に馴染むのが容易だろうと考えられていました。しかし、いくつかの点が見過ごされていました。日本政府の議論を粗雑だと責めることはできません。外国人の目から見た独特の文化について研究する文化人類学と違って、文化の研究は最近はじまったものだからです。文化による社会的影響のプロセスがもたらすジレンマは私たちの常識から想像するよりもはるかに複雑なのです。もし、日本への入国を認めた移民政策において過去の文化が考慮されていたのであれば、率直に考えて、移民研究の成果として得られたようなやり方で、今改めて文化を考慮に入れることもできるのではないでしょうか。今日からみて性急に許可がされたと考えるのであれば、その方針を継続するのであれ、門を閉ざすのであれ、長期計画を通し、経済政策上の都合だけでなく、血の通った人々について考慮しなければなりません。過去には、ブラジルでの日本人移民の受け入れの過程で、特に第二次世界大戦の時期には、迫害と差別を伴うあからさまな排外主義の段階がありました。今日では、こういった動きはそれほどあからさまではありません。しかし、残念なことですが、ある種の偏見は存在します。例えばブラジルのメディアにおいて表現される日系人の姿がその例です（テレビドラマ「ソル・ナシメント」などの番組をご覧ください）。もし、日系人がブラジル国民の一部として受け入れられる過程が現在も進行中なのであれば、日本のデカセギが、もっと早く、効率的に、同じことが起こるようにできるはずです。どちらの場合も、自分が暮らすことを選んだ国の成長に貢献したいと考えている人々を受け入れるという話だからです。

英語の「偏見（prejudice）」という言葉はポルトガル語の「偏見（preconceito）」という言葉とは異なる語根を持っています。しかし、この状況には相応しいといえます。この偏見（prejudice）は、人を「傷つける（prejudicar）」からです。

ご清聴ありがとうございました。

8 「ブラジルの現状と在日日系の存在」

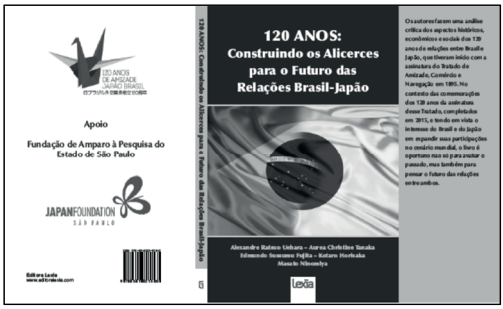
上智大学名誉教授
堀坂浩太郎

ただ今、ご紹介に預かりました上智大学の堀坂浩太郎です。本日は、ＣＩＡＴＥのコラボラドーレス会議にお招き頂き、心から感謝致します。昨日の開会式から始まり、この２日間、大変リッチな経験でした。いろいろな議論を聞かせて頂いて、改めて日系人を中心とする在日ブラジル人の存在の歴史的な意義と、ＣＩＡＴＥの重要性を確認した次第です。二宮先生どうもありがとうございます。こうした機会を頂きました二宮先生や主催者の皆様に厚くお礼を申し上げます。

私は、１９７０年代からブラジルに関わって参りました。最初は日本の新聞の特派員としてサンパウロに住み、８０年代からは研究者

として、ほぼ毎年、ブラジルを訪問しています。

今日の私のタイトルは、「ブラジルの現状と在日日系の存在」というタイトルでお話させて頂きます。先月のことになりますが、ここサンパウロで、日伯外交１２０周年を記念して、「120Anos, Construindo os Alicerces para o Futuro das Relações Brasil – Japão」、日本語に訳すと「これからの日伯関係の基礎を築いた１２０年」と題する本がポルトガル語で出版されました。残念なことに去る４月に亡くなられた、日系人最初のブラジル外交官エドムンド・フジタ氏や、隣にいる二宮正人先生、アレシャンドレ・ウエハラ教授らとともに編纂したもので、私も１章を担当させて頂きました。



エドムンド・フジタ他 『これからの日伯関係を築いた120年』(2016年)

私の経歴はこのようなものですから、会議の本題とは少し離れて、日伯関係という広いコンテクストの中から、私の見解をお話できればと思います。

先ほど、私はほぼ毎年、ブラジルに足を運んでいると申し上げましたが、その中でも、今回のブラジル訪問ほど、ブラジルの将来を考える上で、示唆に富む時期は、ここ数年なかったように思います。２０１６年は、この国の現代史にとって、決して忘れることのできない１年となることでしょう。

1. 示唆に富む年ー2016年

（2016ーUm ano muito muito sugestivo）

3

いうまでもなくその第１は、世界最大のスポーツの祭典オリンピック・パラリンピックの開催にあります。主催国の総合力が試されるイベントとして、ブラジルの実行力に世界中の関心が集まり、開催前には「本当にやれるのだろうか」といった心配の声さえ上がっていました。

2. 二つのオリンピック

（Duas Olimpiadas）

4

その第２は、昨年から激震が走る政治経済の状況で、とりわけ民主主義的な選挙によって選ばれた大統領が、その予算執行の瑕疵を問われて弾劾裁判に掛けられるという、前代未聞の異例の事態です。コロル元大統領の弾劾のケースがありますが、側近の汚職に絡んだその事

例とは明らかに違った意味合いを持っていたと思います。この二つの極めて対照的な事柄が同時に進行するといったところに、大変な時期に、今回の訪問はぶつかったわけです。

オリンピックは、インフラ整備や治安状況、ジカ熱の流行といった不安がありましたが、大過なく終わり、パラリンピックを迎えています。パラリンピックの開会式は、私が所属する上智大学の学生ミッションと一緒に見ることができました。見事な素晴らしいものでした。ここに居られるブラジルの方には、少々申し訳ない言い方かもしれませんが、「ぎりぎりのところで実力を発揮する」、ブラジル本来の力を見事に印象付けるものとなりました。中でも、オリンピック・パラリンピックの開会式と、それからオリンピックの閉会式は、いずれも世界を魅了させた素晴らしい演出でした。先住民に加え、世界中から集まった多人種・多民族の人々が一体となって力を発揮し、人類の共通の課題である環境保全の大切さを訴える、メッセージ性の極めて高い、ある人はお祭りと言いましたけど、私は非常にソフィスティケイトな演出だったと受け止めました。

一方、弾劾裁判の方は、華々しいスポーツイベントとは全く対照的に、政治の手続きに則り、首都ブラジリアで、確かにマスコミは大騒ぎをしましたけれども、粛々と進められたように受け止めました。ルセフ大統領からテメル副大統領への政権のバトンタッチという形で、ひとまず決着致しました。

ここに至るまで、様々な政治的な思惑が働き、国論を二分したのは確かです。しかし、三十数年前までのブラジルに見られた、また今日でも世界の少なからざる国に見られる、強権的な手法に訴えることなく、かといって政治的な無政府状態に陥ることなく、民主的な法治体制の下で、解決の道を探ってきています。１９８８年制定の民主憲法の精神が、脈々と受け継がれてきたことの現れではないかと受け止めております。

さて、本題に入る前に、オリンピック絡みで１枚の写真をお見せし

たいと思います。

この写真は、１９５２年にフィンランドで開かれた第１５回ヘルシンキ・オリンピックにおける表彰台の一枚です。自由形１５００メートルの競泳で見事、金メダルの栄冠を勝ち取ったのが、日系アメリカ人のフォード・コンノ。銀メダルが日本の橋爪四朗、そして銅メダルはブラジルの日系人テツオ・オカモトさんでした。この写真は、テツオ・オカモトさんから提供されているものです。

Hashizume Shiro , Ford Hiroshi Konno, Tetsuo Okamoto

Foto doado do pelo Tetsuo Okamoto
（Japanese Overseas Migration News No.42）

5

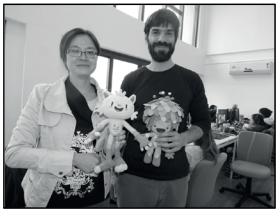
個人の身体能力を競うオリンピックですから、表彰台を日本人・日系人が独占すること自体はそれほど意味がないのかもしれませんが、第二次世界大戦が終わって７年後に開かれた大会ですから、彼らの胸の内に去来したものは何であったのか、いろいろ考えさせられます。少なくとも平和を実感し、かつルーツの共有といった点に思いを馳せたのではないでしょうか。

実はこの写真は、現在、横浜の「海外移住資料館」で開催されている企画展「二つのオリンピック―スポーツがつないだ日系社会」の展示から借りてきたものです。海外移住資料館のスタッフが、各種の資料からリストアップしたところ、日系人のオリンピック選手は、１９４８年の第１４回ロンドン大会から２０１４年の第３０回ロンドン大会まで、総数約３０人に上ります。これらの選手が獲得したメダル数

は、金が９個、銀が８個、銅が１１個に上ったということです。これらの選手が獲得したメダルの数は、誇っても良い、かなりの成績だと思います。もちろんこの数には日本人選手は入っていませんが、オリンピック一つを取り上げても、様々な局面で、「日本・日系」をキーワードとした交流が演じられてきたことが伺えます。

この企画展で「二つのオリンピック」と謳ったのは、リオ五輪開催に加えて、昨日、海外日系人協会の田中理事長がちょっとお話になりましたが、南北アメリカ大陸の日系人が企画する「日系オリンピック」とも呼ぶ日系国際スポーツ親善大会を取り上げているからです。１９６８年にサンパウロで開催されたのが第１回で、その後、数年ごとに実施され、２０１４年にはボリビアのサンタクルスで、９か国約７００人の選手が参加して、第２１回大会が開かれています。今月、まもなくです、９月２２日には、メキシコ市で第２２回大会の開幕が控えており、田中理事長が出席される予定であります。

移住資料館の企画展では、リオ五輪の聖火トーチをデザインした日系三世のローミー・ハヤシさん及びマスコットをデザインした、同じく日系三世のルシア・エグチさんのお二人についても紹介しています。開会式と同様に、ブラジリダーデ、ブラジルの精神を見事に表現したデザインが来場者の関心を呼んでいます。



Luciana Eguti e Paulo Muppet

Romy Hayashi e Gustavo Chelles

Fotos: Yuzuki Kokubo（Japanese Overseas Migration News No.42）

3. ブラジルを巡るイメージの乖離

（Alienação de imagem do Brasil no Japão）

さて、日本では、リオ五輪がきっかけとなり、ブラジルが一気にクローズアップされました。試合結果を巡るニュースはもちろんですが、多くの報道陣が送り込まれたことによって、ブラジルの様々な側面を捉えた紹介番組や記事が増えました。これまで大筋しか伝えられていなかった政治経済情勢についても、かなり詳細に報道され、２年続きのマイナス成長や大統領弾劾の報道を聞いた日本の友人からは、「ブラジルは本当に大丈夫なのか」といった質問が飛び交うことがしばしばです。

ブラジルの経済情勢の悪化によって、日本に仕事を求める日系人が再び増えるのではないかといったような話が、本日も出て参りました。一方、受け手の日本は、深刻な労働力不足に見舞われています。これも先ほど説明があったことですが、製造業・サービス業・農業を問わず、日本語の表現ですと、「猫の手も借りたい」状況に陥っています。

こうした面だけに着目しますと、送り手のブラジルと受け手の日本の立場は、いわゆるデガセギ現象が一気に表面化した１９８０年代末から９０年代初めの頃と変わっていないようにも、目には映ります。

Relatórios do Simpósio realizado em novembro de 1991

8

二宮先生のリーダーシップの下、ブラジル日本文化福祉協会、いわゆる文協が、創立３５年の設立記念行事として、デカセギ現象を取り上げた最初の本格的な国際会議がこのスライドに示しました、「出稼ぎ現象に関するシンポジューム」です。スライドは、このシンポジュームの報告書の表紙で、日本語とポルトガル語で出ていますが、１９９１年１１月のことでした。私も講師の一人として参加したのですが、この年のインフレは、コロル大統領による強引な物価抑制策もあって、かなりのところ抑えられていたのですが、それでも年率４７０パーセント、１年で物価が５倍になる状況でした。その前後の数年は、年率２０００パーセント台の、私達日本人にとっては理解が不可能な、激しいインフレでありました。ちなみに今日のインフレ率は、年率１１パーセントぐらいといわれています。

この一点を取っただけでも、９０年代初めのブラジルから日本へ出稼ぎを送り出すプッシュ圧力がいかに強かったか、想像に難くないのですが、その後の日本への大量の、そして継続的なデカセギ現象が、前世紀末から今世紀初めにかけてのブラジルの目覚しい変化に対する、日本の社会一般の理解を曇らせる要因として働いていたように、私には思われて仕方がありません。

すなわち、仕事を求めて来日する人が多いことが、イコール「慢性不況に喘ぐ」ブラジルといったイメージを生み、しかもリーマン・ショックや東日本大震災後、一旦減少した来日の人数が、再び増えるとなれば、ブラジルの置かれた状況は少しも変わっていないとの印象を生みかねないと危惧されます。これは、先ほどもマルコス・杉浦さんがお話になっていたことにも繋がる、偏見を醸成している部分でもあるわけです。

確かに今日のブラジルは政治経済危機の真っ只中にあります。しかし、長年ブラジルを研究してきた私の目には、１９９０年前後のブラジルと今日のブラジルでは、全く異なる「二つの国」と言っても良いほど違いがあります。この点こそ、今後の日伯関係を考える上で、今回の会議で是非とも強調しておきたいことです。

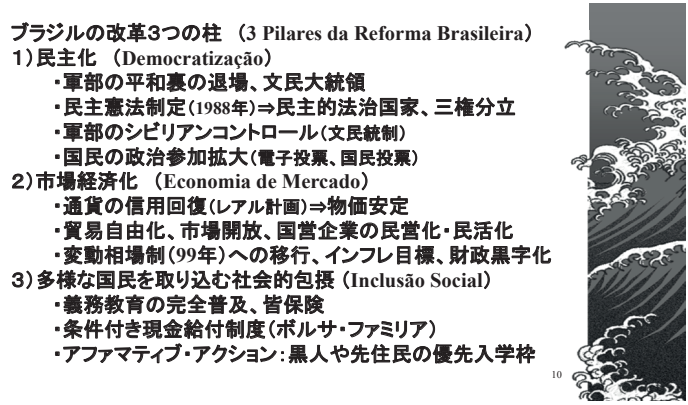
4. ブラジルの3つの改革―政治・経済・社会
（Três pilares da reforma Brasileira）

ブラジルは、１９８５年３月に、それまで２１年間に及んだ軍事政権が終わりを告げ、文民政権に移管しました。今は、それから３０年余りが経ったところです。１９８８年に新しい憲法が制定され、１９９４年のレアル計画で経済を立て直し、さらに１９９９年の変動相場制への移行で、ブラジルはグローバル・エコノミック・プレイヤーとしての体制を整えました。アメリカのブラジル研究者の一人、Ｒｉｏ

ｒｄａｎ　Ｒｏｅｔｔ教授は、２０１０年に「Ｔｈｅ　Ｎｅｗ　Ｂｒａｚｉｌ」と題する本を出版しています。私達日本のブラジリアニストの多くも、こうした見方を取っています。

「新しいブラジル」とは、「民主主義」と「市場経済」、それに加えて、それまでマージナルなところに押しやられていた底辺層の人々を社会に取り込む「ソーシャル・インクルージョン」の３点に集約できると思います。

この３つの改革については、ブラジルの方には説明する必要は全くないわけですが、ここには日本から参加された方も居られますので、少し時間を割いてご説明したいと思います。お許し下さい。



第１の政治の民主化ですが、軍政から民政への体制転換だけに留まらず、植民地時代の遺制である少数のエリート層によるトップダウンで物事を全て決める政治から、国民の幅広い層からの意見を聞く、国民参加の政治への転換となりました。１９８８年に国民主権を謳った民主憲法が制定され、国民投票によって、共和制・大統領制の政治体制の継続が確認されました。４年ごとに選挙が定期的に実施され、電子投票の導入によって投票時の不正操作がほとんどなくなりました。軍のシビリアン・コントロールが確立し、国会、司法、そして地方の権限と役割が格段に強くなっています。

第２の経済ですが、軍政までの国家主導の経済運営から、民間活力重視の市場経済へと切り替えた点がポイントです。貿易自由化、外資に対する市場開放、国営企業の民営化を進めるとともに、通貨の安定、為替の変動相場制への移行を果たし、金融改革・財政改革でも前進が見られました。今世紀に入ると、中国の急成長がきっかけとなり、元来ブラジルの強みであったコモディティの世界的需要が一気に増え、価格が高騰し、輸出が伸びて経済成長を後押ししたのです。

第３は「ソーシャル・インクルージョン」です。「中間層の大きさこそが日本の強み」と自認してきた我々戦後の日本人にとっては、いわば当然のことですが、国民経済への大衆の取り込みです。「ボルサ・ファミリア」に代表される貧困・極貧層にターゲットを絞った施策、さらに保健医療や教育を国民全体に広げる普遍主義的な社会施策に大別されますが、これらの施策プラス経済成長で中産階層が一気に増えたのが過去３０年間のブラジルでした。

こうした変化をいくつものデータで示すことができますが、時間がないので一つだけ紹介しますと、世界銀行のデータですが、民主化直後の１９８６年のブラジル人の平均余命は６３．９歳でした。２０１４年には、これが７４．４歳とのことです。この３０年間で１０歳伸びています。

「ソーシャル・インクルージョン」で市場が拡大するとともに、市民が発言力を強め、コミュニティ活動からＮＧＯ・ＮＰＯといった運動体が増え、「市民社会」が力を付けてきていることも、付け加えておく必要があります。この基盤が１９８８年の憲法であり、この憲法は「市民憲法」とも呼ばれています。

１９９０年代後半から、日本企業によるブラジル投資が再び活発した背景には、この国の国内市場の拡大と消費の質的変化があります。投資の裾野は、前世紀までと比べるとずっと広くなりました。資源や食料や家電や自動車といった伝統的な分野から、ビールや化粧品といった消費財であるとか、小売業などサービス分野に進出する新しい顔

の企業が出てきています。

その一方で、２１世紀に入っても、ブラジルから日本への、雇用機会や報酬を求めるデカセギの流れが途切れることがなかったのも、もう一つの現実です。来日する世代も、一世から二世、三世へと拡がり、家族同伴が増え、非日系の配偶者の数も多くなりました。母国社会の全般的な変化と、個人の動機をベースとしたデカセギ現象との間には、明らかに時間差があります。

5. ブラジルの挑戦「新しい革袋には新しい葡萄酒を」

（Desafio do Brasil: “Colocar vinho novo em odres novos”）

それでは何故、目覚しい制度改革を進めてきたブラジルが、今日の政治経済危機に陥ったのでしょうか。世界経済が激変する中での個々の政策の失敗や、大統領の指導力に国民が疑問符を付けたこと、さらに政党数が３０近くに上る多党制の下での政治勢力のパワー分散などについては、ブラジル人専門家の分析に待たざるを得ません。

外部の観察者として私の頭をよぎるのは、ブラジルでもよく知られている聖書の有名な一句です。すなわち、「新しい葡萄酒は新しい革袋に」です。

ブラジルの状況は、政治・経済・社会における実に様々な制度改革を積み重ねることによって、確かに「新しい革袋」は出来上がってきました。しかも、その革袋は、２１世紀の国際社会の中で、新しいチャレンジを多分に盛り込んでおり、新興国にとって先端的なモデルと

なり得るものです。リオ五輪の開会式・閉会式のプレゼンテーションにも、その一端が見事に顕れていました。

日本にとっても、例えばジェンダーや異なる文化的背景を持った人々、さらに障害者を社会にどう取り込んでいくかといった点では、大いに参考になる事例が、ブラジルには多数あります。

その一方で、ブラジルは、政治腐敗や汚職、企業によるカルテル結成、医療や教育現場の手抜き、後を絶たない犯罪、人権を無視した警察官の捜査といった、「古い葡萄酒が澱のように残っているのではないか」という疑問がわいてきます。制度構築は進んだが、それに対する運営能力及びガバナンスの整備が追いつかない状況にあると言い換えてもいいでしょう。この点では、明らかに改革は道半ばです。

日本にも「仏作って魂入れず」という言葉があります。問題は、「革袋」や「仏」ではなく、その中の葡萄酒に混ざっている古い葡萄酒であり、お酢になりかかった葡萄酒がぶつぶつと噴き出し、葡萄酒全体の味を悪くしている状況ではないでしょうか。

ブラジルから伝えられる情報に接していますと、確かに政治が大きく揺れ動いています。しかし、「民主主義の危機」ではなく、「民主主義体制の中の一つの危機的局面」と私は受け止めています。

さて、「新しい革袋」を「新しい葡萄酒」で満たすために必要なのが、国民が広くそれぞれの分野でガバナンス能力を付けることではないでしょうか。ガバナンスについては、いろいろ定義はありますが、全体の目標に向かって動くということだと、僕は思います。

在日ブラジル人、在日日系ブラジル人による日本での就労、生活、さらには事業を興す起業の経験、今日もサイトウさんがその話をしていましたが、それぞれが関わる分野で、ブラジル本国の運営能力・ガバナンスに、「新しい風」をもたらす可能性が少なからずあると思います。

こう申し上げておいた上で、私が先に述べた１９９１年の「出稼ぎ現象に関するシンポジューム」で、私が強調した点を言いたいと思います。それは、それまでの、移住にせよ、企業投資にせよ、ともすれば日

本からブラジルへの「一方通行」の動きであったのが、デカセギ現象によって、いわゆる出稼ぎの方が、いわば先兵となって、日本におけるブラジルの「プレゼンス」が作られ、「双方通行」的な関係を築く可能性が生じるのではないかということを、そのとき申し上げたのです。

それまでの政府間や企業間を主体とした関係とは異なる、「民」と「民」、「プライベート」と「プライベート」の関係が生まれることへの期待も表明致しました。

日本各地にブラジル人の集住地が生まれ、さらに２００１年には、日本進出のブラジル企業に、在日日系人が創った企業が加わり、在日ブラジル商業会議所、今年から在日ブラジル商業工業会議所が、設立されています。まだ限られたものであるにしろ、この３０年間で「双方通行」的な関係基盤が作られてきました。年金などの制度改革も、少しずつですが、進んでいます。

日本における就労・生活環境は、一人一人異なるものでしょう。それぞれが置かれた環境の中で蓄えた日本の知識・知恵・行動様式は、ブラジルにとって新鮮なものがあるはずです。国外から新たな刺激・経験を取り込むこと、これもまた古い葡萄酒を浄化し、「新しい革袋」を活性化させる一つの方策で、ガバナンス改革にとっては不可欠なことです。

Relatórios do Simpósio realizado em novembro de 1991

出稼ぎ現象一日・伯「国際化」にとっての新しい挑戦

（O Fenômeno *Dekassegui*: Novo Desafio na Internacionalização Nipo-Brasileira）

✓「一方通行」の関係から「双方通行」の関係へ

✓ De um relacionamento “unidirecional” para relacionamento “bidirectional”

12

デカセギ現象発生からおよそ３０年、ブラジルは「新しいブラジル」へと姿を変えつつあります。この間に、いわゆる日系人による日本へのデカセギ現象も大きく変化しました。

6. デカセギから定着、そして行き来の時代へ

（Fases de *dekassegui*, de assentamento e de ir e vir）

13

在日ブラジル人が、３１万人から１７万人に減少したことは、すでに述べられたことです。数だけではありません。日本政府の統計によると、永住者、配偶者のカテゴリーに入る人が７０パーセントを超えています。文字通り、出稼ぎといった言葉に表れた短期間の在住ではなく、仕事の現場は変わるにせよ、日本での就労を継続させ、子どもの教育も含めて日本に生活基盤を持つ人の比率が増えています。その中には、日本国籍を取得される方も居られるわけです。自分達を「在日日系二世」、「在日日系三世」と呼ぶ人達も出ています。

実は、毎年１０月、３日間に亘って開催される海外日系人大会では、２０１０年から大会プログラムに、在日日系人の子ども達による日本語スピーチを加えました。小学生、中学生、高校生の３部門に分けて実施します。日本及び出身国のブラジルやペルーなど、「二つの国」をバックに逞しく成長し、感性豊かに育った子ども達のスピーチを聞くにつけ、新しい人材誕生の予感を痛感します。会場からは、いつも惜しみない拍手が子ども達に送られます。

在日日系子供発表会（2015年　第56回海外日系人大会）

Oratória das Crianças Nikkeis（Convenção dos Nikkeis e Japoneses no Exterior, 2015）

この「スピーチ」ですが、当初は、在日外国人学校を選んでお願いしていました。最近は、日本財団の日系スカラシップで来日する三世を中心とする日系留学生の会に、「コンテスト」の形で選考を依頼しています。次の時代の留学生達に、さらにその先の、次の世代の子ども達の主張に耳を傾けてもらい、世界から集う大会参加者の前で意見を披露するスピーカーを選んでもらう形を取っています。今年のテーマは、低学年が「私のヒーロー」、高学年が「私のアイデンティティ」ということです。すでに多数の応募があるようです。

7. 21世紀の日系人像は？
（Qual o perfil do nikkei no século 21?）

15

彼らの主張には、子ども達が意図せざる形で置かれた環境と経験を活かし、日本と母国、さらに子ども達によっては、グローバル化する世界

を意識して、自分の道を開いていきたいとの思いが詰まっています。

在日ブラジル人の子弟全てが、この子達のようだと結論付けることはできませんが、子ども達のスピーチを聞くにつけ、ブラジル社会で育った日系二世、三世、四世の姿がデジャビュー（既視感）として脳裏に浮かんでくるのは、私だけではないでしょう。

いずれにしろ、１９８０年代末から始まったデカセギ現象は、いまや「出稼ぎ」集中のステージから、「定着」主体のステージに入り、さらに定着した日本在住のブラジル人が、日本と母国、さらには第三国との間を「行き来する」ステージを迎えつつあるように思われます。

さて、例年１０月に開催する海外日系人大会は、今年で５７回を数えます。すでに皆様はご存じのことかと思いますが、この大会は、第二次世界大戦後の日本の敗戦の中で、海外から受けた援助に対する日本の感謝を表す大会として始まっています。この点については、田中理事長がすでにお話になったことでます。

そして、その援助の中で、およそ２０パーセントが、海外の日系人の方からの援助で、ＬＡＲＡ（Licensed Agencies for Relief in Asia）物資と呼ばれています。アメリカはもとより、カナダ、メキシコ、ブラジル、アルゼンチンなどに日本救援のために日系人組織が作られ、各国赤十字社を通じて支援が行われました。

Pesquisar

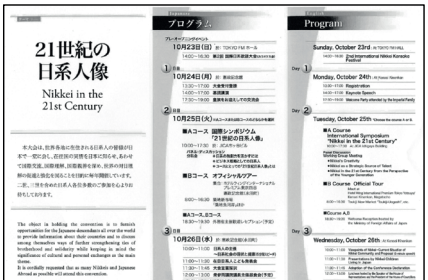
Museu Paranaense abre exposição que retrata o Japão pós-guerra

パラナ州博物館でのLara展

16

ＬＡＲＡを通じた支援については、海外移住資料館が一昨年、企画展を実施し、その展示が去る６月から８月、クリチバで、このスライドはクリチバのときのパンフレットですが、さらに９月からはブエノスアイレス、１１月にはサンパウロで巡回すると聞いています。終戦直後の日本と日系社会の関わりを知って頂く貴重な資料ですので、機会があれば是非ご覧頂きたいと思います。

第57回海外日系人大会
(LVII Convenção dos Nikkeis e Japoneses no Exterior)



本題に戻って、１０月２４日から２６日まで３日間に亘って実施する今年の海外日系人大会のメーンテーマは、「２１世紀の日系人像」（Perfil do Nikkei no Século 21）と致しました。昨年、第５６回のメーンテーマは、「戦後７０年―日本の歩みと海外日系人」でした。第二次世界大戦が終わって７０年、歴史の節目として、日系社会と日本の関係を跡付けることが目的でした。議論の中身は「大会宣言」としてまとめ、日本語のほか、英語、ポルトガル語、スペイン語で発表しています。ご興味のある方は、協会のホームページをご覧下さい。

昨年の大会宣言で強調されたことの一つは、「過去の歴史を振り返り次世代へと繋いでいくことの大切さを改めて痛感した」という点でした。

今年のメーンテーマである「２１世紀の日系人像」は、こうした議論の中から生まれたものです。

「次世代を担う日系人とは誰か」ということです。もはや日本人移

民とその子孫という括りだけでは、とても捉えきれなくなっているのが、今日の日系社会です。

数についても、組織的に比較的良くまとまっているブラジルでも、諸説入り混じっています。日本政府はだいたい１９０万人、隣に座っておられる二宮先生は３００万人とも言っておられ、いずれにしろはっきりしません。統計上、最も精密な調査であったといわれる１９８８年のサンパウロ人文研究所による推計は、１２２万８０００人でした。

この調査を主導されたお一人である人文研の顧問宮尾進さん自身こう言っています。「仮に現在、資金的に可能であったとしても、当時の方式ではもはや有意な数値は把握できないであろう」と。１９８８年当時では、日系人は概ね三世までであったため、父やお祖父さんの存在を回答できたのに対し、四世以降の数が増えた現在では、家系に関する個人的な記憶が薄れ、トレースが極めて困難だからです。

宮尾さんは、最近の論文で、帰属意識の観点から、ブラジルの日系人を３つのグループに分けています。第１グループは、移民世代及び二世の一部からなる「日系コロニア」に帰属意識を持つ日系人で、約１５万人。第２は、二世及び三世世代以降の一部からなる「コムニダーデ・ニッケイ」に帰属意識を持つ日系人で、約４５万人。そして第３は、三世以降の世代、特に混血世代を主体とする、日系への帰属意識を持たない日系ブラジル人約１００万人といった推計です。

これはあくまで一つの推計にしか過ぎませんが、宮尾さんの分析を参考に考えて見ますと、帰国したデカセギ経験者や在日日系人は、日本とブラジルの関係を再活性化させる可能性を常に秘めた、貴重な存在といえそうです。彼らがそのような意識を持っているとは必ずしもいえないようですが、日伯間の関係に焦点が当てられる局面、例えばリオ五輪に続く東京オリンピックといった状況、あるいは日本企業がブラジルに出て来るといったような状況の中で、その存在は無視できなくなるでしょう。まして、在日日系二世、三世の時代になるとなおさらです。本日、発表のあったカヤシマさんや、あるいはオガワさんの調査の結果という

のは、私にとっては大変力づけられるデータでした。

また、ブラジルでは、血の繋がりがなくても、日系コミュニティにシンパシーを持つ人々も、増えているようです。日系人と結婚された非日系の配偶者はもちろんのことですが、地域の祭りや運動会といった日系コミュニティのイベントに頻繁に顔を出す非日系の方が増えていると聞きます。

さらに「新しい日系人」と呼んだらよいのでしょうか。企業の進出など、日本人のグローバルな活動の拡大に伴い、世界各地で生まれ育つ、新たな日本人の子弟も、我々日本人の視野に取り込んでおく必要があります。移住と結びつけて受け止めてきた「日系人」のコンセプトだけでは、もはや拡散する日系社会を捉えきれなくなっているのが今日の状況です。

そこで、現時点で「２１世紀の日系人像」をどう捉えたらよいのか、世界各地から集まる日系代表者の意見を聞き、ブレインストーミングをしておこうというのが、今大会の主旨です。

冒頭で、オリンピックの表彰台に並び立つ日系人・日本人競泳選手の写真を見て頂きました。日本が、激動する国際社会において、我が日本の日本憲法が謳う、「名誉ある地位」を維持する上でも、この１枚の写真をいわばレガシーの一つとして、日系社会の変化をフォローしつつ、日系人との関係を一層密にしていく必要があります。

この日系社会の重要な一翼を担うのが、いうまでもなく日本で働き、生活をし、教育を受け、日本を理解する在日日系人です。日本でのより良い「雇用」、「就労」、これがＣＩＡＴＥのキーワードではありますが、その原点には、このような崇高な課題が控えていることを常に意識して、この問題に対応していく必要があると考えています。そういう意味では、デカセギ現象といわれたこの現象は、両国にとって極めてポジティブなものであると、私は受け止めています。

ご清聴ありがとうございました。

以　上

【Q1】ルイーザ・リベイロ・ロペス・ダシウバ公使

素晴らしい講演をしてくださったマルコス先生に感謝致します。私はブラジル外務省で在外ブラジル人及び領事局を担当しております。今日、マルコス先生がお話してくれたテーマは我々領事が直面している問題です。

自閉症診断の問題は私たちも懸念している事なので、子どもたちがこの様な問題に手馴れた専門家たちによって対応されている事をとても喜ばしく思います。

実際に私たちは３つの領事館に精神科医ネットワークを設置しており、モニタリングを申請しています。おびただしい量の自閉症診断が下されており、大部分は誤診、つまり、子供たちが直面している深刻な問題や困難な状況下に対する理解不足からの間違いであると信じております。従って、私たちは自閉症についての講演を実

地し始めました。まだ、結果は出ていませんが、これらの問題は疑問がまだまだ多い。今週、名古屋にある領事館でセミナーを開催しましたので、私はそれを撮影し、人々に共有して貰えるようにソーシャルネットワークに上げてくださいと、お願いをしました。こういった前置きを申し上げた理由は、先生の講演で指摘された問題は我々領事が取り組んでいるもので、とても興味深い問題であることを説明させて頂きたかったからです。マルコス先生にお聞きしたいのは、何か私たちに出来ることはあるのかという事です。何故ならば、私たちは問題を指摘するだけではなく、解決策を考え、実行しなければならないからです。先生の姪御さんのケースの様に、日本の学校へ通い、日本語を喋れると言う利点があるのにも関わらず、それでもまだ完全な日本市民とみなされるないと言うのは、時間だけでは解決出来ません。私たちが抱えている問題はそれよりももう少し急を要しており、日本の学校へ通っている先生の姪御さんとは逆に、家でのサポートがない子供たち、親が仕事で夜遅くに疲れて帰宅する上、子どもへのサポートについての十分な知識がない親の子どもたちについてです。この様な状況下の元で私たち、政府、民間社会、特にブラジル政府、そしてこの問題を追っている日本政府などが協力し合って出来ることについて、もっと深い提案、助言を先生から伺えればと思います。そして、先生の様にこの問題について考えているクリティカルマス、私たちとパートナーシップを結び、一緒に対話し、取り組みを行える方がCIATEの協力者ネットワークの中にいらっしゃるのか知りたいです。例えば、プログラムとか、子どもへ向けたイベントを私たちの精神科医の元で実地するとか、そういったアクティブなプログラムです。最後に、先生が講演

の終わりで仰った、実はここから始まる、と言うことについてもっと聞きたいです。ありがとうございます！

A マルコス・スギウラ

私から言えるのは、こう、提案を上から下へ置かない事が重要だと考えています。問題を抱えている人たち自身から聞く事が非常に重要です。講演でも話させて頂きましたが、もし出稼ぎの方に「貴方にとってプログラムとは何ですか？」と質問したら「あぁ、うーん、分からないよ！」と答えます。何故ならば彼らは質問されたことを十分に考えることができないからです。恐らく、一つの方法はこの様なケースに対応出来る専門家を訓練することでしょう。そして、文化的な違いを理解出来る専門家も取り入れなければなりません。もう一つ、いくつかの研究で挙げられている重要な要因として、出稼ぎだけではなく、例えばアメリカでは日本人の宗教問題は、実際には自国文化に従っているだけなのに、総合疾患の症状と見られる事もあります。つまり、何が文化で何が精神衛生の問題なのかを正しく見定める必要があり、それを実行するには、その様なプロセスについての訓練を受けた専門家が必要であると言えます。パートナーシップについてですが、CIATEにはコンタクトすることができる良いネットワークがあると思います。それ以外にもISEC内のカエルプロジェクトなどもあります。これらのグループにはある程度、コンタクトネットワークがあるので、グループを通して更にコンタクトを広げる事も可能かと思います。これで十分かは分かりませんが、これは重要な第一歩だと思います。

neo
quimica

9 「デカセギの印象」

Sebrae技術アナリスト
マットグロッソ・ド・スル州小企業・零細企業支援サービス機関及びマットグロッソ・ド・スル州社会的影響事業計画コーディネータ

大泉　リジア

こんにちは。私の名前は大泉リジアです。Sebrae　でアントレプレナーシップ教育に従事して5年になります。3年から4年に渡って実施されたSebraeの日系デカセギプロジェクトに参加しました。このプロジェクトでは、日本で就労してここブラジルに帰国した方々に企画やアントレプレナーシップ教育についてお話しました。

皆さんご存知の通り、日本で働くのはすごく大変で苦痛です。デカセギのほとんどがブラジルに帰国し、起業の道に進みますが、基本的な知識も計画もなく起業し、最終的には上手くいかずに破産してしまいます。

私の家族の話をさせていただきます。私の家族は1991年から2006年に

かけて16年間日本で過ごしました。皆さんが今まで聞いてきた数々のデカセギ家族と同じような話で、特に目新しいことがあるわけではありませんが、これは私の話ですし、皆さんに共有させていただければと思います。

1991年、私が6歳のときに、私の父は日本に行きました。父がブラジルに帰省したのは、私が経営学を学んだ大学の卒業式のときだけでした。その間2005年に私は日本に行って、父が暮らす日本の家を訪ねる機会がありました。私はショックを受けました。というのも、ここブラジルでは、ありがたいことに私たちは非常に良い暮らしをしていたのです。父は同僚と同僚と同居していて、冷蔵庫とコンロがそれぞれ2台ずつありました。というのも、かれらは冷蔵庫もコンロもひとりで使っていたからです。かれは自室で昼食を取っていましたし、全てのものがその同じ部屋に置いてありました。私の学費や、家族の生活費を仕送りするために、これほどの犠牲を払っていたのです。とても寒いところで、父の状況を見て、とても悲しくなって号泣しました。このとき私は大学の最終学年でした。

2005年の休暇に1ヶ月間日本に行きました。日本で働くということがどのようなものか知りたくて、2週間アルバイトとして働きました。すごく苦痛で、足が痛くて、腰が痛くて、手が痛くて、でもそれはたったの2週間だった

のです。父はそれを15年も続けているんだと身に染みて思いました。

私が今皆さんに自分の経験を共有できるのは、日本が私に様々な経験をさせてくれたおかげです。日本から戻ってから、企業をして会社を経営し、自分の家族を日本からブラジルに連れ戻したい気持ちでいっぱいになりました。

それで、Sebraeでやる気に満ちた事業計画を立てました。私の父はすでに15年日本にいて、これ以上同じような仕事を続けるのは年齢的に難しくなっていました。ですから、私の頭の中では、そのときが自分たちにとってラストチャンスだと思っていました。

1991年から2006年にかけて、母は八百屋を立ち上げ、養鶏、レストラン、靴屋からジムまで思いつく限りのあらゆる仕事をしました。そして、全て上手くいきませんでした。経営の経験がなく、ビジネスを知らなかったのです。

母は非常に積極的で、経験もないのに家を建てました。母のことを責めることはしません。日本にいる多くのデカセギも同じです。起業に対する強い想いがありますが、必要な経験はありません。

私は日本からブラジルに戻ってリアーテという会社を設立し、夢を叶え、Sebraeの成功例になりました。ペッケーナ・エンプレーザ・イ・グランデ・ネゴシオという番組でニュースとして取り上げられました。私たちは、必要な知識を全て備えていて、MDF木材とレーザー切断を扱っていました。

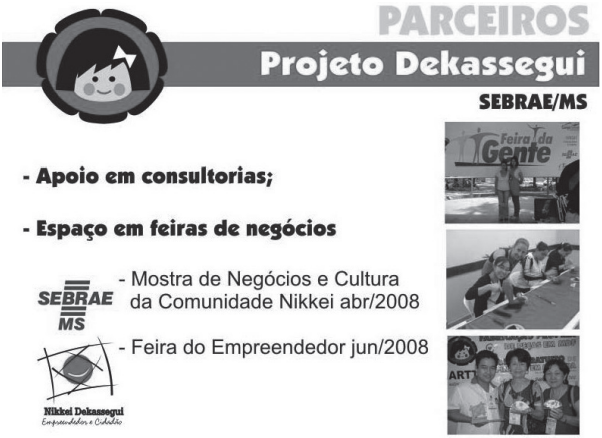
こちらは福島県出身の私の父です。母はブラジル人です。私の兄と兄の妻です。兄夫婦は、一時期日本で働いて、会社を手伝うためにブラジルに帰国

しました。一緒に働いて、2006年にマット・グロッソ・ド・スル州のカンポ・グランデ市に第1号店を開きました。第1号店以外にも木工所を持って、その後最初の支店を開きました。

Av. Mato Grosso, 2462 Campo Grande-MS

Rua Maracajú, 340 Centro Campo Grande-MS

現地の大学から技術インキュベーターを提供してもらって、全ての事業計画を作成して、お手本をなぞるように計画通り経営しました。私は大学でそう学びましたし、失敗のリスクを回避するために全ての知識を使いたいと考えていました。



私はSebraeの日系デカセギプロジェクトに出席者として参加しました。後に、そのことを日本のデカセギにどのように使えるかというプログラムのマネージャーになりました。

しかし、10年後に、私は会社を去って、兄が後を継ぎました。兄はMDF手工業からカスタマイズ家具に業態変更をして、ブームを巻き起こしました。カスタマイズ家具は機械で木材を正確な寸法に裁断し、職人はそれを組み立てるだけという家具です。このブームはブラジル全土に広がりましたが、不況が発生しました。

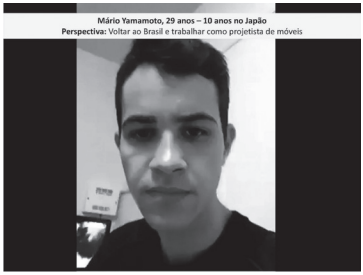
兄は業界を熟知していました。研修を受け、多くのことに取り組んでいましたが、それでも、2015年11月に会社を閉じて、これまでに得たものを全て失いました。10年間に渡ってここブラジルで戦ってきましたが、結局日本に戻ることになりました。

失敗の原因について、私たちの出した結論は何だったでしょうか。経営上の間違った決断、ブラジルが経済危機にあるときにすべきでない投資をしたこと、間違ったタイミングで間違った機材を購入したことでした。今私たちは、会社経営、ビジネスの知識、ブラジル経済の知識について話しています。兄はすでに10年間も市場で会社を経営していたのに、それでも会社を閉じることになってしまいました。これほどまでどん底に落ちた話を知っていますか。他に行き場所はありません。しかし、ありがたいことに、他の日系人と同じように、この選択肢がありました。日本に戻ることにしたのです。かれと、かれの妻と、私の甥で4歳のアーサーのことがとても恋しいです。

これが私の家族です。お店を開店した直後に撮影しました。

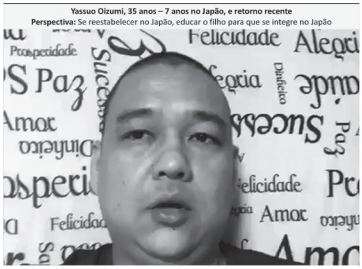
今朝、私の講演の中で紹介するビデオの撮影をお願いしました。最初に日本で暮らして10年になる29歳の友人マリオと話をして、「今何をしたい？家を買うためにお金を貯めているの？」と尋ねました。「いや、リジア。お金は貯めてないよ」とマリオは答えました。偶然にも、かれは私に家具デザイナーになりたいと言いました。それで私はかれに兄と話をするように勧めました。家具デザイナーは、ここブラジルでは、大企業を除いて、独立系の建具師と中小企業が激しく競争しています。多くの税金を払わなければならず、生き残りのために大いに悩んでいます。このことを知ってかれががっかりしなければいいのですが。

マリオの証言



「私の名前はマリオ・ルイス・ハモス・ヤマモトです。29歳で、現在は愛知県豊田市に住んでいます。約10年間日本で暮らしています。2006年から働いて、ブラジルに帰国するお金を貯めながら暮らしています。私の計画は、近くブラジルに戻って、家具デザイナーとしてカスタマイズ家具業界で働くことです。大体こんな感じです。」

兄・大泉ヤスオの証言



「私は34歳の日系人のデカセギです。2000年から2007年まで7年間日本で働き、妻と協力してかなりの額のお金を貯めました。ブラジルに戻って、起業しました。日本で多くのことを学んで、故郷の町の家具業界の組立ラインで、ブラジル人の生産プロセスに5Sの文化を導入することができました。起業という夢のために、たくさんのお金を貯めて、一生懸命働いて、必死になって頭を使いました。残念なことに、経営の失敗と、能力不足、政府の問題もあって、倒産してしまいました。現在、日本に戻って10ヶ月経ちましたが、以前とは状況が違います。4歳の息子がいて、保育園に通っています。息子にはたくさん勉強してもらいたいと思っていて、今は公文で勉強し、日本人の先生の指導を受けています。息子には社会性を身につけた子に育って、日本社会に溶け込んで、その一員になってもらいたいです。私たちはここに住み、ここで生き、本当にここの住民になって、この美しい文化の一部になることを選んだからです。学校でのイジメが怖いです。息子が非行に走るのも怖いです。ここには多くの問題があるのに、これから10年先、15年先にどうなるのか怖いです。近所に15歳とか16歳の未成年の子どもを持っている人がいます。その子たちは日本語が分からないという理由でもう学校には通っていません。今は働き始めましたが、お金を持って、お酒を飲み始め、ドラッグを使い始めています。大変深刻な状況です。私たちデカセギの子どもたちは、ここ日本で、こういった子どもたちを日本の文化に馴染ませ、健全にお金を稼ぐことができる労働市場に参加することができるようにするような、支援や計画を求めています。そうなれば、かれらはいずれブラジルに戻っても、起業する機会を得ることができるからです。」

さて、兄が話したことは皆さんご覧になった通りです。兄は日本に戻って、ブラジルでの失敗を振り返りました。今回は4歳の息子も一緒に戻っていますから、心配事は全て日本で暮らす人のことなのです。日本語を話すこと、社会の一員であると感じること、社会に馴染んでいると感じることの重要性なのです。

以前電話で話したときに兄は、学校に行くときに挨拶をすると、多くの人は「おはよう」と返事をしてくれるけど、見もしない人もいると言っていました。これが日本で現在話題になっているイジメです。かれの大きな心配事のひとつが、アーサー君がイジメにあったり、イジメを肌で感じたりしないようにすることなのです。

ですから、かれは自分にできることをやっています。子どもを学校に通わせて、日本語の勉強をさせています。10年以上、15年以上日本で暮らして、日本語を全く話せない人たちがたくさんいます。ですから、私たちはここで、今、偉大なリーダーたちと集まって、この問題について考えているのです。日本で暮らし、まったくやる気を失ってしまった人たちを、どのように励ませばいいのか。かれらをどうにかして助けるために、どのように励ませばいいのか。

デカセギ・プロフェショナル・プロジェクト

そのために、デカセギ・プロフェッショナルというプロジェクトをご紹介したいと思います。デカセギには3つのタイプがあります。

1) 日本に行きたいデカセギ
2) 日本にいて、ブラジルに帰国する予定のないデカセギ
3) 日本にいて、ブラジルに帰国する予定があるデカセギ

この2番の、日本にいて、ブラジルに帰国する予定のないデカセギに私の兄も該当します。兄は35年ローンで家を買おうとしていて、そのまま日本で暮らすつもりなのです。これが日本で子どもと暮らす多くのデカセギにとっての現実です。

このことを踏まえて、こういった選択をしたデカセギはどういった気持ちなのでしょうか。おそらく皆さんご存知だと思いますが、そのことについてお話させていただきます。

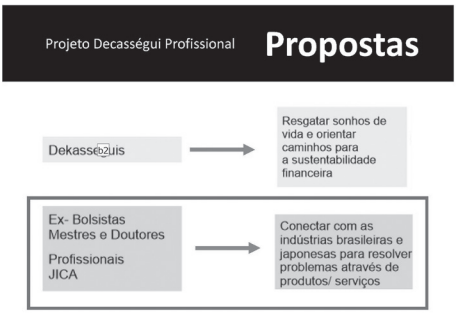
Sentimento dos Decasséguis

- Sentimento de ser descartáveis;
- Não se sentem importantes, não se valorizam, acha que são escravos;
- Não têm a visão de que podem aprender com a cultura japonesa e voltar para o Brasil com novos conhecimentos;
- Sofrem discriminação e se isolam;
- Não se sentem interessados em falar a língua japonesa por não se sentirem integrados;

かれらは、使い捨てにされる気持ち、大事にされていると感じられない気持ち、大切に思われていると感じられず、奴隷労働だと思われている気持ちを話してくれました。かれらには日本文化を学んで、新しい知識を身につけてブラジルに戻るという展望を持っていません。つまり、日本で学ぶべきことがたくさんあることに気がつかず、自分が作業している生産ラインだけを見てしまうのです。その作業の重要性に気がつくこともなく、検査がどれほど重要なのかも知りません。こういったことを理解していれば、ブラジルに戻ったときに履歴書に入れることができるのに。

さらに、そういった感情によって、デカセギたちは差別に悩み、孤立し、日本社会に馴染めていると感じられないことによって、日本語を話すことに関心を無くしてしまいます。そのため、若者の非行率の上昇や、工場における責任感の欠如などの問題が発生します。

そこで提案です。私たちはデカセギに関してどういったことをしようと考えたのでしょうか。



人生の夢を取り戻すことです。ブラジルでひとりのデカセギと話しました。彼女はこれから日本に戻ると言いました。私は彼女にあなたの夢は何？と聞きました。彼女は、「何？夢？」と言いました。私は「あなたは看護師になりたいの？それとも起業したいの？」と聞きました。「違う。ただあっちに戻って働くの」と彼女は言いました。

皆さん。人は夢を持つべきです。夢がなければ、なんのために生きているのでしょう。ただ日本に行って、工場で働くだけじゃなくて、夢を持つべきです。私はロンドンに行ってみたい。ロンドンのことを知りたい。バンコクに行ってみたい。日本から近くで、安く旅行できるんです。みんな夢を持つことを忘れています。夢を持つことがどれだけ大切なことか忘れてしまっているんです。

次のスライドは、元奨学生についてです。デカセギが夢を取り戻して、日本でもブラジルでも経済的に持続可能な道を歩むためにこのスライドを配置しました。元奨学生、修士、博士、JICAの専門家などの技術と知識がここにあります。ブラジルと日本の産業界をつないで、ここブラジルの問題を解決しましょう。有能なたくさんの専門家と、コネクションを築くべきです。

続いて、まだコネクションのない技能労働者を育成するための組織ピラ

ミッドです。会社について考えると、運用部門にはデカセギが従業員又は起業家として配置されます。そこで大きな問題になるのは、デカセギの多くが起業して、自分のビジネスを立ち上げたいと思っていることです。しかし、必ずしも起業家である必要はありません。起業家は、朝早く起きて、0時過ぎに就寝します。休日も、土曜日も、日曜日もありません。実際、日本で働いたよりも、もっと働くのです。

このピラミッドの戦術的な部分にはJICAの専門家が配置されます。また、その上には戦略的な部分として元奨学生、修士や博士が配置されます。これが何かというと、ブラジルに戻りたいデカセギを育成して、ブラジルの大企業に勤務できるようにする。あるいは自分のビジネスを起業できるようにするための体制です。

Projeto Decasségui Profissional **4 PILARES**

1 – Resgate de sonhos e autoestima (saúde mental);

2 – Mostrar ao decasségui o quanto pode aprender com o Japão e agregar ao seu currículo

3 - Análise do Perfil Profissional;
3.1 Direcionamento para emprego no Brasil;

4 – Direcionamento para Empreendedorismo

4.1 - Apresentação de novos modelos de negócios (Startups digitais)

4.2 - Ensinar ao decasségui aproveitar o período em que está no Japão (olhar de negócios): cultura, tecnologia, processos de excelência em gestão e alta qualidade;

このプロジェクトには、4本の柱があります。1本目は、デカセギの夢を救

い、モチベーションを上げることです。要するに、精神面でのサポートを指しています。日本で働いていて夢を持っていないデカセギの精神はどうなっているのでしょうか。夢を持たず、夢を実現する可能性があることを忘れてしまっているような状況で、生きている意味を感じることができるでしょうか。精神面でのサポートは重要です。メンタルヘルスが健康でなければ前に進めません。たくさんの人がうつ病や不安症で苦しんでいます。

2本目は、デカセギが日本の文化からどれほどのことを学び、自分の技能とすることができるのかを気づかせることです。デカセギがブラジルに帰ってきたとき、「私は日本で何も学べず、ただただ14時間奴隷のように働きました」と言ってもかまいません。でもやっぱり、前向きに「三菱工場のプレイステーションの部品の生産ラインの検査部で働いてました。検査部では、細かい部分を確認し、不良品を見つけた場合は、即その部品を生産ラインから排除します」と言った方が恰好良いですよね。私なら私の経験を具体的に話す方を選びます。しかし、デカセギたちは、話し方を選ぶことができることに気づいていません。せっかく世界中から尊敬されている文化から学ぶことが出来るのに、多くは頭を閉ざしていて、知識もなく、ただ働きに行っています。

3本目は、専門家の配置に関するものです。ブラジルで起業する方針を定めることができるようにするためのものです。あるいは、4本目で希望があればかれらに新しいビジネスモデルを紹介することもできます。それはスタートアップです。ワッツアップやフェイスブックのような会社の原点です。要するに、少ないリソース、少ないチームではじめて、ブラジル全土、世界中にスケールアップすることのできる事業です。私たちは技術能力の高い国に住んでいる方にスタートアップを紹介することが出来ます。

もう一つのオプションは、　デカセギが日本に滞在している間に事業の視点を持つための教育をすることです。今東京に住んでいて、何かの技術を勉強してブラジルに取り入れられないか。ブラジルに日本の事業モデルを導入できる可能性を示すべきです。例えば、サンパウロではどうなのかわかりませんが、日本の回転ずしのようなレーンを使って客に自由に自分の食べたいお寿司を取ってもらうシステムはマットグロッソ・ド・スル州にはあ

りません。働くことしか頭にないデカセギに、休みの日などの時間を利用して、事業や起業の視点からものを見るの訓練をすべきだと思います。

このイラストをもとにプロフェッショナルのプロファイル分析について簡単にお話したいと思います。私がデカセギならブラジルに戻って起業家として活動できます。この場合には、Sebraeで起業教育を受けることができます。日本で起業するというのも、日本で暮らす場合には大きな選択肢です。

私が労働者プロファイルでブラジルに戻りたいのなら、私は、技能労働者です。まだ高等教育を完了しなければいけない場合は、それはそれでかまいません。だけど私は、日本で高度で高品質なマネジメントを学んできました。学ぶ場所としてはSenaiがあって、ブラジルの産業界との懸け橋にもなることができます。

この問題に対しての解決案についてお話したいと思います。今では何もかもデジタルです。私たちは、デカセギの声を聴く場を設け、かれらと共により良い生活を築くための提案の評価基準を打ち立てることを考えています。すなわち、早急に、デカセギの求めることや、必要なことを聞くためのオンライプラットフォームか、アプリケーションを築き、意見交換することを考えているのです。全てがオンラインで行われます。デカセギは、フェイスブックやユーチューブで繋がっています。少なくとも日々それらにアクセスしているのです。

ですから、こういったことはかれらの声を聴くための一つの手段になります。かれらの声を聴きましょう。デカセギの声を聴くことは、非常に大切です。私はこのことを私自身の個人的な懸念、皆さんがお話になったこと、それに私自身が日本に持っているコネクションを基にお話しています。実際に、工場の現場に行って、デカセギの声を聴いたわけではありません。しかし、それこそが私自身の話していることを評価するために、わたしがやりたいと思っていることです。

私たちは、ソーシャルネットワークを使って、情報機器、日本のテレビ、ブラジルのテレビ、ラジオから得られる情報によって、いろいろな団体を通して活動できます。あらゆる団体に、これから日本に行く人に向けた、あるいはすでに日本にいる人たちに向けたノウハウやガイドが存在しています。

わたしのその後、現在の状況をお話します。

今、わたしはブラジルで父と暮らしています。甥っ子のアーサーと離れてすごく辛いです。私はSebraeに勤めて5年間になるので、2年間の休みを取ってなんらかの企画に取り組むことができます。これを日本でやることにしました。日本とデカセギのために。日本でたくさん働いて、お金をためて、ブラジルに戻ってきて、投資に失敗して、お金を失う。そういった私の家族と同じ過ちを繰り返さないために。

私たちには、夢を失ってしまった人を刺激して、批判的に分析しなければなりません。日本で「なるようになるさ」と日々の人生をまるで自動操縦されているみたいに過ごしている人々のために。

同時に私は、日本文化を普及し、再評価するためのボランティア活動を行っています。ぜひ皆さんも参加してください。折り鶴をご存じですか。1000羽を折ると一つ願い事が叶うそうです。

デカセギの多いマットグロッソ・ド・スル州ノーヴァ・アンドラジナ郡で子供たちと一緒に3000羽折りました。全部で1万羽折る予定です。1万羽の一部を広島と長崎に、残りをこども病院に贈ろうと思っています。下記には、モレナテレビの記事と貧しい子供たち、そして刑務所の私たちの活動です。

私たちが折り鶴を選んだ理由を説明します。鶴は、平和、幸運と長寿を表しています。鶴を通して情報の入手が困難な人々に日本の文化を紹介できます。日本の文化はとても美しいです。ですから、悪いことを見る機会が多い人に紹介したいと思っています。そんな人々にも平和と幸福を届けるべきですよね。皆さんの町でもやりたいと思ったら私のファンページ#1000tsuruspor1desejoを「いいね！」してください。

最後にある言葉を紹介したいと思います。

「未来を予測する最善の方法は、未来を創ることです。」

今、私たちがやっていることです。アーサー君が将来リーダーになれるように、どんな日系リーダーになるのか、20年後の日本とブラジル人デカセギの関係がどうなるのかを話し合い、議論し、そのためにできることを探しています。

ご清聴ありがとうございました。

10 昭栄奨学金奨学生の発表

1 アリーネ・チエコ・イトウ・ヴィヴェイロス

パウリスタ芸術大学視覚芸術科

自己紹介

皆さん、こんにちは。私はアリーネと言います。24歳で、グァルーリョス市に住んでいます。

1992年にブラジルで生まれ、7歳のとき、1999年に両親が日本に行くことを決めました。日本の学校で読み書きを習い、小学校1年生から中学2年生までをやりました。父の仕事の関係で何度も転校しましたが、もともと内気な性格なのと、また間もなく転校することが確実だったので、新しい学校では友達を作るのがいつも大変でした。一番長く住んだのは群馬県です。群馬県にはブラジル人が多く住み、ブラジル料理のレストランやスーパーマーケット、ショッピングセンターまでありました。そこではほとんどの人がポルトガル語を話していたので、両親は日本語を覚えませんでした。

私は、素晴らしい学校で勉強する機会に恵まれました。私が通った学校では、例えば調理、裁縫、科学や物理の実験、音楽などを学ぶことができ、ブラジルの学校とは異なる教育を受けることができました。私はコーラスのクラブに参加したり、トランペットやトロンボーンなどの楽器を演奏したりしましたが、他にも様々な芸術作品に触れ、色々なスポーツを体験することができました。

ブラジルへの帰国

2008年の自動車業界の不況で、父は自動車工場での仕事を失い、日本政府はブラジル人に帰国費用として補助金を支給しました。

ブラジルに帰国後は、時差、ポルトガル語、特にブラジルの学校に慣れなければなりませんでした。ポルトガル語を話すのは苦ではありませんでしたが、書くのが一番苦手でした。家の中でいつも両親とポルトガル語で話していたので、訛りなく話すことはできました。

ポルトガル語で間違えずに文章を書くことができないまま、高校の2学期目を終えましたが、3年目は最悪でした。通常の3年生の学習内容に加えて、1、2年生のものもやり直さなければならなかったので、学

校以外で勉強する必要があると感じました。大学入試対策の予備校に通い、カエルプロジェクトの支援も受けて、高校を卒業することができました。

学校を卒業して、これで大変なことは終わったと思いきや、今度は最初の就職、大学進学を決めたことで再び困難がやってきました。NIATRE（帰伯労働者情報支援センター）の斡旋で、日伯病院の受付の仕事を得ました。この期間、父が病気になり仕事を辞めたため家族を養わなければならず、勉強はできませんでした。

自分は精密科学に向き、学費として投資するお金も速く取り戻せると思ったので、土木工学を学ぶことにしました。でも、実際に大学に入ってみると馴染むことができず、人生をそれに費やすほどその分野が好きではないということに気がつきました。ただ、一生懸命努力しました。卒業するための自分との闘いでしたが、結局5学期目の試験の前に辞めました。無理をして健康を害している、と忠告してくれた人たちの言うことに従うことにしたんです。

土木工学部を中退して、ずっと好きだったアートを学ぶことにしました。2015年8月にパウリスタ芸術大学視覚芸術科に入り、一学期目の成績の結果で、私の本当の適性はこの分野にあるということがわかりました。ここブラジルで、初めて満点を取ったのです。今、私の人生は前よりも良いものになっていると確信しています。

今年の初めに昭栄奨学金を得ることができ、大好きなこの分野を学ぶ機会を頂いたことに感謝しています。土木工学部で一番良かったのは、婚約者のグラウコと出会ったことです。来年結婚するために、新しい家の準備をしていて、それが間もなく終わろうとしています。

ありがとうございました！

2 アンドレ・ニイミ

サンパウロ大学情報システム科

自己紹介

こんにちは。アンドレ・ニイミと申します。34歳で、サンパウロ市南部のグラジャウという地区に住んでいます。そこで10歳まで家族と暮らし、10歳のときにコーロル・プランが発令されて、両親が日本に行くことに決めました。

私たち一家は京都に住み、そこで私は4年間学校に通いました。学校では唯一のブラジル人で、日本語は一言も話せなかったので最初はとても大変でしたが、何とかやっていくことができました。1995年に阪神大震災に見舞われましたが、あんな悲劇は人生で初めてでした。恐ろしい体験でした。

1996年に、父が多発性硬化症と診断され、ブラジルに戻ることにな

りました。私はこちらの中等教育を修了し、情報科学の勉強をすることに決めました。

具体的な計画も方向性も無く、再び日本に行くことを決めたのは2003年のことです。あんなに遠い距離を一人で移動したのは初めてでした。静岡県浜松市に住みましたが、素晴らしい町でした。いい思い出がたくさんあります。

2013年に帰国を決め、ブラジルで勉強して大学を卒業しようと思い、2016年初めにインパクタ大学に入学しました。情報システム科で学んでいますが、内容はとても気に入っていて、いくつかの科目の勉強は自分に合っていると思います。公共交通機関を除いて、苦手なものの一つは計算です。

私は数字に苦手意識は無いのですが、間にアルファベットが入ると難しくなります。数字は10までしかありませんが、アルファベットは26ありますよね。また、今学期は新しいことを学びました。ラムダです。ギリシャ文字の第11字母で、数価は30です。見てみると、とても容易に理解できることがわかります。11番目ですが、30の価値があるのです。ラムダの形を見てみてください。

私は日本で漢字を学びましたが、この形は「入れる」の「入」にとても似ています。漢字が計算式に入ってしまったら、とても手に負えません。何せ漢字は4万以上もあるからです。しかし、だからといって臆するわけではありません。私は、自分が自分の目的のすべてを達成できると分かっているからです。

今日のこの場にご出席の皆さん、私の夢を叶えて下さった昭栄奨学金委員会の皆さま、CIATE理事長の二宮正人先生に感謝したいと思います。

3　クリスティアーネ・テルコ・タケシタ

パウリスタ大学美容学科

自己紹介

こんにちは。クリスティアーネ・テルコ・タケシタと申します。30歳です。現在はサンパウロ市ジャバクァラ区に住んでいます。

以前は、東京都品川区に22年間住んでいました。日本では幼稚園から高校まで出て、その後2年間の英語の専門学校に入りました。

専門学校を卒業し、精密機械のリース会社で働きました。その後、ガス給湯器や台所用機器で知られるリンナイに転職しました。ブラジルに帰る前は、輸出入や国内外の引越しを行う物流大手の日本通運で働いていました。

ブラジルに帰国して3年半になります。帰国してすぐ、日本の進出企業で働こうと思い、人材紹介会社に行きました。日本で事務職として勤務した経験があり、日本語はネイティブレベルですので、就職はそこまで難しくないだろうと思っていました。そのときに、ブラジルの会社に採用されるにはポルトガル語の知識が必須で、それがないとどこの会社にも、日本の進出企業にすらも紹介してもらえないことが分かりました。

別の人材会社に行くと、そこでは自分についてポルトガル語で書くように言われました。ポルトガル語はそれまで勉強したことがなく、思いつくことを書いたのですが、ポルトガル語について何の知識も無い人間にとっては、とても難しいことでした。

そこで、これでは仕事は見つからない、これ以上探しても無駄だと思ったので、紹介してもらったポルトガル語の先生から、週に2回、1回2時間の個人授業を受け始めました。

8ヵ月後に、日本語学校で日本語の講師として働き始めました。素晴らしい経験でしたが、本当にやりたいことではありませんでした。そこで1年半働き、好きな分野で仕事をするために勉強することにしました。

最初は、ずっと興味があった美容の専門学校に行こうかと思いました。ただ、私には大学の卒業資格がなく、母は、ブラジルでは大学を出ていないといいお給料がもらえる仕事に就くのは難しいと考えていて、私に大学に行くように言いました。

自分のポルトガル語力では大学に入るのは無理だと思いましたが、美容を学べる大学があると知り、挑戦することにしまし

た。3回受験しましたが、1回目では、ポルトガル語で作文を書けなかっただけでなく、問題文が私にはギリシャ語のように見え、何が書いているのか全然わかりませんでした。3回目でようやく合格しました。ポルトガル語の先生のもとで作文のトレーニングをたくさんやり、私のポルトガル語力でも合格することができました。

大学では、学期毎に出さなければならない論文を書くときや、幅広いポルトガル語の知識が要求される科目の授業では苦労します。外国人向けのポルトガル語の授業でまだ学んでいない言葉を理解するには、まだ先生の助けが必要です。

本当のところ、私は自分を日本人だと思っています。ブラジルの出来事や歴史を聞かれたら何も答えられません。ポルトガル語の先生が最近、授業でブラジルの歴史の本を使い始めましたが、それまでは、ポルトガル人がブラジルを発見したことは知っていましたが、その発見したポルトガル人がどういう人々だったのか、ブラジルのことは何も知りませんでした。その個人授業で少しずつ分かるようになってきましたが、未だに、大学でブラジルの歴史や政治の知識が必要な科目になると分からなくなります。ですから、クラスメートに訊いたりするのですが、皆私を助けてくれ、ちゃんと説明してくれます。

今やっていることはとても楽しく、気に入っています。

私を支えてくれている両親の助け、そして、ポルトガル語の先生にとても感謝しています。彼女の助けがなければ、今頃これほどポルトガル語を話せていなかったでしょう。そして、二宮先生、大学で学ぶ機会を与えてくださった昭栄奨学金委員会の皆様にも感謝の気持ちでいっぱいです。今やっていることは、将来必

ず大いに役立つものと思います。

実は、私のこれまでの人生についてはまだまだお話ししたいことがたくさんあるのですが、時間が限られていますのでこのあたりで終わらせて頂きます。

ありがとうございました。

4 ジェシカ・ナオミ・オオシロ・シモカワ

フィアム・ファーム中央大学アナローザキャンパス

簡潔な自己紹介となぜ帰国を決めたのか

こんにちは、私の名前はジェシカです。25歳で、サンパウロ市東部に住んでいます。

1991年に日本で生まれました。1992年に祖母とブラジルに戻

り、しばらく一緒に暮らしました。8歳のときに日本に戻り、岐阜県のブラジル人学校HIRO学園こと、「エスコーラ・ブラジレイラ・プロフェッソール・カワセ」に通いました。そこで初等教育の3年生から5年生の半ばまでの課程を勉強しました。

HIRO学園を辞めたのは経済的な理由です。そこから初めて日本の学校に通い始めました。小学校5年生から中学校1年の半ばまでをやった後、ブラジルにまた戻り、2008年に、今度は働くためにまた日本に行きました。

今は、Fiam Faamのアナ・ローザキャンパスで、広報宣伝を学んでいます。今は3学期目の途中です。人文学系が好きで、その中でもこれから需要が高まる職業を調べ、人とのより良い関わり方を学ぶためにもこの学科を選びました。

大学の勉強はとても好きです。必修科目の知識を得られるだけでなく、個人的な価値も知ることができました。グループワークで、メンバー全員で一緒に課題をやるときや、色々な意見があってそれと折り合う必要があるときに、どうすればよいか分からなくなることがあります。

この分野の現場では、別分野の知識や英語、スペイン語の習得も必要とされるので、今別の学科を選ぶことができるなら、おそらく選ぶと思います。

最後に、二宮先生、昭栄奨学金委員会の皆様に感謝を申し上げます。

ありがとうございました。

5 ジュリアナ・アユミ・ミサキ

サンパウロ市立大学コンピューター学科

こんばんは。今年のCIATE奨学生のジュリアナ・アユミ・ミサキと申します。18歳で、サンパウロ市サンマテウス区に母と兄弟と一緒に暮らしています。父は日本に居ます。趣味はアニメ、ドラマを観ること、漫画や本を読むことです。

ブラジル生まれで、3歳のときに日本で行き、父はその時すでに日本で働いていました。12歳まで滋賀県近江八幡市で暮らしました。

日本に居たとき、6年生まで八幡小学校に通いました。小学校は、こちらの初等教育課程1に相当します。調理や裁縫の授業や、運動会などがありました。

UNICID（サンパウロ市立大学）を選んだのは、母がそこを卒業

したからで、家から近く学費が安かったことも理由です。

数学、物理、化学、特に数学が一番得意で、コンピューターにも少し興味があったので、コンピューター学を選びました。

大学の勉強については、計算は全く問題ないのですが、実務の授業ではとても苦労しています。今後、さらに努力をしていくつもりです。

最後に、二宮先生、昭栄奨学金委員会の皆様に感謝を申し上げます。

6 カツエ・ヘルナンデス・ハヤベ

オズワルドクルス大学美容外科

私はカツエと言います。26歳です。14歳のとき、両親と兄弟と

一緒に日本へ行きました。日本に行った理由は、父が心臓の手術をした後に失業したことでした。

8年間、茨城県に住み、ブラジル人学校で学び卒業しました。だから日本語は勉強せず、卒業して5年間、東芝の工場で働いたので、覚えた日本語は工場で使われる言葉でした。

この間、父が直腸がんと診断され、人工肛門形成をしなければなりませんでした。2年間、化学療法と放射線療法を受けましたが、治療が終わる頃、今度は母に動脈瘤が見つかり、手術をしなければならないと言われました。ただ、後遺症のリスクがあったため、母はブラジルで手術をすることを選びました。

両親は2012年2月に日本に戻り、3月に母方の祖母が亡くなり、4月には、ブラジルで治療が受けられず父が亡くなりました。

私と兄弟は、ブラジルで書類等を整理する必要があったため、帰国することにし、2012年9月にブラジルに戻りました。日本の永住ビザがあるので、それを失効させることなく延長したいと考えています。

私は、オズワルド・クルス大学で化粧品技術の勉強をすることにしました。範囲は、化粧品の研究や開発、原材料からその作用、製品や工場に関する規制の法律までにわたります。美容にかかわることが昔から好きでしたが、製品をつくるほうにより興味があったのです。製品製造のための材料を調べるのが一番好きです。

化粧品業界は、消費者も、業界で働く専門職者の数も増えており、ブラジルで成長している業界なので、その開発や研究で仕事をしようと思いました。Dクラス、Eクラスの人が化粧品を購入するようになったことで、20年で11,4%成長し、消費は拡大し、こ

の業界で働く女性の数も増えました。

ブラジルではかつて化粧品は全て輸入物だったため高額でしたが、今は国内生産が伸びています。平均余命の延びとともに、若さを保ちたいと化粧品を買う人も増えます。ブラジルでも高齢化が進む中、需要は高まっているのです。

化粧品業界は、その製造、流通、フランチャイズ、コンサルティング・直接販売、美容サロンなどの分野で高いポテンシャルのある業界です。

パーソナルケア、香水、コスメの販売で、ブラジルの市場は世界第4位の規模で、香水の販売だけだと世界第2位です。

私の通う学科はモジュール制を採用しており、全部で5モジュールです。法規制に関するモジュール1は先学期でやり、化粧品の関連規制について総合的に学びました。

今やっているモジュールでは、製品の登録、管理、調合法の研究、開発、製品の安全性や効果を保証するためのテスト、品質管理、あらゆるタイプの化粧品をどのように製造するかなどを学んでいます。

一番難しいのは、原材料の名前やその作用です。最近わかってきたのは、実践によって、名前を覚え、特定の製品におけるその原材料の作用を理解することができるということです。

学ぶ機会を与えて下さった昭栄奨学金委員会、CIATE理事長の二宮正人先生に感謝しています。

7 レアンドロ・ナカニシ

サレジアノ中央大学生産工学科

こんにちは、レアンドロと申します。29歳で、サンパウロ生まれです。現在カンピーナス市に住んでいます。

2003年までは、私はどこにでもいる普通の子供、少年でした。両親は商業を営んでおり、母は雑貨屋、父は自動車の電気関連の店を持っていました。当時のブラジルの経済情勢や、2人の子供にかかる出費、母方の祖母が同居していたことなどがあって、家族で日本に行くことを決めました。

最初、私と妹はあまり気が進みませんでしたが、少ししてから、なぜ日本に行くのか、その理由が理解できるようになりました。

荷物をまとめ、2003年半ばに私たちは日本に到着しました。

日本のほぼ中央に位置する三重県四日市市に行き、日本にいる間はずっとそこに住み続けました。

2004年に最初の仕事に就きました。小さな金属加工の会社で、3年働きました。両親は食品会社で働き、ブラジルに帰国するまでそこに勤務しました。

2007年に、別の会社で働こうと決め、四日市市の近隣の鈴鹿市にある住友電装に移りました。当時、既に完全に日本に適応し、そのときは両親もブラジルに帰ろうとは思っていませんでした。

日本に行って数年経ち、全てが順調に進んでいましたが、良くないこともいくつかありました。

2010年、姉がブラジルで大学に行くために帰国しました。同じ頃、母が乳癌と診断され、既にかなり進行していることがわかったので、治療のために仕事を辞めました。

2011年には父が解雇されました。58歳を過ぎていたので次の仕事も見つからず、帰国し、私と母だけが日本に残りました。

帰国を決めたのは2013年のことです。母の予後が決して良いとは言えなかったので、帰国して、もう一度家族で一緒に暮らすことに決めました。

帰国してから2015年まで、母は治療を続けましたが、2015年に亡くなりました。私自身は2013年にホンダに就職していて、そこで大学進学を考えるようになりました。

自動車業界では、オートメーションを用いた製造工程の最適化に通じた専門家が求められていたので、産業オートメーション技術の学科に入ることにしました。既に業界で働いた経験があったので、この概念はよく理解していたのです。

学科は技術系で、通常の工学系の学科よりも短期間なので勉強はかなりハードです。ただ、理論中心の工学科よりも、実践的な内容が充実しています。今のところ、学校での勉強は期待していた通りの内容です。

最後に、二宮先生、昭栄奨学金委員会の皆様に感謝を申し上げたいと思います。

勉強の機会を与えてくださり、ありがとうございました。

CIATE 理事長

二宮 正人

昭栄奨学金奨学生の皆様の多大な努力に敬意を表したいと思います。それぞれが語るべき異なる物語を持っていて、それぞれの物語に小宇宙のような広がりがあります。そして、まさにこのそれぞれ異なる物語こそが、それぞれの努力をより輝かしいものにしているのです。成功を望んで努力をしなければ、このように働き、勉強を続けてはいないでしょう。昭栄奨学金の皆さんは、成功をつかむために自分の人生をそれぞれなにがしかに捧げていらっしゃるわけで、そのことを知ることができてとても嬉しく思います。

昭栄奨学金の資金は、昭栄という会社が日本に送り返すことができずにブラジルに残すことになって、日系社会のために使うようにということで私に託してくださったものです。病院や移民史料館に寄付をすることもできましたが、将来を担う人材を育成するための奨学金にすることにしました。

それぞれの物語を語ってくださった皆さんの中には、日本語が上手な方もいれば、あまり上手でない方もいますが、しかし、将来的には、全員が日伯両国を結ぶ重要な人材になってくださると確信しています。

ですから、皆さんに改めて敬意を表したいと思います。そして、引き続きCIATEの活動にご協力いただけることを期待したいと思います。皆さんが本日この場にいて、日伯関係のために汗をかいているそれぞれに地位のある方々の経験を聞くことができたということには、非常に大きな意味があると思います。

もう一度、皆さんに敬意を表すると共に、その成功を記念したいと思います。

これで本年のシンポジウムを閉会といたします。ありがとうございました。

◆ーCIATE国際シンポジウムーコラボラドーレス会議2016ー◆

日本で働く

日系ブラジル人労働者のこれから ― 新たな展望

2017年10月発行

翻訳・監修　二宮正人

制作補助　真田エレーナ、秋山アンドレーザ
松崎亜由美、武永年弘

翻訳補助　アケミ・イシガキ、エドワード・ヨシヒロ・コンドウ
小島理奈、田中詩穂、スウェーレン・サトウ

校　　閲　ベル・リベイロ、大井セリア、永井康之

表　　紙　真田エレーナ

印刷・製本　ミル・フォーリャス出版印刷

発　　行　国外就労者情報支援センター（CIATE）
Rua São Joaquim, 381 - 1º andar - sala 11
Liberdade - São Paulo/SP - CEP 015008-900 - Brasil
電話: +55 (11) 3207-9014 / Fax: +55 (11) 3209-1982
e-mail: contato@ciate.org.br
URL: http://www.ciate.org.br/