

Relatório do Encontro de
Colaboradores Regionais do
CIATE – 2015

Simpósio Internacional:
**“Brasil e Japão: Convivência
Multicultural Emergente
Através de 120 Anos de Relações
Diplomáticas e 30 Anos de
Fenômeno Decasségui”**



CIATE

Centro de Informação e Apoio aos Trabalhadores no Exterior

Encontro de Colaboradores Regionais do CIATE – 2015 e Simpósio Internacional - “Brasil e Japão: Convivência Multicultural Emergente Através de 120 Anos de Relações Diplomáticas e 30 Anos de Fenômeno Decasségui”

Realizado nos dias 17 e 18 de outubro de 2015, no Auditório Marco Aurélio do Hotel Leques Brasil, na Rua São Joaquim, 216 – 1º 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
Sayaka Tanaka
- Assistente de Tradução:* Lina Kojima,
Reiko Akabane,
Sayaka Tanaka,
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

Parte 1	Abertura do Simpósio Internacional do CIATE Dia 17 de outubro de 2015	
I	– Saudação <i>Dr. Masato Ninomiya – Presidente do CIATE</i>	07
II	– Saudação <i>Takabiro Nakamae - Cônsul-Geral do Japão em São Paulo</i>	09
III	– Saudação <i>Mariana Bierrenbach Benevides – Segunda Secretária do Ministério das Relações Exteriores – Escritório de Representação em São Paulo (Eresp)</i>	12
IV	– Saudação <i>Belara Giraldele – Gerente da APSAI – Agência de Previdência Social de Acordos Internacionais</i>	16
V	– Saudação <i>Harumi Arashiro Goya – Presidente da Sociedade Brasileira de Cultura Japonesa e de Assistência Social</i>	19
VI	– Palestra <i>Katsuyuki Tanaka – Presidente da Associação Kaigai Nikkeijin Kyokai – Associação de Japoneses e Nikkeis Residentes no Exterior</i>	21
VII	– Palestra <i>Shunji Kuchira – Diretor da Divisão de Política de Emprego dos Estrangeiros do Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar Social.</i>	40

Parte 2 | Palestras e Relatos de Experiências
Dia 18 de outubro de 2015

I	– Palestra	52
	<i>Dr. Masato Ninomiya – Presidente do CLATE</i>	
II	– Relato de Experiências: Dekaseguindo meus sonhos e objetivos	72
	<i>Reginaldo Gonçalves Paulista, Gerente geral das Lojas Daiso BR</i>	
III	– Palestra: Nova Era e Novas Tendências do Movimento de Refluxo Migratório entre o Brasil e Japão	90
	<i>Masatoshi Ozaki, Professor de Curso de Pós-Graduação na Universidade Aomori Chuo Gakuin</i>	
	Perguntas e Respostas.....	111
IV	– Relato de Experiências: Decasségui Empreendedor	122
	<i>Cláudio Suzuki, Consultor de Microfranquia e Presidente do Instituto</i>	
V	– Palestra: Situação Jurídica dos Nikkeis e Brasileiros Residentes no Japão	143
	<i>Hajime Wada, Professor de pós-graduação em Direito na Universidade de Nagoya</i>	
	Perguntas e Respostas.....	162
VI	– Relato de Experiências: Experiência de ter sido educada como filha de decasségui e decidido fazer carreira em empresas japonesas	176
	<i>Cynthia Yukimi Miyagi e Aline Yukari Suzuque</i>	
VII	– Palestra: Realismo e esperança profissional	202
	<i>Marcos Haniu, headhunter</i>	

VIII – Palestra – Situação Recente do Mercado de Emprego no Japão e as Medidas Adotadas pelo Governo Japonês.....	214
<i>Shunji Kuchira, Diretor da Divisão de Política de Emprego dos Estrangeiros do Ministério da Saúde e Bem-Estar Social do Japão</i>	
Perguntas e Respostas	243

Parte 3	Relatos dos Estudantes da Bolsa Shoei Dia 18 de outubro de 2015
---------	--

I – Kathleen Goya	247
II – Bruna Naomi	250
III – Bruno Takeshi Nakassima	253
IV – Leonardo Ibrahim Okuma	257
V – Maristela Yuri Beniz dos Santos	261
VI – Raphaela Ikeuchi	264
VII – Renata Harumi Oshiro	268
VIII – Sabrina Higa.....	271
IX – Considerações finais	275
<i>Dr. Masato Ninomiya - Presidente do CLATE</i>	
X – Fotos	276
<i>Participantes do Simpósio Internacional do CLATE</i>	

I

Saudação

Masato Ninomiya*Presidente do CLATE*

Boa-noite, senhoras e senhores. Agradeço a presença de todos neste fim de tarde de um sábado.

Estamos na abertura do Simpósio Internacional do CLATE, evento que já vimos repetindo por vários anos. O tema deste ano é “Brasil e Japão – Convivência Multicultural Emergente de 120 Anos de Relações Diplomáticas e 30 anos do Fenômeno Decasségui”.

Esses 120 anos de Tratado de Amizade, Comércio e Navegação entre o Brasil e o Japão estão sendo comemorados por meio de mais de 500 atividades, tanto no Japão quanto no Brasil.

No dia 12 de setembro, tivemos o espetáculo pirotécnico em Interlagos, cujo evento fez parte das comemorações, coroadas com a vinda das Altezas Imperiais Príncipe Akishino e Princesa Kiko, que chegarão ao Brasil no próximo dia 28 de outubro

e, à tarde, serão recebidos no Bunkyo, depois seguindo para diversas localidades: Paraná, Belém, Campo Grande, Brasília, Rio de Janeiro. E, no dia 5 de novembro, data em que foi assinado o tratado em Paris no ano de 1895, haverá uma cerimônia em Brasília alusiva a este fato.

Estamos à frente deste evento histórico, e é sempre bom relembrar o passado. Hoje, comemoramos o 30º aniversário do Fenômeno Decasségui, que consta ter começado por volta de 1985.

Gostaria de agradecer a vinda do Sr. Kuchira, diretor da Divisão de Política de Emprego dos Estrangeiros do Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar Social, a presença do Sr. Katsuyuki Tanaka, que foi o cônsul-geral em São Paulo há exatos 20 anos, o responsável pelas comemorações do Centenário do Tratado de Amizade.

Agradeço também o nosso querido cônsul-geral Takahiro Nakamae, que, tendo assumido o posto em junho, já tem se movimentado intensamente tanto em São Paulo quanto no interior exercendo este trabalho de aproximação das comunidades brasileiras e japonesas.

Dito isto, gostaria de mais uma vez saudar os presentes, dando então por iniciado os trabalhos desta noite do Simpósio Internacional.

Muito obrigado.

II

Saudação

Takahiro Nakamae*Cônsul-Geral do Japão em São Paulo*

Senhoras e senhores, gostaria de parabenizar o Centro de Informação e Apoio ao Trabalhador no Exterior pela realização do Encontro de Colaboradores e Simpósio Internacional 2015.

Antes de tudo, gostaria de parabenizar e agradecer aos senhores participantes do Japão, particularmente o senhor Shun-ji Kuchira, Diretor da Divisão dos Trabalhadores Estrangeiros do Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar do Japão; senhor Katsuyuki Tanaka, Presidente do Kaigai Nikkeijin Kyokai; professor Hajime Wada, da Universidade de Nagoya, e o professor Masatoshi Ozaki, da Aomori Chuo Gakuin.

Este ano comemoramos, com inúmeros eventos, os 120 anos da assinatura do Tratado de Amizade, Comércio e Navegação entre o Japão e o Brasil. Neste contexto, daqui a onze dias estaremos recebendo no Brasil a visita oficial de Suas Altezas

Imperiais Príncipe e Princesa Akishino. Não é possível lembrar da história de amizade Japão-Brasil sem falar da contribuição das comunidades imigrantes de ambos os países. Em agosto do ano passado, o Primeiro-Ministro do Japão, Shinzo Abe, realizou uma visita oficial ao Brasil. Na declaração conjunta com a Presidente do Brasil, Dilma Rousseff, os dois líderes confirmaram os vínculos históricos de amizade entre os dois países, que são reforçados pelos laços íntimos entre japoneses e brasileiros. Também no mesmo documento lembraram que a maior comunidade de descendentes japoneses reside no Brasil, e que a terceira maior comunidade de brasileiros reside no Japão, enfatizando que a dimensão humana é uma feição distintiva das nossas relações bilaterais. Isto quer dizer que os dois chefes do governo declararam que a comunidade japonesa no Brasil e a comunidade brasileira no Japão constituem um patrimônio para ambos os países.

Porém, assim como a imigração japonesa no Brasil, que começou há 107 anos, trouxe enormes dificuldades para os imigrantes, também é inegável que os brasileiros que foram morar e trabalhar no Japão há 30 anos experimentaram inúmeros desafios por causa da diferença de cultura e do sistema social. Neste contexto, temos que agradecer a Deus por contarmos com uma organização como o CIATE, um grupo de pessoas com grande vontade de trabalhar em prol do bem-estar dos nipo-brasileiros no Japão e da promoção da amizade entre os dois países, com a participação e cooperação de especialistas de primeira categoria em várias áreas.

Gostaria de, nesta ocasião, expressar meu profundo agradecimento e respeito ao senhor Masato Ninomiya, presidente do CIATE, e a todos os integrantes e colaboradores desta organiza-

ção. Também quero agradecer o Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar do Japão e ao Kaigai Nikkeijin Kyokai por seus contínuos apoios.

É de conhecimento de todos que hoje a economia do Brasil está atravessando uma situação difícil. Espera-se um grande esforço do país para uma melhor produtividade econômica. Soube que, neste contexto, há grandes expectativas para o papel dos brasileiros com experiência acadêmica e profissional adquirida no Japão. Neste sentido, espera-se um maior intercâmbio de pessoas entre o Japão e o Brasil. Desejo que as atividades do CIATE contribuam para trazer maior segurança e tranquilidade aos que desejam trabalhar no Japão.

Novamente gostaria de expressar meu respeito aos integrantes do CIATE, fazendo votos pelo sucesso deste Simpósio Internacional que prossegue até amanhã.

Muito obrigado.

III

Saudação

Mariana Bierrenbach Benevides*Segunda Secretária do Ministério das Relações Exteriores
– Escritório de Representação em São Paulo (Eresp)*

Boa Noite.

Muito obrigada ao CIATE pelo convite.

Em 2015, comemoram-se 120 anos do estabelecimento das relações diplomáticas pelo Tratado de Amizade, Comércio e Navegação entre o Brasil e o Japão, assinado em 5 de novembro de 1895.

Se as questões de identidade e integração são relevantes em qualquer processo migratório, é certo que ganham contornos específicos e mais complexos no caso da imigração japonesa para o Brasil. Mesmo os nipo-descendentes aqui nascidos e criados, cujos comportamentos e referências culturais são essencialmente brasileiros, são designados, em geral, como “japoneses” pelo restante da sociedade.

Esta exclusão identitária relaciona-se às particularidades da construção da identidade nacional brasileira baseada no mito da fusão das “três raças”. O brasileiro seria formado pela união do índio, branco e negro. Os traços físicos dos nipo-descendentes não os incluíam nos grupos tradicionalmente formadores, e, por mais que se sintam brasileiros, mantêm a percepção de que se diferenciam, em certo grau, da sociedade nacional.

É neste contexto que devemos entender o fenômeno de casségui, que, nos últimos 30 anos, atraiu muitos nipo-descendentes ao Japão em busca de melhores condições de emprego.

Justamente quando mais esperavam se identificar com a cultural local, os imigrantes são levados a perceber e assumir sua brasilidade. No Japão, ao contrário do que acontece no Brasil, as caracterizações étnicas têm por base a origem e a cultura, e não o fenótipo. Apesar de fisicamente semelhantes aos japoneses, os nipo-brasileiros são vistos pela sociedade nipônica como sendo brasileiros.

Assim como os primeiros imigrantes japoneses que chegaram ao Brasil no *Kasato-Maru* há mais de 100 anos, esses viajantes, guiados pela esperança de retorno, enfrentaram enormes dificuldades ao imigrar para um país culturalmente diferente.

A partir de 2008, o número de brasileiros residentes no Japão sofreu uma queda significativa. Atualmente, a comunidade brasileira no Japão é estimada em 179.649, segundo dados do Relatório Consular Anual (RCN) 2014, sendo a terceira maior comunidade brasileira no exterior, atrás somente das comunidades dos Estados Unidos (1.315.000) e do Paraguai (349.842).

Hoje, o perfil da comunidade brasileira no Japão é, majoritariamente, de residentes permanentes; não se caracterizariam

mais como membros de um movimento migratório sazonal e intermitente.

Nossos concidadãos devem ser vistos como residentes que contribuem de forma significativa e efetiva para a vitalidade econômica e social do Japão. O ciclo do movimento decasségui teria se encerrado, e a presença dos brasileiros no Japão deve ser encarada como movimento migratório definitivo.

Esta nova circunstância deve ser reconhecida para que possamos adequar nossas ações e cobrar do Japão que faça o mesmo.

Neste sentido, em março de 2012 entrou em vigor o Acordo de Previdência Social Brasil-Japão, cujo objetivo é permitir aos trabalhadores que contribuíram aos sistemas de previdência dos dois países somar os tempos de contribuição para fins de aposentadoria e outros benefícios, além de estender certas garantias previdenciárias, como auxílio-doença e acidente, e trazer ganhos econômicos para as empresas que queiram atuar no território do outro país ao eliminar a bitributação previdenciária no caso de funcionários transferidos de um país para o outro.

Também, em 2012, foi inaugurado o Espaço do Trabalhador Brasileiro (ETB), vinculado ao Consulado em Hamamatsu, resultado da cooperação entre o Ministério das Relações Exteriores e o Ministério do Trabalho e Emprego do Japão, que atua como um setor trabalhista dentro do Consulado. Sua função é prover informações sobre legislação laboral, mercado de trabalho, empreendedorismo e previdência social para a comunidade brasileira no Japão.

Neste ano, no âmbito das celebrações dos 120 anos do estabelecimento das relações diplomáticas nipo-brasileiras, visi-

tarão o Brasil, em novembro próximo, o Príncipe e a Princesa Akishino, e foi confirmada a visita da senhora Presidenta da República ao Japão no mês de dezembro.

O Japão é o mais tradicional parceiro do Brasil na Ásia, e este marco histórico é mais uma ocasião para lembrarmos que nosso país foi constituído por muitos povos, que esta é nossa identidade e nosso diferencial, e reconhecermos as contribuições imensuráveis da imigração japonesa para a cultura brasileira.

Muito obrigada.

IV

Saudação

Belara Giraldele*Gerente da APSAI – Agência de Previdência Social de Acordos Internacionais*

Primeiro, gostaria de agradecer mais uma vez ao Dr. Nino-miya e ao CIATE, que sempre proporcionam esta oportunidade de a Agência da Previdência Social estar presente no evento e falar em especial sobre suas atividades.

Este Acordo da Previdência é operacionalizado pela Agência da Previdência Social e, para nós, é muito importante falar quanto este trabalho proporcionou aos trabalhadores brasileiros que estiveram no Japão e também aos trabalhadores japoneses que estiveram no Brasil, que hoje podem usufruir deste acordo.

Só uma pequena correção, o Acordo não prevê o auxílio-doença nem auxílio-acidente, mas somente aposentadoria por idade, invalidez e pensão por morte.

Eu trouxe um dado que levantamos, que nos trouxe uma grande surpresa. Hoje, o Japão é o terceiro país, com o qual o

Brasil mantém o Acordo de Previdência, em número de beneficiários pagos no outro país.

Temos atualmente 1.488 pessoas beneficiárias residindo no Japão, que recebem graças a este acordo muito jovem, que teve início em 2012. O Japão hoje só está atrás de Portugal e Espanha, que têm 4.000 beneficiários. Isto quer dizer que a tendência é crescer ainda mais, porque no espaço de 2012 para 2015 o Brasil alcançou este terceiro lugar.

Imaginamos que isto ainda irá aumentar, porque são muitos trabalhadores que foram para lá e muitos, também, que estiveram aqui.

Para a Previdência, é motivo de comemoração, porque são 1.488 pessoas que tiveram seus direitos reconhecidos com base neste Acordo.

Este número é só o que o INSS paga no Japão, mas há também aqueles que moram no Brasil e usaram o Acordo; não temos uma relação destes porque se misturam a todos aos outros brasileiros.

Temos observado grande aumento no número de pessoas que procuram informações, que entendem a importância de contribuir para a Previdência Social e começaram a acreditar mais que se está indo para o Japão é bom contribuir, e vice-versa.

Então, para nossa Agência da Previdência Social, que lida todos os dias com as pessoas que ligam do Japão ou vêm pessoalmente, é muito gratificante saber que estamos ajudando, atendendo e auxiliando, e que esta parceria fica cada vez mais sólida, tendendo a se consolidar ainda mais.

Hoje, venho especialmente para agradecer ao Dr. Masato, que tem sido uma pessoa muito importante nessa empreitada.

Tem nos ajudado muito, principalmente no que diz respeito à tradução, porque recebemos os documentos em japonês, e ele nos auxilia muito.

Então, em nome da Executiva São Paulo Sul, da Previdência Social, que operacionaliza este Acordo, e do INSS, quero dizer que nos é muito importante estar aqui, que esta parceria é muito valiosa, e que este Acordo, que ainda não é perfeito, veio para beneficiar muitos trabalhadores.

Agradeço ao CIATE mais uma vez por esta oportunidade, muito obrigada.

V

Saudação

Harumi Arashiro Goya

Presidente da Sociedade Brasileira de Cultura Japonesa e de Assistência Social



Boa-noite, senhoras e senhores

É uma satisfação participar pela primeira vez deste Simpósio Internacional do CIATE.

Trata-se de um evento que, todo ano, como num ritual obrigatório, busca atualizar as informações e manter vivos os laços do relacionamento internacional e nacional envolvendo o movimento decasségui.

Como representante de uma das entidades parceiras na constituição do CIATE, gostaria de manifestar nosso reconhecimento à incansável dedicação do Dr. Masato Ninomiya para tornar possível este Simpósio, assim como encaminhar as reivindicações de cada uma das partes, Brasil e Japão, incluídas neste intercâmbio.

Destacamos as iniciativas bem-sucedidas, como o estabe-

lecimento do Acordo Internacional envolvendo a Previdência Social; a instituição da Bolsa de Estudos para os filhos de decasséguis; os esforços institucionais diante das dificuldades do mercado de emprego no Japão, entre outras.

Neste ano em que, com grande apreensão, vivemos, aqui no Brasil, a retração econômica se aproximando de nossos lares, nossos olhos se voltam uma vez mais para o Japão como uma das possíveis alternativas para enfrentar a questão do desemprego. Certamente o CIATE, uma vez mais, será chamado ao centro da atenção para conduzir este movimento por águas seguras.

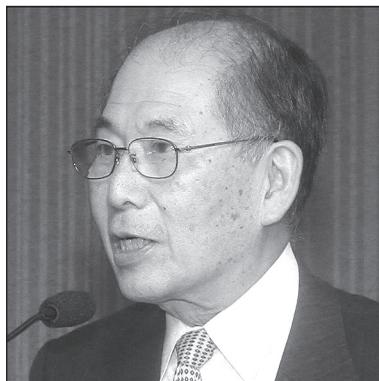
Portanto, é de grande importância um evento como este, que anualmente reúne seus protagonistas, do Brasil e do Japão, para falar e ouvir as informações atualizadas de cada um dos envolvidos, e que, em 2015, ganha destaque com as comemorações dos 120 anos do estabelecimento do Tratado de Amizade entre ambos os países.

Também quero agradecer a presença dos professores do Japão em nome do Sr. Katsuyuki Tanaka, presidente do Kaigai Nikkeijin Kyokai, e parabenizar o CIATE. Desejo muito sucesso nos trabalhos e no fórum de amanhã.

Muito obrigada.

VI

Palestra

Katsuyuki Tanaka*Presidente da Associação Kaigai Nikkeijin Kyokai –
Associação de Japoneses e Nikkeis Residentes no Exterior*

1. | Introdução

Boa-tarde a todos. Meu nome é Katsuyuki Tanaka. Sou presidente da Associação *Kaigai Nikkeijin Kyokai* (Associação dos Nikkeis e Japoneses no Exterior). Gostaria de agradecer o convite para participar deste seminário, especialmente ao Dr. Ninomiya, presidente do CIATE, que está sempre cooperando conosco. Além disso, acredito que o fato de o CIATE persistir por tanto tempo é resultado do entusiasmo, da lealdade e do esforço do Dr. Ninomiya. Muito obrigado.

Tenho 30 minutos para falar, portanto, serei um pouco breve no desenvolvimento do tema relacionado aos projetos para apoio aos nikkeis.

2. | Panorama geral de projetos de apoio aos nikkeis

A Associação Kaigai Nikkeijin Kyokai é uma organização não governamental, e, por conta desta classificação, é um pouco difícil de falar sobre a situação do Japão como um todo, mas vou falar sobre o esquema geral sob o meu ponto de vista, e dentro disso, abordar a posição da associação e o que ela faz.

De qualquer forma, nós, da Associação Kaigai Nikkeijin Kyokai, fomos encarregados de realizar a maioria dos trabalhos mais importantes que o Japão faz no Brasil, nos países da América Latina ou até mesmo em outras regiões; por exemplo, nos Estados Unidos. Então, acredito que não haja grandes diferenças entre o nosso procedimento e o da política japonesa.

Simplificando, os sistemas de apoio aos nikkei no Japão podem ser categorizados em três setores. O primeiro, nível federal ou governamental. Externamente, o Ministério dos Negócios

(1) – SISTEMA DE APOIO AO NIKKEI

- Governo: Gabinete do Governo (Coordenação)
Ministério dos Negócios Estrangeiros e JICA (Apoio ao Nikkei no Exterior)
Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar Social (Trabalho, Aposentadoria, Saúde etc.)
Ministério da Educação, Cultura, Desporto, Ciência e Tecnologia (Educação Infantil, Educação da Língua Japonesa)
Outros Ministérios e Agências relacionadas
- Órgão Governamental Local: Províncias, Cidades, Bairros e Vilas
- Órgãos Privados: Associação dos Nikkeis do Exterior, Centro de Cooperação Internacional do Japão, Associação de Autoridades Locais para a Internacionalização, Outras Associações Não Governamentais, Empresas Privadas, entre outros

Estrangeiros – para os diversos apoios à sociedade nikkei – e a JICA. Mas, atualmente, temos muitas pessoas que trabalham no Japão, como os decasséguis, e aumentou também a quantidade

de pessoas que irão permanecer no Japão. Estima-se que 60% dos que estão no Japão atualmente têm visto do tipo permanente. Devido a isso, querendo ou não, começam a surgir vários problemas internos, como a questão da aposentadoria, e as formas de convívio, principalmente no que diz respeito à vida na velhice. Atualmente, o problema mais emergente é a educação dos filhos. Esses problemas precisam ser resolvidos pelos ministérios do Japão; no caso, o Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar Social e o Ministério da Educação, Cultura, Esporte, Ciência e Tecnologia.

O segundo sistema são os órgãos governamentais locais. É preciso que estes órgãos cooperem. O terceiro são os órgãos privados. Acredito que, dentre estes últimos, somos o líder. Mas existem muitas outras organizações, por exemplo, as que trabalham especialmente para a educação das crianças, as que tratam especificamente dos intercambistas etc. No entanto, nossa organização tem como característica ser mais abrangente, tratando de todos os assuntos no geral.

3. | Política do governo japonês

A seguir, expressarei minha opinião com relação à política japonesa. Primeiro, pensando nesses últimos dois anos, a política que confere maior importância aos nikkeis vem se fortalecendo muito dentro do governo japonês. Outro ponto é uma questão interna sobre as pessoas residentes no Japão. Tem-se falado que não se deve relegar as pessoas residentes no Japão a uma situação indefinida, devendo aceitá-las como japoneses, e que principalmente as crianças não devem ser colocadas, de forma alguma,

nessa situação instável. Este posicionamento está se fortalecendo. O problema relacionado às crianças deve-se à língua japonesa. Atualmente, muitos filhos de trabalhadores brasileiros enfrentam situações instáveis por conta das dificuldades para avançar nos estudos ou se inserir no mer-

cado de trabalho devido às dificuldades linguísticas. Fazer que essas pessoas aprendam bem a língua japonesa e prepará-las para o emprego é uma das políticas que o governo japonês vem planejando.

Com frequência esta política é comparada à norte-americana, mas, nos Estados Unidos, uma criança estrangeira pode entrar rapidamente em qualquer escola, e se ela não fala o inglês, um professor especializado é designado para lhe ministrar o ensino intensivo de seis meses ou um ano. Depois que a criança está mais preparada, é colocada novamente na série adequada.

(2) POLÍTICA DO GOVERNO JAPONÊS

1) Expansão do Apoio à Sociedade Nipo-Brasileira (Promessa do Primeiro-Ministro Abe na visita ao Brasil em 2014)

1. Impulsionar o intercâmbio cultural e apoiar a disseminação da língua japonesa.
2. Aumentar o número de voluntários jovens e da terceira idade da JICA: de 60 para 100.
3. Ampliar o Programa de Convite aos Futuros Jovens Líderes Nikkeis, aumentar o número de participantes do Treinamento para a Futura Geração de Nikkeis: para 100.
4. Como parte da cooperação com hospitais nikkeis, enviar voluntários japoneses à sociedade nipo-brasileira e realizar o treinamento de nikkeis no Japão.

2) Medidas Básicas para os nikkeis estrangeiros residentes no Japão

1. Acolher solidamente os nikkeis estrangeiros residentes cuja maioria tem dificuldades com a língua japonesa, de forma que não sejam excluídos da sociedade.
2. Estruturar um sistema de aprendizagem da língua japonesa, dar atenção especialmente às crianças cujo domínio da língua japonesa não seja suficiente, de forma a atender uma forte demanda para a estruturação de um sistema uniforme de orientação e apoio desde o ingresso no ensino público até depois de se formar.

No Japão, esta parte operacional era muito pouco definida. Mas, deve-se ressaltar que este direcionamento tem sido definido de forma bem mais clara atualmente. Voltando ao primeiro ponto da política japonesa, nos anos recentes do governo do Primeiro-Ministro Abe, ele prometeu aqui, em São Paulo, que iria fortalecer a atenção sobre os nikkeis. Dando um exemplo, no caso da difusão do ensino da língua japonesa, poderia aumentar o número de voluntários jovens e seniores da JICA de 60 para 100 e, além disso, o Programa de Convite aos Futuros Jovens Líderes Nikkeis para 100 participantes. Diante desses números concretos, ele disse que a partir de agora realizaria com mais afinco.

Vejo que esta promessa vem avançando sistematicamente. Claro, se perguntarmos se a promessa do ano passado será realizada brevemente, por exemplo, se de repente perguntássemos aos jovens “quem quer fazer trabalho voluntário no Brasil?”, eles não responderiam imediatamente “Sim, eu vou”. Este ambiente ainda está sendo criado, por isso acredito que demande mais tempo. Porém, quero destacar que o governo vem fazendo a propaganda dessas atividades. E, mais, recentemente tem sido raro alguém envolvido nas entidades governamentais expressar o que será feito. Mas, na Convenção de Nikkeis do Exterior do ano passado, o vice-chefe de Gabinete, Sekou, comentou o que iria fazer objetivamente. Ainda, até recentemente, no Congresso Nacional japonês, não havia associação de parlamentares pró-nikkeis sul-americanos, que foi criada em julho deste ano. Portanto, podemos dizer que o governo japonês está bastante interessado e sensível à nossa causa.

Agora, farei um pouco sobre as atividades da Associação Kaigai Nikkeijin Kyokai. Mas, antes disso, gostaria de apresentar um preâmbulo sobre seu surgimento.

Como é do conhecimento dos se-

(3) HISTÓRICO DA ASSOCIAÇÃO KAIGAI NIKKEIJIN KYOKAI (ASSOCIAÇÃO DOS NIKKEIS E JAPONESES RESIDENTES NO EXTERIOR)

- 1946 a 1952: Chegada dos suprimentos Lara (Licensed Agencies for Relief in Asia) procedentes dos EUA. Valor equivalente a 40 bilhões de ienes no câmbio da época. Dos quais cerca de 20% eram oriundos dos nikkeis estrangeiros dos EUA, Canadá, América Central e do Sul. Os Parlamentares ficaram comovidos.
- 1956: O Japão tornou-se membro da ONU.
- 1957: Realização da “Confraternização dos Nikkeis do Exterior Alusiva à Adesão à ONU”. (Esta foi a primeira Convenção dos Nikkeis e Japoneses Residentes no Exterior. Os preparativos foram realizados pelo Escritório de Comunicação dos Nikkeis do Exterior, que posteriormente passou a ser denominado Associação Kaigai Nikkeijin Kyokai. O fato criador desta associação foi a ajuda recebida pelo Japão por meio de suprimentos enviados pela organização LARA, com a colaboração dos nikkeis no exterior.

nhores, entre os anos de 1946 e 1952, existia uma organização chamada Lara – Licensed Agencies for Relief in Asia, surgida graças aos esforços dos nikkeis dos Estados Unidos como forma de apoio à Ásia, principalmente o Japão, que estava totalmente devastado após a Segunda Guerra Mundial. Para simplificar, esta organização cuidava dos suprimentos de emergência.

Bem, esses suprimentos foram entregues ao Japão de 1946 a 1952, cujo valor, pelos cálculos da época, foi o equivalente a 400 bilhões de ienes. Desses 400 bilhões, aproximadamente 20%, ou seja, 80 bilhões, foram enviadas pela comunidade nikkei e seus descendentes, não apenas dos EUA, mas também da América Latina.

Naquela época, o câmbio da moeda era muito complicado,

e somente os políticos podiam sair do país. Mas esses políticos, interagindo com os nikkeis no exterior, perceberam que eles estavam enviando apoio mesmo enfrentando uma situação difícil, o que os comoveu.

Em 1956, o Japão tornou-se membro da ONU. E, em 1957, os parlamentares japoneses decidiram realizar a confraternização reunindo nikkeis do exterior como homenagem a esta adesão. A partir de então, seria necessária uma secretaria geral, e foi utilizado o Escritório de Comunicação dos Nikkeis do Exterior, que, posteriormente, passou a ser denominado de Associação de Comunicação com os Nikkeis no Exterior. Para que esta secretaria atuasse dali em diante foi renomeada para Associação Kaigai Nikkeijin Kyokai (Associação dos Nikkeis e Japoneses no Exterior).

Concluindo, o ponto mais importante é que a nossa Associação Kaigai Nikkeijin Kyokai surgiu a partir do sentimento de gratidão dos japoneses pelo envio de suprimento por meio da Lara. É importante que todos se lembrem disto.

5. | Convenção dos Nikkeis e Japoneses Residentes
no Exterior

Como já dito, refletindo sobre a nossa história, para nós da Associação Kaigai Nikkeijin Kyokai, a Convenção de Nikkeis e Japoneses no Exterior é uma das atividades mais importantes. Este ano chegamos à 56ª edição.

Na Convenção, como regra, terá a presença de Família Imperial. Este ano estará presente a Princesa Takamado. Nos anos múltiplos de 10 estarão presentes suas majestades o Imperador

e a Imperatriz; nos múltiplos de 5, por exemplo, 55° ou 45°, o Príncipe Herdeiro. Em outros anos, estão presentes os outros membros da Família Imperial. São muito raras as Convenções

(4) CONVENÇÃO DE NIKKEIS E JAPONESES NO EXTERIOR: É A ATIVIDADE DE MAIOR IMPORTÂNCIA PARA A ASSOCIAÇÃO KAIGAI NIKKEIJIN KYOKAI

- 26 a 27/10/2015: 56ª Convenção
- Como regra haverá a presença da Família Imperial. (50ª Convenção: Suas Majestades o Imperador e a Imperatriz; 55ª Convenção: Príncipe Herdeiro; nas demais, outros membros da Família Imperial)
- Recepção oferecida pelo ministro dos Negócios Estrangeiros do Japão. Almoço oferecido pelos Presidentes de ambas as Casas do Parlamento.
- Definição de um tema para cada Convenção – o tema da 56ª Convenção é “70 Anos do Pós-Guerra – A Trajetória do Japão e os Nikkeis no Exterior”.

nas quais não houve a presença de algum membro. Com isso, acredito que podem avaliar o grau de consideração que a Família Imperial atribui aos nikkeis residentes no exterior.

Sem explorar a formalidade desses eventos, a recepção da Convenção é sempre oferecida pelo ministro dos Negócios Exteriores, e é oferecido o almoço por ambas as Casas do Parlamento. Isto certamente transmite a importância que o governo ou o Parlamento japonês dá a esta Convenção, cujo tema deste ano é “70 anos de pós-guerra – A trajetória do Japão e os nikkeis no exterior”.

A foto ao lado é a do Príncipe Herdeiro. Foi tirada no



55ª Convenção

ano passado, na 55ª Convenção.

Esta ao lado é da 50ª Convenção, as fotos de suas majestades Imperador e Imperatriz. Para poder tirar a fo-



50ª Convenção

tografia de suas majestades ao centro foi preciso afastar um pouco das pessoas. Mas é possível imaginar que, atrás, havia muita gente.

6. | As atividades das associações nikkeis no exterior

Agora, gostaria de falar sobre a nossa atividade. De forma geral, nosso trabalho pode ser categorizado em atividades subordinadas e independentes. As primeiras seriam aquelas ativida-

(7) AS ATIVIDADES DA ASSOCIAÇÃO DE NIKKEIS NO EXTERIOR: SUBORDINADAS E INDEPENDENTES

- 1) Atividades Subordinadas:
Atividades solicitadas pelo Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar Social, JICA ou Nippon Foundation (no caso da JICA, a maior parte é através de licitações públicas – p. ex.: apoio de Voluntários às entidades nikkeis, gestão e controle do Acervo da Imigração da JICA, atividades de cooperação como o CIATE)
- 2) Atividades Independentes:
 - Atividades exercidas de forma independente pela Associação (p. ex.: Convenção de Nikkeis Japoneses no Exterior, publicação de informativos, Gestão da International Nikkei Network, serviço de assessoria e informação aos trabalhadores nikkeis, apoio à Associação de Redes de Transmissão e Jornais Nikkeis no exterior).
 - As despesas são pagas pela própria Associação.

des de auxílio encaminhadas por órgãos como JICA, Ministério da Saúde, do Trabalho e Bem-Estar Social ou Nippon Foundation. É bastante comum que estes órgãos tenham o intuito de realizar um projeto, mas não possuem mão de obra suficiente. Nós prestamos este auxílio.

Atualmente, no caso da JICA, participamos de licitações públicas, e na situação em que há muitos concorrentes, temos de despender muitos esforços para garantir o projeto. Mas, de qualquer forma, cooperamos com a JICA e apoiamos também os serviços dos outros ministérios do Japão. Este é o tipo de atividade subordinada.

Já as atividades independentes estão relacionadas aos objetivos iniciais da associação. Por exemplo, a realização da *Convenção*, com certeza é de nossa competência. Além disso, os empreendedores e as-

**(8) CLASSIFICAÇÃO DAS ATIVIDADES
CONFORME SEU CONTEÚDO
(as atividades independentes estão em itálico)**

1) Intercâmbio

1. *Convenção de Nikkeis e Japoneses do Exterior*
2. *Visita dos imigrantes à terra natal*
3. *Realização de seminários para investidores japoneses no Brasil*

2) Formação de Recursos Humanos

1. Programa de estagiários nikkeis da JICA
2. Treinamento da JICA para a formação de futuras gerações da comunidade nikkei
3. Formação de líderes da comunidade nikkei da JICA
4. Bolsa de estudos para nikkeis da Nippon Foundation

3) Ajuda à Comunidade Nikkei

1. Envio pela JICA de voluntários às entidades nikkeis

4) Ajuda ao Trabalhador Nikkei

1. *Atendimento às consultas sobre o cotidiano do nikkei*
2. Realização de seminários para consultores de trabalhadores nikkeis
3. Atividades de melhoria do ambiente de trabalho do trabalhador nikkei (CIATE São Paulo)
4. *Atividades de ensino da língua japonesa “Minato Mirai”*

5) Informação e Publicidade

1. *Publicação da revista informativa Nikkei Network*
2. *Aperfeiçoamento da home page da Associação*
3. Apoio à Associação das Redes de Transmissão e Jornais Nikkeis
4. Gestão da International Nikkei Network
5. Gestão do Acervo da Imigração da JICA

salariados que vêm para o Japão enfrentam muitas dificuldades e precisam de aconselhamento. Atender a essas pessoas e oferecer lugar para acolhê-las é também um dos nossos trabalhos. Porque os realizamos com nossos próprios recursos, configuram-se como atividades independentes. E esta é uma das dificuldades que enfrentamos, porque, no caso de atividades subordinadas, em geral os envolvidos, seja a JICA ou órgãos governamentais, estes nos disponibilizam os recursos financeiros.

Abordarei agora o conteúdo do nosso trabalho, que é basicamente categorizado em cinco setores. Os que estão destacados em *itálico* são as atividades independentes, e o restante, são as subordinadas.

No primeiro item temos o “*intercâmbio*”. Exemplo desta atividade é a Convenção de Nikkeis e Japoneses no exterior.



Visita dos imigrantes pós-guerra à terra natal

Depois, a “*visita dos imigrantes à terra natal*”. Há 3 anos, uma pessoa chamada Takeuchi, que permaneceu no Brasil por bastante tempo, em gratidão às pessoas ofereceu recursos financeiros para imigrantes retornados do período pós-guerra para que pudessem viajar ao Japão. Com isso, 20 pessoas conseguiram rever sua terra natal. Essas pessoas visitaram suas províncias de origem, foram entrevistadas pelos meios de comunicação local

e puderam falar sobre suas dificuldades no Brasil e outras experiências. Esta foi uma atividade que possibilitou divulgar amplamente a vida dos nikkeis no Brasil.

Recentemente, passamos a realizar seminários para investidores japoneses ao Brasil (atividade do item 3). Pode-se questionar por que esta atividade



Seminário para investidores japoneses ao Brasil (participação de 60 pessoas de empresas).

faz parte do item “intercâmbio”. Isto, porque constatamos que, ultimamente, empresas de pequeno e médio porte japonesas querem se instalar no Brasil, mas não sabem como fazer.

No Brasil, temos várias organizações nikkeis de engenheiros, de advogados e de várias outras profissões respeitáveis. Pensamos que se essas organizações que querem expandir suas atividades no Brasil e as suas correspondentes no Brasil se juntarem, esse intercâmbio de informações poderá trazer frutos como algum tipo de negócio, por exemplo.

Assim, foi visando ao intercâmbio de informações que começamos essa atividade. Mas, como estamos no início, ainda não temos resultados concretos. No entanto, esta atividade tem sido bastante elogiada. Estamos pensando em continuá-la por um tempo.

O segundo item refere-se à “formação de recursos humanos”. É uma atividade liderada pela JICA, que tem trabalhado

muito e nós a estamos auxiliando nesta atividade. Temos o “Programa de Estagiários Nikkeis na JICA”, destinado aos jovens e àqueles entrantes na vida adulta, envolvendo estágio técnico no Japão.

Em segundo lugar temos o “Treinamento JICA para a formação de futuras gerações da comunidade nikkei”, voltado aos ginásiais, colegiais



Participantes do Programa de Formação de Nikkeis da Futura Geração.

e universitários com currículos escolares excelentes, para aprendizagem de japonês com duração de 1 a 2 meses.

O terceiro é a “Formação de Líderes da Comunidade Nikkei da JICA”, destinado a dar suporte financeiro aos nikkeis brasileiros e da América do Sul que fazem mestrado no Japão.

Os estágios ou treinamentos são realizados nas empresas ou universidades. A Associação Kaigai Nikkeijin Kyokai está encarregada dos preparativos. Depois da chegada dos participantes, nos primeiros 2 ou 3 dias damos orientações básicas sobre o país, informações de senso comum necessárias para se viver nesse país. Realizamos seminários de curta duração para auxiliar seus participantes quando chegam ao Japão.

Esta atividade refere-se à bolsa de estudos para nikkeis oferecida pela Nippon Foundation. Em geral, quando se fala em intercâmbio, pensamos num período determinado, por exemplo, 2

ou 3 anos. Mas a Fundação, desde que seja de 2 anos e meio a 5 anos, permite ao bolsista ficar o tempo que desejar. Não há a exigência de que o



Bolsistas da Fundação Nippon – rica em diversidades.

bolsista esteja ou queira cursar a universidade ou fazer mestrado. Nas experiências anteriores, por exemplo, se a pessoa quisesse ser profissional de *taiko*, ela podia realizar o intercâmbio em uma escola de taiko. Se o objetivo é aprender *okyu* (*moxabustão*) ou design, por exemplo, o bolsista vai direto para as respectivas escolas técnicas. Assim, é dada oportunidade para muitas pessoas que querem estudar algo que não se enquadra nos padrões de uma universidade.

Esta terceira atividade é a “ajuda à comunidade nikkei”, que, resumidamente, é o envio de jovens japoneses que apoiam as entidades nikkei, atuando, por exemplo, como professores de japonês ou auxílio na área de cuidados aos idosos. Acredito que já ouviram falar da atuação



Os voluntários japoneses para a sociedade nikkei são obrigados a permanecer 2 meses em alojamentos.

desses jovens voluntários; esta é uma parte da cooperação de jovens voluntários do Japão no exterior. Pode-se considerar que são grupos de jovens voluntários que têm como o alvo a sociedade nikkei. Realmente há muitos que desenvolvem trabalhos muito elogiados, mas, como o treinamento no Japão dura dois meses, de segunda a segunda, há pessoas que desistem antes do término desse processo. O treinamento antes da saída do Japão é muito rígido.

A quarta atividade é “ajuda ao trabalhador nikkei”. Temos o Serviço de Assistência e Informação aos Trabalhadores Nikkeis – Saitran como um dos nossos trabalhos, e recebemos muitas consultas. Mas, recentemente, tem sido relativamente estável, com uma ligeira

(13) CARACTERÍSTICAS DO SERVIÇO DE ASSISTÊNCIA E INFORMAÇÃO AOS TRABALHADORES NIKKEIS

- 1) Redução de consultas nos últimos anos (cerca de 750 casos em 2014)
- 2) Principais consultas: Educação e Matrícula – 26%; Vida Cotidiana – 20%; Estudo da Língua Japonesa/Tradução, Seguro de Acidentes de Trabalho/Aposentadoria – 14%.
- 3) Os que mais procuram o serviço – brasileiros (≈ 50%), peruanos (≈ 22%)
- 4) A maioria das consultas é feita por mulheres (≈ 53%)

queda na quantidade de consultas. No ano passado houve 750 casos, enquanto, alguns anos atrás, este número chegava a quase 3.000 casos. Hoje em dia a quantidade é pequena.

Com relação aos assuntos, são principalmente sobre educação, problema no emprego, dúvidas no cotidiano, a língua japonesa e como traduzir documentos pessoais. Depois, vêm questões sobre seguro, acidente no trabalho e aposentadoria, que são os temas majoritários. Quanto ao público, os brasileiros são a maioria, seguidos dos peruanos; e mais mulheres que homens procuram este serviço.

Com relação às outras atividades, como ocorre aqui, no CIATE, com o atendimento de vários colaboradores, nós também temos consultores em várias regiões do Japão, que promovem seminários em Tóquio.



A boa avaliação e alta procura ao Seminário de consultas trabalhistas nikkeis.

Além disso, para apoio ao CIATE, também recebemos recurso financeiro do Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar Social do Japão. Aqui, o dr. Ninomiya realiza todo o trabalho, e nós fazendo essa ponte.

Agora falarei sobre “informação e publicidade”. Recentemente temos trabalhado muito este tema, visto que a tecnologia da informática tem avançado muito e devemos seguir esta tendência. Assim, estamos realizando melhorias na nossa *home page*, e, hoje, abordarei mais detalhadamente a “rede internacional de nikkeis” criada há alguns anos.

国際日系ネット新着情報
2015/10/02[国際結婚を考える会・オランダ、かもめの会] 9月例会：茶話会：NALCについて
2015/09/25[海外日系新聞ニュース] 日系社会up to date vol.29
2015/09/16[ラバス日本人会] 2015年度敬老会
2015/09/07[(財) 在蘭邦人相談窓口] 公財・在蘭邦人相談窓口は、2015年7月25日で10周年を迎えました。
2015/08/31[国際結婚を考える会・オランダ、かもめの会] 8月例会：家族交流会：フルーツ作り
2015/08/26[海外日系新聞ニュース] 日系社会up to date Vol.28
2015/08/26[ラバス日本人会] ラバス60周年入植記念祭
2015/08/07[ケアチームジャパン Care Team Japan] ☆定例会のご案内
2015/08/07[ケアチームジャパン Care Team Japan] ☆「母乳に関する勉強会」
2015/08/07[ケアチームジャパン Care Team Japan] ☆「ポストユアウォーキング」
2015/07/30[海外日系新聞ニュース] 日系社会up to date Vol.27
2015/07/23[アマゾン日伯看護協会] 援協便り110号を掲載いたしました。
2015/07/23[アマゾン日伯看護協会] 2015年 ことぶき教室7月

A utilização cada vez maior do Network Internacional.

Até então, nossa *home page* tinha por objetivo somente divulgar nossa associação. Mas, no exterior, há muitas organizações nikkeis. E o que cada uma delas faz? Por exemplo, realizamos o Festival do Japão em São Paulo, que é mundialmente conhecido. Nos EUA, eventos como o Festival das Cerejeiras. Ou seja, se estivermos fora do país e quisermos fazer algo novo, precisamos saber o que as outras organizações nikkeis fazem. Surgiram muitas organizações que pensam desta forma.

No Brasil, temos festivais ou cuidados aos idosos, e especialmente algo maravilhoso chamado *Enkyo* – Beneficência Nipo-Brasileira de São Paulo.

Neste sentido, as outras organizações nikkeis nos veem como uma organização desenvolvida de um país desenvolvido. Por isso, queremos divulgar amplamente ao mundo o que se faz no Brasil. Se tiverem algo para divulgar utilizando a nossa rede, a “rede internacional de nikkeis”, faremos isto com muita satisfação. E, assim, as organizações serão ligadas umas às outras internacionalmente. Nosso desejo era criar uma rede que realizasse esta função, e conseguimos. Mas, infelizmente, são poucas as organizações que participam. Se quiserem participar, entrem em contato conosco, ficaremos muito agradecidos.

Antes de finalizar minha exposição, quero apresentar esta foto.



Museu da Imigração Japonesa – entrada.

Este é o Museu de Migração Japonesa ao Exterior da JICA. Posso dizer que é um estabelecimento único e respeitável sobre a imigração de nikkeis. Quando forem ao Japão, não deixem de visitá-lo. Está localizado no melhor porto de Yokohama. Na verdade, era deste porto que os navios de imigração partiam.

Nele há exposições permanentes e outras especiais.

Este foi um evento realizado recente-



Museu da Imigração Japonesa – exposição permanente.



Museu da Imigração Japonesa – exposição especial.



Museu da Imigração Japonesa – exposição Tomoo Handa.

mente: “Tomoo Handa”, uma exposição especial das obras de Tomoo Handa. Essas pinturas foram doadas pelo Dr. Masato Ninomiya, aqui presente. Como agradecimento, organizamos esta exposição especial, que chamou a atenção de muitas pessoas. Como disse inicialmente, o governo japonês recentemente tem se esforçado para ter um posicionamento justo e correto em relação aos nikkeis. Gostaria que se lembrassem disto. Muito obrigado pela atenção.

VII

Palestra

Shunji Kuchira

Diretor da Divisão de Política de Emprego dos Estrangeiros do Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar Social.



Situação recente da empregabilidade no Japão e as medidas adotadas pelo governo japonês

1. | Introdução

Eu sou Kuchira, da Divisão de Política de Emprego dos Estrangeiros do Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar Social. Gostaria de agradecer pelo convite para participar do Simpósio dos Colaboradores organizado pelo CIATE; especialmente ao Dr. Ninomiya e aos colaboradores, pelo esforço e atividades que desempenham diariamente. Muito obrigado.

É uma grande honra poder participar e me apresentar às pessoas envolvidas no governo brasileiro, à comunidade *nikkei* e aos pesquisadores especialistas em questões nipo-brasileiras.

Começarei explicando os dados sobre a situação atual de empregabilidade no Japão e providências tomadas para os *nikkeis*. No entanto, como para a apresentação de amanhã terei mais tempo, hoje pretendo explicar os dados de forma bastante concisa.

Há 20 anos, no início da década de 1990, o número de *nikkeis* que vieram para o Japão objetivando emprego aumentou de forma acelerada. É o chamado *dekasegui boom*. Durante esse período, aumentaram também os casos em que os *nikkeis* foram prejudicados pelos agentes de má-fé.

Então, o governo japonês, a fim de proteger os *nikkeis*, tomou medidas, como a criação de serviços de consultas (*soudan-madoguchi*) e orientação rigorosa das empregadoras e recrutadores de mão de obra. Mas, no plano de fundo deste problema, verificou-se que havia falta de informações sobre o trabalho no Japão. E, em 1992, com o auxílio de todos os envolvidos, foi fundado o CIATE, possibilitando também o atendimento fora do Japão, em São Paulo, com dicas e orientações oferecidas em diversas regiões por meio de colaboradores.

Com relação à fundação do CIATE, penso que foi um presente, e também fruto do esforço e da cooperação de muitos envolvidos. As pessoas da comunidade *nikkei* que estão presentes hoje, especialmente da Sociedade Brasileira de Cultura Japonesa e de Assistência Social, da Beneficência Nipo-Brasileira de São Paulo, da Federação das Associações de Províncias do Japão no Brasil. Além disso, também do Grupo Parlamentar

Brasil-Japão e Instituto de Direito Comparado Brasil-Japão, fruto da cooperação do Brasil como um todo nos ramos político e acadêmico.

Depois disso, ocorreu também a reforma na legislação brasileira, possibilitando oferecer informações privadas do local de trabalho. Novamente, gostaria de agradecer profundamente os envolvidos neste processo.

Bem, já se passaram mais de 20 anos, e durante esses anos realmente foram muitos acontecimentos.

Um dos impactantes ocorreu no final do outono em 2008, a crise Lehman. Nesse período, em várias regiões do mundo houve uma recessão econômica simultânea. No Japão também a economia se retraiu muito.

Neste contexto, muitos dos nikkeis que trabalhavam sob contrato instável, como terceirização (*baken*) e serviço de empreitada (*ukeoi*), sofreram impacto direto e perderam o emprego. Houve situações em que essas pessoas lotaram a Agência Pública de Emprego, conhecida como *Hello Work*.

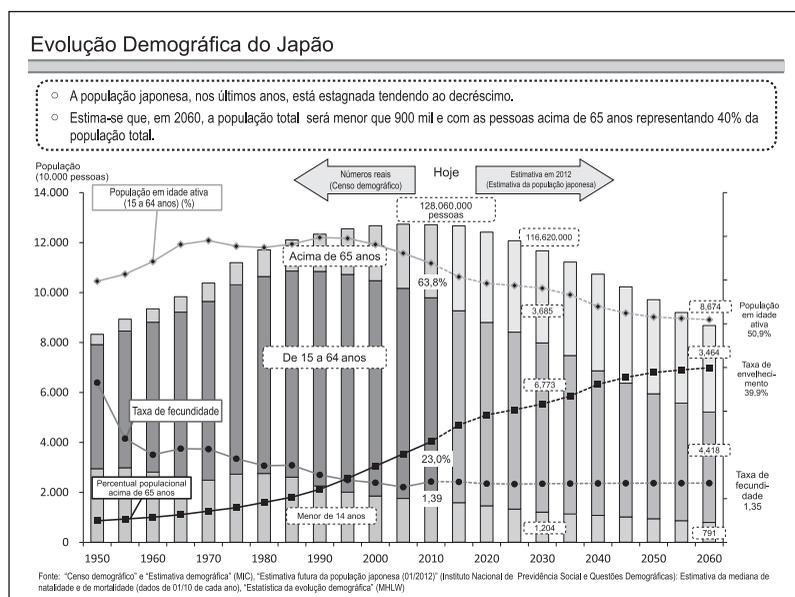
O governo japonês tomou medidas, como colocar intérpretes nas *Hello Work*, aumentando o número de atendentes para aconselhamento sobre trabalho em tempo integral. Mas a grande barreira de fato era a deficiência na língua japonesa. Por isso oferecemos serviços como a capacitação gratuita de língua japonesa de 120 a 300 horas.

Já no ano de 2011, ocorreu o grande desastre do terremoto de Tohoku. Nesse momento, recebemos muitos auxílios das pessoas do governo brasileiro, das associações nikkeis no Brasil e de muitas pessoas do Brasil inteiro. Além disso, recebemos ajuda também das pessoas residentes no Japão que pertencem ao go-

verno brasileiro e de nikkeis. Agradecemos muito, novamente, pela bondade dessas pessoas.

Enfim, hoje iniciarei uma breve explicação sobre a atual situação de emprego no Japão e *nikkeis*.

2. | Evolução demográfica do Japão

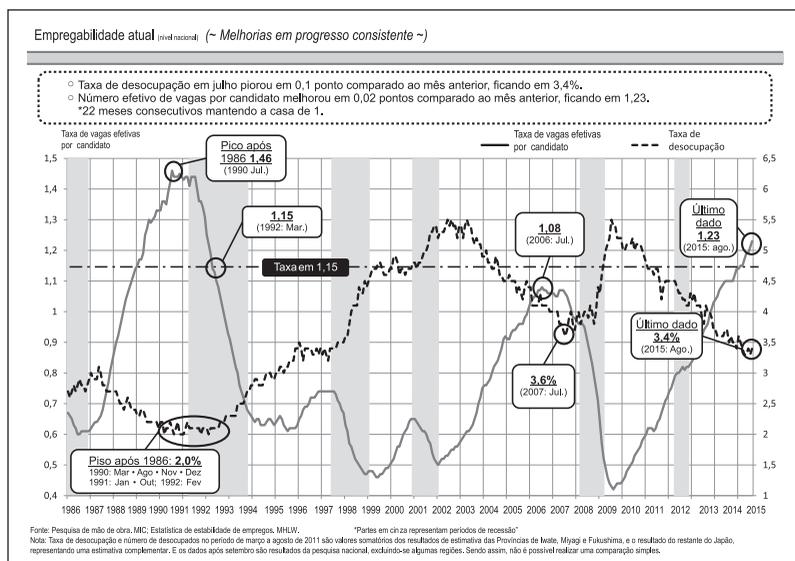


Primeiro, falarei sobre a evolução demográfica no Japão. Como se pode ver no gráfico, atualmente a população japonesa mostra uma tendência de decréscimo, e a partir da estimativa obtida pelo Instituto Nacional de Previdência Social e Questões Demográficas, o governo prevê que, futuramente, o envelhecimento populacional avançará e a população total será reduzida.

Porém, a estimativa foi realizada considerando a taxa de

natalidade de 1,35%. Com relação a isto, o atual governo está dizendo que se esforçará para aumentar a taxa de natalidade; se isso ocorrer, no futuro a população total será um pouco maior.

3. | Empregabilidade atual



Como pode ser observado à direita do gráfico, o dado mais recente, de agosto de 2015 (*Heisei 27*), temos a taxa efetiva de vagas por um candidato. Isto é, a relação entre a quantidade de vagas de emprego por um candidato que comparece ao *Hello Work*. Quando esse valor é maior que 1, significa que a quantidade de vagas de emprego é maior do que a de candidatos, e vice-versa. O dado mais recente, de agosto de 2015, mostra que

a taxa é de 1,23, ou seja, há mais vagas do que candidatos.

Esse número está num nível muito bom. Mesmo comparando os dados dos últimos 20 anos, o valor atual é o melhor.

Antes da crise Lehman, havia um grande déficit de trabalhadores, mas, mesmo assim, a taxa era de 1,06. Ou seja, a situação de emprego está melhorando. Se considerarmos os últimos 30 anos, os números no início da era *Heisei* (1989) provavelmente eram melhores que agora. Exatamente nessa época ocorria o chamado *dekasegui boom*, e a falta de trabalhadores nessa época era mais crítica do que nos dias de hoje.

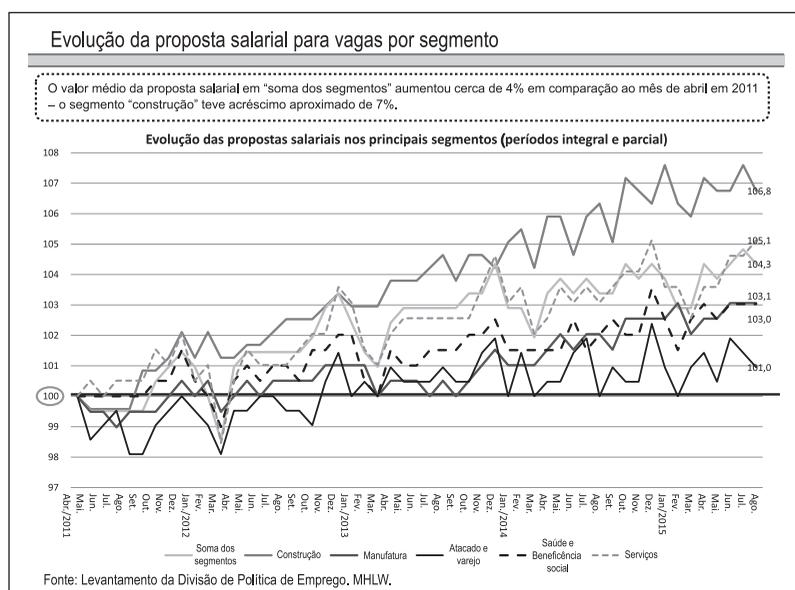
4. Número efetivo de vagas x candidato x segmento de atividades profissionais

Número efetivo de vagas por candidato por segmento de atividades profissionais							
<ul style="list-style-type: none"> ○ Há variação no número deste indicador por área de profissão. A falta de mão de obra é evidente. ○ As áreas que apresentam alto índice neste indicador são: construção, enfermagem, cuidados aos idosos, serviços, beneficiamento de produtos pesqueiros, transporte e operação de máquinas e segurança. 							
(Agosto de 2015)							
Áreas de profissão	Nº de vagas por candidato	Vagas	Candidatos	Áreas de profissão	Nº de vagas por candidato	Vagas	Candidatos
Atividade administrativa e gestão	1,10	8.016	7.315	Produção	1,11	201.776	181.777
Operário especialista/técnico	1,76	423.262	240.116	Beneficiamento de produtos pesqueiros	3,36	6.148	1.828
Enfermeira e auxiliar de enfermagem	2,54	96.241	37.825	Transporte e operação de máquinas	1,73	110.839	64.188
Pedagogo (jardim de infância/corche)	1,71	33.566	19.676	Construção e mineração	2,95	92.179	31.285
Auxiliar administrativo	0,34	190.121	555.735	Construção	2,90	25.549	8.795
Vendas	1,51	270.898	179.564	Construção civil	2,86	34.759	12.157
Serviços	2,50	533.839	213.547	Transporte, limpeza, embalagem	0,61	188.713	308.837
Agricultura, silvicultura e pesca	1,20	14.344	11.908	Atividades relacionadas aos cuidados aos idosos (*)	2,67	235.975	88.393
Atividade agrícola	1,20	12.265	10.200	Segurança	5,23	59.566	11.379
Atividade pesqueira	0,98	637	647	Total	1,08	2.093.553	1.930.643

Fonte: Estatística de estabilidade de empregos, MHLW. *Valores brutos (inclusive trabalho de horário parcial).
 Atividades relacionadas aos cuidados aos idosos: Em "Operário especialista/técnico": orientador de instituições de beneficência social e outras profissões especializadas de beneficência social. Em "Serviços": emprego doméstico, ajudar em instalações e ajudar em domicílio.

Anteriormente, eu disse que a taxa de número efetivo de vagas por candidato é de 1,23, mas esta taxa varia bastante de acordo com o segmento de atividades profissionais. Por exemplo, nas áreas de construção, enfermagem e cuidados aos idosos, a taxa efetiva de vagas por candidato é maior. Ou seja, há falta de mão de obra nessas áreas.

5. Evolução da proposta salarial para vagas por segmento



A seguir, com relação à evolução da proposta salarial por segmento de atividades, os cálculos foram realizados a partir da proposta salarial anunciada nas vagas no *Hello Work*. Isto mostra quanto o salário atual aumentou em comparação ao valor do

salário médio em abril de 2011. Como podemos ver, ao todo, a proposta salarial aumentou aproximadamente 4%, comparada a abril de 2011. Especialmente na área de construção, onde há falta de mão de obra, a proposta salarial aumentou 7%.

6. Número de trabalhadores estrangeiros empregados no Japão

Número de trabalhadores estrangeiros empregados no Japão (por condição de estadia e nacionalidade)						
Final de outubro de 2014 (unidade: pessoa)						
Qualificação de permanência	Nº Total	① Área técnica/especializada	② Qualificação de permanência baseada em status	③ Treinamento de Habilidade	④ Atividade dentro da qualificação	⑤ Atividade fora da qualificação
Total	7 8 7.6 2 7	1 4 7.2 9 6	3 3 8.6 9 0	1 4 5.4 2 6	9.4 7 5	1 4 6.7 0 1
China	3 1 1.8 3 1	6 3.4 2 1	7 0.5 0 8	9 2.1 5 1	2.3 1 5	8 3.4 2 6
Coreia do Sul	3 7.2 6 2	1 5.6 3 9	1 2.9 5 2	1 5 8	1.9 4 1	6.5 6 9
Filipinas	9 1.5 1 9	4.1 6 9	7 5.3 2 0	1 0.8 1 9	5 9 2	6 1 5
Vietnã	6 1.1 6 8	5.7 1 3	7.0 5 3	2 5.6 3 8	2 0 3	2 2.5 6 1
Nepal	2 4.2 8 2	2.7 8 4	1.6 7 7	3 6 9	6 3 9	1 8.8 1 3
Brasil	9 4.1 7 1	4 2 0	9 3.5 8 4	3 5	1 1	1 2 1
Peru	2 3.3 3 1	8 7	2 3.1 6 0	3 1	4	4 9
Outros	1 4 4.0 6 3	5 5.0 6 3	5 4.4 3 6	1 6.2 2 5	3.7 7 0	1 4.5 4 7

Fonte: Situação apresentada sobre emprego de estrangeiros. Ministério de Saúde, Trabalho e Bem-Estar Social, out. 2013.

No final de outubro de 2014, o cálculo indicou que aproximadamente 788 mil estrangeiros trabalhavam no Japão. Em primeiro lugar estavam os chineses, seguidos pelos brasileiros. Eram aproximadamente 94 mil brasileiros, a maioria *nikkei*.

Com relação aos nikkeis, após a crise Lehman de 2011, o

número da entrada destes no Japão continua decrescendo, mas recentemente houve certo acréscimo. Portanto, acreditamos que no ano que vem poderemos relatar este aumento.

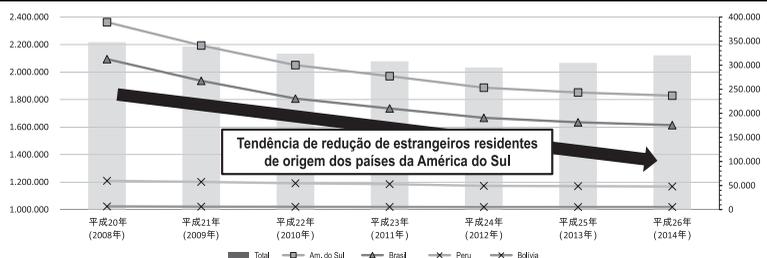
7. Alteração do número de estrangeiros residentes com nacionalidade de países da América do Sul

Alteração do número de estrangeiros residentes com nacionalidade de países da América do Sul

Com relação ao Brasil, comparando o ano de 2008, antes da crise de Lehman, e o os dados mais recentes de 2014, houve uma **redução de cerca de 137 mil pessoas**.

※ Todos os dados são do final dos respectivos anos. Contudo, devido à alteração da lei de imigração em julho de 2012, a fórmula para calcular o número de estrangeiros residentes no Japão mudou, motivo pelo qual é impossível fazer uma comparação simples entre os dados antes de 2011 e de 2013.

Nacionalidade	平成20年 (2008年)		平成21年 (2009年)		平成22年 (2010年)		平成23年 (2011年)		平成24年 (2012年)		平成25年 (2013年)		平成26年 (2014年)		Taxa de Variação ano anterior
	Concep- ção	Varia- ção Ano anterior													
Total	2217426	100.0%	2186121	-1.5%	2134151	-2.4%	2078508	-2.6%	2033658	-2.6%	2066445	1.6%	2121831	2.7%	2.7%
Am. do Sul	389369	17.6%	348057	-10.5%	300142	-14.1%	277220	-7.7%	253243	-8.3%	239377	-5.1%	243246	1.6%	-2.7%
Brasil	312562	14.1%	267458	-14.4%	220552	-16.8%	210032	-4.5%	190608	-4.8%	184423	-3.2%	175410	-5.4%	-3.3%
Peru	59723	2.7%	57469	-3.8%	54539	-5.4%	52843	-3.1%	49255	-6.6%	45988	-6.6%	47978	5.2%	-1.3%
Bolívia	6521	0.3%	6394	-2.0%	4331	-32.4%	374	-91.4%	153	-59.1%	282	80.4%	303	4.3%	0.3%



Fonte: Estatística de estrangeiros residentes no Japão, MOJ.

A seguir, quanto aos trabalhadores estrangeiros no Japão, esta estatística mostra o número de estrangeiros residentes, independente se são economicamente ativos ou não. Nela fica evidente que, antes da crise Lehman, havia 310 mil brasileiros, mas, o dado mais recente mostra um número abaixo de 180 mil. Ou seja, houve um decréscimo de aproximadamente 137 mil.

8.

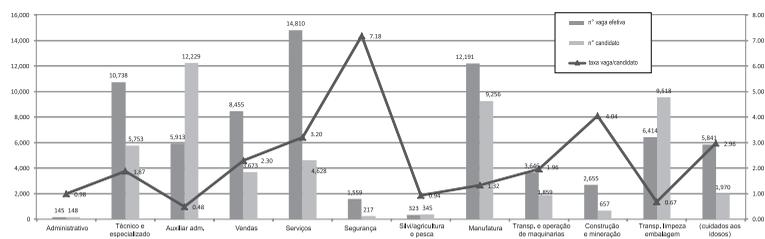
Situação de empregabilidade em regiões onde há concentração de *nikkeis*

Perspectiva futura – Cenário Recente de Oferta e Procura de Emprego

Cenário de oferta e procura de emprego nas comunidades nikkeis no Japão – jul. 2015

- A taxa efetiva de vagas na área manufatureira está acima de 1: no entanto, em julho de 2015, a porcentagem de estrangeiros empregados nessa área foi de 3,3%.
- Nas áreas relacionadas ao cuidado aos idosos e construção, a quantidade de vagas é maior em relação aos candidatos e tem taxa efetiva de vagas relativamente alta.
- Muitos empreendedores têm preferência por trabalhadores estrangeiros com proficiência em língua japonesa.

	Administrativo	Técnico e especializado	Auxiliar administrativo	Vendas	Serviços	Segurança	Agricultura e pesca	Manufatura	Transporte e operação de maquinário	Construção e mineração	Tempo, limpeza e embalagem	Cuidados aos idosos
Qt. vagas	145	10.738	5.913	8.455	14.810	1.559	323	12.191	3.646	2.855	6.414	5.841
Qt. candidatos	148	5.753	12.229	3.673	4.628	217	345	9.256	1.859	657	9.518	1.970
Taxa vaga/cand.	0,98	1,87	0,48	2,30	3,20	7,18	0,94	1,32	1,98	4,04	0,67	2,96



○ O cálculo foi realizado baseando-se nas taxas de vagas efetivas registradas em julho de 2015 em Hello Work localizados em 9 regiões que concentram comunidades nikkeis: Ota de Gunma; Matsumoto de Nagano; Ogaki e Mino-Kamo de Gifu; Hamamatsu de Shizuoka; Toyohashi, Toyota e Kariya de Aichi e Yokkaichi de Mie.

○ Referência: Número efetivo de vagas por candidato estrangeiro nas comunidades nikkeis (Julho de 2015)

	Administrativo	Técnico e especializado	Auxiliar adm.	Vendas	Serviços	Segurança	Agricultura e pesca	Manufatura	Transporte e operação de maquinário	Construção e mineração	Tempo, limpeza e embalagem	Cuidados aos idosos
07/2015	2	195	78	37	142	0	3	2.112	124	35	717	49
Emprego efetivo	0	5	7	4	8	0	0	70	4	5	27	3

Este gráfico é uma compilação de dados referentes às situações em regiões nas quais há concentração de nikkeis residentes.

Mesmo nestas, dependendo da área profissional, muitas vezes a quantidade de vagas é maior em relação aos candidatos. Isto, se observarmos somente os números. Mas não necessariamente esses números são correlacionados às pessoas sendo empregadas. Por exemplo, o número na parte de baixo mostra que na área de produção industrial, preferida pelos estrangeiros e nikkeis, mesmo havendo 2.121 candidatos, apenas 70 conseguiram emprego em julho de 2015.

9. | A situação de candidatos nikkeis

Situação de emprego dos candidatos nikkeis

A procura de emprego dos candidatos nikkeis é uma batalha difícil!

Sobre trabalhos terceirizados ou via empreiteira

terceirizados ou via empreiteiras são mais vulneráveis às influências da economia e da empregabilidade. Mesmo que consigam o emprego, muitos acabam perdendo

Porcentagem dos trabalhadores que deixaram ou perderam empregos no período de 1 ano (porcentagem de quem deixa/perde emprego em relação aos que continuam) = 36,6% (um a cada três trabalhadores)
(número total dos trabalhadores estrangeiros que deixaram/perderam emprego entre nov./2013 e out./2014 ÷ número total dos trabalhadores estrangeiros no fim de out./2013)

Referência: Porcentagem dos trabalhadores estrangeiros com qualificação de permanência "nas áreas técnicas e tecnológicas" (qualificação que tem limitações em relação ao tipo de emprego) que deixam/perdem empregos = 16,7% (um de cada seis trabalhadores).

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

O nível do idioma japonesa que as empresas exigem tende a aumentar cada vez mais.

Os trabalhadores estrangeiros precisam ter domínio da língua japonesa para comunicação no local de trabalho, compreensão de manual/instrução e registros nos diários etc. Portanto, a falta de domínio do idioma dificulta a obtenção do emprego.

Aumento do número de famílias com necessidade de assistência pública

Após a crise Lehman, o total de famílias com necessidades de assistência pública que têm chefe de família estrangeiro aumentou.

Atualmente, permanece a situação de repetição de consultas ao Hello Work, pois não encontram emprego mesmo com a constante procura.

Uma das razões das dificuldades para se obter emprego é o conhecimento da língua japonesa. Há muitos fatores, aqui registrados, que tornam a obtenção do emprego uma batalha difícil, mas a falta de conhecimento da língua japonesa, que está no segundo item, é um fator muitíssimo importante. Diante desta situação, pretendemos dar um suporte especial para esta questão.

10. | Providência sobre emprego aos estrangeiros nikkeis residentes

Na parte inferior da figura estão apontadas várias medidas. As que realizamos são: providenciar consultores e intérpretes no

Providências direcionadas ao emprego para nikkéis

(Providências direcionadas para emprego estável/trabalho adequado aos estrangeiros)

- Melhorias no controle de emprego dos trabalhadores estrangeiros por meio de orientação às empresas, divulgação e esclarecimentos da guia de estrangeiros para empresários*
- ☆ Relativa ao item que determina o Artigo 5º da Lei de Política de Emprego, que regulamenta as medidas necessárias para que o empresário possa tomar providências adequadas.

(Discussão direcionada à estabilidade de emprego dos estrangeiros nikkéis com residência fixa)

- Com a crise econômica de outono de 2008, houve sucessivas dispensas e não contratação de trabalhadores nikkéis que possuíam emprego instável como abcação e empreitada. Em regiões onde há maior concentração de nikkéis, ou seja, nas comunidades nikkél, grande número deles compareceram ao Hello Work à procura de emprego
- Além disso, somado ao desconhecimento da prática comum no emprego do Japão, a falta de conhecimento do japonês e a insuficiência na experiência profissional, tornaram extremamente difícil o reemprego,



Com a recuperação da economia os trabalhos temporários voltaram, mas não mudou a estrutura de emprego instável.

(Providências para estrangeiros nikkéis com residência fixa)

- Após 2009 foi executado o fortalecimento da função de ajuda e consultas, mobilizando o aumento na disposição de consultores e intérpretes.
- Execução de Treinamento Preparatório para Emprego que visa à elevação do conhecimento de japonês para poder trabalhar, no futuro, com estabilidade no Japão.



Hello Work e apoio para elevar o conhecimento da língua japonesa. Pretendemos reforçar esses apoios; por exemplo, realizar um treinamento profissional após a capacitação linguística.

11. Conclusão

Peço desculpas pela explicação bastante resumida e breve, mas amanhã farei uma explicação mais detalhada.

Quero deixar registrado que, em 1992, ano da fundação do CIATE, foi também o ano em que me formei na universidade e entrei no Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar Social.

Por fim, gostaria de expressar minha gratidão, agradecendo novamente às pessoas que dão suporte às atividades desempenhadas no CIATE ao longo de todos esses anos. Muito obrigado.

I

Na história dos 120 anos do Tratado de Amizade Brasil-Japão, a presença de Thomas Wasaburo Otake, autor do dicionário Japonês-Português

Masato Ninomiya

Presidente do CLATE

Senhoras e senhores, bom dia.

Muito obrigado pelo comparecimento a este Simpósio nesta manhã de domingo.

Estamos comemorando os 120 anos das relações diplomáticas Brasil e Japão, e gostaria de tratar um pouco sobre esse assunto, porque o estabelecimento dessas relações diplomáticas serviu de alicerce para o futuro relacionamento que começou pela imigração. Por isso, para o encontro dos colaboradores de 2015 escolhemos o tema “O Brasil e o Japão – diversidade cultural nos dois países oriunda das relações diplomáticas de 120 anos e do fenômeno decasségui de 30 anos”.

Nesse sentido, gostaria de abordar sobre uma pessoa que chegou ao Brasil antes do início das relações oficiais dos países e viveu uma



Thomas Wasaburo Otake

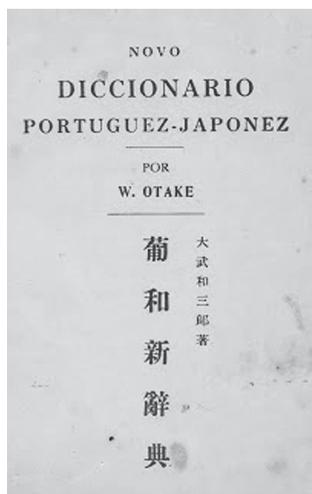
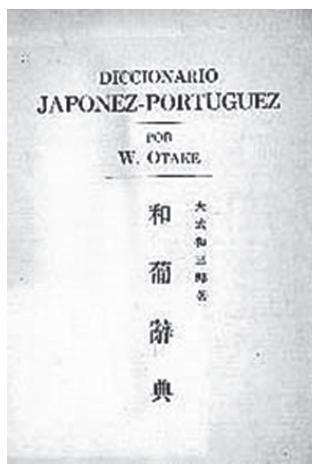
preciosa experiência de permanecer por alguns anos no país, antes mesmo da chegada dos imigrantes japoneses. Trata-se de Wasaburo Otake, autor do dicionário Japonês-Português, e utilizado por muitos imigrantes japoneses antes e depois da Segunda Guerra Mundial.

Assim, o dicionário que aparece na capa deste relatório foi editado por ele, o navio é o Cruzador Almirante Barroso da Marinha Imperial brasileira no qual ele embarcou para vir ao Brasil pela primeira vez.

O navio Almirante Barroso, no qual viajava Dom Augusto Leopoldo, neto do Dom Pedro II, chegou à cidade de Yokohama no dia 20 de julho de 1889. Ao zarpar, levou a bordo, a convite do príncipe, o jovem Otake, então com 17 anos, que fora um dos interpretes de língua inglesa enquanto



Cruzador Almirante Barroso da Marinha Imperial Brasileira



a tripulação brasileira permaneceu em solo japonês.

A embarcação seguiu rumo ao Sudeste Asiático, passando por Nagasaki. Porém, antes mesmo da chegada ao destino final, houve a proclamação da república no Brasil. Entendemos que Otake obteve a nacionalidade brasileira porque estava a bordo do navio de guerra brasileiro quando ocorreu essa mudança política. Por conta disso, ele pôde estudar em escola para formação de oficiais subalternos e assim obter conhecimentos que, posteriormente, seriam a base de fluência para editar o dicionário Japonês-Português.

Entendemos que as contribuições culturais da imigração japonesa ao Brasil - que iniciou após celebração das relações diplomáticas há 120 anos - e também da imigração brasileira ao Japão por meio do movimento decasségui têm como sua base a contribuição do Otake que, além de se dedicar à publicação relacionada à língua portuguesa, foi funcionário da Legação do Brasil em Tóquio.

Em 2015, foi publicado pela editora Yuhikaku, o livro “A Nova Era do Direito Civil do Japão”, uma coletânea de teses em homenagem ao meu antigo mestre, saudoso professor Eiichi Hoshino, na qual contribui com o texto intitulado “Considerações dos direitos comparativos sobre nacionalização especial da Lei sobre Nacionalização – em relação à nacionalização do Wasaburo Otake”.

Neste estudo tratei sobre o episódio de Otake e a questão da nacionalidade, tema que, passado os 30 anos do início do movimento decasségui cada vez mais ganha destaque.

Além do número crescente de brasileiros que não conhecem o Brasil, questões como as de nacionalidade dos nikkeis de

quarta e quinta geração e de qualificação para permanência no Japão vão se tornar importantes daqui para frente. Ou então, de crianças nascidas entre brasileiras e japoneses que enfrentam problema de dupla nacionalidade.

Assim, decidi inserir neste relatório o texto integral de meu estudo na expectativa de que essas informações sirvam, de algum modo, de orientação para trabalhadores brasileiros no Japão.

Gostaria nesta palestra de hoje, abordar a figura de Thomas¹ Wasaburo Otake (doravante denominado simplesmente como Otake), um dos pouquíssimos japoneses que chegaram ao Brasil no período anterior à celebração do Tratado de Amizade, Comércio e Navegação entre o Brasil e o Japão, em 1895.

Aliás, pouco se pesquisou até hoje sobre a figura deste jovem, precursor dos imigrantes japoneses e o primeiro intérprete e tradutor de língua japonesa e portuguesa falada no Brasil². Veio para este país em condição ímpar e aqui viveu por cerca de 4 anos. Voltou para o Japão e trabalhou na Legação do Brasil em

Nota: O presente texto foi publicado inicialmente como um dos capítulos da obra “Direito Internacional Privado – Questões Controvertidas”, organizada pelo Professor André de Carvalho Ramos, Arraes Editores, Belo Horizonte, 2016, pp. 187-195.

¹ Thomas teria sido o seu nome de batismo no Brasil, mas entendemos ser este o seu nome de registro como brasileiro, ainda que haja apenas um documento oficial existente, o diploma de maquinista de quarta classe, expedido pelo Ministério da Marinha, que analisaremos no decorrer deste trabalho. Quanto ao seu sobrenome, verificamos que alguns pesquisadores escrevem-no erroneamente como OHTAKE, mas tanto o diploma quanto os dicionários por ele publicados trazem expresso Otake, o que nos leva a acreditar que esta é a grafia correta do seu nome.

² Deve ter havido intérpretes e tradutores na segunda metade do século XVI e primeira metade do século XVII devido a atividades de catequização dos jesuítas no Japão. Foram expulsos, contudo, do país em 1640 e o Japão fechou-se para o exterior, com exceção de pequenos contatos com holandeses em Nagasaki, e de visitas de emissários da China e da Coreia, durante mais de 200 anos que se seguiram ao fechamento.

Tóquio, desde a sua abertura em 1897³ até 1942, quando ocorreu a ruptura das relações diplomáticas entre os dois países em consequência da Segunda Guerra Mundial⁴ (ISHII, 1986:411). Foi, outrossim, editor e compilador dos primeiros dicionários português-japonês (1918) e japonês-português (1925)⁵, obras de imensurável valor a muitos imigrantes que vieram para o Brasil.

Com a proibição da imigração japonesa para os Estados Unidos em 1924⁶, o governo japonês resolveu dar maior ênfase à emigração para o Brasil. Assim sendo, o número de emigrantes para este país, que era de 3.689 em 1924, sobe para 9.625 em 1927, ultrapassa a casa dos 12.000 em 1928, e chega a mais de 20.000 nos primeiros anos da década de 1930. Com o advento da Constituição de 1934 que impôs uma cota de 2%⁷ do total de imigrantes por país de origem nos últimos 50 anos, a imigração japonesa foi a mais prejudicada, uma vez que os primeiros imi-

³ A Legação brasileira em Tóquio passou a ter *status* de Embaixada a partir de 1924, pois dada a importância da emigração, o Japão resolveu elevar o *status* de sua Legação no Rio de Janeiro para o de Embaixada em 1923. Ocorreu o mesmo com a Legação brasileira em Tóquio, em termos de reciprocidade. O Brasil foi um dos 13 países nos quais o Japão manteve embaixadas antes da Segunda Guerra Mundial.

⁴ Os Estados Unidos convocaram a Reunião dos Chanceleres dos Estados Americanos na cidade do Rio de Janeiro em meados de janeiro de 1942, finda a qual a esmagadora maioria dos estados americanos declarou o rompimento de relações diplomáticas com os países do Eixo. O Ministério das Relações Exteriores enviou um emissário à Embaixada do Japão, às 18 horas do dia 28 de janeiro de 1942, para entregar uma nota comunicando a ruptura, bem como os *Laissez Passer*, os salvo condutos para que todos os diplomatas pudessem se retirar do país em segurança no seu devido tempo, o que veio ocorrer no dia 3 de julho daquele ano.

⁵ Em 1603, os jesuítas publicaram em Nagasaki, o *Vocabulário da Língua do Iapam*, obra com mais de 32.000 verbetes, impressa com a máquina tipográfica do tipo Gutenberg, levada ao Japão em 1590 pela missão de jovens emissários cristãos que estiveram na Europa durante 8 anos.

⁶ U.S. Immigration Act (Johnson-Reed Act), 1924

⁷ Não há como negar a influência da lei americana de 1924 na cláusula da nossa Constituição de 1934, pois é interessante observar que ela continha a mesma cota de 2% da lei americana, em relação aos europeus provenientes do Leste e do Mediterrâneo, chegados após 1890, que por sugestão da bancada de deputados da Califórnia, acabou por proibir totalmente a entrada dos *estrangeiros incapazes de se naturalizar americanos*, leia-se, os de raça amarela. A nossa Constituição não chegou a este ponto, mas impôs a cota de 2% a todos os imigrantes que chegaram nos últimos 50 anos, o que prejudicou visivelmente a imigração japonesa para o Brasil, que havia começado em 1908, há apenas 26 anos

grantes haviam chegado há apenas 26 anos. As demais nacionalidades, como a alemã, a italiana, os turcos otomanos (os sírios e os libaneses de hoje, entre outros), os espanhóis e também os portugueses nada sofreram com a nova regra, pois os seus emigrantes haviam chegado ao Brasil há mais de 50 anos e a cota imposta não lhes trouxe qualquer prejuízo⁸ (CARNEIRO LEÃO, 1990).

Com esta regra constitucional, apenas cerca de 2.500 japoneses puderam ingressar no país a partir de 1936, até que o advento da Segunda Guerra Mundial interrompeu definitivamente a entrada dos japoneses no país, no período de 1942 a 1952. Adentraram cerca de 190.000 japoneses no período anterior à guerra e 60.000, de 1952 a 1973, ano da chegada do último navio de imigração no porto de Santos⁹. Contudo, qualquer que tenha sido a época da emigração, os primeiros dicionários deixados por Otake serviram de ponte entre os japoneses recém-chegados e a Pátria de adoção.

Otake resolveu enfrentar um novo desafio depois da publicação dos primeiros dicionários, elaborando, às próprias expensas¹⁰ (HORIE, 2008:36), o Novo Dicionário Portuguez-Japonez, com 68.000 verbetes, num total de aproximadamente 100.000 palavras. O autor alega na “Apresentação” que o seu esforço em renovar a edição do dicionário se deveu a duas mudanças orto-

⁸ A tese de Valdemar Carneiro Leão, apresentada no Curso de Altos Estudos do Instituto Rio Branco, é o trabalho mais completo sobre a matéria em questão.

⁹ O governo japonês anunciou o término da emigração oficial somente em 1993, mas o número de emigrantes minguou desde que a viagem passou a ser feita via aérea. Nos últimos anos da década de 1980, o número total de emigrantes com visto permanente chegou a ser de dois dígitos por ano.

¹⁰ Otake teria desembolsado cerca de 10.000 ienes, o que corresponde a cerca de 20 milhões de ienes ou R\$ 550.000,00 em moeda brasileira no valor de hoje.

gráficas ocorridas na década de 1930¹¹ (OTAKE, 1937). Conseguiu publicá-lo em agosto de 1937, aos 64 anos, com o prefácio do então Embaixador do Brasil no Japão, Paulo Leão Velloso, e foi reimpresso em 1950 e 1971, por seu filho Shin'ichi Otake. Inobstante as diversas mudanças ortográficas ao longo dos últimos 70 anos, a sua consulta pode ser útil ainda hoje, pela riqueza de seu conteúdo, principalmente de palavras de uso exclusivo no Brasil. Além dos dicionários, Otake publicou os livros “Explicação da Gramática da Língua Portuguesa” (1925) e “Conversação nas Línguas Japonesa e Brasileira” (1927).

A viagem de Otake para o Brasil

Mencionamos o nome de Otake pela primeira vez num dos capítulos da História de Intercâmbio Japão-Brasil¹² (NINOMIYA, 1995:19-31), quando de uma breve alusão a seu respeito e à figura de Dom Augusto Leopoldo¹³, neto de D. Pedro II, que com a patente de Segundo Tenente, fazia parte do corpo de oficiais da tripulação do cruzador brasileiro Almirante Barroso¹⁴

¹¹ Verificamos nesta Apresentação, o firme propósito do Otake em contribuir para a aprendizagem da língua portuguesa dos patricios que emigram para o Brasil.

¹² O autor sempre teve e ainda tem ao seu alcance, os dicionários de Otake que ainda os consulta durante os seus trabalhos de tradução e versão, quando não encontra verbetes nos dicionários mais modernos. Sempre admirou a sua figura por ter compilado os dicionários numa época em que não dispunha de modernos recursos da informática.

¹³ Deixou a belonave em Colombo (Ceylon, hoje Sri Lanka) de acordo com as instruções do governo provisório da República, chefiado pelo Marechal Deodoro da Fonseca. Seguiu para o exílio na França, onde se juntou com os demais membros da família. Tendo obtido a nacionalidade do Império Austro-Húngaro, *jus sanguinis*, por ser bisneto da Imperatriz Leopoldina, foi nomeado oficial da Marinha de Guerra daquele país. Viveu em Viena desde então, vindo a falecer naquela cidade em 1922, ano do centenário da independência do Brasil.

¹⁴ A obra de Custódio de Mello, inexistente no mercado, foi encontrada na Biblioteca Municipal de São Paulo por Sr. Sakyō Morita, incansável pesquisador da vida de Otake, que tirou cópia integral da obra. A cópia foi gentilmente cedida ao autor por Sr. Yoshifumi Horie, outro biógrafo do Otake.

(doravante denominado simplesmente como Almirante Barroso) (MELLO:1896), que aportou em Yokohama¹⁵ na sua viagem de circunavegação pelo globo.

Não se sabe exatamente como, mas Otake, de 17 anos de idade à época, teria servido como um dos intérpretes de língua inglesa para a tripulação do Almirante Barroso, quando, então, veio a conhecer o Príncipe. Dessa forma, teria conquistado sua simpatia, tanto que ele o convidou a viajar para o Brasil, a bordo da belonave¹⁶. Impressiona-nos a coragem do jovem em aceitar o convite para viajar a uma terra absolutamente desconhecida¹⁷, bem como a aquiescência de sua família¹⁸ (COMISSÃO DAS COMEMORAÇÕES DO CINQUENTENÁRIO:1958), pois outros jovens teriam sido convidados, mas somente Otake decidiu aceitar o desafio.

¹⁵ Tratava-se de uma belonave construída no Arsenal da Marinha Imperial no Rio de Janeiro, em 1882, de 2.050 toneladas, movida a vela e a caldeira de vapor alimentada a carvão com capacidade de 2.200 HP, que navegava em média, a velocidade de 12 nós. Não foi, na verdade, a primeira belonave brasileira a chegar ao Japão. Em 1880, a missão liderada pelo Almirante Arthur Silveira da Motta (futuro Barão de Jaceguay) aportou em Yokohama a caminho da China, para negociar a vinda de imigrantes chineses para o Brasil. A embarcação utilizada foi o Vital de Oliveira que leva a láurea de ter feito a primeira viagem de circunavegação de belonave brasileira.

¹⁶ Jeffrey Lesser (*Negotiating National Identity – Immigrants, Minorities and the Struggle for Ethnicity in Brazil*, Duke University Press, 1999, p. 84) afirma que pode ter havido um “caso” entre Otake e o Príncipe, citando Mario Botelho de Miranda (*Um Brasileiro no Japão em Guerra*, São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1944, p.107) que numa entrevista a Otake, teria dito que a “amizade tornou-se bem íntima”. Cita ainda Nelson Tabajara de Oliveira (*Japão: Reportagem do Oriente*, Coleção Viagens v. 4, São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1934, p.122) que nada diz a respeito deste “caso”. Para justificar eventual prática de homossexualidade entre os militares brasileiros no século 19, menciona Peter Beattie (“Conflicting Penile Codes – Modern Masculinity and Sodomy in the Brazilian Military, 1860-1916, in *Sex and Sexuality in Latin America*, eds.: Daniel Balderston and Dona J. Guy, New York: New York University Press, 1997, p. 84), mas não há nada específico a respeito do relacionamento entre Otake e o Príncipe.

¹⁷ Os japoneses não tinham conhecimento do país denominado Brasil. O nome aparece pela primeira vez em um livro de geografia publicado em 1873, denominado *Sekai Kokumei Shoran* (Lista de nomes dos países do mundo), de autoria de Yukichi Fukuzawa, conhecido fundador da Universidade Keio.

¹⁸ Seu pai, o médico Tomoyasu, natural da província de Shizuoka, estaria descontente com a política do governo Meiji, conduzida principalmente pelos revolucionários provenientes de Satsuma (atual província de Kagoshima) e Chōshū (atual província de Yamaguchi).

Interessante observar que o seu embarque não está anotado no diário de bordo do Almirante Barroso, embora os demais registros de regresso ao Brasil ou falecimento do pessoal da tripulação original constem do mesmo, transcrito no livro publicado após a viagem, de autoria do então Capitão de Mar-e-Guerra Custódio José de Mello (doravante denominado simplesmente como Custódio), que é promovido mais tarde à patente de Contra Almirante, e assume o cargo de Ministro e Secretário de Estado dos Negócios da Marinha do governo Floriano Peixoto. Mais curioso ainda, é constatar que o jovem teria viajado sem obter o passaporte, pois não há nenhum registro de emissão deste documento nos arquivos oficiais do governo japonês¹⁹.

A belonave tomou o rumo de volta para o Brasil pela rota meridional, passando pelos portos de Xangai, Hong Cong, Cingapura, Batavia²⁰ e outras localidades da Ásia Sudeste, para rumar ao Canal de Suez, passando por alguns portos europeus e, finalmente, chegar de volta ao Brasil.

Quando o Almirante Barroso aportou em Atjeh (ou Achen), no extremo norte da Ilha de Sumatra, chegou a notícia da proclamação da República no Brasil, informação dada pelo comandante da belonave holandesa Brono, que tomara conhecimento do fato por intermédio de um matutino publicado em Penang²¹. Por se tratar de notícia informal, Custódio nada fez além de comunicar o fato a seus oficiais e enviar uma mensagem telegráfica solicitando informações ao Ministério da Marinha que

¹⁹ De acordo com a pesquisa realizada junto ao Arquivo Diplomático do Ministério de Negócios Estrangeiros do Japão, não houve emissão de passaporte para Wasaburo Otake, no ano de 1889.

²⁰ Antiga denominação de Jakarta, capital da Indonésia, à época da colonização holandesa, que durou até 1949.

²¹ Colônia inglesa na época e hoje, parte da Malásia. Custódio, op. cit. p. 276.

respondeu com outro telegrama na chegada a Colombo. Nele, dava instruções para que continuassem com a bandeira brasileira do Império, retirando-se a coroa desenhada no meio. Ordenou ao D. Augusto Leopoldo que se demitisse do cargo e desembarcasse do Almirante Barroso, o que de fato ocorreu²².

Após perfazer 68.000 quilômetros em 21 meses e 2 dias, na viagem de circunavegação pelo globo terrestre, o Almirante Barroso retornou ao Rio de Janeiro, no dia 29 de julho de 1890, exatamente um ano após zarpar de Yokohama. Com exceção de alguns japoneses que seguiram a bordo de embarcações estrangeiras em trânsito pelo Brasil, Otake foi o primeiro japonês a aqui residir por cerca de 4 anos, 18 anos antes da vinda do *Kasato Maru*, o primeiro vapor a trazer os imigrantes japoneses, que aportou em Santos em 1908.

A vida de Otake no Brasil

Como já dissemos anteriormente, poucas são as pesquisas que mencionam o nome de Otake. A mais antiga delas é o de Suzuki²³ (SUZUKI, 1969:71) que diz ter obtido diretamente de Otake a informação de que, após desembarcar no Rio de Janeiro, teria ingressado na Academia da Marinha (hoje, Escola Naval), por recomendação do próprio Custódio.

Contudo, é a obra de Horie, a nosso ver, a mais completa biografia de Otake, pois é baseada nas pesquisas realizadas durante longos anos pelo Sr. Sakyo Morita, que localizou a famí-

²² Custódio, op. cit. p. 286

²³ Obra que trouxe a informação sobre o ingresso de Otake na Academia de Marinha, mas desmentida com o aparecimento de Diploma de Maquinista de Quarta Classe, doado pela família Otake.

lia de Otake e dela conseguiu obter materiais, como fotografias, missivas e o diploma profissionalizante sobre o qual comentaremos a seguir²⁴. Além disso, Horie estendeu suas pesquisas junto ao Serviço de Documentação da Marinha, no Arquivo Nacional e no Arquivo Diplomático do Ministério das Relações Exteriores, nada encontrando, contudo, a respeito de Otake.

Assim sendo, fica claro que tudo que se sabia acerca das experiências de Otake no Brasil foram ditas por ele a um terceiro, ou escritas parcialmente nos prefácios de seus dicionários, nada havendo a seu respeito na documentação oficial brasileira, com exceção do diploma que mencionaremos a seguir.

A dúvida que aqui se coloca é como um estrangeiro poderia ter ingressado na Academia da Marinha, mesmo que houvesse recomendação de Custódio, pois exigiriam que o candidato fosse brasileiro nato, o que ainda hoje é válido. Sendo aquela instituição de ensino, um curso para formação de oficiais da Marinha de Guerra, as sucessivas constituições republicanas preceituavam ser a carreira privativa de brasileiros natos²⁵.

Por ocasião da realização da mostra especial do Museu Histórico da Imigração Japonesa no Brasil em junho de 2007, intitulado “Os Imigrantes Precursores – um olhar histórico sobre o período pré-Kasato-Maru”, a família de Otake²⁶ doou um documento da maior importância para elucidar parcialmente os

²⁴ Horie, op.cit. p. 11. Estes materiais encontram-se expostos no Museu Histórico da Imigração Japonesa no Brasil, sito a Rua São Joaquim, 381, 7º, 8º e 9º andares, no bairro da Liberdade, em São Paulo.

²⁵ Constituição Federal de 1988, art. 12, parágrafo 3, V, bem como nas demais constituições anteriores.

²⁶ Trata-se do Dr. Kazuo Otake, neto de Otake, advogado e professor da Faculdade de Direito da Universidade de Tóquio e colega de turma do diplomata Masuo Nishibayashi, então Consul Geral do Japão em São Paulo, hoje Embaixador do seu país na Grécia, que compareceu pessoalmente a inauguração da citada mostra especial.

seus passos no Brasil. Trata-se do “Diploma de Maquinista de Quarta Classe”, concedido a THOMAS WASABURO OTAKE, assinado por Custódio na qualidade de Ministro e Secretário de Estado dos Negócios da Marinha, datado de 24 de abril de 1893. Embora não haja registro de emissão deste documento no Serviço de Documentação da Marinha, o que fica evidente é que Otake não foi aluno da Academia de Marinha, senão em um curso para formação de maquinista de quarta classe de barcos comerciais a vapor, ministrado no Arsenal da Marinha da então Capital Federal.

Para se ter uma ideia do que seria o cargo de Maquinista de Quarta Classe, consultamos, a título de exemplo, a relação de pessoal do Almirante Barroso, transcrita na obra de Custódio, e verificamos que tal cargo em uma belonave é uma função subalterna, devendo ocorrer o mesmo, *mutatis mutandis*, nas embarcações comerciais. Ele está acima apenas dos Praticantes, que seriam os aprendizes de marinheiros. Não se trata de cargo de Oficial, nem na Marinha de Guerra, nem na Marinha Mercante. Ainda assim, permanece a dúvida se seria possível aos estrangeiros ingressarem no citado curso, pois sabendo que era administrado pelo Ministério da Marinha, somente brasileiros natos ou eventualmente naturalizados, teriam acesso a ele.

Otake, o brasileiro

Consultando a bibliografia acerca do direito de nacionalidade à época da proclamação da República, encontramos algumas bases jurídicas que contribuíram para elucidar a nossa indagação.

Verificamos que o Decreto n. 58-A, de 14 de dezembro de 1889, diz o seguinte:

O governo Provisório dos Estados Unidos do Brasil, constituído pelo Exército e Armada, em nome da Nação, considerando que o inolvidável acontecimento de 15 de novembro de 1889, assinalando o glorioso advento da República brasileira, firmou os princípios de igualdade e fraternidade que prendem os povos educados no regime da liberdade e aumentam a soma dos esforços necessários às conquistas do progresso e civilização da humanidade, resolve declarar:

Art. 1º. São considerados cidadãos brasileiros todos os estrangeiros que já residiam no país no dia 15 de novembro de 1889, salvo declaração em contrário feita perante a respectiva municipalidade, no prazo de seis meses da publicação deste decreto.

Art. 2º. Todos os estrangeiros que tiverem residência no país durante dois anos, desde a data do presente decreto, serão considerados brasileiros, salvo os que se excluïrem desse direito mediante a declaração de que trata o Art. 1º.

Art. 3º. Os estrangeiros naturalizados por este decreto gozarão de todos os direitos civis e políticos dos cidadãos natos, podendo desempenhar todos os cargos públicos, exceto o de Chefe de Estado.

Art. 4º. A declaração, a que se referem os Arts. 1º. e 2º., será tomada perante o Secretário da Municipalidade ou corporação que provisoriamente a substitua, em livro especialmente destinado a tal fim, e assinado pelo declarante e pelo mesmo Secretário ou representante da aludida corporação.

Art. 5º. Revogam-se as disposições em contrário.

O Decreto n. 58-A foi incorporado no art. 69, parágrafo 4º da primeira Constituição republicana de 1891, nos seguintes termos:

São brasileiros: ...

Os estrangeiros que, achando-se no Brasil aos 15 de novembro de 1889, não declararam dentro em seis meses depois de entrar em vigor a Constituição, o ânimo de conservar a nacionalidade de origem. ...

O assunto provocou uma grande discussão interna e externa²⁷ (NINOMIYA, 1983:108-109). Internamente, embora minoritários, alguns juristas de escol posicionaram-se contra o dispositivo legal, a exemplo de Rodrigo Otávio²⁸. Houve protestos de algumas potências estrangeiras, como Portugal, Espanha, Itália, Áustria-Hungria e Inglaterra.

Os argumentos destes países orientavam-se no sentido de que o Decreto 58-A restringia a liberdade individual, era contrário aos princípios geralmente adotados no Direito Internacional e prejudicava os interesses dos estrangeiros residentes no Brasil. Além disso, criticavam-se a falta de base jurídica do Decreto, porque ele procurava estabelecer, na hipótese de silêncio do cidadão estrangeiro, uma presunção gratuita de sua vontade em escolher a nacionalidade brasileira.

Deste modo, os governos estrangeiros protestaram contra o Decreto e pediram a sua revogação ao Governo Provisório do Brasil, ou pelo menos sua modificação, no sentido de poderem os estrangeiros residentes no Brasil declarar, perante a autoridade competente, a sua vontade de adquirir a nacionalidade brasileira, e de não serem, de forma alguma, obrigados a qualquer declaração, para guardar a sua nacionalidade de origem.

A resposta do governo republicano aos protestos inter-

²⁷ *Apud*, Marinho, Ilmar Penna, *Tratado sobre nacionalidade*, vol. III, p. 485, Imprensa Nacional, Rio de Janeiro, 1957. Um tribunal francês prolatou sentença desfavorável a esta *naturalização compulsória*. *Tribunal civil de la Seine (1^{ère} Ch.)*, 13 juillet, 1915. Cf. Darras (1915-1916), p.67 et seq.;

²⁸ Rodrigo Otávio, *O Direito do Estrangeiro no Brasil*, Rio de Janeiro, 1909.

nacionais foi clara no sentido de que não teria havido qualquer imposição de nacionalidade brasileira, pois os estrangeiros poderiam manifestar-se expressamente, optando por conservar a nacionalidade de origem, e assim renegar a brasileira²⁹ (MARI-NHO, 1957:487).

Analisando o caso de Otake à luz desta legislação, podemos chegar à conclusão de que ele se tornou um brasileiro nato, por força dos artigos 1º e 2º do citado Decreto, uma vez que o Direito Internacional clássico considera as belonaves como extensão do território de um determinado Estado. Não há dúvida de que ele se encontrava a bordo do Almirante Barroso no dia 15 de novembro de 1889, data de Proclamação da República, no alto mar, entre Batavia e Atjeh (ou Acheen) e no dia 14 de dezembro de 1889, no alto mar, entre Atjeh e Colombo, estando, portanto, em ambas as datas, em território brasileiro. Embora não haja quaisquer outros documentos que comprovem o seu status de brasileiro, esta é a explicação mais plausível que encontramos acerca da permissão de sua matrícula no curso oferecido pelo Arsenal da Marinha e o diploma que lhe foi concedido, pois o Ministério da Marinha, e como decorrência, o governo brasileiro, teria considerado Otake como brasileiro nato em razão do citado Decreto n. 58-A.

Não se sabem as razões pelas quais Otake não ingressou na Academia da Marinha, mas é de se supor que seu conhecimento da língua portuguesa, aprendido durante um ano a bordo do Almirante Barroso e em alguns meses de permanência no Rio de Janeiro, não fosse suficiente para concorrer aos exames de ingresso daquela tradicional instituição de ensino. E ainda que não

²⁹ Memorandum de 2 de agosto de 1890, de Quintino Bocaiúva, Ministro das Relações Exteriores.

se cogitasse do conhecimento da língua portuguesa, duvidamos que ele tivesse domínio sobre outras matérias exigidas naquelas provas, para vencer a concorrência dos demais candidatos, ainda que tenha concluído o curso ginasial no Japão.

O que ocorreu com Otake a partir da obtenção deste diploma, não passa de suposições. É verdade que uma semana depois de assinar o diploma, Custódio se demite como Ministro da Marinha e lidera a Revolta da Armada, deflagrada a partir de 6 de setembro de 1893, com o objetivo, de exigir do presidente Floriano Peixoto, a realização de eleição presidencial de acordo com as regras constitucionais. Os revoltosos vieram a se render, afinal, em março de 1894 e Custódio buscou asilo em Portugal. Segundo o relato de Suzuki³⁰ (SUZUKI, 1969:71), escrito supostamente de acordo com o depoimento de Otake, temos:

Os revoltosos começaram a ficar com o moral baixo devido ao acirramento de fogos de bateria costeira contra as belonaves, bem como pela falta de alimentos, uma vez que já não podiam contar com a comunicação com a terra. O desânimo era patente, em especial entre os jovens cadetes da Academia da Marinha, mas Otake estava disposto a morrer como um verdadeiro japonês, olhando para as luzes da cidade do Rio de Janeiro, em detrimento dos projéteis que caíam a seu redor. ... Convencidos pelos companheiros da Revolta, Otake tomou um bote e escapou para a terra na calada da noite. ...

Trata-se de descrição digna de um poema épico, mas de credibilidade duvidosa. Se ele já não era aluno do curso de formação de maquinista de quarta classe, como poderia se juntar aos revoltosos, ainda que tivesse um sentimento de gratidão a Custódio? Precisava ele, da adesão de um civil de 22 anos na

³⁰ Como já se disse, a descrição de Suzuki, que se diz baseada no depoimento de Otake, é de credibilidade duvidosa.

Revolta da Armada? E se Otake não era cadete da Academia da Marinha como se buscou provar, como poderia embarcar na belonave dos revoltosos e participar da Revolta da Armada? Teria sido ele, após concluir o curso de maquinista de quarta classe, aprovado nos exames de ingresso da Academia da Marinha? Não se sabe, nem existe documento que possa provar tal fato.

Ainda segundo a narrativa de Suzuki³¹ (SUZUKI, 1969:71), Otake teria sido contratado posteriormente como maquinista de embarcação comercial, mas para ele era doloroso estar em contato com as paisagens da baía da Guanabara. Assim sendo, ele teria vindo trabalhar, posteriormente, no estado de São Paulo, como maquinista numa fábrica beneficiadora de café nas proximidades de Ribeirão Preto.

O retorno do Otake para Japão

O paulista José Prudente de Moraes Barros, eleito como primeiro presidente civil do Brasil, baixou, ato contínuo, o Decreto de 1º de janeiro de 1895, anistiando os marinheiros abaixo da patente de Segundo Tenente, que participaram da Revolta da Armada. Ignora-se se Otake tomou conhecimento desta anistia, pois ao que parece, teria regressado ao Japão, desejando participar da guerra contra o Império da China. Teria lá chegado, após a celebração do Tratado de Paz assinado em abril de 1895.

Mais uma vez não se sabe qual o documento de viagem que tinha em mãos, pois o Tratado de Amizade, Comércio e Navegação entre o Brasil e Japão só seria assinado em Paris, em 5 de novembro de 1895 e não havia autoridade japonesa no Brasil

³¹ Id., *ibid.*

que lhe emitisse o passaporte ou qualquer documento de viagem. Ficamos a imaginar se Otake não teria viajado com passaporte brasileiro, na ausência de documento emitido pelas autoridades japonesas. Levou seis meses para chegar ao Japão e teve de enfrentar dissabores perante as autoridades do seu país, pois nele recaiu a suspeita de que teria saído clandestinamente do país, para fugir das obrigações do serviço militar, impostas a todos os japoneses ao completar 20 anos.

Parece que Otake conseguiu explicar às autoridades a sua boa fé e não teria sofrido qualquer espécie de punição por estar ausente no momento do serviço militar e da guerra contra a China. Não há notícias se declarou às autoridades acerca da sua nacionalidade brasileira, pois se o houvesse feito, teria muito mais a explicar, já que, pela Lei de Nacionalidade japonesa vigente à época³², e também nos dias de hoje, quem adquirir nacionalidade estrangeira por meio do instituto de naturalização perde a nacionalidade japonesa. Ainda que ele tivesse explicado o significado do Decreto n. 58-A, teria sido difícil convencer as autoridades do seu país.

Como já mencionamos no início, Otake conseguiu o emprego de intérprete e tradutor na Legação do Brasil, instalada em Tóquio em 1897, sob o comando do Ministro Henrique Carlos Ribeiro Lisboa. Trabalhou ali até o seu fechamento em 1942, em virtude da ruptura de relações diplomáticas entre os dois países, deixando como importante legado os dicionários mencionados no início deste trabalho. Veio a falecer devido a um ataque cardíaco, em 23 de fevereiro de 1944, aos 71 anos de idade. As suas

³² Lei de 16 de março de 1899 (32º ano da era Meiji), e Lei n.147, de 4 de maio de 1950 (25º ano da era Showa).

últimas palavras, segundo anotações do seu filho Shin'ichi foram: Insisto em jurar lealdade para o Brasil...³³ (HORIE, 2008:38)

Teve a fortuna de não tomar conhecimento da declaração formal de guerra do Brasil contra o Japão, ocorrida em 6 de junho de 1945, pouco mais de dois meses antes da sua rendição incondicional perante as forças aliadas³⁴.

³³ Tradução livre do autor.

³⁴ A rendição incondicional do Japão, ou a aceitação dos termos do ultimato dos aliados em forma de Declaração de Potsdam, foi enviada telegraficamente por intermédio de suas legações na Suíça e Suécia, mas para as suas Forças Armadas e a população em geral, foi transmitida através de uma gravação de mensagem do Imperador Showa pelo rádio ao meio dia do dia 15 de agosto de 1945, hora do Japão.

Bibliografia (em ordem cronológica crescente)

Mello, Custódio José de, *Vinte e um meses ao redor do planeta – descrição da viagem de circumnavegação do cruzador Almirante Barroso*, Cunha & Irmão – Editores, Capital Federal, 1896;

Otake, Wasaburo, Apresentação do Novo Dicionário Português-Japonês, Tóquio, 1937 (reimpresso em 1971);

Marinho, Ilmar Penna, *Tratado sobre Nacionalidade, vol. III, Imprensa Nacional, Rio de Janeiro*, 1955;

Comissão das Comemorações do Cinquentenário da Imigração Japonesa para o Brasil (Ed.), *Bukeko senkusha retsuden – nikkei colonia no soseki to shite nassure enu hitobito* (Rol dos pioneiros falecidos – pessoas inolvidáveis que serviram de pedras fundamentais para colônia japonesa), 1958;

Suzuki, Teijiro (Nanju), *Umoryuku takujin no ashiato* (O desaparecimento das pegadas dos pioneiros), Editora Aurora, São Paulo, 1969.

Ishii, Itaro, *Gaikókan no isshoo* (A vida de um diplomata), Taihei Shuppansha, Tóquio, 1972 (Originalmente publicado em 1950 e, posteriormente, em forma de edição de bolso pelo Chûkô Bunko, em 1986).

Sato, Tsunezo, *Buraziru zenshi* (História Geral do Brasil), Toppan Press, São Paulo, 1985;

Carneiro Leão, Valdemar, *A crise da imigração japonesa no Brasil (1930-1934) – contornos diplomáticos*, Fundação Alexandre Gusmão, Instituto de Pesquisa de Relações Internacionais, Brasília, 1990;

Museu Histórico da Imigração Japonesa no Brasil (Ed.), *Wasaburo Otake, os dicionários e dedicação aos imigrantes japoneses, in Os imigrantes japoneses precursores – um olhar histórico sobre o período pré-Kasato-Maru* (texto bilíngue português-japonês), São Paulo, 2007;

Horie, Yoshifumi, *Nippaku yunkoo no ishizue – Otake Wasaburo – jisbo hensan to suuki na shoogai* (Wasaburo Otake, fundamentos da amizade nipo-brasileira – a compilação de dicionários e sua vida misteriosa), Centro de Estudos Nipo-brasileiros e Museu Histórico da Imigração Japonesa no Brasil, 2008.

II

Decaseguindo meus sonhos e objetivos

Reginaldo Gonçalves Paulista,

Gerente geral das Lojas Daiso BR



Bom-dia, senhoras e senhores.

Conforme fui apresentado, meu nome é Reginaldo Gonçalves Paulista, atualmente sou Gerente geral da Daiso no Brasil. Participei do citado fenômeno decasségui, como disse o Dr. Masato Ninomiya. Quero agradecer muito por estar aqui, nesta manhã, junto com vocês, e poder passar um pouco da experiência adquirida no decorrer dos anos que vivi no Japão e, também, depois da minha chegada aqui no Brasil. Vou tentar passar de forma simplificada e me expressar da melhor forma possível.

Pensei em preparar uma apresentação em *PowerPoint*, mas

abortei a ideia, pois achei muito pretensioso de minha parte colocar minhas imagens na memória dos senhores; até porque, no decorrer da minha exposição, as mentes dos senhores tendem a ficar livres para melhor criar ou refletir, com a própria imaginação, cenários e personagens. Embora devesse ter feito, porque naquela época eu tinha mais cabelo, pelo menos seria uma coisa mais interessante.

Sou brasileiro, ou seja, uma mistura de vários povos, sou descendente de africano, português e espanhol por parte de pai, e espanhol com italiano por parte de mãe. Meu filho é “metade japonês”, e é mais brasileiro do que eu.

Conhecer o Japão sempre foi meu sonho, desde que me conheço por gente. Quando via calendários com os cenários do Japão ficava encantado. Logo no 1º ano do Ensino Fundamental, afeiçoei-me pela minha professora, Dona Cecília, uma jovem descendente de japoneses. Sempre terminava a lição por primeiro, somente para levar meu caderno para ela corrigir e poder ver de perto seus olhinhos puxados; achava-os simplesmente encantadores. O destino e Deus foram generosos comigo, e, 14 anos depois, casei-me com uma mestiça de japoneses, claro, mais bonita que a Dona Cecília. Na ocasião, eu tinha 20 anos, e ela completou 21 no dia do casamento.

Na época, ela trabalhava no antigo Unibanco e eu era representante de calçados. Com muito sacrifício e trabalho tudo parecia ir bem. E, como as vendas melhoravam, decidimos que minha esposa deixaria o trabalho no banco para entrar comigo no ramo do comércio. O mercado parecia promissor, e ela tinha, e tem, grande *feeling* para o comércio. Mas, infelizmente, amargamos a grande dificuldade do plano de governo implantado na

época, conhecido como Plano Collor. Muitos brasileiros como nós sofreram o impacto da crise instalada no Brasil.

Não posso dizer que desanimei, nunca fui de desanimar, sou de enfrentar ou procurar outros caminhos, mas desanimar nunca. Quando conversei com minha esposa, explicando que a situação não dava mais, e como alguns dos seus tios e irmãos já tinham ido para o Japão, disse-lhe que poderíamos ir também. Sua resposta foi imediata: “Não vou deixar minha mãe, minha família”. Não queria nem saber de Japão, e com razão, pois nunca havia saído sequer de São Paulo. Mas, impulsionados pela situação financeira da época, chegamos ao Japão no início da década de 1990.

Depois de passar algum tempo lá, aprendi a entender o significado da palavra decasségui, que significa sair para trabalhar, conquistar alguma coisa em algum lugar distante. Para mim foi bem interessante, porque nós, que vivemos junto da colônia, com a mistura de brasileiros e japoneses, acabamos, por vezes, criando ali certo dialeto. Eu brinco, dizendo que é um *nihonguês* (*nihon* refere-se à língua japonesa). Criamos até o verbo *ganbatear* (refere-se ao verbo *gambaru*, esforçar-se), não é verdade? “Nossa, ele está *ganbateando* nos estudos”, não escutamos isso? Ou, “se você não der um *ganbate*” não acaba logo! Não se fala assim?

Quando cheguei no Japão, não sabia nada da língua. Antes de sair daqui, depois que tiramos o visto, passei na Liberdade e compramos um livrinho de japonês, bem fininho, que era o que o dinheiro dava na época. Aprendi a falar *ohayo* (bom-dia), *konichawa* (boa-tarde), *konbanwa* (boa-noite), e, não sei por que, a palavra *daitai* (*em linbas gerais*), achei bonita, mais ou menos, mas não sabia pra que servia. Também não entendi por que uma pessoa que

não domina o idioma quer aprender pelo menos o *daitai*.

O fato é que, quando cheguei ao Japão com minha esposa, lembro que um japonês com uma plaquinha na qual se lia “Reginaldo/Yara” estava nos esperando. Falei: “Não deve haver outros, somos nós!”. Daí, chegamos perto dele. Eu não queria perder nenhuma oportunidade de expor meu conhecimento. Do que ele falou, pelo menos uma coisa entendi: “*Nihongo wakarimasuka?*” (Sabe a língua japonesa?). Sem perda de tempo, usei meu tão estudado *daitai*. Quando respondi “*daitai*”, ele ficou muito feliz e foi falando comigo até em casa, mas não entendi nenhuma palavra.

Então, foi quando percebi que realmente tinha urgência em aprender aquela língua! Pensei: “Meu Deus! Se eu não aprender vai ser difícil, não conseguirei nada”. Mas, na verdade, fui me esforçando.

Lembro-me de muitas situações engraçadas. Mas, por favor, entendam que elas fazem parte da vivência que tivemos no Japão, e é assim para a maioria que vai para lá.

Quando íamos ao restaurante japonês, na época em que ainda não sabíamos falar *nihongo*, independente do local, comíamos o mesmo prato, porque a gente olhava o menu e dizia: “*kore!*” (isto, este). E quando nos perguntavam o que havíamos comido, respondíamos: “Comi *kore!*”. Em qualquer lugar era assim. Este era o prato típico dos decasséguis no Japão. Nós íamos comer *kore* tanto no *lamenyaasan* (restaurante de macarrão lámen) ou no *sushi yasan* (restaurante de sushi), mas admirávamos o prato da mesma forma.

Na época em que chegamos ao Japão, fomos trabalhar numa empresa em Nagoya. Foi bem difícil, porque, quando fiz

a entrevista, junto com um companheiro, ele também era grandão, pesava uns 120 quilos, era bem fortão. Então, os japoneses diziam: “Vocês têm força né?” E eu respondia “*daitai*”. Eles ficavam felizes do mesmo jeito.

Entramos para uma firma de pintura de peças automotivas, onde se penduravam várias peças pesadas em ganchos para colocar dentro de um forno para ser pintadas. E, como o *daitai* já era o suficiente para eles, tiraram quatro japoneses desse setor e nos colocaram, eu e o Barbosa, para trabalhar ali. Nós voltávamos para casa todos os dias *daitai* cansados, mas nos esforçamos, pois estávamos empenhados em conseguir vencer.

Passsei por esse serviço na região de Nagoya, depois acabamos trocando de empreiteira e mudamos para Gifu. Infelizmente, nós também fomos enganados, como aconteceu com muitos brasileiros, quando nos defrontamos com uma empreiteira que se encarregava de pegar a nossa documentação e fazer algumas coisas para nos segurar ali. Mas, graças a Deus, saímos daquela situação. Era uma empreiteira não legalizada, e foi difícil para os brasileiros que estavam lá. Não vou adentrar neste ponto.

Entramos em outra empresa, e ali, depois de um tempo, de brasileiros ficamos somente eu e minha esposa. Os demais eram japoneses, e não era uma empresa fácil de trabalhar, porque o trabalho era operar máquinas. Na entrevista, eles gostaram de nós, Deus nos ajudou, e ficamos ali.

Estou vendo aqui alguns dicionários, e ninguém sabe o quanto eles salvaram a minha vida e a de muitos brasileiros. Aprendi bastante a língua japonesa nessa fábrica. Como não sabia falar o idioma, trabalhava com dois dicionários presos na cintura, um português-japonês e outro japonês-português. Era

um serviço muito complexo e precisava me comunicar constantemente, por isso me esforçava para aprender o idioma.

Busquei me empenhar em aprender o trabalho ao máximo e, com um ano e meio nessa empresa, liderava um grupo de japoneses. Eles vinham de Hokkaido, depois de terminado o *keōkō*, equivalente ao Ensino Médio daqui, para trabalhar, todos na faixa de 18 a 19 anos. Naquela época, eu era um pouco mais velho, tinha uns 23, 24 anos, e, pela confiança e pelo trabalho que desempenhei, graças a Deus, comecei a liderar esta equipe.

Nessa época, comecei a entender e a lidar com as diferenças e a distância, e tirar forças para me aprimorar como pessoa, pois eu liderava um grupo de pessoas que, como eu, deixavam suas casas em busca de emprego e uma oportunidade melhor de vida. Então, procurava ajudá-los de todas as formas, ensinava o serviço com paciência e amor. Fiquei cinco anos nessa empresa. Trabalhava junto com a minha esposa, em setores diferentes.

Após algum tempo, nos mudamos para a Província de Shiga, onde morei por mais uns três anos e onde nasceu meu filho. Depois, retornamos para Aichi novamente.

Vivi por mais de 20 anos no Japão. Em Aichi passei por vários trabalhos. Fui caminhoneiro naquele país, conheço o país inteiro. Continuei estudando e tentando me esforçar. Trabalhei em vários serviços pesados, difíceis, e, como o doutor Ninomiya citou, realmente nós trabalhamos bastante. Os japoneses trabalham bastante.

Acredito que adquiri essa cultura de trabalhar bastante. Quando tinha 20 anos, muita gente me falava: “Trabalhando nesse ritmo, quando chegar aos 40 você não agüenta”. Hoje estou com 46, mas não diminui o ritmo. Agora, me dizem: “Quando

chegar aos 60 você não aguenta!” Eu espero chegar aos 80 com este ritmo e, eles vão dizer: “Olha, não chega aos 100!”. Na verdade, trabalho não mata ninguém! Eu posso falar com propriedade. Trabalhava 27 dias sem folga, 24 horas na empresa, por um bom tempo. Cheguei a trabalhar 36 horas também.

O que temos de controlar, acima de tudo, é a mente e o coração. A partir do momento que você tem dedicação naquilo que está fazendo, isso te traz prazer, e já é o suficiente para te manter vivo nessas situações.

A região de Aichi foi o último lugar em que fiquei no Japão. Lá meu filho foi para escola, começou a estudar, e minha esposa sempre trabalhou também. Quem esteve no Japão sabe como é. No início, quando chegamos, fomos para juntar dinheiro. Assim, tentava guardar, e comprar o menos possível. Mas, com o decorrer do tempo, fomos nos tornando “residentes do Japão”, e, com isso, começamos a ser mais consumistas. Posso dizer nós porque estava junto com a massa de brasileiros que começou a deixar de andar de bicicleta e comprar carro, de usar as roupas que levamos do Brasil e comprar novas. Isso fez que muitas pessoas, infelizmente, entrassem num caminho de ida sem volta, dívidas, entre outras coisas, que acabaram ocasionando um atraso na vida financeira de muitos brasileiros.

Na época, eu me lembro, pouco tempo antes da última crise, virou uma febre, todos comparando casas, fazendo financiamentos astronômicos. Compravam casas e, junto, um carro, além de mobiliar a casa toda. Comecei a observar aquela situação, e aquilo me intrigava. Como tinha, e tenho até hoje, muita amizade com alguns *nihonjins*, alguns deles não tinham casa. Eles são japoneses e não têm casa; e, nós, brasileiros, estamos comprando

tudo tão fácil? Eu perguntava para eles: “Por que você não tem uma casa?”. Eles me respondiam: “Nós não compramos casa igual vocês, nós juntamos um valor, damos uma entrada substancial e, partir disso, reduzimos as parcelas. Mas vocês estão fazendo do zero, então é um tanto quanto arriscado”.

Mas, infelizmente, logo após essa febre veio a crise, e muitos, mas muitos mesmo, perderam o emprego. É aí que entra a questão dos valores morais. Porque não importa o país em que estivermos, nem a nacionalidade, isto é uma questão de caráter e valor. Muitos não estavam conseguindo cumprir seus compromissos, e começaram a abandonar as casas. Alguns iam de carro até o aeroporto com as malas, o carro financiado, a casa financiada, os móveis financiados, deixavam o carro no estacionamento do aeroporto e embarcavam com a família. Vinham embora, abandonando as dívidas. Isto aconteceu lá e, na verdade, para nós foi muito indecoroso. Uma coisa feita por falta de instrução deles mesmo, que na época deveriam buscar um pouco mais de conhecimento. Infelizmente, a mancha dessa época ficou. Ao retornar aqui, estou vendo muitas pessoas dessa época. Convivemos juntos lá no Japão, e elas sabem do que estou dizendo.

Mas, acima de tudo, o que importa é que, realmente, muitos brasileiros que lá estiveram ganharam muito. Posso falar por mim, por minha esposa, minha família. Voltamos trazendo o aprendizado da cultura, do trabalho e dos valores. São coisas que realmente não aprendemos na escola, mas com a vivência junto a um povo.

Voltamos ao Brasil no final de 2011. Nós havíamos combinado que ficaríamos até o dia em que nós três, eu, minha esposa e meu filho, decidíssemos, juntos, que seria interessante voltar.

E foi assim que aconteceu. Nós nos juntamos, conversamos, e meu filho decidiu deixar a escola, ele estava no *tchumi* (segundo ano do curso ginásial) para voltar ao Brasil e estudar aqui.

Quando chegamos, obviamente encontramos muitas dificuldades. Acredito que mais do que quando cheguei no Japão. Retornei 20 anos depois, desatualizado do mercado de trabalho, meu filho não tinha total fluência no português, conversava, mas não lia nem escrevia.

Vim com planos de abrir minha própria empresa em parceria com um grande amigo. Infelizmente nosso projeto não correu como esperávamos. Meu amigo sofreu um acidente automobilístico lá no Japão mesmo, o que acabou por inviabilizar nossos planos. Mas, o mais importante é que nossa amizade sobreviveu.

Voltei a estudar aqui no Brasil. Todos os dias participava de oficinas empresariais; comecei a fazer faculdade, cursos, não parava dia algum, e passei a enviar meu currículo para as empresas. É uma grande dificuldade quando apresentamos uma carteira de trabalho a uma empresa. Meu último registro era de 1990, daí me perguntavam: “Você ficou congelado no tempo? O que aconteceu?”. Então, não temos nada para apresentar.

Tive a oportunidade de ser chamado para uma entrevista na Daiso Japan, no início desta empresa aqui, no Brasil. Fui entrevistado por duas gestoras japonesas que estavam aqui. Conversei bastante com elas e fui embora. No dia seguinte fui chamado para conversar com o diretor presidente da Daiso do Brasil e com elas também. Eles me fizeram uma proposta e me deram uma chance de trabalho. Eu agarrei essa chance e comecei a trabalhar. Graças a Deus, até hoje tem sido muito prazeroso, eu vivo a Daiso, e tem dado muito certo.

Nesse tempo todo meu filho teve muita dificuldade para aprender o português. E mesmo tentando na escola, fez Kumon, esforçou-se de todas as formas.

Praticamente, todos os dias, entrevisto pessoas procurando trabalho. Recentemente, o diretor presidente me pediu que reduzisse um pouco a quantidade de entrevistas por dia, porque chegam a 16, 20 entrevistados por dia. É um número grande, mas é assim para não haver margem de erro. Nos últimos dias, vencido pelo cansaço, concluí que é melhor reduzir as entrevistas.

Acho importante o que vou citar agora. Muitas pessoas que voltam para o Brasil pararam os estudos, chegaram do Japão e dizem para si mesmas “não consigo, pra mim não dá”. Mas é possível, dá sim, é sacrificante, mas é possível.

A adaptação do meu filho foi o fato mais impactante. Como havia nascido e estudado no Japão, a diferença cultural, principalmente na escola, foi realmente algo difícil. Embora falasse um pouco o português, tinha dificuldades na escrita. Mas, com a ajuda de Deus e o apoio da minha esposa, conseguiu terminar o Ensino Médio, passou no vestibular e aos 17 anos estava na faculdade de Administração. Finalizou o primeiro semestre e mudou de curso, passando para Mecânica de avião, com o qual se identificou.

Falando novamente da Daiso – eu tive o privilégio de estar desde o início da sua implantação no Brasil –, passamos por muitas dificuldades. Se fôssemos parar por isso, obviamente teríamos desistido. Mas a força de vontade e o que estamos conseguindo é bem maior do que a possibilidade de parar.

Lembro-me de que, logo que entrei, passamos por dois grandes tristes eventos. Um dia, fomos abordados por alguns ele-

mentos que nos assaltaram. Graças a Deus não houve vítimas, mas foi um grande susto para nós, e, obviamente, nosso presidente teve de reportar ao Japão os incidentes. Passada somente uma semana deste incidente, houve uma manifestação no centro da cidade, como muitos aqui devem lembrar, e entraram na nossa loja à noite e a destruíram completamente. Então, uma semana depois, nosso presidente estava passando novo relatório para o Japão. Quem conhece nossa loja da Rua Direita sabe, o local virou um mar de vidro e peças no chão, arrancaram os monitores dos caixas, foi uma destruição total.

Nessa época, nós já estávamos muito empenhados em fazer que o projeto Daiso desse certo no Brasil – eu, os colaboradores obviamente, e o diretor presidente, que começou tudo, mais ainda. Quando chegamos pela manhã e vimos a loja naquela situação, foi comovente ver os colaboradores chorando, inconformados com aquela situação toda. Atendendo ao pedido do presidente, fizemos uma reunião, chamamos todos, e foi interessante perceber que havia uma dedicação que não exigia nada em troca. Muitos que viram a reportagem na televisão, as portas da Daiso destruídas, mesmo sendo dia de folga se dirigiram para loja, mesmo sem ser chamados. Todos estavam unidos.

Naquela ocasião, na Rua Direita, a loja Marisa, o Magazine Luiza, todas as lojas dali foram até incendiadas; nós passávamos e víamos os colaboradores das outras redes todos sentados e prostrados, tristes com a destruição.

Chamei a equipe, reportei a grave situação e disse que tinha chegado o momento de provar o nosso valor. Mostrar que éramos uma equipe, e que quando tudo está indo bem é muito fácil. Agora, tínhamos de mostrar que aquele lugar era o nosso

futuro, e reerguê-lo como se fosse nossa própria casa. Isto foi numa quarta-feira, e prevíamos que, se tudo corresse bem, talvez em três ou quatro dias, até a segunda-feira, reabriríamos a loja para poder começar a atuar novamente. Mas, com a força daquela equipe, todos unidos, começamos a trabalhar, todos se ajudando.

No dia seguinte, quinta-feira, às nove horas da manhã, estávamos abrindo a loja como se nada tivesse acontecido. Foi a única loja da Rua Direita que reabriu no dia seguinte. Vários jornalistas foram até lá para fazer reportagens, e o empenho da equipe foi uma admiração até mesmo para a Daiso no Japão.

Então, constatamos que é possível. A empresa tinha tudo para dar certo, e tinha equipe para isto. E nós continuamos a trabalhar desta forma.

Até o Dr. Ninomiya citou o seriado “Haru e Natsu”, e não sei se posso falar disso aqui, depois ele briga comigo, mas eu vou falar. O diretor presidente da Daiso também participou da produção do seriado. Quem não assistiu, assista, porque é bem bacana, interessante, fala muito do início da vinda dos imigrantes japoneses ao Brasil.

Hoje, no Brasil, a Daiso está com 14 lojas: são seis de operações diretas, oito de revendas e, se Deus quiser, até o fim do ano, vamos abrir mais algumas unidades. Ontem estive na unidade Grand Plaza, em Santo André. As obras estão praticamente completas e já está sendo feita a montagem interna da loja para que possa ser inaugurada até o final desse mês. E assim estamos dando continuidade a este projeto.

Como eu disse no início, muitas vezes a gente percebe que recebe respostas para nossa vida de perguntas que ainda não fize-

mos. Eu mesmo sou uma pessoa que, quando olho para trás, vejo que o mais importante é o bem que fizemos, o quanto amamos e o quanto conseguimos ajudar as pessoas e a sociedade.

Acho muito gratificante quando faço uma entrevista com alguém passando pela mesma situação que passei. Sempre falo dos 20 anos que estive no Japão. Essa experiência não está comprovada na carteira, mas a gente sabe quão guerreira é aquela pessoa e, se lhe dermos chance e oportunidade, poderá mostrar para a empresa seu valor. Claro, não são só decasséguis ou ex-decasséguis a Daiso emprega. De forma alguma, aqueles que se adequarem à filosofia da empresa são todos bem-vindos. Acho interessante esse momento que vivemos, dessa junção da cultura brasileira e japonesa, que tem muito a ver com o lado bom de lá e daqui, e que, somados, acabamos nos tornando um povo imbatível.

Em 2013, o senhor diretor presidente da matriz, no Japão, esteve conosco no Brasil, e me fez uma pergunta: “Por que eu gostaria que tantas unidades Daiso fossem abertas no Brasil?”. Respondi-lhe que meu principal objetivo era gerar postos de emprego para as famílias brasileiras, e que ajudar o povo que vive no Brasil trabalhando numa empresa como a Daiso seria um legado para nós, e até mesmo para nossos filhos.

E ele perguntou: “E quanto a trabalhar igual no Japão?”. Quem esteve lá sabe como funcionam os *hyakuyen shop* (lojas de 100 ienes), que seria a Daiso mesmo, tudo organizado, tudo limpinho, tudo bem bonitinho nas prateleiras, educação no atendimento. Respondi que sim, poderíamos ser organizados, ser limpos também, e, acima de tudo, colocar o calor humano brasileiro. Isto tem dado certo. Graças a Deus temos conseguido, e estamos

levando adiante esse projeto.

No início, quando me referi à brincadeira daquele trocadilho de que, às vezes, falamos *nibonguês*, também brinco com a palavra decasségui. Sempre enxerguei que nós, brasileiros, temos que *decassequir* nossos sonhos e objetivos. Eu penso assim. E qualquer um pode entender como quiser. Daqui mesmo, do local onde sempre viveu, ou *decassequindo*, correndo atrás dos sonhos e objetivos. Para mim, decasségui é uma palavra muito forte. No *nibongo*, muitas palavras, por mais simples que possam parecer, para mim, como brasileiro, depois que entendo seu significado e o poder que ela transmite, faz uma diferença muito grande. Até hoje, quando estou conversando com alguém, acabo usando, por exemplo, *yarinaoshi*, que significa recomeçar, fazer de novo. Acho muito importante esta palavra em nossa vida, porque erros vamos cometer, e, às vezes, passo para os brasileiros que podemos fazer um *yarinaoshi*: amanhã vai ser um novo dia, daqui em diante será um novo dia, será um novo momento. Então, o que importa para nós é sabermos o que queremos daqui para a frente. Somar esses valores, e acreditar.

Na nossa empresa temos um projeto, e o citei numa reunião, em nossa *chorei* (reunião matinal), porque, para mim, isto sempre foi como minha vida: “Eu não participo de crise”, este foi o *slogan* que colocamos: “A Daiso não participará da crise!”. A crise está instalada aí fora, mas não vamos participar dela. O que nós vamos fazer? Vamos tentar e conseguir ter otimismo dentro da empresa. Não precisamos ficar comentando dentro da empresa tudo o que a mídia fala, que talvez tal partido, ou tal pessoa, que é citado alegando que faz que a situação do país esteja como tá. Tudo bem. A crise está instalada aí fora. A Daiso vendia seus

produtos a R\$6,99 quando o dólar era R\$2,80. Se forem na Daiso hoje, ainda está R\$6,99, e o dólar chegou a R\$ 4,17.

Mas o que vocês estão fazendo? Nós estamos lutando para não participar da crise. Com isso, estamos, graças a Deus, conseguindo abrir outras lojas. Não é tempo de lucro, de ganhos, mas acredito que seja tempo de fazer que muitos brasileiros sejam empregados. É este o nosso objetivo, é este nosso lema.

Eu gostaria aqui de ressaltar, porque acho muito interessante – ele está presente entre nós, e mesmo que não estivesse –, o quanto tenho me identificado em trabalhar na Daiso com a visão e a filosofia do seu diretor presidente, porque trabalho com uma pessoa honesta, batalhadora, lutadora. E digo lutadora até no sentido da palavra mesmo, porque ele foi o campeão japonês de boxe, então é lutador mesmo. Sempre lhe digo que cada dificuldade que passamos é um *round* que ganhamos.

E vamos passar dificuldades? Vamos sim. Mas cada dificuldade é um *round* ganho. Vejo-o, além de muito lutador, batalhador, uma com muita humildade, uma qualidade que prezo desde que trabalhava na Toyota.

Trabalhei como *tantosha* (encarregado) na Toyota por alguns anos. Assisti ao diretor, muitas vezes, ir para o piso de fábrica, ver um papelzinho no chão, e ele mesmo pegar, ver uma poeirinha, e ele mesmo varrer. Poderia falar para eu varrer, mas não, ele mesmo ia e fazia. Isto para mim é glorioso.

Hoje, se forem num descarregamento de material de uma loja, pode ser que no meio do pessoal esteja nosso diretor presidente, ajudando a descarregar o caminhão, ou a limpar uma loja. Isso, para mim, é de grande valor. Eu aprendi muito isso no Japão. Nós aprendemos na faculdade, no curso de administração,

sobre a pirâmide hierárquica, o diretor presidente, presidente geral, e assim por diante. Então, para nós, na Daiso, esta forma de gestão não funciona. Para nós, a hierarquia é horizontal, sempre um do lado do outro, diretor, gerente, subgerente etc., todos fazem o mesmo trabalho. Obviamente, quando houver alguma dificuldade, temos que nos reportar a alguém, né? Então, onde ocorreu o problema, nos dirigimos ao gerente, diretor... Mas, na hora de executarmos, todos executamos o mesmo trabalho. Isto tem sido muito glorioso para mim. Aprendi isto no Japão, e posso falar com propriedade porque sou brasileiro, então não tenho de me preocupar em dizer. Muitas vezes, na visão de um brasileiro, diz-se: “Ah, eu sou gerente... Varrer não, eu não sou da faxina. Esta mentalidade, com certeza, restringe nosso crescimento.

Nessa situação atual, o que acho muito interessante é aprender a começar por baixo.

Essa semana que passou fiz muitas entrevistas, muitas, chega a passar de uma dezena, com pessoas candidatando-se a trabalhar como atendente na Daiso, com duas faculdades, bacharelado, mestrado em administração.

“Mas, você não consegue colocação na sua área?”. “Infelizmente, estou mais de um ano parado, não consigo”. Então, independente de onde estejamos, lembro-me de que, quando fui entrevistado, me foi falado: “Tudo bem. O que você quer fazer aqui?”. “Eu quero ser gestor da empresa Daiso”. “Sim, você pode até ser, mas vai ter que começar como atendente, descarregando caminhão, lavando banheiro, limpando o chão”. Eu disse pra mim mesmo que não tinha problema, tudo é trabalho, eu já estava habituado. Eu tive esta oportunidade, este privilégio, e faço isso até hoje. Às vezes, passo e o pessoal está se organizando

para a hora do *sōji* (limpeza) de manhã. Faltou alguém. Pode deixar que o banheiro eu limpo, corro lá, e em dez minutinhos tudo pronto. Não me mata ajudar a equipe limpando o banheiro. E faço isso com orgulho. Os trabalhos que iniciei continuo, o cargo que almejava, graças a Deus, aos poucos consegui, mas ainda temos mais ambição para que possamos ajudar a todos.

Costumo dizer que somos todos decasséguis, todos os dias, perto ou mais longe do trabalho, quem foi ou não para o Japão, ou para outro local distante para trabalhar. Sei que, todos os dias, deixamos nossas casas sem saber se voltaremos, mas sempre devemos, diariamente, a todo momento “*decaseguir* nossos sonhos e objetivos” com amor, dedicação e fé. Ou seja, na esperança viva e firme propósito de alcançarmos o que esperamos, mesmo sem conseguir ainda enxergar nossa meta. Acredito que, com dedicação e fé, com certeza, a gente vai conseguir.

E, no fim, às vezes, depois de todos os esforços que dedicamos na vida e chegamos a algum posto, com certeza encontraremos alguém que vai dizer: “Poxa, você teve sorte na vida!”. Ontem, tive o privilégio de jantar aqui, e conversei com uma pessoa que chegou a estudar 36, 48 horas, e trabalhou muito para chegar onde está hoje. Talvez alguém já lhe tenha dito: “Nossa você teve sorte, hein!”. Que sorte nada, a sorte foi o seu esforço.

Então, a mensagem que eu queria passar para vocês é simples! Agradeço a atenção de todos, peço desculpas mais uma vez aos intérpretes, garanto que tentei falar *daitai* devagar, mas acabou saindo um pouco rápido. Hoje eu já sei muitas outras palavras além de *daitai*, graças ao meu esforço.

É interessante. Hoje vivemos uma situação inversa. Há pouco estava conversando com uma moça do CIATE, que me

disse que seu primo está trabalhando conosco. Quando chegou ao Brasil, falava poucas palavras em português, mas está se esforçando muito e já está aprendendo bastante. Antes, nós íamos para lá e nos esforçávamos para aprender o *nibongo*. Agora, muitos estão vindo pra cá e se esforçando para aprender o português. Há muitos lá, na Daiso, que vêm e não falam o português, mas estão se esforçando e treinando pra falar o português.

Obrigado por poder passar esta mensagem a vocês. Quero agradecer mais uma vez ao CIATE, ao Dr. Ninomiya, aos intérpretes, a todos os presentes, pela paciência de me ouvirem nesta manhã. Desejo que todos saíamos daqui com a mentalidade de que a crise está instalada, mas não vamos participar dela. *Deixa ela aí* pra quem quiser. Vamos deixar o pessimismo de lado!

Uma coisa é certa. Não é porque sou brasileiro, mas, para mim, o Brasil ainda vale a pena, com certeza. Se não valesse, esses ilustres senhores não estariam aqui, passando-nos essas mensagens pra agregar valores, pra somar, para que possamos sair daqui com um pouco mais de crescimento. Eles enfrentaram muitas horas de vôo para estar aqui, e estão porque nós, povo brasileiro, ainda fazemos parte da crença deles. E se eles acreditam em nós, também temos de acreditar.

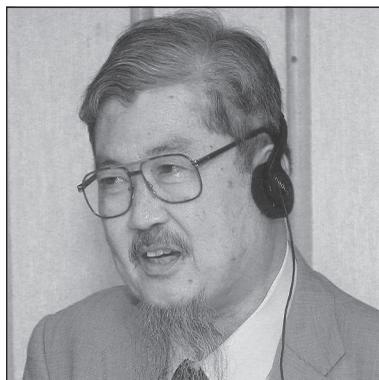
Muito obrigado pela atenção de todos.

III

Nova Era e Novas Tendências do Movimento de Refluxo Migratório entre o Brasil e Japão

Masatoshi Ozaki

*Professor do Curso de Pós-Graduação da Universidade
Aomori Chuo Gakuin*



1. | Introdução

Em 2014, apresentei o artigo¹ *On the Japanese-Brazilian Workers' Employment Channels Working at Japan, through Brazilian and Japanese Employment Agencies: Their Practices and Application of Japanese and Brazilian Employment Security Statutes* (OZAKI, 2014), que investiga as mudanças no sistema de intermediação de emprego no Brasil e no Japão, tendo como ponto de partida a investigação

¹ Quanto aos relatórios e notas de pesquisas relacionadas à investigação, ver referências citadas em Ozaki (2014)

realizada durante um mês, entre julho e agosto de 2000, concentrando-se nos sistemas de agências de emprego para os descendentes de japoneses (nikkeis) no Estado de São Paulo; passando por pesquisas realizadas em 2012, atravessando o período da crise financeira da Lehman Brothers.

Durante esse período ocorreram grandes mudanças no cenário econômico, tanto no Japão quanto no Brasil, e aliado a isto, houve também mudanças no volume de recrutadores e de casos atendidos por eles, além da estrutura de oferta de emprego por meio da mídia.

Mas, mesmo assim, penso que o movimento de refluxo entre o Brasil e Japão não apresentou mudanças significativas na sua essência. Temos, por exemplo, a formação familiar e o mapeamento de migração para o Japão de uma família, em Ozaki (2014, n. 60). De acordo com este caso, 1 em cada 5 pessoas está em atividades no Japão. Acredita-se que esta família composta por 47 pessoas divididas em quatro gerações distintas, vem garantindo sua base no Japão². Esses fenômenos têm um caráter distinto do padrão comum de trabalhadores migrantes, em que se obtém a permissão de trabalho por tempo determinado nos países receptores e depois retornam para seu país de origem. No caso deles e de seus familiares, que são nikkeis, não têm a necessidade de obter permissão de trabalho no momento da entrada ou após ingressar no país. Esses fatos evidenciam a existência de fatores que possibilitam o assentamento no Japão. É evidente que nem todos desejam ou conseguem se assentar no Japão.

² Fundação Aoi Mori Mirai “Registro de residentes da América do Sul na Província de Aomori”, Departamento de Relações Internacionais Fundação Aoi Mori Mirai Souzou (março, 2006).

No entanto, como ficou evidente em entrevistas com os agentes de intermediação de empregos, há casos em que as pessoas, após o retorno para o Brasil continuam tendo ou garantem um contato estreito com as empresas receptoras no Japão, desenvolvendo negócios de intermediação de trabalho, em que terminaram por obter uma grande fonte de lucro no Japão³. Além disso, deve-se levar em conta a existência de muitos nikkeis que trabalham como auxiliares dos trabalhadores nikkeis nos assuntos da vida comunitária ou nos locais de trabalho, além das famílias que já realizam negócios próprios no Japão, contribuem para aceitação plena deles, tanto no plano econômico quanto social, pela sociedade japonesa.

Nesta apresentação, gostaria de expor quais pontos devem ser incorporados como objetivos a ser esclarecidos daqui em diante, e as razões para isto. Ou seja, dentro das mudanças na sociedade japonesa, que ocorreram posteriormente à Era Meiji, desenvolvidas por diversas razões no exterior, deve-se questionar como a sociedade japonesa e a comunidade de japoneses no exterior foram se relacionando. E, neste contexto, como a comunidade de nikkeis, que é cultural, ideológica ou consanguineamente japonesa, deve ser posicionada.

Sou um pesquisador que trabalha com base na área jurídica, e, portanto, quando se refere à antropologia cultural, devo repassar aos especialistas desta área. Assim, para mim, que até

³ É uma pessoa que pertence à segunda geração de mediação de empregos do lado brasileiro e possui um escritório em São Paulo. Quando a economia estava crescente, possuía filiais em várias regiões do Brasil e realizava negócios de exportação de mão de obra no formato de ukeoi (terceirizados) para setores de produção e serviços do Japão. Após a crise de Lehman, acrescentado aos clientes antigos (pequenas e médias empresas de hotel, hospedaria e outros serviços, indústria alimentícia e outros), realiza as atividades de recrutamento de recursos humanos para grandes empreiteiras de São Paulo. Detalhes vide Ozaki (2014) capítulos I e II.

hoje vim realizando pesquisas centralizadas nos caminhos dos canais de emprego entre Japão e Brasil, o sistema de trabalho via empresas de intermediação de empregos permanece até hoje sem mudanças estruturais.

Ou seja, penso que o atual sistema de intermediação de trabalho é aparentemente semelhante ao movimento dos trabalhadores migrantes nacionais da década de 1960 e 1970, isto é, a migração sazonal (decasségui) que ocorreu das áreas rurais para as urbanas com maior desenvolvimento econômico destas, e também à contratação por meio de agências de emprego da década de 1980 (em parte, segue o padrão de decasségui vigente).

Eles migraram entre a região residencial de suas famílias e locais de trabalho que variam frequentemente. Esses fenômenos são observados em outros países além do Brasil. Por exemplo, os japoneses (excetuando-se casos de parentesco ou de amizade) que gerenciam restaurantes e outros pequenos empreendimentos relacionados à economia local em Bangcoc e na cidade de Ho Chin Minh, foram enviados por intermédio desses tipos de agência de mediação de emprego do Japão ou local, e sempre estão preparados para voltar ao Japão caso não haja possibilidade de sucesso⁴.

Porém, ao mesmo tempo, há diferenças comprometedoras entre eles e os nipo-brasileiros. No caso destes últimos, a base está no Brasil, não no Japão. Com esses fatos, comumente espera-se que, quanto mais distante seja a geração em relação àqueles que imigraram para o Brasil, o sentimento para retornar ao Bra-

⁴ De acordo com a pesquisa realizada pelo autor durante o período de 01 de setembro de 2015 a 19 de setembro de 2015, nas empresas nikkeis da Tailândia e Vietnã. Os resultados desta pesquisa serão publicados em 2016.

sil mais forte será. Argumenta-se que um dos grandes motivos para isto é a diferença na forma de obtenção da nacionalidade. Ou seja, é a diferença entre o princípio da consanguinidade e da territorialidade.

Excetuando-se aqueles que possuem dupla nacionalidade nipo-brasileira, os descendentes posteriores à quarta geração, que cresceram e foram educados no Brasil, tendem a ter um fluxo migratório com a base no Brasil. Por outro lado, em países como Tailândia ou Vietnã, nos quais os filhos de japoneses obtiveram a nacionalidade japonesa, mesmo que um dos pais não tenha a nacionalidade japonesa, podem obter dupla nacionalidade. Em ambos os casos, de acordo com o princípio da consanguinidade, acabam por conseguir a nacionalidade japonesa, e estes têm menor probabilidade de permanecer nesses países⁵.

Assim, considerando a futura tendência do formato de imigração de longo prazo, pressupondo que o atual sistema de controle de imigração tem possibilidade de expandir para gerações posteriores à quarta, será investigado se a tendência do refluxo migratório permanecerá o mesmo, e, se houver mudanças, de que tipo e como ocorrerá.

Nessas investigações não foi esclarecido estatisticamente o refluxo migratório ou migração de volta das pessoas que dirigiram ao Brasil como geração adulta pós-guerra⁶. Mas, certamente,

⁵ No entanto, desconsiderando-se a questão da imigração japonesa antes ou durante a Segunda Guerra Mundial, a entrada deles no Sudeste Asiático é historicamente considerada de segunda geração. Considerando-se a proximidade ao Japão de seis horas e as variações nos fatores de refluxo migratório como mudanças de relações e de desenvolvimento econômico, é impossível especular como se darão as mudanças futuras.

⁶ Principalmente os funcionários e produtores agrícolas endividados da Associação Agrícola de Cotia. Durante a década de 1980, calcula-se que mais da metade daqueles que retornaram temporariamente ao Japão voltaram como japoneses. Ver também Toyama (2006) e コチア青年 (2006).

o contato que essas pessoas têm no Japão acelerou a imigração de brasileiros nikkeis ao país.

No geral, eles possuem muitos contatos no Japão, acredita-se, em geral, que tenham famílias grandes. Além disso, também foi apontada a tendência de aumento de brasileiros nikkeis que possuem visto permanente no Japão. Isto quer dizer que, para analisar as tendências de migração da geração posterior à quarta, é necessário ter cautela e atentar ao fato de que a situação dos contatos que eles têm em ambos os países, Brasil e Japão, não é simplesmente do tipo isolado.

Esta apresentação tem por objetivo, no item ①, organizar os padrões de imigração internacional, especialmente a imigração para trabalho. Em ②, o movimento de refluxo migratório nipo-brasileiro será enquadrado de acordo com esse contexto; em ③, serão apresentados os caminhos futuros do movimento de refluxo dos nipo-brasileiros.

2 | Padrões da imigração internacional

Atualmente, os padrões do fluxo de migração internacional podem ser categorizados da seguinte forma⁷:

① Quanto aos imigrantes, há certa identidade cultural entre o país de origem e o receptor. Enquadra-se neste padrão, entre outros fatores, a imigração causada pela instabilidade econômica ou social no país de origem; por exemplo, os colonos japoneses que imigraram para países receptores.

⁷ Este padrão não inclui a exportação de recursos humanos contratados com o propósito de enviá-los para o exterior relacionados aos projetos de negócios para desenvolvimentos de empresas ou de expansão internacional.

Nesses casos, argumenta-se que, para que ocorra o movimento de refluxo padrão, é necessária a assimilação ou incorporação no país receptor, e ter sido minimamente inserido socialmente por meio da obtenção de cidadania ou nacionalidade (nos casos em que o país receptor seja EUA ou Brasil), ou ter concluído a incorporação cultural por meio da educação básica/obrigatória (nos casos já citados e, também, naqueles em que o país receptor siga o princípio da consanguinidade).

② Imigração para trabalho motivado pela desigualdade econômica regional ou aumento da desigualdade existente devido a guerras e conflitos internos. É o padrão no qual ocorre a movimentação para os países-núcleo. Por exemplo, nos países da GMS (Greater Mekong Sub-Region), enquadra-se nesta relação a Tailândia, como país receptor, e os países de origem, Camboja, Laos, Mianmar e Vietnã. Essa relação também pode ser observada normalmente entre os EUA e países a seu redor.

Nesses casos, existem fatores de atração e de impulsão bastante claros. Nessas migrações inter-regionais existe uma autorização oficial ou legislação entre os dois países, mas há muitos imigrantes que entram ilegalmente nos países. O país receptor, sob o ponto de vista da política do mercado de trabalho, permanece parcialmente em silêncio quanto à imigração e trabalho ilegal, e, desta forma, a atuação dessas pessoas não é imediatamente considerada uma irregularidade.

③ Este é o caso representado por Filipinas. Motivados pela necessidade de aumentar a renda familiar, um ou mais membros da família trabalham em países do exterior, enviando grande parte da sua renda para o país de origem. E, como se trata de um importantíssimo mecanismo para a entrada de dólares america-

nos no país, este padrão se caracteriza pelo gerenciamento ou controle do trabalho no exterior por órgãos públicos.

Porém, é distinto do controle público de movimento da mão de obra que, no passado, ocorria nos países socialistas. Os sistemas se distinguem em pontos como a ocorrência da intermediação de emprego e de trabalho da mão de obra predominantemente na esfera privada; e se o controle público é uma das medidas diretas da política econômica, desta forma, dado que o sistema sustenta indiretamente o Estado, são dois sistemas distintos. Como sistemas semelhantes, pode-se citar a aceitação de trabalhadores estrangeiros que foi estabelecida em grande escala e em longo prazo entre a Turquia e Alemanha.

Nesta apresentação, nem é preciso dizer, o alvo será a análise do caso ①. No entanto, no Japão, além dos padrões citados, há a questão daqueles que permaneceram nos países da Ásia como decasséguis no período pré-guerra, que retornaram somente depois da guerra, além dos descendentes ou órfãos desses imigrantes.

Mas o ponto mais relevante para esses casos é a comprovação de que, sob o ponto de vista de registro, eles são japoneses. E, por terem entrado no Japão como portadores da nacionalidade japonesa, ao menos neste momento, considera-se que sua base está no Japão. Portanto, não serão considerados nesta apresentação.

Nos padrões de imigração na América do Sul, África, Ásia e países da União Europeia observam-se razões como: motivos econômicos, perseguição política, instabilidade social (refugiados) e presença familiar. Isto varia tanto em escala quanto em integração social, mas há casos em que se formaram regiões de concentração étnica.

Acrescentado a isso, observa-se também o formato da “exportação de cérebros” (imigração de indivíduos com aptidões técnicas ou de conhecimentos), que, posteriormente à década de 1980, sofreu influência das mudanças nas políticas de imigração dos países receptores⁸, ou do intercâmbio escolar seguido da obtenção de emprego. Nesses casos, quando os imigrantes possuem alguma relação com os países receptores podem ser enquadrados no padrão de refluxo migratório.

Além disso, podemos citar o caso da CP Food, uma das maiores empresas do Sudeste Asiático, gerida por um tailandês de origem chinesa, que está aproveitando suas conexões na China para realizar investimentos nesse país. No entanto, esses investimentos não necessariamente estão relacionados aos padrões apresentados anteriormente, estão mais para um elemento da estratégia de investimento de uma empresa de dupla nacionalidade que aproveita muito bem a identidade cultural para estabelecer suas bases econômicas.

Considerando essas classificações, como o refluxo migratório de nipo-brasileiros deve ser posicionado ou enquadrado? Comparado às medidas políticas europeias quanto à nacionalidade dos imigrantes - nos quais os colonos europeus tinham as suas nacionalidades baseadas no princípio da consanguinidade, isto é, os colonos possuíam os mesmos direitos com relação à população da metrópole - a política japonesa não considera esses pontos.

As crianças deixadas nas Filipinas e em outros países da

⁸ Referências para estes assuntos podem ser encontradas em: sobre a exportação de cérebros, OECD (1989); problemas com relação à União Europeia, Pagan (2004) e Vasquez (2011); e para os problemas do movimento das forças de mão de obra ver Julilian (2012).

Ásia, ou os órfãos que permaneceram na China, entram no Japão como sendo japoneses somente quando são considerados japoneses oficialmente, por meio da verificação da sua nacionalidade (que é herdada consanguineamente). Os outros familiares têm permissão de entrar no Japão somente se enquadrados conforme a lei de migração, como filhos ou cônjuges de japonês. Com relação às pessoas que têm nacionalidade brasileira e sejam da quarta geração, somente são autorizadas caso seja familiar dependente.

Nesse contexto, a política de imigração japonesa foi fechada para a entrada principalmente de imigrantes trabalhadores estrangeiros.

Além disso, exceto os direitos trabalhistas que constam na Constituição japonesa estabelecida após a Segunda Guerra Mundial, somente os direitos sociais básicos da população japonesa estão declarados explicitamente, e, devido ao tratado internacional, muitos estrangeiros que obtiveram o visto permanente no Japão foram excluídos do mercado de trabalho, acabando assim por montar negócios próprios.

Desta forma, é necessário atentar ao fato de que se praticava uma política de não identidade social. Esses problemas, com o passar das gerações, foi fortalecendo a tendência de assimilação da sociedade de residentes permanentes pelo tratado internacional, e o estabelecimento da política que conferiu direitos iguais aos homens e mulheres e aumentou a manutenção da nacionalidade japonesa dos filhos desses casais.

Junto a essas questões denominadas *old comer*, com o progresso da economia japonesa na década de 1980, surgiu o chamado o *new comer*. A população de imigrantes legais e ilegais provenientes do Irã, Bangladesh e demais países asiáticos aumentou

abruptamente resultante do fator de impulsão, que veio acompanhado do crescimento econômico japonês. Porém, de forma geral, a política do mercado de trabalho posicionou-se pela não permissão à entrada de trabalhadores braçais, e até hoje esta é a posição oficial.

Ao tocar neste assunto, é preciso lembrar que a entrada de trabalhadores nipo-brasileiros ocorreu na mesma época, no mesmo ambiente de mercado de trabalho. Isto quer dizer que foi no contexto dessa política de mercado de trabalho mencionada, ou seja, sob o sistema de intermediação de emprego que vinha sendo estabelecido e de fatores de expulsão e impulsão entre Brasil e Japão, uma grande quantidade de trabalhadores entrou no Japão, liderada por aqueles que já tinham a nacionalidade japonesa.

O empreendimento que essa mão de obra, após retornar ao Brasil, iniciou foi o de envio de mão de obra ao Japão (OZAKI, 2014, p. 8). Evidentemente, a razão para se permitir essa entrada tinha como contexto a consanguinidade japonesa⁹, a compreensão da cultura japonesa e a capacidade de comunicação em japonês. Porém, o fato é que, ao longo do tempo, esses motivos foram sendo esquecidos devido à entrada em grande escala de pessoas das segunda e terceira gerações que não compreendiam o japonês.

Então, por que houve a aceitação em grande escala de trabalhadores nikkeis que não compreendiam a cultura e/ou a língua japonesa? A explicação para esta questão é que não foi apenas pela identidade étnico-cultural, e os fatos contextuais expostos a seguir devem ser considerados.

As empresas que os aceitaram, principalmente da área de produção manufatureira, sob a guerra de preços, vinham desen-

⁹ Como ponto de vista brasileiro há o estudo de Reis (2001).

volvendo ativamente um sistema de mão de obra flexível. E é preciso atentar ao fato de que existia, paralelamente, um ambiente propício para aceitar os estrangeiros e incorporá-los no sistema. Ou seja, era uma forma de diminuir o custo de produção pelo sistema de terceirização de serviços (*gyoumu ukeoi*). Desta forma, pode-se dizer que, desde o início, os trabalhadores imigrantes nikkeis estavam destinados a trabalhar na linha de frente da guerra de preços de escala global, num ambiente degradante e em situação de contratação instável (trabalho em fábricas designadas por agências de terceirização, baseado em contratação diária e salário acumulado por hora). No fundo, as medidas políticas do mercado de trabalho no Japão apoiavam a entrada de mão de obra flexível, e simultaneamente permanecia a posição oficial da não autorização de entrada de trabalhadores braçais, optando-se, assim, pela dependência de grande quantidade de trabalhadores temporários e instáveis.

Assim, a inserção dos trabalhadores imigrantes nikkeis foi sujeita à mudança da economia e das formas de contratação por parte do Japão, às mudanças da economia brasileira e à variação das taxas de câmbio de moedas entre Brasil e Japão. Ironicamente, a participação ativa na política de mercado de trabalho do governo japonês com relação ao movimento da mão de obra se deu apenas após a crise financeira de Lehman Brothers, com o fornecimento de recursos para retorno ao país de origem e proibição temporária de retorno para o Japão¹⁰.

¹⁰ Com relação a isso, obviamente, não é uma crítica às atividades como apoio ao emprego para os trabalhadores em países estrangeiros ou posicionamento de apoio aos trabalhadores do CIA-TE. Porém, o estabelecimento do contrato de trabalho como condição para a emissão de visto permanente, visando garantir o emprego no Japão, acaba por, ao contrário do esperado, aumentar o valor de empresas de intermediação do trabalhador. Para este ponto ver Ozaki (2014, p.28-30).

A quantidade de trabalhadores imigrantes e seus familiares no Japão, reduzida temporariamente devido à mudança da economia e envolvimento do governo, não mudou significativamente depois de 2013. Ao contrário. A atual situação indica um leve aumento devido ao ressurgimento da demanda por trabalhadores, liderado pelos pequenos e médios empreendimentos nas áreas de serviço e alimentícia.

Além disso, o planejamento de inserção de mão de obra estrangeira na área de cuidados aos idosos, serviços domésticos e *janter* (funcionários gerais para gerenciamento de edifícios e seção de limpeza), que vem sendo concretizado com o estabelecimento de zonas especiais de economia, tem por objetivo a estabilização dos trabalhadores de baixa renda. Por isso, não se enquadra à situação dos trabalhadores brasileiros nikkeis, mas não se deve negar que, geralmente, essas medidas têm a possibilidade de ser expandidas para atingir outros grupos. Assim, não se deve negar que essas medidas políticas de mercado de trabalho venham a ser aproveitadas por grupos posteriores à quarta geração.

3. Como pensar a imagem futura dos trabalhadores brasileiros nikkeis no contexto da imigração nipo-brasileira?

Cogita-se que o movimento de refluxo migratório de brasileiros nikkeis continuará por longo período, pelo menos no intervalo de duas ou três gerações, desde que não haja eventos como um rompimento de relações diplomáticas entre Brasil e Japão ou algum acontecimento que cause rompimento das relações

entre grandes famílias que se estendem por ambos os países. Ou seja, sob o pressuposto da condição de que existem bases familiares em ambos os países que são o alicerce para o movimento de refluxo migratório, é factível que isto ocorra. Acrescido a este fato, não deve ser ignorada a existência de bases não familiares; por exemplo, de relação de amizade e de empreendimentos de recepção. Mas, ainda assim, argumenta-se que muitas dessas bases ocorrem por coincidência, e por isso consideradas de alicerce fraco, e, assim sendo, as familiares devem ser consideradas um elemento essencial.

Pode-se esperar que essas bases familiares que se estendem por mais de dois países possam ser de grande ajuda para pessoas enviadas ao exterior no passado ou às que serão enviadas futuramente, por exemplo, gerando energia econômica, como observado em relação aos imigrantes chineses. Os que têm nacionalidade chinesa e seus descendentes possuem grande influência econômica e também muita possibilidade de desenvolver uma atividade econômica em escala global a partir de pequenos empreendimentos.

Em outras palavras, o movimento de refluxo de trabalhadores brasileiros nikkeis não só simplesmente auxilia a economia brasileira de alguma maneira, com tem possibilidade de deter influência na economia japonesa no contexto do desenvolvimento econômico em escala global. Assim, pode-se pensar que este seja um momento oportuno para levar em consideração essas ideias.

Em relação a outros aspectos, têm sido observados novos movimentos além do de refluxo migratório vigente. Esses movimentos devem ser analisados, além da necessidade de reformar

substancialmente o mecanismo. Isto se refere aos movimentos dos trabalhadores com habilidades altamente tecnológicas, que devem ser plenamente aceitos, estudando-se uma nova medida política de controle de imigração e de mercado de trabalho. Neste caso, pressupondo o atual posicionamento para essa aceitação é necessário construir um novo mecanismo de intermediação de emprego, porque o atual mecanismo é limitado a atender empresas de pequeno porte e de serviços terceirizados que não necessitam desse tipo de habilidades.

No entanto, o fato é que esses mecanismos funcionam apenas em pequena escala e para recursos humanos brasileiros restritos à área de entretenimento. O instrumento posto em prática após a crise Lehman pela Fujiarte e empresas filiais do Brasil de intermediação de trabalho dos brasileiros nikkeis, serve para, por exemplo, manutenção da prática de contratação japonesa em empresas nikkeis que se expandiram para o exterior, relacionando-se à contratação plena de funcionários administrativos nativos, formados principalmente por ex-intercambistas no Japão, que conhecem o japonês e práticas de contratação¹¹.

Basicamente, este mecanismo assumido neste momento é uma contratação com base na habilidade técnica, e não na questão cultural ou linguística. Por exemplo, há casos de contratação em grande escala de técnicos indianos na área de TI.

Além disso, para muitas empresas que estão entrando no Brasil, com certeza, sem aqui explicitar os casos do Sudeste Asiático, é de grande interesse ter o sistema de controle de contrato e

¹¹ Por exemplo, no Sudeste Asiático, principalmente na Tailândia, é considerado uma prática típica de empresas nikkei. Para mais detalhes, ver Ozaki (2015)

de produção semelhante ao do japonês, ou conseguir balanceá-lo com o sistema nativo.

Para solucionar esses problemas, é necessário que haja um número de excedente de funcionários do nível de gerenciamento intermediário, mas, para recrutá-los, é preciso também que haja garantia dos caminhos de intermediação de emprego. É preciso acelerar a garantia deste mecanismo que possibilite o aumento da contratação de funcionários desse nível de gerenciamento.

Contudo, conseguir tais condições para receber a mão de obra não é fácil.

Primeiro, a estrutura de contratação no Japão tem sido polarizada entre mão de obra marginal e de nível nuclear e central, mas, para conseguir as condições acima citadas, é necessário que os funcionários sejam contratados como tal. Na contratação deste tipo de mão de obra, está tradicionalmente implícita a contratação vitalícia dos empregados. Para a mão de obra estrangeira, o contratante espera por determinadas habilidades, havendo mais contratos como *staff* (em contraposição ao funcionário da linha de produção), cujo acordo possui condições mais flexíveis, ao invés dos funcionários de nível nuclear e central, com maior responsabilidade dentro da empresa.

Nesses casos, exceto em algumas empresas multinacionais, a mão de obra desempenha uma função importante do negócio, mas é pouco provável que consiga ascender dentro da empresa, por exemplo, atingir a posição da alta administração. Para ser contratado como mão de obra de alto escalão, só há possibilidade se for por meio de empresas filiadas ou relacionadas e posteriormente transferido ao Japão. Mas, a realidade é que, diferente dos EUA ou Sudeste Asiático, não há tantas empresas

japonesas multinacionais, e, assim, pode-se dizer que a posição desse grupo nessas empresas filiadas não é tão alta.

Segundo, no Japão, tradicionalmente, a iniciação da vida de assalariado ocorre ao receber a confirmação de aceitação da empresa, cujo processo de busca de emprego é feito ainda durante a vida acadêmica ou simultaneamente à conclusão. Normalmente, essas pessoas são contratadas como mão de obra de nível intermediário. Obviamente, nem todos conseguem obter uma contratação permanente. Por exemplo, aqueles que obtiveram determinada habilidade cursando universidades no exterior ou no ensino técnico, mesmo visando a vida assalariada no Japão, encontram dificuldades para consegui-la, e, portanto, pode-se dizer que a possibilidade de conseguir um contrato no nível intermediário, dentro dos moldes tradicionais, é praticamente nula. Esses casos ocorrem nas situações em que os intercambistas que cursaram universidades japonesas ou escolas técnicas e obtiveram determinada habilidade, competem para obter emprego como estudante japonês.

Na política de imigração japonesa, a autorização de permanência pode ser estendida por um ano para procura emprego, e este fato tem aumentado a quantidade de emprego dos intercambistas¹². Mas, para o brasileiro, esses casos não trariam tratamento diferenciado em comparação àqueles que se formaram nas universidades brasileiras e foram empregados em empresas brasileiras ou estrangeiras, e, no geral, é muito pouco provável,

¹² Porém, recentemente, entre os intercambistas que o autor orienta (tailandês, malaio e vietnamita), tem aumentado o número daqueles que participam da procura de emprego. A maioria deles é planejada para serem enviados às empresas filiais dos seus países de origem. A tendência é de que eles permaneçam no Japão e sejam empregados para adquirir conhecimentos em cargos de gerência e de negócios. Dentre os orientandos do autor, apenas um foi contratado como recurso humano estrangeiro para exterior e com condições semelhantes aos estudantes japoneses.

principalmente no curto e médio prazos.

Pode-se especular que, embora essas observações sejam superficiais, do ponto de vista do movimento de refluxo migratório, a contratação de pessoas com alta habilidade tecnológica tem pouca possibilidade de ter grande presença nas empresas japonesas, embora não seja totalmente nula. Pode-se dizer que a força que essas pessoas têm para se tornar alicerce do movimento de refluxo migratório nipo-brasileiro é fraca.

Desta forma, de acordo com as análises acima, aqueles que têm o poder para suportar a base do movimento de refluxo migratório no Japão são os que realizam algum tipo de atividade econômica que não se enquadra na prática de contratação tradicional do Japão e os que trabalham em serviços de terceirização ou algum tipo de pequeno empreendimento e seus familiares. A partir desses fatos, pode-se assim concluir:

Primeiro, caso seja esclarecida e oficializada a posição da introdução da mão de obra estrangeira por intermédio da política de mercado de trabalho japonesa, será difícil que não haja considerações quanto aos trabalhadores brasileiros nikkeis. Neste caso, independente se será distribuído o visto permanente ou a utilização do sistema de autorização de trabalho, pelo menos para aqueles da quarta geração o mercado de trabalho do Japão será liberado.

Para as grandes famílias brasileiras que constroem uma de suas bases no Japão, a integração à cultura, costumes sociais ou a compreensão da língua japonesa não são necessariamente características essenciais dos trabalhadores estrangeiros que vivem no Japão. Em outras palavras, isto ocorre porque não há razão lógica para tratar separadamente os brasileiros nikkeis e outros

estrangeiros que não têm passaporte japonês emitido.

Segundo, caso não haja mudanças na política de mercado de trabalho japonesa, oficialmente a atual introdução de trabalhadores braçais estrangeiros existirá somente na forma de bolsistas de treinamento. Tendo como pressuposto essas condições, a entrada de trabalhadores brasileiros nikkeis no Japão continuará ocorrendo na condição de imigrantes residentes. Mas, nesses casos, não há como negar o avanço do envelhecimento da mão de obra introduzida. E será complicado residir no Japão juntamente com a família para as pessoas mais velhas da quarta geração, já que com o atual sistema legislativo será difícil realizar atividades econômicas.

No entanto, como uma das motivações para fazer que essas pessoas tenham formação escolar no Brasil, ou que voltem temporariamente para o Brasil, está a criação da identidade brasileira. Para o mercado de trabalho no Japão, significa que não poderão esperar a integridade sociocultural e de costumes sociais, mas espera-se que, por terem experiência de refluxo migratório, terão maiores avanços quanto à compreensão da cultura e da língua japonesa em relação aos que não tiveram essa experiência. Assim, com base na atual política de introdução de mão de obra, espera-se que, pelo menos para as gerações posteriores à quarta, não haverá motivação para recusar a expansão do sistema.

O que pode ser especulado em relação às atuais condições é que o cancelamento da introdução de trabalhadores brasileiros nikkeis no mercado de trabalho japonês é uma decisão política precipitada no atual momento em que não há posicionamento quanto ao substituto deles ou do sistema. Mas, sob o ponto de vista da atual situação de envio, por exemplo, embora haja o au-

mento da emissão de visto no Consulado do Japão em São Paulo, a publicação das agências de intermediação de emprego e candidatos ao trabalho indiquem uma recuperação após a crise Lehman, aparentemente esta força é menor. Principalmente quanto ao pequeno aumento candidatos, foi apontado pelas agências de intermediação de emprego de que se deveu à proibição de entrada no Japão por aqueles que receberam o auxílio para voltar ao país de origem. Assim, na realidade, a quantidade de candidatos de trabalho não aumentou efetivamente no Japão¹³.

Quanto a outros aspectos, a redução generalizada da população economicamente ativa, além das medidas preventivas para a baixa do câmbio do iene, tem-se apontado que o mercado de trabalho japonês tem perdido oportunidades para recuperação do setor de produção manufatureiro.

Além disso, com a recessão da economia brasileira a partir do segundo semestre de 2015, e, principalmente, com a tendência da alta do iene e baixa do mercado financeiro brasileiro, o fator de impulsão está aumentando sua pressão. Sob esses aspectos, mesmo excetuando-se o “como”, a realidade é que se está num momento para estudar alguma forma de introduzir a mão de obra estrangeira. Neste contexto, é oportuno que seja garantida determinada quantidade de imigrantes brasileiros nikkeis para o mercado de trabalho japonês, mas, para isso é necessário que seja decidida a introdução da geração de nikkeis posteriores à quarta geração. Esta é a principal conclusão do presente relatório.

Essas conclusões não necessariamente significam que o objetivo seja o confinamento em contratos instáveis e injustos,

¹³ De acordo com notas de entrevista com um envolvido em negócios de intermediação de emprego, realizado pelo autor em outubro de 2015.

que foi realizado contra os imigrantes trabalhadores das gerações anteriores. Isto, porque se acredita que eles já possuem ou estão construindo as bases que possibilitam o movimento de refluxo migratório no Japão, e têm possibilidade de contrariar tais condições degradantes.

Referências bibliográficas

APPLEYARD (1989). Reginald Appleyard. *The Impact of International Migration on Developing Countries*. Paris: OECD, 1989.

CÓTIA SEINEN (2006). コチア青年記念誌編集委員会「コチア青年移住50周年記念誌」コチア青年50周年祭委員会、São Paulo, 2006

JALILIAN (2012). Hossein Jalilian (ed.). *Costs and Benefits of Cross-Country Labour Migration in the GMS*. Singapura: Institute of Southeast Asian Studies, 2012.

OZAKI (2014). Masatoshi Ozaki 「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」青森中央学院大学紀要, n.22, mar. 2014. Disponível em: <http://www.iwhr.or.jp/nikkei%20brazil_ozaki.pdf>.

OZAKI (2015) Masatoshi Ozaki 「タイにおける外資系(日系)企業における労使関係の変容」青森中央学院大学地域マネジメント研究所年報, n. 11, mar. 2015.

PÁGAN (2004). José A. Págan (ed.). *Worker Displacement in the US/Mexico Border Region*. Cheltenham UK: Edward Elgar, 2004.

REIS (2001). Maria Edileuza Fontenele Reis. *Brasileiros no Japão: o elo humano das relações bilaterais*. Trad. Masato Ninomiya. São Paulo: Kaleidos-Primus Consultoria e Comunicação Integrada S/C Ltda., 2001.

ROGERS e SCANNELL (2005). Nicola Rogers e Rick Scannell (eds). *Free Movement of Persons in the Enlarged European Union*. Londres: Sweet & Maxwell, 2005

TOYAMA (2006). Osamu Toyama 「ブラジル日系社会百年の水流」トッパン・プレス印刷出版、São Paulo, 2006.

VASQUEZ (2011). Jessica M. Vasquez. *Mexican Americans across Generations: Immigrant Families, Racial Realities*. Nova York: University Press, 2011.

Perguntas e Respostas

Pergunta | Reinaldo Katsumata

Bom dia. Meu nome é Reinaldo Katsumata. Sou colaborador do CIATE e minha pergunta é para o Reginaldo, da Daiso.

Parabéns pela sua história e pela sua família. Coincidentemente, eu me vi em você contando um pouco da minha história. No início da década de 1990, também fui ao Japão como decasségui, saí do Banco América do Sul por causa do Plano Verão (Plano Collor) e acabei passando por várias coisas como você e isso me fez lembrar dos velhos tempos. Também só consegui ter uma graduação quando retornei ao Brasil, e, por sinal, também em Administração de Empresas.

Hoje, sou servidor público, mas até 2006 cheguei a gerenciar um hospital. Uma das minhas curiosidades que gostaria de lhe perguntar: quantos ex-decasséguis estão empregados atualmente na Daiso, e se a rotatividade é maior do que a dos brasileiros que nunca foram decasséguis?

Pergunto isto porque a grande dificuldade é a adaptação à questão salarial. No Brasil, o salário é mais baixo, e tive esta dificuldade quando trabalhei no hospital. Muitos decasséguis que retornam, como você disse, estão desatualizados e não procuram melhorar nos estudos ou acabam parando no tempo, e acham que vão poder sonhar em ganhar mais sem se capacitar. Estão completamente errados.

Na época em que gerei o hospital, havia três ex-decasséguis que tiveram esta oportunidade, mas não saíram daquilo.

Eles comparavam e diziam que ganhavam mais no Japão e, então, acabavam trabalhando conosco por um ano e depois voltavam a ser decasséguis. Então, eu gostaria de saber se há esta rotatividade maior ou se atualmente não há isso.

Resposta | Reginaldo Gonçalves Paulista

Primeiro, Reinaldo, muito obrigado pelo reconhecimento. Pois bem, fomos na mesma década, compartilhando e fazendo parte daquela leva enorme citada pelo Dr. Ninomiya. Quanto à pergunta sobre os decasséguis que hoje estão trabalhando conosco, posso dizer que são, mais ou menos, na faixa de 60% a 70% dos nossos colaboradores. Considero um número alto. A respeito da pergunta sobre a adaptação, como vocês estavam no hospital, nós temos assim certa vantagem, posso dizer, entre aspas, da “estabilidade” deles conosco.

Uma, pelo motivo de se identificarem muito com a empresa. Por retornar do Japão para uma empresa com costumes japoneses, muitos deles dizem que “parece estar no Japão”, as caixas em japonês, as conversações, os cumprimentos. Este é um dos fatores mais fáceis de adaptação, e por ser uma empresa em expansão, não que seja uma promessa, mas há uma oportunidade de crescimento um pouco mais rápido. Ou seja, em três anos tivemos 14 *Daisos*. E, hoje 100% de todos os subgerentes, líderes de setores, de caixa e até as pessoas que trabalham na parte de honorários da empresa, todos começaram como atendentes. Então, isto faz que haja uma segurança em querer permanecer.

Houve dois casos isolados que posso citar, dentro dos

aproximadamente 180 colaboradores que temos na Daiso, de pessoas que retornaram para o Japão. Na verdade, ambos voltaram mais para tratamento de saúde, que preferiram fazer lá, e se desligaram da empresa. Mas há sim uma estabilidade, e os que estão entrando, graças a Deus, estão se adaptando muito conosco.

Na entrevista, sobre o impacto em relação ao salário: “Nossa eu vou ganhar esse valor, ganhava tanto no Japão...”, tento, na medida do possível, explicar para eles que a realidade que você viveu, que eu vivi, e, se os contratarmos, o que vamos viver hoje também, já não é tão fácil, principalmente quando se atinge certa idade. Muitos aceitam e refletem sobre disso. Voltam a estudar para poder se qualificar melhor no mercado de trabalho aqui, no Brasil. Mas uma pequena diferença, a relativa vantagem que a Daiso tem é de ser uma empresa japonesa, e, por isso, a adaptação deles ser um pouco mais fácil. Não sei se respondi à sua pergunta. Obrigado.

Pergunta | André Hayashi

Meu nome é André Hayashi. Minha pergunta é dirigida ao professor Ninomiya.

Professor, em primeiro lugar, parabéns pela sua exposição, foi uma verdadeira aula de história e, como presidente do CIATE, pela organização e nível das palestras.

Levando em conta tudo aquilo que foi dito nas três palestras, eu, como colaborador do Bunkyo e o senhor como presidente do CIATE, acho que temos uma preocupação com relação aos países a serem desenvolvidos por essas instituições em fun-

ção também do que pode acontecer em relação ao movimento da ida de brasileiros para o Japão e também a volta de outros para o Brasil. Por outro lado, tivemos um Simpósio em 1983 sobre o futuro da comunidade nikkei e, pela exposição do professor Ozaki, fomos percebendo que provavelmente a ida de brasileiros para o Japão doravante será muito mais difícil do que há 20 anos passados. Eu gostaria de ouvir do senhor sobre essas perspectivas. Qual é a sua opinião?

Resposta | Masato Ninomiya

Bom, muito obrigado Dr. André Hayashi, um dos mais ilustres alunos da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, amigo e colaborador do Bunkyo.

Quando o senhor começou a falar, realmente me fez lembrar desse Simpósio de 1983, quando a grande preocupação da comunidade era o fato de que, a partir da terceira geração – e quero lembrar que já estamos na sexta – a influência da cultura japonesa, principalmente da língua japonesa, iria rarear, e que, em poucos anos, provavelmente a comunidade nipo-brasileira (os nikkeis) seria absorvida pela sociedade brasileira, e que seríamos, como outros, mas com um vínculo muito tênue em relação ao Japão.

Nisso, então, ocorreu o fenômeno decasségui, como disse. Imagino eu que cerca de 600 mil pessoas nos últimos 30 anos tenham ido e vindo entre Brasil e Japão. Professor que sou, sei das dificuldades em explicar a um aluno brasileiro o que seria um país chamado Japão apontando para um mapa. Ainda que haja recursos audiovisuais, que se mostre filmes, e procure

usar a linguagem, tudo isso é insuficiente se levarmos em consideração a experiência que os brasileiros tiveram no Japão.

Tudo o que nós sabemos sobre o Japão creio ser muito difícil explicar em palavras. Então, pessoalmente, acredito, assim como o Prof. Ozaki, que não haverá aquele fluxo de brasileiros no Japão como assistimos, por exemplo, naquele ano de 1991, quando 84 mil brasileiros, como uma verdadeira enxurrada, foram para lá.

Acredito, entretanto, por conta da situação econômica, tanto do Brasil quanto do Japão, que esse fluxo, ainda que diminuto, irá continuar. E continuará havendo intercâmbio das relações entre os dois países por meio das pessoas. Devo lembrar que são 250 mil japoneses que vieram para cá ao longo dos 70 anos, e, agora, um número semelhante de pessoas brasileiras estiveram no Japão, não só com descendência japonesa, mas como o meu amigo Reinaldo, brasileiro por estirpe, casado com uma nikkei, que estiveram no Japão. E a bagagem cultural que essas pessoas trouxeram para o Brasil é algo inestimável.

Então, aquela preocupação que tivemos em 1983, sobre um eventual desaparecimento da cultura japonesa, que não viam mais novos imigrantes por contato entre Brasil e Japão, por bolsas de estudos do governo japonês, *kenpi* das províncias e estagiários da JICA, que levariam ao Japão no máximo 200 a 300 pessoas por ano. Então, de certa forma, ficou resolvido, ainda que à custa de muitos sacrifícios de cada um. Eles conseguiram trazer para o Brasil não só recursos e dinheiro, como também essa bagagem cultural que considero inestimável.

Esta é minha visão sobre o futuro do fenômeno decasségui e da comunidade nipo-brasileira no Brasil. Com ênfase de

que ainda pudemos ter a oportunidade de contar nas nossas entidades com uma participação maior dos brasileiros retornados; por exemplo, no nosso Bunkyo. Mas sei que, em algumas entidades e alguns *kaikans* do interior, já temos assistido à participação de brasileiros que voltaram do Japão e estão contribuindo com o que trouxeram de bagagem cultural do Japão.

Então, no momento em que assistimos a uma diminuição cada vez maior de sócios de entidades nikkeis, acredito que os brasileiros que retornaram e estão retornando, futuramente devem fazer parte das nossas entidades e irão dar sua inestimável colaboração.

Pergunta | Teichum Hiramatsu

Sou Teichum Hiramatsu, colaborador do CIATE e representante a ABD – Associação Brasileira de Decasségui, com sede em Curitiba. Minha pergunta é dirigida ao dr. Masato Ni-nomiya.

Dr. Masato, recentemente foi divulgada a Declaração de Yokohama decretando o fim da era decasségui. Gostaria de saber qual o impacto que isto poderia ter neste movimento, ainda mais considerando a atual situação econômica do Brasil, ou seja, outra década de 1900, em que há uma demanda de interessados, uma falta de empregos e a taxa cambial favorável para quem vai trabalhar lá.

Esta pergunta ainda se relaciona às consultas que a ABD fez recentemente junto às pessoas que voltaram do Japão há cerca de cinco anos e estão trabalhando aqui no Brasil, mas que já estão pensando em trabalhar lá, pois a situação econômica no

Brasil não está favorável. Então, qual o impacto que esta declaração pode ter?

Resposta | Masato Ninomiya

Bem, eu não participei da elaboração da Declaração de Yokohama, portanto, não sei exatamente o conteúdo, mas dizer que o movimento decasségui acabou tem sua parte afirmativa e tem, digamos, a negativa. Naquela época, início deste movimento, podemos dizer que o fluxo migratório podia ter diversos motivos. Verificamos no Oriente Médio um grande fluxo de pessoas que fogem de lutas armadas em relação aos países da Europa. No passado assistimos, por exemplo, à ida de ingleses puritanos que saíam da Inglaterra por causa da perseguição religiosa para um novo mundo, os EUA.

Na maioria das vezes, assim como aconteceu com os japoneses, durante a primeira e também parte da segunda metade do século XX, as pessoas saíam do seu país, do conforto da sua família, da amizade das pessoas, porque estavam em busca de um conforto econômico maior do que aquele que possuíam. E volto novamente ao seriado “Haru e Natsu”, que retrata muito bem aquela situação dos japoneses. Então, no momento de crise econômica, nós realmente verificamos que as pessoas vão buscar melhores oportunidades nos lugares onde, provavelmente, há maior conforto material.

A legislação japonesa permite que estrangeiros de descendência japonesa, portanto, brasileiros, peruanos, argentinos, paraguaios, bolivianos e até recentemente filipinos e indonésios vão trabalhar no Japão. Talvez, como o Prof. Ozaki bem

ponderou, com o envelhecimento da terceira geração, haja necessidade de se vir a discutir o que vamos fazer com a quarta e a quinta gerações. Porque, enfim, com o envelhecimento da terceira geração não haveria mais possibilidade de trabalhar naquele país.

Agora, a situação está completamente diferente do início da década de 1990. Apesar de haver busca de mão de obra não qualificada no Japão, as exigências da parte do empregador estão cada vez maiores, principalmente no que concerne ao conhecimento da língua. Aí, as pessoas perguntam: E os asiáticos? E os outros latino-americanos, como que ficam? Sim. Mas os asiáticos, a meu ver, empenham-se, fazem um grande esforço no sentido da aprendizagem da cultura e da língua do japonês. Não que os brasileiros não façam, mas, pelo fato de terem gozado de certa preferência em termos salariais na década de 1990, parece-me, digamos assim, que, para eles, a “ficha ainda não caiu”.

Fizemos uma pesquisa no ano passado e verificamos que os brasileiros quando perguntados se tivessem uma oportunidade de trabalhar no Japão, quanto gostariam de receber, a esmagadora maioria pediu mais de ¥ 200 mil; houve até quem pediu ¥ 300 mil, realidade totalmente fora do mercado. É difícil alguém receber ¥ 200 mil hoje em dia no Japão. Claro, à custa de muitas horas extras, sim. Mas o salário básico não é esse.

Então, o brasileiro que agora quiser trabalhar no Japão precisa se sujeitar muito mais do que na década de 1990 para aprender a língua japonesa, ganhar menos do que ganhava antigamente, se este menos for maior do que o ganho aqui no Brasil. É que, no início do governo anterior, a partir de 2002 a 2010,

efetivamente parecia, que no Brasil, se ganhava tanto quanto ou melhor do que no Japão. Eu dizia, quando chegou a crise em 2008, que isso era pura ilusão, e que, na medida do possível, os brasileiros deveriam ficar no Japão. Só que, obviamente, com o desemprego e a não renovação dos contratos, houve um grande fluxo de volta. E uma vez que voltaram, perderam o vínculo, e realmente agora está mais difícil de conseguir novamente um emprego no Japão.

Desta perspectiva, acho que a Declaração de Yokohama está correta dizendo que, em parte, o fenômeno decasségui acabou, mas, por outro lado, não acabou, pois, quando há crise, sempre há pessoas interessadas em trabalhar no Japão. Agora, se a pessoa está interessada em trabalhar no Japão, tem que ir com outro espírito, ou seja, de enfrentar um sacrifício maior para aprender a língua visando a um salário eventualmente maior.

Pergunta | Reimei Yoshioka

Meu nome é Reimei Yoshioka, sou um membro ativo no CIATE, e acompanho, de certa forma, desde o início o movimento decasségui. Ouvindo a palestra dos dois apresentadores, sempre me preocupei com esse retorno dos decasséguis, o valor que trazem e essa difusão na sociedade brasileira. Os decasséguis não sabem expressar o valor que trazem consigo, com a cultura que aprenderam lá, no Japão, no dia a dia. Não percebem esse valor e nem conseguem transmitir isso para vender sua força de trabalho.

Em todo caso, gostaria de fazer um depoimento. Nós temos uma iniciativa, aqui, no Brasil, tão valiosa, talvez até um

pouco mais, com relação a esses valores sobre o trabalho. Estive anteontem na cidade de Pompéia, a 480 km de São Paulo. A grande maioria aqui deve conhecer a empresa chamada Jacto, que foi fundada pelo senhor Shunji Nishimura, já falecido, cujos filhos estão dando continuidade ao trabalho.

Esse senhor deixou um legado que os filhos estão prosseguindo. Eles transformaram a escola técnica agrícola em escola técnica, que agora tem convênio com o Senai, com a Fundação Paula Souza e as Etecs. O valor que esses alunos recebem é uma coisa fenomenal. Fiquei realmente admirado. A rapaziada de 15, 16 anos começa aprendendo toda uma disciplina rígida de trabalho, limpeza, honestidade, enfim, todo esse comportamento. Acho imprescindível que nós, brasileiros, conheçamos essa escola. E é realmente um valor tão igual, ou mais, do que todos esses valores que a gente tem visto com o relacionamento com o Japão.

Este é o meu depoimento, e quero dizer que, caso tenham oportunidade, façam uma visita ao Senai e conheçam o convênio com a Fundação Shunji Nishimura. Eles estão desenvolvendo um pioneirismo de tecnologias que a nossa sociedade tem a obrigação de conhecer e estimular. Muito obrigado.

Resposta | Masato Ninomiya

Muito obrigado, Dr. Reimei Yoshioka. O senhor, mais do que ninguém, soube colaborar com o CIATE, e inclusive, na impossibilidade de o CIATE cuidar diretamente dos brasileiros que retornaram do Japão, criou o NIATRE. Tivemos a oportunidade de colaborar na fundação do NIATRE, e infelizmente

por problemas de verbas federais não foi possível continuar o seu trabalho.

Quanto à Fundação Shunji Nushimura, realmente conheço bem o trabalho, e a educação espartana que o Sr. Shunji Nishimura impôs ainda continua viva no espírito daquela escola, ainda que tenha passado para a administração estadual.

Essa bagagem cultural que os brasileiros que trabalharam no Japão trouxeram ou estão trazendo é um assunto da maior importância, assim como já disse para o Dr. André Hayashi, que irá realmente não só estreitar as relações entre os países, mas trazer um tipo de educação, de conhecimento, de maneira de viver diferente dos moldes brasileiros em geral.

Se não há mais imigrantes japoneses vindos para cá, então esta experiência, esta bagagem cultural dos brasileiros que moraram no Japão realmente é muito importante. Incluindo a educação das escolas japonesas, onde há uma aprendizagem sobre o trabalho comunitário, a limpeza, a ordem e a disciplina. Infelizmente nós pouco temos isto nas escolas aqui no Brasil.

Muito obrigado, Dr. Reimei.

IV

Decasségui Empreendedor

Cláudio Suzuki

*Consultor de Microfranquia e presidente
do Instituto Tomodati de Cooperação do Brasil*



Vou tratar sobre empreendedorismo, mas devo dizer aos senhores que, antes de ir para o Japão, nunca tinha aberto nenhum tipo de empresa. Havia trabalhado em banco, como contínuo, em escritório de contabilidade e também no Banco América do Sul.

Então, como todo decasségui, conforme já comentado aqui, na época do Plano Collor, decidi ir ao Japão. Minha estada nesse país pode ser dividida em três etapas, porque por três vezes fui ao Japão (*Quadro 1*).

Em 1991, fui à Província de Hyogo, na cidade de Ichino-

miya, onde tive a oportunidade de conhecer o estádio do Hanshin Park e trabalhei numa fábrica de alumínio. Depois, mu-



Quadro 1

dei-me para Aichi, na cidade de Okazaki, e trabalhei na Mitsubishi Pajero. Depois, estive na província de Nagano, onde fiquei mais tempo, trabalhando na área de componentes eletrônicos. Na ocasião, também tive a oportunidade de trabalhar por um período como tradutor para os brasileiros que estavam chegando ao Japão. Mesmo não falando muito bem o japonês, tinha conhecimento suficiente das palavras técnicas pra ensinar o pessoal dentro de uma fábrica.

Depois voltei para o Brasil, e, em janeiro de 1995, retornei ao Japão, junto com meu irmão. Trabalhei em Shizuoka, na cidade de Aizu, na fábrica de *lamen* e *chumai*. Nesse ano aconteceu aquele grande terremoto em Hyogo, e fiquei um pouco assustado, porque isto é uma coisa que não vê no Brasil. Diante daquela catástrofe, a saudade que sentia aumentou. Então, o fato é que fiquei somente seis meses no Japão, e não foi exatamente por medo do terremoto, mas a saudade da minha namorada! O pessoal me dizia: “Você virou turista, ficou somente seis meses!”

Não! Eu fui, não aguentei, e voltei.

Depois, em 1997, novamente voltei ao Japão, então já casado com minha namorada, com a intenção de permanecer lá por três anos, juntar uma poupança pra poder voltar e trabalhar na nossa área; minha esposa era formada em Ciência da Computação, e eu tinha feito dois anos de Processamento de Dados.

Mas não deu certo. Veio a crise de 1998 e, infelizmente, ficamos somente 15 meses no Japão. Retornarmos ao Brasil no final de 1998, com pouco dinheiro. “Nossa, e agora?”

O dinheiro que trouxemos daria só pra comprar um apartamento, mobiliar... Mas, e depois? Em que trabalharíamos pra nos sustentar? Então, a gente comprava e montava esse apartamento, ou empreendia, e montava um negócio.

Foi aí que surgiu a ideia de empreender, e montei a Suzuki Informática, que na época era especializada em manutenção de impressoras.



Quadro 2

(Quadro 2) De lá pra cá, desde 1999, pelo bom trabalho realizado, fomos convidados a ser representante de cinco marcas de impressoras em Maringá, entre elas, Epson, Canon, Lexmark e HP.

Minha ideia, desde o começo, quando lancei a primeira em-

presa, era gerar renda e emprego. Então, em 2000 decidi: já que a gente tem uma empresa, por que não montar outras empresas também? Percebi então que tinha na veia o tino empreendedor. Já 2001, junto com meu irmão, lançamos uma empresa chamada Max Tonner, especializada na área de reciclagem de cartuchos. Depois, em 2005, mais uma, a Suzuki Educação e Tecnologia, especializada em trabalhos na área de internet porque, principalmente naquela época, era necessário formar mão de obra qualificada nesse ramo.

Em 2007, institui um sistema de franchising. Já tinha a estrutura da Suzuki Educação e Tecnologia, que foi convertida na primeira franquia, a Microway Informática. E não montamos na cidade de Maringá, mas numa cidade vizinha, chamada Sarandi. Em 2008, na época em que retornaram muitos brasileiros, montei mais três franquias, todas em sociedade com alguns deles. A franquia da Hoken com um sócio, a Nutricional com outro, e o máster franqueado da Microway, porque eu já era franqueado dessa marca e fui chamado pra expandi-la no Paraná. Mais recentemente, em 2014, lançamos mais uma empresa, especializada em licitações junto às prefeituras. Isto aconteceu porque, em 2010, fui convidado pelo meu irmão para aprender um pouco sobre licitação. Gostei de trabalhar com este segmento, em especial a venda para prefeituras.

Este ano, um novo desafio. Fui convidado para ser assessor na Prefeitura Municipal de Maringá. Como empreendedor e empresário, estou tentando colocar em prática o que aprendi numa reunião, há oito anos, com Rui Hara, ex-presidente da ABD – Associação Brasileira de Decasségui. Ele sempre me dizia assim: “Cláudio, não é porque sou político, mas tudo que você for fazer

depende de política. Se você não tem perfil pra ser um político, seja amigo de político e de grandes empresas, porque isso, com certeza, facilitará seu dia a dia”.

Este foi o trajeto da minha vida empreendedora antes, durante e depois do Japão.

Organização do Instituto Tomodati

Agora, vou falar um pouco sobre o Instituto Tomodati, (*quadro 3 e 4*) que nasceu em 18 de maio de 2006, com 23 sócios fundadores e



Quadro 3

seis diretores. Atualmente, continuo como presidente, e temos mais cinco vice-presidentes. Um dos pilares desta ONG é o empreendedorismo.

Na época, por volta de 2008, a maioria dos decasséguis voltava para o Brasil com a intenção de montar seu negócio ou investir em imóveis. Então, além de trabalhar o empreendedorismo junto aos retornados, também explorávamos a educação empreendedora, constituída de ciclos de capacitação. Até 2011 fomos parceiros muito fortes do Sebrae na capacitação dos decasséguis

que tinham interesse em montar seu negócio.

Veja -
mos algumas
imagens so-
bre isso (*qua-
dro 5*).

V i d a
futura: O que
é vida futu-

ra? Diz respeito à previdência. É interessante você pagar uma previdência com a certeza que vai receber a aposentadoria. Dr. Ninomiya hoje, e, ontem, sra. Belara, ambos comentaram sobre a previdência no Brasil e no Japão. Então, é uma garantia para aquele que foi ao Japão de continuar pagando sua previdência com a certeza de que, daqui uns cinco ou dez anos, poderá dela estar usufruindo.

Saúde familiar: Refere-se ao atendimento ao decasségui retornado de Maringá e região. Às vezes, o marido fica no Japão e a família volta para o Brasil, ou vice-versa, ou, ainda, acontece casos de ter “outra família” no Japão etc. Enfim, procurávamos trabalhar com base na psicologia. Assim, fizemos parceria com alguns psicólogos para atendimento dessas pessoas, marido, esposa, crianças que, em muitos casos, conforme já comentado aqui, sabem falar o português, mas não escrever.

Montamos o Banco de Talentos, pois, até 2008, o pessoal voltava para investir, mas, depois disso, a maioria retornava pra



Instituto Yomodati de Cooperação do Brasil
Nasceu em 18 de maio de 2006, com 23 sócios fundadores e 6 diretores.

Presidente:
Claudio Isamu Suzuki

Vice-Presidentes:
Ivo Yamamoto
Maurício Kawakami
Michael Hikeki Yamao Tamura
Narima Okuhara Bonoto
Wellington Takahashi de Castro

Tem como objetivo o desenvolvimento humano e comunitário por meio do apoio aos decasséguis, entendidos estes como o trabalhadores brasileiros residentes no exterior e suas respectivas famílias, através da elaboração de programas, projetos e pesquisas socioeconômicas, culturais e educacionais que visem minimizar os problemas enfrentados pelos trabalhadores e seus familiares no Brasil e no exterior

Tem seus respectivos projetos: Educação Empreendedora / Geração de Novos Empreendimentos / Vida Futura / Saúde Familiar / Banco de Talentos.

São realizadas reuniões com os associados e convidados; os temas são diversos.

Quadro 4

tentar um emprego ou estudar para prestar concurso. E o que fazia o Instituto? Cadastrava esses interessados, que registrava sua experiência profissional, e, com a rede de contatos do Instituto Tomodati, buscava-se sua recolocação no mercado.

Além disso, no Instituto, a cada dois, três meses, é feito um encontro com decasséguis, empresários decasséguis, ex-decasséguis, conforme se vê na imagem do *quadro 5*.

Desde que o Instituto Tomodati foi criado, editamos um jornal chamado *Tomodati Shim-bun*. Numa das imagens desse *quadro 5*, vemos



Quadro 5

muitas pessoas segurando um certificado. Ela retrata a época em que o Instituto tinha boa parceria com o Sebrae, de três em três meses havia a formatura de uma turma, cujo tema era *Aprendendo a empreender!*

Muitos desejam montar seu próprio negócio, e, como todos sabem, a maioria que voltava pro Brasil ouvia falar de retornados que haviam montado um restaurante, ou um comércio, ou um serviço, e se deram bem. E muitos pensavam: “Se essa pessoa se deu bem, porque não posso me dar bem?”. Sabemos que na área de empreendedorismo não é bem assim. A pessoa tem que

gostar do que faz, tem que persistir.

Na foto do meio *no quadro 5* vemos o Festival Nipo-Brasileiro, realizado anualmente em Maringá. Sempre participamos para divulgar o Instituto e atender às pessoas. Além de ser frequentado por muita gente de fora da cidade, percebemos que, às vezes, muitos não sabiam o endereço do Instituto, ou ficavam com vergonha de ir até lá. Então, o que fizemos? Passamos a participar do Festival para atender a essas pessoas.

Ali, o mais importante foi a Rede de Cooperação Empresarial Tomodati. Esta rede de cooperação é composta por grupos de empresários criados sem um pré-planejamento. Por quê?

Durante o ciclo de capacitação dos decasséguis em 2007, cada curso semanal era ministrado por três dias. A gente trabalhava o dia inteiro, e à noite ia pro Sebrae, ficava das 7h às 11h recebendo capacitação. Lembro-me de que, no primeiro dia, trabalhei o dia inteiro, e não deu tempo de ir pra casa tomar banho nem jantar. O Sebrae sempre oferecia um coquetel, um *coffee break*.

Naquele dia, comentamos: “só suco e bolacha para quem trabalhou o dia inteiro!”. A maioria dos alunos era formada por empresários. Então, surgiu a ideia: A partir de amanhã, quem tem restaurante, padaria ou peixaria ou outro tipo de atividades, por que não se reunir e fazer um mutirão? E foi legal, porque o mutirão se transformou num banquete. Assim, nos intervalos dos treinamentos, cada encontro de capacitação era um banquete!

Em dezembro, no último treinamento, o consultor do Sebrae, Ken Kitanishi, nos disse: “Nós ficamos aqui por tantas turmas recebendo capacitação, e está chegando o final do ano. Quando acabar, cada um vai seguir seu caminho. Será que, depois

do fechamento deste ano, não poderíamos nos encontrar uma vez por mês? Foi então que nasceu a ideia. Eu já fazia parte da Associação Comercial de Maringá, então, fui até o presidente e solicitei que a Associação cedesse, pelo menos uma vez por mês, um espaço para o encontro desses empresários decasséguis. O pedido foi aceito. E assim surgiu a rede de Cooperação Empresarial Tomodati (*quadro 6*).

A l é m
disso, o Ins-
tituto partici-
pou de todos
os congres-
sos de de-
casséguis:
2005 em Mar-
ingá; 2006
em Campo
G r a n d e ;
2007 em Be-



Quadro 6

lém; e 2008 aqui, em São Paulo. Também fomos convidados pela Caixa Econômica, que tem parceria com o Iwata Shikin Bank, em Shizuoka, há alguns anos, para tentar desenvolver algum projeto em prol dos decasséguis no Japão.

A primeira imagem desse *quadro 6*, documenta o momento em que o Instituto Tomodati fez com a Câmara de Comércio Brasil-Japão do Paraná, que foi também parceira dos decasséguis.

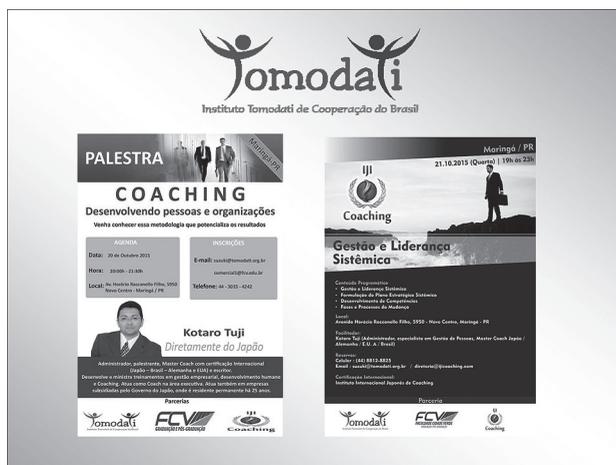
A próxima foto do *quadro 6* foi a assinatura de um convênio em Campo Grande, pelo qual o Sebrae de Mato Grosso do

Sul se propôs a ser parceiro no projeto de microfranquia, sobre o qual falarei daqui em diante.

Nesta foto, o dia do lançamento do projeto Microfranquia em 2007. Na imagem central, os encontros empresariais, em geral, feitos mensalmente.

A próxima, no *quadro 6*, é de 2011, quando estivemos no Japão por volta de 10 dias, convidados para sete palestras sobre microfranquia com a finalidade de explicar esta proposta aos decasséguis que tivessem interesse em retornar e montar seu negócio.

Estas duas imagens, sobre empreendedorismo, destacam que na próxima semana o Instituto Tomodati, em parceria



Quadro 7

com o Instituto Internacional de Coaching do Japão, está trazendo Kotaro Tsuji, um brasileiro que morou durante 25 anos no Japão, e é especialista em *coaching*. (*quadro 7*) Vamos ter uma palestra especial voltada aos decasséguis e também aos estudantes da Faculdade Cidade Verde, que é parceira deste evento. Na quarta-feira vamos ter um curso de gestão e liderança sistêmica com apenas 40 vagas, reunindo proprietário, diretores e gerentes de empresas.

Nossa intenção é usar essas vagas exclusivamente para empresários decasséguis.

O projeto de implantação de Microfranquias

Este projeto nasceu dentro do Instituto Tomodati com a finalidade de apoiar o micro e o pequeno empresário decasségui (*quadro 8*).

Em 2007, quando recebi a visita do Sebrae e do BID – Banco Interamericano de Desenvolvimento, que *Quadro 8*



era responsável pelo projeto decasségui no Brasil. Na ocasião, o consultor Luciano Schweizer, que tinha visitado todas as entidades de apoio ao decasségui, constatou que o Instituto Tomodati havia feito diversos trabalhos, e que isto não podia parar, e que alguma coisa diferente poderia ser feita. Assim, nesse dia, ele deu duas sugestões: trabalhar com microcrédito ou com microfranquia.

Pelo fato de ter trabalhado em banco, fui pesquisar qual a possibilidade de montar algum projeto envolvendo microcrédito, ainda uma alternativa pouco explorada no Brasil. Infelizmente,

para começar um projeto deste tipo, na época, era necessário ter um capital de R\$ 500 mil. A entidade não tinha dois anos de funcionamento ainda, nem de onde tirar todo esse dinheiro! Então, este projeto foi deixado de lado, e fomos buscar informações sobre as microfranquias. (quadro 9)

Como eu já estava há um ano a tu a n d o como franqueado, com o apoio da ABF – Associação Brasileira de Franquias, iniciamos o

Yomodati
Instituto Yomodati de Cooperação do Brasil

Por quê?

- ▶ O mercado de franquias é um dos modelos de negócios com grande atração de empreendedores no Brasil;
- ▶ Poucas iniciativas em franquias de baixo custo;
- ▶ Oportunidade para o micro e pequeno empresário expandir seus negócios;
- ▶ Valor máximo de investimento: R\$ 50.000,00;
- ▶ Três pilares do projeto: Franqueador – Franqueado – Consultor

Quadro 9

projeto das microfranquias. Na época, e até hoje, uma segurança pra quem vai empreender é o sistema de franquias. Neste sistema tudo é analisado e validado juridicamente. Para ser associado da ABF, somente é aceito se a COF – Circular de Oferta de Franquia – um item necessário pra ser um franqueador – estiver 100%. Se não, a ABF não aceita como associado.

Além disso, na época, as franquias custavam muito caro, 1 milhão, 500 mil, 700 mil... Havia poucos modelos de franquias com investimento de até 100 mil reais, o que, na época, era chamado franquias de baixo investimento. Nosso projeto então definiu como valor máximo de investimento R\$ 50 mil reais. Por que este valor? Por que, na época, quando o decasségui voltava

para o Brasil trazia uma poupança média de US\$ 75 mil. Então, investindo US\$ 25 mil, à época em torno de R\$ 50 mil, o empreendedor poderia guardar US\$ 50 mil para se manter no mercado por pelo menos um ano ou dois anos.

Esse projeto do Instituto em parceria com o BID foi finalizado no ano passado. A intenção do projeto é formatar a empresa do empreendedor. Você é um micro ou pequeno empresário, tem um serviço, um produto, e gostaria de expandir, mas, por meio da implantação de filiais o custo é muito alto. Mas no sistema de franchising é possível utilizar o dinheiro do investidor.

O projeto contemplava a formatação de 15 mil microfranqueadores, formação de 70 consultores especializados, e que cada microfranqueador pudesse ter, pelo menos, três microfranqueados.

Nesta imagem, no centro, no quadro 10, vemos Valter Ken, uma pessoa muito querida, que trabalha muito, *Quadro 10*



Luciano Schweizer, do BID Brasil, Daniel, que foi contratado pelo BID pra iniciar o projeto, Helena, que era consultora dos Estados Unidos, e eu. Naquela salinha, em quatro dias nasceu o projeto de microfranquia. Hoje, no Brasil, tudo que se fala sobre microfranquia nasceu dentro do Instituto Tomodati.

Agora, com a finalização do projeto ano passado, qual é a nossa intenção? Vamos replicar esse projeto em parceria com entidades, associações comerciais e entidades de ensino. O montante investido pelo BID foi de US\$ 600 mil, um investimento total, na época, de R\$ 1.200.000,00. O BID aportou este valor no Instituto Tomodati a fundo perdido.

A próxima etapa envolve os empresários decasséguis de Maringá. Esta minha apresentação seria mais um modelo de *top show*, não uma palestra. (quadro 11)

Selecionei seis imagens para colocar no quadro 11. A primeira na parte superior é de um senhor de



Quadro 11

uma corretora de seguros que, antes de ir ao Japão, tinha fechado sua empresa. Ele foi, conseguiu o dinheiro que precisava, voltou, montou essa atual empresa e hoje, graças a Deus, ele cresceu muito, e tem vários consultores junto com ele.

Na imagem central estão o Marcelo e o Silvio, que também foram decasséguis. Retornaram e compraram uma casa de massas, que até hoje se encontra ativa e com possibilidade de expansão.

Na outra imagem está o Edson, que, quando nos conhe-

ceamos, só tinha uma loja da Cacau Show, que é uma franquia, e hoje tem três lojas na cidade de Maringá.

Na parte debaixo, à esquerda, desse *quadro 11*, está o Kleber, da Akakiae, que acabou vendendo essa empresa. Voltou a estudar, recentemente se formou e montou uma empresa de *software*.

Na imagem central está o casal Zélia e Carlos, junto com a Helena, cuja loja já não existe mais. O casal decidiu encerrar as atividades para se tornar corretores de seguro, e, graças a Deus, está muito bem.

A última imagem é a do Vagner, que tem um *pet shop*, um setor que cresceu muito no Brasil. Ele também cresceu muito, e está em novo prédio, novas estruturas modernas. Enfim, são empresários de sucesso.

Em seguida, quero dar algumas dicas para quem vai empreender. (*quadro 12*)

P o r que dar algumas dicas? Porque, na época boa

do decasségui, o Brasil recebia R\$ 2 bilhões só dos decasséguis, e mais de 80% dos negócios deles quebravam no primeiro, segundo ano. O que mais me incomodava é que eles diziam: Vou montar



Dicas para quem vai empreender:

- Escolha um ramo do qual goste
- Tenha um diferencial
- Coragem é assumir riscos
- Valorize a equipe de trabalho
- Credibilidade, honestidade e transparência
- Esteja bem informado.
- Tenha a vida financeira e administrativa organizada.
- Conheça bem seus clientes.
- Participe de uma associação ou de uma ONG
- Tenha muita paciência
- Nem todos os negócios são bem-sucedidos
- Redes de contatos
- Tenha amigos políticos e grandes empresários.

Quadro 12

um negócio, e se não der certo volto para o Japão. Mas ele tinha ficado lá 10, 15 anos trabalhando, juntou aquele dinheiro, e vai perder tudo em um ano? Acho que o decasségui tem de pensar que não terá mais o mesmo pique nem a mesma saúde. Por isso, a primeira dica é:

Escolha um ramo do qual goste – Por conta disso, a gente batia forte mesmo no decasségui: “Você vai montar um negócio, separa um dinheiro, vai se capacitar por três, seis meses antes de montar o seu negócio; 80% de R\$ 2 bilhões é muito dinheiro! E, mais, hoje a gente não ganha esse dinheiro no Japão para poder investir aqui no Brasil.

Tenha um diferencial – Por que um diferencial? Semanalmente recebo ligações e e-mails de decasséguis que estão no Brasil e no Japão em busca de informações do que seria interessante montar. O último que atendi, na terça-feira passada, está há 15 anos no Japão, e trabalha com Martelinho de Ouro e higienização de carros. Há dois anos ele montou uma nova empresa. E agora tem duas empresas lá: uma que faz serviços para carros populares e esta agora, é para atendimento exclusivo a carros de luxo. Isto, porque, no Japão, é mais comum ver Ferrari, Lamborghini, BMW, que no Brasil ainda são poucos. Ele me perguntou: “O que posso fazer caso decida voltar para o Brasil?”. Realmente ele tem um grande diferencial! Minha sugestão foi de que poderia vir pra cá em parceria com alguma empresa e montasse um piloto para verificar como seria a aceitação.

Coragem é assumir riscos – Se quer montar um negócio e tem medo, eu aconselho: Não monte. Ser empreendedor não é fácil. Você vai trabalhar mais que no Japão, e vai ter muito mais dor de cabeça.

Valorize a equipe de trabalho – A cada ano que passa, cada vez mais se exige que o proprietário valorize sua equipe. Não adianta somente ele. Tudo é trabalho de equipe; sem equipe não se vai pra frente, você não cresce.

Credibilidade, honestidade e transparência – Como nunca tinha sido empresário no Brasil, aprendi essas qualidades no Japão, e acho que, no nosso mercado, os descendentes de japoneses ainda gozam de certa credibilidade. Não se trata de fomentar o racismo, mas há situações, por exemplo, no setor de prestação de serviços, como no caso de uma oficina mecânica em que isso influencia. Entre um mecânico descendente e outro não descendente, quando lhe diz que vai atendê-lo, tenho tendência a acreditar mais no nikkei, porque os japoneses têm fama de ser transparentes e honestos. Então, nós, descendentes de japoneses, temos de aproveitar o fato de que ainda, no Brasil, temos este diferencial positivo.

Esteja bem informado – Não adianta montar um negócio e dizer: “Vou ficar doze horas trabalhando, não tenho tempo para me informar”. É só esperar para ver o que acontece. Às vezes, o empresário trabalha tanto, tanto, tanto, que não sabe o que seu concorrente está fazendo, como está a cidade, e, depois, no final do mês, vai reclamar porque está tendo prejuízo.

Tenha a vida financeira e administrativa organizada – Sempre digo que o coração de uma empresa é a parte financeira. Você pode ter o melhor vendedor, a melhor equipe, mas, se seu lado financeiro não for bom, não vai adiantar nada.

Conheça bem seus clientes – Esta é uma parte essencial, porque, dependendo do produto e do serviço, você não vai conseguir atender a todos. Então, se você é micro ou pequeno empre-

sário e vai empreender, verifique em qual nicho de mercado pode entrar e quem é o seu público.

Participe de uma associação ou de uma ONG – Participando, você pode conhecer novas pessoas, ter chance de gerar negócios entre elas e ganhar muita informação. Além de informação, esses amigos podem lhe abrir muitas portas.

Tenha muita paciência – Isto a gente tem de ter, muita, muita, muita... Principalmente se for o dono do negócio. Se não tiver paciência, infelizmente, não abra um negócio.

Nem todos os negócios são bem-sucedidos – Mostrei nas imagens anteriores pessoas que se deram bem, e também outras que não se deram bem. Por isso, sempre devemos pesar que, às vezes, o que é fácil para uns, para outros não é.

Redes de contatos – Hoje, além do contato físico, temos as mídias sociais. Logo que foi lançado o *twitter*, a gente brincava que as construtoras colocavam uma pessoa na frente do computador para vender imóvel através das mídias sociais. E, logo no início, esta função foi denominada *cargo de vagabundo*, porque a pessoa ficava o dia inteiro só na frente do computador pra atender às pessoas. Mas o interessante é que vendíamos. Agora, todo mundo tem seu celular e está lá no Facebook ou Whatsapp. Então, esta é uma forma que a empresa tem de vender seu produto.

E, o que falei anteriormente:

Tenha amigos políticos e grandes empresários – Não precisa ser político, seja amigo, porque isto facilita muito. Grandes empresários sabem que o micro ou pequeno empresário não vai poder participar dos seus eventos, mas em um ou outro, caso possa participar, esteja presente. Hoje, todo mundo tira *self*, foto aqui, foto lá. Ontem mesmo, cheguei a este evento e, graças aos co-

legas Lina e Roger, consegui tirar uma foto com o Cônsul, Embaixador em São Paulo. Às vezes, o pessoal diz: Você é metido, quer tirar foto com o Embaixador... Mas não é nada disso, não. Se você tem empresa, precisa aparecer. Por isso o ditado: “Quem não é visto não é lembrado”.

Se você é empreendedor e aprendeu a empreender, tem de planejar – Tenho aqui um item importante (quadro 13). No ano que vem, em abril, nossa



Quadro 13

intenção, lá em Maringá, ou em parceria com colegas de outros estados, já que trabalhamos com São Paulo, Mato Grosso do Sul e Paraná, é realizar a primeira feira de microfranquias do Brasil.

Projeto microfranquia social

Durante os cinco anos do projeto das microfranquias do Instituto Tomodati, que tinha como objetivo dar uma oportunidade ao micro e pequeno empresário com investimento máximo de R\$ 50 mil, nosso questionamento era: Por que não podemos reduzir esse valor?

Assim, começamos a pensar num valor máximo de investi-

mento de R\$ 15 mil, e então nasceu a microfranquia social. Quem se enquadra nessa microfranquia social? Do meu ponto de vista, são pessoas que trabalham com artesanato e o pequeno produtor rural, por exemplo, os chacareiros. Também é uma ideia a ser colocada em prática. O sonho vem desde 2006, mas até hoje a gente não conseguiu.

Falou-se aqui que a era do decasségui acabou, que o Brasil está ruim, que o Japão melhorou, que ainda dá pra se ganhar um pouco de dinheiro lá! Mas, do que adianta ir pra lá, ganhar um pouco de dinheiro e depois, fazer o quê?

O Sebrae, logo que começou esse projeto, queria montar uma base no Japão. Eu disse: “Se montar uma base no Japão e a estrutura, aqui, no Brasil, vai dar certo”. Mas a base foi abortada. Então, a gente que tem uma entidade em prol dos decasséguis, que atende semanalmente, do meu ponto de vista, de forma particular. Para dar certo ao decasségui, tanto no Brasil como no Japão, é preciso estabelecer este elo.

Não adianta a gente ir lá para o Japão, como aconteceu em 2011, para falar sobre microfranquias. A pessoa fica interessada, mas então você vem embora. Quem pode dar continuidade à informação e ao planejamento para quem está lá? Então, do meu ponto de vista, caso fosse possível fazer uma parceria com as entidades que estão no Japão, a fim de realizar uma capacitação, uma reciclagem daqueles que têm interesse em voltar, seria muito, muito bom! O percentual de insucesso seria menor.

E ainda, conforme colocado pelo Dr. Ninomiya, tem o pessoal que não volta mais para o Brasil, que está no Japão, montou seu negócio e, às vezes, tem interesse em expandir seu negócio. A maioria que empreende no Japão pensou assim:

“Vou ver. Se der certo, beleza; se não der, volto para o chão de fabrica”. Então, eu vejo assim, há possibilidade de fazer este trabalho lá e aqui.

Enquanto estiver vivo e o sangue decasségui correr em minha veia, não vou parar. Vou tentar ajudar esse povo, no qual também me enquadro, porque fui decasségui, para que todos possam ter sucesso. Por quê? Por que voltar agora para lá? Será que ele aprendeu a aulinha de quando já estive lá, voltou pra cá, montou seu negocio, alguns quebraram e outros não? Tenho diversos amigos que têm empresas e hoje dizem: “Acho que vou voltar para o Japão porque o dólar está 4 por 1, a situação do Brasil não está nada boa”. Realmente, a previsão, conforme os consultores, de melhora para o Brasil só em 2018.

E r a isto que que-ria passar. Não tem nada fácil, tudo tem que ser trabalhado. (*quadro 14*)



Quadro 14

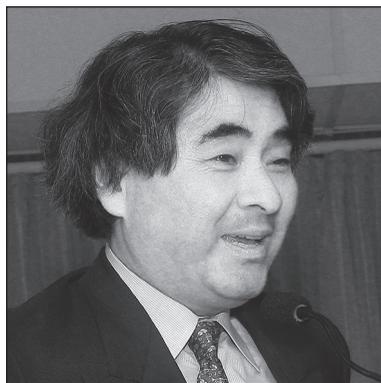
Mais uma vez, muito obrigado.

V

Situação jurídica dos nikkeis e brasileiros residentes no Japão

Hajime Wada

*Professor de pós-graduação em Direito
na Universidade de Nagoya*



Introdução

A globalização não faz somente o produto e o dinheiro circular globalmente, mas também que as pessoas se locomovam em escala global. Esta locomoção é ativada em curto prazo para turismo, ou em longo prazo para permanência ou imigração. Depois de 1980, o Japão também foi envolvido nesta tendência. A entrada de brasileiros nikkeis e seus familiares ocorreu neste contexto.

No meu relato, gostaria de argumentar a respeito da pro-

blemática do aumento acelerado da população de brasileiros nikkeis e seus familiares nos últimos 20 e poucos anos no Japão sob o ponto de vista da situação atual da sociedade japonesa e da convivência multicultural.

1 | Atual situação dos brasileiros nikkeis

1.1. População de brasileiros nikkeis

Primeiro, quero apresentar algumas informações e dados estatísticos para esclarecer a recente situação dos brasileiros nikkeis.

Atualmente, a população de estrangeiros que residem legalmente no Japão é de aproximadamente 2,12 milhões de pessoas, assim distribuída por nacionalidade: 650 mil chineses, 500 mil sul-coreanos e norte-coreanos, 170 mil brasileiros, 100 mil vietnamitas, 50 mil peruanos¹. A demografia japonesa atual é de 127 milhões; portanto, a porcentagem da população de brasileiros nikkeis representa somente 0,14% do total. No Brasil, a porcentagem de brasileiros nikkeis é de aproximadamente 8%.

No Japão, a recepção intensa de nikkeis ocorreu na década de 1990, sendo que em 1991 entraram aproximadamente 120 mil, atingindo o auge em 2007, com aproximadamente 320 mil, e finalmente, após a crise Lehman, em 2008, houve uma redução drástica. Atualmente, o número é aproximadamente metade daquele do período de auge. Em relação aos chineses, o movimento teve início no mesmo período e aumentou continuamente, mas sem impactos significativos devido à crise Lehman².

¹ Ministério da Justiça. *Dados estatísticos de estrangeiros residentes*. <<http://www.moj.go.jp/housei/toukei/toukei_ichiran_touroku.html> (Acessado em 05/06/2016).

² Especula-se que seja devido ao fato de que há mais estagiários e intercambistas.

Observando a população de brasileiros nikkeis separadamente por províncias, há aproximadamente 50 mil em Aichi, 30 mil em Shizuoka, e 10 mil nas províncias de Mie, Gunma e Guifu onde se concentram indústrias de peças automotivas e de eletrodomésticos. Ou seja, muitos dos brasileiros nikkeis trabalham em linhas de produção industrial, atuando na produção de peças.

1.2. Educação escolar

No Japão, de acordo com dados de 2011, no total existem 72 escolas brasileiras (em 2008 eram 93 unidades, e em 2010, 83), e, dentre essas, 12 autorizadas oficialmente como tal³.

Esta autorização permite às escolas receber determinada quantia de auxílio oferecida pelas províncias e, ainda, privilégios em relação às taxas de imposto. Além disso, mais da metade das unidades é composta por escolas autorizadas pelo governo brasileiro, que recebem a mesma qualificação em relação às do Brasil.

A quantidade de estudantes nas escolas brasileiras foi reduzida drasticamente com a crise Lehman de 2008; em escala nacional, essa redução foi 6.373 estudantes, em 2008, para 3.881 em 2009, ou seja, uma diminuição de aproximadamente 40%. Proporcionalmente, têm-se como razões: 40% dos estudantes retornaram ao Brasil; 35% descontinuaram os estudos; 10% foram transferidos para escolas públicas⁴. Por este panorama, é possível observar o impacto da crise Lehman atingindo as crianças e adolescentes.

Na província de Aichi, em 2013, havia 12 escolas autoriza-

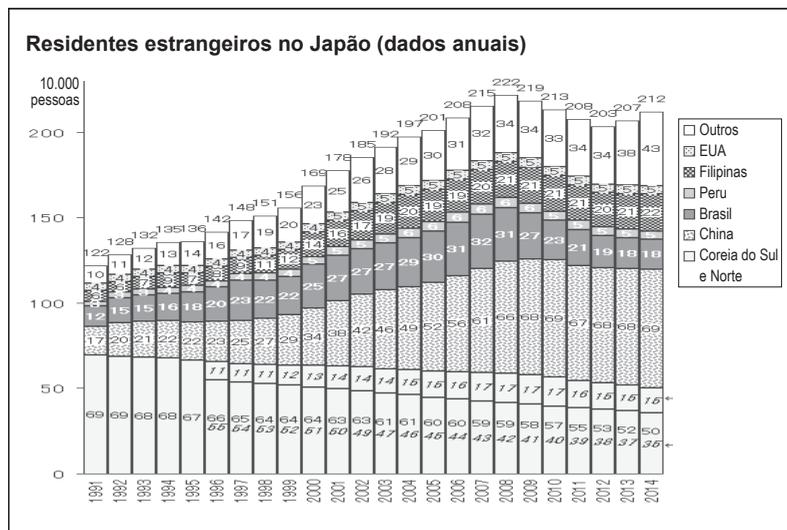
³ Ministério da Educação, Cultura, Esporte, Ciência e Tecnologia, “Pesquisa investigativa sobre autorização de instalação nas unidades e associações escolares para estrangeiros”, 29 de Março de 2012.. <<http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/kokusai/011/gaiyou/1319308.htm>>

⁴ Centro Internacional de Nagoya. Disponível em: <<http://www.nic-nagoya.or.jp/japanese/nic-news/archives/391>>. Acesso em: 14 abr. 2016.

das pelo Brasil (atualmente são 10) e um total de 1.147 estudantes, dentre os quais 744 são do ensino obrigatório⁵.

Fonte: Disponível em: <<http://www2.ttcn.ne.jp/honkawa/1180.html>>. Acessado em: 14 abr. 2016.

1.3. Situação econômica



De acordo com a pesquisa realizada em 2010 na província de Shiga,⁶ com 301 pessoas, o salário médio mais frequente ficava em torno 20 mil ienes, mas a quantidade de desempregados também era alta, 41 pessoas. Em relação à poupança, 25% tinham alguma quantia de reserva, mas 28% responderam que naquele momento não poupavam mais. Mais de 42% nunca reservaram dinheiro para poupança; e mesmo dentre os que poupavam, 90%

⁵ Província de Aichi. *Pesquisa sobre escolas brasileiras na província de Aichi*. 2013. Disponível em <<http://www.pref.aichi.jp/uploaded/attachment/30516.pdf>> Último acesso em 05/06/2013 (em japonês)

⁶ Ashita Matsumiya. *Comparative Studies of Brazilian Workers: Their Living Conditions and Future Perspectives*. Boletim do Museu de Imigração no Exterior, n. 6, 2011, p. 21.

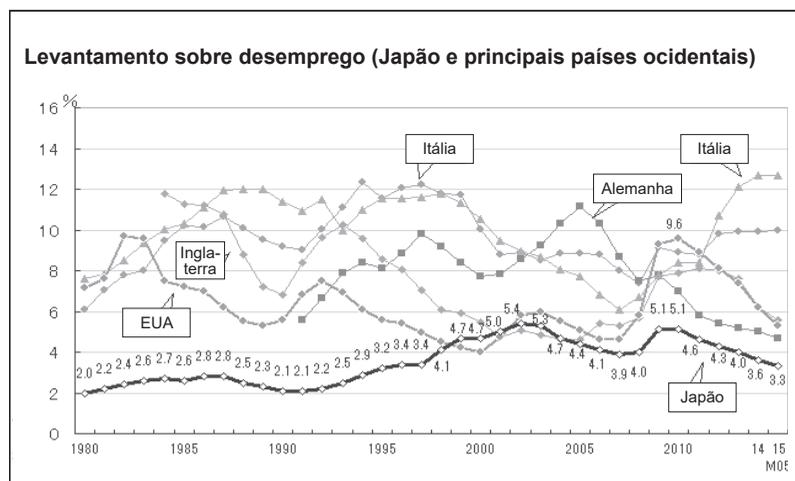
tinham menos de 10 mil ienes, sendo que, entre estes, 30% enviavam o dinheiro para o seu país. Com isso, observava-se, naquela época, a existência de dificuldade econômica.

2 | Japão na década de 1980

2.1. Situação econômica

Na primeira metade da década de 1970, ocorreu o primeiro choque de petróleo, e na segunda, o segundo choque. Com isso, a economia mundial passou por um período de recessão econômica. Mas a japonesa sobreviveu a essas crises por meio da revolução da estrutura da produção de manufaturados. Avaliando o crescimento dessa época, o sociólogo americano Ezra Vogel publicou o livro *Japan as Number One*.

Na década seguinte, a economia japonesa cresceu aceleradamente, entrando na chamada “economia de bolha”, caracterizada pela falta de mão de obra. Principalmente os japoneses



Fonte: Disponível em: <<http://www.2tcn.ne.jp/honkawa/3080.html>>. Acessado em: 14 abr. 2016.

evitavam o trabalho chamado 3K (*keitantai, kitsui, kiken*: sujo, trabalhoso e perigoso). Os ambientes deste tipo de trabalho encontram-se nos segmentos de construção, construção civil, limpeza e linha de produção industrial (incluindo trabalhos no período noturno), produção de substâncias químicas e têxtil.

2.2. Medida política para trabalhadores estrangeiros

Para solucionar a situação acima mencionada houve um debate político sobre a introdução de trabalhadores estrangeiros para trabalhos braçais. Simplificando, este debate consistia na questão da abertura ou fechamento do país. Aqueles que defendiam a abertura argumentavam a necessidade de aceitar ativamente os imigrantes devido à baixa taxa de natalidade e à falta de mão de obra em alguns setores os quais os trabalhadores japoneses evitam. Os que eram a favor do fechamento argumentavam que só os trabalhadores com determinada habilidade ou conhecimento tecnológico seriam bem-vindos.

No entanto, deve-se ter precaução quanto à introdução de trabalhadores braçais. Por exemplo, foi apontado que na experiência alemã⁷, os trabalhadores braçais foram aceitos como *gastarbeiter* (trabalhadores convidados de colarinho azul), mas, devido aos conflitos culturais e religiosos, a integração social não deu certo; além disso, nos momentos de recesso econômico esta inserção poderia aumentar a taxa de desemprego, e, como resultado, haveria necessidade de planejar uma medida política para acelerar a volta desses trabalhadores para seus países de origem.

⁷ Mais detalhes em Shinobu Nogawa. Legislação trabalhista para estrangeiros – Perspectiva para Alemanha e Japão. Tokyo: Ed. Shinzan, 1993. 野川忍『外国人労働者法—ドイツの成果と日本の展望』(信山社, 1993)

Após esses debates, foi deliberada a medida política que categoriza os trabalhadores em duas classes. Ou seja, a introdução ativa de trabalhadores socialmente requisitados nas áreas altamente tecnológicas ou de habilidades especiais; e a recusa de trabalhadores braçais⁸. Assim, em 1998 a lei de imigrantes (Lei de Imigrantes e de Refugiados) foi reformulada⁹.

No entanto, esta medida política apresentava duas importantes saídas. A primeira, que já vinha sendo realizada na Europa, que autoriza a entrada de trabalhadores braçais que tenham linhagem sanguínea daquele país, ou seja, os nikkeis e seus familiares. Os brasileiros nikkeis de segunda e terceira gerações e seus familiares têm autorização para permanecer no país como “residentes” (*zaijusha*). Assim, possibilitou-se que os brasileiros nikkeis permanecessem no Japão como suplementos à falta de mão de obra para trabalhos braçais.

A segunda diz respeito ao sistema de capacitação tecnológica para estrangeiros. Para aqueles que entram no país por meio deste sistema é admitida sua permanência no país sob a autorização de “atividades específicas” ou “atividades designadas” (*tokutei katsudou*). O sistema tem por objetivo fazer que os trabalhadores de países em desenvolvimento obtenham conhecimentos técnicos e habilidades no Japão, de forma a contribuir com o desenvolvimento de seus países, levando e aplicando lá o conhecimento adquirido. Ele é constituído por realização de estágios com contrato

⁸ Mais detalhes em Yasushi Iguchi. Nova era dos trabalhadores estrangeiros. Tokyo: Ed. Chikuma, 2001. 井口泰『外国人労働者新時代』(ちくま新書, 2001年)

⁹ O sistema de controle de imigração japonesa é igual ao norte-americano e sul-coreano. A qualidade de permanência é detalhadamente descrita. Para os estrangeiros que não satisfaçam as condições, a entrada no país pode ser negada ou reprova-se o visto. Para muitos estrangeiros não é pedido o visto para permanência de curto prazo (90 dias). Mas este caso não é aplicado a brasileiros, chineses e russos.

de três anos nas áreas de agricultura, pesca, construção, produção alimentícia, têxtil e maquinaria, áreas que não abrangem trabalhos de alta qualificação tecnológica, mas braçais.

Em alguns casos, este sistema inclui aprendizagem teórica e prática, e, se o aprendiz satisfaz às condições, pode permanecer no país como estagiário por mais dois anos. Para estes, também se engloba o trabalho braçal em pequenas e médias empresas e na área agrícola, sendo a aprendizagem aplicada nos setores evitados por japoneses.

Além disso, neste sistema houve vários problemas tais como estagiários com passaportes apreendidos, poupança obrigatória, trabalho em horários fora do expediente de estágio, não pagamento de horas extras, não realização de aprendizagem teórica etc.¹⁰ Como resultado, a partir de 2010 continuou-se com este sistema somente com aprendizagem teórica, e para os casos cujo aprendizado requer trabalho concomitante foi padronizado como capacitação de treinamento de habilidade.

Os casos de brasileiros nikkeis que imigram ao Japão como trabalhador braçal estão inclusos neste sistema. Para aqueles que permanecerão por longo período, muitos possuem visto permanente. Mas é difícil explicar por que os nikkeis podem imigrar para o Japão visando trabalhos braçais.¹¹ Além disso, este é o

¹⁰ A situação dos estagiários foi relatada como degradante, aviltante dos direitos humanos, no relatório sobre a escravidão do Ministério das Relações Exteriores dos EUA. *US Department of State, Trafficking in Persons Report, 2007.*

¹¹ O Japão aceita trabalhadores da área de enfermagem e cuidados aos idosos provindos da Indonésia (a partir de 2008), Filipinas (a partir de 2009) e Vietnã (a partir de 2014), por meio de Acordo de Parceria Econômica (*Economic Partnership Agreement*). Os trabalhadores devem ter o certificado obtido em seus países e receber o treinamento de capacitação e de japonês por determinado tempo. Depois disso, realizam a prova oficial do país e, caso aprovados, poderão atuar profissionalmente. Questiona-se se este sistema é adequado como uma medida política, mas as explicações do Estado são razoáveis: trata-se de uma atividade econômica em conjunto com os países envolvidos, e não uma solução para falta de mão de obra. Mas poucos japoneses acreditam nesta explicação.

motivo pelo qual os brasileiros nikkeis são excluídos socialmente, não desenvolvendo plenamente a integração social.

Esta crise ocorreu no outono de 2008, e causou grande impacto na economia japonesa. Com isto, muitos trabalhadores terceirizados e com prazos definidos de permanência tiveram seus contratos encerrados ou foram demitidos¹². Esses impactos, obviamente, atingiram também os brasileiros nikkeis.¹³

O JILPT – The Japan Institute for Labour Policy and Training realizou uma pesquisa sobre a situação trabalhista dos trabalhadores nikkeis.¹⁴ Segundo dados publicados, mais de 80% dos trabalhadores nikkeis têm experiência de demissão, e embora originalmente a proporção de trabalhadores fixos seja pequena, após a crise Lehman, 20% abandonaram o trabalho, cujas razões foram: “encerramento do contrato” (30%), “para procurar trabalho com melhores condições” (27,5%), “foi recomendado para que se demitisse devido à reorganização de funcionários da empresa” (12,5%).

O meio de sobrevivência durante o período de desemprego foi: “uso da poupança” (45,8%), “renda familiar” (33,3%),

¹² Com isso, os trabalhadores que foram demitidos acabaram por ter que acampar na praça Hi-biya, iniciando-se assim as atividades de apoio. Para mais detalhes, ver a versão do Comitê Executivo de Vilas de Terceirizados, *6 dias que a vila de terceirizados moveu o Estado*. Ed. Mainichi Shinbun, Tóquio 2009. 年越し派遣村実行委員会編『派遣村 国を動かした6日間』(毎日新聞社、2009年)

¹³ De acordo com Takaharu Hayashi, empreendedor na área de recepção de brasileiros nikkeis, até aquele momento a maioria dos brasileiros era contratada e trabalhava para as empresas, mas o número de pessoas que trabalham em *arubaito* (trabalho temporário). Disponível em: <<http://nipo-brasil.org/archives/4449/>>. Acesso em: 14 abr. 2016.

¹⁴ The Japan Institute for Labour Policy and Training. “A real situação de emprego dos trabalhadores *nikkeis*”. 15 out. 2015. Disponível em <<http://www.jil.go.jp/press/documents/20101015.pdf>>

“auxílio-desemprego” (12,5%). Embora a estatística não possa esclarecer, considerando-se a situação de contratação temporária de japoneses, especula-se que muitos não têm a segurança do contrato, um dos fatores mais importantes para o trabalhador.

Quanto à situação de inclusão no seguro social, dados do Seguro Saúde indicam que mais de 60% estão incluídos na Associação de Seguro de Saúde Nacional ou na Sociedade de Gestão de Seguro de Saúde, ou, ainda, no Seguro de Saúde Nacional, mas aproximadamente 10% não estão inclusos. Além disso, mais da metade das pessoas contribuem para a pensão de seguro de bem-estar social ou para a aposentadoria nacional, mas mais de 40% não estão inclusas em nenhuma das duas opções.

Com esses fatos, podem-se observar os problemas; por exemplo, a maioria das contratações de *nikkeis* ocorre junto às empresas de pequeno porte (menos de 30 funcionários) e sob regime temporário. Como resultado, surge a instabilidade no emprego, diferenças salariais e indivíduos não participantes do seguro social. Assim, cria-se um mecanismo no qual essas pessoas, de forma generalizada, são excluídas socialmente sob diversos aspectos, como o da educação que abrange a linguagem, culturalmente, comunicação familiar e condições da contratação.

Após a crise Lehman, o governo optou pela medida política de auxílio financeiro para que os *nikkeis* voltassem para o Brasil. Esta medida vigorou entre 1º de abril de 2009 e 31 de março de 2010. Como resultado, 21.675 pessoas retornaram ao

seu país de origem: 20.053 brasileiros (92,5%), 903 peruanos (4,2%) outros (3,3%). A entrada por qualidade de status no Japão para essas pessoas foram impedidas por três anos.

Os nikkeis foram designados para suprir a falta de mão de obra, mas, com o aumento da taxa de desemprego, foram impactados diretamente.

No entanto, depois disso, foi decidida a reforma das medidas políticas com a apresentação do documento “Sobre atendimento aos nikkeis que receberam o auxílio de retorno”, subscrito pelos: Gabinete de Planejamento Político, Ministério da Justiça, Ministério de Relações Exteriores, Ministério do Trabalho, Saúde e Bem-Estar Social, de 27 de setembro de 2013. Neste documento consta:

para aqueles que retornaram ao seu país com o respectivo auxílio financeiro no ano vigente de 2009 (...) permite-se a entrada no Japão, considerando-se a situação econômica e de emprego, a partir de 15 de outubro (previsão), desde que satisfaçam determinadas condições.

Para garantir que aqueles que quisessem retornar ao Japão tivessem uma vida estável, foi dada como condição: a apresentação da cópia do termo de contrato com pelos menos um ano de contratação no momento da solicitação do visto no Consulado do Japão no Brasil.

Atualmente, a situação econômica e de trabalho no Japão está indicando falta de mão de obra, devido às atividades de reconstrução pós-desastre no leste japonês, e realização das Olimpíadas em Tóquio em 2020. Esta demanda irá influenciar fortemente as medidas políticas de trabalhadores estrangeiros no Japão. Pode-se observar que essas decisões voltadas aos trabalhadores nikkeis são intimamente relacionadas às de política

econômica japonesa. Assim, questões éticas, convivência multicultural e integração social acabam sendo sempre colocadas de lado.

5.1. Constituição

No artigo 14 da Constituição japonesa consta a proibição da discriminação, no entanto, o motivo da proibição não é baseado na discriminação por nacionalidade. Além disso, no Capítulo III, o título que consta é “Direitos e deveres do cidadão”.

Se os direitos que constam na Constituição serão garantidos aos estrangeiros dependerá do caráter do direito. Ou seja, dentre os direitos humanos básicos, a liberdade de expressão, de ideologia e de associação são direitos naturais garantidos a qualquer ser humano, independente da nacionalidade.

No entanto, alguns direitos, como o voto de fato e o facultativo são exclusivos aos cidadãos japoneses, tanto nas eleições gerais quanto nas regionais, mas isto não é pensado como injustiça. Em alguns países da Europa, exclusivamente nas eleições regionais, os estrangeiros têm direito ao voto; no entanto, isto não é admitido no Japão.

Com relação ao emprego público (por exemplo, funcionários públicos regionais ou nacionais), aos estrangeiros é imposta grande restrição.¹⁵ Em 1953, a Departamento do gabi-

¹⁵ As principais vítimas são os sul e norte-coreanos que têm qualificação de residência permanente especial. Essas pessoas fugiram de seus países origem durante a Segunda Guerra Mundial, abandonando suas nacionalidades. Mas, com a vigência do Tratado de São Francisco, de 28 de abril de 1952, foram obrigadas a renunciar à nacionalidade japonesa, restando-lhes apenas a qualificação de residência permanente no país. Alguns se naturalizaram e obtiveram a nacionalidade japonesa, mas muitos permanecem apenas com a referida qualificação.

nete de legislação (*Cabinet Legislation Bureau- 内閣法制局 Naikaku hōseishō*) determinou:

*Embora não tenha sido promulgado, evidentemente, pelo princípio legal, aqueles que fazem uso do poder público ou esteja envolvido na construção do posicionamento do Estado, é necessário que sejam de nacionalidade japonesa.*¹⁶

Nos últimos anos, tendo como contexto o aumento do nacionalismo, o discurso de ódio (*hate speech*), principalmente contra os sul e norte-coreanos residentes no Japão, tem se tornado um grande problema social.¹⁷ Por isso foi proposto no Congresso o “Projeto de Lei para abolição da discriminação racial”, que proíbe o discurso de ódio. Mas, devido aos votos contra da bancada de direita política (políticos e organizações civis), não foi aprovado. O grupo contra argumenta que prejudicaria a liberdade de expressão; no entanto, especula-se que os motivos sejam outros.

5.2. Legislação trabalhista

Nesta legislação, no artigo 3º da Lei de Prática de Trabalho, consta a proibição da discriminação em razão da “nacionalidade”. O mesmo se aplica para os seguros de contratação

¹⁶ *Ocorrência de pedido de verificação da seleção de funcionário público de alta administração na Metrópole de Tókyo – Supremo Tribunal do Japão, 26 de Janeiro de 2005 – Julgamento – Compilação dos casos do Supremo Tribunal Japonês, vol. 59, n. 1, p. 128. O caso é referente ao sul-coreano com qualificação de residência permanente que atua como técnico da previdência social. Ele não foi admitido na seleção e exigiu indenização. O Tribunal de Tókyo (julgado em 26 de setembro 1997, Boletim de casos julgados, vol. 1.639, p. 30) julgou que, mesmo dentre as funções enquadradas como alta administração, as funções são variadas, e que nem todas fazem uso do poder público, portanto, a seleção é ilegal. Sendo assim, pediu o pagamento de uma parte da indenização. Mas o Supremo Tribunal do Japão retificou esta decisão. Disponível em: <http://mangafox.me/manga/exciting_feelings/>. Acesso em: 14 abr. 2016 (entre as opiniões, existem aquelas que criticam esta decisão).*

¹⁷ Isto tem sido cada vez mais grave, provocando danos à saúde física e mental da vítima. Para mais detalhes, veja Yasuko Morooka. *O que é discurso de ódio*. Tokyo: Ed. Iwanami, 2013; Kazunari Nakamura. Reportagem – Caso de ataque à escola norte-coreana de Kyoto. Tokyo: Ed. Iwanami, 2014.

e de acidente de trabalho, ou seja, o seguro de trabalho e para seguro-saúde e previdência social. No entanto, na realidade, não significa que não exista discriminação. A situação é grave principalmente no que diz respeito à discriminação em relação à condição de trabalho, englobando as formas de contrato e espécies de trabalho.

5.3. Lei de Seguridade Social

Sob o ponto de vista dos direitos garantidos pela Lei de Seguridade Social, comumente é admitido o ato discricionário, permitindo-se o privilégio de tratamento ao cidadão japonês. Mas hoje em dia não se faz necessário ter esta nacionalidade para obter o seguro de saúde público, aposentadoria nacional (seguro social), auxílio de bem-estar social e auxílio família (previdência social).¹⁸

Por exemplo, inicialmente a lei da aposentadoria nacional (estabelecida em 1959) abrangia necessariamente a nacionalidade japonesa, e, portanto, os norte e sul-coreanos ficaram por um longo período sem direito a ela. Em 1981, com a reforma da lei, a partir de 1982 autorizou-se o direito à aposentadoria, mas não foi realizada nenhuma medida de auxílio para os até então excluídos.

Por essas razões, aqueles que em 1º de janeiro de 1982 tivessem: 1) mais de 60 anos não poderiam obter a aposentadoria; 2) mais de 35 anos não poderiam satisfazer aos 25 anos de contribuição para ter direito à aposentadoria. Além disso, muitos dos coreanos (norte e sul) sofreram discriminação racial por parte

¹⁸ Com a reforma da Lei de Seguridade Social, acompanhada da retificação do “Tratado do estatuto dos refugiados” de 1981.

das empresas, e excluídos do processo seletivo para funcionário público devido aos itens da lei da nacionalidade, e, assim, não obtiveram o direito para receber a aposentadoria (previdência social e benefício social). Assim, para muitos dos coreanos idosos residentes no Japão que foram excluídos dos direitos garantidos aos idosos e à remuneração, a única segurança é o auxílio público (*seikatsuhogo*).

Com relação a este auxílio, os artigos 1º e 2º da Lei de Auxílio Público determinam como público a ser protegido pelo auxílio os “cidadãos”, e, dessa forma, argumentou-se que os “estrangeiros não se enquadravam no público-alvo da proteção”. Mas, em 1954, com a notificação do então diretor do Ministério do Bem-Estar Social, “Medidas de auxílio público para estrangeiros que vivem na pobreza”, atualmente provê-se as proteções julgadas necessárias.

O auxílio público para estrangeiros é considerado medida administrativa, sem força da lei. A análise da necessidade de auxílio ocorre independente da nacionalidade e de forma igualitária.

De acordo com pesquisa realizada em 2001 sobre estrangeiros que recebem este auxílio (cerca de 2,85% do total), 28.796 famílias sul e norte-coreanas (5,3% do total de estrangeiros residentes no Japão); 4.902 famílias filipinas (2,4%); 4.443 famílias chinesas (0,7%); 1.532 famílias brasileiras (0,7%). Atualmente, a proporção de sul e norte-coreanos que recebem o auxílio vem reduzindo, mas de outras nacionalidades, especialmente de países da Ásia, está aumentando.

Há um debate sobre a necessidade de conceder o auxílio público aos estrangeiros, e o argumento de que eles estariam se aproveitando do privilégio de sua condição.

Para a primeira questão, surge o contraponto: por que os estrangeiros não deveriam receber os benefícios da previdência social, sendo que pagam os impostos?

Argumenta-se que é necessário analisar de forma imparcial, sem se deter a questões emocionais, a realidade dos estrangeiros (grande quantidade de contratos temporários e discriminação no emprego) e o contexto em que estão inseridos (pelo fato de terem o estatuto e situações muito distintas dependendo das medidas políticas deliberadas).

5.4. Direito à educação

O artigo 26 da Constituição estabelece o direito à educação ao “cidadão” e a obrigação de promover a educação comum (ensino obrigatório). Os estrangeiros têm direito à opção de frequentar as escolas de ensino obrigatório público, e, neste caso, terão o mesmo direito que os japoneses; por exemplo, gratuidade de apostilas escolares (Tratado Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Acordo A), artigo 13; sobre os direitos das crianças, artigo 28).

Existem vários tipos de unidades de ensino enquadradas no artigo 134 da Lei de Educação Escolar (escolas internacionais e coreanas), mas, fora isso, todas as outras são consideradas cursinhos particulares, sem autorização.¹⁹ Além disso, há 31 escolas de Ensino Fundamental II noturnas (em todo o país) instaladas em escolas públicas, com aproximadamente 1.800 alunos, sendo que 80% deles são estrangeiros.

¹⁹ As unidades escolares sem autorização não são instituições que ministram o ensino com base na Lei de Educação e não têm permissão para utilizar o título “escola”, além de não poderem emitir passe escolar. E, por outro lado, não têm de cumprir certas obrigações impostas pela lei.

Como foi visto nos itens anteriores, mesmo com o progresso das reformas legislativas a integridade social dos brasileiros nikkeis na sociedade japonesa não necessariamente está avançando, e, além disso, a situação atual mostra exclusão e desintegração. Como pano de fundo para esta situação, pode-se observar fatos complexamente entrelaçados, como a pequena proporção de estrangeiros em relação à população total (pouco mais de 2%); cultura de desprezo aos asiáticos, como pode ser observado pelo slogan *datsuananyou* (o pensamento de sair da Ásia para se integrar como membro da Europa), iniciada a partir da era Meiji; e estrutura psicológica que considera os estrangeiros como tampões das mudanças econômicas.

Mas, adentrando o século 21, finalmente o Japão também começou a discutir as medidas políticas da integridade e integração social dos estrangeiros. Basicamente considera-se que essas atividades devem ser realizadas pelas organizações/instituições locais e regionais ou associações de civis.²⁰ A integração dos estrangeiros à sociedade japonesa deve ser realizada em todas as áreas, mas, nesta apresentação, será mostrada uma parte das medidas na área do contrato empregatício.

Uma das organizações importantes para a garantia dos direitos dos trabalhadores são os sindicatos (*rodo kumiai*). No Japão,

²⁰ Por exemplo, em 2014 havia, no total, 6.373 alunos de ensino fundamental e médio na Província de Aichi, assim distribuídos em termos da língua materna: 48% português; 20% tagalog; 13% espanhol; 11% chinês. Em 2015, foram introduzidos como consultores idiomáticos 4 funcionários para português, 5 para espanhol e 2 para tagalog, totalizando 11 consultores. Mas isto não é o suficiente. Tem aumentado a quantidade de entrada de estrangeiros em apartamentos públicos, e os conflitos devidos às diferenças culturais entre os moradores japoneses não são raros.

a taxa de organização dos sindicatos (porcentagem de trabalhadores que integram o sindicato) é em torno de 18%, e, embora não haja dados estatísticos em relação aos estrangeiros, especula-se que seja muito menor do que isto, porque muitas das pequenas e médias empresas não têm sindicatos, e mesmo que tivessem, os trabalhadores temporários não fariam parte.

De forma geral, a principal entidade que os organizam são os chamados sindicatos regionais (*chiiki union*), que atuam de forma transversal entre as empresas de determinada região. Por exemplo, o sindicato Nagoya Fureai Union, que atua principalmente na província de Aichi, é constituído por 300 membros, dos quais 1/3 é de brasileiros. Essas pessoas sofreram os impactos da crise Lehman em 2008, perdendo o emprego ou tendo seus contratos encerrados; para resolver este problema, aderiram a esta organização – que publica jornais em português e também presta consultoria sobre atividades cotidianas – e ainda estão em atividade. Imediatamente após a crise de Lehman, 140 brasileiros entraram no Japão no espaço de apenas um ano.

A seguir, a situação do emprego no Japão vista sob o ponto de vista dos brasileiros nikkeis, srs. Marcos Rocha Taira e Antônio Marcos, que participam ativamente das consultas de emprego:²¹

- Não há grandes diferenças salariais entre os japoneses (contrato temporário). Há trabalhadores do setor industrial que recebem mais de 30 mil ienes por mês, pelo fato de trabalhar em turnos noturnos ou trabalho extra. Recebem entre 1.200 a

²¹ Sobre o problema de contrato dos brasileiros nikkeis, ver mais detalhes em Situação recente de emprego e providências para nikkei. 厚生労働省職業安定局「最近の雇用状況と政府の日系人対策」Disponível em: <www.jadesas.or.jp/pdf/54kouennaiyou_03.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2016.

1.300 ienes por hora.

- A maioria são trabalhadores terceirizados ou via empreiteira (*baken/ukeoi*), e, por se tratar de contrato com prazo determinado (3 ou 6 meses), há casos em que o trabalhador não é mais contratado depois de expirado o prazo.
- A falta de seguro-acidente de trabalho é grave. Existem trabalhadores que sofrem graves acidentes no primeiro dia de trabalho devido à falta de orientação e treinamento para segurança. Além disso, as instruções são realizadas de forma básica e em japonês.

A mobilização desses sindicatos é fruto do esforço pessoal, configurando-se uma exceção. Mesmo sob o ponto de vista da proteção dos trabalhadores, a integração social dos estrangeiros está atrasada.²² No Japão, a proporção entre naturais e estrangeiros é de somente 2%, por isso não é possível dizer que a sociedade seja inclusiva (na realidade, muitos dos países desenvolvidos têm problemas neste aspecto).

Especula-se que, com o agravamento da baixa taxa de natalidade e da falta de mão de obra, surgirá novamente a discussão sobre a questão da imigração de trabalhadores estrangeiros. Mas a mão de obra, ou força trabalhadora, é oferecida por pessoas, e essas pessoas têm suas famílias. Se não se mantiver este ponto em vista, a medida política para trabalhadores estrangeiros cometerá o mesmo erro. As experiências dos últimos 30 anos, pelo menos, nos ensinaram esse fato. Este é a minha mensagem.

Obrigado pela atenção.

²² De acordo com sr. Hayashi (nota 12), a situação dos brasileiros nikkeis está ruim tanto na questão do emprego quanto educação e da moradia. A quantidade de pessoas com doenças psicológicas devido à falta de comunicação e instabilidade mental é bastante alta.

Perguntas e Respostas

Pergunta | Q1

Ouvindo a exposição do professor Wada, percebo que ele faz uma distinção prática entre os chamados contratados e os subcontratados, ou *seishain* e *hiseishain*. Ele usou uma palavra que é o chamado *illegal*. Então, a pergunta que faço ao professor é a seguinte: Como é que a justiça japonesa tem tratado esta questão do *ihou* se a ilegalidade começa numa subcontratada, numa empreiteira. Queria saber também se, por exemplo, não existe a responsabilidade solidária e subsidiária para as grandes empresas que são contratantes.

Tenho uma segunda pergunta ao professor, sobre a questão de que, quando ele fala em contratação de vários estrangeiros, se são necessários dispositivos legais que protejam realmente esta contratação? No direito trabalhista brasileiro temos uma série de problemas, e a quantidade de ações trabalhistas, comparada ao Japão, é infinitamente maior. Nossas questões trabalhistas decorrem naturalmente dessa pluralidade, complexidade da legislação. Assim, se a ilegalidade apontada pelo senhor já é contra a legislação existente, o que o professor sugere quando a complexidade dos problemas de contratação se multiplicar em função da contratação dos trabalhadores estrangeiros?

Resposta | Professor Wada

Muito obrigado. Há duas perguntas. Em relação à primeira,

sobre o que fazer com a contratação temporária dos trabalhadores (*roudousha-baken*), tem sido um grande problema no Japão também. Inicialmente, as formas de uso desse sistema eram limitadas, mas atualmente há muita liberdade, e isto tem causado vários problemas, por isso pensamos que este tipo de contrato não é adequado. Mas esta realidade tem se expandido cada vez mais. Os estrangeiros, principalmente os brasileiros, estão entrando neste esquema de contratação. Não são todos, mas acredito que são muitas pessoas. Fora isso, a terceirização (*ukeoi*) também está numa situação bastante semelhante. Acho que o problema está no fato de os estrangeiros estarem nessas situações em que não são preferidas pelos japoneses.

Portanto, meu ponto de vista é de que é necessário mudar o próprio sistema de contratação do Japão. Além disso, acredito que seja necessário que os órgãos públicos controlem rigorosamente já no momento de autorizar a entrada no Japão.

Sobre o segundo problema, não sei se a legislação trabalhista japonesa é complexa, no entanto, a contratação temporária (*hiseiki*) é extremamente complexa. Eu trabalho com a Alemanha, e lá não há muita diferença entre contrato efetivo (*seiki koyou*) e temporário (*hiseiki koyou*). No Japão, há muitos pontos diferentes. Por exemplo, as pessoas com contrato efetivo podem receber o auxílio transporte (*tsukin-teate*), mas os temporários não. Não importa se a forma de transporte é a mesma. Começam a surgir, por exemplo, essas diferenças. Outro caso é o auxílio moradia. Os efetivos podem recebê-lo, mas os temporários não. Essas diferenças foram se sobrepondo e começaram a se tornar muito complexas.

No Japão ainda não se construiu o conceito de que é pre-

ciso pagar o mesmo valor para a mesma função. Isto também é um grande problema. Por isso, como disse antes, há casos em que os efetivados são japoneses, mas os temporários são estrangeiros, por não serem tão fluentes na língua, havendo diferença salarial muito grande. Os problemas dos estrangeiros estão dentro desses fatores entrelaçados. Acredito que se não houver contramedida para o contrato temporário do Japão, isto se tornará um grande problema.

Hoje não falei sobre este assunto, mas, atualmente, no Japão, 40% dos contratos são temporários. Principalmente entre as mulheres, que chegam a 60%. Vem aumentando muito. Eu não sei no Brasil, mas há muitos trabalhadores temporários que não são incluídos no seguro social. O que fazer com o contrato temporário é um problema fundamental da legislação trabalhista japonesa, além disso, é uma questão essencial da legislação da previdência social. É um pouco constrangedor para as pessoas do Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar, mas acredito que atualmente no Japão as medidas tomadas são frouxas; é preciso atender às necessidades básicas, senão irá se tornar um problema ainda mais grave.

Comentário | Dr. Masato Ninomiya

Eu gostaria muito que, no futuro, o professor Wada iniciasse também estudos sobre legislação brasileira. No Brasil, por exemplo, existem os temporários, ou melhor, os *part-time*. Mas, se essa situação contratual prosseguir, digamos, por mais de dois anos, e se a empresa não transformar o contrato em efetivo, o trabalhador pode processá-la automaticamente no Tribunal do

Trabalho e conseguir seu direito.

Sobre o comentário do advogado Dr. Hayashi, a pergunta sobre se a empresa de terceirização cometer ilegalidade a grande empresa que utiliza seus serviços não será responsabilizada conjuntamente.

Sobre esta questão, isto é bastante óbvio se pensarmos a partir da legislação brasileira. Se a empresa de terceirização descumprir os direitos que constam na legislação trabalhista, pode ser processada no Tribunal do Trabalho, e, por sua vez, a empresa que contratou os serviços também pode ser responsabilizada conjuntamente.

Além disso, não deve haver diferença salarial entre homens e mulheres. Para pessoas que realizam mesmas funções, independente de sexo, não deve haver diferença também. Ouvimos frequentemente que há diferença salarial entre homens e mulheres, então, na realidade existe esta diferença, mas na legislação consta que não pode ser assim. Não sou especializado nessa área, mas no meu escritório há um especialista nesta área, então tenho um pouco de receio de dizer, mas percebo que as empresas japonesas acabam trazendo essa mentalidade para o Brasil. Logo, acabam fazendo muitas coisas que são ilegais.

Ouvi dizer que no Japão a questão do assédio tem se tornado um problema. O Brasil também tem tomado posição mais rigorosa. Ainda não é como nos EUA, mas há muitos tipos de assédios, como o moral (*pawahara*) e sexual (*sekubara*). O pedido de indenização devido a isso tem crescido também. Coisas que normalmente no Japão seriam ignoradas têm sido bastante questionadas no Brasil. Pessoas que vêm do Japão são muito sérias no trabalho, e houve um caso em que um superior acabou ficando

nervoso e socou a mesa. O funcionário me relatou que ele lhe deu bronca na frente de todo mundo. Quando fui confirmar o caso com esse superior, ele disse: “Não, não. Pode ser que o tom de voz tenha ficado mais alto, mas não fiquei nervoso nem soquei a mesa”. É preciso de testemunhas para se ter certeza sobre o ocorrido, mas o que recomendei para esta pessoa foi que, sim, pode ficar bravo, mas não ter este tipo de atitude em público. Se houver testemunhos é um caso perdido, etc.

Se começarmos citar exemplos não teremos fim, mas entre o Brasil e o Japão a legislação trabalhista é diferente. Assim como tirar folga também é. Por exemplo, o repouso, ou folga, é determinado pela OIT – Organização Internacional do Trabalho como sendo 20 dias por ano. Mas, no Brasil, em algum momento, foram contabilizados os sábados e domingos, totalizando 30 dias. Ganhar o repouso de 30 dias em um ano de trabalho é um fato que até as crianças sabem.

Porém, a primeira coisa com que os brasileiros se surpreendem no Japão é que, mesmo trabalhando um ano, só haverá 10 dias de repouso remunerado. A cada ano de trabalho, vão sendo acrescentado dois dias, e no sexto ano finalmente chega-se aos 20 dias.

Na lei brasileira, a folga deve ser tirada em duas partes, 15 dias de cada, ou de uma vez só, um mês. Conheço assalariados e funcionários públicos japoneses que vieram para o Brasil, mas não existe ninguém que tirou o repouso remunerado de 20 dias. Só trabalham. Acho que isso é uma das forças motoras do progresso do Japão, mas impossível no Brasil. No Japão existe a chamada hora extra de serviço (*service zangyou*).

Quando falo sobre isso para meus alunos, eles dão garga-

lhadas, perguntando o que é isso. Perguntam por que os trabalhadores devem sacrificar seu tempo de trabalho extra remunerado para servir ao capitalista. Para os japoneses isto seria normal se houvesse o espírito de amor à empresa. Mas, se perguntarmos o que é a natureza deste espírito, faria sentido existir contratações vitalícias, mas hoje isto é raro, até mesmo no Japão. Então, quando falo sobre este assunto com brasileiros, eles ficam surpresos.

Por fim, o que quero dizer é que, tanto no Japão quanto no Brasil, as pessoas que estão em funções executivas na empresa, não são obrigadas a carregar todos os direitos e obrigações. Por estar nessas funções, podem ter certos privilégios, mas também uma obrigação equivalente. Mas, por exemplo, quando conto a história do gerente de McDonalds, todo mundo fica, como posso dizer, de boca aberta. Resumindo, por trás do título de gerente, a pessoa foi obrigada a trabalhar até morrer. Ou seja, é diferente nesse nível. Por causa dessa diferença muito grande de mentalidade, acho que as pessoas que foram ao Japão devem ter sido obrigadas a aguentar muitas coisas.

Quando estive no antigo Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar, compareci ao Escritório de Inspeção de Normas Trabalhistas (*roudou kinjun kantokusho*) para pedir que fizessem uma fiscalização mais rigorosa. Fiz isto acreditando que, se estes órgãos ficassem mais atentos a estes pontos, poderiam servir de exemplo, mas eles também não podem focar apenas nesta questão.

Então, como foi apontado pelo professor Wada, a estrutura permanece inadequada, o que significa que, no final das contas, pelo fato de o Japão ser um país que considera o trabalho como

ato nobre e belo, existem as horas extras de serviço, e por ser considerado que a hora extra sejam duas horas de trabalho para a empresa, isto não é compreendido pelos brasileiros. Perdão, eu realmente gostaria que o professor compreendesse este fato.

Comentário | Professor Wada

Bem, o que o professor Ninomiya disse está corretíssimo, não tenho argumentos contrários. Eu comparo as formas de trabalho com a Alemanha, então preciso corrigir vários pontos. Por exemplo, na verdade, o Japão não ratificou a OIT, porque não é possível fazê-lo na situação atual. Para esta ratificação é preciso regulamentar as férias remuneradas de três semanas e, pelo menos uma vez, há a necessidade de férias de duas semanas. Infelizmente, a legislação trabalhista do Japão não atende a estes requisitos. Por isso ainda não ratificou. Existem muitos aspectos que não são concordantes com as convenções internacionais; por isso, primeiro é preciso resolver estes aspectos para se padronizar internacionalmente. Este é o primeiro ponto. O segundo é que, além do padrão internacional, se não nos preocuparmos constantemente com, por exemplo, os padrões da OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico, não será possível realizar a real globalização.

E sobre morrer devido ao excesso de trabalho, obviamente sabemos disso, mas a maioria das pessoas não entende. Ou seja, se disser para um japonês trabalhar até a morte, mesmo na brincadeira, ele acaba trabalhando até morrer de fato. Se perguntarmos o porquê desta mentalidade e de não receber o pagamento de horas extras, penso que se a pergunta for feita dentro

do próprio país não há problemas, mas é questionável em um ambiente internacional. Podemos dizer que é até um *social dumping*, mas precisamos ter também esta visão. Então, logicamente, temos diferença de cultura, mas as formas de execução do trabalho inadequadas do Japão devem ser ajustadas, seguindo a norma internacional. Eu concordo com isto. Cada um dos aspetos está ligado a estas questões.

Comentário

Katsuyuki Tanaka, diretor da
Kaigai Nikkeijin Kyoukai

Ouvi a história do professor Wada com muito interesse. Por exemplo, no final, quando comentou sobre o fato de que os decasséguis não estão devidamente protegidos, senti que isto deve ser cada vez mais denunciado. Realmente concordo que o acúmulo dessas pequenas ações de proteção será extremamente importante.

Em relação aos outros aspectos, no início o professor disse que, sob o ponto de vista global, é estranho o Japão emitir um visto especial para, por exemplo, brasileiros descendentes (nikkeis). Lembro-me de que foi comentado algo deste tipo, e sobre isso tenho a impressão de que não é assim. Por exemplo, na Itália ou Espanha, o passaporte é emitido rapidamente para os descendentes de, no máximo, terceira geração.

Além disso, em outros aspectos relacionados às formas de permissão de entrada ou quais pessoas podem entrar ao país, acredito que seja direito do próprio país estabelecer que tipo de pessoa e como será a entrada. Então, esta forma de permitir tudo aos nikkeis, exceto ter nacionalidade japonesa, acredito que seja

porque o governo japonês quis que essas pessoas entrassem no país. Bem, depois foram expostas as problemáticas que são os temas de hoje, mas em relação ao ponto de partida, não achei que fossem tão estranhos ou inadequados.

Pergunta | Sr. Tsuji

Tenho perguntas para o professor Wada. Faz exatamente dois anos que vim ao Brasil. Tenho duas questões sobre este assunto que o senhor discutiu agora. Na resposta à pergunta anterior, o professor disse no começo que, no momento da aceitação de trabalhadores estrangeiros no Japão, faltou discussão em relação ao tratamento diferenciado que os nikkeis têm. Bem, já faz 30 anos, mas quais são as consequências negativas desta falta de debate? A segunda pergunta é: Embora não tenha sido mencionado durante a conversa, por exemplo, os imigrantes, as pessoas do sudeste asiático e os nikkeis, no sentido da integração social, como se comentou agora há pouco. Gostaria de saber se, pelo fato de serem *nikkeis*, têm aspectos um pouco diferentes em relação aos estrangeiros, ou que, no final, são brasileiros, e por isso existem muitas diferenças culturais, assim como em relação a outros estrangeiros. Gostaria de saber a sua opinião quanto a isto.

Resposta | Professor Wada

Bem, em relação à primeira pergunta, não penso que ter aceitado os nikkeis, do ponto de vista global, seja estranho. Muitos países agem assim. Esta é uma escolha comum, mas naquela

época dizia-se enfaticamente que não se podia aceitar trabalhadores braçais, mas aceitavam os nikkeis.

Sendo assim, pode-se pensar que, no final das contas, os nikkeis entraram apenas para trabalhos braçais. Assim, como resultado, colocaram as pessoas no país sem se importar com a preparação necessária; por exemplo, treinamento educacional ou para comunicação em japonês. Achar que isto é um problema de esforço de cada um, penso que seja inadequado. Para aceitar as pessoas como força de trabalho, é preciso, por exemplo, ter a responsabilidade de instruir aquelas que não sabem a língua.

Houve muitos casos em que acidentes ocorreram logo depois de iniciar o trabalho, e se essas coisas acontecem, é preciso verificar corretamente onde estava o problema. Acredito que, a partir do momento em que se entrou no Japão, a pessoa não pode pensar em ganhar dinheiro. Precisa se esforçar para viver no Japão, por exemplo, estudando a língua. Sobre a segunda pergunta, acredito que as diferenças culturais sejam distintas em cada um dos países. Também tenho contato com estudantes intercambistas de vários países, que têm culturas diferentes, então não posso generalizar. Mas, sendo japonês, podemos enxergar muitas coisas que achamos normais, mas não são. Nós também precisamos começar a olhar para fora, é isso que acredito e estudei nesses 20-30 anos. Tenho a impressão de que é um novo fenômeno que não existia na relação com os imigrantes.

Quero comentar mais uma coisa. Acho boa a medida política de aceitar os enfermeiros e assistentes para cuidados pessoais, mas, por exemplo, a taxa de aprovação de pessoas que vieram das Filipinas é de 8%. Ou seja, 92% das que saíram das Filipinas

com o diploma do próprio país com intenção de trabalhar no Japão tiveram de voltar. Bem, nem todos precisaram voltar, mas acho que se não houver uma solução para esta situação, esta boa medida não trará bons resultados. Por isso o tema da inserção dos estrangeiros necessita de abordagens multifacetadas. Uma delas, acredito, foi a mudança que ocorreu no sistema de treinamento aos estrangeiros.

Comentário | Professor Ninomiya

Sobre a primeira pergunta, relatarei tudo que sei. Na economia da “bolha” (*baburu keiki*) dos anos 1980, os jovens japoneses pararam de trabalhar no sistema 3K. Não queriam mais. Obviamente, todo mundo preferiu trabalhar vestindo gravata, em lugares com ar-condicionado. Assim, foi diminuindo a quantidade de pessoas que realizavam o trabalho braçal 3K. Há até histórias de empresas de pequeno e médio porte que, mesmo com pedidos de clientes, pela impossibilidade de atendê-los, acabaram por fechar as portas com as contas positivas.

Para resolver esta situação, em 1985 foi publicado um chamado para trabalhar no Japão destinado àqueles que tinham a nacionalidade japonesa. Aqui, foi publicado nos três jornais nipo-brasileiros que existiam na época. Inicialmente, a tentativa era chamar de volta os japoneses, não os brasileiros descendentes. No período pós-guerra, quando o Japão passava por dificuldades, vieram muitos japoneses para o Brasil, cerca de 60 mil pessoas. A intenção era chamar essas pessoas de volta para trabalhar. Quem imigrou para os EUA e Canadá estava vivendo uma situação boa e estável. Mas pessoas que viviam na América

do Sul pareciam estar com dificuldades, e pensaram que, com a oferta de trabalho no Japão e o padrão salarial, voltariam. Neste contingente poderíamos citar os professores que ensinavam em escolas de japonês, ou até mesmo trabalhadores de lavanderias e rurais. A realidade foi esta mesmo.

Não me lembro qual era valor de câmbio, mas, dependendo da situação, essas pessoas poderiam ganhar 20 mil ou até mais de 30 mil. Naquela época, o real estava em alta, acredito que a proporção era de 1:1; assim, poderiam receber, no mínimo, 2.000 ou 3.000 dólares. Todo mundo queria ir para lá, mesmo que tivesse de abandonar tudo.

Estando lá, essas pessoas eram chamadas pelo chefe do setor – esta é a história que eu mesmo ouvi –, que lhes perguntava:

– Você não tem filho ou filha, sobrinhos e sobrinhas?

– Bem, eu tenho, mas todos de nacionalidade brasileira, ninguém tem nacionalidade japonesa, então, não pode.

– Não, não. Vou pedir ao responsável da minha área eleitoral dar um jeito.

Os empregadores realmente estavam precisando de trabalhadores. Então, o resultado para “dar um jeito” foi o visto especial do Ministro da Justiça. Até aí, existia a chamada visita aos parentes. Foi então que ressuscitaram esse mecanismo e começaram a oferecê-lo cada vez mais. Este é o fato evidenciado estatisticamente. Iniciando no ano de 1985-1986, já nos dois anos seguintes, o aumento de pessoas foi numa escala de 1.000 a 10.000. Naquela época, no Ministério da Justiça estava sendo realizada a reforma da lei da imigração, e então, oportunamente, resolveram colocar no país os nikkeis, criando o residente de longo prazo (*teiju-sba*). Esta reforma foi estabelecida em junho de

1989, e após junho de 1990 os descendentes até a terceira geração (*sansei*) puderam ficar no Japão sem impedimento.

Naquela época, podia-se perguntar em qualquer lugar, no Consulado do Japão de São Paulo, no Ministério de Relações Exteriores ou até no Ministério da Justiça, em nenhum lugar diziam que era para fazer trabalho braçal, mas que estavam fazendo uma concessão especial em aceitar porque eram descendentes. Criou-se o sistema de residente de longo prazo em consideração à linhagem de sangue. Por isso não está escrito que é para realizar trabalho braçal, o que de fato não está. Ou seja, pode-se fazer de tudo. Se for descendente que vai para o país dos seus antepassados, pode fazer qualquer coisa. Pode tirar um cochilo, ir para escola ou até trabalhar. Mas um visto que autoriza a trabalhar, pode-se procurar em todos os países do mundo, é comum. Portanto, não há o que fazer quando a interpretação é que se criou este status para responder à necessidade de força trabalhadora de empresas de pequeno e médio portes. Os políticos daquela época devem ter pensado que os nikkeis deveriam saber falar japonês e conhecer os costumes. Nessa época, dei uma entrevista para um jornal brasileiro e disse que isto é errado. Os nikkeis não são japoneses, e se se pensar assim vai causar grandes problemas. Tenho lembranças disso, estou procurando essa matéria, mas ainda não consegui encontrar. Foi mais ou menos em 1990.

Bem, o resultado foi o esperado. Muitas pessoas não sabiam falar japonês, não se adaptaram facilmente aos costumes do Japão, quando levavam as crianças nas escolas, elas sofriam *bullying*. Foram surgindo vários problemas. Claro que o governo japonês também tomou várias medidas, mas foi se atrasando, e,

finalmente, só depois de 10 anos, vários problemas foram sendo resolvidos.

Observei isto antes da inauguração do CIATE, há 23 anos. Então, venho observando isso há pelo menos 25 ou 26 anos. Na realidade, no começo a situação era assim. Então, quando se falava que, como sociedade de descendentes, precisamos fazer algo, vieram meus colegas do antigo Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar e do Ministério de Relação Exteriores, pedindo para criar uma organização que fornecesse o conhecimento prévio para aqueles que vão para o Japão, sobre como é o país, a legislação japonesa, a religião. Naquela época, eu era vice-presidente da Sociedade Brasileira de Cultura Japonesa e de Assistência Social, mas acabou que, como sou da área do Direito, me pediram para dar cobertura, e estou fazendo isso há 23 anos.

De fato, muita coisa mudou. Depois de altos e baixos, estamos aqui. A situação dos trabalhadores brasileiros e o ambiente no Japão são muito diferentes. Por isso, no momento que enviamos as pessoas para o Japão, dizemos para tomar cuidado porque é diferente, e, se tiverem problemas, se dirijam ao HelloWork, ao Escritório de Inspeção de Normas Trabalhistas ou conversem com um advogado. Mas, para esses aspectos também, se fosse no Brasil, no Tribunal do Trabalho este processo seria gratuito. Só que no Japão não é assim. Existe o Centro de Suporte Legal (*bouterasu*), mas não é garantido que farão tudo.

Por isso, mesmo com a melhoria, ainda há vários outros problemas que são difíceis de ser resolvidos. Desculpe, não sei se consegui te responder, mas quando começo a falar, acabo me prolongando demais.

VI

Experiência de ter sido educada como filha de decasségui e decidido fazer carreira em empresas japonesas

**Cinthia Yukimi Miyagi e
Aline Yukari Suzuque**



Cinthia Yukimi Miyagi



Aline Yukari Suzuque

Cynthia Yukimi Miyagi

Olá, boa-tarde.

Nós somos alunas de uma faculdade no Japão, estamos de férias no Brasil, e temos a oportunidade de falar de nossas vidas neste Simpósio.

Primeiramente, agradeço ao professor Ninomiya e ao sr. Nagai pelo convite. Nossa palestra será um terço em português e o restante em japonês, quando trataremos sobre a faculdade e as atividades lá realizadas.

Até agora, a história dos filhos de decasséguis era a de que iam para a escola japonesa, sofriam *ijime*, conseguiam conviver com isto, e depois voltavam ao Brasil. Nossa história não é diferente. Mas conseguimos ir um pouco além e realizar atividades para passar nossa experiência aos alunos seguintes, nossos *koubais*.

Inicialmente, vou falar sobre a minha vida, depois, a Aline falará, e, em seguida, falaremos sobre nossas atividades.

Chegamos na semana passada, vindas da província de Shizuoka. Eu nasci em São Paulo, minha mãe é brasileira (nissei), meu pai é japonês, e se conheceram no Brasil.

Meus avós são originários de Okinawa, por isso tenho o rosto um pouco diferente dos japoneses e brasileiros. No Brasil, desde que nasci, só falava português. Na minha infância estudei em uma escola brasileira, cursei até o quarto ano do Ensino Fundamental.

Quando tinha 10 anos, meus pais resolveram ir trabalhar no Japão. Primeiro foi o meu pai para conseguir um emprego e moradia, além de juntar dinheiro para a passagem do restante da

família. Assim, depois de um ano viajamos ao Japão; lembro-me até hoje, era dia 12 de fevereiro.

No começo tudo era diferente, estava muito ansiosa. As ruas não eram esburacadas, como as daqui. Estava frio, e em casa tinha aquecedores que nunca tinha visto no Brasil. Como era inverno, meu pai comprou um *nikuman*. Outra coisa que gostei foi o *milkytea*, chá com leite. Outra foi o *calpis*, uma bebida que não tinha aqui.

No Japão, o ano letivo começa em abril, e, apenas dois meses da chegada tive de ir para uma escola pública japonesa, pois meus pais não tinham condições financeiras para pagar uma escola brasileira.

Eu não sabia japonês, não sabia ler nem escrever os *kanjis* (ideogramas). Antes de iniciar as aulas, fiz uma entrevista com o professor da minha classe acompanhada de uma tradutora. Na época em que morava no Brasil tinha mechas no cabelo, unhas pintadas e brincos grandes, então, fui assim para a escola japonesa. O professor me disse: “Humm, *dame* não pode”. Achei estranho, porque para mim era uma coisa muito normal, mas no Japão não era; regras são regras, e tive que me acostumar assim.

Encontrei outras quatro diferenças entre a escola brasileira e a japonesa. Vou apresentá-las para vocês.

1º *O dia a dia na escola é muito longo*. Ficamos praticamente o dia inteiro dentro dela, das 8h às 15h.

2º *A refeição*. Os alunos fazem revezamento para servir a merenda, que é comida japonesa acompanhada de leite. Foi assim que aprendi a comer as comidas típicas japonesas; por exemplo, pão com arroz e leite. Todo dia tem leite.

3º *A limpeza*. São os alunos que fazem a limpeza da escola,

do banheiro, do chão. Não tem faxineira na escola japonesa.

4º Estudei em uma escola pública, e sempre teve aula de natação, caligrafia e música. Todas as escolas primárias do Japão têm piscinas, ginásios, salas de músicas com piano e outros instrumentos.

Agora vou falar como aprendi o *nibongo* (língua japonesa). Nas aulas de *kokugo* (língua japonesa) e de história e geografia, ia estudar em outra sala. Foi então que, com essa professora japonesa, aprendi a ler, escrever e falar um pouco de japonês.

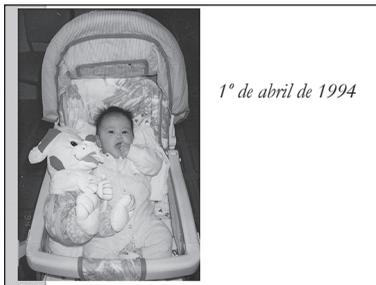
Como não entendia japonês, não conseguia me comunicar bem com os meus colegas de classe, por isso me sentia muito sozinha. Um dia, na aula de matemática, um me-



nino da minha sala disse: “Ela é estrangeira, não sabe fazer isso”. Porém, eu sabia resolver aquele problema, mas não conseguia me expressar para explicar que sabia. Foi aí que comecei a estudar mais profundamente o japonês, para mostrar que o estrangeiro, o brasileiro, não é estúpido.

Fiquei somente por um ano na escola primária japonesa, que seria o *shougakkou rokunensei*. Quando entrei para a escola secundária, o *chuugakkou*, já conseguia, mais ou menos, falar, ler e escrever em japonês.

No Japão temos atividades extracurriculares que são reali-

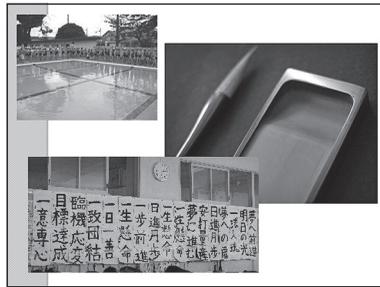
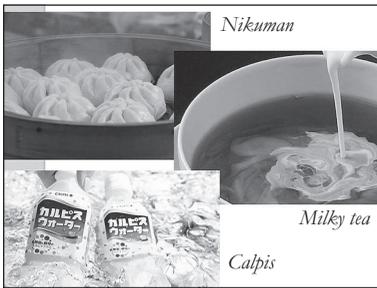
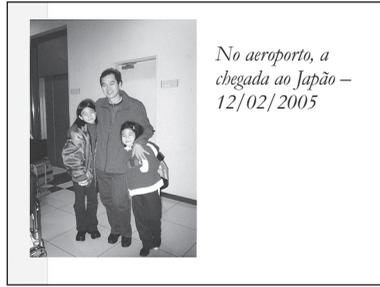


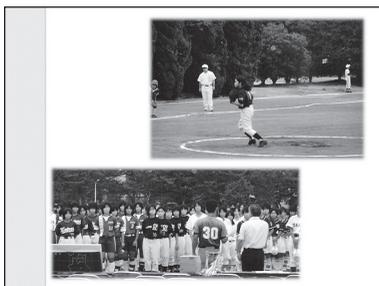
zadas depois das aulas, como futebol, vôlei, tênis. Escolhi fazer *softbol* e fui *pitcher* (arremessador) durante dois anos. No segundo ano, disse para a professora principal que iria estudar português depois da graduação e não desejava ingressar no ginásio japonês, que correspondia ao colegial. Nessa época, sentia que estava esquecendo minha língua natal. Havia palavras que já não conseguia falar ou não sabia como escrever. Por exemplo, girafa. Não sabia se era com “j” ou “g”.

Só que essa professora me disse: “*Mottainai* (desperdício), você não vai seguir a carreira japonesa?”.

Então, ela me indicou um colégio que tinha uma classe especial com aulas de português, chamada de classe internacional para alunos estrangeiros. Ou seja, dentro do currículo escolar japonês, você podia estudar o português. Essa era uma das escolas mais cobiçadas na nossa cidade. Mas me esforcei e consegui entrar.

Nessa escola, passei três anos muito divertidos até me formar. Até o colegial estudei junto com a Yukari. Agora, ela vai contar sua vida, e depois, juntas, falaremos sobre as nossas experiências na faculdade.





Aline Yukari

Boa-tarde, meu nome é Aline Yukari Suzuque. Sou brasileira nikkei da 4ª geração (*nikkei yonsei*). Meus pais nasceram e cresceram no Brasil. Desde que nasci, falávamos português. Por isso, naturalmente, esta era a minha língua materna.

Quando fiz 1 ano e 6 meses, meus pais foram para o Japão como decasséguis. Das 7h30 da manhã até as 6h da tarde eu ficava na escola maternal (*hoikuen*). Quando completei 4 anos, minha mãe engravidou e parou de trabalhar, e, com isso, passei a frequentar a creche (*takujisho*) voltada para os brasileiros, e então, pela primeira vez, aprendi a escrever e a ler em português. Aos 7 anos entrei no Ensino Fundamental (*shougakken*), e passei a

conhecer o ensino do Japão. Na escola vivi com japoneses, e não tive nenhum problema. Não me lembro de ter tido problemas com a questão do idioma.

Mas, quando estava na 3^o ano, nós voltamos para o Brasil. Aqui, a transição de uma vida baseada em japonês para o português foi muito difícil. Frequentei por dois anos a escola brasileira. No começo, fiquei um pouco perplexa pelo fato de haver grandes diferenças; por exemplo, formas de fazer a conta de divisão. Mas, como já havia adquirido formas de estudar no Japão, no que diz respeito aos estudos consegui alcançar o nível dos outros alunos.

Então, em 2005, passamos por outro momento decisivo, e acabamos voltando para o Japão. O plano inicial era retornar para o Brasil depois de 5 anos, por isso entrei na escola brasileira “Escola Alegria de Saber”, na cidade de Hamamatsu. Mas, como todos sabem, em 2008 chegou a crise Lehman. A mensalidade de 10 mil ienes para três filhas começou a ser insustentável para os meus pais. Por isso, depois de 5 anos, comecei novamente a frequentar a escola pública japonesa.

O momento mais difícil foi quando me transferi no 3^o bimestre do 2^o ano do ginásio. Meu nível de japonês era somente o necessário para a conversação, e meus conhecimentos também haviam chegado só ao 3^o ano do *shougakukou*. Naquela época, eu estudava em língua portuguesa, por isso, para mim, todo o conteúdo escrito na lousa parecia desenhos. Eu copiava o que estava escrito no caderno e, ao chegar em casa, comparava o conteúdo com a apostila em português para tentar compreender o conteúdo.

O fato é que não conseguia falar formalmente em japonês (*keigo*). Fui apontada várias vezes pelo professor, que me dia: “isso

está errado”, “você errou de novo”. Não conseguia ler *kanji*. Na chamada oral da apostila, só conseguia dizer “não sei”. Sentia muita vergonha toda vez que isso acontecia. Houve momentos em que colegas de classe me deixavam triste ao dizer: “Por que você não consegue ler *kanji* tão simples?”. Até hoje não esqueci este sentimento de humilhação. “Não quero perder para os japoneses”, “não quero justificar que é porque sou estrangeira”, “quero mudar a imagem do Brasil”. Esses sentimentos foram ficando cada vez mais forte, e me esforçava cada vez mais. Depois disso, comecei a interagir mais com os japoneses, e, aos poucos, usava menos o português, começando a falar principalmente o japonês.

Tive de enfrentar várias coisas, mas, no final, consegui me formar no ginásio e comecei a frequentar o colégio público japonês em Hamamatsu. Depois do 1º ano, as turmas eram internacionais (*international class*), o que era ideal para mim, pois era possível aprender o português além das aulas comuns. Depois explicarei melhor sobre esta turma internacional. Depois de me formar no colegial, passei no vestibular e entrei na universidade que frequento atualmente. Esta é a breve história da minha vida.

1993 – Brasil: comemoração de aniversário
Descendente de 4ª geração



1994 – Chegada ao
Japão pela 1ª vez
(idade: 1 ano e meio –
matriculada no jardim da
infância)

1994年

1998年

1998
Matriculada na creche
para brasileiros



2000
Escola Japonesa de
Ensino Fundamental



2000年 2003年

2003
Retorno ao Brasil



2005
Retorno ao Japão
Matriculada na Escola
Alegria do Saber



2005年 2008年

2008
Matriculada no
curso ginasial da
escola pública
japonesa



2009
Matriculada no Colégio
Municipal de Ensino
Secundário de Hamamatsu
- International Class



2009年 2012年~現在

2012 – até o presente
Aluna da
Universidade de
Arte e Cultura de
Shizuoka



**Colégio Municipal de Ensino
Secundário de Hamamatsu**
高校生活

Cynthia

Nós nos conhecemos no colégio. Entramos no colegial *shingakko*,¹ que tem turmas internacionais, destinadas aos alunos originários do exterior. Além do conteúdo normal de aula, os alunos podem aprender português ou inglês. Lá conseguimos encontrar pessoas na mesma situação, e pudemos compartilhar as dificuldades específicas dos decasséguis. Posso dar como exemplo as dificuldades com *kanji*, as expressões típicas, dúvidas na vida escolar e do sistema da sociedade japonesa.

Na minha turma éramos 5 alunos. Em Hamamatsu vivem muitos estrangeiros – brasileiros, chineses, vietnamitas etc. No colégio, entramos no clube de coral. Esforçávamo-nos todos os

¹ Escolas com boa proporção de alunos que ingressam em universidades renomadas.

dias, inclusive aos sábados e domingos. Participamos várias vezes de concursos de coral, e conseguimos resultados relativamente bons. Nesse clube, preocupamo-nos sempre com o status e posicionamento diante dos *senpai* (aluno que está na série acima) e *kouhai* (aluno que está na série abaixo). No começo era incompreensível ter que usar *keigo* ou segurar a porta, mas entendi que era uma regra importante para viver em harmonia na sociedade japonesa.



Esta foto é de quando fizemos um musical. Nela estão todos os membros do clube; fizemos vários musicais. Não nos preocupávamos apenas com japonês e português, mas também com inglês. Nos 1º e 2º anos do colégio participei da competição de oratória em inglês e consegui avançar até a competição provincial. Foi o melhor resultado desde a fundação do colégio. Os professores e todo o pessoal da escola ficaram muito felizes.

N a q u e l a época, em Hamamatsu, a impressão que as pessoas tinham de brasileiros nikkeis era: operário de fábrica, barulhento, perigoso, dá medo, estrangeiro. Nós,

filhos de decasséguis, tivemos a oportunidade de mudar essas imagens negativas com esta competição de oratória, na qual discorri sobre o tema da necessidade de olhar mais para o conteúdo das pessoas.

Quando cheguei ao 3º colegial e tive de decidir sobre os caminhos futuros, ressurgiu um sentimento: quero mudar a imagem dos brasileiros nikkeis residentes no Japão.

Naquela época, a taxa de estrangeiros residentes no Japão que chegavam ao ensino superior era muito baixa, por isso sentia que nosso impacto seria grande. “Queremos ajudar as pessoas em situações parecidas, criar um gatilho para poder ajudar”, assim pensamos, assim, depois de conversarmos, decidimos cursar a universidade. Mas esta decisão envolvia muitas incertezas.

Claro, tinha a questão financeira, mas também havia a preocupação e pressão psicológica pelo fato de disputar, nas mesmas condições, com os japoneses. Por exemplo, éramos de colégio público, e por isso nossa nota de língua japonesa no exame central para o vestibular não era boa. Ficamos muito preocupadas e receosas. Enfrentamos muitas dificuldades com a literatura



clássica japonesa e o chinês clássico.

Esta foto é de quando nos formamos. Estamos nós 4 da mesma classe e a professora da turma.



Aline

Agora, falarei sobre a vida na universidade. Agora há pouco disse que passamos no vestibular geral. Esta é a estrutura do vestibular.

Entramos na universidade depois de fazer os exames central e específico da universidade. Este exame central é muito difícil até mesmo para japoneses e, comparando com o Brasil, acho que é semelhante ao Enem. Milagrosamente, nós duas conseguimos passar na prova específica, mesmo tendo nota insatisfatória no exame geral. E assim nos tornamos estudantes da Universidade de Arte e Cultura de Shizuoka (*Shizuoka*

Ingresso no curso universitário

- Prova central (válida para todo o Japão) língua, matemática, inglês, biologia e história mundial
- inclui prova escrita da faculdade local (no caso da Universidade de Shizuoka pode-se optar pelo japonês ou inglês, ou por ambos e então receberá acréscimo de pontos na nota)

Peculiaridade da Universidade de Artes e Cultura de Shizuoka

- tinha mais de 10 estudantes brasileiros
- início do curso – aula de português por professora brasileira (Eunice Akemi Ishikawa)
- envolvimento da universidade com as questões regionais e pesquisas sobre convivência multicultural



O que estou estudando

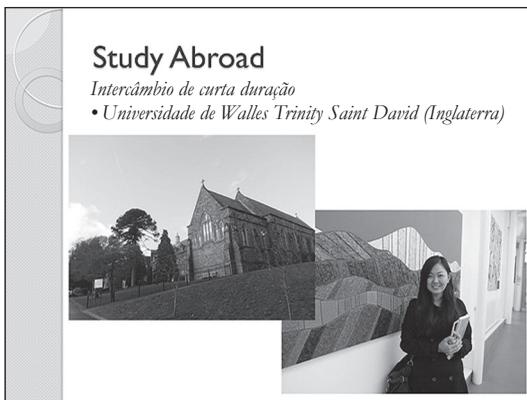
- História da política cultural e História da cultura mundial
 - a evolução de várias culturas
 - a evolução da língua japonesa
 - oratória

Bunka Geijutsu Daigaku).

Esta universidade é muito especial. Por exemplo, tem professor doutor brasileiro que faz pesquisa sobre imigração. Há mais de 10 estudantes que são residentes estrangeiros. Com frequência realizam pesquisas práticas que envolvem intimamente a região, e é uma universidade muito envolvida com a relação regional. Por estar localizada em uma cidade em que vivem muitos estrangeiros, tem se concentrado nas pesquisas da área de convivência multicultural.

Aliás, agora estamos aprendendo exatamente sobre isso, a teoria do ponto de vista dos envolvidos e dos formuladores de medidas políticas, e repetimos as atividades práticas. Além do estudo sobre a convivência multicultural, como curso secundário, participo também do processo de treinamento de educador em japonês. Nos 1º e 2º ano aprendemos sobre como ensinar japonês e a gramática japonesa. A partir do 3º, entramos na prática, ensinando japonês para os intercambistas.

Nós, que até alguns anos éramos estudantes, agora estamos no lado de quem ensina. Por termos a experiência de aprender o japonês do zero como um estrangeiro, temos um ponto vista diferenciado em comparação aos japoneses, por isso conseguimos dar uma aula única. Além disso, no meu caso, no 2º ano da universidade, fiz intercâm-



Study Abroad
Intercâmbio de curta duração
• *Universidade de Walles Trinity Saint David (Inglaterra)*

The graphic features a vertical title 'Study Abroad' in bold, followed by the subtitle 'Intercâmbio de curta duração' and a bullet point listing 'Universidade de Walles Trinity Saint David (Inglaterra)'. Below the text are two images: a large, multi-story stone building with a prominent gable, likely a university hall, and a smaller photo of a young woman with dark hair, wearing a dark jacket, sitting and smiling while holding a book.

bio de curto prazo, três meses, na Universidade de Wales Trinity Saint David.

Desde que entrei na universidade faço *arubaito* (trabalho temporário), e me esforcei para juntar dinheiro. Então, com a ajuda que recebi dos meus pais, consegui realizar o sonho de fazer intercâmbio, o que melhorou muito meu inglês, mas, o mais importante, foi conseguir crescer como ser humano.

Para aplicar o inglês na prática, participamos também de uma simulação da convenção da ONU, chamada *Juemun*. Esta convenção é realizada parceria com algumas universidades, inclusive a nossa. Os participantes são estudantes, e cada um representa um país-membro da ONU. Realizamos debates em inglês por três dias sobre vários problemas internacionais, para, depois, discutirmos e pensarmos sobre a melhor solução.

Assim, conseguimos ter uma melhor compreensão sobre os problemas internos do país e a relação com outros países. Nesta participação, aprendemos a usar o inglês formal e, ao mesmo tempo, sobre a situação da política internacional, facilitando para cada um expressar sua posição, investigando e negociando o ponto de compromisso.

Cinthia

Nossa entrada na universidade tinha um objetivo: “dar apoio às crianças na mesma situação”. Por isso realizamos várias atividades dentro da escola.

Agora, quero apresentar algumas delas.

A primeira foi a “classe *piyo-piyo*” (*piyo-piyo class*), uma aula experimental de escola para crianças estrangeiras. O público-alvo

são crianças em idade para frequentar o jardim de infância e que pretendem entrar nas escolas públicas do Japão. Nessa classe, simulamos como é a vida escolar; por exemplo, a ida e volta à escola, merenda (*kyushoku*), cumprimento, *hiragana*, música e atividade de criação.

Entre as crianças estrangeiras, há aquelas que não tiveram experiência em jardins de infância e creches do Japão. Há também muitas que têm dificuldade em realizar atividade em grupo, formar grupos ou não conseguem ficar sentadas em silêncio. O objetivo do projeto é reduzir o medo e a incerteza dessas crianças, o que as impediria de frequentar as escolas por conta de problemas, como a diferença cultural.

Temos por objetivo ensinar as crianças que ainda não entraram na escola para que consigam ter uma boa vida escolar. Por exemplo, ensinamos sobre o leite da merenda escolar, a limpeza da escola depois da aula, cumprimento antes de começar a aula etc. Nessas classes pequenas, primeiro os universitários ensinam como escrever o nome em japonês corretamente.

Nesta foto, os pais se juntaram às crianças e todos participaram da aula.

Neste, estão presentes as crianças da Indonésia, Brasil e Peru. Uma foto com todo mundo junto.

As crianças começaram a me abraçar, dizendo





que não queriam ficar longe. Até então aqui só havia japoneses trabalhando. Mas, com a participação de pessoas bilíngues como nós conseguimos ter melhor comunicação com os responsáveis. E com isso conseguimos entender sobre os medos e dúvidas mais profundas, realizando atividades mais eficientes para a solução dos problemas.

Aline

O próximo projeto foi o apoio aos ginásiais estrangeiros. Aqui, o público-alvo era um pouco mais velho. Este é um projeto de aprendizagem extraclasse, realizado no Centro Multicultural da cidade de Iwata, cidade vizinha de Hamamatsu.

Aqui, realizamos o suporte para as tarefas escolares de disciplinas nas quais os alunos tinham maior dificuldade. Além deste suporte, nós mesmos planejamos e realizamos um evento de verão, recreação interativa entre universitários e alunos, festa de Natal e orientação vocacional.

Esperamos que, por meio desse projeto, os alunos consigam encontrar os pontos de semelhança conosco, que somos *senpais* e passamos por situações parecidas, e, assim, tenham interesse em universidades. Na verdade, já temos alunos que

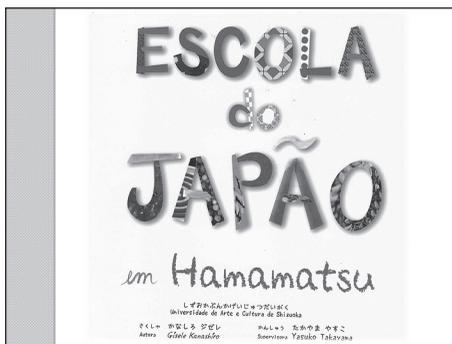
as universidades japonesas”, “a voz dos próprios alunos sobre as medidas de suporte para a educação”. Neste último item apresentamos o que sentimos na educação de até agora. E tivemos um bom *feedback*.

Cinthia

Nos projetos anteriores, em *piyo-piyo*, realizamos o apoio para as crianças pequenas; no “Projeto Iwata”, apoio aos alunos do ginásio; e no fórum, atuamos para o lado de quem executa. Mas pensamos que, se os próprios envolvidos não tiverem seus objetivos, a situação não vai mudar. Depois, realizamos, junto com os professores da universidade, o “projeto do livro infantil” (*ebon*). Este livro é bilíngue, escrito em português e japonês.

É sobre a vida escolar no *shougakko* (ensino fundamental), e foi feito num estilo suave e fácil para que os responsá-

veis compartilhem com seus filhos. Quem fez o livro foi minha *senpai* da universidade, também brasileira.



Até então, o livro era composto somente com letras, por exemplo: 赤白帽子、boné vermelho/branco、どうぐばこ、caixa de materiais. Mas agora tem figuras com traços que divertem as crianças. Para produzi-lo, realizamos entrevistas investigativas com famílias brasileiras. Por exemplo, quando ouvimos as histórias de mães e das crianças, elas têm curiosidades com relação a nós, reagindo com perguntas como: “Ué, mas como você aprendeu o japonês?”. As crianças também perguntam: “Então é verdade que dá para ir para a universidade?”.

O objetivo real deste projeto é realizar entrevistas e, por meio delas, fazer que as pessoas saibam da nossa existência, e lhes dar um sonho do futuro. No Japão, principalmente na cidade de Hamamatsu, onde vivemos, diferente de São Paulo, há muito poucos brasileiros nikkeis que conseguiram ir para a universidade. Pessoas como nós são realmente raras. Por isso queríamos incentivar as crianças, por exemplo, a estudar o japonês ou a pensar em frequentar o colégio. Queríamos lhes mostrar que é possível entrar em uma universidade.

Até aqui, o conteúdo era bastante sério. Mas, de repente, na universidade, sentimos vontade de organizar uma festa junina no Japão. Estávamos almoçando, e aí surgiu esse assunto. Como já estávamos no Japão há 10 anos e tínhamos saudade também, resolvemos realizar.

Para a organização da festa recebemos recursos para eventos da universidade, e criamos três objetivos. Primeiro, divulgar a cultura brasileira para os japoneses, porque quando se fala em Brasil a associação imediata é com o futebol, samba e a Amazônia. Até me perguntaram se eu já tinha visto uma anaconda. Estabelecemos este objetivo para que todos pudessem conhecer

corretamente um pouco da cultura brasileira.

O segundo, fazer com que a comunidade brasileira soubesse das universidades japonesas, principalmente da Universidade de Shizuoka. Existem vários prédios que pertencem à universidade dentro da cidade, mas também várias pessoas dizendo que não sabiam.

O terceiro, fazer com que as pessoas soubessem da existência de universitários, como nós, que têm origem em países do exterior.

Construímos barracões, todo mundo vestiu camisa xadrez e chapéu de palha. Todos os panfletos foram escritos em português e japonês. Organizamos a dança da fita e quadri-lha. Conseguimos realizar esta festa porque havia uma comissão organizadora. Dentre os membros, cinco eram de origem brasileira, e os outros japoneses. Nós nos juntamos e todo mundo fez junto. Esta nossa atividade foi exibida na televisão.



Uma das nossas atividades recentes chama-se “Colors”, realizada em parceria com a Fundação para Comunicação e Intercâmbio de Hamamatsu, na qual os jovens originários de países do exterior se juntam para realizar várias atividades. Até recentemente, na nossa província, esses projetos eram planejados pelos japoneses para que os estrangeiros participassem. Mas, agora, nós somos os envolvidos diretos, planejamos o projeto e chamamos nossos parceiros. Acredito que esta seja a primeira iniciativa deste tipo em nossa província.

Realizamos palestras voltadas aos colegiais e outros eventos. O *start* foi uma reunião para motivar as pessoas a acreditar em suas possibilidades, sem nunca desistir. Parece que este tipo de iniciativa também é raro, e talvez por isso saímos no jornal. Fizemos a apresentação e também preparamos o local.



Esta é a foto durante a reunião. O garoto que está à direita também é brasileiro. Todos participaram das reuniões para decidir os próximos passos. Nessa época, estávamos procurando emprego (*kyushoku katsudou*), mas não sabíamos o que fazer. Então, pensamos: “Se não sabemos o que fazer, vamos abrir um seminário para isto”, e criamos o projeto. No Japão há muitos seminários voltados aos intercambistas estrangeiros, mas não para brasileiros ou brasileiros nikkeis residentes. Por isso criamos o nosso.

Além disso, com base em nossa experiência, abrimos um fórum sobre a falta de informações para quem quer prosseguir os estudos. Essas iniciativas foram divulgadas nos jornais.



Recortes de reportagens sobre diferentes atividades realizadas

Aline

Agora, vou falar rapidamente sobre o futuro, revendo um pouco o nosso passado. Eu também sempre tive o sentimento de querer ser uma ponte entre Brasil e Japão. Como nasci no Brasil e cresci no Japão, para mim, os dois países são importantes, e quero dar minha contribuição. Com minhas experiências em países diferentes, percebi que a ferramenta chamada idioma é algo que aumenta minhas possibilidades, pontos de vista e relações pessoais.

Com isso, comecei a ter vontade de, futuramente, ter um trabalho relacionado com as pessoas de diferentes culturas e contextos. Como local de trabalho, pensei em empresas globais. Acreditei que minha fluência em japonês, português e inglês, e a experiência internacional, poderiam ser aplicadas ao trabalho. Como resultado, escolhi uma empresa que me possibilitasse atuar no contexto global. Fui selecionada para trabalhar em uma empresa de automóveis a partir do mês de abril.

Como minha função é na área de gestão (*sougoushoku*), terei a oportunidade de viajar dentro e para fora do Japão; e esta função abrange merchandising internacional, financeiro, direito, TI e projetos; a amplitude do trabalho é muito grande. Minha meta é ser uma pessoa capaz de trabalhar em funções múltiplas. Gostaria de me esforçar para ser considerada como um exemplo de “recurso humano global”. Tenho orgulho de ser brasileira nikkei, e quero que isto seja transmitido para as próximas gerações. Assim finalizo minha participação.

Cynthia

Eu, assim como a Yukari-san, decidi trabalhar para uma

empresa japonesa. Queria aproveitar o fato de ser nikkei e, ao mesmo tempo, tendo como meu país natal o Brasil, contribuir também para o Japão, que é o meu segundo país. Por isso escolhi uma empresa relacionada com ambos os países. A empresa é da área de comércio, importação e exportação.

Na entrevista de emprego, mostrei minha flexibilidade em relação às outras culturas e idiomas, o esforço e a dedicação que tive para aprender o japonês do zero. Mostrei meus diferentes pontos em relação aos estudantes japoneses e intercambistas. Futuramente, quero me tornar alguém que traga crescimento tanto para o Brasil quanto para o Japão.

Nós duas temos várias metas. E acreditamos que tivemos duas chaves para ter conseguido tudo isto. Primeiro, o apoio familiar. Para nós, a família sempre foi um apoio muito importante. Todas nossas decisões, como aprender japonês ou fazer intercâmbio, foram possíveis porque tínhamos nossas famílias nos apoiando. Segundo, o idioma. Dentro da minha casa, tentávamos falar o português ao máximo. Na universidade, sob a orientação de um professor brasileiro nikkei, lemos e escrevemos o português acadêmico. Este não é um programa curricular, mas pedimos a ele para nos dar essas aulas.

Acredito que nessa era da globalização é muito importante conseguir falar a língua do seu país de origem, a língua dos seus pais. No Japão, com o prolongamento da permanência, muitos acabam se esquecendo da língua materna, independente se português ou não. Minha mãe falava um pouco de japonês com a minha avó no Brasil.

Por isso, compreender e dar importância à cultura e língua materna, entender que a sua identidade não é brasileira ou japo-



nesa, mas de ambos os países, é muito importante. Acredito que respeitar isto e ser respeitado por isto também é muito importante. Com isto terminaremos nossa apresentação.

Muito obrigada pela atenção.

VII

Realismo e esperança profissional

Marcos Haniu

Headhunter



Boa-tarde a todos.

Fui convidado para falar sobre carreira e emprego voltados às pessoas que retornaram do Japão e agora estão buscando oportunidades de trabalho. Para melhor poder direcionar nosso bate-papo, gostaria de saber quem daqui se encontra nesta condição e está procurando trabalho? Por favor, poderiam levantar a mão?

Como é só uma pessoa, peço permissão para ajustar o conteúdo da minha fala e aproveitar esta oportunidade que o CIATE me proporciona para dar um panorama de como o mercado de

trabalho enxerga a mão de obra retornada do Japão. Acredito que, para o público em geral, o título e o conteúdo não vão fugir muito do que foi proposto, os tradutores é que vão sofrer um pouco, pois vai ser bem diferente do que combinei previamente com eles.

Dei o título da nossa conversa “Realismo e esperança profissional” porque vejo que muitas pessoas que se propõem a ajudar na busca de trabalho, aqui no Brasil, se expressam em tom altamente otimista tanto em relação à questão da empregabilidade da pessoa como às exigências do mercado.

Então, por que este título?

Bom, primeiro devo dizer que não tenho muito a ver com os otimistas, certo? Otimista é aquele que fala, por exemplo, que seu time de futebol vai ser campeão da Copa do Brasil, do Campeonato Brasileiro, da Copa Libertadores e campeão mundial em Tóquio. Esse é um otimista. Acho que otimistas são as pessoas descoladas da realidade.

Também tenho muito pouco apreço pelos pessimistas. Pessimista é aquele que, antes de algum esforço, diz que não vai dar certo. Então, o conselho que dou é que a gente se afaste dos pessimistas, principalmente daqueles que são pessimistas inteligentes, ou seja, que provam por *A mais B* que aquele seu sonho não vai dar certo.

Então, qual a minha opção? É ser realista, mas com esperança. Quer seja para os ex-decasséguis ou para os trabalhadores brasileiros que estão aqui no Brasil.

Qual que é a realidade hoje?

Em termos de mercado de trabalho, a realidade é esta que encontramos em qualquer jornal ou site. Os indicadores macro-

econômicos e o quadro político brasileiro são os piores possíveis desses últimos 20 anos. E assim também o indicador de confiança na economia, tanto do consumidor quanto do empresário. Nunca tivemos um índice de confiança tão ruim pelos consumidores e pelas empresas.

Em São Paulo, nesse último ano, foram quase 200 mil vagas de empregos fechadas. Temos 8,6 milhões de desempregados no Brasil, e só na Grande São Paulo cerca de um milhão e meio de desempregados. É uma notícia ruim, e acredito que esses números não refletem a realidade. Esses dados são fornecidos pelo IBGE, que tem uma metodologia de pesquisa que faz distinção entre desempregados e inativos.

Para chegar a esses números, são feitas pesquisas nas seis grandes capitais do Brasil que perguntam às pessoas se estão trabalhando. Se a resposta for “não, não estou trabalhando”, a segunda pergunta é se procurou algum emprego naquela semana. Se a pessoa responder “não” será considerada inativa, e não desempregada; se responder “sim”, aí sim será considerada desempregada.

Por conta disso, minha experiência indica que esse número é o dobro. A realidade é que as pessoas não estão trabalhando. Lógico que não tenho um papel estatístico para lhes provar isto. Acho que, ao invés de 8 milhões de desempregados, há minimamente 15 milhões de desempregados no Brasil. E na Grande São Paulo, minimamente uns 4 milhões de desempregados. Então, quando falamos de realismo e esperança, a realidade é esta, economicamente este é um momento péssimo e politicamente horrível, o que se reflete na questão dos empregos.

Bom, para aqueles que retornam, quais que são as notícias

boas aqui? Primeiro, quero dizer o seguinte: para a pessoa que retornou do Japão e para aquela que nunca esteve no Japão e que procuram emprego, na minha opinião os desafios são os mesmos. Não muda nada. Eu diria até que, de uma maneira realística, quem trabalhou no Japão pode ter algumas vantagens sobre quem nunca foi.

Vou citar alguns dados concretos. O setor automobilístico está ruim? Está péssimo. Voltamos aos indicadores de 1999 em relação à produção de automóveis no Brasil. Vou dar um dado concreto para vocês, a linha Yamaha de motocicletas. O mercado de motocicletas vem despencando 15% ao ano. A Yamaha tem uma produção em Manaus de quase 500 mil motos por ano e, hoje, está fabricando 120 mil. Ou seja, está operando com 1/5 da produção, e o mercado despencando.

Hoje, no escritório da Yamaha em Guarulhos há aproximadamente 30 vagas abertas para contratação. A Honda, por sua vez, deve ter, mais ou menos, cinco vezes isso. Hoje, o mercado de duas rodas, que cai a 15% ao ano, e vive o pior momento de motocicletas no Brasil, a Yamaha, em Guarulhos, tem 32 vagas abertas. A Honda, com o mesmo mercado, deve ter umas 150. Aí, eu pergunto: “puxa, será que a realidade que encontro nas empresas é aquela que está aparecendo nos jornais?”.

O que acontece? Minha conclusão é a seguinte: o mercado está ruim, mas a empresa precisa continuar vendendo, produzindo. No caso das empresas de automóveis, precisam de engenheiros para desenvolver novos produtos, que devem ser produzidos e vendidos. As empresas precisam continuar operando e, para tanto, precisam de gente, que vão procurar e contratar no mercado. Pessoal, concretamente, o caso a que

me referi à Yamaha está acontecendo agora, há 32 vagas, e não conseguimos preencher!

Segundo, na realidade, não é que faltam vagas. Esta é, na verdade, uma expressão minha, particular. Só para me identificar melhor, sou consultor de recursos humanos, e trabalho há 25 anos somente no recrutamento e seleção. Ao longo desse tempo, efetivei por volta de 2.500 contratações, o que dá, portanto, umas 100 ao ano. Metade, no mínimo, compreende contratação para empresas multinacionais japonesas. A Yamaha é uma das minhas clientes mais antigas, por isso conheço bem a realidade. Então, há empregos. O que falta, na nossa percepção, é encontrar gente boa para trabalhar.

Outra coisa importante, pessoal, o salário não diminuiu não. O salário mínimo de um engenheiro atualmente está aproximadamente em R\$ 7.000. Por conta da crise, se for contratar um engenheiro, não posso contratá-lo por quatro, cinco ou seis mil reais, é preciso pagar o piso da categoria estabelecida pelo Sindicato. Podemos dizer então que essa crise econômica não está afetando a questão salarial dos empregados aqui no Brasil.

Outra coisa, que ajuda muito na questão do emprego, é que, hoje, a busca ocorre 99% por meio da internet. O Brasil está muito evoluído na questão de se procurar emprego e também de as empresas contratarem via internet. Então, podemos dizer que, para o empregador e para quem está procurando emprego, é uma maravilha, porque é possível acessar muito mais empresas por meio dos sites.

Como o foco do meu bate-papo de hoje é a experiência no Japão, afirmo que ela pode ser um diferencial para as empresas no Brasil. Por quê? Conceitualmente, a realidade é que quem

trabalhou no Japão traz coisas muito boas para o Brasil, e as empresas adorariam contratar essas pessoas com essas experiências. Mas, a realidade que percebo não é bem esta.

Não vou falar o nome da empresa, mas é uma das principais montadoras de veículos do mundo que desenvolveu todo um programa para reinserir brasileiros que estavam no Japão para trabalhar aqui no Brasil. Alguns casos deram certo? Sim. Conceitualmente é um projeto muito bonito, treina lá no Japão e traz para o Brasil para trabalhar nas fábricas brasileiras. Porém, nos bastidores, ouço que existe certa resistência a este tipo de mão de obra que trabalhou lá no Japão. Por quê?

Porque nós notamos, na prática, que a pessoa trabalhou em uma fábrica no Japão, não foi bem tratada, ou não se adaptou bem no Japão, e mesmo assim trabalhou por 5, 8, 10, 15 anos. Então, volta, e é o que as pessoas dizem, revoltada em relação às empresas japonesas e os japoneses. E aqui vai trabalhar em uma empresa japonesa. O que acontece? Essas pessoas quase se tornam líderes sindicais dentro das fábricas. Elas reclamam de tudo, criam uma série de polêmicas entre seus colegas trabalhadores brasileiros, porque sentem que, agora no Brasil, estão em uma posição de negociar melhor com as empresas. Isto é fruto de experiências de pessoas que, como eu, vai até às fábricas falar com os diretores. Eu ouço muito deles: “Marcos, tome cuidado com essas pessoas, pois elas polemizam muito o trabalho dentro da empresa”.

Fico muito triste com o que vejo. Poxa, a pessoa trabalhou no Japão, e não vem fluente em japonês. Aliás, esta é a realidade, poucos vêm fluentes em japonês. Ela já vivenciou o ambiente fabril, está acostumada com a disciplina japonesa, aos métodos

e processos japoneses; isto é uma coisa riquíssima. Mas, quando traz isso para o Brasil, em vez de usá-lo positivamente, prevalecem as coisas que, pessoalmente, foram muito mal concluídas nas empresas japonesas.

Uma segunda coisa que ouço e considero muito triste: As pessoas que trabalharam nas fábricas japonesas não aceitam a forma de trabalho das empresas no Brasil. Elas chegam imbuídas de uma autoridade maior, do tipo: “Eu vim do Japão, então vou trabalhar da forma que aprendi lá”. Elas não conseguem ter a humildade de aceitar que é igual a qualquer outro trabalhador da fábrica aqui no Brasil.

Ou seja, enquanto uns são revoltados, outros são arrogantes. Infelizmente, pela minha experiência como consultor dessas empresas japonesas, esta imagem do trabalhador brasileiro retornado do Japão não é uma das melhores.

Particularmente, tenho boas experiências em contratar ex-decasséguis, incluindo pessoas que trabalharam e se formaram comigo profissionalmente, e hoje ocupam cargos muito importantes. Aliás, minha secretária é ex-decasségui, brilhante por sinal.

Uma pessoa que trabalhou na área comercial em meu escritório hoje está no Banco Tokyo Mitsubishi, aqui no Brasil, no gabinete do presidente, como secretária. Tenho consultores brilhantes que trabalham comigo e são de primeira linha. Eu tenho uma experiência muito boa neste sentido.

O que sinto em relação aos trabalhadores brasileiros retornados do Japão é que, primeiro, eles precisam suprir uma sorte de *gaps* que têm para poder se empregar no Brasil. E quando digo *gaps*, é preciso prestar atenção em três coisas: conhecimentos, habilidades e atitudes.

O retornado do Japão tem uma tarefa muito árdua e difícil para se reinserir no mercado brasileiro. Em termos de conhecimento, muitos têm conhecimento do processo da fábrica na qual trabalhou no Japão, só que, para trabalhar no Brasil, o rol de conhecimentos é outro. Em termos de habilidades, ele sai na frente se aproveitou bem a experiência no Japão. Agora, no que diz respeito a atitudes, pesam um pouco aquelas questões pessoais e culturais mal resolvidas, não concluídas. Acredito que são esses três pontos que definirão as condições de ele conseguir emprego ou não aqui no Brasil.

Bem, as competências que se espera que as pessoas tenham adquirido no Japão são basicamente essas. O idioma japonês, acredito nisso, a pessoa pode não ter fluência, mas terá facilidade maior em aprender o japonês do que quem nunca viveu no Japão. Só que é preciso se esforçar, como as palestrantes Aline e Cinthia se esforçaram, e se dedicar ao idioma japonês.

Acho uma pena encontrar uma pessoa que trabalhou no Japão voltar somente com o idioma básico, mas creio que se estudar o japonês ela vai conseguir, além, é claro, de ter aprendido a trabalhar muito e sob pressão, disciplina, resiliência, e tantas outras coisas.

Então, se o trabalhador brasileiro que foi ao Japão, ao retornar fizer uma reflexão e concluir “Puxa vida, no Japão eu tive coisas boas”, minimamente vai conseguir valorizar isto aqui. Então, ele precisa valorizar isso e se apresentar assim para o mercado de trabalho.

O que é preciso complementar na empregabilidade e competências para se reinserir no mercado daqui é, além de idiomas, conhecimento de informática, diploma de curso superior – que

a maioria não tem —, cursos técnicos e conhecimentos gerais da atualidade. A dica que estou dando para muitos é de que, em vez de fazer uma faculdade de quatro, cinco anos, faça um curso de técnico, de dois a três anos, pois terá um título de nível superior que deve facilitar tremendamente a reinserção no mercado de trabalho.

Além disso, é muito importante, para aqueles que retornam do Japão, fazer um curso para acertar a questão do português, pois muitos apresentam muita dificuldade neste aspecto, e também para obter os conhecimentos exigidos para se entrar em uma empresa.

Eu tive experiências muito boas com ex-decasséguis, como também muito ruins com pessoas que omitem informações de seus currículos. Tive duas experiências muito ruins com pessoas que mentiram nos currículos. Qual a mentira mais recorrente? O idioma. Esta é a mentira mais encontrada nos currículos. E não só japonês, mas inglês fluente também. Então, você começa a falar em inglês, e a pessoa responde: “É o seguinte Sr. Marcos, eu entendo, mas não falo. Eu leio, mas não escrevo”.

Tive dois candidatos que mentiram sobre as faculdades que frequentaram no Japão. Logo que vi o currículo fiquei contente: “Puxa vida, a pessoa, filho de decasségui, se formou em uma faculdade boa”. Mas, quando fiz uma entrevista com um deles percebi que seu japonês não era bom o suficiente para fazer uma faculdade. Então, pedi para ele escrever uma redação. Parecia uma criança escrevendo. Quando pedi para me mostrar o diploma, começou a dar várias desculpas, dizendo que tinha deixado no Japão. Mas, quando me enviou, pedi para um advogado que estudou no Japão que checasse o diploma. Ele me disse que

era falso, porque o nome do *gakucho* (diretor) não batia com o exercício no ano que ele se formou.

Na mesma época, o segundo apareceu me dizendo que se formara em uma faculdade japonesa, mas depois confessou que era mentira. Houve outro, ainda, que me enviou uma carta de referência falsa. Ele havia trabalhado como terceirizado em uma empresa de um cliente meu, e eu sabia que, por política, ele não fornecia carta de referência.

Então, o que acontece, por que fica essa imagem ruim? Fica ruim comigo e com meu cliente, pois sou eu quem contrata as pessoas. Portanto, o cliente acompanha todo o processo seletivo, e me diz: “Ah, ex-decasségui, pilantra, né?”. É isto que prejudica a imagem de pessoas boas como vocês. Eu não conhecia vocês até hoje, mas se me enviassem os seus currículos, eu ficaria desconfiado. Será que a Aline e a Cinthia estão falando a verdade? Será que o diploma que me enviaram é falso? Eu iria checar. Vocês perceberam o estrago e o prejuízo que esses tipos de pessoas trazem?

Os ex-decasséguis no Brasil têm essa imagem que não é tão positiva. Uma parte fica por conta do preconceito que todos nós temos, e a outra são esses casos que acontecem de fato, problemas causados ou que poderiam causar dentro das nossas empresas. Eu, particularmente, como já disse, tenho sete experiências muito positivas com os ex-decasséguis. E, perante os meus clientes, faço um incentivo tremendo para que sejam admitidos, deixando de lado essa questão do preconceito e de imagem negativa porque os outros erraram.

Quero deixar claro que, nesses 25 anos, trabalhei na área de recrutamento e seleção só domesticamente, ou seja, nunca

mandei um trabalhador brasileiro para o Japão, nunca agenciei decasséguis nem tenho nenhuma relação com as empreiteiras. E quanto aos honorários, sempre cobro das empresas, nunca dos profissionais.

Enfim, se vocês puderem divulgar junto aos ex-decasséguis essas dicas será muito importante. Já que eles têm um fundamento japonês, precisam falar o idioma; quem não tem uma faculdade precisa de um diploma, seja de nível superior, de tecnologia ou técnico. E precisam se atualizar com o que acontece no Brasil.

Outro ponto é o currículo. Vejo que os ex-decasséguis têm uma dificuldade tremenda em escrever em português. Os currículos que recebo são muito malfeitos. Mas, como sou uma pessoa realista e com esperança, penso que atrás desse currículo escrito pessimamente tem um brilhante profissional.

Para finalizar, gostaria de dar uma dica. Eu nunca trabalhei no Japão, não conheço como é, fui muitas poucas vezes lá; mas imagino a realidade a que os decasséguis se submetem lá. Então, quando essa pessoa chega aqui, no Brasil, os processos de recrutamento e seleção são muito rigorosos, e ela acaba sofrendo muito, principalmente na entrevista. E as empresas se cansaram. Nós sempre contratamos muito pelo conhecimento e demitimos pelo comportamento.

Se vocês pensarem um pouquinho, quase todas as demissões que enfrentaram, provavelmente, foram em função do comportamento, e do conhecimento. Este é o grande erro das empresas aqui no Brasil, contratar por conhecimento e demitir por comportamento. Como estamos cientes disto, nas entrevistas damos uma atenção maior ao comportamento.

Eu percebo que o decasségui não é mal-educado, mas seu

comportamento ainda não está ajustado culturalmente ao Brasil. A forma como ele se apresenta, a vestimenta, o linguajar, as atitudes, acabam chocando muito o entrevistador.

A notícia boa que percebo é que os ex-decasséguis estão aceitando trabalhar ganhando menos e em posições não tão “nobres” assim. Antes eles se negavam a fazer trabalhos extraoperacionais.

Quero dizer que admiro muito os ex-decasséguis. Já fui 8 ou 10 vezes ao Japão, e sempre fico um pouco tenso em relação ao idioma. Eu falo, mas não sou tão fluente. E fico imaginando aqueles que vão ao Japão para um período maior, de um a dois anos, por exemplo. Eu provavelmente ficaria muito estressado. Primeiro pelo idioma, e também por trabalhar com japoneses, o que, provavelmente, não deve ser fácil.

Queria deixar registrado que admiro muito o brasileiro que foi trabalhar no Japão. Sinceramente, não sei se conseguiria. Por isso, para mim, quando tenho a oportunidade de falar com ex-decasséguis, é uma honra. Trabalhei no Grupo Nikkei por 10 anos, e lá tive a oportunidade de falar para 14 mil ex-decasséguis, foi uma experiência tremenda. Tivemos casos de pessoas que voltaram destruídas do Japão e outras que voltaram muito bem para o Brasil.

Obrigado pela atenção. Foi um privilégio falar com vocês.

VIII

Situação Recente do Mercado de Emprego no Japão e as Medidas Adotadas pelo Governo Japonês

Shunji Kuchira

Diretor da Divisão de Política de Emprego dos Estrangeiros do Ministério da Saúde e Bem-Estar Social do Japão



1. | Introdução

Sou Shunji Kuchira, trabalho no Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar Social. O tema que apresentarei hoje trata da situação recente de emprego no Japão e providências para os nikkeis.

Antes de iniciar, quero fazer dois comentários. Primeiramente, desejo parabenizar pelo emprego as jovens Miyagi e Su-

zuki, palestrantes desta tarde. Acredito que vocês terão de escrever o trabalho de conclusão de curso ainda. Espero que o façam bem, e que apreciem o resto da vida universitária. Desejo-lhes sucesso nas empresas japonesas a partir de abril.

Segundo, sobre a história do leite na merenda escolar que surgiu na conversa da Miyagi-san. Gostaria de acrescentar que, eu mesmo, acho que leite não combina muito bem com arroz. E, excetuando a merenda escolar, esta combinação não aparece em outros lugares. Mas isto tem vários motivos. Na época em que entrei no Ensino Fundamental, em 1975, a merenda escolar era pão e leite. Mas, no 5º ano, por volta de 1979, no Japão surgiu um problema social causado pela sobra de arroz. Então, como uma das formas de solucionar isto, resolveu-se substituir o pão pelo arroz. Foi então que surgiu esta combinação de arroz e leite na merenda escolar, que permanece até hoje.

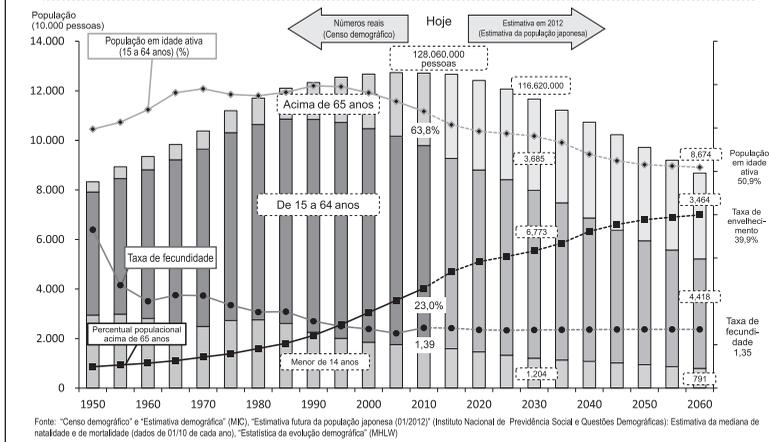
2. | Evolução demográfica do Japão

Agora, quero entrar no assunto principal: a situação recente de emprego no Japão e as providências relacionadas aos trabalhadores nikkeis e estrangeiros em geral.

Os dados desta primeira figura mostram a evolução e a previsão da demografia japonesa no longo prazo. Até 2010, os números foram constituídos com dados estatísticos efetivos. A partir de 2015, temos os números com intervalo de 5 anos para cada barra, previstos pelo Instituto Nacional de Previdência Social e Questões Demográficas, um órgão governamental. Os gráficos são categorizados em três partes. A inferior indica a população com idade inferior a 14 anos; a do meio, a população entre 15

Evolução Demográfica do Japão

- A população japonesa, nos últimos anos, está estagnada tendendo ao decréscimo.
- Estima-se que, em 2060, a população total será menor que 900 mil e com as pessoas acima de 65 anos representando 40% da população total.



a 64 anos; e a superior compreende a população com mais de 65 anos. Chamamos de população economicamente ativa a parcela com idade entre 14 a 64 anos, considerando que as pessoas desta faixa etária trabalham. Mas, na verdade, há várias observações, porque no atual sistema de ensino japonês, o ensino obrigatório engloba os 6 anos do Fundamental I e 3 anos do Fundamental II; por isso, de forma geral, aos 15 anos as pessoas se formam no Fundamental. Assim, as empresas somente podem contratar quem cumpriu o ensino obrigatório; e estará cometendo irregularidade, de acordo com a legislação trabalhista, caso contrate menores de 14 anos.

Os dados do extremo esquerdo, por volta de 1950, época em que a geração dos meus pais estava se formando no Fundamental II, de fato, muitos se formavam e começavam a trabalhar. Mas, em 1981, mais ou menos, quando a minha geração estava

terminando este ciclo, era muito pouco os que começavam a trabalhar, e a maioria continuava os estudos. Desta forma, a situação atual é que a maioria inicia o trabalho depois dos 18 anos. Além disso, atualmente, a taxa dos que continuam os estudos no Ensino Médio está alta, e dos que se formaram no Fundamental II, mais de 99% vão para o Ensino Médio. Mais que isso, mais da metade dos que se formam neste ciclo seguem para o ensino superior em universidades.

Assim, na realidade, os trabalhadores que entram no mercado têm 18 ou 22 anos, incluindo também os que começam a trabalhar após o mestrado. Por tanto, na faixa de 15 a 64 anos, na realidade do Japão, a parcela da população com idade entre 15 e 17 não trabalham. Outro ponto é que, embora conceitualmente as pessoas entre 15 e 64 anos sejam economicamente ativas, há tendência de mudança com relação aos trabalhadores idosos.

Historicamente no Japão, as empresas japonesas adotavam o sistema no qual as pessoas com 55 anos se aposentavam. Mas, com relação a isto, o governo trabalhou para que a idade para se aposentar fosse estendida. Atualmente, a idade para a aposentadoria é 60 anos. Além disso, a política atual é de que até os 65 anos as pessoas continuem tendo vínculo empregatício de alguma forma. Na realidade, há muitos que continuam ativos mesmo tendo mais de 65 anos, por isso, a situação atual é de que mesmo não sendo englobado como população economicamente ativa, há uma parcela que ainda trabalha. Assim, os números que indicam a população economicamente ativa não refletem diretamente o número real de pessoas que trabalham.

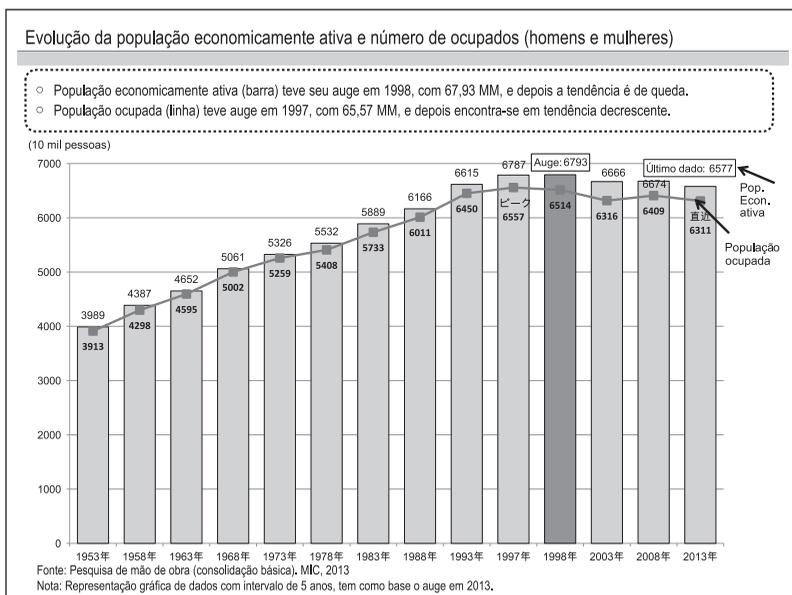
Considerando isto e observando a demografia japonesa,

cujo registro vem desde 1950, houve um crescimento contínuo por um período. Então, de 2005 a 2010, tivemos uma estagnação e atingimos o auge populacional em 2008, com 102.808 milhões de habitantes. Depois, a tendência é de decréscimo. O dado mais recente de 2014 mostra que a população atual é de 102.706 milhões, logo, houve um decréscimo populacional de aproximadamente de 1 milhão.

Várias razões causaram este decréscimo populacional; uma delas a baixa taxa de natalidade. Atualmente, o governo tem como prioridade aumentar, de alguma forma, esta taxa. Esta evolução demográfica foi constituída considerando-se uma baixa taxa de natalidade: 1,35 por casal. Mas, se houver algum aumento, futuramente esta parte inferior do gráfico, que indica a população menor de 14 anos, poderá aumentar, podendo-se agora observar os resultados do aumento em 2020 ou 2030. Caso haja mobilização política imediata, os resultados começarão a aparecer daqui a 15, 20 ou 30 anos, aumentando a parcela da população entre 15 e 64 anos.

Mas, reforço que este aumento somente ocorrerá se se iniciar agora. Por enquanto, considerando somente o contexto atual, a previsão é de que a população geral japonesa irá se reduzir, acompanhada pelo aumento da população de idosos. A partir desses pressupostos, atualmente vêm surgindo discussões a respeito das medidas para atender à falta de mão de obra. No momento, não são muitas as pessoas que defendem a aceitação dos trabalhadores estrangeiros como mão de obra para trabalhos braçais. Acredito que, no momento, como já disse, a discussão referente à priorização da promoção do trabalho entre os idosos ativos e entre as mulheres é mais forte.

3. | Evolução da população economicamente ativa



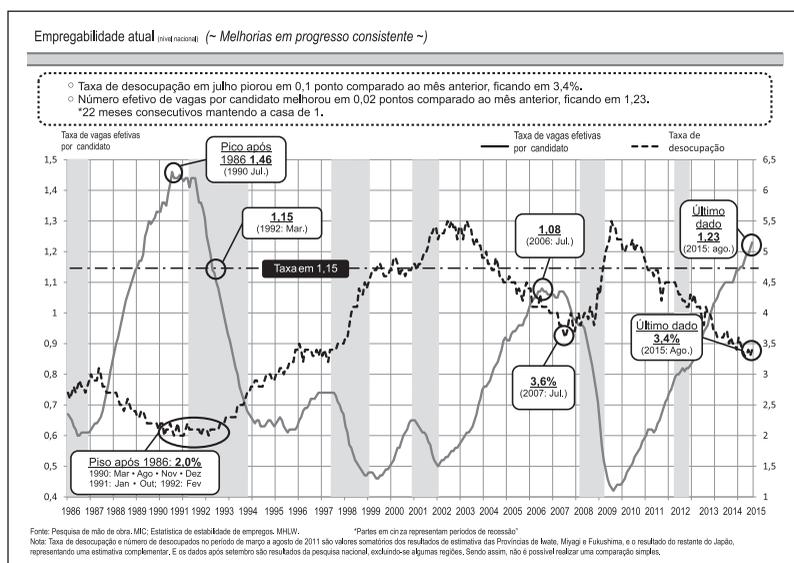
Neste gráfico, as barras indicam a população economicamente ativa, mostrando a quantidade de pessoas que trabalham e também as que estão desempregadas. Já as linhas representam a quantidade de pessoas ocupadas; portanto, mostram a evolução de quantidade de pessoas que trabalham.

Observando-se o gráfico, podemos ver que a população ocupada, ou o auge da quantidade de pessoas que trabalham foi atingido entre 1997 a 1998. Agora pouco comentei que o auge demográfico se deu em 2008, mas o fato de ambos não coincidirem significa que o aumento populacional foi acompanhado pelo envelhecimento populacional.

Assim, a parcela dos que trabalham de fato não aumentou, o que fez que o pico da população ocupada fosse atingido mais

cedo, e, com o tempo, reduzido e estagnado. Aliás, este gráfico tem início no ano de 1953, e, de forma geral, no período de crescimento demográfico a economia japonesa cresceu também, embora haja variações. Assim, o período de crescimento econômico coincide com os períodos de crescimento demográfico e de crescimento da população ocupada.

4. | Empregabilidade atual



Neste gráfico, a linha contínua representa a taxa de vagas efetivas por candidato, indicando a proporção entre vagas e candidatos ao emprego, registrados na Agência Pública de Emprego, chamada Hello Work. Se o valor for superior a 1, significa que há mais vagas que candidatos; e se inferior, há menos vagas do que candidatos. Atualmente, a taxa de vagas efetivas por candidato é de 1,23. Observando-se os dados dos últimos 20 anos, este nú-

mero é um bom padrão.

Antes da crise Lehman houve um período de progresso econômico com falta de mão de obra, mas, mesmo nesse período, a taxa era de aproximadamente 1,6. Ou seja, a atual taxa é um número bastante alto. Por isso, o governo considera que a empregabilidade atual tem tido uma melhora consistente.

Mas, se voltarmos aproximadamente 30 anos no tempo, tivemos um período que apresentava mais falta de mão de obra. Durante os anos de 1990 a 1992, a taxa ultrapassou 1,4. Esta falta crítica de mão de obra pode ser observada no gráfico. Exatamente nesse período houve o *boom de kasegui*, e vieram muitos nikkeis para o Japão. Depois disso, houve um pouco de variação, mas até antes da crise Lehman essa taxa de vagas efetivas por candidato cresceu por longo período. Mas, de 2008 a 2009, a taxa caiu abruptamente. Este foi exatamente o efeito dessa crise.

Por outro lado, a linha pontilhada indica a taxa de desemprego. Atualmente é de 3,4%, o que é uma taxa bastante baixa, se comparada aos últimos 20 anos. Se olharmos do lado direito do gráfico, para os períodos posteriores à crise Lehman, 2008 a 2009, observa-se uma taxa de desemprego de 5,5%. Assim, podemos observar que esta taxa, que era de 3,6%, subiu para 5,5%, que é o valor mais alto da história do Japão, ou pelo menos desde que há registro.

Em 2002 e 2003, a taxa de desemprego atingiu, momentaneamente, o patamar de desemprego destacado no gráfico. Mas a taxa extremamente alta de desemprego foi atingida após a crise Lehman. Nessa época, como todos sabem, muitos japoneses perderam o emprego, assim como os brasileiros nikkeis, o que acabou causando a volta de muitos para o Brasil.

5.

Número efetivo de vagas por candidato por segmento de atividades profissionais

Número efetivo de vagas por candidato por segmento de atividades profissionais

- Há variação no número deste indicador por área de profissão. A falta de mão de obra é evidente.
- As áreas que apresentam alto índice neste indicador são: construção, enfermagem, cuidados aos idosos, serviços, beneficiamento de produtos pesqueiros, transporte e operação de máquinas e segurança.

(Agosto de 2015)

Áreas de profissão	Nº de vagas por candidato	Vagas	Candidatos	Áreas de profissão	Nº de vagas por candidato	Vagas	Candidatos
Atividade administrativa e gestão	1,10	8.016	7.315	Produção	1,11	201.776	181.777
Operário especialista/técnico	1,76	423.262	240.116	Beneficiamento de produtos pesqueiros	3,36	6.148	1.828
Enfermeira e auxiliar de enfermagem	2,54	96.241	37.825	Transporte e operação de máquinas	1,73	110.839	64.188
Pedagogo (jardim de infância/corchele)	1,71	33.566	19.676	Construção e mineração	2,95	92.179	31.285
Auxiliar administrativo	0,34	190.121	555.735	Construção	2,90	25.549	8.795
Vendas	1,51	270.898	179.564	Construção civil	2,86	34.759	12.157
Serviços	2,50	533.839	213.547	Transporte, limpeza, embalagem	0,61	188.713	308.637
Agricultura, silvicultura e pesca	1,20	14.344	11.908	Atividades relacionadas aos cuidados aos idosos (*)	2,67	235.975	88.393
Atividade agrícola	1,20	12.265	10.200	Segurança	5,23	59.566	11.379
Atividade pesqueira	0,98	637	647	Total	1,08	2.093.553	1.930.643

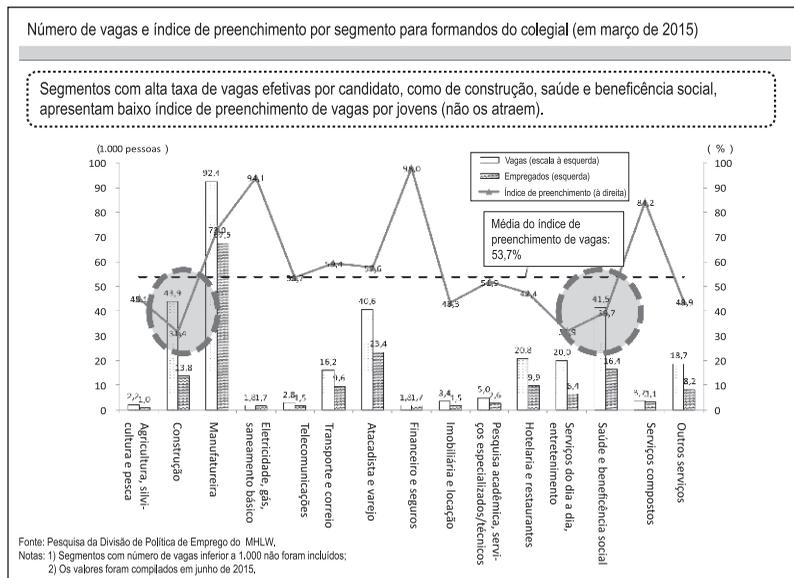
Fonte: Estatística de estabilidade de empregos, MRLV.

Atividades relacionadas aos cuidados aos idosos: Em "Operário especialista/técnico": orientador de instituições de beneficência social e outras profissões especializadas de beneficência social. Em "Serviços": empregado doméstico, *helper* em instituição e *helper* em domicílio.

*Valores brutos (inclusive trabalho de horário parcial).

No gráfico anterior, vimos a taxa de vagas efetivas por candidato de forma geral. Neste, temos o número efetivo de vagas por candidato por segmento de atividade profissional. Se olharmos separadamente por segmento profissional, há grandes diferenças. Por exemplo, no de trabalhos administrativos, a taxa é de 0,34, indicando que há muito mais candidatos do que vagas. Por outro lado, no segmento de construção, a taxa é de 2,9; no segmento enfermagem, de 2,54; e, no de cuidados aos idosos, 2,67. Ou seja, há segmentos com falta crítica de trabalhadores, e outros que não conseguem absorver a oferta de trabalhadores.

6. Número de vagas e índice de preenchimento por segmento para formandos do Ensino Médio

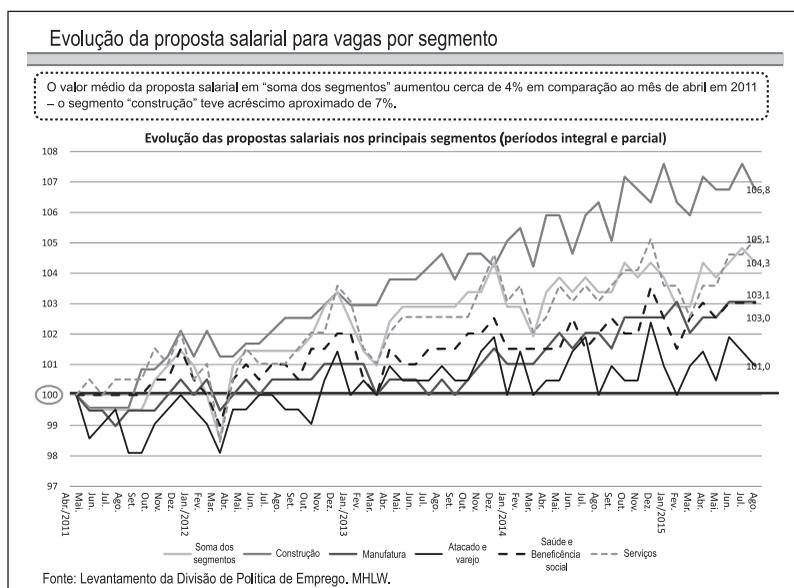


Este gráfico mostra, sob outro ponto de vista, o emprego, indicando o número de vagas e quantos formandos do Ensino Médio foram efetivamente contratados. O que esse gráfico indica é que, de qualquer forma, os segmentos com dificuldades em contratar sofrem a falta de mão de obra. Por exemplo, na segunda barra à esquerda, o segmento de construção, observamos que há muitas vagas, mas a realidade é que há poucos candidatos, com apenas 30% das vagas ocupadas. Por outro lado, no segmento manufatureiro, há maior número de candidatos, mas que não conseguem ser absorvidos, e, por isso, o índice de preenchimento de vagas é mais alto em relação à construção.

Na terceira coluna à direita, indicados com um círculo, te-

mos, por exemplo, os segmentos de saúde e beneficência social, com muitas vagas, mas a contratação está difícil, o que indica que há falta de mão de obra e afastamento de jovens trabalhadores.

7. Evolução da proposta salarial para vagas por segmento



Quando se trata de falta de mão de obra, obviamente há necessidade de aumentar a proposta salarial em certo grau. Este gráfico mostra a média da proposta salarial para as vagas registradas nas Agências Públicas de Emprego do Japão, e também a evolução salarial, considerando-se que a média salarial em abril de 2011 seja 100. Assim, podemos observar que em agosto de 2015, o dado mais recente, a média salarial aumentou em 4%.

No entanto, há diferenças de acordo com o segmento. O dado na parte superior indica que o aumento no segmento de construção foi de aproximadamente 7%. Ou seja, a média salarial neste segmento aumentou bastante. Em outros segmentos também há diferenças, mas, de forma geral, a proposta salarial aumentou. Assim, no total, ou na soma dos segmentos, temos aumento de, em média, 4%.

8. | Estratégia para o ressurgimento do Japão

Estratégias para o ressurgimento do Japão – Revisão de 2014 – Deliberação na reunião dos ministros em 24 jun. 2014 – Principais itens relacionados aos estrangeiros

Aproveitamento de recursos humanos estrangeiros altamente qualificados

- Apoio aos bolsistas estrangeiros na conquista de emprego em empresas nacionais; levantamento e resolução das dificuldades relacionadas ao ambiente de trabalho e relacionamento humanos entre os estrangeiros altamente qualificados. Ainda dentro deste ano fiscal, as questões devem ser analisadas visando às ações concretas, e ser implementadas de forma interministerial a partir de 2015.
- Visando à ampliação da inserção dos bolsistas estrangeiros nas empresas japonesas (principalmente PMEs), fortalecer o mecanismo de "casamento empregatício (*matching*)" sob as interações ministeriais.

Aproveitamento de recursos estrangeiros nos segmentos de construção e construção naval

- Foi deliberado, na qualidade emergencial e temporária, o aproveitamento de recursos estrangeiros capacitados e capazes de atuar imediatamente na área de construção. Pretende-se iniciar a inserção a partir do começo do ano fiscal de 2015.
- O segmento de construção naval compartilha os recursos humanos com o segmento de construção e apresenta grande fluidez com o segmento de construção; portanto, as mesmas medidas emergenciais e temporárias serão adotadas.

Revisão drástica do Programa de capacitação técnica de estrangeiros

- Rever, ainda neste ano fiscal, drasticamente a gestão e a supervisão do Programa através de, por exemplo, instalação do órgão gestor com base na nova lei, tendo como meta a migração ao novo Programa em 2015.
- Incluir as habilidades adequadas a serem transferidas conforme a profissão considerando-se os objetivos do Programa. Quanto ao segmento de cuidados aos idosos, deve-se organizar a relação entre a inserção dos profissionais baseando-se no EPA (Acordo de Parceria Econômica) e a autorização de emprego aos bolsistas que obtiverem a habilitação, considerando também os requerimentos acerca da língua japonesa, visando chegar à conclusão até o final do ano.
- Com relação às organizações e empresas acolhedoras de excelência que atendam certos requerimentos, deve ser autorizada a concessão do estágio aos estagiários de alto nível tecnológico, sendo no máximo dois anos após regresso ao seu país. Será implementado até o final de 2015.
- Organizações e empresas acolhedoras de excelência que atendam certos requerimentos são autorizadas a quotas ampliadas para recebimento de estagiários. Será implementado até o final de 2015.

Manufatureiras recebendo, em unidade no Japão, funcionários de suas subsidiárias no exterior

- Flexibilização na autorização para recebimento de funcionários estrangeiros na qualidade de transferência, dentro do mesmo grupo empresarial, de curto prazo com a finalidade de capacitação técnica. Arquitetura do programa feita ainda neste ano.

Apoio à atuação de bolsistas estrangeiros que obtiveram a habilitação nacional na área de cuidado aos idosos

- Autorização de trabalho e ampliação de condição de estadia no país aos estrangeiros que se formaram pela instituição de ensino superior japonesa e obtiveram a habilitação nacional como técnico de cuidados aos idosos e beneficência social. Arquitetura do programa feita ainda neste ano.

Aproveitamento de recursos estrangeiros como auxiliar de serviços domésticos

- Visando ao fomento da economia em médio prazo, atendimento à demanda de serviços de apoio doméstico e a inserção social das mulheres. Deve ser analisada a viabilização de um programa piloto em zona especial de estratégia nacional que permita a estadia dos recursos estrangeiros como auxiliar de serviços domésticos, bem como a agilização das medidas para tanto.

Estudo a médio e longo prazos

- Ter cautela em relação à recepção e inserção de recursos humanos estrangeiros, para que não se confunda com a política de imigração, além de desenvolver estudos de forma global e ao mesmo tempo consensual entre a população.

Esta figura trata das deliberações sobre assuntos relacionados aos estrangeiros. Nota-se que, de forma geral, no Japão, os nikkeis podem trabalhar em qualquer tipo de profissão. Por

isso acredito que esses tópicos não trarão impactos diretos, mas comentarei alguns pontos. Com relação ao segundo item, há previsão de que haverá um déficit crítico de mão de obra na área da construção, principalmente devido às Olimpíadas. Após a de 2016 no Brasil, a próxima, de 2020, será realizada no Japão. Por isso está prevista a falta bastante crítica de mão de obra no país.

Assim, para que a Olimpíada flua com sucesso, será criada medida política temporária, chamada Treinamento Profissional para Estrangeiros, que também foi explicada pelo professor Wada.

O objetivo desta medida é fazer que os estrangeiros trabalhem por três anos em empresa japonesa para que adquiram conhecimento tecnológico e possam transferi-lo para sua terra natal. Mas, como medida emergencial, visando à Olimpíada, após o período de três anos de treinamento, somente no segmento de construção, os estrangeiros terão permissão para permanecer no Japão por mais dois anos. Além disso, no segmento de construção naval, bastante semelhante, será tomada a mesma medida. Estes dados dizem respeito ao aproveitamento de recursos humanos estrangeiros.

Quanto ao terceiro item, a revisão do programa de capacitação técnica de estrangeiros, como foi explicado pelo professor Wada, há um cenário por trás que mostra, nestes programas, que os estrangeiros têm salário muito abaixo da média e atendimento muito ruim. Desta forma, foi deliberado que o controle deve ser mais rígido. Por outro lado, em organizações de controle e acolhedoras de excelência, medidas para ampliar o período de permanência de três para cinco anos, por exemplo, estão atualmente sendo incluídas no projeto de lei.

9. Número de trabalhadores estrangeiros empregados no Japão

Número de trabalhadores estrangeiros empregados no Japão (por condição de estadia e nacionalidade)						
Final de outubro de 2014 (unidade: pessoa)						
Qualificação de permanência	Nº Total	① Área técnica/especializada	② Qualificação de permanência baseada em status	③ Treinamento de Habilidade	④ Atividade dentro da qualificação	⑤ Atividade fora da qualificação
Total	7 8 7.6 2 7	1 4 7.2 9 6	3 3 8.6 9 0	1 4 5.4 2 6	9.4 7 5	1 4 6.7 0 1
China	3 1 1.8 3 1	6 3.4 2 1	7 0.5 0 8	9 2.1 5 1	2.3 1 5	8 3.4 2 6
Coreia do Sul	3 7.2 6 2	1 5.6 3 9	1 2.9 5 2	1 5 8	1.9 4 1	6.5 6 9
Filipinas	9 1.5 1 9	4.1 6 9	7 5.3 2 0	1 0.8 1 9	5 9 2	6 1 5
Vietnã	6 1.1 6 8	5.7 1 3	7.0 5 3	2 5.6 3 8	2 0 3	2 2.5 6 1
Nepal	2 4.2 8 2	2.7 8 4	1.6 7 7	3 6 9	6 3 9	1 8.8 1 3
Brasil	9 4.1 7 1	4 2 0	9 3.5 8 4	3 5	1 1	1 2 1
Peru	2 3.3 3 1	8 7	2 3.1 6 0	3 1	4	4 9
Outros	1 4 4.0 6 3	5 5.0 6 3	5 4.4 3 6	1 6.2 2 5	3.7 7 0	1 4.5 4 7

Fonte: Situação apresentada sobre emprego de estrangeiros, Ministério de Saúde, Trabalho e Bem-Estar Social, out. 2013.

Estes dados são registrados porque, no Japão, é obrigatório que os empregadores façam a declaração junto à Agência Pública de Empregos dos estrangeiros que trabalham na empresa.

Além disso, é necessário declarar também as demissões, independente se por decisão da empresa ou do trabalhador. O gráfico e a compilação desses dados nos dá o dado mais recente, do final de outubro de 2014. No quadro destacado, 787.27 mil é o total de estrangeiros que trabalham no Japão. Se olharmos separadamente, por naturalidade, os chineses têm o maior número, 310 mil, seguidos do Brasil que está na segunda posição, com 94 mil.

Ao lado deste quadro estão outros com algumas catego-

rias de certificação para permanência no Japão. Para trabalhar no Japão, os estrangeiros precisam ter algumas certificações que, de forma geral, podem ser categorizadas em cinco tipos:

Área técnica/especializada – refere-se a profissionais, como médicos, advogados e intérpretes, e também os chamados *white color*.

Qualificação de permanência baseada em status – na qual se encaixam os nikkeis e seus familiares. Nesta categoria não há restrições quanto ao tipo de emprego.

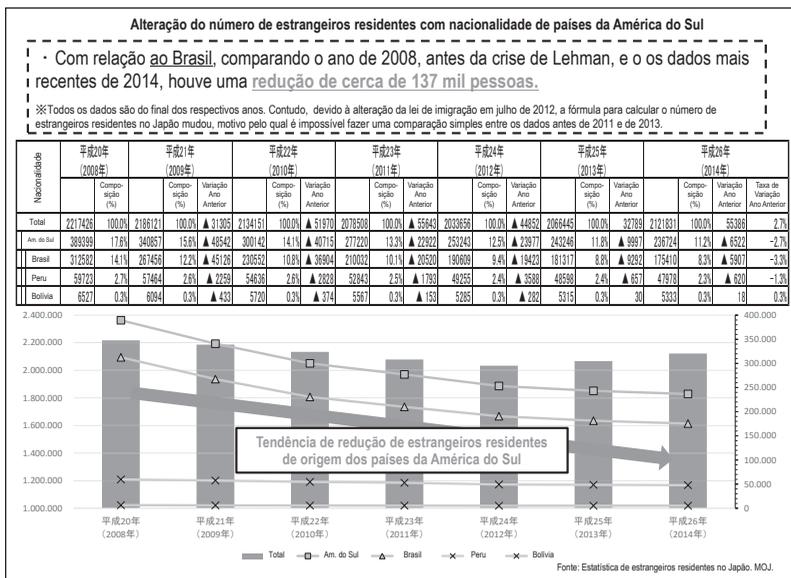
Programas de treinamento – expliquei no item anterior.

Atividade dentro da qualificação – entre outros, inclui *working holiday* e candidatos da área de cuidados aos idosos, beneficência social e enfermagem, e outras atividades aceitas pelo EPA.

Atividade fora da qualificação – refere-se ao trabalho temporário (*arubaito*) dos intercambistas. Mesmo sendo pessoas que vieram para o intercâmbio, podem trabalhar desde que a carga horária seja de 28 horas por semana.

No Brasil, do total de 94 mil pessoas, 93.584 possuem qualificação de permanência com base no *status*, ou seja, podemos entender que a grande maioria é de nikkeis. Aliás, no total de filipinos, que está no quadro abaixo da Coreia do Sul, temos o número total de aproximadamente 91,5 mil. Dentre esses, a qualificação de permanência com base no status é de 75.320. Mas, acreditamos que este número refere-se aos cônjugues de japoneses, e não de nikkeis. Fora isso, recentemente tem entrado muitos intercambistas do Vietnã e do Nepal, apresentando um número relativamente grande na categoria de atividade fora da qualificação.

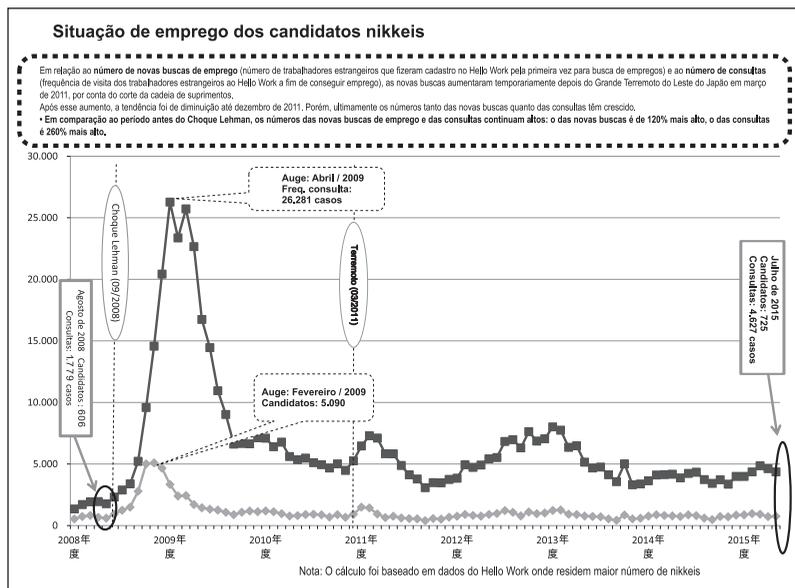
10. | Quantidade de brasileiros que residem no Japão



Este gráfico indica as pessoas que residem no Japão. Esses dados baseiam-se nas informações do Ministério da Justiça. Como comentei brevemente há pouco, depois da crise Lehman houve um acentuado decréscimo de pessoas que vêm do Brasil.

Na parte inferior, temos o gráfico de barras que mostra, de forma geral, o total de estrangeiros no Japão. Podemos observar que a quantidade diminuiu com a crise Lehman e foi subindo após seu fim, recuperando-se até o padrão próximo ao de antes da crise. Mas, no caso do Brasil, desde 2008, quando no Japão residiam mais ou menos 310 mil pessoas, a quantidade tem reduzido consistentemente. O dado mais recente registra que há 175.410 brasileiros no Japão; a redução é de aproximadamente 137 mil pessoas.

11. | A situação dos trabalhadores nikkeis



O próximo dado mostra a quantidade de candidatos desempregados à procura de emprego registrados no Hello Work, ou seja, uma evolução de casos de procura por consultas nessas agências.

Olhando o gráfico, é evidente que, antes da crise Lehman, no primeiro dado à esquerda, em agosto de 2008, havia 606 candidatos e 1.779 consultas sobre emprego. Já, depois da crise, no auge da procura de emprego, em fevereiro de 2009, tivemos 5.090 pessoas, o que equivale a um aumento de oito vezes. Com relação à quantidade de consulta, em abril de 2009 foram registradas 26.281. Considerando a quantidade inicial de 1.779, tivemos um aumento de mais de 10 vezes.

Depois, com as pessoas voltando à terra natal, diminuiu a

quantidade dos que procuram o emprego no Hello Work, como se pode observar no gráfico. Depois desse período houve certa variação, mas o dado mais recente, julho de 2015, mostra 725 pessoas à procura do emprego, o que indica que é um valor um pouco maior se comparado ao período anterior à crise.

12. | Formas de contratação de trabalho
dos brasileiros no Japão

Como apresentado por outros palestrantes, as formas de contratação de emprego dos estrangeiros são, em sua maioria, instáveis; por exemplo, *ukeoi* (alocação) e *haken* (via empreiteira). Isto pode ser observado também pelos dados estatísticos, sendo que, dentre os estrangeiros que trabalham, 22,7% têm contrato do tipo *ukeoi* ou *haken*. No caso das pessoas com a nacionalidade brasileira, este tipo de contrato representa 55% do total.

13. | Situação de emprego dos candidatos nikkeis

Já comentei que a taxa de vagas efetivas de trabalho por candidato está aumentando bastante. Mas, por outro lado, isto não é garantia de facilidades para se obter emprego. Existem algumas razões para isto. Apontamos três delas: falta de conhecimento da língua japonesa, nível salarial exigido pelos nikkeis e a vulnerabilidade às influências da economia e empregabilidade.

O ponto crucial é o segundo item, falta de conhecimento da língua japonesa, visto que o nível exigido pelas empresas tem

Situação de emprego dos candidatos nikkeis

A procura de emprego dos candidatos nikkeis é uma batalha difícil!

Sobre trabalhos terceirizados ou via empreiteira

terceirizados ou via empreiteiras são mais vulneráveis às influências da economia e da empregabilidade. Mesmo que consigam o emprego, muitos acabam perdendo

Porcentagem dos trabalhadores que deixaram ou perderam empregos no período de 1 ano (porcentagem de quem deixa/perde emprego em relação aos que continuam) = 36,6% (um a cada três trabalhadores)
(número total dos trabalhadores estrangeiros que deixaram/perderam emprego entre nov./2013 e out./2014 + número total dos trabalhadores estrangeiros no fim de out./2013)

Referência: Porcentagem dos trabalhadores estrangeiros com qualificação de permanência "nas áreas técnicas e tecnológicas" (qualificação que tem limitações em relação ao tipo de emprego) que deixam/perdem empregos = 16,7% (um de cada seis trabalhadores).

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

O nível do idioma japonesa que as empresas exigem tende a aumentar cada vez mais.

Os trabalhadores estrangeiros precisam ter domínio da língua japonesa para comunicação no local de trabalho, compreensão de manual/instrução e registros nos diários etc. Portanto, a falta de domínio do idioma dificulta a obtenção do emprego.

Aumento do número de famílias com necessidade de assistência pública

Após a crise Lehman, o total de famílias com necessidades de assistência pública que têm chefe de família estrangeiro aumentou.

Atualmente, permanece a situação de repetição de consultas ao Hello Work, pois não encontram emprego mesmo com a constante procura.

sido alto. Explicarei melhor com base em investigações, mas por este motivo, embora haja vagas, a falta de conhecimento do idioma acaba dificultando o acesso ao emprego.

14. | Nível salarial exigido pelos nikkeis

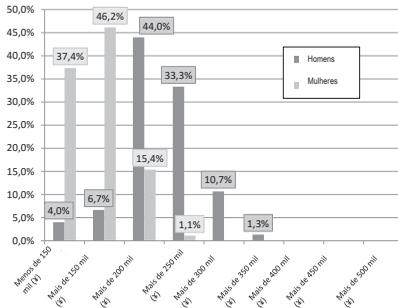
Dr. Ninomiya já comentou sobre isto, apresentando dados mais recentes. Os que estão aqui referem-se a uma pesquisa interna realizada em 2010. O gráfico é uma compilação de informações quanto ao nível salarial pretendido pelos estrangeiros, registrado no Hello Work de regiões de maior concentração de nikkeis.

De forma geral, dentre os que pretendem um salário men-

Nível salarial exigido pelos nikkeis

- o Dentre aqueles que almejam salário acima de ¥200 mil (R\$4.545), 89,3% são homens e 16,5% mulheres. Dentre os homens, 12% desejam ganhar mais de ¥300 mil (R\$6.818).
- o O nível salarial almejado pelo candidato estrangeiro masculino é quase o mesmo nível do dos japoneses.

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



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

Total	Homem	Mulher
205.392(¥)	224.965(¥)	175.119(¥)
4.668 R\$	5.113 R\$	3.980 R\$

Pesquisa do Departamento de Estabilidade de Emprego do MHLW – Salário mensal almejado pelos candidatos estrangeiros atendidos pelo Hello Work de Toyota/Kariya, região de grande concentração de nikkeis – dez. 2010.

sal maior que ¥ 200 mil, 89,3% são homens e 16,5% mulheres. A conversão da moeda foi calculada considerando que R\$ 1 equivale a ¥ 44 ienes. Dentre os homens, há muitos que pretendem um salário superior a ¥ 300 mil, com 12% do total. Assim, comparando de forma geral, os homens estrangeiros desejam receber um salário equivalente ao nível salarial exigido pelos japoneses. No caso de mulheres, a situação é inversa, pois as japonesas pretendem aproximadamente ¥ 175 mil, e as estrangeiras nikkeis, em média, ¥ 149 mil, um pouco abaixo.

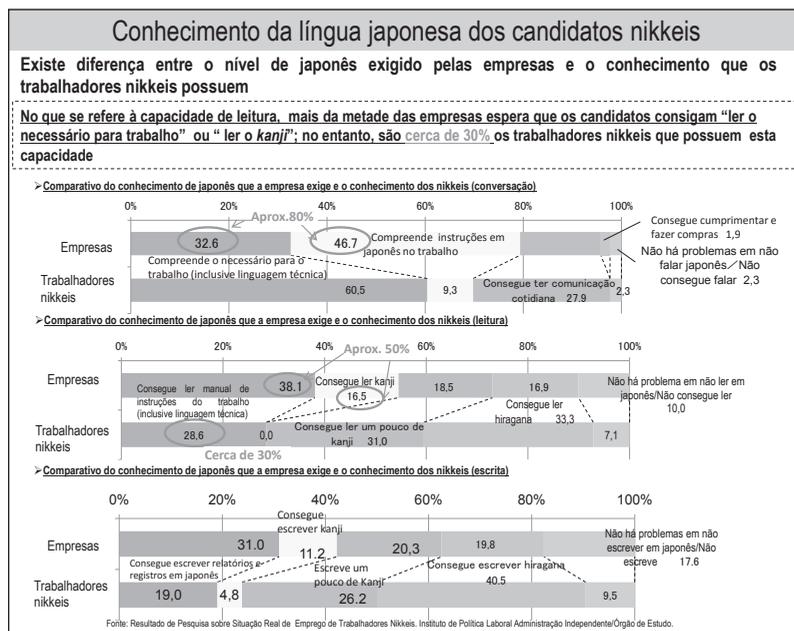
15.

Conhecimento da língua japonesa dos candidatos nikkeis

Esta figura trata sobre o conhecimento da língua japonesa,

mostrando a diferença entre o nível de conhecimento em língua japonesa exigido pelas empresas e o efetivo apresentado pelos candidatos nikkeis. A investigação foi realizada considerando-se três capacidades: conversação, leitura e escrita.

O primeiro gráfico refere-se à conversação: 32,6% das empresas exigem que os candidatos consigam compreender o necessário para o trabalho, incluindo a linguagem técnica. Além disso, 46,7% exigem a compreensão das instruções de trabalho. Já na pesquisa junto aos candidatos nikkeis, os que conseguem compreender o necessário para trabalho com termos técnicos somam por volta de 60%, e aproximadamente 90% conseguem compreender as instruções de trabalho. Desta forma, no quesito conversação, não há muita diferença entre a capacidade das pessoas que procuram o emprego e a exigência das empresas.



Como esperado, as diferenças são maiores na leitura e na escrita. Para a leitura, 38,1% das empresas exigem que os candidatos consigam ler o manual de instruções do trabalho, inclusive em linguagem técnica. Já a capacidade de leitura de *kanji* é exigida por 16,5% das empresas. Assim, no total, aproximadamente 55% das empresas exigem este nível de leitura. No entanto, apenas 28,6% dos candidatos atendem a tais exigências. É possível observar uma grande lacuna entre o que é exigido pelas empresas e a capacidade dos candidatos.

Já o último gráfico refere-se à escrita: 31% das empresas exigem que o trabalhador consiga escrever relatórios e registros em japonês, e 11,2% a escrita de *kanji*. Somando-se ambos, cerca de 42% das empresas exigem este nível na escrita. Porém, os trabalhadores que possuem este nível de japonês somam, respectivamente, 19% e 4,8%, com o total de 23,8%. Aqui também podemos observar uma lacuna entre a exigência das empresas e o conhecimento que os candidatos têm.

Concluindo, de forma geral, muitas pessoas são capazes de atender às exigências das empresas quanto à conversação, mas o nível de leitura e de escrita não satisfazem o que é exigido pelas empresas. Claro, chegar ao nível das jovens Miyagi e Suzuki que apresentaram suas palestras ainda há pouco, seria perfeito, e não haveria nenhum problema. Mas o cenário atual é de que muitos não estão nesse nível.

16. | Cenário recente da oferta e procura de emprego

Este é o resultado de um estudo sobre a quantidade de

peças que procuram o emprego e as que efetivamente conseguiram. Este gráfico resultou da compilação de dados registrados pelo Hello Work das regiões de grande concentração de nikkeis.

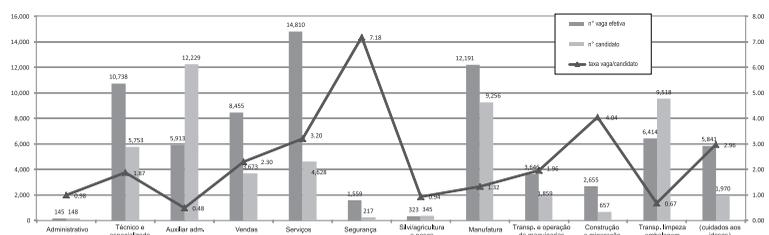
A barra escura (lado esquerdo) indica a quantidade de vagas efetivas anunciadas pelas empresas, e a clara (lado direito) a quantidade dos candidatos. Por exemplo, a terceira barra à direita indica que no segmento de administração há maior quantidade de candidatos em relação à de vaga. Nesses casos, acredito que seja compreensível que, evidentemente, conseguir emprego é mais difícil. Mas, por exemplo, se observarmos o segmento manufatureiro, vemos que há mais vagas do que candidatos, e sendo assim, numericamente falando, há falta de mão de obra. No entanto, em relação à quantidade de pessoas que procuraram e conseguiram emprego, observamos que em julho de 2015 a quantidade de candidatos foi de 2.112. Dentre estas, apenas 70

Perspectiva futura – Cenário Recente de Oferta e Procura de Emprego

Cenário de oferta e procura de emprego nas comunidades nikkeis no Japão – jul, 2015

- A taxa efetiva de vagas na área manufatureira está acima de 1; no entanto, em julho de 2015, a porcentagem de estrangeiros empregados nessa área foi de 3,3%.
- Nas áreas relacionadas ao cuidado aos idosos e construção, a quantidade de vagas é maior em relação aos candidatos e tem taxa efetiva de vagas relativamente alta.
- Muitos empreendedores têm preferência por trabalhadores estrangeiros com proficiência em língua japonesa.

	Administrativo	Técnico e especializado	Auxiliar administrativo	Vendas	Serviços	Segurança	Agricultura e pesca	Manufatura	Transporte e serviços relacionados	Construção e mineração	Tempo, recreio e turismo	Cuidados aos idosos
Julho de 2015	145	10.738	5.913	8.455	14.810	1.559	323	12.191	3.646	2.855	6.414	5.841
Qt. candidatos	148	5.753	12.229	3.673	4.828	217	345	9.256	1.859	657	9.518	1.970
Taxa vaga/cand.	0,98	1,87	0,48	2,30	3,20	7,18	0,94	1,32	1,96	4,04	0,67	2,96



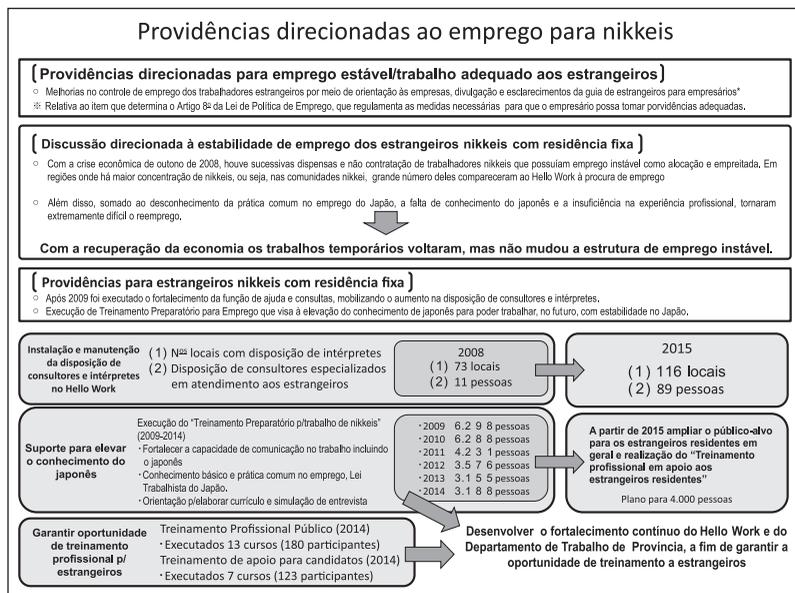
□ O cálculo foi realizado baseado-se nas taxas de vagas efetivas registradas em julho de 2015 em Hello Work localizados em 9 regiões que concentram comunidades nikkeis: Ota de Gumma; Matsumoto de Nagano; Ogasaki e Minokamo de Gifu; Hamamatsu de Shizuoka; Toyohashi, Toyota e Kariya de Aichi e Yokkaichi de Mie.

Referência: Número efetivo de vagas por candidato estrangeiro nas comunidades nikkeis (Julho de 2015)

	Administrativo	Técnico e especializado	Auxiliar adm.	Venda	Serviços	Segurança	Silvicultura e pesca	Manufatura	Transporte e operação de maquinaria	Construção e mineração	Tempo, recreio e turismo	Cuidados aos idosos
07/2015	2	195	78	57	142	0	3	2.112	124	35	717	49
Emprego externo	0	5	7	4	8	0	3	70	4	5	27	3

conseguiram emprego. Assim, como já comentei em outros pontos, o grande problema é a língua japonesa.

17. | Providências direcionadas ao emprego para nikkeis



Portanto, nós, do governo japonês, e os nikkeis estamos implementando as providências direcionadas aos estrangeiros residentes. O primeiro item indica o que já fazemos há muito tempo, ou seja, divulgar e dar as orientações rígidas aos empregadores quanto aos cuidados necessários para empregar os estrangeiros. A realidade é que, até recentemente, a providência tomada se restringia a isto. Mas, após a crise Lehman, que desencadeou demissões de muitos nikkeis, de certa forma o atual sistema de providências para o emprego foi sendo estabelecido aos poucos.

Um deles é a disposição de intérpretes ou consultores no Hello Work. Na verdade, isto já existia, mas, depois da crise, esta medida foi expandida e fortalecida. Por exemplo, há 7 anos, em 2008, esta disposição estava presente em apenas 73 locais. Hoje, temos em 116. Quanto aos consultores especialistas em estrangeiros, havia apenas 11 pessoas com este cargo, atualmente são 89.

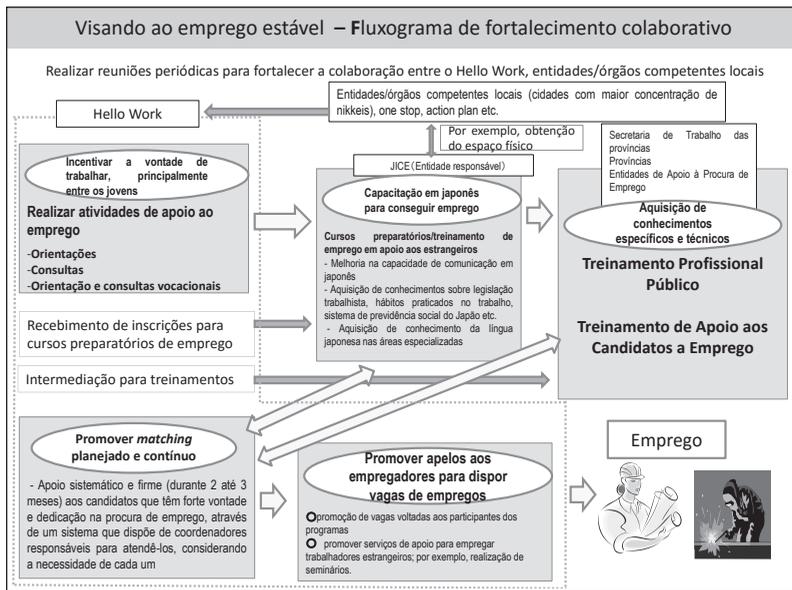
O segundo ponto é o mais importante; refere-se ao apoio para elevar o nível da língua japonesa. Está escrito “fortalecer a capacidade de comunicação no trabalho incluindo o japonês”, mas significa que queremos que todos aprendam corretamente o japonês.

Além disso, como já comentado em outras palestras, se não souber o básico da prática comum no emprego e a Lei Trabalhista do Japão, não será possível perceber e tomar atitudes quando o empregador estiver cometendo irregularidades. E, por fim, até podem deixar de procurar os órgãos públicos em busca de ajuda, mesmo estando em situações degradantes.

Portanto, estamos realizando o programa para que todos tenham o conhecimento sobre o básico da legislação trabalhista do Japão. Isto está sendo realizado desde 2009, tendo como público-alvo os nikkeis. A partir de 2015, ampliamos o alcance do programa para estrangeiros em geral, e pretendemos iniciá-lo a partir deste ano. Para isto, aumentamos também a quantidade de participantes para 4.000.

Depois da aprendizagem da língua, como consta do último item, realizaremos o Treinamento Profissional Público, visando realizar a capacitação voltada para o trabalho, e, assim, fazer que os estrangeiros cumpram os requisitos necessários para ser empregados, tanto no conhecimento linguístico quanto profissional.

18. Colaboração entre órgãos envolvidos



Esta é uma compilação do que já expliquei. Mostra que o apoio aos nikkeis envolve muitos órgãos. Primeiro, o Hello Work; segundo, as entidades/órgãos competentes locais; e, por fim, as organizações que realizam o treinamento ou a capacitação em japonês. Todos esses órgãos cooperam entre si para que os trabalhadores consigam obter emprego.

19. Cursos preparatórios para emprego em apoio aos estrangeiros

Esses são os cursos preparatórios para emprego em apoio aos estrangeiros, que atualmente ampliaram seu público-alvo

Cursos Preparatórios de emprego em apoio aos estrangeiros

Objetivos

Com a evolução da baixa taxa de natalidade e diminuição da população economicamente ativa, atualmente, em vários segmentos econômicos, há falta de mão de obra e dificuldade em obtê-la. Portanto, há necessidade de realizar apoios que visam ao aproveitamento de recursos humanos estrangeiros.

Considerando esta situação, o apoio será realizado tendo como público-alvo os estrangeiros residentes com status sem restrições para permanecer no Japão. Por meio de cursos que visam à aquisição de conhecimentos (língua japonesa, capacidade de comunicação, legislação trabalhista, hábitos praticados no trabalho, sistemas de trabalho e previdência social etc.), pretende-se promover o emprego estável aos estrangeiros e, ao mesmo tempo, apoiar os segmentos econômicos com falta de mão de obra.

Público-alvo

Estrangeiros residentes (independente se tem emprego ou não)

Conteúdo

Os cursos foram criados conforme proficiência da língua japonesa dos participantes.

- Reforço da capacidade de comunicação no trabalho, inclusive ensino de japonês.
- Conhecimentos básicos sobre legislação trabalhista, hábitos praticados no trabalho etc.
- Aquisição de conhecimento de japonês em área especializada (cuidados dos idosos etc.)

Carga horária

- Carga horária total de cada curso: 120 horas.
- Conforme a demanda e a necessidade dos participantes, foram criados os cursos noturnos e de finais de semana.

Escala do projeto

Em 2015 pretende-se realizar a seguinte escala:

- Participantes: de 2.800 pessoas para 4.000.
- Locais de realização: de 73 para 80.

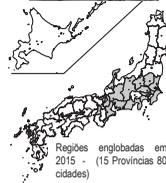
Aula de japonês



Curso preparatório



Visita às empresas

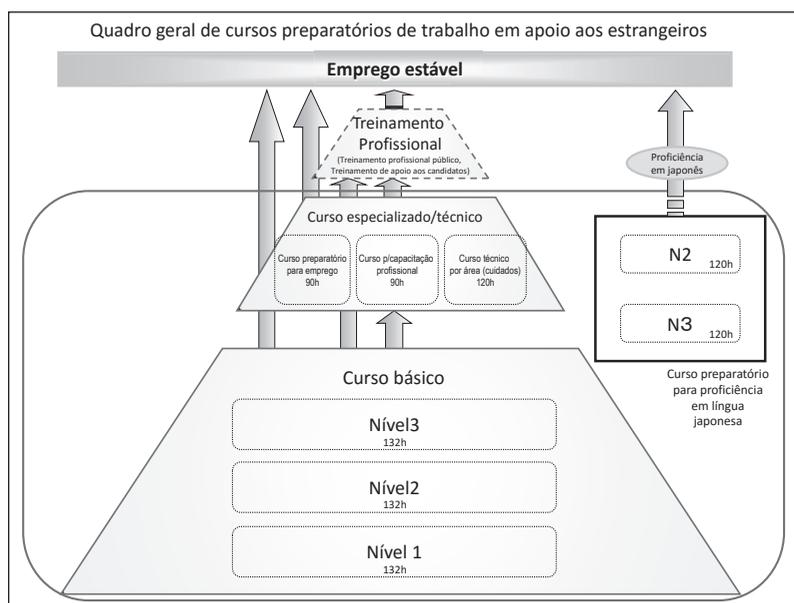


para estrangeiros em geral, incluindo os não nikkeis, cujo início está previsto para o início de 2015.

20.

Quadro geral de cursos preparatórios para emprego de trabalho em apoio aos estrangeiros

Esta figura indica como será o fluxo de cursos que possibilitam que a pessoa, depois do treinamento básico em idiomas, escolher os cursos especializados ou técnicos. Por exemplo, quem quiser atuar na área de cuidados aos idosos, pode seguir para o curso de linguagem técnica desta especialidade. Depois, ela poderá realizar o treinamento para o emprego e trabalhar.



21. | Conclusão

Para finalizar, quero reforçar que a situação de empregabilidade no Japão atual tem melhorado bastante. Se os nikkeis brasileiros quiserem trabalhar no Japão, a situação é que, numericamente, vagas de trabalho têm surgido muito, e por isso pode absorver a oferta de trabalhadores.

Em relação aos problemas, como a capacidade de aprendizagem do idioma, se se pensar em fazer algo que realmente facilite conseguir o emprego, o mais importante é obter certo nível de conhecimento da língua japonesa. Para isto, o governo japonês também tem realizado várias ações, conforme apresentei.

Acredito que, muito provavelmente, o Japão e o Brasil te-

rão uma relação amigável contínua de várias formas Com isso, acredito que surgirão mais pessoas como Miyagi-san e Suzuki-san, que se formarão em universidades japonesas e trabalharão em empresas japonesas.

Por isso, pessoas como nós, que trabalhamos com a política de emprego, precisamos nos adequar e considerar o movimento das pessoas entre o Japão e o Brasil, pensando e tomando as medidas necessárias.

Por fim, gostaria de agradecer ao dr. Ninomiya e aos envolvidos do CIATE, e também às pessoas do Brasil. Meu sincero muito obrigado.

Perguntas e Respostas

Pergunta | Marcos Haniu

Quero perguntar para a Aline e a Cinthia. Como vocês, há muitos casos iguais no Japão, ou seja, filhos de decasséguis que frequentaram a escola japonesa e depois entraram em uma faculdade, fizeram *shushoku katsudou*? Há muitos, ou vocês são exceções.

Resposta | Cinthia

Não, não somos as únicas. Na nossa universidade, temos dois *sempais* que já se formaram e estão trabalhando em empresas bem conhecidas. E também conheço outras amigas que estão trabalhando e fazendo sucesso.

Marcos Haniu: Vocês pensam em retornar ao Brasil e trabalhar aqui?

Cinthia: Para trabalhar sim. Mas, para morar, ainda não tenho previsão.

Marcos Haniu: Então vocês querem continuar vivendo e trabalhando no Japão?

Cinthia: Isso.

Marcos Haniu: Vocês não pensam em trabalhar aqui no Brasil, então?

Cinthia: Por enquanto não.

Marcos Haniu: Entrevistei vários ex-decasséguis com Ensino Superior completo para duas vagas de tradutor de japonês-português e vice-versa. Percebi que esses candidatos ex-decasséguis, ou filhos de ex-decasseguis, que fizeram faculdade no Japão, quando leem um texto são perfeitos, agora, para traduzir para o português, não conseguem. Por que isso? Eles falam português assim como nós estamos falando, leem em japonês, mas não conseguem explicar em português.

Cinthia: Eu acho que isso é muito comum. Porque no dia a dia não se usa o português escrito, e a leitura é assim, por facebook, sites em geral, mas, ler livros é muito difícil e escrever também.

Marcos Haniu: Isso é uma pena, porque vejo que a pessoa fala o português, lê o japonês, mas não consegue traduzir. Obrigado.

Pergunta | Celso Kanashiro

Boa-noite, sou Celso Kanashiro, moro na cidade de São Paulo e já fui decasségui. Primeiro, gostaria de perguntar ao Marcos Haniu sobre a realidade das empresas, aqui, do Brasil, em relação à contratação de pessoas com deficiências.

Na adolescência, aos 14 anos, fui trabalhar no Japão e me-
xia com um produto chamado tiner, e, ao voltar ao Brasil, comecei a sentir fortes dores de cabeça e nervosismo. Depois de cinco anos, passei a me tratar com um psiquiatra e depois consegui cursar uma faculdade.

Mas o fato é que realmente tenho sintomas de deficiência, porque sou obrigado a tomar calmante forte. Na empresa em que trabalho eu sou um pouco diferente. Tenho quase 40 anos, e estou trabalhando pela lei de cota.

Ouvi que você está se buscando pessoas para contratar, e está sendo difícil encontrá-las. Eu gostaria de saber se esses empresários estão procurando ex-decasséguis com deficiências ou se é igual para todos.

Marcos Haniu: É igual para todos

Celso Kanashiro: Não tem procurado decasséguis?

Marcos Haniu: Não

Celso Kanashiro: Porque há muitos decasséguis que retornam com deficiências, principalmente em relação à saúde. Não tem?

Marcos Haniu: Eu desconheço. Mas, sim, há a lei de cotas para ser cumprida, mas há muitos que não conseguem concluir o número por ela estabelecido. Correto? Então, o Ministério Público do Trabalho faz uma fiscalização muito intensa. Mas seus fiscais estão reconhecendo que realmente é muito difícil preencher as cotas, então têm flexibilizado, dando maior prazo. Mas, se você conhecer colegas com deficiência, pode apresentar para as empresas, pois é uma demanda constante que as empresas têm. Toda empresa que tenha acima de 100 funcionários está procurando pessoas com deficiências.

Celso Kanashiro: Então, para uma pessoa que volta do Japão, poderíamos dizer que está um pouco mais fácil?

Marcos Haniu: Sim.

Celso Kanashiro: Obrigado.

Pergunta | Marina Suzuka

Boa-noite, sou Marina Suzuka, vim de Maringá, Paraná, para prestigiar o evento. Sei que é um momento de perguntas, mas gostaria de deixar um depoimento de reconhecimento.

Como o Marcos Haniu apresentou seu conhecimento, a Yukari-chan e a Yukimi-chan extrapolaram as estatísticas do professor japonês e, além das habilidades, do conhecimento e atitudes, percebo que vocês realmente conseguiram conquistar uma formação como ser humano útil para o mundo. Parabéns.

I

Kathleen Goya



Boa noite a todos.

Meu nome é Kathleen Goya, sou uma das estudantes da Bolsa Shoei – 2015. Tenho 22 anos e vou falar um pouco para vocês sobre o que tenho feito aqui no Brasil. Estou cursando a graduação de enfermagem pela FMU - Faculdades Metropolitanas Unidas, e atualmente estou no 5º semestre.

O que me levou a escolher este curso? Bem, eu morei durante oito anos em Kawasaki, estudei na escola Shimohirama, e quando as pessoas me perguntavam o que eu queria fazer quando crescesse, sempre vinha um sentimento de querer fazer algo para contribuir com a sociedade de alguma forma. Houve a necessidade de eu e minha família voltarmos ao Brasil, então tive de escolher aqui como continuar minha vida escolar.

Então que curso escolher? Eu pensei em atuar na área de saúde, porém, existem muitas áreas como medicina, fisioterapia,

nutrição; e entre todos eu acabei escolhendo o curso de enfermagem.

A enfermagem tem como conceito a arte do cuidar. Eu acredito que fiz a escolha certa, e é isso que eu quero para minha vida e para minha carreira profissional.

Esta é minha turma da faculdade, esta foto foi tirada no começo do ano, agora no quinto semestre estamos em noventa pessoas.

Esta foto foi tirada no dia da enfermagem, em 12 de maio, onde fui convidada para participar como um dos coordenadores do evento.



Neste dia tivemos palestras falando sobre a empregabilidade atual na área de enfermagem.

Aqui são algumas fotos do estágio que eu realizei – a campanha de vacinação e divulgação sobre combate a dengue.

Por último, a minha iniciação científica, que realizei por todo esse ano de 2015, falando sobre a Abordagem huma-

nizada às portadoras de câncer de mama e seus familiares. Eu me inscrevi no congresso nacional de iniciação científica, e no mês de novembro pretendo me inscrever no simpósio de iniciação científica da minha faculdade para apresentar o meu trabalho. Lembrando que este mês, aqui no Brasil, ocorre o mês do Outubro Rosa, em que é feita a conscientização sobre o câncer de mama.

Ao finalizar, gostaria de agradecer a toda a comissão da Bolsa Shoeni por esta oportunidade e ao apoio para minha formação acadêmica. E muito obrigada a todos aqui presentes



II

Bruna Naomi



Meu nome é Bruna, tenho 26 anos. Morei por 12 anos em Otsu, capital da província de Shiga, localizada na região de Kinki, no centro do Japão.

Apesar de Shiga possuir escolas brasileiras em suas cidades, meus pais optaram por me matricular em uma escola japonesa, acreditando que me proporcionaria melhor formação educacional.

Após concluir o Ensino Médio, ingressei em uma faculdade de dois anos para estudar inglês, visando aprimorar o domínio do idioma e a língua japonesa para auxiliar as crianças estrangeiras durante a vida escolar.

Porém, sempre tive interesse e vontade de estudar Enfermagem, desde os meus 16 anos. Mas, devido às dificuldades da barreira linguística e financeira, desisti por achar que não retor-

naria mais ao Brasil e seria melhor dar continuidade a algo que pudesse ser mais útil no Japão.

Depois que me formei na faculdade, ainda sentia um desejo muito forte de estudar Enfermagem. Após ter analisado tudo o que havia vivenciado no Japão e começado a ver que, se uma pessoa que chegou ao Japão sem saber falar japonês e teve capacidade de se formar numa faculdade, também teria capacidade de voltar ao Brasil e estudar Enfermagem. Então, resolvi trabalhar numa fábrica e juntar dinheiro para retornar ao Brasil.

A vida no Brasil e a escolha da faculdade

Retornei ao Brasil em janeiro de 2013, logo me matriculei em um cursinho pré-vestibular e comecei a procurar emprego.

Em março já estava empregada, e em agosto comecei a faculdade de Enfermagem no Centro Universitário São Camilo.

Estou atualmente no 5º semestre.

O curso tem me proporcionado oportunidades maravilhosas de aprendizado.

Nos 1º e 2º semestres tive disciplinas mais voltadas à construção de conhecimentos gerais da área de Biologia, como Anatomia Geral e Biologia do Desenvolvimento Humano, Fundamentos de Genética Humana e Imunologia.

No 3º semestre começaram os estágios supervisionados. Meu primeiro estágio foi no Centro de Referência do Idoso, localizado dentro do Complexo Hospitalar Mandaqui, quando pude finalmente colocar em prática meus conhecimentos.

O estágio do 4º semestre foi na Unidade Básica de Saúde da Vila Prudente.

Os dois primeiros foram na área de promoção e prevenção da saúde por meio de palestras educacionais. Este será no Hospital Pedreira e no Instituto Brasileiro do Câncer.

Estou feliz porque vou começar a vivenciar a rotina hospitalar e ter contato direto com os pacientes, e a cada semestre que passa é um passo dado para a realização de um sonho.

Encerro minha apresentação agradecendo a Deus, ao presidente do CIATE, Dr. Masato Ninomiya e à Comissão da Bolsa Shoei por terem me prestigiado com a bolsa de estudos e a oportunidade de estar aqui.

Muito obrigada!

III

Brunno Takeshi Nakassima



Boa-tarde a todos. Meu nome é Brunno Takeshi Nakassima, tenho 28 anos, sou estudante da Bolsa Shoei e aluno da FMU, no curso de Licenciatura em História.

Entre idas e vindas, minha última moradia no Japão foi na cidade de Ogaki, onde residi durante dois anos e meio. Lá trabalhei em uma fábrica na produção de peças de carro.

Há exatos sete anos retornei com meus pais devido à forte crise econômica ocorrida em 2008, e também para poder fazer uma faculdade. Ao retornar, procurei me adaptar à nova realidade que era o Brasil. As diferenças culturais eram grandes, e, ao chegar, depois de um tempo morando fora, os costumes que temos no Japão acabam sendo diferentes dos daqui, como o comportamento em relação ao lixo e o barulho dos vizinhos. Outro ponto

foi observar o grande número de faculdades criadas e a necessidade de ter uma formação em um curso técnico ou graduação para entrar no mercado de trabalho.

Nesse tempo, comecei a trabalhar e juntar dinheiro para poder conseguir fazer um cursinho para recordar um pouco das matérias que normalmente caem nos vestibulares do Brasil e, posteriormente, para os gastos com a faculdade. Consegui três empregos bem diferentes entre si. O primeiro, operador de telemarketing; o segundo, monitor de alunos; e o último, que me possibilitou ter mais recursos e tempo para estudar, vendedor.

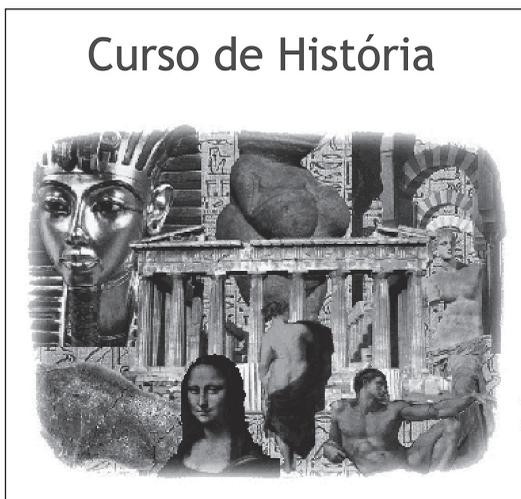


Início dos estudos e a vaga na universidade

Sempre pensei em fazer uma universidade pública em São Paulo ou fora do estado. No ano de 2012 prestei o Enem e o resultado foi uma vaga na Universidade Federal do Pampa, no

Rio Grande do Sul, onde ingressei em 2013.

O curso que escolhi foi o de Licenciatura em História, pois sempre me interessei pelos temas históricos e todo conhecimento que ela pode oferecer de cada cultura do mundo.



Lá, as dificuldades foram todas as possíveis, como questões culturais bem diferentes de São Paulo e o frio que, acreditem, é pior que o do Japão, em razão da falta de estrutura nas casas e aquecedores como o *estobo*. Problemas com moradia também ocorreram, pois a universidade não dispunha de dormitórios nem alimentação, devido o refeitório estar em fase de acabamento.

Mas, mesmo com essas dificuldades, a universidade era algo incrível, as pesquisas e os projetos que os professores criavam sempre me chamavam a atenção. Durante um semestre atuei como voluntário em um dos projetos, pois as vagas para bolsistas remunerados estavam esgotadas.

Acabei cursando três semestres na Universidade Federal do Pampa e retornei para São Paulo, por falta de recursos, pois o custo de vida estava muito alto com aluguel, alimentação; a falta de ajuda da universidade foi um dos fatores determinantes. As bolsas de estudos eram escassas e a ajuda que apresentavam no

site era impossível de se conseguir por conta do número de alunos.

Agora, em 2015, com a Bolsa Shoei, retomei meu curso de Licenciatura em História na FMU, pois hoje, no Brasil, é fundamental ter uma formação acadêmica para

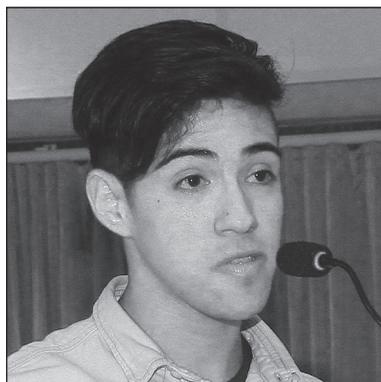


conseguir se estabilizar econômica e profissionalmente. A oferta de emprego vem se restringindo com o passar do tempo e da idade, criando uma disputa ainda maior nas áreas abertas, por isso a necessidade de se ter uma formação.

Quero agradecer a todos e ao Presidente do CIATE, Dr. Masato Ninomiya e toda Comissão da Bolsa Shoei por terem me prestigiado com este auxílio.

IV

Leonardo Ibrahim Okuma



Boa-tarde. Meu nome é Leonardo Ibrahim Okuma, tenho 20 anos. Morei no Japão mais ou menos durante 17 anos. Sou bolsista da Bolsa Shoen de 2015 e hoje falarei um pouco sobre a minha vida.

Retornei ao Brasil no ano passado. Eu morava na cidade de Hamamatsu, província de Shizuoka. O motivo do meu retorno é que, desde pequeno, estudei em escola brasileira e nunca falei japonês o suficiente para ter condições de fazer uma faculdade no Japão. Assim, se continuasse lá, iria virar operário de fábrica. Então, decidi vir para o Brasil em busca de algo melhor, apesar de gostar muito mais do Japão e de ter vivido uma vida inteira nesse país que nos acolheu tão bem.

Assim que terminei o Ensino Médio, em 2013, fui trabalhar numa fábrica de autopeças chamada Hamamatsu Netsu Shori,

mais conhecida como Hamanetsu. Trabalhei cerca de nove meses com o objetivo de juntar recursos para poder vir ao Brasil para estudar. No início foi bem desgastante, mas estava motivado a correr atrás dos meus sonhos. Essas são as fotos da fábrica.

Essa foi a escola em que estudei, Escola Alegria de Saber, e o pouco conhecimento que possuo devo a ela. Apesar de nunca ter estudado em outra



Hamamatsu 浜松市/Shizuoka 静岡県



escola, sempre achei seu ensino muito forte, o material era do COC e os professores eram excelentes.

Atualmente estudo no CES, uma faculdade reconhecida pela



Escola Alegria de Saber

PUC Minas, considerada uma das melhores de Juiz de Fora (Minas Gerais). Lá, faço o curso de Administração. Por que escolhi este curso? Na verdade, não teve bem um motivo, escolhi a faculdade e o curso por impulso. Minha prima administra uma microempresa que fundou junto com seu pai e seu irmão na minha cidade. Talvez isto tenha me levado a optar pelo curso; tomei gosto pelas matérias e pretendo ir além da graduação.

Essa é a foto da frente da faculdade, do pátio da academia, da sala de aula e dos alunos...

Quanto às disciplinas, no semestre passado (primeiro período) tive Teoria Geral da Administração, Microeconomia, Português, Matemática básica, Metodologia do trabalho científico, Ciências Sociais das organizações. Por ser meu primeiro período, tive bastante dificuldade pelo pouco tempo de retorno ao Brasil e falta de adaptação.

Atualmente, estou no segundo período, com aulas de Marketing 1, Contabilidade, Macroeconomia, Direito, Filosofia e Psi-



cologia. Estou achando muito tranquilo, e não vejo a hora de começar as matérias mais específicas do curso.

Enfim, estou muito satisfeito com o ensino da minha faculdade, com os professores e o curso em si. Terminarei em 2018, e estou me dedicando ao máximo para me tornar um bom profissional e ter uma carreira brilhante e satisfatória.

Agradeço ao presidente do Ciate, Dr. Masato Ninomiya, e a toda a Comissão da Bolsa, que me deram esta chance para dar continuidade aos meus estudos. A todos os presentes, muito obrigado pela atenção.

V

Maristela Yuri Beniz dos Santos



Meu nome é Maristela Yuri Beniz dos Santos, tenho 30 anos, morei no Japão durante 15 anos, sempre na província de Mie, na cidade de Suzuka, conhecida como uma região de muitos estrangeiros.

Estudei durante dois anos na escola japonesa e um ano na escola brasileira Alegria de Saber. Aos 14 anos comecei a trabalhar na fábrica.



Meu primeiro trabalho foi na Panasonic. Depois, trabalhei em outras fábricas, e durante muito tempo fiquei na Honda, onde fiz muitas amizades.



No Japão, conheci meu marido, me casei e tivemos uma filha. Não pretendíamos voltar logo para o Brasil, mas, em 2008, ano que nasceu mi-



nhã filha, também chegou a crise. Muitas pessoas estavam sendo dispensadas, e, na época, só meu marido trabalhava. Certo dia, a empresa fez uma proposta para os brasileiros se demitirem, pois o serviço estava muito fraco. A empresa daria ajuda financeira para poderem voltar para o Brasil, mas, quem não aceitasse, ela não poderia garantir o serviço no próximo mês. Ficamos com medo, e decidimos voltar.

Chegando aqui, tudo foi muito difícil, pois não tínhamos estudo nem uma profissão que nos ajudasse a arrumar emprego.

Decidimos fazer supletivo, e resolvi fazer um curso de depilação para pode entrar no mercado de trabalho. Consegui trabalho em



um salão de beleza, e foi assim que comecei nessa área.

Fiz vários cursos livres, pois não tinha condições de fazer faculdade. Até que meu amigo Rodrigo Miya, que também é bolsista, me falou sobre o CIATE. Decidi tentar, e aqui estou, muito feliz, cursando Estética e Cosmética na Universidade Cruzeiro do Sul, no bairro da Liberdade.

Estou no segundo semestre, aprendo tudo sobre cabelo, teoria e prática, Cosmetologia, Tricologia, e um pouco da área da Saúde, pois trabalhar com procedimentos químicos sem conhecimento adequado pode ser perigoso. Estou adorando o curso, não tenho dúvidas sobre a minha escolha.

Encerrando minha apresentação, gostaria de agradecer em especial ao Dr. Masato Ninomiya e a toda Comissão da Bolsa Shoei por ter me dado essa oportunidade, ao meu amigo Rodrigo Miya e a todos que estão aqui hoje.

Muito obrigada!

VI

Raphaela Ikeuchi

**Uma breve apresentação e por que decidi voltar**

Sou Raphaela Ikeuchi, tenho 20 anos, vivi no Japão cerca de 13. Na Província de Aichi morei a maior parte desse tempo, na cidade de Toyohashi, onde havia muitos brasileiros.

Por ter vivido numa região em que a comunidade brasileira era bastante forte, e também por desejo da minha mãe, todo o tempo em que estive lá estudei apenas em escolas brasileiras.

No final de 2011, então, concluí o Ensino Médio na Escola Alegria de Saber. Após minha formatura, eu e meus pais ainda ficamos mais alguns meses no Japão para juntar mais dinheiro. Como já não estava mais estudando, também decidi trabalhar, minha primeira experiência em uma fábrica. Fiquei por sete meses fazendo o mesmo serviço, até que, em outubro de 2012, embar-

camos de volta ao Brasil.

Os motivos que me fizeram voltar são variados. Primeiro, porque desejava continuar meus estudos. Queria muito fazer uma faculdade, mas lá no Japão seria complicado, porque não tinha os conhecimentos necessários da língua japonesa, e também por-



Escola Alegria de Saber – Unidade de Toyobashi



Minha formatura

que precisaria ficar mais algum tempo trabalhando em uma fábrica para juntar o dinheiro necessário para poder pagar por um curso. Eu não queria perder mais tempo numa fábrica.

Segundo, porque não queria ficar longe da minha família, pois na época meu pai estava com problemas de saúde, que mais tarde se revelaram bastante sérios; por este motivo foi realmente importante ter voltado.

Acho que foi bom ter voltado para o Brasil. É claro que, no início, sofri um choque cultural, devido às diferenças entre aqui e lá. Algumas coisas daqui ainda me irritam profundamente, como

a falta de organização e planejamento, a falta de educação das pessoas em geral, serviços de má qualidade, entre outras coisas. Mas, por outro lado, o Brasil me fez bem, porque aqui todo mundo é mais caloroso, expan-



Na fábrica

sivo, e o modo de vida não é tão rígido, tão *kibishii* quanto no Japão. Acreditam que, no Japão, uma vez cheguei cinco minutos atrasada no dentista e levei uma bronca por isso, por apenas cinco minutos?

Sobre a minha escolha de curso

Neste ano de 2015, dei início aos meus estudos no curso (Bacharelado) de Letras da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da USP. Escolhi este curso porque sempre me interessei por idiomas, linguística (como e por que escolhemos e usamos determinadas palavras ou expressões em determinado contexto e não usamos em outros) e também por Literatura. O fato de gostar muito de escrever também ajudou na escolha.

Quanto às matérias e a estrutura da grade curricular do

curso, estou gostando bastante, por enquanto não tive maiores dificuldades. Neste primeiro ano estamos tendo as matérias do chamado Ciclo Básico, que são: Introdução aos Estudos da Língua Portuguesa, Introdução aos Estudos Clássicos, Introdução aos Estudos Literários e Elementos de Linguística (todas divididas em dois semestres). Este Ciclo Básico, como o próprio nome diz, tem como objetivo dar uma base, uma noção do que o curso oferece, e também ajuda o aluno na hora da escolha de uma habilitação no 2º ano.

A partir do ano que vem, então, poderei escolher minha habilitação desejada. Ainda estou em dúvida de qual escolher, se Linguística ou Japonês. Provavelmente vou escolher a habilitação dupla de Japonês e Língua Portuguesa mesmo. Também estou cogitando abrir a Licenciatura, mas ainda não tenho certeza. Vamos ver!

Ao encerrar minha apresentação, quero agradecer pela oportunidade de estar aqui. Especialmente ao presidente do CIATE, Dr. Masato Ninomiya, e toda a Comissão da Bolsa Shoei por terem me prestigiado com a bolsa de estudos.

Agradeço também aos meus pais, que trabalharam duro e por tanto tempo no Japão para me proporcionar uma boa educação, e, por fim, agradeço pela paciência de todos que estão aqui hoje e que me ouviram até agora. Muito obrigada!

VII

Renata Harumi Oshiro



Boa-tarde a todos. Meu nome é Renata Harumi Oshiro, atualmente moro em São José dos Campos, e estou no 1º ano do curso de Engenharia Industrial Mecânica na ETEP Faculdades.

Morei dos 4 aos 18 anos no Japão, e lá será sempre para mim um lugar especial; mas, apesar de amar esse país, resolvi voltar... Vou lhes contar o motivo desta decisão, que surpreendeu até meus pais.

Estudei na escola japonesa do primário ao colegial, o equivalente, no Brasil, do Ensino Fundamental até o Médio. Logicamente, seria mais fácil estudar em uma faculdade japonesa; tivesse sido assim, teria me formado neste ano.

Contudo, ainda no ginásio participei de uma palestra realizada na NPO Arace – uma ONG voltada ao apoio às crianças estrangeiras – pelo côsul adjunto do Consulado do Brasil; ao

final, tive chance de conversar com ele sobre sua profissão e as dificuldades que teve para conseguir ser aprovado e se formar diplomata. Ele me contou do sonho que havia lutado muito para realizar e de como se sentia feliz podendo ajudar seus conterrâneos.

Nesta época, meu sonho era ser diplomata, por isso me esforcei e passei no Vestibulinho do Ichiritsu-koukou, um colégio famoso na cidade de Hamamatsu onde morei, pois o ensino, além de forte, é direcionado aos vestibulares de faculdades públicas.

Eu desejava estudar na Gaigo-dai de Tokyo – Tokyo University of Foreign Studies, por ser uma das melhores faculdades de estudo de idiomas. Ciente de que precisaria aperfeiçoar a língua portuguesa para me tornar diplomata, queria estudar também português, e neste colégio havia uma sala especial para o aprendizado do idioma português com um professor brasileiro.

Fiquei anos estudando com o único objetivo de entrar na Gaigo-dai de Tokyo, até conhecer o Dr. Ninomiya numa palestra realizada em parceria entre a Hice – Centro Multicultural de Hamamatsu e a NPO Arace.

Após a palestra, fomos a um restaurante e ficamos horas conversando, quando tive a chance de conversar com o dr. Ninomiya. Ele falou sobre o Brasil, ser diplomata e as dificuldades. Participei de vários eventos multiculturais e palestras, mas estas duas foram particularmente interessantes, pois me mostraram um Brasil desconhecido, ideais e pontos de vistas diferentes.

A partir daí mudei meus planos, pois o ideal seria me tornar advogada, para então ser diplomata. Muito mais que aprender idiomas, deveria aprender leis e costumes do país que de-

sejava representar. Foi quando resolvi voltar para o Brasil. No reencontro com parentes, tive contato com um primo que estava no 1º ano de Direito.

Conversando sobre o curso, percebi que não era minha área, e, ao iniciar o cursinho pré-vestibular, dei-me conta do quanto Matemática, Química e Física me encantavam. Então, após três anos me esforçando muito para aprender o idioma português e me adaptar a este país, resolvi seguir a carreira de Engenharia, como meus pais, e posso dizer que sou feliz por hoje estar me dedicando aos estudos e ao mesmo tempo poder ajudar o CIATE.

Talvez não me torne uma diplomata, entretanto, hoje compreendo que há muitas formas de ajudar, e essas experiências me fizeram crescer muito. Tive sorte de ter contato com diferentes tipos de pessoas e profissionais, e sou grata a cada um deles por terem tido paciência e dedicação em partilhar experiências e me ajudar a crescer.

VIII

Sabrina Higa



Boa-noite.

Meu nome é Sabrina Higa, tenho 20 anos e atualmente curso Letras – Português/Inglês (Licenciatura) a distância na Universidade Braz Cubas.

Nasci no Brasil, e alguns meses mais tarde meus pais decidiram voltar para o Japão com o objetivo de procurar melhores condições de vida. Quando criança, vivi em diferentes cidades, sempre mudando, por conta dos empregos do meu pai.

Porém, ao chegar à Província de Ibaraki, fui matriculada numa creche japonesa, onde fiquei até concluir o ano letivo, entrando em seguida em uma escola japonesa a fim de começar a primeira série.

Não consegui me adaptar ao ambiente e aos colegas de classe, e devido ao preconceito que vivenciava, meus pais e eu re-

solvemos que não iria mais a essa escola, o que os levou à decisão de mudar para a Província de Gunma, local



com muitos brasileiros e onde minha família paterna residia.

Desde então, estudei em três escolas, porém, começando o Ensino Médio, problemas pessoais começaram a se agravar, o que fez que eu procurasse a ajuda de uma psicóloga. Deixei a escola no segundo ano e continuei com a psicoterapia, dando início então a consultas com um psiquiatra japonês. Meus familiares e eu percebemos o progresso no tratamento, e foi assim que em 2013 tomei a decisão que mudaria não só a minha vida, mas também a da minha família. Decidi vir sozinha para o Brasil, deixando meus pais e irmã, por causa da dificuldade financeira, para dar continuidade ao tratamento com pessoas que falassem a minha língua materna, e tentar uma vida diferente, conhecendo finalmente o país que sempre foi uma incógnita para mim.

Confesso que no começo não foi fácil, tive que me adaptar à cultura e aos costumes, que são completamente opostos ao do Japão, passando a conviver com meus parentes que até então não conhecia, sentindo todos os dias um vazio no coração por estar longe daqueles que tanto amo. Mas tive muita sorte em ter ao meu lado pessoas tão acolhedoras e especiais, que me aceitaram de braços abertos em suas vidas.

Aos poucos fui vencendo meus medos e conhecendo não

só a mim mesma, mas também as diversas oportunidades e conquistas que ainda estariam por vir. Concluí o Ensino Médio em 2014, e no começo do ano de 2015 entrei para a universidade, e desde então estou aprendendo mais e mais sobre matérias e conteúdos que sempre me interessaram.

O método de ensino escolhido foi a distância, e até agora não encontrei dificuldades no aprendizado. Estudo virtualmente, e por mais diferente que

seja do comum, aventurei-me diariamente, e posso dizer que a cada dia que passa me sinto mais realizada. Na plataforma de ensino temos videoaulas para cada disciplina; fóruns de discussão; e comunidades para cada disciplina do semestre, um espaço para nós, alunos, junto com os professores e tutores trocar informações e tirar dúvidas; biblioteca virtual; além de uma área para



mantermos contato com a secretaria e ter acesso à nossas provas e notas.

As matérias que estudei esse ano foram: Metodologia Científica, Língua Portuguesa, História da Educação, Filosofia da Educação, Sociologia da Educação, Psicologia da Educação e Sintaxe da Língua Inglesa. As que ainda estou cursando: Morfosintaxe 1, Leitura e Compreensão de Textos em Língua Inglesa e Fundamentos da Linguística 1.

Na modalidade a distância, podemos escolher entre 100% on-line ou semipresencial, que foi a minha escolha. Nesta opção, podemos ir ao polo uma vez por semana para conversar com o tutor responsável e tirar dúvidas, fazer reuniões entre alunos para a realização de atividades e trabalhos em grupo sempre que preciso, e é o local onde ocorrem as provas presenciais.

Estou gostando muito do curso, e não teria esta oportunidade se não fosse pela ajuda da Bolsa Shoei. Aos poucos estou seguindo em frente, cada dia realizando um pouco mais dos meus sonhos, e afirmo, com toda certeza, que agora, mais que nunca, quero desfrutar da sabedoria que a vida tem a me oferecer.

Por fim, gostaria de agradecer ao CIATE, à Fundação Kunito Miyasaka e à Comissão da Bolsa Shoei.

Obrigada a todos.

IX

Considerações finais

Masato Ninomiya*Presidente do CIATE*

Quero parabenizar os bolsistas da Bolsa Shoei. Apreciei a apresentação de cada um de vocês. Fiquei um pouco chocado quando uma das bolsistas disse que minha palestra modificou sua vida, e gostaria de lhe dizer que uma engenheira também pode ser diplomata, assim como existem médicos que o são. Mas, é claro, além das matérias de Engenharia, será preciso estudar algumas matérias da área de Humanas. Mas é bom você saber as matérias do Instituto Rio Branco para, eventualmente, poder prestar a prova depois que terminar a sua faculdade.

Para as duas que estão fazendo enfermagem eu gostaria de oferecer, se é que já não receberam, um dicionário de termos médicos que nós temos no CIATE, que pode ser útil nos estudos destes termos e lhes interessar.

Enfim, faço votos para que todos continuem a trilhar seus caminhos, pois a Bolsa Shoei lhes garantirá uma ajuda até o fim do curso.

Participantes de Simpósio Internacional do CIATE



Na sessão de abertura, no dia 17 de outubro, a palestra do diretor Shunji Kuchira, da Divisão de Política de Emprego dos Estrangeiros



Na cerimônia de abertura do Simpósio, a presença dos convidados



Na abertura, a homenagem ao embaixador Katsuyuki Tanaka, presidente do Kaigai Nikkeijin Kyokai



Na abertura, a homenagem ao diretor Shunji Kuchira, do Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar Social do Japão



Na abertura, o momento para entretenimento: a apresentação do coral dos professores e funcionários do Ciate



Tomomi Aragão, professora de língua japonesa, cantou



Sérgio Kakimoto, colaborador de Bastos, contou histórias



Apresentação de Helena Sato, colaboradora de Ourinhos



Helena Sanada, Tomomi Aragão e Marcelo Cunita (colaborador de Estrela D'Oeste), interpretação de música tema de "O Fantasma da Ópera"

Apresentação geral no encerramento da sessão de entretenimento





No jantar de abertura, no dia 17 de outubro, o momento do brinde



Comvidados se servem no bufê



Presença da diretoria do Bunkyo no jantar



Presença de representantes do Kenren e Einryo



Presença de convidados e palestrantes



Presença de convidados e palestrantes



Presença dos professores de língua japonesa e funcionárias do Ciate



Presença dos colaboradores regionais do Ciate



No domingo, dia 18 de outubro, a plateia atenta às palestras e relatos de experiência



Durante os debates com os palestrantes, a participação do público



No domingo, os estudantes da Bolsa Shoen fizeram o relato de seus estudos



No domingo, dia 18 de outubro, a plateia atenta às palestras e relatos de experiência



Homenagem aos expositores do Simpósio: Professor Masatoshi Ozaki



Reginaldo Gonçalves Paulista, gerente geral da Daiso BR



Professor Hajime Wada



Cláudio Suzuki, presidente do Instituto Tomodati



Cynthia Yukimi Miyagi



Aline Yukari Suzuque



Headhunter Marcos Hanju

2015年

CIATE 国際シンポジウム
コラボラドーレス会議

日本とブラジル

120年の外交関係と30年の デカセギ現象がもたらした 日伯両国における文化の多様性



CIATE - 国外就労者情報支援センター



目次

開会の辞

二宮正人	CIATE理事長	286
------	----------	-----

祝辞

中前隆博	在サンパウロ日本国総領事	288
マリアナ・ベネヴィデス	ブラジル外務省 在外ブラジル人コミュニティー担当室長書記官	290
ベラーラ・ジラルデーロ	ブラジル社会保障省 国際対策社会保険事務所管理室長	293
呉屋新城晴美	ブラジル日本文化福祉協会会長	296

報告

1. 日系人に対する支援事業	298
田中克之 — 公益財団法人海外日系人協会理事長	
2. 最近の日本の雇用情勢と日系人対策について	320
久知良俊二 — 厚生労働省職業安定局 外国人雇用対策課課長	

論文

「国籍法における特別帰化に関する比較法的考察 — 大武和三郎の国籍をてがかりとして」 を紹介するにあたって	332
---	-----

二宮正人 — CIATE理事長

報告

3. ブラジルの労働市場において
日本での就労経験をいかに最適に活用するか 358
レジナルド・ゴンサルヴェス・パウリスタ — ダイソー・ド・ブラジル
4. 新たな時代に入った移住労働
日本⇄ブラジル還流移動の新傾向について 373
尾崎正利 — 青森中央学院大学大学院特任教授

質疑応答 388

報告

5. デカセギ実業家 399
スズキ・イサム・クラウジオ — マイクロフランチャイズのコンサルタント
インスティテュート・マリンガ理事長
6. 日本における日系ブラジル人と多文化共生の課題 417
和田肇 — 名古屋大学大学院法学研究科教授

質疑応答 433

発表

7. デカセギの子弟として日本で育ち、
日本企業に総合職として就職を決めた私たちの経験 445
シンチア・ユキミ・ミヤギ — 浜松文化芸術大学
鈴木・アリネ・ゆかり — 浜松文化芸術大学

報告

8. キャリアにおけるリアリズムと希望 485

ハニユウ・マルクス — 人材紹介コンサルタント

9. 最近の日本の雇用情勢と日系人の対策について 496

久知良俊二 — 厚生労働省職業安定局 外国人雇用対策課長

質疑応答

..... 526

発表

10. CIATE昭栄奨学金奨学生による発表

カテリーニ・ゴヤ FMU大学看護学部 531

ブルーナ・ナオミ サン・カミロ大学看護学部 536

ブルーノ・タケシ・ナカシマ FMU教員養成課程歴史学科 538

レオナルド・イ・オクマ CES(ジュイス・デ・フォーラ高等教育センター) 541

マリステラ・Y・B・サントス クルゼイロ・ド・スウ大学 547

ラファエラ・イケウチ USP人文哲学部文学部 549

レナータ・ハルミ・オシロ ETEP大学機械工業大学 552

サブリーナ・イガ プラス・クーバス大学通信教育ポルトガル語・英語文学 555

あとがき

二宮正人 CIATE理事長 558



CIATE理事長

二宮 正人

こんばんは、土曜日の夕方にわざわざご出席くださった皆様に御礼を申し上げます。

CIATEの国際シンポジウムは長年に亘って開催されておりますが、本年のテーマは「120年の外交関係と30年のデカセギ現象がもたらした日伯両国における文化の多様性」となります。

日伯修好通商航海条約の120周年は、日本およびブラジルにおいて500以上の行事で祝われています。9月12日にインテルラゴスのサーキット場で行われた花火祭りもその一環でした。秋篠宮殿下および紀

子妃殿下のブラジル御訪問は記念行事の佳境となります。両妃殿下は来る10月28日午後にブラジル日本文化協会にお立ち寄りになり、続いてパラナー、ベレン、カンポ・グランデ、ブラジリア、リオ・デ・ジャネイロ等の様々な地を御訪問される予定です。さらに、1895年にパリで同協定が署名されたと同じ11月5日には、ブラジリアで協定署名を記念する式典も行なわれる予定です。

このような歴史的行事を前にして過去を振り返ることは重要です。1985年前後に開始したデカセギ現象は、今日では30年を迎えます。

ご出席くださっている久知良俊二厚生労働省外国人雇用対策課課長、および、ちょうど20年前に在サンパウロ総領事でいらした田中克之元総領事に御礼を申し上げます。田中元総領事は、日伯修好通商航海条約100周年の責任者でもありました。

また、今年6月に就任された中前総領事もご出席くださっています。中前総領事は就任以来サンパウロ市内および内陸部を活発に行き来され、現地および日本人のコミュニティに近づこうと務めておられます。

以上、ご出席の皆様に変更して御挨拶申し上げますとともに、今夜のプログラムを開始したいと思います。

ありがとうございました。



在サンパウロ日本国総領事
中前 隆博

2015年度 CIATE コラボラドールズ会議開催にあたり、一言ご挨拶を申し上げます。

厚生労働省職業安定局久知良(くちら)外国人雇用対策課長、田中海外日系人協会理事長、和田名古屋大学大学院教授、尾崎青森中央学院大学大学院教授をはじめ、多くの方々が本日の会議と明日のシンポジウムに出席されるためにはるばる日本からお越しになりました。心より御礼と歓迎を申し上げます。

今年は、日本ブラジル外交関係樹立120周年にあたり、数多くの関連行事が開催され、今月末には秋篠宮殿下同妃両殿下下のブラジル訪問を予定しております。この長い両国の友好の歴史は、両国におけるそれぞれの移

民社会の存在なしには語ることはできません。昨年8月に我が国の安倍内閣総理大臣がブラジルを公式訪問した際に発表された共同宣言において、両首脳は、両国が人的絆により強化された伝統的な友好関係を有していることを確認するとともに、「ブラジルの日系人コミュニティは世界最大のものであり、日本のブラジル人コミュニティは世界3位の規模であり、そのことにより二国間関係において人的側面が特筆すべき特徴となっていることを想起した」と述べています。まさに両首脳は、ブラジルにおける日系社会と日本におけるブラジル人社会は、両国の財産ともいふべき存在であると宣言したわけです。

しかし、107年前に始まった日本人移住が、移住者の方々にとって多大の困難を伴うものであったと同様に、約30年前に始まった日系ブラジル人の方々における就労や生活が、両国の制度や文化の違いゆえに様々な困難を伴うものであったこともよく知られた事実であろうかと思えます。しかしそのなかであって、国外就労者情報援護センターのような、日伯の友好関係に対する思いとブラジル人の方々の日本における幸せな生活に情熱を燃やす人々の組織が、様々な方面の一流の専門家の参加や支援を得つつ、活発な活動を行って来られたことは誠に幸いなことであり、二宮正人理事長以下 CIATE スタッフや協力者の皆様に対する深い感謝と敬意を表します。また、CIATE の活動に一貫して支援と協力を行ってきた日本の厚生労働省、および海外日系人協会にも御礼を申し上げます。

ブラジル経済は目下厳しい状況にあります。その中でブラジルの経済が一層の生産性向上に向けた努力が期待され、その中で日本で職業知識を得たブラジル人の方々の役割に期待する声も聞かれます。今後とも日本とブラジルの人の行き来が盛んになることが期待されますが、CIATE の活動を通じ、日本で就労される方々に一層の安心と安全がもたらされることを期待しております。

CIATE の関係者にあらためて敬意を表しますと共に、本日の会議と明日のシンポジウムの成功をお祈りして私の挨拶とさせていただきます。

ありがとうございました。



ブラジル外務省
在外ブラジル人コミュニティー担当室長書記官

マリアナ・ベネヴィデス

2015年は、1895年11月5日に「日伯修好通商航海条約」の調印がなされ、両国の外交が樹立してから120年目の年です。あらゆる移住のプロセスにおいてアイデンティティと統合の問題が重要であるとするならば、ブラジルにおける日系移民の場合、その問題は特別で、より複雑な様相を呈していると言えます。ここブラジルで生まれ育った日系人は、その品行や文化が本質的にブラジル人のそれであっても、社会では一般に「日本人」と呼ばれています。

このアイデンティティによる排除は、ブラジルの国民が「3つの人種」の融合によるものだという根拠の薄い社会的通念からなる特殊な

アイデンティティの構造に関係しています。すなわち、ブラジル人は、インディオ、白人、黒人の混血によって形づくられたという神話です。日系人の顔立ちは、それら伝統的なブラジル人を形づくった人種のそれとは異なっています。日系人は、いかに自分がブラジル人であると感じても、一般ブラジル社会とはある程度区別されています。

私たちは、デカセギ現象を、この文脈において理解しなければなりません。多くの日系人が、過去30年の間、より良い雇用条件を求めて日本へ渡りました。まさにその地の文化と自らの同一視を望むとき、移民は自らのブラジル性に気づき、受け入れるようになります。ブラジルとは違って日本では、その人の出自と文化を民族的出自の基準としています。表現型（ある生物のもつ遺伝子型が形質として表現されたもの）は基準となりません。日系人は、日本人と類似する身体的特徴を持つにもかかわらず、日本社会においては、ブラジル人として扱われます。

今から100年以上前に笠戸丸でブラジルにやってきた最初の日本移民のように、デカセギは、帰国を志し、文化的に異なる国への移住における大きな困難に直面しました。2008年以降、日本に住むブラジル人の数は大幅に減少しました。年間領事報告（RCN）によれば、日本におけるブラジル人コミュニティは現在17万9649人で、国外の白人コミュニティとしては、米国（131万5千人）、パラグアイ（34万9842人）に次ぐ、世界で3番目の規模であるとのこと。日本の現在のブラジル人コミュニティは、その大多数が永住者で、もはや季節的、周期的な移住者とはみなされていません。

日本にいるブラジル人は、日本の経済・社会の活性化に著しく、且つ、実効的に貢献していると考えられています。「デカセギ」の時代は終焉を迎え、日本に住むブラジル人の存在は、永住的な移住現象として捉えられるべきです。我々の施策を適切なものとし、同様の施策を日本側にも要請するために、この新たな状況を認識しなければなりません。

その意味で、2012年3月に、ブラジル日本社会保障協定が発効しました。同協定は、両国で年金保険料を支払った労働者が年金やその他恩典を享受できるよう、（両国の年金制度への）加入期間を合算することを可能にし、傷病手当等の給付にも社会保障を拡大し、一方の国に派遣される被用者の保険料二重払いを防ぐことで、一方の国への進出を希望する会社に経済的利益をもたらすことを目的としています。2012年には、ブラジル外務省と労働雇用省の提携によって「在日ブラジル人労働者の家」（ETB）の開設もなされました。この施設は在浜松ブラジル領事館内の労働部門として機能し、在日ブラジル人コミュニティに、労働に関連する法令、雇用情勢、起業、社会保障等に関する情報を提供する役割を果たします。

本年、日本とブラジルの外交関係樹立120周年を祝し、来る11月、秋篠宮殿下ご夫妻が来伯され、12月には我が国の大統領の訪日が予定されています。日本はアジアにおける最も歴史ある我が国のパートナーです。

ブラジルは多くの民族の手で建設されました。それこそがブラジルのアイデンティティ、ブラジル独自の特徴です。この120周年は、ブラジル文化に対する日本移民の測り知れない貢献の存在を認識するための新たな歴史的節目であるといえます。



ブラジル社会保障省
国際対策社会保険事務所管理室長
ベラーラ・ジラルデーロ

まず、今日のこのイベントにおいて、特に社会保障事務所の業務についてお話する機会を頂けることについて、二宮先生及び CIATE にあらためて感謝申し上げます。

社会保障協定に関する業務は、社会保障事務所によって行われています。日本に住んでいたブラジル人労働者、また、ブラジルに住んでいた日本人労働者が本協定の成果を享受することができる今日、この協定についてお話することは、我々にとって大変重要なことです。先ほどのお話の中で一点だけ訂正をしたいのですが、本協定は傷病手当を対象としてはいません。対象としているのは老齢年金、障害年

金、遺族年金のみです。

本日は我々が調査したデータを持ってきました。我々にとって驚くべき結果です。ブラジル国外のブラジル人年金受給者の数において、我が国が社会保障協定を結ぶ国の中で日本は3番目の規模の国です。現在、日本で暮す1488人が既にブラジルの年金を受給しています。本協定は2012年に発効しました。発効後数年で既に、日本における受給者数はポルトガルとスペインに続き3番目の規模になっています。ちなみにスペインには4千人の受給者がいます。2012年から2015年までの間に既に3番目の国になっているわけですから、日本における受給者数は今後も増える傾向にあるといえます。日本に渡った労働者が多くいる一方で、ブラジルで暮す日本の労働者も多く存在します。今後も本協定の恩恵を受ける人の数は増えていくものと思われます。2012年に発効した本協定にもとづいて認められる権利を手にした人が1488人もいるというのは、特筆すべきことです。この人数は INSS が給付する年金を受けている日本在住者のみを数えた人数です。本協定を利用して年金を受けているブラジル在住者もいます。ただ、その人々のみを数えたデータはありません。他の一般のブラジル人と混在しているからです。しかし、日本で INSS から年金を受給する人の数は1488人です。社会保障に関する情報を求め、年金支払いの重要性を理解する人の数は大幅に増えています。日伯いずれかの渡航先の国で年金を支払うことが望ましく、帰国後は自国の社会保障制度に加入することが重要であるとの理解がより進んでいると我々は見ています。

日本からの問い合わせの電話を受け、事務所に訪問する方々に日々対応する我々社会保障事務所が、彼らの助けとなり、力となり、相談に対応することで、両国の本件に関する協力関係がよりいっそう強固になりつつあるということは、大変喜ばしいことです。二宮先生は本協定におけるキーパーソンです。我々は日本から日本語の書類を受け取ります。特にその書類をポルトガル語に翻訳することについて大変

助けて頂いています。本日はそのお礼をするために参りました。

従いまして、サンパウロ南部地域担当の責任者として、また本協定の実務担当者として、さらには INSS を代表して、我々にとって本日この場に出席することは非常に意味のあることです。本協定が非常に良いものであること、本協定がもたらす恩恵を理解するのは重要なことであることをお伝えしたいと思います。協定はまだ完璧なものではありませんが、多くの労働者の人々に恩恵を与えてきました。CIATE に対し、本日の機会を今一度感謝いたします。どうもありがとうございました。



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。国外就労者情報援護センター（CIATE）の国際シンポジウムに初めて出席させていただくことをとても嬉しく思います。このシンポジウムでは、毎年必ず、デカセギの動向など国際関係と自国民のつながりを深め、その情報を更新するように努めています。

CIATE を運営するパートナー団体のひとつを代表して、このシンポジウムの開催に尽力し、このシンポジウムにおける交流はもちろんのこと、日本側とブラジル側の要求を調整してくださっている二宮正人氏のご献身に、私たちの感謝を表明いたします。特に、社会保障協定

のような国際条約の締結、デカセギ子弟に対する奨学金制度の創設、あるいはまた、日本の雇用市場が困難に直面していた時期における問題に対して、氏が継続的に発揮してきた指導力は、際立っています。

今年、ここブラジルは大きな不安、私たちの家庭に近づく景気後退に襲われました。私たちの視線は、失業問題に立ち向かうためのありうる選択肢のひとつとして、再び日本に戻っています。私は確信しています。CIATE はこの動きを良い方向に導き、もういちど人々の関心の中心に位置することになるでしょう。

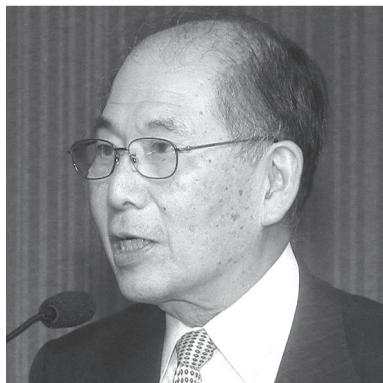
したがって、1年に1度、日本とブラジルの中心人物が集まって、参加者のそれぞれが、最新の情報を話し、そして聞く、このような催しは大変重要です。

日本からいらしゃった先生方と海外日系人協会理事長の田中克之氏のご出席にも感謝したいと思います。また、CIATE にお祝いを申し上げ、明日の会議の開催の大成功を祈念いたします。

ありがとうございました。

1

日系人に対する支援事業



公益財団法人海外日系人協会理事長

田中 克之

1

はじめに

皆様こんばんは。田中克之でございます。海外日系人協会の理事長をやっております。今日はこのような会合にお呼びいただきまして大変ありがとうございます。また二宮 CIATE 理事長には以前から大変お世話になっております。この CIATE がこんなに長く頑張っていたい

ているということは二宮理事長の熱意、そしてその誠実さとご努力によるものだと思っています。本当にありがとうございます。私に与えられた時間は30分ということですので、ちょっと早めに話をさせていただきたいと思います。今日のテーマは日系人に対する支援事業ということでございます。

2 日系人に対する支援事業の全体像

日系人支援体制	
政府レベル	内閣府(調整・総括)
	外務省及びJICA(在外日系社会支援)
	厚生労働省(労働、年金、保健等)
	文部科学省(児童教育、日本語教育)
	その他関係省庁
地方公共団体レベル	都道府県、市町村
民間レベル	海外日系人協会、日本国際協力センター、自治体国際化協会、その他NPOや民間企業等

海外日系人協会は公益財団法人として認められている日本の民間団体のひとつでございます。一民間団体の者が日本全体のことを話すということはちょっと難しいという感じがするんですが、とりあえず日系人に対する支援事業について、私から見た全体的な図を皆様にお示しして、その中で、海外日系人協会はどのようなポジションに立っていて、どういうことをやっているかっていうことをお話したい

と思います。ブラジルあるいは他の中南米諸国、あるいはその他の地域、アメリカなんかも含めてですが、日本が海外日系人に対して行ってきた1番重要な仕事のほとんどは、これまで私ども海外日系人協会が引き受けさせていただきましたので、私どもの流れと、日本の対日系人支援事業というのはだいたいの流れとしては違っていることはないように思っております。

簡単に言いますと、日本の日系社会に対する支援事業体制というのは3つに分類されます。1つは国のレベル、あるいは政府のレベルといってもいいと思います。中心になるのは外務省と JICA でございます。海外の日系社会に対していろんな支援をするという点においてはこの外務省と JICA が最も重要です。最近はお嫁ごとか、ほかの言葉でいえば、日本で就労されていらっしゃる方がたくさんおられます。そして永住される方も随分多くなりました。今いらっしゃる方の約6割は永住型だと見られております。

そうしますと、どうしても国内的な問題、たとえば年金の問題だとか、市町村で生活する際の生活の仕方とか、いろんな問題が国内で出てくる。特に健康に関する問題、さらには1番今、問題になりますのは子どもの教育でございます。この問題なんかが出てきますと、国内の官庁がやらなきゃいかん。厚生労働省あるいは文部科学省が中心になります。

それから2番目にあります地方公共団体。海外日系社会とも密接な関係があり、また多くの在日就労者が住んでいます。従って、これに活躍していただかないといかんと、こういうことになります。

3番目が民間団体でございます。私どもは、その民間団体の中でも1番筆頭に来る団体だと思っております。ただほかにもいろんな団体がございます。ブラジルやアルゼンチンなどひとつの国だけを対象にする団体や子どもの教育だけを一生懸命やる団体とか、そういうのはいろいろございます。しかし、我々の協会は広い窓口で総合的なことをすべてやるというところに特徴がございます。

日本政府方針		
1	対ブラジル日系社会支援拡充（安倍総理2014年ブラジル訪問時約束）	①「文化面での交流を盛り上げ、日本語教育の普及支援を行う」
		②JICA派遣日系社会青年・シニアボランティアを60名から100名に増員
		③次世代日系人指導者招聘制度の拡充、日系社会次世代育成研修の100名への倍増
		④日系病院への支援として「日系社会ボランティア」の派遣、「日系研修員の本邦研修」を実施。
2	日本国内に在住する日系定住外国人施策の基本	①日本語能力が不十分であるものが多い日系定住外国人を日本社会の一員としてしっかりと受け入れ、社会から排除されないようにする
		②日本語を習得する体制の整備、特に子供については、日本語能力が十分でない児童生徒への配慮、公立学校における受け入れから卒業後の進路までの一貫した指導・支援体制の構築が強く求められる。

次に日本政府の政策について私の意見を申し上げます。ひとつは、この1、2年間を考えると、日本政府の日系人を重視する姿勢が非常に強まったと、こういうのがひとつでございます。もうひとつは国内の問題とし

て、日系人の定住者を日本人の1人として受け入れるんだと、特に子どもを絶対に宙ぶらりんな存在にしちゃだめだという姿勢が強まってきているという点です。子どもさんについて特に問題になるのは日本語の問題でございます。今、多くのブラジルの就労者の子弟はどうしても日本語が十分じゃないために、なかなか上の学校に行けないとか、就職もできないとかっていうことで宙ぶらりんになってしまっているケースが非常に多うございます。こういう子どもたちに日本語をきちっと学んでいただいて、日本できちっとした就職ができるようにするというのもうひとつの日本政府の打ち出してきている政策でございます。

この政策についてはアメリカとよく比較されるんですが、アメリカでは外国から来たばかりの子どもたちが行きますと、どの学校でもすぐ入っていけて、そして、子どもが英語ができなければ、半年あるいは1年間、特別の先生がついて英語の特訓をやって、ある程度のところまで来たところで、本来の生徒の学級に戻す。こういうシステムがとられております。日本ではその部分がこれまで非常にあやふやの状況だったんですね。これをこれからきちっとやるんだという方向付けが最近見えてきているということを申し上げておきたいと思います。

1番目のほうは、この1、2年という安倍政権なんでございますが、日系人に対する視線を非常に強くしてきているということで、2014年の訪伯時に安倍さんはこのサンパウロでお約束をされた訳でございます。日本語教育の普及支援を行うとか、JICAの派遣する日系社会青年・シニアボランティアの数を現60から100に伸ばすとか、さらには日系社会の次世代育成研修員数の100名への増員とか、こういう具体的な数値を挙げられて、これからきちりやりますよと約束されました。このお話は着々と進んでいると見ております。もちろん去年言ったことが今年すぐ実現するかというとそれは、たとえば突然、「ボランティアとしてブラジルに行く人、ちょっと手を挙げてください」といっても、若い人たちはすぐ、「はい、わかりました」といって飛びついてくるっていう雰囲気にはまだまだなっておりませんものですから、若干時間がかかると思います。ただ、政府は鳴り物入りで、こういうことをやる

うとしているということです。それから、私どもの海外日系人大会に政府関係者が来て、自分たちはこうやるぞっていうようなことを言うことはあまり最近はないんですけども、去年の海外日系人大会では世耕官房副長官が出てきて我々はこうやるんだということを、きちっとお話になりました。それから今まで国会議員の中に中南米の日系人を応援する議員連盟がなかったんですが、今年の7月に結成されました。したがって日本の政府や国会関係の方々是非常に温かい、熱い目をこちらに向けていると言えると思います。

2番目のほうは先ほどお話しましたので、もう省略させていただきます。

4 海外日系人協会の生い立ち

海外日系人協会の生い立ち

- 1946~52米国よりLARA物資到着。当時の金で約400億円相当。このうち約20%は米、加、中南米の海外日系人からのもの。(LARA: Licensed Agencies for Relief in Asia) 国会議員感動。
- 1956年、日本国連加盟。
- 1957年、「国連加盟記念・海外日系人親睦大会」開催(これが最初の海外日系人大会。諸準備を行ったのが後に「海外日系人協会」と呼称されることになる「海外日系人連絡事務局」)。**ララ物資による海外日系社会の対日支援が「海外日系人協会」の産みの親。**

これから海外日系人協会の仕事についてちょっとお話したいと思いますが、その前に言いたいのは海外日系人協会っていうのは何故できたかっていうことです。何故できたかっていうと、これは皆さんご存

知かと思いますが、1946年から52年までですね、ララ物資というのがございました。これはアメリカで日系の方々が米国政府に働きかけられた結果、戦争により極度に疲弊した日本などの極東の国に特定の民間団体（ララ）を通じた支援が認められたわけです。

このララっていうのは言葉としては英語なんですけども、いちいち説明していると大変なんで、ララ物資というのは救援物資だと考えていただければ結構でございます。その救援物資が46年から52年の間に日本に届いた訳でございます。この額がなんと当時の金で400億円なんです。このうち日系の社会、日系の方々から届いたのはですね、20%、約80億円届いた訳です。で、この額の中にはアメリカのみならず中南米からのものも含まれて、一緒に束ねて送られて来た。この当時、為替の規制も厳しくて、国外に出れるのは国会議員だけだというような感じのところがありましたけど、そういう人たちが海外に出て、日系の方々とお話して、非常に苦しい中からそうゆうことをやってきていただいているっていうことがわかり、その額の大きさに本当に感動した訳です。1956年には日本は国連に加盟しました。そこで、1957年に国会議員の人たちが中心になって日本の国連加盟を祝い同時に海外日系人に感謝の意を表そうということで、1957年に国連加盟記念・海外日系人親睦大会というのが開催された訳です。そして、このためには事務局が必要だということで当時存在した海外日系人連絡事務局というものを使った訳です。その連絡事務局がそのあと毎年毎年海外日系人大会を開催するための事務局にしようということで、名前も海外日系人協会と、こういう具合に改められた訳です。したがって、ララ物資で日本の人たちが海外日系人に大変感謝した気持ちから、この我々の海外日系人協会が生まれたということがポイントな訳です。これをまず頭に置いていただければと思っております。

海外日系人大会が海外日系人協会の最重要事業

- 今年には第56回大会（10月27～29日）
- 各大会には原則として皇族がご臨席（50回大会は天皇后両陛下、55回大会は皇太子殿下、その他5で割り切れない数の大会は他の皇族臨席）
- 外務大臣主催レセプション、衆参両院議長主催昼食会
- 各大会ではテーマを決めて討議（56回大会テーマは「戦後70年—日本の歩みと海外日系人」

今申し上げた通り、自分たちの成り立ちを考えれば、海外日系人協会にとって、海外日系人大会っていうのは1番重要な事業な訳です。今年には第56回目を迎えます。この大会には必ず皇族の方が出られます。

今年は高円宮妃殿下がご出席になりますけど、だいたい10で割り切れるところは天皇后両陛下、それから5で割り切れるところ、たとえば55回だとか、45回とかは皇太子殿下夫妻がご出席になります。その他のところは普通の皇族の方がお出になると、こういうことです。

しかしながら、毎年皇族の方が絶対に出るという大会っていうものは世の中にはそんなにないんですね。そういうことからして、いかに皇室が海外日系人のことを想っておられるかっていうのが、よくわかっていただけだと思います。あまり形式的なことばかり言うのは私の本意ではないんですが、外務大臣が必ずレセプションをやります。そして衆参両院議長が必ず昼食会をやります。これはやはり日本の政府、および国会が我々はこの大会を大切にしているぞと、こういうことをきちっと伝えているということでございます。それから今年のテーマは「戦後70年」で、副題が「日本の歩みと海外日系人」というテ

こちらの写真は天皇皇后両陛下がお出でになったときの写真です。天皇皇后両陛下を中心にして写しておりますために、なんとなく人が遠ざかって離れておりますが、この後ろにはずっとたくさんの方がおりますので、頭の中でちょっと雰囲気想像していただければいいんではないかと思います。

6 海外日系人協会の事業

次に私どもの仕事につきましてお話をさせていただきたいと思います。私どもの仕事は、大きく分けると、受託事業というものと自主事業というものに分かれます。

海外日系人協会の事業は受託事業と自主事業に大別される		
1	受託事業	JICAや厚生労働省あるいは日本財団の業務を（JICAの場合殆どは公開入札を通じ）受託して実施する事業（例えば、JICAの日系社会ボランティア支援事業、JICA移住資料館の管理・運営業務、厚労省のCIATE支援業務）
2	自主事業	<ul style="list-style-type: none">●協会が独自の事業として自主的に実施する事業（例えば、海外日系人大会、広報誌の発行や国際日系ネットの運営、日系人生活相談業務、海外日系新聞放送協会支援など）●経費は自己で調達する必要がある

受託事業っていうのは、たとえば日本の JICA であるとか、あるいは厚生労働省であるとか、あるいは日本財団というようなところが、自分たちは海外日系人を対象としたこういう仕事をしたいのだが、しかし、手足がない、そ

れでちょっと助けてくれと、こういうようなことがよくある訳ですね。そこを我々がお手伝いするわけです。JICA の場合はですね、最近ほとんど、競争入札になっておりまして、敵がいっぱいおる中で、いかにして努力して落札するかという問題があるんですが、しかし、何れにしろ、そういう JICA であるとか、ほかの日本の官庁の仕事であるとかっていうところを我々が委託されてやる事業、これが受託事業ということです。

もうひとつは自主事業というものです。この自主事業というのは、海外日系人協会は何のためにあるのかということを見ると、我々の協会独自の仕事としてやらなきゃいけない事業です。たとえば、海外日系人大会は絶対にやらなきゃいかん、それから、ブラジルなんかから来ておられる就労者の方々がいろんな困難に直面された際に生活相談をされたいことが出てくる、それをきちっと聞いてあげる場所がなきゃいかんと、それは我々の仕事ではないかと、こういうような話がいっぱいある訳です。そういうことを自分たちの仕事としてやろうじゃないかということをやっているのがこの自主事業というものでございます。

ただ、受託事業の場合は、JICA だとか、ほかの役所が、だいたい予算をつけてくれるわけです。ところがこの自主事業というのは、我々が金集めをやって初めて成立する事業な訳です。この点がちょっと苦しい。我々、いつも財政的にピーピーにある訳ですが、これはまさにこの自主事業をやっているためでもあります。

次に、仕事の内容でいきますと、我々の仕事はこの絵のように5つに分類されると思います。「(※)」文字で書かれているのは自主事業です。黒い文字は受託事業です。

最初の「交流事業」っていうのがございます。これはたとえば①の海外日系人大会ですね。それから「移住者里帰り事業」、ふるさとへ帰る話ですよ。ね。3年ほど前、ブラジルに長くいらしゃって、大変ブラジルの方にお世話になったというタケウチさんという方が資金を提供され、戦後移住されてきた方で一度も日本に帰ったことがないという20人ほどのブラジルの方たちの里帰りが実現しました。この人たちは自分たちの出身県、故郷に帰って、い

ろんなインタビューを受けられて、ブラジルのことを、さらにはどういう困難と闘ってきたかとかですね、いろいろなこれまでの経緯なんかをお話しになってブラジルおよびブラジルにおける日系人のことを広く広めていただきました。そういう事業がこの②の事業です。

業務内容の視点から次のように分類することも可能 (※)は自主事業		
1	交流事業	①海外日系人大会(※)
		②移住者里帰り事業(※)
		③ブラジル・ビジネスセミナー開催(※)
2	人材育成事業	①JICA日系研修員の受け入れ
		②JICA日系社会次世代育成研修
		③JICA日系社会リーダー育成
		④日本財団日系スカラシップ
3	日系社会支援事業	①JICA日系社会ボランティアの派遣
4	就労日系人支援事業	①日系人生活相談業務(※)
		②日系就労者相談員等セミナー開催(※)
		③日系人就業環境改善業務 (サンパウロCIATE)
		④みなとみらい日本語教室業務(※)
5	広報事業	①広報誌(Nikkei Network)発行(※)
		②協会ウェブサイトの充実(※)
		③海外日系新聞放送協会支援(※)
		④国際日系ネット運営(※)
		⑤JICA海外移住資料館の管理運営



ブラジル戦後移住者里帰り

それから③の「ブラジル・ビジネスセミナー」というもの、最近開いております。何でこんなものが「交流事業」になるのかと思われるかもしれませんが。我々の意図しているところは、最近、日本の中小企業がブラジルに進出したいがどうやって出たらいいのかというのはわからんと、ところがブラジル側では日系団体で、弁護士のグループだとか、エンジニアのグループだとか、いろんな立派なグループの方がいらっしゃる訳です。我々のほうから、この2つの、出たいけどもわからない、進出したいけどもわからないグループと、それから、ブラジルにおられるいろんな方々の情報を合わせると何かの仕事が成就するんじゃないかと、こういうことにもなりますので、情報の交流という観点からこういう仕事を新たに始めた訳です。まだ始めたばかりなものですから、成果が出たかといわれると、まだはっきりとした成果は出ておりません。ただ、非常に好評な事業なんでございますね。しばらく我々はこれを続けたいと思っております。

それから、2番目の「人材育成事業」ということでございます。今 JICA が中心になって一生懸命にやっている事業でございます。それを我々がお手伝いしているということなんです。

最初の「日系研修員の受け入れ」というのは、若い人、あるいは、ある程度お年を召した方なんかでもですね、日本に研修にお呼びしてですね、日本で専門の研修を受けていただくというものです。

それから2番目が「日系社会次世代育成研修事業」です。これは日本語の勉強をしている中学生、高校生、大学生の中で優秀な人たちを1ヶ月から2ヶ月ほど日本にお呼びするというプログラムです。

それから3番目が「日系社会リーダー育成事業」ですね。日本の大学院で勉強をしているブラジルや他の中南米の国の優秀な日系人の滞在費とか学費の面倒を見るという事業ですね。こういうところが「人材養成」というところでやっている仕事でございます。



ブラジル進出ビジネスセミナー（企業関係者60名参加）



資料館を見学する日系社会次世代育成研修員

しかしながら、具体的な研修はどこでやるかっていうと、大学とか企業とかでやる訳で、海外日系人協会はその段取りをつける、あるいは最初に到着してから2、3日の間に日本はこういう国で、こういうことは常識として頭に置いてくださいというようなことをいろいろ教える、まあ、1日か2日のですね、短いセミナーみたいなものをやったりしています。何れにしろ、若い方、あるいはある程度年がいった方、がお見えになった際に我々がお手伝いするということです。

それから4番目のですね、「日本財団日系スカラーシップ」というのは日本財団がやっている事業です。この日本財団の事業は非常にユニークです。どういことをやっているかっていうと、普通は留学っていうと、2年、3年だという風にだいたい期間が決まるんですが、これがですね、だいたい2年半から5年の間ならいつでも、どれだけでもいいよと、で、何も大学院で勉強しなきゃいかん、あるいは大学で勉強しなきゃいかん、という必要はないんですね。これまでの経緯を見ても、太鼓の専門家になりたいと、太鼓打ちですね、そういう人は日本の太鼓道場というようなところに2年半ほど留学させる。それから、はり灸の人たち、こういう人たちも日本の専門学校なんか

に行かせる。それから、デザインの専門学校に行かせる。っていうことで、通常我々が考えるきちんとした、きちんとしたっていうと変ですけど、大学できちっと勉強するというような感じの話ではない人たちが、かなり入ってきておられるということです。この人たちがまさに今来ているメンバーなんですけど、非常にバラエティに富んでおるといってごさいます。



バラエティに富む日本財団日系スカラーシップ

それから3番目の「日系社会への支援」ですが、これは一言で言いますと、日系社会に若い方たちが日本語の先生として来て教えるとか、あるいは介護の分野で助けをするとか、そういう日系社会に溶け込んで日系社会を支援する人たちを日本から送り出している訳ですね。お聞きになったことがあると思いますが、海外青年協力隊の一部分でございます。日系社会を対象にした海外青年協力隊、こういう具合に考えていただければよろしいかと思えます。非常に評判がいい方が多い訳ですが、日本での研修っていうのは2ヶ月間、毎日ずっと研修が続くもんですから、途中で疲れてしまう人も中には出てくるんですけども、事前の、出発前の研修には相当厳しいものがあります。

それから4番目の「日系就労者に対する支援」っていうのはですね、「日系



2ヶ月間の長期合宿を強いられる日系社会ボランティア

人生活相談業務」というのがございます。これは我々の仕事としてやっているんですが、たくさんの相談がございまして。ただ最近では比較的安定されてこられたってということもあってですね、やや相談件数が減ってきております。

去年の場合は750件の相談がございました。数年前は3,000件ぐらいの相談があったんですが、最近はまだ随分減ったという感じでございます。

日系人生活相談の特徴

1	近年相談件数減少(2014年は年間約750件)
2	多いのは「教育・就学」(26%)、「日常生活」(20%)、「日本語学習/翻訳」「労災保険/年金」(14%)
3	相談が多いのはブラジル人(約50%),次いでペルー人(約22%).
4	相談者は女性が多い(約53%)

それからどういう相談が多いかっていうとですね、まず教育だとか、就学の問題、それから、日常生活の相談、それから日本語の問題、あるいはどうしたら自分の件を翻訳してもらえるかというような翻訳の問題ですね。それから保険の問題、労働災害の保険の問題ですね、それから年金ですね。こういったものが多い。それから、相談される方っていうのはですね、やっぱりブラジルの方が1番多い。そして次にペルーの方という状況になっております。で、女性のほうが男性よりも相談される件数がやや多いという状況です。



好評で参加者も多い日系就労者相談員セミナー

ちょっと急ぎます。えー、そのほかはですね、ここ CIATE でいろんな活動をやられているいろんな相談にコラボドールズの方たちが応じられるように、私どもも日本であちこちに相談員の方がいらっしゃる訳です。そういう相談員の方に東京に集まっていただいて研修をするというような仕事もやっております。

それからこの CIATE も、私どもは厚生労働省から予算をいただいて、それに基づいて小さいながら貢献をさせていただいています。当地では、二宮さんが一手に引き受けてガチッとやっただいていただいている訳ですが、我々はその仲を取り持つ仕事をやらせていただいているということです。

国際日系ネット新着情報

- 2015/10/02[国際結婚を考える会・オランダ、かもめの会] 9月例会：茶話会：
NALCについて
- 2015/09/25[海外日系新聞ニュース] 日系社会up to date vol.29
- 2015/09/16[ラパス日本人会] 2015年度敬老会
- 2015/09/07[〔財〕在蘭邦人相談窓口] 公財・在蘭邦人相談窓口は、2015年7月25
日で10周年を迎えました。
- 2015/08/31[国際結婚を考える会・オランダ、かもめの会] 8月例会：家族交流会：
フルーツ狩り
- 2015/08/26[海外日系新聞ニュース] 日系社会up to date Vol.28
- 2015/08/26[ラパス日本人会] ラパス60周年入植記念祭
- 2015/08/07[ケアチームジャパン Care Team Japan] ★定例会のご案内
- 2015/08/07[ケアチームジャパン Care Team Japan] ★「母乳に関する勉強会」
- 2015/08/07[ケアチームジャパン Care Team Japan] ★「ポストケアウォーキン
グ」
- 2015/07/30[海外日系新聞ニュース] 日系社会up to date Vol.27
- 2015/07/23[アマゾンア日伯援護協会] 援協便り110号を掲載いたしました。
- 2015/07/23[アマゾンア日伯援護協会] 2015年 ことぶき教室7月

更なる活用が望まれる国際日系ネット

それから「広報事業」ですね。最近私どもは広報に非常に力を入れてきております。それはなぜかという、ITが今非常に盛んになっている訳ですが、このITに乗っかっていかなきゃいかんということで我々のホームページをいろいろ改善してきました。その中で今日はひとつだけ、きちんと皆さんにお話しておきたいと思います。我々は数年前に「国際日系ネット」というものを立ち上げました。今までは我々の協会のことを知らせるのが、我々のホームページの手段・目的だったのですが、海外にはいろんな日系団体が存在する。で、各々の日系団体が、ほかの日系団体はいったい何をやっているのかしら、自分たち、たとえばここサンパウロでは「Festival do Japão」というような、世界的に有名なものがございます。それから、北米には「桜祭り」というようなものもございます。こういう、自分たちが国外にいて何か新しいことをやりたいと思ったときに、ほかの日系団体はどういうようなことをやってらっしゃるのかしらというように、考える団体が最近是非常に多くなってきた訳ですね。で、そういう意味ではブラジルというのは、祭りだとか、あるいは老人介護だとか、特にこちらでは援協という素晴らしいものがございますが、そういうものが、ほかの地域の日系

社会から見ると、先進団体、先進国になる訳です。ですから、我々としてはブラジルでやってらっしゃることを世界に広く宣伝してもらいたい。我々のネット、「国際日系ネット」を利用して、これを宣伝してくれと言ってもらえば、喜んでそれを宣伝させていただく。こういうことで相互に、あちこの日系団体を国際的につなぎ合わせる。そういう役目を果たすネットを作りたいと思って、それを作り上げた訳ですが、残念なことに、参加しておられるところが未だちょっと少ないんですね。これを皆さんもう少し真面目に、一丁やってやろうと、こういうことでやっていただければ大変ありがたいと思っております。だいたいこちら辺で私の話を終わらせていただきたいと思いますが、最後にこれを紹介しておきます。

JICA の移住資料館というものがございます。これはですね、移住や日系人に関して日本で唯一とっていいくらいの立派な施設でございます。ここは日本に来られましたら是非訪れていただきたいと思っております。横浜の港の1番いいところにあります。実は昔ここから移住船が出た場所でございます。そこにこの資料館がございます。



海外移住資料館（入り口）

中身はですね、こういう常設館と、それから特別展というものをやっている訳です。



海外移住資料館内部（常設展示）



海外移住資料館（特別展示場）



移住資料館 (半田知雄展)

これはつい最近やりました「トモオ・ハンダ」、半田知雄さんの絵の特別展です。これはここにいらっしゃいます二宮さんがお持ちだった半田知雄さんの絵を寄贈していただいたものでございますから、それに感謝して、ここで特別展をやらせていただいた訳です。非常にたくさんの方々の関心呼びました。

冒頭に申しあげましたように、日本政府は日系人に対する姿勢を最近非常にきちとしたものにしようということを入れていているということをひとつ頭においていただければと思っております。以上でございます。御静聴どうもありがとうございました。

2

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 外国人雇用対策課課長

久知良 俊二

1

はじめに

ただ今ご紹介いただきました、日本の厚生労働省の久知良でございます。本日はCIATE主催のコラボラドーレスの会議にお招きをいただきまして、ありがとうございます。また、二宮先生を始め、CIATEの

皆様方の日々のご努力、活動に対しまして、心から感謝致したいという風に思っております。

本日はブラジル政府の関係者の皆様、それからブラジルの日系人のコミュニティの皆様、日系のブラジル人を取り巻く諸問題をご専門としております研究者、各所研究者の皆様を前に、このようにご挨拶を申し上げる機会を与えていただきまして大変光栄に思っております。私の方からはまああの、最近の日本の雇用情勢と日系人対策について、資料のご説明をやらせていただきますけども、明日、私のほうからこのテーマでたくさん時間をいただいておりますので、資料の説明は、今日は簡潔に致したいという風に思っております。

今から20年以上前、1990年代の初めごろに、就労を目的に日本に來られる日系人の方が急増したということでございます。いわゆる「出稼ぎブーム」でございます。

こういう出稼ぎブームの中で、日系人の方が悪徳ブローカーの被害に遭うというケースも続出した訳でございます。そこで、日本政府と致しましても、日系人の保護を図るために日本国内における相談窓口の整備、それから、派遣事業者などに対する厳正な指導といったことを行った訳でございますけども、この問題の背景には、来日前に、日本における就労などの情報が得られていないことがあるという風に認識をされたということでございます。

そこで1992年に関係者の皆様方のご協力によりまして、CIATEが設立をされ、サンパウロの事務所だけの対応ではなくて、各地で、コラボドレースの皆様による助言・指導も行われることになった訳でございます。

当時のCIATEの設立につきましては、本日までご参集の日系人コミュニティの皆様方、とりわけ、ブラジル日本文化福祉協会、サンパウロ日伯援護協会、ブラジル日本都道府県連合会の日系3団体の皆様を始め、伯日議員連盟や、日伯比較法学会など、政界、学識者も含めた広範なブラジルが、皆様の多大な協力の賜物であると考えております。

またそのあとに、ブラジルの刑法の改正も行われまして、就労先の個別情報の提供も可能となった訳でございます。改めて、この間の関係者の皆様の取り組みに深く感謝を申し上げたいと思います。その後、20年以上経った訳でありますけども、その間、本当にいろいろなことがございました。

特に影響が大きかったのは、2008年秋のリーマンショックでございます。この時期、世界同時不況が発生を致しました。日本でも、相当な経済の落ち込みがございました。そのような中で、派遣、請負といった不安定な雇用形態で就労する方が日系人の方でも多かった訳でございますが、そのような方の雇用を直撃をして、多くの日系人の方が失業をされて、日本の公共職業安定所、私ども、愛称として「ハローワーク」といっておりますけども、そういうところに殺到したというような状況が起きました。

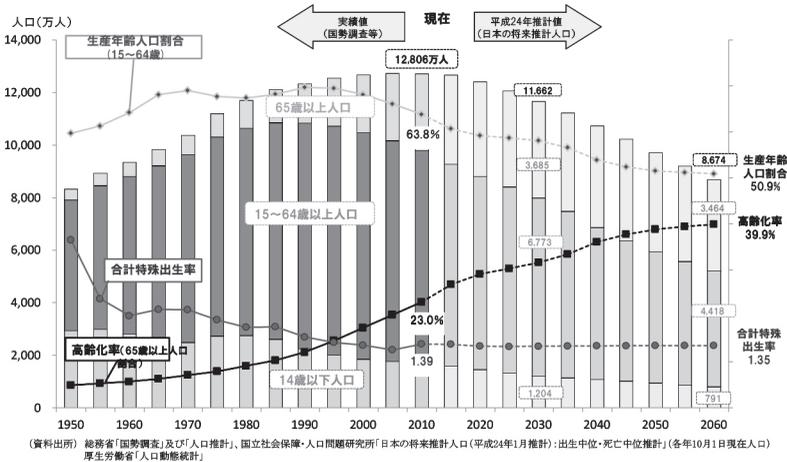
日本政府と致しましては、ハローワークへの通訳の配置ですとか、専従の職業相談の担当者を大幅に増員するというようなことをやって参りましたが、就職の最大の壁っていうのが、やはりあの、日本語の能力が不足しているということでございましたので、そういう、日本語の能力をつけるという意味で、120時間から300時間に渡る無料の日本語の研修を行う事業をやるといったようなこともやりました。

2011年には、東日本大震災が発生を致しました。その際には、ブラジル政府の関係者の皆様、ブラジルの日系団体の皆様、このほか、ブラジル全土の皆様から多大なるご支援を賜りました。

また、日本に在住されておりますブラジル政府関係者の皆様や、日系人の皆様からも多大なるご支援を賜りました。この皆様方の温かいお気持ちに改めて深く感謝を申し上げます。それでは、最近の日本の雇用情勢と日系人を始めとする外国人の皆様への対策につきまして、簡単に、今日は説明をさせていただきます。

日本の人口の推移

- 日本の人口は近年横ばいであり、人口減少局面を迎えている。
- 2060年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は40%近い水準になると推計されている。



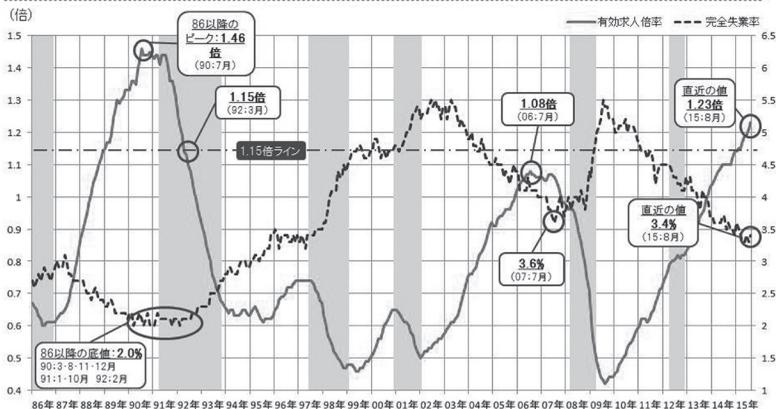
最初に日本の人口の推移でございます。このグラフを見ていただければわかりますように、日本の人口は、現在も、少し減少傾向にすでに入っておりますが、今後さらに高齢化は進み、人口は減少するということが、政府が人口問題、国立社会保障・人口問題研究所の推計によりまして、このようなことになるという見込みになっております。

ただまああの、出生率が1.35ということで推計を致しておりますけれども、これについては日本政府としては、出生率を上げるために今からがんばろうという風に現在の政権、そうっておりますので、これが少し上がってくれば、もう少し将来の人口が増えるということになるということでございます。

3 現在の雇用情勢

現在の雇用情勢（全国）～着実に改善が進んでいる。～

- 8月の完全失業率は、前月より0.1ポイント悪化し、3.4%。
- 8月の有効求人倍率は、前月より0.02ポイント改善し、1.23倍。※22ヶ月連続で1倍台の水準。



(資料出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」 ※シャドー部分は景気後退期。
 (注)2011年3月～8月の完全失業率、完全失業者数は給与手帳、専従職及び福島の補正結果と同3県を除く全国の結果を加算することにより算出した補完推計値であり、また、9月以降は一部調査区を除いた全国の調査結果であるため、単純比較はできない。

それから次に最近の雇用情勢でございます。一番右の端にありますように、直近の2015年8月の有効求人倍率、これは公共職業安定所に来ている求職者1人に対していくつ求人があるかっていうことでございまして、1を超えると求人のほうが多い状況、1を下回ると求人のほうが少ない状況になる訳でございますが、直近の数字は1.23でございますので、求人のほうが、仕事を探す方よりは多いという状況になっているというところでございます。

この数字はかなりよい水準でございまして、過去20年ぐらいを遡っても、今の数字が一番よいというところでございます。リーマンショックの前、かなり人手不足になっておりましたが、そのときの数字でも、1.06倍ぐらいでございまして、そのときよりもさらに雇用情勢としてはよくなっているというこ

とでございます。30年ぐらい遡りますと、平成の初めの頃の数字は今よりもきつとよかった訳でございます。

この頃まさに、いわゆる出稼ぎブームと呼ばれた現象が起きたときとございまして、その際の人手不足っていうのは、今よりもさらに激しかったということとでございます。

4 職業別有効求人倍率

職業別有効求人倍率

- 職種によって有効求人倍率にばらつき。人手不足問題が顕在化。
- 特に、建設、看護、介護、サービス、水産加工、輸送・機械運転、保安等では、有効求人倍率が高い。

(平成27年8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	1.10	8,016	7,315	生産工程の職業	1.11	201,776	181,777
専門的・技術的職業	1.76	423,262	240,116	うち水産物加工	3.36	6,148	1,828
うち看護師・准看護師	2.54	96,241	37,825	輸送・機械運転の職業	1.73	110,839	64,188
うち保育士	1.71	33,566	19,676	建設・採掘の職業	2.95	92,179	31,285
事務的職業	0.34	190,121	555,735	うち建設の職業	2.90	25,549	8,795
販売の職業	1.51	270,898	179,564	うち土木の職業	2.86	34,759	12,157
サービスの職業	2.50	533,839	213,547	運搬・清掃・包装等の職業	0.61	188,713	308,637
農林漁業の職業	1.20	14,344	11,908	介護関連職種(※)	2.67	235,975	88,393
うち農業の職業	1.20	12,265	10,200	保安の職業	5.23	59,566	11,379
うち漁業の職業	0.98	637	647	職業計	1.08	2,093,553	1,930,643

(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)、家事手伝い」「施設介護員」「訪問介護職」

これは職業別の有効求人倍率ということとございまして、有効求人倍率1.23倍と申し上げましたが、職業ごとにすごく差があるということとございまして、建設ですとか、看護、介護とかそういう業種、お仕事については有効求人倍率が高い、すなわち人手不足の状況があるということとでございます。

5

産業別求人賃金の推移

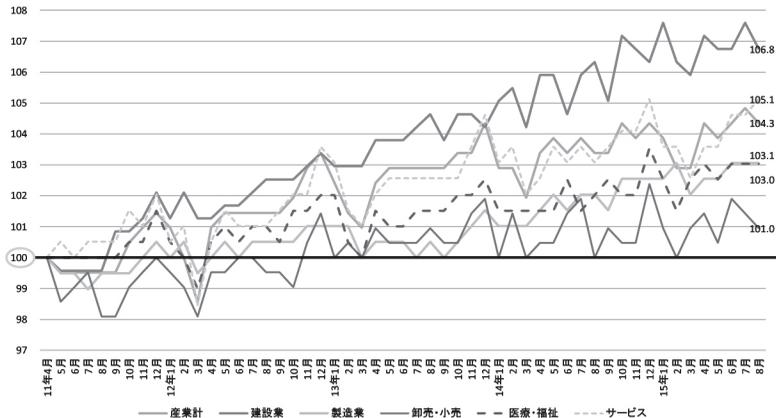
次に産業別求人賃金の推移ということで、これは公共職業安定所に出ております求人の賃金の推計をとったものでございます。これは2011年の4月に比べて現在の賃金がどれくらい増えているかというものでございます。

これを見ればわかりますように、全体として約4%ぐらい2011年4月との比較ですと、現在、賃金は上昇しております。特に、人手不足が問題になっております建設業のところでは、約7%上昇しているような状況になっているところでございます。

産業別求人賃金の推移

2011年4月と比較して、「産業計」で求人賃金の平均額が約4%上昇している。
○「建設業」は約7%上昇している。

主な産業別求人賃金の平均額の推移(フルタイム・月給)



(資料出所)厚生労働省「職業安定業務統計」

6

日本で就労する外国人労働者数

日本で就労する外国人労働者数(在留資格・国籍別)

(2014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
全国籍計	787,627	147,296	338,690	145,426	9,475	146,701
中国	311,831	63,421	70,508	92,151	2,315	83,426
韓国	37,262	15,639	12,952	158	1,941	6,569
フィリピン	91,519	4,169	75,320	10,819	592	615
ベトナム	61,168	5,713	7,053	25,638	203	22,561
ネパール	24,282	2,784	1,677	369	639	18,813
ブラジル	94,171	420	93,584	35	11	121
ペルー	23,331	87	23,160	31	4	49
その他	144,063	55,063	54,436	16,225	3,770	14,547

出典：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況(2014年10月末現在)」

それから、日本で働いておられる外国人労働者の数でございます。2014年10月末現在では約78万8,000人ぐらいの外国人の方が日本で働いていらっしゃるという数字になっております。

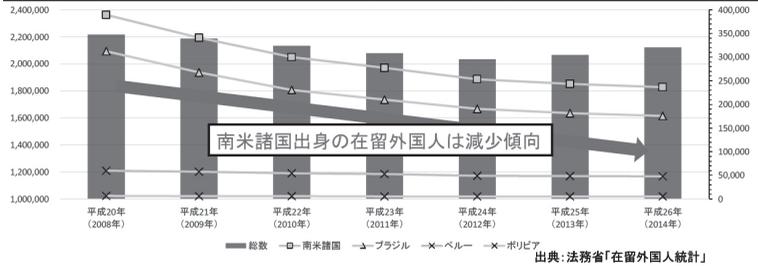
1番多いのは中国でございますが、2番目に多いのがブラジルの方でございます。約9万4,000人ぐらい。多くは日系人の方ということになっております。日系人の方につきましては、リーマンショック以降、ずっと減少を続けておりますけれども、最近少し、日系人の方で日本に来られるという方も出てきておりますので、来年の今頃は少し増えたという報告ができるのではないかという風に思っているところでございます。

南米諸国の国籍を有する在留外国人数の推移

・ブラジルに関しては、リーマンショック以前の平成20年(2008年)と最新の平成26年(2014年)を比べると、約13.7万人の減少。

※データは全て各年末のもの。ただし、平成24年7月の出入国管理法改正により、在留外国人の集計方法が変わったため、平成23年(2011年)以前と平成25年(2013年)の数値を単純に比較することはできない。

国別	平成20年 (2008年)		平成21年 (2009年)		平成22年 (2010年)		平成23年 (2011年)		平成24年 (2012年)		平成25年 (2013年)		平成26年 (2014年)	
	数値	構成比 (%)	構成比 (%)	対前年 増減(人)										
総数	2213420	100.0%	2186121	100.0%	2134151	100.0%	2078360	100.0%	2020550	100.0%	2006445	100.0%	2121831	100.0%
南米諸国	386389	17.5%	340857	15.6%	44542	2.1%	300142	14.4%	40715	2.0%	22922	1.1%	23877	1.1%
ブラジル	312582	14.1%	267456	12.2%	45126	2.1%	230532	10.8%	38904	1.9%	21002	1.0%	19069	0.9%
ペルー	59729	2.7%	57484	2.6%	2259	0.1%	54636	2.6%	2828	0.1%	1793	0.1%	4825	0.2%
ボリビア	8527	0.4%	6994	0.3%	433	0.0%	5720	0.3%	374	0.0%	153	0.0%	3285	0.2%



それから、さっきは外国人労働者の数でございますが、こちらのほうは労働者に限らず、日本国内に在留しております外国人の数の統計でございます。これを見ても、一目瞭然でございますけれども、リーマンショックの前、ブラジルの方、31万人ぐらいおられた訳でございますが、最近、直近の数字になると18万を切っているということでございまして、約13.7万人、大幅に減少しているということでございます。

次の資料につきましては、これはあの、日系人がたくさん住んでおられる

地域の状況をまとめたものでございます。

そういう地域でも、職種によっては求職者、仕事を探す方のほうが多いというケースもございますが、多くの場合は、仕事を探す方よりも求人のほうが多いという状況になっております。

ただ数字としては、こういう風によいということになっておる訳でございますが、実際に就職に結びついているかということと必ずしも、そうでない部分があるということでございます。

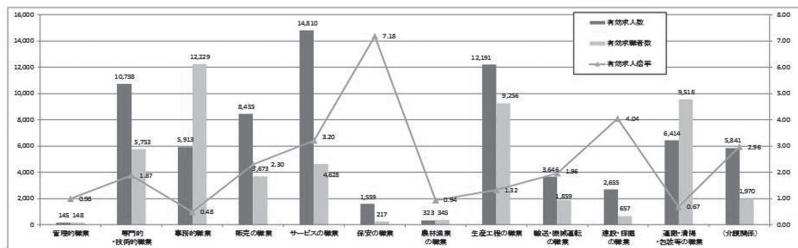
たとえば、下の数字でございますけれども、外国人、日系人の皆様が希望されることが多い生産工程の職業につきましては、2,112人ぐらい求職者いらっしゃる中で、2015年7月に就職できた方っていうのは、まあ70人に留まっているというような状況でございます。

今後の展開～最近の求人・求職の状況について～

日本の日系人集住地域における求人・求職の状況【2015年7月】

○生産工程の職業についての有効求人倍率は1倍を超えているが、2015年7月時点で同職種での就職を希望する外国人求職者の就職率は約3.3%である
 ○介護福祉や建設職などの職種では求人数が求職者数を上回っており、有効求人倍率も比較的高水準となっている
 ○日本国内で仕事を探す場合、外国人でも日本語能力が高い求職者を希望する事業主が多い

	管理職職業	専門的・技術的職業	事務的職業	販売の職業	サービスの職業	保安の職業	農林漁業の職業	生産工程の職業	輸送・運送・通信の職業	建設・建設中の職業	建設・建設中の職業	建設・建設中の職業	建設・建設中の職業	建設・建設中の職業
2015年7月	有効求人数	145	10,738	5,913	8,455	14,810	1,559	323	12,191	3,646	2,855	6,414	5,841	
	有効求職者数	148	5,752	12,229	3,670	4,826	217	345	8,256	1,859	687	9,518	1,970	
	有効求人倍率	0.98	1.87	0.48	2.30	3.20	7.18	0.94	1.32	1.98	4.04	0.67	2.96	



※日本における主な日系人集住地域である群馬太田市、長野松本市、岐阜大垣市、愛知県豊田市、静岡県浜松市、愛知県豊橋市、農田市、刈谷市、三重県四日市の9市の9市に所在するハローワークにおける2015年7月時点の各職種の有効求人倍率等について集計している

※参考 日系人集住地域における外国人有効求職者数等(2015年7月時点)

	管理職職業	専門的・技術的職業	事務的職業	販売の職業	サービスの職業	保安の職業	農林漁業の職業	生産工程の職業	輸送・運送・通信の職業	建設・建設中の職業	建設・建設中の職業	建設・建設中の職業	建設・建設中の職業
2015年7月	外国人有効求職者数	2	195	78	37	142	0	3	2,112	124	95	717	49
	外国人有効求職者数	0	5	7	4	8	0	3	70	4	5	27	3

就職が難しいことの大きな要因はやっぱり、言葉、日本語でございます。ここに苦戦する方の状況をいろいろ書いてございますけども、2つ目にある、やはり日本語能力の不足という部分が非常に大きいということでございます。そういうことで、私どもとしても特に言葉の問題については支援をしていくことでございます。

日系人求職者の状況

日系人求職者の求職活動は苦戦！

派遣・請負での就労について

景気・雇用情勢の影響を受けやすく、一旦職を得ても離職する者も多い。

1年間に離職した者の割合(離職率)=36.6%(3人に1人以上)

(2013年11月～2014年10月の累計離職者数÷2013年10月末現在の外国人労働者数)

(参考)就労制限のある「専門的・技術的分野の在留資格」の外国人労働者の離職率=16.7% (6人に1人)

日本語能力の不足(特に「読む」、「書く」力)

企業側が外国人労働者に求める日本語能力の水準は高い傾向にある。

職場でのコミュニケーション、指示書の読解、日誌の記録など、これまで以上に日本語能力がないと就労が難しい状況にある。

生活保護世帯数の増加

リーマンショック後、世帯主が外国人である生活保護世帯数は増加。

就職活動を続けるも就職が決まらず、繰り返しハローワークで相談を続ける状況。

この下のほうに、いろんな取り組みが書いておりますけども、ハローワークに通訳相談員を置いたり、それから、日本語の能力を向上のための支援ということで、日系人就業準備研修というものを行っていた訳でございます。さら

に、今後もこれを強化していきたいという風に考えております。言葉を学んでいただいたあとに、職業訓練を受けていただいたりすることで、実際の仕事に結びつけるということをやっていききたいということでございます。



11

最後に

概ね今日のところの説明はこのようなところでございまして、本当に、今日のところは雑駁な説明になって申し訳ございませんけども、それは明日また、詳しい説明はさせていただきたいと思っております。本当にあの、1992年、これはあの、CIATE設立の年であると共に、私が大学を卒業して厚生労働省に入省した年でもございまして、そういう長きに渡りまして、CIATEの活動を支えてきた皆様方に最後にもう一度あの、感謝の言葉を送りまして、私からの挨拶とさせていただきます。どうもありがとうございました。

1

国籍法における特別帰化に関する比較法的考察

大武和三郎の国籍を てがかりとして



CIATE 理事長

二宮 正人

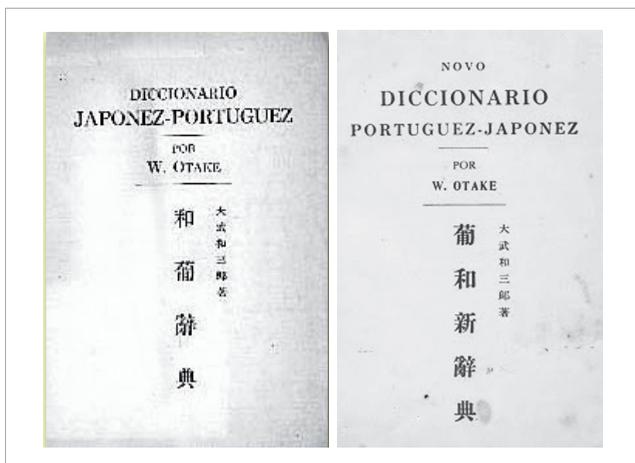
**「国籍法における特別帰化に関する比較法的考察 — 大武和三郎の
国籍をてがかりとして」を紹介するにあたって**

2015年は日伯の外交関係樹立120周年の記念すべき年であった。そのため本年のコラボラドーレス会議は「日本とブラジル — 120年の外交関係と30年のデカセギ現象がもたらした日伯両国における文化の多様性」をテーマとして取り上げ、日伯外交関係120周年記念事業の一環として行った。

大武和三郎氏は日伯外交関係樹立前に来伯し、数年間にわたってブラジルに滞在した稀有な人物である。氏が編纂した日葡辞典は戦前戦後にわたって多くの移民に活用された。本報告書の表紙の辞書は氏によって編纂されたものである。



大武和三郎氏



大武和三郎氏が編纂した日葡辞典

また、本報告書の表紙に描かれた艦艇は氏が最初に来伯した際に乗艦していたブラジル帝国軍艦アルミランテ・バローゾ号である。同艦については写真があるため、以下に紹介する。



アルミランテ・バローゾ号

アルミランテ・バローゾ号は、1989年7月20日に横浜に寄港した。同艦には当時のブラジル皇帝ペドロ2世の皇孫アウグスト・レオポルド親王が乗艦しており、氏は親王の招きによって、同艦に同乗してブラジルに向かうことになった。

同艦は8月4日に横浜港を出港し、長崎を經由して東南アジア方面に向かった。しかし、ブラジルに到着する前に政変が起き、ブラジルは共和制に移行した。氏はブラジルで政変が起きた際にブラジル軍艦に乗艦していたため、ブラジル国籍を取得したものと思われる。そして、そのためにブラジルの下士官養成施設で学び、数年にわたるブラジル滞在を経て、後に日葡辞典を編纂するだけの能力の素地を培うことになった。

次に紹介する「国籍法における特別帰化に関する比較法的考察 — 大武和三郎の国籍をてがかりとして」と題する論文は、2015年に有斐閣より出版された恩師星野英一先生の追悼論文集「日本民法学の新たな時代」のために私が書いたものである。

私は本年のコラボドレーズ会議の冒頭において「1895年日伯修好通商航海条約の締結と日伯関係の120年」と題して基調講演を行ったが、そこでも大武和三郎氏の話を取り上げた。120年前の外交関係樹立を契機としてブラジルに渡った日本人移民、そして30年前のデカセギ現象以降日本に渡ったブラジル人移民の両国における文化的貢献は、日葡辞典の編纂という氏の貢献に支えられている。そのため、大武和三郎氏の物語は本年のコラボドレーズ会議のテーマを支える重要な物語のひとつである。

また、デカセギ現象の開始から30年を経て、日本ではブラジルを知らないブラジル人が育ちつつある。私としては、今後、4世あるいは5世といった世代のブラジル人の国籍、あるいは在留資格が大きな問題になってくると考えている。また、上記論文で取り上げた重国籍問題はブラジル人と日本人との間に生まれた子どもの多くが直面する問題でもある。

こういったことを考え、本年のコラボドレーズ会議報告書に「国籍法における特別帰化に関する比較法的考察 — 大武和三郎の国籍をてがかりとして」の全文を転載させていただき、大武氏の物語と国籍問題について紹介することにした。同論文が本年のコラボドレーズ会議でなされた他の報告と同様、日本で働くブラジル人就労者のみなさんのお役に立てば幸甚である。

はじめに

2015年は日本とブラジルの間には修好通商航海条約が締結されてから120周年にあたる年¹であり、両国間で数多くの記念行事が行われている。両国は通商・経済関係のみならず、人的絆によっても結ばれている。第二次世界大戦前と戦後を通じて約25万人の日本人が移住し、現在では一世から六世まで、約190万人²といわれている日系人が生活しており、日本国外最大の日系人集団地として知られている。

他方、さらなる人的絆の一環として、1980年代後半以降、日本への就労者数が増加し、一時は30万人以上³のブラジル国籍者が日本で生活し、過去30年の間に延べ50万人以上の往来があったものと考えられる。また、戦後の企業進出も活発であり、約300社の日本企業が活動している。当時から現在にいたるまでに各企業から派遣されて駐在した社員とその家族の方々も延べにして相当な人数に上る⁴ものと推測される。

両国間を結ぶ人的絆の存在については、2014年8月2日に安倍総理が訪伯した際にサンパウロでの歓迎会場で述べた中南米政策スピーチでその件にふれ、6世代にわたって日系人が築いてきた信頼こそは、

- 1 条約は1895年11月5日にパリで両国の全権公使によって署名が行われた。日本側は曾根荒助、ブラジル側はガブリエル・デ・トレド・ピザ・エ・アウメイダであった。
- 2 一説によれば、1970年代以降に増加した人種間の婚姻により、日系人の血統が50%、25%、12.5%、6.25%といった混血者の数も増加していることから、ブラジル在住日系人の数を300万人以上とみなすものもある。
- 3 2007年12月現在の法務省『入国管理統計』によれば、約317,000人のブラジル国籍者が日本に在住していた。さらに日伯二重国籍者の数を加えると、在日ブラジル人の総数は33万人を超していた、と推測される。
- 4 外務省『海外在留邦人数調査統計』によると2014年10月1日現在のブラジル在住の邦人数は、54,377人であるが、講和条約発効後の企業進出に伴って、数年の任期でブラジルに在住した人々は延べにしてかなりの人数になるものと思われる。

中南米における日本に対する信頼の礎であると評価した。⁵

日本の鎖国時代、あるいは明治以前にブラジルに渡航した日本人の数は少ないが⁶、1895年の外交関係樹立後、移住開始以前にブラジルへ渡航した日本人が数名⁷いたことが記録されている。本稿では日清戦争以前に渡航した稀有な事例である大武和三郎の国籍について考察を試みる。

第一章

国籍に関する一般的考察

国籍とは「国家と個人を結ぶ法律的紐帯」⁸であり、個人の国家構成員としての資格や身分関係を意味するものである。

国籍の取得には、人が一定の条件の下に出生することによって取得する先天的取得⁹と出生以後の事由によって取得する後天的取得¹⁰がある。

5 www.mofa.go.jp 2014年8月2日、サンパウロにおける安倍総理中南米政策スピーチ参照。

6 1772年に帆船若宮丸が難破して4名の日本人がロシア船に救助された。1803年にロシア軍艦で日本に送還される途中、軍艦の修理の必要上、デステーロ（現在のブラジル国サンタカタリナ州州都フロリアノポリス）に約2か月滞在したことから、この4名がブラジルを知った最初の日本人であると思われる。また、幕末に徳川幕府がオランダに発注した開陽丸が、日本への回航の途中に榎本釜次郎（武揚）他9名が便乗しており、1867年1月21日にリオデジャネイロに入港し、11日間停泊したことから上陸が許され、市内見物をしている。なお、1870年には、大西洋を航行中のイギリス軍艦乗組みの日本人練習生の一人の前田十郎左衛門が、サルバドル港（現在のバリア州州都）に上陸した際、原因不明の割腹自殺を遂げている。二宮「日伯修好通商条約締結の経緯」20頁、『日本ブラジル交流史—日伯関係100年の回顧と展望』1995年、日本ブラジル交流史編纂委員会。

7 国交樹立以前には東京出身の大武和三郎、国交樹立後で第一回笠戸丸移民の渡航前に鹿児島出身の隈部三郎一家、長崎県出身の山縣勇三郎、高知県出身の水野龍等が挙げられる。パウリスタ新聞社編『日本ブラジル交流人名事典』1996年、五月書房。

8 Niboyet, J.P., “Principio de Derecho Internacional Privado”, traduction espanola, Editora Nacional, Mexico 7, DF, 1965. フランス語の“nationalité”と言う単語がフランス・アカデミーの辞書に掲載されたのは1835年版であったとされている。Cf. Koesler, Maximilian “Subject, citizen national and permanent allegiance”, in Yale Law Journal, vol. 56 I, 1956, p. 61 et seq.

9 日本国国籍法第2条、ブラジル1988年憲法第12条I

10 日本国国籍法第4条、ブラジル1988年憲法第12条II

1. 生地主義と血統主義について

先天的国籍取得の要件たる出生は、一方では親子の血縁関係を生じさせ、また他方では出生地との地縁関係を生じさせる。したがって、世界各国が採用している国籍付与に関する立法政策は大きく二つに分けられる。それらは新大陸に多い移民受入国における生地主義 (jus soli) とアジアやヨーロッパ諸国の移民送出国に多い血統主義 (jus sanguinis) である。ただし、国際社会においていずれか一つの制度のみを採用している国はないといってよく、各国ともある制度を主として、他の制度を補足的に採用している。それは、もし純粋な生地主義を採る国があるとすれば、その国民の子が純粋な血統主義を採る国で出生した場合、無国籍者となるからであり、血統主義を補足的に採用することによって、それを救済することになる。

例えば、生地主義を採用しているブラジルの国籍を有する夫婦の子が血統主義を採る日本で出生した場合、ブラジルが純粋な生地主義を採用していたならば無国籍になってしまうところ、外国で出生した自国民の子に対して補足的に血統主義を採用していることから、その子はブラジル国籍を保持することができる¹¹。同じことは、日本人の子がブラジルで出生した場合、生地主義を採るブラジルの法律に従ってブラジル国籍を取得するが、一定の条件の下に、血統主義に基づいて、日本国籍を留保¹²することができる¹³とされている。

この場合、二重国籍が生じてしまうが、それはやむをえないこととされている。なお、日本で出生した親の知れない子どもは、無国籍になる事を避けるために補足的に生地主義が採用されている事から、事例としては極く少数ではあるが、日本国籍を取得することになる¹³。

11 ブラジル1988年憲法第12条1(c)

12 日本国国籍法第12条、戸籍法第104条

13 日本国国籍法第2条の3

2. 国籍離脱と留保の制度について

1899年旧国籍法が改正されて、日本国籍の離脱が認められたのは、1916年のことであった。それまでも志望による外国籍の取得に基づく国籍喪失の途は開かれていたが、米国やブラジル等の生地主義国で出生した日本人の子が血統主義によって二重国籍者となることについては、離脱が予見されていなかったことから、こちらについても新たに国籍離脱を認めることにしたのである¹⁴。ただし、満17年以上の男子は兵役義務を終えるまでは離脱をおこなうことができない¹⁵、とされていたので、1924年に再度改正が行われて、可能となった。

その経緯については、19世紀末から20世紀初頭にかけて日本から米国への移住が活発だった時期において、カリフォルニア州等における排日運動の一環として、日本が国籍の取得について血統主義を採用していることが挙げられていた。すなわち、日本人の子が生地主義を採る米国で出生すると米国籍を取得するが、日本国籍も血統主義の適用によって取得し、それが何世代にもわたって続くことは好ましくない、という批判が生じたからであった。¹⁶

米国西海岸では、日本人を含むアジア系移民の数が増加することに懸念が生じ、カリフォルニア州では1913年に日本人に対する農地所有禁止法¹⁷を成立させていた。また、当時の米国帰化法は、人種差別に基づいて帰化の資格を制限していたため、米国に帰化することがで

14 旧国籍法第20条の2

15 旧国籍法第24条の1

16 そのほかにも、日本人を始めとするアジア系移民が、以前からその地に居住していた人々に比べると、休みもとらず、毎日日の出から日の入りまで、時間の制限なく働くことは不当な競争であるとされた。また、他民族との融合を図らず、日本人同士で閉鎖的なコミュニティを結成し、通婚の問題も含めて米国への同化の努力をしないことも批判の対象とされた。

17 California Alien Land Law of 1913 (Webb-Haney Act)。カリフォルニア州上院において35対2、同下院において72対3票で可決された。この法律によれば、中国、インド、日本（朝鮮を含む）といったアジア系移民にして帰化ができず、市民権を有する事ができない者は農地を所有し、または長期間にわたる借地もできない事になった。明らかに日本人を対象とした法律であり、日本国政府は外務省を通じて米国政府に対して差別的なものであるとして強硬に抗議を行ったが、1920年法も1913年法の趣旨を踏襲し、住民投票の結果668,438対222,086票で可決された。同法は1952年になってカリフォルニア州最高裁判所がSei Fujii v. Californiaの裁判における上告審において憲法修正第14条の平等条項に違反とする判決を下した。

きず、日本国籍を保持したままで居住していた¹⁸。そして、その子孫たちも米国で出生することによって米国籍を取得しつつも、志望による取得でないために旧国籍法20条が適用されず、二重国籍者になる、という事態が生じていた。そして1924年には帰化不能の外国人、すなわち中国人¹⁹と日本人には永住権を与えず、入国もさせないとする、いわゆる排日移民法が制定された。

その事態に到るまでに、日本政府は米国との間に紳士協定を締結して移民の数を自主的に制限する努力をしたり、上記国籍離脱のほか、米国で出生した子が自動的に日本国籍を取得することを制限するための措置として、国籍法を改正して留保の制度²⁰を採用した。

すなわち、米国で出生した日本人の子は、生地主義によって米国籍を取得するが、その子に日本国籍を取得させる意思を有する親は、出生から2週間以内に最寄の在外公館に届け出ることによって、その子に日本国籍を留保させることにした。留保を行わなかった場合は、米国籍のみになることにして、米国で出生した日系人子女が永続的に日本国籍を保持し続けることに歯止めをかけようとしたのであった。

留保の制度が制定されるまでは、生地主義国において出生した日本人の子はすべて二重国籍者となっていたところ、制定後は、子に日本国籍を取得させる意思を有する親のみが最寄の総領事館に出頭して留保を行うことになったことから、正確な数字は入手できていないが、

18 なお、法律のみならず、日本人は米国民権の取得、すなわち帰化が認められないとした判例も多い。例えば、*In re Saito*, 62 Fed. 126. *In Rev. Stat. Sec. 2169* (U.S. Comp. Stat. 1801, 1933); *In Re Yamashit* (Wash.) 59 L.R.A671, 70 Pac. 482; *Ozawa v. U.S.*, 360 U.S. 178 (1922).

19 1924年移民法 (Johnson-Reed Act) は、今後は1890年の国勢調査に基づく外国人居住者の2%のみを入国させるというものであった。主として南欧、東欧からの移民数を制限するものであったが、アフリカ、アラブ、東アジア及びインドからの移民にも多大な影響を与えることになった。その後中国人に対しては規制が緩和されたが、日本人については第二次世界大戦後に制定された1952年移民・国籍法 (McCarran-Walter Act) の制定を待たねばならず、またその後も1960年代までは、日本人に対する永住許可については、かなり厳しい審査があったとのことである。

20 留保の制度は1924年改正旧国籍法第20条の2の第1項、1950年国籍法第12条、戸籍法第104条において継承された。ただし、1984年の国籍法改正において、従来2週間と定められていた届出期間が3か月に延長された。

二重国籍者の数は減少した²¹。

米国への移民が不可能になった時点で、日本政府が設定した次なる目的地は、南米ブラジルであった。移民受入国として生地主義の制度を採用しているブラジルにおいても、戦前には移住の中心であったサンパウロ州において、在サンパウロ日本国総領事館²²をはじめ、サントス、バウルー、リベロンプレットの3か所に領事事務所が設けられていた。戦前においてブラジルへ渡航した日本人移民の数は約19万人であったことから、彼らに対する領事事務が多岐にわたって行われており、日本国籍を留保した者の数も多かったことが伺える。

しかし、戦争が勃発した結果、まず両国間の国交断絶が宣言され、リオデジャネイロにおかれていた大使館、サンパウロの総領事館は閉鎖され²³、館員は交換船による国外退去を余儀なくされた²⁴。ブラジル政府は残留移民の領事事務を執り行うために、1名の日本人外交官を連絡員として残す

21 江川英文・山田遼(金偏)一・早田芳郎『国籍法』第3版、有斐閣法律全集59-11、1999年、68ページの註12によれば、東京高判1949年6月4日行裁月報23号301頁を引用して、判例に現れた事例としては、アメリカにおいて日本人を両親として生まれ、日米二重国籍を取得した者が、国籍留保の意思表示をしなかったために、国籍を喪失したと認められるものが、もっとも多いとされている。ブラジルについても同様な推測が行われるものと考えられる。

22 在サンパウロ日本国総領事館は、戦中戦後に約10年間の空白はあったものの、2015年7月28日に設立100周年を迎える。

23 在ブラジル日本国大使館は1942年1月28日をもって閉鎖され、1950年12月に在外事務所として復活したが、在留邦人の身分変動についての届出は少なく、1953年中に手続きを終了し、1954年1月1日付け、今後は国籍法の規定どおり、出生後14日以内に留保届けを行わない場合は出生の日を遡って日本国籍を失う旨の法務省民事局長通達が1953年3月20日付で発せられた。

24 戦後のブラジル日系社会において日本政府は開戦にあたって日本人移民を放棄し、外交官は速やかに帰国してしまった、という怨嗟の声が聞こえていたが、米国、カナダ、ベルギー等における日本人移民への処遇も同じであり、交戦状態のなか、膨大な数の交換船を配船してそれぞれの国に移住している日本国籍者の全員、もしくは大部分の人々を引揚させることなど、不可能であったことは言うを待たない。また、戦時国際法も、相互主義ののちとって、交戦国の外交官と民間企業の社員とそれらの家族、留学生、教授等を安導券を交付された交換船によって帰国させることを認めている。石井射太郎によれば、ブラジルが日本と国交断絶を行ったのは、リオデジャネイロで行われていた米州外相会議の決議によるものであったが、7月には米国政府がチャーターしたスウェーデン船グリッブスホルム号が、まずニューヨークにおいて北米各地の外交官と民間人とその家族を乗せてリオデジャネイロに入港し、そこで南米各地から集まった外交官と民間人とその家族を乗せてモザンビークのロレンソ・マルケス(現マプト) に向かい、そこで日本から欧米の外交官と民間人とその家族を乗せてきた浅間丸とイタリア船コンテ・ヴェルデ号に出会い、乗換えが行われた後、それぞれの船は米国、ヨーロッパ、日本へ向かった。(石井『外交官の一生』、中公文庫版1986年)。なお、ブラジルは1945年6月6日付けで対日宣戦布告を行っているが、当時の日本は沖縄戦末期であり、両国においてほとんど注目されなかった。その時期においてブラジルがあえて宣戦を布告した理由としては、ドイツが降伏したのち、ブラジルの領土の一部を米軍の基地に貸与するための条件として、戦時における同盟国に対するものでなければならない、とする憲法の規定を遵守する必要があったためではなかったかと思われる。

ことを認めた。戦時中のブラジルにおいて日本の権益を代弁する中立国はスペインであったが、初期の段階でスウェーデン²⁵と交代し、同外交官は後者の大使館・総領事館で事務を取り扱った。戦時中にブラジルにおいて出生した日本人の子に対する国籍留保は、戦後の暫定措置によって1953年まで認められていたが、あえて留保を行った者は少数であった。

そして講和条約締結が近づくと、連合国のうち数か国において日本政府の在外事務所が設置された。次いでサンフランシスコ平和条約の発効後はそれらの国々との間に国交が回復し、在外事務所が大使館、総領事館に昇格し、在留邦人については戦前と同様に領事事務が行われるようになった。ただし、国籍留保については、当初は日本が敗戦国、ブラジルが戦勝国という立場もあり、日本が国力を回復する1960年代までに出生した多くの二世の親は生地主義によるブラジル国籍の取得のみで満足し、総領事館まで出向いて留保を行った件数は多くなかった。1990年代以降、日系人の日本への就労が頻繁になった際、日系二世、三世の間で日本国籍の留保を出生に遡って認めて欲しいという声が多く聞かれたが、法的に不可能であったことはいうまでもない。

3. 妻の国籍について

このほかの国籍に関する問題としては、戦前において多くの国が採用していた夫婦国籍同一主義の下で、外国人と結婚した妻は夫の国籍を強制的に取得することになっていたことが挙げられる。しかし、第一次世界大戦の折、ドイツ人と結婚していたイギリス人女性が、ドイツを訪問したこともなく、ドイツ語も話せなかったにもかかわらず、婚姻の結果として敵国臣民たるドイツ人として強制収用所送りになった一件に端を発し、戦間期であ

25 ちなみに戦時中の日本においてブラジルの権益を代弁した国はポルトガルであった。戦後、講和条約が締結されるまでにブラジル在住日本人で海外旅行をした者は、日本政府が発行した旅券が期限切れとなっていたために、国籍に関わりなく、利益代弁国であるスウェーデン大使館が発行した旅券で出国し、日本に在住していたブラジル国籍者は、旅券が失効していた場合、ポルトガル公使館が発行した旅券で帰国している。これらの旅券はサンパウロのブラジル日本移民史料館に保存されている。

る1930年代において議論の対象とされた。ハーグにおける国籍に関する国際会議やハーバード大学において作成された国籍法条約草案がそれらの例である。米州諸国でもその問題を議論するため、ウルグアイにおいて国際会議が招集され、その結果として1933年「妻の国籍に関するモンテビデオ条約」が締結された。これにより、米州においてはブラジルを含む締約国において妻の国籍は夫のそれと独立して扱われることになった。日本においては、戦前には夫婦国籍同一主義の下に実現せず、1946年憲法において両性平等の原則が採用された結果、1950年国籍法において実現した。なお世界的には、若干のイスラーム教国を除き、国連1957年「妻の国籍に関する条約」および1980年「婦人差別撤廃条約」において規定され、それぞれの締約国において夫婦国籍独立主義が実現することになった。

第2章

帰化による国籍取得について

1. 帰化の制度について

国籍取得の方法として一般的なものは帰化の制度である。帰化は後天的国籍の取得の方法としてとらえられているが、具体的には既に一国の国籍を有する者、またはいずれの国の国籍をも有しない無国籍者が、一定の条件を充足した後に、その居住国に対して、その国籍取得を目的として帰化を申請し、同国が裁量権に基づいてそれを許可する場合をいう。また、上述した婚姻による国籍取得や、認知、養子縁組などの身分行為による国籍取得もあり得るが、ここでは帰化のみについてふれる。

帰化という言葉は、多くの国において語源をラテン語の*natura*, *natureza*に相当する言葉が使用されているが、本来は「出生地」を現すものであり、帰化一般にこれが用いられている理由は不明であるが、学説、立法、判例において完全に定着している。

出生による国籍付与についての立法政策については既述のとおりであ

るが、帰化についてもそれぞれの国で異なる政策が行われている。一般的にいうならば、移民は自らが出生し、生活を営んでいる国を出て他国に移り住み、その地域社会の一員となることから、受入国としては、それ故、新着の移民に対して速やかにその目的が達せられるべく、様々な便宜を図ることが普通である。そして、ある地に永住しようとする者が、その住所地の国籍を有せず、何時までも外国人のままにいることは、受入国にとって好ましいことではない。そこで名実ともにその社会の一員となりうるためには、旧国籍の絆から解放され、同時にその住所地の国籍を取得することが必要である。こうした配慮から、本人の希望があり、かつその他の条件を充足している場合、積極的に国籍を付与することが好ましいことは言うを待たず、諸国においても通例となっている。

移民受入国に限らず、移民送出国を含む国々も帰化の制度を有しており、法律で定める条件を備える者の申請により、それぞれの国家が裁量権に基づく許可によって国籍を付与している。その条件とは一定の年月の間住所を当該国に有すること、国内法による行為能力、素行の善良、独立生計、重国籍防止、法律遵守²⁶などであるが、当該国の言語の知識、健康体等を要求する国もあるが、まずは本人の国籍取得の意思が尊重される。また、当該国と何らかの特別な関係が存在したりする場合には、条件のいくつかは緩和される場合もあり得る。

2. 特別帰化²⁷について

帰化条件を充足して申請を行う帰化のほかに、特別帰化の制度が現在でも若干の国々において存在する。大帰化とよばれている特別帰化の制度であり、普通帰化の条件を充足していない場合でも国籍を取得できるが、この場合でも一般的には本人の意思が尊重され、それを無視した国籍の付与はできないとされている。

26 例えば、日本国籍法第5条、1988年ブラジル憲法第12条2の規定などがある。

27 特別帰化は、それを採用する国によって大帰化、名誉帰化、強制帰化など呼ぶこともある。

1930年代は、国籍に関する議論が国際的にもっとも頻繁に行われた時代であったが、その頃発表されたハーバート大学草案第15条²⁸は「国家は成人に達した他の国家の構成員を、その意思に反して帰化させる事はできない」としていた。また、日本の国際法学会および国際法協会日本支部が作成した国際法典案第3条も「国家ハ外国人ニ対シ単ニ其ノ領土内ニ居住スル事由ノミニ依リ其ノ意ニ反シテ国籍ヲ付与スルコトヲ得ズ」²⁹としていた。

この原則は国際法上、確立されたものと見るべきである。したがって、条件を具備しない外国人に対してある国家がその専権によって自動的に国籍を付与する、いわゆる強制帰化は、国籍非強制の原則を無視したものであり、個人の持つ祖国の観念を傷つけるものとして、国際的に非難されている。

日本の国籍法第9条は、特別の功労のある外国人については、法務大臣は条件を具備しない者であっても、国会の承認を条件として帰化を許可することができる、としている。この制度は戦前における旧国籍法第11条の規定を受け継いだものとされているが、同法が施行された1899年以来、許可された事例はない。旧国籍法が議会で検討された際の政府委員の答弁によれば「日本に対する特別功労者とは、例えばボアソナード氏のような人」³⁰ということになっており、その考え方は現行法においても受け継がれている。

かつての台湾の出身者で第二次世界大戦中に日本人として兵役に服したり、あるいは戦後の東京五輪で通訳を務めたことにより、国家に貢献したとして、他の条件を満たさずに帰化を申請して却下された事例³¹もある。

28 ハーバード草案については、Supplement of American Journal of International Law, vol.23, April 1929, p.53 et seq.

29 国際法協会日本支部案については、外務省条約局編『国際法典編纂事業』1926年234頁。

30 第12回帝国議会貴族院国籍法案特別委員会における政府委員寺尾亨答弁、「国籍法審議3」『戸籍第280号』1970年、31頁

31 台湾人李振華氏の帰化申請不許可処分取消事件控訴審判決。東京高裁昭和47年8月9日判決。高等裁判所民事判例集25巻3号234頁。本判決の評釈は別冊ジュリスト16号280ページほか参照。

1. はじめに

ブラジル史上、「黙示の帰化」と呼ばれる特別帰化は二度行われている。最初の場合はポルトガルから独立した直後の1824年欽定憲法第6条4号の規定によるが、これは独立当時、国内に在住し、かつ居住を継続するすべてのポルトガル人（白人、黒人との混血者、先住民との混血者、黒人と先住民との混血者）に新国家の国籍を付与するとしたものである。当時のブラジルは植民地として、ポルトガル以外の外国人の入国を認めていなかったため、諸外国から問題にされることもなかった。また、新規独立国家の国籍政策としては、さほど目新しいものではない。

二度目は1889年12月14日付ブラジル合衆国臨時政府政令第58-A号によって、同じく「黙示の帰化」³²と呼ばれている制度である。同政令によれば、1889年11月15日の共和制発布日にブラジル領土内に居住していた外国人は6か月以内に、または政令公布日から2年以内に、原国籍保持のため、ブラジル国籍付与に反対する意思表示を行わなかった場合を除き、ブラジル国籍を取得するものとされた³³。

この「黙示の帰化」の制度は、強制帰化の事例として国際的に非難されているが、ブラジルがどのような根拠で、政令第58-A号を公布したのかを検討する。

2. 政令第58-A号による「黙示の帰化」について

国際的に問題となったのは、帝政から共和制に国家体制が変わって

32 ブラジルでは、これをNaturalização tácita（黙示の帰化）と呼んでいる。

33 この時期の同様の事例としては、コロンビア1862年政令、ハンガリー1879年国籍法、メキシコ1865年政令などがある。

からの1891年初代共和国憲法第69条4号の規定の基礎となった上記政令第58-A号であり、国内的にも制憲議会および学界において長期にわたって賛否が論ぜられた。これは、主として（I）沈黙が同意としてみなされるか、（II）国籍が個人的申請に基づかず、集団的に付与されるか、（III）共和制発布時の住所要件のみで国籍を付与するのは妥当か、という論争であった。

このような特別帰化を行うにあたっては、既述のごとく、あくまでもその対象となる外国人の意思が尊重されなければならない、とするのが一般的である。ブラジルの事例では、当該政令および憲法規定の条文が漠然としたものであったこと、また独立直後の人口が広大な国土に比して、かなり少なかった³⁴ことから、ヨーロッパ各国およびオスマントルコ帝国からの移民を大挙して入国させたが、国土の広範囲にわたって外国人が定住していたので、政令が定める6か月という期限以内に実質的な選択を行うことができたかどうか疑問とされた。

国際的には、忠誠非解消の原則に基づく否定論が強く、ポルトガル、スペイン、イタリア、オーストリー＝ハンガリーと英国は共同で、政令公布直後に、ブラジル政府に対して外交ルートを通じて抗議し、国籍付与に対する沈黙は同意と認められないことから、当該政令は法的根拠を欠くので、撤回するよう申し入れが行われた³⁵。

これに対してブラジル政府は、（I）当時のポルトガルやイタリア両国の民法典、1852年11月17日付スペイン勅令にも同様の規定があり、1870年英国国籍法も二重国籍を認めていること、（II）当該政令は、在住外国人に選択の余地一すなわち、最初の政令では6か月、憲法発布時を加算すると2年間の猶予を与えており、したがって、帰化を強制したものでなく、国籍付与にあたってブラジル政府の権利濫用は認められない。（III）それ故に抗議は理由がなく、かつ、政令の変更あるいは撤回を要求することは、ブラジ

34 一説によれば一千万人に満たなかったとのことである。現在の人口は2億人超である。

35 Cf. British Digest of International Law, Part VI, Chapter 15, 1965, p.28.

ル政府の主権および尊厳に関わることなので同意できない、旨の回答を行い、列国もそれ以上の追及を行わなかった³⁶。

ブラジル最高裁判所は、本件に関する一連の判決において肯定論を支持しているが、期限内に選択を行わなかったことによってブラジル人とみなされるはずであった者でも国外に退去した場合³⁷、あるいは国内にとどまった場合でも、その間に自国領事館において兵役免除の手続きを行っていること³⁸は、ブラジル国籍を否認する意思表示を行ったものと認める旨、判示した。前者のケースは有名な遺産相続事件であり、サンパウロにおいて相当な資産を有するアルメニア人(当時はオスマントルコ臣民)が、トルコに帰国中に死亡したものである。直系卑属がいなかったことから、サンパウロ在住の姪が相続人として名乗りを挙げ、死亡した伯父は1889年11月15日当日にブラジル国内に在住していたことから、政令第58号-Aの規定によってブラジル国籍を有するとして、ブラジル法に基づいて相続手続きを始めた。これに対して、トルコ在住の親族から、同人はオスマントルコ臣民でありつづけたことから、相続はオスマントルコ法に基づいて行われるべきであるとし、その場合ブラジル在住の姪は相続権がないという主張であった。一審、二審は姪の主張を認めたが、ブラジル最高裁判所は、同人は帰国するにあたり、ブラジル国籍を有する意思表示を積極的に行わず、ブラジルの身分証明書やパスポートも取得していなかったとして、同人はオスマントルコ臣民であり、相続は同国の法律による、という判決を下したものである。³⁹

36 1890年8月2日ブラジル国外務大臣Quintino Bocaiúvaのメモランダム、Cf. Penna Marinho, Ilmar, Tratado sobre Nacionalidade, vol. 3, p. 488, Imprensa Nacional, Rio de Janeiro, 1957. ブラジル国内において反対意見を唱える学者もいた。Cf. Rodrigo Otavio, “O Direito do Estrangeiro no Brasil”, Rio de Janeiro, 1909 参照。

37 ブラジル最高裁判所1913年1月11日判決。http://www.pixfolio.com.br/arq/1405349822.pdf.

38 同上、1920年5月15日判決。

39 当時のブラジルは1916年民法施行以前であり、したがって本国法主義をとるブラジルの国際私法規定である民法序法も発効していなかったものの、当時の発想として、本国法主義が適用されたものである。ただし、民法序法は1942年に属地主義に改正されており、今日であれば、仮に故人にブラジル国籍が認められていなかったとしても、遺産がブラジルにあった以上、ブラジル法が適用されて、姪に勝訴判決が下される事になったことと推測される。ちなみに民法序法の内容に変化はないが、国際私法規定はブラジル法適用規則法と呼ばれている。

国外における判例として公表されているのは、一例のみであるが、1915年のフランス・セヌ民事裁判所の判決⁴⁰において、本件の事例はブラジル政府の国籍付与の権利の濫用であるとしたものがある。したがって、ブラジル政府の主張にもかかわらず、このような特別帰化は、諸外国においては必ずしも認められていないようである。

2. 国交樹立以前にブラジルに渡航した大武和三郎について

日本がブラジルとの修好通商航海条約を締結したのは1895年のことであったが、国交樹立以前にブラジルに4年間滞在した稀有な事例として大武和三郎(1872～1944)の名前が挙げられる。当時ポルトガル語が話せる唯一の日本人⁴¹であったと推測されることから、帰国後は1897年に開設された在京ブラジル公使館初の通訳として、国交断絶が行われた1942年まで勤務した。そのかたわら、戦前戦後を通じて多くの日本人移民が必携とした和葡辞典(1925年)、葡和辞典(1918年)、葡和新辞典(1937年)ほかポルトガル語文法や会話に関する著書を上梓したこともあまねく知られている。

大武が17歳のときに、ブラジル帝国軍艦アルミランテ・バローゾ号が世界一周航海の途中、1889年7月20日に横浜に寄港したが、その際に同地で数名の英語の通訳が雇われ、大武はそのうちの一人であった。同艦には、時のブラジル皇帝ペドロ2世の皇孫であるアウグスト・レオポルド親王が海軍少尉として勤務していたが、大武は通訳を務めた際に同親王に気に入られ⁴²、

40 Cf. Makarov, Alexander, "Règles Générales du droit de la nationalité", Recueil des Cours de Académie de Droit International, 1949-I, p. 301. Tribunal Civil de la Seine(1ere Ch.), 13 juillet 1915. Cf. Darras (1915-1916), p.67 et seq.

41 1908年6月18日にサントス港に到着した笠戸丸移民のために派遣された、平野運平を初めとする5名の通訳はスペイン語を専門とする人々であり、当初は話がまったく通じなかったことは移民史上、有名なエピソードである。

42 Jeffrey Lesserは、大武が親王の事を非常に親密な友人としていることから、同性愛関係があったのではないかと推測している。ただし、これは19世紀半ばから20世紀初頭のブラジル陸海軍人の間には同性愛の慣行があったとしているPeter Bettieの論文の引用であるが、大武に関する具体的な記述はない。Lesser, Jeffrey ~Negotiating National Identity - Immigrants, Minorities and the Struggle for Ethnicity in Brazil~, Duke University Press, 1999; Beattie, Peter "Conflicting Penile Code: Modern Masculinity and Sodomy in the Brazilian Military, 1860-1916", in Balderston, Daniel and Guy, Donna J., "Sex and Sexuality in Latin America", New York University Press, 1997.

ブラジルへ同行するように招かれたとのことである。ただし、招かれた時点から出航までに時間がなかったと思われるが、不可解なことに、大武は当時でも海外旅行には必須であったはずの日本帝国海外旅券を取得しないで乗艦したようである⁴³。

同艦は8月4日に横浜を出航、長崎を經由して東南アジア方面へ向かったが、その航海中の11月15日にブラジルで政変が起こり、政権が帝政から共和制に移行したことをジャワ(現インドネシア)のアチェで知るが、そのままセイロン(現スリランカ)のコロンボまで航海を継続する。そこで新政権の海軍大臣からの電報を受領し、アウグスト・レオポルド親王は下船を命ぜられ、他の皇族の例にならって、ヨーロッパ⁴⁴への亡命の途につくことになった。ただし、大武はそのまま乗艦を続け、横浜出航後ほぼ一年を経過した1890年7月29日に最終目的地リオデジャネイロに到着した。

大武自身が残した資料はすべて戦時中の空襲で焼失していることから、その後の大武の足跡については、当時を語る若干の側面的資料によるほかはない。信頼に値する文献としては、まずアウグスト・レオポルド親王の口添えて乗艦を許可されたアルミランテ・バローゾ号の艦長クストジオ・ジョゼー・デ・メロ大佐(当時、後に少将に昇進して共和制の下の海軍大臣となる)が同艦の航海日誌に基づく著書「二十一か月世界一周航海記」⁴⁵を出版しているが、そこには大武に関する記述はない。

後年ブラジルで大武に接した日本人が書き残した文献⁴⁶によれば、大武はブラジル到着後、大佐の薦めによって海軍兵学校に入学し、そこで学んだこと

43 外務省外交史料館によれば、明治21年、22年、23年における旅券発行の記録に大武和三郎の名前はないとのことである。

44 ブラジル皇室は、初代皇帝の時代にオーストリー＝ハンガリー帝国のハプスブルク家から皇后を迎えていたことから、その子孫である同親王は同国海軍士官に任命され、ウィーンに在住した後、1922年に没している。

45 Custódio de Mello, “Vinte e um mezes ao redor do planeta”, Rio de Janeiro, 1896.

46 日本移民50年祭委員会編『一日系コロニアの礎石として忘れ得ぬ人々』サンパウロ、1958年。なお、鈴木貞次郎(南樹)『埋もれ行く拓人の足跡』、サンパウロ、1969年、佐藤常蔵『ブラジル全史』、サンパウロ、1985年。

になっているが、ブラジル海軍側の資料には在校記録は存在しないとのことである。大武が海軍兵学校に在学したか否かについては、長年疑問であったが、2007年6月に大武の遺族⁴⁷がブラジル日本移民史料館に寄贈した、1893年4月24日付けでブラジル海軍工廠が発行した THOMAZ WASABURO OTAKE 名義で四級機関士の資格を付与する卒業証書(上記クストジオ・デ・メロ海軍大臣の署名入り)によって明らかになった。この文書によるならば、大武は海軍士官を養成する兵学校に入学を許されたのではなく、海軍工廠において下士官兵に技能訓練を施す施設で学び、そこを卒業したことになる。

しかし、当時から現在にいたるまで、兵学校にせよ下士官兵を養成する施設にせよ、基本的な受験資格条件としては、ブラジル国籍を有する事が必須であったはずである。大武がどのようにしてブラジル国籍を取得したかについては、これまでに明らかにされていないことから、この点について仮説を立ててみることにしたい。

政令58-A号第1条は、1889年11月15日に国内に居住していたすべての外国人は、本政令公布時から6か月以内に居住地の市役所に外国国籍を保持したい旨の宣言を行わなければ、ブラジル市民とみなす旨規定していた。また、第2条は、本政令公布後2年間ブラジルに居住していて、上記第1条に基づく権利を行使しなければ、ブラジル人とみなされる、としていた。なお、本政令によってブラジルに帰化した外国人は、生来のブラジル人と同様にすべての市民的、政治的な権利を享有することになり、国家元首以外のすべての公職に就任できるものとした。

ブラジルでは、国籍に関する規定は憲法におかれてきており、歴代憲法はその規定をおくにあたり、帰化についても規定してきたが、生来のブラジル人に比べて帰化人は一定の公職への就任が制限⁴⁸されている。1891年初

47 その遺族とは長島・大野・常松法律事務所所属の大武和夫弁護士である。なお、大武和三郎に関する詳細については、堀江剛史「日伯友好の絆 大武和三郎 辞書編纂と数奇な生涯」サンパウロ人文科学研究所・ブラジル日本移民史料館、2008年を参照。

48 こちらは、公海上のブラジル籍船舶上で外国人を両親として出生した子どもが、生来のブラジル人であることを主張して認められた事例である。Cf. Dardeau de Carvalho, Alcírio "Parecer", in Revista Forense, maio de 1946, p. 151eq.

代共和国憲法は、元首のみの就任に限定したが、比較法的には米国に同じ規定があり、19世紀末に連邦共和制を採用したブラジルは、米国をモデルにしたものであるが故に、帰化の制度についてもそれに倣ったと思われる。

政令58-A号に基づいて、共和制発布6か月以内に原国籍を保持する意思表示を行わない者は、ブラジル国籍が付与されるとした規定が初代共和国憲法第69条補項4となったことは既述のとおりである。この規定を大武の場合に当てはめてみると、彼が1889年11月15日に、バタビア(現ジャカルタ)とアチュの間のインドネシア近海を航海中のブラジル帝国軍艦に乗っていたことには、前述のように異論がない。そして軍艦が国家の領土の延長とみなされる、ということは国際法上の通説でもあり、ブラジル国内法もそれを採用している⁴⁹。したがって、大武は上記政令58-A号の適用を受け、リオデジャネイロに上陸した際には生来のブラジル人として扱われ、それなりの手続きを行って、身分証明書も付与されていたものと思われるが、そのような書類は見当たらない。

そして、大武が政令58-A号に基いて生来のブラジル人として認められたのであれば、兵学校にも、また下士官兵の技能養成施設への国籍を前提とする入学資格はあったものと考えられる。ただし、いずれこの国においてもエリートたる海軍士官を養成する兵学校への入学希望者は多く、当時であっても競争は熾烈であり、入学試験も難しかったはずである⁴⁹。大武は日本の旧制中学を卒業していたようなので、入学試験中理科系の科目についての学力は有していたものと推測できるが、日本からブラジルまでの航海中の一年間で習得したポルトガル語や地理、歴史といった文科系の科目については他の受験生と比較して勝っていたかどうかは疑問である。したがって、兵学校の入学試験には及第できなかったとしても、海軍工廠における下士官兵の技能養成施設に入学する程度の学力は有しており、課程終了後に4級

49 ちなみに、大武がブラジル海軍工廠が発行した4級機関士の卒業証書を授与されてから120年以上の歳月が経過しているが、ブラジル海軍では未だ日系人の将官は任命されていない。日系人の最高位は海軍大佐である。空軍では大將を初めとする数名、陸軍でも中將を初めとする数名の将官が任命されている。

機関士の資格を伴う卒業証書を得ることは可能であったものと考えられる。

大武はその後、ブラジル海軍における反乱事件に連座したようであり、永住をあきらめて帰国の途についたが、日本への半年あまりの旅行中、どのような旅券を使用して各国を通過したのかは明らかでない。日本国旅券を持たずに出国し、さらにブラジルを出国した際には、在ブラジル日本公使館は未だ開設されていなかったことから⁵⁰、日本旅券を付与されることはなかったはずである。したがって、大武が帰国するにあたってブラジル旅券を付与されて乗船したことは十分に考えられるが、ブラジル側にも旅券を発行した記録は残されていない。

また、大武が日本に到着したのは、1895年4月の日清講和条約が調印され、戦争が終結した直後であったことから、1889年の出国が兵役忌避のためではなかったか、という嫌疑をかけられた⁵¹。

そして、取調べを受けた際に問題とされたことの一つは旅券を取得せずに出国したことではなかったか、と思われる。最終的には、悪意はなかったとみなされ、密出国は不問にされたようである。もし、大武が上記政令および1891年ブラジル憲法の規定に基づく「黙示の帰化」によってブラジル国籍を取得し、本人も期限以内にそれを否定しなかったことが取り調べの過程で判明していれば、帰化によってブラジル国籍を取得していた場合、日本との二重国籍は認められず、1889年11月15日に遡って、日本国籍を喪失したとして扱われた可能性もありえたが、旧国籍法施行以前のことであり、定かではない。

50 リオデジャネイロ郊外の避暑地であるペトロポリスに日本帝国公使館が開設され、初代公使珍田捨巳が赴任したのは1897年のことであった。

51 堀江、前掲書31頁参照。

日本国憲法第10条は、国民たる要件は法律でこれを定める、として詳細の規定を国籍法に譲っている。1984年の国籍法改正によって、血統主義による国籍取得は父系優先血統主義から両性平等血統主義に変わったが、生まれた子どもの父親が外国人で母親が日本人の場合、そこで二重国籍が生じる。改正国籍法第14、15条、16条の規定によれば、二重国籍を防止するために成年後2年以内に国籍の選択を行わなければならないとしている。その際にブラジル国籍を選択することを宣言すれば、日本国籍を喪失するが、日本国籍を選択すると宣言しておけば、ブラジル国籍は喪失しないので、二重国籍者となる。

一時期には二重国籍者の戸籍において、日本国籍を選択した旨の記載が見られ、在外公館、とくに在サンパウロ日本国総領事館⁵²などでも、選択のための催告を行っていたが、最近では行っていないようである。無論、法律が改正されない限り、選択義務の規定がなくなることとはなく、二重国籍者に対する選択が要求されることはあり得る。韓国⁵³やシンガポールなどは二重国籍の発生を厳しく防止しているが、ブラジルの場合は、後述するように日本国籍を選択したとしても、ブラジル国籍を喪失することはないので、二重国籍者が生じることはやむをえないのである。

52 1993年2月18日付けの現地のサンパウロ新聞は、在サンパウロ日本国総領事館が14名の二重国籍者に催告を行った事を報じている。なお、選択の必要性については、1984年国籍法改正以前のものとして、二宮『国籍法における男女平等』有斐閣、1983年、302頁以下、また、改正後の文献として、法務省民事局内務研究会編『改正国籍法・戸籍法の解説』金融財政事情研究会、1985年、373頁以下、上記江川・山田・早田『国籍法』のほか、黒木忠正・細川清『外事法・国籍法』ぎょうせい1988年、391頁以下、木棚照一『逐条註解 国籍法』日本加除出版、2003年、398頁以下参照。

53 韓国国籍法における選択制度は、日本に比べてかなり厳格であるとされている。趙均錫・石東玄（火編・崔喜圭共著『大韓民国 新国籍法解説』日本加除出版、1999年。なお、奥田安弘・岡克彦・キョウ成賢『韓国国籍法の逐条解説』2014年、明石書店、19頁以下。

二重国籍を有する事は多くの場合便利であり、積極的にそれを求める者もいるが、1920年代から1930年代の両大戦の戦間期においては国境を接している国々における二重国籍の場合は兵役義務などの問題も生じ、それを防止するための二国間または多国間条約が締結された事もある。米国などは二重国籍をある程度は容認しているものの、米国籍を有している者は、世界のどこにいても納税義務を課せられることから、それを懸念する者も多い。また、欧米の国籍のみならず、日本の国籍を有している事によっても、最近における中東などの一定地域では敵視されることもありうるので、二重国籍は必ずしも便利であるのみではないことに留意する必要がある⁵⁴。

かつては、国籍単一の原則が、国家に対する忠誠心とあいまって広く受け入れられていたが、戦後における状況は大きく変化した。日本における1984年の国籍法改正以降を見ても、国際的には重国籍容認に向けた更なる進展が見られる。米州諸国では1930年代以降に二重国籍の発生を認める傾向が生じ、生地主義を採用しながら、国外で出生した場合に補足的に血統主義が採用されることにより、必然的に二重国籍が生じてきた。また、中南米諸国においては旧宗主国であるスペインやポルトガルとの間で、重国籍を容認する条約が積極的に締結されてきている事も看過できない。なお、現在ではE U諸国から米州大陸へ移住した人々の子孫は、生地主義によって出生した国の国籍を有し、血統主義の適用によって、祖先の国の国籍も有する傾向が強くなっている⁵⁵。

ただし、ブラジルでは自由意思による帰化を通じて外国国籍を取得した場合には、国籍の喪失を認めていたが、2007年憲法補足法第3号の公布により、職業的必要性によって外国に帰化せざるを得なかった場合⁵⁶は、

54 二重国籍を肯定する方々は国際結婚をしている日本人女性に多く、日本政府に対して国籍法の改正を呼びかけている。国際結婚を考える会『二重国籍』時事通信社、1991年、49頁以下。

55 例えば、イタリアなどは、三世までのイタリア系ブラジル人に対して、申請に基づき、イタリア国籍を認定している。

56 日本のサッカーチームでプレーするブラジル人選手が日本のナショナルチームに選抜される際に日本国籍が要求されることから、日本に帰化せざるを得なかった場合に、ブラジル国籍を喪失させる事は酷であるとの理由によるものとされている。

ブラジル国籍を喪失しないことになったが、実際にはいかなる場合においても国籍を喪失しない扱いとなっている。ただし、帰化の手続きによる自からの意思によって外国国籍を取得した者は、手続きを踏んで、国籍喪失を法務大臣宛に申請することができる。そして、審査の結果、国籍の喪失が官報に掲載されて実現する。

最近の実務上の一例として、出生時に生地主義の適用によってブラジル国籍を取得しつつ、親が最寄の在外公館に留保届を提出したことによって日本国籍を取得した子が、二重国籍者となったものの、幼少のみぎりに帰国し、その後ブラジルを訪れる事もなく、長じて大学を卒業後、国家公務員採用試験に合格した事例がある。任命に際して戸籍をとりよせたところ、二重国籍者であることが判明した。公務員の場合、二重国籍者は採用されないため、ブラジル国籍を離脱しようとしたが、在日ブラジル公館では、その手続きは受理されなかった。結果的には、任命を一年延期し、手続きとしては、一旦日本国籍を離脱したうえで、直ちに日本に帰化を申請し、それが許可された段階で外国に帰化したことを理由に、ブラジルにおいて国籍の離脱を法務大臣に申請したところ、半年あまりで許可が下り、連邦官報にその旨が記載されることによって、ブラジル国籍の離脱が実現し、公務員任命が実現したものである⁵⁷。

日本が旧国籍法の時代から『国籍唯一の原則』に基づいて重国籍を可能な限り防止する努力を重ねてきていることについては、既述のとおりである。しかし、1984年の国籍法改正時に導入された選択制度は、実務上は既に有名無実となりつつあるのではないと思われる。世界における国籍法の趨勢を見るにあたり、韓国、シンガポールのごとき重国籍防止制度を採用している国は少数となりつつあるようである。伝統的に重国籍に寛大であった中南米諸国のみならず、欧米先進

57 本件については、個人情報に関する問題もあり、これまでに公にしなかったが、稀なケースでもあるので、ブラジル国籍を離脱する方法の一つとして発表することにした。

国の多くも重国籍を容認してきている。

また、日本の国籍法が伝統的に採用してきた夫婦国籍同一主義、父系優先血統主義は時代とともに変遷し、憲法が定める両性平等の理念に基づいて順次改正されるにいたった。また、血統主義そのものについても、20世紀前半において移民送出政策との比較考量において、それを優先して留保制度を採用したという経緯も無視できないであろう。

すなわち、国籍法の規定は絶対に普遍的なものではなく、社会の変遷に伴って変化してきていることは言うまでもない。また、現在の国際社会の趨勢を見るに、20世紀後半から現在に到る交通・通信手段の発達によって国際間の物流や人の往来が頻繁になり、日本人の国際結婚の数も飛躍的に増加している。なお、日本の社会が少子高齢化の一途をたどっている事も万人が認めるところであり、50年後には日本の人口は現在の3分の2に減少するという意見もある。

もし、そうであるとするならば、重国籍を容認することによって、多少なりとも日本国民の範疇を広げるということを視野に入れた立法政策もあり得るのではないだろうか。父母両系血統主義を採用した結果としての重国籍者に対する選択制度の廃止、外国に帰化した日本国籍喪失者の国籍回復要件の緩和、そして外国人の日本への帰化条件の緩和や、外国国籍喪失要件の廃止といった、様々な方法も一考に値するのではないかと思われる。

ブラジルの労働市場に おいて日本での就労経験を いかに最適に活用するか



ダイソー・ド・ブラジル

レジナルド・ゴンサルヴェス・パウリスタ

「私の夢と目的をデカセギして
(外に出て追って)」

皆さん、おはようございます。

ご紹介頂きましたように、私の名前はレジナルド・ゴンサルヴェス・パウリスタです。ダイソー・ド・ブラジルの総支配人をしています。私もまたデカ

セギの一人でした。今日、皆さんとこのイベントに参加していること、日本に住んでいた数年間とブラジルに帰国後に得た経験の一部を共有させて頂けることに、とても感謝しています。できるだけ簡潔に、いちばん良い方法でお話ししたいと思います。

講演にあたりパワーポイントを用意しようとも思いました。しかし、私の姿を皆さんの記憶に残すのは自惚れだと思って、やめました。パワーポイントがなければ、講演の間に皆さんは頭の中で場面と人物を思い描いて、私のイメージが皆さんの記憶により美しい想像で残るのではないかと思います。どうしてこんなことを言うのかというと、私は当時もっと髪があって、もう少し良い感じだったと思うからなんです…

私はブラジル人、いわゆる、多人種の混血です。父はアフリカ、ポルトガル、スペイン系の血を引き、母はスペイン系とイタリア系の血を引いています。私の息子は“半分日本人”ですが、私よりもブラジル人らしいところがあります。日本を訪れることは、物心ついたときからの私の夢でした。日本の風景の写真のカレンダーを見ては魅了され、初等教育の1年のときに若い日系人のセシリア先生に恋心を抱きました。私には純粹に魅力的に見えたのですが、先生の細長い目を近くで眺めるためだけに、授業ではいつも一番に問題を解き終えて先生のところにノートを持って行っていました。私の運命と神は私に寛容でした。その14年後に、日系人とブラジル人のハーフの女性と結婚したのです。もちろん、セシリア先生よりもきれいな。当時私は20歳で、彼女は結婚した日に21歳を迎えました。

当時、彼女は旧ユニバンコ銀行で働いていて、私は靴の販売をしていました。身を粉にして働いて、すべてがうまくいくように見えました。売り上げも伸びていたので、妻も銀行員を辞めて私と商売をすることにしました。市場は有望に見えました。彼女は、偉大な商売の「センス」を持っていて、それは今も変わりません。しかし、残念ながら、当時の政府の政策、いわゆるコロール・プランで辛酸を舐めることになりました。多くのブラジル人が当時の経済危機で苦境に立たされたのです。

そこで挫けた、というわけではありません。私はいままで、ほとんど

意気消沈したことはありません。困難に立ち向かって、もし先に進めなければ別の道を探そうとするタイプです。決して挫けることはありません。経済的に立ち行かない状況になったため、彼女のおじ達や兄弟はずでに日本に行っていました。自分たちも行ってみないか、と妻に話しました。彼女は、「いや！」と即答しました。「日本なんて行きたくも知りたくもない。お母さんや家族を置いてなんか行かない」ということでした。確かに、彼女はそれまでサンパウロの外にさえ出たことはありませんでした。しかし、当時の経済的状況からどうしようもなくなって、私たちは90年代初めに日本へ渡りました。

日本に着いてしばらくしてから、デカセギという言葉の意味を知りました。デカセギは、遠いところにある何かを得るために、外に働きに出る、という意味でした。コロニアの中で生きてきた私たちにとって、ブラジル人と日本人が混在し、ときどき独自の方言のようなものを作り出していたのはとても面白いことでした。私たちにとっては当たり前のことです。“nihonguês”と私は冗談で言うのですが、ganbatear (gambaru、努力するという日本語に由来) という動詞を作ったりします。そうですね？「ele está ganbateando nos estudos (彼は勉強を頑張っている)」などと言うのを聞いたことはありませんか？もしくは、「se você não der um ganbate você não acaba logo! (頑張ってやらないと、終わらないよ!)」と言ったりしませんか？

日本に入国した時点で、私には日本語がまったくわかりませんでした。ブラジルを出るとき、ビザを取ってから、リベルダーデに立ち寄って、当時持っているお金で買うことのできた日本語の薄い本を買いました。ohayo (おはよう)、konichawa (こんにちは)、konbanwa (こんばんは) などの挨拶の表現や、なぜかわかりませんが、daitai (大体) という言葉を覚えました。なぜかわからないのですが、響きが美しいと思ったのです。どうして日本語を習得していない人間が「daitai」という言葉を覚えたいと思ったのか、わかりません。

実際に、妻と日本に到着したとき、「Reginaldo/Yara」と書いた看

板を持った日本人が私たちを待っていました。「他にいるはずがない、僕たちだよ！」と私は言って、その人に近くに行きました。自分の知識を披露する機会を失いたくないと思っていました。彼は私に何か言ったのですが、わかったのは「Nihongo wakarimasu ka?」（日本語がわかりますか？）という言葉だけでした。そこで私は間髪入れず、入念に勉強した「daitai」を使ったのです。「daitai」と言ったら、彼はとても嬉しそうにして、家に着くまで私に話し続けました。私は言われていることが一言もわかりませんでした。

ですから、まさにその時、本当に急いで日本語を勉強しないといけないことに気がつきました。何てことだ！もし勉強をしなかったら大変なことになる。何ひとつすることができない、と思ったのです。そんなわけで、私は努力をしたわけです。いくつか面白い話がありますから、私の日本での経験を、これから日本に行かれる方のためにも紹介させていただきたいと思います。皆がしていたことですが、まだ日本語を話せなかったころ、日本のレストランでは、どの店に行っても同じものを頼んでいました。メニューを見たら「kore!(これ)」と言っていました。そして「何を食べたの?」「koreを食べたよ!」などと話していました。ですから、どのお店に行っても「kore」を食べていました。日本に住むデカセギの定番メニューは「kore」でした。ラーメン屋でも、お寿司屋さんでも、koreを食べました。どちらにしても、何でもおいしく食べていました。

日本に着いた後、私たちは名古屋の会社で働きました。友人と一緒に面接を受けに行ったのです。その友人は私と同じく大柄で、体重が120キロもあって、がっしりしていました。私たちを面接した日本人たちが「君たちは力があるね!」と言ったので、私がdaitaiと答えたら、日本人たちはまたしても嬉しそうでした。私たちは自動車の塗装工場に入りました。そこでは、塗装用ブースに入れるために重い部品が鉤に吊るされていました。彼らは「daitai」十分だと思ったようで、4人の日本人がそのセクションから外れて、私と、友人のバルボーズが配置されました。毎日家に帰ると「daitai」疲れていましたが、とにかくやらなければならなかったので、頑張りました。

名古屋でその仕事をしてから、色々な理由があって派遣業者を替えて、岐阜県に移りました。ただその業者は、残念ながら、多くのブラジル人が経験したように、書類を取り上げて逃げられないようにするような、詐欺まがいの行為をする業者だったのです。でも、幸いにもその状況からは脱することができました。違法業者だったので、彼らの元で働いていたブラジル人は厳しい状況に置かれていたわけですが、その話はこの辺にしておきたいと思います。

その後別の会社に入りました。少し経った後、ブラジル人は私と妻だけになりました。他は皆日本人で、機械の操作をする仕事だったので、楽ではありませんでした。面接で気に入ってもらっていたので、幸いにもその会社で働き続けました。

辞書がどれほど私や多くのブラジル人の生活の役に立ったかわかりません。その工場では多くの日本語を学びました。言葉がわからなかったので、ウェストバンドにポ和、和ポの2冊辞書を入れて仕事をしていました。仕事はとても複雑だったので、常にコミュニケーションをとる必要がありました。私はこのようにして、努力して日本語を身につけました。

仕事を覚えることに関しても最大限の努力をしました。その会社で1年半経った後に、日本人だけのグループのリーダーを務めるようになりました。彼らは皆、北海道から働きに来ていました。こちらで言うところの中等教育 (ensino médio) に当たる高校を卒業したばかりの、18～19歳の若者でした。当時、私は彼らよりも少し年上で、23歳か24歳くらいでした。やってきた仕事で信頼を得たおかげで、その日本人のチームのリーダーとなったのです。

就職とより良い生活を求めて日本に行った私自身と同じように北海道から来た若者たちの、グループリーダーを務める立場になりました。そのことで、違いや差を認めること、人として成長するために努力することを学びました。ですから、あらゆる方法で彼らの助けになろうと努めました。忍耐強く、愛を持って仕事を教えました。その会社には5年いて、妻も同じ会社の別のセクションで働きました。

その後しばらくして、滋賀県に移りました。3年ほど滋賀県で暮すうちに息子が生まれて、再び愛知県に戻りました。日本には通算20年以上暮らしました。愛知県では様々な仕事をしました。トラックの運転手として日本の各地を回りましたので、日本中を知っています。その間も勉強は続け、努力を続けました。重労働を含め様々な仕事をしました。私たちは本当によく働きました。日本人はよく働く人々です。

日本ではよく働くという文化を吸収したと思います。20歳のとき、多くの人が私にこう言いました。「今のような働き方を続けていたら、40歳になったときにもたないよ」と。今私は46歳ですが、働き方は変えていません。皆が「60歳になったときに体がもたないよ!」と言いますが、私は80歳になっても今のペースで働きたいと思っています。皆、100歳まで生きられないよ!と言うでしょうね。ただし、私がしているのは仕事で、仕事は人の命を奪うものではないのです!実際に、休みなしで27日間働き、会社に24時間いる、というようなことも何度もありました。36時間連続で働いたこともあります。

コントロールしなければならないのは、何よりも、頭と心です。何かに献身的に取り組み始めると、そこに喜びが生まれます。それだけで、置かれた状況で自分を維持することができます。

愛知県が、日本での最後の滞在地になりました。そこで息子は学校に通い、妻は常に働いていました。日本にいたことがある人はわかるでしょう。最初着いたときは、お金を貯めるという目的があるので、なるべく物は買わないようにして、貯金しようと思します。しかし、時間が過ぎると私たちは“日本の住民”になって、支出は増え、より消費するようになります。「私たち」と言ったのは、日本にいる間に、自転車に乗り始めたり、車を買ったり、ブラジルから持って行った服を着なくなったり、新しく服を買ったりするブラジル人が大勢いたからです。そうなると、残念ながら多くの人が後戻りできなくなります。借金をし、家計を停滞させるいくつかのことを抱え込んでしまうのです。

当時、この前の金融危機の少し前に、皆が家を買ひ、桁外れの金額のローンを組むという現象が起きました。家を買ひ、車を買ひ、家具も買ひ揃え

ていたのです。その状況を観察していた私は、ひっかかるものを感じていました。今も関係は続いていますが、多くの友人がいました。中には日本人もいました。家を持っていない人もいました。彼らは日本人で家を持っていないのに、私たちブラジル人は、なぜこれほど安易に何でも買っているのか？私は彼らにどうして家を持っていないのか尋ねました。彼らは「私たちは、君たちと同じようには家を買わない。必要な金額を貯めて、まとまった頭金を払い、そこから割賦金を払って行く。君たちは資産がない中で買っているわけだから、リスクーだよ」と言っていました。

ただ、残念なことに、その家、車、家具の購入ラッシュの後すぐに、深刻な経済危機に見舞われて、多くの、本当に多くの人が職を失いました。道德観の問題は、住む国によらず、国籍も関係ありません。その人の品性と価値の問題です。多くの人が借金を返済できなくなりました。家を出て、中には、まだローンを支払い終えていない車にスーツケースを積んで空港まで乗って行き、家や家具のローンも払い終えず、空港に車を置いて、借金を払わずにそのまま帰ってきてしまった人もいます。これは本当に日本で起きたことです。私たちにとっては本当に恥ずべき行為です。彼らに教育がないために起きたことで、もう少し調べてから行動するべきだったのです。残念ながら汚名が残りました。私もブラジルに戻って、当時そういう状況に置かれていた人を目にしています。日本で同じ時期に暮らしたのですから、彼らには私が言っていることはわかるはずですよ。

しかし何よりも、重要なことは、日本に住んでいた多くのブラジル人が本当に多くのものを得たということです。私や妻、私の家族のことで言うと、日本の文化、労働、価値を学んでブラジルに戻りました。こういったことは、学校や大学では教えてくれません。人との共生においてしか学べないものです。2011年末にブラジルに戻りましたが、当時私たちは、私と妻と息子の3人が、同じ考えでブラジルに戻ろうと思う日まではこちらにいて、決めたら戻ろう、と話していました。そのようにして、事は起こりました。家族で話し合い、息子は、日本で中学校2年生でしたが、途中でやめてブラジルに戻り、ブラジルで勉強することを決めたのです。

実際に戻ってみると、もちろん多くの困難に直面しました。日本に到着した時より、ブラジルに帰ってきた時の方が大変だったと思います。20年後に帰国して、当時の労働市場については何も知らず、息子のポルトガル語能力も完全ではありませんでした。彼は話せても、読み書きできなかったのです。

帰国した当初は、親友と会社を共同経営しようと思っていました。しかし、残念ながら思い通りにいきませんでした。彼は日本で自動車事故に遭い、共同経営の計画は実現不可能になりました。最も大切なのは彼との友人関係が残ったことですが、会社はうまくいきませんでした。

そして、私は勉強を始めました。毎日企業のワークショップに参加して、大学にも通い始めました。一日も休むことなく、会社に履歴書を送りました。最も苦労したのは、会社に労働手帳を提出するときです。私のブラジルでの最後の就労の記録は1990年になっていました。会社は「あなたの時間は止まっていたんですか。何が起きたのですか?」と言います。そして、私には出せるものが何もありません。

ダイソー・ジャパンの面接に呼んで頂く機会がありました。まだダイソーがブラジルで事業を始めた頃のことです。2人の日本人の女性管理者に面接され、彼女らと長く話をした後、私は帰りました。翌日、ダイソー・ド・ブラジルの社長と彼女たちとの面接に呼ばれました。彼らは私に提案をし、働く機会を与えてくれました。私はそのチャンスに飛びつき、働き始めました。おかげさまで、とても楽しい日々を過ごし、ダイソーでの仕事はとてうまくいっています。

私の息子は、同じ時期に、ポルトガル語の習得にとっても苦労しました。学校以外に公文の教室にも行って、あらゆる方法で努力しました。今からお話しすることはとても重要なことだと思うのですが、私は毎日のように職場で面接をしていて、ある日、社長に面接の数を減らすように言われました。というのも、私は1日に16人から20人を面接していたのです。誤差の余地がないほどに多い数です。最近になって、仕事で疲れ切り、面接の数を減らす方がよいという結論に至りました。先ほど話したように、学業を途中でやめ

て、日本に行って帰ってきた人が言うのです、「自分にはできない」「私には無理」と。でも、できるんです。何とかなる。大変ですが、やれるのです。

息子のブラジルへの適応は、とても重要なことでした。日本で生まれ、教育を受けていたので、特に学校の文化に大きな違いがありました。少しはポルトガル語を話せましたが、書くのは難しかったです。しかし、神の助けと妻のサポートのおかげで中等教育を修了し、大学に合格しました。17歳で経営学部に入學し、最初の学期を終えて、飛行機整備のコースに入り直しました。そちらの方が自分に合っていると思ったようです。

ダイソーの話に戻ります。私が働き始めたのは会社がブラジルに進出してすぐの頃でした。多くの困難がありました。もしその困難の中で立ち止まっていたら、きっとあきらめていたことでしょう。でも、意志の力と、着実に実現できているという事実によって、あきらめずにいられました。

ダイソーに入った直後に、大きな悲しい2つの出来事がありました。ある日、店が強盗に襲われたのです。幸運にも被害者は出ませんでした。しかし、大きなショックを受けました。当然、社長は日本にその件を報告しなければなりません。事件からわずか1週間後に、市の中心部でデモが発生しました。ここにいる多くの方は覚えていらっしゃると思います。夜のうちにデモ隊が我々の店に侵入し、すべてが破壊されてしまいました。ですから、強盗事件から1週間後に、社長は次の事件の報告をしなければならなくなりました。ジレイタ通りの我々の店舗をご存知の方はわかると思います。店中がガラスの海と化し、商品は地面に散らばり、レジのモニターは引き抜かれ、まさに壊滅状態でした。

当時、我々はダイソーの進出計画をブラジルで展開するために力を尽くしていました。私と社員はもちろんのことですが、すべてを始めた社長はなおのことでした。朝出勤してみたら、店がそんな状態になっていたのです。皆がうろたえ、泣き出す社員もいました。納得がいかず憤りを感じました。社長の指示で、全員を呼んで会議を開きました。そのときに興味深かったのは、給料を受け取るとか、その他のあらゆる価値よりもっと、会社に尽くす姿勢があったということです。店のガラス戸が割れた様子を映したテレ

ビのニュースを見た社員が、休日にもかかわらず、呼ばれてもいないのに店にやって来ました。皆がそこに集まりました。

そのときはジレイタ通りのMarisa、Magazine Luizaなど、あらゆる店に火がつけられました。他の店の店員が破壊行為に悲しみ、打ちひしがれて座り込んでいるのを見ました。

私は社員を集め、深刻な状況であることを説明しました。我々の価値が試される時が来たと話しました。何もかもがうまく行っているときに、自分たちがひとつのチームであることを示すのはとても簡単なことだ、と。この場所は自分たちの未来で、自分の家のように思って建て直さなくてはならない、と。それが水曜日でした。すべて順調に行けばおそらく3、4日後、翌週の月曜日までには、再び店を開けられるだろうと考えていました。チームが一丸となり、力を合わせて仕事を始めました。皆が手伝いに来てくれました。そして、翌日の木曜日の朝9時には、何もなかったかのように店を開けていました。ジレイタ通りの商店の中で、翌日に店を開けたのは私たちだけでした。たくさんの報道陣が来てニュースになりました。チームの努力はダイソー本社でも感心されたほどでした。

ですから、物事は実現可能だということを証明したいと思います。会社は、うまくいくためのすべての要素を持っていました。そのための人員もいました。私たちは、そのようにして働き続けてきたのです。二宮先生のお話で、ドラマ「ハルとナツ」についてコメントがありました。これを今ここで言っていないかわかりません。後で怒られるかもしれません。でも言います。ダイソーの社長も、ドラマの撮影に参加したのです。まだ観ていない人には、とても面白いと思います。彼は、日本人のブラジル移住の始まりについて長く話しています。

現在、ブラジル国内にダイソーの店舗は14あります。直営店が6店舗、商品を卸している店が8店舗です。うまくいけば、年末までにさらに数店舗オープンします。サント・アンドレのグランデ・プラザ店に昨日行ってきたのですが、工事はほぼ終了しています。今月末の開店を見込んでいて、既に内装作業に入っています。このような感じで、進出計画は進んでいます。

最初に申し上げたように、人生においては、まだしていない質問に対する答えを受け取ることがたびたびあります。私自身、振り返ってみると、最も大切なものは、築いた財産、愛する人々、人や社会に対して行うことのできる貢献です。

自分と似たような状況に置かれた人を面接するとき、日本での20年間について話します。とても嬉しい気持ちになります。その経験は労働手帳上では証明されません。しかし、その人が努力家で、機会を与えられれば、会社に自らの価値を示せることを、私たちは知っています。もちろん、ダイソーが採用するのはデカセギ、あるいは元デカセギだけではありません。何らかの形で、会社の理念に共鳴してくれる人であれば誰でも歓迎します。今、私たちはブラジル文化と日本文化の融合の中で生きています。それは非常に興味深いことです。日本とブラジルの良い部分を合わせれば、私たちは無敵の民族になれると思います。

2013年に、日本の本社の社長がブラジルに来て、私に質問をしました。「どうしてダイソーの店舗をブラジル全土に広げたいの?」と。私は「私の目標はブラジル人の家庭に雇用の機会を与えることです。ダイソーのような会社で働いてブラジルに住む人々を手助けすることは、私たちや私たちの子孫にとっての財産になります」と答えました。日本人と同じように働くことに関して、百円ショップが、すなわちダイソーがどのような店か、日本にいた人にはわかると思います。商品が整然と並べられ、清潔で、きちんと棚に収まっていて、店員の対応も丁寧です。私たちの店でも同じように、商品をきちんと整理して並べ、清潔に保つことができます。何よりも、ブラジル人の温かさでお客様を迎えることができます。それはうまくいっていて、おかげでプロジェクトを前に進めることができます。

最初に言葉遊びに触れました。ときどき *nihonguês* を話すという話です。私は、デカセギ（故郷を出て働きに行く人）という言葉でも遊びます。我々ブラジル人は、夢と目標をデカセギンド（*dekaseguindo*）しなくてはならない、といつも思っています。自分が望む方法で、ここからでも、それまで生きてきた場所からでも、デカセギンド

して（外に出て行って）、夢と目標を追いかけることができるのです。私にとって、デカセギという言葉は非常に強い響きを持つ言葉です。日本語の多くの言葉は、それがシンプルなものに聞こえても、ブラジル人としてその言葉の意味とその言葉が放つ力を理解した後では、とても違うもののように思えます。今でも、誰かと話しているときについ使ってしまうのですが、例えば、日本人が「yarinaoshi」と言うと、やり直す、再び最初からやる、ということです。我々の人生においてとても大切な言葉だと思います。私たちは時々間違いを犯します。それでも「yarinaoshi」ができるんです。この言葉はそのことをブラジル人たちに伝えています。明日は新しい日、これから先は新しい日々、新しい瞬間なのです。ですから、将来何を手に入れたいのかを知ることが大事です。持っている価値を集め、信じることです。

我々の会社ではプロジェクトがあります。それを朝礼（朝の会議）でも話しました。私の人生では常にそうでした。「私は危機とは無関係でいる」というのが、私たちのスローガンです。「ダイソーは危機とは無関係でいる!」。危機は外側で起きています。私たちはそれには関わりません。我々は何をするのか？会社の中で、楽観主義的考え方を心がけるのです。メディアが言うことの全部を会社内で話題にする必要はありません。政党の名前とか。誰かの名前とか。国の状況をそうさせているもの。いいでしょう。確かに外部に危機は存在しています。ダイソーは1ドルR\$2,80のときに、R\$6,99で商品を販売していました。今でもR\$6,99です。しかし、今や1ドルはR\$4,17です。皆さんは何をやっていますか？我々は、危機には関わらないよう日々戦っています。それによって、幸いにも新たに店舗を増やしています。今は利益を得られる時ではありません。しかし、それでも多くのブラジル人を雇用する時期だと信じています。それが私たちの目標であり、モットーなのです。

ここで強調させていただきたいのは、いかに私がダイソーでの仕事に、ダイソー・ド・ブラジルの社長のビジョンと理念に共感しているか、ということです。誠実で、働き者で、闘士の社長とともに働いています。闘士と言った

のは、その言葉どおりの意味です。彼はかつてボクシングの日本王者になった人で、本当に闘う人なのです。彼に言うのですが、私たちが毎回直面する難問は、私たちが勝利するラウンドなのです。難問に直面するか？するに決まっています。でも、毎回の難問が、勝利のラウンドなのです。社長は非常に努力の人です。闘士でありながら、とても謙虚でもあります。謙虚さは、私がトヨタで働いていた時から重んじている価値です。トヨタで数年間、担当者として働きました。トヨタの取締役が、何度も、工場の下の階まで降りて、床に紙切れが落ちていたら自らそれを拾ったり、埃がたまっていたらその部分を掃いたりしているのを見ました。私に掃くように言うこともできはずでした。しかし、彼は自分で行って自分でやっていました。そういったやり方は、私にとって素晴らしいことです。

ダイソーの社長は、商品の荷卸し作業の際に、スタッフの中に混じってトラックからの荷卸しを手伝って、掃除をします。このことは私にとって大きな価値があります。私は日本でそれを学びました。大学の経営学部では、階層のピラミッドについて学びます。取締役社長、ジェネラル・ディレクター、その下、といった感じです。ダイソーは、そういった構造では機能していません。皆が同等で、縦ではなく横の関係です。社長の隣に店長、その隣が副店長、といった具合で、皆が同じ仕事をします。もちろん、何か問題が起きたときは、誰かに報告しなければなりませんよね？そのときは、店長、社長に行きますが、何かをやるときには、皆が同じ仕事をします。非常に素晴らしいことだと私は思っています。日本で学んだことです。私はブラジル人なので、純粋な意味でそう言っています。多くの場合で、ブラジル人の考え方では、「僕は店長だから掃除なんかしない、掃除係じゃないんだから」というのは、極めて普通のことです。しかし、そういうメンタリティでは、成長は確実に妨げられてしまいます。

現在の状況で、私が良いと思っていることは、下から始めることを学ぶことです。今週、私は本当にたくさんの面接をしました。2つの大学を卒業し、学士、経営学修士を持っているような人が、10人以上もダイソーの店員として働くために来るのです。私は聞きます、自分の勉強した分野で仕事で

きるんじゃないですか?と。すると「残念ながら、1年以上働いていないので、無理なんです」という答えがきます。どこにしようと関係ないのです。私は自分自身が面接を受けたとき、こう言われたのを覚えています。「ここで何をしたいのですか?」と。「私はダイソーの店長になりたいです」と答えました。「はい、あなたはなれるかもしれませんが、でもでもまずは店員から始まります。トラックから商品を積み降ろし、トイレを掃除し、床を磨きます」。私は自分に言い聞かせました、「大丈夫だ。全て仕事。自分はもう慣れている」と。私はそこで働く機会を得ました。そういう仕事は今でもやります。時々あるのです。スタッフが朝の掃除をする準備をしますが、誰かが休んだとします。自分が掃除するからいいよ、と言って、走って行って、10分で完了です。チームを助けて掃除をすることは、私にとって苦ではありません。ですから、誇りを持ってやります。始めた仕事を継続し、私が望んでいた役職は、おかげさまで、少しずつ実現可能になっていきました。でも、皆を助けることを目指して、更なる大望を持っています。

私はよく言いますが、私たちは皆デカセギです。仕事場が遠くても近くても、日本に行ったことがあってもなくても、もっと別の遠い場所に行っているも。毎日、私たちは、戻るかどうかわからずに家を出ます。毎日、常に、全ての瞬間において、愛と献身と信念をもって、「夢と目標をデカセギ」すべきなのです。すなわち、目標がまだ遠く見えないところにあっても、明るい希望、望むことを実現するためのしっかりとした土台を持つことです。献身と信念があれば、絶対に実現できると私は信じます。

人生をかけて努力をした後に、どこかの地位に到達したら、絶対に、「いやあ、君の人生は幸運に恵まれたね!」などと言う人が現れます。昨日、こちらで夕食を頂く機会を得て、36時間、48時間も連続で勉強して、一生懸命働いて、今いる地位に就いた方と話をしました。誰かが「幸運だったね!」と言うかもしれません。しかし、幸運なんかではありません。幸運は、その人がした努力です。私が皆さんにお伝えしたいメッセージはシンプルです!ご清聴に感謝し、通訳者の方に今一度お詫びし

ます。ダイタイゆっくり話そうと心がけたのですが、少し早口になってしまいました。今は、努力したおかげでdaitai以外にも多くの言葉がわかります。興味深いことに、昨今私たちは逆の状況を生きています。少し前、CIATEの職員の女性と話して、彼女の従兄弟がダイソーで働いていることを聞きました。彼はブラジルに戻った時、ポルトガル語は少ししか話せなかったようです。しかし、非常に努力して、今ではとてもよく話せます。以前は私たちの方が日本に渡り、日本語習得のために努力したものです。しかし、今では多くの方がこちらに戻り、ポルトガル語習得のために努力しています。ダイソーにも、日本から戻ってきてポルトガル語が話せないスタッフがたくさんいます。彼らは努力して、ポルトガル語を話す訓練をしています。

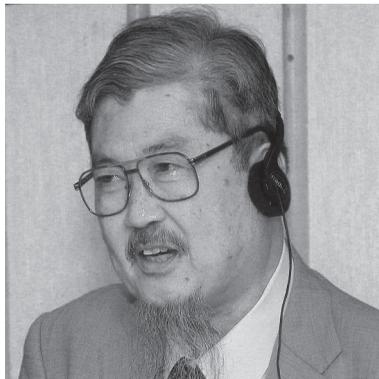
このメッセージを皆さんにお伝えし、今一度CIATE、二宮先生、通訳者の方々、私の話を聞いて下さった出席者の皆さんにお礼を申し上げます。ここにいる皆さんには、危機は外で起きている、しかしそれに我々に関わらないのだという考え方を持ち帰って頂ければと願っています。ほしい人のために放っておくのです。悲観論は無視しましょう。

ひとつだけ確かなことがあります。私がブラジル人だから、このようなことを言うわけではありません。ブラジルはまだ絶対に価値のある国です。もしそうでないなら、ここにいらっしゃる偉い方々は存在しないはずです。それらの方々は、私たちがこの場でより学び成長し、価値を高めるためのメッセージを伝えてくださっています。

皆さんが何時間も飛行機に乗ってここに来てくださっているのは、私たちブラジル人を信じてくださっているからです。それなら我々も我々自身を信じなくてはなりません。

皆さんのご清聴に感謝いたします。ありがとうございました。

新たな時代に入った移住労働日本
ブラジル還流移動の
新傾向について



青森中央学院大学大学院特任教授

尾崎 正利

1

はじめに

私は2014年に「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」と云う論文(尾崎:2014)を公表した¹が、それは2000年7月から8月にかけての約1か月にわたるサンパウロ市を中心と

1 それぞれの調査に関係する報告及び研究ノートに関しては、尾崎:2014の末尾に掲載されている参考文献を見よ。

した日系人就業システムに関する調査を出発点として、リーマンショックを間に挟んだ2012年の調査までの期間を通じて、ブラジル及び日本両国における就業システムの変化の跡を辿った。この間に日伯両国の経済環境は大きく変化し、それに伴って、就業業者の数及び取扱件数、並びに求人メディアの構造も大きく変化した。

にもかかわらず、私は日伯間を還流する日系ブラジル人の移動状況の性質は、本質的にはほとんど変化しなかったのではないかと考えている。例えば、尾崎(2014: n 60)は或る家族の構成と日本への移住の分布を示しているが、それによれば5人に一人の割合で日本において活動している。四世代にわたり47名の子孫をもうけたこの拡大家族はその内部に日本での拠点を確保していると思われる²。こうした現象は、労働許可を得て、特定の期間を目的国で就業して帰国する移住労働者の一般的な移動パターンと本質的に異なるものと思われる。日系人である彼らは、入国に際して或いは入国後に労働許可の取得を必要としない。このことは日本での定住を可能にする要素が最初から含まれていたことを意味しているであろう。当然ながら、彼らすべてが日本での定住を希望し或いは達成するわけではないのは確かである。しかしながら、就業業者に対するヒアリングから明らかなように、帰国後、日本の受入業者との密接なコンタクトを確保及び維持して、ブラジルと日本を横断した就業と云うビジネス活動を展開し、大きな経済的利益を依然として日本に持つ場合もある³。さらにまた、日本において日系ブラジル人の世話をする労務及び生活管理担当者として多くの者が活動している事実、並びに日本でビジネス活動を行っている多くの家族の存在もまた、日系ブラジル人の日本における経済的及び社会的受入基盤の

2 青い森みらい創造財団「在南青森県人関係者名簿」(財)青い森みらい創造財団国際交流課、2006年3月

3 ブラジル側就業業者の第二世代に属する者で、サンパウロ市に事務所を持ち、ビジネスが盛んな頃にはブラジル各地にブローカーを抱え、日本における業務請負業者或いは製造業及びサービス業に直接人材を送出していたが、リーマンショック後は生残ったこうした業者は日本におけるこれまでの顧客(主としてホテル・旅館及びその他サービス業、食品製造及びその他小規模製造業)に加えて、サンパウロに事務所を持つ大手業務請負業者のブローカー的な人材リクルート下請業者として活動している。詳細は尾崎:2014:1章及び2章を見よ。

充実が日伯還流に大きく貢献しているともなされ得るであろう。

この報告において、私は次のような論点が今後明確にされるべきものとして取組まれるべきであると考え、その理由を提示したいと考えている。それは要するに、明治期以降、様々な理由で海外に展開した日本人社会の変遷の中で、日本社会とそれら海外日本人社会がどのように交流してきたのかが問われると同時に、文化的かつイデオロギー的或いは血族的日本人である日系人社会がその中で、どのように位置づけられるべきかである。

私自身は、法律分野をベースにして研究してきた者で、こうした文化人類学的考察はその専門家に委ねざるを得ない。しかしながら、これまで日系ブラジル人の日伯間の就労幹旋経路を中心に研究を行ってきた私にとって、現在も基本的に変わることなく継続している、民間部門による職業紹介業を経由した就労幹旋のシステムは、表面上は国内移住労働者、すなわち1960年代及び1970年代始めまでの農村から経済開発が盛んに行われた都市への季節的移住労働(出稼ぎ)並びに1980年代から現在まで続いている構内業務請負業者による雇用(部分的に従来の出稼ぎを継承する)に著しく類似していると考えている。彼らは家族の居住地と頻繁に変化する就労地との間を還流してきた。こうした現象は、ブラジル以外の海外でも見られ、例えば、バンコクやホーチミン市における日本人が経営する様々な飲食店その他の小規模ニッチビジネスに携わる人々及び彼らに雇用されている日本人は、(親族或いは友人関係を除いて)日本での就労幹旋業者或いは現地での就労幹旋業者を経由し、成功の見込みがなくなれば再び日本に戻る用意が常にある⁴。

しかし同時に、日系ブラジル人は彼らと決定的に相違する重要な特徴も持っている。すなわち彼らの本拠はブラジルであり、決して日本ではないことである。このことは一般的に、ブラジル移住後の世代

4 筆者による2015年9月1日から19日に実施したタイ国及びヴェトナムにおける日系企業の労務管理調査による。この調査研究は2016年に予定されている調査の結果と併せて公表されることになっている。

を重ねれば重ねるだけブラジルへの帰属意識が強くなるであろうことが期待され得る。それは一つの大きな理由として、国籍取得について日伯間に相違があることによるものと推測される。すなわち血統主義と生地主義の違いである。日伯二重国籍保持者を除いて、ブラジルで育ち、教育を受けた四世以降の世代については、ブラジルにウエートを置いた日伯還流の形態をとる可能性が想定され得る。これに対してタイ国或いはヴェトナムにおいて出生した日本人の子供は日本国籍を保持し、或いは配偶者の一方が日本国籍者でない場合でも二重国籍者として、いずれの場合も血統主義により日本国籍を取得することになり、これらの国に定住する可能性は少ないと思われる⁵。

本報告は、今後の長期的な移住形態の傾向として、かりに従来と同じ入国管理システムが四世以降に拡大され得るとして、これまでと同じ還流移住の傾向が継続するのか、或いは変化するとすればどのように変化するのであるのかについて、検討をすることである。

こうした検討に当たり、戦後成人としてブラジルに移住した人々の日本への帰還移住或いは還流移住については⁶、統計上その像は明確でないけれども、彼らの持つ日本とのコンタクトが日系ブラジル人の移住を促進したことは明らかである。一般的に、彼らは相対的に多くのコンタクトを日本に持ち、日伯両国に拡大家族を持つと想定される。さらにまた、日本に永住資格を持つ日系ブラジル人の増加傾向もすでに指摘されているところである。要するに、四世以降の移住傾向を考える場合、四世以降の世代である彼らを取巻く日伯両国でのコンタクトの状況は、単純な孤立型でないことにも注意しなければならない。

5 しかしながら、彼らの東南アジア進出は、第二次世界大戦前或いは大戦中に移動した日本人の子弟の問題を除けば、まだ歴史的に第二世代に当たり、日本から6時間以内と云う近さ、経済交流の進展等の変動要因次第では、この見通しは今後どのように変化するのか不明である。

6 とりわけブラジル経済が破綻した時に生じたコチア農業協同組合の従業員及び多額の負債を抱えた農業者の、とりわけ1980年代における日本への一時的帰国は、日本人として帰国した者が大半だったと推測され得る。しかしながら同時に彼らの大半はブラジルに帰国したと推測され得る。外山：2006及びコチア青年：2006も見よ。

本報告は、先ず①世界の移住、とりわけ労働移住のパターンを整理し、②その中で日伯還流移住を位置付ける作業を行い、整理された労働移住のパターンに基づいて③日伯還流移住の将来像を検討しようとするものである。

2 国際移住のパターン

現在、人の移動のパターンに従って国際移住を分類すれば、次のようなパターンを認めることができる⁷。すなわち、

移住者について、受入国と送出国間に民族的同一性が存在し、例えば送出国における経済的或いは社会的不安定さに伴い受入国に移動するパターンで、送出国に移住した日本人入植者がこのパターンに属する。この場合、還流移動の典型的なケースは、送出国への同化、少なくとも市民権或いは国籍の取得等の社会的同化（合衆国或いはブラジル等の出生地主義国が送出国である場合）、或いは義務教育からの学校教育を受ける等の文化的同化が達成されていること（前者に加えて、さらに血統主義国の場合）が必要と考えられる。

地域における経済的格差、或いは内乱等の社会的不安がそうした格差を一層大きくすることなどが原因で、地域の中核国に向けた労働移住が行われるパターンで、例えば、大メコンサブリージョン（GMS）における受入国であるタイ国と、送出国であるカンボジア、ラオス、ミャンマー及びヴェトナムの関係がそれに該当する。さらにまた、アメリカ大陸における合衆国とその他の諸国間でも普通に見られる。こうしたケースでは、明確なプル要因とプッシュ要因が存在する。こう

7 このパターンにおいて、企業の開発或いは掘削国外プロジェクト子市区はビジネス活動に伴って企業本社の人材或いは本社の海外用に雇用する人材を送出すパターンを含まない。

した地域間労働移住では、公式の労働許可の制度或いは二国間取決めなどが存在するけれども、それ以上の多くの移住労働者が準合法的或いは非合法的に流入しており、受入国は自国の労働市場政策の観点から一部黙認し、非合法的移住労働が直ちに違反となるわけでない。

フィリピンに代表されるケースで、世帯の所得を増加させる必要から家族のうちの一人或いは複数の者が海外で就労をし、その賃金の一部或いは大きな部分を本国に送金するパターンで、国家のドル収入に大変重要な貢献をするので、国家機関の管理の下に海外就労を行うという特徴を持つ。しかしながら。過去において社会主義諸国間で行われていた国家管理の労働力移動と異なっており、斡旋及び就労事業の主体が民営であるかどうか、国家管理が国家の経済政策の直接の一部であるかどうかの点で、すなわち国家の財政を間接的に支えるシステムである点で異なっている。こうしたシステムに類似するものとして、ドイツとトルコ政府との二国間取決めに基づいた大規模かつ長期にわたる国外就労の受入がある。

本報告において検討対象となるパターンは、これらの類型の内①に属するものであるのは云うまでもない。但、日本ではその他に、第二次世界大戦までにアジアに移住者或いは出稼ぎ者として滞在し、戦後日本に送還或いは帰国した者の子孫或いは残留した孤児の日本への移住問題があるけれども、これらは戸籍簿上日本人であることの証明が主要な争点であり、日本国籍者として日本へ入国している段階で、現時点において彼らの多くの者の拠点は日本であると推測される。従って、本報告では考慮されない。

中南米、アフリカ及びアジアから合衆国或いはEU諸国に移住するパターンには、経済的理由。政治的迫害及び社会的不安定さによる難民としての移住、並びに家族呼寄せの形態による移住がみられ、規模や社会的統合は様々なであるが、何らかの民族的集住地を形成するケースもある。加えて1980年代後半からは受入国の移住政策の変化にも影響を受けた頭脳流出、或いはその他留学に伴う就職による頭脳流出の

形態も見られる⁸。こうした移住が本国或いは本国における出身地と何らかの形態で絆を持つ場合、それらは還流移住のパターンに属するとみることができる。なお、例えば中国系タイ人の経営する東南アジア有数の多国籍企業の一つであるCPフーズは、中国コネクションを生かして中国大陸に大規模な投資を行いつつあるが、こうした投資は必ずしもこれまでの還流移住パターンに結びつかず、どちらかと云えば多国籍企業の投資戦略の一つの要素であって、民族的同一性をうまく利用した事業拠点づくりであろうと思われる。

それでは日系ブラジル人の日伯還流移住について、このような分類を踏まえてどのように位置づけるべきであるのか？ブラジルに移住したヨーロッパ系移住者の本国における国籍政策、すなわち、血統的国籍者に対して自国民に準じた待遇を与える政策に比べて、日本の国籍政策にはそうした点は考慮されていない。フィリピン及びとりわけその他アジア諸国に残した子供或いは中国残留孤児は日本人の子供であることの証明を持って日本国籍保有者（血統的国籍相続）であることが確認され、日本国籍を持つ公式に認定された後、日本人として入国するのであり、その他の家族或いは親族は、入管法上定められる日本人の子及び孫並びにそうした者の配偶者、或いは家族として入国が認められるに過ぎない。ブラジル市民である日系四世については被扶養者としての帯同が認められているにすぎない。

他方において、日本の入管政策は一貫してワーカーを中心とする外国人労働力の流入に門戸を閉ざしたままであった。さらにまた、解二次世界大戦後に制定された現行憲法の労働基本権を除いて、社会的根本権は日本国民の権利を文言に明示し、さらにまた行政協定により日本に永住在留する外国人は、その多くの者が労働市場への参入を事実上排除され、自営業等の職業を行うといった、一種の社会的非同化政

8 これらについてはさしあたり、頭脳流出についてはOECD：1989、拡大EU特有の問題についてはRogers & Scannell：2005、合衆国＝メキシコ間の移住問題についてはPagan：2004及びVasquez：2011、並びにGMSにおける労働力移動問題についてはJalilian：2012を見よ。

策が行われていたことにも注目する必要がある。これらの問題は世代を重ねるとともに、日本社会への協定永住者社会内部からの同化傾向が強まり、加えて国籍法の男女同権を定めた規定は、こうした夫婦の子供の国籍を日本国籍の保持に向かわせるケースを増加させてきた。

こうしたいわゆるオールドカマーの問題とともに、1980年代の日本経済の躍進は、新たなニューカマー問題も抱えることとなった。イラン人、バングラディッシュ人、その他アジア諸国からの合法或いは非合法的移住労働者は日本経済の高潮に伴うプル要因により急速に増加した。しかしながら、労働市場政策は一貫して、単純労働者の流入を認めない方針が確認され、現在も公式にはその方針が維持されてきている。

ところで、日系ブラジル人労働力の日本への流入もほぼ同じ時期に、同じ労働市場環境の下で発生したことも、想起されるべきである。すなわち、上記の労働市場政策の下に、民間主導で確立されつつあった日伯間就労斡旋システムの下で、日伯間のプル要因及びプッシュ要因の下で、すでに日本国籍者を中心とする相当数の労働力が日本に流入していた。こうした労働力がブラジルに帰国した後に始めるのが二世以降の労働力の日本への送出し事業であった(尾崎:2014:8)。その流入を認める理由づけとして、日本文化の理解、日本語でのコミュニケーション能力などで、血統的に日本人がその背景にあった⁹ことは言うまでもない。しかしながらこうした理由づけは、その後やがて、日本語を理解できない二世及び三世の大規模な流入により、その多くが失われることになったことも事実であった。にもかかわらず、何故に日本語或いは日本文化を理解しない日系人労働者が大量に受入れられてきたのであろうか?その理由は彼らの受入が単なる民族的或いは文化的同一性の故でないことを示している。すなわち次のような背景的事実が考慮されるべきである。彼らを積極的に受入れた日本企業、とりわけ製造業は地球規模的な価格競争の下で柔軟な労働力を積

9 この点を指摘するブラジル側の見方としてレイス:2001がある。

極的に開発しつつあり、そのシステムの中に彼らを積極的に取入れるといった状況も並行して存在したにも注目する必要がある。すなわち、業務請負方式による生産コストの削減であった。従って、日系移住労働者は最初から、こうした地球規模的コスト競争における最前線にある、劣悪な環境を持つ不安定な雇用構造（日々雇用、時間給の積上げに基づいて、業務請負業者に雇用され、委託工場において労働を行う）の中で働かざるを得ない運命を持っていたといえよう。その背景には、日本における労働市場政策が実質的にはこうした柔軟な労働力の参入を支持し、公式の見解である単純労働力の参入を認めない方針を堅持しながら、大量の非正規不安定労働力への依存を選択したところにあると云えよう。日系移住労働者の日本労働市場への参入は、従って、日本側の経済及び就業構造の変化、並びにブラジル側の経済の変化及び日伯為替交換率の変動に委ねられることになった。皮肉にも、こうした労働力の移動に日本政府の労働市場政策が積極的に関与したのは、リーマンショック後の帰国奨励金の支給と一定期間の再入国の禁止だけであった¹⁰。

経済変化及び政府関与の下で一時期減少した日本滞在日系移住労働者及びその家族の数は、2013年以降には大きく変化することはなかった。むしろ微増ではあるが、日本からの求人需要が、サービス及び食品製造等の小規模事業を中心に再び増加に転じてきたのが現在の状況であろうと思われる。なお、経済特区構想で表面化してきた、介護労働力、家事使用人及びジャンター（ビル総合管理スタッフ＝清掃部門）における公式の外国人労働力受入れ構想は、低賃金部門における安定した労働力の導入を図るものであって、現在の日系ブラジル人移住労働者にはマッチしないが、一般的にこうした外国人労働力導入政策は、より広く他の同様の部門に拡大され得る可能性は否定できない。こうし

10 このことは、CIATEの国外移住労働者の就労支援事業、日本における職業安定所における外国人求職者に対する就労支援体制と云った保護政策を否定する趣旨でないことは当然である。しかしながら、日系人移住労働者に対する日本への定住ビザ発給要件として、日本での雇用を確保する趣旨からする雇用契約書の提出要件はサンパウロにおける就労斡旋業者の存在価値を損なうのではなく、逆に高める効果を持つ。この点については尾崎：2014：28-30を見よ。

た拡大された労働市場政策に日系四世以降のグループもそれを利用する可能性も否定できないと思われる。

3

日系ブラジル移住労働者の将来像をどのように考えるのか？

日系ブラジル人の日伯還流移動は、今後両国間に大きな、例えば国交断絶等の出来事が生じない限り、両国にまたがった拡大家族の交流が何らかの理由により途絶するようなことがない限り、相当長期、少なくとも二或いは三代等のスパンで継続するのではないかと考えられる。すなわち、還流移動の基盤となる両国の拠点の存続が前提条件とされる場合にはこのことが妥当するからである。加えて、家族でない友人或いは知人或いは受入事業を通じた拠点も並行して存在することも見過ごされるべきでない。しかしこれら拠点は、偶然であるケースが多く、基盤としては弱いと考えられ、拡大家族による拠点が主要な要素と見なされるべきであろう。

こうした家族の二ヶ国以上にわたる家族の拠点は、例えば、中国華僑の経済エネルギーを生みだすなど、小規模ビジネスから大規模ビジネスに発展させる地球規模的経済活動をもたらす可能性も持ち、経済開発の視点から、過去或いは将来海外に送出した人々の大きな助けを期待し得る。云いかえれば、日系ブラジル移住労働者の日伯還流は、単にブラジル経済に何らかの援助を行うだけでなく、日本経済の地球規模的展開に対しても一定の影響を持つようになるのではないかと、とのアイデアも考慮されなければならない時期に至っているのではないかと考えられる。

他方において、これまでの還流移住については、これまでの動きに加えて、最近新たな移動も目に付くようになってきた。これを分析し、そのメカニズムを大きく変更する必要性もある。それは高度技能を持つ労働者の移動であって、彼らを積極的に受入れる、新たな入国管理政策及び労働市場政策が検討される必要がある。その場合、現在

の高度技能労働者受入方針を前提にして、新たな就労斡旋メカニズムを構築する必要がある。これまでの就労斡旋メカニズムは、高度技能を必要としない業務請負或いは幾つかの小規模ビジネス部門に限定されていたからである。

しかしながらこうしたメカニズムは、エンターテインメント部門における小規模なブラジル人材の受入を除けば、存在しないのが現状である。リーマンショック後、フジアルテ及びそのブラジル子会社が行っている新たなメカニズムは、日本で就労した日系ブラジル移住労働者のブラジル就労斡旋事業であり、このビジネス活動は、例えば、海外に進出した日系企業における日本的雇用慣行を保持するための、日本留学経験者を中心に日本語及び日本の雇用慣行を理解した、現地人管理者の積極的雇用の系譜につながるものと思われる¹¹。しかしながらここで想定されているメカニズムとは、基本的には日本文化或いは日本語能力でなく、技能をベースにおいた雇用であり、例えば、IT部門においてインド人技能者を大規模に雇用する例などが該当する。さらにまた、ブラジルに進出する多くの日本企業にとって、雇用管理及び生産システムの日本化或いは現地システムとの調和をどのように達成できるかについても、東南アジア諸国の経験を例に挙げるまでもなく、大きな関心である。こうした問題解決には、日本的経営システムを理解する現地の中間管理者のストックが必要であるが、彼らをリクルートするための就労斡旋経路の確立も必要である。こうした中間管理職の増加を可能にする就労斡旋経路のメカニズムの確立も急がれる。

このような労働力を受入れる条件は、しかしながら容易ではない。第一に、日本における雇用構造は中核的労働力と縁辺的労働力の二極化が確立されつつあるが、この条件に該当するには中核的労働力として雇用される必要がある。この中核的労働力の雇用構造は伝統的な終身雇用を前提とした雇用管理の下に依然として置かれており、特定の技能に着目して雇

11 例えば、東南アジア、とりわけタイ国における日系企業の労務管理に特徴的な慣行と見なされ得る。このことについては、尾崎：2015を見よ。

用される外国人労働力は、中核的労働力ではなく、その周辺に置かれる、より柔軟な雇用条件の適用される「スタッフ」(ライン労働者に対比される)としての雇用が多い。この場合、一部の多国籍企業を除いて、労働者はビジネスの重要な部分に貢献するが、経営の中核部にあつて取締役まで昇進する可能性は少ない。経営の中核部に属する労働力として雇用され得るためには、ブラジルの子会社或いは関連会社で雇用され、日本本社に移動する場合などにその可能性があるけれども、合衆国或いは東南アジアと異なって、南米を中心に展開する日本多国籍企業はそれほど多くなく、合衆国或いはEUに本社を置く多国籍企業を除けば、そうした子会社の企業グループにおける地位は高いとは云えない現状もある。

第二に、日本での伝統的な職業生活への参入は、依然として新規学卒者の在学中での就職活動を通じた内定者として学校生活の終了と同時に職業生活に入り、そうした者は一般的に中核的労働力として雇用され得る。当然ながら全員が終身雇用を実現できることはないけれどもである。例えば、外国の大学或いは専門学校で一定の技能を得た求職者は、日本で職業生活を送る希望を持っている場合であっても、日本での就職活動に参加することが著しき困難であるので、伝統的な中核部分での雇用の可能性はほとんどないと云える。こうしたケースでは、留学生と云った日本の大学或いは専門学校で一定の技能を修得した者が日本で、日本人学生と競争して就職活動を行う場合であろう。日本の入管政策では、卒業後1年間、就職活動をするために在留資格が延長されることも、こうした留学生の日本での就職を増加させてきた¹²。しかしながらブラジル人にとって、このケースはブラジルの大学を卒業して、ブラジルで外国企業を含む企業に就職する者との待遇に日本との差異がなく、場合によっては、とりわけ短・中期的には、どちらかと云えば現実性がほとんどないと思われる。

12 しかしながら、筆者が指導する留学生(タイ、マレーシア及びベトナム人)は、最近、日本国内で就職活動を行う者が増加しつつあるが、彼らの多くは出身国の子会社に最終的に配属される予定で、2-3年間日本的労務管理或いはビジネス手法等を身につけるために日本で「就労する傾向がある。これまでいわゆる国際人材として雇用され、同様の条件で採用された日本人学生と同じ待遇を受ける者は、筆者の指導した留学生では一人にすぎない。

以上の大雑把な観察からも、還流移動の視角からすれば、高度技能者の日本企業における雇用の可能性は、それが存在する或いは一定の数を達成することは否定されないけれども、大規模なプレゼンスを示すことはないであろうと推測し得るのではないだろうか。彼らが日伯還流移動の基盤となる日本での拠点を形成する力は弱いと云えよう。

従って要するに以上の分析からすれば、日本での還流移動の拠点を支える力のあるのは、日本における伝統的な雇用慣行の外で、何らかの経済活動を行う者、さらに加えてこれまでの業務請負或いは一定の小規模ビジネス部門で働く労働者並びにその家族であることになる。このことから導き得る結論は、次のようになると考えられる。

第一に、仮に、日本の労働市場政策として、今後外国人労働力を相当数導入する方針が明確になるとすれば、その中に日系ブラジル移住労働者が含まれないという事態は想定しがたいであろう。この場合、定住ビザを付与するかどうか、或いは労働許可の制度を利用するかは別として、少なくとも四世以降に対する日本労働市場の開放が伴うことになる。日本で拠点を形成する、ブラジル大家族の一部を構成する日本滞在の家族にとって、日本との文化的同一性或いは言語能力及び社会的慣習の理解等は日本で生活をする外国人移住労働者にとって、必ずしも本質的な性質ではない。云いかえれば、日本旅券が交付されないブラジル市民である日系人とその他の外国人労働者を別個に扱う論理的必然性はないからである。

第二に、仮に労働市場政策に当面の変更が期待されない場合、外国人単純労働力導入の公式の経路は、現在、研修生としての導入しか存在しないことになる。こうした状況を前提とすれば、これまでの日系ブラジル移住労働者の定住者としての導入が継続することになる。しかしながらこの場合、導入してきた労働力の高齢化が進行していることも否定できず、四世が成年に達した後、家族とともになお日本で生活をし、経済的活動を行うことは現行法制度上困難であるのは明らかである。しかしなが

ら、こうした者をブラジルで教育を受けさせる或いは一時的にブラジルに帰国させる理由の一つには、ブラジル人としてのアイデンティティを確保することが含まれるが、日本の労働市場にとって、文化的同一性や社会的慣習への同化を期待することができないことになるけれども、日本文化の理解及び言語的能力の向上は還流の経験から、日本での生活を経験しない者に比べれば大きいと予測され得る。従って、現行の労働力導入政策を前提にすれば、少なくとも四世以降への制度拡大を拒否する根拠は希薄であると思われる。

これらの状況想定から推論されるのは、日系ブラジル移住労働者の日本労働市場への導入を中止するとの政策判断は、労働力政策において彼らに代替するシステム及び代替者の方針が明確でない段階では、拙速に過ぎるように思われる。しかしながら現在の送付状況からすれば、例えばサンパウロ総領事館におけるビザ発給件数の微増傾向、斡旋業者の広告量の微増傾向及び求職者数の微増傾向など、リーマンショック以降幾分の回復傾向を示しているけれども、その力は弱いように思われる。とりわけ求職者数の微増については帰国旅費受給者の日本への入国が解禁されたことによるとの指摘も一部斡旋業者からなされており、日本での求職者数は実質的に増加していないと推測し得る¹³。他方において、労働力人口の一貫した低下傾向、及び日本の労働市場は円安誘導政策などにより製造業の国内回帰の兆しがあるとの指摘もあり、さらにまた2015年後半からのブラジル経済の不況の顕在化、日本における、とりわけ2016年1月以降の大幅な円高及び株安傾向などによる日伯為替交換率の円高傾向の持続に起因するプッシュ圧力の高まりに鑑みれば、形態は別にして、外国人労働力の何らかの導入を検討すべき時期に至っていることも事実である。そうした中で、日系ブラジル移住者の日本労働市場への一定数の導入を確保する選択肢は合理的であるが、その場合には四世以降の世代の導入を、形はともかくとして、決断すべき時期に至っているのではないかと云うのが、

13 2015年10月にサンパウロで行った筆者による就労斡旋業者に対するヒアリングによる。

本報告の趣旨である。

このことは必ずしも従前の移住労働者に対して行われたような、不安定かつ劣悪な雇用に閉じ込めることを意味しないと考えている。それらの条件に対抗する可能性を持ち得る、すなわち還流移住を実効的にし得る日本における拠点について、今なお十分でないとしても彼らはすでに形成し、確立していると思われるからである。

[参考文献]

[Appleyard: 1989] Reginald Appleyard, *The Impact of International Migration on Developing Countries*, OECD, Paris, 1989

[Jalilian: 2012] Hossein Jalilian ed. *Costs and Benefits of Cross-Country Labour Migration in the GMS*, Institute of Southeast Asian Studies, Singapore, 2012

[Págan: 2004] José a Págan ed. *Worker Displacement in the US/Mexico Border Region*, Edward Elgar, Cheltenham UK, 2004

[Rogers & Scannell: 2005] Nicola Rogers and Rick Scannell ed. *Free Movement of Persons in the Enlarged European Union*, Sweet & Maxwell, London, 2005

[Vasquez: 2011] Jessica M Vasquez, *Mexican Americans across Generations: Immigrant Families, Racial Realities*, New York University Press, New York, 2011

[尾崎: 2014] 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」青森中央学院大学紀要22号、2014年3月 http://www.iwhr/nikkei%20brazil_ozaki.pdf においても入手可能

[尾崎: 2015] 尾崎正利「タイにおける外資系(日系)企業における労使関係の変容」青森中央学院大学地域マネジメント研究所年報11号、2015年3月

[コチア青年: 2006] コチア青年記念誌編集委員会「コチア青年移住50周年記念誌」コチア青年50周年祭委員会、サンパウロ、2006

[外山: 2006] 外山脩「ブラジル日系社会百年の水流」トッパン・プレス印刷出版、サンパウロ、2006

[レイス: 2001] マリア・エヂレウザ・フォンテナレ・レイス、二宮正人訳「在日ブラジル人: 二国間関係の人的絆」Kaleidos-Primus Consultoria e Comunicação Integrada S/C Ltda, São Paulo, 2001

質疑応答



【Q1】 ヘイナウド・カツマタ

おはようございます、私の名前はヘイナウド・カツマタです。私はCIATEのコラボラドールで、ダイソーのヘジナウドさんに質問したいことがあります。

ヘジナウドさん、またヘジナウドさんのご家族のお話を聞いてすごいと思いました。私の人生を少し話すと、偶然にもあなたの人生と重なるところがあります。90年代の初めに私もデカセギをしに日本に行きました。サマープラン（コロールプラン）が原因で、南米銀行を去り、あなたが経験したような様々なことを私も経験しました。あなたのお話は、そのことを昔の記憶から思い出させてくれました。また、私もブラジルに戻ったときに学士号取得を取得しただけですし、企業経営学部卒です。

今日私は公務員ですが、2006年まで病院を経営していました。そこで、興味があって質問させていただきます。現在どれくらいのデカセギ経験者がダイソーで働いていますか？また、デカセギに行ったことのないブラジル人と比べて、彼らの離職率は高いですか？

私がこういった質問をする理由は、ブラジルの給料は日本の給料と比べてずっと低く、給料の額が違いすぎてブラジルの給料の額をデカセギ経験者が受け入れるのは難しいからです。私が病院で働いていたときにはそこに苦勞しました。また、あなたが仰ったように、帰ってくるたくさんのブラジル人が時代に取り残されています。勉強を続けることなく、場合によっては途中で辞めてしまいます。能力がなくても社会で成功できると思っています。しかしそれは全く違います。

病院を経営していたころ、こういった状況のデカセギ経験者が3人いました。彼らもまた、このような状況から逃れることができませんでした。彼らは日本で働いていたころの給料の方が高いと判断して、私たちと働くのを1年間で辞めてしまいました。そしてその後、もう一度デカセギとして日本に戻ったのです。このため、出稼ぎ経験者は高い離職率となっているのか実際にはそうではないのか知ることができたらと思いました。

レジナウド氏

レイナウドさん、まずは、お褒めの言葉をありがとうございます。そうですね。私たちは同じ時期に日本に行って、同じ時間を過ごしました。二宮先生のお言葉を借りると、あの巨大な集団の一部でした。それから、現在私たちのもとで働いているデカセギ経験者がどのくらいいるのかというご質問です。だいたい社員の60%から70%といったところですよ。割合としては高いと思います。それから、あなた方が病院で経験したような、彼らの適応に関する質問です。私たちの場合はありがたいことに、比較的「定着している」と言えます。

ひとつは、彼らが会社にとてなじんんでいることがモチベーションになっています。日本からの引揚者として、日本のやり方をする日本の会社にいるわけです。彼らの多くは、私のところにやってきて、日

本語で対応するレジや、職場での会話や、挨拶について、まるで日本にいるみたいだと言います。また、彼らが会社に適応しているもっとも簡単な理由のひとつに、私たちの会社が成長企業であることもあるでしょう。約束ができるわけではありませんが、他社と比べて少しだけ早く成長できる機会があります。言い換えると、私たちは3年間で14店舗のダイソーを持つようになりましたが、現在100%の副支配人、各部門長、会計リーダー、幹部クラスの人たちまで全員、100%販売員からスタートしています。このことが、この会社でずっと働きたいという思いをより確かなものにしていきます。

ダイソー社員約180人の中に、ご紹介できるケースが2つあります。ご紹介するのは、例外的に日本に戻った方のことです。実をいうと、その2つのケースでは、日本で働きたいというよりもむしろ、日本で病気の治療を受けたいために会社を離れたのです。そんなわけで、定着ということについては、ありがたいことに、私たちの会社に入ってきている人たちは私たちととても上手くやってくれているといえます。

面接の際に「これだけしか稼げないのか、日本ではもっと稼いでいたのに」とデカセギ経験者が驚くことがあります。そんなとき私は、できるだけ丁寧な説明をするよう心がけています。もし雇用が決まったら、あなたが過去に経験したこと、また私が現在経験していることを実現しましょう。それは私たちが今日もやっていることです。もちろん一定の年齢になってしまうと、簡単なことではありませんが、と。たくさんの方がこのことを受け入れて、その上で考えます。デカセギ経験者はここブラジルの労働市場でもっと高い評価をいるために、再び学びはじめます。

いろいろと申し上げましたが、ダイソーが持っている他社との小さな違い、わずかな強みは、日本企業であることです。そのために、デカセギ経験者は少しだけ会社に慣れ易いのです。質問の答えになりましたでしょうか。

どうも、ありがとうございました。

【Q2】 アンドレ・ハヤシ

私の名前はアンドレ・ハヤシです。二宮正人先生に質問がございます。

先生、まず初めに素晴らしい講演をありがとうございました。本当に歴史の授業のようでした。先生はCIATEの理事長でいらっしゃいますが、他の講演のレベルも素晴らしかったです。

3つの講演の中で話に出たことについてよく考えてみました。私は文協の協力者として、先生はCIATEの理事長として、ある懸念を共有していると思います。私たちが共有している懸念というのは、日本に向かうブラジル人の動向に関連して、またブラジル人のブラジルへの帰国に関連して起こることがらに対応する機能を有する機関として、文協やCIATEのような機関がどのような役割を果たしていくべきかということに関するものです。

もうひとつ、二宮先生がよく日本へ行かれているのはみなさんよくご存じですが、1983年の日系社会の未来についてのシンポジウムがあったときに尾崎先生の講演を聞いて、私たちは今後ブラジル人たちが日本へ行くことは過去20年に比べてずっと難しくなっていくだろうということに気がつかされました。

これらの見通しについて二宮先生の意見をお伺いできればと思います。

A 二宮正人先生

はい。アンドレ・ハヤシ先生、どうもありがとうございます、彼はサンパウロ大学法学部の優秀な生徒の1人でした。私の友人で、文協の協力者でもあります。

ハヤシ先生が話し始めたとき、ちょうど1983年のシンポジウムのこ

とを思い出していました。そのころは、日系3世から、現在は6世までいるのですが、日本文化の影響、主に日本語の影響が小さくなっているため、恐らく数年で日系社会コミュニティはブラジル社会に吸収されるのではないかとということが、日系社会の大きな懸念でした。そして、私たちは他の人たちと同じようにブラジル社会の一員となっていて、日本との関係は細々としたものになっていくだろうということでした。

そんな時にデカセギ現象が起きました。既に申し上げたように、この30年間で60万近くの人がブラジルと日本の間を行き来したということになるでしょう。私は大学教授として、日本という国がどんな国であるのかブラジルの学生に説明することの難しさを知っています。たとえビデオ教材があっても、映画を見せても、いろいろと言葉を尽くしても十分ではありません。ブラジル人たちが日本で得た経験とは比べようもないのです。

私たちが日本について知っていることを言葉で説明するのはとても難しいと思います。ですから私は、尾崎先生と同じように、例えば1991年に8万4千人のブラジル人が、まるで大洪水のように日本に行ったときのような、日本に向かうブラジル人の流れはもうないだろうと個人的には思っています。

しかしながら、私はブラジルの経済状況によって、また日本の経済状況によってもそうですが、その流れはたとえ小さくても続いていくと思っています。そして人を通じた2国間の交流は続いていくと思います。70年の間にブラジルに来た日本人は25万人にもなりました。今や同じくらいの人数のブラジル人が日本に行っています。しかしそれは日系人だけではありません。例えば私の友人であるヘイナウド、彼は日本にルーツを持たないブラジル人ですが、日系人女性と結婚しています。このような人で、日本へ行った人もいる。このことは覚えておかなければいけません。そして、これらの人々がブラジルに持ち帰った日本文化の経験には、計り知れないほどの価値があるのです。

そういうわけで、1983年に私たちは懸念を持っていたわけです。それはブラジルの日本文化が消滅するかもしれないという懸念です。奨学金、つまり日本政府の奨学金、県費という日本の県の奨学金、年間最大で200人から300人は日本に送っていたであろうJAICAの研修生制度などによってブラジルにやってくる日本とブラジルを結びつける新しい移民がもうやってこないのではないかという懸念です。それはしかるべき形で、解決されました。もちろん、ひとりひとりの大きな犠牲を対価としたものではあります。彼らは財産やお金だけではなく、お金には換えられない日本文化の経験をブラジルに持ってくることができました。

まあ以上が、デカセギ現象の未来について、また、ブラジルにおける日系社会の未来についての私の見解です。強調しておきたいことは、まだ私たちは私たちの団体に多くのブラジル人帰国者の参加を得る機会を得ることができていないということです。例えば私たちの文協もそうです。しかし、いくつかの団体や内陸部の会館に、日本から帰国したブラジル人が参加していることは知っています。彼らは日本での経験を持ち寄って、それらの団体に貢献しています。

そんなわけで、日系団体の会員がどんどん減少していく中、帰国したブラジル人、あるいは現在も帰国しつづけているブラジル人は、将来的には私たちの団体の一員にしなければならないですし、また彼らは私たちの団体に計り知れない貢献をしてくれるだろうということを、私は信じているわけです。



【Q3】 テイシュン・ヒラマツ

私はテイシュン・ヒラマツといいます。CIATEのコラボラドールで、Curitibaに拠点を置くABD（ブラジルデカセギ協会）の代表です。

二宮正人先生にご質問があります。

二宮先生、最近のことですが、横浜宣言が公表されました。そこではデカセギ時代の終了が表明されています。ブラジルの現在の経済状況、つまりまるで1990年代の10年間のように日本に働きにいきたいという需要が存在することや、ブラジルでの雇用が不足していて、日本で働こうとしている人にとって有利な為替レートになっているということ考えたときに、横浜宣言がデカセギの動向にどのような影響を与えるのかということについて質問させていただければと思います。

この質問は最近ABDが受けた相談とも関係しています。その相談の相談者は5年ほど前に日本から戻ってきた方々で、現在はブラジルで働いています。しかし、ブラジルの経済情勢が好ましくないために、日本で働くことを考えるようになりました。

そういうわけで、横浜宣言はデカセギの動向にどのような影響があるのでしょうか？



二宮正人先生

はい。私は横浜宣言の起草に関与していないので詳細な内容はわかりません。しかし、デカセギの動きが終わったということには、肯定的な面と否定的な面があります。デカセギ時代の開始当初は、移住者たちは様々な移住の理由を持っていました。中東にはヨーロッパ諸国に向かって戦争から逃げる人びとの大きな流れが存在します。過去には、例えば、宗教的迫害のためにイギリスから去って新世界アメリカ合衆国へ向かうイギリス人清教徒の移動がありました。

多くの場合には、20世紀前半とそれから後半の一部における日本人がそうであったように、国、家族、友人などの居心地の良さを離れ、よりよい経済的な環境を探し求めました。再び「ハルとナツ」に戻りますが、あそこには当時の日本の状況がとても良く描かれているわけ

です。そうして、経済危機の時には、人はより物質的に豊かだと思われる環境で、より良い機会を探し求めます。

日本の法律は、日本人の子孫である外国人、すなわちブラジル人、ペルー人、アルゼンチン人、パラグアイ人、ボリビア人、最近ではフィリピンやインドネシアにも日本人の子孫がいますが、彼らに日本に働きに行くことを認めています。恐らく、尾崎先生も考察されたように、日系3世の高齢化に伴って、日系4世、日系5世をどうするのか議論しなければならないと思います。というのも、3世の高齢化に伴って、日系人が日本で就労できる可能性は低下していくからです。

現在は、90年代初頭とは全く異なる状況にあります。日本では非熟練労働者が求められています。雇用者の求める労働者のレベルは、特に日本語能力について、高くなっています。この点に関して次のような疑問が生じます。アジア人、あるいは他のラテンアメリカ人はどうしているのかということです。私の考えでは、アジア人は日本文化・日本語の習得のために非常に努力をしていると思います。ブラジル人は努力しないというわけではありません。ブラジル人は、90年代に給料面である程度優遇されていたために、いまだそのことを十分に理解できていません。

私たちは昨年、ブラジル人は、日本で働く機会があったら、いくらぐらいの給料が欲しいかというアンケート調査を行いました。圧倒的多数が20万円以上と答えました。30万円と答えた人もいました。これは市場の現実からかけ離れています。今の日本で20万円を稼ぐのは困難です。もちろん、たくさん残業をすれば話は別です。しかし基本的にはそんな給料はもらうことができません。

それでは、現在日本で働きたいブラジル人は90年代よりもがんばって日本語の学習しなければいけないのか。昔日本で働いたブラジル人が得た給料よりも少ない現在の給料に甘んじなければならないのか。もちろん、昔に比べると少なくなった日本の給料が、ここブラジルでの稼ぎよりもよい場合の話です。というのも、2002年から2010年まで

の間、以前の政府の最初の頃のことです。実際にブラジルでは日本と同じくらい、もしくは日本で働くよりももっと、稼ぎがよいようでした。私は、2008年の不況が起きたとき、それは幻想のような、全くの一時的なものだから、可能であればブラジル人たちは日本に留まったほうがよいと言っていました。ただ、明らかに、失業、また雇用契約の打ち切りによって帰国するという大きな流れがありました。一度帰国すると、日本とは疎遠になり、今になってもう一度日本で仕事を得ることは、より難しくなっているというのが現実です。

そのような見通しの中で、横浜宣言はデカセギ現象のある部分が終わったという意味では正しいと思います。ただ、違う見方をすれば、不況が起きれば日本に働きに行こうとする人が出てくるのだから、デカセギ現象は終わっていません。現在、日本で働きに行こうと考えている人は、以前とは別の覚悟を持って日本に行かなければなりません。日本語学習に大変な苦勞をして立ち向かわなければならないという覚悟です。それを乗り越えれば、確定的にはありませんが、給料は上がると思います。



【Q4】レイメイ・ヨシオカ

私の名前はレイメイ・ヨシオカです。私はCIATEのメンバーとして積極的に活動しております。デカセギの動きに私は当初から一定の形で関わってきました。お2人の発表者の講演を聞かせていただきました。私はデカセギの方々の帰国、彼らが持ち帰るものの価値、また、ブラジル社会でのその普及について、いつも考えています。デカセギの方々は、自分たちが持ち帰ってきた日本文化、それはデカセギの方々が日本で日々学んできたものですが、その価値を表現することができません。ブラジル人はその価値には気が付いていませんし、労働力としての自分を売り

込むためにその価値を人に伝えるということもできません。

ええと、いずれにしろ、関連してひとつご紹介させていただければと思います。私たちは、ここブラジルで、これらの労働の価値に関係する大変重要な事業を行っています。おととい私はサンパウロから480キロ離れた、ポンペイアという町に行きました。その町にはある会社があります。ここにいらっしゃる多くの方はJactoと呼ばれる会社をご存知だと思います。故西村俊治氏が設立した会社で、現在はご息らが会社を引き継いでいらっしやいます。

そして、そこにいらっしゃる田中さんはよくご存知だと思いますが、彼はある遺産を残して、ご子息方がそれを引き継いでいます。彼らは農業技術学校を技術学校に変えました。現在はSENAI、パウラ・ソウザ財団と協定を結んで、ETEC（州立職業学校）もあります。その学校に通う学生たちはすばらしいです。15歳、16歳のたくさんの若者たちが仕事、清掃、礼節、そのようなふるまいについてなんでも学ぶ厳しい姿に、私は本当に感心しました。私たちブラジル人はその学校をぜひ知っておくべきです。その価値は私たちが日本との関係において見てきた全ての価値と同じくらい、いや、それ以上だと思います。

そういうことで、これが私の紹介させていただきたかったお話です。もし機会がありましたら、西村俊治財団と協定を結ぶSENAIを訪ねてみてください。彼らは、私たちのブラジル社会が取り組まなければならない技術開拓にも取り組んでいます。どうもありがとうございました。



二宮正人先生

レイメイ・ヨシオカ先生、ありがとうございました。先生ほどCIATEに協力してくださっている方はいらっしゃいません。先生は、CIATEでは日本から帰国したブラジル人たちの世話を直接に行うことができな

いため、NIATRE（婦伯労働者情報支援センター）を創立されました。私たちがNIATREに協力してまいりましたが、残念なことに国の予算の問題で閉所になってしまいました。

西村俊治財団については、その仕事についても、西村俊治氏の教えが息づくその厳格な教育についても、実際によく存じております。しかし、その学校自体は州の管理下に渡ってしまっています。

さきほどアンドレ・ハヤシ先生に申し上げましたが、今までの話に出てきたような、日本で働いたブラジル人が持ってきた、また、現在持ってきている日本文化の経験は、とても大切です。国と国との関係を深めるだけではなく、教育や、知識や、一般的なブラジル人の型にはまった生き方とは違う生き方をもたらします。

もしブラジルに日本人移住者がもうやってこないのであれば、その経験は、日本に住んだブラジル人たちの持ってきた日本文化の経験は、さらに重要です。これは教育面についても言えることです。実際に日本の学校では、共同作業、清掃、整理整頓、規律について学びます。残念ながら、ここブラジルの学校ではそういったことをほとんど学ぶことができません。

レイメイ先生、ありがとうございました。

5

デカセギ実業家



マイクロフランチャイズのコンサルタント、
インスティテュート・マリンガ理事長

スズキ・イサム・クラウジオ

1

はじめに

これから、起業に関するテーマについてお話いたしますが、まず皆さんにお断りしておきたいことがあります。私は、日本に行くまで、一度も会社を設立したことがありませんでした。銀行でオフィスボーイをやって、会計事務所や南米銀行に勤務していました。

1991年以前:
連邦貯蓄銀行 (CAIXA) / 会計事務所 / 南米銀行

1991～1992年:
兵庫県: アルミ板工場
愛知県: 三菱の工場
長野県: 電子部品、通訳

1995～1995年
静岡県: ブーデン工場
阪神淡路大震災: ブラジルへの郷愁

1997～1998年
長野県: 電子部品
日本で不況

1999年 – Suzuki Informáticaを設立
2001年 – Maxtonerを設立
2005年 – Suzuki Educação e Tecnologiaを設立

2007年 – Suzuki Educação e TecnologiaをMicroway Informáticaのフランチャイズ加盟店に再編 (パラナ州サンディ市)。
2008年 – フランチャイズ加盟 (Hoken / Nutrycional) 、Microwayのパラナ州のマスターフランチャイジーとなる

2014年 – S.C.Comercial Ltda.を設立 – 入札調査業務
2015年 – パラナ州マリంగా市役所で補佐職員

ですから、既にお話がありましたように、他のデカセギと同様、コロール・プランで日本行きを決めて、3回日本へ行きました。ですから、私の訪日期間は3つに分けられます。

1991年に兵庫県一宮市に行きました。そこでは、甲子園阪神パークのスタジアムを訪れる機会がありました。アルミニウム工場で働きました。次に、愛知県岡崎市に移って、三菱パジェロで働きました。その後、長野県に移って、そこでは電子部品の仕事を長くやりました。長野県では一定期間、来日するブラジル人のために通訳をする機会もありました。日本をそこまで上手に話せたわけではありません。しかし、工場内でスタッフに説明する専門用語の知識は十分にありました。

その後ブラジルに戻り、1995年1月に兄弟と一緒に再び日本へ行き、静岡県焼津市にあるラーメンとシュウマイの工場で働きました。その年に兵庫県である大きな地震が発生し、幾ばくか恐怖を感じました。というのも、ブラジルでは大きな地震は起こらないからです。その時にあったホームシ

ックも帰国の理由のひとつでした。ですから、そのときの日本滞在は実際6ヶ月にとどまりました。地震への恐怖は帰国の主な理由ではなく、私は恋人に会いたかったのです!皆言いました、観光客みたい、たった6ヶ月しかいかなかったのか!って。違います!日本へ行って、我慢できなくてブラジルに戻ったのです。

その後、その女性と結婚して1997年に日本に行きました。3年間滞在する計画でした。帰国後に自分たちの専門分野で仕事をする資金を貯める目的でした。妻はコンピューター学を修め、私自身はデータ処理の仕事を2年していました。ただ、資金を貯める計画はうまくいきませんでした。1998年の不況に見舞われ、残念ながら、滞在期間は15ヶ月で終わってしまいました。わずかに貯めたお金を持って、98年末にブラジルに戻りました。さあ、どうしようか?

日本で貯めたお金は、アパートの一室を買い、家具を買ったら尽きるような金額しかありませんでした。生活のためにどの工場で働こうかとも考えましたが、私たちはアパートを買って、家具を備え、事業を始めました。

起業のアイデアが浮かんだのはその頃でした。そこで、Suzuki Informatica を創業したのです。印刷機のメンテナンスを専業とする会社です。1999年以降、努力が実を結んで、マリंगाにあるエプソン、キヤノン、Lexmark、HPなどの5つのメーカーの代理店になることができました。

私の考えていたことは、最初の会社を立ち上げた当初から、利益を上げて雇用を創出することでした。ですから、2000年に決断しました。もう既に会社を持っているのに、なぜさらに数社立ち上げないのだろうか、って。自分の中に、起業家の適性があると感じていました。そこで、2001年に、兄弟と一緒に、インクカートリッジをリサイクルする Max Tonner という名前の会社を設立しました。2005年にはさらに、インターネットの分野に特化した Suzuki Educação e Tecnologia を設立しました。あのころは特に、インターネットの分野の専門家を養成する必要があったのです。

2007年にはフランチャイズビジネスを始めました。既に Suzuki

Educação e Tecnologia があつたので、Suzuki Educação e Tecnologia が最初のフランチャイジーです。フランチャイザーは Microway Informática で、マリンガではなく近隣のサランディという町にあります。2008年、多くのブラジル人が日本から戻った年に、3つのフランチャイズに加盟しました。Hoken のフランチャイジーをもう一人の共同出資者と、Nutrycyonal のフランチャイジーをまた別の共同出資者と設立し、さらには Microway とマスターフランチャイズ契約を結びました。既に Microway のフランチャイジーだったのですが、パラナ州での業務拡大を狙うこの会社から声をかけたのです。2014年には、もう一社、市役所の入札に関する業務をする会社を設立しました。

2010年、兄弟に誘われ、入札について少しばかり勉強し、そこで、市役所への業務提供の分野で仕事をすることに興味を持ちました。

この年に、また新たなチャレンジをすることになります。マリンガ市役所で職員として働かないかという誘いを受けたのです。私は起業家、実業家として、8年前から、ABD（ブラジルデカセギ協会）の元理事長ルイ・ハラとともに、とある会合の中で学んだことを実践しようとしています。彼はいつもこう言っていました、「クラウジオ、これは自分が政治家だから言うんじゃないが、君がこれからやることは全て政治次第だ。もし、君が政治家になるタイプじゃないなら、政治家の友人や大企業を経営する友人を作ることだ。絶対に、何かにおいて彼らの存在が助けになる」と。

さて、以上が、簡単ですが私のこれまでの日本滞在中とその後の起業人生についてのご紹介でした。

2

インスティテュート・トモダチの設立

それでは、民間団体インスティテュート・トモダチ (Instituto Tomodati)

について少しお話したいと思います。2006年5月18日付で、23人の共同設立者と6人の理事で、この団体を立ち上げました。現在私は理事長を務め、5人の副理事長がいます。この団体の目的の一つは、起業です。

当時、2008年までの間、日本に渡ったデカセギの大半はブラジルで事業を起こす、不動産に投資する等の目的を持って帰国していました。インスティテュート・モダチでは帰国者の起業支援と、研修を行うアントレプレナー教育(起業家教育)を行っていました。2011年まで、我々は、起業家を目指すデカセギ経験者の養成において、SEBRAE(ブラジル中小企業支援サービス)の強力なパートナーでした。

それに関する写真を何枚かお見せしたいと思います。

(その他にも、実施している事業があります)

「将来」。将来とは何か?成り立たせるのは社会保障でした。社会保障負担金を支払えば、確実に年金を受け取れる、ということは重要なことです。今日は二宮先生が、昨日はベラーラさんが、お2人ともブラジルと日本での年金についてお話をされました。日本に行った人は、5年、10年後に年金を受け取ることができるという確信を持って、負担金を支払い続けることで保証を得るのです。

もう一つは、「家族の保健」です。これは、マリングと周辺地域出身の帰伯デカセギへの対応のことです。夫は日本に残り、家族はブラジルに戻る、またはその反対、さらには日本に“別の家族”を持つ、というケースが時々あります。そういった人々が心理学者によるカウンセリングを求めていました。そこで、数人のカウンセラーに協力を依頼し、こういった家族(夫、妻、子供たち)のケアをすることにしました。既にお話がありましたように、彼らはポルトガル語を話すことはできても、書くことができません。

2008年まで、投資をするためにブラジルに帰国した人は、その大半がその後就職を探したり、公務員試験のために勉強をしたりするようになっていました。そこで、我々は何をしたかというと、人材バンクを立ち上げまし



た。求職者が職歴を登録し、インスティテュート・トモダチのネットワークを以って、登録者の再就職を支援しました。

それ以外にも、2、3ヶ月に一度、デカセギと、デカセギ経験のある実業家の出会いの場を設けていました。これらが、そのときの写真です。

インスティテュート・トモダチを設立してから「トモダチ・シンブン」という名の新聞を発行しました。証明書を手に写真に収まっている人がたくさんいます。これは、インスティテュートがSEBRAEと良好なパートナー関係にあった時代のものです。3ヶ月に一度、「起業を学ぼう!」というテーマで講座を受けた人の修了式をやりました。事業を始めたいという人はたくさんいますが、ご存知のとおり、ブラジルに戻ってきた人の多くが、誰それがレストランを開いた、商売を始めた、何かのビジネスを始めたという感じで、うまくいっていません。彼らの事業がうまくいったのであれば、自分もうまくいかないはずがないんじゃないか?なんて思ってしまいます。しかし、起業はそういうものではない、ということはよく知られています。起業においては、やっている



ことが好きでなくてはならないですし、継続しなければなりません。

この真ん中の写真は、マリンガで毎年開かれている「日伯フェスティバル」ものです。インスティテュートも、宣伝のため毎年参加しています。フェスティバルにはマリンガ以外の町からの参加者もたくさんいます。インスティテュートの住所を知らないとか、あるいは訪れる勇気がなかったという人もいました。そこで、フェスティバルに参加して、こういう人たちとコンタクトを取ることにしていました。

最も重要だったのは「トモダチ・ビジネス協力ネットワーク」の創設です。どういうネットワークか？それは、偶然の産物でできた事業主のグループです。なぜできたのか？デカセギ向け起業家養成講座を開いていたことからです。2007年のことだったと思います。講座は一週間に3回開いていました。一日仕事をした後、夜はSEBRAEに行き、午後7時から11時まで講座をしました。講座初日は、一日働いて、帰ってからシャワーを浴びる時間も夕食を取る時間もなかったのを覚えています。SEBRAEではいつもカクテル

とコーヒブレイクがありました。

ある日皆で話したんです。一日働いた人間が、ジュースとビスケットにしかありつけないなんて、と。受講生の多くが事業主だったこともあって、あるアイデアが浮かびました。明日から、レストラン、パン屋でも魚屋でも何でも、食品を扱うビジネスをしている人で、助け合おうではないか、と。これがよかった。結果として、講座の休み時間にご馳走が用意されるようになったのです！

12月に行われた最後の講座でSEBRAEのコンサルタントのケン・キタニシは言いました。「ここで、多くの人が講座を受け、もうすぐ年も終わり、講座も修了し、それぞれが自分の道を進むことになる。どうだろう、年が明けてからも、月に一度集まれないだろうか？」と。それを聞いて、アイデアが浮かんだのです。私はその時既にマリンガ商業協会のメンバーでした。協会の理事長を訪ねて、月に一度、元デカセギの事業主が集まる場所を貸して欲しいと頼んだのです。協会は場所を貸してくれました。こうして「トモダチ・ビジネス協力ネットワーク」が生まれたのです。

それ以外にも、インスティテュートは、2005年にマリンガ、2006年にカンポ・グランデ、2007年にベレン、2008年にここサンパウロで開かれた、デカセギの kongress に参加しました。また、数年前には、連邦貯蓄銀行 (Caixa Econômica) から、日本でデカセギ向けのプロジェクトをしないかと誘いを受けました。というのは、連邦貯蓄銀行は、静岡の磐田信用銀行と提携を結んでいるからです。

この写真は、インスティテュート・トモダチがパラナのブラジル日本商工会議所と提携を結んだときのものです。これも、デカセギに関するパートナーシップです。

下の写真は、マット・グロッソ・ド・スル州のSEBRAEが、マイクロフランチャイズのプロジェクトの我々のパートナーとなる協定に署名しているところです。これについては、後からご説明します。

この下の写真は、2007年のマイクロフランチャイズのプロジェクトを発表した日のもので、中央の写真は、月に一度のペースで開かれている事業主の集まりのものです。



Instituto Tomodati de Cooperação do Brasil

PALESTRA *Maringá-PR*

COACHING

Desenvolvendo pessoas e organizações

Venha conhecer essa metodologia que potencializa os resultados

AGENDA
Data: 20 de Outubro 2015
Hora: 20:00h - 21:30h
Local: Av. Horácio Raccanello Filho, 5950
Nova Centro - Maringá / PR

INSCRIÇÕES
E-mail: coach@tomodati.org.br
comercial@fcv.edu.br
Telefone: 44 - 3033 - 4242

Kotaro Tuji
Diretamente do Japão

Administrador, palestrante, Master Coach com certificação Internacional (IACB) - Brasil - Alemanha e Itália e escritor.
Desenvolve e ministra treinamentos em gestão empresarial, desenvolvimento humano e Coaching. Atua como Coach há mais de 20 anos. Possui também em empresas subsidiadas pelo Governo do Japão, onde é residente permanente há 25 anos.

Parcerias

Maringá / PR
21.10.2015 (Quarta) | 19h às 23h

Coaching

Gestão e Liderança Sistêmica

Conteúdo Programático

- Gestão e Liderança Sistêmica
- Formação do Plano Estratégico Sistêmico
- Desenvolvimento de Competências
- Processo e Processos de Mudança

Local: Av. Horácio Raccanello Filho, 5950 - Nova Centro, Maringá - PR

Facilitador:
Kotaro Tuji (administrador, especialista em Gestão de Pessoas, Master Coach Japão / Alemanha / U.A. / Brasil)

Reservas:
Cidade: (44) 8813-8823
E-mail: coach@tomodati.org.br / diretoria@coaching.com

Certificação Internacional:
Instituto Internacional Japonês de Coaching

Parcerias



この端の写真は、2011年、招待を受け日本に10日ほど滞在して、帰国して事業を起こすことに関心のあるデカセギ向けに、マイクロフランチャイズに関する講演会を7回開きました。

来週、インスティテュート・トモダチは、日本のコーチングの協会との協力で、日本に25年住んだコーチング専門家のブラジル人、コタロウ・ツジ氏を招聘します。彼によるデカセギ向け、また、このイベントの共同開催者である Faculdade Cidade Verde(マリンガにある単科大学)の学生向けの特別講演会を予定しています。水曜日には、会社のオーナー、理事、部長クラスを対象に、経営・システミック・リーディングの講座を開きます。定員は40人で、元デカセギの事業主だけに限定します。

3

マイクロフランチャイズ導入プロジェクト

このプロジェクトは、インスティテュート・トモダチ内で、中小企業の事業主を支援する目的で生まれたものです。

2007年に、ブラジルにおけるデカセギ関連のプロジェクトをしていた米州開発銀行(BID)、SEBRAEから視察者を迎えました。デカセギ支援団体をすべて見て回っていたコンサルタントのルシアーノ・シュヴァイツァー氏は、インスティテュート・トモダチが様々なプロジェクトを展開し、それを今後も続けるべきであり、且つ何か違うことができる可能性があることを確認したようです。その日、彼からマイクロクレジット、もしくはマイクロフランチャイズに関するプロジェクトの提案が2つありました。

そこで、銀行で働いていた経験を生かし、ブラジルではまだあまり話題になっていない選択肢であるマイクロクレジットで何らかのプロジェクトを立ち上げられるかどうか、その可能性を調査しました。しかし、当時この種のプロジェクトを始めるには、50万レアルの資金が必要でした。まだ設立

から2年にも満たない団体が、どこからこの資金を調達できたでしょうか。ですから、このプロジェクトについては後回しにして、マイクロフランチャイズに関する情報を探し始めました。

私はその時既に、ブラジルフランチャイズ協会(ABF)から支援を受けて、フランチャイジーとして1年ほどやってきていました。ですから、マイクロフランチャイズのプロジェクトに着手しました。当時も今もそうですが、起業する人にとって確実なのは、フランチャイズのシステムです。このシステムだと、すべてを分析・検討できて法的にも有効です。COF(フランチャイジー募集案内書)が受理され、承認されればABFの会員になれます。フランチャイザーになるには、COFは100%完璧なものでなければなりません。内容が100%でなければ、ABFの会員にはなれません。

また、当時のフランチャイズは、100万、50万、70万と非常にコストがかかりました。投資金額10万レアル以下、すなわち低投資フランチャイズのモデルというのはほとんどありませんでした。私は、こう見積もりました。最高投資金額は5万レアル。なぜその金額なのか?なぜかという、当時、デカセギの帰国時の平均貯金額は75000ドルでした。25000ドルの投資は、5万レアルになりました。ですから、少なくとも1年か2年、市場にとどまり続けるために、25000ドルを投資して、5万ドルは残していたということです。

米州開発銀行とパートナーシップを組んで行ったこのプロジェクトは、昨年終了しました。プロジェクトの目的は、会社を企画することでした。あなたが零細・小規模企業の経営者だったとします。サービス・商品を持っている。事業を拡大したい。しかし、支店を設立するとコストが大幅に高くなる。フランチャイズのシステムだと、投資家の資金を使うことができます。プロジェクトは、15000のマイクロフランチャイザー、70人のマイクロフランチャイズのコンサルタントを養成し、一人のフランチャイザーが、少なくとも3人のフランチャイジーを持てるようにするというものでした。

この中央の写真はヴァルテル・ケン、仕事熱心な愛すべき友人で、BIDブラジルのルシアーノ・シュヴァイツァー、プロジェクト始動にあたりBIDと契



エレナ・エレデロ・ロドリゲス

米州開発銀行
多数国間投資基金(MIF)
専門職員
(米国)

ルシアーノ・シュヴァイツァー
米州開発銀行
多数国間投資基金(MIF)
専門職員
(ブラジル)

約を結んだダニエル、米国のコンサルタントのエレーナ、で、私です。あの小さな部屋で、4日間でマイクロフランチャイズのプロジェクトは誕生しました。現在、ブラジルにおけるマイクロフランチャイズに関する事柄はすべて、インスティテュート・トモダチから生まれたものです。

プロジェクトは昨年終わりました。これからどうするか？今後も、諸団体、商業協会、教育機関などと手を組んで、同様のプロジェクトをやる予定です。BIDによる投資金額は60万ドル、当時の投資総額として120万ドルでしたが、BIDは無条件でこの金額を融資してくれました。

さて、次にマリンガの元デカセギ企業家についてご紹介します。今私がしているこのプレゼンテーションはトークショーのやり方で、講演のやり方ではありませんね。

6つの写真を選びました。1枚目は、日本に行く前に自分の会社を閉めた、applyLifeという保険仲介業の男性の写真です。彼は日本へ行き、お金を貯めて戻り、現在の会社を立ち上げました。会社は順調に

マリンガの元デカセギ実業家たち:



成長し、多くのコンサルタントを抱えています。

中央のイメージはマルセロとシルヴィオ、彼らも元デカセギで、ブラジルに帰国し、イタリア料理店を購入しました。現在も営業中で、しかも拡大が見込まれています。

この写真の人はエジソンです。知り合ったとき、彼は、Cacau Showのフランチャイズを一店舗持っているだけでしたが、今やマリンガ市内に3店舗持っています。

下の写真ですが、左端はAkakiaのクレーベルの写真です。彼は結局この会社を売り、大学に入り直し、卒業してソフトウェアの会社を立ち上げました。

真ん中の写真で、エレーナと一緒に写っているのはゼリア、カルロスで、彼らの店はもう存在しません。夫妻は店をやめて、保険の仲介業を営んでおり、とてもうまくいっているようです。

最後の写真は、ペットショップを経営するヴァギネルです。ペットショップ

業界はブラジルで大きく成長した分野です。彼の店も順調に売り上げを伸ばし、新しく近代的なビルに移ったとのこと。要は、彼らは成功している事業主たちです。

まずは、自分の好きな分野を選ぶ、ということから始まります。なぜこういうアドバイスをするのか？デカセギの稼ぎがよかった時代、デカセギだけから20億レアルもの金額がブラジルに送金されていました。しかし、帰国後に彼らが立ち上げるビジネスの80%以上が、1年目、2年目で潰れていたのです。一番私が気に入らなかったのは、彼らが、「事業を始めて、うまくいかなければ日本に戻る」と言っていたことです。彼らは10年、15年も日本で働いて、お金を貯め、1年ですべてを失うのでしょうか？私の意見は、そんなエネルギーや健康をいつまでも保てるわけではないということ、彼らは考えるべきだということです。

ですから、私はそのために元デカセギの人々を応援してきました。事業を立ち上げるために貯めたお金を使う。実際に立ち上げる前に3ヶ月、6ヶ月養成講座を受ける。20億レアルの80%というのは、大変な金額です！今となっては、ブラジルで投資するためのその金額を日本で稼ぐことはできません。

差別化ポイントをもつ。なぜか？毎週、日本のデカセギ、ブラジルにいる元デカセギから電話やメールが入り、何の事業をするのが良いかという問い合わせがあります。

先週火曜日に受けた相談です。彼は15年間日本に住んでいて、車の修理と清掃の仕事をしています。2年前に、彼は会社を立ち上げて、今や日本で2つの会社を経営しています。ひとつは一般の車向けで、新しい会社では高級車向けに限定したサービスをやっているそうです。日本で高級車といえばフェラーリ、ランボルギーニ、BMWなどが多いですが、これらの車はブラジルではまだ少ない。彼に、「ブラジルに帰ることに決めたら、何をすればいいだろう」と訊かれました。実は、彼はすでに差別化ポイントを持っています。ですので、帰国したら、こちらの何からの会社と提携を結び、試験的にビジネスをやってみて、反応を見てはどうか、と提案しました。

勇気を持つとは、リスクを負うことです。ビジネスを始めたいが、不安がある。その場合、私はこうアドバイスします。だったら始めないほうがいい、と。事業主になるということは、簡単なことではありません。日本で働いていたときよりもっと働かなくてはならないし、頭痛も種もずっと増えます。

チームワークを重視する。会社設立後、年を経るごとに、事業主はチームワークに価値を置かなければなりません。自分、自分、自分だけではやっていけない。すべてはチームワークです。チームがなければ、前に進まないし、会社は成長しません。

信頼性、誠実さ、透明性。日本に行く前には、つまりブラジルでは、会社を立ち上げたことがありませんでした。おかげで、日本でこういったことの価値を学びました。ブラジルの市場では、日本人の子孫は未だこの信頼性を享受していると思います。民族的優越感を鼓舞しているわけではありませんが、例えば、サービス提供の業種で言うと、車の整備会社で、日系人と非日系人の整備工がいるとしたら、日系人の方により信頼を置く傾向が自分にもあります。というのは、日本人は正直で誠実であるという世評があるからです。ですから、我々日系人の元デカセギが、ブラジルで、このプラスの差別化要素を利用しない手はありません。

情報に通じていること。事業を始めて、「1日12時間働いているので、外で何が起きているかは知らない」というのでは意味がありません。時々、ずっと仕事に没頭していて競合他社の動きを知らない。町がどうなっているかも知らない。それでいて、月末に大きな損失が出ていることがわかって、不平をこぼす人がいます。

会社の会計処理、経営を系統立てて行う。いつも言うことですが、会社の核は、財政です。最高のセールスマン、最高のチームを持っていたとしても、財政面がしっかりしていなければ、何の意味もありません。

顧客を良く知る。これは本質的なことです。なぜなら商品とサービスによっては、すべてを取り扱うことはできないからです。あなたは零細・小規模企業の事業主で、起業をするのです。どこにニッチ市場があるか、それを掴むことです。

関連する協会・民間団体に参加する。参加すれば知り合いが増え、彼らとの間でビジネスができる可能性が生まれ、多くの情報を得ることができます。情報だけでなく、そこで友人を得ることでたくさんの可能性が生まれます。

強い精神力を持つ。事業主になるのであれば、特に、強い、強い、強い精神力を持たなければなりません。根気、タフさがなければ、残念ながら事業を立ち上げることは無理です。

すべての事業がうまくいくわけではない。既に写真でお見せしたとおり、事業がうまくいった人もいれば、いかなかった人もいます。ですから、ある一部の人のにとっては簡単なことが、別の人のにとってはそうではない場合がある、ということを常に考える必要があります。

ネットワーク形成。昨今では、実際に顔を合わせた交流だけでなく、ソーシャルメディアを通じた交流ができます。twitterが登場したとき、建設会社が、コンピューターの画面の前に人を置き、ソーシャルメディアを利用して不動産を売る、というようなことを冗談めいて言っていました。そして、開始後まもなく、この売り手は「仕事をしない職種」と呼ばれました。というのは、その人は一日中コンピューターの前に座って、お客の対応をしていたからで、興味深いことにそれで売っていたのです。いまや誰もが携帯電話を持ち、FacebookもWhatsAppをやっている。ですから、それが商品売る一つの方法となるのです。

もう一つは、先ほども言ったことですが、政治家、あるいは大企業を経営する友人を持つことです。あなたが政治家にならなくてもいい。政治家の友人でいいのです。それが大きな助けになります。大企業の事業主は、零細・小規模企業が自分たちのイベントに参加することはできないと思っていますが、もし可能なら、参加してみることです。今日は、皆がそこかしこでセルフイーを撮る時代です。昨日もこのイベントで、LinaやRogerがいたおかげで、サンパウロの総領事と写真を撮ることができました。時々、「お前はでしゃばりだなあ、総領事と写真を撮りたいのか」なんて言う人もいますが、そういうことではありません。会社を持っているのなら、行くべきなのです。「

目に入らない人は、覚えてもらえない」という格言があるように。

これが最後のポイントです。あなたが起業家で起業を学んだなら、計画することです。ここに3点挙げました。来年4月、マリンガで、あるいは既にサンパウロ、マット・グロッソ・ド・スル、パラナ州でも協力を得たように他州の友人とのパートナーシップで、ブラジルで最初のマイクロフランチャイズの見本市をやります。

4

イソーシャルマイクロフランチャイズ

なぜソーシャルマイクロフランチャイズなのか？インスティテュート・トモダチの5年間のマイクロフランチャイズプロジェクトは、最高投資額5万レアルの零細・小規模企業の事業主にチャンスを与える、というものでした。「この金額を減らすことができないものか？」というのが我々の課題でした。

そこで、15000レアルを上限とすることを考え始めたところから、ソーシャルマイクロフランチャイズが生まれました。このソーシャルフランチャイジーとはどういう人を指すのか？我々の見方では、手工芸品を売る人、地方の小規模農家、小農園主、小牧場主のことです。これも、今後実行に移したいアイデアで、2006年から構想はあるのですが、未だ実現できていません。

デカセギ時代は終わった、ブラジルは現在不景気、日本は景気が回復した、だからまた日本で少しは稼ぐことができる、というようなことが言われていますが、じゃあ実際に行って、少しの金を稼いで、後で何をするのでしょうか？

このプロジェクトが始動した直後、SEBRAEは、日本に拠点を持ちたいと考えていたようでした。私はこう言ったのです。日本に拠点を持ち、体制を整えたいということだが、ここブラジルではうまくいくだろう、と。ただ、その拠点は失敗に終わりました。だから、我々はデカセギ経験者のための団体

で、毎週問い合わせに対応しています。個人的観点から言えば、ブラジルでも日本でもデカセギを支援するためには、この連携の輪を作らなければならないと思うのです。

2011年、マイクロフランチャイズについて講演するために訪日したときのように、我々が日本に行っても意味がないのです。皆興味を持つ、でも我々はブラジルに戻ってしまう、そしたら、日本にいる彼らに、情報収集、計画立案のための機会を誰が与えるのでしょうか？ですから、私の個人的意見としては、彼らを養成するため日本にある団体と提携を結ぶことが可能なら、帰国しようとする人の再養成はとても有効なものになるでしょう！失敗する確率は下がります。

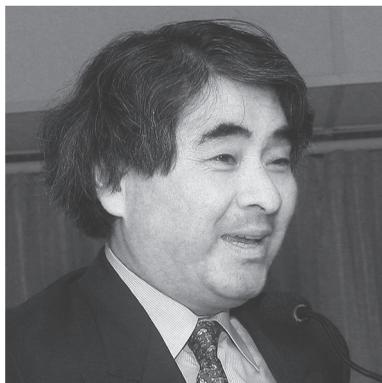
二宮先生が指摘されたように、ブラジルに戻るつもりはなく、日本にいてビジネスを始めた人で、ブラジルで事業を拡大したいという人達がいまいます。日本で事業をする人の大半はこうでした。やってみよう、もしうまくいけば、オーケー。もしうまくいかなければ、もう一度工場労働に戻る。ですから、こちらと日本で、その仕事ができる可能性がある、と思っています。

私は、自分が生きている間、デカセギの血を自分の中を感じる間は、辞めるつもりはありません。私はデカセギの人々が成功をつかめるよう、彼らを支援します。というのは、自分もかつてデカセギだったからです。日本に戻りたいという人は、日本に行き、ブラジルに戻り、事業を立ち上げ、うまくいかなかった人もいるし、そうではない人もいる、ということを学んだのでしょうか？会社を経営している友人がたくさんいますが、皆最近是这样いいます。1ドル4リアルで（リアル安だから）日本に行く、ブラジルの状況は全然良くない、と。実際に、専門家によれば、ブラジルの経済は2018年まで回復しない、という見込みのようです。

みなさん、以上が、私がお話したかったことです。物事は簡単ではありません。何事に対してもしっかり取り組まなくてはなりません。

ご清聴ありがとうございました。

日本における日系ブラジル人と多文化共生の課題



名古屋大学大学院法学研究科教授

和田 肇

はじめに

経済のグローバル化によって、単に物や金が国際的に流通するだけでなく、人も国際的に移動する。人の移動は、短期の観光として、そしてまた長期の滞在や移民としても活発化する。1980年代以降、日本もこうした流れに組み込まれてきた。日系ブラジル人とその家族の日本への流入も、その一環である。

私の報告では、この20数年間に日本で急増した日系ブラジル人とその家族の問題を、日本社会において置かれている現状と多文化共生という課題の側面から論じてみたい。

1 日系ブラジル人の現状

(1) 日系ブラジル人の数

最初に、いくつかの統計や資料から、日本における日系ブラジル人の現状を明らかにしたい。

現在（2014年12月段階）日本に合法的に滞在している外国人は、約212万人である。国別には、中国人65万人、韓国・朝鮮人50万人、フィリピン人22万人、ブラジル人17万人、ベトナム人10万人、ペルー人5万人となっている（法務省「在留外国人統計」）。

日本の人口が1億2700万人であるから、日系ブラジル人の割合は0.14%に過ぎない（ブラジルにおける日系人は約160万人で、全人口に占める割合は約8%である）。

日本では1990年前後から日系人を積極的に受け入れるようになるが、日系ブラジル人は1991年に約12万人、2007年頃にピークに達し約32万人、そして2008年のリーマンショック以後に大幅に減少している。現在はピーク時の約半分である（なお、中国人は同じ時期に17万人から始まり、ほぼ順調に増加し、リーマンショックの影響をほとんど受けていない¹）。

都道府県別に日系ブラジル人の数を見ると、愛知県に5万人弱、静岡県に3万人弱、三重県、群馬県、岐阜県にそれぞれ1万人強という。こ

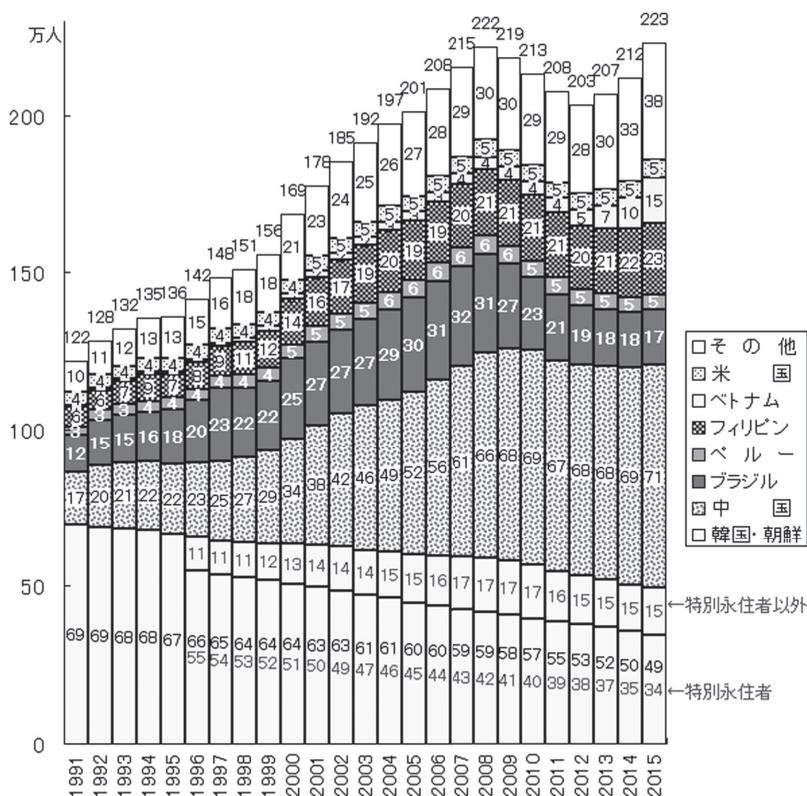
1 外国人実習生や留学生が多いからと推測される。

れらは自動車部品や電機部品の工場が集積している地域である。つまり、多くの日系ブラジル人は、工場のライン等での部品製造に従事しているといえる。

(2) 学校教育

日本のブラジル人学校は、2011年段階であるが、全国で72校あり

在留外国人（登録外国人）数の推移（毎年末現在）



出展：<http://www.2tcn.ne.jp/honkawa/1180.html>

(2008年に93校、2010年に83校)、そのうち各種学校として認可されているのが12校である(文部科学省「外国人学校の各種学校設置・準学校法人設立の認可に関する調査研究」)。認可されると、税制上の優遇措置や都道府県から一定の財政補助が受けられる。また、全体の半数強が、ブラジル政府によって、自国内の学校と同等の資格が与えられる認可校である。

ブラジル人学校の在学者数は、2008年のリーマンショックをきっかけに大幅に減少し、全国で2008年の6,373人から2009年の3,881人へと40%減となっている。減った理由としては、本国に帰国したのが40%、自宅や未就学が35%、公立校への編入が10%となっている(名古屋国際センター、<http://www.nic-nagoya.or.jp/japanese/nicnews/archives/391>)。2008年のリーマンショックが就学児童・生徒にも大きな影を落としていることが分かる。

愛知県には2013年の段階で、ブラジル認可学校が12校あり(現在では10校)、全体で1,147人、義務教育年齢時の者が744人在学している(愛知県「愛知県内のブラジル人学校に対する調査について」)。

(3) 経済状況

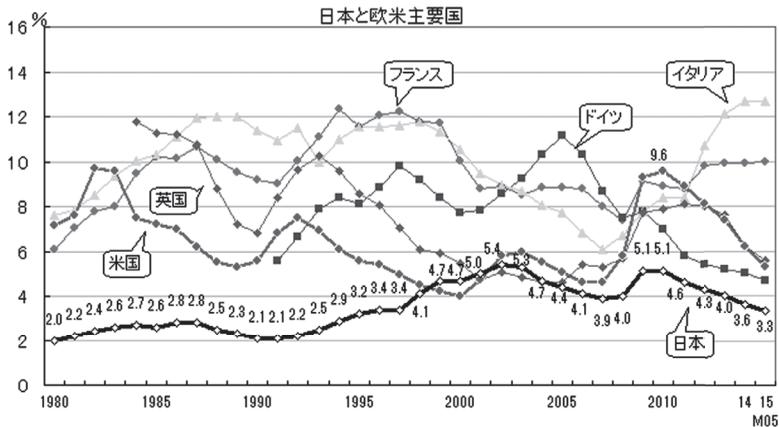
滋賀県長浜市を対象とした2010年のある研究調査²によれば(回答者数301人)、月収は20万円前が最も多く、30万円超も若干いるが、失業中も41人と多い。貯金については、25%がしているにすぎず、前にしていたが今はしていない人が28%、42%強がこれまでもしたことがない。している人でも90%が10万円以下である。この中から約30%が母国に仕送りをしている。経済状況の厳しさが垣間見られる。

2 松宮朝「経済不況下におけるブラジル人の生活状況と今後の展望—A社調査、長浜市調査の比較から—」海外移住資料館研究紀要第6号(2011年)21頁以下。

(1) 経済状況

1970年代前半の第1次石油ショック、70年代後半の第2次石油ショック以降、世界経済は低成長時代を迎えた。しかし、日本経済は、産業構造の改革を通じてこの危機を乗り越えていった。この時期の好調な経済を評して、アメリカの社会学者Ezra Vogelは1979年に、"Japan as Number One"という本を出版している。

失業率の推移(日本と主要国)



出展：<http://www2.ttcn.ne.jp/honkawa/3080.html>

1980年代は、むしろ「バブル経済」と言われるほど活況を呈し、労働力不足になった。とりわけ日本人は3K職場(Kitanai, Kitsui, Kiken)で就労することを嫌った。3K職場とは、土木、建築、清掃、工場の組立てライン(夜勤を含む)、化学薬品製造、縫製等を言う。

(2) 外国人労働者政策

以上の状況に対応するために、単純労働にも外国人労働者を受け入れるべきかどうかについて政策議論が起こった。単純化すると、開国論と鎖国論の論争である。開国論は、日本の少子化や、日本人が就労をいやがる部門での労働者不足への対応として、外国人労働者を積極的に受け入れるべきであると主張する。鎖国論は、一定の技能職や専門職での受入は好ましいが、単純労働での受入については、ドイツ等の経験からみて慎重であるべきであると主張する。たとえばドイツの経験³として、1950年代以降多くの外国人の単純労働者を Gastarbeiter (客人のブルーカラー労働者) として受け入れてきたが、文化や宗教等の摩擦から社会的統合がうまくいっていない面があるし、不況時には単純労働で失業率が高くなるし、そうした結果、外国人の帰国促進政策を採らざるをえなくなっている、といった問題などが指摘された。

こうした議論の結果、労働者を2分類する政策が採用されることになった。つまり、社会的に有用な専門職・技能職分野での積極的受入と、単純労働での受入拒否という政策である⁴。こうして1988年に入管法（入国管理及び難民認定法）が改正された⁵。

ところが、この政策には2つの重要な抜け道があった。その1は、ヨーロッパでもすでに行われていたが、その国の血統にある人、つまり日系人とその家族については、単純労働でも受け入れるという政策である。日系人2世と3世およびその家族には「定住者」の在留資格が認められる。こうして日系ブラジル人は、単純労働での人材不足の補充として日本に移住することが可能となった。

3 詳しくは、野川忍『外国人労働者法—ドイツの成果と日本の展望』（信山社、1993年）を参照。

4 詳しくは、井口泰『外国人労働者新時代』（ちくま新書、2001年）を参照。

5 日本の入国管理制度は、アメリカや韓国などと同じで、あらかじめ「在留資格」を詳細に定め、それぞれの要件に合致しない外国人の入国を拒否したり、ビザを発給しないというものである。多くの外国人に対してはビザが不要な90日間の「短期滞在」を認めているが、ブラジル人ら（他には中国人やロシア人等）にはこの適用がない。

その2は、1993年に創設された外国人研修・技能実習制度である。これらの制度で入国する者については、「特定活動」という在留資格が認められる。開発途上国を対象に、日本で技能を習得し、帰国後その技能を活用させ母国の発展に寄与する目的で設けられたものである。技能実習制度については、最長3年の期間、日本の使用者との雇用関係を締結し、農漁業、建設、食品製造、繊維・衣服、機械・金属等の実習を積むものである。これらの職種は、高度専門職ではなく単純職である。

他方で研修制度は、1年の滞在期間で、座学と実習を兼ねたものであり、条件を満たせばさらに技能実習生として2年の滞在が可能となる。これも対象業務は単純職で、中小企業や農業など、日本人労働者が集まりにくい部門が活用された。また、この制度では、研修先によるパスポートの取上げ、強制貯金、研修生の時間外労働と残業代の未払い、座学研修の未実施など、問題も多発した⁶。その結果、2010年からは座学のみでの研修制度が存続し、労働を伴う場合は技能実習制度に統一された。

日系ブラジル人が単純労働者としても日本に移住するのは、前者の定住者の制度によってである。長期間滞在する者については、永住ビザを取得しているケースが多い。しかし、なぜ日系人なら単純職で日本に移住できるのか、説明は難しい⁷。そして、また、ここに日系ブラジル人が社会的に分断され、社会的統合が進まない理由もある。

6 これらの実態は、米國務省の人身売買に関する2007年版報告書 (U.S. Department of State, Trafficking in Persons Report 2007) においても、非人権的な状況に置かれている研修生の状況把握として指摘されている。

7 日本ではインドネシア (2008年から)、フィリピン (2009年から)、ベトナム (2014年から) との間の経済連携協定 (Economic Partnership Agreement) によって、看護と介護の分野で労働者の受入を行っている。当該国での資格を有することが条件で、日本で一定期間、語学や就労の研修を受け、国家試験に合格すると日本で継続して就労が可能となる。こうした制度は、政策としての適否についての議論はあるが、それなりの理由の説明はできる (国は、労働力不足への対応ではなく、二国間の経済活動の連携であると説明するが、そう信じている日本人は少ない)。

2008年秋のリーマンショックは、日本経済にも大きな打撃を与えた。多くの派遣労働者や有期雇用労働者の雇用が終了する、派遣切りや雇止めが横行した⁸。この影響は当然日系ブラジル人にも及んだ⁹。

日本労働政策研究・研修機構（JILPT）は、このときの日系人の就労実態調査を行っている（「日系人労働者の就労実態調査」2010年10月15日）。それによれば、日系人労働者の8割以上が離職した経験を持っているなど、そもそも職場定着率が小さいが、リーマンショック後に2割が離職している。離職理由は、「雇止め」（30数%）、「よりよい条件の仕事を探すため」（27.5%）、「会社の人員整理や退職を勧められたから」（12.5%）などとなっている。

離職期間中は、「貯蓄の切り崩し」（45.8%）、「家族の収入」（33.3%）、「失業等給付」（12.5%）などによって生活している。統計数字では明かでないが、日本人の非正規雇用の状況（雇用保険加入率は60%）から考えて、労働者にとって最も重要なセーフティネットである雇用保険に加入していない者も相当数いる、と推測される。なお、社会保険の加入状況として、健康保険については6割以上の者が「協会けんぽ、会社の健康保険組合の保険」または「国民健康保険」に加入しているが、約1割の者は健康保険に加入していない。ま

- 8 こうして首切りにあった労働者たちが、年末に東京の日比谷公園で野宿することになり、その支援運動が展開した。詳細は、年越し派遣村実行委員会編『派遣村 国を動かした6日間』（毎日新聞社、2009年）を参照。
- 9 日系ブラジル人の多くを日本に受け入れるビジネスを行ってきた林隆春氏によると、それまではほとんどの人が会社に雇われ働いていたが、アルバイトに従事する者が増えたという（<http://nipo-brasil.org/archives/4449/>）。

た、半数以上の者は厚生年金か国民年金に加入しているが、4割以上の者はいずれの公的年金にも加入していない。

以上のことから、日系ブラジル人労働者の雇用について、多くが企業規模が小さな（30人以下）工場で非正規で就労していること、その結果、雇用の不安定化や賃金格差が生まれていること、社会保障でカバーされない者も相当数いること、といった問題が浮かび上がってくる。彼ら・彼女らは、言語を含む教育・文化的な側面、家族やコミュニティの側面、雇用形態の側面等のそれぞれにおいて、そして総体としても社会的に排除される、という構造ができあがる。

4

外国人政策の転換と再転換

リーマンショック後に日本政府が採った政策は、帰国旅費を補助することによる日系人帰国支援事業である。この事業は、2009年4月1日から2010年3月31日まで行われた。その結果、21,675人が帰国した。その内訳は、ブラジル人が20,053人（92.5%）、ペルー人が903人（4.2%）、その他が719人（3.3%）である。これらの者は、3年間は同様の身分に基づく在留資格による再入国は認めないとされていた。

日系人は、人手不足を補充する役割を担わされたが、失業者の増大でそのしわ寄せを受けることにもなった。

ところがその後、この政策が見直されることになった。すなわち、政府は2013年9月27日に「帰国支援を受けた日系人への対応について」（内閣府政策統括官・法務省・外務省・厚生労働省）を發出した。そこでは「平成21年度（2009年度）に実施しました日系人離職者に対する帰国支援事業により帰国支援金の支給を受け帰国された方については、・・・昨今の経済・雇用情勢等を踏まえ、10月15日（

予定)より、一定の条件(※)のもとに、再入国を認めることと致しました。」(※再入国をしようとする日系人の方の安定的な生活を確保するため、日本で就労を予定している者については、在外公館におけるビザ申請の際、1年以上の雇用期間のある雇用契約書の写しの提出を条件としました)とされている。昨今の経済・雇用情勢とは、2011年の東日本大震災の復興事業、および2020年に開催される東京オリンピックのための建設事業での人手不足を指している。こうしたニーズが外国人労働者政策に大きく反映する。

日系人労働者政策は、日本の経済政策と深く連動していることが分かる。人権や多文化共生といった社会的統合の課題は、常に後塵を拝することになる。

5 外国人の法的地位

(1) 憲法

日本国憲法は14条において法の下での平等と差別禁止を規定しているが、国籍を差別禁止理由としていない。また、憲法第3章の表題は「国民の権利及び義務」となっている。

憲法の保障する基本的事件が外国人にも保障されるかは、権利の性質によって異なる。すなわち、基本的人権のうち表現の自由、思想信条の自由、集会結社の自由等は、人たる者に保障されている自然権であり、国籍を問わずすべての人に保障される。しかし、選挙権や被選挙権等の政治的権利については、国政選挙や地方選挙も含めて国民に限定されているが、これは不合理ではないと考えられている。ヨーロッパでは地方議会選挙に限って外国人参政権を認めている国があるが、日本では認めていない。

公職(国や地方自治体の公務員)就任については、外国人には大き

な制限がある¹⁰。すなわち、1953年に内閣法制局は、「法の明文規定が存在するわけではないが、公務員に関する当然の法理として、公権力の行使または国家意思の形成への参画にたずさわる公務員になるためには日本国籍を必要と解すべきである」とした。このことは、最高裁判決でも確認されている¹¹。

ここ数年の間に、ナショナリズムの高まりを背景として、主として在日韓国・朝鮮人や中国人をターゲットにしたヘイト・スピーチが大きな社会問題となっている¹²。そのためヘイト・スピーチを禁止する「人種差別撤廃施策推進法案」が国会に提出されてきたが、

右翼勢力(政治家と市民団体)の反対に遭って成立していない。表現の自由の侵害を理由としてはいるが、ほんの理由はむしろ他のところにあると考えられる。

(2) 労働法

労働法については、労働基準法3条で労働条件の差別禁止理由として「国籍」があげられている。労働保険である雇用保険と労災保険、および被用者保険である健康保険と厚生年金保険も同じである。しかし、このことは現実にも差別がなされていないことを意味しない。とりわけ就職差別や雇用形態を含めた労働条件の差別が深刻である。

10 問題となるのはほとんどが特別永住資格を持つ韓国・朝鮮人である。彼ら・彼女らは、第二次大戦中に日本内地に居住し母国の国籍を離脱しながら、サンフランシスコ講和条約発効(1952年4月28日)後に日本国籍を喪失させられたが、永住許可者として在留資格を認めている。その後帰化して日本国籍を取得した者もいるが、多くは今でも永住資格のまま在留している。

11 東京都管理職選考受験資格確認等請求事件・最高裁大法廷2005年1月26日判決・最高裁民事判例集59巻1号128頁。事例は、特別永住資格を認められている在日韓国人で、東京都の保健師として勤務している者について、管理職登用試験の資格を認められなかったのに対し、慰謝料請求した事案。原審・東京高裁(1997年11月26日判決・判例時報1639号30頁)は、東京都の管理職にも多様で、公権力を行使するとは言えないよう者も含まれており、したがって一律に管理職に登用(任用)しないとする制度は違法であるとして、慰謝料の一部を認容したが、最高裁はこの判断を覆している(原判決を批判する反対意見もある)。

12 それは、被害者の人身や精神への侵害を伴う程度に悪質になっている(詳しくは、師岡康子『ヘイト・スピーチとは何か』(岩波新書、2013年)、中村一成『ルポ京都朝鮮学校襲撃事件』(岩波書店、2014年)などを参照)。

(3) 社会保障法

社会保障法上の権利については、一般に国の立法裁量が認められ、日本国民を優先して扱うことも許されると理解されているが、社会保険のうち国民健康保険や国民年金あるいは社会福祉である福祉手当や児童手当等についても、今日では国籍が要件とされていない¹³。

たとえば国民年金法(1959年制定)には当初、国籍要件があったため、韓国・朝鮮籍者は国民年金制度に長らく加入できなかった。1981年法改正に伴い1982年より加入が可能となったが、それ以前に排除された人びとへの救済措置は採られなかった。このため1982年1月1日の時点で①60歳以上の者は加入できず、②35歳以上の者は25年の受給資格期間を満たせないため老齢年金を受給できないなどの制限があった。しかも在日朝鮮人の多くは、企業からの就職差別や国籍条項による公務員就業からの排除のため被用者年金(厚生年金、共済年金)を受給する資格も得られなかった。このため、多くの日本人の高齢者の所得保障の中心をしめる公的年金から排除された在日朝鮮人高齢者にとっては、生活保護が唯一のセーフティネットとならざるを得ない。

生活保護については、生活保護法1条および2条で保護対象者を「国民」としているために、「外国人は生活保護法による保護の対象にならない」とされているが、1954年の「生活に困窮する外国人に対する生活保護の措置について」という(当時)厚生省社会局長通知によって、外国人も「日本国民に対する生活保護の決定実施の取り扱いに準じて」必要とされる保護が行われており、外国人に対する生活保護も、法に基づく受給権としてではなく、行政措置として行われている¹⁴。要保護性の審査については、国籍の如何に関わらず平等に行われる。

13 1981年の「難民の地位に関する条約」の批准に伴う社会保障法令の改正による。

14 最高裁第二小法廷2014年7月18日判決・(永住資格を持つ中国籍の82歳の女性について、「相当の資産がある」として生活保護申請を却下した大分市の処分は違法だとして、市に処分の取り消しを求めている提訴した事件で、最終的に当該女性は敗訴した)

外国人の被保護世帯（全世帯の約2.85%）は、2001年の統計で、韓国・朝鮮籍28,796世帯（在留外国人に占める割合5.3%）、フィリピン4,902世帯（2.4%）、中国籍4,443世帯（0.7%）、ブラジル1,532世帯（0.7%）等となっている。韓国・朝鮮籍の割合が減り、その他の国籍者、とりわけその他のアジア国籍者の割合が増えている。なぜ外国人にも生活保護を与えなければならないのか、外国人は特権をむさぼっているのではないかと、といった議論が出されることがある。前者については、逆に税金を支払っていてどうして社会福祉の恩恵は受けられないのか、といった反対の疑問が出てこよう。後者については、感情論ではなく、外国人の置かれている現実（就職差別や非正規雇用が多いことなど）あるいは背景（政策によってその地位や状況が大きく変更することなど）等を踏まえた、冷静な議論が必要である。

（4）教育を受ける権利

教育については、憲法26条は、「国民」の教育を受ける権利を保障し、子女に普通教育（義務教育）を受けさせる義務を課している。外国人については選択権があり、公立義務教育の学校に入学することも可能であり、その場合には教科書の無償配布等日本人と全く同等の扱いを受ける（経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（A規約）13条、児童の権利に関する条約28条による）。

学校教育法134条に規定する各種学校が相当数あるが（インターナショナル・スクールや朝鮮学校等¹⁵）、その他はすべて私塾扱いの無認可校となる¹⁶。なお、公立学校が設置する夜間中学校全国に31校あり、1800人強が通っているが、8割が外国人である。

15 2011年11月の段階では、ブラジル人学校12校が各種学校扱いとなっている。他の民族学校を含め各種学校は全部で127校ある。

16 無認可校は、学校教育法に則る教育を行う機関ではなく、「学校」という名称が使えず、定期券の発行などができない。各種学校等のように設置に一定の要件が必要となることもない。

以上見てきたように、法律の面での整備はかなり進んできているが、実態としては日系ブラジル人の日本社会への統合は必ずしも進んでおらず、むしろ排除や分断といってもよい現状にある。その背景には、そもそも外国人が総人口の2%弱に過ぎないこと、明治期以降の「脱亜入欧」というスローガンに示されるようにアジア人を蔑視する文化、そして経済変動のバッファーとしての外国人ととらえる精神構造などが、複雑に絡み合っていると考えられる。

しかし、21世紀に入り日本でもようやく外国人の社会的統合・包摂の政策が提言されるようになってきている。それは基本的には地方自治体・地域あるいは、市民団体等の役割とされている¹⁷。外国人の社会的統合は総合的に行われなければならないが、ここでは雇用の分野でのそうした取り組みの一端を紹介したい。

労働者の権利保護の重要な組織として労働組合がある。日本の労働組合の組織率（労働組合に組織されている労働者の割合）は18%弱であり、外国人の場合、統計がないが、これよりもはるかに少ないと予測される。外国人労働者の多くが働く中小企業には労働組合がないし、また、あっても非正規雇用労働者は組織されていないからである。

主として彼ら・彼女らを組織しているのは、地域ユニオンと言われる、一定の地域で企業横断的に組織される労働組合である。たとえ

17 たとえば2014年に愛知県で日本語指導が必要な外国人小学校児童・中学校生徒は6,373人で母語別ではポルトガル語48%、タガログ語（フィリピン）20%、スペイン語13%、中国語11%等となっている。2015年度には語学相談員として、ポルトガル語4名、スペイン語5名、タガログ語2名、計11名が配置されているが、十分ではない。公営住宅への外国人の入居が増加しているが、そこに居住する日本人住民との文化摩擦も少なくない（例として自治会活動）。

ば愛知県を中心に活動している「名古屋ふれあいユニオン」は、組合員数が約300名であるが、そのうちの約1／3は日系ブラジル人である。彼ら・彼女らは、2008年秋のリーマンショックで解雇されたり雇止めをされ、その問題を解決するためにこの労働組合に加入し現在でも活動している。リーマンショック直後には1年間で140名のブラジル人が加入した。この組合は、ポルトガル語のニュースを発行し、日常的な相談活動を展開している。

この組合で労働相談に乗るなど中心的な活動を担っている方（平良マルコス＝ローシャ・アントニオ・マルコスさん）の経験から見た日系ブラジル人の雇用実態である¹⁸。

- ◎ 賃金については日本人（非正規雇用）と大きな差はない。工場労働者で、時給1200円から1300円で、残業や夜勤を多くやるので、月額30万円を超える者もいる。
- ◎ ほとんどが派遣もしくは業務請負で勤務しており、3ヶ月ないし6ヶ月の有期雇用のため、期間満了で雇い止めになるケースがある。
- ◎ 労災問題は深刻である。安全装置の不整備に加え、日本語による簡単な仕事の指示だけで、十分な安全教育や作業指導が行われないために、仕事初日で重大事故に遭う労働者もいる。

こうした労働組合への組織化は、個人的な努力によるもので、例外的な事例であり、労働者保護という点においても外国人労働者の社会統合は遅れている¹⁹。日本は外国人の比率が2%弱に過ぎず、共生社

18 日系人の雇用問題については、厚生労働省職業安定局「最近の雇用状況と政府の日系人対策」(www.jadesas.or.jp/pdf/54kouennaiyou_03.pdf) も参照。

19 先の林氏によると(注9)、雇用問題、教育問題、住宅問題等のどれをとっても日系ブラジル人の現状は悪化しており、コミュニティの崩壊、メンターの不在等から精神疾患に罹患する者も相当数に及んでいるとされる。

会が実現しているとは言えない（実は先進国の多くで問題を抱えている）。少子化や労働力不足が今後一層深刻化していき、そのために外国人労働者の移住について再び論議の対象になっていくと思われる。しかし、労働力を提供するの生身の人間であり、この者たちはまた家族を抱えている。このことを視野に入れておかないと、外国人労働者政策は常に同じ過ちを繰り返すことになる。そのことをこの30年弱の経験が私たちに教えている。

以上が私のメッセージである。ご静聴有り難うございます。

Obrigado por sua atenção.

質疑応答



【Q1】

和田先生の講演で、会社に直接雇用される人と、間接雇用される人、つまり正社員と非正規社員との間に実質的な差別があることに気づきました。先生にご質問させていただきたいのは、仮に派遣業者において不正があるとすれば、日本の司法がその不正をどのように扱っているのかという点です。例えば、雇用者である大企業には連帯責任、補完的責任がないのでしょうか。

和田先生にもうひとつ質問があります。大勢の外国人労働者を受け入れる際の議論においては、外国人労働者の雇用を実際に保護する法律の規定が必要です。ブラジルの労働法についてお話しますと、ブラジルには日本と比べてはるかに多くの労働訴訟や、労働に関する争いが存在します。ブラジルの労働問題は、労働法の複数性、複雑性由来します。従って、先生が指摘された不正が、現行法の違反に当たるのであれば、外国人の雇用によって雇用問題が複雑化した場合に、どのように対応すべきとお考えでしょうか。



和田先生

どうもありがとうございます。2つご質問がありました。1つ目のご質問ですが、労働者派遣をどうするかというのは日本でも非常に大きな問題になっています。もともとは限定された形でしか使えなかったのが、今はかなり自由に使えるようになって、いろんな問題が起きるものですから、私たちなんかはこういった雇用形態は望ましくないと考えています。しかし、現実にはどんどん拡大する方向に来てます。こういう仕組みの中に外国人の、特に在日ブラジル人の雇用が入ってしまっている。すべてではないんですけども、かなりの人たちが多分こういう雇用だと思えます。それからあとは請け負い、これもかなり近いような状態になっているんです。そういう日本人にとってもあまり好ましくない形態に外国人が入っているというところに問題があると思えます。したがって日本の雇用システム自体を変えなければいけないというのが私の考え方です。それから、日本に受け入れる際にもう少し公的な機関がきちっとコントロールする形で入れてくべきだろうと思えます。2つ目の問題。日本の労働法が複雑かどうかはわからないんですが、非正規の雇用は非常に複雑です。私はドイツのことをやっているんですが、ドイツでは正規と非正規の差っていうのはそんなに多くないんです。日本では雇用が正規か非正規かっていうことによっていろんな点で違いが出てきます。たとえば、正規の人ですと通勤手当がもらえますけれども、非正規の人は通勤手当がもらえない。同じ通勤をしてきているのにも係わらず。そういう違いがたとえば出てくるんですね。あとは住宅手当。住宅手当も正規だともらえますけれども非正規だともらえない。こういうような違いが重なって非常に複雑になっている。それから、同じ仕事をしていても同じ賃金を払わなければいけないという原則が日本にはまだできていない。これも大きな問題です。その為先ほど言ったみたいに正規は日本人だけれど非正規の人はちょっと言葉が足りないっていうだけで大きな賃金の差になってきたりすることが出てくるんですね。そう

というようなことが複雑に絡み合ってきている中で外国人の問題があるということです。私は早急に日本の非正規雇用対策をしないと大きな問題になってくると考えています。今日はちょっとお話しなかったんですが、日本の今の非正規の割合は約40%です。特に女性は60%が非正規です。非常に増えてきている。ブラジルはわかりませんが、増えてきている。社会保険に加入していない非正規の人たちもたくさんいます。非正規の雇用をどうするかっていうことは日本の労働法の根本問題ですし、社会保障法の根本問題なんですけれども、厚生労働省の方にはちょっとあれなんです、私は今の日本の非正規雇用対策は非常に甘い、生ぬるい、もっと根本的な対策をしないと深刻な問題になると考えています。

二宮先生

和田先生には今後はぜひブラジルの法律のことも勉強していただきたいと思うんですが、たとえばですね、ブラジルでは非正規というか、いわゆるパートタイム、もちろんあります。しかしそれが2年以上続くと、これはもう自動的にというか、もし企業が正規社員にしなければ、当事者はすぐ労働裁判所に訴えてその権利を実現させることができるようになっていくんですね。それから、さっき林弁護士が聞いたことで、派遣業者が違法なことをしたと、そうするとその、派遣業者が労働者を派遣している大企業っていいですかね、そこには連帯的な責任は生じないという質問なんです、これはブラジルの法律から考えるとまったく当たり前のことでして、派遣業者が労働法上の権利っていうか義務を果たさない場合は、労働裁判所に訴えて、今度はその労働者を雇った企業も連帯的に責任を問うことができる。それから、男女の給料の差別もいかん。同じ職務を遂行している男女に係わらず人間に給料の差別があるのもいかん。実際には男女の給料が違うというのはしょっちゅう聞く訳ですから、現実としては男女の給料の差はある訳ですけど、しかし法律の上ではそれはいけない。自分は労働法の専門ではないけれども、自分の事務所には労働法の専門家がいます。

ね、したがって私もなかなか今日、言いよどむ訳ですけども、やっぱり日本の企業は日本のメンタリティをそのままブラジルに持ち込んでいるものですから、結構違法なことをやっていることが多いんですね。日本でもハラスメントが問題になってきていると聞いておりますが、ブラジルでもずいぶん厳しくなってきました。まだアメリカほどではないけれども、パワハラ、セクハラ、いろんなタイプのハラスメントがあります。それに対する慰謝料の請求というのも増えていまして、日本であれば目を瞑ってしまわれるようなことが、ブラジルでは結構問題にされています。日本から派遣されている人は仕事熱心だから、ささいなミスなのに、上司が机を叩いて怒号してですね。私を人前で叱ったと、従業員が申告をしてくるんですね。上司に聞いてみるとですね、「いやいや、確かに声は少し高くなったかもしれないけど、机を叩いて怒号なんかしていない」と。このあたりは証人がいないとわかんない訳ですけども、私とその上司にアドバイスすることはですね、そうやって怒るのも結構だけど、人前でやらないでくださいと。証人がいたらもうアウトですからね、とか。例を挙げるときりがありませんけれども、ブラジルと日本の間では労働法がそれぞれ違う。休暇のとり方も違う。たとえば休暇。休暇というものはこれはILO条約の中、勧告で決まっている訳で、年間20日間ですよ。しかしブラジルではですね、年間20日間がいつの間にか土日が算入されて30日になっているんですね。1年働けば30日の休暇がもらえるというのは、これは子どもでも知っている訳です。ところが日本へ行ったブラジル人がまず驚くのは、1年間働いても有給休暇が10日しかもらえませんと。1年働くごとに2日ずつ増えていって、6年目にようやく20日になる。ブラジルの法律では、休暇というのは15日ずつ2回に分けてとるか、1ヶ月をいっぺんにとるか。日本で、私は日本から派遣されている人とか、公務員も含めて知っていますけど、まず20日間の有給休暇を全部とる人っていないんですね。ひたすらに働く。これが日本の多分、繁栄の原動力だと思うんだけど、ブラジルはそんなことは有り得ない。それから、日本にはサービス残業

というものがある。私がサービス残業のことを自分の学生たちに話す
とですね、皆ゲラゲラ笑ってなんですかそれはってね。なんで労働者
が自分の時間、自分の時間外勤務手当を犠牲にして、資本家のため
に働かなきゃいけないのか。日本人に言わせると、いや、愛社精神が
あればそれぐらいのことは当然だろ、ところが愛社精神とは何ぞやと
いうことになると思います、それは日本みたいにかつてのように終身雇
用とか、そういうものがあればね、よかったですでしょうけど、今や日本だ
ってそういうことはなくなってきている訳で、そうすると、ブラジル人に
そういう話をするとなだただ驚くばかりですね。最後に申し上げたいの
は、日本にもブラジルにも管理職というのは、すべての権利義務を負
わされている訳じゃない訳ですよ。管理職であるがゆえにいくつか
の特権があれば、その代わりにそれに見合う義務もある訳ですけども、た
とえばマクドナルドの店長の話をしたら皆もう、これはもう、なんてい
いますか、言葉を失ってしまうという感じなんですね。要するに管理職
という名前に隠れてですね、死ぬまで働かされたということなんで、ま
あ、これほど違う訳ですよ。これほどメンタリティの違う人たちが日本
に行ってますね、たぶんいろんなことを我慢しているだろうと思うん
です。私はかつて旧労働省の頃に、いろんなことをもっと取り締まってく
ださいと労働基準監督署にお願いに行ったこともあります。一罰の百
戒といいますかね、そういうことで役所がそういうことに目を光らせれ
ば随分気をつけるんじゃないかとお願ひしたこともあるんですが、や
っぱり役所だってそうそう監督ばかりに力を入れる訳にもいかない
し、それでまあ、和田先生からいろいろとご指摘があったようにいろ
んなことがまだ未整備、未整備ということは結局、日本は働くことが美
徳ですからね、そういうことで随分残業とかそういったものも、まあ、サ
ービス残業ってのは2時間は、会社のためにただで働くというようなこ
ともある訳で、これはなかなかブラジル人には理解してもらえないとい
うようなことなんですね。どうもすみません。是非、先生にはご理解い
たきたいと思ひまして。

和田先生

えっと、二宮先生の言っていることは正しいものですから、反論はいたしません。私なんかは働き方についてドイツと比較しているものですから、いろんな点は直さなきゃいけない。たとえば日本は実はILO条約に批准していないんですね。今のような状況だから批准できないんですよ。ILOは3労働週と、最低1回は2労働週の連続休暇が必要なんですけど、日本の労働基準法は残念ながらこの基準を満たさないんですよ。だから批准していない。そういう、国際条約を批准していないところが結構あるんですね。だからまずこれをやらないと国際的なスタンダードにはならないというのが1つ。2つ目、国際的なスタンダードだけではなくて、たとえばOECDの基準っていうのはどうなっているのかっていうことを私たちは常に気にしないと本当のグローバル化っていうのはできないんじゃないかと。で、サービス残業とか過労死なんていうのは、私たちは普通にもうわかってますけれども、およそ、かなりの人たちはわからないんですね。冗談半分で「死ぬ気になって働け」といいますが、死ぬほど働いちゃう訳です。それがどうしてそういうメンタリティが出てくるのかとか、働いてどうして本来権利を持っている残業代をもらわないとかですね、こういうことについて私は、国の中だけだったらいいけども、国際的な環境の中でやっていかなきゃいけないときにそれでいいのかと、まあソーシャルダンピングということになるかもしれませんが、そういう視点も当然持っていなきゃいけない、だから文化の違いということももちろんありますけれども、少し日本のやり方がおかしいところはそれなりに国際水準を合わせていかなきゃいけないっていうのは私もそう思います。1つ1つはすべてそういう問題に係わっています。



【Q2】田中理事長

田中理事長

海外日系人協会の理事長の田中でございます。和田先生のお話、私は感激してお聞きしました。たとえば最後のところでおっしゃいました出稼ぎの方々がきちっと守られていない点についてですね、かく、このように訴訟すればいいというようなやつってというのはね、これからどんどんやっていていただきたいなという感じがいたします。そういう保護の、小さいことの積み上げがですね、非常に重要な働きをなすということに私は本当に賛成でございます。他方ですね、冒頭の辺りに、先生が、日本の、たとえばブラジル人の日系の人にはですね、特定のビザを出すというのは、なんか、国際的に見ておかしいんじゃないかと、こういうようなことをおっしゃったと記憶しているんですが、これについてはですね、私はそうではないんじゃないかっていう感じがいたします。たとえばイタリアとかスペインはですね、自分のところの人間、3世ぐらいまではですね、パパパッと、パスポートを出してしまうというようなところもございますし、それから他方においてどういう人をどういう形で入国させるかというのはですね、これはもう各国に委ねた権限だと思います。それで日系人の方を、国籍を与えないけれども、その他は何をしてもよろしいと、こういう形で私たちというのはですね、逆にいえば、日本政府がそういう人たちを入れたいと思ったからやったのだと私は思っております。それで、そのあといろいろ今日のお題になるような問題点も出てきておりますけれども、その出発点の点についてはですね、私はそんなにおかしいことは無かったんじゃないかなと、こういう具合に思います。以上です。どうもありがとうございました。

二宮先生

ありがとうございました。

【Q3】辻さん

和田先生に質問があります。私もブラジルに来てちょうど2年が経つんですけれども、今のお話の中で2つ、今の質問と被りますけれども、先生が最初におっしゃられたその、外国人労働者を受け入れるときに、日本はその、なぜ日系人だけ別扱いするのかという議論が足りなかったとおっしゃられた。まあそれから30年経ちますけれども、その議論が足りなかったことで、今も続いている弊害っていうのはどんなものがあるのかっていうのが1つです。それから、今のお話の中であまり出てきませんでしたけれども、在日の方々とか東南アジアの方々とか日系人というのは、先ほどおっしゃられた社会的統合という意味ですね、日系人だから他の外国人とはちょっと違うところとかですね、そういうところはあるのか、それとも日系人といえどもやっぱりブラジル人なんで、もうすべて他の外国人と同じカルチャーの違いがあるんだという風にお考えなのか、その辺りの先生のご見解をお聞かせください。



和田先生

はい、えっと、1つ目の話ですが、私は日系人の人を入れたのは国際的に見ておかしいという風には考えていないんですね。そういう国がたくさんありますから。それは十分にある選択なんだけど、だけどあの当時、単純労働はだめだ、だめだ、だめだといっておきながら日系人だけ入れた。そうすると日系人は結局、単純労働のために入れたという風に考えてしまうんじゃないか。だからその結果、単純労働

ですから、十分な教育訓練をすとか、語学研修をすとかですね、そういうことを伴わなくて入れてしまった。それは個人の努力の問題だという風にしてしまったところがおかしいんじゃないかと思っているんですね。人を入れるときには労働力として入れるっていうだけではなくてそれに伴うさまざまな、たとえば言葉ができない人に責任を持ってやっぱり教育をしないと。職場に入ってからすぐに労働災害に遭ってケースが結構あったんですけども、そういうことが起きてしまった問題がどこにあるかっていうことをきちっとやっていかないといけない。私は、やっぱり日本に入ってきた以上、ただお金を稼ぐっていうだけではなくてですね。日本で生活するために語学を勉強すとか、そういう努力は必要だと思います。それから文化の違いはそれぞれの国ごとに違うと思います。私もいろんな国の留学生なんかと付き合いありますが、それぞれやっぱり違う文化を持っていますから、一概にはいえない、ただし、日本人だと当然だと思っていることが意外とそうじゃないって事がたくさん見えますし、私たちも、逆に外に目を向けていかなきゃいけないという、こういうことをこの20~30年間勉強してきたのではないかと思います。これは在日の人たちとの付き合い方ではなかった新しい現象だと感じています。それからもう1つだけちょっと言わせていただきたいのは、せっかくですね、私は看護師とか保健、介護士を入れる政策はいいんですが、たとえばつい最近フィリピンから来た人たちの試験の合格率が8%なんです。で、8%ってことは、92%の人が、せっかく自国で資格を持っていて日本で働きたいって思っている人たちが帰らざるを得ない、まあ全部は帰らなくてもいいんですが、もっとやっぱりそこらへんをうまくきちんとやっていかないと、せっかくそういう政策をとったのが実を結んでいかなくなるんじゃないかって思っています。ですから外国人を入れるっていうことについては、もっといろんな多面的な、労働力としてだけではなく、多面的な入れ方を考えていかないといけないと思います。外国人研修制度を変えたのはその1つだと思います。

二宮先生

最初の質問について、私が知っている限りのことを申し上げます。1980年代におけるバブルの景気の中で、日本の若者たちが「3K」の仕事をしなくなった訳です。したくなくなった。それは皆、ネクタイを締めて、エアコンが効いているところで仕事をしたほうがいいに決まっている。そうすると、その「3K」の仕事を油にまみれてやる人間が少なくなっていった、中小企業においては、注文はあったけども、それを納めることができなくて黒字倒産した、みたいな話だってあった訳です。それに対して何とかしなきゃいけないということで、1985年当時に、サンパウロの当時3紙あった日本語の新聞においてですね、日本に行って働きませんか？しかし日本国籍がないとだめですよ、というのが出た訳です。最初は日系ブラジル人じゃなくて、日本人を呼び戻そうとした訳ですね。戦後、日本が苦しいときに、多くのの人々、ブラジルには6万人ぐらい来た訳ですが、そういった人たちを呼び戻して働いてもらおうと。アメリカやカナダに移住した人たちはそれは物資的にいい生活をしている。しかし中南米に行った人たちはどうも困っているらしい。そうすると、今の日本の給与水準のオファーをすれば戻ってくるだろうと。で、実際そうなんです。たとえば日本語学校で日本語を教えていたような先生方とか、あるいは、洗濯屋さんとか農業とかですね、それはそれは当時、為替がいくらだったかちょっと覚えてないけど、とにかく20万、場合によっちゃ30万ぐらいもらえる、ということですね。当時の為替は今よりずっとレアル高でしたから、1:1ぐらいでしたからね、少なくとも2000ドルとか、3000ドルという話になる。もう皆、今やっていることを全部捨ててでも行こうと。で、行ってみたら今度は雇い主に呼ばれてですね、これは私が実際ヒアリングしたことなんですけど、とにかく人手がなくて困っているんだと。お宅の息子さんとか娘とか、甥っ子とか姪っ子とかいないの？と。いや、そりゃいますけど、皆ブラジル国籍で日本国籍を留保している訳ではないし、そりゃだめでしょと。いやいや、うちの選挙区の先生に頼んで何とかしますと。で、何とかしますと言った結果がですね、法務大臣の特例ビザなんです。つまり、それまで、あることはあったけども、親族訪問というものを引っ張

り出してきて、それをどんどん与え始めた訳ですよ。それはもう統計レベルではっきりわかるんですね。1985、1986年をスタートにして、1987、1988年ごろはですね、そういった人が千とか万単位で増えていって、当時、法務省はですね、入管法の改正作業をやってですね。じゃあついでに定住者っていうのを作って、日系人を入れようということにした訳ですね。その改正入管法は1989年6月に成立し、1990年6月以降に、日系ブラジル人が3世までは大手を振って日本に行けるようになった。これはですね、当時、日本の在サンパウロ日本国総領事、あるいは外務省、あるいは法務省、どこに行っても聞いても、いや、別に単純労働をさせるために入れた訳じゃありません、日系人だから特別に入れてあげた、その、血統を重んじて定住者という制度を作ったと、で、したがってそこでは、単純労働をするためともなんとも書いていない、確かに書いていないんです。要するに、何でもできる。日系人であれば、ご先祖様の国に来るんだったら、何をしてもいい。お昼寝しててもいいし、学校に行ってもいいし、あるいは働いても構わない。しかし、働いても構わないっていうビザはですね、世界中探したってそんなにたくさんないんですよ。したがって、中小企業のニーズに応えるために、そういうステータスを作ってまで人手不足を補おうとしたと解釈されても仕様がないう訳です。日系人というものは、おそらく日本語も話せるだろうし、日本の習慣も知っているだろうし、日本の社会に馴染みやすいだろうと考えたんですね。当時のお役人たちは。私はその頃、ブラジルの新聞のインタビューに答えているんですが、そんなものは間違っていると。日系人はブラジル人であって日本人じゃないから、これはとんでもないことになりますよと言った記憶があってですね、その新聞記事を一生懸命探しているんだけど、今のところ見つからないです。1990年ごろですよ。まあ結果としては案の定ですね。多くの人々が日本語もできないし、日本の風俗習慣になかなか慣れないし、子どもを連れて行っても学校じゃいじめられるし。いろんな問題が次々と生じてきたんですね。もちろん日本政府だっていろんな手を打ちましたけど後手後手になって、10年ぐらいい経ってようやくいろんな問題が解決し始めたということなんですね。私は、CIATEが設立されて23年、その前

からずっと見ていますから少なくとも25、26年は見てきています。実は初めの頃の状況っていうのはそういうことなんです。それで、日系社会として何とかしなきゃいけないなといているときに、旧労働省と外務省から私の知っている人たちが来られましてですね、何とか送り出すにあたって、いろんな事前の知識を与えてもらって、日本っていうのはこういう国だ、こういう法律があって、こういう宗教があって、こういう国なんだよということをやる団体をぜひ作ってほしいという要請がありました。それで、当時私は文化協会の副会長をやっていたんですけど、お前は法律家だし、フォローしてくれ、お前がやれとかいうことになって、以後、23年間これをやっている訳です。確かにいろんなものが変わってきました。いろいろ変わってきたけども、しかしいろんな山あり谷ありでね。今日に至っているんですが、ブラジルの労働者の置かれている環境と日本における状況っていうのはあまりにも違いすぎてですね、とにかく我々が送り出すにあたってですね、日本は随分違うから気をつけなさい、日本に行って問題があったらハローワークに行ったり、労働基準監督署に行ったり、あるいは弁護士さんに相談しなさいということは言ってますけど、これもですね、ブラジルであれば、たとえば労働裁判だったら全部ただですよ。訴訟費用も要らなければ弁護士も成功報酬でやる。でも日本はそうはいかないですね。法テラスがあるけど、それは、必ずしも全部やってくれる訳でもないし、というようなことでなかなかですね、状況は、改善した面もあるけども、なかなかうまくいかないというようなのが現状なんですね。すみません、これ、お答えできたかどうかわかりませんが、つい話し始めると長くなるもんだから。

デカセギの子弟として日本で育ち、
日本企業に総合職として就職を
決めた私たちの経験



浜松文化芸術大学

シンチア・ユキミ・ミヤギ



浜松文化芸術大学

鈴木・アリネ・ゆかり

◎シンチア

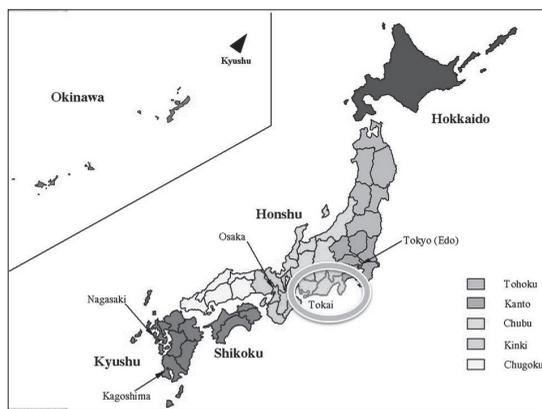
こんにちは。

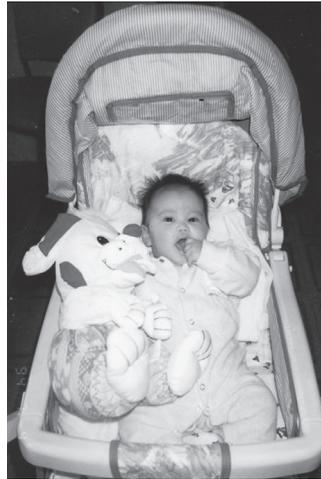
私たちは日本の大学の学生で、休暇でブラジルに戻っています。休暇中に、このCIATEのシンポジウムにお呼び頂き、日本での私たちの生活についてお話する機会を頂きました。

まず、私たちを招待してくださった二宮先生と永井さんにお礼を申し上げます。講演は3分の1はポルトガル語で行って、あとは日本語で行います。日本語でお話するのは、大学についてと、大学での活動についてです。これまでのデカセギの人々の話というのは、日本の学校に行って、「いじめ」に遭い、それを乗り越え、ブラジルに戻る、というものでした。ただ、私たちはそこからもう少し先に進むことができました。そして、私たちは次世代、つまり私たちの「後輩」に当たる方々に、自分たちの経験を伝えるための活動をしてきました。

最初に私から、私のこれまでの人生についての話をします。次に彼女が、彼女の人生についての話をした後に、私たちの活動についての話をしたいと思います。

私たちは先週、日本の静岡県から戻りました。私はサンパウロ生まれで、母は日系二世です。父は日本人で、2人はブラジルで知り合いました。





私の祖父母は沖縄出身です。私の顔が、日本人ともブラジル人とも少し違うのはそのためなんです。ブラジルでは、生まれた時からずっとポルトガル語を話していました。ブラジルの学校で勉強をし、初等教育（ensino fundamental）の4年生まで終わりました。



10歳のとき、両親が日本に行くことを決めました。仕事と住む場所を確保して、家族の日本への渡航費用を稼ぐために、父が最初に日本に渡りました。その1年後に私たちも日本へ行きました。2月12日のことでした。



来日、空港にて (12 de fevereiro de 2005)

日本はブラジルと何もかもが違っていました。最初はとても不安でした。日本の道路はブラジルの道のように穴だらけではありませんでした。寒くて、家の中にブラジルでは見たことの無い暖房器具がありました。冬だったので、父は私に肉まんを買ってくれました。他に、

日本にあるものでいいなと思ったのはミルクティーです。ミルクティーというのは、牛乳入りの紅茶です。あとはカルピス。これもブラジルにはありませんでした。



肉まん



ミルクティー



カルピス

日本の学校は4月に始まります。日本に着いてからたったの2ヶ月で、私は日本の公立学校に入りました。当時はブラジル人学校の学費がとても高く、私の両親には払うことができませんでした。



私は日本語が全然わかりませんでした。読むことも、漢字を書くこともできませんでした。学校に入る前に、通訳の女性に入ってもらって、先生と面談をしました。ブラジルに住んでいたとき、私は髪にメッシュを入れ、爪にはマニキュアを塗り、大きなイヤリングをつけていました。その格好で日本の学校に行くと、先生は「うーん、ダメ」と言いました。ブラジルではごく当たり前のことだったので、不思議に思ったのですが、日本では当たり前ではなかったのです。規則は規則で、私はそれに慣れなければなりませんでした。

◎ブラジルの学校と日本の学校との違いで、私が気がついたことを4つご紹介したいと思います。

まず、日本の学校での一日はとても長いです。生徒はほぼ一日中、朝8時から午後3時まで学校にいます。2つ目は食事です。生徒は、給食と牛乳を用意して、クラス全員に配る当番を交代でやります。学校の給食を通じて、私は日本食を食べられるようになりました。給食のメニューは、例えばご飯と牛乳とパン。牛乳は毎日出てきました。



3つ目は掃除です。学校で掃除をするのは生徒です。トイレも床も掃除します。日本の学校に掃除婦さんはいません。4つ目は、日本の公立学校には水泳、書道、音楽の授業があることです。全ての小学校にプール、体育館、ピアノなどの楽器を備えた音楽室があります。



さて、私が日本語をどのようにして覚えたか、ということについて話したいと思います。国語、つまり日本語、歴史、地理の授業の時は、別の教室に移動して、日本語を勉強していました。そこで、日本人の先生に、日本語の読み書き、会話を少し教えてもらいました。

私は日本語が全くわからなかったので、クラスの皆とコミュニケーションができませんでした。とても孤独を感じていました。ある日、数学の授業のとき、クラスのある男の子が私について言いました。「あの子は外国人だから、この問題はわかんないよ」と。私はその問題を解くことができたのですが、それをどのように言えばいいのかわからなかったのです。そこから私は、外国人、ブラジル人は馬鹿ではないのだということを示したくて、日本語をより熱心に勉強するようになりました。

日本の小学校には1年だけ通い、小学校6年生のクラスで勉強しました。中学校に入ったときには、日本語の会話、読み書きがだいたいできるようになっていました。

日本の学校では、授業が終わった後、放課後の活動があります。サッカー、バレーボール、テニスなどがある中で、私はソフトボールを選び、2年間ピッチャーをやりました。2年生になった時、卒業後はポルトガル語を勉強するので、高校には進まないつもりだと担任の先生に伝えました。というのはその当時、ポルトガル語を忘れつつあると感じていたからです。ポルトガル語で何と言うのか、何と書くのかわからない言葉があって、例えば、キリンという言葉がありますが、スペルがgで始まるのか、それともjなのかわからなかったのです。

ただ、その先生には、「日本の学校に進まないのはもったいない」と言われ、ポルトガル語の授業がある高校を勧められました。その高

校には「外国人生徒向け国際コース」という特別な学科があり、その学科に進むことで、日本の学校の中でポルトガル語を勉強できる、ということでした。その学校は市内で最も入るのが難しかったのですが、努力して、入ることができました。

浜松市立高校入学



そこでとても楽しい3年間の学校生活を送り、卒業しました。高校まで、私はユカリさんと同じ学校で勉強しました。ですので、次に彼女が自分の人生について話をして、それから私たちの大学での経験についてお話したいと思います。



◎アリーネ

こんにちは。

鈴木・アリーネ・ゆかりです。私は日系ブラジル人4世です。私の両親はブラジルで生まれ、ブラジルで育ちました。私は生まれたときから家庭内ではポルトガル語で話していました。そのため、私の母語も自然とポルトガル語でした。

1993年 ブラジルで誕生 日系4世



1歳半になった頃、両親の出稼ぎのため、初来日しました。すぐに日本の保育園に入園しました。私の両親は遅くまで工場勤務していたため、朝の7時半から夕方6時まで保育園に預けられました。



ブラジル人向けの託児所

1994年

1998年

初来日（当時1歳半）
保育園に入園



4年後に母が妹を妊娠したため、仕事を辞めたことをきっかけに、ブラジル人向けの託児所に入りました。ここで初めてポルトガル語の読み書きを学びました。日本の教育を受けるために、7歳になり、小学校に入学しました。小学校では、他の日本人と同じように問題なく生活できていました。言語で困った記憶はありません。

しかし、小学校3年生のときに、家族全員でブラジルに帰ってきました。ブラジルでの日本語中心の生活からポルトガル語中心の生活への切り替えが大変でした。ブラジルの学校には2年間通いました。始めは割り算の計算などの方法が違う点があって、少し戸惑いました。しかし日本で勉強方法が身についていたため、勉強面ではすぐに周りに追いつくことができました。



ブラジル帰国

2000年

2003年

小学校入学



そこでまた、2005年に転機が訪れました。なんと日本に帰ってきちゃいました。



中学校編入学

2005年

2008年

再来日

ブラジル人学校EAS



当時の計画は、5年後にまたブラジルに帰ってくるということだったので、浜松市のブラジル人学校「Escola Alegria de Saber」に通いました。

そして皆さんがご存知のとおり、2008年にリーマンショックがやってきました。姉妹3人合わせて10万円の授業料が両親の負担になっていました。そのため、5年ぶりに再び日本の公立学校に通うことになりました。

中学校2年生の3学期に編入学したときが自分の中で1番大変な時期でした。私の日本語のレベルは会話程度で、知識も小学校3年生で止まってしまっていました。当時の学習言語はポルトガル語だったので、黒板に書かれた内容はすべて絵を描いているように見えました。私は黒板をノートに写して、帰宅してからブラジルの教科書と照らし合わせて内容を理解しようとしました。正しい敬語を使うこともできませんでした。「それ違うよ」、「また間違ってるよ」と何度も先生に指摘されました。漢字も読めませんでした。教科書の音読があるんですけども、「わかりません」としか言えませんでした。そのときはい



静岡文化芸術大学在籍

2009年

2012年～現在

浜松市立高等学校入学
インターナショナルクラス



高校生活

- ・ 外国籍を有する生徒が入学
- ・ 1年目はインターナショナルクラス
- ・ 2、3年目は一般クラスに合流



つも恥ずかしい思いをしていました。クラスメイトから「なんでそんな簡単な漢字も読めないの？」と冷たいことを言われたこともあります。今でもそのときの悔しい思いは忘れません。日本人に負けたくない。外国人だからできないなんて言わせない。ブラジル人のイメージを変えたい。という思いが非常に強くなり、一層努力するようになりました。それからは日本人とよく一緒に行動するようになりました。徐々にポルトガル語を使う機会は減って、日本語をメインに使うようになりました。いろいろありましたが、無事、中学を卒業することができ、浜松にある市立高校に進学しました。1年次はインターナショナルクラスで、外国籍の生徒だけの少人数クラスでした。普通のカリキュラムに加え、ポルトガル語も学べるということで、私にとってぴったりの条件でした。このインターナショナルクラスについては後ほど詳しくご紹介します。高校卒業後は現在の大学に一般入試を突破し、入学しました。ここまでの簡単な私のライフストーリーです。

◎シンチア

私たちが出会ったのは高校からです。私たち2人はインターナショナルクラスがある市内の進学校である高校に入学しました。インターナショナルクラスは外国にルーツを持つ生徒のためのクラスです。通常課程に加え、ポルトガル語、もしくは英語が学べます。ここでは同じ境遇の仲間と出会い、出稼ぎならでの辛さを分かち合うことができました。たとえば漢字の難しさとか、日本語の独特の表現の言い回しとか、学校生活の悩み、日本社会のシステムなどが挙げられます。私の代のインターナショナルクラスは5人でした。ブラジル人、中国人、ベトナム人、浜松はいろんな方が住んでいます。高校では、私たち合唱部に入りました。土曜日、日曜日も含め、毎日練習に励みました。合唱コンクールなどの大会に何度も出場し、割とまあ、いい成績を残しました。この部活では先輩、後輩の立場を常に意識しながら活動していました。はじめは、先輩に敬語を使うとか、ドアを持つとか、理解し難いことだったんですが、日本社会で円滑に生きるための大事なルールで守るべきことだとわかりました。

これはミュージカルの写真です。



2011年 静岡県浜松市立高等学校合唱団

これは部員全員で、いろいろミュージカルをやりました。私たちは日本語とポルトガル語だけではなくて、英語にも力を入れました。高校1,2年生のときに、英語弁論大会に出場して、県大会まで進むことができました。高校史上かつて無い成績で、先生も皆も喜んでくれました。当時浜松では、在日ブラジル人のイメージは、工場労働者、うるさい、危ない、怖い、異邦人、そんなイメージでした。出稼ぎの子どもたちである私たちが、そのよくないイメージを変えるきっかけになったのはこのスピーチコンテストでした。このスピーチコンテストでは、もうちょっとちゃんと中身を見ようっていうテーマの話をしました。

高校3年生に上がって進路を決定する際にこの気持ちが蘇りました。在日ブラジル人のイメージを変えたい。当時は在日外国人の高等教育の進学率が低かったので、私たちの存在は大きいと感じました。同じような境遇の子たちを支えたい、その支えるきっかけになりたいと思って、2人で大学進学をしようと決めました。でも、その選択肢にはいろんな不安がありました。経済面はもちろんのこと、精神的にも、日本人と同じ土俵で戦うということへの心配もありました。例えば、私たちは公立学校でしたので、センターの入試問題の国語の成績が伸びず、とても悩みました。古典や漢文はすごく苦労しました。これは担任の先生と私たち4人の卒業のときの写真です。



◎アリーネ

それでは続きまして大学での生活についてお話させていただきます。先ほど、一般入試を突破してという話があったんですけども、これが一般入試です。

一般入試

センター試験（全国共通試験）
→国語、数学、英語、生物、世界史等
＋
大学の独自の筆記試験

※静岡文化芸術大学の場合
国語もしくは英語どちらか選択
2次試験の方が配点が高い

私たちはセンター試験と大学独自の筆記試験を受けて、大学に入学しました。このセンター試験というのは本当に日本人にとっても難易度が高く、ブラジルで言うとENEMに似ている試験だと思います。そのセンター試験のあまり満足のいかない結果と、大学独自の試験を受けて、奇跡的に2人とも合格ということで今の大学、静岡文化芸術大学の学生になりました。私たちの大学は非常に特徴的です。例えば、移民を研究しているブラジル人の教授がいます。在日外国人の学生が現在では10名以上在籍しています。ブラジル人はちょうど10名だと思います。地域に密着した実践的な研究を行うことが多くて、地域との関わりがとても深い大学です。その中でも、外国人の多く在住する街にあるため、多文化共生という分野に力を入れています。私たちはまさに、その多文化共生を学んでいます。当事者としての立場から、また政策を考える行政の立場から、理論を学び、実践を繰り返し

ています。多文化共生を学ぶ傍ら、副専攻として、日本語教員養成課程も履修しています。日本語教授法や、日本語文法などの授業を1年生、2年生の頃に勉強し、3年生からは実際に教壇に立って留学生に日本語を教えます。数年前は日本語を学ぶ立場であった私たちが今は教える側になりました。外国人として日本語をゼロから学んだ経験のある私たちだからこそ、着眼点が日本人と異なり、私たちにしかできない授業ができました。さらに私の場合、大学2年生のときに大学の提携校のウェールズ大学トリニティ・セント・デイビッドに3ヶ月間、短期留学をしました。

Study Abroad

ウェールズ大学トリニティ・セント・デイヴィッドに
短期留学



私は大学に入学してからずっとアルバイトを続けているんですけども、そのアルバイトをがんばって資金を貯め、両親の助けも借りて夢だった留学を果たすことができました。この留学を通じて、英語力はもちろん向上したんですけども、それ以上に大切だと思ったのが、人間的に成長できたことだと思います。今まで学んできた英語を

実践的に使うため、私たちは大学でJUEMUNという模擬国連大会にも参加しています。私たちの大学を含めるいくつかの大学が共同で実施している大会です。参加者はすべて大学生で、一人ひとりが国連の加盟国を代表する立場として、さまざまな国際問題について、3日間英語のみで議論します。そしてよりよい解決策を皆で模索します。代表となった国についての事情、抱えている問題、他国との関係について、理解を深めることができます。模擬国連に参加することで、フォーマルな英語を使えるようになり、国際情勢を知り、それぞれの立場で主張し、妥協点を探りながら交渉することを学ぶことができます。

◎シンチア

私たちが大学に進学した目的は「同じ境遇の子たちを支えたい」ということでした。そのため学内外でさまざまな活動に取り組みました。その中でいくつかを紹介していきたいと思います。



Events atividades voluntários

- Piyo piyo
- Iwata project
- Ehon project
- Forums

- Festa julina
- Colors (HICE)
- Entrevistas (Artigos de jornais)

1つ目は「ぴよぴよクラス」という名の、毎年3月に行われている
外国籍児童就学前学校体験教室です。

ぴよぴよクラス

- 外国籍児童就学前学校体験教室
- 登下校、給食、あいさつ、ひらがな、歌、工作
- ブラジル、ペルー、インドネシア、フィリピンにルーツを持つ子ども

日本の公立学校に入学する予定の子どもたち、幼稚園の年代の子を対象として、登下校であったり、給食、あいさつ、ひらがな、歌、工作などを学んで、学校生活を疑似体験するクラスです。外国人の子どもたちの中には日本の幼稚園や保育園を経験したことのない子どもたちがいます。団体行動とか集団行動が苦手な子たちとか、ずっと座ってられない子たちも多いで



す。子どもたちが文化の違いなどで不就学とか、不登校に陥らないように子どもが抱える不安を軽減していくのがこのプロジェクトの目的です。たとえば給食で飲む牛乳がいやで学校に行きたくないとか、自分たちで掃除を行うことを理解

できないとか、授業の前にちゃんと起立すること理解できないのを、入学前の段階でちゃんと教えることを目的としていて、学校が楽しくなるような取り組みです。こういう小さいクラスで、まず自分の名前をちゃんと日本語で書く練習を、大学生が子どもたちに教えます。

これだけの子どもたちが集まって保護者も皆来てくれました。



ここにはインドネシアとブラジル、あとペルーの子もいました。最後にはこうなりました。

みんな離れたくないと抱きついてきます。今まではここで日本人が活動していました。でも両言語が話せる私たちが参加することによって、保護者とのコミュニケーションがとれるようになりました。より深い悩みとか不安を知ることができるようになって、問題解決に向けてより意義のある活動になりました。



◎アリーネ

次のプロジェクトは、外国人中学生学習支援です。今回は対象が少し成長しました。こちらは多文化交流センター、浜松市の隣の市である磐田市にて外国人中学生を中心とする地域の中学生の放課後学習支援プロジェクトになります。ここでは主に学校の宿題を中心に苦手科目のサポートを行っています。学習支援だけではなく、サマーイベント、生徒と学生たちの交流レクリエーション、クリスマス会や進路相談などを自分たちで企画し、実施しています。このプロジェクトを通じて、通っている生徒たちが、似た境遇の先輩である私たちと接点を持って、大学に興味を持ってくれることを期待しながら活動しています。実際にサポートを受けたことがある生徒が、今私たちが在籍している大学に通ってくれています。こちらは新聞の記事にも取り上げられました。

多文化交流センターでの学習支援に関する新聞記事（静岡新聞2014.3.7）



続いては、こちらは多文化子ども教育フォーラムです。

多文化子ども教育フォーラム (FICE: Forum on Intercultural Children's Education)

対象：外国につながる子どもの教育や関連する課題
に関心のある方
→NPO・ボランティア団体等の関係者、
学校教諭、行政職員等が参加

過去のテーマ例：

- ブラジル人カウンセラーによる子どもと
保護者の心理分析
- ブラジル人保護者は何を考えているのか
- これからの日本語指導を考える
- ポルトガル語での討論会IV, Debate em Portugues IV
～日本の大学に進学した
ブラジル人たちの経験から学ぼう～
- 教育支援策をめぐって当事者学生が物申す

第10回 多文化子ども教育フォーラム
(Forum on Intercultural Children's Education)

ブラジルと日本の 学校文化の比較

○プログラム
・報告1 経費支援（難民申請中の申請者）
「日本アジアの社会福祉学部の学生が報告する」
・報告2 家庭のレスポンス（ブラジル人保護者-母）（ブラジル人学生）
「日本から来たブラジル人の学生が報告する」
・報告3 カムドーン・カトリック（ブラジル人保護者）
「日本から来たブラジル人の学生が報告する」
・意見交換 進行 イリカワ エウゼアラズ（静岡文化芸術大学教員）

○対象
外国につながる子どもの教育や関連する課題に関心のある方

2015.7.4 (土)
13:30~16:30
静岡文化芸術大学
新館2階 第200中会議室
参加費無料

主催：静岡文化芸術大学
問い合わせ先：上田千鶴子 講師
TEL：054-437-4105
E-mail：fice2015@gmail.com

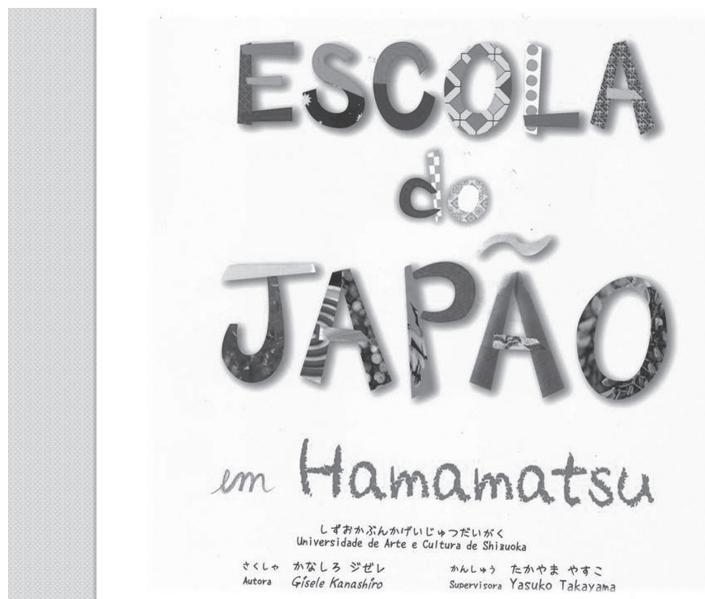
多文化子ども教育フォーラム 実行委員会
事務局

静岡文化芸術大学ホームページにて引用
<http://www.susac.jp/news/completion/201500692/>

このフォーラムは大学が主催するフォーラムです。主に浜松市をはじめとする静岡県西部地域で支援活動を展開するNPO、ボランティア団体等の実務者や、中間支援団体の関係者、学校教諭、行政職員等によるものです。このフォーラムは、外国につながる子どもたちの教育環境改善に資する研究を進めるために開催されています。そこで、実際に私たちが日本で育ってきた経験を当事者の声として発信していきました。こちらは過去にあったテーマの一覧です。たとえば「ブラジル人カウンセラーによる子どもと保護者の心理分析」、「ブラジル人保護者は何を考えているのか」、「これからの日本語指導を考える」、「ポルトガル語での討論会”Debate em português”」、「日本の大学に進学したブラジル人たちの経験から学ぼう」、「教育支援策をめぐって当事者学生が物申す」。この最後の「当事者学生が物申す」で、私たちは今まで教育を受けて感じたことを発表しました。これにはかなり大きな反響がありました。

◎シンチア

先ほどの「びよびよ」で小さい子どもたちの支援、「磐田プロジェクト」で中学生くらいの支援、フォーラムで行政側に訴えかけました。でも本人たちが自分たちで目指したいものがないと変わらないと思って、大学の教授と一緒にこの「絵本プロジェクト」というものをやりました。この絵本は日本語とポルトガル語で書かれたバイリンガル絵本です。



金城ジゼル作 高山靖子監修「Escola do Japão em Hamamatsu」表紙

日本の小学校での生活について、やさしいタッチで保護者も見やすいように作られています。この本を作ったのは私の大学の先輩、同じブラジル人の方です。

こういう風に、赤白帽子、Boné vermelho/branco、どうぐばこ、Caixa de materiais と、今まではずっと文字だけだったんですが、今はイラストが子ども自身がワクワクするようなタッチで描かれています。



「Escola do Japão em Hamamatsu」より

この絵本をツールとして、私たちはブラジル人家庭に出向いてインタビュー調査を行いました。たとえば、お母さんと子どもにインタビューをして実際に話していくと、「え、じゃああなたはどうやって日本語覚えたの?」って私たちに興味を持ってくれます。子ども自身もそう、「じゃあ大学ほんどに行けるんだ」って反応をします。インタビューを通じて私たちの存在を知ってもらって、将来の夢を与えることがこのプロジェクトの本来の目的です。日本、とりわけ私たちが住んでいる浜松市では、ここサンパウロと違って大学進学を果たしている日系ブラジル人の存在はまだまだ少ないです。私たちのような存在は本当に珍しいので、私たちの経験を基に日本語

の習得をもっとがんばろうとか、じゃあ高校行ってみようかなって思ってもらうことをねらいにしていました。子どもたちに大学進学も可能だっていうことを伝えたかったです。

ここまでは結構真面目な内容だったんですが、突然大学で、日本で Festa Julina をやりたいって思ったんです。なんとなく昼ごはんを食べてたときに、やってみたいねという話をしました。私たちも懐かしいし、私は10年もずっと日本にいたので、やりたいなと思って、開催することにしました。



Festa Julina na SUAC

- 日本人にブラジルの文化を身近に知ってもらう
- ブラジル人のコミュニティに日本の大学、特に文芸大を知ってもらう
- 私たちのように外国にルーツを持つ学生の存在、活動を知ってもらう

開催するにあたって大学のイベント費を使ったので、ちゃんと目的を定めないといけないなと思って、3つ設定しました。1つは、日本人にブラジルの文化を身近に知ってもらう。ブラジルといえば、サッカー、サンバ、アマゾン。アナコンダ見たことある？って聞かれるくらいなので。もうちょっとちゃんとブラジルの文化を知ってもらうため

にこれを目的にしました。2つ目は、ブラジル人のコミュニティに日本の大学、特に文芸大を知ってもらってことです。大学の建物は結構街中にあるんですが、大学だって知らなかったっていう声が多いです。3つ目は、私たちのように外国にルーツを持つ学生の存在、それと活動を知ってもらおうという目的でした。

こういうふうになんと、Barraquinha とかを作って、麦藁帽子をかぶってちゃんとチェック柄の服を皆に着させて、パンフレットも2ヶ国語、全部ポルトガル語と日本語で作って、Dança da Fita っていうリボンダンスをやって、あとはQuadrilhaっていう輪になるダンスをやりました。できたのは実行委員のおかげです。ブラジルにルーツを持つメンバーが5人くらいいて、あとは皆日本人でした。わっと集まって、皆でやりました。私たちのこの活動はテレビでも取り上げられました。





Festa Julina na S

フェスタ・ジュリーナ・スアック
ブラジルの伝統的な行事
踊って、楽しんで、ブラジルを知ろう～
vamos dançar, festejar e conhecer a SUAC

Data: 12 de julho de 2014 (sábado) 11h00
Local: Universidade de Arte e Cultura de S
* Deai no hiroba (espaço a céu aberto)
(*Em caso de chuva, refatório, 3º ar)
日程: 7月12日(土) 11:00~16:00
場所: 静岡文化芸術大学
* 出会いの広場(雨天時/北棟3階 学生食堂)

日本人も、ブラジル人も
そうでない人も、WELCOME!
Japoneses, brasileiros,
todos são bem-vindos!!

静岡文化芸術大学、国際交流協会/静岡、浜松市、先済和ブラジル料理旅館、公益財団法人
のびのびは静岡文化芸術大学「のびのび」棟3階 12.25.2014「フェスタ・ジュリーナ」実行委員会 発行

もう1つ最近立ち上げた私たちの活動は、この「COLORS」っていう
ものです。

COLORS

- 外国にルーツを持つ若者が集まって、
さまざまな情報を発信する
- 高校生向けの講座を実施中



これは、浜松国際交流協会と連携して、外国にルーツを持つ若者が集まってさまざまな活動を発信しています。今まで私たちの県では、日本人がこういう企画をして外国人が参加するっていうのが主でした。しかし、今度は私たち当事者が自分たちで企画して自分たちで仲間を呼びました。県内では初の取り組みだと思います。

ここでは高校生向けの講座を実施していたり、あとこういうイベントを開催したりしました。このリスタートは自分たちの可能性を信じて、捨てずにがんばっていこうという会でした。この取り組みも珍しかったようで、新聞に取り上げられたりしました。

7月(31)13(A) p.15

13日(日曜日) 中 浜

国籍超え、浜松市民

200人が参加、中区で集い

浜松国際交流協会主催のイベント「七十八歳の浜松市民が大集合！未来はみんなでつくる！」(中日新聞東海本社後援)が十二日夜、浜松市中区のクリエート浜松で開かれた。浜松市出身の打楽器奏者・生田真也さん(左)がサンバのリズムに合わせて、参加者がそれぞれリズムを刻みながら音楽を作り出すワークショップもあった。

イベントを企画運営した重井アマンダさん(右)と生田真也さん(左)は「違う文化の国を越えてお互いを理解できた。浜松市が昨年度策定した『多文化共生ビジョン』の一端、外国人を支援する社会から多様な文化を尊重する社会への移行が主眼で、十月を文化共生MONTH(月間)に同ビジョンで定めている。(木原育子)

多くの人と友達になってほしい」とあいさつ。名前やルーツの国などが書かれた名札を手にくる！(中日新聞東海本社後援)が十二日夜、浜松市中区のクリエート浜松で開かれた。浜松市出身の打楽器奏者・生田真也さん(左)がサンバのリズムに合わせて、参加者がそれぞれリズムを刻みながら音楽を作り出すワークショップもあった。

イベントを企画運営した重井アマンダさん(右)と生田真也さん(左)は「違う文化の国を越えてお互いを理解できた。浜松市が昨年度策定した『多文化共生ビジョン』の一端、外国人を支援する社会から多様な文化を尊重する社会への移行が主眼で、十月を文化共生MONTH(月間)に同ビジョンで定めている。(木原育子)

身ぶり手ぶりで自己紹介しながら交流する参加者＝浜松市中区のクリエート浜松で



こういう風に自分たちで司会して、会場設定も全部自分たちでやりました。



これはミーティングの風景です。右側にいる彼もブラジル人です。



皆で会議、ミーティングをして、次に何をするか決めています。私たちは就職活動をしていたんですが、そのやり方がわからなくて、わからないんだったら自分たちでセミナーを開いて自分たちで勉強しに行こう、という企画もやりました。

日本では留学生向けのものはたくさんあるんですが、在日ブラジル人とか日系ブラジル人向けのものはなくて、だったら自分たちで作ればいいということで開催しました。その他にも、自分たちの経験をもとにして、行政側に進学情報が不足しているというフォーラムを開催しました。こういった活動は新聞で紹介してもらいました。

COMUNIDADE

Postado em: 11/01/2014



Jovens relatam experiências em debate

Quatro universitários brasileiros falaram em português sobre as dificuldades dos estudos e a barreira do idioma

OSNY ARASHIRO/ALTERNATIVA

外国にルーツ 日本で育つ

浜松でセミナー



「第2世代」の就活後押し

多文化共生推進センターが主催する「第2世代」の就活後押しセミナーが、14日、多文化子ども教育フォーラムで開かれた。...

「第2世代」の就活後押し

多文化共生推進センターが主催する「第2世代」の就活後押しセミナーが、14日、多文化子ども教育フォーラムで開かれた。...



静岡文化芸大で教育フォーラム

静岡文化芸術大(浜松市中区)で14日、多文化子ども教育フォーラムがあり、日系ブラジル人の学生と研究者が浜松市内のブラジル人世帯を訪問して子どもと学校生活や家庭を調査した結果を教育関係者ら約90人に報告した。...

- ・日本の教材読めない
- ・大学の入学方法は?
- ・日本語の覚え方は?

「第2世代」の就活後押しセミナーが、14日、多文化子ども教育フォーラムで開かれた。...

ブラジル人家庭を調査

浜松・遠州

浜松・遠州の電話番号一覧

友情編むリボンダンス



静岡文化芸大

浜松市中区の静岡文化芸術大学の学生が14日、ブラジルの伝統的な祭りになぞらえた「フェスタ・ジ・ユリ」を、文化芸大で学んだブラジル人学生が実行委員会を率いて、準備を進めてきた。...

ブラジルの祭りで国際交流

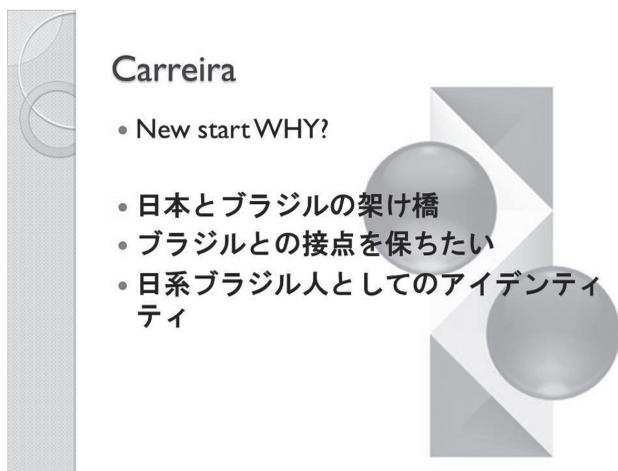
「日本の教育愛着場」をテーマにした「愛は世界を繋ぐ」...

リボンの踊りを楽しむ学生や来場者
—浜松市中区の静岡文化芸術大で

リボンダンスは、日本とブラジルの文化交流が深まること、日本人と同じように大学で勉強しているブラジル人がいることを知ってもらいたい」と話した。

◎アリーネ

今までの私たちの人生を振り返って、少し将来についてお話ししたいと思います。私も昔から日本とブラジルの架け橋になりたいという思いがありました。



ブラジルで生まれて日本で育ったので、両国とも同じくらい大切に、恩返しがしたいと考えていました。私はこれまでの異文化経験の中にひとつの言語をツールとして用いることで、自分自身の可能性、視野、交友関係が広がることに気付きました。このことをきっかけに、将来は多様な文化や背景を持った人々と係わりを持ちながら仕事をしたいという思いを抱きました。

就職先としては、グローバル企業を考えていました。私の強みである言語、日本語、ポルトガル語、そして英語、また、国際感覚が生かせると思いました。結果として、世界を舞台に活躍できるような企業を選びました。

私は来年の4月から自動車メーカーで働くことが決まりました。総合職ですので、日本国内はもちろん、世界のあらゆる国や地域に行く

機会があります。海外営業、財務、法務、IT、企画など、仕事の幅も広いので、マルチに仕事ができる人になることを目指しています。グローバル人材のロールモデルとして認めてもらえる存在になるため、日々努力していきたいと思います。今後も日系ブラジル人であることを誇りに思い、後世につなげていきたいです。私からは以上です。

◎シンチア

私もゆかりさんと同じように、日本企業に就職を決めました。日系であることを最大限に生かしたい、それと同時に、自分の生まれ故郷がブラジルだとするならば、自分が育った故郷、第二の故郷が日本、そこにも貢献したかったです。そのため、両国につながりのある企業を選びました。

私が選んだ分野は物流です。輸入とか輸出をするところです。就職活動中では、面接では、異文化に対する柔軟性、日本語をゼロから学んだ、覚えた努力とか真面目さ、あと外国語に対する壁の低さ、と日本人学生とも留学生とも異なる長所を最大限にアピールしていきました。

将来は、日本はもちろんのこと、ブラジルにも成長をもたらすような人物になりたいです。このようないろんな目標を持っている私たちですが、成功した鍵は2つあると思います。

1つは家族のサポートです。家族の支えがすごく私たちの中で大きくて、ずっと後押しをしてくれました。日本語を学ぶにせよ、留学をしたことにせよ、私たちの活動をずっとサポートしていたのが家族です。

2つ目は言語です。私は家庭では、できる限りポルトガル語を話すようにしています。また大学では、日系ブラジル人の教授の下で、アカデミックなポルトガル語の読み書きを勉強しています。これは授業にあるわけではなくて、自分たちで頼みに行って、授業を開講してもらうようにしていました。自分が生まれた国、ルーツを持つ国の言

語、親が話す言語を習得することは、このグローバル時代にとっても大事なことだと思います。

日本では、在日期間が長期化する中で、ポルトガル語だったりポルトガル語に限らず、自分の母国語を忘れてしまっている子どもたちが多くいます。私の母はブラジルでも、祖母と少し日本語を使っていたそうです。なのでこの母国の文化であったり言語をいかに保つことと、自分のアイデンティティが、ブラジル人ではなく日本人でもなくダブル、両方の国にいらっしゃるということを理解して、そしてそれを尊重すること、それといろんな人にそれを尊重されることがとても重要だと思います。以上で私たちの話を終わります。ご清聴ありがとうございました。



キャリアにおけるリアリズムと希望



人材紹介コンサルタント
ハニユウ・マルクス

皆さんこんにちは。

本日は、日本から帰国し、職探しをしている人向けにキャリア、就職について話をしてもらいたいということでお招きいただきました。講演に先立ちまして、ちょっとお尋ねします。この会場にお見えの方で、今私が言った状況に当てはまり、仕事を探しているという人はどのくらいいらっしゃるでしょうか。手を上げていただけますか？

お一人だけということですが、せっかくCIATEに講演をさせて頂く機会を頂きましたので、準備してきた内容を調整することにして、日本から帰国したブラジル人が雇用市場でどのように捉えられているかに関する全体像をお伝えしたいと思います。会場にいらっしゃる皆さんにとっては、プログラムにある講演のタイトル、内容と大きくかけ離れることはないと思います。ただ、唯一、通訳者の方には、事前に打ち合わせをした内容とはかなり違うものになりますので、少しご迷惑をおかけすることになります。

講演タイトルは「キャリアにおけるリアリズムと希望」としました。というのは、ここブラジルで職探しをサポートしようという人の多くが、求職者の就業可能性についても、市場の需要に関しても、非常に楽観的な見方をしているように見えるからです。

私が、「キャリアにおけるリアリズムと希望」というタイトルを付けたのはなぜか？

最初のポイントは、私は楽観主義者ではないということです。楽観主義者というのは、例えばパルメイラスというサッカークラブがありますが、パルメイラスがコパ・ド・ブラジル、カンペオナート・ブラジレイロ、リベルタドーレス杯、FIFAクラブワールドカップで王者になる、と言うような人を楽観主義者といいます。楽観主義者とは現実からかけ離れたことを言う人のことだと私は思っています。

しかし、私は悲観主義者を評価するわけでもありません。悲観主義者とは努力をする前から「うまくいかない」と言う人のことです。ですから私のアドバイスは、悲観主義者、特に、AというよりもむしろBだから夢が叶わない、などと言うような、頭がいい悲観主義者からは距離を置いたほうが良いということです。

では私は何をを選ぶのか？私はリアリスト、ただし、希望を持ったリアリストになることを選びます。元デカセギにとっても、ブラジルにいるブラジル人労働者にとっても、です。

それでは、昨今の現実はどういったものでしょうか。

労働市場について言えば、現実には、日々新聞やニュースサイトで報道されている通りです。マクロ経済指標、ブラジルの政治情勢は、ここ20年で最悪の状況にあると言ってよいと思います。また、消費者、経営者の経済への信用度という指標もありますが、消費者の信用度も、企業からの信用もここまで落ちたことはありませんでした。

サンパウロでは昨年約20万人が職を得ました。しかし、ブラジル全体では860万人が失業状態にあり、大サンパウロ都市圏だけで約150万人の失業者がいます。悪いニュースですが、これらの数字は現実を反映してはいないと思います。これらの数字はIBGE（ブラジル地理統計院）が出したのですが、IBGEは失業者（desempregado）と無職者（inativo）を区別する調査方法を用いています。

IBGEはまず、失業者の数を調べるために、国内6大地域別に調査をし、仕事をしているか否かを質問します。「仕事をしていない」と答えた人には、「今週何らかの職探しをしたか」を尋ね、「いいえ」と答えた人は、「失業者」ではなく「無職者」とみなされます。「はい」と答えた人は「失業者」とみなされます。

ですから、私の経験から言うと本当の数字は2倍なのです。現実には、働いていない人はもっと多いということです。このことを証明する統計データは持ち合わせていません。しかし、800万人ではなく、少なくとも1500万人の無職者がブラジル国内にいます。大サンパウロ都市圏では約400万人です。ですから、リアリズムと希望ということで言うと、現実はこういうことです。経済的には今は最悪で、政治情勢は目も当てられない。これが、雇用の問題にも反映されているのです。

さて、日本から帰国した人にとって、何か良いニュースはあるでしょうか。まず言えることは、日本から帰国した人にとっても、一度も日本に行ったことがない求職者にとっても、私に言わせると、状況は同じだということです。何も変わりません。現実的な見方をすると、日本で働いたことのある人は、行ったことがない人よりもいくつかの

点で有利であるということはあるかもしれません。

具体的なデータを挙げます。自動車部門はどうか？最悪です。ここブラジルの自動車生産に関する1999年のデータを見てみましょう。例えば、ヤマハのオートバイ。二輪車市場は年に15%下落しています。ヤマハはマナウスの工場で年間約50万台生産しますが、現在は12万台に落ち込んでいます。すなわち、生産台数が5分の1に減り、市場は右肩下がりで。

現在、グアルーリョスにあるヤマハの事務所には約30人の欠員があります。ホンダの場合はだいたいこの5倍くらいです。ですから、二輪車市場は年間15%下落で、ブラジルの二輪車市場では最悪の時を迎えていると言っていいでしょう。ヤマハは、マナウスではなくグアルーリョスの事務所で32人の欠員、競合のホンダは150人の欠員があります。「なんと、企業の現実、マスコミが報じている通りなのだろうか？」ということになるのです。

私の結論は市場の状況は悪い、しかしそれでも会社は販売を続け、生産を続ける必要がある、というものです。自動車関連企業の場合、継続的に新製品を開発するためにエンジニアを必要としています。企業はオペレーションを続ける必要があるため、人材が必要で、求人を出す必要があります。皆さん、先ほど挙げたヤマハの例は今、現実に起きていることです。32人の欠員が埋まっていないのです！

2番目は、「実際には、欠員があるということではない」ということです。これは、実は私の個人的な表現です。私は人材紹介コンサルタントで、25年間、リクルーティングの仕事をしてきました。この25年の間、だいたい2500人の採用を実現しましたので、1年に100人という計算になります。最低でも、この半数は日本の進出企業に就職しました。ヤマハは、私の最も古いクライアントの一社ですので、現状はよく把握しています。ですから、欠員はある。しかし、我々の認識では、良い人材を見つけることができない、とうことなのです。

もう一つ重要なのは、給料は下がっていないということです。エン

ジニアの最低賃金は、現在約7千リアルです。不況だからと言って、エンジニアを4千、5千、6千リアルで雇用したくても無理です。組合が定めた職種の最低賃金を払わなければなりません。ですから、ここブラジルでは経済危機は労働者の賃金には影響していません。

求職活動は99%がインターネットを通じたものです。ブラジルでは、インターネットでの求職が非常に発展しており、企業もインターネットを通じて人材を採用します。ですから、雇用者にとっても、また求職者にとっても、サイトを通じてはるかに多くの会社を探すことができます。インターネットは便利なツールであるといえます。

今日の私の話の焦点は日本での経験です。その点について言うと、ブラジルの企業において、日本での経験が差別化の要素となる可能性はあります。なぜか？概念的に言えば、日本で働いた経験のある人はブラジルに多くの良いものをもたらします。したがって、企業はそういう人たちを喜んで採用しようとするという現実がある。しかし、私を感じている現実はずしもそうではありません。

会社名は言いませんが、世界有数の自動車メーカーのひとつで、日本で働いていたブラジル人をブラジルで採用するプログラムを展開した企業があります。いくつかのケースではうまくいきました。概念としては、日本で訓練を受けたブラジル人をブラジルの工場で採用するというものです。プロジェクトそのものは非常に素晴らしいものです。しかし、実際には日本で働いていたブラジル人に対して抵抗感を示す人がいると聞きます。なぜか？

実際に、彼らは日本の工場で働いて、良い扱いを受けなかった。あるいは日本に適応できなかった。それにもかかわらず5年、8年、10年、15年と働いてきました。日本の会社や日本人に対する反発感を抱いてブラジルに帰国した。その後ブラジルの日本の進出企業に入る。そうするとどうなるか？こういう人たちはだいたい工場の組合のリーダーになるのです。会社のすべてに不満を言い、同僚のブラジル人従業員の間に一連の議論を巻き起こします。彼らは、自分が今日本

ではなくブラジルにいて、より会社側と交渉できる立場にあると感じています。これが日本で働いていたブラジル人に対して抵抗感を示す人たちの経験です。私自身、会社に直接出向いてディレクターと話をします。彼らは「マルコス、こういう人たちに気をつけてほしい。彼らは職場内でしょっちゅう議論を巻き起こすんだ」と口をそろえて言います。

私は、こういう事態に関しては非常に悲しい気持ちになります。日本で働いて、日本語も上手にならずに帰ってくる。これが現実です。日本語に習熟して帰ってくる人はほんのわずかです。日本の工場で実際に働いたことがあるため、日本の規律、日本流のメソッド、プロセスには慣れていません。このこと自体は非常に貴重で豊かな経験です。しかし、あくまで個人的見解ですが、それらがブラジルに持ち帰られて、いい形で生かされることはありません。むしろマイナスの結果になったことの方が多いように思います。

もう一つ非常に悲しく思うことがあります。日本の会社で働いていた人は、ブラジルの企業の仕事のやり方を受け入れないということです。彼らは、ある種の優位性のようなものを吹き込まれています。「自分は日本帰りだから、日本で学んだやり方で仕事をする」といったことを言うのです。彼らには、その他のブラジル人労働者と自分が同等だということを受け入れる謙虚さがありません。

つまり、元デカセギの人々の中には、反発感を持つ人々や、傲慢な人々もいるのです。そのため、日本企業の人材コンサルタントとしての私の経験から言うと、日本から帰国したブラジル人労働者のイメージは、最高というわけではありません。

個人的には、元デカセギの採用には実績があります。中には、一緒に仕事をしたことがある人、一緒に専門教育を受けた人もいます。彼らは要職に就いています。ちなみに、私の秘書も元デカセギですが、優秀な人材です。

私の事務所の営業部門で働いていた人がいます。彼女は今、ブラ

ジルの東京三菱銀行の社長室で秘書を務めています。ともに働くコンサルタント達は皆優秀で、一流の人材です。それだけでなく、現在、だいたい7人の元デカセギ労働者が、当地の超一流企業に勤めています。ですから、そういう意味では、私は良い経験を持っているといえます。

日本から帰国したブラジル人労働者に対して私は、まずはブラジルで職を得る能力のギャップを埋める必要がある、と思います。ギャップというのは、要するに、知識、能力、態度の3つのことに注意を払う必要があります。

日本から帰国した人には、ブラジルで再び職を得るために非常に辛く困難な試練が待っています。知識に関しては、多くの方は日本の工場のプロセスに関する知識は持っています。ただしブラジルで働くとなると、また別の知識が必要です。能力については、これはその人が日本での滞在を生かし経験を積んだのであれば、他の人に抜きん出るものを持っているのではないのでしょうか。態度に関して言うと、先ほど言ったような、個人的、文化的な問題が少し関わってきます。この3つの点が、ブラジルで職を得られるか否かを決めるといっても過言ではないと思います。

さて、元デカセギが日本で得たことを期待される能力は、基本的には次のとおりです。まず、日本語能力。これについては、流暢でなくても、日本に一度も住んだことがない人に比べれば、日本語習得が容易だと思います。ただし、講演者のアリーネさんやシンチアさんが努力をしたように、日本語習得のための努力をしなければなりません。

日本で働いていたのに、基礎レベルの日本語しか話せずに帰ってくる人に会うと残念に思います。しかし、日本語習得ということにおいては、彼らはきっとより早く学ぶことができるでしょう。また、プレッシャー、規律、臨機応変さ等が求められる中で長い時間働くことができる、ということがあります。

従って、もし日本で働くブラジル人労働者が帰国し、それまでを振り返って、「日本ではこんなに良い経験をしていたのか」という結論を得れば、最低限、それはブラジルでも評価されると思います。ですから、それに価値を置き、この労働市場でアピールをしていかなければなりません。

また、就職のために、就業可能性とスキルにおいて補足されるべきものは、日本語のほかに、コンピューターのスキル、多くの人が持っていない高等教育修了資格、時代に即した専門教育と知識全般です。多くの人にアドバイスしているのは、修了まで4年、5年かかる大学に入るよりも、2年、3年の専門学校に行くことです。専門学校でも高等教育修了資格が得られ、就職に非常に役に立つと思います。

さらに、それ以外にも、日本から帰国した人にとって重要なのは、ポルトガル語の勉強をすることです。というのは、ポルトガル語に問題を抱えている人が多いですし、企業に入るときに求められる知識を取り入れる必要があるからです。

私は、元デカセギの採用においてはとても良い経験がある反面、良くなかった経験もあります。というのは、履歴書に虚偽の情報を書く人がいるのです。これまで、そういう例が2回ありました。最も多いのは、言語です。履歴書に最も多く見られる嘘の記述は、たとえば英語が流暢、といったような言語のスキルです。英語を話し始めると「マルコスさん、英語は聞けば理解できますが、話すことはできません。読むことはできますが、書けません」というようなことを言います。

日本で卒業した大学について嘘を書いた人が2人いました。履歴書を見て感心したのです。なんと、デカセギ子弟だけどいい大学を出たんだなど。彼は面接に来たのですが、彼の日本語は、日本の大学に通うには不十分であることに気づきました。そこで作文を書くように言ったのですが、彼の文章は子供が書いたものようでした。卒業証書を見せるように言うと、卒業証書は持っていない、日本に置いてきた

などという数々の言い訳を口にし始めたのです。そして、後から卒業証書が送られてきたのですが、日本で勉強した弁護士に頼んで見てもらったところ、学長の名前が、彼が卒業したという年の学長のそれではなかったため、偽物であることがわかりました。

同じ時期に、日本の大学を卒業したというまた別の人が面接に来ました。後からそれは嘘だったと白状しました。その他に、偽の推薦状を送ってきた人もいました。その人は私のクライアントでもある派遣会社で働いていたようです。しかし、私はその会社の社長は推薦状を書かないというポリシーの持ち主だということを知っていました。

こういった行為は、私の目にも、私のクライアントの目にも悪い印象として写ります。なぜなら、私はクライアントのためにリクルーティングをしているからです。クライアントは採用の過程をすべて把握しています。そして、「ああ、元デカセギなのに、嘘つきの？」などという言い方をされます。そんなわけで、皆さんのような善良な方のイメージが傷つくのです。私は今日まで皆さんのことは知らなかったわけですが、もし履歴書を送ってもらったら、その内容を疑ってかかります。アリーネさんとシンチアさんは本当のことを言っているのだろうか？彼女らが送ってくる卒業証書は偽物ではないか？というように。私はチェックするでしょう、というか、チェックします。でも、こういう正直ではない人の行いによってイメージが傷つけられているということです。おわかりでしょうか？

ですから、ブラジルの元デカセギのイメージは、そこまで良いものではありません。イメージの半分は偏見から来るものです。偏見というのは誰もが幾分持っているものです。しかし、もう半分は実際に起きているケースです。先ほど言ったような人が起こした問題や、会社の中で起きるかもしれない問題によるものです。すでに申し上げたように、個人的な経験として、7名の元デカセギの就職の成功例があります。彼らへの偏見の問題は無視し、彼らが採用されるために、企業に大幅なインセンティブを提供しました。競合他社がそのような方法

をとっていたからです。

私は25年間、リクルーティングの仕事をしてきました。しかし、その範囲は国内だけです。つまり、ブラジル人労働者を日本へ送ったことは一度もありません。デカセギのエージェントを経営したこともありませんし、そういう業者とも関わりがありません。報酬については常に企業から支払いを頂き、求職者には一銭も請求していません。

ということで、これまで申し上げたようなことを、他の元デカセギの方々に共有して頂くことはとても重要なことだと思います。彼らは日本語の基礎があるのですから、日本語を話していかなければなりません。大学を出ていない人は、大学レベル、高等専門コース（tecnologia、中等教育修了レベル）、専門コース（técnico、中等教育レベル）でも何でも始めることです。そして、ブラジルの現状について調べて理解することです。

もう一つは、履歴書です。元デカセギは、ポルトガル語を書くことにとっても苦手意識があるようです。彼らが送ってくる履歴書は非常に出来が悪い。しかし、私は希望を持つリアリストです。この最悪の出来の履歴書の裏に有能なプロフェッショナルがいると考えています。

最後に、一つアドバイスをしたいと思います。私は日本で働いたことがありません。それがどのようなものであるのかは知りません。ほんの数回行ったことがあるだけです。しかし、デカセギが日本でさらされる現実は想像できます。デカセギ経験者は、帰国後ブラジルの非常に厳しい人材募集・採用のプロセスに直面し、特に面接で難儀します。そして、会社はうんざりしてしまいます。その人のスキルや知識を見て採用しても、勤務態度で解雇することがあたりまえになっています。

少し考えてみればわかることですが、元デカセギが解雇される場合、おそらく原因はすべて態度にあります。知識やスキルにはありません。知識やスキルで採用して、態度の悪さで解雇するというのは、企業側の大きなミスだといえます。そのことがわかっているので、面

接では、その人の態度・言動を注意して見るようにしています。

私が元デカセギの人を見て思うのは、彼らは礼儀を知らない人というわけではないにしても、彼らの態度・振る舞いはここブラジルの文化に適応したものではないということです。ですから、彼らの自己紹介の仕方、服装、話し方、態度に、面接者は少なからず不快感を覚えます。

最近では、給料が高くない仕事でも、そこまで“高位の”職位でなくても受け入れる元デカセギが増えていると聞きます。これは良いニュースです。以前、彼らは、事業の中核ではない部門の職務を拒否していました。

デカセギ経験者に対して、私はとても感心しています。私は既に8回か10回か、日本に行きました。しかし、毎回、言葉の壁があるのでナーバスになります。私は日本語を話すのは話しますが、流暢ではありません。そこで、例えば1, 2年以上の間、日本に滞在する人たちのことを想像するのです。私ならおそらく、非常にストレスを感じると思います。まずは言葉の壁、そして日本人と働くということによって、です。おそらく、簡単なことではありません。

日本に働きに行くブラジル人には、感服の思いでいるということをお伝えしたいと思います。私なら、正直言って、できるかどうかわかりません。ですから、私にとって、デカセギ経験者に接する機会があることは、非常に光栄なことだと思っています。私はグループ・ニッケイ (Grupo Nikkei) で10年ほど働いていました。1万4千人のデカセギ経験者と話す機会があって、非常に貴重な経験でした。日本に打ちのめされて帰ってきた人、非常に良い状態でブラジルに戻ってきた人の両方のケースがありました。

ご清聴ありがとうございました。皆さんに講演をさせて頂く機会を得て、光栄に思います。

9

最近の日本の雇用情勢と 日系人の対策について



厚生労働省職業安定局 外国人雇用対策課課長

久知良 俊二

1

はじめに

私のほうからは最近の日本の雇用情勢と日系人対策についてというテーマでお話することになっております。ただその前に、いくつか言っておきたいこともありますので、そちらのほうからお話をさせていただきます。

まずは、宮城さん、鈴木さん、就職決まりまして、おめでとうございます

います。本当に、これから、多分、卒業論文を書かなきゃいけないということになると思いますが、しっかりと卒業論文を書いていただいて、残りの学生生活を楽しんでいただきまして、ぜひ来年の4月から日本の企業で活躍していただきたいと思います。それともう1つ、先ほどの宮城さんのお話の中で、日本の給食で、ご飯に牛乳が出てきたという話がございました。

これについて、少し補足しておきます。私自身もご飯と牛乳は合わないと思います。学校給食以外の場でご飯と牛乳の組み合わせはほぼ日本でも出てきません。ただこれにはいろいろな事情がありまして、私が小学校に入学したのは1975年なのですが、このときの学校給食はパンと牛乳が出てきていた訳でございます。私が小学校5年生、1979年ぐらいになったときに、日本の中で米が余ったという、米余り現象が起こったということが社会的に問題になって、その1つの対応策として、学校給食の中でお米、ライスを出そうという話になってきた。

ところが、牛乳はあくまでも牛乳を出すということなので、まあ、ご飯と牛乳という変則的な食事が、学校給食の中だけでは残ってしまったと、そういうことでございます。

2 | 日本の人口の推移

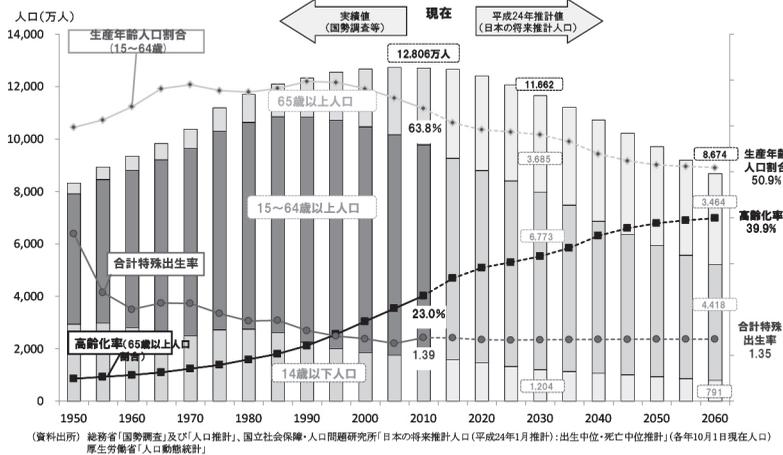
そろそろ本題に入りたいと思います。日本の雇用情勢と、日系人をはじめとする外国人労働者の皆様のための対策について、お話をさせていただきたいと思います。

まず最初の資料でございます。これは長期的に日本の人口がどうなっていくかという推移を表したものでございます。2010年までの部分については、実際の統計調査に基づく数字でございます。

それから5年刻みになっておりますが、2015年以降の数字につきまして

日本の人口の推移

- 日本の人口は近年横ばいであり、人口減少局面を迎えている。
- 2060年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は40%近い水準になると推計されている。



は、国立社会保障人口問題研究所という政府のシンクタンクの推計ということになっております。グラフが3つに分かれておりますが、一番下が14歳以下の人口でございます。真ん中が16歳から64歳の人口、一番上が65歳以上の人口ということでございます。この15歳から64歳までのところを、生産年齢人口というふうないい方をしておりますけども、これは、それくらいの年齢の人が社会で働いていこうという前提で、そういう統計になっているということでございます。

ただまあいろいろ前提が変わっている部分も本当はございまして、今の日本の教育っていうのは、小学校6年間、中学校3年間というのが義務教育でございますので、一応15歳で中学校を卒業する、そうすると企業は15歳で義務教育を卒業した方、それ以上の方は雇ってもよいということになっている訳でございます。それ以下の年齢の人を雇うと、これは労働基準法の違反になってしまうという、そういう法令になっているところでございます。ですから、一番左側の数字、1950年

ぐらい、ということなんです、この当時、ちょうど私の父親の世代がだいたい中学校を卒業するような時期でございますけども、その時期は現実には、15歳で中学校を卒業して就職するっていう方が結構たくさんいらっしゃった訳でございます。

ところが、私が中学校を卒業するような、1981年ぐらいですが、それぐらいになってくると、実際には、中学校を卒業して就職するという人は、ごく少数、大半の人はその後高校に進学をする、ということになって参りました。従いまして、大半の人は18歳以上で就職をするという状況になってきている。で今やさらに高校進学率は高くなって、だいたい中学校を卒業する人の99%以上は高校に進学をする。さらに高校を卒業する人の半数以上がその上の大学に進学をするといったような状況になってきておりますので、実際に労働市場に入ってくる年齢というのは18歳、それから22歳、といったような、さらにもっと上、大学院を卒業する方もいらっしゃる、ということなので、15歳から64歳の方のうちの15から17歳ぐらいの方は、実際には労働力としては日本の中では、まあ、働いていないということになるということでございます。それともう1つ、なのは、15から64歳までを一応その働く人口という考え方に立っておりますけども、日本の高齢者の仕事に対する態度というのもだんだんと変わってきている訳でございます。

従来、本当に昔は、55歳で日本の企業は定年制を敷いております、55歳で職業生活を引退をするという時代がございました。それに対して、政府としても定年を徐々に延長するという取り組みをやってきた訳でございますが、60歳定年が変わり、また今は定年制ではないにしても、65歳までは何らかの形で継続して雇用していただくこうという政策になっているところでございます。実際には、さらに65歳を超えても元気な高齢者っていうのは働いておる訳でございますので、あそこの生産年齢人口に入っていない上の層の方々についても、一定程度は働いている、労働力として働いている、という状況になっている、ということでございます。

従いまして、ちょっとその、生産年齢人口のグラフと、実際の労働力としての数字っていうのは、直接には、イコールではないということござい

す。その上で、日本の人口を見ていったときに、ずっと1950年代以降のグラフがありますが、一貫して増加をしてきておりました。

2005年から2010年ぐらいのところ、だいたい横ばいになっている数字になっておりますけども、実際の日本の人口のピークは2008年でございます。

2008年に1億2,808万人というのが日本の人口のピークでございます。それ以降、この、減少傾向が始まってきたということでございます。直近の数字でございますと、2014年の推定が1億2,706万人ということになりますので、だいたいピークのときから100万人ぐらい、今、日本の人口は減ってきているということでございます。

人口の要因として、いろいろなものがありますけども、1つは出生率が低いということが問題とされている訳でございます。今、政府としてはこの出生率を何とか上げていこうということを政策としては取り組もうという風に、政権の優先課題として取り上げたところでございまして、この推計は出生率が1.35という低い水準で推移するということを前提にしたときの集計でございますが、これが、もう少し出生率が上がっていくのであれば、少し将来の、この、一番下の14歳以下の人口のところ、たとえば、今から政策として取り組むとすれば、2030年とか、それぐらいには、その、2020年、30年ぐらいのところ、1番下の14歳以下の人口のところが増加をしてくるはずですし、そうすると、15年後、20年後、30年後ということになってくると今取り組んだ施策の効果が今度は、15から64歳の人口の増加となって出てくるということになってこようかと思えます。ただそれはあくまでもこれから取り組むという話でございますので、今の時点での推計を前提にお話を申し上げますと、やはり日本全体の人口が減り、またその中の高齢者の比率が高まるという状況になってくるということでございます。そういう前提がありますので、最近、労働力の不足をどうやって対応していくんだという議論が徐々に出てきつつあるということでございます。

今のところ、国内の議論としては、外国人をそのために単純労働者を受け入れるんだ、というところまでいっていらっしゃる方という

のはそこまで多数派ではないということでございまして、今の時点では、先ほど申し上げましたように、高齢者でまだ働ける方を、さらに働いていただくですとか、女性の活躍をさらに推進していくというようなことを国内的には、優先的に取り組んでいくというような議論が強いという風に思います。これが人口の推移でございます。

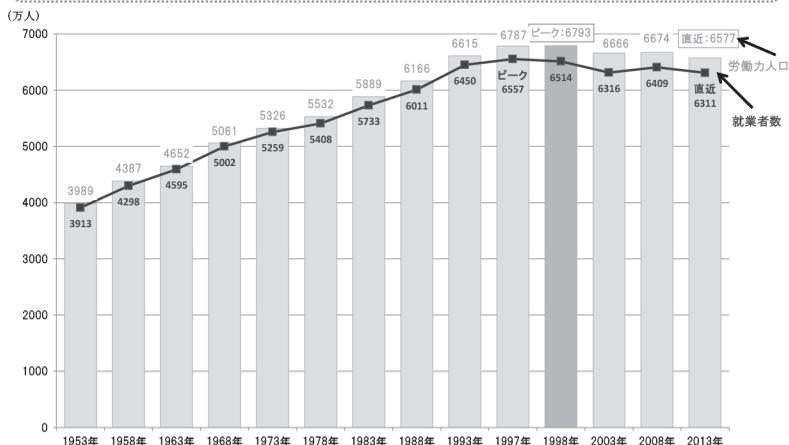
3 労働力人口の推移

次に労働力人口の推移という資料を説明をさせていただきます。こちらが労働力人口の推移でございます。棒グラフのほうが労働力人口ということで、これは実際に働いている人に加えて失業者の数を加えたものでございます。

折れ線グラフのほうが就業者数ということなので、実際に働いている人

労働力人口、就業者数の推移（男女計）

- 労働力人口(棒グラフ)は、1998年の6793万人をピークに、それ以降は減少傾向にある。
- 就業者数(折れ線グラフ)は、1997年の6557万人をピークに、それ以降は減少傾向にある。



(資料出所) 総務省「労働力調査(基本集計)」(2013年)
 (注) 2013年を起点に5年ごとのデータ及びピークの年を表章している。

の数の推移でございます。これを見ますと、日本の労働力人口、あるいは就業者数のピークっていうのは1997年とか、1998年というところできているのがわかります。

先ほど、人口のピークは2008年だったというお話を差し上げましたけども、この人口のピークと、労働力人口とか就業者数のピークが異なっているっていうのは結局のところ、人口の増加と共に高齢化が進展していった訳でございます。実際に働いている層、働いている年齢層っていうところでは人口が増えていないことによって労働力人口とか就業者数はピークを早く迎え、その後、微減とか、横ばいとか、といった数字になっているというところでございます。

ちなみに、1953年からこのグラフは始まっている訳でございますが、ほぼ一貫して人口が増えていったという時期に日本としてもずっと経済成長も、まあ多少の紆余曲折はあったとしても、経済成長を続けてこれたという時期と、人口が増加し、就業者数が増加したという時期が重なっているということでございます。

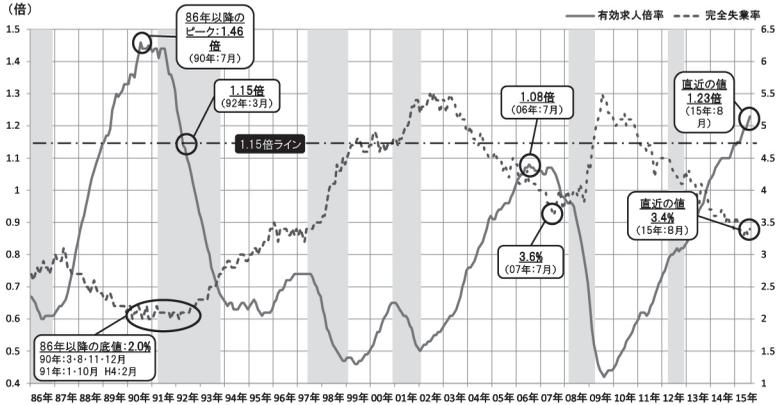
4 現在の雇用情勢

それから今現在の雇用情勢について説明をしたいと思います。この赤いグラフ、これが有効求人倍率でございます。日本の公共職業安定所、通称ハローワークとっておりますが、ここに来ている求職者1人当たり、いくつの求人が出されているかという数字でございます。これが1を超えていれば求人のほうが求職者よりも多いという数字でございますし、1を切っていると、求人のほうが少ないということになる訳でございます。

今現在、有効求人倍率は1.23倍でございます。この数字はこの20年で見ると、最も高い水準になっているということでございます。リーマンショ

現在の雇用情勢（全国）～着実に改善が進んでいる。～

- 8月の完全失業率は、前月より0.1ポイント悪化し、3.4%。
- 8月の有効求人倍率は、前月より0.02ポイント改善し、1.23倍。※22ヶ月連続で1倍台の水準。



（資料出所）総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」 ※シャド部分は景気低迷期。
 （注）2011年3月～8月の完全失業率、完全失業者数は当手県、岩城県及び福島県の推計結果と問3県を除く全国の結果を加算することにより算出した補完推計値であり、また、9月以降は一部調査区を除いた全国の調査結果であるため、単純比較はできない。

ツクの前に、かなり景気がよくて人手不足の時期があった訳でございますが、そのときでも1.6倍程度、有効求人倍率っていうのは、1.06倍、1.06倍程度であった訳でございます、今の1.23倍っていうのはかなり高い水準でございます、政府としても、雇用の状況は着実に改善が進んでいるという風に判断しているところでございます。

ただ、もっと遡りまして30年ぐらい遡ると、さらに人手不足だった時期っていうのがございまして、1990年から1992年の時期、1.4倍を超えるような求人倍率ということで、相当の人手不足、日本が相当の人手不足だったということがこのグラフからわかる訳でございます、その時期にまさに、いわゆる出稼ぎブームということで、多くの日系人の方々がブラジルから日本に来られたということでございます。その後、多少の上がり下がりはありましたが、リーマンショックの前まではこの求人倍率がかなり長期に渡って上がってきた訳でございますけれども、リーマンショックを受けて急激に雇用情勢が悪化したということでございます。このグラフで見ます

と、2008年、2009年といったようなところで極めて急降下、急激に有効求人倍率が低下しておりますが、これがまさにリーマンショックの影響でございます。一方で、青い線のほうが失業率でございます、こちらのほうも現在3.4%ということですので、今までの、この20年ぐらいの水準で見ると、かなり低い水準になっているということでございます。

リーマンショックの後を見ていただきますと、2008年とか2009年のところの上に、だいたい、右側のメモリが失業率でございますが、5.5っていう風になっている部分があると思います。従いまして、リーマンショック前、3.6%ぐらいの失業率が、5.5%まで、失業率が上昇したということございまして、これは、日本史上、日本の歴史上、といっても統計を取り始めた史上ですが、この5.5%というのが最も高い失業率でございます。2002年とか2003年のときにも一時期、それぐらいの失業率になったことがあったんですが、そのリーマンショック以降も、5.5%っていう極めて高い失業率となったということでございます。

このときに、ご承知のとおりですが、日本人もかなり失業したということになっておりますけども、日系のブラジル人の方についても、かなりの失業者が発生したということございまして、その後ブラジルに帰還されたりということにつながってきているということでございます。

5 職業別有効求人倍率

先ほどのハローワークの求人倍率の全体の話でございますが、これは職業別の求人倍率でございます。職業別に見ると、かなり差がある訳でございます、たとえば、事務的な職業についていいますと、0.34ということですので、圧倒的に求人が求職者よりも少ないというような状況になっている訳でございます。一方で、建設の諸職業

については、求人倍率が2.9でございますし、看護というところだと2.54、介護だと2.67というようなことで、かなり人手不足になっている業種と、むしろ希望する方を満たすだけの求人がないという職業が存在しているということでございます。

職業別有効求人倍率

- 職種によって有効求人倍率にばらつき。人手不足問題が顕在化。
- 特に、建設、看護、介護、サービス、水産加工、輸送・機械運転、保安等では、有効求人倍率が高い。

				(2015年8月2)			
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	1.10	8,016	7,315	生産工程の職業	1.11	201,776	181,777
専門的・技術的職業	1.76	423,262	240,116	うち水産物加工	3.36	6,148	1,828
うち看護師・准看護師	2.54	96,241	37,825	輸送・機械運転の職業	1.73	110,839	64,188
うち保育士	1.71	33,566	19,676	建設・採掘の職業	2.95	92,179	31,285
事務的職業	0.34	190,121	555,735	うち建設の職業	2.90	25,549	8,795
販売の職業	1.51	270,898	179,564	うち土木の職業	2.86	34,759	12,157
サービスの職業	2.50	533,839	213,547	運搬・清掃・包装等の職業	0.61	188,713	308,637
農林漁業の職業	1.20	14,344	11,908	介護関連職種(※)	2.67	235,975	88,393
うち農業の職業	1.20	12,265	10,200	保安の職業	5.23	59,566	11,379
うち漁業の職業	0.98	637	647	職業計	1.08	2,093,553	1,930,643

(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)、家事手伝い」「施設介護員」「訪問介護職」

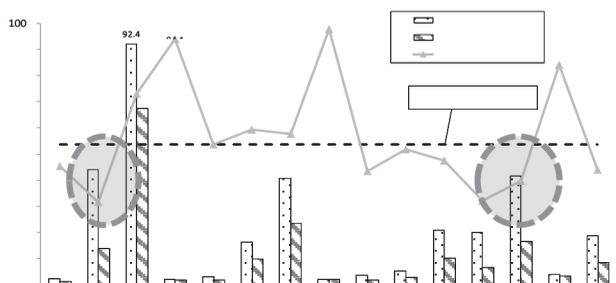
6

新卒高卒者に対する産業別求人数・充足数

これは別の観点から、高校を新たに卒業した人に対する求人と、それが実際にどれだけ採用されたかというグラフでございまして、これは結局何を見るかということ、求人が多いけども、やっぱりなかなか採用ができていないという業種についてはどうしても人手不足になる業種だということになる訳でございますが、右から2つ目の建設業の

新規高卒者に対する産業別求人数・充足数（2015年3月卒業分）

○ 建設業や、医療、福祉など有効求人倍率が高い分野では、若者の充足率が低い（若者が集まらない）といった傾向がある。



資料出所：厚生労働省「職業安定業務統計」

（注）1 求人数1,000人未満の産業は省略している。

2 数値は2015年6月末時点で集計したもの。

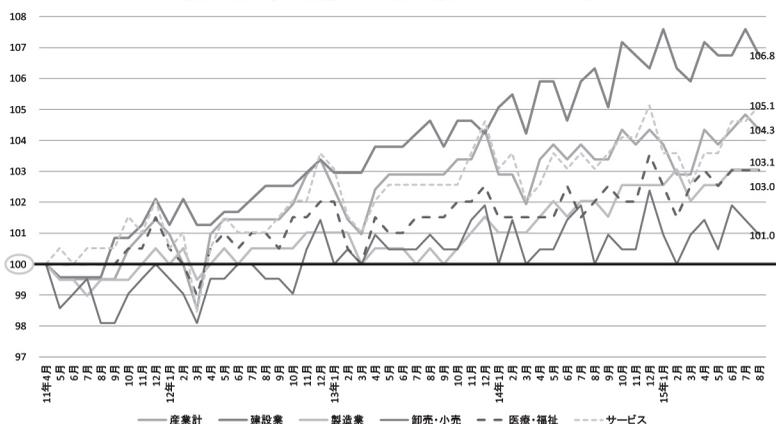
ところなんていうのは、まさに求人はたくさんある訳ですけども、実際に採用できている数字っていうのは非常に低い数字でございます。求人数の3割ぐらいしか採用ができていないということでございます。一方でその隣にある製造業っていうところでございますが、ここが求人数が最も多い訳ですけども、採用も結構たくさんできているということで、求人に対する充足率は建設業に比べればかなり高いというようなことございます。右から3つ目にも、丸の中に囲っておりますが、たとえば医療・福祉といった分野につきましても、求人は比較的多いんですが、なかなか採用ができていないというようなことで、人手不足になっていると、若者が集まりにくくなっているというようなことがこのグラフから見て取れるということでございます。

それから人手不足ということになってくると、当然ある程度賃金を高くしないと人が集まらないということになってくる訳でございますが、これが日本の公共職業安定所に出された求人の賃金の平均でございます。1番端っこの2011年4月の段階の賃金を100としたときに、直近の2015年の8月の賃金がどうなっているか、という数字でございますが、平均すると4%賃金が上がっているということでございます。ただ業種ごとに差がありまして、1番上にある、7%近く上がっている数字が、これが建設業でございます。建設業の賃金はかなり上がっているということでございます。その他、差はありますけれども、全般的に賃金が上がって、産業の、トータルでは、4%が上がっているというようなことでございます。

産業別求人賃金の推移

- 2011年4月と比較して、「産業計」で求人賃金の平均額が約4%上昇している。
- 「建設業」は約7%上昇している。

主な産業別求人賃金の平均額の推移(フルタイム・月給)



(資料出所)厚生労働省「職業安定業務統計」

それから、日本政府が昨年の6月に外国人関連でさまざまなことを決定しているものがございます。これについて見ますと、基本的には日系人の方は日本の中では、どのような職業にも制限無く就ける、ということになっておりますので、直接これらが影響してくることはないかと思えますけども、若干、トピック的にいくつかお話をさせていただきます。

これは、いくつか書いておりますけども、2つ目に、特に、オリンピック、日本でも、2020年にやることになっておりまして、ブラジルの2016年の五輪の次は、日本ということになっております。そのため日本でも建設業の人手不足がかなりきつくなるだろうという見込みに立っておるところでございます。

その際に、外国人の方を活用して、オリンピックを円滑に成功するように臨時的に制度を作るということございまして、外国人の技能実習制度という制度が、先ほどの和田先生のご説明にもありましたけども、技能実習という制度がございます。これは3年間日本の企業で働いて、技能を身につけていただいて、母国に帰って技能を移転していただくという目的の制度でございますが、この制度を3年間で終了した後、この建設の分野につきまして、オリンピックへの緊急措置として、引き続き2年間働けるようにする、在留資格上そのようなことをする、というのがこの、建設、それから類似の分野の造船分野、というのを、外国人材の活用というものでございます。

それから3つ目にあります外国人技能実習制度の見直しということで、これは、先ほどの、和田先生のお話にもありましたが、外国人の技能実習制度について、かなり最低賃金よりも下回る水準で雇うですとか、事業主の方が、かなり、要するに、ひどい扱いをしている実態があるということを背景に、この外国人技能実習制度については、かなりコントロールを強めようということを決意をして、今、関係する法律案を国会に提出をしているということでございます。コントロールを強めるということと、一方で優良な管理

団体、受け入れ企業については、受け入れのほうを拡大をするとか、あるいは、現在3年間を上限にしておるんですが、これを5年の上限にすると、いったようなことも、一応、現在、国会に提出している法律案に盛り込まれているというようなことでございます。

【「日本再興戦略」改訂2014(平成26年6月24日閣議決定)における外国人関連の主な項目】

【高度外国人材の活用】

- 留学生の国内企業への就職支援や、高度外国人材の就労環境等に係る課題の洗い出し・解決策について、年度内を目的に具体策の検討を進め、2015年度から省庁横断的な取組を実施。
- 留学生の国内企業(特に中小企業)への就職拡大のため、関係省庁連携の下、マッチング機能を充実。

【建設及び造船分野における外国人材の活用】

- 建設業について、緊急かつ時限措置として、即戦力となり得る外国人材の活用促進を図ることを決定。2015年度初頭からの受入れ開始を目指す。
- 建設業との間で人材の相互流動が大きい造船業について、建設業と同様の緊急かつ時限的措置を講ずる。

【外国人技能実習制度の抜本的な見直し】

- 新たな法律に基づく制度管理運用機関の設置など、管理監督のあり方を年内を目的に抜本的に見直し、2015年度中の新制度への移行を目指す。
- 制度趣旨を踏まえ、移転すべき技能として適当なものを随時対象職種に追加。介護分野は、EPAIに基づく受入れ、資格を取得した留学生に就労を認めることとの関係を整理し、日本語要件等の観点も踏まえ、年内を目的に結論。
- 一定の要件を満たす優良な監理団体・受入れ企業について、技能等のレベルの高い実習生に、一旦帰国の後最長2年間の実習を認めることとし、2015年度中に施行。
- 一定の要件を満たす優良な監理団体・受入れ企業について受入れ人数の拡大を認めることとし、2015年度中に施行。

【製造業における海外子会社等従業員の国内受け入れ】

- 企業グループ内で短期転勤の上、技術等の習得をすることにつき、外国人従業員の受入れを柔軟に認めることとし、年度内に具体的な制度設計。

【介護分野の国家資格を取得した外国人留学生の活躍支援等】

- 日本の高等教育機関を卒業し、介護福祉士等の国家資格を取得した留学生の就労を認めること等について、在留資格の拡充を含め、年内を目的に制度設計等。

【外国人家事支援人材の活用】

- 女性の活躍推進や家事支援ニーズへの対応、中長期的な経済成長の観点から、国家戦略特区において試行的に、外国人家事支援人材の入国・在留が可能となるよう検討を進め、速やかに所要の措置。

【中長期的な検討】

- 外国人材の受入れの在り方について、移民政策と誤解されないよう配慮しつつ、かつ国民的なコンセンサスを形成しつつ、総合的な検討を進める。

9

日本で就労する外国人労働者数

それから、次が、日本で実際に今、就業している外国人の労働者数の統計でございまして、これは、日本では外国人の労働者を雇ったら、その企業は公共職業安定所に届出をしなければいけないということになっております。それから、その外国人労働者が離職した場合、これは首になった場合と自分で辞める場合と含まれますけども、そういうときにも届出をしなければいけないということになっております。その結果を集計したものが

日本で就労する外国人労働者数(在留資格・国籍別)

(2014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
全国籍計	787,627	147,296	338,690	145,426	9,475	146,701
中国	311,831	63,421	70,508	92,151	2,315	83,426
韓国	37,262	15,639	12,952	158	1,941	6,569
フィリピン	91,519	4,169	75,320	10,819	592	615
ベトナム	61,168	5,713	7,053	25,638	203	22,561
ネパール	24,282	2,784	1,677	369	639	18,813
ブラジル	94,171	420	93,584	35	11	121
ペルー	23,331	87	23,160	31	4	49
その他	144,063	55,063	54,436	16,225	3,770	14,547

出典：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況(2014年10月末現在)」

これでございますが、これは2014年の10月末現在の数字でございますが、この色のついているところに、787,627人というのがございます。これが2014年10月末現在に日本国内で働いている外国人労働者の総数ということになります。国ごとの内訳で見ますと、中国の方が31万ということで最も多いということがございます。ブラジルの方が9万4千ということで2番目に多いということになっているところでございます。

その後にその総数の横にいくつかジャンル分けをしておりますが、日本で働くためには、働くことができる在留資格を持っていないわけありません。それが大きく頭分けすると5つぐらいある訳でございますが、①の専門的・技術的分野っていうようなもの、これはまさに医者とか弁護士とか通訳とかっていう職業、それから企業のホワイトカラーといったような職業に就いている部分でございます。

②の部分の身分に基づく在留資格っていうものが、日系人の方もそうですし、日本人の配偶者といった方もこのジャンルに含まれてまして、この②の身分に基づく在留資格の方っていうのは何の職業に就くかっていうこと

が、について、制限がないということでございます。

3つ目が、先ほどご説明いたしました技能実習でございます。

4つ目、特定活動っていうものもございますが、これはまあ、その他諸々ございまして、ワーキングホリデーのほうも、この特定活動でございますし、EPAによって受け入れている介護士、福祉士とか、看護師の候補生といったものも、この特定活動でございます。

最後の⑤の資格外活動っていうのは、これは留学生のバイトでございまして、留学ということで来ている方についても週28時間以内ということであれば、働けるというようなことになっているところでございます。このブラジルの9万4,000人のうち、身分に基づく在留資格のところは9万3,584人ということですから、ブラジルから日本に来ていらっしゃる方のほとんど大半は日系人の方、という風に理解ができるということでございます。

ちなみにフィリピンのところで全体で、中国、韓国の次にありますけども、フィリピンの9万1,500人ぐらい総数がある中で、身分に基づく在留資格が7万5,320人となっておりますが、これはむしろ、日系人というよりは、日本人の配偶者として入国している方が、こうやって働いておられる方が多いという数字だろうという風に考えております。

それから最近では、その下のベトナムとか、その下のネパールというところから、かなり留学生がたくさん日本に来ておりまして、それが、1番右側の資格外活動というところでもかなりの数字になっているということでこんな状況に今、なっているということでございます。

10

日本に住んでいるブラジル人の人数

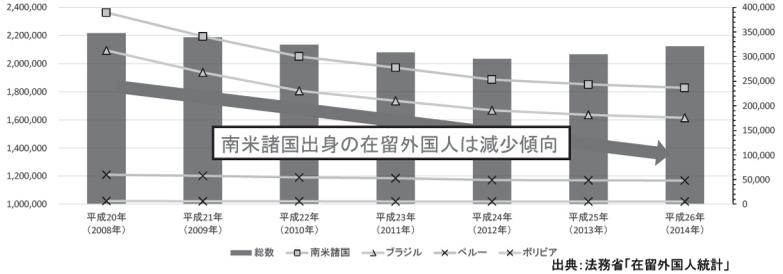
それから、先ほどの数字は、実際に日本で働いている人の数字ですが、日本に住んでいる人ということで、これは法務省の統計からとったものがございますけども、先ほども少し説明を申し上げましたが、

南米諸国の国籍を有する在留外国人数の推移

・ブラジルに関しては、リーマンショック以前の平成20年（2008年）と最新の平成26年（2014年）を比べると、約13.7万人の減少。

※データは全て各年末のもの。ただし、平成24年7月の出入国管理法改正により、在留外国人の集計方法が変わったため、平成23年（2011年）以前と平成25年（2013年）の数値を単純に比較することはできない。

国籍	平成20年 (2008年)		平成21年 (2009年)		平成22年 (2010年)		平成23年 (2011年)		平成24年 (2012年)		平成25年 (2013年)		平成26年 (2014年)								
	総数	構成比 (%)	総数	対前年 増減(人)																	
総数	2217426	100.0%	2186121	100.0%	▲ 31305	2134151	100.0%	▲ 51870	2078506	100.0%	▲ 55643	2023856	100.0%	▲ 44652	2068445	100.0%	▲ 32789	2121831	100.0%	▲ 55366	2.7%
南米諸国	388396	17.6%	340857	15.0%	▲ 48542	300142	14.1%	▲ 40715	277220	13.3%	▲ 22922	252443	12.5%	▲ 23877	243246	11.8%	▲ 9987	236724	11.2%	▲ 6522	-2.7%
ブラジル	312582	14.1%	267456	12.2%	▲ 45126	220532	10.8%	▲ 38904	210032	10.1%	▲ 20520	196609	9.4%	▲ 13423	181317	8.8%	▲ 9282	175410	8.3%	▲ 5907	-3.2%
ペルー	59720	2.7%	57464	2.6%	▲ 2256	54636	2.8%	▲ 2820	52843	2.5%	▲ 1793	49255	2.4%	▲ 3588	48598	2.4%	▲ 657	47878	2.3%	▲ 820	-1.8%
ボリビア	6527	0.3%	6094	0.3%	▲ 432	5720	0.3%	▲ 374	5567	0.3%	▲ 153	5285	0.2%	▲ 282	5315	0.2%	30	5320	0.2%	18	0.3%



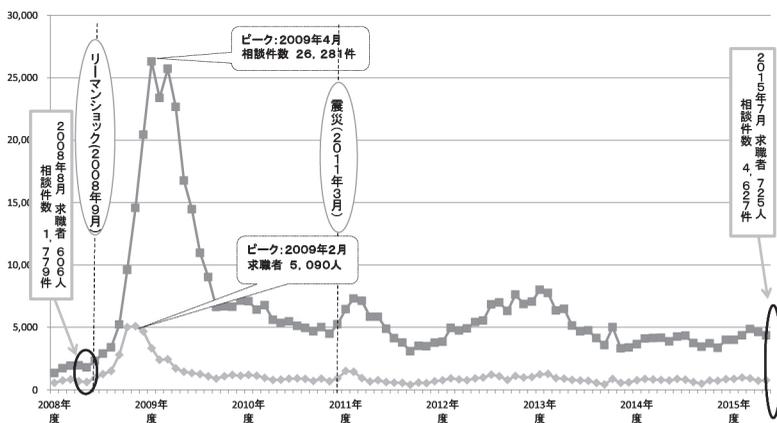
やはりリーマンショック以前からすると、相当大幅にブラジルから日本に来られている方っていうのは減少しているという数字になっているところでございます。

下のグラフのほうで、棒グラフになっておりますのが、一応、外国人全体の数でございます、これを見ますと、リーマンショックの後、減少していた訳ですが、その後また増加傾向になっておりまして、ほぼリーマンショック前の水準に近いところまで、外国人の方の全体の数としては戻りつつあるというようなグラフになる訳でございますが、ブラジルから日本に来られている方っていうのは、2008年の31万人ぐらいいらっしゃった時期から一貫して減少を続けておりまして、2014年の最新の統計ですと、17万5,410人ということになっている訳でございます。従って、13.7万人ぐらいいらっしゃっているという状況でございます。

それから、先ほどリーマンショックのことを申し上げましたが、これは日系人の方が私どもの公共職業安定所、ハローワークにどれぐらい職を探して来られているか、あるいは相談に来られているかという件数の推移でございませう。これを見ていただくと本当に一目瞭然ですが、リーマンショックの前っていうのは、一番左にあります2008年8月の状況で、求職者が606人でございまして、相談件数が1,779というような数字でございました。それがリーマンショックを契機に急激に増加をし、求職者のピークっていうのが2009年の2月、5,090人ということで、ほとんど8倍以上になっているところでございませう。相談件数につきましても、2009年の4月、26,281件ということで、これも1,779件からの増加ですから、10数倍の増加というようなことになっている訳でございませう。その後、帰国された方もいらっしゃる、ハロ

日系人求職者の状況について

新規求職者件数(外国人求職者が新たにハローワークに求職者登録した件数)及び相談件数(外国人求職者がハローワークの窓口を訪れた件数)については、2011年3月の東日本大震災以降、サプライチェーンの断絶等により、新規求職者が一時的に増加した。
○リーマンショック前と比較すると、新規求職者数は約1.2倍、相談件数は約2.6倍の高い水準で推移している。



※日系人が多く在住する9ハローワークの状況について集計。

ワークのほうに職を探しに訪れる方というのもだんだんと減ってきたというような数字がこのグラフからも見て取れる訳でございます。その後も若干の変動はありますが、現状、最も新しい数字でいいますと、2015年7月、求職者725人といったような数字でございまして、リーマンショックの直前よりは少したくさんの方がまだハローワークに仕事を探しに来られているというような数字になっているところでございます。

12

ブラジル人労働者の就労形態

今、実際に外国人労働者の方の就労形態で、先ほどからも先生方のお話にありましたように、派遣ですとか請負といったような、不安定な就労形態の方が多くということでございますが、実際に統計からもそういうことが見て取れる訳でございまして、外国人労働者数全体としてみると、派遣・請負といったような割合というのが22.7%である訳でございまして、ブラジル国籍の方に限定すると、55.0%が派遣・請負といったような就労形態になっているということでございます。

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	787,627	178,802	22.7%
うち 身分に基づく在留資格	338,690	116,094	34.3%
うち ブラジル国籍	94,171	51,763	55.0%
うち ベルギー国籍	23,331	10,758	46.1%

出典：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況(2013年10月末現在)」

日系人求職者の状況

日系人求職者の求職活動は苦戦！

派遣・請負での就労について

景気・雇用情勢の影響を受けやすく、一旦職を得ても離職する者も多い。

1年間に離職した者の割合(離職率)＝36.6%(3人に1人以上)

(2013年11月～2014年10月の累計離職者数÷2013年10月末現在の外国人労働者数)

(参考)就労制限のある「専門的・技術的分野の在留資格」の外国人労働者の離職率＝16.7% (6人に1人)

日本語能力の不足(特に「読む」、「書く」力)

企業側が外国人労働者に求める日本語能力の水準は高い傾向にある。

職場でのコミュニケーション、指示書の読解、日誌の記録など、これまで以上に日本語能力がないと就労が難しい状況にある。

生活保護世帯数の増加

リーマンショック後、世帯主が外国人である生活保護世帯数は増加。

就職活動が続けるも就職が決まらず、繰り返しハローワークで相談を続ける状況。

先ほど、仕事については、求人倍率がかなり高くなってきて、かなり仕事はあるという状況になってきている訳でございますが、一方でやっぱり、必ずしも、だからといって皆、円滑に就職ができていくかというと、そうでもない、ということがございます。その原因はいくつかある訳でございますが、ここで3つほど書いておきますがやっぱり、一番大きいのは真ん中に書いてある日本語能力の問題でございます。企業側が外国人労働者に求める日本語の能力っていうのは、結構高い水準になっているっていう傾向がございます。これは後ほど調査を元に説明をさせていただきますが、そういうことでなかなか、仕事自体はあるんですけど、語学、日本語の能力が足りずに、就職に結びついていないというケースが多々見られるということでございます。

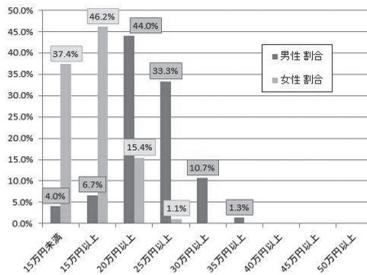
それから、二宮先生のお話でもございましたが、日系人の求職者が求める賃金の水準ということでございます。二宮先生の数字のほうが新しい数字でございます、この数字は2010年ぐらいに日本国内で調査した数字でございます。

日系人がたくさん住んでおられる地域のハローワークで受けた、外国人求職者の希望する収入をまとめたものでございますが、だいたい、月収20万以上を希望するという方が、男性で89.3%、女性で16.5%ということになっております。リアルで括弧の中に数字が書いてありますが、これは当時の相場で書いておりますので、まだ1リアル44円ぐらいで換算しているところでございます。

男性の中には月収30万円以上というところを希望する方もかなりいらっしゃる、12.0%いらっしゃるということで、相対的には男性の外国人の求職

日系人求職者が求める賃金水準

- 月収20万円(4,545R\$)以上を希望する者が男性89.3%、女性16.5%
男性の中には、月収30万円(6,818R\$)以上を希望する者も(12.0%)
- 男性の外国人求職者が希望する賃金水準は、日本人とほぼ同レベル。
外国人求職者の平均 男性22.7万円(5,159R\$)(全体平均22.5万円)
女性14.9万円(3,386R\$)(全体平均17.5万円)



(参考)
求職希望賃金平均(2010年12月に新たに受理した求職申込み分(全体:日本人+外国人))

計	男性	女性
205,392	224,965	175,119
円	円	円
4,668	5,113	3,980
R\$	R\$	R\$

厚生労働省職業安定局調べ
1リアル=44円で換算

厚生労働省職業安定局調べ
(2010年12月・日系人集住地域であるハローワーク豊田・刈谷で受理した外国人求職者の希望収入(月収))

者が希望する賃金水準は、日本人が希望する水準とほぼ同レベルであるということでございます。

女性のほうは逆に、少し日本人が希望するものが17.5万ぐらいということでございますので、日系人の方の外国人求職者の平均が14.9万となっておりますから、少し、日本人よりも希望する水準が低いという数字になっているところでございます。

15

日系人求職者の日本語能力

それから、先ほど申し上げました日本語能力の問題でございます。これは、企業のほうが求める日本語の能力と日系人の労働者の日本語の能力との間のギャップを表す資料でございます。

これは会話と読解、筆記ということで、「話す」、「読む」、「書く」という3つの項目についての調査でございますが、1番上の、「会話をする」ということでございますと、工作上必要な日本語、これは専門的な用語を含めて話すことができるというレベルを求める企業というのが32.6%ある、それから、日本語による仕事の指示が理解できるということまで求める企業は46.7%ということでございます。それに対して個人調査、日系人側の調査ですと、工作上必要な日本語を話すことができる方っていうのがだいたい6割ぐらいで、日本語による工作上的指示を理解できる方が9割なので、ここはあまり、企業と個人、仕事を探しておられる方のギャップというのは、「話す」という部分は、割と少ない訳でございます。

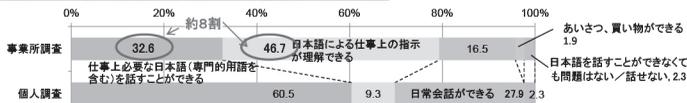
ギャップが大きくなるのはむしろやっぱりその後の「読む」とか「書く」という部分でございまして、「読む」という読解の部分についていいますと、日本語の作業指示書、これは専門的な用語を含むものを読むことができるというレベルを要求する企業というのが38.1%あり、「漢字を読むことができる」ということを要求する企業が16.5%ありますから、これを合わせるとだいたい

日系人求職者の日本語能力

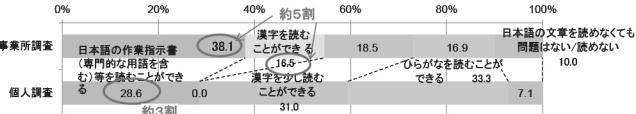
企業が求める日本語能力と日系人労働者の日本語能力にギャップ

読解能力において、事業所の過半数が「仕事に必要な日本語を読むことができる」もしくは「漢字を読むことができる」能力を求めているのに対し、日系人労働者のうちこれらの能力を有するのは約3割である。

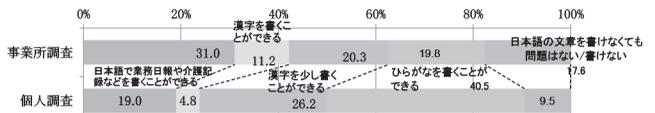
> 事業所が求める日本語能力と日系人の日本語能力の比較(会話)



> 事業所が求める日本語能力と日系人の日本語能力の比較(読解)



> 事業所が求める日本語能力と日系人の日本語能力の比較(筆記)



出典: 独立行政法人労働政策研究・研修機構「日系人労働者の就業実態調査結果(速報)」

55%近くの企業は、そのレベルのところまで求めている訳でございますが、それに対応するレベルということであると、個人調査のほうでは28.6%ということになっておりますので、ここはかなり企業が求める能力と個人の側の能力にギャップがあるという結果になっているところでございます。

それから筆記、「書く」ということが一番下のグラフでございますが、日本語で業務日報とか、介護記録といったようなものを書くことができるというレベルを求める企業っていうのが31%、それから漢字を書くことができるっていうところまで求めているのが11.2%、ということでございます。

合わせるとだいたい42%ぐらいがそのレベルまで求めておりますが、実際にそういうものを書くことができるというものが、19.0と4.8を足すと、23.8%ですので、ここにも企業側が求める日本語の能力と、実際の求職者の側の日本語の能力にギャップがあるということでございます。ですからまあ、全般的にいうと、会話のところではなかなか企業の要求を満たしている方が多い訳ですが、読解、読むこと、それから、書くことというところでは、なかなか企業

の求める水準に達していないという方が多いということでございます。

もちろん宮城さんとか鈴木さんのレベルであればパーフェクトということなので、何も問題はない訳でございますが、なかなかそのレベルに至っていない方っていうのが現実にはたくさんおられるということでございます。

16

最近の求人・求職の状況

では今後の展開をいろいろ考えていったときに、この数字っていうのは、じゃあ実際にどれぐらいの方がお仕事を探してどれぐらいの方が就職できているのだろうか、というのを調べたもので、これは日系人がたくさん住んでおります地域の公共職業安定所、ハローワーク、における統計をまとめたものでございます。

この青いグラフのほうが求人数、企業からの求人数、オレンジ色のほうが求職者、ということでございますので、たとえば、右から3つ目の事務的な職業ということでありまして、求人のほうがかなり少ない、求職者のほうが多いという状況になっております。

こういう場合であれば、なかなか就職は難しいというのは素直に理解できることだと思いますけども、たとえば、この、生産工程の職業というところを見ますと、求人のほうが多いという状況になっておりますので、人手不足ということを表す数字にはなっておる訳でございますが、実際に、外国人の求職者の方がどれぐらい就職できているだろうということを見たのが下の表でございまして、生産工程の職業ですと、2015年の7月時点の数字で、ハローワークにおいて、求職者としてお仕事を探されている方が2,112人おられたということでございますけども、その方のうち、7月に就職ができた方が70人に留まっているというようなことになっている訳でございます。

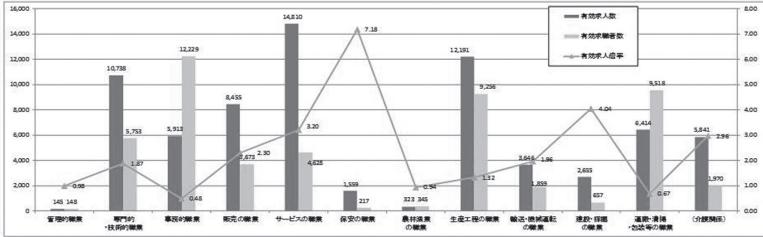
やっぱり大きな原因は、先ほどから申し上げておりますように言葉の問題ということがございます。

今後の展開～最近の求人・求職の状況について～

日本の日系人集住地域における求人・求職の状況【2015年7月】

- 生産工程の職業についての有効求人倍率は1倍を超えているが、2015年7月時点で両職種での就職を希望する外国人求職者の就職率は約3.5%である
- 介護職や建設職種などの職業では求人数が求職者数を上回っており、有効求人倍率も比較的高水準となっている
- 日本国内で仕事を探す場合、外国人でも日本語能力が高い求職者を希望する事業者が多い

	管理職職業	専門的・技術的職業	事務的職業	販売の職業	サービス職	保安の職業	農林漁業の職業	生産工程の職業	職転・職転希望の職業	建設・修繕の職業	運送・荷役・倉庫の職業	清掃・清掃の職業	(分業別別)
2015年7月	有効求人人数	145	10,738	5,913	8,455	14,810	1,559	323	12,191	3,644	2,855	6,414	5,841
	有効求職者数	148	5,753	12,229	3,673	4,628	217	345	9,256	1,859	657	9,516	1,970
	有効求人倍率	0.98	1.87	0.48	2.30	3.20	7.18	0.94	1.32	1.96	4.04	0.67	2.96



※日本における主な日系人集住地域である群馬県太田市、長野県松本市、岐阜県大垣市、岐阜加茂市、静岡県浜松市、愛知県豊橋市、豊田市、三重県四日市市の9市に所在するハローワークにおける2015年7月時点の各職種の有効求人倍率等について集計している

※参考 日系人集住地域における外国人有効求職者数等(平成27年7月時点)

	管理職職業	専門的・技術的職業	事務的職業	販売の職業	サービス職	保安の職業	農林漁業の職業	生産工程の職業	職転・職転希望の職業	建設・修繕の職業	運送・荷役・倉庫の職業	清掃・清掃の職業	(分業別別)
2015年7月	外国人有効求職者数	2	195	76	37	142	0	3	2,112	124	35	717	49
	外国人求職者数	0	5	7	4	8	0	3	70	4	5	27	3

17

日系人等定住外国人に対する雇用対策

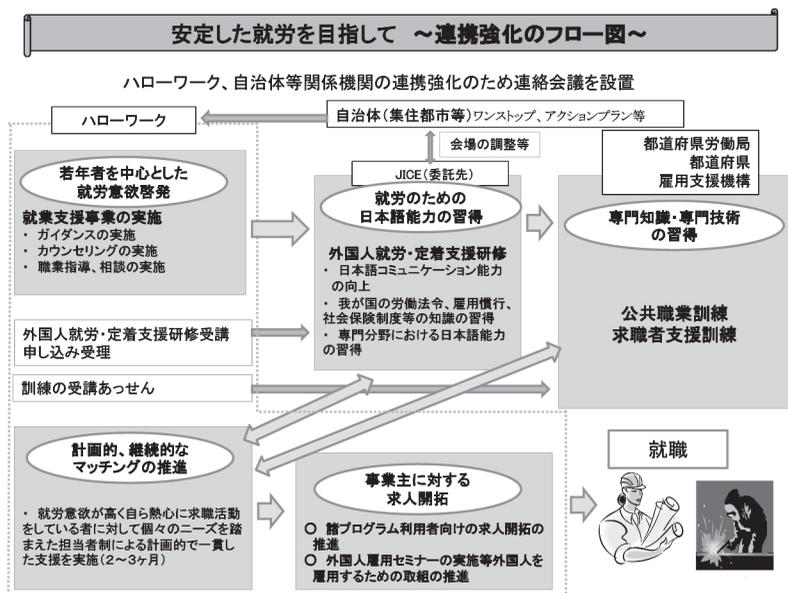
従いまして、私も政府としても日系人の方をはじめとして日本に定住をする外国人に対する対策というのをやっておる訳でございます。1つは、これは、昔からやっております、1番上に書いておりますのは、事業者に対して、外国人を雇うときにちゃんと注意をしておかなければならないことを周知・啓発をしていくといったようなこととか、そのようなことをちゃんと守れるように事業所を指導していくというようなこととでございます。従来は本当に、その程度のことしか本当にやってこなかったということが、実態としてある訳でございます。リーマンショックを受けて日系人の方がたくさん失業され、その後、ある意味、現在の、日系人等に対する雇用の対策というものが徐々に整備されてきたということがございます。1つはハローワークに通訳を置く、あるいは相談員を配置する、というようなことをやるということとでございます。これ

はまあ、ある程度昔からやってきたことでございますが、リーマンショックを契機にこの体制をかなり増やして強化をしたということでございます。たとえば、外国人の通訳の配置しているハローワークの数が、2008年度73箇所だったものを、直近の数字では、116箇所にはしているのですとか、外国人の専門の相談員については、11人だったものを89人に強化をしているというようなことをやってきた訳でございます。それから2つ目が最も大事な部分でございます、日本語の能力の向上のための支援をするということでございます。これは、言葉、特に日本語を含む職場でのコミュニケーション能力の強化、という風に書いておりますけれども、やっぱりちゃんと、日本語を学んでもらう、ということでございます。それから、今日のお話にもありましたように、日本の労働法令とか雇用慣行、基本的な知識を知っておかないと、本当になんか、ひどい目に遭ったときに、それが日本の労働法令に違反していることを気づいていなければ、結局、公的な機関に申し立てるとか、というようなこともできないということになる訳でございますので、そういう基本的な労働法令等の知識について持ってもらおうというようなことも含めて研修をやっているという



ころでございます。これは日系人を対象にして2009年度からやってきた訳でございます、この2015年度からまさに、日系人を対象にしてやってきたこの施策を日系人以外の定住の外国人についても同様の言葉の問題等の解消をするために拡大をして、今年度から支援をしていくということになっております。そのために対象となる人数についても昨年度よりも今年度、2015年度は4,000人ということで増加をさせているということでございます。そういう言葉を学んでいただいた上で、最後の1番下にありますように、公共職業訓練と書いてありますが、職業訓練で仕事をするための訓練をやることによって言葉と職業訓練、合わせて最終的に就職をできるということにするというような対策をやってきている訳でございます。

18 関係諸機関の連携



これは、先ほど説明をしたようなものでございます。それをまとめたもので、日本でこの日系人の支援についていろんな機関が関わっているということで、1つはハローワーク、それから地方自治体、それから、言葉の研修をやっております機関といったようなものが連携をしながら就職に結びつけていくというようなことをやっているという図でございます。

19

外国人就労・定着支援研修

これはもう、先ほど申し上げましたように、外国人の就労定着支援研修ということで日系人を対象にして日本語等の研修をずっとやってきたものにつきまして、日系人以外の定住外国人も含めまして、2015年度から対象にして拡大をしてやっていきますと、いうことを書いてあるものでございます。

外国人就労・定着支援研修の概要

事業目的

少子高齢化が進展し労働力人口が減少傾向で推移している中、人手不足産業や成長産業などで人材確保支援に苦慮する状況が生じており、外国人材の活用も含めた支援を行う必要性が高まっている。

このような状況を踏まえ、仕事に就く上での在留資格上に制限のない身分に基づく在留資格で日本に在住する外国人を対象に、日本語コミュニケーション能力の向上、我が国の労働法令、雇用慣行、労働・社会保険制度等に関する知識の習得に係る講義・実習を内容とした研修を実施することを通じて、円滑な求職活動の促進や安定雇用の促進を図るとともに、人手不足産業や成長産業などでの人材確保を支援する。

日本語講義



就労講義



職場見学



研修対象者

定住外国人(離職者に限らず在職者も対象として実施)

研修内容

受講者の既存の日本語能力に合わせ、以下のようなコース等を設定

- ・ 日本語教育も含めた職場でのコミュニケーション能力の強化
- ・ 日本の労働法令、雇用慣行等の基本的知識
- ・ 専門分野(介護現場)において使用する日本語の習得 等

研修時間等

- ・ コース当たりの総研修時間は120時間で設定
- ・ 地域の実情や受講者ニーズに合わせ、夜間や土日のコースも設置

実施規模

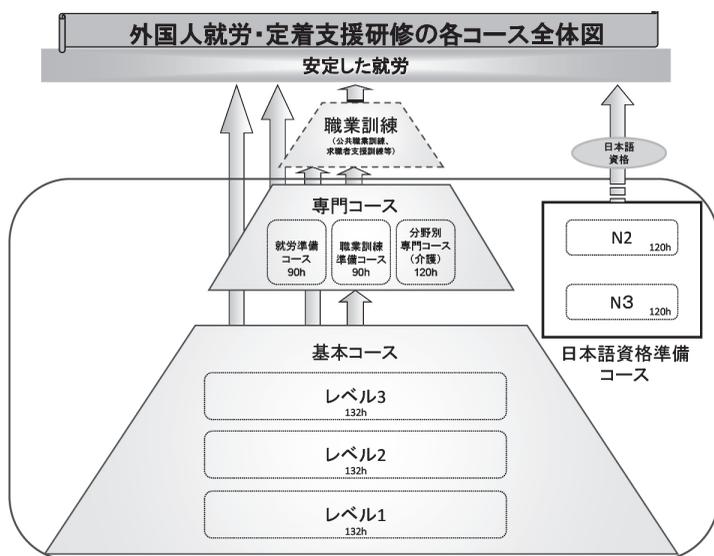
2015年度においては、以下の規模で実施予定

受講者数 2,800人 → 4,000人
実施地域数 73地域 → 80地域



平成27年度実施地域
(15都府県80市町村)

これは、その研修で基本的な言葉を学んだ後にさらにその、専門コースということで、たとえば、介護をやりたいという方であれば介護の専門の言葉を学べるようにする、というようなコースを作って、その上で職業訓練をやっていただいて、職業に就いていただくという流れをやるというものでございます。



というようなことを言ったところで私の1時間がほぼ終わりつつある訳でございますけども、日本の状況っていうのは先ほどから申し

上げましたように、雇用情勢はかなりよくなっております。もし日系人の方でまたブラジルから日本のほうに働きに行きたいという方がいらっしゃる場合に、仕事の数としてはかなり今、増えてきている訳でございますので、受け皿としてはあるという状況になってきている。あとは言葉の問題等がございまして、実際の就職に結びつくっていうことをしなきゃいけないという風に考えたときには、やはり一定の言葉を、日本語の能力を持つということが大事だということでございます。

そのために政府としても日本語の能力をつけてもらうための施策についても我々としてもやっていくというようなことを説明をした訳でございます。

今後も日本とブラジルの間ではおそらくいろいろな形での交友が継続していくことだと思いますし、その中で、人と人との交流っていうのもきっと引き続き行われていることだろうという風に思います。

またこういう風に、宮城さんとか鈴木さんのように、日本の企業で大学を出て就職されるという方も今後きっと増えていくんだろうという風に思いますし、これからも日本とブラジル間での人の動きと申しますか、そういうものを前提に、我々労働行政を司るものとしても適切にいろいろな対応を考えていかなければいけないという風に思っているところでございます。

51分になってしまいましたので、50分の持ち時間を1分オーバーしてしまいましたが、最後に、本当に二宮先生をはじめCIATEの皆様方、ブラジルの皆様方のこれまでのご尽力に改めて感謝いたしまして、私のプレゼンテーションを終わらせていただきます。どうもありがとうございました。Obrigado.

質疑応答



【Q1】 マルコス・ハニウ

アリネさんとシンチアさんに質問があります。日本にはあなたたちと同じような人が多いのですか？日本の学校に通って大学に入り、その後就職活動をしたという、あなたたちのようなデカセギ子弟はたくさんいるのですか？それとも例外的ですか？

シンチア

そういう人は私たちだけではありません。私たちの通う大学の卒業生に、卒業後に有名企業で働いている先輩が2人います。他にも、日本で仕事をして成功している女性の友人が何人かいます。

ハニウ

ブラジルに帰って、こちらで就職するつもりですか？

シンチア

今のところブラジルに帰国して暮らす予定はありません。

ハニウ

ということは、日本に今後も住み続け、日本で就職したいということですか？

シンチア

そうです。

ハニウ

それではブラジルで就職するということは考えていないんですね？

シンチア

今のところは考えていません。

ハニウ

日本語からポルトガル語、ポルトガル語から日本語の翻訳者を2人募集しました。多くの元デカセギが面接にきました。そのときに気がついたのですが、そういった、日本で大学を出た元デカセギ、あるいは元デカセギの子弟の応募者は、日本語の文章は完璧に読解できるのですが、それをポルトガル語に訳すことができません。

それはどうしてなのでしょう？彼らは我々と同様にポルトガル語を話し、日本語を読むことができますが、日本語の文章をポルトガル語で説明することが出来ないのです。

シンチア

それはとてもよくあることだと思います。というのは、日常生活ではポルトガル語の読み書きをすることがないからです。フェイスブックやインターネットのサイト等でポルトガル語を読むことはあつて

も、本を読むのはとても難しいです。書くことも同じです。

ハニウ

ポルトガル語を話し、日本語を読むことが出来るのに、翻訳が出来ないということは残念なことだと思います。ありがとうございました。

【Q2】セルソ・カナシロ

こんばんは。セルソ・カナシロと申します。現在サンパウロ市に住む元デカセギです。まずは、ここブラジルにおける、障害者の雇用に関する企業の現状について聞きたいと思います。

私は14歳で日本に働きに行き、シンナーと呼ばれる製品を取扱っていました。ブラジルに帰った後、強い頭痛と神経過敏に悩まされるようになりました。5年後、精神科医のカウンセリングを受けなくてはならなくなり、その後、大学に行くことができました。

ただ、今でも強い鎮痛剤を服用しなくてはならず、心身の欠陥による症状があります。会社で働いていますが、少し他の人とは違う扱いを受けています。年齢は40歳手前ですが、障害者雇用法の適用で雇用されて働いています。

現在求人の数は多いものの、人材を見つけるのが困難だと聞きます。会社経営者は障害を持つ元デカセギの雇用を積極的にしているのか、もしくは、就職の機会が、普通の人と障害者の間で差があるのかどうかを知りたいと思います。

ハニウ

就職の機会に差はありません。

セルソ氏

デカセギを特に雇用しているというわけではないのですか？

ハニウ

そうではありません。

セルソ氏

というのは、特に身体の障害者になって帰国するデカセギが多いからです。そうではありませんか？

ハニウ

そのことについては把握していません。一定数の障害者の雇用を定める法律はありますが、その数を実際に雇用することができない企業が多くあります。いいですね？ですから、労働雇用省は非常に厳しい監査を行っています。政府も、法律が定める数の障害者を雇用することは実際に非常に難しいことを認識しているので、期限を延ばすなどの融通を利かせているのが現状です。ただ、もし障害を抱えた知人がおられるのなら、彼らを企業に紹介できると思います。というのは、企業側は常に募集しているからです。従業員を100人以上抱えるすべての会社が、障害を持つ人を募集しています。

セルソ氏

であれば、日本から帰国する人の就職は、少しだけ有利だということがいえますか？

ハニウ

はい。

セルソ氏

ありがとうございました。



【感想】 マリナ・スズカ

こんばんは、マリナ・スズカと申します。このイベントに参加するためパラナ州マリンガから参りました。今が質疑応答の時間であることは承知しています。ただ、ひとこと私が感じたことを述べさせていただきます。

マルコス・ハニウさんは、ご自身の知識・経験を披露してくださいました。また、ユカリちゃんとユキミちゃんは、日本の先生の統計データの枠を超えて、高い能力、学識、良識を備えているだけでなく、本当の意味で、世界のために貢献する人材として育ていらっしやると感じました。素晴らしいです。

昭栄奨学金奨学生の発表

1

カテリーニ・ゴヤ

FMU大学看護学部



皆さん、こんばんは。

私の名前はカテリーニ・ゴヤといます。2015年度昭栄奨学金奨学生の一人です。年齢は22歳で、今日はブラジルで私がしてきたことについて皆さんにお話しします。私はFMU大学（Faculda-

des Metropolitanas Unidas：統合首都大学）の看護学部で勉強しており、現在は5学期目です。なぜこのコースを選んだのでしょうか？私は川崎市に8年間住み、下平間小学校で勉強をしました。周りの人に大きくなったら何をしたいのか聞かれたとき、いつも何らかの形で社会に貢献する何かをしたいと思っていました。家族と共にブラジルに帰らなければならなくなったため、ここブラジルで進学について考えなければならなくなりました。



では、どのコースを選ぼうか？私は健康に係わる分野で働きたいと思いました。医学、物理療法、栄養学、など、たくさんの分野がありました。その中から、私は看護学のコースを選びました。



看護学には、看護は技術であるという概念があります。私は正しい選択をしたと思っています。今後の人生において、職業として看護の仕事に携わっていきたいと考えています。



これは大学のクラスメイトです。学期始めに撮ったものです。今は5学期目で、90人います。

2015年 - 4学期目



この写真は5月12日の看護の日に撮られたものです。あるイベントのコーディネーターの1人として参加を招待されました。この日は看護の分野において、今日における雇用されるための能力についての講演がありました。

看護の日 - 5月12日

看護学15週間目



ええと、これは予防接種とデング熱撲滅の普及のキャンペーンをしたときの実習の写真です。





最後に、2015年に行った私の学部生研究ですが、乳がん患者とその家族に対する人道的アプローチです。私は学部生研究の国内大会にエントリーし、11月には、私の研究を発表するために私の大学の学部生研究シンポジウムにエントリーするつもりです。ブラジルでは今月、ピンクの10月といって、乳がんについての意識向上運動が行われていますね。

これで終わりです。私にこのような機会を与えてくださり、また大学生活を支援してくださり、昭栄奨学金委員会の全ての皆様に感謝いたします。ここにいらっしゃる皆様にも感謝申し上げます、ありがとうございました。





ブラジルへ帰国した理由

私の名前はブルーナです。26歳で、日本の中心部の近畿地方に位置する滋賀県の県庁所在地である大津市に12年間住みました。

滋賀県にはその市内にブラジル学校があります。しかし、私の両親は、私により良い教育を受けさせるため、私を日本の学校に入学させることを選びました。

高校を卒業した後、学校の中で外国人児童の補助をするために、英語と日本語を完璧にしようと思いました。英語を学ぶために2年間の短大に入りました。

16歳の頃から看護について興味があり、看護学を学びたいと思っていました。言葉の壁や経済的理由などの問題から、ブラジルにはもう戻らないだろうと考えました。そのため、日本で生かせる可能性があるも

のを続けていくほうがよいだろうと考えました。

短大を卒業した後もまだ、看護学を学びたいと強く感じていました。これまでの日本での経験を思い返してみると、日本語がわからないまま日本に来て、短大を卒業できた私であれば、ブラジルに戻って看護学を勉強することだってできるはずだと思うようになりました。それからは、工場で働いてブラジルに戻るためのお金を貯めました。

ブラジルでの生活と大学の選択

2013年1月にブラジルに戻り、すぐに大学入試の予備校に入学し、仕事を探し始めました。3月には仕事を見つけ、8月にサン・カミロ大学の看護学部で勉強を始めました。

現在は、5学期目です。コースでは、すばらしい学習を受けることができています。1学期、2学期の間は一般解剖学や人間発達学、人類遺伝学や免疫学の基礎などの生物学の分野の一般的な知識を構築するための講義を受けました。3学期目には看護実習が始まり、私の最初の実習はマンダキ総合病院の中にある高齢者センターで、そこでついに知識を実践することができました。4学期目はヴィラ・プルデンテ保健センターで実習をしました。

これらの最初の2つの実習は教育的な講演を通じての健康の促進と予防の分野でした。

今学期は、ペドレイラ病院とブラジルがん研究センターで実習があります。病院での日常業務の体験や患者さんと直接触れ合うことができるようになることと、各学期が過ぎるにつれて夢の実現へ一歩ずつ近づいていることがとても嬉しいです。

これで私の自己紹介を終わります。神様、CIATE理事長の二宮正人先生、昭栄奨学金委員の全ての皆様、私に奨学金とこの場に立つ機会を与えてくださり、本当にありがとうございました。



皆さんこんにちは、私の名前はブルーノ・タケシ・ナカシマと
います。28歳、昭栄奨学金の奨学生で、FMUの教員養成課程の
ある歴史学科の学生です。

色々移動しましたが、日本に最後に住んだところは大垣市です。2
年半住みました。そこでは自動車部品製造工場で働きました。

今からちょうど7年前、2008年に起きた深刻な経済危機によっ
て、また大学進学のために両親と共に帰国しました。帰ってきた
ときに、ブラジルという新しい現実の世界に適応しようとしてしま
した。文化の違いはととても大きく、外国にしばらく住んだ後にブラ
ジルに帰ると、ゴミや近所の人々の騒音に気がつきます。日本で身
についた習慣は、ブラジルとは違うものになっていました。もう
ひとつは、数多くの大学を見極めるのに苦労しました。仕事を見

つけるために、職業に結びつくような専門的なコースか大学か、どちらが必要かを見極めなければなりませんでした。

そのときから、通常ブラジルの大学入試に出てくるいくつかの科目を思い出すために予備校に通うために、また大学入学後は大学の費用を払うためにですが、働いてお金を貯め始めました。それぞれ全く違う内容の3つの仕事をしました。最初はテレマーケティングの仕事、次は生徒の監督生、最後は販売員の仕事、これは一番稼ぎがよく、勉強する時間も確保できる仕事でした。

勉強の開始と大学入学

ずっとサンパウロ、もしくはサンパウロ州外で公立の大学に行こうと思っていました。2012年にEnem（全国中等教育試験）を受け、結果、リオ・グランジ・ド・スウにある大学、パンパ連邦大学に合格し、2013年に入学しました。

私はずっと歴史の話題と、世界のそれぞれの文化の歴史から学べる知識に興味があり、教員養成課程のある歴史学科を選びました。

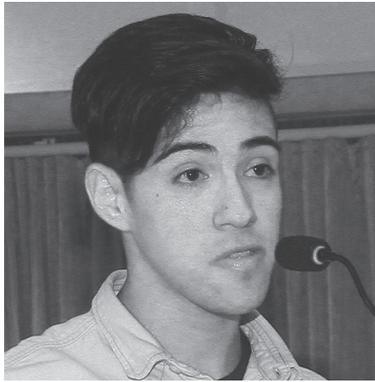
大学では、サンパウロとの文化の違いの問題や、寒さ、これは家の構造やストーブなどの暖房がないことによって日本よりも寒く感じましたが、そのようにたくさん問題がありました。住居の問題もありました。大学には寮がなく、また食堂が建設途中だったため、食べられるところもありませんでした。多くの問題はありましたが、大学は信じられないほど面白く、行われる研究や、教授たちが提案するプロジェクトはいつも私の興味を引くものでした。支援を受けられる奨学生のためのポジションが埋まってしまっていたので、1学期の間にいくつかのプロジェクトの1つは聴講生として参加するようになりました。結局、3学期をパンパ連邦大学で過ごしましたが、家賃、食費などで生活費がとても高く、また奨学金は足りませんでした。サイトに載っていた支援を全員の生徒が受けられず、大学からの支

援の不足したことが決定的な要因の一つとなって、私は資金不足のため、サンパウロに戻りました。

今日のブラジルでは経済的、職業的に安定するために大学を卒業することが非常に大切です。私は、2015年現在、昭栄奨学金を受け取って、FMUの歴史学部に再度、入学しました。仕事のオファーは時間の経過や年齢と共に限られていき、オファーがある分野では就職競争がますます激しくなるため、大学を卒業する必要があるのです。

皆様、CIATEの理事長である二宮正人先生、そして奨学金を与えていただいた昭栄奨学金委員会の全ての皆様に感謝いたします。

CES(ジュイス・デ・フォーラ高等教育センター)



おはようございます/こんにちは。

ええと、私の名前はレオナルド・イブライミ・オクマです。20歳です。日本では17年ほど暮らしました。2015年度昭栄奨学金の奨学生です。本日は私と、私の人生について少しお話します。

静岡県浜松市に住んでいましたが、去年ブラジルに帰国しました。帰国した理由は、小さい頃からブラジル学校で勉強し、日本の大学で勉強する条件を満たすほど十分な日本語を話さなかったからです。もし日本で生活を続けたら、工場労働者になっていたと思います。私たちが温かく受け入れてくれて、今までの人生全てを過ごしてきた日本は大好きでした。しかし、よりよいものを探してブラジルに来ることに決めました。



3



Hamamatsu 浜松市 / Shizuoka 静岡県

2

私は2013年に中等教育を終えるとすぐ、「はまねつ」の名前で知られている、浜松熱処理と呼ばれる自動車部品工場で働きはじめました。ブラジルに勉強しに来ることができることを目標として、9ヶ月近く働きました。最初は退屈でしたが、夢を追いかけることを考えるとやる気が出ました。これらは工場の写真です。



(スライド4) これは私が学んだ学校です。エスコラ・アレグリア・デ・サベールといいます。少しですが私に知識があるのは、この学校のおかげです。他の学校では学んだことはありません。いつも熱心に教えてくれて、教材はCOC（オズワウド・クルズ・コース）のもので、素晴らしい先生ばかりでした。



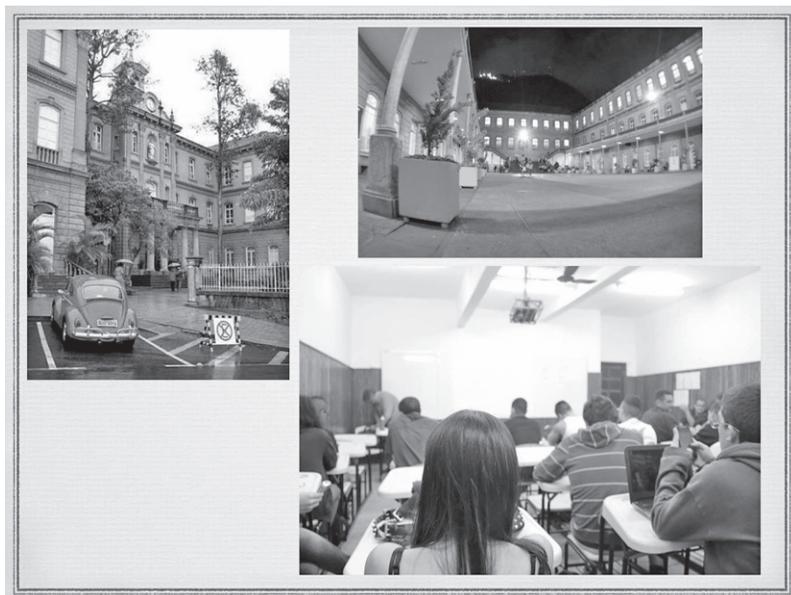
エスコラ・アレグリア・デ・サベール

5

現在は、ミナス・ジェライス州、ジュイス・デ・フォーラ市の中で最もよい大学の1つとみなされている、プッキ・ミナスという名で知られる大学、CES(ジュイス・デ・フォーラ高等教育センター)というところで勉強をしています。そこで経営学を学んでいますが、なぜこのコースを選んだのでしょうか?実は特に理由はありません。勢いで大学とコースを選びました。私のいとこが、私の町で彼女の父親と彼女の兄弟と一緒に設立した中小企業を運営しています。たぶんこのことも理由となって経営学を選びました。そして、このコースが好きになり、大学の先に進みたいと考えるようになりました。



これは大学の前の写真で、これは学校の中庭、これは教室と生徒の
写真です。

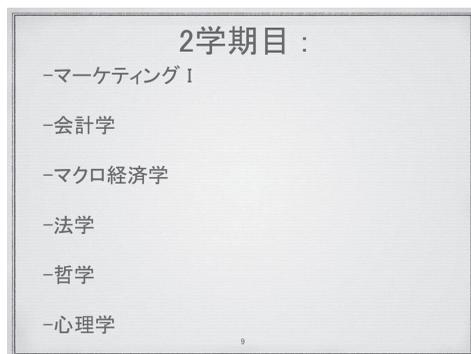


講義については、前の学期(1学期)は経営学の一般理論、ミクロ経済学、ポルトガル語、基礎数学、労働方法論、社会科学、社会科学における組織の講義をとりました。ブラジルに着いたばかりで慣れていなかったもので、私の最初の学期はかなり難しいものでした。

1学期目：

- ポルトガル語
- 基礎数学
- ミクロ経済学
- 経営学理論
- 労働方法論
- 組織社会学

現在は2学期目で、マーケティング1、会計学、マクロ経済学、法学、哲学、心理学を勉強しています。今は落ち着いていますが、まだコースのより専門的な教科を始めるときではないと考えています。



最後に、私は大学での勉強、教授たち、コース自体にとっても満足しています。2018年に大学卒業予定で、よい仕事に就くため、また満足のいく輝かしい経歴を手に入れるために全力を尽くしています。



私に勉学を続けるための機会を与えてくださり、CIATE理事長の二宮正人先生、奨学金委員会の全ての皆様に感謝いたします。またここにいる全ての皆様、ご清聴ありがとうございました。

クルゼイロ・ド・スウ大学エステティック・コスメティック



2015年CIATEシンポジウム自己紹介

私の名前はマリステラ・ユリ・ベニス・ドス・サントスです。30歳で、日本の三重県鈴鹿市で15年間暮らしました。

三重県鈴鹿市には外国人がたくさんいる地域です。

2年間日本の学校で、1年間ブラジルの学校、アレグリア・デ・サベールで勉強し、14歳のときに工場で働き始めました。最初の工場はパナソニックの工場でした。

そこからいくつかの工場で働き、たくさんの友達ができたホンダの工場では長い期間働きました。

日本で私は現在の主人に出会って、結婚しました。娘を一人産んで、すぐにブラジルに戻るつもりはありませんでした。しかし、娘が生まれた2008年に経済危機がおとずれて、たくさんの人が解雇

されました。その時は主人だけが働いていました。ある日彼の会社では、仕事が全くなくなりました。ブラジル人たちに、ブラジルに帰ることができるように経済的援助をするが、その提案を受け入れない人に次の月の仕事を保障することはできないという辞職の提案がありました。私たちは怖くなって、帰国を決めました。

ブラジルに帰国しましたが、仕事に就くための職や学歴がなかったため、全てが上手くいきませんでした。そのため、“supletivo”（義務教育を修了していない人向けの補充教育）を受けることを決めて、仕事を見つけるために脱毛のコースを受講しました。その後、美容院での職を得て、働き始めました。大学に入学する条件を満たしていなかったために、たくさんの無料のコースを受講しました。同じく奨学生で、友人のロドリゴ・ミヤからCIATEのことを聞いて、現在は、幸せなことに、ここリベルダーデのクルゼイロ・ド・スウ大学でエステティック・コスメティックのコースを学んでいます。現在2学期目で、髪の毛と理論と実践、また、美容術、毛髪学、そして適切な知識を持たず化学物質を含む製品を扱うことは危険なので、健康分野についても少し学んでいます。

このコースに非常に満足しています。私の選択は間違っていなかったと思っています。

自己紹介の最後に、二宮正人先生、私にこのような機会を与えてくださった昭栄奨学金委員会の全ての皆様に心より感謝申し上げ、また友人であるロドリゴ・ミヤ、そして本日ここにいらっしゃる皆様に感謝いたします。

どうもありがとうございました。



簡潔な自己紹介となぜ帰国を決めたのか

私はラファエラ・イケウチといいます。20歳で、日本では13年ほど暮らしました。そのほとんどは、ブラジル人がたくさんいた愛知県豊橋市に住んでいました。

大きなブラジル人コミュニティがある地域に住んだこと、また母親の願いもあって、日本にいた間はずっとブラジル学校で勉強しました。

2011年の終わりに、エスコーラ・アレグリア・デ・サベールで中等教育を修了しました。卒業後、私と両親は、もう少しお金を貯めるために数ヶ月ほど日本に残りました。私はもう勉強をしていなかったの、働くことに決め、そのときに初めて工場で働きました。2012年10月まで7ヶ月間、同じ仕事をしてから、ブラジルに

帰る飛行機に乗って戻ってきました。

ブラジルに戻ってきた理由はたくさんあります。最初の理由は、学業を続けたかったことです。私は大学で勉強をしたいと強く思っていました。しかし、必要な日本語の知識を持ち合わせていませんでした。また、日本の大学に行くとするば、学費を払えるようになるまでもうしばらく工場で働かなければいけませんでした。そのため、日本では大学に進学するのは難しかったと思います。私はもう工場で過ごして時間を奪われたくありませんでした。もうひとつの理由は家族と遠く離れたくなかったことです。というのも当時、父親が健康問題で苦しんでいて、その少しあとでかなり深刻な状態だとわかったのです。そのことから、ブラジルに帰国しなければなりませんでした。

ブラジルに戻ってきて本当によかったと思っています。最初はもちろん、ブラジルと日本の違いにカルチャーショックを受けました。また、ブラジルでのいくつかのこと、組織力や計画性の欠如、全体的な人々の教育の欠如、質の悪いサービス、他にも色々なことに、本当にいらいらします。しかし、他方で、ブラジルの人々は皆温かく、気さくで、生きていくのに日本ほど「厳しい」ことはありません。私はブラジルのことを気に入っています。日本で1度、歯医者への約束に5分遅れたために怒られたことがあります。信じられますか？たったの5分ですよ？

コース選択について

今年の2015年は、USPの人文哲学部の文学部の（学士号取得）コースでの勉強を始めました。私はずっと言葉や言語学（どのように、そしてなぜ特定の文脈で、特定の言葉または表現を選び、使うのか、そしてなぜそれらを他の文脈では使わないのか）、そして文学に興味があったので、このコースを選びました。書くことが大好きだという事実もこの選択の理由になりました。

コースのカリキュラムの仕組みと科目については、私はとても気に入っていて、今のところは特に問題はありません。この最初の年は基本サイクルと呼ばれる科目を受講しています。基本サイクルの科目は、ポルトガル語研究入門、古典研究入門、文学研究入門、そして言語要素(これらすべての科目は2つの学期に分かれています)があります。基本サイクルは、そのサイクル自体の名称はすでに言いましたが、コースが提供する基礎や概念を与えることを目的としています。また2年目に学生が学科を選択する際に役に立ちます。

そういうわけで来年から私は望むコースを選べるようになります。日本語とポルトガル語のどちらを選ぼうか迷っています。おそらく日本語とポルトガル語の2つの学科を両方選択すると思います。また、現在、教員養成課程のある学士を取ることを計画していますが、まだ確実なことはわかりません。どうなるでしょうか！

これで私の自己紹介を終わろうと思います。この場に立つ機会を与えてくださり、感謝しています。また、特に奨学金を与えてくださったCIATE理事長の二宮正人先生、昭栄奨学金委員会の全ての皆様に感謝申し上げます。また、私がよい教育を受けられるように日本で長い間一生懸命働いてくれた両親に感謝の気持ちを送ります、そして最後に、本日この場所で私の話を最後まで辛抱強く聞いてくださった皆様に感謝いたします。どうもありがとうございました！



皆さんこんにちは、私の名前はレナータ・ハルミ・オシロです。現在はサン・ジョゼ・ドス・カンポスに住んでいます。ETEP大学の機械工業工学コースの1年目です。

4歳から18歳まで日本で暮らしました。日本はいつまでも私にとって特別な場所です。しかし日本が大好きなのに、ブラジルに帰国しました……。私の両親をも驚かせたこの決断の理由を、今から皆さんにお話しします。

私は小学校から高校まで、ブラジルでいうと初等教育から中等教育まで、日本の学校で勉強しました。当然、日本の大学で勉強をするほうが簡単で、実際に日本の大学に行っていたら今年卒業をしていたでしょう。しかしながら、体育館で、ブラジル領事館の領事代理によって行われたNPO ARACE主催の講演会に参加したとき、講

演会の後で領事代理と話すチャンスがありました。仕事について、また領事代理が外交官になるために乗り越えた困難についての話です。彼は私に、夢を実現するためにたくさん努力した話や、同郷の人を助けることができなんて幸せだということをお話してくださいました。その時の私の夢は外交官になることでした。私は努力し、当時暮していた浜松市の有名な高校である市立高校の入学試験に合格しました。そこの教育は厳しく、国立大学の入学試験の指導がありました。私は東京外語大学、語学で最も優秀な大学の一つですが、そこで学ぶことを望んでいました。外交官になるためにはポルトガル語を完璧にする必要があるということはわかっていました。私はポルトガル語も併せて勉強したいと思っていました。この高校にはブラジル人の先生がついてくれるポルトガル語学習のための特別な教室がありました。

HICE（浜松市多文化共生センター）と、外国人児童の支援を目的とするNGOであるNPO ARACEの間で実現されたある講演会で二宮先生とお知り合いになるまで、東京外語大に入ることを唯一の目標に何年も勉強していました。

講演会のあと、私たちはレストランへ行って何時間も話をし、二宮先生と話をするチャンスがありました。彼はブラジルについて、外交官になることについて、そして難しさについて話してくださいました。私は様々な多文化イベントや講演会に参加しましたが、これら2つの講演会は特に興味深く、なぜなら私が知らないブラジルや、違う考えや視点を教えてもらったからです。

この講演会から私は、理想は弁護士になり、そのあと外交官になるためには、語学よりも働きたい国の法律や習慣を学ばなければいけない、と、このように計画を変えました。ブラジルに帰ることを決めたのはこのときです。ブラジルで親戚と再会し、彼らの中のいとこの1人は法学部の1年生でした。コースについて話をし、その分野は私には向いていないと気づきました。大学進学予備校のコー

スの開始時に、数学や化学や物理学が大好きなことに気がついて、ポルトガル語の勉強も頑張りました。3年後にこの国に適応し、両親のようにエンジニアの道を進むことに決めました。今日は、勉強に専念することができ、同時にCIATEのお手伝いをする事ができ、私はとても幸せです。おそらく私は外交官にはならないと思います。しかし、現在は、たくさんの支援の形があると理解しています。この経験によって私はとても成長することができました。私は様々なタイプの方や職業の方と話をする運に恵まれました。私に辛抱強く接して下さり、様々な経験を与えて下さり、私の成長の手助けをして下さった全ての方々に感謝いたします。

ブラス・クーバス大学 通信教育ポルトガル語・英語文学



こんばんは。

私はサブリーナ・イガです。20歳で、ブラス・クーバス大学の通信教育でポルトガル語・英語文学（教員養成課程のある学士）のコースに通っています。

私はブラジルで生まれました。その数か月後に、私の両親はよりよい生活を求めて日本に帰る決心をしました。小さい頃は父の仕事の都合で色々な街で暮しました。私たちはいつも引っ越しをしていました。茨城県に着いたとき、日本の保育園に入園し、そこを卒園し、すぐに日本の学校に入学して一年生になりました。学校の環境とクラスメイトに馴染めませんでした。仲間外れをされたことから、両親と私はその学校にはもう行かないことになりました。そして、たくさんのブラジル人がいて、父方の家族の住む

群馬県に引っ越すことにしました。その後、3つの学校に行きました。高校に入ると、個人的な問題が深刻になって、心理学の先生に相談をしました。高校2年生の時に学校に行かなくなりました。精神療法を続け、日本人の精神科医に通い始めました。家族と私は治療の過程で症状がよくなっていくことに気づき、2013年に私の人生だけではなく、家族の人生までも変える決心をしました。私の母語を話す人達から治療を受け、新たな人生を送るために、ブラジルに来ることを決めたのです。経済的な問題から、両親と妹あ日本に残してきました。ついに私は、私にとってずっと未知の国であったブラジルを知りました。ブラジルに来るまで知らなかった親戚と一緒に暮らすことになりました。大好きな人たちと遠く離れて毎日心が空っぽに感じ、日本と全く逆の文化や習慣に慣れなければなりませんでした。最初は苦労しました。しかし、彼らは私を歓迎し、生活の中に受け入れてくれました。温かくて特別な人たちが側にいてくれて、私は恵まれていたと思います。少しずつ恐怖に打ち勝てるようにもなりました。私のことだけではなく、この先にまだたくさんのチャンスや目標が待っているということもわかっていきました。2014年に中等教育を卒業し、2015年の初めに大学に入学しました。ずっと興味があった科目や内容もどんどん勉強しています。

私が選んだ勉強方法は通信大学です。現在まで、学習する上で何の問題も出てきていません。画面越しに勉強をし、普通とは違っていても、毎日新たな発見があります。一日一日過ごすたびに、より本物のように感じます。教育の基盤に、学務課と連絡をとったり、私たちの試験や成績について確認するための場のほかに、各教科のビデオ講義、私たち生徒が教授やチューターと一緒に情報を交換したりわからないことを聞いたりするための空間となるそれぞれの学期の教科用の、討論や意見の共有をするフォーラム、またバーチャル図書館があります。

去年勉強した科目は以下の通りです。

- 科学的方法論
- ポルトガル語
- 教育史
- 教育哲学
- 教育社会学
- 教育心理学
- 英語統語論

現在もとっている科目は以下の通りです。

- 形態統語論 1
- 英文読解・理解
- 言語学基礎 1

通信教育のやり方として、私たちは100%オンラインか、半分オンラインか選ぶことができます。私は半分オンラインを選びました。そのため、週に1度poloという通信教育の大学の建物に行って、私の担当者のチューターの方と話をしたり、わからないことを質問したりすることができます。必要な時にはいつでもグループでアクティビティや宿題をするために生徒同士で集まることもできます。そこは試験を受けに出てくる生徒の試験会場にもなります。

私はとてもコースが気に入っています。もし昭栄奨学金の支援がなかったらこのような機会はなかったと思っています。私は少しずつ前に進んでいて、日々少しずつ夢の実現に近づいています。今まででこれほど、人生の中で得られる知識を享受したいと思ったことはないと言えます。

最後に、CIATEの皆様、クニト・ミヤサカ基金の皆様、そして昭栄奨学金選考委員会の皆様に感謝いたします。

皆様、ありがとうございました。

CIATE 理事長
二宮 正人



コラボラドールズと（右から4人目が二宮正人）

先ず、昭栄奨学金の奨学生の皆様に御祝いを申し上げたいと思います。それぞれの発表に感銘を受けました。特にひとりの方が私の講演で人生が変わったという話をしたことにはささかショックを受けました。医者が外交官になることがあるように、エンジニアが外交官になることも可能だということを、この奨学生の方にお伝えしたい。もちろん、

工学以外に人文科学の科目を勉強しなければならないでしょう。大学卒業後に外交官養成学校リオ・ブランコ学院の入学試験を受けるのであれば、あらかじめ試験科目を学んで準備をしておくのは良いことです。

看護学課で学ぶ2人の奨学生には、まだ受け取っていないのであればCIATEにある医学用語辞典を贈りたいと思います。いずれ勉強の役に立つでしょう。最後に、皆さんがそれぞれご自身の道を進んでいくことを祈念いたします。昭栄奨学金は卒業まで皆さんを支援していきます。

終わりに

さて、本日のプログラム終了にあたり、久知良俊二 厚生労働省外国人雇用対策課長および顧問の皆様、和田教授および尾崎教授、日本から御出席くださった皆様、コラボラドールスおよび奨学生の皆様に改めて御礼を申し上げます。

また、来年も皆様にお会いできますことを楽しみにしております。

ありがとうございました。

◆—CIATE国際シンポジウム—コラボラドーレス会議2015—◆

日本とブラジル

120年の外交関係と 30年のデカセギ現象がもたらした 日伯両国における文化の多様性

2016年3月発行

翻訳・監修 二宮正人

制作補助 真田エレナ、秋山アンドレーザ、
松崎亜由美、田中さやか

翻訳補助 田中詩穂、スウェーレン・サトウ、
小島理奈、田中さやか、田中さやか

校 閲 ベル・リベイロ、大井セリア、永井康之

表 紙 真田エレナ

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/>

