Relatório do Encontro de
Colaboradores Regionais do
CIATE – 2013

Simpósio Internacional: "Perspectivas Futuras da Migração Brasil-Japão, 25 anos Após o Início do Movimento Decasségui"

CIATE

Centro de Informação e Apoio aos Trabalhadores no Exterior

Encontro de Colaboradores Regionais do CIATE – 2013 e Simpósio Internacional - "Perspectivas Futuras da Migração Brasil-Japão, 25 anos Após o Início do Movimento Decasségui"

Realizado nos dias 28 e 29 de setembro de 2013, na sede da Sociedade Brasileira de Cultura Japonesa e de Assistência Social, na Rua São Joaquim, 381 – Liberdade – São Paulo.

Expediente da publicação

Tradução e Edição:	Masato Ninomiya
Assistência Editorial:	Helena K. Sanada, Bianca A. Matsusaki e Yoko Otake
Assistente de Tradução:	Beatriz Shizue Yamada, Edward Kondo, Lina Kojima, Suellen Sato
Revisão de Textos:	Bel Ribeiro, Célia Abe Oi e Tatsuya Otake
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 28 de setembro de 2013

I – Saudação 7
Dr. Masato Ninomiya – presidente do CIATE

II – Saudação 10
Noriteru Fukushima – cônsul-geral do Japão em São Paulo

III – Saudação 12
Natsuko Horii – diretora da Divisão Política de Emprego dos Estrangeiros do Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar Social do Japão

IV – Saudação 15
Mitsunori Shirakawa - diretor sênior da Associação Kaigai Nikkeijin Kyoukai

V – Saudação 19
Atílio Machado Peppe - Gerente do Núcleo de Programas Sociais da Superintendência do Trabalho, Gestor Governamental e representante da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Estado de São Paulo.

VI – Saudação 23
Belara Giraldelo - Gerente da Apsai – Agência da Previdência Social de Atendimento de Acordos Internacionais

VII – Palestra - O Trabalho do Itamaraty perante a comunidade brasileira no Japão 26
Dr. Roberto Parente - Primeiro Secretário da Subsecretaria Geral das Comunidades Brasileiras no Exterior do Ministério das Relações Exteriores

VIII –Palavras de Encerramento 37
Dr. Masato Ninomiya – presidente do CIATE

Parte 2 | Palestras e Relatos de Experiências
Dia 29 de setembro de 2013

I – Saudação 39
Dr. Masato Ninomiya – presidente do CIATE

II – Palestra: Novas fases das relações Japão-Brasil: Pensando num sistema de proteção eficaz aos cidadãos retornados 41
Professor Doutor Masatoshi Ozaki - Universidade Aomori Chuou Gakuin

III – Palestra: O Futuro das Relações Econômicas Brasil–Japão e o Papel dos Nipo-Brasileiros - Lições a partir da crise econômica global e as perspectivas da política imigratória integrada no Japão 54
Prof. Yasushi Iguchi - Professor da Universidade Kwansei Gakuin

IV – Palestra: Intercâmbio bilateral Brasil e Japão 85
Dr. Paulo Yokota - economista

V – Palestra: Situação recente do emprego no Japão e as medidas acerca dos trabalhadores nikkeis 103
Natsuko Horii - Diretora da Divisão de Política de Emprego aos Estrangeiros do Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar Social do Japão

VI – Relatos de Experiências -
Acredite em você, e gambatte! 132
Rodrigo Akio L. Yoshitome

VII – Relatos de Experiências: Meus 23 anos de Japão – Vivências, Sonhos e Conquistas 137
Roberto Tuji - Coach Transcultural

VIII – Palestra: Momento para perguntas e respostas às dúvidas sobre o Acordo de Previdência Social entre Brasil e Japão 158
Belara Giraldelo - Gerente da Apsai – Agência da Previdência Social de Atendimento de Acordos Internacionais

IX – Palavras de Encerramento 175
Dr. Masato Ninomiya – presidente do CIATE

Parte 3 | Depoimentos dos Estudantes da Bolsa Shoei
Dia 29 de setembro de 2013

I – Abertura – Nossa expectativa em relação à Bolsa de Estudos Shoei 179
Dr. Masato Ninomiya - Presidente do CIATE

II – Depoimento de Alan Yukio 182

III – Depoimento de Fernanda Ono 185

IV – Depoimento de Naomi Matsuura 188

V – Depoimento de Rodrigo Miya Teixeira 191

VI – Depoimento de Suellen Sato 193

Posfácio – Dr. Masato Ninomiya, presidente do CIATE 195

I

Saudação

Masato Ninomiya
Presidente do CIATE

Gostaria de agradecer a presença de todos neste Simpósio Internacional do CIATE – Perspectivas Futuras da Migração Brasil-Japão, 25 anos após o início do movimento decasségui. Cumprimento o cônsul-geral em São Paulo, Sr. Noriteru Fukushima; a Sra. Natsuko Horii, diretora da Divisão de Política de Emprego dos Estrangeiros do Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar Social do Japão; o Sr. Mitsunori Shirakawa, diretor superintendente da Associação dos Japoneses e Nikkeis no Exterior, a Sra. Belara Giraldelo, do Ministério da Previdência Social, representando o Dr. Carlos Eduardo Gabbas, secretário executivo desse Ministério, e, o palestrante de hoje, o secretário Roberto Parente, da Subsecretaria Geral das Comunidades Brasileiras no Exterior do Ministério das Relações Exteriores do Brasil.

Quero cumprimentar também os senhores diretores e conselheiros do CIATE, presidentes e diretores das entidades nikkeis: Bunkyo – Sociedade Brasileira de Cultura Japonesa e de Assistência Social, Kenren – Federação das Associações de Províncias Japonesas no Brasil, Enkyo – Beneficência Nipo-Brasileira em São Paulo, Fundação

Kunito Miyasaka, nossos bolsistas da Shoei, senhoras e senhores.

Graças ao empenho do nosso cônsul-geral e das autoridades japonesas, no dia de ontem, 27, foi anunciada a suspensão das medidas de restrição para a concessão de vistos aos brasileiros que, durante a crise de 2008, voltaram ao Brasil com o apoio do governo japonês. Cerca de 20 mil pessoas utilizaram este recurso, dentre os mais de 100 mil que retornaram desde 2008. Por conta desta restrição, elas não poderiam voltar ao Japão por três anos, mas, com o anúncio, ontem, de que a partir de 15 de outubro aquelas que tiverem contrato assinado de um ano agora podem voltar para trabalhar novamente no Japão.

Quero aproveitar esta oportunidade para agradecer ao governo japonês, em nome do cônsul-geral do Japão em São Paulo, Sr. Noriteru Fukushima, representante do Ministério de Negócios Estrangeiros do Japão, e também ao Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar Social, na pessoa da Sra. Natsuko Horii, diretora da Divisão de Política de Emprego dos Estrangeiros. Naturalmente, houve também a interveniência do Ministério de Justiça e de outras autoridades, mas, como são essas as duas pessoas aqui presentes, gostaria de estender, por intermédio delas, nosso agradecimento a todos que contribuíram para mais este avanço.

Isto, porque o prazo desses três anos venceu em março de 2012, e, desde então, o CIATE tem recebido várias solicitações de brasileiros que voltaram e desejavam retornar ao Japão, mas estavam impedidos. Assim, o CIATE, na pessoa do seu presidente, promoveu diversas gestões junto ao governo japonês nas suas idas ao Japão e também às autoridades japonesas que vinham para o Brasil. A última autoridade que aqui esteve recentemente foi o chanceler japonês Fumio Kishida, ocasião em que o CIATE entregou-lhe um requerimento, assinado por ele e pelas quatro entidades mais representativas da comunidade – Bunkyo, Kenren, Enkyo e Aliança. É claro que não foi somente por causa deste requerimento que a suspensão aconteceu, mas graças ao

esforço de muitas pessoas para, então, realmente conseguir voltar à normalidade.

Bem, tudo isso porque a situação econômica do Japão, no momento, teve uma ligeira melhora com a posse do primeiro-ministro Abe. Esta foi, digamos, uma das principais razões desta suspensão. De qualquer forma, havia no Japão 317 mil brasileiros no final de 2007; agora, esse número está reduzido a pouco mais de 190 mil. Claro que não é o número que interessa, mas sim essa comunidade de 190 mil pessoas que continua requerendo a nossa atenção.

Esta é a maior novidade que temos a anunciar no dia de hoje. Aliás, a imprensa da comunidade vem anunciando desde ontem, e certamente esta é uma notícia bastante alvissareira para todos nós.

No início deste simpósio, contaremos com a palestra do representante do Itamaraty, e amanhã teremos uma série de palestrantes que nos brindarão com seus conhecimentos sobre a situação atual que os brasileiros enfrentam no Japão e também no Brasil.

Para finalizar minha saudação, infelizmente nem só de coisas alegres vivemos o nosso dia a dia. Desejo aqui manifestar meu voto de pesar pelo falecimento de duas pessoas muito estimadas. Primeiramente, o ex-presidente da Sociedade Brasileira de Cultura Japonesa e Assistência Social, e presidente, por quatro anos do Bunkyo, além de ter feito parte do nosso CIATE, Sr. Hideo Iwasaki, que nos deixou em maio deste ano, quando contava a invejável idade de 91 anos; e Tereza Kamogawa, minha assistente direta, que foi responsável pela publicação de todos os anais que registram o trabalho do CIATE nos últimos 21 anos, que nos deixou no dia 15 de junho, e depois de batalhar incansavelmente terminou sendo vencida pelo câncer. Esta é uma singela homenagem que faço em memória do Sr. Iwasaki quanto da Sra. Tereza Kamogawa.

Era o que tinha a anunciar. Muito obrigado.

II Saudação

Noriteru Fukushima

Cônsul-geral do Japão em São Paulo

Boa-tarde a todos, senhores e senhoras.

Primeiramente, gostaria de parabenizar a organização deste Encontro de Colaboradores Regionais e do Simpósio Internacional, cujos esforços visam atender a todos os problemas dos decasséguis e das pessoas que estão no Japão. Também, gostaria de saudar todas as autoridades, sobretudo a diretora Horii e o embaixador Shirakawa. E, igualmente, todas as autoridades do governo de Brasília, assim como todos os colaboradores, Sr. Yamashita do Bunkyo, Sr. Kikuchi do Enkyo e todos os presentes.

Hoje, para iniciar este evento, quero mencionar três pontos.

O primeiro, já muito bem mencionado pelo Sr. Ninomiya, trata-se da interrupção, a partir do dia 15 de outubro, da suspensão de vistos para as pessoas que voltaram do Japão com o apoio do governo, desde que atendam a determinadas condições. E, assim como explicou o Sr. Ninomiya, isto se deu em razão da situação econômica que tem apresentado melhoras, sobretudo agora, graças ao governo do primeiro-ministro Abe, que está envidando muitos esforços para levantar economicamente nosso país. Por isso, espero que muitas pessoas retornem para trabalhar no Japão.

O segundo ponto, também relacionado a esta situação, é o fato de nosso Consulado estar emitindo mais vistos do que ano passado; e, possivelmente, este ano atingirá um aumento de 30% na emissão de vistos. Desde o ano de 2008, por conta do *Lehman Shock*, o total de vistos emitidos caiu muito, assim continuando de 2009 a 2012, e agora, em 2013, finalmente conseguindo um aumento. Especialmente neste ano, deveremos registrar um notável incremento. E, possivelmente, no próximo, estaremos emitindo muito mais, já que o Japão possui um mercado de consumo muito grande, resultante do melhoramento de sua economia. E sobretudo agora, com a notícia de que as Olímpiadas serão sediadas em Tóquio, o ambiente do Japão mudou total e positivamente.

Quanto ao terceiro ponto, quero falar sobre a quantidade de pessoas que retornaram do Japão ao Brasil. Como o Sr. Ninomiya explicou, são mais 100 mil. Este fato tem um significado muito importante para ambos os países, porque, ao obter o conhecimento da tecnologia japonesa, a pessoa que está trabalhando neste serviço contribui para a economia do Brasil e também para as empresas japonesas. Atualmente, muitas dessas empresas estão investindo no Brasil e, na Câmara de Comércio e Indústria Japonesa do Brasil, o número delas chega a 350, sendo que, a cada mês, entram duas ou três novas empresas, que estão abrindo novas fábricas e escritórios. Trata-se de um número histórico, mais que nos anos de 1980, já que, agora, muitas empresas japonesas precisam desses brasileiros com conhecimento adquirido no Japão.

Somando a estes três temas, gostaria de dizer que, apesar de muitos problemas ainda persistirem, agora o ambiente está bastante positivo. Portanto, hoje e amanhã, com este Simpósio de Colaboradores, poderemos discutir muito sobre esses problemas, pontos significativos da situação de emprego no Japão e no Brasil, dando ainda maior importância a este evento. Por isso, estou muito feliz por estar presente hoje, nesta cerimônia de abertura.

Para finalizar, gostaria de desejar muito sucesso para este evento e saúde a todos os presentes.

Muito obrigado.

III Saudação

Natsuko Horii

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

Eu me chamo Natsuko Horii, sou diretora da Divisão de Política de Emprego dos Estrangeiros do Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar. Muito obrigada pelo convite para participar deste Simpósio de Colaboradores realizado pelo CIATE.

Sinto-me honrada em poder proferir este discurso de abertura diante de autoridades como o cônsul-geral Noriteru Fukushima, do Consulado-Geral do Japão em São Paulo, representantes do governo brasileiro, da comunidade nipo-brasileira, e, por fim, dos acadêmicos que têm como especialização os brasileiros descendentes de japoneses (nikkei).

No ano retrasado, quando meu país sofreu o grande desastre de Tohoku (leste do Japão), recebemos um apoio extraordinário das autoridades relacionadas ao governo brasileiro, comunidade nikkei do Brasil e de todo o território brasileiro. Gostaria de agradecer, do fundo do meu coração, a todos que nos apoiaram. Ao mesmo tempo, temos a intenção de trabalhar e nos esforçar para que os nikkeis residentes no Japão possam contar com uma política eficiente de promoção de emprego.

Como todos sabem, há mais de 20 anos, no início da década de 1990, houve um grande aumento de nikkeis que iam ao Japão tendo como objetivo a condição de decasségui. E, neste *boom*, surgiram os intermediários de má-fé, que prejudicaram muitos desses nikkeis. A partir disso, nós do governo japonês adotamos medidas visando à proteção dos nikkeis, oferecendo serviços de consulta no país e promovendo rígida orientação para as empresas terceirizadas. Porém, como pano de fundo desses problemas, constatou-se que eles provinham da falta de informação prévia sobre a contratação no Japão.

Então, em 1992, com a colaboração de todos, foi fundado o CIATE. Conselhos e orientações começaram a ser disponibilizados a partir do esforço dos colaboradores regionais. Para a fundação do CIATE, foi essencial a cooperação de todos da comunidade nikkei, principalmente da Sociedade Brasileira de Cultura Japonesa e de Assistência Social, da Beneficência Nipo-Brasileira de São Paulo e da Federação das Associações de Províncias do Japão no Brasil, que são os três pilares das associações nikkeis do Brasil. Reconhecemos também a grande cooperação do Grupo Parlamentar Brasil–Japão e de pessoas de diferentes localidades do Brasil. Além disso, ocorreu a alteração do Código Penal Brasileiro, e também passou-se a orientar cada um dos interessados em trabalhar no Japão. Gostaria de agradecer novamente aos colaboradores que possibilitaram a realização destas atividades.

Passados 20 anos, muitas coisas aconteceram, tanto no Brasil quanto no Japão. Especialmente, no outono de 2008, ocorreu a crise financeira global, que levou vários países à crise econômica. Desde o início, a grande maioria dos nikkeis trabalhava sob condições instáveis, com contrato terceirizado, e, por isso, a crise teve neles um impacto direto. Surgiu uma situação desesperadora, e uma grande quantidade de nikkeis desempregados lotou o Hello Work, fazendo filas a sua volta.

Diante dessas situações, o governo japonês tomou iniciativas, por exemplo, de aumentar em oito vezes a quantidade de intérpretes, e em 18 vezes a quantidade de orientadores, visando adequar-se e oferecer medidas preventivas. E, principalmente, encaminhou eficientemente o planejamento para contratação de nikkeis a partir do "Trei-

namento Preparatório de Emprego para Nikkeis", que é constituído de aprendizado da língua japonesa gratuita, de 120 horas a 300 horas, objetivando superar a dificuldade do idioma, tida como a grande barreira.

Atualmente, apesar de observamos dificuldade em algumas províncias e em determinados tipos de emprego, a situação de contratação está encaminhando para a melhora. Mas, ao mesmo tempo, em regiões onde há grande concentração de nikkeis, há pessoas que, por não ser fluentes em japonês, continuam desempregadas, ou, devido ao período de contrato extremamente curto, ficam sem emprego por várias vezes. Desta forma, considerando o período de dezembro de 2011 para cá, a proporção de consultas de procura de emprego e contratação mostra tendência de crescimento. E, mais, estamos numa situação em que não observamos a recuperação das pequenas e médias empresas. Assim, considerando a economia como um todo, o fato é que ainda há elementos preocupantes.

Dentro deste contexto, desejamos que os nikkeis tenham uma contratação estável. Acreditamos que, para isto, certamente, a maior capacitação para o emprego, incluindo o idioma, é extremamente importante. Atualmente, há cerca de 190 mil nikkeis residentes no Japão que visam à estabilidade e se esforçam para isto. São pessoas que também exerceram o papel de sustentar a atividade produtiva do Japão. Nós queremos responder aos seus esforços, e, para tanto, continuamos nossos esforços para apoiar essas pessoas neste ano.

Em minha palestra programada para amanhã, tenho informações sobre a situação atual e temas que envolvem as contratações dos nikkeis que moram no meu país.

Espero que, amanhã, os debates entre os participantes sejam construtivos e tragam bons resultados, que sejam incorporados em vários locais pelos colaboradores regionais e se transformem em suporte para as pessoas.

Por fim, lembro que, no ano passado, o CIATE comemorou 20 anos de fundação. Quero expressar meu respeito e agradecimentos ao trabalho e aos esforços dos envolvidos, e desejo um crescimento cada vez maior. Muito obrigada.

IV

Saudação

Mitsunori Shirakawa

Diretor sênior da Associação Kaigai Nikkeijin Kyoukai

Boa tarde, senhoras e senhores, sou diretor sênior da Associação Kaigai Nikkeijin Kyoukai, uma organização não governamental. Gostaria de proferir algumas palavras na solenidade de abertura deste Simpósio Internacional do CIATE.

Primeiro, quero destacar que nós, da Associação Kaigai Nikkeijin Kyoukai, temos um enorme respeito e admiração pelo CIATE, por suas iniciativas de apoio ao longo desses 20 anos às pessoas que desejam trabalhar no Japão.

Quero também agradecer aos presentes nesta solenidade, os representantes do governo brasileiro, do Ministério das Relações Exteriores, o primeiro secretário Sr. Roberto Parente; do Ministério da Previdência Social, Sra. Belara Giraldelo; do Ministério do Trabalho, Sr. Atilio Machado Peppe; e os representantes da comunidade nipo-brasileira, como o cônsul-geral Noriteru Fukushima, do Consulado-Geral do Japão em São Paulo, e o presidente Kihatiro Kita, da Sociedade Brasileira de Cultura Japonesa e de Assistência Social – Bunkyo; e aos colaboradores regionais do CIATE. Agradeço a todos pelo esforço

contínuo para a melhoria do ambiente de contratação no Japão. E, por fim, quero agradecer à diretora da Divisão de Política de Emprego dos Estrangeiros, Sra. Natsuko Horii, e às pessoas do Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar Social, que nos dão orientações cotidianamente.

Bem, na reunião do COI (Comitê Internacional das Olimpíadas), que ocorreu no início deste mês, decidiu-se pela realização da Olimpíada em Tóquio, em 2020. Para o Japão, que ainda está na fase de recuperação do desastre que ocorreu há dois anos e meio, foi uma boa notícia que não se via há tempo.

Na verdade, isto ocorreu numa circunstância em que, no ano passado, na abertura da 53ª Convenção dos Nikkeis e Japoneses no Exterior, os representantes das entidades nikkeis do exterior incluíram em sua saudação a mensagem de apoio à realização da Olimpíada em Tóquio. Quero ressaltar que recebemos um apoio muito forte do governo brasileiro, e aproveitar este momento para lhes transmitir nossos agradecimentos. Seremos nós os responsáveis pelo prosseguimento do evento após a Olimpíada de 2016 no Rio de Janeiro, e novamente sinto uma relação bastante profunda com o Brasil, pais que aceitou a imigração japonesa.

Neste ano, a partir do dia 29 de outubro, ocorrerá a 54ª Convenção dos Nikkeis e Japoneses no Exterior, e fui informado de que, nessa ocasião, o Comitê de Candidatura e os Atletas estarão presentes na abertura para agradecer o apoio. Contamos com a participação de um grande número de representantes do Brasil nesta Convenção.

O tema da Convenção deste ano será "As comunidades nikkeis do exterior e Japão numa era de multipolaridade – A cooperação que visa um crescimento contínuo". O Brasil faz parte do grupo denominado BRICs, que apresenta um crescimento acentuado, e dentre os membros deste grupo, é o país de maior desenvolvimento. Acredito que a realização da Copa do Mundo no ano que vem e a primeira Olimpíada na América do Sul, no Rio de Janeiro, em 2016, simbolizem este fato.

Na Ásia também, pode-se dizer que países como a China, que possui a segunda maior economia do mundo, a Índia, integrante da BRICs, e os países da ASEAN, são o centro do crescimento econômico. São exemplos de que, com o avanço da globalização, a economia mundial está cada vez mais diversificada e multipolar. Neste contexto, acredito que a necessidade de cooperação entre os países do mundo está cada vez maior, e isto é importante para que o Japão tenha um novo crescimento e também para sua manutenção.

Começando pelo Brasil, os nikkeis, que criaram raiz para sobreviver nos países para os quais imigraram, constituem uma riqueza inestimável para o Japão. Porém, como já citado várias vezes nas Convenções dos Nikkeis e Japoneses do Exterior, as empresas em expansão, mesmo que contratem os nikkeis, não os nomeiam para cargos executivos, ou que há certo distanciamento da língua japonesa, pois os jovens consideram que o estudo do japonês não é um bom investimento.

Acredito que a potencialidade desta importante riqueza não está sendo utilizada de forma efetiva. Para essas situações, gostaríamos de debater na Convenção Nikkei deste ano, como tema principal, a forma de como deveríamos estabelecer uma relação de ganho recíproco, para que tanto Japão quanto as comunidades nikkeis do exterior cresçam. Ouvi dizer que, no Brasil, a expansão de empresas japonesas está bastante frequente nesses últimos anos, e há casos em que estão empregando nikkeis que têm experiência de trabalho no Japão para cargos de responsabilidade.

Após 20 anos do fenômeno decasségui no Japão, estamos passando para uma era em que a segunda geração que cresceu no país está começando a penetrar na sociedade. Acredito que também acompanhar o crescimento das crianças que foram ao Japão com os pais decasségui, para que se tornem uma riqueza social, é uma responsabilidade mútua entre o Japão e o Brasil.

No Japão, o Ministério do Trabalho, Saúde e Bem-Estar oferece,

há três anos, o treinamento preparatório para contratação, visando apoiar os nikkeis que têm suas bases de vida instáveis devido à crise econômica. No mês de março do ano passado, como fruto do esforço entre o Ministério da Previdência Social do Brasil e do Ministério do Trabalho, Saúde e Bem-Estar do Japão, foi estabelecido o Acordo de Previdência Social entre os dois países. Gostaria de expressar novamente minha admiração e respeito a todos os envolvidos neste processo hoje aqui presentes.

O CIATE trabalhou, ao longo de 20 anos, a questão do decasségui para que os nikkeis não tivessem dificuldades no Japão, oferecendo informações sobre as leis trabalhistas, previdência social, aposentadoria, educação e a importância do planejamento no momento de se mudar para o Japão. Nesse meio-tempo, o presidente Ninomiya realizou vários pronunciamentos e sugestões em ambos os países.

Acredito que esses esforços, firmes e contínuos, provocaram uma forte mobilidade, fazendo que, hoje, sejam realizadas muitas iniciativas por ambos os países, assim como ocorreu com o Acordo de Previdência Social. A Associação Kaigai Nikkeijin Kyoukai tem a intenção de continuar se esforçando, colaborando com as atividades justas do CIATE, visando à melhoria do ambiente de contração de nikkeis residentes no Japão.

Por fim, quero agradecer novamente ao presidente Ninomiya do CIATE, aos colaboradores regionais e aos apoiadores relacionados aos decasséguis retornados. Muito obrigado.

V

Saudação

Atílio Machado Peppe

Gerente do Núcleo de Programas Sociais da Superintendência do Trabalho, Gestor Governamental e representante da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Estado de São Paulo.

Boa-tarde, senhores e senhoras.

Venho, em nome do Superintendente Regional do Trabalho e Emprego do Estado de São Paulo, Sr. Luiz Antônio Medeiros, saudar a todos os participantes deste Simpósio. Saúdo o Dr. Masato Ninomiya, presidente do CIATE, que promove este Simpósio Internacional sobre as perspectivas futuras da migração Brasil–Japão, 25 anos após o início do movimento decasségui, e, por intermédio dele, quero cumprimentar todas as autoridades da mesa, representantes do Ministério do Trabalho do Japão, o cônsul-geral, e também os colegas do governo brasileiro, e todos os presentes, incluindo o Sr. Reimei Yoshioka, presidente do ISEC e nosso dileto parceiro de trabalho.

É uma grande honra, para mim, como Gerente do Núcleo de Programas Sociais da Superintendência do Trabalho e Gestor Governamental em exercício no Ministério do Trabalho e Emprego,

comparecer mais uma vez a esta sede do Bunkyo, ao lado desses diletos parceiros do CIATE e do ISEC, para testemunhar o bom andamento do projeto NIATRE – Núcleo de Informação e Apoio aos Trabalhadores Retornados do Exterior na cidade de São Paulo, no qual estamos juntos desde 2010.

De fato, é uma honra ter em vista a alta relevância dessa orientação e encaminhamento profissional dos retornados do exterior, e a boa qualidade do trabalho realizado pela equipe do ISEC, cujas modestas instalações, aqui, no Bunkyo, visitaremos na próxima segunda-feira, com o representante do Ministério do Trabalho do Japão. E quero ressaltar, principalmente, a seriedade do ISEC na utilização dos recursos públicos do convênio com o Ministério do Trabalho.

Ressalto, com ênfase, esta seriedade na aplicação de recursos públicos, porque estamos, no Ministério, e outros órgãos também, vivendo um momento desafiador de revisão dos mecanismos de práticas conveniais com instituições públicas e privadas, em função de problemas detectados pelos órgãos de controle e meios de comunicação. Embora boa parte dessas irregularidades se deva, sobretudo, à escassez crônica de servidores qualificados para os processos de supervisão e análise das prestações de conta dos convênios, devemos valorizar profundamente o fato de termos encontrado na equipe do ISEC uma parceria de elevada integridade ética e qualidade profissional.

O serviço público brasileiro precisa multiplicar essas parcerias positivas, que garantem o cumprimento eficaz das metas na destinação dos recursos transferidos pelo poder público. Não se pode jogar todas as ONGs no mesmo saco da irresponsabilidade, como muitos têm feito. Essa parceria foi construída criteriosamente, desde o início de 2010, por meio do diálogo social com representantes das instituições mais importantes da comunidade nikkei da cidade de São Paulo.

Naquela altura, com o forte impacto da crise financeira mundial, era absolutamente necessário que o governo brasileiro e a comunidade

nikkei apoiassem a reintegração social e profissional dos muitos trabalhadores retornados, sobretudo os decasséguis. O primeiro ano do convênio, apesar da transferência de uma modesta quantia de R$ 95 mil pelo Ministério, foi assumido decisivamente pelo ISEC e seus parceiros, que cumpriram plenamente as metas de atendimento presencial e virtual. Foram quase 2.400 atendimentos em dez meses.

Depois, em 2011, o ISEC teve de caminhar sozinho, porque o Ministério não conseguiu fazer a renovação do convênio, e, mais uma vez, ficou evidente o empenho da entidade de conseguir recursos alternativos por esforço próprio, assim avançando no trabalho, enquanto aguardava a normalização das coisas.

Felizmente, no final de 2012, o Ministério conseguiu celebrar a renovação do convênio por mais dois anos, com a concessão do valor de R$ 256 mil, para um total de 4.800 atendimentos a serem feitos até o final de 2015. Ao mesmo tempo, a unidade conveniada, conveniente do Ministério, a Coordenação Geral dos Imigrantes, ligada ao Gabinete do Ministro por exigência dos órgãos federais de controle, implantou procedimentos mais rigorosos de acompanhamento e supervisão, que passam pela atuação da nossa Superintendência Regional como órgão interveniente do convênio.

Novamente, a pequena e dedicada equipe do projeto NIATRE vem primando no atingimento das metas, assim como no fornecimento mensal de relatórios de desempenho completados por visitas presenciais da equipe supervisora do nosso Núcleo de Programas Sociais, e as metas vão sendo ultrapassadas. Foi recomendado, inclusive, na última visita de supervisão, que o ISEC amplie os meios de divulgação deste importante trabalho pelas redes sociais, via internet, para que os serviços cheguem ao conhecimento de um número maior de retornados. Ou seja, aqueles que estão distantes da capital paulista, que também precisam deste apoio qualificado para recuperar seu potencial de produtividade profissional e integração social.

Trata-se de uma experiência piloto bem-sucedida, com fortes condições de autossustentabilidade no futuro, que não precisa ficar dependendo eternamente do Governo e poderia ser replicada em outras regiões do Estado, ou outros Estados do País que ainda enfrentam o drama psicológico e social dos retornados. São pessoas impactadas pelas frustações advindas de suas incursões ao exterior, que ainda se sentem meio estranhas em seu país de origem, o Brasil.

Finalizando, o Ministério e a Superintendência do Trabalho e Emprego, todos continuamos orgulhosos pela seriedade e o sucesso do projeto NIATRE desenvolvido junto com nossos parceiros nikkeis. Gostaríamos muito que este simpósio sobre a trajetória do decasségui, com a presença dos distintos representantes do Ministério do Trabalho do Japão, trouxesse um novo alento aos corações desses valorosos protagonistas da solidariedade humana e social em relação àqueles que sofrem mais com as vicissitudes dos desequilíbrios provocados pela globalização.

E, ao mesmo tempo, nutrimos esperanças de que as mesmas forças renovadoras impulsionadas pelas vantagens da globalização venham contribuir efetivamente para o resgate social e profissional dos retornados, já que as corporações empresariais, que são as mais beneficiadas pelos bônus da globalização econômica, não têm o direito de deixar os ônus da chamada "destruição criativa do capitalismo" apenas para os governos e às frágeis comunidades humanas das nossas sociedades.

Muito obrigado.

VI Saudação

Belara Giraldelo

Gerente da Apsai – Agência da Previdência Social de Atendimento de Acordos Internacionais

Boa-tarde.

Quero agradecer o amável convite em nome da Agência Previdência Social que atende o Acordo Brasil-Japão e da Gerência Sul. Infelizmente, a gerente não pôde estar aqui devido a problemas de doença na família, e o secretário executivo do Ministério da Previdência Social, Carlos Eduardo Gabas, teve um compromisso em Brasília e, por força maior, também não pôde estar aqui hoje. Ambos pediram-me que os representasse, e o faço com muito gosto, porque estou trabalhando diretamente com o Acordo, e tem sido para nós motivo de muita convicção de que ele veio para ajudar nesse processo de pessoas que estão no Japão e se encontram no momento de aposentadoria.

Percebemos que está havendo um aumento de entendimento sobre o Acordo e, neste sentido, agradeço especialmente ao Dr. Masato, pois tem feito uma grande parceria com a Agência da Previdência Social e me convidado nos CIATE Itinerantes para falar sobre este tema, o que tem dado bons frutos.

Nós estamos em São Paulo, mas são muitas agências da Previdência Social pelo País. O Brasil tem mais de cinco mil municípios e, então, até que as informações cheguem a todo mundo é muito difícil. E, muitas vezes, os próprios servidores não estão capacitados para atender ao segurado quando o assunto é o Acordo. O Brasil, atualmente, tem mais de nove Acordos ativos, e a gente percebe esta dificuldade. Assim, o trabalho do CIATE tem nos propiciado a oportunidade de levar as orientações a mais em pessoas de diferentes regiões.

Neste ano, também, a Superintendência de São Paulo proporcionou dois eventos, em Bastos e em Bauru, e foi importante, pois essas regiões contam com presença marcante de decasséguis que já retornaram, e que, realmente, estão passando por este problema de reintegração. Em Bastos, tivemos o apoio da Prefeitura da cidade, e mais de 100 pessoas na palestra. E, com isso, vamos disseminando o Acordo de Previdência Social.

Trouxe alguns números. Hoje, são 417 benefícios pagos no Japão, gerando R$ 605.518,80. São 19 meses, e 417 benefícios pagos, só no Japão. Percebemos que são 417 pessoas que, até então, antes de março de 2012, não tinham essa oportunidade, seja de receber no país onde está residindo, seja de receber este acréscimo de renda propiciado pelo benefício em decorrência do Acordo.

Como servidora, entendo que é um processo muito importante, porque, querendo ou não, a globalização está chegando a todos os locais, e em especial ao serviço público. E a gente não pode fechar os olhos para isto.

Os Acordos são importantes, e tendem a melhorar a comunicação entre os países. Neste sentido, temos tido um respaldo muito importante do Japão. Tenho conseguido me comunicar e recebido um apoio decisivo do cônsul Tsuboi nessa caminhada, além do apoio do CIATE. Percebo que há uma sinergia muito boa entre os governos brasileiro e japonês.

A Previdência está muito confiante de que a comunicação melhore, a informação chegue a mais pessoas, e possamos, daqui a dois ou três anos, comemorar mais benefícios concedidos. E, também, que mais pessoas tenham acesso a este Acordo, que só tende a crescer, porque, com a melhora na economia, a gente sabe que muitas pessoas vão para o Japão. Esperamos que o Brasil também melhore e receba pessoas de lá.

Essa unidade tenda a crescer por muitos e muitos anos, porque somos uma comunidade que nos identificamos, embora haja muitas diferenças. Buscamos essas melhorias nos serviços, porque é muito importante a possibilidade de estar num outro país sabendo que, o tempo em que trabalhou no seu país, hoje pode receber os benefícios dele derivados. A missão da Previdência é garantir esta proteção ao trabalhador e seus dependentes.

Agradeço esta oportunidade, em meu nome e da Agência da Previdência Social, que atende aos Acordos, e da Gerência Sul em nome do secretário executivo, Sr. Carlos Eduardo Gabas, a quem estou representando.

Muito obrigada.

VII

Palestra

Dr. Roberto Parente

Primeiro Secretário da Subsecretaria Geral das Comunidades Brasileiras no Exterior do Ministério das Relações Exteriores.

O Trabalho do Itamaraty perante a comunidade brasileira no Japão

Senhoras e Senhores, é um prazer estar aqui. Quero saudá-los em nome do embaixador Sérgio Danese, chefe da Subsecretaria Geral das Comunidades Brasileiras no Exterior, uma subsecretaria do Itamaraty criada relativamente há pouco tempo, na esteira do entendimento de que o setor consular, os assuntos consulares e os assuntos relacionados às comunidades brasileiras no exterior ganharam importância fundamental.

Entre nós, diplomatas, muitas vezes, costumamos fazer uma piada no Consulado, numa Embaixada, dizendo: "O responsável pelo setor político ou pelo setor cultural pode faltar um, dois dias. Mas, se o responsável pelo setor consular, ou o próprio Consulado deixar de funcionar por um minuto, vamos gerar uma crise com os brasileiros que

temos de atender e com outras nacionalidades". Ou seja, é um serviço fundamental hoje em dia.

E, nós, diplomatas em geral, somos avaliados por nossos colegas, por vários setores da diplomacia, e ainda há a avaliação que vem um pouco do nosso chefe, dos nossos superiores, quase numa hierarquia militar. Já no setor consular e no de assistência a nacionais, o serviço é distinto, porque, diferente de outros setores, essa avaliação de eficiência vem do público. Então, para um serviço exterior como o do Itamaraty, o fato de existir uma avaliação que vem do público, externa, é uma novidade relativamente recente, de algumas décadas apenas. E este fator diferencia muito a atividade consular.

Eu gostaria de dizer algumas palavras, e não considero isto uma palestra, pois nem preparei uma apresentação em *PowerPoint*. Gostaria de expor aquilo que temos feito no exterior em prol dos brasileiros, e especificamente no Japão. É uma honra, para mim, estar envolvido com o Japão. Sou de São Paulo, cresci e estudei aqui, tenho vários amigos de origem japonesa, e muitos deles também foram ao Japão tentar uma vida melhor, e já voltaram. Pois bem, crescer em São Paulo é estar em contato com essa cultura fantástica e essas raízes japonesas. Então, sinto-me muito orgulhoso de poder estar aqui.

Até hoje trabalhei na área consular do Ministério com outras questões: com brasileiros nos Estados Unidos, que têm outros problemas; com questões relacionadas à crise e situação de emergência, tais como o terremoto no Haiti, evacuação de brasileiros no Oriente Médio; menos no Japão. Recentemente voltei à Brasília e, de cara, já me apresentam este desafio de compreender, estudar e trabalhar com a questão dos brasileiros no Japão. Agradeci muito ao meu chefe por esta oportunidade, pois não poderia esperar um desafio profissional mais agradável, digamos assim.

O serviço consular brasileiro, as ações e o papel do Itamaraty na parte consular evoluíram muito ao longo do tempo. Quando começou no século XIX, a atividade consular era baseada no atendimento

à navegação internacional. E, no caso do Brasil, havia uma política de atração de imigrantes que perdurou até o início do século XX.

Aos poucos, foi sendo implantada uma rede notarial e hoje, no exterior, muitos consulados são cartórios que prestam serviços necessários aos brasileiros e também aos estrangeiros. Mas a segunda geração de serviços, eu diria, uma nova geração de demanda das comunidades, começou a aparecer na última década. Até então, praticamente nossos serviços eram de natureza individual: uma pessoa precisa de um documento, de uma certidão, vai casar ou vai voltar para o Brasil, quer carimbar um papel para viajar a um lugar ou precisa de um visto. Esses serviços, claro, continuam sendo prestados, são importantes, mas são individuais. Eles são para pessoas, têm a ver com a vida pessoal.

O que passou a surgir na última década foi o entendimento de que é preciso um serviço para a comunidade, para o coletivo. É completamente diferente, porque seu resultado não é percebido no minuto nem no dia seguinte. Um documento é feito em 15 ou 20 minutos, ou para o dia seguinte, e o resultado está ali. Já o serviço para as comunidades, a coletividade, aquilo que o Itamaraty pode oferecer; primeiro não depende somente do Ministério, e, segundo, é um trabalho de longo prazo. Por isso, meu trabalho em Brasília é estar em contato com todos os ministérios: do Trabalho, da Previdência, da Saúde, Presidência da República, enfim, vários.

Além disso, intermediar ações do governo brasileiro em prol dos nacionais como comunidade no mundo todo. Especificamente no Japão, a primeira avaliação, o primeiro passo no sentido de prestar este serviço, é ter uma radiografia exata do que existe lá relacionado aos brasileiros: quem são, do que precisam, quais as demandas, quais as necessidades, o que o governo pode fazer, quais são os limites da nossa atuação.

Sabemos que já existem vários estudos a respeito dos brasileiros no Japão, e vários outros vêm sendo feitos, mas já há um entendimento da sociedade do que é o fenômeno dos decasséguis e quais suas principais necessidades. Por exemplo, em geral, o brasileiro trabalha nas

indústrias automotiva, eletroeletrônica ou de alimentos. Outro dado importante foi a redução no número de brasileiros desde 2008, decorrente da crise mundial. O total, que já chegou a passar de 300 mil pessoas, atualmente está em pouco mais de 190 mil, ou seja, nossos dados indicam 193 mil brasileiros no Japão. Quer dizer, houve uma redução significativa dessa comunidade, embora haja uma tendência de aumento.

Também identificamos outra característica. O que era, no passado, uma jornada no Japão para se conquistar poupança e depois ter uma vida melhor aqui, no Brasil; hoje, a tendência é de que, gradualmente, muitos daqueles que foram querem ficar lá. Temos tido relatos de brasileiros que mudaram daquele caráter transitório para a intenção de criar raízes no Japão e lá permanecer.

É claro que isso não tira nossa responsabilidade como governo brasileiro, mas esses brasileiros criaram uma rede específica de serviços para atender à comunidade, tais como lojas, bancos, escolas, muitas delas reconhecidas pelo MEC, venda de produtos brasileiros específicos, serviços, bancos. O Banco do Brasil está no Japão, a Caixa Econômica, o Itaú também tem uma agência lá. E o próprio Itamaraty, o Ministério das Relações Exteriores, hoje, criou consulados adicionais, estamos em Hamamatsu, Nagoya, Tóquio, além da Embaixada em Tóquio também.

Esses postos têm realizado serviços bastante intensos no atendimento da comunidade, e a tendência é a de que essa segunda geração de assistência de serviços tome conta das atividades e dê ainda mais trabalho para os consulados. Eu não ficaria surpreso se, no futuro, nos próximos cinco a dez anos, abríssemos mais um posto no Japão.

Algumas das demandas e necessidades

Enfim, com essa fotografia da comunidade brasileira no Japão, tentamos perceber, no que nos diz respeito, quais são as demandas e as necessidades desse público-alvo. Não diria que uma demanda é mais importante do que outra, todas são importantes para todos, mas, por

exemplo, eu colocaria em primeiro lugar a questão do aprendizado da língua japonesa para os brasileiros que vão para o Japão. Digo primeiro lugar porque isto tem efeitos na educação e no futuro por impactar crianças também. Ou seja, não só daqueles brasileiros que precisam do emprego ou melhores oportunidades profissionais, ou de crescimento no país, como também vai impactar as crianças brasileiras.

Os relatos mais complexos que recebemos de lá têm a ver com os filhos de brasileiros que foram ao Japão e acabam ficando entre dois mundos e, ao mesmo tempo, em nenhum. Não se aprofundam no japonês, mas também perdem os vínculos com o Brasil. Ou, então, perdem os vínculos, mas não conseguem se aprofundar na sociedade japonesa. Esta é uma questão séria para nós.

Temos tentado criar condições para que os brasileiros que optem por ir ao Japão ao menos saibam de antemão o que vai acontecer no caso de terem filhos em idade escolar. Porque não é fácil, especialmente no Japão, onde a carga de trabalho é intensa; os pais vão ficar afastados dos filhos por longas jornadas. Enfim, são vários problemas a ser enfrentados. Pelo menos a consciência de que existe este problema já pode ser um passo rumo à solução.

Ligado à questão da educação, uma medida positiva que nos deixou bastante satisfeito foi a de o governo japonês fazer algumas mudanças nas escolas públicas em prol dos imigrantes, não digo dos brasileiros, mas de estrangeiros. Ou seja, aceitar professores bilíngues e dar atenção à língua estrangeira durante o tempo de aula para alunos que precisem deste apoio. É possível que, no futuro próximo, esta questão educacional comece a ter alguma solução com o apoio do governo japonês. Até agora, talvez no mundo, esta junção de escola brasileira de um lado e japonesa do outro, a gente tenha encontrado uma solução intermediária, ou seja, maior investimento no bilíngue na própria escola pública japonesa.

Nossa avaliação é de que, hoje, cerca de 35 mil crianças brasileiras estejam estudando no Japão, um contingente considerável. Isto

já chegou a passar de 40 mil e, como disse antes, para nós, os efeitos das mudanças decorrentes do retorno ao Brasil dessas crianças foi bem visível. Acho que também aqui, os encarregados desses assuntos relacionados aos retornados podem dar o testemunho de que este é um dos principais problemas para aqueles que resolvem voltar para cá com as crianças.

Quero dizer também que o acordo da Previdência foi outra vitória recente. Há um ano e meio entrou em vigor, mas era uma demanda antiga da nossa comunidade e, desde o começo do movimento, as pessoas sempre nos perguntavam quando iria adiante. Felizmente, conseguimos uma vitória importante.

Outra demanda tem a ver com o trabalho. Recentemente, criamos, em Hamamatsu, o Espaço do Trabalhador, para dar orientação, enfim, alguma assistência sobre as várias questões de trabalho. E outra, ainda, é a questão do visto, que, digamos assim, foi muito positiva essa possibilidade de volta ao Japão daqueles brasileiros que vieram com a medida do retorno voluntário, desde que tenham contrato de trabalho de um ano.

Mas ainda há outras questões, que nos são questionadas quase que semanalmente. Por exemplo, a que se refere aos descendentes da quarta geração para a frente, visto que há um *status* jurídico até a terceira geração e outro, diferente, para as gerações mais novas. São demandas que surgem constantemente, de pessoas querendo saber se há conversas a respeito disso. Eu diria que, em termos do Brasil, há uma preocupação com isto, mas esta é uma decisão soberana do governo japonês. É obvio que ele entende nossa posição, e sabe quais são as demandas dessa nossa comunidade, mas esta solução, obviamente, cabe somente ao governo japonês.

Outra questão, que pode ser de interesse às pessoas, são os acordos de cooperação jurídica, tanto civil como penal. No que diz respeito à cooperação civil, exemplo é o cumprimento de cartas rogatórias. Reconhecemos que há uma taxa relativamente alta, mais do

que poderia ser aceitável, de cartas rogatórias sem seguimento, o que repercute efeito aqui, no Brasil, para famílias ou para o pagamento de pensão, da guarda de criança, enfim, para a resolução de conflitos civis na justiça, que poderiam ter um andamento mais ágil. Estamos caminhando na direção de um acordo, e já tivemos varias rodadas de conversação. Espero para breve o andamento desta questão.

Recentemente, incluímos mais um item nas demandas e necessidades da comunidade. Trata-se de uma questão que acho forte, a criminalidade. No fundo, ela envolve vários aspectos: educação, porque muitos jovens podem não ser absorvidos pela sociedade japonesa, ou se comportar de maneira a não sê-lo, e optar, ou ser levados, para a delinquência. Isto pode estar relacionado à falta de treinamento adequado por causa da língua, e as pessoas podem assim ser levadas por outras várias razões, como educação, língua, fundo familiar etc.

Este tema passou a nos preocupar quando constatamos que a criminalidade juvenil, digamos assim, dos menores de idade, estava muito alta entre os brasileiros, e associamos isto à educação, e à questão que mencionei, da pessoa que acaba ficando entre dois mundos e tem dificuldade de ser aceita naquele mundo e se vê abandonado.

A segunda geração das ações

Após este diagnóstico, primeiro da comunidade e depois das suas demandas e necessidades no Japão, quero comentar algumas de nossas ações específicas naquele país. Não vou me referir às questões consulares tradicionais, do papel de uma repartição com relação aos atos notariais ou de assistência aos brasileiros no âmbito individual, porque isto compreende a primeira geração de assistência consular. Esta tem aumentado constantemente, mas é a chamada assistência tradicional. Quero me ater à segunda geração de assistência e de medidas, que considera a comunidade como um todo.

Como disse, meu papel em Brasília é o de estabelecer a ponte entre os vários ministérios e agências da Esplanada em Brasília e o

Itamaraty. Percebemos que, neste campo, não dá para fazer nada sozinho, o Itamaraty tem de atuar com outros ministérios, agências, especificamente, caso a caso, visando o que é importante. Neste sentido, por exemplo, o Ministério da Educação é um parceiro importante. Primeiro, houve aquela avaliação para credenciar escolas brasileiras, mas batemos no problema de que as vistorias não são feitas adequadamente devido à distância e dificuldade burocrática. E, também, como adaptar essas escolas brasileiras ao currículo brasileiro e ao que almejam os cidadãos no Japão?

Estamos tentando criar algumas medidas para facilitar a adaptação de alunos estrangeiros nas escolas públicas do Japão, e, agora, contando muito com a ajuda dessa decisão recente de se criar uma estrutura mais adequada para receber esses cidadãos nas escolas públicas do Japão. Acho que este é um fato novo positivo, ou seja, a possibilidade de que essas escolas tenham corpo e estrutura que reconheçam mais o aluno estrangeiro, visto que as alternativas experimentadas até agora não estavam surtindo muito efeito, e os problemas não deixavam de existir. A solução pode ser esse maior incentivo ao bilíngue, e sem esquecer que as pessoas provavelmente vão ficar muito tempo no Japão e, para isso, têm de saber o japonês para crescer na sociedade japonesa, para ser treinadas profissionalmente e conquistar o que desejam ao longo do tempo.

Outra questão que me chamou atenção neste ponto da educação é a evasão escolar, um dos vários problemas também enfrentados pelas famílias. Enfim, a conclusão é de que, hoje, estamos vendo este cenário com mais otimismo quanto à possibilidade de que as crianças de origem brasileira tenham um futuro mais promissor no Japão. Pelo menos, nós, em Brasília, estamos otimistas com o futuro.

Outro importante aspecto da educação a ser mencionado tem a ver não com crianças, mas com pessoas um pouco mais velhas, em torno de 17, 19 anos. Uma das pontes feitas pelo Itamaraty foi de que o exame supletivo para aquele que termina o ensino fundamental

fosse aplicado no exterior. Ou seja, o brasileiro que está no Japão e não pode vir ao Brasil, e não conseguiu o diploma do ensino fundamental, poderá fazer esse exame supletivo no Japão e conquistar este diploma lá, sem ter de vir ao Brasil.

Durante o ano, são várias missões do Ministério da Educação, não só no Japão, como também nos Estados Unidos e na Europa. O governo federal, por meio do Itamaraty e do Ministério da Educação, implementou esse exame, chamado Enceja, para que todos possam ter a chance de um diploma que não conseguiram no Brasil. Desta forma, se a pessoa deixou de estudar com 17, 18 anos, pode se preparar para um exame e, é claro, se aprovada, conquistar esse diploma que é reconhecido no Brasil. Depois, ela pode reconhecer esse diploma em outro país e fazer valer onde quer que seja, inclusive no Japão.

Esse exame é importante, pois é um projeto piloto do Inep, do Ministério da Educação e, além do Japão, vai ser estendido para algumas outras cidades nos Estados Unidos. Na semana que vem, estou indo para Boston, São Francisco, justamente para incrementar este exame supletivo. No Japão, ele está mais consolidado, já aconteceu em várias oportunidades. Mas o ponto importante é a possibilidade de o brasileiro conquistar seu diploma do ensino fundamental ou médio no exterior.

Com relação às ações no campo trabalhista, quero mencionar, mais uma vez, esse Espaço do Trabalhador Brasileiro em Hamamatsu, onde são oferecidos orientação, apoio, informação sobre legislação laboral, mercado de trabalho, previdência, entre outros itens. Tudo isso, claro, sem entrar em choque com as políticas do governo japonês. Este foi o acordo, abriríamos o Espaço do Trabalhador, mas as ações do governo brasileiro não invadiriam a área do governo japonês. Tenho um colega, no Consulado em Hamamatsu, que me passou uma avaliação bastante positiva deste espaço.

Esta foi uma iniciativa bastante importante do Ministério do Trabalho e do Itamaraty, e acho que é pioneira. Há alguma coisa

parecida aqui, na fronteira, chama-se Espaço do Imigrante, na divisa com o Paraguai, mas trata de outras questões de migração etc. Mas, no Japão, esta questão do trabalho é mais importante, e acredito deverá servir de origem para alguns outros projetos semelhantes em outros locais, até mesmo no Japão, ou quem sabe nos Estados Unidos, porque dá uma estrutura boa para o nacional brasileiro ter uma noção de seus direitos, de como funciona a legislação, quais são as perspectivas de uma decisão *A* ou *B*.

No plano da saúde, implementamos, tempo atrás, o Disk Saúde, que é um serviço por telefone no Consulado em Nagoya. Nesse atendimento, estão envolvidas duas atividade. Primeira, é o próprio ato de telefonar para solucionar dúvidas e poder conversar com um médico, psicólogo; segunda, que considero outro aspecto importante, é que o Itamaraty procurou incrementar o voluntariado. Ou seja, as pessoas que atuam por trás do Disk Saúde são médicos e psicólogos que atuam voluntariamente; muitos deles são da própria comunidade brasileira. O voluntariado é uma das ações que a gente procura estimular como fator de união da comunidade, ou mesmo para conquistar alguns resultados em áreas específicas.

Já mencionei a questão do visto para a quarta geração ainda sem definição, destacando que isto não se trata de uma ação propriamente do Itamaraty, mas de uma demanda da comunidade, que tem o apoio do Ministério. Outro aspecto, que não afeta tanto os brasileiros no Japão, mas, incrivelmente, no Brasil temos recebidos consultas constantes sobre a carteira de habilitação. Os brasileiros não têm essa demanda no Japão, mas são os japoneses que querem ter o direito de dirigir aqui, no Brasil, e há problemas de idioma, deste entendimento para fazer a prova.

Enfim, estes eram os pontos que eu pretendia abordar. A prioridade que é a educação, ou seja, de as crianças brasileiras terem a possibilidade de se inserir na sociedade japonesa sem esquecer o português; o exame supletivo, que é outra ação; o acordo da Previdência Social,

que foi uma vitória para todos nós; o Espaço do Trabalhador em Hamamatsu na parte trabalhista, outra ação importante do Itamaraty; a cooperação jurídica em matéria civil e penal em andamento; a questão da saúde; a questão do visto e da carteira de habilitação.

Ao encerrar esta palestra sobre o trabalho do Itamaraty junto às comunidades brasileiras no Japão, quis fazer, rapidamente, este resumo de todas essas ações, sempre lembrando que essa nova geração de demandas e de serviços gera, a cada dia, uma novidade. Isto, porque sempre que se procura uma ação desta natureza, que envolva a comunidade brasileira e outros órgãos do governo brasileiro, temos que juntar várias cabeças para pensar numa solução, nós do Ministério das Relações Exteriores, outros ministérios, a comunidade brasileira. E, assim, outras demandas, outros problemas surgem, e outras ideias também.

Enfim, é um trabalho que já rende bons frutos no Japão, Estados Unidos e Europa, mas só está começando. Eu vejo, para o futuro, uma ênfase maior nesta questão de comunidade como nunca até então existiu, e as possibilidades deste trabalho são infinitas, porque as comunidades são mutantes, mudam a qualquer momento. Nos anos 1990, os primeiros brasileiros tinham certas demandas e não tinham experiências, hoje, já se têm experiências, mas as demandas mudaram. A mesma coisa nos Estados Unidos, na Europa, na América do Sul.

Acho que o dado mais importante é esta interpretação de que, hoje, o Brasil deve atuar em prol da comunidade brasileira, e esta tem sido a prioridade com a criação da Subsecretaria de Comunidades Brasileiras no Exterior no Itamaraty e de várias outras divisões sob o âmbito desta Subsecretaria, que tem a ver com o trabalho em conjunto com outros órgãos do governo em Brasília; e este tem sido o melhor possível.

Encerrando esta apresentação, quero agradecer a todos os meus parceiros e também ao CIATE pela oportunidade de conversar um pouquinho com vocês. Muito obrigado pela atenção.

VIII Palavras de encerramento

Masato Ninomiya
Presidente do CIATE

Neste momento, quero entregar uma placa de agradecimento ao Secretário Roberto Parente, entre outros motivos, pela sua brilhante palestra sobre os brasileiros no Japão.

Sua abordagem tratou de assuntos por nós já são bastante conhecidos. Mas quero ressaltar o esforço das autoridades brasileiras, às quais me referi genericamente, e agradecer às autoridades japonesas pela solução da questão de vistos aos brasileiros retornados com a ajuda do governo japonês.

Tenho muita familiaridade com a Subsecretaria. Seu primeiro presidente, o embaixador Oto Agripino Maia, foi para a Grécia. Esta questão do visto surgiu na época do embaixador Eduardo Gradilone, que hoje se encontra na Nova Zelândia, e sei também que, no ano passado, o embaixador Sérgio França Danese esteve no Japão para solicitar ao governo japonês a suspensão desta restrição à concessão de vistos. Então, quero manifestar publicamente meu agradecimento, e gostaria que o senhor transmitisse, também ao embaixador Danese, nosso reconhecimento e agradecimento.

Enfim, não vou fazer outra palestra, mas quero ressaltar um tema muito importante. A educação, que me parece ser um item muito complexo da parte do Itamaraty. E é isto mesmo. Os jovens brasileiros que foram levados ao Japão enfrentaram uma série de problemas, principalmente *bullying*, muito comum em escolas japonesas.

Mas, aos poucos foram surgindo novas oportunidades, principalmente a do Supletivo. Lembro-me de que, no primeiro exame supletivo feito pelo governo brasileiro no Japão, quem tirou o primeiro lugar foi uma jovem chamada Juliana Shiguenaga, para quem, na época, a Varig deu a passagem para que recebesse das mãos do ministro da

Educação o certificado de conclusão. Ela veio, e ficou no Brasil, fez cursinho e entrou, nada menos, na Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Foi minha aluna, já é bacharel, trabalha em meu escritório, já ministrou uma palestra neste fórum, contando sua experiência como filha de decasségui, e atuou de forma brilhante. Assim como ela, muitos outros seguiram e, recentemente, temos um grande número de jovens que, ou voltam para o Brasil para fazer cursar a faculdade, ou terminam o curso universitário no Japão e acabam conseguindo empregos. No momento em que terminam o curso superior, deixam de ser decasségui, de ser cidadãos de segunda classe, para poder entrar, de cabeça erguida, no mercado de trabalho japonês.

Nós do CIATE resolvemos, no ano passado, criar uma bolsa de estudos para os brasileiros retornados. Consegui doação de uma empresa japonesa que retornou ao Japão e deixou um valor mais ou menos respeitável. É claro que não dá para atender à demanda total, mas, no primeiro ano, concedemos cinco bolsas de estudos. Alguns estarão aqui amanhã, para dar seu testemunho como bolsista. Gostaríamos de premiar essas pessoas que vieram fazer o curso superior no Brasil. Muitos enfrentam dificuldades, porque a maioria estuda em faculdades particulares.

Este é um ponto que também gostaria que o senhor transmitisse ao embaixador Danese, este nosso pequeno esforço.

Entrego então nosso agradecimento ao Secretário Roberto Parente.

Deixe-me ler para vocês os dizeres desta placa:

No ensejo da realização do Simpósio Internacional – Perspectivas Futuras da Imigração Brasil Japão, 25 anos Após o Início do Movimento Decasségui. O CIATE – Centro de Informação e Apoio ao Trabalhador no Exterior faz público o seu agradecimento ao secretário Roberto Parente pela palestra proferida no dia 28 de setembro de 2013.

Com isto, damos como concluída esta parte cerimoniosa da abertura do Simpósio de hoje.

I Saudação

Masato Ninomiya
Presidente do CIATE

Prezados senhores,

Gostaria de lhes dar as boas-vindas e agradecer o interesse de todos, nesta manhã de domingo, em relação ao Simpósio Internacional do CIATE, cuja temática principal é "Perspectivas Futuras da Imigração Brasil – Japão, 25 Anos Após o Início do Movimento Decasségui".

Também gostaria de dar as boas-vindas ao Prof. Yasushi Iguchi, que chegou ontem ao Brasil e certamente está cansado, mas chegou a tempo para sua palestra nesta manhã.

Como foi dito ontem, na cerimônia de abertura, este é um momento muito importante no contexto do fenômeno decasségui pois, no final de 1997, pouco antes da eclosão da crise financeira de 2008, havia cerca de 317 mil brasileiros no Japão. Por conta desta crise, nos últimos cinco anos houve uma diminuição de mais de 100 mil pessoas. Então, hoje temos no Japão pouco mais de 190 mil brasileiros, que continua sendo um número muito importante.

Agora, o governo japonês, no último dia 27, sexta-feira, anunciou a suspensão do congelamento da concessão de vistos para os cerca de 20 mil brasileiros que voltaram do Japão em meio à crise com o auxílio do governo japonês, de 300 mil ienes ao líder da família e 200 mil para o restante.

Então, pela regra da época, essas pessoas não podiam ir ao Japão por três anos, período este vencido em março de 2012. Agora, depois de um ano e meio, com a melhora da estrutura econômica japonesa, o governo japonês resolveu suspender esse congelamento. E, a partir de 15 de outubro, desde que tenham o contrato de emprego de um ano,

essas pessoas poderão voltar ao Japão.

Portanto, hoje, a discussão vai girar, não só em torno desse assunto, como temos, na parte da manhã, dois professores japoneses, Prof. Ozaki, nosso velho conhecido, e Prof. Iguchi que, antes de ser professor universitário, ocupou o cargo de diretor da Política de Emprego de Estrangeiros do Ministério do Trabalho, que pela terceira vez vem falar neste fórum.

Depois, teremos o Sr. Paulo Yokota, um economista brasileiro, e falará sobre a conjuntura econômica Brasil-Japão.

Mais uma vez, quero agradecer a presença de todos.

Muito Obrigado.

II

Novas fases das relações Japão-Brasil:

Pensando num sistema de proteção eficaz aos cidadãos retornados

Professor Doutor Masatoshi Ozaki
Universidade Aomori Chuou Gakuin

1 | Introdução

Em dezembro de 2012, na Universidade Aomori Chuou Gakuin, foi estudada a história de muitos japoneses da região que imigraram ao Brasil e mantêm intercâmbio com a província de Aomori. Observou-se que tanto o intercâmbio de capital quanto pessoal são de grande importância para a relação Brasil-Japão, em razão do aumento da relação dos brasileiros que vivem entre os países e do intercâmbio econômico que ocorre no âmbito dos BRICs, principalmente no aumento de investimento viando ao desenvolvimento de recursos (OZAKI, 2013).

Aomori tem continuado o intercâmbio no formato de auxílio às pessoas naturais residentes no Brasil, assim como ocorre com outras províncias. Um dos objetivos dessas atividades relaciona-se às questões práticas. Em caso de herança, por conta da legislação pós-guerra, assegura-se a divisão igualitária entre todos os filhos, por isso, tornou-se necessário o processamento de direitos para seus descendentes residentes no Brasil. Destaca-se ainda, entre as atividades da associação da província, a introdução das técnicas de cultivo da maçã de Aomori em Santa Catarina, que ajudou não somente os nikkeis, mas também outros agricultores. Ou seja, sua atuação não se limita apenas ao intercâmbio entre a terra natal e os conterrâneos imigrantes, mas estende-se ao apoio e intercâmbio à agricultura brasileira. Essas atividades foram intermediadas pela Associação Aomori Kenjinkai do Brasil, o que pode indicar o início de uma nova fase das relações Japão-Brasil (OZAKI, 2013, p. 213-14).

Entretanto, recentemente, percebe-se uma tendência significativa: o aumento no investimento e comércio entre os dois países. Ao observar o recente programa de intercâmbio entre Japão e Brasil, observa-se que:

1 – As atividades de venda de produtos e a procura de parceria têm sido fortemente realizadas por pequenas e médias empresas locais que vieram ao Brasil como Missão Econômica, e são promovidas basicamente pelos Ministérios da Agricultura, Floresta e Pesca e da Indústria e Comércio Internacional.

Essas atividades, juntamente com as feiras de promoção da exportação de produtos locais japoneses, têm sido realizadas através de importantes mediações de alavancagem das associações afins, realizando o intercâmbio entre cada associação e a província. Ainda não é possível saber se a ampliação de atividades empresariais como estas terá sucesso ou não.

2 – Com o avanço efetivo das fábricas automobilísticas, come-

çaram a se destacar grandes problemas de contratação em relação ao recrutamento ou auxílio a essas equipes, às empresas de fabricação de peças, à administração de funcionários e ao processo de fabricação no estilo japonês.

Sobre esta segunda questão, pode-se citar como exemplo a indústria de automóvel instalada na Tailândia, na qual funcionários locais, não japoneses, são contratados para o setor administrativo. Ocorre que a maioria deles tem experiência de intercâmbio em universidades japonesas, e cada grupo possui um ponto de contato, onde ocorre a troca de experiências relacionadas às administrações e *know-how*. Por exemplo, é dito que na época da administração conjunta da Mazda e Ford, o presidente americano, vindo da Ford, adotou medidas contrastantes em relação ao sindicato, causando frequentes disputas na gestão; e que, posteriormente, o presidente japonês, vindo da Mazda, introduziu um sistema interativo no estilo japonês e trouxe a estabilidade da situação, pois os membros do sindicato possuíam *know-how* da administração tipicamente japonesa.[1] Porém, as empresas japonesas instaladas no Brasil, principalmente no que diz repeito ao setor administrativo, mantêm fortes expectativas em relação aos brasileiros nikkeis. Apesar disso, não é possível afirmar se, aqui no Brasil, conseguiriam conduzir com sucesso as medidas de enfrentamento contra os sindicatos no estilo japonês. E, mais, se recordarmos a "história da disputa do gerenciamento do trabalho de empresas estrangeiras no Japão" (OZAKI, 1992), é necessário considerar também que a principal causa das disputas foi o fato de uma equipe de poucos japoneses com conhecimento da língua inglesa liderar outros funcionários japoneses.

Este texto tratará basicamente de dois itens. Primeiro, sobre as empresas japonesas que se expandem no Brasil nesta nova era do

[1]Sobre a relação de trabalho de empresas japonesas na Tailândia, Ozaki baseou-se numa pesquisa investigativa realizada em setembro de 2012, que deverá ser publicada após levantamentos adicionais ao longo de 2014.

refluxo Japão-Brasil. Sobretudo, pensará os problemas relacionados à contratação de brasileiros nikkeis que retornaram com experiência de trabalho no Japão, e, também, aqueles relacionados à formação de equipes capazes de administrar os problemas de contratação individual ou coletiva no Brasil, relacionados ao sistema de pirâmide utilizado pelas empresas que fabricam automóveis ou eletrônicos.

Segundo, seria necessário pensar sobre as possibilidades que trará ao intercâmbio Japão-Brasil a tendência de empresas de pequeno e médio portes estarem tentando contato com a comunidade nikkei no Brasil, por ser esta uma área de expansão do mercado de produtos locais, tema que foge ao escopo do momento.

2 Características da experiência de trabalho dos brasileiros nikkeis no Japão

Primeiro, é necessário mencionar a instabilidade do trabalho para esses nikkeis.

Há dúvidas se a experiência de trabalho que tiveram no Japão poderá contribuir, entre outros aspectos, nos sistemas de produção de empresas japonesas que se instalaram no Brasil. Em outras palavras, há a preocupação em relação ao tipo de experiência de trabalho que tiveram no Japão. Até o momento, em vários relatórios de pesquisas, independente da forma de contrato, por empreiteira ou diretamente com a empresa, foram apontadas as seguintes características: remuneração por hora; trabalho praticamente diário; horário e tarefa indefinidos, dependentes da demanda da empresa contratante (podendo até exigir mudança do local de trabalho), e, dependendo do caso, mudanças diárias de local de trabalho (TANNO, 2007). Instabilidades como essas tendem a aumentar quando o trabalhador está na base da pirâmide e quanto menor for a capacidade do empregador (TANNO, 2007).

Se analisarmos as empresas contratantes por setores, são de grande importância as indústrias automobilísticas (principalmente as de subcontratação secundária ou terciária na fabricação ou pintura de peças), de componentes eletrônicos (fábrica EMS, ou na forma de subcontratação ou contratação por empreitada de fabricação de peças), de alimentos (produção de marmitas vendidas em lojas de conveniências ou produtos agrícolas e de pesca) e serviços de hotelaria (limpeza, poda de árvores etc.). Nesses tipos de trabalhos podem ocorrer contratações diretas em empresas de pequeno porte, porém, em geral as condições de trabalho não são boas, e há também muita instabilidade (este tipo de contrato geralmente é chamado de 'estrutura dupla'). No entanto, mesmo em casos da contratação em empresas de grande porte, a instabilidade no emprego perdura. Ou seja, as empresas não consideram a capacidade desses trabalhadores não regulares como algo fundamental, mas apenas como variáveis para que o ajuste de produção tenha flexibilidade. Esta característica de contratação, que teve início na segunda metade dos anos 1970, tem sido aplicada tanto em relação aos trabalhadores japoneses quanto aos estrangeiros. Porém, não se nega que há casos em que um cidadão japonês, contratado nas mesmas condições, seja demitido somente depois do estrangeiro.

E, mais, no sistema dos trabalhadores não regulares, há as contratações direta e indireta. No primeiro caso, no momento da demissão do trabalhador, é necessário seguir as exigências da legislação trabalhista, enquanto para o segundo basta uma mudança ou término do contrato da empresa com a empreiteira ou do contrato temporário. Assim, fica a critério da empresa contratar ou não o trabalhador na próxima oportunidade. No entanto, se a contratante apontar controvérsias ou disputas no trabalho (individual ou coletivo) como a causa da demissão, é grande a possibilidade de o trabalhador ser desligado da empreiteira.

Dessa maneira, pode-se pensar que o melhor para os brasileiros

nikkeis seria a contratação direta, mas isto não é tão simples como parece. Há casos em que, por exemplo, a autoridade trabalhista denuncia o empregador por *gisou haken* (trabalho falsificado), e, por isto, este muda para contratação direta. No entanto, ao término do contrato, simplesmente demite o empregado, não o renovando.

Tendo esta forma de trabalho como pressuposto, podemos pensar a respeito das experiências que esses trabalhadores adquirem ao longo do trabalho.

Basicamente, ao serem contratados e enviados para a empresa, eles não foram contratados por possuir determinada habilidade. No entanto, não se pode dizer que não desenvolverão essas habilidades durante a vivência e experiência de trabalho no Japão. Entre esses trabalhadores, é possível encontrar aqueles que, por possuir muitos anos de experiência, conseguiram habilidades de alto nível no processo de produção, tais como soldagem, torno mecânico, pintura e funilaria, ou ainda na reparação mecânica. E, ainda, outros que conseguiram carteira de habilitação para dirigir caminhão de grande porte, empilhadeira ou maquinário de construção, aumentando assim sua empregabilidade (*employability*).[2] Pode-se dizer que, mesmo após a crise financeira de 2008, uma das razões de haver mais de 190 mil pessoas, ou seja, um grande número de brasileiros residentes no Japão, é que provavelmente tem aumentado o número daquelas que conseguem trabalho graças à habilidade adquirida durante sua estada, assim conseguindo se estabilizar em determinadas regiões.

Tem aumentado também a possibilidade de conseguir trabalho estável com contratos diretos em fábricas de médio e pequeno porte, indústria de transporte, ou ainda de engenharia civil e construção. Além disso, há aquelas contratadas no setor administrativo das empreiteiras ou despachantes, graças à alta competência profissional em suas

[2]Para mais informações sobre o "Grupo Hikari", veja OZAKI: 2012a, p .67-68.

respectivas áreas de atuação. Mesmo assim, é quase nula a possibilidade de obter um contrato direto como funcionário regular de uma empresa de grande porte.

Este aspecto mostra que, para muitos brasileiros nikkeis, o trabalho no Japão continua sendo relativamente instável. A maioria deles tem pais, avós, irmãos no Brasil, e é grande a possibilidade de esses parentes também já terem tido experiência de trabalho no Japão. Entre eles, não é pouco o número dos que foram alfabetizados e educados no Japão. E ainda há os que estão trabalhando no Japão, e se tornam os avalistas responsáveis pelos parentes que foram por eles convidados a trabalhar lá. Além desses, há casos em que também a própria pessoa que convidou já retornou ao Brasil. O fluxo e refluxo entre Japão e Brasil não é somente um fenômeno que se dá no nível individual, mas também nas relações de amizade ou da família como um todo. Portanto, a proposta é de que a qualificação profissional cultivada durante a vida de trabalho no Japão deve ser colocada em prática no Brasil.

3 Problemas enfrentados ao retornar ao mercado de trabalho brasileiro

O desempenho escolar de crianças criadas no Japão, que tiveram de retornar ao Brasil devido à crise financeira, tem sido um gravíssimo problema, sendo fortemente argumentada a necessidade de providências para suprir essa carência no desempenho linguístico (tanto na língua japonesa quanto portuguesa) dentro da comunidade nikkei (atividades do ISEC – Instituto de Solidariedade Educacional e Cultural foram oferecidas às crianças do retorno).

A grande quantidade de trabalhadores retornados após a crise financeira fez surgir problemas entre os que, mesmo com experiência de trabalho no Japão, não conseguiam encontrar uma colocação no

mercado de trabalho (o NIATRE – Núcleo de Informação e Apoio a Brasileiros retornados do Exterior passou a atuar neste sentido). Especialmente para aqueles que residem na região metropolitana de São Paulo, a dificuldade era maior, visto que, além de não conseguir emprego compatível com suas habilidades desenvolvidas no Japão, havia empregos em fábricas distantes de suas residências. Por esta razão, as atividades do NIATRE ganhou destaque. Entretanto, segundo relatórios, a maioria dos empregos disponíveis paga apenas em torno de dois salários-mínimos. Uma das causas apontada para essa baixa remuneração é que o trabalho não se refere à qualificação profissional adquirida no Japão. No final, os retornados acabam dependendo de empresas sem nenhuma relação com sua habilidade e experiência adquiridas.

Não houve grandes mudanças nesta situação, mesmo agora, quando empresas japonesas começaram a avançar em grande escala no Brasil, principalmente para quem tem família e reside na região metropolitana. Isto, porque as fábricas se concentram nas cidades do interior, e também por não fornecerem alojamento e alimentação, como acontece no Japão. Além disso, o aluguel das residências tem aumento acentuado assim que as empresas se instalam na região, e, em contrapartida, o rendimento efetivo não é tão compensador quando se tem a família vivendo separadamente.

E, mais, os nikkeis brasileiros que retornam e procuram emprego no Brasil podem ser divididos nos seguintes tipos. Primeiro, mulheres ou homens que não tiveram experiência de trabalho no setor administrativo, contábil ou de desenvolvimento tecnológico; segundo, os que têm o ensino superior, ou técnico, ou, ainda, experiência em empresas nas quais receberam devido treinamento, seja no Japão ou no Brasil. Estes são poucos, a maioria é de jovens do sexo masculino. Este tipo de divisão é semelhante às categorias trabalhistas do Japão em geral, divididas nos chamados trabalhadores fundamentais e secundários, ou seja, os que acabam ficando à margem. Como dito, mesmo sendo trabalhadores à

margem, há pessoas que obtiveram avançada habilidade, contudo, normalmente esta qualidade em si não é tratada com destaque.

A procura por esses trabalhadores tem se dado por empresas que, recentemente, vêm registrando grande desenvolvimento no Japão ou aperfeiçoando sua produção em geral. Certamente, a oferta de emprego, para estas, requer o entrelaçamento entre bom desempenho de trabalho no Japão, habilidade e experiências específicas. Os responsáveis pelo recrutamento são empresas privadas de apresentação, sua especialidade, que também recrutam trabalhadores em geral. No entanto, fica claro que seu principal negócio não é intermediar a contratação de trabalhadores individualmente, e sim, por exemplo, atender às empresas que necessitam de um grande número de pessoas para um trabalho temporário.

A empresa pública de apresentação intermedeia a contratação de trabalhadores secundários, os que estão à margem. Entretanto, essas instituições são obrigadas a expandir suas operações com base na lei, o que torna difícil flexibilizar as atividades; e, então, enviar um grande número de pessoas para uma determinada empresa torna-se impossível. Ainda, fica claro para o candidato que o encaminhamento baseado em *head hunting* do PES não é eficiente. Pode-se citar como um bom exemplo as empresas de consultoria e encaminhamento relacionadas aos bancos falidos após o colapso da bolha econômica no Japão.

Aparentemente, este cenário esclarece que empresas intermediárias de administração privada (PREA) e pública (PES) estabelecem uma compartimentalização. No Japão, as empreiteiras e as agências de consultoria e encaminhamento foram responsáveis por grandes mudanças no trabalho, pois são as responsáveis pelo trabalhador migrante. Aparentemente, no Brasil, não existem empresas que atuem nessas áreas, assim como sua competência é desconhecida. Diferente disso, no Brasil, as empresas de consultoria e encaminhamento, que trabalham com o recrutamento do tipo *head hunting* e possibilitam a mu-

dança de trabalho focando as habilidades específicas do candidato, têm se expandido. Empresas de consultoria que vieram do Japão, lá encontram potencial de trabalho pela presença de empreiteiras, no entanto, no mercado de trabalho brasileiro, não conseguem realizar atividades comerciais adotando os pressupostos da forma de trabalho do Japão.

Apesar de tudo isso, brasileiros, que no Japão eram contratados em empregos secundários (marginais) e têm experiências, quando tentam entrar no mercado de trabalho brasileiro, inevitavelmente tendem a depender de empresas de administração pública de consultoria (PES). Assim, quem passa a apoiar os brasileiros nikkeis que retornaram ao país com a experiência de trabalho no Japão e tentam ingressar no mercado de trabalho brasileiro é o NIATRE, fundado com este objetivo. Esta instituição utiliza o mesmo sistema do PES brasileiro tradicional e, acredita-se, continuará prestando serviços, além de para brasileiros nikkeis, também a outros brasileiros que retornaram ao país.

4 | Problemas que devem ser resolvidos

Com base nesta discussão, aqui serão enumerados alguns problemas relacionados à contratação por parte de empresas japonesas que se fixaram no Brasil.

Não é difícil deduzir que elas esperam dos brasileiros nikkeis certa eficiência linguística e padrões de comportamentos semelhantes aos dos japoneses ou, pelo menos, "compreensíveis". Entretanto, de acordo com a experiência dessas empresas, especialmente depois da década de 1960, os nikkeis estão insatisfeitos, sobretudo, com o tipo de trabalho para o qual são contratados, ou seja, funções que se limitam a auxiliar funcionários japoneses enviados da sede, ou com o sistema de trabalho japonês: emprego vitalício na empresa e salário baseado no tempo de serviço (o salário e o poder administrativo não são refleti-

dos, de imediato, no nível da escolaridade). A questão do emprego em multinacionais, muitas vezes fica entre as americanas e europeias, visto que as japonesas não possuem forte mecanismo centralizado como as americanas, nem o recrutamento ativo de trabalhadores locais como as europeias. No entanto, destacam-se pelo grande número de funcionários japoneses nas filiais estrangeiras, e também pelo fato de haver muitos deles mesmo em trabalhos com poucos direitos. Além disso, na promoção ou na atribuição de cargos tem sido introduzido basicamente o mesmo sistema adotado nas sedes do Japão, o de emprego vitalício e salário conforme o tempo de trabalho.

O grande problema é como ajustar esta contradição entre o sistema de emprego por parte de quem oferece e a expectativa da demanda. No Sudeste asiático, basicamente, o trabalhador e o setor administrativo foram encaixados em diferentes sistemas de empregos, ou seja, para o administrativo é aplicado emprego vitalício e salário por tempo de serviço. Apesar de insatisfações, até certo ponto esse formato tem sido bem-sucedido. Desse modo, para que o sistema de produção japonês seja implantado na fábrica, pode-se dispor de pessoas locais que tiveram algum tipo de experiência no setor administrativo, fazendo-as atuar como intermediárias entre os trabalhadores e o corpo administrativo japonês. Porém, este sistema por vezes gera uma relação de conflito entre empregados e patronato, o que acarreta, durante todo o ano, disputas de gerenciamento de trabalho em grande escala. Está claro que isto decorre das grandes diferenças entre a cultura da sede japonesa e do corpo administrativo japonês e a prática habitual do local em relação ao sistema base e entre empregado e patronato. Portanto, torna-se necessário um ajuste nessas relações por meio da compreensão intercultural. Exigir a implementação dessa prática característica japonesa apenas aos funcionários nikkeis que retornaram do Japão não promove a resolução do impasse, pois a compreensão intercultural e seus ajustes, basicamente, são problemas da sede e dos

funcionários japoneses. No caso de se atribuir esses ajustes aos nikkeis que retornaram, torna-se necessário conceder-lhes a autoridade de modificar a prática habitual de trabalho. Aparentemente, é muito difícil encontrar pessoas capacitadas para usufruir desta autoridade, como também pode ser complicado para muitos dos funcionários japoneses compreender as diferenças culturais da relação entre empregado e patronato brasileiro e japonês.

Até agora, o contrato de funcionários focados na prática tipicamente japonesa era o principal item para a gestão de emprego local. No entanto, devido ao recente aumento da multinacionalidade na equipe das sedes japonesas, acredita-se que esta tendência tem aos poucos enfraquecido. Porém, o que deve ser lembrado aqui é aquela famosa hipótese de *Kawashima* que, mesmo que se mude o sistema (de trabalho), a ideologia consolidada, baseada no sistema anterior, vai perdurar por muito tempo. A transformação na estrutura de trabalho das empresas multinacionais japonesas ainda está no começo. Portanto, não pode ser esperado algum efeito para este momento.

Este tipo de análise acaba atribuindo uma conclusão negativa sobre o emprego de brasileiros nikkeis retornados do Japão. Será difícil o aproveitamento de suas habilidades, que tiveram baixa avaliação até agora, enquanto a estrutura de trabalho de empresas japonesas não mudar. E, ainda, quem foi contratado por essas empresas instaladas no Brasil, que ignoraram a avaliação daqueles que entendem o padrão comportamental japonês e da língua japonesa, provavelmente encontrará grandes dificuldades junto aos trabalhadores, equipe e sede japonesas devido às diferenças na cultura e na relação entre os sistemas trabalhistas japonês e brasileiro.

Referências bibliográficas

GORDON, Jennifer. *Suburban Sweatshops*: The Fight for Immigrant Rights. Cambridge: The Belknap Press of Harvard University Press, 2005.

KAJITA, Takamichi; TANNO, Kiyoto; HIGUCHI, Naoto: *A fixação da residência sem identidade: a rede entre nipo-brasileiros, Estado, mercado e imigração*. Nagoya: Ed Universidade de Nagoya, fev. 2005.

OZAKI, Masatoshi. *Sobre os problemas relacionados à análise da prática laboral injusta em empresas estrangeiras*. 6. ed. Mie: Universidade de Curta Duração de Mie, fev. 1992.

_____. Situação empregatícia e atividade de mediação de brasileiros nikkeis residentes em São Paulo após a crise financeira. *Relatório Anual de Pesquisa.* 6 ed. Aomori: Universidade Aomori Chuou Gakuin (s/d).

_____. Organização da Community Union: focando na experiência do trabalhador migrante nipo-brasileiro. *Relatório Anual de Pesquisa.* 8. ed. Aomori: Universidade Aomori Chuou Gakuin, mar. 2012a.

_____. Pesquisa: Construção da assistência de trabalho entre Japão e Brasil envolvendo o trabalhador migrante nipo-brasileiro. *Relatório Anual de Pesquisa.* 8 ed. Aomori: Universidade Aomori Chuou Gakuin, mar. 2012b.

_____. História do cidadão brasileiro e o intercâmbio entre o imigrante trabalhador nipo-brasileiro e a província de Aomori: documento publicado de palestra. *Relatório Anual de Pesquisa.* 9 ed. Aomori: Universidade Aomori Chuou Gakuin, mar. 2013.

TANNO, Kiyoto. *O trabalhador estrangeiro e o sistema trabalhista que cruza fronteiras*. Tóquio: Ed, Universidade de Tokyo, dez. 2007.

III

O Futuro das Relações Econômicas Brasil–Japão e o Papel dos Nipo-Brasileiros

Lições a partir da crise econômica global e as perspectivas da política imigratória integrada no Japão

Prof. Yasushi Iguchi

Professor da Universidade Kwansei Gakuin

Senhoras e Senhoras, bom-dia.

Inicialmente, quero dizer que já participei do Encontro dos Colaboradores há cinco anos, e, agora, com prazer estou aqui para tratar sobre a visão atual dos japoneses em relação aos nipo-brasileiros, o que o governo japonês pensa sobre o assunto e se o Japão esta firmemente engajado nesta questão.

Sobre o conteúdo da palestra de hoje

Tabela 1 – *Conteúdo da Palestra*

1. Introdução
2. Mudanças no equilíbrio entre envio e recepção de imigrantes no Japão
3. Estudo sobre as condições de vida, trabalho e educação dos residentes estrangeiros em 2012
4. Mudança na relação econômica Brasil–Japão
5. Crescente necessidade de uma "Política de Diáspora"
6. Mudanças no fluxo populacional entre países desenvolvidos e emergentes
7. Desenvolvimento de uma política global de imigração no Japão
8. Conclusão

Atuo como conselheiro de uma aliança de cidades, conhecida como "Conselho das Cidades que Concentram Residentes Estrangeiros", que está finalizando os preparativos para apresentar, em outubro, um pedido de reforma regulatória ao governo japonês. Resta apenas consultar os ministérios e os órgãos competentes e escolher o momento ideal para esta apresentação. Como é possível perceber, esta ação deixa claro que, na verdade, não estou satisfeito com a situação atual.

Mudanças no equilíbrio entre envio e recepção de imigrantes no Japão

Para começar, embora os governos municipais estejam se esforçando muito para implementar cursos e aulas de língua japonesa para os trabalhadores estrangeiros que vêm para o Japão, o orçamento do governo japonês é deficiente; a língua japonesa não está devidamente padronizada e não há uma institucionalização.

Quanto à questão do emprego, há muitos poucos que ofere-

cem cursos para formação profissionalizante em língua estrangeira. Talvez o exemplo da Alemanha não seja o ideal, mas, especialmente no treinamento profissionalizante para a camada jovem, esse país está muito mais minuciosamente preparado, tanto em termos institucionais quanto orçamentários, permitindo aos jovens estrangeiros participar dos treinamentos profissionalizantes.

A questão não se resume apenas ao ensino da língua japonesa e treinamentos profissionalizantes mencionados. Também estamos reivindicando o desenvolvimento de leis para que os municípios possam colaborar em cada região na apresentação desses trabalhadores para o serviço público, atividade implementada pelo Hello Work, que atua como PES (Public Employment Service – Serviço de Contratação Pública) no Japão. No momento, recebemos colaborações através de contratos assinados individualmente com cada município, mas, como esperado, não temos recebido informações suficientes desses locais, que também têm acesso insuficiente às informações do Ministério da Justiça que controla a imigração.

Considerando esta situação, se a economia do Japão melhorar, e o número de nipo-brasileiros aumentar antes que os preparativos para a recepção não estejam finalizados, repetiremos os problemas que tivemos até agora.

Portanto, em relação a isto, percebo uma grande sensação de perigo. Gostaria que compreendessem este ponto. Eu trabalho para uma universidade, mas gasto a maior parte do meu tempo viajando de região em região. Desta experiência, pude perceber que a essência do problema é o nível local, ou seja, as regiões.

Anteontem, 27 de setembro, foi revelado que a proibição de reentrada no Japão dos nipo-brasileiros que receberam ajuda financeira para retornarem ao Brasil como parte do Programa de Retorno dos imigrantes será cancelada. No entanto, pensando bem, mesmo esta decisão foi algo que o Japão tomou sem preparo. Como eu estava, por

acaso, no Ministério da Justiça em 26 de setembro, já estava ciente da notícia desde então. Na ocasião, tive a oportunidade de discutir os problemas deste cancelamento com o diretor de imigração e o ministro da Justiça, Sadakazu Tanigaki.

Já denunciava há algum tempo que os vários esforços para a recepção dos nikkeis apenas por parte dos municípios estavam no limite, mas o Japão cancelou unilateralmente as restrições de reentrada impostas pelo Programa de Retorno enquanto as providências para tal recepção continuam insuficientes.

Não estou dizendo que não deveríamos permitir a reentrada no Japão. Mas, sim, que os preparativos para a recepção não estão prontos. Acima de tudo, gostaria que entendessem que estamos reivindicando uma reforma regulatória para conseguirmos alcançar um nível apropriado de preparativos para receber os estrangeiros.

Outro problema a longo prazo é que cada lugar dá sinais de que o Japão está deixando de ser um país que pode atrair recursos humanos. Acho que o país precisa ser mais firme.

Estudo sobre as condições de vida, trabalho e educação dos residentes estrangeiros em 2012

Quanto aos nipo-brasileiros, o Conselho das cidades que concentram residentes estrangeiros realizou, em agosto do ano passado, um estudo sobre temas, como sua forma de trabalho e sua situação familiar. No total, foram reunidos dados de cerca de 900 amostras. Trouxe comigo apenas uma pequena parte desses dados, e preparei alguns gráficos.

Mudança na relação econômica entre Brasil e Japão

Outro ponto importante que quero de enfocar hoje é que não

acho que devemos banalizar a questão dos nipo-brasileiros, a "migração e circulação pelo Japão", como foi mencionado há pouco pelo professor Ozaki. É preciso pensar como fazer que a geração jovem de nipo-brasileiros possa viajar entre o Brasil e o Japão, cheia de esperanças, dando mais vigor ao intercâmbio comercial entre os dois países. E, assim, quando consideramos esta questão, devemos pensar sobre o que poderá se tornar um gargalo para o futuro da relação econômica entre os dois países.

Crescente necessidade de uma "Política de Diáspora"

Além disso, mais uma questão importante é sobre a Diáspora. Esta é uma questão muito associada aos judeus. Atualmente, por exemplo, o professor Robin Cohen, um proeminente pesquisador sobre imigração, tem utilizado o termo diáspora com uma grande variedade de sentidos. Os nikkeis dos países sul-americanos também se tornam alvos desta Política de Diáspora, quando consideramos seu movimento como deslocamento internacional de pessoas que migraram do Japão. E, diante disto, precisamos aprender mais sobre as medidas que cada nação tem tomado a respeito deste ponto, ou sobre as novas ideias que têm surgido. Para isto, também abordarei este assunto.

Felizmente, em junho deste ano, tive a oportunidade visitar a universidades de Tel Aviv, vários institutos de pesquisa, ministérios e secretarias de Jerusalém, e tive contato com várias pessoas em Israel. No dia quando a tensão na Síria aumentou, escrevi um e-mail para um conhecido em Israel dizendo: "Está tudo bem?", e recebi a resposta: "Sim, está. Setembro é o Ano-Novo judeu. Feliz Ano-Novo!".

Os judeus, desde que tiveram que se dispersar da região de Jerusalém, depois que seu templo foi destruído, em cerca de 70 d.C., não tinham um país até a fundação de Israel. Não tinham um lugar

para fugir, mesmo sofrendo uma grande calamidade no local em que estavam. E na última Grande Guerra tivemos o Holocausto na Alemanha. Ao refletirem sobre o acontecido, sentiram a necessidade de criar um local seguro onde pudessem se refugiar caso acontecesse alguma coisa.

Isto é algo que também vale para cada um de nós. Se, como indivíduo, considerarmos que quando nos deparamos com uma crise, seja um grande infortúnio, catástrofe, guerra ou perigo de uma explosão nuclear, teremos um local para nos refugiar e recomeçar a vida, esta Política de Diáspora se torna uma forma de se pensar extremamente versátil.

Mudanças no fluxo populacional entre os países desenvolvidos e emergentes

Sobre esta questão descrita, um dos motivos do declínio do poder do Japão de atrair recursos humanos se deve especialmente à concorrência por recursos humanos com a China e a Coreia do Sul. Na verdade, a movimentação internacional de pessoas na Ásia Oriental vem, atualmente, de uma disputa extremamente feroz por recursos humanos.

Isto também vale para os países desenvolvidos como um todo. Vou lhes mostrar, a seguir, os dados, e acredito que todos concordarão com este fato.

Desde o início deste século, os chamados recursos humanos especializados e altamente qualificados têm saído do país em quantidade excessiva. No entanto, isto se tornou algo imperceptível. No Japão, dizem que o número de pessoas que entram no país tem crescido, mas isto é porque o número de estudantes estrangeiros tem aumentado e compensado a quantidade de pessoas que tem saído.

Os estudantes estrangeiros têm crescido de forma extrema-

mente dinâmica, juntamente com a melhoria da renda e a queda na taxa de natalidade na Ásia. No ano passado, o número de estudantes estrangeiros que foram estudar nos Estados Unidos superou a marca dos 720 mil, quebrando o recorde. Devido a este tipo de movimento, não estamos percebendo o aumento de recursos humanos que retornam dos países desenvolvidos para os emergentes.

Desenvolvimento de uma política global de imigração no Japão

Depois de vermos tudo isto, para finalizar, gostaria se apresentar algumas propostas concretas para lidarmos com estas questões sob a perspectiva de uma política global.

I | Introdução

1. O objetivo da palestra

O objetivo desta palestra é mostrar o papel dos brasileiros e dos japoneses com base no conhecimento obtido a partir da imigração internacional e das relações econômicas entre os dois países. Quero comentar sobre o que tem sido discutido em relação às evidências e observações concretas que refletem a realidade pós-crise econômica mundial e a implementação de uma política global de imigração no Japão.

Evidências são particularmente importantes. Sem elas, é necessária a confirmação individual por meio de provas. Entretanto, muitas partes não podem ser esclarecidas apenas através dos dados. A circunstância dos brasileiros vivendo no Japão, mesmo com esses números, é extremamente difícil de ser extraída. Mas, na medida do possível, gostaria de mostrá-la.

2. O pedido por uma reforma regulatória de 2006 e seu resultado

Conforme descrito, estamos preparando um pedido de reforma regulatória, mas, na verdade, um pedido de reforma regulatória com um conteúdo bastante completo já foi submetido em 2006. Este pedido foi aceito por um conselho dentro do Gabinete do governo, denominado Conselho de Reforma Regulatória, e foi realizada uma revisão na Lei de Medidas de Emprego. Artigos como o 28 e o 29 foram criados nesta lei, criando mecanismos que permitem verificar os locais onde os estrangeiros trabalham. De fato, a revisão desta lei, da Lei de Controle de Imigração e Reconhecimento de Refugiados e da Lei do Registro Básico de Residentes, estabelecida em julho de 2009, foram uma coisa só. Estas revisões também se basearam no pedido submetido, em 2006, pelo Conselho das cidades que concentram residentes estrangeiros.

3. A política em relação aos estrangeiros do gabinete Abe

Não sei se o pedido que pretendemos submeter hoje se tornará o gatilho para a próxima gestão, como aconteceu da última vez. Pelo contrário, há vários pontos que me deixam preocupado.

Ano passado, desde que o primeiro-ministro Abe assumiu seu cargo no Japão, uma política econômica agressiva, conhecida como *Abenomics*, tem sido colocada em andamento, mas, no que diz respeito à política para estrangeiros, com exceção dos recursos humanos altamente qualificados, ela é muito indiferente. É verdade que o Gabinete do governo, que faz o planejamento do governo, definiu os planos de ação e as medidas para os residentes estrangeiros. Mas em nenhum lugar constam metas específicas a serem alcançadas, por exemplo, até

quando deve ser decidida, ou até quando um sistema deve ser criado. É verdade que nesses planos constam medidas administrativas a serem tomadas. Mas não se explica os meios a serem adotados até que essas medidas surtam efeito, nem que tipo de revisão das leis será feita.

De modo que o Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar e os outros ministérios provavelmente não estarão vinculados a estes planos. Por exemplo, tomemos o sistema de cursos de língua japonesa, na situação já descrita. Seu preparativo será complicado. Há um escritório do governo encarregado das políticas e do ensino da língua japonesa denominado Agência de Assuntos Culturais, mas ela, sozinha, não pode criar uma diretriz em relação à língua japonesa para aqueles que trabalham. Ela não poderá criar sem incorporar os diversos *know-how* já acumulados pelos municípios que têm atuado nesta frente. Mas os planos do Gabinete do governo não vinculam a Agência de Assuntos Culturais ou os municípios.

Por isso, acredito que, neste ponto, as ações do Gabinete ainda são extremamente limitadas.

A política para estrangeiros do atual Gabinete Abe tem interesse em três pontos principais.

O primeiro é o sistema de pontos para os recursos humanos altamente qualificados. Este sistema não se tornou muito conhecido e também recebeu críticas pela dificuldade de ser utilizado, por isso, a tentativa de reforma está em andamento. Isto aparece bem na política para estrangeiros.

O segundo é o já mencionado cancelamento da proibição de reentrada no Japão dos nipo-brasileiros.

O terceiro é a recepção de empregadas domésticas. O primeiro-ministro Abe tocou diversas vezes nesse ponto, mas no nosso país, existe o problema de que o recurso humano feminino não tem sido suficientemente utilizado. Assim, foi levantada a proposta de permitir que os japoneses possam receber empregadas domésticas estrangeiras,

tal como já é permitido para os diplomatas das embaixadas e os diretores de empresas estrangeiras. Ao permitir a entrada de empregadas domésticas das Filipinas ou de outros países, esta proposta tenta liberar as mulheres das tarefas domésticas. Mas, quando consideramos a quantidade de pessoas de alta renda que podem pagar de 180 a 190 mil ienes por mês de salário e custos trabalhistas para contratar empregadas domésticas, podemos ver que este objetivo não é tão simples. Por outro lado, contratar empregadas domésticas por baixos salários pode gerar grandes problemas sociais, e este é um ponto extremamente preocupante. Mas esta é uma discussão muito parcial e *ad hoc*. Não acredito que o Partido Liberal Democrático esteja lidando a questão com apenas este objeto. Foi algo que eu também disse ao ministro Tanigaki.

II Mudanças no equilíbrio entre envio e recepção de imigrantes no Japão

1. Deslocamento dos brasileiros

Bem, como já mencionei, quanto à pergunta se houve grande mudança no deslocamento de recursos humanos em direção ao Japão, gostaria que acompanhassem a tabela seguinte. Estes são dados dos imigrantes e emigrantes brasileiros, que incluem aqueles que receberam vistos de reentrada. Recentemente, a forma de se coletar as estatísticas de imigração foi alterada, junto com a revisão da lei, e há partes que não são compatíveis com os dados anteriores.

Tabela 2 – *Número de migrantes e residentes permanentes brasileiros no Japão*

Ano	Número de imigrantes	Número de emigrantes	Número líquido de imigração	Número de registrados
2002	71.763	73.097	-1.334	268.332
2003	79.692	66.791	12.901	278.700
2004	79.960	73.485	6.475	286.557
2005	91.268	81.246	10.022	302.080
2006	85.592	79.680	5.912	312.979
2007	80.912	80.152	760	316.967
2008	69.692	82.514	-12.822	312.582
2009	37.380	101.667	-64.287	267.456
2010	45.733	58.753	-13.012	230.552
2011	43.660	59.105	-15.455	210.032

Fonte : Preparado pelo palestrante com base nas estatísticas do Ministério da Justiça.

Quando observamos a partir de 2008, particularmente 2009, o índice de êxodo (número líquido de imigração) ficou em mais de 64 mil pessoas. Como os que possuem vistos de reentrada (registrados como estrangeiros residentes) podem entrar e sair do Japão, o número da população registrada não sofre oscilação com este índice.

No entanto, como se pode observar, a população registrada chegou a 210 mil pessoas no final de 2011, e passou para 200 mil em 2012.

2. Deslocamento dos talentos altamente qualificados

Quanto aos recursos humanos altamente qualificados, há um deslocamento ainda mais intenso. Em relação a essas pessoas que possuem *status* (visto de residência) de "especialista em serviços humanitários e internacionais", vou demonstrar igualmente os dados de imigrantes e emigrantes na tabela a seguir.

Tabela 3 – *Número de imigrantes e residentes permanentes estrangeiros e estrangeiros que tiveram mudança de visto de residência para "especialista em serviços humanitários e internacionais" no Japão*

Ano	Número de imigrantes	Número de emigrantes	Diferença entre entrada e saída	Mudança de visto	Número de registrados
2002	101.178	102.196	-1.018	727	40.861
2003	98.312	99.287	-975	1.949	44.496
2004	112.828	114.705	-1.877	2.378	44.493
2005	126.137	126.931	-794	3.417	47.682
2006	132.843	134.103	-1.260	4.159	57.323
2007	142.643	145.134	-2.491	5.938	61.763
2008	144.478	147.211	-2.733	7.304	67.291
2009	145.217	147.498	-2.281	7.863	69.395
2010	147.215	149.643	-2.428	6.677	68.467
2011	159.786	164.805	-5.019	5.422	51.687

Fonte: Saiki (2013)

Quanto a estes *status*, desde o início deste século, estamos praticamente em estado de êxodo excessivo. Quando observamos o número de registrados, a princípio, parece que os imigrantes estão aumentando. Mas isto se deve ao fato de muitos estrangeiros, principalmente os chineses, terem alterado seus status de "estudantes estrangeiros" e agora estarem trabalhando no Japão.

No entanto, quando olhamos para o estudo de outra amostra, quase 40% dessas pessoas não se encontram no emprego original depois de cerca de três anos. Dentre estes, há um grande número de pessoas que retornou ao país de origem ou que se transferiu para outro país; portanto, suspeita-se que essas pessoas deixam o Japão entre três e quatro anos em média. Este tipo de deslocamento, mesmo quando analisamos outros status, tem crescido em locais onde houve uma recepção ligeiramente alta de técnicos e analistas de TI, mas, mesmo os locais onde não houve este tipo de recepção, demonstram a mesma tendência.

Esta tabela resume o que acabei de comentar.

Tabela 4 – *Equilíbrio entre envio e recepção do fluxo populacional no Japão*

Ambiente	Causa	Direção	Motivo da afluência e êxodo	Exemplo
Deflação do Japão *vs* **Inflação** do Mundo Crescimento dos **países emergentes** *vs* Estagnação dos **países desenvolvidos** Flutuação da taxa de câmbio	- Forte pressão das empresas para reduzir o custo total com os trabalhadores - Atraso na reforma do sistema de emprego para responder à alta rotatividade no emprego e o desenvolvimento de recursos humanos	Afluência (do exterior)	Resultado da mudança (demanda) do modelo de negócios devido à redução e envelhecimento da população (suprimento) e globalização, incompatibilidade/ com o mercado de trabalho local	Afluência dos nipo-asiáticos (novos *nikkeis*) como estagiários e contratação de estudantes estrangeiros com ensino superior completo
		Êxodo (para o exterior)	Seleção e avaliação gradualmente aplicadas aos funcionários regulares e aumento da instabilidade no emprego	Êxodo líquido dos nipo-brasileiros e outros Aposentadoria precoce dos estudantes estrangeiros Saída dos técnicos japoneses

Fonte: Criado pelo palestrante

Até agora, o Japão acreditava ser um país que recebia recursos humanos, mas atualmente é um país que os está perdendo.

Acredito que o maior motivo para este êxodo seja a deflação, que está gerando um movimento de redução de custos trabalhistas ao extremo.

Além disso, como foi dito pelo professor Ozaki, ainda resta um problema no sistema de emprego no Japão, que não consegue lidar com pessoas altamente motivadas, que têm esperanças de ser promo-

vidas depois de conquistar resultados durante três a cinco anos de serviço. Este é um problema extremamente sério.

Sobre o item na parte inferior à direita da tabela, "êxodo líquido dos nipo-brasileiros e outros", o fato de trabalhadores, como os citados, serem contratados para trabalhos não regulares, não conseguem expandir suas habilidades, e acabam sendo despedidos, contribuindo para o aumento do "êxodo". Esta é uma situação que não pode mais ser negada. Como fazer que estes trabalhadores expandam suas habilidades e adquiram qualificações? Como pagar pelo custo do investimento humano? Ou, ainda, como essas pessoas podem se manter motivadas para continuar recebendo treinamento ou estudando? Quanto a isto, existe ainda a questão de como garantir a renda enquanto essas pessoas recebem treinamento? Por isso, se não utilizarmos mecanismos como seguro-desemprego de forma adequada, acredito que estes tipos de questões não serão resolvidos.

Fora isso, temos atualmente um sistema chamado treinamento de apoio, do qual mesmo pessoas que não estão recebendo seguro-desemprego podem receber 100 mil ienes por mês para treinamento, durante três a seis meses. Mas as habilidades que podem ser adquiridas nesse período são limitadas. Uma pessoa precisa de um, dois ou até três anos, dependendo do caso, se realmente quiser adquirir uma habilidade.

Como acabei de mencionar, se não considerarmos estas questões com eficiência, talvez não consigamos deter esta "cadeia negativa". Estou particularmente preocupado com a saída dos nikkeis do país por causa dessas questões.

Nesta tabela, também aponto a questão do êxodo dos engenheiros japoneses, que tem se tornado um problema recente. Despedir-se e simplesmente dizer "adeus" ao país quando não puder se manter um emprego é algo realmente trágico. Na verdade, precisamos ter um lugar onde essas pessoas possam se juntar e criar uma nova empresa ou um

novo negócio. Mas a realidade do Japão indica que é um país complicado para se criar este tipo de rede de segurança.

III Estudo sobre as condições de vida, trabalho e educação dos residentes estrangeiros em 2012

1. Proficiência em língua japonesa por ano de permanência no Japão

Nesses dados, podemos ver a relação entre a proficiência na língua japonesa e o tempo de permanência. Este é o resultado de um estudo com 900 pessoas realizado em agosto do ano passado nas cidades que concentram residentes estrangeiros.

Tabela 5 – *Capacidade de diálogo em língua japonesa por ano de permanência*

Ano de permanência	É capaz de falar em japonês?			Total
	Sim	Um pouco (precisa de intérprete)	Não	
Mais de 10	51,5%	43,9%	4,6%	100,0%
Entre 5 e 10	18,6%	67,2%	14,2%	100,0%
Entre 2 e 5	10,4%	65,8%	23,8%	100,0%
Menos de 1	6,5%	42,9%	50,6%	100,0%
Percentual geral	39,0%	50,8%	10,2%	100,0%

Fonte: Conselho das cidades que concentram residentes estrangeiros (2012)

Mais de 50% das pessoas que estão no Japão há mais de 10 anos responderam que são capazes de falar em japonês. Além disso, considerando a tabela como um todo, constata-se que esta capacidade está extremamente concentrada nesta faixa.

Tabela 6 – *Capacidade de diálogo em língua japonesa e o tempo de permanência*

Ano de permanência	É capaz de ler japonês?					Total
	Sim (jornal)	Sim (kanji simples	Sim (hiragana e katakana)	Não	Não se sabe	
Mais de 10	16,3%	26,5%	43,7%	13,4%	1,1%	100,0%
Entre 5 e 10	3,0%	17,8%	56,5%	21,8%	0,9%	100,0%
Entre 2 e 5	0,0%	12,3%	57,0%	30,7%	0,0%	100,0%
Menos de 1 ano	0,0%	16,7%	38,7%	43,5%	1,0%	100,0%
Percentual geral	11,4%	22,5%	47,3%	17,9%	1,0%	100,0%

Fonte: Conselho das cidades que concentram residentes estrangeiros (2012)

Quanto à pergunta "é capaz de ler jornal", mesmo entre as pessoas que residem no Japão por mais de 10 anos, apenas 16,3% responderam sim. Existem muitas pessoas que são capazes de "ler hiragana e katakana", mas "ler kanjis simples" parece ser extremamente complicado.

2. Proficiência na língua japonesa e a situação de emprego da família

Tabela 7 – *Proficiência na língua japonesa do entrevistado e a situação de emprego de sua família*

Proficiência na língua japonesa do entrevistado	Estrutura familiar por tipo de emprego				Total
	Com emprego regular	Sem emprego regular, mas trabalha através de empreiteiras	Sem emprego regular nem trabalham em empreiteiras, mas com emprego temporário	Ninguém trabalha	
Fala	42,4%	31,3%	17,6%	8,6%	100,0%
Fala pouco (precisa de intérprete)	26,5%	49,2%	16,1%	8,2%	100,0%
Não fala	29,8%	22,0%	28,2%	20,0%	100,0%
Total	35,3%	38,2%	17,5%	9,0%	100,0%

Fonte: Conselho das cidades que concentram residentes estrangeiros (2012)

Esta tabela mostra a relação entre a proficiência em língua japonesa e o emprego. No entanto, a forma como este estudo foi aplicado apresenta algumas limitações. Como ele cruza a competência linguística com os benefícios dos trabalhadores de toda família, basta um único trabalhador regular ou respondente para ser classificado "como empregado regular". A tabela foi criada de modo a ter a coluna logo à direita, "sem emprego regular, mas que trabalha por meio das empreiteiras", seguida da "sem emprego regular nem trabalho de empreiteiras, mas como emprego temporário".

Observando apenas os números, acredito que a situação não seja de todo ruim. De fato, assim considerando, não é possível conhecermos a realidade. Esta tabela indica que mais de 1/3 das pessoas trabalham como empregados regulares, tornando-se uma força para as empresas.

Na verdade, talvez eu esteja enganado. Mas, não se pode dizer que todos os nipo-brasileiros trabalham em empregos duros, e, mesmo assim, encontram-se em uma situação que não conseguem adquirir habilidades da língua japonesa. Tenho certeza de que há pessoas que se tornaram forças para a empresa; de fato, já conheci pessoas assim. Portanto, não acho que estes números estejam de todo equivocados.

Em contraposição, quase 40% dos entrevistados trabalham no sistema de empreiteiras. Além disso, o mais grave é que ainda temos muitos que podem apenas trabalhar durante um período extremamente curto como temporários. As finanças domésticas dessas pessoas estão em situação extremamente difícil.

3. Proficiência na língua japonesa e a suficiência da renda da família

Tabela 8 – *Proficiência na língua japonesa do entrevistado e a suficiência da renda de toda a família*

Proficiência na língua japonesa do entrevistado	A renda é praticamente suficiente para toda a família	A renda é quase insuficiente para toda a família	A renda é totalmente insuficiente para a família	Vive da assistência pública	Outros	Total
Fala	47,2%	28,1%	18,4%	2,2%	4,1%	100,0%
Fala pouco (precisa de intérprete)	40,8%	32,6%	17,2%	3,7%	5,6%	100,0%
Não fala	35,2%	31,8%	19,3%	10,2%	3,4%	100,0%
Total	42,5%	31,0%	17,8%	3,8%	4,9%	100,0%

Fonte: Conselho das cidades que concentram residentes estrangeiros (2012)

A seguir, vejamos, nesta tabela, a relação da renda com a proficiência na língua japonesa.

As pessoas que "vivem graças à assistência pública" são 3,8% do total. "Assistência pública" inclui proteção à subsistência ou similares, ou, ainda, subsídios para educação infantil.

No entanto, acima de tudo, o fato de 17,8% das pessoas se encontrarem na situação em que "a renda é totalmente insuficiente para toda a família" é extremamente problemático.

Esta categoria inclui as "mães solteiras" com filhos, ou casos em o marido brasileiro não tem emprego e, por não ter renda, não é mais possível sustentar a família com seu ganho, obrigando a esposa a trabalhar. Eventualmente, o marido desaparece ou volta por conta própria ao Brasil. Mas os filhos ainda estão na escola, e não podem voltar. Por isso, a esposa permanece no Japão e trabalha como "mãe solteira". Presenciei exemplos nas cidades de Tsu e Soja.

Não temos dados precisos sobre o número de pessoas nesta

situação, mas acredito que é um fato incontestável que essas pessoas se encontram entre os 3,8% dos que "vivem da assistência pública" e os 17,8% cuja "renda é totalmente insuficiente para toda a família".

Ouvindo histórias contadas pelos nipo-brasileiros chave que atuam como intérpretes e conselheiros para as prefeituras e Associações de Intercâmbio Internacional, podemos vislumbrar um grave estado de desagregação familiar.

IV Mudança na relação econômica entre o Brasil e o Japão

Aqui, temos alguns problemas.

Tabela 9 – *Mudanças na relação econômica entre o Brasil e o Japão*

1. O investimento direto do Japão no Brasil ainda não é grande (267 empresas, 1.740 milhões de ienes em 2012: Toyô Keizai)
2. O comércio internacional entre os dois países tornou-se uma "divisão vertical do trabalho", e pode levar a uma séria competição econômica entre os países emergentes por alimentos e recursos.
3. O ODA (Assistência Oficial de Desenvolvimento) do Japão em relação ao Brasil não está associado à expansão do comércio e do investimento direto entre os dois países.
4. O deslocamento de pessoas entre os dois países é dominado praticamente por *nikkeis* e carece de diversidade.

1. O investimento direto do Japão no Brasil ainda não é grande

Nesses quatro a cinco anos, o investimento do Japão no Brasil aumentou.

No entanto, o investimento direto no Japão tem sido muito fo-

cado na China. Dizem que mais de 20 mil empresas japonesas se encontram na China. A economia japonesa é extremamente dependente da chinesa. Portanto, se acontecer alguma coisa a China, existe a possibilidade de esse perigo atingir o Japão. É o que geralmente chamamos de "Risco China", e as empresas têm aumentado seus investimentos em outros países para evitá-lo.

Cerca de apenas 280 a 350 empresas japonesas se dirigiram ao Brasil. Por isso, não se pode dizer que o valor investido seja grande. No entanto, certamente tem crescido e, comparando-se aos anos passado e retrasado, chega a cerca de ¼ do valor investido na China, que diminuiu um pouco. Olhando apenas para o valor, é menor que o investido na Índia, mas um pouco superior ao investido na Rússia. Ou seja, não significa que o investimento no Brasil seja particularmente baixo.

2. O comércio internacional entre os dois países tornou-se uma "divisão vertical do trabalho", e pode levar a uma séria competição econômica entre os países emergentes por alimentos e recursos

Além disso, a relação econômica entre o Japão e o Brasil está inevitavelmente centrada em recursos como alimentos, minerais e minério de ferro, a dita divisão vertical do trabalho. Nesta situação, é difícil uma relação econômica progredir além disso. Pelo contrário, se a China vier comprar soja e recursos do Brasil, competirá com o Japão. Acho que isto também é um grande problema.

3. O ODA do Japão em relação ao Brasil não está associado à expansão do comércio e do investimento direto entre os dois países

Em relação ao Brasil, o Japão concedeu um número considerável de ODA (Assistência Oficial de Desenvolvimento) no passado.

No entanto, isto não levou à expansão do comércio e do investimento.

4. O deslocamento de pessoas entre os dois países é dominado praticamente por nikkeis e carece de diversidade

Outro problema é o conteúdo do intercâmbio entre as pessoas. Comparemos os dados do Japão e do Brasil com os do Japão e a Índia, a China, a Indonésia e outros países. Ao fazermos isto, vemos que o deslocamento entre o Japão e o Brasil é muito parecido com o deslocamento entre o Japão e as Filipinas. No centro do deslocamento estão os nikkeis. E isto vale tanto para pessoas que saem quanto às que entram no Japão.

O que não é o caso da China. Seja como estudantes, turistas ou estagiários, uma diversidade de pessoas está no Japão, e são estas que retornam ao país como homens de negócio ou empresários. Várias estão indo e vindo, e expandindo a cadeia de contato entre as pessoas.

Este tipo de cadeia de contato é difícil de ser formada entre o Japão e o Brasil. Para solucionar esta questão, é preciso nomear um nipo-brasileiro como pessoa-chave para aumentar ainda mais o intercâmbio entre as pessoas de ambos os países.

Então, propus a criação de um curso em colaboração com a Universidade de São Paulo, e estou solicitando ao Dr. Ninomiya que me apresente a algumas pessoas interessadas. Como estamos em lados opostos do planeta, pode ser complicado realizar um curso simultâneo via satélite. No entanto, entre o Japão e a Coreia do Sul, por exemplo, já conseguimos assistir, em Osaka, a um curso realizado em Seul. Imagino se não seria possível realizar algo assim entre o Brasil e o Japão.

Se considerarmos que o deslocamento de pessoas sustenta a expansão do comércio e do investimento, precisamos pensar como aumentar o intercâmbio por meio dos nikkeis que vivem em ambos os países como alicerce para aproximar ainda mais o Japão e o Brasil.

V | Crescente necessidade de uma "Política de Diáspora"

Quando estive em Israel, pude sentir pessoalmente que aquele país foi criado como um lugar que aceita judeus que não têm mais nenhum lugar para se refugiar.

Quanto à "Política de Diáspora", tradicionalmente, existe um sistema exemplar adotado na Alemanha e em Israel. A questão de até quantas gerações se leva em conta para se determinar a ancestralidade varia de país para país. Na Alemanha, coincidentemente, a partir da Lei do Retorno criada após a Segunda Guerra Mundial, foi adotado um sistema em que qualquer um que comprovar que tem descendência alemã, não importa há quantas gerações, pode obter a nacionalidade. Neste ponto, é surpreendentemente parecido com Israel, com uma característica peculiar – qualquer um que seguir o judaísmo pode se tornar um israelita.

Seja qual for o caso, o ponto extremamente importante é que não basta simplesmente controlar a entrada e a saída das pessoas. Os retornados podem focar tranquilamente o treino da língua durante seis meses a um ano, enquanto recebem ajuda financeira. Além disso, também podem receber diversos tipos de orientações básicas. Estas medidas estão sendo realizadas de forma considerável na Alemanha e em Israel.

Acredito que este seja um exemplo representativo do que dizemos quando discutimos que controlar apenas a "entrada" sem ter um sistema que cuide das pessoas depois que entrarem não funciona socialmente de forma adequada. No entanto, também é fato que este tipo de medida pode ser adotado para número limitado de pessoas envolvidas.

Como outro exemplo, podemos citar o caso da Índia, que reconheceu o direito dos estrangeiros de ascendência indiana a permanecer

no país durante seis meses e atuar em quaisquer atividades, inclusive profissional. Também criou os escritórios chamados Overseas Índians (Indianos do Exterior), que prestam assistência aos indianos que estão no exterior. Obviamente, isto tem motivações econômicas, seja pela transferência de tecnologia do exterior, seja uma resposta ao problema da miséria no país e tentar obter a ajuda dos imigrantes que foram ao exterior. Além disso, há o fato de que existem muitas pessoas de classes mais abastadas no exterior que não ficariam de braços cruzados quando o caso é ajudar a Índia.

Do ponto de vista da "Política de Diáspora", acredito seriamente que devemos nos questionar novamente sobre as medidas que o Japão tem tomado em relação aos nikkeis do Brasil. No entanto, em geral, são poucos os que pensam profundamente neste assunto.

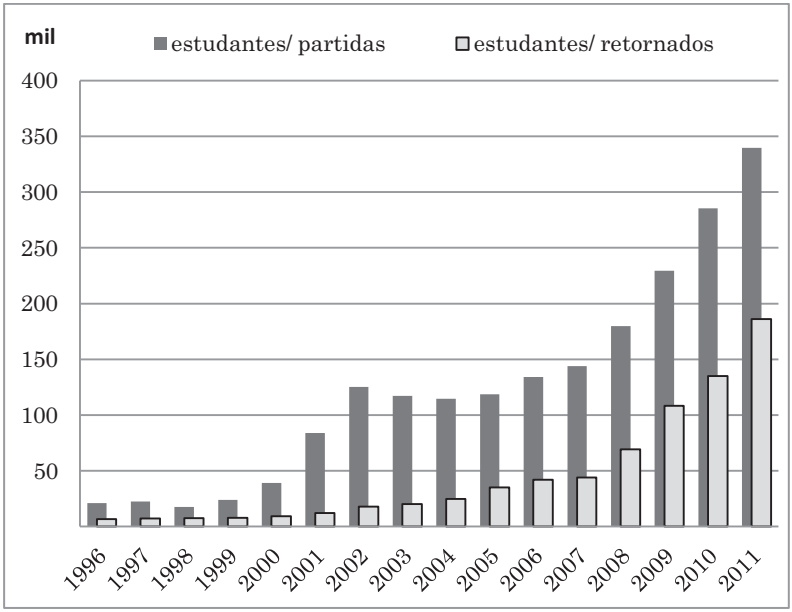
VI Mudanças no fluxo populacional entre os países desenvolvidos e emergentes

Como quinto problema, observem os dados dos estudantes da China que foram coletados pela OCDE e têm sido frequentemente usados em diversos estudos.

Observando esses dados, podemos perceber que não só a quantidade de chineses que saem para estudar no exterior, como a dos que retornam também tem crescido muito. Em outras palavras, muitos estão saindo para o exterior, mas também o número de retornados que têm procurado um lugar para trabalhar também está crescendo.

Este é um exemplo da China, um país emergente, e vemos esta tendência gradual nos países do Sudeste Asiático. A Indonésia, em particular, vive um grande *boom* de consumo, e os chineses na Malásia também estão bastante ativos. Acredito que estes fatos todos estejam por trás desta questão.

Tabela 10 – *Entradas e saídas dos estudantes chineses na China, 1996-2011*



Fonte: *National Statistical Yearbook of China*

VII Desenvolvimento de uma política global de imigração no Japão

No Japão, utilizamos o termo "coexistência multicultural" (multicultural coexistence policy) quando discutimos sobre medidas de recepção de estrangeiros. Originalmente, este termo surgiu de um movimento que começou na cidade de Kawazaki, no início dos anos 1990, e é utilizado em sentido diferente daquele usado em Kobe e Osaka, que sofreram terremotos. No Conselho das Cidades que Concentram Residentes Estrangeiros utilizamos este termo desde 2004.

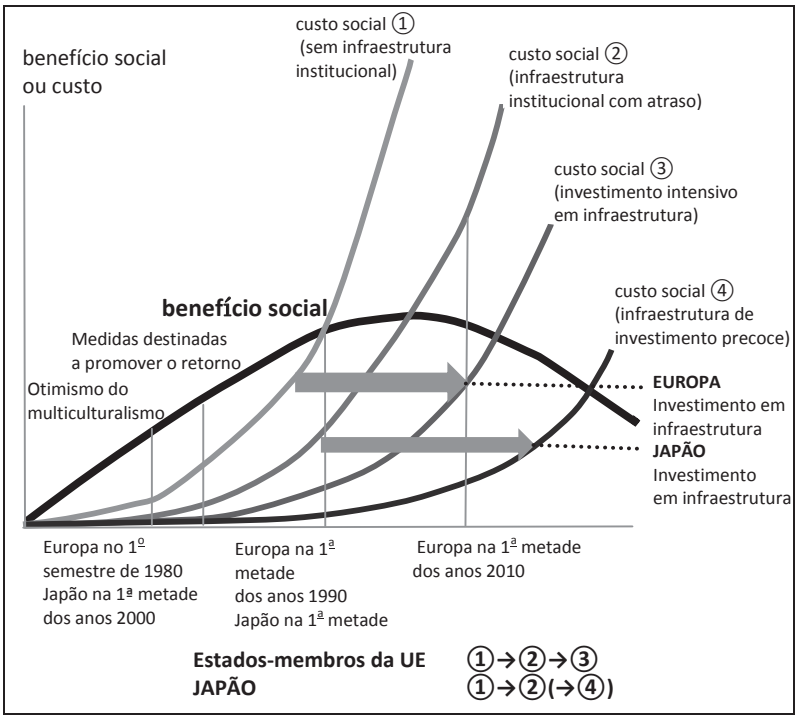
"Coexistência multicultural" não significa apenas respeitar a cultura e a identidade dos estrangeiros, mas também garantir seus direitos

e apoiar o cumprimento de seus deveres. Uso o termo "coexistência multicultural" também com o sentido de promover a participação social.

Em uma discussão, este termo pode gerar muita confusão quando usado sem que se defina seu significado e, por isso, considerem que aqui estou usando-o no sentido que descrevi.

O motivo dessa "coexistência multicultural" é para que a próxima geração possa prosperar ou para que desenvolva suas capacidades e contribua com o país anfitrião. Assim, com a devida recepção de pessoas, os benefícios crescem como um todo. Além disso, se elas forem incorporadas na infraestrutura do sistema, quanto mais pessoas, menor será o custo geral para esta recepção.

Tabela 11 – *Comparação da política de integração entre o Japão e a Europa*



Levando-se em conta esses pontos de vista, a política de coexistência multicultural equivale ao que os países desenvolvidos chamam de "Política de Integração" (Integration Policy). No entanto, o Japão ainda está estacionado no nível em que deixamos tudo por conta das regionais, sustentadas pelos voluntários locais, e não conseguimos atingir o nível de uma Política de Integração. Olhando os diversos dados processados, o dinheiro gasto nesta política tem crescido, mas não chega a ser uma grande quantia. Neste sentido, acredito que ainda há muito a se fazer.

VIII Conclusão

Atualmente no Japão, o reforço na formação profissional para estabilizar o emprego dos brasileiros que lá vivem se tornou um ponto importante. No entanto, segundo os dados levantados no ano passado, os resultados mostram que mesmo que os jovens brasileiros se matriculem no Ensino Médio, 40% deles não conseguem acompanhar as aulas. Há também pessoas que chegam até o Ensino Superior, mas a quantidade é ainda muito limitada.

Por trás desta situação está o fato de que, a despeito da tentativa de investir nessas pessoas, como elas frequentam as escolas no Japão, são tratadas como qualquer outro japonês, e não como alvos dessas medidas para estrangeiros. Mas, se o governo pretende adotar uma política para receber recursos humanos altamente qualificados, por que não dar mais apoio a esses jovens brasileiros no Japão e transformá-los em recursos humanos altamente qualificados? Este é um ponto que tenho levantado muito.

Na imigração, temos um conceito chamado Efeito Geração (generation effect). Se a segunda e a terceira gerações de imigrantes tiverem sucesso, e o status social dessas pessoas se elevar, dizemos que o

efeito geração foi positivo. Mas, na situação atual, o efeito geração do Japão se tornará negativo. É preciso encontrar uma solução para isto rapidamente.

É por isso que eu queria que o Ministério da Justiça não tivesse cancelado as restrições de reentrada do Programa de Retorno sem refletir direito sobre o assunto, mas aprovado conjuntamente com o reforço das medidas de apoio a recepção dos estrangeiros.

Na "coexistência multicultural", a cultura e a identidade dos estrangeiros são respeitadas, seus direitos são protegidos, enquanto é oferecido apoio para o cumprimento de seus deveres, mas, acima de tudo, esta política requer uma variedade de iniciativas de apoio para promover a participação social. Se dermos continuidade a esta política sem essas iniciativas, temo que só criaremos ainda mais jovens brasileiros descontentes.

Desenvolver este tipo de sistema de recepção de recursos humanos para o Japão tem o mérito de tornar a sociedade japonesa como um todo um lugar mais fácil de se viver, criar os filhos e equilibrar a rotina doméstica com o trabalho. Afinal de contas, o Japão continua sendo um país seguro. Neste sentido, é necessário criarmos firmemente a infraestrutura social mencionada. Pretendo continuar reivindicando junto ao governo o estabelecimento sólido dos dois pilares, que são: o controle da imigração e a integração social.

Observação adicional

Para terminar, gostaria de ressaltar que os problemas relacionados aos estrangeiros que vivem no Japão já não estão mais restritos apenas aos nipo-brasileiros.

A aliança de cidades, que é o nosso Conselho das cidades que concentram residentes estrangeiros, foi formada originalmente por aqueles locais que concentravam nipo-brasileiros. No entanto, ultima-

mente, a população tem se diversificado, e há sinais de que os brasileiros estão sendo substituídos por estagiários de outros países. Os dados colhidos pelo Conselho também demonstram isto.

Além disso, o número de crianças asiáticas tem crescido muito nas escolas fundamentais. Por exemplo, na cidade de Iga, Província de Mie, nas portas dessas escolas estão colocados avisos em cinco línguas, e até mesmo as aulas de matemática são em japonês, mas com textos nas outras quatro línguas.

Até agora, o Conselho discutiu políticas focadas em nikkeis, mas chegou a hora de criar sistemas que incluam os provenientes de outras partes da Ásia e lidar com uma vasta variedade de nacionalidades. Isto é algo que precisa ser salientado.

Um dos motivos desta mudança é a diminuição de brasileiros residentes no Japão, mas, ao mesmo tempo, é prova de que tem aumentado pessoas indo e vindo ao Japão não apenas da China, mas também do Sudeste Asiático. Além disso, nos últimos anos, os imigrantes do Nepal e Mianmar também têm aumentado, e eles têm criado escolas no Japão. E, mesmo em números pequenos, os refugiados reassentados também têm entrado na região.

Em meio a esta situação, pessoalmente espero que as diversas experiências do passado com a recepção dos nipo-brasileiros possam ser transferidas adequadamente aos que estão chegando de outros países. Acho importante que o capital social e os recursos humanos das áreas que lidavam com nipo-brasileiros, que podemos chamar de sua infraestrutura social, sirvam de base para lidar com esta situação. Neste sentido, não estamos apenas criando políticas para os nikkeis, mas queremos que estas se desenvolvam e se expandam.

Mencionei que a relação entre o Brasil e o Japão precisa de um intercâmbio bastante diversificado, e acredito que temos de nos esforçar para desenvolver uma relação que não esteja limitada a uma imigração baseada nas relações de sangue e familiar, como no passado, mas

que vá além. Esta é uma tarefa realmente pesada imposta à própria aliança de cidades, mas, quando se trata sobre isso, logo é manifestada uma reação alérgica. Ou seja, começam a argumentar que o grupo foi formado pensando nos nipo-brasileiros.

Ainda há muitos aspectos que não tive tempo para apresentar na palestra de hoje, mas estou ansioso para ouvir a discussão aberta com os senhores.

Muito obrigado pela atenção.

Pergunta | Marcelo Cargalo

Meu nome é Marcelo Cargalo. Não sou nikkei, mas fiz intercâmbio na Universidade de Osaka até abril deste ano. Realizei pesquisas sobre sistemas de suporte às empresas brasileiras e capital social. A palestra de hoje realmente foi muito interessante.

Quero perguntar ao professor Iguchi dois aspectos que não entendi. Primeiro, ele falou muito rápido e não consegui entender sobre o ocorrido com o *Gaikokujin Shokujou Kaijin*. Já se fez uma proposta de reforma, que foi aceita em 2009, e parte foi implantada em 2012, mas me parece que há uma nova mudança sugerida agora, em outubro de 2013.

Então, que mudanças são essas que se pretende sugerir na economia, ou na recepção de imigrantes, que ainda não foram realizadas por conta desta mudança em 2009, que entrou em vigor em 2012.

Segundo, que, por favor, fale um pouco sobre o que o Japão deseja. Se há este interesse no nikkei para manter a homogeneidade étnica no Japão, ou é um trabalho menos competente, ou se é realmente uma ênfase independente da nacionalidade. Que tipo de imigrante o Japão quer buscar agora?

Obrigado pela pergunta. Responderei sobre a iniciativa de apoio ao retorno ao país. Talvez não seja preciso, mas no ano de 2009, quando o Japão realizou esta iniciativa, influenciado pela crise mundial, acho que, pelo menos três ou quatro países desenvolvidos, tomaram as mesmas medidas. Espanha, e talvez a República Checa, também assim fizeram. Assim como no Japão, em outros países, nos quais os trabalhadores estrangeiros estão na condição de "decasségui", as contratações foram drasticamente reduzidas devido à crise econômica; por exemplo, na área de produção no Japão, ou no caso da Espanha, na construção civil. Como resultado, houve o risco do surgimento de muitos desempregados, e, como grande parte dos trabalhadores estrangeiros não tem recursos para voltar ao seu país, a intenção era dar suporte a este retorno.

Porém, no caso do Japão, a realização desta iniciativa ocorreu numa circunstância em que houve forte pressão por parte de alguns deputados do partido Liberal Democrata, que, naquela época, estavam no poder. Não sabemos ao certo o que esses deputados esperavam dos nikkeis brasileiros. Mas esta decisão foi tomada completamente de cima para baixo (*top down*), e não teve seu conteúdo planejado pelos ministérios. Gostaria que soubessem disso.

Por fim, esta iniciativa era para ter seu término em três anos, mas, sob o governo do partido Democrático do Japão, já se passaram quatro, e até agora não havia nenhuma decisão. O partido Liberal Democrata, que retomou o poder, provavelmente deveria ter investigado um momento certo para o término, mas ainda não temos certeza sobre o porquê de ter terminado nem de ter sido agora.

Para esta questão, acredito que haja mais questionamentos, por isso gostaria que ocorressem mais debates, juntamente com as outras palestras.

Pergunta | Aimoto

Atuo como professor de língua japonesa em São Paulo. Já que surgiu um assunto sobre a Prova de Proficiência em Língua Japonesa, tenho uma pergunta. Se não me engano, atualmente, a Japan Foundation realiza uma prova de proficiência que utiliza um novo padrão para avaliar a capacidade de uso prático. Mesmo assim, o resultado do teste de proficiência não é valorizado na hora da contratação?

Resposta | Professor Yasushi Iguchi

Várias instituições vêm promovendo pesquisas quanto à padronização da língua japonesa de uso prático, e a Japan Foundation também tem participado de forma enérgica.

Porém, a situação atual é que, por exemplo, mesmo tendo um padrão criado pela cidade de Toyoda, Província de Aichi, em parceria com a Universidade de Nagoya, não há nenhuma iniciativa para unificação. A Japan Foundation não possui muita autoridade dentro do país, concentrando-se especificamente em negócios internacionais. Assim, acredito que não será capaz de se tornar o principal ator para padronização de língua japonesa. Esta é uma situação lastimável.

IV

Intercâmbio bilateral Brasil e Japão

Economista Paulo Yokota

Senhoras, senhores, autoridades presentes,

Quero agradecer o amável convite do CIATE, por intermédio do seu presidente, Masato Ninomiya, para falar a uma plateia tão qualificada como esta. Para aproveitar esta oportunidade ímpar, alinhavei a apresentação de algumas ideias sobre o intercâmbio nipo-brasileiro no contexto do que ocorre hoje no mundo, tratando de tópicos que nem sempre são lembrados, mas que, na minha modesta opinião, merecem considerações mais profundas de todos nós. Espero que elas ajudem a compreender os brasileiros nos seus relacionamentos internacionais.

É forçoso reconhecer que o intercâmbio bilateral entre os dois países já teve fases mais brilhantes no passado, e temos possibilidades concretas para elevar seu patamar atual, ainda que não seja desprezível. Pode parecer chocante, mas esses intercâmbios costumam ser mais intensos entre países que produzem bens do mesmo setor, não havendo necessidade de condições da propalada complementaridade que se costuma enfatizar.

Nos anos 1970, o Brasil exportava motores de automóveis, como os da General Motors, para o Japão, que montava os veículos naquele país para ser colocados no mercado norte-americano e internacional. Exportávamos também componentes de informática para a IBM do Japão para que lá fossem produzidos computadores de grande potência, pois o Brasil tinha uma atitude mais agressiva na promoção de suas exportações, que perdemos. Considerava-os estratégicos para promover seu desenvolvimento econômico.

O Brasil continua exportando veículos e componentes para a Fiat da Itália, como também importando outros modelos e peças para o mercado brasileiro, e algo similar continua acontecendo com outros países e outras montadoras, inclusive as japonesas. Muitas empresas com origem no Japão estão, nos anos mais recentes, se consolidando como verdadeiras multinacionais, como a AGC, a maior empresa mundial de vidros, que hoje tem sede em Bruxelas e deve iniciar sua produção no Brasil ainda neste ano. A unidade neste país conta com um *chairman* japonês, um presidente italiano e um diretor comercial belga, denotando sua nova atitude multinacional.

Poucos sabem que a indústria farmacêutica japonesa, que conta com empresas como a Takeda, a maior do Japão, já detém mais de 30% do mercado brasileiro, que não é pequeno. Isto acontece por intermédio de suas subsidiárias suíças e norte-americanas, com larga colocação de seus produtos, que deve aumentar nos próximos anos. São algumas indicações de que o Japão também está acelerando sua mudança, aumentando ainda mais sua importância mundial, apesar de alguns considerarem que o país estava estagnado nas últimas décadas.

Pode ser que as empresas japonesas não crescessem tanto no Japão, cuja população decresce, mas sim em países emergentes, como nos vizinhos asiáticos. Agora, com a política conhecida como *Abeconomics (plataforma político-econômica implementada pelo primeiro-ministro japonês Shinzo Abe)* procura-se dar um importante salto adicional, ainda que

se tenha de enfrentar muitas dificuldades, inclusive a de controle das radiações provenientes de Fukushima.

O Brasil continua com os braços abertos para as empresas japonesas, e muitas estão anunciando seus projetos neste país. Seria interessante que elas intensificassem suas pesquisas locais, para adaptar seus produtos às condições aqui vigentes, uma economia emergente de característica predominantemente tropical.

A conhecida ex-ministra da Defesa, Yuriko Koike, continua sendo uma das mais lúcidas parlamentares japonesas, Presidenta do LDP – Partido Liberal Democrata, que é o suporte principal do atual governo do primeiro-ministro Shinzo Abe. Ela publicou, na última quinta-feira, um artigo emblemático no *Project Syndicate*, uma organização utilizada por todos que se interessam pela geopolítica no mundo.

Trata-se da perplexidade do mundo e dos asiáticos, inclusive do Japão, com a hesitante política externa dos Estados Unidos, numa colocação aguda que não é usual entre as autoridades japonesas. Quando Hillary Clinton era Secretária de Estado daquele país, os norte-americanos concentravam suas atenções na Ásia, que hoje tem importância estratégica, tanto pelo crescimento de sua economia quanto pelos problemas de defesa que estão se tornando críticos. A China está aumentando seus investimentos militares, e seus vizinhos asiáticos reforçando suas alianças com os Estados Unidos, obrigados a ampliar seus gastos neste setor vital.

Mas os recentes episódios na Síria, na Primavera Árabe e no mundo, indicam que o presidente Barack Obama teve de mudar novamente sua prioridade mundial para o Oriente Médio. Esta posição causou perplexidade, segundo a ex-ministra, no Egito, no Paquistão, assim como seus aliados asiáticos, inclusive o Japão. As declarações desastrosas do Presidente aumentaram a influência da Rússia, que intermedeia a entrega do arsenal de gases sírios de uso militar para as Nações Unidas.

Dúvidas foram disseminadas pelo mundo. Lembro-me, com tristeza, do período da Guerra Fria, das declarações do grande estadista alemão, Hermann Abs, que trouxe para o Brasil a Mercedez-Bens, o Deutch Bank e a Lufthansa, uma figura semelhante ao lendário japonês Toshiwo Doko, do Japão.

Ele nos afirmava que um rico alemão que tivesse três filhos, deveria deixar, por questão de segurança, um na Alemanha, outro nos Estados Unidos e o último no Brasil. Lamentavelmente, a situação geopolítica na Ásia tornou-se complicada sem o grande aliado do Japão, os Estados Unidos que ficaram hesitantes e sem contar a sua política externa com um firme consenso interno e internacional, afirma Yuriko Koike.

O Brasil é um país onde os riscos militares são mínimos, e, para segurança dos japoneses, é recomendável que parte dos investimentos seja feito neste país, que, entre as alternativas no mundo, apresenta riscos mais baixos do ponto de vista geopolítico.

A autora e política japonesa considera com realismo a possibilidade da desastrosa formação do G2, entre os Estados Unidos com a China, deixando os demais aliados asiáticos, principalmente o Japão, numa situação muito difícil. É preciso pensar em diversificar os riscos japoneses, voltando a realizar o que o Japão fez quando terminou a Segunda Guerra Mundial, mandando parte dos seus filhos para o Brasil, como também ampliar os investimentos de suas empresas nesta parte emergente do mundo. Também, deste ponto de vista, nossas relações bilaterais precisam ser consideradas.

No Brasil, aprendemos o voleibol com os japoneses, e contamos hoje com uma seleção feminina brasileira nove vezes campeãs do mundo, a última conquistada no Japão recentemente. Também no masculino não fazemos feio. Os japoneses aprenderam muito do futebol com os brasileiros, e, hoje, sua seleção feminina é campeã do mundo. No judô, que também aprendemos com os japoneses, nossa

equipe feminina já chegou a vice-campeã do mundo, e esperamos em breve superar as japonesas. Não será surpresa se a seleção masculina de futebol do Japão chegar, em breve, a ser campeã do mundo. Tudo isto mostra que nossas relações não se resumem às atividades econômicas e comerciais, mas estendem-se às culturais e esportivas.

Na produção da soja, aprendemos muito com os japoneses, por exemplo, no desenvolvimento do cerrado brasileiro, e já somos os maiores exportadores do mundo, e vamos produzir na África lusófila, em suas savanas, para colocarmos esses grãos nos países asiáticos, com substancial economia do custo de transportes. Muitos dos produtos que são consumidos no Japão, como o suco de laranja que eles imaginam ser norte-americano, são de empresas brasileiras que atuam na Flórida e na Califórnia, com produções brasileiras. O Brasil também se globalizou, e a brasileira Ambev é a maior empresa de cervejas do mundo, assim como temos empresas que atuam na área de carne bovina e frangos com destaque nos mercados internacionais.

Já somos os grandes fornecedores de frango para a Ásia e o Japão, e logo chegaremos com a carne de porco e bovina, pois inexistem razões sanitárias para que essas importações sejam barradas naquela região. Podemos adicionar valor às rações que são exportadas do Brasil, já transformadas em carnes, e até com cortes especiais ou prontos, como o *yakitori,* para consumo final.

O Brasil é um importante produtor de cana-de-açúcar, e produzimos o etanol, combustível não poluente, renovável, sem prejudicar a produção de alimentos. O mundo insiste em continuar aumentando o consumo de combustíveis fósseis, ainda que estes estejam aquecendo a atmosfera e aumentando os desastres naturais, como os que vêm ocorrendo na Ásia.

O Brasil não pretende ser mero fornecedor de matérias-primas minerais ou agropecuárias, mas adicionar valor a sua produção, exportando produtos industriais, bem como serviços sofisticados. E temos

muito que aprender com os japoneses, detentores de tecnologias avançadas de embalagens e apresentações atrativas de produtos alimentícios no varejo. Hoje, nossa energia está tão cara como a do Japão, e precisamos economizá-la, usando tecnologias como as japonesas.

Os recursos humanos já foram baratos no Brasil, como em outros países emergentes da Ásia, mas, hoje, temos de introduzir a robótica, como fazem os japoneses, para produzir de forma mais eficiente nas tarefas repetitivas com maior precisão. Mesmo nos serviços, já precisamos cogitar dos robôs para atender nossos idosos com limitações físicas, população esta que também está crescendo. Os brasileiros estão trabalhando em todo o mundo, até em atividades sofisticadas, produzindo aviões que são competitivos no mundo de tecnologia de ponta.

O Brasil conta com um sistema bancário sofisticado, seguro, que procura ampliar as possibilidades de consumo e produção, talvez com maior segurança do que se observa em muitas partes do mundo. Mas não desejamos investimentos especulativos, como os que foram efetuados pelas chamadas Mrs. Watanabe, com a ajuda do sistema financeiro, operações nem sempre entendidas por autoridades estrangeiras.

O Japão já conta a redução de sua população, que se torna mais idosa. E o Brasil, já nas próximas décadas, deverá enfrentar os mesmos problemas, mais cedo do que se esperava, acabando com o chamado bônus demográfico. Continuamos a receber muitos imigrantes do mundo todo, e poucos sabem que, anualmente, acolhemos muitos chineses, como nos tempos áureos da imigração japonesa. Também recebemos europeus e latino-americanos, que enfrentam problemas de desemprego, mesmo com elevado preparo técnico.

O Brasil é um país mestiço e, mesmo entre os nikkeis, somente cerca de 10% dos da segunda geração dominam o idioma japonês, e possivelmente menos de 1% da terceira. A miscigenação com outras etnias e culturas é intensa, talvez mais elevada do que em outros países que recebem imigrantes, pouco havendo de discriminações raciais, ainda que não

sejam inexistentes. Dizem que a criatividade brasileira, como expressada na nossa música popular, reconhecida em todo o mundo e consagrada no Japão, decorre desta intensa miscigenação da nossa população.

O mundo foi se globalizando desde a época da Rota da Seda, mas, com as recentes facilidades da comunicação, sua velocidade aumentou. Temos de aprender a viver neste mundo, e não se justifica mais uma cultura de Galápagos, restrita a um arquipélago. Muitos estrangeiros acham que os brasileiros trabalham bastante, mas também sabem viver, não precisamos ser neuróticos. Desfiles de escola de samba se realizam no Japão mostrando que somos um povo alegre e descontraído, cuja contribuição vale a pena absorver.

Parte de nossa tradição cultural herdada dos portugueses nos deixou tolerantes, com facilidade de miscigenação com outras etnias e culturas. Muitos estrangeiros transferem suas residências para o litoral brasileiro, onde podem viver descontraídos. Procuramos reduzir as violências que são exageradas nas mídias, sem que estas destaquem também nossos aspectos positivos.

Temos consciência das nossas limitações de um país com poucos séculos de história, vasto e diversificado, ainda mal conhecido pelos próprios brasileiros. Temos uma rica biodiversidade, que pode ajudar o mundo, tanto na produção de remédios quanto de muitos produtos alimentícios. Temos consciência de que necessitamos cuidar da sustentabilidade, aprendendo com o que existe de melhor na experiência internacional, e os japoneses podem nos ajudar muito nestas tarefas.

Não achamos que devemos desenvolver a qualquer custo, com poluição que prejudica a saúde de muitos, e aumento das irregularidades climáticas decorrentes do aquecimento global. Estamos pesquisando intensamente para aumentar nossa produtividade, não desperdiçando os recursos dos quais somos dotados. Estamos entre os países que mais contam com água potável, produto que tende a se tornar escasso no mundo.

Muitos dos nossos jovens estão convencidos de que a educação é o meio adequado para a ascensão social, e muitos se surpreendem ao saber que, depois de uma dura jornada de trabalho durante o dia, nossas faculdades públicas e privadas estão cheias de estudantes que vivem com o sustento do seu trabalho.

Sabemos que temos de fazer muito mais na educação, na saúde, na melhoria dos atendimentos sociais, na infraestrutura física e social. Nossa distribuição de renda ainda é ruim, mas estamos melhorando de forma ousada, como poucas vezes se fez no mundo. Temos uma nova classe média que amplia o consumo nacional. E produtos de origem japonesa estão atendendo às demandas, como os *instant ramen*, porque também nossas mulheres brasileiras estão trabalhando, tanto no lar quanto nos empregos empresariais.

Estamos procurando nos alimentar de forma mais saudável, e a culinária de origem japonesa está fortemente incorporada entre os brasileiros. *Shoyu, sakê, missô, tofu* são mais consumidos pelos brasileiros não nikkeis do que na comunidade nipo-brasileira. Produtos orgânicos contam com demandas que crescem superando as taxas de dois dígitos anuais, muito influenciados pelos saudáveis hábitos japoneses.

Somos um país democrático, com eleições livres, onde um operário sem curso superior chegou a Presidente da República, onde uma mulher que foi guerrilheira agora chefia o governo e o país. Mesmo no período autoritário do regime militar, tivemos alternâncias de presidentes com mandatos fixos. Apesar das nossas mazelas, costumamos ter maior flexibilidade.

Não estamos satisfeitos com o que temos, e manifestamos publicamente nossas insatisfações, mesmo que ainda tenhamos alguns anarquistas e forças policiais pouco preparadas para esses novos eventos que se espalham pelo mundo. Lamentamos as violências que temos entre nós, e procuramos coibi-las.

Nossas eleições são eletrônicas, e, apesar de um país que conta

com a vastidão de uma Amazônia, os resultados dos pleitos são obtidos no mesmo dia de sua realização, o que não se consegue sequer nos Estados Unidos.

Temos adaptados os conhecimentos estrangeiros, inclusive do Japão. As havaianas que exportamos para todo o mundo, com a ajuda de modelos brasileiras como Gisele Bundchen, são aperfeiçoamentos dos confortáveis *zooris* japoneses.

No período em que a economia brasileira crescia a taxas de dois dígitos, estávamos adaptando políticas econômicas, como as que foram aplicadas no Japão na última década dos anos 1960, tornando famosa a expressão *Japan Inc.*

Agora, com o *Abeconomics,* parece que o Japão volta a procurar um crescimento mais expressivo, intensificando seus relacionamentos externos. Sabemos que a região asiática é considerada o alvo preferencial dos japoneses, por ser mais próxima, mas para quem, numa colaboração bilateral, foi capaz de montar um eficiente sistema logístico para chegar com o minério brasileiro, de baixo valor específico e peso específico elevado, até do outro lado do mundo, para ajudar a desenvolver a siderurgia japonesa de forma competitiva, esta distância não nos assusta.

Reconhecemos nossas limitações e lutamos para superar as nossas ineficiências. Respeitamos as opiniões dos que nos criticam, e desejamos ser ouvidos pelo mundo. Na nossa política internacional, mantemos diálogos com todos os países, mesmo com os quais não concordamos. Temos nossas religiões, mas respeitamos as dos outros povos. Nós nos consideramos um país aberto, que ainda necessita aperfeiçoar seus mecanismos de atuação para redução das desigualdades em todo o mundo.

Há mais coisas que nos ligam ao Japão do que nos separam. Nunca tivemos conflitos diretos entre os dois países, mesmo na Segunda Guerra Mundial. Mas acreditamos que podemos melhorar subs-

tancialmente nossas relações e contribuir para um mundo melhor. Mais do que falar, procuramos fazer, e nossa pauta pode ser mais extensa.

Colocamos nossas relações bilaterais entre o Brasil e o Japão no contexto do que deve acontecer entre a América Latina com a Ásia como um todo, reconhecendo que existem desafios nacionais, regionais e mundiais que são estímulos para a intensificação dos nossos trabalhos.

Muito obrigado.

Pergunta

Não é bem uma pergunta, mas um pedido. Imigrei para o Brasil há aproximadamente 30 anos. Depois, devido a problemas familiares, voltei ao Japão, e retornei para cá novamente.

Uma das impressões que tive quando cheguei aqui foi de que os brasileiros sabem muito sobre o Japão, independente de ser nikkei ou não. Mas, no caso dos japoneses, tenho dúvidas em relação ao quanto têm conhecimento sobre o Brasil. No Japão, a educação concentra-se em ensinar sobre os Estados Unidos e países da Europa.

O principal fato que me maravilhou ao chegar foi que, naquela época, quando a imigração era aceita legalmente, as escolas eram liberadas para ensinar português aos recém-chegados. Se não me engano, chamava-se "Mobral". Será que não há inciativas deste tipo no Japão também?

No Japão, há excesso de instituição governamental, e por isso há um intenso confronto territorial, mas eu gostaria que se unissem para criar uma escola capaz de fornecer um ensino intensivo da língua japonesa.

Retornei ao Brasil em 2011 e, nessa época, no metrô do Japão, havia informativos em inglês, chinês e coreano. Há necessidade de fazer isso?

Primeira coisa que as pessoas deveriam fazer quando vão ao Japão seria aprender o idioma. Minha opinião é de que bastaria somente o inglês. Será que não é esta preocupação excessiva em relação aos detalhes que impede de realizar iniciativas de grande escala?

Sinto que os planos políticos do governo japonês são desorganizados e não funcionam de forma eficiente. Gostaríamos que os brasileiros conhecessem mais sobre o Japão, e que os japoneses também soubessem mais sobre o Brasil.

Este é um caso particular. Meu genro é nikkei-nissei (descendente de segunda geração). Seu pai é brasileiro, e trabalhou por 20 anos no Japão, mas não fala quase nada em japonês. Assim como os primeiros imigrantes japoneses, eles acabam se agrupando entre si.

Muitas vezes, os brasileiros que vivem no Japão dizem que estão chateados com os japoneses. Mas isto não é verdade. Gostaria que os japoneses dialogassem mais ativamente com os brasileiros. Para isto, é realmente necessário que haja um pouco mais de escolas que visem principalmente aos estrangeiros que moram no Japão. Gostaria de pedir que alguma instituição assumisse a liderança para isso.

Resposta | Professor Yasushi Iguchi

Como recebi um comentário interessantíssimo, gostaria de responder com base em três pontos.

Primeiro, o agrupamento de pessoas de mesma nacionalidade ou etnia. Na área da sociologia, pesquisas sobre a segregação são desenvolvidas em vários lugares. Comparando os estudos de caso, os japoneses têm uma tendência à segregação. É uma vergonha, mas estes são os resultados dos estudos sociológicos.

Por outro lado, nas regiões do sudeste asiático, há um histórico de independência das nações após a miscigenação étnica devido à co-

lonização japonesa e europeia. Assim, um dos temas mais importantes era evitar a segregação desde o início, ou não permitir a habitação coletiva. Portanto, em países como Malásia e Cingapura, mesmo tendo a construção de conjuntos habitacionais públicos, tornou-se habitual não permitir a ocorrência de grupamentos étnicos.

Na associação da qual faço parte, a "Reunião Metropolitana de Habitação Coletiva de Estrangeiros" inclui a palavra "habitação coletiva" no nome. Mas não estamos querendo dizer que "habitação coletiva seja a melhor". Como objetivo, almejamos que futuramente não seja mais necessário tê-las.

Este ponto é muito relacionado aos problemas habitacionais. No caso do Japão, devido à redução de gastos públicos, há dez anos quase não ocorre construção de conjuntos habitacionais públicos. Além disso, só existe garantia de habitação mínima nos casos de habitações provisórias, que fazem parte do controle de desastres.

Como resultado disso, há casos perigosíssimos em que os estrangeiros acabam se agrupando em prédios que não são seguros, mas com valor de aluguel mais baixo. Gostaria que novos debates continuassem aflorando daqui para frente sobre esta questão.

Em relação ao outro tema, a língua japonesa, a Agência de Assuntos Culturais (*Agency for Cultural Affairs*) está realizando reuniões com as pessoas envolvidas. Mas a atual situação é que, nem mesmo os participantes sabem quando terão as conclusões finais. Se continuar assim, será difícil estabelecer um padrão de nível de conhecimento mínimo para a sobrevivência que possa substituir o teste de proficiência em língua japonesa (*Japanese – Language Proficiency Test*).

O Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar promove cursos de língua japonesa voltado aos descendentes de japoneses (nikkei) como o treinamento preparatório para emprego. No passado, havia lugares que promoviam o aprendizado de língua japonesa compatíveis aos locais de trabalho. Mas, atualmente, há uma busca de certificação

nos níveis fáceis, como N3 e N4, no teste de proficiência de língua japonesa, já que é mais fácil ser reconhecido como uma qualificação. De certa forma, isto representa um problema, pois o teste de proficiência de língua japonesa não é, de forma alguma, baseado no padrão necessário para o uso prático. Em relação a esta questão, é preciso que haja mais debates dentro do governo, além de juntarmos nossos conhecimentos para estabelecer que tipo de padronização deve ser criado.

E, por fim, sobre o Brasil, realmente são poucos órgãos que promovem o ensino da língua portuguesa dentro do Japão, o que é um grande problema. Na minha opinião, no momento em que os cursos de idiomas são estabelecidos, é necessário que haja demandas de vários lugares. Quando ocorreu um questionamento sobre a criação do curso de idiomas em minha faculdade, apoiei a língua portuguesa até o final, mas venceu o espanhol. A demanda da língua portuguesa pelos jovens japoneses não é pouca, principalmente nas regiões onde moram os brasileiros, mas os locais para se estudar são quase inexistentes. Gostaria de ter este tema como próxima tarefa também.

Resposta | Paulo Yokota

O que me parece é que, basicamente, queira ou não, os japoneses acabam sendo comparados aos chineses e coreanos. Formei-me na Universidade de São Paulo e lá fui professor. Naquela época, as grandes universidades, ou faculdades, como o ITA – Instituto Tecnológico de Aeronáutica, contavam com 20% ou mais de asiáticos aprovados, e muitos se tornaram professores, alunos etc.

Só que, naquela época, os descendentes de japonesas eram cerca de 20%, e 2% de chineses e coreanos. Agora, o quadro se reverteu totalmente. Por isso, não acho que, na realidade, o problema seja tanto dos japoneses, mas nosso. Acontece o seguinte: hoje, o Brasil continua

admitindo por ano 20.000 chineses, o que é um número compatível com a média, por exemplo, do período áureo da imigração japonesa ao país.

Bem, os coreanos são muito dedicados. Todo mundo sabe que, em matéria de estudos, aqui, no Brasil, meus colegas de trabalho coreanos são todos formados no ITA, na Fundação Getúlio Vargas e em instituições desta natureza, onde os nikkeis estão em números menores atualmente.

Então, na realidade, acho que existe uma falta de consciência da nova geração. Os pais imigrantes trabalharam muito, deram condições boas para seus filhos e, hoje, eles não se dedicam mais ao estudo. O estudo, a escola, é um mecanismo para ascensão social muito importante. Graças a Deus, aqui no Brasil, as universidades particulares da periferia ou do interior do país, todas estão lotadas, e não de nikkeis, mas de brasileiros que trabalham durante dia e estudam à noite. E essa dedicação à educação passou a ser uma coisa que ocorria no passado entre os japoneses.

Então, quando nosso colega falou sobre a imigração no pós-guerra, Masato Ninomiya, nossa amiga Yoko Takeda, já falecida, todo esse pessoal imigrou do Japão para cá num tempo em que muitas empresas ainda tinham dificuldades para absorver todos os recursos humanos disponíveis e para promover a expansão das empresas.

Meu ponto de vista, que não sei se consegui transmitir para vocês, é que estamos novamente em uma fase parecida. O Brasil é um dos países que mais recebem imigrantes, não só da Ásia, como também dos nossos vizinhos latino-americanos. Esses imigrantes são extremamente competentes, e seus descendentes trabalham muito, dedicam-se muito ao estudo, que hoje já não acontece muito com os descendentes de japoneses. Estes atingiram um padrão econômico bom, não se dedicam mais, e esta é uma dificuldade que temos de resolver.

Agora, é evidente que o Brasil recebe imigrantes de todos os lugares. No momento, essa imigração asiática continua sendo impor-

tante. E o Brasil tem os braços abertos. As pessoas que estão vindo para cá são de nível, são preparadas. Por exemplo, a Europa está com problema de desemprego, e aqui, no Brasil, todos os restaurantes melhoraram porque estão recebendo da Espanha, de Portugal, da Itália, garçons e chefes. Com esses imigrantes, estamos adotando coisas modernas, e a mesma coisa acontece no que se refere à indústria e nas atividades de comércio e serviços.

Os japoneses são muito bons em prestação de serviços, e admirados por todos. Existe um artigo do Prof. Kotaro Horisaka falando sobre algumas influências dos Jogos Olímpicos sediados pelo Japão em 1964. Na ocasião, o país fez uma série de investimentos, mas, principalmente, melhorou os serviços. Antigamente, os taxistas japoneses eram chamados de *kamikazes*, e foram treinados para funcionar como "motoristas normais". Nas lojas de departamentos, todo mundo aprendeu a atender aos estrangeiros.

Essas sãs coisas que, na nossa Copa do Mundo e Olimpíadas, deveríamos aprender com os japoneses, mas não está sendo feito. Não é investimento em infraestrutura e estádios; na realidade, precisamos ver se provocamos alguma mudança qualitativa no Brasil, e a área de serviço é muito importante. Nós temos muita coisa para aprender com os japoneses.

Obrigado.

Pergunta | Isidoro Yamanaka

Depois da brilhante exposição do amigo Paulo Yokota sobre as relações Brasil–Japão, meu palpite é menor. Mas, deixe-me fazer o seguinte comentário.

Dr. Paulo Yokota, Delfim Neto e Akihiro Ikeda respaldaram teoricamente o que de potencial existia nas relações Brasil–Japão. Eu,

como agricultor, agrônomo, só fazia as coisas acontecerem e, acho que intencionalmente, esta foi minha pauta de trabalho durante os 45 anos no governo federal.

Acontece que, nas relações Brasil–Japão, muito recentemente, de governo a governo, não acontece mais nada. Os únicos que tentaram foi o Lula e a Dilma, agora voltados para a China. E, nos últimos tempos, o diretor da área internacional do Ministério da Agricultura do Japão tem vindo três vezes ao ano ao Brasil para tentar recuperar a possibilidade em função do TPP – *Transpacific Partner Ship,* ao qual o Japão aderiu, e de um intercâmbio mais intenso de produtos de maior valor agregado, principalmente alimentos, mas foram deixados de lado cinco produtos. Por exemplo, no caso do arroz, a taxa de importação é de U$ 750 dólares a tonelada, que é um absurdo.

Então, o que está acontecendo? Gostaria de fazer uma pergunta ao Dr. Paulo. Como os japoneses não conhecem o Brasil, em relação a estes projetos, podemos tomar como semelhante ao que foi no passado? Um exemplo de sucesso foi o caso do Prodecer. Começamos com 25 mil hectares, e quantos milhões de hectares conseguimos desenvolver? Na época, produzimos 5.800.000 toneladas de soja, e isto em 1979! Agora, produzimos quase 80 milhões de toneladas, graças à cooperação tecnológica do Japão.

Acontece então que talvez fosse o caso, a exemplo do que aconteceu no Proceder, que começou pequeno, com os projetos nikkeis que estavam já produzindo soja em São Gotardo. Por que não, também agora, começar através de iniciativas, não só de nikkeis, mas também de empreendimentos privados de pequenos e médios empresários brasileiros, japoneses? Criar núcleos e polos de desenvolvimento nesse imenso cerrado brasileiro, para que possamos dar exemplo da capacidade brasileira, não só de nikkeis, mas do pequeno e médio agricultor, em se organizar para poder atender a essa demanda japonesa?

Nosso comércio bilateral é de 7,8 bilhões de dólares e, real-

mente como você disse, dos dez maiores produtos que exportamos, sete são agrícolas. Desses três restantes, um é minério de ferro, outro é celulose, que é de valor agregado, e ferro nióbio; o restante são carne, frango, e tudo mais, que são primários e precisamos agregar valores a esses produtos.

Então, queria saber a sua opinião sobre por que não começar com pequenos e médios agricultores japoneses? Há muitos empresários japoneses, aqui em São Paulo, vindos através da Jetro; vejo nos restaurantes que tenho frequentado que há muitos deles, à procura de produtos que precisam.

Resposta | Paulo Yokota

Isidoro, muito obrigado.

Na realidade, acho que na área da agricultura, o Brasil veio crescendo bastante em termos de extensão. A soja, que começou no Rio Grande do Sul, teve impulsos no cerrado com a ajuda dos japoneses, e chegou até às fronteiras da Amazônia.

Hoje, estamos no Maranhão, no Piauí, mas essa possibilidade se esgotou. Agora, como você está colocando, vai haver nichos onde se consegue uma produtividade um pouco melhor em áreas já ocupadas. Eu, por exemplo, vejo como muito promissora uma área onde você sempre atuou. Os japoneses têm um consumo muito grande de peixes, e todo mundo sabe que, hoje, mais da metade dos peixes do mundo é criado, não pescado no mar ou coisa parecida.

Então, temos condições de transformar nosso potencial até com peixes amazônicos fluviais, como o pacu, tambaqui, e outras coisas dessa natureza; usar nossas rações e já vender os peixes prontos para os japoneses, não só, é claro, mas também para todo o mercado internacional.

Acho que, aos poucos, o Brasil, com toda a ineficiência do setor público e todas as limitações, vai crescendo. Nós temos uma classe empresarial extremamente dinâmica, descendentes de imigrantes, não só de japoneses, no caso do Horita, um exemplo muito citado, mas também de descendentes de alemães e italianos, que vieram desde o Rio Grande do Sul, começaram a mecanizar tudo e conseguiram uma produtividade muito elevada.

E, nesta linha, a Embrapa nos ajudou bastante no desenvolvimento de novas variedades. Então, eu acredito, não tem jeito, desenvolvimento só ocorre com pesquisas, com desenvolvimento tecnológico. Só empregando mão de obra, áreas e terras baratas, isto tem um limite. Precisamos ganhar em produtividade. Este tipo de coisa nós podemos aprender muito, e, certamente, é um desafio que vamos ter nos próximos anos e que precisaremos ajudar a empregar.

Obrigado.

V

Situação recente do emprego no Japão e as medidas acerca dos trabalhadores nikkeis

Natsuko Horii

Diretora da Divisão de Política de Emprego aos Estrangeiros do Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar Social do Japão

Boa-tarde a todos. Meu nome é Horii, sou diretora da Divisão de Política de Emprego dos Estrangeiros do Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar Social. Hoje, gostaria de contar com a atenção dos senhores por determinado tempo.

Pretendo falar sobre as questões que cercam a situação de empregabilidade dos nikkeis e, por último, sobre o Programa de Auxílio ao Retorno.

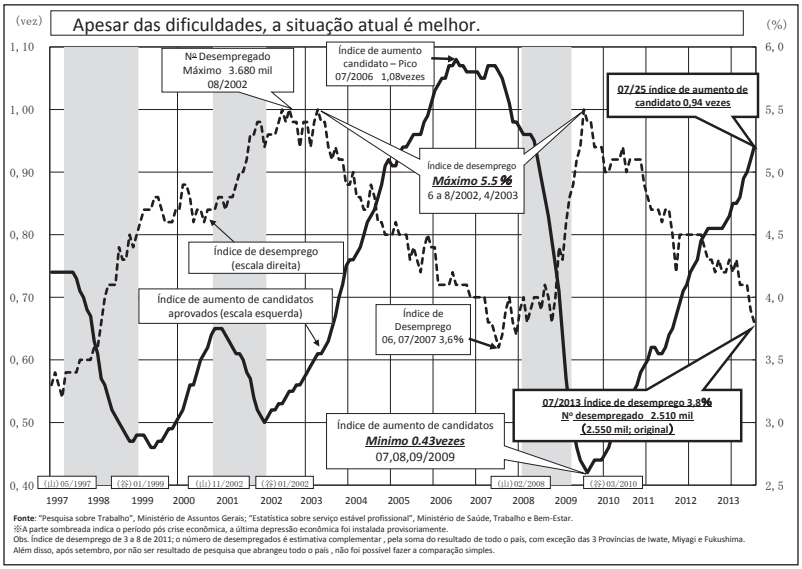
Primeiro, antes de expor minha palestra, quero dizer umas palavras de agradecimento. Agradeço muito pela ajuda que nos foi oferecida, por muitos nikkeis residentes no Brasil, assim como de pessoas relacionadas ao governo, por ocasião do grande terremoto no Leste do Japão, no ano passado.

I Sobre a atual situação de emprego no Japão e a tendência dos nikkeis

1. A atual situação de emprego no Japão

Primeiro, quero explicar a atual situação de emprego no Japão.

Figura 1 – *Tendências no Índice de Desemprego Total e Índice de Aumento de Oferta de Emprego*



Fonte: "Pesquisa sobre Trabalho", Ministério de Assuntos Gerais; "Estatística sobre serviço estável profissional", Ministério de Saúde, Trabalho e Bem-Estar.
※A parte sombreada indica o período pós crise econômica, a última depressão econômica foi instalada provisoriamente.
Obs. Índice de desemprego de 3 a 8 de 2011; o número de desempregados é estimativa complementar , pela soma do resultado de todo o país, com exceção das 3 Províncias de Iwate, Miyagi e Fukushima. Além disso, após setembro, por não ser resultado de pesquisa que abrangeu todo o país , não foi possível fazer a comparação simples.

No gráfico da Figura 1, a linha cheia representa a oferta de emprego, ou seja, a proporção de pessoas que procuram emprego em relação às empresas que procuram trabalhadores; e a pontilhada, a taxa total de desemprego.

Como se pode ver, em relação à taxa total de desemprego, o pior número recente foi de 5,5%, e depois continuou caindo, chegando a 3,8%. Assim, pode-se dizer que a situação tem melhorado bastante.

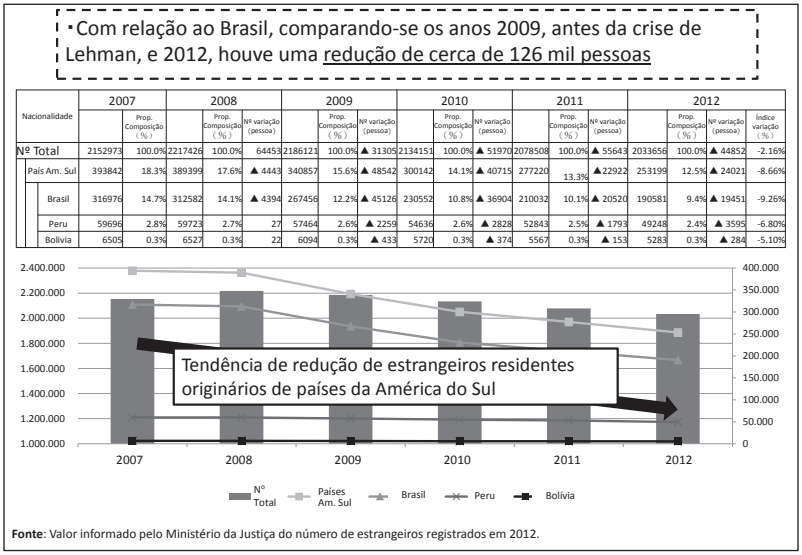
O mesmo ocorre com a proporção de ofertas de emprego e

candidatos, que por um momento chegou a uma situação muito ruim, caindo para 0,43 vezes, para depois aumentar e chegar, agora, a 0,94. Explicando rapidamente, se esse número for igual a "1", significa que para uma pessoa que procura emprego há uma oferta de emprego. No momento, está-se bem próximo a este "1".

No geral, com base nesses números, é possível perceber que a situação do Japão está melhorando bem. Em poucas palavras, a situação de emprego no Japão no momento pode ser assim expressa: "Embora ainda seja visível uma parte difícil na situação de emprego no Japão, há um avanço para a melhoria".

2. A tendência atual dos nikkeis no Japão

Figura 2 – *Evolução do número de estrangeiros residentes naturais dos países da América do Sul*



Nacionalidade	2007		2008			2009			2010			2011			2012		
		Prop. Composição (%)		Prop. Composição (%)	Nº variação (pessoa)		Prop. Composição (%)	Nº variação (pessoa)		Prop. Composição (%)	Nº variação (pessoa)		Prop. Composição (%)	Nº variação (pessoa)		Prop. Composição (%)	Nº variação (pessoa)	Índice variação (%)
Nº Total	2152973	100.0%	2217426	100.0%	64453	2186121	100.0%	▲ 31305	2134151	100.0%	▲ 51970	2078508	100.0%	▲ 55643	2033656	100.0%	▲ 44852	-2.16%
País Am. Sul	393842	18.3%	389399	17.6%	▲ 4443	340857	15.6%	▲ 48542	300142	14.1%	▲ 40715	277220	13.3%	▲ 22922	253199	12.5%	▲ 24021	-8.66%
Brasil	316976	14.7%	312582	14.1%	▲ 4394	267456	12.2%	▲ 45126	230552	10.8%	▲ 36904	210032	10.1%	▲ 20520	190581	9.4%	▲ 19451	-9.26%
Peru	59696	2.8%	59723	2.7%	27	57464	2.6%	▲ 2259	54636	2.6%	▲ 2828	52843	2.5%	▲ 1793	49248	2.4%	▲ 3595	-6.80%
Bolívia	6505	0.3%	6527	0.3%	22	6094	0.3%	▲ 433	5720	0.3%	▲ 374	5567	0.3%	▲ 153	5283	0.3%	▲ 284	-5.10%

Fonte: Valor informado pelo Ministério da Justiça do número de estrangeiros registrados em 2012.

Para mostrar a atual tendência dos nikkeis no Japão, vejamos a Figura 2, com dados da "Evolução do número de residentes estrangeiros naturais de países da América do Sul".

A respeito dos brasileiros residentes no Japão, como já foi tema de outras palestras, estes foram muito afetados pela Grande Recessão em 2008, resultante da quebra do banco Lehman Brothers. Comparando o ano anterior à crise com o mais atual, 2012, o número de brasileiros residentes no Japão diminuiu aproximadamente 126.000 pessoas. Assim, como foi mostrado na palestra do Professor Iguchi, com a mudança na forma de apresentar as estatísticas, há situações que não podem ser comparadas; no entanto, o número de estrangeiros com nacionalidade sul-americana no Japão tem diminuído.

3. A situação geral de trabalhadores nikkeis latino-americanos

Figura 3 – *Número de Trabalhadores Estrangeiros (por qualificação de permanência e por nacionalidade)*

(10/2012 - unidade: por pessoa)

Qualificação de permanência	Nº total	①Área técnica especializada	②Qualificação de permanência baseada em status	③Estagiário Técnico	④Atividade fora da qualificação
Total todas nacionalidades	682.450	124.259	308.689	134.228	108.492
China	296.388	54.454	59.808	100.049	80.343
Brasil	101.891	450	101.272	49	108
Filipinas	72.867	3.428	60.702	7.787	453
Coreia	31.780	13.352	10.163	161	6.349
Peru	26.828	3.539	5.592	13.685	3.880
Outros	23.267	92	23.092	38	44
Total todas nacionalidades	129.429	48.944	48.060	12.459	17.315

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

A Figura 3 mostra a quantidade de estrangeiros que trabalham no Japão. Enquanto a figura anterior mostrava quantos estrangeiros vivem no Japão, esta evidencia quantos desses estrangeiros trabalham. Como não são todos os estrangeiros residentes no Japão que trabalham lá, os números são um pouco menores do que na Figura 2.

No total, o número de estrangeiros que trabalham no Japão agora é de aproximadamente 680.000 pessoas; dentre esses, os brasileiros compõem um forte contingente de 100.000 pessoas. E, ainda, referindo-nos à Figura 3, além de brasileiros, o número de chineses também tem aumentado.

Veja que na Figura 3 também consta a divisão dos trabalhadores estrangeiros por:

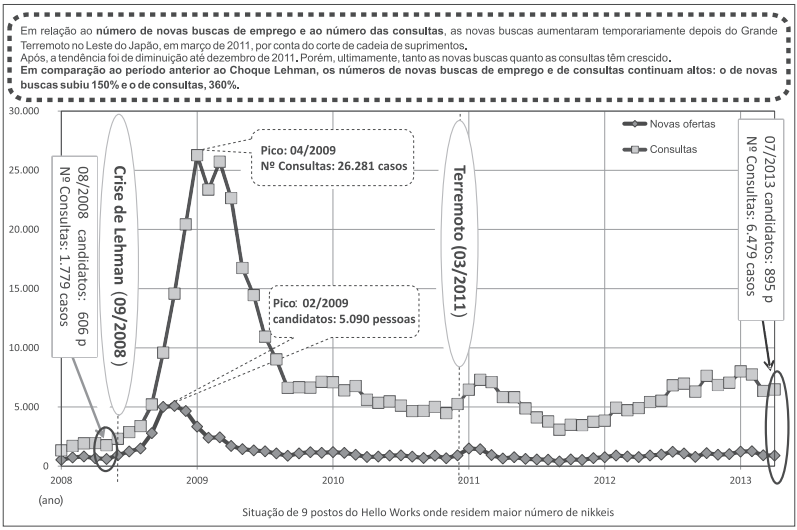
1. Área técnica especializada
2. Qualificação de permanência baseada em status
3. Estágio Técnico
4. Atividade fora da qualificação

Esta divisão tem por base a permissão para residência de acordo com a Lei de Controle de Imigração do Japão, e de acordo com suas resoluções os estrangeiros têm mantido suas atividades. Os dados desta figura são resultado do cruzamento entre essas quatro divisões e a nacionalidade dos estrangeiros, o que leva à conclusão de que a maioria dos brasileiros que entra no país e trabalha lá se encaixa na categoria 2, ou seja, "Cônjuge japonês" ou "A trabalho".

4. Situação dos nikkeis a candidatos a emprego.

Na Figura 4 é mostrada a situação de emprego dos nikkeis residentes no Japão. O gráfico com desenhos de quadradinhos representa o "Número de consultas" de nikkeis estrangeiros nos postos *Hello Work* ou Centros de Empregos no Japão. O gráfico com desenhos de losangos mostra o "Número de Novos Candidatos a Emprego" que começaram a procura.

Figura 4 – *Situação dos Nikkeis Candidatos a Trabalho*



A partir desta figura, pode-se ver que, após a crise financeira de 2008, as consultas aumentaram bruscamente, assim como número de novos candidatos. O ápice de cada um, como mostrado na Figura 4, respectivamente, foi de 26.281 em abril de 2009, e 5.090 em fevereiro de 2009.

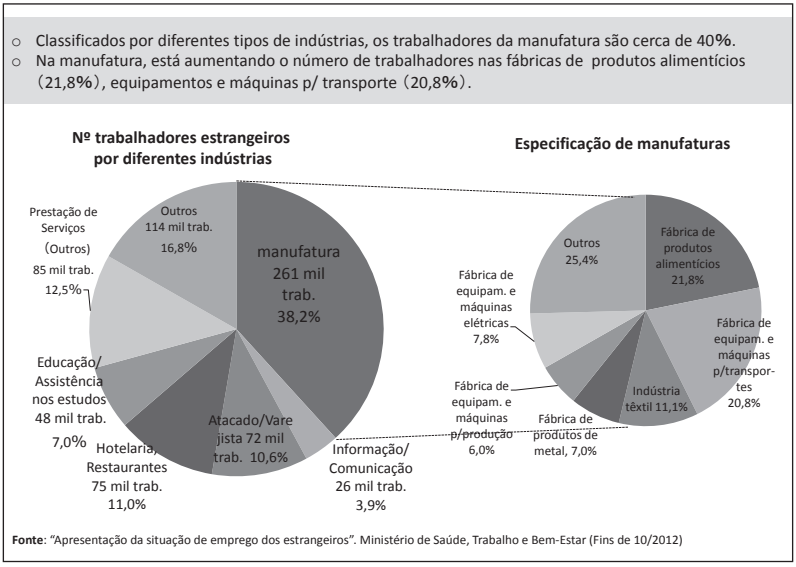
Após esse período, os números tiveram uma baixa repentina. Entretanto, em março de 2011, com o Grande Terremoto no Leste Japonês, várias fábricas e fornecedores foram afetados, fazendo que a situação econômica passasse por um período difícil, repercutindo reflexos no país inteiro, aumentando temporariamente o número de consultas e de novos candidatos. Posteriormente, os números tenderam a diminuir, com momentos de oscilação. E, agora, a situação é de leve aumento progressivo.

Se compararmos os dados mais recentes com os de pouco antes da crise, podemos perceber que o "número de novos candidatos" é 1,5 vezes, e o "de consultas" é de aproximadamente 3,6 vezes. Ou seja,

atualmente, tem-se um patamar mais alto do que antes da crise. Na verdade, o número aumentou bruscamente durante a crise financeira, baixou, e, aos poucos, aumentou novamente, resultando num saldo, tanto de consulta e quanto de novos candidatos, maior do que antes da crise. Isto deve ser ressaltado, pois é um ponto importante que está relacionado com a abordagem da Figura 5.

5. Percentuais de trabalhadores em relação aos segmentos produtivos

Figura 5 – *Trabalhadores estrangeiros no Japão (diferentes tipos de indústrias)*

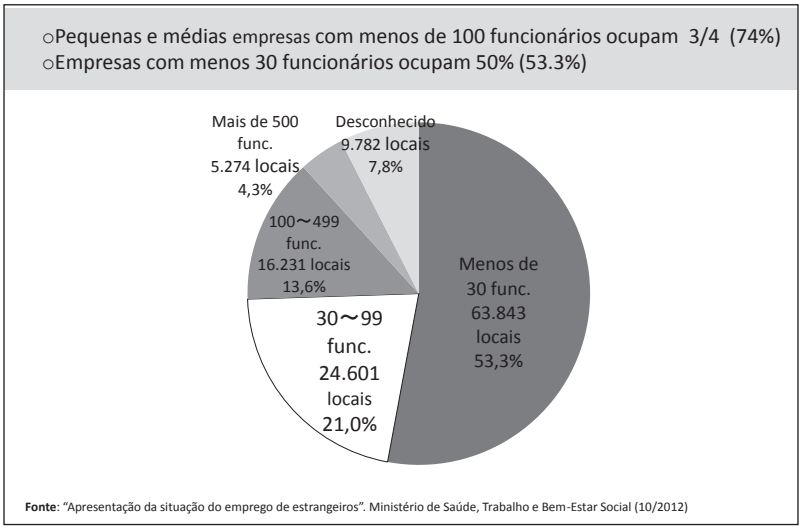


Fonte: "Apresentação da situação de emprego dos estrangeiros". Ministério de Saúde, Trabalho e Bem-Estar (Fins de 10/2012)

Agora, vejamos a situação do trabalhador estrangeiro de outra perspectiva. A Figura 5 indica em quais segmentos o trabalhador estrangeiro trabalha. Esses dados não se limitam aos nikkeis, mas aos estrangeiros em geral. Como é possível ver no topo da figura, se dividir em setores, o setor da manufatura representa aproximadamente 40%

de ocupação. Além disso, também tem aumentando a oferta de vagas em pousadas e hotéis e no comércio de atacado e varejo. Entretanto, no geral, o maior número de trabalhadores encontra-se na manufatura, que compreende as indústrias, em ordem crescente: alimentação, transporte (área automobilística e outros) e têxtil.

Figura 6 – *Locais de Trabalho dos Estrangeiros no Japão (Diferentes Tamanhos das Empresas)*



Fonte: "Apresentação da situação do emprego de estrangeiros". Ministério de Saúde, Trabalho e Bem-Estar Social (10/2012)

A Figura 6 mostra a divisão dessas empresas conforme seu tamanho: 74% dos empregados estão nas empresas de médio e pequeno portes, nas quais o número de funcionários não ultrapassa 100; 50% dos trabalhadores são estrangeiros, ou seja, o número de estrangeiros é alto em empresas de menor porte, com menos de 30 trabalhadores.

A Figura 7 apresenta dados relacionados aos tipos de contrato de trabalho que são oferecidos. O "Número total de trabalhadores estrangeiros", entre estes, destaque aos nikkeis, mostra a quantidade de trabalhadores que possuem "Qualificação de residência com base em status" e os trabalhadores com nacionalidade brasileira e peruana.

Figura 7 – *Sobre a Forma de Emprego dos Trabalhadores Estrangeiros*

- Sobre trabalhadores com nacionalidade brasileira, cerca de 60% são alocados / empreitadas, e a maioria possui emprego instável

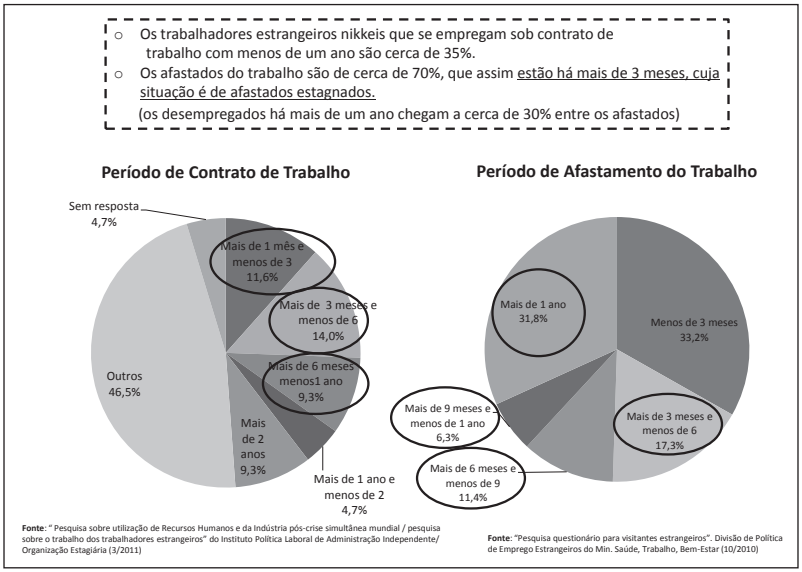
	Nº de trabalhadores (①)	Nº de trabalhadores alocados / empreitadas (②)	Proporção de alocados / empreitadas (②/①)
Nº Total de trabalhadores estrangeiros	682.450	169.057	24,87%
Qualificação de residência com base em status	308.689	116.472	37,7%
Nacionalidade brasileira	101.891	57.035	**56,0%**
Nacionalidade peruana	23.267	11.163	48,0%

Fonte: "Apresentação da situação do emprego dos estrangeiros". Ministério de Saúde, Trabalho e Bem-Estar Social (10/2012)

Observando esses dados, percebe-se que, dentro desta classificação, 24,8% trabalham com contrato por empreiteira ou por agência, e uma grande quantidade, aproximadamente 56% dos trabalhadores brasileiros, estão com contrato através de empreiteira ou agência.

A Figura 8 apresenta dados de acordo com o tempo contratual. Observando o gráfico circular da esquerda sobre "Período de Contrato de Trabalho", percebe-se que 35% dos trabalhadores possuem menos de um ano. E a respeito do "Período de Afastamento", como mostra o gráfico circular da direita, dentre os que perderam o emprego, cerca de 70% permaneceram desempregados por mais de três meses. Isto indica que, após serem dispensados de um emprego, não conseguem encontrar outro, e ficam sem atividade remunerada por três meses, ou até um ano. Chamamos isto de retenção (滞留 – *Tairyû*), situação bastante frequente. O número de pessoas que ficam um ano longe do trabalho representa 30% do total.

Figura 8 – *Situação de Emprego dos Trabalhadores Estrangeiros*



No gráfico circular da esquerda, o período de contrato para 11,6% das pessoas é de 1 a mesmos de três meses; l4,0% têm de três a seis meses; e 9,3%, de seis meses a um ano, cuja soma resulta em aproximadamente 35%. No gráfico à direita, o número de pessoas que estão fora do trabalho há mais de 1 ano representa 31,8% e 33,2% há menos de 3 meses.

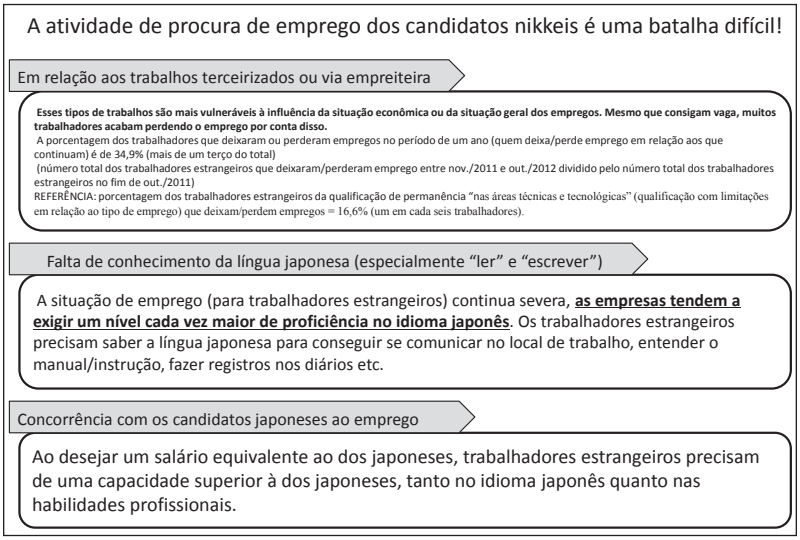
6. Situação dos candidatos nikkeis em relação ao trabalho

A Figura 9 resume os principais grandes problemas e nela é possível perceber que os nikkeis têm tido grandes dificuldades na procura de emprego no Japão.

Primeiro, a forma de contrato por empreiteira ou agência é muito numerosa, tem período curto de contrato, e é facilmente influenciada pela situação econômica do país ou empregatícia. Por esta razão,

presume-se que, mesmo contratados, esses nikkeis podem rapidamente ser dispensados quando a economia apresentar sinais de problemas.

Figura 9 – *Situação dos candidatos nikkeis em relação ao trabalho*



Outro problema, também muito destacado nas discussões em simpósios, é a proficiência na língua japonesa, principalmente escrita e leitura. Por exemplo, quando se estuda português, consegue-se aprender expressões como "bom-dia" e "por favor", mas é difícil utilizar essas expressões, escrever ou ler um jornal. Para ser admitido em uma empresa, faz-se necessário certo nível de conhecimento da língua japonesa, e a tendência é de que as empresas busquem um alto nível deste conhecimento. Elas buscam, preferencialmente, "comunicação no ambiente de trabalho", ou seja, capacidade para dialogar e entender o que é dito, e, mais, "compreensão de (manual de) instruções". Nas empresas ou prestadoras de serviço há também instruções de manuais, como: "Em caso de ○○, fazer × × com △△", a fim de avaliar se o candidato consegue ler, compreender e responder;

ou, também "Registro do dia a dia", que ocorre em áreas como a de cuidador, em que cada dia é um funcionário diferente e é necessário trocar informações com todos, em forma de registros diários e compartilhados como "Comunicado" (申し送り事項 – *Moushi Okuri Jikô*). Pessoas que conseguem executar essas tarefas têm mais facilidade de encontrar emprego, e as que não têm essas habilidades se encontram em situações cada vez mais difíceis.

Outro obstáculo é a competição com candidatos japoneses. E se a pretensão for salários altos, a competição então passa a ser ferrenha, porque, então, o candidato Nikkei deve ter algo que supere os japoneses, inclusive no que diz respeito às habilidades profissionais.

7. Nível salarial desejado

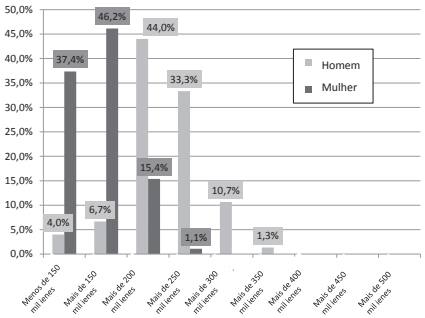
A Figura 10 apresenta dados do nível salarial que os nikkeis procuram. Por exemplo, para 200 mil ienes mensais, cuja conversão em real resulta algo em torno de R$ 4.545 (R$ 1 = ¥ 44), o número de pessoas que visam algo acima deste valor soma 89,3% para homens e 16,5% para mulheres. Este resultado foi baseado em uma pesquisa realizada com estrangeiros na região de Toyota/Kariya, onde há comunidade nikkei. Principalmente no que diz respeitos aos homens, 12% desejam até 300 mil ienes mensais (R$ 6.828), o que equivale ao que candidatos japoneses procuram, ou seja, o nível salarial desejado por estrangeiros é quase igual ao que os japoneses procuram.

Com base na mesma pesquisa, a média salarial desejada pelos estrangeiros é de 227 mil ienes (R$ 5.159) para homens e 149 mil (R$ 3.386) para mulheres. A média geral, incluindo japoneses, é de 225 mil ienes para homens e 175 mil para mulheres, podendo-se, então, concluir que o nível salarial desejado realmente é bastante semelhante.

Figura 10 – *Nível salarial exigido pelos candidatos nikkeis*

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

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



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

Total	Homem	Mulher
¥ 205.392 R$ 4.668	¥ 224.965 R$ 5.113	¥ 175.119 R$ 3.980

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

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

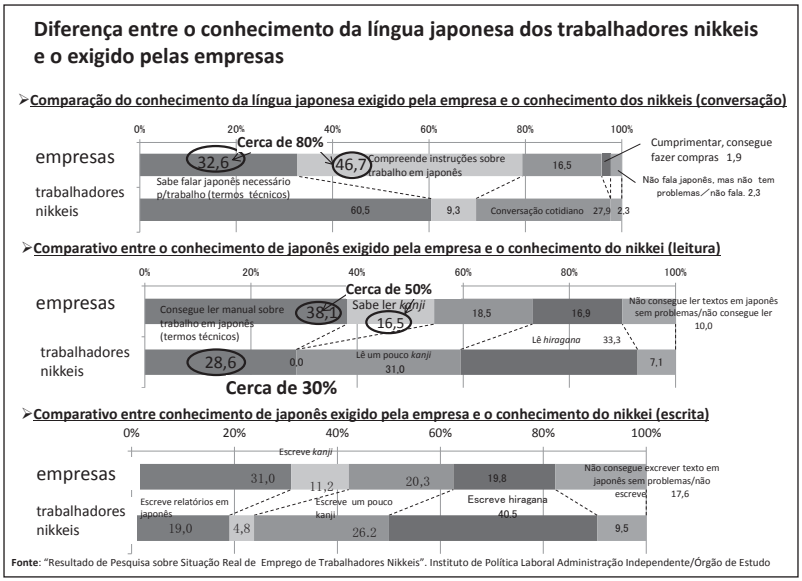
Também por conta disso, ao entrevistar candidatos nikkeis, a primeira pergunta feita pela empresa contratante é: "Tendo em vista o salário que você pretende, qual é a sua capacidade?". Ou seja, qual o nível do conhecimento da língua japonesa e da habilidade profissional? E, sendo assim, surgem duas situações: os que rapidamente conseguem emprego, e os que não conseguem, e enfrentam grandes dificuldades e longo período de desemprego. Esta é a situação atual que se pode pensar encontram-se os candidatos nikkeis.

8. Conhecimento da língua japonesa necessário para ser contratado

A Figura 11 refere-se às informações sobre proficiência na língua japonesa. Esta pesquisa foi feita em instituições, para mostrar qual o tamanho da lacuna entre o nível de conhecimento da língua japonesa que as empresas procuram e o adquirido pelos nikkeis. Vê-se claramente que há diferenças entre "Conversação", "Leitura" e "Escrita".

A maioria das empresas procura pessoas com conhecimento para o dia a dia no trabalho e que também conheçam *kanjis*. Entretanto, pode-se dizer que apenas 30% dos trabalhadores nikkeis têm este tipo de conhecimento.

Figura 11 – *Conhecimento da língua japonesa dos candidatos nikkeis*

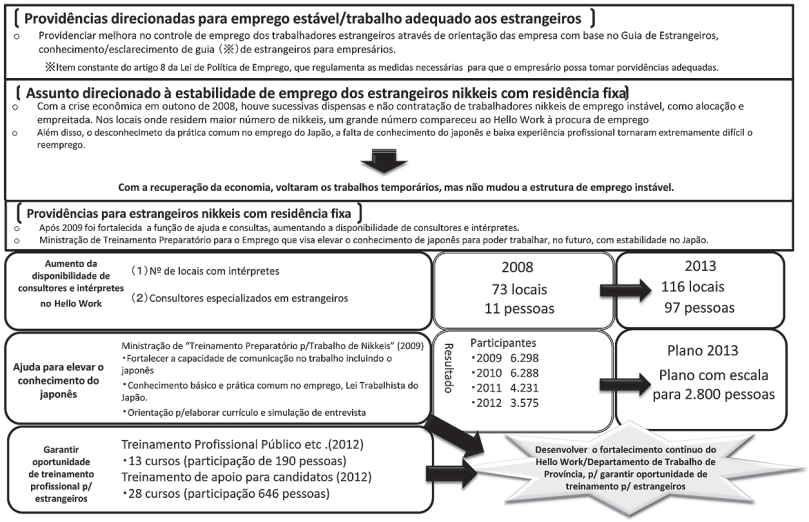


II | Situação das medidas de contratação de nikkeis

1. A preparação estrutural do Centro de Emprego

A Figura 12 mostra quais e como são tomadas as medidas para a contratação dos nikkeis, de acordo com determinadas situações. De maneira geral, podem-se apontar três situações.

Figura 12 – *Providências sobre emprego para nikkeis*



Primeiro, nós, do Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar, desenvolvemos o "Guia do Estrangeiro" (*Gaikokujin Shishin*) para os empregadores, de acordo com o artigo 8º da Lei de Promoção do Emprego, para que a empresa faça uma gestão de emprego adequada, visando orientar para que a contratação seja feita de modo a valorizar a capacidade e a habilidade do trabalhador estrangeiro. E, assim, estamos orientando as empresas e planejando a melhoria da gestão de emprego de trabalhadores estrangeiros.

A segunda está voltada à estabilidade do emprego aos estrangeiros nikkeis com residência fixa. Volto a dizer que a situação econômica dos nikkeis após a crise financeira tem melhorado. No entanto, o "Número de consultas" ainda é alto, e há muitos que estão desempregados já por longo período. Porém, com a melhoria na situação econômica, parece que alguns setores têm retornado com contratações de curto período. Mas, ainda assim, no geral, a estrutura instável do trabalho não tem mudado. Por conta deste cenário,

várias medidas são tomadas e pensadas a fim de implementá-las ativamente.

A terceira está relacionada às medidas voltadas aos estrangeiros nikkeis com residência fixa. Antes de tudo, após a crise, implementamos trabalhos de aconselhamento e apoio, com a disponibilidade de intérpretes, e essas medidas continuam ativas. Temos, ainda, realizado o "Curso preparatório para trabalho aos nikkeis" (*Nikkeijin Shurou Junbi Kenshu*), visando aumentar a habilidade em língua japonesa. Disponibilizamos intérpretes em 116 locais no país todo e, em relação a este curso, nós o planejamos e aplicamos visando uma capacidade para 2.800 pessoas. Além deste, realizamos cursos de "Formação profissional pública" (*Kôkyô Shokugyô Kunren*) e "Treinamento de apoio ao candidato de trabalho" (*Kyūshoku-sha Shien Kunren*).

Essas medidas estão sendo realizadas com a colaboração do Estado e de cada unidade de trabalho, *Hello Work* ou Centros de Emprego. Estes, que se encontram em cada localidade do Japão, são organizações que ajudam na procura e oferta de emprego. Seu principal papel é o cruzar os dados das empresas que ofertam com os dos candidatos que procuram, sugerindo a contratação se as condições de ambos os lados se adequarem. Além disso, atuam nos trâmites de seguro em caso de demissão e também nos treinamentos ou cursos preparatórios. Enfim, esses Centros de Emprego são uma ferramenta comum para quem procura emprego.

Há alguns tipos de treinamento, como os que são realizados principalmente pela rede estadual em conjunto com as instituições privadas. Na Figura 12 são apresentados a "Formação profissional pública", voltada àqueles que estão aptos a receber o seguro de emprego, e o "Treinamento de apoio ao candidato de trabalho", àqueles que não estão. Esses treinamentos consistem em auxiliar o candidato durante o período em que está à procura de emprego, ensinando-lhe novas habilidades para outros tipos de serviços, a fim de que consiga uma

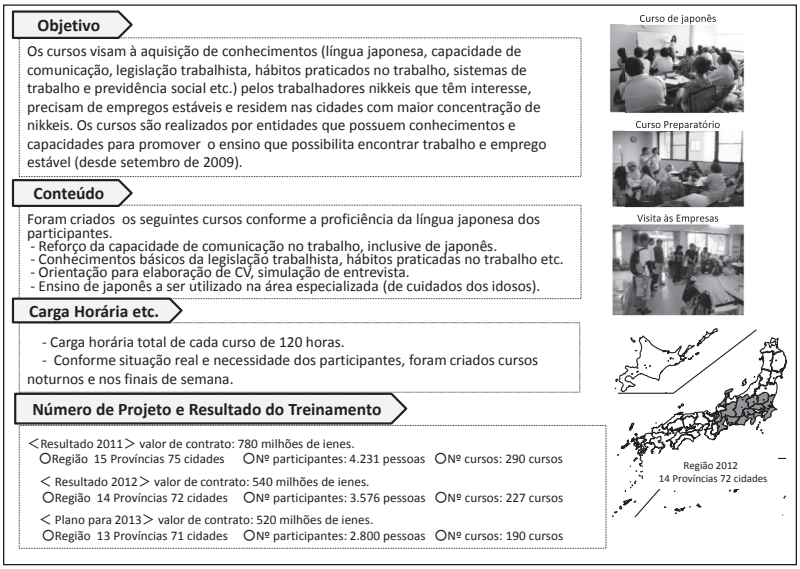
colocação com mais facilidade. Nosso objetivo, nesta implementação, é garantir as oportunidades adequadas ao estrangeiro.

2. Sobre o Curso Preparatório para Trabalho aos Nikkeis

A Figura 13 traz o resumo do Curso Preparatório para Trabalho aos Nikkeis.

O objetivo desta atividade é promover uma procura justa de emprego e garantir estabilidade aos trabalhadores nikkeis e aos residentes de comunidades nikkei, oferecendo também habilidades e conhecimentos necessários ao trabalho por meio de cursos preparatórios em instituições especializadas. O conteúdo envolve a melhoria da capacidade de comunicação na língua japonesa, palestras sobre leis trabalhistas, práticas habituais no trabalho, e Sistema de Seguro Social.

Figura 13 – *Cursos Preparatórios para Emprego*



Atualmente, o curso tem duração de 120 horas, e atende às necessidades do aluno e à situação da localidade, podendo ser ministrado até aos finais de semana. O ambiente da palestra é mostrado na foto exibida na Figura 14. Já acompanhei uma aula, e constatei que os alunos são muito dedicados. A Figura 15 mostra a cerimônia de formatura do curso, e as 16 e 17, os cursos de especialização. São ministrados não apenas cursos de língua japonesa, mas também cursos que preparam para trabalhos específicos. A Figura 16 mostra um curso voltado à administração, e a 17, um curso de especialização para cuidador de idosos ou doentes.

Figura 14

Figura 15

Figura 16

A Figura 18 detalha o conteúdo do curso preparatório para o trabalho. Em 2012, no total, foram ministrados 227 cursos, divididos em classes de língua japonesa de acordo com o nível de dificuldade, assim como as palestras a respeito da habilidade em relação à língua. Acrescentamos também os cursos de especialização, separados por área, como "Cuidador", e cursos preparatórios para outros trabalhos.

Figura 17

Figura 18 – *Detalhes dos Cursos Preparatórios para Emprego*

- No total, 227 cursos foram realizados em 2012.
- Cursos especializados com ensino de termos práticos e técnicos de japonês visando ao emprego estável.
- Conforme necessidade de cada região, cursos noturnos foram criados.

Em 2012, 40% dos cursos foram noturnos, evitando assim a desistência dos alunos.

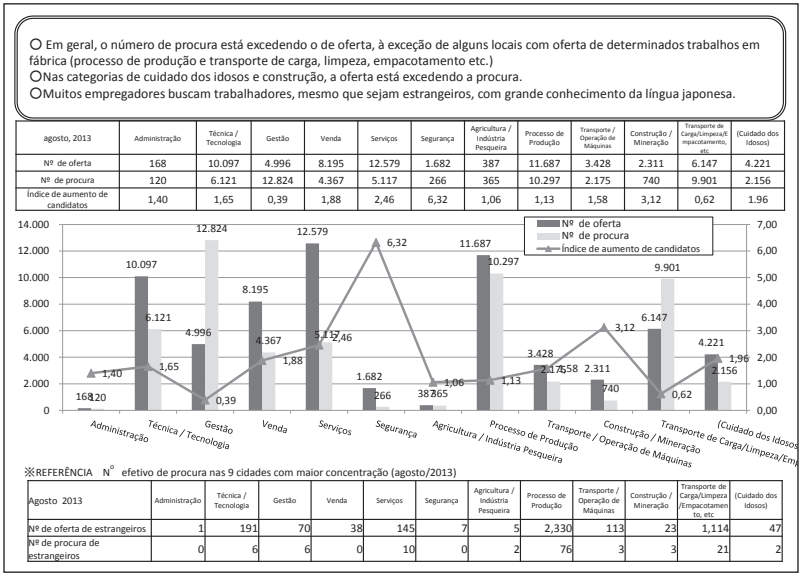
Descrição dos cursos por níveis e horários (2012)

	dia 63%	noite 37%	Total	%	
Nível 1	51	15	66	29%	**Curso básico** 158 cursos
Nível 2	45	20	65	29%	
Nível 3	16	11	27	12%	
p/qualificação de língua japonesa N4	9	13	22	10%	**Curso p/qualificação de língua japonesa** 52 cursos
p/qualificação de língua japonesa N3	6	16	22	10%	
p/qualificação de língua japonesa N2	4	4	8	4%	
Cursos especializados nas áreas diversas (cuidados aos idosos)	7	1	8	4%	**Curso especializado** 17 cursos
Cursos Preparatórios de Emprego	4	5	9	4%	
Total	142	85	227		

1. A situação atual de oferta e procura

Passemos agora a abordar o desemprego no Japão, as medidas de emprego, e a liberação da reentrada, que tinha sido limitada devido ao Programa de Auxílio de Retorno.

Figura 19 – *Situação Recente de Oferta e Procura de Emprego*



agosto, 2013	Administração	Técnica / Tecnologia	Gestão	Venda	Serviços	Segurança	Agricultura / Indústria Pesqueira	Processo de Produção	Transporte / Operação de Máquinas	Construção / Mineração	Transporte de Carga/Limpeza/Empacotamento, etc	(Cuidado dos Idosos)
Nº de oferta	168	10.097	4.996	8.195	12.579	1.682	387	11.687	3.428	2.311	6.147	4.221
Nº de procura	120	6.121	12.824	4.367	5.117	266	365	10.297	2.175	740	9.901	2.156
Índice de aumento de candidatos	1,40	1,65	0,39	1,88	2,46	6,32	1,06	1,13	1,58	3,12	0,62	1.96

※REFERÊNCIA N° efetivo de procura nas 9 cidades com maior concentração (agosto/2013)

Agosto 2013	Administração	Técnica / Tecnologia	Gestão	Venda	Serviços	Segurança	Agricultura / Indústria Pesqueira	Processo de Produção	Transporte / Operação de Máquinas	Construção / Mineração	Transporte de Carga/Limpeza /Empacotamento, etc	(Cuidado dos Idosos)
Nº de oferta de estrangeiros	1	191	70	38	145	7	5	2,330	113	23	1,114	47
Nº de procura de estrangeiros	0	6	6	0	10	0	2	76	3	3	21	2

A Figura 19 apresenta dados muito interessantes e importantes. Com as explicações anteriores, pudemos entender que a situação empregatícia no Japão tem melhorado bastante. No entanto, se observarmos os dados detalhadamente, entenderemos que há situações variadas, estampadas nesta figura.

Há localidades em que há grande número de nikkeis morando e

trabalhando. A respeito delas, coletamos dados nos Centros de Empregos e analisamos a situação do empregador e do candidato, separadamente, por área. No gráfico da Figura 19, colocamos os dados por área profissional, como administração, transporte, limpeza, embalagem, linha de produção de automóveis etc. Em cada dado, a barra da esquerda representa as vagas efetivas de emprego. Portanto, comparando os gráficos da esquerda com os da direita, quando o da esquerda está alto, significa que há bastante oferta de emprego, e também de procura. Já a barra da direita indica o número de candidatos efetivos a emprego, ou seja, que há muitas pessoas interessadas nessa vaga.

Comparando as barras de cada ocupação, há grande diferença dependendo da área. Por exemplo, para "Prestação de Serviços", a barra esquerda (Vagas efetivas de emprego: 12.383) está bem acima da direita (Número de candidatos efetivos a emprego: 5.364 pessoas), mostrando que, embora haja bastante vaga, não há tantas pessoas procurando uma colocação nesta área. O contrário ocorre em "Administração", em que a barra esquerda (5.301) é muito inferior à direita (13.381 pessoas), indicando que, embora não haja tantas vagas, há muitas pessoas à procura de colocação nesta área. Em outras palavras, pode-se perceber que, diferente do que foi dito a respeito da proporção entre oferta e procura – quanto mais se aproxima de "1", significa que há um equilíbrio entre quem procura e quem oferece emprego –, a proporção neste caso é bastante divergente dependendo do tipo de atividade.

Vale refrisar, a situação geral do desemprego no Japão tem melhorado, porém, quando se faz uma observação detalhada, percebe-se que há diferenças como essas apontadas na Figura 19 dependendo da área. Portanto, a média total da proporção de oferta e procura é de 0,94, como foi dita no início, mas, analisando-se pelo tipo de emprego, a situação se torna bem diferente.

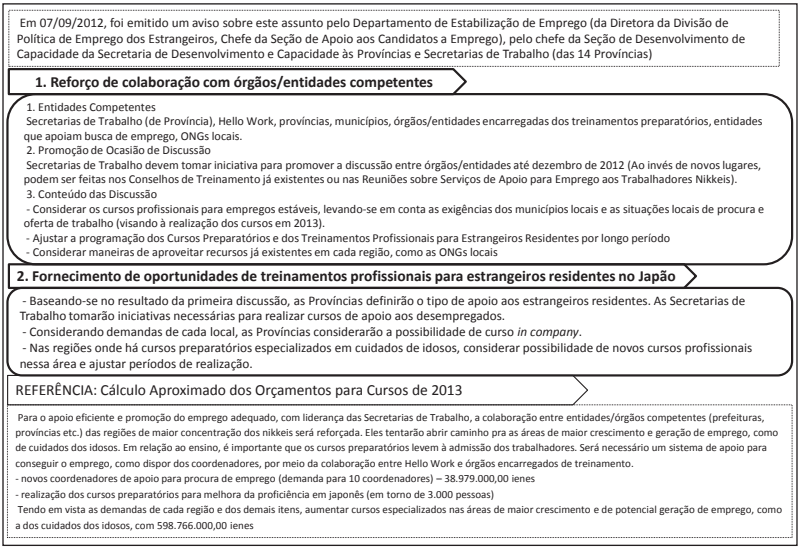
Por esta razão, não se pode dizer que "A situação do Japão melhorou, então há vaga em qualquer emprego". Torna-se muito impor-

tante, antes de procurar um emprego, observar e analisar atentamente dados como esses e pensar: "Qual área de atuação quero trabalhar?" ou "Qual situação da oferta do emprego estou procurando agora?".

Os dados da Figura 19 foram colhidos para atender a esta palestra. No entanto, estamos considerando atualizá-los periodicamente e enviar dados parecidos aos candidatos, no Brasil, de empregos no Japão, através de órgãos como o CIATE.

2. Visando ao trabalho estável

Figura 20 – *Visando ao emprego estável – Reforço de Apoio à busca de emprego e treinamento profissional por meio de colaboração das entidades*

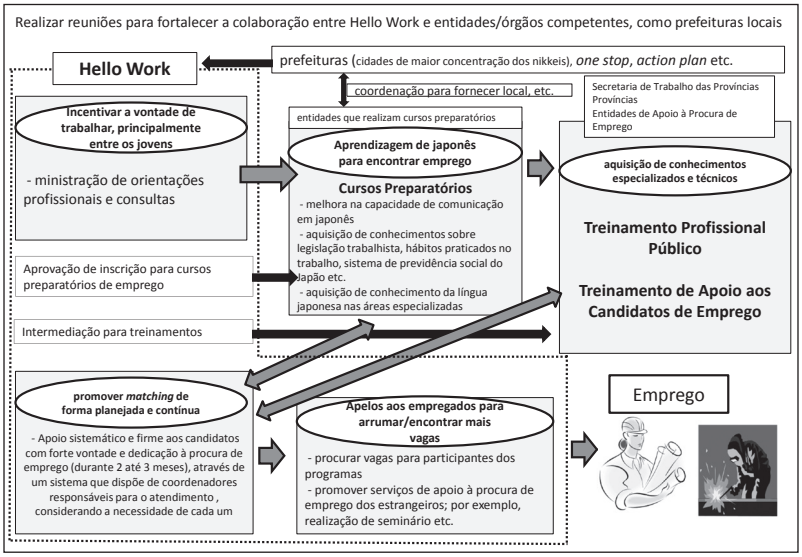


Por parte do Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar, desejamos que os nikkeis que trabalham no Japão tenham emprego estável. Acredito que, para isto, seja necessária a cooperação por parte das ins-

tituições interessadas no apoio ao trabalho e reforçar o treinamento, como mostrado na Figura 20.

A respeito da cooperação das instituições interessadas, alguns conteúdos específicos são mostrados na Figura 21. Mas sugerimos a cooperação entre Centros de Emprego, Departamento de Trabalho, o Estado e instituições administrativas locais e as que fornecem treinamentos de preparação para emprego viando ao auxílio e treinamento e no processo de contratação dos nikkeis.

Figura 21 – *Visando ao emprego estável – fluxograma de colaboração*

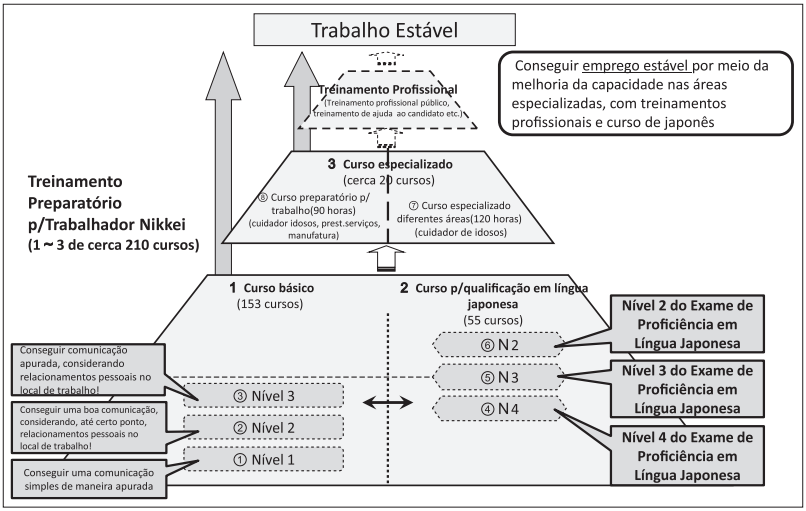


A Figura 22 mostra um diagrama do curso preparatório deste ano. Basicamente, este treinamento é parecido com o que já foi explicado anteriormente, e, no ano passado, foram implantados os cursos de especialização, como o de cuidador. Para 2013, estamos planejando 20 cursos de especialização, também ministrados no período noturno e nos finais de semana. Continuamente, nos dedicamos totalmente aos

alunos e elaboramos maneiras diferentes para que não desistam e consigam levar o curso até o final.

Figura 22 – *Medidas para Apoiar a Busca de Emprego dos Nikkeis*

Quadro Geral de Cada Curso do Treinamento Preparatório de Trabalho de 2013



3. Vozes dos alunos

Ao acompanhar os depoimentos de pessoas que passaram pelo Curso Preparatório Para Trabalho que terminaram os cursos e os treinamentos, percebe-se que elas entendem a importância da língua japonesa no momento de trabalhar no Japão, e que continuam se esforçando. E isto é muito gratificante. Há também muitas pessoas que, com o pressuposto de continuar vivendo no Japão, planejam o futuro e, assim, procuram os cursos e palestras. Novamente, é muito importante o conhecimento da língua japonesa para o trabalho no Japão, e, por isso, pensamos em continuar fornecendo oportunidades de aprendizagem da língua.

Cerca de 30% das pessoas que participaram do Curso Preparatório para Trabalho conseguiram uma contratação. A média dos contratados é de 50% a 60%, e há cursos que conseguem de 80% a 90%. É claro que, dependendo das necessidades das empresas, quanto maior esta necessidade, maiores as possibilidades de contratação; e quem escolher o curso voltado a tal necessidade, certamente conseguirá um emprego. Nesse sentido, também surgem variedades nos ex-alunos (Figuras 23 e 24).

Figura 23 – *Visando ao emprego estável – bons exemplos de colaboração com as entidades competentes para realização de cursos/treinamentos aos residentes estrangeiros*

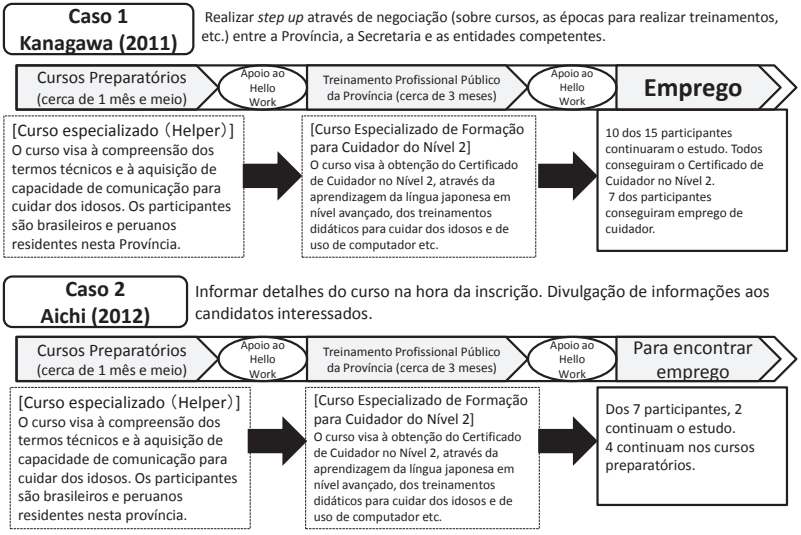
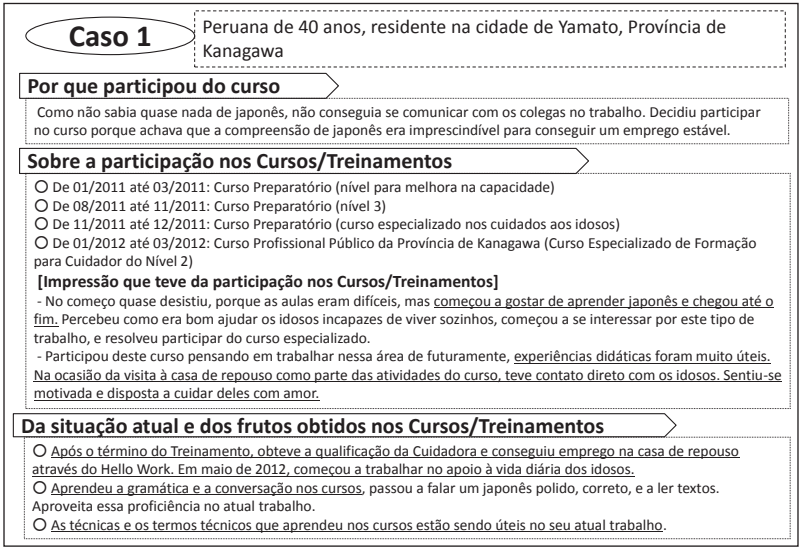


Figura 24 – *Visando ao emprego estável – Experiência da trabalhadora que conseguiu emprego através da aprendizagem de japonês e do treinamento profissional*



IV Sobre as medidas posteriores para pessoas auxiliadas pelo Programa de Auxílio de Retorno

1. Liberação da reentrada que havia sido limitada devido ao Programa de Auxílio de Retorno

A Figura 25 resume como funcionava o Programa de Auxílio de Retorno. Dados sobre quantas pessoas realmente utilizaram este auxílio para retornar à América do Sul constam na Figura 26.

Quando esse Programa foi implementado, decidiu-se que quem por ele fosse auxiliado para retornar ao seu país, por determinado período não poderia entrar novamente no Japão com a mesma permissão para residência que possuía naquele momento. Este "determinado período" ficou definido como três anos após o início do

programa, que seria revisado considerando-se as tendências da situação econômica e empregatícia. Durante esse tempo, o Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar, juntamente com outros ministérios, estiveram observando a situação empregatícia no país. No verão de 2012, por um período as negociações com os países vizinhos estiveram fragilizadas por conta de vários fatores, o que repercutia na instabilidade do emprego. Depois, a situação geral de trabalho passou a ter melhoras constantes. E, em março de 2012, passados os três anos, houve a liberação da reentrada.

Figura 25 – *Síntese dos Serviços de Apoio ao Regresso dos Nikkeis Desempregados*

No cenário difícil para encontrar novos empregos, esses serviços fornecerão subsídios de apoio quando do regresso dos desempregados, que assim decidirem, ao Brasil (sob a condição de não voltar ao Japão com a mesma qualificação de permanência).

※ No sistema de controle de imigração, a mesma qualificação de permanência não será permitida às pessoas que receberam esses subsídios, pelo menos por determinado período.
A mesma qualificação de permanência não será permitida durante três anos a contar do início desses Serviços de Apoio. Porém, este período poderá ser alterado, conforme futuras condições econômicas e de empregos.

＜Detalhes dos Subsídios de Apoio ao Regresso＞

○ Entidades competentes
- Hello Work (parte dos serviços é de responsabilidade dos Centros de Estabilização de Emprego na Indústria)

○ Pessoas que podem se inscrever
- Os nikkeis desempregados (e sua família) que chegaram ao Japão antes do início desses Serviços (31/03/2009) e pretendem regressar ao Brasil, desistindo de encontrar emprego no Japão, sob a condição de não entrar novamente ao Japão com a mesma qualificação de permanência.

○ Valor a ser fornecido
- Para o próprio requerente, 300 mil ienes por pessoa. Para a família, 200 mil ienes por pessoa.
- Para as pessoas que recebem dinheiro do Seguro de Emprego, um valor complementar a ser fornecido.

※ 100 mil ienes para aqueles que receberiam o seguro por mais de 30 dias; 200 mil ienes para os que receberiam o seguro por mais de 60 dias.

○ Período de realização
Início em 1º/04/2009 e término em 31/03/2010.

○ Resultado
Número dos regressados através desses Serviços: 21.675 pessoas

Uma condição para esta liberação foi que, no momento de pedido, tornar-se-ia necessário apresentar uma cópia de contrato que garantisse emprego por mais de um ano. Esta condição fez-se necessária para evitar que situações como as que ocorreram durante a crise econômica se repetissem e que as pessoas pudessem ter uma vida mais estável no Japão.

Figura 26 – *Resultado dos Serviços de Apoio ao Regresso dos Nikkeis*

1 . Número dos regressados por meio desses Serviços 21.675 pessoas
2 . Número dos regressados por nacionalidades
①Brasil 20.053 (92,5%), ②Peru 903 (4,2%), ③Outras 719 (3,3%)
3 . Descrição dos regressados conforme nacionalidades e Províncias de residência

Província	Número total em cada Província	Nacionalidade		
		Brasil	Peru	Outras
① Aichi	5.805	5.547	150	108
② Shizuoka	4.641	4.387	158	96
③ Mie	1.681	1.487	83	111
④ Gunma	1.458	1.298	94	66
⑤ Shiga	1.449	1.321	55	73
⑥ Nagano	1.345	1.266	47	32
⑦ Gifu	1.185	1.161	13	11
⑧ Ibaraki	633	589	29	15
⑨ Kanagawa	567	386	93	88
⑩ Saitama	506	450	44	12
Outras	2.405	2.161	137	107
Total	21.675	20.053	903	719

※ Os serviços tiveram início em 1º/04/2009 e terminaram em 31/03/2010. Para os nikkeis desempregados que permanecem no Japão, os serviços de apoio à procurca de emprego (cursos preparatórios etc.) continuam sendo realizados.

A previsão para a liberação da reentrada deu-se partir de 15 de outubro de 2013.

Agradeço a atenção de todos os presentes, fazendo votos para que a relação entre o Brasil e o Japão cresça cada vez mais. Pois, além da liberação da reentrada, temos pela frente a Copa do Mundo e as Olimpíadas que serão realizadas no Brasil, e as Olimpíadas no Japão em 2020, por exemplo. É muito bom que as relações se aprofundem também nas áreas cultural e econômica, cada vez mais envolvendo e beneficiando os nikkeis.

E nós, do Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar, estaremos sempre dispostos a nos esforçar de várias maneiras para ajudar nesse desenvolvimento.

Muito obrigado pela sua atenção.

Pergunta | Shirahama

Meu nome é Shirahama, também fui decasségui. Gostaria de saber do governo japonês quais são as providências que estão sendo tomadas em relação aos trabalhadores estrangeiros que trabalham no Haken. Dizem que o Haken é, na verdade, um local de trabalho disfarçado e apresenta vários problemas neste sentido. Existe algum plano para efetivar esses funcionários que lá trabalham?

Resposta | Diretora Natsuko Horii

Este questionamento pode ser analisado a partir de duas abordagens distintas.

Na primeira, vale salientar que, mesmo sendo estrangeiro, as leis que se referem aos padrões de trabalho devem ser respeitadas. Ou seja, devemos observar se as leis de padrões trabalhistas, as que se referem a trabalhadores temporários e outras estão sendo respeitadas, observando se o trabalho é realizado em ambientes adequados e se apresentam irregularidades legais. Isto vale tanto para japoneses quanto para estrangeiros.

A outra abordagem é, como eu disse durante a apresentação, em relação aos trabalhadores estrangeiros. O gerenciamento das contratações é feito de maneira detalhada, a partir de princípios de orientação específica. Com base nisto, o sistema visa facilitar a contratação e, posteriormente, a promoção de um novo emprego em caso de demissão.

Existem casos problemáticos, principalmente relacionados à diferença entre contrato definitivo e terceirização. É preciso que haja uma definição mais clara. Neste ponto, estudamos continuar com as adequações necessárias.

VI

Acredite em você, e *gambatte!*

Rodrigo Akio L. Yoshitome

Boa-tarde a todos.

Meu nome é Rodrigo Akio Yoshitome, nasci em São Paulo, meu pai é nissei e minha mãe brasileira, pernambucana; tenho mais dois irmãos, e sou o caçula da família.

Em 2003, fui ao Japão como decasségui com o objetivo de juntar dinheiro. Estou aqui para atender ao pedido para contar um pouco da minha vivência e experiência no Japão, e de quando voltei ao Brasil.

Decisão de ir ao Japão

Em 1990, meu pai e meu tio foram ao Japão como decasségui, e retornaram ao Brasil em 1994. Meu pai permaneceu no Brasil; meu tio retornou com a esposa e filhos e lá estão até hoje, não pretendem mais voltar. O objetivo deles, na época, era trabalhar para comprar uma casa aqui no Brasil.

Esta ida do meu pai ao Japão fez nascer em mim a semente da vontade de conhecer a terra dos meus avós, que aflorou em 2003, quando decidi que deveria atender a esta vontade e trabalhar lá. Na época, fazia faculdade pública e estágio, mas queria levantar recursos de forma mais rápida. Assim, comecei a procurar mais informações sobre trabalho e cursos de japonês, e encontrei o CIATE.

Não tinha conhecimento do idioma japonês. Apesar do meu pai ser nissei e meus avós saberem o japonês, eles nunca utilizaram essa língua em suas conversas. Comecei a fazer o curso de *Nihongô* no CIATE e, depois de alguns meses tentando aprender japonês, fui procurar emprego, aqui, ainda no Brasil, e acabei assumindo uma dívida de R$ 10 mil com uma empreiteira. Fui trabalhar na empresa Suzuki, em Kosai.

No Japão

Lá, aprendi o que significa *produtividade*. Trabalhei durante cinco meses na linha de montagem da Suzuki, até quitar minha dívida. Diariamente, era comum usar água quente para conseguir abrir as mãos, logo pela manhã, ao acordar, e, durante os *kyukei* (descanso), colocar emplastro para aliviar as dores.

Terminado o compromisso com a empreiteira, saí em busca de outro trabalho, e, por intermédio de um primo, consegui um emprego na Bridgestone, em Yokohama. Era um local ideal para emagrecer. Tomava conta de até cinco injetoras de borracha para fabricação de peças automotivas, era um trabalho muito corrido, que exigia 100% de produtividade. Era comum escutar dos japoneses, sempre quando estava naquela correria da produção: *GAMBATTE!! GAMBATTE!!,* uma palavra de encorajamento, muito utilizada em vários momentos do trabalho, ou quando você está feliz ou triste, disposto ou cansado. *Gambatte*!!

Após um ano na Bridgestone, naquela rotina diária de produção,

tirando peças do forno, batendo para se soltarem, limpando e encaixotando. Certo dia, durante o trabalho, senti um estalo no meu polegar esquerdo, e não conseguia mais movimentar o dedo. Entrei em desespero! Ainda mais quando ouvi do médico que perderia o movimento do dedo, e que nunca mais ficaria igual ao outro. Ali foi o fim.

Comecei a refletir sobre o trabalho no Japão, se valia mesmo todo o esforço de trabalhar em uma fábrica ainda tão jovem. Assim, com a reserva financeira que acumulei nesse período, e as pesquisas que fazia pela internet nos tempos vagos sobre empreendedorismo, decidi voltar ao Brasil em 2004.

No Brasil

Era muito grande a vontade de empreender algo no Brasil. Busquei vários negócios e franquias, e, no final, acabei comprando um estacionamento na Barra Funda. Fiquei com ele dois anos, mas não era o que eu realmente buscava.

Então, em 2006, um amigo, auxiliar de pregão na Bolsa de Valores, me apresentou o mercado financeiro. Ali encontrei "a fome com a vontade de comer", e comecei a enviar meu currículo para várias corretoras de valores, mas não conseguia colocação por não ter experiência na área.

Foi quando comecei a buscar conhecimento, frequentar cursos, participar de eventos e extrair o maior conhecimento possível sobre este setor. Em 2009, iniciei em uma empresa de assessoria de investimentos chamada Akio Agente Autônomo de Investimentos Ltda. E, em 2010, ingressei na Aprenda Investir Educação e Treinamento Ltda., que tem como objetivo ensinar os brasileiros a proteger e rentabilizar seu patrimônio.

Acredito muito nesta fórmula do sucesso: "Fazer o que gosta + *Gambaru* = Sucesso".

Sei o que gosto de fazer. Agora só depende de mim me esforçar

para tudo dar certo, e de mais ninguém. Sempre gosto de pensar o quanto era produtivo no Japão e fazer igual aqui no Brasil. Se for produtivo, ganho mais tempo, e ganhando mais tempo, chego mais rápido aos meus objetivos.

E, para todos que pretendem ir ou voltar do Japão, explore mais o idioma, a cultura, e busque sempre conhecimento. É muito fácil cair na rotina do trabalho e, quando a gente menos espera, o tempo já passou, e pode se tornar tarde demais. O tempo é precioso, e temos de aproveitá-lo da melhor forma.

Meu irmão

Assim que voltei ao Brasil, em meados de 2004, meu irmão se interessou em ir ao Japão. Assim, largou o trabalho e a faculdade de engenharia no quarto ano e partiu, em 2005. Ele foi trabalhar na mesma empresa em que meu tio está, Tokyo Gomu, em Kanagawa, fabricando mangueiras para carro.

Trabalhou ali durante três anos, convivendo com japoneses, brasileiros, argentinos e peruanos, e acabou aprendendo espanhol. Nesse período, encontrou uma japonesa, se casou, e aprimorou o idioma japonês.

Buscando um salário melhor e mais tempo para a família, ele encontrou oportunidade de trabalho em uma fundição, com contrato direto com a empresa do grupo Panasonic, sem intermediários, e permaneceu mais três anos nesta empresa.

Em 2011, a empresa mudaria de cidade. Ele decidiu não ir, pois já estava pensando em voltar ao Brasil com a mulher e as duas filhas; soubera de uma oportunidade para trabalhar no Brasil, em uma empresa japonesa – cujos pré-requisitos para o contrato eram: fluência no japonês, espanhol e inglês –, e, também, porque, à época, havia a preocupação com a situação causada pela explosão da usina de Fukushima, ou seja, a radiação.

A oportunidade bateu em sua porta, e ele estava preparado, tinha aprendido japonês no trabalho e com sua esposa, espanhol, com colegas de trabalho, e inglês, primeiro no Brasil e depois com amigos japoneses.

Hoje, ele é sócio da filial da empresa japonesa sediada no Rio de Janeiro, e responsável pelos negócios em toda América Central e Latina. A empresa atua na área de suprimentos para navios e tem filiais em vários países.

É o que sempre nos dizemos um ao outro: *Gambatte!!*.

Seja qual for seu objetivo, acredite sempre em você, faça com prazer e muito esforço, e alcançará. O importante é *Acreditar*!

VII

Meus 23 anos de Japão – Vivências, Sonhos e Conquistas

Roberto Tuji, *Coach* **Transcultural**

Boa-tarde senhoras, senhores e autoridades.

É um prazer estar aqui e contar mais uma experiência a vocês.

Dos últimos 25 anos, 23 passei no Japão. Nasci em Belém do Pará e, atualmente, estou aqui em Santos-São Paulo, e me encontro num processo de choque cultural. Sair de Belém, ir para o Japão e voltar para Santos, olha a confusão que isso dá.

Vou fazer meu relato em três partes:

1) Minha história
2) Desafios de decasséguis
3) O futuro do Japão na visão de um decasségui

Vou ser breve na parte sobre a minha história. No item dois, para realmente atingir suas metas e seu sonho no Japão, os decasséguis terão de enfrentar vários desafios, e relatarei alguns que enfrentei. E, finalmente, falarei sobre minha visão quanto ao futuro do Japão.

Minha história

Três motivos me levaram ao Japão naquela época, em julho de 1990. A situação econômica do Brasil não estava nada boa, apesar de eu estar no último ano de Engenharia Mecânica, e porque tinha um grande sonho, conhecer a cultura, a língua e o sistema de trabalho japonês.

Na época, eu estudava uma disciplina chamada "Projetos Industriais", e, um dia, a professora me disse: "Roberto, ninguém entende o porquê de o Japão ser tão produtivo. Mas isto só funciona no Japão e com os japoneses". Eu respondi: "É mesmo! Por que será?". Assim, fui ao Japão pesquisar, e, ao retornar, fiz questão de transmitir a resposta para ela.

Houve também as influências de amigos, colegas que chegavam dizendo: "Roberto, comprei uma moto, fiz isso, comprei aquilo". E assim, a gente vai sendo influenciado.

Parti para o Japão em 14 de julho de 1990. Sai de Belém, para minha primeira viagem a São Paulo. Fiquei encantado com a cidade, aquele aeroporto de Cumbica, pensei que a cidade fosse só aquilo. Peguei o avião com destino ao Japão. Vocês nem imaginam como a gente chega lá, nem eu imaginava que era tão longe assim. Mas a viagem foi legal.

Antes da viagem ao Japão

Antes de ir ao Japão, não entendia nada de japonês. Apesar de ser descendente de japonês, de meu avô ter fundado a Associação Nipo-Brasileira da Amazônia, a chamada Nippaku, e ter sido o primeiro japonês a pisar na Amazônia, não fui criado por ele, mas por tios portugueses.

Não conhecia a cultura, e, para mim, ela significava comer sushi e fazer o chadô, a cerimônia do chá. Só conhecia duas palavras quando fui obter meu visto: Sayonara e Arigato, que todos sabem. Por curiosidade, perguntei como se falava banheiro em japonês, e me responde-

ram que era benjô, mas na verdade era toire (toillet). Mas, acho que 20 anos atrás era assim que se falava.

Meus empregos

MEUS EMPREGOS

1. Linha de montagem (Operário) 1990 – 1992;
2. Seiko Kanagata (Técnico) 1993 – 1995;
3. Mitsui Kinzoku (Engenheiro) 1997 – 2002;
4. Big Bel Pizzas (Empreendedor) 2003 – 2013;
5. RT - Training (Coaching) 2013 ~.

Cheguei em 1990 e, como todo mundo, fui trabalhar como operário. Aqui é que está uma grande diferença. O primeiro passo quando se chega ao Japão é já ter algumas coisas predefinidas, senão você permanece operário a vida inteira. Você tem de chegar com a seguinte ideia: "Eu sou um operário temporário", senão nunca evoluirá no Japão.

De 1990 a 1992 trabalhei em uma linha de montagem de carro, atividade que me resultou numa hérnia de disco, de tanto me abaixar. Era muito corrido, e trabalhar no Japão era complicado. Então, comecei a observar que muitos nisseis falavam japonês, mas, na verdade, eram japoneses que tinham ido ao Brasil e agora estavam lá, porque o nikkei fala muito pouco, mas ninguém lia e escrevia. Ler, até liam um pouquinho, hiragana e katakana, mas escrever, ninguém. Foi aí que resolvi me dedicar.

De 1993 a 1995, não consegui ficar fluente em japonês, mas me virava. Consegui trabalhar na empresa Seiko Kanagata como técnico

mecânico, não só porque já tinha uma noção dessa especialidade, como também porque lia, escrevia e falava o japonês. Na verdade, nesse meio-tempo, no intervalo de 6 meses retornei ao Brasil para terminar a universidade.

Entre 1997 e 2002, tive a oportunidade de trabalhar na Mitsui Kinzoku como engenheiro mecânico. Cheguei a fazer de três a quatro viagens executivas por esta empresa. Para mim, foi um sonho muito grande, tanto como operário quanto como engenheiro. Mas, apesar de ser engenheiro mecânico, por trabalhar em um ambiente multicultural, fui percebendo que, naquela empresa, para mim não havia uma carreira profissional.

Em 2003, montei uma pizzaria. Por que uma pizzaria? Descobri que, além de ser um técnico, tinha um perfil empreendedor. E queria ter um negócio próprio no Japão. Por dez anos consegui ter um negócio próprio no Japão.

Nesse período, em 2008 retornei ao Brasil por dois meses, para estudar sobre franquias na ABF (Associação Brasileira de Franchising) e montei uma rede de pizzarias no Japão, chamada Big Bel. Elas continuam no Japão até hoje, mas tive que reduzir algumas unidades devido

à crise de 2009. Lá, pizza só é consumida quando sobra dinheiro; logo, naquela situação em que muitos ficaram desempregados, deixou de ser opção de consumo.

No entanto, cheguei a construir mais uma unidade em Nagoya, e, quando houve o tsunami, acabei fechando. Bem, como tenho um espírito empreendedor, o que me levou a retornar ao Brasil?

Cheguei há quatro meses, e ainda estou vivendo a fase do choque cultural. Como empreendedor, em termos de negócio próprio, não via possibilidade de expansão no Japão, apesar de ser a única pizzaria que vendia para japoneses. Então, resolvi retornar ao Brasil porque o negócio próprio no Japão estava muito complicado, até mesmo para os japoneses.

Em 2013, montei a RT – Training, pois trabalho com *coaching*, desenvolvimento do ser humano pelo seu potencial. E me especializei em coaching transcultural.

Minha história é basicamente esta.

Desafios dos decasséguis

Em primeiro lugar, o decasségui precisa aprender a definir suas metas e objetivos, senão vai passar um tempo no Japão e não saberá nem o motivo que o levou até lá. Segundo, vencer as fases do choque cultural. Terceiro, desenvolver a inteligência cultural. Quarto, superar os bloqueios, principalmente os da cultura japonesa; por exemplo, o *ishindenshin*, uma comunicação que existe entre os japoneses, uma comunicação de silêncio através de comportamentos. Se não entender essa comunicação, não conseguirá fazer parte de nenhum grupo. Quando

falo de grupos são aqueles dos quais você participa ativamente. Quinto, eliminar as crenças limitantes. Sexto, aumentar o coeficiente de harmonia. Sétimo, aprender a língua e a cultura japonesa. Oitavo, entrar no mercado japonês.

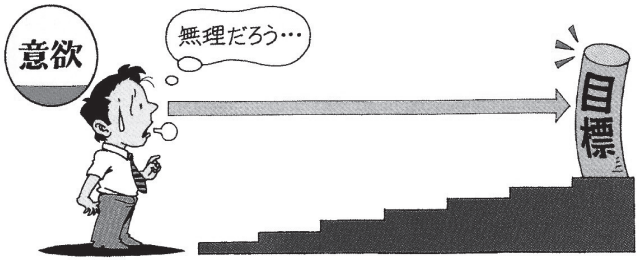
DESAFIO DOS DECASSÉGUIS

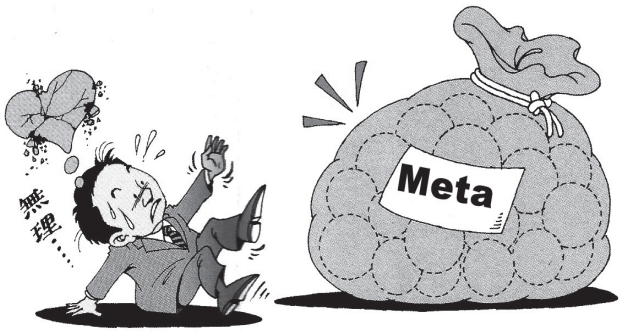
1. Definir Metas e objetivos;
2. Vencer as Fases do Choque Cultural;
3. Desenvolver a Inteligência Cultural;
4. Superar Bloqueios (Ishindenshin, Grupos);
5. Eliminar Crenças Limitantes;
6. Aumentar o Coeficiente de Harmonia "Z";
7. Aprender a Cultura e Língua Japonesa;
8. Entrar no Mercado Japonês.

Explicando melhor.

1) *Definir metas e objetivos:*

Eu, particularmente, ao partir, 30% da minha meta eram juntar dinheiro; 35%, aprender a língua e cultura; 35%, aprender o sistema de trabalho japonês.



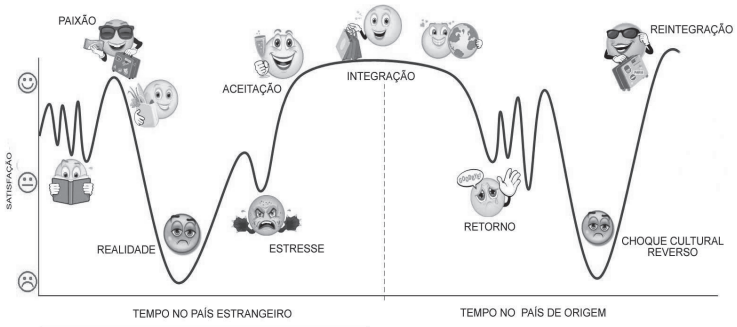


Quando entrei no avião, sabia o que queria. Minhas metas não estavam escritas, mas em minha mente. Comprei um dicionário e as defini: vou juntar dinheiro, aprender a língua e a cultura, e quero aprender o sistema de trabalho japonês. Porém, as metas que você define têm de ser alcançáveis. Pois, se for muito grande, será difícil de alcançá-la. Por isso, meu conselho é dividi-la em metas menores.

2) *Vencer as fases do choque cultural:*

Para isso, você terá de passar por cinco fases: Paixão, Realidade, Estresse, Aceitação, Integração.

No começo, quando chegamos ao Japão, tudo é novidade,



e passamos pela fase da paixão, quando por tudo nos interessamos. Depois, começa a bater a realidade de ter de trabalhar fazendo turnos diferentes, carga horária pesada, o trabalho e o dinheiro prometidos pelas agências no Brasil bem diferentes ao chegar, entre outros problemas. Depois, passamos pelo estresse, quando começamos a odiar tudo, o chefe, o trabalho, a comida, a empreiteira. Mas é passageira. Logo entramos na fase de aceitação, o shoganai, e passamos a dar a desculpa de que no Brasil estaria pior. E, por último, a de integração, quando as pessoas não querem mais retornar ao Brasil, mas poucas realmente chegam a esta fase.

3) *Desenvolver a inteligência cultural:*

A capacidade de aprender, assimilar e se adaptar a uma nova cultura. Ou seja, um processo de criar em você a intenção, a vontade de interagir em uma nova cultura, no caso, do Japão. Os valores do Brasil e do Japão são inversos, e é isto o que gera esse choque. Os valores não mudam, e sim os comportamentos. Então, se entender e compreender os japoneses e seus valores, a adaptação fica mais fácil, e é possível desenvolver a inteligência cultural.

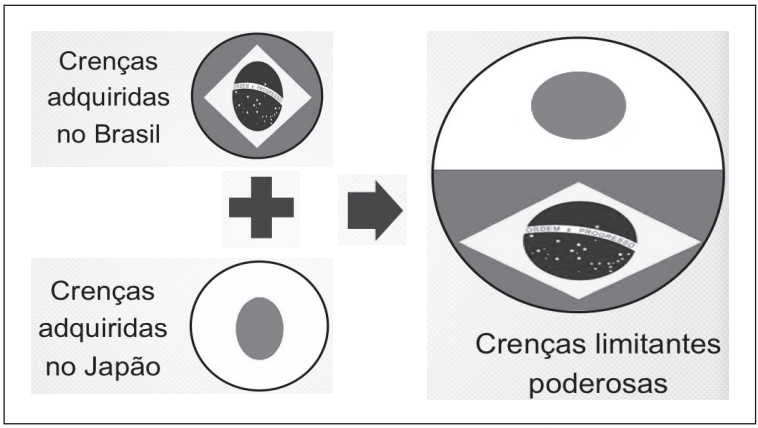
4) *Superar bloqueios (ishindenshin)*:

Ishindenshin, de acordo com meus estudos, é uma comunicação de coração para coração. Chama-se linguagem do silêncio, desenvolvida pelo zen-budismo, na qual, escrevendo ou falando não consigo transmitir a essência do meu sentimento. Trata-se de uma comunicação entre duas pessoas que possuem extrema afinidade.

4.1) *Superar bloqueios – Pertencimento a grupos*:

Quando você está no Japão e não pertence a nenhum grupo, começa a ter a sensação de que está sendo desprezado. Não estou falando de grupos brasileiros, pois a estes acabamos pertencendo naturalmente. No Japão, é preciso pertencer a um grupo de japoneses. Lá, tudo funciona em grupo – de voluntários, idosos, gestantes... E, se não pertencer a nenhum, acaba sendo excluído. Mas, como é que pertencemos a um grupo? Garanto que não é somente falando a língua japonesa.

5) *Eliminar crenças limitantes*:



Crença é uma coisa natural do ser humano. Todos nós temos nossas crenças limitantes, pois, desde crianças, as pessoas nos influenciam com suas crenças, uns mais do que outros. E, quando estamos no Japão, a situação piora, pois terminamos por somar nossas crenças adquiridas no Brasil às criadas no Japão, pois as diferenças culturais também levam a criar crenças.

Quais são as crenças mais comentadas? Por exemplo:

– A língua japonesa é muito difícil: Nosso inconsciente é muito poderoso. Se chegar pensando desse jeito, realmente a língua vai ser difícil mesmo. Mas ela é fácil? Não, o chinês, coreano e japonês são algumas das mais difíceis do mundo, mas é possível aprender o japonês. E este é o problema.

– Eu sou mão de obra descartável: Quando se entra em uma fábrica e se é *kubi* (mandado embora), a pessoa cria esta crença. "Eu fui mão de obra descartável". Aí, é chamado para outra, e quando se fala que acabou o *zangyou* (hora extra), já passa a concluir: "Realmente, sou mão de obra descartável"

– Os japoneses discriminam os brasileiros: Ouve-se falar muito sobre isso. Mal eu tinha acabado de chegar ao Japão, já começaram

a me alertar sobre isso. Perguntei por quê. E me respondiam: "Ah, porque não gostam de brasileiros". Mas, por que não gostam de brasileiros? "Ah, Roberto, tu é chato pô, eles não gostam". Isso acontece muito, quem trabalhou lá sabe disso.

– Os japoneses são frios e calculistas: Não concordo com isso. Em algumas situações, até pode parecer, mas quem, na realidade, é mais frio? Os japoneses ou os brasileiros? Sabem por que pergunto isso?

Outro dia, precisei dirigir aqui em São Paulo. Saí de Santos e vim a São Paulo, acho que no terceiro dia do retorno ao Brasil. Olha gente, é sério, quase tive um treco dirigindo. Colocaram um tal de GPS no carro, que, para mim, era uma nave, mas pequena demais. Saí de Santos, subi aquela serra, respeitando os sinais de trânsito. Vinha a 80 km/h, e o pessoal vroom do meu lado, mas tudo bem. Peguei a rodovia dos Imigrantes, e, sinceramente, teve uma hora que não sabia mais o que fazer. Era tanto carro passando a um palmo de mim, e a tal "nave" que não me dizia nada, e eu precisando entrar na outra pista. E, como estava acostumado no Japão, dei seta. Mas, rapaz, andei uns três quilômetros com a seta ligada, e ninguém me deu passagem.

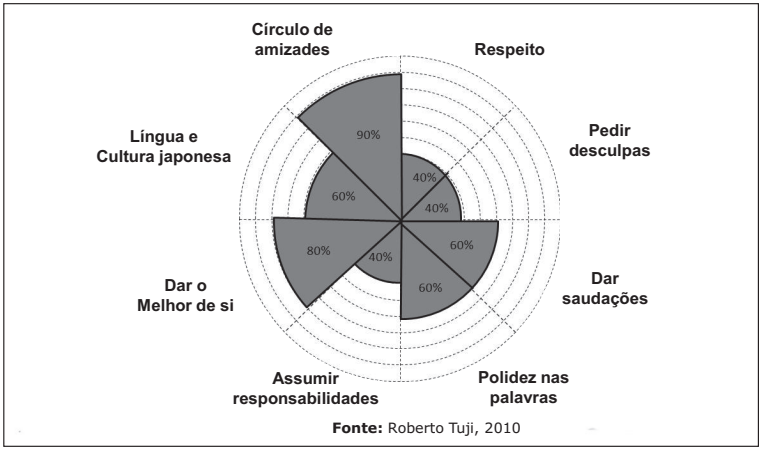
Para mim, isso é gente fria também. No Japão, você dá seta e te dão passagem. Então, essa crença é relativa. Diferente é uma coisa, frio é outra.

– A situação econômica está ruim e não vai melhorar: Você escuta isso direto lá no Japão.

Então, são coisas que a gente cria e acredita que são verdades, mas não vai buscar razões para se certificar da veracidade.

6) *Aumentar o coeficiente de harmonia "Z"*:

O que é este coeficiente? É um valor que tem como premissa identificar o quanto o indivíduo está em harmonia com a cultura,



Fonte: Roberto Tuji, 2010

língua e com os japoneses, e que mede os efeitos do choque cultural no comportamento das pessoas.

É uma coisa bastante interessante, pois, quando perguntamos às pessoas se têm algum problema com o Japão e dizem sim, elas não conseguem nos dar a resposta em valores numéricos. Existe um ditado que diz assim: "O que não é medido, não é gerenciado". Então, enquanto não descobrir quanto é seu coeficiente, você não tem como fazer o *taisaku*, ou seja, a contramedida.

Assim, para medir esse coeficiente, criei uma Roda do Coeficiente de Harmonia, composta por dez itens, que são preenchidos dando-se a eles determinado número. São valores que percebi a partir da minha vivência no Japão: Respeito; Pedir Desculpas; Dar Saudações; Polidez nas Palavras; Assumir as Responsabilidades; Dar o Melhor de Si (*gambaru*); Língua e Cultura Japonesa e Círculo de Amizades.

Após preencher todos os itens, os números de todas as partes da roda são somados e divididos por 10, arredondando-se o resultado. Assim, o número arredondado será seu Coeficiente de Harmonia, seu "Z".

Por exemplo, se seu Z resultar em 0,6, ou 60%, quer dizer que você só vai realizar 60% de seus objetivos no Japão.

7) *Aprender a Cultura e a Língua Japonesa*:

Em primeiro lugar, a língua e cultura não se ensinam, aprende-se. Segundo, a aprendizagem ocorre de dentro para fora. Terceiro, o método correto é escrever, ler e falar. Quarto, nada se aprende sob pressão.

8) *Entrar no Mercado Japonês*:

Esse mercado é muito exigente. Por isso, os brasileiros que querem abrir seu próprio negócio precisam estar atentos a alguns itens: criar um ambiente harmônico para os japoneses; falar a língua e aplicar as etiquetas de atendimento ao cliente; interpretar a linguagem corporal do cliente; produtos sempre fresquinhos e do agrado do cliente; interagir com os clientes falando com polidez e respeito.

O futuro do Japão na visão decasségui

Agora, vou falar bem rápido. Esta terceira parte refere-se à minha visão particular sobre o futuro no Japão.

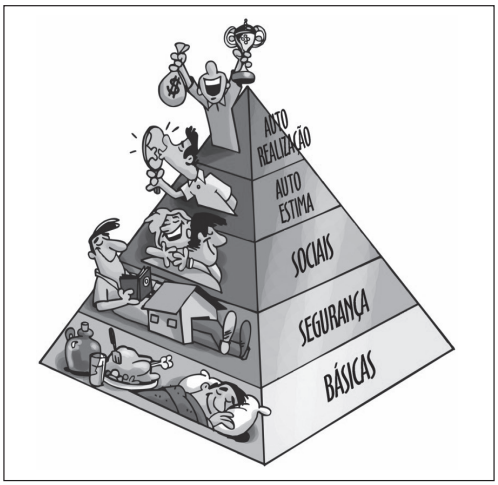
1) Se continuar do jeito que está, teremos:
   – pessoas desmotivadas, estressadas e doentes;
   – crianças semianalfabetas, estressadas e sem identidade;
   – profissionais desqualificados e frustrados com a carreira;
   – pessoas sem metas nem objetivos na vida;
   – excluídas dos grupos no trabalho e na sociedade

Mas, por que a comunidade está assim se o governo tem feito tanta coisa visando sua melhoria?

Na realidade, ninguém sabe a resposta.

Acredito que isto tenha a ver com a Pirâmide das Necessidades de Maslow. Pois a maioria dos brasileiros residentes no Japão consegue obter as necessidades básicas (fisiológicas e segurança), mas somente

uma pequena parte consegue passar para o estágio de atendimento às necessidades psicológicas (estima, amor/relacionamento), e é por isso que existe uma grande maioria que se frustra por não conseguir obter este status.



E essa frustração gera diversos comportamentos no ambiente de trabalho:

1) *Fuga ou Compensação*: Quando não se consegue satisfazer a necessidade.

   Comportamentos: Ansiedade e procura de outro emprego ou profissão quando não há possibilidade de progresso no emprego atual.

2) *Resignação*: Quando se desiste de lutar e se deixa abater pela frustração.

   Comportamentos: Apatia, depressão e desinteresse pela empresa e por seus objetivos.

3) *Agressão*: Pode ser física ou verbal, associada a um sentimento de ira e hostilidade.

   Comportamentos: Quando não é possível descarregar a agressão contra o objeto ou a pessoa que a provocou, a pessoa frustrada pode adotar um comportamento de substituição ou descolamento.

Quero agora abordar a situação atual do Japão, pois, para mim,

ele está esperando o Terceiro Milagre Econômico. O primeiro foi com a restauração Meiji, o segundo, com o pós-Segunda Guerra Mundial. Há 20 anos sua economia não cresce, e espera-se pelo terceiro milagre, mas acho que não irá acontecer.

Vocês já ouviram falar sobre a parábola do sapo cozido (*yude gaeru*)? É assim, você pega um sapo e coloca na água, na mesma temperatura da lagoa, dentro de uma panela, e vai esquentando. Só que, conforme a temperatura da água vai aumentando, o do corpo também acompanha esse aquecimento, não sendo possível observar mudanças externas. E, quando a água atinge a temperatura de fervura, simplesmente o sapo morre. No entanto, se pegarmos o sapo da lagoa e o colocarmos na água fervendo, ele pula imediatamente, pois a diferença é muito grande.

E, no caso do Japão, está acontecendo o mesmo com o sapo que acompanha a temperatura. Ele não percebe as diferenças.

Podemos assim citar os desafios do Japão:

1) Contratação de mão de obra estrangeira (política de imigração eficiente): O Japão terá de contratar estrangeiros para trabalhar em seu país, pois a população está envelhecendo, e alguns jovens estão saindo do Japão. Então, ele precisará de uma politica de imigração eficiente.
2) Qualificação da mão de obra estrangeira que envolve três pontos: custos e benefícios dos cursos do Hello Work; o foco da qualificação é no conhecimento da cultura japonesa; e, finalmente, uma sugestão pessoal, criação de um "teste de proficiência da cultura japonesa", semelhante ao que já existe em relação à língua.

Muito obrigado pela atenção.

Pergunta | Luiz

Meu nome é Luiz, venho de Sumaré, também sou ex-decasségui. Minha pergunta é aberta aos três palestrantes. A gente percebeu aqui que não são só os subsídios, não é só a língua, não é somente o bom emprego; se a pessoa não aceitar a cultura do país para o qual está indo, tanto Brasil quanto Japão, fica muito difícil a ascensão social. Ou seja, como o Roberto Tuji explicou bem, não é só casa e comida, se a pessoa não se especializar e se não tiver esse espírito de querer mais, de ascensão social... Ela precisa ter essa chama de querer mais, querer aprender mais. Então, nós, como brasileiros, sabemos dessa cultura assistencialista que temos aqui, e para quem volta do Japão isto é um choque muito grande.

O *gambatte* que nós conhecemos no Japão, o que é lógico e certo na cultura japonesa, aqui, no Brasil, não é bem assim. Nosso governo protege muito os trabalhadores, de forma até excessiva, tanto é que, se aplicarmos a cultura japonesa aqui, poderíamos até ser processados por assédio moral.

Então, onde vamos encontrar esse ponto de equilíbrio? Acho que esta é a questão, desenvolver essa chama, não importa o país, ou seja, querer aprender e querer crescer.

Resposta | Roberto Tuji

Basicamente é o que eu estava comentando ainda há pouco. Vejo que isso já envolve um pouco da história, coisa que pesquisei muito sobre o Japão. Geralmente, tenho observado que o japonês foca muito na produtividade; inclusive tive a oportunidade de trabalhar em uma multinacional, e lá analisei muito bem o comportamento da chefia

entre o próprio *staff*. Vi que o desenvolvimento humano, como nós pensamos, não é prioridade. E estou falando de uma experiência de 15 anos atrás, não sei se mudou atualmente.

Observei que investir realmente na carreira, no desenvolvimento humano, atingir o nível de autorrealização, é um trabalho que tem de ser feito em conjunto com três elementos. O primeiro tem de partir do próprio decasségui, que deve ter este entendimento, este conhecimento. Coisa que ele não tem, porque está em uma rotina, no *piloto automático*; ele acorda às 5 horas da manhã e volta às 10 horas da noite, não conversa com a própria esposa. Imagina pensar sobre isso! Então, primeiro é preciso conscientizá-lo de que isto existe.

Segundo, é o governo japonês que tem de abordar mais este lado, o lado da pirâmide que falei há pouco. E o governo brasileiro, acho que também tem influência nisso. Esses três elementos, trabalhando em conjunto, vão potencializar toda a mão de obra estrangeira, não só de brasileiros, no Japão.

É como o Paulo Yokota falou no começo. Por que um brasileiro formado aqui foi para a Alemanha e se tornou primeiro-ministro? Então, isto é uma coisa difícil de acontecer lá. Eu tenho um caso muito real, de um casal de amigos que tem uma filha formada em Direito no Japão, na Chuo Daigaku; é uma coisa muito rara de acontecer. Ela se formou, e, que eu saiba, antes de chegar ao Brasil, estava desempregada. Na entrevista por telefone, ela passa, mas, pessoalmente, quando mostra o documento, que é o passaporte, não passa. Por quê?

Qual é o potencial que esta pessoa tem? Como o Yokota disse, é a criatividade. Mudanças na cultura japonesa não são coisa muito normal. Acredito que, por conta disso, o Japão está perdendo muitos intelectuais para a China e a Coreia, que investem muito neste sentido, principalmente a Coreia, com a Samsung. Um dos cinco elementos da Samsung para o desenvolvimento é potencializar a capacidade máxima do ser humano, gerando criatividade. Este é o meu ponto de vista.

Pergunta | Rodrigo Akio

Em relação a buscar conhecimento, tanto no Brasil como no Japão, é a gente que tem de fazer, não tem jeito. Sobre as questões trabalhistas no Brasil, na minha empresa tenho uma equipe de dez pessoas, e quero que elas se esforcem ao máximo. Mas, como fazer isso sem esbarrar na questão de leis? Eu envolvo muito a meritocracia. Então, para o funcionário subir de nível, receber um repasse, um bônus maior, ele tem que merecer, tem de fazer.

Então, qual é o esforço dele no dia a dia? A gente mede e tenta explorar mais esta parte. Vai receber mais quem merece mais, quem se esforça mais tem maior resultado na minha empresa. Eu parto para este caminho.

Resposta | Diretora Natsuko Horii

Em relação à sua questão, interpretei como uma dúvida em relação à aplicação do conhecimento adquirido no Japão e das exigências japonesas aqui no Brasil. Discorrerei sobre minha opinião pessoal.

Por exemplo, acrescentando-se um tempero especial à sopa, ela poderia ficar muito mais apetitosa. A sopa em si já é atrativa, mas com a adição do tempero, pode ficar ainda mais saborosa. Desta forma, a mistura proporciona o singular, a descoberta, um detalhe inovador. Podemos dizer então que a diversidade ou a experiência dissemelhante é essencial.

Aplicando isto à experiência como decasségui, a língua japonesa e a capacitação técnica adquirida podem ser fatores que agregam eficiência de forma espetacular e simples, como no exemplo da sopa que citei. Mas, até mesmo para coisas que não estão diretamente relaciona-

das ao aumento da eficiência podem ser úteis. Por exemplo, o espírito de "*gambaru*" pode ser muito útil para o aumento da eficiência, mesmo aqui no Brasil.

Com certeza, você vivenciará novas descobertas e experiências dentro da árdua vida cotidiana que se segue após o retorno. Ou seja, permanecendo no Japão ou retornando ao Brasil, o importante é melhorar sua vida, utilizando sua própria capacidade de adaptação. Eu acredito que isto é o essencial.

Esta é uma opinião pessoal, que não tem relação alguma com o trabalho que exerço no Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar.

Pergunta | Sr. Saeki

Meu nome é Saeki, e como sou de Toyoda, sinto-me gratificado em ter encontrado o sr. Tuji. Ele mencionou que é oriundo de uma cidade com diversas empresas japonesas, assim como Belém. A cidade de São Paulo também é assim, e gostaria de perguntar como utilizar as experiências obtidas no Japão, principalmente onde existe uma variedade de empresas japonesas.

Resposta | Roberto Tuji

Boa pergunta. Cheguei há quatro meses, e tenho um grande sonho. Na realidade, apesar de ter tido um negócio próprio no Japão e minha carreira profissional ter sido praticamente toda lá, me formei em Engenheira Mecânica, mas nunca atuei no Brasil.

Ao chegar, foi até um choque. Como tinha um sonho de trabalhar numa empresa japonesa aqui, no Brasil, pensei que os 23 anos de experiência no Japão seria uma coisa muito rica para uma empresa

japonesa. No entanto, tenho observado que a língua japonesa – apesar de eu amá-la, adorá-la –, fora do Japão, não tem utilidade. Por exemplo, existem as oportunidades de emprego convocando "candidato fluente em japonês", quando, na realidade, disfarçadamente, quer fluência em inglês. Então, mandei meu currículo para algumas empresas, e reparei que tem de ser fluente em japonês e, entre parênteses, em inglês também.

Mas, na hora da entrevista – e já fiz varias aqui –, não tem efeito nenhum, não é levado em consideração absolutamente nada. Na realidade, tive muita oportunidade de emprego aqui por ser fluente, ler e escrever em japonês, para ser motorista, guia, levar alguém ali etc. Quer dizer, não passei 23 anos no Japão, tive toda essa experiência, ser formado em engenharia, para ser motorista. Foi uma coisa que me deixou muito decepcionado. Decepcionado não, decepção é uma coisa muito particular, talvez houvesse uma expectativa maior.

Mas, os decasséguis que estão no Japão, e tenho contato com alguns deles, estão trabalhando como intérpretes com salário de R$ 1.500 a R$ 2.000. Acredito que isto se deve a dois motivos: primeiro, os decasséguis no Japão não buscam qualificação mesmo. Segundo, estão em uma zona de conforto, e o próprio Japão facilita isto, por que você vai trabalhar, faz horas extras, volta para casa, é um país seguro, e, se você fizer horas extras, está tudo certinho, e se tiver uma boa harmonia na empresa, não vai ser mandado embora facilmente. O que as empresas japonesas querem, na realidade, não são os decasséguis, mas o decasségui para ser tradutor e intérprete. Eles poderiam ser supervisores, coordenadores, talvez haja alguns, mas não conheço, os que conheço todos estão trabalhando como intérprete.

E o japonês é uma língua que fica em segundo plano, mesmo para as empresas japonesas que estão aqui, pois estão vinculadas aos Estados Unidos. Nas entrevistas que fiz, eles me diziam: "Você fala muito bem o japonês, lê e escreve, mas, infelizmente, precisamos de al-

guém que fale inglês". Então, por que colocam que precisam de alguém que saiba falar o japonês fluente?

Em Belém, minha terra natal, acho que só sirvo para ser intérprete. Lá não há nada industrial, nem fui lá ainda depois que retornei. Mas, é uma pena, porque acho que é uma oportunidade que estão perdendo, tem muita gente altamente capacitada. É isso.

VIII

Momento para perguntas e respostas às dúvidas sobre o Acordo de Previdência Social entre Brasil e Japão

Belara Giraldelo

Gerente da Apsai – Agência da Previdência Social de Atendimento de Acordos Internacionais

Boa-tarde.

Mais uma vez, quero agradecer pela oportunidade que o CIATE dá à Agência da Previdência Social de poder ampliar o conhecimento a todas as pessoas que precisam do Acordo, porque o INSS, muitas vezes, tem dificuldade para fazer chegar às pessoas a essência do que produz.

Este momento é muito importante, talvez mais para nós da Agência, do que para o CIATE, porque é uma forma de passarmos para vocês informações sobre o nosso trabalho, o que é feito na Agência, o motivo da existência da Previdência Social e, basicamente, as atividades da nossa Agência, que são muito específicas.

Agradeço sinceramente ao CIATE, porque esta é uma das muitas oportunidades que a Agência tem tido de poder levar um pouco

do que é este Acordo, as regras que contém para poder fazer que as pessoas compreendam melhor, porque isto é muito importante.

Trabalho na Gerência São Paulo-Sul, sou formada em Ciências Contábeis, pós-graduada em Gestão Estratégica, ingressei na carreira em 2003, meu cargo é de Analista do Seguro Social e, hoje, estou – no serviço público usa-se muito este termo – gerente da Agência de Acordos Internacionais.

Quando pensei na condução da palestra, achei que a melhor forma de entender "o que é o acordo" seria abrir espaço para vocês questionarem, porque fica mais fácil do que só ficar falando.

Antes de entrar, fui questionada sobre um assunto que acredito muitos de vocês têm dúvida: "No Acordo, pode-se pagar um benefício menor que o salário-mínimo?".

Pode, porque a essência do Acordo é garantir um benefício aqui e outro no Japão. Ao final, ao somarmos os dois, a tendência é que se tenha uma renda mínima. Esta é uma das dúvidas que permeiam muito a cabeça dos assegurados.

Antes, gostaria de colocar alguns tópicos sobre a Previdência Social que considero importante.

O que é Previdência Social? Eu diria que é uma forma que o governo tem de garantir renda a qualquer brasileiro. Não vejo outro programa que seja tão abrangente; fala-se no Bolsa Família e em outros programas assistenciais, mas nada é tão expressivo quanto a Previdência.

Mas, temos de entender que a Previdência precisa de dinheiro para se manter. Não há como preservar esta manutenção se não houver quem contribua. Nossa Previdência é contributiva e solidária.

O que é contributiva ? E solidária ?

Contributiva, porque temos de pagar para que, futuramente, tenhamos o benefício. Por isso fala-se em Previdência, porque prevemos fatores como invalidez, velhice, morte.

Solidária, porque se paga hoje para poder usufruir amanhã, os que estão pagando hoje têm de colocar na consciência dos seus filhos e netos que, futuramente, eles terão de contribuir para que possamos ter nossa aposentadoria por ser solidária – os de hoje pagam para os de ontem, e os de amanhã pagarão para os de hoje. Então, se não houver este entendimento, a tendência é que este processo se extinga. Por isso, é muito importante que nossos filhos e netos entendam a importância e a essência deste sistema público de Previdência Social. Isto é um patrimônio.

Por mais que reclamemos das injustiças e dos salários, que são baixos, que há problemas, nenhum outro sistema abrange tantas pessoas, e com tantos benefícios, como a Previdência Social. Não há, no Brasil, uma empresa de seguros que seja capaz de fornecer todos os benefícios como a Previdência Social. Então, isto é nosso patrimônio, dos brasileiros.

Independente se servidor ou não, como cidadãos, precisamos preservar este patrimônio, cuja missão é garantir ao trabalhador e sua família a proteção social, que envolve invalidez, idade e morte. Porque, na morte daquele que contribuiu, sua família estará amparada.

Hoje, os benefícios pagos pela Previdência Social, fez que mais de 22 milhões de brasileiros de todas as faixas saíssem da linha de pobreza, ou seja, desde crianças até idosos deixaram de ser miseráveis graças aos benefícios pagos custeados pela Previdência Social.

São 28 milhões de pessoas que recebem benefícios, mais de 55 milhões de trabalhadores ocupados; portanto, se fizermos uma conta matemática, o resultado será menos de dois contribuindo hoje. Por isso, se não melhorarmos esta conta, na época de nossa aposentadoria não haverá solidariedade que pague nossos benefícios.

Hoje, temos cinco Superintendências Regionais, 104 Gerências Executivas, das quais quatro estão em São Paulo, capital, que são as Gerências Norte, Sul, Leste e Centro. Nós estamos na Gerência Sul.

São 1.500 unidades de atendimento e sete agências que atendem e operacionalizam acordos internacionais.

O Japão é atendido aqui, em São Paulo, junto com Portugal, e os dois países juntos correspondem a 60% de todos os requerimentos de benefícios de todas as sete agências, as outras seis respondem pelos 40% restantes. Depois de Japão e Portugal, está a Espanha, que é atendida no Rio de Janeiro. Nossa gerência tem 12 agências da Previdência Social, que realizam em média 106 mil atendimentos por mês, 5 mil por dia; são 625 servidores que mantêm 630 mil benefícios.

Relatei esses dados porque acho importante que vocês compreendam o tamanho da Previdência.

A Previdência consegue chegar desde o empresário até uma cidadezinha lá do interior do País. Tive a oportunidade de conhecer Tomé-Açu, junto com o cônsul Tsuboi, uma cidade pequenininha, que foi uma das pioneiras da vinda dos imigrantes japoneses ao Brasil. Foi reconhecida pela produção de pimenta-do-reino e tem um museu muito bonitinho sobre a chegada dos primeiros imigrantes no Brasil. Ela fica bem no meio do Pará, mas a Previdência chega lá, assim como até às populações ribeirinhas do rio Amazonas, do extremo norte ao extremo sul. É realmente uma coisa absolutamente grande. Só que só vai sobreviver se entendermos sua essência. Caso não compreendamos, ela tende a morrer, porque não há solidariedade que vá pagar isto. Então, é importante compreender a necessidade da contribuição, para que todos tenham benefícios.

O Acordo Previdenciário Brasil–Japão começou em março de 2012, há 19 meses, e já temos 419 benefícios pagos só para Japão. No Brasil, são mais uns 300 a 400.

Vejam, em 19 meses conseguimos atender a 417 pessoas que estavam no Japão, que não tinham direito até então de usufruir do benefício da Previdência Social aqui, no Brasil.

Gostaria, agora, de abrir para as perguntas e, à medida que for

explicando, vou prosseguindo com a palestra, assim fica mais didático e todos poderão interagir mais.

Pergunta:

Por exemplo, um japonês que trabalhou numa empresa japonesa no Brasil por uns dez anos, volta para Japão e resolve se aposentar. Ele terá direito de se aposentar no Japão. Nesse período de contribuição de dez anos no Brasil, quem paga é o governo brasileiro ou japonês?

Resposta:

Cada país vai pagar pela sua quota, pela sua parte. Se ele tem dez anos de Brasil, o Brasil lhe pagará dez anos de benefício. Agora, se for aposentadoria por idade, ele precisa de 15 anos – 10 são do Brasil, e os outros cinco, neste exemplo, pedimos para o Japão. Então, o Brasil paga 10/15 avos, e o Japão, a parte que lhe cabe. Cada um paga pela sua parte, por isso ele pode ter dois benefícios: um no Brasil e um no Japão.

Pergunta:

Meu nome é Harumi. Estou aqui a pedido do meu cunhado. Ele trabalhou praticamente 23 anos no Japão, não tem idade para se aposentar, mas voltou por invalidez. Ficou doente, com o lado direito sem mobilidade, por isso teve de voltar. Ele contribuiu por 5 anos no Brasil, e praticamente 19 no Japão. Neste caso, ele tem direito?

Resposta:

O Acordo prevê aposentadoria por invalidez. Onde ele está residindo?

Harumi:

Ele está em São Paulo.

Belara:

É difícil ele ir até a nossa agência, na estação Santa Cruz ?

Harumi:

É que ele depende de cadeiras de rodas.

Belara:

Alguém pode ir por ele? Ele está lúcido?

Harumi:

Mais ou menos...

Belara:

Primeiro, é preciso fazer o pedido do benefício. O pai, a mãe ou irmão pode ir até a agência. Será feito o protocolo de benefício e agendada uma perícia para ele. No dia da perícia, se ele não puder ir, vamos tentar que um perito vá até seu domicilio. Mas este é um segundo momento.

Primeiro, tem de fazer o pedido do benefício. Leve os documentos do Brasil e algum documento do Japão, para que, quando mandarmos o pedido dele também para o Japão, lá consigam localizar as contribuições para agilizar as respostas. No Brasil, provavelmente vamos depender desse tempo do Japão para garantir a qualidade do benefício do Brasil. Mas, sem fazer o pedido não há como sabermos se há ou não direito.

Então, feito o pedido, é preciso passar pela perícia. Após ser realizada, e o perito informando, ratificando, que realmente existe invalidez permanente, vamos para a segunda etapa, que é solicitar esse tempo do Japão para garantir o direito aqui. Aí faremos o cálculo do benefício para aposentadoria por invalidez, mas, para isto, ele precisa de 12 contribuições sem perda.

Então, vamos trazer do Japão só o que for necessário para somar com o que ele tem aqui, para garantir seu direito aqui. E, para o Japão, quando chegar esse pedido, o JPS, que é o Serviço de Pensão Japonês, vai encaminhar para vocês um endereço, informado no formulário, a fim de que remetam os documentos que devem ser mandados para que possa ser feita análise lá. Assim, considerando a legislação japonesa, se couber o direito lá, então ele receberá sua parte do benefício.

Mas só se vai conseguir analisar isto se houver o pedido. Se al-

guém, mãe, pai ou irmão, puder ir até a agência fazer o pedido, ok, só que ele tem de assinar o requerimento. Ele está assinando?

Harumi:

Ele é destro... Mas é o lado direito que está paralisado...

Belara:

O ideal seria que vocês tivessem uma procuração feita em cartório, alguém se responsabilizando por resolver esses problemas, porque, por exemplo, é necessária a assinatura no documento de solicitação, e, se ele não está apto a fazer isto, alguém tem de fazer por ele. Isto, desde que ele esteja mentalmente saudável, senão será um processo de curatela.

Só o protocolo de curatela já garante o direito ao protocolo de benefício. Se vocês tiverem alguma dificuldade, porque a curatela é tema de direito civil, as faculdades de Direito em geral têm assistência jurídica gratuita, ou mesmo a Defensoria Pública pode ajudar neste processo. Então, o curador nomeado, ou aquele que se propõe a ser curador, desde que seja com protocolo, já tem condições de solicitar benefício, e poderá nos procurar na Agência da Previdência Social, à Rua Santa Cruz 747, 1º subsolo, onde atendemos por ordem de chegada.

Harumi:

Mais uma coisa. Como ele só contribuiu por cinco anos, e agora está inválido, temos de continuar contribuindo com um salário-mínimo?

Belara:

Não. Primeiro, temos de ver se ele tem direito por esses cinco anos contribuídos e, com o que ele tem do Japão, depois vocês pensam nessa outra etapa caso não se garanta o benefício agora.

Primeiro, vamos saber se ele tem direito a benefício por esses cinco anos e trazer parte que ele tem do Japão para dar os 12 anos. E, se a perícia entender que ele não está inválido, será outro momento.

Vocês terão orientação para saber como é que se continua daí em diante. Mas, se ele estiver nas condições que você diz, vai ter a garantia da invalidez.

Inicialmente, vamos fazer o pedido. Procure o mais rápido possível a Defensoria e já peça a curatela. Estou percebendo que é um caso de curatela, não só de procuração, e, com o protocolo da Defensoria, você já consegue o protocolo do benefício na agência. Aí, a gente vai dando andamento, enquanto sai a curatela, e depois já fica mais fácil para receber o benefício.

Pergunta:

Tenho um sobrinho que mora no Japão, e ele pretende contribuir para a Previdência aqui no Brasil. Ele pode pagar pelo teto? Porque, no Japão, o salário é muito maior do que a realidade brasileira. Ele poderia contribuir pelo teto máximo?

Resposta:

São duas coisas diferentes.

Primeiro, expliquei que, em alguns casos, quando é utilizada totalização, o pagamento do benefício pode ficar abaixo do mínimo.

A pergunta que o senhor fez é outra coisa. Como contribuir para a Previdência Social brasileira estando no Japão. Seu sobrinho está trabalhando numa empresa japonesa?

Consulente:

Sim.

Belara:

Então, ele não pode contribuir no Brasil. Ele vai contribuir lá somente. A função do Acordo é justamente esta, evitar bitributação. Se um dia voltar para o Brasil, ele vai ter um tempo de contribuição lá e outro aqui. Então, ele terá um benefício pelo Acordo, e se juntarão os dois tempos. Mas, enquanto ele está lá vinculado lá, obrigatoriamente deve pagar à Previdência Social japonesa, não pode pagar aqui.

Consulente:

Mas, no caso de ele se desvincular dessa empresa e passar a trabalhar em outra que não tenha este tipo de benefício para os brasileiros, ele passaria a ter possiblidade de contribuir aqui?

Belara:

Ele só pode contribuir no Brasil como facultativo se não estiver fazendo alguma atividade de vinculação obrigatória no Japão. Se ele é empregado no Japão – a atividade de empregado gera filiação obrigatória –, não pode pagar no Brasil.

Entendo que no Japão não é permitido deixar de contribuir, e se ele não estiver contribuindo, então não está agindo conforme as regras. Se contribuir no Brasil como facultativo, ele não pode ter filiação obrigatória no Japão. Então, o que estiver pagando aqui será irregular.

Facultativo é aquele que não possui filiação obrigatória, que não tem um país acordante, que é o caso do Japão, mas trabalhando lá como empregado tem filiação obrigatória. Então, o ideal é que ele contribuísse lá. E, quando precisasse do acordo, ele juntaria o tempo de lá com o daqui, o que não for concomitante.

Há um projeto de lei tramitando no Senado para que esta questão do facultativo seja mais abrangente. Porque, como é o caso do Japão, o acordo dos Estados Unidos também não está prevendo aposentadoria por tempo de contribuição. E há pessoas que querem este tipo de aposentadoria. Só que, como elas estão empregadas no Japão não podem contribuir aqui. Isto porque não existe uma categoria para esta pessoa. Facultativo não pode, porque ela, no Japão, tem filiação obrigatória. Se é empregada lá, não pode estar empregada aqui ao mesmo tempo. E para o contribuinte individual há algumas regrinhas. Só o empresário que, teoricamente estando no Japão, obrigatoriamente teria que estar pagando aqui. Mas estes seriam casos muitos específicos.

Caso tenha dúvidas, não faça qualquer pagamento sem antes ter certeza do que está pagando. Porque, lá na frente, quando requerer esse

benefício, vai ter direito negado nessas condições. Perguntem, avaliem, liguem para a nossa agência se estiverem fora do Brasil. Se estiver em São Paulo, vá até a Agência, porque pagar e não ter certeza do que está pagando é muito complicado.

Outra coisa. Teto do Japão não é teto do Brasil, essas duas coisas não se confundem. O Acordo não traz valores, só tempo. Quando se contribui no Brasil, o dinheiro fica só aqui. Se contribuiu no Japão, o valor contribuído pertence à Previdência japonesa. O Acordo não traz valores, só o tempo, por isso pode haver dois benefícios, porque não existe compensação previdenciária.

Esta questão do facultativo, de não poder contribuir, está descrita no Decreto nº 3048/99, o regulamento da Previdência Social. Lá se diz quando uma pessoa pode ser contribuinte facultativo, aquela que não tem vinculação obrigatória nem outro país acordante.

São esses benefícios que não têm aposentadoria por tempo, porque quando um Acordo é realizado há que se considerar uma similaridade dos dois países.

Aposentadoria por idade, acredito que todos já conhecem, 65 anos de idade para o homem e 60 anos para mulher, carência mínima 180 contribuições. Por invalidez, contribuição de 12 meses e situação na época da invalidez, e tem de passar pela pericia médica do INSS para analisar o pedido aqui no Brasil.

Quando o trabalhador está no Japão e vai pedir um benefício de aposentadoria por invalidez no Brasil, há um formulário específico na página da Previdência, intitulado Parecer Médico. A pessoa imprime esse formulário e entrega para seu médico no Japão. O médico preenche o formulário, carimba e assina, e é encaminhado para o Brasil através do serviço de pensão japonês.

Quando esse formulário chegar aqui, o perito do INSS vai analisar as informações e atestar se cabe a aposentadoria por invalidez permanente para essa pessoa.

Pensão por morte, na verdade, é devida para o dependente da pessoa que faleceu. Não exige carência, só a qualidade. Dependente pode ser esposa ou companheira, filhos menores 21 anos, pais e irmãos.

Há uma sequência. A 1ª classe exclui a 2ª. A 1ª compreende cônjuges, companheira e filhos menores; a 2ª, os pais, e a 3ª os irmãos. Uma exclui a outra. Não existe pai dependente quando existir cônjuge.

Onde solicitar benefícios? Temos recebido reclamações na nossa Agência de que outras agências dizem desconhecer o Acordo. Infelizmente, o INSS é muito grande, são 1.500 agências espalhadas por todo o Brasil. Temos agências lá no interior do Pará e aqui na Capital, então é muito difícil fazer que todos os servidores tenham compreensão do assunto.

Quando isto acontecer, não saiam da Agência, tentem falar com o(a) gerente e peçam para nos ligar em São Paulo. Todas as agências têm o número do nosso telefone. Se se recusarem, liguem para nós, e acionamos Brasília, para os(as) gerentes executivos(as), a fim de que todos tenham assegurado o atendimento no local onde deseja ser atendido. Não pode uma pessoa sair lá do norte e vir para a Capital para ser atendido. Se o servidor não sabe, chama seu gerente, e se este não quiser nos contatar, tomamos as medidas para que isto não volte a acontecer.

Estando aqui em São Paulo, digo que o ideal seria que fossem diretamente à nossa Agência. Se for muito difícil, procurem a mais próxima, pois todas têm de fazer a recepção do pedido. A análise cabe a nós, mas a recepção é feita por todas as agências.

Lá no Japão há o serviço de pensão, cuja sede é em Tóquio, mas há alguns escritórios espalhados. Se a pessoa não mora em Tóquio, fornecemos o telefone para que ligue e pergunte qual o escritório mais próximo dela.

Também há muitas perguntas sobre a restituição. Quem rece-

beu a restituição, deixa de ter o tempo que trabalhou no Japão. Mas também nos foi solicitado para que recebamos o pedido, porque pode ter sido pedida restituição para um período e para outro não. O ideal é solicitar, para então as autoridades japonesas analisarem e responder se há ou não algum direito a algum período no Japão. Não deixem de pedir. Somente assim vamos ter a resposta exata.

A partir de março de 2012, o trabalhador brasileiro que estiver contribuindo para previdência no Japão não poderá contribuir na condição de facultativo, seja pelo código 1406 ou 1473, que é a contribuição simplificada do salário-mínimo. Hoje está vedado. Mas, pode ser que futuramente venha a ser repensado. Aliás, existe um projeto sobre isto. Mas, infelizmente, depende da boa vontade do Congresso Nacional para votar.

Pergunta:

É sobre uma questão anterior. Você disse que, mesmo se a pessoa trabalhar um ano, esse um ano vai contar para a Previdência Brasileira também?

Resposta:

Qualquer período que tiver no Japão. Desde que o Serviço de Pensão do Japão nos informe que esteve lá, será considerado. Seja um ou 12 meses, pois o Acordo não restringe a quantidade.

No início, houve problemas com os bancos no Japão, que estavam cobrando tarifas bancárias como é o procedimento de qualquer instituição. No entanto, o Banco do Brasil tem de ressarcir esse valor, porque ganhou a concorrência para pagar o segurado no exterior, e não deveria, pelo que foi acordado, cobrar nada. Agora, as pessoas que recebem o pagamento do benefício no Japão estão sendo ressarcias.

Como funciona? Perguntam-me se o segurado é obrigado a ter conta no Banco do Brasil. A resposta é não. Porque o Banco do Brasil é apenas um intermediário. Ele resgata o dinheiro do INSS e encami-

nha para o exterior. E, no Japão, faz a distribuição do dinheiro para os bancos informados pelos requerentes no momento da solicitação. Então, quem tinha conta em outros bancos e teve cobrança de tarifa, está tendo a devolução desses valores nos benefícios.

No Brasil, funciona normalmente. Ou o segurado recebe em crédito na conta-corrente, ou da forma como preferir. Já o deslocamento – documento que é entregue ao empregador que transfere o empregado de um país para outro – é específico para empresas. Como é um período temporário, com data de início e fim, o empregado fica vinculado à origem. Antes, a empresa tinha de pagar nos dois países, mas, hoje, com o Acordo, paga somente na origem. Se o empregado sai do Brasil para ir ao Japão, só paga no Brasil, e se vem do Japão para o Brasil, só paga no Japão. Isto se for deslocamento e por período determinado. Quanto aos decasséguis, estes assim não se enquadram. O decasségui está indo trabalhar no Japão, portanto as regras são da Previdência japonesa.

Para mais informações, há uma cartilha no site da Previdência (http://www.mpas.gov.br/). Antes de começar a pagar, nos procurem para fazer a coisa certa.

Pergunta:

Gostaria de orientação sobre a regra de aposentadoria por idade no Japão, porque aqui no Brasil é de 60 para mulher e 65 para o homem, e carência de 180 contribuições. E no Japão? Suponhamos que uma pessoa tenha trabalhado cinco anos aqui e queira se aposentar no Japão, qual a regra dessa aposentadoria por idade?

Resposta:

Sobre a regra do Japão não sou a melhor pessoa para falar. Por alto, sei que a idade para se aposentar é de 65 anos e 25 anos de contribuição. Mas não me considero apta para dar esta informação.

Do mesmo modo que trazemos de lá para cá, tem o que se

leva daqui para lá, mas cada Previdência tem sua regra. Se você tem condição aqui, concedemos aqui, tem condição lá, concede-se lá. Um exemplo clássico é que há muitos aposentados por tempo de contribuição no Brasil e, hoje, aos 65 anos, e estão pedindo por idade no Japão. Assim, informamos o tempo de Brasil, e eles levam esta informação para lá. O Japão analisa para saber se cabe uma aposentadoria por idade lá, mas esta análise é de responsabilidade do Serviço de Pensão local, e deve-se respeitar as regras locais. Pode-se levar o tempo daqui, ou seja, as regras não são iguais, mas a transferência é.

Pergunta:

Em relação à aposentadoria no Japão, queria saber sobre a carência e a idade exigida. Se para homem e mulher é igual, ou se é como no Brasil?

Resposta de Tatsuya Otake, diretor superintendente do CIATE

Como pré-requisito para receber a aposentadoria no Japão, tanto para homens quanto para as mulheres, em princípio, precisa ter participado do seguro de aposentadoria por 25 anos.

Primeiro, um dos enganos mais frequentes é achar que ao trabalhar no Japão torna-se apto a receber a aposentadoria. Mas isto é errado. Diferente do Brasil, o importante não é se trabalhou ou não, mas se participou do seguro aposentadoria e se realizou o pagamento. Portanto, mesmo não tendo trabalhado no Japão, desde que tenha pago o valor do seguro, pode-se receber a aposentadoria no Japão. Caso contrário, se não fez nenhum pagamento, mesmo tendo trabalhado, isto não será possível.

Segundo, há certas situações em que pessoas residentes no exterior ou de nacionalidade estrangeira morando no Japão podem receber a aposentadoria, mesmo não tendo contribuído por 25 anos.

No passado, há mais de 30 anos, a legislação incluía essas pessoas. Também, em certas ocasiões, excluía os residentes em Okinawa

na época da dominação norte-americana.

Como resultado, entre aqueles que emigraram para cá ou foram ao Japão como decasségui, que poderiam usufruir da aposentadoria pelo sistema atual, estavam impossibilitados devido às normas anteriores. Considerou-se injusto ignorar esses casos sob esta justificativa, principalmente em relação às pessoas de terceira idade. Assim, o sistema atual prevê o chamado "período de soma", que permite incluir os anos referentes à antiga legislação (que não permitia a participação à aposentadoria) ao período de carência.

Para determinar de forma efetiva quem pode participar deste sistema, a análise é feita a partir de uma série de documentos, como o passaporte, por exemplo. As pessoas que imigraram do Japão para o Brasil, ou que foram trabalhar no Japão, têm grande possibilidade de aplicar este sistema. Por isso, por exemplo, mesmo nos casos em que só tenham contribuído por 5 ou 10 anos, ao solicitar a pensão e após análise do setor de aposentadoria, houve muitos casos em que o pedido foi deferido.

Por fim, o terceiro ponto é que, além desses sistemas citados, há casos em que ainda faltava tempo de contribuição para receber a aposentadoria. E, pelo novo acordo de previdência social entre os dois países, foi possível de receber a aposentadoria. Acredito que esta seria uma boa interpretação.

Resposta de Sr. Toshinobu Tsuboi

De minha parte, gostaria de acrescentar algumas coisas. Trabalhei no Ministério do Trabalho, Saúde e Bem-Estar, no Setor de Aposentadoria, como encarregado justamente desse sistema de aposentadoria.

Atualmente, em relação à pergunta sobre a idade para o recebimento desse benefício, para ambos os sexos há uma diferença de cinco anos, e está sendo posto em prática um processo de adiamento de 60

para 65 anos. Os detalhes estão na tabela abaixo.

Tabela: Aumento da idade para recebimento de aposentadoria
Obs.: Há casos específicos (ex. ter trabalhado como marinheiro) em que a idade mínima é diferente, devido aos outros regulamentos.

Ano de nascimento	Idade em 1º/04/2014	Idade para início de recebimento	
		Homens	Mulheres
~1º/04/1953	61 anos	60 anos	60 anos
02/04/1953~1º/04/1954	60 anos	61 anos	
02/04/1954~1º/04/1955	59 anos		
02/04/1955~1º/04/1956	58 anos	62 anos	
02/04/1956~1º/04/1957	57 anos		
02/04/1957~1º/04/1958	56 anos	63 anos	
02/04/1958~1º/04/1959	55 anos		61 anos
02/04/1959~1º/04/1960	54 anos	64 anos	
02/04/1960~1º/04/1961	53 anos		62 anos
02/04/1961~1º/04/1962	52 anos	65 anos	
02/04/1962~1º/04/1963	51 anos		63 anos
02/04/1963~1º/04/1964	50 anos		
02/04/1964~1º/04/1965	49 anos		64 anos
02/04/1965~1º/04/1966	48 anos		
02/04/1966~	47 anos		65 anos

Por exemplo, no caso de homens, para nascidos após 02/04/1961, ou no caso das mulheres nascidas após 02/04/1966, a aposentadoria será liberada aos 65 anos. Para aqueles nascidos antes dessas datas, será parcialmente liberada antes dos 65 anos.

O próximo ponto é sobre o período de carência. Na realidade, no ano passado, dia 10 de agosto, surgiu uma nova legislação. Houve uma alteração que diminuiu o tempo de carência de 25 para 10 anos. Está prevista sua implantação em 1º de outubro de 2015, juntamente com o início da realização de uma reforma tributária ampla. Portanto, neste momento, a reforma não ocorreu ainda, e é preciso ter cuidado ao citar as mudanças. Mas quero aqui apontar que, com isso, o recebimento de aposentadoria está sendo mais facilitado.

Além disso, quero comunicar que o Consulado-Geral do Japão em São Paulo está disponibilizando consultas em relação às dúvidas sobre aposentadoria, assim como o INSS e também o CIATE. Tenho recebido, quase que diariamente, dúvidas em relação ao acordo sobre Previdência Social e aposentadoria, e as estou respondendo.

Assim, se houver alguma dúvida, por favor, entre em contato com o Consulado: Consulado-Geral do Japão em São Paulo, Departamento de Economia, encarregado Tsuboi, tel.: (11) 3254-0100.

Estes foram os meus adendos, muito obrigado pela atenção.

Belara:

Tenho mais duas informações. Recebemos muitos pedidos do Japão de pessoas que já tinham idade e tempo no Brasil, mas nem sabiam que tinham direito. Agora, estão pedindo suas aposentadorias, pessoas com 70, 75 anos. Então, percebemos que, de alguma forma, este Acordo está abrangendo muita gente. Mas, é claro, nada é perfeito, não existe solução perfeita para muitos problemas. Mas, pelo menos, é um amparo, e, pouco ou não, está ajudando as pessoas daqui e de lá.

Acredito que, com o tempo, este Acordo tende a ser aprimorado. Mas notamos que, neste momento, pelo que pode ser feito, muitas pessoas estão tendo seus valores, contribuídos aqui ou lá, reconhecidos em forma de benefícios. E isto é o que importa.

E, voltando a ressaltar, para que a Previdência sobreviva, é necessário a contribuição. Temos de educar as próximas gerações para que compreendam isto, porque a Previdência é necessária, mas só compreendemos isto quando dela precisamos. Então, vamos nos educar, e também às próximas gerações, para que tenhamos realmente uma Previdência sustentável, seja no Brasil, no Japão, ou em qualquer outro lugar.

Muito obrigada!

IX Palavras de encerramento

Masato Ninomiya
Presidente do CIATE

Permita-me, Roberto Tsuji, meu amigo, discordar de você e usar da minha prerrogativa de presidente para contestá-lo.

Tenho atendido, nos últimos quatro anos, por volta de, pelo menos, uma centena de empresas japonesas que vieram para cá.

Uma delas chamou um brasileiro que estava no Japão, ofereceu-lhe U$ 15 mil de salário, ou seja, R$ 30 mil mensais. Depois, contrariando minha sugestão, deu-lhe um carro. Isto, na hora de uma reclamação trabalhista, custaria um adicional de 20% do salário, porque então o funcionário teria tido um carro à disposição. Veio a resposta final. O vice-presidente do Japão, em pessoa, me telefonou para dizer que minha observação estava anotada, mas a empresa daria sim o carro, e ele estava assumindo a responsabilidade, porque o cara era bom.

Então, veja bem, essa história de que decasségui só serve para intérprete não é verdade. Eu dei emprego para muitos intérpretes, moças e rapazes que retornaram, no meu escritório ou através do NIATRE. Nem todos são intérpretes ou tradutores, depende da capacidade de cada um. Se a pessoa estudou a língua lá, é claro que só vai servir para intérprete, mas o que tenho visto é que as empresas, primeiro, admitem como tradutores/intérpretes, mas, depois, dependendo da capacitação, vão promovendo esses contratados.

É verdade que, como Paulo Yokota disse, pouquíssimas empresas dão possibilidade de ascensão aos brasileiros. Na história dos 100 anos da imigração, só conheço quatro nisseis que se tornaram presidentes de empresas japonesas no Brasil, diferente, por exemplo, de empresas americanas, europeias. Há um cidadão chamado Meireles, que todo mundo conhece, presidente do Banco Central no governo

Lula, foi uma pessoa que entrou no Banco de Boston como um simples bancário e se tornou seu presidente, aqui, no Brasil. Até aí tudo bem. Eu duvido que algum banco japonês coloque como presidente um nikkei. Mas o Meireles não se contentou em ser presidente do Banco de Boston no Brasil, e se tornou presidente do Banco de Boston dos EUA. Venceu a competição com pessoas formadas pelas melhores universidades americanas.

Bom, concordo que, realmente, as empresas europeias e americanas dão este tipo de oportunidades aos brasileiros. O que não significa que nenhum nikkei tenha conseguido. Mas, tenho visto que houve mudanças na mentalidade das empresas japonesas. Até o século XX, elas não davam colher de chá para um nikkei, tanto é, que as terceira, quarta gerações preferiram estudar inglês, francês, alemão, e o japonês ficava em último plano. Por quê? Porque viam os pais que haviam trabalhado nas empresas japonesas e não tiveram nenhuma ascensão.

Agora, quanto à sua colocação de que a empresa japonesa exige dos brasileiros retornados as mesmas atitudes do Japão vai resultar em acusação de assédio moral etc. No entanto, em relação às empresas japonesas que estão chegando agora, a primeira coisa que nos pedem é aconselhamento sobre questões trabalhistas, e é muito comum nos solicitarem para elaborar um manual de trabalho. As primeiras observações que fazemos são sobre este tema. Esse manual não é para brasileiros, mas para os japoneses, a fim de que tomem cuidado ao lidar com empregados brasileiros. Aconselhamos a não gritar, e, se tiver de chamar a atenção do funcionário brasileiro, que o faça de uma forma cavalheiresca. Nunca gritar, deixando-se levar pelo calor da ira. Acho que a mentalidade das empresas japonesas que estão chegando agora está diferente do que foi na década de 1950, 60, 70.

Acredito no seguinte: o fenômeno decasségui é um dos três pilares da história da imigração japonesa no Brasil. O primeiro foi a vinda dos japoneses, e seu avô sabe bem disso, pois foi o pioneiro da imigração

japonesa em Belém; depois foram as empresas japonesas que vieram para cá. Antes da Segunda Guerra, muito poucas, mas, depois, em diversas ondas, muitas vieram para cá. O terceiro pilar importante são os brasileiros que foram para o Japão, a partir do meado da década de 1980.

O interessante é que, quando se comemorou aqui o 80º aniversário da imigração, em 1988, exatamente neste prédio, a grande preocupação da colônia japonesa da época era de que os sanseis, yonseis e os *nonseis* não sabiam mais o japonês, e que não havia meios de lhes ensinar essa língua. Havia bolsas de estudos, tais como Mombusho, Província, JICA, mas iam, no máximo, 100 a 150 brasileiros por ano ao Japão. Ora, no fenômeno decasségui, não são só aqueles 317 mil registrados em dezembro de 2007, mas, se se computar todos os brasileiros que estiveram no Japão nos últimos 25 anos, a soma deve ultrapassar 560 mil pessoas, que conheceram, sofreram sim as agruras, mas conheceram o Japão de perto. Voltaram sem saber falar o japonês? É, muitos deles. Mas muitos voltaram conhecendo o Japão, não é?

Quem é professor sabe. Ainda que se usem todos os recursos audiovisuais, até ensinar como funciona o vendedor automático no Japão, vendedor automático de passagem, *shinkansen* etc., não há horas que bastem. E se o brasileiro que viveu lá seis meses, um ano, dois anos, terá absorvido muito da cultura japonesa. Então, acho que, de qualquer forma, o fenômeno decasségui dos últimos 25 anos está servindo, vai servir, como uma injeção de fortificante, não só na colônia japonesa, na comunidade nipo-brasileira, mas em toda a sociedade brasileira.

Muito obrigado, peço desculpas pela intromissão, mas achei importante fazer essas colocações.

Em seguida, gostaria de convidar os agraciados com o Diploma de agradecimento pela palestra ministrada no dia 28 de setembro, como participantes do Simpósio Internacional do CIATE:

Sra. Natsuko Horii; Rodrigo Akio e Roberto Tuji.

I Nossa expectativa em relação à Bolsa de Estudos Shoei

Masato Ninomiya
Presidente do CIATE

Gostaria de parabenizar os bolsistas, mas não posso deixar de fazer algumas observações e falar um pouco sobre esse dinheiro que vocês estão recebendo.

A Bolsa de Estudos Shoei tem esta denominação por estar relacionada à empresa Shoei, que atuou no Brasil por volta de 30 anos, e foi embora cerca de 10 anos atrás. Nessa ocasião, ela deixou aqui um dinheiro que não pôde ser repatriado, pois, por alguma razão, esqueceram-se de registrar, na época de sua constituição, este valor correspondente no Banco Central.

Representantes da Shoei me procuraram como advogado, e, então, fiz de tudo para encontrar uma forma jurídica legal para repatriar este recurso financeiro. Mas não foi possível, justamente pela falta de registro no Banco Central. Não se tratava de uma soma de grande monta, mas, como iria desaparecer, porque a empresa seria comprada por outra, decidiram confiar-me este montante para ser utilizado para o bem da comunidade nipo-brasileira aqui no Brasil.

Faço parte de diversas entidades da comunidade, e pensei em doar para o Hospital Santa Cruz, para o Museu da Imigração Japonesa, etc. Mas, enfim, consultando diversas pessoas, a conclusão a que chegamos foi investir este valor em prol do futuro da comunidade. E o que é o futuro da comunidade?

São os jovens, e não qualquer jovem, mas aqueles que tivessem algo a ver com a conexão Brasil-Japão por meio desse laço decasségui.

Então, foi nomeada uma comissão formada por profissionais de origem acadêmica, professores universitários etc.

Nesta primeira chamada, recebemos mais de 20 inscrições, das quais vocês foram os escolhidos. Primeiro, levou-se em conta o nível de estudo e também a potencialidade que cada um apresenta em poder futuramente contribuir para as relações Brasil-Japão, com base na experiência de ter passado algum tempo no Japão.

Então, muito mais do que agradecimentos dirigidos à minha pessoa, vocês têm que agradecer ao fundo Shoei. Não se pode esquecer o nome desta empresa, que, aliás, nem existe mais. Ela atuou aqui, no Brasil, durante 30 anos, e ao ir embora deixou esse dinheiro para vocês.

Referido valor não está mais comigo nem com o CIATE. Foi confiado à Fundação Kunito Miyasaka, que leva o nome do fundador do Banco América do Sul, que também não existe mais. Essa fundação administra os recursos que o falecido Sr. Miyasaka e o Banco América do Sul deixaram e ficaram fora da parte vendida aos bancos. Então, essa Fundação existe, está atuante e trabalha no sentido de financiar projetos não lucrativos da comunidade, e agora administra os recursos vindos da Shoei.

Assim, o salário-mínimo que vocês recebem mensalmente vem da Fundação, não de mim ou do CIATE. Acredito que a Fundação Kunito Miyasaka seja a entidade mais confiável da comunidade. Calculo que o fundo Shoei, anualmente, vai poder sustentar quatro ou cinco bolsistas nos futuros 20 anos.

Vocês formam a primeira leva. No próximo ano, vamos escolher mais uns cinco, outro ano, mais cinco. Ou seja, a turma de vocês se forma, e entram mais cinco. Nossa grande dúvida, na época da constituição desta bolsa, foi quanto à restituição, ou seja, simplesmente emprestaríamos o dinheiro para vocês que depois nos devolveriam, ou seria a fundo perdido?

Diante do impasse, consultamos diversas pessoas e chegamos à conclusão de que isto ficaria a critério dos bolsistas. Vocês não são obrigados a devolver o dinheiro, mas, se um dia ficarem muito ricos, quer seja em Gestão Ambiental, por meio da Administração de Empresa, na prática da Fisioterapia etc., e se quiserem doar algum dinheiro para o CIATE ou qualquer entidade em agradecimento a este benefício, serão muito bem-vindos, mas, vale ressaltar, não há qualquer obrigação jurídica ou contratual. Vocês estão recebendo esse dinheiro porque confiamos em vocês, pelo seu currículo e pela entrevista que fizemos. A única coisa que esperamos é que estudem com afinco e sejam o elo da ligação Brasil e Japão.

II Depoimento de Alan Yukio

Primeiramente, gostaria de me apresentar.

Meu nome é Alan, faço Administração de Empresas, com ênfase em Tecnologia da Informação, na Faculdade de Informática e Administração Paulista, mais conhecida como FIAP, e morei durante aproximadamente 7 anos no Japão.

Quando fui ao Japão, tinha por volta de 12, 13 anos, comecei cursando o 5º ano do primário (*Shougakkou*) e estudei na escola japonesa até concluir o ensino secundário (*Chuugakkoou*), quando comecei a trabalhar, primeiro fiz o famoso "bico" em um hotel, limpando os quartos, até conseguir o que mais queria na época, trabalhar em uma fábrica.

Minha primeira experiência foi em uma pequena produtora de peças para automóveis. O trabalho era fácil. A fábrica produzia partes do interior do carro, e tudo que eu fazia era passar cola em um molde para outra pessoa colar o couro. No meu caso, era responsável pela parte interna da porta de um carro executivo que, aqui, alguns devem conhecer, o Lexus.

Como tudo na vida, o começo foi bom. Mas, por conta da rotina, com o tempo foi se tornando cansativo e repetitivo, juntando-se a isto o baixo salário. Enfim, trabalhei nessa fabrica até completar 18 anos, e sai à procura de outro emprego.

Como na época estava difícil encontrar emprego, acabei fazendo outro "bico", só que dessa vez em uma fábrica grande. E foi lá que comecei a ficar curioso em relação à administração. Certo dia, estava trabalhando, e veio até mim um senhor de terno com um boné da empresa e me perguntou como eu estava e se estava gostando do trabalho. Respondi que sim, trocamos algumas frases, e ele foi embora.

Logo depois, o homem que trabalhava ao meu lado me disse que aquele senhor era o dono da fábrica. Pois é, profissionalmente, pela primeira vez me senti importante. Sobre aquele senhor, comecei a pensar coisas do tipo "O que será que ele faz?", "Como será que ele administra a fábrica?", "O que acontece no alto escalão?", "Como ele chegou lá?". Assim, somado ao meu pequeno sonho empreendedor que sempre tive, começou a nascer dentro de mim o desejo de ser um administrador e empreendedor.

Quando isso surgiu na minha cabeça, tinha só 18 anos, hoje tenho 20, e ainda sou novo. Na época, estava trabalhando em uma fábrica, mas, sem querer menosprezar este tipo de atividade, sabia que podia fazer algo melhor do que repetir a mesma rotina todos os dias. Foi nesse momento que comecei a fazer o supletivo para concluir o ensino fundamental brasileiro, e coloquei na minha cabeça que nunca mais trabalharia em uma fábrica. Mais ou menos um ano e meio depois, estava de volta ao Brasil.

Chegando aqui, era tudo novidade, mas não havia muito tempo a perder. Comecei o supletivo e o cursinho pré-vestibular pra poder prestar o exame vestibular no mesmo ano. Felizmente, tudo deu certo, e hoje estou no segundo semestre da faculdade.

Gosto muito do curso, é exatamente o que queria. Tenho aulas

de Teoria de Gestão Empresarial, uma matéria que gosto muito, porque conta a história da administração, desde Taylor, considerado o pai da administração, até a indústria japonesa que mudou o mundo depois da Segunda Guerra Mundial.

Também tenho aulas de Matemática aplicada aos negócios, Comunicação pessoal e empresarial, Economia, Contabilidade, Planejamento de projetos, Informática instrumental, TI aplicada à administração, e Psicologia, que é outra matéria que gosto muito.

Nos meus planos, a faculdade é só o início. Depois de me formar, pretendo fazer uma pós-graduação e, em seguida, o MBA, embora ainda seja muito cedo pra decidir em quais áreas vou me especializar. Profissionalmente, pretendo ocupar um cargo elevado na administração de uma grande empresa, quem sabe na Google, na Apple ou na Microsoft.

Mas, meu sonho mesmo é abrir meu próprio negócio, e isso é algo que sempre me fez quebrar muito a cabeça. Quero fazer algo realmente diferente, mas o diferente não é fácil de pensar e criar. Um tema que sempre me vem à cabeça quando penso nisso é a sustentabilidade, pois é um tipo de negócio que está cada vez mais presente, que leva em conta a preservação do meio ambiente e acaba se refletindo como um bem à sociedade.

Sobre o futuro minhas ideias ainda não estão muito claras, mas isso é algo que pretendo ver com mais clareza no decorrer do curso.

Por fim, gostaria de agradecer ao CIATE e à Fundação Kunito Miyasaka, que idealizaram este projeto maravilhoso da Bolsa de Estudos Shoei, sem o qual eu provavelmente nem estaria estudando; ao presidente Masato Ninomiya e aos membros da comissão que nos escolheram como bolsistas. Pretendo fazer que os senhores se orgulhem por terem me escolhido.

III Depoimento de Fernanda Ono

Boa-tarde,

Meu nome é Fernanda Ono, tenho 22 anos e sou graduanda de Fisioterapia na Universidade Federal de São Carlos. Vou iniciar contando um pouco da minha experiência no Japão.

Em 2006, quando completei 15 anos, me mudei, junto com meus pais, para o Japão, na província de Chiba, em Kamagaya, deixando meus irmãos mais velhos no Brasil. Minha estada foi curta, de um ano, porém, tive a oportunidade de fazer o Ensino Fundamental no Colégio Kamagaya High School Junior, onde me foram proporcionadas aulas particulares de japonês e muitos outros aprendizados.

Os professores e colegas de classe foram muito pacientes comigo, ajudando-me com a dificuldade na língua e o choque cultural. Levaram-me a passeios pelas cidades, festivais e restaurantes. Também iniciei a prática de vôlei na escola, e tive aulas que melhoraram minhas habilidades manuais, por exemplo, marcenaria, culinária e artes. Práticas estas que nunca imaginaria ter em uma disciplina escolar.

Conheci muitos estrangeiros que me ajudaram a melhorar mi-

nha conversação em inglês, espanhol e também japonês. Lá, fiz algumas amizades que permanecem até hoje. As experiências e lembranças mais legais que guardo são das viagens que fiz em Nara, Kyoto e Tóquio.

Morar no Japão me proporcionou uma visão diferente do mundo. A sociedade é muito bem organizada e altruísta. Tudo lá parece funcionar muito bem, principalmente os meios de transporte e a educação. Porém, por problemas particulares e pela ausência dos meus irmãos, não consegui continuar no Japão.

Eu e meus pais voltamos ao Brasil em 2007, e, em 2008, voltei a estudar. Iniciei em alguns colégios públicos, mas preferi terminar os estudos em um supletivo. Em 2010, ao concluir os exames, comecei a pensar nas possibilidades de cursos e faculdades que gostaria de fazer. Assim, naquele mesmo ano, prestei vestibular e passei na primeira fase da USP no curso de Terapia Ocupacional, mas não estava preparada o bastante e não passei para a segunda.

Fiz cursinhos pré-vestibular para preencher a defasagem que tinha nos estudos, e em 2011 consegui ingressar em duas faculdades federais, uma em São Carlos e outra em São Paulo, ambas no curso de Terapia Ocupacional. Escolhi a Universidade Federal de São Carlos por ser mais reconhecida e pela oportunidade de morar sozinha. Fiz um ano de curso e percebi que não estava satisfeita, então tranquei a matrícula para poder recomeçar a estudar para um novo vestibular. No fim, consegui passar em uma transferência interna de curso, mudei para Fisioterapia e permaneci em São Carlos.

Escolhi o curso de Fisioterapia por estar relacionada à saúde e bem-estar do indivíduo. Na faculdade, tenho aprendido não somente sobre o indivíduo em si, mas também sobre as relações sociais que o cercam e de que forma a saúde pode estar relacionada aos aspectos cotidianos. Com isso, meu objetivo é trabalhar na prevenção, promoção e recuperação da saúde da população. Minha meta é me especializar em UTI – Unidade de Terapia Intensiva e trabalhar em projetos nos quais

o foco seja a população vulnerável e em condições insalubres, que não envolvam religião ou convicção política.

Para finalizar, gostaria de agradecer a todos que me proporcionaram esta oportunidade de continuar meus estudos, ao CIATE, à Fundação Kunito Miyasaka e à Comissão de Seleção da Bolsa Shoei. Muito obrigada.

IV Depoimento de Naomi Matsuura

Boa-tarde a todos,

Eu me chamo Naomi Matsuura, tenho 19 anos, e atualmente moro em Ribeirão Preto. Meu pai foi decasségui de 2008 a 2010. Após o fechamento da empresa do setor de fotografia, da qual era proprietário, ele partiu ao Japão a fim de sanar as dívidas acumuladas e garantir a sobrevivência da família.

Como naquela época a crise econômica mundial já estava iniciando, só havia vaga no setor alimentício, nos *bentoya*. Ele trabalhou no setor de *chouri* (cozinha), no período noturno. No início da sua experiência como decasségui, por ser fim de ano, havia muitas horas extras, que fizeram sua estada valer a pena. No entanto, em março de 2009, a jornada de trabalho foi reduzida de seis para cinco dias semanais.

Por certo tempo, como meu pai tem domínio das duas línguas, português e japonês, passou a trabalhar como intérprete para os *tantosha* (encarregado) brasileiros e para o supervisor japonês na hora da *chourei* (reunião matinal).

Em março de 2010, como já não estava mais compensando fi-

nanceiramente, meu pai voltou ao Brasil. Atualmente, para ele, os conhecimentos obtidos no Japão em relação ao sistema previdenciário, seguro-saúde, imposto de renda e outros tributos, convívio social dos brasileiros, sistema de educação para crianças estrangeiras, comportamento dos brasileiros dentro do ambiente de trabalho, entre várias outras coisas, estão sendo aproveitados 100% no seu trabalho.

Durante sua ausência, minha mãe, meu irmão e eu nos unimos muito mais. Para nós, a ausência da figura paterna foi muito difícil, pela falta do apoio presencial numa fase tão importante que foi a adolescência. Para minha mãe, que cumpria papel duplo, garantir a sobrevivência da família e manter o nível educacional dos dois filhos era o mais importante. Apesar dos recursos avançados de comunicação via *internet*, encurtando a distância e o sofrimento da família, a preocupação com a saúde do meu pai e a saudade eram inevitáveis.

Uma das lembranças mais fortes daquela época era tirar fotos de cada Natal e aniversário que passávamos sem meu pai, para que fossem enviadas por e-mail, e de cantar "Parabéns" por meio das ligações por Skype.

Atualmente, estou no curso de Informática Biomédica, na Universidade de São Paulo, *campus* Ribeirão Preto, que é a área que cuida do desenvolvimento de *software* e equipamentos eletrônicos para as áreas biológicas e médicas.

Desde minha formação no ensino médio técnico em informática, concluído no ano de 2011, tive certeza de que seguiria a carreira em tecnologia unindo os conhecimentos biomédicos para me especializar futuramente em bioinformática. Esta especialidade consiste em buscar soluções aos problemas biológicos que envolvam a utilização em grandes volumes de dados, como resultados de pesquisa em genomas, análise estrutural molecular e modelos biológicos.

Aliando conhecimento, ciência da computação e ciência médica, desejo contribuir para a sociedade desenvolvendo pesquisas no con-

trole e cura do câncer, utilizando a nanotecnologia, aplicando o conceito de portas lógicas no DNA em seu nível molecular.

Além das atividades acadêmicas, também faço parte da empresa Junior de informática biomédica, a InfoBio Junior, como estagiária na área de projetos. Esta empresa proporciona aos membros efetivos condições para aplicações práticas dos conhecimentos obtidos durante a graduação, incentivando a capacidade empreendedora do graduando, o que nos oferece uma visão empreendedora enquanto acadêmico.

Apesar da distância entre a minha cidade natal e a atual, escolhi estudar na USP de Ribeirão Preto por ter sido pioneira no País na criação deste curso de graduação voltado à formação de profissionais com aptidão interdisciplinar em computação e biociências.

Para finalizar, gostaria de agradecer imensamente a oportunidade que o CIATE e a Fundação Kunito Miyasaka, por meio da Bolsa de Estudos Shoei, me proporcionaram para o desenvolvimento dos meus estudos.

V Depoimento de Rodrigo Miya Teixeira

Boa-tarde a todos

No início deste ano, vim ao CIATE e disse:

"Meu nome é Rodrigo, tenho 31 anos, vivi no Brasil até os 15, e dos 15 aos 30 no Japão. Passei praticamente metade da minha vida em cada país. Meu sobrenome japonês é MIYA, mas, no Japão, este era o meu "nome". Meus avós são de Okinawa, mas, graças a Deus, um dia eles vieram parar em Suzano-SP. Meus pais foram trabalhar no Japão e eu fui junto. Tive de sair da escola e do curso técnico que fazia no Senai. A ideia inicial era tentar voltar a estudar no Japão, até os 18 anos, mas, chegando lá, surgiu uma oportunidade de trabalhar e aceitei, para poder ajudar meus pais.

Durante toda a estada no Japão, morei e trabalhei somente na região de Mie. Adaptei-me bem e gostei muito da região, que tem um bom clima durante todo o ano e boas oportunidades de emprego. Com o tempo, acabei conhecendo muitas partes do Japão, de Okinawa até Saitama, durante as férias, passeando e absorvendo a cultura, o costume do país. Realmente me diverti muito nesses passeios. Infelizmente, não há tempo pra mencionar tudo o que fiz.

Nesse meio-tempo, vim ao Brasil por três vezes. Na primeira, acabei ficando por aqui para terminar o Ensino Médio que havia deixado. Assim que completei, retornei ao Japão, na mesma cidade, na mesma empresa.

Mas lá não foi somente diversão, muito pelo contrário.

Nas fábricas, foram mais de 14 anos, geralmente 12 horas por dia. Tive grandes experiências em empresas de grande porte, no setor de autopeças e de eletrônicos. Hoje, vejo que foram aulas práticas de disciplina, dedicação, esforço, enfim, a oportunidade de um grande aprendizado da forma de trabalho dos japoneses em busca da perfeição na produção, ou da qualidade de seus produtos. Vi muitas coisas boas, e também muitas que poderiam ser melhoradas.

Decidi que deveria aproveitar essa visão que tive como funcionário e me tornar um administrador de empresas em meu país, por acreditar que a experiência em empresas do Japão poderia contribuir bastante com a forma de se administrar algo aqui. Assim, sendo brasileiro, posso também agregar os valores culturais.

Retornei ao Brasil no final de 2012, e em fevereiro de 2013 iniciei meu projeto profissional, ao ingressar na Faculdade de Mogi das Cruzes, no curso Administração.

Atualmente, trabalho na empresa de energia elétrica EDP-Bandeirante, mas sigo em busca da oportunidade de atuar, contribuir e, se possível, fazer a diferença na área administrativa das empresas da região.

Este é o meu projeto. E hoje sou um dos contemplados com a Bolsa Shoei.

Agradeço o apoio da Fundação Kunito Miyasaka, do CIATE e seus envolvidos, em especial o Prof. Masato Ninomiya, presidente do CIATE, por incentivar e acreditar que podemos contribuir profissionalmente com o nosso país.

Muito obrigado.

V Depoimento de Suellen Sato

Boa-tarde a todos.

Meu nome é Suellen Sato, tenho 24 anos e sou graduanda em Gestão Ambiental pela Universidade de São Paulo, *campus* Leste – EACH.

Primeiro, gostaria de relatar minha experiência no Japão. Quando criança, estive lá por 2 anos, junto com meus avôs, e, infelizmente, não tenho muitas lembranças dessa época. Mais tarde, aos 15 anos de idade, retornei ao Japão num intercâmbio de dois meses, quando vivenciei experiências muito enriquecedoras, e tive a oportunidade de conhecer melhor o país. Certamente foi um dos acontecimentos que me motiva, até hoje, a estudar cada vez mais a cultura e a língua japonesas.

Vou falar um pouco sobre o meu curso – Gestão Ambiental –, que é bastante recente, e creio até que muitas pessoas nunca ouviram falar. O que estudo diz respeito à promoção de uma nova forma de desenvolvimento, que abrange as dimensões econômica, social e ambiental. Essa concepção de desenvolvimento é o que os profissionais desta área chamam de desenvolvimento sustentável.

Escolhi este curso porque, na infância, passei muito tempo em contato com a natureza, e também com a cultura japonesa do *mottainai*, ou não desperdício, no que diz respeito aos recursos e ao tempo de que se dispõe. Na ocasião em que optei pelo curso, não tinha muita ideia do por que da escolha, mas, hoje, acredito que foram estes dois fatos que mais me motivaram a seguir este caminho.

No momento, não tenho uma clara visão de como será minha atuação profissional, já que ainda estou em dúvida em seguir, ou não, uma carreira acadêmica, mas tenho certeza de que esta área é uma das mais promissoras, principalmente no Brasil, onde os recursos naturais são vastos, e é de suma importância seu aproveitamento consciente.

Por fim, gostaria de agradecer a todos os presentes. E meus agradecimentos especiais ao presidente da CIATE, aos membros da comissão de seleção e à Fundação Kunito Miyasaka, por terem me dado esta honra de participar do projeto, e pelo grande apoio aos meus estudos.

Posfácio

O ambiente que cerca os trabalhadores brasileiros e seus familiares no Japão mudou consideravelmente nos últimos 5 anos. Havia cerca de 317.000 patrícios no Japão em dezembro de 2007 e agora, fala-se que o total não chega a 190.000. A economia japonesa, contudo, demonstrou sensível melhora desde que a coalizão partidária dos liberais democratas e do Komeito, o partido budista, voltou ao poder.

Houve desvalorização da moeda em mais de 20% e a exportação melhorou sensivelmente, embora a balança comercial continue no vermelho devido à paralisação de todas as usinas nucleares, a começar pela Fukushima I, destruída pelo histórico tsunami de 11 de março de 2011, e consequente importação de petróleo e gás para alimentar as usinas termelétricas. Houve reativação do mercado de trabalho, graças à notícia, entre outras, da decisão do Comitê Olímpico Internacional de sediar os jogos olímpicos de 2020 no Japão. Fala-se na abertura do mercado de trabalho no segmento da construção civil e também no de assistência aos idosos.

Gostaríamos de acompanhar os interesses de brasileiros que desejam trabalhar nestes setores, embora haja a concorrência de asiáticos que trabalham com salários inferiores aos dos brasileiros.

Com a devida vênia, gostaríamos de dedicar o presente posfácio à memória de Tereza Nori Konno Kamogawa, falecida em 15 de junho de 2013. Foi assistente editorial de todos os Anais e Relatórios do CIATE, mesmo antes de sua constituição em 1992, pois a edição bilíngue do Relatório do Simpósio do Fenômeno chamado Dekassegui, que deu origem ao CIATE, também foi preparado com sua ajuda.

Fomos colegas de classe da 3ª. série C, do saudoso Colégio Paulistano, no ano de 1962, e os nossos caminhos se cruzaram novamente no ano de 1990, quando ela começou a trabalhar em nosso escritório

de advocacia, como secretária. Passou a cuidar dos trabalhos de tradução e interpretação, bem como de editoração de livros e mais tarde, dos procedimentos para obtenção de incentivos fiscais relacionados à Lei Rouanet e das respectivas prestações de contas. Talvez o trabalho de maior fôlego que realizamos foi o Dicionário Trilíngüe de Termos Médicos de autoria do falecido Dr. Sérgio Ryuso Dohi, em cuja equipe de revisão trabalhou incansavelmente, comparecendo ao escritório também nos fins de semana e nos feriados. Esta obra, assim como outras, não teria sido concluída, não fora a sua colaboração.

Participou, ainda, ativamente, como membro da secretaria do lado brasileiro, do Monumento em Homenagem ao Centenário da Imigração Japonesa para o Brasil, obra que recebeu o nome de Sonho e Gratidão, de autoria do escultor japonês Kota Kinutani, doada à Cidade de São Paulo e instalada no Parque do Carmo, em Itaquera, a cuja inauguração compareceu a Sua Alteza Imperial, o Príncipe Herdeiro Naruhito com sua comitiva, o Prefeito Gilberto Kassab, o Vereador Aurélio Nomura e demais autoridades de ambos os países.

A Federação de Sakura e Ipê do Brasil, que zela pelo monumento, juntamente com a Prefeitura Municipal de São Paulo, houve por bem outorgar o merecido Diploma de Honra ao Mérito a Tereza Nori Konno Kamogawa, por ocasião do 5º. Aniversário da inauguração do Monumento. O referido galardão, datado de 18 de junho de 2013, Dia da Imigração Japonesa para o Brasil, não lhe chegou em vida, tendo sido colocado no altar da cerimônia budista do 49º. dia de seu falecimento.

Dedicamos estas singelas palavras de agradecimento para a assistente que durante toda a vida batalhou em casa como esposa e mãe de três filhas e, fora de casa, trabalhou, também para pavimentar o intercâmbio cultural com o Japão.

Masato Ninomiya
Presidente do CLATE

Escolhi este curso porque, na infância, passei muito tempo em contato com a natureza, e também com a cultura japonesa do *mottainai*, ou não desperdício, no que diz respeito aos recursos e ao tempo de que se dispõe. Na ocasião em que optei pelo curso, não tinha muita ideia do por que da escolha, mas, hoje, acredito que foram estes dois fatos que mais me motivaram a seguir este caminho.

No momento, não tenho uma clara visão de como será minha atuação profissional, já que ainda estou em dúvida em seguir, ou não, uma carreira acadêmica, mas tenho certeza de que esta área é uma das mais promissoras, principalmente no Brasil, onde os recursos naturais são vastos, e é de suma importância seu aproveitamento consciente.

Por fim, gostaria de agradecer a todos os presentes. E meus agradecimentos especiais ao presidente da CIATE, aos membros da comissão de seleção e à Fundação Kunito Miyasaka, por terem me dado esta honra de participar do projeto, e pelo grande apoio aos meus estudos.

Posfácio

O ambiente que cerca os trabalhadores brasileiros e seus familiares no Japão mudou consideravelmente nos últimos 5 anos. Havia cerca de 317.000 patrícios no Japão em dezembro de 2007 e agora, fala-se que o total não chega a 190.000. A economia japonesa, contudo, demonstrou sensível melhora desde que a coalizão partidária dos liberais democratas e do Komeito, o partido budista, voltou ao poder.

Houve desvalorização da moeda em mais de 20% e a exportação melhorou sensivelmente, embora a balança comercial continue no vermelho devido à paralisação de todas as usinas nucleares, a começar pela Fukushima I, destruída pelo histórico tsunami de 11 de março de 2011, e consequente importação de petróleo e gás para alimentar as usinas termelétricas. Houve reativação do mercado de trabalho, graças à notícia, entre outras, da decisão do Comitê Olímpico Internacional de sediar os jogos olímpicos de 2020 no Japão. Fala-se na abertura do mercado de trabalho no segmento da construção civil e também no de assistência aos idosos.

Gostaríamos de acompanhar os interesses de brasileiros que desejam trabalhar nestes setores, embora haja a concorrência de asiáticos que trabalham com salários inferiores aos dos brasileiros.

Com a devida vênia, gostaríamos de dedicar o presente posfácio à memória de Tereza Nori Konno Kamogawa, falecida em 15 de junho de 2013. Foi assistente editorial de todos os Anais e Relatórios do CIATE, mesmo antes de sua constituição em 1992, pois a edição bilíngue do Relatório do Simpósio do Fenômeno chamado Dekassegui, que deu origem ao CIATE, também foi preparado com sua ajuda.

Fomos colegas de classe da 3ª. série C, do saudoso Colégio Paulistano, no ano de 1962, e os nossos caminhos se cruzaram novamente no ano de 1990, quando ela começou a trabalhar em nosso escritório

de advocacia, como secretária. Passou a cuidar dos trabalhos de tradução e interpretação, bem como de editoração de livros e mais tarde, dos procedimentos para obtenção de incentivos fiscais relacionados à Lei Rouanet e das respectivas prestações de contas. Talvez o trabalho de maior fôlego que realizamos foi o Dicionário Trilíngüe de Termos Médicos de autoria do falecido Dr. Sérgio Ryuso Dohi, em cuja equipe de revisão trabalhou incansavelmente, comparecendo ao escritório também nos fins de semana e nos feriados. Esta obra, assim como outras, não teria sido concluída, não fora a sua colaboração.

Participou, ainda, ativamente, como membro da secretaria do lado brasileiro, do Monumento em Homenagem ao Centenário da Imigração Japonesa para o Brasil, obra que recebeu o nome de Sonho e Gratidão, de autoria do escultor japonês Kota Kinutani, doada à Cidade de São Paulo e instalada no Parque do Carmo, em Itaquera, a cuja inauguração compareceu a Sua Alteza Imperial, o Príncipe Herdeiro Naruhito com sua comitiva, o Prefeito Gilberto Kassab, o Vereador Aurélio Nomura e demais autoridades de ambos os países.

A Federação de Sakura e Ipê do Brasil, que zela pelo monumento, juntamente com a Prefeitura Municipal de São Paulo, houve por bem outorgar o merecido Diploma de Honra ao Mérito a Tereza Nori Konno Kamogawa, por ocasião do 5º. Aniversário da inauguração do Monumento. O referido galardão, datado de 18 de junho de 2013, Dia da Imigração Japonesa para o Brasil, não lhe chegou em vida, tendo sido colocado no altar da cerimônia budista do 49º. dia de seu falecimento.

Dedicamos estas singelas palavras de agradecimento para a assistente que durante toda a vida batalhou em casa como esposa e mãe de três filhas e, fora de casa, trabalhou, também para pavimentar o intercâmbio cultural com o Japão.

Masato Ninomiya
Presidente do CLATE

2013 年

CIATE 国際シンポジウム
コラボラドーレス会議

デカセギ現象の湧起から 25 年

ブラジル日本間の移住のこれからの潮流

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　201

祝辞

福嶌　教輝…… 在サンパウロ日本国総領事館総領事　204

堀井　奈津子…… 厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課課長　206

白川　光徳…… 公益財団法人海外日系人協会専務理事　209

アチリオ・M・ペッピ……雇用労働省サンパウロ州地域労働雇用監督局補佐官　212

ベラーラ・ジラルデーロ… 社会保障省サンパウロ国際協約対策事務所審議官　215

1. 講演

日本のブラジル人コミュニティにおけるブラジル国外務省の事業 …… 218

ホベルト・パレンチ（外務省 在外ブラジル人コミュニティ担当室付 第一書記官）

2. 講演

日伯交流の新たな段階

日伯還流市民の実効的な保護システムを考える …… 228

尾崎　正利（青森中央学院大学教授）

3. 講演

日伯経済関係の将来と日系ブラジル人の役割

―世界経済危機の教訓と包括的な外国人政策の展望 …… 237

井口　泰（関西学院大学経済学部教授）

4. 講演

ブラジル日本両国間の交流…… 257

横田　パウロ（経済評論家、元ブラジル中央銀行理事）

5. 質疑応答 …… 264

6. 講演
最近の雇用情勢と日系人対策について …… 273
堀井　奈津子（厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課課長）

7. 講演
自分を信じて『ガンバッテ！』 …… 297
ホドリゴ・アキオ・L・ヨシトメ（CIATE 日本語講座修了生）

8. 講演
私の日本での 23 年－経験、夢、そして遂げたこと …… 301
ホベルト・ツジ（RT-Training代表）

9. 質疑応答 …… 315

10. 報告
昭栄奨学金奨学生による報告 …… 322
フェルナンダ・オノ …… サン・カルロス連邦大学物理療法学部　322
ナオミ・マツウラ … サンパウロ大学リベイロン・プレット校医学部生物医学情報学科　324
アラン・ユキオ …… パウリスタ情報経営大学経営学専攻　326
ロドリゴ・ミヤ・テイシェイラ …… モジ・ダス・クルーゼス大学経営課程　328
スウェーレン・サトウ …… サンパウロ大学芸術科学人文科学部環境管理課程　330

11. 講演
ブラジル日本社会保障協定についての疑問に対する質疑応答 … 333
ベラーラ・ジラルデーロ（社会保障省サンパウロ国際協約対策事務所審議官）

あとがき
二宮　正人 …… CIATE理事長　349

CIATE理事長

二宮　正人

本日は、CIATE国際シンポジウム「デカセギ現象の湧起から25年、ブラジル日本間の移住のこれからの潮流」にご参加下さいまして、御礼申し上げます。

日本政府の側より、福嶌教輝　在サンパウロ日本国総領事、堀井奈津子　厚生労働省外国人雇用対策課長、白川光徳 海外日系人協会専務理事、また、ブラジル政府の側より、カルロス・エドアルド・ガバス社会保障省審議官の代理であるベラーラ・ジラルデーロ氏、そして、本日の講演者であるロベルト・パレンチ外務省在外ブラジル人コミュニティ担当室付書記官に対し、敬意を表し、ご出席いただいたことに感謝を申し上げます。

さらに、CIATEの理事・顧問である、文協（伯日文化援護協会）、県連（ブラジル日本県

人会連合会）、援協（サンパウロ日伯援護協会）及び宮坂國人財団等の日系諸団体の理事・会長の皆様、また、CIATE昭栄奨学金奨学生にも、敬意を表し、ご出席いただいたことに感謝を申し上げます。

総領事及び日本当局の関係者にご尽力いただいたおかげで、昨日９月27日、2008年の経済危機の最中に日本政府の帰国支援事業を通じて帰国したブラジル人の元就労者に対する、査証発行の制限措置の解除が発表されました。2008年以来ブラジルに帰国した10万人の元就労者のうち、約2万人が日本政府の支援金により帰国しました。彼らは、３年間にわたり、日本への再入国を制限されていました。しかし、来る10月15日からは、1年以上の期間の労働契約を締結した者については、日本への再入国と就労が認められる旨、昨日発表されました。

日本政府、特に、この場にご出席の福嶌教輝在サンパウロ日本国総領事を通じまして外務省に、堀井奈津子外国人雇用対策課長を通じまして厚生労働省に御礼申し上げたいと思います。

もちろん、この措置には、法務省その他の諸機関も関与していますが、本日ご出席いただいているのは、このお二人ですので、お二人を代表として、改めて我々の感謝の念を表したいと思います。

帰国支援事業を受けた者への入国制限は2012年３月で３年を経過しましたのでそのころから、CIATEには、帰国したブラジル人より、日本へ再入国したいとの、数多くの要請が寄せられました。このため、CIATEは、理事長である小職の訪日時には直接日本政府に対して、また、日本政府各省庁の代表者がブラジルを訪問した時にはその代表者を通じて、繰り返し入国制限の解除に向けた交渉を行ってきました。岸田文雄外務大臣が最近ブラジルを訪問されたときには、CIATEは、ブラジルの日系コミュニティを代表する四団体である文協、県連、援協、それから日伯文化連盟と、連名で請願書を提出しました。

もちろん、この請願書だけが原因で、査証発行の停止措置が解除されたのではありません。査証発行が通常の状態に戻ったのは、多くの人々の努力のおかげです。

特に、安倍首相の就任により、日本の経済状況がやや回復してきていることが、査証発行制限解除の主な理由の一つだったと思います。いずれにせよ、2007年末に31万７千人だった在日ブラジル人人口は、現在19万人強までに減りました。もちろん、大事なのは、こうした数字ではなく、いまも19万人がいるブラジル人コミュニティに、これからも我々が注目していくことです。

今回は、この査証発行制限の解除を最大ニュースとして、お話しさせていただきました。日系コミュニティ内の報道機関は、昨日来、この件について報道してきています。これが、我々みんなにとって、大きな安堵感をもたらすニュースであったことは間違いありません。

このシンポジウムでは、ブラジル人就労者が日本やブラジルで立ち向かう現状について、まず、ブラジル国外務省代表が講演をされます。そのあと、日本から来訪された二氏、一人は、我々の古き知り合いである尾崎正利教授、また一人は井口泰教授が講演をされます。井口教授は、現職着任以前は、厚生労働省外国人雇用対策課長を務めておられ、CIATEのシンポジウムへの参加は、これが３回目です。続いて、ブラジル人経済学者であるパウロ・ヨコタ氏が日伯の経済情勢について講演されます。

開会の辞を締めくくるにあたり、人生は喜びだけではないことを述べさせていただきたいと思います。ブラジル日本文化福祉援護協会の元会長である岩崎秀雄氏についてです。今年5月に羨むべく91歳の天寿を全うして亡くなられました。岩崎氏は、文協を率いられた4年間に当CIATEにも名を連ねられていました。ここで慶弔の念を表させていただきます。

改めて、皆様のご参加に対し、感謝の念を申し上げたいと思います、ありがとうございました。

在サンパウロ日本国総領事館総領事

福嶌　教輝

皆様、こんにちは。

まず、この国際シンポジウム「地域コラボラドーレス研修セミナー」の開催にあたり、デカセギ就労者や在日ブラジル人に関するあらゆる問題に対応するため努力してこられたCIATEに、お祝いを申し上げます。

また、堀井奈津子厚生労働省外国人雇用対策課長、白川光徳海外日系人協会専務理事、またブラジル政府の代表者の皆様、コラボラドーレスの皆様、ブラジル日本文化福祉協会山下譲二副会長、サンパウロ日伯援護協会菊池義治会長ほか、本日ご出席の皆々様にご挨拶申し上げたいと思います。

本日のイベント開催にあたり、三つの点について述べたいと思います。

まず一つ目ですが、すでに二宮理事長が詳述されたように、来る10月15日から、一定条件を充たす場合に限り、日本政府の帰国支援事業を通じて帰国した元就労者に対するビザ発行の停止が解除されることになりました。

これは、二宮理事長の説明のとおり、経済の成長に特に力を入れている安倍政権下で、日本経済が回復を示していることが解除の主な原因です。多くの方々が日本での就労に戻られることを期待しています。

日本経済の状況に関連して、二つ目の点として、在サンパウロ日本国総領事館は、本年度は、昨年よりも多数のビザを発行しました。おそらく今年度のビザ発行総数は、前年度の30%増となります。2008年以降、リーマンショックによりビザ発行総数は激減し、2009年、2010年、2011年、それに2012年と、この傾向が続いてきました。しかし、2013年には反転し、ビザ発行数が顕著に増加してきています。

日本には、大規模な消費市場がありますし、経済が回復してきています。こうしたことからも、おそらく、来年はさらに多数のビザを発行することになると思います。特に、東京でのオリンピックの開催が決定し、日本をめぐる状況は、急激に明るい方角へと向かいだしました。

三つ目ですが、二宮理事長が説明されたとおり、リーマンショック以降、多数の人々が日本からブラジルに帰国し、その数は10万人以上となります。この点は、両国にとって非常に重要となります。というのも、日本での就労経験がある人々は、日本の産業技術について知識を得て帰国していて、ブラジルの企業や、ブラジルに進出する日本企業の経済活動に貢献することができるからです。現在、多くの日本企業がブラジルに投資しています。ブラジル日本商工会議所によれば、この数は350社にのぼります。さらに、毎月２社から３社の進出企業が新たに工場や事務所を開設しています。これは、1980年代以上の歴史的な数字です。進出企業は、こうした、日本で知識を吸収したブラジル人を必要としています。

これらの三点を考え合わせると、依然として多くの懸念事項があるにもかかわらず、現在の環境は非常にポジティブなものだと言えるでしょう。このシンポジウムにおいては、日本とブラジルの雇用状況をめぐる多くの論点について、多様な議論をすることができます。こうした場に参加できますことを非常に幸いに思います。

最後に、このイベントの成功とすべての出席者の皆様の健康を祈念したいと思います。

ありがとうございました。

厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課課長

堀井　奈津子

ただいまご紹介いただきました、日本の厚生労働省外国人雇用対策課長の堀井奈津子と申します。本日はCIATE主催のコラボラドーレス・シンポジウムにお招きをいただきまして、本当にありがとうございます。また福嶌教輝在サンパウロ日本国総領事、ブラジル政府関係者の皆様方、ブラジル日系人コミュニティの皆様方、そしてこの日系ブラジル人を取り巻く諸問題をご専門とされる研究者の方、あるいは学識経験者の皆様、こういった方々を前に、このような形でご挨拶をさせていただける機会をいただきまして、大変光栄に存じます。

さて、一昨年、我が国で発生をしました東日本大震災におきまして、ブラジルの政府関係者、ブラジル日系人団体の方々、そのほかブラジル全土の皆様方から、非常に多大なる

ご支援をいただきました。また日本に在住されているブラジル政府関係者の方々、日系人の方々からも非常に多大なるご支援をいただきました。そのような皆様方の支援に改めて心から感謝を申し上げたいと思います。同時に、私どもとしましては、日本に住んでおられる日系人の方々に必要な雇用対策を一生懸命取り組んでいきたいと思っているところです。

さて、皆様すでにご案内のように、今から20年以上前の1990年代初頭、就労を目的に日本にいらっしゃる日系人の方々が非常に増えました。そして、そのデカセギブームの中で、非常に悪徳なブローカーがいて、多数の日系人の方が被害に遭うということもありました。そのようなことから、日本政府としましても、日系人の保護を図るため、日本国内における相談窓口の整備や、派遣事業者に対する厳正な指導を行いました。しかし、そもそも、こうした問題の背景には、来日前に日本の就労に関する情報などが得られていないということが問題であると認識されていました。

そこで1992年、関係者の皆様のご協力によりまして、このCIATEが設立されました。サンパウロの事務所での対応だけではなくて、各地でコラボラドーレスの皆様方のご協力により助言・指導といったことも行われるようになりました。当時、CIATEの設立にあたりましては、本日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」、そして「ブラジル日本都道府県連合会」の日系三団体の皆様方をはじめとして、日伯議員連盟や日伯比較法学会など、まさに政界・学会といった方々を含めたブラジルサイドの広汎な皆様の多大なご協力があったと認識しております。また、その後ブラジル刑法の改正も行われ、就労先の個別情報の提供も可能になりました。このような一連の流れにおきます関係者の皆様方のご協力に対し、改めて感謝申し上げます。

その後、20年経ちまして、日本におきましても、ブラジルにおきましても、その間様々なことがございました。特に、2008年秋にはリーマン・ショックにより世界同時不況が発生しました。元々日系人の方は派遣や請負という不安定な雇用形態で働く方が多かったのですが、リーマン・ショックの打撃が日系人の雇用を直撃しました。多数の日系人の失業者の方々が公共職業安定所（ハローワーク）に殺到し、その周りをぐるぐると列をなして並ぶという非常に大変な事態が発生しました。このような状況を受けて、日本政府は、今までよりもさらに対策を充実し、例えば、通訳の配置を８倍にする、あるいは専従の相談員を18倍に増やす、などといったことをしました。特に、日系人の方々の就職の最大の壁となっている日本語の習得に向けて、120時間から300時間にわたる無料の日本語研修である「日系人就労準備研修」を実施して、大規模な日系人の雇用対策を迅速に進めてきました。

ところで、現在の日本の雇用失業情勢は、一部の都道府県、あるいは一部の職種で厳しさが見られるものの、改善が進んでいるという状況にあります。しかし、その一方で日系人

公益財団法人海外日系人協会専務理事

白川　光徳

Boa tarde, senhoras e senhores.

公益財団法人海外日系人協会専務理事の白川でございます。コラボラドーレス・シンポジウム開催にあたり、一言ご挨拶申し上げます。

まず、はじめに、CIATEが日本での就労を希望する人たちの援護活動に、20年の長きにわたって、取り組んで来られたことに対しまして、わたくしども海外日系人協会としても、深く敬意を表します。また、本日ご列席の、ホベルト・パレンチ一等書記官に代表される外務省、それからベラーラ・ジラルデーロさんに代表されるブラジルの社会保障省、アチリオ・マシャード・ペッピさんに代表される雇用労働省などのブラジル政府関係者の皆様、それから福嶌教輝在サンパウロ日本国総領事、木多喜八郎ブラジル日本文化福祉協会会長を

はじめとするブラジル日系人コミュニティーの皆様、日本で就労するブラジル人の問題に携わっておられます関係者の皆様、地域コラボラドーレスの皆様にも、日本における日系人の就労環境改善に対するたゆまぬご努力ご協力に対し、御礼を申し上げます。そして平素よりご指導いただいております堀井奈津子外国人雇用対策課長ほか、日本の厚生労働省の皆様にも改めて感謝申し上げます。

さて、今月初めにアルゼンチンで行われましたIOC総会におきまして、2020年の東京開催が決定いたしました。２年半前の震災から復興途上にある日本にとって、久々の明るいニュースとなりました。実は昨年度、私どもが開催しました海外日系人大会第５３回大会の大会宣言におきまして、出席された海外の日系社会の代表の方から、オリンピック東京開催を応援するというメッセージが、大会宣言の中に採択された経緯がございます。今回の決定にあたりましては、ブラジル政府はじめ関係者の皆さんにも力強い応援をいただいたと承知しております。この場を借りて、御礼申し上げたいと思います。

2016年のリオデジャネイロの開催から、東京がバトンを受け継ぐことになりますが、やはり日本の移民を受け入れてくれたブラジルとはなにか深い縁があるのだなあ、と改めて感じた次第であります。

本年10月29日から、第54回日系人大会を開催することを予定しておりますが、その席において、昨年度応援のお願いをさせていただいたオリンピック招致委員会の関係者および選手の方々が、皆さんにお礼を申し上げたいという意向であることを聞いております。ブラジルの皆さんも是非、この大会にご参加いただきますよう、お待ちしております。

さて、今年度の海外日系人大会のテーマにつきましては、「多極化時代に生きる海外日系社会と日本・持続的成長に向けた連携」となっております。ブラジルはブリックス（BRICs）と呼ばれる世界でも成長の一番著しいグループに属しておりまして、その中でも先陣を切って大きな発展を遂げられておられます。来年のワールドカップ開催、2016年南米大陸で初めてとなるオリンピックのリオデジャネイロ開催が、そのことを象徴していると思います。またアジアにおきましても、世界第二の規模の経済大国となった中国、BRICsの一員のインド、それからASEAN諸国地域が世界の経済成長のセンターであると言われて久しくなっております。この例に見るように、世界の経済はグローバル化の進展とともに、ますます多様化・多極化が進んでおり、日本として今新たな成長を、それをまた継続的に続けるためにも、世界の国々との協調の必要性はますます大きくなっていると思います。ブラジルを始め、それぞれの居住国で生活の根を張って活躍されている日系人の皆様は、日本にとっては、貴重な資産であります。しかし、これまでの海外日系人大会でも、日本の進出企業は日系人を雇っても幹部に登用してくれない、あるいは若い人は日本語を勉強してもあまり得にならない、ということで、日本語離れが進んでいる、といった指摘が度々されて

おります。この貴重な資産の持つ、ポテンシャリティが充分生かされていない面があるのではないか、と思われます。このような状況に対し、日本と海外日系社会がともに発展するような、手立てはないかと、本当の互恵関係をどうやって築いたらいいのかと、こういうことを今回の日系人大会で、メインテーマの一つで議論していきたいと考えております。ブラジルにおいても、日本企業の進出がここ数年盛んになり、日本企業が日本国内で就労経験のある日系人を責任ある地位に登用するような例も出てきたと聞いております。一方、出稼ぎから20年たち、日本国内では、日本で育った第二世代が社会に羽ばたいていく時代となりつつあります。こうした出稼ぎで来日した人々の子供の世代も、社会にとって資産と言える存在に育てることが、日本・ブラジル双方に共通する、我々の重大な責務だと考えます。日本の厚生労働省は、長引く不況下で、日系人の生活安定のために、日系就労準備研修などの施策を三年間継続して実施されています。昨年三月にはブラジル社会保障省、日本の厚生労働省関係者のご努力が実り、両国間の社会保障協定が発効いたしました。この場にいらっしゃる関係者の皆様に、今一度敬意を表したいと思います。

CIATEが20年間にわたり、出稼ぎ現象に取り組み、日系人が日本で困らないよう、労働法や社会保障、年金、教育、そして訪日にあたっての計画の重要性等、様々な情報を提供する活動を継続してこられました。その間、二宮理事長は日伯両国において、様々な発言、提言を行っておられます。これらの地道なご努力が大きな原動力の一つとなって、今日、両国でも社会保障協定の締結をはじめとする、多くの施策の実現に結びついてきたと言えるのではないかと思います。海外日系人協会は、CIATEの有意義な活動に対して協力して、在日日系人の就労環境改善に役立ち、ひいては日本とブラジルの友好の橋渡しができるよう、今後とも努力してまいりたいと存じます。

最後にCIATE二宮理事長はじめ職員の皆様、ならびに地域コラボラドーレスなど関係者の皆様、その他帰国者の支援等にあたられているブラジルの関係者の皆様の、日頃からの活動に対し、改めて感謝と敬意を表し、わたくしの挨拶とさせていただきます。

Muito obrigado.

が集住する地域では、日本語ができないために、仕事に関する相談を何度も何度も繰り返ししても、やはりお仕事の紹介に至らずに失業状態のまま滞留をしているという方、あるいは契約期間が非常に短いために、繰り返し仕事を離れている方もいらっしゃり2011年12月時点を底に、求職者の数や就職の相談の件数は、増加傾向にあります。また、中小企業ではまだ回復の動きは見られないという状況にあり、経済全体としては、依然として不安な要素が残っているのも事実です。

こうした中で、私どもは、日系人の方に安定した雇用を得ていただきたい。そのためには、やはり日本語能力を含めた職業面でのスキルアップ、これが非常に重要だというふうに考えています。現在、日本での定住を目指して努力をされている、約19万人の在日ブラジル人の方がいらっしゃいます。これらの方々には、これまで日本の産業を支える役割を果たしていただきました。私たちは、その努力に報いたいと考えています。そのため日本語能力を含めた職業のスキルアップを中心に、2013年度におきましても引き続き、日系人の方々の支援に力を入れています。

今回予定されています私の講演では、我が国に定住されている日系人の雇用を取り巻く現状と課題、そして日系人の雇用対策について、ご報告をさせていただきます。

今回のシンポジウムに参加をされる皆様方の間で議論がさまざまに深められて、その成果があげられることを期待しております。さらに、その成果をご参加のコラボラドーレスの方々の皆様方が各地に持ち帰られて、日系人の支えになられることも期待しております。

最後になりますが、昨年、ちょうどこのCIATEが設立されて20周年を迎えました。これまでの皆様のご尽力、ご苦労に感謝をいたしますとともに、今後の益々のご発展を祈念しまして、駆け足で恐縮ですが、私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。

雇用労働省サンパウロ州労働雇用地域監督局補佐官

アチリオ・マシャード・ペッピ

皆様、こんにちは。

ルイス・アントニオ・メデイロス サンパウロ州地域労働雇用監督局長に代わり、本日ご参加の皆様に敬意と感謝を申し上げます。

このシンポジウムは「デカセギ現象の湧起から２５年、ブラジル日本間の移住のこれからの潮流」をテーマとしています。主催者である二宮正人CIATE理事長に、また、厚生労働省担当者及び在サンパウロ日本国総領事の日本政府を代表してご出席の皆様、さらに、ブラジル政府側の同僚たち、ISEC理事長で私たちの良きパートナーでもある吉岡黎明氏ほか、ご出席の皆様に敬意と感謝を申し上げます。

私にとって、労働管理局社会プログラム部管理者と、ブラジル国労働雇用省の政府関連

事務管理者代理として、良きパートナーたる CIATE 及び ISEC と並び、2010年以来、当省が協力関係を持つ NIATRE（帰伯労働者支援センター）との連携プロジェクトが順調に進行していることを見るために、このブラジル日本文化福祉協会を再度訪れることができるのは、大きな光栄です。

帰伯者の指導と職業支援の重要性を考えれば、この場に参加できることは、実に光栄なことです。私は、日本の厚生労働省代表者の方と共に、来週月曜日に改めて ISEC を訪れる予定ですが、その質素な設備にかかわらず、ISEC チームが実現する事業の質の高さ、特に、雇用労働省との連携を通じて受ける公的資金が誠実に使用にされていることは、ここで改めて言及しておきたいと思います。

私が、ISEC が公的資金を誠実に使用していることを、特に言及するのは、会計管理当局やマスコミによる調査により、公的資金の不正使用が発覚したため、現在、雇用労働省をはじめとするブラジル政府の諸機関は、官民の事業連携のあり方の見直しを迫られているからです。このような不正が発生する主な要因は、連携事業の会計報告を監査すべき有能な公務員が常に不足していることにありますが、ISEC との連携事業が正しい道徳観と良質のサービスを兼ね備えているということは、非常に高く評価されるべきだと思います。

ブラジル政府当局には、公的機関による補助金の交付が政策目的を効率的に達成することが可能であることから、このような建設的な連携事業を増やしていく必要があります。もちろん、すべての NGO を無責任と決め付けることはできません。一概に決め付けるというのは、我々がしばしば犯す間違いです。

ISECとの連携は、サンパウロ市の日系コミュニティの主な諸団体の代表者との協議を通じて、2010年初頭から、慎重に企画されました。当時は、世界金融危機の影響を強く受けて、帰伯就労者、特に元デカセギ就労者の社会や労働市場への再参入を支援することが、ブラジル政府と日系コミュニティの急務となっていました。連携の初年度に雇用労働省が交付した金額は、わずか9万5000レアルでしたが、ISEC とそのパートナーである諸団体は、これを大いに活用しました。対面で、またインターネットでの応対数の目標を十分に達成し、10ヶ月間で約2400件の応対をしました。

翌2011年は、雇用労働省による連携更新が適わず、ISEC は独立せざるを得ませんでしたが、独自の努力により代替資金を獲得し、その事業を継続して、雇用労働省との連携復活を待ちました。

幸いにも、2012年末、雇用労働省は、さらに２年間の連携契約を ISEC と締結することができました。2015年末までに合計4800件の応対を行うため、25万６千レアルを交付しました。同時に、連邦レベルの会計管理当局の求めに応じて、雇用労働省の連携担当部局であり、雇用労働大臣室ともかかわりのある移民調整総局が、連携事業のより厳正な追行

と管理を実施するための手続きを導入したことから、この連携の監督機関として、私の属する地域管理局が、これを担当することになりました。

NIATRE は、プロジェクトにかかわるスタッフが少数でありながら、献身的なチームであり、目標達成と業績の月間報告書の提出において抜きん出た成果を挙げており、常に目標を達成してきました。このチームの活躍は、本社会プログラム部の監督チームが訪問することで、さらに促進されます。最も直近の訪問では、インターネットのソーシャル・ネットワークを通じて、事業の広報手段を拡充するよう ISEC に助言しました。サンパウロ市から離れた地方に在住する帰伯者についても、労働市場や社会への再参入の潜在的な可能性があるのですから、それを実現するために、このような質の高い支援を必要としているは明らかです。インターネットによる広報は、より多数の帰伯者に ISEC のサービスについて知ってもらえるようにすることを目的としています。

これは、非常に成功した実験的ケースであり、永続的に政府に依存することなく、独力でプロジェクトが維持できるための条件を備えています。また、帰伯者がいまだに心理的な問題や社会的な問題に直面していることを考えれば、サンパウロ州内の他の地域や他の諸州でも、この件を手本として、同様のプロジェクト立ち上げが可能でしょう。こうした帰伯者は、海外移住の挫折に苦しみ、母国であるブラジルにもいまだに違和感を持っています。

最後に、雇用労働省と労働雇用管理局は、日系のパートナー諸団体と共に実現した NIATRE プロジェクトへの熱意とその成功を、たいへん誇りに思っています。このシンポジウムは、日本の厚生労働省代表者の出席により、デカセギ現象の軌跡について議論するものです。このシンポジウムが、これまで述べたプロジェクトの主人公であり、グローバル化が引き起こす社会的な変化の狭間で苦しむ帰伯者に対して、人間的に、また社会的に連帯感を感じる人々の心に、新たな活力をもたらすよう祈念してやみません。

同時に、グローバル化がもたらす社会的な革新が、社会的な面で、また職業の面で帰伯者がブラジルに復帰することに対し、実効的な貢献するよう期待しています。経済グローバル化の利益を最も受ける企業には、いわゆる「資本主義の創造的破壊」の負担を、政府を社会的に脆弱なコミュニティにだけ、押し付ける権利は無いからです。

ありがとうございました。

社会保障省サンパウロ国際協約対策事務所審議官

ベラーラ・ジラルデーロ

皆様こんにちは。

今回、このような席にご招待いただいたことを、ブラジル政府として日伯社会保障協定関連の対応を行っています、国際協約対策事務所と南部執行管理部より、感謝いたします。残念ながら、管理部長は、家族の病気により出席できず、また、カルロス・エドアルド・ガバス社会保障省次官もブラジリアでの予定が重なったため、欠席しております。私は、両氏の代理を務めるよう仰せつかって参りましたが、この協定に直接携わる者として、喜んで本日の責務を果たしたいと思います。この協定は、定年退職間近の在日ブラジル人が年金受給の手続をするときに力になるためにまさに締結されたものだ、との思いを日々強くしています。

我々は、この協定が広く理解されるようになってきたと思うことがよくあります。このことについては、特に二宮理事長に感謝申し上げます。二宮理事長は、国際協約対策事務所と提携し、巡回CIATE開催の折に、私がこのテーマについて講演する機会を設けられ、これにより、確実な成果を生んでいるからです。

我々はサンパウロで働いていますが、国内の社会保障庁受付窓口は多数あります。ブラジルには5000以上の市郡があり、このすべての市郡に、情報が行きわたるというのは非常に難しいことです。また、社会保障庁の職員自身も、日伯社会保障協定に関係する年金の被保険者に対して、対応できるだけの能力がないということが、しばしばあります。現在、ブラジルは9件以上の国際社会保障協定を結んでいますが、こうした事態がよく起きています。CIATEの事業により、我々は、遠隔地の人々に対し、この協定に関して指導する機会を持つことができています。

今年度、サンパウロ支部は、バストス市とバウルー市にて、イベントを開催しました。この両地域は、帰国した元デカセギ就労者が多く住んでいるところであり、帰国者がブラジル社会への再適応する際に生じる問題が実際に置く手いることから、この2つの都市でのイベントは非常に重要なものでした。バストス市では、市役所の支援を受け、講演に100人以上の参加者が集まりました。

我々は、このよう方法を通じて、日伯社会保障協定に関する知識の普及を図っています。

次に、数字を引用してみます。今日、日本での受給者は417人で、総金額は、60万5518レアル80センターボスとなっています。こうした人々は、2012年3月以前には、居住国で年金を受け取ったり、この協定の恩典により追加金額を受給したりすることができないでいました。たった19ヶ月間で、日本だけでも417人が受給できるようになったのです。

私は、一人の公務員としての立場から、この協定の手続きが非常に重要なものだと思っています。望むかどうかにかかわらず、世界中どの場所であってもグローバル化の影響を受けます。公権力・政府は、特にこの影響を受けます。そして、我々は、このことについて、眼をつぶっているわけにはいかないのです。

国際協定自体は非常に重要ですが、それだけでなく、こうした協定は、各国間の意思疎通を盛んにする傾向があります。こうした点で、我々は、日本側から多大な支援を受けており、日本側と意思疎通を取って、坪井領事やCIATEの支援を受けることができています。ブラジル政府と日本政府の間に、非常に良い相乗作用が働いていると思います。

社会保障省としては、こうした意思疎通がますます深まり、より多くの人びとの下に情報が届くようになって、これからさらに2年、3年経てば、ますます多くの人が年金を受給できるようになったことをお祝いしているだろうと、確信をもって予想しています。日本経済の回復に伴い、多くの人びとが日本に就労に行くと思いますし、協定を利用する人の数は、常

講演

1 日本のブラジル人コミュニティにおけるブラジル国外務省の事業

外務省 在外ブラジル人コミュニティ担当室付 第一書記官

ホベルト・パレンチ

みなさま、セルジオ・ダネゼ・ブラジル国外務省在外ブラジル人コミュニティ担当室長に代わりまして、ご挨拶申し上げます。私にとって、この場に参加できますことは、大きな喜びです。外務省在外ブラジル人コミュニティ担当室は、領事部門、領事関連事項及び在外ブラジル人コミュニティ関連事項といったことが根本的により重要となったと認識されるに至り、近年創設された部門です。

今日、領事業務は、在外公館で不可欠なものとなっています。領事館や大使館内で、外交官同士がこんなような冗談を言うことがあります。「政治部門や文化部門の責任者が1日・2日休んでも問題は無いが、領事部門の責任者が休んだり、領事館が1分でも機能しなくなったりしたら、応対が必要なブラジル人や他の人々の間でパニックがおこる」と

いうものです。

我々外交官にとって評価というものは、通常、外交機関のさまざまな部門の同僚や、軍隊ヒエラルキーにも似た上下関係の中で、上司や上役から受けるものです。しかし、領事部門や邦人支援部門のサービスは、他部門と異なり、効率的であるかどうかの評価は一般から受けます。国外でサービスを提供するブラジル国外務省にとって、部外者である一般の方から評価を受けるということは、比較的新しい話で、ここ数十年で起きた出来事だと思います。こうした点で、領事業務は、他の部門の業務と大きく異なっています。

パワーポイントでの発表も用意してきませんでしたし、本日の私の発表は、いわゆる「講演」とはいえないかもしれません。ただ、我々が、国外、特に日本でブラジル人のために実施している事業について、お話したいと思います。サンパウロ出身の私にとって、仕事で日本にかかわることは、大変な名誉です。私は、サンパウロで成長し、学校に通いましたので、日系人の友人も多くいますし、その内、何人かは、より良い暮らしを求めて日本に行った経験があります。サンパウロで育てば、素晴らしい日本文化や日本のルーツと関わりを持つことになります。

私は、これまで外務省の領事部門で、さまざまな問題に取り組んできました。在日ブラジル人とは、異なる問題を抱える米国在住のブラジル人、またハイチ地震や中東からのブラジル人撤収など、緊急事態に関連する問題などに取り組みました。ただ、日本とは縁がありませんでした。近年、ブラジリアに戻った時、在日ブラジル人の問題について、調査し、理解し、取り組むという新たな使命を命じられました。私にとって、いいってみれば、これ以上にない使命であり、この機会を与えてくれた上司に感謝しました。

ブラジルの領事業務や、外務省の事業と役割は、時代とともに大きく変化しました。19世紀当初、領事業務は国際航海を行う船舶の対応が主要なものであり、ブラジルの場合は、移民奨励政策が20世紀初頭まで続きました。

やがて、少しずつ在外公館に公証役場としての役割が導入され、今日、多くの領事館は、公証役場としても、在外ブラジル人及び外国人が必要とする役務を提供しています。しかし、この10年間にいわば第二世代の領事業務とでも言うべき、新たな需要がコミュニティ側に生じています。これまで、領事館の業務は、個人を対象とする性質のものでした。ある人が、結婚やブラジル帰国のために書類や証明書を必要とする、他の場所に旅行するための書類に印が必要になる、ビザが必要になるなど、そのような場合です。もちろん、このような業務は重要で、引き続き提供されていますが、これらの業務はあくまで個人の生活に関わるものです。

この10年間で、我々の間では、在外コミュニティ向けの業務が必要であると認識されるようになりました。これは、従来必要とされてきた業務とは全く異なるものです。書類

であれば、15分か20分、そうでなければ翌日には作成され、結果がそこに現れますが、コミュニティ向け業務の成果は、数分後または翌日に現れる類のものではありません。ブラジル国外務省が提供することのできるコミュニティ向けの業務は、外務省のみによるものではなく、また、長期間にわたる事業となります。そのため、ブラジリアにおける私の仕事は、労働省、社会福祉省、厚生省、大統領府など、すべての省庁と連携を取ることになっています。

これ以外に、世界各地に所在するブラジル国民のために、ブラジル政府の活動を取り次ぐ役目もあります。特に日本においては、このようなサービスを提供するための第一歩として、例えるなら、在日ブラジル人コミュニティの正確な「レントゲン写真」を撮りました。これは、在日ブラジル人は、どんな人なのか、何が必要なのか、何を望んでいるか、政府としては何ができるのか、我々の活動の限界は何かといったことを知るために撮ったのです。

在日ブラジル人については、すでに多くの研究がなされており、さらに多数の調査も現在行われているため、デカセギ現象とは何か、それからブラジル人のデカセギ就労者に主にどんなニーズがあるかについては、すでに一定の理解が確立しています。例えば、一般的に、ブラジル人のデカセギ就労者は、自動車産業や、電機・電子産業や、食品産業で働いています。もう一つ重要な点は、2008年以降、世界金融危機を契機として、在日ブラジル人の人口の減少していることです。過去には30万人を超えた在日ブラジル人人口は、現在19万人強、正確には19万3千人となっています。現在、再び増加の兆候が見られるものの、在日ブラジル人コミュニティの人口は顕著に減少しました。

また、別の変化も確認しています。過去、デカセギ就労は、日本で稼いで、貯金を貯めて、ブラジル帰国後に、より良い生活を得ることを目的とした、一時的滞在でした。しかし、現在の傾向として、多くの在日ブラジル人が、定住を希望することが増えています。ブラジル人には、いわば一時的な仮の滞在から、日本に根を張ることを希望する人が増えたという報告があるのです。

在日ブラジル人は、そのコミュニティ向けに特定サービスを提供するネットワークを築きました。例えば、商店、銀行、ブラジル人学校（大半がブラジル国教育省の認可を受けています。）、ブラジル製品の販売、サービス提供などです。ブラジル銀行は、日本で営業していますし、連邦貯蓄公庫（Caixa　Econômica）やイタウー銀行も支店を開設しています。

もちろん、こうしたことにより、我々ブラジル政府が責任を負わなくてもよくなるわけではありません。ブラジル国外務省も、新たに追加の領事館を開き、現在は、東京のブラジル大使館以外に、浜松、名古屋、東京に領事館があります。

これらの領事館は、ブラジル人コミュニティに対応するために多くのサービスを提供しており、今後の傾向として、コミュニティ向けの第二世代の領事業務が主流となり、領事館の

業務がますます増加するでしょう。5年か10年先に、日本にさらに新しい領事館が開設されることがあっても驚くにはあたりません。

1 求めていることと、必要としていることについて

我々は、在日ブラジル人コミュニティを写した「写真」から、対象となる一般的な在日ブラジル人がなにを一番求めて、なにを必要としているか、理解しようと努めています。ある事項が他の事項より重要だとは言えません。すべての事項が重要です。しかし、私は、日本にやってくるブラジル人の日本語学習の問題が第一だと思います。これが第一だというのは、子供たちの教育と将来に影響を及ぼすからです。日本語学習の問題は、仕事を必要とし、より良い就職の機会を求め、他国で成長したいと思っている大人のブラジル人だけでなく、ブラジル人児童生徒にも影響を及ぼします。

日本で耳にする報告のなかで、最も難しい問題は、子供たちに関するものです。日本に行ったブラジル人就労者の子供たちは、二つの世界の狭間にありながら、どちらにも属していません。日本語学習を深めることなくブラジルとの絆を失くす、または、母国との絆を失くしても日本社会に完全に溶け込めずにいる。これは、我々にとって、非常に深刻な問題です。

我々は、日本での就労を希望するブラジル人が学齢期の子供を連れて行く場合、どんなことが起きる可能性があるか、事前にできるだけ知らせるように努めています。日本での就業時間は長く、親は長時間子供から離れざるを得なくなり、親子は、非常に多種多様な問題に直面することになります。少なくとも、このような問題が生じるかもしれないという意識を持つことが、解決への第一歩となります。

教育関連の第二の事項として、日本政府は、移民の子供たちのために、公立学校の施策をいくつか変更しました。ブラジル人に限らず、外国籍住民一般を対象としたものですが、バイリンガルの教師を配置し、支援を必要とする外国人生徒が授業中に外国語で指導を受けることを認めることにしました。この変化は、喜ばしいものでした。教育の問題については、近い将来に、日本政府の支援を得て何らかの解決をできる可能性があります。これまでは、一方にブラジル人学校、他方に日本の公立学校と二つの世界に分かれていましたが、日本の公立学校におけるバイリンガル教師の増加をより、いずれにも対応する中間的な解決策を見出せるのではないでしょうか。

我々の見積もったところでは、今日、約3万5千人のブラジル人児童生徒が日本で学校に

通っていますが、これは非常に大きな数です。過去にはこの数が4万人に達したこともありました。ブラジルで教育問題に取り組む方々は、学齢期の子供を伴って帰国した元就労者にとっても、主な問題はやはり子供の教育である、と証言すると思います。

さらに、我々が最近得られた成果として、日伯社会保障協定の締結があります。この協定発行から1年半になります。このような協定の締結についてブラジル人コミュニティからの要求は古くからあり、デカセギ現象発生当初から、就労者は、いつになったらこのような協定が実現されるか、尋ねていました。幸いなことに、重要な成果を挙げることができました。

また、別の要求として、就労に関する問題があります。我々は、最近、就労関係に関する問題について、指導と支援を行えるよう、浜松に労働者向けの施設として「労働者の家」を設置しました。

さらに、別の要求事項としては、ビザの問題があります。日本政府の帰国支援事業を通じて帰国したブラジル人は、1年間の労働契約を締結している場合に限り、再入国を認められることになりました。これは、非常に肯定的な結果をもたらす可能性があります。一方で、我々は、四世以降の日系人のビザに関する問合せをほぼ毎週のように受けています。三世までの日系人には、一定の在留資格が認められるにもかかわらず、それ以降の世代には、外国人一般と同じ在留資格しか認められないためです。この点については、常に要求があり、日本への渡航を希望する者は、ブラジル政府からの働きかけがあるのかを知りたがります。私としては、ブラジル政府としては憂慮しているものの、この問題について決定することができる主権は、日本政府にあると言わざるを得ません。もちろん、日本側も我々の立場を理解し、日系人コミュニティから要求があることも知っています。ただ、やはり決定権は日本政府にあります。

デカセギ就労者が関心をもっている他の問題としては、民事及び刑事部門での司法共助協定の締結があります。民事部門については、外国裁判所への嘱託書送付の問題があります。我々は、嘱託書送付が次の手続きに結びついていかないことによる高いリスク、つまり、到底認めることができないような高いリスクが生じていることに気付いています。これは、ブラジルに残る家族への扶養料の支払い、子供の監護権など、より簡単に解決されるはずの民事紛争の解決に影響しています。しかし、我々は司法共助協定の締結に向けて歩みを進めており、既に多くの話し合いの場が持たれています。

コミュニティの要求と必要について、もう一つの問題が加わりました。それは犯罪行為の問題です。この問題には、多くの側面が関わっています。多くのブラジル人青少年は、日本社会に溶け込むことができない、またはその行動から溶け込むことを認められず、非行に走っており、これは、教育とも関わりがあります。言葉の壁により適切な教育を受けていないことに関わりがあるかもしれません。それ以外にも教育、語学や家族環境等の様々な要

因にから、非行に走ることが考えられます。うした非行に走るのは、先ほど述べたように、ブラジル人就労者の子供たちが二つの世界の狭間にあり、一つの世界に受け入れられず、もう一つの世界から見放されたと感じるためです。

2 第二世代の領事業務

以上、在日ブラジル人コミュニティが求めていることと、必要としていることについて考えてみました。次に、これを前提として、特に日本で我々が実施している事業について述べたいと思います。伝統的な領事業務である、公証業務やブラジル人個人への支援に関連する在外公館の役割などは、いわば第一世代の領事業務に当るため、ここでは触れません。

先ほど申し上げたように、ブラジリアにおける私の役割は、外務省と様々な他省庁との橋渡しをすることです。第二世代の領事業務では、外務省だけでは何もできないと我々は実感しています。外務省は、ケースバイケースで、それぞれの事案ごとに重要となる省庁と協力して行動を取る必要があります。

例えば、教育省は外務省の重要なパートナーです。教育省との間では、まず、日本のブラジル人学校を認可するための審査の問題がありましたが、学校との距離と行政手続の困難から審査がなかなか適切に行われないでいました。また、ブラジル人学校が、ブラジルの履修課程と、日本社会との統合を求める人々の希望とをどうやって合わせていくかという問題もありました。

しかし、日本の公立学校は、外国人児童が容易に学校に適応できるような措置を取ろうとさまざまな試みをしています。また、最近では、日本政府としても公立学校への外国人児童受入れに適切な制度を設けようとする動きがあります。我々は、これを非常に心強く思っています。これまで、さまざまな人により、多くの対策が試されたものの、有効な効果が得られず、問題解決に至らなかったことを考えると、日本の公立学校が外国人児童生徒を受け入れる人員と体制を整える可能性は、新しい事態として、大変歓迎すべきものです。解決策としては、バイリンガルの奨励も考えられますが、子供たちがおそらく長期にわたって日本に滞在するだろうということも、忘れてはなりません。そのためには、日本社会で成長し、成人して希望する職が得られるよう、職業訓練をする必要もあります。

教育に関連して在日ブラジル人家族が直面する問題の一つとして、不就学の問題があります。しかし、総じて、日本にいるブラジル国籍の子供たちの未来が、より明るいものとなるであろうという、楽観的な結論を得ています。少なくとも、ブラジリアの我々は、今後につい

て楽観的です。

もう一つの重要な問題は、子供ではなく、もう少し大きな17歳から19歳くらいのブラジル人に関連します。外務省の成果の一つとして、国外で初等・中等教育を修了した者に適用される高校課程修了検定試験(supletivo)があります。日本住んでいたために、ブラジルの初等・中等教育の修了証明書を持たないブラジル人は、日本で高校課程修了検定試験を受け、帰国することなくブラジルの初等・中等課程の修了証明書を得ることができます。

ブラジルの教育省は、1年間のうちに、日本だけでなく、米国やヨーロッパにもチームを派遣します。ブラジル連邦政府は、外務省と教育省を通じて、対象者がブラジルで取得できなかった、基礎教育修了の証明書を得るチャンスを持てるよう、ENCCEJAと呼ばれる試験を導入しました。例えば、対象者が17歳、18歳で勉強をあきらめたのであれば、この検定を受け、これに通れば、ブラジルで認可済みの証明書を得ることができます。この証明書は、日本も含めた他国での認定が可能です。

この検定試験は、教育調査研究院(INEP)と教育省の実験的プロジェクトであり、今日では、日本だけでなく米国のいくつかの都市でも実施されています。私は、この検定試験を新たに実施するために、来週ボストンとサンフランシスコに出張します。日本では、この試験は軌道に乗り、既に何回も実施されています。なによりも重要な点は、国外在住のブラジル人に対して、初等課程または中等課程の修了証明書を取得する可能性があるという点にあります。

労働の分野について、浜松に開設された「労働者の家」について、再度述べたいと思います。このスペースでは、日本政府の政策に抵触しない範囲内で、労働法、労働市場、福祉その他の項目についての指導、支援、情報の提供をしています。「労働者の家」を開設にあたり、このブラジル政府の事業が日本政府の主権を侵害しないということが、確認されていたようです。浜松領事館に勤務する外交官からは、この「労働者の家」について非常に肯定的な評価を伝え聞いています。

これは、雇用労働省と外務省による、非常に重要で、先駆的な取り組みとなっています。ここブラジルでも「移民向けのスペース」と呼ばれる、同じような取り組みがありますが、それはパラグアイとの国境地域にあって、日本の「労働者の家」とは異なる移民関係の事項を扱う取り組みです。日本では、労働問題が非常に重要であり、このプロジェクトは、在日ブラジル人に何か問題が生じて、それに対してAにするか、またBにするか対応を決断しなければならない場合、その選択によってどのような結果になるか予測できるよう、本人がどのような権利を持っているか、どのような法律の仕組みになっているかなどを、知らせるための枠組みを提供しています。このプロジェクトは、日本国内の他の地域、または米国での

類似プロジェクトのモデルともなることができるものだと思います。

健康に関する分野では、名古屋領事館の電話相談窓口サービスとして、健康ホットライン Disk Saúde を導入しました。この電話相談窓口サービスでは、電話を通じて医師または心理学者と話すことができるというサービス内容そのものと、ブラジル外務省がボランティア制度の導入を試みたという2点が重要となります。健康ホットラインDisk Saúdeにおいて、電話で対応するのはボランティアの医師や心理学者であり、その多くが、相談者が住むコミュニティに属するブラジル人です。我々は、コミュニティの団結を促進するため、また、特に注目すべき分野での成果を上げるために、ボランティアの活用に努めています。

四世の日系人に対するビザの問題については、未解決であり、またブラジルの外務省の管轄が及ばないものであるものの、コミュニティから多くの要求があることは既に述べました。それ以外の事項としては、在日ブラジル人には関わりが薄いものの、ブラジルの運転免許証に関する問い合わせが常にあります。この点について、在日ブラジル人が日本で要求をすることはありませんが、ブラジルに滞在し、車の運転を希望する日本人が、言葉の壁により試験を受けられずにいます。

以上、第二世代の領事業務について、まず、優先すべき事項として、ブラジル人児童が日本社会に溶け込むと同時に、ポルトガル語を忘れない可能性など、教育についてお話しました。その他の事項として、高校課程修了検定試験、それから、我々が皆で勝ち取った日伯社会保障協定について触れました。労働の分野では、ブラジル外務省の重要な事業である浜松の「労働者の家」があり、民事及び刑事法部門の司法共助協定は現在交渉中であること、これ以外の分野については、健康、ビザや運転免許証の問題などについて述べました。

在日ブラジル人コミュニティにおけるブラジル外務省の取り組みに関する、この発表を終えるにあたり、その内容を簡単に要約しましたが、新世代の領事業務に対する要求は、日々新しく生まれていることを忘れてはなりません。第二世代の領事業務については、在外ブラジル人コミュニティとブラジル政府の他の省庁を巻き込み、その実現可能性を探り、その場合、外務省、他の省庁とブラジル人コミュニティは、常にひざを付き合わせて問題解決について考えなければなりません。こうすることで、新たな要求が生まれ、問題が生じても、それに対する新たなアイデアも湧いてきます。

第二世代の領事業務は、日本、米国やヨーロッパで一定の成果を得てはいますが、まだ業務としては初期段階にあります。コミュニティに関連する業務は、今後ますます重要なものとなるでしょうが、コミュニティ自体が常に変化するため、コミュニティ向けサービスがどのようになるかその可能性も無限の広がりがあります。1990年代のデカセギ就労者の先駆者は、経験不足であることから、要求するものが多くありました。今日では経験は積

んでいても、また別の要求が生じています。同じことは、米国、ヨーロッパや南米諸国にも言えます。

最も重要な点は、ブラジルが在外ブラジル人コミュニティのために活動すべきであるという価値判断であり、外務省内の在外ブラジル人コミュニティ室とその傘下の様々な課の設置は、こうした問題が優先事項と考えられていることの表れです。また、外務省とブラジル政府の他の省庁との協働は、これ以上無いほど素晴らしいものとなっています。

最後に、我々のパートナーとして協働関係にあるすべての省庁、あらに、この機会を提供くださったCIATEに対して感謝いたします。ご清聴ありがとうございました。

コメント　二宮正人理事長

ロベルト・パレンテ一等書記官におかれましては、日本在住のブラジル人についての素晴らしい講演をありがとうございました。

講演テーマとしては、よく知られているものでしたが、帰国支援事業により帰国したブラジル人帰国者の査証問題の解決にあたってのブラジル政府の努力と日本政府のブラジル政府へのご協力について、改めて感謝いたします。

私には、在外ブラジル人担当室に親しい人が多くいまして、初代室長でギリシャへ赴任されたオト・アグリピーノ・マイア大使、その後、現在ニュージーランド赴任中のエドワルド・グラジローネ大使の時代にビザ問題が生じました。そして、去年、セルジオ・ダネーゼ大使がビザ取得制限の取り消しを日本政府に請願するために、日本に行かれたことはよく知っています。ですので、この場で感謝の意を表したいと思います。そして、私たちの尊敬と感謝の意をダネーゼ大使へお伝えしていただければと思います。

さて、私自身が講演をもう一つする訳ではありませんが、外務省にとって、非常に複雑で難しい問題である教育について、一点だけ述べておきたいと思います。日本に連れて行かれた若いブラジル人達は数多くの問題、特に日本の学校では頻繁である「イジメ」などに直面しました。しかし、高校課程修了検定試験(supletivo) など、少しずつ新しい機会も出てきました。私はブラジル政府が日本で行なった第一回高校課程修了検定試験で一位になったジュリアーナ・シゲナガという子を忘れることができません。当時、彼女が教育省の公使の手から修了検定試験の認定証を受け取れるよう、ヴァリグが航空券を贈りました。その後、彼女はブラジルで予備校に通い、サンパウロ大学法学部に入学しました。彼女は私の生徒でしたが、すでに卒業していまして、現在は私の事務所で働いています。このフ

ォーラムにも、出稼ぎの子供としての経験を語るために講演をしたことがあり、それは、素晴らしいものでした。最近では彼女のように大学で勉強するためにブラジルに帰国する、あるいは日本で大学卒業後に仕事を就いた若者たちが数多くいます。彼らは大学卒業と同時に出稼ぎや二流の社会人ではなくなり、胸を張って日本の労働市場へ入っていくことができます。

昨年、CIATEは、帰国したブラジル人に奨学金を給付することにしました。日本企業からまとまった金額の寄付がありました。すべての人の需要に応えることはできませんが、それでも初年度として5人に奨学金を給付しました。その中の何人かが、明日この場で講演し、自分たちの経験を語ります。大学に通うためにブラジルに帰国してきた人たちの多くは、私立大学で勉強しているために大変な苦労をしています。私達は、彼らの力になりたいと思っています。この点についても、ダネーゼ大使に伝えていただければと思います。

に増え続けています。逆に、ブラジル経済が軌道に乗り、日本から多くの人々を迎え入れることも期待しています。

我々、ブラジル国社会保障省サンパウロ国際協約対策事務所は、ますます業務を拡大しており、サービスの向上に努めています。この協定により、以前に別の国で働いたことがあって、それとは異なる国に住んでいても、これまで働いたことによる恩典が受けられるというのは、重要なことです。社会保障省の任務は、こうした労働者やこれに扶養される家族に与えられる保障を実現することです。

以上、カルロス・エドゥアルド・ガバス社会保障省次官に代わり、私個人と、国際社会保障協定に対応しているINSSと南部執行管理部より、こうした機会をいただいたことに対し感謝致いたします。

ありがとうございました。

講演

2

◆―日伯交流の新たな段階―◆

日伯還流市民の実効的な保護システムを考える

青森中央学院大学　教授

尾崎　正利

1　はじめに

昨年、2012年12月、青森中央学院大学において、青森県からブラジルに移住した人々と青森地域との交流の歴史を辿り、その中で、新たな時代、すなわち日伯間を還流する日系ブラジル人から生じる日本とブラジル間の交流の増加、BRICSの台頭に起因する経済交流、特に資源開発に伴う投資の増大により、日伯間の資本交流及び人的交流が両国の関係を重要なものにしつつあるとの認識を共有した（尾崎：2013）。

青森県は他の都道府県と同じく、県内から移住した人々との間で、在ブラジル青森県人

会の活動を支援する形で交流を続けてきた。これら活動の主要な目的の一つは実務的な問題に由来し、相続問題が発生した場合、戦後の家族法の改正による子供全員に対する均等相続分を保障する法定相続に由来し、そのためにブラジルに在住する子孫に対する法的権利の処理が必要になったためである。しかしながら特筆に値する活動として、県人会は青森県のリンゴ栽培技術のサンタ・カタリナ州への導入活動の重要な仲介者として活動し、この活動は日系人以外の農家に対する支援活動を行なったことがポイントになろう。すなわち、すなわち移住者と故郷の交流に止まらず、ブラジル農業への支援及び交流が青森県人会を通じて実現した、新たな日伯交流の段階に入ったと見なされ得るからである（尾崎：2013：213-214）。

しかしながら最近顕著な傾向は、日本経済のブラジルへの製品の売込及び投資の増加である。最近の日伯交流事業を見れば、①各県人会と都道府県の交流において、日本側の地場中小規模企業の製品売込及びパートナー探しの活動が経済ミッションとして渡伯した地場中小企業及び行政当局により積極的に行われ、それらは基本的に、通商産業省及び農林水産省が進める、日本地場産品の海外輸出の促進政策による見本市の開催と並んで、関係県人会の仲介を重要な梃子として行われている。こうした事業活動の拡大が成功するかどうかは不明である。しかしながら②とりわけ自動車製造工場のブラジルへの積極的進出は関連部品製造工場並びにスタッフの生活を支援するサービス業及びリクルート産業などを含めて、日本流製造過程及び従業員管理を維持し得るスタッフの雇用も大きな問題になり始めたことがあげられるであろう。

後者の問題について、例えば、タイにおける自動車生産は、日本人でない現地タイ人の労務管理者を有効に活用しているように思われる。彼らの多くは日本の大学に留学した経験を持ち、企業グループごと或いは企業グループを横断した連絡協議会を持ち、非公式なコンタクトを密にしている。そこで労務管理及び労働組合との関係にかかわる経験及びノウ・ハウを交換している。例えば、マツダとフォードの合弁会社の時代、フォード出身のアメリカ人社長が対労組の関係について対立型を採用していたために、労使紛争が頻発したが、後任のマツダ出身の日本人社長が日本式の対話型方式を用いたために、日本流労務管理のノウ・ハウを持っていた彼らの活動により、企業内の労使関係は安定したとされている[1]。しかしブラジルに進出した日系企業においては、とりわけ労務管理者については日系人に大きな期待をしていると思われる。しかしながら彼らがこうした日本スタイルの対労組対策をブラジルにおいてうまく行うことが可能であるとは必ずしも断定できない。さらに日本

1　タイにおける日系企業の労使関係については、尾崎が2012年9月に行った調査研究に基づいているが、この調査研究は2014年度に予定されている追加調査を待って公にされる予定である。

における外資系企業の労使紛争の歴史（尾崎：1992）を思い起こせば、ごく少数の英語の話せる日本人スタッフが、その他の日本人従業員を支配したことが主たる紛争の原因となったことなども考慮する必要があろう。

本稿は、二つの問題を扱う。すなわち第一に、前述の新たな日伯交流の時代において、ブラジルに進出する日本企業のスタッフの問題を扱う。中でも、日本における自動車或いは電機産業におけるピラミッド型の生産構造がそのまま移転し得るとすれば、その際に日本流の労務管理システムが同じように採用された場合の、ブラジルにおける個別労働関係並びに集団的労働関係を扱う労務担当者のリクルートにかかわる様々な問題を検討するとともに、とりわけ日本で労働を経験して帰国した日系ブラジル人の採用に関わる問題を検討する。第二に、主として日本の地場産品販路拡大地の一つとして、ブラジル日系人社会を足掛かりにコンタクトを取ろうと努めている中小企業の動向について、その活動がもたらす日伯交流の可能性を見ておく必要があるけれども、今回は省かざるを得ない。

2 日本における日系ブラジル人労働者の就労経験の特徴

第一に、彼らの就労の不安定さに言及されなければならない。

日本における日系ブラジル人の就労経験がブラジルに進出した日本企業の生産システム、とりわけ日本流のそれに貢献することができるのか、との問題がある。云いかえれば、彼らは日本においてどのような労働を経験してきたかである。これまでの様々な調査研究報告は、業務請負或いは派遣就労を問わず、次のような特徴を持つと指摘されてきた。時間給で、実質的に日々雇用の要素を強く持ち、受入工場の日々の仕事量に合わせて実際の労働時間或いは就労の有無が定まり、ケースによっては就労先工場が変更され得る（場合によっては、日々変化する労働者もいた：丹野：2007）こともある。こうした不安定さは、業者の規模が小さい、及びピラミッドの底辺に近いほど大きくなる傾向があるとされている（丹野：2007）。

受入先企業を産業別に見れば、自動車製造業（主として二次或いは三次下請の部品製造及び塗装等の下請企業）、電子部品製造業（EMS工場或いは部品製造下請或いは請負）などの製造業をはじめとして、食品製造業（コンビニ用の弁当製造、或いは農水産品の加工処理）、旅館等のサービス業（清掃・雑役等のバックヤード作業）が主要なものである。これら産業での就労形態において、規模の小さな製造業の中には直用の形態も多くみられるが、こうした企業における労働条件は一般的に良くなく、雇用の不安定度も大きい（一

般的に二重構造と呼ばれた）。しかしながら規模が大きい企業に就労している場合でも、雇用は不安定である。と云うのも非正規の労働力は基幹労働力と見なされず、生産調整を柔軟に行うための変動要素であるとして位置付けられているからである。1970年代後半から始まったこの就労形態の、この性質は日本人或いは外国人を問わず等しく適用される。但し、同じ非正規の身分を持つ日本人は、外国人非正規労働者に比べてレイ・オフの順番が後にされる場合のあることは否定され得ない。

さらにまた、同じ非正規労働者の中に直接雇用によるものと間接雇用によるものがあるが、前者に対して雇用期間中に解雇をする場合には労働法の解雇要件を必要とするが、後者は業務請負契約或いは派遣契約の変更或いは打切りだけで可能である。労働者に次の仕事を与えるのは業者の裁量による。しかし労使（個別及び集団的）紛争が受入先企業から排除される原因である場合には、業務請負或いは派遣業者からも排除されることになる可能性が極めて大きい。

このように見れば、日系ブラジル人の雇用形態として、直接雇用の期間雇用が優れていると見なされ得るが、場合によっては、使用者は、例えば偽装派遣を労働行政当局から指摘され、直用の期間雇用契約に切換えて、期間満了後に解雇するといったケースもあり、ことはそれほど単純ではない[2]。

こうした雇用の形態を前提として、以下において彼らの労働を通じて得た経験はどのようなものと考えられるかを見ることにする。

一般的に、彼らが採用され、受入先企業に送出されるのは、彼らが特定の技能を持つ、その技能が理由であるからではない。しかしながら、だからと云って、彼らは日本での労働生活を通じて技能を身につけないというわけではない。中には何年もの間に職人的技能を取得し、生産工程の複数の技能、すなわち溶接、旋盤、塗装或いは機械修理など高いレベルの技能を身につける者も多く見られる。また、大型トラック、フォークリフト或いは建設用機械の運転免許を取得し、雇用され得る能力（employability）を拡大した者もいた[3]。日系ブラジル人の大きな数がリーマンショック以降においても、日本に19万人を超える数が生活している要因の一つとして、日本での労働生活で獲得した技能により、地域に定着して労働を行うことのできる者が増加しつつある可能性も否定できないと思われる。こうした者が中小規模製造業或いは運送業若しくは土木建設業において直接雇用の職を見つけ、相対的に安定した労働生活を送る可能性も同時に大きくなってきている。さらにまた業務

2　コミュニティ・ユニオンが偽装請負を組織化闘争の重要な梃子に利用し、労働監督行政の傘の下に有利な闘争を展開したときに、使用者が採用した対抗的措置であって、期間雇用に切替えて直接雇用をしたのち、組織の切崩しを進めた。例えば、尾崎：2012aを見よ。

3　「グルッポ光」の組合員の職歴については、尾崎：2012a：67-68を見よ。

請負或いは派遣業者に雇用されて労務管理を主として行なってきた者もあり、それぞれの分野における職業的技能を相当高いレベルで習得したと見られ得る。しかしながら、だからと云って、彼らが大規模企業の正規社員として労働生活を送る可能性はほとんどないと思われる。

上の外観は、日系ブラジル人の多くにとって、日本での労働生活は相対的に不安定な地位に置かれ続けていることを明らかにしている。日本で労働生活を送っている日系ブラジル人には、ブラジルに両親、祖父母、兄弟姉妹などを持つ者が多い。彼らのブラジル在住の親族の中には日本で労働生活を送った経験を持つ者もきわめて多い。中には日本で教育を受けた者も少なくない数がいる。さらにまた、日本で労働生活を送っている者はブラジル在住の親族の日本での引受人となる者もある（親族呼寄せ）。このようにして日本にやってきた者には日本で労働生活を経験した者だけでなく、呼寄せた本人もその後ブラジルに戻る者もある。日伯間の還流とは、個人レベルでの現象だけでなく、親族全体或いは友人レベルにおける現象でもあり、従って、日本での労働生活で培われた職業的技能はブラジルにおいても有用でなければならないことを示唆している。

3 ブラジルに戻った日系ブラジル人の労働市場問題

リーマンショック以前において、日本で育ち、ブラジルに戻った子供の学力が、大きな深刻な問題として、ブラジル日系人コミュニティにおいて、彼らのとりわけ言語（日本語及びブラジル語）能力不足対策の必要性が強く主張された（ISECによる帰国子女対策をもたらした）。リーマンショック以後の大量帰国後は、日本で労働生活を経験した者の就労機会の確保が問題として浮上した（NIATREの活動をもたらした）。とりわけサンパウロ大都市圏に居住する者にとってはその必要性は大きかった。彼らが日本で習得した技能を活かせる製造業での雇用が見つからなかった、或いは居住地を遠く離れた郊外の工場でしか見つからなかったからである。NIATREの活動はこの意味で注目される。しかしながら報告によれば、大半の雇用は最低賃金の2倍程度の職が殆どであるとされている。この原因の一つとして、就職先に製造業がなく、彼らの日本で習得した技能が活かされていないことにある。結果的に習得した技能及び職業経験とは無縁な流通、サービス業等での求人に頼らざるを得ない。

この状況は日本企業がブラジルに大規模に進出し始めた現在でも、大きく変化していない。とりわけ家族を持って大都市圏に居住する者にとってそれは当てはまるであろう。それ

は工場の立地場所が地方都市に集中し、日本での就労の場合に受けられる宿舎や食事の便宜供与が存在しないからでもある。アパート賃料は工場立地が伝えられればすぐさま高騰し、家族が別々に暮らす中で実質所得はそれほど多くないのが現状である。

さらにまた、帰国してブラジルで仕事を探す日系ブラジル人には、次ぎの二つのタイプが認められる。一つは女性或いは男性で、技術開発、管理職、或いは経理技能或いは労務管理などでの管理職の経験を持たなかった者で、もう一つのタイプは少数であるが、日本或いはブラジルにおいて大学或いは専門学校若しくは企業の職業訓練をシステム的に受けて働いた経験のある者で、若い男性が中心である。この両タイプの区分けは、現在の日本の一般的な雇用区分である、基幹労働者とマージナルワーカーの区分にほぼ相当すると思われる。先に述べたように、マージナルワーカーであっても相当高度の技能習得を実現した者も存在するが、習得した技能が何であるかそれ自体は問題とされないのが普通であると思われる。

後者の人材を求めているのは、一般的に、最近日本から進出或いは生産を増強しつつある企業である。こうした労働者の求人には、特定の技能及び経験並びに日本での就労実績等についてのマッティングが必要であるのは当然である。彼らのリクルートを扱うのは民営職業紹介業者（PREA）であり、彼らはそうしたマッティングを専門とする。勿論、一般のワーカーの紹介もこうした業者は扱う。しかしこうした業者にとって重要な業務は、例えば臨時の仕事について大量のスタッフが必要となった企業に労働者を送出すことであって、個々のマージナル労働者の就職をマッティングさせることではないのは明らかである。

前者については、一般的に、公共職業紹介業務（PES）がこれを扱う。しかしこうした機関は法に基づいて業務を展開しなければならず、柔軟な対応が困難であり、大量の労働者を特定の企業に送出すことは不可能である。さらにまたこうした求職者に対するPESの、いわゆるヘッドハンティング的紹介が、それほど効率的ではないこともはっきりしている。例えば、日本において、バブル崩壊後の銀行破綻に対応した紹介業務がそれを如実に物語っていると思われる。

以上の仮説は、民営（PREA）と公共（PES）の紹介業の棲み分けが成立していることを明らかにしていると思われる。移住労働者の民営職業紹介については、日本では業務請負業者及び派遣業者がこれを主として担い、著しく流動的で、大規模な労働移動を支えた。ブラジルではこの分野における活動は公然化しておらず、その能力も不明であるが、少なくとも日本におけるそれに匹敵する活動は存在しないように思われる。ブラジルにおいて、ヘッドハンティングタイプ及び特定の技能に着目した労働移動を可能にする職業紹介業は、これと異なり大きく発展している。日本から進出した職業紹介業者は、日本において

は業務請負としての実績を豊富に持つが、ブラジル労働市場において、日本のような就労形態を前提に事業活動を行なう可能性を持たない。

結局、日本においてマージナルな労働者として就労経験を持つ者がブラジルで労働市場に参入しようとする場合には、公共職業紹介事業の支えが必然的に必要とされる。こうした機能を一般的に担い、しかも、とりわけ日本で就労経験を持ち、ブラジルに帰国した日系ブラジル市民の労働市場参入を支えるのは、リーマンショックを契機に大量に帰国した求職者を対象として設立されたNIATREがその任務を遂行することになる。この機関は伝統的なブラジル公共職業紹介機関の機能を特定の求職者に絞って補うものであり、その機能は一般的に、還流する日系ブラジル人或いはその他帰国ブラジル市民に対するブラジル側サービス機関として、継続されることになると思われる[4]。

4 今後の課題

上記の検討を踏まえて、ブラジルに進出した日系企業の人材獲得にかかわる問題点の幾つかをあげておくことにする。

ブラジルに進出した日系企業が日系ブラジル人に期待するのは、基本的にはその言語能力であり、日本人と同じ或いはそれを少なくとも理解する行動パターンであろうと推測するに難くない。しかしながら、これまでのとりわけ1960年代以降にブラジルに進出した日系企業での経験では、ブラジルで就労する日系ブラジル人は、日本的な企業内の終身雇用で、年功賃金を前提とする雇用構造（従って高学歴であることが賃金及び職務権限等にすぐに反映されない）、並びに日本から派遣される日本人スタッフの補助的業務に限定されることが、とりわけ不満であったとされている。日本の多国籍企業の雇用問題について、その特徴として、合衆国企業ほどの強力な中央集権メカニズムを持たないが、ヨーロッパ企業のような積極的な現地人材登用も出来ない、両者の中間的な形態として説明されることが多かったように思われる。しかしながら、日本企業の特色としてさらに加えられるべき

4 このタイプの求職者はブラジルの伝統的な公共職業紹介機関にも、民営職業紹介業者の扱うタイプにも属さないと思われる。このタイプを一種の、事実上の熟練技能者と見なす場合、ブラジルでは労働組合による職業紹介が大きな役割を果たしてきたのではないかと思われる。NIATREを設立したブラジル労働省の構想にもこの点が垣間見られ、労働組合の行なう職業訓練及び紹介事業との連携を紹介システムに組込んでいる。さらにまた、NIATRE自身はブラジルに進出した民営職業紹介業者であるフジアルテとの関係について、この二つの紹介機能のタイプを両機関がそれぞれカバーしていると認識している。これらについては尾崎：2012bの尾崎による調査研究報告を参照されたい。

は、海外子会社における日本人スタッフの異常な多さ、並びにその権限の低い職にも多数存在することである。しかも昇進或いは役職ポストの与え方も、日本本社における終身雇用及び年功システムを基本的に導入していることである。

この矛盾する求人側の雇用システムと求職側の期待をどのように調整し得るのか、それが大きな問題となる。東南アジアでは、基本的に、ワーカーと管理スタッフを別個の雇用システムに位置づけ、後者に終身雇用及び年功賃金を適用するという方法が、不満があるものの、一定程度成功してきたように思われる。そうして日本的な生産システムを工場内に浸透させる先兵として、留学経験を持つ現地人による労務管理スタッフをワーカーと日本人管理スタッフの間においたと整理できる。しかしこのシステムは時に、大規模な労使紛争を毎年経験するような、対立型労使関係を発生させ得る。それは、労使関係を基礎づける法システム及び労使関係にかかわる現地の慣行と、日本本社及び日本人スタッフがこれまで経験してきた労使関係文化と大きく異なるためであるのは明らかである。従って、異文化理解に立った雇用慣行の調整が必要となる。日本特有の労使関係慣行の実施を帰国した日系ブラジル人社員にだけ要求することは問題の解決にはならないであろう。異文化理解とそれによる調整は基本的に、日本本社及び日本人スタッフの側の問題であるからである。こうした調整を帰国した日系ブラジル人に委ねる場合には、雇用慣行を変化させ得る一定の権限を与える必要があると思われる。そうした権限を行使できる能力を持つ人材の獲得は一般的に困難であり、ブラジルに派遣した多くの日本人スタッフに対して日本とブラジルの労使関係にかかわる異文化理解を徹底すること[5]も相当のエネルギーを必要とし、極めて困難であると思われる。

しかしながら、最近の日本本社におけるスタッフの多国籍化の進行により、従来の多国籍化は現地雇用管理に日本流の慣行を持込む先兵として雇用された人材が中心であったが、そうした傾向は徐々に薄れてきたようにも思われる。しかしながらここで想起されるべきは、制度が変更されても、前の制度に基づいて形成されたイデオロギーはずっと後まで残るという有名な仮説（川島）である。日本多国籍企業の雇用構造の変容は、未だその緒に就いたばかりであり、当面の効果として期待することは出来ない。

こうした分析は、帰国した日系ブラジル人の雇用について、極めて否定的な結論を導き出すことになる。これまでの日系企業に対する評価が低かった雇用構造が変化しない限り、彼らの能力の活用は困難になろう。またそうした評価をものとせずブラジルに進出した日系企業において、その日本語能力及び日本的行動パターンを理解している人材に着目し

5　例えばネスレ社の現地派遣スタッフに対する、言語訓練を含む派遣先の異文化理解講習などの例を見よ。

て雇用された者は、日本とブラジルの労使関係制度及び文化の相違の中で、日本本社及び日本人スタッフと、ワーカーとの間で困難な状況に遭遇し得ると思われる。

参照文献

[Gordon：2005] Jennifer Gordon, Suburban Sweatshops: The Fight for Immigrant Rights, The Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge, USA, 2005

[尾崎：1992] 尾崎正利「外資系企業における不当労働行為審査における問題について」三重法経（津市立三重短期大学）93号、1992年6月

[尾崎：2010] 尾崎正利「リーマンショック後のサンパウロにおける日系ブラジル移住者の就労移動及び斡旋事業の状況」研究年報（青森中央学院大学地域マネジメント研究所）6号

[尾崎：2012a] 尾崎正利「コミュニティ・ユニオンの組織化：日系ブラジル人移住労働者の経験を中心にして」研究年報（青森中央学院大学地域マネジメント研究所）8号、2012年3月

[尾崎：2012b] 尾崎正利「調査研究：日系ブラジル人移住労働者をめぐる日伯両国の連携した就労支援の構築」研究年報（青森中央学院大学地域マネジメント研究所）8号、2012年3月研究年報（青森中央学院大学地域マネジメント研究所）8号、2012年3月研究年報（青森中央学院大学地域マネジメント研究所）8号、2012年3月

[尾崎：2013] 尾崎正利「青森県民とブラジル移住者、ブラジル市民及びその交流の歴史：公開講座資料」研究年報（青森中央学院大学地域マネジメント研究所）9号、2013年3月

[梶田他：2005] 梶田孝道、丹野清人及び樋口直人「顔の見えない定住化：日系ブラジル人と国家・市場・移民ネットワーク」名古屋大学出版会、2005年2月

[丹野：2007] 丹野清人「越境する雇用システムと外国人労働者」東京大学出版会、2007年12月

講演

3

◆―日伯経済関係の将来と日系ブラジル人の役割―◆

世界経済危機の教訓と包括的な外国人政策の展望

関西学院大学経済学部 教授

井口　泰

みなさま、おはようございます。

５年前のコラボラドーレス会議にも、私は参加しました。それから５年経ち、日本人の多くが日系ブラジル人のことを今どのように考えているか、日本政府がどのように考えているのか、日本はしっかりこの問題に取り組んでいるのか、そういったことを今日は議論したいと思っております。

【表1】本日の講演の内容

1. はじめに
2. 日本における移民の受入れと送出しのバランスの変化
3. 2012年外国人住民の生活・就労及び教育の状況に関する調査

4. 日本ブラジル間における経済関係の変化
5.「ディアスポラス・ポリシー」の必要性の高まり
6. 先進国と新興国の間の人口流出入の変化
7. 日本における総合移民政策の策定
8. 結論

1―外国人集住都市会議による規制改革要望の提出

私は、「外国人集住都市会議」という都市連合のアドバイザーをしています。外国人集住都市会議は、10月に日本政府に対して規制改革の要望を提出する準備をほぼ終えております。あとは、事前に関係省庁と少し協議し、提出のタイミングを見定めなければならないと思っています。こうした動きから明らかなように、私は、実は現状に満足しておりません。

2―日本における移民の受入れと送出しのバランスの変化

まず、外国人労働者が、日本に入ってきても、各自治体が日本語教育や講習を一生懸命実施してはいるものの、やはり日本政府の予算は乏しく、日本語の標準化も充分でなく、制度化ができておりません。

また、雇用の問題についても、外国語で取得できる職業訓練科目が、あまりにも少ない。ドイツの例を引くのは、あまり適切でないかもしれませんが、特に若年層の職業訓練に関しては、はるかにドイツのほうが、きめ細かに、制度的にも予算的にもそろっています。若い外国人たちもしっかり職業訓練が受けられるようになっているのです。

それから、問題は、今述べた日本語教育と職業訓練だけではありません。日本のPES（Public employment services）であるハローワークが実施する公共職業紹介に、市町村が各地域で協力するための法制の整備についても、要望しています。今は、契約ベースで個々に協力をしていますが、やはり、情報が充分に市町村には回って来ません。それから、出入国管理をしている法務省の情報も、市町村が充分にアクセスできるようにはなっていません。

こうした状況を考えると、今、日本の景気がよくなってきたといって、受け入れ態勢がそろわないままで、日系ブラジル人の数がただ増えていくというになれば、これまでと同じ問題を繰り返すことになります。

ですから、私は、大変な危機感を持っております。この点を、ご理解をいただきたいと思います。私は、大学に勤めていますが、半分は、各地域を回っています。その経験から、問題の実体は、ローカルレベル、つまり地域にあると感じています。

一昨日、9月27日、帰国支援事業により帰国支援金を受けた日系ブラジル人の再来日の

停止が解除になることが明らかにされました。しかし、よく考えてみると、この決定も、国が頭越しで決めてしまったものです。私は、たまたま9月26日に法務省にいたため、既にもうその時点でこの話を聞いていました。その際、入管局長、それから谷垣禎一法務大臣とも、この解除の問題について、意見を交わすことができました。

以前から、市町村による日系人受入れのための様々な取組みだけでは、もはや限界であるということを訴えてきましたが、国は、そのような対策は不十分なまま、帰国支援事業による再来日の制限を一方的に解除しました。

再来日がいけないとは言っていません。受入れ態勢がまだ充分できていないということです。なにより、外国人の受け入れ態勢を追いついたものとするために、我々が規制改革の要望を出そうとしていることを理解していただきたいと思います。

同時にもう一つの問題は、長期的にみると、日本は決して人材を集められる国ではなくなっているという兆候が各所にあるということです。もっと日本はしっかりする必要があります。

3―2012年外国人住民の生活・就労及び教育の状況に関する調査

日系ブラジル人について、その雇用の形態、家族の状況などを、昨年8月に外国人集住都市会議で調査をしました。全体で約900サンプルぐらいのデータを取っていまして、そのほんの一部ですが、本日は、ぜひ見ていただきたいと思い、図として用意しました。

4―日本ブラジル間における経済関係の変化

それから、本日のもう一つの重要なポイントですが、日系ブラジル人の問題を、先ほど尾崎先生がおっしゃっていたような「日本への移動と還流」ということだけに、矮小化してはちょっとまずいだろうと思います。どうしたら、日本とブラジルの間の経済交流をもっと活発にして、日系ブラジル人の若い世代が、もっと希望を持って、この日伯の間を行ったり来たりできるようになるのか。まさにそこのところを考えるときに、両国間の経済関係の将来について、ネックとなるのは何かを考えます。

5―「ディアスポラス・ポリシー」の必要性の高まり

さらに、これも一つ大事な論点ですが、ディアスポラスあるいはダイアスポラスです。これは、よくユダヤ人のことをベースにして語られてきました。現在では、例えば、移民研究の一人者の一人である、著名なロビン・コーエン先生は、このディアスポラスという言葉を、非常に多様な意味で使われるようになっておられます。南米諸国の日系人も、日本から移民した人の国際移動という意味でとらえると、このディアスポラス・ポリシーの対象になり得ます。それで、こうした人々に対して、どのような政策を各国が取っているのか、あるいは

どのような新しいアイディアが出ているのかという点をもっと学んでいく必要があります。そこで、この点を取り上げます。

私は、幸いなことに、今年6月、テルアビブの大学や、エルサレムの研究所あるいは省庁に行くことができ、イスラエルの人々とも、さまざまな交流ができるようになりました。先日、シリアで緊張が高まった時に、イスラエルの知人に「大丈夫ですか?」とメールを打ったら、「大丈夫ですよ。9月はユダヤの新年です。ハッピーニューイヤー」と返ってきました。

ユダヤ人は、紀元後70年くらいにユダヤの神殿が崩壊して、エルサレム周辺から散らされて以降、イスラエル建国まで国がありませんでした。自分がいる場所で、大変な災難にあっても、逃げる所がありませんでした。そして、先の大戦で、ドイツでホロコーストが起きました。その反省の一つとして、なにか事があったときに逃げ込める場所を作る必要があるということになったのです。

これは、実はわれわれ一人一人についても言えることです。大変な災難や災害やあるいは戦争や、原発の危機など、なにか危機に直面した時に、そこに逃げて行ったら、次の人生を立て直せるか、ということを一人の人間として考えてみると、このディアスポラス・ポリシーというのは、非常に汎用性のある考え方だと思います。

6―先進国と新興国の間の人口流出入の変化

前述した問題ですが、日本の人材を集める力に陰りが出ている理由の一つとして、特に中国や韓国との間の人材競争の問題があります。実際、国際的な人の移動は、いま東アジアでは、非常に熾烈な人材の取り合いになっています。

先進国全体として見ても、実は言えます。後で、データで見ますので、なるほどと思っていただけると思います。

いわゆる専門技術職や高度人材は、今世紀になってからずっと流出超過になっています。ところが、それが見えないようになっています。日本では、入ってくる人の数が増えていると言われていますが、それは、留学生が入ってきて、その流出分を補っているからです。留学生は、アジアの少子化あるいは所得の向上に伴って大変な勢いで増えています。昨年、アメリカに留学した外国人の学生の数は72万人を超え、最高記録となりました。こういった動きがあるため、先進国から新興国へ戻ってくるという、人材移動の高まりを見えなくしているに過ぎないのです。

7―日本における総合移民政策の策定

以上のことを見た後、最後に、包括的な政策という視点から、こうした問題をとらえるためにはどうしたらいいかについて、いくつか具体的な提案を述べたいと思います。

1 はじめに

1―講演の目的

この講演の目的は、国際的な移民と 両国の経済関係に関して得られる知見に基づいた日本人とブラジル人の役割を示すことにあります。世界経済危機後の現実に照らしたエビデンスと具体的な観察及び日本での総合移民政策の実施について議論されていることを述べたいと思います。

特に大事なのはこのエビデンスです。やはりエビデンスがなければ、一つずつ証拠で確かめていく必要があります。ただ、データだけでは語れない部分がたくさんあります。在日ブラジル人の境遇がどうなっているか、データをとっても、それを読み取るのは非常に難しい。しかし、そのことをできたら示してみたいと思っています。

2―2006年の規制改革要望とその成果

先述のように、現在、規制改革要望の準備をしていますが、実は、すでに、２００６年に、かなり内容をまとめて、規制改革要望を出しています。これが規制改革会議という内閣府の中の会議に受け入れられ、雇用対策法の改正が実現しました。この法律に２８条、２９条などを創設し、外国人が働いている場所をしっかり確認できる仕組みを作りました。そして、この法律の改正と、２００９年7月に成立した入管法と住民基本台帳法の改正は、実は一体のものでした。これも、２００６年に外国人集住都市会議が提出した要望がベースになっております。

3―安倍内閣の外国人政策

今回提出しようとしている要望が、前回同様に、次のきっかけになるかどうかはまだわかりません。それどころか、むしろ心配な点があります。

昨年、日本で、安倍首相が就任してから、いわゆる「アベノミクス」として、積極的な経済政策が進められていますが、実際には、外国人政策に関しては、高度人材の受け入れ以外のことについては、極めて無関心になっています。確かに、政府の政策を企画立案する内閣府は、定住外国人のための対策や行動計画が決めました。しかし、そこには、具体的な達成目標として、いつまでに決める、又はいつまでに制度を作るといったことは、なにも書いてありません。確かに、そこには、行政としてどのような対策をするかは書いてあります。しかし、効果が出るまでどのような手段を採るのか、あるいはどのような法改正をするかということは書いてありません。

ですので、厚生労働省や他の省庁がこの計画などによって縛られるということは、おそらくないでしょう。例えば、日本語講習の体制をとっても、これではその整備は難しいでしょう。国語施策や日本語教育を担当する文化庁という役所がありますが、文化庁だけでは、働く人のための日本語のガイドラインを作ることはできません。現場の市町村で既に行われているさまざまなノウハウを取り込まなければ作れないはずです。しかし、内閣府の計画などは、文化庁や市町村を縛るものとはなっていないのです。

ですから、この点では、内閣府の動きはまだまだ非常に限定的なものだと思っています。

今の安倍内閣は、外国人政策について大きく3つのことに関心を持っています。

一つ目は、高度人材のためのポイント制です。この制度がなかなか周知されず、また、使いにくいという批判があるので、改革しようという動きが進んでいます。外国人政策では、これが前面に出ています。

二つ目が、先述した日系ブラジル人の再来日の禁止の解除です。

それから、三つ目が、ハウスメイドの受け入れです。安倍首相も何度も発言していますが、わが国では、女性の人材が充分に生かされていないということが問題となっています。そこで、現在、大使館の外交官や外資系企業のトップなどに認めている、外国人の家事使用人の受け入れを、日本人にも認めようではないかという提案が出てきました。フィリピンなどから家事使用人を受け入れることで、家事から女性を解放しようという提案です。しかし、月に18万円や19万円程度の賃金・労務費をハウスメイドに払って、雇えるような高額所得者が実際にどのくらいいるかを考えると、これは、そんなに簡単でないことがわかります。逆に、もし、低賃金でハウスメイドを入れてよいということになれば、大変な社会問題が起きかねないということも、非常に懸念するところです。これは、あまりにも部分的で、アドホックな議論です。決して、この問題に、このことだけで、自民党が対応しているとは、私は思いません。そのことは、谷垣大臣にも申し上げました。

2 日本における移民の受入れと送出しのバランスの変化

1―ブラジル人の動き

さて、先に述べましたように、日本をめぐる人材の移動に大きな変化が出てきたのではないか、という点について、次の表のデータを見ていただきたいと思います。これは、再入国許可を得ている者も含めた、ブラジル人の入国者と出国者のデータです。最近、入管統計の取り方が、法改正に伴って変更となり、以前のデータと接続しない部分が生じています。

【表2】日本国内のブラジル人の出入国者数及び在留者数

年	入国者数	出国者数	純出入国者数	登録者数
2002	71,763	73,097	△1,334	268,332
2003	79,692	66,791	12,901	274,700
2004	79,960	73,485	6,475	286,557
2005	91,268	81,246	10,022	302,080
2006	85,592	79,680	5,912	312,979
2007	80,912	80,152	760	316,967
2008	69,692	82,514	△12,822	312,582
2009	37,380	101,667	△64,287	267,456
2010	45,733	58,753	△13,012	230,552
2011	43,660	59,105	△15,455	210,032

【出典】法務省の統計に基づき講演者が作成

２００８年以降の部分を見ますと、純流出になっています。特に２００９年は6万4千人以上の純流出になります。再入国許可を得ている者は、外国人登録をしたままで、いったん国外へ出ている場合もあるので、単純にこの純出入国者数だけでは、登録人口が変動するわけではありません。

しかし、ご覧のように、登録人口は、２０１１年末の時点で２１万人となっています。その後、ご承知のとおり、２０１２年には２０万人を切りました。

2―高度人材の動き

高度人材については、もっと激しい動きがあります。高度人材に関し、「人文・知識・国際業務」というステータス（在留資格）を有する者について、同じように、次の表で入国者と出国者のデータを示します。

このステータスに関しては、今世紀になってからほとんど流出超過ですが、登録者数でみると、一見増えてきているように見えます。それは、特に中国人を中心に、「留学」からステータスを変更して、日本の国内で就労している人がいるからです。

しかし、別のサンプルの調査を見ますと、彼らは、3年くらい経つと、ほぼ4割が元の就職先にいません。その中には、帰国した人やあるいは海外に移転した人がかなりいるので、平均して3年から4年くらいで日本を去っているのではないかと思われます。こういう動きは、他のステータスについても調べてみますと、若干IT技術者の受け入れが多かったところは増えておりますが、それ以外のところは同じ傾向があります。

【表3】日本国内の「人文・知識・国際業務」の在留資格を有する外国人の出入国者数、在留者数及び在留資格変更者数

年	入国者数	出国者数	出入差	在留資格変更	登録者数
2002	101,178	102,196	△1,018	727	40,861
2003	98,312	99,287	△975	1,949	44,496
2004	112,828	114,705	△1,877	2,378	44,493
2005	126,137	126,931	△794	3,417	47,682
2006	132,843	134,103	△1,260	4,159	57,323
2007	142,643	145,134	△2,491	5,938	61,763
2008	144,478	147,211	△2,733	7,304	67,291
2009	145,217	147,498	△2,281	7,863	69,395
2010	147,215	149,643	△2,428	6,677	68,467
2011	159,786	164,805	△5,019	5,422	51,687

【出典】佐伯（2013年）

そのことをまとめたのがこの表です。

【表4】日本における人口流出入のバランス

環境	要因	方向	流出入の理由	事例
■日本のデフレ vs.世界のインフレ ■新興国の成長 vs.先進国の停滞 ■為替の変動	■企業による全体の労働コスト削減への強い圧力 ■高い離職率に対応し又は人的資源を開発するための雇用システム改革の遅れ	流入（国外から）	人口の減少と高齢化（供給）及びグローバル化による企業のビジネスモデルの変化(需要)の結果としての、地域の労働市場でのミスマッチ	■日系アジア人（新たな日系人）である技能実習生の純流入 ■大卒留学生の採用
		流出（国外へ）	正社員に対し徐々に進む選別又は評価及び不安定雇用の増加	■日系ブラジル人などの純流出 ■留学生の早期退職 ■日本人技術者の流出

【出典】講演者により作成

これまで、日本という国は、人材の受け入れ国だと信じ切っていましたが、今や人材を失う国でもあります。

流出する最大理由は、デフレではないかと思っています。デフレが、非常に極端な労働コスト削減の動きをもたらしています。

それから、先ほど尾崎先生がおっしゃっていたように、日本の雇用システムの中には、

３年から５年で一仕事をして、実績を上げたら昇進したいと考えているような、そういうモチベーションが高い人たちを処遇しきれないという問題が残っています。これはきわめて深刻な問題です。

上の表の右下部に「日系ブラジル人などの純流出」と書きましたが、日系ブラジル人などは、非正規雇用で雇われていて、働いていても技能が伸びない、そのうちリストラされてしまう、という流れの中で、やはり「流出」が大きくなっているということは、もう否定できない事実です。どうやって、こういう人たちが、しっかり技能を伸ばして、資格を取っていくのか。そのための人的投資のコストをどうやって負担するのか。あるいは本人たちが、そういう訓練や教育を受け続けるモチベーションをどうやって維持するのか。これについては、トレーニングを受けている間の所得の保証の問題もあります。ですから、できるだけ雇用保険の仕組みなどを上手に使わないと、なかなかこういったことはうまくいかないと思います。

あとは、最近支援訓練と言いまして、雇用保険に全く入っていない人に対しても、3か月又は6か月の間、月１０万円を出して訓練を受ける制度があります。しかし、3か月や6か月のトレーニングで得られる技能というのは、限界があります。きちんと技能を身につけようとすれば、1年あるいは2年、場合によっては3年かかる場合もあります。

今述べたようなことをきちんと考えていきませんと、現在の「負の連鎖」は止まらないかもしれません。こうしたことから、特に日系人の方々の出国については、懸念をしております。

そして、この表には、最近時折問題になる日本人技術者の流出問題についても触れています。雇用が維持できなくなったときに、リストラしてしまってもうさようなら、というのはあまりにも寂しい話です。本当は、こういう人たちが自ら集まって新しい企業を興したり、ビジネスを興したりするところが必要です。しかし、そうした受け皿がなかなかできないというのも日本の現実であると思います。

3 2012年外国人住民の生活・就労及び教育の状況に関する調査

1―滞在年数別の日本語能力

ここでも、データをちょっとお見せいたします。ここでは、日本語能力と滞在年数の関係で見ます。これは昨年8月の時点で、外国人集住都市にいる９００人をサンプルとして調査したものです。

【表5】滞在年数別に見た日本語を話す力

滞在年数	日本語は話せるか			計
	話せる	少し（通訳必要）	話せない	
10年以上	51.5%	43.9%	4.6%	100.0%
5年以上10年未満	18.6%	67.2%	14.2%	100.0%
2年以上5年未満	10.4%	65.8%	23.8%	100.0%
1年以下	6.5%	42.9%	50.6%	100.0%
全体の割合	39.0%	50.8%	10.2%	100.0%

【出典】外国人集住都市会議（2012年）

１０年以上日本に滞在している人の５割以上が、日本語が話せると回答しています。また、表全体を見ますと、日本語が話せるという人は、１０年以上日本に滞在している人に非常に集中していることが分かります。

【表6】滞在年数別に見た日本語を読む力

滞在年数	日本語は読めるか					計
	新聞も読める	簡単な漢字は読める	ひらがな又はカタカナは読める	読めない	不明	
10年以上	16.3%	26.5%	43.7%	13.4%	1.1%	100.0%
5年以上10年未満	3.0%	17.8%	56.5%	21.8%	0.9%	100.0%
2年以上5年未満	0.0%	12.3%	57.0%	30.7%	0.0%	100.0%
1年以下	0.0%	16.7%	38.7%	43.5%	1.0%	100.0%
全体の割合	11.4%	22.5%	47.3%	17.9%	1.0%	100.0%

【出典】外国人集住都市会議（2012年）

それから、「新聞が読めるか」と質問すると、１０年以上日本に滞在している人でも、１６．３%の人しか読めると答えていません。「平仮名とカタカナは読める」という人たちはかなりいますが、「単純な漢字が読める」というのは、やはりものすごく難しいようです。

2―日本語能力と家族の就労状況

【表7】回答者の日本語能力とその属する家族の就労状況

回答者の日本語能力	就労形態別の家族構成				計
	正社員で働く者がいる	正社員はおらず、派遣事業で働く者がいる	正社員や派遣労働者はおらず、パート他で働く者がいる	働く者はいない	
話せる	42.4%	31.3%	17.6%	8.6%	100.0%
少し（通訳必要）	26.5%	49.2%	16.1%	8.2%	100.0%
話せない	29.8%	22.0%	28.2%	20.0%	100.0%
合計	35.3%	38.2%	17.5%	9.0%	100.0%

【出典】外国人集住都市会議（2012年）

この表は、日本語能力が雇用とどのような関係があるかを示したものです。ただ、この調査のやり方には、ちょっと限界があります。この調査は、聞いた人の言語能力と家族全体の就労者の構成とを掛け合わせて聞いているので、一人でも正規雇用あるいは正規雇用に準じた人がいれば、この表の「正社員で働く者がいる」に該当することになります。「正社員はおらず、派遣事業で働く者がいる」場合はその右側の欄、「正規雇用も派遣もいないパートで働いている正社員や派遣労働者はおらず、パート他で働く者がいる」場合はその次の欄になるように、作成しました。

この表の数値だけ見ると、私は、決して悪いものではないと思いました。確かに、見かけの数値だけでは、本当のところは分かりません。しかし、正規雇用として、企業で戦力となっている人が、3分の1以上いることになります。

実際には、本人はそう思っているだけかもしれません。しかし、私は、このことをある程度心強く思っています。日系ブラジル人がみな苦しい仕事をして、それにもかかわらず、技能が全く身につかないような状況にあるとは言えない。企業の戦力となっている人は必ずいますし、また、実際に私は、そういう人に会ったこともあります。ですので、この数字は決して嘘ではないと思っています。

ただ、その一方で、派遣形態の人たちが4割近くいます。さらに、一番深刻なのは、パートで、非常に短い間しか働けない人たちがまだまだたくさんいます。この人たちは、家計が非常に苦しい状況にあります。

3―日本語能力と家族の所得の十分度

【表8】回答者の日本語能力と家族全体にとっての所得の十分度

回答者の日本語能力	所得は家族全体にとってほぼ十分である	所得は家族全体にとってやや不十分である	所得は家族全体にとって全く不十分である	公的な援助によって生活している	その他	計
話せる	47.2%	28.1%	18.4%	2.2%	4.1%	100.0%
少し（通訳必要）	40.8%	32.6%	17.2%	3.7%	5.6%	100.0%
話せない	35.2%	31.8%	19.3%	10.2%	3.4%	100.0%
合計	42.5%	31.0%	17.8%	3.8%	4.9%	100.0%

【出典】外国人集住都市会議（2012年）

次は、日本語能力と所得の関係を見ます。この表では、日本語能力の高さと所得の十分度が比例して、その数字が左上から右下にきれいに降りています。

「公的な援助によって生活している」人が、全体の3．8％います。「公的な援助」には、生活保護あるいはそれに準じるもの、また、児童扶養手当も含まれるでしょう。

しかし、なにより「所得は家族全体にとって全く不十分である」人が17．8％もいるというのが、やはり非常に問題です。

この中には、子供を養っている「シングルマザー」の人も含まれます。例えば、ブラジル人の夫が仕事をせず、所得がなくなって、夫の収入では家計を維持できなくなり、妻も働いている。そのうち、夫は、行方知れずになってしまった、あるいはブラジルに勝手に帰ってしまった。ところが、子供は、日本で学校に通って勉強しているので帰れない。そのため、妻が日本に残って、シングルマザーとして働いているという例があります。そういう例を、私は、津市でも、あるいは総社市でも見ました。

いったいどれくらいの人がそのような状況にあるのか、正確なデータは分かりませんが、ここで述べた「公的な援助によって生活している」3．8％の人と「所得は家族全体にとって全く不十分である」17．8％の人の中に、そういう状況の人たちがかなりいるというのは紛れもない事実だと思います。市役所とか国際交流協会などで雇っている、通訳や相談役になっている日系ブラジル人のキーパーソンに話を聞きますと、結構深刻な家庭崩壊の状態が浮かび上がってきました。

4 日本ブラジル間における経済関係の変化

次ですが、日本ブラジル間における経済関係の変化についてです。ここには、いくつか問題があります。その問題点を、整理して4つ上げます。

【表9】日本ブラジル間における経済関係の変化

1	日本からブラジルへの直接投資は、いまだ大きなものにはなっていない。（2012年現在267社1,740百万USドル：東洋経済新報社）
2	両国間の国際取引が「垂直型分業」となっており、資源や食糧を求める新興国との深刻な経済競争を招く。
3	日本からブラジルへのＯＤＡが両国間の直接投資や貿易の拡大に結びついていない。
4	両国間の人的移動がほとんど日系人で占められ、多様性を欠いている。

1―日本からブラジルへの直接投資は、いまだ大きなものにはなっていない

この４、５年の間に、日本からブラジルへの投資が増えました。

日本の直接投資は中国に非常に集中しています。中国に出ている日系企業数はなんと２万社以上といわれています。日本経済が中国経済に対する依存度が非常に高くなってしまっています。そのため、中国で万が一のことがあったときに日本にその危険が及ぶ可能性がある。これを「チャイナ・リスク」と一般に呼びますが、企業はそれを避けようとして、他の国への投資を増やしています。

ブラジルには、現在でも２８０社から３５０社くらいしか、日系企業は進出していませんので、投資額が大きいとは言えません。ただ、確実に増えてきており、昨年と一昨年では、少し減ってきた中国への投資の４分の1ぐらいの金額になっています。この金額だけを見ると、インドへの投資金額よりは少ないのですが、ロシアへの投資金額よりはちょっと多いくらいになっています。決してブラジルへの投資が少ないということはありません。

2―両国間の国際取引が「垂直型分業」となっており、資源や食糧を求める新興国と

の深刻な経済競争を招く

また、日本とブラジルの経済関係は、どうしても、食糧や、鉱物資源、鉄鉱石などの資源を中心として、いわゆる垂直型分業になっています。これではなかなか経済関係が進展しません。かえって、中国がブラジルに大豆や資源を買い付けに来ると、日本と競合することになります。これも結構大変な問題だと思います。

3―日本からブラジルへのODAが両国間の直接投資や貿易の拡大に結びついていない

日本は、ブラジルに対して、以前はODAをかなり供与していました。しかし、これが投資や貿易の拡大にうまくつながってきませんでした。

4―両国間の人的移動がほとんど日系人で占められ、多様性を欠いている

さらに問題だと思っているのは、人的交流の中身です。日本とブラジルのデータを、日本とインド、日本と中国、日本とインドネシアなど、他国とのデータと比べてみます。そうすると、日本とブラジルの間の移動は、日本とフィリピンとの間によく似ています。移動の中心になっているのは、日系人です。日本から出る人も、日本に入る人も、いずれもそうなっています。

中国の場合はそうではありません。留学生、あるいは旅行者、研修生など、多様な人が来ていて、その人たちがまた再来日してビジネスマンや企業家となって来て仕事をしたりしています。いろんな人の行き来があって、人と人との連鎖が広がっています。

こうした連鎖が日本とブラジルの間では起きにくいのです。こうしたことを解決するためには、日系ブラジル人をひとつのキーにして、もっと両国間の人的交流を増やさなければいけないでしょう。

それで、私は、サンパウロ大学と共同で授業をすることを提案したいと思い、二宮先生に、関係者の紹介をお願いしているところです。地球のちょうど反対側同士なので、テレビで授業を同時に行うという試みもなかなか難しいかもしれません。ただ、日韓の間では、例えば、ソウルでの授業を大阪で見せるということをすでに実施しています。日本とブラジルの間では実現できないでしょうか。

人々の移動が見えないところで貿易や投資の拡大を支えているということを考えると、両国に住む日系人を土台にして、両国をもっと身近な存在にするために、どのようにして交流を増やすかを考えなければならないと思います。

5 「ディアスポラス・ポリシー」の必要性の高まり

次は、「ディアスポラス・ポリシー」の話をします。

イスラエルという国が、逃げる所がなかった人たちをとにかく受け入れる場所として作られたということを、私は、イスラエルに行った時に、非常に身に染みて感じました。

「ディアスポラス・ポリシー」については、伝統的には、ドイツとイスラエルに代表的な制度があります。先祖を何世までで切るかというのは、国によってそれぞれ違いがあります。ドイツでは、第二次大戦後にできた帰還法が、ある種の偶然から、何世代さかのぼっても、ドイツ人であったことが証明できれば、国籍が取れる制度になりました。こういう点では、奇しくもイスラエルと似ております。ただ、イスラエルは、ユダヤ教徒であれば、イスラエル人になれるという制度になっていますので、これは独特のものです。

いずれにしても、非常に大事なのは、単に人の出入を管理しているだけではないということです。帰還した人たちに対しては、所得の支援をしながら、集中的に6か月から1年程度の期間、言語のトレーニングを安心して受けられるようになっています。また、その他にも、さまざまな基礎的なオリエンテーションを受けられるようになっています。こうした対策は、イスラエルとドイツでは少なからず実施されています。

これは、人が入ってくる「入口」だけを管理して、入ってからのケアをしない制度では、社会的には、十分な機能はしないということを示す、まさに代表的な例だと思います。ただ、人数が限られているから、このような対策がとれるというのも事実でしょう。

もう一つの例としては、インドが挙げられます。インドは、インド系の外国人に対して、6か月間滞在し、仕事などどのような活動をしてもよいという権利を認めました。しかも、海外にいるインド人の支援をする Overseas Indians という役所も創設しました。これは、明らかに、経済的な理由によるものです。海外からの技術移転、国内での貧困問題への対応等に、海外に出ている移民の力を借りたいというのも理由の一つです。また、在外の富裕層に、インド国内に対し、なにも支援をしようとしない人が少なくないという裏の面もあります。

「ディアスポラス・ポリシー」の観点から、日本がブラジルの日系人のために、どんなに施策をしてきたのか、もう一度問い直す必要があると、私は深刻に考えています。しかし、一般には、そこまで深く考える人は、なかなか多くありません。

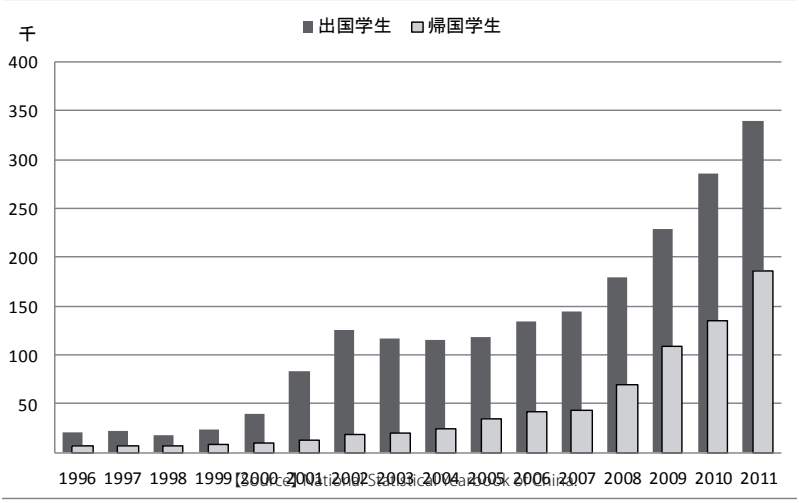
6 先進国と新興国の間の人口流出入の変化

さて、五番めとして、まずは、中国人留学生のデータを見てください。これは、OECDが集計したもので、さまざまな研究でよく利用されています。

このデータを見ると、留学に出る中国人も増えていますが、帰国する中国人も非常に増えているのがわかります。つまり、依然として海外に出る人が多いのですが、それだけでなく、新興国である中国に戻って、雇用の場を求めている人も増えていることになります。

これは、中国の例ですが、東南アジア諸国でも、次第にこのような傾向になりつつあります。特にインドネシアは大変な消費ブームですし、マレーシアも華僑が非常に元気になっています。このようなことも背景にあると思います。

【表10】 中国における中国人学生の出国と入国, 1996-2011



[Source] National Statistical Yearbook of China

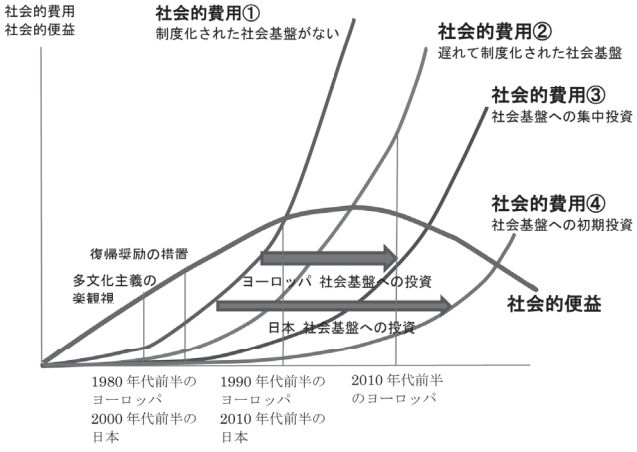
7 日本における総合移民政策の策定

さらに話を進めますが、日本では、外国人の受け入れ政策について議論するときに、「多文化共生」(multicultural coexistence policy)という言葉を使います。この言葉

は、もともと、９０年代初めに川崎市で始まった動きの中で生まれ、震災のあった神戸や大阪で別の意味で使われるようになりました。外国人集住都市会議では、２００４年からこの言葉を使っています。「多文化共生」とは、外国人の文化やアイデンティティを尊重するだけでなく、その権利を保障し、義務の遂行を助けるということを意味しています。私は、社会参加を促進するという意味も加えて、「多文化共生」と言っています。この言葉は、意味を定義しないまま、議論をすると非常に混乱します。ここでは、今述べたような意味で使っていると考えてください。

「多文化共生」を実現すべき理由は、このような対策をとることによって、次の世代がしっかり元気に育ってくれる、あるいはそういう人たちが能力を発揮して、受入れ国に貢献してくれるというところにあります。その結果、人を受け入れるに伴って、全体として受入れのベネフィットは上がるし、さらに、すでに受け入れた人をこの制度のインフラととらえれば、さらに受け入れることによって、全体として受入れのコストを下げていくことができると思います。

【表11】日本とヨーロッパの移民政策を比較したグラフ



EU加盟国　①→②→③　　日本　①→②（→④）

このような観点から考えると、多文化共生政策は、先進国で「インテグレーション・ポリシー（ Integration Policy ）」と言われているものにあたることになります。ただ、日本では、まだ、地域の力に頼りで、現場ではたくさんのボランティアが支えているようなレベルに止まっていて、インテグレーション・ポリシーのレベルまで行っていません。さまざまな

集計を見ても、この政策に使われる資金は、以前比べれば増えてはいるものの、大した額にはなっていません。そういう意味ではまだまだだと思っております。

8 まとめ

いま、日本の国内では、在日ブラジル人の雇用を安定させるための職業訓練の強化が非常に大きなポイントになっています。しかし、昨年取ったデータによれば、若い在日ブラジル人が、高校に進学しても4割が授業について行けないという結果が出ています。大学に進学する人も出てきましたが、やはりまだまだ限られております。

その一つの背景に、このような人に対して人的投資をしても、日本の教育を受けているために、日本人と同じ扱いになってしまうために、外国人政策として位置づけできないということがあります。しかし、政府が高度人材の受け入れを促進する政策を取るならば、なぜ若い在日ブラジル人にもっと支援をして、高度な人材にしようとないのか、私は、この点を強く訴えてきています。

移民に関して、ジェネレーション・エフェクト（generation effect）という概念があります。移民の二世、三世が成功し、その人たちのステータスが上がって行けば、ジェネレーション・エフェクトはポジティブであるということになります。このままだと、わが国は、ジェネレーション・エフェクトはネガティブになってしまいます。この部分については、とにかく早く手を打たなければなりません。

この点から、法務省に対しては、帰国支援事業による再入国の制限も解除を、ただ頭越しで決めるのではなく、受入れ支援策を強化することとセットで、判断して欲しかったと思っています。

「多文化共生」には、外国人の文化やアイデンティティを尊重し、権利の保障や義務の遂行を助け、それからなにより、社会参加を促進するための様々な支援が必要です。これがないままに今の政策を続けて行ったら、不幸なブラジル人の若者をこれまで以上に多く生み出してしまうと、強く危惧しています。

そして、日本が人材を受け入れていくうえで、こうした制度を整備することこそ、結果として、非常に暮らしやすい、子供が育てやすい、あるいは家庭と仕事と両立しやすい、といったメリットを日本社会全体にもたらすことになるでしょう。なんといっても、日本はまだ治安がよい国です。そういう意味で、これまで述べたような社会的インフラをしっかり築きあげていくことが必要です。今後も、出入国管理と、社会統合と、この二つの柱（two pillars）

のしっかりとした確立を、政府に強く求めて行きたいと思っております。

9 付言

最後に、日本に住む外国人の問題が日系ブラジル人に限られなくなっていることを指摘しておきたいと思います。

私どもの都市連合「外国人集住都市会議」は、もともと日系ブラジル人が集住している都市が集まりです。しかし、最近、非常に人口構成が多様化してきており、ブラジル人が他の国から来た技能実習生によって置き換えられていく兆候が見られます。「外国人集住都市会議」で調査したデータの上でも、そのことが表れています。

さらにアジア系の子供たちが、小学校や中学校に非常に増えております。三重県伊賀市の中学校などでは、扉に五か国語で言葉が書いてありました。そこでは、数学の授業も、日本語で行いつつ、他に四種類の言語で書いてあるといった状態になっていました。

「外国人集住都市会議」は、もともと日系人を中心とした政策を議論してきましたが、これからは、そろそろ、アジアからの入ってくる人々を含めた、広くさまざまな国籍の人にもしっかり対応できるシステムを作らなければならなくなってきています。このことを、ひとつ指摘しなければなりません。

このような変化は、在日ブラジル人の人口が減っていることも一つの原因ですが、同時に、日本が、中国だけでなく、東南アジアとの間でも、人の行き来が非常に増えているということの証しでもあります。さらに最近では、ミャンマーやネパールなどから来日する人も増え、日本に学校を作るようになっています。また、第三国定住の難民も、少しずつとはいうものの、地域に入ってきています。

このような状況の中で、日系ブラジル人を受け入れてきた様々な過去の経験を、ほかの国の人にもしっかり移転していけるようにしたいというのが、私自身の願いです。こうした状況に、これまで日系ブラジル人に対応してきた地域の、ソーシャル・キャピタル、または人的資源ともいうべき社会的インフラが、ベースになって対応できるということが重要だと思います。そういう意味で、決して私どもは、日系人のためだけの政策を扱っているのではなく、むしろそれが発展して、大きく広がっていくことを願っています。

先ほど来、日伯関係を、非常に多様な交流をしないといけないと述べましたが、これまでのような、血縁あるいは家族といった関係に基づく移民に限定した交流ではなく、やはりそれをどこかで超えていく努力をしなければならないでしょう。それは、都市連合自身に

講演

4 ブラジル日本両国間の交流

経済評論家、元ブラジル中央銀行理事

横田　パウロ

ご出席の皆様並びに各政府関係者の皆様、こんにちは。

このような素晴らしい聴衆の方々の前で話すことができる機会を与えてくれたCIATE、特に二宮正人理事長に感謝申し上げます。この貴重な機会を活かすために、今日の世界の潮流の中で、日本・ブラジル間の交流をどのように考えたらよいかについて発表しようと、準備してきました。特に、一般的には必ずしもそうではないものの、私が注目に値すると考える、いくつかのトピックを扱います。今日の発表が、国際交流におけるブラジルの立場を理解するのに役立てばと思います。

残念ながら、日本とブラジルの二国間の交流の最も輝かしい時代が、すでに過去のものとなったことは認めざるを得ません。しかし、現状でも、一定の評価に値するものですし、

さらに、現状よりも、より高い段階に押し上げる可能性も具体的にあります。こうした指摘をすると、衝撃を受ける人もいるかもしれませんが、国際交流については、異なる財を生産する二国間の相互補完関係の必要性がよく強調されますが、実際には同じ部門の財を生産する二国間のほうが、より発展する傾向があります。

1970年代、ブラジルは、ゼネラル・モーターズ社などの自動車用エンジンを日本に輸出し、日本は、これを組み立てて北米その他の国際市場に輸出していました。当時のブラジルは輸出に対して、より積極的な姿勢をとっていたため、日本IBM社に対し、高性能コンピューターのための部品輸出なども行いましたが、現在はこうした姿勢はなくなっています。当時、これらは、経済発展にとって戦略的な製品と考えられていました。

ブラジルは、現在でも、依然として、自動車やその部品をイタリアのフィアット社に輸出し、国内市場向けには、他の車種やその部品を輸入していますが、日本を含む、他の諸国やその自動車メーカーでも、同じような現象が起こっています。近年、日本に起源を持つ多くの企業は、多国籍企業となりました。その例として、旭硝子を挙げることができることができます。同社は、世界最大のガラス製造メーカーですが、本部をブリュッセルに置き、今年中にブラジルで生産を開始する予定となっています。ブラジルの現地法人は、日本人の会長、イタリア人の社長とベルギー人の販売担当役員を擁し、国際企業にふさわしい体制となっています。

日本最大の武田薬品工業株式会社をはじめ、日本の製薬会社がブラジル市場の30%のシェアを有することはあまり知られていません。しかし、これは、決して無視できない数値です。これは、スイスや北米の現地法人を通じた、ブラジルへの製品の大量輸出によるもので、今後、数年内にますます増加するでしょう。日本経済がここ数十年停滞状態にあるという識者もいますが、こうしたことは、日本が加速的に変化し、世界経済における重要性をますます増していることを示しています。

日本企業は、人口が減少傾向にある日本国内では成長しなくても、近隣のアジア諸国のような新興国では、成長することが予想されます。現在の日本は、福島の放射線管理の問題を含め、様々な困難に直面しているにもかかわらず、いわゆる「アベノミクス」の経済政策により、大きな飛躍をしようとしています。

ブラジルは、今後も日本企業の進出を歓迎しており、また、多数の日本企業も、ブラジルでの事業計画を発表しています。進出する企業にとっては、熱帯性気候に属することが非常に特徴的な、新興経済であるブラジル市場の現状に製品を適応させるよう、現地のマーケティングに力を入れることが重要です。

小池百合子元防衛大臣は、日本の国会議員の中でも最も聡明な人物で、安倍晋三内閣の中核である自由民主党総務会長を務めています。小池氏は、先週木曜日、世界の地政学

に興味を持つ会員が利用する組織である、プロジェクト・シンジケートに寄稿しました。

この寄稿では、日本政府の関係者間ではあまり見たことがない鋭い視線から、米国の優柔不断な外交政策のために、日本を含めたアジア諸国が困惑していることを指摘しています。今日、経済成長面でも防衛面でも、アジアは戦略的に重要な地域であり、特に防衛局面は危機的展開を迎えています。ヒラリー・クリントン氏が国務長官を務めていた時代は、米国もアジアに注目していました。中国が軍事費を拡大し、近隣アジア諸国も米国との同盟を強化して軍事費拡大を余儀なくされています。

しかし、最近のシリアやアラブの春など、中東にさまざまな事態が生じたことにより、バラク・オバマ大統領は、世界における中東の優先順位を上げざるをえなくなりました。小池氏は、こうした姿勢がエジプト、パキスタンをはじめ、日本を含めた米国と同盟を結ぶアジア諸国を当惑に陥れたと指摘しています。同大統領が宣言したことで、かえって、シリアのガス兵器を国連へ引き渡すことを仲介するロシアの影響力が増しました。

世界中に疑惑が広がりました。私は、悲しいことに、冷戦時代に偉大な実業家であったヘルマン・アブス氏の言葉を思い出さずにはいられませんでした。同氏は、メルセデス・ベンツ社、ドイツ銀行、ルフトハンザ航空をブラジルへ進出させた立役者であった人で、既に伝説となった日本の実業家・土光敏夫に比される人物です。

アブス氏は、裕福で3人の子がいるドイツ人は、安全の問題から、1人をドイツに残し、1人を米国に、もう1人をブラジルに移住させるべきだと説きました。小池氏は、日本の有力な同盟者である米国が優柔不断で、国内及び国際レベルで、外交に関する確固とした態度を示せないのであれば、残念ながらアジアの地政学的状況は困難なものになると述べています。

ブラジルは、軍事リスクが非常に少ない国で、日本人は、安全を考えるならば、地政学の視点でみて、世界中で最もリスクの低いブラジルに、その投資の一部を振り分けることをお勧めします。

小池氏は、米国と中国が二大大国として対峙する悲惨な状況が生じる可能性が現実的であると考え、その時には、米国と同盟を結ぶアジア諸国、取り分け日本が非常に困難な状況に陥ると危惧しました。日本人は、危険を分散する方法を考える必要があります。第二次世界大戦直後にしたように、子供たちの一部をブラジルに移住させ、さらに、日本企業を通じてブラジルへの投資を拡大する必要があります。日本とブラジルの関係は、このような視点から検討されるべきなのです。

ブラジルのバレーボールは、日本人の指導の下に発展し、今日では、女子チームは9回の世界チャンピオンに輝き、同チームが一番最近優勝した世界大会は日本で行われました。男子チームも健闘しています。日本人は、ブラジル人指導者からサッカーについて多くを学

び、日本の女子サッカーチームは、現在世界一となっています。ブラジル柔道の女子チームは、日本人の指導の下で、世界大会準優勝者を輩出し、まもなく日本チームを追い抜くのではないかと期待しています。近い将来に、日本の男子サッカーチームが世界一となる日が来たとしても、驚くにはあたりません。このように、日本とブラジルの関係は、経済・貿易部門に限られず、文化やスポーツ部門にも広がっています。

セラード地域の開発のみならず、大豆栽培においても、ブラジルは日本人の指導から多くを学び、今日のブラジルは世界最大の大豆輸出国です。さらには、アジア諸国への輸出向けに、輸送費を節減できる可能性があるとして、旧ポルトガル領であるアフリカ諸国のサバンナでの大豆栽培を検討しています。また、日本で消費される多くの製品は北米製だと思われがちですが、例えば、オレンジジュースは、フロリダやカリフォルニアで事業を展開するブラジル企業が、ブラジルで製造しています。ブラジル経済もグローバル化が進展しており、今日、ブラジル企業のアンベブ社は、世界最大のビールメーカーです。牛肉や鶏肉メーカーも国際市場で注目を浴びています。

ブラジルは、アジア及び日本向けの鶏肉輸出大国で、鶏肉を輸入しておきながら、豚肉及び牛肉輸入を認めない衛生上の理由は無いことから、まもなく豚肉・牛肉類の輸出も開始されるでしょう。食肉は、特定の切り身又は焼き鳥などとして、最終消費の一歩手前まで加工して輸出することで、付加価値を加えることができます。

ブラジルは、重要なサトウキビの生産国で、従来の砂糖生産を損なうことなく、環境負荷の低い再生可能燃料エタノールを生産できます。化石燃料は、地球温暖化を推し進め、アジア諸国で起こっているような自然災害を増大させますが、世界はいまだに化石燃料の消費に固執しています。

ブラジルは、単なる鉱物資源や農産物の生産者というだけに止まろうとは考えていません。工業製造品や洗練されたサービスの輸出により、付加価値を加えることを目指しています。そのために、日本人は、高度な包装技術や、小売店における食品の魅力的な外装のノウハウを有しているので、そこからは、学ぶことが多くあります。今日、ブラジルの電気料金は、日本の電気料金と同じくらいになっており、日本の技術により、これを経済的なものにする必要があります。

かつては、アジアの新興諸国と同様に、ブラジルの人件費も安価でした。しかし、ブラジルでも日本同様に、より正確に単純作業が効率的に繰り返し行えるよう、産業用ロボットの導入が必要となっています。サービス部門でも、日常生活の動作の能力が低下した高齢者を支援するために、介護ロボットの導入を検討する必要が生じてきており、そうした高齢者の需要は増える傾向にあります。現在、ブラジル人は、世界中で就労しており、先端技術の業界でも十分な競争力を持つ飛行機を製造するなど、技巧的に優れた業種でも活躍し

ています。

ブラジルの銀行システムは洗練された安全なものです。消費と生産能力の拡大に貢献し、世界の大半の国々のシステムより、おそらく安全性が高いでしょう。しかし、いわゆるミセス・ワタナベ（Mrs.Watanabe：個人のＦＸ投資家の俗称）が引き起こしたような投機的投資は望んでいないにもかかわらず、外国当局は、必ずしもこのようなブラジルの銀行業務を理解していません。

日本は少子高齢化による人口減少傾向にありますが、ブラジルでも、予測以上に早く、今後数十年内に同じ問題に直面し、いわゆる人口ボーナスを失うでしょう。ただ、ブラジルは、今でも世界中から移民を受け入れており、特に現在、日本移民の黄金期と同様、毎年多数の中国人移民を受け入れていることはあまり知られていません。ヨーロッパ及びラテン・アメリカ各国からも、高い技術を持った人々を含め、失業の問題を抱える移民を多数受け入れています。

ブラジルは混血の国で、日系人の間でも「二世」で日本語を話すのは約10％、「三世」となるとおそらく1％以下でしょう。他民族や他文化との混交は急激で、おそらく他の移民諸国よりも早く進んでおり、人種差別も皆無ではないものの、わずかです。ブラジル人の創造性は、ポピュラーミュージックにも合わられており、これは全世界に知られ、日本でも認められていますが、こうしたことは、ブラジル人口の急激な混交から生まれたものです。

世界のグローバル化はシルクロードの時代に始まりましたが、近年のコミュニケーションの手段の発達により、そのスピードが加速してきました。我々は、このような世界で生き抜くことを学ばなければなりません。一つの列島に閉じこもったガラパゴスのような文化は、生き抜くことができません。大半の外国人は、ブラジル人はよく働くが、人生を楽しむことも知っていると考えています。神経症になる必要は無いのです。日本でも、サンバ・パレードが開催されるようになりましたし、我々ブラジルが陽気で愉快な民族で、その長所は吸収する価値があるということが知られるようになってきています。

我々の文化的な伝統は、ポルトガルから承継したものですが、他の民族や文化との混交を容易とする、寛容な姿勢を持ってきました。気軽な生活ができる、ブラジルの海岸地域に居住地を移す外国人が増えています。我々は、メディアで誇張して報道される暴力が、いまでは減少してきていることを強調して、ブラジル社会の長所をもっと知ってもらうよう努めています。

ブラジルは、わずか数世紀しか歴史がないにもかかわらず、広大で多様であり、ブラジル人自身も自国をよくわかっていないという自覚があります。しかし、ブラジルは非常に豊富で多様な生物がおり、薬品や多くの食品の生産において、世界の力になることができます。我々は、持続可能性を維持しなければならないことと、そのためには、他国の経験の成

功例から学ぶ必要があることをわかっています。この課題のためには、日本人は我々の大きな力となり得るでしょう。

健康を害する汚染や、地球温暖化が原因である異常気象の増加など、あらゆる代償を払ってでも、開発を進めるべきであると考えていません。我々は、生産性向上とともに、ブラジルが恵まれた資源を無駄にしないように、精力的な調査を続けています。ブラジルは、世界で最も水資源が豊富な国ですが、飲用水は世界中で不足する傾向にあります。

若年層のブラジル人の多くは、社会的地位の向上に最適な手段が教育であることが知っています。ブラジルでは、学生が、昼間働いて自活しつつ、1日の勤務時間を終えた後に、勉学に勤しむため、公私の大学の夜間コースが一杯であるということを知って驚く人は、少なくありません。

教育、保険、社会的対応の改善、物理的及び社会的インフラの部門では、いまだに多くの課題が山積しています。ブラジルの所得配分はいまだに偏ったものですが、世界でも稀に見るほど思い切った形で改善されてきており、新たに誕生した中流階級が国内消費を拡大しています。インスタントラーメンをはじめとする日本製品は、このような新たな中流階級の需要を充たしています。

また、ブラジル人には健康的な食生活への関心が高まっており、日本食はブラジル人の間で一般的なものとなりました。醤油、酒、味噌や豆腐は、今では日系ブラジル人コミュニティの日系人よりもブラジル人がより多量に消費しています。オーガニック製品の需要は、年間二桁を超える割合で成長していますが、これには日本人の健康的な生活習慣からの多大な影響が見られます。

ブラジルは民主主義の国です。この国では、自由選挙により、高等教育を受けていない工場労働者が連邦共和国の大統領となったり、女性の元ゲリラ戦士が国と政府を率いたりすることが可能です。軍事政権の独裁時でも、大統領の就任期間は今とあまり変わらず、一人の独裁が続くのではなく、複数の大統領が交代していました。問題点はありますが、多くの場合、ブラジルとブラジル人は、非常な柔軟です。

ブラジル人は、今の社会に満足していません。公共の場所ではその不満からデモが起きています。世界的な流れを反映した、こうした新しい動きに、一部の無政府主義者も警察権力も、対応が追い付いていません。ブラジル人は、デモの際に見られる暴力に反感を持ち、これを封じ込めようとしています。

ブラジルの選挙は電子選挙で、アマゾンまで含むほど、広大な国ですが、投票結果は選挙当日に確定します。これは米国ですらなしえていないことです。

我々は、日本を含めた外国から得た知識の改良に成功しています。サンダルのブランド「ハワイアナス（Havaianas）」は、ジゼル・ブンチェンをはじめとするブラジル人モデ

ルのおかげで全世界に知られるようになりましたが、これは、日本の「ぞうり」の改良版なのです。

1960年代、ブラジル経済が二桁台で成長していたころは、当時日本で採用され、「日本株式会社」として有名な経済政策がブラジルでも採用されていました。

現在、日本は、「アベノミクス」を採用し、より顕著な経済成長を求めて、国際関係の深化に努めているように見えます。地理的近さから、アジア地域が日本企業の進出先として好まれていることは誰もが知るところです。しかし、二国間協力を通じ、地球の反対側にある日本の製鉄業の発展を支援するため、安価ではあるが重量のあるブラジル産鉱石を輸送するため、効率的なシステムを構築することを成し遂げた者にとって、こうした両国間の距離はおそれるべきものではありません。

ブラジルは、我々に課された制限を承知しつつも、これを乗り越えようと奮闘しています。批判を真摯に受け止め、同時に世界が我々の意見に耳を貸すことを希望しています。外交政策においては、ブラジルは政策が一致しない国も含めた、あらゆる国々との対話を続けています。ブラジルにはブラジルの宗教がありますが、他の国々の宗教も尊重します。我々はブラジルが開かれた国であると思っていますが、社会的格差を減らすために、更なる社会制度の改善が必要です。

日本・ブラジル間には、両国を疎遠にするよりも、両国間の絆を深めるような事象が多数存在します。第二次世界大戦中でも、両国間に直接の紛争は起こりませんでした。我々は、両国間関係をさらに深化させ、より良い世界のために貢献することが可能でと信じています。これについては、話すことよりも実行することが大事で、そのために必要な課題は、非常に広範に及ぶものとなり得ます。

以上、ブラジルと日本の二国間関係を、ラテン・アメリカ及びアジア全体の文脈に当てはめ、地域、国、それから世界的規模での課題が存在することを示してきました。このような課題は、両国関係を今後も深めていく作業に、資するものです。

ありがとうございました。

課せられた非常に重い課題です。このような課題を持ち出すと都市連合の中にも、すぐにアレルギー反応が出ます。私たちは、日系ブラジル人を中心として集まったんだという主張が、どうしてもやはり出てきます。このことも、指摘しておきます。

本日の講演だけでは充分にお話できなかったこともありますが、ぜひ皆さんの闊達な議論を期待しております。

ご清聴ありがとうございました。

5 質疑応答

質問者

【質問】

質問というより、要望があります。

私は、今から30年ぐらい前にブラジルに移民で来ました。それから、途中で家族の問題でいったん戻って、日本からまたこちらに来ました。

最初に来た時に感じたのは、ブラジル人は日本のことを知っているということです。日系人問わず、ブラジル人はだいたい知っていました。でも、日本人でブラジルのことをどのくらい知っているのかというと疑問です。日本では、アメリカやヨーロッパ一辺倒に教育が偏っています。

特に、最初にブラジルに来た時に素晴らしいなあと思ったのは、あの時はまだ公式に移民を受け入れていましたので、学校を解放して、確かモブラール（MOBRAL）と呼んでいたと思いますが、来たばかりの移民者に、ポルトガル語を教えていました。日本でも、そういう取り組みはないのでしょうか。

日本は、役所が多すぎて、その縄張り争いが激しいのですが、それを一本にして、日本語を徹底的に教えてくれるような学校を作ってほしいと思います。

私は、２０１１年にブラジルに戻ったのですが、当時、日本の地下鉄などには、英語と中国語と韓国語などの案内はありました。でも、そんなことをする必要があるんでしょうか。日本に来たら、まず日本語を覚えるべきです。少なくとも英語だけでいいと私は思います。

そういう細かいことに、手をかけすぎてしまうから、より大きなことができないのではないか。

日本政府の政策がばらばらで、なにか効率よく動いていないように思えてなりません。

我々は、もっとブラジル人に日本のことを知ってもらいたいし、日本人にもっとブラジルのことを知ってもらいたいんです。

個人的な話になりますが、私の婿は日系二世です。彼のお父さんはブラジル人で、日本に20年働きに行ったけれど、日本語はほとんど話せません。日系移民がこっちに来た当初と、同じですね。彼らは、同胞同士で固まってしまっているんです。

よく、日本にいるブラジル人は、日本人にはシャッテアード（chateado：うんざり）だといいます。でも、そんなことはないんです。彼らブラジル人に、日本人ともっと積極的に語りかけてほしいんです。そういうためには、やはり、特に日本にいる外国人に対して、学校を、どこかが主導権をとって、もうちょっと作ることをお願いしたいと思います。

【回答】井口泰

いま、非常に興味深いコメントをいただきましたので、私から三点、お答えします。

まず、一番最後におっしゃった、一か所に同じ国籍や民族の人が集まってしまうという問題です。

社会学では、セグリゲーション（segregation：離隔）の研究というのが、各地で行われております。いろいろな場合を比較すると、日本人はセグリゲーションを起こしやすいのだそうです。恥ずかしいことですが、これは、社会学的にある程度結果が出ております。

ところが、東南アジアは、ヨーロッパや日本による植民地化で、民族がすでに多様化した後、独立をしたという歴史があるので、最初からセグリゲーションを起こさないこと、あるいは集住をさせないというのが非常に重要なテーマになっておりました。ですから、公共住宅を建てても、民族が固まらないように入居をさせることが、マレーシアやシンガポールでは、もう当たり前になっています。

私が関わっている都市連合は、「外国人集住都市会議」と、名前に「集住」という言葉が付いています。しかし、この都市連合は「集住がいい」と言っているのはありません。将来的には集住しなくていいことを目指しています。

この点が住宅問題と深く関わっています。日本の場合、財政支出の削減ということもあって、公的住宅の建設がここ10年間ほとんど行われていません。それから、最低住宅の保証というのは、災害対策の場合の仮設住宅くらいしか行っていません。

その結果、実際に、安い賃料で、危険な建物に外国人の人たちが集まって住むという、非常に危ない事態が一部に見られます。この点については、ぜひ今後も、もっと議論を盛り上げてもらいたいと思います。

もう一つの点ですが、日本語の問題については、文化庁が中心になって、関係者を集めて会議をやっています。しかし、いったいいつになったら結論がでるのか、参加している方に聞いても全く分からない状況です。このままでは、既存の日本語能力試験に替わるような、生活に最低限必要な実際的な日本語標準化というものが、なかなか確立できないままとなってしまいます。

厚生労働省が、日系人向けに就労準備研修として、日本語教育を行っていますが、以前は、このような仕事場に合った実際的な日本語の教育をやっているところもありました。しかし、最近では、日本語能力試験の４級や３級といった易しいレベルを取らせたほうが、後で資格として認知してもらいやすいという理由で、そちらにシフトしています。これは、ある意味で問題があります。日本語能力試験というのは、決して実務的な標準に基づくものではないからです。この点については、今後政府内でもしっかり議論しなければなりませんし、どういう基準を作ったらいいかについて、もっと知恵を出し合わせなければならないでしょう。

それから、最後に、ブラジルとの関係については、ポルトガル語の教育をしている機関が日本国内でやはり少なすぎるという、大きな問題があります。国内で、語学の講座を創設する際に、もっと多方面からしっかり要望を出さなければならないと思います。

私も大学の中で語学講座の創設が問題となった時に、ポルトガル語を最後まで推したのですが、スペイン語に負けてしまいました。ポルトガル語を勉強したい日本の若者は決して少なくありません。特に、ブラジル人の方が住んでいる地域では、本当に少なくないのですが、勉強する場所がほとんどないのです。その点も次の課題としたいと思います。

■■■■【回答】横田パウロ

私は、いつも、日本人は、好むと好まざるとにかかわらず、中国人や韓国人と比較されるのだと思っています。私はサンパウロ大学を卒業し、その大学の教員を務めましたが、私の時代もITA（航空技術院）のような著名な総合大学や単科大学では、20%以上の教員や学生が、アジア系でした

ただし、当時は、日系人が約20%で、中国系・韓国系は2%しかいませんでした。今や、この割合は完全に逆転しました。そうしたことから、実際には、問題は日本人ではなく、我々の間にあるのだと思います。今日、ブラジルは年間2万人以上の中国人移民を受け入れ続けていますが、いうなれば、これは日本移民の黄金期の平均入国数に並ぶ数です。

韓国人は非常に勉強熱心です。勉学について言えば、このブラジルで、私がともに働いている韓国系の仲間はみな、ITAやジェトゥリオ・ヴァルガス財団大学といった教育機関の出身ですが、現在これらの大学で日系人の学生は少数です。

ですから、新世代の日系人に自覚が欠落していると思うのです。移民の父母は必死になって働き、師弟により良い生活を保証しましたが、その子供達は今や勉強に熱心ではありません。勉学、学校は社会的な上昇をするために重要な機能を有します。幸いなことに、ブラジルでは、郊外や内陸部地方都市の私立大学までも学生で溢れていますが、そこで学ぶのは日系人ではなく日中は働き夜学に通うブラジル人です。こうした教育に対する熱心さは、日系人の間では過去のものとなりました。

話題が戦後移民に及びましたが、二宮理事長や、先日亡くなられた我々の友人である竹田祐子氏は、企業がまだ成長を拡大するための人材を集めるのに苦労していた時代に日本から移住してきた人々です。

私の視点をうまく伝えることができたかどうか分かりませんが、今や、我々は再び似たような状況にあります。ブラジルは、アジアだけでなくラテン・アメリカの近隣諸国からも、最も多くの移民を受け入れている国です。新規移民は非常に優秀で、子孫は良く働き勉強にも熱心です。しかし、現在の日系人には、これが当てはまりません。

今日でもなく、ブラジルは世界中から移民を受け入れています。アジア系の移民が重要であることは今も変わりません。ブラジルは、両腕を広げてこうした移民を受け入れています。また、現在、ブラジルに移住する移民は教養のある、レベルの高い人々です。例えば、現在のヨーロッパでは失業の問題が非常に深刻ですが、ブラジルのレストランは、スペイン、ポルトガル、イタリアといった国から、ウェイターやコックを迎え入れたことで質が高くなりました。こうした移民の到来により、物事が近代化しましたが、産業や商業、サービス業でも同じことが起こっています。

日本人は、非常に質の高いサービスを提供しており、このことは、世界中に知られています。上智大学の堀坂浩太郎教授は、1964年に日本で開催されたオリンピックの影響に関する論文を書いておられます。当時の日本は多くの投資をしましたが、特にサービス業の改善に努めました。それまで、日本のタクシーは、神風と呼ばれていましたが、訓練を受けて、「普通の運転手」になりました。デパートでも、すべての従業員が外国人への接客マナーを学びました。

我々ブラジル人は、ワールドカップやオリンピックの開催にあたり、こうした事を

日本人から学ぶべきでした。しかし、それは実行されていません。実際、インフラや競技場への投資ではなく、ブラジル社会の質の変化を成し遂げられたかを確認する必要があります。サービス業部門は、非常に重要なのです。我々は、まだ、日本人から多くのことを学ぶ必要があります。

ありがとうございました。

質問者　マルセロ・カルガロ

【質問】

私は、マルセロ・カルガロといいます。私は、日系人ではありませんが、今年四月まで大阪大学に留学生として留学し、ブラジルの会社のサポート・システムや、ソーシャル・キャピタルについて研究していました。今日の講演は、本当に興味深いものでした。

井口先生に、よくわからなかった２つの点について質問をします。

一つ目は、ちょっと早くて聞きそびれてしまったのですが、外国人集住都市会議で起きたことについてです。規制改革要望を提出し、2009年にそれが受け入れられ、それが2012年に実現したとのことでした。しかし、私には、2013年10月の今になって、新しい変化が起きたように思えます。

では、経済や外国人の受入れになすべき規制改革は、どのようなものでしょうか。また、2009年の規制改革でまだ実現していないものは何でしょうか。2012年に実現したことは何でしょうか。

二つ目は、日本が何を求めているかについて、教えてください。日本での民族的な均一性を維持するため、あまり熟練した労働者でなくてもいいから、日系人に関心があるのか。それとも実際には国籍とは全く関係にない点に関心があるのか。日本は、今後どのようなタイプの外国人を受け入れたいのでしょうか。

■■■■【回答】井口泰

ご質問ありがとうございます。帰国支援措置についてお答えします。

若干、正確ではないかもしれませんが、日本が帰国支援措置を実施した2009年の時点で、世界経済危機の影響を受けて、同じような措置を取った国が、先進諸国で少なくとも３か国か４か国あったと思います。スペインや、もし

かしたらチェコも実施したかもしれません。日本の場合もそうですが、いずれの国も、いわゆる「デカセギ」が目的で、外国人労働者が多数就労していて、経済危機のために、急速に雇用が減りました。日本の場合は製造業で、あるいはスペインの場合は建設業で、雇用が減りました。その結果、大量の失業者が出てしまうおそれがあり、外国人労働者の多くには帰国する資金もないので、それを支援して、いったん祖国に帰ってもらう。これがこの措置の趣旨でした。

ただ、日本の場合、当時政権を取っていた自民党内の特定の数名の国会議員が、この措置を強く主張し、その結果導入されたという経緯があります。これらの議員がどのようなことを日系ブラジル人に望んでいたかは、定かにはわかりません。ただ、この措置は、完全にトップダウンで行われたもので、各省庁が中身を積み上げて検討したものではありませんでした。そのことを、ぜひ知っておいていただきたいと思います。

そして、この措置は当初3年程度で解除するとされていましたが、その後の民主党政権下で解除されないまま、4年が経過しました。政権を取り戻した自民党は、解除のタイミングは探っていたのだろうと思いますが、解除の理由も含めて、なぜこのタイミングで解除したのかについては、まだ明らかではありません。

この問題については、ご意見あるかと思いますので、他の講演も含めて、議論していただければと思います。

質問者　山中イシドロ

【質問】

私の友人である横田先生が日伯関係に関して素晴らしい講演をされましたので、その後では、私の話しなど取るに足りないものですが、少しコメントをさせていただきたいと思います。

横田パウロ、デルフィン・ネット、池田アキヒロの三氏は、伯日関係の潜在的可能性について理論的に分析されました。私は、農業従事者として、そして農学者として、とにかく行動するということしか知りませんし、連邦政府で働いた45年間は、意図的に行動することこそが、私の使命と考えてきました。

しかし、近年の日伯政府関係には、大きな進展が見られません。過去にはルーラ前大統

領やジルマ現大統領が、日伯関係を緊密化しようとする試みが見られましたが、現在は、むしろ中国に関心が向けられています。最近では、日本の農林水産省の国際関係を担当する部長が、日本が加入したTPPと高付加価値の製品の貿易を活発化する可能性を探るために、1年間で3回ブラジルに来ました。しかし、食品では、既に5品目につき、関税が免除されましたが、例えば、日本が米を輸入するときの関税は1トンあたり750USドルという非常識なものです。

ここで、横田先生に質問させて頂きたいと思います。日本人はブラジルをよく知らないようですが、過去に実現したものに似たプロジェクトを実施することはできないでしょうか。一つの例としては、セラード開発計画（PRODECER）があります。このプロジェクトは、当初2万5000ヘクタールの開発から始まり、最終的には何百万ヘクタールを開発するに至ったでしょうか。1979年当時、すでに580万トンの大豆を生産するに至りました。日本の技術協力のおかげで、現在のブラジルは約8000万トンの大豆を生産しています。

ですから、セラード開発を一つの手本とするならば、当時すでにサン・ゴタルドで大豆生産を行っていた日系人からプロジェクトを始めたように、日系人に限らず、日伯の中小規模の民間企業のイニシアティブをとって、プロジェクトを開始することができるのではないかと思います。日本の需要に応じるため、日系人に限らないブラジルの中小規模な農業従事者が広大なセラード地方に開発拠点を設けることで、組織力を発揮することができるのではないでしょうか?

日伯間の貿易は78億ドルの規模で、横田先生が述べられたように、輸出量の多い10品目のうち7品目が農産物です。残りの3品目のうち、一つは鉄鉱石、もう一つは付加価値のあるセルロース、三つ目はニオブです。農産物は、牛肉、鶏肉などですが、これらの一次産品の付加価値を高める必要があります。

サンパウロには、JETROを通じるなどして、多くの日本人事業家が駐在しています。私はパウリスタ大通り付近に住んでいますが、私の行き着けのレストランでは、必要な農産品の買いつけに来ている日本人駐在員とよく出会います。彼らの需要に応じるため、中小規模の農業従事者によるプロジェクト着手ができないだろうか、という点について意見を伺いたいと思います。

■■■■【回答】横田パウロ

イシドロさん、ありがとうございます。

実際、ブラジルの農業分野は非常に成長して来ていると思います。大豆にしても、その生産は、リオ・グランデ・ド・スール州で始まり、日本の支援によりセラードで推進され、現在では、アマゾニア州との境まで生産地が延びました。

今日ではマラニョン州やピアウイ州でも生産されていますが、しかし、これ以上の大豆生産が成長する可能性は見込めません。あなたが述べられたように、今後は、他の分野での生産の向上が重要となります。例えば、私はあなたが活躍して来られた魚類養殖の分野の将来は明るいと思います。日本の魚類の消費量が多いものがあります。皆様ご存知のように、今日の世界で消費される魚類の半分以上は、天然で釣り上げられたものではなく、養殖魚です。

養殖の潜在的な可能性をうまく引き出すことができれば、我々には、パクーやタンバキなどのアマゾン地方の川魚も含め、日本人や国際市場に魚を売ることができる可能性があります。

公共部門が能率的でなく、また、あらゆる制限を課しているにもかかわらず、ブラジルは少しずつ成長して行くと思います。農業部門の実業家は非常にダイナミックで、ホリタという会社はよくその例として引用されますが、日系人に限らずリオ・グランデ・ド・スール州のドイツ人やイタリア人などの、多くの移民の子孫が活躍し、機械化による生産性の向上に成功しています。

さらに、ブラジル農牧調査研究公社（EMBRAPA）は、さまざまな新たな分野の開発に多くの支援を行っています。私は、新たな産業の発展は、研究と技術開発によってのみ起こると思っています。経済的価値が安い分野、安い土地、安い労働力を利用するだけでは限界があります。生産性の向上が不可欠で、そのためには、まだまだ多くのことを学ぶ必要があります。これは、今後数年以内に我々が立ち向かうべき挑戦なのです。

ありがとうございました。

質問者　ホベルト・ツジ

【質問】

ハローワークの外国人向け就業準備研修コースの設置の本当の目的について知りたいのですが、この質問は、おそらく井口教授に伺うのが適当かと思います。

日本でも調べてみたのですが、この事業の設置に関する統計データを見つけることができませんでした。私自身もハローワークから授業を担当しないかという招きを受けましたが、例えば、何人の外国人がこの研修に参加し、そのうち何割が実際に日本の労働市場に

吸収されたのか、彼らにとって日本で就労するための最大の障害は何だったのかなどについて伺いたいと思います。

■■■■【回答】二宮理事長

質問された点については、この後の堀井課長の報告の中で触れられると思います。堀井課長は、日本政府のこの問題の担当部局の代表として出席していますので、より適切な回答をすることができると思います。

そちらで、確認をしていただくようお願いします。

質問者　相本雄一

【質問】

私は、サンパウロで日本語教師をしています。先ほど日本語能力試験について話が出ましたので、ちょっと伺いたいことがあります。今、日本語の実務的な能力を測るために、国際交流基金で新しい基準に従った日本語能力試験が実施されていると思います。それでも、日本語能力試験の結果は、就職の際に、あまり評価されていないのでしょうか。

■■■■【回答】井口泰

実用的な日本語の標準化については、多くの機関で研究がされてきていて、国際交流基金も熱心に取り組んでいます。

しかし、現在のところ、例えば、名古屋大学が協力して愛知県豊田市が作った標準などもありますが、まったく一本化は図られていません。国際交流基金は、国内ではあまり権限がなく、海外での事業に集中特化することになっているため、日本語の標準化においては、主役にはなれなくなっていると思います。このような残念な状況にあります。

講演

6 最近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

堀井　奈津子

皆さまこんにちは。ご紹介いただきました、厚生労働省外国人雇用対策課長の堀井と申します。しばらく、お付き合いいただければと思います。

今日は、大きく3つの内容についてお話ししたいと思っております。今回は、帰国支援事業の関係についても話しますので、あわせて4つの説明になるかと思います。

では、まず話に入る前に、お礼を言わせてください。一昨年の3月、東日本大震災が発生しました。その際、日本国内、そしてブラジル国内にいらっしゃる多く日系人の関係の方々、政府関係者の方々からご支援をいただきましたことを本当に厚く御礼を申し上げたいと思います。

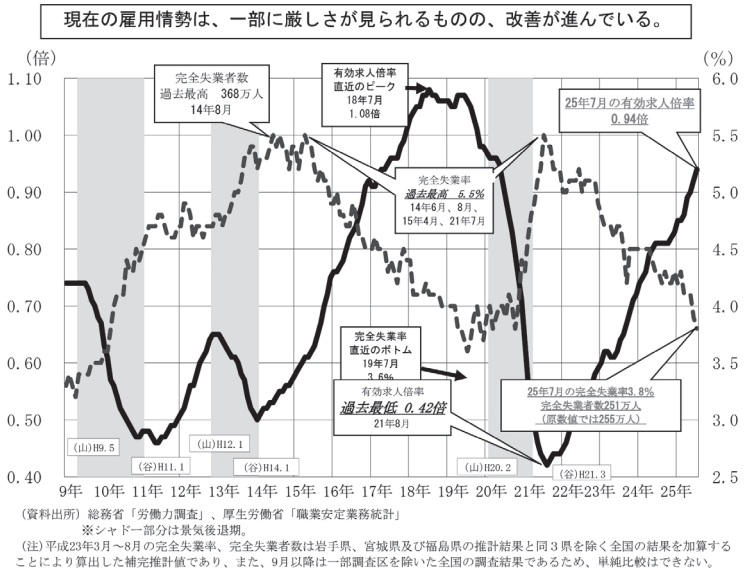
それでは、内容に入りたいと思います。

1　最近の日本の雇用情勢と日系人の動向について

1）日本の最近の雇用情勢

まず、日本の最近の雇用情勢がどうなっているかについて、ご説明をしたいと思います。（図表1）

【図表1】完全失業率と有効求人倍率の動向



（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）平成23年3月～8月の完全失業率、完全失業者数は岩手県、宮城県及び福島県の推計結果と同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。

大きく2つのグラフがあるのがわかると思います。太い実線のグラフが有効求人倍率です。これは、仕事を探している方と、人を探している企業が、どのくらいの割合でいるかを見るデータになります。そして、点線のグラフが完全失業率です。

ご覧いただけるとわかるように、完全失業率については、最近の最も悪い数値は５．５%でした。その後、この５．５%がずっと下がりまして、最新の失業率が３．８%になりました。状況として、かなり改善していると言えます。

同じように、有効求人倍率については、こちらも一度は非常に悪くなり、０．４３倍にまで下がりました。その後、ずっと上がって、今は０．９４倍になりました。大まかに言えば、この数値が「1」になると、仕事を探している人一人について、1つの求人があるということになります。今は、この「1」に非常に近い数値になっています。

これらの数値から、全体として、日本の状況がかなりよくなっているというのが見て取れると思います。したがって、今の日本の雇用情勢を一言で言いますと「現在の雇用情勢は一部に厳しさが見られるものの改善が進んでいる。」ということになります。

2）日本における最近の日系人の動向

次に、日本における最近の日系人の動向として、まず、「南米諸国の国籍を有する在留外国人数の推移」のデータを図表2に示します。**（276頁参照）**

在日ブラジル人に関しては、他の方の講演などでもいろいろ話題が出てきましたが、2008年におきたリーマン・ショックの影響を大きく受けました。そのリーマン・ショックの前年2007年と、最新の数字が出ている2012年を比べると、在日ブラジル人は、約１２．６万人の減少となっています。今回の井口教授の講演の中にもありましたように、統計の取り方が変わり、若干正確な比較ができない事情はありますが、図表2の下部のグラフにあるように、全体として、ブラジルをはじめとする南米諸国出身の在留外国人の数は、減少している状況になっています。

3）南米日系人労働者の概況

日本で就労する外国人労働者がどれくらいいるか、というデータが図表3になります。さきほどの図表2は、そもそも日本に外国人が何人いるかというデータでしたが、こちらの図表3は、何人の外国人が働いているか、というデータです。すべての外国人が働いているわけではありませんので、図表2の数字よりは、若干数字が下回ることになります。

【図表3】日本で就労する外国人労働者数（在留資格・国籍別）

（2012年10月末現在（単位：人）

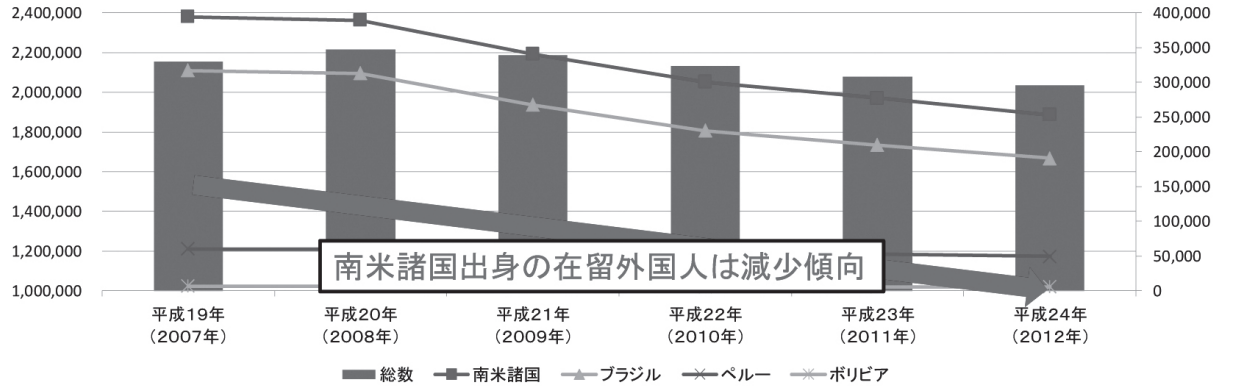
在留資格	総数	①専門的・技術的分野	②身分に基づく在留資格	③技能実習	④資格外活動
全国籍計	682,450	124,259	308,689	134,228	108,492
中国	296,388	54,454	59,808	100,049	80,343
ブラジル	101,891	450	101,272	49	108
フィリピン	72,867	3,428	60,702	7,787	453
韓国	31,780	13,352	10,163	161	6,349
ベトナム	26,828	3,539	5,592	13,685	3,880
ペルー	23,267	92	23,092	38	44
その他	129,429	48,944	48,060	12,459	17,315

出典：　厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況（2012年10月末現在）」

・ブラジルに関しては、リーマンショック以前の平成19年（2007年）と最新の平成24年（2012年）を比べると、約12.6万人の減少。

※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24年（2012年）の数値を単純に比較することはできない。

国籍		平成19年（2007年）		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）			
			構成比（%）		構成比（%）	対前年増減数（人）		構成比（%）	対前年増減数（人）		構成比（%）	対前年増減数（人）		構成比（%）	対前年増減数（人）		構成比（%）	対前年増減数（人）	対前年増減率（%）
総数		2152973	100.0%	2217426	100.0%	64453	2186121	100.0%	▲ 31305	2134151	100.0%	▲ 51970	2078508	100.0%	▲ 55643	2033656	100.0%	▲ 44852	-2.16%
	南米諸国	393842	18.3%	389399	17.6%	▲ 4443	340857	15.6%	▲ 48542	300142	14.1%	▲ 40715	277220	13.3%	▲22922	253199	12.5%	▲ 24021	-8.66%
	ブラジル	316976	14.7%	312582	14.1%	▲ 4394	267456	12.2%	▲ 45126	230552	10.8%	▲ 36904	210032	10.1%	▲ 20520	190581	9.4%	▲ 19451	-9.26%
	ペルー	59696	2.8%	59723	2.7%	27	57464	2.6%	▲ 2259	54636	2.6%	▲ 2828	52843	2.5%	▲ 1793	49248	2.4%	▲ 3595	-6.80%
	ボリビア	6505	0.3%	6527	0.3%	22	6094	0.3%	▲ 433	5720	0.3%	▲ 374	5567	0.3%	▲ 153	5283	0.3%	▲ 284	-5.10%



出典：法務省「平成24年末現在における在留外国人数について（確定値）」

【図表2】南米諸国の国籍を有する在留外国人数の推移

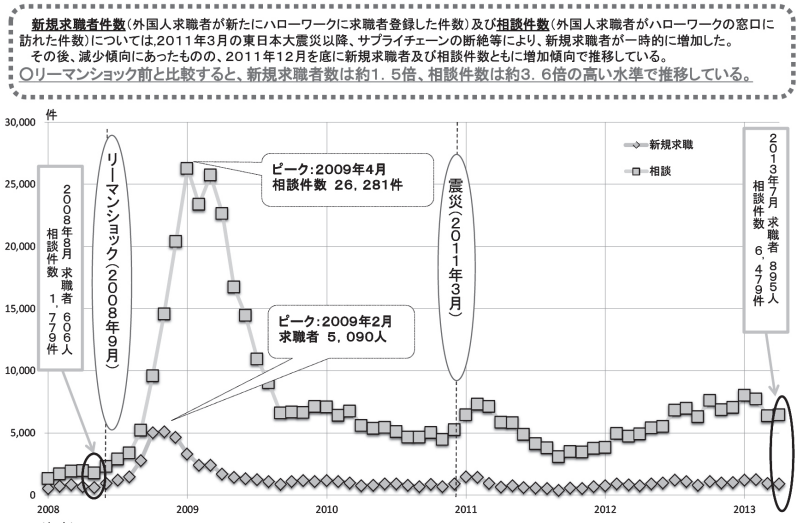
日本で働いている外国人の数は、全体として、現在約６８万人、この中で、ブラジル人は１０万人強となっています。さらに、図表3を見ていきますと、ブラジル人も多いのですが、その他には、中国人も多くなっています。

また、図表3では、外国人労働者を「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資格外活動」の4つに分類しています。これは日本の出入国管理法上の在留資格に従って分類したものですが、外国人は、この分野に従って日本で活動しています。図表3は、この4つの分野と外国人の国籍をクロスにとって見たものです。これを見ると、ブラジル人は、「②身分に基づく在留資格」、すなわち「日本人の配偶者」、「定住者」といった形で日本に入国して、働いている方が多い、ということがわかります。

4）日系人求職者の状況

では次に、日本にいる日系人の求職の状況についてのグラフを図表4に示します。上のグラフが、日本国内にあるハローワークの窓口に日系人が仕事の相談に来た「相談件数」です。下のグラフは、新たに仕事を探し始めた「新規求職者件数」を示しています。

【図表4】日系人求職者の状況



この図から、2008年のリーマン・ショックがあった後に、どっと「相談件数」が増えているのが、本当に如実に見て取れます。また、「新規求職者件数」も、この時期に非常増えています。それぞれの件数のピークは、図表4に書いてあるように、「相談件数」が2009年4月に16，２８１件、「新規求職者件数」が２００９年2月に5，０９０人でした。

その後、時がたつにつれて、急速に数が減りました。ただ、２０１１年３月に東日本大震災があって、東北地域を中心として、工場などが被災をしたり、サプライチェーンが寸断したりしたため、経済状況が冷え込んでしまいました。それが全国的にも波及したこともあり、一時的に「相談件数」や「新規求職者件数」が増えました。

その後は、一旦減少傾向になったものの、若干の増減を繰り返しながら、全体としては、数がやや増えている状況になっています。

現在の最新時点のデータを、リーマン・ショックの直前のデータと比較すると、「新規求職者件数」は１．５倍、そして「相談件数」は約３．６倍という水準になっています。

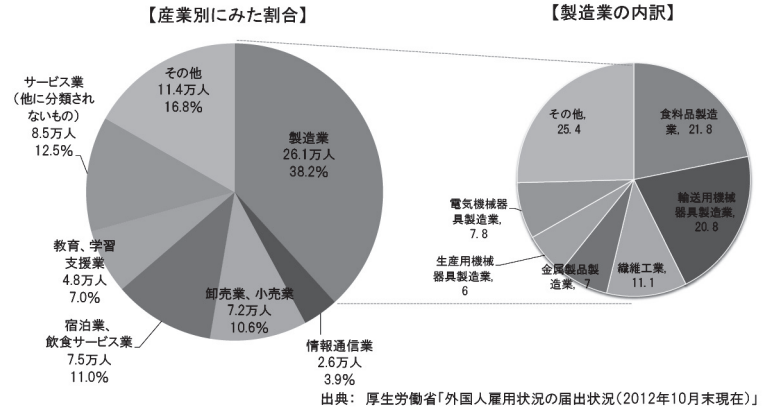
つまり現在は、リーマン・ショックの直前より、どちらも高い水準になっていることがわかります。流れとしては、リーマン・ショックでどっと増えたものが、一旦下がって、その後はちょっとずつ増えた。結果的に「相談件数」や「新規求職者数」は、リーマン・ショック前よりは高い数字になった。ここがポイントです。後述する内容との関連もありますので、このことは覚えておいてください。

5）外国人労働者の各割合

では、違う視点で外国人労働者の状況を見てみましょう。図表５は、日本の外国人労働者がいったいどのような産業で働いているのかということを示したグラフです。これは日系人の方に限ったデータではありません。

【図表５】日本で就労する外国人労働者（産業別など）

○産業別にみた場合、「製造業」に従事する割合が約４割。
○製造業の中でも、食品製造業（21.8%）輸送用機械器具製造業（20.8%）に従事する者が多くなっている。



出典：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況（2012年10月末現在）」

図表5の上部にあるとおり、産業別でみると、製造業に従事をしている人が約4割と多くなっています。その他には、宿泊サービスや卸売業・小売業などの割合も多くなっています。しかし、やはり製造業が全体として一番多いようです。そして、製造業の内訳を見てみると、食料品、それから輸送用機械器具（自動車などの業界）、繊維工業という順に多くなっています。

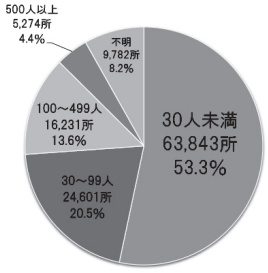
これが、産業別に見たときに、どの産業で働いているのかという全体像です。

次に、事業所の規模別に見てみましょう。図表6は、どういう規模の企業で働いているかというデータです。これを見ますと、従業員数が１００人未満の中小企業の割合が７４％、そして、３０人未満の企業が５０％となっていますつまり、非常に小さい規模のところで働いている人が多くなっているという状況にあります。

【図表6】日本で就労する外国人労働者（事業所規模別）

○ 100人未満の中小企業が３／４（74%）を占める。
○ 30人未満の企業が５割（53.3%）を占める。

【事業所規模別にみた外国人雇用事業所の割合】



出典：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況（2012年10月末現在）」

今度は、どのような就労形態で働いているかというデータです。図表7では、「外国人労働者の総数」を示すとともに、その中から、特に日系人との関連で「身分に基づく在留資格」を持つ労働者数、それから、「ブラジル国籍」の労働者数と「ペルー国籍」の労働者数を取り出して見てみました。

これを見ますと、「外国人労働者の総数」の中で、派遣あるいは請負といった就労形態の労働者が２４．８％います。また「ブラジル国籍」の労働者は、その約５６％が、派遣・請負という就労形態で働いていて、非常に高い割合となっています。

そして、「外国人労働者の就労状況等」について、雇用期間に着目してみたデータが図表8になります。

【図表7】外国人労働者の就労形態について

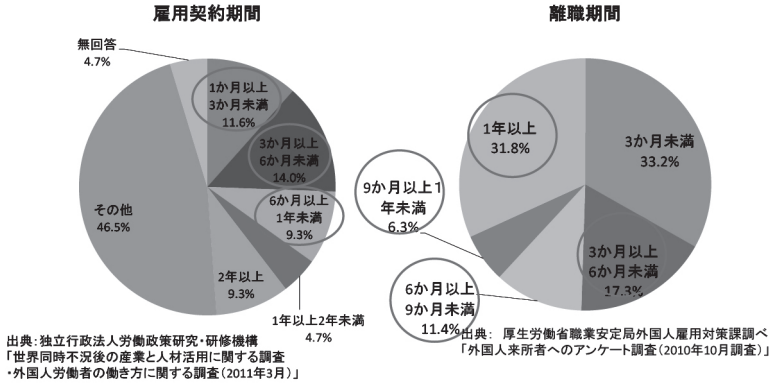
○ ブラジル国籍の労働者については、5割以上が派遣・請負の労働者であり、不安定な就労形態の者が多い

	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	６８２，４５０	１６９，０５７	２４．８％
身分に基づく在留資格	３０８，６８９	１１６，４７２	３７．７％
ブラジル国籍	１０１，８９１	５７，０３５	５６．０％
ペルー国籍	２３，２６７	１１，１６３	４８．０％

出典： 厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況（2012年10月末現在）」

【図表8】外国人労働者の就労状況等

○ 1年未満の雇用契約に基づき就労する日系外国人労働者が約35%。
○ 離職者の約7割が3ヶ月以上離職しており、離職者が滞留している状況。
（1年以上の長期失業者は離職者全体の約3割にのぼる）



出典：独立行政法人労働政策研究・研修機構「世界同時不況後の産業と人材活用に関する調査・外国人労働者の働き方に関する調査（2011年3月）」

出典： 厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課調べ「外国人来所者へのアンケート調査（2010年10月調査）」

このうち、「雇用契約期間」については、左の円グラフをご覧になるとわかるように、一年未満の雇用期間で働いている労働者の割合が、３５％となっています。そして、「離職期間」については、右の円グラフをご覧頂くとわかりますが、離職した人のうち、結果的に約７割の人が３か月以上離職したままになっていて、滞留していることがわかります。これは、一旦仕事を辞めて離職した場合、すぐ仕事が見つかれば、また新しい仕事に行くのでしょうが、なかなか仕事が見つからないために、3か月あるいはさらには1年といった長い期

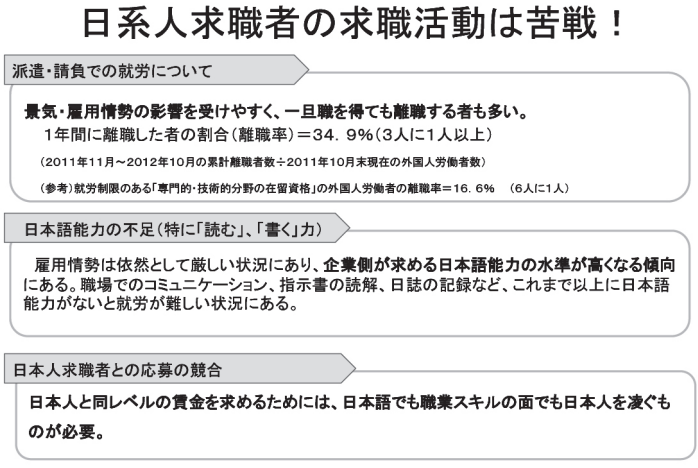
間、ずっと失業した状態のままでいることを示しています。これを「滞留」と呼んでいますが、そのような状況が多いであろうということです。ちなみに、1年以上の長い期間に渡って離職している人は、離職者の全体のうち、約3割に上っています。

細かく具体的に図表8を見てみましょう。「雇用期間」に関する左の円グラフでは、1か月以上3か月未満の雇用期間が11．6%、3か月以上6か月未満の雇用期間が14．0%、6か月以上1年未満の雇用期間が9．3%となっていて、これを合計すると、約35%になります。そして、「離職期間」に関する右のグラフでは、1年以上離職している人が31．8%、3か月未満離職している人が33．2%となっています。

6）日系人の求職の状況

これまでお話したことから、いくつか大きな問題点をまとめたのが図表9です。日系人の日本での求職活動は非常に苦戦をしているのではないかということが推測できます。

【図表9】日系人求職者の状況



まず、1つ目ですが、さきほどご覧いただいたように、派遣や請負という形で働いている人が非常に多い点です。結局、そのよう働き方だと、契約期間が短く、景気や雇用情勢の影響を受けやすい。ですから、いったん仕事を得ても、また景気が悪くなってきた場合に、離職をすることになる人が多いのではないかと推測できます。

それと、もう1つの点ですが、これも、このシンポジウムで非常に多くの方からの意見や議論があったところですが、日本語能力です。特に読むことと書くこと。例えば、私がポルトガル語を勉強するとき、「Bom dia.」や「Por favor.」といった表現は、すぐ頭に入ってきますが、それを実際に書いたり、また新聞を読んだりといったことになると難しい。そうしたことから、日本

語を習得する場合に、なかなか読むことや書くことは難しいというのはよくわかります。

しかし、仕事をするために企業に採用されるということになると、やはり仕事に必要な水準の日本語が求められます。したがって、企業が求める日本語能力の水準は高くなる傾向にあります。具体的に言えば、「職場でのコミュニケーション」。すなわち、会話をやりとりして、話し、理解する。あるいは、「指示書の理解」。工場やサービス業でも、「○○のときは、△△を××する。」という指示書・マニュアルといったものがあります。それをちゃんと読んで、内容を理解できるかどうかといったこと。あるいは、「日誌の記録」。これは介護などの職場にもありますが、働く人が日によって変わるような職場の場合、業務に関する事項の日誌を書いて、「申し送り事項」として、みんなできちんと情報を共有するということが必要とされています。ここに挙げたようなことができる人は、容易に仕事が見つかるようですが、そうでないとなかなか仕事を見つけるのは難しいという状況にあります。

さらに、もう一つは、日本人求職者との競合という点です。より高い賃金が欲しいとなると、やはり、そういう仕事はみんなが探していますから、他の求職者と競合することになります。もし、その競合の中で仕事を得ようとすれば、職業スキルという面でも、日本人を凌ぐようなものが必要になります。

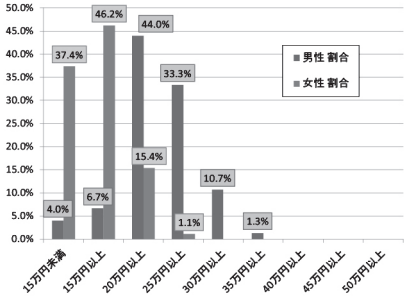
7）希望する賃金水準

図表10は、賃金の関係の資料として、日系人の求職者が求める賃金水準はいかほどかというデータです。

【図表10】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）



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））

（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	男姓	女姓
205,392円 4,668R$	224,965円 5,113R$	175,119円 3,980R$

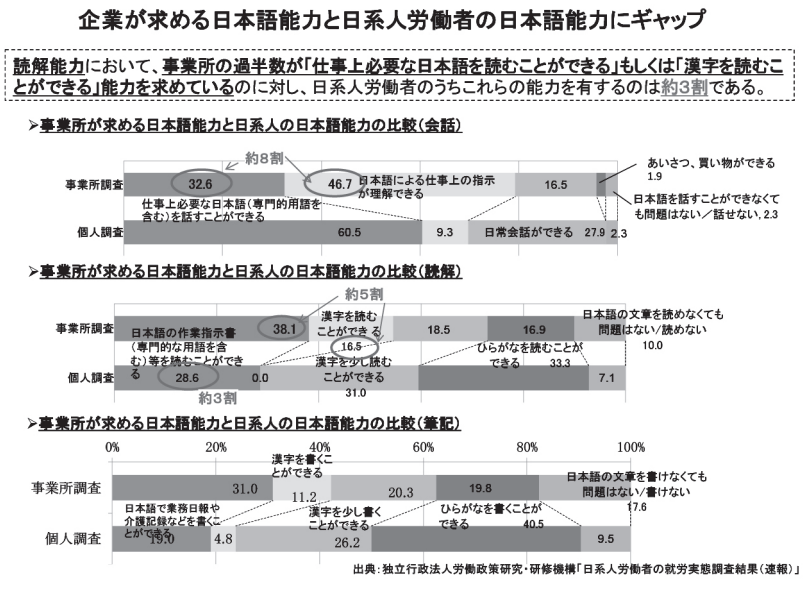
厚生労働省職業安定局調べ
1レアル＝44円で換算

例えば、月収２０万円の場合、これをレアル（R$）に換算するとR$４，５４５ほど（R$１を約４４円とします。）になりますが、この金額以上の賃金を希望する求職者が、男性で８９．３%、女性で１６．５%いました。これは、日系人の集住する地域で外国人を対象にアンケートをとった結果です。そして、特に男性の中には、月収３０万円（R$６，８１８）を希望する人も１２%いました。これは、日本の求職者も同じくらいの賃金を求めていますので、外国人の求職者が希望する賃金水準というのは、日本人とほぼ同じレベルだということです。

さらに、同じアンケートで外国人求職者の希望する平均賃金額を見ると、男性で２２．７万円（R$５，１５９）、女性で１４．９万円（R$３，３８６）になっています。日本人を含めた全体の平均は、男性で２２．５万円、女性で１７．５万円ですから、求めている給料の水準は、本当にほぼ同じです。そうなると、日系人の求職者が求人に応募して、企業が人を選ぶときには、「これくらいの給料を求めているとして、では、あなたどういうことができますか。」ということ、すなわち日本語能力と職業スキルがどの程度出来るかがポイントとなります。パッと仕事が決まっていく人もいれば、なかなか決まらず苦労して、長い期間失業となってしまう人もいる、と大きく分かれてしまうということが推測できます。日系人の求職者の現在置かれている状況というのは、そのようなイメージでとらえることができそうです。

8）就職に必要な日本語能力

【図表11】日系人求職者の日本語能力



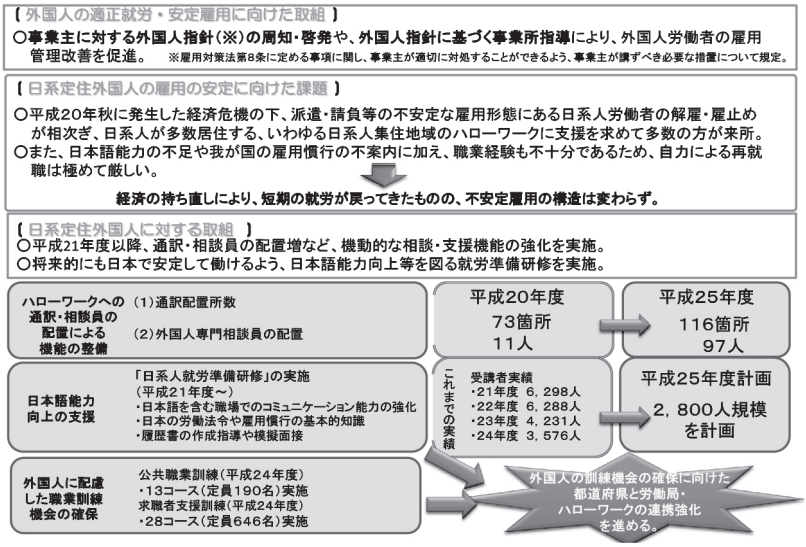
図表１１は、日本語能力に関する資料です。これはすでにご覧になったかもしれませんが、企業が求める日本語能力と、日系人の持つ日本語能力のギャップがどのくらいあるかを見るために、関係機関で調査したものです。ただ、日本語能力と言っても、「会話」と「読解」、「筆記」では、それぞれ違うものですので、分けて分析しています。企業の過半数が、仕事上必要な日本語を読むことができる、さらには漢字を読むことができる能力を求めています。しかし、ここまでできる人はなかなかいません。日系人労働者で、そこまでできると考えているのは、約3割ぐらいです。

2 日系人雇用対策の現状

1）ハローワークの体制整備等

このような状況を受けて、日系人に対する雇用対策として、どのようなことを実施しているかを示したのが図表１２です。全体として、3つのことが指摘できます。

【図表12】日系人に対する雇用対策



まず1つ目として、私たち厚生労働省は、事業主の方々に対して、雇用対策法第８条に基づいて、事業者が適切に雇用管理をし、外国人労働者を活用するための指針、「外国人指針」を策定しています。この内容をベースに事業者の指導を行って、外国人労働者の雇用

管理の改善を図っています。

２つ目として、日系定住外国人の雇用の安定に向けた課題です。繰り返しになりますが、リーマン・ショック後の日系人をめぐる様々な状況から、全体としては、経済状況は持ち直してきてはいるのですが、「相談件数」は、まだ高止まりをしており、長期の離職者も多いままです。ただ、経済状況の改善から、業種によっては、短期の就労などは戻ってきているようです。しかし、全体として、不安定な雇用という構造は、なかなか変わっていません。このようなことから、様々な取組を引き続き、積極的に実施していこうと考えています。

そして、３つ目としては、こうした日系定住外国人に対する取組です。まず、リーマン・ショック以降、通訳の配置など、様々なきめ細かい相談・支援を実施してきましたが、こうしたことを強化し、継続しています。さらに、日本語能力の向上の支援のために「日系人就労準備研修」(Curso Preparatório para trabalho aos Nikkeis)を積極的に実施しております。具体的には、通訳を全国116か所に配置したほか、「日系人就労準備研修」については、今年度も２，８００人規模の受講を前提として計画して実施しています。また「日系人就労準備研修」に加え、外国人に配慮した職業訓練の機会の確保のため、「公共職業訓練」と「求職者支援訓練」の２つを実施しています。

こうした取組は、都道府県と各労働局・ハローワークの連携により実施しています。このハローワークは、日本の各地にありますが、求職者と、従業員を探している企業のマッチングをする機関です。企業が求人を出し、仕事を探している人は求職を出して、それぞれの条件が合えば、そこで就職が決まるというのがその一番メインの役割です。その他、失業したときの雇用保険の手続きや、職業訓練の受講の紹介なども行っています。仕事の紹介から次の仕事へのつなぎまで、「ハローワーク」は、いわば「トータルな仕事探しのための公共機関」です。

そして、その職業訓練にも、都道府県が主体となって、民間の機関にお願いして実施するものなど、いくつかの種類がありますが、図表１２では、雇用保険をもらえる資格のある人を対象とした「公共職業訓練」、あるいは、それがなくても、仕事がない期間に、いろいろ手に職をつけて、次の仕事を見つかりやすくするための「求職者支援訓練」を紹介しています。これらの訓練を、外国人に配慮した機会を確保するために実施しています。

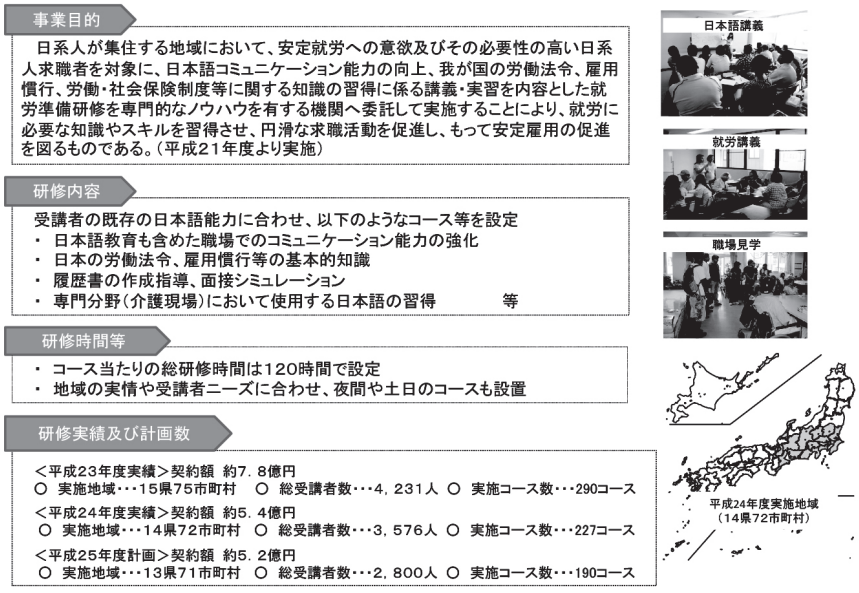
2）日系人就労準備研修について

次に、日系人の就労準備研修の概要です。

この研修についてはこれまでにも何回か述べてきました。この事業の目的は、「日系人が集住する地域において、安定就労への意欲及びその必要性の高い日系人求職者を対象に、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・実習を内容とした就労準備研修を専門的なノウハウを有する機関へ委託して実施することにより、就労に必要な知識やスキルを習得させ、円滑な求職活動を促進し、もって安定雇用の促進を図る」というもので、つまり、日本語のコミュニケーション能力の向上や、日本の労働法令、雇用慣行などの諸制度の知識をトータルに伝える講義や実習により、就労に必要なスキルの習得し、就職につなげることを目的としています。

【図表13】日系人就労準備研修事業の概要



現在、コース当たりの総研修時間を120時間として、地域の実情や受講生のニーズに合わせて、土日などにも講義を実施しています。図表14の写真にあるような雰囲気で講義をやっています。

私も見に行きましたが、日系人の方中心に、みなさん本当に熱心に勉強しています。

図表15は、コースが終了するときの閉校式の写真、図表16と図表17は、専門コースの写真です。日本語だけではなく、専門コースとして、具体的な仕事に結びついていくような訓練も実施しています。図表16は、事務職のコースの写真です。図表17は、介護の専門コースの写真で、寝ている人の介護ということで、受講者がモデルになって、実際に研修をしている場面です。このような形で、各コースを実施しています。

【図表14】日系人就労準備研修～授業の様子～

【図表15】日系人就労準備研修～閉校式の様子～

【図表16】日系人就労準備研修～専門コースの様子～

【図表17】日系人就労準備研修～専門コースの様子～

図表18が、就労準備研修のコースの内訳です。2012年度の統計ですが、トータルで227コースを実施しました。日本語の簡単なものから順にレベルが1、2、3とあり、それに日本語の資格対策の講座が同じく3段階あります。これに加えて、分野別の専門コースとして「介護」や、それ以外の就労準備対策のコースもあります。

【図表18】日系人就労準備研修のコース内訳

○平成24年度は合計227コースを実施。
○実践的かつ専門的な日本語を身につける専門コースを設置し、より安定就労へつなぐ。
○地域のニーズに応じて、夜間コースを設置。24年度は約4割設置し、中退者の抑制を図った。

平成24年度　レベル別時間帯別コース内訳

	日中 63%	夜間 37%	合計	割合	
レベル1	51	15	66	29%	基本コース 合計158コース実施
レベル2	45	20	65	29%	
レベル3	16	11	27	12%	
日本語資格対策N4	9	13	22	10%	日本語 資格対策コース 合計52コース実施
日本語資格対策N3	6	16	22	10%	
日本語資格対策N2	4	4	8	4%	
分野別専門コース（介護）	7	1	8	4%	専門コース 合計17コース実施
就労準備コース	4	5	9	4%	
合計	142	85	227		

3　日系人雇用対策の今後の展開

1）最近の求人・求職の状況

では、就労準備研修についてはここまでとして、ここでは、これまで説明した日本の雇用

失業情勢や雇用対策、そして、帰国支援事業による再入国の制限が解除になったということも踏まえて、これからを見越した話をします。

図表19は、「今後の展開」という表題をつけましたが、これは非常に興味深い、非常に大事なデータです。ここまでの説明で、日本の雇用状況がずいぶん良くなっているということを理解いただけたと思います。しかし、データを詳細に見ていくと、さまざまな状況があることがわかってきます。その理解のために作った資料が図表19です。

日系人が数多く集まり、住んで仕事をしている地域があります。そうした地域にあるハローワーク（日系人集住所）のデータを集めて、求人と求職及びその状況を職種別に分析しました。図表19のグラフでは、例えば、事務、運輸・清掃・包装、自動車の製造のラインなどの生産工程といった分類で、職種別にデータが並んでいます。それぞれの職業別のデータのうち、左側の棒は有効求人数を示しますので、グラフの左右の棒を比べて、左側が高い場合は仕事が多くあって、求人がたくさん出ていることになります。一方、右側の棒は有効求職者数を示しますので、右側が高い場合は、その仕事に就きたい人がたくさんいるということになります。

各職業について、左右の棒の高さを比べていきますと、職種によって、非常に違っていて、例えば、「サービスの職業」については、左側の棒（有効求人数１２，３８３人）が右側の棒（有効求職者数５，３６４人）をずっと上回っていて、たくさん求人が出ているにもかかわらず、こうした仕事に就きたいと考えている人は少ない。逆に、「事務的職業」は、左側の棒（有効求人数５，３０１人）が右側の棒（有効求職者数１３，３８１人）をずっと下回っていて、求人はさほど出てないのに、この仕事を探している人が非常にたくさんいる。つまり、有効求人倍率は先ほど述べたように「1」に近づけば近づくほど、それだけ求人の数が増えて、仕事を探している人の数とのバランスが取れてきていることになるのですが、この有効求人倍率が、職種によってさまざまに違う状況になっていることが分かります。

繰り返しになりますが、日本の雇用失業情勢全体として良くなっていますが、詳細を見ていくと職種によって、このような違いがあります。図表19は、こうした視点から、非常に興味深い図です。ですから、トータルで平均の有効求人倍率を出すと、冒頭で述べたように０．９４倍といった数値が出るのですが、職種別には非常に違った状況にあるのです。

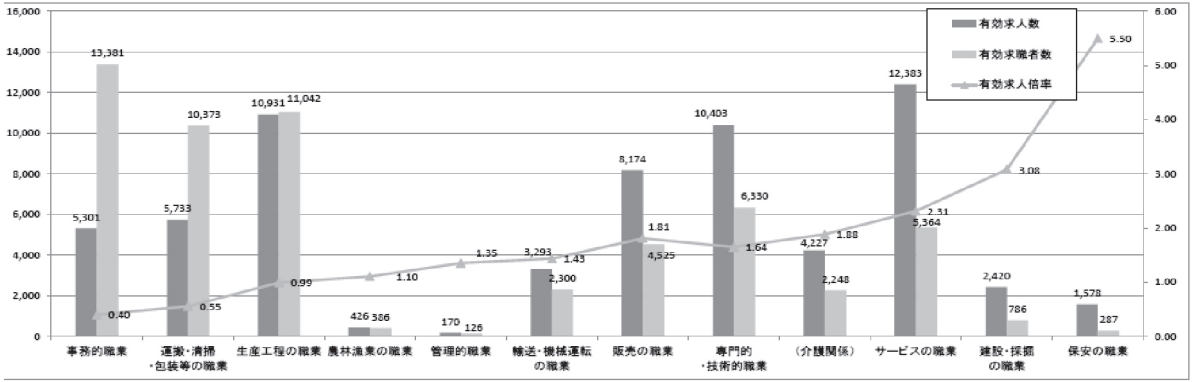
ですから、「そうか、日本の状況は、すごく良くなってきたからどんな仕事でもあるんだ。」といえるかといえば、必ずしもそうとはいえません。仕事を実際に探す前に、こうしたデータを細かく見て、「いったいどの分野の仕事に就きたいのか」、「今探している仕事の求人はどのような状況なのか」といった情報を得ることが非常に重要になります。

今回の講演に合わせて、図表19のデータを作りましたが、今後は定期的に新しく更新しながら、同様のデータを、CIATEなどを通じて、ブラジルで日本への求職者に提供することを検討しています。

日系人集住所における求人・求職の状況

○日系人集住所である群馬局太田所、長野局松本所、岐阜局大垣所・美濃加茂所、静岡局浜松所、愛知局豊橋所・豊田所・刈谷所、三重局四日市所の9所における平成25年7月時点の各職種における有効求人倍率等についてまとめた

		事務的職業	運搬・清掃・包装等の職業	生産工程の職業	農林漁業の職業	管理的職業	輸送・機械運転の職業	販売の職業	専門的・技術的職業	（介護関係）	サービスの職業	建設・採掘の職業	保安の職業
平成25年7月	有効求人数	5,301	5,733	10,931	426	170	3,293	8,174	10,403	4,227	12,383	2,420	1,578
	有効求職者数	13,381	10,373	11,042	386	126	2,300	4,525	6,330	2,248	5,364	786	287
	有効求人倍率	0.40	0.55	0.99	1.10	1.35	1.43	1.81	1.64	1.88	2.31	3.08	5.50



※参考　集住9所における外国人有効求職者数等（平成25年7月時点）

		事務的職業	運搬・清掃・包装等の職業	生産工程の職業	農林漁業の職業	管理的職業	輸送・機械運転の職業	販売の職業	専門的・技術的職業	（介護関係）	サービスの職業	建設・採掘の職業	保安の職業
平成25年7月	外国人有効求職者数	65	1,324	2,633	10	1	132	39	201	54	171	28	6
	外国人就職件数	1	23	77	2	0	5	0	13	5	11	6	1

※上記の数値の算出に当たっては季節調整を行っていない。

※職種別の集計に当たり「分類不能」の職業は除いている。また、「介護関係」の職業は「専門的・技術的職業」及び「サービスの職業」のうち数である。

2）安定した就労を目指して

そして、厚生労働省としては、日本で就労する日系人に安定した仕事に就いてもらうことを希望しています。そのためには、図表20にあるように、関係機関が連携して就労支援をし、そして職業訓練を強化すること、すなわち、中長期的な観点に立って、訓練を通じて、仕事のための技能を身に着けて、仕事に就くことが非常に重要だと思っています。

【図表20】安定した就労を目指して

～関係機関の連携による就労支援及び職業訓練の強化について～

平成24年9月7日通知を発出（職業安定局（外国人雇用対策課長、求職者支援室長）、能力開発局能力開発課長より関係県、関係労働局宛（14県））

第1　関係機関との連携強化

1　関係機関
労働局、ハローワーク、都道府県、市町村、就労準備研修委託先、雇用支援機構、地域のNPO等

2　協議の場の設置
関係県労働局が中心となって、平成24年12月までに上記関係機関の協議の場を設置する（既存の地域 訓練協議会、日系人就業支援事業連絡会議で代用することも可能）

3　協議内容
- ○　市町村等の要望を把握しつつ地域の労働需給状況等も踏まえ、より安定的な雇用につながると見込まれる訓練コースの検討（平成25年度実施に向けて検討を行う）
- ○　就労準備研修と定住外国人向け職業訓練のスケジュール調整
- ○　地域のNPO等地域資源の活用方策の検討　等

第2　定住外国人を対象とした職業訓練の機会の提供

- ○　第1の協議結果を踏まえ、県は定住外国人向けの公共職業訓練（委託訓練）の設定を進めるとともに、労働局は求職者支援訓練についても必要な措置を講じる。
- ○　県は施設内訓練についても地域のニーズ等を勘案し、可能な範囲で訓練コースの設定を検討する。
- ○　就労準備研修の介護分野専門コースを実施している地域については、介護分野の公共職業訓練の新たな設定を検討するとともに開催時期を調整する。

（参考）関連する平成25年度概算要求の内容

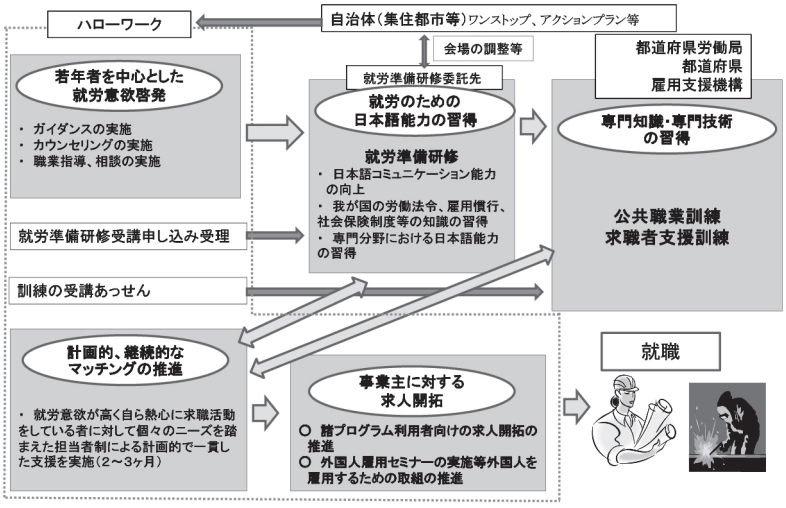
定住外国人に対する効果的な就職支援及び適正就労のため、労働局が主体となった集住地域における関係機関（自治体、都道府県等）との連携強化及び高い成長と雇用創出が見込まれる介護等の成長分野への誘導に取り組む。人材育成については、公的職業訓練が効果的に就職に結びつくことが重要であり、ハローワークと訓練機関の連携による就職支援やコーディネーターの配置等その体制整備が必要。

- ○　就職支援コーディネーターの新設（10名要求）　38,979千円
- ○　日本語能力向上等を図る就労準備研修の実施（3,000人規模）
  各地域のニーズ等を踏まえ介護など高い成長と雇用創出が見込まれる分野の専門コースの拡充を図り就職や職業訓練に一層つながる内容とする。　598,766千円

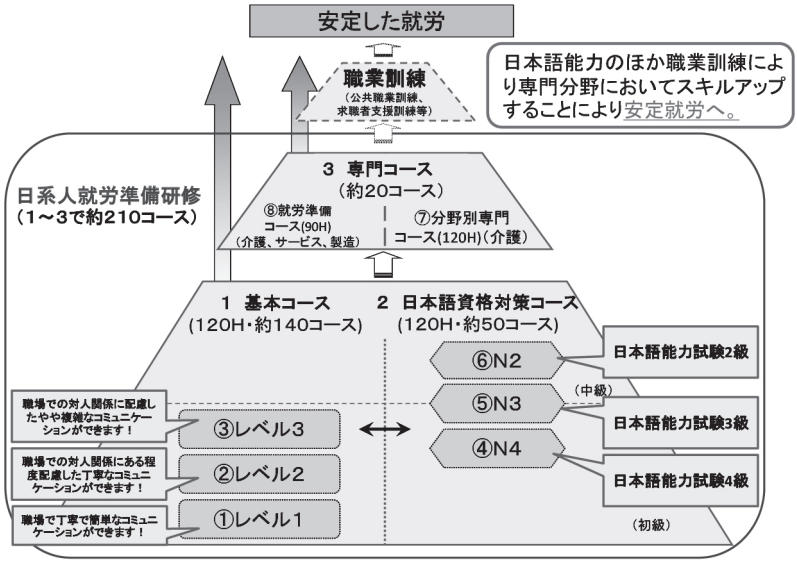
そのための関係機関の連携については、具体的な内容を図表21のフローチャートで示しましたが、ハローワーク、労働局、都道府県・自治体の機関、就労準備研修委託先などが連携をして、日系人の就職・職業訓練を支援していこうという対策を打ち出しています。

図表22は、就労準備研修の今年度の体系図になります。この研修の基本的なところは、今まで説明したところと重なりますので省略しますが、昨年度から介護などの専門コースを設置しました。特に今年度は20の専門コースを計画しています。夜間土日にも開催しています。引き続き、きめ細かな対応をして、受講生が途中でドロップアウトせず、最後まで履修できるように工夫しています。

【図表21】安定した就労を目指して～連携強化のフロー図～



【図表22】日系人に対する雇用対策～２５年度就労準備研修各コース全体図～



14) 受講者の声

実際に、就労準備犬種から職業訓練を経て、就職に繋がった方々の声をお聞き下さい。

（～受講者映像～）

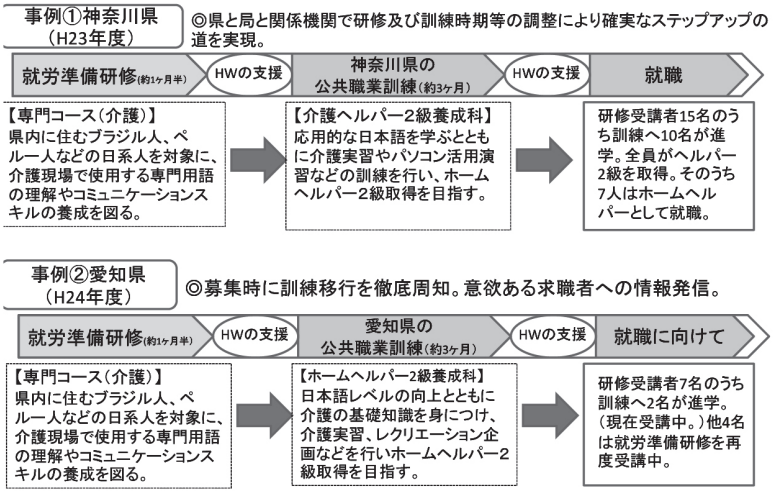
このような職業訓練や準備研修の修了者の話を伺いますと、みなさん、日本で就労する際の日本語の重要性を理解し、継続的に努力していることがよくわかります。非常にありがたいと思っております。日本で生活を継続することを前提で、将来的な計画性をもって、受講している人も、非常に多くいます。繰り返しになりますが、日本での就労には、日本語が非常に重要ですので、日本語の習得ができるような機会を、私たちとしても引き続き提供していきたいと考えています。

このような訓練の後、どれくらいの人が就職したかについては、就労準備研修であれば、約３割の人が就職に結びついています。それ以外の公共職業訓練などの別の訓練ですと、その訓練のコースによって、就職率がかなり違います。平均的には、５割か６割ぐらいの就職率ですが、訓練科目によっては、就職率が８割や９割になっているものもあります。企業側のニーズが高い訓練科目はやはり就職率が高くなりますので、それを選んで受講した人は、やはり就職に結びついているのでしょう。そういう意味では、研修を受けた人にも、さまざまなパターンがあります。

説明は省略しますが、図表２３と図表２４で、実際に訓練を受け、うまく就職に結びついていった具体的な事例を紹介しておきます。

【図表23】安定した就労を目指して

～定住外国人を対象とした研修・訓練における関係機関との好事例～



図表24　安定した就労を目指して　～日本語を学び職業訓練を経て就労した者の声～

事例①の方　ペルー国籍　女性40歳　神奈川県大和市在住

研修を受講した動機について

○ 日本語がほとんど分からず、職場で同僚とのコミュニケーションがとれず、安定した仕事に就くには日本語をきちんと理解することが必要だと思ったので研修に参加した。

研修・訓練の状況について

○ 2011年1月～3月　就労準備研修（スキルアップコース）を受講
○ 2011年8月～11月　就労準備研修（レベル3）を受講
○ 2011年11月～12月　就労準備研修（専門コース（介護））を受講
○ 2012年1月～3月　神奈川県の公共職業訓練（介護ヘルパー2級養成科）を受講

【研修・訓練を受講した感想】

・ 研修受講当初は授業についていくことが難しく途中で挫折しそうになったが、徐々に日本語を学ぶことが楽しくなり最後まで続けることができた。一人では身の回りのことができないお年寄りのお手伝いをすることの素晴らしさを知り、介護の仕事にとても興味を持つようになり介護の専門コースを受講した。
・ 将来介護の仕事につきたいと思い参加した職業訓練では、実技が非常に勉強になった。施設現場に実習に行った際には、利用者と直接接することができ将来は愛情をもって利用者に接したいと強く思った。

現在の状況及び研修・訓練等の成果について

○ 訓練修了後ヘルパーの資格を取得し、ハローワークを介して24年5月より介護施設で生活援助の仕事を始める。
○ 研修で文法や会話の練習を繰り返し行ったので、正しく丁寧な話し方ができるようになり、また、文書も読めるようになり　現在の仕事に活かされている。
○ 職業訓練で学んだ技術や専門用語が現在の仕事にとても役にたっている。

4　帰国支援事業を受けられた方に対する今後の対応について

15）帰国支援事業による再入国制限の解除

最後に、帰国支援事業による再入国制限の解除について話します。図表２５で、帰国支援事業がどのような事業であったかという概要を示しています。また、実際どのぐらいの数の人がこの帰国支援事業で、日本から南米に帰られたかという実施結果のデータは、図表２６になります。

この事業を実施した際、この事業により支援を受けて帰国した人は、当分の間、帰国した時と同様の在留資格に基づいて再入国することはできないこととなりました。そして、この「当分の間」というのが具体的にどれくらいの期間とするかということについては、そもそも、本事業開始から、原則として３年をめどに、経済・雇用状況の動向を考慮して見直しをするということになっていました。そして、昨年2012年年３月に、事業開始から３年を経過した頃から、厚生労働省だけでなく、いくつかの関係省庁で、雇用状況などをずっと観察していたのですが、昨年夏くらいに、一時期、近隣諸外国とのさまざまな関係で輸出などが冷え込んだこともあって、雇用が安定的でない時期がありました。その後、これまで

述べてきたように、雇用情勢が全体としては非常によくなってきて、底が高くなってきました。そこで、今回のタイミングで再入国の制限を解除しました。

【図表25】日系人離職者に対する帰国支援事業の概要

厳しい再就職環境の下、再就職を断念し、帰国を決意した者に対し、同様の身分に基づく在留資格による再度の入国を行わないことを条件に、一定額の帰国支援金を支給する。

※ なお、入管制度上の措置として、支援を受けた者は、当分の間、同様の身分に基づく在留資格による再入国を認めないこととする。

この当分の間が具体的にどの程度の期間であるかについては、本事業開始から原則として3年をめどとしつつ、今後の経済・雇用情勢の動向等を考慮し、見直しを行うこととされている。

＜帰国支援金の内容＞

○ 実施主体

・ハローワーク（一部産業雇用安定センターに事務を委託）

○ 対象者

・ 事業開始以前（平成21年3月31日以前）に入国して就労し離職した日系人であって、我が国での再就職を断念し、母国に帰国して、同様の身分に基づく在留資格による再度の入国を行わないこととした者及びその家族

○ 支給額

・ 本人1人当たり30万円、扶養家族については1人当たり20万円

・ 雇用保険受給期間中の者については、一定額（※）を上積み。

※ 支給残日数が30日以上の場合は10万円、同日数が60日以上の場合は20万円

○ 実施期間

・ 本事業は、平成21年4月1日から開始し、平成22年3月31日をもって終了した。

○ 実施結果

・ 帰国支援事業による出国者数 21,675人

【図表26】日系人帰国支援事業の実施結果

1. 帰国支援事業による出国者数　21，675人
2. 国籍別出国者数
   ①ブラジル 20，053人、②ペルー 903人、③その他 719人
   （92.5%）　（4.2%）　（3.3%）
3. 都道府県別出国者数の内訳（出国者数上位10位）

都道府県	県別総数	国籍		
		ブラジル	ペルー	その他
① 愛知県	5,805	5,547	150	108
② 静岡県	4,641	4,387	158	96
③ 三重県	1,681	1,487	83	111
④ 群馬県	1,458	1,298	94	66
⑤ 滋賀県	1,449	1,321	55	73
⑥ 長野県	1,345	1,266	47	32
⑦ 岐阜県	1,185	1,161	13	11
⑧ 茨城県	633	589	29	15
⑨ 神奈川県	567	386	93	88
⑩ 埼玉県	506	450	44	12
その他	2,405	2,161	137	107
全国計	21,675	20,053	903	719

※本事業は平成21年4月1日から開始し、平成22年3月31日をもって終了した。
日本での再就職を希望される日系人離職者に対しては、日系人就労準備研修等の再就職支援を継続して実施しているところ。

今回、制限を解除するにあたっては、再入国の要件として、日本に再入国のための査証を申請する際、1年以上の雇用期間がある雇用契約書の写しの提出をすることになっています。これは、再入国により日本に戻った際、リーマン・ショックの時のような、非常に不幸な状況になることを避け、安定的な生活をすることができるように、必要な要件としたものです。

なお再入国の制限の解除は、今年2013年10月15日から、実施する予定です。

日本の今の状況や雇用対策などに関する私の説明は、以上にしたいと思います。今後、日本とブラジルの間においては、帰国支援事業による再入国制限が解除されたことのほか、例えば、ブラジルでは、ワールドカップやオリンピックが開催されますし、日本でも2020年にはオリンピックを開催することを決定しましたので、交流もますます増えていくでしょう。文化的な面でも、あるいは日系人との交流でも、ビジネスの世界でも、さまざま形でより交流が深まっていくようになればいいなと思いますし、厚生労働省としても、そのためにさまざまな形で尽力していきたいと考えています。

ご清聴、どうもありがとうございました。

講演

8 私の日本での23年ー経験、夢、そして遂げたこと

RT-Training 代表

ホベルト・ツジ

ご出席の皆様、こんにちは。

この場に出席し、私の経験を語ることができるのは、非常にうれしく思います。

私は、この25年間のうち、23年間を日本で過ごしました。パラー州ベレン市生まれで、現在はサンパウロ州サントス市に住んでいて、カルチャーショックの真っただ中にいます。ベレンを出て日本に移住し、ブラジルのサントスに戻ってくるという生活の変化とともに、私の頭の中で起こる混乱は大変なものでした。今回は、次の三つの報告をしたいと思います。

1）私の経歴
2）デカセギ就労者の挑戦
3）デカセギ就労者が見た日本の将来

初めに、私の経歴については手短に述べさせていただきます。二つ目として、日本で本当に自分の目標と夢を達成したいと思えば、多くのことに挑まなければなりませんが、私が立ち向かったいくつかの挑戦についてお話します。最後に、日本の将来に関する私の見方を述べさせていただきます。

1 私の経歴について

1）日本に渡った理由

私は、1990年7月、日本に渡りました。日本に渡ったのは、次の３つの理由からです。

私は当時大学の機械工学部の最終学年に在籍していましたが、ブラジルの経済状況は良いとは言えませんでした。これが一つ目の理由です。

そして、二つ目の理由としては、日本の文化、日本語と日本の労働システムについて知りたいという大きな夢があったからです。当時、私は「産業プロジェクト」という授業を受けていましたが、ある日先生が私に言いました。「ホベルト、どうして日本があれほど生産性が高いのか誰もわからないが、どうやらそれは日本の中の日本人だけで通用することのようだ」。その場では、「その通りですね、どうしてでしょう」と答えましたが、この疑問は私の頭から消えませんでした。そこで、この疑問を解消するため、日本に渡り、帰国した時には、私が得た答えを彼に伝えることを忘れませんでした。

また、三つ目の理由としては、就労から帰国して、何をした、これを買ったあれを買ったと話す友人や同僚たちから影響を受けたからです。

1990年7月14日に日本に出発しました。ベレンを出て初めてサンパウロに行き、大都市に魅了されました。当初は、グアルーリョス空港だけがサンパウロの街だと思ったものです。こうして日本行きの飛行機に乗りましたが、日本到着してどのような印象を持ったか、皆様には想像がつくでしょうか。あれほど長い旅程だとは思っていませんでしたが、楽しい旅でした。

2）訪日前に

訪日前の私は、日本語が一切わかりませんでした。私は日系人で、祖父はアマゾニア日伯協会、いわゆる日伯の創設者でアマゾニア州の土を最初に踏んだ日本人ですが、私自身は日本人の祖父ではなくポルトガル人の伯父達に育てられたのです。

日本文化についても知らず、私が知っていることといえば、寿司を食べることと、茶をたてること、つまり茶道だけでした。ビザを取りに行ったときに知っていた日本語は「さようなら」と「ありがとう」だけでしたが、この2語なら誰でも知っているでしょう。当時、好奇心か

ら日本語でトイレは何というか尋ねてみると、「便所」という返事が返ってきました。実際にはトイレと言うのですが、昔はこのように言っていたのでしょう。

3）私の仕事について

1990年に日本に渡り、他の就労者と同じように、工場労働者となりました。しかし、もうこの時点で大きな違いがありました。日本到着後の第一歩目に必要なことは、何かしら事前に決めた目標を持っていることです。これが無ければ、一生工場労働者のままで終わります。「自分は工場労働者になるが、これは一時的なものだ」と、到着時から考えていなければ、日本で成長することはできません。

1990年から1992年まで、自動車組み立てラインで就労しましたが、かがむことが多かったために椎間板ヘルニアを患いました。業務は忙しく、日本での就労は困難なものでした。周りを見てみると、日本語を話す二世も多くいましたが、実際には、ブラジルに移住した日本人が日本に戻って就労していたのでした。日系人は日本語がわずかしか話せず、読み書きについては、ほとんど誰もできませんでした。平仮名や片仮名ならば多少は読める日系人もいましたが、日本語を書ける日系人は皆無でした。そこで、私はこの点を集中して磨くことに決めたのです。

1993年から1995年のころには、流暢に日本語を話すというわけにはいきませんでしたが、何とか会話が通じるようになりました。清光金型という会社に機械工として就職しました。就職できたのは、機械の分野の知識があったからだけではなく、日本語の読み書きと会話ができたお陰です。また、この頃、半年間一旦ブラジルに帰国して、大学を修了しました。

1997年から2002年にかけて、三井金属で機械エンジニアとして働く機会を得ました。社用で3、4回出張に出ることさえありました。工場労働者としてもエンジニアとしても、この会社で働くことは私にとって大きな夢でした。しかし、機械エンジニアといっても、多文化の環境で働いていると、この会社では、プロとしてのキャリアは積めないということに気付きました。

私の仕事

1990年〜1992年	組み立てライン（工場労働者）
1993年〜1995年	清光金型（機械工）
1997年〜2002年	三井金属（エンジニア）
2003年〜2013年	ビッグ・ベル・ピザ店（経営者）
2013年〜	RT-Training （コーチング）

そこで、2003年にピザ店を開きました。どうしてピザ店なのかというと、私は機械工でな

くて、経営者としてやっていけるのではないかと思うようになり、日本で自分の事業を起こしたいと考えていたからです。こうして、10年間にわたり、日本で事業を展開しました。

ピザ店「ビッグ・ベル」の写真

この10年間の内、2008年に2ヶ月間ブラジルに帰国してブラジル・フランチャイズ協会（ABF）でフランチャイズについて学び、日本に戻って、ビッグ・ベルという名のピザ店のフランチャイズチェーンを作りました。このフランチャイズの店舗は、現在でも日本で営業していますが、2009年以降の経済危機の影響で店舗を減らさざるを得ませんでした。日本では、ピザは財布に余裕のあるときに頼むもので、多くの人が失業中の状況では、消費の選択肢から外れてしまったからです。それでも、その後名古屋市にもう一店舗を設けるに至りましたが、2011年の震災が発生したときに閉店しました。

では、経営者としてやっていきたいと考えていた私の帰国を促したものは、何だったのでしょうか。

帰国から4ヶ月が経ちますが、まだにカルチャー・ショックの真っただ中にあります。私の持っていたピザ店は、日本人向けの唯一の店でしたが、日本では経営者として事業を拡大する可能性を見出せなかったのです。日本で事業を営むことは、日本人にとっても非常に難しいことだったため、帰国を決心しました。

2013年に、人々の潜在性を成長させるコーチングに取り組むRT-Trainingという会社を設立し、異文化コーチングを専門としました。

以上が、私の経歴となります。

2 デカセギ就労者の挑戦

第一に、デカセギ就労者は自身の目標や目的を決めることを知る必要があります。これができなければ、就労者は何のために日本にわたったのか考えることもないまま、漫然と日本で時間を過ごすことになります。

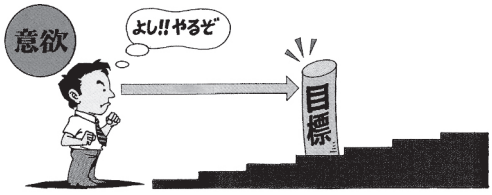
第二に、就労者はカルチャーショックの段階を乗り越える必要があり、第三に、文化的理解力を発展させること、第四に、様々な障壁を乗り越える、特に日本文化の障壁、例えば以心伝心とよばれ、日本人の間で立ち振る舞いを通じて行われる無言のコミュニケーションの壁を乗り越える必要があります。このコミュニケーションを理解することができなければ、どのグループに属することはできません。ここでのグループとは、積極的に参加する団体のことを意味します。

第五に、凝り固まった固定観念を排除すること。第六に、調和を保つ要因を増やすこと。第七に、日本語と日本文化を学ぶこと。第八に、日本市場に参入することとなります。

1. 目標や目的を決める
2. カルチャーショックの段階を乗り越える
3. 文化的理解力を発展させる
4. 様々な障壁（以心伝心やグループ）を乗り越える
5. 固定観念を排除する
6. 調和を保つ “Z”要因を増やす
7. 日本文化と日本語について学ぶ
8. 日本市場に参入する

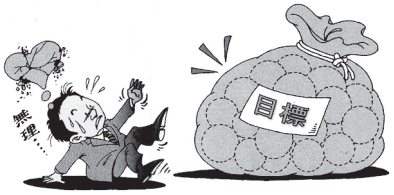
以下で、分かり易く説明します。

1）目標や目的を定める



私個人としては、出国するときに達成しておきたいと考えていた目標のうち、30%は資金を貯めること。35%は日本語と日本文化を学ぶこと。35%は日本の労働システムについて学ぶことでした。

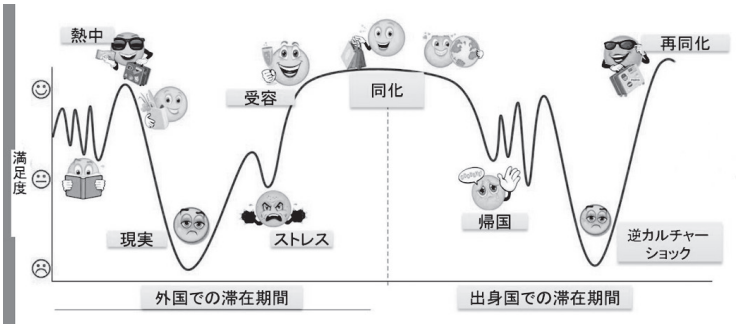
私は、飛行機に搭乗した時点で既に自分の希望が分かっていました。目標を書き出していたわけではありませんが、頭の中では決まっていました。そこで、日本に着いた後、辞書を買って、自分の目標について日本語で書き出しました。「資金を貯める。」、「日本語と日本文化について学ぶ。」、そして、「日本の労働システムについて学ぶ。」と。



ただし、定める目標は、達成可能なものでなければなりません。大きすぎる目標を達成するのは難しいため、私は、大きな目標は数の小さな目標に分けるよう、アドバイスしています。

2）カルチャーショックの段階を乗り越える

このためには、「熱中」、「現実」、「ストレス」、「受容」、「同化」という5つの段階を通過することになります。



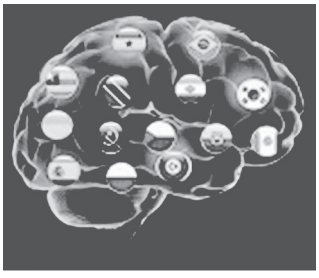
日本到着当初は、すべてが目新しく、興味深くて日本に熱中するものです。この段階を過ぎると、諸々の問題の他に、異なるシフトで長時間働かなければならず、ブラジルの業者が約束したものとは異なる仕事と給与に甘んじなければならないという現実に直面します。

次に、ストレスの段階に入り、上司、仕事、食事、斡旋業者等、すべてを嫌悪するようになります。しかし、これは一時的な段階で、じきに仕方が無いと状況を受容するようになり、ブラジルの状況はもっと悪いだろうと弁解し始めます。

最後に、同化の段階に入るとブラジルへの帰国を望まなくなるものですが、この段階に本当に至る人は少数です。

3）文化的理解力を発展させること

文化的理解力とは、新しい文化を学び、吸収し、これに適応する能力のことです。つまり、新たな文化、この場合は日本文化に対して反応する意思や意図を貴方自身に持たせるプロセスとなります。



ブラジルと日本の価値観は逆であることが多く、これがカルチャー・ショックをひき起こします。価値観が違うというよりも、立ち振舞い方が違うのです。ですから、日本人とその価値観を理解することができれば、適応もより容易となり、文化的理解力を発展させることが可能となります。

4）

1ー障壁（以心伝心）を乗り越える。

私の知るところでは、「以心伝心」とは心から心へのコミュニケーションです。

i shin den shin

以心伝心

以心伝心は、禅により発達した無言の意思伝達方法です。書くことや、話すことを通じては、自身の感情の核となる部分を伝えることができないという考え方が根底にあります。

以心伝心は、好みや性格等が非常に一致する人々の間でのコミュニケーションなのです。

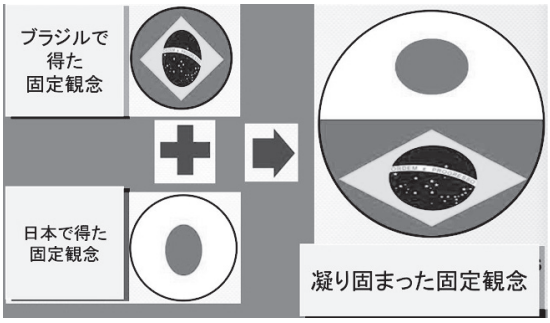
2ー障壁を乗り越えるー何らかのグループに属する

日本で何のグループにも属さないままでいると、周囲から無視されているような感覚を持ち始めます。

ここで言うグループとは、ブラジル人のグループではありません。これについては、我々は自ずと参加するものです。しかし、日本にいる限りは日本人のグループに属する必要があります。日本では、ボランティアのグループ、高齢者のグループ、妊婦のグループなど、あらゆる事が何らかのグループで動いていきます。そのため、グループに一切属していないと、周囲から排除されることになります。では、どうしたらグループに参加することができるのか。日本語を話せるだけでは十分でないことは、間違いありません。

5）固定観念を排除すること

人にとって何らかの固定観念を持つのは自然なことで、我々は子供のころから大なり小なり、それぞれの観念を持った人々に影響されて育つのですから、すべての人が固定観念を持っています。日本にいるときは、ブラジルと日本の間にある文化的な違いを頻繁に感じることで、新たな固定観念を生み出すとするため、ブラジルで得た固定観念と日本で得た固定観念とが組み合わさって、固定観念がそれまで以上に凝り固まったひどいものになります。



では、日本で就労するときに持ってしまいがちな固定観念には、どのようなものがあるでしょうか。

- **日本語は難しい**

  無意識とは恐ろしいものです。このように考えながら日本に到着すれば、日本語は本当に難しくなってしまうでしょう。では、日本語は簡単かというと、そうではありません。中国語、韓国語及び日本語は世界で最も難しい言語といわれていますが、日本語の習得は不可能ではない、重要なのは、このように考えることです。

- **自分は使い捨ての労働力である**

  工場で首になった就労者は「自分は使い捨ての労働力だ。」という固定観念を持ち、別の仕事場に行ってみて思うほど仕事が無いと聞けば「やはり自分は使い捨ての

労働力だ。」という固定観念を強くします。

- **日本人はブラジル人を差別する**

これについてはよく言われますし、私が日本に着いたときも、この点について忠告を受けました。どうして差別されるのかと私が訪ねると、「日本人はブラジル人が好きじゃないからだ。」という返事でした。では、なぜブラジル人が好きでないのかと尋ねると、「お前はうるさいな、日本人はただブラジル人が好きじゃないんだ。」という返事です。しかし、これは頻繁に起こることで、日本で就労した経験のある人はご存知でしょう。

- **日本人は冷たく打算的**

私はこれに同意しません、場合によって日本人が冷たく打算的に見えることもあるでしょう。しかし、実際には日本人とブラジル人のどちらがより冷たいのかと考えることがあります。これは、次の理由からです。

先日、サントスからサンパウロまで、車を借りて来ました。帰国から3日目だったと思いますが、運転しながら失神しそうになることがありました。車内にはGPSがありましたが、画面が小さすぎてよく見えません。それから、サントスを出て、交通信号を守りつつ山間の道を上って行きました、時速80キロの制限を守っている私の横を、他の車はブロロロー と音を立てて、高速で走り過ぎて行きます。ともかく、イミグランテス街道をサンパウロに向けて走りましたが、あまりに車の数が多すぎる上に、GPSは役に立たず、正直言って、何度も、どうしたら良いのか分からなくなりました。日本に慣れている私は、別の車線に入ろうとしてウィンカーを点滅させましたが、点滅したまま3キロ余り走り続けたと思います、誰も私の車を入れようとしなかったのです。

私に言わせれば、ブラジル人のこのような態度は冷たいものです。日本では、ウィンカーを点滅させれば、相手は車を入れてくれます。ですから、固定観念というものは相対的なものです。日本人が我々と違うからといって、冷たいとは言えません。

- **日本の経済状況が良くなく、回復の見込みが無い**

日本ではこれを頻繁に耳にします。

固定観念とは、このように我々が頭の中で作り上げて信じ、真実か否かを確認しようとしない事柄なのです。

6）調和を保つ"Z"要因を増やすこと：

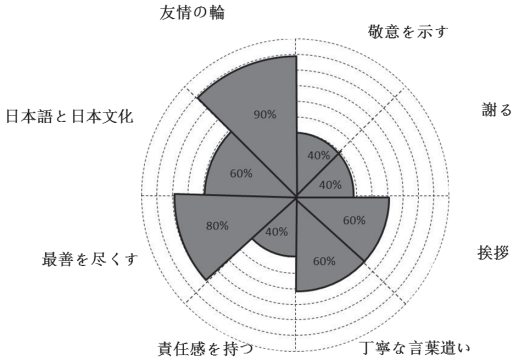
調和の要因とは何でしょうか。調和の要因とは、一人の人がその暮らしている場所の文

化と調和を保っているか、日本での就労について言えば、日本語や日本人と調和を保っているかを確認するための値で、その人の振る舞いからカルチャーショックの影響を計るものです。

これは非常に興味深いものです。なぜなら、通常、ブラジル人に対して日本で何かの問題に苦しんでいるかと尋ねて、答えがイエスであるとしても、彼らはこれを数字で答えることはできないからです。「測定できないものは、管理できない」という諺がありますが、自分が苦しんでいる要因は、どの程度のものかを理解していなければ、対策を立てることもできないのです。

そこで、この測定のために、私は10の項目からなる調和の要因の輪を作りました。この輪に項目を書き込み、決まった数字を出すことになります。この10の項目は、私の日本での経験から重要であるともったもので、具体的には、次の項目です。

- 敬意を払うこと
- 謝ること
- 挨拶すること
- 丁寧な言葉遣いをすること
- 責任感を持つこと・
- 最善を尽くすこと（頑張ること）
- 日本語と日本文化
- 友情の輪



出典：ホベルト・ツジ、2010

すべての項目に記入した後で、この要因の輪の各項目の数字を合計して10で割り、端数を

切り捨てます。こうして出た数字が日本で生活するときに調和を保つ“Z”要因となります。

例えば、“Z”要因が0.6となる、つまり60%であれば、日本での目標の60%を実現していることを意味します。

7）日本文化と日本語を学ぶ

第一に、文化と言語は教えられるものではなく、学ぶものです。第二に、この学習は、外部から働きかけではなく、人の内側から起こります。第三に、日本語学習の正しい方法は、書くこと、読むこと、話すことです。第四に、プレッシャーの下で学ぶ必要など、まったくありません。

8）日本市場に参入する

日本の市場は、非常に要求されることが多いところです。したがって、自分の事業を起こしたいと考えるブラジル人は、次に挙げる点に注意する必要があります。

- 日本人との調和を保つ
- 日本語を話し、顧客応対のためのマナーを覚える
- 顧客のボディーランゲージを理解する
- 常に新鮮で顧客を喜ばせる製品を揃える
- 丁寧な言葉遣いをし、敬意を持って顧客と付き合う

3 デカセギ就労者が見た日本の将来

第三の部分については、手短にお話しします。ここでは、日本の将来について私の個人的意見を述べさせていただきます。

1）日本のブラジル人コミュニティが現状のまま続いていくとすれば、ブラジル人には、次のような事態が起きるでしょう。

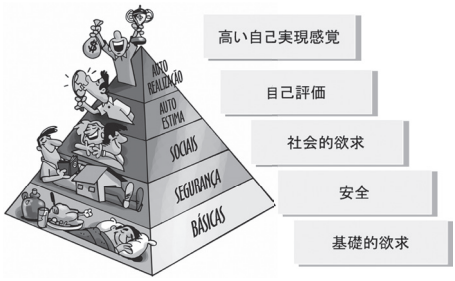
- 仕事や生活のモチベーションを失い、ストレスと病気に苦しむ
- 子供たちは読み書きの力を十分つけることができず、ストレスに苦しみ、そして、ブラジル人としてのア

イデンティティを獲得できない
- 働いても、能力を磨くことができず、キャリアに失敗する
- 人生の目標や目的を持てない
- 仕事場でのグループや社会から排除される

では、日本やブラジルの両政府がブラジル人コミュニティの状況を改善するために多くの施策を取っているにもかかわらず、なぜブラジル人コミュニティはこのような状況にあるのでしょうか。

本当のところ、この答えは誰にも分かりません。

私は、この状態が「マズローの欲求段階説のピラミッド」と関係があると考えます。



日本在住のブラジル人の大半は、生理的欲求や安全の欲求といった基礎的欲求を満たすことはできるものの、承認・尊重や愛といった人間関係に対する心理的欲求まで満たすことができる人はごく少数です。大半の在日ブラジル人は、高い次元での欲求が満たされないことによるフラストレーションを感じています。

そして、このフラストレーションは、ブラジル人に職場で次のような態度をとらせます。

1）**逃避又は相殺：**欲求を満たすことができないとき。その場合に取る行動：現在の職場で成長する可能性が無いとき、他の職場や職業を熱望する。
2）**諦め：**奮闘することをやめて、フラストレーションに身を任せるとき。その場合に取る行動：無気力、うつ、会社及びその目的に対する無関心。
3）**攻撃性：**攻撃性は、怒りと敵意の感情と関連し、肉体や口頭で表現されます。

その場合に取る行動：攻撃性を引き起こす物又は人に対して、これを爆発させることができないときには、フラストレーションを感じる本人は、何らかの代替や転嫁の態度をとることがあります。

日本の現状について言えば、日本は、第三の経済的奇跡を待っているように、私には見えます。第一の奇跡は明治維新により、第二の奇跡は第二次世界大戦後に起こりました。日本経済は、最近の20年間にわたって停滞し、第三の奇跡を待っていますが、私はこれが起こるとは思えません。

皆さんは、茹でガエルの例え話を聞いたことがあるでしょうか。カエルを池の水と同温の冷水の入ったナベに入れ、ナベを火にかけるとします。水温が上がるにつれてカエルの体温も上がるため、外から変化に気付くことは難しく、水が沸点に達するとカエルは死ぬことになります。しかし、池からカエルを取り出して、いきなり熱湯に入れると、水温の差が大きいため、カエルはナベから飛び出すという話しです。

日本の場合は、水温の変化に対応するカエルと同じで、経済状況の悪化に気付いていないのです。

日本の課題として、以下の事柄を挙げることができます：

1）外国人労働力の雇用（効率的な移民政策）：

人口の高齢化が進み、若年層の一部が日本を出国するという状態では、外国人を労働力として雇わざるを得ません。そのた、日本には、効率的な移民政策が必要となります。

2）外国人労働者の労働能力の向上のために、次の三つのことを個人的に提案します。

- ハローワークが提供する就労準備コースの費用対効果の向上。
- 労働能力の向上の核心は日本文化にあること。
- 「日本語能力試験」に類似する「日本文化能力試験」の創設。

ご清聴ありがとうございました。

9 質疑応答

質問者 シラハマ

【質問】 私は、シラハマといいます。私もデカセギとして働きました。

派遣社員として働く外国人労働者の関係で、日本政府がどのような措置を取られているのか、教えてほしいと思います。派遣社員については、実際のところ、偽装請負やそこで被るさまざまな問題があるといわれています。日本政府としては、派遣社員として働く、こうした従業員を正規に扱うような施策をなにかお考えでしょうか。

■■■■【回答】堀井奈津子

ご質問に対しては、二つのアプローチから答えができると思います。

一つは、外国人労働者といっても、日本国内で働く以上は、労働関係法令の適用があります。つまり、労働基準法、労働者派遣法などの法律に基づいて、きちんと法令順守して、適切な環境で働いているかとどうかを、法令違反がないように見ていくということです。これは、日本人と外国人で同じことです。

そして、もう一つのアプローチは、先ほど講演の中でも話しましたが、外国人労働者については、特別に指針を設けて、きめ細かく雇用管理をすることになっています。それに基づいて、就業の促進や、離職をした場合の再就職の促進をしようという制度になっています。

いろいろな問題が起きているケースもあるので、特に、請負と派遣との違いをさらに明確化する必要があると思っています。そこは、引き続き適切にやって行きます。

質問者　ルイス

【質問】ルイスと申します、私も元就労者です。今日は、スマレ市からやって来ました。三人の講演者に向けて質問しますが、回答できる方が答えて下さればと思います。移住にあたって問題となるのは補助金、語学や良い仕事だけではありません。ブラジルであれ日本であれ、移住者が移住先の文化を受け入れなければ、社会的な上昇は非常に難しいということが分かりました。ホベルト・ツジ氏が説明したように、家や食べ物だけでは十分ではなく、移住者はもっと学びたい、上に行きたいという意欲を保つ必要があります。我々ブラジル人は、ブラジル文化が人々を救うという色合いが濃いことを知っていますが、日本での就労から戻った時に、これは大きなカルチャーショックとなります。

日本で我々が学んだ「がんばって」の精神は、日本文化においては正しく論理にかなっていますが、ブラジルでは必ずしも当てはまりません。ブラジル政府は過剰なほどに労働者を保護しているため、当地でこのような日本文化を強いれば、モラル・ハラスメントで訴えられかねません。

では、どこに、この二つ文化の均衡点を見つけるべきなのでしょうか。どの国に住むのであれ、意欲を保つこと、つまり、学習し成長したいと願う一方で、これが過ぎると人間関係としては逸脱してしまう、問題はこの点だと思うのです。

■■■■【回答】ホベルト・ツジ

基本的には、私が先程述べていたことと同じですが、私の考え方は次のとおりです。

私は国際的大企業でも働く機会があり、日本人の上司の立ち振る舞いについて見たところ、彼らは、生産性を重視し過ぎるきらいがあります。おそらく、これは歴史的要素も絡んでくるのでしょう。そこでは、ブラジル人が考えるような人間的成長は優先されないのです。もちろん、これは15年前の経験の話しですから、現在は変わっているかも知れません。

私は、就労者がキャリアや人間的成長に投資し、自己実現を達成するには、三つの主体が相互に作用しあうことが必要であると思っています。

第一は、デカセギ就労者自身です。就労者は、キャリアや自己投資の必要性について高い意識を持つ必要があります。朝5時に起床して夜10時に帰宅するという毎日を繰り返していたのでは、就労者は、まるで自動操縦のパイロットとなるにすぎません。妻と話しをする時間も無いような生活では、高い意識を持つ

ことは不可能です。まずは成長することについて、就労者の意識を高める必要があります。

第二は、日本政府です。日本政府は、私が講演の中で述べた欲求段階説のピラミッドについて、もっと取り組むべきなのです。

第三は、ブラジル政府です。ブラジル政府もこの面について影響力を持つと信じます。

この三要素が協働して作用することで、ブラジル人だけでなく日本のすべての外国人労働力の潜在的な可能性を活用することが可能となるでしょう。15年前には、ブラジル人が日本企業のキャリアに自己実現を見出すことは不可能でした。

横田先生が先ほど述べられましたが、どうしてブラジルで大学を卒業したブラジル人がドイツに渡り企業のトップになることができるのでしょうか。日本では、このようなことが起きるのは非常に難しいでしょう。一つ具体的なケースを知っていますが、私の友人のブラジル人夫婦の娘は日本で有名な中央大学を卒業しましたが、私の知る限り、卒業後からブラジルに帰国するまで失業状態でした。電話での問合せでは応対されても、実際に面接に行き、証明書類としてパスポートを提出すると採用されない、どうしてこのようなことが起こるのでしょうか。

このブラジル人は、どんな潜在的可能性を持っているでしょうか。横田先生が述べた通り、創造性を持っています。問題なのは、日本社会の中では、変化が起こりにくいということです。そのために、日本は中国や韓国との競争において、多くの優秀な頭脳を失っていると私は思います。特に、韓国のサムスンは、成長のための五大方針の一つとして「人間的成長」を定め、人の持つ潜在的な能力を拡大し、創造性を高めることを掲げています。

これが、ご質問に対する私の意見です。

■■■■【回答】ホドリゴ・アキオ

ブラジルであれ日本であれ、知識を求め、上昇を望むことは必要です。ブラジルの労働問題についてですが、私が経営する会社のチームは10人の職員からなり、労働法の問題に触れることなく、最大限の努力を奨励するため、能力主義を取り入れています。職員は、昇進や昇給に相応しいだけの成果を出さなければなりません。彼らの日々の努力はどのようなものなのか、我々は、この点の査定に努めています。努力した者は相応しいだけの結果を得る。私の会社ではこのような方向を模索しています。

■■■■【回答】堀井奈津子

ご質問の趣旨は、例えば、日本で学んだことや日本で求められたことが、ブラジルではそのまま同じような形で適用できないのではないか、という悩みである解釈して、個人的な意見を述べます。

例えば、スープに調味料を入れると、すごくおいしくなるということがありますよね。スープはスープでおいしいのですが、調味料がさらにおいしくなる。このように、なにか違うものが混ざることで、新しい気付きや発見があるということは、やはりダイバーシティといいますか、違う経験をすることの醍醐味だと思います。これは、例え話です。

これを、出稼ぎの経験に当てはめて言うと、学んだ語学や技術というのは、帰国して、非常にシンプルに、劇的に効果を上げる、先ほどの例え話で言えば、スープがおいしくなるということもあるかもしれません。ただ、必ずしもこのようにストレートに直接効果があるものではなくても、例えば、「がんばって」という精神は、ブラジルでも充分に生産性を上げるのに役立つことがあるでしょう。帰国後の生活の苦労の中で、必ずなにか気付きと経験があるはずです。

日本に残るにしても、ブラジルに帰るにしても、要は、いかに自分なりに工夫をして、自分の人生を良くしていくか、私はそういうことが大事だと思っています。

これは、厚生労働省の仕事とは全く関係ない、私の個人的な思いです。

質問者　サエキ

【質問】サエキと申します。私は、豊田の出身なので、今日はツジさんとお会いできて、とてもうれしく思っております。ツジさんは、ベレンのような日本の会社の多い街の出身と言われました。サンパウロもそうした街ですが、日本での経験を、特に日本の会社の多いところで、どのように生かしていくことができるのか、そのことについて伺いたいと思います。

■■■■【回答】ロベルト・ツジ氏

ご質問ありがとうございます。

私は帰国して4ヶ月目になりますが、大きな夢を持っています。日本で自分の事業を起こしましたが、私のすべての職歴は日本でのものです。ブラジルでは大学の機械工学部を卒業していますが、働いたことがありません。

帰国後は、カルチャーショックでした。というのも、ブラジルに進出する日本企

業で働くことを夢見ており、日本での23年間の経験はそのために有用なものだろうと考えていたのです。私は日本語が大好きですが、日本の外では日本語は役に立たないということに気付きました。例えば、求人を見つけて、日本語に堪能な候補者を募集していても、実際には、彼らが求めるのは英語に堪能な候補者なのです。いくつかの会社に履歴書を送りましたが、日本語に堪能なだけでなく、言外に英語に堪能なことも求められていると気付きました。

これまで、ブラジルでいくつも面接を受けましたが、私の日本での経験はまったく考慮されませんでした。確かに、私が日本語の読み書きにも堪能であることで、運転手やガイドなど、誰かを案内して回る役目が得られる機会は多くありました。しかし、私は運転手になるために工学部を卒業して、23年間も日本で過ごしたわけではありません。これには失望させられました。いや、失望というと、個人的な問題に過ぎないことになってしまうので、日本の経験が活かせる仕事が得られる、より高い期待を持っていたと言うべきでしょうか。

日本に今でも住んでいる就労者とは、何人かと連絡を取り合っていますが、彼らは1500レアルから2000レアル程度の給料で通訳として働いています。これには、二つの動機があると思います。第一に、日本のブラジル人就労者はスキルアップに努めようとしません。第二に、彼らはある種のぬるま湯に浸かり、日本側もこのぬるま湯に浸かることに手を貸していると言えます。就労者が仕事に出て残業して家に帰ってさえすれば、安全な日本で家計を維持できますし、会社でおとなしくしていれば、クビになることもそうそうありません。実のところ、日本企業はデカセギ就労者を求めているのではなく、翻訳者や通訳になるデカセギ就労者を求めているのです。彼らは、管理役や調整役になることも可能なはずです。ひょっとしたら、そのような職に就いているブラジル人就労者もいるかも知れませんが、私は知りません。私の知り合いは、みな通訳として働いています。

また、ブラジルに進出する日本企業は、米国の現地法人と関わりが深いため、日本語は二の次となります。私が受けた面接では、「貴方は読み書きも含めて日本語が堪能だが、残念ながら我々は英語を話す人材を探しているのだ」と言われました。ならば、どうして人材の募集の時に、日本語が堪能である人を募集するのでしょうか。

おそらく、私の故郷ベレンでは通訳しかできないでしょう。ベレンには、およそ産業といったものがないため、帰国後にまだベレンに戻ったことがありません。しかし、帰伯就労者の中には非常に高い能力を持っている人々が多く、彼らを活用するチャンスが無いというのは非常に残念なことだと思います。

コメント　二宮正人理事長

理事長としての特権をつかって、友人であるホベルト・ツジさんと、あえて反対の意見を申し上げさせてもらいます。

私は、今から４年ほど前から、おそらく最低でも100社ほどの日本企業とかかわってきました。ある会社では、日本在住のブラジル人を３万レアルの給与で雇用しました。その後、彼に車を与えました。これには、私は反対でした。それというのも、もし、彼が労働条件について法的に不満を訴えた場合、車の使用権を得たことで、彼に関する人件費は、通常の給料に２０％を加えたものなるからです。しかし、その会社の日本の副社長は、私の反対意見は考慮したものの、やはり彼は仕事ができるので、会社としては車を与えて責任のある地位につけることにしたと直接電話で私に伝えてくれました。

さて、よく考えてみてください。出稼ぎの経験者が通訳にしか役に立たないというのは正しくはありません。私は、自分の事務所で、それからNIATREを通して、帰国してきた多くの青年たちに、通訳の仕事を紹介しました。それぞれの持つ能力次第なので、その全員が通訳や翻訳の仕事につく訳ではありません。日本で日本語の勉強をした人なら、もちろん通訳の仕事に向いています。しかし、私が経験したところでは、会社は、最初は通訳や翻訳の仕事のためとして雇うものの、その後、その人の能力次第では、出世する人もいます。

確かに横田先生の言うとおり、ブラジル人を出世させる会社は、数多くありません。日系移民100年の歴史の中でも、私の知る限り、ブラジル国内の日本企業で社長になった人は４人しかいません。これは、例えば、アメリカやヨーロッパの企業とは違います。皆さんもご存知かと思いますが、メイレーレスという人は、ルーラ政権下でブラジル中央銀行の総裁でしたが、元々は、ボストン銀行で普通の銀行員でした。それが、ここブラジルでは中央銀行の総裁となったのです。それは、それで良いのです。しかし、日本の銀行が日系人を社長にするとなると、私はあり得ないと思います。しかし、メイレーレス氏はブラジルのボストン銀行の頭取だけではなく、アメリカのボストン銀行でも頭取になりました。アメリカの一流大学を出た人たちとの競争を勝ち抜いたのです。

さて、確かに、アメリカやヨーロパの企業が実際にブラジル人にチャンスを与えるということについては賛成します。だからといって、日系ブラジル人がそのような成功を遂げたということにはなりません。しかし、日本の企業のメンタルティに変化がおきていると思います。２０世紀まで、彼らの眼中には、日系人のことは入っていませんでした。そのため、日系

人の三世や四世は、英語、フランス語、ドイツ語の勉強を優先し、日本語は後回しになっていました。それはなぜかというと、彼らは自分の親が日本企業で登用されなかったのを見ていたからです。

さて、日本企業が、帰国者のブラジル人に対して、日本国内と同じような対応をしたならば、モラル・ハラスメントとして訴えられるのではないかという意見についてですが、最近進出する日本企業が最初に私たち弁護士に相談するのは、労働問題です。それに多くの企業が、労働マニュアル作りも依頼します。このマニュアルは、ブラジル人従業員のためのものではなく、日本人がブラジル人従業員に対応するに当たって気をつけるべき点についてのものです。ブラジル人従業員に対し、何か注意する際には、頭から怒鳴りつけたりせずに、丁寧に対応するに指示しています。決して、その場の怒りに任せて怒鳴ったりしないように。今日の日本企業のメンタルティは、50年代、60年代、70年代とは変わって来ています。

出稼ぎ現象というのは、日本人移民の歴史の三つの柱の一つだと思います。最初は、日本からの移民の到来でした。ホベルトさんの御祖父が良くご存知のように、ベレンには、日本人移民の先駆者が来ました。その後は、日本企業がやって来ました。第二次戦争前には、一旦ほとんど移民はありませんでしたが、その後は、いくつかの波に乗ってやって来ました。そして、三番目の重要な柱は、80年代中盤からのブラジル人の日本への移民です。

興味深いことに、1988年、まさにこの建物で行なわれた日本移民80年記念の時、日系人社会で心配されていた問題は、当時の三世や四世が日本語を理解できず、教える方法もないということでした。当時、文部省、県、JICAなどの奨学金はありましたが、最高でも日本へ行ける人は、多くても1年で100人から150人でした。しかし、出稼ぎ現象では、2007年12月時点で外国人登録をした人だけでも31万7000人がいましたし、この25年でブラジルから日本へ渡った人数を数えるなら、わかっているだけでも56万人を下回ることはありません。彼らは、日本で苦労し、日本を間近で見てきた人たちです。日本語を覚えずに帰ってきたのではないかといえば、多くの人はそうでしょう。しかし、多く人たちは日本をよく知って戻ってきたといえるのではないでしょうか。

人にものを教える立場にある人はわかるでしょうが、音声や映像のどんな技術を使っても、日本の自動販売機、自動切符販売機、新幹線などがどんなものであるか理解できるまで教えることはできません。これに対して、半年でも1年でも日本で暮らしたブラジル人は、十分に日本文化を吸収しています。そうしたことから、私は、この25年の出稼ぎ現象というものは、日系社会だけではなく、ブラジル社会全体にとって、強力な刺激であり続けると思います。

割り込んで失礼いたしました、しかし、必要だと思い、補足させていただきました。ありがとうございました。

報告

10 昭栄奨学金奨学生の報告

1 フェルナンダ・オノ

サン・カルロス連邦大学物理療法学部

皆様、こんにちは。

私はフェルナンダ・オノと申します。22歳で、サン・カルロス連邦大学の物理療法学部で学んでいます。

まず、私の日本での経験について少し話したいと思います。2006年、15歳だった私は、兄たちをブラジルに残して、両親と共に千葉県鎌ヶ谷市に引っ越しました。私の滞日は短く1年間だけでしたが、鎌ヶ谷中学校に通い、中学校では、日本語の個人授業や他の多くの事柄を学ぶ機会を得ました。

先生や同級生は非常に辛抱強く、私に接してくれ、難しい日本語学習やカルチャーショ

ックに苦しむ私を助けてくれました。いろいろな街や祭り、レストランなどにも連れて行ってくれました。また、バレーボールをはじめ、木工、調理や美術などの授業も受けましたが、学校にこのような課目があるなどとは想像したこともありませんでした。

多くの外国人と知り合ったことで、私は、日本語だけでな、英語やスペイン語の会話力がつきました。何人かの友人とは今でも連絡を取り合っています。最も楽しかった思い出は、奈良、京都と東京への旅行です。

日本に住むことで、違う世界が私に開けました。日本社会は、非常に良く組織され、利他的で、とりわけ交通手段と教育が非常によく機能しています。しかし、個人的な問題や、兄弟がブラジルに残っていたことで、私が、それ以上、日本に滞在することは難しくなりました。

私と両親は、2007年に帰国し、私は2008年にブラジルの学校に戻りました。当初は、公立高校に通っていましたが、最終的には、高校課程修了検定試験が終えられる課程を選択しました。2010年にこの試験に通ると、大学でどの分野を専攻するかについて考えるようになりました。その年に大学を受験し、サンパウロ大学の作業療法学科の第一次試験に通りましたが、第二次試験に通るにはまだ準備が不十分でした。

予備校に通い、翌2011年には、サン・カルロスとサンパウロの両連邦大学の作業療法学科に通りました。両大学のうち、より評価が高く、一人暮らしをする機会が得られる、サン・カルロス連邦大学を選びました。1年次終了時に作業療法の課程に不満を感じて、一旦、大学を休学して再度の大学入試のため受験勉強を再開しました。最終的には、学内手続を利用して、理学療法学科に転科し、引き続きサン・カルロスで勉強しています。

理学療法課程を選んだのは、この分野が人の健康と厚生に関わるものだからです。大学では、個人についてだけでなく個人を取り囲む社会関係や、健康がいかに日常生活と関わるかも学んでいます。私の目標は、病気予防や健康の回復・奨励に取り組むことです。また、ICUで働く専門家となること、より脆弱で不健康な状況にある人々にかかわり、宗教や政治的信念と関係の無いプロジェクトに携わることを目標としています。

最後に、私に学業継続の機会を与えてくださったすべて団体、CIATE、昭栄奨学金選考委員会、宮坂國人財団にお礼を申し上げます。ありがとうございました。

2 ナオミ・マツウラ

サンパウロ大学リベイロン・プレット校医学部生物医学情報学科

皆様、こんにちは。

私はナオミ・マツウラと申します。19歳でリベイロン・プレットに住んでいます。私の父は2008年から2010年までデカセギ就労者として日本に滞在していました。父は、所有していた写真店を閉鎖後、借金の返済と家族の生活のため、日本に渡りました。

当時は世界経済危機が起きた後であり、弁当屋でしか職が見つからなかったことから、父は調理場の夜勤を始めました。当初は年末だったため残業も多く、また、日本にいて働くのも割に合いましたが、2009年3月には勤務時間が週6日から5日に減らされました。

到着後しばらく経つと、日本語とポルトガル語が話せた父は、職場の朝礼の際のブラジル人従業員と日本人監督者の間の通訳としての役割も始めました。

2010年3月、そのときの給料では、経済的に割が合わなくなったため、父はブラジルに帰国しました。社会保障制度、健康保険、所得税その他の税金、ブラジル人の人付き合いの仕方、日本の外国人児童向けの教育制度や、職場でのブラジル人の立ち振る舞いなど、日本で得た知識は、すべて現在の父の仕事に活用されています。

父が不在の間、母、兄と私の関係は、より緊密になりました。私たち兄妹にとって、思春期という重要な時期に、父の不在であることは、非常に難しい問題となりました。父母の二重の役割を担っていた母にとっては、家庭生活を維持し、二人の子の教育レベルを損なわ

ないようにすることが、最も重要なことでした。インターネットを通じた新しい通信手段があったので、父との距離が近く感じられ、家族の苦しみが軽くはなりましたが、父の健康に関する心配と、父のいない寂しさは、やはり避け難いものでした。

当時の思い出で一番記憶に残っているのは、父のいないクリスマスと誕生日が来るたびに、家族で写真を撮り、電子メールで送信し、それからインターネット電話を使って父のために「ハッピーバースデー」の歌を歌ったことでした。

現在、私はサンパウロ大学リベイロン・プレット校の生物医学情報学の課程で学んでいます。生物医学情報学は、生物学及び医学分野で使用されるソフトウェアと電子機器の開発に携わる学術分野です。

2011年にIT分野の専門高校課程を修了してから、テクノロジーと生物医学の知識を合わせたキャリアを歩んで、将来は、生物情報学を専門にしようと決めていました。この分野では、ゲノム、分子構造解析や生態モデルの調査結果など、大量のデータを用いて生物学上の諸問題の解決に努めます。

コンピューター科学と医学の知識の組み合わせ、ナノテクノロジーの使用、分子レベルのDNAへの論理回路概念の適用などを通じて、ガンの管理と治癒に関する研究を行い、社会に貢献したいと思っています。

学業以外に、InfoBio Junior社（Junior de informática biomédica社）のプロジェクト部門でインターンをしています。この会社は、正規の社員とともに、大学で得た知識を実際に活用して仕事をすることを認めており、学生の起業スキルのアップを奨励しています。これにより、学生は学術的感覚だけでなく、企業家としての感覚も磨くことができます。

リベイロン・プレット市は私の生まれ育った街からは離れていますが、この大学がコンピューター科学と生物医学の両分野にわたる学際的能力を備えた専門家を養成することを目的とする、国内でも先駆的な課程を設置したことから、ここで学ぶことにしました。

締めくくりに、昭栄奨学金を通じて、CIATE及び宮坂國人財団が、私の学業の機会を認めてくださったことに心から感謝を申し上げます。

3 アラン・ユキオ

パウリスタ情報経営大学経営学専攻

最初に自己紹介をさせていただきたいと思います。

私の名はアランといいます。パウリスタ情報経営大学（FIAP）で情報技術を中心に据えた企業経営について学んでいます。私は、約7年間、日本に住んでいました。

日本に行った当時は12歳になるかならないかぐらいで、小学校5年生に編入し、中学校卒業まで日本の学校で勉強しました。卒業後すぐに働き出し、最初はホテルで部屋清掃のアルバイトをしていましたが、やがて工場に就職しました。

最初の就職先は小規模な自動車部品製造工場で、作業は簡単なものでした。おそらくご存知の方もいらっしゃるでしょうが、レクサスという車のドア部品を製造していました。私の作業は型に糊を塗りつけることだけで、他の就労者がその上に革を貼り付けていました。

しかし、何事もそうであるように、良いのは初めだけです。時間と共に単純作業の繰り返しに疲れてきました、それに加えて当時の賃金が安かったため、18歳までここで働きましたが、その後、他の仕事を探し始めました。

仕事を見つけるのが難しい状況でしたが、なんとか別の大規模な工場でアルバイトを始めました。私は、ここで、経営について興味を持つようになりました。ある日、背広を着て会社名が入った野球帽を被った男性が、作業中の私のところまでやって来て、私がどう過ごしているか、仕事が気に入っているかなどとたずねました。気に入っていると答え、さらに二

言三言を交わすと、その男性はその場を去っていきました。

その時、隣で作業していた同僚から、この男性が工場長だということを聞きました。これは、私が、仕事の面で自分が重要だと感じるようになった初めての瞬間でした。この男性について、「いったい何をしているのだろうか。」、「どうやって工場を経営しているのだろうか。」、「工場の役員の間ではどんな事が起こっているのか。」、「どうやってあの立場にたどり着いたのだろうか。」と考えるようになりました。こうにして、経営者に、そして実業家になりたいという気持ちが私の中で生まれました。

頭の中でこうした考えを決めたとき、私は18歳でした。現在20歳ですが、まだまだ若い年齢です。工場での作業を軽んじるわけではありませんが、当時は、工場で毎日同じ作業を繰り返すだけではなく、自分は何かもっと有益なことができるはずだと思っていました。

このとき、ブラジルの初中等教育課程を終えるために、高校課程修了検定試験向のコースを受けることにして、もう工場では働かないと決心しました。そして、1年半後にブラジルに帰国しました。

帰国後はすべてが目新しく映りましたが、時間を無駄にするわけにはいきません。大学受験のために高校課程修了検定試験向けのコースと予備校に通い始め、そして、幸いにも、大学に合格して、今は2学期目となります。

大学の授業は、まさに私が希望していたもので、非常に幸福です。企業経営論の授業では、経営学の父とされるテイラーから第二次世界大戦後に世界を変えた日本的経営まで経営学の歴史を学びます。これは私の気に入りの課目です。

その他の授業では、ビジネス向けの応用数学、対人・対企業のコミュニケーション、経済学、会計学、プロジェクト立案、実用情報処理、経営学や心理学向けの応用情報処理などがあります。特に心理学向けの応用情報処理は、私が好きな課目の一つです。

大学は私の計画の始まりに過ぎず、卒業後は大学院に進み、続いてMBAを取得したいと考えていますが、どの分野を私の専門とするかはまだ決めていません。キャリアの面では、役員としてグーグル、アップルやマイクロソフトといった大企業の経営に関わりたいと思います。

しかし、私の本当の夢は、自分で事業を起こすことです。私は、何か人と違うことをしたいのです。人と違うとは、自分で考えて創り出さなければならないことを意味しますので、これは簡単ではありません。将来の自分の事業について考えるとき、いつも頭に浮かぶキーワードは、持続可能性です。今後は持続可能性が問われる事業がますます増えていくでしょう。そしてこのような事業では環境保護が重視され、社会の公益にも資することになります。ですから、持続可能な事業を起こしたいと考えています。

私の将来についての考えは、このようにまた具体的には、はっきりしていませんが、大学在学中に、もっとはっきりしたヴィジョンを描きたいと思っています。

最後に、昭栄奨学金という素晴らしいプロジェクトを実現したCIATE、宮坂國人財団、二宮理事長、それから、私や他の奨学生を選考した選考委員会のメンバーの皆様にお礼を申し上げたいと思います。この奨学金無しには、私は、学業に戻れることはなかったでしょう。委員の皆様にとって、私を選考されたことが、将来誇りとなるような人間になりたいと思います。

4 ロドリゴ・ミヤ・テイシェイラ

モジ・ダス・クルーゼス大学経営課程

皆様、こんにちは。

私の名はロドリゴと申します。31歳で、ブラジルで15年間、日本で15年間生活したので、これまでの人生の半分ずつを両国で過ごしたことになります。

私の日本語の名字はミヤですが、日本では、これが私の呼び名になっていました。沖縄出身の祖父母はサンパウロ州スザノ市に移住しました。

両親が日本に就労に行ったとき、私も高校とブラジル全国産業職業訓練機関（SENAI）の専門課程を中退して日本に行きました。当初は、日本で18歳になるまで学業を継続することを考えていました。しかし、日本で「働いてみないか」という誘いがあったため、両親を助けることができるよう働くことにしました。

日本滞在中はずっと三重県に住んで、そこで働いていました。1年中気候が温暖で、良い仕事の機会に恵まれている、この地方をとても気に入っていました。休暇時には沖縄か

ら埼玉までを旅して、日本の文化や習慣を体験しました。この旅行は非常に楽しいものでした。しかし、残念ながら、今日は、日本で体験したこうした体験について述べる時間がありません。

日本で暮している間に、ブラジルへ3回帰国しました。1回目の帰国では、中退していた高校課程を改めてやり直して修了しました。修了と同時に日本に戻り、同じ街の同じ会社で、再び働きました。

しかし、遊んでばかりいたわけではありません。

14年以上工場で働きましたが、一日の勤務時間は平均すれば12時間でした。車両部品や電子機器部門の大企業で働く経験をしました。そこでは、規律、献身、努力といったことを体験的に学び、また、生産性の向上や製品の品質改良を常に優先するという、日本の労働形態について学ぶことができる貴重な機会だったと思います。多くの優れた点も見ることができましたし、改善の余地がある点も見ることができました。

私は、日本就労の経験がブラジルでの事業の経営に有利になると思うようになりました。日本企業の従業員として学んだ点を活用して、故国であるブラジルで事業の経営に携わりたいと考えるようになりました。また、ブラジル人として、ブラジル社会に日本文化のもつ価値を加えていくこともできるでしょう。

2012年末に帰国し、2013年2月にモジ・ダス・クルーゼス大学経営課程に入学して、私が考えているキャリアの道を歩み始めました。現在は、電力会社EDP-Bandeiranteで働きながら、その地域の企業経営の分野にかかわり、貢献すること、そしてできるなら、こうした分野で活躍することができる機会を探しています。

以上が、私が考えている将来のプロジェクトです。

現在、私は昭栄奨学金から奨学金を受ける奨学生の一人となりました。

宮坂國人財団、CIATE及び関係者の皆様のご支援、特にCIATEの二宮理事長については、職業の面で、私が故国ブラジルに貢献することができると信じて、奨励して下さったことにお礼を申し上げます。

ありがとうございました。

5 スウェーレン・サトウ

サンパウロ大学芸術科学人文科学部環境管理課程

皆様、こんにちは。

私はスウェーレン・サトウと申します。24歳で、サンパウロ大学東部キャンパスの芸術科学人文科学部（EACH）の環境管理課程の学生です。

まず、私の日本での経験について報告したいと思います。幼少時に祖父母と2年間日本で過ごしましたが、残念ながら、この時代のことは覚えていません。15歳になってから再び訪日し、とても楽しい経験をしました。2ヶ月間の国際交流でしたが、日本をより良く知る機会を得たことで、日本語と日本文化を学びたいと考えるようになり、この勉強は現在まで続けています。

次に、私が専攻する環境管理の課程についてお話します。環境管理は、非常に新しい分野で、大半の皆様は聞いたこともないだろうと思います。私の専攻分野は、経済、社会及び環境の次元にまで及ぶ新しい開発形態の促進について論じるものです。専門家の間では、このような開発の概念を「持続的開発」と呼んでいます。

私が、このコースを選んだのは、幼少時代に自然に触れることが多く、また日本文化の「もったいない」という考えにも馴染みが深かったからだと思います。コースを選択した当時は、動機についてはっきりとした考えが浮かばなかったのですが、現在では、自分を動機付けたのはこの2点であったと考えています。

私は将来研究職に就くかどうか迷っているため、まだ自分がどのような職業分野に就職するか、はっきりとしたヴィジョンは持っていませんが、環境管理が将来有望な分野の一つであることは確信しています。この分野は、天然資源が豊富で、自覚的な資源利用が非常に重要となるブラジルでは、特に有望なものです。

最後に、奨学金プロジェクトに参加する名誉を与えて下さったこと、そして私の学業への支援について、ご出席の皆様、特にCIATE理事長、奨学生選考委員会メンバー及び宮坂國人財団に対して、感謝の念を申し上げたいと思います。

コメント　二宮正人理事長

まず、奨学生の皆さんにお祝い申し上げたいと思います。しかし、その前に、この奨学金の由来について述べさせていただきます。

昭栄奨学金の名称は、約30年間にわたりブラジルで営業し、10年程前にブラジルから撤退した昭栄株式会社にちなんだものです。同社は、ブラジル撤退の際、ブラジルでの資金の一部を日本へ送金することができず、ブラジルに残さざるを得なくなりました。

同社の代表は、私に、弁護士として、この資金を合法的に日本へ送金することを委任し、実際にそれを試みました。しかし、この資金は、同社のブラジルでの会社設立の際、中央銀行に登録されていなかったために、結局、送金することはできませんでした。その後、同社は、日本の本社についても、他社に買収されて消滅することが決まったために、この資金をブラジルの日系社会のために活用するよう、私に託しました。

私は、日系社会で多くの諸団体の活動に関わっています。ですので、この資金を、サンタ・クルス病院やブラジル日本移民資料館への寄付することも考えました。さまざまな人々に相談した上で、最終的に、その全額を日系社会の将来のために活用すべきだという結論に至りました。では、ここでいう「日系社会の将来」とは何を指すのでしょうか。

それは若者たち、それも「デカセギ」の経験を通じて、ブラジルと日本の関係に関わりのある若者こそが日系社会の将来だと考えました。そこで、学会の諸氏、大学教授等の専門家で構成される選考委員会を設置しました。

第1回目の奨学生募集では、20件以上の応募があり、このうち、本日ご出席の皆さんが選ばれたわけです。選考にあたっては、各人の学業と滞日経験に基づき将来日本とブラジルの関係に貢献する潜在的な可能性を考慮に入れました。

ですから、感謝の言葉は私ではなく、昭栄奨学基金に向けられるべきものです。昭栄株

式会社は既に消滅しましたが、同社の名を忘れてはなりません。同社は、30年間にわたってブラジルで事業を展開し、撤退時に皆さんの奨学金を残していったのです。

昭栄株式会社が残した資金は、同じくもう存在しない南米銀行の創設者の名を継いだ宮坂國人財団に託されたため、私やCIATEの管理外にあります。この財団は、故宮坂氏及び南米銀行が残した資産のうち、南米銀行の売却時に売却対象外となった資金を運営し、日系社会の非営利プロジェクトに融資する事業を行っています。

昭栄株式会社が残した資金は、宮坂財団に託され、奨学生の皆さんが毎月受けとっている最低賃金額は、私やCIATEではなく、宮坂財団から支払われています。宮坂財団は、ブラジルの日系社会で最も信頼できる団体といっていいでしょう。昭栄奨学金の運営は、この宮坂財団に任されています。昭栄奨学金については、今後20年間にわたって、年間4人から5人の奨学金を払い続けることが可能だろうと計算しています。

皆さんは第一期生で、来年には更に5人ほどが、その翌年にはまだ5人ほどが選ばれ、皆さんの卒業時には、さらに新たな5人ほどが選考されます。奨学金の設置時には、返還の問題が私達の間で、大きな議論となりました。つまり、奨学金を貸し付けて後で返還を求めるか、単に支給だけにするかという議論です。これについては、結局意見が一致しませんでした。さまざまな人々の意見も聞いた上で、結論としては、皆さん次第とするということになりました。皆さんには、返還の義務はありませんが、環境管理分野であれ企業経営であれ、あるいは物理療法分野であれ、将来皆さんが社会で成功し、裕福になったとき、奨学金への感謝の印として、CIATE又は他の団体に寄付をしたいと考えるならば、ぜひ寄付金を寄付してください。しかし、これは、契約に定められた法的義務ではありません。

皆さんが奨学金を受け取るのは、履歴書や面接を通じて、我々が皆さんを信頼したからです。我々が皆さんに望むことは、ただ一つ、熱心に勉強して、日本とブラジルとの架け橋となってほしいということだけです。

講演

11

ブラジル日本社会保障協定についての疑問に対する質疑応答

社会保障省サンパウロ国際協約対策事務所審議官

ベラーラ・ジラルデーロ

皆様、こんにちは。

今回、CIATEが、日伯社会保障協定を必要とするすべての人々に、この協定に関する知識を普及する機会を、再び社会保障省に下さったことに対し、感謝申し上げたいと思います。それは、国家社会保険局（INSS）が、実施している事業がどのようなものであるか、一般の方々に伝えることに多くの困難があるためです。

そのため、この講演は、社会保障省の事業、つまり、社会保障省は何をしているのか、社会保障制度の存在意義や、実施している独自の諸業務に関する情報を皆様にお伝えものであり、この場に出席できることは非常に重要なものと言えます。おそらく、この講演は、CIATEよりも、社会保障省にとって、より重要なものであると思います。

日伯社会保障協定とは何かについて伝え、一般の人の間でこの協定の定めについて理解を深めていただけるよう努めることは非常に重要です。この講演は、社会保障省がこの協定について知っていただくことができる多くの機会の一つなのです。このような機会を認めて下さったCIATEに対して、重ねて、心より感謝申し上げます。

1 はじめに

私は、大学で会計学を専攻し、その後、戦略的経営の分野の大学院を修了しました。2003年に公務員として就職し、現在、社会保障省サンパウロ市南部執行管理部で働いています。私の現在の立場は、社会保障アナリストであり、国際協定対策事務所の審議官を務めています。

今回の講演内容を考えるにあたって、「日伯社会保障協定とは何か」について理解していただくために最も適した方法は、皆様からの質問に答えることであろうという結論に至りました。私が協定について説明するだけよりも、質疑応答をした方が分かりやすいからです。

この会場に入る前に、一つ質問を受けました。これは、おそらく多くの方が疑問を持つであろうという疑問です。「協定を適用しても、最低賃金以下の年金を受給することがあるのか。」という疑問です。

こうしたことはあり得ます。協定の趣旨は、日本とブラジルのそれぞれの国における保険料納付年数に相当する年金を保証することですので、最低賃金以下の年金を受給する事態もあり得ます。ただ、二国で受給する年金を合計すれば、最終的には最低賃金額以上の受給となることが通常です。こうした疑問は、被保険者が共通してもつものの一つです。

2 社会保障とはどんな制度か

まず、ブラジルの社会保障制度について、いくつか重要な点を指摘させていただきます。

社会保障制度とは何か。社会保障制度とは、ブラジル政府があらゆるブラジル人に対して収入を保証する手段と言えます。これほど広範囲をカバーするプログラムは他に見られません。ボルサ・ファミリアや他の福祉の扶助プログラムもありますが、社会保障制度は、なにより大きな成果をあげています。

1）保険方式と相互扶助形式とは何か。

しかし、社会保障制度は、これを維持するための財産が必要であることも理解する必要があります。社会保障制度に貢献する被保険者がいなければ、これを維持することはできません。我が国の社会保障制度は、保険方式と相互扶助形式により成り立っています。

私たちは、将来年金を受給するために保険料を納付しなければなりません。これを保険方式と呼びます。ポルトガル語で社会保障を意味する Previdência Social という言葉には、予見や予知といった意味のある Previdência という語が含まれますが、ここでは労働が不能となること、高齢となること、死亡することといったことを予見するという意味で、Previdência の語が使用されています。

社会保障制度においては、私たちが現在保険料を納付するのは、過去に被保険者であった人が年金を受給するためであり、将来の被保険者は、現在の被保険者が年金を受給するために保険料を納付するという構造が成り立っています。これを相互扶助形式と呼んでいます。現在保険料を納付すべき被保険者である私たちは、将来において私たちが年金を受給できるよう、子や孫たちに相互扶助のために保険料を支払う必要があるという自覚を持たせなければなりません。社会福祉プロセスについての理解がなければ、この制度を維持することはできないため、私たちの子や孫が社会保障制度について理解することは重要となります。

2）社会保障による扶助

不公平や低賃金など、社会の不満の種や問題は尽きませんが、社会保障制度ほど多くの扶助をカバーする制度は他にありません。社会保障制度が保障しているすべての扶助を提供できる保険会社はブラジルには存在しません。社会保障制度は、私たちブラジル人の宝なのです。

私たちは、公務員であるかどうかにかかわらずブラジル市民である限りは、この宝を守っていかなければなりません。私たちの使命は、労務不能、高齢、死亡に対する社会的保障を労働者とその家族に保障することです。例えば、被保険者が死亡したときは、その家族が遺族年金を受給するというものです。

今日、社会保障制度が給付する扶助のおかげで、子供から高齢者まで、あらゆる年齢層のブラジル人2200万人が貧困のラインから脱しました。

現在、この扶助の受給者は2800万人で、保険料を納付する労働者は5500万人以上ですので、計算してみると、今日の受給者1人あたりにつき保険料納付者は2人以下となります。したがって、この状況が改善されない限り、私たちが受給年齢に達する頃には、私たちの年金を連帯して支える者がいなくなってしまいます。

3）社会保障省による日伯社会保障協定に対する対応

今日、社会保障省は全国で地域監督局5局、執行管理部104部を擁しますが、この内、北部、南部、東部及び中央部の4つの管理部がサンパウロ市に集中しています。私たちは南部管理部で勤務しています。国際協定に関する業務を取り扱うのは、1500か所の出張所と7か所の事務所となります。

日伯社会保障協定に関する業務を取り扱う事務所は、ポルトガルとの同様の協定を取り扱う事務所とともにサンパウロにあり、この二ヶ国に関する対応の数は、7か所の事務所における受給請求の総数の60%に相当します。ですので、サンパウロ以外の６か所の事務所では、残りの40%だけを対応していることになります。日本とポルトガルに続いて、スペインへの対応数も多く、スペインに関する取り扱いをする事務所はリオ・デ・ジャネイロにあります。サンパウロ市南部管理局は、社会保障出張所12か所を管轄下に置き、月間平均で10万6000件、一日間約5000件の対応を行い、625人の公務員により63万件の給付を実施しています。

このようなデータを報告しますのは、皆様に社会福祉制度の規模を理解していただくことが重要だと考えるからです。

社会保障は、企業経営者から内陸部の小都市までをカバーしています。私は、先日坪井領事と共にパラー州トメアスー市を訪れる機会を得ました。同市は非常に小さな街で、ブラジル日本人移民の初期の開拓地の一つでもあり、コショウの生産で知られるとともに、初期移民のブラジル到来に関する小さくてきれいな博物館があります。社会保障は、このようなパラー州の小都市もカバーしています。

社会保障制度は、ブラジルの北端から南端まで、アマゾナス河沿岸の住人をもカバーする大規模なものです。しかし、社会保障制度の趣旨を理解すること無しに、その存続は不可能です。私たちが社会保障制度について理解しなければ、連帯して、保険料を納付する者もいなくなり、社会保障制度は崩壊してしまうでしょう。ですから、すべての人々が扶助を受けられるよう、保険料納付の必要性を理解することは重要となります。

日伯社会保障協定は2012年3月に発効し、既に19ヶ月が経過していますが、日本側だけでも419件の年金が支払われました。ブラジル側では、300件から400件を超える件数となるでしょう。

19ヶ月間で、それまでブラジルの社会保障制度で年金受給権利を持たなかった日本在住者417人に対応することができたのです。

3 質疑応答

では、ここで質疑応答に入らせていただきます。私が質問に応じて講演を進めることで、内容がより分かりやすくなり、出席されている皆様との意思疎通も簡単になると思います。

1）質問者1－年金の支払者について

【質問】例えば、日本企業の従業員が10年間ブラジルに駐在して働き、日本帰国後に定年を迎えるときは日本の老齢年金の受給権を得るわけですが、このブラジルにおける10年間の納付期間に対する老齢年金の支払いを行うのは、ブラジル政府ですか、それとも日本政府でしょうか。

■■■■【回答】ベラーラ・ジラルデーロ

各国政府がその納付年数に応じた支払いを行います。この人が10年間ブラジル側に納付したとすれば、ブラジル政府は10年間分に相当する老齢年金を支払います。しかし、ブラジルの老齢年金の受給のためには、15年間の納付が必要となります。したがって、ブラジルへの納付期間10年と、日本への納付期間から必要な5年間を通算することで、ブラジル政府は通常の15分の10の金額の老齢年金を支払います。日本政府は、日本で該当する金額を支払います。各国がそれぞれの該当部分を支払うため、この人は、ブラジルと日本の両国から老齢年金を受給することになります。

2）質問者2－労務不能の場合について

【質問】私の義兄のことについてお伺いしたいと思います。義兄は、およそ23年間日本で就労しました。しかし、定年に達する前に働くことができなくなり、帰国しました。病気で体の右半分が麻痺したため、日本で就労することができなくなったのです。義兄の場合は、ブラジルで５年間、日本で実質的に19年間納付していました。この場合、何らかの給付を受ける権利を持っているのでしょうか。

■■■■【回答】ベラーラ・ジラルデーロ

日伯社会保障協定には、労務不能による障害給付に関する規定があります。お義兄さんはどちらに住んでいますか。お義兄さんがサンタ・クルス駅近くのINSSの

事務所まで来られることは難しいでしょうか。

【質問】サンパウロ在住ですが、車椅子で生活していますので・・・

■■■■【回答】ベラーラ・ジラルデーロ

まず、裁定請求を行うことになります。本人に代わり、両親か兄弟の方に事務所に来ていただき、裁定請求手続きを行うとともに、医師による本人の鑑定の日程を決めます。医師による鑑定当日に本人が事務所に来ることができないのであれば、鑑定医が住居に訪問することになりますが、これは日を改めることになります。

そして、受給裁定の請求をします。ブラジル側が発行する書類と、日本側が発行する書類のいくつかを提出することになりますが、日本側が発行する書類は、裁定請求が日本側に送付された際に、早期の回答を得ることができるよう、本人の日本での納付の確認ために用います。ブラジル側で受給が承認されるかどうかは、おそらくブラジルでの受給の要件となっている日本での保険料納付期間がどうなっているかによります。しかし、裁定請求を行わなければ、需給の権利があるかどうかを知ることもできません。

なにより必要なのは、裁定請求を行い、医師による鑑定検査を受けることです。医師による鑑定検査が行われ、実際に本人が恒常的に労務不能の状態にあることが確認され、鑑定医がこの旨を報告したところで、受給権の要件である日本での納付期間の確認を請求するという第二段階に移ります。ここでは、労務不能による障害給付を計算しますが、中断せずに12回分の納付を済ませていることが要件となります。

こうして、ブラジルで受給できるよう、受給に必要な最低負担年数を充たすに必要なだけの納付年数を日本での納付期間について確認し、ブラジルでの納付年数と通算することになります。日本側の手続きでは、裁定請求を日本に送付した後、日本年金機構が裁定するために必要な書類の送付についての通知を、請求した際の書式に記入した対象者の住所に送ります。もし、この請求に日本法を適用して、受給権があると確認された場合、日本からも受給することができます。

しかし、裁定は請求して初めて実施されますので、父母であれ兄弟であれ、どなたかが出張所を訪れて請求していただければと思います。お義兄さんは請求書に署名する必要がありますが、署名はできますか?

【質問】義兄は右利きなのですが、右半身が麻痺しているので・・・

■■■■【回答】ベラーラ・ジラルデーロ

理想としては、代理人を選任して、文書登記所で正式な委任状を作成するのが良いでしょう。例えば、お義兄さんが請求書式に署名することができないのであれば、誰かが本人に代わって署名しなければなりません。これはもちろん本人が正常な精神状態を保っている場合のみで、そうでなければ財産管理の手続をとる必要があります。

財産管理手続開始の受付証のみでも、年金を請求することはできます。財産管理手続は民法が関わるため、難しいと思われるようでしたら、各大学法学部には無料法律扶助サービスがありますし、公共弁護局でも財産管理手続きに関する補助を受けることができます。この手続きにより選任される財産管理人又は財産管理人の候補者は、財産管理手続き開始の受付証さえあれば、年金の裁定請求ができますので、サンタ・クルスの社会保障省事務所を訪れて下されば、私たちは到着順に対応致します。

【質問】もう一つ質問ですが、義兄はブラジルで５年間しか保険料を納付しておらず、現在は労務不能になっていますが、最低賃金相当分の保険料を今後も納付しなければならないのでしょうか?

■■■■【回答】ベラーラ・ジラルデーロ

まず、本人がブラジルで納付した5年間に関する権利を持つかどうか、日本で納付した期間に関する権利を持つかを確認する必要があります。それでは、納付期間の年数が足りず、給付が受けられないようであれば、次の段階として保険料納付の継続を考えることになります。

ブラジルでの5年間に、日本での納付期間を通算して12年とすることで、本人が受給できるかどうかを知る必要があります。また、医師による鑑定の結果、本人が労務不能の状態には無いと判定されれば、これはまた別のであり、納付を継続するかどうかについて検討することになります。しかし、お義兄さんが述べられたような状態であるのなら、労務不能であると判定されることは間違いないでしょう。

なにより、請求を行う必要があります。精神状態に問題があるのなら、できるだけ早く公共弁護局を訪れて、財産管理手続を依頼して下さい。お義兄さんの場合は、委任状ではなく、財産管理手続が適当なケースではないでしょうか。財産管理手続き開始の受付証があれば、財産管理人の候補者が、出張所で請求の正式な手続きをすることができます。手続きが取られれば、私たちは裁定手続きを進め、続いて正式に財産管理人が指定されれば、受給もより簡単となります。

3）質問者3－日本在住者のブラジルの保険料の納付について

【質問】私の甥は、日本に住んで、日本の会社で働いていますが、ブラジルの社会保障制度に対し、保険料を納付したいと考えています。彼は、ブラジルの保険料の最高額を支払うことができますか。日本の給料は、ブラジルで実際に得られる給料よりもずっと高額ですが、彼は、保険料の最高額を支払うことが可能でしょうか。

■■■■【回答】ベラーラ・ジラルデーロ

ここでは、日伯社会保障協定の異なる二つの点が関わっています。

まず、既にご説明申し上げましたように、両国での納付期間が通算されるとき、いくつかのケースでは、支払われる老齢年金の額が最低賃金額以下になることがありえます。

そしてもう一つ、日本在住のままで、どうやってブラジルの社会保障制度に対し、保険料を支払うかという点です。

日本の会社で働いている場合、甥御さんがブラジル側に保険料を納付することはできません。日本側にだけに納付します。日伯社会保障協定の役割の一つは、二重加入の回避です。甥御さんが将来ブラジルに帰国するのであれば、日本での納付期間とブラジルでの納付期間を通算し、日伯社会保障協定を通じて年金を受給することになります。しかし、日本在住である限りは、日本の社会保障制度への納付が義務付けられ、ブラジルの社会保障制度に保険料を納付することはできません。

【質問者】しかし、甥が今の会社を退職して、ブラジル人に保険料の支払いなどを認めない会社で働くようになったときは、ブラジルの社会保障制度に保険料を支払うことはできるでしょうか。

■■■■【回答】ベラーラ・ジラルデーロ

甥御さんが、日本での保険料納付の義務が生じるような活動を行っていなければ、任意加入者としてブラジルの社会保障制度に納付することができます。しかし、日本で被用者として働いているのであれば、甥御さんは日本での保険料の納付義務を負っており、ブラジル側への納付は認められません。

日本では、年金保険料の不払いは許されず、支払いを行わないことは違法であると私は理解しています。本人が任意加入者としてブラジルの社会保障制度に納付し続けるのであれば、日本で保険料納付の義務がある活動に就くことはできず、それでも、仕事をするということであれば、甥御さんが不正にブラジル側に納

付することになります。

任意保険は、ブラジルと協定を結んでいない国に在住し、保険料の納付義務を負う活動を行わない者にのみ認められます。日本在住の甥御さんのようにブラジルと協定を結んでいる国に住み、被用者として保険料の納付義務を負う活動を行う人は、居住国への保険料の納付義務を負います。ですから、甥御さんは、日本の年金を納付しなければなりません。ただし、将来、日伯社会保障協定を適用するときは、両国への並行した納付期間を除いて、日本への納付期間とブラジルへの納付期間とを通算します。

この任意加入者の範囲がより広いものとなるよう、現在、上院で法案が審議されています。日本の場合と同様、伯米間の社会保障協定にも、納付した期間に応じた年金の給付については規定していません。ブラジルに納付した期間に応じた年金の給付を希望する人はいますが、彼らが日本で被用者として雇われているため、この協定では当てはまるカテゴリーがなく、ブラジル側の社会保障制度に加入できずにいます。このような人々は、日本で保険料の納付義務を負う活動を行っていることから、ブラジルの社会保障制度の任意加入者になることはできないのです。日本の被用者である限り、同時にブラジルでも被用者となることはできません。また、個人納付者についての規定がありますが、理論上は、日本在住の企業経営者のみがブラジルの社会保障制度への納付義務を負うことになります。ただし、これは非常に特殊なケースです。

何か疑問があるときには、確かな情報を得ないまま納付することは避けて下さい。このような条件の下では、将来年金を請求した時に、その受給が却下されるかも知れません。将来の受給について、確かな情報が無いまま保険料を納付するのは非常に問題ですので、納付を開始する前に、まず問い合わせをいただいて、判断してください。国外に居住するのであれば、私たちの事務所に電話でお問合せ下さい。サンパウロに居住するのであれば、事務所までいらして下さっても結構です。

もう一つ、日本の保険料最高額とブラジルの保険料最高額は相互に関わりがありません。協定が考慮するのは金額ではなく納付期間だけなのです。ブラジル側に保険料を納付したのであれば、それは、ブラジル側当局に属します。同様に、日本側に納付したのであれば、それは、日本の年金機構に属します。日伯社会保障協定は、給付額について取り決めてはおらず、保険料の納付期間についてのみ定めているため、それぞれ扶助が相殺されない代わりに、両国からそれぞれ扶助を受給することになります。

任意加入や出身国当局への納付が認められないという問題については、社会保障に関する大統領令第3048号に定めがあります。どのような状況下で任意加入者になることができるかについては、この大統領令に定められていますが、適用されるのは、保険料の納付義務を負う活動を行っておらず、ブラジルと社会保障協定を締結していない国に在住する者のみとなっています。

社会保障協定締結の際、年金給付にあたって二国間の制度の整合性を考慮する必要が生じるため、納付した期間に応じた年金の給付については、含まれませんでした。

皆様ご存知とは思いますが、ブラジルの老齢年金の受給開始は、男性で65歳、女性で60歳となっており、最低180回分の納付が必要となります。労務不能による障害給付のためには、12ヶ月間の納付と、請求時に労務不能の状態にあることが要件となっており、ブラジルにおける請求の裁定を受けるためには、INSSの医師による鑑定検査を受ける必要があります。

日本在住の労働者が、ブラジルの社会保障制度に対し、労務不能による障害給付を請求するときは、社会保障省のウェブサイトから医師報告書と呼ばれる書式を出力し、日本の主治医に記入を依頼します。主治医はこの書式を記入し、署名押印して、日本年金機構を通じて、ブラジルの所管当局に送付します。

INSSの鑑定医は、記入済み書式の受け取り、記載された情報を審査し、その人物が障害給付が受けられる、恒常的な労務不能の状況に当てはまるかどうかを判定します。

遺族年金は、死亡した人が扶養していた家族に対して給付されるもので、受給に必要な納付期間の最低限度はなく、扶養家族であれば資格として足ります。扶養家族とは、配偶者又はこれに準じる者、21歳以下の子、両親及び兄弟となります。

扶養家族には第1種から第3種まであり、受給にあたって、ある種類の受給権者がいるときは、他の種類の家族は受給できません。第1種の扶養家族とは、配偶者、これに準じる者と21歳以下の子で、第2種の扶養家族は両親、第3種の扶養家族は兄弟となっています。つまり、死亡した人の扶養家族であった配偶者がいるときは、両親は扶養家族として遺族年金を受給することができません。

では、どこで受給を請求したらよいでしょうか。私たちが勤務する事務所では、他の出張所の職員が協定について十分にわかっていないという苦情をよく耳にします。INSSは非常に大規模な組織で、ブラジル全国に1.500か所の出張所があります。パラー州内陸部の出張所もあれば、ここサンパウロ市の出張所もあります。

そのため、国際協定について、INSSのすべての職員に理解させるのは非常に難しいのです。

このようなことが起こったときは、そのままその出張所を後にするのではなく、担当の審議官に話し、サンパウロの私たちの事務所に電話するように頼んで下さい。どの出張所でも私たちの事務所の電話番号はわかっています。応対した職員がサンパウロの事務所への連絡を拒否するときは、私たちに直接お電話下さい。希望される出張所での応対ができるよう、こちらからブラジリアの代表審議官に連絡致します。ブラジル北部在住の人が裁定請求のためだけにサンパウロに出てこなければならないという事態があってはなりません。応対した職員に知識が無いのであれば審議官を呼び、審議官がサンパウロ事務所への連絡を拒否するのであれば、このような事態が再発しないよう私たちが必要な措置を取ります。

サンパウロ在住の方であれば、私たちの事務所に直接お越し下さるのが理想的です。これが難しければ、お近くの出張所にいらして下さい。すべてのINSS出張所は、国際協定に基づく受給請求を受け付ける義務があります。請求の裁定は私たちの事務所が担当していますが、受付はすべての出張所で可能です。

日本には日本年金機構があり、その本部は東京に位置しますが、全国各所にも事務所があります。したがって、私たちは、東京在住でない希望者に対しては、問合せ用の電話番号に連絡し、もよりの事務所がどこにあるか問合せるよう指示しています。

また、脱退一時金の問題もあります。以前に日本に住んでいて、脱退一時金を受給した人は、日本で就労中に年金保険料を納付した期間に関する権利を失うことになります。しかし、脱退一時金は一定期間に納付した年金保険料だけを返還するものであるため、返還を受けなかった残りの納付期間に対する権利は喪失していない可能性があります。そのため、私たちは脱退一時金を受けた人から年金請求を受け付けるよう頼まれることがあります。この場合は、まず請求を行うことが理想的で、日本の当局は請求を裁定し、請求者が日本での納付期間について、何らかの権利を有するかどうかについて回答します。

2012年3月以降、日本で保険料を納付するブラジル人就労者は、コード1406であれ、最低賃金相当額の保険料納付に関するコード1473であれ、任意加入者としてブラジルの社会保障制度に加入することはできなくなりました。もっとも、現在は不可能となっているこうした加入も将来は見直しがされる可能性がありますし、これについての法案もあります。しかし、残念ながら、この法案の実現は、国会での議決次第なのです。

4) 質問者4－協定が適用される日本での納付期間について

【質問者】 先の問題と同じですが、たとえ１年でも就労者が日本で働く場合は、この１年間がブラジルの社会保障において日本での納付期間として計算されるのでしょうか。

■■■【回答】ベラーラ・ジラルデーロ

日本に在住した期間については、その長さがどれほどのものであっても、日本年金機構から私たちに報告され、日本での納付期間とされます。協定は、納付期間数を制限していないため、1ヶ月でも12ヶ月でも変わりません。

当初は、日本のどの銀行でも送金手数料を徴収していたため、銀行との間に問題が生じました。しかし、ブラジル銀行は他行との競争を勝ち抜いて国外の被保険者への支払いを行う権利を得るとともに、送金手数料は一切徴収しないとしたため、こうした送金手数料はブラジル銀行が払い戻すはずです。日本で年金を受給する人々に対しては、既に払い戻しが実行されています。

支払いはどのように受け取るのがよいのか。よく被保険者から、ブラジル銀行に口座を持たなければならないのかという質問を受けますが、その必要はありません。ブラジル銀行は単なる仲介者で、INSSから金員を受け取って国外に送金するだけです。日本のブラジル銀行は、請求者が年金請求時に登録した銀行に該当額を分配し、送金します。そのため、ブラジル銀行以外の他の日本の銀行に口座を持ち、送金手数料を天引きされていた被保険者は、その額の払い戻しが受けられます。この仕組みはブラジルでも同じで、被保険者は希望する金融機関の口座のキャッシュカードがあれば受け取れます。

一時派遣の制度は、企業にのみ関連するものです。一時派遣証明書は、従業員を一国から他国に派遣する際に使用者に交付される書類です。この場合、派遣は一時的なため、一時派遣証明書には当該派遣期間の開始日と終了日が記載され、駐在員は出身国の社会保障制度への納付を継続します。この協定が発行する以前は、企業は、出身国と派遣先国の二国に対する納付を余儀なくされていました。しかし、この協定の発効により出身国の社会保障制度へ納付だけでよくなりました。該当者がブラジルから日本に派遣されるのであればブラジルの社会保障制度に、日本からブラジルに派遣されるのであれば日本の年金制度のみに納付します。ただし、これは一定期間に限られた派遣の場合のみです。デカセギ就労者については、一時派遣に当てはまりません。就労者は、日本での就労を目的で渡航するため、日本の年金関連法令が適用されます。

詳細につきましては、INSSのウェブサイト（http://www.inss.gov.br/）に案内が

CIATE理事長

二宮　正人

在日ブラジル人とその家族を取り巻く環境は過去5年間で大きく変革した。2007年12月現在ではその数は約31万7千人であったが、今日ではすでに19万人台を割っているとのことである。長い間低迷を続けていた日本経済は、過去2年ほどの間に、かなり好転したといえるが、2011年3月11日の東北大地震で発生した大津波により福島原発1号機が崩壊したことを契機に、国内すべての原発が稼動を停止し、そのため、火力発電所で燃焼する石油とガスを大量に輸入しなければならなくなり、膨大な貿易赤字が発生している。景気は上向いており、為替が2割以上切り下がったことから、自動車等の輸出が順調に伸びているが、経済の見通しは未だ予断を許さない状態である。昨年以来、2020年の五輪大会が東京での開催が決まったこともあって、建設業を中心に雇用も拡大傾向にあるとのことである。

また、少子高齢化の結果としての介護ヘルパーの需要も高まっている。これらの労働市場で、就労を希望するブラジル人の動向を、今後とも注意深く見守っていきたいと考えているが、技術研修生として入国するアジアの人々が安価な給与で働いていることから、これに対抗することは困難ではないかとの見方もある。

ここで読者のお許しを得て、このあとがきを2013年6月15日に亡くなった鴨川今野テレーザ範 (Tereza Nori Konno Kamogawa)の霊前に捧げることにしたい。彼女は過去20年以上にわたって、CIATEに関係するあらゆる議事録、報告書の編集・出版に携わったのみならず、CIATE設立のきっかけとなった、1991年11月のいわゆる「出稼ぎに関するシンポジウム」の報告書の日本語版およびポルトガル語版の作成・出版にも尽力した。

彼女とは、1962年に、今は廃校となった懐かしのパウリスターノ中学校3年C組の同級生として知り合ったが、それ以来音信不通であった。再会は1990年になってからのことであり、開業間もない二宮法律事務所に秘書として入所した。間もなく、日ポ両語の能力を生かして通訳、翻訳および上記議事録、報告書の出版にあたっての編集の仕事を手がけるようになり、さらにブラジル文化省において、文化事業への寄付に対する免税措置取得の手続きや、もともと会計士であったことから、煩雑な清算業務にも精通するようになり、数多くの仕事を引き受けてくれた。20年以上にわたる作業の中で、もっとも時間を費やしたのは、約5年の歳月をかけた、土肥セルジオ隆三・二宮正人共著・編の『ポ日英医学用語辞典』ではなかったかと思われる。総勢5名のスタッフが、翻訳や用語をチェックし、原著者が作成した原稿は「ポ日英」であったために、在日ブラジル人向けに「日ポ」への転換作業も行って、内容を充実させた。完成への最後の追い込みに際しては、土、日、祭日の区別なく事務所に出勤して作業を行った、彼女の献身的な努力なくしては、到底完成させることはできなかった、と確信している。

また、彫刻家絹谷幸太の「夢と感謝」と題する日伯移住100周年記念モニュメントのブラジル側事務局の一員として、懸命に働いた。その甲斐あって、彫刻は無事完成し、市内イタケーラのカルモ公園に設置された。2008年6月20日に行われた除幕式には、折から訪伯中であった、皇太子徳仁親王殿下およびその一行、ならびにジルベルト・カサビ市長を始めとするブラジル側関係者の臨席を仰ぐことができた。同彫刻を市役所とともに管理する、サンパウロ市カルモ公園桜植樹委員会は、彼女の労を多として、彫刻設置5周年を記念して表彰状を贈ることになり、「日本移民の日」の2013年6月18日に伝達を行うことにしていたが、数日の差で存命中に間に合わず、49日の法要の際に祭壇を飾ることになった。

テレーザは、妻として3人の娘の母親として、一生を家族に捧げ、また日伯両国の文化交流の促進のために、一生懸命に働いた。伏して感謝し、このつたない一文を霊前に捧げる。

合掌

◆ーCIATE国際シンポジウムーコラボラドーレス会議2013ー◆

「デカセギ現象の湧起から 25 年、ブラジル日本間の移住のこれからの潮流」

2014年3月発行

翻訳・監修　二宮正人

制作補助　真田エレーナ、松崎亜由美、大嶽葉子

翻訳補助　ベアトリス・シズエ・ヤマダ、
小島理奈、スウェーレン・サトウ

校　　閲　ベル・リベイロ、大井セリア、大嶽達哉

表　　紙　真田エレーナ

印刷・製本　ミル・フォーリャス出版印刷

発　　行　国外就労者情報支援センター（CIATE）
Rua São Joaquim, 381 - 1º andar - sala 11
Liberdade - São Paulo/SP - CEP 015008-900 - Brasil
電話: +55 (11) 3207-9014 / Fax: +55 (11) 3209-1982
e-mail: contato@ciate.org.br
URL: http://www.ciate.org.br/

あります。また、私たちの事務所は、

———————————————————————————————

APSAL
Agência da Previdência Social de Atendimento de Acordos Internacionais
住所：Rua Santa Cruz, 747 – 1º Subsolo – Vila Mariana – São Paulo- SP
電話: (11) 3503-3617/3618

———————————————————————————————

となっています。

正しい納付ができるよう、納付を始める前に私たちに問合せを行って下さい。

5）質問者５－受給開始年齢について

【質問】日本での老齢年金の受給開始年齢について教えていただけますでしょうか。ここブラジルでは、女性が60歳、男性が65歳から受給ができ、最低の納付回数は180回分です。日本ではどうなのでしょうか、例えば、ブラジルで5年間納付した人が日本で老齢年金の受給開始を希望するときどうなりますでしょうか。

■■■【回答】ベラーラ・ジラルデーロ

日本の法令については、私よりも詳しい方々がいらっしゃいます。大まかに言って、定年が65歳で、最低25年間の納付期間を必要とするということは知っていますが、この点を報告するには、自分は最適の人物とは言えません。

日本での納付期間がブラジルで通算・適用されるのと同様に、ブラジルでの納付期間は日本で通算・適用されますが、各国の社会保障制度には独自の定めがあります。ブラジルでの法令に従って受給の要件を満たせばブラジルで、日本での法令に従って受給の要件を満たせば日本で、それぞれ受給することができます。古典的な例としては、ブラジルの制度に基づいて、納付した期間に応じた年金の給付を既に受けている元就労者が、65歳に達したことをから、日本年金機構に、日本の老齢年金を請求するケースが多数あります。請求者は、ブラジルでの納付期間を届け出て、日本の所管当局が日本の法令に従ってブラジルでの納付期間を通算・適用します。日本年金機構は、日本における老齢年金受給の要件を満たすかどうか確認するために請求を裁定します。両国の法令は同じではありませんが、適用の対象となる納付期間は変わらないため、日本への請求のためにブラジルの納付期間を考慮することができます。

■■■【回答】大嶽達哉（CIATE専務理事）

前提として、日本の老齢年金は、男女ともに、原則として、25年間、年金保険に加入していないと受け取れません。

一つ目として、よく誤解があるのは、日本で働いたから受け取れると思っている人がいますが、これは間違いです。ブラジルの制度と違って、働いたかどうかはではなく、年金保険に加入して、その保険料を払ったかどうかで決まります。

ですから、日本でほとんど働かなったけれども、保険料を払った人は、日本から、老齢年金を受けることができます。逆に、働いていたけれども、年金保険料を一切払ってない人は、全く受けることができません。

二つ目として、外国に暮らしていた人や、外国籍の人については、２５年間保険料を払っていなくても、年金が受け取れる場合があります。

以前、もう30年以上前のことになりますが、外国に住んでいたり、外国籍であったりすると、日本の年金に加入できない時代がありました。また、アメリカ統治時代の沖縄に住んでいると、日本の年金に加入できない時代もありました。

その結果、ブラジルに移住した人、もしくは「デカセギ」で日本に行っていた人の中には、今の制度ならば年金に加入できるが、当時の制度では年金に加入できなかった期間がある人がいます。もし、こうした期間を加入していなかったからと言って、無視してしまうと、今なら年金に加入できるのに、制度が違っていたから加入できず、それが原因で、高齢になっても年金が受け取れないという不都合が起きます。

そこで、今述べた加入できなかった期間については加入していたことにして、合計の加入期間を計算する制度があります。この加入していたことにして計算する期間のことを合算期間といいます。

誰がこの制度の適用を受けられるかは、個別にパスポートなどの書面を見て判断をしなければ、具体的な判断はできません。しかし、日本からブラジルに移住した人や、ブラジルから日本に働きに行ったことがある人は、この制度の適用がある場合がかなりあります。ですので、例えば、５年しか払ってない、又は１０年しか払ってないという場合でも、老齢年金を請求した時に、年金事務所が調べて、年金を受け取れたということがよくあります。

そして、三つ目として、これまで述べたようなことをよっても、年金が受け取れるための加入期間がどうしても足りない、こうした場合に、今回の社会保障協定によって、年金が受け取れるようになった。このように、理解していただければと思います。

■■■【回答】坪井俊宣

在サンパウロ日本国総領事館の領事である私からも補足したいと思います。私は、日本の厚生労働省年金局におりまして、まさに年金制度を担当しておりました。

ご質問いただいた支給開始年齢については、現在、男女、約5年間のずれをもって、60歳から65歳へ引き上げる途中になっています。具体的な内容は、下表のとおりです。

【表】老齢厚生年金の受給開始年齢の引き上げ

生年月日	年齢	受給開始年齢	
	2014年4月1日時点	男性	女性
～1953年4月1日	61歳	60歳	60歳
1953年4月2日～1954年4月1日	60歳	61歳	
1954年4月2日～1955年4月1日	59歳		
1955年4月2日～1956年4月1日	58歳	62歳	
1956年4月2日～1957年4月1日	57歳		
1957年4月2日～1958年4月1日	56歳	63歳	
1958年4月2日～1959年4月1日	55歳		61歳
1959年4月2日～1960年4月1日	54歳	64歳	
1960年4月2日～1961年4月1日	53歳		62歳
1961年4月2日～1962年4月1日	52歳	65歳	
1962年4月2日～1963年4月1日	51歳		63歳
1963年4月2日～1964年4月1日	50歳		
1964年4月2日～1965年4月1日	49歳		64歳
1965年4月2日～1966年4月1日	48歳		
1966年4月2日～	47歳		65歳

※船員等であった場合など、他の定めにより異なる開始年齢となる場合がある。

例えば、男性の場合1961年4月2日以降に生まれた人、または、女性の場合1966年4月2日以降に生まれた人については、ともに65歳から年金が出ます。それ以前に生まれた人については、65歳以前に、部分的に年金が出ることになります。

次に、日本の年金を受ける際の最低加入期間についてですが、実は、昨年8月10日に新しい法律ができました。現状の25年から10年に短縮する法改正がされています。

この改正は、2015年10月1日、日本の税制の抜本改革が施行されるのと同時に、施行される予定となっています。ですので、まだ現時点では、この改正は施行されていませんので、注意が必要です。

ただ、これにより、ますます年金が受給しやすくなる方向に法改正がされたことを、指摘させていただきます。

加えて、在サンパウロ日本国総領事館においても、INSSもしくはCIATEと協力しながら、年金相談を実施していますことをお知らせします。実際に、私のところにも、ほぼ日常的に、社会保障協定や年金制度に関する相談をいただき、これに、対応しています。

相談したいことがありましたら、当館にご連絡ください。

―――――――――――――――――――――――――――――――――――――

在サンパウロ日本国総領事館
経済班（Departamento de Economia） 担当　坪井
電話 11-3254-0100

―――――――――――――――――――――――――――――――――――――

となります。ご連絡いただければ、対応いたしますので、よろしくお願いいたします。

以上、補足でした。ありがとうございました。

■■■【回答】ベラーラ・ジラルデーロ

私からも、２点補足したいと思います。私たちのところには、日本に住んでいて、ブラジルでの納付期間があり、すでに定年の年齢に達しているものの、受給の権利があることすら知らなかった人から、多くの請求が寄せられています。70歳や、75歳になって、ようやく年金を請求しているのです。こうしたことから、日伯社会保障協定が多くの人々に役立つことがわかります。もちろん、この協定は完璧なものではなく、これから解決されるべき多くの問題がありますが、日本とブラジルに住む人々にすくなからず役に立っていることは確かです。

この協定は、これからも将来に向けて改善されていくでしょうが、現時点でも、すでに数多くの人々に、日本やブラジルでの社会保険の納付期間に関する権利を認められるようになっています。これは重要なことです。

これまでに述べましたように、社会保障の存続には私たちの保険料の納付が必要です。私たちは、社会保障を必要とするときになって初めて、これがいかに重要であることがわかることが多いのですが、この意味では、社会保障制度の重要性について次世代が理解するよう教育する必要があるでしょう。

ブラジルであれ日本であれ、又は他のどの場所であれ、本当に持続可能な社会保障が得られるよう私達自身及び次世代を教育していきましょう。

ありがとうございました。