Relatório do Encontro de
Colaboradores Regionais do
CIATE – 2014

Simpósio Internacional:
"Trabalhar no Japão. Trabalhar no Brasil. Oportunidade de repensar sobre o Trabalho no Japão"

CIATE

Centro de Informação e Apoio aos Trabalhadores no Exterior

Encontro de Colaboradores Regionais do CIATE – 2014 e Simpósio Internacional - "Trabalhar no Japão. Trabalhar no Brasil. Oportunidade de Repensar sobre o Trabalho no Japão"

Realizado nos dias 20 e 21 de setembro de 2014, 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, Andrezza A. Akiyama, Bianca A. Matsusaki, Yoko Otake, Sachiko Mizuno e Shiho Tanaka
Assistente de Tradução:	Akiko Sasaki, Augusto Yoshihira Sousa S. Suzuki, Beatriz S. Yamada, Lina Kojima, Priscila S. Homma, Priscila A. Miyagi, Shiho Tanaka e Toshie Nakashima
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 20 de setembro de 2014

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

II – Saudação 11
Hiroaki Sano - Cônsul-geral adjunto do Consulado Geral do Japão em São Paulo

III – Saudação 13
Jorge Yamashita – Vice-presidente da Sociedade Brasileira de Cultura Japonesa e de Assistência Social - Bunkyo

IV – Saudação 15
Masayoshi Morimoto - Diretor da Associação Kaigai Nikkeijin Kyoukai

V – Saudação 18
Embaixador Fernando Barreto, Chefe do Escritório de Representação do Ministério das Relações Exteriores em São Paulo

VI – Saudação 21
Belara Giraldelo - Gerente da Apsai – Agência da Previdência Social de Atendimento de Acordos Internacionais

VII – Saudação 24
Walter Ihoshi – Deputado Federal

VIII –Palestra de Abertura 26
"Trabalhar no Japão. Trabalhar no Brasil. Oportunidade para repensar sobre o trabalho no Japão"
Natsuko Horii – Diretora da Divisão Política de Emprego dos Estrangeiros do Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar Social

Parte 2 | Palestras e Relatos de Experiências
Dia 21 de setembro de 2014

I – Saudação 42
Dr. Masato Ninomiya – Presidente do CIATE

II – Relatos de Experiências: Meus 21 anos, nascida e criada no Japão 43
Cristina Sayuri Shiroma Hokama, Estagiária da Associação Nipo-Brasileira de Intercâmbio

III – Relatos de Experiências: A Escola Brasileira no contexto japonês 58
Marcelo Cunita, Professor do Ensino Fundamental de Fernandópolis (SP)

IV – Palestra: Auxiliar para poder viver conforme o estilo de vida de cada um – Panorama geral sobre a situação dos serviços de assistência e de cuidados de longa duração no Japão 69
Yumi Yajima – Cuidadora Qualificada, voluntária sênior da JICA

Perguntas e Respostas..... 108

V – Palestra: A situação recente do emprego no Japão e as providências tomadas em relação aos nikkeis 127
Natsuko Horii - Diretora da Divisão de Política de Emprego aos Estrangeiros do Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar Social do Japão

VI – Palestra: O sistema de leis que rege o trabalho no Japão 152
Yasuyuki Konishi, Prof. Dr. de Direito da Universidade de Meiji

Perguntas e Respostas..... 183

VII – Palestra: Os trabalhadores estrangeiros e o mercado de trabalho no setor de construção civil no Japão 193
Masatoshi Okuchi, Vice-presidente da Construtora Toda do Brasil

VIII – Palestra: Situação das crianças brasileiras retornadas do Japão – Relato de experiências como psicóloga no Projeto Kaeru 214
Gláucia T. Sawaguchi, Psicóloga do Projeto Kaeru

IX – Palestra – Possibilidades de aproveitamento dos nikkeis como recursos humanos globalizados 231
Masayoshi Morimoto, Diretor da Associação Kaigai Nikkeijin Kyokai, Ex-Presidente da Sony do Brasil

Perguntas e Respostas 241

X – Palestra - Momento para perguntas e respostas às dúvidas sobre o Acordo de Previdência Social entre Brasil e Japão 252
Belara Giraldelo - Gerente da Apsai – Agência da Previdência Social de Atendimento de Acordos Internacionais

XI – Palavras de Encerramento 264
Dr. Masato Ninomiya - Presidente do CIATE

Parte 3 | Relatos dos Estudantes da Bolsa Shoei
Dia 21 de setembro de 2014

I – Relato de Denise Sayuri Kakizaki 265

II – Relato de Diogo Ikedo Machado 268

III – Relato de Priscila Atsuko Miyagi 272

IV – Relato de Rodrigo Yuuki Sakai 275

V – Considerações finais 278
Dr. Masato Ninomiya - Presidente do CIATE

Parte 4 | Pesquisa / Janeiro 2015

Relatório sobre a Pesquisa de Demanda de Trabalho 280

Posfácio – Dr. Masato Ninomiya - Presidente do CIATE 316

I Saudação

Masato Ninomiya
Presidente do CIATE

Boa-noite senhoras e senhores.

Quero agradecer a todos que vieram prestigiar o evento do CIATE nesta noite chuvosa de sábado.

Agradeço, em especial, ao embaixador Fernando Barreto, meu colega de faculdade, chefe do Escritório de Representação do Itamaraty em São Paulo, em nome de quem saúdo todas as autoridades brasileiras. Saúdo também o deputado Walter Ihoshi que, apesar dos compromissos da campanha eleitoral, não mediu sacrifícios para estar aqui conosco. Muito obrigado.

À sra. Natsuko Horii, diretora da Divisão de Política de Empregos dos Estrangeiros do Ministério da Saúde e Bem-Estar Social do Japão, que, já pela segunda vez vem prestigiar nosso evento em São Paulo. Quero ainda saudar o cônsul adjunto Sr. Hiroaki Sano, cônsul interino do Japão em São Paulo, em nome de quem saúdo todas as autoridades japonesas aqui presentes.

Ao sr. Masayoshi Morimoto, diretor do Kaigai Nikkeijin

Kyokai, que foi presidente da Sony do Brasil algum tempo atrás; para ele, esta é uma viagem sentimental.

Peço desculpas por não nomear todas as autoridades presentes, prof. Uehara, prof. Reimei, sr. Kikuchi. Enfim, por favor, considerem-se homenageados. Muito obrigado.

O fenômeno decasségui enfrenta uma situação bem diferente daquela dos últimos 6, 7 anos, quando, por exemplo, dezembro de 2007 evidenciou o pico da presença de brasileiros no Japão; eram 317 mil brasileiros morando no Japão. Mas, com a chegada da crise de 2008, esse número foi diminuindo aos poucos. Cerca de 80 mil pessoas voltaram por conta própria, outras 20 mil, em números aproximados, voltaram com o auxílio do governo japonês. Mas não só isso. O número vem diminuindo cada vez mais, fala-se hoje que no Japão estão um pouco mais de 180 mil brasileiros.

Mesmo assim, é um número bastante importante, notadamente neste momento, em que a economia japonesa está rumando à ascensão, diferente dos últimos 5, 6 anos, em que o processo deflacionário foi evidente no Japão.

Vale ressaltar que, nos dias 1º e 2 de agosto deste ano, recebemos no Brasil a visita do primeiro-ministro Shinzo Abe, que trouxe uma mensagem de muito otimismo em relação ao futuro da economia japonesa tendo em vista a realização das Olimpíadas em Tóquio (2020), programada para depois de 2016, quando o evento se dará aqui, no Rio de Janeiro.

Espera-se, portanto, uma nova onda de construções e preparativos para as Olimpíadas a se iniciar, ou, em alguns aspectos, já iniciada, por conta do que o primeiro-ministro mencionou a necessidade da presença de trabalhadores estrangeiros no Japão.

Diante deste quadro, resolvemos realizar esta reunião de colaboradores, que já se tornou tradicional em São Paulo, com o tema Trabalhar no Japão. Trabalhar no Brasil. Oportunidades de Repensar sobre Trabalho no Japão.

Neste sentido, hoje teremos a palestra da sra. Natsuko Horii, diretora do Ministério do Trabalho, encarregada deste assunto, e amanhã teremos manifestações interessantes, a começar pela Cristina Sayuri Shiroma, uma brasileira universitária no Japão. Ela está fazendo estágio no Brasil para melhorar seu conhecimento de português e estabelecer uma vivência no Brasil. O tema será Meus 21 anos, nascida e criada no Japão.

Depois, Marcelo Cunita, professor do Ensino Fundamental em Fernandópolis, falará sobre A Escola Brasileira no contexto japonês.

Em seguida, a sra. Yumi Yajima, voluntária da JICA, nos mostrará um Panorama geral sobre a situação dos serviços de assistência e de cuidados de longa duração no Japão.

Depois do intervalo para almoço, a sra. Natsuko Horii vai aprofundar a palestra de hoje, com o tema A situação recente do emprego e as providências tomadas em relação aos nikkeis.

Em seguida, o sr. Yasuyuki Konishi, professor de Direito da Universidade Meiji, falará sobre O sistema de leis que regem o trabalho no Japão.

Terminando o intervalo para o *coffee break*, o sr. Masayoshi Morimoto, ex-presidente da Sony do Brasil, hoje diretor da Associação Kaigai Nikkeijin Kyokai no Japão, falará sobre Possibilidades de aproveitamento dos nikkeis como recursos humanos globalizados.

Na sequência, a dra. Glaucia T. Sawaguchi, psicóloga do

Projeto Kaeru, falará sobre a Situação das crianças brasileiras retornadas do Japão – Relato de experiências como psicóloga no Projeto Kaeru.

Terminada esta palestra, será a vez do Relatório dos Bolsistas da Bolsa Shoei 2014, modalidade criada no âmbito do CIATE no ano retrasado, que hoje conta 10 universitários recebendo um salário-mínimo como bolsa de estudos, oferecida pela empresa chamada Shoei, que, ao ser encerrada, deixou o recurso necessário para esta finalidade.

E, finalmente, a palestra da sra. Belara Giraldelo, gerente da APsai – Agência da Previdência Social de Atendimentos de Acordos Internacionais, aqui, em São Paulo.

Senhoras e senhores, este é o programa que nos aguarda entre hoje e amanhã. Quero lhes dar as boas-vindas e agradecer, mais uma vez, a gentileza com que brindaram o CIATE estando aqui presentes, num chuvoso sábado à noite.

Muito obrigado.

II Saudação

Hiroaki Sano

Cônsul-geral adjunto do Consulado-Geral do Japão em São Paulo

Inicialmente, quero expressar meu grande respeito ao presidente do CIATE, Dr. Ninomiya, que vem contribuindo com o compartilhamento contínuo de informações extremamente úteis. Consideramos este "Encontro dos Colaboradores Regionais", realizado anualmente, como uma ótima oportunidade de apresentarmos os planos do governo japonês, bem como o cenário atual da nossa sociedade.

Neste sentido, este encontro é um evento cuja importância é extremamente valorizada, já que podemos divulgar informações e experiências entre as pessoas que estiveram no Japão e visitantes que vieram do Japão, de pessoas como o Sr. Morimoto, diretor da Associação de Nikkeis no Exterior, e também do Sr. Tsuboi, gerente do Ministério de Trabalho do Japão.

Em agosto, o primeiro-ministro Abe visitou o Brasil e

apresentou três objetivos em seu discurso, destacando a palavra "juntos". Ultimamente, este é um tópico de grande repercussão entre a sociedade nikkei e as empresas japonesas. O primeiro-ministro pediu a colaboração para "progredir juntos", "liderar juntos" e "inspirar juntos". Este manifesto de fortalecer a relação entre Brasil e Japão, junto ao coração dos três "juntos", fez que mantivéssemos grande expectativa.

Na verdade, para realizarmos algo juntos, é necessário um conhecimento mútuo e claro. Devido à distância geográfica entre o Brasil e Japão, infelizmente as informações nem sempre são partilhadas em tempo real. Então, o Consulado-Geral do Japão em São Paulo está focando seu desempenho para possibilitar esse conhecimento mútuo, ou seja, o Japão conhecer o Brasil, e o Brasil conhecer um pouco mais o Japão. Sobretudo, por aqui, onde temos a sociedade nikkei, o Japão é bem conhecido, porém o Japão também tem suas mudanças constantemente. Neste sentido, o Consulado deve divulgar informações inclusive sobre essas mudanças. Para esta divulgação, estudaremos o que podemos realizar juntos, e, desde já, precisamos compartilhar diversas informações multifacetárias com todos.

Por outro lado, visando um conhecimento melhor de um a respeito do outro, o intercâmbio pessoal é um fator essencial, seja os brasileiros indo ao Japão ou os japoneses vindo ao Brasil para trabalhar ou estudar, creio que assim podemos aprofundar nosso relacionamento.

Quero finalizar meus cumprimentos expressando mais uma vez meu grande respeito pelo presidente Dr. Ninomiya e por todos do CIATE, assim como todos os colaboradores deste encontro.

Muito obrigado.

III

Saudação

Jorge Yamashita

Vice-presidente da Sociedade Brasileira de Cultura Japonesa e de Assistência Social - Bunkyo

Boa-noite a todos.

Inicialmente, quero cumprimentar as autoridades já devidamente nomeadas e parabenizar a iniciativa e a realização deste importante evento pelo CIATE. Parabenizo o Dr. Masato Ninomiya na condução deste trabalho muito significativo que tem desenvolvido ao longo do tempo.

Também agradeço o convite formulado à nossa Sociedade Brasileira de Cultura Japonesa e de Assistência Social, em nome do presidente Kihatiro Kita, assim como por poder participar deste evento muito importante.

O fenômeno decasségui, iniciado de fato há 25 anos, como consta nos Anais, é um processo inserido na história da imigração japonesa no Brasil, iniciada há 106 anos. É um fenômeno muito importante, não somente pelo fato de trabalhadores brasi-

leiros estarem no Japão, mas, principalmente, por estar inserido no processo de continuidade de um processo iniciado em 1908, com a chegada dos primeiros imigrantes japoneses. Até o surgimento deste fenômeno, o processo se configurava como de única via, ou seja, do Japão para o Brasil. E, a partir do fenômeno decasségui, passou a ser uma estrada de mão dupla.

É um processo importantíssimo dentro do movimento migratório mundial, do deslocamento dos povos e da contínua interação entre os países. Assim, o fenômeno decasségui, com todos os seus prós e contras e os problemas intimamente relacionados à economia mundial, configura-se como resultado positivo exatamente por representar esta continuidade do processo global.

E, neste sentido, o incansável trabalho que o CIATE e as pessoas relacionadas a este movimento têm desenvolvido ao longo do tempo para que isto não fique estanque, e que sempre seja encontrada uma solução dentro do processo, é muito respeitável e elogiável.

Muito obrigado.

IV Saudação

Masayoshi Morimoto
Diretor da Associação Kaigai Nikkeijin Kyokai

Boa- noite, senhoras e senhores.

Sou Masayoshi Morimoto. Em geral, não falo português, mas esta noite vou tentar falar um pouco misturado com castelhano, não português, mas *portunhol.*

Sinto-me muito honrado em poder dizer algumas palavras neste Simpósio Internacional, diante de dignas autoridades do Brasil, do Japão e do CIATE, representando a Associação de Nikkeis e Japonês no Exterior, o Kaigai Nikkeijin Kyokai.

Trabalhei no Brasil por 10 anos, de 1987 a 1997, como presidente da Sony do Brasil.

A primeira metade desses 10 anos foi muito, muito difícil. Não só para nós, mas para todos aqui presentes, por conta da hiperinflação de 40% ao mês e, muitas vezes, acompanhada do congelamento de preços. Mas trabalhamos muito duro, juntos

com o o governo e todas as empresas do Brasil; finalmente vencemos a hiperinflação, e a economia do Brasil se recuperou. Nós também dominamos essa época muito difícil e, finalmente, nos tornamos uma das subsidiárias da Sony com melhor desempenho, entre muitas das representações no mundo. Muitas vezes, até melhor do que a Sony dos Estados Unidos.

Devido ao sucesso da Sony do Brasil, fui eleito para o membro da diretoria da Sony do Japão. Sinto que devo muito aos meus colegas no Brasil, um dos quais, amigo íntimo, é o sr. Shinohara, atualmente trabalhando para a Panasonic; ainda somos muito amigos, e aos meus amigos brasileiros e nossos clientes.

Assim, hoje estou muito feliz por estar de volta ao Brasil, como diretor da Associação Kaigai Nikkeijin Kyokai. Gostaria de garantir nossos esforços contínuos para melhorar nossos serviços aos japoneses no Brasil e seus descendentes. Na Associação, minha tarefa é desenvolver novos negócios, ou seja, criação de novos serviços para nossos clientes japoneses no Brasil e nikkeis no Japão.

Minha intenção é desenvolver um programa especificamente para realizar os três objetivos seguintes :

- Maior difusão de *status* da língua japonesa;
- Para entrar na globalização, as empresas japonesas devem considerar os nikkeis como recursos humanos importantes; e
- Ajudar as comunidades japonesas onde os nikkeis moram e trabalham a entender melhor os valores brasileiros, oferecendo-lhes diversas informações sobre o Brasil.

Sobre o desenvolvimento do ensino da língua japonesa, gostaria de aplicar a Tecnologia da Informação, tais como *smarthphone* e *Skype*, para que os alunos possam aprender a qualquer

hora e lugar que desejarem, sem custo. Isto envolveria muitas pessoas, e gostaria de contar com a cooperação dos senhores do Brasil quando necessário.

Quanto ao segundo ponto, algumas grandes mudanças serão necessárias nas empresas japonesas. Vou aprofundar este ponto amanhã. A matriz das empresas japonesas deve confiar na gestão do Brasil, e integrar mais com as entidades. A matriz também deve fazer uma gestão para ter funcionários mais maleáveis à diversidade de valores, que sejam capazes de sentir como os outros se sentem, ou seja, que tenham mais empatia. Acredito que os nikkeis são mais qualificados para isso, porque personificam a cultura e a diversidade do Brasil.

Quanto ao terceiro ponto, junto com as informações que vou fornecer, para comunidades do Japão, empresas, governo local no Japão, gostaria de ver os nikkeis se envolvendo nas atividades da comunidade, na escola ou até mesmo na política local.

Encerrando minha saudação, gostaria de fazer um pedido aos senhores colaboradores. Por favor, digam aos nikkeis que estão tentando viajar pela primeira vez para trabalhar que o Japão é um país estranho, porque esses nikkeis decasséguis serão tratados como estranhos. Mas, se tiverem domínio da língua terão um futuro brilhante.

Muito obrigado.

V

Saudação

Fernando Mello Barreto
Chefe do Escritório da Representação do Ministério das Relações Exteriores em São Paulo

Boa-noite.

Com muito prazer aceitei o amável convite do meu colega e amigo Dr. Masato Ninomiya, presidente do CIATE, para proferir palavras de saudação na abertura deste Simpósio Internacional "Trabalhar no Japão. Trabalhar no Brasil. Oportunidade de repensar sobre o trabalho no Japão", aqui, na Sociedade Brasileira de Cultura Japonesa e de Assistência Social.

Nesses meus 37 anos de carreira diplomática, 26 dos quais em nove postos no exterior, tenho tido oportunidade de observar os desafios e oportunidades que se apresentam aos trabalhadores brasileiros no exterior.

Quando da minha breve passagem por Tóquio, em 2002, participei de reunião na Embaixada brasileira com líderes comu-

nitários brasileiros e autoridades japonesas, assistentes sociais, líderes religiosos, educadores e outras pessoas ligadas à comunidade brasileira no Japão. Guardei desse encontro uma preocupação com os desafios sociais, econômicos e culturais que os imigrantes brasileiros enfrentavam para sua adaptação.

Nos Consulados-Gerais que dirigi (em Londres, entre 2003 e 2006, e Boston, entre 2010 e 2013), busquei informar e apoiar os trabalhadores brasileiros no exterior, tal como o CIATE faz, em especial junto a lideranças comunitárias nos Conselhos de Cidadãos que presidi. Percebi a clara necessidade de um trabalho de preparação prévia para os imigrantes brasileiros, isto é, antes de sua partida para o exterior. Tentei, nesses Consulados, suprir esta lacuna com a elaboração de cartilhas com recomendações para adaptação e assistência nos países buscados pelos brasileiros lá fora.

Depois da crise financeira de 2008-2009, pude observar também o fenômeno do retorno de brasileiros ao Brasil após anos de vivência no exterior. Também nesses casos, verifiquei a necessidade de apoio aos que retornavam ao Brasil para aqui reiniciar suas vidas, nem sempre trazendo economias lá de fora, algo essencial para a readaptação à própria terra. Foram tomadas iniciativas, como cursos do Sebrae no exterior para os que desejavam abrir negócios no Brasil, e promovidos cursos de português para filhos de imigrantes brasileiros.

Em razão dessa experiência pessoal, ressalto enfaticamente a relevância do trabalho do CIATE e da iniciativa de realizar este Simpósio. A ida de trabalhadores brasileiros para o exterior e seu retorno são enriquecedores para os envolvidos nesse ir e vir, e, sobretudo, muito benéfico para as relações entre os países de ori-

gem e de destino dos imigrantes. Certamente tem sido positivo para o relacionamento entre o Brasil e o Japão, que se beneficiam desse intercâmbio de trabalhadores desde 18 de junho de 1908, quando o navio Kasato-Maru aportou em Santos trazendo 781 japoneses, os primeiros de muitos que tanto contribuíram para o desenvolvimento brasileiro.

Desejo a todos bom trabalho ao longo do Simpósio.

Muito obrigado.

VI Saudação

Belara Giraldelo

Gerência São Paulo Sul, Agência da Previdência Social e do INSS

Quero também agradecer muito ao Prof. Masato Ninomoya, que tem sido uma pessoa muito importante nessa nossa caminhada, na caminhada do INSS, na divulgação da Previdência, principalmente do Acordo Previdenciário Brasil-Japão. Ele tem sido nosso parceiro em todos os aspectos, e, muito mais agora, tem nos ajudado, inclusive nas traduções, que precisamos fazer de alguns documentos que chegam do Japão para o Brasil.

Essa parceria com a Gerência São Paulo Sul, Agência da Previdência Social que opera o Acordo Brasil-Japão, e, claro, com a autarquia INSS, é um apoio muito relevante, muito necessário e importante.

Sinto-me privilegiada tendo a oportunidade de, mais um ano, estar com ele e com vocês falando sobre um assunto que, para mim, há 11 anos na autarquia INSS, há dois anos na Gerência, é muito importante. E, para a Previdência Social, que é

muito relevante para a sociedade brasileira, para o trabalhador brasileiro.

Para mim, a Previdência Social é um dos maiores patrimônios que este país tem, mas falta muita informação sobre ela, falta muita coisa a ser feita para que os jovens de hoje, da chamada de geração Y, entendam esta importância da Previdência Social, muita gente desconhece os Acordos do Brasil com os outros países, em especial com o Japão.

Mas entendo que estamos caminhando para que isto vá sendo dissolvido à medida que avança nossa batalha constante de mostrar que a Previdência é um patrimônio de todos, não só do trabalhador, mas da família do trabalhador brasileiro, que tem de ser preservada e melhorada.

Quero agradecer, em nome da Gerência São Paulo Sul, agência da Previdência Social e do INSS como autarquia, esta oportunidade de estarmos aqui para falar sobre a Previdência e tentar responder às dúvidas que ainda pairam, e sei que são muitas, e levar este assunto cada vez mais adiante, porque é muito importante.

O Acordo Brasil Japão teve início em 2012. Hoje, temos cerca de 600 brasileiros residentes no Japão recebendo seus benefícios lá, e muitos outros recebendo aqui.

Então, é uma parceria que só tende a crescer. Todos esses trabalhadores que foram trabalhar no Japão, e mesmo os de lá que vieram trabalhar aqui e já retornaram vão poder ter seu direito reconhecido. E, quanto mais nos informarmos, mais levaremos esta questão da Previdência para mais pessoas, e, entendo, mais benefícios serão concedidos e mais pessoas amparadas.

Mensalmente, hoje, saem cerca de dois milhões e meio de

ienes para o Japão para o pagamento de benefícios. Por isso acho que é uma parceria muito importante.

Mais uma vez quero agradecer ao Prof. Masato e dizer que amanhã espero contribuir bastante ao tratar sobre o acordo e ampliar bastante o conhecimento que a gente já tem, e, mais uma vez, mostrar a importância da Previdência Social. Não só hoje para o Brasil, mas para todos aqueles que contribuíram e estão em algum país com o qual o Brasil mantém acordo.

Muito obrigada, e meus agradecimentos.

VII Saudação

Walter Ihoshi
Deputado Federal

Boa-noite a todos. É uma satisfação atender ao convite do Dr. Masato Ninomiya, que dirige o CIATE há tanto tempo e que, sem dúvida, Prof. Masato, é meu grande conselheiro em assuntos Brasil e Japão. Todas as vezes que tenho dúvidas, necessidade de informação, busco me aconselhar com o Prof. Masato, que faz esta ponte entre o Brasil-Japão de uma forma muito competente.

Quero aqui também saudar os integrantes da mesa do lado japonês, a diretora Natsuko Horii, que representa o governo japonês, o nosso diretor da Associação dos Nikkeis no Exterior, Sr. Masayoshi Morimoto, que falou muito bem o português, e o nosso cônsul Sano, que tem colaborado muito com a nossa comunidade; e do lado brasileiro, nosso vice-presidente do Bunkyo que nos recebe, Jorge Yamashita, e o nosso embaixador Fernando Barreto, que, com a sua presença, valoriza este evento.

Quero saudar também nossa representante do Ministério

da Previdência, e pedir para que leve um grande abraço ao nosso querido secretário Carlos Gabas, que é um grande companheiro também defensor das relações Brasil-Japão.

Venho aqui em nome do Grupo Parlamentar constituído por parlamentares que representam os dois países. Tenho acompanhado anualmente, inclusive pessoalmente, as atividades dessa relação Brasil-Japão, visitando o Japão. Acompanhamos, no ano de 2008, sob aquela crise que tivemos no mundo, o grande fluxo de brasileiros que trabalhavam no Japão e retornanam ao Brasil.

O segundo momento de grande dificuldade quando da ocorrência do tsunami, em Fukushima, quando também tivemos outro fluxo de brasileiros que retornaram. Este é outro momento muito específico e diferenciado para o Brasil e para o Japão. O Japão enfrenta hoje um novo momento na economia. Com a visita do primeiro-ministro Abe ao Brasil, estamos esperançosos da retomada das relações e, com certeza, o novo Presidente eleito terá a incumbência de visitar o Japão no futuro breve.

Portanto, quero aqui desejar um excelente Simpósio a todos. Como parlamentar, temos trabalhado para que possamos reaproximar cada vez mais essa relação entre o Brasil e o Japão que, além de amigos, com certeza, são países complementares na economia, países irmãos na área sociocultural.

Agradecemos o apoio e colaboração de todos nesse Simpósio, que será importantíssimo para a integração dos dois povos.

Meu muito obrigado e parabéns aos organizadores.

VIII

Palestra

Natsuko Horii

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

Muito prazer, sou Natsuko Horii, diretora da Divisão de Política de Emprego dos Estrangeiros do Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar Social.

Muito obrigada pelo convite para esta reunião de colaboradores e simpósio do CIATE. Desejo também expressar que estou extremamente lisonjeada por esta oportunidade de me apresentar perante os senhores do Consulado Geral do Japão em São Paulo, membros do governo brasileiro, do Congresso, da comunidade nikkei, do Bunkyo, Enkyo e Kenren, de acadêmicos que pesquisam sobre o tema envolvendo os nikkeis. Enfim, gostaria de saudar a todos.

Esta é a segunda vez que participo deste encontro, estive presente na reunião no ano passado. Representar o Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar e ter a oportunidade de estar aqui, em São Paulo, pela segunda vez é uma oportunidade ímpar. Eu realmente adoro o Brasil, e manifestei meu forte desejo de vir. Por isso consegui estar aqui hoje.

Breve sumário sobre o CIATE

Inicialmente, gostaria de falar brevemente sobre a função do CIATE.

1.1 | Histórico sobre sua fundação

Há mais de 20 anos, no começo dos anos 1990, o número de nikkeis chegando ao Japão com a finalidade de trabalhar aumentava. Foi o período do "boom dos decasséguis", e, junto a esse *boom*, muitos foram vítimas de agentes agindo de má fé. Por conta disso, para proteger os nikkeis que iam trabalhar no Japão, o governo japonês decidiu criar um balcão de consultas e implantou um sistema para orientar severamente as empresas de aliciamento.

Passou-se então a perceber que, por trás dos problemas que ocorriam, havia uma falta de informação sobre o trabalho antes de sair do Brasil ao Japão. Identificado este como o maior problema, e com a colaboração de muitas pessoas, o CIATE foi fundado no ano de 1992.

Recebemos a colaboração de muitas pessoas, como da comunidade japonesa que está presente aqui hoje, e das três enti-

dades nikkeis, Sociedade Brasileira de Cultura Japonesa e de Assistência Social – Bunkyo; Beneficência Nipo-Brasileira de São Paulo – Enkyo; e Federação das Associações de Províncias do Japão no Brasil – Kenren. E, ainda, da Liga Parlamentar Brasil Japão, do Instituto de Direito Comparado Brasil-Japão, dos especialistas acadêmicos, enfim, recebemos apoio de inúmeras pessoas de forma muito ampla.

A partir daí, o CIATE passou a dar assistência não somente em seu escritório de São Paulo, mas também por intermédio de seus colaboradores, que estão aqui presentes e são de diversas partes do Brasil, dando conselhos e assistência àqueles que pensam em trabalhar no Japão.

Além disso, o Código Penal Brasileiro foi modificado, e informações privadas sobre o destino do trabalhador passaram a ser disponibilizadas. Assim, venho agradecer pela colaboração de todos.

1.2 | O CIATE após a fundação

Durante os 20 após a fundação do CIATE, muitas coisas aconteceram. Principalmente em 2008, após a queda do banco Lehman Brothers ("Choque Lehman", como é conhecido no Japão), o mundo inteiro entrou simultaneamente em recessão, e muitos dos nikkeis que trabalhavam de forma alocada ou por contrato de trabalho sofreram grandes consequências. E muitos procuraram as agências do Hello Works para pedir conselhos. Muitas medidas foram tomadas para a criação de empregos. O governo japonês enviou para essas agências muitos intérpretes e especialistas em consultoria de recursos humanos. E, para sanar

uma das maiores barreiras, que é a falta de nível de conhecimento japonês, foi implantado o "Curso preparatório de empregos para nikkeis", no qual são oferecidas de forma gratuita de 120 a 300 horas de aulas de japonês.

Depois disso, em 2011, ocorreu o grande terremoto do Leste do Japão. Nessa ocasião, de muitas entidades nikkeis e do governo brasileiro, entre outros, recebemos muita ajuda e assistência de todas as partes do Brasil. E, ainda, o apoio dos nikkeis que moram no Japão e de membros de entidades brasileiras no Japão. Quero mais uma vez agradecer a todos por todo o apoio prestado.

Atualmente, a economia do Japão vem apresentando melhoras, e estamos dando continuidade à restauração do país. Juntamente com isso, a situação do emprego tende a melhorar.

A restrição que limitava a reentrada no Japão daqueles que utilizaram o "programa de auxílio para o retorno de nikkeis", implantado durante o "choque Lehman", para retornar ao seu país, foi dissolvida no ano passado, no dia 15 de outubro. Como resultado, após sua dissolução, até julho de agora, ouvi dizer que 103 pessoas já retornaram ao Japão.

Como vemos, o movimento econômico vem se modificando muito. O Brasil sediará os Jogos Olímpicos de 2016, e está confirmado que o Japão sediará em 2020.

Por conta desses fatos, acredito que tanto Brasil e quanto Japão estão entrando em novas fases.

O tema deste simpósio é "Trabalhar no Japão, trabalhar no Brasil – Oportunidade de repensar sobre o trabalho no Japão". Acredito que seja um tema próprio para a ocasião.

Para pensar sobre este tema, nesta oportunidade, trouxe

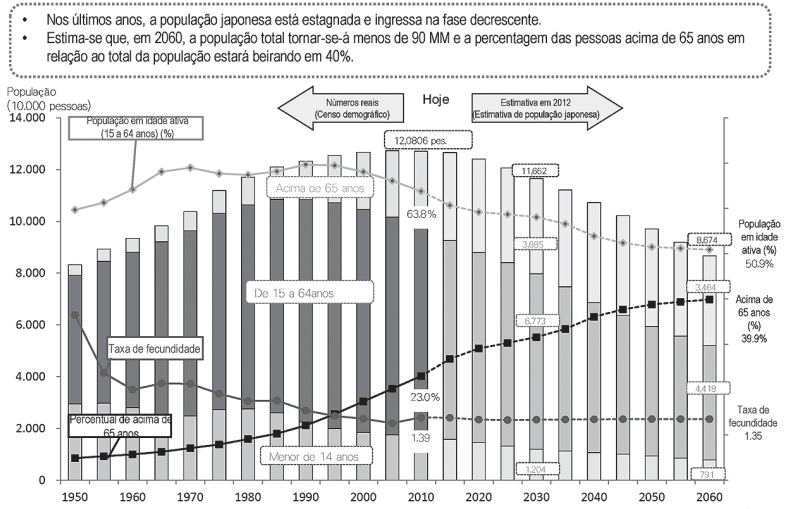
alguns dados a fim de elucidar e explicar um pouco sobre a situação atual do Japão. Passo então a explicar alguns desses pontos.

1.3 | A transição demográfica do Japão

No Quadro 1, temos dados que mostram como a população do Japão vem se movimentando. São números totais de 2010, dados um pouco antigos, mas que incluem números reais e as estimativas para o futuro.

Em 2010, a população do Japão era de aproximadamente 128,6 milhões de habitantes. Neste quadro, a "taxa de fecundidade" (média do número de crianças que uma mulher dá à luz) sinalizada na linha pontilhada está, nesse mesmo ano, a 1,39. Os números atuais referentes a este dado aumentaram um pouco, podendo superar 1,4.

QUADRO 1 – A transição demográfica do Japão



(Fonte) "Censo demográfico" e "Estimativa demográfica" (MIC), "Estimativa futura da população japonesa (01/2012)" (Instituto Nacional de Previdência Social e Questões Demográficas); Estimativa da media de natalidade e de mortalidade (dados de 01/10 de cada ano), "Estatística da evolução demográfica" (MHLW)

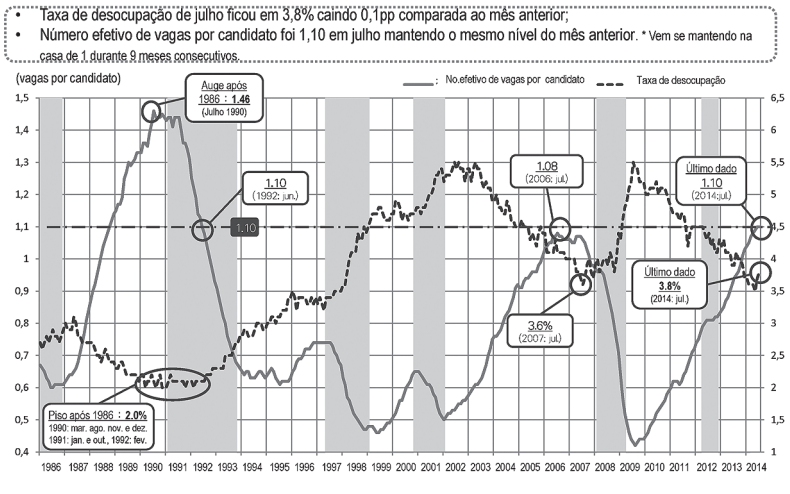
Porém, o número da população irá diminuir cada vez mais, e, chegando em 2060, o número estimado do total da população deve chegar a 86,75 milhões, abaixo dos 90 milhões.

1.4 | Empregabilidade atual (nível nacional)

Como acabei de colocar, o número da população deve diminuir no médio e longo prazos, mas, se formos ver, em um curto período de tempo o mercado de trabalho apresentou grandes melhoras.

O Quadro 2 demonstra este fato. No gráfico, as linhas pontilhadas representam a "taxa de desemprego", que teve seu pico em 2009, chegando a 5,5%; podemos ver que os números

QUADRO 2 – Empregabilidade atual (nível nacional) - Apesar das dificuldades parciais, melhoria esta consistente



(Fonte) "Pesquisa de mão de obra" (MIC), "Estatística de estabilidade de empregos" (MHLW) *Partes com fundo cinza representam períodos recessivos"
Nota: taxa de desocupação e número de desocupados no período de março a agosto de 2011 são valores somatório dos resultados de estimativa das províncias de Iwate, Miyagi e Fukushima e o resultado do restante do Japão, representando uma estimativa complementar. E os dados após setembro são resultados da pesquisa nacional exceto algumas regiões. Sendo assim, não é possível efetuar uma comparação simples.

vêm diminuindo. Esses dados são de julho de 2014, e o resultado de seu decréscimo gradual ficou em 3,8%.

O "número de vagas por candidato", representado pelas linhas sólidas, teve seu menor nível em 2009, mostrando tendência de aumento, chegando a 1,1.

Como vemos, a situação do mercado de trabalho do Japão vem aos poucos apresentando melhoras.

1.5 | Número de candidatos por vaga

O Quadro 3 mostra o "número de vagas por candidato" de cada ramo de profissão. Analisando-o, apesar de falarmos que o mercado de trabalho no Japão vem melhorando, vemos que há uma dispersão dependendo do ramo de profissão.

QUADRO 3 – Número efetivo de vagas por candidato por segmento de atividades profissionais

- Há variação no número deste indicador por ramo de profissão. Falta de mão de obra ficou evidente.
- Os ramos que apresentam alto índice neste indicador são enfermagem, cuidados aos idosos, construção, serviços, beneficiamento de produtos pesqueiros, transporte e operação de máquinas e segurança.

Julho de 2014

Ramo de profissão	No.de vaga por candidato	Vagas	Candidatos	Ramo de profissão	No.de vaga por candidato	Vagas	Candidatos
Atividades administrativas	0,87	6.778	7.820	Produção	0,97	194.183	200.414
Profissão especialista/técnica	1,57	410.201	260.964	- Beneficiamento de produtos de pesca	2,50	5.586	2.231
- Enfermeira e auxiliar de enfermagem	2,54	96.334	37.940	Condução de veículos e e operação de máquinas	1,56	110.622	70.686
- Funcionário de jardim de infância/creche	1,14	25.327	22.224	Construção e mineração	2,74	96.063	35.044
Auxiliar administrativo	0,30	179.049	605.961	- Construção	2,72	26.424	9.724
Vendas	1,24	258.330	208.483	- Construção civil	2,54	35.331	13.910
Serviços	2,02	489.188	241.845	Transporte, limpeza, embalagem	0,54	176.154	325.366
Agricultura, silvicultura e pesca	1,06	14.128	13.330	Atividades relacionadas aos cuidados aos idosos (*)	2,19	213.491	97.509
- Agricultura	1,06	12.069	11.381	Segurança	4,68	60.413	12.900
- Pesca	0,83	534	643	Total	0,95	1.995.109	2.110.028

(Fonte)), "Estatística de estabilidade de empregos" (MHLW) *Valores brutos (inclusive trabalho de horário parcial)
(*) Atividades relacionadas aos cuidados aos idosos: Entre "profissão especializada/técnica" orientador de instituições de beneficência social e outras profissões especializadas de beneficência social, e entre "Serviços" empregado doméstico, *helper* em instituição e *helper* a domicílio.

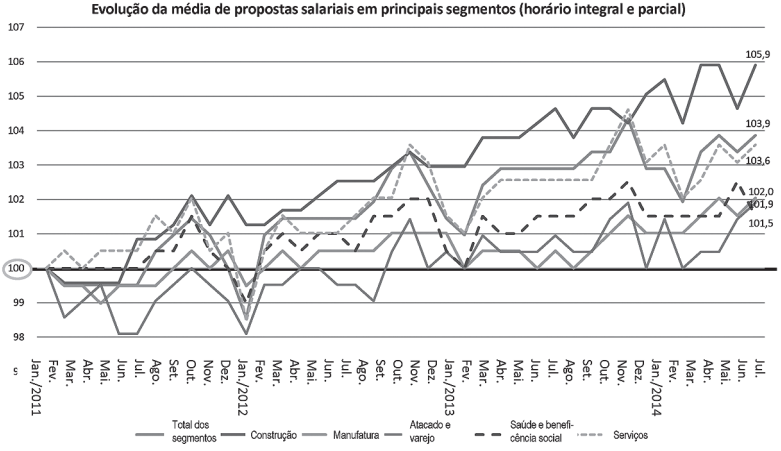
Por exemplo, no de enfermeira e auxiliar de enfermagem, o "número de vagas por candidato", de 2,54, é extremamente alto. Os de "condução de veículos e operação de maquinas", "construção" e "construção civil" têm também altos números de vagas por candidatos.

O fato de o "número de vagas por candidato" ser alto, quer dizer que, nesse ramo de profissão, a empresa coloca um anúncio no HelloWork (agência oficial de empregos) e não há procura, chegando à situação de falta de mão de obra.

Além disso, quanto às "atividades relacionadas ao cuidado de idosos", os números chegam a 2,19. Em relação a este ramo, já se dizia que a falta de mão de obra era muito séria. Quando a economia melhora, esses profissionais tendem a se dispersar para outras indústrias, fortalecendo ainda mais a sensação de que realmente há falta de pessoas.

QUADRO 4 – Transição da proposta salarial para vagas por segmento

- Valor médio da proposta salarial na "soma dos segmentos", comparado a abril de 2011, aumentou cerca de 4%.
- Segmento "construção" teve acréscimo aproximado de 6%.



(Fonte) Levantamento da Divisão de Política de Emprego (MHLW)

Transição da proposta salarial por segmento

No Quadro 4, vemos a transição da proposta salarial para vagas por segmento. Se considerarmos o salário de abril de 2011 como 100, vemos como mudou depois. A partir dos dados mostrados, podemos ver que o salário vem aumentando continuamente.

Porém, mesmo o salário aumentando, ainda se apresenta a situação de falta de mão de obra.

1.7 Estratégia para ressurgimento do Japão – Revisão de 2014 – Principais itens relacionados a estrangeiros

O governo japonês, tendo em vista a situação atual (junho de 2014), aprovou em reunião ministerial a revisão da "Estratégia para ressurgimento do Japão", na qual foram definidas as medidas a serem tomadas. Entre elas, foram inseridos alguns itens referentes ao aproveitamento de recursos humanos estrangeiros, o que pode ser visto no Quadro 5.

Primeiro, o "aproveitamento de recursos humanos estrangeiros altamente qualificados" diz que os estudantes e os especialistas estrangeiros em áreas tecnológicas devem ser aproveitados de forma ativa.

O segundo, "aproveitamento de recursos estrangeiros nos segmentos de construção e construção naval", diz que, nesses ramos onde há falta de mão de obra, o visto de entrada deve ser flexibilizado, ou que medidas especiais devem ser tomadas para aproveitar recursos humanos estrangeiros.

QUADRO 5 – "Estratégia para ressurgimento do Japão" revisão 2014 (Deliberado na reunião dos ministros em 24/06/2014) Principais itens relacionados aos estrangeiros

【Aproveitamento de recursos humanos estrangeiros altamente qualificados】
- Apoio aos bolsistas estrangeiros na conquista de vagas nas empresas japonesas, levantamento e resolução de dificuldades relacionadas ao ambiente de emprego aos recursos estrangeiros altamente qualificados, são as questões que devem ser estudadas com ações concretas, ainda dentro deste ano fiscal, e deverão ser implementadas de forma interministerial a partir de 2015.
- Para ampliar a inserção dos bolsistas estrangeiros nas empresas japonesas (principalmente PMEs), fortalecer o mecanismo de "casamento empregatício (*matching*)" sob interações ministeriais.

【Aproveitamento de recursos estrangeiros nos segmentos de construção e construção naval】
- Foi deliberado, na qualidade emergencial e temporária, aproveitamento de recursos estrangeiros capacitados na área de construção. Pretende iniciar a inserção a partir do começo do ano fiscal 2015.
- Os segmentos de construção naval e construção compartilham os recursos humanos tendo uma grande fluidez entre os segmentos, o motivo pelo qual as medidas acima serão adotadas à construção naval.

【Revisão drástica do Programa de capacitação técnica de estrengeiros】
- Rever, ainda neste ano fiscal, drasticamente a gestão e supervisão do Programa através de, por exemplo, instalação do órgão gestor com base na nova lei, visando migrar ao novo programa em 2015.
- De acordo com objetivos do Programa, estudar e incluir habilidades adequadas a serem transferidas conforme profissão. Quanto ao segmento de cuidados aos idosos, deve organizar a relação entre a inserção dos profissionais com base no EPA (Acordo de Parceria Econômica) e autorização de emprego aos bolsistas que obtiverem a habilitação, considerando também os requerimentos acerca da língua japonesa que visa chegar à conclusão até o final do ano.
- Empresas acolhedoras de excelência devem ser autorizadas a conceder estágio de no máximo 2 anos após regresso ao seu país limitando-se este direito apenas aos estagiários de alto nível de habilidade. Será implementado até o final de 2015.
- Empresas acolhedoras de excelência que atendam certos requerimentos são autorizadas a quotas ampliadas para recebimento de estagiários. Será implementado até o final de 2015.

【Manufatureiras recebendo, em unidade no Japão, funcionários de suas subsidiárias no exterior】
- Maior flexibilidade na autorização para recebimento de funcionários estrangeiros na qualidade de transferência, dentro do mesmo grupo, de curto prazo com a finalidade de capacitação técnica. Arquitetura concreta do programa feita ainda neste ano.

【Apoio à atuação de bolsistas estrangeiros que obtêm a habilitação nacional na área de cuidado aos idosos】
- Autorização de trabalho, inclusive ampliação de condições de estadia no país, junto aos bolsistas estrangeiros formados pela instituição de ensino superior japonesa e obtidos a habilitação nacional tal como técnico de beneficência social e de cuidado aos idosos. Arquitetura do programa feita ainda neste ano.

【Aproveitamento de recursos estrangeiros como auxiliar de serviços domésticos】
- Com intuito de promover maior inserção social de mulheres, bem como atender à demanda para apoio aos serviços domésticos, e também sob a visão de fomentar o crescimento econômico a médio prazo, deve estudar para viabilizar, na qualidade piloto em zona especial de estratégia nacional, a entrada e estadia no país dos recursos estrangeiros para auxiliar serviços domésticos e agilizar as medidas necessárias para tanto.

【Estudo a médio e longo prazo】
- Tomar cautela, em relação a recepção e inserção de recursos humanos estrangeiros, para que não seja confundido com a política de imigração e desenvolver estudos de forma global ao mesmo tempo formando o consenso entre a população.

No terceiro item, "revisão drástica do programa de capacitação técnica de estrangeiros", foi decidida a ampliação e o fortalecimento do "sistema de capacitação técnica de estrangeiros", no qual os participantes aprendem, com no máximo três anos de permanência, uma profissão, e retornam a seus respectivos países para aplicar o que foi aprendido na prática.

Além dessas, várias questões referentes ao aproveitamento de recursos humanos estrangeiros foram inseridas.

Por último, o item intitulado "estudo a médio e longo prazos", já prevendo a diminuição da população, diz que os japoneses precisam começar a discutir as medidas diferentes das atuais para aproveitamento da mão de obra.

1.8 Número de trabalhadores estrangeiros empregados no Japão (por condição de estadia e nacionalidade)

Agora, veremos como está a situação atual dos brasileiros no Japão. O Quadro 6 mostra o número de estrangeiros trabalhando no Japão; aproximadamente 7,18 milhões de estrangeiros.

QUADRO 6 – Número de trabalhadores estrangeiros empregados no Japão (por condição de estadia e nacionalidade)

(outubro de 2013, no.de pessoas)

Qualificação de permanência	Nº total	①Área técnica especializada	②Qualificação de permanência baseada em status	③Treinamento de Habilidade	④Atividade fora da qualificação
Total todas nacionalidades	717.504	132.571	318.788	136.608	121.770
China	303.886	57.633	65.068	96.622	82.601
Brasil	95.505	450	94.912	28	103
Filipina	80.170	3.501	66.923	8.696	528
Coreia	34.100	14.225	11.337	171	6.432
Peru	37.537	4.357	6.228	17.192	9.686
Outros	23.189	86	23.023	30	48
Total - todas nacionalidades	143.117	52.319	51.297	13.869	22.372

Fonte: "Situação apresentada sobre emprego de estrangeiros" Ministério de Saúde, Trabalho e Bem-Estar Social (10/2013)

Dentre eles, aproximadamente 96 mil são brasileiros. O número não é tão grande como o dos chineses, mas podemos ver que muitos estão trabalhando.

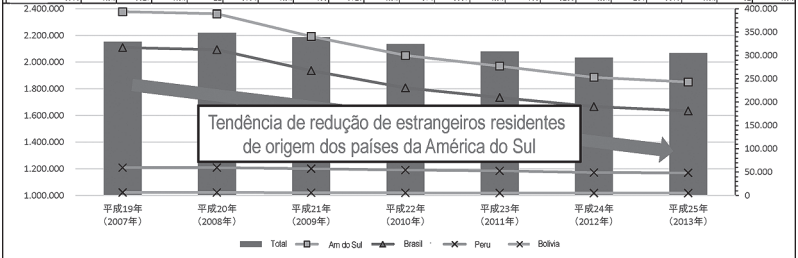
Pode-se ver também se esses trabalhadores têm residência no Japão e com qual tipo de visto de permanência. No caso dos brasileiros, a maioria vive e trabalha com a "categoria de permanência com base familiar". Esta categoria é um visto de residência que, por exemplo, aqueles casados, filhos ou netos de

QUADRO 7 – Alteração do número de estrangeiros residentes que possuem nacionalidade dos países da América do Sul

- Com relação ao Brasil, comparando o ano 2007, antes da crise de Lehman, e o ano de 2013, houve uma redução de cerca de 87 mil pessoas.

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

Nacionalidade	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)			平成25年 (2013年)			
		Composição (%)		Composição (%)	Variação Ano anterior		Composição (%)	Variação Ano anterior		Composição (%)	Variação Ano anterior		Composição (%)	Variação Ano anterior		Composição (%)	Variação Ano anterior		Composição (%)	Variação Ano anterior	対前年増減率(%)
Total	2152973	100.0%	2217426	100.0%	64453	2186121	100.0%	▲ 31305	2134151	100.0%	▲ 51970	2073608	100.0%	▲ 55643	2033656	100.0%	▲ 44852	2066445	100.0%	32789	1.6%
Am do Sul	383842	18.3%	388389	17.5%	▲ 4443	340857	15.6%	▲ 48542	300142	14.1%	▲ 40715	277220	13.3%	▲ 22922	253199	12.5%	▲ 24021	243174	11.8%	▲ 10025	-4.0%
Brasil	316976	14.7%	312582	14.1%	▲ 4394	267456	12.2%	▲ 45126	230552	10.8%	▲ 36904	210032	10.1%	▲ 20520	190581	9.4%	▲ 19451	181268	8.8%	▲ 9313	-4.9%
Peru	59696	2.8%	59723	2.7%	27	57464	2.6%	▲ 2259	54636	2.5%	▲ 2828	52843	2.5%	▲ 1793	49248	2.4%	▲ 3595	48580	2.4%	▲ 668	-1.4%
Bolivia	6605	0.3%	6527	0.3%	22	6094	0.3%	▲ 433	5720	0.3%	▲ 374	5567	0.3%	▲ 153	5283	0.3%	▲ 284	5315	0.3%	32	0.6%



Fonte: "Estatística de estrangeiros residentes no Japão (MOJ)

um cidadão japonês podem obter. E são muitos os brasileiros trabalhando com este visto de permanência.

1.9 Transição do número de estrangeiros residentes que possuem nacionalidade dos países da América do Sul

Conforme o Quadro 7 mostra, o número de brasileiros trabalhando no Japão continua diminuindo.

1.10 Situação recente de oferta e procura de empregos nas comunidades nikkeis do Japão (07/2014)

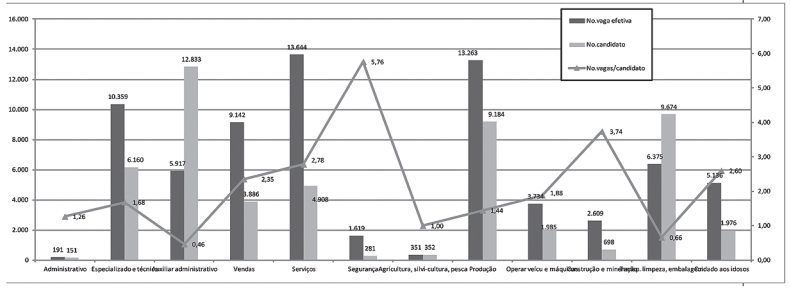
Agora, falarei sobre as mudanças que ocorrerão daqui para a frente em relação aos nikkeis que pensam em trabalhar no Japão.

QUADRO 8 – Perspectiva - Situação Recente de Oferta e Procura de Emprego

Cenário de oferta e procura de emprego nas comunidades nikkeis no Japão (07/2014)

ONo.efetivo de vagas por candidato nas profissões de manufatureira está acima de 1, porém a empregabilidade de candidatos estrangeiros nesse segmento era cerca de 4,2% em 07/2014.
ONos segmentos de cuidado aos idosos e construção, o número de vagas supera o de candidatos empurrando o número de vagas por candidato para nível alto.
OMuitos empreendedores dão preferência a candidatos estrangeiros com proficência na língua japonesa.

		Administrativo	Especializado e técnico	Auxiliar administrativo	Vendas	Serviços	Segurança	Agricultura, silvi-cultura, pesca	Produção	Operar veícu e máquinas	Construção e mineração	Transp. limpeza, embalagem	Cuidado aos idosos
01/07/2014	No.vaga efetiva	191	10.359	5.917	9.142	13.644	1.619	351	13.263	3.734	2.609	6.375	5.136
	No.candidato	151	6.160	12.833	3.886	4.908	281	352	9.184	1.985	698	9.674	1.976
	No.vagas/candidato	1,26	1,68	0,46	2,35	2,78	5,76	1,00	1,44	1,88	3,74	0,66	2,60



Segue a síntese do 'Índice de Proporção entre o Número das Vagas Abertas e o Número das Procuras de Emprego ' em várias áreas em julho de 2013, nas cidades com maior concentração dos nikkeis:
Ota de Gunma; Matsumoto de Nagano; Ogaki e Mino-Kamo de Gifu; Hamamatsu de Shizuoka; Toyohashi, Toyota e Kariya de Aichi e Yokkaichi de Mie.

Referência: Número efetivo de vagas por candidato estrangeiro nas comunidades nikkeis (07/2014)

		Administrativo	Especializado e técnico	Auxiliar administrativo	Vendas	Serviços	Segurança	Agricultura, silvi-cultura,	Produção	Operar veícu e máquinas	Construção e mineração	Transp. limpeza,	Cuidado aos idosos
01/07/2014	Candidato estrang	0	245	83	45	128	4	4	1.747	83	20	818	46
	Empregado estran	0	5	3	0	8	0	0	74	4	5	13	3

O Quadro 8 mostra dados sobre os candidatos por vaga, cujos números foram somados com os dados concedidos pelo Hello Work de uma região onde moram muitos nikkeis. Analisando-o, podemos observar que, dependendo do ramo de trabalho, há uma grande diferença entre oferta e procura. Entre os nikkeis, principalmente o ramo de operador de máquinas de transporte e trabalhos relacionados ao setor automotivo são muito populares.

Porém, há uma grande oferta de vagas, mas há uma grande procura também. Outro ramo popular é o administrativo, onde há poucas vagas para um número muito maior de procura. Portanto, um emprego neste ramo é difícil.

1.11 | Situação dos candidatos ao trabalho nikkei

A procura de emprego pelos nikkeis está numa situação difícil, cujas principais razões são apresentados pelo Quadro 9.

Dentre elas, o idioma, ou seja, o problema com a língua japonesa é muito grande. Para a contratação de trabalhadores há os formatos de alocação e contratação por trabalho. Neste sentido, diante do baixo nível de proficiência na língua japonesa, principalmente no que se refere à leitura e escrita, ao competir com os concorrentes japoneses, acabam perdendo essas vagas.

Para melhorar esta situação, nós, do Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar Social, queremos, como mostrado no Quadro 10, dar prosseguimento à implantação de providências para a procura de emprego dos nikkeis. Não somente dando apoio neste item, como o auxílio de um intérprete. Também mi-

QUADRO 9 – Situação dos candidatos nikkeis ao trabalho

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

Em relação aos trabalhos terceirizados ou via empreiteira

Os trabalhos terceirizados ou via empreiteira são mais vulneráveis da influência da situação econômica ou da situação geral dos empregos. Mesmo que consigam vaga, muitos trabalhadores acabam perdendo emprego por conta disso.
A porcentagem dos trabalhadores que deixaram ou perderam empregos no período de um ano (porcentagem de quem deixa/perde emprego em relação aos que continuam) = 34,9% (mais de um terço do total)
(número total dos trabalhadores estrangeiros que deixaram/perderam emprego entre nov./2011 até out./2012 dividido por número total dos trabalhadores estrangeiros no fim de out./2011)
REFERÊNCIA: porcentagem dos trabalhadores estrangeiros da qualificação de permanência 'nas áreas técnicas e tecnológicas' (qualificação que tem limitações em relação ao tipo de emprego) que deixam/perdem empregos = 16,6% (um de cada seis trabalhadores).

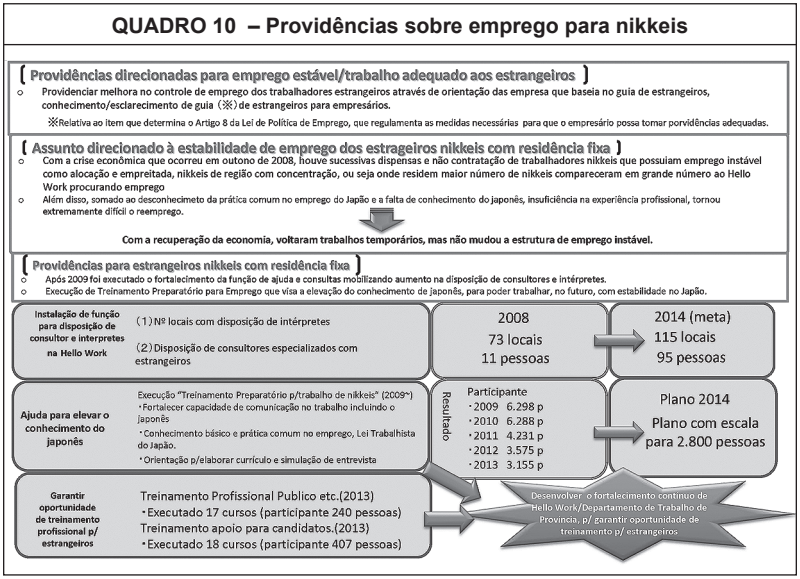
Falta de conhecimento da língua japonesa (especialmente "ler" e "escrever")

A situação de emprego (para trabalhadores estrangeiros) continua severa, **as empresas tendem a exigir cada vez maior nível do idioma japonês**. Os trabalhadores estrangeiros precisam saber da língua japonesa para conseguir se comunicar no local de trabalho, compreender o manual/instrução e poder fazer registros nos diários, etc.

Concorrência com os candidatos japoneses ao emprego

Ao desejar um salário do nível equivalente ao dos japoneses, trabalhadores estrangeiros precisam de uma capacidade superior ao dos japoneses, tanto no idioma japonês quanto nas habilidades profissionais.

QUADRO 10 – Providências sobre emprego para nikkeis



nistraremos cursos para que consigam um emprego em setores diversificados, como apresentamos no Quadro 10.

Queremos lhes dar a oportunidade de terem chance de frequentar um curso profissionalizante para, assim, dar um passo a mais, além de somente aprender o japonês. Esperamos que com isso consigam um emprego mais estável.

1.12 | Providências sobre emprego para nikkeis

Atualmente, nosso país apresenta melhoras na situação de empregos, porém, a falta de proficiência da língua japonesa faz que, mesmo que venham a solicitar auxílio para procurar um emprego, sua concretização não é fácil, o que acarreta uma contínua situação de incerteza no trabalho.

Para isso, esperamos que, com a melhoria do nível de

japonês e através do curso profissionalizante, consigamos melhorar a performance do trabalhador.

Falarei no simpósio sobre estes pontos mais uma vez de forma detalhada. Espero que a minha fala de hoje possa ser referência para debates mais profundos, e que disso saiam resultados importantes. Espero que os colaboradores de cada região levem consigo essa discussão e que possam dar assistência aos nikkeis de várias regiões do Brasil.

Por último, quero parabenizar o CIATE que, no ano passado,completou 20 anos, e ao seu presidente, Dr. Ninomiya, que recentemente foi homenageado com o título de Cidadão Paulistano. Quero também agradecer a todos que, de várias formas, colaboram com as atividades do CIATE. Desejo sucesso a todos. Muito obrigada.

I Saudação

Masato Ninomiya
Presidente do CIATE

Bom-dia a todos.

Quero anunciar o início de mais um Simpósio Internacional do CIATE, cujo tema é Trabalhar no Japão. Trabalhar no Brasil. Oportunidades de repensar sobre Trabalho no Japão.

Contamos com a presença da sra. Natsuko Horii, diretora da Divisão de Política de Empregos dos Estrangeiros do Ministério da Saúde e Bem-Estar Social, e do sr. Masayoshi Morimoto, diretor-presidente da Associação Kaigai Nikkeijin Kyokai e ex-presidente da Sony do Brasil, em nome de quem eu gostaria de homenagear todas as autoridades presentes.

Gostaria ainda de agradecer a presença de todos os palestrantes, a brasileira Cristina Sayuri Shiroma, Marcelo Cunita e a sra. Yumi Yajima, voluntária da Jica, que estarão falando na parte da manhã. À tarde, entre outros, a sra. Natsuko Horii que falará sobre "A Situação recente de emprego e as medidas acerca dos trabalhadores nikkeis".

Sem mais delongas, vamos dar início ao Simpósio.

II

Meus 21 anos, nascida e criada no Japão

Cristina Sayuri Shiroma Hokama
estagiária da Associação Nipo-Brasileira de Intercâmbio

Bom-dia.

Muito prazer. Meu nome é Cristina Sayuri Shiroma Hokama. Sou nikei da terceira geração, mas cresci como japonesa, e ainda estou aprendendo o português, por isso vou falar em japonês.

Quero lhes contar um pouco sobre a minha vida – *jibunshi*, que significa "o ato de escrever sua história".

Pretendo destacar o que quero fazer na minha vida a partir do relato da minha história. Desde já agradeço a atenção de todos.

Família

Minha família mora na cidade Hiratsuka, província de Kanagawa, a sexta cidade mais habitada por brasileiros.

Meu pai se chama Eduardo Hokama, trabalha numa fábrica automotiva; minha mãe, Yoko Shiroma, trabalha na Prefeitura, faz tradução e auxilia os estrangeiros no Japão, e minha irmã, Marcia Emi Shiroma, cursa o 6o ano do Ensino Fundamental.

No Japão, utilizamos o sobrenome da minha mãe.

Tiramos esta foto quando fomos viajar para Okinawa. Pena meu pai estar de olhos fechados, mas, ainda assim, esta foto é perfeita para representar minha família.

Meus pais são da segunda geração de descendentes de japoneses, e cresceram no Brasil.

Na casa da minha mãe havia uma regra: falava-se japonês em casa, mas português fora. Já meu pai cresceu como brasileiro, e não teve oportunidade de aprender japonês.

Acho um milagre esses dois, que cresceram em situações diferentes, se encontrar e se casar no Brasil.

Meus pais se tornaram decasséguis
1989 – Ida da minha mãe para o Japão
1990 – Meu pai segue seus passos
1991 – Ano do casamento
1992 – Ano do meu nascimento
Desde então, já completamos 25 anos de residência no Japão

Ida da minha mãe para o Japão

Na época, ela estava procurando emprego, mas o Brasil passava por uma crise econômica. Certo dia, encontrou no jornal um anúncio de recrutamento para a Província de Aichi, e, então, decidiu ir trabalhar no Japão, pensando em comprar uma casa no Brasil.

Como foi num grupo de decasségui, criou-se um ambiente bom, e minha mãe até conseguiu estudar japonês. Mas sofreu também, porque. apesar da cara de japonesa, não falava japonês. Então, estudou bastante e conseguiu emprego. Lá, trabalhou na empresa de montagem de câmeras de vídeo.

Meu pai segue seus passos

Depois de um ano que minha mãe estava no Japão, meu pai partiu também.

Eles passaram a morar juntos. Meu pai não precisou aprender japonês, porque na montadora de automóveis havia muitos estrangeiros.

Quando ouvi meu pai contando essa historia, notei a diferença entre a pessoa que tem objetivo e a que não tem.Também posso dizer isto sobre mim.

A infância no Japão

Meus pais se casaram em 1991, aqui no Brasil. Um ano depois eu nasci.

Eles sempre me disseram que, quando criança, sempre fui muito alegre, e vivia cantando.

Quando tinha 3 anos, vim ao Brasil pela primeira vez.

Segundo minha mãe, eu falava português, e, enquanto aprendia, que pena, esqueci do japonês.

Lembro-me desta foto. Estávamos tomando água de coco. Outro dia, tomei água de coco, e senti saudade dessa época.

Nesta foto eu tinha 7 anos.

Nessa época, brincava bastante com meus primos. Mesmo sem entender uma palavra, nos divertíamos bastante. Quando voltei ao Japão, fiquei triste.

Depois disso, não tive mais oportunidade de voltar ao Brasil.

Este ano, quando cheguei, fui logo visitar meus primos, que não via há muito tempo. Senti que o tempo passou muito rápido.

Lembro-me de ter achado esta foto estranha, porque meu nome era mais comprido que o dos outros, e os alunos faziam gozação com meu nome, mas eu me esforçava para ignorar. O professor anotava a forma de leitura de *kanji* nos materiais da escola, e pra mim esta atenção era muito importante.

Quando passei para o 3º ano, pedi que fosse omitido o nome Cristina, porém, escreveram Sayuri em *katakana*, por eu ser estrangeira. Depois, corrigiram, escrevendo em *kanji*. Mas são essas pequenas coisas que podem acabar se configurando *bullying*, ou *ijime*. Acredito que as pessoas devem saber disso.

Depois do 3º ano, aprendi muito *kanji*, e até ensinei minha mãe.

Esta foto é da minha formatura. No diploma pedi para que colocassem meu nome completo.

Enquanto estudava, tentei aprender piano, natação, fiz cursinho pré-vestibular etc.. Mas, na época, havia muitos amigos, filhos de decasségui, que desistiram do pré-vestibular porque não iam permanecer muito mais tempo no Japão, pois seus pais já se programavam para voltar à sua terra de origem.

Depois que me formei, meus pais estavam pensando em voltar para o Brasil. Eu não queria de jeito algum, e minha irmã tinha acabado de nascer, então, eles desistiram.

Cheguei a participar de aulas de português, uma vez por semana, no Departamento de Intercâmbio Internacional, mas desisti logo, pois não conseguia me motivar. E este foi um dos motivos por que minha mãe desistiu de me ensinar português. Foi então que não me envolvi mais com o Brasil.

Nesta foto, minha mãe estava fazendo a decoração para o Tanabata-Matsuri (Festa das Estrelas), de Hiratsuka, no Departamento de Intercâmbio Internacional da Prefeitura, junto com outros estrangeiros.

Estas fotos são da Tanabata-Matsuri. Antigamente, havia muitos participantes para ajudar nos preparativos, mas agora já não tem mais tanta gente interessada. Espero que essa Copa consiga aproximar a cultura japonesa da brasileira.

Quando entrei na escola secundária, o professor perguntou para minha mãe se eu falava japonês. Fiquei muito chateada com aquilo, apesar de tudo ter se resolvido.

Na escola secundária, vivi como japonesa mesmo. Se não falasse como nikkey, ninguém saberia, e assim não sofreria *bullying*.

Aquela foi uma

época de grande mudança em meus sentimentos.

Quando minha mãe me perguntava sobre a leitura de determinado *kanji*, eu ficava nervosa, porque não sabia como responder.

Como meu pai trabalhava à noite, não tinha muito contato com ele, e só conversava com ele quando queria alguma coisa.

Sempre achei que ninguém entendia minhas preocupações, então, tinha de decidir tudo sozinha.

Além disso, como sabia japonês mais que meus pais, na hora de discutir, falava muito forte, e, esporadicamente, minha mãe chorava.

Nessa época, gostava de pensar sobre o país. Onde era o meu lugar?

Como não gostava de estudar, minhas notas não eram muito boas. Assim, resolvi mudar para um colégio de nível mais baixo. Quando a conversa era sobre o futuro, sempre brigava com a minha mãe. E é assim até hoje.

Eu gostava de assistir animê e ler mangá, buscando fugir do mundo real. Dentro deles consegui encontrar bastante sonho e esperança, o que fez nascer em mim a vontade de ser dubladora. E ainda tenho esse sonho.

Uma nova etapa

No primeiro ano do Ensino Médio, já tinha decidido para qual faculdade iria. Então, o colégio foi apenas um meio, pra mim bastante desinteressante, para entrar na faculdade.

Nessa época, passava bastante tempo com os amigos ou fazendo trabalhos temporários para não voltar para casa, porque discutia muito com a minha mãe.

Na adolescência, eu sofria por coisas simples, do tipo que acontece no dia a dia.

Certo dia, quando esperava para ser atendida em um hospital, fui chamada pelo meu nome completo. Não estava acostumada com aquilo, e fiquei muito chateada. Noutra ocasião, estávamos num restaurante, e, depois de fazer o pedido, enquanto esperávamos, ficamos conversando, e cada garçom que passava olhava de um jeito estranho, tudo por causa do sotaque dos meus pais. Aquilo me deixou constrangida, e muito chateada.

Uma nova perspectiva

Foi então que entrei num grupo de teatro. Avisei os meus pais e, depois de me decidir realmente, eles pagaram a mensalidade. Ensaiei com todo o empenho, e me lembro de que fiquei muito contente quando pisei no palco pela primeira vez.

Esta foto é da festa preparada pelo Departamento de Intercâmbio Internacional, quando cada um levou um prato e ficamos horas conversando.

Vou fazer um aparte aqui. Primeiro, quero falar dos meus hábitos alimentares, e, depois, dos meus costumes.

Na minha casa, com frequência minha mãe fazia pastel, quibe, coxinha e feijão, e também usamos garfo para comer *curry*, e muito raramente o *hashi*. Um dia, quando alguém comentou isso, percebi que os costumes estão relacionados às minhas expressões corporais.

Então, passei a comparar minha situação com a de outros decasséguis, e fui percebendo como minha educação foi diferente.

Na época do curso de teatro, era tudo muito corrido. Voltava para casa só para dormir, mas também me diverti bastante, participando dos eventos da escola. Nas conversas com amigos, um dia disse que meu nome era Cristina, e todo mundo perguntou se era mestiça ou brasileira, mas nem eu mesma sabia como explicar.

Uma vez, eu estava chorando no banheiro; minha mãe tinha me ensinado isso. Naquele momento, percebi que ela nunca tinha me entendido, e passei a não voltar muito para casa. Mas também não voltava por causa dos meus amigos, eles entendiam mais meu sentimento do que a minha família.

Depois que me formei, trabalhei como atriz. Voltava para a casa dos meus pais uma vez por mês. Essa distância foi melhor para mim.

Certa vez, contei sobre meu nome para o produtor teatral. Ele me disse:

– Por que você não usa esse nome lindo?"

Fiquei assustada com aquela resposta, porque, antigamente, as pessoas brincavam com o meu nome.

Esta pergunta fez nascer em mim a vontade de conhecer o Brasil e descobrir por que tenho "nome do meio", composto. Fiz disso uma oportunidade para conhecer o Brasil.

Para começar, participei de um grupo que tinha apenas estrangeiros. Nessa época, assisti a um documentário chamado *Kodoku na Tsubame Tati* (Andorinha isolada), que mostrava a história dos filhos de decasséguis que vivem no Japão.

Estava na mesma situação que eles. Mas tinha conseguido me formar na escola e fiz cursos como japonesa. Porém, essa vida também foi obtida pelos muitos esforços dos meus pais.

Percebi isso aos 20 anos de idade. Demorei, mas finalmente percebi.

Depois, entrei na Associação Nipo-Brasileira de Intercâmbio por indicação da minha mãe, e tive a oportunidade de poder fazer intercâmbio no Brasil por um ano. Não quis perder essa chance, e decidi visitar o país.

Durante seis meses, até partir para o Brasil, fiquei pensando e planejando o que fazer para alcançar meu objetivo para 2014, que era "ter consciência da origem nikkei".

Primeiro, visitei meus parentes de Okinawa para saber sobre a imigração e a vida no Brasil. Valeu a pena ouvir a opinião deles.

O ano de 2013 foi agradável, participei do evento Asakusa Samba Carnaval, dan-

cei com muitas pessoas e tive contato com a cultura brasileira.

Agora, estou no Brasil há seis meses, mas sinto saudade de quando vim pela primeira vez.

Estou passando bons tempos, graças ao apoio dos meus parentes e amigos.

Sinto-me muito confortável quando estou no Brasil.

Se eu tivesse crescido aqui, como seria? Não consigo deixar de pensar nisso. Mas foi ótimo ter crescido no Japão.

Meus pais são nikkeis, e cresci como japonesa. Minha vida foi um pouco diferente da dos outros, mas agradeço ter nascido como filha dos meus pais.

A vida no Brasil

Agora, orgulho-me do meu nome, Cristina Sayuri.

Fiquei muito tempo chateada com meus pais, mas, a partir de agora, quero aprender português e falar com eles nesta língua, e me dedicar a eles.

Desde que cheguei aqui, encontrei várias pessoas e ganhei dicas para alcançar meu objetivo já traçado. Agora, tenho esta resposta dentro de mim.

Sou a terceira geração japonesa, e cresci no Japão, e tenho sentido e pensado igual aos japoneses. E bem por isso, vou abandonar a ideia fixa de ser nikkei e viver do jeito que quero.

No começo, ninguém acreditou que eu fosse da terceira geração de descendentes japoneses, porque era difícil encontrar uma pessoa na mesma condição de vida que tenho. Mas, quando conto minha história, as pessoas ficam curiosas, porque eu não era conhecida antes.

Então, gostaria que as pessoas soubessem sobre ser nipo-brasileiro.

Para isso, vou ser dubladora. Através desta atividade, quero ajudar a comunicação entre o Brasil e Japão.

Para isso, vou viver no Brasil com todo o meu empenho!

Muito obrigada pela atenção de todos.

III A Escola Brasileira no contexto japonês

Prof. Marcelo Cunita

Professor do Ensino Fundamental em Fernandópolis (SP)

Bom-dia, *Ohayougozaimasu*!

Em primeiro lugar, quero agradecer o convite que me foi feito inicialmente por uma ex-aluna do Japão, Bianca Matsusaki, e também a paciência e ajuda da Helena, Andrezza, Roger e Marcos, que me auxiliaram bastante durante minha estada aqui em São Paulo. Hoje, gostaria muito de falar em japonês, mas, como meu japonês, mesmo após cinco anos no Japão, não evoluiu o suficiente para me permitir expressar o que penso, vou falar em português. Peço desculpas aos japoneses, mas ainda *chottomuridayone*.

Estou um pouco nervoso, por isso tenho o texto pronto nas mãos. Peço-lhes permissão para lê-lo, se não, começo a gaguejar e não sai nada.

Primeiro, quero deixar bem claro que os anos em que estive no Japão estão marcados em minha memória como de muita felicidade. Escrever sobre esses cinco anos faz me lembrar com saudade e nostalgia dos momentos que compartilhei com muita gente guerreira, batalhadora, amiga e acolhedora. É difícil falar sobre isto.

O ato de rememorar sempre é uma reconstrução do passado, e toda reconstrução é feita com dados do presente. Se este presente é prazeroso e confortável, o passado é reconstruído com os mais belos sentimentos. Mas, se o presente é desgostoso e amargo, lembra-se do passado com dor, nostalgia, como se a felicidade estivesse ali, mas invisível aos nossos olhos. E é quando ouvimos: "Eu era feliz e não sabia".

Sinto-me privilegiado e grato por ter passado por tal experiência realmente engrandecedora. Não fosse por isso, um nikkei de origem humilde como eu nunca teria tido a chance de conhecer e viver em um país tão bonito e com uma cultura tão rica quanto o Japão.

Acredito que todo nikkei já parou para pensar se realmente vale a pena emigrar para o Japão. Em algum momento da vida, paramos para colocar na balança as perspectivas para o futuro no Brasil ou deixar tudo de lado e embarcar rumo ao outro extremo do mundo. Esta dúvida me preencheu quando terminei a graduação. Sou formado em História pela Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), tida por vários pesquisadores como uma das melhores no Brasil. Ainda no último semestre de aulas fui aprovado nos exames de seleção para o Mestrado, tanto na Unicamp quanto na Universidade de São Paulo (USP), outra faculdade de referência. Abandonei tudo. E, sem peso na consciência,

embarquei para a terra dos meus ancestrais.

O que levaria alguém em plena consciência abandonar uma carreira que se mostrava promissora para emigrar a um país desconhecido, sem família nem dinheiro? Não consigo responder a esta questão de forma simplificada, mas tentarei esclarecer alguns pontos.

Esta dúvida, ou, melhor, inquietação (embarcar ou não para o Japão), creio ser oriunda do caráter duplo da identidade nikkei. Na terra onde nascemos, o Brasil, somos vistos como japoneses; somos estrangeiros em nossa própria terra. O historiador Sérgio Buarque de Holanda dizia que éramos desterrados em nossa própria terra.

Mesmo após o Centenário da Imigração, celebrado em 2008, vemos que o processo de integração (assimilação, ou aculturação, como preferem alguns) ainda não aconteceu plenamente, principalmente para aqueles cujos traços orientais estão estampados no rosto. Diferente de outros grupos de imigrantes, como italianos, portugueses ou espanhóis, que são vistos como legítimos representantes da cultura brasileira, os nikkeis não tiveram a mesma sorte. Muitos *isseis* (a primeira geração, os imigrantes pioneiros), e até mesmo os *yonseis* (bisnetos dos pioneiros, a quarta geração), não são vistos como brasileiros, apesar de bastante inseridos no contexto social, inclusive ocupando posições de destaque em nossa sociedade. Num olhar um pouco mais amplo, vemos que este mesmo problema aconteceu, de forma muito mais acentuada, com os afro-brasileiros. Numa sociedade que vivenciou a escravidão por mais de 300 anos, subjugou e discriminou a maioria da população por motivações racistas, a diferença é vista com preconceito. Não quero entrar no mérito

da discussão sobre racismo, não é o meu objetivo.

Mas, qual nikkei aqui presente não escutou, ainda na escola ou no trabalho, piadas depreciativas e ridicularizantes? O preconceito contra nipo-descendentes chegou ao seu auge durante o período da Segunda Guerra Mundial, quando o governo do Brasil declarou guerra aos países do eixo Roma–Berlim–Tóquio, e os nikkeis passaram a ser vistos como inimigos da pátria. Falava-se inclusive em "perigo amarelo". É claro que muita coisa melhorou de lá para cá, depois de muito suor e lágrimas, de muito trabalho. O sofrimento dos nossos ancestrais fez que a gente pudesse ter uma bos vida hoje, e isto não deve ser esquecido.

A primeira resposta que encontro para responder à pergunta "Por que embarcar para o Japão?" é o desejo de conhecer a terra que nos identifica, que nos diz, de algum modo, quem somos – uma vontade latente que todo nikkei, acredito, já teve, de conhecer a terra dos nossos antepassados.

Estudiosos, como Arlinda Rocha Nogueira, Ruth Cardoso, Hiroshi Saito e José Yamashiro, afirmam, com razão, que a comunidade japonesa prosperou economicamente e ascendeu socialmente. No Estado de São Paulo, 3% da população têm ascendência nipônica, e constituem 14% dos alunos da USP e 6% dos professores. No entanto, certamente não foram todos que tiveram a oportunidade de ascender socialmente, muitos trabalham no campo e têm uma vida bastante modesta. O Brasil é, sim, uma terra de oportunidades, mas também injusta com muitos. Algumas dessas pessoas, como eu, viram no Japão uma oportunidade de ter uma vida mais justa. Como disse, sou professor formado em História, um curso pouco procurado pelos nipo-descendentes, por oferecer poucas chances de o profissio-

nal crescer socioeconomicamente. Aqui, a carreira de professor, diferente do Japão, não tem status social nem é bem remunerada. Quando ingressei no Mestrado, no final de 2006, nem computador eu possuía, e consegui me formar graças a várias bolsas de estudo que conquistei ao longo da graduação, também estudei inglês com bolsas de estudo; livros, somente os que emprestava da biblioteca. Ser professor nikkei é também ter de enfrentar os olhares desdenhosos de familiares, amigos e conhecidos que reprovam o caminho que tracei. "Poderia ter escolhido qualquer profissão, foi logo ser professor", é o que pensam e dizem.

Tive que escolher meu caminho. Continuar com o Mestrado, e enfrentar todas as dificuldades, inclusive problemas de ordem pessoal, ou realizar um antigo sonho, conhecer a terra da minha mãe. Escolhi o Japão. Meus irmãos me apoiaram, e me ajudaram a enfrentar a desaprovação do meu pai, que não queria que me ausentasse por tanto tempo. Minha mãe concordou prontamente. Busquei informações com conhecidos que já haviam retornado do Japão, e recebi a indicação de um senhor que agenciava trabalhadores para a cidade de Minokamo, em Gifu, para a fábrica de celulares da Sony. O salário era modesto, 1100 ienes/hora, mas, segundo as palavras deste senhor, seria um ótimo lugar para começar, pois havia muitos jovens, todos recém-chegados do Brasil. Minha dívida inicial era alta, 400 mil ienes, mas poderia dividi-la em seis parcelas mensais, que seriam debitadas a partir do meu segundo salário. Até a quitação total da dívida, foi-me recomendado não procurar outro emprego.

Nosso alojamento era muito bom e bonito, apartamentos novos para três pessoas, mas ficava num lugar totalmente afastado da fábrica e do centro da cidade. Para vocês terem uma ideia,

a loja de conveniência mais próxima ficava cerca de uma hora de caminhada. "Jovens brasileiros não respeitam a lei do silêncio", foi a justificativa que nossos superiores nos deram para nos colocar tão longe de tudo. No Brasil somos japoneses, no Japão somos brasileiros, e tratados como tal.

Semanalmente comprávamos um periódico destinado ao público brasileiro chamado *International Press*, e, às vezes, o jornal *Tudo Bem*. Nosso interesse eram os anúncios de emprego que fossem mais bem remunerados e com apartamentos mais bem localizados. Num desses jornais, vi o anúncio de uma escola brasileira que necessitava de professor de História, Português e Matemática. Era a Hiro Gakuen, escola brasileira do professor Kawase, de Ogaki. Conversei com o diretor da escola, o professor Sony Hayashi, pelo telefone, e agendamos uma entrevista. Não tinha roupa para uma entrevista formal de emprego no Japão, e muito menos dinheiro para comprá-la. Vestindo calça jeans, tênis velho e camiseta branca, fui para o corredor da morte, não tinha chance alguma, pensei. Não esperava sucesso. O diretor da escola prontamente viu em mim um jovem com vontade de trabalhar (palavras dele) e se dedicar à escola que ele ajudara a fundar, que já já completou 16 anos de atividade. Para ser contratado, teria de conversar com meus superiores (*tantousha*) e acertar a minha situação. Era regra da empreiteira que, aqueles que se desligassem, pedissem demissão, teriam que quitar a dívida de uma só vez, ou dividi-la em apenas duas parcelas (200 mil ienes cada), algo impossível para mim.

O diretor da escola, tentando me ajudar, conversou com meu *tantousha,* afirmando que se comprometeria a pagar caso eu fosse desonesto e não cumprisse minha parte do contrato.

Acredito que, no Japão, há uma rede de solidariedade, aqueles que já foram, já imigraram, ajudam os recém-chegados. Todos conhecem as dificuldades do começo. Então, abriram-me uma exceção, minha dívida seria parcelada em três vezes. Felizmente, em dezembro daquele mesmo ano, já havia conseguido quitá-la e, assim, poderia exercer minha profissão com muito mais calma. Estava de emprego novo e sem nenhuma dívida, e ainda uns 10 quilos mais magro (a gente só come salada enquanto está devendo!), tudo de bom!

O recrutamento de professores no Japão é feito principalmente entre os trabalhadores das fábricas. Felizmente, os bons professores que já estavam na Hiro Gakuen, as professoras Marcia Barbosa Hirayama, Ai Marui (uma japonesa que se formou na USP, mas se sente uma brasileira), Andréia, Katia, os professores Sony Hayashi, Matheus Nakashima, Alex, e muitos outros, serviam como uma espécie de ímã, atraindo outros bons profissionais. Nossa escola não era perfeita, mas certamente havia ali professores batalhadores, que realmente desejavam que a educação fosse o caminho que nossos jovens trilhariam rumo a um mundo mais tranquilo no futuro. Nossa maior batalha era fazê-los acreditar na educação, mostrando-lhes que além do emprego numa fábrica existia a possibilidade de cursar uma faculdade, no Brasil ou no Japão, e ser reconhecido pela profissão que escolhessem. A fábrica existe, e era uma possibilidade concreta, mas queríamos que pensassem que era também possível vislumbrar alternativas, que o caminho não poderia ser somente aquele. Hoje, vemos vários de nossos alunos cursando ótimas universidades no Brasil, tornando-se ótimos profissionais, mas também pessoas de boa índole.

Por que matricular nossos filhos numa escola brasileira, se a terra onde moramos é o Japão? Para esta pergunta, encontro duas respostas. A primeira é o *bulliyng*. Muitos dos nossos alunos frequentaram a escola japonesa, mas não se adaptaram, justificando pelos poucos amigos que conseguiram fazer e muito *ijime*. Os professores fechavam os olhos, há quem diga que alguns até contribuíam para esses maus-tratos, tratando alunos brasileiros com discriminação. Não estou fazendo uma acusação, mesmo porque não tenho condições de provar o que estou falando, apenas reproduzindo aqui as falas das nossas crianças. Eu realmente tinha pena, chegavam à escola com olhares cabisbaixos, mostrando medo, não tinham confiança no professor. Não sorriam durante os intervalos, nem perguntavam quando tinham dúvidas sobre o conteúdo da aula. Não posso dizer que aquelas crianças eram felizes.

Mas, depois de poucos dias na nossa escola, era visível a diferença. Tínhamos uma estratégia para poder integrar aquela criança ao grupo. Toda classe sempre tem um aluno que é mais paciente e acolhedor que os demais. Então, pedíamos a esse(a) aluno(a) que apresentasse a escola e outros amigos aos recém-chegados. É claro que houve dificuldades, vários problemas, mas nós, os professores, éramos incansáveis e não desistíamos até que conseguir formar um grupo unido e coeso. É claro que houve casos de *bullying* na nossa escola, mas entendíamos que, tanto o agressor quanto a vítima precisavam de ajuda, eram crianças, os adultos éramos nós, tínhamos de fazer algo por eles.

A segunda resposta sobre o porquê de se matricular na escola brasileira é o almejado retorno ao Brasil. Se os pais desejavam construir sua vida no Japão e retornar ao Brasil so-

mente no período de férias, nós, professores, recomendávamos que a matrícula fosse feita em escolas japonesas, mas que houvesse um professor que falasse português para auxiliar o jovem em sua adaptação. Caso contrário, seria melhor optar pela escola brasileira.

A experiência nos mostrou que jovens que ainda não compreendem bem a estrutura da língua portuguesa e precocemente são imersos num contexto onde só fala japonês, não se desenvolvem bem nem em um idioma nem em outro. Em nossas escolas vimos muitos casos de alunos que fizeram o *shougakko* (Ensino Fundamental) e não conseguiram desenvolver o português, mesmo depois de vários anos em nossa escola. Muitos chegam ao absurdo de não querer mais utilizar o português nem para conversar com os pais. Fui professor de História, mas na Hiro Gakuen, mas também lecionei Literatura, Sociologia, Filosofia e Redação, porque falta profissional qualificado entre os funcionários de fábricas, e eu conhecia de perto as dificuldades enfrentadas no aprendizado da língua pelos alunos.

Uma terceira resposta também é digna de nota. São poucas as escolas brasileiras no Japão que têm qualidade. A Hiro Gakuen era uma exceção, uma ilha num mar desfavorável. Nas outras escolas, apesar das mensalidades altas, a carga horária é incompleta, não lecionavam todas as disciplinas que são exigidas na legislação escolar brasileira, não havia professores suficiente, o espaço era inadequado e limitado. Os mantenedores (donos de escola) acreditam que a escola seja uma empresa cujo objetivo é gerar lucros, e não fornecer as bases para o desenvolvimento intelectual e humano dos alunos. Enxergam a escola como um meio para se autopromover, não se preocupam se os alunos estão realmente

aprendendo. Apesar de serem instituições de ensino particulares, portanto, uma propriedade privada, acredito que a função dessas escolas brasileiras no Japão seja pública, uma vez que beneficia a todos da comunidade, brasileiros ou japoneses. Todos sairiam ganhando se todas as escolas brasileiras tivessem um mínimo de qualidade.

Em nossa escola, para integrar o jovem brasileiro na comunidade japonesa, tínhamos três professores de japonês, diferenciávamos o nível de japonês em três turmas diferentes; aulas de *taiko*; viagens de intercâmbio com escolas japonesas e muitos jovens japoneses iam visitar nossa escola.

Certa vez, li um artigo de revista, a *Alternativa* se me lembro bem, que dizia que, dos 300 jovens internados numa instituição para jovens infratores, a Febem japonesa, mais de 80% tinham origem brasileira. Este não é um dado preocupante que necessitaria de uma análise mais minuciosa? Os professores da nossa escola acreditavam que, se nosso trabalho fosse bem-feito e o aluno se sentisse contemplado com uma educação de qualidade, não ajudaríamos a aumentar ainda mais essa estatística. Pelo contrário, este aluno poderia servir de exemplo para outros jovens, mostrando que o estudo realmente abre portas para um futuro melhor.

A maior diferença entre os alunos que tive na Hiro Gakuen e meus alunos aqui no Brasil é o carinho e o respeito. Como eram amáveis aquelas crianças! Não que meus atuais alunos sejam mal-educados, não é isso.

O jovem *decasségui* fica sozinho por longas horas dentro de casa. Amigos moram longe, talvez até em outra cidade, e a escola é um dos poucos lugares onde podem se encontrar. Muitos pais

fazem longas jornadas de trabalho e passavam pouco tempo com os filhos. Este é um problema mundial, não é? Mas esse jovem tinha o professor como referência. E se a gente não tinha meios para ajudar, e olha que fazíamos de tudo, tudo mesmo!, ao menos éramos bons ouvintes das angústias, típicas da adolescência. Acredito que minha responsabilidade transcendia minha profissão. Não bastava ser um professor, tinha de ser um amigo, um irmão mais velho, que deveria ensinar, sobretudo, valores à geração seguinte. Nenhum ensinamento é mais forte que o exemplo, demonstrar com ações aquilo que se disse durante a aula é algo que o jovem leva para a vida toda. Disto tenho certeza.

Ijoudesu. Arigatougozaimasu.

IV

Auxiliar para poder viver conforme o estilo de vida de cada um – Panorama geral sobre a situação dos serviços de assistência e de cuidados de longa duração no Japão

Yumi Yajima

Cuidadora Qualificada, voluntária sênior da JICA para a comunidade nikkei

Senhoras e senhores, bom-dia. Imagino que estejam cansados. Como minha apresentação será longa, antes de iniciá-la, gostaria de convidá-los para um breve alongamento. Por favor, todos em pé, virem a cabeça para a frente e depois para trás. Agora, girem a cabeça para um lado, e depois para o outro. Balancem os pulsos e batam palmas uma vez. Agora, estendam os braços com os dedos entrelaçados para a frente e façam alongamento. Alonguem os músculos dorsais e se inclinem para a direita. Tomem cuidado para não baterem nas pessoas do seu lado.

Agora, inclinem para a esquerda. Mais uma vez para a direita, e para a esquerda. Tudo bem, muito obrigada.

Será que se sentem mais relaxados agora? Na verdade, esse alongamento foi para me relaxar, porque eu estava muito nervosa.

Eu vim ao Brasil, em julho do ano passado, para trabalhar na área de assistência e de cuidados aos idosos, por um período de dois anos, como voluntária senior da JICA para a comunidade nikkei.

No Japão, sou Cuidadora Qualificada, especialista com qualificação nacional nesta área, e trabalhei durante 13 anos no Estabelecimento de Saúde para Assistência e Cuidados de Longa Duração aos Idosos, a chamada Clínica de Saúde para Idosos. Sinto muito orgulho de poder falar, neste Simpósio Internacional, sobre serviços de assistência e de cuidados de longa duração no Japão.

Minha apresentação será um pouco longa; por isso, peço paciência a todos para que me acompanhem até o final.

1 | Situação do Processo de Envelhecimento

1.1 O que é "Sociedade em Processo de Envelhecimento"?

Certamente, já ouviram falar desta expressão. Esta é uma das denominações dadas às classificações de sociedade de acordo com seu índice de envelhecimento (porcentagem da população acima de 65 anos de idade em relação à população geral). Uma sociedade com índice de envelhecimento entre 7% a 14% é chamada "Sociedade em Processo de Envelhecimento"; já com uma

taxa entre 14% e 21%, denomina-se "Sociedade Envelhecida"; e acima de 21%, "Sociedade Superenvelhecida".

1.2 Índice de Envelhecimento

Será que vocês têm ideia em qual classificação a sociedade japonesa encontra-se hoje? O índice de envelhecimento do Japão é divulgado anualmente, no mês de setembro, por volta do Dia de Respeito aos Idosos. O último número, divulgado em setembro de 2014, foi 25,9%, ou seja, a sociedade japonesa é superenvelhecida.

Figura 1 – Índice de Envelhecimento do Japão

Índice de Envelhecimento do Japão: 25,9% (2014)

A cada 4 pessoas, 1 é idosa acima de 65 anos

1º Lugar no Ranking Mundial em 12/2013

O índice de envelhecimento no Japão em 2013 era superior a 25%, ou seja, uma em cada quatro pessoas da população japonesa era idosa, bem acima dos 65 anos. Este número é o mais alto no mundo. Em 2005, o Japão chegou ao topo do *ranking* mundial, com um índice de 20,2%, e continua neste mesmo posto por quase uma década, sendo considerado um país de maior longevidade (alías, nem sei se devemos nos orgulhar deste fato).

Agora, vocês sabem qual é índice de envelhecimento do Brasil? Apesar da impressão de que os idosos têm aumentado, em 2010 este índice foi 7,3%, colocando o Brasil no 77º lugar do *ranking* mundial. Algumas pessoas podem estar aliviadas com isso.

Figura 2 – Índice de Envelhecimento no Brasil.

Índice de Envelhecimento do Brasil: 7,3% (2013)

77º Lugar no Ranking Mundial (12/2013)

Porém, conforme a classificação referida, percebemos que a sociedade brasileira já começou seu processo de envelhecimento.

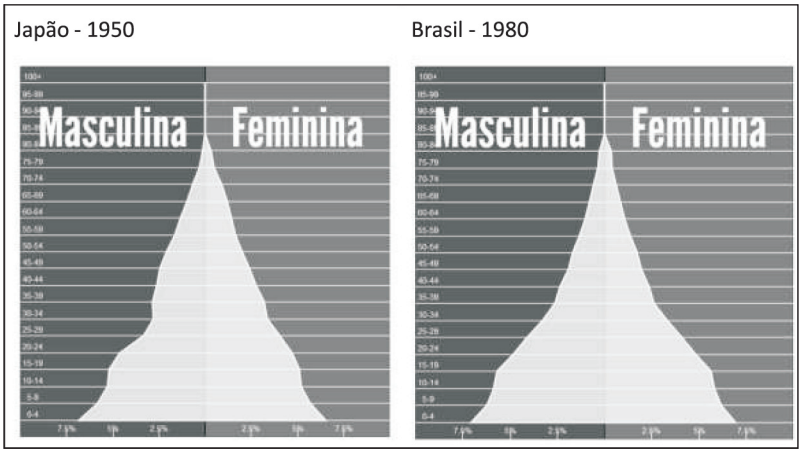
1.3 Comparação das Pirâmides Etárias

Desde a minha chegada ao Brasil no ano passado, tenho visitado alguns estabelecimentos para idosos. Minha impressão desses locais é como se estivesse vendo os asilos que conheci na minha infância no Japão, ou aqueles de 20 ou 30 anos atrás que vi nos livros didáticos.

Fiquei curiosa, e fui pesquisar sobre a sociedade japonesa de 20 ou 30 anos atrás, e o resultado me impressinou.

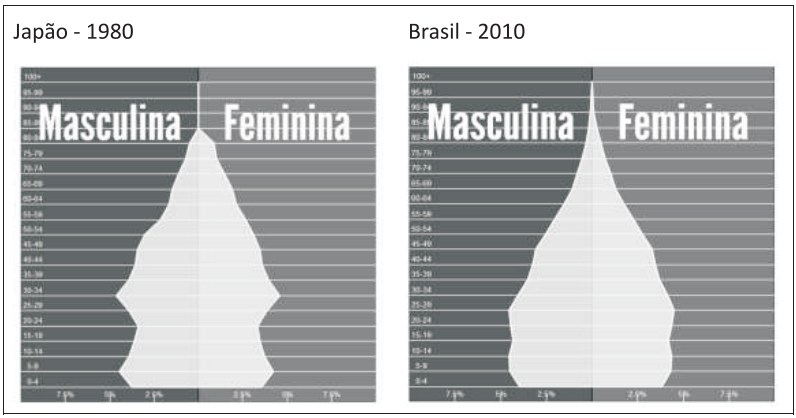
O lado esquerdo da Figura 3 é a pirâmide etária do Japão

Figura 3 – Pirâmide Etária (1)



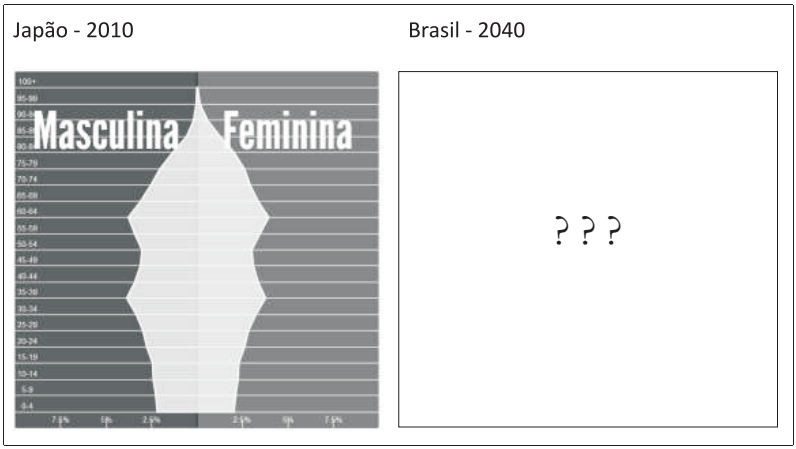
em 1950, e o lado direito, a do Brasil em 1980. Elas são parecidas, não? O Japão entrou no processo de envelhecimento em 1980. O índice de envelhecimento de 1950, 30 anos antes do início do processo, era 4,9%. Não consegui encontrar o número exato do índice brasileiro de envelhecimento de 1980. Entretanto, vendo a pirâmide da Figura 3, acredito que a porcentagem possa passar pelo menos da faixa de 3%.

Figura 4 – Pirâmide Etária (2)



Agora, daremos uma olhada nesta figura. As duas pirâmides são, respectivamente, de 30 anos depois da Figura 3, e têm formatos muito parecidos. No começo da apresentação, comentei que os asilos do Brasil se parecem com os do Japão de 30 anos atrás. Quando percebi a semelhança nos formatos das pirâmides etárias do Japão em 1980 e do Brasil de hoje em dia, deixei de estranhar o fato de os asilos brasileiros parecerem com os do japonês de décadas atrás.

Figura 5 – Pirâmide Etária (3)



Esta figura mostra a pirâmide etária japonesa de 2010, 30 anos depois da Figura 4. Como será a pirâmide brasileira de 2040? Será que o processo de envelhecimento no Brasil estará avançado como está hoje no Japão?

2 O que significa assistência e cuidados de longa duração?

Agora, falarei sobre a assistência e os cuidados de longa duração no Japão, baseando-me nos pontos comentados até agora. Espero que a sociedade brasileira se interesse pelo avanço do processo de envelhecimento, e que o sistema de bem-estar dos idosos seja reforçado em todo o Brasil, preparando-se assim para o futuro próximo.

Na figura 6 podemos ver que o termo *kaigo* não aplica ape-

Figura 6 – O que significa assistência e cuidados de longa duração?

O que significa Assistência e Cuidados de Longa Duração – *Kaigo*
Em japonês, a palavra *kaigo* (介護, EN: *nursing*, *elderlycare*) significa dar assistência, cuidar. O termo refere-se ao ato de auxiliar o cotidiano de pessoas com algum tipo de deficiência, utilizado também para referir-se ao trabalho de cuidador de idosos ou pessoas enfermas.

nas aos idosos, mas, também, para apoiar pessoas deficientes ou enfermas.

2.1 Serviços convencionais de assistência e de cuidados de longa duração

Tradicionalmente, no Japão, os serviços de assistência e de cuidados eram prestados por empregadas domésticas contratadas, pagas para cuidar das pessoas necessitadas de assistência e de cuidados de longa duração. Não posso afirmar especificamente até quantas décadas atrás isto era comum. Contudo, os serviços de assistência e de cuidados prestados hoje, no Japão, são diferentes daqueles feitos convencionalmente. As cenas apresentadas nas imagens a seguir não são mais vistas no Japão.

Figura 7 – Serviços Convencionais de Assistência e de Cuidados de Longa Duração (1).

Esta foto deve ser de um hospital, e não de um asilo. Nela, as camas estão enfileiradas com

pouco espaço entre elas. Se um paciente estender a mão, pode apertar a do paciente ao seu lado. Não têm divisórias, e duvido que os pacientes conseguissem realmente descansar.

Figura 8 – Serviços Convencionais de Assistência e de Cuidados de Longa Duração (2).

Nesta foto (o rosto da imagem foi eliminado para proteção da privacidade), a pessoa devia ser inquieta, ou se mexia demais, não aceitando os cuidados. Seus braços e pernas estão imobilizados nas barras da cama com cordas. Hoje em dia isto é inimaginável.

Com o decorrer do tempo, imobilizar o corpo ou causar danos morais sem a autorização da própria pessoa ou da família passou a ser considerado uma grave violação aos direitos humanos, denominada "imobilização do corpo"; e, caso descoberta, seu responsável responderá na forma da lei.

Atos como esses desrespeitam completamente os direitos humanos dos que necessitam de assistência e cuidados de longa duração. Contudo, naquela época, tanto os cuidadores quanto os que recebiam os cuidados não ignoravam a inconveniência dessas práticas. Mesmo que os necessitados de cuidados tivessem certeza disso, provavelmente não tinham como levantar a voz. O Japão já teve época em que este tipo de tratamento era permitido.

2.2 Três Princípios de Serviços de Assistência e de Cuidados de Longa Duração

Hoje, os trabalhadores da área de assistência e de cuidados do Japão sempre têm em mente estes três princípios.

Figura 9 – Três Princípios de Serviços de Assistência e de Cuidados de Longa Duração.

Três Princípios de Serviços de Assistência e de Cuidados de Longa Duração → Viver conforme o estilo de vida de cada um

- **Segurança, Tranquilidade, Conforto**
  - Pessoas que requerem cuidados e os cuidadores devem ter mente e corpo saudáveis.
  - Gerenciamento de riscos, prevenção e recuperação de doenças, habilidade e conhecimento autêntico.
- **Suporte à autonomia**
  - Suporte para incentivar a autonomia dos necessitados de cuidados.
  - Manter função remanescente e valorizar a capacidade potencial.
- **Respeito ao indivíduo**
  - Suporte que reflita o desejo da pessoa necessitada de cuidados.
  - Colocar-se no lugar do outro, ouvir sua opinião para pensar/agir.

O primeiro princípio, "segurança, tranquilidade e conforto", prevê que, nas horas de refeição, de banho ou de deslocamento, os cuidadores precisam estar atentos se o local não oferece perigo para as pessoas sob seus cuidados, e, ainda, decidir como apoiá-las a fim de que levem uma vida segura e, rapidamente, encontrar maneiras de evitar riscos no caso de locais perigosos. Para trabalhar nos serviços de assistência e de cuidados de longa duração, os cuidadores se esforçam para oferecer "segurança para o corpo e a mente, tranquilidade e conforto" de acordo com as técnicas adquiridas.

O segundo, "suporte à autonomia", prevê que os cuidadores devem dar suporte a fim de que as pessoas necessitadas de cuidados façam o que conseguem por conta própria; e, quando elas têm dificuldade, avaliem o que seria possível oferecer para apoiá-las na realização. Se não conseguem fazer nada, os cuidadores devem auxiliar no que for necessário.

O terceiro, "respeito ao indivíduo", envolve a questão dos direitos humanos, já referida. Isto é primordial, já que os necessitados de cuidados são *pessoas*, e não objetos, nem insetos ou animais, que não têm vontade própria; apesar de, hoje em dia, até os bichos de estimação estarem sendo cuidados como se fossem membros da família.

Tratar o requisitante de cuidados como *pessoa* é um princípio básico. Tão importante é importante colocar-se no lugar do necessitado e tentar compreender seus pensamentos. O primeiro princípio não diz respeito aos cuidadores. Estes têm de priorizar o conforto das pessoas sob seus cuidados, buscando compreender seus sentimentos e colocar-se no lugar delas para lhes oferecer o melhor.

Atualmente, os serviços de assistência e de cuidados no Japão são prestados com base nesses três princípios, que trazem em si a ideia de "viver conforme o estilo de vida de cada um".

3 | Viver conforme estilo de vida de cada um

O que isto significa? A ideia pode parecer vaga e abstrata, mas tentaremos pensar em termos concretos.

Figura 10 – O que significa
"Viver Conforme o Estilo de Vida de Cada Um"?

– Manter o estilo de vida anterior.
  Local onde mora, pessoas com quem convive, costumes e ritmo de vida.
– Viver com *motivação* e *prazer*.
  Posição social, cargo e trabalho, relacionamento, função, *hobby*, interesse, experiência, pessoas ou objetos relacionados a sua vida até o momento.

Acredito que esta ideia pode ser realizada com esforço dos cuidadores em tentar "manter o estilo de vida anterior" dos necessitados de cuidados. Por exemplo, podem tentar não mudar o local de habitação, ou, caso a pessoa tenha de se mudar, dar o suporte necessário para que a nova moradia se pareça, na medida do possível, com o ambiente anterior.

Outro ponto importante é "viver com motivação e prazer". Não só na área de assistência e dos cuidados, mas todos vivem movidos por uma *motivação* ou *prazer*. Acredito que ninguém consegue viver sem isso.

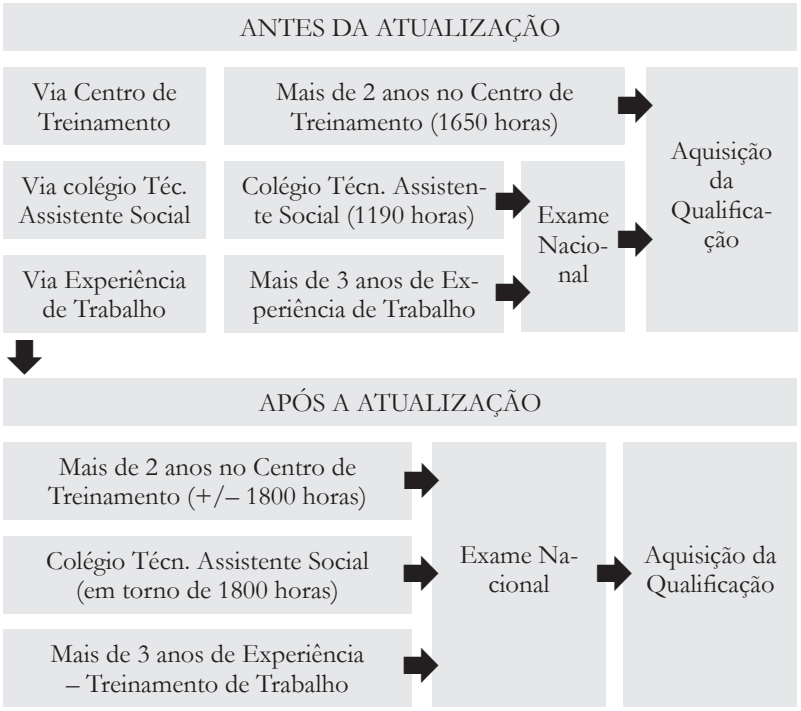
Os necessitados de cuidados também precisam disso para poder sentir que estão vivendo do seu jeito.

Por exemplo, se a pessoa tem certa posição social ou conhecimento técnico, irá querer ser útil até o fim a vida. Se foi professora, desejará sempre ensinar algo aos outros. Muitas vezes, a satisfação do desejo de ser útil ajuda os idosos a ter motivação e prazer de viver.

Até aqui, falei dos suportes concretos dados por cuidadores a fim de permitir que os necessitados de cuidados vivam "conforme seu estilo de vida". Agora, gostaria de falar das políticas públicas do governo japonês.

Em 1987, o cargo de Cuidador Qualificado tornou-se uma profissão especializada na área de assistência social. Antes disso, cuidador não era considerado profissão, nem existia qualificação nacional ou título estabelecido.Nessa época, os cuidadores eram chamados "*home helper*" ou "empregado(a) doméstico(a)", e seu

Figura 11 – Obtenção de Qualificação de Cuidador Qualificado.



trabalho visava mais auxiliar nas tarefas domésticas.

Ao mesmo tempo, a qualificação nacional de "Assistente Social" também foi definida como o profissional especializado desta área. Para se obter essas qualificações, é preciso estudar determinada carga horária na escola, realizar atividades extracurriculares e passar no exame nacional.

Para a obtenção de qualificação nacional de cuidador atualmente há dois caminhos. Pode-se obtê-la sendo aprovado no exame nacional, ou formar-se no Centro de Treinamento, assim conseguindo a qualificação sem ter de prestar o exame. Eu me formei nesse Centro de Treinamento. Por causa da atualização do sistema, a partir de 2015 todos os candidatos devem prestar o exame nacional e ser aprovados.

Figura 12 – Treinamento do Cuidador.

O currículo escolar do Centro de Treinamento consiste em duas partes: estudo com aulas teóricas e treinamento prático nos estabelecimentos de assistência social, tais como clínicas de saúde para idosos. O treinamento prático, de cerca de um mês, é repetido três vezes durante dois anos. Como parte do treino, o aluno será encarregado de um residente do asilo indicado, devendo elaborar e executar o projeto de assistência e de cuidados para que o residente aos seus cuidados possa "viver conforme seu estilo de vida".

A terceira via para obter esta qualificação nacional sem formação escolar é por meio do acúmulo de experiências de trabalho. No novo sistema, a pessoa com três anos de experiência de trabalho em determinada instituição participa do treinamento prático de trabalho durante 450 horas para poder prestar o exame nacional.

A prestação de cuidados em si pode ser exercida sem que se tenha habilidade ou qualificação. Mas, para se apresentar como "Cuidador Qualificado", como eu, por exemplo, é, sim, preciso passar pelo processo de qualificação.

Seja por formação escolar ou por experiência de trabalho, todos os cuidadores qualificados importam-se que os idosos necessitados de cuidados possam "viver conforme seu estilo de vida". Cada cuidador tem sua filosofia no exercício de sua profisssão. A minha é: *dar suporte aos idosos requerentes de cuidados para que possam viver conforme seu estilo de vida, envelhecer e partir com tranquilidade*.

5 Introdução do Sistema de Seguro de Assistência e de Cuidados de Longa Duração

Outra política nacional importante foi a introdução do Sistema de Seguro de Assistência e de Cuidados de Longa Duração em 2000. O Japão adotou como modelo o sistema alemão. Tendo em vista que o país já era uma sociedade em processo de envelhecimento, esta introdução foi tardia. Antes deste sistema, por um lado, as pessoas com mais poder aquisitivo podiam contratar empregada doméstica e receber bons cuidados; por outro, as que

necessitavam de cuidados, mas sem poder aquisitivo, acabava se tornando um ônus para a família inteira.

A adesão ao seguro nacional de saúde é universal no Japão. Ao receber tratamento médico, o paciente, ou sua família, paga apenas 30% das despesas de remédios e tratamentos, em vez de 100%.

O Sistema de Seguro de Assistência e de Cuidados de Longa Duração funciona da mesma maneira. Com a contribuição ao Seguro, as despesas de cuidados se reduzem. Para usar este seguro, as pessoas necessitadas de cuidados precisam passar por uma avaliação para o reconhecimento do nível de cuidados necessários. Esses níveis são classificados de 1 a 5. O valor a ser pago (pelos segurados) para cuidados necessários varia conforme o nível. O segurado que apresenta nível baixo precisará de menos serviços, e aquele com nível alto, de mais. Portanto, os valores a serem pagos são diferentes conforme o nível de cuidados necessitados, garantindo assim igualdade entre os necessitandos de cuidados.

Um dos objetivos do sistema descrito no texto da Lei do Sistema de Seguro de Assistência e de Cuidados de Longa Duração é "possibilitar às pessoas levar uma vida cotidiana autônoma de acordo com suas capacidades".

Voltando ao príncipio que prevê "(dar) suporte à autonomia", para o idoso poder "viver conforme seu estilo de vida", a palavra chave *autonomia* é indispensável. Porém, este termo não significa "fazer tudo sozinho". No universo da assistência e cuidados, entende-se por *autonomia* fazer o que os idosos "conseguem" ou "querem".

Figura 13 – Cooperação para Assistência e Cuidados

O importante é "*Hou-Ren-Sou*"*

Cooperar com outros profissionais e compartilhar informações através de relatórios, contatos, consultas, é o que torna o trabalho melhor.

*Abreviatura de três palavras em japonês: *Houkoku*, *Renraku* e *Soudan* (respectivamente, relatório, contato e consulta).

É necessário, principalmente, que profissionais como o cuidador e o *home helper,* que passam mais tempo com a pessoa necessitada de cuidados, tenham amplo conhecimento de outras áreas, mesmo que superficialmente.

A introdução do Seguro mudou os serviços de assistência e de cuidados de longa duração do Japão. Neste sistema, os especialistas das áreas de saúde, da asssistência e de cuidados formam uma equipe.

Uma coisa importante na assistência por equipe é o conjunto formado por relatório, contato e consulta. Nós chamamos isto de *Hou-Ren-Sou* (Figura 13). Uma equipe é composta por profissionais de diversas áreas. Contudo, o grupo não está subordinado a um chefe, e sim a um coordenador, um especialista de cuidados e suporte, chamado *Care Manager*. Ele coordena profissionais de diversas especialidades, e elabora planos de assistência e cuidados da equipe com base nas informações da pessoa necessitada de cuidados. Para fazer isto, quem dispõe de mais informações necessárias é o cuidador qualificado, porque passa

mais tempo com a pessoa. O cuidador precisa saber como e que tipo de informações devem ser passadas a qual profissional, e, para tanto, é preciso que tenha amplo conhecimento de outras áreas, ainda que superficialmente.

6 | Local de Trabalho dos Cuidadores Qualificados

Agora, quero apresentar como é o local de trabalho dos cuidadores qualificados.

Figura 14 – Tipos de Serviços de Assistência e Cuidados

Com Internação	O serviço de internação é voltado a idosos que necessitam de cuidados internados em: Lar Especial para Idosos Clínica de Saúde para Idosos Clínicas com Instalações Médicas	
Na residência	Tipo Ambulatorial	Voltado a pessoas que frequentam a instituição mas não estão internadas. Lá, elas recebem orientação e cuidados, como alimentação, saúde e higiene, bem como atividades de reabilitação.
	Tipo Visitação	Voltado a pessoas que permanecem em suas residências e não frequentam a instituição. O cuidador vai até a residência e auxilia nas tarefas diárias, como limpeza e compras, sendo também responsável pela alimentação, saúde, higiene e atividades de reabilitação.

Em termos gerais, os serviços de assistência e de cuidados são prestados em casa (tipo residência) ou em estabelecimento

(tipo internação). No caso dos primeiros, há duas subcategorias. Quando pessoas necessitadas de cuidados frequentam o estabelecimento, os serviços enquadram-se no ”tipo ambulatorial”. Quando os cuidadores visitam a residência dos necessitados, os serviços seriam ‘tipo visitação’. Veremos os típicos serviços dessas subcategorias.

6.1 Tipo Internação

6.1.1 Estabelecimento para Bem-Estar dos Idosos Necessitados de Assistência e de Cuidados de Longa Duração

Figura 15 – Serviços de Assistência e de Cuidados
“Tipo Internação” – Estabelecimento para Bem-Estar dos Idosos Necessitados de Assistência e de Cuidados de Longa Duração (1)

Estabelecimento para Bem-Estar dos Idosos Necessitados de Assistência e de Cuidados de Longa Duração
<Lar Especial para Idosos>
Local voltado a idosos que necessitam de cuidados, mas a família não possui condições para tal atividade em sua residência, sendo a internação a melhor opção para a qualidade de vida (*Quality of Life* – QOL) do idoso. Lá, ele receberá total auxílio nas atividades cotidianas, além de cuidados para a mente e o corpo, acompanhamento frequente aos hospitais etc.
Há casos em que o estabelecimento é escolhido como o local da “última moradia” do idoso.

Esses serviços são prestados nos estabelecimentos visando ao bem-estar dos idosos necessitados de cuidados de longa duração, chamados “Lar Especial para Idosos”. Essas instituições abrigam pessoas que têm dificuldade de viver por conta própria em sua própria casa em razão de doenças física e/ou mental, ou por conta

de algum tipo de deficiência. Mesmo nos casos em que os necessitados de cuidados moram com a família, quando os familiares não têm condições de dar assistência, acabam por ser internados.

É frequente que os idosos internados em Lares Especiais para Idosos ali passem seus últimos anos. Por isso, essas instituições, que servem como "última moradia" dos idosos tentam criar um ambiente semelhante ao da família.

Figura 16 – Serviços de Assistência e de Cuidados
"Tipo Internação" – Estabelecimento para Bem-Estar dos Idosos
Necessitados de Assistência e de Cuidados de Longa Duração (2).

As fotos da Figura 16 mostram diversas cenas do Lar Especial para Idosos. A foto do lado esquerdo inferior mostra a ocasião do falecimento de um residente. Os funcionários da instituição que tinham amizade com o falecido promovem um encontro da despedida junto com outros residentes. Dependendo do caso, até o funeral é feito no asilo.

O número máximo de residentes deste tipo de instituição costuma ser entre 100 até 150 pessoas. A tendência recente é de

dividir os residentes em unidades de cerca de 10 pessoas, e colocar 2 cuidadores como encarregados do grupo. Desta forma, é possível uma observação cuidadosa, permitindo aos cuidadores prestar mais atenção, o que é vantajoso até do ponto de vista de gerenciamento de risco.

6.1.2 Estabelecimento de Saúde para Assistência e Cuidados de Longa Duração a Idosos

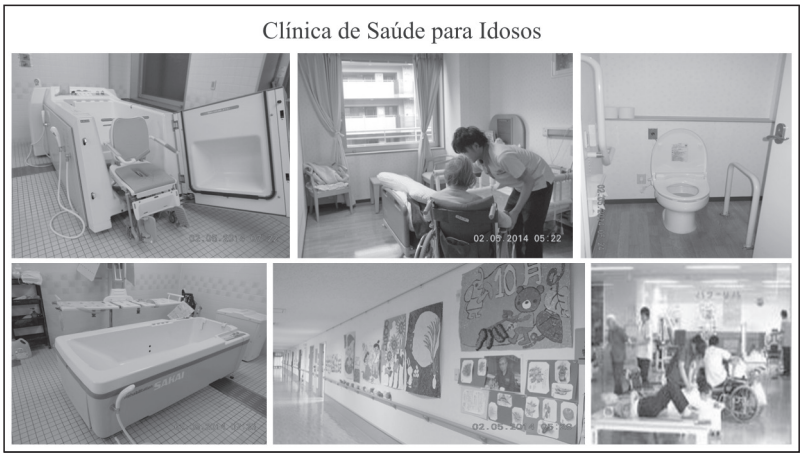
Figura 17 – Serviços de Assistência e de Cuidados "Tipo Internação" – Estabelecimento de Saúde para Cuidados de Longa Duração a Idosos (1)

Clínicas de Saúde para Idosos
Voltadas para pacientes que estiveram em tratamento mas não conseguiram se recuperar totalmente, ou passaram a necessitar de cuidados especiais devido a problemas de saúde. Nestes locais, o paciente recebe auxílio nas tarefas cotidianas e faz atividades de fisioterapia e de reabilitação para que possa voltar para sua residência. Ou seja, o principal objetivo desta instituição é fazer o possível para que o paciente consiga retornar à sua casa.

Este é outro tipo de instituição "tipo internação", sendo comumente denominado Clínica de Saúde para Idosos. Eu trabalhei neste tipo de clínica.

Diferente do Lar Especial para Idosos, este não serve como "última moradia". Os residentes dificilmente nele falecem. O objetivo desta instituição é o retorno para casa. A internação ocorre nas seguintes situações: quando o paciente tem alta do hospital, mas ainda se sente inseguro para viver em casa; durante o período de uma reforma necessária em que o idoso não pode permanecer na casa; quando uma reabilitação é necessária para recuperar funções. Em alguns casos, os idosos ficam internados na Clínica de Saúde temporariamente, até que se consiga vaga no Lar Especial para Idosos ou outros estabelecimentos.

Figura 18 – Serviços de Assistência e de Cuidados "Tipo Internação" – Estabelecimento de Saúde para Cuidados de Longa Duração a Idosos (2).



Esta foto mostra a Clínica de Saúde para Idosos. Como já comentado, este tipo de estabelecimento visa à reabilitação. Por exemplo, a foto do meio, na parte inferior, mostra obras de arte que os residentes fizeram na terapia ocupacional.

As duas fotos do lado esquerdo são de máquinas para tomar banho. O hábito de diariamente tomar banho na banheira é bastante comum no Japão. Alguns pacientes vêm para o asilo só para isso. Essas máquinas foram projetadas para auxiliar idosos que gostam de assim tomar banho. A foto de baixo é de uma banheira para quem está acamado. A pessoa fica deitada na cama, que é abaixada até dentro da banheira. A foto de cima é de uma banheira para quem não consegue ficar em pé por muito tempo. Nela, a pessoa pode tomar banho sentada. As clínicas dispõem de diversas banheiras para diferentes condições físicas de usuários.

6.1.3 *Group Home*

Figura 19 – Serviços de Assistência e de Cuidados
"Tipo Internação" – *Group Home* (1)

Group Home
É o convívio de um pequeno número de pessoas, em uma casa comum, onde recebem os cuidados. O ideal deste lugar é o convívio na comunidade local. Também chamado Assistência de Longa Duração em Comunidade.

Ainda sobre os serviços de assistência e de cuidados "tipo internação", há uma modalidade em escala bem menor, chamada de *Group Home*. Cerca de 10 pessoas vivem juntas numa casa comum. Esta modalidade visa à assistência e cuidados num ambiente que parece da família; o ideal desse lugar é poder conviver junto com a comunidade local.

Como podemos ver na Figura 19, *Group Home* é diferente das outras modalidades, sempre instalado em uma casa comum. Muitos residentes têm relativamente pouca limitação nas funções do corpo, mas, mesmo assim, têm dificuldade de viver em sua

Figura 20 – Serviços de Assistência e de Cuidados
"Tipo Internação" – *Group Home* (2).

própria casa em razão, por exemplo, de demência senil, precisando de assistência e de cuidados técnicos.

A assistência e os cuidados oferecidos em pequenos grupos podem acalmar os sintomas da demência. Como as pessoas portadoras dessa doença com frequência entram em pânico por causa da alteração de vida cotidiana, os cuidadores tentam não mudar o ambiente. Em relação à motivação e prazer de viver, há muitos relatos de que os sintomas melhoram quando as mulheres fazem tarefas domésticas. Portanto, o *Group Home* permite que as residentes preparem suas comidas e cuidem de seus pertences como parte do tratamento.

6.2 Tipo "em Residência"

6.2.1 Serviço de Cuidados Diários

Os serviços tipo "em residência", chamado Centro de Serviços Diários, prestam assistência e cuidados diários (de reabilitação) para quem mora em residência e pode frequentá-lo.

Figura 21 – Serviços de Assistência e de Cuidados "Tipo em Residência" – Serviços de Cuidados Diários (Tipo Ambulatorial).

Os idosos fazem atividades de arte ou praticam *hobbies* como parte da terapia ocupacional. Nesta foto, os pacientes estão fazendo massa do trigo sarraceno. As pessoas com medo ou dificuldade de tomar banho em casa vêm ao centro só para tomar banho. O centro dispõe de uma grande sala, que parece casa de banho do Japão. No estilo de vida japonês, poder tomar banho na banheira é muito importante.

6.2.2 Visitação para Assistência e Cuidados

Outra modalidade de cuidados "em residência" é a assistência por visitação. Os cuidadores visitam à casa do necessitado e prestam serviços de cuidados.

Figura 22 – Serviços de Assistência e de Cuidados "Tipo em Residência" – Visitação para Assistência e Cuidados.

Em princípio, as pessoas necessitadas de cuidados vivem em casa. Contudo, o fato de estarem em casa não significa que tenham boas condições de saúde. Como podemos ver nesta figura, os idosos estão acamados ou precisam de aparelhos respiratórios, e, mesmo assim, continuam em casa. Nesses casos, além

dos cuidadores, os enfermeiros também fazem visita para dar assistência.

Hoje, os cuidadores que fazem visita são chamados "*home helper*". Mas, por causa da unificação dos exames nacionais para obtenção de qualificação, as denominações atuais "*Home Helper* nível 1" e "*Home Helper* nível 2" passarão a ser "Cuidador com Formação no Curso Introdutório para Trabalhador de Assistência e de Cuidados de Longa Duração" e "Cuidador com Formação no Curso Prático para Trabalhador de Assistência e de Cuidados de Longa Duração".

7 | Manter o estilo de vida

7.1 Aparelhos para assistência e cuidados

Estão disponíveis aparelhos úteis para serviços de assistência e cuidados. Apresentarei um exemplo que, para mim, parece muito coisa do Japão.

Figura 23 – Exemplo de aparelho para assistência e cuidados – vaso sanitário portátil

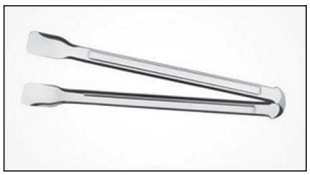
Será que conseguem adivinhar o que é o objeto da Figura 23? Este é um vaso sanitário portátil para colocar no quarto. Os japoneses se preocupam muito com a aparência, e não gostam de mostrar que usam vaso sanitário no quarto onde recebem visitas também. Quando se fecha a tampa, este vaso portátil parece uma cadeira. Algumas pessoas usam como

cadeira mesmo. Assim como este, há diversos aparelhos assim bem pensados.

Figura 24 – Exemplo de aparelho para assistência e Cuidados – manipulador de brinquedo

A foto da Figura 24 é um manipulador. Este brinquedo é muito útil para pessoas que não conseguem mexer o quadril por causa da idade ou de alguma deficiência. Elas podem usá-lo quando não conseguem pegar algo que está longe. Infelizmente, não é fácil encontrá-lo nas lojas brasileiras, mas me encontrei com a pessoa que inventou uma alternativa criativa. Será que conseguem advinhar o que ela usava?

Figura 25 – Pegador



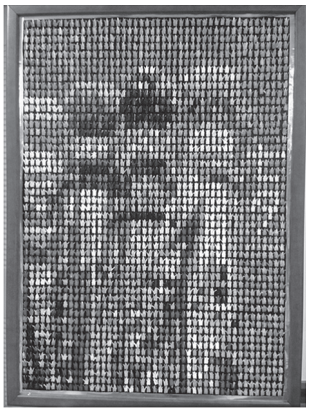
É um pegador, instrumento no formato de tesoura para pegar carvão. Quando vi um residente do asilo usar o pegador em vez de manipulador, fiquei impressionada com a solução criativa.

7.2 Uma vida com "motivação e prazer de viver"

Figura 26 – Motivação e Prazer de Viver (1).

Definir a meta de cada dia é uma maneira para se manter a motivação e o prazer de viver. O senhor da Figura 26 deve ter o fortalecimento das pernas como meta de reabilitação.

Figura 27 – Motivação e Prazer de Viver (2).



Esta foto, com as palavras "*Sendai Tanabata*"[1], é uma obra do mosaico. Esta arte é popular nos asilos e nas escolas do Japão. Um residente do asilo onde eu trabalhava fez esta obra, que seguiu para a exposição, junto outras obras feitas nos asilos, na Cidade de Sendai e ganhou um prêmio. Ela é feita de origami, dobraduras de papel. Os pequenos grous, de cerca de 3 cm feitos de papel cobrem o quadro e montam um desenho.

[1] N.T.: *Tanabata* é uma Festa das Estrelas tradicionalmente celebrada no dia 7 de julho no Japão, quando se montam enfeites nos bambus. Sendai é o nome da cidade famosa pelo Festival de *Tanabata*.

Figura 28 – Motivação de Prazer de Viver (3).

Esta é a foto do asilo onde agora estou trabalhando. Planejei essa minigincana como parte das atividades recreativas.

Figura 29 – Motivação e Prazer de Viver (4).

As duas fotos de cima da Figura 29 são da época de Tanabata. Montamos enfeites para a Festa de Tanabata, que foram penduradas no bambu. A foto de baixo, do lado esquerdo, é da época da Copa do Mundo. Os residentes assistiam ao jogo com adesivos de bandeiras no rosto. A da parte inferior direita é o bufê do Natal, que todo mundo adorou.

7.3 Prazer de comer

Em relação à motivação e prazer de viver, quero agora falar sobre a refeição destinada às pessoas necessitadas de assistência e de cuidados do Japão. Uma das características dos pratos japoneses é a aparência sofisticada.

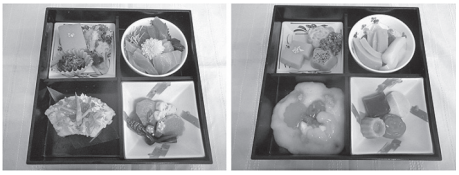


Figura 30 – Arranjos nos pratos (1).

Esta foto mostra o prato especial do Ano-Novo. A do lado esquerdo é um prato normal, e a do lado direito, apesar de se parecer com o outro, é uma refeição para quem não consegue mais ingerir comida sólida devido às dificuldades de mastigar ou de engolir. As refeições para pessoas nessas condições eram chamadas comidas trituradas no liquidificador (*mixershoku*). Ou seja, a comida sólida normal era batida no liquidificador e servida, como ainda se faz no Brasil. Entretanto, ainda que a comida triturada mantivesse a mesma cor, a aparência era de mingau, sendo difícil saber do que era feito. O cuidador tinha de explicar que, por exemplo, aquilo era papinha de arroz com ova de salmão, um prato especial do Ano-Novo, porque só de olhar papinha não dava para saber.

O prato da foto do lado direito ainda mantém o formato das comidas, e podemos advinhar do que o prato é feito. Para quem vê prazer na refeição, isto é muito importante.

Figura 31 – Arranjos nos pratos (2).

A foto do lado esquerdo da Figura 31 é um prato com comidas moles (*nansaishoku*) para quem não tem dente, com poucos dentes ou pouca força para mastigação. A comida é especialmente bem cozida para ficar mole, mas ainda mantém sua forma para se saber do que é

feito. A foto do lado direito é a comida batida no liquidificador. Podemos reparar que o acompanhamento tem formato de peixe, que é para possibilitar saber do que o prato foi feito. Hoje, essa refeição passou a ser chamada de comida mole (*soft shoku*), em vez de comida triturada no liquidificador (*mixershoku*).

7.4 Assistência e Cuidados para Pacientes Portadores de Demência

7.4.1 Criar espaço para Acolhimento

Figura 32 – Criar espaço para Acolhimento

Quando falamos dos serviços de assistência e de cuidados, pensar no atendimento aos pacientes de demência é inevitável. Muitas pesquisas têm sido realizadas nos países com sistema de assistência social desenvolvido, como os países nórdicos ou os Estados Unidos. Agora, no Japão, campeão mundial no ranking de índice de envelhecimento, a demanda do atendimento à demência é urgentíssima. O mundo inteiro presta atenção à assistência e aos cuidados dados aos pacientes dessa doença no Japão.

A necessidade de "criar espaço para Acolhimento" na prática de assistência e de cuidados já é conhecida entre os cuidadores. Alguns pacientes de demência vagueiam nas ruas.

Este transtorno do comportamento ocorre porque, por algum motivo, os pacientes não conseguem ficar em casa. Por exemplo, não conseguem reconhecer sua própria casa, e saem para rua dizendo "tenho que voltar para casa". A casa está lá, mas eles não a reconhecem, pensando que o lugar onde cresceram é a sua casa. Quando isso acontece, damos suporte para que os pacientes percebam que podem "ficar aqui". Isto faz parte da assistência aos pacientes de demência.

Figura 33 – Aproximar-se

Aproximar-se do paciente portador de demência é importante para prestar assistência e cuidados. Quem sofre deste transtorno gosta de ser reconhecido; portanto, aproximar-se e reconhecer a sua presença, tentar ouvir o que ele quer falar, é muito importante. As ideias de "criar espaço para Acolhimento" e de "aproximar-se" levam os cuidadores de volta ao princípio da "Segurança, Tranquilidade e Conforto" e à ideia de "viver conforme estilo de vida de cada um". No caso do paciente com demência, relacionar-se com o consentimento dele é muito importante.

7.5 Experiência do Grande Terremoto do Leste do Japão

Eu trabalhava na Cidade de Sendai, na Província de Miyagi, quando aconteceu o terremoto de 2011. Mesmo no Japão, com sua longa história de desastres naturais, este terremoto foi de escala sem precedentes. Diz-se que um terremoto como este

aconteceria uma vez a cada mil anos ou mais.

Os asilos para idosos já eram obrigados a estocar mantimentos suficientes para três dias para o caso de desastres naturais. A determinação deste período foi baseada na ideia de que, por mais grave que seja a situação, três dias seriam suficientes para receber algum tipo de ajuda. Porém, esta ideia foi desmentida pelo terremoto de 2011, pois a ajuda só começou a chegar depois de uma semana.

Nós, cuidadores, também éramos vítimas, não conseguíamos entrar em contato com nossos familiares, nem sabíamos seu paradeiro, mas não podíamos abondonar os residentes, sobressaltados com os abalos secundários. Nós os encorajávamos, dando-lhes assistência e cuidados. Sentíamo-nos comprometidos a protegê-los. Não é que tenhamos abandonado nossos familiares, mas, como japoneses residentes no Japão, podíamos acreditar que alguém devia estar ajudando nossas famílias, da mesma maneira que estávamos ajudando nossos residentes.

Figuras 34 e 35 – Local Afetado pelo Grande Terremoto do Leste do Japão (1 e 2)

As fotos das Figuras 34 e 35 são de aproximadamente um mês depois do tsunami, numa pequena cidade da província de Miyagi, que abriga um porto pesqueiro. Nessa época, na região da cidade de

Sendai, onde eu morava, a infraestrutura mínima necessária para sobrevivência já estava restabelecida. No entanto, a situação da região costeira praticamente não mudava desde o dia do terremoto.

O asilo onde trabalhava já estava recuperado, e fui como voluntária para um abrigo de pessoas necessitadas de assistência e cuidados em Sendai.

Figura 36 – Local Afetado pelo Grande Terremoto do Leste do Japão (3).

Nesta figura, podemos ver várias divisórias instaladas como proteção da privacidade. A ideia de proteção de privacidade é comum entre os japoneses. Assim, mesmo na hora do desastre natural, tentou-se preservá-la com o uso de divisórias. Essas tentativas também visavam à prevenção de efeitos indesejáveis à saúde mental, porque os residentes que viviam no abrigo costumavam ser angustiados e suscetíveis ao estresse.

Figura 37 – Local Afetado pelo Grande Terremoto do Leste do Japão (4).

Esta figura é de um asilo de idosos da região do interior, com relativamente poucos prejuízos causados pelo tsunami. A sala desta foto está cheia

de camas e acolchoados. Assim como no asilo onde trabalhava, os quartos dos residentes foram danificados pelo terremoto, e os abalos secundários continuavam diariamente, chegando a registrar 5.0 na escala de magnitude. Portanto, como medida de segurança, todos os residentes foram reunidos numa sala para podermos prestar atenção em todo mundo. As pessoas deitadas no chão são aquelas aceitas depois do terremoto. Muitos asilos com relativamente poucos danos receberam solicitações do governo da Província para que aceitassem os idosos que estavam sendo cuidados em residências, os residentes dos asilos da região costeira ou os refugiados do acidente nuclear de Fukushima. Poucos danos não significava capacidade de atendimento de sobra, mas as instituições aceitavam essas solicitações sem hesitar. Como esta foto mostra, faltavam camas, e os idosos descansavam nos acolchoados.

Figura 38 – Local Afetado pelo Grande Terremoto do Leste do Japão (5).

Esta foto é de um abrigo, da região costeira, que reunia as pessoas necessitadas de assistência e de cuidados.

Ao me deparar com o terremoto, do fundo do coração pensei: "A vida cotidiana de sempre é a garantia da nossa segurança", esperando que tudo voltasse logo ao normal.

7.6 Assistência e cuidados do futuro

7.6.1 Atuais tarefas de assistência e de cuidados dados no Japão

Figura 39 – Tarefas de Assistência e de Cuidados Dados no Japão.

– Melhoria da qualidade dos cuidadores de acordo com a diversificação de assistência e de cuidados:
→ Unificação dos exames nacionais para obtenção de qualificação, sistema de Cuidador Chefe Qualificado (plano de carreira).
– Alto índice de afastamento do emprego:
Apesar do trabalho duro, é baixa a remuneração.
– Baixo número de candidatos:
Diminuição dos jovens candidatos aos cargos das áreas de medicina e de assistência e cuidados por causa do envelhecimento populacional e da baixa taxa de natalidade.

Na Figura 39, são mostradas três tarefas importantes de assistência e de cuidados atualmente oferecidos no Japão.

Em primeiro lugar, precisamos melhorar a qualidade dos cuidadores para acompanhar a diversificação de assistência e dos cuidados. Neste sentido, o Japão adotou políticas de unificação dos exames nacionais para obtenção de qualificações de cuidador e de introdução do sistema de plano de carreira. O Conselho de Cuidadores Qualificados e o Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar Social do Japão estão trabalhando para a criação do novo sistema com "Cuidador Chefe Qualificado", uma função superior à de "Cuidador Qualificado".

O alto número do afastamento do emprego sempre foi um grave problema para a área de assistência e dos cuidados. Os trabalhos são difíceis, mas a remuneração é baixa. Além disso, na sociedade envelhecida com baixa taxa de natalidade, os jovens candidatos da área de assistência e cuidados têm diminuído progressivamente.

Figura 40 – Aceitação dos Trabalhadores Estrangeiros na Área de Assistência e Cuidados do Japão

Desde 2008, após a celebração dos Acordos Bilaterais de Parceria Econômica, os enfermeiros e os (candidatos a) cuidadores qualificados começaram a chegar da Indonésia, das Filipinas e do Vietnã para atuar no Japão. O número desses trabalhadores atingiu o total de 2 mil pessoas em 2014, e influenciou no número de trabalhadores estrangeiros fora do sistema desses Acordos.

Como uma das medidas, desde 2008 o Japão introduziu o sistema de aceitação dos trabalhadores estrangeiros nas áreas de enfermagem e de assistência e cuidados. Em 2014, a maioria desses trabalhadores aceitos tinha qualificação das áreas de saúde ou de assistência e cuidados nos países de origem, Indonésia, Filipinas e Vietnã.

Figura 41 – Problemas Relacionados ao Envelhecimento dos Nikkeis.

O que notei ao me envolver com a assistência e os cuidados dos idosos nikkeis do Brasil
Q1. Na hora do atendimento de paciente terminal, fala-se em japonês ou português? Qual língua é realmente melhor para celebrar a última hora da vida dos pacientes?
Q2. Para manter o estilo de vida de cada um, qual é o lugar mais apropriado para viver: Japão ou Brasil?

Acredito que, hoje, a geração mais ativa dos nikkeis no Brasil são nisseis ou sanseis na faixa de 40 a 50 anos de idade. Muitos deles já foram ao Japão por causa do movimento decasségui dos anos 1990. Daqui a algumas décadas, essas pessoas se tornarão idosas. Seus filhos, nascidos e crescidos no Japão, serão a geração mais ativa nesse futuro próximo. Por isso acredito que poderiam surgir problemas de idioma.

Comecei a pensar sobre qual idioma seria melhor para os

pacientes terminais poderem celebrar sua última hora de forma mais adequada, quando me deparei com a seguinte cena no asilo onde trabalho.

Lá, um paciente terminal, com mais de 70 anos, faleceu por causa do câncer. Os sintomas pioraram um mês antes do falecimento. Ele perdeu o apetite, mas precisava comer para não enfraquecer. Na hora da refeição, os enfermeiros brasileiros lhe diziam: "Tem de comer. Tem de comer"' Se fosse eu, também teria dito: "Se não comer, você não vai conseguir recuperar o ânimo. Por favor, coma um pouquinho para ganhar força". Só que falaria em japonês. Esse senhor era japonês que fora para o Brasil na adolescência, e, no dia a dia, falava português. Entretanto, eu o vi falar baixinho "(falar/ouvir) português é inconfortável numa hora dessas". Só eu entendi essa frase, e isto me fez pensar muito a respeito.

Outro acontecimento também me fez pensar sobre a segunda questão: O que deve ser feito futuramente para uma pessoa poder "viver conforme seu estilo de vida". No asilo, uma senhora de 86 anos participa ativamente das atividades dos voluntários, sua presença serve como líder entre as voluntárias locais do departamento das senhoras. Um dia, ela me contou: "Yumi, minha filha que mora no Japão me fala para ir morar com ela, e não sei o que fazer". Eu lhe perguntei se preferia morar no Japão com a filha ou trabalhar aqui como voluntária. O que a faria mais feliz. Ela respondeu:: "Aqui, moro sozinha, mas os meus netos vivem perto. Eles dizem que vão cuidar de mim se acontecer algo". Sua filha não pensa voltar a viver no Brasil, mesmo depois de se aposentar, e pede à mãe para vir para o Japão para poderem viver juntas os últimos anos, porque para ela acha triste não poder estar

ao lado da mãe na hora da morte. Porém, este é ponto de vista da filha, não da mãe. É preciso que a filha pense no que seria "viver conforme estilo de vida de cada um". Como essa senhora já tem mais de 85 anos, não poderá viver por mais 20 anos. Neste caso, é importante a filha pensar no que quer fazer no futuro considerando os sentimentos da mãe em primeiro lugar.

Figura 42 - O Papel dos Trabalhadores Brasileiros na Área de Assistência e de Cuidados do Japão

– Relacionar-se com idosos brasileiros residentes no Japão falando a primeira língua deles: português.
  Entender o pensamento dos idosos que têm na família línguas maternas diferentes.
  Conversas diárias na língua materna transmitem paz ao corpo e à alma, e servem de apoio para os idosos poderem viver conforme seu estilo de vida.
- Um olhar vale mais do que mil palavras.
  Aproveitar conhecimentos e habilidades obtidas no Japão para a formação de melhores cuidadores e contribuir para a promoção de assistência e de cuidados como líder

Tendo este panorama em vista, pensei no papel atribuído aos cuidadores brasileiros que trabalham no Japão. Quando os trabalhadores brasileiros no Japão envelhecerem, muitos dos seus filhos, que se envolvam nessa assistência, serão nascidos e crescidos no Japão, tendo o idioma japonês como a primeira língua.

Como podemos notar do exemplo do senhor que sofria de câncer, o uso da primeira língua é muito importante para a assistência e os cuidados dos idosos. Acredito que os cuidadores brasileiros, tendo o português como primeira língua, vão conseguir compreender os sentimentos dos brasileiros necessitados de

cuidados e lhes dar suporte para que possam viver conforme seu próprio estilo de vida.

Espero também que os cuidadores brasileiros, ao voltarem para o Brasil, consigam aproveitar os conhecimentos e as habilidades obtidos no Japão para melhor treinar os cuidadores no Brasil e se tornarem líderes na área de assistência e cuidados dos idosos.

Com isto, quero terminar minha apresentação. Muito obrigada.

Perguntas e Respostas

Pergunta | Edson Seiti para Marcelo Cunita

Referente a quem leciona no Brasil e pensa em trabalhar no Japão, por exemplo, ficar 10 anos, 20 anos, como que é o rendimento, o salário. Ele é comparável a quem trabalha em uma fábrica e quando volta ao Brasil? Como é o mercado para essa pessoa, se ele consegue ingressar após 10, 20 anos.

Resposta | Marcelo Cunita

Obrigado pela pergunta.

Eu costumava falar que se trabalha muito e o salário não corresponde ao de uma pessoa que trabalha em fábrica. Antes do período de crise, o salário de uma fábrica chegava a ser o dobro, então acredito que quem esteja, ou estava ali naquela escola, era por duas coisas: não querer perder a manha de trabalhar como professor; ou era sonhador, meio bobão, que queria continuar lecionando e tinha muito amor pela profissão.

Quando retornar para o Brasil, acredito que a experiência engrandece o currículo. Quando fui distribuir o currículo em escolas particulares, eles veem como algo muito positivo, você tem uma experiência, porque realmente é algo muito diferente, a gente cresce como um profissional ali. A gente tem de organizar o *bunkasai*, o *undokai*, estar todo dia na mesma escola, estar muito próximo ao aluno e isso faz muita diferença aqui no Brasil. E esse eu acredito que seja um diferencial no currículo.

Pergunta | Reinaldo Katsumata para Marcelo

Bom dia, meu nome é Reinaldo Katsumata, sou colaborador de Suzano, e gostaria de parabenizar aos três palestrantes, a Cristina Sayuri que se adaptou à cultura brasileira e a minha pergunta é ao professor Marcelo. Eu também fui decasségui e fui pra Minokamo numa época em que o único telefone internacional em Minokamo, era em Minoota, na estação. Para ligar ao Brasil tinha de ir até à estação.

Você relatou sobre a delinquência infantil, e no local em que você visitou eram 300 internos, menores de idade, que se iguala à FEBEM no Brasil, e que 80% são brasileiros. Temos discutindo, aqui no Brasil, também, que eu sou servidor público, que não é diminuindo a maioridade penal que vamos sanar os problemas.

Então, eu gostaria de saber o que o governo japonês, o governo brasileiro, e a comunidade brasileira têm feito para diminuir os casos de delinquência infantil e qual é o caso de maior ocorrência, se é roubo, desrespeito, entre os internos de lá.

Resposta | Marcelo Cunita

Obrigado pela pergunta.

Acredito que o governo japonês, incrivelmente, esteja mais preocupado, dê muita mais atenção à escola brasileira do que o próprio governo brasileiro. Também acho óbvio, porque as escolas brasileiras por aqui estão tão terríveis, que ajudar escolas particulares no outro lado do mundo não faça muito sentido.

O governo japonês ofereceu a oportunidade das escolas se

tornarem aquilo que chamam de *miscellaneous schools* (escola mista), ou seja, quando ela perde o *status* de escola particular e não precisa mais pagar os impostos. Quando ela recebe esse status, meio privada e meio pública, ela pode receber doações, então a sociedade japonesa vê com bons olhos a escola brasileira que funcionam. A gente recebia doações de empresas como a IBIDEN, a TOSTEN, eles doavam todo ano muito dinheiro, quantia suficiente para comprar um computador, projetor, fotocopiadora.

Quando chegou a crise, o governo japonês ofereceu para essas *miscellaneous school* a oportunidade de oferecer cursos, em parceria com a Hello Work, para aqueles que estavam desempregados. A pessoa ia à escola, fazia curso de computação e outros, para que pudesse retornar ao mercado de trabalho. E aquele material que era utilizado para oferecer o curso ficava na escola. Uma coincidência terrível, no ano da crise o Gakucho, o sr. Kawase, estava construindo um prédio novo e quase entramos em falência. Dos 300 alunos, nós perdemos metade, ficamos com 150. Como se tornou um *miscellaneous school*, eles amortizaram um pouco a divida, aumentaram um pouco o prazo para se pagar e, com o prédio novo, conseguimos recuperar os alunos. Eu entrei em 2007 e fiquei até 2011, e já tínhamos recuperado quase todos, estávamos com 270 alunos. Então, acredito que o governo japonês esteja muito presente.

Tem mais, a Universidade de Tokai via que a nossa escola tinha um peso na comunidade brasileira e oferecia intercâmbio aos nossos alunos que, por dois ou três dias, podiam ficar na universidade para conhecê-la e pagando a quantia irrisória de três mil ienes. Por que fazer esse intercambio?

Por que o aluno não sabe o que é uma universidade, co-

nhece o shopping, a fábrica, o *arubaito*, mas não vê gente de calibre estudando, ou assiste a uma palestra de gente importante da área, ou conversa com universitários japoneses. O nosso aluno do terceiro ano era desmotivado, não tinha motivação nenhuma para estudar, o rendimento caia, porque não tinha previsão de crescer socioeconomicamente no país. Ai, com esse tipo de programa, houve uma mudança. No mesmo período em que fiquei naquela escola, muitos alunos voltaram para estudar ou passaram um tempo em fábrica para poderem juntar o dinheiro.

Delinquência acontecia mesmo, era terrível, mas em nossa escola não vi nenhum caso. No Japão, quando acontece algum crime, um aluno comete um crime fora da escola, o professor (*tannin*) é chamado, e na nossa escola era chamado o diretor. Uma vez, teve até um caso de chamarem o diretor para resolver caso porque o "aluno brasileiro era da Hiro", mas foram investigar e constataram que era de outra, ou seja, de uma escola japonesa. A nossa escola teve casos no passado, mas todos foram resolvidos, e na minha época não vi nenhum caso de delinquência.

Pergunta | Eunice

Meu nome é Eunice, e já trabalhei como professora no Brasil e no Japão, mas ainda não consigo responder a essa pergunta. Se eu estou levando ao Japão uma criança, em qual escola eu devo colocar? Eu gostaria de fazer essa pergunta ao sr. Marcelo e a sra. Cristina.

Ainda, continuando discorrer sobre a dúvida – por que vamos supor, eu estou com meu neto e tenho a possibilidade de dar a ele essa experiência de estudar na escola japonesa, mas também penso no problema da Cristina, mas ele não sabe japonês, não

sabe ler, vai sofrer *ijime*. Eu não sei até que ponto, porque aqui no Brasil também isso existe, sempre existiu, eu acho que não importa se seja aqui no Brasil ou no Japão. E hoje eles enfatizam muito a resiliência, não é verdade? Então, se você olhar com os olhos de uma mãe brasileira, que estudou em escola brasileira, e a Cristina que estudou em escola japonesa, acham que a resiliência aflorou muito mais nela do que em outros, e hoje essa questão é muito importante.

Agora pergunto a vocês, vou levar o meu neto e quero que ele tenha uma experiência de estudar em uma escola japonesa, porque o conteúdo em termos de conhecimento a gente pode correr atrás, o meu pensamento é esse. Ele vai ficar dois anos no Japão, vai ganhar experiência. Acredito que dois anos que ele venha a perder aqui, no Brasil, não é nada em relação a experiência que vai ter no Japão. Então, pergunto, escola japonesa ou escola brasileira?

Pergunta | Marcelo Cunita

Quantos anos têm o seu neto?

Resposta | Eunice

Nove anos.

Resposta | Marcelo Cunita

Tivemos vários casos de crianças que, nessa idade foram para a escola japonesa, terminaram o *shougakko* e se matricularam em nossa escola. Acredito que muitos desses alunos não perderam muita coisa não. Só dois anos, um ano. Acredito que a

escola japonesa irá contribuir muito, mas principalmente aquela que tiver um professor que vá acompanhar a adaptação. Por que isso? Muitas crianças ficam completamente perdidas, não falam nada, e colocá-las ali, elas vão sofrer muito, o ambiente vira um inferno. Muitos desses alunos que terminaram o *shougakko*, eu não sei se dois, pode ser muito ou pouco, se ele entrar no quinto ano vai ter que aprender 500 *kanjis* (ideogramas) em duas semanas, é isso, eles passam uma lista e tem de repetir várias vezes. Aquilo que o aluno japonês teve que aprender em 4 anos, ele tem que aprender em duas semanas, mas se ele passa essa fase inicial, ele consegue.

Esses alunos entram na nossa escola no oitavo ano, sétimo ano, e eu vi um ótimo rendimento também, é claro, tinham um rendimento pior em matérias do português, mas conseguiram correr atrás sim, então depende da região. Se tiver uma escola com um professor intérprete para adaptar por só dois anos, eu acredito que ele vá ganhar a língua, aprender a cultura, e vai sofrer do mesmo jeito que iria sofrer em uma escola brasileira, porque o problema é a adaptação ao país.

Pergunta | Cristina Hokama

Poderia repetir a sua pergunta, por favor?

Pergunta | Eunice

Cristina, vamos supor, eu tenho a possibilidade de levar o meu neto de nove anos pra estudar no Japão. Mas, tenho dúvidas em relação ao seguinte: ele vai ficar dois anos no Japão, e no meu

ponto de vista e de muitas outras pessoas isso seria uma experiência muito válida para ele conhecer a cultura japonesa.

Mas em contrapartida existe aquilo que eu não sei se é realmente verdade ou não, se esse *ijime* existe. Porque, para nós, brasileiros, esse problema a gente vê de tal forma que, psicologicamente, ia fazer muito mal para a criança. E, se você for pensar em termos de planos, então psicológico é bem pior que o dom do conhecimento. O conhecimento, se você for atrás você adquire, no psicológico muitas vezes, mesmo procurando ajuda de profissionais não se consegue superar.

Mas, pensando nos dias de hoje, a resiliência é algo muito importante que existe na gente, só que a gente tem de aflorar essa resiliência que esta dentro de nós, e se fizer essa resiliência aflorar você vai ser uma pessoa forte. É o seu caso, não é? Então, pergunto – se, por acaso tivesse a oportunidade de levar meu neto para o Japão, seria para uma escola japonesa ou escola brasileira?

Resposta | Cristina Hokama

Entendi a sua pergunta, obrigada. A primeira questão é a vontade da própria criança. Realmente, sinto que muitas coisas da educação japonesa de hoje estão ficando esquisitas, como o problema de *bullying* que pode levar ao suicídio.

O mais importante é saber do que a criança em questão se interessa. Até hoje, não tive menor interesse sobre a cultura brasileira e, para ser sincera, penso que a minha vida teria sido diferente se pudesse conversar com os meus pais (em português) ou tivesse me interessado pelo Brasil quando era mais nova. Entendo bem os sentimentos dos pais, mas o mais importante é o

que a criança quer fazer. Então, o melhor caminho é perguntar para ela.

Eu cresci no Japão e acho bom estar conhecendo o Brasil agora com a idade que eu tenho. Acredito que essa criança também teria sua idade mais adequada para conhecer o Japão. Podem esperar até lá, ou podem levá-la ao Japão e ensinar sobre a cultura japonesa. Quem sabe, ela gostará do Japão e assim terá mais facilidade de aprender japonês. Dar oportunidade é muito importante.

Resposta | Dr. Masato Ninomiya

Gostaria de usar um pouco a palavra de presidente para dar o meu palpite. Ao longo desses 22 anos que presidi no CIATE eu tenho visto diversos casos, fui visitar também o instituto de menores, enfim, tenho acompanhado com muito interesse o desenvolvimento da comunidade brasileira no Japão.

A pergunta que fizeram para você Marcelo, se não me engano, que você teria lido na revista Alternativa que teria uma instituição no Japão com 300 alunos brasileiros, não é isso? Não que você tinha ido visitar, não é isso?

Isso não existe. Se você tivesse a revista Alternativa, eu gostaria que me mostrasse. A instituição que fui visitar, na verdade, já faz bastante tempo, é o Shonen-in Kurihama, Escola de Disciplina de Menores, que fica em Yokosuka, a duas horas e meia de Tóquio. Na época em que fui, a instituição recolhia 130 menores, dos quais 30 eram estrangeiros e desses 30, 80% eram brasileiros, ou seja, havia 24 brasileiros. Pode ser que tenha aumentado muito, porque já faz tempo que visitei, mas nunca me falaram de

uma instituição em que houvesse 300 brasileiros delinquentes e, olha que eu tenho acompanhado com muito interesse, porque sou advogado e tenho grande interesse nesse assunto.

Agora, existem 400 brasileiros cumprindo penas em penitenciárias japonesas, isso tem. Isso é informação confiável, que obtive do Ministério de Justiça do Japão. Bom, se tem 400 adultos e 300 menores em uma única instituição então nós estamos muito mal. Mas, acho que essa informação da revista Alternativa está errada, mas eu gostaria muito de ver e até porque gostaria de falar com a pessoa que escreveu sobre isso.

Sobre a pergunta da senhora Eunice, quanto mais nova a criança for levada para o Japão, acho que é mais fácil a adaptação. Se a criança é levada ou tenha nascido no Japão, como a Cristina, ainda que sofra alguma espécie de discriminação, a adaptação é bem mais fácil. Até porque, quando você entra na escola, com 6 ou 7 anos, as outras crianças japonesas não estão também lá em um grande nível de desenvolvimento, capacidade de aprendizagem todo mundo tem e, quanto mais tarde, pior fica. O que eu tenho visto é que a faixa etária de 9, 10 anos é o divisor de água, para adaptação ou não.

Falarei do meu caso, sai do Japão com 5 anos, primeiro me puseram em uma escola japonesa porque meus tios, que moravam no Brasil há muito tempo, achavam que se eu fosse colocado logo numa escola brasileira eu não iria aprender coisas boas, imagina a mentalidade né! Então, entrei com 7 anos em um grupo escolar, sem saber absolutamente nada de português, tendo ficado dois anos no Brasil, perdi dois anos de adaptação.

A minha secretária, que muita gente aqui conhece, chegou ao Brasil aos 11 anos, até hoje ela tem um sotaque muito forte

de japonês, olha que ela fez todo o curso escolar aqui, formou em faculdade e, ainda assim, o português dela é daquele que, na segunda, ou terceira palavra, já se nota que ela é japonesa. Coisa que não acontece com a Cristina aqui, que tem o japonês perfeito.

Bom, quero dizer o seguinte. Uma criança com 9 anos, seu neto, se for para a escola japonesa, ainda que não sofra qualquer tipo de discriminação ou *bullying*, vai ter uma aprendizagem muito séria. Porque uma criança de nove anos no Japão, provavelmente já vai estar no terceiro ano ou quarto ano do primário e só de conhecimentos aí, talvez não tanto de ciências exatas, mas em língua japonesa vai ter de saber pelo menos uns 400, 500 *kanjis* (ideogramas) e vai ser difícil para a criança aprender.

E, aqui, então, gostaria de falar no assunto da maior importância. A Cristina falou que vai depender da criança, a criança não tem vontade e o que uma criança de nove anos vai decidir? Quem decide são os pais. Porque que os japoneses, que vieram ao Brasil conseguiram uma ascensão social, não vou dizer em 100 anos, talvez em 50 anos. Porque os japoneses que vieram pro Brasil, a maioria era alfabetizada, não em português, mas em japonês. Fala-se que no navio Kasato-Maru tinha 80% de pessoas letradas, exatamente o número contrário dos imigrantes europeus que chegavam na mesma época - 80% não sabiam nem ler nem escrever.

Os japoneses tinham uma tradição de ensino desde a época feudal, e mais ou menos na mesma época, ou uns 20 anos antes de chegar os primeiros imigrantes, o imperador baixou um édito estabelecendo a obrigatoriedade do ensino elementar no Japão. Hoje, o imperador não manda muito, mas na época Meiji sua ordem era palavra de Deus.

Então, todo o imigrante achava que, por pior que fosse a vida que levava, era importante educar os filhos. Então, os primeiros imigrantes, ainda que morassem em casas cobertas de sapé, fizeram um trabalho comunitário e construíram escolas, as escolas japonesas. Alí se ensinava o japonês, para japonês, com o currículo em japonês, pois os primeiros imigrantes não pensavam em ficar por definitivo no Brasil, ficariam por três anos, cinco anos, até fazer um pé de meia e cair fora. Só que as coisas não acontecerem como esperavam. Alguns ficavam doentes, a mulher dava a luz, a colheita não era boa, não ganhavam muito dinheiro o quanto esperava, e foram ficando. Nos 33 anos de imigração japonesa antes da Segunda Guerra, tenho certeza que pouquíssimos japoneses conseguiram voltar para o Japão, muitos. Acho que 90 e tanto por cento ficaram no Brasil.

Mas, ao mesmo tempo em que iam para a escola japonesa, também passavam a frequentar as escolas brasileiras. Não todos os filhos, fala-se que os mais velhos ficavam com os pais para trabalhar na roça; as meninas também ficavam em casa; mas o segundo ou terceiro filho muitas vezes era enviado para a cidade para fazer o ginásio, mais tarde era enviado para São Paulo para fazer o colegial e universidade.

Então veja, a criança de nove anos não tem força de vontade mas, depois de uma certa idade, se a estrutura básica for boa, ela passa a ter vontade como ela numa certa idade despertou. Bom, é claro que esse despertar pode acontecer em diferentes faixas etárias. Na realidade, estou me adiantando porque a pergunta foi dirigida para outras pessoas, mas se você tivesse me consultado sobre o que eu achava, eu diria que se é pra ficar só dois anos no Japão, optaria por uma escola brasileira.

Mas precisa escolher bem a escola brasileira. Com a crise de 2008, muitos retornaram para cá e muitas crianças também voltaram e, infelizmente, muitas daquelas que frequentavam essas escolas, nem todos tinham nível para acompanhar a mesma série do ensino no Brasil. Eu fiz essa crítica no Japão e muitos diretores e professores dessas escolas brasileiras caíram em cima de mim dizendo que não era justo o que estava dizendo. Bom, eu só estou vendo a realidade. O fato é que as crianças retornadas com a crise não tinham níveis para frequentar, diretamente, as escolas brasileiras. É claro que as crianças têm fácil adaptação e, então, depois de 2 ou 3 anos já estavam adaptadas e, acredito, que todo mundo a essa altura já estejam todos adaptados.

Mas, se a escola do Marcelo era boa, nem todos eram boas, sempre existem exceções. Então, agora, se a criança ainda não tivesse nove anos, tivesse 5, 6 ou 7 aí, talvez uns dois anos de experiência, ainda que fosse dois anos, fossem interessantes. Tudo depende da vontade dos pais. Se existe delinquência no Japão, se existe problema de evasão escolar, tudo depende muito dos pais que, eventualmente, não tiveram interesse de enviar os seus filhos para essas escolas ou deixaram que os filhos escolhessem.

Eu me lembro bem, aos 9, 10 anos; a criança não quer saber de estudar, se não houvesse uma mão forte que obrigasse a criança estudar, não teria possibilidade. Eu, pessoalmente, hoje falo japonês, todos sabem que vivo nesse mundo usando as duas línguas, por quê? Apesar de ter imigrado ao Brasil e passado toda minha infância e adolescência no Brasil, meus pais obrigavam a falar o japonês em casa. E, olha que eu, assim como a Cristina, tive grandes repulsas contra essa educação que os pais queriam impor morando no Brasil. Na minha adolescência, eu me afastei

totalmente da comunidade nipo-brasileira, vivia no Bom Retiro, quer dizer morava no centro; mas frequentei a escola de Santana, no Bom Retiro, onde havia poucos nikkeis. Metade da minha classe no colegial era de judeus.

Então, o que me fez despertar para a comunidade? Foi depois que voltei do Japão, depois de ter estudado lá. Mas consegui estudar no Japão, porque passei na prova do Consulado porque sabia o japonês e, isso, devo aos meus pais. Então, se não for os pais, pelo menos nessa fase de infância e adolescência, a obrigar a criança a estudar, realmente o futuro dessa criança está muito difícil.

Essa é a minha ponderação a sua pergunta. Tem algo a dizer?

Pergunta | Eunice

Qual o seu nome?

Resposta | Dr. Masato Ninomiya

Meu nome é Masato Ninomiya, sou presidente do CIATE.

Pergunta | Eunice

Realmente, para esta pergunta, já tivesse a minha resposta, é que, às vezes, é bom a gente ouvir outras opiniões de pessoas que viveram outras histórias. A minha opinião é muito a favor do sr. Masato, acho que nove anos não é uma idade que ele vai "querer", porque ele quer o que é bom para ele e a gente, como

se fosse mãe, sabe o que é bom para o filho, e bom para o filho é fazer aquilo. Nem sempre o que é bom para você é bom para ele, mas com nove anos quem decide ainda são os pais. É a minha particularidade, se realmente acontecer do meu neto ir para lá, ele está sendo preparado, porque está indo na escola japonesa. Porque o meu objetivo de ele estudar no Japão, na verdade, é para ter essa diversidade cultural.

Resposta | Dr. Masato Ninomiya

Então, isso é possível conseguir colocando numa escola brasileira no Japão. Ele vai ter experiência do Japão, a vivência do Japão e mais a aprendizagem.

Pergunta | Eunice

Não vou falar da escola em que trabalhei, mas trabalhei durante quase sete anos, lá no Japão, em escolas brasileiras e vendo toda aquela realidade de lá, eu acho que não daria uma experiência de uma criança brasileira que estudou em uma escola japonesa.

No ano passado, tive a oportunidade de levar dois netos meus de coração porque são enteados do meu filho, eles são brasileiros e a minha nora os levou para o Japão. Eu fui conhecer a escola e a primeira pessoa a nos receber foi o diretor, o que me impressionou, ele fez toda uma entrevista e tudo mais. Hoje, eles estão amando a escola japonesa; agora, em termos de conhecimento não estão aprendendo nada, mas acho que em termos de experiência e de vivência da cultura japonesa, vão aproveitar

muito de lá, coisas que a escola brasileira no Japão não daria, em minha opinião.

Tudo depende de quanto tempo irá permanecer no Japão, se a pessoa vai ficar por longos anos, como é o caso da Cristina aqui, aí, sim, acho que vale a pena colocar na escola japonesa, porque é bom ter toda a escolaridade até mesmo para depois ingressar na universidade no Japão. Acho muito importante essa decisão, mas ela está com os pais.

Desculpe, tinha mais pessoas que queriam fazer perguntas? Quando, ia começar a falar alguém ia fazer uma pergunta, por favor, esteja à vontade para falar porque não temos muito tempo.

Pergunta | Dr. Reimei Yoshioka

Queria apenas ressaltar, o dr. Masato deve estar cheio das perguntas que aparecem, aqui, no plenário. Nós começamos a mexer com os decasséguis seguramente há 30 anos, não são 25 anos, são 30 anos, 1985. E passa o ano, vira o ano, essa mesma pergunta aflora em um encontro desse tipo.

Eu acho que a sociedade brasileira no Japão, está em tempo de fazer alguma coisa, tomar uma iniciativa de fazer alguma coisa mais séria. Como os japoneses fizeram na imigração japonesa, aqui, no Brasil. Essa é a diferença acho, porque os nossos pais nos obrigavam a estudar, então o pouco do japonês que eu sei, não tanto quanto o dr. Masato, devo aos meus pais e, agora, eu me arrependo de não ter insistido, acolhido, os ensinamentos deles, mas já é muito tarde.

Os pais que querem ir ao Japão, já devem ir com um ob-

jetivo, pensar seriamente no que vai fazer com a criança que vai levar. E, tudo isso nós já temos *know how* suficiente pra dizer como deve ser a vida lá no Japão. Eu vivenciei toda essa experiência que o professor Marcelo relatou, viu a escola dele nascendo lá no Japão. Mas, sei que essa polêmica, continua desde aquela época de 85, 90 e já aflorava essas questões. Não era para nós estarmos discutindo essas questões agora, por isso, acho que os interessados, sobretudo quem vai ao Japão, têm de ir preparado senão a gente vai continuar com essa polemica, essa dúvida, essa problemática. Eu acho que está num momento de cada um pensar direitinho no que vai fazer e se preparar, se não esse problema vai continuar ainda por mais 50 anos.

Resposta | Dr. Masato Ninomiya

Estamos próximo do intervalo e, então gostaria de fazer três comentários, um para cada palestrante.

Cristina, você está de parabéns. A Cristina é a estagiaria de outra associação, da qual presido, a Associação de Intercâmbio Brasil-Japão. Ela não é a primeira brasileira que volta com um curso superior, ou como estudante. Já tive uma estagiaria em meu escritório que, apesar de ser brasileira, ela nasceu no Brasil e foi ao Japão com pouca idade, se tornou uma universitária no Japão e quis aprender mais sobre o Brasil, sobre a língua portuguesa. Então, veio ficar um ano, ficou no meu escritório, até que ela saiu sabendo bastante bem o português.

Pessoas como a Cristina, eram pessoas que nós nunca esperávamos que acontecessem, ou que surgisse, porque é justamente o inverso dos nisseis, sanseis, yonseis, que existem aqui.

Por que eu digo isso? Porque em muitas famílias nisseis, sanseis não houve uma forte obrigação dos pais de falar o japonês em casa. Essas crianças aprenderam alguma coisa quando têm um avô, uma avó em casa, mas muitos deles perderam a oportunidade de aprender a língua japonesa.

Então, havia casos em que você falava com a pessoa em japonês, ela entendia, mas não conseguia responder em japonês. Então, o caso dela é exatamente o inverso, com a ressalva também que ela nasceu no Japão. É perfeitamente compreensível que a língua materna dela seja a japonesa. Ela disse que sofreu algumas discriminações por causa do nome, mas isso, juridicamente é algo fácil de resolver, depois até posso dar algumas dicas para ela.

Eu acho que ela está de parabéns porque, a essa altura do campeonato, despertou para suas origens e está aqui no Brasil tentando aprender mais sobre o Brasil e sobre a língua portuguesa e, estamos aqui para ajudar.

Já o professor Marcelo teve uma experiência, digamos, um pouco diferente. Eu sei o porquê de seu diretor insistir tanto em contratá-lo, apesar de você estar endividado. É por causa do seu currículo, quando é que no Japão iria encontrar alguém formado na USP, com curso de pós-graduação e com mestrado na UNICAMP?

Eu visitei diversas escolas brasileiras no Japão e, nas paredes, vi pregada uma montanha de diplomas de cursos superiores que nunca tinha ouvido na minha vida. Então, essa é a razão pelo qual, o sr. Kawase, o seu diretor, insistiu tanto em te contratar. Porque viu em você um professor brilhante, então é isso.

Lamentavelmente muitas escolas brasileiras por terem re-

crutado os professores junto aos decasséguis, então obviamente tinha professores com capacidade latente, muito bom; mas tinha outras pessoas que só cozinhavam bem. Mas, de qualquer forma, está de parabéns por ter reiniciado sua carreira como professor, aqui, no Brasil.

Quanto à senhora Yajima, também gostaria de parabeniza--la até porque eu com 65 anos, provavelmente vou ser cliente muito em breve. Então eu me interesso muito por asilos e cuidados aos idosos, e tenho uma pequena experiência de ter cuidado da minha mãe que ficou 15 meses internada no hospital Santa Cruz e acabou falecendo por lá. E, tive essa pequena experiência de ter de alimentar essa senhora idosa, e que me criticava por que eu não tinha muita experiência, mas realmente essa questão de tratamento dos idosos será muito importante daqui para frente, até mesmo aqui no Brasil que, apesar dessa estatística ainda temos poucos idosos.

Eu me lembro bem, em 1985, quando completava 100 anos das relações diplomáticas entre o Brasil e o Japão, ano que vem nós vamos completar 120 anos, esteve aqui como representante da família imperial, a princesa Sayako. Numa das conversas que tivemos com a princesa Sayako, ela já sabia que havia algumas senhoras brasileiras que cuidavam de idosos no Japão. E essa informação tinha vindo através de uma amiga dela, que tinha algumas pessoas doentes ou alguma pessoa idosa em casa, e que algumas senhoras de meia idade do Brasil tratavam dessas pessoas com muito carinho. Depois, não se ouviu muito mais disso, porque justamente, como ela mesmo ponderou, o salário das pessoas que cuidam dos idosos é um salário relativamente baixo, como o próprio Marcelo falou, do que trabalhar nas fábri-

cas. Então, houve, digamos, uma diminuição preponderante de pessoas que trabalhavam nessa área de *kaigo*.

Mas agora, com a crise, sei que há uma grande procura das pessoas para cuidar dos idosos e, nós mesmos do CIATE, temos mandado algumas pessoas. Temos feito de vez em quando cursos com ajuda de voluntárias da JICA e realmente, quando fazemos esse tipo de curso vêm aqui participar desse curso muitas pessoas.

Então, com esses comentários, gostaria de encerrar a sessão da manhã, agradecendo a todos os participantes e eu queria entregar para cada uma dessas pessoas uma placa de agradecimento do CIATE pelas palestras proferidas no dia de hoje.

V

A Situação Recente do Emprego no Japão e as Providências tomadas em relação aos 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.

Relatarei aqui os pontos atualizados sobre a situação de emprego e desemprego e as discussões de políticas envolvendo os trabalhadores estrangeiros no Japão.

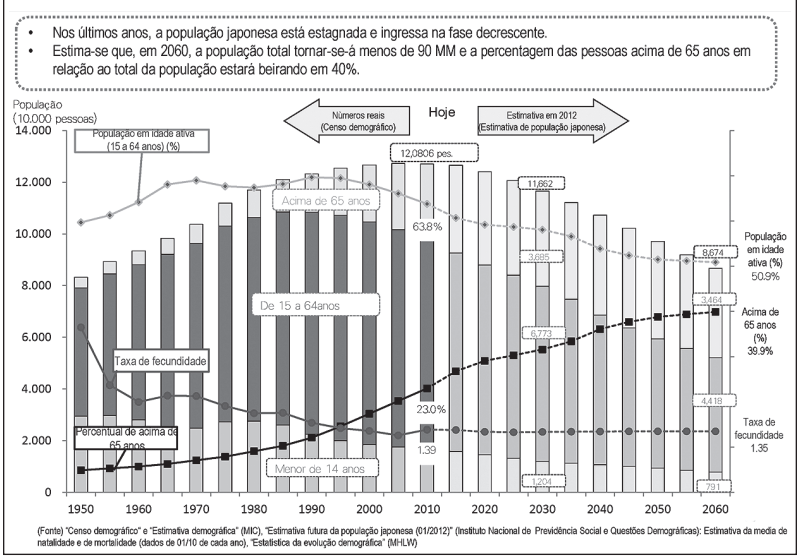
1 | Transição Demográfica no Japão

1.1 Diminuição da População

O Quadro1 mostra um resumo da transição demográfica no Japão.

No gráfico, a população total do Japão é indicada em barras. A previsão futura tem como base o ano de 2010, e sua proje-

QUADRO 1 – Evolução demográfica no Japão



ção é feita até 2060, a partir dos números estimados de 2012. Em 2010, a população era de 128,6 milhões de habitantes, e a partir de então avança até 2010/2020. Está previsto que a população do Japão diminua cada vez mais. E, em 2060, diz-se que estará menor que 90 milhões, chegando a 86,74 milhões.

1.2 Aumento da percentagem de idosos

A seguir, a porcentagem de envelhecimento refere-se a pessoas acima de 65 anos. No gráfico, podemos ver, na linha pontilhada, que seu crescimento é consistente e crescente, de forma contínua.

Neste simpósio, ouvimos o relato da senhora Yumi Yajima, que menciona a assistência a idosos. Este é um problema seríssimo da atualidade. O envelhecimento está ocorrendo de forma muito rápida.

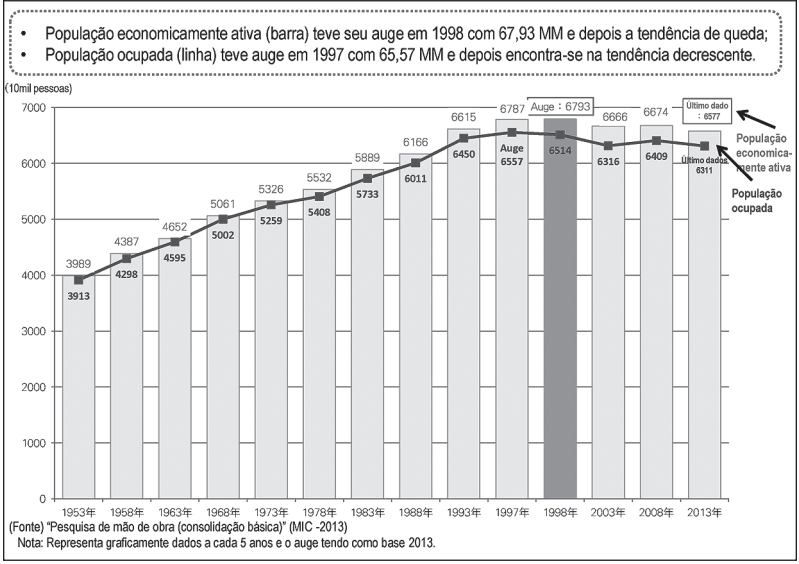
1.3 A diminuição da população em idade ativa
(生産年齢人口)

Chamamos de população em idade ativa a faixa apta a trabalhar. No gráfico, representada pela linha pontilhada. Se a população produtiva decresce, isto significa que, no futuro, o total de pessoas que ainda estejam na faixa das que trabalham terão atividade produtiva e injetarão ânimo na economia, hoje em declínio.

1.4 A diminuição da população economicamente ativa
(労働力人口)

O Quadro 2 – Transição da população economicamente ativa e número de ocupados (homens e mulheres), mostra a transição da população economicamente ativa. Seu pico foi em 1998,

QUADRO 2 – Evolução da população economicamente ativa e nímero de ocupados (homens e mulheres)



(Fonte) "Pesquisa de mão de obra (consolidação básica)" (MIC -2013)
Nota: Representa graficamente dados a cada 5 anos e o auge tendo como base 2013.

e os números da população economicamente ativa e população ocupada vêm diminuindo.

1.5 Medidas para conter a diminuição da população economicamente ativa

A diminuição de pessoas trabalhando está, de fato, começando no Japão, e qual o caminho a ser seguido daqui para a frente é algo que muito se discute.

Uma das opiniões afirma que os trabalhadores estrangeiros devem aumentar, e que eles podem suprir parte das necessidades de produção. Porém, há inúmeros problemas que os envolvem. O Brasil e os países da Europa têm conhecimento do fato. Mas, receber como imigrantes trabalhadores estrangeiros e conviver com a eles significa que é necessário superar muitos problemas decorrentes disso.

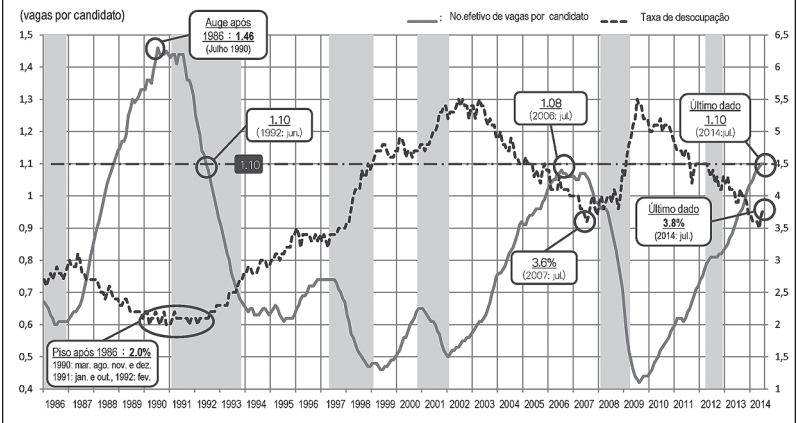
Outra opinião diz que seria melhor fazer que os jovens, mulheres e idosos que não trabalham passem a fazê-lo. Atualmente, dentre as duas opiniões, há mais pessoas que pensam em aproveitá-los como mão de obra, e o restante seria preenchido por trabalhadores estrangeiros que têm visto de residência, o que inclui os nikkeis.

2 | Empregabilidade atual

Tendo em mente os fatos deste contexto, veremos agora a situação atual do mercado de trabalho. O Quadro 3 mostra, em números, a situação da empregabilidade, com base na boa ou má situação da economia, se está fácil conseguir uma colocação ou não, ou se os desempregados estão aumentando ou diminuindo.

QUADRO 3 – Empregabilidade atual (nível nacional) - Apesar das dificuldades parciais, melhoria esta consistente

- Taxa de desocupação de julho ficou em 3,8% caindo 0,1pp comparada ao mês anterior;
- Número efetivo de vagas por candidato foi 1,10 em julho mantendo o mesmo nível do mês anterior. * Vem se mantendo na casa de 1 durante 9 meses consecutivos.



(Fonte) "Pesquisa de mão de obra" (MIC), "Estatística de estabilidade de empregos" (MHLW) *Partes com fundo cinza representam períodos recessivos"
Nota: taxa de desocupação e número de desocupados no período de março a agosto de 2011 são valores somatório dos resultados de estimativa das províncias de Iwate, Miyagi e Fukushima e o resultado do restante do Japão, representando uma estimativa complementar. E os dados após setembro são resultados da pesquisa nacional exceto algumas regiões. Sendo assim, não é possível efetuar uma comparação simples.

2.1 Transição do número efetivo de vagas por candidato (有効求人倍率)

Dentro do Quadro 3, a linha sólida representa o "número efetivo de vagas por candidato", que significa o número de trabalhos disponível para cada indivíduo que busca emprego. A linha pontilhada representa a "taxa de desocupação", ou seja, os números do desemprego em gráfico.

Observando o "número efetivo de vagas por candidato", podemos ver que, nos dados mais recentes de julho deste ano, o índice está em 1,10. Quando o "número efetivo de vagas por candidato" está em 1,00, significa que para cada candidato existe um trabalho; então, se o número está acima de 1, podemos dizer que há tendência de melhora.

2.2 Transição do desemprego

A seguir, em relação à "taxa de desocupação", sinalizada na linha pontilhada, segundo os dados mais recentes, também de julho deste ano, vemos que o número está em 3,8%. Os números do desemprego sobem e descem, mas o pior nível foi em 2010, com 5,5%. Então, observando este gráfico podemos ver que os desempregados vêm diminuindo aos poucos. Vemos que, recentemente, a taxa apresenta leve crescimento, mas isto representa um fenômeno no qual aqueles que estavam empregados, se desligaram de seu emprego à procura de um novo que lhe dê melhores condições.

Recentemente, o primeiro-ministro Abe visitou o Brasil, acompanhado de uma comitiva de empresários japoneses. Nessa ocasião, ele disse: "A economia do Japão está em grande ascensão"; pelos dados deste gráfico podemos averiguar tal fato.

Porém, dados sobre relações trabalhistas e de empregos são conhecidos como "indicadores reativos" (que vêm com atraso). São assim chamados pois têm como característica visibilizar uma melhora concreta na economia, e, com um leve tempo de atraso, mostrar bons números que indiquem isso. Conforme expliquei até agora, o governo japonês pensa que "há setores com problemas, mas as melhoras continuam ocorrendo". No entanto, uma melhora geral de todas as profissões e categorias, pode ainda estar por vir.

2.3 Número Efetivo de Vagas por Candidato por Segmento

O Quadro 4 mostra de forma bem concreta o que foi dito até aqui, agora separando-se por segmento de atividade profissional. Neste quadro, na coluna do lado esquerdo, temos os "ramos

QUADRO 4 – Número efetivo de vagas por candidato por segmento de atividades profissionais

- Há variação no número deste indicador por ramo de profissão. Falta de mão de obra ficou evidente.
- Os ramos que apresentam alto índice neste indicador são enfermagem, cuidados aos idosos, construção, serviços, beneficiamento de produtos pesqueiros, transporte e operação de máquinas e segurança.

Julho de 2014

Ramo de profissão	No.de vaga por candidato	Vagas	Candidatos	Ramo de profissão	No.de vaga por candidato	Vagas	Candidatos
Atividades administrativas	0,87	6.778	7.820	Produção	0,97	194.183	200.414
Profissão especialista/técnica	1,57	410.201	260.964	- Beneficiamento de produtos de pesca	2,50	5.586	2.231
- Enfermeira e auxiliar de enfermagem	2,54	96.334	37.940	Condução de veículos e e operação de máquinas	1,56	110.622	70.686
- Funcionário de jardim de infância/creche	1,14	25.327	22.224	Construção e mineração	2,74	96.063	35.044
Auxiliar administrativo	0,30	179.049	605.961	- Construção	2,72	26.424	9.724
Vendas	1,24	258.330	208.483	- Construção civil	2,54	35.331	13.910
Serviços	2,02	489.188	241.845	Transporte, limpeza, embalagem	0,54	176.154	325.366
Agricultura, silvicultura e pesca	1,06	14.128	13.330	Atividades relacionadas aos cuidados aos idosos (*)	2,19	213.491	97.509
- Agricultura	1,06	12.069	11.381	Segurança	4,68	60.413	12.900
- Pesca	0,83	534	643	Total	0,95	1.995.109	2.110.028

(Fonte)), "Estatística de estabilidade de empregos" (MHLW) *Valores brutos (inclusive trabalho de horário parcial)
(*) Atividades relacionadas aos cuidados aos idosos: Entre "profissão especializada/técnica" orientador de instituições de beneficência social e outras profissões especializadas de beneficência social, e entre "Serviços" empregado doméstico, *helper* em instituição e *helper* a domicílio.

de profissão", e logo à direita a coluna que mostra os "números de vaga por candidato" (vagas de trabalho para cada candidato). Nesta coluna, nos ramos nos quais o número é superior a 1, significa que há oferta de trabalho e falta de mão de obra. Conforme podemos ver no quadro, há grande dispersão no número de vagas por candidato. Para facilitar a identificação, circulei aqueles que apresentam os maiores números como exemplo dos ramos nos quais há falta de mão de obra. E o exemplo mais representativos são os de enfermagem e de atividades relacionadas a cuidados aos idosos, profissões que estão relacionadas à medicina e assistência social.

Em relação aos trabalhos de construção e construção civil, os Jogos Olímpicos serão realizados no Japão, depois do Rio de Janeiro. Para tanto, está previsto que pode haver uma corrida a

estes segmentos, porque será necessário construir as instalações. Contudo, para que isto ocorra, serão necessárias pessoas capacitadas a operar as maquinas de construção, e que possam trabalhar em locais de grande altura. Porém, não há número suficiente de trabalhadores com este tipo de especialização, aumentando assim a sensação de mão de obra insuficiente.

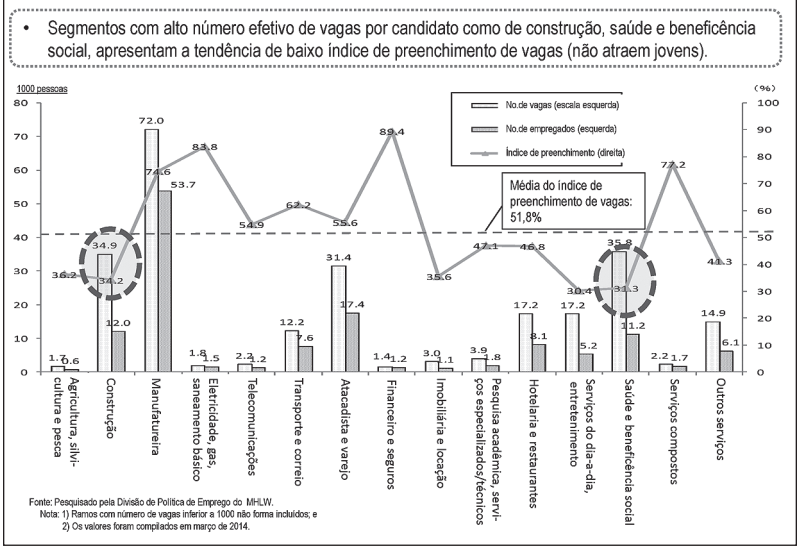
Entre outros, o setor da pesca, por exemplo, sempre apresenta problemas para atrair trabalhadores japoneses.

Como vimos, atualmente, dependendo do ramo de trabalho, a falta ou não de mão de obra dá-se de maneira dispersa, conforme os números mostrados no Quadro 4.

2.4 Número de vagas e índice de preenchimento por ramo para formandos do Ensino Médio

No Quadro 5 estão compilados dados sobre número de

QUADRO 5 – Número de vagas e índice de preenchimento por ramo para formandos de colegial (formados de março de 2014)



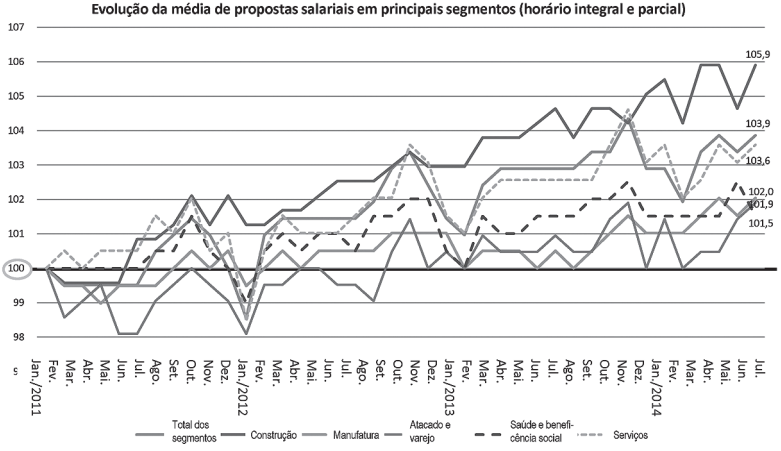
vagas e seu preenchimento por recém-formados do Ensino Médio que buscam emprego. Ao observá-los, podemos notar que os mesmos ramos de trabalho do Quadro 4 que tiveram altos índices de vagas por candidato também não atraem esses recém-formados.

2.5. Transição da proposta salarial para vagas por segmento

Devido à falta de candidatos, as empresas utilizam vários métodos, empenhando-se para contratar pessoas. Os esforços podem ser vistos quando melhoram as condições de trabalho, aumentando o salário, entre outros.

QUADRO 6 – Evolução da proposta salarial para vagas por segmento

- Valor médio da proposta salarial na "soma dos segmentos", comparado a abril de 2011, aumentou cerca de 4%.
- Segmento "construção" teve acréscimo aproximado de 6%.



(Fonte) Levantamento da Divisão de Política de Emprego (MHLW)

O Quadro 6 mostra a comparação dos salários de cada segmento que o HelloWork, agência pública de empregos e órgão que faz o *matching* (colocação) de trabalho. Pode-se ver como o nível salarial vem mudando atualmente, considerando-se o mês

de abril de 2011 como 100.

A princípio, tendo como base o ano de 2011, a "soma dos segmentos" que mostra o total de todos os setores, estava em 103,9, o que significa que o salário aumentou em torno de 4%.

Dentro desta soma, no setor relacionado à construção, considerado o que apresenta maior falta de mão de obra, é de 195,9, registrando-se um aumento de salário de aproximadamente 6%.

2.6 Estratégia para Ressurgimento do Japão

Dentro deste contexto, tem-se como pilar o aproveitamento de japoneses, nikkeis e estrangeiros que têm *status* regular para trabalhar no Japão. Recentemente, no dia 24 de junho, ocorreu uma reunião ministerial em que o governo do Japão mostrou os tipos de medidas que pretende tomar daqui para a frente, indicados no Quadro 7, em relação aos trabalhadores estrangeiros em geral.

Essa reunião ministerial foi chamada de "Estratégia para Ressurgimento do Japão", e nela foram relatadas várias medidas estratégicas para o crescimento do Japão. Dentro elas, quero dar ênfase principalmente ao que foi dito sobre o aproveitamento dos estrangeiros.

Para apresentar o conteúdo de forma resumida, a primeira estratégia ("Aproveitamento de recursos humanos estrangeiros altamente qualificados") prevê o aproveitamento afirmativo de estudantes e formandos que vieram ao Japão. Ou, mais especificamente, o "Aproveitamento de recursos estrangeiros nos segmentos de construção e construção civil", visando receber de forma limitada a mão de obra estrangeira em áreas nas quais

QUADRO 7 – "Estratégia para ressurgimento do Japão" revisão 2014 (Deliberado na reunião dos ministros em 24/06/2014) Principais itens relacionados aos estrangeiros

【Aproveitamento de recursos humanos estrangeiros altamente qualificados】
- Apoio aos bolsistas estrangeiros na conquista de vagas nas empresas japonesas, levantamento e resolução de dificuldades relacionadas ao ambiente de emprego aos recursos estrangeiros altamente qualificados, são as questões que devem ser estudadas com ações concretas, ainda dentro deste ano fiscal, e deverão ser implementadas de forma interministerial a partir de 2015.
- Para ampliar a inserção dos bolsistas estrangeiros nas empresas japonesas (principalmente PMEs), fortalecer o mecanismo de "casamento empregatício (*matching*)" sob interações ministeriais.

【Aproveitamento de recursos estrangeiros nos segmentos de construção e construção naval】
- Foi deliberado, na qualidade emergencial e temporária, aproveitamento de recursos estrangeiros capacitados na área de construção. Pretende iniciar a inserção a partir do começo do ano fiscal 2015.
- Os segmentos de construção naval e construção compartilham os recursos humanos tendo uma grande fluidez entre os segmentos, o motivo pelo qual as medidas acima serão adotadas à construção naval.

【Revisão drástica do Programa de capacitação técnica de estrengeiros】
- Rever, ainda neste ano fiscal, drasticamente a gestão e supervisão do Programa através de, por exemplo, instalação do órgão gestor com base na nova lei, visando migrar ao novo programa em 2015.
- De acordo com objetivos do Programa, estudar e incluir habilidades adequadas a serem transferidas conforme profissão. Quanto ao segmento de cuidados aos idosos, deve organizar a relação entre a inserção dos profissionais com base no EPA (Acordo de Parceria Econômica) e autorização de emprego aos bolsistas que obtiverem a habilitação, considerando também os requerimentos acerca da língua japonesa que visa chegar à conclusão até o final do ano.
- Empresas acolhedoras de excelência devem ser autorizadas a conceder estágio de no máximo 2 anos após regresso ao seu país limitando-se este direito apenas aos estagiários de alto nível de habilidade. Será implementado até o final de 2015.
- Empresas acolhedoras de excelência que atendam certos requerimentos são autorizadas a quotas ampliadas para recebimento de estagiários. Será implementado até o final de 2015.

【Manufatureiras recebendo, em unidade no Japão, funcionários de suas subsidiárias no exterior】
- Maior flexibilidade na autorização para recebimento de funcionários estrangeiros na qualidade de transferência, dentro do mesmo grupo, de curto prazo com a finalidade de capacitação técnica. Arquitetura concreta do programa feita ainda neste ano.

【Apoio à atuação de bolsistas estrangeiros que obtêm a habilitação nacional na área de cuidado aos idosos】
- Autorização de trabalho, inclusive ampliação de condições de estadia no país, junto aos bolsistas estrangeiros formados pela instituição de ensino superior japonesa e obtidos a habilitação nacional tal como técnico de beneficência social e de cuidado aos idosos. Arquitetura do programa feita ainda neste ano.

【Aproveitamento de recursos estrangeiros como auxiliar de serviços domésticos】
- Com intuito de promover maior inserção social de mulheres, bem como atender à demanda para apoio aos serviços domésticos, e também sob a visão de fomentar o crescimento econômico a médio prazo, deve estudar para viabilizar, na qualidade piloto em zona especial de estratégia nacional, a entrada e estadia no país dos recursos estrangeiros para auxiliar serviços domésticos e agilizar as medidas necessárias para tanto.

【Estudo a médio e longo prazo】
- Tomar cautela, em relação a recepção e inserção de recursos humanos estrangeiros, para que não seja confundido com a política de imigração e desenvolver estudos de forma global ao mesmo tempo formando o consenso entre a população.

faltam trabalhadores.

Quanto à "revisão drástica do programa de capacitação técnica de estrangeiros", foram incluídos conteúdos que visam fortalecer e ampliar o "sistema de capacitação técnica de estrangeiros", pelo qual é feita a capacitação de pelo três anos no Japão e, depois, o que foi aprendido é posto em prática em sua terra natal.

Além disso, quanto à habilitação de cuidados aos idosos, foram incluídos conteúdos que visam analisar se, para aqueles que vêm ao Japão estudar sobre esses cuidados e conseguem a respectiva habilitação, continuem no país e se tornem cuidadores. Este é um item que está sendo analisado agora.

Quanto ao "aproveitamento de recursos estrangeiros como auxiliar de serviços domésticos", no Japão o aproveitamento de

"ajudantes do lar" de nacionalidade estrangeira é limitado a poucos casos. Este item busca discutir e flexibilizar esta prática.

Por último, o "estudo de médio e longo prazos" foi um item que visava analisar o reaproveitamento de recursos humanos estrangeiros.

A partir do que foi decidido pela reunião ministerial, o Japão pretende intensificar ativamente as estratégias referentes aos recursos humanos estrangeiros. Porém, em relação aos nikkeis, o país já aprova que estes trabalhem. Por isso, espera-se que consigam um trabalho adequado de acordo com o seu potencial. Portanto, não há nenhuma mudança no que se refere à sua base de políticas.

3 | Situação de trabalho de estrangeiros no Japão

3.1 Número de trabalhadores estrangeiros empregados no Japão

O Quadro 8 mostra dados sobre o número de estrangeiros empregados no Japão. Segundo informação obtida pelo governo japonês, o número de residentes estrangeiros é de 2 milhões, e aproximadamente 710,8 mil desses estão trabalhando.

O número de trabalhadores brasileiros é de aproximadamente 95 mil, e a maioria possui visto de permanência categoria "permanência com base familiar" (dependente de cidadão japonês, filhos de segunda geração ou netos de terceira geração). O número de chineses sem dúvida, muito grande, mas também se pode ver que muitos estão trabalhando.

3.2 Número de sul-americanos vivendo no Japão

De acordo com o Quadro 9, o número de residentes de

QUADRO 8 – Número de trabalhadores estrangeiros empregados no Japão (por condição de estadia e nacionalidade)

(outubro de 2013, no.de pessoas)

Qualificação de permanência	Nº total	①Área técnica especializada	②Qualificação de permanência baseada em status	③Treinamento de Habilidade	④Atividade fora da qualificação
Total todas nacionalidades	717.504	132.571	318.788	136.608	121.770
China	303.886	57.633	65.068	96.622	82.601
Brasil	95.505	450	94.912	28	103
Filipina	80.170	3.501	66.923	8.696	528
Coreia	34.100	14.225	11.337	171	6.432
Peru	37.537	4.357	6.228	17.192	9.686
Outros	23.189	86	23.023	30	48
Total - todas nacionalidades	143.117	52.319	51.297	13.869	22.372

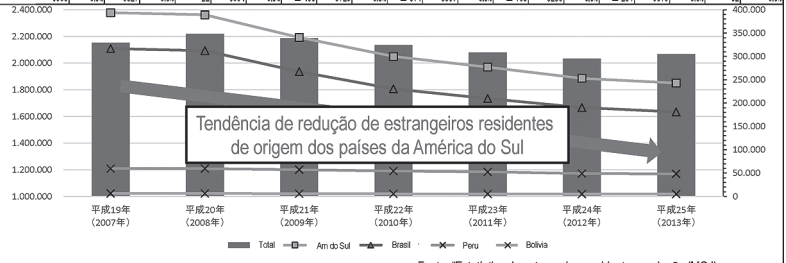
Fonte: "Situação apresentada sobre emprego de estrangeiros" Ministério de Saúde, Trabalho e Bem-Estar Social (10/2013)

QUADRO 9 – Alteração do número de estrangeiros residentes que possuem nacionalidade dos países da América do Sul

・Com relação ao Brasil, comparando o ano 2007, antes da crise de Lehman, e o ano de 2013, houve uma redução de cerca de 87 mil pessoas.

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

Nacionalidade	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）			平成25年（2013年）			対前年増減率(%)
		Composição (%)		Composição (%)	Variação Ano anterior		Composição (%)	Variação Ano anterior		Composição (%)	Variação Ano anterior		Composição (%)	Variação Ano anterior		Composição (%)	Variação Ano anterior		Composição (%)	Variação Ano anterior	
Total	2152973	100.0%	2217426	100.0%	64453	2186121	100.0%	▲ 31305	2134151	100.0%	▲ 51970	2076508	100.0%	▲ 55643	2033656	100.0%	▲ 44852	2066445	100.0%	32789	1.6%
Am do Sul	393842	18.3%	389399	17.6%	▲ 4443	349857	15.6%	▲ 48542	300142	14.1%	▲ 40715	277220	13.3%	▲ 22922	253199	12.5%	▲ 24021	243174	11.8%	▲ 10025	-4.0%
Brasil	316976	14.7%	312582	14.1%	▲ 4394	267450	12.2%	▲ 45120	230552	10.8%	▲ 36904	210032	10.1%	▲ 20520	190581	9.4%	▲ 19451	181268	8.8%	▲ 9313	-4.9%
Peru	59696	2.8%	59723	2.7%	27	57464	2.6%	▲ 2259	54636	2.6%	▲ 2828	52843	2.5%	▲ 1793	49248	2.4%	▲ 3595	48580	2.4%	▲ 668	-1.4%
Bolívia	6605	0.3%	6527	0.3%	22	6094	0.3%	▲ 433	5720	0.3%	▲ 374	5567	0.3%	▲ 153	5283	0.3%	▲ 284	5315	0.3%	32	0.6%



Fonte: "Estatística de estrangeiros residentes no Japão (MOJ)

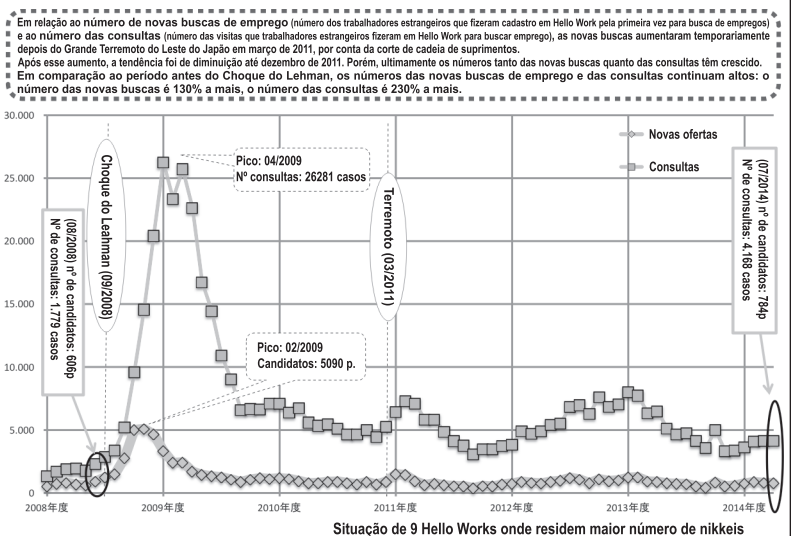
origem latino-americana tem apresentado tendência de diminuição. Esta tendência mostra os "países da América Latina como um todo", mas, aqui, vamos falar especificamente sobre Brasil, Peru e Bolívia.

Em relação ao Brasil, em 2007, antes da crise da quebra do banco Lehman Brothers ("choque Lehman", como é conhecido no Japão), e entre os anos 2011 e 2013, houve uma redução de cerca de 136 mil pessoas. O "choque Lehman" e suas consequências foram sentidos em vários setores, e muitos perderam seu emprego ou tiveram que voltar à sua terra natal, situação que seguiu por vários anos; a diminuição do número de brasileiros foi notável.

3.3 Situação dos candidatos nikkeis a trabalho

O Quadro 10 – Situação dos Candidatos Nikkeis a Tra-

QUADRO 10 – Situação dos Nikkeis Candidatos ao Trabalho



balho mostra os dados relacionados à situação dos nikkeis residentes no Japão. Diariamente, o Hello Work é visitado por muitas pessoas em busca de conselhos sobre o trabalho ou para se cadastrar a uma vaga de emprego. O Quadro refere-se a dados das agências do Hello Work em áreas onde moram muitos nikkeis.

Vê-se que, como já mencionado, durante e depois do choque Lehman os números também apresentaram grande crescimento. Nessa época, muitos procuraram ajuda nas agências do Hello Work. Os trabalhadores chegavam muito cedo, para pedir conselhos de trabalho, e as filas eram enormes.

Porém, depois disso houve um momento de leve crescimento, e depois, é fato, aos poucos houve uma diminuição. Mas, de maneira geral, ainda não voltou aos números de antes do choque Lehman. Portanto, se nos referirmos à situação dos nikkeis, ainda não podemos dizer que melhorou.

QUADRO 11 – Sobre a Forma de Emprego dos Trabalhadores Estrangeiros

- Sobre trabalhadores com nacionalidade brasileira, cerca de 60% são trabalhadores alocados / empreitadas, 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	717.504	170.387	23,7%
Qualificação de residência com base em status	318.788	114.591	36,0%
Nacionalidade brasileira	95.505	52.939	55,4%
Nacionalidade peruana	23.189	10.997	47,4%

Fonte: "Apresentação da situação do emprego dos estrangeiros" Ministério de Saúde, Trabalho e Bem-Estar Social (Em 10/2013)

3.4 Forma de contratação dos trabalhadores estrangeiros

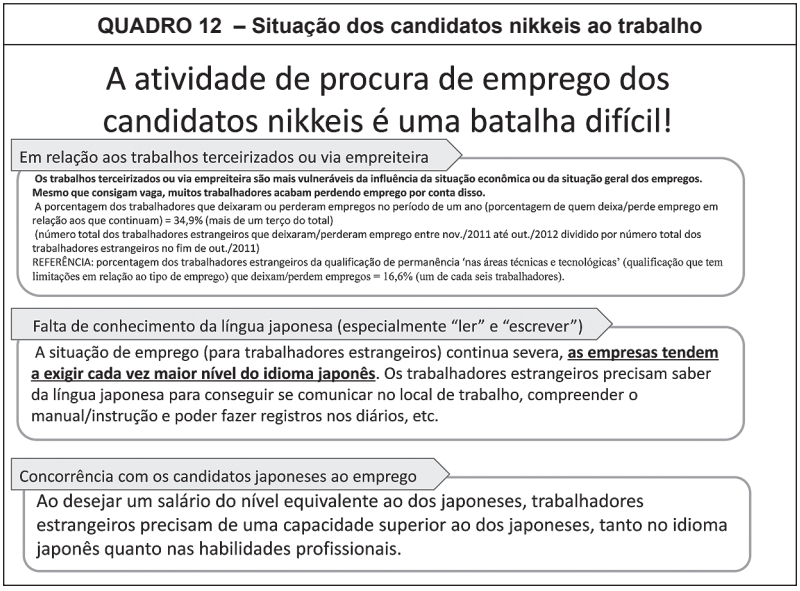
Agora, quero falar sobre as razões relacionadas a este Quadro 11. Dos brasileiros que estão no Japão, a metade está como temporário, ou seja, contratada de forma instável. Por exemplo, a pessoa passa a trabalhar na linha de montagem de uma fábrica de automóveis por intermédio de uma *hakengaisha* (firma de alocação). Porém, nesta forma de contratação, quando a economia não está bem, ela corre grande risco de ser demitida, ficando assim em situação muito insegura. Para tanto, é aconselhável que a pessoa tenha uma forma de contratação que lhe dê mais estabilidade; porém, os trabalhos apresentados pelas firmas de alocação se referem à assistência às atividades do cotidiano, entre outros, então é por isso que pode haver o aumento desta forma de trabalho.

3.5 Situação dos candidatos nikkeis ao trabalho

O Quadro 12 mostra as razões que fazem os trabalhadores nikkeis sofrer. Sobre o primeiro ponto, que já abordei no Simpósio do ano passado, discutirei hoje novamente, porque é um tema extremamente importante. Os nikkeis trabalham por meio de alocação ou contrato por trabalho, e a economia reflete seu tipo de contratação. Se a situação do seu emprego fica ruim, ele pode ser o primeiro a ser demitido. Para tanto, mesmo que consiga um novo emprego, tem maior chance de desligamento.

O nível de proficiência na língua japonesa, tantas vezes já discutida, refere-se principalmente à capacidade de ler e escrever, que são dois itens muito importantes. A conversa do dia a dia pode ser aprendida de forma fácil. Porém, para exercer uma função, somente isto não é o suficiente.

QUADRO 12 – Situação dos candidatos nikkeis ao trabalho



Além do mais, quando há uma vaga de trabalho, os nikkeis acabam concorrendo com cidadãos japoneses. Recentemente, a procura por um emprego apresentou anos de extrema dificuldade, e japoneses e nikkeis lutavam acirradamente pelo mesmo trabalho. E, sem o conhecimento da língua, era difícil lutar e ganhar uma vaga de trabalho diante de um japonês, mesmo que tivesse o mesmo nível de trabalho que este.

3.6 Nível salarial exigido pelos candidatos nikkeis

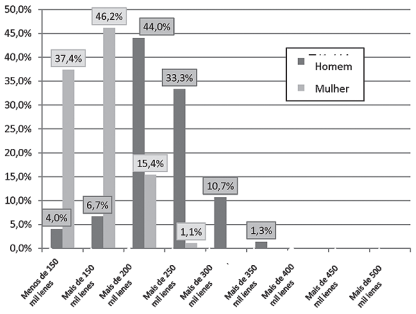
O Quadro 13 mostra a relação com o que estive falando até agora. Vou apresentar dados que coletamos sobre o nível salarial exigido pelos candidatos nikkeis. Esta foi uma pesquisa conduzida em um Hello Work localizado numa região onde moram muitos nikkeis.

Esses nikkeis tiveram muito trabalho para vir ao Japão, por

QUADRO 13 – Nível salarial exigido pelos candidatos nikkeis

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

A média dos candidatos estrangeiro: homem \227 mil (R$5.159) (média geral \225 mil)
mulher \139 mil(R$3.386) (média geral 175 mil)



(Referencia)
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

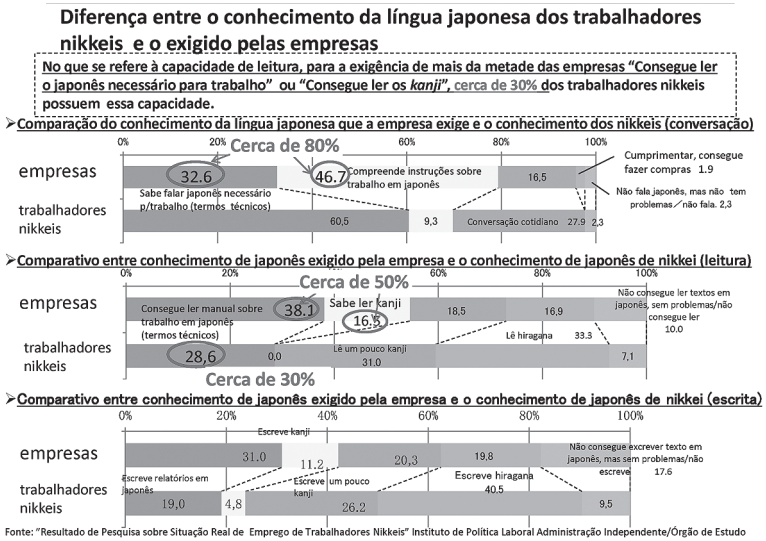
Pesquisa Departamento de Estabilidade de Emprego do Min. Saúde, Trabalho e Bem Estar
R$1=44ienes

Pesquisa 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)

isso têm um forte desejo de conseguir um alto salário. Por exemplo, a partir destes dados, entre as pessoas que desejam ganhar por mês mais de ¥ 200 mil (1 real = ¥ 44), que, convertidos, seriam R$ 4.545,00, 89,3% são homens, um número muito grande. Principalmente entre eles, um pouco mais de 10% deseja ganhar mais de ¥ 300 mil (convertidos: R$ 6.818,00). Ou seja, o salário-base que o trabalhador estrangeiro busca ganhar está no mesmo nível que o dos japoneses. Porém, a economia não esteve bem durante alguns anos, e não eram poucos os japoneses que não conseguiam ganhar este nível de salário.

Pensando pelo lado da empresa, se os candidatos japoneses e nikkeis buscam um mesmo salário, significa que se pode esperar pelo mesmo nível de capacidade. Então, nesta situação, saber ou não a língua japonesa torna-se uma grande barreira, que surge com frequência.

QUADRO 14 – Conhecimento da língua japonesa dos candidatos nikkeis



3.7 Conhecimento da língua japonesa pelos candidatos nikkeis

No Quadro 14, vemos a diferença entre o nível de japonês dos nikkeis e o que as empresas esperam. Em relação ao nível de leitura, a maioria das empresas pede que os candidatos tenham "nível que permita ler o manual de instruções" ou "ler *kanjis* (ideogramas)". Mas, não há muitos nikkeis que cheguem a este nível, apenas cerca de 30% conseguem. E esta diferença é um problema.

No quadro, o que as empresas esperam divide-se em "conversação", "leitura" e "escrita", enquanto o item "trabalhadores nikkeis" aponta o real nível existente entre els. Fazendo uma comparação, é possível ver que o nível exigido pelas empresas é muito alto.

3.8 Cenário de oferta e procura de emprego nas comunidades nikkeis do Japão (07/2014)

No Quadro 15, podemos ver o número de vagas de trabalho sendo oferecidas e os candidatos por vaga nas agência do Hello Work onde se concentra grande número de nikkeis. É calculado o total dos ramos, da quantidade de vagas e também o "número de vagas por candidatos por vaga" de cada ramo.

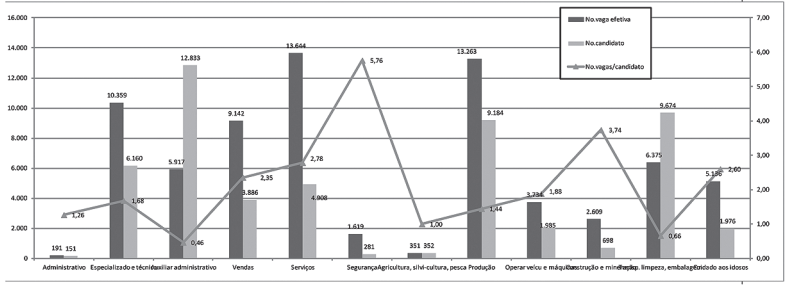
Podemos ver, por exemplo, que no ramo de "produção", o ano passado apresentou uma situação difícil, mas este ano as vagas estão surgindo. Porém, mesmo assim, como o número de candidatos é alto, há a preocupação em colocar a melhor pessoa na função. Quanto a "trabalhos administrativos", é muito popular entre os nikkeis, mas é um trabalho para poucos. Este tipo de tendência não apresenta mudanças.

QUADRO 15 – Perspectiva - Situação Recente de Oferta e Procura de Emprego

Cenário de oferta e procura de emprego nas comunidades nikkeis no Japão (07/2014)

ONo.efetivo de vagas por candidato nas profisaões de manufatureira está acima de 1, porém a empregabilidade de candidatos estrangeiros nesse segmento era cerca de 4,2% em 07/2014.
ONos segmentos de cuidado aos idosos e construção, o número de vagas supera o de candidatos empurrando o número de vagas por candidato para nível alto.
OMuitos empreendedores dão preferência a candidatos estrangeiros com proficência na língua japonesa.

		Administrativo	Especializado e técnico	Auxiliar administrativo	Vendas	Serviços	Segurança	Agricultura, silvi-cultura, pesca	Produção	Operar veícu e máquinas	Construção e mineração	Transp. limpeza, embalagem	Cuidado aos idosos
01/07/2014	No.vaga efetiva	191	10.359	5.917	9.142	13.644	1.619	351	13.263	3.734	2.609	6.375	5.136
	No.candidato	151	6.160	12.833	3.886	4.908	281	352	9.184	1.985	698	9.674	1.976
	No.vagas/candidato	1,26	1,68	0,46	2,35	2,78	5,76	1,00	1,44	1,88	3,74	0,66	2,60



Segue a síntese do 'Índice de Proporção entre o Número das Vagas Abertas e o Número das Procuras de Emprego ' em várias áreas em julho de 2013, nas cidades com maior concentração dos nikkeis:
Ota de Gunma; Matsumoto de Nagano; Ogaki e Mino-Kamo de Gifu; Hamamatsu de Shizuoka; Toyohashi, Toyota e Kariya de Aichi e Yokkaichi de Mie.

Referência: Número efetivo de vagas por candidato estrangeiro nas comunidades nikkeis (07/2014)

		Administrativo	Especializado e técnico	Auxiliar administrativo	Vendas	Serviços	Segurança	Agricultura, silvi-cultura,	Produção	Operar veícu e máquinas	Construção e mineração	Transp. limpeza,	Cuidado aos idosos
01/07/2014	Candidato estrang	0	245	83	45	128	4	4	1.747	83	20	818	46
	Empregado estran	0	5	3	0	8	0	0	74	4	5	13	3

3.9 Número efetivo de vagas para estrangeiros nas comunidades nikkeis do Japão

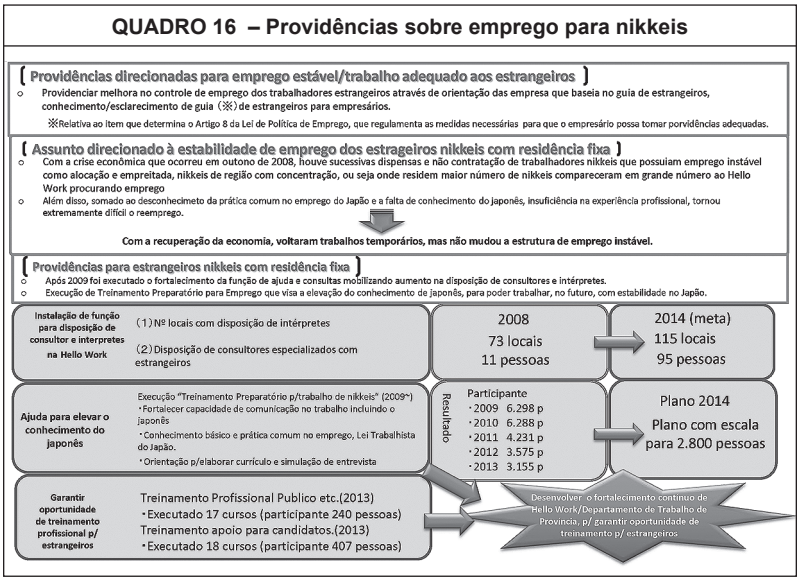
A parte inferior do Quadro 15 mostra dados referentes aos trabalhadores estrangeiros que conseguiram um emprego de fato em julho de 2014. O HelloWork mostra, por exemplo, que para os ramos que necessitam "especialização/técnico qualificado", havia 245 candidatos, porém, somente 5 conseguiram se qualificar e obter trabalho. Já no ramo "produção", havia 1747 candidatos, e 74 conseguiram.

A ligação entre vagas e candidatos parece estar ainda em uma situação muito difícil.

3.10 Providências sobre emprego para nikkeis

Posto tudo o que foi dito, o Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar Social pretende, de forma ativa, seguir com as estratégias para a viabilização de empregos aos nikkeis.

QUADRO 16 – Providências sobre emprego para nikkeis



Estamos montando "políticas" não somente tendo em vista os nikkeis, mas também as empresas que irão empregar os estrangeiros em geral; regulamentando "políticas" a ser empregadas e pontos a ser observados na hora de contratá-los. E, assim, pediremos aos contratantes que as cumpram.

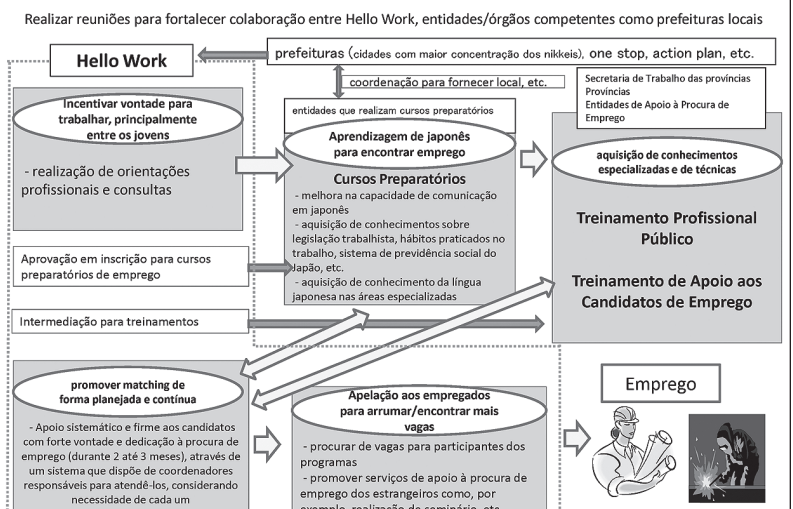
Visamos também colocar em cada Hello Work um intérprete que dê assistência, a fim de facilitar a procura de um emprego. E, ainda, queremos implantar o "treinamento preparatório para trabalho dos nikkeis", que tem como objetivo melhorar o japonês e a capacidade de comunicação, além de fornecer conhecimentos básicos de regras e normas trabalhistas do Japão.

Além disso, a fim de garantir uma profissão, planejamos oferecer de forma ativa cursos de treinamento profissionalizante. Este é um trabalho que já vínhamos desenvolvemos, mas pretendemos lhe dar continuidade. Cursos e treinamentos são muito importantes. Como já mencionei, quando se está em um trabalho instável e a economia piora momentaneamente, pode acontecer a perda deste emprego, e nem sempre uma recolocação ocorre facilmente. Mas, a partir de um curso ou treinamento, as chances de encontrar um emprego estável aumentam, e este é o nosso objetivo.

3.11 Visando ao emprego estável – Fluxograma de colaboração

O Quadro 17 mostra o fortalecimento dos órgãos relacionados que cooperam para a busca de um emprego estável. O Hello Work é uma instituição que dá conselhos a respeito de trabalho, efetua o pagamento do seguro-desemprego e dá assistência ao trabalhador. Além disso, as instituições que fazem parte

QUADRO 17 – Visando ao emprego estável – fluxograma de colaboração



do governo local intermedeiam os cursos preparatórios com os cursos de japonês e ministram cursos específicos de treinamento, para que os candidatos possam encontrar um emprego.

3.12 Curso preparatório para empregos para nikkeis

No Quadro 18, pode-se ver que o conteúdo do treinamento é a chave. Especificamente, é o aprendizado do japonês através do ensino de

① reforço da língua japonesa e capacitação para comunicação no trabalho,

② leis e normas trabalhistas do Japão, conhecimentos gerais sobre convenções trabalhistas, e

③ ajuda na elaboração de currículo e comunicação na hora da entrevista.

Entre estes, a forma como escrever o currículo é extrema-

QUADRO 18 – Curso Preparatório para Emprego

Objetivo

Os cursos visam a aquisição de conhecimentos (língua japonesa, capacidade de comunicação, legislação trabalhista, hábitos praticados no trabalho, sistemas de trabalho e previdência social, etc.) pelos trabalhadores nikkeis que têm vontade, precisam de empregos estáveis e que residam nas cidades com maior concentração de nikkeis. A realização dos cursos é encarregada pelas entidades que possuem conhecimentos e capacidades necessários para promover aprendizagem para procura eficiente de trabalho e emprego estável (desde setembro de 2009).

Conteúdo

Os seguintes cursos foram criados conforme proficiência da língua japonesa dos participantes.
- Reforço da capacidade de comunicação no trabalho, inclusive ensino de japonês.
- Conhecimentos básicos sobre legislação trabalhista, hábitos praticadas no trabalho, etc.
- Orientação para elaboração de CV, simulação de entrevista.
- Aquisição de conhecimento de japonês a ser utilizado na área especializada (na área dos cuidados dos idosos).

Carga Horária, etc.

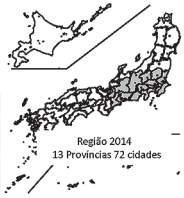
– Carga horária total de cada curso é de 90 a 132 horas.
– Conforme situação real e necessidade de participantes, foram criados cursos noturnos e nos finais de semana.

Número de Projeto e Resultado do Treinamento

<Resultado 2012>valor de contrato: 540 milhões de ienes.
○Região 14 Províncias 72 cidades ○Nº participantes: 3.576 pessoas ○Nº cursos: 227 cursos

< Resultado 2013>valor de contrato: 520 milhões de ienes.
○Região 13 Províncias 71 cidades ○Nº participantes: 3.155 pessoas ○Nº cursos: 211 cursos

< Plano para 2014>valor de contrato: 540 milhões de ienes.
○Região 13 Províncias 72 cidades ○Nº participantes: 2.800 pessoas ○Nº cursos: 190 cursos

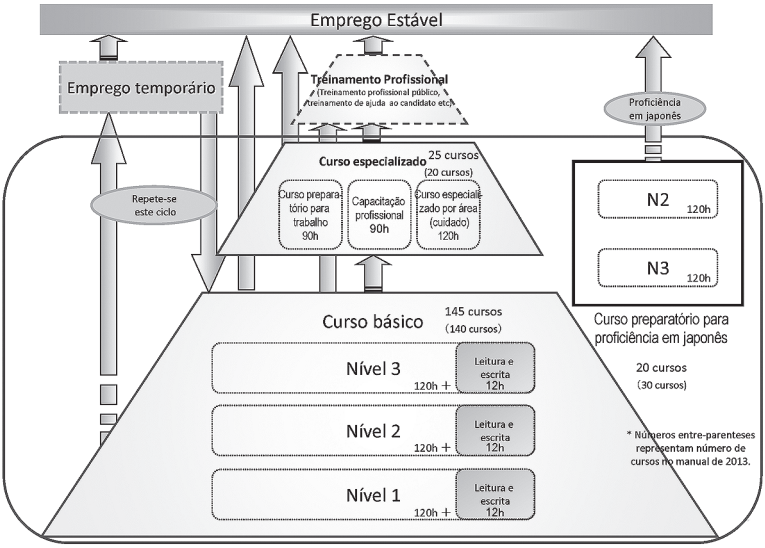


mente importante. Junto à empresa, isto irá influenciar na contratação ou não. Por isso, é necessário treinamento para escrevê-lo. Na área de cuidado de idosos há muitas vagas sendo abertas, com grande chance de ser preenchidas, por isso a ênfase neste ponto, com o ensino do japonês necessário para esta função. Os cursos serão ministrados em 2015 em 72 cidades de 13 províncias.

3.13 Visão geral de cursos de treinamento preparatório de trabalho de 2014

O Quadro 19 mostra como serão ministrados os cursos dos quais falei até aqui. Começando com um nível básico de japonês, vai gradativamente aumentando. Após um curso especializado, passa-se, por último, por um treinamento profissional para que os conhecimentos necessários sejam absorvidos e, assim, seja possível encontrar um emprego estável.

QUADRO 19 – Medidas tomadas para Apoiar a Busca de Emprego dos Nikkeis
Guadro Geral de Cada Curso do Treinamento Preparatório de Trabalho de 2014



Em nome do governo japonês, daremos continuidade às políticas descritas aqui. Meu depoimento foi simples, mas gostaria agora de finalizá-lo.

Muito obrigada pela sua atenção.

VI

O sistema de leis que rege o trabalho no Japão

Dr. Yasuyuki Konishi

Professor de Direito da Universidade Meiji

Boa-tarde a todos.

É com muito prazer que estou aqui para apresentar esta palestra a convite do CIATE. Hoje falarei sobre o sistema de leis que rege o trabalho no Japão. Acredito que muitos dos que estão presentes aqui, pretendem um dia trabalhar no Japão.

Antes de ir, é muito importante conhecer as regras que regem o trabalho no país. Aqui, uso o termo "muito importante" em dois sentidos. Primeiro, é importante saber as condições especificas de trabalho e a lei que se aplica a qual tipo de trabalho. Isto é, sem dúvida, muito importante. Segundo, o Japão tem como características o fato de adotar regras que não foram estabelecidas por lei, pelo Congresso, mas que exercem grande influência. Para os trabalhadores japoneses são aspectos do sen-

so comum, e não é pelo fato de não estarem contidos em leis que devam deixar de ser inseridas num momento propício. Os japoneses têm isso como fatos evidentes, e atuam tendo consciência deste sistema de trabalho, e da mesma forma tratam os trabalhadores estrangeiros.

A partir destes dois pontos, lhes apresentarei as leis que regem o trabalho no Japão atualmente.

1 | Visão geral das Leis Trabalhistas do Japão

Antes de enfocar as leis e normas sobre o trabalho no Japão, é necessário ter uma visão geral das Leis Trabalhistas japonesas.

1.1 As leis que compõem as Leis Trabalhistas

Quadro 1 - Leis Trabalhistas do Japão

- Não existe um código trabalhista consolidado
- Regras que regem as Leis Trabalhistas:
  - Código Civil
  - Lei de Normas Trabalhistas (estabelecida em 1947)
  - Lei do Salário-Mínimo (diferente em cada província - em Tóquio, 888 ienes, Shizuoka, 765, Aichi, 800, Mie, 753
  - Lei sobre Oportunidades Iguais entre Homens e Mulheres em Matéria de Emprego
  - Lei dos Sindicatos Trabalhistas
  - Lei do Seguro-Desemprego (estabelecida em 1974)
  - Lei de Contrato Trabalhista (estabelecida em 2007)
  - Sistema Jurisprudencial (Sistema Jurisprudencial Pacificado sobre Rotatividade, etc)
  - Acordo Coletivo Trabalhista, Regulamento Interno de Trabalho, Contrato Trabalhista

Bem, primeiramente, no Japão não existe um código trabalhista consolidado como há no Brasil.

O que chamamos de Leis Trabalhistas no Japão e como são compostas, pode ser observado no Quadro 1, item "Regras que Regem as Leis Trabalhistas". Aqui, verifica-se que, no Japão, chamamos de forma genérica "Leis Trabalhistas" aquelas relacionadas a diversos tipos de trabalho.

A mais importante é a "Lei de Normas Trabalhistas" (*Roudou Kijun Ho*). Foi estabelecida em 1947, determinando as normas mínimas para condições de trabalho. Por exemplo, em relação ao tempo de trabalho, está estipulado: "não é permitido trabalhar por mais de 8 horas". Porém, aplicando certos procedimentos burocráticos, é possível trabalhar por mais de 8 horas em um só dia. Essas normas mínimas são estipuladas pela "Lei de Normas Trabalhistas", e se o contratante (empresa) infringi-la, pode, dependendo do caso, ser punido.

Outra lei importante é a "do Salário-Mínimo". No Japão, é estipulada em horas por cada província. Como vemos no Quadro 1, em outubro deste ano (2014), tem-se como base em: Tóquio, 888 ienes por hora; Shizuoka, onde há muitos brasileiros, 765 ienes; Aichi, 800 ienes; e em Mie, 753 ienes. Em Tóquio, por exemplo, o valor mínimo aumentou 97 ienes em 5 anos.

Temos também a "Lei sobre Oportunidades Iguais entre Homens e Mulheres em Matéria de Emprego". Esta estabelece o trabalho de homens e mulheres, regulamentando ainda sobre assédio sexual, entre outros.

Fora isso, temos a "Lei dos Sindicatos Trabalhistas" (*Roudou Kumiai Ho*) e a "Lei do Seguro-Desemprego" (*Koyo Hoken Ho*), pela qual se pode receber um subsídio em caso de desemprego, item que pretendo explorar mais adiante.

Há pouco, a partir de 2007, uma lei extremamente importante foi sancionada. Trata-se da "Lei de Contrato Trabalhista" (*Roudou Keiyaku Ho*), que estabelece leis e normas muito importantes para casos que envolvem horas de trabalho. Veremos detalhadamente sobre este tema mais adiante.

2 | Sistema Jurisprudencial

Como vemos, as regras que envolvem o trabalho são regidas por diversas leis, mas elas, por si só não determinam as condições de trabalho de forma jurídica. No Japão, são vistos como determinantes os casos precedentes julgados na Suprema Corte e em tribunais. Esta regra é denominada "sistema jurisprudencial".

Este sistema não está contido nos seis códigos do Japão (*Roppo* – livro coletânea dos códigos), mas, para verificar casos precedentes, é necessário tê-lo à mão. É muito importante verificar que tipos de regras foram utilizados pelo tribunal, principalmente no que se refere às Leis Trabalhistas. Falarei sobre isto mais adiante, mas aqui destaco que o tribunal dá seu veredicto levando em consideração o sistema trabalhista do Japão. Então, os casos precedentes são, neste sistema trabalhista, extremamente importantes para compreendê-lo.

3 | Regulamento interno de trabalho

Além disso, para melhor compreender as condições de trabalho no Japão, é importante saber sobre o "regulamento interno de trabalho" (*Shuugyou Kisoku*), que é o último item do Quadro 1.

Este regulamento é feito por cada empresa, cuja elaboração é responsabilidade do empregador. Ele não é feito de comum acordo entre a empresa e o trabalhador, mas, sim, unicamente pela empresa.

Porém, seu conteúdo somente será aceito dentro do contrato trabalhista se preencher certos requisitos, como ser racionalmente razoável e visível a todos os funcionários.

No Japão, para muitos, este regulamente é uma maneira de, de forma uniforme, estabelecer as mesmas condições de trabalho e exercer sua função, deixando isso bem claro a todos.

4 | "Como Trabalhar" no Japão

4.1 Diferenças em "como trabalhar"

Até agora, vimos como são compostas as leis trabalhistas que determinam as condições de trabalho no Japão.

Porém, as questões referentes às leis trabalhistas mudam drasticamente dependendo do tipo de trabalho que cada empregado pretende ter.

No Japão, "como trabalhar" pode ser dividido em duas grandes partes, que explicarei rapidamente (quadro 2).

4.2 "Empregado efetivo", "forma de contratação permanente"

No Japão, de maneira geral, as pessoas trabalham como "empregado efetivo", ou "forma de contratação permanente". Para usarmos o termo da moda, também conhecido como "forma de contratação estilo *membership*". O mais comum é o recrutamento simultâneo de recém-formados do Ensino Médio ou Superior que desejam se inserir no mercado de trabalho.

Quadro 2 – Status do trabalho no Japão

Emprego sem determinação de período (Contrato por prazo indeterminado) *Mukikoyo*	**Emprego com determinação de período** (Contrato por prazo determinado) *Yuukikoyo*
Não há determinação de local e conteúdo do trabalho	- local e conteúdo de trabalho pré-determinados
- forma de contratação estilo membership é o mais adotado	- admissão estilo *job* é a mais adotada
- empregado efetivo, forma de contratação permanente	
- admissão de recém-formados, admissão de não recém-formados	- "empregado não efetivo" e "forma de contratação não permanente"

Nesse caso, a empresa assegura aos trabalhadores recém-contratados uma carreira até sua aposentadoria compulsória. Ele será tido como um membro da empresa, e o local e função podem variar com o tempo. Como já me referi sobre o "regulamento interno de trabalho", conforme a necessidade para o exercício da função, está estipulado que a empresa pode transferi-lo, ou remanejá-lo, ou até mudá-lo de função.

Essa "forma de contratação estilo *membership*" tem como problema permitir que o empregado cumpra longas horas extras. Há pouco me referi à "Lei de Normas Trabalhistas", que proíbe exceder as 8 horas diárias de trabalho, porém, em casos excepcionais e usando de diversos procedimentos burocráticos, os empregados efetivos são liberados para trabalhar por mais de 8 horas. Ou seja, graças a esses artifícios, eles passam a trabalhar muitas horas. Isto acaba resultando em casos graves de estresse, podendo levar à depressão profunda, e, na pior das hipóteses, ao suicídio.

Portanto, essas pessoas da categoria "empregado efetivo" e com "forma de contratação permanente" têm, a princípio, garantias no emprego, porém, é uma tarefa difícil conviver e manter o equilíbrio entre trabalho e vida (harmonia entre o cotidiano no trabalho e a vida familiar). Este é o ponto mais preocupante dos que estão nesta categoria.

4.3 "Empregado não efetivo", "forma de contratação não permanente"

Nesta segunda categoria, encontramos as pessoas que estão encaixadas na forma conhecida como "empregado não efetivo" e com "forma de contratação não permanente". A maioria delas trabalha com contrato por prazo determinado (emprego com determinação de período).

Também pode ser chamado de "contratação estilo *job*". Essas pessoas têm, de forma geral, o conteúdo de tarefa claramente estipulado. E, em muitos os casos, o local de trabalho e o conteúdo do serviço também são determinados. Porém, têm como problema sentir mais instabilidade no emprego.

Como vemos, tanto japoneses quanto estrangeiros enfrentam problemas sendo trabalhadores no Japão, e, de acordo com a forma em que trabalham, possuem consciência das suas diferentes dificuldades.

5 | Fim do vínculo empregatício

Estendi-me bastante, mas considerei importante explicar sobre o sistema de empregos do Japão. A partir de agora, quero entrar no assunto principal, o fim do vínculo empregatício.

5.1 Tipos

Quadro 3 – Casos de encerramento do vínculo trabalhista

– Demissão Voluntária. Em caso de contrato por prazo indeterminado, é possível rescindir o contrato a qualquer momento, com o aviso-prévio de duas semanas (Item 1 do Artigo 627 do Código Civil)

– Acordo amigável para rescisão de contrato de trabalho

• Demissão

– Aposentadoria Compulsória. Em caso de aplicação do modelo de aposentadoria compulsória, não é possível se aposentar com menos de 60 anos de idade (Artigo 8 da Lei de Estabilização do Emprego dos Idosos)

• Finalização do contrato por prazo determinado (*Yuuki Koyou*)

O fim do vínculo empregatício pode ser ocasionado por diversos fatores, mas, aqui, quero expor cinco fatores, como podemos ver no Quadro 3.

O primeiro é a "demissão voluntária", que se dá quando o trabalhador pede para que o contrato seja rescindido. O Código Civil do Japão determina que, em casos de contrato por prazo indeterminado, com o aviso-prévio de duas semanas, em virtude da existência ou não de quaisquer razões, pode ser finalizado o vínculo empregatício.

O segundo é o "acordo amigável para rescisão de contrato de trabalho", em que o vínculo empregatício é finalizado de comum acordo entre o trabalhador e a empresa.

A terceira é a "demissão", em que a empresa encerra o vínculo empregatício com o empregado.

E o último item, "finalização do contrato por prazo determinado", está subentendido que, se o contrato tem validade de acordo com o tempo predeterminado, e assim será finalizado.

Como vemos, é possível pensar no fim do vínculo empregatício, porém, coloquei um círculo em frente aos terceiro e quinto itens. Isto porque quero centrar, a partir de agora, nestes dois pontos, ou seja, sobre "demissão" e "finalização do contrato por prazo determinado".

5.2 Tipos de demissões

Quadro 4 – Duas formas de finalizar o vínculo empregatício

- Demissão sumária
  Muitas vezes, o desligamento ocorre de modo imediato (ver o artigo 20 da Lei de Normas Trabalhistas)
  Muitas vezes, a gratificação pelo fim de serviço não é paga
- Demissão Simples

Inicialmente, quero explicar sobre "demissão". Como vemos no Quadro 4, ela é dividida em duas grandes partes.

a. Demissão sumária

Dá-se quando o trabalhador comete alguma infração que viole a ordem da empresa, e esta lhe ordena a demissão. Por exemplo, apropriar-se do dinheiro da empresa, assim causando sua demissão sumária. Ou, ainda, caso tenha sido ordenada a transferência da matriz para a sucursal de Hokkaido e o empregado se recusar a obedecer, conforme o caso poderá sofrer severa punição.

Quando falamos em "demissão sumária", na maioria dos casos ocorre de forma imediata. E, diante disso, ocorrem muitos casos em que a gratificação pelo fim de serviço (*Taishokukin*) não é paga. Este é o primeiro tipo de demissão.

b. Demissão simples

O segundo tipo está marcado com um círculo na frente. É a "demissão simples", que se dá mesmo que não haja infração da ordem. Simplesmente a empresa demite o funcionário. Chamamos de "demissão simples" os casos que não se enquadram na "demissão sumária", conforme explicarei.

Quadro 5 – Proibição de demitir por uma determinada razão

- Em razão do gênero do trabalhador (artigo 6 da Lei sobre Oportunidades Iguais entre Homens e Mulheres em Matéria de Emprego)
- Pelo matrimônio ou gravidez da trabalhadora (artigo 9 da Lei sobre Oportunidades Iguais entre Homens e Mulheres em Matéria de Emprego)
- Pela formação de um Sindicato Trabalhista por parte do trabalhador (artigo 7 da Lei dos Sindicatos Trabalhistas)
- ....
- Discriminação de tratamento por nacionalidade, crença e posição social (artigo 3 da Lei de Normas Trabalhistas)

Existem determinadas razões em que, perante a lei, a demissão está proibida.

Por exemplo, conforme o Quadro 5, a Lei sobre Oportunidades Iguais entre Homens e Mulheres em Matéria de Emprego proíbe a demissão por conta de gênero, ou de matrimônio ou gravidez. Entre outros, também determina a proibição no que diz respeito às relações sindicais.

E no último item do quadro, o artigo 3 da Lei de Normas Trabalhistas estabelece, não só a demissão, mas que é proibido o tratamento discriminatório por nacionalidade, crença e posição social. Por exemplo, se a demissão ocorrer somente por conta de diferença de nacionalidade, se enquadrará no artigo 3 da Lei de Normas Trabalhistas, e não será permitida.

Quadro 6 - Proibição de demissão em determinado período

- Licença do trabalho por acidente e 30 dias após seu gozo
- Licença-maternidade e durante 30 dias depois de gozá-la
- A princípio, é proibido demitir

Entre outros, ao invés de "uma razão determinada", está estipulado que também fica proibido demitir em "determinado período". Por exemplo, em caso de acidente de trabalho, se for necessária uma licença médica e no prazo de 30 dias após o retorno, por norma (há exceções), a empresa está proibida de demitir esse funcionário. No Japão, este é um problema recorrente. Como disse, depois de longas horas de trabalho, algumas pessoas passam a sofrer de depressão. Se a depressão a incapacita para o trabalho, será necessário conceder-lhe um período de licença médica. Nesse período, a empresa não pode, por norma, demitir o trabalhador, um problema que vem ocorrendo de forma frequente.

5.3 Aviso-Prévio

Quadro 7 – Aviso-prévio

- Quando o empregador quer demitir o trabalhador, deve emitir o aviso com pelo menos 30 dias de antecedência ou efetuar o pagamento equivalente a pelo menos 30 dias de trabalho (Artigo 20 da Lei de Normas Trabalhistas)
- Porém, são exceções nos casos em que:
  ① há desastres naturais ou outras razões que impossibilitem a manutenção da empresa;
  ② o trabalhador der motivos que forcem sua demissão;
- Não se aplica a nenhum outro caso (artigo 21 da Lei de Normas Trabalhistas)

Assim como nas questões relacionadas a demissões e a período, o "aviso prévio" está regulamentado na Lei de Normas Trabalhistas. Este é o sistema em que a empresa precisa avisar o trabalhador com 30 dias de antecedência ou, se pretender demiti-lo imediatamente, terá de pagar 30 dias do seu salário básico. Porém, em casos de demissão sumária, como vemos no Quadro 7 ②, se "o trabalhador oferecer motivos que forcem sua demissão", poderá ocorrer a demissão imediata. Porém, na maior parte dos casos, a empresa acabará enquadrando-se no sistema de aviso-prévio, e terá de assumir a despesa decorrente desta situação.

5.4 Sistema Jurisprudencial Reconhecido sobre abuso de poder ao demitir

Perante a lei, está estabelecido que a empresa não pode demitir por conta de ① determinada razão, e ② em determinado período. Mas, se julgar que "um trabalhador não tem capacidade", poderá demiti-lo?

Explicarei a posição das leis trabalhistas do Japão sobre esta possibilidade tendo em vista outras razões que não estão estabelecidas por lei.

Quadro 8 – Sistema Jurisprudencial Reconhecido sobre abuso de poder de demissão – gestão corporativa

Até 2003, perante a lei, era mantido o princípio de livre poder de demissão

- 1975 – O Tribunal Superior de Justiça (caso Nippon Salt Manufacturing) estabeleceu que "uma demissão deve, se não possuir objetivamente motivo razoável suficiente e não for considerado socialmente aceitável, ser considerada como abuso de direito e ser inválida"
- 2003 – É incluído na Lei de Normas Trabalhistas
- 2007 – Com a formulação da Lei de Contrato Trabalhista é incluído também neste artigo (artigo 16)

Até 2003, pelo menos perante a lei, por norma, a demissão era de livre critério. Anteriormente, expliquei que, em caso de demissão voluntária, respeitando-se as duas semanas de aviso-prévio, é possível solicitar a rescisão do vínculo empregatício, porém, da mesma forma, esta lei era aplicada pela empresa, mantendo-se assim, perante a lei, o princípio de livre poder de demissão.

No pós-guerra dos anos de 1950, e com o amadurecimento, aos poucos, do sistema trabalhista do Japão, passaram a surgir casos de julgamentos que decretavam a "invalidade da demissão". Em 1975, a Suprema Corte, como vemos no Quadro 8, decretou uma sentença que diz "uma demissão deve, se não possuir objetivamente motivo razoável suficiente e não for considerado socialmente aceitável, ser considerada como abuso de direito e ser inválida". A partir daí, a regra do "Sistema Jurisprudencial Pacificada sobre abuso de poder de demissão" tornou-se um precedente judicial.

Mais adiante, este sistema foi incluído na Lei de Normas Trabalhistas e, em 2007, ao efetuar a formulação da Lei de Contrato Trabalhista, foi inserido como lei no artigo 16.

Quadro 9 – Sistema Jurisprudencial Reconhecido sobre abuso de poder de demissão – pontos

(1) Devem ser analisados de acordo com ① situação objetivamente razoável, e ② socialmente aceitável

(2) Invalidade da demissão – continuidade do contrato de vínculo empregatício – por norma será mantido durante este período o direito de receber (item 2 Artigo 536 do Código Civil)
(possibilidade de indenização na Justiça)

O "Sistema Jurisprudencial Reconhecido sobre abuso de poder de demissão", como vemos no Quadro 9, tem duas grandes características.

A primeira (artigo 16 da Lei de Contrato Trabalhista) determina que, para demitir, a empresa precisa ter ① situação objetivamente razoável e ② socialmente aceitável. Porém, trata-se de uma expressão abstrata de difícil previsão. Para nós, japoneses, em que situações ela é objetivamente razoável e socialmente aceitável?

Segunda, é um assunto extremamente técnico. Mas, diante da Lei de Contrato Trabalhista, conforme já mencionei, se não houver as duas situações citadas acima, o tribunal só poderá julgar que a demissão é inválida, e o vínculo empregatício deverá ser mantido.

Em outras palavras, é difícil o tribunal, quando julgar que a demissão está fora dos parâmetros da lei, fazer com que o vínculo contratual seja dissolvido a partir de um acordo financeiro, ou seja, obrigando a empresa a efetuar o pagamento de certa quantia ao trabalhador. É uma questão muito técnica, mas é a consequência lógica a que se chega quando se analisa o "Sistema Jurisprudencial Reconhecido sobre poder de demissão".

5.5 Casos específicos para demissão

Quadro 10 – Casos específicos para demissão

- demissão por falta de capacidade
- demissão por violação de disciplina
- ...
- demissão pela diminuição de trabalho (diminuição de empregados para redução de custos)

Agora, trataremos sobre casos específicos para demissão, como exposto no Quadro 10. Falta de capacidade e violação de disciplina podem ser motivos para a demissão.

Porém, a demissão por falta de capacidade é, de fato, permitida após a comparação de ocorrências precedentes. É extremamente difícil provar no caso de um "empregado efetivo", ou seja, que tenha sido recrutado logo após sua formação na faculdade, a não ser que se prove a ocorrência de problemas de violação à disciplina relacionada ao exercício da função ou local de trabalho. É muito difícil uma empresa demitir um funcionário em razão de falta de capacidade, e há poucos casos precedentes em que o Tribunal atesta a validade desse tipo de demissão. Não é que não haja casos precedentes de validade de demissão para os que trocam de emprego e são contratados como recém-formados em uma nova empresa, tendo uma função específica, de quem se espera muito em termos de desempenho. Porém, em geral, no neste caso, a demissão por falta de capacidade não é facilmente validada tendo como referência casos precedentes.

5.6 Demissão pela diminuição de trabalho

Quadro 11 – Demissão devido à diminuição de trabalho

Devem ser analisados os quatro itens abaixo (Sistema Jurisprudencial)

① necessidade de diminuição de empregados para redução de custos
não é necessário estar à beira da falência

② dever de empreender esforços para evitar desemprego
remanejamento e designação para trabalho em outra empresa, não contratação de novos empregados, redução de horas extras, programa de demissões voluntárias, não renovação do contrato por prazo determinado

③ racionalidade na escolha do empregado a ser demitido

④ adequação dos procedimentos – importância do diálogo entre empregador e trabalhador

Para que se possa julgar a validade da "demissão por diminuição de trabalho", é preciso que esteja de acordo com o Artigo 16 da Lei de Contrato Trabalhista, já citado, que estabelece: para a demissão é preciso analisar se é uma ① situação objetivamente razoável e ② socialmente aceitável. Porém, para assim considerá-los a partir dos próximos quatro itens, a regra diz que é necessário fazer uma análise das diretrizes concretas dos casos precedentes.

O primeiro item é ① "necessidade de diminuição de empregados para redução de custos". Ao analisar os casos precedentes, a validação deste item pode ser feita de maneira simples. Ao mesmo tempo, a necessidade de reduzir a mão de obra não configura a obrigatoriedade da situação falimentar da empresa.

O segundo é o ② "dever de empreender esforços para evitar desemprego". É necessário ver quanto e como a empresa se esforçou para evitar as demissões. Admitindo-se que, de fato, a empresa precisa dispensar os funcionários devido à redução da carga de trabalho, o tipo de medidas tomadas será analisado caso a caso. Por exemplo, será levado em conta se foi interrompido o recrutamento para novas vagas ou de recém-formados, se foi reduzida a quantidade de horas extras, entre outros. Além disso, se foi aplicado o programa de demissões voluntárias, que é um procedimento típico do Japão e tem papel extremamente importante. Outro item crucial é considerar se, antes de iniciar a demissão por motivo de redução da carga de trabalho, os contratos por prazo determinado deixaram de ser renovados. É um ponto importante a ser levado em consideração.

O item ③ "racionalidade na escolha do empregado a ser demitido" indica que, depois de feitos todos os esforços para

se evitar as demissões, e ainda sim persistindo esta necessidade, deve-se definir qual trabalhador será demitido. Para tanto, será analisado se a decisão ocorreu de acordo com a razão e se se deu de forma justa.

O item ④, "adequação dos procedimentos", requer certificar-se se houve diálogo entre empresa e trabalhador.

Enfim, a validade da demissão pela diminuição de trabalho é estabelecida a partir destes quatro itens.

5.7 Subsídio após o fim de serviço

5.7.1 *Sistema de gratificação pelo fim de serviço*

Até aqui, tratei sobre as regras existentes quando a pessoa deixa de trabalhar, principalmente quando é demitida, e sobre o "Sistema Jurisprudencial Reconhecido sobre abuso de poder de demissão". A seguir, falarei sobre o tipo de subsídio destinado àqueles que, de fato, se desligaram do trabalho.

Quadro 12 – Subsidio após o fim de serviço

- Não há obrigatoriedade de pagamento do plano de aposentadoria por parte do empregador
- Porém, muitas empresas adotam o plano de aposentadoria
- Há muitos casos em que pode haver diferença no valor a ser pago se a rescisão ocorrer por motivação pessoal ou da empresa

5.8 Sistema de Gratificação pelo fim do serviço

No Japão, muitas empresas pagam aos trabalhadores que se desligaram da empresa uma gratificação pelo fim do serviço. Embora perante a lei ela não seja obrigada a dispor desse pagamento, este tem sido estabelecido por meio do regulamento interno de trabalho.

Como já citado, os trabalhadores sob a "forma de contratação estilo *membership*" e o "empregado efetivo" enquadram-se nesse sistema e recebem a gratificação pelo fim do serviço. O valor efetivo deste benefício é decidido livremente pela empresa e estabelecido caso a caso. Em muitas empresas, o valor é baseado no salário do momento do desligamento, em número de anos de serviço multiplicado pelo coeficiente para se chegar ao valor final da gratificação. Sabe-se que esse coeficiente vai ficando cada vez mais alto de acordo com a quantidade de anos de tempo de serviço.

No último item do Quadro 12, estabelecido no regulamento interno de trabalho, mostra a discriminação de valores entre "rescisão por motivação pessoal" (quando o próprio trabalhador pede o desligamento, "pedido de demissão") e "motivação da empresa" ("aposentadoria compulsória" ou "demissão"). Por exemplo, o valor de gratificação a receber no caso de uma "rescisão por motivação pessoal", quando comparada à "rescisão por motivação da empresa", cai pela metade. Muitas empresas deixam isto estipulado no Regulamento Interno de Trabalho.

Como se pode ver, a adoção do sistema de gratificação por tempo de serviço fica ao livre critério da empresa, mas ele foi projetado para estimular a permanência dos funcionários na empresa.

5.8.1 *Sistema Nacional de Subsídio*

Quadro 13 – Sistema Nacional de Subsídio

- Pagamento pelo sistema de seguro-desemprego
- Benefício pelo sistema de Apoio aos que Procuram Emprego (esta lei foi formulada em 2011)

Quanto aos outros exemplos referentes a benefícios a receber depois do desligamento de uma empresa, há o Sistema Nacional de Subsídio, que envolve o seguro-desemprego e o Sistema de Apoio aos que Procuram Emprego, regulamentado recentemente.

Quadro 14 – Subsídio Básico do Sistema de Seguro-Desemprego

- Se o trabalhador perder o emprego (desligamento, ou que tenha capacidade e vontade, mas não encontra uma colocação), receberá o auxílio sob algumas circunstâncias
- O valor do subsídio é, por norma, de 50%-80% do seu salário (porém, há um limite)

(1) Se o desligamento ocorrer em razão de falência ou demissão

- Um ano antes do final do desligamento, é necessário ter um período como beneficiário do seguro-desemprego por mais de 6 meses
- O número de dias para o recebimento do subsídio será calculado pela idade e período como assegurado. Por norma, entre 90 e 330 dias.

(2) Se o desligamento ocorreu por outras razões

- Deve ter período como beneficiário do seguro por mais de 12 meses, e de 2 anos antes de se afastar do trabalho
- O número de dias para o recebimento do subsídio será de acordo com o período como beneficiário do seguro. Por norma, entre 90 e 150 dias.

Se a demissão ocorrer por responsabilidade do trabalhador, ou partiu dele a rescisão por questões pessoais, o início do pagamento do subsídio será adiado por 3 meses.

Em geral, o Sistema de Seguro-Desemprego não é um subsídio que qualquer pessoa que tenha rescindindo o vínculo com uma empresa pode receber automaticamente. Utiliza-se o termo desemprego, mas isto se refere ao caso do trabalhador que teve rescindido o vínculo com a empresa, tem vontade e capacidade

para trabalhar, mas não está em condições de fazê-lo. Assim, enquadrando-se em certos requisitos, poderá passar a receber o seguro-desemprego do governo. Existe um teto de valor máximo, mas, por norma, será de 50%-80% do seu antigo salário.

O Sistema de Seguro-Desemprego, para estabelecer o subsídio a ser pago e os limite de tempo, leva em conta dois grupos de condições.

O primeiro – quando o trabalhador perdeu seu emprego por falência da empresa ou por razões inesperadas – até a finalização do seu vínculo deve haver um período como beneficiário do seguro por mais de 6 meses durante o último trabalhado. O valor do subsídio será de acordo com a idade e o período como beneficiário do seguro, sendo o período máximo para recebimento, por norma, entre 90 e 330 dias.

Em contrapartida, em casos de aposentadoria compulsória ou quando o trabalhador pede o desligamento da empresa, ele teve como prever quando o vínculo empregatício seria rescindido, e precisa ter período como beneficiário do seguro por mais de 12 meses, 2 anos antes de se afastar do trabalho. E, para o recebimento, entre 90 e 150 dias, recebendo menos dias comparado aos casos de demissão ou falência da empresa. E, finalmente, quando o próprio trabalhador pede seu desligamento, por norma, o início do pagamento do subsídio é adiado por 3 meses.

Vimos há pouco sobre o regulamento do limite de período e subsídio a ser pago, mas o Sistema de Seguro-Desemprego do Japão é, a princípio, focado apenas até o primeiro ano de desemprego. Quem, depois de um ano, continua desempregado, é amparado por um sistema de assistência pública – Sistema de Amparo Social, criado recentemente.

Quadro 15 - Sistema de apoio aos que procuram emprego

- Serão encaminhados para treinamento/cursos aqueles que já receberam o subsídio do seguro-desemprego ou os que não se enquadraram para recebê-lo
- Aqueles que se enquadrarem em certos requisitos (renda e bens, entre outros) receberão um auxílio mensal de 10 mil ienes + despesas com transporte.

Dois pontos do Sistema de Apoio aos que Procuram Emprego podem ser vistos no Quadro 15. O primeiro prevê a oportunidade de fazer um curso de especialização que possa ser útil profissionalmente àqueles que acabaram de receber o período máximo do seguro-desemprego ou aos que não se enquadraram para receber o subsídio.

O segundo, aqueles que se encaixam em determinados pré-requisitos, como renda e bens, podem receber auxílio de 10 mil ienes e ajuda para transporte por mês.

5.8.2 *Avaliação do Sistema de Demissão do Japão*

Quadro 16 – Avaliação do Sistema de Demissão do Japão

- Em diversos pontos não mostra com clareza a validade da demissão
- O modelo de demissão do Japão é muito "complexo"?
- As condições atuais do modelo de demissão do Japão

Com base nas colocações discutidas até o momento, quero fazer uma avaliação em relação às regras de demissão do Japão.

Primeiro, posso apontar que nem sempre está clara a validade de uma demissão, sob quaisquer circunstâncias. Tem sido

debatido sobre a possibilidade real de se estabelecer objetivamente esta validade e suas evidências.

Segundo, existe a discussão se a regulamentação de demissões no Japão poderia ser considerada severa. Sobre este tema, por limitação de tempo, vou procurar resumir, destacando que está em avaliação a regulamentação de demissões do Japão.

5.8.3 *Ações e debates em torno da regulamentação de demissões*

Agora, quero explicar os itens que envolvem uma demissão, a fim de tratar dos temas relacionados à regulamentação de demissões.

Quadro 17 – Ações e debates em torno da regulamentação de demissões

- É possível prever mais facilmente a validade de uma demissão?
- Necessário definir um "Guia de Admissão" a partir da análise de casos judiciais e casos semelhantes
- Montar um guia de referência
- Aumentar o número de "funcionários efetivos estilo *job*"
- Em relação ao seu efeito, possibilidade de introdução do modelo de acordo financeiro

Há pouco indiquei que, no Japão, diante da regulamentação das leis, por parte das empresas é remota a capacidade de prever a validade de uma demissão. Em geral, como há indicações a respeito, o governo japonês está agora analisando os casos precedentes e agrupando-os, tentando criar "diretrizes para demissões".

Ao mesmo tempo, nos casos em que determinadas razões para a demissão estão claramente estabelecidas no "regulamento interno de trabalho", tais como a análise das situações objetiva-

mente razoáveis e socialmente aceitáveis, que não precisam ser levadas em conta para se chegar à conclusão da validade, sua previsibilidade deve ser levada em consideração. Estes são casos que estão sendo discutidos entre os especialistas no assunto.

Embora possa não estar relacionado diretamente com a regulamentação de demissões, ultimamente tem sido registrado um tipo de trabalho que fica entre as formas de contratação dos estilos "*membership*" e "*job*". e muitos acreditam deveria ser mais difundido, ou seja, o "empregado efetivo estilo *job*", que detalha em contrato quais são suas funções da maneira a mais clara possível, tendo em vista a harmonia entre trabalho e vida pessoal, com conteúdo de serviço e local de trabalho limitados. Porém, em caso de falta de serviço ou fechamento de uma sucursal no local onde o trabalhador atua, faz que este esteja sujeito a ser demitido (a validade de sua demissão se deve às circunstâncias). Atualmente, discute-se se não seria necessário fazer a difusão deste modo "empregado efetivo estilo *job*".

Entre outros itens, como já citado, há aqueles que são de natureza muito técnica, mas se a demissão for considerada inválida, está sendo discutida a adoção de um Sistema de Acordo Financeiro (金銭解決制度) em que, mediante o pagamento de certa quantia ao trabalhador, pode-se encerrar o vínculo empregatício.

6 Normas e regulamentações do contrato por prazo determinado

Agora, quero falar sobre as normas e regulamentações do contrato por prazo determinado.

Quadro 18 – Normas e Regulamentações do Contrato porde Prazo Determinado

※No Japão não há sistema jurídico que aprove, mesmo com exceções, casos de contrato empregatício por período determinado.

- Validade limite do contrato
- Por norma, o máximo é de 3 anos (artigo 14 da Lei de Normas Trabalhistas.) Porém, após completar 1 ano de vigência do contrato, o empregador pode pedir a rescisão de contrato ao trabalhador a qualquer momento. (Parágrafo 1, Artigo 137 da Lei de Normas Trabalhistas)

Exceções

① Durante o tempo que ficou estipulado para terminar um serviço específico

② O prazo limite é de 5 anos para o trabalhador que possuir conhecimentos em áreas específicas ou para trabalhadores acima de 60 anos

Contrato por prazo determinado é uma forma de vínculo empregatício com validade estipulada.

A legislação japonesa não reconhece a possibilidade de se estabelecer este contrato por prazo determinado perante uma única determinada razão. A utilização de mão de obra com contrato por prazo determinado não se limita somente ao período em que o serviço se fizer necessário.

Além disso, quanto ao período de contrato, é determinado pela Lei de Normas Trabalhistas. Atualmente, por norma, o tempo máximo é de três anos. Porém, esse tipo de contrato faz que tanto o empregador quanto o empregado fiquem comprometidos de forma exclusiva (contrato vinculativo). Assim, se a duração for muito longa, pode acarretar problemas, por exemplo, o "aprisionamento" do trabalhador. Diante disso, por norma, a

vigência máxima é de três anos, sendo que, após o término do primeiro ano de contrato, o empregado tem o direito de pedir o desligamento a qualquer momento. Contratos com mais de três anos de duração ocorrem somente em casos extraordinários.

6.2 Fim do Vínculo Trabalhista do Contrato por Prazo Determinado

6.2.1 *Cancelamento*

A seguir, explicarei sobre o "término do vínculo trabalhista do contrato por prazo determinado". Mas, antes, falarei sobre o "cancelamento".

Quadro 19 – Cancelamento

- Não é possível o cancelamento se, antes, não houver um "motivo inevitável". (Artigo 17 da Lei de Normas Trabalhistas e artigo 628 do Direito Civil)
- O "motivo inevitável" (artigo 16 da Lei de Normas Trabalhistas) passa por análise mais rigorosa do que nos contratos sem determinação de período de trabalho.
- Casos de "corte de trabalhadores temporários" enquadram-se aqui

Está determinado por lei que o cancelamento do contrato deve ocorrer por "motivo inevitável".

Ora, para essas situações podemos ver, no Quadro 19, duas razões. Percebemos que são razões muito limitadas, e, conforme falado na primeira parte desta palestra, é de senso comum que o "motivo inevitável" precisa ser uma razão mais efetiva do que as situações motivo objetivamente razoável e socialmente aceitável estabelecidas no "Sistema Jurisprudencial Reconhecido sobre Abuso do Poder de Demissão".

Há pouco, dissemos que tanto empregador como trabalha-

dor criam um vínculo exclusivo. Assim, se o trabalhador deseja pedir demissão durante a vigência do seu contrato, terá de fazê-lo por "motivo inevitável". Caso contrário, terá de pagar uma multa.

6.2.2 *Não renovação do contrato por prazo determinado*

Quadro 20 – Não renovação do contrato por prazo determinado

- Por norma, espera-se que o contrato de trabalho por prazo determinado prossiga até a data de sua vigência
- Porém, perante esta norma, é possível avisar o trabalhador que, mesmo que o contrato tendo sido estendido, que não há mais interesse em sua renovação; assim como o trabalhador pode dar este aviso ao empregador em quaisquer circunstâncias, estabelecendo-se assim o término do vínculo empregatício. Porém, sendo assim, a proteção daqueles que têm contrato de trabalho por prazo determinado é insuficiente.

Teoria da Restrição à Demissão aceita pelo Tribunal Superior

① Quando o contrato de trabalho por prazo determinado for sendo renovado de forma contínua, não apresentando diferença alguma em relação ao contrato de trabalho por prazo indeterminado

② Não chega a ser como no caso ①, mas quando é dada a esperança de que o contrato poderá ser renovado novamente

Para estes casos, o "Sistema Jurisprudencial Reconhecido sobre Abuso de Poder de Demissão" é aplicado por analogia

→em 2012, foi transformado em lei durante a reforma da Lei de Contrato Trabalhista (artigo 19)

Até aqui expliquei como cancelar o contrato se sua duração for estipulada em um ano. Agora, quero explicar sobre o que acontece quando o contrato completar a vigência. Como vemos no primeiro item do Quadro 20, por norma, o vínculo empregatício termina.

Se isto é aceito pelas leis trabalhistas do Japão, sem a exigência de um período mínimo, pode-se, então, firmar um contrato de um dia, por exemplo. Este pode ser continuamente renovado, até que a demanda diminua e o vínculo empregatício seja encerrado. Diante disso, comparado ao contrato por prazo indeterminado, não há estabilidade, nem proteção adequada ao trabalhador.

Tendo isto em vista, existe no Japão, e é de senso comum, a regra do "Sistema Jurisprudencial Reconhecido sobre a Não Renovação do Contrato por Prazo Determinado (*Yadomehouri*)", estabelecido pela Suprema Corte. Como vemos no Quadro 20, item ①, quando o contrato de trabalho por prazo determinado for renovado de forma continua, não apresentando diferença alguma em relação ao contrato por prazo indeterminado, e no item ② não chega a ser como no caso ①, mas quando é dada a esperança de que o contrato poderá ser renovado novamente, as regras do "Sistema Jurisprudencial Reconhecido sobre Abuso de Poder de Demissão" são aplicadas por analogia. Além disso, se não houver motivo razoável suficiente, e se não for uma situação socialmente aceitável, aplica-se a regra que invalida a não renovação do contrato.

Esta resolução foi incluída em 2012, na reforma da Lei de Contrato Trabalhista.

6.2.3 *Mudança do contrato por prazo indeterminado*

Na emenda da Lei de Contrato Trabalhista de 2012, foram incluídas três regulamentações importantes relacionadas ao contrato por prazo determinado.

A primeira, já explicada, é a "não renovação de contrato

por prazo determinado", transformada em lei. Considero que foi um ganho, pois referenda os casos precedentes em lei, as outras duas foram novas leis regulamentadas, e seu impacto foi muito grande.

Quadro 21 – Mudança de contrato por prazo determinado para contrato por prazo indeterminado

Em 2012, com a reforma da Lei de Contrato Trabalhista (artigo 18) foi estabelecido que:

- O trabalhador deve solicitar a mudança de status quando seu contrato de trabalho por prazo determinado for renovado por mais de cinco anos
- Após seis meses de inatividade, não será possível incluir o tempo trabalhado pelo contrato com vigência determinada antes desse período *("cooling")*
- Não havendo ajustes, as condições de trabalho (tipo, local, salário, horas de trabalho) para os que têm o Contrato de Trabalho sem determinação de período permanecem iguais às do Contrato com determinação de período.

  Para efetuar a mudança de status para o Contrato sem determinação de período, é esperado que as condições de trabalho fiquem mais brandas, especialmente quando não há mudança de conteúdo no trabalho. Essa situação é preferível para ajudar a estimular a mudança de status.
- Não é possível especificar em contrato a proibição de reivindicar a troca de status nem para um contrato sem determinação de período (este tipo de solicitação é considerado nulo)

Como mostra o Quadro 21, foram estipuladas regras para os procedimentos de mudança de contrato por prazo determinado para contrato por prazo indeterminado.

Para esclarecer sobre este tema, como aponto no primeiro item do Quadro 21, foi determinado que o trabalhador pode exigir que, se uma mesma empresa renovar seu contrato por mais de

5 anos, o status do seu contrato passe para prazo indeterminado.

Quanto ao formato de cálculo, se há um período de seis meses (*'cooling'*) entre as renovações do contrato, o tempo anterior não será calculado.

Como vimos, se o período de trabalho superar os 5 anos, foi estabelecida a mudança do status para contrato por prazo indeterminado, mas, neste caso, como ficam as condições de trabalho? Por exemplo, se num contrato por prazo determinado o trabalhador ganhava 1.000 ienes por hora, a questão agora é como serão as novas condições de trabalho? Ficou definido que, quando o contrato muda para prazo indeterminado, se não houver um adendo específico, as condições continuarão no mesmo nível do contrato anterior. Ou seja, apesar de mudar o status para contrato por prazo determinado, não significa, necessariamente, que o trabalhador receberá os mesmos salário e benefícios oferecidos aos empregados efetivos.

Além disso, diminuir a renda do trabalhador que ganhava 1.000 ienes por hora também não é algo desejado. Porém, este tema ainda está sendo debatido.

A regulamentação da mudança para o contrato por prazo indeterminado foi aplicada a partir de abril de 2013. Por isso, as questões que a envolvem só virão à tona a partir de abril de 2018. Portanto, ainda não há casos precedentes concretos. E, também, as empresas ainda não têm clareza sobre as medidas que irão adotar.

Falei há pouco sobre o período em branco de 6 meses. Isto pode ser utilizado para evitar a mudança de status, mas só saberemos mais a respeito a partir de abril de 2018.

6.2.4 *Proibição de condições distintas de trabalho*

Por último, proibição de condições distintas de trabalho foi outra emenda da Lei de Contrato de Trabalho incluída em 2012.

Quadro 22 – Proibição de condições distintas de trabalho

Foi estabelecido na reforma das Leis de Contrato Trabalhista de 2002 (artigo 20):

- Não pode haver distinção entre trabalhadores com contrato por prazo determinado e por prazo indeterminado
- A diferença ou não nas condições de trabalho dependerá do tipo do trabalho, conteúdo e posição ocupada

  Porém, a distinção quanto ao auxílio transporte, utilização de refeitório e condições segurança de trabalho, se não houver motivos específicos, não é entendida como racional.

Esta foi uma regulamentação para evitar diferenciação nas condições de trabalho por conta do tempo de vigência do contrato.

Para estabelecer o que é divergente, é preciso analisar diversos fatores para se chegar a um julgamento. Essa regulamentação já foi colocada em prática, e existe, de fato, uma ação na justiça em relação ao artigo 20 da Lei de Contrato Trabalhista.

As questões que serão levantadas a partir de agora diante de casos concretos vão de fato definir essas divergências entre os dois tipos de contrato. Por exemplo, se o contrato por prazo determinado estipula o salário/hora em 1.000 ienes, e o trabalhador efetivo recebe um salário que, convertido por hora, equivale a 5.000 ou 10.000 mil ienes, julgar a racionalidade desta diferença é extremamente difícil.

Ainda, hipoteticamente, se a Justiça determinar que isto é irracional, ou seja, que os 1.000 ienes pagos são um valor irracional, quanto deve ser pago para deixar de sê-lo? Como vemos, é muito difícil um tribunal decidir a irracionalidade de um valor. Mesmo que um trabalhador com contrato por prazo determinado tenha seus argumentos aceitos e tenha a favor que o valor recebido é irracional, em termos de condições de trabalho terá dificuldade em ver seu salário aumentado, limitando-se apenas a receber uma indenização. Mas, somente acompanhando os casos a serem julgados é que saberemos os rumos deste problema. O artigo 20 da Lei de Contrato Trabalhista ainda precisa de interpretações concretas.

Este foi o meu depoimento. Muito obrigado.

Pergunta | Reimei Yoshioka

Gostaria de dirigir uma pergunta ao professor Konishi. Atualmente, os nossos brasileiros seguem para o Japão, antes mais nada, seguem ou tem contrato de trabalho? Isso gostaria de perguntar, porque que me lembre, há alguns anos era difícil ter brasileiros trabalhando mediante o contrato com todas as garantias previstas por lei. Então, queria saber se, atualmente, isso modificou ou não.

Resposta | Prof. Konishi

Obrigado pela pergunta.

Por falta de conhecimento, não posso responder se os trabalhadores brasileiros partem para o Japão já tendo contrato firmado no Brasil.

Entretanto, a definição do contrato de trabalho é ambígua. Independentemente se o conteúdo do contrato foi definido por escrito ou não, se as duas partes combinaram que um prestará serviços e o outro pagará salário para isso, do ponto de vista do direito, o contrato de trabalho constitui-se. Portanto, mesmo que as condições de trabalho não tenham sido claramente demonstradas ainda existe a possibilidade de o contrato de trabalho ser firmado. Em relação à apresentação expressa das condições de trabalho, o artigo 15 da Lei de Contrato Trabalhista, conforme comentei na minha palestra, define quais condições importantes devem ser previamente apresentadas por escrito. Se infringir essa

disposição, aplica-se a penalidade. Acrescento esse ponto à minha palestra.

Resposta | Sra. Horii

Gostaria de complementar à resposta do dr. Konishi.

Seria interessante consultar os números complementares divulgados pelo governo japonês para saber se os trabalhadores brasileiros realmente chegam ao Japão com contrato de trabalho previamente firmado. Não sei se o Ministério da Justiça ou o Ministério dos Negócios Estrangeiros possuem dados complementares, mas eu não tenho dados exatos que esclarecem que tipo de contratos.

Em relação aos brasileiros retornados mediante o programa de apoio ao regresso (para o país de origem) do governo japonês, as limitações de retorno ao trabalho no Japão foram revogadas e a reentrada foi liberada com a condição de ter um contrato de trabalho já firmado com prazo acima de um ano. De 15 de outubro de 2013 até o final de julho de 2014, 103 pessoas vieram ao Japão nessa condição. Podemos afirmar que, pelo menos eles, chegaram ao Japão com contratos já firmados.

Nem todos os casos, mas acredito que o emprego com contrato previamente firmado seja mais estável. Sendo assim, gostaríamos de continuar nosso apoio para aumentar esses empregos, fornecendo informações concretas de oferta de empregos no Japão mediante CIATE e outras entidades.

Pergunta | Leandro

Meu nome é Leandro e minha pergunta é para o professor Konishi, e se a sra. Natsuko também puder ajudar.

Não sou descendente e estou procurando emprego no Japão. A princípio eu estaria procurando uma contratação direta numa empresa e depois tentaria conseguir um visto via certificado de legibilidade. Bom, gostaria de saber se procurasse, posso realmente conseguir algum trabalho, e se eu viesse a mudar de trabalho lá, como seria a questão do visto se teria algum problema, por meu visto ser vinculado ao primeiro trabalho. Como isso seria feito?

Resposta | Prof. Konishi

Obrigado pela pergunta. Eu não sou apto a dar uma resposta satisfatória a essa questão, peço gentileza de sra. Horii responder em meu lugar.

Em relação à troca de emprego no Japão, a minha impressão é de que, especificamente no caso dos brasileiros descendentes de japoneses, não existe impedimento legal para sair de um trabalho e arranjar outro no Japão. Porém, eu não posso dar certeza sobre detalhes de leis e de sistemas.

Resposta | Sra. Horii

Responderei à pergunta do sr. Leandro.

Primeiramente, as qualificações de permanência para trabalhar no Japão dividem-se em algumas categorias. A questão é saber em qual categoria o senhor se encontra.

A primeira qualificação é permitida para quem possui técnicas profissionais, ou seja, caso de pessoas que já têm experiências no seu país e foram aprovadas nos exames nacionais japo-

neses das áreas, por exemplo, de medicina, de tecnologia ou de interpretação, etc. Para essa categoria, o Ministério da Justiça ou dos Negócios Estrangeiros avalia se essas condições estão satisfatórias e reconhece a qualificação de permanência, permitindo a entrada dessas pessoas.

A segunda categoria é dos cônjuges e descendentes de japoneses como, por exemplo, os brasileiros *nikkeis* e *sanseis* também. Essas pessoas podem se empregar em qualquer área, mas o pré-requisito da categoria é a consanguinidade japonesa. Se conhecer uma bela japonesa e vir a se casar com ela, o senhor poderá obter essa qualificação da permanência.

Como o representante da construtora Toda Kensetsu já comentou, a terceira categoria trata-se do sistema de treinamento técnico. Acho que o Brasil participa desse sistema. As áreas abrangentes do sistema são limitadas apenas às 68 profissões e existe um esquema em que o procedimento de entrada ao país é feito mediante determinadas entidades. Acho que as profissões que sr. Leandro imagina não seria dessa categoria?

Além dessas, por exemplo, se quiser estudar no Japão, existe opção de fazer *arubaito* (trabalho temporário) dentro do limite de 48 horas semanais para não prejudicar os estudos.

A primeira categoria trata das profissões técnicas e especialistas, e o senhor terá de confirmar os requisitos. E, o trabalho que está imaginando pode ser diferente do treinamento técnico. O senhor precisa ter em mente vários fatores tais como o tipo de profissão, as habilidades que realmente tem e os requisitos a serem exigidos, etc. Quanto à possibilidade de mudar de emprego, uma vez que sua entrada no Japão foi permitida, a mesma lei trabalhista para os trabalhadores japoneses também será aplicada ao senhor.

Pergunta | Vicente

Meu nome é Vicente e gostaria de fazer uma pergunta ao senhor Okuchi. O senhor comentou na palestra que está tendo falta de mão de obra na construção civil. Em relação aos brasileiros, poderia nos informar mais sobre essa área, questão de valores, de horas-extras, qual é o proposito de se fazer um curso no Brasil ou se existe no Japão. Ou, se existe uma parceria com as empreiteiras brasileiras ou tenho que procurar diretamente algum setor no Japão para obter mais informações.

Resposta | Sr. Okuchi

Em relação à situação de emprego, é melhor consultar sobre cada caso em construtoras generalistas como a nossa, ou em empresas especializadas de cada obra. Que tipo de serviço o senhor quer?

Pergunta | Vicente

Porque até mesmo as empreiteiras não oferecem esse tipo de serviço de construção civil, eles só dão opção para outros setores. Mas, de construção civil, eles nem chegam a comentar.

Resposta | Sra. Horii

Gostaria de responder à sua pergunta.

A construção civil é uma área muito peculiar. Por exemplo, os serviços são muito perigosos e não podem ser terceirizados

pelas empreiteiras. Se o senhor tem interesse de trabalhar na área de construção civil do Japão, pode vir ao CIATE.

O CIATE recebe e disponibiliza, duas vezes por mês, as informações de empregos de várias empresas do Japão inclusive da área de construção civil. Os dados incluem as condições, tais como o valor aproximado de salário, a possibilidade de habitar no local de emprego e outros itens. Assim, o senhor poderá dar uma olhada e saber o tipo de oferta de emprego existente na área da construção civil e nos demais setores do Japão.

O ponto mais importante da informação de emprego deve ser valor real de salário, mas isso varia muito. Se tiver horas extras, vai ter os adicionais ao salário. Não podemos dizer quanto seria em poucas palavras. Se o senhor consultar as informações existentes no CIATE, creio que poderá ter uma ideia mais realista.

Resposta | Sr. Okuchi

Completando um pouco, entre os serviços manuais, até hoje o salário da construção civil é menor que o do trabalho da fábrica. Entretanto, a situação está mudando e o salário vem aumentando. Gostaríamos que o senhor coletasse essas informações e viesse trabalhar nos serviços da construção civil.

Pergunta | Hiroaki Kokudai

Meu nome é Hiroaki Kokudai. Eu sou consultor sobre o Sistema Toyota de Produção no Brasil. Gostaria de fazer pergunta a sr. Okuchi da Toda Kensetsu.

Agora vou falar em português porque meu *nihongo nigate*.

No Brasil, há um forte movimento de aplicação de técnicas e ferramentas do chamado Sistema Toyota de Produção que os americanos chamam de *lean construction*. Eu queria saber se isso é usado para diminuir o desperdício nas grandes na construção civil, os custos e tempo de uma construção como no Japão, de maneira geral, na aplicação da Toyota da construção de empreendimento?

Resposta | Sr. Okuchi

Responderei à sua pergunta.

O Modelo de Produção da Toyota é desenvolvido para produção de fábrica que é diferente da construção civil. Mesmo assim, temos muito a aprender desse modelo.

Por exemplo, para analisar montagem dos painéis de forma, estudamos junto com as universidades a maneira de abreviar tempo de trabalho, medindo com um cronômetro a duração de tarefas para saber o tempo total dos serviços e, em quais etapas, o tempo pode ser reduzido. No entanto, dificilmente conseguiremos efeitos tão expressivos como no caso da Toyota. Acredito que temos de nos esforçar pouco a pouco.

Mestre de Cerimônia | Roger

Convido o dr. Masato Ninomiya para seus comentários e homenagem aos palestrantes.

Dr. Masato:

Sobre a palestra do dr. Konishi, achei muito interessante.

Há uma diferença muito significativa entre a legislação trabalhista japonesa e a brasileira. Claro que não dá para entrar em pormenores mas, por exemplo, no Brasil, se a contratação temporária for além de dois anos, o trabalhador será efetivado nessa empresa. O pensamento é parecido, mas diferente. No Japão, temos verificados ao longo do tempo é que, aquelas que trabalham na mesma empresa, nem sempre são efetivadas.

A questão de férias é também muito diferente, qualquer adolescente acima dos 16 anos sabe que, aqui, no Brasil se trabalhar um ano tem direito a 30 dias de férias, das quais é obrigatório tirar duas semanas seguidas. No Japão, isso é completamente diferente - se você trabalha um ano, tem direito a 10 dias de férias, a cada dois anos trabalhado ganha um dia, e portanto, somente depois de 6 anos terá direito há 20 dias de férias. Eu, em 40 anos de relacionamento com o Japão, não conheço nenhum japonês que tirou 20 dias de férias no ano.

Eu perguntaria ao sr. Okuchi, o sr. Konishi talvez não porque ele é da área acadêmica, e a sra. Horii, eu duvido que eles tirem 20 dias. É assim que funciona a sociedade japonesa e foi assim que eles cresceram. Agora, os brasileiros quando vão para lá já deveriam saber disso. Quem passou por CIATE, e teve algumas aulas, já vão sabendo antes de ir para lá. Mas muitos vão sem saber das coisas, mas quando chegam lá enfrentam a realidade.

No Brasil, existe a Justiça de Trabalho, ou seja, diante de qualquer coisa é só bater nas portas da Justiça que, não precisa nem contratar advogado. No Japão não existe, embora ultimamente tenha surgido um sistema parecido com a Justiça de Trabalho nosso, tripartite, juiz outorgado, representação de trabalhador, então, esse sistema parece ter aceito muitas reclamações.

Mas, ainda, no Japão, não é muito usual as pessoas irem reclamar os seus direitos.

Então, acho que a palestra do dr. Konishi foi muito ilustrativa no sentido de colocar em destaque muitas diferenças existentes entre o sistema japonês e o sistema brasileiro.

Quanto ao sr. Okuchi, na qualidade de presidente do CIATE, solicitei ao sr. Mikami, presidente da Toda aqui presente, para que diante desse *boom* que está acontecendo no Japão, nos trouxessem informações frescas sobre o mercado de trabalho na área de construção civil.

Acho que o sr. Okuchi fez uma brilhante apresentação, dando destaque inclusive nesse segmento de vietnamitas e outros asiáticos que estão entrando no Japão. Essa questão do treinamento vocacional realizado por meio da JICA que é muito interessante. Se amanhã o governo japonês tiver realmente problemas de trabalhador não qualificado na obra de construção talvez pudesse fazer o mesmo aqui no Brasil. Mas, acho que como o sr. Okuchi falou, a construção ainda não é uma área muito privilegiada em termos de remuneração

O brasileiro acostumou-se mal na área de fabricas porque, na década de 80, quando realmente faltou muita mão de obra, e o governo japonês privilegiou a ida de descendentes japoneses; então eles foram trabalhar direto nas fabricas e ganhando muito bem, e, com muitas horas extras. Muitos conseguiam tirar 200 a 300 mil ienes por mês, e, com isso, digamos, o pessoal se acostumou muito mal.

Veio a crise e muitos brasileiros não conseguiram se acostumar à nova realidade e acabaram retornando. Na época, fui perguntado diversas vezes, em diversas reuniões, se devia voltar

ou ficar. Na ocasião, fui muito claro no sentido de que, deveriam ficar se realmente quisessem continuar no Japão; pois uma vez voltando ao Brasil, dificilmente conseguiriam novos empregos quando quisessem voltar. E, é isso que exatamente está acontecendo.

Os lugares ocupados pelos brasileiros; não todos, mas foram ocupados por esses estagiários da Ásia que começaram a ir para o Japão para ocupar o lugar, digamos, enfim, como estagiários para aprendizagem. É um visto reduzido de até três anos, mas eles estão lá trabalhando e as situações deles também melhoraram muito, porque no inicio era só mão de obra barata, mas hoje garante a eles um salário mínimo no Japão.

O salário mínimo no Japão, como foi apresentado, é de 888 ienes por hora o que dá aí uns 10mil ienes por dia, que seriam 100 dólares. Então, trabalhar 20 dias são 200 mil ienes, mas nem sempre ganha-se isso, e tem que descontar uma série de coisas e tal. Então, nesse momento, diminuiu bastante o numero de brasileiros no Japão. Aqueles que querem ir agora precisariam pesar muito bem os prós e contras. E o caso do sr. Leandro achei interessante - se ele tem alguma qualificação profissional porque tem um rol de trabalhos que exige o conhecimento técnico e se pretende trabalhar, poderia procurar alguma empresa estaria interessada em contratar com suas qualificações.

Era o que tinha para comentar, muito obrigado.

VII

Os Trabalhadores Estrangeiros e o Mercado de Trabalho no Setor de Construção Civil no Japão

Masatoshi Okuchi

Vice-presidente da Toda Kensetsu Brasil – Construtora Toda do Brasil

Muito prazer, meu nome é Okuchi, vice-presidente da Toda Kensetsu no Brasil – Construtora Toda do Brasil.

Hoje, a pedido do dr. Masato Ninomiya, presidente do CIATE, conversaremos a respeito da situação da construção civil no Japão e sobre os trabalhadores estrangeiros no país.

1 | Introdução

Assumi este cargo, em São Paulo, em agosto deste ano. Até então, dedicava-me ao setor de vendas de construção da Toda Kensetsu no Japão, atuando principalmente em Tóquio e Yokohama.

Com base nessas experiências, hoje, gostaria de conversar com vocês a respeito das consequências das mudanças no ambiente da atual indústria da construção no Japão e da situação em que se encontram os trabalhadores estrangeiros.

Talvez vocês já estejam sabendo que a indústria da construção civil do Japão, atualmente, tem sido atingida por uma grave falta de mão de obra. Como motivos, podem ser citados: a reconstrução pós-terremoto no nordeste japonês, o aumento de empresas públicas pela *Abenomics* – política econômica administrada pelo ministro Shinzo Abe; e, ainda, o maior motivo: as Olimpíadas de 2020, em Tóquio. Em 2016, a sede será o Rio de Janeiro, e Tóquio sediará a próxima.

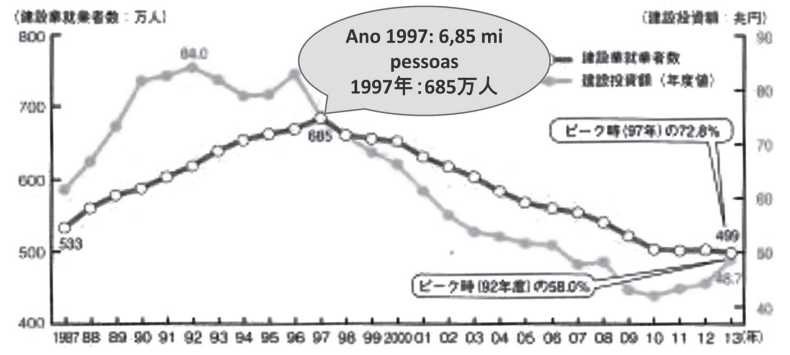
Em razão desses eventos, houve um grande aumento das obras. No entanto, o número de trabalhadores nesta área não se manteve tão alto, resultando assim na falta de mão de obra. Empresas de construção civil e arquitetura, como nós, têm precisado rever o prazo das obras devido à dificuldade de fornecimento de material, ocasionado pelo aumento no número de obras em geral e do salário, decorrentes da falta de mão de obra. Como resultado, estamos enfrentando riscos de obter um lucro final muito ruim.

Para reverter esta situação, o governo japonês apresentou um plano para aumentar de três para seis anos o período de treinamento para trainee aos estrangeiros, para que estes possam ter mais tempo para trabalhar a partir de 2015. Apesar de ser uma medida muito limitada, até as Olimpíadas, será que isto funcionará?

Hoje, manteremos o foco no mercado de trabalho da construção e sua situação atual, nos pontos controversos e na mão de obra necessária, assim como no trabalhador estrangeiro.

2.1 A transição do número de trabalhadores na construção civil

Figura 1 – A transição do número de trabalhadores na construção civil



Esta figura mostra o gráfico da transição do número de trabalhadores na construção civil a partir de 1987. A linha mais grossa representa o "Número de trabalhadores na construção", e a mais clara, o "Valor de investimento em construção". Podemos ver que este valor atingiu o auge em 1992, e, a partir de então, passou a cair.

Por outro lado, o número de trabalhadores na construção civil atingiu seu auge em 1997, com 6.850.000 pessoas. Depois, continuou caindo.

Isto ocorreu devido ao regime econômico Koizumi, que, após 2001, diminuiu drasticamente as obras públicas, e, por consequência, reduziu-se o investimento em construção.

Situações como essas mudaram somente após 2010, principalmente com o regime econômico Abe e, como resultado da *Abenomics*. Aumentaram-se os investimentos em construção, estabilizando também o número de trabalhadores.

Observando os dados, o número de trabalhadores em 2013 foi de 4.990.000. Isto corresponde a 7,9% do total de trabalhadores, se comparado a cada área. Podemos perceber que o total de trabalhadores diminuiu aproximadamente 3/4 desde seu auge.

2.2 A falta de pessoas capacitadas

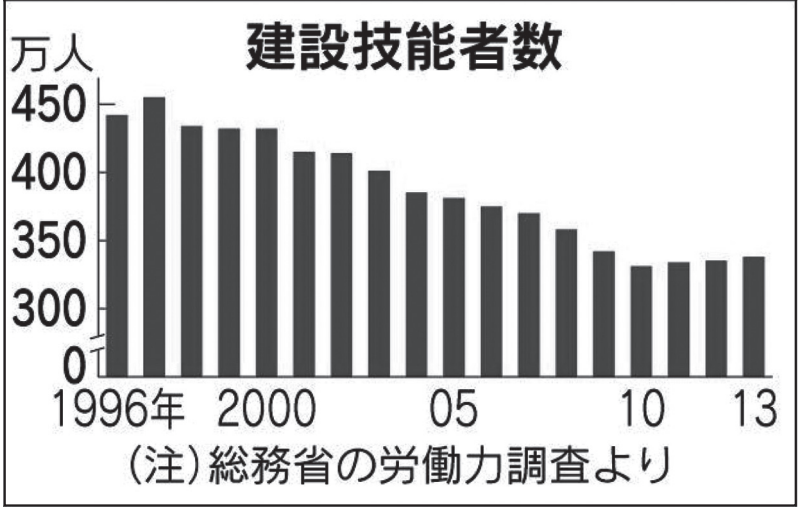
Agora, abordaremos com mais detalhes a falta de trabalhadores.

No local da obra, serviços como armar a barra de aço, elaborar a moldura onde será concretado, montar o andaime e rebocar são chamados de trabalhos técnicos.

Acompanhando o decréscimo de trabalhadores de construção citado, o total de pessoas capacitadas também tem diminuído.

Mesmo assim, até 2008, o número de obras em geral teve uma queda, não havendo assim falta de pessoas capacitadas.

Figura 2 – Número de pessoas capacitadas para a construção



Entretanto, a partir de 2011 a situação mudou. A procura de trabalho na construção civil teve um brusco aumento devido à reconstrução pós-terremoto no nordeste, ao aumento de obras públicas pela *Abenomics*, a obras privadas e às relacionadas às Olimpíadas de Tóquio. Em contrapartida, o número de trabalhadores diminuiu, desestabilizando a oferta e a procura, o que levou ao atual estado crítico.

De acordo com a pesquisa de oferta e procura no setor da construção, realizada em fevereiro deste ano pelo Ministério de Transportes, o índice da falta de trabalhadores em elaboração de moldura foi de 3,4%; em armação de barra de aço de 3,3%; e em trabalho técnico em geral de 2,2%.

A relação entre oferta e procura no mesmo período foi de 3,04 vezes para construção em geral, e 7,37 vezes para trabalhos técnicos. Para a indústria da construção civil no geral, é de 3,34 vezes.

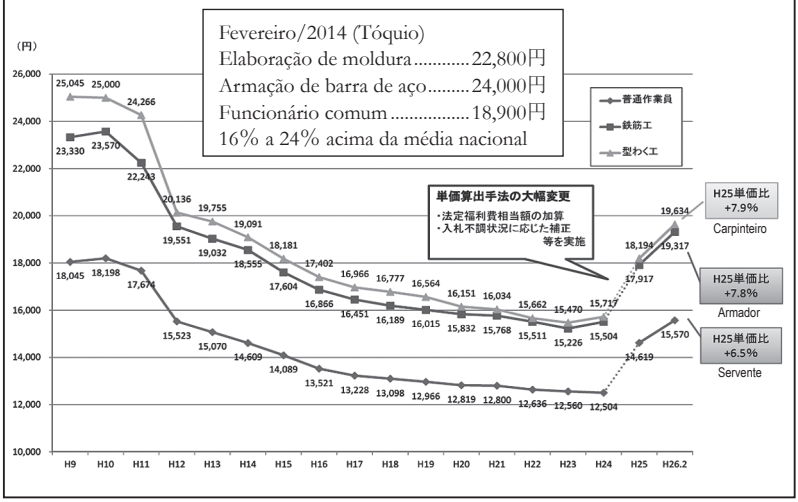
Acredito que, mesmo dentro da indústria no geral, a falta de mão de obra na construção esteja em uma posição de maior gravidade.

Além disso, há a preocupação de que esta falta possa piorar ainda mais. Isso porque, atualmente, 30% dos trabalhadores estão acima dos 55 anos. Estima-se que, em alguns anos, estes irão se aposentar seguidamente, evidenciando que o déficit será ainda maior.

3 | Salário

Em seguida, vamos pensar um pouco sobre os problemas que este aumento de obras e a falta de trabalhadores trazem para nós, as construtoras.

Figura 3 – Transição na estatística do valor salarial para planejamento de obras públicas (principais serviços).



Fonte: Ministério de Transportes, Estatística do valor salarial para planejamento de obras públicas.

Obviamente, com a falta de mão de obra, há aumento no valor das obras. A Figura 3 mostra a estatística dos valores salariais emitida pelo Ministério de Transportes.

No gráfico da Figura 3, a linha mais alta representa o *Gatawakukou* – 型枠工 – funcionário que elabora a moldura, e a do meio, o *Tekkinkou* – 鉄筋工, aquele que arma a barra de aço. Esses são os serviços mais típicos entre os trabalhos técnicos. A última linha representa o funcionário comum, ou seja, de trabalho simples.

Evidentemente, essa diferença varia de acordo com o tipo de serviço; no entanto, a situação até agora era somente de queda. Como vimos, a situação teve melhora partir de 2011.

O mostra a Figura 3 é o valor de um dia, mas, hoje, fevereiro de 2014, um *gakatwakukou* ou *tekkinkou* tem recebido em

torno de 20.000 ienes, e um funcionário comum, por volta de 15.000 ienes. Nas proximidades de Tóquio, há um adicional de cerca de de 20%, o que mostra um valor acima da média nacional.

Já a região de Tohoku (nordeste), onde a reconstrução pós-terremoto continua, encontra-se numa situação difícil, pois não se consegue assegurar trabalho adequado devido à grande falta desses técnicos. Há a alternativa de contratar mais funcionários como auxílio, no entanto, é difícil assegurar-lhes alojamento durante esse período.

Ainda sobre Tohoku, materiais como moldura, concreto ou cimento têm se tornado insuficiente. Barras de aço também faltado devido à grande demanda de pedidos nas fábricas, o que ocasionou falta no estoque.

4 | Riscos de quebra no lucro

Nós, contratantes em geral, enfrentamos no momento uma situação de risco de não conseguir assegurar o lucro em razão do círculo vicioso:

Não há pessoas → Está difícil conseguir material → O que aumenta o custo de obra, ou, ainda → Gasto adicional por ter aumentado o período de obras.

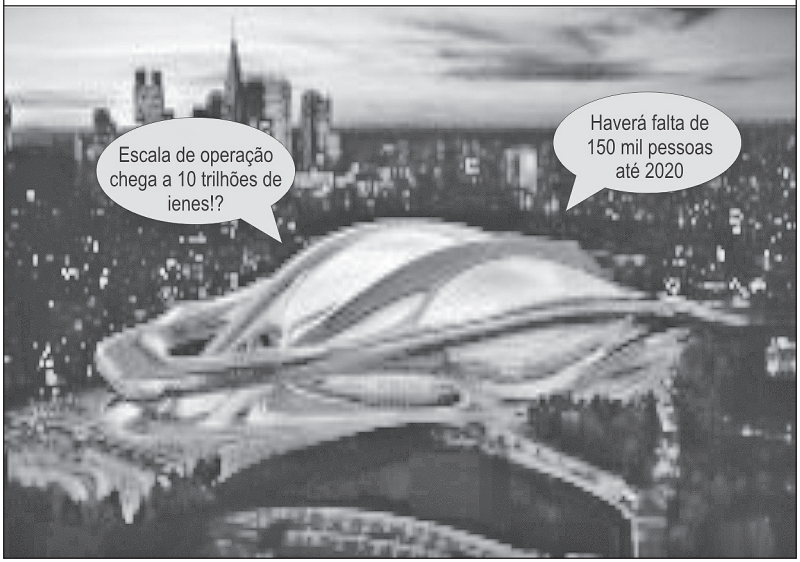
Recentemente, no país tem havido muitos casos de licitações de obras públicas que se tornam "irregulares".

Por motivos já citados, mesmo após ter aceito o pedido, muitas empresas têm desistido das obras, com receio de não conseguir obter o lucro e ficar no negativo. E, assim, há muitos casos de licitação não aprovada.

Acho que podemos dizer que a causa disso também está na falta de trabalhadores.

Agora, gostaria de falar um pouco sobre as Olimpíadas de Tóquio.

Figura 4 – Estádio Nacional, com custo total de obra de ¥ 130.000.000.000



Esta figura mostra o novo design para o Estádio Nacional. O custo total da obra está estimado em ¥ 130.000.000.000. Porém, de acordo com o projeto que Tóquio apresentou ao Comitê Olímpico Internacional em janeiro deste ano, o custo total de obras relacionadas às Olimpíadas estava em ¥ 455.400.000.000.

E, mais, se se considerar a preparação de rodovias, as obras de manutenção da infraestrutura social e a construção de novos sistemas de transportes, estima-se que o custo de obras relacionadas às Olimpíadas possa alcançar 1 trilhão de ienes. E, se

for adicionado o investimento privado para prédios comerciais e escritório, e sua respectiva procura, a escala operacional pode chegar a 10 trilhões.

Por esta razão, pensa-se que as empresas contratantes da região metropolitana se entusiasmarão com a procura especial das Olimpíadas. Porém, na realidade não é bem assim. Podemos, por exemplo, observar o caso de uma grande empresa sobre a qual especula-se receberá grande benefício com as Olimpíadas, dizendo-se que realizará o maior número de obras relacionadas a este evento. Por ter sido a empresa responsável pela construção do Estádio Nacional, diz-se que há grandes probabilidades de também ser responsável pela obra desta vez. Entretanto, a verdade é que um funcionário lamentou, dizendo que a empresa está em uma situação economicamente difícil, por causa do problema da falta de material e do aumento do salário por conta do aumento de obras.

O lucro operacional consolidado de 2013 em seu fechamento no final do ano estava 3,5% acima do ano anterior, mas, se observarmos, em curto prazo, no segundo trimestre, estava por volta de 33% abaixo do ano anterior.

Acrescenta-se que isto também seja reflexo do aumento de custo da construção, ocasionado pela falta de mão de obra.

Segundo cálculos do governo, estima-se que até o ano da realização das Olimpíadas de Tóquio, em 2020, no total haverá falta de mão de obra equivalente a 150 mil trabalhadores. No momento, conseguir pessoal para suprir esta falta tem sido o tema mais importante para nós.

6.1 Permissão de residência que possibilita o trabalho

Esta falta de trabalhadores tem sido um grande problema não apenas para a indústria da construção, mas também para o governo, visto que, nesse passo, as obras não poderão ser terminadas até as Olimpíadas.

Por conta disso, em abril deste ano de 2014, o governo de Abe apresentou como medida visando às Olimpíadas aumentar a aceitação de trabalhadores estrangeiros em áreas da construção num tempo limitado até 2020.

No Japão, permissões de residência que não têm restrição quanto ao emprego são dadas a cônjuges de japoneses, residentes permanentes e cônjuges de residentes permanentes. O mesmo vale para brasileiros descendentes de japoneses, admitidos como filhos de japoneses, e seus cônjuges.

Estrangeiros que não se encaixam nessas condições têm permissão para trabalhar somente como engenheiro da área de ciências da computação ou design de automóvel, tradutor/intérprete, professor de línguas, designer e outros tipos de "técnicos", ou como "funcionário residente" enviado por empresas multinacionais, ou, ainda, aquele com habilidades especiais, como requer, por exemplo, a culinária chinesa ou francesa. Atualmente, em torno de 700 mil estrangeiros como esses trabalham no Japão.

Em relação à indústria da construção, como é difícil a comprovação de habilidade especial na arquitetura e construção, os trabalhadores não são considerados "técnicos". Porém, na construção civil e arquitetura, não é possível admitir-se estrangeiros como "funcionário comum" em obras.

6.2 Reformulação do sistema de treinamento em habilidades

Portanto, os trabalhadores estrangeiros que estão na indústria da construção, além de descendentes de japoneses, são os "trainee de habilidades", que têm como objetivo levar para seu país natal as técnicas aprendidas no Japão. Segundo o Ministério do Trabalho, Saúde e Bem-Estar, aproximadamente 15.000 pessoas trabalham no Japão atualmente como *trainee* na indústria da construção, principalmente chineses, vietnamitas, tailandeses e filipinos.

Figura 5 – Reformulação do sistema de *trainee*

EM ÁREAS DE CONSTRUÇÃO PRIVADA
País de origem: China, Vietnã, Tailândia, Filipinas etc.
Número de *trainee*: aprox. 15 mil → 70 mil
Período de treinamento: 3 anos → máx. 6 anos

No sistema atual, o período de treinamento é de três anos. Originalmente, este sistema visava à exportação de técnicas para países emergentes, e, portanto, ao terminar o período de treinamento, o trabalhador voltava para seu país natal. Este sistema será atualizado a partir de 2015, adicionando-se dois anos de trabalho, e, mesmo que o trabalhador retorne ao seu país, terá direito à permissão para *reentry* por até três anos, aumentando assim para até seis anos o tempo de permanência.

O plano é suprir a falta de 150 mil trabalhadores, até 2020, na indústria da construção com mão de obra estrangeira.

Está decidida a ampliação de contratação de trabalhadores estrangeiros pelo sistema de treinamento em áreas além da

construção civil, como manufatura, serviços gerais, cuidados e enfermagem, nos quais também falta mão de obra. Assim, imagino que haverá uma grande renovação na política do governo em relação às empresas que pretendem contratar trabalhadores estrangeiros para suprir este déficit.

No entanto, em relação aos *trainees* no Japão, tem-se apontado também problemas, por exemplo, a permissão de um regime de pagamento injusto sob a justificativa de estarem em "treinamento". Como consequência, este sistema tem recebido algumas críticas, como "Os trabalhadores estrangeiros estão sendo usados para assegurar a mão de obra barata".

De fato, parece haver casos de *trainees* na construção civil recebendo um salário 30% a 40% menor que o de um trabalhador japonês.

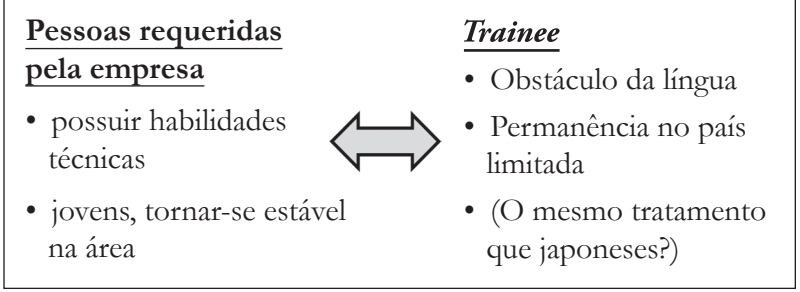
Para acabar com isso, o governo pretende, a partir do ano que vem, implantar uma política que obrigue a empresa contratante a pagar o salário justo.

O *trainee* que terminou o período de treinamento de três anos deverá receber um pagamento acima do valor recebido por um trabalhador japonês, podendo também vir a ser transferido para uma empresa com melhor acolhimento.

6.3 Pontos problemáticos na aceitação de trainee

Porém, vozes que mostram postura cautelosa também têm sido levantadas. Segundo uma enquete realizada pela Associação de Construção da Província de Gunma entre seus associados, em fevereiro deste ano, empresas que responderam ser "A Favor" ou "Muito a Favor" da ampliação da contratação de estrangeiros equivalem a 37%.

Figura 6 – O *trainee* é um recurso?



Como já foi dito, as pessoas requeridas nas obras são aquelas que possuem habilidades específicas, como armar barra de aço e elaborar a moldura. Trabalhos simples, como retirar o entulho pós-terremoto, podem ser feitos por qualquer pessoa, mas atuar na estrutura de edifícios só se consegue com muita experiência nessa área, não é uma técnica que se adquira em cinco anos.

E, para o *trainee*, há mais uma barreira: deve dominar a língua japonesa.

De acordo com uma empresa que contrata *trainees* do Vietnã, durante o período de três anos de treinamento no Japão, o trabalhador consegue aprender apenas o básico da técnica e da língua japonesa.

Para elaborar a moldura, pode-se até seguir o desenho no manual e contar os metros quadrados para montar. Entretanto, como o nível de conhecimento da língua japonesa é baixo, não se consegue chegar até a etapa final.

Assim, obviamente surgem questionamentos se realmente vale a pena contratar *trainees*, que logo vão embora, pagando-lhes salário igual ao de um trabalhador japonês. Dá até para enten-

der a opinião da Associação de Construção Civil da Província de Gunma, de que "É preciso agir cautelosamente, pensando em vários efeitos que uma mudança no sistema pode ocasionar".

6.3 Treinamento prévio no país de origem

Estão em andamento projetos inovadores que podem resolver problemas como esses.

foto 01

Foto 1 – Orientação de segurança no pronunciamento matinal (Escola Preparatória de Profissional Internacional, Vietnã).

foto 02

Foto 2 – Treinamento de *Yubisakoshou Kakunin* (指差呼称確認) – ato de conferir em voz alta, apontando as situações para evitar acidentes (ex.: "Motor desligado, ok!", "equipamento de segurança, ok!") durante o pronunciamento matinal (Escola Preparatória de Profissional Internacional, Vietnã).

foto 03

Foto 3 – Aula de

língua japonesa (Escola Preparatória de Profissional Internacional, Vietnã).

Foto 4 – Madeira compensada para treinamento de preparação do esqueleto do teto em aço leve (Escola Preparatória de Profissional Internacional, Vietnã).

foto 04

A Fotos 1 a 3 mostram uma Escola Preparatória de Profissional Internacional no Vietnã, fundada através de uma parceria entre a empresa contratante do Japão e empresas específicas de construção, tendo como objetivo treinar pessoas para trabalhar na construção civil.

Quanto ao conteúdo do treinamento, pode-se dizer que se trata de algo geral, como podemos observar pelas fotos 1 e 2, que mostram trabalhados recebendo orientações sobre segurança no pronunciamento matinal. Ou, como na foto 3, que mostra uma sala de aula de língua japonesa.

Nessa mesma escola, há também treinamento específico para formação de *Tobikou* (鳶工 – aquele responsável por trabalhos em lugares altos), *Gatawakukou*, *Tekkinkou*, e trabalhos interiores. O candidato a *trainee* permanece nessa instituição por um ano aprendendo as práticas e a língua japonesa.

foto 05

Foto 5 – Vista do local (Escola Preparató-

ria de Profissional Internacional – treinamento da aplicação das habilidades 1).

foto 06

Foto 6 – Andaime 1 (Escola Preparatória de Profissional Internacional – treinamento da aplicação das habilidades 1).

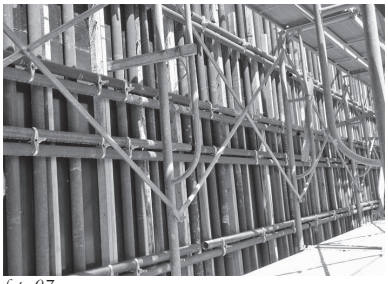


foto 07

Foto 7 – Andaime 2 (Escola Preparatória de Profissional Internacional – treinamento da aplicação das habilidades 1).

foto 08

Foto 8 – Suporte do andaime 1 (Escola Preparatória de Profissional Internacional – treinamento da aplicação das habilidades 1).

foto 09

Foto 9 – Suporte do andaime 2 (Escola Preparatória de Profissional Internacional – treinamento da aplicação das habilidades 1).

As fotos acima também mostram a mesma escola preparatória, mas apresentam um material de ensino para o treinamento prático das habilidades na

construção, de fato, do alojamento para *trainees* de 5 andares, através do ODA (政府開発援助– Assistência Oficial do Japão para o Desenvolvimento, do Japão. Isto quer dizer que o processo dessa construção foi útil para a formação do trabalhador.

As fotos 6 e 7 mostram os andaimes, as 8 e 9, o suporte. Esses materiais foram importados do Japão e montados segundo convenções japonesas, para assim servir de treinamento.

Foto 10 – Quadro de avisos – Conteúdo do serviço (Escola Preparatória de Profissional Internacional – treinamento da aplicação das habilidades 2)

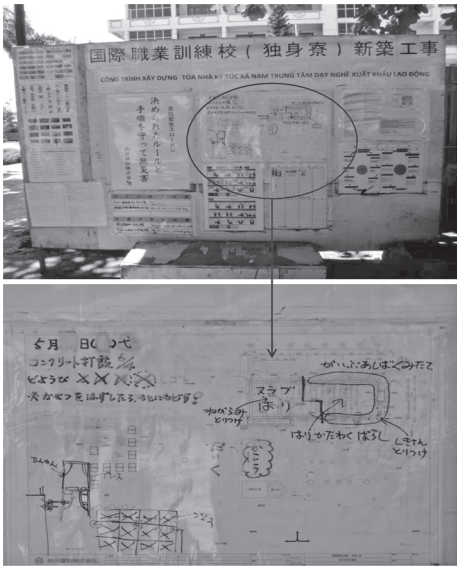


foto 10

Foto 11 – Quadro de avisos – Gestão de segurança (Escola Preparatória de Profissional Internacional – treinamento da aplicação das habilidades 2).

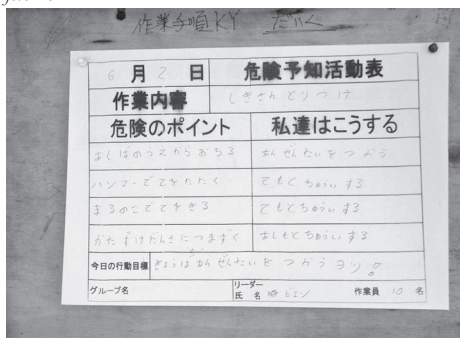


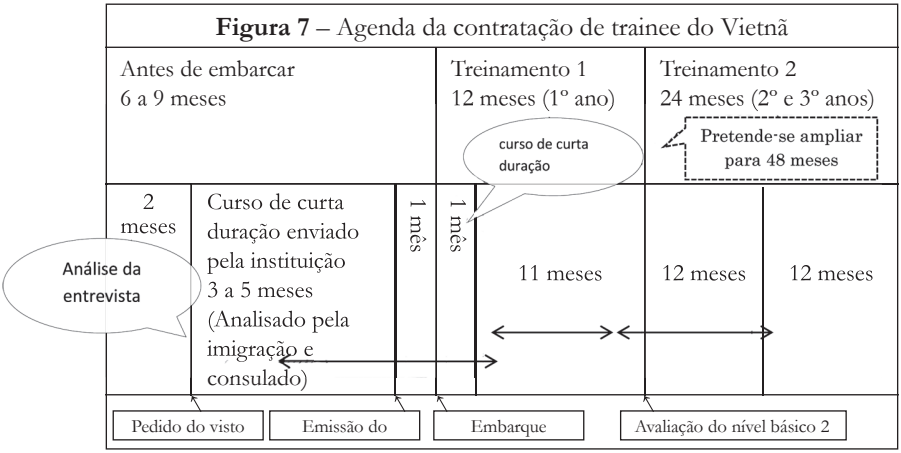
foto 11

As fotos 10 e 11 também se referem a fotos do local. O conteúdo do serviço do dia (Foto 10) e a gestão de segu-

rança, inspeção (Foto 11) ficam expostos no quadro de avisos, todos escritos em *hiragana*.

Assim, por repetir treinamentos e aplicações de habilidades e de técnicas básicas, o *trainee* poderá entrar em programas de treinamento avançado com mais facilidade ao chegar ao Japão, podendo assim aprender mais técnicas lá.

Figura 7 – Agenda da contratação de trainee do Vietnã



Esta figura mostra um exemplo para a agenda de um *trainee* do Vietnã.

Desta forma, o candidato, em seu país, fica na escola preparatória aprendendo as práticas e a língua durante um ano antes de embarcar, e, após chegar ao Japão, durante mais um ano, recebe o treinamento básico, e os dois anos restantes são voltados para treinamentos práticos.

Após a reforma no sistema, os últimos dois anos poderão se tornar quatro.

Figura 8 – Matéria de apresentação de um caso modelo de formação de um técnico vietnamita

Vale ressaltar que programas utilizando o sistema de treinamento que recrutam *trainee* já estão em execução, supervisionados por um orientador. A figura acima mostra uma manchete de jornal da indústria da construção civil com a seguinte chamada: "O primeiro técnico vietnamita do modelo de formação de técnicos", apresentando o primeiro caso de técnico vietnamita atuando em obra, localizada em Ginza, região central de Tóquio. Os vietnamitas têm trabalhado ativamente nessa obra de reconstrução.

Um orientador responsável disse em depoimento que "(*o trainee*) fala japonês mais do que o esperado e também entende as partes básicas do conteúdo do serviço". Há até *trainee* que se torna responsável pelo coro no pronunciamento matinal. Penso que pessoas como essas serão valorizadas durante a falta de pro-

fissionais capacitados, mesmo que sejam contratadas por curto período.

De acordo com o diretor desta obra, não há nenhum problema em relação ao andamento e gerenciamento do serviço; muito pelo contrário, há opiniões de que a consciência e gestão da segurança são maiores do que em outras obras, o que leva à ativação da obra em geral.

Após voltar para o Vietnã, um *trainee* como esses, com certeza será valorizado por empresas japonesas por ter aprendido as técnicas japonesas, e também poderá atuar como líderes na indústria da construção no seu próprio país. É um exemplo muito interessante este de criar profissionais que possam atuar globalmente após o treinamento, destacando as habilidades e conhecimentos que adquiriram no Japão, tornando-se orientadores em seu país.

6.5 A atual situação dos brasileiros nikkei

Por outro lado, a situação do Brasil é diferente. Como a maioria dos brasileiros que residem no Japão atualmente é descendente de japoneses e possui visto de residência fixa, não há restrição ao trabalho. Sendo assim, parece não ser necessário se tornar um *trainee*.

O número de brasileiros residentes no Japão, que já chegou a ultrapassar 300 mil pessoas, continuou diminuindo após a crise econômica, e atualmente não passa de 200 mil. Entre os que permaneceram, aproximadamente 100 mil estão trabalhando, porém, mais de 50% atuam principalmente em indústria de produção como terceirizado ou contratado por empreiteira. A

verdade é que quase não há pessoas envolvidas na indústria da construção.

Há muito tempo os horários, trabalho, descanso e salário diferem muito de outras áreas de produção, tornando o ambiente de trabalho na indústria da construção muito mais rígido. Esta tem sido uma atividade evitada não só por estrangeiros, mas também por mulheres e jovens japoneses. De nossa parte, entendemos como um tema importante não só suprir a falta de mão de obra atual, mas também apresentar medidas para melhorar e poder contar com líderes futuramente, construindo assim um ambiente de trabalho mais flexível também para os estrangeiros.

Se pudermos mudar esta situação para que brasileiros residentes no Japão, que não possuem restrição legal de trabalho, passem a querer trabalhar na construção civil, talvez possamos caminhar para a solução do problema atual da falta de mão de obra.

Concluo assim nossa conversa sobre a atual situação do mercado de trabalho da construção civil e do trabalhador estrangeiro no Japão. Espero que essas informações sejam úteis de alguma maneira aos brasileiros que pensam em trabalhar no Japão. Muito obrigado.

VIII

Situação das crianças brasileiras retornadas do Japão – Relato de experiências como psicóloga no Projeto Kaeru

Gláucia T. Sawaguchi

Psicóloga do Projeto Kaeru

Boa-tarde,

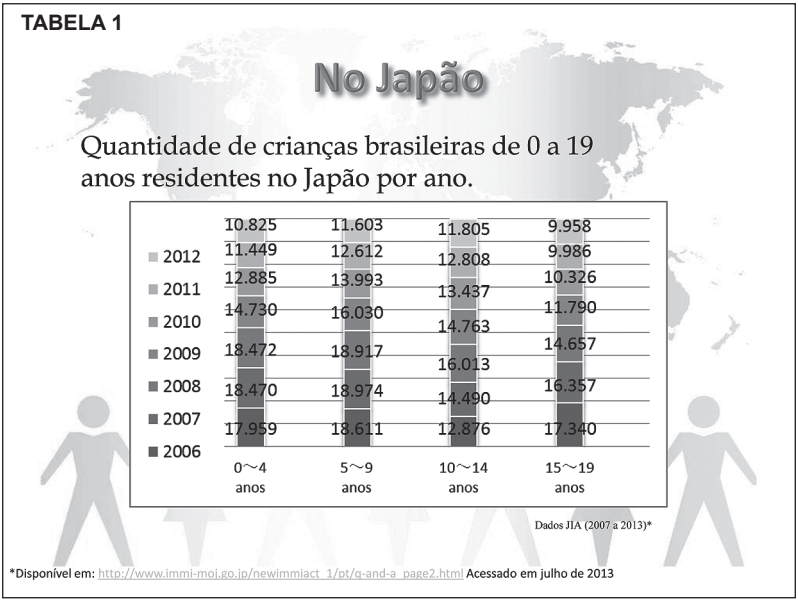
Agradeço a presença de todos, ao CIATE e à doutora Kyoko Nakagawa, aqui presente, pela oportunidade e pelo fornecimento dos dados para apresentação desta palestra.

Inicialmente, desejo destacar que este trabalho não é um relato exclusivo das minhas experiências, mas de um conjunto das vivências dos técnicos e da coordenação do projeto, em atendimentos a crianças desde 2008.

Primeiro, quero apresentar um panorama geral de como estão as crianças brasileiras no Japão. Quem são essas crianças que estamos atendendo.

A quantidade de crianças brasileiras no Japão de 0 a 19

TABELA 1



anos gira em torno de 44 mil, mas vem diminuindo ano após ano. Ou elas acabam vindo para o Brasil ou vão para outros países.

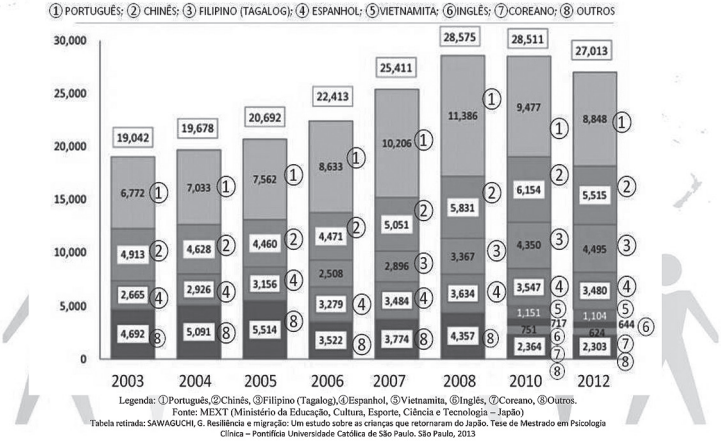
A Tabela 1 está classificada por idade.

A Tabela 2 indica a quantidade de crianças estrangeiras que necessitam de reforço escolar no Japão. Podemos perceber que, em 2013, 6.772 corresponde ao número de crianças que tinham o português como a língua materna, seguidas do chinês, filipino, espanhol, e assim por diante. Resumindo, é possível perceber que as crianças que têm como língua materna o português, representa o maior número entre as que que necessitam de reforço escolar no Japão.

No Japão, elas têm a oportunidade de ficar tanto na escola japonesa quanto na escola brasileira. Atualmente, segundo dados fornecidos pela Embaixada, são 44 escolas brasileiras homologadas pelo MEC, e 12 em processo de homologação.

TABELA 2

Número de crianças estrangeiras que necessitam de reforço escolar no Japão.



Legenda: ①Português,②Chinês, ③Filipino (Tagalog),④Espanhol, ⑤Vietnamita, ⑥Inglês, ⑦Coreano, ⑧Outros.
Fonte: MEXT (Ministério da Educação, Cultura, Esporte, Ciência e Tecnologia – Japão)
Tabela retirada: SAWAGUCHI, G. Resiliência e migração: Um estudo sobre as crianças que retornaram do Japão. Tese de Mestrado em Psicologia Clínica – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2013

Diante desse panorama geral, como é que estão as crianças que retornam do Japão? Lá, elas são consideradas imigrantes, já que são filhas de brasileiros no exterior. Vale destacar que seus pais também chegam a sofrer discriminação, como vimos na palestra anterior. São crianças que apresentam dificuldades com a língua portuguesa ou com a japonesa. Certamente, a parte mais complicada é a linguagem acadêmica aprendida na escola, mas esta complicação estende-se para a cotidiana, na forma da dificuldade em se comunicar com outras crianças e até mesmo com pessoas da comunidade. Essas são as crianças que os pesquisadores japoneses chamam de *double limited*, ou seja, que não conseguem o nível de conhecimento adequado para sua idade tanto na língua portuguesa quanto na japonesa. Então, como decorrência, tem-se este obstáculo na comunicação, seja com outras crianças ou mesmo com seus próprios pais.

Muitas delas apresentam vários problemas familiares, resultantes da falta de dinheiro, dificuldade no mercado de trabalho etc. Algumas tiveram de retornar às pressas ao Brasil, seja por conta da crise, do *tsunami*, ou de algum outro problema. Algumas famílias já falavam em voltar ao Brasil, e a ocorrência desses fatos foi a oportunidade para isso; outras talvez nem cogitassem, mas, mesmo assim, suas crianças nem tiveram tempo de terminar seus estudos, ou o ano letivo, nem mesmo "fechar" os laços afetivos que mantinham com outras crianças, e, assim, se ressentiram.

A maioria sofreu *bullying*. Aliás, há crianças que mal têm conhecimento de ter passado por isso, no Japão ou no Brasil, porque sempre foram acostumadas a ficar meio isoladas nas escolas, e têm também pouco contato com a cultura local. Muitas delas não conhecem museus, teatros, nunca foram a locais que frequentemente têm atividades culturais, seja japonesa ou brasileira.

Na prática, ao chegar à escola, encontramos professores dizendo: "Olha, essas crianças são quietas, não dão trabalho, são as melhores. Elas ficam lá, quietinhas, não dão trabalho, nem se mexem. A gente nem sabe se falam japonês, português ou outra língua". Todos dizem que os 'japonezinhos' são educados e "têm alguns amigos com quem ficam no recreio". Essas crianças se juntam com outras no recreio, mas, muitas vezes, reclamam que não têm assunto para conversar, e só ficam olhando, não participam da conversa. Não sabem se expressar em português, esquecem palavras ou não têm assunto em comum com as crianças da sua idade.

Já a percepção da maioria dos pais é a de que seu filho já está adaptado, não precisa de ajuda, principalmente quando

chegamos na primeira abordagem para oferecer o trabalho do projeto Kaeru. Outros, mostram-se preocupados, sem saber o que fazer com a criança que só fala em voltar para o Japão. A mãe diz que não aguenta mais, porque o filho está com a cabeça só no Japão, e ela não sabe o que fazer.

Outros pais chegam e garantem: "meu filho é bilíngue". Uma criança ou uma pessoa, para ser bilíngue, precisa ter conhecimento de duas línguas, pelo menos, com o mínimo de proficiência. E não é o que acontece com a maior parte dessas crianças, que por vezes sabem algumas palavras em português e outras em japonês, mas não conseguem formar sequer uma frase ou participar de uma conversa. Ou, quando conseguem, é somente em uma língua, mas não traduzem para outra. "Eu garanto que meu filho está muito bem." É isto o que costumamos ouvir.

Perfil clínico e dificuldades

Ao traçar um panorama geral destas questões, encontramos vários e diferentes comportamentos. O primeiro, podemos resumir como "revolta e negação das perdas" – muitas dessas crianças voltam revoltadas, não queriam estar aqui no Brasil. Muitas vezes, essas crianças nasceram no Japão, ou foram muito pequenas para lá, elas entendem aquele país como sua casa; o Brasil é o lugar onde seus pais nasceram, mas não lhe pertence. Não gostam, negam, sentem ter perdido muitas coisas ao vir para cá; e se esquecem também como uma defesa. Então, muitas vezes perguntamos:

– Onde vocês estavam, em qual província?

– Ah, não sei...

Se tinha um amiguinho:

– Quem era seu amiguinho?

– Ai, não lembro tia. Eu tinha um amiguinho lá, mas não lembro o nome dele.

É sintomático não saber, visto que, na época, era muito significativo para ela!

Essa vontade de retornar provoca nessas crianças e jovens uma idolatria, por isso, estão sempre buscando coisas que lembrem o Japão, querendo saber sobre o Japão, oque está acontecendo por lá, e fazem incansáveis buscas na internet. Como o tempo das aulas no Brasil é meio período (manhã ou tarde), eles passam o outro fora da escola na internet, acessando o *youtube* ou sites similares, vários japoneses, programas que estão na moda no Japão, *doramas* (novelas), entre outros. Aquelas crianças que sofreram *bullying*, percebemos são mais retraídas, sofrem bastante no retorno e, por mais se intervenha na sua dor, não conseguimos garantir sua inserção na escola.

Ao mesmo tempo, há algumas crianças que reclamam de falta de limites; ou os pais não deixam, ou deixam demais. O pai e a mãe, quando voltam para cá, querem agradar, querem que elas se adaptem muito bem ao Brasil e, assim, acabam cedendo ao que as crianças lhes pedem. E, assim, para elas fica a impressão de que no Brasil é mais livre, e podem tudo.

Outro comportamento é o imediatismo. "Quero tudo para ontem", que, na maioria das vezes, vem acompanhado do consumismo. Já vi crianças que dizem:

– Quero um teclado, mãe.

– Por quê? – a mãe pergunta.

– Ah, porque eu gosto. É o que eu queria fazer, é tudo de bom.

Por fim, de tanto insistir, num determinado momento a mãe se cansa e compra. O filho, então, usa um, dois meses, mas, no final, acaba deixando de lado. Depois, surge outra coisa.

Esse consumismo é uma forma de preencher o vazio dessas crianças. Nem elas mesmas conseguem entender o que está acontecendo, o que estão sentindo.

Falta de liberdade também é mencionada pelas crianças. Quando estavam no Japão, a imagem que tinham do Brasil era de um país perigoso, onde você sai na rua e é assaltado, não pode ir ao parque ou à escola sozinho. Para os responsáveis, "o Brasil é perigoso, é preciso tomar cuidado, e realmente seu filho não pode sair sozinho". Por conta disso, a criança fica trancada o dia todo em casa, muitas vezes na frente do computador, navegando na internet.

Outro destaque é a ansiedade e o estresse gerados pela instabilidade familiar. Muitas vezes, os pais estão sem emprego, ou fazendo bicos, resultando em pouca estabilidade financeira. Há, portanto, muita tensão, gerando estresse entre os membros da família.

Ainda em relação a esse perfil, podemos destacar a ausência de pessoas próximas da família ou a separação desta. O pai está lá, no Japão, e a mãe aqui; os pais não conseguem dinheiro suficiente para sustentar a família e ficam estressados. Muitas vezes, encontramos pais que desapareceram, abandonaram a família; então, os filhos só têm contato com a mãe, estressada por ter de fazer sozinha as atividades domésticas e cuidar dos filhos. As situações são as mais diversas.

A seguir, quero apresentar algumas recomendações, pois sei que algumas pessoas aqui presentes estão pensando em ir

para o Japão ou retornaram de lá. Acho que seria bom entender um pouquinho mais sobre este processo todo.

- É necessário realizar um bom desligamento para conseguir uma boa inserção. Quando uma pessoa que vai migrar, ir para outro lugar, seria muito interessante se se desligasse das coisas que tem aqui. Ela sabe que vai ficar um bom tempo lá fora, então, o ideal seria se despedir de todas as coisas daqui, deixar tudo terminado, fechar um ciclo, para poder partir e ter oportunidade de iniciar uma nova vida no novo lugar, e não ficar pensando naquilo que deixou para trás;
- Tentar manter a estabilidade, tanto psicológica quanto financeira;
- Ouvir, entender, tentar confortar. Olhar para seu filho, tentar entender o que ele está passando. Na realidade, não é somente a criança que está passando por dificuldades em relação ao retorno, mas a família inteira;
- Discutir sobre as diferenças culturais que irá encontrar. Não é o japonês, ou o brasileiro, que é bom, que é legal. Tem de haver um equilíbrio. Todas as culturas têm seu lado bom e seu lado ruim;
- Não jogar as responsabilidades das escolhas sobre os filhos, mas alertá-los, ouvi-los, e negociar. Há mãe que diz: "Olha, você vai voltar para o Brasil porque não se comportou, tirou notas baixas". E, então, manda a criança para o Brasil. Outros pais fazem chantagens, menosprezando um dos lugares.
- É muito importante o preparo emocional, tanto dos pais quanto dos filhos.

Ao longo dos anos, nosso grupo também tem observado o aumento no número de casos de crianças com necessidades es-

peciais. Aqui, no Brasil já temos encontrado crianças portadoras dessas necessidades.

Por isso, vale a pena ressaltar a importância de um diagnóstico correto. Estou supondo uma situação em que, por exemplo, o profissional, lá no Japão, faz uma leitura de uma criança brasileira como autista. Mas, será que ela é realmente autista? Quais foram os instrumentos aplicados para que isto fosse corretamente validado? É preciso que se tenha atenção máxima, e muito cuidado com esse tipo de diagnóstico. É um distúrbio de desenvolvimento, ou falta de estimulação? Será que essa criança tem mesmo um agravante psicológico, ou não foi estimulada adequadamente quando pequena, acarretando um distúrbio de desenvolvimento aparente?

Trata-se de um trabalho conjunto entre profissionais, pais e escolas para ajudar essas crianças que têm uma necessidade especial ou desenvolvimento um pouco mais atrasado em relação às outras.

E não podemos nos esquecer do grupo em situação de risco. Nosso grupo encontrou algumas crianças que passam por necessidades, inclusive morando em abrigos, que requerem o nosso atendimento.

O Projeto Kaeru

Agora, quero lhes apresentar um resumo sobre o Projeto Kaeru.

Seu objetivo é atuar na reinserção cultural das crianças retornadas na escola. Nosso atendimento estende-se durante todo o Ensino Fundamental, e, por vezes, acompanhamos a criança até o Ensino Médio, porque há casos em que não é possível in-

terromper o atendimento.

O Projeto teve início em 2008. Oferecemos atendimento semanal; a equipe técnica se locomove até as escolas públicas de São Paulo, algumas em colégios particulares. As crianças são bolsistas e, às vezes, se necessário, atendemos em domicílio. Este trabalho é totalmente gratuito, financiado pela fundação Mitsui Bussan do Brasil.

Além dessas atividades semanais, desenvolvemos com as crianças atividades extras de idioma, a sala de alfabetização, às segundas e sextas-feiras. Uma vez por mês, o Projeto promove um *workshop,* que pode ser sobre *quilling,* técnica de enrolar papel; *sumiê*, técnica de pintura oriental; confecção de bonecos de várias culturas, entre outros. Tudo isso para que as crianças possam aprender algo novo, ou até fazer alguma coisa e ter uma renda extrafamiliar. Esses *workshops* são, sobretudo, um espaço de convivência para que elas possam se relacionar. Às vezes, essas crianças têm muita necessidade de falar o japonês em casa, ou com alguém, e, nessas ocasiões, encontram alguém que se encontra na mesma situação, tem a mesma idade, os mesmos assuntos, e, assim, conseguem se entrosar um pouco mais com outras crianças da sua idade.

Promovemos ainda passeios culturais. Como ressaltei, essas crianças não vão muito a teatros, museus... Por isso, sempre que possível, nesses encontros mensais, programamos passeios culturais pela cidade.

Na Tabela 3, pode-se ver o número de atendimentos do projeto Kaeru. Em geral, registramos uma média de 60 atendimentos semanais, em cerca de 20 escolas. Já na Tabela 4, podemos ver quais são os tipos de atendimento, cujos números estão

TABELA 3

Número de atendimentos do Projeto Kaeru						
Tipos de atendimentos	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Escolas atendidas + alfabetização	16	12	13	25	21	26
Avaliações realizadas	210	92+12	62	57	14	22
Atendimentos semanais (oscilações)	59 /43	59	70	90	73-66-55-52	55
Atendimentos a escolas, professores e pais (cumulativo)	160	140	131	96	141	69
Extras	371	333	407	512	568	930
NO JAPÃO (atendimentos; encontros; consultas; mesas e palestras	725	589	602	584	730	
Visitas e entrevistas	144	85	61	105	145	64
Follow up			21	12	4	12
Outros (grupos para apresentação do projeto), GE e Pesquisa			30	26	6	28

TABELA 4

Tipos de atendimentos			
	2009 e 2010	2011 e 2012	2013 e 2014
Matrícula	33	17	0
Informações/orientação	107	142	76
Ajuda em pesquisa/TCC/tese	49	93	33
Dados Kaeru e outros relacionados	27	43	37
Busca professor/escola bilíngue/escola com Kaeru	27	21	29
Documentação	54	30	35
Encaminhamentos diversos	39	19	29
Atendimentos	87	129	51
Idioma	93	108	14
Reclass/class/curriculo	6	1	0
Quer ajudar/fazer doação	49	38	55
Adaptação	39	21	10
Kaeru em outro local	8	24	1
Agradec/felicitação	8	20	14
Projetos de outros (participar)/parcerias	4	40	85
Encontro/palestra/VC (entrevista)	89	177	192
Quer trabalhar para nós	4	26	24
Material didático/diversos/	5	56	37
Quer o Livro/visitar escolas	19	19	15
Agenda Japão/Outros	0	21	41
Blog /facebook/workshop/ site			12
TOTAL	747	1042	810

2013 e 2014 ainda sofrem alterações

agrupados por biênios.

Vale destacar que, desde 2009, o Projeto Kaeru tem ido ao Japão, anualmente, a fim de apresentar o trabalho realizado em São Paulo, discutir resultados com a sociedade japonesa, orientar as escolas e os pais, e também conversar com as crianças. Muitas vezes, percebemos que as informações dadas nos anos anteriores foram multiplicadas, e já não se faz mais necessário que a forneçamos novamente, o que nos proporciona dar continuidade ao trabalho, focando nossa atenção em outras coisas mais importantes e necessárias para a comunidade que estamos visitando.

Apresentação de caso

Como ilustração, apresento agora um dos casos que atendemos em 2012.

Trata-se de um menino de 16 anos, que agora está no segundo ano do Ensino Médio. A demanda veio pela escola, e a avaliação abrangeu os pais, a escola e o adolescente.

Depois de feita toda a avaliação, a mãe do adolescente nos disse:

– Olha, acho que a gente vai embora, então, não adianta começar nada.

Ou seja, ela fugiu, não quis o atendimento. Nos anos seguintes, quando ele passou a cursar o Ensino Médio, a escola solicitou o atendimento, e voltamos a atendê-lo em 2013, prosseguindo até 2014.

Esse adolescente havia sido criado pelos avós, e apresentava obesidade infantil. Ele foi ao Japão com 9 anos, e lá ficou mais ou menos 3 anos. Normalmente, atendemos crianças que ficaram muito mais anos no Japão.

Lá no Japão, começou a cursar o 5º ano do Ensino Fundamental, um ano de adaptação escolar, quando todos ainda estavam conhecendo "o aluno estrangeiro". No 6º ano, começou a apresentar uma série de mudanças de comportamento, passou a fazer barulho em casa, se afastou dos amigos, e sua mãe não estava entendendo por que tudo aquilo. Os pais só trabalhavam, e ele ficava em casa sem fazer muita coisa. Suas notas eram 1 e 2, consideradas "boas" para um aluno estrangeiro.

Sua mãe contou ter conversado com a professora dele, comentando:

– Ah, está escrito. Bom, então acho que ele é bom, né, não sei...

Na realidade, os pais não têm muito parâmetro, não sabem o que significa nota 1 ou 2.

Depois de muito tempo conversando com o aluno, ele contou que, nessa época, sofrera *bullying* no Japão, e foi então que viu uma oportunidade de se abrir com a mãe, ao que ela respondeu:

– Nossa, eu não sabia dessa situação. Não sabia que você tinha passado por tudo isso, me desculpe.

Ele ficou muito emocionado pelo fato de sua mãe não saber o que tinha se passado.

Na época, a família retornou ao Brasil, porque o menino queria mesmo voltar. Não estava mesmo se adaptando à escola japonesa, sequer falava o idioma. Embora seu desejo tenha sido atendido, ele teve dificuldades no retorno. Ficava o dia inteiro no computador, tomando refrigerante, comendo sobras de comida, e acabou engordando mais ainda, e entrou em depressão.

É interessante o parecer da escola de Ensino Fundamental

no Brasil: "Falta de interesse, de iniciativa, de atenção e de concentração".

Às vezes, questionamos o que seria de fato esta falta de interesse. No caso dele, o parecer é de havia falta de atenção, concentração, e que "ele ficava no mundo da lua", um mundo paralelo.

Certa vez lhe perguntei se tinha ido à região de Kansai, porque, em geral, as escolas japonesas fazem uma viagem para esta região.

– Ah, eu fui. Ah, não sei se fui. Não sei, na verdade, não sei se vi no livro ou se fui mesmo – e ficou em dúvida, todo desconcertado por não saber a resposta.

Outra questão é: por que essa falta de iniciativa? Será que lá, no Japão, os professores estimulam a iniciativa da criança? Não sei... Muitas vezes, é diferente o quanto esperam da criança aqui e o quanto esperam lá no Japão.

A recomendação da escola brasileira é de que o aluno tem de criar o hábito de estudar, fazer perguntas, participar das aulas, prestar atenção nas correções, nas aulas etc. Mas, por vezes, a criança não tem recursos para isso, não tem o hábito de estudar, não sabe como estudar, não quer entender, e tem dificuldade para isto.

Enfim, o desempenho deste adolescente, como era de se esperar, não foi satisfatório nem no Ensino Fundamental nem no 1º ano do Ensino Médio. Mas, por decisão do conselho da escola, ficou decidido promovê-lo para o 2º ano do Ensino Fundamental.

Foi nessa escola que, conversando com a coordenadora, comecei a atendê-lo. Segundo as observações da coordenadora:

– Ele não fala com ninguém, é quieto, não esboça um sorriso, não olha no meu olho. Quando falo com ele, ele quer se esconder. Fica super quieto na sala de aula. Não pergunta nada, fica muito disperso.

Seus colegas de classe também o descreviam assim.

O atendimento que o projeto Kaeru lhe deu foi tanto em grupo, com outras crianças, quanto individual. Por quê? Como era muito quieto, tinha dificuldade de se expor, de expressar seus sentimentos, executar o que era proposto, ou fazer algum trabalho manual na frente de outras crianças. Nossos objetivos principais eram tanto a reinserção cultural quanto a elaboração do luto, as perdas que ele sofreu durante sua vida.

Ao mesmo tempo, era dada atenção aos relacionamentos interpessoais com seus familiares. O contato com o outro, com os brasileiros, e os conflitos familiares que tinha. Soubemos que sua família morava em uma casa onde também morava a família de um tio. Havia muitos problemas familiares, muita discussão, e inexistia um espaço tranquilo para estudar.

Mas, como ele poderia resolver isso? Além do autoconhecimento, havia a orientação vocacional, abordada em grupo. Era preciso prepará-lo para prestar o vestibular e, futuramente, a faculdade. O grupo que ele integrava não tinha objetivos, não sabiam o que queriam, nunca haviam tido muita orientação. E dele ouvi :

– Ah... Estou fazendo o Ensino Médio, mas não sei o que quero fazer no futuro.

Os materiais utilizados durante todo o ano foram jogos, brinquedos, coisas que estimulam a cooperação, relacionamentos interpessoais, técnicas expressivas, miniaturas, lápis de cor,

modelagem, pintura, colagem. Buscamos o desenvolvimento de tarefas para o planejamento do futuro, estimulando-os a parar e pensar no que querem fazer a partir de agora.

Segundo a coordenadora do Ensino Médio, na escola, os resultados foram significativos.

– Ele melhorou muito, está mais sorridente.

Os outros professores também disseram que ele estava mais esforçado. Não chegava a fazer perguntas como os outros alunos, mas o suficiente para suprir suas dúvidas, e já estava entrosado com outros alunos.

Atualmente, ele deixou de participar do Projeto Kaeru, junto com outros adolescentes, porque precisa trabalhar. Está começando a trabalhar com familiares, e conseguindo planejar seu futuro pessoal, profissional e financeiro.

Esta é também uma necessidade que os adolescentes têm, e, portanto, acabam deixando de participar do Projeto e do atendimento, ou de uma série de outras atividades para poder trabalhar e atender à parte financeira.

Considerações finais

Quero destacar que este é um trabalho de prevenção do que pode a vir acontecer com essas crianças. O que aconteceria com elas se não tivessem tido a oportunidade de ser orientadas e acolhidas pelo projeto?

Na região que estou atendendo, é possível saber para onde foi esta ou aquela criança, acompanhar seu desenvolvimento. Então, nos é possível perceber quando determinada criança precisa de um acompanhamento até uma idade mais avançada de acordo com sua necessidade.

Não é raro que as crianças tenham o Projeto Kaeru como referência ou refúgio. E, bem por isso, quando se sentem deslocadas, com problemas psicológicos, nos procuram, para um atendimento, uma conversa, um desabafo, vão apenas para conversar com as outras crianças, Então, se acalmam e conseguem seguir seu caminho.

Quero destacar a importância de se ter um profissional especializado na área das questões migratórias que possa considerar essas questões culturais. Muitas vezes, recebemos crianças que vivem em abrigo, ou que foram denunciadas por alguma infração. Elas nos chegam para atendimento, mas, por vezes, também é preciso orientar o profissional que as está atendendo em relação às diferenças culturais. Muitas vezes, esses profissionais desconhecem essas diferenças, e, por isso, acabam tachando a criança como problemática enxergando apenas o sintoma.

Há também a questão da responsabilidade. Quem realmente vai cuidar dessa criança? Será que é a sociedade, o Projeto, ou esta é uma responsabilidade dos pais apenas? Acredito que todos precisam olhar para a criança como um ser único, uma pessoa, e cuidar para que ela possa se desenvolver, deixando de transferir ao outro a responsabilidade e a culpa pelos seus problemas. Esta é a mensagem que quero deixar aqui.

Obrigada.

IX

Possibilidades de aproveitamento dos nikkeis como recursos humanos globalizados

Masayoshi Morimoto

Ex-presidente da Sony do Brasil e diretor da Associação Kaigai Nikkeijin Kyokai

Atendimento de Acordos Internacionais

Boa-tarde, senhoras e senhores.

Hoje, quero compartilhar minha firme convicção de que, tanto no Brasil como no Japão, os nikkeis podem ser os recursos humanos mais importantes para as empresas japonesas que atualmente precisam globalizar suas operações.

Já há vários anos globalização é o tema mais popular no mundo empresarial japonês. Não só no segmento de importação, como também de exportação, e igualmente produção e pesquisa de desenvolvimento, financiamento e processamento de dados etc. Agora, esses itens já cruzaram as fronteiras nacionais, com

exceção, e este é o meu tema, dos recursos humanos. São estes os responsáveis por fazer avançar a globalização.

Atualmente, a maioria das empresas japonesas precisa globalizar suas atividades para sobreviver à concorrência no nível mundial. No entanto, o que ouço de muitas pessoas é que não têm funcionários que possam trabalhar no cenário global de forma tão eficaz como fazem no Japão.

Algumas grandes empresas estão enviando centenas de funcionários recém-contratados para estudar nos Estados Unidos ou na Europa, para que se familiarizem com o exterior, com o negócio global; ao mesmo tempo, muitas instituições de ensino estão lançando programas de treinamento para desenvolver maneiras de se pensar globalmente.

O problema são as empresas pequenas ou de médio porte, que não têm recursos ou muito dinheiro para os treinamentos. Então, repito, quero compartilhar esta minha convicção com meus amigos brasileiros, e com as pequenas empresas no Japão, quando lá estarei mês que vem, sobre a questão de como criar ambientes para se familiarizar com o negócio mundial.

Sobre a minha experiência pessoal, trabalhei na Sony por 10 anos e, antes de vir para o Brasil, estive nos Estados Unidos por 15 anos, sou casado com uma argentina, e, portanto, estou há quase 50 anos convivendo com ocidentais.

Com base na minha experiência no Brasil, quero enumerar alguns requisitos das pessoas que podem trabalhar no cenário global.

1. Ter amplo conhecimento e experiências em seu próprio campo, ou seja, se é engenheiro, deve ser um engenheiro de primeira classe;

2. Ter conhecimento da cultura, história, economia e política do seu país. Assim, o japonês tem de conhecer a história, economia e situação política do Japão. Mas, hoje em dia, poucas pessoas, a maioria jovens, não sabem muito sobre a cultura japonesa, *kabuki*, *haiku*, essas coisas. Por exemplo, conversando com estrangeiros, muitas vezes eles demonstram muita curiosidade em conhecer o Japão. Mas, se perguntarem sobre esses assuntos aos japoneses, pode ter uma resposta parecida com esta: "Sou japonês, mas nunca fui ao *kabuki* ou tive essa experiência". Isto é uma vergonha.

3. Ter interesse nos acontecimentos do mundo e reconhecer a situação de si mesmo e de seu país. É importante interessar-se pelos assuntos globais.

4. Comunicar-se bem em sua língua materna, ou seja, em japonês, e conseguir transmitir o que seja mais necessário em inglês. No Japão, embora muitas pessoas digam que o idioma inglês é muito mais importante para uma pessoa se tornar globalizada, eu discordo. Acredito que seguir os requisitos dos números 5, 6 e 7 é extremamente essencial para os japoneses.

5. É preciso ser sensível à diferença entre seus valores e os dos outros. Ou, pelo menos, aos variados valores do mundo, não somente ao japonês.

6. Ser tolerante para aceitar a diversidade de valores, mas nunca perder de vista os seus objetivos. Aceitar a diversidade.

7. Trabalhar em equipe com pessoas de origens diferentes.

Para muitos japoneses, esses três últimos requisitos são os mais difíceis de satisfazer. Isto ocorre porque a sociedade japonesa, como todos sabem, é muito homogênea, e segue um conjunto único de valores, tendendo a rejeitar qualquer coisa dife-

rente em relação ao Japão.

O nikkei se parece com o japonês, mas não fala a língua japonesa fluentemente. Aliás, seu comportamento é um pouco estranho ao japonês, e, na sociedade japonesa, não será aceito 100%. Além disso, os japoneses pensam que só o modo japonês está correto, qualquer outra forma diferente está errada. Por exemplo, minha esposa sempre diz que se sente frustrada cada vez que sua amiga diz: "Marta, você é muito boa, muito gentil, como uma japonesa!".

No Brasil, acredito que é diferente, ou seja, os brasileiros respeitam maneiras diferentes de pensar, e as adotará se isso realmente funcionar. Assim, eu diria que os nikkeis estão mais bem preparados para ir ao Japão, mesmo considerando esse país tão estranho como a Índia ou a China, apesar de seus ancestrais terem nascido lá.

Quero agora focar o fato de que muitos japoneses, especialmente os decasséguis, estarem se sentindo discriminados em seu trabalho no Japão. Isto, porque eles não são funcionários da empresa em que trabalham, mas tão somente ajudantes temporários fornecidos pela empresa de serviços de mão de obra temporária. Esta discriminação ocorre, e não é só em relação aos nikkeis, mas também com milhões de japoneses que são controlados por empresas de serviços temporários.

Os funcionários graduados, em geral, recebem formação profissional dentro da empresa e oportunidade de promoção com melhor salário, mas ajudantes temporários não têm essa chance. Assim, sentem-se discriminados, e naturalmente os decasséguis também. Mas não somente eles, milhões de japoneses têm problemas, quase todos os dias vemos artigos sobre isto nos jornais.

No futuro próximo, espero que este tipo de prática discriminatória nos locais de trabalho seja corrigido em razão da exigência legal estabelecida pelo Ministério de Previdência e Trabalho, como o professor Konishi e a diretora Horii já explicaram. Já é sabido que algumas das empresas que estavam se aproveitando dos trabalhadores temporários agora mudaram suas atividades e começaram a convertê-los permanentes ou regulares. Por quê? Porque estão sendo confrontados pela escassez de mão de obra, ou recursos humanos, e querem treinar os temporários para melhorar a qualidade do processo de trabalho, prometendo-lhes um longo período de emprego.

Se os nikkeis receberem treinamento adequado para ser técnicos e supervisores, acredito que, quando a empresa se expandir para países estrangeiros, poderão contar com a participação deles. Por exemplo, se uma empresa de construção quer ir à Tailândia para estabelecer uma fábrica ou algo assim, os nikkeis brasileiros vão conseguir trabalhar melhor com a população local do que seus colegas japoneses. Como já expliquei, isto acontece porque eles conseguem atender aos requisitos 5, 6 e 7, e, assim, esses nikkeis brasileiros serão mais adaptáveis, se necessário, a trabalhar na Tailândia ou Egito do que seus colegas do Japão.

Agora, quero falar sobre como os nikkeis no Brasil estão se sentindo em relação ao tratamento dado pela subsidiária das empresas japonesas aqui instaladas. Por exemplo, como os funcionários da Sony Brasil se sentem sobre suas relações com a empresa. Antes de vir ao Brasil, eu trabalhei na Sony americana, fabricando televisores em cores por 15 anos. Na verdade, havia milhares de americanos empregados, mas nenhum nikkei americano na minha fábrica. Por quê? Como comentei, o nikkei ame-

ricano procura manter uma forte identidade de ser americano, não deseja ser visto misturado com os japoneses. É verdade que a mesma coisa também pode acontecer no Brasil no futuro, mas, não sei, isso vai depender dos seus filhos ou filhas.

Vindo para a Sony brasileira, fiquei surpreso, felizmente, e com muito prazer, em ver que, entre os gerentes e engenheiros, mais de um era nikkei, e que esses profissionais estavam fazendo um trabalho muito importante de ligação, ou uma ponte, entre os japoneses vindos diretamente do Japão sem conhecimento de português e os trabalhadores brasileiros, a sociedade brasileira em geral.

Essa mesma situação acontecia não somente na Sony, mas também em outras empresas. Os nikkeis eram os componentes vitais da operação no Brasil, e acho que hoje ainda são.

No entanto, tenho uma pergunta. Estão as empresas japonesas no Brasil compensando de forma justa pelos esforços e dedicação dos nikkeis? Para ser honesto, eu duvido, incluindo o caso da Sony, com algumas exceções que conheço. E se há empresas japonesas que tratam os nikkeis muito bem, de forma muito justa, estas são, em geral, empresas menores.

Com base na minha observação aqui, no Brasil, posso mostrar um resumo das queixas dos nikkeis nas empresas japonesas no Brasil:

1. Nós somos brasileiros nikkeis, somos os ouvidos e as bocas para as empresas japonesas, mas não somos pagos para fazer essas tarefas especiais. Assim, o nível de remuneração é mais baixo que o dos japoneses vindos do Japão que fazem quase a mesma coisa.

2. Número dois da operação no Brasil, este é o máximo

que se pode alcançar em termos de promoção. Não há qualquer possibilidade de ser transferido para o Japão, Estados Unidos ou Europa pela sede da empresa.

3. A sede demora muito tempo para tomar uma decisão até mesmo sobre pequenas coisas. Como não sabe nada do que se passa no Brasil, sua atitude geralmente é muito conservadora.

Perdemos aqui, no Brasil, a oportunidade de atuar de outra forma buscando capitalizar vantagens em cima disso. Essas denúncias baseiam-se no que acontece em muitas empresas, apesar, é claro, de haver exceções. Por exemplo, podemos citar o caso da Furukawa. Até agora, Anselmo Nakatani, alguns aqui presentes o conhecem, foi presidente da Furukawa no Brasil, e também se tornou diretor na sede, no Japão. Há, sim, exceções, mas aqui estou falando de modo genérico.

4. A título de exemplo do que relatei no item 1, assim que cheguei ao Brasil participei da reunião na Câmara Japonesa de Comércio e Indústria em São Paulo, na Avenida Paulista. Mas fiquei até certo ponto desapontado, porque só quem falava japonês era fonte de notícias, e muitos participantes foram comedidos ao fazer suas colocações, pois estavam preocupados com a reação de seus chefes japoneses.

Então, fui convidado a me tornar um membro do Conselho da Câmara Americana, porque eu era o único que representava a empresa japonesa no Brasil.

Aprendi com as empresas subsidiárias americanas e europeias, que operavam no Brasil de maneira completamente diferente das japonesas. Como vocês sabem, a empresa subsidiária da Europa ou dos Estados Unidos tem grande autonomia concedida pela sede, muito diferente do que ocorre com os japoneses.

E, então, tive a sorte de mudar, de participar na tomada da proposta da Câmara de como restabelecer a economia brasileira. Isso ocorreu entre 1987 e 1988, época do presidente Collor de Mello e da ministra da economia Zélia Cardoso. Tenho certeza de que vocês ainda se lembram desses dois personagens. Certa vez, nossa diretoria da Câmara Americana foi convidada pelo presidente Collor a ir a Brasília para participar de um almoço, e falamos bastante. Naquela época, com a inflação em 40% e o congelamento, eu nem queria ver a cara da Zélia, mas conversamos bastante.

5. Para ilustrar o item 3, deixem-me falar sobre uma pessoa muito importante para mim, e a quem sou muito grato, o sr. Ohga. Talvez alguém aqui o conheça.

Por ocasião da cerimônia para comemorar 100 anos do Tratado de Amizade Brasil-Japão, convidei para vir ao Brasil o sr. Ohga, CEO presidente mundial da Sony que, além de fazer parte da primeira classe do CEO business, era também maestro de orquestra sinfônica. Então, tratei com a Orquestra Sinfônica de São Paulo e alugamos o Teatro Municipal, centro de São Paulo, e também o Teatro Amazonas, em Manaus, e promovemos dois concertos, convidando nossos clientes e amigos do Brasil.

Eu tenho muitas lembranças do sr. Ohga. Naquela época, a Sony era uma empresa com muito dinheiro e um símbolo muito forte. Agora me entristece ver como ela caiu. Mas, naquela época, o sr. Ohga foi um presidente muito raro até no Japão, porque ele próprio foi globalizado, tinha amigos maestros de primeira classe no mundo todo.

Para exemplificar, tivemos certos problemas financeiros, por conta de uma comunicação não tão boa com os governos

brasileiro e japonês. Numa ocasião em que estava na Câmara Americana, ouvi dizer que o Uruguai era um lugar muito especial. Então, pedi permissão ao sr. Ohga para estabelecer uma filial no Uruguai. Sua maneira de pensar era muito livre, e aprovou minha solicitação, assim como nos permitiu montar uma fazenda de gado em São José dos Campos.

Naquela época, havia um forte movimento de invasão de sem-terras, e temíamos que nossas terras naquela cidade em algum momento viessem a ser invadidas. Com nossos colegas brasileiros, pensamos muito, e finalmente decidimos estabelecer a fazenda de bovinos em São José dos Campos. Naquela época, compramos mais ou menos 150 cabeças.

Para ilustrar, quero lhes contar mais uma história sobre o sr. Ohga e seu modo de pensar e gerir.

Em 1994, quando me solicitaram uma doação ao Fernando Henrique Cardoso, então candidato para à presidência, liguei para o sr. Ohga. Foram apenas três minutos de conversa, quando ele meu o ok para a doação no mesmo valor que a Câmara Japonesa havia recolhido de todas as empresas associadas.

De 2009 até 2011, o professor Furusawa, da Universidade de Comércio de Osaka, esteve fazendo pesquisas no Brasil, sobre estudantes nikkeis na Universidade de São Paulo. Ele concluiu em seu relatório final que quase não havia alunos que dissessem querer trabalhar para empresas japonesas. Quase ninguém queria trabalhar nas empresas japonesas, porque já sabia da discriminação e promoção limitada. É uma pena!

Se os senhores visitarem a sede das empresas japonesas, ficarão surpresos ao constatar que, lá em Tóquio, não há estrangeiros trabalhando. Acredito que há duas razões para isso.

Uma, porque muitas empresas ainda estão mantendo a política de que apenas os funcionários regulares recrutados na Universidade, logo após se formarem, serão designados para uma posição chave.

A outra, é que estrangeiros não gostariam de trabalhar e viver com suas famílias lá porque os hábitos no trabalho no Japão são completamente diferentes de outros países avançados. As relações entre a empresa e os funcionários não se limitam ao trabalho, estendem-se a todos os aspectos da vida pessoal. E iso é um problema para os estrangeiros, e talvez para os nikkeis brasileiros também.

Concluindo minha apresentação, quero dizer que as empresas japonesas precisam se globalizar, mas ainda não possuem os recursos humanos capazes desta concretização.

Essas empresas devem mudar suas políticas básicas de gestão da seguinte forma:

1. Tomar decisões, o mais rapidamente possível, nas operações locais.

2. Contratar com base na capacidade de treinar os funcionários em todo o mundo.

3. Colocar pessoas de mente global para expansão nos países estrangeiros, independente de sua origem.

4. Remuneração ao nível da concorrência mundial.

Se as empresas japonesas forem bem-sucedidas nessas quatro mudanças, chegarão à conclusão de que os nikkeis vivendo no Japão e no Brasil podem ser os ativos humanos mais importantes para suas globalizações.

Muito obrigado pela sua atenção.

Pergunta | Dr. Reimei Yoshioka

Gostaria de fazer um breve comentário a respeito da palestra proferida pelo sr. Masayoshi Morimoto. Sua palestra foi bastante interessante e diferente do que temos visto em relação à Câmara de Comércio e Indústria japonesa no Brasil e às empresas japonesas no Brasil. Por quê? Porque os japoneses, que vêm por meio das empresas japonesas ao Brasil, em geral ficam dois ou três anos no máximo, e dificilmente mantêm um relacionamento com a comunidade nikkei daqui. Diferente do sr. Morimoto, que ficou 10 anos no país, e mais 15 anos nos Estados Unidos, o que lhe deu a oportunidade de manter um entrosamento muito grande com a sociedade local.

Nós, nikkeis, nos ressentimos desse contato com os *chuuzaiin* (expatriados) do Japão no Brasil. Certa vez, ouvi de uma pessoa, que exerceu um cargo executivo da Mitsubishi em nosso país: "Nós, que estávamos entre os candidatos a ir para ao Brasil, recebemos orientação de não se relacionar com os nikkeis, porque eles só costumam pedir *kifu* (doação) e, por isso, que mantivéssemos certa distância desse pessoal". Fiquei abismado, pensando que, de certa forma, isso tem sentido, porque o relacionamento com eles é muito distante.

Ultimamente, temos visto o pessoal do Consulado mantendo mais proximidade com a comunidade nipo-brasileira. Mas, no geral, parece que existe esse distanciamento, e acho que, na medida em que vivemos em um mundo globalizado, esse relacionamento é fundamental, e o conhecimento dos japoneses em

relação ao nikkei no Brasil está fazendo muita falta. Era isso que eu gostaria de observar, muito obrigado.

Resposta | Sr. Masayoshi Morimoto

Só um comentário a mais. No caso da Sony, o período de trabalho nos países estrangeiros nunca foi decidido quando da saída do Japão. Depende do seu desempenho e também os assuntos familiares que são considerados. No meu caso, gostei muito do Brasil, embora na primeira metade dos 10 anos tenha sido muito difícil. Considero este país um ótimo lugar para se trabalhar, e também agradeço muito aos meus amigos daqui, sendo a maioria nikkeis. Por exemplo, o dr. Ninomiya não é somente um advogado da nossa empresa, mas, em qualquer coisa que eu tinha dúvida perguntava a ele, e meus amigos sempre me davam conselhos. Então, agradeço muito o apoio que recebi de todos aqui no Brasil.

Pergunta | Sr. Daniel

Hoje, aos 6 anos de idade, uma criança ingressa no Ensino Fundamental, aos 9 anos estará no ensino médio e, dos 17 a 20 anos no ensino superior. Eu, morando no Japão, tendo um filho lá, estudando em escola japonesa, e querendo voltar ao Brasil, mesmo sujeito a ter um problema financeiro, teria algum preparo? Qual seria a idade ideal em que a pessoa se adaptaria melhor? Seria no Ensino Fundamental, Médio ou Superior?

Resposta | Dra. Gláucia Sawaguchi

Bom, a criança ingressa no primeiro ano com 5 anos, de-

pois, vai para o Ensino Fundamental, e depois tem o Ensino Médio. O que a gente recomenda é que, se você tem a pretensão de voltar ao Brasil, e seu filho nasceu lá e vai estudar em uma escola japonesa, faça que a criança conheça a língua para que o retorno seja mais tranquilo, que fale português e seja alfabetizada em português. E, é claro, que tente também não deixar de aprender o japonês. Acho que é isto. Não há uma idade ideal. Depende muito da sua experiência lá, de quanto tempo vocês vão decidir ficar lá. Mas, quanto mais tempo a criança fica no Japão, ou em outro país que não o Brasil, mais vai se acostumando, mais tem o contato com a cultura japonesa e mais tempo levará para se adaptar. Então, tem a ver assim quando é melhor para poder retornar.

Pergunta | Sr. Teichun Hiramatsu

Estou representando a Associação Brasileira de Decasségui de Curitiba. Minha consulta é direcionada para a dra. Gláucia. Em Curitiba, ultimamente, estamos dando atenção justamente a esta questão de adaptação escolar dos filhos dos retornados. Nós tivemos no ano passado, e neste ano também, a visita do professor Sakae, de Toyohashi, isto porque a Secretaria Estadual de Toyohashi mantém convênio com a Secretaria Estadual do Paraná, ou seja, são amigos estaduais. Em sua última viagem, o professor demonstrou preocupação justamente com a notícia da dificuldade de adaptação das crianças nas escolas brasileiras. E nos trouxe esta questão. Fizemos algumas reuniões na Secretaria. Bem, temos encontrado algumas dificuldades, e é por conta deste assunto que gostaria de fazer algumas consultas.

No caso da Secretaria Estadual, o primeiro ponto que eles

colocam é que, para eles, os filhos que retornaram são brasileiros, e, portanto, são matriculados como alunos brasileiros, fato que os leva considerar não haver algum cuidado especial. Este é o primeiro ponto. O segundo é a questão da estrutura financeira do Estado, ou seja, dizem não haver condições de montar alguma estrutura especial para atender a essas crianças. No ano passado, pedimos para a Secretaria Estadual um levantamento das crianças nessas condições que estavam matriculadas. Depois de um ano nós tivemos resposta. Eles não podiam fornecer dados por questão de sigilo. Nós tivemos essa reunião, e vamos ter outra, na qual pretendemos envolver também a Secretaria Municipal, pelo fato de que o Estado cuida do Ensino Médio e Superior em diante, e o município do Ensino Fundamental I e II.

Eu gostaria de saber da dra. Gláucia se vocês tiveram o mesmo tipo de problema ou não, e como contornaram isso para que o Projeto Kaeru pudesse ser o que é agora.

Resposta | Dra. Gláucia Sawaguchi

Acredito que também tivemos o mesmo problema de vocês, e talvez a dra. Kyoko pudesse falar com mais detalhes sobre esta questão mais política. Posso dizer que, atualmente, nosso contato é com a Secretaria Municipal, e já tivemos parceria com a Secretaria Estadual.

Esta última Secretaria realmente nos ofereceu a oportunidade para entrarmos nas escolas, mas a parceria parou por aí. Já em relação à Secretaria Municipal de São Paulo, tivemos uma atenção um pouco maior junto ao Departamento Étnico e Racial, que cuida justamente dos retornados e dos de outras nacio-

nalidades. Sabemos que há muitos bolivianos, muitos refugiados residindo em São Paulo, e que em determinadas regiões as crianças enfrentam muitas dificuldades, visto que a maioria, às vezes, só fala o espanhol, e a professora, só português. Então, está havendo uma maior conscientização e percepção desta dificuldade e da necessidade de prestar atendimento a essas crianças. Entendemos que, com o respaldo da Secretaria, este departamento seja uma porta de entrada para o atendimento dessas crianças, ampliando-o para outras nacionalidades.

Resposta | Dra. Kyoko Nakagawa

Só para acrescentar ao dito pela Gláucia, na verdade, tivemos sim, de oito a dez meses de trabalho com a Secretaria para convencê-los de que essas crianças, embora tenham nacionalidade brasileira, comportam-se como imigrantes, e muitas voltam sem saber falar português. Então, desejávamos fazer um trabalho com a Secretaria. Eu ia lá o tempo todo, acho que o pessoal dizia: "Ih, é ela de novo". Sabia disso, mas era importante poder mostrar para eles que, apesar de as crianças serem brasileiras, elas carregam um monte de traços, e elas mesmas chegam pra gente e falam assim: "Eu não sou retornado, estou vindo aqui pela primeira vez". Como assim, não são brasileiros? Elas falam: "Nós somos japoneses". Esta questão de identidade é uma coisa bem complicada de se trabalhar, não só com as crianças, mas com a Secretaria.

Hoje, pelo menos a Secretaria Municipal entendeu que essas crianças se comportam como imigrantes, e vamos tratá-las como qualquer outra criança estrangeira que está na rede municipal de

ensino. Atualmente temos muitos haitianos, muitos bolivianos, são crianças, como disse a Gláucia, refugiadas, e aí as estamos incluindo com nossas crianças que aqui vivem. Assim, a Secretaria, hoje, está preocupada também em ter um projeto para recepção de crianças estrangeiras, e como não havia nenhum projeto esse ano, o Kaeru virou modelo. Para dezembro, está programado um encontro com todos os gestores da rede municipal para pensarmos em algum trabalho muito mais abrangente. Neste item, está a questão da alfabetização, e o ensino do português como língua estrangeira, que é uma coisa que ainda não está acontecendo aqui também. Então, o "pepino" que vimos trabalhando, acho que agora está frutificando. Acho que foi um trabalho de paciência, de ir lá, explicar o que está acontecendo e deixá-los sensibilizados em relação à questão, e cientes de que também é uma obrigação ter uma política pública para essas crianças.

Pergunta | Dr. Reimei Yoshioka

Nesta oportunidade, quero acrescentar a nossa preocupação, visto que, no CIATE e no ISEC, por exemplo, atendemos brasileiros, em sua maioria vinda do Japão. Acontece que o convênio feito com o Ministério do Trabalho não é exclusivo ao Japão, mas voltado a todos os países do exterior. Então, estamos começando a perceber a presença não só de retornados, mas exatamente de haitianos, de nigerianos, etc. E aí fica uma interrogação muito grande: Será que temos capacidade para atender a esse pessoal com culturas totalmente diferentes? Esta é uma interrogação que estamos fazendo no Niatre, e talvez o Kaeru também tenha de se preparar para prestar este atendimento, se é

que vai ser possível. Assim, como será esse atendimento, e como se preparar para ele? Inclusive, porque o Kaeru recebe recursos da fundação Mitsui Busan, que é do Japão. Agora, não sei como seria o caso diante desses outros estrangeiros que não são retornados, mas refugiados, ou aqueles que estão entrando aos montes aqui no Brasil. Esta é uma preocupação a ser levada em conta, é um alerta a todos.

Resposta | Dra. Gláucia Sawaguchi

Acho muito interessante essa ampliação, mas, infelizmente, o projeto Kaeru foi idealizado para atender a crianças que retornaram do Japão. Às vezes, a gente vai às escolas e encontra uns professores que pedem: "Mas tem um chinezinho aqui, você não poderia atendê-lo?". Não, só atendemos às crianças que retornaram do Japão. Então, futuramente, se a Secretaria Municipal pudesse ampliar este atendimento tendo o Kaeru como modelo, seria muito interessante. Mas, por enquanto, este projeto só abrange a cidade de São Paulo, e atende somente aos retornados do Japão.

Pergunta | Sr. Daniel

Só para sanar uma dúvida. Como foi dito na palestra, a criança busca a raiz japonesa. Então, eu, retornando do Japão para o Brasil, a possibilidade de "perder" meu filho é grande, ou ele se acostumando ao Brasil poderia nem pensar em retornar ao Japão? Porque na palestra foi dito que a criança começa a buscar a raiz no Japão, e passa a querer voltar pro Japão. Ele voltando ao Brasil, eu tenho chance de "perdê-lo"?

Resposta | Dra. Gláucia Sawaguchi

Não. É preciso que isto seja muito bem trabalhado. Acredito que a criança que quer voltar ao Japão é um sintoma claro e normal. Ou ela nasceu lá ou teve grandes experiências de grande parte da sua vida lá, e é normal querer voltar para o lugar que ela considera sua terra natal. No retorno, quando ela estiver aqui, por exemplo, que isso seja trabalhado, que seja compreendido. A criança pode viver em vários lugares diferentes, tanto no Brasil como no Japão, depois ir para os Estados Unidos. Acredito que ela precisa de uma estrutura, estabelecer-se em algum lugar, para assim conseguir se adaptar. Mas isto tem de estar emocionalmente resolvido. Não é que você vai "perder" seu filho. A gente não sabe qual que será o destino ou o futuro dele. Mas, desde que ele possa estar aqui, e tentando se reinserir na sociedade, nessa cultura que daqui, ou em qualquer outro lugar, para que ele possa viver da melhor forma possível. É isso o que a gente tenta fazer.

Comentários | Dr. Masato Ninomiya

Inicialmente quero agradecer tanto ao sr. Morimoto quanto à dra. Gláucia pelas apresentações.

Primeiro, quero comentar sobre a palestra do sr. Morimoto. Tenho tido contato com empresas japonesas e acho que seu perfil está mudando. Talvez, de uns 10, 20 anos para cá, no processo da globalização, as empresas japonesas resolveram colocar estrangeiros na sua diretoria, na sua presidência. Basta ver a própria Sony, a Nissan, do Carlos Ghosn, enfim. É uma minoria ainda, não tenho a menor dúvida, mas é um processo de globalização, de interna-

cionalização das empresas japonesas; tem até as que querem que a língua oficial, ou língua de trabalho, seja o inglês. Então, não é mais aquela insistência em ser simplesmente japonês.

Foi falado também que muitos nisseis, sanseis, enfim, os jovens de descendência japonesa, não querem trabalhar nas empresas japonesas. Sim, eu fiz uma pesquisa também há um tempo e, de fato, como o sr. Furusawa, professor que recebeu um prêmio pelo seu trabalho sobre as empresas japonesas no Brasil, em que conclui de que, de fato, muitos nikkeis não querem trabalhar nas empresas japonesas porque a hierarquia, a disciplina, a língua etc. dificultam sua inserção na empresa japonesa, e também não veem possibilidade de ascensão dentro da empresa.

Bem, temos aí alguns casos de nisseis que se tornaram presidentes de empresas japonesas no Brasil, como é o caso do Anselmo Nakatani, que o senhor citou, o do Renato Ishikawa, da NEC, e, ainda, de Seiji Ishikawa, da YKK. Enfim, há algumas empresas japonesas que já fizeram que brasileiros de descendência japonesa ascendessem à diretoria, aqui, no Brasil, e, inclusive à presidência, e, ainda, embora muitos poucos, à diretoria no Japão.

Ultimamente, como advogado de algumas empresas japonesas que têm vindo para cá nos últimos 10 anos, tenho notado que realmente a mentalidade está mudando. Não vou dizer que mudou completamente, mas está mudando. Há empresas japonesas que resolveram trazer até brasileiros que trabalhavam no Japão para vir atuar em suas fábricas aqui no Brasil. Começando pela Honda Lock, que trouxe 35 brasileiros para trabalhar em Manaus antes da crise de 2008. Eles quiseram recrutar nikkeis

daqui para servir de posto chave na fábrica que abririam em Manaus e aqui em São Paulo. No entanto, não conseguiram recrutar ninguém que quisesse trabalhar em Manaus. Então, colocaram um anúncio lá no Japão para 35 vagas, e receberam centenas de pedidos de pessoas que queriam voltar ao Brasil. Então trouxeram alguns, quer dizer, contrataram e submeteram a treinamento no Japão, em Miyazaki, e os trouxeram para Manaus. Eu sei que alguns já saíram de Manaus, mas a maioria continua lá. Claro que estes ainda não estão no nível de diretoria nem nada, mas entre os jovens que têm o nível universitário, tenho visto alguns sendo contratados aqui, até mesmo para ocupar cargos de diretoria desde o começo. Pessoas que falam bem o inglês, com experiência de trabalho em outras multinacionais, estão sendo recrutadas por empresas japonesas para ocupar cargos de direção.

Ou, ainda, há empresas japonesas que simplesmente não trazem ninguém do Japão, entregam toda a administração para brasileiros. Há uma indústria farmacêutica japonesa, chamada Daiichi-Sankyo, que nunca teve o menor interesse no Brasil. Um belo dia, ao comprar uma empresa alemã da indústria farmacêutica, os japoneses descobriram que havia uma empresa brasileira pendurada e foram ver o que acontecia lá, e verificaram que estava indo "muito bem, obrigado" sob a administração de brasileiros. Pois bem, até hoje não tem nenhum japonês enviado do Japão nessa empresa. Lá, tem nikkeis no cargo de gerência, mas o presidente é um brasileiro não nikkei. Ganha, e ganha muito bem. Acho que ele ganha muito mais do que muitos diretores no Japão. Mas é aquele esquema, "não se mexe em time que está ganhando". Então, já existem empresas japonesas que estão com esta mentalidade.

Mas reconheço, assim como o sr. Reimei disse, e o sr. Morimoto também, que muitas empresas ainda continuam no mesmo esquema. Mas vejo mudanças, indícios de mudanças, na mesma medida que o próprio Japão está mudando.

Quanto ao Projeto Kaeru, tenho acompanhado desde o começo, e aqui quero fazer uma homenagem em memória ao Décio Nakagawa, meu amigo pessoal, diretor e conselheiro do CIATE, marido da nossa amiga Kyoko.

Desde o começo tenho acompanhado o Projeto Kaeru, e, nos últimos 5, 6 anos, tenho viajado ao Japão em novembro e, por onde vou, normalmente o Projeto Kaeru já passou. A dra. Kyoko e a Gláucia talvez não saibam, mas tenho acompanhado o que vocês têm feito no Japão, porque as pessoas vêm me contar. Acho que vocês estão de parabéns. É isso mesmo, o trabalho é duro, é árduo, e nem sei o que mais dizer, mas depois que começou o fenômeno decasségui, ninguém esperava que isso fosse acontecer. A Cristina Shiroma, que se apresentou hoje, é um exemplo, digamos, positivo, mas atrás dela há milhares de casos negativos. Calculo que deve haver, talvez, umas 200 ou 300 pessoas brasileiras que estão nas universidades brasileiras e japonesas. Aliás, algumas delas vão se apresentar daqui a pouco, são pessoas agraciadas pelo Fundo Shoei de bolsa de estudos que criamos recentemente. Mas, enfim, atrás de um caso de sucesso escondem-se muitos de insucessos.

Queria parabenizar o projeto Kaeru, porque é um projeto que realmente dá atenção a esses casos mais tristes, vamos, digamos assim, sei que reabilitar essas pessoas é muito mais difícil do que ajudar as que estão bem.

Estes eram os comentários que gostaria de fazer.

X

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 – Atendimento de Acordos Internacionais

Boa-noite a todos.

Para mim é muito importante estar aqui hoje. Reitero neste momento que a parceria do CIATE com o INSS tem dado muitos frutos positivos. Eu percebo que o brasileiro, de um modo geral, não conhece a Previdência Social – principalmente os jovens; não falam sobre Previdência, e acham que isso é algo do passado, que não merece nosso cuidado, e muito menos nossa confiança –, e, portanto, o assunto Acordos Internacionais, então, parece muito distante dos contribuintes da Previdência.

Essa parceria, em especial no que se refere à Gerência São Paulo Sul, é muito importante. Este já é o quarto ano que o Dr.

Masato reserva esse momento para o INSS, para que possamos falar sobre o Acordo e, em especial, sobre a Previdência Social, o que é muito importante para todas as famílias brasileiras e todos os trabalhadores.

Previdência pública

Falarei hoje sobre o Acordo da Previdência Social, mas não deixaremos de discutir sobre a Previdência Social. A Previdência Pública, especialmente, é um patrimônio público de qualquer país, mas ela só vai sobreviver se houver quem contribua; portanto, é importante que as pessoas comecem a enxergar a Previdência não como assistência social, mas como seguro social, que proporcionará ao contribuinte desfrutar dos seus benefícios. Então, se queremos um benefício bom, precisamos entender que ele tem de ser construído com a nossa contribuição. E, se assim for, ele é um patrimônio do povo, da população, do país.

A Previdência Pública, antes de tudo, é um patrimônio social de qualquer país. E, para que ela sobreviva, é necessário que as pessoas com ela contribuam, e, principalmente, a defendam.

O Acordo Internacional

Acredito que a grande maioria das pessoas já sabe que este Acordo está vigente desde 2012. E nesses dois anos o que se percebe é que muita coisa boa aconteceu. Só no Japão, hoje, temos em cerca de 600 pessoas recebendo benefícios diretamente na conta-corrente naquele país, o que antes não era possível. Primeiro, porque não existia o Acordo Previdenciário Brasil-Japão; segundo, porque não havia como remeter esse dinheiro diretamente do INSS para a conta da pessoa. Então, mensalmente,

essas 600 pessoas recebem o crédito em sua conta bancária sem nenhuma despesa, inclusive de Imposto de Renda. Isto porque, no caso do Brasil e Japão, a tributação é feita no destino, não na origem. Então, a pessoa que está recebendo esse crédito vai ter de declarar só lá, no Japão, e assim perde todo o vínculo com o Brasil, o que é um facilitador do processo. O Acordo ocorreu em março de 2012, abrangendo três benefícios: aposentadoria por idade, por invalidez e pensão por morte.

Obviamente, tenho ouvido muito das pessoas: "Eu trabalhei lá, mas não contribuí lá nem aqui. Como fico?".

Infelizmente, chama-se "Acordo" porque ambas as partes acordaram um determinado modelo que pudesse ser colocado em vigência. Nele, não foram abrangidas essas pessoas que não contribuíram. Porque, como já citei, o Acordo é para um Seguro Social, não é Assistência Social. Então, quem não contribuiu não estará abrangido pelo Acordo, pois, infelizmente, não houve extensão para a assistência social. Na verdade, o Acordo é para aquele trabalhador que contribuiu no Brasil e no Japão. Juntando as duas partes, analisa-se se caberá o direito aqui e lá, porque o acordo abrange os dois países.

Cada país vai pagar proporcionalmente para cada regime. Cada país tem suas regras, e as respeita. Mas, a ideia central é proteger o trabalhador que trabalhou nos dois países e contribuiu para os dois regimes de Previdência.

Há muitos diretores e trabalhadores que estiveram no Brasil nas décadas de 1960 a 1980 e fizeram uma pequena contribuição aqui, por determinado tempo, e depois retornaram ao Japão. Hoje, estão tendo seu direito reconhecido. Foi outra boa coisa que aconteceu.

O regime brasileiro não devolve o que foi contribuído caso a pessoa volte ao país de origem. Aqui, não trabalhamos com este tipo de restituição, porque esta regra inexiste no regime brasileiro. Ou seja, essa contribuição ficará guardada, para que a pessoa futuramente busque seu benefício; e, caso esteja dentro das condições legais, poderá utilizar aquilo que um dia pagou. Mas a devolução propriamente dita não existe.

Se o Acordo não existisse, as pessoas não teriam o retorno dessas contribuições que hoje estão tendo. Muitas que voltaram para o Japão, já aposentadas aqui, no Brasil, por tempo de contribuição, hoje estão completando a idade no Japão, continuando contribuir lá. Assim, juntando o tempo daqui com o que têm lá, também estão garantindo os benefícios lá, porque podem somar o tempo daqui.

O fato de terem os benefícios aqui não impede o pedido de benefício no Japão, porque cada país pagará só pelo que efetivamente cada pessoa contribuiu ao próprio país. Essas são particularidade Acordo.

Muitas vezes as pessoas reclamam que recebem menos que o salário-mínimo. Isto é possível?

Ocorre que, o que se pagou no Brasil, proporcionalmente ao tempo necessário, foi pouco. Às vezes, a pessoa contribuiu só dois anos aqui, e precisaria de 15 anos para uma aposentadoria por idade. Então, levará daqui os 2/15 que, muitas vezes, pode ser menor do que um salário-mínimo. Mas, ainda assim, é uma forma de reaver o que ela pagou. Se ela só tem dois anos aqui, provavelmente, no outro país tenha maior parte da sua vida contributiva. Isto quer dizer que o valor pago por outro país somado com o daqui já lhe garantirá uma renda bem superior ao mínimo.

Então, é preciso entender o Acordo. Não daria para cada país fazer o pagamento total sem que a pessoa tivesse contribuído integralmente para aquele regime. Isto não seria possível, e seria, inclusive, tratar de forma diferenciada todos os contribuintes do próprio regime. Isto porque, se uma pessoa, que nunca trabalhou no Japão, não tiver o número de contribuições necessário para o beneficio aqui no Brasil, não poderá tê-lo, a menos que complete o número necessário de contribuições.

Por isso, não seria justo garantir para quem contribui no outro país e pagar integralmente aqui, ou lá. Esta questão de proporcionalidade é uma forma de justiça entre os contribuintes e o equilíbrio financeiro do regime. Para aquele regime ao qual se contribuiu mais, a tendência é que o valor do benefício seja maior, e vice-versa. Mas, o mais importante é que o contribuinte não seja prejudicado, mas tenha retorno do valor da contribuição em parcelas mensais.

Outra dúvida que temos recebido, principalmente dos japoneses, dos beneficiários que residem no Japão, é se o pagamento não poderia ser feito semestral ou mesmo anualmente.

O Acordo prevê pagamento mensal, e, hoje, não é mais possível mudar . Futuramente, numa possível revisão do Acordo, talvez consigamos modificar esta forma de remessa, de mensal para semestral ou anual, o que for mais benéfico e também justificável para o INSS. Isto, porque cada remessa tem um custo, e talvez a mudança seja benéfica tanto para uma parte quanto para outra. Isto vai ser estudado. Mas até que isto se resolva, não há como mudarmos a forma de remessa do pagamento.

Eram basicamente essas as informações que eu queria passar a vocês.

A importância da Previdência Social

Volto a dizer que é muito importante confiarmos na Previdência Social. Sempre surgem boatos de que "a Previdência vai falir, a Previdência vai acabar". Não vai.

Particularmente no Brasil, não há como a Previdência Pública acabar. Nosso país tem dimensões continentais, de extremas diferenças regionais. Enquanto temos sul e sudeste extremamente ricos, temos norte e nordeste em situação diferente. Cultural e economicamente falando, não há como a Previdência Pública no Brasil ter fim.

Nesses seis anos de Acordo, ainda não vi um país que consiga manter os mesmos benefícios que a Previdência Social brasileira mantém. Nosso país, talvez pelo fato de, historicamente, estar relacionado a uma ditadura militar extremamente paternalista, oferece muitos benefícios que em outros países não existem.

Senão, vejamos:

Auxílio-Acidente, indenização para o trabalhador que perde parte da sua capacidade de continuar a exercer sua função. Isto só existe no Brasil. A pessoa retorna ao trabalho e continua recebendo esse benefício até o momento de sua aposentadoria.

Salário-Maternidade de 120 dias, podendo ser prorrogado por até seis meses.

Pensão por Morte, vitalícia, ou seja, a esposa do falecido vai receber a pensão enquanto estiver viva. E, mesmo assim, ela poderá vir a se aposentar, porque estará contribuindo sua parte, mas não deixará de receber aquilo que, em tese, o marido estaria recebendo.

Estes são benefícios que só a Previdência Pública mantém nesta extensão.

Para manter tudo isso, é essencial que confiemos que ela sobreviverá com dignidade. Porque, ter a Previdência, este país sempre terá, porque, antes de mais nada, ela é uma distribuidora de renda.

Mas mantê-la com dignidade vai depender de cada um de nós. E é importante que ela sobreviva, pois nosso sistema é solidário. Os aposentados de hoje dependem dos trabalhadores de hoje. Os aposentados de amanhã dependerão dos trabalhadores de amanhã. Se houver uma geração que não confie nessa Previdência, ainda assim teremos aposentados recebendo o valor das contribuições, e quem vai manter isso será o Tesouro. E caso isto ocorra, o dinheiro vai sair de outro lugar, ou seja, pode sair da educação, da saúde ou da infraestrutura. A Previdência não se acaba, mas não terá uma vida digna.

Este é o recado que quero deixar. Pensem nisso. A Previdência Social é um patrimônio nosso, e existe porque nós contribuímos, e nós somos o Estado, não existe nada de graça. Tudo é fruto do nosso trabalho e nossa contribuição. Por isso é importante começar a valorizar o que é nosso.

Pergunta:

Sou uma pessoa que nunca acreditou na Previdência e pretendo ir para o Japão. Há possibilidade de começar a pagar agora, ou a pessoa que só paga no Japão tem direito a receber quando voltar para o Brasil?

Belara:

Se a pessoa sai do Brasil e vai trabalhar no Japão, entendo que ela deva contribuir no Japão, porque estará trabalhando lá. Vai ser bom para ela. Ela volta para o Brasil, e, como existe o

Acordo, ela pedirá o benefício lá, e o Japão deposita o dinheiro na sua conta-corrente daqui.

O Acordo serve para juntar o tempo, ou para amparar a pessoa que está aqui, mas cujo dinheiro vem de lá para cá e as tantas agências da Previdência encaminham seu pedido para lá, assim como o Sistema de Pensão japonês encaminha o pedido de lá para cá. Então, a pessoa vai poder receber um benefício que seja só do Japão aqui, basta que tenha uma conta-corrente, no Japão ou no Brasil. Esta informação ela deve fazer constar no próprio formulário de requerimento. O Acordo só vai somar o tempo se for necessário. Primeiro, a análise é feita sem o tempo do outro país, e só soma se for necessário e o quanto for necessário, caso contrário, a soma não é feita, porque não é vantajosa.

Mas é preciso lembrar que, seja no Brasil, seja Japão ou em qualquer outro país, ter um Seguro Social é necessário e importante. Não só para usufruir do benefício, mas para o próprio dependente. Infelizmente, temos recebido pedidos de Pensão por Morte de trabalhadores que morrem lá, e a família, aqui, em tese fica desamparada.

Mas você não precisa ter tempo nos dois países. Só que, para usar o Acordo, ou seja, para somar o tempo, tem de ter contribuído em ambos. Mas, se você tem o tempo de lá e está no Brasil, pode pedir o benefício lá através de uma Agência de Previdência do Social do Brasil.

Pergunta:

Meu nome é Reinaldo Kakizaki. Você disse que não seria viável somar os dois tempos. Mas, no caso dos japoneses, eles se

aposentam com 65 anos, e no Brasil, por tempo de serviço, como que ficou essa lei?

Belara:

Eu não disse que não é viável, mas, sim, que só é viável quando ele é necessário. Então, vale lembrar que a aposentadoria por idade não consta do Acordo. Por isso, não é possível somar tempo do Japão e tempo do Brasil e conceder um benefício no Brasil por tempo de contribuição. A pessoa que quiser requerer uma aposentadoria por tempo no Brasil, tem de ter, no caso do homem, 35 anos de contribuição exclusivamente no Brasil. Porque o Acordo não amparou esse benefício, uma vez que não há recíproca. Não há esse benefício no Japão. Suponhamos que um homem tenha 35 anos de contribuição no Brasil. Ele pede o benefício aqui e se aposenta aqui, mas isso não vai impedi-lo de, quando fizer os 65 anos, e se tiver algum tempo de contribuição no Japão, pedir a aposentadoria lá e levar parte do que necessite daqui para juntar com o de lá, a fim de garantir uma aposentadoria por idade lá, ou vice-versa.

Há muitos que estão aposentados lá, tinham tempo aqui, mas, como não havia o Acordo e eles não sabiam como requerer o benefício nem como recebê-lo, hoje estão pedindo aqui. O fato de estar aposentado num lugar não vai impedi-lo de aposentar no outro, nem de somar os tempos, pois é proporcional. Veja, não é que não seja viável. Quando é necessário, obviamente é viável. Porque a pessoa só vai poder receber se tiver a totalidade da contribuição. Mas, se ela precisa somar para conseguir essa totalidade, o Acordo é viável. Mas, se você garante o tempo só em um país, então naquele país não precisa somar, só soma no outro.

Gostaria de agradecer à senhora Belara por mais esta colaboração com o CIATE.

Em relação à questão da previdência, realmente, quando você é jovem não dá a menor bola. Eu também era assim, mas fui pagando pelo mínimo. E eis que cheguei aos 65 anos, e comecei a receber. É um dinheiro extra, não é muito, mas se acontecer alguma coisa comigo, ele passa para minha esposa, e assim vai.

Acredito, realmente, que previdência é alguma coisa que você só vai se lembrar da importância quando precisar dela. Infelizmente, quando jovem eu também não pensava nisso, e acho que jovens normalmente não pensam nisso, mas é um assunto de maior importância.

Outra coisa, que nunca pensei, é que as máquinas burocráticas brasileira e a japonesa funcionassem tão bem. Acabei de sugerir ao sr. Morimoto, porque ele disse que não requereu ainda os benefícios, e trabalhou 10 anos aqui. Quando chegar ao Japão, ele disse que vai requerer imediatamente, e, quem sabe, não passa a receber alguma coisa.

O japonês também nunca pensou que fosse receber alguma coisa, porque não saiu do seu bolso, foi a empresa que pagou para ele. Há muitos aposentados que recebem lá por volta de 50, 100 dólares; não é grande coisa, mas já ajuda. E funciona assim: o japonês vai ao escritório do Shakai Hoken, faz o pedido, essa comunicação vem para o Brasil, para a sra. Belara, que examina e, se tiver direito, o pagamento é feito mensalmente. E, na outra via, isto vale para os brasileiros também.

Sra. Belara, a senhora falou 600 japoneses?

Sra. Belara: Sim, são 600 lá, e acredito que seja por volta de 600 ou até mais no Brasil que este Acordo abrange. Atualmente, há muitos que já estavam aposentados aqui, e agora requereram lá por idade. Porque aqui eles se aposentaram por tempo, e agora se aposentaram por idade lá juntando os tempos do Brasil e do Japão. Para se ter uma ideia, só a folha que vai para o Japão mensalmente tem gerado em torno de 2,5 a 3 milhões de ienes, que dá mais ou menos 700, 750 mil reais, por enquanto.

Hoje parece pouco, mas não era nada, pois não havia essa possibilidade. Havia até muitos residentes no Japão que estavam aposentados aqui, e desistiram de receber a aposentadoria daqui porque não havia como mandar para lá. O custo deste envio era tão alto, que preferiram parar de receber. Hoje, eles estão retomando este processo. Sabemos de pessoas que estavam há 10 anos sem receber o beneficio e, de repente, começaram a mandar pedidos. Nós observamos no sistema que já existia uma aposentadoria concedida, e o benefício foi restabelecido a quem de direito.

Portanto, este Acordo é muito bom sob todos os aspectos, tanto do pagamento quanto do pedido. Porque qualquer pessoa no Brasil, residindo em qualquer lugar, do Oiapoque ao Chuí, pode fazer sua solicitação na Agência da Previdência Social mais próxima. Essa agência encaminha para São Paulo, e nós encaminhamos para o Japão a parte que é de lá, e analisamos a parte que é do Brasil. E no Japão o processo também é este. Então é assim, um conjunto de pessoas trabalhando para o cidadão, que é a função do serviço público, e a obrigação do servidor. E essas informações saem daqui, vão para lá e vêm para cá numa rapidez impressionante. Realmente, eu não imaginaria isso há 10 anos,

quando entrei na Previdência Social. Mas funciona, e funciona bem.

Dr. Masato: Bom, então, sem mais, quero agradecer mais uma vez a colaboração da sra. Belara e entregar-lhe a placa de homenagem.

XI Palavras finais

Masato Ninomiya
Presidente do CIATE

Estive com o sr. Otake na cidade de Fernandópolis – cidade com 65 mil habitantes –, terra do nosso mais novo colaborador.

Então, podemos calcular três Fernandópolis no Japão, só de brasileiros, e cada um com seu problema. Temos brasileiros em todas as 47 províncias do Japão. Claro, em algumas a concentração é maior, como Tochigi, Nagano, Guma, ao norte de Tóquio, e Aichi, Gifu, Mie, Shizuoka, na região de Tokai.

Enfim, o número diminuiu, mas os problemas continuam. São questões da Previdência, de educação, trabalhistas, empreiteiras... Ou seja, todos os problemas que tínhamos até 2007 continuam, talvez em proporções um pouco menores, mas continuam.

Por conta disso, o trabalho do CIATE, o nosso ideal, é continuar trabalhando para melhor informar os brasileiros que estão indo ao Japão. O Niatre, o Isec, o Kaeru... Estão todos juntos dando sua contribuição em prol do bem-estar de todos os brasileiros.

Agradeço mais uma vez a presença de todos, aos intérpretes simultâneos – sei o quanto é duro esse trabalho, porque já estive muitas vezes na cabine – e a todos, assim declarando encerrada mais este simpósio.

Muito obrigado!

I Denise Sayuri Kakizaki

A todos uma boa tarde.

Meu nome é Denise Sayuri Kakizaki, tenho 19 anos, moro na cidade de Santo André com os meus pais e meu irmão.

Meus pais são ex-decasséguis. Conheceram-se no Japão e se casaram no Consulado brasileiro. Nasci na província de Okayama, e meu irmão em Hiroshima.

Estudei na escola Imazu Shōgakkō, em Hiroshima, onde concluí o curso primário em abril de 2007. Logo em seguida, retornamos para o Brasil, planejando, primeiro, matar as saudades dos familiares e a vontade de conviver com eles.

Eu também tinha vontade de conhecer a cultura e o Brasil, e guardava uma preocupação, se poderia dar continuidade aos estudos e ter uma profissão.

No início, tive muitas dificuldades para me adaptar, porque não sabia falar nada de português. Então, durante um ano

frequentei aulas de Kumon, mas ainda assim sentia a barreira e a diferença culturais.

Quando estava no terceiro ano do Ensino Médio, ainda tinha muitas dúvidas quanto à escolha da área e do curso, bem como em que universidade prestar o exame de vestibular.

Resolvi seguir os conselhos dos professores. Assisti a várias palestras de cursos profissionalizantes e também conversei com alguns familiares e amigos.

Antes de decidir fazer o curso de Farmácia, li um artigo publicado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) sobre a preocupação do uso indiscriminado de antibióticos e outros remédios que me chamou a atenção. Os principais prejudicados seriam as crianças, visto que muitos remédios tiram a dor no momento, mas o problema se esconde e depois ressurge, sendo que o ideal seria fazer a prevenção de doenças para que não se transformem em crônicas.

Atualmente, estou cursando o primeiro ano de Farmácia na Universidade de São Caetano do Sul (USCS). O curso exige muita dedicação e atenção, e algumas matérias, por exemplo, bioquímica e neuroanatomia, por serem eminentemente técnicas, exigem mais concentração.

As aulas práticas no laboratório nos ajudam a compreender e absorver o conteúdo com mais facilidade. E a utilização da biblioteca é fundamental para os estudos.

De alguma forma, gostaria de contribuir sendo uma profissional que possa orientar o uso de qualquer medicamento, seja trabalhando em um laboratório, ou numa farmácia vendendo remédios, ou num hospital. Problemas como os que, recentemente, temos visto, por exemplo, a epidemia do ebola que já vitimou

mais de 2.000 pessoas na África, precisam de profissionais competentes e compromissados.

Ainda hoje mantenho contato com alguns amigos do Japão, que inclusive torceram pelo Brasil na Copa do Mundo e não acreditaram naquele resultado 7 a 1.

Espero um dia poder passear no Japão e revê-los. E, quem sabe, ter uma oportunidade de cursar lá pós-graduação na área da saúde.

Agradeço a todos que estão me apoiando e me dando esta oportunidade única de poder dar continuidade aos estudos.

Muito obrigado a todos pela atenção e presença.

II Diogo Ikedo Machado

Boa tarde, Senhoras e Senhores.

Meu nome é Diogo Ikedo Machado, tenho 23 anos, e moro em Sorocaba.

Meu primeiro contato com o Japão foi em 2006. Eu tinha 15 anos quando meu pai perdeu o emprego aqui, no Brasil. Meus pais, então, decidiram que seria uma boa oportunidade ir para o Japão. Minha mãe é descendente de japoneses, e meu pai, de italianos e espanhóis. Mesmo tendo apenas uma descendente, fomos assim mesmo.

No início, tive muita dificuldade para me adaptar. Estava no primeiro ano do Ensino Médio quando saí daqui. Lá no Japão, cursei e concluí o Ensino Médio numa escola para brasileiros, o Colégio Pitágoras.

Acredito que o mais difícil para mim, no período em que estava no Japão, é que não tinha nenhuma ideia, nenhuma perspectiva pela qual me esforçar, mesmo cursando o Ensino Médio,

e, quem sabe, fazer uma faculdade depois. Acreditava que iria mesmo trabalhar nas fábricas. Mas, em 2008, veio a crise e meus pais decidiram voltar, pois acabaram por perder o emprego, como muitos brasileiros. Assim, acabamos voltando.

Estava meio desnorteado quando cheguei ao Brasil, não tinha ideia do que queria para minha vida. Sempre gostei muito da área jurídica, sempre disse que queria fazer Direito. Mas, quando chegou o momento de voltar para o Brasil e começar a me aplicar, tive muita dificuldade, porque aquele não bem o meu plano. A crise foi um grande imprevisto na vida de todo mundo.

No final das contas, ao voltar, meu pai comprou um sítio na cidade de Piedade e começamos uma criação de porcos. Só que, infelizmente, o negócio não deu certo, meus pais ficaram com muitas dívidas e, então, a única opção era retornar ao Japão.

Mas... Eu tinha completado 18 anos no Japão, e não tirara o visto. Sou da quarta geração, e não pude voltar com eles. Mas por conta da questão das dívidas e tudo mais, infelizmente eles voltaram, e levaram meu irmão também. Eu fui morar com minha avó. Foi um período muito complicado, muito triste a partida deles e ficar sozinho. Mas, então, já tinha decidido que queria fazer Direito.

Arranjei um emprego, o primeiro no Brasil, porque havia trabalhado no Japão, em uma fábrica de sorvete e uma fábrica de produtos brasileiros, mas, digamos, foi uma coisa de adolescente, meio de brincadeira. Meu primeiro emprego aqui foi no Habib's, empresa de *fast-food*. Trabalhei algum tempo, o serviço não era muito bom, o horário era ruim, não pagava muito bem, mas continuei mandando currículo. Finalmente, consegui ser admitido numa empresa chamada Tecsis, na cidade de Sorocaba,

que produz pás eólicas. Então, passei a ganhar um pouco melhor, acordava de madrugada para ir trabalhar, pois era da turma do primeiro turno, e comecei a ganhar um salário razoável, fazia muitas horas extras, e consegui entrar na faculdade.

Tenho muito orgulho de estudar nessa faculdade de Direito em Sorocaba. Uma instituição tradicional, que completa agora 58 anos, e que já formou muitos advogados e juízes da região.

A história da faculdade registra que a comunidade de Sorocaba e o prefeito na época, junto com alguns alunos, se movimentaram no sentido de criar uma faculdade de Direito na cidade, pois, naquela época, quem quisesse estudar Direito tinha de ir para Itu ou São Paulo

Bem, continuei trabalhando na Tecsis, mas o horário era muito sacrificado, me deixava pouco tempo para estudar, e tinha muita dificuldade por conta disso.

Então, vi a oportunidade para trabalhar numa livraria. O horário era um pouquinho melhor, e trabalhava nos finais de semana, mas o que facilitava era o fato de não ter de acordar de madrugada. Isso melhorou um pouco minha vida, mas ainda tinha dificuldade, precisava prestar bastante atenção na aula, pois tinha pouco tempo para estudar.

Nessa época fiquei sabendo da Bolsa Shoei, da Fundação Kunito Miyasaka. Minha mãe havia me mandado uma mensagem porque tinha visto no programa de TV da IPC, no Japão, me perguntando se queria tentar. Procurei o CIATE, fiz a inscrição participei do processo e fui aprovado. Fiquei muito feliz, porque isso me proporcionou a oportunidade de começar a estagiar, porque meu salário me permitia pagar a faculdade, e minha avó me ajudava, mas não tinha condições de fazer estágio. Então, graças

à bolsa, finalmente estou estagiando.

Trabalho no Juizado Especial Federal. Participei do processo seletivo no Juizado Especial Federal, fui aprovado e hoje estou estagiando. Gosto muito do trabalho, porque tenho muito contato com a população. O Juizado atende gratuitamente todas as pessoas, pois o atendimento não leva em consideração a renda, mas sim a matéria. Normalmente, a maior parte dos casos versa sobre matérias tributárias e previdenciárias. Como a matéria previdenciária sofre de uma necessidade muito grande no Brasil, em função de aposentadoria, auxílio-doença etc., tenho muito prazer neste trabalho, pelo contato com a população e também porque prestamos um serviço muito útil para a comunidade.

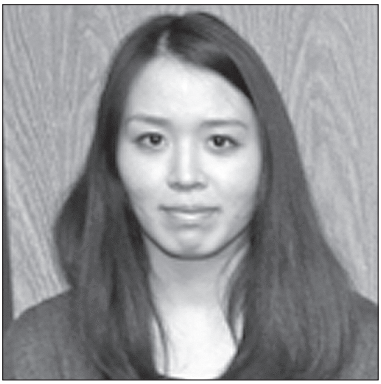
O Juizado foi idealizado na Constituição de 1988 e todos passaram a esperar pela lei que o regulamentasse, que só foi promulgada em 1995, oficializando assim o Juizado Estadual.

A título de informação, casos de até 60 salários-mínimos – equivalentes a aproximadamente R$ 43 a 44.000,00 é a faixa importante para o Juizado pois têm tramitação mais rápida, em geral de no máximo dois anos.

Estou terminando minha apresentação, mas não posso deixar de agradecer a oportunidade que o CIATE e a Fundação Kunito Miyasaka me proporcionaram, porque realmente me permitiram progredir na vida. Poder estagiar tem me ajudado muito, estou aprendendo na prática muita coisa que estudo na faculdade, o que me deixa muito feliz. Acredito que isto me trará bons frutos.

Muito obrigado!

III Priscila Atsuko Miyagi



Boa tarde a todos.

Meu nome é Priscila Atsuko Miyagi. Nasci em São Paulo e cresci no Japão, pois lá permaneci 15 anos.

Quando tinha cinco anos de idade fui para o Japão, e minha família foi morar na província de Okinawa. Depois, aos seis anos de idade, mudamos para Kanagawa, onde cursei o Ensino Fundamental. Em seguida, fomos morar em Saitama, onde terminei o Ensino Fundamental e completei o Ensino Médio.

A província de Saitama, localizada no centro-oeste da Região de Kanto, faz fronteira com Tóquio. Historicamente, é conhecida como uma área agrícola produtora de grande parte dos alimentos da região. Em Saitama, por dois anos trabalhei como secretária de consultório odontológico.

Retornei ao Brasil quando completei 20 anos, e em São Paulo comecei a trabalhar meio período como garçonete em um restaurante de culinária japonesa, onde meu conhecimento da

língua japonesa foi muito bem explorado, e à tarde passei a estudar e praticar o português.

Em 2014, fui aprovada no processo seletivo da Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado para o curso noturno de Administração.

Atualmente cursando o 2º semestre, quero falar sobre suas disciplinas:

Matemática Aplicada à Administração: evidencia as aplicações práticas de funções e do cálculo diferencial nas diversas disciplinas do curso.

Raciocínio Lógico: desenvolve a capacidade de ler, escrever e pensar de maneira formal.

Redação Empresarial II: desenvolve as competências necessárias para produzir textos acadêmicos.

Sociologia da Cultura e da Diversidade: desenvolve a capacidade sociológica de julgamento crítico e a aplicação de métodos de análise das sociedades, e também a compreensão das diversas culturas dentro do País.

Direito Empresarial: objetiva oferecer conhecimento jurídico básico, com o intuito de permitir uma comunicação mais fácil e precisa entre os profissionais da administração e do direito, reduzindo falhas de comunicação.

Processos Administrativos e Análise Organizacional: compreende os principais conceitos que formam o pensamento moderno sobre gestão organizacional.

Como já havia estudado sobre economia no Japão, estou gostando muito do curso de administração, e acho interessante aprender outra visão, estratégias e cultura.

Hoje, trabalho na empresa japonesa Mitsui Sumitomo Se-

guros, como auxiliar administrativo do setor comercial internacional, e à noite frequento a faculdade.

Gostaria de finalizar agradecendo à Bolsa de Estudos Shoei, Fundação Kunito Miyasaka e o CIATE pela oportunidade de poder desenvolver meu lado profissional e educacional.

Obrigada!

IV Rodrigo Yuuki Sakai

Primeiramente, boa-tarde a todos. *Minasan konichiwa.*

Meu nome é Rodrigo Yuuki Sakai, tenho 22 anos e, atualmente, moro em Ribeirão Pires. Para quem não conhece, fica uma hora mais ou menos de São Paulo, indo de trem e metrô, na direção sul.

Primeiro, vou falar sobre a minha vida. Nasci no Japão, na província de Tochigi, mas imediatamente minha família voltou para o Brasil. Aos quatro anos de idade, retornei a Tochigi, e lá morei durante um ano, mudando em seguida para Nagano, onde morei oito anos. De Nagano fui para Gifu, onde fiquei cinco anos, e retornei ao Brasil. Faz dois anos que aqui estou.

Desde o Ensino Fundamental, *shōgakkō*, até o Ensino Médio, *kōkō*, estudei no Japão, na escola japonesa. Ao completar o Ensino Médio, trabalhei durante um ano no Centro Internacional de Gifu, Gifu-ken Kokusai Koryu Center, como tradutor e intérprete.

Depois de um ano neste Centro, retornei ao Brasil. O primeiro ano foi o mais difícil para me adaptar, por causa dos costumes e porque me vi atarefado demais, tendo de providenciar todos os meus documentos pessoais, como RG, CPF etc., pois, então, não tinha nada disso. Na correria, não tive tempo de conhecer mais as pessoas, os vizinhos, as pessoas locais, e, assim, encontrei dificuldades para me readaptar aos brasileiros do Brasil.

Passado um ano da minha volta, prestei o vestibular e passei, e também trabalho. Agora, frequento a FMU – Faculdade Metropolitana Unida, cursando Arquitetura e Urbanismo. Foi assim que comecei a ter mais contato com os brasileiros e me adaptar melhor à cultura brasileira.

Quando comecei a faculdade, tive muita dificuldade também com o vocabulário português, não com a linguagem cotidiana, que, como vocês podem perceber, até falo demais. Mas, no curso de Arquitetura, entre as disciplinas, há as que se referem à história do Brasil e do mundo, e, no Japão, nunca tive aula sobre nada disso. Então, tudo que não conhecia era preciso acessar a internet para pesquisar ou ler um livro e, assim, poder acompanhar as aulas.

No primeiro semestre do curso, fiz Desenho Técnico, e aprendi, por exemplo, cálculos para construir uma escada, pois, para cada tipo, há determinada altura que facilita, às pessoas, sua subida ou descida.

Ainda neste semestre, mais voltado à parte técnica, tivemos um trabalho, em grupo, feito em sala de aula, que compreendia montar uma maquete de construções tradicionais brasileiras. Minha turma ficou encarregada de fazer uma maquete do centro de São Paulo, mais especificamente a Praça da República. Cada

grupo ficou responsável por um, dois ou três edifícios, e, depois, juntamos todo esse material, que resultou no trabalho final.

Tivemos ainda aula de Sistemas Construtivos, e, conforme o trabalho pedido pelo professor, tínhamos de montar um abrigo de acordo com o material utilizado. Durante as aulas, nossa tarefa era construir uma maquete, cuja escala definida era 1:25. Ainda a estamos construindo.

Este foi o início na faculdade, quando nos acostumamos a fazer maquete e desenhar. Agora, cursando o segundo semestre, estamos reconstruindo Gotham City, a cidade do Batman. Cada bairro tem suas características. Há aqueles cujas residências são mais humildes; há áreas mais ricas, como o centro da cidade. Este é um trabalho em grupo, feito em sala, que ainda não foi finalizado. Meu meu grupo é responsável por fazer um bairro que tem aeroporto e zonas residencial, industrial e esportiva. No momento, o aeroporto está um pouco maior do que deveria ser, então, precisamos ajustá-lo de acordo com a escala.

Antes de terminar, gostaria de agradecer à Fundação Kunito Miyasaka e ao CIATE, que me deram a oportunidade de poder estudar.

Obrigado!

V Considerações finais

Masato Ninomiya
Presidente do CIATE

Gostaria de parabenizar os bolsistas do Shoei. Enfim, cada um tem uma história pra contar e, assim como vocês, há outros da primeira turma, por isso gostaria que soubessem como nasceu a Bolsa Shoei para que tenham a exata noção do dinheiro que estão recebendo.

Shoei era uma empresa de Nagano, da cidade de Ueda, que há 50 anos fez um investimento aqui, no Brasil, juntamente com a Bratac, empresa têxtil, uma ramificação do Banco América do Sul. Este banco também não existe mais, mas foi daí nasceu a Fundação Kunito Miyasaka.

Essa empresa deixou o Brasil há mais de 10 anos, mas, do dinheiro que investiu no Brasil, por razões burocráticas, não pôde repatriar determinada soma de dinheiro. Como advogado contratado para tentar resolver esta questão da repatriação, apesar de ter feito todos os esforços, não consegui resolvê-la junto ao Banco Central. Assim, quando efetivamente todos os esforços não deram certo, os mandatários da Shoei me confiaram esse dinheiro para que pudesse utilizar em prol da comunidade nikkei do Brasil.

Eu tive diversas alternativas – por exemplo, o Museu Histórico da Imigração Japonesa no Brasil, que presidi por 12 anos; o Hospital Santa Cruz, do qual sou presidente do Conselho Deli-

berativo –, mas, consultando diversas pessoas, cheguei à conclusão de que talvez fosse melhor investir no futuro da comunidade nikkei, que são vocês.

Vocês não têm a obrigação de devolver essa importância que estão recebendo. Na realidade, esta questão também foi exaustivamente discutida – se não seria o caso de "emprestar", e vocês pagariam depois de formados. Mas, então, optamos pela possibilidade de dar esse dinheiro a título gratuito, e vocês, um dia, quando se tornarem ricos, vão se lembrar e, quem sabe, sustentem os bolsistas no futuro.

Acredito que é um dinheiro que está sendo bem utilizado. Este dinheiro é da empresa chamada Shoei, que não existe mais, foi absorvida por outra. E, no mundo, só sobrou seu nome nesta bolsa de estudos.

O dinheiro não podia ficar no CIATE, por ele ser uma entidade que tem outras finalidades. Então, foi confiado à Fundação Kunito Miyasaka. Portanto, vocês estão recebendo desta fundação, mas os recursos, só ressaltando, são do Fundo Shoei.

Fico muito satisfeito que vocês reconheçam este trabalho, nosso e da Fundação Kunito Miyasaka, e também pelo fato de, daqui em diante, guardarem para si esse nome, Shoei, a empresa que lhes proporcionou a oportunidade de uma bolsa de estudo.

Simpatizei-me muito com a história de cada um de vocês como estudantes, mas, obviamente, muito mais com o colega que estuda Direito, porque também sou advogado, e espero que você um dia consiga fazer jus à profissão e, de certa forma, tente fazer valer seus conhecimentos de língua japonesa e portuguesa, quem sabe na magistratura, no Ministério Público ou até mesmo na advocacia. Mas, com certeza, todos vocês estão de parabéns.

Obrigado!

Relatório sobre a Pesquisa de Demanda de Trabalho

Centro de Informação e Apoio ao Trabalhador no Exterior (CIATE)

I | Breve Introdução sobre a Pesquisa

1.1 Metas

Em 2008, com a queda do Banco Leahman Brothers ("Choque Lehman", como é conhecido no Japão), que resultou na estagnação da economia, muitos brasileiros que trabalhavam no Japão retornaram, tendência esta observada ainda hoje. Ao final de 2007, eram 317.000 mil brasileiros residentes no Japão (Estatística dos Estrangeiros Registrados no mesmo ano); este número decresceu para 178 mil.

O *boom* do movimento decasségui, iniciado na segunda metade dos anos 1980, envolvendo os brasileiros, mais especificamente os nikkeis, prosseguiu por mais de 20 anos. Mas, de acordo com esses dados, será que podemos dizer que este movimento alcançou o seu fim? Ou, diante da necessidade latente de mão de obra no Japão, talvez este movimento esteja apresentando uma diminuição temporária, por conta da situação econômica?

Esta pesquisa visa recolher dados que ajudem a verificar com clareza este ponto.

1.2 Metodologia

A presente pesquisa compõe-se de duas partes.

A primeira baseou-se em verificar o interesse em trabalhar no Japão, voltada à aqueles que naquele momento residiam no Brasil.

A segunda, do tipo presencial e individual, ao final mostrou uma análise de experiências concretas pessoais, recolhidas daqueles, residentes no Brasil, que tiveram experiência de ter trabalhado no Japão.

II | Tópicos da Pesquisa

2.1 Amostra

a. Número de respondentes: 727

O universo da pesquisa abrangeu 727 pessoas, entre 15 e 70 anos, que residem no Brasil. Desse total, 14 respondentes não declararam a idade.

b. Público-alvo

O foco centrou-se em pessoas que vivem no Brasil, não incluindo os enviados especiais de empresas que estão no Brasil de forma temporária. Porém, mesmo em vista das políticas do governo para aceitar trabalhadores estrangeiros que não sejam somente nikkeis, pelo sistema de treinamentos e pela aplicação de normas que visam flexibilizar os sistemas já existentes, foram entrevistados predominantemente nikkeis ou cidadãos que possuem nacionalidade japonesa, pois órgãos e entidades da sociedade japonesa nos auxiliaram na distribuição da pesquisa.

c. Modo de coleta dos dados

A pesquisa foi aplicada no período entre junho e setembro de 2014.

Os questionários, impressos, foram distribuídos no pavilhão de eventos do Festival do Japão (Nihon Matsuri), escritório do CIATE e em diversos grupos da sociedade nikkei, e recolhidos após serem respondidos.

Foram também recebidas respostas por intermédio do *site* do CIATE. Neste caso, as obtivemos *on-line*, com a colaboração através do *mailing list* do CIATE ou NIATRE.

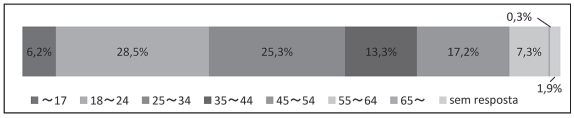
O total de questionários respondidos e recolhidos está assim distribuído:

Pavilhão do Festival do Japão: 138
Através de grupos nikkeis da cidade de Bauru: 204
Através dos colaboradores de cada região: 155
Através da página na internet: 68
Visitantes do CIATE: 138
Outros: 24

III | Perfil dos respondentes:

a. Sexo

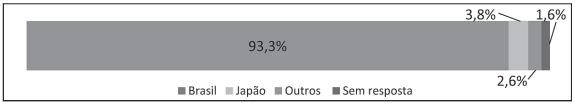
b. Idade



* As faixas etárias foram divididas em 10 anos, exceto os respondentes abaixo de 24 anos. Neste item, fo-

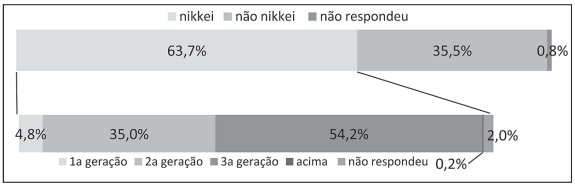
ram estabelecidos dois itens (até 17 anos e de 18 a 24 anos) tendo como referência que, no Brasil, a maioridade dá-se aos 18 anos.

c. Nacionalidade

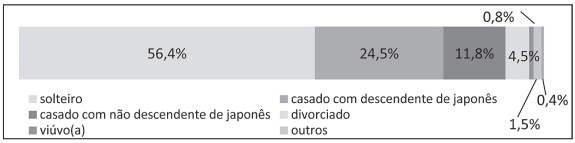


* Pessoas com dupla cidadania também estão incluídas, por isso o total somado excede os 100%.

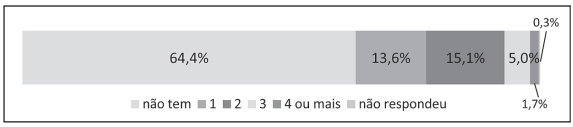
d. Descendência



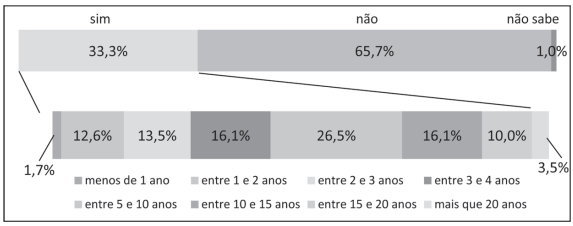
e. Estado civil



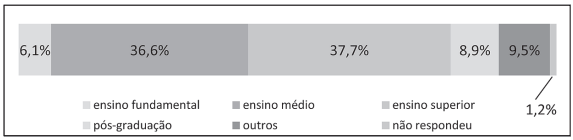
f. Filhos



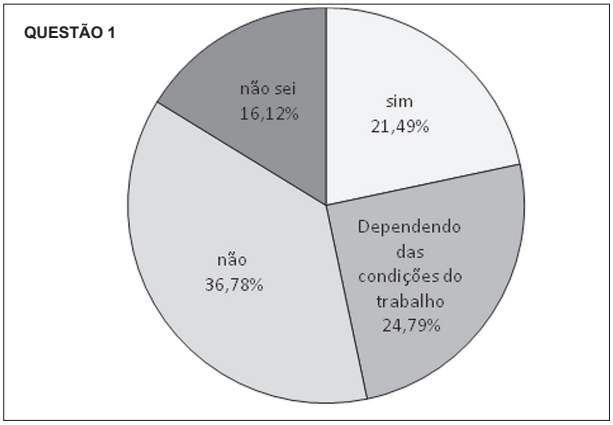
g. Morou no Japão?



h. Escolaridade

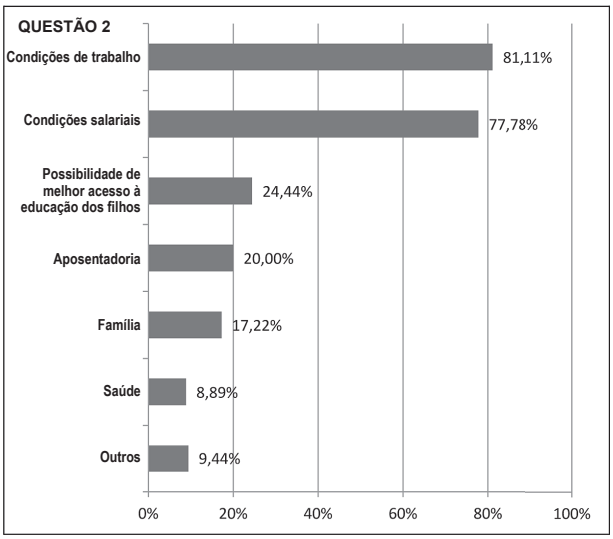


a. Questão 1: Você pretende ir ao Japão a trabalho?



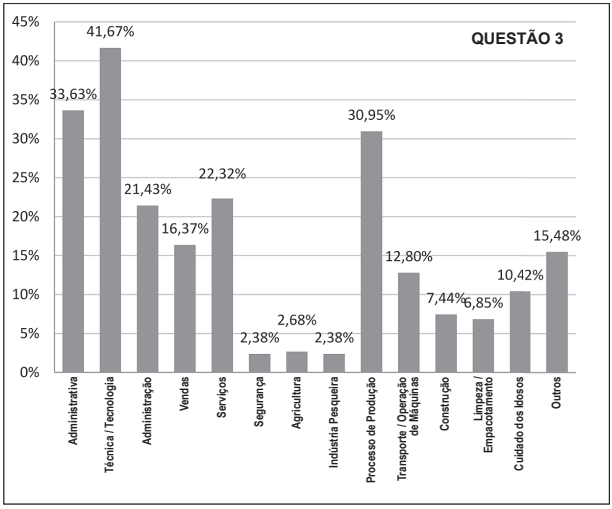
"Sim" e "dependendo das condições de trabalho" foram as respostas dadas por quase a metade, mostrando que há desejo de trabalhar no Japão.

b. Questão 2: De que depende para você querer ir trabalhar no Japão? (escolha até 3 alternativas)



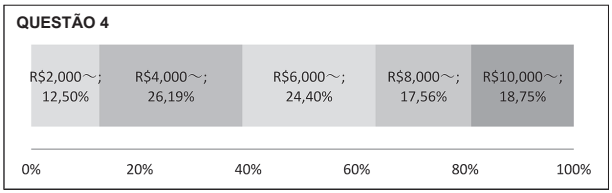
Das pessoas que responderam "dependendo das condições de trabalho" na questão 1, 80% disseram que querem trabalhar dependendo das "condiçõesdo trabalho" e "salariais".

c. Questão 3: Em quais ramos você gostaria de trabalhar no Japão? (escolha até 3 alternativas)



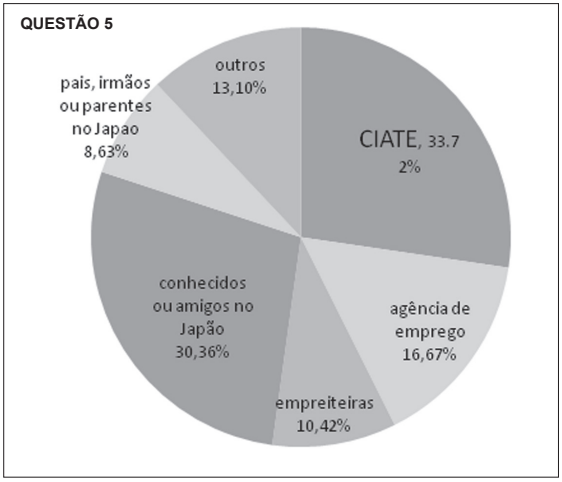
Para os que responderam à questão 1 "sim" e "dependendo das condições de trabalho", demonstraram interesse na seguinte ordem: "técnica, tecnologia", "administrativa" e "processo de produção". Os que mostraram interesse em "construção" e "cuidado dos idosos" somaram 7,44% e 10,42% respectivamente.

d. Questão 4: Qual salário mensal você gostaria de receber no Japão?



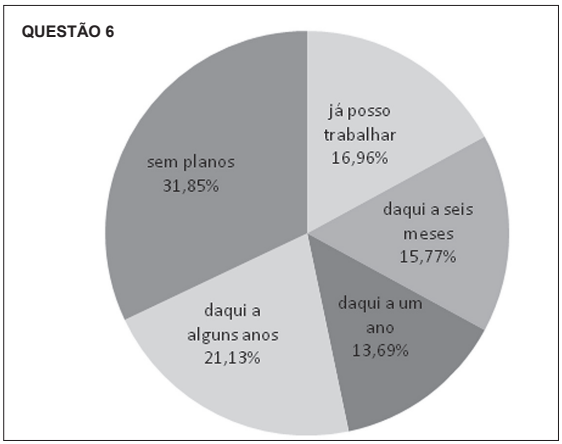
Os que responderam "sim" e "dependendo das condições de trabalho" na questão 1, mais de 60% desejam receber um salário mensal de R$ 6.000 ou mais (264,000 ienes [1 real=44 ienes]).

e. Questão 5: Em quais locais obtém informações sobre oferta de trabalho no Japão?



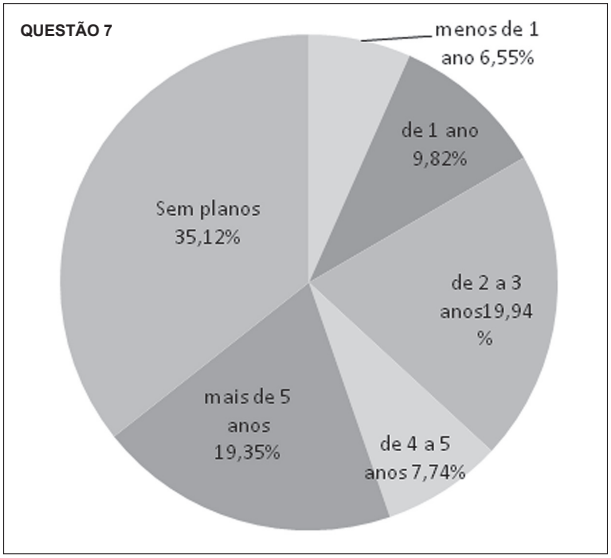
Os que responderam "sim" e "dependendo das condições de trabalho" na questão 1, os locais citados foram "CIATE", "conhecidos ou amigos do Japão" e "agência de emprego", nesta ordem.

f. Questão 6: A partir de quando é possível você trabalhar no Japão?



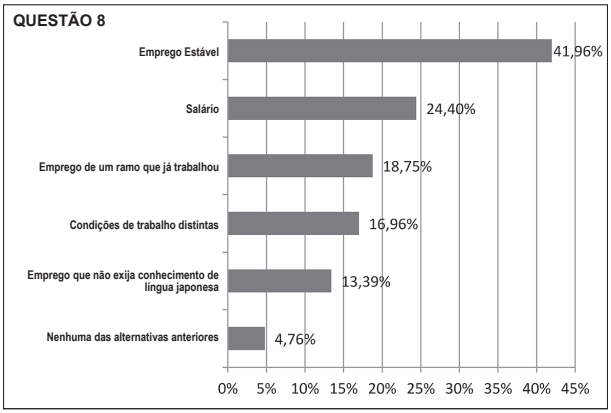
Os que responderam "sim" e "dependendo das condições de trabalho" na questão 1, um pouco mais de 30% responderam que "já posso trabalhar" e "daqui a seis meses". E os que responderam "sem planos" também somaram pouco mais de 30%.

g. Questão 7: Qual o período possível de estadia para trabalhar no Japão?



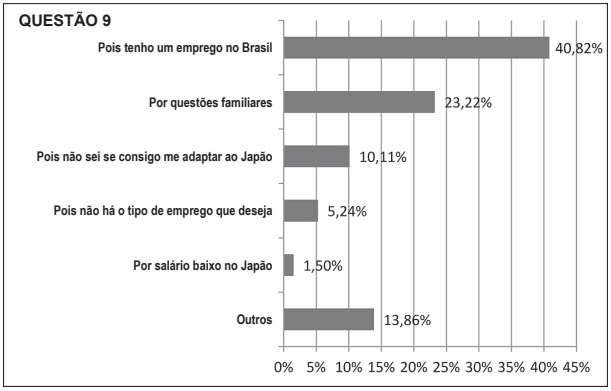
O s que responderam "sim" e "dependendo das condições de trabalho" na questão 1, 19,94% (maior percentual) responderam de "2 a 3 anos", e os que responderam "mais de 5 anos", 19,35%.

h. Questão 8: Quais dos itens você considera mais importante na escolha do emprego no Japão? (escolha até 3 alternativas)



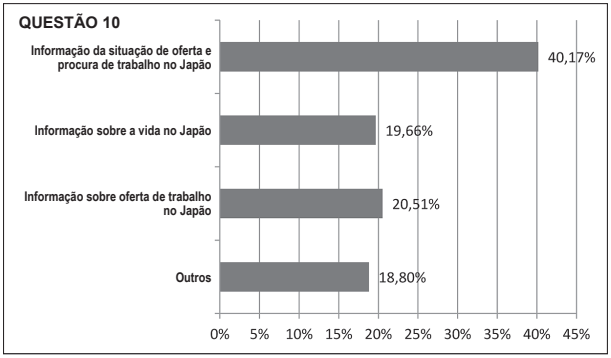
Os que responderam "sim" e "dependendo das condições de trabalho" na questão 1, mais de 40% disseram achar um item importante para trabalhar o fato de ter um "emprego estável".

i. Questão 9: Por qual motivo não deseja trabalhar no Japão? (escolha até 3 alternativas)



Os que responderam "não" na questão 1, mais de 40% deram como razão "pois tenho um emprego no Brasil". Em seguida, os que justificaram "por questões familiares" somaram 23,22%.

j. Questão 10: Quais tipos de informações seriam úteis para sua decisão de ir ao Japão? (escolha até 3 alternativas)



Na questão 1, mais de 40% dos que responderam "não sei" dizem que "informações da situação de oferta e procura de trabalho no Japão" são úteis para decidir se querem ou não trabalhar no Japão.

5.1 Amostra

a. Modo de aplicação

Para a aplicação da pesquisa, entramos em contato com conhecidos e/ou indicados pelas entidades e os entrevistamos para saber o que pensam sobre sua experiência de trabalho no Japão (Veja Relatos a seguir para mais detalhes). Aqui, apresentaremos os relatos de 20 pessoas dentro deste perfil.

b. Período de coleta de dados

Período entre setembro e dezembro de 2014.

5.2 Resultado da entrevista

A.M., mulher, 42 anos,
terceira geração, natural de São Paulo (SP)
Casada (seu marido é nikkei brasileiro), com filhos, mora atualmente em Atibaia

Nível de japonês
Não tem problemas com a conversação do cotidiano. Consegue ler um pouco de japonês nos jornais. É autodidata.

Escolaridade
Ensino Médio (Brasil)
Nunca estudou no Japão

Por quanto tempo morou no Japão?
21 anos
1990 - Ida ao Japão, após completar o Ensino Médio.
Foi à cidade de Suzuka, na província de Mie, e trabalhou, junto com seus irmãos, em uma fábrica de montagem de dispositivos eletrônicos. No Japão, casou-se com um nikkei brasileiro. Depois, trabalhou na província de Mie.
2011 - Retorno ao Brasil

Por que foi ao Japão?
Seus irmãos já tinham ido. Então, decidiu que também queria ir para ganhar dinheiro.

Por que voltou ao Brasil?
Quando seu filho chegou à idade de cursar o Ensino Médio, porque queria que ele fosse educado no Brasil. A família do seu marido desejava morar junto com eles

Ocupação atual
Do lar

Pretende ir de novo ao Japão?
Não. Sempre pensou em retornar ao Brasil, por isso educou o filho em uma escola brasileira.

Impressões sobre o Japão
Não tem nenhuma má impressão do Japão; sua vida era muito divertida.

Outros

D.S., mulher, 29 anos,
4ª geração, natural de Guarulhos (SP)
Solteira, sem filhos, mora atualmente em Guarulhos

Nível de japonês
Não tem dificuldade com conversação, leitura e escrita.
Falava português em casa.

Escolaridade
Ensino Médio (Japão)
Atualmente, frequenta curso superior no Brasil

Por quanto tempo morou no Japão?
16 anos
1992 - Ida ao Japão
Até o término do Ensino Médio, estudou em escolas japonesas (Shiga)
Depois de formada, trabalhou por 7 anos em uma fábrica de peças automotivas.
2008 - Retorno ao Brasil

Por que foi ao Japão?
Foi junto com os pais, que foram trabalhar no Japão

Por que voltou ao Brasil?
Seus pais retornaram ao Brasil para construir uma casa
Para ingressar em um curso superior

Ocupação atual
Atualmente frequenta faculdade no Brasil
Pretende ir de novo ao Japão?
Não

Impressões sobre o Japão
Teve muita dificuldade de se adaptar nas escola japonesa.
No Japão, apenas trabalhava, não tinha tempo para aproveitar a vida.

Outros
Quando retornou ao Brasil, falava melhor o japonês, e só conseguia vagas em empresas japonesas. Conseguiu ingressar na faculdade e, depois de formada, almeja um emprego melhor.

K.S., homem, 63 anos,
2ª geração, natural de Santo André (SP)
Casado (sua esposa é nikkei brasileira), com filhos, mora atualmente em Atibaia

Nível de japonês
Nível de conversação do cotidiano. Consegue ler *hiragana* e *katakana*.
Falava japonês em casa

Escolaridade
Ensino Médio (Brasil)
Nunca estudou no Japão

Por quanto tempo morou no Japão?
15 anos
1999 - Ida ao Japão
Trabalhou em fábricas nas cidades de Komaki, província de Aichi, Hamamatsu e Tokyo. Montagem de motos e linha de produção de marmitas (bentos)
2014 - Retorno ao Brasil

Por que foi ao Japão?
Era agricultor no Brasil, mas queria ganhar dinheiro no Japão

Por que voltou ao Brasil?
Depois dos 60 anos, chegou à idade de receber o *nenkin* (aposentadoria)

Ocupação atual
Vive de aposentadoria

Pretende ir de novo ao Japão?
Sim
Seus filhos estão trabalhando no Japão, e, assim que eles estiverem preparados, pretende ir com sua esposa morar no Japão

Impressões sobre o Japão
Muito aconchegante.
Seus filhos também pretendem fixar residência no Japão

Outros

S.T., homem, 68 anos,
2ª geração, natural de Cafelândia (SP)
Casado (sua esposa é nikkei brasileira), com filhos, mora atualmente em Atibaia (SP)

Nível de japonês
Não tem problemas com conversação do cotidiano. Lê *hiragana* e *katakana*.
Falava japonês em casa.

Escolaridade
Curso superior em Ciências Contábeis (Brasil)
Nunca estudou no Japão

Por quanto tempo morou no Japão?
4 anos
2006 - Ida ao Japão
Foi encarregado de 350 trabalhadores brasileiros em uma empresa de alocação na cidade de Komaki, província de Aichi
2009 - Retorno ao Brasil

Por que foi ao Japão?
Foi obrigado a fechar o estabelecimento comercial administrado por sua esposa
Queria conhecer a situação dos nikkeis que trabalhavam no Japão
Seu filho mais velho já trabalhava em Komaki

Por que voltou ao Brasil?
Porque passou dos 60 anos de idade. Final do seu contrato de trabalho

Ocupação atual
Aposentado
Pretende ir de novo ao Japão?
Não tem interesse, mas como seu filho ainda mora em Komaki, pode ir para visitá-lo

Impressões sobre o Japão
Nos anos 1980, trabalhava em uma empresa japonesa em São Paulo, e, por conta do trabalho, foi ao Japão algumas vezes. De lá para cá, acha que a sociedade japonesa mudou muito.

Outros
Nos anos 1980, trabalhou na fábrica de uma empresa japonesa em Atibaia. Depois, passou a trabalhar em uma instituição financeira japonesa em São Paulo. Teve problemas de saúde, e, aos 45 anos, passou a viver com o lucro da loja administrada por sua esposa.

K. N., homem, 49 anos,
2ª geração, natural de SãoPaulo (SP)
Casado (sua esposa é nikkei brasileira), sem filhos, mora atualmente em São Paulo

Nível de japonês
Não apresenta problemas com conversação, escrita e leitura.
Falava japonês em casa, mas, quando foi ao Japão, não conseguia ler, escrever, nem entender diálogos em japonês.

Escolaridade
Curso superior de Engenharia (Brasil)
Nunca estudou no Japão

Por quanto tempo morou no Japão?
23 anos
1991 - Ida ao Japão
Depois de terminar o curso superior, trabalhou como técnico em uma fábrica de semicondutores.
Muda-se para a província de Okayama e passou a trabalhar como técnico em uma fábrica de semicondutores.
2014 - Retorno ao Brasil

Por que foi ao Japão?
Quando estudante, passou por treinamento em uma empresa japonesa no Brasil. Ficou deslumbrado com a tecnologia de ponta do Japão da época, e quis aprender mais sobre isso

Por que voltou ao Brasil?
Diminuição de fábricas de semicondutores no Japão
Chegando próximo dos 50 anos, sentiu dificuldade em encontrar nova colocação
Seus pais, no Brasil, já estavam idosos

Ocupação atual
Trabalhando atualmente em uma fábrica relacionada ao setor automobilístico

Pretende ir de novo ao Japão?
Não
Pelo fato de seus pais serem idosos, quer continuar a morar com eles, além de achar que seria difícil conseguir uma boa posição de trabalho no Japão

Impressões sobre o Japão
Logo que chegou ao Japão, não entendia muitas coisas pela diferença de cultura e tinha dificuldades. Mas, ao compreender melhor, já tudo melhorou; não tem má impressão do Japão

Outros
No Japão, conseguiu trabalhar como técnico em semicondutores e teve uma vida próspera. Acha uma pena ter havido diminuição desse mercado no Japão e, também, voltando ao Brasil, não ter onde colocar em prática seu conhecimento.

S. K., homem, 42 anos,
2ª geração, natural de Garça (SP)
Casado, com filhos, mora atualmente em Campinas

Nível de japonês
Consegue ler, escrever em dialogar em japonês quase perfeitamente

Falava japonês em casa

Escolaridade
Curso superior em Economia (Brasil)
Nunca estudou no Japão

Por quanto tempo morou no Japão?
7 anos
1990 - Ida ao Japão, após completar o Ensino Médio
Trabalhou em uma fábrica de peças automobilísticas na cidade de Hamamatsu
1997 - Retorno ao Brasil

Por que foi ao Japão?
Conseguir recursos para frequentar uma faculdade

Por que voltou ao Brasil?
Conseguiu a quantia suficiente de que necessitava
Tinha decidido que ficaria entre 5 e 7 anos quando foi ao Japão

Ocupação atual
Supervisor de uma fábrica do ramo automobilístico

Pretende ir de novo ao Japão?
Não

Impressões sobre o Japão
Logo que foi ao Japão, sentia-se confuso por não conseguir compreender os termos em japonês usado no local de trabalho. Não tem má impressão do Japão.

Outros

M.K., homem, 35 anos,
2ª geração, natural de Paulínea (SP)
Casado, com filhos, mora atualmente em Paulínea

Nível de japonês
Tem dificuldade na leitura e escrita.
Consegue dialogar quase perfeitamente.
Depois que foi ao Japão, começou a estudar japonês

Escolaridade
Ensino Médio (Brasil)
Estudou em uma escola para brasileiros no Japão

Por quanto tempo morou no Japão?
13 anos
1993 - Ida ao Japão junto com a família
Estudou em uma escola para brasileiros na província de Shizuoka
1994 - Retorno ao Brasil junto com a família
1998 - Nova ida ao Japão, depois de concluir o Ensino Médio. Trabalhou em um campos de golfe nas províncias de Shizuoka e de Mie.
2008 - Retono ao Brasil

Por que foi ao Japão?
Foi convidado a trabalhar no mesmo local onde trabalhavam seus pais

Por que voltou ao Brasil?
Conseguiu os recursos para comprar sua casa própria
Para morar junto dos pais

Ocupação atual
Funcionário em uma fábrica do setor automobilístico

Pretende ir de novo ao Japão?
Não. Como conseguiu comprar a casa, onde mora com os pais, não há necessidade de ir ao Japão novamente

Impressões sobre o Japão
Não tem má impressão sobre o Japão. Depois de formado no Ensino Médio, residindo no Japão, percebeu que não falar japonês dificultava sua vida, por isso passou a estudar a língua com afinco

Outros

G.S., mulher, 28 anos,
3ª geração, natural de Campinas (SP)
Casada, sem filhos, mora atualmente em Santa Bárbara

Nível de japonês
Não apresenta problemas na leitura, escrita e conversação

Escolaridade
Ensino Médio (escola brasileira no Japão)
No Ensino Fundamental, estudou em um *shogakko* japonês. A partir do Ensino Médio, passou a estudar em uma escola brasileira

Por quanto tempo morou no Japão?
17 anos
1994 - Ida ao Japão com sua família (província de Aichi)
Depois de formada no Ensino Médio, passou a trabalhar em uma fábrica de maquinas de precisão
2010 - Retorno ao Brasil

Por que foi ao Japão?
Seus pais foram trabalhar no Japão

Por que voltou ao Brasil?
Queria conhecer sua terra materna
Percebeu que não havia futuro trabalhando no Japão

Ocupação atual
Tradutora em uma empresa japonesa

Pretende ir de novo ao Japão?
Não
No Japão, sendo brasileira, só conseguiria posição de operária, e, pensando em seguir uma carreira, viu que não teria futuro

Impressões sobre o Japão
Não tem má impressão sobre o Japão. Fez muitos amigos na sua época de estudante.

Outros

A.M., mulher, 29 anos,
3ª geração, natural de Sumaré (SP)
Solteira, sem filhos, mora atualmente em Sumaré

Nível de japonês
Leitura e escrita somente de *hiragana* e *katakana*. Não apresenta problemas na conversação
Falava japonês em casa

Escolaridade
Curso superior em Contabilidade (Brasil)
Nunca estudou no Japão

Por quanto tempo morou no Japão?
2 anos
2004 - Ida ao Japão
Depois de completar o Ensino Médio, trabalhou em fábricas de máquinas de precisão nas províncias de Aichi e Shizuoka
2005 - Retorno ao Brasil

Por que foi ao Japão?
Seus parentes trabalhavam no Japão, e teve interesse em ir como experiência de vida
Conseguir recursos para ingressar em uma faculdade

Por que voltou ao Brasil?
Queria conhecer mais o Brasil, sua terra natal
Viu que não tinha futuro trabalhando no Japão

Ocupação atual
Trabalha no setor administrativo em uma empresa japonesa

Pretende ir de novo ao Japão?
Sim
Porém, não tem interesse em trabalhar em fábrica como operária

Impressões sobre o Japão
Não tem má impressão sobre o Japão
Ficou chocada ao perceber que o japonês que falava em casa não conseguia ser compreendido no Japão

Outros

D.I., homem, 22 anos,
3ª geração, natural de São Paulo (SP)
Solteiro, sem filhos, mora atualmente em São Paulo

Nível de japonês
Não apresenta dificuldades na escrita, leitura e conversação
Falava português em casa

Escolaridade
Segundo grau completo (Brasil)
Atualmente cursa faculdade no Brasil

Por quanto tempo morou no Japão?
14 anos
Nasceu no Japão, mas logo sua família voltou para o Brasil
1996 - Ida ao Japão
Estuda em uma escola japonesa até sua formatura no Ensino Médio (em Tochigi, Nagano e Gifu)
Trabalhou como intérprete depois de completar o Ensino Médio
2010 - Retorno ao Brasil

Por que foi ao Japão?
Foi com seus pais

Por que voltou ao Brasil?
Seus avós estavam idosos, e seus pais resolveram retornar
Para se formar em uma faculdade no Brasil. Pretende um dia voltar ao Japão

Ocupação atual
Estudante

Pretende ir de novo ao Japão?
Depois de se formar em uma faculdade no Brasil, quer analisar que carreira irá seguir, e ir ao Japão pode ser uma das possibilidades

Impressões sobre o Japão
Foi criado no Japão, e lá não se considera estrangeiro

Outros
Quer pensar em sua carreira e na família, para então decidir se ficará no Brasil ou irá para o Japão

---

C.S., mulher, 31 anos,
4ª geração, natural de Guarulhos (SP)
Solteira, sem filhos, mora atualmente em Guarulhos

Nível de japonês
Não apresenta problemas na leitura, escrita e conversação
Falava português em casa

Escolaridade
Ensino Médio (Japão)
Atualmente cursando curso superior no Brasil

Por quanto tempo morou no Japão?
13 anos
1992 - Ida ao Japão
Frequentou, até o Ensino Médio, escolas japonesas (província de Shiga)
Depois de concluir o Ensino Médio, trabalhou durante 4 anos em uma fábrica de peças automobilísticas
2005 - Retorno ao Brasil

Por que foi ao Japão?
Acompanhando seus pais, que foram para trabalhar

Por que voltou ao Brasil?
Seus pais retornam ao Brasil

Para ingressar em uma faculdade

Ocupação atual
Cursando o nível superior no Brasil

Pretende ir de novo ao Japão?
Não

Impressões sobre o Japão
No início, teve muita dificuldade em se acostumar na escola japonesa
A vida no Japão é centrada no trabalho, e não é possível aproveitar a vida, como no Brasil

Outros
Deseja formar-se e logo conseguir um bom emprego no Brasil

R.M., homem, 33 anos,
3ª geração, natural de São Paulo (SP)
Solteiro, sem filhos, mora atualmente em São Paulo

Nível de japonês
Não apresenta problemas com leitura, escrita e conversação em japonês
Falava português em casa

Escolaridade
Escola técnica (Japão)

Por quanto tempo morou no Japão?
22 anos
1992 - Ida ao Japão

Estudou em escolas japonesas até se formar na Escola técnica (províncias de Kanazawa, Tokyo e Shizuoka)
Depois de formado, trabalhou em uma casa de *pachinko* e como funcionário de vendas de um depósito
Trabalhou como autônomo e como intérprete, entre outros
2014 - Retorno ao Brasil

Por que foi ao Japão?
Acompanhando seus pais, que foram ao Japão para trabalhar

Por que voltou ao Brasil?
Problemas de saúde dos avós e do pai
Insegurança quanto à abordagem do governo japonês após o acidente nuclear de Fukushima
Cansou de trabalhar no Japão

Ocupação atual
Proprietário de um restaurante

Pretende ir de novo ao Japão?
Não
Não consegue mais confiar no governo japonês ante o acidente nuclear de Fukushima
Ficou cansado do estresse que a sociedade japonesa causa
Quer aproveitar a vida de forma sossegada

Impressões sobre o Japão
Lá, não sentiu liberdade alguma, pois depoimentos e atitudes de terceiros são criticados, e sentia esse estresse crescendo na sociedade. Os japoneses acabam limitando a si próprios. Tem a impressão de que a sociedade vem se degradando. Ninguém se importa muito com a sua vida, mas sim com o que os outros vão pensar. Pensa que as pessoas forçam demais suas vidas

Outros
Acreditava que se adaptaria bem na sociedade japonesa.
Se o governo japonês pretende fazer novos projetos para trazer mais mão de obra estrangeira, precisa reforçar a base de vida, como educação e escolas para as crianças

---

P.S., mulher, 29 anos,
3ª geração, natural da cidade de Maringá (PR)
Solteira, sem filhos, mora atualmente em São Paulo

Nível de japonês
Não apresenta problemas com leitura, escrita e conversação em japonês
Falava português em casa

Escolaridade
Ensino Médio (Japão)
Curso superior (Brasil)

Por quanto tempo morou no Japão?
8 anos
1995 - Ida ao Japão
Frequentou escolas japonesas até completar o Ensino Médio (província de Aichi)
Depois, trabalhou com serviço administrativo e como intérprete
2009 - Retorno ao Brasil

Por que foi ao Japão?
Acompanhando seus pais, que foram trabalhar no Japão

Por que voltou ao Brasil?
Seu pai teve problemas de saúde que o impossibilitaram trabalhar
Para ingressar na faculdade

Ocupação atual
Advogada
Pretende ir de novo ao Japão?
Sim
Quer fazer pós-graduação no Japão

Impressões sobre o Japão
A segurança é boa, e as pessoas são solícitas

Outros

G.O., homem, 73 anos,
2ª geração, natural de Londrina (PR)
Casado, com filhos, mora atualmente em Londrina

Nível de japonês
Lê e escreve somente de *katakana* e *hiragana*
Não apresenta problemas com conversação

Escolaridade
Ensino superior no Brasil
Nunca estudou no Japão

Por quanto tempo morou no Japão?
8 anos
1992 - Ida ao Japão
Trabalhou em uma fábrica de automóveis (província de Aichi)
1996 - Retorno ao Brasil
1997 - Vai ao Japão para trabalhar em uma fábrica de automóveis (província de Shizuoka)
2001 - Retorno ao Brasil

Por que foi ao Japão?
Com a crise econômica no Brasil, havia dificuldade em saldar dívidas; então, foi para conseguir recursos para resolver o problema

Por que voltou ao Brasil?
Conseguiu saldar as dívidas com o dinheiro ganho no Japão
Conseguiu juntar dinheiro para montar um novo negócio no Brasil

Ocupação atual
Aposentado

Pretende ir de novo ao Japão?
Sim. O Japão é mais seguro e prático.

Impressões sobre o Japão
A segurança é boa e a educação alcança todos.

Outros
O Japão é uma grande potência econômica, mas não concede a cidadania para os que não têm descendência. Os decasséguis nikkeis conseguem contribuir momentaneamente para a economia local, mas os estrangeiros não conseguem contribuir de forma geral para a economia japonesa.
Acredita que é preciso acabar com a "mentalidade de ilha isolada" baseada na descendência.

R.K., homem, 43 anos,
3ª geração, natural de Suzano (SP)
Casado, com filhos, mora atualmente em Suzano

Nível de japonês
Apresenta dificuldades na leitura e escrita.

Tem nível suficiente para não ter problemas na conversação do cotidiano

Escolaridade
Pós-graduação no Brasil
Nunca estudou no Japão

Por quanto tempo morou no Japão?
6 anos
1991 - Ida ao Japão
Trabalhou como motorista de empilhadeira e soldador (província de Tochigi)
1996 - Retorno ao Brasil

Por que foi ao Japão?
Com a crise econômica no Brasil, tinha dificuldade de saldar dívidas, e foi para conseguir juntar dinheiro e resolver o problema

Por que voltou ao Brasil?
Problemas de saúde na família
Para retomar sua vida no Brasil

Ocupação atual
Funcionário de uma instituição pública local

Pretende ir de novo ao Japão?
Sim. Quer conhecer a vida de um funcionário público japonês em comparação com o Brasil

Impressões sobre o Japão
Educação avançada

Outros
Sente falta de compartilhamentode amor e de afeto vindo dos japoneses

---

M.S., mulher, 54 anos,
2ª geração, natural de Ourinhos (SP)
Casada, com filhos, mora atualmente em Ourinhos

Nível de japonês
Consegue ler e escrever até kanjis simples.
Não apresenta dificuldade na conversação

Escolaridade
Ensino Superior no Brasil
Nunca estudou no Japão

Por quanto tempo morou no Japão?
5 anos
1992 - Ida ao Japão
Trabalhou como funcionária em hotel, *pachinko* e casa de *tofu* (província de Tochigi)
1997 - Retorno ao Brasil

Por que foi ao Japão?
Queria aprender japonês, pois havia se casado com um japonês
Perdeu o emprego por conta da crise econômica no Brasil

Por que voltou ao Brasil?
A princípio, voltou ao Brasil temporariamente, mas não consegue mais ir ao Japão

Ocupação atual
Funcionária de uma instituição pública local

Pretende ir de novo ao Japão?
Sim. Mas somente depois de se aposentar

Impressões sobre o Japão
A sociedade é muito avançada, principalmente no que se refere ao transporte e redes de lojas de conveniência. Todos respeitam o farol e não chegam atrasados em compromissos. Ninguém joga lixo na rua. Pode-se caminhar na rua sem medo de ser assaltado.

Outros
O Japão é um país maravilhoso, mas todos temem terremoto e tsunami

---

R.K., homem, 47 anos,
3ª geração, natural de Mogi das Cruzes (SP)
Casado, com filhos, mora atualmente em Mogi das Cruzes

Nível de japonês
Só consegue ler *hiragana* e *katakana*
Não apresenta dificuldade na conversação

Escolaridade
Mestrado no Brasil
Nunca estudou no Japão

Por quanto tempo morou no Japão?
4 anos
1990 - Ida ao Japão
Trabalhou em fábricas de automóveis, alimentos, em ramos relacionados a peças eletrônicas (províncias de Shizuoka, Nagano, Aichi)
1994 - Retorno ao Brasil
Por que foi ao Japão?
Estava desempregado em razão da crise econômica no Brasil

Por que voltou ao Brasil?
Queria voltar a trabalhar no Brasil, pois já tinha conseguido guardar dinheiro
Para viver com sua família

Ocupação atual
Autônomo

Pretende ir de novo ao Japão?
Sim, para fazer turismo

Impressões sobre o Japão
A sociedade é muito avançada, e a cultura e a tradição do passado são bem preservadas

Outros
Os japoneses dão mais valor ao coletivo, não ao individual. É uma sociedade que coloca o indivíduo depois da sociedade.

A. A., mulher, 35 anos,
3ª geração, natural de São Paulo (SP)
Casada, com filhos, mora atualmente em São Paulo

Nível de japonês
Não consegue escrever nem ler japonês
Consegue conversar um pouco

Escolaridade
Ensino Médio
Nunca estudou no Japão
Por quanto tempo morou no Japão?
15 anos
1997 - Ida ao Japão

Trabalhou como operária em linha de fábrica e em restaurante brasileiro (províncias de Aichi e Shizuoka)
2012 - Retorno ao Brasil

Por que foi ao Japão?
Para conseguir ganhar mais dinheiro

Por que voltou ao Brasil?
Para prosseguir os estudos
Voltar a viver com a família

Ocupação atual
Trabalho administrativo

Pretende ir de novo ao Japão?
Não. Precisa cuidar da família, então, não tem a intenção em ir, mas pode sim ir a turismo.

Impressões sobre o Japão
É um ótimo lugar, porque é organizado, limpo e seguro.

Outros

A.O., mulher, 47 anos,
2ª geração, natural de Itapetininga (SP)
Casada, sem filhos, mora atualmente em Itapetininga

Nível de japonês
Leitura e escrita de katakana e hiragana
Conversação diária básica
Escolaridade
Curso superior no Brasil
Nunca estudou no Japão

Por quanto tempo morou no Japão?
4 anos
1990 - Ida ao Japão
Operária em fábrica do setor automobilístico (província de Nagano)
1994 - Retorno ao Brasil

Por que foi ao Japão?
Na época, a economia do Brasil enfrentava uma grande crise
Queria conhecer a cultura do Japão

Por que voltou ao Brasil?
A economia do Brasil parecia se recuperar, e porque conseguiu um emprego

Ocupação atual
Contadora

Pretende ir de novo ao Japão?
Sim. Mas só para visitar parentes que moram lá e para fazer turismo.

Impressões sobre o Japão
É uma sociedade ativa, eficiente de várias maneiras

Outros
Sempre teve o cuidado de cumprir os horários quando morava no Japão. É preciso não esquecer que todos valorizam mais o trabalho. É tudo muito prático, mas não sentia muito afeto.

E.O., homem, 38 anos,
3ª geração, natural de Piedade (SP)
Casado, sem filhos, mora atualmente em São Paulo

Nível de japonês
Nível de leitura e escrita que possibilita, por exemplo, ler jornais. Não tem problemas com conversação.

Escolaridade
Universidade no Brasil. Sem escolaridade no Japão.

Por quanto tempo morou no Japão?
4 anos
1995 - Ida ao Japão
Trabalhou como operário em fábrica do setor automobilístico (províncias de Gunma, Shiga e Niigata)
1997 - Retorno ao Brasil
2000 - Vai como bolsista ao Japão (Hokkaido)
2005 - Professor em uma escola para brasileiros no Japão (Mie)

Por que foi ao Japão?
Para conseguir recursos para voltar a estudar

Por que voltou ao Brasil?
Pretendia retornar ao Brasil depois de conseguir guardar dinheiro

Ocupação atual
Professor

Pretende ir de novo ao Japão?
Sim. Quer aperfeiçoar seu nível de japonês.

Impressões sobre o Japão
É um país acolhedor. Está se desenvolvendo de forma grandiosa e moderna.

Outros

Posfácio

Trabalhar no Japão. Trabalhar no Brasil. Oportunidade de repensar sobre o trabalho no Japão

Desejamos agradecer a presença da sra. Natsuko Horii, diretora da Divisão de Política de Emprego aos Estrangeiros, do Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar Social do Japão, que participa deste conclave pela segunda vez consecutiva. A presença do sr. Masayoshi Morimoto, diretor da Associação *Kaigai Nikkeijin Kyokai* (Associação de Japoneses e Nikkeis Residentes no Exterior), que já residiu no Brasil por vários anos na qualidade de presidente da Sony do Brasil. Sr. Morimoto tem muitos amigos brasileiros e japoneses no Brasil, e este reencontro o deixou muito feliz. Como representante do mundo acadêmico, convidamos o professor Yasuyuki Konishi, da cadeira de Direito do Trabalho na Faculdade de Direito da Universidade Meiji, onde temos o privilégio de lecionar como professor visitante. O convite lhe deu a oportunidade de reencontrar os parentes que emigraram para o Brasil há dezenas de anos.

Contamos também com a presença do senhor Hiroaki Sano, cônsul-geral adjunto do Consulado Geral do Japão em São Paulo, e do embaixador Fernando Barreto, chefe do Escritório de Representação do Ministério das Relações Exteriores em São Paulo (Eresp).

Convidamos ainda, como palestrante, a sra. Belara Giraldelo, Gerente da Agência de Atendimento da Previdência Social de Atendimento de Acordos Internacionais (APsai), que vem colaborando com o CIATE nos diversos eventos realizados, pres-

tando esclarecimentos valiosos acerca do Acordo de Previdência Social celebrado há 3 anos entre os dois países. A segunda palestra coube ao sr. Masatoshi Okuchi, vice-presidente da Construtora Toda do Brasil, que discorreu sobre as questões relativas ao aumento da construção civil no Japão com vistas à realização das Olimpíadas de Tóquio em 2020.

Foram muito valiosos os depoimentos da universitária Cristina Sayuri Shiroma Hokama, brasileira que chegou ao Japão há muitos anos na companhia de seus pais, que foram trabalhar naquele país, e que, depois de muita luta, ingressou numa universidade japonesa e veio para o Brasil na qualidade de estagiária da Associação de Intercâmbio Brasil-Japão para aperfeiçoamento da língua portuguesa; do professor Marcelo Cunita, que no depoimento falou da sua experiência ministrando aulas em uma escola brasileira no Japão; da voluntária Yumi Yajima, da JICA, que falou sobre a experiência de cuidadora de idosos; e da psicóloga Gláucia Tiyomi Sawaguchi, do Projeto Kaeru, que discorreu sobre as crianças brasileiras recém-retornadas do Japão.

Além destas pessoas, depuseram sobre suas experiências no Japão e seus estudos nas universidades brasileiras os cinco bolsistas da Bolsa de Estudos Shoei, criada há dois anos em benefício dos estudantes brasileiros retornados do Japão que cursam o ensino superior no Brasil.

Desejamos tornar públicos nossos agradecimentos aos palestrantes japoneses e brasileiros, e dizer que o Simpósio foi uma oportunidade singular para repensarmos sobre a presença dos brasileiros no Japão, cujo número vem diminuindo ano após ano, chegando à casa dos 170.000 durante o ano de 2014, quase a metade do número de 2007, quando a presença brasileira no

Japão chegou a mais de 330.000 pessoas, incluindo os de dupla nacionalidade.

Percebemos recentemente um pequeno aumento na ida de brasileiros, atraídos pela melhora da economia japonesa, representada pela política denominada *Abenomics*, um esforço do atual governo japonês, do primeiro-ministro Shinzo Abe, visando tirar o país do marasmo econômico dos últimos sete anos. Apesar de haver oferta de emprego, a condição exigida é o conhecimento da língua japonesa, facilmente verificado através de entrevistas via *skype*. Sem o mínimo de conhecimento da língua, torna-se difícil obter um emprego naquele país.

O CIATE realizou, por solicitação do Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar Social do Japão, uma pesquisa entre os brasileiros que pretendem trabalhar naquele país. Responderam ao questionário cerca de 800 pessoas, e verificou-se que ainda há falta de conhecimento dos interessados quanto à realidade da situação salarial no Japão atualmente. Muitos querem receber salários de 200.000 ienes ou mais, sendo que algumas pessoas pediram acima de 300.000 ienes. Este resultado nos mostrou a necessidade de continuar trabalhando para uma maior conscientização daqueles que desejam trabalhar no Japão.

Podemos dizer que a economia japonesa está em vias de recuperação através da política denominada *Abenomics*, sob orientação do primeiro-ministro Shinzo Abe, alicerçada no trinômio: *Política Financeira Ousada, Política Fiscal Dinâmica e Incentivo aos investimentos*.

Passaram-se quatro anos desde o grande terremoto que assolou o nordeste do Japão, causando a morte de cerca de 15.000 pessoas e a devastação de cidades e instalações portuárias, fenô-

meno ímpar na sua história. É amplamente conhecido o acidente nuclear da Usina de Fukushima, até hoje sem solução, e a consequente paralisação de mais de 50 usinas semelhantes em todo o território japonês. Isto significa que o país está sendo obrigado a importar grandes volumes de petróleo e gás para geração de eletricidade nas suas usinas térmicas, a um custo elevadíssimo, fato que vem causando enorme *déficit* na sua balança comercial, apesar do dinamismo de sua exportação devido a desvalorização cambial de cerca de 20% a partir da *Abenomics*.

Por outro lado, os preparativos para realização dos Jogos Olímpicos de 2020 em Tóquio vêm dinamizando o mercado de trabalho, principalmente no segmento da construção civil e obras públicas, a ponto de se estar cogitando a necessidade de mão de obra do exterior.

O ano de 2014 foi marcado, ainda, pela visita ao Brasil do primeiro-ministro Shinzo Abe, acompanhado de uma comitiva com cerca de 70 empresários, presidentes, vice-presidentes e diretores das maiores empresas japonesas, liderada pelo presidente da Keidanren – Federação das Organizações Econômicas do Japão. No comunicado conjunto, denominado *Parceria Global*, firmado pelo primeiro-ministro e pela presidente do Brasil, reafirmou-se, entre outros assuntos, a importância da continuidade ao apoio às comunidades brasileiras no Japão, especialmente nos segmentos de educação, de justiça e de prestação de serviços consulares.

São Paulo, março de 2015

Masato Ninomiya

Presidente do CIATE

Participantes do Simpósio Internacional do CIATE

Durante a cerimônia de abertura do Simpósio, as palavras do presidente do CIATE. Dr. Masato Ninomiya

Na abertura, da esq. para dir., vice-presidente da Panasonic, Ichiu Shinohara; diretor da Associação Kaigai Nikkeijin Kyokai e ex--presidente da Sony do Brasil Masayoshi Morimoto, cônsul--geral adjunto Hiroaki Sano e vice-presidente do Bunkyo, Jorge Yamashita.

Colaboradores regionais do CIATE na apresentação de entretenimento dançam "Tanko Bushi".

Na abertura, da esq. p/a dir, os diretores do CIATE Reimei Yoshioka e Isidoro Yamanaka; chefe do Escritório do Ministério das Relações Exteriores em São Paulo, embaixador Fernando Barreto; presidente de honra do Bunkyo, Kokei Uehara e deputado federal Walter Iboshi

Helena Sanada, na apresentação de entretenimento, canta "Ai no Sanka"

Na abertura, a apresentação do Coral de Miriam Otachi

No jantar de confraternização, destaque para a culinária japonesa

Entre os convidados (à esq.), a presença de Yuhei Nishiwaki, representante do Kaigai Nikkeijin Kyokai

Entre os convidados, a presença de Eiichi Reita, diretor do Departamento de Construção Naval da JETRO (à direita)

O presidente Ninomiya junto às funcionárias da secretaria, bolsistas e estagiários

O diretor Tatsuya Otake (4ª. da esq. para dir.) juntamente com os colaboradores regionais do CIATE

Integrantes do Coral de Miriam Otachi e convidados

Estudantes da Bolsa Shoei e funcionárias da secretaria (Bianca Matsusaki e Andrezza Akiyama, 3ª e 4ª da esq. para dir.)

Parte do público que acompanhou as palestras e debates durante todo o domingo.

2014 年

CIATE 国際フォーラム
コラボラドーレス会議

日本で働く。ブラジルで働く。

改めて日本で働く意味を考える

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　328

祝辞

佐野浩明…… 在サンパウロ日本国総領事館首席領事　331
山下譲二…… ブラジル日本文化福祉協会副会長　333
フェルナンド・バヘット …… ブラジル国外務省　335
森本昌義…… 公益財団法人海外日系人協会常務理事　337
飯星ワルテル…… ブラジル連邦下院議員　340
ベラーラ・ジラルデーロ … ブラジル社会保障省国際協約対策社会保険事務所管理官　342
堀井奈津子…… 厚生労働省外国人雇用対策課課長　345

講演

1. **自分史**
日本で生まれ育った私の21年間 …… 361
城間クリスチーナさゆり ― 日伯交流協会研修生

2. **日本社会の中のブラジル人学校** …… 381
マルセロ・クニタ ― フェルナンドポリス小学校教諭

3. **『その人らしく生きる』をサポートする日本の介護紹介** …… 392
八島ゆみ ― JICA日系社会シニアボランティア 介護福祉士

4. 質疑応答 …… 434

講演

5. 最近の日本の雇用情勢と日系人対策について …… 451

堀井奈津子—厚生労働省外国人雇用対策課課長

6. 日本における雇用終了に関する法規制 …… 476

小西康之—明治大学法学部教授

7. 日本の建設労働市場と外国人労働者 …… 504

奥地正敏—ブラジル戸田建設副社長

8. 質疑応答 …… 522

講演

9. 日系人は日本のグローバル人材！ …… 532

森本昌義—公益財団法人海外日系人協会常務理事

10. 帰国したブラジル人子弟の状況
カエル・プロジェクトにおける
心理学者としての経験からの報告…… 542

沢口グラウシア千代美—カエル・プロジェクト

11. 質疑応答 …… 563

報告

12. CIATE昭栄奨学金奨学生による報告

デニゼ・サユリ・カキザキ　サン・カエターノ・ド・スル市立大学薬学部学生　574

ジオゴ・イケド・マシャード……ソロカバ法科大学法学部学生　577

宮城プリシラ温子……アルヴァレス・ペンテアド商業財団大学経営学部学生　581

酒井ホドリゴ・ユウキ……連合都市大学都市学部学生　583

講演

13. ブラジル日本社会保障協定の疑問に対する質疑応答…… 588

ベラーラ・ジラルデーロ―ブラジル社会保障省国際協約対策社会保険事務所管理官

調査

14. 就労需要調査結果報告書 …… 598

国外就労者情報援助センター(CIATE)

あとがき

二宮正人……CIATE理事長　628

CIATE理事長

二宮　正人

ご出席のみなさま、こんばんは。

土曜日の雨の夜に、このCIATEのシンポジウムのために会場へ足を運んで下さいましたことに感謝を申し上げます。

特に、ブラジル外務省サンパウロ代表事務所所長で、私の大学時代の学友でもありますフェルナンド・バレット氏をはじめ、ご出席のブラジル政府関係者のみなさまに感謝を申し上げます。また、選挙運動の最中でご多用の中、ご出席いただいた飯星ワルテル連邦下院議員、誠に有難うございます。

また、日本国厚生労働省外国人雇用対策課、堀井奈津子課長は、今回

二度目のご出席です。在サンパウロ日本国総領事館、佐野浩明首席領事にもご挨拶申し上げるとともに、ご出席の日本政府関係者の方々にお礼申し上げます。

海外日系人協会、森本昌義常務理事は、少し前までソニー・ブラジルの社長を務めておられましたので、今回のブラジルへのご訪問は感慨深いものであろうと存じます。

また、上原幸啓先生、吉岡黎明先生、菊地義治様など、みなさまお一人お一人のお名前をお呼びしていませんが、みなさまのご出席に感謝致します。どうもありがとうございます。

デカセギ現象は、近年、以前とは著しく異なる状況に直面しています。2007年12月時点で31万7千人のブラジル人が日本に住んでおり、このころ日本に住むブラジル人の数がピークに達していました。しかし、2008年の金融危機で、この数は徐々に減り始め、約8万人が自らの負担で、約2万人が日本政府の補助金で帰国しました。しかし、その数にとどまらず帰国者の数は増え続けており、現在では日本に住むブラジル人は18万人余と言われています。

しかし、これは、依然として非常に大きな数です。現在日本経済は回復傾向にあり、デフレ進行が著しかった過去5、6年とは状況が異なっています。

今年8月1日及び2日には安倍晋三首相がブラジルを訪問され、2016年のリオ・デ・ジャネイロ五輪の次、即ち2020年に予定される東京五輪に期待する、日本経済の未来に関する大変前向きなメッセージを残されました。

今後、五輪大会に向けた建設工事や一連の準備が始まることが予想され、あるいは一部すでに始まっており、総理は日本で働く外国人労働者への需要について言及されました。

そこで、この状況を前に、ここサンパウロにおいて、すでに恒例となったこの「コラボラドーレス会議」を、「日本で働く。ブラジルで働く。〜改めて日本で働く意味を考える〜」をテーマに開催することに致しました。そういった意味で、本日は厚生労働省の堀井奈津子課長にこの話題についてお話しいただき、明日は、日本の大学で学ぶブラジル人の城間クリスチーナさゆり

さんを筆頭に、多くの興味深い講演があります。

城間さんは、ポルトガル語の研鑽と、ブラジルでの生活を確立するために、ここブラジルで研修をされています。テーマは「自分史～日本で生まれ育った私の21年間～」です。そして、フェルナンドポリスの初等教育過程の学校で教員を務めるマルセロ・クニタ氏は、「日本社会の中のブラジル人学校」について話して下さいます。続いて、JICAボランティアの八島ゆみ氏からは、「『その人らしく生きる』をサポートする～日本の介護紹介～」と題した講演があります。

昼食休憩の後、再び堀井奈津子氏に「最近の日本の雇用情勢と日系人対策について」というテーマで講演をいただきます。続いて明治大学法学部の小西康之教授から、「日本における雇用終了に関する法規制」に関して講演をいただきます。また、ブラジル戸田建設の奥地正敏副社長より、「日本の建設労働市場と外国人労働者」と題して講演をいただきます。

コーヒーブレイクの後は、元ソニー・ブラジル社長で、現在は海外日系人協会常務理事の森本昌義氏に「日系人はグローバル人材！」と題して講演をいただきます。その次に、カエル・プロジェクトのメンバーで心理学者の沢口グラウシア氏に「帰国したブラジル人子弟の状況～カエル・プロジェクトにおける心理学者としての経験からの報告」とのテーマでご報告いただきます。

この講演後、一昨年からCIATEを中心に創設された「昭栄奨学金」制度の奨学生による、2014年度の報告があります。昭栄という会社がこの目的のために残したお金を運用したこの奨学金制度で、現在約10人の大学生が、毎月最低賃金の奨学金を受取っています。

そして最後に、ここサンパウロにある社会保障省国際協定対応事務所（APSAI）の所長ベラーラ・ジラルデロ氏に講演をお願いします。

以上が本日と明日のプログラムです。土曜日の雨の夜に、このCIATEのシンポジウムにお越し下さったみなさまに、改めて歓迎と感謝の意を表したいと思います。ありがとうございました。

在サンパウロ日本国総領事館首席領事

佐野浩明

はじめに、二宮理事長をはじめＣＩＡＴＥが、非常に重要な情報発信を続けて、継続的な貢献をしていることに対して、心から敬意を表したいと思います。このコラボラドーレス会議についても毎年開催されておりますが、これは、今の日本社会、さらには日本の政府の考え方をブラジルで伝える非常に良い機会だと思っております。そういう意味で、厚生労働省から堀井課長、海外日系人協会から森本理事が出席され、それ以外にも、日本からの出席者、さらには日本に訪問した経験のある出席者が、この場でそれぞれの経験などを話すということが、我々にとっても、情報共有という点で非常に価値のある重要なイベントの1つとなっていると思います。

８月に安倍総理が来伯され、そのスピーチの中で、「３つのJuntos」ということを述べられました。今、日系社会の間でも、それから日本からの進出企業の間でも、この話が出ると非常に盛り上がります。安倍総理は、「progredir juntos（共に発展を）」、「liderar juntos（共に主導を）」、そして、「inspirar juntos（共に啓発を）」という「３つのJuntos」で頑張りましょうという話をされました。この、「Juntos（共に）」という心を持って、特に日伯関係にこれから力を入れていこうという表明は、我々にとって、非常に大きな希望となりました。

実際に、「Juntos」、つまり「一緒に実行する」ということを実現するためには、お互いを良く知ることが必要だと思います。残念ながら、日本とブラジルは、地理的に距離が遠いために、どうしても情報がすぐに伝わらないことがよくあります。そういう観点から、とにかく日本はブラジルのことを知る、そして、ブラジルは日本のことをもう少し知る、これが実現するよう、在サンパウロ日本総領事館もとして、今一生懸命頑張ろうとしているところです。特に、ここには日系社会があって、日本のことはよく知られていますが、日本も刻々と変わっていくので、そうした変化した現状について、総領事館として、様々な情報発信を今後もしっかりとやって行きたいと思っています。こうした情報発信のためには、今後も引き続き、多くの面でみなさまと情報を共有させていただいて、何が一緒にできるかを考えて行きます。

そして、やはりお互いを良く知るためには、人と人の交流が重要となりますので、ブラジルから日本に仕事に行く、又は勉強に行く、日本からブラジルに勉強に来る、又は仕事に来る、そのようなことで、両国の関係が深まって行けば良いなと思っています。今後とも、日本とブラジルがより力を合わせて行ければ、と思っております。

最後になりましたけれども、改めまして二宮理事長はじめCIATEの関係者、そして、今回のコラボラドーレス会議の開催に協力している関係者のみなさまに対し、心より敬意を表して、私の挨拶をとさせていただきます。

どうも、ありがとうございました。

ブラジル日本文化福祉協会副会長

山下譲二

こんばんは。

まず、はじめに、来賓の方々へご挨拶させていただくとともに、CIATEの主催により、このような重要なシンポジウムが開催されることに対し、祝辞を述べさせていただきます。また、長年この重要な仕事に携わり、CIATEの事業を率いてきた二宮理事長に称賛の意を表したいと思います。

そして、ブラジル日本文化福祉協会会長である木多喜八郎氏に対し、このような重要なシンポジウムに参加できる機会をいただいたことに感謝を申し上げます。

25年前に始まった「デカセギ現象」は、106年前に始まったブラジルへ

の日本人移民の歴史に加わった1ページです。ブラジル人が日本で働くということだけではなく、日本人移民がブラジルに到着した1908年に始まり、いまだに続いている移民の歴史の流れの一つであるという点で、特に重要だと言えます。

「デカセギ現象」が始まるまでは、人の流れは、日本からブラジルへという一方通行でした。しかし、「デカセギ現象」が始まってからは、両国双方からの両側通行となりました。これは、世界中の人々が移動している移民の流れにおいて、大変重要な意味を持ちます。

このように、「デカセギ現象」は、世界経済に密接に関連する現象の様々なメリットやデメリットを踏まえても、世界規模で流れ続ける潮流の中でも、ポジテイブな結果を示すものです。

これまで、「デカセギ現象」にかかわる問題に長年携わってきたCIATEとその関係者の皆様のたゆまぬ努力に対し、大きな賞賛をここに送ります。

本日は大変ありがとうございました。

ブラジル外務省サンパウロ支部部長

フェルナンド・メロ・バヘット

こんばんは。

本日は、同僚であり友人でもあるCIATE理事長二宮正人弁護士からの招待を喜んでお受けし、ここ、ブラジル日本文化福祉協会での国際シンポジウム「日本で働く。ブラジルで働く。～改めて日本で働く意味を考える～」の開催にあたり、挨拶をさせていただきます。

私は、現在に至るまで37年に渡り、外交官としてのキャリアを過ごし、その間、海外26か所のうち、9か所にて、ブラジル人労働者たちが、海外でのチャンスに挑戦する様子を目の当たりにしてきました。

2002年の東京での短い滞在では、ブラジル人コミュニテイの代表者、日本の行政責任者、ソーシャルワーカー、宗教関係者、教育関係

者、さらには日本のさまざまなブラジル人コミュニテイにかかわる人々の会合に参加しました。こうした会合では、日本に居住するブラジル人が、日本に適応しようと、社会的、経済的及び文化的な問題にもがいている様子に強く印象づけられました。

私が総領事を務めた総領事館（2003年より2006年は在ロンドン総領事館、2010年より2013年は在ボストン総領事館）においては、CIATEと同様に海外のブラジル人労働者のために、市民グループと協力し、情報提供を行うなどして、その支援をしました。

そうした体験を通じて確信したのは、海外渡航前の事前準備の必要性です。渡航前に知識を得られるよう、在任した総領事館では、在外ブラジル人の現地適応と支援のための提言をまとめた小冊子を作成しました。

2008年から2009年の経済危機後、在外ブラジル人の帰国ラッシュが生じました。こうしたUターン現象に対しても、帰国後の生活再建に対する支援の必要性は大きいものです。帰国者の全員が、必ずしも海外での労働による貯蓄を持ち帰れるわけではなく、自国への最適応には支援が欠かせません。

こうした支援事業の一環として、海外にSEBRAEのコースを開設し、Uターンを希望する者に対して、帰国後の開業支援や在外ブラジル人子弟のためのポルトガル語などの講座を始めました。

こうした私個人の経験からすれば、本シンポジウム開催、それからCIATEの役割がいかに重要であるか、高く評価しています。ブラジル人労働者の海外への流出とその帰国は、国際的な人の繋がりを豊かにし、更に、これに関係する国々との繋がりを強化するメリットがあります。1908年6月18日に781人の日本人を乗せた笠戸丸がサントス港に到着して以来始まったブラジルと日本の関係が、より一層深まり、ブラジルにおける発展にも大きく貢献してきたことは間違いありません。

シンポジウム以降も、この素晴らしい仕事が末永く続くことを心より願っております。

本日は大変ありがとうございました。

海外日系人協会常務理事

森本　昌義

こんばんは。

私は森本昌義と申します。普段ポルトガル語で話すことはほとんどありませんが、今晩はポルトガル語でなく portunhol（ポルトガル語とスペイン語の混ざったもの）と castellano（スペインの公用語であるスペイン語）を交えてお話させていただきたいと思っております。

CIATEが開催する本シンポジウムにて、日伯双方当局、在外日本人・日系人団体を代表される方々、それから、CIATE関係者を前にお話させていただくことは大変光栄であります。

私はブラジル・ソニーの社長として1987年より1997年まで10年に

わたりブラジルにて勤務しておりました。最初の5年間は本当に大変でした。たびたび価格の凍結をもたらした月間40％にも及ぶ超インフレが発生し、私たちだけでなく、ここにいるすべての人にとって大変な時期でありました。しかし、必死に働いたこと、そして政府とブラジル企業の努力もあり、ついに超インフレを抑え、経済の安定化に成功したのです。

我々もあの大変厳しかった時期を乗り越えました。その結果、ブラジル・ソニーは世界に散らばるソニーの中でも、最も業績を伸ばした支社となりました。アメリカ・ソニーよりも良い業績を出したことも多々ありました。

ブラジル・ソニー成功のお陰で、私は本社の取締役の一員となることができました。これは、ブラジル・ソニー社員たち、親友でもあり現在パナソニックで勤務する篠原さん、そしてブラジルの友人たちやお客様のお陰であると心から感謝しております。

こうして、ここブラジルに海外日系人協会理事として戻ることができ、本当に嬉しく思っております。また、ブラジルの日本移民とその子孫たちのために、より一層の努力をしていく所存でございます。これからも新たな事業を発展させ、ブラジルの日系人、それから日本在住の日系人のために、新しい事業を立ち上げていくことが協会における私の使命であると思っています。

そして、その使命を全うするために、特に次のような３つ事業を立ち上げる予定です。

1．日本語教育を、より広範囲へと広げていく。
2．更なるグローバル化のために、日本企業は日系人を重要な人材としてみなしていく必要がある。
3．日系人の居住地区における日本人コミュニテイへの支援及びブラジルに関する様々な情報提供を行い、ブラジル文化に対する理解を深める手助けをする。

まず、日本語教育の拡充に関しては、スマートフォンやスカイプなどのツールを使った情報テクノロジーを利用し、生徒が、いつでもどこでも必要な時に、無料で勉強できるようにしたいと考えています。この方法は、多くの人材と協力が必要であり、ブラジルの人々の協力を是非ともお願いしたいと思っております。

第２点については、日本企業の大きな変革が必要であり、今回のシンポジウムの私の講演の中で、この点について深く掘り下げていく予定です。日本企業の本社は、ブラジル支社を信頼し、彼らにより多くの権限を与えるべきです。また、本社は、労働者のそれぞれ価値観に対し、より寛容となって、他者の立場になって考えるべきでしょう。言い換えるならば、より友好的になるべきだといえるでしょうか。その点においては、日系人は、ブラジルの文化と個性を体現しているという点で、より優れているかもしれません。

第3点においては、日本社会、企業、行政に対し、情報提供するとともに、日系人も学校、地元警察などでの地域活動に参加できるようにしたいと考えています。

最後になりますが、ここでみなさまにお願いがあります。初めて日本へと働きに行く日系人たちに伝えて欲しいのです。日本は、「日系デカセギ」を異邦人として扱うおかしな国ではあるけれども、日本語をマスターしさえすれば輝かしい未来が待っていると。

本日は大変ありがとうございました。

ブラジル連邦下院議員

飯星ワルテル

こんばんは。

長年CIATEを運営されてきた二宮先生からのご招待を受け、大変光栄に思っております。二宮先生は、日本とブラジルの両国に関する問題において、私にとっての最高のアドバイザーです。不明な点の確認や情報収集の必要がある度に、日本とブラジルの両国における最も優れた架け橋である二宮先生に助言をお願いしております。

また、日本政府を代表する厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課堀井奈津子課長、素晴らしいポルトガル語を披露された海外日系人協会森本昌義専務理事、日系社会とブラジル社会

で貢献されている在サンパウロ総領事館佐野領事をはじめとする日本側の出席者、また、ブラジル日本文化福祉協会山下譲二副会長、フェルナンド・バヘット大使ほか、ブラジル側の出席者に対し、本シンポジウムへのご出席に感謝申し上げます。

また、ブラジル社会保障省からの出席にも感謝を申し上げます。日伯関係をより深めるために、重責を担ってこられているカルロス・ガバス事務次官に対し、よろしくお伝え下さるようお願い致します。

私は本日、二国間を代表する国会議員で構成する議会のグループの名において、出席しております。私は、年間を通じ、この日伯関連の活動に個人的に参加しており、関連して日本を訪問するなどしております。

2008年には、世界的な経済危機により、ブラジル人デカセギ労働者が日本からUターンする姿も目の当たりにしました。次にぶつかった困難は、福島で発生した津波です。この時にも、デカセギ労働者のUターン現象が発生しています。これは、ブラジル及び日本にとって非常に特別な時期でありました。現在、日本はブラジルに訪問もされた安倍総理の下で、新たな経済政策に挑んでいます。

今年の選挙により選出される新大統領は、日伯両国関係の再構築のために、近い将来日本を訪問する使命を負っていると言えるでしょう。

本シンポジウムの成功を心から願っております。議会は、日伯両国関係において、単なる親交だけでなく、経済的な繋がりを深め、文化的にも兄弟国として更なる発展が遂げられるように努力をして参りました。

両国民にとって、欠くことのできない、このシンポジウムの出席者の皆様の日ごろの協力と支援に、心より感謝申し上げます。

本シンポジウム開催関係者の皆様に心から感謝すると共に、本日はご招待いただき大変ありがとうございました。

ブラジル社会保障省サンパウロ州支部南地区担当

ベラーラ・ジラルデーロ

まずはじめに、二宮正人理事長に感謝の意を述べたいと思います。二宮理事長は、ブラジル社会保障省（INSS）が進めてきた社会保障政策、中でも日伯両国の社会保障協定の締結・発効に関し、重要な役割を果たして来られました。すべての面におけるパートナーであり、日本からブラジルへと届く書面等の翻訳を含め、我々を支えて続けて来て下さいました。ブラジル国内で、日伯社会保障協定を実務的に所管する社会保障省サンパウロ州支部南地区担当と連携をつづけられていることは、大変重要であり必要不可欠なものです。私は、社会保障省（INSS）での１１年間及び幹部としての２年間にわたって協働してき

ましたが、二宮先生及び関係者の皆様とまた1年共同で取り組めることを大変光栄に思っております。

社会保障は、何よりブラジル人労働者及びブラジル社会にとって、大変重要なものです。私にとって、社会保障はブラジルの最大の宝の一つですが、これについてもっと知ってもらうためには何をすべきか、Y世代と呼ばれる今日の若者たちをいかに取り込むかなど、取り組むべき課題は多々あります。社会保障が重要であることは、理解されてはいるとは思いますが、ブラジルと他国との間に結ばれた協定、特に日本との間の協定に関しては、まだ周知されているとは言えません。

しかし、社会保障の必要性や重要性を訴え続けることに取り組んでいくことで、こうした問題は解決していくと思っています。社会保障は、労働者自身のためだけのものではなく、ブラジル人労働者の家族のためのものでもあります。

社会保障省サンパウロ州支部南地区担当として、社会保障に関して、これまで述べたような課題の解決の場を設けてくださったことについて、ここで改めて感謝の意を申し上げます。これからもぜひ、こうした問題について、ともに取り組みを続けたいと思っております。

日本ブラジルの協定は2012年に合意し、その結果、今日日本在住の600人余りがブラジルの社会給付を受けており、また同時に、多くの人がここブラジルで社会給付を受けています。

こうしたパートナーシップは、これから確実に発展し、日本へ就労に行くすべての労働者と、その後ブラジルに戻ってくるすべての労働者に、社会保障の権利を保障することになります。社会保障に関する情報の周知を図れば図るほど、より多くの人がより多くの利益を受けることができるようになります。

今日では、毎月約250万円が社会保障の給付として日本へ送られております。これは、両国の大変重要な協力関係であると思っています。

改めて今一度、二宮正人理事長に感謝の意を申し上げます。明日の講演では、協定について扱うことで大きく貢献し、みなさんがすでに

お持ちの知識をより一層深めることができれば、と思っています。それは、今日のブラジルだけでなく、社会保障の負担に貢献しているすべての人々、それにブラジルと協定を締結している国に住むすべての人々のためでもあるのです。

本日は大変ありがとうございました。

厚生労働省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課長堀井奈津子と申します。

本日はCIATEの主催のコラボラドーレス会議のシンポジウムにお招きをいただきまして、まことにありがとうございます。また、在サンパウロ日本国総領事館、そして、ブラジルの政府関係者、あるいは国会議員の方々、そして文協、援協、県連などのブラジル日系人のコミュニティの皆様方、さらに、日系人の諸問題について研究をされている学識経験者の方々を前に、このように挨拶する機会をいただきましたことを光栄に存じます。

私は昨年もこの会議に出席させていただいておりますので、これが2回

目となります。厚生労働省の課長職の立場で、こうして2回もサンパウロに来させていただくのは、かなり珍しいケースではないかと思います。しかし、私は、ブラジルが大好きなので、どうしてもまた行きたいと希望しまして、こうしてサンパウロに伺わせていただくことができました。

1 CIATEの概要

では、CIATEの概要について、若干紹介させていただきます。

1―設立の経緯

今からもう20年以上の1990年代の初頭に、就労目的で来日する日系人が急増しました。これが、いわゆる「デカセギブーム」ですが、このブームに便乗して、悪徳ブローカーの被害に遭うケースが続出しました。そのようなことから、日本政府としては、来日する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、派遣事業者に対する厳正な指導などを実施しました。

ただ、このような問題が起こる背景として、そもそもブラジルからの来日前に、就労についてきちんと情報が得られていないのではないか、この点が問題であると認識されるようになりました。そこで、1992年に、関係者の皆様のご協力を得て、CIATEが設立されました。その際には、本日ご参集の日系コミュニティ、特に、とりわけブラジル日本文化福祉協会（文協）、サンパウロ日伯援護協会（援協）、そして、ブラジル日本都道府県人会連合会（県連）の日系三団体をはじめとして、日伯の議員連盟、日伯の比較法学会などの政界、学識経験者等、様々な方々に広く協力をいただきました。

これにより、CIATEは、サンパウロでの事務所の対応だけでなく、今日来席している各地のコラボラドーレスによる支援も含め、日本での

就労を考える人に、様々な助言・支援を行うことができるようになりました。また、その後、ブラジルの刑法が改正されて、就労先の個別情報の提供も可能になり、今日に至っています。ここで、改めて、皆様方のご協力に感謝を申し上げたいと思います。

2―設立後の経緯

CIATE設立後の20年間には、様々なことがありました。特に、2008年、リーマン・ショックをきっかけに世界同時不況が発生して、派遣や請負といった不安定な形態で働くことが多かった日系人の雇用が、非常に大きな影響を受けました。そして、ハローワークに日系人労働者が多数、相談に来所するということが起きました。そこで、日本政府としては、ハローワークに数多くの通訳や専門の職業相談の担当者を急きょ配置したり、また、就職の最大の障壁と言っていい、日本語能力の不足を解消するために、120時間から300時間の無料の日本語研修を内容とする「日系人のための就労準備研修」を実施したり、様々な雇用対策を展開しました。

その後、2011年には東日本の大震災が発生しました。その際、日系団体、ブラジルの政府関係者をはじめとして、ブラジル全土から多大な協力・支援をいただきました。そして、日本に在住する日系人やブラジル政府関係者からもご支援をいただきました。そのときの皆様のご支援に対し、改めて感謝を申し上げます。

最近、日本もだいぶ状況が改善し、復興に向けて進んできています。それに伴い、雇用状況も改善の傾向にあります。

これを踏まえ、リーマン・ショックのときに実施をした「日系人帰国支援事業」に関し、これを利用して帰国した者に対し実施されていた日本への再入国の制限も、昨年10月15日に解除しました。その結果、この解除から今年7月末時点までで、103名程度の人が日本に戻ったと聞いています。

このように景気動向は非常に変わってきています。ブラジルで

も、2016年にオリンピックが開催されますが、日本でも2020年の開催することが決定しました。

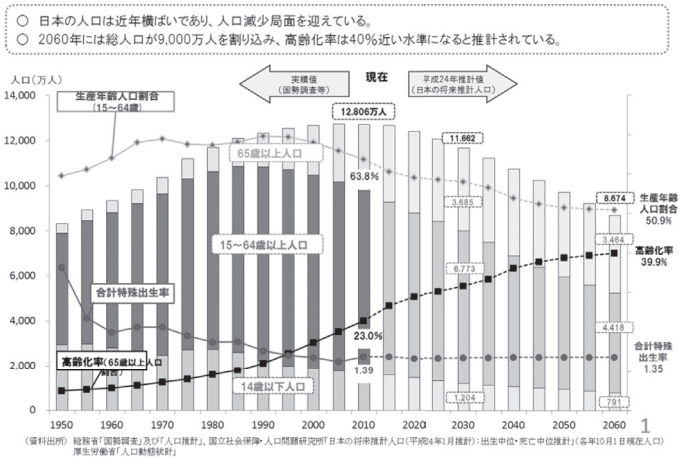
こうしたことから、ブラジルと日本双方がそれぞれ、新しい局面を迎えつつあるのではないかと考えております。

2 日本の最近の状況

今回、このシンポジウムは、「日本で働く、ブラジルで働く～改めて日本で働く意味を考える～」をテーマにしています。これは、時宜に適ったいいテーマではないかと思います。

このテーマを踏まえて、この機会に、若干日本の最近の状況を説明する目的で、資料を用意しました。これに従って、ポイントをご説明したいと思います。

1―人口の推移



（資料出所）総務省「国勢調査」及び「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）：出生中位・死亡中位推計」（各年10月1日現在人口）
厚生労働省「人口動態統計」

図1. 日本の人口の推移

図１は、日本の人口がどのように動いていくかというデータであります。2010年の統計ですので、データとしては若干古いのですが、実績値と将来の推計値を含めたものになっています。

2010年当時の日本の人口は、1億2806万人ぐらいになっていました。そして、この図には、「合計特殊出生率」（一人の女性が一生に産む平均の子供の数）が折れ線グラフで示してありますが、これが同じ年には1,39となっていました。最新のデータは、少々増えて、1.4を超えていると言われています。

ただ、これから人口はどんどん減っていって、2060年になると、総人口は推計値で8675万人となって、9000万人を割り込むのではないかと考えられています。

2―雇用の状況

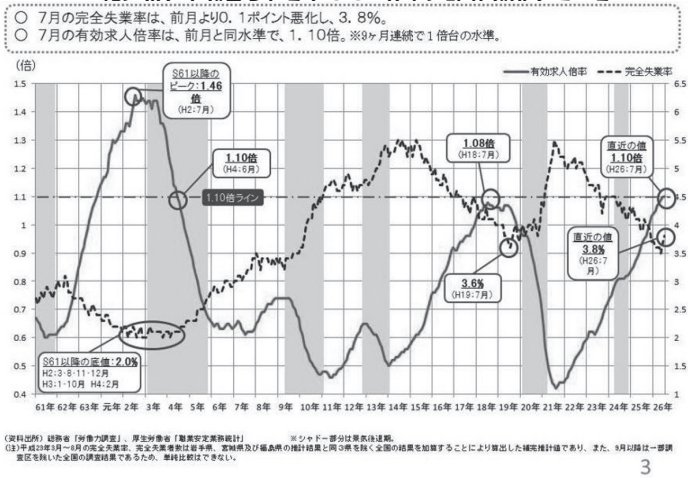


図2．現在の雇用情勢（全国）

今述べましたように、中長期的には人口は減少していく状況にありますが、短期的にみると雇用状況は、非常に良くなってきています。そのことを示したのが、図２のグラフです。

このグラフのうち、破線が「完全失業率」を指しています。「完全失業率」は、2009年ころ5.5％と最近のピークとなり、また、下がってきているのがこのグラフから分かると思います。これは、2014年7月の数値ですが、だんだん減少した結果、3.8％になりました。

○　職種によって有効求人倍率にばらつき。人手不足問題が顕在化。
○　特に、看護、介護、建設、サービス、水産加工、輸送・機械運転、保安等では、有効求人倍率が高い。

職種	倍率（倍）	求人数（人）	求職者数（人）
管理的職業	0.87	6,778	7,820
専門的・技術的職業	1.57	410,201	260,964
―うち看護師・准看護師	2.54	96,334	37,940
―うち保育士	1.14	25,327	22,224
事務的職業	0.30	179,049	605,961
販売の職業	1.24	258,330	208,483
サービスの職業	2.02	489,188	241,845
農林漁業の職業	1.06	14,128	13,330
―うち農業の職業	1.06	12,069	11,381
―うち漁業の職業	0.83	534	643
生産工程の職業	0.97	194,183	200,414
うち水産物加工	2.50	5,586	2,231
輸送・機械運転の職業	1.56	110,622	70,686
建設・採掘の職業	2.74	96,063	35,044
―うち建設の職業	2.72	26,424	9,724
―うち土木の職業	2.54	35,331	13,910
運搬・清掃・包装等の職業	0.54	176,154	325,366
介護関連職種（＊）	2.19	213,491	97,509
保安の職業	4.68	60,413	12,900
職業計	0.95	1,995,109	2,110,028

平成26年7月分（資料出所）厚生労働省「職業安定業務統計」※常用（パート含む）、原数値
（＊）介護関連職種：『専門的・技術的職業』のうち、「福祉施設指導専門員」「その他の社会福祉の専門的職業」、『サービスの職業』のうち、「家政婦(夫）、家事手伝」「施設介護員」「訪問介護職」

図3. 有効求人倍率

そして、「有効求人倍率」は、実線で示していますが、2009年ころを底に最近は上がってきており、1.1倍にまでなりました。

このように、雇用状況は徐々に良くなってきているというのが日本の状況です。

図３では、それぞれの職種ごとの「有効求人倍率」を示します。これを見ますと、日本の雇用状況がよくなっているとは言っても、その職種によって、まだばらつきがあることがわかります。

たとえば、「看護師・准看護師」ですと2.54という非常に高い「有効求人倍率」になっていますし、「輸送・機械運転」や「建設」「土木」なども、「有効求人倍率」が非常に高くなっています。「有効求人倍率」が高いということは、すなわち、これらの職種は、ハローワークに企業が求人を出しても、なかなか人が集まらないという、いわゆる人手不足の状況になっているということを意味です。

そして、「介護関連職種」については、2.19という数値になっています。介護分野については、以前からかなり人手不足が深刻であるといわれてきました。この分野は、景気が良くなると、他の産業に人が流れる傾向がありますので、さらに人手不足感が強まっているといえましょう。

次に図４です。ここでは産業別に見た求人賃金の推移を見ます。このグラフは、2011年4月の求人賃金を100とした場合、どのようにその後推移したかを占めしたものです。これによると、求人賃金は、以前から上がり続けている状況にあることがわかります。

しかし、求人の賃金が上がってもなかなか人が集まらないという状況になっているわけです。

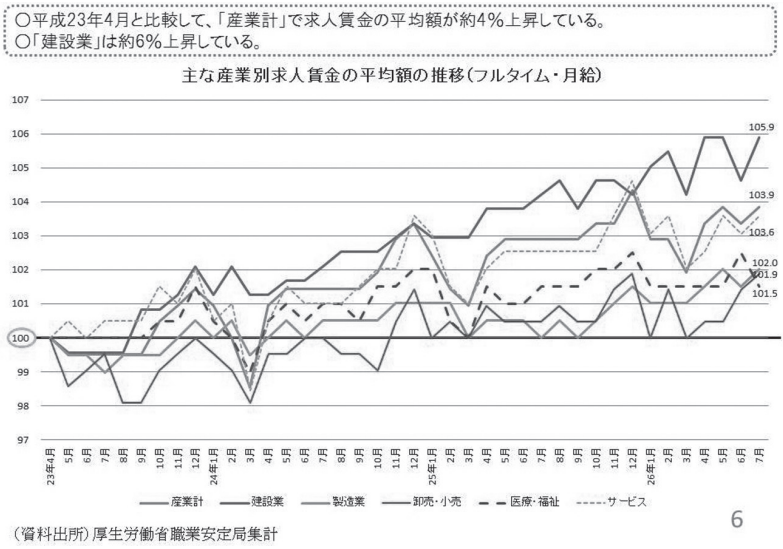


図4. 産業別求人賃金の推移

3 外国人材の活用政策

日本政府は、日本の昨今の状況を踏まえて、今後どのような政策を採るべきかについて盛り込まれた、「日本再興戦略」の改訂を2014年6月に閣議決定しました。その中に、外国人材の活用に関する項目がいくつか盛り込まれています。それを示したものが図５です。

まず、「高度外国人材の活用」ということで、留学生や専門的な技術分野に属するような高度な人材をどんどん積極的に活用しようということを決めています。

2つ目として、「建設及び造船分野における外国人材の活用」ということで、特に深刻な人手不足の状況にあるこれらの分野については、入国の要件を緩和したり、特例措置を設けたりして、外国人材を活用

しようということを決めています。

３つ目として、「外国人技能実習制度の抜本的な見直し」ということで、日本に最長で3年間滞在し、技能を身に付けて帰国し母国でその技能を生かすという「外国人技能実習制度」を適正化した上でより拡充しようということを決めています。

その他、外国人材の活用に関する様々なメニューが盛り込まれています。

そして、最後に、「中長期的な検討」ということで、今後の日本の人口が減少していくことを踏まえ、従来とは異なった形での外国人の活用の方策を国民的に議論しようということが盛り込まれております。

【高度外国人材の活用】

○ 留学生の国内企業への就職支援や、高度外国人材の就労環境等に係る課題の洗い出し・解決策について、年度内を目途に具体策の検討を進め、2015年度から省庁横断的な取組を実施。

○ 留学生の国内企業（特に中小企業）への就職拡大のため、関係省庁連携の下、マッチング機能を充実。

【建設及び造船分野における外国人材の活用】

○ 建設業について、緊急かつ時限措置として、即戦力となり得る外国人材の活用促進を図ることを決定。2015年度初頭からの受入れ開始を目指す。

○ 建設業との間で人材の相互流動が大きい造船業について、建設業と同様の緊急かつ時限的措置を講ずる。

【外国人技能実習制度の抜本的な見直し】

○ 新たな法律に基づく制度管理運用機関の設置など、管理監督のあり方を年内を目途に抜本的に見直し、2015年度中の新制度への移行を目指す。

○ 制度趣旨を踏まえ、移転すべき技能として適当なものを随時対象職種に追加。介護分野は、ＥＰＡに基づく受入れ、資格を取得した留学生に就労を認めることとの関係を整理し、日本語要件等の観点も踏まえ、年内を目途に結論。

○ 一定の要件を満たす優良な監理団体・受入れ企業について、技能等のレベルの高い実習生に、一旦帰国の後最長２年間の実習を認めることとし、2015年度中に施行。

○ 一定の要件を満たす優良な監理団体・受入れ企業について受入れ人数枠の拡大を認めることとし、2015年度中に施行。

【製造業における海外子会社等従業員の国内受け入れ】

○ 企業グループ内で短期転勤の上、技術等の習得をすることにつき、外国人従業員の受入れを柔軟に認めることとし、年度内に具体的な制度設計。

【介護分野の国家資格を取得した外国人留学生の活躍支援等】

○ 日本の高等教育機関を卒業し、介護福祉士等の国家資格を取得した留学生の就労を認めること等について、在留資格の拡充を含め、年内を目途に制度設計等。

【外国人家事支援人材の活用】

○ 女性の活躍推進や家事支援ニーズへの対応、中長期的な経済成長の観点から、国家戦略特区において試行的に、外国人家事支援人材の入国・在留が可能となるよう検討を進め、速やかに所要の措置。

【中長期的な検討】

○ 外国人材の受入れの在り方について、移民政策と誤解されないように配慮しつつ、かつ国民的なコンセンサスを形成しつつ、総合的な検討を進める。

図５.【「日本再興戦略」改訂2014における外国人関連の主な項目】

4 在日ブラジル人労働者の現状

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	717,504	132,571	318,788	136,608	121,770
中国	303,886	57,633	65,068	96,622	82,601
ブラジル	95,505	450	94,912	28	103
フィリピン	80,170	3,501	66,923	8,696	528
韓国	34,100	14,225	11,337	171	6,432
ベトナム	37,537	4,357	6,228	17,192	9,686
ペルー	23,189	86	23,023	30	48
その他	143,117	52,319	51,297	13,869	22,372

出典：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況（2013年10月末現在）」（2013年10月末現在（単位：人）

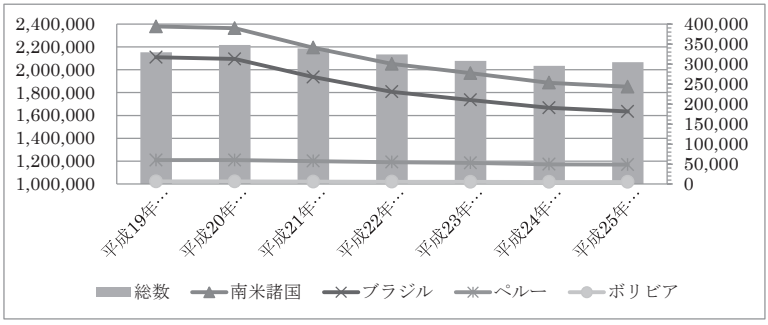
図6. 日本で就労する外国人労働者数（在留資格・国籍別）

では、現在日本に滞在するブラジル人がどのような状況にあるかを見てみましょう。図６では、日本で就労する外国人労働者の数を表に示しました。

全体としては、約71万8000人の外国人が日本で就労しています。その中でブラジル人は、約9万6000人となっています。最も多い中国人ほどではないですが、多く働いていることがわかります。

このような労働者が、どのような在留資格で日本に滞在しているかと言うと、ブラジル人は、ほとんどが「身分に基づく在留資格」で滞在し就労しています。この「身分に基づく在留資格」とは、例えば、日本人と結婚している人、子、そして孫が取得できる在留資格です。そうした在留資格で働いているブラジル人が非常に多くなっています。

・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25年（2013年）を比べると、約13.6万人の減少。



国籍		総数	南米諸国			
				ブラジル	ペルー	ボリビア
2007 年		2,152,973	393,842	316,976	59,696	6,505
	構成比(%)	100.0%	18.3%	14.7%	2.8%	0.3%
2008 年		2,217,426	389,399	312,582	59,723	6,527
	構成比(%)	100.0%	17.6%	14.1%	2.7%	0.3%
	対前年増減（人）	64,453	▲ 4,443	▲ 4,394	27	22
2009 年		2,186,121	340,857	267,456	57,464	6,094
	構成比(%)	100.0%	15.6%	12.2%	2.6%	0.3%
	対前年増減（人）	▲ 31,305	▲ 48,542	▲ 45,126	▲ 2,259	▲ 433
2010 年		2,134,151	300,142	230,552	54,636	5,720
	構成比(%)	100.0%	14.1%	10.8%	2.6%	0.3%
	対前年増減（人）	▲ 51,970	▲ 40,715	▲ 36,904	▲ 2,828	▲ 374
2011 年		2,078,508	277,220	210,032	52,843	5,567
	構成比(%)	100.0%	13.3%	10.1%	2.5%	0.3%
	対前年増減（人）	▲ 55,643	▲ 22,922	▲ 20,520	▲ 1,793	▲ 153
2012 年		2,033,656	253,199	190,581	49,248	5,283
	構成比(%)	100.0%	12.5%	9.4%	2.4%	0.3%
	対前年増減（人）	▲ 44,852	▲ 24,021	▲ 19,451	▲ 3,595	▲ 284
2013 年		2,066,445	243,174	181,268	48,580	5,315
	構成比(%)	100.0%	11.8%	8.8%	2.4%	0.3%
	対前年増減（人）	32,789	▲ 10,025	▲ 9,313	▲ 668	32
	対前年増減率(%)	1.6%	−4.1%	−5.1%	−1.4%	0.6%

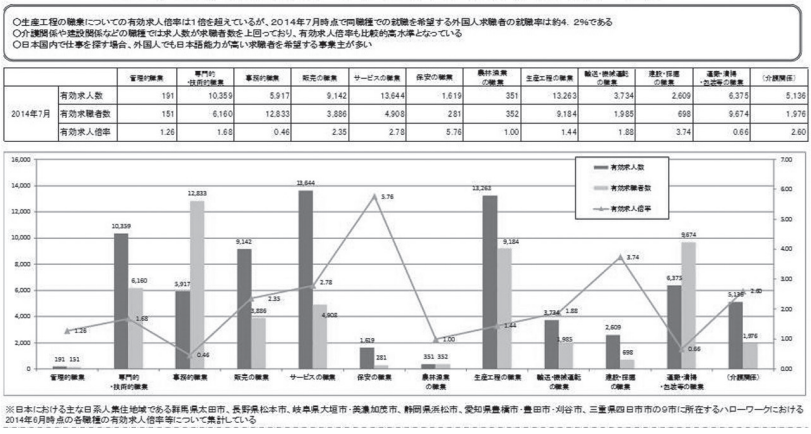
※データは全て各年末のもの。ただし、平成24年7月の出入国管理法改正により、在留外国人の集計方法が変わったため、平成23年（2011年）以前と平成25年（2013年）の数値を単純に比較することはできない。

図7. 南米諸国の国籍を有する在留外国人数の推移

ただ、図７に示しましたように、日本で働くブラジル人は減り続けています。

5 日系人就労の今後の展開

ここからは、日本での就労を考える日系人に向けて今後の展開について話したいと思います。



		管理的職業	専門的・技術的職業	事務的職業	販売の職業	サービスの職業	保安の職業	農林漁業の職業	生産工程の職業	輸送・機械運転の職業	建設・採掘の職業	運搬・清掃・包装等の職業	（介護関係）
2014年7月	有効求人数	191	10,359	5,917	9,142	13,644	1,619	351	13,263	3,734	2,609	6,375	5,136
	有効求職者数	151	6,160	12,833	3,886	4,908	281	352	9,184	1,985	698	9,674	1,976
	有効求人倍率	1.26	1.68	0.46	2.35	2.78	5.76	1.00	1.44	1.88	3.74	0.66	2.60

図8．日本の日系人集住地における求人・求職の状況（2014年7月）

図８は、有効求人倍率などのデータを、特に日系人が多く住む地域のハローワークに出されたものを元に足し上げをしたものになっています。これを見ますと、やはり職種によって、相当その求人と求職の数のばらつきがあります。特に日系人に人気が高い、輸送用の機械、自動車関係の仕事については、求人もたくさん出ていますが、求職者もたくさんいるという状況になっています。また、事務職については、これも人気が高いのですが、もう求人が少なくて求職者のほうが圧倒的に多い状況になっています。

こういう職種は、なかなか就職するのは難しい状況になっています。

日系人求職者の求職活動は苦戦！

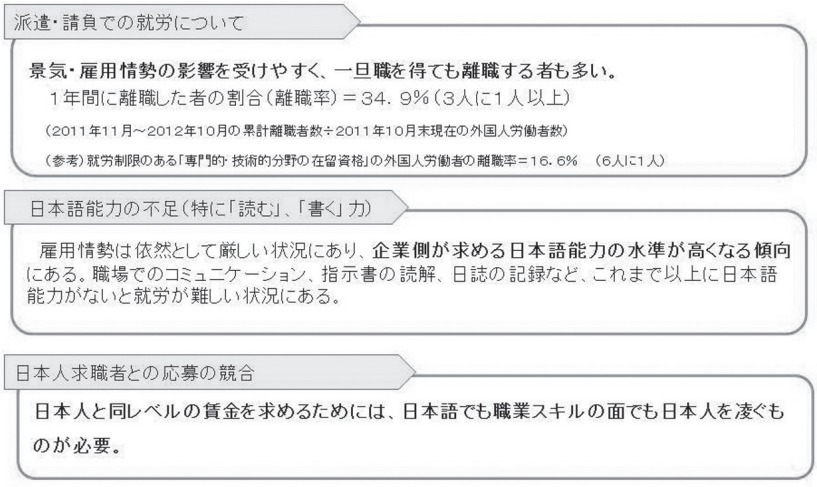


図9. 日系人求職者の条項

このように日本の日系人は就職が難しい状況にあるのですが、その主な理由を図９に3つほど挙げました。

この中で、やはり言葉の問題、つまり日本語の問題が非常に大きなものになっています。派遣や請負といった不安定な就労形態で働いているという問題もありますが、やはり日本語の能力、特に読む力や書く力の不足が見られます。このことで、日本人の求職者との競合関係に敗れてしまうという状況がみられます。

このようなことを解消するために、私ども厚生労働省としては引き続き、図10に示したような様々な日系人雇用対策を実施していきます。通訳の配置などによる求職の支援はもちろん、特に、日本語能力を向上し、より幅広い分野の就労ができるように、図10で示したような形で研修を進めていきます。そして、ただ日本語を学ぶだけではなくて、よりステップアップをして、職業訓練の機会を確保する。そういったことで、安定的な雇用が得られるように、と考えています。

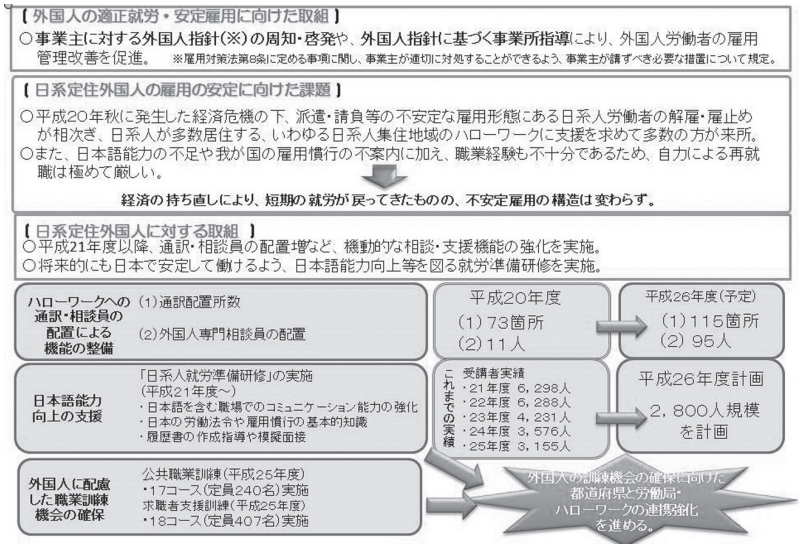


図10. 日系人に対する雇用対策

現在そのわが国の雇用情勢は改善が進んでいますが、一方で、日本語ができないことで、就職相談をしてもなかなか就職に結びつかなかったり、不安定な雇用を繰り返したりしている人が非常に多くなっています。したがって、この日本語能力とそれから職業訓練を通じて、求職者のスキルアップを図っていきたいと考えています。

今回、述べました点については、このシンポジウムでは、もう一度より詳しく話すことになっています。今回の話を参考にしていただいて、議論が深められ、成果を挙げられることを期待しております。そして、この議論をコラボラドーレスにより各地に持ち帰り、ブラジル各地の日系人の支えになることを願っています。

最後になりましたが、CIATEが一昨年20周年を迎え、そして二宮理事長がこのたびサンパウロの名誉市民になられましたことを改めてお祝い申し上げます。また、関係される方々がさまざまな形で、CIATEをは

じめとする活動に協力していただき、これまでご尽力いただいたことに感謝いたします。今後ますますのご発展を祈念いたしまして、私からのご報告とお祝いの言葉とさせていただきます。

本日は誠におめでとうございます。

講演

1

ー自分史ー
日本で生まれ育った私の21年間

日伯交流協会研修生

城間クリスチーナさゆり

Bom dia.

Muito prazer, meu nome é Cristina Sayuri Shiroma Hokama.

Eu sou nikkei da terceira geração.

Mas eu cresci como Japonesa. Eu estou aprendendo o português.

Mas eu não sei falar bem o português.

Por isso eu vou falar em japonês.

これから私の自分史をお話ししようと思います。自分史とは、自分が生きてきた歴史を文章化することです。

私が今までどう生きてきたのか、それを皆さんの前で話すことで、これから自分がどう生きていきたいかも再確認できたらと思います。最後までどうぞよろしくお願いします。

1 私の家族

まずは家族の話をします。

私の家族は神奈川県平塚市に住んでいます。平塚市は神奈川県内で６番目に多くブラジル人が住んでいる市です。

父の名前は外間エドアルドといい、車の製造会社で働いています。母は城間洋子といい、市役所で通訳や外国人支援をしています。そして妹は城間マルシア絵美です。小学校6年生です。日本では母の名字を名乗っています。

これは沖縄旅行で撮った写真なのですが父だけ目をつぶっていて、とても残念です。でも、この写真がこの城間家を表すのにぴったりな写真だと思います。

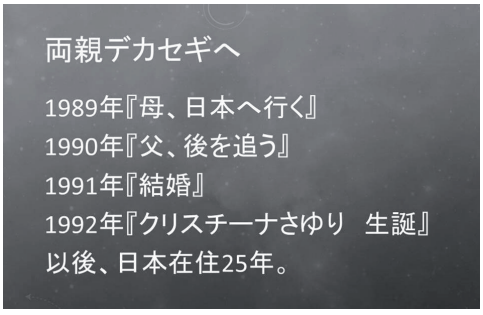
これが私の家族です。

続いて、私の両親は日系2世です。ブラジルで育ちました。

母の家では、外ではポルトガル語、家では日本語というルールが徹底されていました。一方の父はブラジル人として育てられ日本語を学ぶことも少なかったそうです。そんな環境も状況も違う二人がブラジルで出会い結婚したことは何とも不思議な縁だと思いました。

私が生まれるまでの３年間にタイトルをつけました。一つずつ追ってみようと思います。

2　両親出稼ぎへ



1―母、日本へ行く

まずは、1989年『母、日本へ行く』

母は1989年にデカセギのため日本に行きました。

当時のブラジルは不景気で何も出来ず、仕事を探していたときにサンパウロ新聞に愛知県の契約社員の募集を見つけ、母は「日本で働いて、ブラジルに一軒家を建てよう。」と決めたそうです。

愛知県の会社でビデオカメラの組み立ての作業をしていました。団体でのデカセギだったので周りにブラジル人もいて環境も良く、日本

語学校にも通うことが出来たので日本語を覚えるのは早かったそうです。ですが、日本人の顔をして日本語が話せないことを揶揄され、悔しい思いをしたと言っていました。

その分、日本語の勉強を頑張ったお陰で今の母の仕事があるのだと思います。

2―父、後を追う

続いて、1990年『父、後を追う。』

その一年後の1990年。父は母の後を追って二人で日本での生活を始めました。父は車の製造会社で働いていて、そこには自分と同じような外国人労働者がたくさんいたので、無理をして日本語を覚える必要がありませんでした。

その話を聞いて気づいたことは、目的がある人とない人とでは行動力も大きく違うということです。それは今、ブラジルに居る私自身にも言えることです。

3―結婚

そして、1991年『結婚』

一度ブラジルへ帰り式を挙げた翌年の1992年に『クリスチーナさゆり生誕』小さな頃は明るくおてんばでよく歌を歌う子でした。

3　3歳と7歳、ブラジルでの記憶

1―初めてのブラジル

初めてブラジルに来たのは3歳の頃です。

母曰く、ポルトガル語を話していたけれど、日本語を覚えるときにすべて忘れてしまったそうです。何とも惜しいことをしたと思います。

この写真にある椰子の実のジュースを飲んだことは覚えています。この間、飲む機会があって懐かしい気持ちになりました。

2―7歳の頃

これは7歳の頃の写真です。7歳の頃、よく従姉弟たちと遊んでいました。子供は気持ちが通じ合えば言葉が分からなくても仲良くなれる

ものです。日本に帰るときはすごく悲しかったです。

それ以降ブラジルには行く機会がありませんでした。

今年ブラジルに来て、久しぶりに従姉の家を訪れたときに街も人も変わっていて時の流れの早さをとても感じました。

4 小学生時代

1―学校で

次は小学生時代の話をします。

小学校1年生のとき。自分の名札の名前がとても長くて不思議だった覚えがあります。周りの子から、からかわれたりしましたが、私にはそれをはねのける強さがありました。今思うと、その強さがあって良かったです。学校から配られるプリントには私のものだけ先生がふりがなを振ってくれました。そうした配慮はとても有難かったです。

小学校3年生のとき、クラス替えに伴ってクリスチーナを省略してもらったのですが、学校側がさゆりをカタカナ表記にしたために外国人だと言われるようになりました。のちに、直してもらいましたがこうした小さなことがきっかけで差別やいじめに繋がることを知ってほしいです。

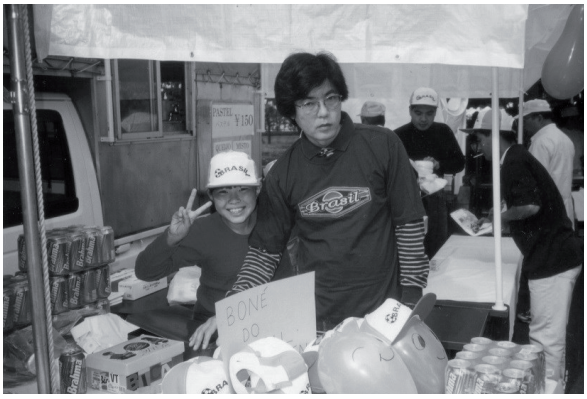
３年生を過ぎると漢字も分かるようになっていたので母に読み方を教えたり説明したりすることもできるようになっていました。

この写真は卒業式のものです。受け取っている卒業証書には本名で書いてもらいました。

他にも、ピアノや水泳、塾などの習い事にも通わせてもらいましたが、長く続かず諦めてしまうことが多かったです。

小学校卒業前に、一度家族会議でブラジルに帰る話がありました。しかし私は断固として反対し、また生まれたばかりの妹も居たため両親はブラジルに帰ることを辞めました。

2―平塚市の国際交流課



母は市役所の国際交流課で平塚の七夕祭りで展示する飾りを、様々な国の人たちと作成していました。

国際交流課では、週に1回ポルトガル語の勉強会がありました。私も参加していましたが、何が楽しくてこんなことをしなければならなかったのか分からず、早々に諦めてしまいました。その時に、母はこの子にはポルトガル語を学ばせるのは無理だと悟ったそうです。以来ブラジルとの関わりはなくなりました。

この写真はその七夕祭りの飾りです。以前はいろんな人が手伝っていて、賑やかでしたが、今では少ない人数で続けています。今年のW杯がきっかけで日本人にとってブラジルがもっと身近になってくれればなあと思います。

5 中学校

1―「城間さゆり」

中学校入学の時、初めて会った担任の先生が母に「さゆりさんは日本語が話せないんですよね？」と言っていて物凄くショックでした。すぐにその誤解は解けましたがとても嫌な気持ちになったことは今でも覚えています。

中学からは自分から日系だと言わない限りは、いじめられることもからかわれることもなく、「城間さゆり」という日本人として生活していました。

2―親への反発

また、心の変化もとても大きかった時期でした。

母にいちいち漢字の読み方を聞かれることが嫌で、「なんでそんなことも分からないの！？」という反発で、苛立っていました。

父は夜勤勤務だったので顔も合わすことも少なく、欲しいものがあった時にだけお願いするくらいで会話は全くありませんでした。

誰も悩みや自分の気持ちを全く理解してくれないので「自分のことを理解出来るのは自分だけ。全部一人で決めて、生きていく」と考えていました。

また、親よりも日本語を理解している分、口喧嘩が強くなり、言葉で親を封じ込めることが出来るようになっていました。そうなると、親よりも自分の方が立場が上になった気がして、より一層反発し、喧嘩し、母を泣かせることもありました。親ってなんだろう、私の居場

所はどこにあるのだろう。と思いながら過ごしていた時期です。

勉強も落ちこぼれだったので、自分の学力よりも下の高校へ進学し、進路のことではかなりもめたので、今でも母がその話を持ち出してくると喧嘩になります。

そういう時に、私はアニメや漫画を見ることで現実逃避をしていたのだと思います。二次元は現実ではないけど夢や希望に溢れていて私はアニメと漫画に救われました。その頃から、声優になりたい気持ちは変わっていません。

6 高校時代

1―高校生活

高校生活は私にとってつまらないものでした。高校１年生の頃から行きたい大学は決めていたのでそのための３年間だと思い、過ごしていました。

母とはぶつかることもあったけど、よくは覚えていません。話したくない、家にいたくない日々だったので友達と遊んで過ごしたり、アルバイトをしたりして、時間を使っていました。

その頃に少しの間だけ劇団に入りました。親には全部事後報告でしたがお金を出してくれました。一生懸命練習し、初めて舞台に立った時はとても嬉しかったのを覚えています。

2―苦痛に感じたこと

話は変わりますが、普通なら何ともないような当たり前のこと、些細なことでも私には苦痛に感じるときがありました。例えば、

・病院で名前をフルネームで呼ばれるのが本当に嫌でした。周りの好奇の目に晒されるあの瞬間が今でも少し苦手です。

・家族で食事をするとき、注文でもたつくので恥ずかしい。顔は日本人なのに言葉が不自然なので店員さんに変な顔をされるのがとても嫌でした。

3―食生活と習慣

続いては食生活と習慣についてお話します。

この写真は国際交流課で行われたパーティーの様子です。みんなで料理を持ち寄って歓談します。

私の家では、カレーをフォークで食べます。箸を使う時はあまりありません。

・パステル（Pastel）、キビ（Quibe）、コシーニャ（Coxinha）、フェイジャン（Feijão）も母が頻繁に作っていたので食べていました。

この間カレーを食べる機会があったのですが、私だけフォークで食べていて、それを指摘された時は「習慣って身体に染みついているものなんだなあ」としみじみ思いました。

また、頬にキスなどのスキンシップは小さな頃は当たり前のように交わされていましたが日本の生活に慣れてからやらなくなりました。自分の環境は周りと比べるとかなり違っているということにこの頃気づきました。

7 短大

演劇の短大に入りました。忙しい日々で、家には寝に帰るだけ。本当に充実していました。今までの青春時代をすべて取り戻すかのように文化祭やイベントごとを楽しんでいました。友達との話の流れで、クリスチーナの名前を見せると「ハーフなの？ブラジル人なの？」とよく聞かれ、その度に自分が何者なのか説明できず、よく分からない

と答えていました。

ある時、学校で嫌なことがあり、夜中に風呂場で泣いていたとき、母に「静かにしなさい」と怒鳴られた瞬間、「ああこの人とは一生分かり合えないんだなあ」と悟りました。一生理解出来ないという絶望にも似た気持ちでした。それからは家でも暗い感情を出さなくなり、家に帰ることも減りました。家族に相談しなくても悩みや苦しみを理解してくれる友達がいたからです。

8 ブラジルへ

卒業後は東京で一人暮らしをし、舞台役者として活動していました。家には月に一度帰る程度になり、そのくらいの距離が私にはちょうど良かったのです。

1―きっかけ

ある時、舞台の演出家に自分の家庭事情や自分の名前のことを話すと、「いい名前なのになんで使っていかないの？」と言われてその反応に驚きました。昔はからかわれる対象だった「クリスチーナ」という名前に、周りの反応が変わってきて、自分自身も「どうして私にはミドルネームがあるのか」「ブラジルってどういう国なのだろう」と興味が沸いてきました。

それがきっかけで「ブラジルを知りたい」という気持ちになり、外国にルーツがある人たちの集まりに参加しました。その時に孤独なツバメたち、というデカセギできた親とともに日本で生活している日系ブラジル人の子供たちのドキュメンタリーをみて衝撃を受けました。

同じ境遇にいながら、私はごく当たり前に学校を卒業し、習い事をさせてもらい、好きなことをし、ごく普通の日本人と変わらない生活を送ってきました。

しかしその当たり前は、両親の努力によって当たり前になっていたのだということに私は20歳になってからようやく気づきました。気づけて良かったと思っています。きっとこのタイミングじゃないと気づけなかったことなんだろうなと思います。

2―日系のルーツを知りたい

それから母の勧めで、ブラジル日本交流協会という団体を知り、その

団体で、ブラジルに一年留学ができることを知り、私はこのタイミングでブラジルにいかなければならないと感じました。運命だと思います。

渡伯までの半年は自分が何をしにブラジルに行くかを考える期間でした。私は「日系のルーツを知る」を2014年の目的にし、より具体的に行動するにはどうしたらいいのかを考えました。

まずは沖縄にいる親戚に話を聞きに行きました。移民のこと、ブラジルでの生活について、日本にいるうちに聞けたことはとても良かったと思います。

それから浅草サンバカーニバルにも参加しました。大勢の人たちと

サンバで繋がれる楽しさを知りました。2013年はブラジル文化に触れる一年でした。

9 ブラジルで

そして、現在。ブラジルに来て半年が過ぎました。ブラジルに着いたときに感じた匂いがとても懐かしかったことを今でも覚えています。初めて会う親戚や、久しぶりに会う従姉たち。いろんな人に助けられ、支えられ充実したブラジルでの生活を送れています。

ブラジルに来て思うのは「なんて気持ちが楽なのだろう」ということです。

それぞれが人生の中に楽しみを見つけていて、ブラジルで育っていたらどんな風になっていたのだろうと、考えずにはいられません。それでも私は日本で育って良かったと思います。

両親は日系ブラジル人で私は日本人として育って、普通の人とは少し違う生活を送ってきましたが、それでも私は父と母の元に生まれてきて良かったと思います。

また、こうして自分を振り返り、「クリスチーナ」と「さゆり」という二つの名前があることを今は誇りに思います。両親には本当に迷惑ばかりかけてきました。けれどこれからはポルトガル語でコミュニケーシ

ョンが取れるようになり、お互いのことを理解出来るようになるのが何よりも嬉しいです。少しでも親孝行が出来ればと思っています。

2014年の目的である、日系のルーツを知る。についても、渡伯後から色々な人に出会い、アドバイスをもらい、自分の中で一つの形が出来ました。

確かに私は日系ブラジル人３世だけど、生まれも育ちも感覚も価値観も日本人であることは変わらない。だから日系という名前に囚われすぎず、私はありのまま生きていこうと決めました。

やはり私のような境遇は珍しいらしく、ブラジルに居ても、日系３世と言っても最初は信じてもらえず、心無い言葉を言われることもありました。ですが、きちんと説明をすると「そんな人がいるなんて知らなかった」と言われることが多かったので、こうして育った日系ブラジル人がいることをたくさんの人に知ってもらいたいです。その為にも私は自分の将来の夢でもある声優になり、その活動を通して、日本とブラジルの文化の懸け橋になれるような存在になりたいです。

その為にもブラジルでの日々を一生懸命に生きていきたいです。

以上です。最後までどうもありがとうございました。

講演

2 日本社会の中のブラジル人学校

フェルナンドポリス小学校教諭

クニタ・マルセロ

Bom dia!、おはようございます！

はじめに、本イベントに最初に招待してくださいました日本での教え子である松崎ビアンカさんにお礼を申し上げるとともに、サンパウロ滞在中にご丁寧にサポートしてくださったエレーナさん、アンドレッサさん、ロジャーさんとマルコスさんにもお礼を申し上げます。また、日本語でお話したいと思っておりましたが、5年間日本いても自分の考えを表現するまでには上達しませんでしたので、ポルトガル語で

話させていただければと存じます。日本人の方には申し訳ないのですが、マダチョットムリダヨネ。

1　日本に行くか、ブラジルにいるか

1―日本の思い出

まず、率直に言いまして、私が日本にいた数年間の記憶は幸せなものとして残っております。あちらにいた5年間について書き出しますと、向こうで出会った、勇敢な人、努力家の人など、友人ともなった親しい多くの人たちと分かち合った時間が、懐かしさやあふれんばかり想いとともに蘇ってきます。こうしたことを簡潔に話すのは難しいことです。

「思い出す」という行為は、常に過去の再構築であり、それは現在の記憶から再構築されるものです。その現在が楽しく快適な状況であるならば、現在の非常に美しい感情によって過去が再構築されます。現在が苦しく、不満足なものですと、過去は苦痛と郷愁をもって思い出され、あの頃こそ幸せだったのに自分にはそれが見えていなかったといった「幸せだったのに気づかなかった」と思うような感情を引き起こします。

より大きく成長させてくれた、日本での経験には感謝しておりますし、本当に光栄に思っております。このような機会でもない限り、一人の日系人にすぎない私には、あのような美しく、そして、豊かな文化を持ち合わせる日本という国を知り、そこで暮らすチャンスなどなかったとことでしょう。

2―日本に行きたいという想い

すべての日系人が、ふと立ち止まって、日本に移住する価値があるのだろうかと、考えてみたことがあると思います。人生のどこかで、私た

ちは立ち止まり、ブラジルでの将来性をとるのか、あるいはいままでのすべてを放棄して地球の裏側へと向かうのかと、秤にかけるのです。

こうした想いは、私のとっては、大学を卒業したころに浮かんできました。私は、数多くの研究者からもっとも優秀な大学のひとつと言われているカンピナース州立大学（Unicamp）の歴史学科を卒業しました。まだ在学中であった最後の学期に、私は、カンピナース州立大学と、ブラジル国内で最優秀とされているサンパウロ大学（USP）の、両方の大学院に受かりました。しかし、私は、こうしたすべてを投げ出し、ためらうことなく先祖の国へ旅立ちました。

どうして、約束された将来を放棄してまで、お金もなければ、家族もいない見知らぬ国に移住をするような結論に至ったのか。この問に、簡単に答えることはできませんが、いくつかの点を明らかにしたいと思います。

3―日系人の社会的統合

日本に行くか、ブラジルにいるかという問い、あるいは、揺れと言ってもいいでしょうか、これは、日系人のアイデンティティーの二面性を起因としているように思います。私たちが生まれたブラジルでは、私たちは日本人として見られます。母国に居ながら外国人なのです。そんな私たちを、著述家セルジオ・ブラルキ・デ・オランダ氏は「祖国を国外追放されし者」と呼びました。

2008年の移民百周年記念式の後も、とりわけ顔立ちに明らかな東洋系の特徴がある人々は、ここブラジルでの社会的統合（あるいは、一部の人は、「同化」とか、「文化受容」と表現するのを好みますが。）をすることができていません。他の国から移民してきたイタリア人、ポルトガル人、スペイン人たちは、ブラジル文化を真に代表する者として見られるのに対し、日系人は、不運にも同じ扱いではないのです。日系人は、総体的にはブラジル社会に随分溶け込んでおり、際立った地位を占めているにもかかわらず、初代の移民開拓者である一世だけ

でなく、一世のひ孫にあたる四世でさえも、ブラジル人として見てもらえません。

さらに広くみれば、アフリカ系ブラジル人には、同じ問題がさらに深刻な形で生じました。この社会は、300年以上にも及ぶ黒人奴隷制度を経験し、その間、人種差別主義により大半の人々が制圧され差別もされてきました。「違い」というものは、今なおもは偏見の元になるのです。ここでは、人種差別について議論しようとは思いません。目的はそこではないからです。

しかし、本日参加されている日系人で、学校や職場において軽蔑的で人をあざけるようなジョークを聞いたことのない人はいますか？日系人に対する偏見の度合いは、第二次世界大戦のころに頂点に達しました。ブラジル政府がローマ・ベルリン・東京の枢軸国に宣戦布告した際、日系人はこの国家の敵とみなされたのです。それに加えて、「黄禍論」も人々の間でささやかれました。もちろん、あれから多くのことが良くなりました。私たちの先祖の汗と涙、努力や苦しみこそが、現在の私たちに素晴らしい人生をもたらしているのであり、そのことは忘れてはなりません。

「なぜ日本へ旅立つのか？」という問いに対し、最初に浮かんでくる答えは、自分のアイデンティティーを何らかの形で示してくれるあの国を知りたい、というものです。潜在的な欲求として、自分の過去を知りたいとすべての日系人が一度は思うことでしょう。

4―日本での可能性

学者であるアルリンダ・ローシャ・ノグエイラ、ルーチ・カルドーゾ、ヒロシ・サイトウ、そしてジョゼ・ヤマモトらは、この地の日系社会が経済的に栄え、一定の社会的地位を築き上げることに成功したと断言しています。サンパウロ州内における日系人の人口比率は全体の3%ですが、USP大学では、全学生の14%、又、全教官の6%が日系人です。しかし、全員が社会的に成功した訳ではなく、農村で働き、非

常に質素な人生を送る人も多いことは確かです。ブラジルはチャンスに満ちた国ではありますが、多くの人にとって不公平な国でもありました。私もそうですが、このような人々は、より公平な人生を送ることができるチャンスを日本に見出したのです。

先ほども述べましたように、私は歴史学科を専攻した教師ですが、この専攻学科は日系人から敬遠されています。なぜなら、この分野の専門家が社会経済的に成功する可能性が低いからです。ここは、日本とは違い、教師の社会的ステータスも収入も低くなっています。

2006年末、私が修士課程に入学した当時、自前のパソコンなどは持っておらず、卒業ができたのも在学中に様々な奨学金が得られたおかげです。奨学金が得られない限り英語の勉強もできず、本といえば図書館で貸し出されるものだけを使いました。日系人で教師になるということは、自分の歩む道を家族や友達、知り合いから否定され、彼らの侮蔑的なまなざしと戦うことにもなります。―「どんな職業を選んでもよかったのに、よりにもよって教師か」―と、彼らの考え、そう言うのです。

2 日本へ

私は、選択することを迫られました。つまり、すべてに困難を抱え、特に個人的な問題も抱えながら修士課程を続けるのか、それとも昔からの夢である母親の祖国を知りにいくのかの、二つに一つでした。私は日本を選びました。

私の父親は反対しました。長期間離れて欲しくはなかったようです。ですが、その父親を説得するために兄弟たちが助けてくれました。母は、私が日本に行くことにすぐに賛成してくれました。

日本から帰国した知人に情報を求めたところ、岐阜県美濃加茂市に

あるソニーの携帯電話製造工場に人材を送り込む男性を紹介してもらえました。時給は1100円と少なめでしたが、ブラジルから渡日したばかりの若者がたくさんいる工場とのことで、その男性いわく、最初の働き口としては最適だと言われました。私の渡日当初の借入れは40万円と高額でしたが、6回払いに分割することができ、入社2ヶ月目から自動的に給料より天引きされました。それを完済するまでは、転職はしない方が良いと言われていました。

私たちの社宅は非常に快適で綺麗で、3人用の新しいアパートでした。けれども、勤務先の工場や市街地から離れた場所にありました。例えば、一番近いコンビニエンストアまで、徒歩で1時間もかかりました。担当者からの説明によると、「ブラジル人の若者は騒音のルールを守らない」から、私たちを周囲の住民から遠ざけているとのことでした。私たちは、ブラジルでは日本人であり、日本ではブラジル人として扱われます。

3 ヒロ学園

1―学校との出会い

当時私は毎週、ブラジル人向けの「インターナショナル・プレス」という週刊誌を購読していましたし、時々「トゥド・ベン」紙も買っていました。私たちの関心は求人広告で、より高い給料、より良い場所のアパートを提供する会社を探していました。

これらの新聞で、あるブラジル人学校が歴史、ポルトガル語、数学の教師を募集しているのを見つけました。大垣市にある川瀬先生のブラジル人学校、ヒロ学園の求人情報でした。この学校は現在創立16年となります。

私はさっそく学校の校長先生と、それからソニー林先生と電話で話し、面接の予定を入れました。日本の就職面接で着られるような正装は

持ち合わせておらず、また手持ちの金でそれを買うこともできませんでした。ジーパンに古びた靴、白いTシャツを着て、採用のチャンスはまったくないと思いつつ、いわば「処刑場」へと向かったのです。面接に落ちるのを待つだけだと思っていたのですから。

しかし、校長先生は、私を見るや否や、ご自身が設立に関わったこの学校に尽くす意思のある若者（彼の言葉です）だと判断したそうです。

2―採用

ただ採用のためには、まず登録していた派遣会社の担当者と話し、状況の説明をする必要がありました。派遣会社の規則で、退職を希望する者は一括で借入額を返済するか、又は、2回払い（各20万円）で返済しなければなりませんでした。当時の私にはとても無理でした。

校長先生は私に力を貸そうと、担当者の方と直接話し、もし私が返済不履行をするようなことがあれば、ご自身が連帯保証人として代わりに支払うと言ってくださいました。日本には、既に滞在経験があったり移住したりした人たちでニューカマーを支えるネットワークがあると思います。みな、異国に着いたばかりの大変さが分かるのです。派遣会社は、私に特別措置をとって、借入額を3回払いに分割してくれました。

幸いにも、あの年の12月には完済できました。私は、随分安心して仕事に専念することが出来ました。新しい仕事に就き、借金もなく、10キロほど痩せ、良いことづくめでした。借入れがあるうちは、サラダしか食べられませんでしたから。

3―ヒロ学園の教育

日本のブラジル人学校の教員は、主に工場労働者の中から選ばれます。幸いにも、既にヒロ学園に在籍していた素晴らしい教員の皆さん、マルシア・バルボーザ・ヒラヤマ先生、日本人でブラジルのUSP大学を卒業されたアイ・マルイ先生、ソニー林先生、マテウス・ナカシマ先

生、アンドレイア先生やカチア先生、アレックス先生など、全員の名前は思い出せませんが、彼らはいわば磁石のような役割を持ち、新たな素晴らしい教員を引き付けていきました。私たちの学校は完璧ではありませんでしたが、教育が子どもたちにとってより安心感のある将来に繋がる道となるよう、懸命に頑張る先生たちがいました。

私たちの最大の挑戦は、子どもたちに教育の可能性を信じてもらうことでした。工場で働くこと以上に、ブラジルや日本の大学で学ぶチャンスがあること。そして、自らの選んだ職業で社会から認められること。確実に工場で働くことは可能でしょうけれども、それだけではなく、ほかの選択肢を視野に入れることも可能だと考えて欲しかったのです。現在では、私たちの卒業生には、ブラジルの名門大学に通う人も素晴らしい社会人も多数おり、そして、すばらしい性格の持ち主もたくさんいます。

4 ブラジル人学校へ通わせる理由

1―いじめ対策

なぜ日本に住んでいながら子どもをブラジル人学校に通わせるのか？という問には、二つの答えがあります。

一つ目はいじめ対策です。

多くの生徒が日本の公立学校に通った経験を持っておりましたが、でも馴染めなかったようです。友達は少なくいじめは多い、との声がほとんどでした。

日本の公立学校には、その事に目をつぶる先生もおり、果てはブラジル人児童を差別的に扱ってはいじめを助長するような先生さえいたと聞いております。告発がしたい訳ではありませんし、申し上げた内容を裏付ける証拠もありません。ただ、私たちの生徒たちの声を伝えているに過ぎません。

彼らが可哀想でした。意気消沈とした目でブラジル人学校に入学し、先生たちには信用が持てず、あるのは恐怖心でした。休憩時間も笑わず、授業内容に質問があってもろくに聞けません。あの子たちが幸せだったとはとても言えなかったです。

彼らが私たちの学校に通い始めて数日もすれば、はっきりと違いが窺えました。その子どもたちに溶け込んでもらう良いメソッドがありました。どのクラスにも、人一倍面倒見が良く、打ち解けやすい子どもが必ず一人はいて、そういう生徒にお願いをして転入生に学校の案内や、他のお友達の紹介をしてもらいました。

もちろんさまざまな困難もありましたが、私たち先生は疲れ知らずで、結束して団結力をもった友達の輪ができるまでは諦めませんでした。

当然ながら私たちの学校でもいじめの問題はありました。しかし、いじめる方もいじめられる方もともに子どもであり、ともに助けが必要だと私たちは考えました。大人は私たちなのですから、私たちが何とかしてあげないといけないのです。

2―帰国対策

ブラジル人学校に入学する二つ目の理由は、将来ブラジルへの帰国です。

もし、両親の目的が日本で生活基盤を築くことであって、ブラジルには休暇中にのみ帰国する予定であれば、子どもを日本の公立学校に入学させるようアドバイスしました。その上で、ポルトガル語の話せる先生を一人つけ、子どもの適応を支援してもらえるよう私たちから助言したのです。逆の場合は、ブラジル人学校を選択した方が良いのです。

私たちの経験からわかりましたが、ポルトガル語の言語構造がよく理解できないような早期から、日本語しか話されないような状況に子どもを放り込むと、結局はどちらの言語もうまく発達しません。公立

の小学校を卒業した子どもで、数年間私たちの学校に通ってもポルトガル語が上達しないケースも多々ありました。その内の多くが、もはや親とポルトガル語で話すことさえ嫌がり、信じ難い状況になりました。私は歴史の教諭でしたが、ヒロ学園では他にも文学、社会学、哲学そして作文も教えました。工場労働者の中で高度な教育知識を持った人は少なかったですし、言語学習に対する生徒たちの困難さは間近で見ておりました。

3―ブラジル人学校の役割

さらに三つ目の答えも考えることができます。日本では質の高いブラジル人学校が多くありません。ヒロ学園は例外であり、荒れ狂う海上に浮かぶ憩いの島のようでした。他の学校は、高い授業料のわりにカリキュラムが不完全であり、ブラジルの学校教育法の要件も満たしておらず、教員数は不足し、校舎も不適格でスペースも不十分でした。学校のオーナーたちは、学校は子どもたちの知的及び人間的な発達の基盤を築くことが使命とは考えず、利潤を追求する一つの企業だと考えていたのです。生徒たちが実際に学んでいるかなど気にせず、己の立身を保障する手段として学校を使っていたのです。

日本におけるブラジル人学校の多くが私立学校、つまり民間の教育機関ではありますが、もしそれらの学校に最低限の教育品質さえあれば、公的な役割を果たすことができるはずです。教育品質が確保されていればブラジル人でも日本人でも、地域社会のすべての人たちに役立つ教育機関となり得るからです。

私たちの学校には、生徒たちが日本社会に溶け込んでいくためにも、3人の日本語の先生がいました。言語能力別に3クラスに生徒たちを振り分けていました。その他、太鼓の授業や、日本の学校とともに交流会に参加してもらいましたし、たくさんの日本人の若者が私たちの学校の見学に来ました。

ある時、確か「オルタナティブ」誌だったかと思いますが、ある雑誌

の記事が目に留まりました。そこには、ブラジルでいうFEBEM、つまり日本のある少年院に収容されている300人の青年のうち、8割以上がブラジル人であると書かれていました。これはもっと綿密な分析をすべきですが、心配となるデータではないでしょうか。私たち先生は、もし自分たちが役目を果たし、生徒たちがすばらしい教育を受けたと感じたら、少なくともこの統計の数字がさらに増えることはないと考えています。むしろ、こうした青年たちがモデルとなり、教育という物が実際により良い将来の扉が開いてくれると証明してくれるはずです。

ヒロ学園で受け持った生徒たちとブラジルで受け持っている生徒たちとの一番の違いは、それぞれに対する愛情と尊敬の念です。あの子たちはなんと可愛かったことか。今の生徒たちが可愛くないわけではありません。デカセギの青年は自宅で何時間も孤独に過ごすものです。友達は遠くに住み、場合によっては他の街ですし、学校こそ友達と会える数少ない場所なのです。多くの親は長時間労働のため、子どもと過ごす時間が短いのです。世界中が抱える問題ですよね。でも、私の生徒たちには先生がいたのです。もし私たちに手伝えることがなかったとしても、いや、実に何でもしたものですが、少なくとも青年期にありがちな憤りぶつけるよき話し相手ではありました。私の責任範囲が職業上のそれを越えていたことは明白です。教師であるだけでは不十分でした。ひとりの友達であり、ひとりの兄として、次世代のために多様な価値観を教えなければいけませんでした。

いかなる教えも実例には勝りません。授業中に教えた内容を、実例をもって示してあげれば、青年にとってそれは生涯残ることでしょう。これは間違いありません。

以上です。ありがとうございました。

講演

3

『その人らしく生きる』をサポートする ～日本の介護紹介～

JICA日系社会シニアボランティア　介護福祉士

八島ゆみ

皆さんお疲れではないでしょうか。

私の話は少し長くなると思いますので、その前にストレッチをしてみましょうか。皆さん、ちょっと首を前に倒して、後ろに倒してください。はい、横に倒して下さい、反対側、横に倒して下さい。そのままぐるーっと回しましょう。はい、反対に回して下さい。手をぶらぶらぶら、ぽん。そのまま腕を組んで前に伸ばして、はい、背伸びをして下さい。背筋をすーっと伸ばして、右に倒して下さい。次に隣の方にぶつからないように左に倒して下さい。もう一度右へ、はい左へ。はいお疲れ様でした。

どうですか。ほぐれましたでしょうか。私も今とても緊張しているので、実は自分をほぐすためにやってみました。

では改めまして。

私は、JICAの日系社会シニアボランティアとして、昨年7月から2年間の任期でブラジルに来て、高齢者介護に携わっています。

日本では「介護福祉士」という介護の専門職の資格を持って、「介護老人保健施設」、簡単に言えば老人ホームで、約13年間働いていました。今回はこのような国際シンポジウムで日本の介護を紹介できることを大変誇らしく思います。

では、長い時間になりますが、皆さん最後までお付き合いよろしくお願いします。

1 高齢化の状況

1―「高齢化社会」とは

さて皆さん、「高齢化社会」という言葉をもちろん耳にしたことが

あると思います。実はこの「高齢化社会」とは、高齢化率（総人口に対する65歳以上の人口の割合）によって、その社会を分類した呼び方のひとつになります。高齢化率が7〜14%の社会を、いわゆる「高齢化社会」と言います。そして、14%〜21%までは「高齢社会」、21%を超えると「超高齢社会」といいます。ここまでくると、「高齢化社会」の「化」という言葉が既に抜けてしまっています。

2―高齢化率

この分類で言うと、日本社会が現在どの位置にいることになるか、皆さんご存知でしょうか。日本では、毎年9月に、敬老の日がありますが、毎年その時期に、高齢化率を公表しています。2014年9月の最新の発表では、この高齢化率が25.9%になっていました。この数値は21％を超えていますので、日本はいま「超高齢社会」だということになります。

日本の高齢化率：25.9%(2014年)

総人口の4人に1人が65歳以上の高齢者
世界第１位2013年12月現在

図1. 日本の高齢化率

高齢化率は、昨年2013年の時点でもう既に25%を超えていて、総人口の4人に1人というのが65歳以上の高齢者になっています。これは、世界第1位です。日本は、2005年の時点で世界第1位に躍り出ました。その時の高齢化率が20．2%でした。それから、既にもう10年近く世界でトップを走っているのが、長寿国の日本です（これは誇れるものかどうかよくわかりませんけれども）。

では皆さん、ブラジルの高齢化率というものをご存じでしょうか。「だいぶ高齢者が増えてきたな。」という印象はありますが、ブラジルの高齢化率は、2010年時点で7.3%、世界では77位となっています。

順位が下の方でちょっとほっとした方もいるのではないでしょうか。

ブラジルの高齢化率：7.3%(2013年)

世界第77位2013年12月現在

図２．ブラジルの高齢化率

しかし、先ほどの高齢化率による分類で考えると、ブラジルもすでに高齢化社会に突入していることになります。

3―人口ピラミッドの比較

私は、去年ブラジルに来てから、配属になっている日系の高齢者施設など、いくつかブラジルの高齢者施設を見学させていただいていますが、印象としては、どの施設も私が子どもの時に見た老人ホーム、もしくは介護士の勉強をしている時の教科書の中で見た、2、30年前の昔の日本の老人ホームのような感じを受けます。

そこで、2、30年前の日本社会はどうであったのかが気になって、ちょっと調べてみたのですが、その結果を見てちょっとギョッとしました。

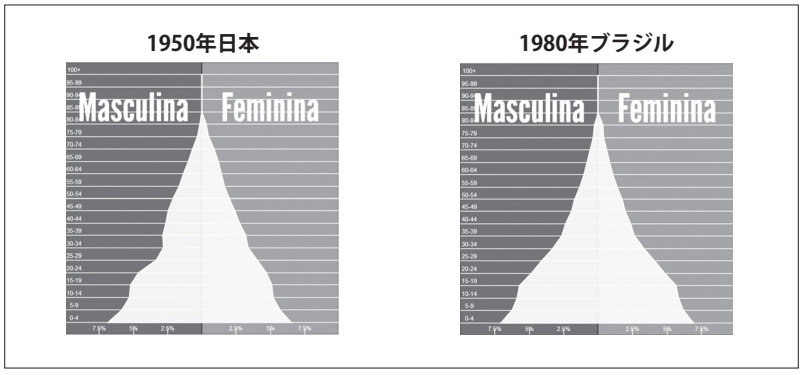


図３．人口ピラミッド－１

図３の左側は1950年の日本の人口ピラミッド、それから、右側は1980年のブラジルの人口ピラミッドです。いかがでしょうか皆さん、似ていると思いませんか。日本は1980年の時点でまさに高齢化社会に突入していましたが、1950年というのはそこから遡ること30年前ということになります。1950年の日本の高齢化率は、4.9%になります。ブラジルの1980年については、正確な数字の資料は見つかりませんでしたが、このピラミッドで見る限りは4．9%よりは低いにしても、3%台くらいにはなっているのではないでしょうか。

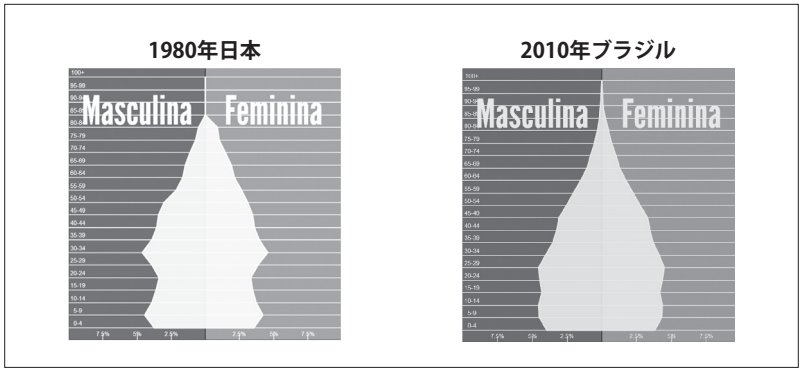


図４．人口ピラミッドー２

それから、それぞれの30年後の人口ピラミッド（図４）を見てみましょう。なかなか似た形をしていますよね。私は、今のブラジルの高齢者施設を見て、30年前の日本のようだという印象を受けましたが、1980年の日本と今のブラジルの人口ピラミッドの形がここまで似ているということが調べてみて分かったので、私は「ああ、なるほどな。」と納得しました。

では、さらに30年経った2010年の日本の人口ピラミッドは図５のような形をしています。30年経ったブラジルはどうなるのでしょう。やはり、同じような形で高齢化が進むのではないでしょうか。

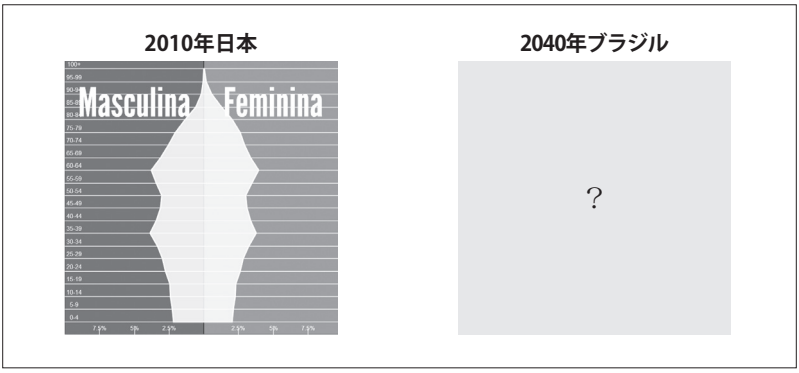


図5.人口ピラミッド－3

2 介護とは

では、これまで話したことを踏まえて、ブラジル社会が将来高齢化に進むということに少しでも関心をもち、さらにブラジル全体がもっと高齢化が進む将来に向けて、高齢者福祉の体制を強化して行って欲しいとの思いを込め、これから日本の介護についてお話して行きたいと思います。

「介護」と言っても、一言で言うと図６に示すように、「介護」には、「高齢者」だけでは無くて、「障害者」や入院している「病人」等の生活支援や介抱をすることが含まれています。

介護とは

介護（かいご、英：nursing, elderly care）とは、障害者の生活支援をすること。あるいは高齢者・病人などを介抱し世話をすること。

図6.介護とは

1―昔の介護

昔の日本では、それを担っていたのは、ほとんどが家政婦でした。お金を払って、個人的に家政婦を雇って介護をしてもらうというような社会でした。ここでいう「昔」というのが具体的に何十年前かはちょっと定かではありませんが、今、日本で「介護」と言って日本人が思い描くイメージは、決してこれから紹介する写真のようなものではないはずです。もうこのようなことをしているところは、日本ではありません。

図7．昔の介護－1

まず、図7の写真ですが、これは高齢者施設ではなく、病院の中だと思います。狭い空間に隙間が無いくらいびっしりとベッドが並べられています。もう手を伸ばしたらおそらく隣の人と握手できるのではないかと思うくらいの距離で、また全く仕切りの無い状態で、ここにいる人が本当に休めるのか疑問であるような状態でベッドが並んでいます。

それから、図8（この写真は、プライバシー保護のために、顔の部分をカットしてあります）ですが、この人はおそらく介護に抵抗があって、暴れたり、身体を動かしたりすることが多かったのでしょう、ベッドの柵に紐のような物で両手両足を縛りつけられています。これも今の時代は全く考えられません。

図８．昔の介護－２

時代の流れとともに、どのような理由があっても、介護を受ける人やその家族の承諾無く、このように自由に身体を動かすことを制止したり、精神的な苦痛を与えたりするのは「身体拘束」と呼ばれ、人権問題として違法な行為に当たるとされるようになりました。万が一見つかった場合は法律で罰せられます。

こうしたことは、要介護状態になっている人に対し、人権尊重の観点が全く無いといえる行為ですが、当時は、介護を受ける側も、介護する側も、そのことに何1つ疑問を感じて無かったのかもしれませんし、もしかしたら疑問を感じていても、そうしたことを大きな声で訴えることができなかったのではないと思います。そういう時代が、昔日本にもありました。

２―介護の三原則

では、今の日本では、私のような介護の仕事をしている者は、いつも、「介護の三原則」というものを頭に置いて働いています。

1つ目は、「安全・安心・安楽」ということです。要介護者（介護をされる人）が、食事、入浴、それから移動する時など、私たち介護者（介護をする人）は危険が無いだろうか、もしくはどんな風にお手伝いすれば安全にそういった生活を送れるのか。または万が一危険があ

った時にどういう風に回避していかなくちゃいけないのか、ということを瞬時に判断して援助にあたります。介護する際は、要介護者だけでは無くて、私たち介護者も、「心も身体も安全であること」、「安心であること」、それから「楽にできること」を培った技術の中で提供できるように努めています。

2番目は、「自立支援」です。これは、簡単に言いますと、要介護者ができることは自分する、できないことでもできるであろうことがあれば、それを見極めて、できるように援助していく。もしくは、まったくできないことがあれば、そこをしっかり援助していく、という考え方です。

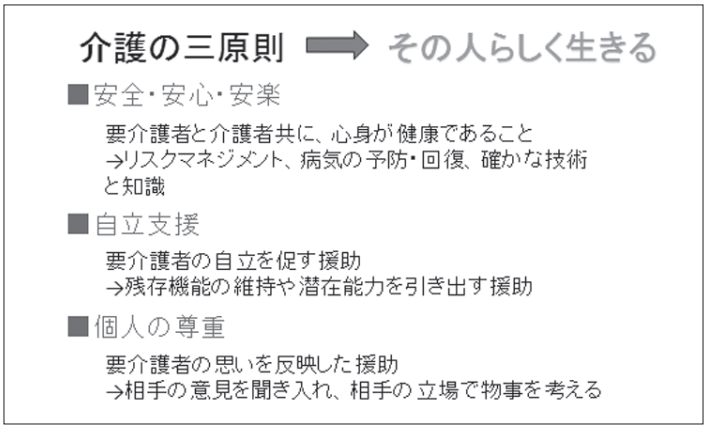


図9. 介護の三原則

そして3つ目は、「個人の尊重」です。先程の人権問題が関わってきますが、要介護者も、もちろん「人」です。「物」ではないんです。もしくは「昆虫」とか、意思の無い「動物」とか、そういったものでは無い。今はペットも家族のように介護するような時代になって来ていますが、相手を「人」として関わることが、当然のこととなっています。それから、その相手の立場に立って、相手の思いを汲みとって上げることが必要です。介護の3原則の第一として「安楽・安心・

安全」を挙げましたけれども、私たち介護者が都合の良いように考えて、私たちが安楽であれば良いのではありません。まずは、要介護者が安楽でなくてはいけないので、相手の思いをきっちり受け止めて、相手の立場に立って良いとされることを、自分たちが考えて提供して行くことが重要です。

この3つの原則を頭に入れて介護するというのが、日本の今の介護の考え方です。これが「その人らしく生きる」ということに繋がっています。

3―「その人らしく生きる」

では、この「その人らしく生きる」というのは、どういうことでしょうか。ちょっと漠然としていて、抽象的でわかりにくいと思いますが、具体的にどのような視点で考えて行くのか。

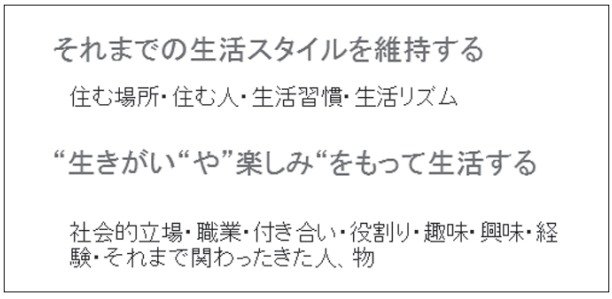


図10. 「その人らしく生きる」とは

介護者が、要介護者の「それまでの生活スタイルを維持する」ことを第一に考えれば、「その人らしく生きる」ことができるのではないかと思います。それまで住んできた場所をできるだけ変えない。または、もし引っ越さなくてはいけない場合でもできるだけそれまで生活して来た環境に近づけていくような援助をしていく。それから、要介護者には、それまで培った生活習慣がありますから、そういった生活習慣をできるだけ崩さないようにする。そういった援助を考えています。

もう1つは、「生きがいや楽しみを持って生活する」ということです。介護の世界だけでは無いと思うのですが、だれもが普段生活するにあたっては、何かしらの「生きがい」、「生きがい」というと何かすごく重い感じになりますけれど、何か楽しみがあって、生活していますよね。何も目的が無く生活しているというのは、おそらくないと思います。

やはり要介護者も、そういったものが無くては、自分らしく生きるということにはならない。「自分が自分らしく今生きているな」と自覚をすることができません。

その人が培って来た社会的立場であったり、専門的な知識があったりすると、やはり一生何かしらお手伝いがしたい思いがあるでしょう。例えば、教師であれば、何かいつも誰かのために教えたいというような思いですね。自分が持っている知恵とか知識を広く伝えたいといった思いが強い人もいるでしょう。そういう思いを満たすことで、生きがいを感じるのではないでしょうか。こういうことで、皆さん自分に役割を感じて、生きがい、楽しみに繋がります。

4―日本政府の政策

今話したことは、私たち介護者が具体的に行っている「その人らしく生きる」サポートですが、国の政策として行われている「その人らしく生きる」サポートというものを2つご紹介したいと思います。

まずは、1987年、「介護福祉士」という福祉の専門職が誕生しました。それまでは、専門職という位置づけではありませんでした。国家資格でもありませんでした。いわゆる「介護福祉士」はそれまでまったくいなくて、「ホームヘルパー」や「家政婦」と呼ばれ、仕事としても、家事を手伝うというのがほとんどでした。

福祉の専門職として、同じ国家資格で誕生したものとしては、「社会福祉士」という資格もあります。どちらも学校や課外で決められた時間勉強した上で国家試験を受けて合格しなければ資格を取ることができません。

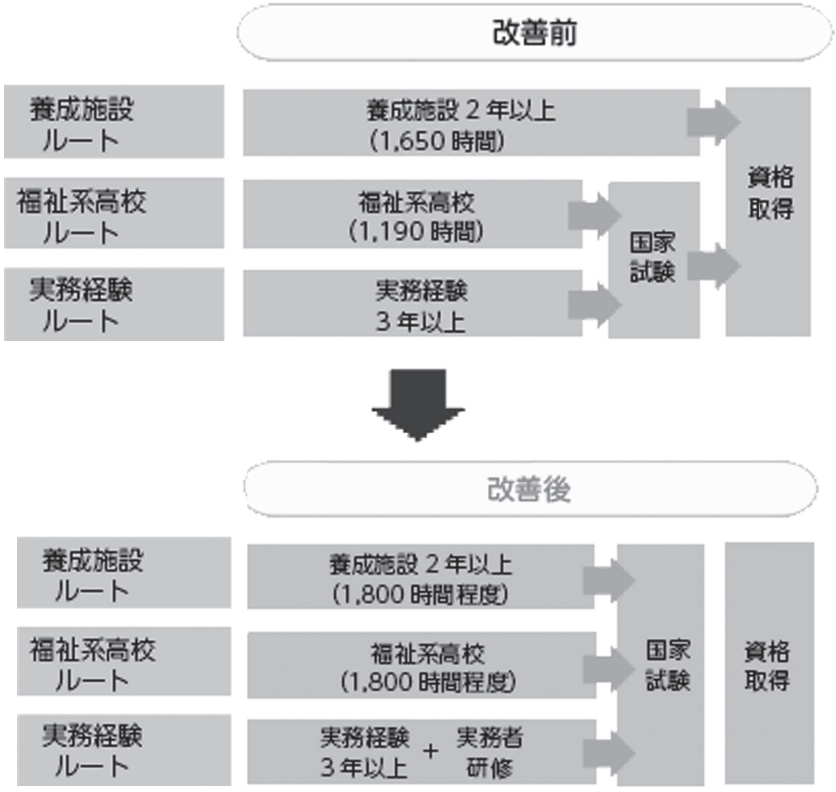


図11. 介護福祉士の取得

この介護福祉士の国家資格に関しては、実はこれまでは大きく分けて2つのルートがありました。国家試験を受けて合格して資格を取る方法と、養成校の卒業試験を受けて国家試験は受けずとも介護の資格を取る方法という2つの道がありました。私は、養成校を卒業して、資格をもらいました。これが、来年2015年度からは、全員が国家試験を受けて合格しなければ介護福祉士になれない制度に変わりました。

養成校ですが、こちらで勉強するにあたっては、養成校の授業で勉強することと、老人ホームなど施設で実習をすることの2つの課程が

あります。実習は約1か月間の実習を3回繰り返して行きます。それを2年間でこなしていくことになりますが、そうした実習の中には、施設の入居者一人について、その担当をして、「その人らしく生きる」ための介護の計画を立てて、自分で実施していく、というものもあります。

図12. 介護福祉士の養成

それから、学校を卒業せずに実務経験を積んで国家試験を受けるというルートもあります。老人ホームなどで3年間の実務経験を積み、さらに原則450時間の実務者研修を受けると、国家試験の受験資格が取れるという制度に変わって来ています。

実は、介護の仕事は免許や資格が無くてもできるものではありません。しかし、私のように「私は介護福祉士です。」と名乗るには、資格を持っていなければできません。

養成校を卒業し、もしくは実務経験を積んで介護福祉士となった人たちは、誰もが「その人らしく生きる」ということを意識して介護にあたっていますが、介護をすることに取り組んでいくと、「その人らしく生きる」ということをサポートするために、「私はどういったことに取り組んで行くべきなのか」という、それぞれ1人1人の介護観というものを持つようになっていきます。ちなみに、私の場合

は、「要介護者がその人らしく生きるため、さらに、安心して老いて最期を迎えるためのサポートをして行きます。」という介護観を持っています。

5―介護保険制度の導入

もう１つ国の政策としては、介護保険制度を導入したことがあります。これは2000年に導入されました。日本の介護保険は、ドイツの制度をモデルにしたものなのですが、当時すでに高齢化社会に突入していたことを考えれば、福祉先進国と言われる北欧の国に比べると、その導入は、大変遅かったと思います。

それまでは、お金があれば、家政婦を雇ったり、物を買ったりすることができて、良い介護を受けることができていたのですが、お金が十分ない場合は、介護される人が1人でも家にいれば、それは、家族全体の重い負担になることが普通でした。介護保険は、そうした不平等さを無くすための政策です。

日本では、健康保険に全員加入しています。ですので、医療を受けるときは、この保険を使って、その費用の100%の負担では無くて、今は3割だけ負担すれば良いことになっています。これによって、実際には非常に高価な薬や治療についても、3割の負担だけで済んでいます。

介護保険もこれと同様の制度であって、保険を納めていることで、介護費用の負担を軽くすることができます。ただ、介護保険の場合は、要介護者が、まずは介護認定というものを受けなくてはいけません。介護認定によって、介護を受けるレベルが1から5までの５段階で決まります。その介護レベルによって、負担額が変わってくるという制度になっています。必要とする介護のレベルが、軽ければ、それだけサービスも少なくて済むだろうし、重ければ、それだけ必要なサービスが増えてくるでしょうから、それに応じたものにすることで、平等にサービスが受けられるように配慮した制度になっています。

介護保険法においては、介護保険制度の目的の1つに「その有する能

力に応じ自立した日常生活を営むことができるよう」にすることが挙げられています。ここにも「自立」というキーワードがありますね。

先ほど、介護の3原則の1つとして「自立支援」について話しましたが、「その人らしく生きる」に関するキーワードとしては、「自立」という言葉は欠かせません。ただ、「自立」というと、「何でも一人でできること」というのがすぐに思い浮かぶイメージかもしれませんが、介護の場面では、「自立」とは、必ずしも「一人で」には限らず、介護を受ける人が「できること」もしくは「やりたいこと」を実現することという意味で理解していただきたいと思います。

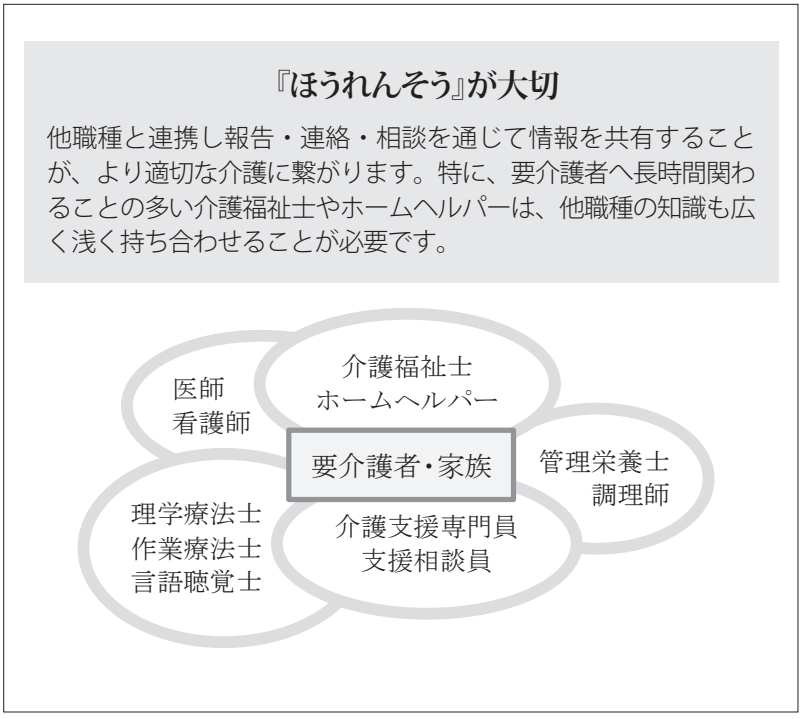


図13. 介護の連係プレー

この介護保険制度が入ったことで、日本の介護は変わりました。介

護保険制度の下では、一人の介護される人に対して、医療と介護の様々な専門職が1つのチームとなって関わっています。

このチームによる介護で大切なのは、報告・連絡・相談の3つです。私たちは、これを「報連相（ほうれんそう）」という言葉を使って表します。

１つのチームには、それぞれの分野のプロフェッショナルが参加していますが、そこにはボスがいません。そういうボスがいない中では、チームのまとめ役が必要ですので、そうした役割を担うものとして「介護支援専門員」という福祉の専門職がいます。日本では「ケアマネジャー」と呼ばれます。ただ、「ケアマネジャー」は、ボスではなく、単なるまとめ役です。そのプロとして、それぞれ自分と相手の専門性を求め合うという関係です。

その中で、「介護福祉士」や「ホームヘルパー」は、生活の援助をする要介護者に関わる時間が一番長くなることがほとんどです。そのため、「ケアマネジャー」がそのチームの介護の計画を立てる場合に、必要な情報の多くは、「介護福祉士」が持っていることになります。「介護福祉士」は、そういった情報を誰にどのように提供すべきかということを判断する必要があるため、他の専門職の知識や技術も広く浅く持ち合わせています。そうでなければ、適切に情報を流すことができないからです。

3 介護福祉士が働く現場

では、実際の介護サービスの中で、私たち介護福祉士が働く現場というものをいくつか紹介します。

入所型	**「特別養護老人ホーム」 「介護老人保健施設」 「介護療養型医療施設」 などに入所した要介護状態にある高齢者**に対して提供されるサービス	
在宅型	通所型	**自宅から通ってきた要介護者・要支援者を施設に受け入れて**、食事や排せつなどの介護、健康管理や衛生管理指導などの看護、リハビリ・入浴などを提供するサービス
	訪問型	**自宅で暮らす要介護者・要支援者を訪問して、**買い物や掃除などの生活支援、食事や排せつなどの介護、健康管理や衛生管理指導などの看護、リハビリ・入浴などを提供するサービス

図14. 介護サービスの種類

介護サービスは、要介護者がどこで生活することによって、大きく「入所型」それから「在宅型」の2つに分類されます。更に「在宅型」においては自宅から施設へ通ってサービスを受ける「通所型」、それから逆に自宅に介護者が訪問してサービスを提供する「訪問型」というものがあります。それぞれ代表的なサービスを見ていきたいと思います。

1―入所型

（a）介護老人福祉施設

「入所型」の中で「介護老人福祉施設」、一般には「特別養護老人ホーム」、短くして「特養」と呼ばれる老人ホームがあります。これは、身体や心の病気、または障害を持っているために、自宅で自力で生活することが難しい場合、あるいは、家族で介護をするのが難しい

場合、施設に入所した方がその人にとって望ましいと判断されるときに、その施設に入って生活するというサービスです。

介護老人福祉施設　<特別養護老人ホーム>

心身の病気や障害により自宅で自力で生活を続けることが困難であり、家族による在宅介護を受けることができない方や、施設入所のほうが要介護者のクオリティ・オブ・ライフ(QOL)にとって望ましい場合、日常生活の介護、心身の機能維持、通院への付き添いなど家族に代わって援助する生活の場です。終の棲家として入所することもあります。

図15.　入所型介護サービス－介護老人福祉施設(1)

この「特養」の場合は、そこで最期を終えるために、つまり「終（ついの）の棲家（すみか）」として入所する人も多くいます。「終（ついの）の棲家（すみか）」として入所する人が多い特養は、施設介護とは言いながらも、家庭の雰囲気を意識した介護を目指しています。

図16には、特養のいろいろな写真を挙げました。その中で左下の写真は、入居者がお亡くなりになった時の者です。職員は、家族同様に入居者と関わっていますので、その職員、それから、親しくされていた入居者とのお別れ会を行っているところです。葬式をその施設の中でやる場合もあります。

図16. 入所型介護サービス－介護老人福祉施設(2)

それからこういった施設は、入居者の定員が100名～150名程度の場合が多いのですが、最近、その中を更に10名程度のユニットと呼ばれるグループに分けて、その一つのユニットに2人の介護者が関わる、という介護のやり方が主流になってきています。これは、そうすることで細かい目配りや気配りができるようになり、危険回避に関するためのリスクマネージメントという視点でも、以前の大人数に対して大人数の介護者が看るということよりは、はるかにメリットが多くなります。

（b）介護老人保健施設

こちらは、同じ「入所型」でも、「介護老人保健施設」、短くして「老健」と言います。私が勤めていた施設もこういったタイプのものでした。

先ほどの「特養」と大きく違うところは、「終の棲家」として入居する人がいないという点です。こちらは、最期を迎えるということは稀です。生活の中でリハビリを行うなどして、自宅復帰を目指す施設です。病院から退院しても自宅に戻って生活するには不安がある場

合、障害を持っていてもリフォームすることによって生活できる場合もあるのでそのリフォームの間、それからリハビリをして機能回復を図る場合に、ここに入居します。また、様々な事情で自宅へ戻ることができない人が、先ほど紹介した「終の棲家」である特養や他の施設に移るまでの仮の住まいとして入所する場合も、結構多くあります。

介護老人保健施設ー病気や障害などで入院治療を受けていたが、自宅で自力で生活できる状態には回復できなかったり、心身機能の衰えから介護を要する状態になった方を、在宅復帰できるよう心身の機能回復（リハビリ）訓練を行いながら日常生活の援助を行う生活の場です。できる限り、自宅での生活に復帰できることを目標にする施設です。

図17. 入所型介護サービスー介護老人保健施設(1)

図18が実際の老健の様子になります。先程も言いましたように、リハビリが中心の施設ですので、例えば、下の真ん中の写真は、ブラジルでいえばTAO、いわゆるOT作業療法の一環で入居者さんが作った作品を展示している様子です。

図18. 入所型介護サービス－介護老人保健施設(2)

それから、左端の上下２枚の写真は、入浴の機械です。ブラジルには入浴の習慣はありませんが、日本では必ずお風呂に入る習慣があるので、入浴するために施設を利用する方も多くいます。身体に障害があって普通のお風呂に入ることは難しい、だけどお風呂に入りたい、介護者としても入浴することで楽しみをもってもらいたい、この写真のお風呂は、そういうことから考えられたものです。下のお風呂は寝たままでも入れることができます。奥にベッドが写っていますが、ここに利用者が横になって、この浴槽の中にそのままリフトで下ろして浸かることができるようになっています。上のお風呂は、座れるけれども長時間立っていることが難しいという人が、座ったままで入ることができるものです。こうした、それぞれの身体状況に合わせた浴槽が用意されているのも、この施設の特徴であります。

（c）グループホーム

グループホーム ― 小人数、一般の住宅で生活する社会的介護の形態

のことである。そこでは、地域社会に溶け込むように生活することが理想とされる。集団生活型介護という言い方もある。

グループホーム
小人数、一般の住宅で生活する社会的介護の形態のことである。そこでは、地域社会に溶け込むように生活することが理想とされる。集団生活型介護という言い方もある。

図19. 入所型介護サービス－グループホーム(1)

それから同じ「入所型」でも、グッとサイズが変わりまして、「グループホーム」というものがあります。これは10名程度の方々が一般の住宅で一緒に生活するという形態のものです。ここでは、地域社会に溶け込むように生活することが理想とされています。こちらは、家庭的な雰囲気を持って介護することを目的としています。

図19にありますように、先ほどまでの大きな施設とはまったくイメージが違っていて、普通の「家」なんです。ここの入居者の多くは、先ほどの2つの大きな施設と違って、比較的身体機能には問題は無いのですが、認知症で自宅での生活が難しく、専門的介護を必要とされる方々です。

図20. 入所型介護サービス－グループホーム(2)

認知症の症状は、このような小グループで介護することによって、落ち着く場合があります。認知症になると、日常生活の中で変化があるとパニックを起こすことがよくあります。ですので、できるだけ生活の雰囲気を壊さずに努めることで、症状を落ち着かせることができます。

また、生きがい・楽しみという視点では、特に女性は、家事をすることで症状が落ち着く場合も多いので、自分たちの食べる物や日常の使う物を、自分たちで準備する環境に置くわけです。これも、必要なケアの1つになります。

2―在宅型

（a）デイケアサービス

次に、「在宅型」の支援ですが、「在宅型」の中でも、まず「通所型」として、家から通って来る方に提供するサービスです。「デイケアサービス」（通所リハビリ）などと呼ばれます。こういうサービスを提供する施設を、「デイサービスセンター」と呼びます。

図21. 在宅型介護サービス－デイケアサービス(通所型)

作業療法で作品を作ったり、趣味の活動をしたりします。図21の右上の写真は、そば打ち体験をしているところです。

それから、自宅のお風呂に入ることがなかなか難しい、お手伝いする方がいないので1人では不安だという場合、入浴するためにこうした施設を利用する人もいます。大きなお風呂で、何人かで入る銭湯のようなものです。日本の生活スタイルの中では、お風呂というのはかなり大きなものを占めています。欠かせないものです。

（b）訪問看護

もう1つの「在宅型」のケアとしては、「訪問介護」があります。ホームヘルパーが要介護者の自宅に出向いてサービスを提供するという介護です。

図22. 在宅型介護サービス－訪問介護

基本的には、要介護者は、普段自宅で過ごしています。ただ、自宅で過ごしているからと言って、必ずしも身体状況が良いとはかぎりません。図22の中の写真にもありますが、起き上がれなかったり、呼吸

器をつけていなければならない場合でも、自宅で過ごしているという方も多くいます。このような場合は、介護だけでなく、看護師などもいて援助を行っています。

ところで、こうして訪問介護をする人を「ホームヘルパー」と紹介しましたけれども、資格取得が国家試験一本化したことにより、この「ホームヘルパー」という名前も変わりました。「ホームヘルパー2級」、「ホームヘルパー1級」と呼ばれていたものが、それぞれ「介護職員初任者研修修了者」、「介護実務者研修修了者」となりました。

3―生活スタイルの維持

（a）福祉用具

介護において、それまでの生活スタイルを維持するということを考えると、そのための道具として、福祉用具というものがあります。福祉用具の中で、「いかにも日本的だな」と思うものを1つ紹介します。

図23. 福祉用具の例―ポータブルトイレ

図23に写っているものは、何だかお分かりになりますでしょうか。何に見えますか。これは、トイレです。居室において使うポータブルトイレです。日本人は結構見た目を気にするので、居室において使うのにいかにもトイレとわかるような物は、来客時に見た目も悪いし、好まれません。このポータブルトイレなら、普段使わないときは座面が蓋となっ

て、見ためはまさにただの椅子に変わります。実際に椅子として、使っている人もいます。こういう風に配慮された物があるのです。

図24. 福祉用具の例―マジックハンド

それから、図24は、「マジックハンド」とうおもちゃです。これは、物を取るのにとっても便利です。怠けるということではなくて、高齢になったり、障害をもっていたりすると、腰が曲がらないということなどから、遠くにある物がなかなか取れないことが起きてきます。そういった不便さを感じたときに、このマジックハンドがとても役に立ちます。

私が、ブラジルに来て「なるほど」と思ったのは、こういうマジックハンドはブラジルでは一般に売ってないものですから、同じような時に、これに代わる物を使っている人がいたんです。何を使っていたと思いますか？

図25. トング

日本語では「トング」と呼びますが、炭火をつかむハサミ型の物、ポルトガル語では、Pegadorというのでしょうか。ブラジルの老人ホームの入居者で、これをマジックハンドのように使っているのを見て、「ああ、なるほど。マジックハンドじゃなくても、知恵を使えばいいんだな」と思いましたね。

（b）生きがいや楽しみのある生活

図26. 生きがいや楽しみ(1)

それから、生きがいや楽しみを持って生活するという視点では、やはりその日の目標定めるというのも1つの方法です。図26の写真の男性は、おそらく脚力強化に今目標を置いてリハビリをされているのでしょう。

それから、図27の写真には、「仙台七夕」と書いてありますが、これはモザイクアートと呼ばれるものです。今結構日本の施設や学校などで流行っています。これに、私が働いていた施設の入居者が挑戦して、1つの作品に仕上げました。これを、仙台で行われた福祉のアート展に出品したところ、入賞したそうです。これは、何でできているか

というと、折り紙です。1個1個が、実は鶴なんです。折鶴が色に分けられて敷き詰められ、全体として仙台七夕のアートになっています。とても小さなものです。1つはおそらく3㎝程度の大きさだと思います。私もそうなのですが、いろいろ折り紙を習っても、なぜか鶴だけは忘れません。

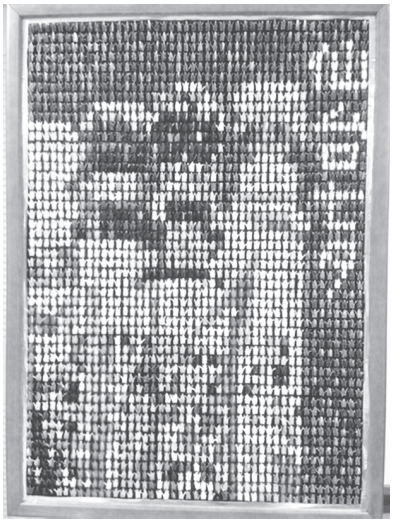


図27. 生きがいや楽しみ(2)

図28. 生きがいや楽しみ(3)

図28は、私が今配属されている高齢者施設の生きがい活動の写真です。「ミニ運動会」と言って、私が企画した高齢者向けのちょっとしたレクリエーションです。

図29. 生きがいや楽しみ(4)

図29の上の２枚の写真は、入居者の皆さんと一緒に七夕飾りの吹流しを作ったときのものです。作った吹き流しは、後でみんなで笹の葉に飾りました。

図29の左下の写真は、サッカー・ワールドカップの時に、施設のみんなで観戦しながら、顔に国旗のシールをつけて応援した時のもの。みんな自分で顔につけたんですよ。右下の写真は、クリスマスの時にビュッフェを開催して、みんなで美味しく食べている様子です。

（c）食事の楽しみ

それからもう1つ、生きがいや楽しみという視点で行っている、現在の日本の介護で紹介したいものは、食事です。日本の食事、和食は、見た目の美しさというのが1つのポイントになっています。

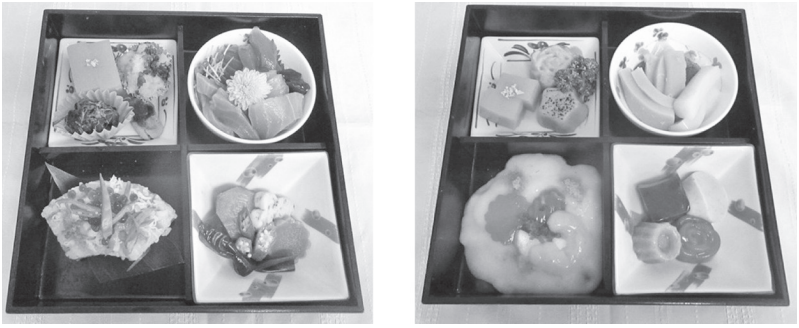


図30. 食事の工夫(1)

図30の写真の食事は、実はお正月の特別なもので、左は普通のお正月の料理です。では、右はどのような物だと思いますか。見た目はあまり変わりませんが、実は右は、噛むことや飲むことに障害をもっていて、固形物をもう食べられない人に提供している食事です。そういう人に対する食事は、これまではミキサー食と言われて、ブラジルの施設でもありますが、同じ食事を一旦作って、それをミキサーにかけてドロドロにした物を提供していました。もちろん、それでも見た目としては、色だけは保てるので、カラフルではあるのですが、ただもうぐちゃぐちゃになって、元が何だったのかまったくわかりません。そうなると、介護者は、介護をするときに、「Aさん、おかゆですよ、おかゆの上にいくらが乗っているんです。お正月ですからね、特別なご飯なんですよ。Aさん、これお魚です、お刺身ですよ。」というふうに、何が置いてあるのか、一つずつ説明する必要がありました。ドロドロになっていて、どれが何だか見ただけではわからないので。

でも、右側のようだったら、何となんとなくではありますが、元がどんな食材なのかわかりますよね。食べることが楽しみな人にとっては、食事のこのような点は、とても大事です。

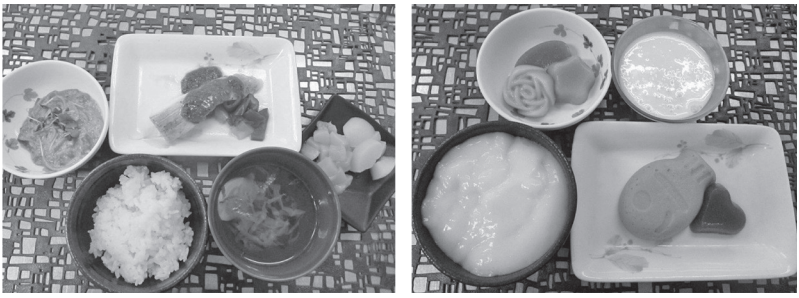


図31. 食事の工夫(2)

図31の写真の食事は、通常の食事です。通常の食事ですが、左側は、軟菜食と言って、歯が無いか、また歯が少なくなってきて、噛む力が弱くなった人に対して提供する食事です。比較的軟らか目にでていますが、形は保っています。何であるかは必ずわかります。右側はミキサー食ですが、おかずのところを見てもらいますと、魚の形になっています。これは、魚のミキサー食です。見た目で魚とわかるようにしてあります。現在、こうした食事はミキサー食とは言わず、ソフト食と言うようになっています。

4 認知症の介護

1―居場所づくり

高齢者介護で避けて通れないのは認知症の介護です。認知症の介護については、現在、福祉先進国と言われる北欧やアメリカでも研究が進んでいますが、何と言っても高齢化率第1位の日本においては、認知症は待ったなしの現状です。そんな中で世界が日本の認知症の介護に注目しています。

図32. 居場所をつくる

今、私たち介護者が臨床の介護を行うにあたって確立しているのは、一つは要介護者の『居場所を作る』という援助が必要であるということです。認知症がある方の中には徘徊をする人がいます。これは行動の障害なのですが、なぜそのようなことが起こるかと言いますと、そこに居られないからです。本人にとっては、何かの理由でそこに居られないんです。例えば、ずっと住んでいた家なのに、そこが自分の家であるという認識が無くなってしまって、「家に帰らなくちゃいけない」と思ってしまう。それで、外に出ていってしまうことがよくあります。本当は、自分の家なんですよ。けれども、例えば改築していたり、引っ越していたりといったことがあって、子供の頃に住んでいた家ではなくなった

場合など馴染みのない場所だと、本人にとっては自分の家ではないという認識になってしまうので、自分の家を求めて出て行ってしまう。そんな時に、「ここに居ていいんだ」という意識を持ってもらうための援助が、認知症の介護の一つになってきます。

2―寄り添う

図33. 寄り添う

それからもう一つは、『寄り添う』という視点で介護にあたること。とにかく認知症になると、自分を認めてもらいたいという意識が働きますので、その存在を認めることが第一になります。それには、離れた所で見ているのでは無くて、側に寄り添って、話を正面から聞くことが大事なんですね。

『居場所を作ること』、そして『寄り添うこと』、こうした介護は三原則の一つ、「安全・安心・安楽」に繋がっていき、つまりは、「その人らしく生きる」ことに繋がっていきます。認知症の場合、本人が納得するように関わっていくことが一つのポイントです。

5 東日本大震災の経験

私は、宮城県仙台市で働いていたのですが、3年前の東日本大震災の時も、仙台市で働いていました。日本は自然災害が多い国ですが、東日本大震災は、未曽有の震災、1000年に一度来るか来ないかという震災でした。

それまで、高齢者施設においては、大地震等の自然災害が起こった場合に備えて、食糧を確保しておくことが義務付けられていましたが、それは3日間の食事を確保するという義務でした。なぜ3日間なのかといいますと、どんな災害でも3日あれば、何かしらの援助が届くであろうと考えられていたからでした。しかし、この震災はこの考えを覆すもので、救援物資は一週間経ってようやく少しづつ届き始めたのでした。

もちろん、私たち自身も被災者でした。家族と連絡が取れず安否が分からない。しかし、目の前で余震に怯えている施設の入所者たちを放っておくことは私達にはできない。入所者を介護することで、私たち自身も気持ちを奮い立たせることに繋がっていましたが、何よりも入所者たちを守らなくてはいけないという使命感がありました。決して家族を見捨てたわけではありません。私達がすぐには駆けつけられない家族に代わって入居者を守っているように、同じように私達の家族を守ってくれる人がいる、若しくは、被災者同士協力して苦境を乗り越えているはず。そう思えたのは日本に住む日本人だからこそでしょう。

図34と図35の写真は、震災から1か月くらい経った時のものですが、ここは宮城県の小さな漁港の町で、大津波に襲われた場所です。この頃、私が住んでいた仙台市街地はライフラインがほぼ復旧していましたが、一方で沿岸部は全くといっていいほど状況は変わっていませんでした。

図34. 東日本大震災の被災地(1)

図35. 東日本大震災の被災地(2)

私が働いていた施設もだいぶ落ち着きましたので、私は、この町の福祉避難所へ介護ボランティア行きました。

図36の写真では、仕切りがたくさん立っていますが、これはプライバシーを保護するためのものです。日本人の間には、いわゆるプライバシーを保護するという概念が共有されているので、震災の中でも、こうした仕切りを立てるなどして、プライバシーを配慮するというこ

とを、各自が考えて実行していました。沢山の方が心痛を抱えて生活する避難所では様々なストレスが発生し、健康にも悪影響を及ぼすので、これを予防する対策でもありました。

図36. 東日本大震災の被災地(3)

図37. 東日本大震災の被災地(4)

この写真では、ベッド以外のところで横になっている方がいますが、在宅で介護を受けていた方、沿岸部の介護施設にいて施設は被害を受けたが助かった方、または福島の原発事故で避難してきた介護施設の方々

などです。こうした方々については、比較的被害の少なかった施設に県から受け入れの要請がありました。被害が少ないと言っても決して余裕があったわけではありませんが、各施設、要請を快く受け入れました。この写真は、そうした施設のものです。ただベッドが足りませんので、このように布団を敷いて横になってもらって介護しかすることしかできませんでしたが、実際にこういうことはありました。

図38. 東日本大震災の被災地(5)

図38は、沿岸部の避難所の写真です。特に、福祉避難所と呼ばれる介護が必要とされる方を集めて避難、介護を行っていた場所です。

震災を経験して、私は、「いつもの日常こそが安心そのものである。早く元に戻って欲しい。」ということを強く思いました。

6 これからの介護

1―現在の日本の介護の課題

さて、図39に挙げましたように、現在の日本の介護の課題としては大きなものが三つあります。

■多種多様化する高齢者介護に対応する介護者の質の向上
→国家試験一本化、認定介護福祉士制度(キャリアアップ制度)

■離職率の高さ
重労働の割りに賃金が安い

■希望者の減少
少子高齢化社会で医療・介護職を希望する若者が減っている

図39. 日本の介護の課題

まず、多種多様化する介護に対応する私たち介護者側の質を磨かなければならないということです。これに対する国の政策としては、資格取得の手段を国家試験一本化にしたこと、それから、介護福祉士になってそこが頂点では無く、その上にキャリアアップして行くための資格の制度が採られています。同じ介護福祉士でも、頂点としては「認定介護福祉士」という一段上の制度を創設する方向で、介護福祉士会と厚生労働省が動いています。

それから、離職率の高さというのも介護の職で昔から問題とされているものです。重労働の割にはやはり賃金が安い。それから、少子高齢社会で若者が減っているので、実際に介護という仕事を希望する人の絶対数がどんどん減っています。

2―外国人労働者受け入れ

日本と諸外国との間で締結された二国間経済連携協定（EPA）により、2008年以降、看護師のほか介護福祉士（候補者）が来日し、日本国内で活動するようになった。2014年までの対象国は、インドネシア、フィリピン、ベトナムである。2014年には、2,000人を超える規模となり、EPAの制度枠外の労働者も存在するようになりつつある。

図40. 日本における看護・介護の外国人労働者受け入れ制度

これに対する対策の1つとしては、日本では2008年以降、看護・介護のために外国人労働者の受け入れをする制度が始まっています。2014年現在では、インドネシア、フィリピン、ベトナムの医療、介護の従事者で資格を持っている方がほとんどです。こうした人たちを受け入れています。

3―日系高齢者介護に携わって感じたこと

ブラジルの日系高齢者介護に携わって感じたこと

Q1. ターミナルケア時の声がけ、
ポルトガル語？日本語？
その人らしく最後を迎えるのは果たしてどっち？

Q2. その人らしく生きるためには、
ブラジルで生きる？日本で生きる？

図41. 日系ブラジル人高齢化に伴う問題

私がここブラジルに来て感じたことですが、現在、ブラジルに定住している日系人は、2世や3世の40代、50代が社会の中心だと思いますが、これらの方は1990年代のデカセギブームで日本で長年生活した方も多くいらっしゃいます。今後数十年先になると、この方々が高齢者となり、そのお子さんである日本で生まれ育った今の10代、20代が時代を担って行きますので、そういったところで問題が生じて来るのではないかということです。それは、今活動している施設で、果たしてポルトガル語で話しかけるのが良いのか、日本語で話しかけるのが良いのか、その人らしく最期を迎えるためにあたっては果たしてどっちが良いのだろう、という一つの迷いを感じた場面に遭遇したのがきっかけでした。

配属先の施設で70代のAさんという男性が癌で亡くなられました。Aさんは余命1か月くらいと言われた頃から症状が酷くなり、食欲がかなりなくなっていました。けれども、体力を失わないように食べなければい

けない。看護師たちが食事時に、「Tem que comer. Tem que comer.」と勧めるんですね。私が介護に携わっていた場合、やはり同じように声掛けをすると思うんですね。「食べないと元気にならないよ、一生懸命食べるともっと力もついてくるし、大変だけれども少しずつ食べて下さい。」と声掛けをすると思います。そんな時、Aさんがボソッと一言呟きました。Aさんは日本人ですが10代で移民してきたので、日常はポルトガル語も話します。しかし、Aさんは「いやあ、こんな時ポルトゲースってのは面倒くせえなぁ。」と。この時この言葉を聞いていたのは私だけでした。その言葉が今も耳に残っています。私は、このつぶやきについて本当に考えさせられました。

それからもう一つ、これから将来「その人らしく生きる」ためにどうすべきかという点でも考えさせられたことがあります。施設の現地ボランティアで86歳の女性がいます。仮にBさんとしましょう。Bさんは現地のボランティアとして精力的に活動しています。現地ボランティア婦人部のリーダー的存在でもあります。あるときBさんが、「『ゆみさん、今ね日本に住んでる娘から、ママィ、日本に来て一緒に住もう』って言われてるの。私どうしたらいいのかしら。」と言ったんです。私は、Bさんに「娘さんと日本で暮らすのが良いですか？ここのボランティアとして働くのが良いですか？Bさんにとってはどちらが楽しいですか？」と答えました。「ここでは一人暮らしだけど、近くに孫がいるし、お祖母ちゃんに何かあったら看るよって言ってくれてる。」と言っていました。日本の娘さんとしては仕事を引退しても、ブラジルで生活するという選択は無く、親の死に目に会えないのが、ただただ寂しい、と考え、「お母さん、最期に会えないのは寂しいからこっちに来て一緒に過ごしましょう。」と声をかけたのでしょう。でも、それは娘さんの視点であって、Bさんの視点では無いんですね。果たして何が「その人らしく生きる」ということになるか、娘さんにも考えてほしいと思います。Bさんは、80代後半なので、おそらくあと20年は生きられないでしょう。どうしたいのか、Bさんの気持ちを第一に将来を考えてほしいなと思いました。

4―日本で介護職に就くブラジル人労働者が担う役割

■ **在日ブラジル人高齢者と第一言語であるポルトガル語で関わる母語の異なる家族に代わって要介護者の思いを受け止める**
母語での日常会話は心身に安心を与え、その人らしく生きるためのサポートとなる

■ **百聞は一見に如かず**
日本で得た知識と技術を生かし、介護職の育成に携わり高齢者介護のリーダー的存在として増進に貢献する

図42. 日本で介護職に就くブラジル人労働者が担う役割

では、こうした背景を踏まえて日本で介護職に就くブラジル人が担う役割について、私なりに考えてみました。在日ブラジル人の高齢者に関しては、ブラジル生まれの2世、3世が高齢者になった時に、その子供たちが介護に関わることになるでしょう。その子供たちは、日本で生まれ、育った人がほとんどだと思います。日本で生まれ育った人は、第一言語はおそらく多くの場合日本語になります。

介護をするにあたって重要なのは、先ほどのAさんのように、やはり一番は第一言語で会話をすることです。そういった、要介護者の思いを受け止めることができるのは、第一言語が同じブラジル人の労働者だと思います。「その人らしく生きる」ためのサポートがこの在日日系人の方への援助となると思います。

もう一つ私が期待しているのは、もし日本で介護の仕事で働いてブラジルに帰国することがあれば、日本で得た介護の技術と知識を活かし、介護職の育成に携わって、高齢者介護のリーダー的な存在になっていくのではなかということです。

以上で今日の介護の話を終わりにしたいと思います。長い時間、ご清聴いただきありがとうございました。Muito obrigada.

4 質疑応答

セイチ・エジソン氏

ブラジルで教師をしていて、日本で就労しようと考えている人向けの質問です。例えば10年、20年働くとします。この場合、給料など収入はどうなのでしょうか。工場の作業員と比較してどうですか。また、帰国後はどうですか。10年、20年後に戻ってきても、ブラジルでの就労に再適応することは可能でしょうか。

マルセロ・クニタ氏

ご質問ありがとうございます。

私がいつも嘆いていたのは、工場の作業員よりも、教員の方が長時間働いているのに収入が少ないということです。リーマン・ショック以前の作業員の給料は、教員の2倍近くあったからです。ですから、それ

でもブラジル人学校の教壇に立っている人、あるいは立っていた人の動機は、二つのうちのどちらかだと思います。一つは、教職としてのスキルを失いたくないか、あるいは、ちょっとバカなくらい夢見がちで、教職によほどの愛着があって教師を続けたかったか、どちらかでしょう。

ブラジルに帰国してからは、日本での経験が履歴書に付加価値を付けると思います。ブラジルとは、まったく異なる土壌の国で教師をしたのですから、これは本当に貴重な経験です。私が帰国後にいくつかの私立学校に履歴書を送付したところ、彼らはとても肯定的に受け止めてくれました。日本では、文化祭や運動会の準備をしなければなりません。毎日同じ学校にいなければなりません。それに、生徒にとっても身近な存在でなければなりません。これらはみな、ブラジルではとても有用な経験として活きるのです。そして、これこそが履歴書で他の人と差をつけることができる違いになると思います。

レイナルド・カツマタ氏

おはようございます。レイナルド・カツマタと申します。スザノ市から参りましたコラボラドーレスの一人です。ブラジルに適応したクリスチーナさゆりさん、講演ありがとうございました。ここまでの３人の講師の皆様に御礼を申し上げます、

マルセロ先生にお尋ね致します。私も日本で就労した一人で、美濃加茂に住んでいたことがあります。当時、美濃加茂で国際電話といえば美濃太田駅の公衆電話でしかかけられなかった時代でした。ブラジルに国際電話をかけるのに、わざわざ駅まで行かなければならなかったのです。

さて、マルセロさん、あなたは少年犯罪について述べていましたね。あなたが訪問した少年院、ブラジルでいえばFEBEMに当たりますが、

未成年300人うち80%がブラジル人であったと話されました。私は公務員ということもあり、ブラジル国内の少年犯罪減少はただ処罰年齢を下げるだけでは解決の糸口にはならないとよく議題にします。

そこでお聞きしたいのは、在日ブラジル人の少年犯罪を減らすために日本政府やブラジル政府、そしてブラジル人コミュニティがどのような対策を行ってきているのか、ということです。また、彼らの間では窃盗や非行など、どういったケースがもっとも頻発しているのでしょうか。

マルセロ・クニタ氏

ご質問ありがとうございます。

驚くべきことに、ブラジル政府よりも日本政府の方がずいぶん事態を懸念しており、ブラジル人学校にも配慮してくれていると思います。ただ、それもそのはずでしょう。なにせ、全体的にブラジル政府は、自国の学校環境がここまでずさんな状態になっていますので、地球の裏側にある私立学校の支援に手が回らないのも当然です。

日本政府は、ブラジル人学校に対し、いわゆる「各種学校」化の門戸を開きました。「各種学校」は、単なる私設の学校でもなく、公立学校でもなく、これらの中間にある教育機関として位置づけられます。認可されることにより、ブラジル人学校は、単なる私設の学校という枠組を出て、納税義務が免除されることになります。さらに、寄付金を受け取ることが許されます。このような段階に至ると、ブラジル人学校は、日本人からも評価されることにつながります。私たちは、イビデンやトステムなどの企業から例年多額の寄付金を受け取っておりました。パソコンやプロジェクター、写真印刷機などを購入するには十分すぎる金額でした。

リーマン・ショックを受け、こうした各種学校がハローワークと提携し、失業者向けの講座を開講する機会を日本政府が与えてください

ました。人々はこうした学校へ行き、再就職できるようパソコンや他の講座を受けました。講座に使われた教材はそのまま学校に残されました。あの年に、不運の偶然ながら、校長の川瀬先生は学校に新館を建てていて、私たちは破綻しかけました。学校の生徒数は、300人から150人まで減りました。政府は、各種学校とすることで学校の負債償却をし、返済猶予を延長してくれました。新館のおかげで、私たちもいくらか生徒を取り戻すことができました。私は、2007年に着任し、2011年まで勤めましたが、最終的には270人の生徒が在籍しておりましたので、ほとんど戻ってきた格好でした。これらを踏まえると、日本政府の存在感は大きかったと思います。

もう一つ、東海大学は私たちの生徒との交流会の場を設けてくれました。私たちの学校がブラジル人コミュニティにとって、一定の重要性があると見込んでいたのです。生徒たちは、3000円程度支払い、2~3日大学に通い、そして大学を紹介してもらっていました。なぜ、このような交流をするのでしょうか。

それは、生徒がショッピングモールや工場、アルバイトなどを知っていても、大学の環境は知らず、優秀な人たちが勉強する姿を見たこともなく、ある分野の権威の講演会を聴いたこともなければ、大学生と会話をしたこともないからです。私たちの学校の高校3年生の生徒たちは学習意欲が低く、学習効率も下がり、無関心な状態でした。なぜなら、日本で社会的に成長する見込みが持てなかったからです。そこで、この交流プログラムが一つの変化を起こしました。貯金を目的として一時的に工場で働いていた生徒もいましたが、私が在職中の間にたくさんの生徒が復学しました。少年非行はありましたし、酷いものでしたが、私たちの学校では一件も見たことがありません。生徒が学外で非行を犯した場合、日本では通常担任の先生が呼び出されます。しかし、私たちの学校ではそうした場合に校長が呼び出されました。ある時、「ヒロ学園のブラジル人生徒」が非行を犯したからということで校長が呼び出されましたが、その後の調べの結果、他校生だった

ことがわかりました。つまり、公立学校の生徒です。私たちの学校でも非行少年・少女の前歴はありましたが、すべて解決されましたし、私が在職していた間は一件も見ておりません。

エウニセ氏

私はエウニセと申します。日本でもブラジルでも教師の経験がありますが、いまだにある問いに答えられずにいます。もし、ある子どもを日本に連れて行ったら、どちらの学校に入学させるべきでしょうか？マルセロ氏とクリスチーナ氏に伺いたいと思います。

もう少し、質問を続けます。例えば、私の9歳の孫です。彼に日本で就学する経験を持ってもらうことも可能ですが、一方で、クリスチーナ氏と同様の問題も気になります。ましてや、彼の場合は日本語もわからず、読み書きもできませんので、きっといじめられることでしょう。いじめの程度はわかりません。でも、ブラジルでも、いじめはこれまでも現在もありますし、国は関係ないと思います。そして今日では、適応能力が随分問われています、そうですよね？ですから、ブラジルの学校で教育を受けた一人のブラジル人の母親目線、あるいは日本の学校で勉強したクリスチーナ氏から見ても、適応能力を引き出す上で日本の学校環境の方が他に比べて良いように感じられますし、現在これはとても重要な課題だと思っています。

ですから、お尋ねします。孫を日本に連れて行き、日本の学校に就学させたいと思っております。なぜなら、学習内容の知識的な要素は後からでも取り戻せると考えるからです。彼は二年間日本に滞在し、そこで経験が得られます。日本に行くことでブラジルで失われる二年間の経験は、日本での経験に比べればなんでもないと、私は思います。あなた方の観点からすれば、日本とブラジル人学校のどちらがより良いでしょうか。

マルセロ・クニタ氏

日本の小学校を卒業し、その後私たちの学校に入学した子どもたちが何人もいました。彼らには、別段失われたことはないと思います。たった二年や一年の話です。日本の学校から得られることはたくさんあると思いますが、中でも、そこでの適応過程に寄り添ってくれる先生がいれば特に良いでしょう。どうしてかと言いますと、多くの子どもは何も話せず、ひどく混乱してしまい、学校環境が地獄に一転し、とても苦しむからです。

二年間が長いのか短いのかわかりませんが、日本の小学校を卒業した多くの子ども同様に、もし5年生に編入すれば二週間で約500字の漢字を覚えなければなりません。そういうものです。一覧表が渡され、なん度もなん度も繰り返し勉強するのです。日本人の生徒が4年間かけて学習したものを二週間でこなさなければなりません。ただ、この初期の壁が乗り越えられたらあとは大丈夫でしょう。

そうした生徒は、中学二年生や一年生の時に、ヒロ学園に入学しますが、彼らは総じてよい学習成績です。もちろん、ポルトガル語の教科ではより低い成績でしたが、それでも取り戻せました。

ですから、地域にもよると思います。もし、二年間の適応過程を見てくれる通訳の先生がいる学校に就学すれば、日本の言語も文化も習得できるでしょうし、ブラジル人学校に就学した場合と同様にある程度は大変な思いもします。問題なのは、学校環境というより、国そのものへの適応ですから。

城間クリスチーナさゆり氏

もう一度、質問をおねがいできますか。

エウニセ氏

9歳の私の孫を日本で就学させるチャンスがあるとします。でも、次のポイントが疑問なのです。彼は二年間日本に滞在しますし、私から見ても他の多くの人から見ても、それはとても良い経験になると思います。

反対に、本当にあるのかどうかも私にはよくわからないのですが、いじめの問題が気になるのです。私たちブラジル人からしますと、このいじめというのは、子どもにとって心理的に大ダメージを与えてしまうものに思えるからです。ですから、計画の観点から考えれば、心理的な問題は知識のそれよりも深刻とみるべきです。だって、学習面で知識的に損したとしても後から補うことはできますが、心理的な問題は、後からたとえプロの援助があっても解決できない問題となりかねないのですから。

しかし、現在では、適応能力というのは私たちにとって、とても重要なものとも言えます。ただ、私たちに内在しているという、そうした適応力は、顕在化させる必要があり、それができれば強い人間になれます。あなたは、そのケースですよね？ですから、お尋ねしているのは、孫を日本に連れて行けるならば、日本の学校とブラジル人学校とでは、どちらに就学させるのが良いでしょうか、ということです。

城間クリスチーナさゆり氏

ご質問はわかりました。ありがとうございます。1番は、その子供本人の意思だと思います。確かに今の日本、いじめ問題が自殺につながるなど、いろいろ教育が、おかしくなっているのではないかと、すご

く感じます。

でも1番はやはりそのお子さんが、本当に興味があるのはなにか、私の場合はブラジル文化にまったく興味がないまま、この歳まで来てしまったので、正直いいまして、もっと早く両親としゃべれたり、ブラジルに興味が持っていたりしたら、もっと人生が変わっていたのではないかと強く思います。親の気持ちはもちろんわかるのですけれども、なにより1番は子ども自身がどうしたいかでしょうから、本人に聞いてみるのがいいかなと思います。

私は、日本で育って、この年になって、ブラジルを知ることができてよかったなと思っていますので、きっとそのお子さんにも、お子さんなりのタイミングがあるでしょう。それを待ってみるのもいいし、あえて連れ出してあげて日本の文化がこういうものだよというのを教えて、それがきっかけとなって、日本を好きになるかもしれません。そうなれば、日本語を覚えるのも、きっと早いでしょう。きっかけを作って上げることがすごく大切なんじゃないかなと思います。

コメント　二宮理事長

一つ、CIATEの理事長として意見をお伝えしたいと思います。

CIATEを率いてきたこと22年間の間に多種多様な事例を観察してきましたし、日本の少年院も訪問しました。つまるところ、日本におけるブラジル人コミュニティの発展には大いに関心を持って見守ってきました。

マルセロ氏の講演の中に、「オルタナティブ」誌の記事で、日本のある少年院に収容されている300人の青年のうち、8割以上がブラジル人であったと読んだことがある、と言った発言がありましたが、直接訪問したわけではないですよね？

そんなことは、あり得ないと思います。もし、その「オルタナティブ」誌が手元にあれば是非拝見させてもらいたかったです。私が訪問し

たのは、実はもう随分前のことですが、久里浜少年院です。未成年の矯正教育施設で、横須賀にありまして、東京から二時間半くらい行ったところです。当時、同施設には130人の収容人がいて、その内の30人が外国人でした。この30人中8割がブラジル人でしたから、24人居たことになります。あれから随分経っておりますので、この数が多少増えたかもしれませんが、しかし、300人のうち8割以上のブラジル人の非行少年がいる少年院なんて聞いたことがありません。弁護士として常に問題意識をもって見守ってきた私でも聞いたことがないのです。

ただ、日本には総数400人のブラジル人が刑務所に収容されていることは事実としてあります。法務省から入手したこの情報は信用に足るでしょう。ということは、400人の大人とたった一つの少年院に収容されている300人の未成年がいるならば、我々は相当悪い状況にあると言えます。しかし、この「オルタナティブ」誌の情報は何かの間違いではないかと思いますし、可能ならば拝読して、その記者と一度話してみたいとさえ思います。

エウニセさんの質問についてですが、日本に連れて行かれる子どもが幼ければ幼いほど適応も容易だと思います。もし生まれた直後だったり、あるいはクリスチーナのように日本で生まれたりしたら、仮に何らかの差別にあったとしてもさらに容易に適応できます。それに、6〜7歳で学校に就学すれば、同学年の周りの日本人児童も大して成長していない段階ですし、そこからの学習能力は誰にでも備わっていますが、遅ければ遅いほど難しくなります。私が見てきた限り、9~10歳が適応の可否の節目となります。

私のケースを話しますと、私は5歳の時に日本を離れ、ブラジルでは最初に日系の学校に入学させられました。長年ブラジルに住んでいた叔父たちが、ブラジルの学校ではロクなことが学べないと考えたからです。なんという発想でしょうか。そして、ポルトガル語など一切わからないまま7歳の時に現地校に編入しました。それまで、ここにいた二年間、丸々適応期を逃したことになります。

多くの方もご存知の私の秘書ですが、彼女は11歳の時にブラジルに移住しましたが、今も強烈な日本人訛りのままです。こちらですべての学校教育を修め、大学も卒業したにも関わらず、彼女のポルトガル語といえば単語を2つ3つ言った時点で彼女が日本人だとわかるのです。完璧な日本語を話すクリスチーナには見受けられないことです。

一つ触れておきますが、9歳の子ども、つまりあなたのお孫さんが日本の学校に入学して、差別やいじめがひとつもなかったとしても、学習面では相当に厳しい壁があります。9歳の子どもといえば、日本では小学校3~4年生に在籍しますが、理数系はまだしも、それまでに培っている知識といえば、漢字だけで言っても400〜500文字ほどは覚えなければいけません。これは、子どもにとっては難しいことです。

そして、ここでもっとも肝心なことを申し上げたいと思います。クリスチーナは子ども次第だと言いましたが、子どもは普通意欲的じゃないですし、ましてや9歳の子どもが何を決めるのでしょうか？決めるのは親でしょう。ブラジルに移住した日本人が、どうしてその社会的地位を100年と言わず50年程度で向上させることができたのでしょうか。ここに来た日本人のほとんどが識字者だったからでしょう。ポルトガル語ではなく、日本語の識字者です。笠戸丸の乗船者の内、8割が識字者だったと言われますが、これはヨーロッパ系移民の正反対の数字です。彼らの8割は読み書きができませんでした。

日本には、教育に関する一つの伝統が封建社会の頃からあり、さらには最初の移民がブラジルに着く20年程前に、天皇陛下より初等教育を義務化する旨公示がありました。今日でこそさほど支配的ではない天皇も、明治時代における天皇の命令は神同然、絶対的なものだったのです。ですから、移民の方々も、わが人生がいかに苦しくとも子どもを教育することが大事だと考えたのです。それで、最初の移民たちは、藁で覆われたような家に住んでいたことも気にせず、みな寄り合って社会活動を行い、日本語学校を作ったのです。そこでは、日本人のために日本のカリキュラムで日本語が教えられました。最初の

移民は、最終的にブラジルに移住しようとは思っておりませんでした。3年、5年経ってある程度の財産を築いたらさっさと帰ろうと考えていたのです。ただ、期待どおりにはなりませんでした。ある人は床に臥し、女性は妊娠し、農作物の収穫はよくなくて思ったほど収入が得られず、そのまま留まることになりました。移民開始から33年経って、第二次世界大戦までに日本に帰国できた日本人の数は極めて少数だと思います。おそらく9割はブラジルに残ったでしょう。

しかしながら、彼らは日本語学校に通うと同時にブラジルの学校にも通いました。すべての子どもではなかったと言います。長男は両親とともに耕作地での仕事を手伝っていたと言われます。女児は家でお留守番していました。ですが、次男、三男は多くの場合市街地の中学校に通わされました。後に、サンパウロの高校や大学に送り出されました。

考えてもみてください。9歳の子どもに学習意欲はないかもしれませんが、一定の年齢に達した後に基礎土台がしっかりしていれば何かに関心を持ち、目覚めることでしょう。この目覚める年齢はもちろん人それぞれですが。他の人に向けられた質問ですので、結論を急ぎますが、もし私の意見を尋ねられれば、その子が2年間しか日本に滞在しないのであれば、私はブラジル人学校を選びます。

ただ、ブラジル人学校もよく選ばなければなりません。2008年のリーマン・ショックを受け、たくさんの子どもが家族とともに帰国しました。日本のブラジル人学校に通っていた子どものすべてが、ブラジルの学校で各々の学年の授業内容についていけたわけではありませんでした。私は、過去に、このことを日本で批判したことがありましたが、こうしたブラジル人学校の校長や先生たちの多くが、それは公正な内容ではないと猛反発してきました。私はただ、現実を述べているに過ぎません。リーマン・ショックで帰国してきた子どもたちは、ブラジルでそれぞれ該当する学年の授業についていくだけの学力が実際にはなかったわけです。当然、子どもたちは簡単に適応できますか

ら、2~3年もすれば適応していましたし、現時点ではもう一人ひとりが十分に適応していると信じております。

ただ、マルセロさんの学校がよかったといっても、すべての学校が良いわけではないです。いつだって「例外」はあるでしょう。しかし、子どもがまだ5、6歳か7歳であれば、その場合はたったの二年間といえども非常に有意義だったかもしれません。すべては親次第です。日本で、少年が非行に走ったり、あるいは不登校問題があったりするなら、すべては親次第でしょう。何らかの理由によりこれらの学校に通わせる関心がなく、子どもの選択に委ねたすべての親の責任です。

9歳、10歳の頃のことをよく覚えております。子どもは勉強に興味がないのです。しつこく勉強を強いる存在がない限り、そんなことはあり得ない。私自身、今日本語を話し、周知のとおり両国の言語を駆使してこの業界にいます。なぜでしょうか？ブラジルに移住して、児童期も青年期もこちらで過ごしたにも関わらず、家庭内では日本語を話すよう両親が強制しました。それも、私もクリスチーナ同様に、ブラジルで暮らしていながらそのような教育方針をとる親には大きな反発心がありました。青年期の頃には、ほとんどボン・ヘチーロ区で過ごし、セントロ区に住んでおりましたが、日系社会からは完全に離れてしまいました。ボン・ヘチーロ区にあるサンタナ校に通いましたが、日系人は少なく、高校ではクラスの半分がユダヤ系でした。

では、なにが私をまた日系社会に連れ戻したか。それは日本に留学をして、日本から帰ったあとのことです。けれども、日本に留学に行けたのは、日本語が話せて、領事館の試験に合格したからであり、この点は親に感謝してもしきれません。ですから、少なくとも児童期と青年期においては親が子どもに勉強を強いらない限り、その子の将来は本当に厳しい。

これがあなたの問いに対する私の見解です。他になにかありますか。

エウニセ氏

本当は、この疑問に対する自分なりの答えはありましたが、時として他の人生を生きた他者の話を聞くのもいいものですね。二宮さんのご意見にすごく賛同します。9歳は「勉強をしたがる」年齢ではないでしょうし、彼は自分にとって楽しいことをしたがるはずです。私たちは、親のように彼にとって何が良いかを知っています。そして、子どもに良いのはおっしゃったとおりのことでしょう。一人の人間にとって良いことが、必ずしも私にとっても良いとは限りませんが、まだ9歳ならばそれを決めるのも親でしょう。私的なことですが、もし本当に孫が日本に行くようなことがあってもよいように、彼は日本語学校に通い、その準備をしております。なぜなら、彼を日本で勉強させる目的はその文化的な多様性を身につけるためだからです。

二宮理事長

そう、それは日本にあるブラジル人学校に入学させても可能でしょう。彼は、日本での教育も経験や生活体験も得られます。

エウニセ氏

私が勤めた学校とは言いませんが、7年間ブラジル人学校に勤めながら見てきた現実からしますと、日本の公立学校に通ったブラジル人児童が得られる経験は、ブラジル人学校に通ったブラジル人児童では得られない経験だと思います。

昨年、息子の継子で私の孫にあたる二人の子どもを日本に連れて行く機会がありました。彼らはブラジル人で、息子の妻と行きました。私が学校の見学に行きましたら、最初にご対応くださったのが校長先生で、私は感心しました。彼は、一通り面談も必要なことも全部やってくださいました。現在、二人は日本の公立学校が大好きです。ただ、学習面ではほとんど何も吸収できていないでしょうけれど、経験と日本文化における生活体験では有意義に過ごしていると思います。私としては、日本のブラジル人学校では得られないものだと思います。

すべては滞在期間にも拠ると思います。ここでのクリスチーナさんのように、本人がもし数年も滞在するなら、その場合は日本の公立学校に入学させるのがいいと思います。学校教育は全課程修めた方が良いでしょうし、その後大学に入学する上でも良いわけですから。この決断はとても大切だと思いますが、彼女は親といるのです。

吉岡黎明氏

改めて強調しておきますが、二宮さんは嫌というほど、今のような質問を聞いてきたと思います。私たちが「デカセギ労働者」を支援しはじめて間違いなく30年になります。25年ではなく、1985年以来、30年間です。毎年毎年、ここで同じような質問が繰り返されます。

日本のブラジル人コミュニティも、そろそろ何かすべきです。もっと真摯に行動を起こすべきです。日本人が移民のころ、ここブラジルで行動を起こしたように、です。ここが違うのでしょう。私たちの親は子どもの勉強に厳しかったですし、今私が少なからず話せる日本語、もちろん二宮さん程ではありませんが、それは親のおかげですし、親の教えをもっと乞えばよかったし、受け入れていたらと悔やみますが、今では遅すぎます。

日本に行こうとする親は、あらかじめ目的をはっきりさせ、子ども

たちをどうするか真剣に考えるべきです。そのことに関して、向こうでの生活がどのようなものかを教えるためのノウハウが我々にはもう十分あります。私は、マルセロ氏が述べた一連の経験を生き抜いたのです。彼の学校が日本で建学されるプロセスも見ました。けれども、これらの論点は既に85年代、90年代から表面化していました。ですから、もはや今ここで議論されるべきことではないのです。又、興味のある人、とりわけ日本に行く親は万全の準備をして行くべきです。でなければ、この論争、この疑問、この問題提起はいつまでも続くでしょう。一人ひとりが何を目的に日本へ行くのかきちんと考え準備しなければ、この問題は今後50年も続くでしょう。

二宮理事長

さて、残り5分です。ここで、パネリストの一人ひとりにコメントを述べたいと思います。

クリスチーナ、君にお祝いのことばを贈りたい。

クリスチーナは、私が会長をしている日伯交流協会の留学生です。彼女は、大卒者もしくは大学生として戻ってきた最初のブラジル人ではありません。私の事務所でも、かつて似たような留学生を一人受け入れました。彼女はブラジル人であったにもかかわらず、出生後幼くして日本へ行き、大学生になり、ブラジルやポルトガル語について学びたいと思ったのでした。そして、来伯し、私の事務所に一年間滞在した末に、ポルトガル語が随分上達した形で帰っていきました。

クリスチーナのような人材が輩出されること、あるいは起こり得る現象だとは、我々は予想もしていませんでした。それは、ブラジル二世、三世、四世たちの正反対の現象だからです。どうしてこんなことを言うかというと多くの二世、三世の家族は家庭内で日本語を話すよう強要したところが少ないからです。彼らは、祖父母が同居する世

帯に限って子どもたちも少しは日本語を習得しましたが、ついには日本語を学ぶ機会が失われました。ですから、ある人に日本語で話しかけ、その人も理解はできるのに、日本語で返事をすることができないというケースもありました。クリスチーナが例外的に日本で生まれたとしても、今述べたようなケースと逆になっているだけなのです。彼女の母国語が日本語であってもまったく違和感はありません。名前のせいでいくらか差別にあったと言っていましたが、それは法的に簡単に解決できますし、後ほどいくつかアドバイスしておきます。

彼女の偉いポイントは、この段階で自分のルーツに目覚め、ブラジルやポルトガル語について知りたいと思い、今ここにいる点だと思います。そして、我々はそのお手伝いをするためにいます。

一方でマルセロさんは、言うなれば少し違った経験を持っています。なぜあなたが負債を抱えていても、なおもあの校長があれほど執拗に採用したかったのか、その理由もよくわかります。あなたの学歴でしょう。果たして、日本でカンピーナス州立大学を卒業した人が他に見つかるでしょうか。

日本のブラジル人学校をいくつも訪問しましたが、どの学校の壁には、教員の卒業証書が飾られていました。しかし、聞いたこともないような大学名が並んでいました。そういうことです。あなたの校長先生、川瀬氏が執拗にあなたの採用にこだわった理由はそこです。彼は、あなたを輝かしい教師として認めたのでしょう。

残念ながら、多くのブラジル人学校が「デカセギ労働者」の中から教師を採用しましたので、必然的に、まやかしの資質しかない人も中にはいました。しかし、それでもここブラジルでまた教師としてのキャリアを再スタートしたことにお祝いを贈りたいと思います。

八島さんに関しましてもお祝いのことばを贈りたい、なにせ私も65歳ですから、もうすぐお世話になる一人でしょう。ゆえに、私も老人介護や介護施設には高い関心を寄せております。また、サンタ・クルス病院で15ヶ月間の入院の後に亡くなった母の介護もしましたので、ささやか

ながら介護の経験があります。高齢になった母は、私にさほど経験がないということで、四六時中文句を言っていましたが、このようにご飯を食べさせるといった高齢者の介護は本当に重要な問題です。高齢者が少ないという統計のあるここブラジルも例外ではありません。

よく覚えているのですが、1995年、修好通商100年記念の際に、皇族を代表して紀宮清子内親王様がお見えになりました。清子内親王様との歓談をしていたら、当時すでに日本で老人介護をしているブラジル人女性がいたことをご存知だったようです。その情報は、彼女の友人からのもので、数人の病者や高齢者がおられ、中年のブラジル人女性が優しく介護していたと伺いました。しかし、その後、そうしたことは聞かなくなりました。彼女自身も述べておりましたが、介護の分野は低収入で、マルセロさん自信も述べたように、工場労働者より比較的低いのです。ですから、この介護の分野で働くブラジル人は、いわば劇的に減少したのです。

しかし、リーマン・ショック後、改めてこうした老人介護の働き手が求められていることは承知しておりますし、私たちCIATEも日本に送り込みをしています。JICAのボランティアの協力の下、老人介護の研修コースを実施しますと、たくさんの方々が参加に来られます。

では、これらのコメントを以って午前の部を終えたいと思います。ご来場者の皆様にお礼を申し上げつつ、本日ご講演頂いたパネリストの一人ひとりにCIATEより感謝状をお渡ししたいと思います。

講演

5 最近の日本の雇用情勢と日系人対策について

厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課課長

堀井　奈津子

皆様、こんにちは。

私からは、日本では、雇用・失業情勢がどのようになっているか、また外国人労働者政策をめぐる議論でどういったものがあるか、といった点について最新の状況を報告したいと思います。

1 日本の人口の推移

1―総人口の減少

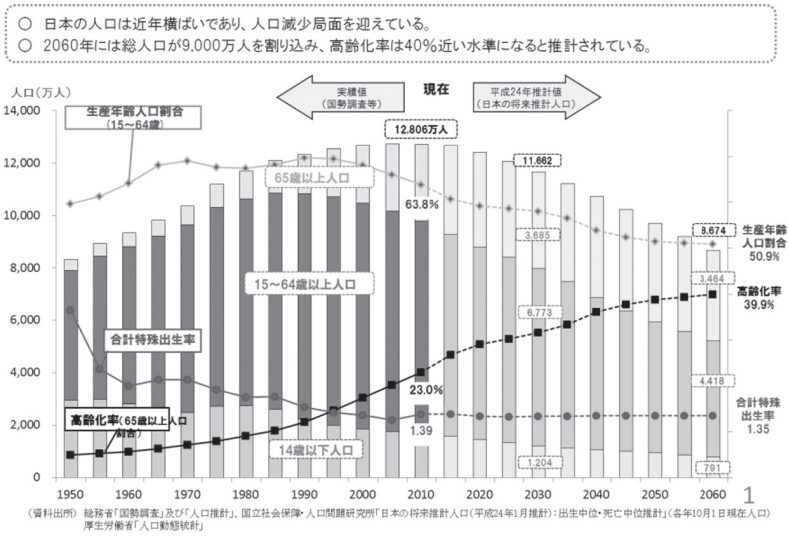


図1. 日本の人口の推移

図1は、日本の人口の推移をグラフでまとめたものになります。

日本の総人口については、図1では、棒グラフで示しています。将来の数値については、2010年の数をベースに、平成24年度の推計値で2060年まで出しています。2010年の人口は1億2806万人ですが、このときから2060年に向けて、日本はどんどん人口が減っていくと推定されています。そして、2060年には、9000万人を割り込み、8674万人になるだろうと言われています。

2―高齢率の上昇

次に、高齢化率ですが、これは65歳以上の人がどれくらいいるかという割合です。図1では折れ線グラフで示していますが、これは、一貫して右肩上がりになっており、増え続けているのが分かります。今回のシンポジウムの八島さんの講演で、介護に関するものがありましたが、「介護」が日本では今非常に深刻な問題になっています。急速に高齢化が進んでいるのです。

3―生産年齢人口の減少

働くことができる年齢の人口を生産年齢人口といいます。図1の一番上の折れ線グラフです。生産年齢人口が減っていくと、人々が働いて、生産活動をし、経済を盛り立てていく、その担い手の数が将来に向けて減っていくことになります。

4―労働力人口の減少

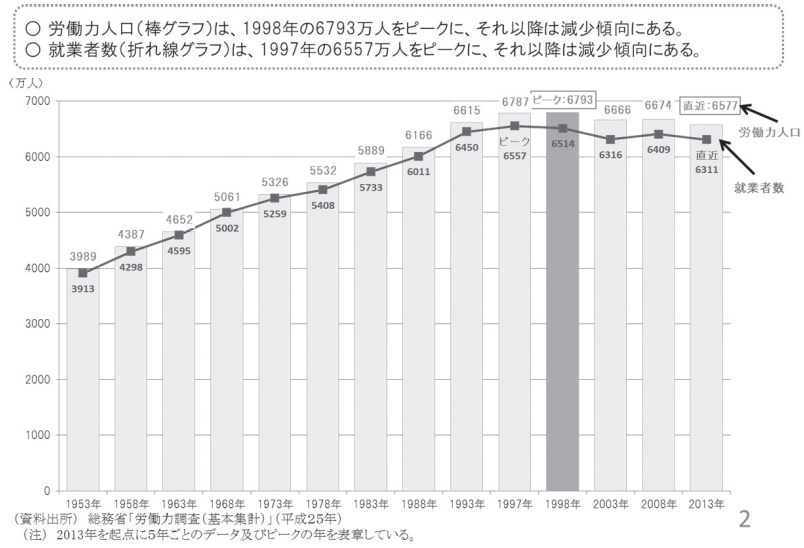


図2. 労働力人口、就業者数の推移（男女計）

図2は、労働力人口の推移のグラフです。1998年をピークに、労働力人口（棒グラフ）も、就業者数（折れ線グラフ）も減っています。

5―労働力人口減少への対策

働く人の減少が実際に始まっている日本では、これからどのような道を進んでいくべきなのかについて、さかんに議論されています。

一つの意見としては、外国人労働者を今までより数多く受け入れ、生産活動を担う一翼となってもらうといった主張があります。ただ、それにはやはり様々な議論があります。ブラジルでも、ヨーロッパでも知られていることですが、移民ということで外国人を受け入れて、一緒に生活をしていくということは、それに伴う様々な課題を克服する必要があります。

また、もう一つの意見としては、現在まだ今働いていない、若者、女性、高齢者といった人に働いてもらおうという意見があります。現在は、どちらかといえば、これらの人にまず働いてもらい、あとは外国人労働者で、働ける在留資格のある人（その中には日系人も含みますが）にも活躍してもらうという考えがおそらく多いように思います。

2 現在の雇用情勢

このような背景事情を念頭において、現在の雇用情勢についてみてみましょう。図3は、景気の良し悪しに対応して、仕事を見付けやすいか、失業者が増えているか減っているか、といった雇用情勢をグラフにしたものです。

1―有効求人倍率の推移

～一部に厳しさが見られるものの、着実に改善が進んでいる～

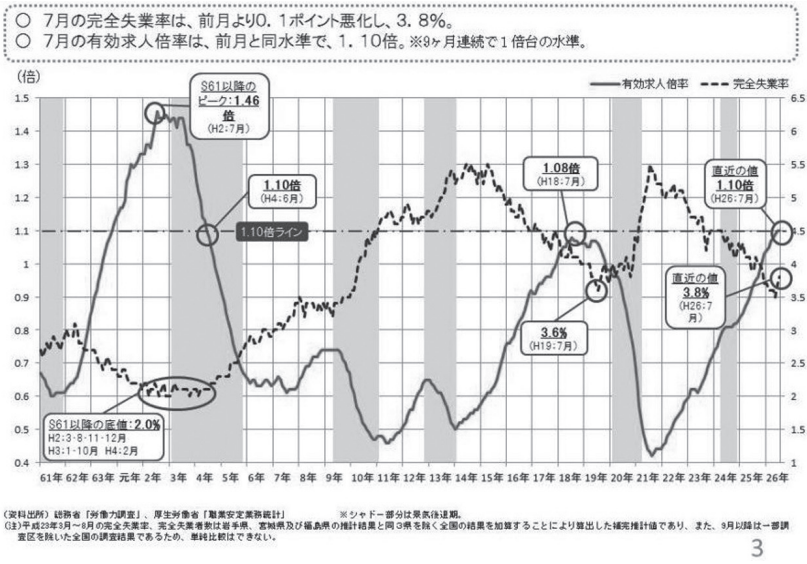


図3. 現在の雇用情勢（全国）

このグラフの中で、実線で示したのが「有効求人倍率」です。「有効求人倍率」とは、求職者一人あたり、どれぐらいの仕事があるかという割合です。次に、破線は「完全失業率」つまり、失業率をグラフにしたものです。

ではまず、実線の「有効求人倍率」から見ますと、最新の今年7月のデータでは1.10となっています。「有効求人倍率」は、1.00のとき求職者一人に一つは仕事があるということになるので、1を超えているということは、よくなってきている傾向にあると言えます。

2―完全失業率の推移

次に、破線の「完全失業率」ですが、同じく最新の今年7月のデータでは3.8％となっています。完全失業率は数値が上下していますが、最近も

っともこの数値が悪かったのが2010年の5.5％でしたので、この時点からみれば失業者が徐々に減ってきているといえるでしょう。また、ごくごく最近の数値を見ると若干上昇していますが、これは既に仕事を持っている人が、よりよい条件を求めて一旦辞めるという現象がみられるからです。ですので、全体の傾向としては、改善傾向にあると言えます。

つい最近、日本の安倍総理大臣が日本の経済界の人々とともに、ブラジルなどを訪問しました。そのときに安倍総理は、「非常に日本は景気がよくなってきている。」と紹介されましたが、そのことは、このグラフからデータからも見て取ることができます。

ただ、こうした労働関係や雇用関係のデータは「遅行指標」（遅れてくるデータ）と呼ばれます。つまり、こうしたデータは、経済の本格的な改善が見えてきて、その後に若干タイムラグがあって数字がよくなってくるという性格があるので、このように呼ばれています。これまで説明したようなところから、日本政府は「一部に厳しさが見られるものの、着実に改善が進んでいる」と考えています。すべての職種、すべての業種が押しなべて完全に良くなっているというところまでは、まだまだこれから、ということになるかもしれません。

3―職種ごとの有効求人倍率

では、これまで述べたことを具体的に職業別に示したものが図4です。この表のうち、最も左側の列に「職種」が書いてあります。そのすぐ右隣の列に「倍率」という見出しがついている列には、その職種に対応する「有効求人倍率」（求職者一人あたり、どれぐらいの仕事があるかという割合）が書いてあります。この倍率のうち、その数値が1を超えている職種は、それだけ多くの求人が出ていて、人が足りないものになります。これを見ていただきますと、かなり職業によって有効求人倍率のばらつきがあることがわかります。

その中で、数値の高いものに丸をつけました。この丸をつけたところが、今日本で人が足りないと言われている職種の例です。その代表例

が、看護師、介護関係などの医療や福祉に関する仕事です。

○ 職種によって有効求人倍率にばらつき。人手不足問題が顕在化。
○ 特に、看護、介護、建設、サービス、水産加工、輸送・機械運転、保安等では、有効求人倍率が高い。（平成26年7月分）

職種	倍率（倍）	求人数（人）	求職者数（人）
管理的職業	0.87	6,778	7,820
専門的・技術的職業	1.57	410,201	260,964
―うち看護師・准看護師	2.54	96,334	37,940
―うち保育士	1.14	25,327	22,224
事務的職業	0.30	179,049	605,961
販売の職業	1.24	258,330	208,483
サービスの職業	2.02	489,188	241,845
農林漁業の職業	1.06	14,128	13,330
―うち農業の職業	1.06	12,069	11,381
―うち漁業の職業	0.83	534	643
生産工程の職業	0.97	194,183	200,414
うち水産物加工	2.50	5,586	2,231
輸送・機械運転の職業	1.56	110,622	70,686
建設・採掘の職業	2.74	96,063	35,044
―うち建設の職業	2.72	26,424	9,724
―うち土木の職業	2.54	35,331	13,910
運搬・清掃・包装等の職業	0.54	176,154	325,366
介護関連職種（*）	2.19	213,491	97,509
保安の職業	4.68	60,413	12,900
職業計	0.95	1,995,109	2,110,028

（資料出所）厚生労働省「職業安定業務統計」
※常用（パート含む）、原数値
（*）介護関連職種：『専門的・技術的職業』のうち、「福祉施設指導専門員」「その他の社会福祉の専門的職業」、『サービスの職業』のうち、「家政婦(夫)、家事手伝」「施設介護員」「訪問介護職」

図4. 有効求人倍率

また、建設や土木に関する仕事については、リオデジャネイロに引き続いて、2020年には日本でもオリンピックが開催されることになっています。そのための施設を造っていく必要があるとして、今後は建設ラッシュとなるのではないかと予想されています。しかし、そのためには、建設機械を動かす人が必要となりますし、高所作業をする職人さんも必要となるでしょう。しかし、そうした技能を持った労働者があまりいないということで、人手不足感が強くなっています。

その他には、水産加工など、従来からなかなか日本人の労働者が集まりにくいと言われている仕事があります。

このように、現在は、業種によって、人が足りないかどうかに、ばらつきがあります。その結果、図4のようなデータとなっているのです。

4―新規高卒者に対する産業別求人数・充足数

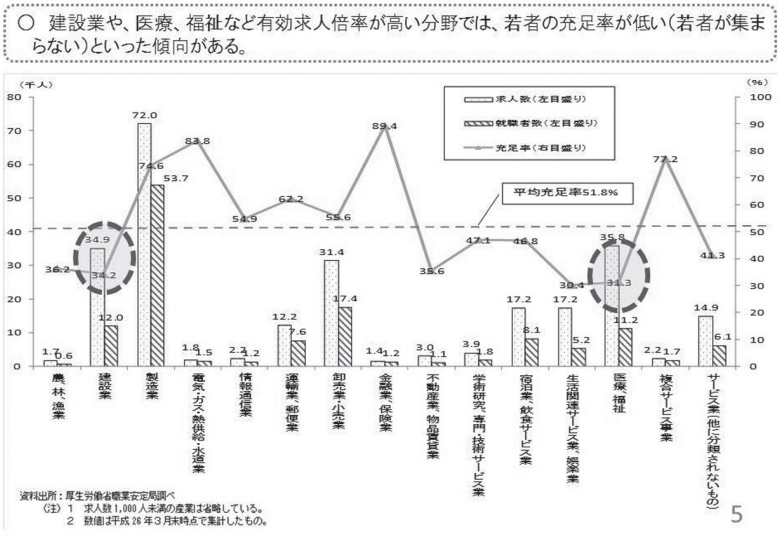


図5. 新規高卒者に対する産業別求人数・充足数（平成26年3月卒業分）

図5は、新しく高校を卒業して仕事をするようになった人に着目し、

そうした人の求人数と、その充足数のデータをまとめたものになっています。これを見ますと、先に触れた図4で有効求人倍率が高かった職業を同じような産業で、やはり新規高卒者でもなかなか人が集まりにくくなっていることが見て取れます。

5―産業別求人賃金の推移

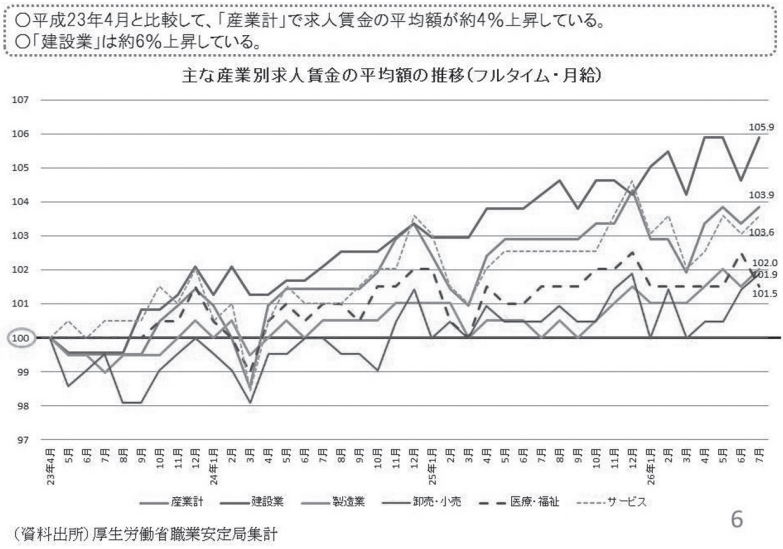


図6. 産業別求人賃金の推移

人が来ないため、企業としては様々な手法を使って、人を採用するよう努めています。より働きやすい条件にしたり、給与を上げたりといった様々な努力をしています。図6は日本で、仕事をマッチングしているハローワーク（公共職業安定所）に出された求人の賃金を比較してみたものです。2011年4月を100として、その後最近まで賃金がどのように変化したかを示したグラフです。

基本的には、この2011年と比較をして、直近の2013年7月で、すべての産業の合計を示す「産業計」が103.9という数値をとっているので、こ

の間に4%くらい賃金が上昇しているとことになります。

その中でも特に人手不足感が強いと言われている建設関係の仕事については105.9と、6%くらいの賃金の上昇があったことが分かります。

6―「日本再興戦略」

こういう状況の中で、まず活用される人材としては、日本人や、すでに日本で就労することができる日系人をはじめとした外国人を柱とすることになります。それでは、外国人労働者一般について、今後日本政府がどのような政策とるかということについて、先日、6月24日に閣議決定された内容を示したものが図7になります。

【高度外国人材の活用】

○ 留学生の国内企業への就職支援や、高度外国人材の就労環境等に係る課題の洗い出し・解決策について、年度内を目途に具体策の検討を進め、2015年度から省庁横断的な取組を実施。

○ 留学生の国内企業（特に中小企業）への就職拡大のため、関係省庁連携の下、マッチング機能を充実。

【建設及び造船分野における外国人材の活用】

○ 建設業について、緊急かつ時限措置として、即戦力となり得る外国人材の活用促進を図ることを決定。2015年度初頭からの受入れ開始を目指す。

○ 建設業との間で人材の相互流動が大きい造船業について、建設業と同様の緊急かつ時限的措置を講ずる。

【外国人技能実習制度の抜本的な見直し】

○ 新たな法律に基づく制度管理運用機関の設置など、管理監督のあり方を年内を目途に抜本的に見直し、2015年度中の新制度への移行を目指す。

○ 制度趣旨を踏まえ、移転すべき技能として適当なものを随時対象職種に追加。介護分野は、ＥＰＡに基づく受入れ、資格を取得した留学生に就労を認めることとの関係を整理し、日本語要件等の観点も踏まえ、年内を目途に結論。

○ 一定の要件を満たす優良な監理団体・受入れ企業について、技能等のレベルの高い実習生に、一旦帰国の後最長2年間の実習を認めることとし、2015年度中に施行。

○ 一定の要件を満たす優良な監理団体・受入れ企業について受入れ人数枠の拡大を認めることとし、2015年度中に施行。

【製造業における海外子会社等従業員の国内受け入れ】

○ 企業グループ内で短期転勤の上、技術等の習得をすることにつき、外国人従業員の受入れを柔軟に認めることとし、年度内に具体的な制度設計。

【介護分野の国家資格を取得した外国人留学生の活躍支援等】

○ 日本の高等教育機関を卒業し、介護福祉士等の国家資格を取得した留学生の就労を認めること等について、在留資格の拡充を含め、年内を目途に制度設計等。

【外国人家事支援人材の活用】

○ 女性の活躍推進や家事支援ニーズへの対応、中長期的な経済成長の観点から、国家戦略特区において試行的に、外国人家事支援人材の入国・在留が可能となるよう検討を進め、速やかに所要の措置。

【中長期的な検討】

○ 外国人材の受入れの在り方について、移民政策と誤解されないように配慮しつつ、かつ国民的なコンセンサスを形成しつつ、総合的な検討を進める。

図7.【「日本再興戦略」改訂2014における外国人関連の主な項目】

この閣議決定は「日本再興戦略」と呼ばれており、その中では日本の成長戦略を進めるための様々なメニューが盛り込まれています。ここでは、その中で特に外国人の活用の点に着目したメニューをピックアップしています。

具体的な内容を簡単に紹介しますと、例えば「高度外国人材の活用」として、日本への留学生やそれを卒業した人の積極的な活用、あるいは「建設及び造船分野における外国人材の活用」として、人手不足の状況

にあるこれらの分野での外国人材の時限的な受け入れ、さらに、「外国人技能実習制度の抜本的な見直し」として、日本で最長3年間の実習を受けて技能を身につけて帰国後その技能を活用することを目的とした「外国人技能実習制度」の適正化した上でのさらなる拡充などといった内容が盛り込まれています。

また、介護福祉士についてですが、日本に介護の勉強のために留学し、介護福祉士の資格を取った人については、そのまま日本で介護福祉士として働けるようすることを検討すべきではないかという内容が盛り込まれています。これは、これからの検討項目です。

さらに、「外国人家事支援人材」についでですが、日本は、家事を手伝ういわゆる「お手伝いさん」として、外国人が働けるのは、非常に限られたケースだけになっています。ここれは、それを一部緩和することが議論の対象になっています。

そして、一番後に「中長期的な検討」として、外国人材の活用について検討が必要な事項として盛り込まれています。

これから日本はこの閣議決定に基づいて外国人材の政策を積極的に進めていくことになります。ただ、日系人については、もうすでに、日本に来て就労をするということが認められていますから、引き続き適正な仕事に就いて、能力を発揮していただくという基本的な方針には変わりはありません。

3 在日外国人の就労状況

1―外国人労働者数

図8は、日本で就労している外国人労働者数のデータになります。日本政府が把握している在留外国人の数は約200万人で、働いている人は約71万8000人となっています。

（2013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	717,504	132,571	318,788	136,608	121,770
中国	303,886	57,633	65,068	96,622	82,601
ブラジル	95,505	450,000	94,912	28,000	103,000
フィリピン	80,170	3,501	66,923	8,696	528,000
韓国	34,100	14,225	11,337	171,000	6,432
ベトナム	37,537	4,357	6,228	17,192	9,686
ペルー	23,189	86,000	23,023	30,000	48,000
その他	143,117	52,319	51,297	13,869	22,372

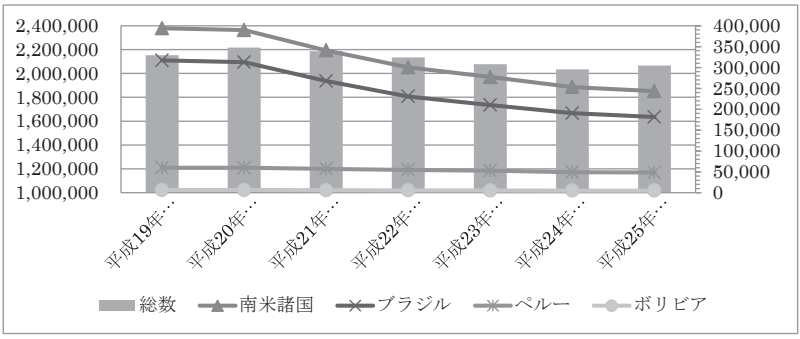
出典：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況（2013年10月末現在）」

図8. 日本で就労する外国人労働者数（在留資格・国籍別）

ブラジル人労働者は約9万5000人であり、その有する在留資格のほとんどが「身分に基づく在留資格」（日本人の配偶者、子（二世）あるいは孫（三世））となっています。中国人の数が圧倒的に多いのですが、多くのブラジル人が働いていることが見て取れます。

2―在留する南米諸国人数

○ 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25年（2013年）を比べると、約13.6万人の減少。



国籍		総数	南米諸国			
				ブラジル	ペルー	ボリビア
2007 年		2,152,973	393,842	316,976	59,696	6,505
	構成比(%)	100.0%	18.3%	14.7%	2.8%	0.3%
2008 年		2,217,426	389,399	312,582	59,723	6,527
	構成比(%)	100.0%	17.6%	14.1%	2.7%	0.3%
	対前年増減（人）	64,453	▲ 4,443	▲ 4,394	27	22
2009 年		2,186,121	340,857	267,456	57,464	6,094
	構成比(%)	100.0%	15.6%	12.2%	2.6%	0.3%
	対前年増減（人）	▲ 31,305	▲ 48,542	▲ 45,126	▲ 2,259	▲ 433
2010 年		2,134,151	300,142	230,552	54,636	5,720
	構成比(%)	100.0%	14.1%	10.8%	2.6%	0.3%
	対前年増減（人）	▲ 51,970	▲ 40,715	▲ 36,904	▲ 2,828	▲ 374
2011 年		2,078,508	277,220	210,032	52,843	5,567
	構成比(%)	100.0%	13.3%	10.1%	2.5%	0.3%
	対前年増減（人）	▲ 55,643	▲ 22,922	▲ 20,520	▲ 1,793	▲ 153
2012 年		2,033,656	253,199	190,581	49,248	5,283
	構成比(%)	100.0%	12.5%	9.4%	2.4%	0.3%
	対前年増減（人）	▲ 44,852	▲ 24,021	▲ 19,451	▲ 3,595	▲ 284
2013 年		2,066,445	243,174	181,268	48,580	5,315
	構成比(%)	100.0%	11.8%	8.8%	2.4%	0.3%
	対前年増減（人）	32,789	▲ 10,025	▲ 9,313	▲ 668	32
	対前年増減率(%)	1.6%	−4.1%	−5.1%	−1.4%	0.6%

※データは全て各年末のもの。ただし、平成24年7月の出入国管理法改正により、在留外国人の集計方法が変わったため、平成23年（2011年）以前と平成25年（2013年）の数値を単純に比較することはできない。

図9．南米諸国の国籍を有する在留外国人数の推移

日本に在留する南米諸国の人の数は減少傾向にあります。それを示したのが図9です。この図では、「南米諸国全体」としてその傾向を示すほか、ブラジル、ペルー、ボリビアについて取り上げています。

この中で、ブラジルに関しては、リーマン・ショック以前の2007年と最新の2013年を比較すると、約13万6000人の減少となっています。リーマン・ショックの影響は多方面に渡り、多くの人が失業したり、あるいは実際に母国に帰ったりといった状況がかなり続いてきました。特に、ブラジル人の減少傾向が非常に顕著に見えます。

3―日系人求職者の状況

新規求職者件数（外国人求職者が新たにハローワークに求職者登録した件数）及び相談件数（外国人求職者がハローワークの窓口に訪れた件数）については,2011年3月の東日本大震災以降、サプライチェーンの断絶等により、新規求職者が一時的に増加した。
その後、減少傾向にあったものの、2011年12月を底に新規求職者及び相談件数ともに増加傾向で推移している。
○　リーマン・ショック前と比較すると、新規求職者数は約1．3倍、相談件数は約2.3倍の高い水準で推移している。

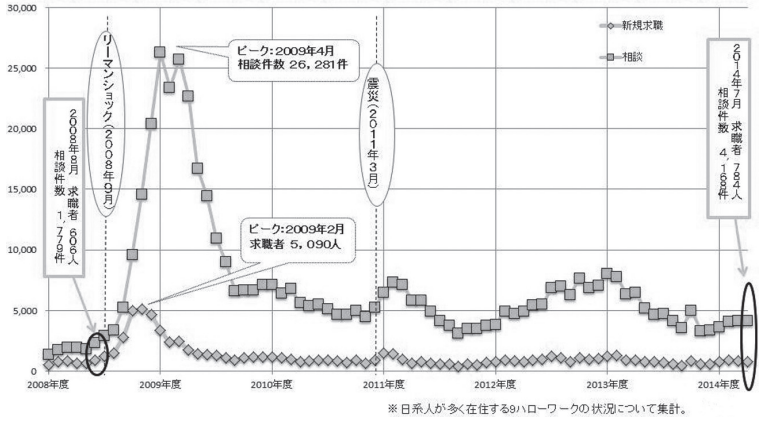


図10. 日系人求職者の状況について

図10は、日本に在留する日系人が今どういう状況にあるかということ関連する資料です。これには「日系人求職者の状況について」という表題がついています。ハローワークには、日ごろ、仕事の相談をしたり、あるいは仕事を求めて求職者として登録したりするために多くの人が訪れます。その中で、日系人が多く住む地域のハローワークで、どれくらいの件数があったのか、その数字をグラフで示したものです。上の折れ線グラフが相談件数、下の折れ線グラフが求職者の数を示したものになっています。

これを見ますと、先術したリーマン・ショックのときに、いずれの数字も大きく数が増えています。このときは、本当にたくさんの人がハローワークを訪れました。朝早くから日系人労働者がハローワークに相談に来て、その周りを何重にも並んで取り囲むといった状況がありました。

しかし、その後、途中に少々増えた時期があるものの、徐々に減っていく傾向が続いていることは確かです。ただ、全体としてみるとリーマン・ショックの前の数字にまでは戻っていません。ですので、日系人をめぐる状況が完全に改善されたかというと、そこまでではないと思っています。

3―外国人労働者の就労形態

○　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	717, 504	170, 387	23. 7%
身分に基づく在留資格	318, 788	114, 591	36. 0%
ブラジル国籍	95, 505	52, 939	55. 4%
ペルー国籍	23, 189	10, 997	47. 4%

図11. 外国人労働者の就労形態について

では、その理由は何かということに関連する話しをしたいと思います。図11は、外国人労働者の就労形態についてのデータです。日本のブラジル国籍の人は5割以上が、派遣請負という、いわば不安定な就労形態で働いていることが多くなっています。たとえば、自動車工場のラインに派遣会社を通じて入り、そこで働く。このような形態での就労は、景気が悪くなると、すぐに解雇される危険性が高く、不安定なものとなっています。こうしたことから、できるだけ安定した形態での雇用が望ましいのではあるのですが、派遣会社を通じた就労は、日常生活等を含めて面倒を見てくれることもあり、このような就労形態が多くなっているのではないかと思います。

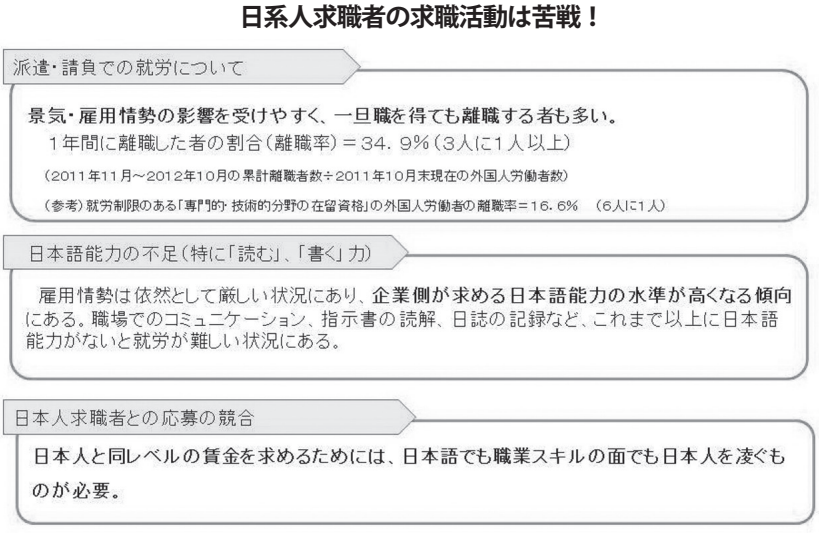


図12. 日系人求職者の条項

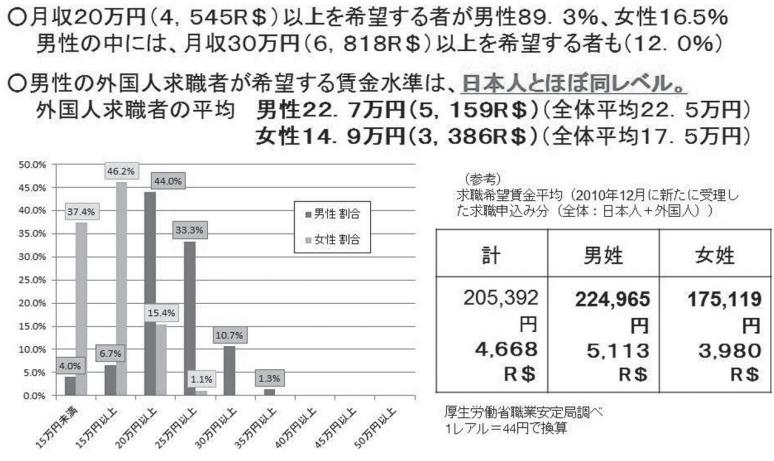
図12は、なぜ日系人の労働者が苦労をするのか、その理由をまとめたものです。

まず、一つ目の理由ですが、この点は、去年のこのシンポジウムでもお話いたしましたし、今述べたこととも重なりますが、大事な点

なので繰り返します。日系人の労働者は、派遣や請負といった不安定で、景気の影響を受けやすい形態で就労しています。雇用情勢がちょっと悪くなると、真っ先に首を切られてしまうような立場にいます。そのため、いったん職を得ても、離職をすることが多いということが、まず挙げられます。

そして、次の点、これも、もうさまざまな場所で繰り返し話していますが、日本語能力、特に、読む力と書く力が本当に重要です。日常会話ならば、おそらくすぐに見につくでしょう。しかし、仕事をするということになると、なかなかそれだけでは十分ではありません。

さらに、就職の応募も日本人と競合することになります。このところ、日本人も仕事探しというのも非常に厳しい時期が続いていましたので、日系人と日本人で、同じように人気のある仕事を奪いあってきました。そのため、日本語能力が足りないと、同じような仕事の能力を持つ日本人との競争を勝ち取って、就職するということが難しかったのです。



【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））

図13. 日系人求職者が求める賃金水準

これまでの話として関連して、図13をご覧下さい。日系人の求職者が求める賃金水準について、以前私どもが調べたデータをご紹介したいと思います。これは、日系人が多く住む地区のハローワークで外国人の求職者を対象に調査したものです。

苦労してわざわざ日本に来たのだから、高い給料をもらいたいという気持ちが強く出ているのでしょう。例えば、このデータでは、月給が20万円（1レアル＝44円の換算で4545レアル）以上を希望している人が、男性の場合ですと89.3％と非常に多くなっています。特に、男性の中では、30万円（1レアル＝44円で換算すると、6818レアル）以上を希望する人が1割強もいます。つまり、男性の外国人の方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になっているといえます。だだ、これまで景気がよくない時期が続いたために、なかなか日本人でもそこまでの給料をもらえることは少ない状況でした。

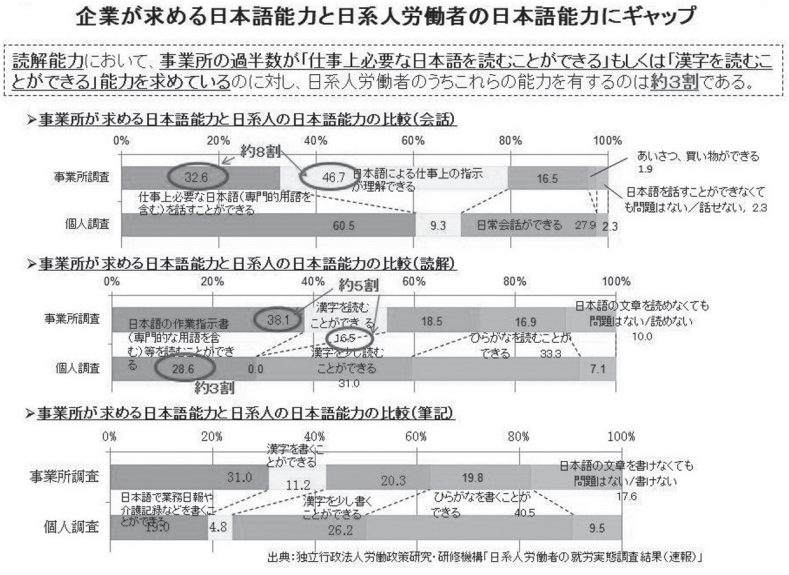
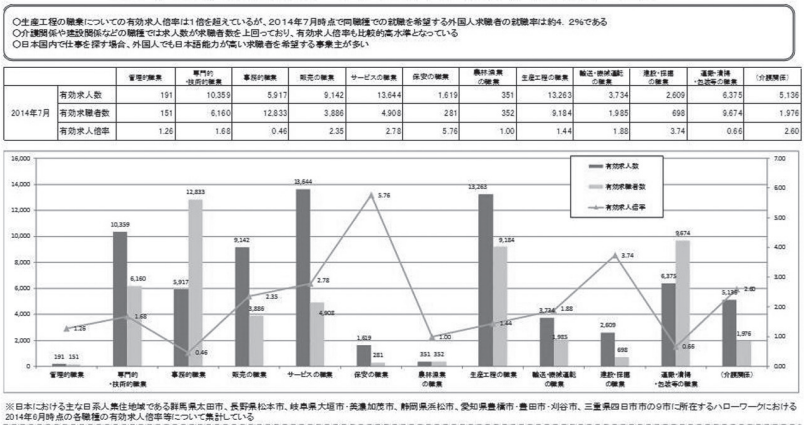


図14. 日系人求職者の日本語能力

このことを企業の側から考えてみると、同じくらいの給料を求めるということは、同じくらいの能力を求めるということになります。したがって、そうなると、日本語ができるかどうかというのが大きな壁になることが、よく起きることになります。

図14で、日系人の日本語能力と、企業が求めるその能力のギャップを見てみます。これを見ますと、読解能力については、事業所の過半数が、「日本語の作業指示書等を読むことができる」もしくは「漢字を読むことができる」といったレベルの能力を求めています。これに対して、このレベルの日本語までできる日系人はなかなかおらず、約3割となっています。このギャップが問題であると思います。図14では、「会話」、「読解」、「筆記」に分けて、「事業所調査」として企業が求めるところと、「個人調査」として実際の日系人の能力を並べて、それらの比較をしていますが、なかなか企業が求める水準は高いものとなっています。



		管理的職業	専門的・技術的職業	事務的職業	販売の職業	サービスの職業	保安の職業	農林漁業の職業	生産工程の職業	輸送・機械運転の職業	建設・採掘の職業	運搬・清掃・包装等の職業	（介護関係）
2014年7月	有効求人数	191	10,359	5,917	9,142	13,644	1,619	351	13,263	3,734	2,609	6,375	5,136
	有効求職者数	151	6,160	12,833	3,886	4,908	281	352	9,184	1,985	698	9,674	1,976
	有効求人倍率	1.26	1.68	0.46	2.35	2.78	5.76	1.00	1.44	1.88	3.74	0.66	2.60

※日本における主な日系人集住地域である群馬県太田市、長野県松本市、岐阜県大垣市・美濃加茂市、静岡県浜松市、愛知県豊橋市・豊田市・刈谷市、三重県四日市市の9市に所在するハローワークにおける2014年6月時点の各職種の有効求人倍率等について集計している

図15. 日本の日系人集住地における求人・求職の状況（2014年7月）

図15は、日系人が数多く集まって住んでいる地域のハローワークに出されている求人者数と求職者数の数字をそれぞれ合計して、どの職種に、どれだけ求人が出ているか、あるいはどれだけ求職者からの希望が

あるかの統計を採り、さらにそれぞれの職種の「有効求人倍率」を算出したものとなっています。

これを見ますと、例えば、「生産工程」については、昨年はまだ求人が出ておらず非常に厳しい状況にありましたが、今年はかなり求人が出てきています。ただ、そうは言っても、求職希望者数が多いので、うまくマッチングできるかとどうかが懸念されることが分かります。「事務関係」についてみますと、これは日系人中でも非常に人気があるのですが、これはやはり非常に狭き門になっています。こうした大きな傾向というのは変わっていません。

	外国人有効求職者数	外国人就職件数
管理的職業	0	0
専門的・技術的職業	245	5
事務的職業	83	3
販売の職業	45	0
サービスの職業	128	8
保安の職業	4	0
農林漁業の職業	4	0
生産工程の職業	1,747	74
輸送・機械運転の職業	83	4
建設・採掘の職業	20	5
運搬・清掃・包装等の職業	818	13
（介護関係）	46	3

図16. 日系人集住地域における外国人有効求職者数等（平成26年7月時点）

また、図16は、外国人求職者が2004年7月に実際何名が就職をしたかというデータです。集住地域のハローワークで見てみますと、たとえば、「専門的・技術的職業」では、外国人求職者数は245名ですが、就職したのは5名だけとなっています。「事務的職業」は、83名の求職者数がいますが、就職をしたのは3名です。そして、「生産工程」は1747

名の求職者のうち、就職したのが74名となっています。

求人と求職者が就職に結びつくというケースは、なかなか難しい状況にあるといえましょう。

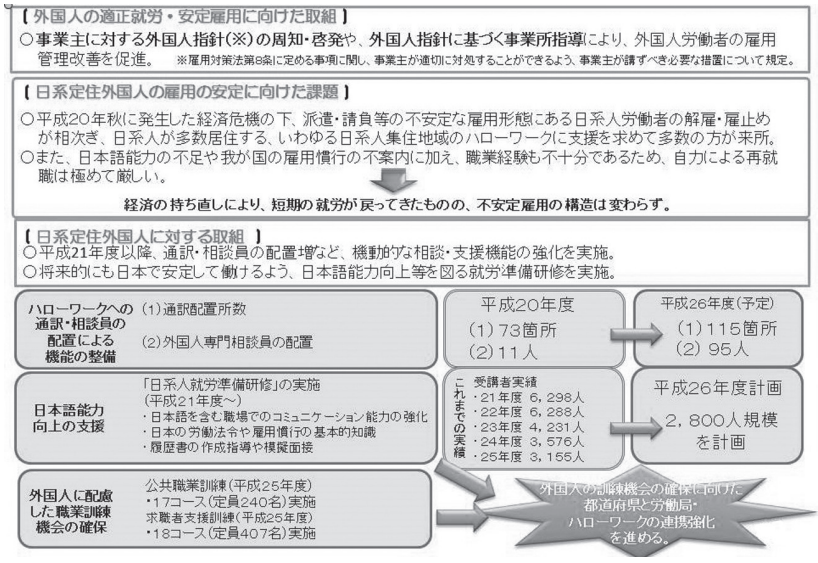


図17. 日系人に対する雇用対策

以上のことから、引き続き厚生労働省としましては、日系人に対する雇用対策を積極的に進めていきます。

まず、日系人の方に限らず、一般的に外国人を雇用する事業主に対して、「指針」を作っています。外国人を雇用する際に、注意すべきことや気をつけるべきことを「指針」して定め、事業主にこれを守っていただくようにお願いしています。

次に、ハローワークに通訳を配置して、より仕事探しが楽にできるように支援しています。

また、「日系人就労準備研修」を実施しています。これは、日本語を含め、職場でのコミュニケーション能力を向上させることが目的であり、それに加えて、日本の労働法制などの就労するうえで必要な基礎知

識の研修を行っています。

さらに、手に職をつけていただくために職業訓練を積極的に実施していきたいと思います。

これらはこれまでの過去の取り組みであり、ここではその実績を紹介していますが、これからも引き続き継続していきます。特に、研修や訓練というのは非常に重要です。先ほど述べましたように、不安定な仕事ですと、一時的にでも景気が悪くなると離職してしまい、離職したら次がなかなか見つからないということにもなりかねませんが、研修や訓練により、より安定的な仕事に就ける可能性が高まりますので、それを支援していきたいと思っています。

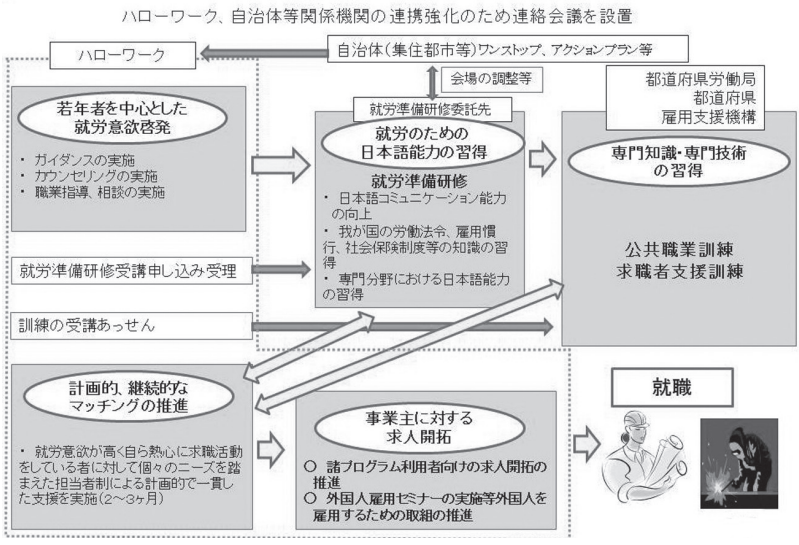


図18. 安定した就労を目指して～連携強化のフロー図～

図18は、そういった安定的な就労を目指して、日本の関係機関が協力する、その連携強化を示したものです。ハローワークは、就職の相談への対応、雇用保険の支給など、就労支援の核となる組織です。それ以外にも、地方自治体の関係する組織が、就労準備研修等の日本語の研修を

介在させながら、具体的に職業訓練なども実施をすることで、就労に結び付けていく協力体制になっています。

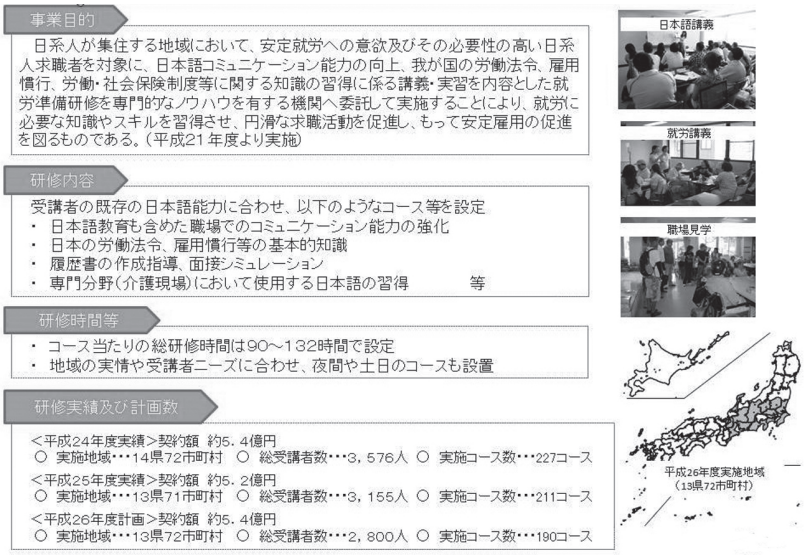


図19. 日系人就労準備研修の概要

図19は、日系人の就労準備研修の中身を示したものです。

研修の内容がポイントです。具体的には、

①日本語教育も含めた職場でのコミュニケーション能力の強化、

②日本の労働法令、雇用慣行等の基本的知識、

③履歴書の作成指導、面接シミュレーション、

④専門分野（介護現場）において使用する日本語の習得となっています。

中でも、履歴書の書き方は非常に重要で、企業にとって、採用するかどうかの印象というのはこれで左右されるので、こういったものの書き方を研修しています。また、介護分野には、非常に多くの求人が出ていますので、介護の仕事により就きやすくなるように、

これに着目した形でのメニューも用意して、それに必要な日本語をお伝えしています。研修の実施は、平成26年度は13県72市町村に及んでいます。

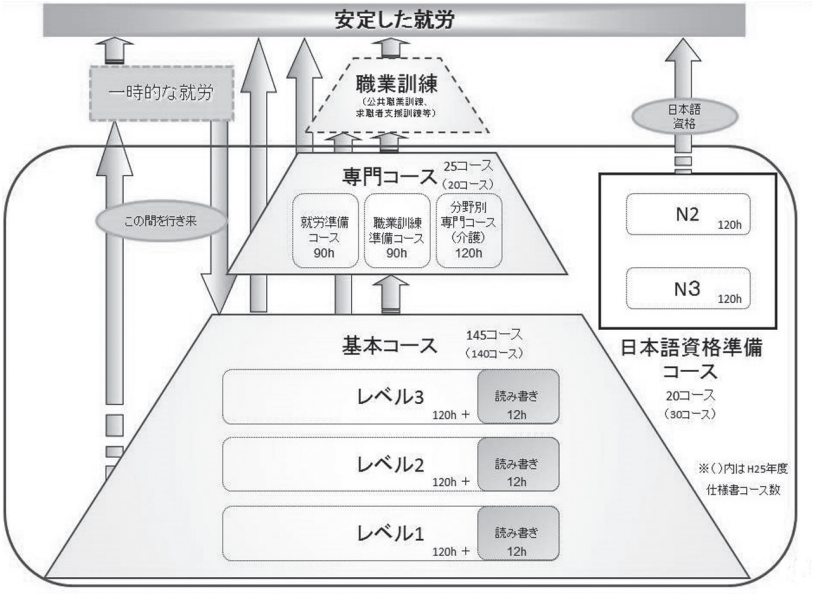


図20. 平成26年度就労準備研修各コースの全体図

図20は、今述べた研修の全体の体系図です。基本的なレベルの日本語から、どんどんレベルを上げていって、その後、より専門的なコースを経て、最終的には職業訓練を行い、必要な能力を身につけて安定的な就職を実現することを目指す体系になっています。

日本政府としましては、以上のような政策を引き続き実施することになっています。

簡単ではございますが、以上で私の話を終わらせていただきます。

ご清聴ありがとうございました。

講演

6 日本における雇用終了に関する法規制

明治大学法学部教授

小西康之

みなさん、こんにちは。

本日はこのCIATEにて講演の機会をいただきまして、本当に光栄に思っております。

私は、日本における就労時に関する法規制ということで、話をさせていただきます。会場の皆さんで少なくない方が、これから日本で就労をすることを考えているのであろうと思っています。

日本で就労する前に、日本の労働に関するルールがどうなっているかを知ることは、非常に大切なことです。ここでいう「非常に大切なこ

と」には、二つの意味があります。

まず一つ目は、実際にどのような労働に関する法律の適用を受けるのかという具体的な労働条件を知るという意味です。これが大切なのは当然であると思います。

そして二つ目は、日本においては、国会で定められた法律以外の実際のルールが大きな影響を持っているという特徴があることです。日本人の労働者にとっては、そういったことは、なんとなく感覚として分かっているのですが、こういった法律には書かれていない事柄というのは、なかなか文章化されている機会が多くありません。しかし、日本人の労働者はそれを当たり前に受けとめていて、そういう雇用システムを前提として働いたり、外国人の労働者と接したりしています。

これらの二つの観点から、今日の日本における雇用就労時に関する法規制の話をしていきたいと考えております。

1　日本における労働法の全体像

1―労働法を構成する法律

日本の雇用就労に関する法規制を見ていく前に、日本の労働法の全体像を知っていただきたいと思います。

まず、一つ目ですが、ブラジルのような統一的な労働法典というのは日本には存在していません。

◎　統一的な労働法典は存しない

◎　労働法を構成するルール

- **民法**
- **労働基準法（1947年制定）**
- **最低賃金法（都道府県ごとに改定　東京都888円、静岡県765円、愛知県**

800円、三重県753円）

- 男女雇用機会均等法
- 労働組合法
- 雇用保険法（1974年制定）
- 労働契約法（2007年制定）

・・・

- 判例法理（配転法理、・・・）
- 労働協約、就業規則、労働契約

図1. 日本における労働法

日本でいわゆる労働法というのは、一体どういう法律で構成されているのかといいますと、図１の「労働法を構成するルール」のところに挙げたような様々な労働に関する法律などを総称して、日本では一般的に「労働法」と呼んでいます。「民法」においても、労働に関する規定があります。

特に重要なのが「労働基準法」という法律です。これは1947年に制定されたもので、労働条件の最低基準を定めている法律です。たとえば、労働時間に関しては、「一日８時間を超えて労働させてはならない。」という原則が定められています。ただし、一定の手続きをとった場合には、一日８時間を超えても労働させることができることが定められています。こうした最低基準を定めているのが「労働基準法」という法律で、これに使用者（会社側）が違反する行為をした場合には、場合によっては、罰則の適用があります。

そのほか、「最低賃金法」というのも重要な法律です。最低賃金というのは、日本では、都道府県毎に時給で設定されています。図１にありますように、今年2014年10月からは、東京都では888円、ブラジル人の多い静岡県では765円、愛知県では800円、三重では753円という基準になっています。この最低賃金というのは、ここ数年でかなり高い上昇率

となっています。例えば、東京では、この５年間で97円程度、最低賃金が上がっています。

他には、「男女雇用機会均等法」があります。この法律は、男女の雇用労働について定めているもので、セクシャルハラスメントなどについても規定をおいています。

その他、「労働組合法」や、あとはこの後の議論でも少し話ますが、失業したときの給付を定めている「雇用保険法」などがあります。

最近、といいましても2007年ですが、非常に重要な法律が制定されました。それが、「労働契約法」という法律です。この「労働契約法」というのは、まさに本日お話しします雇用就労時に関する法規制の場面について重要な規定をおいています。これについては、また後ほど詳しく見ていきたいと思っています。

2―判例法理

このように日本では様々な法律によって労働に関するルールが定められていますが、これだけで、法的な労働条件が決まる訳ではありません。日本において、特に重要な役割を果たしているのが、最高裁判所や各裁判所の判決で培われた判例によるルールです。このルールを「判例法理」といいます。

この「判例法理」は、普通の六法（条文集）には載っておらずなくて、通常は判例付きの条文集を買わないと見ることができません。特に労働法に関しては、裁判所がどのようなルールを形成してきていたかが、重要な役割を果たしています。後ほど少し話をしますが、裁判所は、日本の雇用システムを考慮した上で、一定の判決を下していますので、判例は、日本の雇用システムとの関係でも、理解しておくことが非常に重要なものになっています。

3―就業規則

さらに、日本における労働状況を理解するために、特に知っておいて

もらいたいのが、図1の一番下にあります「就業規則」と呼ばれるものです。

「就業規則」は、事業所毎に作成されるもので、使用者が作成するということになっています。使用者が作成するということは、「就業規則」は、労働者と使用者が合意をして作成するようなものではなく、使用者が一方的に作成するものだということです。

ただ、使用者が一方的に作成するといっても、「就業規則」は、その内容が一定の合理性を持っていて、従業員の人に周知されているという要件を満たした場合にのみ、労働契約の内容になるとされています。

日本では、多くの労働者が、この「就業規則」によって、統一的に、同じ事業所内では同じ労働条件が設定されて、就労しているということを知っておいていただきたいと思います。

2 日本における「働き方」

1―「働き方」の違い

ここまで、日本の労働者の労働条件を定めている労働法がどんな構成になっているかを話てきました。

ただ、それぞれの労働者が、実際にどのような職業生活を営むかによって、労働法上問題となる点は、まったく変わってきます。それぞれの「働き方」が、そこで大きな要素となり、また重要な影響力を持ってきます。

日本においては、「働き方」は大きく二つに分けて考えることができます。ここでは、日本における雇用の実態を大きく二つに分けて、ごく簡単に説明したいと思います。

期間の定めのない雇用 ［無期雇用］	期間の定めのある雇用 ［有期雇用］
ー勤務地・職務内容に限定がないもの 「メンバーシップ型雇用」が比較的多い ー「正社員」、「正規雇用」 ー新卒採用と中途採用	ー勤務地・職務内容が限定されているもの 「ジョブ型雇用」が多い ー「非正社員」、「非正規雇用」

図2. 日本における雇用形態

2―「正社員」、「正規雇用」

まず、日本には、一般的に「正社員」や「正規雇用」といった働き方で働いている人たちがいます。最近、日本での流行りの言葉で言いますと「メンバーシップ型雇用」となりましょうか。典型的には、高校や大学を卒業すると同時に、「新卒一括採用」という形で、職業生活に入って働く働き方になります。

この場合、会社は、新卒で入社した労働者に対し、なるべく定年まで雇用を保障します。その代わりとして、労働者は、会社のメンバーとして位置づけられ、勤務地や勤務内容などが限定されない形で働くことになります。この場合、先ほど話しました「就業規則」には、業務の必要がある場合には、会社は労働者を転勤させることができる、または配転させることができるといった規定が置かれていて、会社は、それに基づいて、労働者の配置を動かすことができるということにはなっています。

このような「メンバーシップ型雇用」の労働者については、時間外労働がどうしても長くなるという問題があります。先ほど「労働基準法」について、一日8時間を超えて労働させてはならない、という規定が置かれていると説明しましたが、例外的に一定の手続きをとった場合には8時間を超えて労働させるということができることになっていますので、その仕組みを利用して、「正社員」は長時間働くことが多く

なっています。このような長時間労働の結果、うつ病にかかる人が出ることもあります。そして、うつ病になった結果、最悪の場合には、自殺に至る、こうしたケースもあります。

したがって、この一つ目の「正社員」や「正規雇用」と呼ばれるケースの人たちは、比較的雇用自体は保障されていますが、その中で、ワークライフバランス（労働生活と家庭生活との調和）をとりながら生活するというのがなかなか難しい。これが、この一つ目の働き方の人たちについての問題意識となっています。

3―「非正社員」、「非正規雇用」

次に、二つ目ですが、これは、一般的に「非正社員」や「非正規雇用」と呼ばれる働き方の人たちです。これらの人たちの多くは、有期雇用（期間の定めのある雇用）の形で働いています。

「ジョブ型雇用」と呼ぶことができますが、これらの人たちは、どのような仕事をするかが契約上比較的明確になっている働き方で働いています。勤務地や職務内容は限定されていることが多いです。しかし、一方で、有期雇用で働く人たちは、雇用が不安定になりやすい、という課題を抱えています。

このように、日本人であっても、外国人であっても、日本で働く労働者の抱えている問題は、その働き方によって異なる問題意識が出てくるようなことになっています。

3 雇用の終了

少し長くなりましたが、日本の雇用システム全体のお話をしましたので、ここからは、雇用終了について、本題に入っていきます。

1―分類

- **辞職 ― 無期契約の場合、2週間の予告期間をおけばいつでも雇用関係を解消することができる（民法627条1項）**
- **合意解約**

○ **解雇**

- **定年 ― 定年制を設ける場合には、当該定年は60歳を下回ってはならない（高年齢者雇用安定法8条）**

○ **有期雇用の満了**

図3. 雇用終了のケース

雇用が終了する場合というのは、いくつか考えられますが、ここでは、図３のように、５つの場合を挙げます。

一つ目は「辞職」ですが、これは、労働者が自ら労働契約を終了するという意思表示をすることです。日本の民法では、無期契約の場合、労働者は二週間の予告期間をおけば、いつでもどんな理由でも、もしくは理由がなくても労働関係を解消することができると定められています。

二つ目は「合意解約」で、これは労働者と使用者が合意をして労働関係を解消するというパターンです。

三つ目は「解雇」で、これは、使用者が一方的に労働契約関係を終了させる場合です。

そして、一番下の五つ目の「有期雇用の満了」というのは、あらかじめ期間の定めのある雇用について契約では、一年であれば一年と期間を定めていますので、その一年が来たら当然に雇用関係が終了することになりますので、このような場合を言います。

以上のように、雇用が終了する場合を考えることができますが、図３では、三つめと五つめのところには大きな丸を打っています。こ

れは、今日は、この２つの点を中心に話したいという意味です。「解雇」、そして「有期雇用の満了」について話していきます。

２―解雇の類型

（ａ）懲戒解雇

- **懲戒解雇**
  即時解雇がなされる場合が多い（労働基準法20条但書参照）
  退職金が不支給とされる場合が多い
- ○ **普通解雇**

図４．解雇の2つの類型

では、まず、「解雇」について説明します。「解雇」についても、図４のように、大きく二つの類型に分けることができます。

一つ目が「懲戒解雇」と呼ばれるもので、これは、企業の秩序を労働者が犯した場合に、会社が制裁として行う解雇のことを言います。例えば、従業員が会社のお金を横領した場合は懲戒解雇となるでしょうし、また、会社が従業員に対して、本社勤務から北海道の勤務を命ずる配転命令を出したにもかかわらず、それに応じなかったりしたような場合にも、場合によっては、この非常に重い制裁が課される場合があるということです。

懲戒解雇の多くの場合は、会社が即時解雇ということで対応することが多いですし、また、後ほど説明しますが、この場合には、退職金を支給しない取扱いをするケースが多くなります。これが解雇の一つ目のタイプです。

（b）普通解雇

次は、二つ目のタイプですが、図４では、大きな丸を付けまして、今日はこちらの方を中心に話していきます。これは、「普通解雇」です。特に会社の企業秩序を犯したわけでもない場合に、解雇を会社が行う場合があります。このような「懲戒解雇」以外の場合を、一般的に「普通解雇」と呼んでいます。これについて、これから説明します。

- **労働者の性別を理由とする解雇の禁止（男女雇用機会均等法6条）**
- **女性労働者が婚姻・出産等したことを理由とする解雇の禁止（男女雇用機会均等法9条）**
- **労働者が労働組合を結成したこと等を理由とする解雇の禁止（労働組合法7条）**

・・・

- **国籍・信条・社会的身分による不利益取扱いとしての解雇の禁止（労働基準法3条）**

図5. 一定事由にもとづく解雇の禁止

解雇について、法律上は、一定の事由がある場合には禁止されるという条文が具体的に定められています。

例えば、図５に挙げましたが、男女雇用機会均等法では、労働者の性別を理由とする解雇を禁止すると定めていたり、女性労働者が婚姻・出産したということを理由とする解雇も禁止すると定めていたりしています。その他、労働組合関係についても解雇を禁止する規定がおかれています。

そして、図５の一番下のところにありますように、労働基準法３条は、解雇だけではなくて、国籍・信条・社会的身分による不利益な取扱いを禁止しています。例えば、国籍が違うということだけを理由として解雇する場合には、労働基準法３条の適用を受け、それは許されないということになるというわけです。

－ 業務災害の場合における療養休業期間とその後30日

－ 産前産後休業とその後30日

→ 原則解雇禁止

図6. 一定期間における解雇の禁止

その他、「一定の事由」ではなくて、解雇が禁止される「一定の期間」についての規定も置かれています。例えば、業務災害が起きた場合には、それによって必要となる療養休業期間とその後30日においては、原則として（例外があるという留保は付くものの）、解雇は禁止されています。日本では、最近しばしば問題になるのですが、先ほど述べたように、長時間労働の結果、うつ病にかかる人がいます。うつ病になって働くことができないことになると、それに必要となる療養の休業の期間は、使用者は、労働者を原則的に解雇するができないため、このことが比較的よく問題になります。

3―解雇予告

－ 使用者は労働者を解雇しようとする場合には、少なくとも30日前までに予告をするか、30日分以上の平均賃金を支払わなければならない（労働基準法20条）。ただし、

① 天災事変その他やむを得ない事由のため事業の継続が不可能となった場合

② 労働者の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合、その限りでない

－ その他、一定の者についても、適用されない（労働基準法21条）

図7. 解雇予告

関連して、これも解雇と期間の問題ですが、労働基準法では、「解雇予

告」の制度を定めています。この「解雇予告」というのは、使用者が労働者を解雇しようとするときには、30日前にその予告をするか、即時に解雇する場合には30日分の平均賃金を支払うか、いずれかが必要になるという制度です。ただし、懲戒解雇の場合には、図７②にある「労働者の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合」に該当すると判断され、即時に解雇することができます。ただし、多くの解雇の場合には、この解雇予告制度の適用される前提で、会社は対応する必要があります。

４―解雇権濫用法理

このような形で、法律上は、使用者は、①一定の事由に基づいて解雇をすることはできない、また、②一定の期間において解雇することはできない、と解雇できない場合が定められています。

では、会社側は、「ある労働者が能力不足である。」と判断した場合、その労働者を解雇することができるでしょうか。法律に定めていないその他の一般的な事由に基づいて、会社は解雇することができるかということについて、日本の労働法の立場を説明します。

- **2003年までは、法文上は、解雇自由の原則が維持されていた。**
- **1975年　最高裁（日本食塩製造事件）**
  「使用者の解雇権の行使も、客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当として是認することができない場合には、権利の濫用として無効となる」
- **2003年　労働基準法に組み入れられる。**
- **2007年　労働契約法の制定に伴い、同法に規定される（16条）**

図８．解雇権濫用法理－沿革

2003年までは、少なくとも法律の文言上は、解雇は原則として自由であるということになっていました。先ほど、辞職の場合には二週間の予告期間をおけば自由に辞職をすることができると説明しましたが、同様

の規定が使用者にも適用され、法文上は少なくとも解雇自由の原則ということが維持されていたわけです。

しかし、戦後1950年代から、少しずつ日本の雇用システムが固まっていくにつれて、裁判所の判決の中で、「解雇は無効である」と判断する裁判例が少しずつ蓄積するようになりました。1975年、最高裁判所は、図８にありますように、「使用者の解雇権の行使も、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当として是認することができない場合には権利の濫用として無効となる。」という判断を下しました。これにより、いわゆる「解雇権濫用法理」というルールが、まずは裁判所の判例法理として形成されました。

その後、この「解雇権濫用法理」は、2003年に労働基準法に組み込まれ、2007年には、労働契約法の制定の際に、その16条で実際の法律として定められました。

（1） ①客観的合理性と②社会的相当性による判断

（2） 解雇無効－労働契約関係の存続－その間の賃金請求権は原則認められる（民法536条2項）

（損害賠償を認める裁判例も存する）

図9. 解雇権濫用法理－ポイント

この「解雇権濫用法理」には、図９に挙げたように２つの大きな特徴があります。

まず、一つ目ですが、労働契約法16条は、使用者側が解雇する場合には、①客観的な合理性を備え、②社会通念上相当でなければならない、と定めています。しかし、この①客観的な合理性と②社会通念上相当というのは、我々日本人にとっても、一体具体的なケースにおいて、どんな場合に、客観的に合理性があるのか、社会通念上相当であるのかは、予測することが難しい抽象的な表現です。こういう表現が使われている

という点が、この規定の一つ特徴として挙げられると思います。

次に二つめですが、これは非常に法律上のテクニカルな話なのですが、この労働契約法上は、先ほどの述べたような①客観的合理性がなく、②社会通念上相当でもないとして、解雇が無効となると、裁判所は、今後も労働契約関係が存続するという判断しかできないことになっています。これを裏返して言うと、裁判所は、解雇が違法であると判断する場合には、金銭解決といいますが、一定のお金を使用者が労働者に支払うことで、労働契約関係を解消して解決することが難しいということになります。ちょっとテクニカルなところですが、この点が現在の日本の解雇権濫用法理の帰結するところとして挙げられます。

5―解雇の具体的な場面

- **能力不足による解雇**
- **規律違反による解雇**

・・・

- **整理解雇（経営上の理由に基づき余剰人員を削減するためになされる解雇）**

図10. 解雇の具体的な場面

次に、解雇の具体的な場面ですが、図10にありますように、能力不足や規律違反などを様々な理由により解雇がなされることになります。

しかし、能力不足による解雇については、実際には、過去の裁判例を見ていくと、先ほど大学を卒業して新卒採用で雇用された、特に職務内容も勤務地も限定されていない「正社員」については、能力不足を理由として会社が解雇するというのは非常に難しく、解雇が有効であるという判断を下している裁判例というのは非常に少ないという状況です。その一方、転職によって中途採用され、新しい会社に入って、しかも一定の役職に就いて、そこでの一定のパフォーマンスを出

すことが要求されている人たちについては、能力不足による解雇の有効性を認める裁判例がないわけではありません。しかし、通常の新卒採用で入社した場合については、能力不足による解雇というのは現在の裁判例ではなかなか認められにくいものになっています。

6―整理解雇

次は、図10の一番下にあります「整理解雇」について説明したいと思います。「整理解雇」とは、経営上の理由に基づいて余剰人員を削減するためになされる解雇のことです。これも、解雇の一つの類型として挙げられます。

次の4つの要素を考慮して判断する（判例法理）

① **人員削減の必要性**

倒産必至という状態でなくてもよい

② **解雇回避努力義務**

ー配転・出向、新規採用停止、時間外労働削減、希望退職募集、有期契約労働者の雇止めなど

③ **被解雇者選定の合理性**

④ **手続の妥当性　　労使間の協議の重要性**

図11. 整理解雇

この「整理解雇」が有効かどうかを判断する場合にも、先ほど来話しています労働契約法16条の規定の適用を受け、その解雇に①客観的合理性があるかと、②社会通念上相当かどうかが検討されることになります。ただし、これを検討する場合には、次の四つの要素を、より具体的な基準として考慮しなければならないというのが判例上のルールになっています。

まず一つ目としては、①「人員削減の必要性」です。労働者を減らす必要があるかということです。ただ、これは、倒産してしまうという

ぎりぎりの状態じゃないとその必要性が認められないわけではありません。過去の裁判例では、比較的緩やかに認めています。

次に二つめは、②「解雇回避努力義務」です。会社が解雇を避けるためにどんな努力をしたか、きっちり努力をしたかということが問題になってきます。会社が整理解雇をする前提として、一体どのような処置をとる必要があるかは、ケースバイケースで判断されます。例えば、新規採用・新卒採用を停止したか、時間外労働を削減したか、その他、日本独特の雇用調整方法の中で重要な役割を果たしている希望退職者の募集をしたかどうかなど、このようなことなどが考慮されます。また、この後の議論ともかかわりますが、整理解雇を行う前に、有期契約で雇われた人たちの期間が満了する場合に、その期間が来たところで、雇止め（契約期間の満了により雇用を終了させること）により雇用関係を終了させているか、というのも重要な考慮要素として挙げられています。

三番目ですが、以上のような解雇回避のための努力を尽くしても、それでもなお使用者が解雇をしなければならないという場合には、一体誰を解雇するかが問題となります。そこでは、誰を解雇するかの基準が合理的で、公正なものであるかどうかが、考慮要素になっています（③「被解雇者選定の合理性」）。

そして、四つ目として挙げたのは、④「手続の妥当性」です。特に、労使間の協議がしっかりなされたかどうかが考慮されます。

これらの４つの点を考慮しながら、整理解雇するときの有効性については、判断されることになっています。

7―退職後の金銭給付

（a）退職金制度

ここまでは、労働者が退職する場面、特に解雇するという場面について、どのようなルールがあるかについて、特に解雇権濫用法理を中心に

話しました。次は、実際に退職するに至った場合、どのような金銭給付があるのかについて、話していきたいと思います。

- **使用者に支払い義務を定める、法定の退職金制度はない。**
- **ただし、多くの企業で退職金制度が設けられている。**
- **自己都合退職と会社都合退職とで支給額が区別されているケースが多い。**

図12. 退職後の金銭給付(1)－退職金制度

まず、日本では仕事を辞めたときに会社から退職金が払われることが多いのですが、法律上は、会社が退職金制度を定めることが義務付けられているのではありません。多くの企業においては、就業規則などによって、退職金制度が設けられているというのが実状です。

そこでは、先ほどの「メンバーシップ雇用」または「正社員」と言われるような人たちは、退職金制度の適用を受け、退職金が受け取れる形になっています。こうした退職金として、具体的にいくらもらえるかということについても、これは会社が自由に、ケースバイケースで定めることができます。多くの会社では、退職時の賃金額に、勤続年数に応じた係数をかけて、退職金額というのを算定すると定めている場合が多くなっています。この係数は、勤続年数が長くなればなるほど、ぐんぐんと高くなっていく形で定められている場合が多いと聞いています。

その他、図12の一番下のところですが、「自己都合退職」（自分から辞める場合、「辞職」など）と、「会社都合退職」（「定年退職」や「解雇」などの場合）とで、支給額は区別されているのが通常です。例えば、「自己都合退職」の場合には、「会社都合退職」の場合と比べてもらえる退職金の金額の半額になってしまうような形で、就業規則が定められているところが多くなっています。

このように、日本の退職金制度は、設けるか設けないかは企業の自由であり、これを設けた企業の多くは、長期の勤続を促進するような形で

の制度設計がなされていると言えます。

（b）国の給付制度

- **雇用保険制度による給付**
- **求職者支援制度に基づく給付**
  （2011年に求職者支援法制定）

図13. 退職後の金銭給付(2)－国の給付制度

その他、一応退職後の金銭給付に該当して説明することができると思えるのが、国の制度である、雇用保険制度による給付、比較的最近になって法律制定されました求職者支援制度に基づく給付が挙げられます。

- **労働者が失業（労働者が離職し、労働の意思または能力を有するにもかかわらず、職業に就くことができない状態）にあるとき、一定の条件のもとで支給される。**
- **給付額は、原則、従前の賃金の50%～80%（ただし、上限あり）**

(1) 倒産・解雇等により離職した場合

- **離職の日以前1年間に被保険者期間が6か月以上あることが必要**
- **給付日数は、年齢・被保険者期間に応じて決定される。原則、90日～330日**

(2) その他の理由により離職した場合

- **離職の日以前2年間に被保険者期間が12か月以上あることが必要**
- **給付日数は、被保険者期間に応じて決定される。原則、90日～150日**
  また、労働者が自己の責めに帰すべき事由によって解雇された場合や、正当な理由がなく自己の都合によって退職した場合には、通常3か月間、支給開始時期が延期される。

図14. 雇用保険制度における基本手当

まず、雇用保険制度ですが、これは労働者が退職すれば当然にもらえるお金ではなく、失業と表現されますが、労働者が会社を辞めて、働く意思と能力を持っているにもかかわらず、働くことができない状況にある場合に、一定の条件を満たしたときには、国から失業給付が支給される制度です。給付額には、上限がありますが、従来の賃金の50パーセントから80パーセントが原則として定められています。

具体的な雇用保険制度による給付の支給要件や給付限度日数については、大きく２つに分けて説明できます。

まず、倒産や解雇といった労働者が予定していなかったような退職の場合、離職の日までの１年間に、６カ月以上被保険者期間があることが支給要件となっています。給付日数は、年齢や被保険者期間によって決定され、その上限は、原則として、90日から330日となっています。

これに対して、定年や自分から会社を辞めた場合などには、労働者にとっては、自分がいつ離職するか予想できるので、離職の日までの２年間に、12カ月以上被保険者期間があることが支給要件となっていますし、給付日数も90日から150日の間で、先ほどの倒産や解雇の場合よりも少ない日数が上限となっています。また、労働者が自分から会社を辞めたような場合には、原則3か月間、給付が開始される時期が延期される制度になっています。

- **雇用保険の受給終了者、受給資格要件を満たさなかった者等に対して、訓練を受講する機会を付与する。**
- **一定の要件（収入要件、資産要件等）を満たす場合には、月10万円+交通費を支給。**

図15. 求職者支援制度

さきほど、法律が定める給付日数の限度を見てもらいましたが、日本の雇用保険制度は原則として、失業してから一年間までの失業者と

いうのをターゲットとしています。一年を超えて失業している人については、これまでは、日本における公的扶助である生活保護制度の領域で扱われてきました。ただ、そういう長期失業者について、より積極的に、労働市場に戻ってこられるような仕組みを作るべきではないかということで、近時求職者支援制度というのが設けられました。

この求職者支援制度については、図15に2つのポイントを挙げています。一つ目のポイントは、雇用保険の支給期間が満了となって給付が終了してしまった人や、受給資格要件を満たしていなかった人に対して、職業に役立つ訓練を受講する機会を与えることです。それから、二つ目のポイントは、そういった人たちが一定の要件、収入要件、資産要件を満たしている場合には、月10万円と交通費を支給することです。比較的新しくできた求職者支援制度は、このような制度になっています。

8―日本の解雇規制の評価

- **いかなる場合に解雇有効となるかが明確でない。**
- **日本の解雇規制は、「厳しい」といえるか？**
- **日本における解雇の実態**

図16. 日本の解雇規制の評価

ここまで述べたところから、日本の解雇規制について評価したいと思います。まず、どんな場合に解雇が有効になるかが必ずしも明確でないという点が指摘できるかと思います。客観的合理性があるか、社会通念上相当であるというふうに言えるかどうかはまだ、必ずしも明確になっていないのではないか、議論されているところです。

二つ目として、日本の解雇規制が厳しいと言えるかという議論もあります。この点については、少しちょっと時間の関係で省略したいと思いますが、そもそも日本の解雇規制をどう評価するかということ自

体に議論が生じてくるところです。

9―解雇規制に関する最近の動き・議論

解雇規制に関する最近の議論について、解雇に関する説明の最後に話したいと思います。

- **―（要件に関連して）解雇の有効性の予見可能性を高めることはできないか？**
- **― 過去の裁判例を分析・類型化したものを「雇用指針」として定める。**
- **― ガイドライン構想**
- **― 「ジョブ型正社員」の普及**
- **― （効果に関連して）金銭解決制度の導入の可能性**

図17. 解雇規制に関する最近の動き・議論

先ほど、日本ではどんな場合に会社側は有効な解雇をすることができるかについて予見可能性に乏しい法律上の規制になっていると指摘をしました。一般に、そういう指摘もあるので、現在、日本政府には、過去の裁判例を分析し類型化したものを「雇用指針」として定めようとする取り組みがなされています。

また、就業規則などで一定の事由をきっちり明確に定めている場合には、その事由にあたるときは、解雇が客観的に合理的か社会通念上相当かどうかというような判断を飛ばして、解雇を有効と結論付けるぐらい、予見可能性を重視すべきだというような議論も学者の中には出ています（ガイドライン構想）。

また、これは直接には解雇規制とは関係がないかもしれませんが、最近では、これまでの「メンバーシップ型雇用」や「ジョブ型雇用」の中間に位置する働き方として、「ジョブ型正社員」というのを普及させていくべきではないかという議論があります。「ジョブ型正社員」というのは、その労働者が一体どういう仕事をするかをなるべく契約で明確に

して、ワークライフバランスを図るとともに、契約で仕事の内容とか勤務地などを限定することの引換えとして、その仕事がなくなったり、勤務地の事業所を閉鎖したりする場合には、解雇できるようにする（解雇ができるのは結果としてもたらされるのですが）といった働き方の社員をいいます。そういう「ジョブ型正社員」という形での働き方を普及するのがよいのではないかと議論されています。

その他、先ほど少しテクニカルな話だと言いましたが、解雇が違法なものだと判断される場合であっても、使用者が一定の額のお金を払えば雇用関係を終了させることができる金銭解決制度を導入することについても、議論がされています。

4 有期雇用法制

では、次に、有期雇用法制について、話したいと思います。

1―有期雇用の規制

※ 日本においては、一定の事由がある場合にのみ有期雇用の利用を認める、といった法制度を採用していない。

・ 契約期間の上限

― 原則3年が上限（労働基準法14条。ただし、契約期間の初日から1年を経過した日以降は、労働者は使用者に申し出ることによりいつでも退職することが可能。労働基準法附則137条）

― 例外として、

①一定の事業の完了に必要な期間を定める場合にはその期間、

② 高度な専門知識等を有する労働者、満60歳以上の労働者については5年、が上限

図18. 有期雇用法制

有期雇用とは、期間の定めのある雇用ということです。

まず、日本の有期雇用法制の特徴として、一定の事由がある場合にのみ有期雇用の利用を認めるといった法制度を採用していないという点が挙げられます。有期雇用を利用できるのが、特に業務上の必要性がある場合に限定しているわけではないということです。

その他法律上の規制としては、契約期間の上限規制が、労働基準法に定められています。現在は、原則として３年が上限となっています。ただ、有期雇用の場合は、期間が定められているということから、使用者側も労働者側も一般的に、その定められた期間については、その雇用関係に拘束されることになります。したがって、あまりに長期にわたって拘束するような契約は、労働者の人身拘束といった問題も起きてきます。そうしたことから、原則として３年が上限となっていますが、契約期間が開始されてから一年が経った以降は労働者からは自由に退職することができる規定も置かれています。ただし、一定の例外的な場合には、３年を超えて期間を定めることができることになっています。

2―有期契約における雇用終了

（a）中途解約

次に、雇用終了に関連して、「有期契約における雇用終了」について、中でも最初に「中途解約」の場合について説明します。

- **「やむを得ない事由」がなければ、中途解約できない（労働契約法17条、民法628条）。**
- **「やむを得ない事由」は、無期契約における解雇の合理的で相当な理由（労働契約法16条）よりも限定的に解される。**
- **いわゆる「派遣切り」のケースの相当数は、これに該当。**

図19. 中途解約

中途解約については、これは「やむを得ない事由」がある場合でなければできない、と法律に定められています。

では、この「やむを得ない事由」がある場合というのは、どのような場合なのかということですが、図19の二つ目にありますように、「やむを得ない事由」があると認められるのは、かなり限定された場合にだけであると考えられていて、前半部分で話をしました無期契約における「解雇権濫用法理」で必要とされる客観的に合理的で社会通念上相当な理由よりも、より厳格な場合にしか「やむを得ない事由」というのは認められないと一般的に考えられています。

先ほど、有期契約の期間の中は、使用者だけでなくて労働者も拘束されるという話をしましたが、労働者も、期間の定めのある雇用契約を締結した場合には、途中で辞職することは、基本的には「やむを得ない事由」がある場合でなければできません。そうした事由がないのに辞職すると、場合によっては損害賠償が請求されることも考えられます。

（b）雇止め法理

－ 有期雇用は期間満了により当然に終了するのが原則。

－ しかし、この原則のもとでは、有期契約を更新し続けた後に更新しない旨、使用者から労働者に通知したときも当然に（いかなる場合でも）雇用関係は終了することになるが、それでは、有期雇用労働者の保護が十分でない。

→ 雇止め法理が最高裁で確立

① 有期契約が反復更新され、無期契約と実質上異ならない状態に至った場合、

② ①の状態には至っていないが、反復更新により雇用継続への期待が生じている場合、には、解雇権濫用法理が類推適用される。

→ 2012年の労働契約法改正で立法化（19条）。

図20. 雇止め法理

ここまでの話は、一年であれば一年というふうに期間を定めて契約した場合に、その途中で解雇するといった場合の説明でしたが、では、その期間が来て満了した場合どうなるのか。図18の一つ目にありますように、原則としては、期間の満了によって当然に雇用関係は終了します。しかし、そうなると、例えば、日本の労働法においては、有期契約の期間の絶対的な下限が定められていませんので、場合によっては契約期間一日というような有期雇用というのが考えられるわけです。となると、会社としては、契約期間を一日にして、契約期間を更新していき、ニーズがなくなった場合には、更新をしないで、労働契約関係を終了させることはできるようになってしまいます。こういう取扱いは、無期雇用の場合と比べて、労働者の雇用の安定という観点からすると、労働者の保護が充分でないと指摘されています。

そうしたことから、日本では一般的に「雇止め法理」といわれるルールが、最高裁で確立しています。図20①にあるように、有期雇用が反復して更新され、無期雇用と実質上異ならない状態にいたった場合、また、図20②にあるように、①の状態にまでは至っていないけれども、反復して更新することによって雇用が継続される期待が生じている場合には、「解雇権濫用法理」が類推適用され、客観的合理性があり、社会通念上相当であるときでなければ、雇止めを認めないというルールができています。

このルールが、2012年の労働契約法の改正で立法化されました。

（c）無期契約への転換

この2012年の労働契約法改正では、有期雇用に関して重要な規定が三つ挿入されました。一つは、今説明しました「雇止め法理」の立法化です。この「雇止め法理」は、すでに裁判例で確立していたルールを立法化したものですが、他の二つというのは、新しく法律で定められた規定ですので、インパクトもそれだけ大きいものです。

2012年の労働契約法の改正で定められた（18条）。

- **同一使用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて反復更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換する。**
- **6か月の空白期間がある場合には、空白期間より前の有期労働契約は通算契約期間に含めない（クーリング）。**
- **無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一になる。**
  無期転換に当たり、職務内容などに変更がないにもかかわらず、無期転換後の労働条件を低下させることは、無期転換を円滑に進める観点から望ましくないとされている。
- **無期転換を申し込まないことを契約更新の条件とするなど、あらかじめ労働者に無期転換申込権を放棄させることはできない（そのような意思表示は無効と解される）。**

図21. 有期労働契約の無期労働契約への転換

まず、図21に示しましたように、有期労働契約の無期労働契約への転換を認める規定が置かれました。

これは一体どういうものかと言いますと、図21の一つ目の黒点のところにありますように、同一使用者との間で有期労働契約が通算で５年を越えて反復更新された場合には、労働者の申し込みによって、無期労働契約に転換する、という規定が設けられました。

この通算についてですが、反復更新された間に６ヶ月の空白期間（クーリング期間）があれば、その６ヶ月より前の期間とは通算されないことになっています。

このように、５年を超えて働く場合には、無期雇用に転換される規定が設けられましたが、労働条件はどうなるでしょうか。例えば、それまで時給1000円で働いていた有期雇用労働者の労働条件がどうなるのかと問題です。これについては、新たに無期労働契約となった労働契約の労働条件は、特段の定めがない限り、それまでの有期の労働契約と同じ

レベルで設定されるということになっています。したがって、無期契約に転換されたからといって、先ほど前半のところで話しましたような、いわゆる正社員の人たちと同じレベルの賃金や処遇になるというわけでは、必ずしもありません。逆に、これまで時給1000円だった賃金を引き下げることは望ましくないとされています。ただし、この点については、まだちょっと議論があります。

この無期労働契約への転換の規定は、2013年４月から適用となっていますので、実際に問題となってくるのは2018年４月以降になります。ですので、まだ実際の裁判例でこの無期労働契約への転換について、具体的なものは出てきていません。また、企業が、実際にどのような具体的な行動に出るかはまだ明確にはなっていません。先ほど６ヶ月間のクーリング期間の話をしましたが、2018年４月になるまでに、あえてこのクーリング期間を置いて無期労働契約への転換を妨げるような行動を企業が採るというのも、場合によっては考えられるところです。

（d）不合理な労働条件の禁止

最後に、2012年の労働契約法改正で設けられたもう一つ重要なポイントですが、不合理な労働条件の禁止です。

2002年の労働契約法の改正で定められた（20条）。

- **有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることにより不合理に労働条件を相違させることを禁止する。**
- **労働条件の相違が不合理と認められるか否かは、職務の内容、当該職務の内容・配置の変更の範囲等の事情を考慮して判断する。**
  とりわけ、通勤手当、食堂利用、安全管理について労働条件を相違させることは、特段の事情がない限り、合理的とは認められないと解される。

図22. 不合理な労働条件の禁止

これは、有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めのあることにより、不合理に労働条件を相違させることを禁止するという規定です。有期労働者の労働条件と無期労働者との労働条件が不合理であってはいけないという規定が置かれたわけです。

不合理かどうかについては、様々な事情を考慮して判断することになっています。この規定については、すでに適用が始まっていて、実際にも、この労働契約法20条に関して、裁判がなされています。

今後問題となってくるのは、具体的なケースにおいて、どのような場合に正社員の労働条件と有期雇用の労働条件の相違が不合理であるといえるのかという点です。例えば、有期雇用の時給が1000円で、正社員については、給料を時給換算すると5000円または１万円であるという場合に、その賃金の差、処遇の差というのが不合理であるかどうかというのは、非常に判断が難しいのではないでしょうか。

さらに、裁判所が仮に不合理であるというふうに判断したとして、時給1000円が不合理であれば、ではいくらだったら不合理でないのかというようなことが問題になってきます。このように不合理でない金額は、裁判所では判断しづらいところですので、有期雇用の労働者の主張が通って、賃金が不合理であると判断される場合であっても、実際の労働条件として、より高い賃金を請求できるというのは難しく、損害賠償ができるぐらいにとどまるのではないかなと思います。この辺は、今後の裁判例の動向を見ていかなければ分からないところです。まだまだ、この労働契約法２０条は、具体的な解釈において、これから明らかにしなければならない問題があるということです。

私からの報告は以上です。どうもありがとうございました。

講演

7 日本の建設労働市場と外国人労働者

ブラジル戸田建設副社長

奥地　正敏

初めまして、ブラジル戸田建設副社長の奥地と申します。

本日は二宮理事長の依頼を受けまして、日本の建設事情と外国人労働者についてお話をさせていただきます。

1 はじめに

実は、私は今年８月にこちらのサンパウロに赴任してまいりました。それまで日本の戸田建設で、東京および横浜を中心に建築の営業

業務に携わっておりました。本日はその経験を基に、最近の日本の建設をとりまく環境がかなり変化していることから、その影響と、外国人労働者を置かれている状況について、話したいと思います。

皆様ご存知かもしれませんが、日本の建設業界は、現在深刻な人手不足に見舞われています。その原因として、東北の震災復興、そしてアベノミクスによる公共事業の増加、それから、大規模なものとして2020年の東京オリンピックの開催が挙げられます。2016年にリオ・デ・ジャネイロでオリンピックが開催されますが、東京はそれに引き続いて開催されることになります。

こうしたことにより、建設工事を必要とする量が非常に増えているにもかかわらず、そこで働く人の数が追いつかないために、建設労働者の不足が起きています。われわれ建設会社としては、人が足らないために労務単価が上がり、また社会全体の工事量が増えているために資材の確保も難しいということで、工期を見直さざるをえない状況が生まれています。その結果、最終的には、採算の悪化のリスクを抱えるようになっています。

こうした状況に対して、日本政府は、平成27年度より外国人向けの実習生の実習期間を今までの３年間から延長して、最長６年間、就業できるようにする政策を打ち出しました。東京オリンピックまでの限定的な処置ということですが、果たしてこれは功を奏するのでしょうか。

今日は建設労働市場に焦点をしぼって、現状と問題点、そして必要とされる人材と外国人労働者についてお話させていただこうと思います。

2 建設労働市場

1―建設就業者数の推移

まず、図１は、1987年からの建設就業労働者数の推移を示したグラ

フです。この濃線で示したものが「建設労働者数」で、薄線が「建設投資額」となります。建設投資額は1992年をピークにこれ以降どんどん下がっているのがわかります。

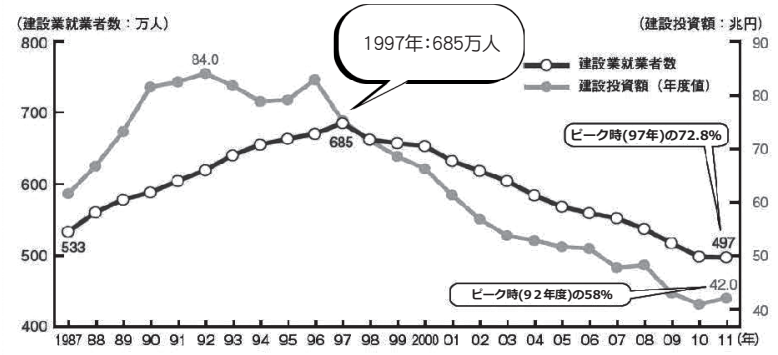


図1. 建設就業者数の推移

一方、建設労働者数の推移、1997年は685万人とピークでした。その後、どんどん右肩下がりに下がり続けています。

これは、小泉政権が2001年以降、公共事業をかなり大幅に減らし、建設投資が減ったことが、大きな原因になっていると思います。

こうした流れが変わったのが、2010年以降です。特に、安部政権に変わり、アベノミクスの効果が出て、建設投資額が増え、建築労働者も減少が止まり横ばいの状況になっています。

データを見ますと、2013年の建設労働者数は499万人でした。これは、産業別構成比で、全体の労働者の7.9％にあたります。建設労働者数は、ピークのときからだいたい４分の３ぐらいまで減っているという状況になっていることがわかります。

2―技能者不足

それでは労働者不足の実態について、もうちょっと詳しく見てみましょう。

建設業では、工事現場で鉄筋を組む鉄筋工、コンクリートを流し込むための枠を作る型枠工、足場を組み立てるとび工、左官工などが技能職と呼ばれています。

先ほどの建設就業者数の減少に伴い、これらの技能者の数も減ってきています。

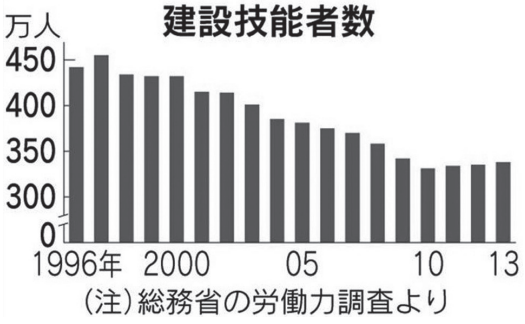


図2. 建設技能者数

それでも、2008年くらいまでは全体の工事量は減ってきていましたので、技能者が不足するということはありませんでした。

しかし、2011年以降、傾向が変わりました。東北地方の復興、アベノミクスによる公共事業の増加、民間工事の増加、東京五輪関連工事で、建設需要が一気に高まりました。その一方で、建設就業者の数は減り、需給バランスが崩れたため、労働力不足という事態に陥っているというのが現状です。

今年2月に国土交通省が実施した建設労働需給調査によると、型枠工の不足率は3.4%、鉄筋工は3.3%、技能職全体では2.2%でした。

同時期の有効求人倍率は、建設業全体で3.04倍、技能職は7.37倍という高さでした。建設業全体では3.34倍となっています。

全業界の中でも、建設業の人手不足というのは、非常に深刻な部類に入ることになると思います。

かつ、この人手不足というのはさらに悪化する懸念があります。というのも、現在の建設労働者の3割が55歳以上になっています。これから先、こうした熟年工が一挙に引退することが予想されますので、労働者不足の問題は、さらに深刻なものになることは明らかです。

3―労務単価

次に、この労働者不足と工事量の増加が、われわれ建設会社に引き起こす問題を考えます。

当然、労働力が不足しておりますと、建設コストの上昇というのが考えられます。図３は、国土交通省が出しています労務単価の統計値です。

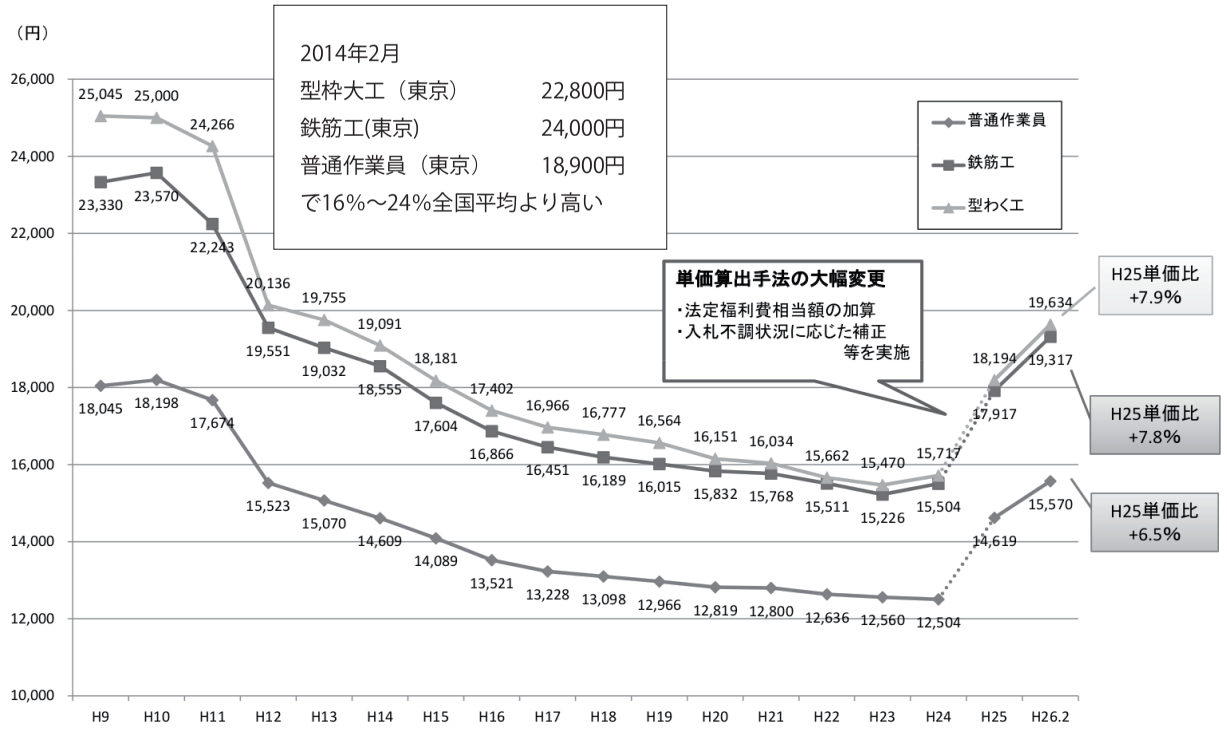
図３のグラフの中で、一番上の線が型枠工です。そして、その下の線が鉄筋工。技能工の中でも代表的な職種です。それに対して、一番下の線が普通作業員、つまり単純労働者となっています。

当然、職種によって、このような格差はあるのですが、全体的に傾向としては従来一方的に下がってきた状況にありました。しかし、先ほども触れましたように、2011年を境に急上昇をしている状況になっています。

これは日額なんですが、2014年２月現在で、型枠工と鉄筋工が約２万円、普通作業員が約１万５千円でした。東京近辺では、さらにだいたい20%前後、全国平均より単価が高い状況になっています。

いろいろ震災復興が進む東北地方においては、型枠工と鉄筋工の不足が著しく、適正な労務を確保できない状況が続いています。応援の作業員を呼び寄せるのですが、その宿舎の確保も難しいというような状況が発生しています。

東北について補足しますと、型枠や生コン、あるいはセメントなどの材料も不足しがちとなっております。また、鉄骨も、製造業者に注文が殺到しているため、納品が間に合わないという状況になっています。



出典：国土交通省「公共工事設計労務単価」

図3．公共工事設計労務単価の推移（主要職種）

4―利益割れのリスク

私どもゼネコンは、「人がいない」、「資材の確保が難しい」、あるいは「建設費が上がる」、「工期がのびて追加費用がかかる」などの悪循環で採算が悪化し、利益を確保できないリスクを抱えている状況にあります。

最近、全国の公共工事入札で「不調」となるケースが相次いでいます。

工事を受注しても、これまで説明してきたような原因から、赤字で採算割れになるリスクが高いために、工事を棄権する会社が増えてきていて、入札が成立しないことがずいぶん起きています。

これも、労働者不足が原因であると言えるかと思います。

5―東京オリンピックの開催

次は東京オリンピックについて、少々話したいと思います。

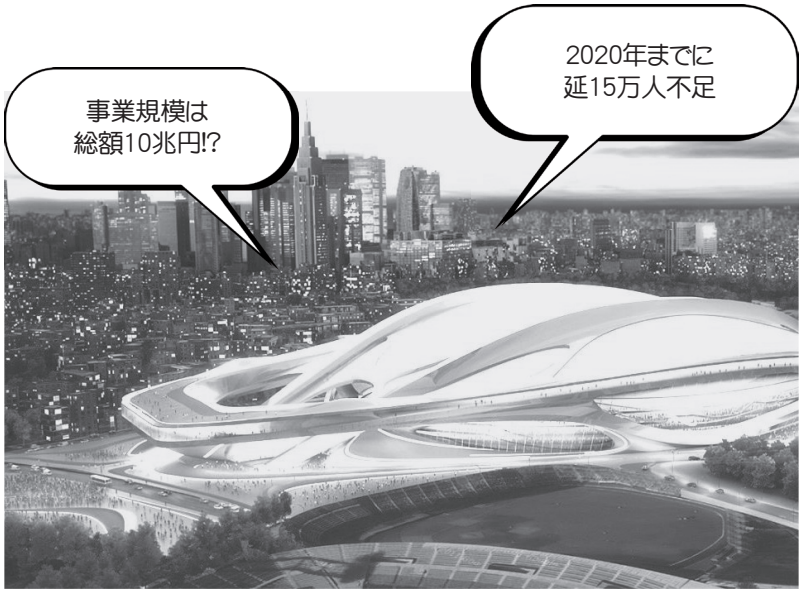


図4. 総工費1300億円の国立競技場

図４は、新しく設計が出された国立競技場のデザインです。総工費は1300億円かかるとされていますが、今年2014年1月に東京都が国際オリンピック委員会に提出した計画によれば、五輪関連施設の総工事費は4554億円となっていました。

これに首都高速道路などの整備、社会インフラの改修工事や新たな交通システムの建設などを考慮すれば、五輪開催に伴う建設工事費は1兆円規模と見積もられ、さらにオフィスビルや商業施設の民間投資など、民需の誘発効果も含めれば事業規模は総額10兆円とも言われています。

このため、首都圏のゼネコン業界は五輪の特需で沸くと思われがちですが、実はそうでもありません。例えば、五輪の恩恵を最も受けるとされている某大手ゼネコンの例をみてみますと、この会社は、オリンピックの受注を最も多く受注するであろうと言われています。ここは、元の国立競技場を施工した会社ですので、受注する可能性が高いのではないかといわれていますが、なかなか実際には、資材不足の問題が抱えていて、さらに、工事の増加で労務価格が上がっていて、厳しい状況であると、そして、景気的にも難しい状態であると、この会社の役員は嘆いていました。

事実、2013年度の連結営業利益は、年度末決算でこそ前年度比3.5%のプラスでしたが、短期でみますと、第2四半期が前年度比33%マイナスにまで落ち込んでいます。

これも、人手不足によって建設コストが上がっていることの反映であると考えています。

政府の試算によれば、東京五輪が開かれる2020年度までに、建設業界では延べ15万人の人材が不足すると試算されています。人材を確保し、人手不足に対応することが、われわれゼネコンにとって、現在最も重要なテーマになっているのです。

3 外国人労働力

1―就労可能な在留資格

この労働者不足については、建築業界だけでなく、政府にとっても大きな問題ということになります。

今のままでは、オリンピックに施設の建設が間に合わない可能性があるからです。

そのため安部政権は、今年2014年4月、五輪対策として、2020年までの期間限定で、建設分野における外国人労働者の受け入れを拡大する方針を発表しました。

日本では、就労に規制のない在留資格は、日本人の配偶者や永住者、永住者の配偶者などとなっています。日本人の子弟として定住が認められています日系ブラジル人やその配偶者も同様です。

それ以外の外国人で就労ができるのは、コンピュータ技師や自動車設計技師、通訳、語学指導、デザイナーなどの「技術者」、または外国企業から派遣された「駐在員」、あるいは中華料理やフランス料理の料理人などの特殊技能を持っている人のだけとなっています。現在、こうした外国人が約70万人、日本で働いています。

建設業に関しては、建築の特殊技術などの認定が難しいため、「技術者」としては認定されていないのが現状です。建築業界は、現場の「単純労働者」として、外国人を受け入れることはできません。

2―技能実習制度の改正

したがって、建設業界にいる外国人労働者は、日系人以外ですと、出身国への技術移転を目的に滞在している「技能実習生」ということになります。厚生労働省によりますと、建設業の技能実習生として、現在約1万5000人が日本で働いていることになっています。

出身国としまして、中国のほか、東南アジアのベトナム、タイ、フィリピン出身者が中心となっております。

民間建築分野において
【出 身 国】　中国、ベトナム、タイ、フィリピンなど
【実習生数】　現在約1万5000人→7万人
【実習期間】　3年→最大6年

図5. 技能研修制度の改正

現行制度では実習期間は3年間となっています。本来この制度は、新興国への技術移転を目的としていますから、実習期間が終われば帰国することになっています。これを来年度（2015年度）からは追加で2年働けるようにし、また、一旦帰国しても3年までの再入国を認め、最長6年間まで滞在できるようにするという制度変更が行われます。

2020年までで延べ15万人不足するという建設業界の窮状を、外国人労働者で補おうという計画です。

建設業以外にも、労働力が不足している分野としては介護、生活関連・サービス業、あるいは製造業といった分野においても、技能実習制度を利用した外国人労働者受け入れの拡大が決まっています。こうして、外国人労働者を活用して、人手不足を補っていこうという政府の大きな政策の刷新ということになるかと思います。

ただ日本の実習生に関しまして、この「実習」という名を基に不当な給与体系がまかりとおるなどの問題も指摘をされています。これによって「安易な労働力の確保に利用されている」という批判があがっているのも事実です。

事実、建設業の「実習生」は、日本人の労働者よりも給料が３割や４割安いというようなこともあるようです。

こうした批判をかわすために、政府は、来年度から適正な給与の支

払いを、受け入れ企業に義務付ける方針を立てております。

三年間の実習期間を終えた実習生は日本人労働者と同額以上の給与が支給され、よりよい待遇の企業への転職も認められるということになります。

3―技能実習生受入れの問題点

ただ、実習生の受け入れ拡大に慎重な姿勢を示す声もあがっています。群馬県建設業協会が今年２月に実施した会員アンケートによれば、外国人の受入れ拡大に「大いに賛成」「賛成」とした企業は37%に留まっているという結果がでています。

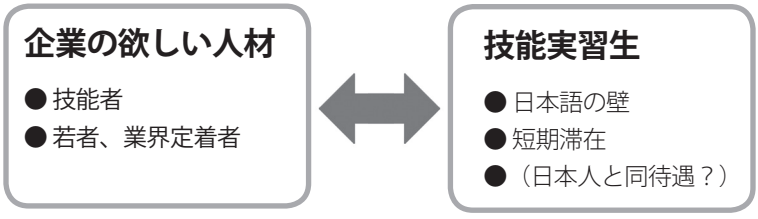


図6. 実習生は即戦力?

先に述べたように、現場に必要な人材は鉄筋工や型枠工といった専門的な技能を有している労働者ということです。震災後のがれき処理のような単純作業なら誰でもできるかもしれませんが、建物の躯体を手がける技能は、やはり長年現場で働いた経験から身につくもので、5年程度で身につくような技術ではありません。

もう１つ実習生には「日本語」をマスターしなくてはならないというハードルがあります。

ベトナムからの実習生を受け入れている、ある建設会社によれば、日本での実習3年間で習得できるのは、基礎的な技能と日本語に留まるそうです。

型枠工なら、施工図を読んで型枠の平米数を拾い、加工図を作成

し、型枠を加工して、墨出し、組み立てるという一連の作業があります。しかし、日本語の習得度合いが低いために、最終過程まで到達しないのが実情だというのです。

そうなると、短期間でいなくなってしまう実習生を、日本人と同じ給与を支払ってまで、雇う意味があるのか、という議論が当然出てきます。群馬県建設業協会が「制度改正の影響を多面的に考えて、慎重に行うべき」という意見を出したのも理解できます。

4―現地での事前研修

ただ、こうした問題を解決しそうな画期的なプロジェクトも進行中です。

図７は、ベトナムの国際職業訓練校の写真です。この学校は、日本のゼネコンと専門工事業者、これらの業界団体が、ベトナムの建設人材の育成を目的に、合同で現地に設立した職業訓練校です。

実習の様子ですけれども、図７写真１や写真２のように朝礼で安全確認を指導しています。あるいは、図７写真３のような日本語の授業も行っているという総合的な訓練校となっております。さらに、同校には、鳶工、型枠工、鉄筋工、内装などの専門的な訓練がありまして、次期技能実習生候補らはここで1年間、実技や日本語を学びます（図７写真４参照）。

図８も、同じく訓練校の様子ですけれども、これは、応用技能訓練の実地教材として、5階建ての研修生宿舎を実際建設している状況です。これは、日本のODA（政府開発援助）で建てました。その建設の過程が実際に実務として、教育に役立っているということになります。

図８写真２や写真３は枠組み足場、あるいは写真４や写真５は枠組みのサポートですが、これらを日本から持ち込み、日本式の建設を実施し、それを実技として訓練をしています。

写真1. 朝礼での安全確認

写真2. 朝礼時の指差呼称確認訓練

写真3. 日本語授業

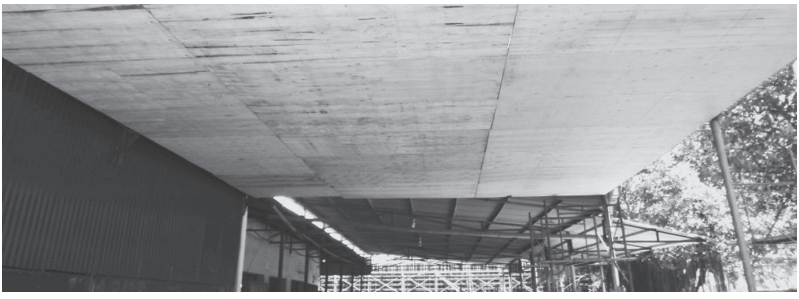


写真4. 軽鉄天井下地訓練用ベニヤ天井

図7. 国際職業訓練校（ベトナム）

写真1. 現場全景

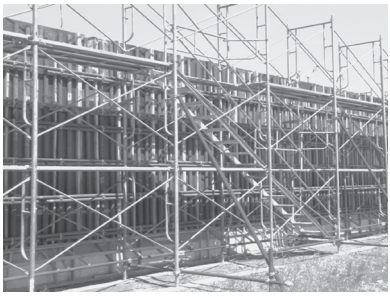


写真2. 枠組み足場1

写真3. 枠組み足場2

写真4. 枠組みサポート1

写真5. 枠組みサポート2

図8. 国際職業訓練校－応用技能訓練1

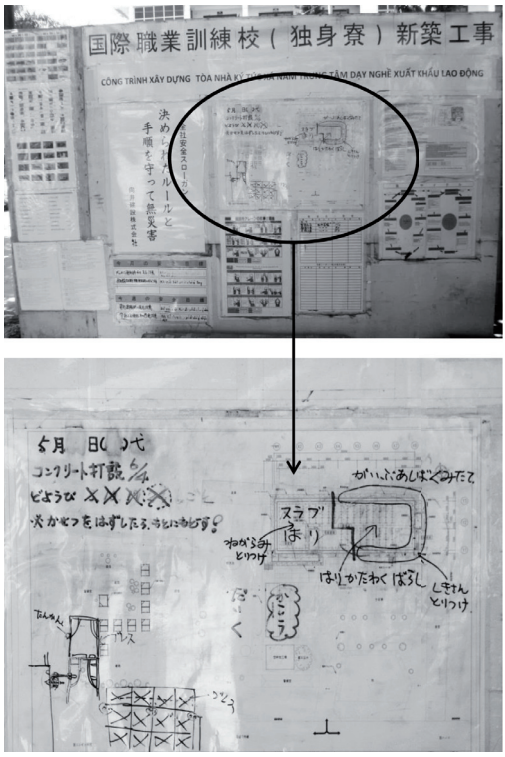


写真1. 掲示板―作業内容

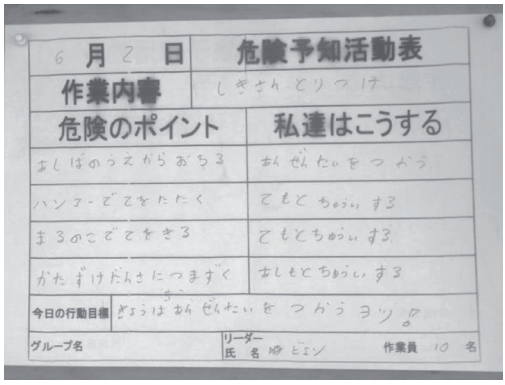


写真2. 掲示板―安全管理ポイント

図9. 国際職業訓練校－応用技能訓練2

図９も現場の写真ですが、その日の作業の内容（図９写真１）あるいは安全の管理、点検等（写真２）を掲示板に記載してありますが、これらは、ひらがなで書かれています。

こうして基礎的な技能と応用の訓練を繰り返しているため、日本に行っても、すぐに職長レベルに必要な技能実習に入れ、より日本で高度な教育が受けられるようになりました。

図10は、参考として、ベトナム実習生が受けるスケジュールです。この様に、入国前に訓練校で約1年間は実習と日本語の教育を受け、入国してから一年間は基礎的な実習、それからさらに実践的な実習を２年間行うということになります。制度改正後は、この最後の２年間が倍の４年間になるということになります。

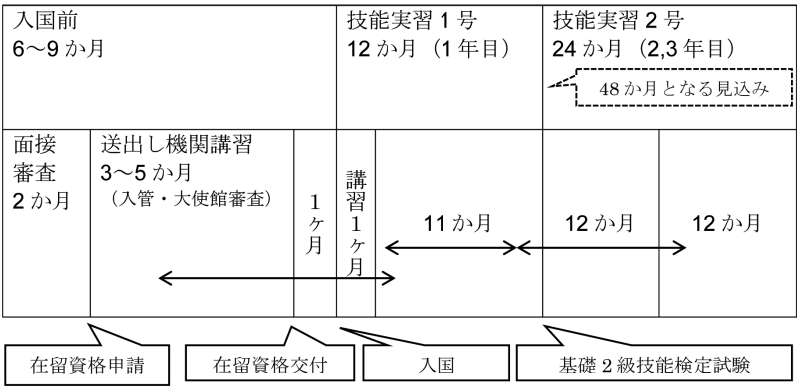


図10. ベトナム実習生受け入れスケジュール

４―実習生の現場での活躍

ところで、こうした技能実習制度を利用した人材活用の取り組みは、すでに実際にも始まっています。 図11は、建築業界の新聞の記事ですけが、見出しが「ベトナム人技能者育成モデルで初弾」となっていて、初めて現場でベトナム人技能者が活躍している様子を紹介した

記事です。この現場は、東京の中心地銀座にあるですが、この建て替え工事で、ベトナム人が活躍しています。

建設工業新聞
2014年（平成26年）7月30日（水曜日）
大成設備株式会社
For a Lively World
伊東屋銀座本店建て替え工事
ベトナム人技能者育成モデルで初弾
日本式の施
スコープ
人材育成
ベトナムの技術者育成
向井建設と契約
JICA

図11. ベトナム人技能者育成モデルの紹介記事

実習生には現場指導者がつきます。担当者の感想として、実習生が「思った以上に日本語が話せて、作業内容も基本的な部分は理解している」いったコメントがありました。朝礼時のシュプレヒコールを任される実習生もいるということで、こうした人なら、たとえ短期間であっても、技能者不足の中、現場で必要な人材として重宝されるのではないでしょうか。

この現場の作業所長によれば、現場運営・管理の面で特に問題はなく、むしろ全体の安全管理・意識は他の現場より高まり、現場の活性化につながっているというような意見もあります。

こうした実習生は、ベトナムに帰国した際、日本式の施工方法を熟知したベトナム人技能者として、日系の建設業者に重宝されるのはもちろん、ベトナムの建設業界のリーダー的存在として活躍するようになるでしょう。日本で習得した知識・技能を生かし、研修後も日本とのパイプ役として広く活躍できるグローバル人材の育成という意味で、大変興味深い一例となっています。

5―日系ブラジル人の現状

一方で、ブラジルの場合は事情が違います。現在日本にいるブラジル人のほとんどは、日本人の子孫としての定住者ビザを持っていますので、就労活動に規制がありません。ですので、技能実習生になる必要はなさそうです。

一時は30万人を越えていた在日ブラジル人の数は、リーマンショック以来減り続け、現在では20万人を切っています。在留しているうち、約10万人を少々切ったくらいの人が就労人口ですが、その5割以上が製造業を中心とする派遣や請負の労働者となっています。建設業に従事している人はほとんどいないというのが実情です。

建設業は、労働時間、休暇、年収額等の面で他の産業に比べて雇用環境が厳しいというのが昔からの状況です。外国人だけでなく、日本の若者や女性にも敬遠されがちな職種となっています。われわれ建設業界は、目先の労働力不足対策だけでなく、将来の担い手対策としても、外国人も含め、働きやすい環境を作っていくことが重要な課題といえるかもしれません。

就労活動に規制のない在日ブラジル人が「働いてみたい」と思うような魅力ある業界に生まれ変わるとしたら、現在の人手不足問題も解消される方向に向かっていくのではないのでしょうか。

以上、日本の建設労働市場と、外国人労働者の現状と問題について話してきました。日本で働きたいと考えているブラジルの皆様にとって、多少なりとも参考になれば幸いでございます。

どうも、ありがとうございました。

8 質疑応答

吉岡黎明氏

小西先生にご質問いたします。

現在も、ブラジル人は日本に行っていますが、彼らは労働契約を結んでいるのでしょうか。と質問しますのも、何年か前までは、法律が定めるすべての権利を保証する労働契約を結んで、それによって仕事をしているブラジル人はほとんどいなかったと思うからです。

ですから、今ではその状態が変わったのか、それとも同じなのか、知りたいと思います。

小西康之氏

ご質問どうもありがとうございます。

ブラジル人が、労働者として日本に入るときに、ブラジル国内であらかじめ文書によって契約内容を確かなものにして、日本に行っているかどうかというのは、私の不勉強で、知らない状況であります。

ただ、労働契約というのはなかなか難しい概念で、あらかじめ文書で定めておくかどうかということに関係なく、両当事者が、一方は労務を提供して、他方がそれに対して賃金を支払う、ということについての合意があれば、労働契約というのが法律上は成立すると考えられております。ですので、文書で、労働条件が明確にされているか否かにかかわりなく、労働契約は成立する余地があります。また、労働条件の明示に関しては、先ほど、私の講演で触れました労働基準法15条に、あらかじめ重要な労働条件については、書面によって明示する義務が定められています。これに違反すると、罰則があります。このことは、付け加えさせていただきます。

堀井奈津子氏

補足してもよろしいでしょうか。

実際に、労働契約をあらかじめきちんと締結して日本に来ているかどうかについて、日本政府が補足している数字を照会するのがよいと思います。ただ、すべての労働者がどのような契約を締結しているかという厳密な数字は、もしかしたら法務省あるいは外務省が補足をしているかもしれませんが、私の手元にはありません。

なお、帰国支援事業の帰国者に対し、日本への再入国制限をしていたのを昨年解除しました。その際に、再入国については、一年以上の雇用契約を締結していることを要件にしました。そして、昨年10月15日の解除から今年の7月末までで、このような要件を満たして日本に来た人が103名います。少なくとも、こうした人はあらかじめきちんと契約を締結して日本に来ているといえましょう。103名で全員ではないと

思いますが、こうして、あらかじめきちんとした契約を結んで日本に来るほうが雇用は安定的であると考えられますので、引き続きCIATEなどを通じて、日本の具体的な求人情報を提供するなどして、そうした雇用が増えるように支援をしていきたいと思います。

レアンドロ氏

私の質問は小西先生へのものですが、堀井さんにもお答えいただけるかもしれません。私は日系人ではありませんが、日本での仕事を探しています。まず、直接会社と雇用契約を結んで、その後に在留資格認定証明書を入手して、ビザ取得を試みるつもりです。ご質問したいのは、もし、日本での仕事を探したとして、本当に何らかの職を得られるものなのか、そして、もし仕事で向こうに行くとして、ビザの問題はどのようになるのか、取得したビザが最初の雇用先のひも付きであることで、その後に何か問題になるかどうか、ということです。

小西康之氏

ご質問ありがとうございます。この点について、私からは十分なお答えができませんので、堀井課長にお答えいただけますと大変ありがたいと思います。

日本での再就職に関してですが、私の感覚ですけれども、特に、ブラジルの日系人が日本に来日した後に、一度退職をして、また再就職をするということについては、法的な障害というのはないのではないかと思います。ただ、法律や制度の詳細については、ここでは確かなことを申し上げることができません。

堀井奈津子氏

私から、レアンドロさんのご質問にお答えします。まず、日本で働くための在留資格には、いくつかカテゴリーがあります。ですので、そもそもレアンドロさんの在留資格がどれに該当するかということが問題になります。

まず一つ目に考えられるのは、専門的な技術を有しているということで取れる在留資格があります。例えば、実務経験などがあり、かつ、日本の国家資格に合格しているような場合です。医療、技術、そのほか通訳など、そういったものの要件に該当するかどうかを、日本の法務省や外務省が在留資格の認定をして、日本に入国できるのが一つ目のカテゴリーです。

二つ目のカテゴリーとしては、日本人と結婚をした、あるいは、日本人の子孫、つまり、日系ブラジル人ですね。三世である、お孫さんなどです。そういう人は、どんな仕事でもできますが、そういう血縁関係が必要です。もしかしたら、これから素敵な日本人の女性とめぐり合って結婚すれば、この在留資格を取ることができます。

三つ目のカテゴリーとしては、先ほど戸田建設さんの話にも出ましたように、技能実習制度という制度があります。ブラジルも対象国にはなっていたと思います。ただ、これは対象職種が68職種ということで、限られていますし、手続きでは、一定の団体が関与するといった枠組みがあります。たぶん、先ほどの質問で想定しているような仕事とは違うのではないでしょうか。

あとは、例えば、日本に留学をした場合であれば、本来は、仕事をするために行っているわけではないのですが、学業に影響のない1週間48時間という範囲内で、アルバイトやパートタイムといった形で仕事をするという選択肢もあるかもしれません。

一番初めのカテゴリーは技術的、専門的な内容ですので、要件などを確認する必要があり、それから、技能実習のイメージとは違うかも

しれませんので、具体的に考えている仕事と、実際に持っている技能やその場合の要件などを、いろいろと検討する必要があると思います。そして、働けることになり、日本に入国した場合は、その後に仕事を変われるかどうか、また、労働法制の適用があるかどうかについて、日本人の労働者とまったく同じ法律が適用されます。

ビセンチ氏

奥地さんにご質問します。ご講演の中で、建設業界において労働力が足りていないとのことでしたが、この分野について、ブラジル人の雇用について、もう少し情報をいただけませんでしょうか。仕事の賃金、残業代、ブラジルでこの分野の勉強をすること、日本にも学校があるのかについて、などです。ブラジルの請負業者が取引をしているのか、あるいは、何らかの部門の雇用情報を得るためには、自分で直接調べる必要があるのでしょうか。

奥地正敏氏

雇用状況に関しましては、個々にお問合せいただくのが一番いいかと思います。我々のようなゼネコンか、または専門業者等の会社がありますので、その辺に尋ねられるのがよいのではないかと思います。ビセンチさんは、どんなことを希望しているのでしょうか？

ビセンチ氏

質問したのは、派遣業者も建設業の仕事を紹介しないからです。彼

らは、ほかの業界の仕事しか紹介しません。建設業については、全く触れません。

堀井奈津子氏

今の質問の関係でお答えします。

そもそも建設業は非常に特殊な業種で、例えば、日本の労働者派遣法の派遣事業の対象にはできません。建設業は、非常に危険を伴う仕事なので、そのようなことになっています。もし、日本の建設業の仕事に興味があるのであれば、CIATEにお越しください。CIATEでは、建設業に限らず、月2回、日本のさまざまな企業が出している求人情報が日本から送られてきています。それには、日本人だけでなく、外国人でも働ける求人もあります。また、大体給料がどれくらいか、住み込みが可能かなど、さまざまな条件が書いてあります。それをぜひご覧なって、建設やそれ以外の業種も含めて、どのような仕事が今日本であるのかというのを見るのが良いと思います。

求人情報ということですと、実際いくらもらえるのかというところに関心があるかもしれませんが、確かにそれは幅があります。例えば、残業があれば給料に加えて残業代が増えますし、なかなか一言でいくらというのは言いにくいのですが、CIATEに来ている情報を見れば、ある程度イメージがわくと思います。

奥地正敏氏

ちょっと補足しますと、賃金に関して、現在でも、単純労働の中で、例えば工場で働く場合に比べて、建設業の方が給料が安いと思います。ただ、どんどん状況が変わってきて、かなり賃金が増長してきて

います。そのような点は、やはり情報を集めて、できれば建設業で働くことに挑戦していただきたいと思います。

ヒロアキ・コクダイ氏

私はコクダイと申します。私は、ブラジルでトヨタ生産方式に関するコンサルタントをしています。戸田建設の奥地さんに質問があります。

「トヨタ生産方式」は、アメリカでは lean construction と呼ばれますが、現在ブラジルで、この生産方式の技術、手段などを導入する動きが高まっています。この方式が、一般に建設現場において無駄の削減のために適用されているのかどうか、すなわち、建設現場において、コストや建設物完成までに要する時間が、この方式の導入によってどのようになるのかを知りたいと思います。

奥地正敏氏

はい、お答えいたします。

トヨタさんの生産方式は、工場の中の生産方式ですので、建設業の現地生産とはちょっと違いますけれども、やはりトヨタさんの生産方式からは我々も学ぶことが多いと考えています。例えば、現場の作業で、型枠組立ての作業をどのように提供するかということを検討する場合、大学と一緒になって、ストップウォッチで一つの作業の所要時間を測りまして、トータルでどれくらいかかり、どこを低減できるか、というところを考え、できる限りその作業時間を短縮しようというような取り組みを実際にやっています。ただ、トヨタさんのように劇的に効果が出る、というのはなかなか難しく、その点については、地道にやっていくしかないのかなと考えています。

コメント 二宮理事長

小西教授の発表に関して、私は大変興味深いと思いました。日本の法規とブラジルのそれの間には、顕著な違いがみられます。ここで詳細を話すわけにはいきませんが、例えば、ブラジルでは、一時雇用で2年以上働き続けた場合、労働者はその会社で正規雇用となります。考え方は似ていますが、違います。日本では、同じ会社で働く人が必ずしも正規雇用されるわけではないという状況を、これまで我々は見てきました。

休暇に関してもまた、随分異なります。ブラジルでは、ご存知のように16歳以上であれば、どんな人も、1年働けば30日間の休暇を取る権利が与えられます。その休暇は2週間連続で取ることが義務付けられています。日本では、まったく異なっていて、1年働いたら10日の休暇があり、勤続2年め以降は、加算して与えられます。その結果、働き始めて6年後にようやく20日の休暇の権利を得られるわけです。私は、日本と関わり始めて40年ですが、1年に20日の休暇を取った日本人は一人も知りません。

聞いてみたいのですが、奥地氏、小西氏は、おそらく学術界にいるので、休暇は取っておられないでしょう。堀井さんも、彼らが20日の年次休暇を取っておられるとは思えません。日本の社会はそのように機能しており、そのようにして日本は発展したのです。ブラジル人は、日本に行く際にはそのことを知っておくべきです。CIATEに来たことがある人、日本語講座を受講したことがある人は、日本に行くまでにそのことを理解することになります。しかし、多くの人が知らずに日本に行き、行ってから現実に直面することになるのです。

ブラジルでは労働裁判所があり、すなわち、何かあれば裁判所の門を叩けばいいだけで、弁護士を雇う必要もないのです。日本に労働裁判所はありません。最近、ブラジルの労働裁判所に類似した労働審判の

制度ができました。この制度は、裁判官のほか、使用者と労働者の代表者の三者により、審判されるもので、多くの請求を受け付けたようです。しかし、日本においては、自分の権利を訴えに行くというのはあまり一般的ではありません。

ですから、小西先生の講演は、日本とブラジルの制度間に存在する多くの違いを浮き彫りにするという意味で、非常に実用的であったと思います。

奥地氏の講演に関して、私は、CIATEの理事長として、本日会場に出席されている戸田建設三上社長に、日本で起きているこの"建設ブーム"を前に、建設業界における労働市場の最新情報をご提供いただくようお願いしました。

奥地氏には、訪日しているベトナム人やその他のアジア出身者が入ってきているこの業種に焦点を当てた、素晴らしい報告をいただいたと思います。JICAが実施している職業訓練の件は、とても興味深いものです。もし日本政府が、明日にでも、建設現場において非熟練労働者の問題を解決しようとすれば、ここブラジルで同じことができるかもしれません。しかし、奥地さんの講演にありましたように、建設工事の現場は未だ、賃金の面で恵まれている業種ではありません。

ブラジル人は、製造の現場に正しく適応せず、「良いとこ取り」だけを経験したと言えます。なぜなら、80年代、労働力不足が深刻になった時代に、日本政府は日本人子孫の就労に特権を与えたことで、彼らは工場に直接働きに行き、高収入を得て、高い残業代を稼いだからです。多くの人が月に20万から30万円を稼いだ、そのことによって、彼らは、製造現場において悪い癖を付けてしまったのです。

金融危機によって、多くのブラジル人が新たな現実に慣れることができず、帰国しました。その時代、私は何度も、様々な会合の場で、彼らが日本に留まるべきか帰るべきか、尋ねられました。当時、日本に本当に住み続けたいのであれば留まるべきだという点で、答えは非常に明快でした。なぜなら、一度ブラジルに戻ってきたら、日本に戻り

たくなったときに新しい仕事を見つけることはほぼ困難であることが予想されたからです。そして、今それが現実に起きています。

ブラジル人が占めていた場所は、すべてではありませんが、今研修のために日本に行き始めているアジア出身者によって占められています。ビザは3年までの短いものですが、彼らは働いており、彼らの労働状況もまた非常に改善されました。彼らは、最初単なる安い労働力に過ぎませんでしたが、今では日本の最低賃金が保証されています。

日本の最低賃金は、報告されましたように、現在1時間888円で、1日では約1万円、100ドル程度です。ですから、20日働けば20万円になりますが、常にその金額を得るわけではなく、一連の控除される金額があります。こうしたことから、現在、日本に住むブラジル人の数は著しく減りました。ですから、今日本に行きたい人は、いい面と悪い面の両方を慎重に検討する必要があるしょう。

また、レアンドロ氏の質問についても興味深く伺いました。専門知識が必要な仕事は種々あり、もし働く気があって、何らかの専門分野の能力あるいは資格があれば、その能力を評価し、雇用することに関心を抱く企業を探すこともできるでしょう。

以上が私からのコメントです。どうもありがとうございました。

講演

9 グローバル人材としての日系人の活用の可能性

海外日系人協会常務理事・元ソニー・ブラジル社長

森本　昌義

ご出席の皆さま、こんにちは。

本日は、日本においてもブラジルでも、現在事業のグローバル化を必要としている日本企業にとって、日系人が最も重要な人材になり得るという私のゆるぎない確信を、皆さんと共有したく思います。

数年前から、グローバリゼーションは日本のビジネス界で関心が集まっているテーマです。輸入だけではなく、輸出、生産、開発調査、

金融、データ処理等々、これらの分野は既に国境を超えましたが、例外があります。その例外が今回のテーマ、人材です。人材は国境を超えていません。人材こそが、グローバル化を推し進める責任を担っているのです。

昨今では、日本企業の多くが、世界レベルの競争の中で生き抜くため、その活動をグローバル化させる必要に迫られています。しかし、私が多くの日本人から聞くのは、日本で行っている効果的なやり方で、世界で仕事をできるような社員を持っていないということです。複数の大企業では、採用したばかりの社員を、海外、グローバルビジネスに慣れさせるため、米国、ヨーロッパに留学させています。また、多くの教育機関が、グローバルに考える方法を開発するためのトレーニングプログラムを打ち出しています。

問題は、研修をさせるための資金又は多くのお金を持っていない中小企業です。したがって本日は改めて、世界規模のビジネスに慣れるための環境をいかにつくるかという問題に関する、私が確信する思いを、ブラジルの友人たち、そして来月には日本で中小規模の企業の皆さんと、共有したいと思います。

私の個人的な経験についてですが、ソニーで10年働き、ブラジルに来る前はアメリカに15年いました。私生活ではアルゼンチン人の妻がいますので、ほぼ50年にわたって西洋人と付き合っていることになります。

1　グローバルシーンで働ける人の条件

1―7つの条件

それでは、ブラジルにおける私の経験から、グローバルシーンで働ける人の条件を列挙したいと思います。それは、次のようなものです。

1. **自分の専門分野で、幅広い知識と経験を持っている。すなわち、もし技術者であれば、技術者の中でも一流の技術者でなければなりません。**
2. **自国の文化、歴史、経済、政治に関する知識がある。日本人であれば、日本の歴史、経済、政治情勢に関する知識を持たなければなりません。**

しかし今日では、歌舞伎、俳句など日本の文化について知る人は、若年層においてはわずかです。例えば、外国人と話していて、多くの場合で彼らは日本を知ることにおいて大きな好奇心を示します。もしこういった事柄を日本人に尋ねたら、「私は日本人ですが、歌舞伎を観たことはない。」あるいは、「そういったものの知識を得たことはありません。」というような答えが返ってくるでしょう。これは、恥ずべきことです。

3. **世界の出来事に関心を抱き、自分自身と自分の国の状況を認識している。**

世界的な物事について関心を持つことは重要なことです。

4. **母国語、すなわち日本語でのコミュニケーション能力が高く、必要なことは英語でも伝えられる。**

しかし、日本では、グローバルシーンで活躍する人材になるためには英語が最も大事であるという人がたくさんいます。私はこれには反対です。

次の5、6、7番の条件を身につけることは、日本人にとって極めて重要であると考えます。

5. **自分の価値観と他人のそれとの違いに敏感である。**

少なくとも、日本の価値観だけではなく、世界の多様な価値観に敏感にならなければなりません。

6. **価値観の多様性に関して寛容であると同時に、自らの目的を見失わない。多様性を受け入れる。**
7. **様々な国籍の人で構成されるチームで仕事をする。**

多くの日本人にとって、5、6、7番は最も難しい条件であると思います。なぜなら日本の社会は、皆さんご存知の通り、非常に均一的で、単一の価値観に従っており、日本とは異なるあらゆる事柄を認めない傾向があります。

2―価値観の多様性に関する寛容

日系人は日本人と似ていますが、日本語を流暢には話せません。それに、日系人の立ち振る舞いというのは、日本人には少し違和感があるもので、日本の社会においては、100%は受け入れられません。

その上、日本人は、日本のやり方だけが正しく、別の異なる方法は誤っていると考えています。例えば、私の妻は、友人に「マルタ、あなたは日本人女性のように素晴らしく親切ね！」と言われる度に、いつもストレスを感じると言っています。

ここブラジルにおいては、私はこのようではないと考えています。すなわち、ブラジル人は異なる考え方を尊重し、それが本当に機能するなら取り入れる、ということです。ですから、日系人は、祖先の生まれた地であるとはいえ、日本は、インドや中国と同じくらい変わったところだと考えていたとしても、日本に行くために最も準備ができている人々であると言えます。

3―日本の仕事現場での差別

次に、多くの日系人、特にデカセギの人々が、日本での仕事の現場で差別されていると感じているという事実を取り上げたいと思います。それはなぜならば、彼らは、彼らが働く会社の社員ではなく、一時的な労働力を提供する会社（派遣会社）から供給された一時的な補助要員に過ぎないからです。この差別は日系人だけに起きているわけではありません。派遣会社から派遣される何百万人もの日本人にも起きているのです。

大卒の社員には、研修を受け、良い給与で昇進するチャンスがあります。しかし、一時的な補助的要員にその機会はありません。ですから、派遣社員は差別されていると感じ、当然デカセギの人々も同じです。しかし、デカセギの人々だけではありません。何百万人もの日本人が同じ問題を抱えており、毎日のように新聞等でそのことに関する記事を目にします。

近い将来、労働現場におけるこの種の差別的な行為は、小西教授や堀井課長から説明があったように、厚生労働省が法律によって義務づけたことで、今後是正されていくことでしょう。そして、それゆえにこれまで一時労働者を利用していた複数の会社が、現在は方針を変え、派遣社員を永続的または正規雇用の社員に切り替え始めました。それはなぜか？それはそれらの企業は労働力あるいは人材の不足に直面し、仕事の処理の質を改善するため、長期の雇用を約束し、一時労働者を教育しようとしているからです。

もし日系人が熟練労働者、スーパーバイザーになるために適切なトレーニングを受けたとしたら、企業が海外に進出するときに彼らの力に頼ることができると考えます。例えば、建設会社が現地工場などを設立するためにタイに進出するとしたときに、日本人よりも彼らのほうが現地の人々と上手く仕事をすることができます。説明しましたように、日系ブラジル人は、5、6、7番の条件を満たしていますから、必要とあれば、タイであろうとエジプトであろうと、日本人の同僚よりも現地での勤務により適応するでしょう。

2　日本企業のブラジル法人における待遇

1―日系人労働者の重要性

次のテーマは、日系ブラジル人が、日本企業のブラジル法人における待遇についてどのように感じているかに関連します。例えば、ソニー・ブラジルの社員が本社との関係についてどう感じているかということです。ブラジルに来る前、私は米国のソニーで働き、15年間カラーテレビを製造していました。実際に、数千人のアメリカ人を雇用していましたが、私の工場にはたったの一人も日系アメリカ人はいませんでした。なぜか。私が先ほど言ったように、日系アメリカ人はアメリカ人であるという強いアイデンティティを維持しようとしており、日本人と混同して見られたくないという思いがあるからです。同じことが将来ブラジルでも起こり得るということは事実ですが、それはわかりません、それは彼らの子孫にかかっています。

ソニー・ブラジルに来てみて驚いたのは、責任者、技術者の中に、必ず一人は日系人がおり、彼らがポルトガル語も、ブラジル人労働者のことも、ブラジル社会一般のことも知らない日本から来た日本人との橋渡しをするという重要な仕事をしていたからです。

これはソニーの中だけで起きていたわけではありません。他の日本企業でも同じです。日系人は、ブラジルにおけるオペレーションの極めて重要な要素であり、今もそうあり続けています。

しかし、ここで一つの疑問があります。ブラジルの日本企業は、これら日系人の社員の努力や献身に、正当な待遇を施しているのかということです。正直言って、これについては、私が知っている複数の例外を除いて、ソニーのケースも含めて疑問です。日系人に、とても正当な形で、良い待遇を施している日本企業があるとすれば、それは比較的小規模の会社です。

2―日本企業で働く日系人の不満

私がブラジルで得た見解をもとにすると、ブラジルの日本企業で働く日系人の不満は次のようなものです。

> **1. 私たちは日系ブラジル人で、日本企業の耳となり口となっているが、特別なこの仕事の対価は支払われていない。給与の金額は、同じ仕事をしている、日本から来た人のそれよりもずっと低い。**
> **2. ブラジルにおいてはナンバー2で、それ以上出世することはない。本社から日本や米国、ヨーロッパに派遣される可能性はゼロ。**
> **3. 小さなことに関しても、本社は決定をするのにとても時間がかかる。ブラジルのことを知らないがために、本社の姿勢は全般的にとても保守的である。**

こういったことを考慮すると、日本企業は日系人を有効活用できる別のやり方で事業を行う好機を失っていると言えます。彼らの訴えは、多くの日本企業で起きている事実に基づいています。

確かに、例外はあります。例えば、古河工業のケースを挙げることができます。ここにいる皆さんの何人かは、中谷アンセルモさんが、今までブラジルの古河工業の社長で、本社の役員にもなったことをご存知でしょう。他にもいくつか例外がありますが、ここでは、一般的な話として話しています。

3―アメリカ商工会議所での経験

1番に関連しますが、私は、ブラジルに着任してすぐ、パウリスタ大通りにあるブラジル日本商工会議所の会合に参加しました。しかし、ずいぶん失望を覚えました。なぜなら、日本語を話す人だけが情報源となっており、多くの参加者が、日本人の上司の反応を気にしてそして、コメントするのを控えていたからです。

それで、私はアメリカ商工会議所に入りました。評議員会のメンバ

ーになりました。なぜなら私が、ブラジルの日本企業を代表する唯一の人間だったからです。

日本の企業のそれとは完全に異なるやり方で、ブラジルでオペレーションをしていた米国やヨーロッパの法人から学びました。皆さんもご存知のとおり、ヨーロッパと米国の法人は、本社から大きな独立経営権を与えられており、日本の現地法人とは大きく違います。

そして、私は時代を変化させる機会、すなわちブラジルの経済をいかに立て直すかに関する、会議所の提案の採択に参加するという幸運を得ました。それは1987年か、88年のことで、コーロル・デ・メロ大統領、ゼリア財務大臣の時代です。皆さんも、まだこの2人の名前を覚えておられることでしょう。

あるとき、アメリカ商工会議所の理事会はコーロル大統領に招待されブラジリアに赴き、昼食会に参加し、多くのことを話しました。あの時代は40％のインフレや資産凍結があって、私はゼリア大臣の顔すら見たくありませんでしたが、我々は多くのことを話し合いました。

4―大賀ＣＥＯの思い出

3番目に関して、私は大賀さんにとても感謝をしています。

こちらの皆さんの何人かはご存知かもしれません。日伯修交通商航海条約締結100周年の祝賀セレモニーに参加した時、世界CEOの大賀さんをブラジルに招きました。彼は一流のCEOであっただけでなく、交響楽団のマエストロでもありました。ですから、サンパウロ交響楽団と話をし、サンパウロ市の中心にある市立劇場、マナウスのアマゾナス劇場を借りました。そこで、ソニーの顧客やブラジルの友人を招き、2つのコンサートを行いました。

大賀さんについては多くの思い出があります。少し彼のことについて話をさせてください。当時、ソニーは非常にお金がある企業で、大きな力の象徴でした。今の凋落ぶりを見ると悲しいですが。しかし、あの時代、大賀さんは日本においても非常に稀有な社長でした。とい

うのは彼自身がグローバルな人物であり、世界の一流のマエストロの友人達がいたのです。

例えば、我々は財政的な問題を抱え、ブラジル政府、日本政府と良好なコミュニケーションを取れていませんでした。そうしたとき、アメリカ商工会議所で何度かウルグアイは特別な場所だと聞いたため、大賀さんに、ウルグアイに法人を立ち上げるための許可を申し出ました。彼の考え方はとても自由なもので、私の申し出を承認してくれ、サンジョゼ・ドス・カンポスにおける牧場造成も許可してくれました。あの時代は、土地なし住民の土地侵略の動きが拡大しており、我々がサンジョゼ・ドス・カンポスに持っていた土地もいつか侵略されるのではないかというおそれがあったのです。ブラジル人職員と検討した結果、最終的にはサンジョゼ・ドス・カンポスに牧場を造成することに決めました。当時、我々は150頭の牛を購入しました。

大賀さんの経営方法に関する話をもう一つしたいと思います。1994年、当時大統領候補だったフェルナンド・エンリケ・カルドーゾへの寄付を依頼されたとき、私は大賀さんに電話をしました。彼は、日本商工会議所が全会員企業から募る寄付金と同じ金額を、フェルナンド・エンリケに寄付することを、たった3分で許可しました。

5―日本企業で働きたくない

さて、話を戻しますと、2009年から2011年まで、大阪商業大学の古沢教授が調査のためにブラジルに滞在しました。彼は最終報告書の中で、サンパウロ大学の日系人学生に関する調査をしたとき、日本企業で働くことを希望する学生はほとんどいなかったと結論しました。誰も日本企業では働きたくないと答え、それは会社内での差別や昇進に限界があることを知っていたからです。まことに残念なことです。

皆さんが日本の企業の本社に来られる機会があれば、東京では外国人が働いていないことに驚かれることでしょう。私は、それには2つの理由があると思います。一つは、大学を卒業後すぐに採用された正社

員のみを主要な役職に指名するという方針を維持しているからです。

もう一つは、日本の仕事の習慣は他の先進諸国のそれとは全く異なるために、外国人は日本で働き、家族と生活したいと思わないからです。会社と社員の関係は仕事場だけのそれにとどまらず、私生活の全ての面にまで及びます。それは外国人にとっては問題であり、日系ブラジル人にとってもおそらくそうでしょう。

3 終わりに

私の発表の終わりに当たり、日本の企業はグローバル化する必要があるものの、それを前に推し進める人材を持っていないということをお伝えしたいと思います。

日本企業は、次の方法で、経営の基本方針を改める必要があります。

1. 現地のオペレーションについて、できるだけ早く決断を下す。
2. 世界中で社員を教育する能力に基づいて職員を採用する。
3. 出身地にかかわりなく、海外進出のためのグローバル精神を持ち合わせた人材を配置する。
4. 世界の競合に見合った報酬を支払う。

以上４つが、私の提案です。

もし日本企業が、以上4つの変化を遂げれば、日本とブラジルに住む日系人が、グローバル化において最も重要な人的資産になることが期待できるでしょう。

ご静聴どうもありがとうございました。

講演

10 カエルプロジェクトにおける心理学者としての経験からの報告

カエル・プロジェクト
沢口グラウシア千代美

みなさま、こんにちは。

本日はお越しくださり、誠にありがとうございます。また、この講義をさせていただく機会を下さった、CIATEの関係者の皆様、そして、ここにいらっしゃる中川郷子先生に御礼を申し上げます。

最初に、この講義が私だけの経験に関するものではなく、プロジェクトの関係者全体の経験であることを強調しておきたいと思います。ここには2008年以降のすべての関係者が子供たちを対応した際の経験が含まれています。

1　日本にいるブラジル人の子供たち

1―概要

初めに、日本にいるブラジル人の子供たちの概要について発表したいと思います。私たちが応対している子供たちがどんな子たちなのかということです。

0歳から19歳までのブラジル人の子供たちの数は約4万4000人とみられ、その数は毎年減少しています。その中には、ブラジルに戻った人もいれば、他の国に行った人もいます。図１はこれを年齢ごとにまとめたものです。

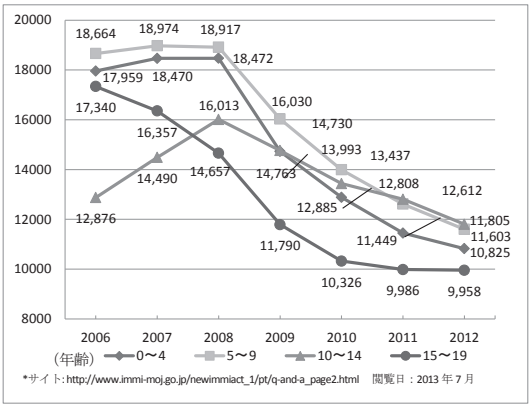
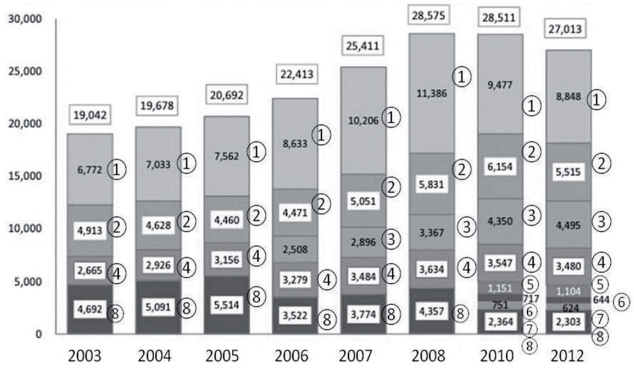


図1. 在日ブラジル人の0歳から19歳までの子供の数

図２は、日本にいる子供たちの中で、補習が必要な外国人の子供たちの数を表したものです。上から順に、ポルトガル語を母国語としている子供たちの数、２番目に中国語、３番目にフィリピン語（タガログ語）、その次に、スペイン語と順に続いています。すなわち、日本で補習を必要とする子供たちの中では、ポルトガル語を母国語とする子供たち最多数を占めていることが分かります。



①ポルトガル語,②中国語, ③フィリピン語(タガログ語),④スペイン語, ⑤ベトナム語, ⑥英語, ⑦韓国語, ⑧その他の言語【出典: MEXT (教育省, 文化, スポーツ,科学技術– 日本)】
図表: 沢口グラウシア. 適応と移住:日本から帰国した子供たちについての研究. 臨床心理学の修士論文ーサンパウロ·カトリック大学. サンパウロ, 2013年

図2. 補習が必要な外国人の子供の数

日本においては、彼らは、日本の学校に行くか、日本にあるブラジル人学校に行くかを選ぶことができます。現在、大使館から提供されたデータによると、ブラジル教育省によって承認された学校の数は44校、そして、承認手続き中の学校が12校あるとのことです。

日本のブラジル人学校

・44校は教育省の承認を得ている

・12校が承認手続き中

教育省に承認された学校は、在東京ブラジル大使館のサイトに掲載されている。
http://www.brasemb.r.jp/portugues/community/school.php最終閲覧:2014年8月

図3. 日本のブラジル人学校

このような現状に対して、日本から帰国した子供たちは、どのような状況にあるのでしょうか、以前の講義で見たように、日本では、彼らは、海外のブラジル人の子として、外国人であると思われ、その両親は差別をさ

れることもあります。日本語にもポルトガル語にも困難を示すのは子供たちです。彼らの大多数は、確かに、学校で理解すべき言葉に困難を覚え、日常会話の理解についてもそうです。そのため、他の子供たちと、さらには、そのコミュニティーの人々との間でまで、コミュニケーションを取ることが困難な場合さえあります。彼らは、日本の研究者から「ダブル・リミテッド」と呼ばれる子供たちであり、つまり、これは、その年齢に合った言語能力を日本語でもポルトガル語でも習得していないことを指します。そのため、他の子供たち又は本人の親たちとでさえ、コミュニケーションに困難が生じる結果となっています。

「外国人」であると思われる
日本語とポルトガル語のいずれも困難(日常会話も勉強に使う言葉も)
「ダブル・リミテッド」
コミュニケーションが困難
多くの家族は家庭内で問題を抱えている
経済的な問題
急いで帰国「しなければならなかった」ー心のつながりを切られた—
多くが「イジメ」に悩む
あまり現地の文化と繋がりが無い
・・・・・・・・・・・・・・・・・ ◆学校では...◆ ・・・・・・・・・・・・・・・・・
静かな子供達で迷惑をかけない
すでに馴染んでいる
とても礼儀正しい
友達がいる
・・・・・・・・・・・・・・・ ◆両親、保護者の認識...◆ ・・・・・・・・・・・・・・・
私の子はもう馴染んでいるから手伝いはいらない
どうしたらいいか分からない！日本に戻りたいとしか言わない
私の子はバイリンガル!
私の子は絶対に大丈夫

図4. 日本から帰国した子供たちはどうしているか?

彼らの多くは、仕事を探すのが難しくなったことで、経済的な困難から生じる多くの家庭内の問題を抱えています。そのうち、ブラジルに急いで戻らなければならなかった人たちがいますが、それは、経済危機的状況、津波などの、何らかの外的な問題によるものです。すでにブラジルに戻りたいと思っていた一部の家族にとっては、こうしたことが起きたことが、帰国の良い機会になりましたが、他方、そうでない場合もあり、子供たちは学業を終えることも、卒業することも、時間がなく、さらには、他の子供たちとの間にあった心つながりとの「別れ」でさえ、時間がありませんでした。そのため、子供たちは、そうしたことから、複雑な気持ちを抱えています。

多くの子供たちは「イジメ」を受けましたし、中には、そのことがよく理解できていない子供たちもいます。それは日本でもブラジルでも同じことです。いつも、学校では孤立して、中ぶらりんになっていることに慣れてしまい、現地の文化とも繋がりがあまりありません。その多くは、博物館や劇場を知らず、日本やブラジルの文化的な活動がよく行われている場所に行ったことがありません。

実際、学校に行くと、先生がこんなことを言う場面に出会います。「そうです。この子たちは、大人しく、迷惑をかけない、良い子です。なぜなら、彼らは、静かで、迷惑をかけず、ごそごそすることもありません。みんな、彼らが日本語を話すのか、ポルトガル語を話すのか、それ以外の言葉を話すのかも知りません。」。だれもが、「日本育ちの子供たち」はよくしつけられていると言い、「彼らには、遊びの時に一緒にいる友達がいる。」と言います。しかし、そうした子供たちは、遊びの時に他の子と一緒にいても、多くの場合は、話す話題が無く、見つめ合うだけで、会話に加わっていません。単語を忘れてしまったか、同じ世代の子供との共通の話題がないために、ボルトガル語でどのように話していいかわからないのです。

また、親たちの大多数の認識では、自分たちの息子はもう馴染んでいるから、支援は要らないというものです。特に、カエルプロジェクトの

活動に勧誘するために、初めて会うときは、そのような認識でいます。その他に、日本に戻りたいとしか言わない子供たちとどう接していいか分からないと心配している親たちがいます。ある母親は、息子に、日本のことしか頭に無く、どうしていいかわからないので、これ以上耐えられないと言っていました。

また別の親たちは「私の子はバイリンガルである。」と信じ切っています。しかし、バイリンガルになるためには、二つの言語を知っていることが必要です。いずれも同じレベルで必要十分に習熟している必要があります。しかし、そうしたことが子供たちには起きていることはあまりなく、たいていポルトガル語も日本語もある程度単語を知っていても、文章を作ったり、会話に参加したりすることはできないのです。また、できるとしても、一つの言語だけであって、他の言語に翻訳できません。それでも、「私の子はよくできると保証します。」というのはよく耳にします。

2―臨床的分析と抱える困難

帰国者について、臨床的分析とその抱える困難に関して概要を描くとすれば、そこにはいくつかのポイントが有ります。

⇒ **予告なしに突然切られ、"失ったこと"に対する反抗と否定。**

⇒ **自分を守るために忘れる（これも学習を妨げる）。**

⇒ **「愛慕」の気持ちと日本に戻ることを望む（いつも日本を思い出す何かを探している）。インターネットに没頭。**

⇒ **いじめにより、内気になり多くの苦しみを持つ。 介入することで和らぐが、必ずしも気持ちが切り替わるわけではない。**

⇒ **規制がない。ブラジル=もっと自由。**

⇒ **刹那主義。我慢できない。**

⇒ **「心の穴」を埋めるための大量消費。**

⇒ **友達と公園やショッピングなどに外出する自由の欠如…。ブラジル＝危ない。**

⇒　落ち着かない、ストレスが溜まるー不安によるもの。

⇒　家族の一員が亡くなる、または、不在。

図5. 臨床的分析と抱える困難

第一の点として、「“失ったこと”に対する反抗と否定」とまとめることができます。彼らの多くは、ここブラジルにいたくないに戻りたくなかったと思っています。多くの場合、そうした子供たちは、日本で生まれているか、非常に幼いころに日本に行っているため、日本を故郷と思い、ブラジルは両親が生まれた国であって、帰属意識がありません。彼らは、こちらに来たことについて、好まず、認めたくなく、多くのものを失ったと感じているため、自分を守るために、忘れようともします。そのため、多くの場合、私たちが「どこで暮していたの、どの県に住んでいた？」と質問すると、「あー、分かりません」と答え、「友達はいたの、どんな友達だった？」という問いには「あー、覚えてません。一人いたけど、どんな名前だったか覚えてません。」と答えます。自分自身に非常に重要であるはずの記憶を知らないというのは一つの症状です。

この戻りたいという気持ちが、子供たちや若者に、日本への愛慕を引き起こします。そのため、彼らは、いつも日本を思い出すものを探していて、日本について、あちらで起きたことを知りたいと思い、インターネットで飽きることなく探します。ブラジルでは、授業は午前か午後の半日であるため、授業のない時間には、インターネットで、ユーチューブやその類いのウェブサイト、多くの日本のウェブサイト、日本的に作られた番組、ドラマにアクセスして過ごしています。「イジメ」に苦しんだ子供たちは、より内気になって、帰国したことについて大変に苦しみ、彼らの痛みにより多くかかわったとしても、学校で植えつけられるものまで防ぐことできないということに気が付きました。

同時に、子供たちの中には、規制（親たちが、認めないか、それを超えて認めるかという意味での）がないということを不満に思っている子

がいます。父親や母親は、こちらに戻って来たとき、楽しませたい、ブラジルに馴染んで欲しいと思い。その気持ちが子供たちをわがままにする結果になります。そして、彼らにとっては、ブラジルでは、より自由で、何しても許されるという印象を植え付けることになります。

また、別のポイントとして、「なにもかも今すぐ欲しい」という刹那主義があります。これには、ほとんどの場合は大量の消費を伴います。私はこのような会話を耳にしたことがあります。「お母さん、私はキーボードが欲しい」、「どうして？」、「あー、だって好きだもん」。「私がやりたいと思うんだから、それはなんでも良いことだ。」と、母親にねだり続け、母親が諦めて買うまでそれをやめることはありません。しかし、一ヶ月か二ヶ月使ったら、そこらへんに放置してしまう。そうすると、その後は、他のものをまたねだる。ただ、こうした大量の消費は、子供たちのぽっかり空いた「心の穴」を埋めるためのもので、子供たちは自分に起きていることを分かってはいませんし、その感じているところを理解できることもありません。

自由の欠如というのも、子供たちの問題です。日本にいたときには、ブラジルについてのイメージは、危険な国で、もし街に出たら襲われる、だから一人で公園や学校に出掛けてはいけないというものでした。保護者からすれば、「ブラジルは危険だ。だから、気を付けなくてはならない。実際に子供が一人で出歩いてはいけない。」というものです。だから、子供たちは、一日中家に引きこもり、多くの場合、インターネットをいじっているだけになります。

もう一つのポイントは、家族が安定していないことが原因となっている、不安やストレスです。多くの両親は、無職であるか、収入の少ない不安定な職業についています。そのため、家庭内にはイライラした空気がながれ、家族はストレスを感じています。

この分析からは、身近な家族が欠けていることや家族との別れなども大きな影響を与えることが分かります。父親は日本にいる、そして、母親だけがここにいる。両親は十分な生活費を稼ぐことができ

ず、イライラしている。父親が失踪し、家族を捨ててしまっているような場合も多くあります。そんなときは、家事と育児を孤独にこなしている母親がストレスをためていて、そこしか連絡が取れない。状況は、本当にさまざまです。

3―いくつかの提案

次に、いくつかの提案をしたいと思います。今から日本に行くことを考えている人、もしくは、戻ってきた人もいるでしょう。いすれにしても、この概要やいくつかの示唆を少しでも理解していただければと思います。

⇒ うまく「適応する」ためには、うまく「別れる」ことが必要。

⇒ 安定性を維持するよう努める。

⇒ 聞く、理解する、励ますように心がける（聞いている人が悩みをわかる場合にのみ可能）。

⇒ 行き先で出会う（文化的な）違いについて話し合う。

⇒ 子供に選択した責任を負わせない（しかし、話し、聞き、納得させる）。

⇒ 両親と子供の心の準備。

図6. いくつかの提案

1．うまく「適応する」ためには、うまく「別れる」ことが必要

外国に移ったり、他の場所に行ったりするとき、それまでのものと別れることはとても興味深い行動です。その人は、他の世界でよい時間をすごすことになるだろうと思っています。理想的なのは、それまでのものとすべて別れ、きちんとすべて置いていき、断ち切っておくこと。他の場所に行けるようにするために、その場所で新たなチャンスをつかむために、過ぎたことをいつまでも考えないことです。

2．⇒安定性を維持するよう努める。精神的にも、金銭的にも、⇒聞く、理解する、励ますように心がける

子供たちを見て、何に悩んでいるか理解しようとして下さい。実際、帰国に伴う困難を悩んでいるのは子供だけでなく、その家族全員が同じことに悩んでいるのです。

3．行き先で出会う文化的な違いについて話し合う

なにもかも日本が良くて素晴らしいということはありませんし、また、ブラジルがなにもかも良くて素晴らしいわけでもありません。バランスが無ければならないのです。どの文化にも、良い面も悪い面もあります。

4．子供たちに選択の責任を負わせない。しかし、話し、聞き、納得させる

母親の中には、「あなたが行儀が悪くて、成績が悪いから、みんなブラジルに戻るのよ」という言い方をする人がいます。そして、ブラジルに送りこむなど、どちらかの国を悪く言って、そんな脅すようなことを言う人もいます。

5．心の準備は両親にも子供にとっても非常に重要

長年の活動から、我々は、特別な必要がある子供たちの事例が増えていること、つまり、ここブラジルには、すでにこうした特別な必要がある子供たちがいることがわかりました。

⇒ 正しい評価が重要。

⇒ 発達障害？刺激が足りない？

⇒ 共同作業: 専門家、親、学校は、特別な必要がある子供たちの発達と社会参加を支援する。
危険な状況にいる子供達もいる

図7. 特別な必要がある子供たち

ここで、正しい評価がいかに重要かを強調しておきたいと思います。こんな状況ですと、どうでしょう。 - 例えば、日本の心理学者が、一人のブラジル人の子供を自閉症と診断しました。でも、本当にその子は自閉症なのでしょうか？その結果が正しく有効なものとするために、どのようなツールが使われたのか？そうしたことについては、細心の注意を払わなければなりません。発達障害なのか、刺激が欠けているのか？すこし発達障害のように見えるとして、それは本当に心理的負担があるからなのでしょうか、それとも、適切な刺激が欠けているからなのでしょうか？

このような特別な必要がある子供たちや、他の子供たちより少し発達が遅れている子供たちを支援する活動は、専門家、親、学校の共同作業です。

危険な状況にいる子供たちについても紹介します。我々は、ケアを必要としている子供たち、さらには、危険な状況から逃れ、助けを求めている子供たちにも会いました。

2 カエルプロジェクト

1―カエルプロジェクトの概要

ここからは、カエルプロジェクトの概要について紹介したいと思います。

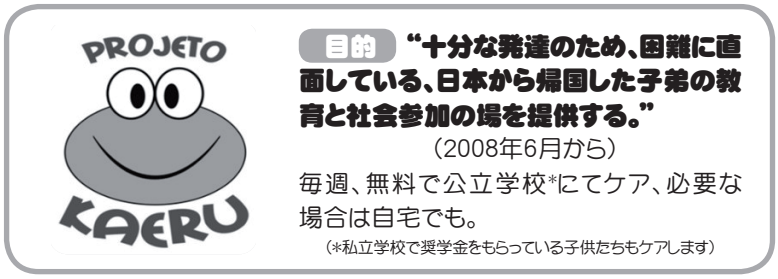


図8. カエルプロジェクト

カエルプロジェクトは、帰国した子弟の学校での文化的な再適応のため活動することを目的としています。私たちは、小中学校のいずれの期間もケアしますし、場合によっては、高校生になるまでケアすることもありますが、多くの場合は、そこまでケアを続けることはできません。

カエルプロジェクトは、2008年に始まり、対応は毎週、スタッフがサンパウロ市内の公立学校に行って行います。時には、私立学校で奨学金を受けている子供にも対応します。必要があれば、自宅での対応もします。また、ブラジルのブラジル三井物産からの資金提供があるため、まったく無料です。

ポルトガル語:ボランティアの教師による読み書き教室

（月曜日と金曜日）

共有空間の構築：中高生とのワークショップ

計画と臨時収入の可能性

(例:クッキー、クリスマスカード、バースデーカード、人形作りなど)

文化ツアー

（例: 博物館の風車、演劇鑑賞、ブタンタン研究所）

図9. その他の活動

子供に対する毎週の活動に加えて、読み書きの授業を月曜日と金曜日に行っています。月に一度、ワークショップもしています。例えば、クイリングという細い棒に紙を巻きつける手芸、それから墨絵、様々な文化の人形作りなど、こうしたことは、みな、何か新しいことを学ぶきっかけ、または、すぐ何かをして家族に別の収入をもたらすものになり、また、彼らが関係を持てる共有空間としての役割ももちます。多くの場合、こうした子供たちは、家庭内か、または誰かと、日本語を話す必要があります。ワークショップでは、そうした同じ境

遇、同じ歳、同じ話題を持つ子たちとすぐに出会うことができるので、彼らは、同じ世代の他の子供たちと自然と結びつくことができるのです。

もう一つの項目は、文化ツアーについてです。前に述べたように、彼らは、博物館や劇場にあまり行きません、そこで、月に一度集って、市内で文化ツアーを行っています。

次に、カエルプロジェクトによる対応数を報告いたします。平均で週60回の訪問、そして、学校訪問を約20回行っております。対応数を御覧ください。

種別	2009	2010	2011	2012	2013	2014
学校での対応＋読み書き教室	16	12	13	25	21	26
実施評価	210	92+12	62	57	14	22
毎週の対応（変動）	59 /43	59	70	90	73-66-55-52	55
学校、教師や保護者への対応（累積）	160	140	131	96	141	69
その他	371	333	407	512	568	930
日本にて（対応、会合、議論や講演）	725	589	602	584	730	
訪問や面接	144	85	61	105	145	64
フォローアップ			21	12	4	12
その他（プロジェクトの紹介など）、一般調査			30	26	6	28

図10. カエルプロジェクトによる対応数

さて、図11は、対応種別ごとに２年ごとの集計をとったものです。2009年以降、カエルプロジェクトは、実際に日本を訪問し、プロジェクトの報告、日本の団体との議論、学校や両親の指導、子供たちと対話をしています。多くの場合、私たちが前の年に提供した情報が加えられて

いない場合、それはすでに我々がさらに提供すべきものではないということが分かります。そうなれば、我々は訪問しているコミュニティーにとって、もっと重要で必要な他の事がらに目を向けことができます。

	2009~ 2010	2011~2012	2013~2014
入学	33	17	0
情報/指導	107	142	76
研究/ 卒業論文/論文の手伝い	49	93	33
カエルデータとその他の関連	27	43	37
教師/バイリンガルの学校/ 学校をカエルと共に探す	27	21	29
書類	54	30	35
多種の紹介	39	19	29
対応	87	129	51
言語	93	108	14
再分類/クラス/カリキュラム	6	1	0
手伝や寄付がしたい	49	38	55
適応	39	21	10
他の場所でのカエル活動	8	24	1
感謝/挨拶	8	20	14
他のプロジェクト（参加）／協力	4	40	85
会議/講義/ VC（インタビュー）	89	177	192
私たちのために働きたい	4	26	24
教材/その他	5	56	37
本/学校訪問がしたい	19	19	15
日本のカレンダー／その他	0	21	41
ブログ/フェイスブック/ワークショップ/サイト			12
合計	747	1042	810

図11. 対応種別ごとの統計

2－事例報告

事例として、一人の学生のケースを報告したいと思います。無数の事例の中で、最近のものの一つです。このケースは高校2年生の16歳の少年についてです。学校からの求めがあって、両親、学校と本人につ

いて分析しました。それは2012年のことでした。

イニシャル：F. N.　男、16歳。

高校2年生。

2012年、両親、学校及び本人と分析。

2013年と2014年にカエルプロジェクトのケア。

図12. 事例報告

その学生の分析を一通り終えたとき、母親は、「あの、帰国しようとおもっているので、何か始めても無駄になりますよ。」と言って、我々のケアを拒否しました。しかし、その翌年、彼は高校に入学し、その時に学校からの求めがあったので、2013年から2014年にわたりケアを続けました。

⇒ 両親は日本在住、祖父母によって育てられた。両親が傍にいなくてとても寂しく、太るようになった。

⇒ ９歳の時から三年間日本で暮した。

⇒ 日本に行くまでは日本語との繋がりは一切なかった。

⇒ 小学校５年、６年を日本で過ごす。６年生の時、態度が変わった。家の中で暴れるようになり、友達とも距離を置き始めた。

⇒ 横浜では評価　1（悪い）と2（普通）ばかりの通知表をもらっていた。

⇒ 日本で「イジメ」にあう。

⇒ 日本からの帰国後、一日中炭酸飲料を飲み、残り物を食べながらパソコンをいじっていたため、もっと太るようになった。

図13. 略歴

彼の経歴を簡単に述べますと、彼は祖父母によって育てられ、幼いころから肥満体でした。彼は9歳で日本に行き、それから約3年間滞在しま

した。通常、我々は、もっと長期間日本に滞在した子供のケアをしています。彼は、日本で小学校５年生に入り、この一年は環境になれるための一年となり、そこでは、皆が彼のことを「外国人の子」として知っていました。６年生になると、態度が変わり始め、家の中で暴れるようになり、友達とも距離を置き始めました。母親はその理由が分からなかったそうです。両親は、働いているばかりで、彼は何もしないで家でじっとしているだけでした。通知表は１と２しかなかったのですが、外国人の児童向けの翻訳には「普通」と書かれていました。母親は、小学校の先生と面談した際、「まあ、普通と書いてあるのだから、あの子は問題ないと思っていますよ。よく分かりませんが。」と言っていました。実際には、両親は、十分に説明してくれるものがなかったので、1や2がなにを意味するのか分かっていませんでした。

その子との長い時間話して、議論もして、彼は、そのとき日本で「イジメ」を受けていることをようやく打ち明けました。それは、彼が母親に心を開くきっかけとなりました。「えっ、そんなこと知らなかった。あなたがそういうことで悩んでいたなんてわからなかった。ごめんなさい。」彼はその言葉にとても感情的になり、自分が悩んでいたことに気づいていたかった母親に驚いていました。

少年が戻りたがっていたので、彼らは、ほどなくブラジルに戻りました。その子は日本では、日本語を話さなかったため、日本の学校に馴染むことができませんでした。しかし、ブラジルに戻りたいという希望がかなえられると、今度は、再適応に困難を覚え、一日中炭酸飲料を飲み、残り物を食べながらパソコンをいじっていたため、もっと太るようになりました。すごく憂鬱になっていました。

ブラジルの小学校の見解は、興味深いものです。その子は、興味も、やる気も、注意力も、集中力も欠けているというのです。多くの場合、我々は、興味がないのはなぜなのかを問います。彼の場合、見解としては、注意力を欠き、集中力がなく、「自分の世界にこもっていた」というものでした。一度、私は、彼に関西に行ったことがあるかと聞いたことがありま

す。なぜなら、一般に日本の学校は関西地方に旅行をするからです。すると、彼は、「あー、行きました。あれ？行ったか分からない。本当に知らない。本で読んで行った気になってるのか、本当に行ったのか、よくわからない。」というのです。そこでは、彼は、混乱の中にいて、行ったのか行かなかったのか話すということだけでまったく戸惑ってしまっていました。

⇒ 先生は、その子が興味もやる気も注意も集中力も欠けていることが困難に繋がっていると指摘し、勉強する癖をつけ、分からない時には質問をし、そして説明の時には集中して聞き、目的のある行動をして、学校生活をきちんとするよう指導した。

⇒ 2012年:「満足」の始まり―学校評議員会の評価によれば、義務教育について「満足できない」というものであった。

図14. ブラジルの小学校の見解

どうしてやる気がないのか？日本では、子供のやる気を出させるようなことをしていないのではないか？わからないが、多くの場合、彼らがここブラジルで期待していることと、日本で期待していることが違うのではないか。

ブラジルの学校が勧めるのは、生徒に勉強する習慣をつけるということでした。質問をして、授業に参加し、説明の時には集中して聞き、授業中はそれがすべてです。しかし、多くの場合、子供には、そうした習慣がなく、勉強する習慣もありません。どうやって勉強したらよいか分からず、理解しようとも思っておらず、そうしたことが困難なのです。

結局、この生徒については、期待されていたようには、義務教育においても高校の1年においても満足のいく成績が取れませんでしたので、問題となりましたが、学校評議員会での協議の結果、彼を高校２年生に進級させることになりました。そして、協力者と話し合いをしながら、私は学校で彼のケアを始めました。協力者が言うには、「そうね、彼は誰とも話さ

ないし、黙っていて、少しも笑わないし、私と目も合わせない。私が話し掛けようとすると彼は隠れて、教室で大人しくしている。何も質問しないし、どこか別のところに関心が向いてしまっているみたい。」ということでした。クラスの仲間も同じことを指摘していました。

⇒ 当初、彼には誰も話し相手がいなかったため、協力者と先生は注意していた。

⇒ 協力者によると、彼は誰とも目を合わせず、少しも笑わなかった。内気であまり友達もいなかった。

図15. ブラジルの高校の見解

カエルプロジェクトが彼に提供したケアはたくさんのものがあり、他の子供と一緒になってグループで受けるケアだけでなく、個人的なものもありました。なぜそのようにしたか？彼はとてもおとなしくて、自分の気持ちを表現したり、感情を表に出したり、提案されたことを実行したり、他の子の前で決められたとおりに動いたりすることが困難でした。主な目的は文化な再適応でしたが、これまで彼が生きてきた中でずっと苦しんできた、喪失するという悲しみを克服させることでもありました。

⇒ クループと個人対応。

⇒ Ｆ君はグループの時、自分自身を表現することが困難で個人対応の方を好んでいた。

⇒ ケアは、彼らの日本での経験、対人関係、文化的再適応、自己認識、職業指導、これまでの喪失といった点に焦点を合わせていた。

⇒ 協調性を刺激するため、ゲームやおもちゃを使用。日々の表現力を色鉛筆、模型製作、絵、切り抜きなどで生かす。

⇒ 課題の設定。

図16. カエルプロジェクトでのケア

同時に、彼の家族との対人関係についても注意をしました。ブラジル人の周りの人に聞いてみたところ、家族に衝突があることが分かったからです。家族が叔父の家族とともに一つの家に住んでいることは知っていました。そこには、家庭の問題が数多くあり、みんなが口論ばかりしていて、勉強ができるような落ち着いた環境はなかったのです。いったい、これを解決するために、彼になにができたのでしょう？自分のことを理解することだけでなく、グループで取り組むこともある職業指導にも参加しました。将来大学に行けるようにと、大学入試の準備までしました。しかし、彼らには目的意識があまりなく、何をしたいのか分からないでいて、そうした状況に対する指導はほとんどありませんでした。「あー、高校には行ってるけど、将来どうしたいとかは分からないな。」という言葉を何度も聞きました。

ケアに使う材料は、ゲーム、おもちゃなどで、対人関係や表現力を良くするため協調性を刺激するもの、つまり、ミニチュア、色鉛筆、模型製作、絵、切り抜きです。こういったもののすべてを使って、私達は、将来どうしていきたいかを決めるために、どんな課題を定めたらよいか、そして、常に自分が何からはじめたらよいかを考える癖を付けるようにしました。

⇒ 学校の協力者によれば「生徒は、とても良くなった。今は会話を引き出すし、より多くの笑顔を見せるようになり、学校での勉強も大幅に向上して、改善している。」

⇒ また「今年2014年に彼と教室にいた先生は、彼はとても努力していて、日に日に良くなっており、二ヶ月ごとに成果を見せていると言っていた。」

⇒ 現在、家族と一緒に仕事をして、将来について、自分のこと、職業のこと、金銭的なことについて、計画を立てられるようになっている。

図17. いくつかの重要な成果

学校の協力者によれば、結果は有意義なものでした。彼は、とても良くなって、よく笑うようになりました。他の先生からも、彼は非常努力をしていて、教室の他の生徒のように質問するところまでは至っていないが、彼がなにに疑問を持っているか理解するには十分なところまで来ていて、他の生徒と会話するようになっているという話が聞けました。

現在、彼は、働く必要があるので、他の子と一緒に、カエルプロジェクトからは離れました。家族との仕事を始めており、将来について、自分のこと、職業のこと、金銭的なことについて、計画を立てられるようになっています。こういったことは、青年期において必要でもあることであり、多くの場合、ここに至れば、カエルプロジェクトやそのケア、また仕事ができるようにするために、資金的なケアをするような他の活動には、かかわらないようになります。

3－おしまいに

⇒ 予防として働く。

⇒ 子供達を見守る。カエルプロジェクトは参考または避難場所。

⇒ 大切なのは子供達一人ひとりを特別な眼で見ること。

⇒ 移行の問題や文化の違いを検討する用意が専門家に有るか、常に気を使う。

⇒ 責任？誰がこの子の面倒をみる？

図18. おしまいに

この講演に最後に、我々の取り組みは、こうした子供たちに今後起きるであろうことの予防であると強調しておきたいと思います。もしこの子供たちが指導されてなかったら、また、我々のプロジェクトに受け入れられていなかったらどうなっていたのでしょう？私がケアをしている地域では、子供たちがどこにいたか分かるので、その発達を見守り、時には、ある子供が場合によってはもう手遅れではないかと

いう年齢であっても対応を検討します。

時には、カエルプロジェクトが彼らの参考もしくは避難場所となります。そのため、中には、心理的な問題があって、混乱しているということで、私たちを求めてくる場合もあります。一回の対応、一度の会話、愚痴を聞くことやこちらから出向いて、他の子供たちと話をするだけで落ち着いて、自分の道を歩むことができるようになる人もいます。

国外へ移動することの問題の分野や、そうした文化的な問題を考えるために、これに特化した専門家がいることが、いかに重要ということを強調したいと思います。多くの場合、私たちは子供たちや避難してきた人、またそれ以外のことで問題視されたれた人も受け入れ、彼らが我々のところに来た時には、文化の違いに関して、そうした子供たちをケアしている専門家が指導する必要があることもあります。多くの場合、そうした認識がなく、そうした症状の一つ（実際にはそんな症状はないのですが。）があるにもかかわらず、子供たちがそうしたケアを受けられないでいます。

そして、責任の問題も有ります。実際には、誰がこの子の面倒をみるのでしょうか？社会でしょうか、カエルプロジェクトでしょうか、それとも両親でしょうか？大切なのは、みんなが子供たちをかけがえのない存在として、一人の人間として見て、育っていけるようにして、子供たちが抱えている問題の責任や問題は、いつも外から来ていると考えるようにすることが必要だと思います。これが、私が最後にお伝えしたいメッセージです。

ありがとうございました。

<参考文献>

◎ 沢口千代美グラウシア『回復力と移行 - 日本より帰国子弟の臨床心理学研究』 - サンパウロ.カトリック大学.サンパウロ、2013年。

◎ 中川郷子『デカセギブームに巻き込まれる子供と青年。ブラジルの日系人、第3版、原田清（編）カダリス通信』 - ブラジル日系移民百周年協会。サンパウロ、2013年。

◎ 『カエルプロジェクト:日本のブラジル人労働者の子弟を、サンパウロ州公立学校へ受け入れる取り込み』 - サンパウロ、2010年。

11 質疑応答

吉岡黎明氏

森本昌義さんにコメント致します。

森本さんの講演内容は、商工会議所やブラジルの日本企業から聞く話の傾向と、ちょっと違っていて、とても興味深いものでした。それはどうしてでしょうか。

おそらく、普通は日本の企業から派遣されてこられる日本の方が最大で2~3年しかこちらに留まりませんし、ここの日系社会との関係を維持することがあまり無いだからでしょう。森本さんのケースとは違うのです。森本さんはこちらに10年間も滞在しまして、さらに15年間米国にも滞在しました。その間、広く現地社会と意見を交換し、関係を築く機会があったのです。

我々日系人は、駐在員方とのそうした関係がやや悲しく感じられます。三菱の現地事務所の社長さんと話していたとき、こんな話を聞きました。「我々ブラジル駐在候補者は、会社の方から日系人とは距離を置くようにとオリエンテーションを受けます。日系人が寄付ばかり求めるから。」というのです。とても驚きましたが、よく考えてみましたら、

なるほど駐在員が我々と一定の距離を保つのも頷ける話です。

最近では、領事館が日系社会により親しみを持っていることが窺えます。けれども、一般にこの隔たりは実際に存在すると思います。我々が、グローバル化された世界で生活している以上、両者の関係は不可欠なものですが、日系人に対する日本人からの理解が少し欠けているように思います。コメントしたかったのは以上です。有難うございます。

森本昌義氏

ひとつコメントさせてください。ソニーの場合、駐在員が海外に赴任する際、あらかじめ任期が決められた上で着任することはありません。任期は、本人の実績や世帯ごとの事情が考慮された上で決められます。

私は、10年間の任期の内、前半の厳しさをよそにブラジルのことがとても気に入っておりました。この国は、労働環境も住環境も大変優れていますし、私の友人はほとんど日系人ですが、彼らには深く感謝しております。例えば、二宮先生は単なる顧問弁護士であったというだけでなく、些細な疑問でも彼に尋ねました。他の友人たちからもたくさんアドバイスを受けました。ですから、ここブラジルで彼らから受けた支援には大変感謝しております。

ダニエル氏

グラウシア先生、私はダニエルといいます。

ブラジルでは、現在6歳の子どもが小学校に入学し、9歳で中学校にあがり、そして17歳から20歳の間に高等教育を受けます。私のように、日本で子どもに学校教育を受けさせていて、たとえ経済的な困難に直面した場合、ブラジルに帰国を考えているなら、何か準備できる

ことはありますか。

適応に最適な年齢はありますか。初等、中等や高等教育など、どの年齢層がいいでしょうか。

沢口グラウシア千代美氏

ちょっと訂正ですが、子どもは5歳から幼児教育を受け、それから初等、中等教育と進んでいきます。

おすすめできることは、もしブラジルに帰国する意思があったり、あるいは子どもが向こうで生まれて、日本の学校で勉強していて、途中で戻ってくる予定があるならポルトガル語が話せたり読み書きができたりなど、子どもには言語的知識を身につけてもらって、ゆとりをもって帰国することです。

あと、もちろん日本語の勉強もやめてはいけません。多分こんなところです。

一概に最適な年齢はないと思います。向こうでの経験や滞在期間とか、どれだけ留まると親が決めるかによると思います。ただ、子どもが日本や海外で長く滞在すればするほど、より慣れていきますし、その文化とより触れ合い、より長い期間にわたり適応していきます。ですから、帰国のベストタイミングはこれらすべてを考慮しなければなりません。

テイシュン・ヒラマツ氏

私はテイシュン・ヒラマツといいます。ブラジルクリチバ・デカセギ労働者協会の代表をしております。グラウシア先生に質問します。

近年、クリチバでは帰国した世帯の子どもに係る学校環境への適応問題に注目しております。昨年も今年も、豊橋市の酒井先生にも訪問して

いただきました。それというのも、豊橋市の市教委とパラナ州の教育局が協力関係を強めている、つまり、公的に教育に関する交流関係を築いているためです。酒井先生は、最近の来訪でこうしたブラジルの学校における子どもたちの適応の困難さを知り、懸念されておりました。彼とともにその課題を掲げ、州教育局で意見交換をしました。そこでいくつか難点がありましたので、そのことについてお伺いしたいのです。

州教育局の場合、彼らがまず主張するのは、帰国子女はブラジル人だから、ブラジル人として学校に入学させればよく、なんら特別な配慮も必要とはしない、ということです。二点目の主張は、州の予算上の問題です。こうした子どもたちに対応するための特別な予算枠が作れる状況にはないというのです。

去年、こうした状況下にある子どもと生徒の実数を調査するよう州教育局に申し入れました。それから一年後に回答がありました。それは、プライバシー保護の観点からデータは公開できない、というものでした。このように、会合の場を設けましたし、もう一度設けます。今度は、市の教育当局にも参加してもらう予定です。初等教育より上の学年が州の管轄で、その下の幼児教育を市が管轄しているからです。

そこで、グラウシア先生に伺いたいのは、このような問題があなた方にも有ったかどうか、また、どのように対処することで現在の「かえるプロジェクト」が実現に至ったのか、ということです。

沢口グラウシア千代美氏

きっと同じような問題はありましたし、そういう政治的な内容についてはおそらく中川郷子先生の方が詳しく説明できることと思います。

一ついえるのは、現在は市の教育当局とのパートナーシップだけがあって、州の教育局とのパートナーシップは過去にはあった、ということです。

州教育局に、実際に学校の内部からこの問題に関わる機会を与えてもらえましたが、パートナーシップはそこで打ち切りとなりました。他方、市の教育当局らは、多民族多人種課と協働の下、もう少しサポートが得られました。同課は、まさしく帰国子女や外国籍の人々の問題を扱います。周知のとおり、サンパウロにはたくさんのボリビア人や難民が在住しております。また、子どもがスペイン語しか話せず、先生がポルトガル語しか話せないような一部の地域では、そうした方々がたくさんの困難な場面に直面することもわかっています。ですから、役所もそうした困難さや特別なサポートの必要性を認識しはじめました。

市の教育当局の後援をベースにしつつ、この担当課から子どもたちへの支援を実現させ、やがては他の国籍の児童にも対象を広げていけるものと考えております。

中川郷子氏

グラウシア先生のコメントに補足いたします。実は、州の教育局とは8ヶ月から10ヶ月ほどパートナーシップを結んでいました。その間、こうした子どもたちが、たとえブラジル国籍を有していたとしても移民の生活様式と変わらないことや、ポルトガル語さえわからないこともあると、理解を得ようと努めました。教育局との提携を結びたかったので、度々訪問もしていましたし、多分もう呆れられていたと思います。「またあの人が来たよ。」って。

呆れられている自覚はありましたが、彼らにわかってもらうことが私には大事だったのです。子どもたちがいくらブラジル人といってもさまざまな傾向があったり、子どもたち自身が「私は帰国子女じゃない、はじめて来たんだ。」って主張したりすることを。子どもたちに、「どういうこと？君たちはブラジル人じゃないの？」と聞くと、「日本人だよ。」と返されるのです。アイデンティティの問題は慎重

に扱わなければいけませんが、それは子どもたちだけでなく、教育局に対してもそうなのです。

今では、市の公立学校に通うこうした子どもたちのうち、彼らが難民と似ていて、他のどの外国人児童とも変わらないサポートを必要としていることが市の教育当局にわかっていただけました。現在、グラウシア先生がおっしゃったように、たくさんのハイチ人やボリビア人の難民がいまして、こうした外国人児童が対象となっているサポートプログラムの対象者に、私たちがケアしている子どもたちも含まれるよう働きかけています。

こうして、市の教育当局では現在、外国人児童に対する受入れサポート事業の確立にも関心を持っています。それが存在しなかったので、「かえるプロジェクト」が一つのモデルとなりました。12月には、全市内の公立学校の責任者が集まって、より包括的な支援の考案に向け協議をする予定です。読み書きの指導や外国語としてのポルトガル語教育もこれまでになかったので、それらも議題の対象となります。

ですから、今までの「厄介な仕事」がようやく結実しようとしているところです。忍耐力の必要な仕事だったと思います。何度も足を運んでは現状を説明して、関心を持ってもらおうとしました。こうした子どもたちのための公共政策を作ることは義務だと認識してもらうこともそうです。

吉岡黎明氏

この話に関連して、この機会にひとつ懸案事項を申しておきたいと思います。たとえば、CIATEやISECなどではブラジル人の対応をします。とりわけ、日本から来た人がほとんどです。ところが、CIATEが厚労省と締結している協定は日本国に限定したものではないのです。すべての外国が対象となっています。そうしますと、帰国者だけでなく、まさに

ハイチ人やナイジェリア人の存在もそこにあると気づきはじめます。そこで大きな問いにも気づくのです。つまり、「文化的にまるっきり違う彼らにも対応するだけの力があるだろうか。」という問題です。

今、NIATREではこれが問われているのです。もしかしたら、「かえるプロジェクト」でも彼らへの対応に向け準備すべきかもしれません。対応するならば、ですが。それでは、どう対応していって、どう準備していくのか。加えて、「かえるプロジェクト」では日本企業である三井物産基金から支援金を受け取っています。でも、帰国者ではなく難民や、大勢の外国人がどういったケースとして扱われるのかはわかりません。これは、考慮されて然るべき懸案事項ですし、皆さんへの警告でもあるのです。

沢口グラウシア千代美氏

プロジェクトの範囲が広がっていくのは興味深いと思います。ですが、現時点の「かえるプロジェクト」は日本から戻ってきた子どもを対象としています。時々、私たちが学校へ行くと「中国人の生徒がいるんだけど、対応してくれないか。」と言われることがあります。しかし、それはできません。私たちは日本からの帰国者のみを扱っています。

ですから、市の教育当局が「かえるプロジェクト」を参考モデルとしつつ、将来的には支援対象の枠を拡大していけたらと思います。しかし、「かえるプロジェクト」は現段階ではサンパウロ市内の在住者かつ日本から戻ってきた人だけを対象としています。

ダニエル氏

ちょっとうかがいます。講演中にもありましたように、子どもたちは

日本を拠り所とします。では、私が日本からブラジルへ帰国すると、子どもを「失う」確率は高いのでしょうか、それとも彼がブラジル社会に慣れたら日本に戻るなんて考えなくなるのでしょうか。講演では「子どもが日本を拠り所としはじめて、日本に帰りたくなる。」と言われていましたね。ブラジルに戻っても、彼の日本に帰りたいとする気持ちは消えず、いつか私は彼を「失う」ことになってしまうのでしょうか。

沢口グラウシア千代美氏

いえ、ですから、それは十分にケアしなければいけません。日本に帰りたいとする子どもの気持ちは至って健全でわかりやすい傾向だと思います。向こうで生まれたり、あるいは人生の大部分を過ごしたりした国ですし、それが有意義な経験だったのなら、移住者としてその祖国と認識する場所へ帰ろうとするのは自然なことでしょう。

帰国後も、その子がブラジルにいるのであれば、周囲からのケアも、それから理解も必要です。子どもは、いろんな場所で生活してもいいのです。ここブラジルや日本で過ごし、それから米国などに移ってもいいのです。ただ、一つの基盤が必要となり、どこかに根を下ろすことで適応できていくのだと思います。でも、それは心理的に受容される必要があります。子どもを「失う」わけではないですし、子どもがどのような未来を選んだり、どういう運命をたどったりするのかはわかりません。ですが、ここブラジルの社会、あるいは米国でもいいのですが、その社会の一人として馴染むよう努力したり、可能な限りより良い生活が送れたりするようにしていかねばなりません。それも私たちの挑戦です。

コメント　二宮理事長

はじめに、森本さんとグラウシアさんのお二人に本日のご講演のお礼を申し上げたいと思います。

さて、森本さんの講演についてコメント致します。

いくつかの日本の進出企業と話していて、企業像が変わりつつあるように感じます。多分、ここ10年から20年の間にグローバル化の過程においてその役員や取締役に外国人を起用すべきと判断したのでしょう。ソニーや、カルロス・ゴーンの日産自動車を見れば明白です。これらがまだまだ少数であることは疑いようもありません。ですが、日本企業はグローバル化、国際化の過程にあると言えるでしょう。社内の公用語、あるいは業務用語を英語と定めている会社さえあるのです。もはや、日本語にこだわっているだけではないのです。

二世や三世など、とにかく日系の若い世代が日本企業で勤めたくない傾向にあるとの指摘もありました。数年前、私自身も調べましたし、在ブラジル日本企業に関する調査の功績として賞を授与された古沢教授と同じような見解ですが、多くの日系人が日本企業で働きたくないというのは事実としてあります。それは、会社の階級制度や規律、言語などが障壁となりますし、会社で出世するチャンスも見えないからです。

二世が日本企業の社長を経験した例も数件はあります。森本さんが挙げられた中谷アンセルモ氏をはじめとして、NECの石川レナート氏やYKKの石川セイジ氏などもそうです。いくつかの日本企業が日系ブラジル人を現地法人の単なる役員としてだけでなく、取締役会にまで抜擢しておりますし、極めて稀ながらも本社の役員にも昇進させています。

最近、ここ10年の間弁護士としていくつかの日本企業と接してきましたが、本当に彼らの考え方が変化の過渡期にあるように思えま

す。完全に変わったとは言いませんが、変化の最中にあるのです。中には、日本で働いていたブラジル人をこちらのブラジル工場にて勤めてもらうために、彼らを連れて帰ってきた日本企業さえあります。まず、例としてホンダ・ロックが挙げられます。彼らは、2008年以前にも35人のブラジル人を、マナウス工場での就労のために、連れて帰ってきました。同社は、マナウスとサンパウロにて開設する工場の要職にブラジルの日系人を採用しようとしました。しかしながら、ブラジル国内では、マナウスで働きたいような人は一人も見つけられませんでした。そこで、彼らは日本にて求人広告を出し、35人募集したのですが、ブラジルに帰りたいとする人たちからの応募が殺到して、彼らを連れてきたのでした。採用後、日本の宮崎県でトレーニングを実施し、その後にマナウスに連れてきたのでした。何人かは既にマナウスから出ましたが、ほとんどが勤続しております。

もちろん、そういう作業員たちが役員クラスになった例はありませんが、大卒者の中には、はじめからこちらの役員に起用されるケースもあるのです。英語が流暢な人で、他の多国籍企業で経験を積んだ人たちは日本企業の役員に迎え入れられているのです。

他の例として、一切の経営をブラジル人に任せ、日本人の駐在員を一人も送らない日本企業もあります。第一三共という日本の製薬会社は、ブラジルにまったく関心のない企業でした。ある時、ドイツ系の製薬会社を買収したことがきっかけで、ブラジルにも関連会社できました。その経営状況を確認したところ、ブラジル人による経営でも十分に優良企業であることがわかったのです。そして今日に至るまで一人として、日本から送られた駐在員はいません。その企業には、数人の日系人マネージャーはいますが、社長は非日系のブラジル人です。彼はすばらしい報酬をもらっています。日本で役員をしている人よりも稼いでいるでしょう。昔から言われるように、「連勝中のチームに再編は禁物だ」というわけです。こうした発想の日本企業も既にあるわけです。

しかし、吉岡さんも森本さんもおっしゃったように、まだまだ多くの企業が従来の枠組みのままであることも承知しています。ただ、日本そのものが変わろうとしているように、ブラジルの日本企業にも、変化の兆しが見えているのです。

「かえるプロジェクト」に関しては、初期の段階から携わってきましたし、われらが中川郷子先生の夫で、私的にも親睦があり、CIATEの理事兼評議員であったデシオ中川さんの功績にも敬意を表したいと思います。

ここ5､6年のことですが、毎年11月に日本へ行きますと、私が訪れるほとんどの場所には、既にこのプロジェクトの皆さんが一足先に訪問されています。中川郷子先生やグラウシアさんはご存知ないかもしれませんが、日本では現地の人たちからあなた方のご活躍を伺ってます。ですから、あなた方の活動内容はずっと見てきました。

あなた方には本当に感心します。おっしゃったとおり、その活動は厳しく、骨の折れる仕事ですし、言葉もありません。誰もこのような事態になろうとは思わなかったものです。

本日のパネリストの一人でもあった城間クリスチーナさんは、いわば報われたケースでしょう。ですが、その裏にはいくつもの報われないケースが潜んでいるのです。200人～300人の日系ブラジル人が日本やブラジルの大学に通っているものと推定しております。ちなみに、その内の何人かはこの後紹介されます。彼らは、わたしたちが最近立ち上げた昭栄奨学基金の奨学生たちです。でも、とにかく成功事例の裏にはいくつもの不成功事例があるのです。

「かえるプロジェクト」は敬意を表するに値します。いうなれば、スタッフたちは「もっとも悲しいケース」と向き合っています。そんな立場の人たちを立ち直らせることがいかに難しいことか、私にはよくわかります。

では、私からのコメントは以上です。

報告

12 昭栄奨学金奨学生の報告

1 デニゼ・サユリ・カキザキ

サン・カエンターノ・ド・スル市立大学薬学部学生

皆さんこんにちは。

私は、デニゼ・サユリ・カキザキといいます。現在19歳で、サント・アンドレ市に、両親と兄弟とともに住んでいます。

両親は、デカセギ労働者として日本で働いているときに出会い、ブラジル領事館で結婚しました。私は、岡山県で生まれ、ほかの兄弟は広島県で生まれました。

私は、広島県の今津小学校を卒業し、そのすぐ後の2007年４月にブラジルに帰国しました。帰国したら、まず親族と再会して、一緒に過ごせる時間を楽しもう、それからブラジルの文化を知ろうと考えていました。

心配していたのは、将来就職につながるような勉強を続けられるかどうかと言う点でした。最初は、ポルトガル語が全く話せなかったこともあり、慣れるまでとても大変でした。１年間、「KUMON」のポルトガル語講座に通いましたが、それでも文化の違いなどの壁を感じました。

高校３年生の時には、どの学部に進学すべきか、どの大学を受験すべきか、とても悩みました。先生たちのアドバイスもあり、職業専門講座に関する講義を受講したり、また家族や友人たちに相談したりしました。

進学について考えているころ、WHOが発表した抗生物質やその他薬の使用に対する懸念に関する記事を読み、とても興味を引かれました。こうした薬の使用の影響を最も受けるのは子供たちです。多くの薬は、一時的に痛みを取るものの症状はまた再発します。理想的には、病気は、予防することが必要であり、再発を繰り返しながら治療を続けることではありません。

最近では、アフリカにて2000人以上が犠牲になったエボラ出血熱のケースがあります。

現在、私はサン・カエンターノ・ド・スル市立大学薬学部の１年生です。この学部は、バイオ科学や神経解剖学など専門性が高く、学生は、勉強に集中し、努力することが必要です。実験室での実習授業は、内容の理解を進める上で、大変役立つものです。また図書館の活用も、学生にとって必要不可欠です。

将来は、薬剤使用に関する専門家として、実験施設や薬局・病院で、なんらかの形で、貢献したいと考えています。

今でも日本での友達とは交流を続けています。日本の友達は、ブラジルがサッカー・ワールドカップで応援していたブラジルが、７対１で負けたことが信じられなかったようです。いつの日かまた日本を訪れて、友達に再会できればと思っています。また、医療分野の修士課程で勉強できればと思っています。

私に勉強する機会を与えて下さり、支えていただいているみなさまに心から感謝しています。

今日は本当にありがとうございました。

2　ジオゴ・イケド・マシャード

ソロカバ法科大学法学部学生

みなさまこんにちは。

私は、ジオゴ・イケド・マシャードといいます。現在22歳で、ソロカバ市に住んでいます。

私が初めて日本へ行ったのは2006年のことでした。当時15歳でしたが、父が失業し、日本へと行くべき機会だと考えたのです。私の母は日系人で、父はイタリア及びスペイン系です。母のみが日系人でしたが、家族みんなで一緒に行くことにしました。

高校１年生から３年間、コレージオ・ピタゴラスというブラジル人学校で過ごしました。最初は慣れるまでとても苦労しました。また、日本での滞在期間中最も大変だったのは、高校に通ってはいても、その後に大学に進学できるかどうか全くわからなかったことでした。

おそらく自分も将来は工場で働くことになるのだろうと思っていましたが、2008年経済危機の影響で失業したこともあり、大勢の

ブラジル人とともにブラジルに帰国することになりました。

そして、ブラジルへ戻って来ても、自分が何をしたいのか分らず混乱したままでした。とても大きな問題だったのは、もともとは、法律関係の分野に大変興味があって、法学部へ進学したいとずっと思っていたはずにもかかわらず、ブラジルへの帰国が決まって、その準備を始めたときには、すでにもうそのような気持ちがなくなっていたことでした。

経済危機は、多くの人々にとって、本当にまったく予期せぬできごとだったのです。

私たち家族は帰国し、父はピエダージ市に農園を購入して、豚の飼育を始めました。ただ、残念ながら事業はうまく行かず、両親は大きな借金を背負うことになってしまいました。結局、最後に残された選択肢は、再び日本へと戻ることでした。

ところが、ここでも一筋縄ではいきませんでした。日本にいる間に18歳になっていた私は、日系４世であることから、独自にビザを取らない限り、両親と一緒に日本に戻ることができなかったのです。残念ながら、借金問題などもあり、両親は、私だけを置いて日本へと戻って行きました。両親と私の兄弟は日本へ行き、私は祖父母と暮らすことになりました。家族と離れ一人ぼっちになってしまったこの時期は、寂しくとても大変な時期でしたが、改めて法学を勉強することを決心していました。

ブラジルでの初めての仕事も始めました。日本ではアイスクリーム工場で働いたことがありましたが、まだ目新しいブラジル産の物を扱う工場だったこともあり、簡単で気軽な仕事でした。ブラジルでの最初の仕事は、ファストフードチェーン店のアビビスでした。ある程度の期間は働きましたが、賃金が安く、勤務時間も悪く、あまりいい仕事とはいえませんでした。

そうした中も求人情報に履歴書を送り続け、風力発電用の羽を生産するテクシスというソロカバ市の会社に入社することができまし

た。ここでは、夜中に起きて仕事に行くシフトではありましたが、以前よりほんの少しとはいえ給与が高かったので、リーズナブルだったと思います。また、残業をたくさんこなしたこともあり、ようやく大学に入学することができました。

私が入学したのは、ソロカバ法科大学法学部です。この大学は、設立５８周年を迎える伝統的な大学で、ここで勉強できることを誇りに思っています。この大学は、ソロカバ地域で多くの弁護士や裁判官を輩出して来ました。自分の力で働いて受験し、合格して、ここで勉強することができるようになったのです。

ソロカバ市の歴史から大学の設立について述べますと、当時、法学を学びたい人は、サンパウロ市やイトゥー市まで行かねばなりませんでした。そうした中、ソロカバ市に教育施設が足りないとの認識が広まり、当時の市長や有志の学生たちが、町に法学部を設立する運動を起こしました。その成果として、設立されたのがこの法学部です。

このように、テクシスで厳しい労働をこなしながら、大学で勉強し続けることは、本当に大変でした。その後、本屋で働くことになり、わずかですが時間に余裕ができました。週末勤務もありましたが、夜中に働く必要が無いのがとても助かりました。こうして状況は少し改善したものの、勉強時間が十分に取れず、授業は本当に集中して取り組まなければなりませんでした。

そんなとき、宮坂國人財団が運営する昭栄奨学金の存在を知りました。母が日本のIPCの報道でこの奨学金を知り、私に興味があるかどうか連絡してきたのです。そして、私は、奨学生として申し込み、合格しました。それが、どんなに嬉しかったことかわかりません。

これまでは、会社や本屋でもらっていた給与と祖父の援助で大学の学費をやり繰りしていましたが、研修などを受ける余裕は一切ありませんでした。しかし、奨学金をもらえることで、そうした機会が得られるようになりました。実際、奨学金のお陰で、今研修を受けています。

３年生では、哲学や社会学などの基本講座では無く、法学の専門的な内容を履修しています。また、採用試験に通り、連邦特別裁判所で研修をしています。

多くの人々と関わり合いながら働くことができる裁判所での仕事がとても好きです。裁判所は、営利を目的としていませんので、どんな人に対しても無料で対応します。だいたい、そのほとんどが税法や社会保障に関する事件です。ブラジルにおいては、老齢年金や傷病手当などの社会保障に関する事件について、解決すべき必要性は、とても大きなものがあります。そうした人々とかかり地域のために役立つ仕事ができることは、大変光栄だと思っています。

研修している裁判所は1988年の憲法に基づき設立されたものです。この憲法には定めがありましたが、法律の整備が遅れたため、長年、設置が待たれていました。1995年になり、ようやく州の裁判所に関する法律が定められました。

請求額が最低賃金の60倍までの事件、現在で言えば約43000レアルから44000レアルまでの額を請求する事件では、裁判所がより迅速な処理をすることがとても重要です。社会保障に関する事件は、通常1年から、最高で2年近くもかかります。多くの通常事件は、もっと時間がかかることもあります。

裁判所については３つの法律があり、2001年に制定された法律により連邦特別裁判所が設立され、その後、2009年に出された法律により税務裁判所も設立されました。

これで自己紹介を終わります。

私にチャンスを下さり人生を大きく前進させてくれたCIATE及び宮坂國人財団には心から感謝しております。大学で学ぶことそして現場で実践経験できる研修ができることをとても嬉しく思っており、これらの経験が必ず将来の糧になると信じております。

今日はどうもありがとうございました。

3 宮城プリシラ温子

アルヴァレス・ペンテアド商業財団大学経営学部学生

みなさま、こんにちは。

私の名前は、宮城プリシラ温子です。ブラジルで生まれ、日本で15年間暮らしていました。

5歳の時に日本へ移り、まず、沖縄県に住み、６歳で神奈川県に引っ越しし、小学校に入学しました。その後、埼玉県に移り、小中高を卒業しました。

埼玉県は東京都に隣接し、関東の西中央地方に位置しています。歴史的には、食品の多くを生産する農業地帯として知られているところです。私は、高校卒業後、埼玉県で、歯科医の受付として２年間働きました。

20歳の時にブラジル、サンパウロに戻りました。日本語の知識を生かして、日本食レストランでウェイトレスとして働きながら、午後はポルトガル語の学習をしていました。

2014年には、アルヴァレス・ペンテアド商業財団大学の夜間コースに合格することができました。

この第二学期には、下記の科目について学んでいます。

経営数学：経営の様々な分野において、計算の機能や微分法を実用的に用いることを目的とする。

論理的推論：読解、作文、および形式的な方法で物事を考える能力の開発を目的とする。

ビジネス文章II：学術的文章を作成するために必要なスキルの開発を目的とする。

文化社会と多様化社会：的確な判断力と各種の分析方法を適応する能力の開発、及び国内の多文化社会についての理解力の向上を目的とする。

ビジネス法学：意思疎通の齟齬を減らし、経理専門家と法律専門家とのやり取りを容易にするための基本的な法律知識を提供することを目的とする。

管理と組織分析プロセス：主要な概念を理解し、現代的な思考を元に組織運営の形成を理解することを目的とする。

私は日本で経済について勉強していたので、経営学科に入って良かったと思っています。そして、戦略や文化といた別の視点を学ぶことはとても興味深いものです。

現在、私は日本企業である三井住友海上の国際ビジネス部門の営業アシスタントとして働きながら、夜は大学に通っています。

私に、専門的な教育を受けられる機会を与えてくださった、昭栄奨学金、宮坂國人財団とCIATEに感謝し、この発表をしめたいと思います。

ありがとうございました。

4 酒井ホドリゴ・ユウキ

連合都市大学都市学部学生

皆さんこんにちは、

私は、酒井ホドリゴ・ユウキと申します。現在２２歳でリベラオン・ピレス市に住んでいます。サンパウロ市内から、電車か地下鉄で南方向に大体１時間ほど行ったところにある町です。

まず、最初に、自分自身について紹介したいと思います。私は、日本の栃木県で生まれ、その後ブラジルに戻りました。４歳の時、再び栃木に戻り１年程を過ごし、その後長野県で８年、岐阜県で５年を過ごした後、ブラジルへと再び戻って来ました。ブラジルに戻って来たのは２年前になります。

小学校から高校まで日本の学校で学びました。高校卒業後は、通訳として岐阜国際センターで１年間働きました。その後ブラジルへと帰国しましたが、帰国後の最初の１年間は、習慣の違いなど、母国に再び慣れるのが大変でした。

また、身分証明書や納税証明書などのブラジルにおける証明書を何も持っていなかったため、それをそろえる手続にも追われました。こうした手続などで時間を取られたせいもあり、新しい友達や近隣の人たちなど地元の人たちと知り合う時間があまり無く、なかなか慣れることができなかったのです。

大変だった１年を過ごした後、建築学部に進学することを決心し、同時に働くことにしました。そこで多くの人達と知り合うことで、ブラジル文化により上手に溶け込むことができました。

大学に通い始めたとき、母国語であるポルトガル語の語彙が足りずに苦労しました。私はよくしゃべるので、日常会話での苦労はありませんでしたが、建築学の講座での専門用語や日本で学ぶ機会の無かったブラジルの歴史などで苦労したのです。授業で分らない部分はすべてインターネットや本を使って、自分で調べなければなりませんでした。

私は、都市連合大学（FMU）都市学部で建築学を学んでいます。

講座についてですが、最初の学期はテクニカルデザインを専攻し、昇り降りがより簡単に便利なものとなる階段を作るための計算方法を学びました。

最初の学期はテクニカルな部分に重点が置かれました。学科では、グループワークとして、ブラジルにすでに存在する見慣れた家々の模型作りやサンパウロの中心部の模型作りなどを行うものもありました。

ヘプブリカ広場に関しては、それぞれのグループが各ビルの模型を作り、最後にそれらを合わせて、一つの模型を作りました。

また、建築システムに関する講座もあり、その中では、現存するシェルターで使用されている材料を元に復元するものという課題が教授から出されました。２５分の１の模型を作ったのです。これはまだ完成しておらず、現在でも作っています。

最初の学期はこのように、模型作りやデザインに慣れることに

多くの時間が割かれました。そして、今学期ではバットマンの町を再現することを課題として、バットマンに出てくる「ゴッサム・シティ」の模型を作っています。それぞれの地区には特徴があり、貧困層が住む地区、富裕層が住む地区そして中心地区などがあります。これも、まだ作成中で、道路や線路などを引いて、各地区を作っています。

グループワークとなるこの作業でが、私たちのグループは空港、住宅地、工業地区及びスポーツ地区などを含む地区を担当しています。今は、空港が予定より大きくなってしまい調整する必要がある状態です。

最後に、勉強の機会を与えて下さった宮坂國人財団とCIATEに心から感謝を申し上げます。

ありがとうございました。

コメント　二宮理事長

昭栄奨学生のみなさんにお祝いの言葉を申し上げます。みなさん一人ひとりに、それぞれ語るべき話があることでしょう。みなさん4人のほかにも、第1期奨学生がいますが、この昭栄奨学金はどのようにして生まれたのかを知って、みなさんが受取っているお金に関する正確な理解をしていただききたいと思います。

昭栄は、かつて長野県上田市にあった会社でした。50年前にここブラジルで、ブラジル拓殖組合と共同で投資を行いました。ブラ拓は製糸会社で、その銀行部は、南米銀行の前身となった組織です。ただし、この南米銀行も現在は存在せず、そこから宮坂国人財団が発足しました。

昭栄は、ブラジルから10年以上前に撤退しました。その際、金融制度の官僚主義的な仕組みのために、まとまった一定の金額を本国に送金することができませんでした。私は、この送金できないという問題を解決するために、弁護士として、あらゆる手を尽くしましたが、中央銀行に関わるこの問題を解決することはできませんでした。どんな手だても実際に功を奏さないことが分かり、彼らは、ブラジルの日系社会に役立ててほしいと、このお金を私に託しました。

様々な選択肢がありました。私が12年にわたって運営委員長を務めた移民史料館、現在評議委員会長を務めるサンタクルス病院がその一例ですが、多くの人に相談をした結果、日系社会の未来に投資をする方が良いのではないかとの結論に至りました。その日系社会の未来というのが、まさにみなさんです。

みなさんは、受取っているお金を返済する義務はありません。実は、この問題についても議論を尽くしました。いったん“貸付金”としておきて、大学卒業後に返済してもらうべきではないか、との意見もありましたが、最終的には、無償で支給し、みなさんが将来豊か

になり、この奨学金を受取っていたことを思い出して、未来の奨学生を支援するという可能性にかけるという、我々は選択しました。

このお金は有効に使われていると思います。これは、今は存在しない、昭栄という会社のお金です。昭栄は、他企業に吸収合併され、その名前は、この奨学金の名前にだけ残りました。

このお金は、CIATEが持っているべきではありません。なぜなら、CIATEは別の目的を持つ組織だからです。ですから、このお金は宮坂国人財団に託しています。したがって、みなさんはこの財団からお金を受取っているわけですが、実際には、そのお金は昭栄基金から出ています。

みなさんに我々のこの事業を認識してもらうこと、そして、みなさんにお金を残した昭栄の名前があなた方の記憶に留まるということを、私はとても嬉しく思います。

私は、みなさんの学生としての一人ひとりの話に強く共感を覚えました。やはり、弁護士としての私が最も共鳴したのは法学部で学ぶ話です。いつか弁護士になったとき、その職業の名に恥じぬよう、日本語とポルトガル語の知識を生かし、裁判所、検察、法律事務所などで活躍してもらいたいと願っています。みなさんの全員が賞賛に値します。

ありがとうございました。

講演

13 ブラジル日本社会保障協定に関する質疑応答

社会保障省サンパウロ国際年金協定
対応事務局（ＡＳＰＩ）課長

ベラーラ・ジラルデーロ

みなさま、こんばんは。

本日、この場で時間をいただいて話ができますことは、わたしどもにとって非常に大切な機会であります。この機会は、CIATEと INSS（社会保障省）の協働の下で実現しています。

これまで、ブラジル人は、一般的に年金制度を理解していないことがまま見受けられましたので、このような話をする場が重要な役割を果

たしてきたように思います。国際社会保障協定となると、年金を納める人にとっては、さらに縁の薄い話題だと感じられるようです。のみならず、年金の制度そのものがあまり知られておりません。若者たちはこの話題にも触れず、年金を過去の産物とし、我々の実施しているサポートが必要もなければ信用もできないと考えるきらいさえあります。

したがって、CIATEとINSS、特にサンパウロ南部管轄事務所の協働は非常に大切なものです。二宮正人氏は、これまでに4年間もの間、INSSのために、この国際社会保障協定、特に年金に関する説明の場を設けてこられました。これは、すべての労働者とブラジル人の家族にとって非常に重要なことです。

1　社会保障協定の意義

1―制度の仕組み

（a）概要

本日は、主に社会保障協定のことを話しますが、年金に関する議論の場でもあります。年金制度は、いかなる国にとっても国庫を構成する財産であり、年金を納める労働者がいてこそ持続する制度です。ですから、単なる公的な扶助ではなく、一つの社会保険であると認識することも重要です。そして、納付したからには将来的にはその給付が必ず受けられる保険なのです。さらには、きちんと受給するためにも、この制度が私たち一人ひとりの納めた保険料で構築されることを知っておかなければなりません。私たちの納めた保険料で構築される以上は、これは人々の財産であり、ひいては国家の財産でもあるのです。

こうした年金のための財産を維持するためには、人々の協力、そして支援が必要なのです。

すでに周知のことと思いますが、2012年より日本との間のこの協定

が発効となりました。以来、この二年間にわたり多くの実績を残してきました。今日、この協定を通じて、日本だけでも約600人がそれぞれの銀行口座で直接給付金を受け取っています。以前では、考えられなかったことです。なぜなら、まず日本とブラジル間の協定もなかったですし、そしてブラジルのINSSから日本の個人向け銀行口座に送金する手段もなかったからです。今日では、いずれも実現されているのです。この約600人は一切の手数料も、もちろん所得税が課税されることもなく受給できています。この協定では、課税は本人が受給する居住国においてのみ発生し、相手国側では課税されないと定められております。ですから、これらの受給者は日本国においてのみ受給額の申告義務があり、ブラジルとは一切関連がなくなるのです。この点でも利便性が図られています。この協定は2012年3月に発効され、老齢年金、障害年金、遺族年金という三種類の年金が対象となっています。

（b）未納者に対する対応

よくある質問として、「向こう（日本）で働いたが、向こうでもこっちでも納付しませんでした。私はどうなるの？」というものがあります。

残念ながら、両国が相互に有効に実施できると判断した範囲で締結されたこの社会保障協定では、未納状態の人々までを対象とすることはできませんでした。なぜなら、先に述べましたとおり、年金は一種の保険であり、公的扶助ではないからです。そのため、未納の場合は、本協定によって受給資格者とみなされることはありません。残念ながら、本協定では、公的扶助についてまでは、対象となっていないのです。この社会保障協定は、日本及びブラジルの両国において納付した労働者のためのものです。二カ国が対象なので、それぞれの国において、受給資格を満たすかどうかが検討されます。その上で、受給資格を満たすと判断した国では、自国制度に基づく適当額を支払うことになるのです。

（c）納付者の権利

各国それぞれの制度があり、ブラジルはブラジルの法令を、日本は日本の法令を遵守します。しかし、核にある思想は、両国の年金制度に従って両国で納付をした労働者を保護するということです。

また、60年代、70年代、80年代には、ブラジルに駐在した進出日本企業の役員や労働者がたくさんいましたが、彼らも少なからず年金を納付しましたので、現在ではその受給資格が認められております。これも実績の一つです。

ブラジルの年金制度には、外国人の納付者が本国に戻った場合に納付したものを還付するような仕組みはありません。そのような制度は存在していないのです。つまり、納付された負担金は、将来、使途が定まるまで保管されますし、法令に則った範囲で過去に納めた保険料を活用することはできます。しかしながら、その還付というのはありえません。

こうした納付者については、これまでに納付した保険料についての受給資格が今日では認められます。しかし、この社会保障協定がなければ受給資格は認められなかったのです。日本に帰った彼らの多くは、年金の納付により、すでにブラジルでは年金受給年齢に達した人たちでした。現在、彼らは日本でも受給年齢に達しようとしています。日本でも、社会保険を納付し続け、受給権者として、ますます多く受給できる可能性を高めているのです。最終的には、両国で納付した分を通算できることになります。

ブラジルで受給していたとしても、本国において受給する上でなんら障壁となることはありません。それぞれの国で実際に納付した分だけをそれぞれの国が受給権者に給付するからです。

以上の点が社会保障協定の根幹部分となっています。

（d）最低賃金以下の受給

時に、保険料を納めたにも関わらず最低賃金以下の給付しか受けられないというクレームを受けますが、果たしてそれはあり得ること

でしょうか。

結論としては、あり得ます。ブラジルの受給要件として定めるところの納付期間に対し、納付年数が少ないことにより起こり得ることです。老齢年金を受給するためには15年間の納付期間が必要ですが、中には2年しか納めていない人もいます。この場合、その人は15分の2に相当する金額しかもらえず、そうした場合には、最低賃金以下の金額となるのです。それでも、本人が自分のために納付した保険料から受給する手段にはなっております。そして、ブラジルで2年間しか納めていないとすれば、おそらく本国ではもっと長い納付期間があることでしょう。結果として、本国側での給付とブラジル側での給付を通算すれば、最終的には最低賃金以上の給付が受け取れるようになります。

協定の内容は、正確に理解する必要があります。それぞれの国の受給要件となっている納付期間に達しない人が、満額の給付を受けられることはありません。それは不可能です。もし満額受けられるとすると、同じ年金制度の中の話なのに、外国で納付したということだけで、その受給者の権利を特別扱いすることになりかねません。ブラジル国外での労働経験がなく、ブラジルにおける受給要件を満たさない人は、もちろん国内で給付を受け取ることができません。

したがって、各国の年金制度に基づき、納付された分に相当する額の分だけ支払うという制度は、納付者と納付額の公正性を保つものであるともいえます。より多く納めた国側からはより多くの給付を受け、より少なく納めた国側からはより少ない給付を受け取る。しかし、何より重要なのは、結果的に、納付者が損失を被ることなく、納めた金額分の給付を月々受け取れることです。

（e）一括受給の可否

もう一つ、特に日本在住の日本人受給者からよく耳にするクレームとしては、給付について半年分あるいは一年分を、まとめて支払ってもらえないか、というものです。

この協定は、毎月の給付を想定して締結されており、現時点でこの点を変えることはできません。将来的には、協定を改正して支払い方法を見直すことがあるかもしれません。毎月の支払いから、半年ごとや一年ごとの支払いに改めると、受給者にとってより好都合になり、INSSにとってもより適切な方法になるかもしれません。給付するごとに、一定のコストが生じるため、支払い方法を変更した方が、双方にとってより好都合かもしれません。それは、これから分析していきます。しかし、分析が完了するまでは、現行の支払い方法を改めることはできません。

2―年金制度の継続性

みなさんにお伝えしたかった基本的な情報は以上です。改めて言いますが、「年金制度は崩壊する、年金制度は終了する」などという噂がありますが、年金制度を信用することはとても重要です。とりわけ、ブラジルでは、年金がなくなるということは考えられません。我が国は、非常に大きな地域差を有する大陸国であり、極めて豊かな南部及び南東部もあれば、一方でそれとは異なる北部及び北東部もあります。文化的にも経済的にも地域差がありますので、ブラジルにおいて、年金がなくなるということは考えにくいのです。

社会保障協定の締結が始まって6年になりますが、我が国と同様の社会保障制度を維持できている国を見たことがありません。おそらく、歴史的に見れば、極めて家父長主義的な軍事政権を経験したことが、他国には見られない保障内容を築き上げる結果になったのでしょう。

ブラジルには「事故手当」の制度があります。事故により労働者が以前と同程度の労働能力を失った場合に支給される助成金です。この助成金は、労働者は職務復帰した後も退職まで支給されますが、これは我が国でしか見受けられない給付です。また、120日分の出産手当は半年まで延期も可能ですし、遺族年金は終身制であり、生存配偶者である妻は生きている限り年金を受け取ることができます。加えて、彼女自身も別

途ご自身の年金を納めるので、彼女が年金受給年齢に達した後は、遺族年金を受給しつつ、彼女自身の年金も受給できるのです。こうした範囲をカバーしている保障は、公的給付しかありません。

この制度を維持するためには、健全な形で年金制度が継続しなければなりません。年金は今後も継続はするでしょうけれども、なによりに、これは収入の分配制度に他ならないのです。しかし、健全な形で継続ができるかは、一人ひとりにかかっています。我々の年金制度は連帯性のあるものです。今日の定年退職者は、今日の労働者に依存しています。明日の定年退職者は、明日の労働者に依存します。もし、年金制度を信用しない世代があらわれたとしたら、国民の納めた税金から負担金を拠出することになり、国庫が負担し、ひいては教育や福祉、インフラ整備などの予算を年金に回さざるを得なくなります。その場合、年金は廃止されないでしょうが、健全な制度ではなくなります。

こうしたことを踏まえて、皆さんによく理解していただけたらと思います。社会保障は我々の財産であり、我々が納付してこそ存在するという意味で、一人ひとりがその運営者なのです。そして、何ひとつ無料のものは存在しません。すべてが我々の労働と納付の結果ですから、いま一度我々の財産を再認識しなければなりません。

質問

私は日本に行こうと思っておりますが、一度も年金保険料を納付したことがありません。これから納めることは可能でしょうか。また、日本でしか納めていない人も、後にブラジルで受給する資格はありますか。

ベラーラ・ジラルデーロ氏

私の理解する限りにおいて、ブラジルを出て日本で働く人は、日本で年金を納める義務があります。本人にとってもそれはプラスだと思います。社会保障協定がありますので、ブラジルへ帰国した後でも、年金の受給を申請すれば、日本からその人の銀行口座に直接送金されます。

社会保障協定は、両国での年金の加入期間の通算と、いずれかの国にいる人が他方の国から年金を受給するための機能の２つの意義を持ちます。ブラジルの管轄機関が受理した申請書は、日本の年金機構に送付されますし、日本の年金事務所が受理した申請書はこちらに送付され、給付の手続きが進められます。そして、ブラジルでも日本で

も銀行口座さえあれば、どちらの国の年金も住んでいる国で受給できるのです。そのような情報を申請書に記入さえすればいいのです。必要な場合にのみ、社会保障協定により、両国での加入期間が通算されます。まずは、こうした通算が必要であるかどうかが検討され、必要があると認められた場合に限り、不足年数分だけ通算されます。ただし、通算するメリットがないとみなされた場合は、通算しません。

ブラジルでも日本でも、住んでいる国を問わず、いかなる場合でも社会保険に加入することは重要で必要なことです。本人がその保障を受けるためだけでなく、扶養家族のためでもあるのです。最近、残念なことに日本で亡くなられた労働者の遺族から遺族年金の申請を受け付けることがよくありますが、未納であるために、遺族には受給資格がない場合が多くあります。

必ずしも両国に加入期間がなくてはいけないわけではありません。ただし、社会保障協定を適用して加入期間を通算する場合には、両国での加入歴が必要です。日本での加入歴についても、ブラジル国内の管轄機関を通じその受給を申請することが可能です。

Q レイナルド・カキザキ氏の質問

私はレイナルド・カキザキといいます。通算はメリットがないとおっしゃいました。日本では65歳で年金受給年齢となり、ブラジルでは納付期間が満了して年金が受給できると思うのですが、このあたりの関係法令はどうなっていますか？

A ベラーラ・ジラルデーロ氏

通算にメリットがないとは言っておりません。メリットがある場合

に適用されるということなのです。

また、年齢にかかわらず、一定の納付期間の満了によって年金を受給できる制度を利用する場合には、社会保障協定を適用することができません。この場合、日本とブラジルの加入期間を通算して、ブラジルにおいて納付期間満了による年金の受給をすることはできないのです。ブラジルにおいて納付期間満了による年金の申請をするには、男性の場合、ブラジル国内に限り35年間の納付期間を満たす必要があります。日本には、こうした制度がないので、社会保障協定に含まれませんでした。

では、仮にその方が35年間にわたりブラジルで年金を納め、こちらで年金の申請をしたとしましょう。そのことにより、本人が65歳に達した時点で日本の年金を申請することが妨げられることはありません。日本国内で年金の加入歴があれば、日本で年金を申請するときに、社会保障協定を適用し、受給要件を満たすためにブラジルの加入期間を通算することができます。これにより、日本国内の老齢年金を受給することが可能となります。逆もしかりです。

日本で年金受給年齢を迎えた人で、ブラジルにも加入歴はあったものの、この協定が締結されていなかったために、ブラジルの年金の申請手続や受給方法の仕方がわからないままでいた人がいます。そうした中に、今になって、それらをブラジルで申請する人がたくさんいます。一方の国で年金受給年齢を迎えたことが、他方の国でも年金受給年齢を迎えることを特段妨げることはありません。加入期間を通算することも妨げられませんし、これは調整可能なものです。適用のメリットがないという意味ではないのです。もちろん、必要な場合には適用可能です。まぜなら、要件を満たす場合に限り（年金を）受給することができ、その要件を満たすために通算が必要な場合にこそ役立てるための協定だからです。しかしながら、一方の国ですでに受給要件を満たした場合、その国においては通算する必要はなく、もう一方の国でのみ通算が必要となるのです。

14 就労需要調査結果報告書

1 調査の概要

1―目的

2008年のいわゆるリーマン・ショックを契機とした経済不況以降、日本で就労するブラジル人の帰国が相次き、その傾向は現在まで継続している。2007年末において約31万7000人が在留していた在日ブラジル人は（同年登録外国人統計）、約17万8000人にまで減少した（在留外国人統計2014年6月末現在）。

日系人を中心としたブラジル人の、いわゆるデカセギ・ブームは1980年代後半に始まり、その後20年以上にわたって続いてきたが、先に述べた傾向から、このブームは終わりを迎えたと言えるのであろうか。それとも、潜在的な日本就労の需要はあるものの、経済的な状況から一時的に就労者の数が減少しているのに過ぎないのであろうか。

その点について明らかにする一助となるデータを取得すべく、本調査を実施するに至ったものである。

2―構成

本調査は、２つの調査からなる。

◎　一つは、現在ブラジルに居住する者に対するアンケート調査であり、日本での就労に関する意向を尋ねるものである。

◎　もう一つは、現在ブラジルに居住し、日本で就労した経験を有する者に対するインタビューの結果得られた個別の具体的事例の調査である。

2　アンケート調査

1―回答者

（a）回答数

回答を得たのは、ブラジル国内に居住する15歳から70歳まで727名である（年齢について回答のない14名を含む）。

（b）対象者

ブラジル在住者を対象としており、企業駐在員など一時的にブラジル居住滞在している者を含まない。また、近時の政府の外国人就労者の受け入れ政策は、研修制度や既存の制度の緩和を活用して、日系人のみならず、広く外国人を受け入れるものを検討しているといわれているが、後述のとおり、日系社会の各種団体の協力等により配布していることから、回答者は、主として日系人及び日本国籍保持者となっている。

（c）アンケートの実施方法

アンケート調査は、平成26年6月から同年9月において実施した。

同年7月3日から同月5日までの期間においてサンパウロ市内で開催された日本祭りの会場のほか、CIATEの事務所内、日系社会の各種団体の協力を得て配布した。これらの配布は、印刷したアンケート用紙を配布することによって行い、対象者からの回答を得た後、同用紙を回収する方法によって実施した。

また、CIATEのウェブサイトを経由した回答も得た。この場合においては、CIATEウェブサイトや、CIATEもしくはNIATREのメーリングリストを用いて回答を呼びかけ、インターネットを介して直接データにて回答を得ており、アンケート用紙を介して回答を得たものではない。

アンケートを回収した具体的な内訳は、下記のとおりである。

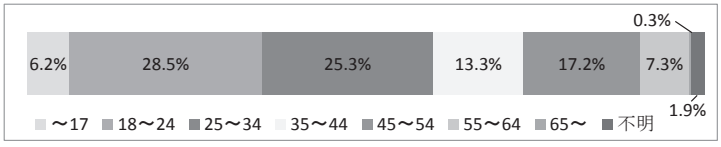
・日本祭り会場＝138
・バウルー市内の日系団体経由＝204
・各地のコラボラドーレス経由＝ 155
・ウェブサイト経由＝68
・CIATE来訪者等＝138
・その他＝24

2―回答者の属性

アンケートを回収した回答者の各属性の内訳は、以下のとおりである。

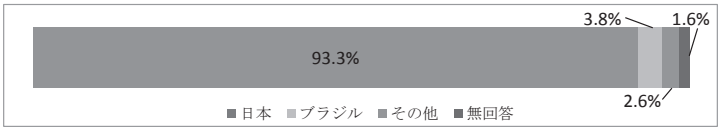
（a）性別

（b）年齢



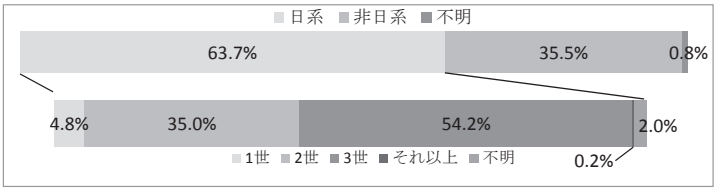
※ブラジルの成年年齢は18歳であることから、24歳以下については、18歳以上とそれ未満で分けて表示した。

（c）国籍



※二重国籍者が含まれるため、合計は100％とはならない。

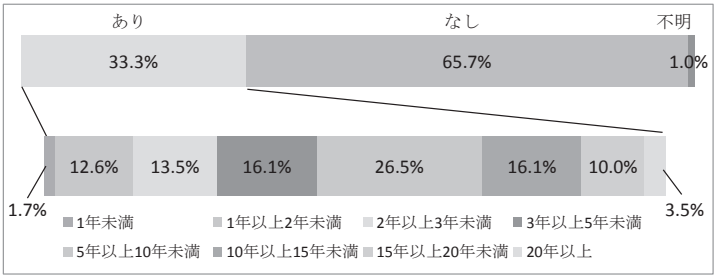
（d）日系人



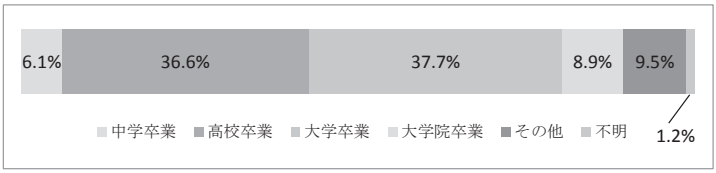
（e）婚姻歴

（f）子供の有無

（g）日本滞在歴



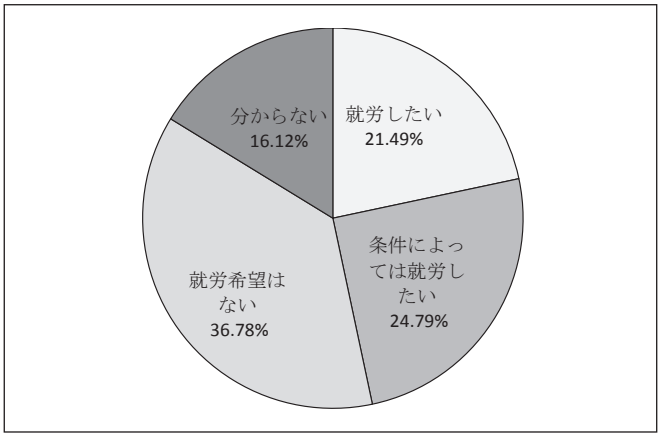
（h）学歴



3―アンケートの結果

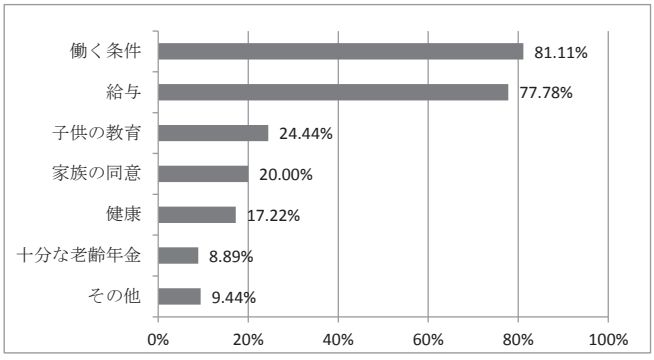
設問１：日本で就労する意向はありますか。

「就労したい」及び「条件によっては就労したい」を合わせると、約半数近くの者が日本への就労の意思を有している。



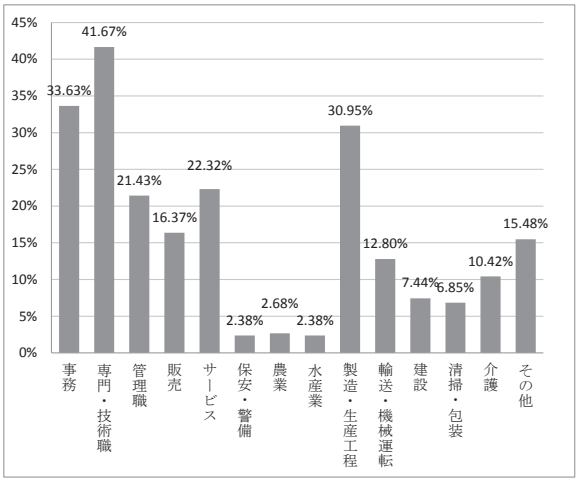
設問２：どのような条件を満たすなら、日本で就労しますか。

（最大３つまで複数回答可）設問１で「条件によっては就労したい」と回答した者において、それぞれ８割が「働く条件」及び「給与」によっては就労したいと回答している。



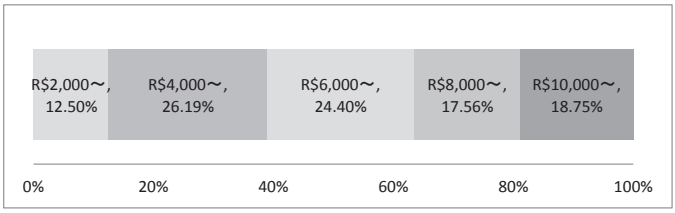
設問３：日本ではどのような仕事に就きたいですか。

（最大３つまで複数回答可）設問１で「就労したい」又は「条件によっては就労したい」と回答した者において、「専門・技術職」、「事務」、「製造・生産工程」が順に就労の希望が多い職種となっている。「建設」及び「介護」は、それぞれ7.44%、10.42%が就労を希望している。



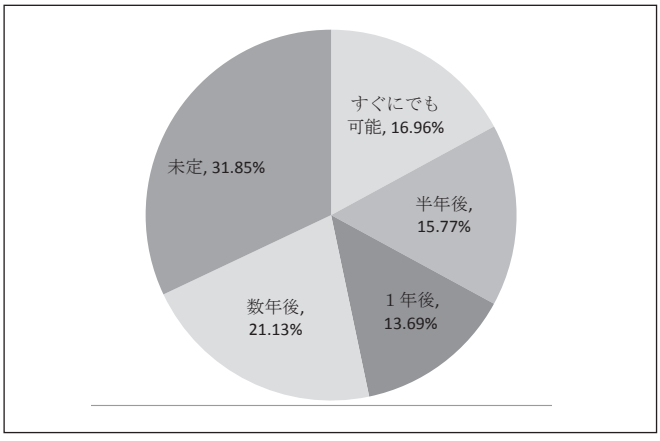
設問４：日本で欲しい給与はいくらですか。

設問１で「就労したい」又は「条件によっては就労したい」と回答した者のうち、６割以上の者が月額6000レアル（１レアル＝44円で換算の場合、26万4000円）以上の給与を希望している。



設問５：日本の求人情報は、どこから入手することが多いですか。

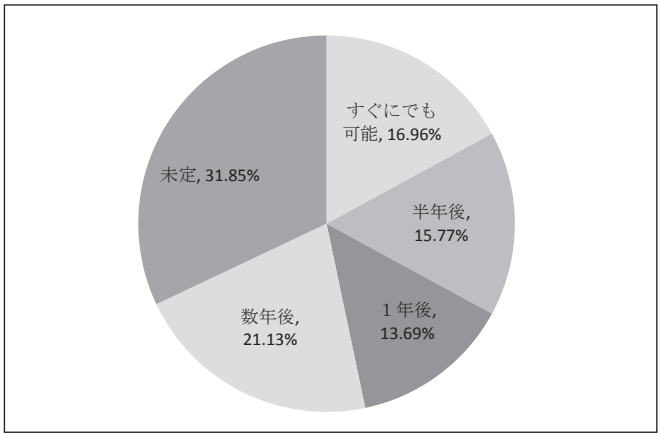
（複数回答可）設問１で「就労したい」又は「条件によっては就労したい」と回答した者において、求人情報の入手先は、「CIATE」、「日本にいる知人・友人」、「民間職業紹介機関」の順に多くなっている。



設問６：日本での就労はいつから可能ですか。

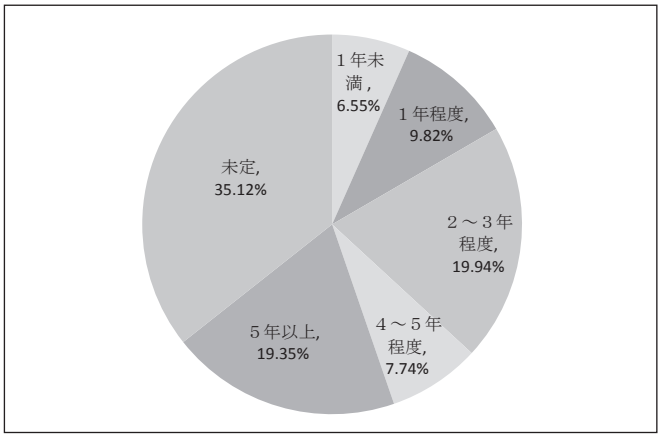
設問１で「就労したい」又は「条件によっては就労したい」と回答し

た者において、「すぐにでも可能」及び「半年後」と回答した者が３割を超えている。一方、「未定」と回答した者も３割を超えている。



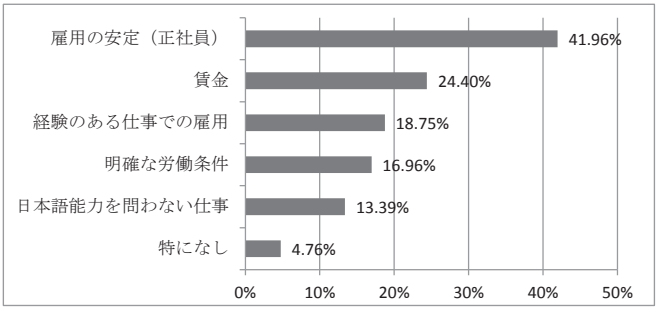
設問７：就労可能な期間はどの程度ですか。

設問１で「就労したい」又は「条件によっては就労したい」と回答した者において、「２～３年程度」と回答した者が19.94%と最も多く約２割に及び、「５年以上」と回答した者もこれと同程度の19.35%に及んでいる。



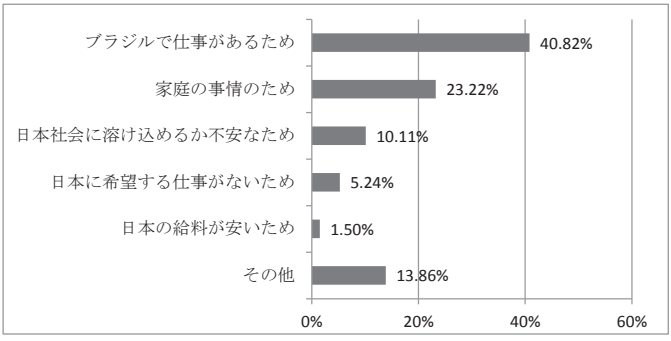
設問８：日本で就労するにあたり重視したいことは何ですか。

（複数回答可）設問１で「就労したい」又は「条件によっては就労したい」と回答した者において、４割を超える者が「雇用の安定（正社員）」を就労するにあたり重視したい事項として挙げている。



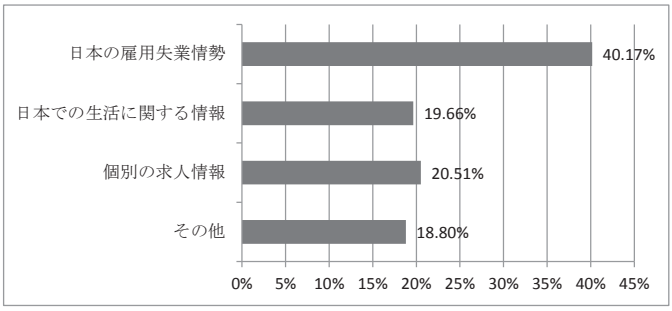
設問９：日本での就労を希望しない理由はなんですか。

（複数回答可）設問１で「就労希望はない」と回答した者において、４割を超える者が「ブラジルで仕事があるため」を日本での就労を希望しない理由に挙げている。また、「家庭の事情のため」をその理由に挙げる者が、23.22％とこれに続いている。



設問10：日本での就労を決めるには、どのような情報があれば判断に役立ちますか。

（複数回答可）設問１で「分からない」と回答した者において、４割を超える者が「日本の雇用失業情勢」を日本での就労を決めるための判断に役立つ情報として挙げている。



3 面接調査

1―回答者

（a）実施の方法

アンケート調査の実施により知己を得た者等に対し、個別に連絡をとり、日本での就労経験及び就労の意思について、インタビューを行った。各インタビュー対象者のプロフィールについては、各個別の報告を参照のこと。そのうち、日本での就労経験があるもの20名について、報告をする。

（b）調査期間

平成26年９月から12月。

2―インタビューの結果

インタビュー対象者１人１ページとして、次ページ以降に掲載する。

1 — A.M.氏

女、42歳、3世、サンパウロ市出身
既婚（配偶者日系ブラジル人）、子供あり、アチバイア市在住

日本語能力	日常会話は問題なし。新聞が少し読める程度。すべて独学。
学歴	高校（ブラジル）卒業。 日本での在学経験なし。
在日歴	21年。 1990年渡日。高校卒業後、三重県鈴鹿市内の電子機器組立て工場で就労。実兄姉とともに、渡日。日本で日系ブラジル人と結婚。以後、三重県内で就労。2011年帰国。
渡日の動機	実兄姉が日本に行くことになり、自分も日本で稼ぎたいと思ったから。
帰国の動機	◎子供が中学生になり、ブラジルで教育を受けさせたいと思ったから ◎夫のブラジルの家族が一緒に暮らしたいという希望を持っているから
現在の職業	主婦
今後の渡日の意思	日本に行く意思はない。最初からブラジルに帰国するつもりがあって、子供もブラジル人として育てるためブラジル人学校に通わせていた。子供にブラジルの教育を受けさせたい。
日本の印象等	日本にまったく悪い印象はなく、非常に楽しく生活だった。
その他	—

2 — D.S.氏

女、29歳、4世、グアルーリョス市出身
未婚、子供なし、グアルーリョス市在住

日本語能力	読み書き、会話に不自由なし、家庭内ではポルトガル語を使用していた。
学歴	高校（日本）卒業。 現在、ブラジルの大学在学中。
在日歴	16年。 1992年渡日。高校卒業まで日本の普通学校に在学（滋賀）。高校卒業後7年間、自動車部品工場で就労。2008年帰国。
渡日の動機	両親の日本での就労に連れられて、渡日した。
帰国の動機	◎親が帰国して、家を建てることになったため。 ◎大学進学のため。
現在の職業	ブラジルの大学在学中。
今後の渡日の意思	日本に行く意思はない。
日本の印象等	渡日当初は日本の学校になじむのに苦労した。日本では仕事ばかりに追われていて、生活を楽しむ余裕がもてなかったから。
その他	帰国当初は日本語の方が得意であったので、日本企業にしか就職できなかったが、ブラジルで大学に入学できたので、卒業して、よりよい就職を見つけたい。

3 — K.S.氏

男、63歳、2世、サントアンドレ市出身
既婚（配偶者日系ブラジル人）、子供あり、アチバイア市在住

日本語能力	日常会話は可能。ひらがな・カタカナは読み書きできる。家庭内では日本語で育った。
学歴	高校（ブラジル）卒業。 日本での在学経験なし。
在日歴	15年。 1999年渡日。愛知県小牧市、浜松市、東京都などの工場で就労。オートバイ組立、弁当調製など。2014年帰国。
渡日の動機	ブラジルで農業をしていたが、日本で給与所得を得て、稼ごうと思ったから。
帰国の動機	60才を過ぎて、年金受給年齢になったから。
現在の職業	年金生活者
今後の渡日の意思	日本に行く意思はある。 子供たちが日本で仕事をしており、子供たちの状況が調えば妻とともに日本で生活する予定。
日本の印象等	非常に心地よく、子供らも日本で永住する意思を持っている。
その他	—

4 — S.T.氏

男、68歳、2世、カフェランジア市出身
既婚（配偶者日系ブラジル人）、子供あり　アチバイア市在住

日本語能力	日常会話は問題なし。ひらがな・カタカナは読み書きできる。家庭内では日本語で育った。
学歴	大学経理科（ブラジル）卒業。 日本での在学経験なし。
在日歴	4年。 2006年渡日。愛知県小牧市でブラジル人労働者(約350人程度)派遣の統括担当者として就労。2009年帰国。
渡日の動機	◎妻が経営していた店を閉じざるを得なくなった。 ◎日本で働いている日系人の状況を実際に見てみたかった。 ◎長男がすでに小牧で就労していたこと。
帰国の動機	◎60才を過ぎたから。 ◎就労契約の満了。
現在の職業	年金生活者
今後の渡日の意思	日本に行く意思は特にない。 子供が小牧で現在も就労しているので、そこに訪問することはあり得る。
日本の印象等	1980年代にサンパウロの日本企業で就労しており、その間には日本出張も何度かあったが、その時代とは日本社会が大きく変わってしまったように思う。
その他	1980年ころ、アチバイア近郊に進出した日本企業の工場で働き、その後サンパウロ市内の日本の金融機関で就労したが、体調を崩し、45歳からは妻の経営する店の売り上げで生活をしていた。

5 — K.N.氏

男、49歳、2世、サンパウロ市出身
既婚（配偶者日系ブラジル人）、子供なし、サンパウロ市在住

日本語能力	読み書き、会話に不自由なし。 家庭内では日本語で育ったが、渡日当初は、読み書きはできず、また会話も理解できなかった。
学歴	大学工学部（ブラジル）卒業。日本での在学経験なし
在日歴	23年。1991年渡日。大学卒業後東京都内で半導体工場の技師。その後、岡山に移転し、以後半導体の技師として就労。2014年帰国。
渡日の動機	学生中にブラジルで日本企業での研修を受け、当時の日本の先端技術にあこがれ、それを学びたかったから。
帰国の動機	◎日本国内の半導体工場が減少したこと。 ◎50歳近くなり再就職が困難になったこと。 ◎ブラジル在住の両親が高齢となったこと。
現在の職業	自動車関連工場工員。
今後の渡日の意思	日本に行く意思はない。 両親が高齢になったので、同居を続けたいことと、日本でよい条件での再就職が困難であるから。
日本の印象等	渡日当初は、文化的な違いから理解できないことが多く、困難を感じることが多かったが、わかってくると、問題となることはほとんどなくなり、日本に悪い印象はない。
その他	日本では、半導体技術者として活躍でき、充実した生活ができたが、そうした就労の場が日本国内にすくなくなり、またブラジルにもどっても持っている技術を生かす場所がないのが残念である。

6 — S.K.氏

男、42歳、2世、ガルサ市出身
既婚、子供あり、カンピーナス市在住

日本語能力	読み書き、会話がほぼできる。 家庭内では日本語で育った。
学歴	大学経営学部（ブラジル）卒業。 日本での在学経験なし。
在日歴	7年。 1990年渡日、高校卒業後浜松市内の自動車部品工場などで就労。1997年帰国。
渡日の動機	大学進学資金を稼ぐため。
帰国の動機	◎必要と考えていた資金が貯まったからから。 ◎渡日当初から５～７年滞在すると決めていたから。
現在の職業	自動車関連工場管理者。
今後の渡日の意思	日本に行く意思はない。
日本の印象等	渡日当初は、職場で使用する日本語の表現がわからず戸惑うことが多かった。特に、日本に悪い印象はない。
その他	—

7 — M.K.氏

男、35歳、2世、パウリーニャ市出身
既婚、子供あり、パウリーニャ市在住

日本語能力	読み書きは困難、会話がほぼできる。 渡日後、日本語を勉強した。
学歴	高校（ブラジル）卒業。 日本ではブラジル人学校の在学経験がある。
在日歴	13年。 1993年渡日。家族とともに静岡県内のブラジル人学校に就学。1994年帰国。家族が一旦帰国することになったため。1998年渡日。高校卒業により。静岡県内のゴルフ場で就労。その後三重で。 2008年帰国。
渡日の動機	以前両親が働いていた職場に誘われたから。
帰国の動機	◎自宅が買えるぐらいの資金が貯まったから。 ◎両親と同居するため。
現在の職業	自動車関連工場工員。
今後の渡日の意思	日本に行く意思はない。 日本で稼いだお金で、ブラジルで両親とともに住む家を購入できたので、もう日本に行く必要がない。
日本の印象等	特に、日本に悪い印象はない。高校卒業後、日本に滞在している時には日本語ができないと不便なことが多く、日本語を一生懸命勉強した。
その他	—

8 — G.S.氏

女　28歳　3世　カンピーナス市出身
既婚、子供なし　サンタバーバラ市在住

日本語能力	読み書き、会話に問題はなし。
学歴	高校（日本のブラジル人学校）卒業。 小学校は日本の普通学校、中学からブラジル人学校。
在日歴	17年。 1994年渡日。家族とともに（愛知）。高校卒業後、愛知県内の精密機械工場で就労。 2010年帰国。
渡日の動機	両親の日本就労について行った
帰国の動機	◎祖国であるブラジルを知りたいと思ったから。 ◎日本の仕事には将来性がないと思ったから。
現在の職業	日本企業通訳
今後の渡日の意思	日本に行く意思はない。 日本ではブラジル人だと工場の工員しか仕事がないので、キャリアを考えると将来性がない。
日本の印象等	特に、日本に悪い印象はない。学生時代の友人などもたくさんいる。
その他	—

9 — A.M.氏

女　29歳　3世　スマレ市出身
未婚、子供なし、スマレ市在住

日本語能力	読み書きはかなのみ、会話に問題はなし。 家庭では日本語で会話していた。
学歴	大学会計学部（ブラジル）卒業。 日本での就学歴なし。
在日歴	2年。 2004年渡日。高校卒業後、愛知、静岡の精密機械工場で就労。2005年帰国。
渡日の動機	◎親戚が日本で就労していたので、人生経験として興味があったから ◎大学入学資金を稼ぐため
帰国の動機	◎祖国であるブラジルを知りたいと思ったから。 ◎日本の仕事には将来性がないと思ったから。
現在の職業	日本企業事務。
今後の渡日の意思	日本に行く意思はある。ただし、工場での工員としての就労であれば、興味がない。
日本の印象等	特に、日本に悪い印象はない。家庭で話していた日本語が、日本でほとんど通じなかったのが最初はショックであった。
その他	—

10 — D.I.氏

男、22歳、3世、サンパウロ市出身
未婚、子供なし、サンパウロ市在住

日本語能力	読み書き、会話に不自由なし。 家庭内ではポルトガル語を使用していた。
学歴	高校（日本）卒業。現在、ブラジルの大学在学中
在日歴	14年。 日本にて出生、直後にブラジルに帰国。1996年渡日　高校卒業まで日本の普通学校に在学（栃木、長野、岐阜）。高校卒業後1年間、通訳として就労。2010年帰国。
渡日の動機	両親の日本での就労に連れられて、渡日した。
帰国の動機	◎祖父が高齢となって、両親が帰国することとなったため。 ◎ブラジルで大学を卒業するため。
現在の職業	ブラジルで大学在学中。
今後の渡日の意思	日本に行く意思はある。。現在在学している大学を卒業後、将来のキャリアを考えて、日本に行くことも一つの選択肢としてみている。
日本の印象等	日本で育ったので、日本を外国だと思う意識はない。
その他	将来のキャリアや家庭の状況を考えて、今後日本とブラジルのどちらで生活するか考えたい。

11 — C.S.氏

女、31歳、4世、グアルーリョス市出身
未婚、子供なし、グアルーリョス市在住

日本語能力	読み書き、会話に不自由なし。 家庭内ではポルトガル語を使用していた。
学歴	高校（日本）卒業。現在、ブラジルの大学在学中
在日歴	13年。 1992年渡日。高校卒業まで日本の普通学校に在学（滋賀）。高校卒業後４年間、自動車部品工場で就労。2005年帰国。
渡日の動機	両親の日本での就労に連れられて、渡日した。
帰国の動機	◎親が帰国することにしたため。 ◎大学進学のため。
現在の職業	ブラジルで大学在学中。
今後の渡日の意思	日本に行く意思はない。
日本の印象等	渡日当初は日本の学校になじむのに苦労した。日本の生活は仕事ばかりが中心で、ブラジルほど生活を楽しむことができない。
その他	現在通う大学を早く卒業して、ブラジルでよりよい就職を見つけたい。

12 — R.M.氏

男、33歳、3世、サンパウロ市出身
未婚、子供なし、サンパウロ市在住

日本語能力	読み書き、会話に不自由なし。 家庭内ではポルトガル語を使用していた。
学歴	専門学校（日本）卒業。
在日歴	22年。1992年渡日。専門学校卒業まで日本の普通学校に在学（金沢、東京、静岡）。専門学校卒業後、パチンコ店店員、トランクルームの営業社員として就労。その他、自営業、通訳などの経験もあり。2014年帰国。
渡日の動機	両親の日本での就労に連れられて、渡日した。
帰国の動機	◎祖父母・父親の健康問題。 ◎福島原発事故とその後の日本政府の対処への不安。 ◎日本で就労することに疲れてしまったため。
現在の職業	飲食店経営。
今後の渡日の意思	日本に行く意思はない。福島原発事故の対応から日本政府が信用できなくなった。日本社会は、ストレスが多く、それに嫌気がさした。そこそこのんびり、人生を楽しみたい。
日本の印象等	他人のちょっとした発言や行動を叩くなど、社会のストレスがエスカレートしすぎていて、自由がない。日本人自身が自分で自分の首を絞めているように思う。社会が、負のスパイラルに陥っているイメージがある。誰も自分のことをさほど気にしてないのに、周りからの目ばかりを気にしていて、みんなが常に力んだ生活をしている。
その他	私の場合は比較的、日本社会にうまく溶け込んでいけたと思います。政府のプロジェクトとして海外からの労力を再び募るのであれば、子供の学校や教育環境などの生活基盤をしっかりと整備してほしい。

13 — P.S.氏

女、29歳、3世、マリンガ市出身
未婚、子供なし、サンパウロ市在住

日本語能力	読み書き、会話に不自由なし。家庭内ではポルトガル語を使用していた。
学歴	日本で高校を卒業。 ブラジルで大学を卒業。
在日歴	8年。 1995年渡日。高校卒業まで日本の普通学校に在学（愛知）。高校卒業後、事務職、通訳として就労。2009年帰国
渡日の動機	両親の日本での就労に連れられて、渡日した。
帰国の動機	◎父親が体調を崩し就労できなくなったため ◎大学進学のため
現在の職業	弁護士。
今後の渡日の意思	日本に行く意思はある。日本の大学院へ進学したい。
日本の印象等	治安が良くて、人々が親切である。
その他	—

14 — G.O.氏

男、73歳、2世、ロンドリーナ市出身
既婚、子供あり、ロンドリーナ市在住

日本語能力	読み書きはかなのみ、会話は日常会話に不自由なし。
学歴	ブラジルで大学を卒業。 日本での在学歴なし。
在日歴	8年。 1992年渡日。自動車工場で就労（愛知）。1996年帰国。1997年渡日。自動車工場で就労（静岡）。2001年帰国。
渡日の動機	ブラジルの経済危機によって、債務の支払いが困難になり、それを解決する資金を稼ぐため。
帰国の動機	◎日本で稼いだ資金などにより債務の整理が完了したため。 ◎ブラジルで事業を始める資金がたまったため。
現在の職業	年金生活者。
今後の渡日の意思	日本に行く意思はある。 日本のほうが、安全で、便利だから。
日本の印象等	治安が良くて、教育が行き届いている。
その他	日本は経済大国であるにもかかわらず、血縁関係がないと国籍を与えない。そのために、デカセギの日系人は、一時的に地域経済に貢献できるけれども、普遍的に外国人が日本の経済には貢献できない。血縁にこだわった「島国根性」はもう捨てたほうがいいのではないか。

15 — R.K.氏

男、43歳、3世、スザノ市出身
既婚、子供あり、スザノ市在住

日本語能力	読み書きは困難、会話は日常会話に不自由がないレベル。
学歴	ブラジルで大学院を卒業。 日本での在学歴なし。
在日歴	6年。 1991年渡日。工場のフォークリフト運転、溶接工などで就労（岐阜）。1996年帰国。
渡日の動機	経済危機で債務の支払いが困難になり、それを解決する資金を稼ぐため。
帰国の動機	◎家族の健康問題。 ◎ブラジルでの生活を取り戻すため。
現在の職業	自治体職員。
今後の渡日の意思	日本に行く意思はある。 日本の地方公務員の仕事について、ブラジルとの違いを知りたい。
日本の印象等	教育制度が発達している。
その他	日本人は、愛情や人の温かさを表現しないので、それが欠けているように感じる。

16 — M.S.氏

女、54歳、2世、オウリーニョス市出身
既婚、子供あり、オウリーニョス市在住

日本語能力	読み書きは簡単な漢字まで、会話は不自由がない。
学歴	ブラジルで大学を卒業。 日本での在学歴なし。
在日歴	5年。 1992年渡日。ホテル、パチンコ店、豆腐店の従業員として就労（栃木）。1997年帰国
渡日の動機	◎日本人と結婚したので、日本語の勉強をしたかったから。 ◎経済不況でブラジルで失業したから。
帰国の動機	一時帰国のつもりでブラジルに帰ったときに、日本に戻れなくなった。
現在の職業	自治体職員。
今後の渡日の意思	日本に行く意思はある。行くとすれば定年後。
日本の印象等	非常に組織化が進んでいて、特に交通手段やコンビニチェーンが発達している。みんな信号を守るし、待ち合わせに遅れない。道にごみをポイ捨てしない。強盗のおそれを感じないで街をあることができる。
その他	日本は、本当に素晴らしい国だけれども、地震と津波が怖い。

17 — R.K.氏

男、47歳、3世、モジダスクルーゼス市出身
既婚、子供あり、モジダスクルーゼス市在住

日本語能力	読み書きはかなまで、会話は不自由がない。
学歴	ブラジルで大学院を卒業。日本での在学歴なし
在日歴	4年。 1990年渡日。自動車、食品、電子機器関連の工場で工員として就労（静岡、長野、愛知）。1994年帰国。
渡日の動機	経済不況のために、ブラジルで失業したから。
帰国の動機	◎資金がたまったので、ブラジルで仕事を始めるため。 ◎家族と生活するため。
現在の職業	自営業。
今後の渡日の意思	日本に行く意思はある。 行くとすれば旅行で。
日本の印象等	非常に組織化が進んでいて、過去の伝統文化が強く残っている。
その他	日本人は、集団を個人に優先させている。社会の後に、自分が来る社会。

18 — A.A.氏

女、35歳、3世、サンパウロ市出身
既婚、子供あり、サンパウロ市在住

日本語能力	読み書きは不可、会話は少しだけできる。
学歴	ブラジルで高校を卒業。 日本での在学歴なし。
在日歴	15年。 1997年渡日。工場ラインの工員、ブラジルレストランで就労（愛知、静岡）。2012年帰国
渡日の動機	より多くの稼ぎを得るため。
帰国の動機	◎ブラジルで進学をするため。 ◎家族と生活するため。
現在の職業	事務職。
今後の渡日の意思	日本に行く意思はない。 家族の面倒をみる必要があるから、旅行以外で行く気はない。
日本の印象等	組織的で、きれいで、安全なので、住むには非常に良い。
その他	—

19 — A.O.氏

女、47歳、2世、イタペチニンガ市出身
既婚、子供なし、イタペチニンガ市在住

日本語能力	読み書きはかなのみ、会話は日常会話のみ。
学歴	ブラジルで大学を卒業。 日本での在学歴なし。
在日歴	4年。 1990年渡日。自動車関連工場の工員として就労（長野）。1994年帰国
渡日の動機	◎当時ブラジル経済が破綻状態にあったため ◎日本の文化を知るため
帰国の動機	ブラジル経済に回復兆しが見え、就職できるようになったため
現在の職業	会計士。
今後の渡日の意思	日本に行く意思はある。 ただし、日本在住の親族に会うなど、旅行として行く意思があるだけ。
日本の印象等	いろいろなことが機能的に動いている社会である。
その他	日本に住んでいるときは、時間を守ることに非常に気を使った。みんな仕事を優先していることを忘れないようにする必要がある。便利な反面、あまり親しみやすくなかった。

20 — E.O.氏

男、38歳、３世、ピエダージ市出身
既婚、子供なし、サンパウロ市在住

日本語能力	読み書きは新聞等も可能、会話も問題なし。
学歴	ブラジルで大学を卒業。日本での在学歴なし。
在日歴	4年。 1995年渡日。自動車関連工場の工員として就労（群馬、滋賀、新潟）。1997年帰国。2000年、日本へ留学（北海道）。2005年、ブラジル人学校教師として（三重）。
渡日の動機	進学資金を稼ぐため。
帰国の動機	もともと一とおり稼いだら帰国するつもりだったから。
現在の職業	教師。
今後の渡日の意思	日本に行く意思はある。 もっと日本語能力を磨きに行きたい。
日本の印象等	親しみやすくよい国。近代的に大きく発展している。
その他	—

CIATE 理事長

二宮　正人

今回の会議には、日本から厚生労働省外国人雇用対策課長の堀井奈津子氏にお越しいただきましたが、昨年に続いて二回目の訪伯なので、恐縮しました。また、海外日系人協会からは森本常務理事が派遣されましたが、かつてソニーのブラジル法人の社長職についておられた関係で、こちらでの旧知の方々も多く、皆懐かしく旧交を温められたようで幸甚でした。学識経験者としては、現在私が明治大学法学部で客員教授を拝命している関係から、同法学部で労働法を専攻している小西康之教授に

講演をお願いしました。小西先生は、こちらに移住された親戚の方もおられることから、快く引き受けていただきました。

在サンパウロ日本国総領事館からは佐野浩明首席領事、ブラジル外務省からはサンパウロ事務所長のフェルナンド・バヘット大使に来賓としてご挨拶をいただきました。

なお、講師としては、これまでにも巡回ＣＩＡＴＥや過去のコラボラドレス会議にも参加して緊密な協力関係にあるブラジル社会保障省国際協約対策社会保険事務所管理官のベラーラ・ジラルデロ氏と日本における建設関係の雇用需要が高まっていることから、ブラジル戸田建設副社長の奥地正敏氏にお願いしました。

このほかには、在日ブラジル人子女として日本で大学に入学し、現在はブラジルにポルトガル語の研修に来ている城間クリスチーナさゆり君、在日ブラジル人学校教師としての経験を発表したマルセロ・クニタ氏、日本における介護について講演されたＪＩＣＡ八島ゆみボランティア、帰国ブラジル人子女のケアを行っているカエル・プロジェクトの沢口グラウシア千代美氏がそれぞれの体験を発表しました。

さらに、昭栄奨学金の対象者である元在日ブラジル人子女5名から、それぞれの日本滞在時の体験および現在の学業について報告が行われました。

ご協力いただいた皆様にCIATEを代表して感謝するとともに、在日ブラジル人が置かれている立場について、あらためて考えさせられる会議でした。人数としては、昨年来更に減少していて、17万人台ということで、最盛時の半分近い数字になっています。最近の日本における雇用情勢の好転に鑑み、人材派遣業者等の斡旋によって訪日する者も増えているようではありますが、往年の勢いには及ばません。最近の雇用条件としては、日本語の会話能力が必須となっており、スカイプによる面接などでそのテストに合格しないと、職を得ることは困難です。

また、CIATEでは昨年、厚生労働省の依頼で日本就労を希望する人々についてアンケート調査を行いました。800人近くが回答を寄せました

が、希望する給与の額が実情にそぐわないことが確認されました。多くの者が少なくとも20万円前後の給与を希望し、中には30万円以上、というような回答者もいたことから、日本の雇用事情の現実に関する啓蒙活動を徹底することも必要ではないかと思っています。

日本の経済は、大胆な金融政策、機動的な財政政策、民間投資の喚起という三本の矢も立脚するいわゆるアベノミクスの下で回復しつつありますが、大震災から4年経過した現在でも、原子力発電所が一基も作動していないことから、原油やガスの輸入が多くなり、経常収支はかろうじて黒字を達成しているものの、貿易赤字が嵩んでいる状態です。ただし、円安のために輸出が順調であることは雇用促進のためにはよい傾向であると思えますし、約2000日後に迫った東京五輪のための建設ブームによる労働力の確保も必要になってくることはたしかです。

また、2014年は日本国総理としては10年ぶりに安倍普三氏が夫人同伴で中南米を歴訪され、8月1日にはブラジリア、2日にはサンパウロに立ち寄られました。ブラジル国大統領とのグローバル・パートナーシップ共同声明において、今後の多方面においける関係の緊密化が謳われましたが、特に在日ブラジル人コミュニテイに対する支援の重要性を再確認し、教育、司法、領事関連の各分野における協力継続が確認されました。また、サンパウロでの日系各団体の歓迎会において、総理は中南米訪問の総括として日本の中南米外交政策に関するスピーチをされましたが、JUNTOS!すなわち、PROGREDIR（発展を共に），LIDERAR（主導力を共に），INSPIRAR（啓発を共に）JUNTOSという三つの指導理念を打ち出すという斬新的な考えを披露され、満場の喝采を浴びました。そのなかで、6世代に及ぶ日系社会の存在に触れ、中南米において日系人が築いてきた信頼こそが、これらの国々における日本に対する信頼の礎であることから、今後も日系社会への協力を惜しまないことが強調されたことは特筆に値します。

◆ーCIATE国際シンポジウムーコラボラドーレス会議2014ー◆

日本で働く　ブラジルで働く

改めて日本で働く意味を考える

2015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
水野幸子、田中詩穂

翻訳補助　ベアトリス・シズエ・ヤマダ、小島理奈、
田中詩穂、鈴木アウグスト嘉平、佐々木あきこ
宮城プリシラあつこ、中島俊江

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/