

グローバル化に伴う外国人技能実 習制度の展望¹

今後の技能実習制度の役割と必要性

関西学院大学 井口泰研究会 国際分科会

安田 峻紀
神原 醇次
尾藤 哲朗
田ノ内 亮平

2014年11月

¹ 本稿は、2014年12月13日、12月14日に開催される、ISFJ 日本政策学生会議「政策フォーラム 2014」のために作成したものである。本稿の作成にあたっては、井口泰先生、志甫啓先生、共同組合福岡情報ビジネスの武藤洋平氏を初め多くの方々から有益且つ熱心なコメントを頂戴した。ここに記して感謝の意を表したい。しかしながら、本稿にあり得る誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

要約

近年日本において、労働人口の減少が議論となり、外国人の技能実習生がその労働人口不足を補うような形をとってきた。この実態において、技能実習制度は日本の労働市場において切り離すことのできない制度であり、さらに、今後海外との友好関係の構築や協調性の確保において技能実習制度という形を残すことはますます重要である。本稿では制度開始以来そのように日本に様々な形で貢献してきた外国人技能実習制度が円滑で永続的な制度となるよう、現行の体制を見直すことを目的としている。この制度に関しては人権問題の議論、改変すべきとの議論が多くなされてきた。それにより、2009年に法改正がされるなど対策は講じられてきたが、未だに多くの議論を残している。

そうした現状に対し、先行研究において井口(2011)では、技能実習生(以下、実習生)が実習先を変更できるシステムが必要であり、地域の自治体が地域の発展を考慮した上で実習生の受け入れを判断し、将来的には二国間労働協定を結ぶ必要があるとしている。志甫(2007)では、「好事例」とされる受け入れ企業・組合が、そうでない企業よりも実習生を長い期間受け入れられるなどのインセンティブを設けるべきであるとしている。また、人口流出や少子高齢化の著しい地域では、地域の社会経済を維持するという位置づけで実習生を受け入れるべきであると論じている。さらに、志甫(2012)は、福岡県の日本語スピーチコンテストのように、一般市民が実習生の存在を意識し、監理団体が地域と密接な関係を構築することができる活動を行うことが重要であるとしている。

これらの先行研究による提言に加え、本稿では、実習生が地域産業や地域の社会経済を支える重要な役割を担うという観点から、外国人技能実習生の受入れ数の規定要因に関する計量分析を実施するとともに、受入団体から聞き取りを行い、実習生の受け入れが永続的なものとなりうる要因を考察した。その中で、円滑な実習の運営、受け入れ団体、実習生への追加インセンティブ、地域との繋がりを持つことによる国際的な友好関係を築くことを肝要と考え、以下の提言を行い、今後の展望を述べることで結びとした。

1) 受け入れ団体及び受け入れ企業による日本語教育の強化 2) 受け入れ企業の評価及び、優良企業への再入国実習生の優先送り出し 3) 地域イベントによる実習生の存在の周知及び、受け入れ団体や受け入れ企業と実習生との関係深化

次目

はじめに

第1章 現状・問題意識(目指す日本の将来像)

- 第1節 (1. 1) 外国人研修生・実習生受け入れの目的
- 第2節 (1. 2) 受け入れの流れ
- 第3節 外国人技能実習制度
 - 第1項 (1. 3. 1) 制度の沿革
 - 第2項 (1. 3. 2) 外国人技能実習生受け入れ人数の推移
 - 第3項 (1. 3. 3) 外国人技能実習生の受け入れ先職種
 - 第4項 (1. 3. 4) 外国人技能実習生の賃金待遇
 - 第5項 (1. 3. 5) 外国人技能実習生関連諸法
- 第4節 (1. 4) 問題意識
- 第5節 (1. 5) 現行の制度に対する見直しの方向性
- 第6節 (1. 6) 海外の類似の制度
 - 第1項 (1. 6. 1) マレーシアの制度
 - 第2項 (1. 6. 2) 韓国の制度
 - 第3項 (1. 6. 3) 台湾の制度
 - 第4項 (1. 6. 4) シンガポールの制度
 - 第5項 (1. 6. 5) 技能実習制度のビジョン

第2章 先行研究及び本稿の位置づけ

- 第1節 (1. 1) 先行研究
- 第2節 (1. 2) 本稿の位置づけと独自性

第3章 分析

- 第1節 (1. 1) 分析1：外国人技能実習生の増減の規定要因
 - 第1項 (1. 1. 1) 分析1の概要
 - 第2項 (1. 1. 2) 変数選択
 - 第3項 (1. 1. 3) 推定結果と解釈
- 第2節 (1. 2) 受け入れ団体関係者のインタビュー

第4章 政策提言

- 第1節 (1. 1) 政策提言の概要
- 第2節 (1. 2) 政策提言
 - 第1項 (1. 2. 1) 外国人技能実習生の受け入れ人数は自治体の監査、計測のもとで行う
 - 第2項 (1. 2. 2) 日本語教育期間の延長、優良企業に対して実習生の再入国を受け入れることを許可
 - 第3項 (1. 2. 3) 地域毎に技能実習生と地域を結ぶ行事を開催

おわりに

先行論文・参考文献・データ出典

はじめに

近年、日本において、労働人口の減少が議論となり、日本政府は2020年の東京オリンピックに向け、外国人技能実習生の受け入れを拡充するなど対策を講じ、緊急の措置として、労働力の不足を緩和しようと模索している。また、東京オリンピックだけでなく、現在議論がなされている TPP や RCEP などの経済連携協定が実現に近づくにあたって、国際的（特に東アジア）な人の移動、特に労働力の移動がより活発になることはほぼ確実といえよう。

そこで、国内における労働力不足を緩和し、他国とのより強固な協調性を築き上げるために、現在の技能実習制度を外国人労働者にとって利用しやすく、また効果的なものにするべく提言を行いたい。このような現在の制度の改革による実習制度の改善は、将来的には日本の経済的、社会的発展に寄与することを念頭に置いて政策を講じるべきである。その際、われわれ国民がひとりひとり、技能実習制度に関して間違った認識を持たないようにするために、本制度が日本に与える影響を知る必要がある。

第2章 現状・問題意識

第1節 外国人研修・実習生受け入れの目的

日本政府は、1989年に入管法を改正し、それを踏まえ、1993年に外国人技能実習制度を開始した。その目的は、『日本が先進国としての役割を果たしつつ国際社会との調和ある発展を図っていくため、技能、技術又は知識の開発途上国等への移転を図り、開発途上国等の経済発展を担う「人づくり」に協力することであり、外国人が出入国管理及び難民認定法の「特定活動」の在留資格をもって日本に在留し、技能等を修得する制度で、平成5年に創設した。』と厚生労働省は記している。

また、国際研修協力機構（JITCO）によれば、『開発途上国等には、経済発展・産業振興の担い手となる人材の育成を行うために、先進国の進んだ技能・技術・知識（以下「技能等」という。）を修得させようとするニーズがあります。我が国では、このニーズに応えるため、諸外国の青壮年労働者を一定期間産業界に受け入れて、産業上の技能等を修得してもらう「外国人技能実習制度」という仕組みがあります。

この制度は、技能実習生へ技能等の移転を図り、その国の経済発展を担う人材育成を目的としたもので、我が国の国際協力・国際貢献の重要な一翼を担っています。

「外国人技能実習制度」の利用によって、以下に役立ててもらうことにしています。

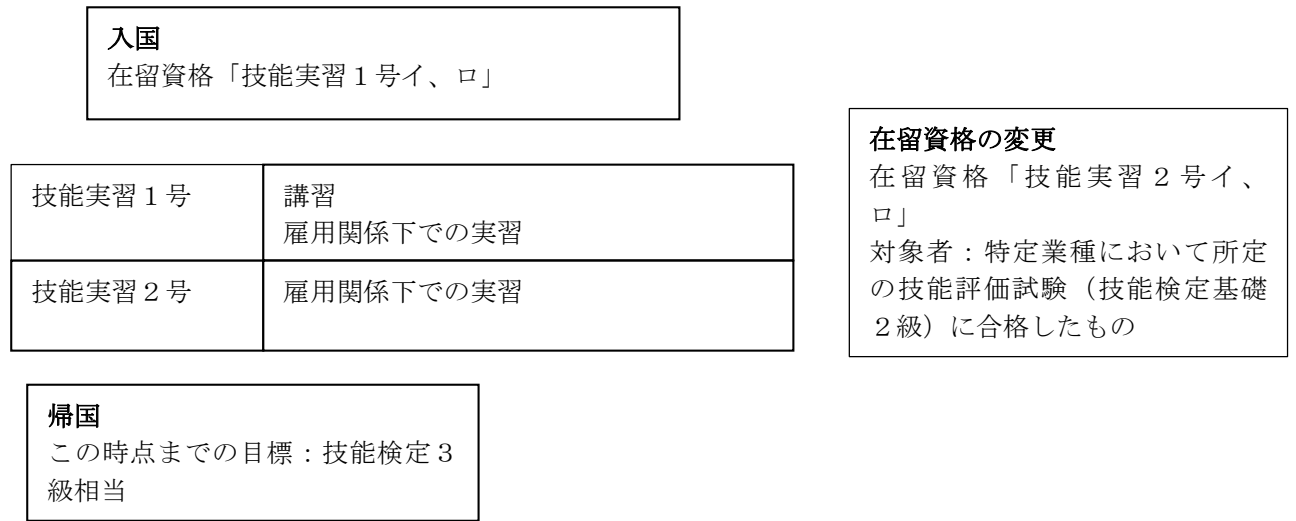
- (1) 技能実習生は、修得技能と帰国後の能力発揮により、自身の職業生活の向上や産業・企業の発展に貢献
- (2) 技能実習生は、母国において、修得した能力やノウハウを発揮し、品質管理、労働慣行、コスト意識等、事業活動の改善や生産向上に貢献
- (3) 我が国の実習実施機関等にとっては、外国企業との関係強化、経営の国際化、社内の活性化、生産に貢献 』
としている。

第2節 外国人技能研修・実習生受け入れの流れ

技能実習生は、2つの方式²で受け入れられ、入国して原則二ヶ月の座学講習を受け、その後実習を受け所定の技能評価試験（技能検定基礎2級相当）に合格した者のみが、実習期間を二年延長することが出来る。その後、合格者は技能検定3級を目的として二年間の雇用関係下の実習を行う。なお、2009年の改正法により、技能実習1年目を技能実習1号と呼び、残りの二年間は技能実習2号と呼ばれている。詳細については以下の図の通りである。なお、技能研修生、図中のイ、ロについては、脚注を参照。また、この場合、技能実習1号で技能等を修得した実習実施機関と同一の機関で、かつ同一の技能等について習熟するための活動を行わなければならない。

²方式には、企業が受け入れる企業単独型「技能実習イ」と監理団体が傘下の企業で技能実習を実施する団体監理型「技能実習ロ」がある。技能研修生は、基本は技能実習1号と同一であるが、実習プログラムが含まれていない。また、以後、技能実習生・研修生は以後統一して「技能実習生」とする。

(図 1 外国人技能実習生受け入れの流れ)



(資料出所：厚生労働省 HP「技能実習制度の仕組み」より筆者作成)

第3節 外国人技能実習制度

第1項 制度の沿革

外国人を我が国に受け入れて技術研修を行うというニーズは昭和 40 年代頃からあり、昭和 56 年の改正入管法施行により、入管法第 2 条の 2 第 1 項の規定が設けられ、海外に支店や関連会社のある企業が外国人研修生を 1 年間受け入れる制度が設けられた。その後、平成 2 年の改正入管法施行により、独立した在留資格として「研修」が設けられた。また、同じく平成 2 年には、中小企業においても研修生を受け入れ、国際協力を行うことができるよう、「出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の基準を定める省令の研修の在留資格に係る基準の六号の特例を定める件」（平成 2 年法務省告示第 247 号）により海外企業との関係がない中小企業でも、事業協同組合や商工会議所などを通じた研修生の受け入れが可能となった。平成 5 年には、「技能実習制度に係る出入国管理上の取扱いに関する指針」（平成 5 年法務省告示第 141 号）により、在留資格「特定活動」の一類型として技能実習が認められ、在留資格「研修」での 1 年間の研修を修了した者については、引き続き 1 年を限度として技能実習を行うことを目的に在留することが可能となった。平成 9 年には、技能実習の滞在期間の上限が 2 年に延長され研修及び技能実習を合わせた全体の滞在期間は最長 3 年となった。その後、平成 21 年の入管法改正（平成 21 年 7 月 15 日公布。平成 22 年 7 月施行。）により、在留資格「技能実習」が単独で設けられ、受け入れ 1 年目からこの資格により受け入れることが可能となった。（総務省行政評価局より）

第2項 外国人技能実習生受け入れ人数の推移

日本では、1990年に受け入れを始めて以来、外国人実習生の受け入れを増やしてきたが、近年は2008年のリーマンショック、東日本大震災などの影響もあり在留実習生の数は減少傾向にあった。しかし、2012年には微増している。職業別の割合として

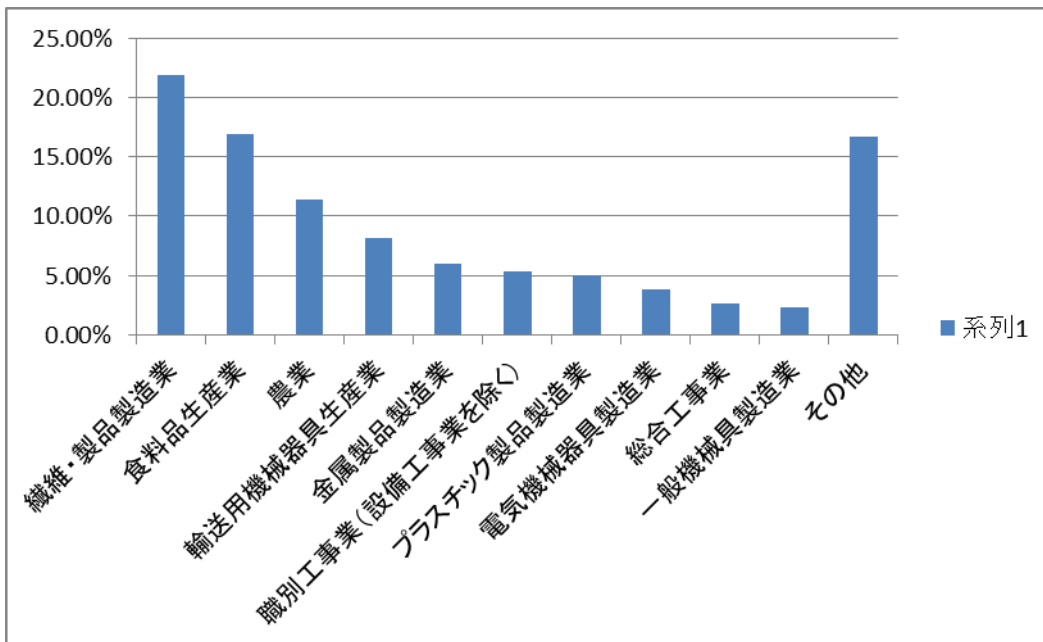
は、繊維、食品、農業部門において高い割合を示している。外国人の産業別研修生の推移と産業別割合については、以下の図の通りである

(表 1)



単位千人 (資料出所：法務省HP「技能実習制度の現状」より筆者作成)

(表 2) 外国人技能実習生 (1号) ・
研修生就労状況 (2012年度)

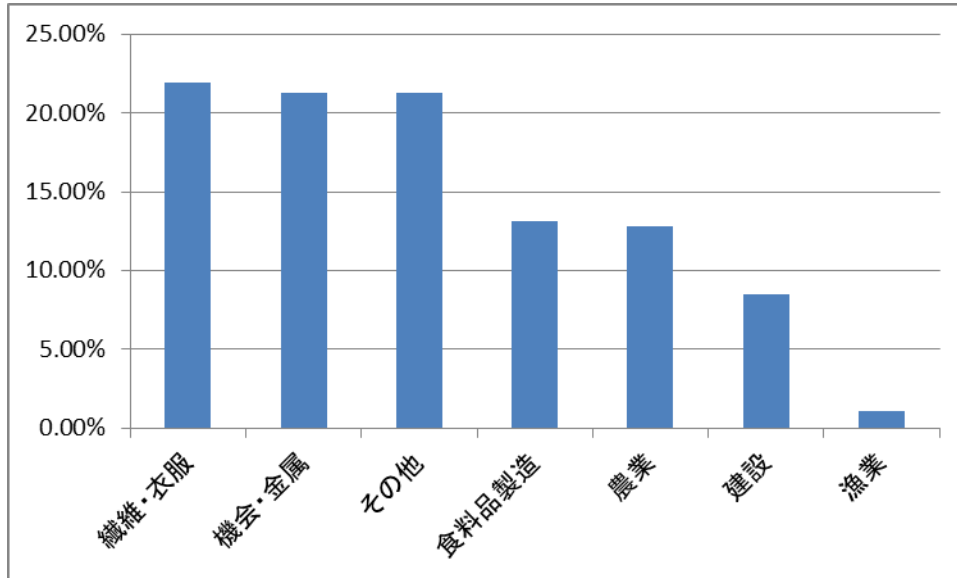


(資料出所：JITCO白書(2013)より著者作成)

第3項外国人技能研修生・実習生受け入れ先職種

技能実習生の受け入れ先に関しては、繊維・衣服、機械・金属分野に多い(表3)

(表3) 職種分野別技能実習2号以降申請者構成



(資料出所：JITCO白書(2013)より筆者作成)

第4項 外国人技能研修生・実習生の賃金待遇

JITCO白書(2013)によると、外国人技能実習生(1号)の賃金は全国平均では、12万3582円で、技能実習1号のイ、ロの間での差は少ない。比率としては、11万~14万で大きな差はない。この賃金に関しては、技能実習2号に関してもこのことは当てはまる。職業別に見ると、建設業、機械・金属業界で高く、研修生の割合が高い繊維業界で低水準となっている。

第5項 外国人研修生・実習生関連諸法とその実態

外国人労働者については、2010年の法改正施行に伴い一年目から、労働関係の法令³が施行される。しかしながら、その法改正も「法改正以前に起きた問題に対して早急に対処すべき事項について速やかに結論を得られるよう検討を行うとしたもの」であって、技能実習制度に関しては根本の問題は解決されていない。並びに、法改正がされて、技能実習生にも労働関係の法が施行されているにもかかわらず、それ以前から行われてきた様々な問題が依然山積している。というのは、技能実習生が時給300円程度という最低賃金未満で労働させられている事件や運転資格のない技能実習生にフォークリフトを運転させて事故が発生した事件、通帳を預かり強制的に貯金をさせ、そのまま通帳を返還しないとといった事件が報告されている⁴こともまた事実であるからである。

³ 労働関係の法令で適用されるものは以下の通りである。労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、職業安定法、職業能力開発促進法、労働契約法、技能実習制度推進事業運営基本方針。また、労働における保険等に関しては以下の法が適用される。労働者災害補償保険法、雇用保険法、厚生年金保険法、国民年金法、健康保険法、国民健康保険法、外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針が適用される。

⁴ 情報元日本弁護士連合会「外国人技能実習制度の早急な廃止を求める意見書」

第4節 問題点

第1に、外国人技能実習生を受け入れている団体・企業と地域の設定が自治体レベルで行われていないことがあげられる。というのも、日本人・外国人技能実習生の労働市場はそれぞれ複雑化し、労働需給ミスマッチも複雑化しているのに対し、技能実習生制度を一括りに議論することが難しくなっている。それに対し、企業と地方自治体との繋がりが無いのである。また、県毎の受け入れ団体の横のつながりもない。というのも、一部の県においては、協議会を開き情報交換をしているが、その数は少ないうえに開かれている県でも他の団体との繋がりは殆どなく、他団体の事業に関してはあまり知らないとの指摘もあった。

第2に、技能実習生を受け入れている団体への過剰バッティングである。技能実習生受け入れ企業数は全体で15000社以上あるのに対し、200~400件の不正行為が、ジャーナリズムによって大きく取り上げられるからである。

このことは、優良な企業・受け入れ企業がコストをかけて努力をしているのに対しての評価に悪影響を及ぼす。というのも、この問題の影響で優良な団体も、この問題が過剰にバッティングされているため、外国人技能実習生を受け入れている事自体を隠そうとすることがあるとの指摘がある。

第3に、外国人技能実習生には、勤務地選択の自由がないという問題がある。外国人実習生は、実習受け入れ先において、実習が継続出来ない場合、受け入れ機関において他の実習先を探すことと定められているが、次の実習先が見つかるかどうかに関しては、一次受け入れ監理団体の責任となり、簡単には見つからないために、実効性について疑問の声が上がっている。また、外国人技能実習生は、労働問題などで同じ実習先で実習が出来なくなった場合次の実習先を見つけるまでの時間がかかるのに対し、2009年の法改正により技能実習生は、労働基準法上の労働者と認定されたにも係らず、失業している期間に、失業給付を受けることが出来ない。

第四に、日本政府は外国人技能実習生をオリンピックに向けて、緊急的に受入れ業種をふやそうとしているが、これでは減少する労働力人口を埋め合わせる効果は期待出来ない。なおかつ、地域毎の労働市場に対する政策でなく国レベルでの政策対応では、地域に合った受入れ拡大がしにくい可能性がある。

第5節 現行の制度に対する見直しの方向性

今年6月、「技能実習制度の見直しの方向性に関する検討結果（報告）」（第6次出入国管理政策懇談会・外国人受け入れ制度検討分科会）が法務省に提出された。この分科会の報告書では実習生の受け入れ期間を今の3年から5年に延長することを柱とし、他にも今の68種に限定されている受け入れの職種に、介護、林業、自動車整備、総菜製造、店舗管理・運営の5分野を加えることなど他にも様々な意見が盛り込まれている。また、制度の目的と実態が乖離している現状を踏まえ、制度の存続自体についての議論については、分科会は「現在指摘されている問題点を徹底的に改善した上で、制度の活用を図るべきではないか」とまとめている。

第6節 海外の類似の制度

この節では、外国人技能実習制度を考慮する上で参考となるアジア域内での低技能労働者制度を挙げる。

第1項 マレーシアの制度

マレーシアでは 1980 年代の工業化に伴い、急速に労働力不足に陥った。これに対応するべくマレーシア政府は 1992 年にそれまでプランテーションや建設現場、家事労働などに認められていた外国人労働者の受け入れを製造業やサービス業にも広げ、本格的な外国人労働の導入を進めてきた。これ以降、マレーシアでは失業者数を外国人労働者の数が大幅に上回る状況が続いている。これはつまり、外国人労働者がいなければ国内の労働需要を満たしきれないことを意味している。また、マレーシアの具体的な外国人労働者の受け入れの方法として、低技能労働者（非高度人材）を雇う「訪問パス（有期就労）」があり、主に単純労働者を受け入れている。マレーシアでは移民との完全な区別をしているため受け入れ年齢は 18 歳から 45 歳で家族の同伴は出来ない。また、非熟練外国人労働者の労働許可は、1 年毎に更新され、最大 5 年までとしている。マレーシアにおいては、他国と比べ外国人労働者の割合が高いが家族同伴を認めないことなどから、不法滞在者数は比較的少数に留まっている。このようにマレーシアでは外国人労働者受け入れに際して問題が相対的に小さくみえる。

この要因としては、第 1 に、外国人労働者が国内の雇用のミスマッチを埋めている、つまり、雇用をめぐるマレーシア人と外国人労働者が競合することが少ないことが挙げられる。外国人が雇用されている業種は、マレーシア人が働きたがらない、いわゆる 3D 労働であるからである。

第 2 の要因に、マレーシアが多民族・多宗教の国家であり、古くから交易の中心地であったことなどから異文化に対して理解があり外国人労働者にとって滞在しやすい環境であるからである。

しかしながら、マレーシアにおいては行政の政策が追いついてないこと、業者による外国人労働者の搾取やメイドに対する虐待などを中心に外国人労働者の人権問題が生じている等人権に関する問題が多く、米国国務省の人身取引レポートの評価では、最低ランクとなっていることがある。

第2項 韓国の制度

韓国では、低技能労働者制度として雇用許可制がある。韓国は国内の労働人口不足の緩和を意図し産業研修制度を成立した。しかし、労働問題が多数発生することにより、不法滞在者数が数多く発生したため、2003年に雇用許可制を導入し、受け入れ自体の全体的な流れを、企業側が韓国人労働者を探し、製造業、建設業、農畜産業、サービス業等の分野において、従業員数が一定以下の事業所が、一定期間求人を出しても韓国人労働者を雇用できない場合、所定の手続きを経て外国人労働者と一定期間の雇用契約を締結できる制度である。また、労働者の受け入れに際し透明性を確保するためブローカー等を排除し、政府自らが受入れを管理するシステムで、外国人労働者の受入れ人数、業種、送出国は政府が定め、毎年調整している。雇用許可制は、①単純労務分野限定、②国内労働市場補完（韓国人の雇用に影響を与えないようにする）、③外国人定住化の防止（期間を 3 年に限り社会的コスト増大を防止）、④平等待遇（不当差別を禁じ、労働法を同等に適用）といったことを原則として挙げている。雇用期間は 3 年（追加 2 年）在留期間の範囲内で、当事者間で決定する。外国人雇用許可制の受け入れ対象国としては、8ヶ国に絞っていて、各受け入れ対象国とは覚書を作成し労働環境の適正化に努めている。また特徴として、労働者送り出し国との間に覚書（MOU）を締結し、二国間で国際的な労働移動を管理しようとしている点がある。政府が中心になっているのは、民間事業者による外国人労働者の搾取や不正が横行したことに対する反省がある。雇用許可制に

基づく労働者の送り出しを行うためには、覚書の締結が条件となっている。また、雇用許可制の問題点として第1に、労働時間に関して、依然として長時間労働が目立つ。1日12時間以上が41.3%を占め、うち13時間以上も9.7%を占めている。勤務形態も昼夜交替が39.8%を占め、肉体的に負担が多い労働条件である(2009)。特に、農業、漁業では休日や休憩時間など勤労基準法が適用されないため長時間労働になっているという。第2に、賃金水準も低いレベルにとどまっている。残業手当がつかないケースやこれまで慣例的に使用者負担だった宿泊費などが給与から控除されたりするケースが増えてきている。また多くは技能が高まっても最低賃金のままである。また、雇用許可制になり、パスポート取り上げなどの人権問題について減少はしたものの、依然としておよそ4分の1の外国人労働者の人権が侵害されているという調査もある。

第3項 台湾の制度

台湾では韓国とやや類似した雇用許可制のような制度を導入している。1980年に制度が導入され、1992年に対象分野を拡大した。その特徴として、第1に、家事・看護分野にも外国人労働者を入れていることである。台湾ではもともと外国人労働者は製造業、建設業に多かった。しかし、待遇に対しての不満から暴動が起きたこともあった。台湾企業の海外進出が進んだことなどにより外国人の雇用は縮小傾向にあるが、それに対し急速な伸びをみせたのが介護・家事労働である。家事・看護分野で雇用されている外国人労働者の国籍の多くは、インドネシア、フィリピン、ベトナムである。しかし、タイ政府はこの分野において最低賃金が適用されないことなど、家事労働は労働保護法の対象外となっているため自国民の派遣に消極的である。第2に、外国人労働者の募集は仲介業者を通じて行うことである。そこで民間仲介業者の規制監督が重要となってくるが、労工委員会では優良な業者の表彰などを行い、その管理を行っている。近年の変化として、すでに雇用している外国人労働者の雇用の延長を求めるとき仲介業者を通さずとも政府が設置した窓口で直接申請ができるようになった。第3に、外国人配偶者の就労規制が緩和されたことである。第4に、外国人労働者のケアに力を入れていることである。具体例として、空港に外国人労働者のためのカウンターの設置や24時間対応のホットラインサービスなどである。問題点としては、件数は多いということではないが、メイドに対する暴行などがある。

第4項 シンガポールの制度

シンガポールでは総人口が2000年から2013年までの間に140万人増の540万人に達したが、増加分のうち約4分の3が外国人だった。国土は東京23区をわずかに上回る程度で、資源も乏しい。海外から人・モノ・カネの流れを呼び込み、自国の発展につなげてきた。ところが、最近ではそのシンガポールで、外国人に対する就業規制の強化措置がビジネス上の障害として浮上している。規制強化は、就労許可証で分類されている、雇用許可書(管理・専門職)、Sパス(中技能労働者)、労働許可証(低技能労働者)の三つを対象としている。内容は、外国人労働者への過度な依存を抑制しつつ労働生産性の向上を図り、国民の給与や所得を持続的に引き上げようというものであり、外国人労働者を全労働人口の3分の1の水準に維持する(12年末時点で38%)目標掲げる。それは極端に外国人労働者を減らしすぎて、海外企業の撤退や競争力の低下を招かないよう微妙なバランスを取りながら進めることである。具体的な措置として人材省(MOM)は、各企業に労働生産性向上への取り組みを促そうと、低技能外国人労働者を対象とする労働許可証(WP)と中技能外国人労働者を対象とするSパスに関わる雇用税を引き上げるとともに、雇用限度率の引き下げを段階的に実施している。これら措置は、この階層の外国人労働者への過度な依存が労働生産性の低下につながるの政府の判断から、各企業が自主的に業務合理化に取り組むことを促そうとしたものである。課題としては、国内労働力の慢性的な不足と、それを補ってきた外国人労働力への引き締め強化による打撃である。さらに、人材の採用難が長期間続いたことにより人件費も上昇を続けている。

第五項 技能実習制度のビジョン

これらの主な外国人労働者の受け入れ国の制度の問題点、それらに対する各国の解決策を鑑みるに、日本の技能実習制度の将来性を確保するためには、1) 事業主が、外国人労働者を安価で都合の良い労働力であると考えてしまわないよう、制度運用の透明性を確保すること。2) 1) を実現するための政策として、自国の雇用主や受け入れ機関に対して、規制や罰則という形に頼りすぎないこと、3) これは、技能実習という形で外国人労働者を受け入れることが前提としてあるが、技術移転という言葉、受け入れ側と実習生側の双方が狭い解釈によって解決しないことが挙げられるのではなかろうか。

1) に関しては、政府が仲介に関与することで、劣悪な労働条件による受入れの減少につながることを期待される。2) に関しては、外国人労働者の雇用コストを上げると、結局、企業が人材の採用難に陥ってしまうと予想される。3) については、日本があくまで技能実習という形で外国人低技能労働者を受け入れるのであれば、技能移転という意味を、雇用先の業種での公的スキル評価に合格するといったことのみにとらわれることなく、例えば、日本で学んだ仕事への姿勢や日本語の習得などを含めた広義の技能移転を目指すべきであろう。

第3章 先行研究及び本稿の位置づけ

第1節 先行研究

外国人技能実習制度は多数の問題を抱えているため、様々な議論がなされてきた。2010年に入出国管理及び難民認定法及び日本国との平和条約に基づき日本の国籍を離脱した者等の出入国管理に関する特例法の一部を改正する等の法律(以後、改正法)が施行され、技能研修・実習生はすべて労働者と扱われることとなった。これにより本制度は新たな局面を迎え、一年目の研修生は労働者として扱われておらず、最低賃金を大幅に下回る環境で働かされているといった従来の制度下で多く扱われた雇用関係の面での問題はひとまず落ち着き、本来の技能実習制度の意義を改めて考え直すことができる局面になっているように考えられる。井口(2011)は、不正行為が発生した場合に、技能実習生が実習先を変更できるよう、JITCO がハローワークと協力して新たな実習先企業を見つけ、その間は失業給付で所得を保障し、円滑に実習先が選択できるシステムを早期に確立すべきであると述べている。加えて、技能実習生の受け入れにあたり、その所在する市町村など自治体がより関与して実施される制度にすべきとも述べている。志甫(2012)でも、これまでの技能実習制度は当初の趣旨を超えて民間主導で発展してきたものであるとし、今後は国や地方自治体が熱心に育成に取り組む監理団体や実習実施機関を積極的に支援する必要性があり、適切なキャリアアップが期待できる技能実習制度を有することは中長期的に、日本に海外の若い労働力を惹きつける要素になりうると述べている。また、志甫(2007)では、「高校新卒者の採用と外国人研修生受入れの選択に関する基本モデル」を用いて労働費用の観点から、高卒新卒者の質の低下によって研修生との互換性が高まってきていることを指摘しており、これは技能実習制度の問題ばかりではなく、日本人高校生に関する問題でもある、としている。

第2節 本稿の位置づけと独自性

第1節を踏まえ、本稿の位置付けについて述べる。

本稿では、今までの研究に加え、外国人技能実習生制度の言語における考察・提言、また外国人技能実習生が増減する要因についての計量分析を行った。また、福岡県外国人技能実習生受け入れ組合連絡協議会第6回外国人技能実習生日本語作文コンクールに出席し、JITCO 優良受け入れ企業として表彰された実績のある協同組合福岡情報ビジネスの武藤氏へのインタビューを行った。これらが、本稿の有する独自性である。

第4章 分析

第1節 分析 1：外国人技能実習生の増減の規定要因

第1項 分析 1 の概要

外国人技能実習生が地域においてどういった要因で増加しているのかを検証する。先行研究で指摘されている実態、将来の動向を見据え分析を行う。

被説明変数には、外国人技能実習生の数に自然対数をとったものを使用する。なお、ここでの外国人技能実習生の数は地域における受け入れに対する効果を測定するため、外国人技能実習生 1 号の人数のみを使用している。

説明変数には、労働市場における採用に関する変数を 5 つ、各都道府県における労働市場の差を表す変数を 9 つ、各年度の事象についてコントロールするための年次のダミー変数を用いる。

本分析では、日本における 47 都道府県におけるデータを 2009 年～2011 年度の 3 年分のクロスセクションデータを使用した。分析には、最小二乗法を使用し、以下にモデル式を示す。なお、 β は推定される係数、 u は誤差項である。

モデル式

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 X_{1it} + \beta_2 X_{2it} + \beta_3 X_{3it} + \beta_4 X_{4it} + \beta_5 X_{5it} + \beta_6 X_{6it} + \beta_7 X_{7it} + \beta_8 X_{8it} + \beta_9 X_{9it} + \beta_{10} X_{10it} + \beta_{11} X_{11it} + \beta_{12} X_{12it} + \beta_{13} X_{13it} + \beta_{14} D_{1t} + \beta_{15} D_{2t} + \beta_{15} D_{3t}$$

($t=2009\sim 2012$, $i=1\sim 47$)

変数名

Y_{it} : 外国人技能実習生における 1 号の人数の対数

X_{1it} : 高卒者の求人倍率

X_{2it} : 就業者数の対数

X_{3it} : 平均賃金の対数

X_{4it} : 高卒者における就職した人の割合

X_{5it} : 繊維業における特化係数

X_{6it} : 農業における特化係数

X_{7it} : 水産業における特化係数

X_{8it} : 食品加工における特化係数

X_{9it} : 金属加工における特化係数

X_{10it} : 一般機械における特化係数

X_{11it} : 電気機械における特化係数

X_{12it} : 輸送機械における特化係数

X_{13it} : 建設業における特化係数

$D_{1t}\sim D_{3t}$: 2009 年～2011 年の年度ダミー

第2項 変数選択

以下に本分析で使用した変数に関する仮説について述べる。

○賃金 受け入れ対象エリアで賃金の減少に対し、雇用労働者が減っているのか、また、外国人技能実習生が安い賃金で雇用されているという仮説を検証する。

○有効求人倍率 地域の求人倍率が高い程、その埋め合わせとして外国人技能実習生が入ってくると言われている仮説を検証する。

○高校新卒者の労働市場への流入率 この変数は高卒者全体を1とした時に、どのぐらいの割合の人が就職するかを見たものである。これは、高卒者の就職者減少に対し、外国人技能実習生がその枠を補っているという仮説を検証する。

○高卒有効求人倍率 一般有効求人倍率、高卒者の流入率とは別に、高卒の労働人口需要に対して、需要が大きい地域で外国人技能実習生が高いかどうかを検証する。

○産業構造 各都道府県の産業構造の違いを考慮する目的で、産業構造に係る変数をモデルに投入する。計算式としては、

$$S_{ij} = \frac{P_{ij}/P_i}{P_{nj}/P_n}$$

なお、 S_{ij} : i 県における j 産業の特化係数、 P_{ij} : i 県における j 産業の生産額、 P_i : i 県における全産業の生産額、 P_{nj} : 国全体での j 産業の生産額、 P_n : 国全体での全産業の生産額とする。

○年次ダミー

各年度の事象についてコントロールするために年次ダミーを加えた。今回使用したデータ年度には、不景気、自然災害等の問題が発生したため、その景気動向を推計するものと考えている。

以下に変数の出所をまとめる。

	変数名	出所
被説明変数	外国人技能実習生1号の人数(対数)	JITCO白書
説明変数	高卒の求人倍率	厚生労働省「一般職業紹介状況」
	就業者数	総務省統計局「労働力調査」
	平均賃金	内閣府「県民経済計算」
	高卒における就職者率	厚生労働省「高校・中学新卒者の求人・求職・内定状況」取りまとめ
	各特化係数	内閣府「県民経済計算」
	年次ダミー	筆者作成

(筆者作成)

なお、本分析においては変数間において、高卒求人倍率、労働者数の対数、平均賃金の対数、高卒者における就職者比率の4変数間で多重共線性が見られたため、分析を4つに分けケース別分析を行っている。

第3項 推定結果と解釈

推定結果は以下の通りである。

表4 推定結果(その1)

変数名	ケース1			ケース2		
	係数	t値		係数	t値	
高卒求人倍率	0.29508	2.31	**			
ln労働者数				0.80306	11.04	***
ln賃金						
高卒者における就職者比率						
有効求人倍率	1.45498	2.58	**	2.34741	6.32	***
繊維特化係数	-0.0095	-0.37		0.04649	2.46	**
農業特化係数	0.09907	1.33		0.26128	4.85	***
水産加工特化係数	0.04377	0.99		0.09264	2.91	**
食品加工特化係数	0.06635	0.69		-0.0099	-0.14	
金属加工特化係数	0.44744	3.21	***	0.49271	4.92	***
一般機械特化係数	0.00894	0.1		0.02894	0.45	
電気機械特化係数	0.00609	0.15		0.08488	2.78	**
輸送業特化係数	0.13728	2.28	**	0.09943	2.28	**
建設業特化係数	-1.0185	-4.27	***	-0.7191	-4.08	***
2009年ダミー	0.70384	3.04	**			
2010年ダミー				-1.1572	-6.8	***
2011年ダミー	0.31084	1.79	*	-0.4804	-4.18	***
切片	5.24818	8.99	***	-0.5222	-0.73	
F値	8.89		***	24.66		***
決定係数	0.4823			0.7163		
サンプル数	141			141		

注) * : 10%水準で有意、** : 5%水準で有意、*** : 1%水準で有意。

資料出所: 筆者作成

表5 推定結果(その2)

変数名	ケース3			ケース4		
	係数	t値		係数	t値	
高卒求人倍率						
ln労働者数						
ln賃金	0.43776	3.72	***			
高卒者における就職者比率				-0.1815	-0.13	
有効求人倍率	1.49831	3.1	***	1.53518	2.94	**
繊維特化係数	0.00089	0.04		-0.0139	-0.55	
農業特化係数	0.09147	1.35		0.04382	0.49	
水産加工特化係数	0.0329	0.79		0.01087	0.24	
食品加工特化係数	0.02879	0.31		0.0265	0.27	
金属加工特化係数	0.41524	3.13	***	0.37802	2.65	**
一般機械特化係数	0.00962	0.11		0.01157	0.13	
電気機械特化係数	-0.0058	-0.15		-0.0163	-0.39	
輸送業特化係数	0.11136	1.92	*	0.13848	2.12	*
建設業特化係数	-0.9773	-4.21	***	-1.0574	-4.34	***
2009年ダミー						
2010年ダミー	-0.6701	-3.05	**	-0.7057	-2.89	**
2011年ダミー	-0.3203	-2.1	*	-0.3629	-2.19	**
切片	2.84319	2.61	**	6.6157	15.36	***
F値	9.72		***	7.81		***
決定係数	0.4987			0.4441		
サンプル数	141			141		

注) *:10%水準で有意、**:5%水準で有意、***:1%水準で有意。

資料出所：筆者作成

このように、全ケースにおいて有効求人倍率が正となり、ケース2において、労働者数の対数の係数が正で、統計的に有意であった。

即ち、外国人技能実習生の数は先行研究と同様に労働者数が少ない地域において増加し、有効求人倍率が高い地域で増えるという結果がでた。また、賃金が低い労働市場で使われているという懸念とは逆に、賃金の低下が外国人技能実習生数の減少につながることも検証された。

さらに、繊維、農業水産業、輸送機械、金属加工においては地域経済において高い割合を占める地域で実習生比率が高い傾向がみられ、建設業では地域経済における割合低い地域で多いことがわかった。つまり、先行研究と同様、地域毎における複雑な労働需給ミスマッチの緩和に外国人技能実習生が貢献していることが分かった。また、ケース2, 3, 4における年度ダミーの係数から技能実習生は、景気後退に対して減少することが観察された。

第2節 受け入れ団体関係者のインタビュー

筆者は、2014年10月12日曜日福岡国際会議場で行われた福岡県外国人技能実習生受け入れ組合連絡協議会第6回外国人技能実習生日本語作文コンクールの際、受け入れ団体である共同組合福岡情報ビジネス 企業・実習生担当 武藤洋平氏に現場の意見を聞くことが出来た。本節では、インタビューの内容、武藤様のコメントから地域と外国人技能実習生受け入れ企業とのつながり、地域毎に行事を行っているその意義・監理団体の実態について述べる。なお、本節で記述した内容に関しては、福岡情報ビジネスの公式見解ではなく、武藤氏の個人的な見解であることと、発言の内容を筆者が解釈した記述もふくむことを断っておきたい。

Q1：日本語コンクールをJITCOの全国版と別にやっていて効果はあるか？

ある。地方毎に行事を行うとなると、地元の組合・企業が出るから会場の雰囲気も親密で良い。全国の行事となると、全国の中からえりすぐりの人だけになってしまうため、参加できる人数も少なく、地方行事は、身近な目標としても意味は大きい。

Q2：技能実習生事業運営で工夫していることはあるか？

他の受け入れ団体の情報がないためどこが他の団体と違う点なのか分からない。県毎の協議会あっても接点ないし、県の協議会自体あるところが少ない

Q3：現場のサポートはどのようになっているか？

元留学生スタッフ等が言語、生活、文化面への技能実習生のサポートを行っている

Q4：制度運営に際して苦勞をしている点などはあるか？

技能実習生と現場の摩擦解消などは、受け入れ・監理団体などが努力しているところだ。

この他、質疑以外にもいくつかの技能実習制度に関するコメントを頂いた。以下、その内容を記載する。

外国人技能実習生制度には1年しかないパターンもあり、座学をする必要のないとされる職種、つまり技能実習の120職種に含まれない単純作業等は1年しか実習はない。しかし、何を基準に勉強出来るかという点に関しては曖昧である。さらに、技能実習制度における実習期間を最大3年から5年に延長する計画にも、どの労働市場分野を延長するか明確な規定なく、適正な改革が行われるか疑わしい。また、日本は外国人労働者数に規制をかけて狭めているが、韓国やシンガポールでは拡大している。現在は日本の賃金の高さが外国人労働者を惹きつける一因と考えられるが、そうでなくなったとき外国人は日本に働きにくくなるのか、来なくなった場合日本の労働人口が足りなくなるという懸念がある。

また、受け入れ団体の方へのインタビューの他に福岡国際会議場で行われた第6回外国人技能実習生日本語作文コンクールにて行われた技能実習生の発表では、最初業務をするときに何も日本語の指示が分からず苦勞したという発表や日本人の働く姿勢や礼儀正しさに感銘を受け母国でも生かして行きたいといった意見が聞かれるなど技能移転の効果が見られる発表が見られた。日本語コンクールに関しても、受け入れ企業、監理団体からの熱烈な応援など地域密着型の行事として実施している効果が見られた。また、先行委員である福岡大学大学院川上教授は、外国人技能実習生は海外と日本の交流におけるブリッジ人材としての役割、実習先の地域毎に若者へ与える影響も大きいと指摘した。

第5章 政策提言

第1節 政策提言の方向性

本稿では、都道府県別のクロスセクションデータを用いて、外国人技能実習生の増減の規定要因についての回帰分析を行った。

その結果として、外国人技能実習生を受け入れている地域における地域間の労働市場の差、外国人技能実習生が日本の不足する労働人口を埋め合わせていること、景気動向に外国人技能実習生の数が関連していること、賃金推移と外国人技能実習生数が正に有意であることが観測された。また、受け入れ団体の方へのインタビューでは、地域毎の外国人技能実習生と地域を繋ぐ行事の意義、技能実習制度の柔軟性のなさに対する懸念が考慮された。

以上のことから、日本と外国人技能実習生の将来を見据え以下の政策提言を行う

- I 外国人技能実習生の受け入れ人数は自治体の監査、計測のもとで行う
- II 日本語教育期間の延長、優良企業に対して再入国する実習生を受け入れることを許可
- III 地域毎に技能実習生と地域を結ぶ行事を開催

第2節 政策提言

第1の提言 外国人技能実習生の受け入れ人数は自治体の監査、計測のもとで行う。

各労働市場を考えると、地域毎に受け入れる必要人数は異なり、その地域毎に労働市場の環境も異なることから受け入れ人数の取り決めは各自治体がそれぞれの地域における必要な労働者数を集計したうえで決定することが肝要となる。こうすることで、全国単位での外国人技能実習生受け入れ枠組み変更と比較して、日本人の求職者に対する負の影響を回避できるものと考えられる。

第2の提言 日本語教育期間を延長し、優良企業に対してのみ、再入国する実習生を受け入れることを許可する。

日本での外国人技能実習生受け入れ事業では、今まで数多くの労働問題が発生し、海外の低技能労働者制度などにおいても人権問題が発生してきた。そこで、そうした、労働、人権問題を早期発見すること、並びに広義の意味での技能移転、安全かつ円滑な技能実習制度運営を行う上で日本語教育の期間を延長すべきであることを提言する。現在、日本語を学ぶ講習期間に関しては、3か月間は義務付けられているが、現場の日本語と一般的な日本語が異なることから学習期間は国内で6ヵ月⁵とする。

また、外国人技能実習生が訪日して働くインセンティブを高める優良な技能実習制度運営を行っている企業に対する評価方法として、技能実習生の就労のための再入国許可制度の導入を併せて提言する。これは、自治体が、各企業の評価を行うことで基準を満たした企業に対しては、過去技能実習生であった人材を受け入れることを可能にする制度である。

⁵ この学習期間に際しては、日本が提携しているEPAにおける看護師・介護福祉士候補も日本国内における学習期間を参考にした。

第3の提言 地域毎に技能実習生と地域を結ぶ行事を開催する。

今回、筆者が福岡県外国人技能実習生受け入れ組合連絡協議会第6回外国人技能実習生日本語作文コンクールに出席したことを踏まえ、このような取り組みが全国に広がって欲しい願いも込めてこの提言を行いたい。技能実習生間の交友が深まり、モチベーションを高めることが期待され、より効率的な技能実習が行われるものとする。

おわりに

本稿では、日本政府が現行で思索している政策に対して労働政策を国レベルで考えるのではなく自治体レベルで議論すること並びにアジアにおける先行した労働制度などにある制度の評価基準を主に議論した。分析の結果では、労働市場毎の複雑さ、賃金、景気への関連性が確認され地域毎の労働政策の必要性、外国人技能実習生送り出し国へのインセンティブの付与の必要性が確認された。

本分析では、先行研究・既存のモデルのおかげで現状の分析を行うことが出来たが、実施できなかった分析が多く実在したのも事実である。というのも、データの制約上、年度が3年前のものが最新となったこと、各都道府県の労働人口のデータが使用出来ない制約が存在したために分析を詳細につめることが出来なかった点があった。並びに今後の外国人技能実習生に対して労働市場毎に分けた分析も行うことが出来なかった。

しかしながら、現在日本政府は、外国人技能実習生の人数、枠組みの拡張を考えているまさにその最中にある。制度の見直しを考える際に重要なことは、事業主が、外国人労働者を安価で都合の良い労働力であると考えてしまわないよう、制度運用の透明性を確保すること、政策として、自国の雇用主や受け入れ機関に対して、規制や罰則という形に頼りすぎないこと、技能移転という意味を、日本で学んだ仕事への姿勢や日本語の習得などを含めた広義の技能移転を目指すべきであろう。

さらにこの制度は、日本の働き方や技能を移転するだけでなく日本と海外の労働市場を結びつける重大な役目を担っている。その上で、外国人技能実習生の受け入れの適正化、また、技能移転だけで終わらず日本との関わりをより強固なものとし、将来的な日本と海外各国との友好な関係が築かれることを切に願っている。

先行研究・参考文献・データ出典

先行研究

志甫啓 (2007) 「中小企業の人的資源管理における外国人研修生の役割」産研論集 (関西学院大学) 34号 2007年 3月, pp. 87-97

上林千恵子 (2010) 「外国人技能実習制度の現状と今後の課題」, 『労働調査』2010年 11.12月号, pp. 10-16, 労働調査協議会

井口泰 (2011) 「エコノミストリポート 技能実習生への依存を高める地域経済背景に拡大する労働需給ミスマッチ」, 『週刊エコノミスト』2011年8月9日, pp. 92-94, 毎日新聞社

志甫啓 (2012) 「外国人研修生・技能実習生の受け入れが有する若年人口補充の役割及び景気感应性」, 『移民政策研究』第4号, pp. 41-59, 移民政策学会

井口泰 (2011) 「世代間利害の経済学」八千代出版

参考文献

井井恭輔 (2010) 「連合大阪における外国人労働者問題の取り組み」『労働調査』2010年 11.12月号, pp. 24-28, 労働調査協議会

志甫啓 (2007) 「中小企業の人的資源管理における外国人技能実習生の役割—団体監理型外国人研修生の受け入れに関する理論的実証分析」『産研論集』2007, 34号

志甫啓 (2010) 「福岡県及び九州地域における外国人研修生・技能実習生の受入れ—新たな制度の下での福岡県外国人研修生受入組合連絡協議会の存在意義—」NEWS ふくおか (福岡県中小企業団体中央会) 2010, 2月号, pp. 6-13.

(2014) 「外国人材でも企業の使い勝手が優先」, 『週刊東洋経済』2014年5月24日号, pp. 68-69, 東洋経済新報社

「外国人技能実習制度の早急な廃止を求める意見書」 (2013) 日本弁護士連合会

丸太満 (2010) 「外国人労働者問題に関する連合の考え方と取り組み」, 『労働調査』2010年 11.12月号, pp. 10-16, 労働調査協議会

安田浩一 (2010) 「ルポ 差別と貧困の外国人労働者」光文社

吉田美喜男 (2012) 「外国人技能実習制度の現状と課題—JITCOの調査報告—」『立命館国際地域研究』pp. 207-220, 立命館大学

渡邊博頭 (2009) 「外国人の研修・技能実習制度の見直し動向について」, 『日本労働研究雑誌』51(6), pp. 36-42, 労働政策研究・研修機構

インターネット

- 入国管理局 H P 「在留資格一覧表」 <http://www.immi-moj.go.jp/tetuduki/kanri/qaq5.html> (情報最終確認日 2014/09/14)
- 厚生労働省「技能実習生制度」 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/gaikoku/> (情報最終確認日 2014/09/14)
- 公益財団法人国際研修協力機構「外国人技能実習制度概説」 <http://www.jitco.or.jp/download/data/titp/2010/part01.pdf#search='%E5%A4%96%E5%9B%BD%E4%BA%BA%E6%8A%80%E8%83%BD%E5%AE%9F%E7%BF%92%E7%94%9F+%E4%B8%8D%E6%AD%A3%E8%A1%8C%E7%82%BA%E8%AA%8D%E5%AE%9A'> (情報最終確認日：2014年9月11日)
- 法務省 H P 「平成 21 年の「不正行為認定」について」 http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/press_100312-1.html (情報最終確認日 2014/09/14)
- 法務省 H P 「平成 22 年の「不正行為認定」について」 http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri07_00043.html (情報最終確認日 2014/09/14)
- 法務省 H P 「平成 23 年の「不正行為認定」について」 http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri07_00051.html (情報最終確認日 2014/09/14)
- 法務省 H P 「技能実習制度の見直しの方向性に関する検討結果（報告）」 <http://www.moj.go.jp/content/000123755.pdf> (情報最終確認日 2014/09/14)
- 法務省 H P 「平成 24 年の「不正行為認定」について」 http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri07_00065.html (情報最終確認日 2014/09/14)
- 総務省 H P 「外国人の受入れ対策に関する行政評価・監視－技能実習制度等を中心として－結果報告書」 http://www.soumu.go.jp/main_content/000219634.pdf (情報最終確認日 2014/09/14)
- 法務省 H P 「外国人技能実習制度と J I T C O」 <http://www.moj.go.jp/content/000119401.pdf#search='%E5%A4%96%E5%9B%BD%E4%BA%BA%E6%8A%80%E8%83%BD%E5%AE%9F%E7%BF%92%E5%88%B6%E5%BA%A6%E6%A6%82%E8%AA%AC+%E4%B8%8D%E6%AD%A3%E8%A1%8C%E7%82%BA+%E6%B3%95%E5%8B%99%E7%9C%81'> (情報最終確認日 2014/09/14)

総務省統計局 H P 「農家数と農家人口」 <http://www.stat.go.jp/data/nihon/pdf/n0700000.pdf> (情報最終確認日 2014/09/14)

総務省統計局 H P 「第 12 回改定日本標準産業分類別就業者」 <http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm> (情報最終確認日 2014/09/14)

総務省統計局 H P 「就業状態、主な活動状態別人口」 <http://www.stat.go.jp/data/roudou/report/2013/index.htm> (情報最終確認日 2014/09/14)

総務省統計局 H P 「労働力調査」 <http://www.stat.go.jp/data/roudou/pref/> (情報最終確認日 2014/11/4)

総務省統計局 HP 「年齢階級別 15 歳以上人口，労働力人口及び非労働力人口」

<http://www.stat.go.jp/data/roudou/report/2013/index.htm> (情報最終確認日 2014/09/14)

文部科学省 HP 「学校調査，学校通信教育調査」

http://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afieldfile/2013/12/20/1342607_2.pdf (情報最終確認日 2014/09/14)

国税庁 HP 「民間給与実態統計調査結果」

https://www.nta.go.jp/kohyo/tokei/kokuzeicho/jikeiretsu/01_02.htm (情報最終確認日 2014/09/14)

厚生労働省 HP 「一般職業紹介状況」 http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11602000-Shokugyouanteikyoku-Koyouseisakuka/0000032973_2_1_1_3_1_1.pdf (情報最終確認日 2014/11/2)

内閣府「県民経済計算」
http://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/data/data_list/kenmin/files/contents/main_h23.html (情報最終確認日 2014/11/2)

Trafficking in Persons Report

<http://www.state.gov/j/tip/rls/tiprpt/2014/index.htm>(情報最終確認日 2014/11/2)

厚生労働省 HP 「技能実習制度の現状」
http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/gaikoku/dl/ginou_data.pdf#search='%E5%A4%96%E5%9B%BD%E4%BA%BA%E6%8A%80%E8%83%BD%E5%AE%9F%E7%BF%92%E7%94%9F+%E6%8E%A8%E7%A7%BB (情報最終確認日 2014/11/2)

厚生労働省 HP 「「外国人雇用状況」の届出状況まとめ(本文)」
<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11655000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu-Gaikokujinkoyoutaisakuka/0000036117.pdf> (情報最終確認日 2014/11/2)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 HP 井口泰(2010)「経済危機後の東アジアと日本の外国人労働者政策 ——国の入管政策及び地域・自治体レベルの統合政策の視点から」
http://www.jil.go.jp/event/ro_forum/20101204/houkoku/04_iguchi.htm (情報最終確認日 2014/11/2)

アジア太平洋人権情報センター 国際人権ひろば No.33(2000年09月発行号) 外国人研修・技能実習制度の実態と問題点
<http://www.hurights.or.jp/archives/newsletter/section2/2000/09/post-22.html> (情報最終確認日 2014/09/14)

公益財団法人国際厚生事業団「平成27年度版 E P Aに基づく外国人看護師・介護福祉士受け入れパンフレット」
<http://www.jicwels.or.jp/files/H27E58F97E585A5E3828CE38080E38391E383B3E38395E383A.pdf> (情報最終確認日 2014/11/2)

国際交流基金,日本国際教育支援協会HP「日本語能力試験N1～N5:認定の目安」
<http://www.jlpt.jp/about/levelsummary.html> (情報最終確認日 2014/11/2)

総務省統計局「国勢調査」<http://www.stat.go.jp/data/kokusei/2010/index.htm>

(情報最終確認日 2014/11/2)

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」
http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chingin_zenkoku.html (情報最終確認日 2014/11/1)

技能実習・研修に関する JITCO 業務統計「技能実習生・研修生統計(JITCO 業務統計速報)」

<http://www.jitco.or.jp/about/statistics.html> (情報最終確認日 2014/11/4)

JETRO 熊谷聡「マレーシアの外国人労働者」2014 年 7 月

http://www.ide.go.jp/Japanese/Publish/Download/Overseas_report/pdf/1407_kumagai.pdf
(情報最終確認日 2014/11/4)

国立国会図書館調査及び立法考査局 白井京「外国人労働者の現在—雇用許可制の現状と評価」

<http://www.ndl.go.jp/jp/diet/publication/legis/23801/02380108.pdf#search='%E9%9B%87%E7%94%A8%E8%A8%B1%E5%8F%AF%E5%88%B6'> (情報最終確認日 2014/11/4)

アジア経済研究所 2012 年 今泉慎也「外国人労働者受け入れに関する法的枠組み—韓国と台湾の比較を手がかりに—」

http://www.ide.go.jp/Japanese/Publish/Download/Report/2011/pdf/115_ch8.pdf#search='%E9%9B%87%E7%94%A8%E8%A8%B1%E5%8F%AF%E5%88%B6' (情報最終確認日 2014/11/3)

JETRO エリアリポート 小森洋「シンガポール 外国人規制を強化」

<https://www.jetro.go.jp/jfile/report/07001609/07001609.pdf> (情報最終確認日 2014/11/4)

総務省行政評価局 「外国人の受入れ対策に関する行政評価・監視—技能実習制度等を中心として—結果報告書」平成 25 年 4 月

http://www.soumu.go.jp/main_content/000219634.pdf#search='%E6%8A%80%E8%83%BD%E5%AE%9F%E7%BF%92%E5%88%B6%E5%BA%A6+%E5%A4%89%E9%81%B7'
(情報最終確認日 2014/11/2)

厚生労働省「平成 23 年度「高校・中学新卒者の求人・求職・内定状況」取りまとめ」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002a4mm.html> (情報最終確認日 2014/11/3)

厚生労働省「平成 22 年度「高校・中学新卒者の就職内定状況等」取りまとめ」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001cpy6.html>(情報最終確認日 2014/11/3)

厚生労働省「平成 21 年度高校・中学新卒者の就職内定状況等（平成 22 年 1 月末現在）について」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000004shq.html> (情報最終確認日 2014/11/3)