

東アジア経済統合下の人の 移動の効果と政策課題

Effects of International Migration on Regional Economic Integration in East Asia and Necessary Reforms of Migration Policy

井 口 泰

The objectives of this article are to 1) investigate the roles of international migration in regional economic integration with the background of fertility decline, 2) identify determinants of highly skilled outmigration and 3) formulate reform agendas of migration policy. Main findings are a) status adjustment and permanent residence play important roles in regional economic integration, b) specialists with status adjustment from students recently overwhelms their net outflows, c) the mismatches in the labor markets for middle and low skilled are becoming more serious. Finally, the author proposes: 1) strategic use of status adjustment in migration policy, 2) realistic ways to facilitate movement of people so as to create business and employment, 3) measures for human capital investment in middle skilled migrants and for improvement of management for low-skilled migration, 4) stronger linkages between immigration control policy and integration policy.

Yasushi Iguchi

JEL : F15, F16, F22, J61

Keywords : regional economic integration, international migration, mismatches in the labor market, adjustment of status, permanent resident, integration policy

(目次)

- 1 はじめに
- 2 地域経済統合における国際的な人の移動の役割
- 3 アジアの少子化・進学率上昇と労働市場の構造変化
- 4 日本における人材の流入・流出とその背景
- 5 低技能労働者に対する政策の欠落
- 6 外国人政策における社会統合政策の重要性
- 7 おわりに—地域経済統合と新たな国際移動の枠組みを
参考文献

1 はじめに

近年、東アジア（ここでは基本的には、日中韓とアセアン諸国を呼び、必要に応じ、インドと豪州なども視野に入れる）では、過去 20 年間に域内の貿易・投資の依存関係は急速に高まってきた。

しかし、特に中国と周辺諸国の間で、領土問題や安全保障をめぐる緊張が増している。また、日中韓 3 国の政権交代のあと、特に、日中及び日韓の政治的な対立が長期化する異常な事態となっている。

これに対し、東アジアの経済統合を進める外交交渉の動きはとまっていない。2014 年 11 月に中韓二国間の自由貿易協定は合意に達したが、多国間の環太平洋パートナーシップ協定 (TPP) と、東アジア地域包括的経済連携 (RCEP) の交渉では、主導権をめぐって、米国と中国の思惑が交錯し、その行方に不透明感がただよっている。

こうしたなか、東アジア地域では、国際的な人の移動は依然として増加傾向にある。そもそも人の移動は、この地域の経済統合のみならず、この地域の平和やイノベーションにとっても、重要な意味をもっている。

近年は、従来の経済理論とは異なる視点から¹⁾、国際的な人の移動に関する

1) 国際経済学の基礎理論では、貿易の自由化によって、資本や労働など要素移動を代替することが可能とされてきた。貿易自由化と要素移動（特に、労働力移動）の関係についての明示的な研究が活発化したのは、今世紀になってからである。

研究が欧米を中心に進んでいる。つまり、国籍の異なる人々が、異なる国に居住することが、直接投資や貿易を生み出す原動力となり、経済統合に寄与するという仮説を基礎とする実証が活発になっているのである（White R. and Tadesse B. 2011, Artal-Tur A. Peri G. and Requena-Silvente F. 2014）。

これは、外国人が、その移動した国に新たな文化や嗜好を伝達することで、二国間で貿易が発生することだけを示唆するものではない。他国の言語や文化を深く学び、国家間で頻繁に移動する人々が、新たなビジネスを創造すると考えることもできる。その結果、貿易や直接投資が増加し、双方の国に雇用を創出することも期待される。また、企業においては、多様な人材を抱えることにより、新たなビジネス・チャンスを開拓し、あるいは、新たな製品・サービスを生み出すことができるかもしれない。

このような社会の多様性の増加に対しては、早いうちから適切な政策対応をとることが重要である。さもなければ、社会における意思疎通の低下や、誤解や不信、それに摩擦を生み出す。こうしたリスクやコストの発生に対して予防的な措置をとらないため、大きな社会的コストを生み出すことがあり得る。

また、外国人は、通常は、その滞在資格で活動や期間が制限され、職業選択の自由は不完全にしか与えられていない。しかし、その自国籍を維持しながら、他国に永住権を持つ人々は、当該二国における国際移動や職業選択の制約は大きく緩和されると期待できる。

こうして、人の移動が、貿易・直接投資や地域経済統合にどのように貢献しているかを、理論的及び実証的に解明することに対する関心が高まっている。

ただ、残念なことに、東アジアでは、国際的な政治情勢の悪化を反映し、この地域における国際的な人の移動の役割を評価し、その将来像を描く取り組みは、ますます困難になってしまっている。

また、「外国人労働者」（本稿では、就労目的で母国と異なる国に就労する者をいう）や「移民」（本稿では、永住の資格を得て母国と異なる国に滞在する者をいう）などの用語が、各国のナショナリズムを刺激し、受入国の国益を害するニュアンスで語られる場合が少なくない。世界的にも、各地で、排外主義が高まる危険な兆候がみられる。

その結果、東アジアでも、将来における「東アジア共同体」の形成を進めるという議論は、次第に力を失いかけている。そして、東アジア域内では、中国経済の成長と海洋進出の進展などにより、安全保障問題の緊張が高まっている。こうして、国際的な人の移動に関し、域内協力のための理想を論じても意味をなさなくなったかのようにみえる。

それにもかかわらず、東アジアの域内移動の現実を把握し、実質的な域内統合を実現するための方策を論じ、実現可能な将来像を論じることは、東アジア域内の人の移動を促進し、実質的に、相互理解と真の和解を実現するうえで、不可欠な課題と信じたい。

そこで以下では、第 1 に、地域の経済統合において、国際的な人の移動が果たす役割を論じる。

第 2 に、東アジアにおける国際的な人の移動の背景となる少子化と労働市場の変化を概観する。

第 3 に、日本における人材流入の動きのみならず、近年拡大している人材流出の危険と、日本の対応について考え、専門職の流出の決定要因を計量的分析で明らかにする。

第 4 に、外国人の低技能労働者の受入れの問題について論じる。

第 5 に、入管政策と統合政策が連動する必要性について論じる。

最後に、東アジアで人材を育成し活用する外国人政策のビジョンに関し述べる。

2 地域経済統合における国際的な人の移動の役割

今世紀になってから、世界経済に大きな変化が起こっている。グローバリゼーションを推し進めるイニシアチブは、次第に、欧米諸国の経済から新興国経済に移りつつある (OECD2012, 井口 2013a)。

日本経済が成長力を回復するうえでも、日中韓自由貿易協定 (FTA) や環太平洋経済連携協定 (TPP) に参加し、周辺地域の需要を取り込むことは切実な課題である。同時に、これら貿易協定を最大限に活用できるかどうかは、国際的な人材移動を機能させられるかと深くかかわっている (井口 2013a)。

しかし長年、貿易や直接投資は、労働移動を代替するとされ、「自由貿易地域」において、人の移動が重要な役割を果たすことはないと考えられた。労働移動が意味を持つのは、生産要素の移動が自由な「共同市場」以上の高度な経済統合の場合だけだということである（Balassa1961）。

労働経済学者は、低技能労働者を中心とする外国人労働者の受け入れが、自国人労働者の雇用・賃金に悪い悪影響を与えることを過度に強調する傾向がある（中村ほか 2012）。

しかし、外国人労働者の流入が、国内の労働需給ミスマッチを埋める効果を有する場合には、外国人労働者が自国人労働者を「クラウド・アウト」しているという結論は導きえない（井口 2011a）。

日本では、2012年の外国人労働者数は推定 89 万人（特別永住者を除き、不法残留者を含む）と推定される²⁾（表 1）。

このうち、就労目的の外国人（2009年の出入国管理及び難民認定法改正後の 2012年）は、労働法が1年目から適用されることになった技能実習生を含めると 36 万人であった。こうしたなかで、日系人労働者は減少傾向にあり、そのかわりに、一般永住権を有する外国人の就業は 20 万人と推定される。

近年では、国際的な人の移動が、地域経済統合を促進する効果にも注目が集まり、「貿易と人の移動のリンク」（Trade-Migration-Link）の存在が経済分析の重要なテーマの一つとなっている（White and Tadesse 2011）。

このように、国際的な人の移動と地域経済統合は、お互いに補完しあう関係があると考えられる。それにもかかわらず、長年にわたって、経済学においては、人の移動の役割は、投資や貿易に比べ、あまりに過小評価されてきたと考えられる。

むしろ、国際的な人の移動の活性化なしには、地域経済統合は効果を発揮しないと考える方が妥当である。二国間で自由貿易協定を結んでいる国でも、相互に多様な人の移動がおきていない場合には、事実上、経済統合の実効性は低いといえよう。

2) 厚生労働省は、雇用対策法より義務化された外国人雇用状況報告の結果を公表している。最新の数値は、2013年10月で外国人労働者数は72万人程度となっている。

表 1 1990 年以降の外国人労働者数（特別永住者を除く）の推移
— 2010 年改正法施行を考慮した推計—

	1990	1995	2000	2005	2009	2010	2011	2012
就労目的の在留資格を有する外国人	67,983	125,726	154,748	193,785	212,896	307,235 (207,227)	342,266 (200,271)	351,617 (200,140)
うち専門・技術的職業	43,823	64,672	89,552	193,785	172,900	167,838	162,255	(313) 161,631
うち外国人ならではの技能保持者	24,110	23,324	65,196	36,994	39,996	39,429	38,016	35,509
技能実習生など特定活動	3,260	6,558	29,749	104,488	130,636	72,374 (100,008)	22,751 (103,567)	20,159 (151,477)
資格外活動でパートタイム就労する外国人留学生	10,935	32,366	59,435	104,671	106,588	111,480	104,340	100,082
日系人労働者	71,803	193,748	220,458	241,325	202,101	178,031	163,795	149,098
不法残留者	106,497	284,744	219,418	207,299	149,785	91,778	78,488	67,065
資格外活動	Unknown	Unknown	Unknown	Unknown	Unknown	Unknown	Unknown	Unknown
一般永住権を有する外国人	—	17,412	39,154	143,184	173,696	183,990	194,849	203,334
特別永住者を除く外国人労働者総数	$260000 + a$	$660000 + a$	$720000 + a$	$990,000 + a$	$970,000 + a$	$940,000 + a$	$900,000 + a$	$890,000 + a$
外国人登録者総数 (2010 年から中長期在留者)	1,075,317	1,362,371	1,686,444	2,159,973	2,186,121	2,134,151	2,078,504	2,033,656

資料出所：筆者推計。

注) 〈 〉内は、ポイント制度創設に伴い、「高度人材」として受け入れられた者で 2012 年時点では「特定活動」の内数である。

実際、人の移動が、旅行者、商用者、留学生、技能職、専門職、企業経営者などで、極めて多様になっているのは、日本と中国の間である。これに対し、日本とフィリピン、日本とブラジルの間では、日系人又は新日系人と呼ばれる人々が中心で、人の移動の多様性に乏しい (Iguchi 2014)。

3 アジアの少子化・進学率上昇と労働市場の構造変化

長年、欧米の人材の供給源とされてきたアジアにおいても、人口の少子化という構造変化がおきている。経済発展とともに合計特殊出生率 (1 人の女性が生涯に産むと想定される子どもの数) が、長期的に人口水準を維持できる 2.07 を下回る「超少子化」の傾向は、大都市部を中心に、次第にアジア全体に広がってきた。

(1) 留学生移動の急速な高まり

超少子化は、当該国の将来の人口減少をもたらし、年齢構成に不均衡を生じさせる。これと同時に、第一に注目すべきことは、子ども1人当たりの人的資本投資が増加することである。子ども1人当たりの教育費が増加すると、大学進学率が上昇する。

ところが、現状では、アジア諸国の大学教育の質は十分高いとはいえない。欧米諸国に大きな差をつけられている。さらに、新興国においては、経済のサービス産業化・高度化の進行は過渡的な段階にある。そのため、アジア諸国では、急増する大卒者に適した職場が提供されず、国内労働市場での「エンプロイアビリティ」（就業能力）も高まりにくい（OECD 2012）。

こうして、アジア域内で良い教育機会を求めて国際移動が増加している。同時に、欧米への留学に活路を見いだす傾向は依然として根強い。

その結果、アジアから欧米に良い教育機会を求めて国際移動が増加し、さらに、アジア域内でも、留学目的の国際移動が増加した。特に、先進国では、大学などを卒業後に、留学生が受入国で就労できる環境を整備し、優れた人材を取り込むとともに、アジア域内に分校を建設する例も増加している。

こうして、従来の労働力移動型にかわり、新たに人材移動型の Chain Migration（移民連鎖）が形成されるようになった（図1）。

まず、1960年代を中心とする労働力移動型の Chain Migration では、単身で先進国へ出稼ぎ就労する外国人労働者が想定され、ローテーション方式で帰国すると考えられていた。ところが、一方で、企業側では、外国人労働者の滞在期間を延長して、その蓄積した技能を活用しようとする動きが強まり、他方で、外国人労働者は、同国人のコミュニティ形成が進み、あるいは、母国から、配偶者など家族を呼び寄せる動きが強まってくる。こうして、呼び寄せた家族とともに、外国人労働者は定住化の道をたどるとされてきた（井口 1997）。

これに対し、1990年代以降においては、人材移動型の Chain Migration が先進諸国でみられるようになってきている。そこでは、先進国に移動するのは、留学を目的とする学生である。従来は、留学生は、卒業し又は学位を取得すると、そこで得られた知識・技術を母国に移転するため、帰国するのが原則とされて

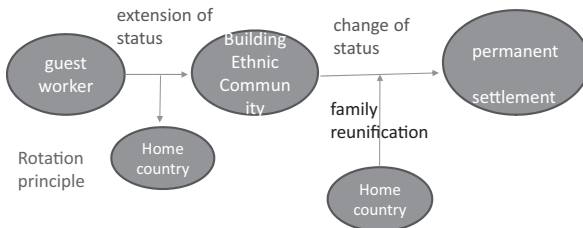
いた。ところが、学位を取得した留学生に対して、求職活動を行うことを認め、ふさわしい就労機会が得られた場合には、滞在資格を変更し、留学先の国内で就労し、ビジネス経験を積むことを認めるように変化してきた。そこで、重要なのは、滞在資格の変更 (adjustment of status) である。こうして、受け入れ国にとっても有益と考えられる留学生を選択して就労できる資格を与え、さらに、その者に対しては、永住権の取得を容易にするなどの措置を講じるようになった。(Iguchi 2014)。

統計的にみると、アジア諸国から欧米諸国への留学生の移動は依然として増加傾向にあり、2013 年のアメリカの留学生受入れは 76 万人で過去最高を記録した。とはいえ、世界経済危機の影響により、欧米経済の成長力が長期的に低下することは避けられず、雇用情勢はアジア系外国人にとっても厳しい。

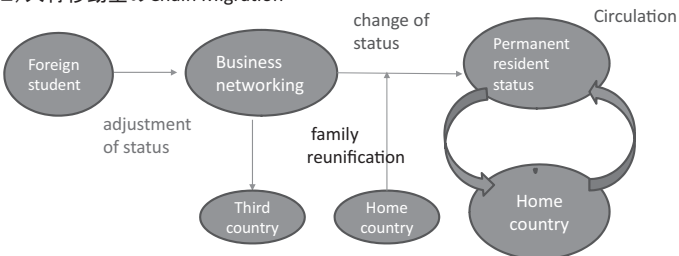
また、アメリカでは、アジア系の留学生が増えすぎたとして、学位取得後の就労ビザ発給を制限的にする動きもある。欧州では、債務危機を回避するため

図 1 Chain Migration

(1) 労働力移動型の Chain Migration



(2) 人材移動型の Chain Migration



資料出所 Iguchi (2014) に基づき、筆者作成

の財政緊縮 (austerity measures) の影響や、高失業を背景に反移民感情の高まるなか、外国人人材の就職は、一層狭き門となっている。

その結果、欧米に留学したアジア人材が、アジアに還流する動きも、いっそう高まってきた (Iguchi 2014)。そこで、日本を含むアジア諸国においては、欧米から還流するアジア人材に対し、しっかりした雇用の受け皿を用意することが不可欠と考えられる。

(2) ミドル・スキル職種の労働需給ミスマッチ

第二に注目すべき問題は、各国内で、次第にミドル・スキル (中間技能) 職種での労働需給ミスマッチが拡大していることである (井口 2011a)。

すなわち、高校卒業後、2～3年の技能形成を要する職業分野に若者が就労せず、大学進学する傾向が強まっているのである。こうした傾向は、もともと欧米諸国で深刻になっているが、アジアでも、日本や韓国、台湾などの国・地域でも、顕著な動向となっている (Cochan, Fintford, Osterman 2013)。

わが国でも、電気工、機械工、自動車整備士、航空機整備士などものづくり系の職種に加え、美容師、保育士、介護福祉士などの福祉・介護系分野でも、専門学校の定員割れなどの状況が深刻化しており、人材育成を支援する積極的な対応策が求められている。

ミドル・スキルの分野における労働需給ミスマッチの進む速度は、日本とアジア諸国、もしくはアジア諸国間でもかなり違いがある。しかし域内の労働需給ミスマッチを埋めるため、国際的な移動のニーズは急速に高まることが予想される。

すでに、欧州諸国では、国内の人材では養成が困難な分野について、「人材不足リスト (shortage list)」を作成し、こうした分野では、外国人に対する技能訓練を強化したり、「労働市場テスト (labor market test)」(国内の求人者を、国内の求職者で充足できない場合に限り、国外からの外国人労働者の受け入れを認める仕組み) を免除する措置がとられてきた (井口 1997)。

なお、欧州諸国では、ほとんど技術や技能を必要としない低熟練の仕事では、国内の不就業者や長期失業者を労働市場に参入させ、自立を促進するため

に活用する動き (activation) が広がっている。その意味で、これらの職種に国外から労働者を受け入れる政策は、先進国ではもはや現実的ではないと考えられる (井口 泰 2011a)。

日本では、長年、「単純労働者」を受け入れるべきかという議論が続けられてきたが (井口 2001)、このような議論は、国内の若年者を中心とする失業問題が深刻化し、長期失業者の増加や無業者の滞留が進んだ結果、あまり意味をもたなくなっていると考えられる。

むしろ、「いわゆる単純労働者」を受け入れないとした結果、日本は、ミドル・スキルや低技能労働者に対する門戸を閉ざすことになり、ミドル・スキルの外国人人材の養成や、「ローテーション方式」による低技能労働者の受け入れの経験が乏しくなってしまった。東アジア地域における労働需給のミスマッチの緩和に、積極的に対策を講じるためには、こうした外国人労働者受け入れの経験を積んで、ノウハウを改良することも、非常に重要な課題といえよう。

1993 年に発足した外国人技能実習制度は、そのような意味でも、今後とも制度の改革を重ねていく必要がある。

4 日本における人材の流入・流出とその決定要因

(1) 日本からの人材流出の現状

こうしたなか、日本でも欧米諸国と同様、一部においてアジア人材の海外流出の兆候がひろがっている。特に、過去 10 年間、社会科学などを学び、多文化への適応力を身につけた「人文知識・国際業務」の在留資格を持つ外国人が増えてきた。

また、「人文知識・国際業務」に比べれば少ないものの、自然科学系の専門的知識を有する「技術」の在留資格を持つ外国人も増加してきた。

ところが、「人文知識・国際業務」でも、「技術」でも、年 2~3 千人前後の純流出が続いている。これは、これら外国人の専門・技術労働者が、日本企業に就職後、3~4 カ年で転職し、さらに、離日する者が少なくないためとみられる。

確かに、人材流出の傾向が強まってきたものの、その動きは、アジア諸国からの留学生が増加している限りは、あまり目立ったものとなっていない。すなわち、特に、「人文知識・国際業務」についてみると、人材の流出を補う規模で、留学生から就労への在留資格の転換が生じていることがわかる。そして、「留学」からの在留資格の変更なしには、国内の外国人人材は減少に転じてしまうであろう（表2）。

その傾向は、「技術」の在留資格においても、「人文知識・国際業務」と同様である。ただし、特に、2004～07年は「技術」については、流入超過であった。これは、日本とアジア諸国でIT（情報技術）資格の相互認知が始まり、インドなどからの技術者が増えた影響が大きいとみられる。また、在留資格は取得しても、事実上、海外企業からの労働者派遣であるため、日本国内に仕事がなくなると海外に移動する者が増えている可能性がある（表3）。

そもそも、日本は、欧米に比べ、留学生に占める技術系人材の割合がかなり低いことに注意する必要がある。日本企業における技術系人材が、管理・事務系人材に比べて低いとされることや、こうした困難を深刻化させる可能性が高い（井口2013）。

このように、外国人人材を受け入れることばかりではなく、これら人材が定

表2 在留資格「人文知識・国際業務」における人材流入・流出と在留資格変更

年	流入	流出	純流入	在留資格の変更	登録外国人
2002	101,178	102,196	-1,018	1,949	40,861
2003	98,312	99,287	-975	2,378	44,496
2004	112,828	114,705	-1,877	3,417	44,493
2005	126,137	126,931	-794	4,159	47,682
2006	132,843	134,103	-1,260	5,938	57,323
2007	142,643	145,134	-2,491	7,304	61,763
2008	144,478	147,211	-2,733	7,863	67,291
2009	145,217	147,498	-2,281	6,677	69,395
2010	147,215	149,643	-2,428	5,422	68,467
2011	159,786	164,805	-5,019	6,006	51,687
2012	152,834	157,153	-4,319	7,565	69,728
2013	161,476	162,646	-1,170	7,962	72,319

出所：法務省「出入国管理統計」及び「在留外国人統計」などから筆者作成。

注）登録外国人数には、再入国許可を得て出国した外国人を含む。

着せず、短期間のうちに流出してしまう原因をさぐることは、今後のわが国の外国人政策の改革にとって非常に重要な課題なのである（井口 2012）。

そこで、今世紀になってからの日本における外国人の流入と流出を規定するマクロ・ミクロ及び様々な要因を整理して掲げると、以下のようになる（表 4）。

表 3 在留資格「技術」における人材流入・流出と在留資格変更

年	入国	出国	純流入	在留資格の変更	登録外国人
2002	40,446	40,700	-254	727	19,439
2003	39,013	39,502	-489	849	20,717
2004	47,836	47,459	377	1,233	20,807
2005	56,127	54,118	2,009	1,200	23,210
2006	66,929	64,476	2,453	1,720	35,135
2007	81,121	77,509	3,612	2,314	44,684
2008	87,214	86,093	1,121	2,414	53,373
2009	82,514	85,560	-3,046	2,154	50,493
2010	78,494	80,862	-2,368	1,390	46,592
2011	87,557	90,830	-3,273	1,670	39,227
2012	78,921	80,735	-2,114	2,227	42,287
2013	82,324	81,667	657	2,428	43,038

出所：法務省「出入国管理統計」及び「在留外国人統計」などから筆者作成。

表 4 最近のわが国をめぐる国際的な人の移動を規定する背景・要因及びその事例

マクロ経済的環境	主たる背景	移動の方向	労働市場における要因	具体例
日本国内で持続するデフレーション	日本企業における総労働費用を削減する強い圧力	入国圧力	グローバル化に対応する日本企業のビジネスモデルの変化（需要側） 少子化を背景とする地域における急速な人口減少・流出と労働力の高齢化（供給側）	技能実習生の流入超過 アジア系「新日系人」の流入
及び	特に		これらに起因する地域労働市場の需給ミスマッチを埋める労働力の流入	外国人留学生の資格変更による人材確保
資源・食糧価格を引き金とする世界的なインフレーション	優秀な人材に高い処遇ができない企業の人材管理	出国圧力	労働市場の低い流動性を前提とする日本企業の遅い人材評価及び昇進（アジア諸国では、労働市場の高い流動性を前提とする現地企業の早い人材評価と昇進）	アジアからの観光・留学生の減少から回復へ 南米「日系人」の流出超過（若年層を中心とする人材流出）
アジア新興国の発展と地域経済統合	加えて、複合的災害によるリスクの上昇又は低下		正規従業員の非正規従業員による代替と不安定・低賃金雇用の増加	海外から派遣又は日本留学し就職した外国人人材の流出
為替レートの変動			以上に起因する国内から諸外国へ労働力の流出	企業のリストラを背景とする日本人人材のアジア諸国への流出

資料出所：井口（2013）から作成。

ここでは、デフレーションや為替レートの変動などのマクロ経済的な要因に加え、労働市場の需給システムの問題や、日本企業における雇用管理に関するミクロ的な諸問題にも言及している。

わが国におけるデフレーションの持続は、一人当たりの所得の低下や、雇用の非正規化又は不安定化雇用の増加といった問題を引き起こしてきた。その意味では、外国人材の確保の観点からも、デフレーションの克服は大きな課題といえることができる。

また、日本企業が国内の流動性の低い労働市場を前提とし、日本人か外国人かを問わず、自社人材の海外流出に真剣に対処してこなかったことが懸念される。これは日本企業が、長期雇用と職能資格を基盤とする雇用システムを作り上げてきた結果ともいえる。

これに対し、欧米企業や成長著しいアジア企業は、流動性の高い労働市場の中で潜在能力の高い人材の選抜と確保のため採用直後から思い切った処遇をしている。日本企業は人材の選別と昇進が遅く、高度人材のモチベーション（意欲）を維持するのが困難である。10～15年先には雇用の安定を重視する外国人が増える可能性もあるが、現時点では、日本的雇用慣行が不利に働いているとみられる。

我が国では技術者の処遇が管理職に比べて低いことも問題である。最近、日本企業の技術者の転職による新興国への技術漏洩が目されたが、このような現象は最近になって発生し始めたことではない。日本企業は人材流出の問題を「定年退職後」の問題に限定すべきではない。先進国企業が講じてきた引き抜き防止策も参考に、対策を急ぐ必要がある。

こうしたイノベーション（革新）の担い手となる人材の処遇と併せて、その家族や子供たちの生活環境や教育環境を改善することは、人材確保にとって決定的な重要性を持っている。その国で、子どもを良い環境で育て、高い教育を受けさせられないなら、高度人材を受け入れる政策は、実効性に乏しいと考えられる。

実際、アメリカ・カリフォルニア州のシリコン・バレーに立地する企業では、人材確保のため、本人に対する報酬や労働環境の改善のみならず、家族に

に対する多様な福利厚生が重要な意味を持っている。外国人人材にとっては、優れたインターナショナルスクールの存在など、子どもの教育を託すことのできる教育機関が存在するかどうかも重要な要素と考えられる（井口 2013）。

(2) 外国人スペシャリストの出国の決定要因

そこで、人文知識・国際業務の在留資格を有する外国人について、その出国者数の規定要因を分析するため、出国者関数を推定する。

特に、日本と実質的に経済統合の進んでいる東アジアの新興国との関係で、外国人スペシャリストの出国状況を分析することとする。したがって、出国先の国・地域は、中国、韓国、シンガポール、マレーシア、インドネシア、フィリピン、タイ、ベトナムの 8 ケ国に限定する。ここで、以下の計量方程式を推定する。

ここで、注意しなければいけないことは、人文知識・国際業務の入国・出国者と、在留者の関係である。入国・出国者数は、在留者数の 2 倍以上の規模であり、この在留資格を有する者は、非常に移動性が高い。これは、技術の在留資格についても同様である。

また、出国者数は、入国者数と極めて高い相関をもっているので、入国者数を、同じ関数のなかに入れて推計することはできない。

$$Y = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3 + a_4X_4 + a_5X_5 + a_6X_6 + \mu$$

被説明変数 Y は、人文知識・国際業務の在留資格を有する外国人の出国者数とする。

説明変数は以下の通りである。

X_1 は、日本の GDP デフレーターとする。ここで、デフレーションの進行が、人文知識・国際業務の在留資格を有する外国人の出国者の増加をもたらしているという仮説をおく（デフレーション仮説）。

X_2 は、日本の完全失業率とする。ここで、日本の失業情勢の悪化が、人文知識・国際業務の在留資格を有する外国人の同様の出国者の増加をもたらすと

いう仮説をおく（失業率仮説）。

X_3 は、途上国の一人当たり GDP とする。ここで、途上国の経済水準の上昇が、日本の入国者の減少をもたらし、結果的に出国者の減少をもたらすという仮説をおく（一人当たり所得仮説）。

X_4 は、途上国の実質 GDP 成長率とする。ここで、途上国の実質経済成長の上昇が、日本の入国者の減少をもたらし、結果的に出国者の減少をもたらすという仮説をおく（実質成長率仮説）。

X_5 は、途上国の対円為替レートとする。ここで、円の為替相場の上昇（数値の低下）が、同様の出国者の増加をもたらしているという仮説をおく（為替レート仮説）。

X_6 は、外国人留学生の「人文知識・国際業務」への資格変更件数とする。ここで、「留学」から「人文知識・国際業務」への在留資格の資格変更が、同じ在留資格の外国人の在留者の増加をもたらし、その結果、出国者の増加をもたらすとの仮説をおく（資格変更仮説）。

以上の仮説をおいたうえで、計量方程式を推計した結果、以下のような安定的な関係が得られた。

表 5 東アジアの人文知識・国際業務の在留資格を有する外国人の出国者関数
(単純最小二乗法)

		推定値		T 値	有意確率	共線性の統計量	
		係数	標準誤差			許容度	VIF
説明変数	日本の GDP デフレーター	-2956.053**	1409.024	-2.098	.039	.702	1.424
	日本の完全失業率	122.741	1214.618	.101	.920	.767	1.304
	送出国の一人当たり GDP	-.033**	.015	-2.255	.027	.769	1.300
	送出国の実質 GDP 成長率	-530.307**	228.855	-2.317	.023	.588	1.701
	送出国の対円為替相場	-19.696**	9.867	-1.996	.049	.776	1.289
	人文知識・国際業務へ資格変更	13.170***	.523	25.182	.000	.611	1.637
	定数項	2436.085	5688.389	.428	.669		
自由度調整済決定係数		0.986					

資料出所：筆者作成。

注) *は 10 %水準で有意、**は 5 %水準で有意、***は 1 %水準で有意である。期間は 2001 年から 2012 年、対象国は東アジア地域の主要 8 ヶ国（中国、韓国、シンガポール、マレーシア、インドネシア、フィリピン、タイ、ベトナム）で、サンプル数は 96 である。

この結果から、「デフレーション仮説」、「一人当たり所得仮説」、「実質成長率仮説」、「為替レート仮説」及び「資格変更仮説」は、いずれも統計的に有意で、支持された。しかし、「失業率仮説」は、統計的には有意でなかった。

ここで、特に重要なのは、デフレーションと留学からの資格変更は、外国人スペシャリストの出国を増加させているという点である。日本のマクロの経済環境だけでなく、送出国別にみた留学からの資格変更の増加が、在留者の増加をもたらし、出国者の増加を補っていると考えられる。

5 低技能労働者に対する政策の欠落

我が国では、1960年代から、労働大臣の閣議口頭了解によって、「外国人労働者（その後、いわゆる単純労働者と改称）」を受け入れないことを国の方針としてきた。

1989年の経済計画以来、わが国では、外国人労働者を「専門的・技術的分野の外国人」と「いわゆる単純労働者」に2分し、高度人材の受入れを中心に外国人労働者政策を議論してきた。しかし、「いわゆる単純労働者」には、「専門的・技術的分野の外国人」ではない中間的技能労働者（middle-skill）や低技能労働者（low skill）までが全て含まれる結果となり、現在に至っていることが、多くの矛盾を生んでいる。

さて、過去3年間、日本では、年間20万人ほどの規模で人口減少が進んでいる。地方経済では、若年層の都市部流出が進み、地場産業で労働需給のミスマッチが生じている。都道府県及び業種別に技能実習生の受入れ数を見ると、同年の高卒就職者数とほぼ肩をならべる場合が少なくない（井口2011b）。

技能実習生の受入れ数が学卒就職者を大きく上回っている例は、北海道の水産業や茨城県の農業であるが、こうした傾向は、製造業や建設業が集中する府県にもみられる。製造業は、日系ブラジル人の派遣労働者に大きく依存していたが、世界経済危機後、減少に転じ、一部では、これが技能実習生に置き換わる動きがみられる。離転職の多い日系人より、3年間、同一の事業所で継続して雇用できる技能実習生が好まれる傾向がある。

技能実習生の動きをみると、経済危機の際には、日系ブラジル人と同様に低

下していたが、2012年以降においては、日系ブラジル人の減少傾向と反対に、増加に転じている。

また、フィリピン系の新日系人（ここでも、「日本人の配偶者等」と「定住者」の在留資格を有する者をさす点は、ブラジル日系人とかわりない）は、世界経済危機と東日本大震災にもかかわらず減少せず、むしろ、在留者数では増加する傾向を強めている。

このような日系人の新日系人の動きの違いは、その就労分野によっても説明できる部分が多い。特に、ブラジルが製造業に集中しているのに対し、フィリピン人はサービス業など第三次産業の比重が大きい（厚生労働省 2014）。

長期的な視点からみて、特に重要なのは、このような低技能分野の外国人労働者の受入れは、大学進学率の上昇や若年人口の減少と表裏一体の現象だということである。日本人の高学歴化は、高卒就職者を大きく減らし、地域の地場産業の人材確保を困難にしている面も大きい。その結果、地域労働市場に需給ミスマッチが拡大し、外国人の低技能労働者が流入している（志甫 2012）。

その意味で、高度人材の受け入れだけに重点を置き、ミドル・スキルや低技能の外国人人材の養成を除外する国の政策は、そもそも一貫性を欠いていると考えられる。

東アジア各国でも、少子化及び高学歴化が進む結果、低技能労働者として就労する若年層は減少して需給ミスマッチが拡大し、国外から低技能労働者の流入を引き起こす。その結果は、東アジアでも、国内の失業者と外国人労働者が共存する状態を引き起こしている（表 6）。

したがって、高度人材だけを受け入れていれば良いという外国人政策は、東アジア全体への整合的な視点に欠けている。

東アジアでは、日本国内よりも、はるかに域内の経済格差が非常に大きく、低技能労働者の移動は活発で外国人人口は増加してきた。しかも国外で働く労働者からの多額の送金が、低所得層の消費水準を支えてきた。日本からも韓国を除くアジア諸国に対し、年間 6 千億円に上る送金がある（表 7 および表 8）。

こうした状況を背景に、労働者の国際移動に介入して利益を上げようとするブローカーの活動も活発である。特に、低技能労働者から高額を保証金を請

表 6 東アジア主要国・地域における外国人労働者数と国内失業者数 (2010)
((千人・%)

		外国人労働者数	労働力人口に占める比率 (%)	失業者数 (全労働力人口ベース)	失業率
シンガポール	計	1157	36.0	890	2.80%
	製造業	166	44.6		
	建設業	190	60.5		
	サービス業	313	21.6		
マレーシア	家事労働	196	94.1		
	計	1941	16.7	396	3.30%
	製造業	671	20.9		
	建設業	301	39.5		
香港	農業・鉱業	500	35.9		
	サービス業	227	3.6		
	家事労働	275	7.5	250	3.40%
	計	404	3.8	577	5.22%
台湾	製造業	198	6.7		
	建設業	4	0.5		
	農業・漁業	8	1.5		
	介護・社会サービス	193	47.0		
タイ	製造業	1333	3.5	402	1.10%
	建設業	223	10.5		
	農業・漁業	360	2.1		
	家事労働	130	31.7		
韓国	計	507	2.1	920	3.70%
日本	計 (筆者推計) 1)	940	1.6	3340	5.10%

資料出所：ADB Key Indicators (2012), OECD Migration Outlook (2012) を基に筆者作成。

表 7 労働者送金の送金国と受取国
(単位：百万ドル)

	国・地域名	送金国					その他諸国
		アジア諸国 (日韓を除く)	湾岸産油国	日本	韓国	OECD諸国 (日韓を除く)	
受取国	アジア諸国 (日韓を除く)	39579	39182	5938	1912	82752	4334
	湾岸産油国	6	10	1	0	157	96
	日本	135	0	0	30	1443	298
	韓国	7	0	785	0	1863	81
	OECD諸国 (日韓を除く)	766	141	376	89	111439	12766
	その他諸国	40	8433	1296	1	88999	33482

資料出所：OECD (2012) から筆者作成。

表 8 アジア諸国における国外への労働者送出の状況
単位（千人・％）

送出国	2005	2006	2007	2008	2009	2010	女性比率	域内移動比率
バングラデシュ	253	382	833	875	475	391	7.1	11.5
中国	343	351	372	427	395	411	—	—
インド	549	677	809	849	610	641	—	3.2
インドネシア	—	680	697	545	632	576	64.3	59.0
ネパール	—	205	249	220	294	355	2.9	31.4
パキスタン	142	183	287	432	404	365	—	1.0
フィリピン	740	788	811	974	1092	1124	54.3	23.6
スリランカ	231	202	218	250	247	266	49.1	5.8
タイ	143	161	162	162	148	144	17.8	60.5
ベトナム	71	79	85	87	73	86	—	62.9

資料出所：OECD（2012）から筆者作成。

求したり、詐欺的な手段により国外出稼ぎを勧誘し、その賃金を中間搾取したり、劣悪な労働条件の職場に拘束する場合が生じる。これらはしばしば、国際条約で禁止された人身取引に該当する。

アジア諸国は、今世紀になって、2 国間の MOU（覚書）と国内法制をリンクさせ、低技能国際労働移動を制御する政策を積極的に展開しノウハウを蓄積しつつある。

わが国は、技能実習制度は多くの批判にさらされつつも、制度の改革を重ねてきた。それを通じて、低技能労働者の国際移動の関するマネジメントのノウハウを蓄積し、人権の擁護を進めることが極めて重要である。また、労働市場の需給ミスマッチを踏まえたうえで、効果的な技能移転の可能な職種・業種における受け入れの可能性を探る必要がある。

6 東アジアにおける社会統合政策の重要性

わが国の出入国管理及び難民認定法は、もともと、アメリカの移民法の法体系（非移民のみ）に源流がある。このようなアングロサクソン型の法体系は、大陸欧州型の入管政策（immigration policy）と社会統合政策³⁾（integration

3) Integration Policy は、欧州連合では、外国人など少数者の社会的排除を防止し、権利と義務を確保し、社会参加を促す政策をさす。この用語を、日本語で統合政策と訳すと、WTO 設立

policy) を車の両輪とするシステムでない。

この基本構造の下では、出入国管理政策と社会統合政策が整合的かつ相互促進的に機能することを期待するのは難しかった。

しかし、日本を含む東アジア諸国は、これが外国人人材の受入れ地域になるためには、地域を基盤とする社会統合政策を導入・強化しつつ、出入国管理政策と連動させる仕組みを組み込む不可欠となっている。

こうした連動を図るための政策の萌芽というべきものは、入管法第 20 条及び第 21 条(在留資格の更新・変更)などに関するガイドラインである。2000 年代に、規制改革会議の下で提言され、実現されてきた。

2009 年の改正入管法では、在留カードが導入され、外国人登録法が廃止され、改正住民基本台帳法に外国人住民のデータが統合された。これによって、出入国管理政策と社会統合政策を連動させる基本的な条件整備の第一歩となった。

現状では、入管行政から自治体には、外国人の出国に関する情報が LGWAN(地方行政情報システム)を介して提供される程度である。

本来、外国人の出身国、当初の入国の時期や出入国の履歴、外国人が雇用されている場所、旧外国人登録法によって把握された国内の滞在履歴などの情報は、自治体による外国人の権利確保や義務遂行の支援などを進めるために、迅速に提供されるべき情報である。

ところが現時点では、入管行政はこれらを自治体に提供することに消極的である。地域レベルで自治体が果たす役割又は外国人住民の社会統合政策の必要性が理解されていない。その結果、日本の外国人政策の改革を遅れるならば、非常に遺憾なことである。

人口減少下で、多様な人材を生かした地域経済・社会の活性化を進め、地域を再生させるには、これを積極的に支援する外国人政策の確立が必要である。

これに対して、欧州の場合、既に 1980 年代以降、外国人の定住化が進んでいた。当時は、「多文化主義」への楽観論が主流をなしたため、その後に見える問題への備えが遅れたことは否めない。相互にコミュニケーションの相互

条約又は GATT 第 24 条及び GATS 第 5 条の経済統合と混同されかねないことから、敢えて本稿では、社会的統合政策と訳している。

にとれない異文化集団が、地域のなか に共存する社会を、それがあたかも多文化主義であるかのように 呼んでいた。

既に 1980 年代から、欧州では、外国人政策 (migration policy) は、出入国管理政策及び社会統合政策の 2 本建てで進めるという基本的考え方が生まれ、帰国支援策は、次第に役割を終えていった経緯がある。

それにもかかわらず、欧州でも、出入国管理政策と社会統合政策の相互の関係は必ずしも整合的でなかった。同時に、外国人市民の言語習得をいつまでも自助 努力にゆだねていたことには重大な問題があったと考えられる。1990 年代後半から今世紀初めにかけて、ようやく、社会統合政策の見直しが進んだが、事態はすでに深刻化していた (井口 2013a)。

こうした試練を経て、欧州に発する社会統合政策は、「多文化主義」と「同文化主義」の対立を超えたところに成立した概念である。それは、外国人の権利の保障のみならず、義務の履行の促進を含んでおり、文化の多様性を維持しつつ、同じ地域社会の構成員としての責任を分担することを目指す政策である。

こうしたことから、日本では、

- 1) 外国人住民に対する日本語学習の機会及び日本で暮らすための基礎的知識の提供 (特に、生活又は就労に必要最小限の日本語に関する標準及び評価方法の確立と入管・自治体が連動した日本語学習機会の保障)⁴⁾
- 2) 外国人に適した雇用促進と職業訓練 (外国語による資格取得) の促進、
- 3) 外国人の子どもたちの教育機会の確保並びに (留学生に限定しない)

4) 日本には、国内に「日本語能力試験」、海外に「日本留学試験」が既に存在するのではないかという指摘がある。しかし、出入国管理政策と連動すべき日本語標準と評価方法とは、生活・就労 (分野において細部が異なる) に必要最小限の実践的な日本語に関するものである。欧州では、各国語に適用される共通参照枠 (Common Reference Scheme) という言語標準 (概ね、A1, A2 は生活最小限の水準、B1, B2 は就労に必要な水準、C1, C2 は高度な水準 (大学入学の前提をなす水準を含む)) を設定し、多段階で継続的な習得と、積極的社会参加を促している。同時に、大多数の欧州諸国では、永住権や国籍取得に A1・A2 (一部は B1) など最小限の言語習得を義務付け、出入国管理政策と連動させた。これらの水準は、必要最小限の実務的言語能力を示し、外国人受入れの制限ではなく、言語学習のインセンティブとする点が重要である。わが国の場合、文化庁の「生活者としての日本語標準」を普及させる事業は、こうした機能をもたず、市町村自治体が積み上げた日本語学習ノウハウと合わせて実施されるにとどまる。市町村の日本語学習インフラを支えている人材の 8 割以上は地域のボランティアとみられる。

積極的な外国人材育成と活躍の機会の提供、

- 4) 医療・福祉の提供、住宅の確保などの地域での生活支援やセーフティネットの提供などの施策を進めることが不可欠である。

これらの施策は、国が制度的及び財政的に支援しつつ、入管政策と連動させなければ効果的に機能しないことに注意すべきである（井口 2013b）。

7 おわりに－地域経済統合と新たな国際移動の枠組み－

本稿では、東アジアなど地域経済統合下における国際的な人の移動の役割を検討するとともに、新興国の台頭するなかで懸念が広がっている外国人材の国外流出に関し、多面的な検討を行うとともに、計量的な分析を行った。

そこでは、マクロ経済要因として、デフレーションも人材流出に影響を及ぼしていることが確認された。また、留学生からの資格変更による現代型の移民連鎖（Chain Migration）が機能していることも確認できた。また、東アジアで進む少子化を背景に、労働市場の需給ミスマッチが拡大し、ミドル・スキル分野及び低技能分野で、外国人の移動の可能性が高まっていることを示した。また、ブラジルなど南米日系人が減少するのに対し、フィリピンをはじめとする新日系人などアジア系の外国人が増加していることや、若年人口の減少と技能実習生受け入れに関係が深いことを指摘した。

こうしたことから、高度人材の受け入れ又は南米日系人のみに力点を置いた外国人政策では、現実に対応できないこと、出入国管理政策と社会統合政策が連動した外国人政策へ改革することが必要であることを示唆した。

安倍政権の「日本再興戦略（2014年6月改定）」では、臨時的措置として、建設業や造船業における技能実習生の受け入れ拡大（2015年4月から）が準備され、国家経済戦略特区における家事労働者などの受け入れが議論されるに至っている。同時に、「移民政策ではない」と断ったうえで、人口減少下の外国人政策について、中長期的視点からの検討が行われることになっている。

本稿は、東アジアにおける経済統合を実質化するために必要な国際的な人の移動のシステムを構想することを目指してきた。その際に、極めて重要なのが、「資格変更」と「永住権」を活用した、人材の選抜及び人材型の Chain

Migration の促進と拡充である。

これらの方法を応用することによって、政治摩擦の解消がなかなか見通せない東アジアにおいても、経済統合を実質化することのできる人材の移動や域内の人材循環を実現することが可能なのである。

今世紀になって、国連を中心とする国際機関において、途上国から先進国への「頭脳流出」を緩和し、先進国と途上国の双方に利益をもたらす、移動する本人の自発的な意思に基づく人生設計を可能にする Circular Migration (循環マイグレーション) の考え方が提唱された (Hugo 2004, Newland 2012)。しかし、その後、途上国への帰国支援措置や「ローテーション」方式による移動にまで拡張されるなど、その本来の定義から多くの逸脱が生じてしまった。

現代において、東アジアで制度的な地域経済統合が本格化するなか、これを実質化する仕組みを、わが国として構想する必要がある。特に、日本への留学後、資格変更して就労可能な資格を取得し、さらに、円滑に永住権を取得することによって、経済統合の進んだ母国と日本の間を支障なく行き来しながら、両国の橋渡しや新たなビジネスの振興に貢献する人材を増やすことが重要になる。

そこでは、留学、資格変更、短期間の永住権の取得を体系的な制度として整備し、有能な人材を選抜し、二国間をほぼ自由に移動して活動する地位を付与するのである。

これは、欧州連合域内の自由移動とは異なるものの、自由移動に近い移動を可能にし、国境を越えた事業活動を保障し、その家族の移動も保障し、世代を超えた創造的な活動を促進するものである。この方式は、「ローテーション」方式と異なり、何度でも自発的に両国間を行き来することを可能にする。留学の範囲に、「ミドル・スキル」の職種を含めることで、広範な人材移動を実現することができる。

これと併せて、日本において外国人が取得した職業資格を、母国で有効な資格として認知できれば、労働需給ミスマッチが大きい分野を狙って国際的な人材の往来を促進することが可能である。

このような新たなタイプの Circular Migration は、あくまで、受入国である日本の判断で、有能な外国人人材に選択的に適用することを基本である。し

かし、そのメリットは、送出国と移動する外国人自身に及ぶ。

このような移動の円滑化を進めるには、日本国内において、外国人の権利の保護と義務の遂行を地域において確保することが基本である。同時に、外国人の子どもたち（2 世及び 3 世など）が、わが国で、日本人と対等の機会を保障し、将来に希望をもてる国となることが不可欠である。

こうした条件を確保するため、地域・自治体レベルで進められている 1) 外国人住民に対する日本語学習及び日本で暮らすための基礎的知識の提供、2) 外国人に適した雇用促進と職業訓練の促進、3) 外国人の子どもたちの教育機会の確保並びに積極的な外国人材育成と活躍の機会の提供、4) 医療・福祉の提供、住宅の確保などの地域での生活支援やセーフティネットの提供などの施策を、国が制度的及び財政的に支援する必要がある。

現在の政府の定住外国人施策は、日系人に対象が限定されているうえ、高度人材に限らず、あらゆる外国人にとって、日本で生活し就労し子どもを育てることが魅力的となる施策に程遠いものといえよう（外国人集住都市会議 2013）。

領土や安全保障問題をめぐって、東アジア域内の緊張は当分続くと思われ。そうしたなかでも、現実的な方法を積み上げながら、域内移動できる人材を増やし、域内協力を強化し、同時に、居住する地域で、外国人の権利が確保され、外国人の二世・三世に希望を与えられる条件を確保することは、東アジアの平和と繁栄に寄与すると確信する。

参考文献

- ・ Artal-Tur A. Peri G. and Requena-Silvente F. (2014) *The Socio-Economic Impact of Migration Flows-Effects of Trade, Remittances, Output, and the Labour Market-*, Springer
- ・ Asian Development Bank (ADB) (2012, 2013, 2014) *Asian Development Outlook*
- ・ Balassa B. (1961) *Theory of Economic Integration*, Routledge
- ・ Cochran T., Finttord D. and Osterman P. (2013) “Who Can Fix the Middle Skills Gap?” *Harvard Business Review*, December 2013, pp83-90

- ・Hugo G. (2003) “Circular Migration: Keeping Development Rolling?” University of Adelaide, June 2003
- ・Iguchi (2014) “Asia Strategy on International Migration”, in Ministry of Finance, *Financial Review*, pp 115-139
- ・Newland K. (2009) “Circular Migration and Human Development, Human Development”, *UNDP Research Paper*, 2009/42
- ・OECD (2012, 2013) *International Migration Outlook*
- ・White R. and Tadesse B. (2011) *International Migration and Economic Development-Understanding the Immigrant-Trade Link*, Edward Elgar

日本語文献

- ・中村二郎・内藤久裕・町北朋洋・神林 龍 (2009) 『日本の外国人労働力』日本経済新聞社
- ・外国人集住都市会議 (2013) 『外国人集住都市会議ながはま 2013』
- ・井口 泰 (2013a) 国際的な人の移動をめぐるアジア戦略『ファイナンシャル・レビュー』2013 年第 5 号 (通巻第 116 号)、財務省財務総合政策研究所編集・発行、pp115-139
- ・井口 泰 (2012) 「貿易自由化交渉と人の移動をめぐる政策課題」浦田秀次郎・21 世紀政策研究所編著『日本経済の復活と成長へのロードマップ-21 世紀日本の通商戦略-』第 6 章 pp145-172, 文眞堂
- ・井口 泰 (2011a) 『世代間利害の経済学』八千代出版
- ・井口 泰 (2011b) 「移住をめぐる政策調整の現状と包括的移住政策機関設立の可能性」移住連発行『国際移住者デー記念シンポジウム 2011 包括的移民政策の構築に向けたロードマップ報告原稿集』pp31-35
- ・井口 泰 (2011c) 「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』毎日新聞社、2011 年 8 月 9 日号、pp92-942
- ・井口 泰 (2001) 『外国人労働者新時代』ちくま新書
- ・井口 泰 (1997) 『国際的な人の移動と労働市場』日本労働研究機構
- ・国際研修協力機構 (2014) 『2014 年度版 JITCO 白書』
- ・厚生労働省 (2014) 「外国人雇用状況の届出状況まとめ (平成 25 年 10 月末現在)
- ・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性」『移民政策研究』第 4 号、現代人文社