

外国人受入と語学研修費用

附属経済研究所 下野 恵子

1. はじめに

アメリカの金融危機を原因とする 2008 年秋の突然の不況までは、日本経済は 5 年に及ぶ長い景気拡大期にあった。この長期の景気拡大を支えたのが、派遣労働者やパート・タイムを中心とする非正規労働者であり、景気拡大の中心であった自動車産業を中心に働く派遣労働者のなかに多くの日系人（大多数がブラジル人）の姿があった。

日本で単純労働者として働く外国人が急増したのは、バブル崩壊後の 1990 年以降である。バブル崩壊後の不況期において、製造業を中心に“安い労働力”に対する需要が生まれ、その需要に応じて、日本政府は専門・技術職に限られていた派遣労働を製造業にまで拡大し、同時に外国人の単純労働への受入を拡大してきた。そして、アメリカ発の不況に突入する直前には、外国人就業者数は不法滞在者 25 万人を含めて 100 万人に達していた。そのうち、専門的・技術的分野の外国人就業者は 20 万人程度にすぎず、残りの 80 万人は製造業あるいはサービス業で就業する単純労働者である。

多くの日本人が誤解していることであるが、日本政府は、公式には「専門的・技術的分野」でしか外国人の就業を認めていないのである。1990 年以前には、合法的に単純労働で働ける外国人は、在日韓国人・朝鮮人を除けば、留学生と日本人の配偶者に限られていた。留学生は一定時間の就業は認められるし、日本人の配偶者の外国人は就業の制限はない。1990 年以降には以下の 2 つの制度によって、外国人が単純労働で働く道を開かれた。第 1 に、1990 年の「出入国管理及び難民認定法」(入管法)の改正により「定住者」カテゴリーが創設され、日系人の受入が開始された。第 2 として、1994 年には研修生制度を拡大した「研修・技能実習制度」が開始され、1 年間の研修生に引き続き、技能実習生(労働者扱い)として 2 年間の就業を認めた。日系人として来日数が多いのは日系ブラジル人、研修・技能実習制度を通じた受入外国人の 8 割が中国人である。

繰り返しになるが、日本は公式には単純労働者の受入を認めておらず、専門的・技術的分野で就業する外国人についてはいずれ母国に帰国するまでの一時的滞在であることを前提としている。つまり、長期滞在する外国人労働者を想定していないために、2007 年には外国人登録者数が 220 万人を数えるにも関わらず、当然あるべき「移民政策」を持たない。

この論文では、移民政策を持つ必要性を示すと共に、移民受入のコストとしての語学研修費用負担に焦点を当てる。

もちろん移民の受入コストは、語学研修負担だけではない。例えば、教育、医療や年金などの社会保障負担を日本人が税金を通じて行う必要がでてくる。ブラジル人や中国人は家族の絆が強く、範囲も広い。

つまり、1人の移民受入に対して、家族の範囲を明確化にしないかぎり大量の「親族」が来日する可能性がある。移民先進国であるオーストラリアなど多くの国では家族受入を無制限には認めていない。もし、就業する移民が義務教育年齢の子供を連れていけば、日本人が子供の教育費を負担する必要がある。また、高年齢の親世代を伴えば、医療費や年金（生活保護）などの支出も増える可能性がある。

外国人労働者の受入政策は、日本経済の将来を左右する問題であり、“外国人との共生”のように情緒的に論じるのではなく、外国人受入のメリットとデメリットを十分に考えて決定すべき事項であろう。特に、外国人と日本人の就業機会の競合の可能性、外国人を受け入れようとしている産業（製造業、介護・医療分野など）の日本経済における位置づけなどを十分考える必要がある。そして、外国人受入の費用を丁寧に考える必要がある。

なお、この論文で語学の問題を取り上げるのは、母国以外で生活する場合における言葉の重要性を強調しても強調しすぎることはないと考えからである。オーストラリアにおける移民研究では、就業と言語能力の関係において、言葉が不十分な場合には失業が続いたり低賃金の単純労働者になる傾向が明らかにされている。言葉ができない場合には、どんなに能力があっても就業できる仕事は限定される。そのため、オーストラリアでは公的に受け入れた移民に対して、無料の英語の授業を提供している。就業している移民を考慮してTEFF（公立な専門学校）等で、移民向けの夜間クラスも多く提供されている。

日本ではこのような取り組みは全くなされていない。しかし、日本語能力が十分でない限り、単純労働以外に就業することはできないし、賃金不払いなどの問題に対処することもできない。上記の問題は、日系人の解雇を巡る問題として少しずつ知られるようになり、日系人に対する日本語研修の必要性も論じられるようになった（4節を参照）。

この論文では、外国人労働者に日本語研修を行うとした場合の負担額を推定する。その前に、2節では、オーストラリア、イギリスなどの移民先進国では、移民受入にポイントシステムが導入されており、語学能力が重要視されていることを示す。3節では、日本における外国人受入の経緯と、受入外国人に対して日本語研修を行ってこなかった理由を説明する。4節で、日本語研修の費用負担を試算する。5節はまとめである。

2. 先進諸国における移民受入政策

1節で述べたように、日本は、2007年の外国人登録者数が220万人にも達しているにも関わらず、明確な移民政策を持たない。一方で、アメリカ、イギリス、オーストラリア、カナダなどの移民先進国だけではなく、ヨーロッパ先進国やアラブ諸国も移民数のコントロールをしようとしている（International Organization for Migration（2003）を参照）。

先進国は総じて高い技能や技術を持った移民を受け入れようとしている。しかし、このような政策は、同時に移民送り出し国の頭脳流出の問題を引き起こしている（Ozden and Schiff（2006）を参照）。例えば、フィリピンは代表的な労働者送り出し国になっており、海外での就労で得た所得の仕送りに頼る国となっており、海外就労数の増加と反比例して国内経済は低迷を続けている。つまり、高い教育を受けた医師、看護師や介護士を海外に送り出しており、彼らはカナダなどでは何年か就業することにより永住資格を得

ることで海外流出し、フィリピン国内での医療資源を減少させている。このようなフィリピン政府の政策はキューバと全く逆である。キューバは決して豊かな国ではないが、医療資源を国内にとどめ、高い医療水準で多くの国の患者を引きつけている。

一方、先進国ではアメリカを含めて単純労働者（unskilled labour）を合法的に受け入れていない。先進国で単純労働者として働く外国人はEU圏内の労働移動を別とすれば、不法労働者である。例えば、アメリカ国内で単純労働者として働くメキシコ人の大半が不法入国者であり、不法労働者として最低賃金を下回る賃金で就業している。不法労働者の場合、摘発されれば強制的に帰国させられることになるし、法の保護がないために低賃金で過酷な労働環境におかれることが多い。賃金の不払いも少なくない。この状況は日本における不法労働者20万人も同じである。

なお、建設などで単純労働者を積極的に受け入れている国々もある。アラブ諸国である。アラブ諸国のなかには人口の半分以上が外国人である国も存在するが、外国人労働者の管理は非常に厳しい。外国人と一般国民の扱いは全く異なる。一般に外国人は就労期間が決められ、居住地域を制限され、外国人労働者は移動の自由もなく、家族の帯同は認められない。このような外国人労働者の差別的な扱いは、先進国では決して認められないであろう。

ところで、IOM（2003）によれば、先進国の中で日本は、積極的に合法的に外国人単純労働者を受け入れている珍しい国となっている。1990年以降の日系人の受入や「研修・技能実習制度」をつうじた外国人労働者の受入は、単純労働分野での就労を実質的に解放したことになる。

ここで、オーストラリア、カナダ、ニュージーランドという移民受入を積極的に行ってきた国々は、技能があり高い教育水準を持つ移民の受入を目指していることを示す。そのためにポイントシステムをとっており、それをまとめたものが表1である。これらの国では、国内で不足している職業のリストを公表し、ポイントを高くすることにより、明確な受入目標を示している。

表1に示された3国のポイントシステムに共通するのは、単純労働者ではなく、教育水準が高く、高い技能を持った若い移民を優先的に受け入れていることである。日本における日系人受入のように、オーストラリアとニュージーランドは国民の相互受入をしており、イギリスやフランスは過去の植民地の住民を受け入れているが、数も制限されており、無条件ではない。なお、表1に示された移民プログラムのほかに、親族受入、難民受入プログラムがあり、受入の基準も明確にされている。

つまり、表1は、移民の受入は高い能力を持ち就業可能な外国人に限定するという明確なメッセージを伝えている。重要視されているのは、教育水準、技能、年齢、就業経験、そして、言語能力である。言語能力に対し、オーストラリア、カナダでは20点が与えられており、合格点の115点、80点のうちに占める割合は小さくない。ニュージーランドは直接的に語学能力にポイントを与えていないが、20歳代という若い年代に高いポイントを与えることにより、語学を含めニュージーランドへの適応を期待している。

移民政策のなかで語学能力が重要視されているのは、受入国の言葉が十分できない場合にはよい職に就くことが不可能であるという現実を反映している。

表1 オーストラリア, ニュージーランド, カナダの移民受入のポイントシステム

オーストラリア	(ポイント)	ニュージーランド	(ポイント)	カナダ	(最高値)
1. 技能 (Skill)		1. 資格 (Qualifications)		1. 教育 (Education)	25
・特に望まれている職種 (毎年リスト作成)	60	・高校卒業, あるいは, 3年以上の就業経験	10	博士号が最高値	
・一般職	50	・大学卒業	11	2. 言語能力 (Language Ability)	20
・技能職	40	・修士号, それ以上	12	英語かフランス語の能力をみる	
2. 年齢 (Age)		2. 雇用可能性 (Employability)		3. 就業経験 (Experience)	25
・18-29	30	・就業経験2年	1	4. 雇用可能性 (Arranged Employment)	10
・30-34	25	・就業経験10年	5	カナダが希望する職の場合, 最高値	
・35-39	20	・就業経験20年	10	5. 年齢 (Age)	10
・40-44	15	・今までの経験と関係した職場は決定	5	・16歳以下, 49歳以上	0
3. 語学力 (English Language Ability)		・今までの経験と関係のない職場が決定	2	・21-44歳	10
・日常生活で不自由ない	15	3. 年齢 (Age)		・45-47歳	8
・ほぼ完全	20	・18-24歳	8	・48歳	2
4. 就業経験 (Specific Work Experience)		・25-29歳	10	6. 適応性 (Adaptability)	10
・Skill=60の職で, 最近4年の間に3年の経験	10	・45-49歳	2	就業, 言語, 配偶者, 家族など総合的判断	
・Skill=40~60の職で, 最近4年間で少なくとも3年の経験	5	4. 生活費など (Settlement Factors)			
5. 仕事需要と職場 (Occupation in Demand/Job Offer)		・投資\$100,000	1	*80点以上で受入可能 (合計100点)	
・仕事需要あり, 職場は未決定	5	・投資\$200,000	2		
・仕事需要あり, 職場も決定	10	・配偶者の資格が高卒程度	1		
6. オーストラリアでの学位 (Australian Qualifications)		・配偶者の資格が大卒以上	2		
・オーストラリア国内で12ヶ月以上フルタイムで就学	5	・ニュージーランドでの仕事経験1年	1		
・オーストラリアで博士号取得	10	・ニュージーランドでの仕事経験2年	2		
7. 配偶者の技能 (Spouse Skills)		・家族の資金援助	3		
・配偶者が技能, 年齢, 英語力を満たし, 就業経験を持つ	5	・不確かであるが就業の可能性あり	2		
8. ボーナス・ポイント (Bonus Points)					
・オーストラリアへの投資AU \$ 100,000以上	5	*28点以上が受入可能 (合計44点)			
・オーストラリアでの6ヶ月以上の就業経験 (リスト上)	5				
・英語以外のオーストラリアの共同体での言語	5				
・オーストラリア在住のオーストラリア人か永住者による援助	15				
*115点以上が受入可能 (最大得点175点)					

注1: 著者が, IOM (2003) *World Migration 2003*, に掲載された表をまとめている。

注2: これらのポイントシステムは2002年のものである。

3. 日本における外国人労働者の受入と日本語能力の問題

2節で述べたように、日本は単純労働者を“積極的に”、“合法的に”受け入れている、先進国では珍しい国となっている。また、受入労働者が期間限定か、短期滞在しかしないと想定しているために、明確な「移民受入政策」を持たない。

しかし、1991年には125万人であった外国人登録者数が、2007年には100万人近く増加し220万人に達した。特に増加の著しいのが、中国人とブラジル人である。中国人は1991年には17万人であったのが、2007年には3倍以上の59万人となっている。ブラジル人も1991年の12万人が、2007年には32万人と急増している。

中国人、ブラジル人の急増の背景には、1990年代に低賃金労働者への需要を満たすために、外国人が単純労働者となる2つの向け穴が用意されたことがある。1つは1990年の入管法の改正による「定住者」カテゴリーの創出であり、もう1つが1994年に開始された「研修・技能実習制度」である。定住者カテゴリーで来日したのは、ブラジル人を中心とする日系人で、派遣労働者として自動車産業を中心にした製造業の中小企業を支えてきた。そして、研修生・技能実習生として、低賃金で日本全国の中小企業や農業などで就業しているのは、主として中国人（研修生・実習生の8割を占める）である。

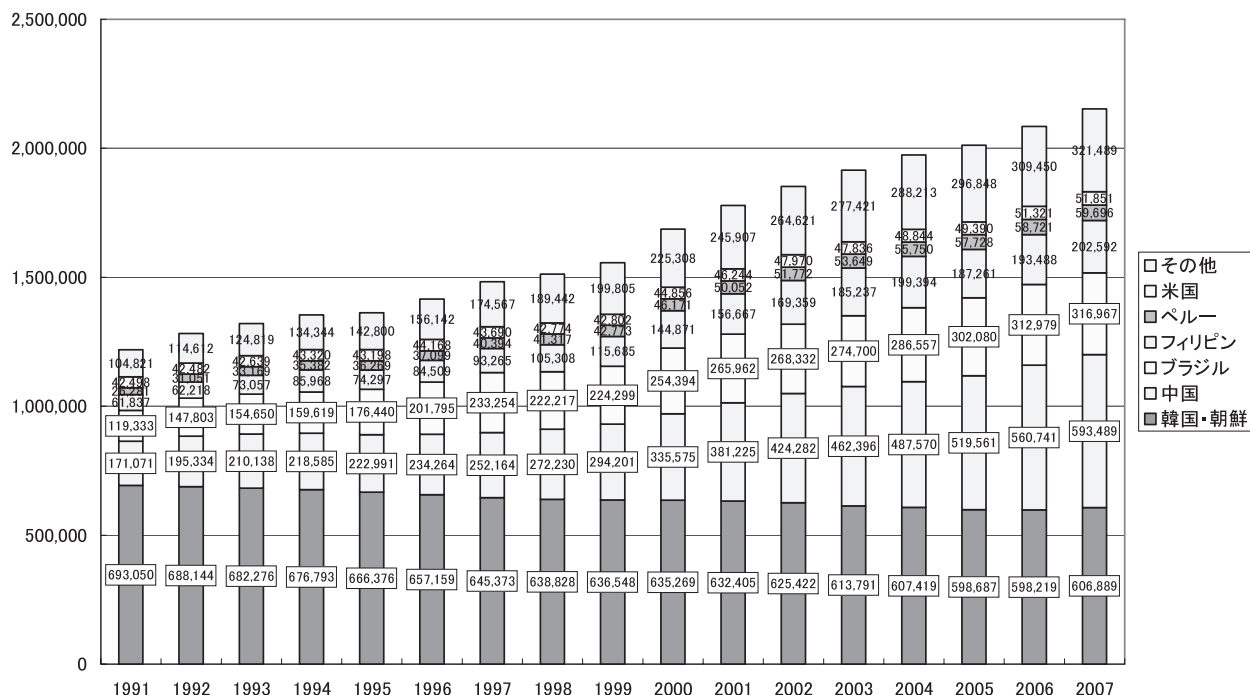
日系人の派遣労働者の賃金は月25万円前後であるが、研修生は月6万円、労働者扱いで最低賃金を保証される技能実習生で月15万程度と、研修生・技能実習制度は低賃金労働者の供給先となっている。また、研修・技能実習制度のもとでは、研修生と技能実習生は合計3年間の就業しか許されていないため、不法労働者を増やす原因になっていると言われている。研修制度は本来日本で高い技術を身につけて本国で活かすという制度であったが、「研修・技能実習制度」に変わったときに、制度の性格が変化したのである。

さて、1990年以降、大量の外国人単純労働者の受入に際して、日本政府は日本語研修をどのように考えてきたのであろうか。

外国人を受け入れる場合の日本語の問題について、日本政府の態度は以下のとおりである。まず、日本政府が公式に受入を認めている専門的・技術的分野の労働者の場合、受入企業が明確にあるので、日本語の問題は受入企業にゆだねられた。単純労働者の受入に使われてきた研修生や技能実習生に関しても、専門的・技術的分野の労働者と同じ扱いであった。つまり、研修生として受け入れる場合には、日本語力が要求されるし、日本語能力を不十分であれば受け入れ先企業が日本語研修を行うべきであり、日本政府が日本語研修を行う必要はないとしてきた。一方、日系人は就業や居住に関する自由が保障されているので、企業が日本語研修を実施したり日本語の補助をする必要はないが、“準日本人”なので日本語を話せるはずであるとして、日本政府が日本語研修の必要を認めなかった。つまり、来日した外国人労働者の日本語研修や生活の世話は、一義的に外国人を雇用した企業の責任として、日本政府は全く関知してこなかった。

しかし、日本での生活が長期化してきたブラジル人など日系人が連れてきた子供の多くが、日本語を理解せず、学校で授業を受けることが不可能であることが1990年代後半には認識され始めた。不思議なことに日本人扱いで受け入れられた日系人は、義務教育に関しては“外国人”扱いであり、小学校や中学校への通学を強制されない。そのため、学校に通わず、日本社会になじめないブラジル人の子供・若者が増加している（外国人集住都市会議のHPを参照）。

図1 外国人登録者数の推移



そこで、義務教育年齢の子供に関しては、さすがに自治体が費用を出して日本語の補習クラスを作ったり、教員を増やしたりしている。しかし、親の外国人労働者の日本語については、NPOなどの善意に頼るばかりで、公式には放置されてきた。

しかし、日系ブラジル人が定住し始めるにつれて、ゴミの出し方や夜間のパーティーなど生活習慣の違いから生じる問題が多発し、問題解決のために、外国人集住都市会議が発足した。問題は言葉であった。日系人でも日本語が話せず理解できないものが大多数を占めていたのである。それにも関わらず、日系ブラジル人は入管法上「定住者」として正式に認められており、実際に新しく定住し始めた外国人であるが、日本政府の支援もなく、日系ブラジル人を抱える自治体は対応に苦慮してきた。そこで結成されたのが、「外国人集住都市会議」である（表2を参照）。

なお、外国人集住都市会議は2001年に14都市で発足したが、2006年には18都市に拡大している。2006年の会員都市18のうち14都市が東海地域にあり、日系人ブラジル人を中心とする新しい定住者（移民）の問題は、東海地域に住民にとっては身近な問題である。

就業期間が決まっていたり就業が日本滞在の条件である他の外国人と異なり、日系人は入管法上では「定住者」として扱われ、日本人と同様に就業と居住の自由がある。つまり、日系ブラジル人は、在日韓国・朝鮮人に続く、新しい本格的な定住者（移民）となる可能性が強い。

上記のように日系人の日本滞在者数は増加してきたが、2008年秋以降の景気の急激な悪化で、派遣労働者として働いてきた日系人の失業が大きな問題となっている。その際、転職するには日本語が必要であることが、ようやく日本政府にも認識され、受入外国人に対する日本語研修に国家予算がつけられようとしている。

表2 外国人集住都市会議の会員都市のデータ

都市名	総人口	外国人登録者数	外国人割合	登録者国籍1位	同2位	同3位
太田市	218,033	8,785	4.0%	ブラジル	フィリピン	ペルー
大泉市	42,165	6,676	15.8%	ブラジル	ペルー	中国
上田市	167,731	6,270	3.7%	ブラジル	中国	ペルー
飯田市	110,739	3,146	2.8%	ブラジル	中国	フィリピン
大垣市	166,342	6,910	4.2%	ブラジル	中国	韓国・朝鮮
美濃加茂市	53,550	5,146	9.6%	ブラジル	フィリピン	中国
可児市	101,244	6,281	6.2%	ブラジル	フィリピン	韓国・朝鮮
浜松市	817,548	30,772	3.8%	ブラジル	中国	フィリピン
富士市	243,287	4,640	1.9%	ブラジル	中国	韓国・朝鮮
磐田市	175,263	9,031	5.2%	ブラジル	中国	フィリピン
湖西市	45,800	3,597	7.9%	ブラジル	ペルー	インド
豊橋市	379,484	18,577	4.9%	ブラジル	韓国・朝鮮	フィリピン
岡崎市	367,850	10,706	2.9%	ブラジル	韓国・朝鮮	中国
豊田市	412,207	14,660	3.6%	ブラジル	中国	韓国・朝鮮
西尾市	106,083	4,814	4.5%	ブラジル	韓国・朝鮮	ペルー
四日市市	310,710	9,044	2.9%	ブラジル	韓国・朝鮮	中国
鈴鹿市	199,975	9,195	4.6%	ブラジル	ペルー	韓国・朝鮮
伊賀市	103,005	4,794	4.7%	ブラジル	中国	韓国・朝鮮
(小牧市)	151,288	8,305	5.5%	ブラジル	ペルー	中国
(津市)	291,407	8,240	2.8%	ブラジル	中国	フィリピン
(湖南市)	56,463	3,274	5.8%	ブラジル	ペルー	韓国・朝鮮

(注) 1. () の3市はオブザーバー都市である。

2. 2006年4月1日時点のデータ

(資料) 2006年外国人集住都市会議の概要HPより

4. 日本語研修の費用

日本政府が予算化しようとしている初めての日本語研修の概要は以下のとおりである。

「労働厚生省は、失業した日系ブラジル人らの再就職を支援するため、来年度から無料の日本語研修を実施する。日系人は派遣や請負で働く人が多く、景気後退で雇止めや解雇が急増したことを受けての対応。09年度予算案に5,000人分の(日本語)研修費用、約10億8,000万円を盛り込んだ。研修は、日系人が多い静岡県浜松市、愛知県豊田市、群馬県太田市、三重県四日市市など9地域を中心に実施。雇用保険受給者が対象で、期間は2～3ヶ月を予定している。」(朝日新聞夕刊、2008年12月25日を参照)

予算金額を人数で割ると、1人あたり216,000円となる。この金額は、2～3ヶ月の語学研修費用として、妥当であると思われるので、以下の試算では、この数字を2ヶ月分の語学研修費用と仮定する。

ところで、2008年秋の急激な景気後退以前までは、就業している日系人はブラジル人を中心として30万人近い。もしこのすべての日系人に対して、来日直後に2ヶ月の日本語研修を行ったとすれば、これまでに648億円が必要となっていたはずである。2ヶ月ではなく1年間であれば、6倍の費用となり、3兆

9,000 億円程度の費用が必要となってくる。このように、日本語能力を問わない無条件の外国人の受入は、日本人の税金(あるいは雇用保険からの支出)を伴う可能性が高くなる。それだけに、「定住者」カテゴリーについても日本語能力を問う必要がある。

さらに、定住者カテゴリーでの受入の際に、日本語能力試験で一定点数をとることを義務づけたとしても、日本社会にとけこむためにはオーストラリアのようにより高い語学力と社会習慣を理解するための日本語研修の機会が必要である。就業してもいきやすい夜間クラスが有効であろう。

なお、来日直後に日本語研修を実施する場合には、2009 年度予算案のように「雇用保険」から支出することはできない。雇用保険から支出するためには、6ヶ月以上の加入期間が必要なので、来日直後であれば、日本語研修費用は税金、つまり、日本人全体としての負担となる。

5. まとめ

これまで日本政府は、外国人労働者にたいする日本語研修を雇用する企業にゆだねてきた。つまり、公式に受入を認めている専門的・技術的分野での労働者、実質的な単純労働者の受入制度となっている「研修・技能実習制度」を通じた就業者には、必ず受入企業が存在するので、日本語研修は企業の責任とされたのである。

しかし、日系人の場合には、日本人と同様に職業の自由が保障されており、日本における受入条件として企業の就業保証は必要ない。つまり、ブラジル人をはじめとする日系人の受入は、実質的な移民受入の開始を意味している。

日本の移民政策の問題は、移民の受入条件が“日系人”であることに限られ、他の移民先進国で重要視される“高い技能”、“日本語能力”、“教育水準”、“十分な資産を持つこと”、“年齢”などが問われないことである(2節の表1を参照)。

その意味で、定住者カテゴリーでの移民受入政策は、十分考えられたものではなく、製造業の低賃金故の労働力不足に対応する目先の政策として、財界の圧力のもとで導入されたとしか考えられない。今後日本政府は、教育、技能、日本語能力を問うプログラムとして移民受入政策を確定する必要がある。

その際、移民受入はメリットだけではなく、日本人の税金支出を増やす可能性のあることを明示すべきであろう。例えば、2008 年前半に日本に滞在している日系人労働者約 30 万人を対象として、来日時に 1 年間の日本語研修(日本での生活支援、日本社会についての説明を含む)を行うとすれば、延べ 4 兆円の費用が必要となったはずである。このとき、もし正式の移民受入であれば、日本語研修費用は企業の責任ではなく、日本政府の責任、つまり日本人の税金となる。

もちろん、移民の受入費用として必要となるのは、日本語研修費用だけではない。子供がいれば、教育費負担が必要となる。高齢の親世代を伴う来日であれば、医療保険や年金(生活保護)も必要となる。さらに、移民を積極的に受け入れる政策を採るならば、年金制度について 25 年間の加入期間が必要な現在の年金制度を移民社会にあうように変更していく必要もある。制度を変えていく費用は大きい。

以上のような移民受入費用を考慮して、移民受入政策を真剣に考えていく必要がある。

少なくとも現在のような情緒的な外国人受入賛成や低賃金を期待した外国人受入政策は望ましくない。

製造業や介護・医療産業における労働条件の悪さ、低賃金をそのままにして、外国人を受け入れるのは、上記の産業を外国人の職場にしてしまうことになる。日本経済を支えてきた製造業はすでに派遣労働者や外国人の低賃金がなくては継続できない弱い産業となりつつある。介護や医療の臨床現場ではチームで働く必要があり、日本語能力が不十分で記録をつけられない介護士や看護師の就業が可能とは考えられない。EPA（経済連携協定）による看護師（候補）や介護士（候補）の受入は、日本にとっても送り出し国にとっても不幸な結果になる可能性が高い。

日本政府に対しては、日本で必要な人材の受入リストを明確にし、日本で生き延びられる日本語能力を要求するような移民受入政策を早急に確立することを強く望みたい

参考文献

- International Organization for Migration (2003), *World Migration 2003 Managing Migration : Challenges and Responses for People on the Move*.
- Ozden, C. and Schiff, M. eds. (2006), *International Migration, Remittances & the Brain Drain*, the World Bank.
- 下野恵子 (2007-a) 「中長期の労働力不足と高齢者・女性・外国人労働者の活用」, 『高齢者・女性の活用と「日系人」労働者, および技能継承—中小企業に対するアンケートをもとに— (名古屋市立大学・日本政策銀行共同調査)』.
- 下野恵子 (2007-b) 「愛知県における外国人労働者: 日系人を中心に」, 『高齢者・女性の活用と「日系人」労働者, および技能継承—中小企業に対するアンケートをもとに— (名古屋市立大学・日本政策銀行共同調査)』.
- United Nations (2001), *Replacement Migration : Is it a solution to declining and ageing population ?*
- 依光正哲 (2005) 『日本の移民政策を考える』, 明石書店.