

外国人材の雇用に関する予備的考察

Current Conditions and Issues of Foreign Workers in Japan : Some Preliminary Thoughts.

関 千 里

Chisato SEKI

和文要旨：

少子高齢化に伴う労働力の不足が予測されるなか、産業を支える人材の確保が急務になっている。各企業では、今後の成長、競争力の維持・発展のために、多様な人材の就労拡大が企図されており、外国人材の活躍に寄せられる期待も高まりつつある。本論文では、外国人材の受け入れをめぐる状況の整理を行うとともに、現在の外国人材の雇用に係る現状と課題について、アンケート調査結果をもとに考察するものである。

英文要旨：

In Japan, lack of work force is predicted by progress of the declining birthrate and a growing proportion of elderly people. One of the problems of each company is the acquisition of human resources. In the workplace, the achievement of a variety of human resources is expected, especially, the expectation is put to foreign workers. This article tries to search about current conditions and issues of foreign workers in Japan.

和文キーワード：人手不足、外国人材の雇用、多様な人材のマネジメント

英文キーワード：Shortage of manpower, Employment issues for foreign workers, Diversity management

目 次

1. はじめに
2. 外国人材受け入れに係る制度的側面
3. 外国人材の雇用に係る研究動向
4. 愛知県調査から見る外国人雇用の状況
 - 4-1. アンケート調査の概要
 - 4-2. 外国人材の雇用の有無
 - 4-3. 外国人材の雇用を行った理由
 - 4-4. 外国人材の雇用を行っていない理由
 - 4-5. 自由記述欄への回答内容
5. まとめにかえて

1. はじめに

少子高齢化に伴う労働力不足が予測されるなか、いわゆる「働き方改革」とあわせて、その担い手に関する議論が盛んになっている。各産業における今後の成長を支える部分において、高年齢者雇用の推進とともに、外国人材の活躍に期待する論調も見られるところである。井口(2009)が指摘するように、少子高齢化が進展するなか、移動性や柔軟性を備えた労働力が失われていくリスクが顕在化しており「国際的な人の移動」を有効に取り込みながら、産業競争力を維持し向上させるさせていくことが日本経済にとっての課題となっている。

これまでの長期にわたる外国人労働者の受け入れをめぐる議論については、早川(2015)が指摘するとおり、それは景気変動に呼応するもので「好況期には一時的な人手不足を充足させようとし、不況期になると議論が消沈する(p.63)」といった傾向を持つものであったが、今般の進展はやや様相を異にするものとなっている。

2016年9月に発足した「働き方改革実現会議」においては、9つのテーマ(1. 非正規雇用の処遇改善、2. 賃金引上げと労働生産性向上、3. 長時間労働の是正、4. 柔軟な働き方がしやすい環境整備、5. 病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進、6. 外国人材の受入れ、7. 女性・若者が活躍しやすい環境整備、8. 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の充実、9. 高齢者の就業促進)が掲げられ、議論が進められてきた。

なかでも、2017年3月に発表された「働き方改革実行計画」においては、「6. 外国人材の受入れ」として、「グローバル競争においては、高度IT人材のように、高度な技術、知識等を持った外国人材のより積極的な受入れを図り、イノベーションの創出等を通じて我が国経済全体の生産性を向上させることが重要」との見解が示され、「経済・社会基盤の持続可能性を確保していくため、真に必要な分野に着目しつつ、外国人材受け入れの在り方について、総合的かつ具体的な検討を進める」として、外国人材の受け入れ拡大に向けた議論が活発化してきた。

また、2018年6月に決定された「経済財政運営と改革の基本方針2018」においては、単純労働分野における外国人材の受け入れについて、これまでの消極的な姿勢からの転換が打ち出されている。さらに、12月には「出入国管理法及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律」が成立、外国人材の受け入れに係る基本事項が記された「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針について」が閣議決定された。

2018年12月に成立した「出入国管理法及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律」によって、2019年4月から新たな在留資格である「特定技能1号」および「特定技能2号」が設けられることになったわけである。この新たな在留資格によって、介護・外食・建設・宿泊・製造といった業種において外国人材の受け入れが進められることにより、2019年度から5年間に最大で35万人の外国人労働者の受け入れがなされるという見込みが示されている。

本稿では、外国人材の受け入れをめぐる状況の整理を行うとともに、現在の外国人雇いをめぐる諸相について、愛知県によって実施されたアンケート調査をもとに考察するものである¹。

2. 外国人材受け入れに係る制度的側面

先述のとおり、2018年12月に「出入国管理法及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律」が成立し、外国人材の受け入れに係る基本事項が記された「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針について」が閣議決定された。本年4月から、「出入国管理法及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律」によって、外国人材の新たな在留資格である「特定技能1号」および「特定技能2号」が設けられることになった。

「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針について」によると、当該基本方

1 本稿は外国人材の雇用に係るアウトラインを整理し、新たな動向の理解、制度的な面の把握を試みようとする探索的なものであり、その是非について論じるものではない。

針は、「特定技能の在留資格に係る制度の適正な運用を図るため、出入国管理及び難民認定法第2条の3第1項の規定に基づき、特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針を定める」ものである。また、その意義については、「中小・小規模事業者をはじめとした深刻化する人手不足に対応するため、生産性向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野において、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れていく仕組みを構築すること」とされている。

また、特定技能の在留資格に係る制度によって行われる外国人材の受け入れについては、「生産性向上や国内人材確保のための取組（女性・高齢者のほか、各種の事情により就職に困難を来している者等の就業促進、人手不足を踏まえた処遇の改善等を含む。）を行った上で、なお、人材を確保することが困難な状況にある」分野（特定産業分野）に限定して進められるものである。

基本方針に挙げられている「特定産業分野」は、「1. 介護業、2. ビルクリーニング業、3. 素形材産業、4. 産業機械製造業、5. 電気・電子情報関連産業、6. 建設業、7. 造船・船用工業、8. 自動車整備業、9. 航空業、10. 宿泊業、11. 農業、12. 漁業、13. 飲食料品製造業、14. 外食業」の14分野であり、これら分野ごとに出入国管理及び難民認定法（入管法）に基づく分野別運用方針が策定されることとされている。

また、特定技能の在留資格に係る制度の運用に際しては、地域性について留意事項が付されている。すなわち、特定産業分野において、人材が不足している状況が現出している地域の事情への配慮として、「特定技能の在留資格をもって本邦に在留する外国人が大都市圏その他の特定の地域に過度に集中して就労することとならないようにする」ための措置が講じられる。

この制度の対象となる外国人材について、岡田（2019）では、「当初は技能実習からの移行がメインになると見込まれる」ため、この新制度について「技能実習の改良とみることも可能」であるとする。技能実習制度については、梶田（2001）に代表されるように、「移民政策上のパツ

クドア」として事実上、技術移転を建前に外国人労働者の受け入れが行われているとの指摘もあるが、橋本（2015）では技能実習制度について、次のように整理が行われている。

すなわち、技能実習制度とは「日本企業が開発途上国の外国人（技能実習生）を一定期間受け入れ、彼らがOJTを通じて修得した技能や知識を母国に移転することを目的とした制度（橋本前掲、p.1）」のことを指している。技能実習に係る具体的な流れとしては、「技能実習生は、入国直後の座学講習（原則2カ月）のち、雇用関係を結んだ企業で実習を行う。多くの場合、はじめの1年目は「技能実習1号」として基本技能の修得に励み、2、3年目は「技能実習2号」に移行して、修得技能の習熟を目指す（橋本前掲、p.1）」という流れになる。そして、技能実習が修了したのち、技能実習生には送出国への帰国が義務づけられており、修得した技能を母国で生かしていくことが求められる。

士浦（2012）によれば、技能実習制度をはじめとする、外国人研修・技能実習制度の運用に際しては、国際研修協力機構（JITCO）の役割が大きいことが指摘されている。具体的には「2010年4月時点では、職業能力開発促進法に基づく技能検定の対象職種またはJITCOが認定した技能評価システムによる職種の計66職種・123作業で、技能実習の実施が可能となっている（士浦前掲、p.43）」。

技能実習については、労働市場からの切り離し（橋本2015）が顕在化しており、賃金水準が低止まりしていることや移動の制限があること（p.82-83）が指摘されて、労働条件が良くないケースや社会保障に関する制度が技能実習制度にフィットしていない（上林2009など）といった問題点も指摘されているところである。

いわゆる単純労働分野への外国人材受け入れについてはこれまで、政策上の慎重姿勢が堅持されてきたが、雇用の現場においては、日系人の就労や技能実習制度、外国人留学生によってそれら労働が担われてきたという経緯がある。もっとも、技能実習生や留学生という在留資格によって、単純労働分野において外国人材の就労が見られることについては、国際協力の一環としての側面が大きいものであった。すなわち、

外国人留学生のアルバイトは、学業に影響しない範囲として週当たりの時間に制限がかけられているものであり、技能実習生の就労は、あくまでも送出国へ経験を持ち帰ることを前提にした範囲でのものである面を有する。そのため、今般の仕組みと共通する点もあれば、位置づけが異なる点もあると考えることができよう。

2-1. 「特定技能」制度の特徴

2019年4月から設けられた在留資格である「特定技能1号」ならびに「特定技能2号」について、「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針について」をもとに、その特徴をまとめておこう。

「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針について」では、「3上記2の産業上の分野において求められる人材に関する基本的な事項」として、「(1) 1号特定技能外国人」および「(2) 2号特定技能外国人」についての事項が記載されている (p.2 - p.4)。

前者すなわち、「特定技能1号」で在留する外国人に対しては、「相当程度の知識又は経験を必要とする技能」が求められている。「相当程度」の意味するところは、「相当期間の実務経験等を要する技能であって、特段の育成・訓練を受けることなく直ちに一定程度の業務を遂行できる水準のもの」とされている。また、知識および経験を必要とする技能の確認においては「当該技能水準は、分野別運用方針において定める当該特定産業分野の業務区分に対応する試験等により確認する」こととされている。同時に、日本語能力も必要とされており「ある程度日常会話ができ、生活に支障がない程度の能力を有することを基本としつつ、特定産業分野ごとに業務上必要な日本語能力水準」が求められている。

上述の、「相当程度の知識又は経験を必要とする技能」の確認に係る試験、および「特定産業分野ごとに業務上必要な日本語能力水準」の確認に係る試験については、本制度を利用して在留を行おうとする外国人材の利便性確保の観点が増味されており、分野別所管行政機関ないし分野別所管行政機関が定める試験実施者、および日本語試験実施機関、原則として国外での実施が行われることとなっている。

なお、「特定技能1号」で在留する外国人の配偶者及び子については、在留資格は基本的に付与されず、「特定技能1号」の在留資格をもって在留することができる期間は、通算して5年を超えることができないものと定められている。こうした点から見ると、「特定技能1号」の在留資格は、「相当程度の知識または経験を要する技能を要する業務に従事する外国人向け」の在留資格(岡田2019)であると考えられることができる。

後者すなわち、「特定技能2号」で在留する外国人に対しては、「熟練した技能」が求められている。「熟練した技能」について、「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針について」では「長年の実務経験等により身につけた熟達した技能をいい、現行の専門的・技術的分野の在留資格を有する外国人と同等又はそれ以上の高い専門性・技能を要する技能であって、例えば自らの判断により高度に専門的・技術的な業務を遂行できる、又は監督者として業務を統括しつつ、熟練した技能で業務を遂行できる水準のもの (p.3)」であるとされている。また、「熟練した技能」の水準確認の方法としては、「分野別運用方針において定める当該特定産業分野の業務区分に対応する試験等により確認 (p.3)」を行うことが記載されている。

なお、「特定技能2号」で在留する外国人については、「在留期間の更新に上限を付さず、また、その配偶者及び子に要件が満たされれば在留資格を付与する」ものとされており、在留に際して家族の帯同も可能であることが読み取れる。こうした点から見ると、「特定技能2号」の在留資格は、「熟練した技能を要する業務に従事する外国人向け」の在留資格(岡田前掲)であると考えられることができる。

上記の枠組みについて、岡田(2019)では制度に係る特徴として、(1) 受け入れ可能な国籍の拡大、(2) 受け入れ対象となる技能水準、(3) 既存の制度との接合性、といった点にふれ、考察を試みている。第一の点については、新制度の背景に、単純労働分野への幅広い国籍からの受入という意図を見出すことができる。すなわち、受入可能な外国人の国籍について、「送出国側との協定を結ぶことができた国」という条件設定が行われているものの、幅広い受け入れ

が企図されている。新制度に基づき受け入れた外国人材に対する処遇については、今後検討が進められるものであるが、企業には社会保障への加入等、労働条件の確保が求められるところである。

第二の点については、「特定技能1号」在留資格ならびに「特定技能2号」在留資格を通じて就労を行うためには、「特定技能」の評価・確認を行う試験を受験し、それに合格することが求められる。先述のとおり、「特定技能1号」在留資格には、「相当程度の知識又は経験を必要とする技能」および「特定産業分野ごとに業務上必要な日本語能力水準」が求められている。また、「特定技能2号」在留資格には、「熟練した技能」が求められている。これらの面に鑑み、岡田（前掲）では、新制度の対象となる外国人材について、「これまでも積極的に受け入れてきた高度人材、熟練した技能をもつ人材」と、受け入れに慎重姿勢を取ってきた未熟練人材」の間に位置する「中程度の（技能を持つ）人材」であることが示唆されている。

第三の点については、これまで展開されてきた外国人材の就労に係る施策、制度との接合性を見出すことができる。具体的には、技能実習から「特定技能1号」在留資格への移行、さらには「特定技能2号」在留資格の移行を見据えた設計になっていることが指摘されている（岡田前掲）。現在の外国人技能実習制度を通じた技能実習生の受け入れは、企業単独型および団体監理型という方法で行われている。この区分と在留資格が連動しており、企業単独型と団体監理型の受入れ方式ごとに、①入国後1年目の技能等を修得する活動（第1号技能実習：職種制限なし）、②2・3年目の技能等に習熟するための活動（第2号技能実習：職種制限あり）、③4年目・5年目の技能等に熟達する活動（第3号技能実習：職種制限あり）という3タイプが設けられている（公益財団法人国際研修協力機構HP <https://www.jitco.or.jp/ja/regulation/>より引用）。

新たな在留資格との関連でいえば、技能実習制度「2号」を修了した場合、その期間（3年以上）の就労経験を、「仕事における知識や技能、日本語力」に読み替え、新制度の「特定技能1号」に移行することができることが定められてい

る。もっとも、技能実習という在留資格から「特定技能1号」への移行については、技能実習による3年の期間修了を所与とするものではなく、前述の「特定技能評価試験」に合格すれば「1号」から「特定技能1号」への移行が可能な仕組みである。

これらを踏まえ、岡田（前掲）では、新たに創設された在留資格について、次の点を評価する。第一に、技能実習による滞在期間の制限（最大5年の滞在期間）が「特定技能1号」在留資格の取得により最大5年延長されることである。第二に、技能実習生には基本的に認められていなかった転職についても、「特定技能1号」在留資格の取得により、関連業種内という条件つきではあるが、転職が可能であることである。

図表1のとおり、政府によって打ち出された「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針について」には、「業種別の人手不足状況」および「外国人材受け入れの見込み」が推計されている。図表1に掲げられた14業種をみると、2018年からの5年間で外国人材の受け入れが進むことと同時に、AIの導入・IT化等によって果たされる「生産性の向上」や高齢者・女性などの「国内人材による充当」が見込まれている。

3. 外国人材の雇用に係る研究動向

本節では、外国人雇用に係る分析視角について、いくつかの調査、研究を取り上げることににより、その動向の把握を試みる。なお、紙幅の都合により詳細なレビューに至っていないことを予め付記しておく。

外国人材の雇用について大きな論点は、いわゆる単純労働分野への外国人材受け入れを行うことに伴う様々な影響についてである。すなわち、専門的・技術的分野の高度な技能を有する外国人労働者の受け入れについてはそれを促進しようとする政策が取られている一方、いわゆる単純労働分野への受け入れについては事実上行われていない現状にある。こうした背景には、いわゆる単純労働分野に外国人材を受け入れる際のリスク、具体的には国内労働者との競合関係、代替関係が生じるため、国内労働者への雇用不安につながるという懸念が存在する。

中村（2009）では、単純労働分野における外

図表1：「特定技能1号」による外国人材の受入れ業種の人材不足の現状と今後の受入見込

| 業種 | 有効求人倍率 (2017年度) | 5年間の不足数 (現状のままでの不足数。生産性向上による充 当見込み数、国内人材による充当見込み数) | 5年間の 外国人材 受入数(最大) |
|-----------------|---|---|-------------------------|
| 介護業 | 3.64倍 | 5～6万人(全体の不足数30万人。2万人を生 産性向上、22～23万人を国内人材で充当見込) | 60000人 |
| ビルクリーニング業 | 2.95倍 | 3.7万人(全体の不足数9万人。4万人を生産性 向上で、1.3万人を国内人材で充当見込) | 37000人 |
| 素形材産業 | 2.83倍 | 1.7～2.2万人(全体の不足数6.2万人。3万人 を生産性向上で、1～1.5万人を国内人材で充当 見込) | 21500人 |
| 産業機械 製造業 | 2.89倍 | 0.45～0.55万人(全体の不足数7.5万人。6.2 万人を生産性向上で、0.75～0.85万人を国内人 材で充当見込) | 5250人 |
| 電気・電子情 報関連産業 | 2.75倍 | 0.4～0.5万人(全体の不足数6.2万人。5.4万 人を生産性向上で、0.3～0.4万人を国内人材で充 当見込) | 4700人 |
| 建設業 | 4.13倍 | 3～4万人(全体の不足数21万人。16万人を生 産性向上で、1～2万人を国内人材で充当見込) | 40000人 |
| 造船・船用工 業 | 主な職種：塗 装4.3倍、鉄工 4.2倍、仕上げ 4.41倍 | 1.2万人(全体の不足数2.2万人。0.7万人を生 産性向上で、0.3万人を国内人材で充当見込) | 13000人 |
| 自動車整備業 | 3.73倍 | 0.75万人(全体の不足数1.3万人。0.3万人を生 産性向上、0.25万人を国内人材で充当見込み) | 7000人 |
| 航空業 | 4.17倍 | 0.15～0.2万人(全体の不足数0.8万人。0.25 万人を生産性向上、0.35～0.4万人を国内人材で 充当見込) | 2200人 |
| 宿泊業 | 6.15倍 | 2万人(全体の不足数10万人。5万人を生産性 向上、3万人を国内人材で充当見込) | 22000人 |
| 農業 | 1.94倍 | 3.9万人(全体の不足数13万人。1.1万人を生 産性向上、8万人を国内人材で充当見込) | 36500人 |
| 漁業 | 主な職種：漁 船員2.52倍、 水産養殖作業 員2.08倍 | 0.9万人(全体の不足数2万人。0.4万人を生 産性向上、0.7万人を国内人材で充当見込) | 9000人 |
| 飲食料品製造 業 | 2.78倍 | 3.4万人(全体の不足数7.3万人。2.7万人を生 産性向上、1.2万人を国内人材で充当見込) | 34000人 |
| 外食業 | 4.32倍 | 5.4万人(全体の不足数29万人。11.8万人を生 産性向上、11.8万人を国内人材で充当見込) | 53000人 |

国人労働者の受け入れが事実上行われていないことの背景にある論点を、(1) 外国人労働者の導入は日本人の賃金を低下させるのか。(2) 外国人労働者の導入は日本人労働者の労働市場への参入・退出行動に影響を与えるのか。(3) 外国人労働者の導入は産業構造の高度化を遅らせるのか、という点に集約し、上記の3点の検証を試みている。そして、これまでの研究をレビューし、「外国人労働者の導入は相対的にスキルの低いグループの賃金に影響を与えることが指摘されている (p.17)」と記し、外国人労働者を受け入れるに際し、そのスキル水準を分けて検証すべきことを提起している。

すなわち「(外国人労働者が) 熟練労働者か否(未熟練労働者)かで扱う枠組みが大きく異なってくる」のであり、「相対的に希少性が高い高度人材については受け入れたとしても非熟練労働者には大きな影響を与えない。一方、非熟練労働者の受け入れは、彼(彼女)達と代替的な労働者には大きな影響を与えることが考えられる (p.17)」と指摘している。

国際的な労働移動により、受け入れ国の労働市場にどのような影響が及ぶのか、その影響を同定することは簡単ではない。なぜなら、国際的な労働移動に伴う受け入れ国の労働市場への影響に関連する要因は非常に多く、社会構造や労働市場のメカニズム、当該国や地域における労働者の状態も異なるためである。塗師本(2014)のレビューによると、当該領域の先行研究には「移民と母国労働者を技術水準によって区別し、特に低技術の労働者への影響に注目したもの」が多くみられることが示されている。

なかでも、Winter-Ebmer and Zweimuller(1999)やCard(2001)による地域間の差を用いた研究、Cortes(2008)による研究では、移民の労働供給に伴う影響は存在しない、あるいは影響が存在したとしても自国民の賃金や雇用への負の効果はわずかであることが示されている。また、Peri and Sparber(2009)においては、自国民の存在と移民の存在を不完全代替の関係と捉え、(相対的に)低技術の労働者への影響について次のように説明している。すなわち、同等技能を持つ自国民であれば、よりコミュニケーション能力が要求され、より高賃金が得られる職業への移行を行うため、移民の流入によって自国民の賃金が低下するとい

う部分は抑制がかかることを指摘している。それに対して、外国人の流入が、受け入れ国の労働者に有意な影響を与えることを示す研究としてBorjas(2003)が挙げられている。

4. 愛知県調査から見る外国人雇用の状況

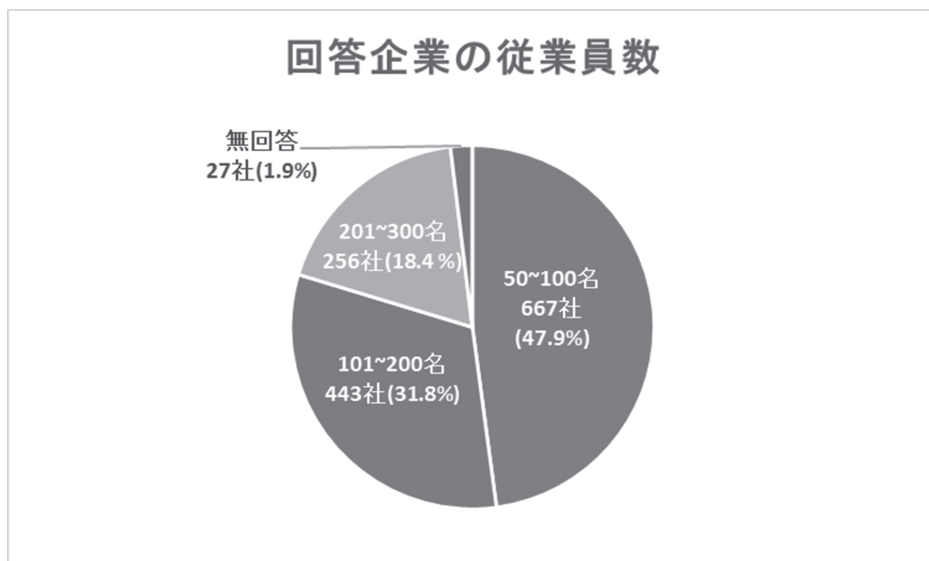
本節では、愛知県によって平成30年度に実施された「地域労働力確保支援事業」の一環として実施されたアンケート調査²をもとに、愛知県における外国人雇用の状況についてのアウトラインの整理を試みる。同調査の目的は、「中小企業を中心に人手不足感はますます広がりを見せ、若者や女性といった働き手の開拓に加え、就労可能な在留資格を持つ外国人を活用していく必要がある。なお、当該事業は、県内企業を対象とした外国人雇用に関わる意向調査を行い、就労制限のない在留資格を持ち、働く意欲のある外国人を労働力として活用するに資するための施策検討を目的としたもの(p.1)」である。

4-1. アンケート調査の概要

調査の概要は次のとおりである。まず、従業員数50人以上の中小企業のうち、外国人雇用の割合が高い、「建設業」、「製造業」、「卸売業・小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「福祉(社会保険・社会福祉・介護事業)」を中心に3,200社が抽出された。抽出された企業に対して、郵送法によるアンケートを実施し、自記入方式にて回答を求めた(期間:平成30年5月11日~平成30年5月30日)。回収は、郵送によるもの、FAXによるもの、メールを用いたもの、から回答者がいずれかを選択、1,393社からの回答を得ている(回収率43.5%)。なお、アンケートに回答を寄せた企業の従業員数、業種の内訳は図表2および図表3のとおりである。

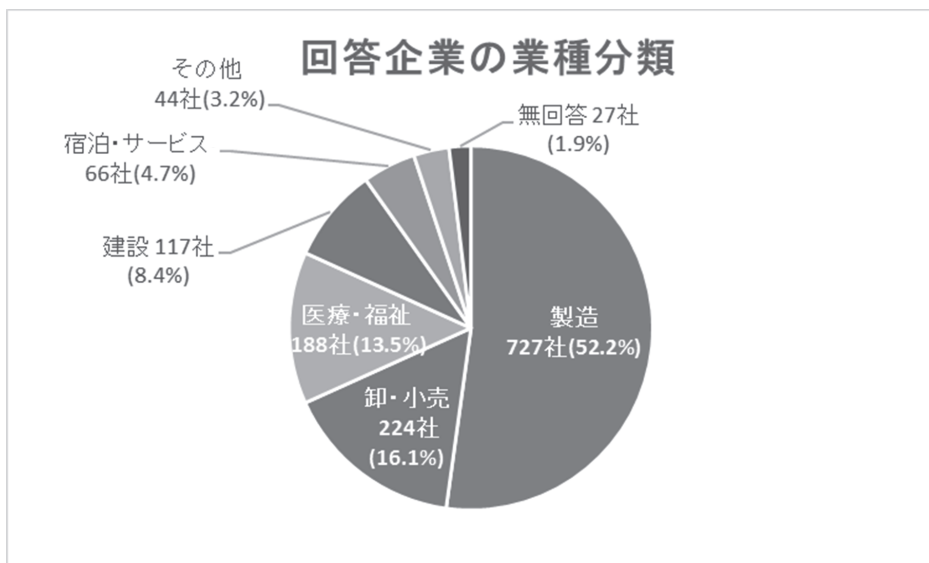
それでは、実際の設問にしたがい、いくつかの項目について調査結果を見てみよう。設問1.

2 調査は、愛知県産業労働部労政局就業促進課によって実施されたものであり、同調査の内容は『地域労働力確保支援事業調査結果報告書』として公表されている。本章の内容については、掲載された情報にその多くを依るとともに、同報告書からの引用に基づいている。



出典：愛知県編（2019）、p.2 より引用

図表 2：愛知県調査における回答企業の従業員数

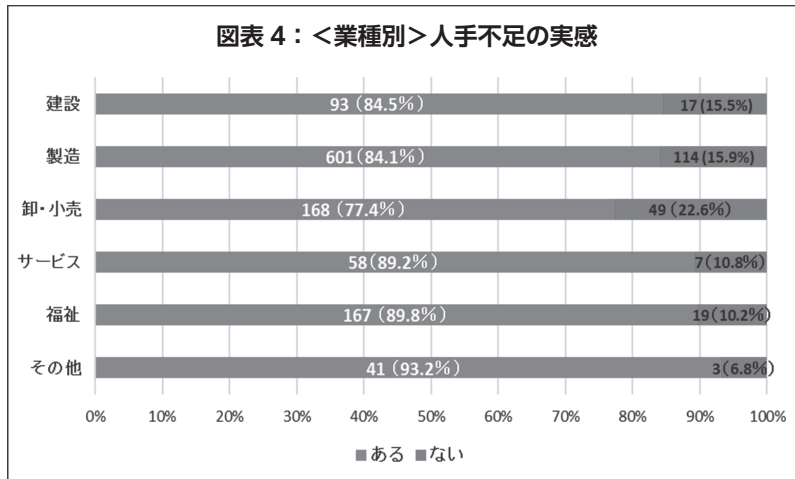


出典：愛知県編（2019）、p.2 より引用

図表 3：愛知県調査における回答企業の業種分類

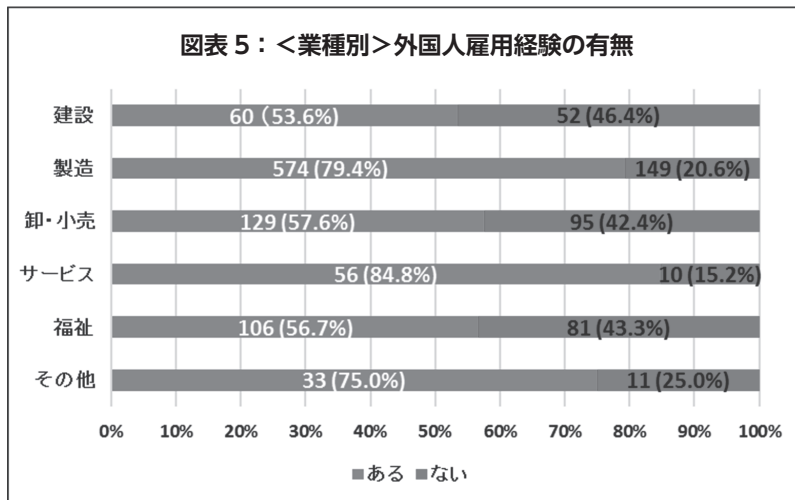
では、「人手不足の実感はありますか」として、人手不足感についてたずねている（図表4参照）。「ある」と回答した企業は1,148社（84.3%）、「ない」と回答した企業は214社（15.7%）となっており、回答企業の約85が人手不足感を感じているとの回答が見られる。次に掲げた表は、

上記の回答を業種別に見たものであるが、「ある」の回答割合でみると、卸・小売の168社（77.4%）が最小、福祉の167社（89.8%）、その他の41社（93.2%）が高くなっているものの、各業種において人手不足感が相対的に高い傾向が見られる。



出典：愛知県編（2019）、p.7 より引用

図表 4：＜業種別＞人手不足の実感



図表 5：＜業種別＞外国人雇用経験の有無

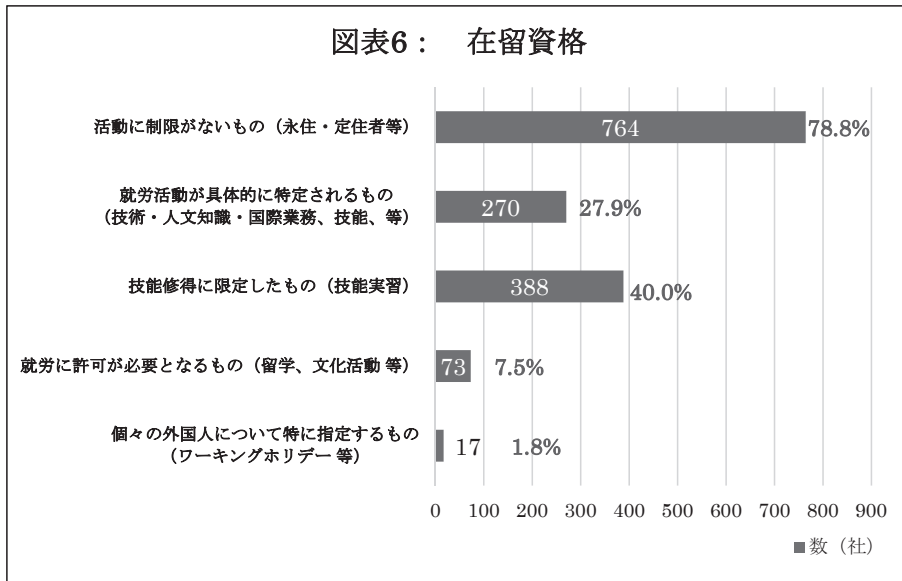
4-2. 外国人材の雇用の有無

次に、設問 2. では「これまでに外国人を雇用したことがありますか」として、これまでの外国人材雇用の有無をたずねている。「ある」と回答したのは、979 社（70.9%）、「ない」と回答したのは 402 社（29.1%）であり、調査対象企業においては約 70%が外国人材を雇用した経験を有していた。

外国人材の雇用経験が「ある」と回答した企業について、業種別に見たものが図表 5 である。業種ごとにとみると、サービス業が最も多く

84.8%（56 社）、製造業が 79.4%（574 社）、その他が 75.0%（33 社）が上位を占めた。他方、卸・小売業、建設業、福祉の各業界においても、5割を超える企業について、外国人材の雇用経験があることがわかる。

さらに、上記の設問 2 において、これまでに外国人材の雇用経験が「ある」とした企業に対して、設問 3. では「その方の在留資格は、どれに該当しますか」として、これまでに雇用した外国人材に係る在留資格をたずねている（図表 6 参照）。なお、本設問においては、アンケー



図表6：在留資格

ト調査票の設問2. において「これまでに外国人を雇用したことが『ある』」と回答した979社のうち、有効回答を行った969社を対象に、複数回答を求めたものの結果である。そのため、下記に示す割合については、有効回答969社に対する比率を表したものとなっている。

回答順に示すと、「(ア) 活動に制限がないもの(永住・定住者等)」との回答が764社(78.8%)、「(イ) 就労活動が具体的に特定されるもの(技術・人文知識・国際業務、技能、等)」との回答が270社(27.9%)、「(ウ) 技能修得に限定したもの(技能実習)」との回答が388社(40.0%)、「(エ) 就労に許可が必要となるもの(留学、文化活動等)」との回答が73社(7.5%)、「(オ) 個々の外国人について特に指定するもの(ワーキングホリデー等)」との回答が17社(1.8%)であった。

4-3. 外国人材の雇用を行った理由

設問4では、設問2. 「これまでに外国人を雇用したことがありますか」について、外国人材雇用が「ある」と回答した企業に対して、「外国人を雇用した理由は何ですか」として、雇用に至った理由をたずねている(図表7参照)。なお、本設問においては、設問2. で「これまでに外国人を雇用したことが『ある』」と回答した979社のうち、有効回答を行った956社を対象に複数回答を求めたものの結果である。そ

のため、下記に示す割合は、有効回答956社に対する比率を表したものとなっている。

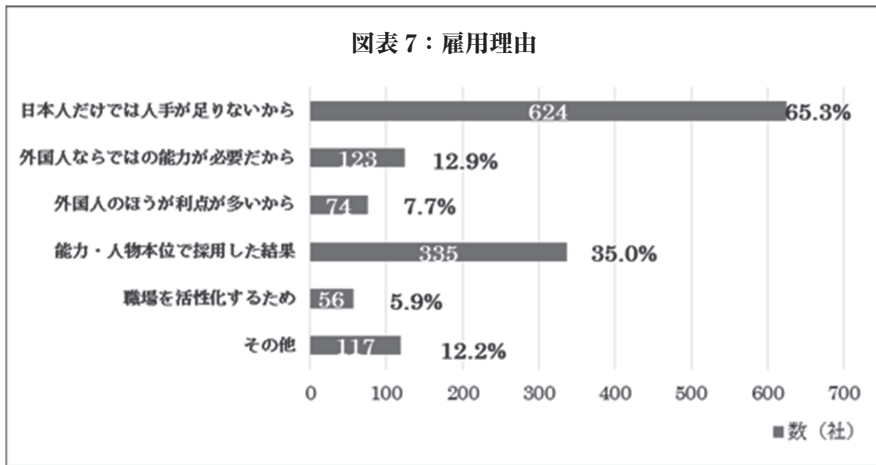
回答順に見てみると、「(ア) 日本人だけでは人手が足りないから」とした回答が624社(65.3%)、「(イ) 外国人ならではの能力が必要だから」とした回答が123社(12.9%)、「(ウ) 外国人のほうが利点が多いから」とした回答が74社(7.7%)、「(エ) 能力・人物本位で採用した結果」とした回答が335社(35.0%)、「(オ) 職場を活性化するため」とした回答が56社(5.9%)、「(カ) その他」とした回答が117社(12.2%)であった。

この設問から、外国人材の雇用理由を見てみると、「日本人だけでは人手が足りないから」が65.3%、「能力・人物本位で採用した結果」が35.0%となっていた。また、「その他」の回答には、「採用したら、たまたま外国人であった」という回答が複数あったことも示されている。

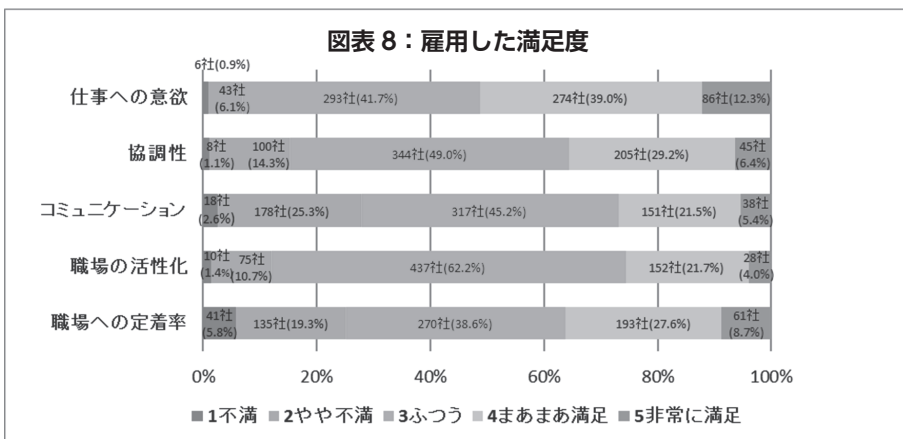
さらに、外国人材を雇用した理由をたずねた設問4のうち、選択肢のなかから「外国人のほうが利点が多いから」という回答を寄せた企業に対して、自由記述にてその理由を深掘りしている。報告書では、自由記述欄を分析し、(a) 働く意欲、人柄、(b) 語学力、(c) 海外展開、優秀な人材、(d) 賃金の安さ、という4つのジャンルに分類し、内容が抜粋されている。(a) 働く意欲、人柄については「働く目的が明確で勤

労意欲が高い」、「なんでも素直に仕事をしてくれる」、「真面目で一生懸命に働く、覚えが早い」、「汚れ仕事や危険な仕事を厭わない」、「日本人より辞めない」といった回答が見られる。(b) 語学力については、「海外顧客との直接取引時に語学能力が活用できる」、「当社製品の輸出先現地のサポート」、「お客様に外国人が増え、対応できるスタッフの確保」といった回答が見られる。(c) 海外展開、優秀な人材については、「海外拠点に対する配置及び高いスキル」、「海外へ出向させる（目的で採用）」、「出身国との取引では文化習慣に通じている人物が必要」といった回答が見られる。(d) 賃金の安さについては、「賃金が安い」、「コスト面」などの回答が見られる。

また、設問7. では、設問3. 「活動に制限がないもの（永住・定住者等）」を雇用したことがあると回答した企業に対して、「永住・定住者等の外国人を雇用した満足度を次の5段階（1. 不満、2. やや不満、3. ふつう、4. まあまあ満足、5. 非常に満足）からお選びください」として、外国人材の雇用を行ってみたいの満足度をたずねている。なお、図表8については、設問3. 「活動に制限がないもの（永住・定住者等）」を雇用したことが「ある」と回答した764社のうち、有効回答を行った702社（うち「職場定着率」に対する有効回答は700社）について、その回答の内容を示している。そのため、下記に示す割合は、有効回答702社（うち「職場定着率」は700社）に対する比率を表したもので



図表7：雇用理由



図表8. 雇用した満足度

ある。

外国人材の雇用を行ってみたいの満足度として、「仕事への意欲」に関しては「5. 非常に満足」と「4. まあまあ満足」の合計が50%超(51.3%)であり、「1. 不満」と「2. やや不満」の合計が7%であることに比して、相対的に満足度が高いことが読み取れる。「協調性」に関しては「5. 非常に満足」と「4. まあまあ満足」の合計が35%超(35.6%)であり、「1. 不満」と「2. やや不満」の合計15.4%に比して、相対的に満足度が高いことが読み取れる。「職場の活性化」に関しては「5. 非常に満足」と「4. まあまあ満足」の合計が25%超(25.7%)であり、「1. 不満」と「2. やや不満」の合計12.1%に比して、相対的に満足度が高いことが読み取れる。また、「職場への定着率」に関しては「5. 非常に満足」と「4. まあまあ満足」の合計が35%超(36.3%)であり、「1. 不満」と「2. やや不満」の合計が25.1%に比して、相対的に満足度が高いことが読み取れる。

一方で、「コミュニケーション」に関しては「5. 非常に満足」と「4. まあまあ満足」の合計が25%超(26.9%)であるものの、「3. ふつう」との回答が45.2%、「1. 不満」と「2. やや不満」の合計が27.9%であり、その部分において拮抗した数値が読み取れる。

4-4. 外国人材の雇用を行っていない理由

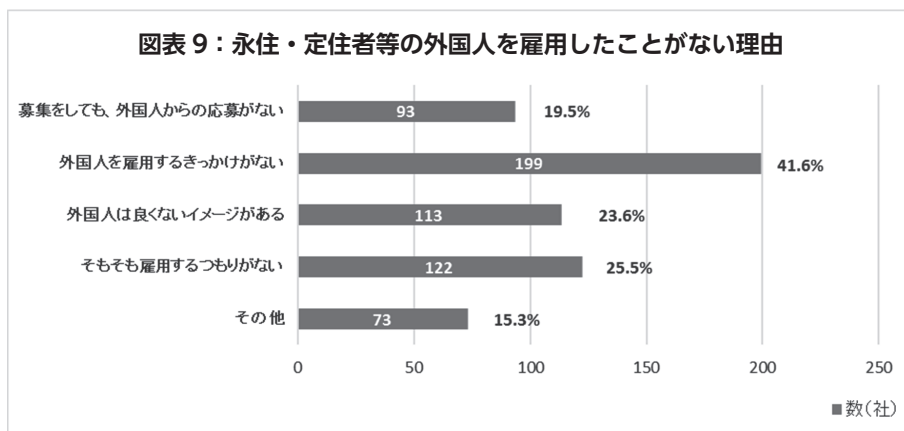
設問5. は、設問2. 「これまでに外国人を雇用したことがありますか」という問いに対して「ない」と回答した企業と、続く設問3. 「その

方の在留資格は、どれに該当しますか」と在留資格をたずねた問いに対して、「活動に制限がないもの(永住・定住者等)」の選択がなかった企業を対象として、外国人材を雇用してこなかった理由をたずねた設問である。

具体的には、設問2. において「これまでに外国人を雇用したことが『ない』」との選択を行った402社、さらに設問3. において、これまでに外国人材の雇用を行ったことはあるものの、雇用者の在留資格として「活動に制限がないもの(永住・定住者等)」が選択されていない215社、あわせて617社に対して、外国人材を雇用してこなかった理由をたずねた設問である。617社中、有効回答を行ったのは478社であり、そこから複数回答が寄せられていることに鑑み、下図の数値は有効回答478社に対する比率を表したものとなっている。

設問順にみると、「(ア) 募集をしても、外国人からの応募がない」とする回答が93社(19.5%)、「(イ) 外国人を雇用するきっかけがない」とする回答が199社(41.6%)、「(ウ) 外国人は良くないイメージがある」とする回答が113社(23.6%)、「(エ) そもそも雇用するつもりがない」とする回答が122社(25.5%)、「(オ) その他」の回答が73社(15.3%)となっている。

雇用したことがない理由として、「外国人を雇用するきっかけがない」が41.6%で最も高く、次いで「そもそも雇用するつもりがない」が25.5%、「外国人は良くないイメージがある」が23.6%、「募集をしても、外国人からの応募



図表9：永住・定住者等の外国人を雇用したことがない理由

がない」が19.5%となっている。「その他」のなかには、「資格のいる業種であるため」、など、就労に係る業界特有の事情があることを挙げる回答が複数見られたことが示されている。

4-5. 自由記述欄への回答内容

設問9. では「外国人の採用、雇用について自由なご意見をお聞かせください」として、自由記述を求め、338件の回答が寄せられている。アンケート調査報告書では、自由記述を「要望」「懸念」「その他」に分類し、いくつかの意見が紹介されている。

外国人の採用、雇用に係る「要望」としては、「各国の言葉のDVDや書面で一般的な教育（市役所に行く時や在留カード注意事項など）をしてくれるものがあると良い」、「無料で雇用契約書の翻訳サービスが受けられるなどがあると良い」、「言葉、生活習慣、宗教などの違いに対し、企業がどの程度まで理解を示すべきか基準があれば知りたい」といった回答が見られた。

外国人の採用、雇用に係る「懸念」としては、「賃金で勤務先を選ぶ傾向が強い。悪いことではないが、それによって簡単に労働派遣を選択したり安定雇用を捨てたりする方が多いように感じる。すぐに離職の可能性があるのは雇用上リスクがある」「急に母国に帰国してしまうのではないかという不安がある」といった回答が見られた。

「その他」の内容としては、「外国人求職者と出会う機会がない。有償のイベントまでは手が出ないのが実情」、「法人が労働力として外国人雇用に意欲的であっても、施設利用者やその家族の理解が得られなければ採用は難しく、相互理解を深めるには大変な努力を必要すると思われる」、「業務の標準化、簡素化、マニュアル化が必要。国民性、文化、教育など異なることが多いため、相互の理解が不可欠」、「日本人だから、外国人だからといって大差はない。個人の気持ちがあれば伝わるものだと思っている」、といった回答が見られた。

5. まとめにかえて

本稿では、外国人雇用に関する予備的考察として、外国人雇用をめぐる状況、新たに創設さ

れた在留資格の特徴と受け入れに係る準備状況について整理を行ったうえで、愛知県により実施された、平成30年度「地域労働力確保支援事業」外国人雇用に係るアンケート調査の結果を用いて、外国人材の雇用に係る現状の把握と課題の抽出を試みた。

本稿に引用、転載させていただいた平成30年度「地域労働力確保支援事業」外国人雇用に係るアンケート調査（以下、アンケート調査と記す）は、愛知県内に事業所を置く従業員数50人以上の中小企業のうち、外国人雇用の割合が高い「建設業」「製造業」「卸売業、小売業」「宿泊業、サービス業」「医療、福祉（社会福祉・介護事業）」に携わる3,200社を対象として実施され、うち1,393社（回答率43.5%）からの回答を得たものである。なお、アンケート調査の主たる対象となっているのは「国内において就労制限のない在留資格を持ち、働く意欲のある外国人」であることを付記しておく。

企業における人手不足感の強まりは厚生労働省「労働経済動向調査（2017年）」にも明らかであり、同の調査には、常用労働者が不足している企業の割合は45%、正社員等が不足している企業の割合は40%、パートタイム労働者が不足している企業の割合は33%、といった数値が示されている。一方で、厚生労働省による「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（2017年）には、日本における外国人労働者数が前年比で19.4%増の1,083,796人であったことが示されている（2016年10月現在）。これらの数値から、地域労働力確保の方途、とりわけ中小企業を中心とした人材確保の要請に応えるうえでも外国人材の雇用に寄せられる期待は大きいものと思量される。

外国人社員への期待として、厚生労働省が実施した「一部上場企業本社における外国人社員の活用実態に関するアンケート調査（2009年）」では、「国籍に関係なく優秀な人材を確保するため」、「海外との取引等が増えてきたため」、「職務上外国語の使用が必要なため」、「海外とのネットワークの構築のため」、「外国人ならではの技術や発想を取り入れるため」などの回答が寄せられている。

メリットには、①人手不足が緩和されること、②外国人自身が消費者、税・保険料負担者とし

て、日本経済の活性化や財政・社会保障の安定に資すること、③企業内の従業員の多様性が高まり、商品開発力や市場開拓力が高まること（イノベーションの進展）、などが挙げられる。一方で、デメリットとしては、①単純労働者が増加することでパート・アルバイトといった非正規労働者の賃金が上昇しにくくなるだけでなく、正規労働者の処遇改善も遅れる可能性があること、②特に労働集約的な産業において既存のビジネスモデルを見直す必要性が小さくなり、労働生産性を高めるインセンティブが低下すること、③文化の異なる外国人労働者がうまく日本に溶け込めない、あるいは、日本人が受け入れることができないことで、社会的な摩擦が生じる可能性があること、などが挙げられる。

こうした点に鑑みると、グローバル化が進展する経営環境にあって、日本企業の多くで異なる文化的背景を有する多様な人材がともに働く状況、すなわち「多文化就労場面」が現出していると考えられる。このような場合、上記のような外国人社員への期待とともに、異なる文化的背景を有する人材が職場において協働する際、とりわけそのような状況に不慣れな場合には、言語や価値観、慣習の違いによってある種の戸惑いや葛藤、ディスコミュニケーションが顕在化することも少なくない。たとえば、一方の社員が適切であると思っで行う行動が、他方の社員にとって我慢ならないものと知覚されるような「異文化間葛藤」が経験されることもある（加賀美・小松・黄・岡村 2018）。

前述の厚生労働省の調査（2009年）では、外国人雇用に係る課題として、「職場内で意思の疎通に不安がある」、「文化・習慣の違いによって生じる不具合がある」などが挙げられている。また、リクルートワークスによる調査（2008年）では、企業側が外国人を雇用する際の課題として、「日本語によるコミュニケーション」や「日本人社員との連携」、「文化や習慣の違いから生じる意識の相違」、「定着問題」などが挙げられている。また、徳永（2009）では、「言語力」、「文化習慣」、「仕事の価値観」、「仕事の進め方」について日本人就業者と外国人就業者のギャップがあることを指摘している。

いうまでもなく、日本企業のみならず各国、各地域の企業における雇用慣行、その職場にお

ける就業行動は世界標準的なものではないかもしれない、地域的、文化的な特性も排除できないことから、これらの諸課題を専ら外国人材の責に帰すことは妥当性、合理性を有するものとは判じ難いと思われる。

今回、分析を試みたアンケート調査の結果においても、外国人雇用に係るポイントとして、先行研究・調査に示されていた課題点と共通する部分が多く見られた。アンケート調査の回答から企業ニーズの共通項を抽出するとするならば、企業サイドには「語学力（日本語・敬語の力）」、「職務適性」、「職場規則・風土の理解」、「ビジネスマナー」、「生活習慣・文化習慣」の（相互）理解促進、教育・研修機会の拡充ニーズがあると考えることができる。

そして、それらの機会拡充に関しては、就職（就業）に至る前段階だけでなく、就職（就業）後の段階においても、継続的あるいは追加的な促進策、教育・研修ニーズがある。また、職場の理解、業務の理解を促進するために、職場見学会や外国人材とのマッチング機会等についてのニーズも見られた。これらに対応した、講習会、教育・研修、見学会、相談会等の拡充施策が求められよう。同時に、それらの施策を単発にとどめることなく、段階的、多面的に講ずることによって、外国人雇用に係る「定着問題」の解決につながると考えられる。

図表10は、外国人材の新たな在留資格創設に伴い、必要とされている支援策をまとめたものである。大きなテーマとして、①暮らしやすい地域社会づくり、②生活サービス環境の改善、③円滑なコミュニケーションの実現、④外国人児童・生徒の教育の充実、⑤留学生の就職等の支援、⑥適正な労働環境の確保、⑦社会保険への加入促進の7つが掲げられているが、外国人材の就労促進に際しては、仕事を含めた生活全般に係る包括的な支援が必要とされていることがわかる。

アンケート調査の結果には、企業サイドにおいて、外国人雇用に係る各種手続きや申請等がわからない、どこに相談すれば良いかわからない、といった回答も散見される。この点については、外国人雇用の促進施策として、手続・申請等に関する広報・啓発を行うことで、外国人雇用に係る手続面でのハードルが下がり、手続

図表 10：新制度導入を受けて検討されている外国人に関する支援策

| |
|---|
| ①暮らしやすい地域社会づくり |
| <ul style="list-style-type: none"> 行政・生活情報の多言語化／相談体制の整備 (多言語音声翻訳システム利用促進、多文化共生総合相談ワンストップセンター整備等) 地域における多文化共生の取組の促進・支援 (外国人材の受入れ支援や共生支援を行う受け皿機関の立ち上げ等) |
| ②生活サービス環境の改善 |
| <ul style="list-style-type: none"> 医療・保健・福祉サービスの提供環境の整備 (外国人患者が安心して受診できる体制づくり、基幹的医療機関への医療通訳配置等) 災害発生時の情報発信・支援の充実 (防災・気象情報の多言語化、災害時外国人支援情報コーディネーターの養成等) トラブル・人権問題・生活困窮等への対応の充実 (消費生活センター、人権擁護機関、生活困窮相談窓口の多言語対応等) 住宅確保のための環境整備・支援 (外国人の入居を拒まない賃貸住宅の登録・情報提供、居住支援等) 金融・通信サービスの利便性の向上 (金融機関における外国人の口座開設に係る環境整備、多言語対応の推進等) |
| ③円滑なコミュニケーションの実現 |
| <ul style="list-style-type: none"> 日本語教育の充実 (多言語ICT<情報通信技術>学習教材の開発、日本語教師のスキルを証明する新資格等) 日本語教育機関の質の向上・適正な管理 |
| ④外国人児童生徒の教育の充実 |
| <ul style="list-style-type: none"> 外国人児童生徒への支援体制整備、教員の資質向上、就学機会の確保等 |
| ⑤留学生の就職等の支援 |
| <ul style="list-style-type: none"> 就職促進のための在留資格の整備、大学の就職促進プログラムの認定等 |
| ⑥適正な労働環境の確保 |
| <ul style="list-style-type: none"> 適正な労働条件・雇用管理・労働安全衛生の確保 (労基署やハローワークの体制強化、労働条件相談ほっとラインの多言語対応等) 地域での安定した就労の支援 (ハローワークの多言語対応、在留外国人の状況を踏まえた職業訓練等) |
| ⑦社会保険への加入促進 |
| <ul style="list-style-type: none"> 加入・納税の環境整備、医療保険の適正な利用の確保(国内居住要件導入)等 |

のワンストップ化を図ることで、より多くの雇用が創出されるものと考えられる。

職場で用いられるビジネス用語や業務書類上の言葉の多くは、職務経験の浅い人材にとっては日本語を母語とする場合であってもキャッチアップが難しい部分がある。ましてや、多様な文化的背景を有する外国人社員にとって、それらビジネス用語や業務書類上の言葉を理解することは容易ではないかもしれない。こうした点に鑑みるならば、いわゆる「やさしい日本語」を用いた業務・ビジネス書類の作成に参考となるマニュアルや、社内規定や規則を「やさしい日本語」で作成することへのサポートも求められるであろう。

以上、アンケート調査から得られた知見からいくつかのポイントを抽出して、外国人材の雇用をめぐる方向性について探索的に考察を行った。外国人材を含む働く意欲を有する人材にとって、その雇用が促進され、求職者側、企業側双方にとってより良い就業が果たされるため

にも、雇用をめぐるミスマッチの解消に対して、官民挙げた対応が必要とされる。

【謝辞】本稿がなるにあたっては、愛知県産業労働部労政局就業促進課、愛知労働局職業対策課等の機関より情報を得ることができた。また、平成30年度に実施された「地域労働力確保支援事業」の実施に携わられた愛知県産業労働部労政局就業促進課、調査を受託された一般財団法人日本国際協力センターには、報告書の利用について格段のご高配を賜った。記して感謝を申し上げます。

<参考文献>

- 愛知県編(2018)『地域労働力確保支援事業(外国人労働者雇用確保支援事業)調査結果報告書』、平成30年12月。
- 明石純一(2017)「海外から働き手をいかに招き入れるかー日本の現状と課題ー」、『日本政策金融公庫論集』、第34号、pp.87-107

- 井口泰 (2009) 「東アジア経済統合下の産業活性化に向けた新たなイニシアチブ—製造業の「国内回帰」の決定要因に関する分析から」、『経済学論究』63巻3号、pp.457-472。
- 井口泰 (2011) 「人口減少化の社会統合と外国人政策」、『世代間利害の経済学』所収、八千代出版。
- 井口泰 (2015) 「東アジア経済統合化の人の移動の効果と政策課題」、『経済学論究』、第68巻第3号、pp.467-491。
- 大西勝二 (2002) 「職場での対人葛藤発生時における解決目標と方略」、『産業・組織心理学研究』、第16巻第1号、pp.23-33。
- 岡田豊 (2019) 「外国人材の受け入れ拡大と今後の課題」『みずほインサイト』、pp.1-10。
- 梶田孝道 (2001) 『国際化とアイデンティティ (講座・社会変動7)』、ミネルヴァ書房
- 加賀美常美代 (2007) 『多文化社会の葛藤解決と教育価値観』、ナカニシヤ出版
- 加賀美常美代・小松翠・黄美蘭・岡村佳代 (2018) 「多文化就労場面における日本人社員の葛藤解決方略と規定要因—労働価値観、外国人社員への就労意識に注目して」、『お茶の水女子大学人文科学研究』、No.14、pp.155-167。
- 上林千恵子 (2009) 「一時的外国人労働者受け入れ制度の定着過程—外国人技能実習制度を中心に」『社会志林』56巻1号、pp.39-63。
- 厚生労働省編 (2002) 『外国人雇用問題研究会』厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課
- 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—団体監理型外国人研修生の受入れに関する理論的・実証的分析」『産研論集』34号、pp.87-97。
- 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応性」『移民政策研究』Vol.4、pp.41-60。
- 徳永英子 (2009) 「日本人就業者と外国人就業者とのギャップは何か—仕事上での“抵抗感”から探る—」、『Works Review』、Vol.4、pp.34-47。
- 内閣府編 (2019) 『企業の外国人雇用に関する分析—取組と課題について—』、政策課題分析シリーズ18。
- 中川功 (2003) 「外国人労働者受け入れ論議が照らし出す日本の課題—1980～90年代の日本国内における研究動向の特徴」『大原社会問題研究所雑誌』、No.532、pp.1-26。
- 中村二郎・内藤久裕・神林龍・川口大司・町北朋洋 (2009) 『日本の外国人労働力—経済学からの検証』日本経済新聞出版。
- 中村二郎 (2009) 「外国人労働者の受け入れは何かをもたらすのか」『日本労働研究雑誌』No. 587、pp.16-26。
- 塗師本彩 (2014) 「外国人の増加は若年の失業を増やすのか」、『OSIPP Discussion Paper』、DP-2014-J-005。
- 橋本由紀 (2015) 「技能実習制度の見直しとその課題—農業と建設業を事例として」『日本労働研究雑誌』、No. 662、pp.76-87。
- 濱口桂一郎 (2012) 「日本の外国人労働者政策—労働政策の否定に立脚した外国人政策の形成と破綻」『経済危機下の外国人労働者に関する調査報告書—日系ブラジル人、外国人研修・技能実習生を中心に』連合総合生活開発研究所。
- 早川智津子 (2015) 「外国人労働をめぐる法政策の展開と今後の課題」『日本労働研究雑誌』、No. 662、pp.63-75。
- 溝端幹雄・山口茜・渡邊吾有子 (2019) 「外国人労働者受け入れの賃金・生産性への影響—都道府県パネルデータによる計量分析」、『大和総研レポート』、2019年2月。
- 守屋貴司 (2017) 「外国人労働者の活用推進策：グローバルタレントマネジメント・ウェイマネジメント・暗黙知の共有」『Omnimanagement』日本経営協会、Vol. 26、(4)、pp.10-13。
- 守屋貴司 (2018) 「外国人労働者の就労問題と改善策」『日本労働研究雑誌』、No.696、pp.30-39。
- リクルートワークス研究所 (2008) 『雇用の現状季刊版 (2008年夏号)』
- Angrist, J.D. and Kugler, A.D. (2003) "Protective or Counter-Protective? Labour Market Institutions and the Effect of Immigration on EU Natives," *Economic Journal*, 113(488): F302-F331.
- Borjas, G. J. (2003) "The Labor Demand Curve is Downward Sloping: Reexamining the Impact of Immigration on the Labor Market." *The Quarterly Journal of Economics*, No. 118, pp.1335-1374.
- Borjas, George J. (2016) "We Wanted Workers: Unraveling the Immigration Narrative," W Norton & Co Inc. (岩本正明訳『移民の政治経済学』白水社、2017年)

- Card, D. (2001) "Immigrant Inflows, Native Outflows, and the Local Labor Market Impacts of Higher Immigration." *Journal of Labor Economics*, 19 (1) , pp.22-64.
- Cortes, P. (2008) "The Effect of Low-Skilled Immigration on U.S. Prices: Evidence from CPI Data," *Journal of Political Economy*, 116 (3) , pp.381-422.
- Peri, G. and C. Sparber (2009) "Task Specialization, Immigration, and Wages," *American Economic Journal: Applied Economics*, 1 (3) , pp.135-169.
- Winter, R. E. and Josef ZweimuÈller. (1999) "Do immigrants displace young native workers: The Austrian experience." *Journal of Population Economics*, No.12 (2) , pp.327-340.

