

# 現代日本における高学歴外国人の就労状況

ハッカライネン・ニーナ

HAKKARAINEN Nina

## 1 はじめに

国際労働市場において、高度な専門知識を有する人材を獲得するための競争が起きている。日本政府もより多くの外国人高度人材を日本企業で雇用したいという意向を持っている。2012年に実施される予定の高度人材ポイント制もその一つの対策である（法務省入国管理局 2011a）。そして、一部の日本企業での留学生雇用の増加が新聞などで報道されている（毎日新聞 2012、中日新聞 2012）。留学生の就職については、わずかながら研究者にも注目されてきた。しかし、今まで日本における外国人高度人材に関する研究の多くは、経済学の視点から、もしくは企業側のニーズに焦点を置くマクロで量的なものであった。これらの研究には外国人高度人材の生の声を反映している研究は少ない。量的研究の場合、サンプルの対象となる外国人高度人材や留学生のうち、アジア出身者の比率が高いため、アジア出身者以外の高度人材の現状が十分に見えてこない。そこで本研究は、このような背景からアジア出身者だけでなく、それ以外の高学歴外国人も視野に入れながら、フィールドワーク調査を行なっている。本稿は今後の分析のために、本研究の前提となる高学歴外国人の就労状況について、先行研究や政府系のデータをまとめる。

## 2 高学歴外国人に関する研究

### 2.1 外国人労働者に関する研究

これまで日本における外国人労働者に関する研

究は、おおむね3つの系統があり、1つめは日系人に関する研究である。1990年の入管法改正により、日系人には長期滞在が許可され、彼ら・彼女らが、日本人と異なる労働市場（労働市場の二重構造, double labour market）に非正規社員として入り、日系人ネットワーク、日系人メディアを通して初職を得たという研究報告が多くされている（佐藤 2006, Hotaka Roth 2002）。

単純労働者に関する研究の2つめの系統は、不登録外国人に関する研究である。バブル崩壊前後、製造業、建設業に就労していたイラン人などに関する研究が行われている（Komai 1995）。しかし、不登録外国人に関する管理が厳しくなり、人数がピークに達した1993年の約4分の1まで減少している（法務省入国管理局 2004、2011d）。3つめの系統は、外国人研修生・技能実習生に関する研究である。多くの研修生・技能実習生は、実際に研修と教育を十分に受けず、安い賃金で単純労働者として中小企業、農業などで働いている（浅野 2007）。外国人研修生・技能実習生制度は2009年に改正されたが、依然、問題は残っている（守屋 2011）。

### 2.2 高学歴外国人労働者に関する研究

佐藤忍は、ドイツ、日本とフィリピンでの国際労働移動を、マクロレベルの視点から行った研究の中で、外国人IT技術者を採用する3つの会社の事例を紹介している。佐藤はIT技術者として外国人高度人材を採用する背景には、日本国内労働力不足と技術者単価の下落であると述べてい

る。しかし、この下落は日本人 IT 技術者も経験しているものであって、外国人 IT 技術者に限らない。研究で紹介された A 社は、現地で韓国人大学生を採用し、B 社は現地でインド人実務経験者を採用している。C 社は日本国内で中国人 IT 技術者を採用している。A 社と B 社は両方派遣会社であり、C 社は現地子会社と本社と連携している。A 社と B 社は現地で教育を受けさせてから来日させる。C 社の採用条件には日本語能力が含まれている（佐藤 2006）。この事例からは、IT 技術者の場合、現地での採用から日本へ、そして、日本国内採用という二つのパターンがあるといえるであろう。

塚崎裕子は専門的外国人の職業キャリアの展開を妨げる様々な要因を分析するため、需要側である企業と提供側である専門的外国人の状況の両方の視点から研究を行った。塚崎の調査によれば、留学経験のない先進国出身者は、職業キャリアと関係のない理由（家族など）によって、日本で就労している者が多かった。留学経験者はキャリア展開という理由から日本で働いていた。しかし、塚崎は雇用形態に特に注目しておらず、雇用後のキャリア展開に焦点が置かれているので、新卒採用の枠の中で雇用されたか、中途採用されたかという点には触れていない（2008）。

日本には、外国人語学教師の労働市場が存在しているのに、英語教育問題に関する研究（Galloway 2008）、または、語学学校に関する事例研究（MacNaughton 2008）はあるが、語学教師の就職に関する研究は少ない。本研究で調べたところ、語学教師の採用条件には、教員免許などの資格が含まれていないことが一般的であった。筆者は語学教師のキャリアパスに関する論文の中で、専門性を示す学位の有無は、外国人高度人材を語学学校での語学教師と大学での語学教員の二つのパスに分けると報告している。さらに、この専門性に関連す

る学位は、来日後に取得されるケースが多い（ハッカライネン 2009）。

そして、外国人大学教員に関する研究も少ない。その中で、浅野慎一はアジア系の留学生の生活や文化変容に関して調査研究を行っており、国費学生と理系の自費学生と文系の自費学生のアルバイト時間が明らかに異なると指摘している。文系の自費学生の場合は、生活のためにアルバイトが必要であるので、勉強時間を削ることにつながる。中国人留学生は人数が多いので、中国語講師のような時給が比較的高いアルバイトに就きにくい状況を紹介した。大学院生は学部生より有利であると述べられている（浅野 2007）。

守屋貴司は、留学生の人材の獲得、育成、キャリア開発や人事管理の視点から分析をまとめているが、留学生の日本国内や帰国後の就職活動支援に対する大学、政府、民間企業の取り組みに焦点を置いている。APU（立命館アジア太平洋大学）の卒業生の具体例も紹介しているが、特に、留学生の初職獲得に関しては、触れていない（守屋 2011）。

### 3 日本における高学歴外国人の構成比率

#### 3.1 全体の比率

まず、日本に在住している高学歴外国人に関して、入国管理局のデータを概観する。在留資格の中では、高学歴（学士以上の学位、もしくは、それに相当するもの）が取得条件として明らかに含まれているのは、「医療」（医師、歯科医師など）、「法律・会計」、「研究」（政府関係機関、企業の研究者など）、「教授」（大学などの教授）、「教育」（小・中・高校などの教育機関の教員）、「技術」と「人文知識・国際業務」である（法務省 2011）。本稿の対象者は、国内の日系企業や教育・研究機関、語学学校などに雇用されている外国人である。そのため、今回は、日本以外の政府機関、外

表 1 2010 年度の日本の高学歴外国人人口在留資格別

| 在留資格      | 人数     | 外国人人口比率 | 高学歴外国人人口比率 | 主な出身国（多い順）         |
|-----------|--------|---------|------------|--------------------|
| 医療        | 265    | 0.01%   | 0.20%      | 中国、ベトナム、韓国・朝鮮      |
| 法律・会計     | 178    | 0.008%  | 0.13%      | 米国、英国、オーストラリア      |
| 研究        | 2,266  | 0.1%    | 1.67%      | 中国、韓国・朝鮮、インド       |
| 教授        | 8,050  | 0.38%   | 5.93%      | 中国、米国、韓国・朝鮮        |
| 教育        | 10,012 | 0.47%   | 7.37%      | 米国、英国、カナダ          |
| 技術        | 46,592 | 2.18%   | 34.3%      | 中国、韓国・朝鮮、インド       |
| 人文知識・国際業務 | 68,467 | 3.21%   | 50.4%      | 中国、韓国・朝鮮、米国、英国、カナダ |

出所：法務省入国管理局（「国籍（出身地）別在留資格（在留目的）別外国人登録者」2010年）

資系企業などに雇用されている「外交」、「公用」、「投資・経営」、「企業内転勤」、「報道」、「宗教」という在留資格の取得者は含めていない。本稿の定義に含まれている2010年度の高学歴外国人の在留資格取得者は、135,830人で、外国人全人口の6.36%である（法務省入国管理局2011b）。

2010年度の日本における高学歴外国人の在留資格別人口を表1にまとめた。このデータから医師、弁護士、技術者などの典型的な専門職は、高学歴外国人の人口の約3分の1を占めていることがわかる。その中では、技術者が圧倒的に多い。しかし、高学歴外国人の最も多い在留資格「人文知識・国際業務」の中には、どのような職種が含まれているか、このデータだけで判断できない。

また、入国管理局の在留資格取得者に関するデータには、他の問題点もある。まず、学歴にかかわらず、10年以上の実務経験でも在留資格の取得条件を満たすケースがあるので、上記の在留資格取得者全員が必ずしも高学歴者ではない。さらに、「永住者」、「日本人の配偶者等」などの他の在留資格の取得者の中にも、日本国内の企業や教育機関などに雇用されている高学歴外国人が入っている可能性がある。そのため、高学歴外国人人数の把握は、入国管理局のデータだけでは正確さを欠く。このデータからいえるのは、現在、就労

目的で来日している高学歴外国人が比較的少ないということにとどまる。

次に、高学歴外国人に最も多い在留資格である「技術」と「人文知識・国際業務」をより細かく検討する。「技術」、「人文知識・国際業務」という資格の取得者に対しては、大学などで関連性のある分野を専攻し、ある程度の専門性、もしくは、10年以上の実務経験が要求されていることが法令で示されている<sup>1)</sup>。しかし、「技術」という資格取得者に対して、「人文知識・国際業務」という資格の取得条件には、外国の文化に基盤を有する思考、または感受性が含まれているので、必ずしも専門性の所有は条件ではない。就労目的で来日している民間語学学校の外国人語学教師も、「人文知識・国際業務」という在留資格を取得しているが、彼ら・彼女らの多くは、教員免許などの資格を持っていないので、この専門性の要求は、全ての取得者に当てはまらないことも事実である（ハッカライネン2009）。

### 3.2 「人文知識・国際業務」と「技術」という在留資格取得者の比率

上記の入国管理局のデータからは、「技術」、「人文知識・国際業務」の2つの在留資格の取得者は、実際にどのような職務に就いているかが明

表2 在留資格別交付件数職務内容別（最も多い職務）

|                  |       |       |       |       |
|------------------|-------|-------|-------|-------|
| 「技術」の在留資格        | 情報処理  | 技術開発  | 設計    | 翻訳・通訳 |
|                  | 51.7% | 23.1% | 9.7%  | 1.7%  |
| 「人文知識・国際業務」の在留資格 | 教育    | 翻訳・通訳 | 販売・営業 | 海外業務  |
|                  | 32.1% | 25.5% | 8.3%  | 4.6%  |

出所：法務省入国管理局（日本企業等へ就職を目的とした「技術」または「人文知識・国際行務」に係る留資格認定証明書交付状況 2010 年）

確ではない。これら2つの在留資格の全取得者に関するデータは公表されていないが、新たにこの在留資格を取得した外国人に関する統計が、毎年提供されている。2010年度のデータ（表2）によれば、この年に「人文知識・国際業務」で在留資格を新たに取得した外国人は5,294人、「技術」で在留資格を新たに取得した外国人が3,801人、合計で9,095人であった（法務省入国管理局 2011c）。これらは、2009年から少し増加してはいるが、この人数がピークであった2007年（22,792人）と比べると、まだ低い数字である。2010年度の業種別の在留資格交付件数は、非製造業が7,539人（82.9%）、製造業が1,556人（17.1%）であった。

さらに、入国管理局（2010）の在留資格交付件数のデータによれば、在留資格の新たな取得者の年齢層は若く、62.1%が20～29歳である。この若い外国人は10年以上の実務経験を持っているわけではない。つまり大学の専攻の関連性、または「外国の文化に基盤を有する思考若しくは感受性」を所有しているからこそ、雇用されたと推測できる。そのため、企業側が雇用条件として専門性を要求した場合、10年以上の実務経験を通して獲得できるものではなく、大学で獲得できる基礎知識のレベルのものであるといえるであろう。また、彼ら・彼女らの多くは、大企業ではなく、中小企業に雇用されている。外国人高度人材の就職先企業の従業員数の51.1%は、99人以下の企

業規模であった。

2010年度の「技術」、「人文知識・国際業務」という在留資格の新たな取得者の国籍・出身地を見ると、(1) 中国1,864人、(2) 米国1,441人、(3) 韓国1,181人、(4) インド904人、(5) 英国478人、(6) フィリピン353人で、アジア諸国が全体の64.3%を占め、以下北米19.0%、ヨーロッパ12.5%の順となっている。おそらく米・英国出身者が語学教師として雇用されていると予想される。新たな取得者を2010年の「人文知識・国際業務」、「技術」の全取得者人数と比較すると、米国出身者が目立つ。全取得者の中には、中国人より圧倒的に少ないが、欧米出身の新たな取得者が3割を超えている状況は、ネイティブ・スピーカーの英会話教師の労働市場が相変わらず存在していることを物語っている。このように、上記のデータから英語圏出身者とそれ以外の外国人は、職務内容によって、2つのグループ、つまり英語教育とその他に分けることができる。

## 4 高学歴外国人の雇用

### 4.1 雇用理由

労働政策研究・研修機構は、2008年に日本企業に対して「留学生採用調査」を実施した。この調査結果によれば、過去3年間で留学生を採用した企業は約1割であったが、採用している企業の8割近くは、将来も留学生雇用を続けたいという意味を示していた。留学生を採用した理由に関し

て、複数回答が可能であった質問に対して、「国籍に関係なく優秀な人材を確保するため（専門知識・技術）」が52.2%、「職務上、外国語の使用が必要なため」38.8%、「事業の国際化に資するため」32.4%、「日本人では高度な人材が集まらないため」は5.4%であるという結果が得られた。この結果から外国人高度人材に対する2つの役割、「優秀な人材」と「日本と海外の間での架け橋役」がみえてきた。さらに、留学生採用の理由は、労働力不足ではないということも明らかになった（労働政策研究・研修機構2008）。

## 4.2 雇用の問題点

厚生労働省が2009年に「企業における高度外国人材活用促進事業」の一環として行った企業調査によれば、1社あたりの雇用人数は3.23人（売上高5,000億円以上の企業では19.79人）であった。さらに、製造業では研究開発の専門職、非製造業ではIT関連の専門職の人数が多かった。企業が掲げた高度外国人材の採用・活用・維持を阻害する要因としては、採用に関しては、能力の判定が難しい（45.8%）、求める日本語能力を有する人材が少ない（29.5%）という要因が多かった。活用に関しては、採用しても受け入れることができる部署が限られる（41.1%）、言語・コミュニケーション上の障壁がある（36.6%）がトップの要因であった。維持に関しては、ビザの延長等法制度上の制約が多い（25.1%）、高度外国人材の雇用管理ができる管理者が不足（24.1%）という要因が多かった（厚生労働省2010）。

## 5 高学歴外国人への対策

### 5.1 高度人材ポイント制

次に日本における高学歴外国人対策を検討する。日本は基本的に単純労働を目的とした来日を認可しない方針を持っている<sup>2)</sup>。日本の高学歴外

国人に対する政策には、大きく分けて2本の柱がある。1つは、外国人高度人材の獲得の増加を目指す施策である。2010年1月の第5次出入国管理政策懇談会の報告書によれば、日本政府が理想とする外国人高度人材は、高度な知識、技術、日本人と異なる多様な価値観によって、イノベーションと高いサービスを生み出せる人材である（法務省2010）<sup>3)</sup>。

今年から実施される予定の高度人材ポイント制によって、政府が特に3つの分野の高度人材の増加を目指している<sup>4)</sup>。1つめは、「学術研究分野」である。現在は、日本在住の外国人研究者、大学教授がまだ少ない。「教授」という在留資格取得者の中には米国出身者の割合が高く、この教授らは教育や研究活動を行う際、それは英語教育に関するものだと考えられる。さらに、「教授」という在留資格の取得者は、必ずしも大学教授というポストに就いているわけではなく、非常勤講師としていくつかの大学で日本人学生向けに英語を教えているケースもある<sup>5)</sup>。

2つめは、「高度専門・技術分野」である。入国管理局データから、医師と弁護士が現在極めて少ないということがわかった。その大きな理由は、日本での医師免許、または、弁護士の国家試験に合格しなければ、実際には日本で医師、弁護士としての勤務は認可されない。外国での弁護士の資格を持つ場合、勤務は海外とのやり取りに限る。「情報処理」は、「技術」という在留資格の新たな取得者の職務のうちでトップである。3つめは、「経営・管理分野」である。「人文知識・国際業務」という在留資格の取得者は、年齢層が低かったため、この若い外国人の中に幹部候補が入ったとしても、まだ上級幹部、経営者までに昇進しているとは考えられない。

高度人材ポイント制は、イギリス、ドイツなどをモデルにした制度であり、優遇した外国人高度

人材の雇用緩和を目指し、5年の滞在歴で永住許可取得を可能にしている（法務省2011）。ポイントは70点を合格点とし、学歴（博士号30点、修士号20点、学士号10点）、資格、職歴（10年以上20点、7年以上15点、5年以上10点、3年以上5点）、研究実績、予定年収、年齢（～29歳15点、～34歳10点、～39歳5点）、日本語能力（日本語能力試験1級合格10点）等を基準として計算される（法務省入国管理局2011a）。

## 5.2 留学生30万人計画

高度人材の増加対策に加え、日本での高学歴外国人の雇用に関する政策の2本目の柱は、留学生の増加計画である。第169回国会「2008（平成20）年1月」における福田元総理の施策方針演説により、日本政府は2020年を目標にし、「留学生受け入れ30万人」計画を実施するようになった（衆議院2008）。この政策には、5つの柱、日本留学の動機づけ（海外での日本のファンを増やすなど）、入試・入学・入国の入り口の改善（インターネットでの入試を可能にするなど）、大学等のグローバル化の推進（大学に英語のみで学位を取得できるプログラムの設立など）、受入れ環境づくり（留学生の生活支援の強化など）と卒業・修了後の社会の受入れの推進（就職支援の強化など）があった（文部科学省2008）。

現在の留学生を見ると、東アジア出身者が目立つ。日本の学生支援機構JASSOの2011年度の調査結果によれば、去年と比べれば、留学生人数が2.6%減少した。しかし、留学生の中で中国人は相変わらず圧倒的に多く、3分の2となり、韓国人と台湾人留学生を含めると、東アジア出身者が約79%を占める。これらの留学生は私立大学での文系の学部生が最も多い。留学生に対して、日本と海外の間での架け橋役が期待されているならば、この数字には問題がないが、「医師」、「弁

護士」、「技術者」などの高度な専門職の雇用増加には、つながらない。なぜならば留学生の内、理系と思われる分野を専攻している者が、2割しかないからである（日本学生支援機構2012）。

政府は、留学生が高度人材の卵であるという認識を持っている。留学生は高度人材ポイント制が目標にしている高度な専門性を持っていなくても、日本語能力があるという条件などで、この制度の適用対象になる（法務省2011）。

最後に、雇用する側としての日本経済団体連合会の外国人高度人材の雇用に関する考えを示す。日本経団連は、基本的に外国人高度人材の雇用に対して肯定的である。産業第一部長井上洋のインタビューによれば、経団連は日本政府と同様に、「技術革新を通じてイノベーションを着実に進める」役割を外国人高度人材に対して期待している。さらに、言語的・文化的背景の多様性から生まれるイノベーションについても発言している。しかし、英語での職場環境の実現は困難であるので、日本語、日本の文化、習慣などの教育の必要性も認める。特に、大学にこの教育役割を果たしてほしいと述べている（Nasic 2009）。

## 6 高学歴外国人就労状況のまとめ

上記の先行研究とデータから日本における高学歴外国人の就労状況をまとめると、まず、これまでの研究の中では、高学歴外国人の雇用条件、または、就労状況が業種や職種によって違うという点は十分に注目されていない。留学経験の影響について触れてはいるが、影響の内容についての分析は不足している。さらに、出身地域の影響も細かく検討されていない。また、現地で採用されて来日した高学歴外国人と、国内で採用された外国人の就労状況の違いに関する研究も見当たらない。外国人高度人材に関する研究は、近年増えてきたが、まだ多くの課題を残しているといえるで

あろう。

政府のデータから典型的な専門職、弁護士、医師、会計士などに就いている高学歴外国人が少ないということがわかる。そして、就労目的で来日している高学歴外国人の多くは、「技術」、または「人文知識・国際業務」という在留資格を取得している。「技術」の在留資格者の場合、IT 技術者として働いている外国人が多く、パターンとして現地採用、国内採用の両方がある。

「人文知識・国際業務」の在留資格者の場合、語学教育や翻訳・通訳という職務に就いている外国人が最も多い。語学教育は英語教育へのニーズが高いため、英語圏出身者には、特別な労働市場が存在している。

また、日本にいる高学歴外国人の構成比率を見ると、その多くは中国人である。留学生を高学歴外国人労働者の卵として見るならば、将来もこの傾向が維持されると推測できる。ただし、留学生の多くは文系を専攻しているので、技術者の卵は留学生の中には少ない。

## 7 今後の課題

本研究は、日本における高学歴外国人の初職獲得パターンの構造を明らかにするために、インタビュー調査を実施したものであり、現在、分析中である。この調査は主に関西で行われ、対象者は多様な出身地域（欧米とアジアの両方を含む）の高学歴者である。さらに、回答者の中には、留学経験者とそうではない外国人、そして、多様な業種、企業規模に雇用されている高学歴外国人が含まれている。

分析は、以下の2つの視点から行なっている。1つめは、日本の大学・大学院の卒業者である外国人と卒業者ではない外国人との初職獲得パターンの違いである。日本の大学・大学院の卒業者が年齢的に新卒採用の枠に入れるならば、日本人の

学生と同様の就職活動を経て、大企業に総合職、または、専門職として雇用される可能性がある。

2つめは、出身地域による違いである。欧米出身者、特にヨーロッパ、北米出身者は、日本への留学経験がなくとも、語学学校などに教師として雇用されており、アジア出身者は留学経験がないと、日本企業に雇用されにくい。このように、就職先を見つけやすい欧米、特に英語圏出身者が、ある意味においてアジア出身者より有利に見える。しかし、雇用形態を見ると、語学学校の教師のほとんどは、更新可能な1年契約で雇用されており、アジア出身者は、日本企業に正規・終身雇用されていることが多い。

以上の2つの視点から、欧米系の高学歴外国人とアジア系の高学歴外国人の初職獲得パターンの構造の分析を進めたい。

### 〔注〕

- 1) 関連法令によると、「技術」は、「公私の機関との契約に基づいて行う理学、工学その他の自然科学の分野に属する技術又は知識を要する業務に従事する活動」を指し、「人文知識・国際業務」は、「公私の機関との契約に基づいて行う法律学、経済学、社会学その他の人文科学の分野に属する知識を必要とする業務又は外国の文化に基盤を有する思考若しくは感受性を必要とする業務に従事する活動」を指す（法務省 2011）。
- 2) 1990 年以降、「定住者」ビザで来日した日系人（南米出身者）は例外であり、彼ら・彼女らは日本人の一世から三世との血縁を持つという条件で来日が認められた。来日後、これらの南米出身の日系人が単純労働に就いた状況が、多くの研究で報告されている。その中には高学歴外国人も含まれている（Komai 1995, Hotaka Roth 2002）。
- 3) 政府内閣のウェブリリースによれば、高度人材ポイント制は以下の認識に基づいている。「我が国の経済活力と潜在成長力を高めるためには、国内人材を最大限に活用するとともに、我が国の経済成長及び雇用創出に不可欠な外国高度人材の受入れを推進し、成長戦略の重要な一翼として位置付けることが重要。  
・現状、我が国の入国管理制度は、制度としては





- 守屋貴司, 2011, 『日本の外国人留学生・労働者と雇用問題』 晃洋書房.
- 内閣府, 2009, 『外国高度人材受入政策の本格的展開を 高度人材受入推進会議 事務作業部会報告書のポイント平成 21 年 5 月 29 日』, (2012 年 2 月 3 日取得, [www.kantei.go.jp/jp/singi/jinzai/dai2/siryou2\\_2.pdf](http://www.kantei.go.jp/jp/singi/jinzai/dai2/siryou2_2.pdf)).
- Nasic, 2009, 「海外留学生は日本の新しいイノベーションを担う大きな戦力になる」『Nasic Release』第 18 号, (2012 年 2 月 3 日取得, <http://www.nasic.co.jp/release/18/000462.php>).
- 日本学生支援機構, 2012, 『平成 23 年度外国人留学生在籍状況調査について』, (2012 年 2 月 3 日取得, [http://www.jasso.go.jp/statistics/intl\\_student/data11.html](http://www.jasso.go.jp/statistics/intl_student/data11.html)).
- 労働政策研究・研修機構, 2008, 「外国人留学生の採用に関する調査」調査シリーズ No.42, 2008.
- 佐藤忍, 2006, 『グローバル化で変わる国際労働市場』 明石書店.
- 衆議院, 2008, 『【第 169 回国会】 福田内閣総理大臣の施政方針演説平成 20 年 1 月 18 日』, (2012 年 2 月 3 日取得, [http://www.shugiin.go.jp/itdb\\_annai.nsf/html/statics/ugoki/h20ugoki/02honkai/69honkai.html](http://www.shugiin.go.jp/itdb_annai.nsf/html/statics/ugoki/h20ugoki/02honkai/69honkai.html)).
- 塚崎裕子, 2008, 『外国人専門職・技術職の雇用問題点』 明石書店.