

紹介

技能実習生の活用実態と 日本人社員との代替関係について

西岡 由美

(湘北短期大学助手)

目次

- I はじめに
- II 技能実習生の人事管理
- III 技能実習生の活用実態
- IV 日本人社員との代替の現状
- V 結びと課題

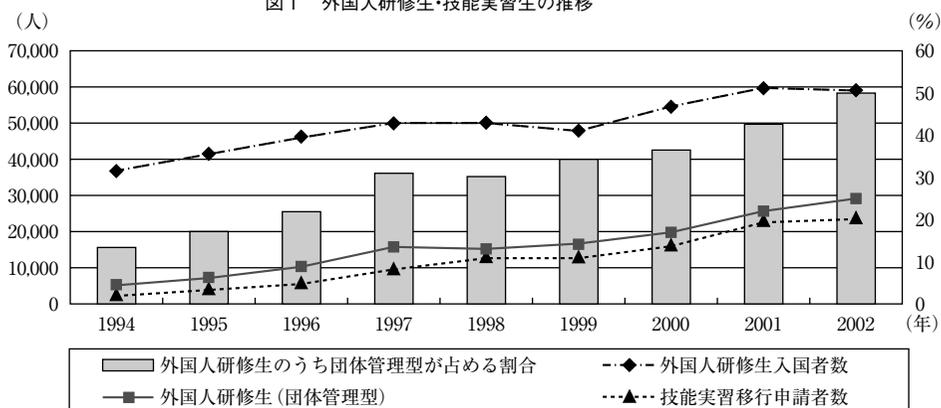
I はじめに

1990年の法務省告示により、今日でいう「団体管理型¹⁾」の外国人研修制度が認可され、さらに1993年技能実習制度が導入されたことにより、中小企業の外国人研修生（以下、「研修生」と呼ぶ）、技能実習生の受入れが拡大してきた。財団法人国際研修協力機構（2003）『JITCO白書』によると、2002年の研修生数は5.8万人（うち団体管理型が2.9万人）、技能実習生数は2.3万人である。こう

した研修生、技能実習生の受入れ状況を時系列で見ると、図1に示すように、バブル経済崩壊以降の厳しい雇用環境にあっても、1994年から2002年の間に、研修生数は1.6倍、技能実習生数は10.8倍に増加している。さらに団体管理型に注目すると、研修生に占める割合は、1994年時点では1割強であったものが、2002年には約5割に達している。

このように研修生数、技能実習生数が順調に増大する一方で、研修生、技能実習生の処遇と活用についてはさまざまな問題が指摘されている。外国人研修制度の規制緩和と技能実習制度の導入の当初より、両制度が本来の目的から乖離した人手不足対策のみに利用されることが懸念されてきた。さらに、1990年代後半以降、技能実習生の失踪事件や賃金の中間搾取といった制度運用上でのトラブルや不正行為が取り沙汰され、技能実習制度

図1 外国人研修生・技能実習生の推移



出所：財団法人国際研修協力機構『JITCO白書』1999年度版、2003年度版より作成。

は厳しい批判にさらされており、技術移転と人手不足の解消といった外国人研修制度、技能実習制度の二面性について、これまでさまざまな議論がなされてきた（島田 1993, 花見・桑原 1993, 駒井 1994, 宮島 1993, 井口 2001）。

こうした二面性の現実とそれを規定する要因を明らかにするためには、制度の運用実態を正確に把握する必要があるが、そのための実証的な研究は少ない。

そこで、本稿では、1993 年の導入以来、中小企業で積極的に行われている技能実習事業に焦点をあて、技能実習生の人事管理と活用の実態、さらには日本人社員との代替関係について明らかにしたい。技能実習制度は、研修制度と異なり、技能実習生が労働者として扱われている点に大きな特徴があり、期間は限定されているものの、技能実習生は受入れ企業と雇用契約を結ぶことになる。つまり、企業内である一定の労働力として活用され、日本人労働者との競合といった可能性も考えられる。そのため、技能実習生の人事管理の現状と日本人労働者の雇用に与える影響を探ることは、人手不足対策のみに利用されがちな技能実習制度の本来のあり方を考える上で、非常に重要なことである。

II 技能実習生の人事管理

1 技能実習生の雇用管理

まず、財団法人国際研修協力機構（2001）『小規模事業者等における技能実習生受入れ実態等の調査研究』²⁾（以下、『JITCO 調査』と呼ぶ）を用いて、技能実習生の雇用管理の実態を整理する。

一般の雇用管理は採用から始まるが、技能実習生の場合には、研修生から技能実習生への移行の際の選考がそれに当たる。『JITCO 調査』によると、研修生の家族の反対、能力不足、健康上の問題等により一部の研修生が技能実習に移行しなかった企業は 18.2%にとどまり、8 割以上の企業では全員が技能実習に移行している。ただし、技能実習への移行状況は業種によって異なり、繊維製品製造業では 9 割近くの企業で研修生全員が移行し

ているのに対して、水産・食品加工業では 5 割未満にとどまる。移行しなかった理由のうち最も多いのは「研修生の家族の反対」であり、他の業種に比べて女性研修生が多い水産・食品加工業では、技能実習への移行を家族が反対するといったケースも多いようである。

では、企業は研修生から技能実習生を選考する際にどのような基準を重視しているのか。企業は「仕事への意欲」（77.9%）、「技術・技能のレベル」（71.5%）、「勤務態度」（61.2%）を中心に、「職場での協調性」（46.5%）、「日本語のレベル」（46.3%）、「日本の仕事への適応や理解」（44.0%）によって技能実習生を選んでおり、日本語能力よりも仕事能力に関連する項目が重視されている（図 2 を参照）。

さらに、技能実習生に移行後の職場への配置に際しては、第 1 に「ベテラン日本人従業員とチームを組ませるよう配置」（68.8%）、かつ「技能実習生と研修生を同じ職場に配置」（54.7%）するといった配慮が行われており（図 3 を参照）、技能実習では技能の習得に加えて、研修生に対する指導も求められている。さらに、「責任のある仕事を任せるように配置」（30.5%）、「危険な職場に配置しない」（30.2%）といった技能実習の習熟度を高めるためのきめ細かな対応を行っている。

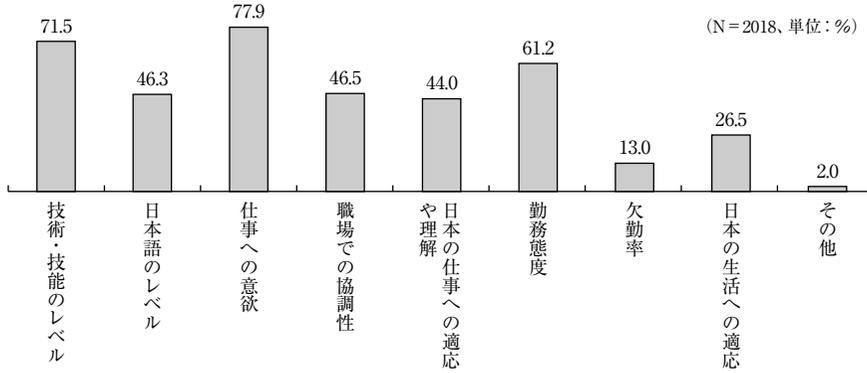
2 技能実習生の報酬管理

移行過程を無事終了した技能実習生、あるいは技能実習生を受け入れる企業にとって次に問題になるのは労働条件、とくに賃金の水準と決め方である。

まず、技能実習生の賃金形態としては、月給制（61.9%）、日給月給制（28.4%）が主流であり、日給日払い制、時間給制をとる企業はほとんどない。

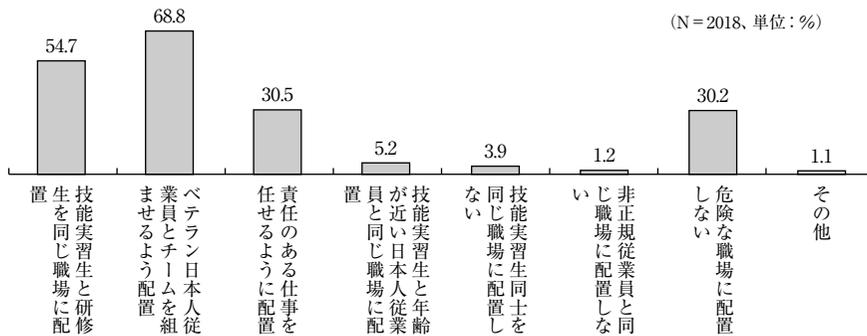
ついで、実際の賃金水準は、平均すると額面約 13 万 7 千円であり（表 1 を参照）、そこから引かれる税金・社会保険料、住宅賃貸料などの引き去り額が約 3 万 2 千円（税金・社会保険料約 1 万 7 千円、住宅賃貸料約 1 万 1 千円、その他 4 千円）であるので、技能実習生は平均して 10 万円強の手取り額の賃金を得ていることになる。研修手当の平

図2 研修生から技能実習生を選ぶ際に重視する点



出所：財団法人国際研修協力機構（2001）『小規模事業者等における技能実習生受入れ実態等の調査研究』。

図3 技能実習生を職場に配置する際の注意点



出所：財団法人国際研修協力機構（2001）『小規模事業者等における技能実習生受入れ実態等の調査研究』。

表1 技能実習生賃金

	平均 (円)	不明 (企業数)	合計 (企業数)
全体	137,132.5	343	2,018
【業種】			
建設業	143,195.0	47	242
水産・食品加工業	139,433.2	30	130
素材・金属製品・機械加工組立製造業	162,124.7	69	454
繊維製品製造業	119,949.7	149	903
その他製造業	154,268.3	24	167
上記以外の業種	130,702.4	18	96
【規模（常勤従業員）】			
9人以下	129,438.6	93	525
10～29人	137,203.1	120	648
30～59人	139,718.8	68	451
60人以上	145,216.6	58	370

出所：財団法人国際研修協力機構（2001）『小規模事業者等における技能実習生受入れ実態等の調査研究』。

注：「不明」があるため「業種」、「規模」の合計（企業数）は必ずしも2,018社とはならない。

均が約8万3千円であるので、手取りベースで見ると、技能実習生は研修生に比べて、収入が1万5千円程度高いことになる。この額面金額は経営特性によって異なり、繊維製品製造業（約12万円）に比べ、素材・金属製品・機械加工組立製造業（約16万2千円）の水準がかなり高く、さらに、大手企業ほど高い傾向にある。

こうした技能実習生の賃金は、主に「地域の最低賃金」（51.3%）を基準に決定されており、日本人従業員や他の外国人労働者とのバランスはそれほど考慮されていない（図4を参照）。さらに、賃金基準は7割以上の企業で「受入れ団体の指導に従って」決められている。したがって、技能実習生の賃金は特定の地域あるいは産業のなかで、受入れ窓口の団体が形成する相場に規定されることになる（図5を参照）。

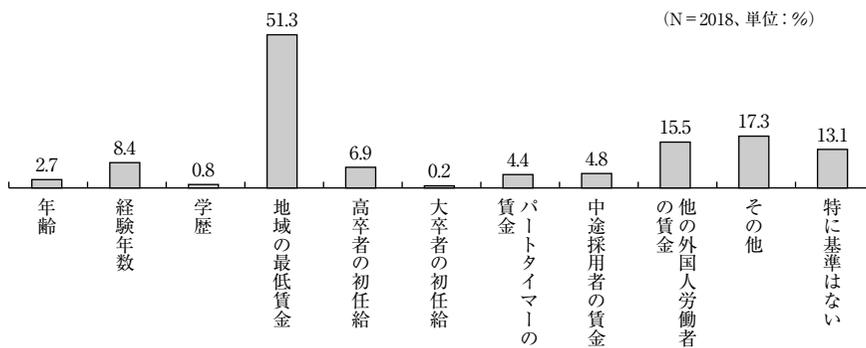
では、賞与についてはどうだろうか。月例給に加えて、約3割の企業は技能実習生に賞与を支給しており、その支給水準は日本人従業員の約6割である。

賃金水準に加えて、賃金格差についてみると、

現状では技能実習生に格差をつけることは例外的（「差をつけている」が6.0%）であり、多くの企業は一律平等の賃金制度を採用している。しかしながら、4社に1社は、将来は差をつけたいと考えており、とくに繊維製品製造業で格差をつける賃金制度を肯定する企業が多い。

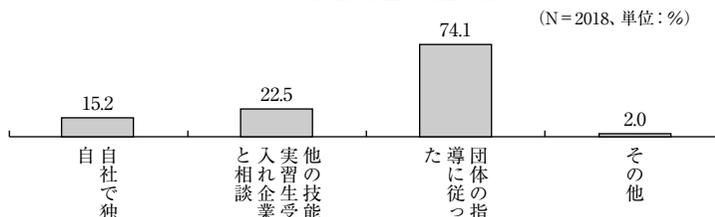
福利厚生施策については、技能実習生に対する中心的な福利厚生施策は住宅支援であり、8割弱の企業が「社宅・寮の経費補助」を行っており（図6を参照）、さらに、「健康診断」（82.3%）、「社内旅行等の親睦会への参加」（69.5%）、「生活必需品の提供」（66.0%）を行う企業も多い。技能実習生は日本人従業員と異なり、一定の期間しか日本に滞留できないため、福利厚生施策のなかでも住宅にかかわる問題が最も重要になるが、住宅支援策の水準は、9割以上の企業で日本人従業員と同等レベル以上（「優遇している」が47.2%、「同等レベル」が44.2%）の措置が行われており、全体的にみて日本人従業員を超えた待遇が与えられている。

図4 技能実習生の賃金決定基準



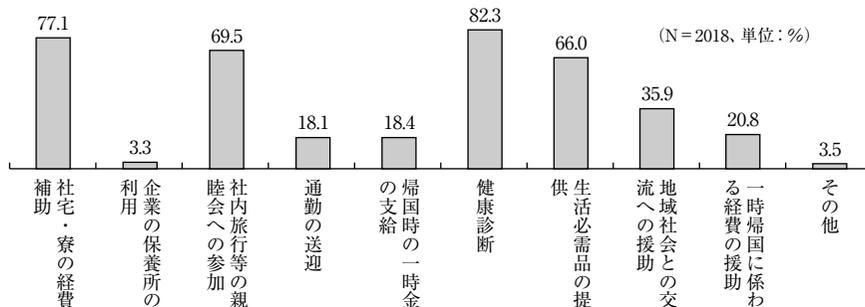
出所：財団法人国際研修協力機構（2001）『小規模事業者等における技能実習生受入れ実態等の調査研究』。

図5 技能実習生の賃金決定方法



出所：財団法人国際研修協力機構（2001）『小規模事業者等における技能実習生受入れ実態等の調査研究』。

図6 技能実習生に対する福利厚生施策



出所：財団法人国際研修協力機構 (2001)『小規模事業者等における技能実習生受入れ実態等の調査研究』。

Ⅲ 技能実習生の活用実態

1 日本人社員と技能実習生の仕事の分担状況

これまで、技能実習生の人事管理の実態についてみてきたが、そのような下で技能実習生はどのように活用されているのか。この点を日本人社員と技能実習生との仕事の分業関係の面からみてみたい。以下では、財団法人雇用開発センター (2003)『日系人と技能実習生の就労実態等について』³⁾ (以下、『雇用開発センター調査』と呼ぶ)を用いて、受入れ企業で最も優秀な技能実習生と日本人社員との仕事の分業関係についてみる。

日本人社員と技能実習生の仕事の分業関係について、日本人のみが担当している仕事と技能実習生のみが担当している仕事の構成でみると (図7を参照),「工程管理」(「日本人社員のみ担当」92.0%)をはじめとして「生産管理・施工管理」(同90.2%),「機械の修理」(同64.9%),「職場改善, 作業改善, 工程改善の提案」(同62.2%)が前者に,「機械の操作・制御」(「日本人社員と技能実習生が共に担当」と「技能実習生のみ担当」の合計比率79.7%),「品質管理」(同60.4%),「段取り」(同60.0%)が後者に該当する。つまり,日本人社員は生産に関する「管理業務」「計画業務」「保全業務」といった高度な技能や経験を要する業務を担当し,技能実習生は主に生産の「直接業務」を担当するという分担関係が形成されている。さらに,両業務の中間に位置する「周辺設備や治具の改善」「安全管理」についても,日本人社員との共同分担が中心であるものの,技能実習生に

もかなりの程度任されている。

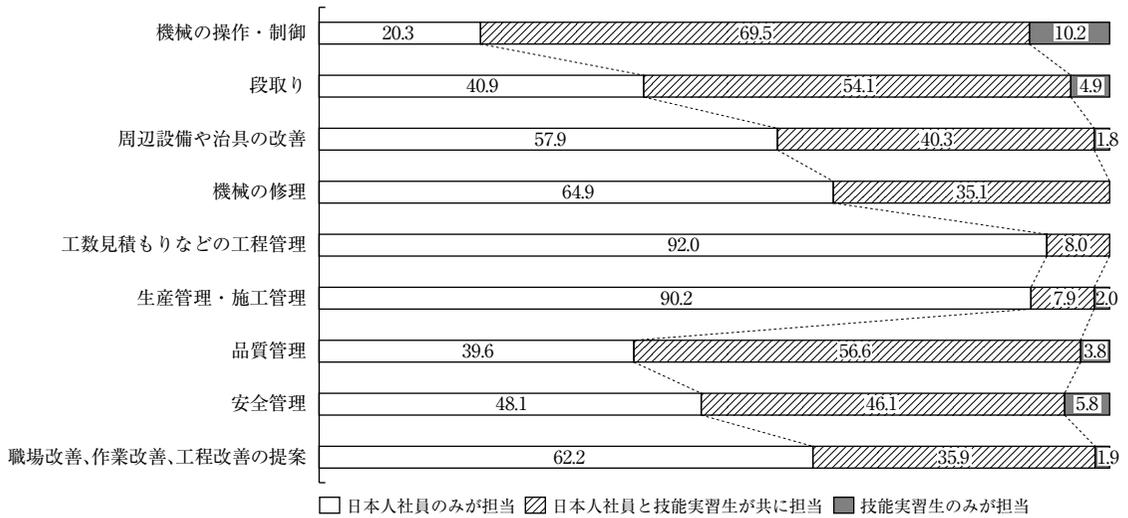
この分業関係を指標化した仕事分担指標⁴⁾を用いて,経営特性との関連をみると (表2を参照),業種との関係では,建設業で「機械の修理」と「周辺設備や治具の改善」の値が他の業種に比べて高く,改善や保全の業務といった高度な技能や経験を要する仕事がかかなりの程度,技能実習生に任されていることがわかる。一方,素材型製造業は品質の管理にかかわる業務を,繊維製品製造業は工程の管理にかかわる業務を技能実習生に担当させる傾向がうかがえる。また,規模別によっても分担内容は異なり,大手企業ほど品質管理や職場改善等の提案といった業務を技能実習生に任せている。

2 技能実習生の能力レベル

担当している仕事のなかで,技能実習生はどの程度の技能レベルを発揮しているのだろうか。図7で「日本人社員と技能実習生が共に担当」あるいは「技能実習生のみ担当」と回答した企業を対象に,技能実習生の技能を評価してもらった結果をみると (図8を参照),「機械の操作・制御」「段取り」で能力レベル指数⁵⁾が高い値を示しているのに対し,「職場改善等の提案」「機械の修理」「安全管理」は低い値を示している。このことから,現場作業の直接業務については,技能実習生の能力水準は一人前レベルにあるものの,現場の保全・改善,安全管理といった仕事については,指導の下で行うレベルにあり,これら以外の仕事は中間的なレベルにある。

図7 日本人社員との仕事の分担状況

(N=67、単位：%)



出所：財団法人雇用開発センター（2003）『日系人と技能実習生の就労実態等について』。

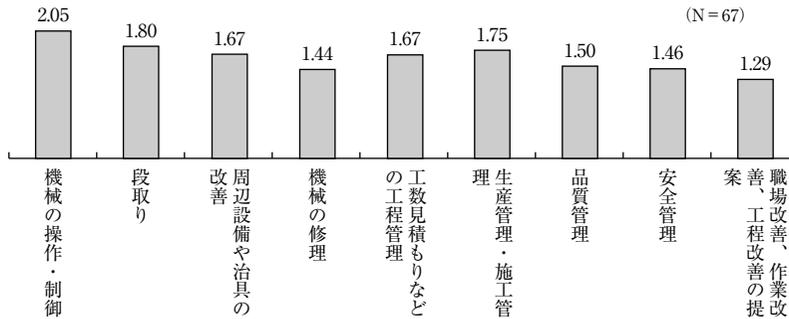
表2 日本人社員との仕事分担状況（仕事分担指標）

	機械の操作・制御	段取り	周辺設備や治具の改善	機械の修理	工数見積もりなどの工程管理	生産管理・施工管理	品質管理	安全管理	職場改善、作業改善、工程改善の提案	合計（企業数）
全体	1.90	1.64	1.44	1.35	1.08	1.12	1.64	1.58	1.40	67
【業種】										
建設業	1.44	1.58	1.70	1.67	1.00	1.00	1.33	1.67	1.25	12
素材・金属製品・機械加工組立製造業	2.00	1.73	1.43	1.32	1.06	1.22	1.89	1.68	1.55	25
繊維製品製造業	2.00	1.50	1.30	1.22	1.30	1.20	1.80	1.40	1.40	12
その他	2.00	1.69	1.40	1.31	1.00	1.00	1.36	1.46	1.21	17
【規模（常勤従業員）】										
30人未満	1.84	1.65	1.53	1.37	1.00	1.00	1.47	1.50	1.12	22
30～60人未満	2.00	1.74	1.50	1.50	1.19	1.19	1.67	1.73	1.14	20
60人以上	1.79	1.58	1.26	1.26	1.17	1.17	1.71	1.44	1.58	22

出所：財団法人雇用開発センター（2003）『日系人と技能実習生の就労実態等について』。

図8 技能実習生の能力レベル（能力レベル指数）

(N=67)



出所：財団法人雇用開発センター（2003）『日系人と技能実習生の就労実態等について』。

IV 日本人社員との代替の現状

技能実習生の受入れ人数が拡大し、さらに優秀な技能実習生が登場するなかで、技能実習生の雇用は日本人労働者の雇用にどのような影響を与えているのだろうか。以下では、技能実習生と日本人労働者との間で、どのような代替関係が形成されているのかを重回帰分析を用いて明らかにする。使用するデータは『雇用開発センター調査』のデータである。

代替関係については、量的、質的の二つの側面からみる。量的代替とは、雇用量からみて技能実習生と日本人社員がどのような代替関係にあるのかであり、技能実習生比率でみることができる。ついで、質的代替とは、業務分担の面で日本人社員とどのような代替関係にあるのかをみたものであり、その程度をみる指標として前述の仕事分担指標⁶⁾を用いることにする。これら2変数を技能実習生と日本人社員との代替を表す被説明変数として用いる。説明変数には、業種ダミー、正社員数、非正社員比率、派遣・請負労働者比率、事業形態ダミー、研修事業開始年を用いた。

表3から明らかのように、技能実習生比率、仕事分担指標ともに、派遣・請負労働者比率および事業形態に規定されていることがわかる。まず、技能実習生比率をみると、回帰係数が負の値を示していることから、派遣・請負労働者比率が低く、最終製品生産型の企業でない、つまり派遣・請負労働者を雇用していない企業、製品メーカーとして最終製品を生産して自社ブランドや他社ブランドを販売していない企業ほど量的代替が進んでいる。次いで、仕事分担指標をみると、量的代替と異なり、回帰係数が正の値であることから、派遣・請負労働者への依存率が高く、製品メーカーの企業ほど、日本人社員と技能実習生との間で仕事の分担が進んでいることになる。

こうした分析結果から、日本人社員と技能実習生の代替関係が成立する背景にはいくつかの特徴がみられる。

第1に、日本人社員と技能実習生の代替関係には、業種、正社員数といった経営特性は何ら影響を与えていない。

第2に、量的代替、質的代替ともに規定要因が派遣・請負労働者比率、事業形態であるものの、これらの規定要因から受ける影響は全く逆の傾向

表3 技能実習生と日本人社員の代替関係

			量的代替		質的代替	
			技能実習生比率		仕事分担指標	
			回帰係数	T 値	回帰係数	T 値
定数			436.263	0.704	37.741	0.843
経営特性	業種	建設業	-2.410	-0.522	-0.020	-0.058
		繊維製品製造業	2.866	1.056	0.144	0.675
		その他	-1.575	-0.586	0.012	0.060
	正社員数		-0.014	-1.381	-0.001	-0.767
	非正社員比率		0.019	0.361	-0.004	-1.033
	派遣・請負労働者比率		-0.232	-1.791*	0.036	3.684***
	事業形態	最終製品生産型	-6.182	-2.012*	0.421	1.871*
		自社仕様生産型	-2.202	-0.779	0.156	0.718
	研修・技能実習事業	研修事業開始年	-0.212	-0.681	-0.018	-0.807
サンプル数			48		46	
調整済み R ²			0.202		0.144	
F 値			2.352**		1.859*	

注：1) *** 1%水準有意, ** 5%水準有意, *10%水準有意。

2) 業種ダミーは素材・金属製品・機械加工組立製造業が基準、事業形態ダミーは受注生産型が基準。

を示していることから、日本人社員と実習生の間には量の面と、質の面でそれぞれ異なる代替関係が形成されている。

第3に、派遣・請負労働者との関係についてみると、技能実習生と日本人社員との代替の進展度と派遣労働者比率との間に、質的代替については正の相関、量的代替については負の相関がみられる。その結果、量の面では、技能実習生が増加するほど、派遣・請負労働者が減少するといった技能実習生と派遣・請負労働者間で負の代替関係が生じている。

第4に、他の外国人労働者との関係が注目される。著者らが今回の分析と同様の形式で行った日系人社員と日本人社員との代替関係に関する分析によると、規定要因の一つとして非正社員比率がみられ、非正社員比率が高い企業ほど直接雇用の日系人社員比率が高い（雇用開発センター 2004）。しかしながら、今回の技能実習生と日本人社員との代替関係の分析では、非正社員比率による影響がみられなかったことから、同じ外国人労働者であっても、日系人と技能実習生では、日本人社員との間に異なる代替関係が形成されていることがわかる。つまり、技能実習生は派遣・請負労働者といった非直接雇用の労働者と、日系人社員は直接雇用のなかの非正社員との代替関係が形成されており、両者は企業内で異なる労働力として捉えられている可能性が高い。

V 結びと課題

本稿では、既存の調査を用いて、技能実習生の人事管理と活用の実態を整理し、技能実習生と日本人従業員との量的、質的代替関係についての分析を試みた。

その結果、まず人事管理については、報酬管理に関していくつかの課題がうかがえる。

第1は賃金水準の決め方の問題であり、同じ職場で日本人社員に近い働き方をする技能実習生がいる職場では、日本人社員との公平性についても考慮する必要がある。研修生と異なり、技能実習は働きながらの研修であり、期間の制約はあるものの労働者として認可されているため、日本人社

員の労働市場の相場とのすり合わせといった配慮が必要であり、最低賃金を基準にする現行の方法を再考する必要があると考える。

第2に、個人間格差をつけない一律平等型の賃金決定方法の問題がある。たしかに、研修期間も含めて日本滞在が短期間であれば問題ないが、滞在期間が延びるに伴い、技能実習生間の働きぶりや能力に個人間格差が生じ、それを評価した上での働きに見合った賃金を求める声が大きくなると予想される。その際に、受入れ企業は、日本人従業員と同じ評価や賃金決定の方法を適用するのか、あるいは滞在期間が限定されていることを考慮して技能実習生向けの方法を新たにつくるのかといった問題が浮上してくる。

第3に、月例給とともに日本の賃金の重要な要素である賞与についてである。前述のように、現状では、賞与を支給していない企業が7割にのぼる。賞与について、業界や地域での標準的な相場をつくる仕組みが求められるとともに、月例給と同様に会社を超えた公平性、日本人従業員との公平性といった側面が今後の課題となろう。技能実習生は一般労働者とは異なり、労働者であるにもかかわらず会社を移動する自由が制約されている。そのため、賃金が会社を超えて公平に決定されなければ、条件の悪い会社からよい会社へ移動できる一般労働者と異なり、特定の技能実習生に対して、劣悪な賃金条件が固定化される恐れがある。

技能実習制度が定着し、いっそう拡大しつつあるなか、現行の報酬管理で今後も対応できるだろうか。さらにⅢで示したように、これまで以上に能力をもち、日本人従業員に近い働き方をする技能実習生が登場するなか、それは大きな課題になりそうである。

ついで、Ⅲで明らかになった受入れ企業における技能実習生の活用実態をまとめると、企業は技能実習生の活用を積極的に進めており、その活用の仕方は量的な面にとどまっていない。たしかに生産に関する管理業務と保全・メンテナンス等の高度な技能や経験を要する業務は日本人社員が主に担当しているが、生産の直接作業にかかわる仕事については、機械の操作・制御にとどまらず、段取りまで独立して担えるレベルに達している。

さらに、生産を進める上で必要な安全や品質等にかかわる日常的な管理業務についても、日本人社員と共同しながら担当できるようになっている。このように、日本人社員との仕事の分担がかなり進んでおり、量の面だけでなく、質の面でも企業は技能実習生を重要な戦力として捉えている。今後、質の面での戦力化を進めるためには、前述の人事管理に加えて技能実習生の能力向上と高度な仕事への配置のための条件整備が必要である。

さらに、日本人社員との代替の現状を踏まえると、既存調査では直接雇用の従業員層との分業関係しか調査されていないため、今回の分析も直接雇用での代替関係の決定要因をみるにとどまったものの、日本従業員との代替関係の決定要因として派遣・請負労働者といった非直接雇用の労働力の影響がみられることから、この非直接雇用の労働者との分業関係についてさらに詳しく調査する必要がある。それにより、企業内で技能実習生がどのような労働力として形成され、期待されているのがより明らかになるのであろう。

*本稿の作成にあたって今野浩一郎教授（学習院大学）から懇親なコメントをいただいた。心から感謝申し上げます。なお、いうまでもなく本稿に関する責任はすべて筆者にある。

- 1) 団体管理型とは、事業協同組合や商工会議所、商工会などの中小企業団体を受入れ団体とし、その傘下の中小企業で現場実習を行う研修制度である。
- 2) この調査は、国際研修協力機構の賛助会員で、現在技能実習生を受け入れている、あるいは直近で技能実習生を受け入れた企業、計3500社を対象に、2001年2月に実施された調査であり、有効回収数（率）は2018社（62.3%）である。回答企業は、従業員数が平均42人で、その受入れ窓口からみた構成は事業協同組合が67%を占め、それ以外は財団法人・社団法人16%、商工会7%、商工会議所4%、農業協同組合1%である。業種別では、繊維製品製造業は45%で最も多く、建設業12%と金属機械産業11%がそれに次ぎ、その他の産業はわずかである。なお、同調査の詳細については、財団法人国際研修協力機構（2001）を参照されたい。
- 3) この調査は、技能実習生を受け入れている、あるいは過去に技能実習生を受け入れた企業、計167社を対象に2002年

12月に実施された調査であり、有効回収数（率）は67社（40.1%）である。回答企業は正社員数が平均87人、業種別には、建設業18%、製造業81%、建設業・製造業以外の業種2%であり、製造業の中では繊維製品製造業18%、金属製品製造業15%、素材型製造業12%、機械組立・加工製造業10%、その他製造業18%という構成になっている。なお、同調査の詳細については、財団法人雇用開発センター（2003）を参照されたい。

- 4) 仕事分担指標とは、「技能実習生のみが担当」を3点、「日本人社員と技能実習生が共に担当」を2点、「日本人社員のみが担当」を1点とし、合計得点を「不明」および「該当する仕事がない」の回答を除く回答企業数で除した値である。
- 5) 能力レベル指標とは、「指導できる」を3点、「1人でできる」を2点、「指導の下でできる」を1点とし、合計得点を「不明」の回答を除く回答企業数で除した値である。
- 6) 被説明変数として用いる仕事分担指標は、「機械の操作」「品質管理」「職場の改善、作業改善、工程改善の提案」の三つの仕事について、分担指標を算出したものである。

参考文献

- 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。
- 井口泰（2001）『外国人労働者新時代』ちくま新書。
- 桑原靖夫・連合総合生活開発研究所編（1997）『労働の未来を創る』第一書林。
- 桑原靖夫編（2001）『グローバル時代の外国人労働者』東洋経済新報社。
- 財団法人国際研修協力機構（2001）『小規模事業者等における技能実習生受入れ実態等の調査研究』。
- 財団法人国際研修協力機構（1999）『JITCO白書——1999年度版外国人研修・技能実習事業実施状況報告』。
- 財団法人国際研修協力機構（2003）『JITCO白書——2003年度版外国人研修・技能実習事業実施状況報告』。
- 駒井洋（1994）『移民社会日本の構想』国際書院。
- 財団法人雇用開発センター（2003）『日系人と技能実習生の就業実態等について』。
- 財団法人雇用開発センター（2004）『製造業における外国人労働者の活用実態と地域労働市場への影響について』。
- 島田晴雄（1993）『外国人労働者問題の解決策』東洋経済新報社。
- 花見忠・桑原靖夫編（1993）『あなたの隣人 外国人労働者』東洋経済新報社。
- 宮島喬（1993）『外国人労働者と日本社会』明石書店。

にしおか・ゆみ 湘北短期大学助手。主な論文に「業績管理の日本型スタンダード」今野浩一郎編『個と組織の成果主義』（中央経済社、2003年）。経営学専攻。