

令和5年度
国土交通省調査

令和5年度外国人建設技能者の招致・定着に向けた
市場調査等業務

調査報告書

令和6年3月

国土交通省 不動産・建設経済局

目次

図表目次	2
略語用語集	6
1 業務の目的及び内容	7
(1) 背景と目的	7
(2) 業務内容	7
2 國際労働市場調査	9
(1) 調査対象国の選定	9
(2) 送出し国の調査	9
(ア) ベトナム	9
(イ) インドネシア	25
(ウ) 中国	37
(3) 受入れ国の調査	48
(ア) 韓国	48
(イ) 台湾	67
(ウ) オーストラリア	80
(4) 國際労働市場の動向に関する考察	104
3 国内調査	112
(1) 日本人の定着状況	112
(ア) 市場概況	112
(イ) 入職及び離職経緯	118
(ウ) 建設業界における定着を阻害し得る要因	119
(2) 外国人の定着状況	121
(ア) 市場概況	121
(イ) 定着率に関する課題とその要因	130
4 調査結果を踏まえた提案	132

図表目次

図表 2-1	調査対象国	9
図表 2-2	人口と人口増加率の推移と予測	9
図表 2-3	GDP 年成長率と 1 人あたり名目 GDP (US ドル) の推移	10
図表 2-4	経済活動別付加価値の割合	10
図表 2-5	送金流入額とその順位の推移 (百万 US ドル)	11
図表 2-6	ベトナムへの送金上位 10 か国 (百万 US ドル)	11
図表 2-7	生産年齢人口の推移と予測	12
図表 2-8	労働力人口と就業者数の推移	12
図表 2-9	失業率と若年失業率の推移	13
図表 2-10	失業率と若年失業率の地域差 (2021 年)	13
図表 2-11	産業別就業者数 (千人) とその割合	14
図表 2-12	従業員の週平均労働時間	14
図表 2-13	週労働時間別就労者数 (千人) とその割合	15
図表 2-14	労働生産性 (就業一時間あたりの GDP、PPP 換算ドル、2017 年基準)	15
図表 2-15	各地域の最低賃金額の推移	16
図表 2-16	月額最低賃金と月額平均賃金の推移 (ベトナムドン)	16
図表 2-17	2022 年の産業別月額平均賃金 (ベトナムドン)	17
図表 2-18	契約に基づき派遣されたベトナム人労働者数 (人)	22
図表 2-19	派遣国・地域別のベトナム人労働者数 (人)	22
図表 2-20	在外ベトナム人移民ストックの推移 (2020 年時点での上位 10 位)	24
図表 2-21	人口と人口増加率	25
図表 2-22	GDP 年成長率と 1 人あたり GDP の推移	26
図表 2-23	経済活動別付加価値	26
図表 2-24	労働力人口と就業者数の推移	27
図表 2-25	失業率と若年失業率の推移	27
図表 2-26	産業別就業者割合	28
図表 2-27	従業員の週平均労働時間	28
図表 2-28	週労働時間別就労者数の割合	29
図表 2-29	労働生産性 (就業一時間あたりの購買力平価 GDP)	29
図表 2-30	ジャカルタ特別州の最低賃金額 (月額) の推移	30
図表 2-31	最低賃金 (月額) と平均賃金 (月額) の推移	30
図表 2-32	2021 年 8 月の産業別平均賃金 (月額/1 万ルピア) ¹⁶	31
図表 2-33	インドネシア人海外労働者送出し数 (人)	35
図表 2-34	目的国別インドネシア人海外労働者出国者数 (人)	36
図表 2-35	人口と人口増加率	37
図表 2-36	GDP 年成長率と 1 人あたり GDP の推移	38
図表 2-37	経済活動別付加価値	38
図表 2-38	労働力人口と就業者数の推移	39
図表 2-39	失業率と若年失業率の推移	40
図表 2-40	都市部の就業者数推移	40
図表 2-41	都市部の産業別就業者数推移	41
図表 2-42	従業員の週平均労働時間 (時間)	41
図表 2-43	労働生産性 (就業一時間あたりの購買力平価 GDP)	42
図表 2-44	北京市および上海市の最低賃金額 (月額) の推移	42
図表 2-45	最低賃金 (月額) と平均賃金 (月額) の推移	43
図表 2-46	2021 年における都市部の産業別雇用者月額平均賃金	43
図表 2-47	中国人海外送出し人数 (人)	46
図表 2-48	各年末時点における中国人海外労働者総数 (人)	46

図表 2-49 対外労働合作による目的国別送出し人数（人）	47
図表 2-50 海外建設請負による目的国別送出し人数（人）	47
図表 2-51 人口と人口増加率の推移と予測（2025年以降中位推計）	48
図表 2-52 GDP 年成長率と 1 人あたり名目 GDP (US ドル) の推移	49
図表 2-53 経済活動別付加価値の割合	49
図表 2-54 韓国からの送金上位 10 か国（百万 US ドル）	50
図表 2-55 生産年齢人口の推移と予測（2025年以降中位推計）	50
図表 2-56 労働力人口と就業者数の推移	51
図表 2-57 産業別就業者数（千人）とその割合	51
図表 2-58 失業率と若年失業率の推移	52
図表 2-59 従業員の週平均労働時間	52
図表 2-60 週労働時間別就労者数（千人）とその割合	53
図表 2-61 労働生産性（就業一時間あたりの GDP、PPP 換算 US ドル）	53
図表 2-62 月額最低賃金と月額平均賃金の推移（韓国ウォン）	54
図表 2-63 2022年の産業別月額平均賃金（韓国ウォン）	54
図表 2-64 高度外国人材・非高度外国人材の在留資格	55
図表 2-65 産業別就業者数と割合（単位：千人）	56
図表 2-66 雇用許可制度の概要	57
図表 2-67 雇用許可制度に基づく非専門就業（E-9）の業種別受入れ割当数	59
図表 2-68 非専門就業（E-9）の雇用許可業種	59
図表 2-69 雇用許可手続きの流れ	60
図表 2-70 韓国における外国人在留者数（2022年）（単位：人）	62
図表 2-71 韓国における国籍別在留者数*（2022年）（単位：人）	62
図表 2-72 韓国における在留資格別外国人滞在者数*（単位：人）	63
図表 2-73 在留資格別不法滞在外国人数（単位：人）	63
図表 2-74 国籍別不法滞在外国人数（単位：人）	64
図表 2-75 人口と人口増加率の推移と予測（2025年以降中位推計）	67
図表 2-76 GDP 年成長率と 1 人あたり名目 GDP (US ドル) の推移	68
図表 2-77 経済活動別付加価値の割合	68
図表 2-78 生産年齢人口の推移と予測（2025年以降中位推計）	69
図表 2-79 労働力人口と就業者数の推移	69
図表 2-80 産業別就業者数（千人）とその割合	70
図表 2-81 失業率と若年失業率の推移	70
図表 2-82 従業員の週平均労働時間	71
図表 2-83 労働生産性（就業一時間あたりの GDP、PPP 換算 US ドル）	71
図表 2-84 月額最低賃金と月額平均賃金の推移（台湾ドル）	72
図表 2-85 2022年の産業別月額平均賃金（台湾ドル）	72
図表 2-86 外国人労働者の主な在留資格	73
図表 2-87 台湾における在留外国人数（2022年）（単位：人）	76
図表 2-88 台湾における国籍別在留者数*（2023年）（単位：人）	76
図表 2-89 産業別労働者数と割合（単位：人）	77
図表 2-90 2022年の非高度人材の産業別・国籍別内訳（単位：人）	77
図表 2-91 非高度人材の国籍別失踪者数（単位：人）	78
図表 2-92 人口と人口増加率の推移と予測（2025年以降中位推計）	80
図表 2-93 年間人口増加の構成要素	80
図表 2-94 GDP 年成長率と 1 人あたり名目 GDP (US ドル) の推移	81
図表 2-95 経済活動別付加価値の割合	82
図表 2-96 オーストラリアからの送金上位 10 か国（百万 US ドル）	82
図表 2-97 生産年齢人口の推移と予測（2025年以降中位推計）	83
図表 2-98 労働力人口と就業者数の推移	83
図表 2-99 産業別就業者数（千人）とその割合	84

図表 2-100	失業率と若年失業率の推移	84
図表 2-101	従業員の週平均労働時間	85
図表 2-102	週労働時間別就労者数（千人）とその割合	85
図表 2-103	労働生産性（就業一時間あたりの GDP、PPP 換算ドル）	86
図表 2-104	最低賃金額の推移（豪ドル）	86
図表 2-105	月額最低賃金と月額平均賃金の推移（豪ドル）	87
図表 2-106	2020 年の産業別月額平均賃金（豪ドル）	87
図表 2-107	一時的な就労に関するビザの種類	89
図表 2-108	一時的技能不足ビザ（subclass 482）の概要	90
図表 2-109	技能雇用主推薦型地方（暫定）（subclass 494）の概要	91
図表 2-110	技能労働地方（暫定）（subclass 491）の概要	92
図表 2-111	職業リストの概要	92
図表 2-112	ワーキングホリデービザ（subclass 417）・ワークアンドホリデービザ（subclass 462）の概要	93
図表 2-113	ワークアンドホリデービザの上限数（2023～2024 年のプログラム年度）	94
図表 2-114	特定作業の認定業種・地域	95
図表 2-115	オーストラリアにおける外国人在留者数（2022 年）（単位：百万人）	96
図表 2-116	オーストラリアにおける出身国・地域別外国人居住者数（単位：人）	96
図表 2-117	オーストラリアへの移民統計（2021-2022 年）（単位：人）	97
図表 2-118	一時居住（技能雇用）ビザ発行数の推移（単位：人）	97
図表 2-119	一時居住（技能雇用）ビザ発行数の推移（単位：人）	98
図表 2-120	一時居住（技能雇用）における産業別ビザ発行数（単位：人）	98
図表 2-121	一時居住（技能雇用）ビザ保有者数の推移（単位：人）（各年 6 月末時点）	99
図表 2-122	技能ストリームによる受入数の推移（単位：人）	99
図表 2-123	技能スキームにおける雇用主推薦ビザの産業別発行数（単位：人）	100
図表 2-124	移民状況解決サービス利用者（単位：人）	101
図表 2-125	移住プログラムでの永住権枠数	102
図表 2-126	太平洋オーストラリア労働力モビリティの概要	103
図表 2-127	国際労働移動の枠組み	104
図表 2-128	送出し国の人団動態・マクロ経済動向の主な指標	105
図表 2-129	1 人当たり名目 GDP の将来予測	106
図表 2-130	在留資格分類別の在留外国人数の推移（人）	107
図表 2-131	専門・技術分野の国別シェアの推移	108
図表 2-132	技能実習の国別シェアの推移	108
図表 2-133	留学の国別シェアの推移	109
図表 2-134	永住・定住等の国別シェアの推移	109
図表 2-135	在留資格別 在留中国人数の推移	110
図表 2-136	在留中国人の在留資格分類別の推移	110
図表 2-137	中国の非高度人材比率と 1 人当たり GDP の推移	111
図表 2-138	送出し国 の非高度人材比率の推移	111
図表 3-1	入離職者数の年度比較（左図：入職者数、右図：離職者数）	112
図表 3-2	2022 年度産業別入職者数（千人）	113
図表 3-3	2022 年度年齢階級別入職者割合	113
図表 3-4	年齢階級別入職者数年度比較（千人）	114
図表 3-5	2022 年度産業別離職者数（千人）	114
図表 3-6	2022 年度年齢階級別離職者割合	115
図表 3-7	建設業における入職・離職者数の推移	115
図表 3-8	離職率年度比較（%）	116
図表 3-9	都道府県別離職率（%）	116
図表 3-10	年間賃金支給額の動向	117
図表 3-11	年間労働時間の推移	117

図表 3-12	入職経路年度比較	118
図表 3-13	入職理由の割合（2013年と2022年の比較）	118
図表 3-14	離職理由の割合（2012年と2022年の比較）	119
図表 3-15	建設業界における定着を阻害し得る主な要因	120
図表 3-16	在留資格別外国人労働者数の推移（千人）	121
図表 3-17	産業別外国人労働者割合（人、%）	122
図表 3-18	国籍別外国人労働者数の割合（人、%）	122
図表 3-19	都道府県別外国人労働者数（人）	123
図表 3-20	外国人労働者数（全産業及び建設業）	123
図表 3-21	建設業における国籍別・技能実習生数	123
図表 3-22	建設業における国籍別・特定技能外国人数	124
図表 3-23	外国人離職者数の推移	124
図表 3-24	2019年における外国人労働者の離職率の推計	125
図表 3-25	外国人労働者数に占める離職者数の推移（人）	125
図表 3-26	在留資格別の非自発離職者の割合	126
図表 3-27	技能実習実施困難時届出件数	126
図表 3-28	技能実習生の失踪者数の推移（全産業）	127
図表 3-31	2022年度産業別失踪者数と割合	127
図表 3-32	2022年度建設業職種別失踪者数	128
図表 3-29	2022年における建設業技能実習の失踪率の推計	128
図表 3-33	特定技能外国人の離職者数（国籍別・分野別）	129
図表 3-34	特定技能外国人の累計離職者数（産業別）	129
図表 3-35	2022年における建設業特定技能外国人の離職率の推計	129
図表 3-36	特定技能外国人の離職要因	130
図表 3-37	特定技能外国人の月額平均支給額（2021年）	131

略語用語集

略語	名称
ABS	オーストラリア統計局
BP2MI	インドネシア移民労働者保護庁
DEWR	オーストラリア雇用労働関係省
DFAT	オーストラリア外務貿易省
DOLAB	ベトナム海外労働管理局
EPS	韓国雇用許可制度
EPS-TOPIK	雇用許可制度韓国語能力試験
FWC	オーストラリア労使裁判機関フェアワーク委員会
ILO	国際労働機関
KNOMAD	移住と開発に関するグローバルナレッジパートナーシップ
KOSIS	韓国統計庁
LPK	インドネシア民間職業訓練所
MoLISA	ベトナム労働・傷病兵・社会問題省
NDC	台湾国家発展委員会
PALM	太平洋オーストラリア労働力モビリティ
UNCTAD	国際連合貿易開発会議

1 業務の目的及び内容

(1) 背景と目的

「経済財政運営と改革の基本方針 2018」（平成 30 年閣議決定）により、現行の専門的・技術的な外国人材の受入れ制度を拡充し、一定の専門性・技能を有し、即戦力となる外国人材に関し、就労を目的とした新たな在留資格が創設されることとなり、平成 30 年度、新たな在留資格「特定技能」が創設され、平成 31 年度から本在留資格の対象となる外国人（特定技能外国人）の受入れが開始された。令和 4 年 12 月時点で、建設分野において約 1 万 3000 人の特定技能外国人を受け入れている。

その一方、円安も相まって日本と周辺諸国との賃金差は縮小してきており、今後の外国人材の招致には、賃金に加えて新たな魅力の発信が必要不可欠である。また、建設分野の技能実習制度において多くの失踪者を出した反省から他分野にはない上乗せ措置を講じてきたものの、依然として建設分野の技能実習生の失踪割合は高水準となっている。

こうした背景から、国際労働市場における日本への主要な労働力の送出し国（以下「送出し国」という）における賃金や主要送出し先等の実態や、外国人材の獲得において、日本の競合国となる外国人材の受入れ国（以下「受入れ国」という）における受入れ制度等外国人建設技能者に係る実態調査を行い、日本における外国人受入れの課題を把握するとともに、今後発信すべき日本の建設業で働く魅力を発掘する。また、国内で働く外国人及び日本人の定着・離職理由や失踪に繋がる要因等を調査し、外国人技能者の中長期的な定着率の向上に向けた必要な要素を把握し、指標化するため、調査を実施した。

(2) 業務内容

本業務においては以下の業務を実施した。

① 国際労働市場調査

ア 調査対象国の選定

調査対象として、主要な送出し国と受入れ国をそれぞれ数カ国程度選定した。

イ 調査対象となる送出し国の実態把握

送出し国内での主要産業、労働力、賃金の実態や人材の送出しに係る法規制等を把握した。

また、送出し国の送出し実績から就労範囲、人数について、受入れ国別や従事する産業別、年代別等に整理した。

ウ 調査対象となる受入れ国の実態把握

受入れ国内での主要産業、労働力、賃金の実態や人材の受入れに係る法規制等を把握した。

また、受入れ国の受入れ実績を送出し国別、産業別、年代別等に整理した。受入れ国内における外国人材雇用の状況（労働時間、就労環境、離職率等）や、国、地方自治体、送出し機関等が行う外国人材受入れの促進に資する取組等の調査を行った。

② 国内調査

ア 日本人の定着状況把握

入職者数や定着率、離職者数の実績等を整理した。また、入職や離職に至る経緯（引き抜き、ハローワークの求人等）を調査した。さらに、建設業界における定着を阻害し得る要因（賃金、就労環境、人間関係、労働時間等）を整理した。

イ 外国人の定着状況把握

アと同様に、外国人の入職者数や定着率、離職者数の実績等整理し、あわせて入職や離職に至る経緯を把握した。また、定着率に関する課題とその要因（賃金、就労環境、文化・言語

の違い等）を調査した。

③ 調査結果を踏まえた提案

ア 当該調査を通じて日本の外国人受入れに係る課題、日本で働く魅力等を把握し、国や建設業界として外国人技能者の招致・定着に向けて行うべき施策を提案した。また、上記のような施策の効果を継続的に評価できる数値の指標化を行った。

2 国際労働市場調査

(1) 調査対象国の選定

調査対象国については、主要な送出し国3か国（ベトナム、インドネシア、中国）及び受入れ国3カ国（韓国、台湾、オーストラリア）を選定した。選定した理由は以下のとおりである。

送出し国については、現在最も特定技能外国人の受入れが多いベトナム及びインドネシアを対象とし、もう1カ国は中国とした。中国を選定した理由は、今後ベトナムやインドネシア等の国々が自国の経済成長に伴い送出し圧力が弱まることが考えられるため、一足先に同様の経験をしている中国の調査を行うことで、将来的な送出しの減少動向の把握に役立つと考えたためである。

受入れ国については、近隣競合国である韓国及び台湾を対象とし、もう1カ国はオーストラリアを選定した。オーストラリアを選定した理由は、都市と地方という概念があり日本との類似性がみられる点と、日本を含め様々なアジア諸国から受け入れを行っているため、参考になると考えたためである。欧州や中東も検討を行ったが、日本にとって参考となるという基準において劣後させることとした。

図表 2-1 調査対象国

分類	調査対象国
送出し国	ベトナム、インドネシア、中国
受入れ国	韓国、台湾、オーストラリア

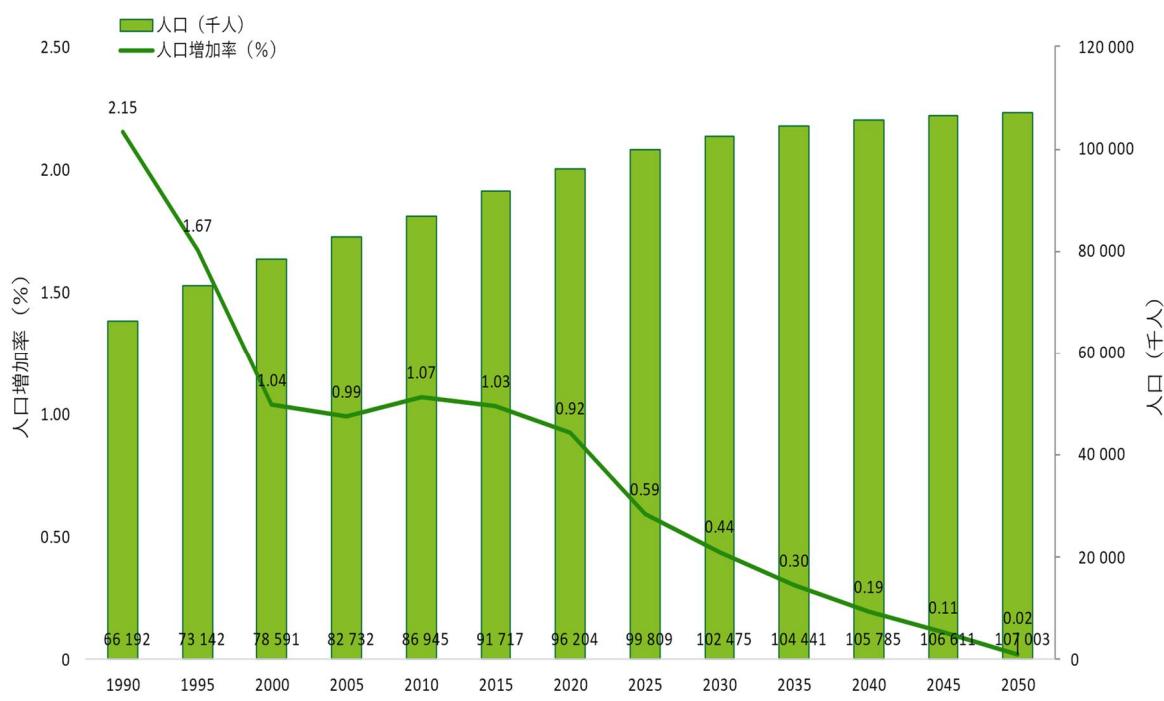
(2) 送出し国の調査

(ア) ベトナム

① 概要

ベトナム統計総局によると、2022年時点のベトナムの人口は9,946万人であり、今後人口増加率は低下するものの、UNの予測では2030年には約一億人に達し、2050年頃まで増加する。

図表 2-2 人口と人口増加率の推移と予測



出典: UN World Population Prospects 2022

a. 主要産業

2022年のベトナムの一人当たり名目GDPは4,086USドルであり、コロナ禍の影響で2020年～2021年のGDP成長率は低下したもの、2022年には8%に回復した。2028年には一人当たり名目GDPは約7,000USドルに到達することが予測されている。

図表 2-3 GDP年成長率と1人あたり名目GDP(USドル)の推移

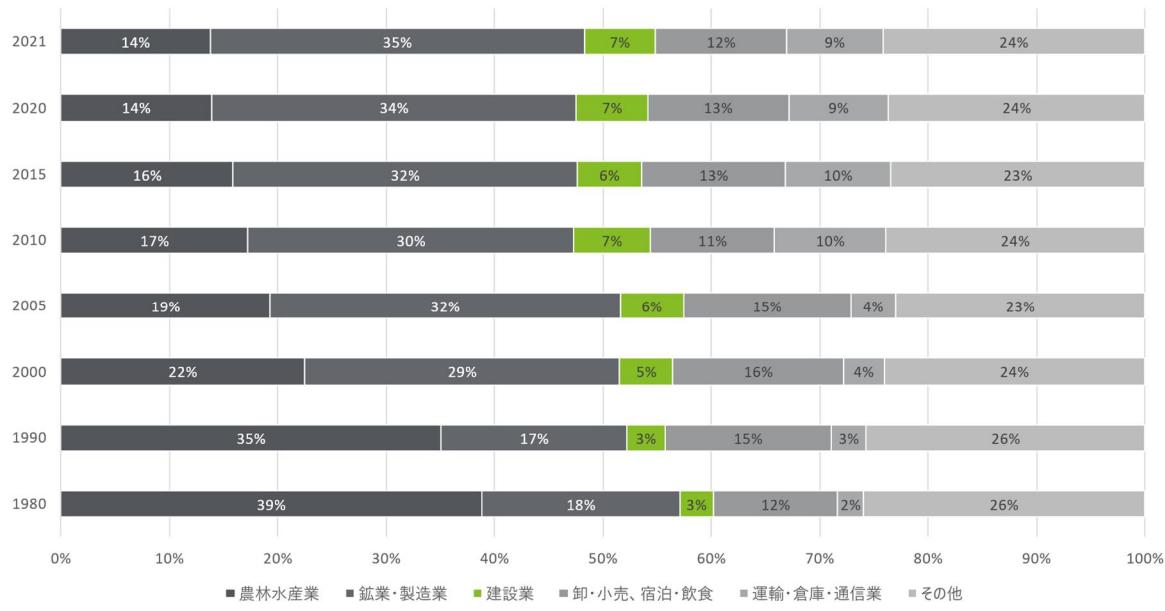


※2023年以降は予測値

出典: IMF World Economic Outlook (April 2023)

ベトナムの経済活動別(産業別)の付加価値を下図に示す。1980年代から2020年代にかけて農林水産業が約39%から約14%にシェアを減らす一方、鉱業・製造業および建設業が約21%から約41%にシェアを拡大しており、工業化が進行していることがわかる。

図表 2-4 経済活動別付加価値¹の割合

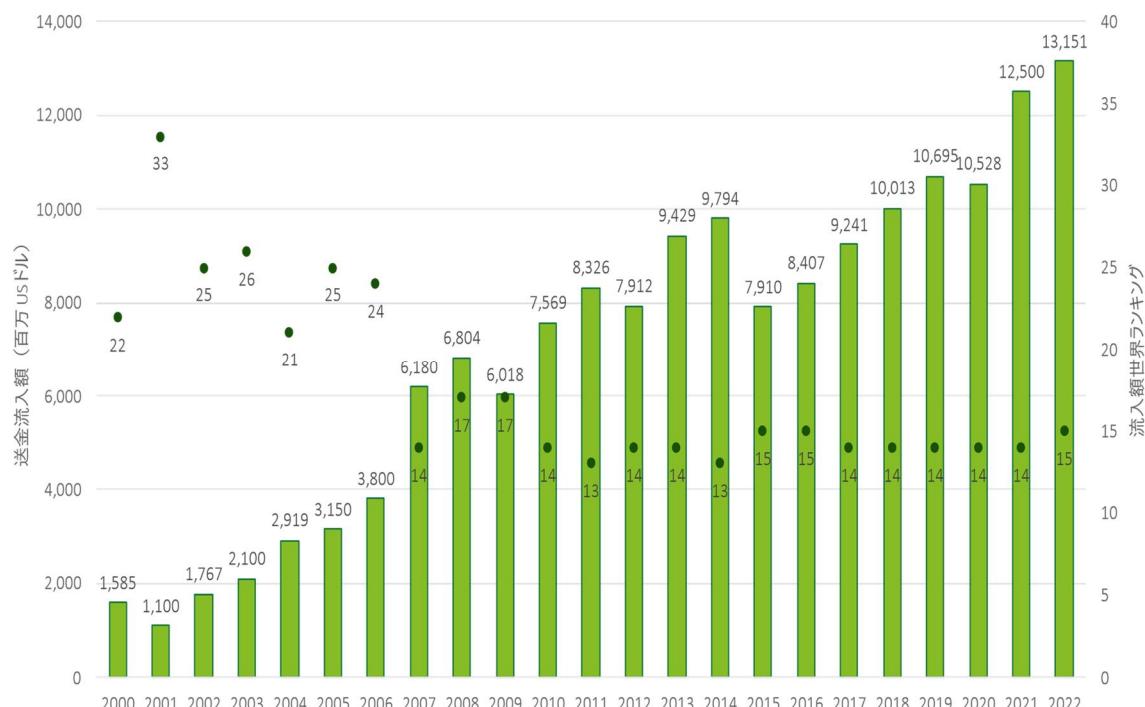


出典: UNCTAD

¹ 経済活動別付加価値とは企業等の生産活動によって新たに生み出された価値のことを指す

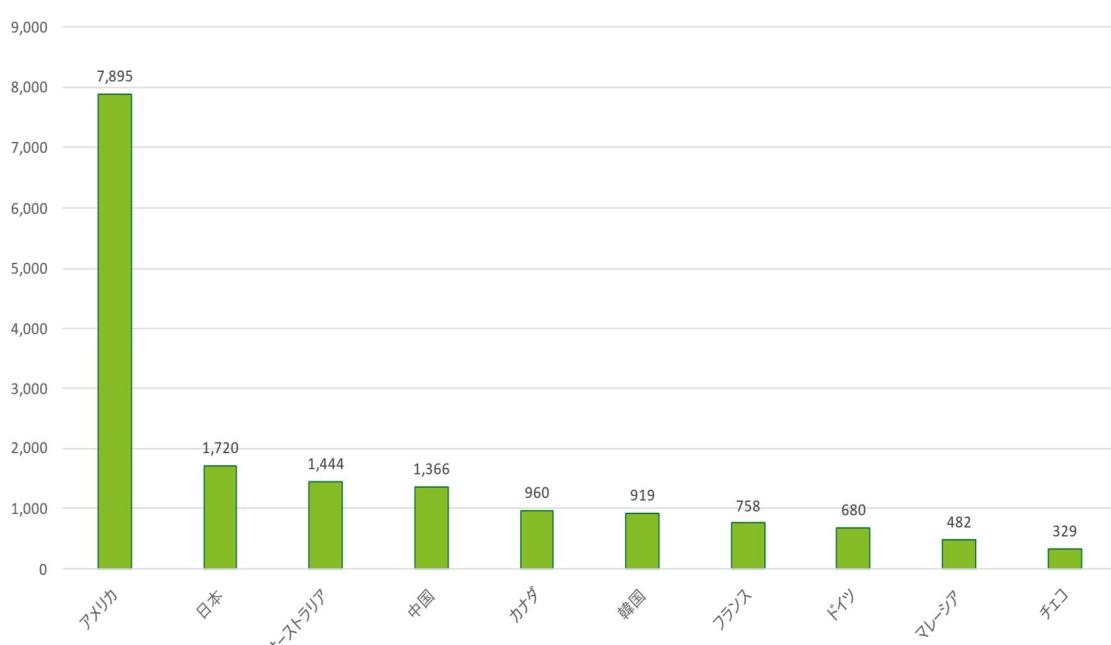
外国へ出稼ぎに行く移民労働者による母国への送金は、ベトナムの経済を考えるうえで、無視することのできない規模に成長している。下図に示す通り、ベトナムへの送金流入額は増加傾向にあり、2000年の約15.8億USドルから2022年の約131.5億USドルへとおよそ8倍に拡大しており、送金流入額は2022年で世界第15位である。2022年時点では、アメリカからベトナムへの送金額が圧倒的に大きく、日本、オーストラリア、中国などが続く。

図表 2-5 送金流入額とその順位の推移（百万USドル）



出典：KNOMAD/World Bank Bilateral Remittance Matrix 2021, December 2022.

図表 2-6 ベトナムへの送金上位 10 か国（百万USドル）

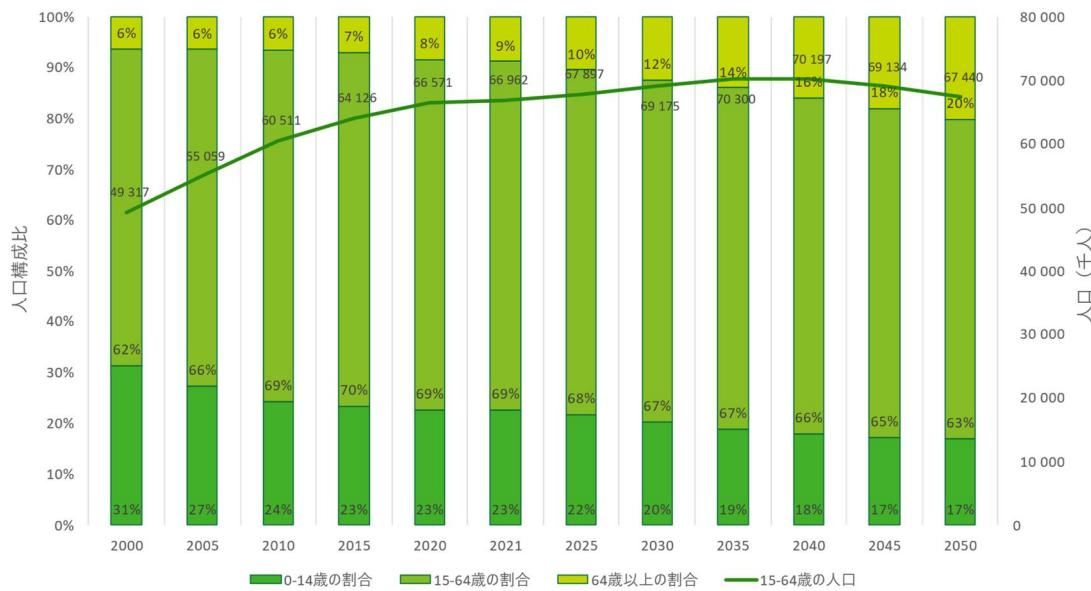


出典：KNOMAD/World Bank Bilateral Remittance Matrix 2021, December 2022.

b. 労働市場環境

ベトナムの人口は増加傾向にあるが、生産年齢人口（15～64歳人口）は、2035年頃の約7,000万人をピークにその後減少することが予測されている。総人口に対する若年人口割合の低下と、65歳以上の老人人口割合の拡大により、今後労働力の減少が想定される。

図表 2-7 生産年齢人口の推移と予測

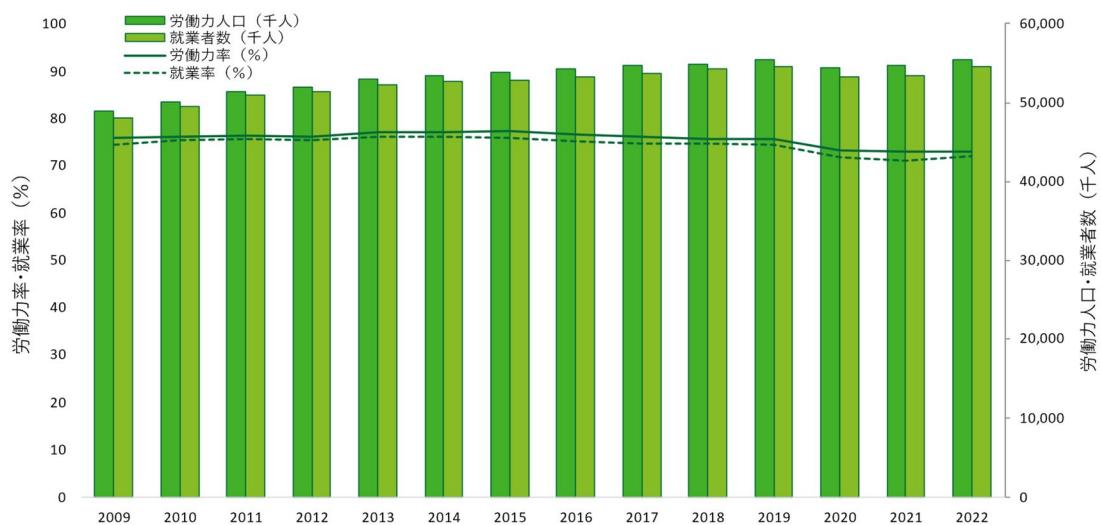


※2025年以降の人口は中位推計値

出典: UN World Population Prospects 2022

下図に、ベトナムの労働力人口、就業者数、労働力率および就業率の推移を示す。就業者数は2009年の約4,800万人から2022年の約5,460万人におよそ600万人増加しているが、就業率は微減傾向にある。2020年の就業率は約71.7%と、2019年の就業率74.4%からおよそ2.6%低下しており、コロナ禍による影響があったものと推察される。

図表 2-8 労働力人口²と就業者数の推移



出典: ILO STAT

² 労働力人口（15歳以上人口のうち、就業者と完全失業者を合わせた人口）、労働力率（生産労働人口に占める労働力人口の割合）、就業者数（15歳以上人口のうち、就業している人口）、就業率（生産労働人口に占める就業者の割合）

下図に、ベトナムの失業率（労働力人口に占める失業者の割合）および15歳以上25歳未満の若年失業率の推移を示す。若年失業率は失業率よりも高く、特に2015年以降その差が拡大していることから、若年者の失業者数がより増加している傾向がうかがえる。

図表 2-9 失業率と若年失業率の推移



出典: ILO STAT

ベトナムの若年層の高い失業率の原因として、近年の大学進学者の高まりに比して、年間20～30万人におよぶ大卒者の人材への需要が伸びていないこと³、学校でのカリキュラムと職場で求められるスキルの間にギャップがあることなどが挙げられている⁴。なお、失業率については、地域によっても差があり、特にハノイ市やホーチミン市などの都市部における若年失業率が高い。

図表 2-10 失業率と若年失業率の地域差（2021年）

地域	若年層（15-24歳）の失業率（%）			25歳以上の失業率（%）		
	計	男性	女性	計	男性	女性
全国	8.55	8.37	8.76	2.32	2.34	2.29
北部内陸・山間地域	6.39	7.31	5.26	1.66	1.86	1.45
紅河デルタ地域	8.89	10.63	7.00	1.34	1.45	1.23
うち ハノイ市	9.74	10.89	8.50	1.88	1.99	1.76
北中部・中部沿岸地域	10.26	9.75	10.94	2.21	2.22	2.21
中部高原地域	2.66	1.56	4.08	0.59	0.51	0.67
東南地域	9.46	8.47	10.55	3.94	3.95	3.93
うち ホーチミン市	14.10	12.62	15.73	5.41	5.40	5.41
メコンデルタ地域	10.00	9.03	11.37	2.98	2.76	3.26

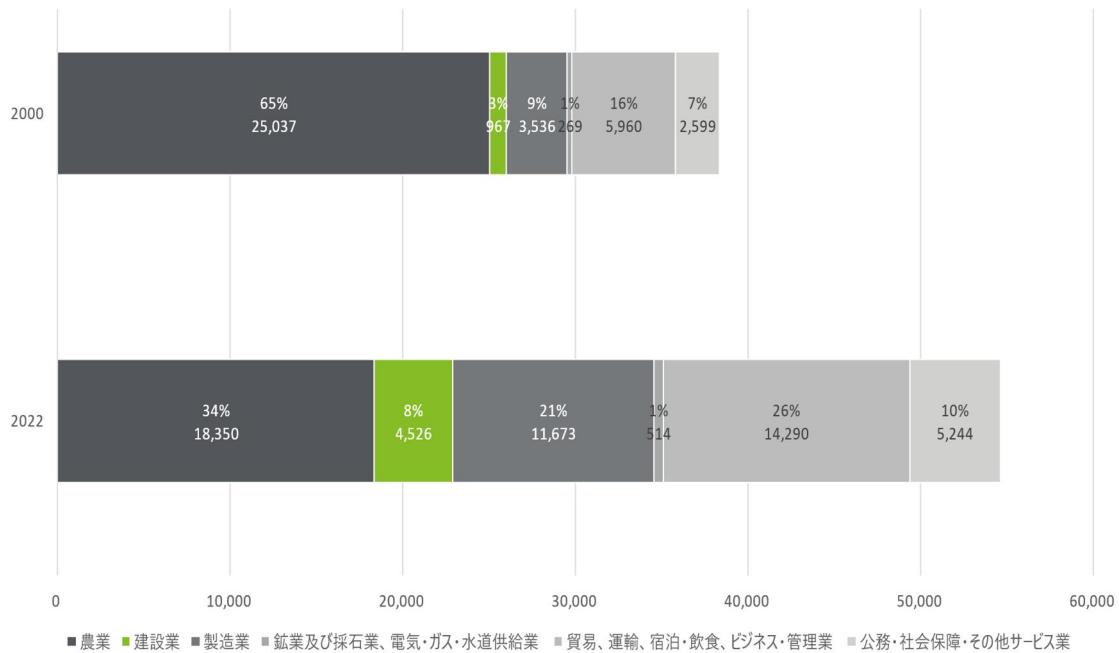
出典: General Statistics Office

³ http://repository.seikei.ac.jp/dspace/bitstream/10928/1150/1/asia-43_99-115.pdf

⁴ <https://www.mhlw.go.jp/content/001105076.pdf>

産業別就業者数の2000年と2022年時点を比較すると、農業分野の就業者数、割合とともに減少しており、建設業や製造業などの就業者が増加している。建設業の就業者数は2000年の約97万人から2022年の約452万人へとおよそ4.7倍に増加しており、他産業よりも圧倒的に高い増加率となっている。

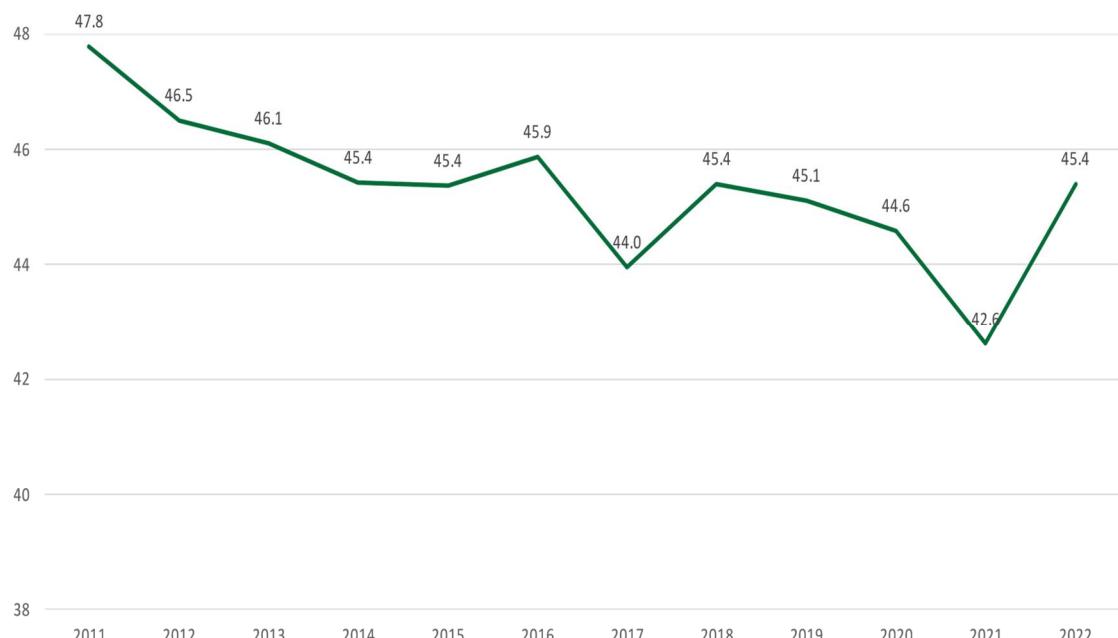
図表 2-11 産業別就業者数（千人）とその割合



出典: ILO STAT

下図は従業員の週平均労働時間であるが、労働時間は減少傾向にあり、2022年の週平均労働時間は約45.4時間と2011年に比べておよそ2.4時間減っている。

図表 2-12 従業員の週平均労働時間



下図は週労働時間別就労者数の割合であるが、長時間労働（週に49時間以上の労働）を行っている就労者は、2007年の約32%（約1,470万人）から2022年には約25%（約1,342万人）に減少しており、労働環境は改善していることがうかがえる。

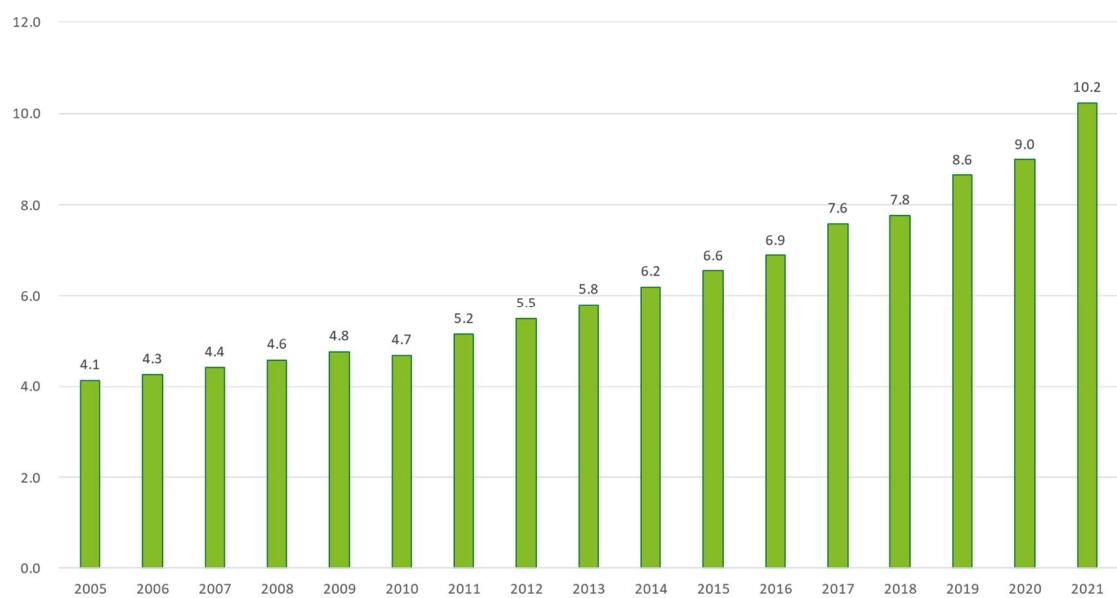
図表 2-13 週労働時間別就労者数（千人）とその割合



出典: ILO STAT

労働生産性（就業一時間当たりのGDP、PPP換算ドル）については向上傾向にあり、2005年と比較し2021年の労働生産性はおよそ2.5倍となっている

図表 2-14 労働生産性（就業一時間あたりのGDP、PPP換算ドル、2017年基準）



出典: ILO STAT

c. 賃金動向

ベトナムでは、民間企業に適用される地域別最低賃金は経済発展の状況に応じて、4地域に分けられている。なお、原則年に一回の改定があるが、経済情勢により例外もあり、2022年7月の改定は2020年1月に平均5.5%の引き上げがあつて以来、2年半ぶりの改定であった。第1地域(ハノイ、ホーチミンなどの都市部)の最低賃金額は月額468万ドン(約28,500円⁵)、第2地域(ハノイ、ホーチミン市外及び主要地方都市部)は月額416万ドン(約25,400円)、第3地域(その他地方都市部)は月額364万ドン(約22,200円)、第4地域(第1~3地域以外の地域)は325万ドン(約19,800円)に改訂された。また、新たに時間単位の最低賃金も規定されており、各地域の最低賃金を下表に示す。

図表 2-15 各地域の最低賃金額の推移

地域	2017年1月	2018年1月	2019年1月	2020年1月	2022年7月 (上段月額、下段時給)
第1地域	375万ドン	398万ドン	418万ドン	442万ドン	468万ドン
					22,500ドン
第2地域	332万ドン	353万ドン	371万ドン	392万ドン	416万ドン
					20,000ドン
第3地域	290万ドン	309万ドン	325万ドン	343万ドン	364万ドン
					17,500ドン
第4地域	258万ドン	276万ドン	292万ドン	307万ドン	325万ドン
					15,600ドン

出典: 政令38号(38/2022/ND-CP)

最低賃金は平均賃金のおよそ半額程度であり、2022年の最低賃金と平均賃金は2015年と比較し約1.5倍となっているなど、双方とも増加傾向にある。

図表 2-16 月額最低賃金と月額平均賃金の推移(ベトナムドン)

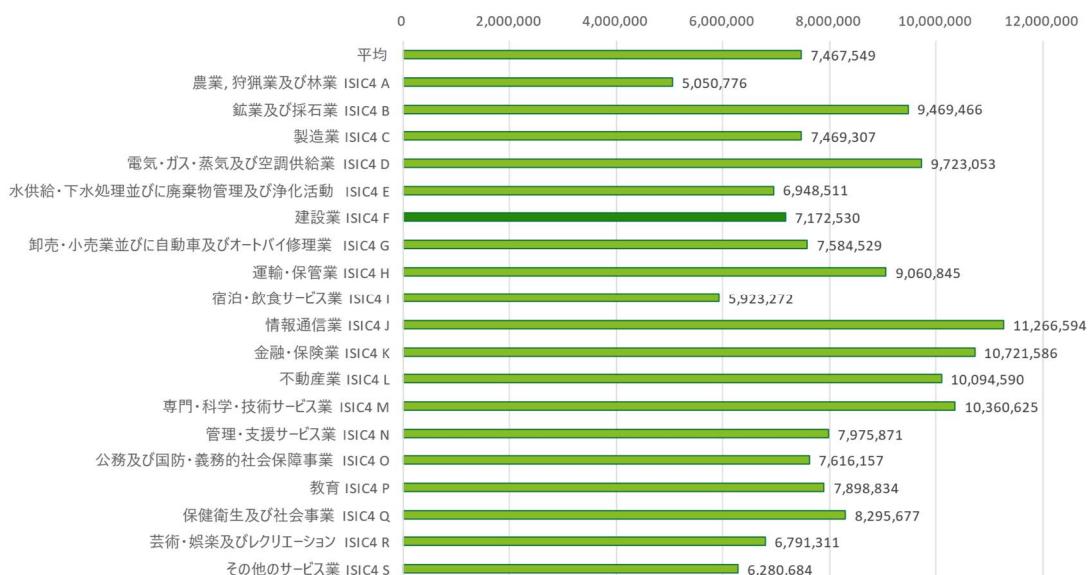


出典: ILO STAT

⁵ 100ドン=0.61円(みずほ銀行2023年10月10日の公示仲値表より [fx-quotation231010.pdf\(mizuhobank.co.jp\)](http://fx-quotation231010.pdf(mizuhobank.co.jp)))

産業別⁶平均賃金は産業によって差があり、最も平均賃金が低い産業は「農業・林業及び漁業」で約500万ドン（約30,500円）、最も平均賃金が高い産業は「情報通信業」で1,100万ドン（約67,100円）である。建設業は平均賃金よりも低く、710万ドン（約43,300円）となっている。

図表 2-17 2022年の産業別月額平均賃金（ベトナムドン）



出典: ILO STAT

② 法的枠組み

a. 概要

ベトナム政府は1980年代から雇用創出と貧困の削減に向け、海外労働者送出を推進してきた。当初は、社会主義国との政府間連携に基づく送出事業であったが、1991年には、政府は「外国への契約労働者派遣に関する政府議定」である第370号政府議定を発効し、海外労働者送出事業を行う機関にライセンスを発給する制度が導入され、政府に認定された送出機関が、労働者から手数料を得て、選抜、派遣、管理を行うことが可能になった。なお、外国での労働（労働力輸出）に関して、1994年労働法（Labour Code 1994）で法制化され、2019年労働法（No. 45/2019/QH14）の第150条第一項では、「国家は、企業、機関、組織、個人が、外国で勤務するベトナム人労働者が送りだされる労働市場を探し、拡大することを奨励する」と規定されている。

2009年には首相決定71号（No: 71/2009/QD-TTg）において、2009年から2020年の間に全国61の貧困県からおよそ12万人の労働者を海外に派遣し、貧困県の貧困世帯の削減を実現することを目標とした。

ベトナム人の海外労働派遣に関する具体的な法的枠組みとしては、2006年の「契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者に関する法律（法律72/2006/QH11号）」を改正し、2022年1月から「契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者に関する法律（法律69/2020/QH14号）」が施行されている。なお、海外労働者政策については、労働傷病兵社会問題省（Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs）の海外労働管理局（Department of Overseas Labour: DOLAB）が中心的な役割を果たしており、ベトナム人の海外労働派遣の普及促進、保護、監

⁶ 全経済活動に関する国際標準産業分類（ISIC）第4版を踏まえた分類による

督等を行っている。

**b. 契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者に関する法律（法律69/2020/QH14号）
(2020年11月国会可決、2022年1月施行)**

2022年1月に「契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者に関する法律（法律69/2020/QH14号）」（以下、「改正海外労働者派遣法」）が施行され、これに伴い、「契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者に関する法律の細則及び施行措置を規定する政令（2021年12月10日付112/2021/ND-CP）」、「契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者に関する法律の細則を規定する通達（2021年12月15日付No.: 21/2021/TT-BLDTBXH）」などの関連法令等も施行された。

この法改正では、海外派遣前費用にかかる問題等に対処する内容となっており、主な変更点としては、下記の通りである。

- ① 海外派遣前費用について：これまで送出機関は仲介者（海外の受入先を送出機関に紹介する仲介者）に支払った仲介料の全部または一部を労働者に負担させることができたが、仲介料を労働者本人に負担させること、また、法律に適合しないサービス手数料を徴収することは禁止された。（法律69/2020/QH14号第7条）
- ② 海外派遣前費用について：サービス手数料の上限を、給与の一か月以下（一年契約）・最大三か月（三年以上契約）に変更。サービス手数料については、送出機関は労働者だけでなく受入国側からも徴収することができ、受入国側がその一部または全部を支払った場合は、その分を労働者からは徴収してはならないと定めた。（法律69/2020/QH14号第23条）
- ③ 送出機関について：従来規定されていた条件に加え、新たな条件が規定されたとともに、日本語能力（JLPT基準で最低N2）がある業務従事者を配置することなどを定めた。（法律69/2020/QH14号第10条、政令112/2021/ND-CP第15条）
- ④ 受入国側の負担について：従来労働者が負担してきた実費について受入国側の負担とすることが明記（例：受入国側は労働者のベトナムでの日本語等事前教育費用負担、ベトナムと就労場所との間の往復航空券料金等を負担）。（通達21/2021/TT-BLDTBXH付録II）
- ⑤ 労働者の権利について：外国での労働期間中に、使用者から虐待、労働の強制を受けた場合、生命・健康に直接に脅威を与える明らかなリスクがある場合又は性的ハラスメントを受けた場合に、労働契約を解除する権利が労働者に与えられた。（法律69/2020/QH14号第6条）

①に関して、ベトナム人労働者を送り出す企業（送出機関を含む）が行う労働者派遣事業に関する禁止事項を規定した同法第7条で規定されている。

1. 誘惑、約束、宣伝、虚偽の情報を提供し又はその他の手段を用いて労働者を欺くこと。契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者を派遣する活動を利用して、違法な出国、人身売買、搾取、労働の強制、その他の違法行為を行うこと
2. 本法の規定に基づく管轄機関の承認なしに労働者が外国で働くための手続を支援し又は直接に実行すること

3. ベトナム人労働者が外国に不法滞在をするよう強制・誘惑・勧誘・欺罔すること
 4. 契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者の分野における差別的取扱い、労働者の名誉と人格の侵害、労働の強制を行うこと
 5. 事業免許を保持せずに契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者を派遣するサービスを提供すること。契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者を外国に派遣するため、他の企業の事業免許を利用したり、自らの事業免許を他社に貸与したりすること
 6. 契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者を派遣するサービス事業を自社の支店に対して違法に業務委託すること
 7. 外国で働く労働者を選抜するための準備活動を利用して、労働者から違法に金銭を收受すること
 8. 労働者から仲介料を收受すること
 9. 本法に適合しないサービス料を收受すること
 10. 本法に規定する寄託金、保証と異なる担保措置を適用すること
 11. 国家安全保障、社会の秩序と安全、社会倫理、労働者及び地域社会の衛生に違反すること。労働者受入国が禁止する仕事について外国で働く又は契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者を派遣すること
 12. 以下の仕事をするために外国で働く又は外国で働くベトナム人労働者を派遣すること
 - a) レストラン、ホテル又は娯楽センターにおけるマッサージ；
 - b) 爆発物又は非鉄金属鉱石（銅、鉛、水銀、銀、亜鉛）の精錬中に発生する有害物質に恒常に接触する作業、マンガン又は二酸化水銀に恒常に接触する作業；
 - c) 開放状態の放射線源と接触する作業、各種の放射性鉱石を採掘する作業；
 - d) 硝酸、硫酸ナトリウム、二硫化炭素、除虫剤、除草剤、殺鼠剤、殺虫剤、強い毒性を持つ防腐剤と恒常に接触する生産、梱包作業；
 - dd) 野生動物、鯫、クジラを狩猟する作業；
 - e) 空気が不足し、高圧が発生する地域（地下、海底）での恒常的な作業；
 - f) 遺体の調整、埋葬、火葬、土葬墓を掘り起こす作業
 13. 以下の地域で、外国で働く又は外国で働くベトナム人労働者を派遣すること
 - a) 戦争が発生している地域、戦争が発生する危険がある地域；
 - b) 放射線に汚染されている地域；
 - c) 毒に汚染されている地域；
 - d) 特に危険な疫病が流行している地域
 14. 労働契約、職業訓練契約が終了した後、外国に不法滞在すること
 15. 契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者の分野において、ベトナムの労働者、組織、個人に対して、故意に遅延させ、支障を生じさせ、干渉し、迷惑行為を行うこと
 16. 本法に定める条件を満たさない企業に対して契約に基づいて外国で働く労働者を派遣するサービス事業免許を発給すること
 17. 海外労働助成基金を不法に使用すること
- ※在ベトナム日本国大使館による仮和訳より抜粋

③に関して、契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者を派遣するサービス事業は免許

制であり、免許が発給される企業（送出機関を含む）は、同法第10条により以下の条件を満たす必要がある。

- a) 定款資本が50億ベトナムドン以上であり、所有者、社員及び株主の全てが投資法の定める国内投資家であること；
 - b) 本法第24条の規定に従って寄託金を納付したこと；
 - c) 法定代表者はベトナム国民であり、大学卒業以上の学位を有し、契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者を派遣する分野又は職業サービスの分野に5年以上の経験を有し、刑事訴追の対象になっておらず、国家の安全を侵害する犯罪等に関する前科がないこと；
 - d) 本法第9条で規定する内容を実行する十分な業務従事者を有すること；
 - dd) 契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者のためのオリエンテーション教育の要件を満たす施設を企業が保有する又は安定的に賃借すること；
 - e) ウェブサイトを有すること
- ※在ベトナム日本国大使館による仮和訳より抜粋

加えて、政令112/2021/ND-CPにより、日本への送出しを行う企業（送出機関）には、日本との二国間合意の条件を満たす以外に、下記を満たす人材の配置が求められるなど、活動内容を実施するための企業（送出機関）の質を担保する基準が明確化された。

- 最低N2の日本語能力（JLPT基準）又はこれに相当する能力を持ち、海外労働市場の開拓、開発の活動を実施する業務従事者が少なくとも1人いること。
- 最低N2の日本語能力又はこれに相当する能力を持ち、日本で働くベトナム人労働者派遣に関する最低1年間の経験を有する労働者管理活動を実施する業務従事者が少なくとも1人いること。
- 日本で働くベトナム人労働者派遣に関する最低1年間の経験を有するオリエンテーション教育活動を実施する業務従事者が少なくとも1人いること。

④に関して、技能実習制度において、日本側の負担に関係する内容は以下の通り。これまでのベトナム副大臣の公文（No.1123/LDTBXH-QLLDNN）と異なる内容を下線で示す。（通達21/2021/TT-BLDTBXH付録IIの抜粋）

労働安全、労働衛生	<ul style="list-style-type: none"> • 使用者は労働安全、労働衛生訓練を組織する；実習生の業種、職業、仕事に適した作業用設備、労働保護具を無料にて十分に提供する；安全で衛生的な職場を確保しなければならない。
食事、宿泊、生活、通勤手段の条件	<ul style="list-style-type: none"> • 日本における講習期間中、実習生は無料にて宿泊施設が提供される；最低5万円/月又は無料にて食事が提供される場合には3万円/月が支給される。 • 技能実習期間中、実習生は有料の宿泊施設が提供される；宿泊料金は実習生の月給より差し引かれるが、<u>基本給/月の15%を超えてはならない。</u> • <u>受入国側は、通勤手段を無料にて手配するか、当該費用を実習生に支払う。</u>
労働者受入国側によつ	<ul style="list-style-type: none"> • 労働者受入国側によって支払われるサービス料金は、実習生

て支払われるサービス料金	<p>受入国側がサービス企業に支払う管理費である。</p> <ul style="list-style-type: none"> 実習生受入国側は実習生を管理するため、介護職実習生の場合 1人当たり月額 10,000 円以上、他の職種の場合月額 5,000 円以上をサービス企業に支払う。
ベトナムと就労場所間の往復交通費負担責任	<ul style="list-style-type: none"> 受入国側は、実習契約完了時に、ベトナムと日本における就労場所間の往復航空券料金を支払う。
法律及び社会倫理に反しない範囲内のその他の合意	<ul style="list-style-type: none"> 受入国側は、ベトナムにおける実習生に対する日本語教育及びオリエンテーション教育に係る費用 (160 コマ) として 1 人当たり 15,000 円以上をサービス企業に支払う。 <u>介護職実習生の場合、受入国側は N4 日本語レベルまでの日本語教育費用の全額として 1 人当たり 10 万円以上を支払う。</u>

特定技能制度において、日本側の負担に関する内容は以下の通り。これまで出入国在留管理庁にて案内されていた内容と異なる内容を下線で示す。(通達 21/2021/TT-BLDTBXH 付録 II の抜粋)

労働安全、労働衛生	<ul style="list-style-type: none"> 使用者は労働安全、労働衛生訓練を組織する; 実習生の業種、職業、仕事に適した作業用設備、労働保護具を無料にて十分に提供する; 安全で衛生的な職場を確保しなければならない。
労働者受入国側によって支払われるサービス料金	<ul style="list-style-type: none"> 労働者受入国側によって支払われるサービス料金 は、受入国側がサービス企業に支払う派遣料である。 受入国側は、最低 一か月の基本給/契約/人の派遣料をサービス企業に支払う。
ベトナムと就労場所間の往復交通費負担責任	<ul style="list-style-type: none"> 受入国側は、労働者にベトナムから就労場所までの航空券料金を支払う。
法律及び社会倫理に反しない範囲内のその他の合意	<ul style="list-style-type: none"> サービス企業は労働者から訓練費用を收受しない。<u>受入国側は、サービス企業を通じて、日本側の要件を満たすために、労働者の全訓練費用を支払うものとし、外国語訓練及び職業技能訓練のための最低金額は 1 人当たり 10 万円とする。</u> 労働者が日本側の要件を満たす外国語及び職業技能を習得している場合、受入国側はサービス企業が訓練を実施する同業種の訓練費用と同水準の訓練費用を労働者に支払う。

なお、通達 21/2021/TT-BLDTBXH では、日本のほかに、台湾市場、韓国市場、西アジア・中央アジア・アフリカ市場、ヨーロッパとオセアニア市場、アメリカ市場、中国・マカオ・東南アジア市場、国際海域における労働契約の詳細内容について規定している。また、MoLISA は、ベトナム人労働者派遣の新たな市場として、ハンガリー、ポーランド、スロバキア、クロアチアなどのヨーロッパの国に関心を示している⁷。

⁷ <https://english.vov.vn/en/society/vietnam-exceeds-2023-labour-export-target-post1050529.vov>

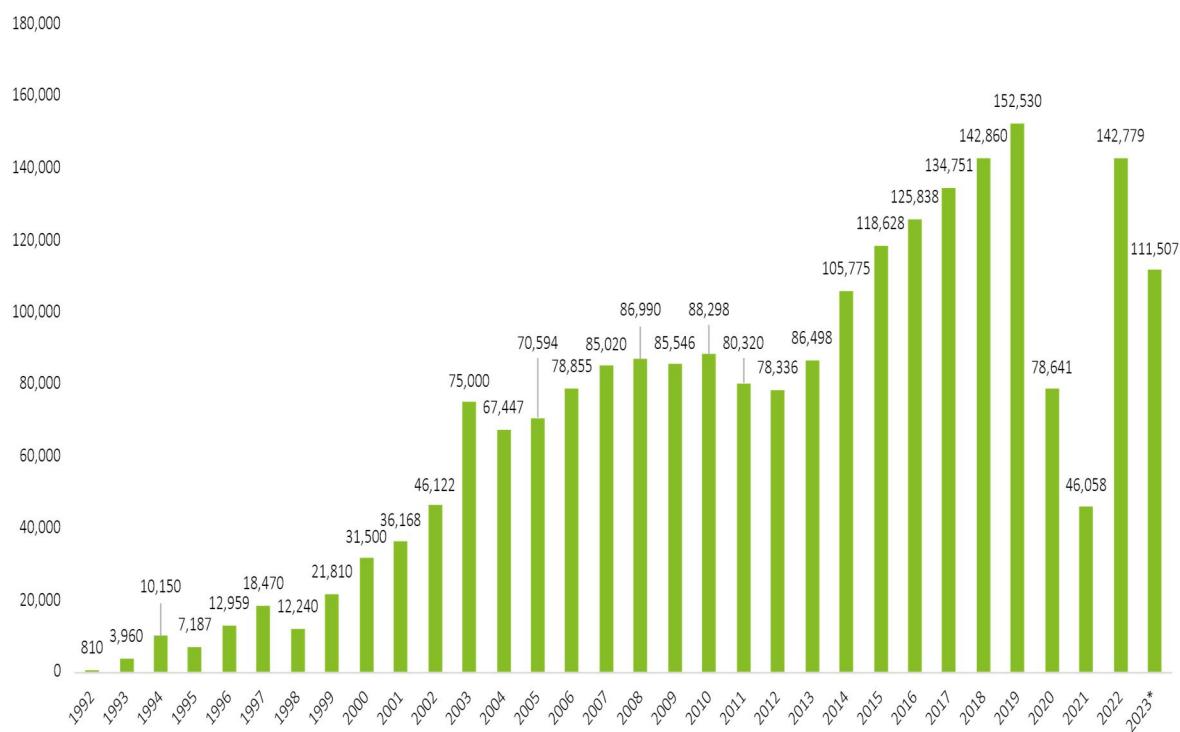
③ 送出し実績

ベトナム政府によると、2013年から2021年の間におよそ100万人のベトナム人労働者が40を超える国・地域に契約に基づき派遣⁸されてきた。海外労働管理局は毎年の海外労働者派遣者数を想定しており2022年の目標は9万人⁹、2023年の目標は11万人¹⁰になっている。

a. 出国者数

契約に基づき派遣された労働者数はCOVID-19の影響で、2021年には約4.6万人まで減少したが、2022年には約14万人を超え、2023年においては9月までの派遣労働者数が年間目標の11万人を超えるなど、順調に回復していることがうかがえる。

図表 2-18 契約に基づき派遣されたベトナム人労働者数（人）



※2023年は9月末までの数字

出典: Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs

b. 目的国別出国者数

目的国別の出国者数に関しては、マレーシアへの送出しが2002年～2008年に多かったものの、その後減少している。台湾は2000年から年によって人数が上下するものの、2009年から2017年まで最大の送出し先となっている。近年は日本への派遣者が増えている。

図表 2-19 派遣国・地域別のベトナム人労働者数（人）

年	合計	韓国	台湾	日本	マレーシア	その他
1992	810	210	0	0	0	600
1993	3,960	3,318	0	164	0	478
1994	10,150	4,781	0	382	0	4,987
1995	7,187	5,270	0	286	0	1,631

⁸ <https://en.baochinhphu.vn/viet-nam-sends-nearly-1-million-guest-workers-in-2013-2021-111220817140520668.htm>

⁹ <https://vss.gov.vn/english/news/pages/external-information.aspx?itemID=10249&CateID=184>

¹⁰ <https://english.vov.vn/en/society/vietnam-exceeds-2023-labour-export-target-post1050529.vov>

年	合計	韓国	台湾	日本	マレーシア	その他
1996	12,950	7,826	0	1,046	0	4,087
1997	18,470	4,880	191	2,227	0	11,172
1998	12,240	1,500	1,697	1,896	7	7,140
1999	21,810	4,518	558	1,856	1	14,877
2000	31,500	7,316	8,099	1,497	239	14,349
2001	36,168	3,910	7,782	3,249	23	21,204
2002	46,122	1,190	13,191	2,202	19,965	9,574
2003	75,000	4,336	29,069	2,256	38,227	1,112
2004	67,447	4,779	37,144	2,752	14,567	8,205
2005	70,594	12,102	22,784	2,955	24,605	8,148
2006	78,855	10,577	14,127	5,360	37,941	10,850
2007	85,020	12,187	23,640	5,517	26,704	16,972
2008	86,990	12,187	23,640	5,517	26,704	18,942
2009	85,546	8,628	28,499	4,913	11,741	31,765
2010	88,298	15,214	38,796	6,985	9,977	17,326
2011	80,320	9,228	30,533	8,775	9,298	22,486
2012	78,336	9,228	30,533	8,775	9,298	20,502
2013	86,498	5,446	46,368	9,686	7,564	17,434
2014	105,775	7,242	62,124	19,766	5,139	11,504
2015	118,628	6,019	67,621	29,810	7,454	7,724
2016	125,838	8,482	68,244	39,938	2,079	7,095
2017	134,751	5,178	66,926	54,504	1,551	6,592
2018	142,860	6,538	60,369	68,737	1,102	6,114
2019	152,530	7,215	54,480	82,703	454	7,678
2020	78,641	1,309	34,573	38,891	-	3,868
2021	46,058	533	20,405	19,500	-	5,620
2022	142,779	9,968	58,598	67,295	-	6,918
2023*	111,507	2,449	46,166	55,690	-	7,202

※2023年のデータは9月までの実績値

※2020-2023年のマレーシアは数値が明記されておらず、その他に含まれている可能性あり。

出典：1992-2007年（崔（2010）¹¹）、2008-2011年（新美（2014）¹²）、2012-2019年（是川（2020）¹³）、2020-2023年（Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs）

外国に在住するベトナム人は、契約に基づき派遣される労働者に限らない。そこで、2020年時点での在外ベトナム人移民ストックの推移を下表に示す。アメリカにおけるベトナム人移民ストックは2020年時点で140万人を超え、圧倒的多数ではあるが、1990年から2010年の20年間の移民ストックの伸びは、韓国が約200倍と群を抜いている。これは、1992年に韓国のベトナムが国交を結び、ベトナム人労働者が韓国に送り出されたことが契機になっている。韓国で雇用許可制度（Employment Permit System, EPS）が本格的に施行された2005年からは毎年平均一万人以上のベトナム人労働者が韓国に入国してきた¹⁴。一方で、2010年から2020年の10年の在日ベトナム人移民ストック伸びは、約8倍と他国に比べて高い水準にあり、2010年の「出入国管理及び難民認定法及び日本国との平和条約に基づき日本の国籍を離脱した者等の出入国管理に関する特例法の一部を改正する等の法律（平成21年7月15日法律第79号）」により在留資格「技能実習」が設けられたことによる派遣労働者の増加が影響していると考えられる。

¹¹ https://www.jstage.jst.go.jp/article/tak/48/3/48_KJ00006938660/_pdf

¹² https://www.jstage.jst.go.jp/article/asianstudies/60/2/60_69/_pdf

¹³ <https://www.ipss.go.jp/syoushika/bunken/data/pdf/20760305.pdf>

¹⁴ https://www.jstage.jst.go.jp/article/tak/48/3/48_KJ00006938660/_pdf

図表 2-20 在外ベトナム人移民ストックの推移（2020年時点での上位10位）

在住国	1990年	1995年	2000年	2005年	2010年	2015年	2020年	1990年～2010年の増加率	2010年～2020年の増加率
アメリカ	543,262	775,967	1,013,266	1,106,433	1,236,000	1,300,575	1,403,193	2.3倍	1.1倍
日本	6,235	9,224	16,909	39,408	41,781	146,956	335,668	6.7倍	8.0倍
中国	285,788	289,747	293,705	300,897	300,897	300,896	303,095	1.1倍	1.0倍
オーストラリア	136,918	157,398	163,700	174,411	203,770	235,590	269,812	1.5倍	1.3倍
カナダ	108,997	127,335	148,701	151,603	165,125	168,212	182,265	1.5倍	1.1倍
韓国	445	7,664	17,554	45,497	91,420	124,852	177,274	205.4倍	1.9倍
フランス	99,095	102,298	105,501	118,704	118,068	130,958	143,865	1.2倍	1.2倍
ドイツ	69,594	75,465	81,335	86,970	90,977	93,372	125,327	1.3倍	1.4倍
マレーシア	12,877	28,668	54,395	68,238	78,326	95,517	101,220	6.1倍	1.3倍
チエコ	3,604	5,386	7,208	31,521	52,748	45,525	50,350	14.6倍	1.0倍

※在住国以外で生まれたベトナム人の数（難民を含む）を示す。なお、在住国に台湾のデータは含まない。

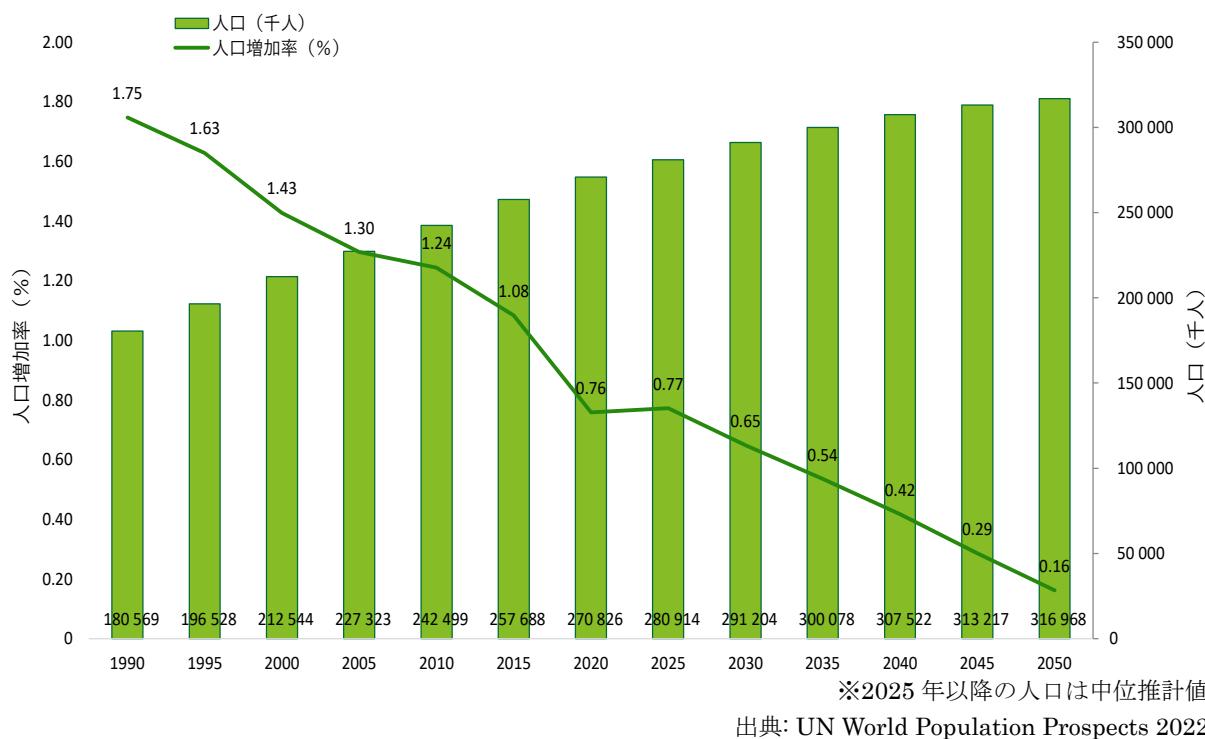
出典: UN DESA International Migrant Stock 2020

(イ) インドネシア

① 概要

インドネシアの人口は継続的に増加傾向にあり、2022年時点では2億7,870万人（2023年、中央統計局）であり、インド、中国、米国に次いで世界4位となっている。一方、人口増加率は少しづつ減少しており、2045年には世界6位に後退し、人口は3億2,400万人に達することが予測されている。

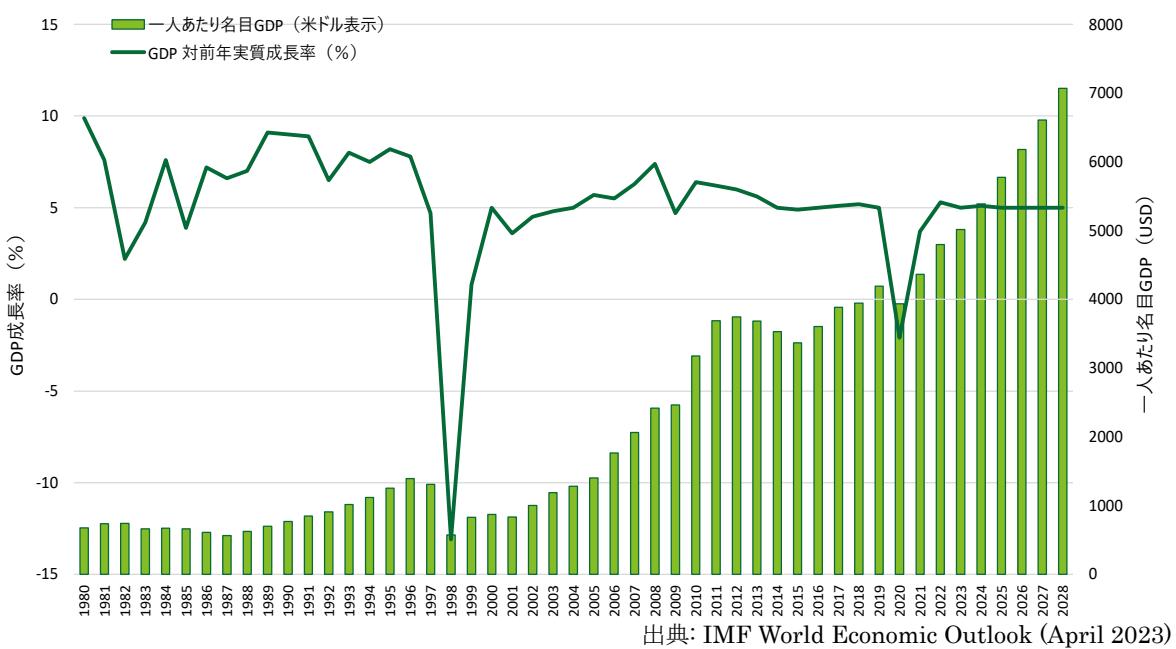
図表 2-21 人口と人口増加率



a. 経済動向

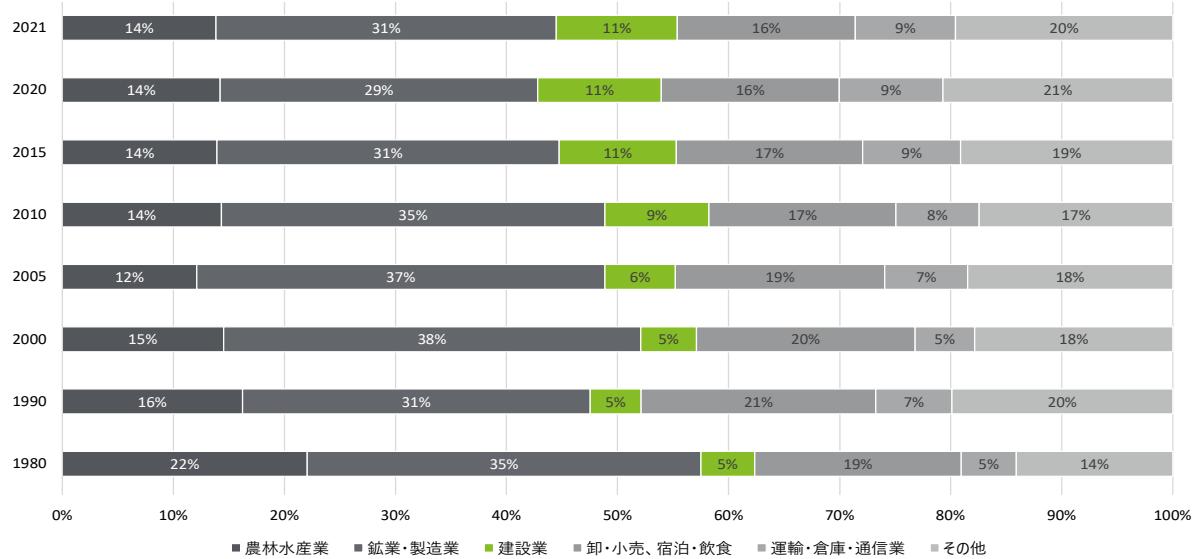
インドネシアのGDP成長率に関しては、1998年のアジア通貨危機において13%を超える大幅なマイナス成長を記録したものの、その後速やかに立て直し、2000年から2019年までは人口増加や最低賃金の上昇等を追い風とした内需拡大などを背景に、平均5.3%の年間成長率を安定的に計上した。しかしながら、2020年はコロナ禍での行動制限などの影響で国内消費が落ち込み、1998年以来のマイナス成長を記録した。その後、ロシアによるウクライナ侵攻等で世界的にエネルギー価格が高止まりする中、石炭や鉱石等の輸出が経済を下支えし、2022年は5.3%の成長を計上し、コロナ禍以前と同水準の成長率まで復活している。IMFによると、2023年及び2024年の実質GDP成長率はいずれも5.0%が見込まれている。国民一人あたりの名目GDPは継続的に上昇しており、世界銀行の「上位中所得国」の基準に達している。

図表 2-22 GDP 年成長率と 1 人あたり GDP の推移



インドネシアの産業においては、鉱業・製造業が継続的に全体の3割以上を占めている。また、2021年ではサービス業などの第3次産業が全体の5割を占めている。

図表 2-23 経済活動別付加価値

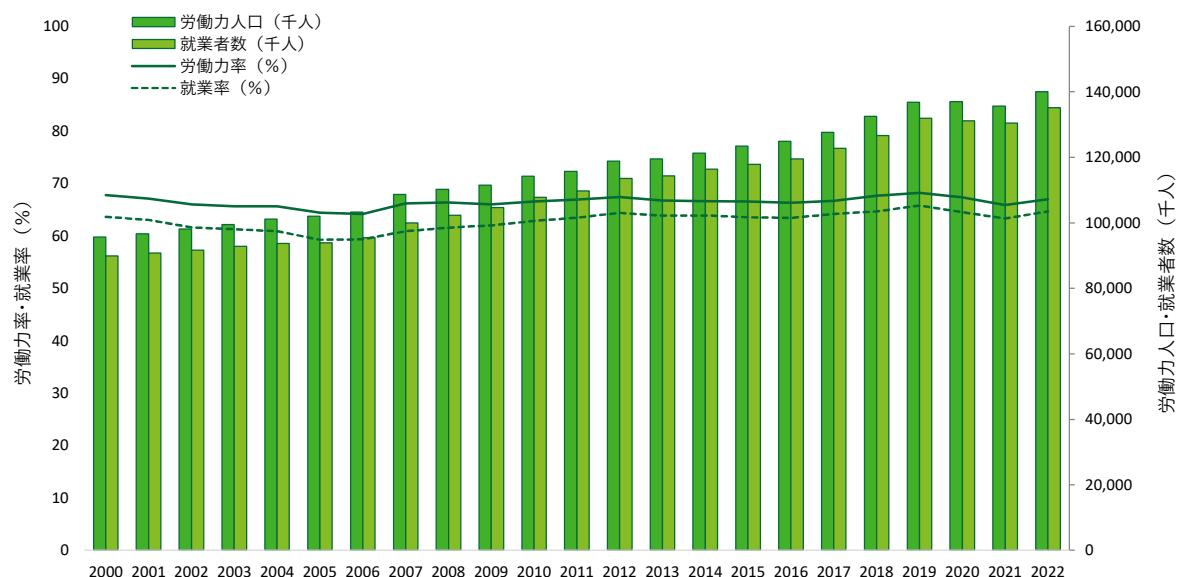


出典: UNCTAD

b. 労働市場環境

インドネシアの労働人口は、下図の通り増加傾向にある。インドネシアは労働人口が子どもおよび高齢者の人数を上回る「人口ボーナス期」であり、政府の予測では2040年頃まで続くとされている。人口ボーナス期においては、労働力人口となる若い世代に対して自身の技能を向上させるための教育や施設が適切に提供されれば、大きな経済の発展につながるとされる。一方、増加する人的資源が適切に育成されない場合には反対に経済の悪化を招くことから、インドネシア労働省を中心に増加する労働力人口に対する教育、職業訓練などが実施されている。

図表 2-24 労働力人口と就業者数の推移



※労働力人口（15歳以上人口のうち、就業者と完全失業者を合わせた人口）、労働力率（生産労働人口に占める労働力人口の割合）、就業者数（15歳以上人口のうち、就業している人口）、就業率（生産労働人口に占める就業者の割合）

出典: ILO STAT

また、2003年に発足した若者の雇用問題に関するさまざまな関係者から構成されるインドネシア青年雇用ネットワーク（IYEN）が、「インドネシア青年雇用行動計画 2004-2007（The Indonesian Youth Employment Action Plan 2004-2007）」を策定し取組を進めたことで、2005年より若年層の失業率は大きく改善された。しかし2022年においても若年失業率は、全体失業率の3倍以上と高い水準にある。インドネシア国家統計局によると2020年における失業者のうち、認定された職業訓練を受けた経験がない者が約91%を占めていた。また若年失業者の最終学歴を見ると、職業訓練が35.6%、高卒が32.3%、中卒が14.0%となっており、適切な教育や効果的な職業訓練の提供が十分でないことが伺える。

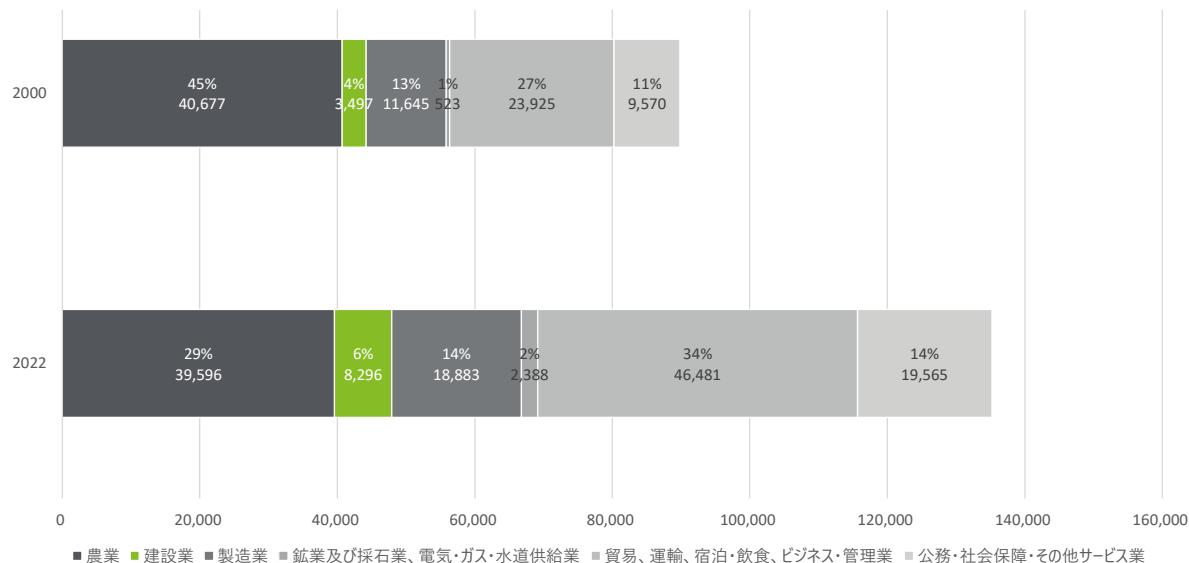
図表 2-25 失業率と若年失業率の推移



出典: ILO STAT

2022年の産業別就業者を見ると、労働人口が大幅に増加している点に加えていくつかの構造変化がみられる。農業の就業者数は、労働人口の増加にもかかわらずほぼ変化はなく、割合が大きく低下している。一方、貿易、運輸、宿泊・飲食などのサービス業の割合が2000年から2倍に増加している。建設業における就業者数は2.37倍に増加している。インドネシア国家統計局によると、政府は数年前からインドネシアの経済拡大および国内のインフラ開発に積極的に投資しており、建設業界の役割の重要性が高まっているとされている。

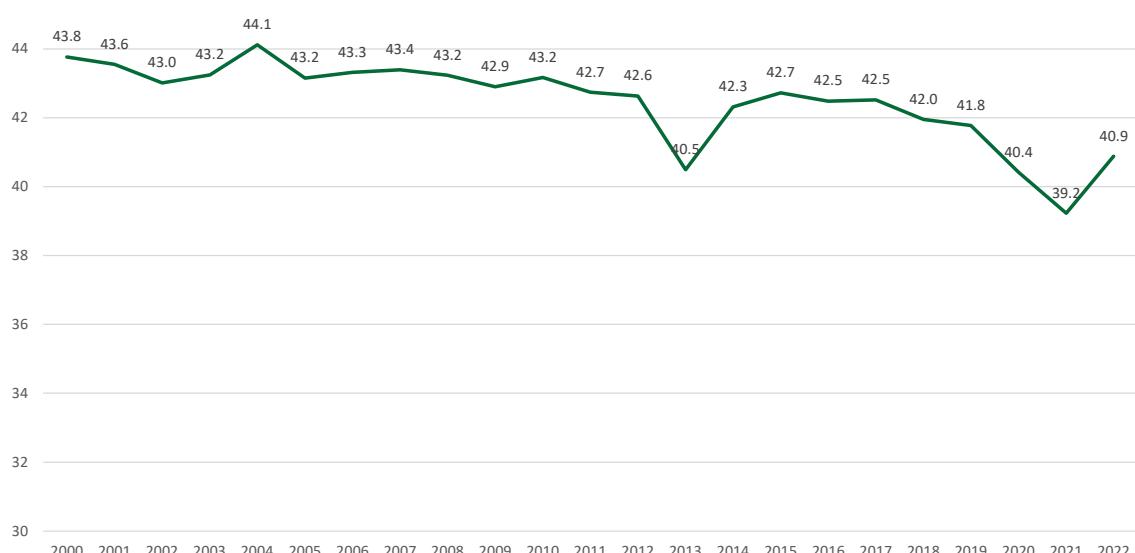
図表 2-26 産業別就業者割合



出典: ILO STAT

インドネシア国内の従業員の週平均労働時間は、全体的に減少傾向にある。2020年から2021年にかけて平均労働時間が大きく減少したものの、2022年にはコロナ以前の水準に回復している。また、2021年に施行された「有期雇用契約、業務委託、労働時間及び休息時間並びに解雇に関する2021年GR第35号（オムニバス法施行細則2021/GR35）」により、以前は週14時間であった残業時間の上限が週18時間に引き上げられている。

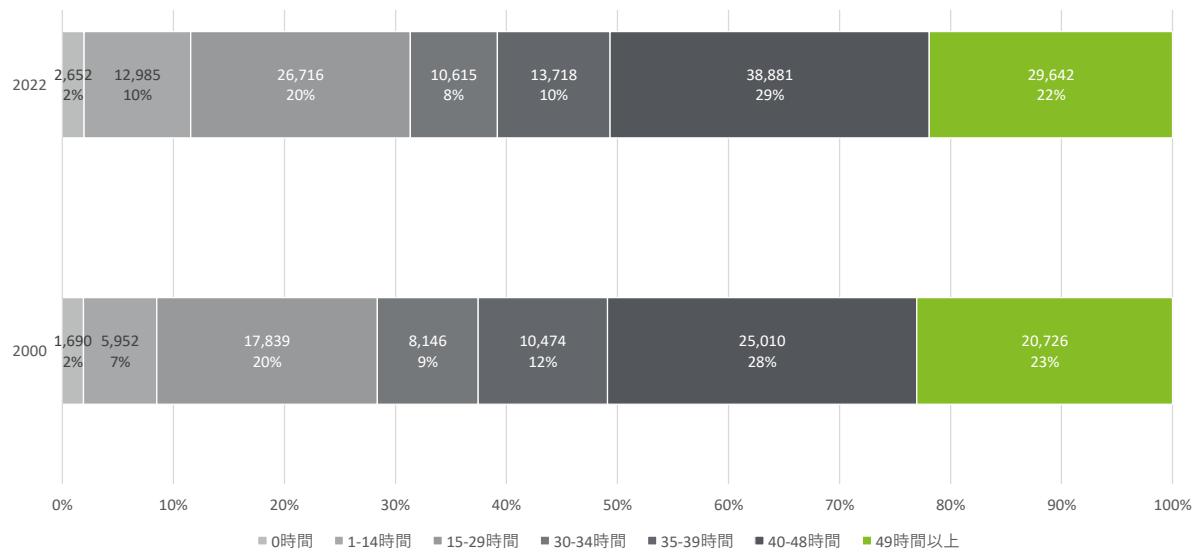
図表 2-27 従業員の週平均労働時間



出典: ILO STAT

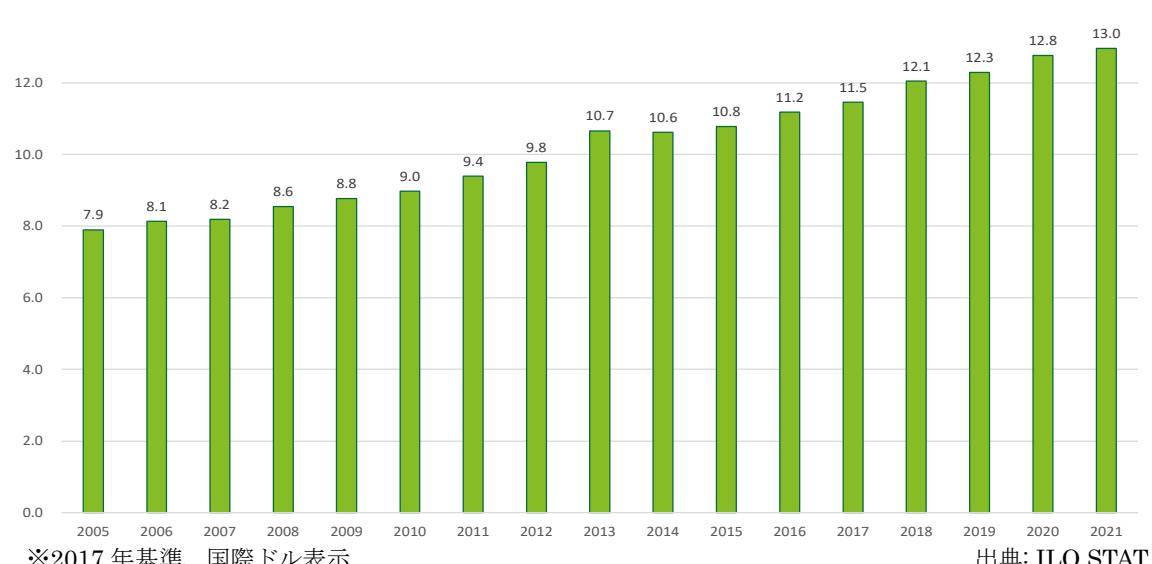
長時間労働の実態については、下図に示す通りである。インドネシアの就労規則としては、オムニバス法及び施行細則¹⁵において週5日の場合は1日8時間以内、週40時間以下であり、週6日の場合は1日7時間以内、週40時間以下とされている。超過勤務は、労働者の同意を得て、1日の最大残業時間は4時間、1週間の残業時間は合計18時間までとされている。2022年において、週の労働時間が40時間未満の労働者が全体の5割を占めており、40時間以上の労働者が5割となっている。

図表 2-28 週労働時間別就労者数の割合



インドネシアの労働生産性は下図の通り年々増加しており、フィリピン、ベトナムよりも高い。一方、2021年のインドネシアの労働生産性は、日本の約3分の1、シンガポールの約5分の1の水準に留まっている。

図表 2-29 労働生産性（就業一時間あたりの購買力平価 GDP）



¹⁵ 「雇用創出に関する2020年法律第11号（オムニバス法）」及び「有期雇用契約、業務委託、労働時間及び休息時間並びに解雇に関する2021年GR第35号（オムニバス法施行細則2021/GR35）にて規定。

c. 賃金動向

インドネシアの首都圏であるジャカルタ首都特別州における最低賃金額の推移は、下表の通りである。直近では、2023年1月に州知事例にて改定されており、インフレ率や経済成長率をもとにした計算式を用いて算出されている。また、2020年11月に制定されたオムニバス法（雇用創出法）により、従来設けられていた産業別最低賃金は順次廃止されることが決定されている。

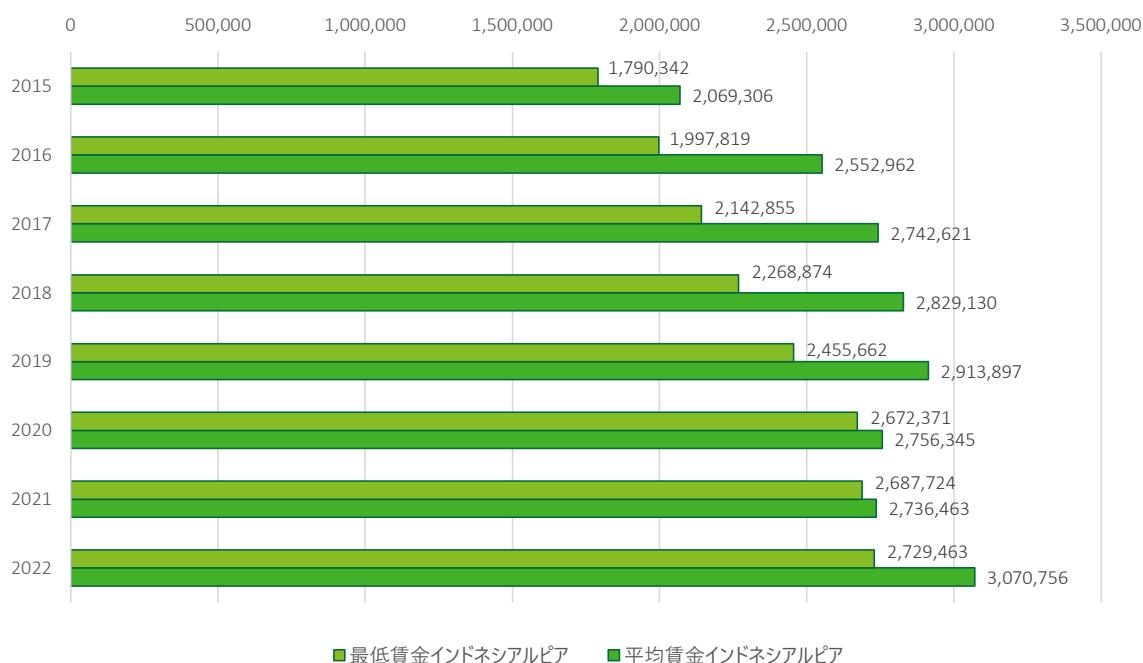
図表 2-30 ジャカルタ特別州の最低賃金額（月額）の推移¹⁶

2019年	2020	2021	2022	2023
394万ルピア (約37,430円)	428万ルピア (約40,660円)	442万ルピア (約41,990円)	445万ルピア (約42,275円)	490万ルピア (約46,550円)

出典: データブック国際労働比較 2023

2020年のオムニバス法の制定により産業別最低賃金が撤廃され、州別もしくは県・市別の最低賃金が適用されることとなり、平均賃金から少額下回った程度と実態と即した金額設定がなされている。下図の通り、2022年における月額最低賃金は272万ルピア（約29,172円）、平均賃金は、307万ルピア（約25,929円）である。¹⁶

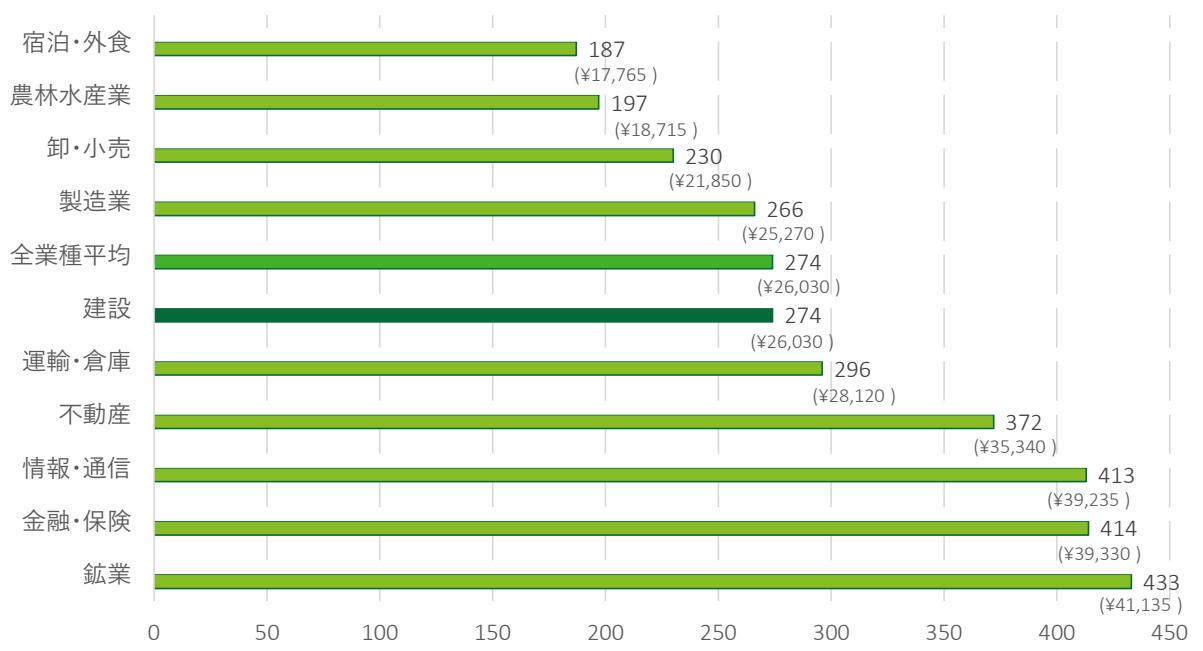
図表 2-31 最低賃金（月額）と平均賃金（月額）の推移



出典: インドネシア国家統計局

2021年8月時点のインドネシアにおける産業別平均賃金を下図に示す。建設業の平均賃金は274万ルピア（約26,030円）である。これは、全産業平均賃金と同一の金額であり、農林水産業や製造業などの他のインフォーマルセクターと比較して高い水準となっている。

¹⁶ みずほ銀行 2023年10月10日の公示仲値表より 100ルピア=0.95円として計算

図表 2-32 2021年8月の産業別平均賃金（月額/1万ルピア）¹⁶出典: JBIC¹⁷

② 法的枠組み

a. 概要

インドネシアは、2000年当初まで移民労働者を管理する法律が存在せず、周辺諸国へ大量の不法就労者が流出することを黙認している状態であった。しかし、アメリカの9.11同時多発テロの起こった2001年に、国民の8~9割がイスラム教徒であるインドネシアは各国からの入国制限や労働者の強制送還、受入凍結を受けた。これをきっかけとして、インドネシア政府は、既存の不法就労者の摘発・防止から法律に基づく移民労働者の管理に着手し、2004年に移民労働者の出国手続きや事前研修、出身地の地方政府・在外公館への報告などを義務付けた、「インドネシア人労働者派遣・保護に関する共和国法2004年第39号」（以下、移民労働者法）が成立した。2007年には、インドネシア人の国外労働の普及促進、人材派遣、保護、監視を行う、「海外労働者派遣・保護庁（BNP2TKI）」が設立された。同庁は、2019年に「インドネシア移民労働者保護庁」（BP2MI）に改称されている。

移民労働者法は、インドネシア人労働者の海外への派遣に重点を置き、労働者の書類管理や訓練などの手続きを行う斡旋企業などが、立場的に優位となっていたことから、移民労働者の人権侵害への懸念が示されていた。これを受け、インドネシア政府はNGOなどの人権保護団体を審議に交えながら7年かけ、2017年に同法を改正し、新たに「移民労働者保護法（Law Number 18 of 2017 on Protection of Indonesian Migrant Workers）」（以下、移民労働者保護法）が成立した。¹⁸

b. 移民労働者法

インドネシアの移民労働者法の大きな特徴としては、これまで仲介斡旋機関に一任されて

¹⁷ https://www.jbic.go.jp/ja/information/investment/image/inv_indonesia19_02.pdf

¹⁸ 国立社会保障・人口問題研究所 アジア諸国からの労働力送出し圧力に関する総合的研究（第二次）報告書

いた送出しに政府が関与することとなった点にある。移民労働者の現地での労務管理は、在外公館が主体となり、各国に担当員を配属し、紛争解決・支援・シェルターの提供を開始した。また、同法により、送出し機関/斡旋企業による派遣方法・プロセスに関する義務及び禁止事項が設けられている。斡旋企業は巨額の資本金と保証金、移民労働者の事前研修と技能の標準化への取組が義務付けられた。また、政府から斡旋企業としての営業許可証を取得し、海外労働者派遣・保護庁および地方政府に登録されることとなった。

移民労働者法における送出しの管理に関する主な規定は下記の通りである。

- 仲介斡旋機関に一任されていた送出し行為に政府が全面関与（第10条）
- 人材募集から帰国までを政府・地方政府・在外公館で管理（第36~38、54、58、66~67、71、74条など）
- 仲介斡旋機関の営業条件は、最低資本金30億ルピア、移住労働者の労働トラブル解決のための1億5,000万ルピアの保証金があること（第13条）
営業許可証の更新には事業計画の75%以上の派遣人数を実施しているなどの一定の条件を満たしていることが必要（第14条）

さらに、同法では移民労働者の技能のばらつきを解消するため、移民労働希望者は、職業に応じた技能証明書を保持することを義務付け、証明がない場合には、職業に応じた研修を受けることを義務付けている（41条）。

c. 移民労働者保護法

移民労働者保護法では、2004年の移民労働者法を基礎としつつ、移民労働者の権利を全面的に保護する姿勢を示している点が特徴である。移民労働者の保護とは、移民労働希望者または移民労働者およびその家族の利益を保護するためのあらゆる努力と定義されており、法的、経済的、社会的側面において、渡航前・就労中・帰国後の全活動における権利保障を行うと規定している。主な移民労働者の保護規定の概要は下記の通り定められている。

渡航前	<ul style="list-style-type: none"> 労働条件に関する完全かつ有効な書面の作成により保護される権利（第8条第2項a、b） 派遣に係る費用を請求されない権利（第30条第1項） 事前に必要な教育・職業訓練等を受ける権利（第8条第3項a、b） 社会保障の適用を受ける権利（第8条第3項c） 新設の移住労働者向け総合窓口（Layanan Terpadu Satu Atap: LTSA）を通じて必要な情報提供及び支援を受ける権利（第8条第3項f）
就労中	<ul style="list-style-type: none"> 契約書等の書類を所持する権利（第6条第1項j） 雇用主との間で問題が生じた場合は、保護され帰国に必要な支援を受けることができる（第21条第1項h）
帰国後	<ul style="list-style-type: none"> 出身地域において生計を立てられるよう起業教育等の支援を受けることができる（第24条第1項b） 就労中の病気又は死亡に対して、社会保障等により給付を行う（第24条第1項c）

また、移民労働者法からの大きな変更点としては、以下の3点が挙げられる。

移民労働者による派遣費用負担の禁止	<p>移民労働者法では、移民労働候補者に負担させることのできる派遣費用に規定があった一方、移民労働者法では移民労働者から仲介斡旋料を徴収してはならないという規定が新たに設けられた（30条）。また、2020年移民保護庁規則9号では、最も移民労働者の搾取のリスクが高く、脆弱なセクターと位置付けられている下記10の職業については派遣費用を負担させることを禁止することが規定されている（3条）。</p> <p>(1) インドネシア人移住労働者は派遣費用を課されることはない。</p> <p>(2) 第1項の派遣費用に含まれるものは以下のとおりある。</p> <ul style="list-style-type: none"> a. 出発時の渡航費 b. 帰国時の渡航費 c. 労働ビザ d. 労働協定の合法化 e. 職業訓練 f. 職業能力証明書 g. エージェンシーサービス h. パスポートの再発行 i. 警察発行の無犯罪証明書 j. 移住労働者の社会保障 k. 健康診断、心理検査 l. 目的国で課される追加の健康診断 m. 出身地からのジャカルタへの交通費 n. 翳 <p>(3) 第1項が適用されるのは以下の職種である。</p> <ul style="list-style-type: none"> a. 家事労働者 b. ベビーシッター c. ケアギバー d. 料理人 e. ドライバー f. ガーデナー g. チャイルドシッター h. 清掃作業従事者 i. プランテーション労働者 j. 漁船の乗船員 <p>(4) 第2項のa～d、g～nの費用は、雇用主が負担する。</p> <p>(5) 第2項のe及びfは、教育機関及び職業訓練機関に協力する地方政府が負担する。</p>
地方自治体などによるワンストップサービス(LTSA)の設置	<p>海外労働者に対する情報発信や応募条件の達成、問題解決をよりアクセスしやすく、簡単で迅速に行えるよう公共サービスを統合し、海外労働者の採用前から雇用後までのプロセスにおいて一貫した保護を提供するプログラム(LTSA)が新たに導入された。このプログラムにより、これまで仲介斡旋機関が主に担っていた送出しの管理において、中央政府と地方政府が担当し移民労働者の保護を確立することを目的としている。</p>

仲介斡旋機関の条件の変更	仲介斡旋機関は、政府から斡旋企業としての営業許可証（SIP3MI）を取得し、海外労働者派遣・保護庁および地方政府に登録することが義務付けられている。2004年の移民労働者法から、営業許可を取得するための資本金の制限が強化されている。
--------------	--

仲介斡旋機関が営業許可証（SIP3MI）を取得するための主な要件は以下の通りである（54条）。

- 最低資本金 50 億ルピア
- 政府系銀行に 15 億ルピア以上の保証金があること

d. 海外研修のライセンス及び手続に関する2003年法13号

インドネシアでは、特定技能は労働者の派遣として捉えられている一方、技能実習については労働ではなく研修による派遣として位置づけられている。そのため、技能実習は移民労働者法および移民労働者保護法が適用されず、別途「海外研修のライセンス及び手続に関する2003年法13号」によって規定されている。

海外研修全般について定めた法律であり、日本の技能実習の送出しには同法の規定が適用される。海外研修における送出し機関は、民間職業訓練所（LPK）、企業、政府機関、教育機関の4つと定められており、（2条）、LPKとして認定される際は労働大臣によるライセンスが必要である（3条）。技能実習に関しては、LPKと政府機関（労働省）が送出し機関となっている。一方、技能実習はインドネシアにおいて労働ではなく研修と位置付けられているため、移民労働者法および移民労働者保護法における派遣費用等の規定は適用されない。技能実習における派遣費用を規定する法令はないものの、労働省が送出し業界団体に対して研修希望者から徴収してよい費用に関して指導を行っている。

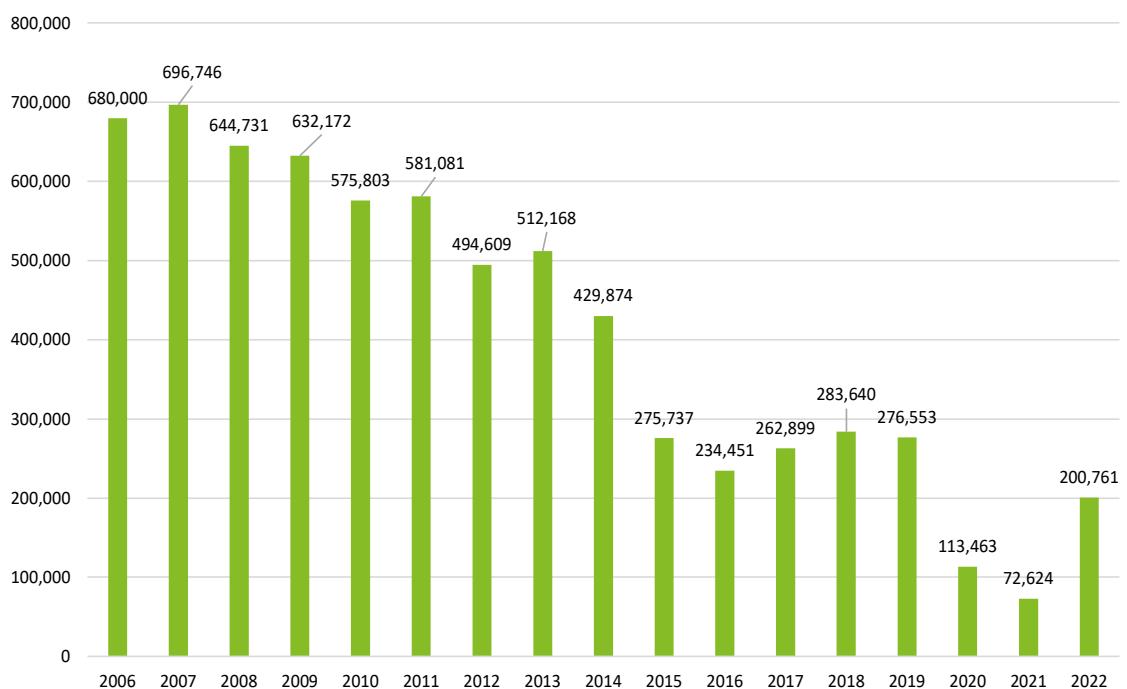
③ 送出し実績

a. インドネシア人海外労働者数

インドネシア人の海外労働者数は、2000年代後半から現在までに大幅に減少している。2006年から2011年は、海外移民労働者数は60万人前後で推移していたものの、2012以降から大きく減少し30万人弱となった。この減少の主な原因是、2009年以降インドネシア政府が海外で働く家事・介護労働者の劣悪な労働環境の改善を進め、特定の受入国への送出し停止措置を相次いで行ったことにある。2009年にマレーシアへの家事・介護労働者の派遣を長期停止し、その後2010年にヨルダン、2011年にサウジアラビアおよびシリア、2019年にクウェートへの派遣停止を行った。

2012年には、「2017年に向けた家事・介護労働者派遣停止ロードマップ」を発表し、家事・介護労働者の派遣を完全に停止し、家事・介護労働者から調理師、ハウスキーパー、介護士、ベビーシッターの4分野に特化した専門職派遣へと移行した。インドネシア人労働者をインフォーマル部門からフォーマル部門へと転換させて行くことで、最低賃金の上昇や就業時間、残業手当、休暇などの人権を保証することを目的としている。労働者に対する月給が最も低く、虐待などの劣悪な就労環境も見られたマレーシアや中東が家事労働者派遣停止の主な対象となった。

図表 2-33 インドネシア人海外労働者送出し数（人）



出典: BP2MI 統計

COVID-19 の感染拡大時にはさらに海外移民労働者数は減少したものの、その影響から回復がみられた 2022 年は 20 万人が海外へ送り出されている。「2017 年までの家事・介護労働者派遣停止ロードマップ」以前に送出し人数が多かったマレーシアやシンガポールに代わり、コロナ後は台湾や香港、韓国などの東アジアの国・地域への送出しが増加傾向にある。

また、インドネシア政府は 9.11 の米国同時多発テロの影響から受入停止の措置を受けた頃から看護師や IT 技術者などの技能を有する海外移民労働者の送出し（フォーマル部門化）を目指しており、研修の導入や政府間のプログラムなどを積極的に推進してきた。フォーマル部門とは、公的な登録手続きなどを行い課税と規制の対象となる企業や経済の中で働く労働者の送出しを指す。¹⁹ 対するインフォーマル部門とは、公的な手続きを行っておらず課税や規制の対象とならない非正規経済における労働者の送出しを意味する。

その結果、コロナ前の 2019 年においてはフォーマル部門とインフォーマル部門における海外労働者送出し人数のギャップは、2017 年の 9.6% から 3.1% と改善傾向にあった。パンデミックの影響を受け、2020 年には 34.9% と大きく悪化したが、2022 年の統計ではインフォーマル部門における送出し人数の割合が 43% であったのに対し、フォーマル部門は 57% と全体の半数を上回る形となっており、インドネシア人の海外移民労働者のフォーマル部門化が進められていることが伺える。特定技能を通じた日本への労働者の送出しも、台湾との特別派遣プログラムなどと同様にフォーマル部門化への取組の一つとして位置づけられている²⁰。

b. 目的国別出国者数

インドネシアの移住労働者は、おもに言語・民族的同質性の高い隣国マレーシアやシンガポール、華人ネットワークでつながる香港や台湾などが伝統的に多くなっている。2000 年代

¹⁹ https://www.bsr.org/reports/Improving_Migrant_Worker_Recruitment_in_Indonesia.pdf

²⁰ https://bp2mi.go.id/uploads/pengumuman/images/data_11-01-2021_Refleksi_BP2MI_Capaian_9_Program_Prioritas_Th_2020.pdf

に最も多くの人数が送出されていたマレーシアは近年減少傾向にあり、2022年においては香港が最も多くなっている。

図表 2-34 目的国別インドネシア人海外労働者出国者数（人）

年	マレーシア	台湾	香港	シンガポール	韓国	日本	その他	合計
2006	219,658	45,706	20,100	28,661	4,035	36	361,804	680,000
2007	222,198	50,810	29,973	37,496	3,830	96	352,343	696,746
2008	187,123	59,522	30,204	21,807	8,134	232	337,709	644,731
2009	123,886	59,335	32,417	33,077	1,890	362	381,205	632,172
2010	116,056	62,048	33,262	39,623	7,596	233	316,985	575,803
2011	134,108	73,498	50,283	47,781	11,390	2,508	261,513	581,081
2012	134,023	81,071	45,478	41,556	13,593	3,293	175,595	494,609
2013	150,236	83,544	41,769	34,655	15,374	3,042	183,548	512,168
2014	127,870	82,665	35,050	31,680	11,849	2,428	138,332	429,874
2015	97,748	75,304	15,322	20,895	5,501	468	60,499	275,737
2016	87,623	77,087	14,434	17,700	5,912	75	31,620	234,451
2017	88,991	62,823	69,182	13,379	3,728	538	24,258	262,899
2018	90,671	72,373	73,917	18,324	6,905	458	20,992	283,640
2019	79,663	79,574	70,840	19,354	6,193	486	20,443	276,553
2020	14,742	34,287	53,178	4,481	641	753	5,381	113,463
2021	563	7,789	52,278	3,217	174	359	8,244	72,624
2022	43,163	53,459	60,096	6,624	11,554	5,832	20,033	200,761

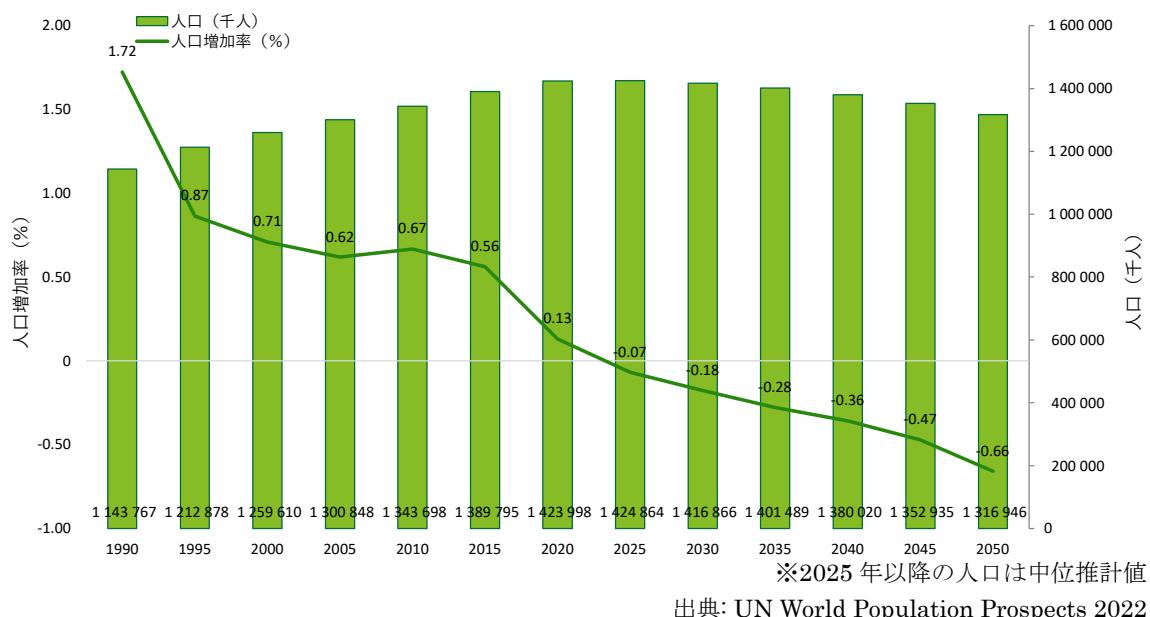
出典: BP2MI 統計

(ウ) 中国

① 概要

中国は、2022年まで世界で最大の人口を誇っていたが、同年から人口が減少に転じ2050年までに1億人以上の減少が予測されている。1980年代頃から開始された中国政府による一人っ子政策により、急速に出生率が低下し少子高齢化および生産年齢人口（15～64歳）の減少が問題となっている。

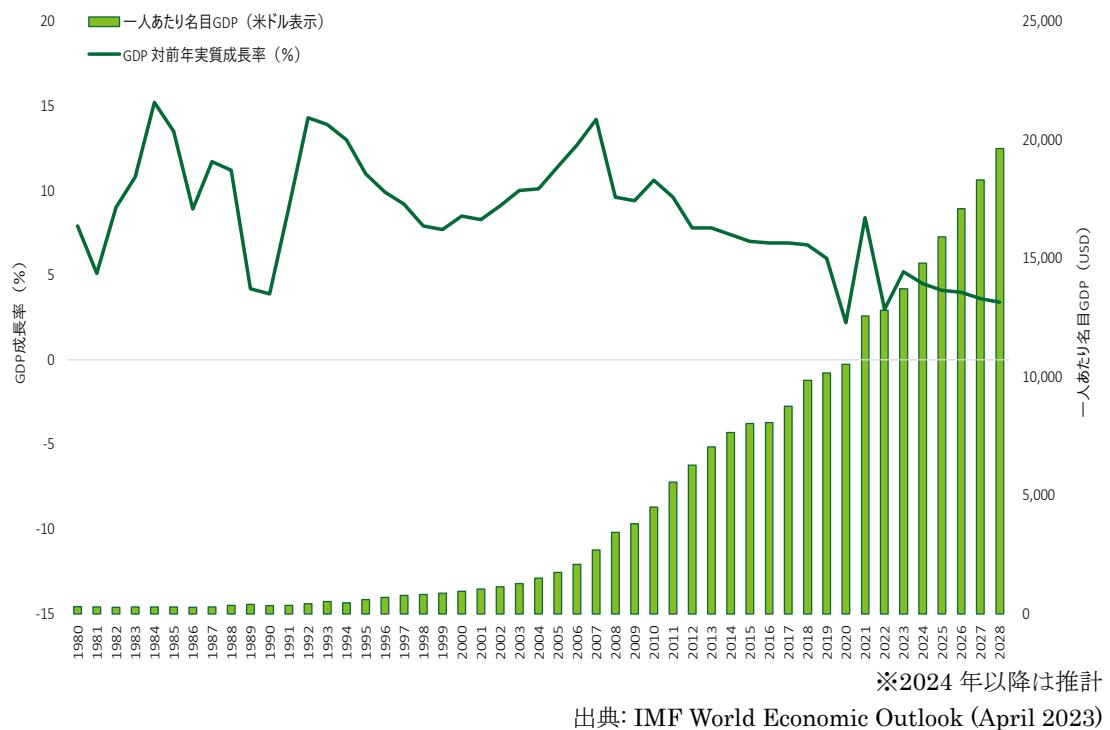
図表 2-35 人口と人口増加率



a. 経済動向

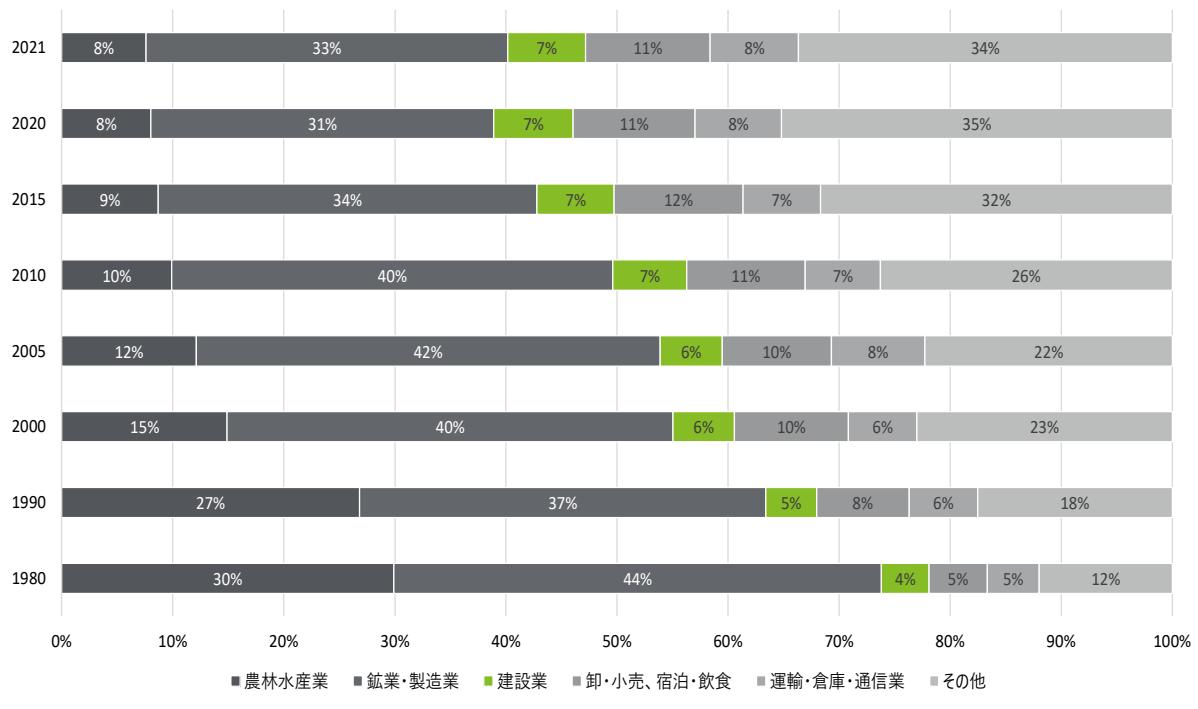
中国では1978年から改革開放政策を始め高い経済成長を実現し、1980年から2011年までの実質GDP成長率は平均10%を超えるものであった。2010年代に入ると、一人っ子政策や教育費・住宅費の上昇等を背景に、少子化が進み生産年齢人口が減少に転じる。労働投入量の減少に伴い賃金が継続して上昇し、安価且つ豊富な労働力を背景とした従来型の労働集約的な競争力が弱まり、結果としてより低賃金で労働者を雇用できるベトナムやカンボジア等の東南アジアへ工場等をシフトするチャイナ・プラスワンの動きがみられるようになり、2012年から2019年までの実質GDP成長率は平均7%程度へと鈍化した。2020年からはコロナ禍へ突入し、2022年にはゼロコロナ政策が取られた影響により成長率は3%まで低下している。IMFによると、2023年は5.0%成長、2024年は4.2%成長と予想されている。また、中国の国民一人あたりの名目GDPは他国と同様に増加傾向にあり、数年以内には世界銀行の分類上での「高所得国」入りが予想されている。

図表 2-36 GDP 年成長率と 1 人あたり GDP の推移



中国では 1980 年代では農林水産業および鉄鋼業が全体の 7 割を占めていたが、近年ではその割合は 5 割以下に減少し、産業の多様化が見られる。建設業については、2000 年代から大きな変化はなく、全体の経済活動付加価値のうちの 1 割弱を占める構成となっている。

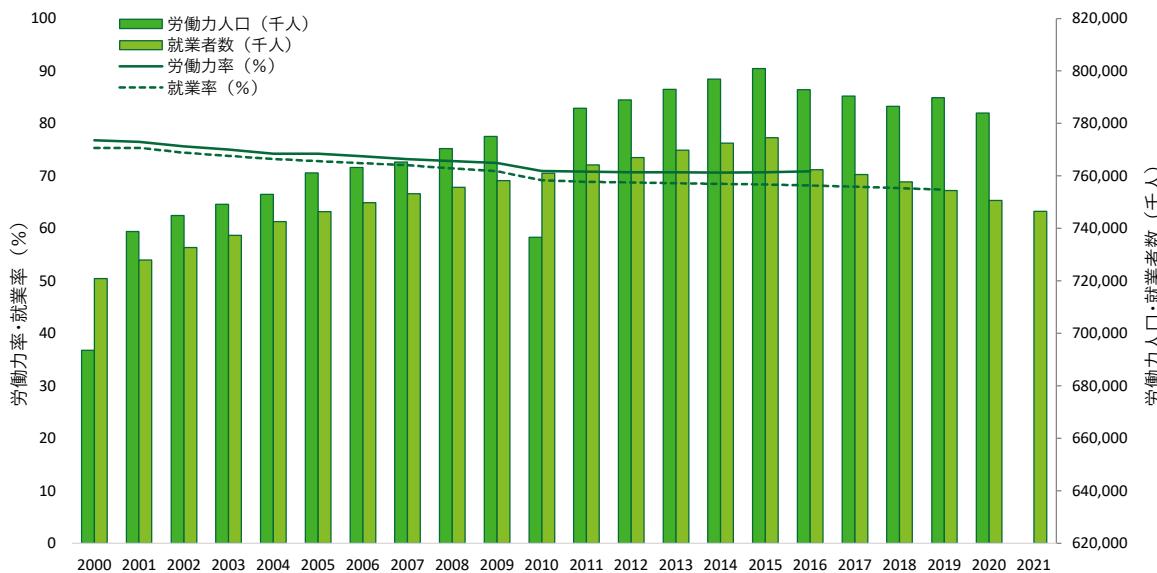
図表 2-37 経済活動別付加価値



b. 労働市場環境

中国の労働人口は、1974年から2014年まで実施された一人っ子政策の影響により、2015年頃をピークに減少している。国連の「世界人口統計2022」によると、2022年から2050年にかけて中国における生産年齢人口が2億人以上減少することが予測されており、今後労働力の減少が見込まれる。²¹

図表 2-38 労働力人口と就業者数の推移



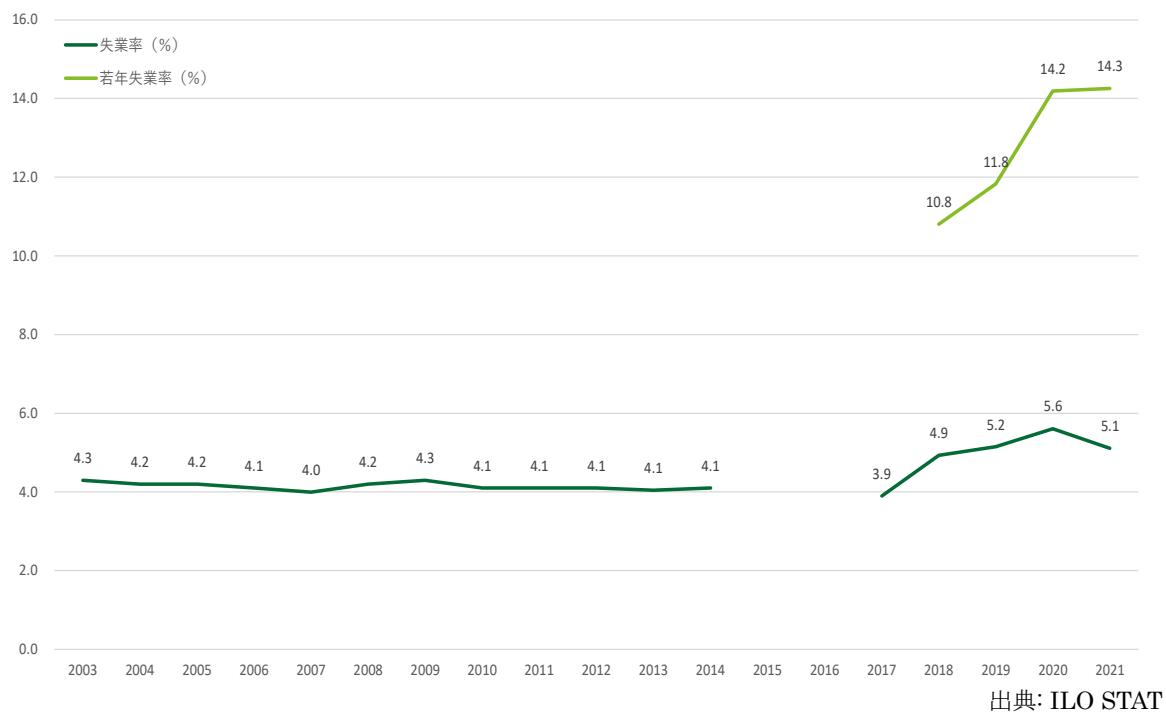
※労働力人口（15歳以上人口のうち、就業者と完全失業者を合わせた人口）、労働力率（生産労働人口に占める労働力人口の割合）、就業者数（15歳以上人口のうち、就業している人口）、就業率（生産労働人口に占める就業者の割合）

出典: ILO STAT

中国の失業率はCOVID-19の影響で上昇したが、若年層の失業率は公開されている2018年から2021年にかけて3.5pt上昇しており、全体失業率の3倍程高い水準となっている。これは、中国国内において大卒者が増加し、給与水準の高いITや金融業界などへの就職ニーズが増える中、需要に対応する採用市場が形成されていないことが理由とされている。実際に、中国政府は2018年の大卒者は753万人であったのに対し、2023年では1,158万人に達するという予測を発表しており、5年間で405万人の増加が見込まれる。現在中国国内では工場や店舗などの現場で働く従業員、特に工場などにおける技能労働者が不足しているが、これらの業種への就職を希望する大卒者は少なく、労働力の需要と供給側のニーズのミスマッチが、若年層失業者の増加につながっている。

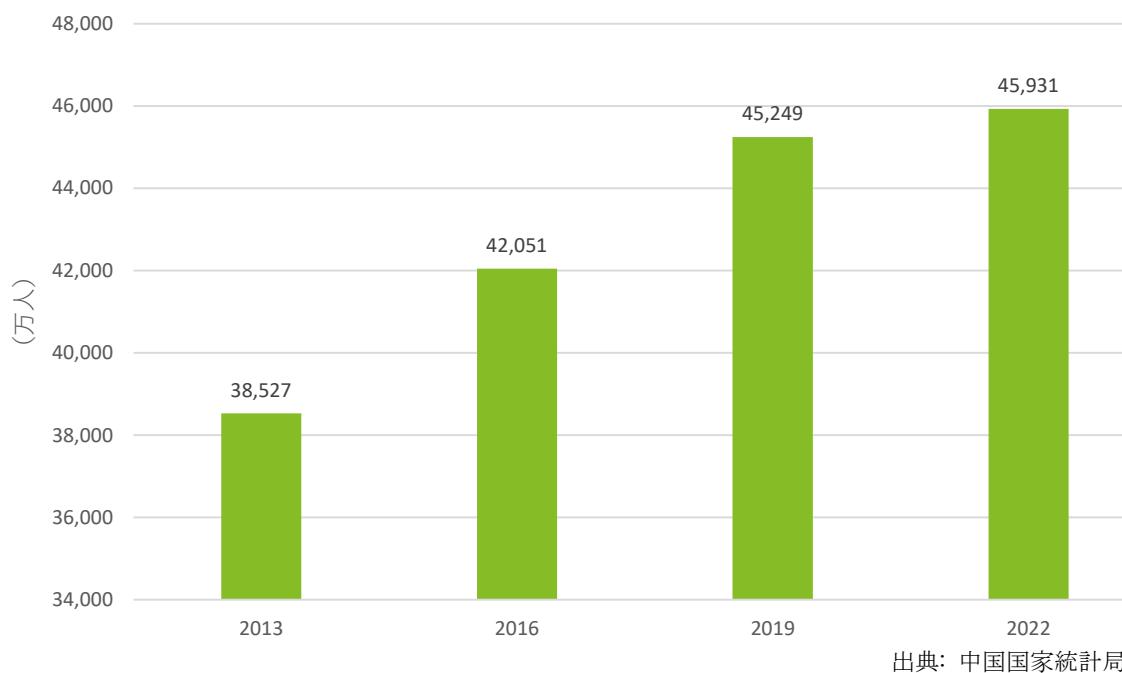
²¹ <https://www.jetro.go.jp/biz/areareports/2022/db12433a352ecc90.html>

図表 2-39 失業率と若年失業率の推移



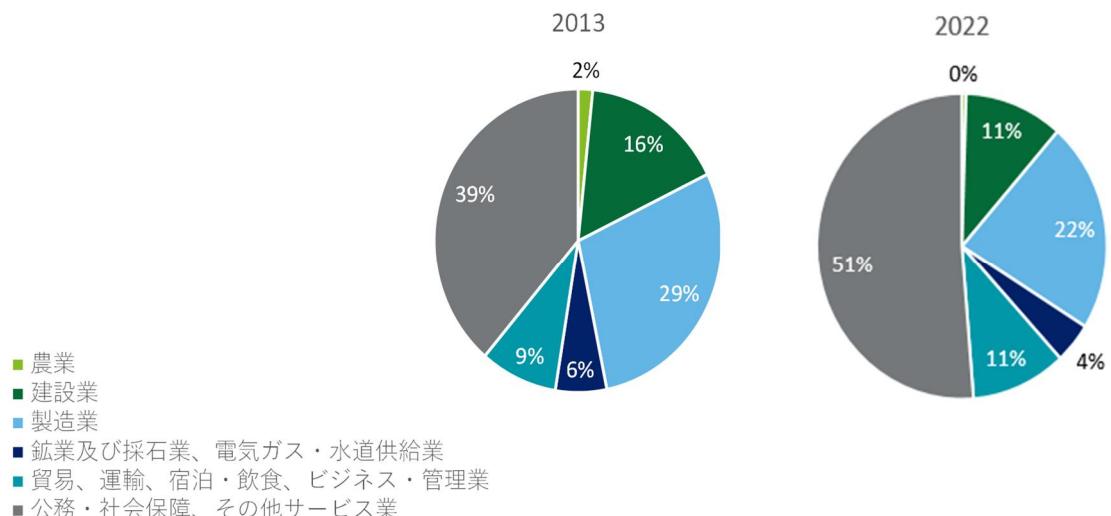
中国では都市化が進展しており、下図の通り都市部における就業者数が年々増加している。2013年には約3.8億人であった都市部における就業者数は、2022年には約4.6億人と、9年間で約9千万人増加している。

図表 2-40 都市部の就業者数推移



また、都市部における産業別就業者数の割合では、2013年において全体の約16%を占めていた建設業は、2022年では11%に減少している。農業および製造業、建設業の就業者の割合が減少した一方で、サービス業の割合が増加しており近年では就業者全体の半数をサービス業が占めている。

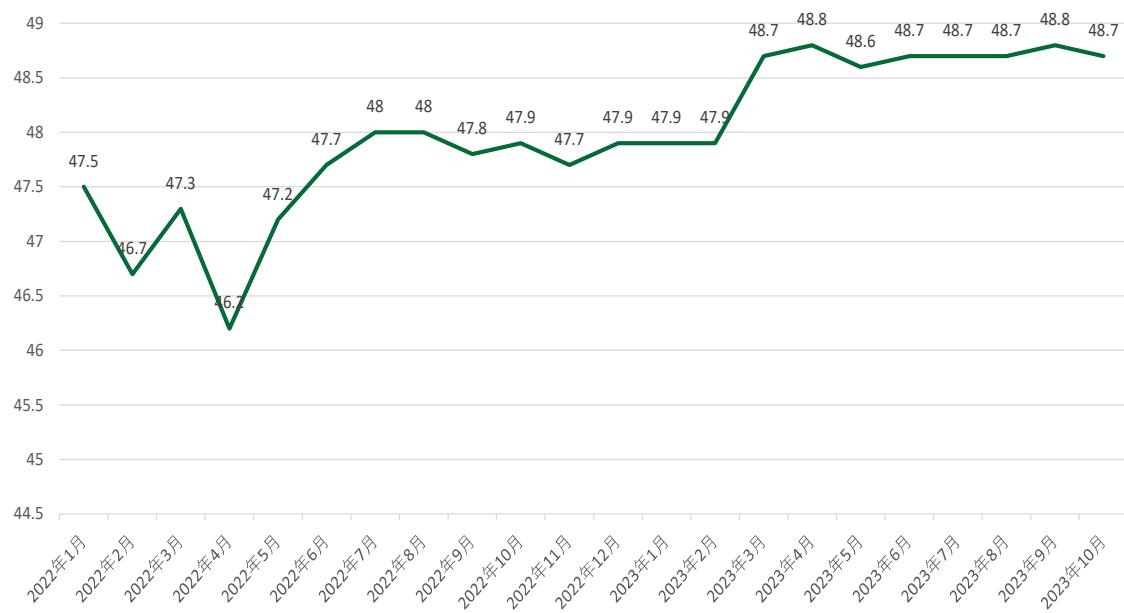
図表 2-41 都市部の産業別就業者数推移²²



出典: 中国国家統計局

中国では、労働生産性の向上が目指されている一方、企業従業員の週平均労働時間は、データが公開されている 2022 年から 2023 年の月次の数値を見ると、増加傾向にあることが分かる。

図表 2-42 従業員の週平均労働時間（時間）



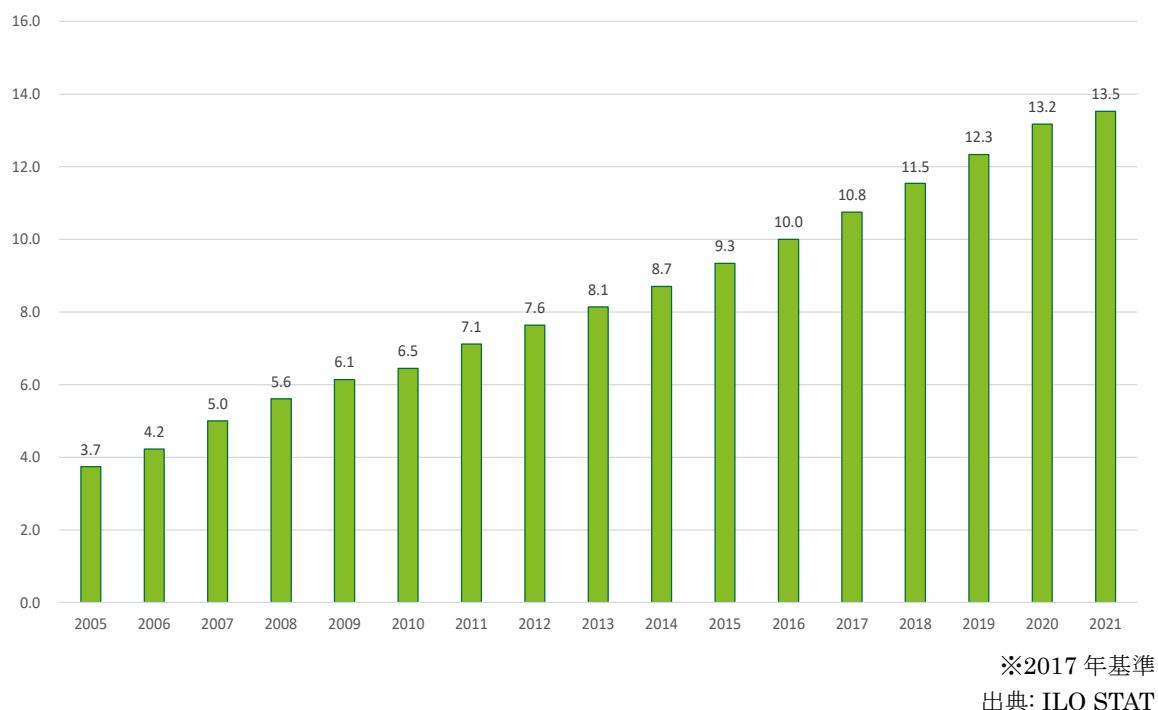
出典: 中国国家統計局

中国の労働生産性は、他国同様に毎年増加している。また、2021 年には発表された「十四次五か年計画」において、GDP 成長率を上回る労働生産性上昇率の達成という目標が掲げられている。2017 年より中国政府「質の高い発展」を目指しており、労働生産性の向上はそのための重要な政策課題となっている。²³

²² 中国国家統計局による「按行业分城镇单位就业人员（都市部の産業別雇用者数）」データから割合を算出
<https://data.stats.gov.cn/easyquery.htm?cn=C01>

²³ https://www5.cao.go.jp/j-j/sekai_chouryuu/sa21-02/s2_21_1_1.html

図表 2-43 労働生産性（就業一時間あたりの購買力平価 GDP）



c. 賃金動向

中国の主要都市である北京市および上海市の最低賃金額の推移を下図に示す。全国で統一された最低賃金額はなく、具体的基準は省・自治区・直轄市の人民政府が規定している。政府人材資源・社会保障部が定める「最低賃金規定」により、少なくも2年に1回は最低賃金を改定される。

図表 2-44 北京市および上海市の最低賃金額（月額）の推移²⁴

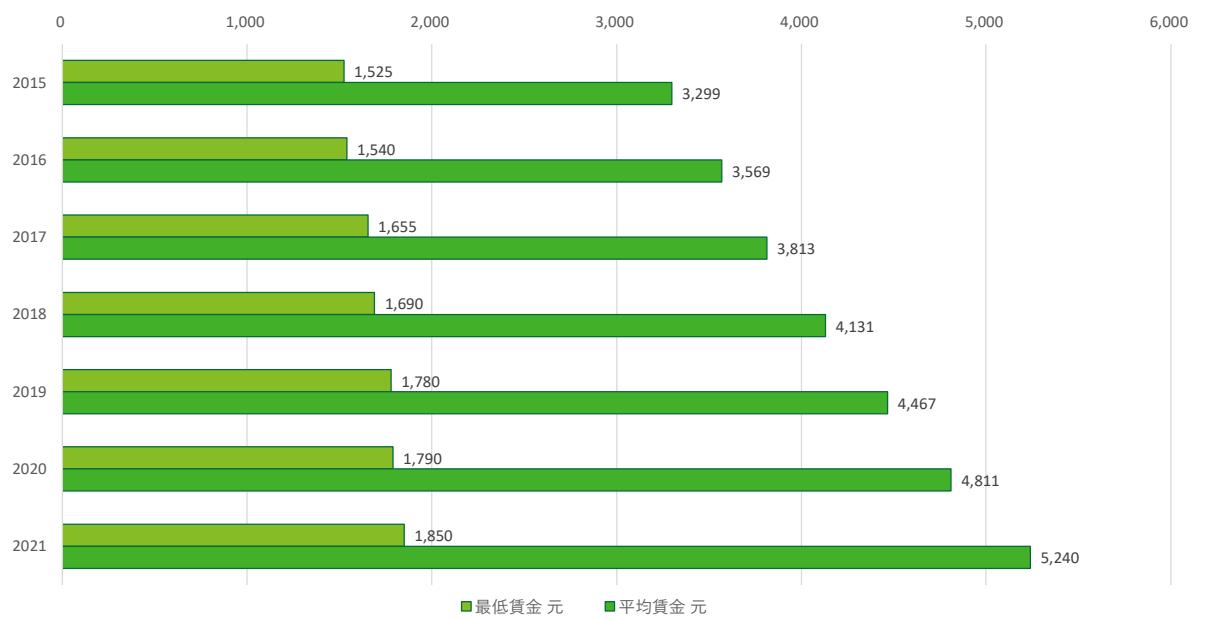
	2019年	2020	2021	2022	2023
北京市	2,120元 (約42,612円)	2,200元 (約44,220円)	2,200元 (約44,220円)	2,200元 (約44,220円)	2,320元 (約46,632円)
上海市	2,420元 (約48,642円)	2,480元 (約49,848円)	2,480元 (約49,848円)	2,590元 (約52,059円)	2,590元 (約52,059円)

出典: データブック国際労働比較 2023

2011年から2015年を対象期間とする「十二次五か年就業計画」において年平均13%以上の最低賃金額の引上げが目指され、労働者の権利意識の高まりとともに平均賃金の上昇が起った。2021年における月額最低賃金は1,850元（約37,185円）、平均賃金は5,240元（約105,324円）となっている。²⁴2016年以降の最低賃金の上昇傾向には鈍化がみられる。一方、ベトナム、インドネシア、タイ、インドなどにおける賃金水準を上回ったことで、かつて「世界の工場」と呼ばれていた労働集約的な産業における国際競争性を徐々に弱めている。

²⁴ みずほ銀行 2023年10月10日の公示仲値表より1元=20.10円として計算

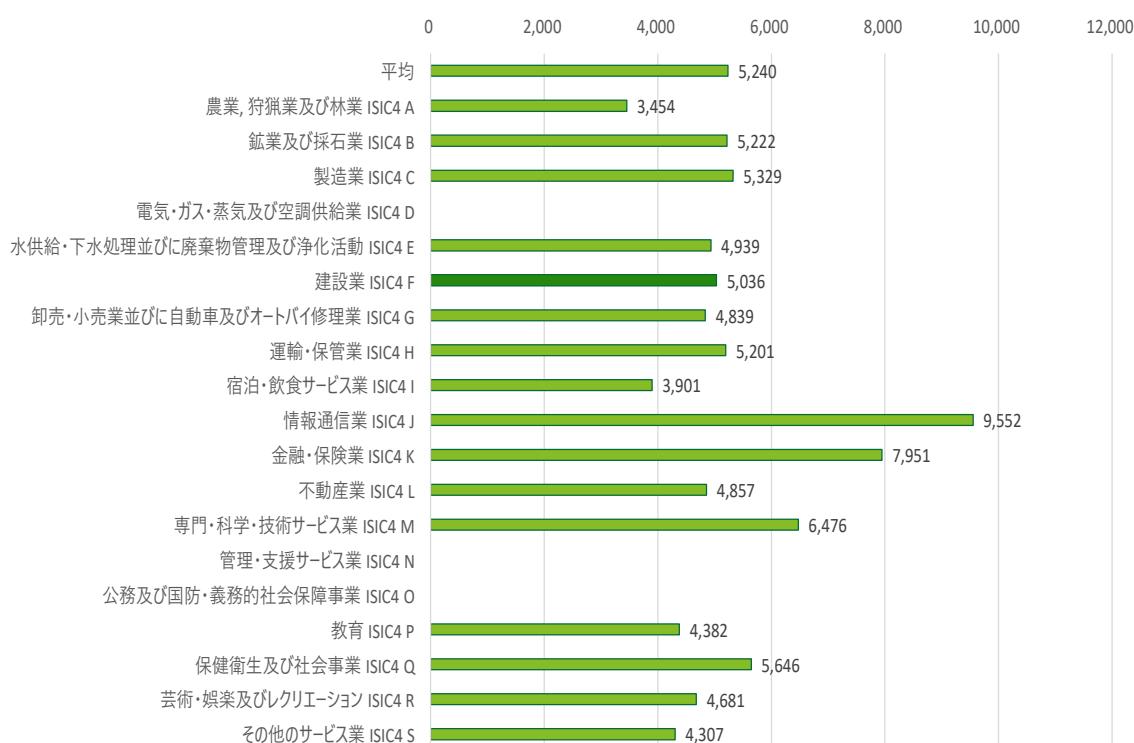
図表 2-45 最低賃金（月額）と平均賃金（月額）の推移



出典: ILO STAT

中国における建設業の月額平均賃金は、2021年において5,036元（約101,223円）²⁴であり、全体の平均賃金をやや下回る水準である。農林水産業の平均賃金よりも大きく上回り、主に鉄鋼業及び製造業など同程度である。

図表 2-46 2021年における都市部の産業別雇用者月額平均賃金



※単位は人民元

出典: ILO STAT

② 法的枠組み

a. 概要^{25 26}

中国はその膨大な人口を背景として主要な労働者を含めた移民の送出し国として位置づけられている。中国人労働者の送出しには、実際には様々な形態が存在するが、国としての公式な労働者の送出しは「対外労務合作」と「海外建設請負」の2種類となる。対外労務合作とは、労働者個人と中国または海外の企業が契約を結んだ後、その契約に基づいて中国人労働者を派遣し、労働力を提供する方式である。技能実習や特定技能は対外労務合作に位置付けられる。一方、海外建設請負とは、中国の企業等の団体による外国での建設プロジェクトの請負、設備や技術の輸出に伴う労働力の提供を指す。労働は主に、建設にかかる調査、設計、施工、設備と原料の調達や設置、コンサルティング、管理が含まれる。これらの公式的な労働者の送出しの方式は、中国によるアジア・アフリカへの経済援助や外貨獲得を目的とした政策から発展したものとされる。後述の目的国別海外送出し人数に詳細を示す通り、対外労務合作については日本や韓国、シンガポールなどの国への送出しが多く、海外建設請負については中東などの派遣が多くみられる。

中国における海外への労働者の送出しは、かつては各行政部門による個々の規則により管理されていたが、2008年頃より国務院商務部が統一して管理する方向で改革が進められた。この商務部の主管もと、2008年に「海外建設請負管理条例」が、2012年に「対外労務合作管理条例」が制定された。海外建設請負においては、労働者は中国企業と直接労働契約を結ぶため、国内の労働法制化の保護の受けることから、その管理条例は労働者の権利保護よりも管理そのものを規定した法規制となっている。そのため、ここでは海外への移民労働者の法規制としては「対外労務合作管理条例」に焦点を当てる。

b. 対外労務合作管理条例（2012年）

対外労務合作管理条例は、国務院商務部のもと、対外労務合作の規範化と送出し労働者の合法的な権利の保証を目的として2012年に制定された。送出しに関する国の責任および国務院総務部が主管部門として全国的な管理業務を担当し、各地区の県レベル以上の地方政府が対外労務合作サービス・プラットフォームを組織し労働者の募集や指導を行うことが明記された。当条例をきっかけとして、送出しに関する管理体制の改革が重点的になされた。

対外労務合作による送出しの斡旋を行う対外労務合作企業の資格と責任についても規定されている。対外労務合作の斡旋業務に従事するためには、専門の経営資格の取得に際しては下記の要件を満たす必要がある。（第6条）

- ① 企業法人の条件を満たすこと
- ② 実際に納付した登録資本が少なくとも600人民元であること
- ③ 対外労務合作業務を熟知する管理者が3人以上いること
- ④ 法定代表者に故意犯の犯罪歴がないこと

資格を取得した企業は、その責任において以下の事項を実施する義務を負う。

- ① 労働者に必要な職業技能、安全・防犯、外国語等の訓練を手配すること（第12条）

²⁵ https://ir.ide.go.jp/record/42107/files/KSS061100_003.pdf

²⁶ <https://core.ac.uk/download/pdf/288460921.pdf>

- ② 海外人身傷害保険に加入すること（第13条）
- ③ 突発事件緊急対処計画を策定すること（第17条）
- ④ 対外労務合作企業、国外雇用主、労働者の3者間で結ばれる契約について、労働者の権利利益を保証する条項と内容が一致することを保証すること（第27条）
- ⑤ 労働者の権利侵害について雇用主が損害を支払わない場合に对外労務合作企業行う賠償について、登録資本金とは別に最低300万人民元の对外労働合作リスク対処準備金*を納付すること（第9条）

*对外労働合作リスク対処準備金は、納付した企業は信用度を証明する情報として一般公開される。

また、同条例では对外労務合作企業が労働者から徴収できる費用についても記載されており、企業は労働者との雇用契約に伴うサービス料のみを徴収することが認められており、对外労務合作企業と労働者が直接雇用契約を締結する形態の送出しにおいては、对外労務合作企業は労働者からいかなる保証金を徴収してはならないとされる。

c. 対外労務合作における二国間協定および日本への送出しに関する規定

中国政府は、従来对外労働合作による中国人労働者を多く受け入れており、韓国、シンガポールとは二国間協定の覚書を締結している。韓国とは2007年に、「韓国への労働者の送出しに関する覚書」が中国商務部と韓国労働部の間で締結された。韓国への労働者の送出しに関する具体的な枠組みの確立および派遣プロセスの透明性と効率性の向上に向けた合意がなされた。韓国においては、韓国産業人力公団が唯一の受入機構として指定されており、いかなる企業、仲介業者、個人も送出しおよび受入に関して参入することが認められていない。さらに、受入れの主管である労働部が中国人労働者に対して韓国語能力試験を実施することが定められている。シンガポールとは2008年に、「二国間労務合作に関する覚書」が締結された。同国では、シンガポール国内の雇用代理会社が労務合作による受入れの主体となることが定められた。

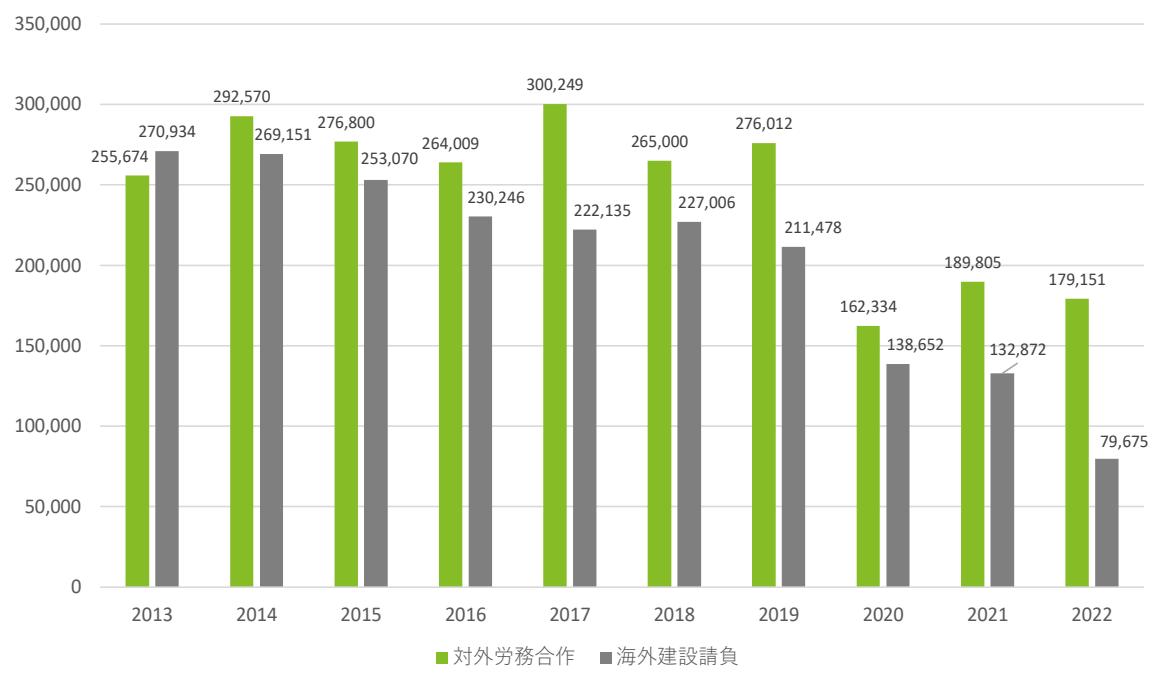
日本への送出しについては、外国人研修・技能実習制度のもとで実施され、国務院商務部の主管下にある仲介企業の業界団体である中国海外建設請負商会が研修生・実習生の派遣を管理しており、日本の受入れ主体である公益財団法人国際研修協力機構（JITCO）と討議議事録を締結している。

③ 送出し実績

a. 中国人海外労働者数

前述の通り、中国における労働者の送出しは主に「対外労務合作」と「海外建設請負」の2つに分類される。COVID-19以前は、対外労務合作と海外建設請負を合計して40万人以上の労働者を毎年送出しており、海外建設請負による送出し人数は減少傾向にあった。COVID-19の影響を受けた2020年以降は減少傾向にあり、2022年は合計で約25.9万人となっている。

図表 2-47 中国人海外送出し人数（人）



出典：中国国家統計局

図表 2-48 各年末時点における中国人海外労働者総数（人）



出典：中国国家統計局

b. 目的国別海外労働者数

対外労働合作による送出しでは、アジアの国々が主な受入国となっている。2010年代においては、シンガポールや日本、韓国への送出しが多かったものの近年ではCOVID-19の影響もあり大きく減少傾向にある。一方、それとは対照的にインドネシアへの送出しが増加している。

図表 2-49 対外労働合作による目的国別送出し人数（人）

年	シンガポール	日本	台湾	インドネシア	韓国	その他	合計
2013	29,880	53,357	6,695	179	3,070	162,493	255,674
2014	39,251	48,367	7,545	272	3,783	193,352	292,570
2015	35,014	42,252	7,386	178	2,921	189,049	276,800
2016	35,915	36,562	8,134	394	3,209	179,795	264,009
2017	40,199	38,670	6,422	659	1,941	212,358	300,249
2018	30,628	39,493	6,384	1,098	2,196	185,201	265,000
2019	35,756	41,324	8,483	2,249	1,947	186,253	276,012
2020	15,536	15,976	7,094	472	1,303	121,953	162,334
2021	27,399	5,985	8,119	1,507	951	145,844	189,805
2022	22,444	14,287	7,605	4,597	729	129,489	179,151

出典：中国国家統計局

海外建設請負による送出しが最も多い国は、インドネシアであり増加傾向にある。一方、対外労働合作で主な受入国となっていたアジアの国々への送出しあは比較的少ない。海外建設請負については、パキスタンやイラクなどの中東の国々が主な目的国となっている。これは、世界70カ国以上を鉄道や空路のネットワークで結ぶことをを目指す中国の「一带一路」構想において、石油依存からの脱却を目指す中東の国々が有望な投資先となっており、関連する多くの建設プロジェクトが遂行されていることが背景にある。²⁷

図表 2-50 海外建設請負による目的国別送出し人数（人）

年	インドネシア	パキスタン	イラク	シンガポール	韓国	台湾	日本	その他	合計
2013	7,985	3,541	9,826	2,917	24	11	31	246,599	270,934
2014	15,689	5,122	7,816	1,951	37	26	11	238,499	269,151
2015	8,062	6,292	7,294	3,298	146	5	-	227,973	253,070
2016	11,252	11,830	12,140	1,809	206	15	15	192,979	230,246
2017	10,910	17,493	6,218	2,210	118	9	2	185,175	222,135
2018	15,896	15,540	6,110	689	67	49	-	188,655	227,006
2019	16,107	8,537	5,216	775	46	98	17	180,682	211,478
2020	13,781	8,313	4,837	1,256	146	-	-	110,319	138,652
2021	13,892	11,102	4,711	1,545	147	1	3	101,471	132,872
2022	14,116	4,023	3,070	602	53	10	2	57,799	79,675

出典：中国国家統計局

²⁷ <https://toyokeizai.net/articles/-/677037>

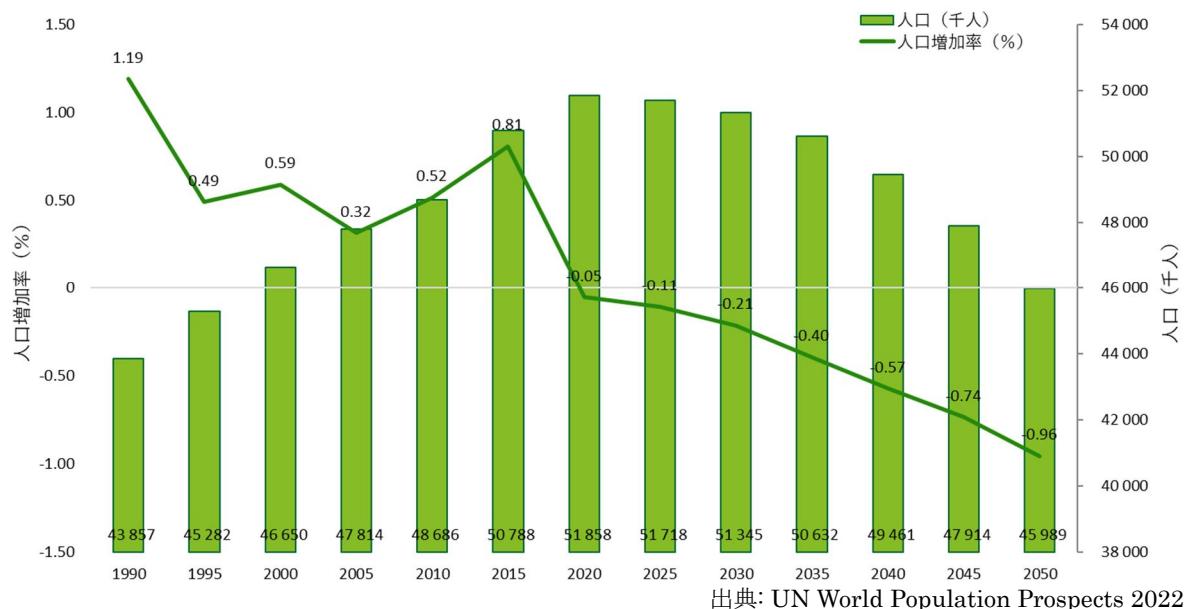
(3) 受入れ国の調査

(ア) 韓国

① 概要

韓国統計庁 (KOSIS) の人口統計によると、韓国の 2022 年時点の人口は 5,169 万人であり、2020 年の 5,183 万人をピークに減少傾向にある²⁸。UN の予測では、人口増加率は、2020 年にマイナス 0.05% となり、減少率は今後加速していく見込みである。

図表 2-51 人口と人口増加率の推移と予測（2025 年以降中位推計）



a. 主要産業

韓国的主要産業は電気・電子機器、自動車、鉄鋼、石油化学等である²⁹。韓国の経済は、輸出依存度が他国に比べて高いため輸出の好不調が経済全体に対して影響しやすく、また主要企業の業績に大きく左右される大企業中心の経済であるという特徴がある³⁰。

2022 年の韓国経済は、資源や原材料などの価格高騰に伴う輸入の増大と輸出の鈍化によって貿易赤字が拡大し、成長が大きく失速した³¹。一人当たり名目 GDP は、2021 年の 34,998 US ドルから 2022 年に 32,250 US ドルに減少し、GDP 成長率も 2021 年の 4.1% から、2022 年は 2.6% に下落している。2023 年の GDP 成長率も 1.4% に下方修正されており、半導体な

²⁸ KOSIS の人口統計では、2018 年 : 51,629,512 人、2019 年 : 51,779,203 人、2020 年 : 51,829,136 人、2021 年 : 51,738,071 人、2022 年 : 51,692,272 人と推移している

(https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1IN1502&vw_cd=MT_ETITLE&list_id=A11_2015_1&scrId=&language=en&seqNo=&lang_mode=en&obj_var_id=&itm_id=&conn_path=MT_ETITLE&path=%252Feng%252FstatisticsList%252FstatisticsListIndex.do).

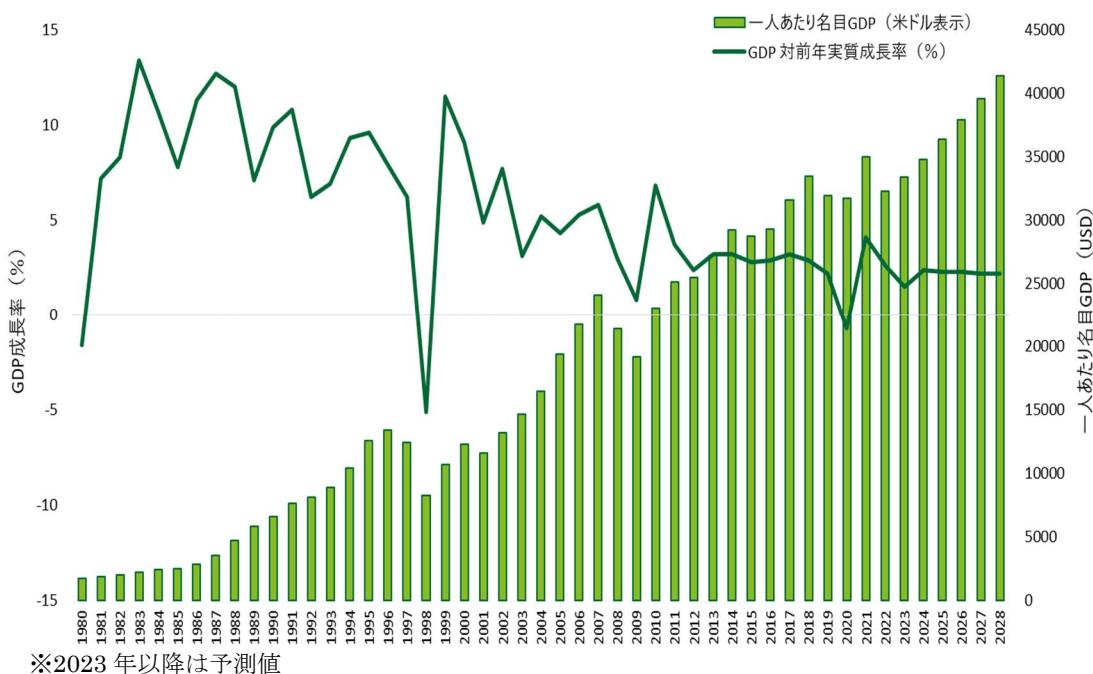
²⁹ 外務省, <https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/korea/data.html>.

³⁰ 韓国の輸出依存度は 2021 年の統計で 35.6%、同年の米国は 7.6%、日本は 15.0%、中国は 19.0% であった。輸出依存度は、GDP に占める輸出額の割合により算出されるものである。(JETRO. “主要韓国企業の現在地と展望（韓国）”. 2023-09-21. <https://www.jetro.go.jp/biz/areareports/2023/6f1fe4e00105dcf5.html>, (参照 2023-11-30).)

³¹ 奥田聰・渡邊雄一 (2023) 「2022 年の韓国 保守への政権交代と物価高への対応」『アジア動向年報 2023 年 2023 卷』.

どの基幹産業の輸出拡大による回復が鍵とされている。

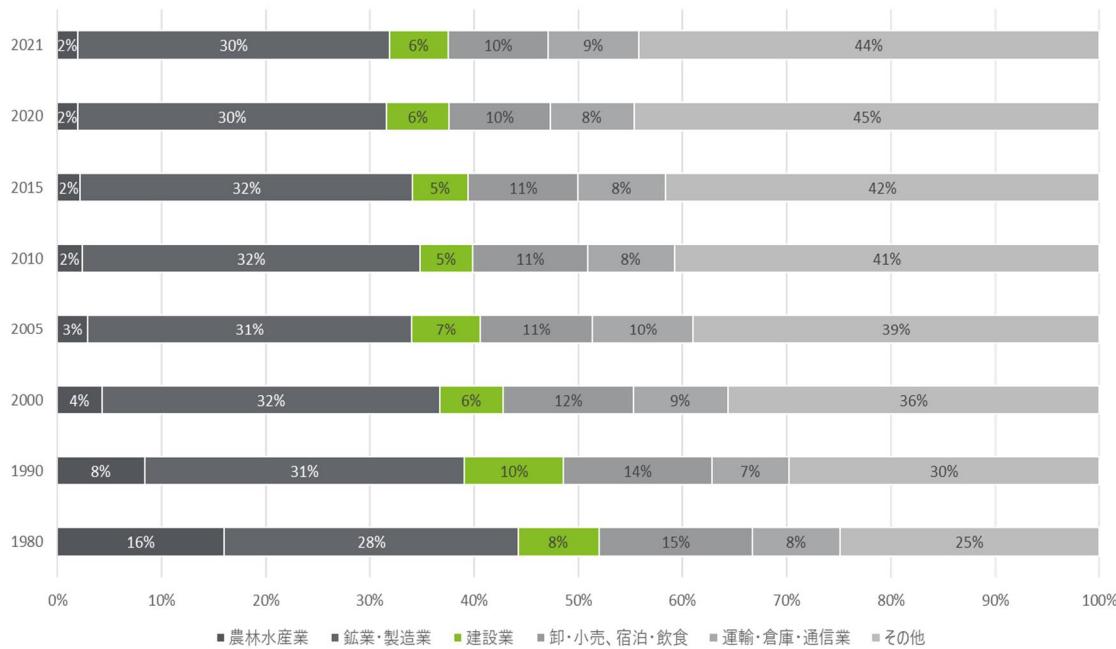
図表 2-52 GDP 年成長率と 1 人あたり名目 GDP (US ドル) の推移



出典: IMF World Economic Outlook (April 2023)

韓国の経済活動別（産業別）の付加価値を下図表に示す。1980 年代から 2020 年代にかけて農林水産業が約 16%から約 2%にシェアを減らす一方、その他の産業が約 25%から約 44% に増加している³²。

図表 2-53 経済活動別付加価値の割合

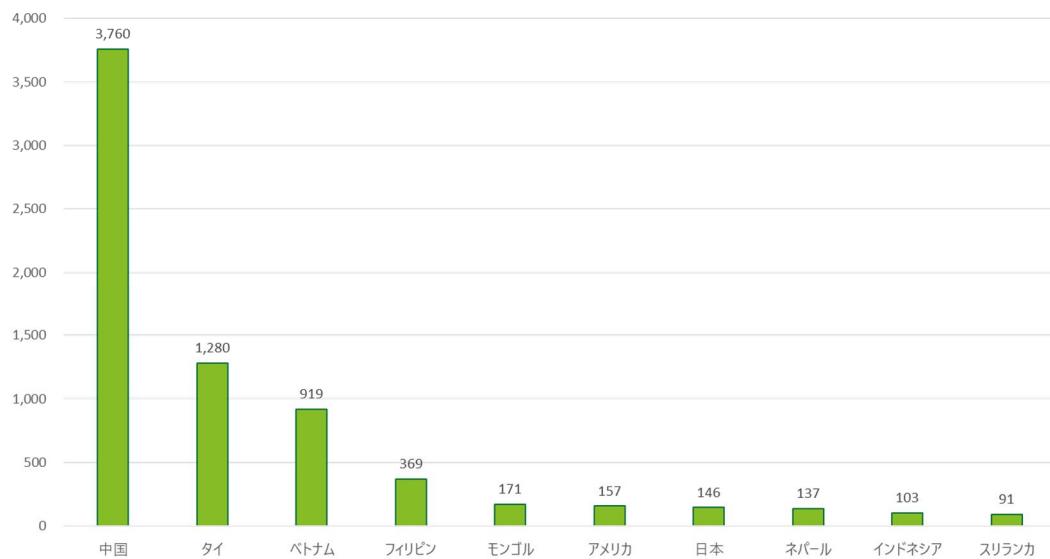


出典: UNCTAD

³² 「その他」に含まれる産業分類のうち、特に「専門・科学・技術サービス業」及び「公務及び国防・義務的社會保障事業」の占める割合が増加している。

下図は、韓国からの海外送金額を示すものである。2021年時点では、中国への送金額が圧倒的に大きく、タイ、ベトナム、フィリピンが続いている。韓国の外国人労働者の受入れ実績として、韓国系中国人が多いことが背景にあると考えられる（受入実績については「③受入れ実績」を参照）。

図表 2-54 韓国からの送金上位 10か国（百万 US ドル）

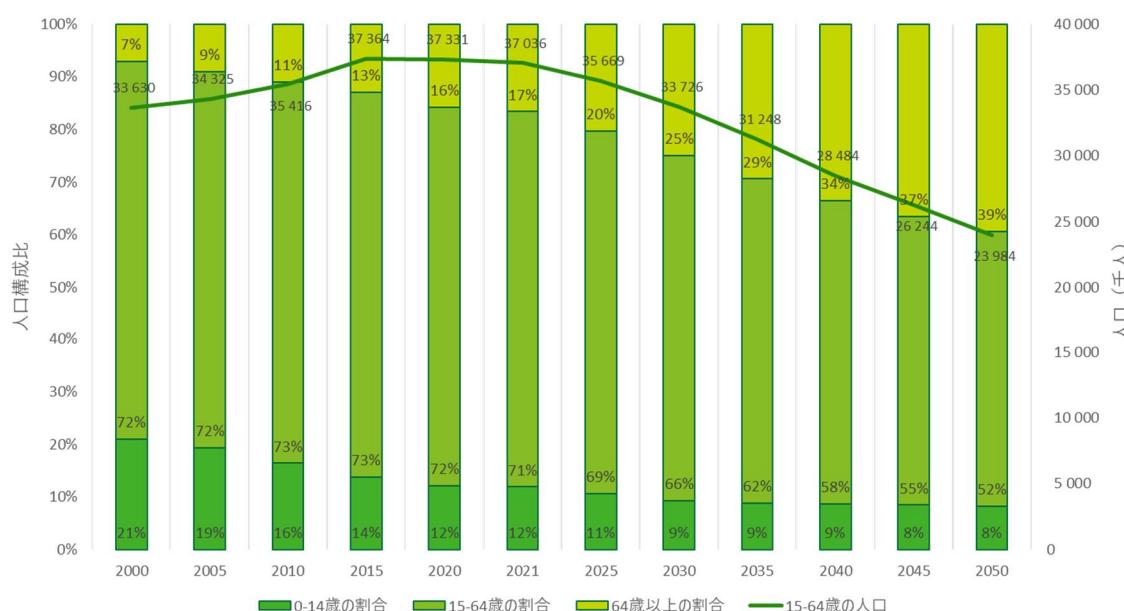


出典：KNOMAD/World Bank Bilateral Remittance Matrix 2021, December 2022.

b. 労働市場環境

総人口の減少が予測される韓国は、生産年齢人口（15～64歳人口）も2020年前後の約3,700万人をピークに減少していくことが予測される。生産年齢人口の割合は2021年の約71%から2050年に約52%まで減少し、一方で65歳以上の老人人口割合は2021年の17%から2050年に約39%へと上昇し、今後、少子高齢化が急速に進行すると予測されている。

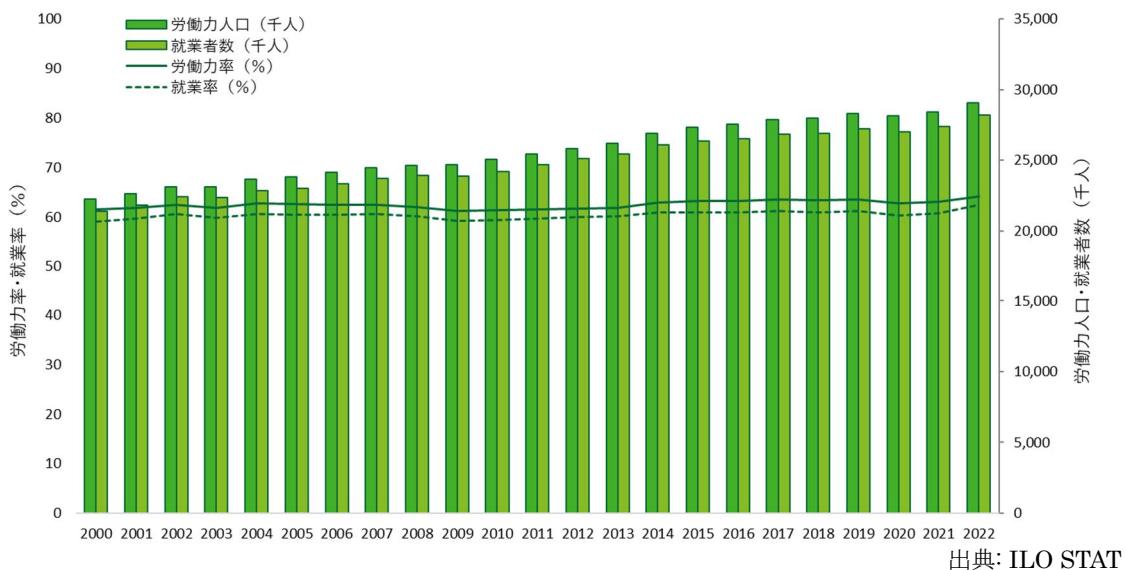
図表 2-55 生産年齢人口の推移と予測（2025年以降中位推計）



出典: UN World Population Prospects 2022

韓国の労働力人口、就業者数、労働力率および就業率の推移を下図表に示す。就業者数は2000年の約2,138万人から2022年の約2,823万人に増加しているが、就業率は2000年の59%から2022年の62.3%とほぼ横ばいの傾向にある。今後は、少子高齢化の影響により就業率が低下する可能性がある。

図表 2-56 労働力人口と就業者数の推移



出典: ILO STAT

※労働力人口（15歳以上人口のうち、就業者と完全失業者を合わせた人口）

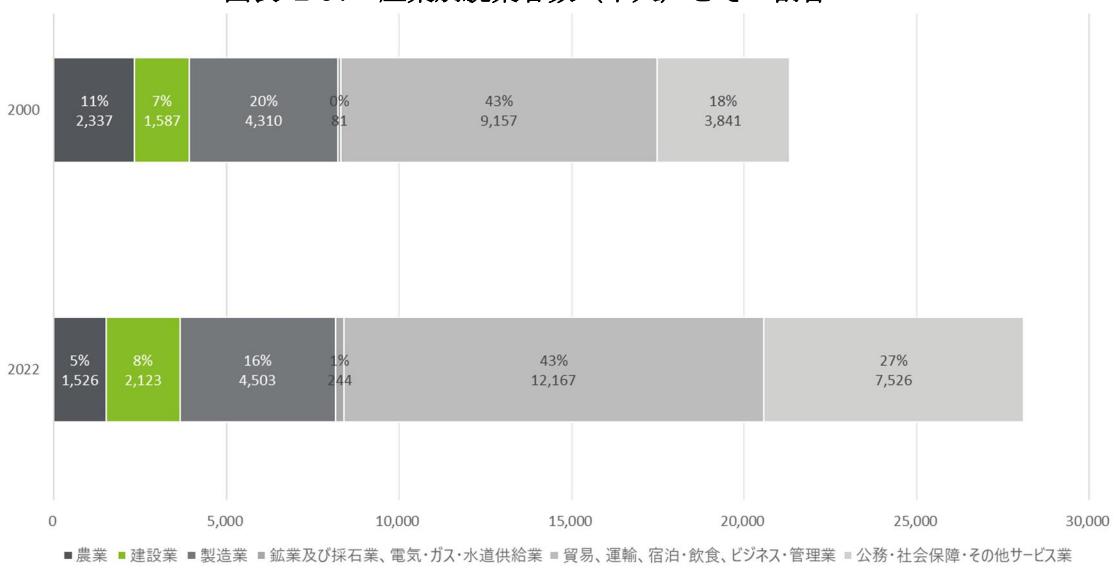
労働力率（生産労働人口に占める労働力人口の割合）

就業者数（15歳以上人口のうち、就業している人口）

就業率（生産労働人口に占める就業者の割合）

韓国の産業別就業者数とその割合を下図表に示す。2000年と2022年時点を比較すると、農業分野の就業者数、割合ともに減少しており、サービス産業の就業者が大きく増加している。特に、公務・社会保険・その他サービス業では、就業者数が約384万人から約752万人に増加し、全体に占める割合も18%から27%に増加した。建設業の就業者数は、同期間に約159万人から約212万人になり、約33%増加している。

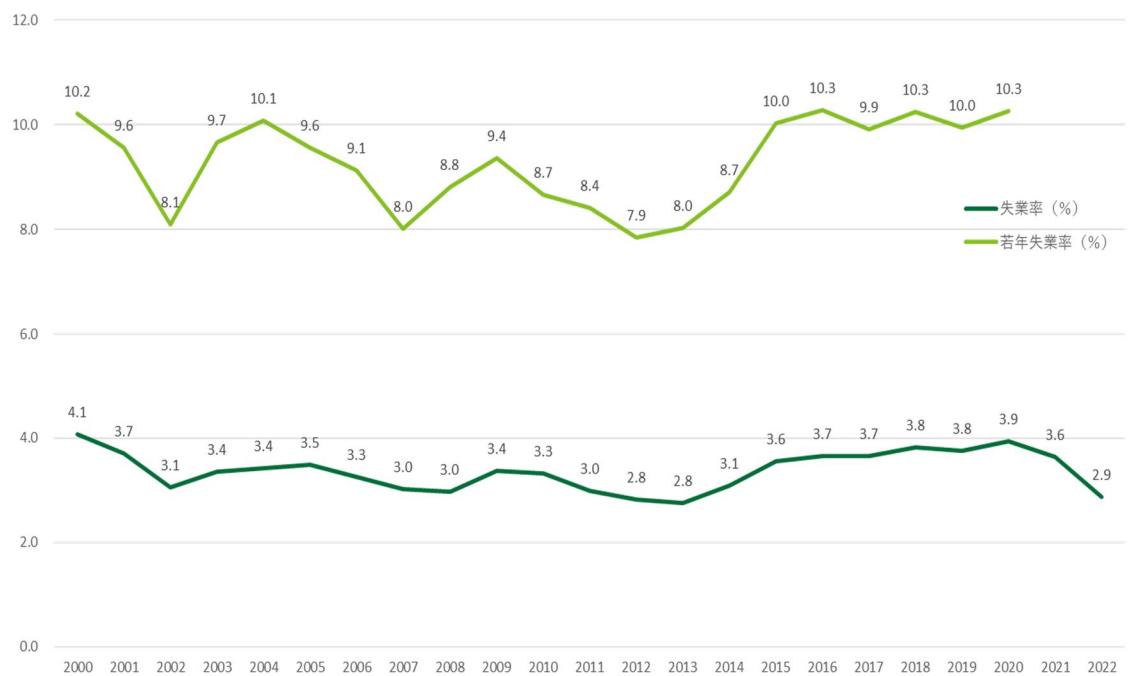
図表 2-57 産業別就業者数（千人）とその割合



出典: ILO STAT

韓国の失業率（労働力人口に占める失業者の割合）および15歳以上25歳未満の若年失業率の推移を下図に示す。失業率は過去20年間で約3~4%で推移している。一方で、若年失業率は2000年から2015年頃までは約8~10%の間で変化していたが、2015年以降は約10%で高止まりしている。

図表 2-58 失業率と若年失業率の推移

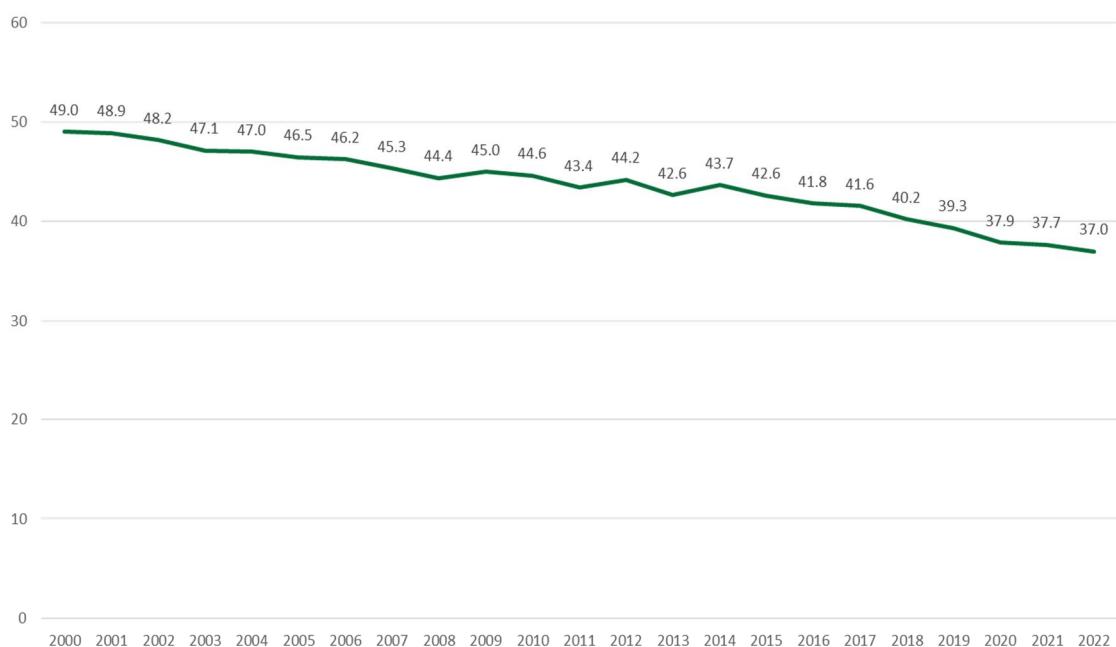


出典: ILO STAT

* 若年失業率については、開示されているデータが2020年までである

韓国における従業員の週平均労働時間は減少傾向にあり、2000年は49.0時間であったが、2022年に約37.0時間となり、約25%減少している。

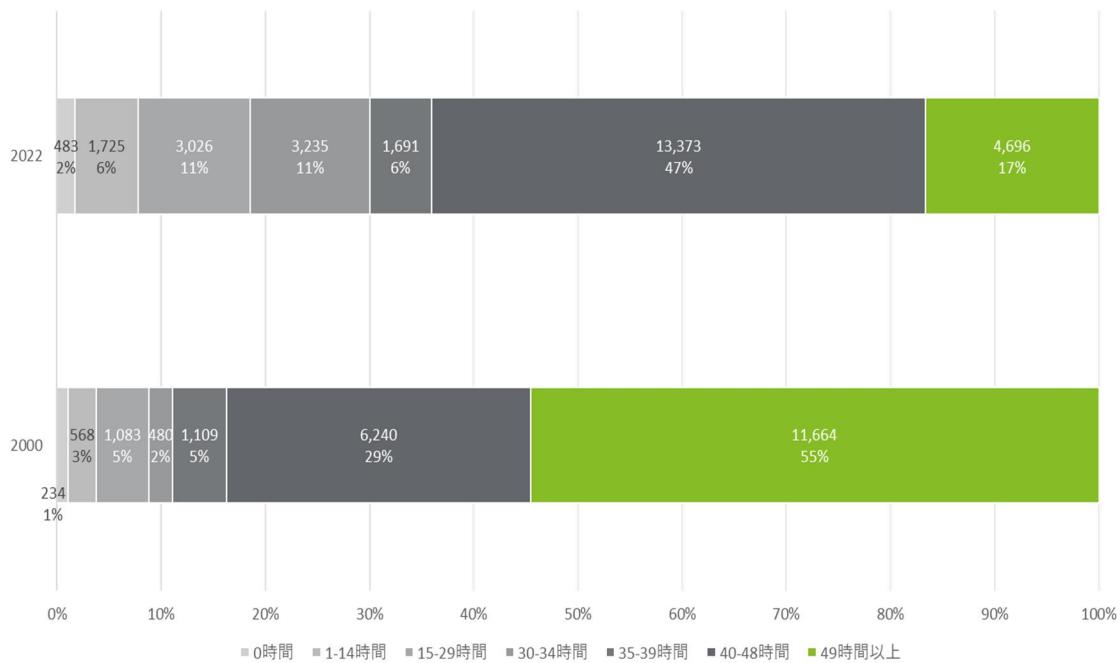
図表 2-59 従業員の週平均労働時間



出典: ILO STAT

長時間労働（週に49時間以上の労働）を行っている就労者は、2000年の約55%（約1,166万人）から2022年には約17%（約470万人）に減少しており、労働環境が改善していることがうかがえる。

図表 2-60 週労働時間別就労者数（千人）とその割合

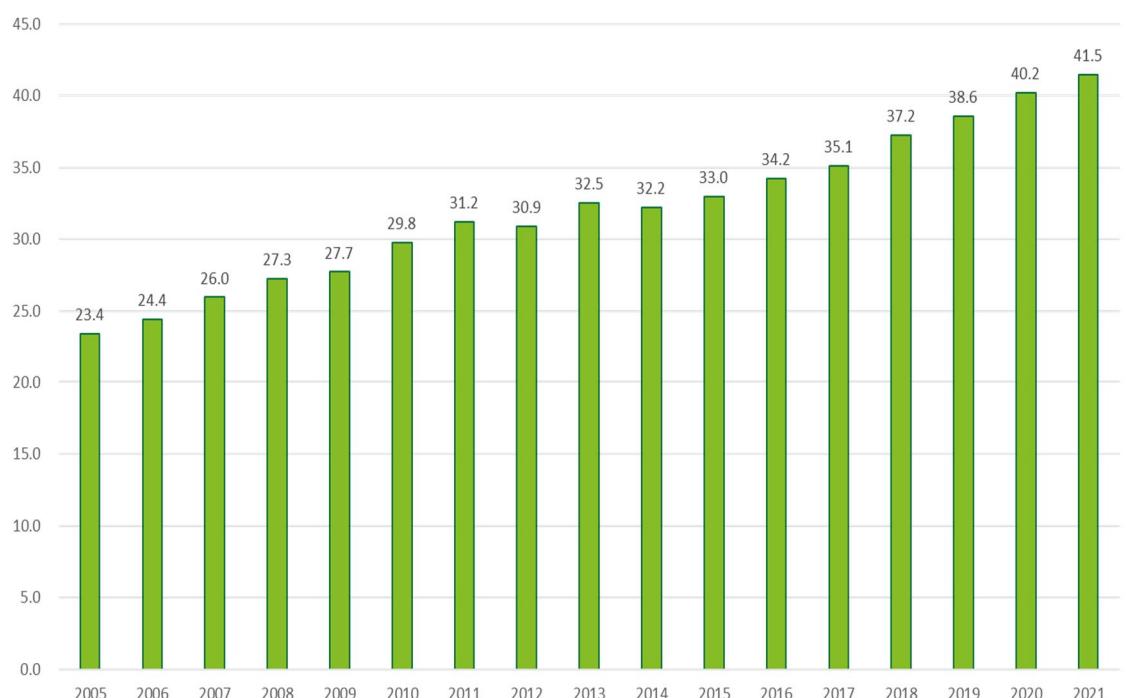


出典: ILO STAT

労働生産性は上昇傾向にあり、2005年から2021年にかけて23.4 US ドルから41.5 US ドルまで向上した。

図表 2-61 労働生産性（就業一時間あたりのGDP、PPP換算USドル）

※2017年基準



出典: ILO STAT

c. 賃金動向

韓国では、最低賃金および平均賃金はともに上昇傾向にある。最低賃金は2015年から2022年にかけて、1,166,220韓国ウォン（111,257円）から1,914,440韓国ウォン（182,638円）まで上昇し、平均賃金は3,269,000韓国ウォン（311,863円）から4,091,000韓国ウォン（390,281円）に上昇した³³。最低賃金は約64%増加し、平均賃金も約25%増加している。

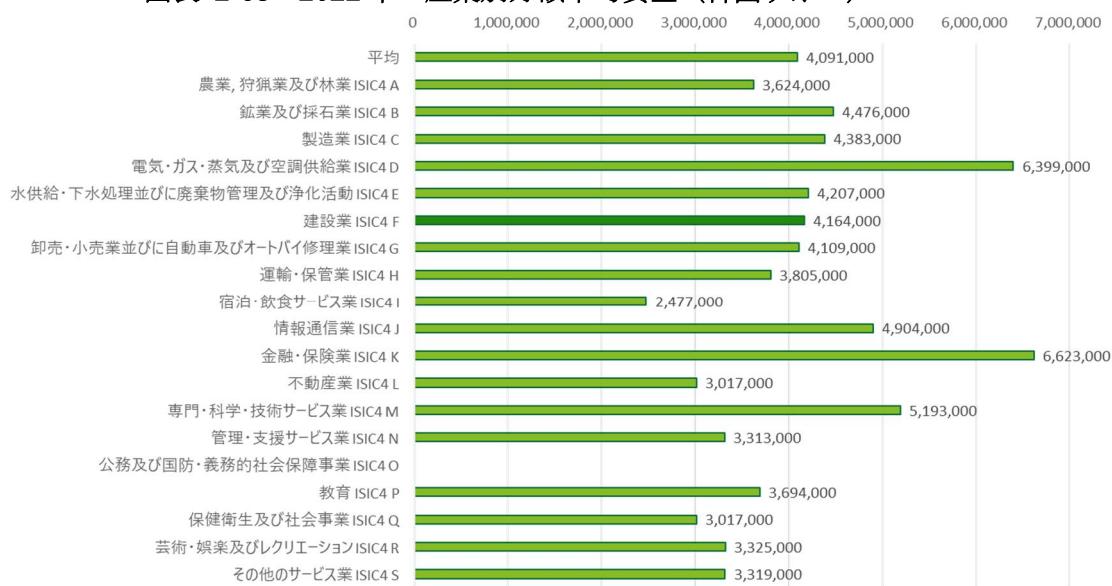
図表 2-62 月額最低賃金と月額平均賃金の推移（韓国ウォン）



出典: ILO STAT

産業別平均賃金において最も平均賃金が低い産業は「宿泊・飲食サービス業」で2,477,000韓国ウォン（236,306円）、最も平均賃金が高い産業は「金融・保険業」で6,623,000韓国ウォン（631,834円）である。建設業の平均賃金は全体の平均賃金とほぼ同じ水準で4,164,000韓国ウォン（397,246円）となっている。

図表 2-63 2022年の産業別月額平均賃金（韓国ウォン）



出典: ILO STAT

³³ 100韓国ウォン=9.54円で換算（みずほ銀行2023年10月10日の公示仲値表より fx-quotation231010.pdf (mizuhobank.co.jp)) .

② 法的枠組み

a. 概要

韓国は、1970年代半ばまでは労働力の送出し国であったが、急速な経済成長や教育水準の向上に伴い、非熟練分野での労働力不足が顕在化した。1990年代に入り、産業研修生制度³⁴・研修就業制度³⁵が導入されたことで、労働力受け入れ国に転じた。しかし研修を建前とする同制度では必要な労働力を十分に確保できず、また不法滞在や人権侵害などの問題が深刻化したため、2003年に外国人雇用法を制定し、2004年には同法に基づく雇用許可制度（Employment Permit System : EPS）が導入された。これらの法制度によって、企業は合法的に外国人の非熟練労働者（非高度外国人材）を雇用することが可能となった。

現在、韓国で就業できる外国人のうち、高度外国人材は出入国管理法が定める在留資格に基づいて就労が可能であり、非高度外国人材は主に外国人雇用法が定める雇用許可制度に基づき就労が認められる。各分類の在留資格は下記の通りである。日本の技能実習及び特定技能に類似するのは非専門就業（E-9）であり、その詳細については後述の雇用許可制度にて述べる。

図表 2-64 高度外国人材・非高度外国人材の在留資格

分類	在留資格	対象	滞在可能期間
高度 人材	短期就業（C-4）	臨時興行、広告・モデル、講演、研究、技術コンサルティング等の短期雇用で訪問する者	3か月
	教授（E-1）	大学以上の教育機関またはこれに準ずる教育機関において専門分野の教育または研究指導に従事しようとする者	5年
	外国語指導（E-2）	外国語教育機関、付属語学研究所、小学校以上の教育機関、企業の付属語学研修所等において会話語学を教授しようとする者	2年
	研究（E-3）	韓国の公・私機関の招聘により、研究所において先端産業技術又は自然科学分野の研究開発に従事しようとする者（E-1の該当者は除く）	5年
	技術指導（E-4）	韓国の公私の機関の招聘により、産業上特殊な分野に属する自然科学又は技術指導に関する専門的知識を提供しようとする者	5年
	専門職業（E-5）	大韓民国の法令により外国弁護士、公認会計士、医師等の国家資格を有する者で、大韓民国の法令に規定された法律、会計、医療等の分野の専門業務に従事しようとする者（E-1の該当者は除く）	5年
	芸術興業（E-6）	音楽、美術、文芸等の営利を目的とする活動、職業的な演技活動、公演法に基づく職業的な興行活動を行うようとする者	2年
	特定活動（E-7）	国家競争力強化のために法務部長官が指定した分野で、韓国の公・私機関との契約により、専門知識・技術を有する外国人労働者を採用し、従事しようとする者	3年
	求職（D-10）	E-1、E-2、E-3、E-4、E-5、E-6、E-7の在留資格に該当する分野の研修又は就職をしようとする者	6か月

³⁴ 従業員300人以下の中小企業が、外国人を研修生として1年間雇用できる制度。研修期間は必要に応じて1年の延長が可能。ただし、研修生は労働者とはみなされず、韓国国内の法的保護の対象にならなかった。

³⁵ 一つの企業に継続して就労した産業研修生に対し、正式な労働者としての就労資格を与える制度。

非高度人材	非専門就業 (E-9)	外国人労働者雇用法に定める雇用要件を満たし、製造業、農畜産業、漁業、建設業、サービス業に従事する者	3年
	船舶就業 (E-10)	船員補助者で、運輸事業者や漁業事業者など	6か月
	季節労働 (E-8)	農業・漁業の繁忙期における人手不足に対応するために外国人労働者の短期的雇用を認める制度（季節労働者プログラム）において雇用される外国人	5か月
	訪問就業 (H-2)	韓国系外国人労働者（在外同胞）	2年

出所：Korea Visa Portal³⁶を基に作成

b. 産業別就業者数

産業別の外国人就業者数の推移は以下の通りである。鉱業・製造業の就業者が最も多く、全体の40%以上を占めている。次いで、卸小売・飲食・宿泊業、事業・個人・公共サービス業がそれぞれ15~20%を占める。建設業の就業者は、2022年5月時点で約10万人であり、全体の12%程度であった。

図表 2-65 産業別就業者数と割合（単位：千人）

産業	2019年		2020年		2021年		2022年	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
農林漁業	52.1	6.0%	56.9	6.7%	61	7.1%	45.8	5.4%
鉱業・製造業	399.4	46.3%	379.6	44.8%	370.4	43.3%	370.3	43.9%
建設業	95	11.0%	85.5	10.1%	102.1	11.9%	102.6	12.2%
卸小売・飲食・宿泊業	164.5	19.1%	164.4	19.4%	161.6	18.9%	157.3	18.7%
電気・運輸・通信・金融	14	1.6%	19.2	2.3%	20.7	2.4%	25.8	3.1%
事業・個人・公共サービス	138.3	16.0%	142.3	16.8%	139.6	16.3%	141.2	16.7%
合計	863.2	100%	847.9	100%	855.3	100%	843	100%

出所：統計庁、法務部「移民者滞留実態と雇用調査結果」（各年度）より作成

c. 出入国管理法

韓国において、高度外国人材は出入国管理法に基づいて在留資格が規定されている。滞在期間は在留資格によって異なるが、最長5年間の滞在が可能であり、一定要件を満たせば一般帰化や永住許可の申請が可能である。また後述するゴールドカード制度やサイエンスカード制度などの優遇措置が導入されている。

また出入国管理法等を根拠法として、受け入れた外国人材の社会への適応を進めるための社会統合政策が実施されている。社会統合プログラムは、韓国社会の構成員として適応・自立に欠かせない基本的な素養（韓国語能力や韓国社会の理解など）を体系的に学習し、評価を行うプログラムである。受講対象は、90日以上在留期間を有する長期在留外国人及び、韓国国籍へ帰化後3年未満の者とされており、この条件をみたす者は誰でも受講することができる。社会統合プログラムを履修することにより、永住や帰化申請等で優遇措置が得られるようになっている。また雇用許可制で働く非高度人材（E-9）が、専門職人材の特定活動

（E-7）の在留資格に切り替えることができる制度においても、社会統合プログラムの履修段階に応じてポイントが加算されるようになっており、同プログラムの受講に対してインセンティブが付与されている。

³⁶ https://www.visa.go.kr/openPage.do?MENU_ID=10102&LANG_TYPE=EN

d. 外国人雇用法に基づく「雇用許可制度」

韓国は、1980年代後半からの経済成長によって労働力不足が顕在化したため、1990年代より研修就業制度が導入された。1991年11月に導入された「産業技術研修制度」は、海外投資企業向けに、海外子会社で雇用した外国人を韓国国内で研修させ、再び当該国で雇用するという制度である。同制度は、1993年11月に「産業研修生制度」に改正された。産業研修生制度は、従業員300人以下の中小企業を対象に、外国人を研修生として1年雇用し、必要な場合には1年延長できる制度であった。さらに、2000年4月には一定期間研修を受けた産業研修生は、継続して国内の労働者と同等の条件で就業できる「研修就業制度」が導入された。産業研修生・研修就業制度は、わが国の技能研修・技能実習制度に倣ったものとされる。しかしこれらの制度は、本来目的とする研修を適切に実施するのではなく、研修生を非熟練労働者として低賃金で雇用するための抜け道として利用されたといわれる。結果として、不法滞在者の増加をもたらし、また外国人労働者に対する賃金不払いや人権侵害などの社会問題を惹起することとなった。

上記の課題を背景として、韓国国内における民主化運動の興隆や政権交代の影響も受け、2003年8月に「外国人労働者の雇用などに関する法律（外国人雇用法）」が制定・公布され、2004年8月に外国人雇用法に基づき雇用許可制度が導入された。雇用許可制度は、政府が、「国内で労働力を調達できない企業に対し、適正規模の外国人労働者（非熟練労働者）を合法的に雇用することを許可する制度」である。同制度の導入により、それまで認められていなかった外国人非熟練労働者の雇用が合法的に可能となった。なお、産業研修生・研修就業制度は、移行期間を経て2007年に廃止された。

雇用許可制度には、一般の外国人労働者を対象とする「一般雇用許可制度」と、韓国系外国人労働者（在外同法）を対象とする「特別雇用許可制度」がある。一般雇用許可制度は、非専門就業（E-9）を対象とした制度であり、覚書を締結した送出し国の外国人労働者が適用される。対象業種は製造業、建設業、農畜産業、漁業、サービス業に限定される。特別雇用許可制度の対象となる在留資格が訪問就業（H-2）であり、中国及び旧ソ連地域に居住する満25歳以上の韓国系外国人が対象となる。

図表 2-66 雇用許可制度の概要

制度	一般雇用許可制度	特別雇用許可制度
在留資格	非専門就業（E-9）	訪問就業（H-2）
対象者	韓国政府と覚書を締結している送出し国 *の外国人労働者 (*ベトナム、フィリピン、タイ、モンゴル、インドネシア、スリランカ、中国、ウズベキスタン、パキスタン、カンボジア、ネパール、ミャンマー、キルギス、バングラデシ、東ティモール、ラオスの16か国)	中国及び旧ソ連地域に居住する満25歳以上の韓国系外国人（在外同胞）
対象産業	製造業、建設業、農畜産業、漁業、サービス業	製造業、建設業、農畜産業、漁業、サービス業
滞在可能期間	3年	2年

出所：雇用許可制度ウェブサイト³⁷、韓国産業人力公団ウェブサイト³⁸を基に作成

³⁷ <https://www.eps.go.kr/eo/EmployPerSystem.eo?natNm=ph&tabGb=04>

³⁸ <https://www.hrdkorea.or.kr/ENG/4/2>

雇用許可制に基づく就業活動期間は、就業活動期間を入国した日から3年以内に制限されている。ただし、3年の就業活動期間が満了して出国する前に使用者が雇用労働部長官に再雇用許可を申請した場合、1回に限り1年10カ月の範囲内で就業活動期間を延長することができる。これによって最長4年10カ月の滞在が可能となる。

韓国政府は、非専門就業（E-9）の在留資格で就労する外国人労働者が、一定の要件を満たせば、専門職人材の特定活動（E-7）の在留資格に切り替えることを可能とする制度改正を2011年に実施した。主な要件として、4年以上の就業、35歳未満、技能士以上の職業資格取得または直近1年間の賃金が同一職種の平均賃金以上、韓国語能力試験3級以上等がある。専門職人材は5年滞在すると一般帰化や永住権取得に必要な在留期間要件を満たすため、雇用許可制により入国した外国人労働者の定住化が制度的に可能となった。

雇用許可制における原則

雇用許可制度に基づく非高度外国人材の受け入れは、国内の労働力が不足する分野で外国人労働者を合法的かつ透明性をもって活用するため、以下の基本原則を設けている³⁹。

- ・ 国内労働者の雇用機会の保障を前提とした外国人労働力の活用
 - ・ 毎年の韓国の経済状況や国内労働市場などの人材需給動向を考慮し、外国人労働力の導入枠を決定する。農業・畜産業、漁業、建設業、製造業など、労働力不足業種に対して外国人労働者の雇用を認める。
- ・ 外国人労働者の選抜・導入手続きに関する透明性の確保
 - ・ 外国人労働者の選考および紹介プロセスは、政府機関または政府機関が、両政府が締結した覚書に基づいて管理する。
- ・ 雇用主の需要に応じた適格な外国人労働者の選定
 - ・ 十分な技能水準と韓国語能力を有する有能な労働者を選定する。
- ・ 外国人労働者の人権保護
- ・ 韓国人労働者と外国人労働者との平等
 - ・ 労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法などの労働関連法及び政策の適用及び遵守において、韓国人労働者と外国人労働者との間の平等を保証する。

上述の通り、非専門職外国人材（E-9）は内国民と同等に、労災保険、最低賃金、労働三権などの基本的権利が保障される。一方、参政権については、非専門職外国人材（E-9）には認められていない。永住ビザ（F-5）を取得後、3年以上が経過した19歳以上（日本の18歳に相当）の外国人に対して地方参政権の付与が認めてられている。

雇用許可制における外国人労働者の受入業種と受入規模

雇用許可制では、労働力需給に応じて適正水準の受け入れ規模が決定される。需給調整方法として、労働市場テストの実施、受け入れ人数の総量規制および、業種や事業所規模別の雇用許可人数が規定されている。非専門就業（E-9）の受け入れ割当数の推移は以下のとおりである。非専門就業（E-9）の割当数は、2015年から雇用許可発行時の申請需要を考慮して、業種間で弾力的に割り当てる人数枠が設定されている。

³⁹ 雇用許可制度ウェブサイト “Introduction of Employment Permit System” を参照
(https://www.eps.go.kr/eo/IntrdEmplrm.eo?pgID=P_000000043&menuID=10005&langCD=ph).

図表 2-67 雇用許可制度に基づく非専門就業 (E-9) の業種別受入れ割当数
(単位:人)

区分	全体	製造業	建設業	サービス業	農畜産業	漁業	弾力割当
2018年	新規入国	45,000	32,250	2,390	90	5,870	2,400
	再入国	11,000	10,050	10	10	730	200
	合計	56,000	42,300	2,400	100	6,600	2,600
2019年	新規入国	43,000	28,880	2,280	90	5450	2,300
	再入国	13,000	11,820	20	10	950	200
	合計	56,000	40,700	2,300	100	6,400	2,500
2020年	新規入国	44,000	30,130	2,280	90	5,300	2,700
	再入国就	12,000	10,570	20	10	1,100	300
	合計	56,000	40,700	2,300	100	6,400	3,000
2021年	新規入国	40,000	27,400	1,780	80	5,090	2,650
	再入国	12,000	10,300	20	20	1,310	350
	合計	52,000	37,700	1,800	100	6,400	3,000
2022年	新規入国	35,530	24,280	2,390	90	5,580	3,190
	再入国	23,470	20,220	10	10	2,420	810
	合計	59,000	44,500	2,400	100	8,000	4,000

出所: 雇用許可制度ウェブサイト⁴⁰

雇用許可制度における非専門就業 (E-9) の雇用許可業種の詳細は以下の通りである。建設業に関しては、全ての建設工事が対象となる。

図表 2-68 非専門就業 (E-9) の雇用許可業種

区分	対象となる業種・事業者
製造業	常時使用する労働者が 300 人以下、または資本金が 80 億ウォン (9.1 億円) ⁴¹ 以下(上記の一般基準に該当しない場合でも、所轄の中小企業庁が発行する中小企業確認書を提出すれば許可される。)
建設業	全ての建設工事 (発電所、製鉄所、石油化学の建設現場以外の産業環境施設は除く。)
サービス業	<ul style="list-style-type: none"> ・建設・解体廃棄物の処理 ・リサイクル材料の収集・卸売 ・冷蔵倉庫業 (内陸部の企業) ・書籍、雑誌及びその他の出版物の出版 ・音楽及び、その他のオーディオ出版
農畜産業	<ul style="list-style-type: none"> ・農作物の栽培 ・動物の飼育 ・農作物栽培に付随するサービス
漁業	<ul style="list-style-type: none"> ・近海・沿岸漁業 ・水産養殖業 ・塩の抽出業

出所: 雇用許可制度ウェブサイト⁴²⁴⁰ <https://www.eps.go.kr/eo/EmployPerSystem.eo?natNm=ph&tabGb=02>⁴¹ 100 韓国ウォン = 9.54 円で換算 (みずほ銀行 2023 年 10 月 10 日の公示仲値表より fx-quotation231010.pdf (mizuhobank.co.jp)) .⁴² <https://www.eps.go.kr/eo/EmployPerSystem.eo?natNm=ph&tabGb=04>

雇用許可手続き

上述の通り、雇用許可制度は国内で不足する労働力を補完するための制度と位置付けられているため、雇用主が国内で求人募集しても雇用できないことの証明として、労働市場テストの実施が義務付けられている。雇用許可手続きは以下の通りである。

図表 2-69 雇用許可手続きの流れ

- ① 雇用労働部長官は、外国人労働者の送出国と覚書を締結する。
- ② 送出国は、求職者を募集し、学歴、経歴、韓国語能力試験の成績、技能テストの結果等の客観的基準に従って選定した求職者の名簿を作成し、韓国産業人力公団に送付する。
- ③ 使用者（雇用者）は、内国人の求人を14日間（主要な日刊紙等に3日間以上求人を行った場合は7日間）行っても労働力を確保できなかった場合に、雇用支援センターを通じて外国人労働者の雇用許可を申請することができる。
- ④ 雇用支援センターは、外国人求職者名簿の中から求人要件に適った人材（求人の3倍）を推薦し、使用者が推薦者の中から採用者を選定した場合、雇用許可書を発給する。
- ⑤ 使用者は、直接または代行機関を通じて外国人労働者と標準雇用契約書を取り交わし、雇用契約（契約期間、賃金、労働時間、休日、勤務場所等を明示）を締結する。
- ⑥ 外国人労働者と雇用契約を締結した使用者は、外国人労働者に代わって法務部長官に査証発給認定書の発給を申請し、受領後、それを外国人労働者に送付する。
- ⑦ 外国人労働者は、在外韓国公館に査証発給認定書を提出し査証の発給を受ける。
- ⑧ 外国人労働者は、韓国に入国し、就業教育を受けた後、使用者のもとで就労を開始する。

出所：雇用許可制度ウェブサイト⁴³

受入れに係る語学要件

非専門就業（E-9）が対象となる一般雇用許可制の手続きにおいて、入国前の雇用許可制韓国語能力試験（以下、EPS-TOPIK）の受験及び、入国後就業教育での韓国語教育が義務付けられている。

EPS-TOPIK は、試験は読解試験とリスニング試験の2技能で構成され、試験内容は、韓国生活に必要な基本的な意思疎通能力、作業現場で必要な語彙、韓国社会や産業安全に関する理解等を測定するものである。200点満点で80点以上の得点者を合格者とし、希望職種の年間採用人数に合わせて高得点順に選抜する⁴⁴。EPS-TOPIK は、公開情報が限定的であり、実態は不明な点が多いが、韓国で働いている労働者の多くは一度の受験で合格した者が多く、準備期間は3ヶ月以内が多くを占めるとされる⁴⁵。試験内容については、四者択一という出題形式、難易度が極端に低い問題が含まれていること、合格ラインの設定が低い等の特徴があり、概して難易度は低いとの指摘がある⁴⁶。

⁴³ <https://www.eps.go.kr/ko/EmployJobProc.eo>

⁴⁴ 春木（2022）「韓国の非熟練外国人労働者の韓国語教育とその課題」。

⁴⁵ 吹原・松崎・助川（2018）「韓国の EPS-TOPIK についての総合的考察」。

⁴⁶ 吹原・松崎・助川（2018）によると、EPS-TOPIK の課題として、読解試験に比べ聴解試験は難易度が低いことがある。聴解試験は4つのカテゴリーで構成され、そのうちの1つである「音と表記」カテゴリーの問題の難易度が極めて低い。回答方式が四者択一であることから、確率的には25%の正答率が確保されているとみなすことができ、その意味で「音と表記」の全4間に正解すれば、他の問題は25%の確率で正答しても、最終的な正答率は合格基準の40%に達することになる。また聞き取る音声が通常の韓国語の発話速度にくらべ極めて遅いとの指摘もある。吹原ら（2018）は、入門段階を終えた水準の学生であっても40%前後の正答率を

入国後に義務付けられている「入国後就業教育」に韓国語教育が含まれているが、1時間程度の基本会話のみである。

上記の実態により、大半の外国人労働者は韓国語がほとんど話せないまま入国するとされる。しかし企業や使用者に対して、雇用する非熟練外国人労働者に学習支援やその機会を提供することを義務付ける法律はなく、就業期間中の韓国語学習は労働者の自由意志と自助努力に任せられている。結果として、受け入れ企業では、外国人労働者の韓国語運用能力が著しく低く、職場や生活上の意思疎通ができないとの不満が大きいとの報告もある⁴⁷。

得ることができるレベルの難易度であると評価している。

⁴⁷ 春木（2022）。

③ 受入れ実績

a. 滞在者数

韓国における在留外国人数は、2019年は約250万人いたが、2020年に約204万人に減少し、2021年も196万人となったが、2022年には約225万人まで回復した。全人口に占める在留外国人の割合は4%前後で推移している。

図表 2-70 韓国における外国人在留者数（2022年）（単位：人）

	2018	2019	2020	2021	2022
在留外国人	2,367,607	2,524,656	2,036,075	1,956,781	2,245,912
全人口	51,826,059	51,849,861	51,829,023	51,638,809	51,439,038
在留外国人割合	4.57%	4.87%	3.93%	3.79%	4.37%

出所：韓国法務部出入国管理局「Yearbook of Korea Immigration Statistics 2022」

b. 送出し国別滞在者数

送出し国別在留者数は以下の通りである。韓国系中国人が最も多く、ベトナム、ネパール、カンボジア、インドネシア、フィリピンが続く。非高度人材についても上記の国々からの在留者が多くなっている。

図表 2-71 韓国における国籍別在留者数*（2022年）（単位：人）

地域	国籍	高度人材	非高度人材	合計
アジア	韓国系中国人	16	89,579	89,595
	ベトナム	9,278	42,678	51,956
	ネパール	1,847	38,006	39,853
	カンボジア	347	39,407	39,754
	インドネシア	779	36,893	37,672
	フィリピン	2,511	24,751	27,262
	ミャンマー	366	25,193	25,559
	タイ	738	24,047	24,785
	ウズベキスタン	1,530	22,036	23,566
	スリランカ	689	20,260	20,949
	中国	11,120	3,246	14,366
	バングラデシュ	1,010	11,691	12,701
	その他	9,349	19,772	29,121
合計		39,580	397,559	437,139
北米		11,376	0	11,376
南米		651	10	661
欧州		6,054	981	7,035
オセアニア		765	1	766
アフリカ		3,634	65	3699
その他		3	5	8
総計		62,063	398,621	460,684

出所：韓国法務部出入国管理局「Yearbook of Korea Immigration Statistics 2022」

*「②法的枠組み a 概要」で示した高度人材及び非高度人材に該当する在留資格の人数の合計である。

c. 在留資格別滞在者数

在留資格別の外国人滞在者数の推移は以下の通りである。非高度人材に該当する非専門就業 (E-9) や訪問就業 (H-2) がとりわけ多く滞在している。それらの在留資格を有する外国人数は、COVID-19 の影響により 2020 年に大きく減少したが、非専門就業 (E-9) については 2022 年に回復しつつある。

図表 2-72 韓国における在留資格別外国人滞在者数* (単位: 人)

	2018	2019	2020	2021	2022
短期就業(C-4)	1,302	1,645	2,356	1,691	1,985
教授(E-1)	2,341	2,187	2,053	2,017	2,012
外国語指導(E-2)	13,749	13,910	12,621	13,403	14,251
研究(E-3)	3,145	3,132	3,110	3,638	4,009
芸術興業 (E-6)	3,633	3,549	3,011	3,285	3,989
特定活動 (E-7)	21,884	21,314	19,534	20,675	24,083
非専門就業(E-9)	280,312	276,755	236,950	217,729	268,413
船舶就業(E-10)	17,447	17,603	17,552	17,921	19,874
訪問就業(H-2)	250,381	226,322	154,537	125,493	105,567

出所：韓国法務部出入国管理局「Yearbook of Korea Immigration Statistics 2022」

* 求職 (D-10)、技術指導 (E-4)、専門職業 (E-5)、季節勤労 (E-8) については経年データがないため、上記の表には含まれていない。

d. 不法滞在者数

韓国における不法滞在外国人の数は約 41.1 万人 (2022 年) であり、増加傾向にある。そのうち非専門就業 (E-9) は約 5.5 万人であり、不法滞在外国人全体の 13.4% を占めている。非専門就業 (E-9) だけを見ると、非専門就業で滞在する外国人労働者の不法滞在率は 21% (2022 年) となっている。

国籍別不法滞在者数では、タイ、中国、ベトナムが多くなっているが、とりわけベトナム国籍の滞在者数の不法滞在率は 30% を超えており、高い水準となっている。

こうした高い不法滞在率の背景には、雇用許可制度を利用するため外国人労働者が借金をする等、多額の手数料を負担していることがあるといわれている。

図表 2-73 在留資格別不法滞在外国人数 (単位: 人)

	2018	2019	2020	2021	2022
非専門就業 (E-9)	47,373	46,122	47,122	50,876	55,171
船舶就業 (E-10)	6,174	6,206	6,399	7,305	8,732
訪問就業 (H-2)	2,320	2,095	2,896	3,060	3,428
全不法滞在者数	35,5126	39,0281	39,2196	38,8700	41,1270

出所：韓国法務部出入国管理局「Yearbook of Korea Immigration Statistics 2022」

図表 2-74 国籍別不法滞在外国人数（単位：人）

	2018	2019	2020	2021	2022	(割合)
タイ	138,591	152,439	151,468	142,677	147,481	35.90%
中国	71,070	70,536	63,549	63,113	63,463	15.40%
ベトナム	42,056	58,686	66,046	70,411	78,235	19.00%
モンゴル	15,919	17,510	17,006	15,969	15,359	3.70%
フィリピン	13,020	13,095	13,291	13,613	14,041	3.40%
ロシア	10,906	12,090	11,172	9,486	9,108	2.20%
カザフスタン	11,413	11,092	10,452	9,768	13,191	3.20%
インドネシア	8,110	8,460	8,603	9,142	10,448	2.60%
ウズベキスタン	6,162	7,137	8,239	9,167	9,549	2.30%
カンボジア	5,897	6,099	7,050	8,751	10,155	2.50%
その他	31,982	33,137	35,320	36,603	40,240	9.80%
合計	355,126	390,281	392,196	388,700	411,270	100%

出所：韓国法務部出入国管理局「Yearbook of Korea Immigration Statistics 2022」

e. 外国人労働者の失踪問題等への対応

韓国では外国人労働者の失踪問題への対応として、受入れ停止を度々実施している。2012年8月、韓国政府はベトナム人労働者の失踪率が高いことを理由として、その新規受入れを停止した⁴⁸。ベトナム側の失踪対策の実施を受けて、2013年12月末にベトナムと韓国との間で「ベトナム人労働者の送出および受入れに関する覚書」を交換し、2014年よりベトナムからの労働者の新規受入を再開した⁴⁹。その後しばらく受け入れ人数を制限する措置を講じ、アドホックな受入れを行ったが、不法就労者の減少を受けて、2016年5月に通常の受入れを再開した。しかしその後も、2017年⁵⁰、2023年⁵¹にも、ベトナムの一部地域からの労働者の受け入れの一時停止を発表している。2024年1月、ベトナムと韓国は、状況改善を受けて、韓国への労働者募集停止の規制を一時解除に同意した⁵²。韓国は不法就労者が多い国の年間採用枠を調整することも検討している。

f. 外国人労働者の受入方針に係る指標

韓国政府は、国内の生産年齢人口の減少や人手不足を受け、外国人労働者のさらなる活用に向けて滞在期間の延長や雇用許容業種の拡大等制度の大幅な改編に着手した⁵³。大きな制度変更は今後の法案審議を経て決定されるが、雇用業種の拡大や受入人数制限の撤廃等の変

⁴⁸ 石塚二葉（2018）「ベトナムの労働力輸出—技能実習生の失踪問題への対応—」。

⁴⁹ 新美達也（2014）「ベトナム人の海外就労・送出地域の現状と日本への看護師・介護福祉士派遣の展望」。

⁵⁰ VIETJO. 国内 12 省・市からの韓国向け労働者派遣を停止、不法残留多発で. 2017. <https://www.vietjo.com/news/social/170403095531.html> (最終閲覧日 2024年1月19日) .

⁵¹ VIETJO. 韓国、ベトナム 4 省の一部地域からの労働者受け入れを停止. 2023. <https://www.vietjo.com/news/social/230310181340.html> (最終閲覧日 2024年1月19日) .

⁵² VN エクスプレス. 8 地域の韓国への労働者募集停止の規制を一時解除. 2024. <https://www.vietnam.vn/ja/tam-go-quy-dinh-dung-tuyen-lao-dong-o-8-dia-phuong-sang-han/> (最終閲覧日 2024年1月19日) .

⁵³ 労働政策研究・研修機構. 非専門外国人労働者、最大 10 年まで滞在可能に—雇用許可制を改編. 2023. https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2023/06/korea_01.html (最終閲覧日 2023年11月30日) .

更は 2023 年 1 月から実施されている。上記の制度改革にあわせて、韓国人の雇用への影響を最小限に抑えながら外国人労働者を適正な規模で活用できるよう、人材需給の分析を体系化する方針であり、専門家による独立諮問機構を新たに設置し、分析システムの構築及び、それに基づく人材不足業・職種リストを作成する予定である。

④ 外国人労働者受入れ促進プログラム

a. 概要

韓国では、近年最先端産業（IT、バイオ等）の発展に資する人材の受入れを促進すべく、高度外国人材に対する優遇措置を導入しており、主な優遇措置としてゴールドカード制度やサイエンスカード制度がある。ゴールドカード制度は、IT やバイオテクノロジーなど先端分野の専門人材の招聘を目的として、2000 年 11 月に導入された制度である。輸送・機械、新素材、環境・エネルギー、デジタル・エレクトロニクス、バイオ、技術経営、IT、ナノ・テクノロジー、の先端 8 分野・33 職種の外国人材が対象となっている。特定活動（E-7）の在留資格の取得支援や、出入国にかかる各種優遇措置（最長 5 年の滞在期間、2 回以上再入国できる複数査証、無期限の更新、永住権取得に必要な期間の短縮等）が設けられている。

サイエンスカード制度は、韓国の教育機関や研究機関への就労を考える外国人科学者及びエンジニア向けに、2001 年 12 月に導入された制度である。対象は、教授（E-1）または研究（E-3）の在留資格を取得する外国人で、博士号学位取得者等の一定の要件が必要とされる。ゴールドカードと同様に出入国にかかる優遇措置が付与される。

2010 年 2 月から、専門人材（一部対象外の在留資格あり）向けに、ポイント制度に基づく優遇措置も導入されている。学歴、年収、資格等で一定の要件を満たした者に対し定住許可を認め、さらに定住許可を 3 年以上（通常は 5 年以上）継続して一定のポイントを獲得した場合には、永住許可を申請できる。

少子高齢化が急速に進行する韓国では、非高度人材についても、人手不足を解消するために、誠実外国人労働者再入国就労制度や熟練技能人材ポイント制度等の雇用促進制度が導入されている。前者の誠実外国人労働者再入国就労制度は、出国日から 3 カ月経過後、1 回に限り、更に 4 年 10 カ月間の範囲内で再入国・就労（=最長 9 年 8 カ月）することを可能とする制度である。後者の熟練技能人材ポイント制度は、長期滞在が可能となる「熟練技能人材（E-7-4）」の在留資格に変更申請することができる制度である。以下に、外国人非高度人材向けの制度について詳述する。

b. 誠実外国人労働者再入国就労制度

雇用許可制は、就業活動期間を入国した日から 3 年以内に制限しているが、3 年の就業活動期間を満了して出国する前に使用者が雇用労働部長官に再雇用許可を申請した場合、1 回に限り 1 年 10 カ月の範囲内で就業活動期間を延長することができる（最長 4 年 10 カ月）。ただし、上記の就業期間を満了した後は、出国日から 6 カ月経過後でないと、再び韓国で就業することはできない。

2012 年に導入された誠実外国人労働者再入国就労制度では、3 年の就業活動期間後、1 年 10 カ月の範囲内で延長された就業期間が満了して出国する前に使用者が再入国後の雇用許可を申請した場合、出国日から 3 カ月経過後、1 回に限り更に 4 年 10 カ月間の範囲内で再入国・就労（=最長 9 年 8 カ月）することができる。同制度の適用においては、当該外国人労働者が次の要件に該当する必要がある。

- 就業期間中に勤務先を変更しなかったこと。ただし、使用者の責に帰すべき事由で勤務先を変更した場合は、再入国後の雇用許可を申請する使用者との雇用契約期間が就業活動満了日までに1年以上あること。
- 外国人労働者導入計画で内国人の雇用が難しいと定められた業種・規模の事業所であること。現在は、農畜産業、漁業、100人未満の製造業とサービス業（5業種）に対して認定。
- 入国後の雇用許可を申請した使用者と1年以上の雇用契約を締結していること。

c. 熟練技能人材ポイント制度

韓国政府は、非専門就業（E-9）、船員就業（E-10）、訪問就業（H-2）の在留資格で最近10年以内に5年以上韓国で誠実に就業した外国人労働者が、一定の資格要件を満たしている場合、長期滞在が可能となる「熟練技能人材（E-7-4）」の在留資格に変更申請することができる熟練技能人材ポイント制を2018年に導入した。同制度の適用においては、必須項目（産業分野熟練度、学歴、年齢、韓国語能力）、選択項目（保有資産、韓国国内での勤務経験、関連職種の韓国国内での教育・研修経験、韓国国内留学経験等）、減点項目（出入国管理法違反、その他国内法違反）を点数化し、一定点数以上に達することが条件となる。

d. 特別韓国語試験制度

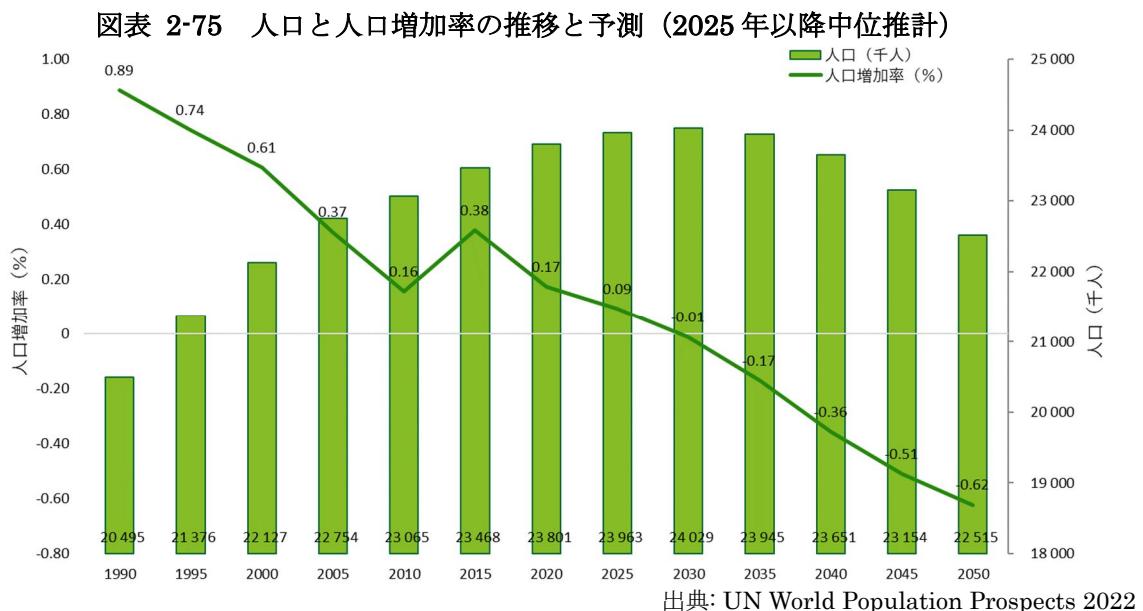
入国前の韓国語教育は、前述の通り、十分ではないとの指摘がなされているが、韓国語を自主的に学ばせるためのインセンティブ付与として、特別韓国語試験制度が導入されている。同制度は帰国後に自国で受験する試験であり、同試験に合格すれば再入国が許可され、再入国前の待機期間の短縮や手続きの迅速化、出国前と同一の作業場への配属といった便宜が図られる。特別韓国語試験は読解とヒアリングの選択方式ではあるが、EPS-TOPIKよりは難易度は高く設定されているという⁵⁴。またTOPIK（韓国語能力試験）で3級以上を取得していれば取得級に応じて加算点が付与され、点数が加算される高得点者ほど再入国の可能性が高まる。

⁵⁴ 春木（2022）。

(イ) 台湾

① 概要

台湾の国家発展委員会 (NDC) の人口推計報告によると、台湾の 2022 年時点の人口は 2,326 万人であり、2015 年をピークに減少傾向にある⁵⁵。UN の予測では、人口増加率は、2030 年にマイナスに転じ (-0.01%)、その後減少率が加速していく見込みである。



a. 経済動向

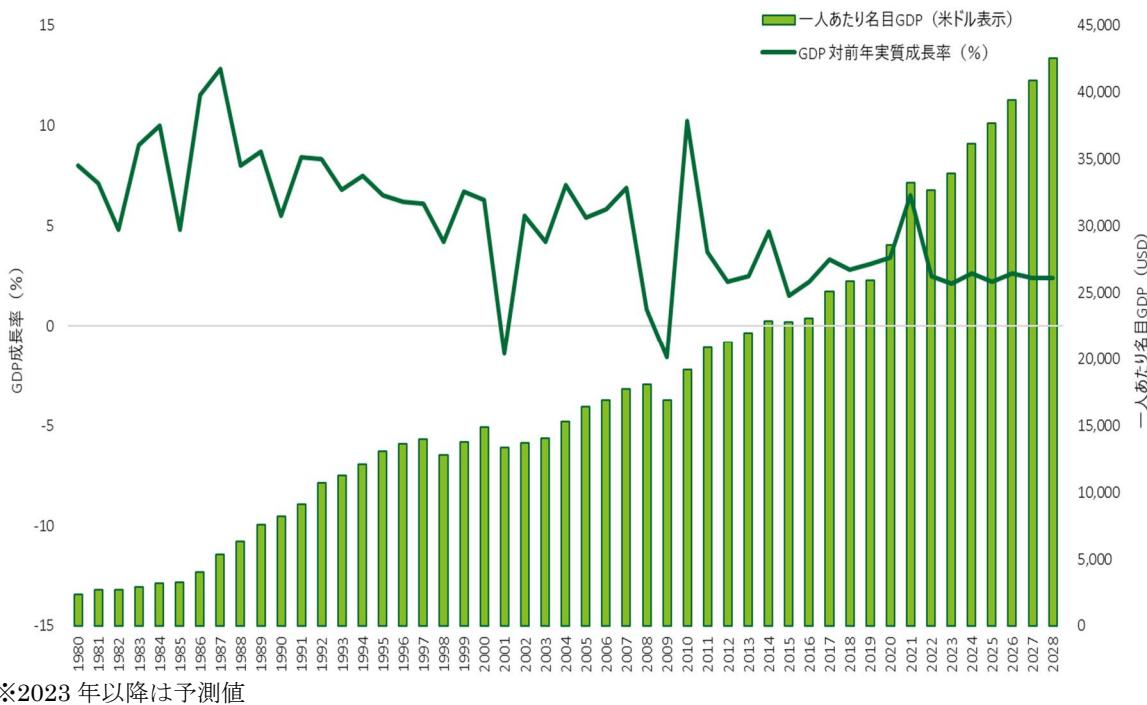
台湾の経済は、製造業に強みがあり、電子工業、情報通信、化学工業などが盛んである。また輸出促進が産業政策の重要な柱とされたことにより、輸出依存度が高いという特徴がある。近年は、特に半導体分野に力を入れており、世界最大の半導体受託製造企業である TSMC を擁する等、世界の半導体市場でプレゼンスを発揮している。

2022 年の台湾の一人当たり名目 GDP は 32,643 US ドルとなっている。2020 年から 2021 年にかけて GDP が増加し、2020 年の GDP 成長率は 3.4%、2021 年は 6.5% を記録しており、2022 年以降は 2.5% 前後で推移している。コロナ禍において多くの先進国の経済活動が停滞したのに対し、台湾では GDP、GDP 成長率とともに増加がみられ、その背景には、リモートワークの急速な普及などによる半導体需要の拡大がある⁵⁶。2028 年には一人当たり名目 GDP は約 42,485 US ドルに到達することが予測されている。

⁵⁵ NDC 「最新 2022 至 2070 年人口推估報告出爐」 (https://www.ndc.gov.tw/nc_14813_36128) .

⁵⁶ JETRO 「台湾における半導体産業について 台湾の関連政策と主要企業のサプライチェーン調査(2022年5月)」 (<https://www.jetro.go.jp/world/reports/2022/01/c1353759e5d86029.html>) .

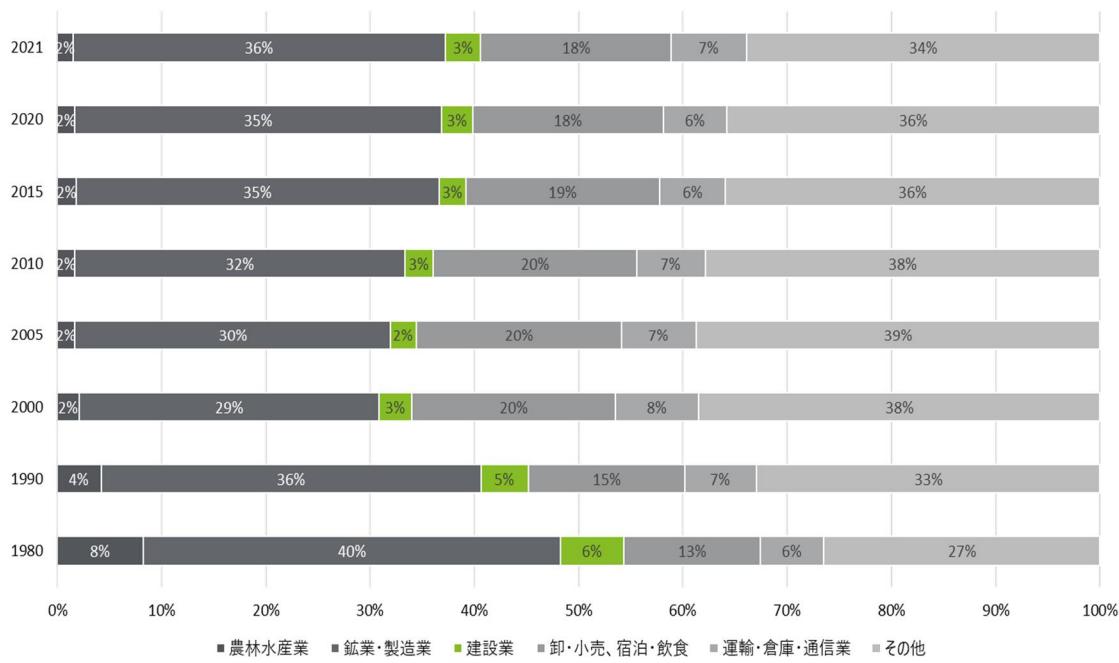
図表 2-76 GDP 年成長率と 1 人あたり名目 GDP (US ドル) の推移



出典: IMF World Economic Outlook (April 2023)

台湾の産業構造は、1980年から2000年にかけて変化しており、農林水産業が約8%から約2%、また鉱業・製造業が約40%から約29%に減少する一方で、卸・小売、宿泊・飲食が約13%から約20%、その他の産業が約27%から約38%に増加している。建設業は、同期間に約6%から約3%まで割合が減少している。2000年代以降は、鉱業・製造業の割合が再び増加している。

図表 2-77 経済活動別付加価値の割合

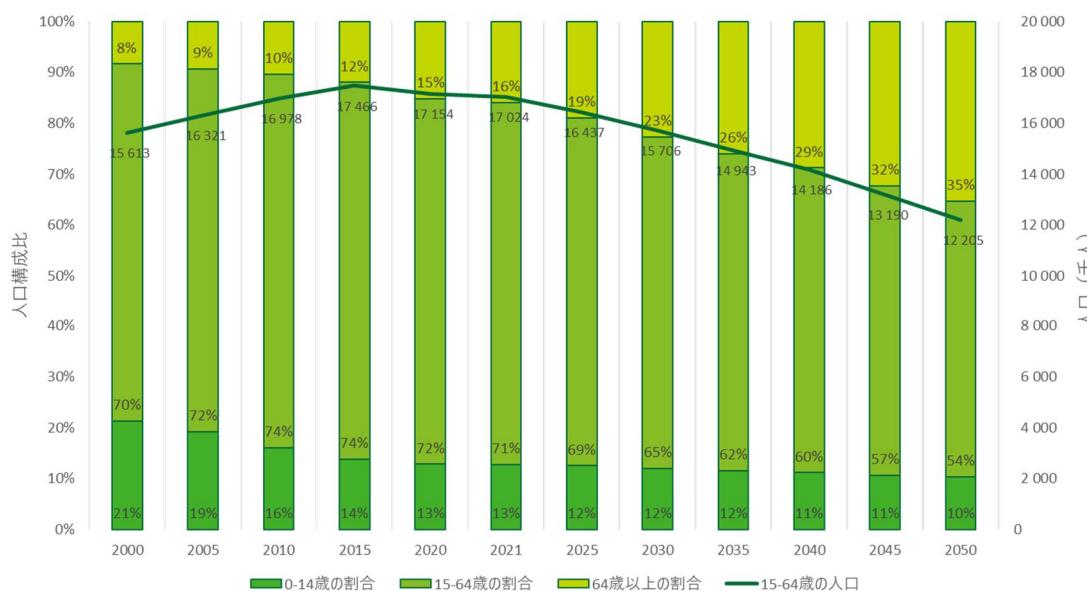


出典: UNCTAD

b. 労働市場環境

前述のとおり、台湾の人口は減少傾向にあり、生産年齢人口（15～64歳人口）も2015年前後の約1,747万人をピークに減少が続くと予測されている。生産年齢人口の割合は2015年の約74%から2050年には約54%まで減少し、一方で65歳以上の老人人口割合は2015年の12%から2050年に約35%にまで増加する見込みである。

図表 2-78 生産年齢人口の推移と予測（2025年以降中位推計）



出典: UN World Population Prospects 2022

台湾の労働力人口、就業者数、労働力率および就業率の推移を下図表に示す。就業者数は2000年の約949万人から2020年の約1,150万人に増加しているが、就業率は2000年の56%から2020年の57%とほぼ横ばいの傾向にある。

図表 2-79 労働力人口と就業者数の推移



出典: ILO STAT

※労働力人口（15歳以上人口のうち、就業者と完全失業者を合わせた人口）

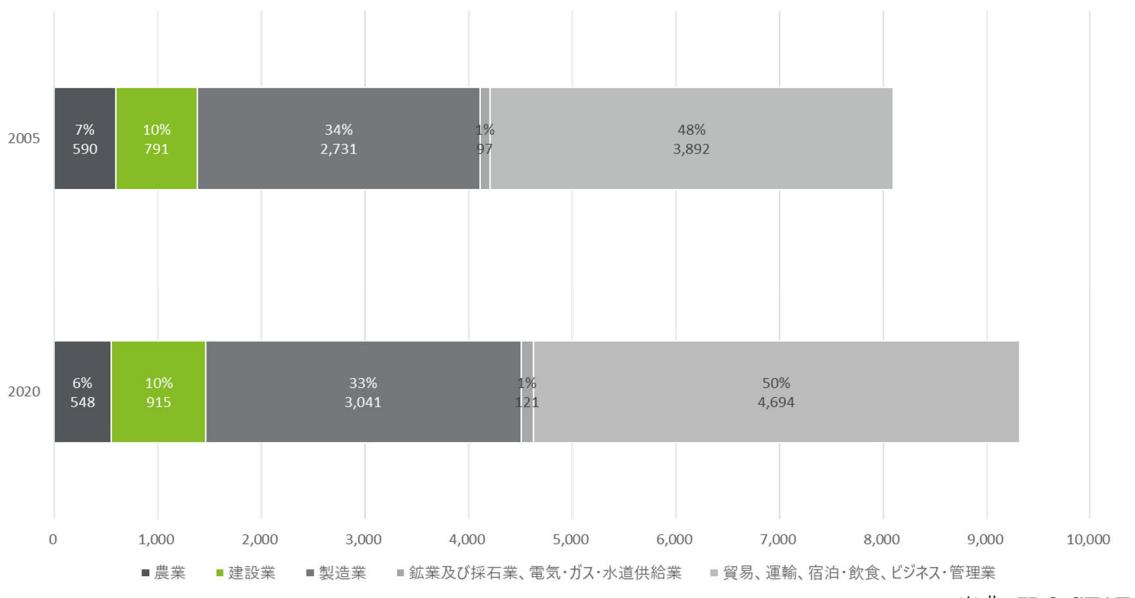
労働力率（生産労働人口に占める労働力人口の割合）

就業者数（15歳以上人口のうち、就業している人口）

就業率（生産労働人口に占める就業者の割合）

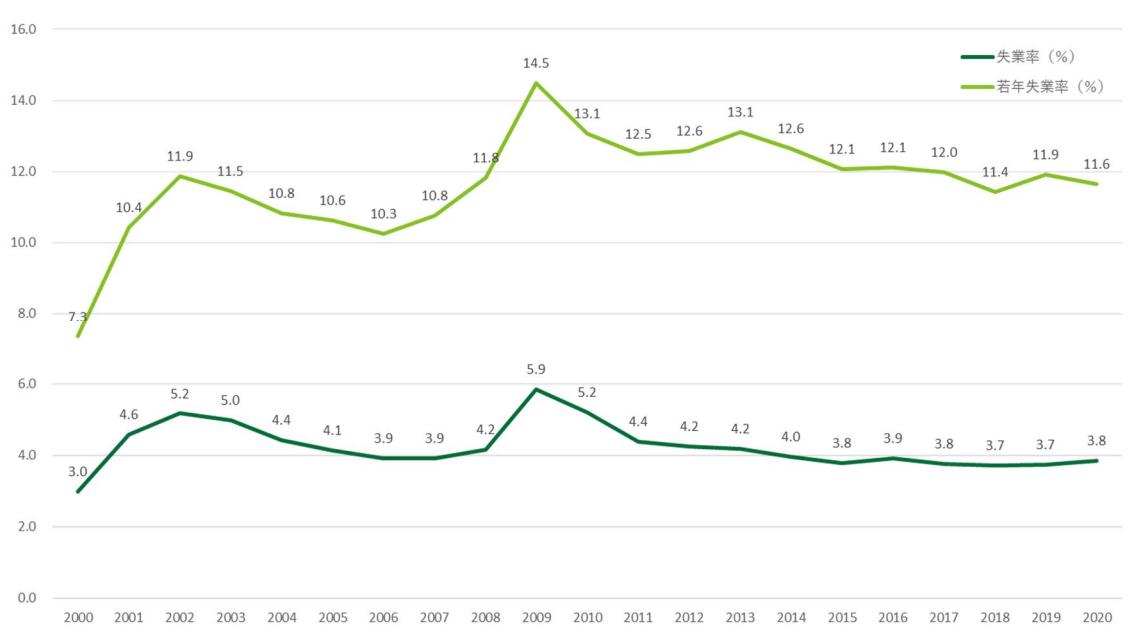
台湾の産業別就業者数について、2005年と2020年時点を比較すると、農業では就業者数がわずかに減少しているが、建設業を含め他産業では就業者数は増加している。特に、貿易、運輸、宿泊・飲食、ビジネス・管理業は、就業者数が約389万人から約469万人に増加した。建設業の就業者数は、同期間に約79万人から約92万人に増加したが、全体に占める割合は10%で変化していない。

図表 2-80 産業別就業者数（千人）とその割合



台湾の失業率（労働力人口に占める失業者の割合）および15歳以上25歳未満の若年失業率の推移を下図表に示す。失業率は過去20年間で約3~6%の間で推移している。一方、若年失業率は2000年から2008年までは約10~12%程度で推移していたが、2009年はリーマン・ブラザーズ破綻の影響により14.5%まで上昇し、それ以後は約11~13%で推移している。

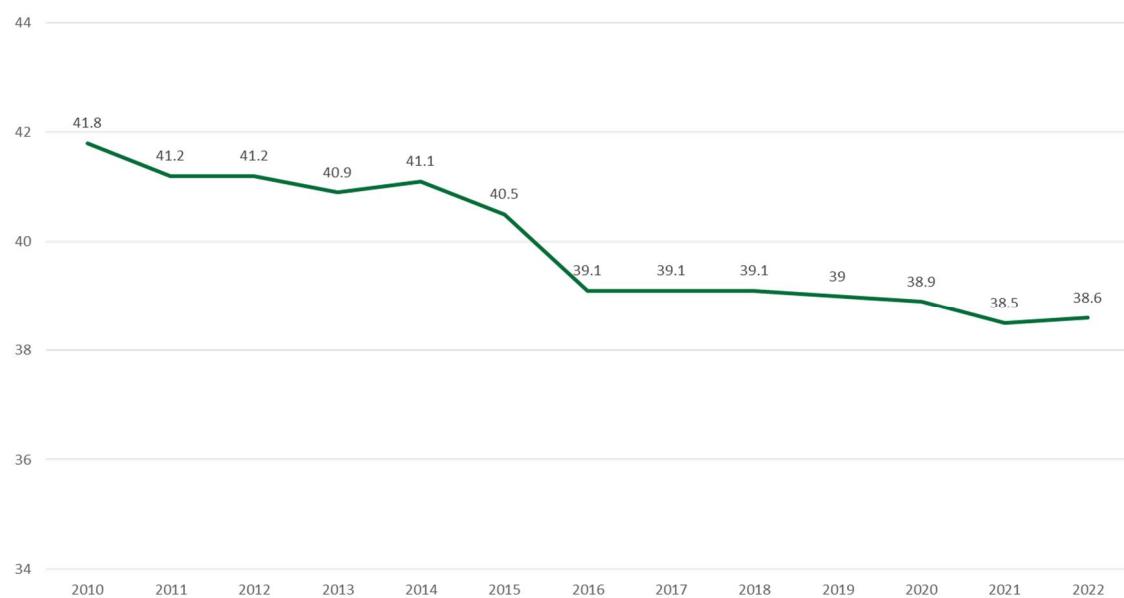
図表 2-81 失業率と若年失業率の推移



* 若年失業率については、開示されているデータが2020年までである

台湾における従業員の週平均労働時間は減少傾向にあり、2010年に41.8時間であった週平均労働時間は2022年に約38.6時間となり、約8%減少している。

図表 2-82 従業員の週平均労働時間



出典:台湾統計局「収益・生産性年次統計 2022」をもとに作成⁵⁷

台湾の労働生産性（就業一時間当たりのGDP、PPP換算USドル）は上昇傾向にあり、2005年から2021年にかけて32.5USドルから53.1USドルまで向上した。特に2020年と2021年は6%（対前年比）の成長率を記録している。

図表 2-83 労働生産性（就業一時間あたりのGDP、PPP換算USドル）



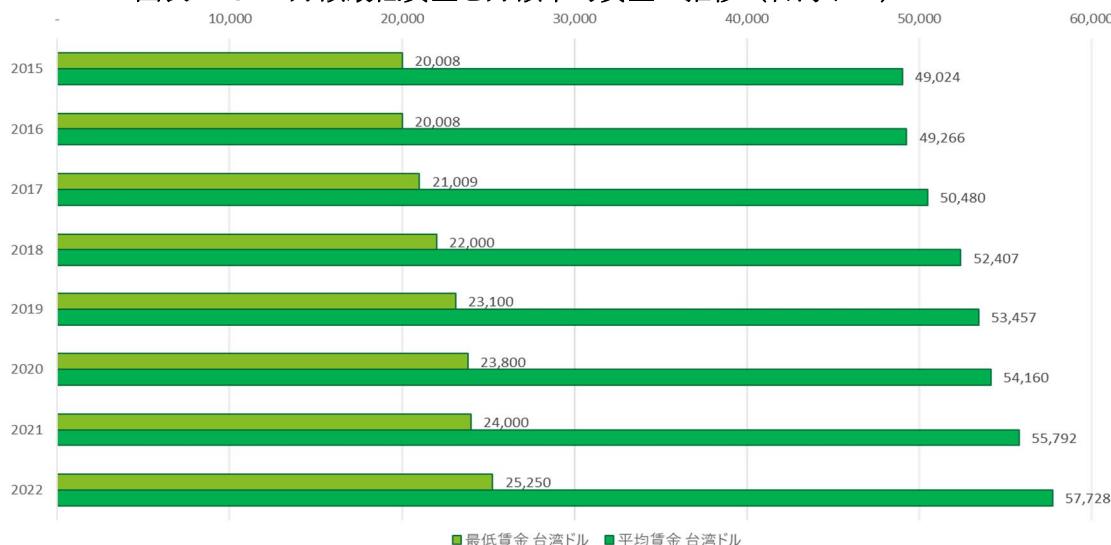
出典: ILO STAT (※2017年基準)

⁵⁷ National Statistics ROC (Taiwan), YEARBOOK OF EARNINGS AND PRODUCTIVITY STATISTICS REPUBLIC OF CHINA, 2022 (https://eng.stat.gov.tw/News_Content.aspx?Create=1&n=4014&state=1327FD6AD8DCDA52&s=231499&ccms_cs=1&sms=11714).

c. 賃金動向

台湾では、最低賃金および平均賃金がともに上昇傾向にある。最低賃金は、2015年から2022年にかけて20,008 台湾ドル（92,437円）⁵⁸から25,250 台湾ドル（116,655円）へと26%増加した。

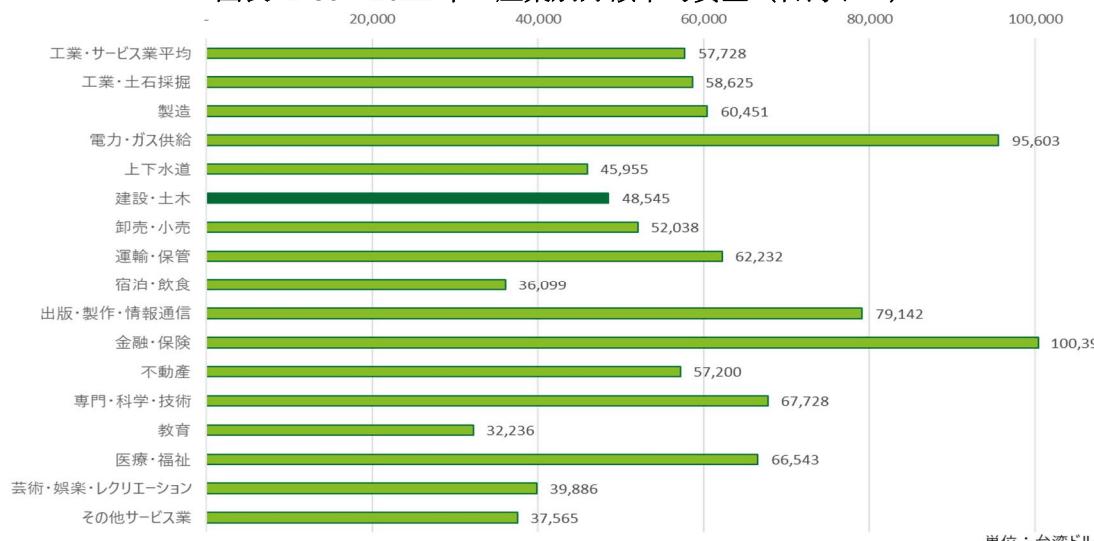
図表 2-84 月額最低賃金と月額平均賃金の推移（台湾ドル）



出典:JETRO「ビジネス短信」(2023年9月15日)、統計局「収益・生産性年次統計2022」をもとに作成⁵⁹

台湾統計局が公表している産業別月額平均賃金を下図表に示す。台湾において最も平均賃金が低い産業は「教育」で32,236 台湾ドル（148,930円）、最も平均賃金が高い産業は「金融・保険業」で100,390 台湾ドル（463,802円）である。建設業は48,545 台湾ドル（224,278円）であり、平均賃金よりも低い水準となっている。

図表 2-85 2022年の産業別月額平均賃金（台湾ドル）



単位:台湾ドル(TWD)

出典: 統計局「収益・生産性年次統計2022」をもとに作成

⁵⁸ 1 台湾ドル=4.62 円で換算（みずほ銀行2023年10月10日の公示仲値表）。

⁵⁹ 最低賃金はJETRO「ビジネス短信」(2023年9月15日)を参照 (<https://www.jetro.go.jp/biznews/2023/09/8c9f2d1517070fb1.html>) ,

平均収入は台湾統計局「収益・生産性年次統計2022」を参照 (https://eng.stat.gov.tw/News_Content.aspx?Create=1&n=4014&state=1327FD6AD8DCDA52&s=231499&ccms_cs=1&sms=11714) .

② 法的枠組み

a. 概要

台湾では、1980年代以降、国民所得の増加及び教育水準の向上に伴い、若年者を中心、「3K職種」を忌避する傾向が強まり、建設業を中心に労働力不足が深刻化した。こうした状況を背景として、1989年に外国人労働者を受け入れる政策を打ち出し、1990年に政府プロジェクト公共工事に係る雇用需要対策法が成立し、合法的な受入れを開始した。また1992年の「就業サービス法」で、外国人労働者に対する雇用管理、受入分野、受入期間などを規定され、受入れが本格化した⁶⁰。

その後、1997年に起きたアジア通貨危機の影響により、台湾でも失業率が上昇したことを受け、2000年頃より外国人非熟練労働者の受け入れに対する緊縮政策を取るようになった。しかし、家事サービスや高齢者介護等の需要の高まりを受け、台湾における外国人労働者の受入れは拡大傾向にある。

台湾では、外国人労働者を「移工」と呼び、移工は「白領移工（ホワイトカラー）」と「藍領移工（ブルーカラー）」に分けられる。前者が専門人材（高度人材）、後者が非熟練労働者（非高度人材）に該当する。外国人労働者の受入は、主に就業サービス法に基づいており、対象となる業種（職種）は下図表の通りである。日本の技能実習及び特定技能に類似するのが非熟練労働者であり、就業サービス法に基づく非熟練労働者の受入について次頁以降に詳述する。

図表 2-86 外国人労働者の主な在留資格

分類	業種（職種）
専門人材	A 専門的・技術的業務 (A01 土木工事または建築技術作業、A02 運輸通信、A03 財務税務金融関連サービス、A04 不動産仲介業、A05 移・民関連サービス、A06 弁護士・弁理士、A07 技術者、A08 医療・ヘルスケア、A09 環境保護、A10 文化・スポーツ・レジャー関連サービス、A11 学術研究、A12 獣医師、A13 製造業、A14 卸売業、A15 その他主務機関が指定する業種、AS0 外国専業人材の配偶者が従事する専門性または技術性のパートタイム作業)
	B 華僑もしくは外国人によって投資・設立された事業の経営者 (B00 一般の華僑・外国投資事業の主管者、BS0 外国籍配偶者が従事する華僑・外国投資事業のパートタイム主管者)
	C 教師
	D 補習クラスの専任外国語教師
	E スポーツ監督・スポーツ選手 (E01 スポーツコーチ、E02 スポーツ選手)
	F 芸術および演芸に関する職業
	G 請負・契約履行関連
非熟練労働者	家庭介護者、家庭サービス労働者、施設介護者、製造業務、建設業務、海洋漁業、畜産業務

出所：JETRO ウェブサイト、労働部労働力発展署ウェブサイト⁶¹を基に作成

⁶⁰ 労働政策研究・研修機構（2018）「諸外国における外国人材受入制度—非高度人材の位置づけ—」。

⁶¹ JETRO「外国人就業規制・在留許可、現地人の雇用」(https://www.jetro.go.jp/world/asia/tw/invest_05.html)、労働部労働力発展署ウェブサイト (<https://www.wda.gov.tw/en/Default.aspx>)。

b. 就業サービス法

1) 外国人専門人材

外国人専門人材は「就業サービス法」に基づいて認められており、雇用許可制で受け入れを実施している⁶²。雇用期間は最長3年であるが、雇用期間の満了後も継続して雇用が必要な場合は、雇用主が雇用期間延長を申請することが可能である。また外国人専門人材の受入れ強化を目的として、2018年に「外国人専門人材誘致及び雇用法規定」が発効された。この規定では、外国人専門人材を、一般専門人材、特定専門人材、高度専門人材の3分類に分け、各種規制緩和が盛り込まれている。特定専門人材は、外国人一般専門人材の中から、特定資格を持つ等の条件を満たしており、かつ特殊技術を持つ技術者が選ばれる。雇用許可期間が最長5年になり、期間終了時の再延長申請、また5年間の継続滞在後に永久居留許可申請が可能である。また高度専門人材は、5年以上の在留、特定分野での優れた技術または台湾への特殊な貢献等がある専門人材が認定され、帰化・永住権の申請が可能となっている。

2) 外国人非熟練労働者

外国人非熟練労働者は、専門人材と同様に、就業サービス法に基づいて認められており、雇用許可制で受け入れを実施している。補助的な「客工」として、台湾国民の就職機会と労働条件に影響を及ぼさない限りにおいて、台湾の経済発展を促進することを目的に受け入れが行われている。非熟練労働者の受入れは二国間協定に基づいて実施しており、締結国はベトナム、インドネシア、フィリピン、タイ、マレーシア、モンゴルの6ヶ国である⁶³。この背景には、東南アジアや南アジア諸国との関係強化策である「新南向政策」があり、同政策では人材交流が柱の一つに据えられている。人材交流では労働力の交流と相互育成が目的とされており、この流れに沿って外国人労働者に関する二国間覚書の協議が進められている⁶⁴。

受入分野

外国人非熟練労働者の受入分野と業務内容は下記の通りである。

受入分野	業務内容	就労年数
家庭介護者	重度障害者・寝たきり高齢者あるいは植物状態などの患者の日常生活の面倒を見る等の業務に従事すること。	3年間 (更新により累計 14年間まで可 ⁶⁵)
家事労働者	3歳以下の幼児がいる家庭、多胎出産など、あるいは外国人投資の管理職以上の者に、家事代行、料理代行、家族メンバーの生活をサポートする等の業務に従事すること。	3年間 (更新により累計 12年間まで可)
施設介護者	施設や病院に中度以上の身体障害者・高齢者あるいは患者の日常生活の面倒を見る等の業務に従事すること。	
製造業務	製造業における製品の製造に直接的に従事すること、あるいはその体力的な業務に従事すること。	

⁶² 労働政策研究・研修機構（2018）。

⁶³ ミャンマー、カンボジア、インド等とも協議を行っており、インドにおいてはまもなく署名が完了する見込みである。（台湾労働部「台印度簽署 MOU 採循序漸進穩健務實策略 引進 10 萬純屬虛構」2023年11月15日、<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1633/65206/>）

⁶⁴ みづほ総合研究所「台湾「新南向政策」の前途」2020年5月18日

（<https://www.mizuho-rt.co.jp/publication/mhri/research/pdf/insight/as200518.pdf>）。

⁶⁵ 原則は12年間であるが、専門訓練または独学等を通じて特別な実績を有している場合には、申請書と必要書類を提出することで勤務年数制限を14年に延長することができる。

建設業務	建設現場に直接的に従事すること、あるいはその体力的な業務に従事すること。	
海洋漁業務	漁船の普通船員、従事漁船普通船員、生け簀（いけす）養殖漁労作業、あるいはその体力的な業務に従事すること。	
畜産業務	屠畜業務あるいはその体力的な業務に従事すること。	

出所：台湾労働部ウェブサイト等をもとに作成

外国人労働者の受入れ原則と外国人の法的地位

台湾で働く外国人労働者は、人権と平等な待遇の原則に基づき、以下3つの原則に基づいて待遇されるべきと規定されている⁶⁶。

- 公平・公正の原則による基本的権益
- 内国民待遇の原則による労働権
- 生活権の原則による家庭的原則

また労働関連法令に基づく保護に加え、外国人労働者相談・苦情処理ルート、就業管理・人員管理システム、言語・文化・宗教・習慣の違いに応じた様々な相談・適応・社会統合措置や活動も確立されている。

外国人労働者は、社会保障制度を台湾人労働者と同じ待遇で受けることができ、労働保険、全民健康保険、傷害保険、及び他の保険も加入が可能である。「労工保険条例」の規定では、15歳以上65歳までの労働者は、5人以上の労働者（国籍を問わない）を雇用する企業に所属する場合、労働保険に加入しなければならない。一方、参政権については台湾国籍がない人には認められておらず、外国人労働者に参政権は付与されていない。

受入手続き

外国人労働者の受入においては、外国人非熟練労働者を雇用する雇用主が、台湾地域で求人活動を行う義務がある。台湾人の応募がない場合、または応募人数が足りない場合にのみ、外国人非熟練労働者の募集許可を申請することができる。外国人労働者の受入れの主な流れは下記の通りである。

① 雇用主が台湾で求人活動を実施
- 全国的な就職求人サイトに、台湾人労働者の求人広告を掲載（最低21日間）
- 新聞に、台湾人労働者の求人広告を掲載（最低3日間）
② 雇用主が外国人非熟練労働者の募集の許可を求める「人材募集許可」を労働部に申請
③ 台湾地域内の外国人労働者を募集。または労働部へ「入境引進許可」を申請し（製造業、建築業のみ）、海外から外国人労働者を募集。
④ 雇用主が各種申請・手続きを実施する
- 外国人非熟練労働者を行政院指定の医療機関で健康診断を受けさせる（入境後3日以内）
- 「雇用許可」、「外僑居留証」の申請（入境後15日以内）
- 「就業安定費」の納付 ⁶⁷

⁶⁶ 台湾労働部「Work Policy for Foreign Workers」
(<https://www.wda.gov.tw/en/cp.aspx?n=7AD71E73F645F2A5>) .

⁶⁷ 主として台湾人の雇用の安定（職業訓練の実施、就業情報の提供など）に役立てるために活用されており、外国人非熟練労働者を雇用する雇用主はその人数に応じて納付が義務付けられている。

受入れにおける語学要件

台湾においては、送出し国現地及び台湾国内のいずれにおいても、労働部の許可を得た民間仲介事業者を介して外国人労働者を受け入れていることを基本としている。現地から労働者を確保する際の検査項目は、視力・色盲、体力、言葉、専門技能（求人企業側が指定した技能など）であり、それらについて訓練・選抜をしている。しかし、中国語教育は仲介事業者の支援内容に含まれているものの、仲介事業者の評価項目に入っていないため、実態としてほとんど行われていないとされる。よって言語要件、技能要件ともに求められていないとの指摘がある⁶⁸。

③ 受入れ実績

a. 滞在者数

台湾における在留外国人数は、2020年まで増加を続け、2020年には約79.7万人に達した。2021年は約75.2万人に減少したが、2022年は79.7万人まで回復した。全人口に占める在留外国人の割合は3%前半で推移している。

図表 2-87 台湾における在留外国人数（2022年）（単位：人）

	2018	2019	2020	2021	2022
在留外国人	758,583	785,341	797,122	752,900	796,696
全人口	23,588,932	23,603,121	23,561,236	23,375,314	23,264,640
在留外国人割合	3.2%	3.3%	3.4%	3.2%	3.4%

出所：内政部移民署「内政統計月報」2023年9月をもとに作成⁶⁹

b. 送出し国別滞在者数

台湾における送出し国別在留者数のうち、高度人材については、日本とマレーシアが7千人超で相対的に多い。非高度人材については、ベトナムの約25.6万人、インドネシアの約25万人が最も多く、フィリピンの約15.5万人、タイの約6.7万人が続く。非高度人材の規模の方が大きいため、総数としてもベトナム、インドネシア、フィリピン、タイからの外国人が多い。

図表 2-88 台湾における国籍別在留者数*（2023年）（単位：人）

国籍	高度人材	非高度人材	総数
ベトナム	2,826	256,182	259,008
インドネシア	4,798	250,114	254,912
フィリピン	1,771	154,806	156,577
タイ	1,066	66,976	68,042
日本	7,316	0	7,316
マレーシア	7,213	0	7,213
米国	3,205	0	3,205
香港	2,924	0	2,924
インド	2,496	0	2,496

⁶⁸ 三菱UFJリサーチ&コンサルティング（2019）「外国人労働者の受入れによる労働市場への影響に関する調査研究事業報告書」。

⁶⁹ https://ws.moi.gov.tw/001/Upload/400/reffile/0/4413/4950fd32-36a4-4c99-af23-e6a046f2147f/month_en.html

韓国	2,071	0	2,071
英国	1,809	0	1,809
シンガポール	661	0	661
カナダ	643	0	643
マカオ	511	0	511
南アフリカ	501	0	501
フランス	479	0	479
ドイツ	435	0	435
オランダ	408	0	408
ロシア	338	0	338
ウクライナ	311	0	311
その他	4,744	3	4,747
合計	46,526	728,081	774,607

出所：労働部「2022年就労統計年次報告書」をもとに作成

c. 産業別労働者数

非高度外国人材の産業別労働者数を見ると、製造業が最も多い傾向にあり、2022年は約47.7万人で全体の65%以上を占めている。次いで介護業が約22.0万人で30.3%を占める。建設業の労働者は、2019年から2021年にかけて4,416人から6,756人に増加したが、2022年にはさらに大きく増加して15,681人となった。

図表 2-89 産業別労働者数と割合（単位：人）

産業	2019年		2020年		2021年		2022年	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
農、林、漁、牧業	12,491	1.7%	11,691	1.6%	10,471	1.6%	13,805	1.9%
製造業	439,694	61.2%	439,375	62.0%	425,877	63.6%	476,737	65.5%
建設業	4,416	0.6%	6,201	0.9%	6,756	1.0%	15,681	2.2%
介護業	259,660	36.2%	250,188	35.3%	225,423	33.6%	220,337	30.3%
家事労働	1,797	0.3%	1,668	0.2%	1,465	0.2%	1,521	0.2%
合計	718,058	100%	709,123	100%	669,992	100%	728,081	100%

出所：台湾労働部「2022年就労統計年次報告書」より作成

非高度人材の産業別と国籍別の内訳も開示されており、産業別分布は送出し国によって異なるという特徴が読み取れる。ベトナム、フィリピン、タイからの労働者は、製造業に従事する者が多いが、インドネシアでは介護や家事サービス等の社会福祉サービスに従事する者が多い。建設業では、タイとベトナムの2か国で建設業に従事する外国人の約9割を占めている。

図表 2-90 2022年の非高度人材の産業別・国籍別内訳（単位：人）

産業	ベトナム	インドネシア	フィリピン	タイ	その他	合計
農、林、漁、牧業	3,433	8,687	1,410	275	-	13,805
製造業	219,225	74,279	125,136	58,094	3	467,737
建設業	5,919	1,522	97	8,143	-	15,681
社会福祉等 (介護、家事サービス含む)	27,605	165,626	28,163	464	-	221,858
合計	256,182	250,114	154,806	66,976	3	728,081

出所：台湾労働部「2022年就労統計年次報告書」より作成

d. 失踪者数

台湾は、外国人非高度人材の不法滞在者（行方不明・追跡不能者）の数を開示している。ベトナムの約4.9万人（60.8%）が最も多く、次いでインドネシアの2.7万人（33.7%）が続く。これら2か国からの外国人が失踪者の大半を占めている。ベトナムからの非高度人材の総数が256,182人（2022年）であるため、失踪者はその約19%を占めることになる。

図表 2-91 非高度人材の国籍別失踪者数（単位：人）

	2018	2019	2020	2021	2022	(割合)
ベトナム	23,896	22,006	24,260	26,179	48,858	60.8%
インドネシア	24,053	23,318	24,665	26,006	27,095	33.7%
フィリピン	2,693	2,372	2,384	2,452	2,632	3.3%
タイ	839	794	889	1,167	1,745	2.2%
その他	1	1	1	1	1	0.1%未満
合計	51,482	48,491	52,199	55,805	80,331	100%

出所：台湾労働部「2022年就労統計年次報告書」より作成

e. 外国人労働者の失踪問題等への対応

台湾では、外国人労働者の失踪問題に対して、外国人労働者受入れ凍結政策を実施している。台湾政府は、インドネシア人労働者の高い失踪率や、インドネシアが台湾の要求した仲介手数料の引下げを実行しなかったこと等を理由に、2002年8月から2004年12月までインドネシア人労働者の受入れ凍結を実施した⁷⁰。

またベトナム人労働者の失踪問題も深刻であったことから、ベトナム籍の漁師の受け入れを2004年5月から、介護ヘルパーと家事労働者の受け入れを2005年の1月から凍結し、この措置は2015年まで続いた。受入れ再開にあたり、台湾政府とベトナム政府間で、台湾が毎月提出する行方不明ベトナム人労働者のリストに基づいてベトナム側が調査し、ベトナム側は2ヶ月ごとに処分件数や罰金額などを台湾に伝えることで合意した⁷¹。

f. 外国人労働者受入れ方針に係る指標

台湾では、政府、各業種の業界団体、雇用主団体、専門家が集まる会議体（跨國勞動政策協商諮詢小組）が3か月に1回開催され、外国人労働者の受入れに関わる議論を行っている⁷²。同会議体で「警戒指標」を考慮した雇用率や受入れ対象業種について検討を行い、政府に報告する。「警戒指標」とは、特定の指標ではなく、関連するデータ類をまとめた総称であり、台湾人の就職率、失業率、給与推移、景気動向、外国人労働者の失踪率（特に製造・介護）、介護施設のベッド数（介護）などがある。労働保険への加入も義務づけているため、労働保険加入者数の推移もモニタリングしている。

⁷⁰ インドネシア政府は、インドネシア人労働者の送出し再開のため、両国間の固定斡旋料や労務管理の強化を目的とした新たな管理体制を導入した（奥島美夏（2008）「台湾受け入れ再開後のインドネシア人 介護労働者と送出制度改革—銀行債務制度とイメージ戦略から 看護・介護教育へ—」）。

⁷¹ RTI. ベトナム籍家事労働者と漁師、受入再開へ. 2015, URL: <https://jp.rti.org.tw/news/view/id/29530> (最終閲覧日 2024年1月19日) .

⁷² 台湾労働部「跨國勞動力政策協商諮詢小組設置要點」(https://www.wda.gov.tw/News_Content.aspx?n=CA60F31A88AF3736&sms=80616FEAF60EE1E7&s=CE303F21C018EA57).

④ 外国人労働者受入れ促進プログラム

a. 概要

台湾では、高度人材への優遇政策として、学術およびビジネス旅行カード (Academic and Business Travel Card) や雇用ゴールドカード (Employment Gold Card) 等、様々な制度を実施している。学術およびビジネス旅行カードは、台湾に頻繁に訪れる国際的要人（アカデミック関係者、ビジネス関係者）に対して、出入国手続きを簡略化できるものであり、毎回の滞在期間は 90 日まで可能、台湾との往復は無制限である⁷³。雇用ゴールドカードは、居留ビザ、労働許可証、外国人在留証および再入国許可を含むカードである。専門スキルの評価に基づいて付与され、3 年経過後に永住権申請資格が得られるという利点もある⁷⁴。

また非高度人材についても、労働力不足の問題に対応するために、外国人労働者定住化プログラムの導入や、外国人労働者の受入れ業種・人数等に関する規定の改正を行い、雇用促進を図っている。以下に、非高度人材の雇用促進に関する取組を詳述する。

b. 外国人中級技能労働者維持プログラム

外国人労働者の訪問・定着を促進する方策として、2022 年 4 月より「外国人中級技能労働者維持プログラム (the Retention of Foreign Intermediate Skilled Workforce Program)」を実施している⁷⁵。同制度は、製造業、屠殺業、建設業、農業、介護分野など、すでに外国人労働者を雇用している業種に適用され、台湾で 6 年間就業し、一定の技能・給与基準を満たしている外国人労働者について、雇用主が中級技能者への転換を申請することができるようになる。中級技能者は、台湾で働くことができる年数に制限がなく、より高い給与を受け取り、雇用安定料の支払いも不要となるという利点がある。中級技能者として台湾で 5 年間働き、出入国管理法に基づいて審査・承認されると、永住権を申請することもできる。

c. 台湾内の外国人労働者の雇用促進にかかる規定改正

台湾当局は、外国人労働者の雇用促進にかかる規定の改正を行い、2023 年 6 月より適用した⁷⁶。新規定は、製造業、建設業、農業での外国人労働者の雇用率の上限引き上げ、施設介護での外国人労働者の要件緩和を実施し、合計 2 万 8,000 人以上の受入れ拡大を見込んでいる。

建設業では、これまで公共事業や民間大型投資プロジェクトなどの雇用に限定されていたが、「総合建設業」「専門建設業」「土木請負業」について、過去 3 年間の受注実績や台湾人の雇用者数などの条件を満たす民間企業での受入れを認めた。また外国人雇用率の上限はいずれも 30% とし、「EXTRA プログラム」⁷⁷で最大 40% まで増枠できる。こうした規制緩和により、建設業において 8,000 人以上の受入れ拡大を見込んでいる。

⁷³ 内政部移民署ウェブサイト (<https://www.immigration.gov.tw/5475/5478/141465/141808/141977/>) .

⁷⁴ 台湾ゴールドカード事務局 (<https://goldcard.nat.gov.tw/en/about/>) .

⁷⁵ 労働部ウェブサイト (<https://fw.wda.gov.tw/wda-employer/home/mid-foreign-labor/index?locale=en>) 及び、「産業界における台湾「6 次」問題の影響とその対応策」『交流』2022 年 5 月 No.974 (https://www.koryu.or.jp/Portals/0/images/publications/magazine/2022/5%E6%9C%88/2205_01tazaki.pdf).

⁷⁶ 労働政策研究・研修機構「台湾：外国人労働者の受入れを拡大」2023 年 6 月 (https://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2023/06/taiwan.html) .

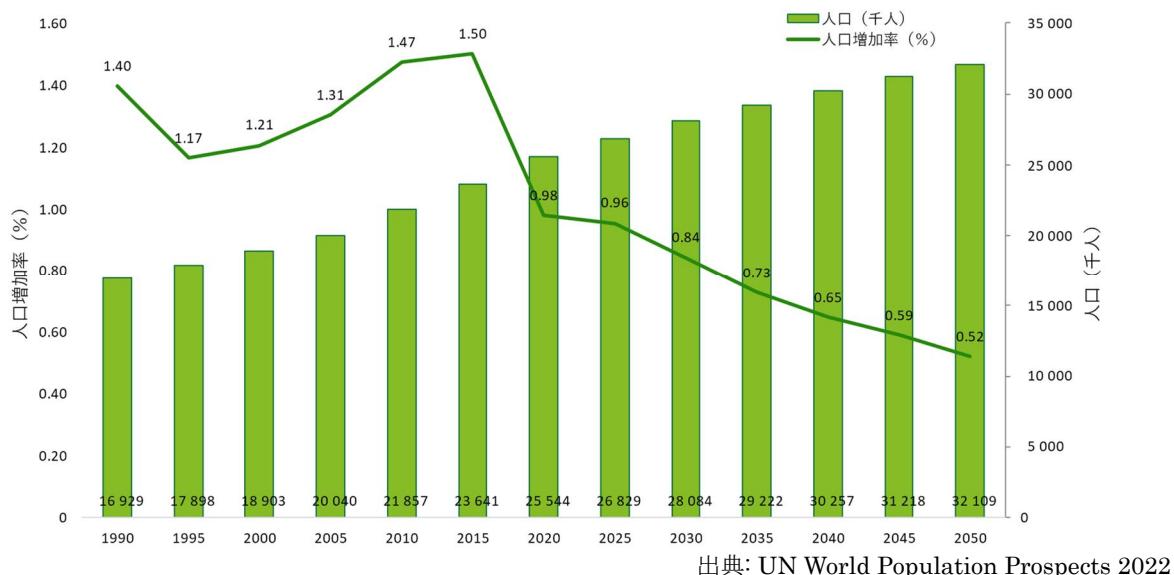
⁷⁷ 雇用主が追加の職業安定費を支払うことで、外国人労働者の採用数を増やす制度運用である。

(ウ) オーストラリア

① 概要

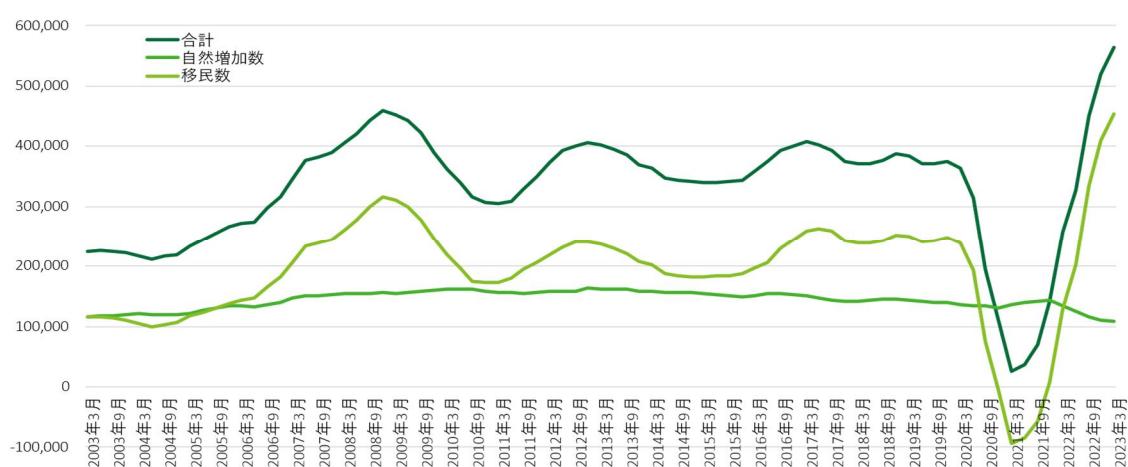
オーストラリア統計局 (Australia Bureau of Statistics: ABS) の人口統計によると、オーストラリアの 2023 年 3 月末時点の人口は 2,647 万人であり、2022 年 3 月末から一年間で 2.2% 増加している。UN の予測では、人口増加率は今後低下するものの、人口増加は継続する見込みである。

図表 2-92 人口と人口増加率の推移と予測（2025 年以降中位推計）



オーストラリアの人口増加は自然増加よりも移民数に大きく影響を受けていることがわかる。なお、オーストラリアでは、COVID-19 の感染拡大を防ぐため、2020 年 3 月から約 2 年間外国人の入国を制限しており、その国境封鎖の影響で 50 万人を超える一時ビザ保有者がオーストラリアを出国し、労働力不足に陥った⁷⁸。

図表 2-93 年間人口増加の構成要素



※移民数は海外移住入国者数から海外移住出国者数を引いた値

出典: オーストラリア統計局⁷⁹

⁷⁸ https://www.aph.gov.au/Parliamentary_Business/Committees/Joint/Migration/SkilledMigrationProgram/Report/section?id=committees%2Freportjnt%2F024650%2F76420

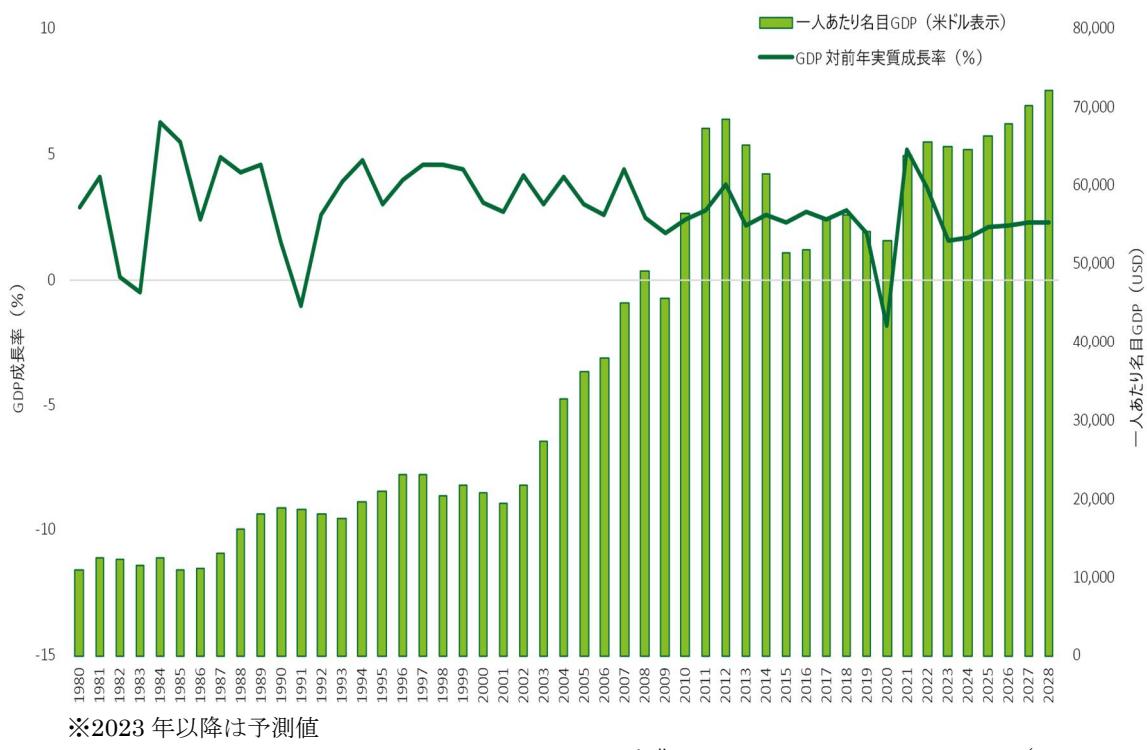
⁷⁹ <https://www.abs.gov.au/statistics/people/population/national-state-and-territory-population/mar-2023>

オーストラリア統計局の2021年センサス⁸⁰によると、海外で生まれた者（移民1世）または両親のどちらかが海外で生まれた者（移民2世）の人口は、総人口に占める割合の半数以上（51.5%）を占める。オーストラリアが海外から受け入れた人口は2017年から4年間で約100万人を超える。海外で生まれた者の出生国上位は、イギリス（927,490人）、インド（673,352人）、中国（549,618人）、ニュージーランド（530,492人）、フィリピン（293,892人）となっている。なお、2016年の前回センサス時からの移民の増加割合を出身国別でみると、ネパール（124%）、インド（48%）、パキスタン（45%）、イラク（38%）、フィリピン（26%）が上位を占めており、これらはオーストラリアの人口の多様性を示している。

a. 経済動向

オーストラリアは、石炭や鉄鉱石などの地下資源に恵まれた資源国であり、近年では2019年に「国家水素戦略」を発表し世界的な水素大国を目指すなど、豊富な資源と地理的好条件を生かして水素を資源輸出産業の新たな柱とすることを狙っている⁸¹。1992年以降2019年まで28年連続でGDP成長率のプラス成長を達成しており、その経済成長の背景として、積極的な移民受け入れが指摘されている⁸²。オーストラリアの移民政策は、単なる労働力不足への対策ではなく、長期的な人口増加政策であり、人口増加による需要の拡大への寄与、技能移民の増加による労働力参加率と生産性の向上が経済成長を実現してきた。コロナ禍の影響で2020年のGDP成長率は-1.8%まで急落したものの、2021年には5.2%に回復した。2022年のオーストラリアの一人当たり名目GDPは65,526USドルであり、2028年には一人当たり名目GDPは72,142USドルに達することが予測されている。

図表 2-94 GDP年成長率と1人あたり名目GDP(USドル)の推移



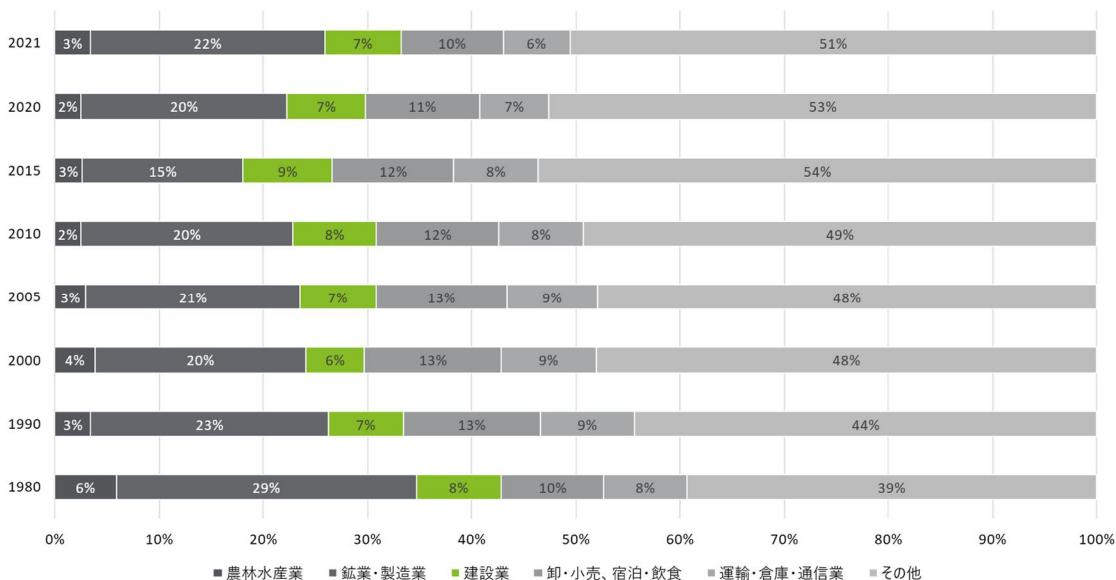
⁸⁰ <https://www.abs.gov.au/census/about-census/delivering-2021-census>

⁸¹ <https://www.jetro.go.jp/biz/areareports/special/2023/0503/ee1b874e489f6ea9.html>

⁸² <https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/viewpoint/pdf/10873.pdf>

経済活動別（産業別）の付加価値を下図に示す。1980年代から2020年代にかけ建設業は一定のシェアを有しており、その他の産業が約39%から約51%に増加している^{83/84}。

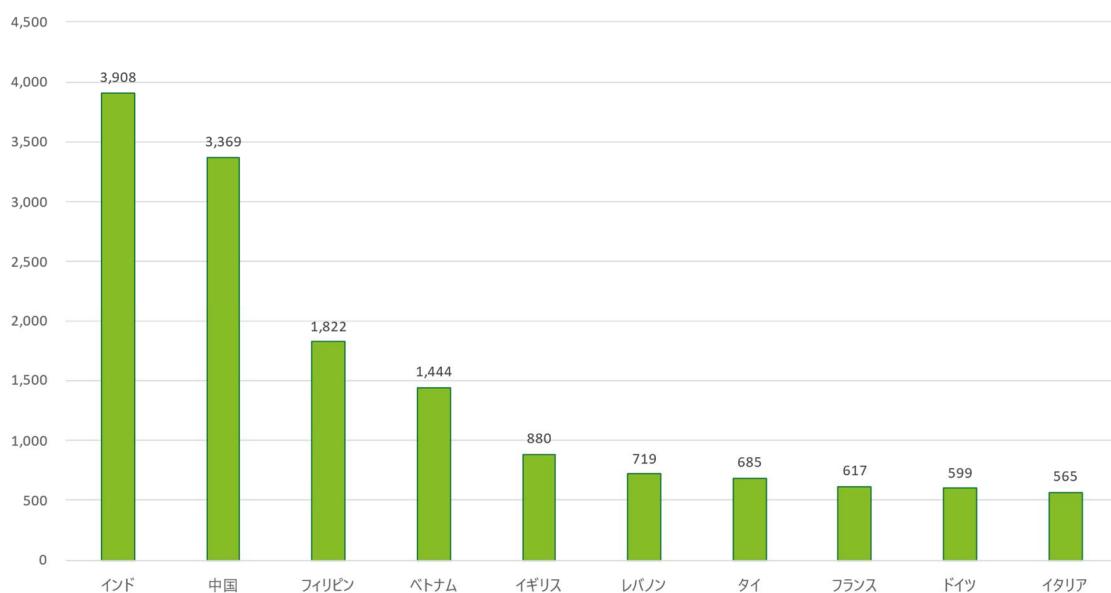
図表 2-95 経済活動別付加価値の割合



出典: UNCTAD

下図は、オーストラリアからの海外送金額を示すものである。2021年時点では、インドへの送金額が圧倒的に大きく、中国、フィリピン、ベトナムが続いている。これは、海外で生まれた移民の出生国として、インド、中国、フィリピンが上位を占めることが背景にあると考えられる。

図表 2-96 オーストラリアからの送金上位 10 か国（百万 US ドル）



出典：KNOMAD/World Bank Bilateral Remittance Matrix 2021, December 2022.

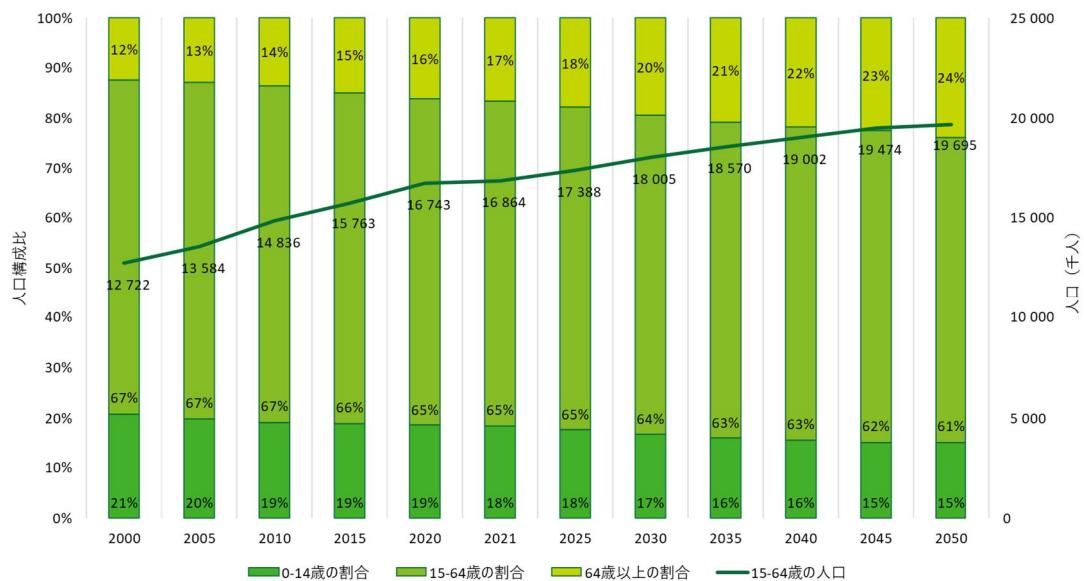
⁸³ 「その他」に含まれる産業分類のうち、特に「専門・科学・技術サービス業」及び「ヘルスケア・社会扶助」の占める割合が増加している。

⁸⁴ <https://www.abs.gov.au/statistics/economy/national-accounts/australian-system-national-accounts/latest-release>

b. 労働市場環境

前述のとおり、オーストラリアの人口は増加傾向にあり、生産年齢人口（15～64歳人口）も2050年の約19,695万人まで増加を続けることが予測されている。一方で、生産年齢人口の割合は2021年の約65%から2050年には約61%まで減少し、65歳以上の老人人口割合は2021年の17%から2050年に約24%にまで増加する見込みであり、今後少子高齢化が進行すると予測されている。

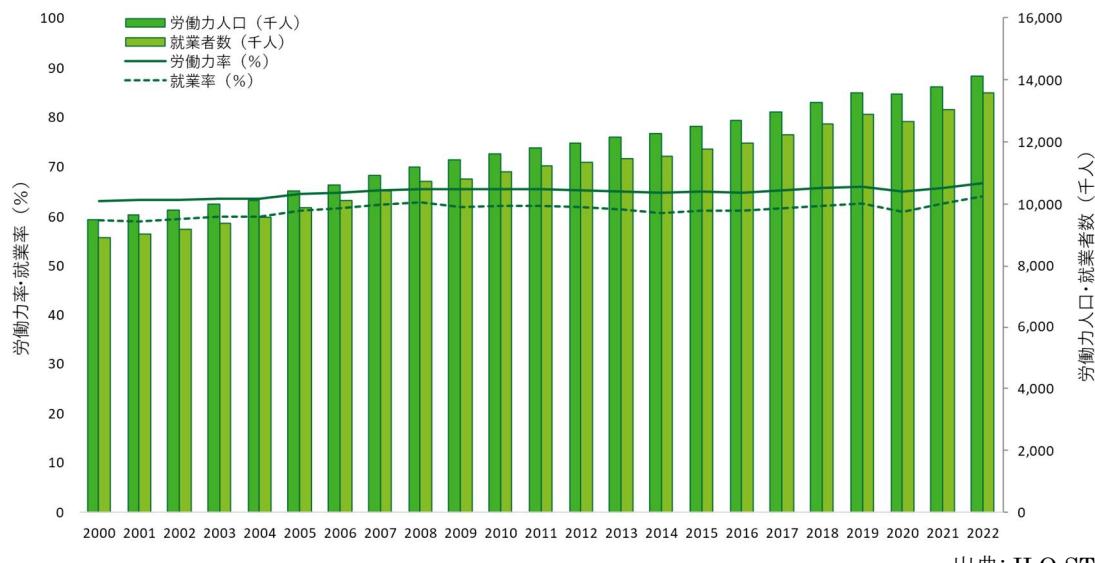
図表 2-97 生産年齢人口の推移と予測（2025年以降中位推計）



出典: UN World Population Prospects 2022

オーストラリアの就業者数は2000年の約890万人から2022年の約1,360万人に増加しているが、就業率は2000年の59.2%から2022年の64.2%とほぼ横ばいの傾向にある。今後の生産年齢人口の増加に伴い、就業者数も増加していくことが想定される。

図表 2-98 労働力人口と就業者数の推移

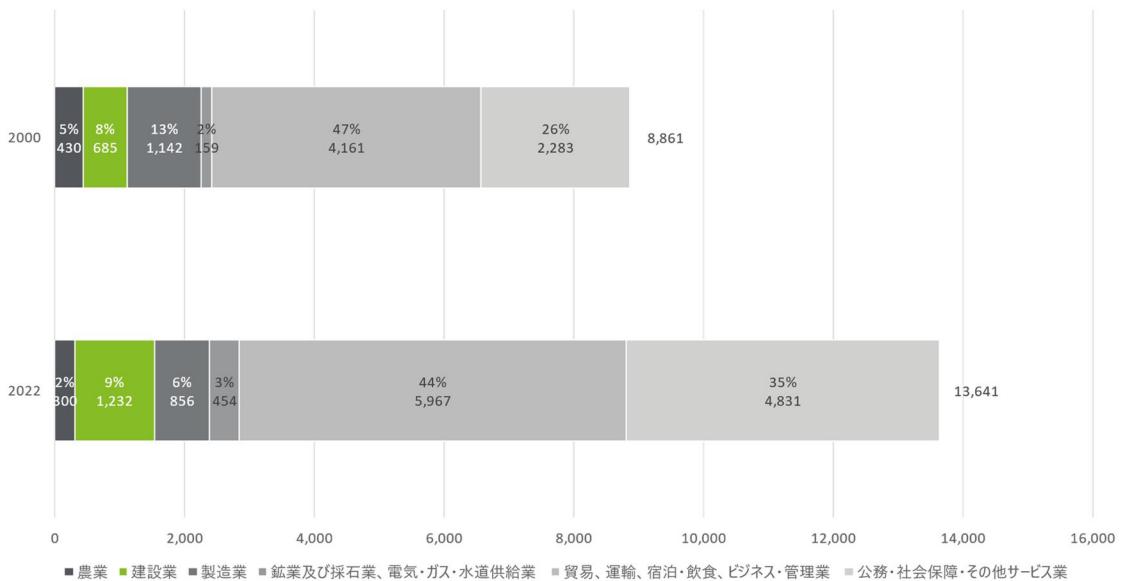


出典: ILO STAT

※労働力人口（15歳以上人口のうち、就業者と完全失業者を合わせた人口）、労働率（生産労働人口に占める労働力人口の割合）、就業者数（15歳以上人口のうち、就業している人口）、就業率（生産労働人口に占める就業者の割合）

オーストラリアの産業別就業者数とその割合に関し、2000年と2022年時点を比較すると、農業分野、製造業分野が就業者数、割合ともに減少しており、サービス産業の就業者が大きく増加している。特に、公務・社会保険・その他サービス業では、就業者数が約228万人から約483万人に増加し、全体に占める割合も26%から35%に増加した。建設業の就業者数は、同期間に約69万人から約123万人になり、約80%増加している。

図表 2-99 産業別就業者数（千人）とその割合



出典: ILO STAT

オーストラリアの失業率（労働力人口に占める失業者の割合）および15歳以上25歳未満の若年失業率の推移を示す。失業率は過去20年間で約4～7%で推移している。一方で、若年失業率はリーマンショックのあった2008年頃までは減少傾向にあったが、2009年以降約11～13%の高い水準で推移している。なお、コロナ禍の影響を受けた2020年は失業率が前年比+1.3%、若年失業率が前年比+2.5%と若年層への影響がより大きかったと想定される。

図表 2-100 失業率と若年失業率の推移



オーストラリアにおける従業員の週平均労働時間は減少傾向にあり、2000年に35.0時間であった週平均労働時間は2020年に約32.0時間となり、約9%減少している。

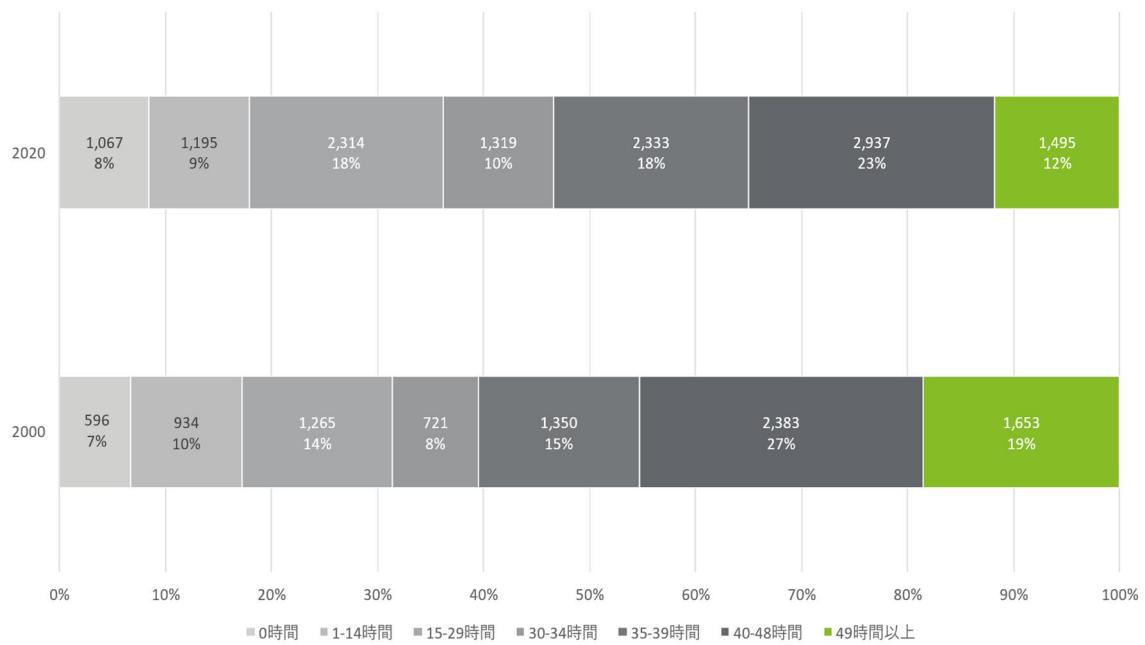
図表 2-101 従業員の週平均労働時間



出典: ILO STAT

週労働時間別就労者数の割合では、長時間労働（週に49時間以上の労働）を行っている就労者は、2000年の約19%（約165万人）から2020年には約12%（約1495万人）に減少しており、労働環境が改善していることがうかがえる。なお、National Employment Standards（国の雇用規準）⁸⁵において、最大就業時間は原則週38時間が上限となっておりその範囲で労働する就労者割合が増加傾向にある。

図表 2-102 週労働時間別就労者数（千人）とその割合

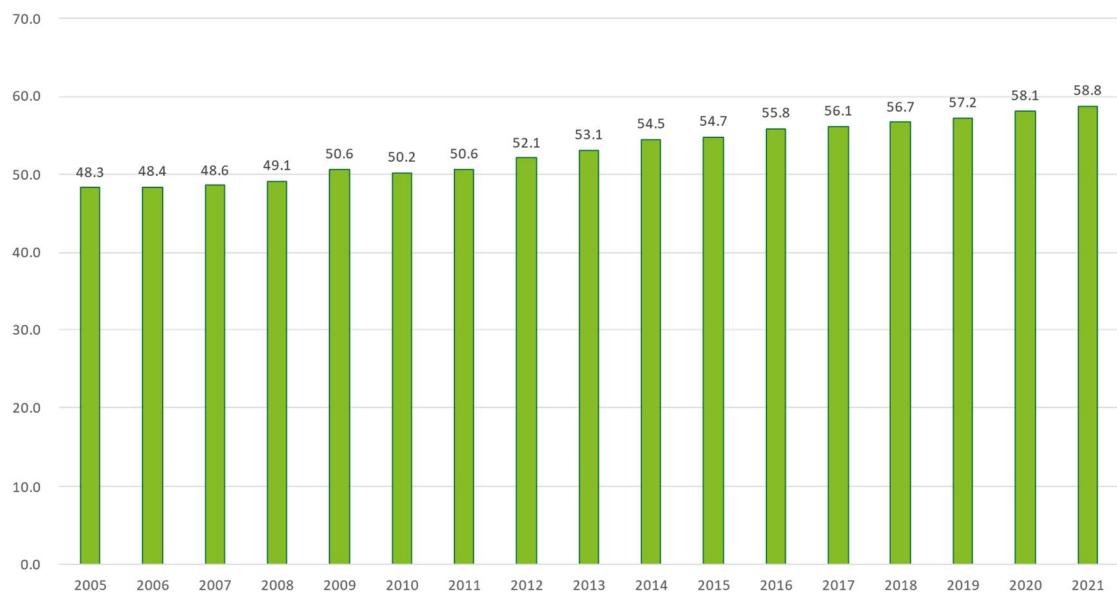


出典: ILO STAT

⁸⁵ National Employment Standards では就業時間を含む11項目の規準を規定している。

オーストラリアの労働生産性（就業一時間当たりのGDP、PPP換算ドル）は上昇傾向にあり、2005年から2021年にかけて48.3 PPP換算ドルから58.8 PPP換算ドルまで向上した。

図表 2-103 労働生産性（就業一時間あたりのGDP、PPP換算ドル）



※2017年基準

出典: ILO STAT

c. 賃金動向

オーストラリアでは、政府が定める最低賃金は存在せず、労使裁定機関フェアワーク委員会 (Fair Work Commission : FWC) による裁定の結果を通して、全国最低賃金を定めており、毎年7月1日に改訂される。2023年6月に発表された2023/2024年度の全国最低賃金は、時給23.23豪ドル（約2,200円⁸⁶）、週給882.80豪ドル（約84,200円）に引き上げられ、時給ベースでは2022年の21.38豪ドルから8.7%の引き上げとなった。また、FWCは100以上の職業別の労使裁定⁸⁷（アワード）を定めており、一例として、建設業についてはBuilding and Construction General On-site Award⁸⁸等において、職種別・レベル別の最低賃金が定められている。

図表 2-104 最低賃金額の推移（豪ドル）

	2019/2020 年度	2020/2021 年度	2021/2022 年度	2022/2023 年度	2023/2024 年度
時給	19.49	19.84	20.33	21.38	23.23
週給（38時間）	740.80	753.80	772.60	812.60	882.80

出典：Fair Work Commission

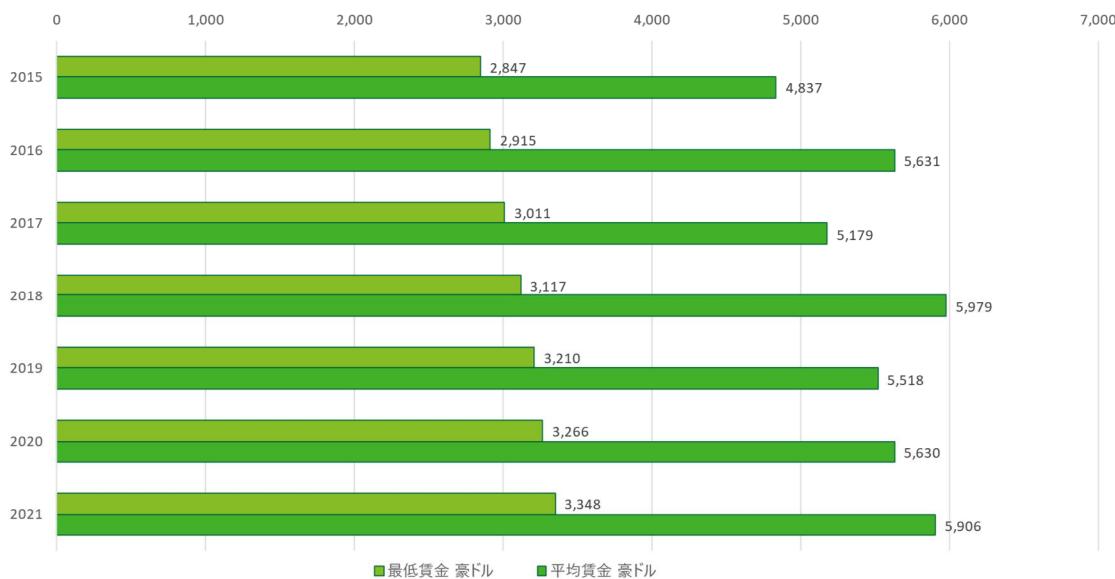
最低賃金は毎年増加しており、2015年から2021年にかけて2,847豪ドル（約271,700円）から3,348豪ドル（約319,500円）まで増加した。一方、平均賃金は年によって増減があるが、2021年には5,906豪ドル（約563,600円）と2015年の4,837豪ドル（約461,500円）から2割程度増加している。

⁸⁶ 1豪ドル=95.42円（みずほ銀行2023年10月10日の公示仲値表より [fx-quotation231010.pdf](https://www.mizuhobank.co.jp/foreign/exchange/quotations/231010.pdf)）

⁸⁷ 特定の業界や職種ごとに労働条件を定めたもので、賃金や労働時間、各種手当などが規定される。

⁸⁸ <https://www.fairwork.gov.au/pay-and-wages/minimum-wages/pay-guides#C>

図表 2-105 月額最低賃金と月額平均賃金の推移（豪ドル）



出典: ILO STAT

産業別の月額平均賃金では最も低い産業が「ホテル及びレストラン」で 2,332 豪ドル（約 222,500 円）、最も高い産業は「鉱業及び採石業」で 10,989 豪ドル（約 1,048,600 円）である。建設業は平均賃金（5,630 豪ドル（約 537,200 円））よりも高い水準の 6,720 豪ドル（約 641,200 円）となっている。

図表 2-106 2020 年の産業別月額平均賃金（豪ドル）



出典: ILO STAT

② 法的枠組み

a. 概要

オーストラリアは、多くの移民を受け入れてきた移民国家である。上述した通り、2021年センサスでは海外生まれまたは親のどちらかが海外生まれの移民の人口は約 51.5%と過半数を超える。もともとのオーストラリアの移民政策は白人優先の「自豪主義」をとっており、イギリスを中心に欧州等からの移民が続いている。1970 年代の出生率の低下を踏まえて、人口問題を解決するため、1973 年の移民法改正 (Migration Act 1973) 等により、様々な国からの移民の受け入れを始めた。1990 年代後半からは、政策を見直し、熟練労働者などの技能移民を積極的に受け入れるようになり、技能移民の移民全体に占めるシェアが拡大した⁸⁹。

移民や外国人の受入れは、1958 年に制定された移民法 (Migration Act 1958) を基本とし、この法律を改正することにより行われている。1996 年には、雇用主が外国人労働者を最長 4 年間雇用できる一時的就労（技能）ビザ (Temporary Work (Skilled) visa) (subclass 457) が導入されたが、同ビザ保有者に対する搾取や、一部産業での賃金低下などの問題が明らかになるとともに、様々な対策にもかかわらず、国内の労働者よりも外国人労働者が優先的に雇用されているという懸念があった。これらの懸念に対応するため、オーストラリア政府は 2018 年 3 月に国内の雇用確保を優先する目的で、それまでの一時的就労（技能）ビザ (subclass 457) を廃止し、一時的技能不足ビザ (Temporary Skilled Shortage visa) (subclass 482) を導入し、国内で不足している技能労働者を補う方針に変更した。⁹⁰

直近では、オーストラリア財務省が 2023 年に発表した第 6 次世代間報告書 (IGR) の中で、移民を継続的に受け入れる方針を示しており、今後 40 年間の純移民数（移民の流入数から流出数を差し引いた値）は毎年約 23 万 5000 人、移民による人口増の割合は 40 年後までに 74% に上昇するなどの見通しを立てている。その背景として、自国の経済成長のためには人口の堅調な増加が必須であり、そのためには移民の継続的な受け入れが欠かせないと判断がある。2023 年 4 月に内務省 (Department of Home Affairs) はより高度な技術を持つ労働者の入国などを含む移民政策の見直しを提案し⁹¹、2023 年 11 月にビザ制度の一部変更が発表された。

毎年策定する移民プログラムにおいて、オーストラリアにおける移民の受け入れは、主に技能ストリーム (Skill Stream)、家族ストリーム (Family Stream)、特別能力ストリーム (Special Eligibility Stream) の 3 つのストリーム（受け入れルート）で設定されている。技能ストリーム (Skill Stream) は、オーストラリア人労働者が不足しているポジションを埋めるように設定されており、暫定 (Provisional) ビザは当該ビザを経由して永住権を得るルートを提供するものである。

⁸⁹ <https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/jrireview/pdf/11440.pdf>

⁹⁰ <https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2022/documents/0249.pdf>

⁹¹ <https://immi.homeaffairs.gov.au/programs-subsites/files/migration-strategy-outline.pdf>

b. 移民法

オーストラリアにおいて、外国人の就労ビザは *Migration Act 1958* と *Migration Regulations 1994*⁹²に基づいて規定されている。滞在期間はビザによって異なるが、最長5年間の滞在が可能であり、一定要件を満たせば永住権(Permanent Visa)の申請が可能である。ビザの審査・発行、移民法違反の取り締まり等は内務省(Department of Home Affairs)が担っている。

外国人労働者への対応に関する各種施策として、連邦政府、州・準州政府、地方政府の三者が協力して移民と入国者の定住をサポートする「全国定住フレームワーク(The National Settlement Framework)」において、語学サービス、雇用、教育・訓練、住宅、健康・幸福、交通、市民参加、家庭・社会的支援、正義の9つの重点分野を定めている。

オーストラリアにおいて、ニュージーランド国民以外の外国人はビザに基づいて就労が可能であり、外国人技能者の一時的な就労に関するビザは下表の通り分類される。

そのうち、オーストラリアで不足している技能労働者に関するビザは、一時的技能不足ビザ(subclass 482)、技能雇用主推薦型地方(暫定)(subclass 494)、技能労働地方(暫定)(subclass 491)の3つの技能ビザである。なお、技能雇用主推薦型地方(暫定)(subclass 494)、技能労働地方(暫定)(subclass 491)のビザ発給件数の年間上限は毎年度設定される⁹³(図表 2-125)が、一方、一時的技能不足ビザ(subclass 482)には、上限が設定されていない⁹⁴。

図表 2-107 一時的な就労に関するビザの種類

ビザの種類	レベル	対象	滞在可能期間
事業革新および投資(一時滞在)ビザ(subclass 188)	高度	起業家、投資家	最長5年
技能ビザ	一時的技能不足ビザ(subclass 482)	専門	国内で不足している技術を持つ外国人(職業は技能移民職業リストに基づく)
	技能労働地方(暫定)(subclass 491)	専門	大都市圏以外の地域で不足している技術を持つ外国人(職業は技能移民職業リストに基づく)
	技能雇用主推薦型地方(暫定)(subclass 494)	専門	大都市圏以外の地域 ⁹⁵ で不足している技術を持つ外国人(職業は技能移民職業リストに基づく)
一時的就労ビザ	一時的就労(国際関係)ビザ(subclass 403)	専門・非熟練	駐在員、外国政府に雇用されている外国語教師、外交ビザ保有者の世帯での家事労働、太平洋オーストラリア労働力モビリティ等
	一時的就労(短期滞在スペシャリスト)ビザ(subclass 400)	高度	エンターテイメント業以外の高度な専門的なスキル・知識・経験を有する外国人
			最長6カ月

⁹² <https://www.legislation.gov.au/Details/F2023C00995>

⁹³ 永住権を含む地方ビザ全体としてビザ発行件数の年間上限が設定される

⁹⁴ JILPT, 諸外国における外国人労働者受け入れ制度に関する調査, URL: <https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2022/documents/0249.pdf#page=145>

⁹⁵ シドニー、メルボルン、ブリスベンを除くオーストラリア全土。

一時的活動ビザ (subclass 408)		専門・ 非熟練	政府が承認したイベント、研究やスポーツ活動、エンターテイメント活動、および外国人上級幹部の世帯での家事労働等の特定の活動のために滞在を希望する外国人	対象に応じて異なる
一時的居住者	ワーキングホリデービザ (subclass 417) ワーカンドホリデービザ (subclass 462)		非熟練 長期休暇費用を得るための短期就業を希望する外国人	最長 12か月

出所：内務省サイト⁹⁶を基に作成

なお、日本の特定技能制度に類似するビザは、一時的技能不足ビザ (subclass 482)、技能労働地方（暫定）(subclass 491)、技能雇用主推薦型地方（暫定）(subclass 494) であり、各ビザにおいても 2~3 年の実務経験が必要になる。非熟練労働者を対象にするという観点では、ワーキングホリデー制度においても建設業に従事することが可能である。

一時的技能不足ビザ (subclass 482)

本ビザは、オーストラリア全土における就労を対象としたビザで、雇用主の推薦（ノミネーション）を前提に、実務経験や英語能力等によりビザ発給の可否が判断される。雇用主は政府に対し、推薦する外国人労働者 1 名につき 330 豪ドルの支払いに加え、「スクリーニング・オーストラリアンズ・ファンド」への拠出金を支払うことが義務づけられる。また、労働市場テストの実施とそれを証明する書類の提出が義務付けられる。

図表 2-108 一時的技能不足ビザ (subclass 482) の概要

ストリーム	短期就労	中期就労	労働協定
対象職業	短期技能職業リスト (Short-term Skilled Occupation List (STSOL)) に該当する職業	中長期戦略技能リスト (Medium and Long-term Strategic Skills List (MLTSSL)) および地方職業リスト (Regional Occupation List) に該当する業種	労働協定 ⁹⁷ に基づいた特定の職業
対象者	属性 ・肯定的なスキル評価 ・申請する職業・関連分野で、少なくとも 2 年間の実務経験 ・年齢制限なし 英語能力	属性 ・肯定的なスキル評価 ・申請する職業・関連分野で、少なくとも 2 年間の実務経験 ・年齢制限なし 英語能力	属性 ・肯定的なスキル評価 ・申請する職業・関連分野で、少なくとも 2 年間の実務経験 英語能力 ・労働協定の定めによる

⁹⁶ <https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/getting-a-visa/visa-listing>

⁹⁷ 労働協定により承認された企業は外国の熟練労働者のスポンサーになることができる。労働協定はオーストラリア政府と雇用主の間で締結され、①企業固有の労働協定、②指定地域居住協定、③グローバル人材雇用主推薦型協定、④産業別労働協定、⑤プロジェクト協定の 5 種類がある。

	・IELTS 各科目で最低「4.5」以上かつ全体平均「5」以上	・IELTS 各科目で最低「5」以上かつ全体平均「5」以上	
家族帶同	可能	可能	可能
永住権	資格があれば申請可能	資格があれば申請可能	資格があれば申請可能
滞在可能期間	最長 2 年	最長 4 年	最長 4 年
条件	<ul style="list-style-type: none"> ビザ申請に指定された職業でのみ就労可能 雇用主を変更する場合、新たな雇用主はノミネーション⁹⁸の承認を得る必要がある 		

出所：内務省ウェブサイト⁹⁹を基に作成

技能雇用主推薦型地方（暫定）（subclass 494）

本ビザは、オーストラリア地方部における就労を前提としたビザで、大都市圏以外の地域の雇用主の推薦を前提に、実務経験や年齢、英語能力等によりビザ発給の可否が判断される。雇用主は「スキリング・オーストラリアンズ・ファンド」への拠出金を支払うことが義務づけられる。また、雇用者推薦ストリームの場合、労働市場テストの実施とそれを証明する書類の提出が義務付けられる。本ビザは、直接永住権を申請できるルートであった地方型永住雇用ビザ（subclass 187）の廃止に伴って導入されており、将来的な永住権獲得に向けたルートとなっている。

図表 2-109 技能雇用主推薦型地方（暫定）（subclass 494）の概要

ストリーム	雇用者推薦	労働協定
対象職業	中長期戦略技能リストおよび地方職業リストで該当する職業 ¹⁰⁰	労働協定に基づいた特定の職業
対象者	属性 <ul style="list-style-type: none"> 肯定的なスキル評価 申請する職業・関連分野で、少なくとも 3 年間の実務経験 年齢制限あり（原則 45 歳未満） 英語能力 <ul style="list-style-type: none"> IELTS 各科目で最低「6」以上 	属性 <ul style="list-style-type: none"> 肯定的なスキル評価 申請する職業・関連分野で、少なくとも 3 年間の実務経験 年齢制限あり（原則 45 歳未満） 英語能力 <ul style="list-style-type: none"> 労働協定の定めによる
家族帶同	可能	可能
永住権	資格があれば申請可能	資格があれば申請可能
滞在可能期間	最長 5 年	最長 5 年
条件	<ul style="list-style-type: none"> 指定された地域で居住、就労する必要がある ビザ申請に指定された職業でのみ就労可能 雇用主を変更する場合、新たな雇用主はノミネーションの承認を得る必要がある 	

出所：内務省ウェブサイトを基に作成

⁹⁸ ノミネーションとは、どの職業ポジションを外国から派遣するかを提示する審査

⁹⁹ <https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/>

¹⁰⁰ <https://www.legislation.gov.au/Details/F2020C01141>

技能労働地方（暫定）（subclass 491）

大都市圏以外の州・準州の推薦もしくは適格な親族がスポンサーになることを前提に、「スキルセレクト・システム（SkillSelect System）」を介したポイントテストの結果に応じて、ビザ発給の可否が判断される。なお、本ビザも将来的な永住権獲得に向けたルートとなっている。

図表 2-110 技能労働地方（暫定）（subclass 491）の概要

対象職業	技能移民職業リストで該当する職業 ¹⁰¹ 州・準州の推薦の場合、全ての技能移民職業リストが対象 親族がスポンサーの場合、中長期戦略技能リストが対象
対象者	属性 ・肯定的なスキル評価 ・年齢制限あり（原則 45 歳未満） ・ポイントテストで 65 ポイント以上 (年齢、英語能力、実務経験、学歴など) 英語能力 ・IELTS 各科目で最低「6」以上
家族帯同	可能
永住権	資格があれば申請可能
滞在可能期間	最長 5 年
条件	・指定された地域で居住、就労する必要がある

出所：内務省ウェブサイトを基に作成

オーストラリアでは、国家技能委員会が職業レベルと併せて労働市場の状況などを勘案のうえ、労働力不足状況や今後の労働需要予測をまとめた職種リストを定期的に見直し、移民・市民権・移民サービス・多文化大臣が最終的に「技能移民職業リスト（Skilled Migration Occupation Lists: SMOL）」を改定している。なお、技能移民職業リストは、短期技能職業リスト、中長期戦略技能リスト、地方職業リストの 3 つのリストからなる。上述の技能ビザ（subclass 482, subclass 494, subclass 491）は、それぞれ対象となるリストに記載されている職業が対象となる。

図表 2-111 職業リストの概要

種類	職業数 ¹⁰²	建設に関する職業
短期技能職業リスト* Short-term Skilled Occupation List (STSOL)	215 種	建築製図者、建物検査官、測量技術者、屋根瓦職人、庭師、造園家、グリーンキーパー、木材機械工 など
中長期戦略技能リスト* Medium and Long-term Strategic Skills List (MLTSSL)	212 種	建設プロジェクトマネージャー、測量士、マテリアルエンジニア、土木エンジニア、地盤エンジニア、積算士、構造エンジニア、電気技師、メカニカルエンジニア、電気通信エンジニア、通

¹⁰¹ <https://www.legislation.gov.au/Details/F2019C00855>

¹⁰² 2022 年 5 月 6 日更新

		信ネットワークエンジニア、土木製図工、土木技術者、板金工、レンガ職人、石工、大工と建具職人、塗装職人、左官、タイル職人、配管工、空調整備士 など
地方職業リスト* Regional Occupation List (ROL)	77 種	建設積算士、保守業者、床仕上げ工、電気工事士 など

出所： Migration (LIN 19/051: Specification of Occupations and Assessing Authorities) Instrument 2019

ワーキングホリデービザ (subclass 417)・ワークアンドホリデービザ (subclass 462)

ワーキングホリデー制度は、二国・地域間の取り決め等に基づき、休暇目的の入国及び滞在期間中の費用を補うための付随的な就労を認める制度であり、ビザは対象国によって、ワーキングホリデービザ (subclass 417) とワークアンドホリデービザ (subclass 462) の2種類に分類される。ワークアンドホリデービザ (subclass 462) は、ワーキングホリデービザ (subclass 417) よりも要件が厳しくなっており、アジアでは、香港、日本、韓国、台湾、中国、インドネシア、マレーシア、モンゴル、シンガポール、タイ、ベトナムが同ビザの対象国となっている。

図表 2-112 ワーキングホリデービザ (subclass 417)・ワークアンドホリデービザ (subclass 462) の概要

	ワーキングホリデービザ (subclass 417)	ワークアンドホリデービザ (subclass 462)
対象産業	特になし	特になし
対象者	属性 ・年齢制限あり（原則 18~30 歳、一部国は 18~35 歳） 英語能力 ・なし	属性 ・年齢制限あり（18~30 歳） ・国によって学歴要件有 ¹⁰³ ・国によって政府からのレターが必要 英語能力 ・IELTS 各科目で最低「4.5」以上
対象国	ベルギー、カナダ、キプロス、デンマーク、エストニア、フィンランド、フランス、ドイツ、香港、アイルランド、イタリア、日本、韓国、マルタ、オランダ、ノルウェー、スウェーデン、台湾、英国	アルゼンチン、オーストリア、ブルガリア、チリ、中国、チェコ、エクアドル、ギリシャ、ハンガリー、インドネシア、イスラエル、ルクセンブルク、マレーシア、モンゴル、パプアニューギニア、ペルー、ポーランド、ポルトガル、サンマリノ、シンガポール、スロバキア、スロベニア、スペイン、イス、タイ、トルコ、ウルグアイ、アメリカ合衆国、ベトナム

¹⁰³ 中国、インドネシア、ベトナムの場合、大学や短大、訓練センターでの高等教育を受けているか、学部課程の2年間を終えていることが要件となる。

家族帯同	不可	不可
永住権	不可	不可
滞在可能期間	12か月 特定の就労を一定期間 ¹⁰⁴ 行った場合、2回延長可能	12か月 特定の就労を一定期間行った場合、2回延長可能

出所：内務省ウェブサイトを基に作成

下表に示す通り、ワーキングホリデー制度の対象国によってビザの上限数が設定されているが、日本など上限数の設定がない国も存在する。

図表 2-113 ワークアンドホリデービザの上限数(2023～2024年のプログラム年度)

対象国	上限数
アルゼンチン	3,400
オーストリア	500
ブラジル	500
チリ	3,400
中国	5,000
チェコ	500
エクアドル	100
ギリシャ	500
ハンガリー	500
インドネシア	4,612
イスラエル	2,500
ルクセンブルク	100
マレーシア	1,100
モンゴル	100
パプアニューギニア	100
ペルー	1,500
ポーランド	1,500
ポルトガル	500
サンマリノ	100
シンガポール	2,500
スロバキア	1,000
スロベニア	200
スペイン	3,400
スイス	200
タイ	2,000
トルコ	100
ウルグアイ	200
ベトナム	1,500

出所：内務省ウェブサイト¹⁰⁵を基に作成¹⁰⁴ 1回目の延長には特定分野での3か月の就労、2回目の延長には特定分野での6か月の就労期間が必要¹⁰⁵ <https://immi.homeaffairs.gov.au/what-we-do/whm-program/status-of-country-caps>

ワーキングホリデービザ、ワークアンドホリデービザの滞在可能期間は12か月であるが、下表に示す特定作業への一定期間の就労を行うことで、ビザを最大2回まで再申請することが可能である。特定作業には、オーストラリア地方部における建設分野での就労も含まれる。なお、同じ雇用者の下で6か月以上働くことは原則認められていない。

図表 2-114 特定作業の認定業種・地域

	地域	業種・分野	職業（一例）
ワーキングホリデービザ (subclass 417)	オーストラリア北部または僻地および極僻地	観光とホスピタリティ	観光ガイド、ホテル・レストラン・カフェ等での接客業など
	地方部	動植物の栽培	果物や野菜の収穫、農産物の栽培、動物の飼育など
	地方部	漁業と真珠採り	漁業と養殖に関する業務
	地方部	樹木の栽培と伐採	プランテーションや森林の手入れ、材木の輸送など
	地方部	鉱業	石油とガスの抽出、金属鉱石の採掘など
	地方部	建設業	建築工事、土木工事、造成工事など
	森林火災の影響を受けた地域	森林火災復旧作業	被害を受けた土地・建物の修理・再建、野生動物の世話など
	洪水復旧地域	洪水復旧作業	被害を受けた土地・建物の掃除・修理・再建など
	オーストラリア全土	ヘルスケア及び医療分野におけるCOVID-19関連業務	医療、看護、接触者追跡など
ワークアンドホリデービザ (subclass 462)	オーストラリア北部または僻地および極僻地	観光とホスピタリティ	観光ガイド、ホテル・レストラン・カフェ等での接客業など
	オーストラリア北部および地方部の指定地域	動植物の栽培	果物や野菜の収穫、農産物の栽培、動物の飼育など
	オーストラリア北部	漁業と真珠採り	漁業と養殖に関する業務
	オーストラリア北部	樹木の栽培と伐採	プランテーションや森林の手入れ、材木の輸送など
	オーストラリア北部および地方部の指定地域	建設業	建築工事、土木工事、造成工事など
	森林火災の影響を受けた地域	森林火災復旧作業	被害を受けた土地・建物の修理・再建、野生動物の世話など
	洪水復旧地域	洪水復旧作業	被害を受けた土地・建物の掃除・修理・再建など
	オーストラリア全土	ヘルスケア及び医療分野におけるCOVID-19関連業務	医療、看護、接触者追跡など

出所：内務省ウェブサイト¹⁰⁶を基に作成¹⁰⁶ <https://immi.homeaffairs.gov.au/what-we-do/whm-program/overview>

③ 受入れ実績

a. 滞在者数

オーストラリアにおける在留外国人数（海外生まれの居住者）は、2021年に753万人に減少したが、2022年は768万人まで回復した。全人口に占める、在留外国人の割合は約28～29%と高い水準で推移している。なお、①概要で記載した通り、オーストラリア統計局の2021年センサスによると、海外で生まれた者（移民1世）または両親のどちらかが海外で生まれた者（移民2世）の人口は、総人口に占める割合の半数以上（51.5%）を占める。

図表 2-115 オーストラリアにおける外国人在留者数（2022年）（単位：百万人）

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
在留外国人数	6.73	6.91	7.14	7.35	7.55	7.67	7.53	7.68
豪州生まれの人口	17.09	17.28	17.45	17.62	17.79	17.98	18.16	18.33
在留外国人割合	28.3%	28.6%	29%	29.4%	29.8%	29.9%	29.3%	29.5%

出所：オーストラリア統計局¹⁰⁷

b. 出身国・地域別居住者数

オーストラリアにおける外国人の出身国・地域別居住者数を下表に示す。英国出身者が最も多いが、アジアにおいてはインドが最も多く、中国、フィリピン、ベトナム、マレーシア、ネパールが続く。

図表 2-116 オーストラリアにおける出身国・地域別外国人居住者数（単位：人）

地域	国籍	2018	2019	2020	2021	2022
アジア	インド	593,270	665,400	724,060	712,040	753,520
	中国	645,120	661,460	638,990	584,660	597,440
	フィリピン	276,890	294,160	308,380	308,240	320,300
	ベトナム	259,720	268,070	275,920	274,840	281,810
	マレーシア	174,470	177,510	178,760	173,990	176,210
	ネパール	94,970	119,060	132,400	130,290	151,140
	スリランカ	132,180	137,480	142,690	140,110	145,430
	韓国	116,680	116,430	111,980	107,130	108,810
	インドネシア	86,870	91,030	94,930	92,720	96,800
	タイ	81,560	86,070	89,060	88,860	95,910
	バングラデシュ	51,360	53,560	55,830	54,870	57,560
	台湾	59,050	59,060	55,210	51,910	54,350
	日本	50,400	50,410	48,770	47,500	49,460
	ミャンマー	37,270	39,770	41,530	41,520	42,820
	カンボジア	38,350	40,030	41,500	41,430	42,670
	ラオス	11,340	11,530	11,770	11,630	11,750
	モンゴル	4,740	6,240	6,610	5,770	6,260
	ウズベキスタン	2,140	2,240	2,320	2,280	2,330
	その他	931,490	1,018,180	1,089,820	1,077,380	1,147,400
	合計	3,054,600	3,232,290	3,326,470	3,235,130	3,388,450
北米・南米		354,880	369,800	383,860	378,170	383,550
欧州		2,335,930	2,309,980	2,292,450	2,242,320	2,204,120
(うち英国)		994,330	988,890	986,210	973,950	961,370
中東・アフリカ		852,670	880,910	904,020	900,620	920,970
オセアニア		749,200	757,410	766,340	770,290	784,000
総計		7,346,510	7,549,660	7,672,450	7,525,870	7,680,450

出所：オーストラリア統計局

¹⁰⁷ Australia's Population by Country of Birth 2022

c. 在留資格別滞在者数

統計上、オーストラリアへの移民は永住を目指す永住者（Permanent migrants）と永住を目的としない一時滞在ビザ（Temporary visas granted）に分けられる。

図表 2-117 オーストラリアへの移民統計（2021-2022年）（単位：人）

永住者	156,863
移住プログラム	143,556
技能ストリーム	89,063
家族ストリーム	51,288
特殊技能ストリーム	199
子供ストリーム	3,006
人道プログラム	13,307
一時滞在ビザ	2,296,827
ビジター	1,131,890
スペシャルカテゴリー（ニュージーランド市民）	302,226
学生	275,549
乗務員、トランジット	263,737
一時居住（他の雇用） ¹⁰⁸	160,475
ワーキングホリデー	97,359
一時居住（技能雇用） ¹⁰⁹	61,897
その他	3,604

出所：Australia's Migration Trends 2021–22 Highlights¹¹⁰を基に作成

本調査で主に対象とするオーストラリアで不足している技能労働者に関するビザのうち、一時的技能不足ビザ（subclass 482）は一時滞在（Temporary）カテゴリーに、技能雇用主推薦型地方（暫定）（subclass 494）、技能労働地方（暫定）（subclass 491）は、永住（Permanent）カテゴリーに分類される。下記、一時的技能不足ビザ（subclass 482）を含む一時居住（技能雇用）ビザの統計情報を記す。

一時滞在：一時居住（技能雇用）ビザ

一時居住（技能雇用）ビザは、一時的技能不足ビザ（Subclass482）（2018年3月から導入）と一時就労（技能）ビザ（subclass 457）（2018年3月に廃止）を含む。一時居住（技能雇用）のカテゴリーのビザ発行数はCOVID-19の影響で減少したものの、2022-2023年度は102,565人まで回復している。

図表 2-118 一時居住（技能雇用）ビザ発行数の推移（単位：人）

		2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
subclass 482	技能者	-	2,595	33,949	28,242	23,007	31,842	51,526
	帶同者	-	2,975	32,733	25,806	19,563	29,621	50,856
subclass 457	技能者	46,480	31,851	7,272	172	151	220	79
	帶同者	41,100	27,049	8,021	840	474	304	104
計		87,580	64,470	81,975	55,060	43,195	61,987	102,565

出所：Data.gov.au¹¹¹を基に作成

¹⁰⁸ 一時居住（他の雇用）は、季節労働者を含む。

¹⁰⁹ 一時居住（技能雇用）は、「一時的技能不足ビザ（Subclass482）」と「一時的就労ビザ（技能）（Subclass457）」（2018年3月に廃止）を指す。

¹¹⁰ <https://www.homeaffairs.gov.au/research-and-stats/files/migration-trends-2021-22.PDF>

¹¹¹ <https://data.gov.au/dataset/ds-dga-2515b21d-0dba-4810-afd4->

オーストラリアにおける在留外国人の出身国としてアジアの上位を占める、インド、中国、フィリピン出身者の一時居住（技能雇用）ビザ発行数を下表に示す。インド出身者は、コロナ禍も1万人を超えており、2022-23年には約3割を占める。

図表 2-119 一時居住（技能雇用）ビザ発行数の推移（単位：人）

		2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
インド	技能者	10,403	7,916	10,234	6,334	5,154	8,933	12,146
	帯同者	11,172	8,208	12,123	7,100	4,917	9,784	15,256
	計	21,575	16,124	22,357	13,434	10,071	18,717	27,402
中国	技能者	2,773	1,699	1,804	1,059	813	1,076	1,637
	帯同者	2,699	1,764	2,107	1,079	622	755	1,656
	計	5,472	3,463	3,911	2,138	1,435	1,831	3,293
フィリピン	技能者	2,870	2,524	2,987	2,300	1,748	2,995	7,103
	帯同者	2,503	1,543	2,486	1,865	1,237	2,220	4,662
	計	5,373	4,067	5,473	4,165	2,985	5,215	11,765

出所：Data.gov.au エラー! ブックマークが定義されていません。を基に作成

一時居住（技能雇用）における産業別ビザ発行数の推移は以下の通りである。専門的・科学的・技術的サービス業とその他サービス業が最も多く、2つの産業で全体の約30%以上を占めている。次いで、医療及び社会福祉業、宿泊及び飲食業、情報通信業がそれぞれ約8～13%を占める。2022-23年度の建設業におけるビザ発行数は4,021人であり、全体の8%程度であった。

図表 2-120 一時居住（技能雇用）における産業別ビザ発行数（単位：人）

スпонサー産業	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-23
宿泊及び飲食業	3,695	2,172	2,153	3,059	4,597
事業管理業	195	154	94	105	269
農林漁業	904	744	724	1,074	1,647
芸術、娯楽及びレクリエーション業	214	131	106	125	232
建設業	3,203	1,778	1,644	2,011	4,021
教育サービス業	1,695	887	478	686	1,068
電気・ガス・熱供給・水道業・廃棄物処理業	627	378	307	325	594
金融及び保険業	1,674	1,044	918	1,134	1,683
医療及び社会福祉業	4,191	4,093	3,791	4,420	6,466
情報通信業	5,501	3,598	4,632	5,153	4,471
製造業	2,004	1,543	1,146	1,496	3,410
鉱業	872	961	667	996	1,757
その他サービス業	7,825	4,416	1,827	4,144	8,830
専門的・科学的・技術的サービス業	5,931	4,925	3,433	5,592	8,552
公務	68	30	30	24	27
不動産業、レンタル及びリース業	156	75	73	108	317
小売業	1,222	820	580	817	1,915
運輸及び倉庫業	553	324	252	453	1,011

卸売業	680	340	303	337	730
指定なし	9	11	<5	<5	8
合計	41,221	28,414	23,158	32,062	51,605

出所：Data.gov.au を基に作成

一時居住（技能雇用）ビザ保有者数については減少傾向にあるが、同ビザ保有者条件を満たせば永住権の申請が可能なことから、永住権の移行による保有者の減少という側面も有する。

図表 2-121 一時居住（技能雇用）ビザ保有者数の推移（単位：人）（各年 6 月末時点）

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
subclass 482			2,480	50,670	84,632	83,904	90,660	129,406
subclass 457	170,585	161,413	144,859	92,158	43,153	15,125	3,913	598
計	188,002	170,585	161,413	147,339	142,828	127,785	99,029	94,573

出所：Data.gov.au を基に作成

永住：技能ストーム（Skill Stream）

永住に向けた技能移民の受け入れは、技能ストリーム（Skill Stream）で行われている。技能ストリーム（Skill Stream）による年間受入数の推移を下表に示す。地方推薦型移民スキーム（subclass 187）の廃止により、「暫定ビザを経由して永住権を目指すルート」が主流になったことにより、地方部においては、技能労働地方（暫定）（subclass 491）と技能雇用主推薦型地方（暫定）（subclass 494）を含む一時滞在者の受入数は増加傾向にある。なお、技能ストリームでの受入数には帶同者も含む。

図表 2-122 技能ストリームによる受入数の推移（単位：人）

カテゴリー		2020-21	2021-22	2022-23
雇用主推薦	雇用主指名永住ビザ（subclass 186）	23,503 (10,543)	26,103 (11,724)	35,000
州/準州ノミニート	州ノミニネーション技術移住ビザ（subclass 190）	14,268 (8,286)	19,376 (11,502)	32,100
地方	技能地方ビザ（subclass 887）	-	45	233
	技能労働地方（subclass 191）			
	技能労働地方（暫定）（subclass 491）	10,675	15,055	26,707
	技能雇用主推薦型地方（暫定）（subclass 494）	2,910	3,123	7,004
	計	13,585 (5,918)	18,223 (8,428)	33,944
技術独立	技術独立ビザ（subclass 189）	7,213 (4,083)	5,864 (2,871)	31,000
その他		21,051	19,497	10,300
計		79,620	89,063	142,344

出所：Data.gov.au¹¹²、内務省資料¹¹³を基に作成

※帶同者を含む数字、カッコ内の数字は帶同者を除く。

¹¹² <https://data.gov.au/dataset/ds-dga-dba45e7c-81f4-44aa-9d82-1b9a0a121017/details?r=q=Australian%20Migration%20Statistics>

¹¹³ Australia's Migration Trends Highlights, Migration Program Report

技能雇用主推薦型地方（暫定）（subclass 494）など、技能スキームにおける雇用主推薦ビザにおける産業別ビザ発行数の推移は以下の通りである。専門的・科学的・技術的サービス業が最も多く、宿泊及び飲食業、情報通信業が続く。2021-22年度の建設業における発行数は864人であり、全体の8%程度であった。

図表 2-123 技能スキームにおける雇用主推薦ビザの産業別発行数（単位：人）

スponsサー産業	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22
宿泊及び飲食業	2,381	3,824	2,455	1,041	1,749
事業管理業	130	184	84	39	26
農林漁業	442	678	280	292	324
芸術、娯楽及びレクリエーション業	169	204	100	57	60
建設業	1,112	1,135	1,092	1,119	864
教育サービス業	1,114	1,706	902	607	486
電気・ガス・熱供給・水道業・廃棄物処理業	206	213	123	143	110
金融及び保険業	667	933	460	378	480
医療及び社会福祉業	1,318	1,486	1,260	1,383	1,377
情報通信業	1,294	1,614	1,135	1,253	1,220
製造業	947	956	798	511	583
鉱業	239	201	107	112	191
その他サービス業	2,241	2,501	1,558	841	886
専門的・科学的・技術的サービス業	2,141	2,687	1,847	2,106	2,616
公務	45	32	18	15	36
不動産業、レンタル及びリース業	143	146	130	37	51
小売業	856	971	535	339	406
運輸及び倉庫業	261	253	145	150	124
卸売業	320	299	234	118	134
指定なし	10	<5	0	<5	<5
合計	16,036	20,025	13,263	10,543	11,724

出所：Data.gov.au を基に作成

d. 不法滞在者数

内務省は、オーストラリアにおける不法滞在外国人を約66,800人と推定しており¹¹⁴、その多くは学生ビザや観光ビザで入国した後、ビザが失効し、違法状態となるのが一般的である¹¹⁵。オーストラリアに不法に滞在する非市民には、①非合法に滞在し続ける、②自発的に出国する、③有効なビザを申請し合法滞在者となる、の3つの選択肢があり、①の場合、発見されれば処罰や制裁の対象となり、②の場合、申請すればbridging visaが発給され、出国までの間、合法的な滞在者となる¹¹⁶。内務省は、不法に滞在する非市民に対し、①施設(Detention Center)へ強制収容する、②オーストラリアから強制退去(Deportation)させる、③強制退去の費用弁済を求めることができる。

¹¹⁴ Australian Government, Department of Home Affairs (2023). "The Administration of the Immigration and Citizenship Programs", Eleventh edition, p.44.

¹¹⁵ <https://www.abc.net.au/news/2024-01-15/over-70-000-people-live-in-australia-illegally/103269812>

¹¹⁶ 立松美也子（2006）「オーストラリアにおける退去強制制度—国内制度とその事例—」『山形大学紀要（社会科学）』第36巻第2号

e. 不法滞在者への対応

内務省は、移民状況解決サービス (Status Resolution Service) を提供しており、同プログラムでは、非市民が自身の状況を解決するための一時的な支援（帰国支援など）を提供している。

図表 2-124 移民状況解決サービス利用者（単位：人）

	2020-21	2021-22	2022-23 (2023年3月末時点)
自発的利用者	16,168	12,453	7,774
国境警備隊または警察による逮捕者	1,825	1,611	1,327
計	17,993	14,064	9,101

出所：オーストラリア内務省

「The Administration of the Immigration and Citizenship Programs 11th Edition」

f. 外国人労働者の失踪問題等への対応

オーストラリアでの太平洋諸国からの外国人材の受け入れ制度として存在した「労働者プログラム (Seasonal Worker Program stream)」（現在は「太平洋オーストラリア労働力モビリティ (Pacific Australia Labor Mobility (PALM))」に移行）では、2020～2021年の一年間で1,181人の季節労働者が失踪した¹¹⁷。劣悪な環境での就労を強いられる労働者に対して送り出しが調査を行っている状況もある¹¹⁸一方、労働者は亡命を申請するために失踪し、最終的に申請が却下されたとしても長期にわたる申請期間の間無制限の労働権利とメディケア（国民健康保険）を与えられるメリットがインセンティブになっているとの指摘もある¹¹⁹。また、2017～2018年にかけて、同プログラムで来豪したトンガ人労働者の約5%が失踪するという事件も発生した。トンガ政府が失踪者とその家族に対するプログラム応募の差し止めや、新規労働者の選別における地域コミュニティの関与の強化、オーストラリアへの連絡調整員の配置などの対策を実施し、トンガ人の失踪は収まる傾向にある¹²⁰。このような状況下で、オーストラリア政府は、2021年に季節労働者の逃亡を防止するポスターキャンペーン¹²¹を実施し、仕事から逃げれば「家族に恥をかかせる」可能性があり、ビザが取り消される恐れがあると警告した。

④ 外国人労働者受け入れ促進プログラム

a. 概要

オーストラリアでは、近年高度な技能を持つ技能者の入国や永住権取得を促進すべく、移民制度の見直しを行っている。2023年11月には、一時的技能不足ビザ (subclass 482) の短期就労ストリームのビザ申請数の制限を撤廃するとともに、永住権申請の機会を拡大した。下記に、オーストラリアにおける移民プログラムについて詳述する。

¹¹⁷ <https://devpolicy.org/absconding-for-asylum-20220204/>

¹¹⁸ <https://www.wsbs.org/en/articles/2022/03/04/vanu-m04.html>

¹¹⁹ <https://devpolicy.org/absconding-for-asylum-20220204/>

¹²⁰ 小柏 葉子（2023）地域としての「太平洋」

¹²¹ <https://www.theguardian.com/australia-news/2021/nov/05/you-may-bring-shame-to-your-family-australia-launches-campaign-to-stop-seasonal-farm-workers-absconding>

国のイノベーションに資する高度外国人材に対する優遇措置として、グローバルタレントプログラム制度とグローバル人材雇用主スポンサー制度がある。グローバルタレントプログラム制度は、重要な産業セクターと経済促進につながる高度人材を誘致することを目的として導入された。資源、農業食品やアグリテック、エネルギー、医療・ヘルスケア業界、軍事・宇宙産業、セキュラリティ、デジタルテクノロジー、インフラや観光、金融サービスやフィンテック、教育が対象産業となり、高度な技能と高収入を有することが要件となっている。グローバル人材雇用主スポンサー制度は、雇用主が高度な技術を必要とするニッチなポジションについて、高度外国人材を雇用することを目的とする。同制度のスタートアップストリームでは、オーストラリアのスタートアップの発展に資する最先端の技能を有する人材を確保することが可能となる。

非高度人材についても、太平洋諸国からの外国人材の受け入れ制度として「太平洋オーストラリア労働力モビリティ制度」がある。同制度は、労働者プログラム（Seasonal Worker Program stream）と太平洋労働スキーム（Pacific Labour scheme stream）が一本化される形で、2022年に導入された。以下に、非高度外国人材向けの制度について詳述する。

b. 恒久的な移住プログラム

オーストラリア政府は毎年移住プログラム（Migration Program）を発表しており、2023-2024年度の永住権枠は190,000人で、技能移住者が約7割を占める。この永住権枠数は、コロナ禍以前の計画レベルと同等である。

図表 2-125 移住プログラムでの永住権枠数

受入れセクター		2022-23 計画	2023-24 計画
技能ストリーム	雇用主推薦	35,000	36,825
	技術独立	32,100	30,375
	地方	34,000	32,300
	州・準州ノミネート	31,000	30,400
	ビジネスイノベーション・投資	5,000	1,900
	グローバルタレント（独立）	5,000	5,000
	卓越タレント	300	300
	小計	142,400	137,100
家族ストリーム	パートナー	40,500	40,500
	親	8,500	8,500
	子供	3,000	3,000
	その他家族	500	500
	小計	52,500	52,500
特別能力ストリーム		100	400
合計		195,000	190,000

出所：内務省ウェブサイト¹²²を基に作成

c. 太平洋オーストラリア労働力モビリティ制度

非専門的・非技術的分野の受け入れ制度として、太平洋の諸国との国民および居住者を対象とした「太平洋オーストラリア労働力モビリティ（Pacific Australia Labor Mobility (PALM)）」がある。同制度では、一時的就労（国際関係）ビザ（subclass 403）に分類されており、PALMは、太平洋労働施設（PLF）の支援を受けて、外務貿易省（DFAT）と雇用労働関係省（DEWR）によって管理される。

¹²² <https://immi.homeaffairs.gov.au/what-we-do/whm-program/overview>

図表 2-126 太平洋オーストラリア労働力モビリティの概要

対象産業	全産業（農業と農業関係食品製造業については一部除く）
対象者	<p>属性</p> <ul style="list-style-type: none"> 次の国の国民および居住者であること: フィジー、キリバス、ナウル、パプアニューギニア、サモア、ソロモン諸島、東ティモール、トンガ、ツバル、バヌアツ 雇用主が DFAT の承認を受けていること DFAT による承認を受けていること (的確なスキル、英語スキル、仕事のオファー等) 年齢制限あり (21 歳以上)
家族帯同	不可 ¹²³ (2024 年から長期労働者の家族帯同を許可予定)
永住権	不可
滞在可能期間	短期 (季節労働契約) : 最長 9 か月、長期契約: 最長 4 年

出所: 内務省ウェブサイトを基に作成

¹²³ <https://www.palmscheme.gov.au/faq>

(4) 国際労働市場の動向に関する考察

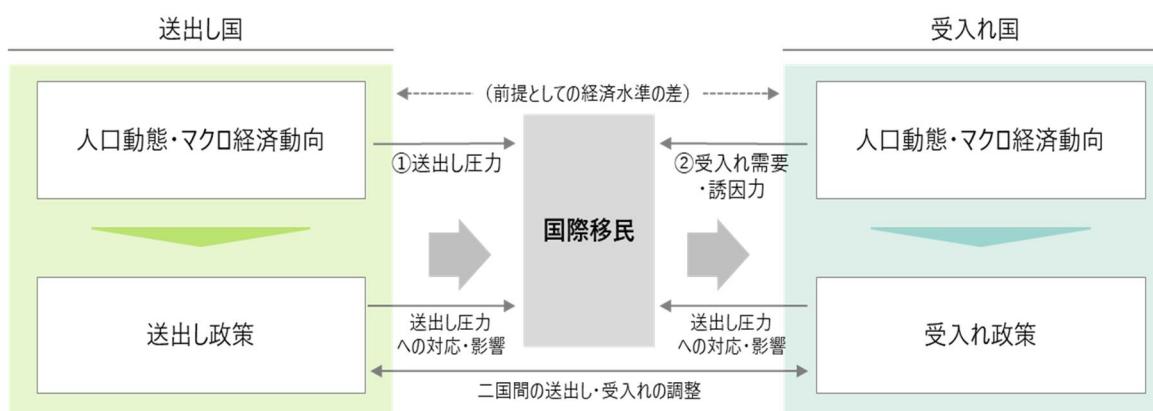
① 分析の視点

国際労働移動は、送出国の人口動態・マクロ経済動向と送出し政策、また受入国の人団動態・マクロ経済動向と受入れ政策が様々に影響を及ぼし、変化していくものであるが（下図表を参照）、今後の趨勢を考えるにあたり、本稿では送出し側の人口・経済動向及び、受入れ側の需要に着目し分析を行う。

送出国の人口動態は送出国内における労働力の需給バランスを左右し、ひいては国際移民への送出し圧力に影響を及ぼす。また送出国のマクロな経済動向、特に送出国における賃金や所得の向上は、国際移動に対する意欲と能力を向上させるものであり、国際労働移動の動向に大きく影響することが指摘されている¹²⁴。国際移動を説明する理論として、出移民率（送出し国の人団のうち海外に移住する割合）と一人当たりGDPとの関係等、経済水準との関係に関する研究は少なくない。JICA（2022）¹²⁵は、出移民率と1人当たり実質GDPの関係を分析し、1人当たりGDPが7,000 USドルまでは、経済水準の上昇とともに出移民に占める日本向けの割合が上昇し、7,000 USドルを超えると低下するという結果を示している。田辺・是川（2022）も、1人当たりGDPが2,000～7,000 USドルまでは途上国及び新興国への送出し圧力は低下するが、先進国への圧力は高まるため、全体としての送出し圧力は高まるに言及している。国際移動に影響を及ぼす要因は様々あり、単独の指標が国際移民の動向を常に説明できるわけではないものの、1人当たりGDPは日本に来る国際移民の動向を見通すうえで参考しうる指標の一つと考えられる。

また、日本に来る外国人労働者の性質の変化を捉るために、受入れ需要の観点として、日本における外国人の受入れ状況について整理、分析を行う。その際に、非高度人材比率（後述）に着目し、その変化の推移から外国人労働者の性質の変化を捉える。

図表 2-127 国際労働移動の枠組み



出典：受託者にて作成

以下に、本調査で取り上げた受入れ国3か国の人団動態及びマクロ経済動向を概観したうえで、日本における受入れ状況を整理し、今後の動向について考察する。特に、日本における在留外国人の大半を占め、近年は経済成長が著しい中国について、その受入れ状況の変化を見ることは、ベトナムやインドネシア、また現在増えつつある他の送出し国の将来動向にとっても参考になるとと考えられる。

¹²⁴ 田辺・是川（2022）「国際労働移動ネットワークの中の日本：誰が日本を目指すのか」。

¹²⁵ JICA（2022）「2030-40年の外国人との共生社会の実現に向けた取り組み調査報告書」。

② 送出し国の人団動態・マクロ経済動向

本章における各国調査の結果をもとに、人口動態・マクロ経済動向を概観すると下表の通りとなる。

ベトナムでは、人口増加率の急速な低下が見込まれ、今後20~30年間の人口は微増に留まる見込みである。労働市場を見ると、インドネシアに比べて就業率が高く、失業率が低いことから、国内での労働市場の需給ギャップは相対的に小さい（余剰労働力が少ない）。一人当たりGDPは増加傾向にあり、2028年には7,000 USドルに達すると予測されている。

インドネシアでは、人口増加率は今後低下する見込みであるが、今後も人口増加傾向が続く見込みである。労働市場では、就業率が低く、また若年失業率が高い水準で推移しており、国内での労働市場の需給ギャップは相対的に大きい（余剰労働力が多い）。一人当たりGDPは増加傾向にあり、2028年には7,000 USドルを超えることが予測されている。

中国は、人口増加率が今後マイナスに転じ、人口減少局面に入ることが予測されているが、労働市場では就業率が低く、また若年失業率が高い水準にあり、国内での労働市場の需給ギャップは相対的に大きい（余剰労働力が多い）。一方、一人当たりGDPは2022年時点では12,000 USドルであり、2028年には20,000 USドルに達する見込みである。数年以内には「高所得国」入りすることも予測されている。

図表 2-128 送出し国の人団動態・マクロ経済動向の主な指標

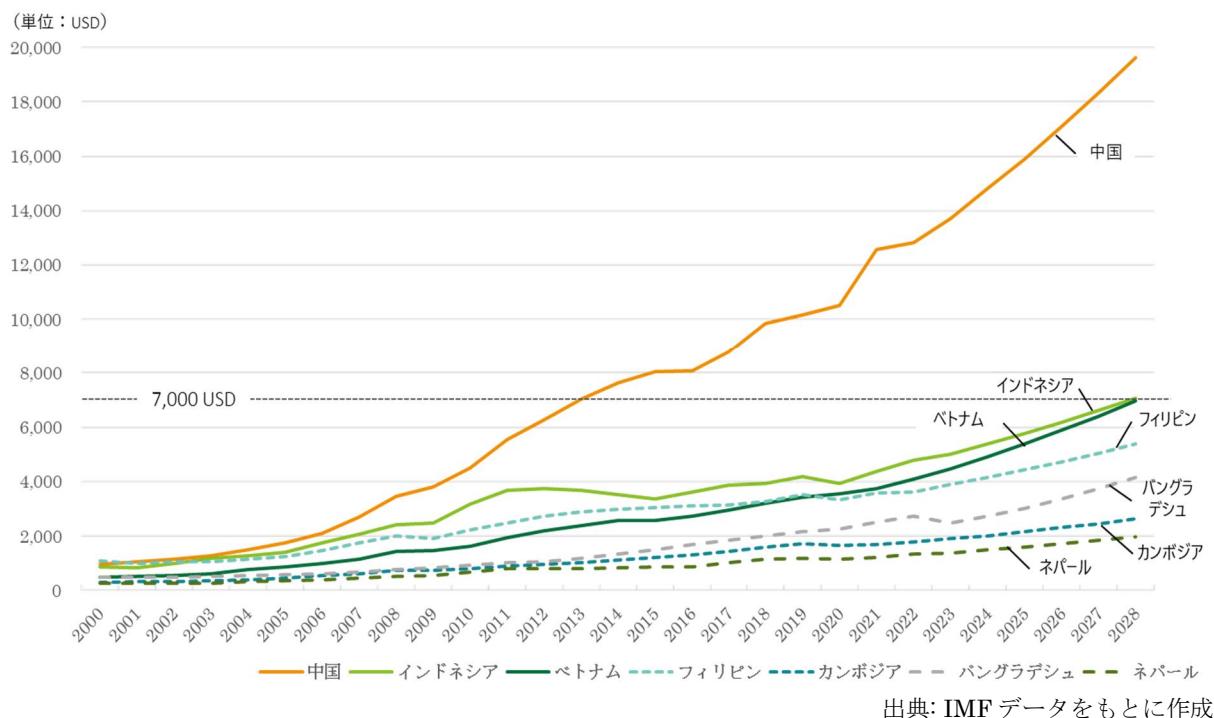
項目		年	ベトナム	インドネシア	中国
人口動態	総人口（万人）	2020	9,946	27,083	142,400
		2045	10,661	31,322	135,294
	人口増加率（%）	2020	0.92	0.76	0.13
		2045	0.11	0.29	-0.47
労働市場	労働力人口（万人）	2010	5,005	11,422	73,666
		2022	5,548	14,006	78,392(2020)
	失業率（%）	2010	1.1	5.6	4.1
		2022	1.5	3.5	5.1 (2021)
	若年失業率（%）	2010	3.6	17.6	-
		2022	6.0	14.1	14.3 (2021)
経済水準	一人当たり実質GDP(USドル)	2022	4,074	3,655	11,560
	一人当たり名目GDP(USドル)	2022	4,086	4,798	12,814
		2028	6,962	7,073	19,623
	GDP成長率（%）	2022	8.0	5.3	3.0
		2028	6.7	5.0	3.4
賃金	月額最低賃金	2015	2,575 千VND	1,790 千IDR	1,525 元
		2022	3,896 千VND (23,760 円)	2,729 千IDR (25,840 円)	1,850 元(2021) (37,185 円)
	月額平均賃金	2015	5,102 千VND	2,069 千IDR	3,299 元
		2022	7,648 千VND (46,650 円)	3,071 千IDR (29,165 円)	5,240 元 (105,324 円)
	建設業の月額平均賃金	2022	7,173 千VND (43,300 円)	2740 千IDR (26,030 円)	5,036 元 (101,223 円)

出典: 各国の調査結果をもとに作成

1人当たりGDPに着目すると、ベトナムとインドネシアはいずれも2028年には7,000 USドル程度に達する、または超えることが予測されている。日本向け出移民率が7,000 USドルでピークとなるという既往研究の結果と照らし合わせると、これら2か国は近いうちにその転換点を迎える可能性がある。一方、他のアジア諸国を見ると、2028年時点でもフィリピンは約5,380 USドル、カンボジアは約2,630 USドル、バングラデシュは約4,160 USドル、ネパールは約1,970 USドルと予測されており、7,000 USドルには到達しない見込みである。これらの国々では国際移動の増加の余地がまだあると考えられる。

中国では、2000年代に入り1人当たりGDPが急速に増加し、2022年時点では12,000 USドル程度に達している。日本にとって、中国はこれまで最大の送出国であったが、近年では他国からの送出しが急増しており、中国人の相対的な存在感は頭打ちとなっている。こうした中国の経済成長と日本向け移民の動向を踏まえ、ベトナムやインドネシア、その他の国からの人の移動がどのように変化していくかを考えるにあたっては、これまでの中国人の受入れ状況の変化を把握することが有用と考えられる。次項にて、中国を中心に、主要な送出国の日本での受入れ状況の変化を詳述する。

図表 2-129 1人当たり名目GDPの将来予測



③ 日本における外国人の受入れ状況

過去数十年の日本における外国人の受入れは、中国人が外国人総数の伸びを牽引しており、2007年以降、最も大きな割合を占めている。以下に、日本における主要な送出国の在留外国人数について、在留資格別の動向を概観する。

下図表は、日本における在留資格を「専門・技術分野」¹²⁶、「技能実習」、「留学」、「研修」、「特定活動」¹²⁷、「身分に基づく在留資格（永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者）」

¹²⁶ 専門・技術分野には、教授、芸術、宗教、報道、高度専門職、投資・経営、法律・会計業務、医療、研究、教育、技術・人文知識・国際業務、企業内転勤、介護、興行、技能、特定技能の在留資格を含める。

¹²⁷ 在留資格「特定活動」には、ワーキング・ホリデー、経済連携協定に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者、外交官等の家事使用人等が含まれる。

者等、定住者)」、「その他」に分類し、各分類について国別の在留外国人数を整理したものである。また、特に大きな割合を占める専門・技術、技能実習、身分に基づく在留について、各分類の国別シェアを次頁以降に示している。

図表 2-130 在留資格分類別の在留外国人数の推移(人)

年	国	①専門・技術	②技能実習	③留学	④研修	⑤特定活動	⑥身分に基づく在留	総数
1995	全体	87,996	-	95,126	17,713	6,558	465,858	1,362,371
	中国	23,317	-	58,475	9,610	2,018	92,382	222,991
	韓国	6,375	-	19,157	600	46	61,313	666,376
	インドネシア	358	-	1,217	1,888	840	1,612	6,956
	フィリピン	13,659	-	1,293	1,718	1,273	49,012	74,297
	ベトナム	59	-	284	459	60	7,920	9,099
2000	全体	154,748	-	114,761	36,199	30,496	669,253	1,686,444
	中国	35,805	-	71,863	22,163	16,443	138,395	335,575
	韓国	10,740	-	22,280	259	734	67,081	635,269
	インドネシア	1,384	-	1,687	4,506	5,518	3,320	19,346
	フィリピン	45,560	-	1,015	2,734	2,066	80,833	144,871
	ベトナム	213	-	897	2,280	2,710	10,275	16,908
2005	全体	180,465	-	157,715	54,107	87,324	886,165	2,011,555
	中国	56,703	-	105,289	40,539	60,361	197,522	519,561
	韓国	18,154	-	22,706	195	2,084	78,585	598,687
	インドネシア	3,265	-	1,848	3,440	7,008	5,960	25,097
	フィリピン	26,722	-	784	2,906	5,361	126,627	187,261
	ベトナム	1,002	-	3,089	3,380	6,206	13,807	28,932
2010	全体	207,227	100,008	201,511	9,343	72,374	976,190	2,134,151
	中国	89,873	78,324	134,483	5,602	44,328	262,644	687,156
	韓国	25,440	5	27,066	82	5,820	88,791	565,989
	インドネシア	1,514	5,343	2,725	743	3,736	8,425	24,895
	フィリピン	10,835	5,600	713	730	5,291	174,778	210,181
	ベトナム	3,555	7,922	5,147	663	4,456	17,985	41,781
2015	全体	238,042	192,655	246,679	1,521	37,175	1,031,320	2,232,189
	中国	95,178	89,086	108,331	257	8,230	298,130	665,847
	韓国	24,782	19	15,405	24	3,051	90,335	457,772
	インドネシア	2,088	15,307	4,768	138	1,905	9,612	35,910
	フィリピン	6,963	17,740	1,314	115	2,542	198,317	229,595
	ベトナム	10,208	57,581	49,809	197	1,254	22,496	146,956
2020	全体	427,601	378,200	280,901	174	103,422	1,194,486	2,887,116
	中国	140,002	63,741	125,328	11	16,894	355,986	778,112
	韓国	33,498	0	12,854	4	1,565	94,214	426,908
	インドネシア	6,926	34,459	6,279	22	4,450	11,628	66,832
	フィリピン	13,964	31,648	2,421	3	7,467	220,466	279,660
	ベトナム	74,892	208,879	65,653	40	41,331	31,277	448,053

出典：法務省「在留外国人統計（旧登録外国人統計）」をもとに作成

専門的・技術分野では、2015年頃まで中国人の割合が増加傾向にあり、2015年には4割に達したが、2020年にはベトナム人が18%まで増加し、中国人の割合は33%に低下している。

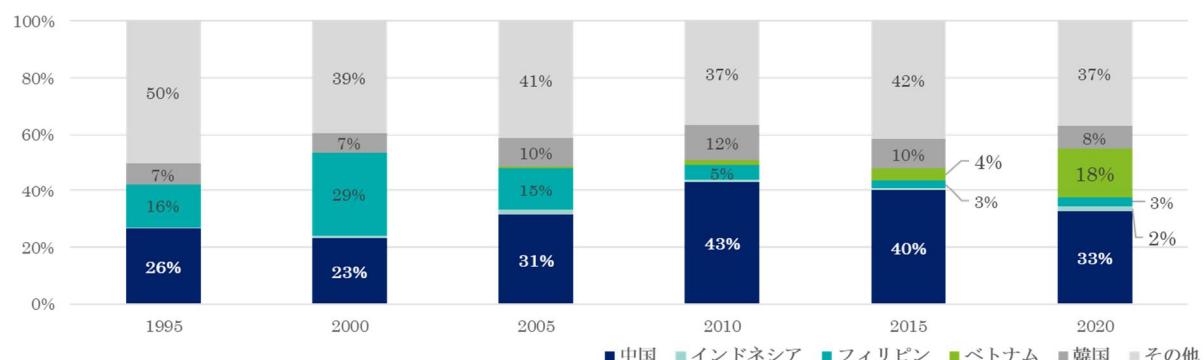
2010年7月1日の入管法改正により新設された在留資格である技能実習は、2010年時点では、同在留資格の在留外国人のうち中国人が8割近くを占めていたが、中国人の技能実習数は2012年をピークとして以後減少局面に入り、2015年に46%、2020年には17%まで低下した。背景には、ベトナム、フィリピン、インドネシア等の他アジア諸国からの技能実習の増加がある。ベトナム人は2016年に39%と中国を抜いて最大のシェアを占めるようになり、2018年以降50%以上を占めている。2022年は、インドネシア人が前年の9%から14%へと大きく増加し、相対的にベトナムのシェアにも低下がみられる。

留学生は、2010年頃まで中国人が60%以上を占めていたが、直近の傾向としてベトナムやネパールからの受入れが急拡大した影響から、中国人留学生の存在感は低下傾向にある。

2015年以降はベトナム人が20%以上を占めるようになり、中国人のシェアは45%程度まで減少している。

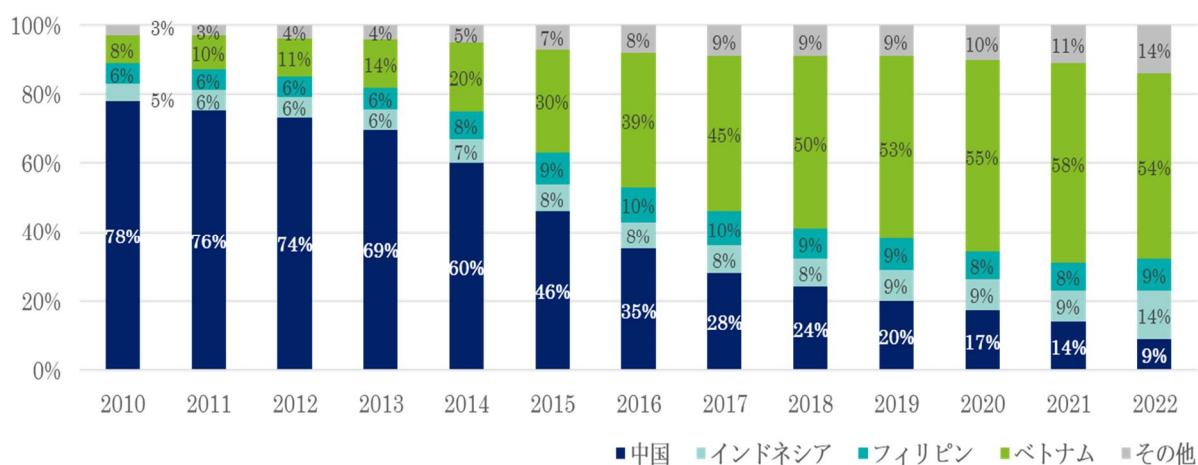
永住者や定住者等の身分に基づく在留資格については、中国人が一貫して増加傾向にあり、シェアも1995年の20%から2020年に30%に増加している。南米日系人の永住者数が減少局面に入ったことにより、中国人永住者は全体に占める割合から見ても大きな存在となっている。

図表 2-131 専門・技術分野の国別シェアの推移



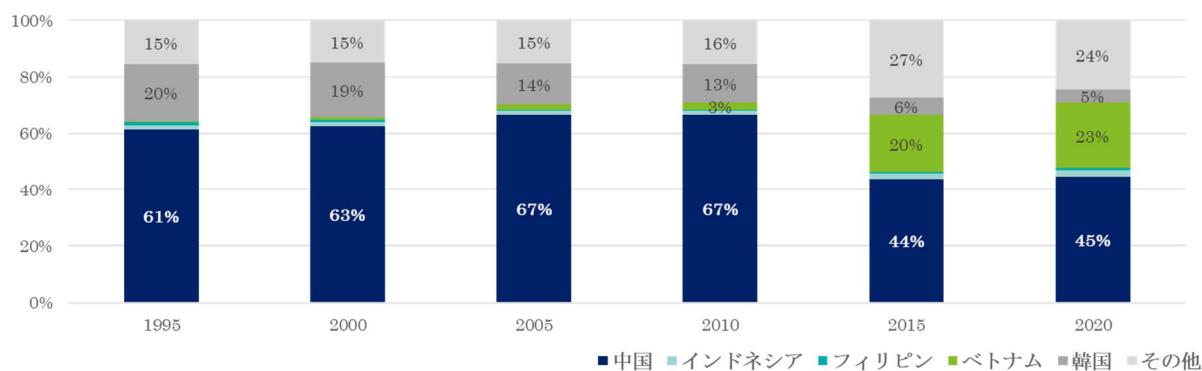
出典：法務省「在留外国人統計（旧登録外国人統計）」をもとに作成

図表 2-132 技能実習の国別シェアの推移



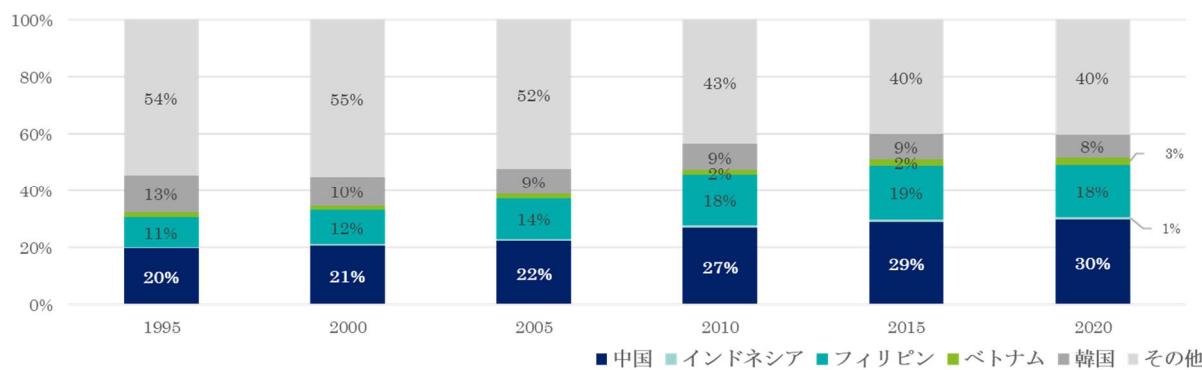
出典：法務省「在留外国人統計（旧登録外国人統計）」をもとに作成

図表 2-133 留学の国別シェアの推移



出典：法務省「在留外国人統計（旧登録外国人統計）」をもとに作成

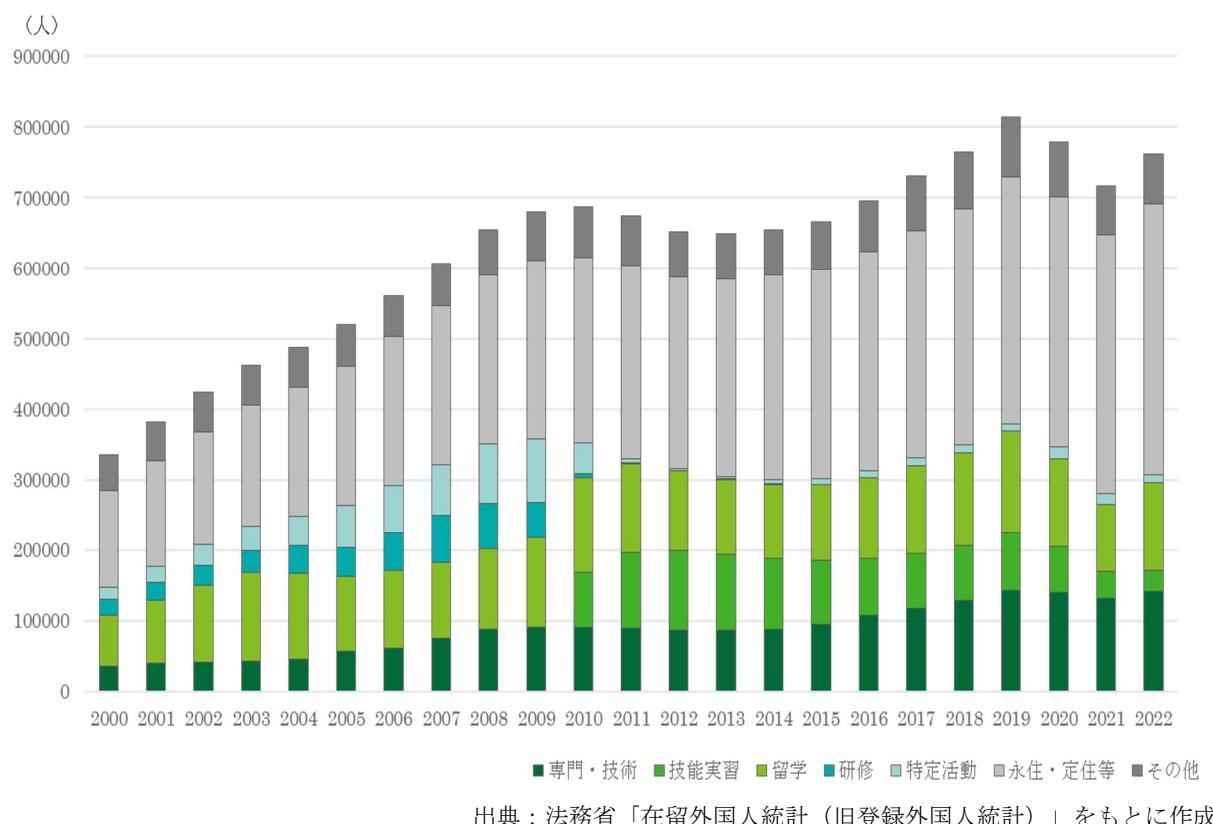
図表 2-134 永住・定住等の国別シェアの推移



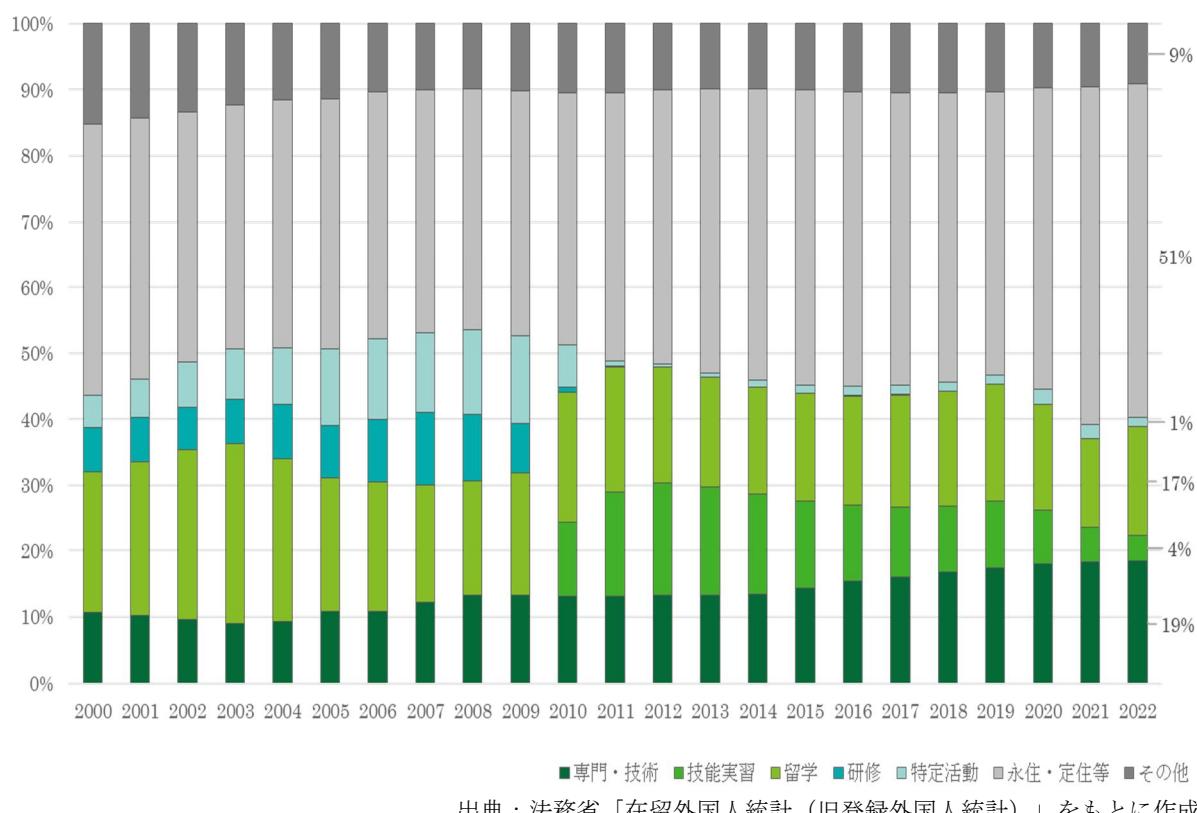
出典：法務省「在留外国人統計（旧登録外国人統計）」をもとに作成

日本への労働者送出しのフロントランナーである中国からの送出しをみると、コロナ禍での減少はあったものの、長期的に見れば一貫して在留中国人の数は増加している。在留資格別にみると、専門・技術分野と永住・定着等の数が一貫して増加しており、在留中国人全体に占める割合も上昇している。一方、中国の1人当たりGDPは2013年に7,000 USドルを超えたが、同じくして2013年以降技能実習が徐々に減少し、コロナ禍によってさらに減少が加速した。留学生は相対的なシェアは低下しているものの、数としては減少していない。中国の可処分所得の増加により、留学ができる所得層が拡大したことが背景にあると考えられる。要約すると、中国の日本への労働者の送出しは、技能実習及びその前身である研修生から、留学や、技術・人文知識・国際業務等の専門・技術にシフトしてきた。こうした在留者の属性の変化は、他のアジア諸国の労働移動を考えるうえでも参考になると考えられる。

図表 2-135 在留資格別 在留中国人数の推移



図表 2-136 在留中国人の在留資格分類別の推移

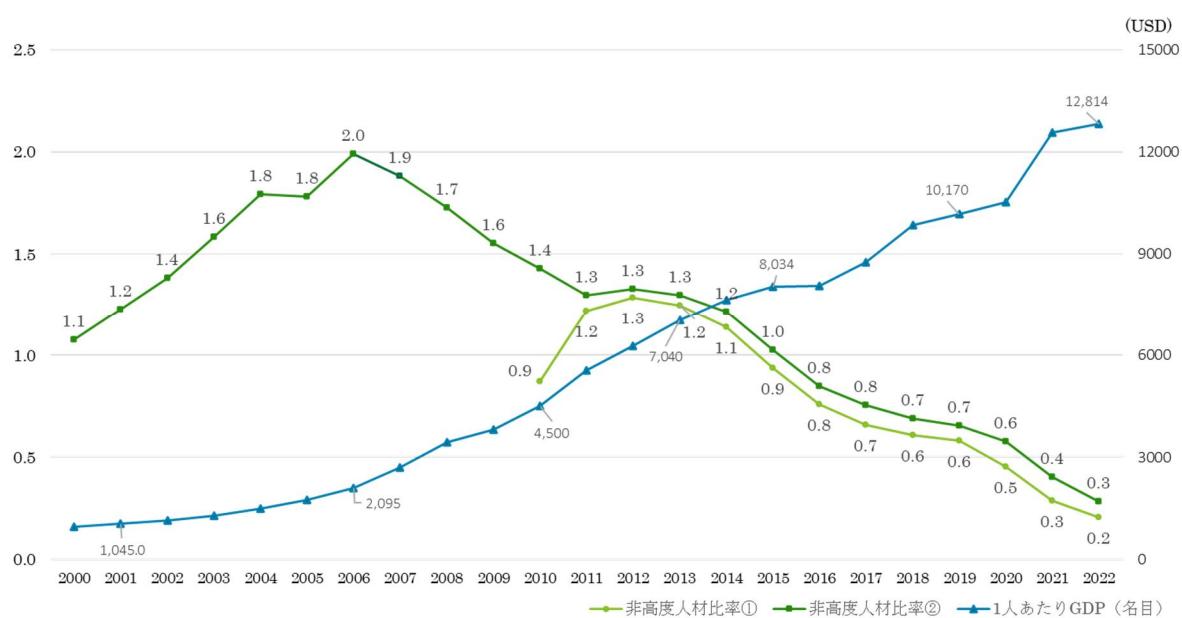


また外国人労働者の属性の変化を捉える方法として、「非高度人材比率」を以下のように定義し、その動向をみる。同比率が1より大きいことは、非高度人材の方が専門・技術分野よりも多いことを意味する。

- ・ 非高度人材比率① = 「技能実習」に対する「専門・技術分野」の比率（「技能実習」 ÷ 「専門・技術分野」）
- ・ 非高度人材比率② = 「技能実習」、「特定活動」、「研修」の合計に対する「専門・技術分野」の比率（「技能実習+特定活動+研修」 ÷ 「専門・技術分野」）

非高度人材比率の推移を下図表にて示す。中国では、技能実習生がピークに達した2012年以降、非高度人材比率も低下している。その後、2014年から2015年にかけて1.0を割り込み、現在に至るまで低下し続けている。

図表 2-137 中国の非高度人材比率と1人当たりGDPの推移



出典：法務省「在留外国人統計（旧登録外国人統計）」、IMFデータを用いて作成

他の送出国の非高度人材比率の変化を示したものが下表となる。インドネシアやベトナムの非高度人材比率は、中国と比較すればまだ高い水準にあるものの、2015年頃をピークとして低下傾向にある。これらの国のお在留者の属性変化を捉えるうえで、非高度人材比率の動向は一つの指標になると考えられる。

図表 2-138 送出し国のお非高度人材比率の推移

非高度人材比率①					非高度人材比率②				
時点	中国	インドネシア	フィリピン	ベトナム	時点	中国	インドネシア	フィリピン	ベトナム
1995	-	-	-	-	1995	0.5	7.6	0.2	8.9
2000	-	-	-	-	2000	1.1	7.2	0.1	23.4
2005	-	-	-	-	2005	1.8	3.2	0.3	9.6
2010	0.9	3.5	0.5	2.2	2010	1.4	6.5	1.1	3.7
2015	0.9	7.3	2.5	5.6	2015	1.0	8.3	2.9	5.8
2020	0.5	5.0	2.3	2.8	2020	0.6	5.6	2.8	3.3

出典：法務省「在留外国人統計（旧登録外国人統計）」をもとに作成

3 国内調査

(1) 日本人の定着状況

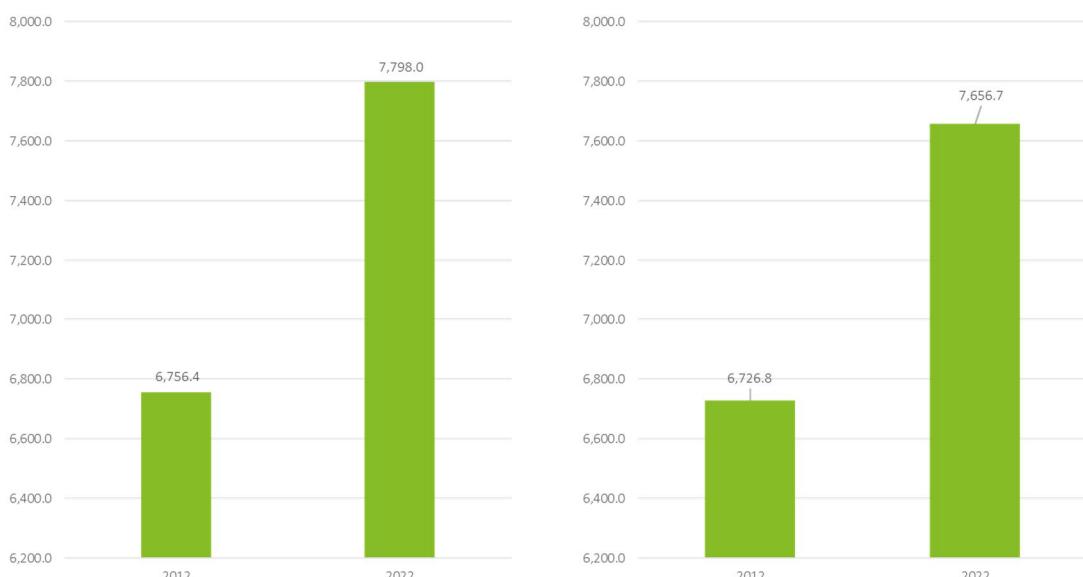
本項では、日本人の入職者数や定着率、離職者数の実績等の整理を行い、入職や離職に至る経緯（引き抜き、ハローワークの求人等）に関する調査を行った。また、建設業界における定着を阻害し得る要因（賃金、就労環境、人間関係、労働時間等）の整理を実施した。

(ア) 市場概況

厚生労働省の雇用動向調査¹²⁸によると、2022年の1年間の入職者数¹²⁹は約7,798千人、離職者数¹³⁰は約7,657千人で、入職者が離職者を約141千人上回っている。10年前の2012年と2022年を比較すると、入職者は約1,042千人の増、離職者は930千人の増となっている。2004年をピークに日本の人口は減少しており、入職者数及び離職者数の増加は、人材の流動化が進んだことによるものと推察される。

図表 3-1 入離職者数の年度比較（左図：入職者数、右図：離職者数）

（単位：千人）



出典：厚生労働省「平成24年及び令和4年 雇用動向調査」

① 入職動向

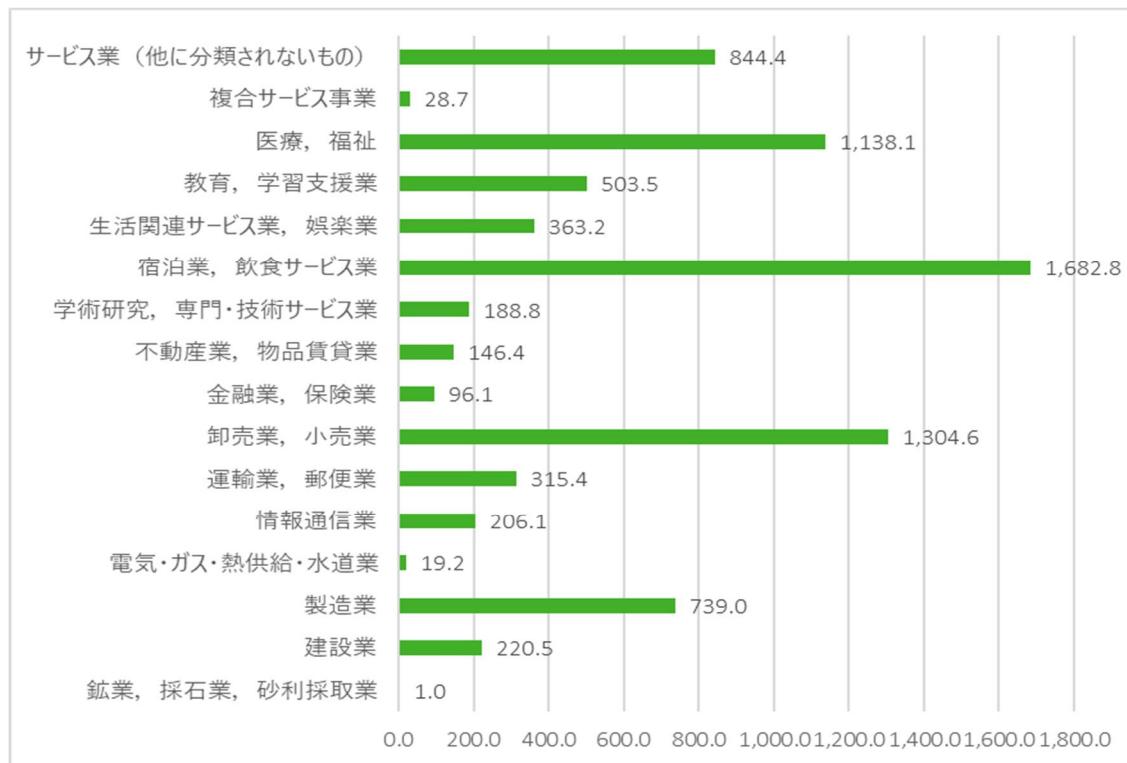
2022年度において、産業別入職者数で最も多いのは、「宿泊業、飲料サービス業」で約1,683千人、次いで「卸売業、製造業」で約1,305千人となっている。「建設業」は約221千人となっており産業全体で9番目となっている。

¹²⁸ <https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/23-2/index.html>

¹²⁹ 入職者数は、常用労働者のうち、調査対象期間中に事業所が新たに採用した者をいい、他企業からの出向者・出向復帰者を含み、同一企業内の他事業所からの転入者を除くもの。

¹³⁰ 離職者数は、常用労働者のうち、調査対象期間中に事業所を退職したり、解雇された者をいい、他企業への出向者・出向復帰者を含み、同一企業内の他事業所への転出者を除くもの。

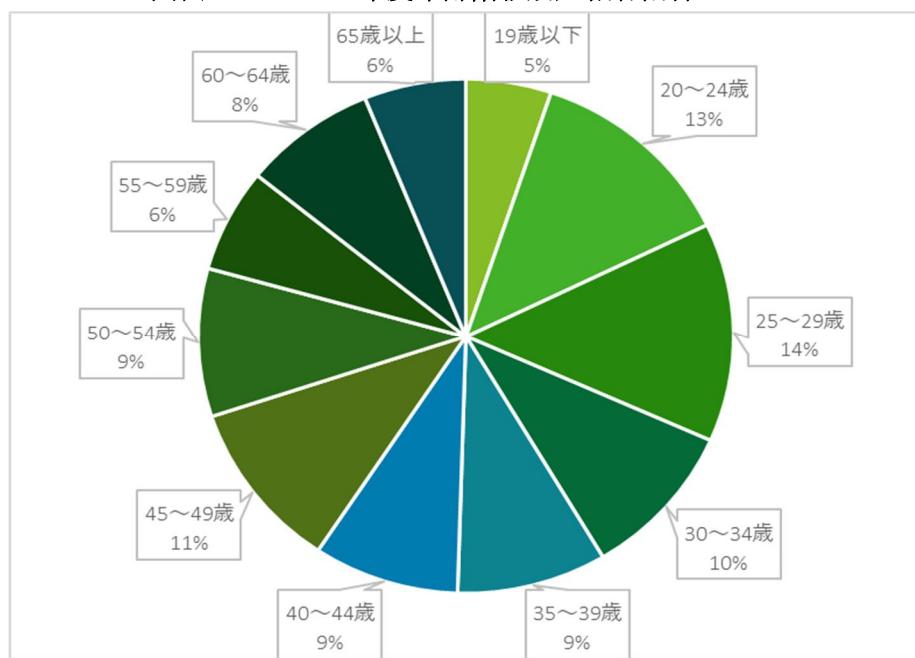
図表 3-2 2022年度産業別入職者数（千人）



出典：厚生労働省「令和4年 雇用動向調査」

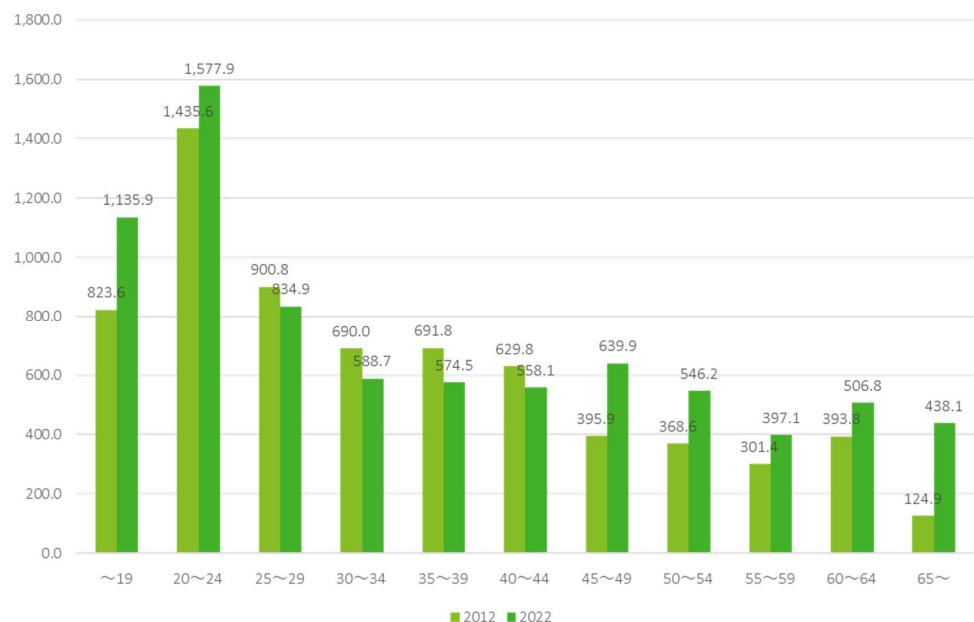
また、2022年度の年齢階層別の入職者の割合をみると、20～54歳までの年代で約10%前後となっており、25～29歳の年代が最も高く14%となっている。10年前と比べ、45歳以上の年代がいずれも大幅に増加していることから、入職者の高齢化が顕著に進んでいると推察される。

図表 3-3 2022年度年齢階級別入職者割合



出典：厚生労働省「令和4年 雇用動向調査」

図表 3-4 年齢階級別入職者数年度比較（千人）



出典：厚生労働省「平成24年及び令和4年 雇用動向調査」

② 離職動向

産業別離職者数は卸売業、小売業が約1,400千人と最も多く、次いで宿泊業、飲食サービス業約1,302千人、医療、福祉が約1,210千人の順となっている。建設業は約287千人であり、産業全体で5番目の規模となっている。

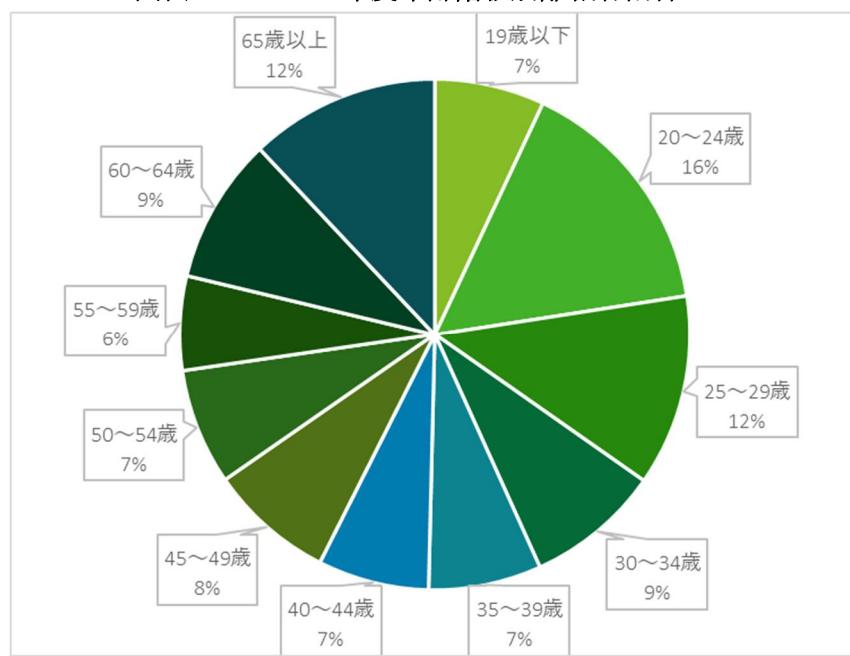
図表 3-5 2022年度産業別離職者数（千人）



出典：厚生労働省「令和4年 雇用動向調査」

また、2022年度の年齢階層別の離職者の割合をみると、20～34歳までの年代で約10%前後となっており、20～24歳の年代が最も高く16%となっている。

図表 3-6 2022年度年齢階級別離職者割合

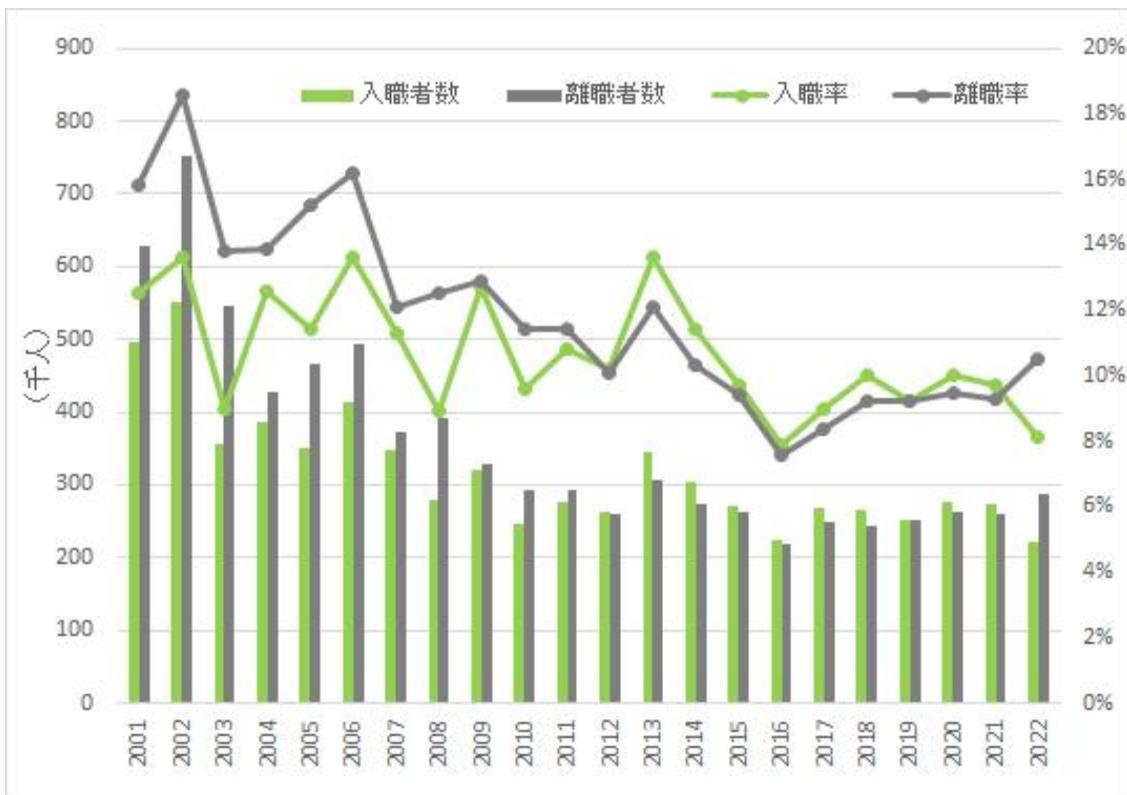


出典：厚生労働省「令和4年 雇用動向調査」

③ 建設業の入職・離職者数の推移

建設業の入職者数は2012年以降、離職者数を上回っていたが、2022年は入職者数の減少により再び離職者数を下回った。離職率も8年ぶりに10%を上回っている。

図表 3-7 建設業における入職・離職者数の推移

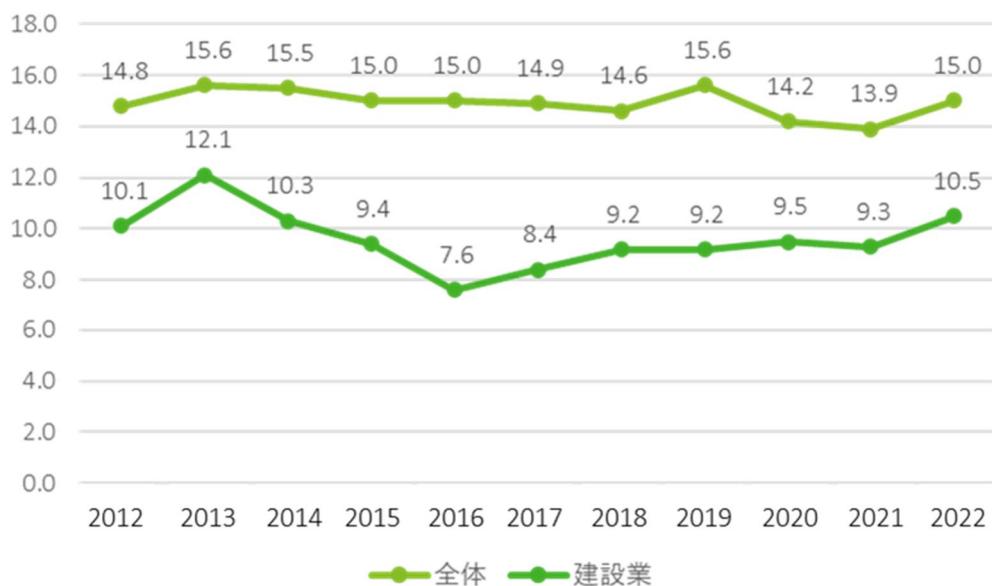


出典：厚生労働省「令和4年 雇用動向調査」

④ 離職率

2022年の離職率¹³¹は全産業平均で15.0%となっており、10年前の2012年と同水準である。建設業の離職率は10.5%と業界全体と比べて低い傾向にある。

図表 3-8 離職率年度比較 (%)



出典：厚生労働省「平成24年及び令和4年 雇用動向調査」

都道府県別の離職率¹³²を見ると、最も高いのが「沖縄」で24.0%であり、次いで「佐賀」、「鳥取」の順となっている。他方、最も離職率が低いのが「福井」で、10.8%、次いで「秋田」、「広島」となっている。産業全体でみると、大きな地域差は見られない。

建設業の都道府県別の離職率を見ると最も高いのは「岡山」となっており、次いで「岡山」の36.6%、「鹿児島」の28.4%、「青森」の26.8%の順となっている。他方で最も低いのは、「高知」で0.5%、次いで「奈良」の0.7%、「島根」の1.7%となっている。建設業は、全産業に比べ都道府県で離職率が大きく乖離している。

図表 3-9 都道府県別離職率 (%)

高い離職率の都道府県				低い離職率の都道府県			
	全体	建設業		全体	建設業		
1	沖縄	24.0	岡山	36.6			
2	佐賀	23.5	鹿児島	28.4			
3	鳥取	23.3	青森	26.8			
4	京都	21.5	和歌山	22.6			
5	栃木	20.9	鳥取	19.9			
1	福井	10.8	高知	0.5			
2	秋田	11.1	奈良	0.7			
3	広島	11.2	島根	1.7			
4	神奈川	11.7	富山	2.8			
5	埼玉	12.2	埼玉	3.0			

出典：厚生労働省「令和4年 雇用動向調査」

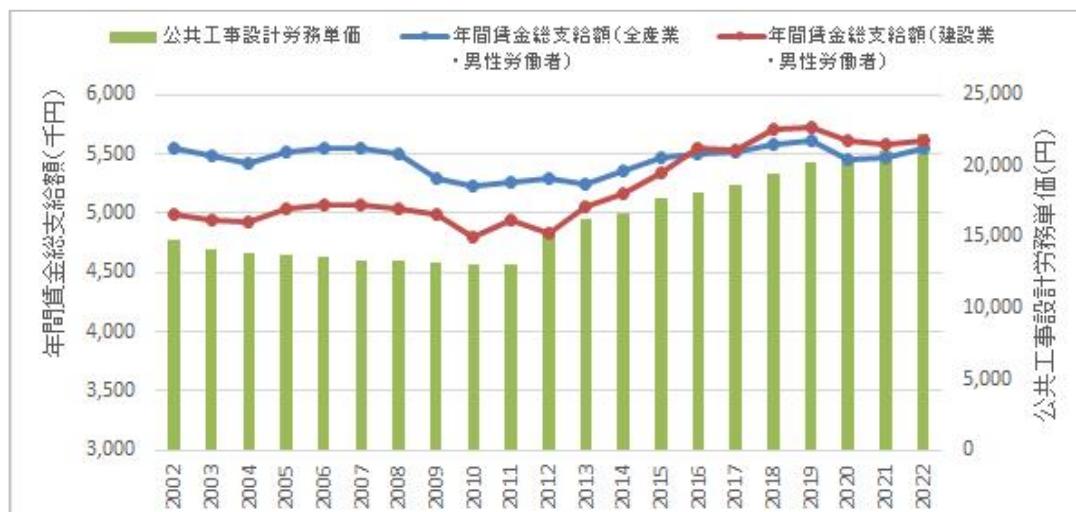
¹³¹ 常用労働者数に対する離職者数の割合で、入職者数に対する1月1日現在の常用労働者数の割合を示している。

¹³² 2022年のデータに建設業における熊本県の数値の記載がなく、建設業については46都道府県中の順位を図表に示している。また、茨城県は61%超と異常値が計上されているため除外した。

⑤ 賃金動向¹³³

建設業の男性労働者の賃金は、建設投資の増加を背景に2013年以降上昇していたが、2019年をピークに減少に転じた。2022年の建設業の年間賃金総支給額は5,619千円であり、全産業の5,549千円をやや上回った。公共工事設計労務単価の2022年度の全国全職種平均値は、必要な法定福利費相当額や義務化分の有給休暇取得に要する費用のほか、時間外労働時間を短縮するために必要な費用を反映して11年連続の上昇となっている。

図表 3-10 年間賃金支給額の動向

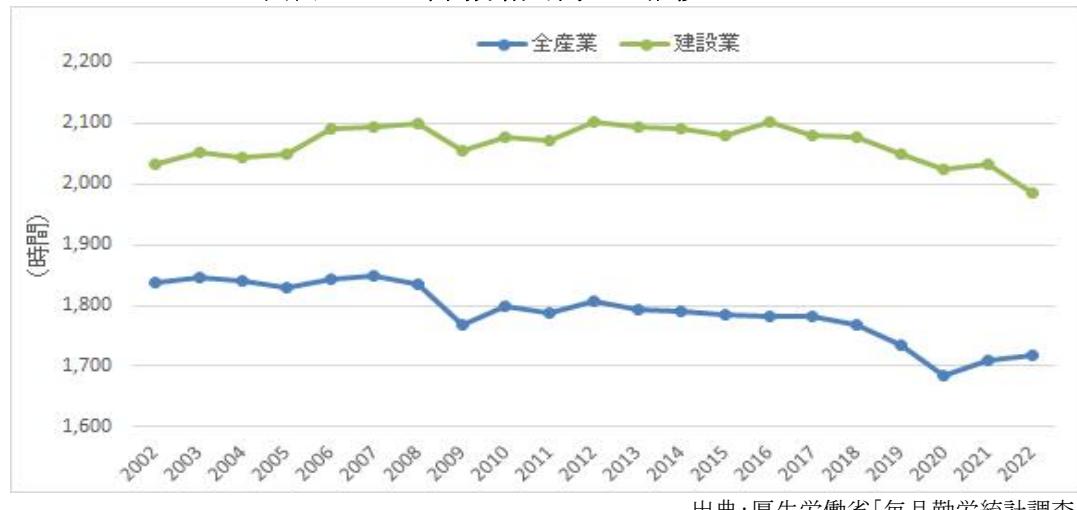


出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、国土交通省「公共工事設計労務単価」

⑥ 労働時間

全産業の労働時間は直近10年間減少傾向にある。建設業においても減少傾向にあるが、他産業と比較すると依然として労働時間が長い状態が続いている。2022年の建設業の年間労働時間は1,986時間であり、全産業の1,718時間と比べて268時間の長時間労働となっている。

図表 3-11 年間労働時間¹³⁴の推移



出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

¹³³ 年間賃金総支給額は決まって支給する現金給与額×12年間賞与その他特別給与額にて算出。調査対象は、事業所規模10人以上の事業所に雇用される常用の男性労働者である。労働者には、生産労働者及び管理・事務・技術労働者が含まれる。

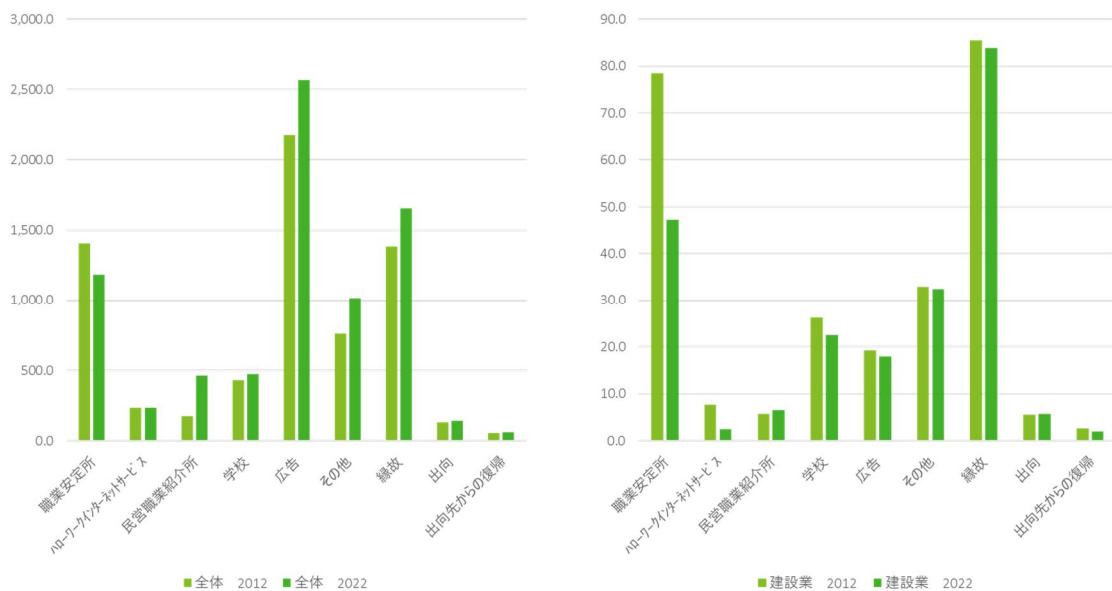
¹³⁴ 年間労働時間は年平均月間値を12倍した値である。調査対象は30人以上の常用労働者を雇用する事業所。

(イ) 入職及び離職経緯

① 入職及び離職経緯

入職経路として、2022年の全産業で最も多いのは「広告」で、次いで「縁故」、「職業安定所」となっている。10年前の2012年と比較すると、「広告」、「縁故」、「民営職業紹介所」の件数が増加しており、「職業安定所」が減少傾向にある。建設業の2022年の入職経路はで最も多いのは、「縁故」であり、次いで「職業安定所」、「その他」の順となっている。建設業は全産業の傾向とは異なり、「縁故」が多く、「広告」の件数は少ない。

図表 3-12 入職経路年度比較



出典：厚生労働省「平成24年及び令和4年雇用動向調査」

② 入職理由

2022年1年間の全産業の入職理由をみると、最も多いのは「仕事の内容に興味があった」で26.0%となっており、次いで「その他の理由（出向を含む）」で15.8%、「能力・個性・資格を生かせる」で14.6%となっている。建設業の2022年1年間の入職理由をみると、最も多いのは「その他の理由（出向を含む）」で26.7%となっており、次いで「能力・個性・資格を生かせる」で20.0%、「仕事の内容に興味があった」で19.3%となっている。全産業に比べ、「その他の理由（出向を含む）」を除いて「能力・個性・資格を生かせる能力・個性・資格を生かせる」や「収入が多い」が高い傾向にあり、「仕事内容に興味があった」や「とにかく仕事に就きたかった」が低い傾向にある。

図表 3-13 入職理由の割合 (2013年と2022年の比較)

現在の勤め先を選んだ理由	2012年		2022年	
	全産業	建設業	全産業	建設業
仕事の内容に興味があった	23.4%	16.1%	26.0%	19.3%
能力・個性・資格を生かせる	15.5%	18.2%	14.6%	20.0%
会社の将来に期待	4.7%	10.8%	2.7%	3.8%
収入が多い	4.2%	4.5%	5.3%	7.0%
労働条件がよい	13.1%	9.1%	14.0%	12.4%

通勤が便利	9.0%	3.1%	9.5%	5.2%
とにかく仕事に就きたかった	10.4%	13.5%	10.3%	3.1%
その他の理由(出向等を含む)	18.0%	22.9%	15.8%	26.7%

出典：厚生労働省「平成24年及び令和4年 雇用動向調査」

③ 離職理由

2022年の全産業の離職理由で、「その他の個人的理由」を除き最も多かったのは、「定年、契約期間満了」で12.9%であった。2022年の建設業の離職理由で、「その他の理由」を除き最も多かったのは、「労働条件が悪い」の9.6%で、次いで「職場の人間関係」の8.7%、「収入が少ない」の7.5%となっている。2012年の建設業の離職理由と比較すると、「会社都合」が大きく減少しているのに対し、「労働条件が悪い」や「職場の人間関係」などが数字を伸ばしており、就業環境の悪化が懸念される。

図表 3-14 離職理由の割合（2012年と2022年の比較）

前の勤め先を辞めた理由	2012年		2022年	
	全産業	建設業	全産業	建設業
仕事の内容に興味を持てない	5.2%	7.0%	5.2%	4.2%
能力・個性・資格を活かせない	4.9%	5.0%	4.1%	5.4%
職場の人間関係	6.1%	4.7%	9.4%	8.7%
会社の将来が不安	6.1%	11.6%	5.4%	6.8%
収入が少ない	7.6%	7.7%	7.0%	7.5%
労働条件が悪い	12.3%	7.5%	9.7%	9.6%
結婚	1.6%	0.3%	0.9%	2.5%
出産・育児	1.7%	1.1%	1.4%	2.7%
介護	0.8%	0.2%	0.9%	0.1%
その他の個人的理由	-	-	23.0%	25.8%
定年、契約期間の満了	15.7%	9.0%	12.9%	7.3%
会社都合	7.8%	19.1%	7.2%	2.4%
その他の理由（出向等を含む）	28.1%	26.4%	10.9%	15.9%

出典：厚生労働省「平成24年及び令和4年 雇用動向調査」

(ウ) 建設業界における定着を阻害し得る要因

前述の2022年における建設業界における離職理由の割合を基に、全産業より建設業の割合が高い項目に着目し、労働者の定着を阻害し得る要因について整理を行った。建設業における離職理由の割合が全産業よりも高い項目は、「能力・個性・資格を活かせない」、「会社の将来が不安」、「収入が少ない」、「結婚」、「出産・育児」が挙げられている。

「能力・個性・資格を生かせない」に関しては、発注者の意図に大きく影響を受ける性質のある建設業において、自身の有する能力や資格が適切に発揮できない状況で働いていることが想定される。また、能力があっても年功序列等の要因により能力を発揮できない職場環境である点も想定される。

「会社の将来が不安」に関しては、とりわけ小規模事業者や町工場などにおいては、経営基盤が不安定で将来性を見通せない点や、デジタル対応の遅れ等による生産性の低さなどに起因

する成長性に乏しい企業体质などが挙げられる。これらの影響により、労働者が将来の展望やキャリアパスを描きにくく、他の成長性に高い業界や企業を志向することに繋がり、定着を阻害する要因として考えられる。

「収入が少ない」に関しては、特に中小建設事業者で顕著であると想定される。建設業全体でみると平均賃金は全産業を上回っているが、大手建設事業者と中小建設事業者では給与面で大きな差が生じており、とりわけ中小建設事業者では収入が低い状況にある。加えて、現場仕事が中心となり、体力に依拠した働き方となる傾向にあり、勤務場所や勤務時間も不定期であるといった柔軟性に乏しい就労環境により、仕事とプライベートのバランスが取りにくく、生活の質を低下させていることが考えられる。

「結婚」、「出産・育児」に関しては、育児休業等に関して働きやすい制度が整っていない点や、制度があっても周囲の環境から取得しづらい状況である点などが想定される。とりわけ、小規模建設事業者においては、男性職員が長期離脱することが難しい職場環境にあることも影響しているものと想定される。

建設業の担い手確保・育成に向け、これらの定着を阻害し得る要因に対する改善策を実施することが必要である。

図表 3-15 建設業界における定着を阻害し得る主な要因

前の勤め先を 辞めた理由	離職理由割合 (2022年)		定着を阻害し得る要因
	全産業	建設業	
能力・個性・資格を 活かせない	4.1%	5.4%	<ul style="list-style-type: none"> 勤務先において、自身の有する能力や資格を発揮できる職務に配置されていない就業環境 年功序列等により若手が能力を発揮できない職場環境
会社の将来が不安	5.4%	6.8%	<ul style="list-style-type: none"> 会社の経営基盤が不安定で将来性が見えない 労働者が将来の展望やキャリアパスを描きにくい事業構造
収入が少ない	7.0%	7.5%	<ul style="list-style-type: none"> 大手に比べ、中小建設事業者の収入が低い 収入に比して体力に依存しライフワークバランスを取りづらい働き方
結婚	0.9%	2.5%	<ul style="list-style-type: none"> 育児休業等に関する制度が未整備
出産・育児	1.4%	2.7%	<ul style="list-style-type: none"> 制度があっても取得しづらい職場環境

出典：受託者作成

(2) 外国人の定着状況

(ア) 市場概況

① 入職動向

厚生労働省の「外国人雇用状況」の届出状況まとめによると、2023年10月末時点における外国人労働者数は約204.9万人となっており、対前年比で12.5%の増加を記録した。外国人労働者数は初めて200万人を突破し、過去最高値を更新している。

図表 3-16 在留資格別外国人労働者数の推移（千人）

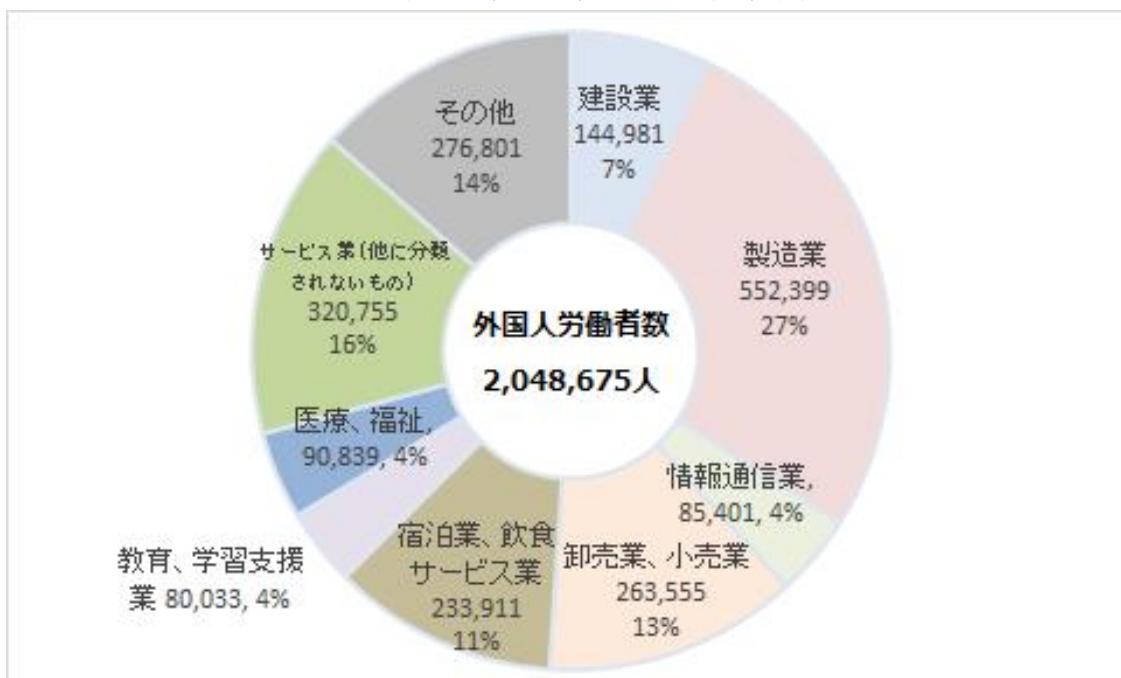


出典：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和5年10月末現在）

厚生労働省の「外国人雇用状況」の届出状況まとめによると2023年10月末現在における外国人労働者¹³⁵数は2,048,675人であり、前年度から225,950人増加している。産業別では、「製造業」が最も多く27%を占めている。次いで、「サービス業（他に分類されないもの）」の15.7%、「卸売業、小売業」の12.9%となっている。建設業は7.1%を占めており、「その他」を除くと5番目に多い規模である。国籍別では、ベトナムが最も多く518,364人（全体の約25%）であり、次いで中国397,918人（同19.4%）、フィリピン226,846人（同11.1%）の順となっている。対前年増加率が大きい主な3か国をみると、インドネシアが56.0%（43,618人）増加、ミャンマー49.9%（23,690人）増加、ネパール23.2%（27,391人）増加となっている。

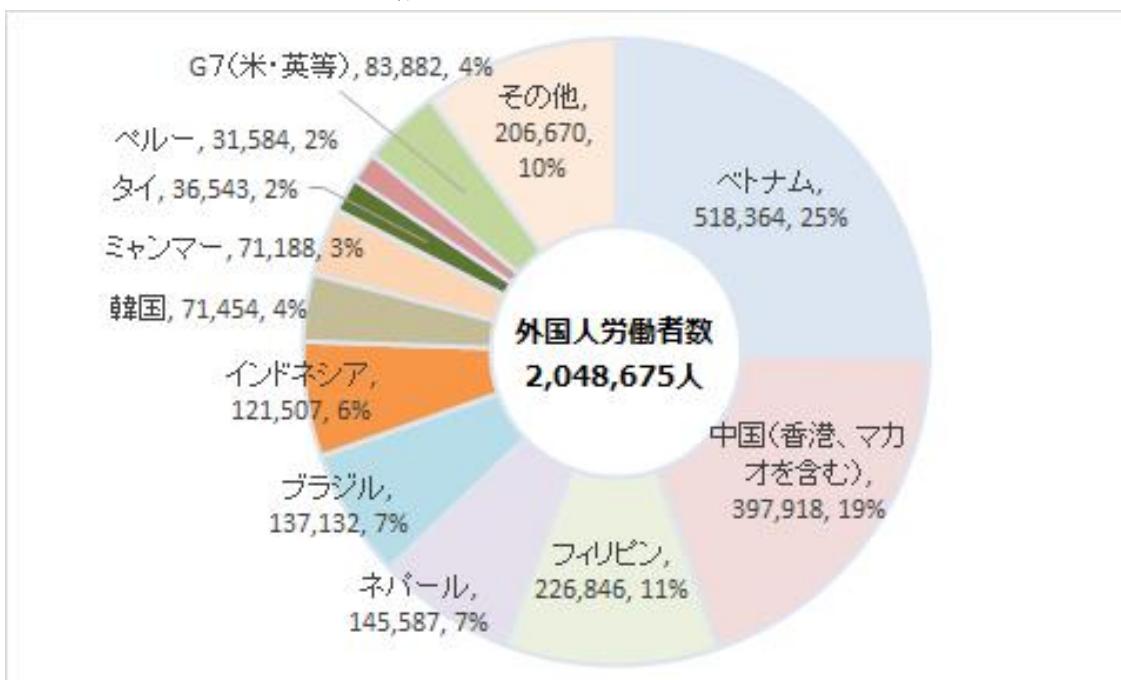
¹³⁵ 事業主に雇用される外国籍の労働者で、特別永住者、在留資格「外交」・「公用」の者を除く。

図表 3-17 産業別外国人労働者割合（人、%）



出典：厚生労働省「「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和5年10月末現在）」

図表 3-18 国籍別外国人労働者数の割合（人、%）



出典：厚生労働省「「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和5年10月末現在）」

都道府県別の外国人労働者数を見てみると、最も多いのは「東京」で500,089人、次いで「愛知」の188,691人、「大阪」の124,570人の順となっている。また、外国人労働者が最も少ない都道府県は「秋田」の2,498人となっている。次いで「鳥取」の3,072人、「高知」の3,783人という順になっている。

図表 3-19 都道府県別外国人労働者数（人）

外国人労働者が多い都道府県			外国人労働者が少ない都道府県	
1 東京	542,992		秋田	3,161
2 愛知	210,159		鳥取	3,526
3 大阪	146,384		高知	4,510
4 神奈川	119,466		和歌山	4,682
5 埼玉	103,515		島根	4,978

出典：厚生労働省「「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和5年10月末現在）」

建設分野における外国人労働者数についても継続的に増加している。2023年における建設業における外国人労働者は144,981人となり、全産業の約7%を占めた。前年比で約24%増加しており、とりわけ技能実習及び特定技能における外国人材の増加が目立っている。

図表 3-20 外国人労働者数（全産業及び建設業）

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
全産業	1,278,670	1,460,463	1,658,804	1,724,328	1,727,221	1,822,725	2,048,675
建設業	55,168	68,604	93,214	110,898	110,018	116,789	144,981
技能実習	36,589	45,990	64,924	76,567	70,488	70,489	88,830
特定技能	-	-	-	267	2,116	6,360	12,333

出典：厚生労働省「「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和5年10月末現在）」

「技能実習」の外国人労働者について、国籍別でデータの取得可能な外国人技能実習機構の「業務統計」をもとに建設業全体の推移を見ると、2017年から2022年にかけて2019年のCOVID-19の影響があったものの約6.02倍に増加している。国籍別でみると2017以降ベトナムが最も多く、中国は2018年をピークに減少傾向にある。2022年では、ベトナムに次いで、インドネシアが多く2017年比で16.13倍と急増している。

図表 3-21 建設業における国籍別・技能実習計画認定数

技能実習生	2017	2018	2019	2020	2021	2022
建設業全体	8,951	71,299	76,013	57,767	35,606	53,902
ベトナム	5,265	45,171	47,457	36,058	19,583	23,820
インドネシア	840	5,077	6,651	5,739	5,753	13,545
フィリピン	1,046	6,899	7,012	4,954	2,982	5,690
カンボジア	279	2,027	2,664	2,248	1,859	2,722
中国	1,156	8,088	6,781	3,672	2,027	1,665
ミャンマー	157	1,937	3,003	2,934	1,782	3,430
タイ	90	921	935	785	548	706
モンゴル	54	705	869	792	505	868
その他	64	474	641	648	567	1,456

出典：外国人技能実習機構「業務統計（平成29年度～令和4年度）」

また、「特定技能」の在留資格を有する外国人労働者について、国籍別でデータ取得可能な出入国管理庁の「特定技能在留外国人数」をもとに建設業全体でみると2019年から2023年で228.63倍に急増している。国籍別でみると、技能実習と同様にベトナムが最も多く2023年には24,463人となっている。なお、2023年で特定技能2号の外国人労働者の国籍はベトナム、インドネシア、中国の3か国となっている。

図表 3-22 建設業における国籍別・特定技能外国人数

※ () は特定技能 2 号を内数で表記

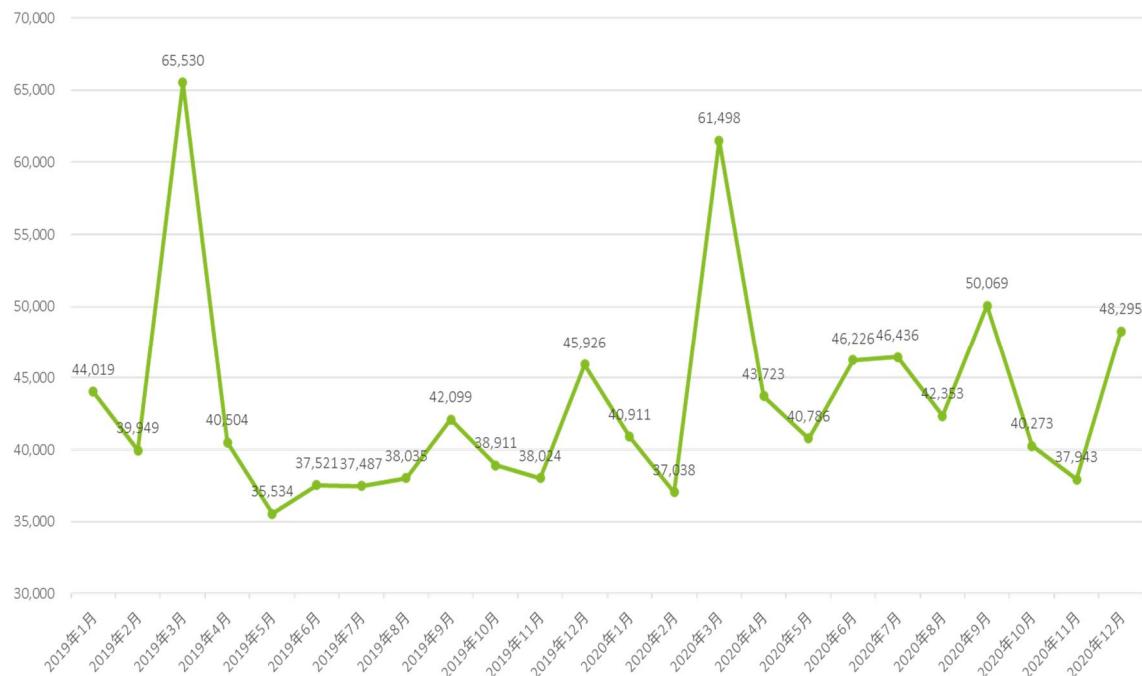
特定技能	2019	2020	2021	2022	2023
建設業全体	107	1,319	4,871	12,776 (8)	24,433 (30)
ベトナム	86	991	3,579	8,849 (2)	16,583 (17)
インドネシア	3	51	200	1,003	2,201 (1)
フィリピン	7	63	451	1,293	2,452
カンボジア	-	24	96	328	690
中国	10	120	336	701 (6)	1,301 (12)
ミャンマー	1	16	85	238	466
タイ	-	34	59	136	224
ウズベキスタン	-	-	-	-	9
その他	-	20	65	228	546

出典：出入国管理庁「特定技能在留外国人数（令和5年12月末現在）」

② 離職動向

外国人労働者の離職者数については、公開されているデータで取得可能な 2019 年から 2020 年のデータ¹³⁶をもとにグラフを作成している。2020 年においては、外国人の離職者は毎月 36,000 人から 65,000 人の間で推移しており、延べ 535,561 人が年間で離職している。また、2019 年度の離職率を推計すると、32.14% であった。月別で離職者数をみると、年度末となる 3 月が最も多くの離職者数がいる。外国人労働者数が年々増加していることを鑑みると、離職者数の割合は減少傾向にあると考えられる。

図表 3-23 外国人離職者数の推移



出典：厚生労働省「外国人雇用対策の在り方に関する検討会 資料」

¹³⁶ 外国人労働者の離職率については統計が公開されていないが、厚生労働省「外国人雇用対策の在り方に関する検討会」資料において一部の情報が確認可能である。

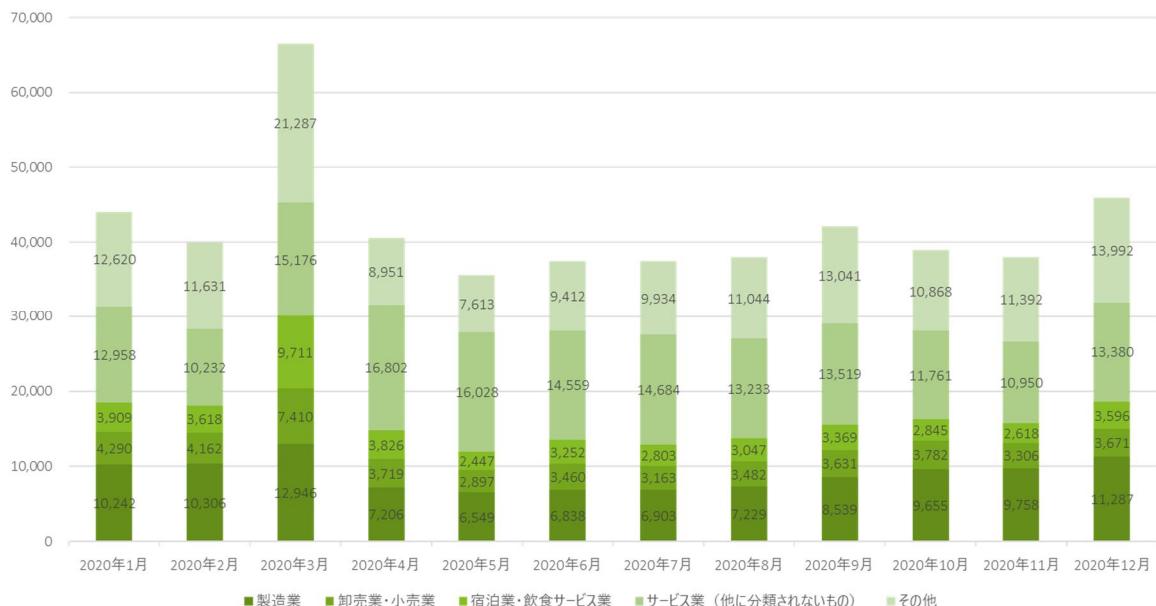
図表 3-24 2019年における外国人労働者の離職率の推計

項目	実数/推計	計算式	数値
① 2019年10月30日 外国人労働者人数	実数		1,658,804人
② 2019年11月1日～2020年10月30日 外国人労働者 延べ離職者数	実数		533,263人
2019年度 外国人労働者 離職率 ¹³⁷	推計	②÷①	32.14%

出典：受託者作成

産業別の外国人労働者数に占める離職者数の推移では、「サービス業（他に分類されないもの）」、「製造業」の人数が多く、いずれの産業も毎月1万人前後の離職者がいる。建設業については、「その他」に含まれている。

図表 3-25 外国人労働者数に占める離職者数の推移（人）



出典：厚生労働省「外国人雇用対策の在り方に関する検討会 資料

離職の理由として確認が可能なデータとして、ハローワークに登録した外国人の離職理由のうち非自発な離職者¹³⁸についての割合が取得可能であった。そのデータを在留資格別でみると、定住者¹³⁹が比較的高い傾向にある。外国人の離職理由については、個人的な理由が多い日本人に比べ、非自発の離職者が多い傾向にある。特に定住者については、難民や日系人及びその配偶者等であり、十分な教育を受けられなかつたり、社会的な立場が弱かつたりするが多く、非自発的理由の離職につながっていると推察される。

¹³⁷ 離職率は厚生労働省にて規定する算定方法に準じて算定している。なお、外国人労働者人数が公開されている10月末の数値を利用し、延べ離職者人数は期間を11月1日～翌年10月30日とした。

¹³⁸ 非自発的な離職者は、倒産・解雇や雇止めなどにより失業した人のことを指す。

¹³⁹ 定住者の例としては、第三国定住難民、日系3世、中国残留邦人等。

図表 3-26 在留資格別の非自発離職者の割合



出典：厚生労働省「外国人雇用対策の在り方に関する検討会 資料

③ 外国人技能実習生の離職状況

技能実習実施困難時届出件数をみると、実習生都合が多く、「その他」の理由を除くと「行方不明」が最も多く 9,032 件で全体の約 20%を占めている。次いで、「本国の家族都合」の 8,505 件で全体の約 19%、「実習意欲の喪失・ホームシック」の 6,560 件で全体の約 15%の順となっている。

図表 3-27 技能実習実施困難時届出件数

監理団体都合		実習生都合	
許可取り消し	11	病気・怪我	3,330
監理事業の廃止	4	実習意欲の喪失・ホームシック	6,560
その他	139	本国の家族都合	8,505
実施者都合			行方不明
認定取消	78	その他	9,032
経営・事業上の理由	3,358		12,577
その他	1,063		

出典：外国人技能実習機構「令和4年度業務統計」

技能実習生は失踪が大きな問題となっており、2013 年には 3,566 人だったが、2018 年には約 2.5 倍の 9,052 人となっている。コロナの影響により、2020 年および 2021 年は減少しているが 2022 年には 9,006 人と過去最大人数に迫っている状況である。国籍別の技能実習者の失踪者数はベトナムが最も多く 6,016 人であり、次いで、中国の 922 人、カンボジアの 829 人の順となっている。また、技能実習者の全体の割合では、カンボジアが 6.33% で最も高く、次いでベトナムの 3.24%、中国の 3.16% となっている。

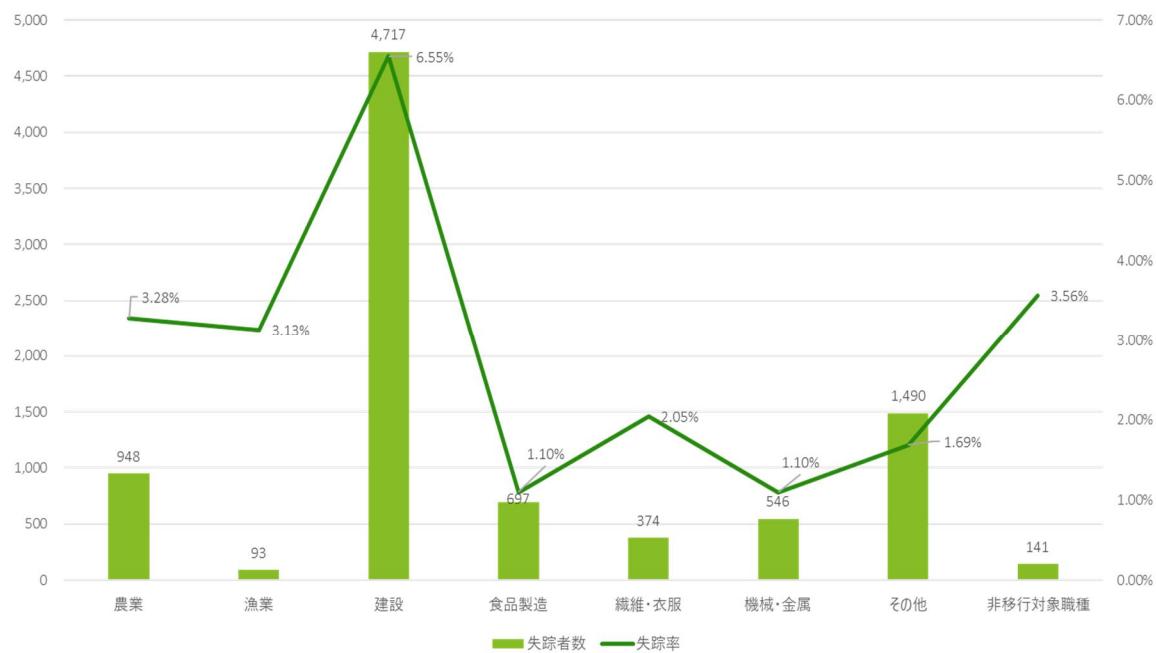
図表 3-28 技能実習生の失踪者数の推移（全産業）

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
合計	3,566	4,847	5,803	5,058	7,089	9,052	8,796	5,885	7,167	9,006
ベトナム	828	1,022	1,705	2,025	3,751	5,801	6,105	3,741	4,772	6,016
中国	2,313	3,065	3,116	1,987	1,594	1,537	1,330	964	896	922
カンボジア	-	-	58	284	656	758	462	494	667	829
ミャンマー	7	107	336	216	446	345	347	250	447	607
インドネシア	114	276	252	200	242	339	307	240	208	367
タイ	64	50	34	37	95	82	61	62	74	70
フィリピン	52	56	88	91	89	65	85	48	47	70
モンゴル	39	29	36	31	31	38	42	36	31	55
バングラデシュ	-	-	-	-	-	14	16	3	8	11
ラオス	-	-	-	-	-	19	17	13	1	5
その他	149	242	178	187	185	54	24	34	16	54

出典：法務省「技能実習生の失踪者数の推移」

産業別の技能実習者の失踪者数は「建設」が最も多く 4,717 人であり、次いで、「農業」の 945 人、「食品製造」の 697 人の順となっている。また、技能実習者の全体の割合では、「建設」が 6.55% で最も高く、次いで、「非移行対象職種」の 3.56%、「農業」の 3.28% となっている。

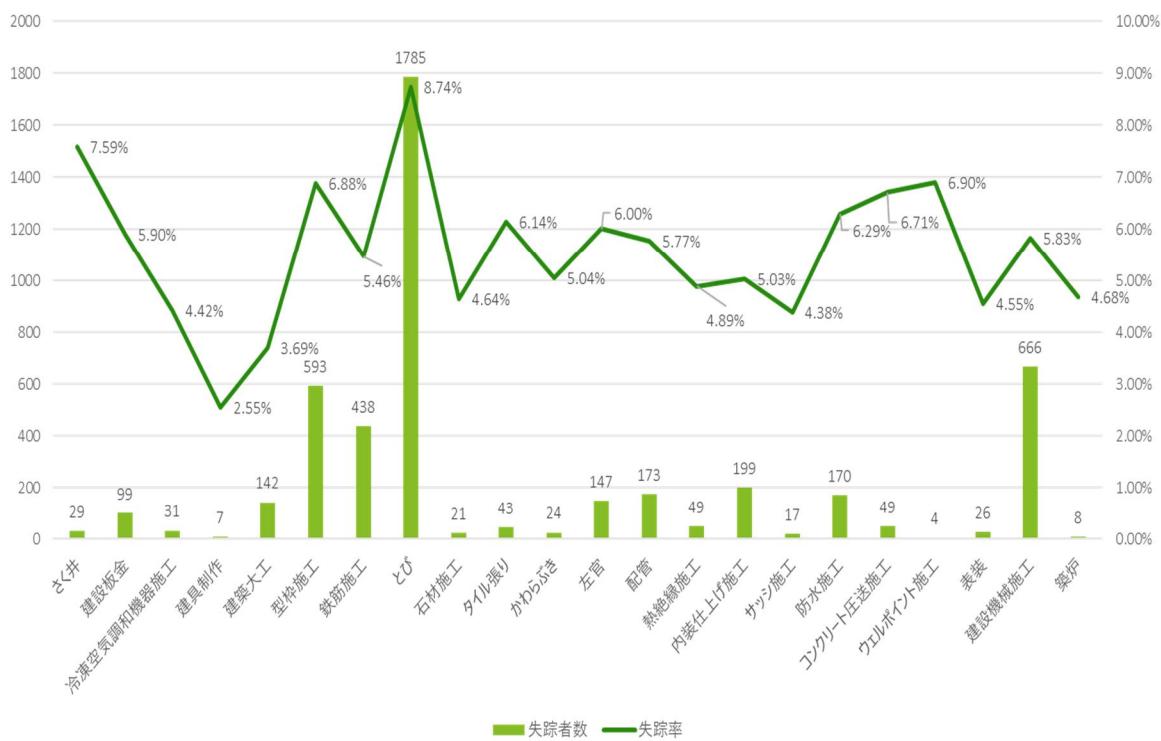
図表 3-29 2022 年度産業別失踪者数と割合



出典：出入国管理局「在留資格（在留目的）別 在留外国人」、外国人技能実習機構「業務統計」

建設業の職種別の技能実習者の失踪者数は「とび」が最も多く 1,785 人であり、次いで、「建設機械施工」の 666 人、「型枠施工」の 593 人の順となっている。また、技能実習者の全体の割合では、「とび」が 8.74% で最も高く、次いで、「さく井」の 7.59%、「ウェルポイント施工」の 6.90% となっている。

図表 3-30 2022年度建設業職種別失踪者数



出典：出入国管理局「在留資格（在留目的）別 在留外国人」、外国人技能実習機構「業務統計」

建設業における2022年の技能実習生失踪者数は4,717人であった。当該数値を用いて失踪率を試算すると7.7%となっており、他業種に比べて失踪者が多い点も課題となっている。主な失踪理由¹⁴⁰は、低賃金、実習後も日本で働きたい、指導が厳しい、長時間労働等となっている。

図表 3-31 2022年における建設業技能実習の失踪率の推計

項目	実数/推計	計算式	数値
① 2021年12月31日 建設業 技能実習人数	実数		61,260人
② 2022年1月1日～12月31日 建設業 延べ失踪者数	実数		4,717人
2022年度 建設業 失踪率 ¹⁴¹	推計	②÷①	7.70%

出典：受託者作成

④ 特定技能外国人の離職状況

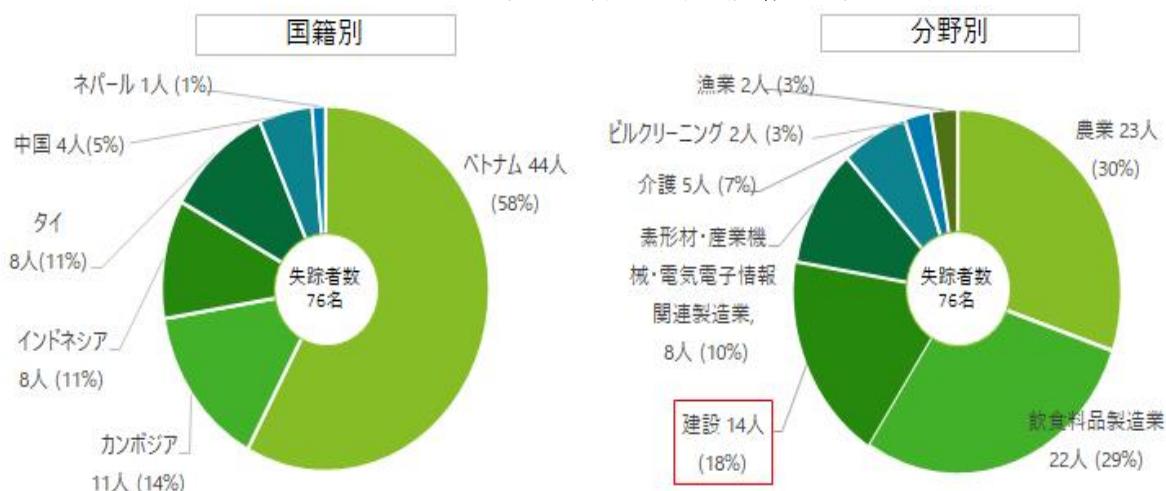
特定技能外国人については、技能実習生に比べ失踪者（行方不明者）は少ない状況である。2021年の失踪者数は76名であり、特定技能外国人数¹⁴²に占める割合は0.14%であった。国籍別ではベトナム人が44人であり、全体の58%を占めている。建設業の失踪者数は14名で全体の18%であった。

¹⁴⁰ 法務省「実習実施者等から失踪した技能実習生」に係る調査結果を参照。

¹⁴¹ 離職率は厚生労働省にて規定する算定方法に従い推計を実施した。なお、技能実習生人数が公開されている12月末の数値を利用し推計を行った。

¹⁴² 特定技能在留外国人数（2020年末）に在留資格「特定技能」の上陸許可件数及び資格変更許可件数（2021年）を加えた数値

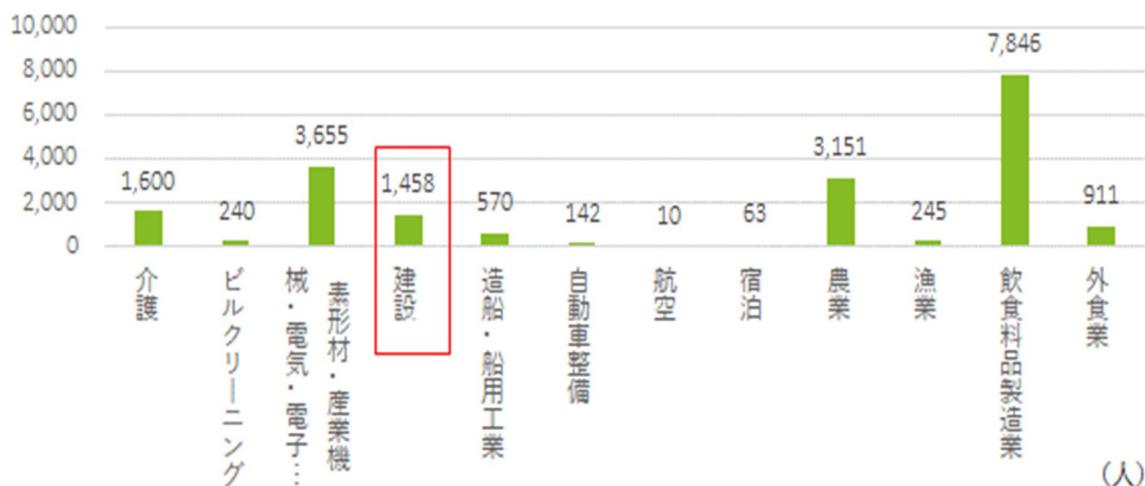
図表 3-32 特定技能外国人の離職者数（国籍別・分野別）



出典：技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議（第8回）資料

上述のとおり、特定技能外国人の失踪者は少ない傾向にあるが、制度上転職が可能であることから、離職者が多い傾向にある。制度施行開始から2022年11月までの延べ離職者数は19,899人となっている。最も離職者が多いのは「飲食料品製造業」であり7,846人となっている。建設業は1,458人であり、全産業中5番目となっている。

図表 3-33 特定技能外国人の累計¹⁴³離職者数（産業別）



出典：技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議（第8回）資料

本項では、技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議（第8回）資料にて提示されている数値を基に、2022年における建設業における特定技能外国人の離職率を推計した。その結果、同年の離職率は19.4%と推計され高い数値となっている。

図表 3-34 2022年における建設業特定技能外国人の離職率の推計

項目	実数/推計	計算式	数値
① 2022年1月1日 建設業 特定技能外国人数	実数		4,871人
② 2022年11月末時点 建設業 特定技能外国人数	実数		12,010人
③ 割合	実数	① ÷ ②	40.558%

¹⁴³ 制度施行から令和4年11月までの延べ人数

④	制度開始から 2022 年 11 月まで 建設業 延べ離職者数	実数		1,458 人
⑤	2022 年 1 月から 11 月まで 建設業 延べ離職者数	推計	④ - (④ × ③)	867 人
⑥	2022 年 1 月から 12 月まで 建設業 延べ離職者数	推計	⑤ ÷ 11 カ月 × 12 カ月	946 人
⑦	2022 年 1 月から 12 月まで 建設業 離職率 ¹⁴⁴	推計	⑥ ÷ ①	19.4%

出典：受託者作成

(イ) 定着率に関する課題とその要因

本項においては、特定技能外国人の定着に関する課題について整理を行った。特定技能外国人については、失踪は少なく離職が多い状況にある。したがって、定着化を図るために離職に至る要因を把握し、それらを改善するプロセスが有効である。

特定技能に関する離職要因の統計は集計されていないが、建設業における技能実習生の失踪理由が参考となる。技能実習においては、賃金や労働時間に関する問題といった産業構造的な要因、事前の説明不足や来日に際する問題等外国人技能者受け入れプロセスに関する要因、キャリアや生活など外国人技能者の環境の要因などが見受けられる。また、パワハラや過度な指導など外国人技能者に対するコンプライアンス違反も挙げられている。上記をベースとし、特定技能制度上の特徴を考慮し、下表にて離職要因を整理した。

図表 3-35 特定技能外国人の離職要因

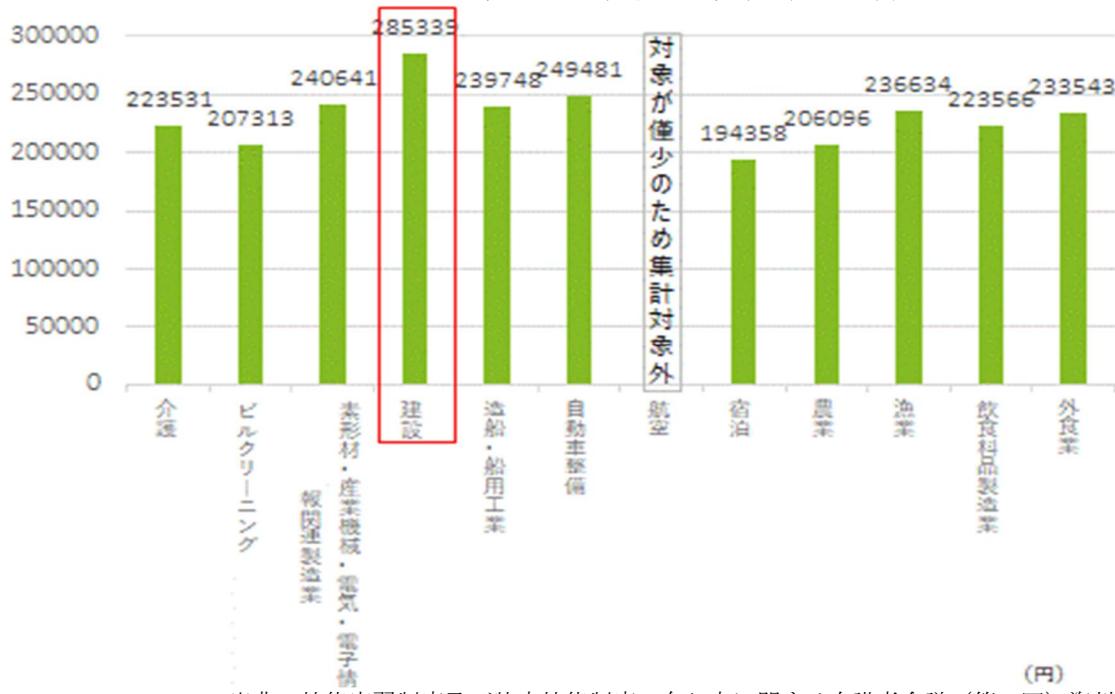
課題	主な要因
合意内容との相違	<ul style="list-style-type: none"> 求人票と実際の給料やボーナス、手当が合っていない 求人票と福利厚生が異なる 求人票と実態の勤務形態、勤務場所等が異なる 求人票と昇給条件が異なる
賃金上の不満	<ul style="list-style-type: none"> 手取り額が少ない（控除額が大きい） 残業代がつかない 他企業の賃金や待遇が魅力的である
労働環境が悪い	<ul style="list-style-type: none"> 労働時間・休憩時間が不明確 労働時間が長い（残業が多い） 過度な指導 仕事を適切に教えてくれない 思っていた仕事と異なる
人間関係上の問題	<ul style="list-style-type: none"> 差別的な扱いを受けた 上司・同僚とコミュニケーションが取れない 相談できない
キャリア形成上の問題	<ul style="list-style-type: none"> 技能が身につかない 昇格できない、責任ある役職に就くことができない
その他	<ul style="list-style-type: none"> 日本の生活が肌に合わない 帰国の必要性が生じた（家族の理由等）

出典：法務省「技能実習制度の運用に関するプロジェクトチーム 調査・検討結果報告書(平成 31 年 3 月)」、出入国管理局「平成 29 年の「不正行為」について(平成 31 年 3 月)」、厚生労働省「技能実習生の実習実施者に対する監督指導、送検等の状況（令和 4 年）」、「<https://www.dpfp.or.jp/article/200895>」等から
受託者作成

¹⁴⁴ 離職率は厚生労働省にて規定する算定方法に従い推計を実施した。

特定技能制度上の特徴として、技能実習に比べ賃金が高い点が挙げられる。技能実習においては、低賃金が主な失踪理由に挙げられているが、特定技能制度では状況が異なっている。2021年における建設業の月額平均支給額は約28.5万円となっており、全産業の中で最も高い。また、建設業の技能実習生に比べると、2021年では技能実習1号が16.6万円、2号が19.7万円であり、大きな差が生じている。したがって、単純に賃金が低いという点は離職理由からは除外している。他方で、図表3-36の月額平均支給額は額面支給額であり、手取り額ではないということには留意する必要がある。

図表3-36 特定技能外国人の月額平均支給額（2021年）



出典：技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議（第8回）資料

次章においては、上記の離職要因を踏まえ、国や建設業界として外国人技能者の招致・定着に向けて行うべき施策の検討を実施した。

4 調査結果を踏まえた提案

本項においては、国や建設業界として外国人技能者の招致・定着に向けて行うべき施策及び施策の効果を継続的に評価できる数値の指標化を行った。情報整理については、貴省の行政事業レビュー「建設分野における外国人受入れの円滑化及び適正化」の内容を踏まえ、EBPM ロジックモデルを活用し実施した。なお、本項の成果物は別添 Power Point 形式にて提出を行った。



令和5年度 外国人建設技能者の招致・定着に向けた市場調査等業務 「業務③ 調査結果を踏まえた提案」報告書

デロイトトーマツファイナンシャルアドバイザリー合同会社
2024年3月15日



本資料では、調査仕様「③調査結果を踏まえた提案」の調査結果を記載している。

調査仕様

大項目	中項目	詳細内容
① 国際労働市場調査	ア 調査対象国の選定	調査対象として、主要な送出し国と受入れ国をそれぞれ数カ国程度、選定する。
	イ 調査対象となる送出し国の実態把握	送出し国内での主要産業、労働力、賃金の実態や人材の送出しに係る法規制等を把握する。また、送出し国の送出し実績から就労範囲、人数について、受入れ国別や従事する産業別、年代別等に整理する。
	ウ 調査対象となる受入れ国の実態把握	受入れ国内での主要産業、労働力、賃金の実態や人材の受入れに法規制等を把握する。また、受入れ国の受入れ実績を送出し国別、産業別、年代別等に整理する。受入れ国内における外国人材雇用の状況（労働時間、就労環境、転職率等）や、国、地方自治体、送出し機関等が行う外国人材受入れの促進に資する取組等を調査する。
② 国内調査	ア 日本人の定着状況把握	入職者数や定着率、転職者数の実績を産業別、年齢別等で整理する。また、入職や転職に至る経緯（引き抜き、ハローワークの求人等）を調査する。さらに、建設業界における定着を阻害し得る要因（賃金、就労環境、人間関係、労働時間等）を整理する。
	イ 外国人の定着状況把握	アと同様に、外国人の入職者数や定着率、転職者数の実績を産業別、年齢別等で整理し、あわせて入職や転職に至る経緯を把握する。また、定着率に関する課題とその要因（賃金、就労環境、文化・言語の違い等）を調査する。
③ 調査結果を踏まえた提案	ア 当該調査を通じて日本の外国人受入れに係る課題、日本で働く魅力等を把握し、国や建設業界として外国人技能者の招致・定着に向けて行うべき施策を提案する。また、上記のような施策の効果を継続的に評価できる数値の指標化を行う。	

貴課では長期アウトカム指標として「失踪率」と「特定技能2号人数」を設定されているが、政策効果の発現経路を明確に示す客観的な指標を再検討するべきとの指摘がある。

現状認識

建設分野における外国人受入れの円滑化及び適正化 委託／請負 令和5年度予算額 1.85億円

建設分野において、在留資格「特定活動（建設就労）」及び「特定技能」による外国人材の受入れの適正化及び円滑化を実現し、将来的な担い手の確保を図るため、受入企業に対する巡回指導、外国人の母国語相談、受入計画認定の円滑化のためのシステム構築等を行う。

建設業では、近い将来高齢者の大量離職による担い手減少が見込まれていることから、国内人材確保や生産性向上の取組と併せて、外国人材の受入れにより中長期的に担い手を確保する必要があるところ、受け入れた外国人材が安心して働けるよう適正な就労環境の確保を行うことが必要。

1. 主な事業概要

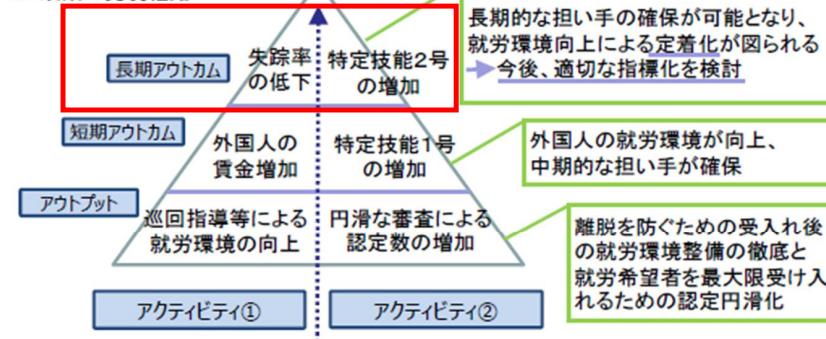
アクティビティ①

FITSを通じた受入企業等に対する巡回指導・母国語相談 等

アクティビティ②

建設分野特定技能の外国人就労監理システムの維持・運営・改修

2. 政策の発現経路



【想定される論点】

- 「特定活動（建設就労）」における就労監理手法の特定技能への有効性と今後求められる対応
- 長期的なアウトカム指標（特定技能2号人数、失踪率）の設定は適切か
- 計画申請数増加に伴う審査期間の長期化に対するシステム対応の適切性と今後の改善策

出所：行政事業レビュー公開プロセス説明資料

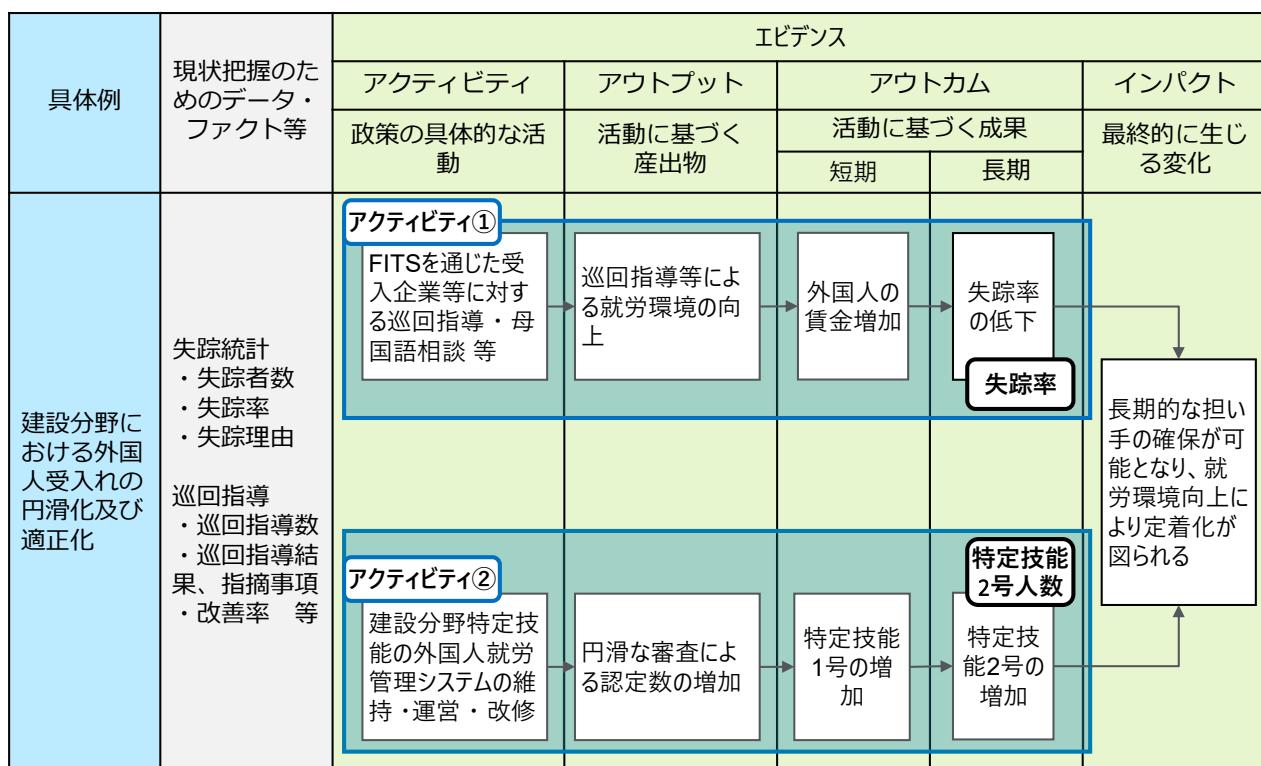
R5 外国人建設技能者の招致・定着に向けた市場調査等業務

© 2024. For information, contact Deloitte Tohmatsu Group.

EBPMロジックモデルを踏まえ、インパクト（就労環境向上により定着化が図られる状態）とアウトカムの繋がりを見直し、適切なロジックを再検討する。

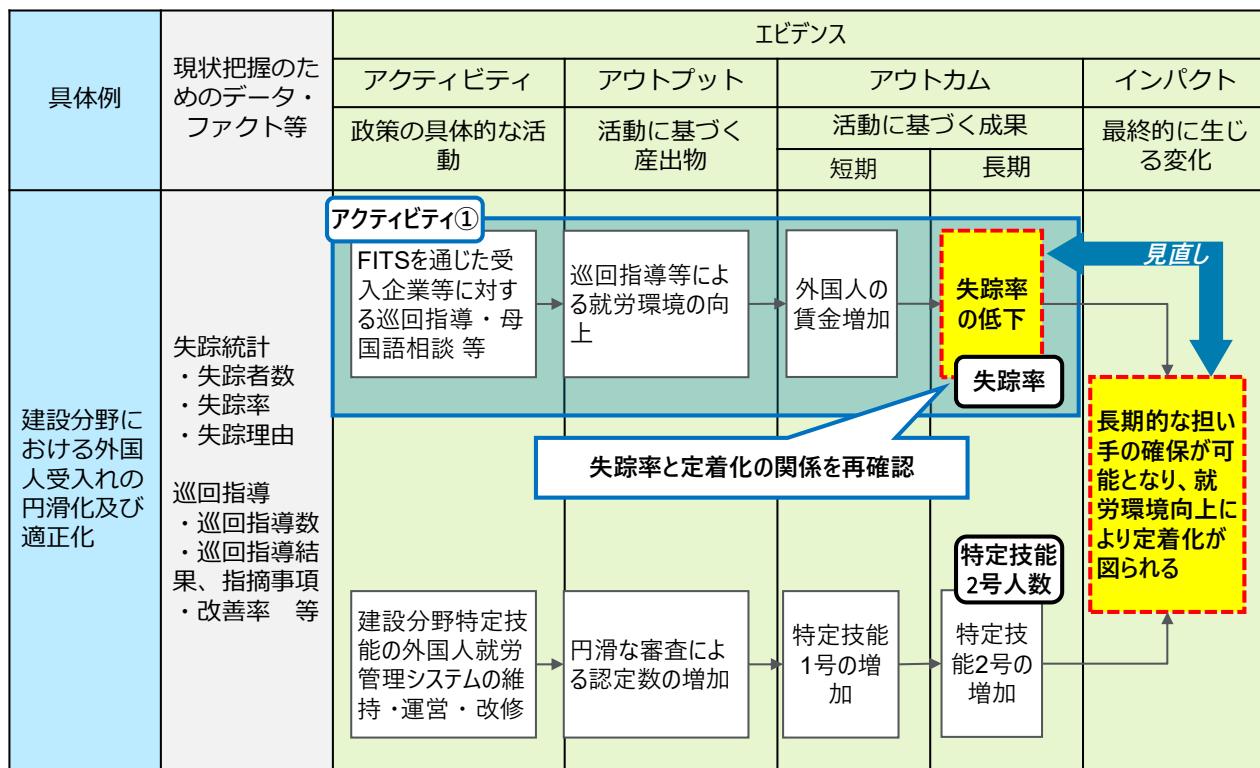
EBPMロジックモデルの確認（現状版）

前頁の「行政事業レビュー」の内容を以下に反映



アクティビティ①に関し、長期アウトカム（失踪率の低下）について、技能実習生と同様に失踪率が大きな問題となっているのかという観点で再検証を実施。

アクティビティ① ロジックの再検証



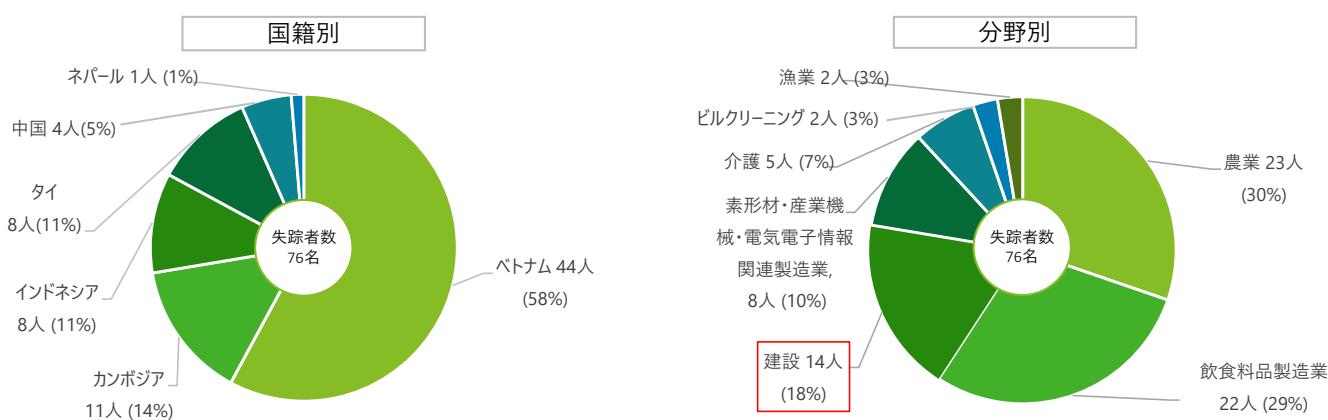
R5 外国人建設技能者の招致・定着に向けた市場調査等業務

© 2024. For information, contact Deloitte Tohmatsu Group.

令和3年の建設業における特定技能外国人の失踪率は1.06%と試算され低い水準。そのため、定着化を図るための指標として観測する必要性は低いものと推察。

失踪率の状況

令和3年の行方不明者数



失踪率の推計

厚生労働省で規定する離職率の算定方法に基づき、建設分野の特定技能外国人の失踪率を推計。

$$\frac{\text{建設業 令和3年の行方不明者数}}{\text{建設業 令和3年1月1日時点の特定技能外国人数*}} \times 100 \% = 1.06 \%$$

*令和3年1月1日時点の特定技能外国人数は、出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数の公表」令和2年12月末の数値を採用。

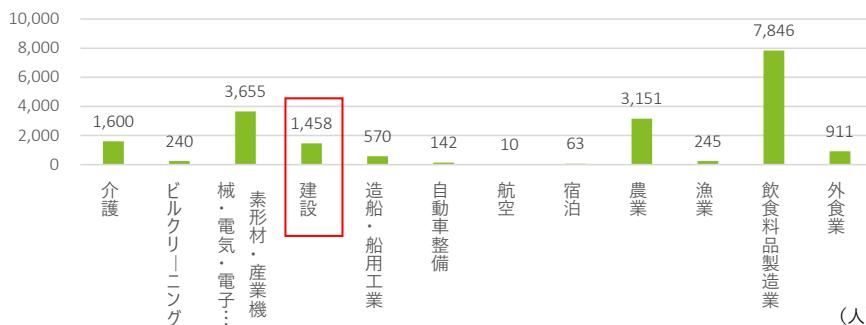
令和4年における建設分野の特定技能外国人の離職率は19.4%と推計される。失踪率を大きく上回っており、定着化を図る上では離職率の観測が有効であると推察する。

離職率の状況

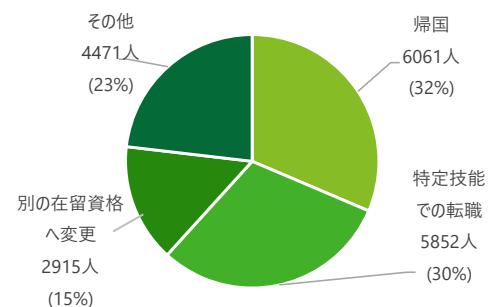
建設業特定技能外国人の離職率の推計

項目		実数/推計	計算式	数値
①	令和4年1月1日 建設業 特定技能外国人数	実数		4,871人
②	令和4年11月末時点 建設業 特定技能外国人数	実数		12,010人
③	割合	実数	①÷②	40.558%
④	制度開始から令和4年11月まで 建設業 延べ離職者数	実数		1,458人
⑤	令和4年1月から11月まで 建設業 延べ離職者数	推計	④- (④×③)	867人
⑥	令和4年1月から12月まで 建設業 延べ離職者数	推計	⑤÷11カ月×12カ月	946人
⑦	令和4年1月から12月まで 建設業 離職率	推計	⑥÷①	19.4%

特定技能外国人離職者数（産業別）※制度施行から令和4年11月までの延べ人数



特定技能外国人離職理由（全産業）



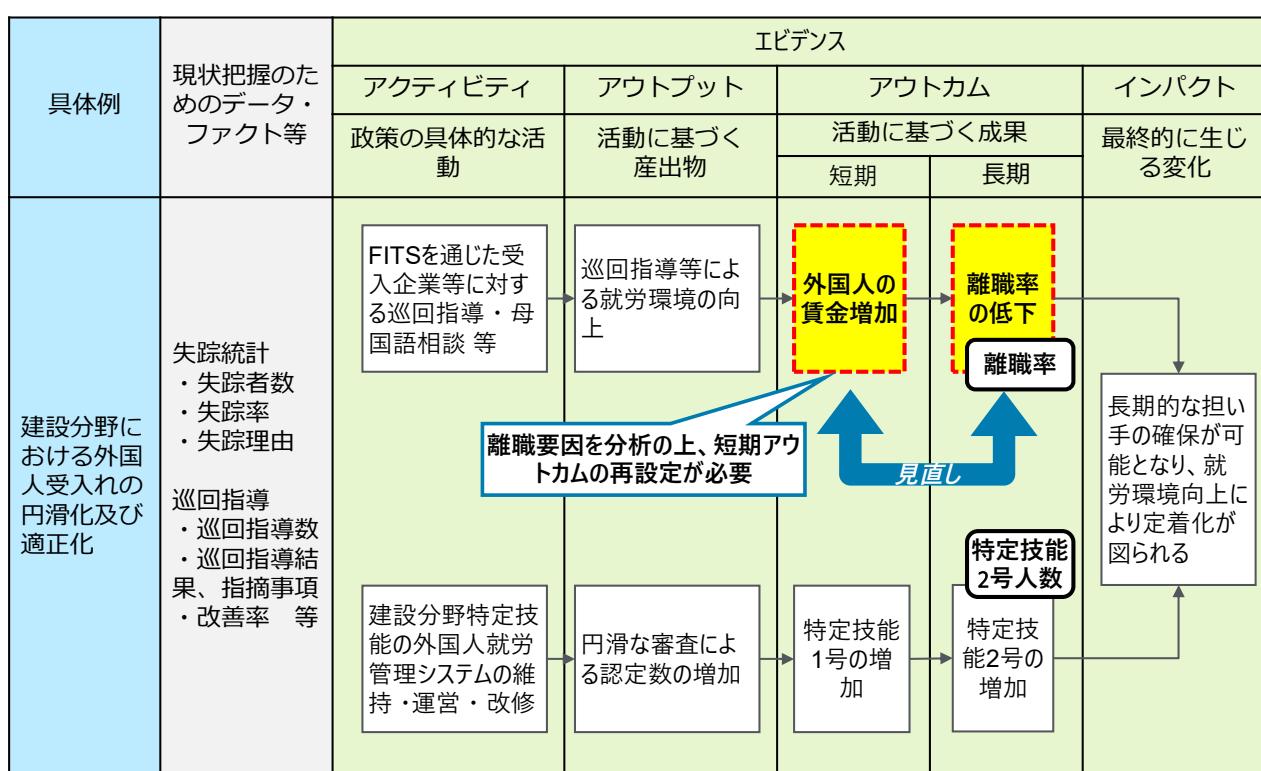
R5 外国人建設技能者の招致・定着に向けた市場調査等業務

出所：技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議（第8回）資料（[001397709.pdf\(moj.go.jp\)](http://001397709.pdf(moj.go.jp))）

© 2024. For information, contact Deloitte Tohmatsu Group.

長期アウトカムに離職率を設定する場合、現状の短期アウトカムである「外国人の賃金増加」を見直す必要があるものと想料する。

アクティビティ① 長期アウトカムの再設定

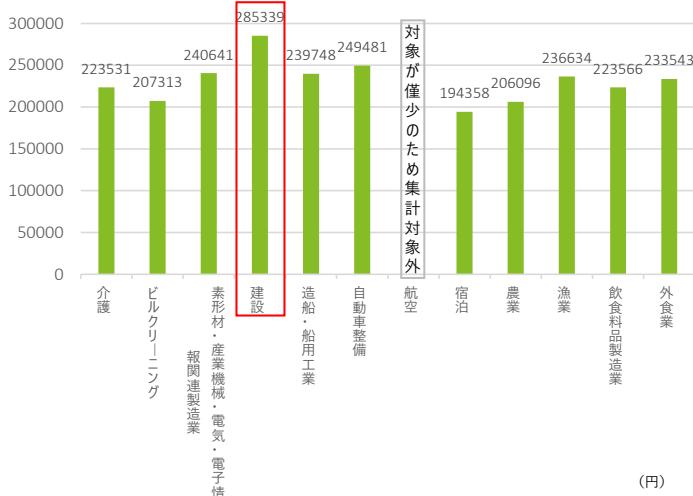


建設業の特定技能外国人の給与額は全産業で最も高く、技能実習と比べても大きく上回っている。そのため、「賃金が低い」は離職や失踪の主要要因とは言い難いものと推察。

短期アウトカムの再検証

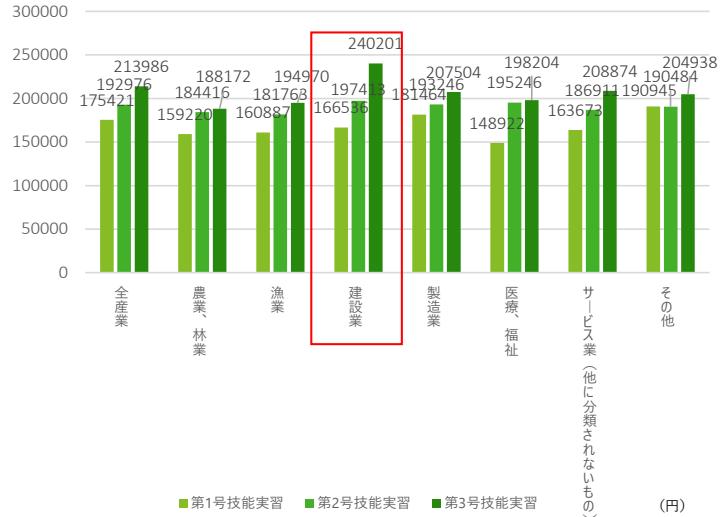
特定技能外国人・月平均支給額（令和3年・産業別）

- 建設業の特定技能外国人の月額平均支給額は、285,339円であり、全産業の中で最も高い金額であった。



技能実習生・月平均支給額（令和3年・産業別）

- 建設業の技能実習生の月額平均支給額は、1号が166,536円、2号が181,763円であり、特定技能外国人とは大きな金額差が生じている。



出所：技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議（第8回）資料

出所：技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議（第8回）資料

R5 外国人建設技能者の招致・定着に向けた市場調査等業務

© 2024. For information, contact Deloitte Tohmatsu Group.

主な離職要因は以下と推察。離職要因の確認にはFITSの巡回指導が極めて重要な位置付けである。他方、個人的な悩み等は吸い上げられていない可能性がある。

短期アウトカムの再検証（離職要因）

	離職要因	確認方法
合意内容と異なる	<ul style="list-style-type: none"> 求人票と実際の給料やボーナス、手当が合っていない 求人票と福利厚生が異なる 求人票と実態の勤務形態、勤務場所等が異なる 求人票と昇給条件が異なる 	<p>FITSの巡回指導において実態確認が可能。 但し、<u>巡回対象が多く回りきれていない可能性がある。</u></p>
労働環境	<ul style="list-style-type: none"> 思った以上に手取り額が少ない（社会保険料の控除等が大きい） 労働時間・休憩時間が不明確 労働時間が長い（残業が多い） 指導が厳しい 仕事を教えてくれない 思っていた仕事と異なる 	<p>FITSの巡回指導（外国就労者との面談）を通じて確認可能。 但し、<u>形式的な本人面談において、本音を吸い上げられていない可能性がある。</u></p>
人間関係	<ul style="list-style-type: none"> 差別的な扱いを受けた 上司・同僚とコミュニケーションが取れない 相談できない 	
キャリア形成	<ul style="list-style-type: none"> 技能が身につかない 昇格できない、責任ある役職に就くことができない 	
その他	<ul style="list-style-type: none"> 帰国の必要性が生じた（家族の理由等） 	<p>FITSの巡回指導（外国就労者との面談）を通じて確認可能。</p>

R5 外国人建設技能者の招致・定着に向けた市場調査等業務

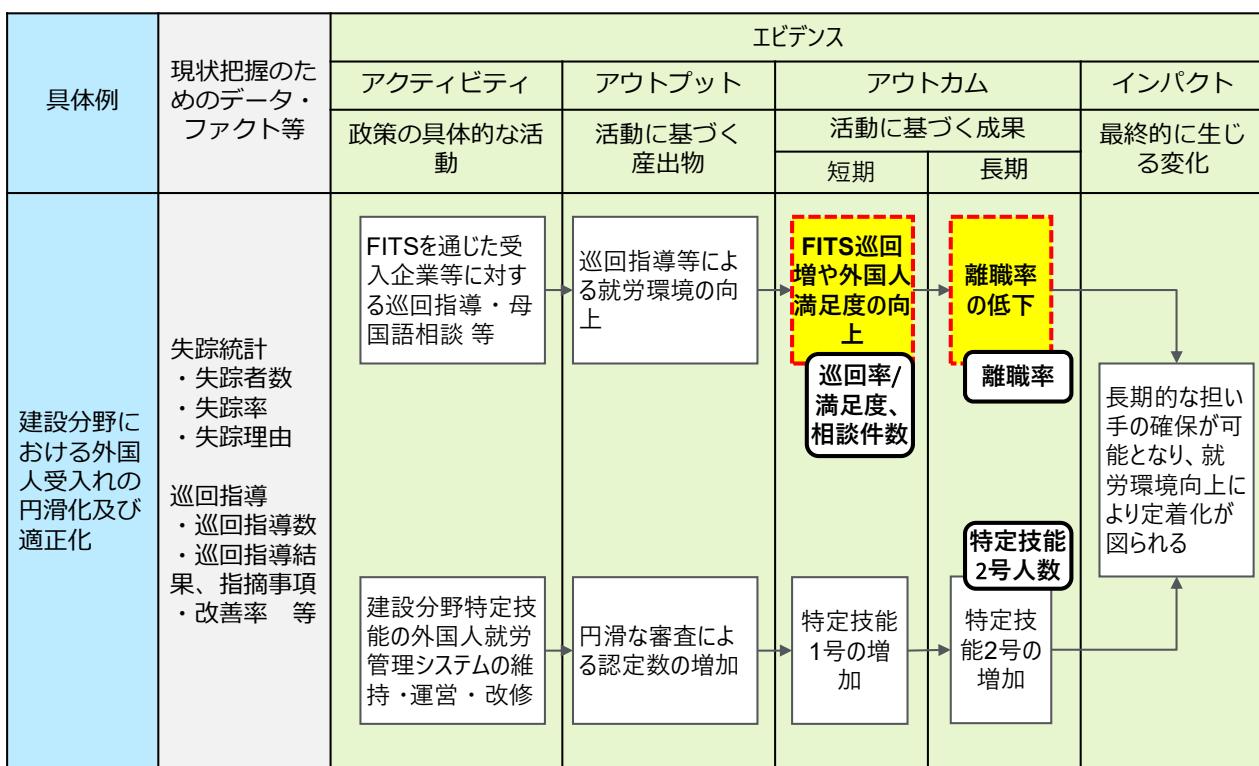
FITSの巡回指導の回数や内容を改善することで、離職に繋がる兆しを捉えることができるものと推察する。KPIとしては、巡回率や外国人労働者満足度などが想定される。

想定される施策とKPI

課題認識	想定される施策（案）	想定されるKPI
<p>FITSの巡回指導数が不足しているのではないか。 ⇒巡回対象数が多く回り切れてない可能性があるとともに、特定技能外国人の増加により、巡回件数も増加し続けると予想される。</p>	<p>FITSの巡回指導の回数を増加させる（少なくとも年に1回以上など）</p> <p>FITSの巡回体制の強化・見直し（対応職員の増員、オンラインを活用した巡回業務の効率化等）</p>	<p>・巡回率</p> <p>(例示) 対象となる巡回指導先に、1年間で全件に1度巡回した場合に100%と計上</p>
<p>外国人労働者から本音を吸い上げられないのではないか。 ⇒巡回指導時に本人面談は行われているが、会社にて本名の下、聞き取りが行われている場合、本音が言えない可能性が高い。</p>	<p>巡回指導時の本人面談における聞き取り内容を見直す</p> <p>FITS母国語相談ホットラインの機能拡充</p> <p>外国人労働者が匿名でフィードバックが可能な仕組み（オンライン回答フォームなど）を導入する</p>	<p>・外国人労働者満足度</p> <p>(例示) 5段階等で満足度の調査を行い定量化する</p> <p>・FITSホットライン相談件数</p> <p>(例示) 年間のネガティブ相談件数等</p>

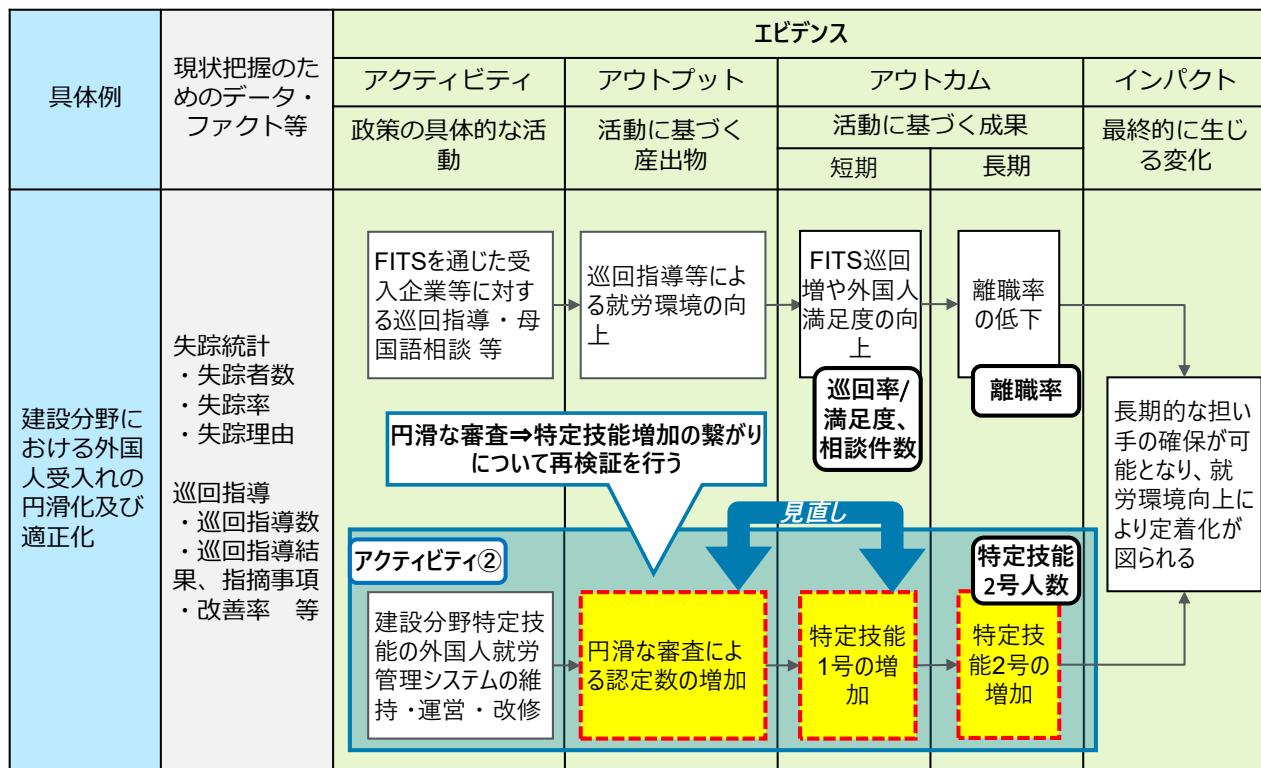
アクティビティ①の長期アウトカム（離職率の低下）につながる短期アウトカムは、「巡回率」や「外国人満足度」などを設定することが想定される。

アクティビティ① 短期アウトカムの再設定



アクティビティ②に関し、インパクト（就労環境向上により定着化が図られる状態）とアウトカムの繋がりを見直し、適切なロジックを再検討する。

アクティビティ② ロジックの再検証

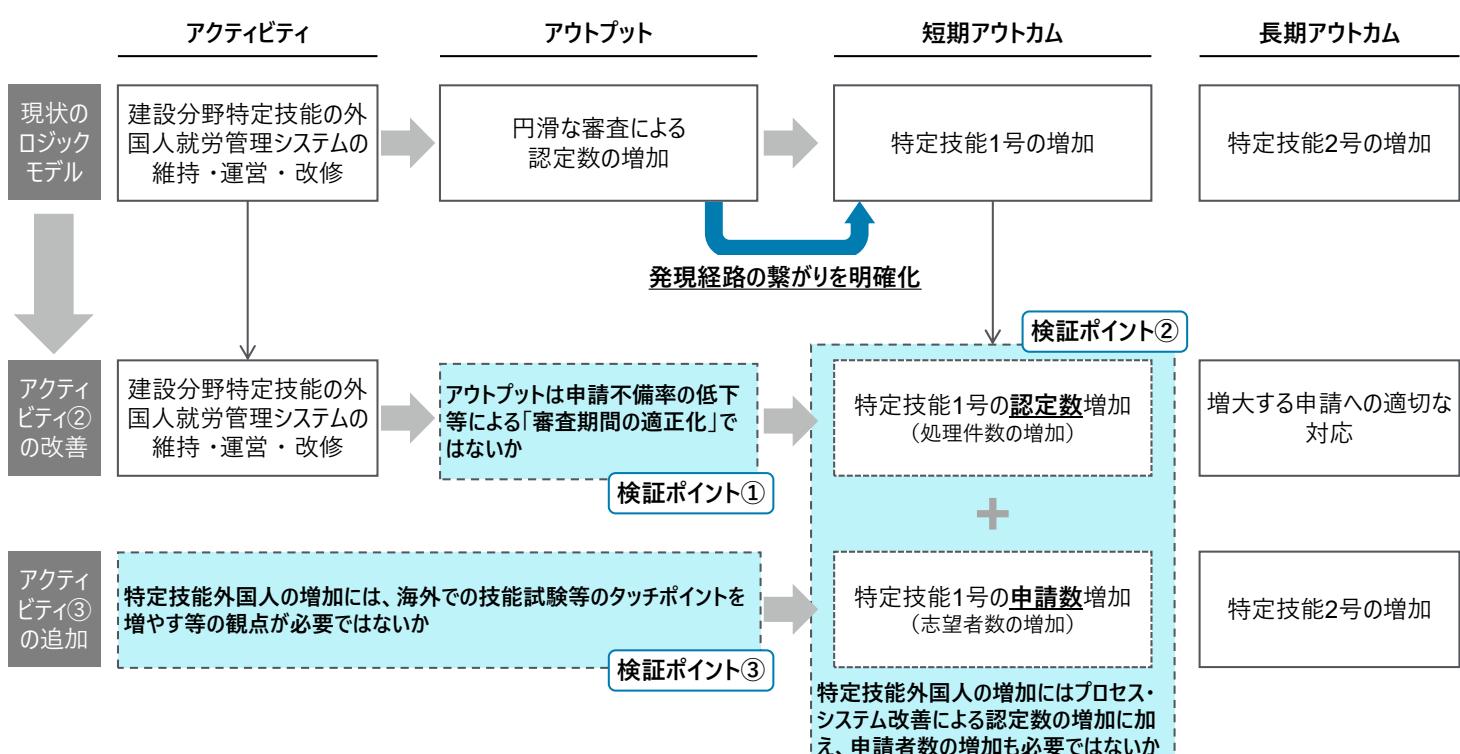


R5 外国人建設技能者の招致・定着に向けた市場調査等業務

© 2024. For information, contact Deloitte Tohmatsu Group.

現状のアウトプット（円滑な審査による認定数の増加）とアウトカム（特定技能1号・2号の増加）は発現経路の繋がりが弱いと考えられるため、短期アウトカムの見直しを実施。

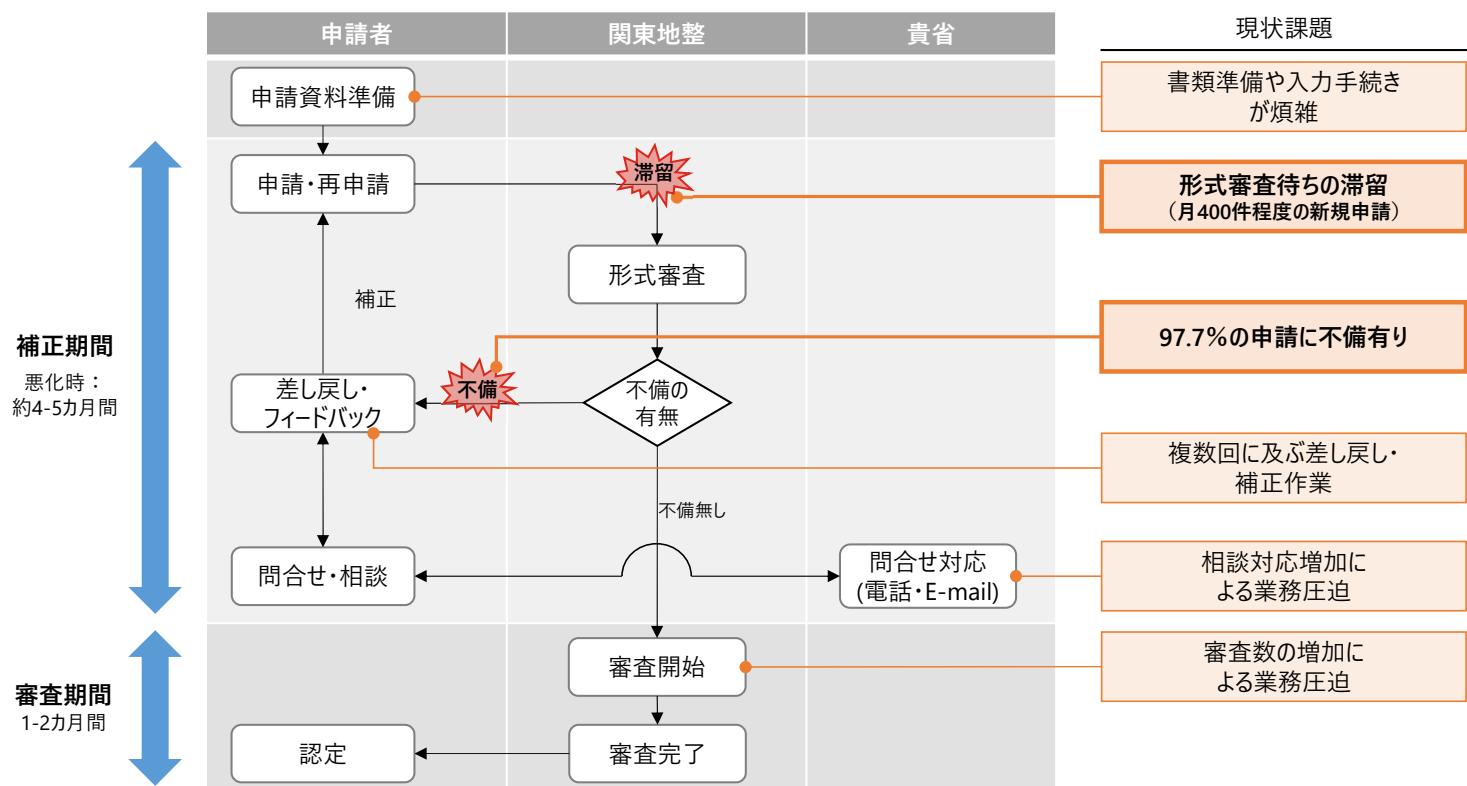
アクティビティ②のロジックモデルの検証



R5 外国人建設技能者の招致・定着に向けた市場調査等業務

建設特定技能受入計画の円滑な審査を行うためには、申請不備率および形式審査待ちの滞留を改善することが最大のポイントであると考えられる。

外国人就労管理システムの現状課題



R5 外国人建設技能者の招致・定着に向けた市場調査等業務

© 2024. For information, contact Deloitte Tohmatsu Group.

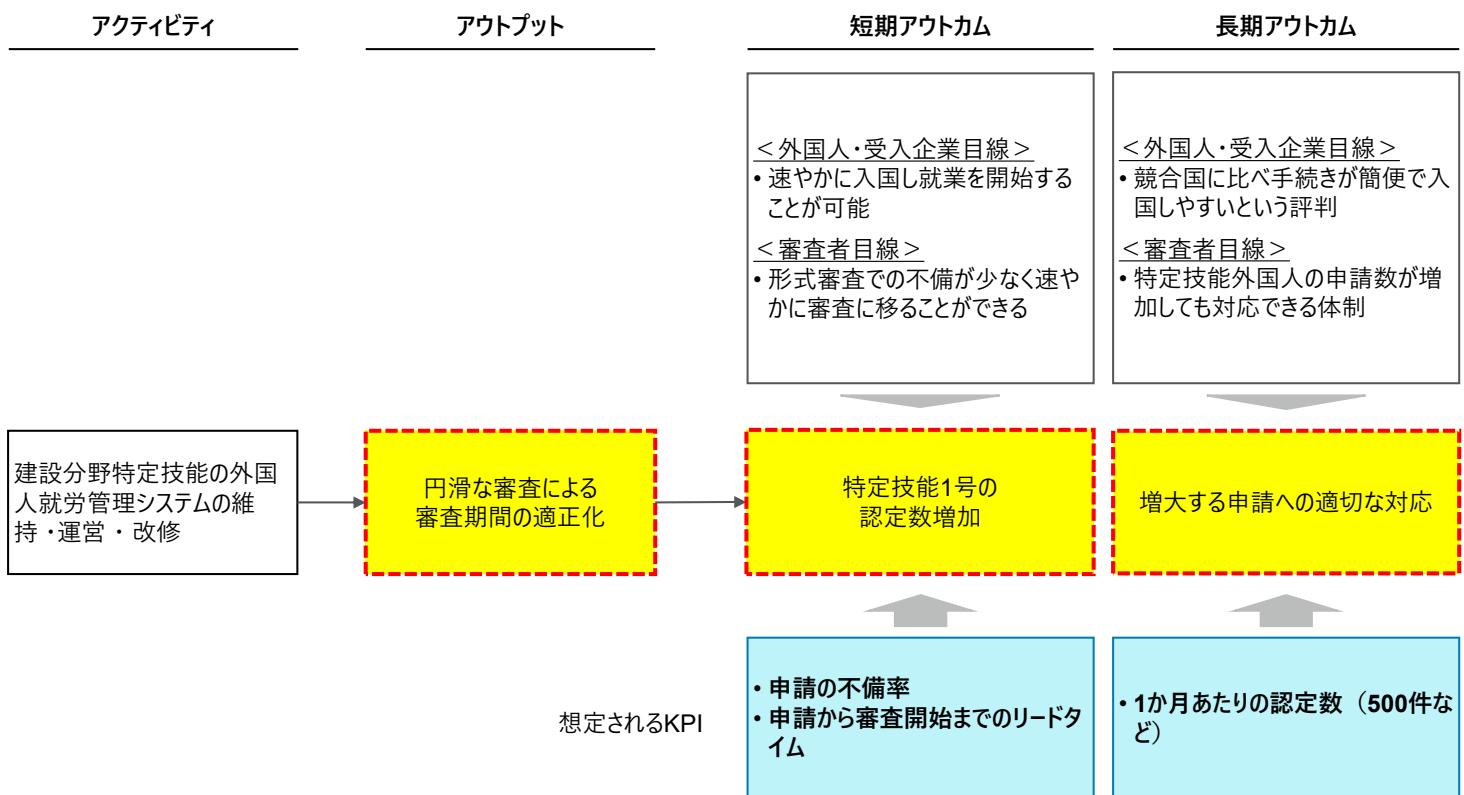
申請における不備や差し戻し回数を減少させることで審査期間の適正化が見込まれる。KPIとしては不備率、申請受付から審査開始までのリードタイム等が想定される。

想定される施策とKPI

課題認識	想定される施策（案）	想定されるKPI
<p>建設特定技能受入計画の97.7%の申請に不備有り</p> <ul style="list-style-type: none"> 2023年の一定期間に審査された建設特定技能受入計画について、不備傾向の集計・分析を実施。<u>分析対象のうち97.7%に何らかの不備</u>があった（1,109件の申請のうち1,083件に不備あり）。また1申請を補正する過程で<u>複数回の差し戻しが発生</u>している。 	<p>建設分野特定技能の外国人就労管理システムの維持・運営・改修により、建設特定技能受入計画の申請時に発生する不備と、差し戻し回数を減少させる</p>	<p>・建設特定技能受入計画の申請における不備率</p>
<p>形式審査待ちの建設特定技能受入計画の滞留</p> <ul style="list-style-type: none"> 上述の通り、不備の多発と複数回の差し戻しの発生により、<u>申請の補正期間が4～5ヶ月と長期化</u>している。 建設特定技能受入計画の申請が増加傾向にあり、<u>審査待ちの申請が滞留</u>している。 	<p>上述の特定技能受入計画における不備の削減および、外国人就労管理システムのその他改修によって、<u>申請から審査開始までのリードタイムを適正化（短縮）</u>し、<u>1ヶ月あたり認定数を増やす</u></p>	<p>・申請受付から審査開始までのリードタイム</p> <p>・1ヶ月あたりの認定数</p>

アウトプット（審査期間の適正化）に紐づくアウトカムは、認定数の増加や今後増大する申請に対する適切な対応という形で発現することが想定される。

アクティビティ② アウトカムの再検証

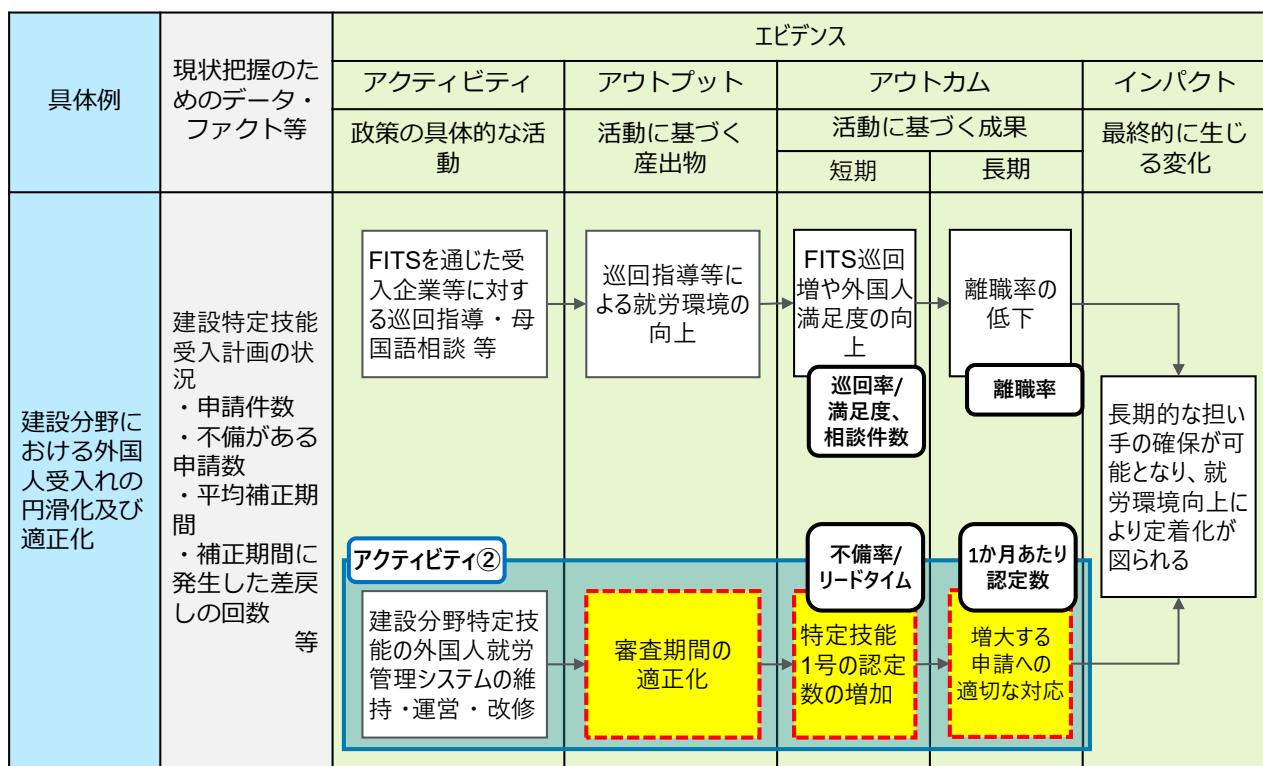


R5 外国人建設技能者の招致・定着に向けた市場調査等業務

© 2024. For information, contact Deloitte Tohmatsu Group.

アクティビティ②の短期アウトカムには「不備率」や「申請から審査開始までのリードタイム」、長期アウトカムには「1ヶ月当たり認定数」などを設定することが考えられる。

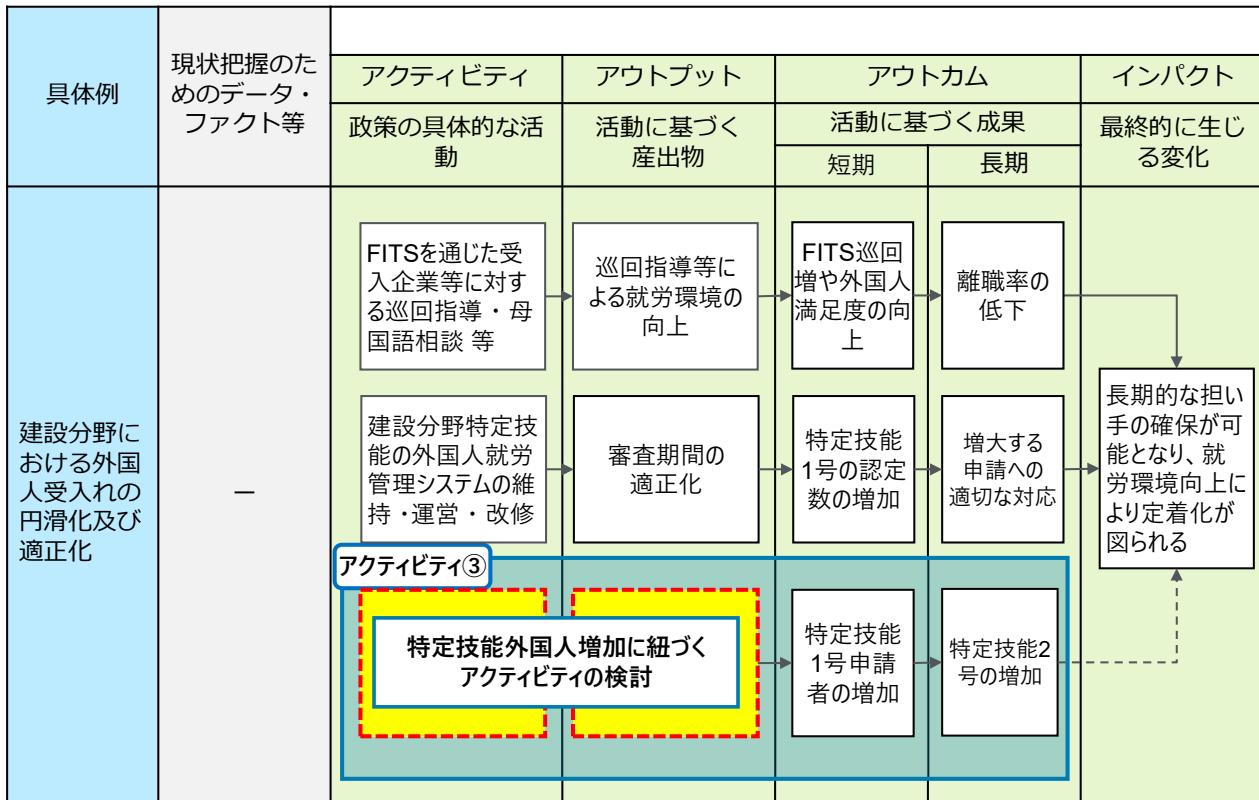
アクティビティ② アウトプットとアウトカムの再設定



R5 外国人建設技能者の招致・定着に向けた市場調査等業務

特定技能外国人を増加させることをアウトカムとして設定するため、アクティビティ③の仮説を新たに構築する。

アクティビティ③の仮設構築

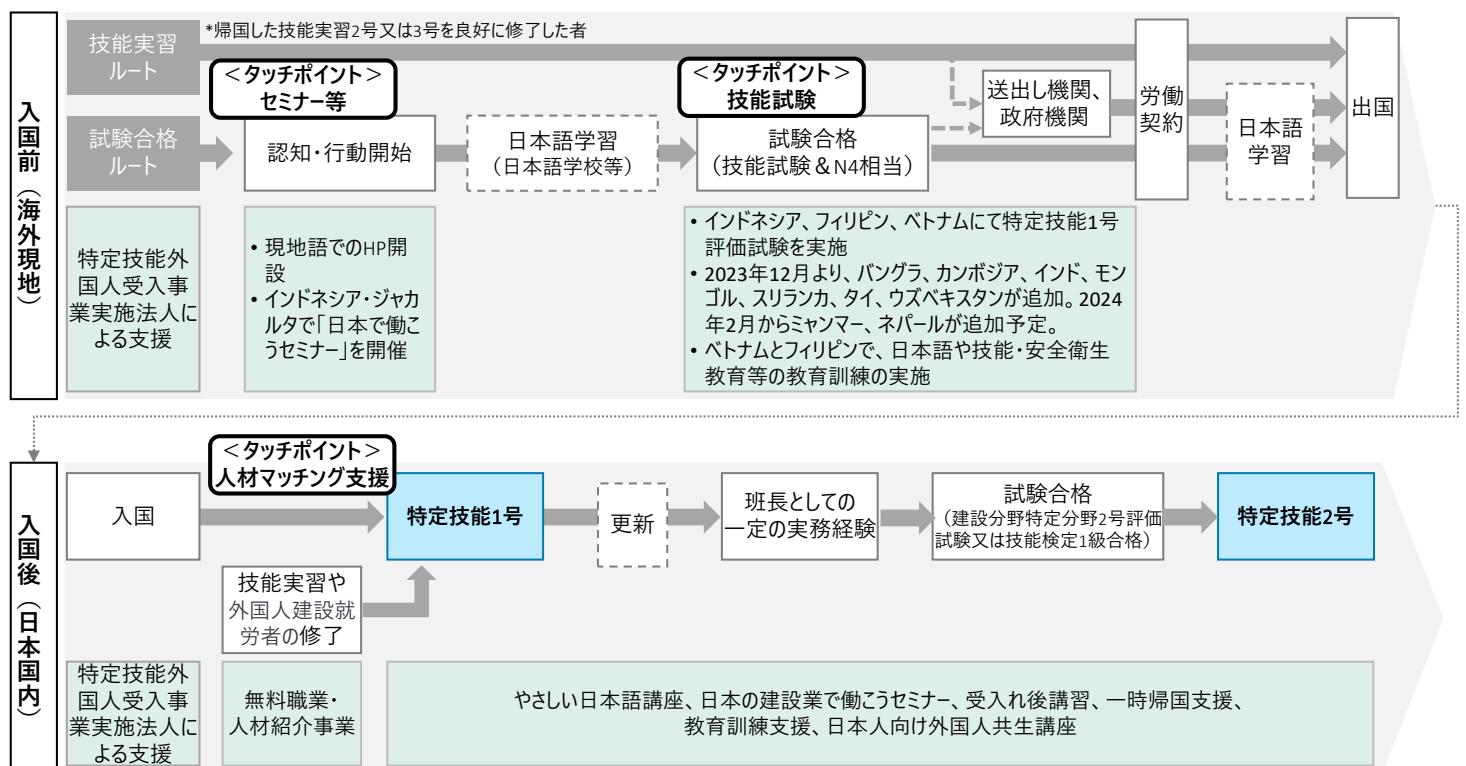


R5 外国人建設技能者の招致・定着に向けた市場調査等業務

© 2024. For information, contact Deloitte Tohmatsu Group.

建設分野特定技能外国人を増加させるためには、候補となる外国人や事業者とのタッチポイントを増やし、特定技能制度の認知度を高め、志望者・利用者を増やす必要がある。

特定技能1号までの経路と特定技能外国人受入事業実施法人による支援



施策案として、外国人向けのセミナー実施、建設特定技能評価試験の実施、職業紹介事業の利用促進等が想定される。

想定される施策とKPI

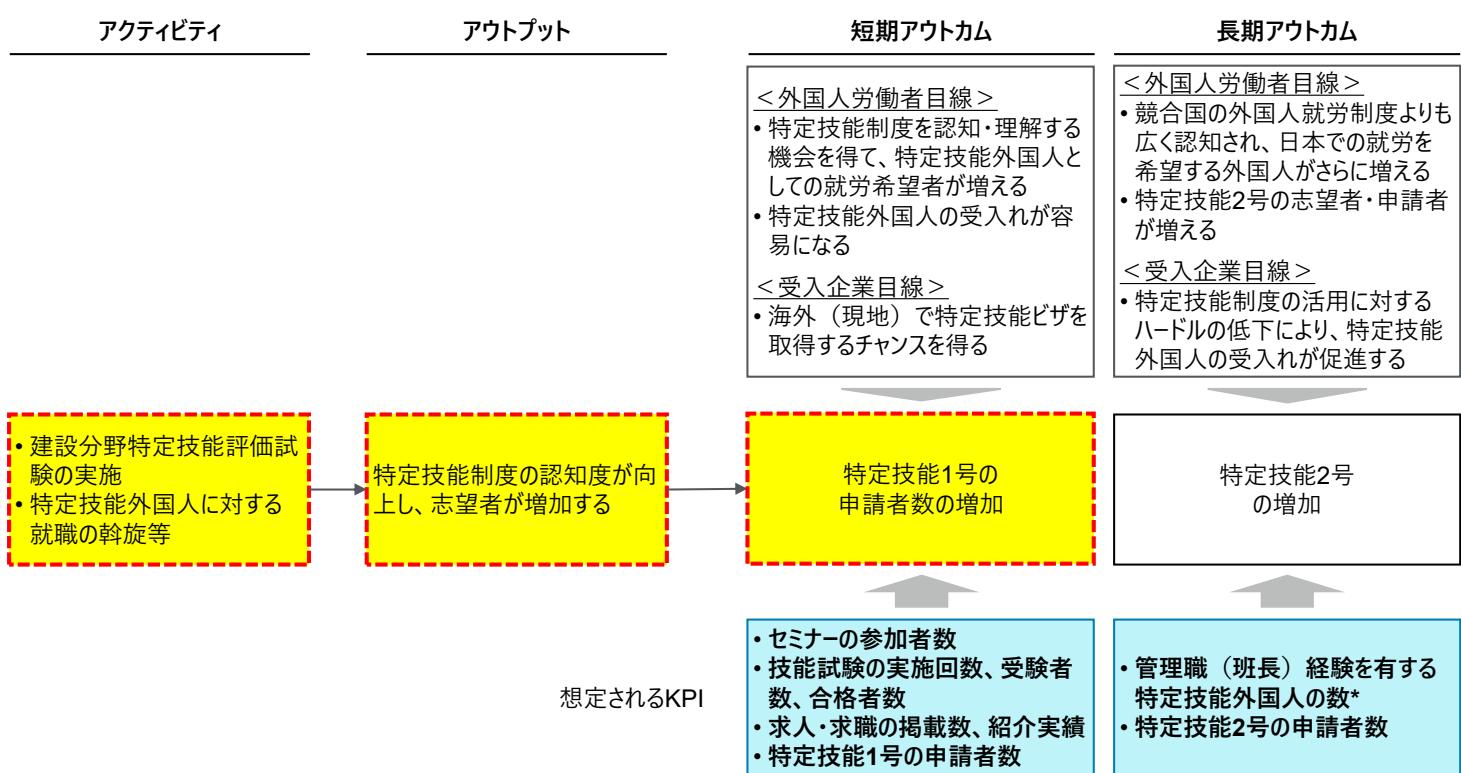
課題認識	想定される施策（案）	想定されるKPI
建設分野の特定技能外国人を増加させるためには、候補となる外国人や事業者とのタッチポイントを増やし、 特定技能制度の認知度を高め、建設分野特定技能外国人を志望する人、外国人を雇いたい事業者 を増やす必要がある。	<p>建設分野特定技能での就労を希望する外国人向けのセミナー実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 特定技能制度の認知度を高め、建設分野特定技能外国人を増やすため、日本の建設業での就労に関する情報発信セミナー等を実施する。 <p>建設分野特定技能評価試験の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 海外で建設分野特定技能評価試験を実施し、建設分野特定技能外国人になることができる機会を幅広く提供する。 <p>職業紹介事業の利用促進</p> <ul style="list-style-type: none"> 特定技能外国人受入事業実施法人において実施している無料の職業紹介事業においては、求職数に対して求人�数が圧倒的に多い状況であるため、求職数を増加させるための取り組み（周知活動、登録要件緩和等）を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> 海外での建設分野特定技能制度に関する情報発信セミナー等の参加者数 <ul style="list-style-type: none"> 国内・海外での建設分野特定技能評価試験の実施回数、受験者数、合格者数（月間） <ul style="list-style-type: none"> 求人情報・求職情報の掲載数 1年間で受入れ企業に人材紹介を実施した件数（紹介実績） 有効求人倍率

R5 外国人建設技能者の招致・定着に向けた市場調査等業務

© 2024. For information, contact Deloitte Tohmatsu Group.

特定技能外国人を増加させるためには、制度に対する認知度が向上し志望者を増やす必要がある。そのためのアクティビティは海外でのセミナー・試験実施等が想定される。

アクティビティ③ アウトカムの再検証

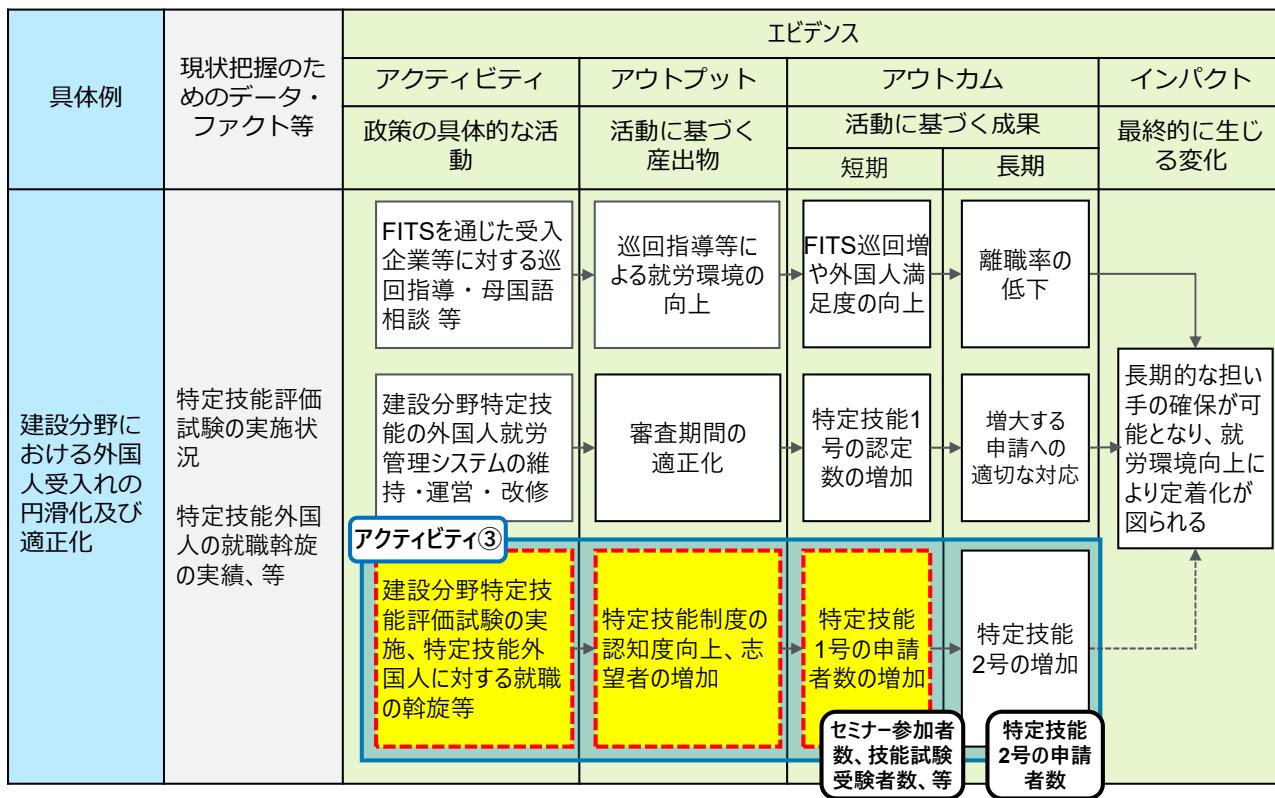


R5 外国人建設技能者の招致・定着に向けた市場調査等業務

* 建設分野の特定技能2号になるためには、班長としての経験が必要となることから、管理職（班長）経験を有する特定技能外国人の数が特定技能2号を増やすうえでモニタリングすべきKPIとなると想定。

アクティビティ③の短期アウトカムには、「セミナー参加者数」や「技能試験受験者数」、長期アウトカムには「特定技能2号の申請者数」などを設定することが考えられる。

アクティビティ③ 仮設構築

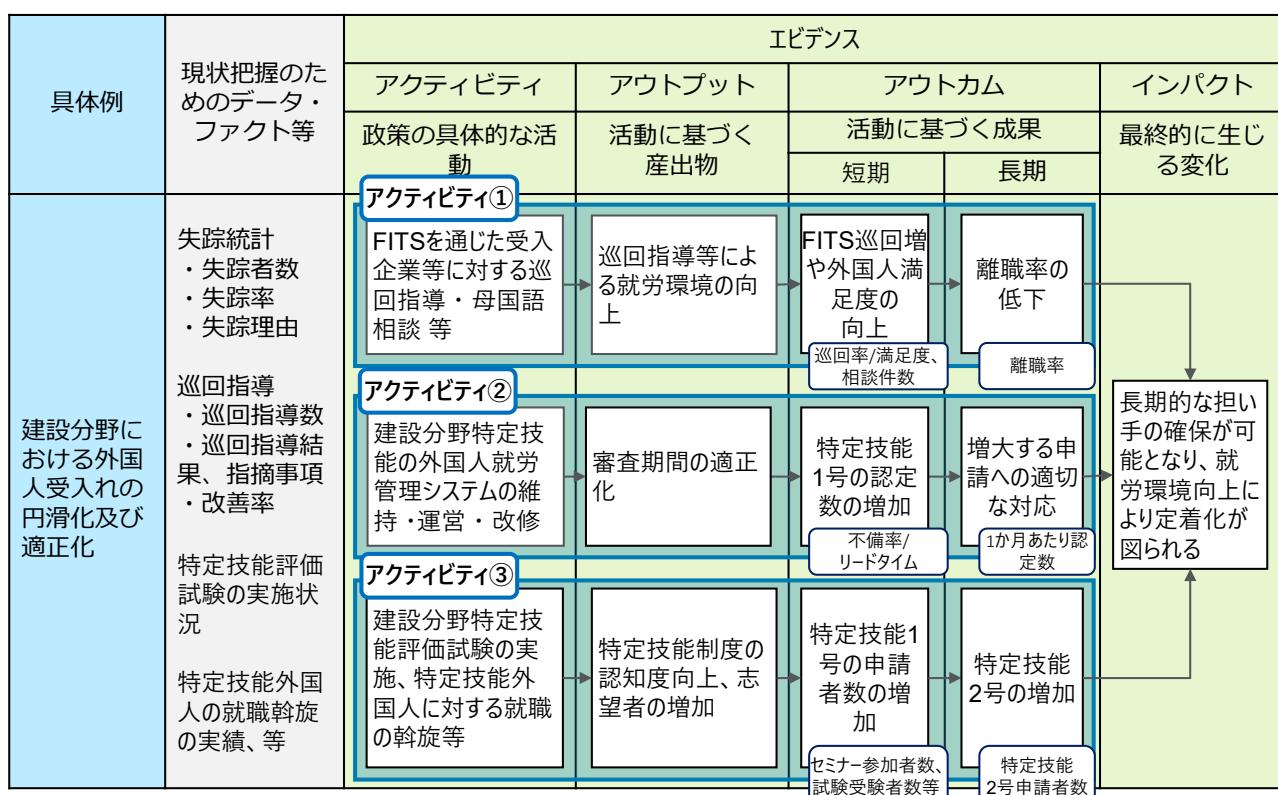


R5 外国人建設技能者の招致・定着に向けた市場調査等業務

© 2024. For information, contact Deloitte Tohmatsu Group.

これまでの論点を踏まえた更新後のロジックモデルと評価指標（案）は以下の通りである。

更新後のロジックモデル



R5 外国人建設技能者の招致・定着に向けた市場調査等業務

①～③のアクティビティは、FITの巡回指導、受入計画、特定技能外国人受入事業実施法人の事業といった上乗せ施策と連動し、その効果を測る側面も有する。

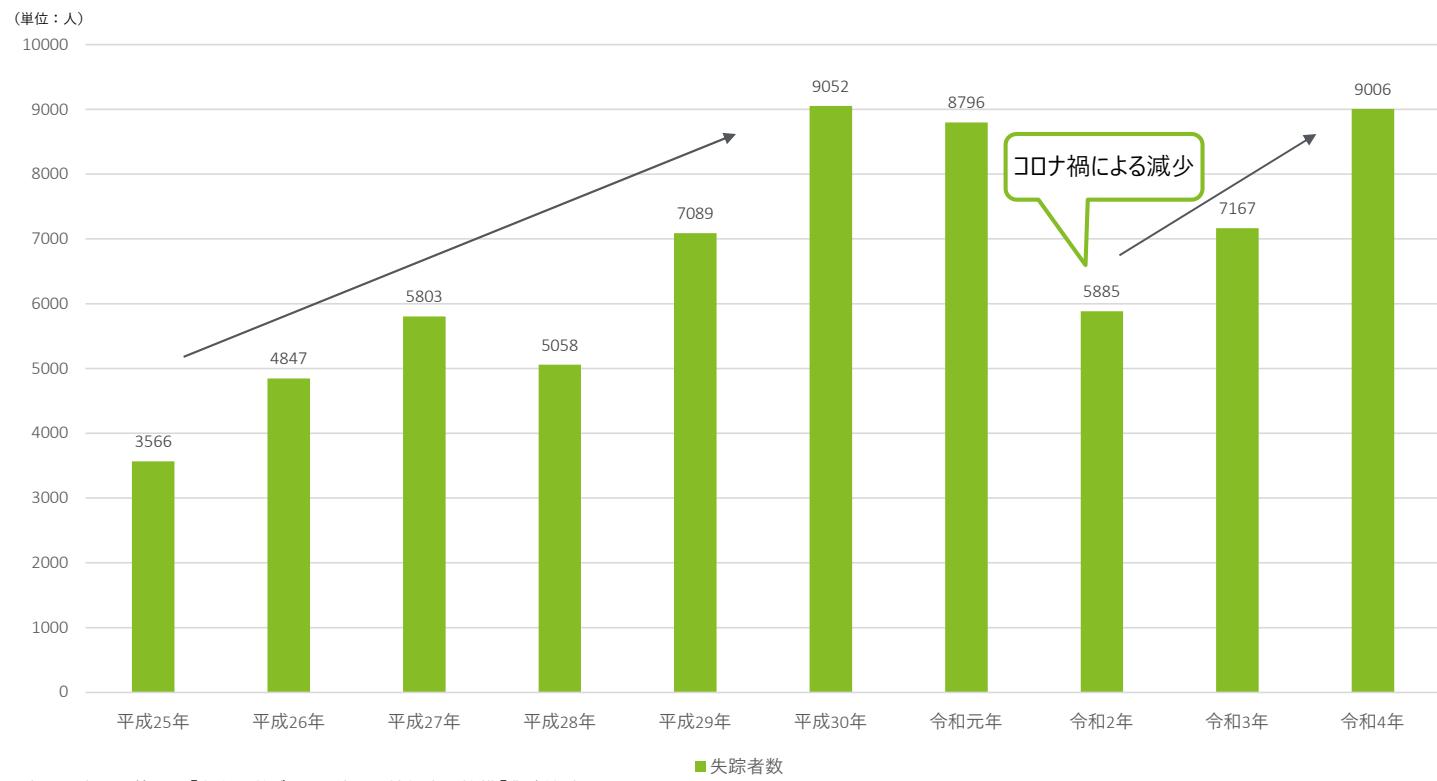
アクティビティと上乗せ施策の関連性

具体例	現状把握のためのデータ・ファクト等	エビデンス				
		アクティビティ	アウトプット	アウトカム	インパクト	
		政策の具体的な活動	活動に基づく産出物	活動に基づく成果	最終的に生じる変化	
建設分野における外国人受入れの円滑化及び適正化	<ul style="list-style-type: none"> 失踪統計 <ul style="list-style-type: none"> 失踪者数 失踪率 失踪理由 巡回指導 <ul style="list-style-type: none"> 巡回指導数 巡回指導結果、指摘事項 改善率 特定技能評価試験の実施状況 特定技能外国人の就職斡旋の実績、等 	<div style="border: 1px solid #0070C0; padding: 5px;"> FITSを通じた受入企業等に対する巡回指導・母国語相談等 </div> <div style="border: 1px solid #0070C0; padding: 5px;"> 建設分野特定技能の外国人就労管理システムの維持・運営・改修 </div> <div style="border: 1px solid #0070C0; padding: 5px;"> 建設分野特定技能評価試験の実施、特定技能外国人に対する就職の斡旋等 </div>	巡回指導等による就労環境の向上	FITS巡回増や外国人満足度の向上	離職率の低下	アクティビティ① = FITS巡回指導
			審査期間の適正化	特定技能1号の認定数の増加	増大する申請への適切な対応	アクティビティ② = 受入計画（外国人就労管理システム）
			特定技能制度の認知度向上、志望者の増加	特定技能1号の申請者数の増加	特定技能2号の増加	アクティビティ③ = 特定技能外国人受入事業実施法人の事業

Appendix

技能実習生の失踪数については、コロナ禍で減少したものの、直近3年で大きく増加している傾向にある。

国籍別別失踪者数推移

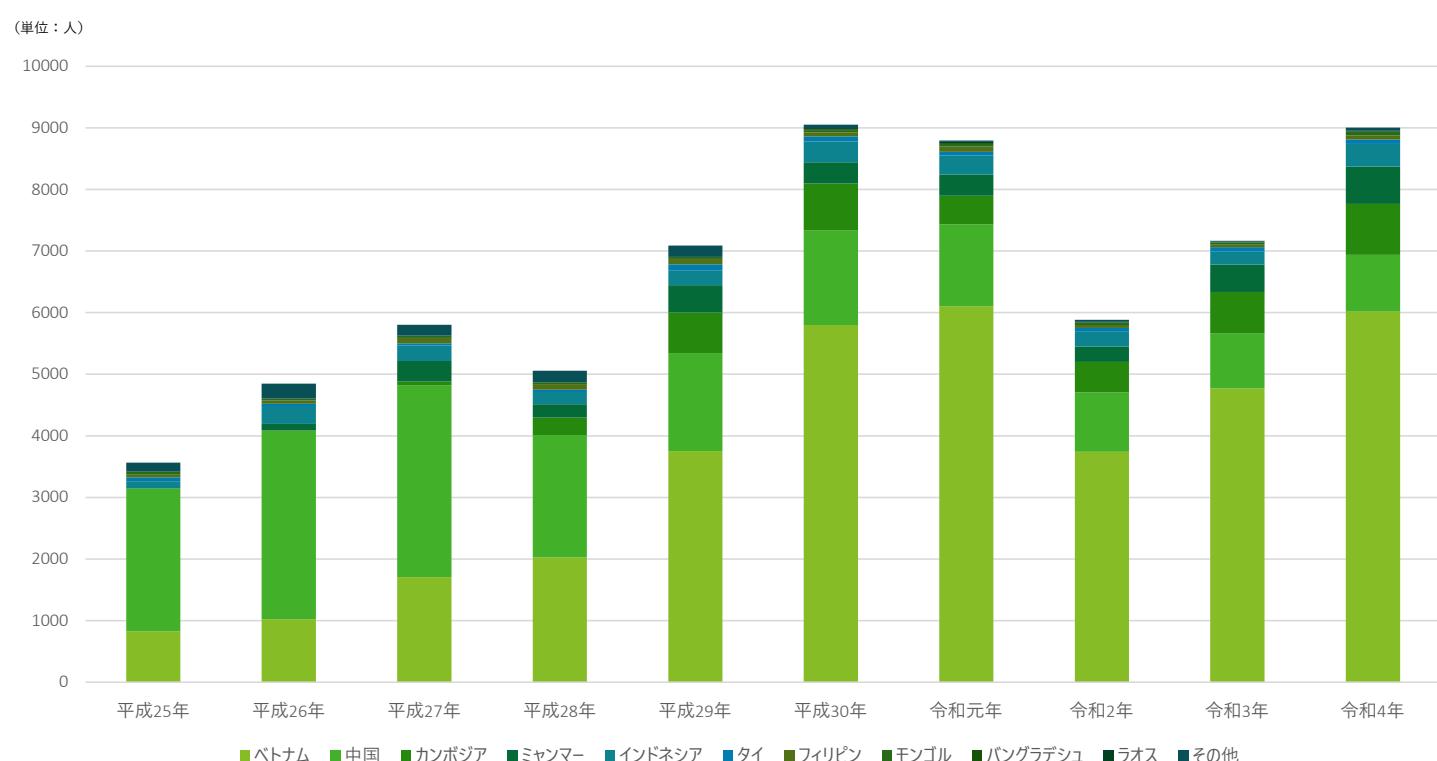


R5 外国人建設技能者の招致・定着に向けた市場調査等業務

© 2024. For information, contact Deloitte Tohmatsu Group.

国籍別の失踪者数では、平成27年までは中国が最も多かったが、平成28年以降はベトナムが最も多くなっている。

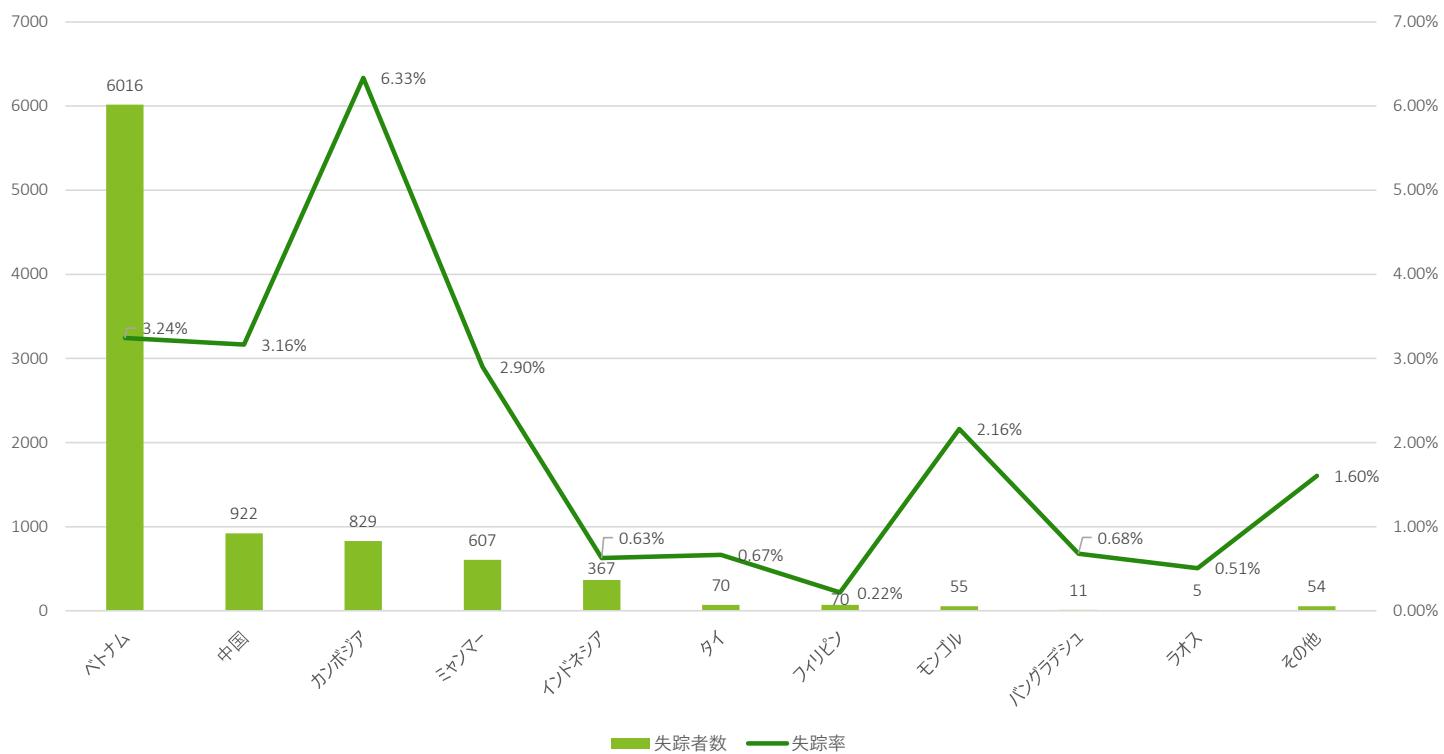
国籍別別失踪者数（時系列推移）



R5 外国人建設技能者の招致・定着に向けた市場調査等業務

令和4年度の国籍別失踪者数では、ベトナムが6016人と最多であり失踪率は3.24%である。なお、失踪率が最も高い国はカンボジアの6.33%である。

国籍別失踪状況（令和4年度）



出典：出入国管理局「在留人数データ」、外国人技能実習機構「業務統計」

R5 外国人建設技能者の招致・定着に向けた市場調査等業務

© 2024. For information, contact Deloitte Tohmatsu Group.

令和4年度の産業別失踪者数では建設業が最も高く4,717名を記録。失踪率についても6.55%と全産業の中で最も高い数値である。

産業別別失踪状況（令和4年度）

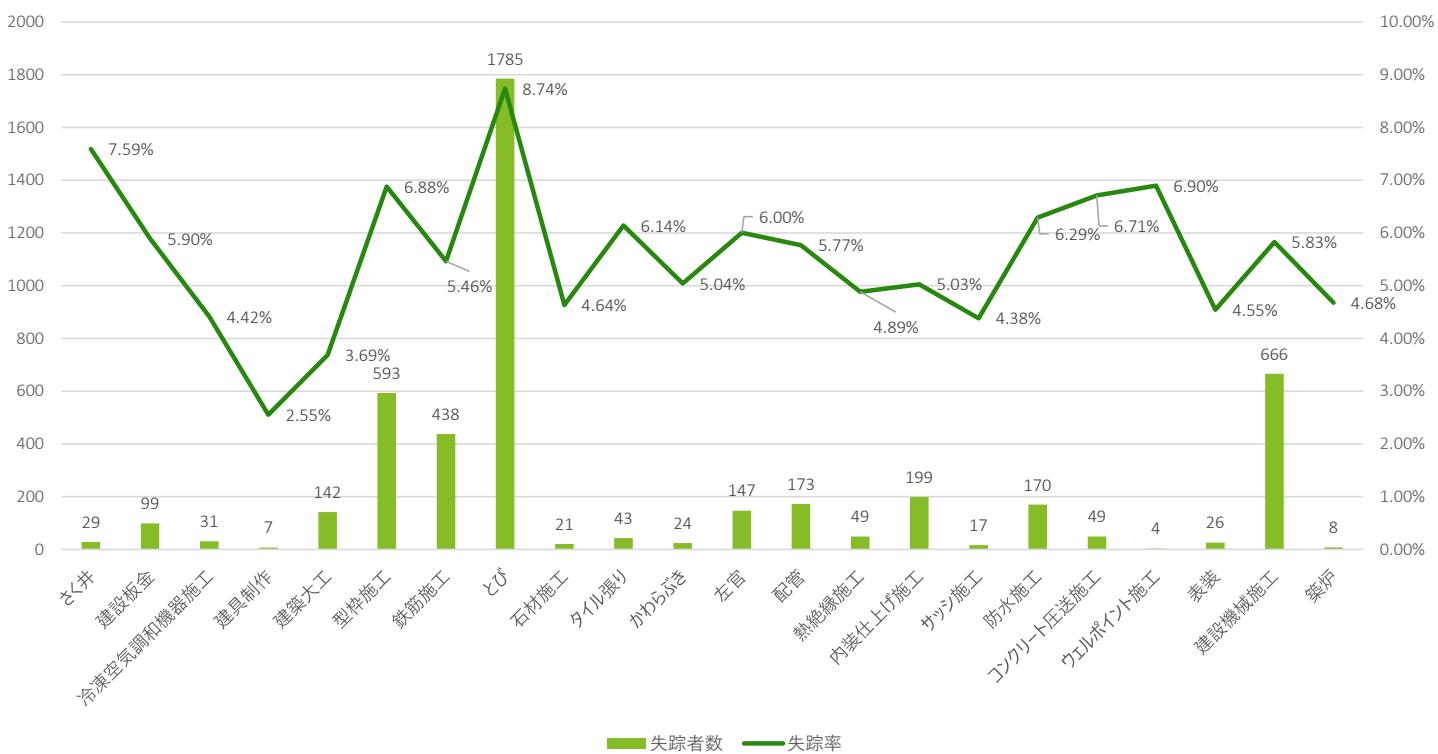


出典：出入国管理局「在留人数データ」、外国人技能実習機構「業務統計」

R5 外国人建設技能者の招致・定着に向けた市場調査等業務

令和4年度の建設職種別の失踪状況では、「とび」の失踪者数が1,785、失踪率が8.74%といずれも最も高い状況である。

建設関係職種別失踪状況（令和4年度）



出典：出入国管理局「在留人数データ」、外国人技能実習機構「業務統計」

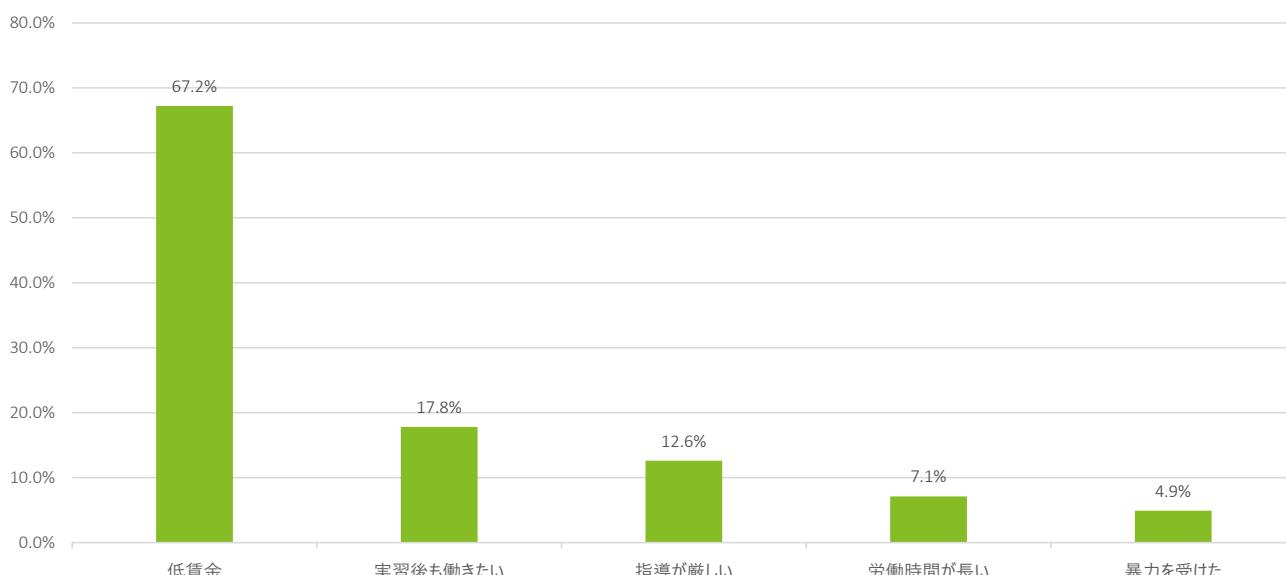
R5 外国人建設技能者の招致・定着に向けた市場調査等業務

© 2024. For information, contact Deloitte Tohmatsu Group.

聴取票による失踪動機の聞き取りを行った結果、低賃金が最も大きな要因として提示された。その他、指導が厳しい、労働時間が長いといった動機が確認されている。

聴取票による失踪動機（2018年11月～12月に調査）

- 失踪した技能実習生に対する聴取票（実習実施者等から失踪した技能実習生に係る聴取票）による調査は、2009年、「出入国管理及び難民認定法及び日本国との平和条約に基づき日本の国籍を離脱した者等の出入国管理に関する特例法の一部を改正する等の法律」の成立時に、衆参各法務委員会で付された付帯決議に基づいて実施
- 聴取者は2870人



出典：「<https://www.dpfp.or.jp/article/200895>」等からデロイト作成

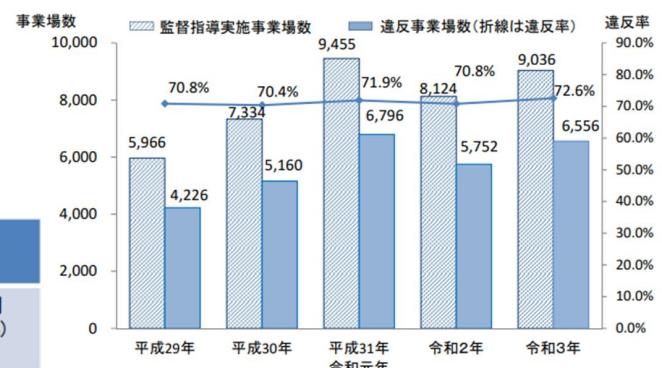
R5 外国人建設技能者の招致・定着に向けた市場調査等業務

厚生労働省の監督指導では技能実習を受け入れている事業者で、安全基準を満たしていない事業者や割増賃金の支払いを怠った事業者などの指摘があった

労働環境

- 全国の労働基準監督機関において、労働基準関係法令違反が疑われる実習実施者に対して9,036件の監督指導を実施し、その72.6%に当たる6,556件で同法令違反が認められた。

主な業種	監督指導実施事業場数	違反事業場数(違反率)	主な違反事項		
			安全基準	衛生基準	労働時間
機械・金属	2,874	1,963(68.3%)	812(28.3%)	435(15.1%)	401(14.0%)
食料品製造	1,405	1,025(73.0%)	506(36.0%)	249(17.7%)	割増賃金の支払 176(12.5%)
織維・衣服	491	350(71.3%)	割増賃金の支払 96(19.6%)	労働時間 87(17.7%)	賃金の支払 77(15.7%)
建設	1,528	1,228(80.4%)	割増賃金の支払 403(26.4%)	安全基準 299(19.6%)	賃金の支払 295(19.3%)
農業	275	209(76.0%)	賃金の支払 79(28.7%)	安全基準 39(14.2%)	労働条件の明示 34(12.4%)
参考 全業種	9,036	6,556(72.6%)	安全基準 2,204(24.4%)	割増賃金の支払 1,443(16.0%)	労働時間 1,345(14.9%)



出典：厚生労働省「技能実習生の実習実施者に対する監督指導、送検等の状況（令和4年）」

R5 外国人建設技能者の招致・定着に向けた市場調査等業務

© 2024. For information, contact Deloitte Tohmatsu Group.

出入国管理局の調査では技能実習の受け入れ先について賃金の不払いや労働法違反、暴力等の不正行為を確認している

「不正行為」について（1/2）

○ 賃金等の不払

「賃金等の不払」とは、技能実習生に対する手当又は報酬の一部又は全部を支払わなかった場合である。

【事例】技能実習生からの相談を端緒に、縫製業を営む実習実施機関が、技能実習生6名に対し、約2年1月間にわたり、最低賃金を下回る基本給を支払っていたほか、時間外労働に対する賃金を時給300円などに設定していたことが判明し、不払の総額は6名分を合わせて約2,100万円に達した。

○ 偽変造文書等の行使・提供

「偽変造文書等の行使・提供」とは、外国人の研修・技能実習に係る「不正行為」に関する事実を隠蔽する目的で、偽造・変造された文書・図画、虚偽の文書・図画を行使又は提供していた場合である。

【事例】技能実習生からの相談を端緒に賃金の不払が判明した事案において、縫製業を営む実習実施機関（上記「賃金等の不払」と同一機関）が、技能実習生に対する賃金の不払を隠蔽する目的で、実際に支給した賃金とは異なる金額を記載した虚偽の内容の源泉徴収票を地方入国管理局に提出した。

○ 労働関係法令違反

「労働関係法令違反」とは、技能実習の実施に関して、労働基準法、労働安全衛生法、職業安定法等の労働関係法令について違反があり、技能実習の適正な実施を妨げた場合である（「暴行・脅迫・監禁」、「賃金等の不払」及び「人権を著しく侵害する行為」に該当する行為を除く。）。

【事例】監理団体からの報告により、溶接業を営む実習実施機関が、技能実習生に対して、時間外労働・休日労働に関する協定（36協定）で定めた特別条項の回数及び限度時間を超える違法な時間外労働を行わせ、最大で1か月165時間の時間外労働を行わせたことが判明した。

○ 不法就労者の雇用等

「不法就労者の雇用等」とは、①事業活動に関し、外国人に不法就労活動をさせる行為、②外国人に不法就労活動をさせるためにこれを自己の支配下に置く行為又は③業として①及び②の行為に関しあっせんする行為のいずれかを行い、唆し、又はこれを助けた場合である。

【事例】建設業を営む実習実施機関は、技能実習生の他に雇用していた不法残留中の外国人等に違法に就労させていたとして、警察及び地方入国管理局の摘発を受け、出入国管理及び難民認定法違反（不法就労助長）により罰金30万円が確定した。

出典：出入国管理局「平成29年の「不正行為」について(平成31年3月)」

R5 外国人建設技能者の招致・定着に向けた市場調査等業務

出入国管理局の調査では技能実習の受け入れ先について賃金の不払いや労働法違反、暴力等の不正行為を確認している

「不正行為」について (2/2)

○ 技能実習計画との齟齬

「技能実習計画との齟齬」とは、地方入国管理局への入国・在留諸申請の際に提出した技能実習計画と著しく異なる内容の技能実習を実施し、又は当該計画に基づく技能実習を実施していなかった場合である。

【事例】技能実習生が出国確認時に、帰国を強制されている旨訴えたことを端緒に、食品製造業を営む実習実施機関が、工場における「惣菜製造業」の技能実習を行うとして受け入れた技能実習生を、食堂において主に掃除や皿洗い等に従事させていたことが判明した。

○名義貸し

「名義貸し」とは、地方入国管理局への申請内容と異なる他の機関に技能実習を実施させていた場合や当該他の機関において技能実習を実施していた場合であり、名義を貸した機関及び名義を借りた機関の双方がこの不正行為の対象になる。

【事例】技能実習生からの相談を端緒に、縫製業を営む実習実施機関2機関が、「婦人子供服製造」の技能実習を行うとして受け入れた技能実習生を、一方の実習実施機関のミシン等の設備が不十分であることを理由として、3年以上の間、他方の実習実施機関において作業に従事させていたことが判明した。

○ 暴行・脅迫・監禁

「暴行・脅迫・監禁」とは、技能実習生に対して暴行、脅迫又は監禁を行っていた場合である。

【事例】技能実習生からの相談を受けていた支援者からの情報提供を端緒に、建設業を営む実習実施機関の従業員が、技能実習生に対して、「日本語を理解しない」等を理由に叩く、殴る、蹴る等の暴行を恒常的に行っていたことが判明した。

○ 人権を著しく侵害する行為

「人権を著しく侵害する行為」とは、技能実習生の人権を著しく侵害する行為を行った場合である。

【事例】労働局からの通報を端緒に、食品加工業を営む実習実施機関が、タイムカードの打刻を忘れることに対し、1回当たり1,000円の罰金を技能実習生に課しており、総額で10万円以上の罰金を不正に控除していたことが判明した。

出典：出入国管理局「平成29年の「不正行為」について(平成31年3月)」

R5 外国人建設技能者の招致・定着に向けた市場調査等業務

© 2024. For information, contact Deloitte Tohmatsu Group.

Deloitte.
デロイトトーマツ

デロイトトーマツグループは、日本におけるデロイト アジア パシフィック リミテッドおよびデロイトネットワークのメンバーであるデロイトトーマツ合同会社ならびにそのグループ法人（有限責任監査法人トーマツ、デロイトトーマツ コンサルティング合同会社、デロイトトーマツ ファイナンシャルアドバイザリー合同会社、デロイトトーマツ税理士法人、DT弁護士法人およびデロイトトーマツボレットシリューション合同会社を含む）の総称です。デロイトトーマツグループは、日本で最大級のプロフェッショナルグループのひとつであり、各法人がそれぞれの適用法令に従い、監査・保証業務、リスクアドバイザリー、コンサルティング、ファイナンシャルアドバイザリー、税務、法務等を提供しています。また、国内約30都市以上に1万5千名を超える専門家を擁し、多国籍企業や主要な日本企業をクライアントとしています。詳細はデロイトトーマツグループWebサイト（www.deloitte.com/jp）をご覧ください。

Deloitte（デロイト）とは、デロイトトウシュトマツリミテッド（“DTTL”）、そのグローバルネットワーク組織を構成するメンバーフームおよびそれらの関係法人（総称して“デロイトネットワーク”）のひとつまたは複数を指します。DTTL（または“Deloitte Global”）ならびに各メンバーフームおよび関係法人はそれぞれ法的に独立した別個の組織体であり、第三者に関して相互に義務を課しますが拘束されることはありません。DTTLおよびDTTLの各メンバーフームならびに関係法人は、自らの作為および不作為についてのみ責任を負い、互いに他のフームまたは関係法人の作為および不作為について責任を負うものではありません。DTTLはクライアントへのサービス提供を行いません。詳細は www.deloitte.com/jp/about をご覧ください。

デロイト アジア パシフィック リミテッドはDTTのメンバーフームであり、保証有限責任会社です。デロイト アジア パシフィック リミテッドのメンバーおよびそれらの関係法人は、それぞれ法的に独立した別個の組織であり、アジア パシフィックにおける100を超える都市（オーストラリア、バンコク、北京、ハノイ、香港、ジャカルタ、クアラルンプール、マニラ、メルボルン、大阪、ソウル、上海、シンガポール、ソウル、台北、東京を含む）にてサービスを提供しています。

Deloitte（デロイト）は、監査・保証業務、コンサルティング、ファイナンシャルアドバイザリー、リスクアドバイザリー、税務、法務などに関する最先端のサービスを、Fortune Global 500®の約9割の企業や多数のプライベート（非公開）企業を含むクライアントに提供しています。デロイトは、資本市場に対する社会的な信頼を高め、クライアントの変革と繁栄を促し、より豊かな経済、公正な社会、持続可能な世界の実現に向けて自ら率先して取り組むことを通じて、計測可能で継続性のある成果をもたらすプロフェッショナルの団体です。デロイトは、創設以来175年余りの歴史を有し、150を超える国・地域にわたって活動を展開しています。“Making an impact that matters”をバーバス（存在理由）として標榜するデロイトの約345,000名のプロフェッショナルの活動の詳細については、www.deloitte.com をご覧ください。



CERTIFICATION BODY



BCMS 764479 / ISO 22301

令和5年度外国人建設技能者の招致・定着に向けた市場調査等業務

令和6年3月

発 行 国土交通省 不動産・建設経済局

連絡先 〒 100-8918

東京都千代田区霞が関 2-1-3 合同庁舎 3号館

調査受託機関

デロイト トーマツ ファイナンシャルアドバイザリー合同会社

東京都千代田区丸の内 3-2-3 二重橋ビルディング