技能実習制度適正化に向けた 調査研究事業 報告書

令和6年3月



一目次一

第I	章 本調査研究の概要	1
1.	本調査研究の目的	1
2.	本調査研究の対象国	1
3.	本調査研究の方法及び項目	1
第Ⅱ	章 調査対象国における統計情報の整理	12
1.	調査対象国の状況	12
2.	日本国内における状況	38
第Ⅲ	I 章 送出機関向けアンケート調査	54
1.	調査実施概要(再掲)	54
2.	調査結果概要	55
第 IV	/ 章 ベトナム	83
1.	概要	83
2.	労働力送出しに関する政策・制度	85
3.	技能実習制度に係る送出しの状況	104
4.	今後の展望等	131
5.	参考文献	135
第 V	章 インドネシア	137
1.	概要	137
2.	労働力送出しに関する政策・制度	139
3.	技能実習制度に係る送出しの状況	158
4.	今後の展望等	179
5.	参考文献	184
第 V	I 章 フィリピン	185
1.	概要	185
2.	労働力送出しに関する政策・制度	187
3.	技能実習制度に係る送出しの状況	213
4.	今後の展望等	227
5.	参考文献	229
第 V	II 章 中国	232
1.	概要	232
2.	労働力送出しに関する政策・制度	234
3.	技能実習制度に係る送出しの状況	259
4.	今後の展望等	272
5.	参考文献	274

第 VII	I 章 カンボジア	275
1.	概要	275
2.	労働力送出しに関する政策・制度等	277
3.	技能実習制度に係る送出しの状況	294
4.	今後の展望等	325
5.	参考文献	328
第IX	章 調査結果のまとめ	329
1.	人口動態、経済状況、海外移住労働送出し状況等について	329
2.	送出しに関する所管省庁、関連法令・規定等について	332
3.	技能実習送出し状況 (人材募集、入国前講習、費用等:送出機関の状況)	について.336
4.	今後の送出しに関する展望	346
5.	参考文献	350

第1章本調査研究の概要

1. 本調査研究の目的

外国人技能実習制度は、外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律 (平成28年法律第89号、以降「技能実習法」という。)の施行から5年を経過し、同法附則の 規定による見直しの検討の時期を迎えている。技能実習法施行後初の見直しであることから注 目度も高く、施行状況を適切に把握することが必要となっている。

こうした状況を踏まえ、本調査事業は、主要な送出国における、技能実習生送出しや費用等に関する関係法令や規定、当該規定等の実効性を確保するための措置(行政機関による送出機関の認定、罰金等)、送出機関における人材募集、入国前講習、技能実習生からの費用徴収の実態、送出機関と監理団体・実習実施者間における費用支払いや転籍時等の対応、失踪等の技能実習生に係る実習上の課題等について把握することを目的として実施した。

2. 本調査研究の対象国

本調査研究の対象国は、技能実習生が多い主要な送出国として、ベトナム、インドネシア、フィリピン、中国、カンボジアの5か国とした。

3. 本調査研究の方法及び項目

上記の目的を達成するため、本調査研究では複数の調査方法を通して実態把握を行った。調査方法や各調査方法における調査項目等は以下のとおりである。

(1) 統計情報整理

本調査研究の対象国に関する基礎的な統計データの整理を行った。具体的には以下の項目を とりまとめた。なお、調査結果は第Ⅱ章に整理している。

		四次 F1 机印用权差征次日
調査対象国の状況		
人口動態	•	総人口、生産年齢人口
	•	生産年齢人口比率
	•	高齢者人口比率
	•	合計特殊出生率
マクロ経済	•	実質 GDP 成長率
	•	1人当たり実質 GDP
	•	消費者物価変化率
	•	為替レート
	•	産業別 GDP 構成比
労働関係	•	労働力人口、労働参加率
	•	失業率

図表 I-1 統計情報整理項目

		↑ 구게(· 글 (- □ +z /c), ↑	
	•	全産業平均月額賃金	
教育関係	•	前期中等教育(中学校)修了率	
	•	後期中等教育(高校)修了率	
	•	高等教育進学率	
	•	日本語教育状況	
移住労働者等の送出し	•	調査対象国からの移住労働者数(フロー)	
関係	•	調査対象国から OECD 諸国への新規海外移民数(フロー)	
	•	調査対象国からの海外移民数(ストック)	
	•	海外送金額(受取)の対 GDP 比率	
	•	日系企業の進出状況	
	•	外国政府認定送出機関の地域分布状況	
日本国内における状況			
在留外国人全般	•	在留外国人数	
技能実習関係	•	技能実習生数	
	•	技能実習計画認定件数	
	•	技能実習生の失踪率	
特定技能関係	•	特定技能外国人数	
	•	分野別割合	
その他	•	二国間取決め(MOC)の締結状況	

(2) 送出機関向けアンケート調査

調査対象国現地の技能実習生送出機関の概要把握のため¹、外国人技能実習機構が公表している政府認定送出機関情報をもとに、送出機関に対するウェブアンケートを実施した(なお、中国は未公表のため、中国を除く4か国を対象とした)。調査対象、項目、回収数等は以下のとおりである。なお、調査結果は主に第III章に整理している。

_

¹多くの回収数は見込めない中で、可能な限り多くの送出機関の情報を収集し、傾向の把握を主眼とする。

図表 I-2 送出機関向けアンケート調査実施概要

	四衣 1-2 运山饭						
	・調査対象国現地の技能実習生送出機関の概要把握。						
目的	※多くの回収数は見込めない中で、可能な限り多くの送出機関の情						
	報を収集し、傾						
	· 外国人技能実習			る送出機関。			
	・ 調査対象件数は以下のとおり。						
		登録数	送付	├数※	更新日		
		豆奶数	現地窓口	日本窓口	父初日		
	ベトナム	424	327	224	2023/6/21		
対象	インドネシア	369	348	165	2023/6/13		
	フィリピン	252	200	76	2023/5/12		
	カンボジア	101	68	49	2023/5/15		
	合計	1,146	943	625	_		
	※メールアドレ	ノスの未記入	• 不備、メー	-ル不着を除	いたデータ		
	精査後の数						
	・webアンケート	画面からの回	答(現地窓口	□、日本窓口	のメールアド		
方法・時期	レスへ回答用 URL リンクを送付)						
77	・ 2023 年 8 月 10 日~24 日						
	技能実習生の送	出し概要(人	数、開始年	業 種)			
	技能実習生の送出し概要(人数、開始年、業種)人材募集の方法						
	・ 日本語教育、職業訓練等の内容						
項目	・ 手数料、事前教育費						
것ㅁ	・ 技能実習生の出身地域						
	・事業対象国、日本への送出しの意向						
	・ 送出機関の属性(設立年、規模等)						
	・ 回収数は以下の	とおり					
	回収数 (参考)回収率			/率			
			登録数分	,	 数分母: ※		
回収数	ベトナム	40	9.4%		% (12.2%)		
	インドネシア	113	30.6%	+)% (32.5%)		
	フィリピン	113	7.5%		0% (32.3%) 0% (9.5%)		
	カンボジア	19	13.9%	-	0% (9.5%)		
					% (20.6%))内は現地窓		
				ルに場合、(ノ PNは児児治		
	日本刊剱のみ	を分母とした	场百				

(3) 文献調査

調査対象国における、移住労働者送出しを所管する省庁等の関係機関、移住労働者送出しに 関する法令、送出機関の設立や技能実習生から徴収する金額に関する規定等を中心に調査を行った。具体的な項目は以下のとおりである。なお、調査結果は主に第IV章から第VIII章に整理している。

図表 I-3 文献調査項目

- 移住労働者送出し政策の変遷
- · 主要な政府関係機関(所管省庁等)
- ・ 移住労働者送出しに関する法令・政策・制度
 - ▶ 主に送出しに関する基本法、労働力輸出計画、二国間協定、その他等
- ・ 移住労働者送出しに関する規定
 - ▶ 主に送出機関の設置要件、送出機関が技能実習生から徴収する金額上限に係る規定 等

(4) 国内外ヒアリング調査

調査対象国について、本調査研究に関する日本国内の関係者(受入れ企業、監理団体等)及び、調査対象国現地の関係者(政府機関、送出機関業界団体、送出機関等)に対するヒアリング調査を行った。国内外ともに対面、オンラインを併用し、特にベトナム、インドネシア、カンボジアの3か国については現地訪問調査も実施した。主な調査項目は以下のとおりである。

図表 I-4 国内外ヒアリング調査項目

国内ヒアリング調査

- 調査対象機関の概要
 - ▶ 従業員規模、事業開始時期、対象とする技能実習生の国籍・人数・職種等
- 送出し~入国後について
 - ▶ 関わりのある送出機関の属性・特徴(立地、送出しを扱う国・地域等)
 - ▶ 技能実習生送出しの流れ(人材募集方法、人材の属性・特徴、入国前講習の内容・目指す日本語レベル、人材の属性等)
 - ▶ 日本入国前後の送出機関によるフォロー 等
- 受入れに係る費用について
 - ▶ 【監理団体の場合】送出機関への支払額、内訳
 - ▶ 【監理団体の場合】実習実施者からもらう金額、内訳
 - ▶ 【実習実施者の場合】監理団体への支払額、内訳
 - ▶ 技能実習生が来日まで支払う費用
 - ▶ 技能実習生が転籍した場合の送出機関への支払等の変化有無等
- 技能実習修了後について
 - ▶ 帰国後の就職状況、特定技能への移行状況 等
- 今後の展望
 - ▶ 目的国としての日本の可能性
 - ▶ 他国(韓国など)への送出し状況、日本との比較 等

海外ヒアリング調査

<主に政府機関向け>

- 調査対象機関の概要
 - ▶ 所管内容、体制・人数等
- ・ 技能実習に関する現状・課題
 - ▶ 送出し政策における日本の位置づけ・実態
 - 日本を選ぶ人(技能実習または特定技能)の属性・特徴
 - ▶ 帰国後の技能実習生の就職状況、技能実習で得たスキル等の国内での活用可能性・期待

- ▶ 送出機関に対する課題認識(人材募集、入国前講習、費用徴収など)、課題解決 に向けた施策 等
- 今後の展望
 - ▶ 目的国としての日本の可能性
 - ▶ 他国(韓国など)への送出し状況、日本との比較 等

<主に送出機関(業界団体含む)向け>

- 調査対象機関の概要
 - 従業員規模、事業開始時期、技能実習生送出し実績(規模、職種等) 等
- · 送出しについて
 - ▶ 人材募集方法(提携先、仲介者の有無)
 - ▶ 入国前講習の内容、実施方法、期間、目指す日本語レベル
 - ➤ 不適切と思われる送出機関等を見聞きした経験等
- ・ 送出しに係る費用について
 - ▶ 技能実習生から送出機関への支払額、内訳
 - 監理団体(実習実施者)から送出機関への支払額、内訳
 - ▶ 人材募集等にかかる提携先・仲介者がいる場合の支払額
 - ▶ 技能実習生が転籍した場合の送出機関への支払等の変化有無等
- 実習中・帰国後について
 - ▶ 実習中・帰国後の技能実習生との関わり、失踪対策、フォロー有無
 - ▶ 帰国後の就職状況、特定技能への移行状況 等
- 今後の展望
 - ▶ 目的国としての日本の可能性
 - ▶ 他国(韓国など)への送出し状況、日本との比較 等

なお、調査結果は主に第Ⅳ章から第Ⅶ章に整理している。 調査対象国ごとのヒアリング調査先は以下のとおりである。

①ベトナム

1) 国内調査 (2023年8月~10月)

	• • • • • • • • • • • • • • • • • • • •
受入れ企業	(実習実施者、受入れ機関)
8月4日	実習実施者・受入れ機関A社
	▶ ベトナムからの技能実習生および特定技能外国人の受け入れている
監理団体、登	经録支援機関
9月4日	監理団体・登録支援機関A組合
	▶ ベトナム・ミャンマー・インドネシアからの技能実習生および特定技能
	外国人の受入れに関わる

2) 海外調査 (2023 年 8 月~11 月)

政府機関	
11月15日	ベトナム労働・傷病兵・社会問題省海外労働管理局(DOLAB)
11月16日	ベトナム労働・傷病兵・社会問題省 海外労働センター (COLAB)
送出機関等 <i>0</i>)業界団体
11月14日	送出機関業界団体 A 協会
	▶ ベトナムの送出機関の業界団体
送出機関	
8月29日	送出機関A社
	2018 年に送出し事業開始、2022 年の技能実習生の送出し実績は 200 人程度
9月7日	送出機関B社
	▶ 2006 年に送出し事業開始、2022 年の技能実習生の送出し実績は 1,000 人
	程度
9月7日	送出機関C社
	▶ 1991年に送出し事業開始、2022年の技能実習生の送出し実績は500人程
	度
11月13日	送出機関D社
	▶ 2017年に設立、2023年の技能実習生の送出し実績(見込)は100人程度
11月13日	送出機関E社
	▶ 2017年に設立、2022年の技能実習生の送出し実績は100人程度
11月13日	送出機関F社
	▶ 2014年に設立、2022年の技能実習生の送出し実績は500~1,000人程度
11月14日	送出機関G社
	▶ 1998年に設立、2022年の技能実習生の送出し実績は1,000人程度
11月15日	送出機関H社
	▶ 2005年に設立、2022年の技能実習生の送出し実績は1,000人程度
11月16日	送出機関Ⅰ社
	▶ 2012年に設立、2022年の技能実習生の送出し実績は500~1,000人程度
その他	
10月30日	在ベトナム日本国大使館
11月15日	日本語学校A社
	→ 留学生や特定技能外国人の日本語教育に関わる
11月17日	日本語センターA社
	▶ 技能実習生等の日本語教育に関わる

② インドネシア

1) 国内調査 (2023 年 8 月~10 月)

政府機関		
10月23日	駐日インドネシア共和国大使館	
監理団体、登	· 经録支援機関	
9月19日	監理団体 A 社	
	▶ 1991 年に事業開始、2023 年度(調査時点まで)の技能実習生の送出し実	
	績は 2,000 人程度	
送出機関(日本事務所)		
8月22日	送出機関A社	
	▶ 2006年に設立、調査時点で扱っている技能実習生は500人程度	

2) 海外調査 (2023 年 9 月~12 月)

政府機関	
12月11日	大統領府 移住労働者保護庁(BP2MI)
12月11日	労働省 職業訓練及びインターン指導局
12月11日	労働省 人材配置及び雇用機会拡大総局
12月14日	BP3MI Bali
	➤ バリにある BP2MI の地方支社
送出機関等の	
12月13日	技能実習送出機関業界団体 A 協会
	▶ 2015年に設立された技能実習生を扱う送出機関の業界団体
送出機関	
9月12日	送出機関B社
	▶ 2001年に設立、年間の技能実習生の送出し実績は1,000人程度
9月15日	日本語学校・送出機関C社
	▶ 2005年に設立、2022年の技能実習生の送出し実績は500人程度
12月12日	送出機関D社
	▶ 2008年に設立、2022年の技能実習生の送出し実績は2,000人程度
12月13日	送出機関E社
	▶ 1976 年に設立、移住労働者の海外派遣、日本への特定技能外国人の送出
	しを実施
	→ インドネシアでは、技能実習送出機関と、移住労働者送出機関(特定技
	能含む)が異なっているが、移住労働者送出機関の状況も参考になるた
12月14日	め、調査を実施 送出機関F社
12月14日	
	人程度
12月14日	送出機関G社
12/117	▶ 2016 年に設立、2023 年(調査時点まで)の技能実習生の送出し実績は
	1,000 人程度
12月14日	送出機関H社
12/117	▶ 2011 年設立、2023 年(調査時点まで)の技能実習生の送出し実績は300
	/ LUII K. L. (2020 (M. L. 11) M. S. () */ K. II. / E. I. / K. II. / K. III. / K. II. / K

	人程度
その他	
9月22日	在インドネシア日本国大使館
12月12日	BBPVP Bekasi
	➤ 労働省所管の公的職業訓練校(旧 CEVEST)

③フィリピン

1) 国内調査 (2023年8月~10月)

受入れ企業	(実習実施者、受入れ機関)
8月23日	受入れ機関A社
	▶ フィリピンからの特定技能外国人(技能実習修了者)を受け入れている
監理団体、登	经录支援機関
9月6日	監理団体・登録支援機関A組合
	▶ 2001 年に設立・技能実習生の受入れ事業開始、現在はフィリピン、ベト
	ナム、ミャンマー、インドネシアからの技能実習生及び特定技能外国人
	の受入れに関わっている
9月19日	監理団体・登録支援機関B組合
	▶ 1990年に設立、1998年に技能実習生の受入れ事業開始、現在はフィリピ
	ン、ベトナム、中国からの技能実習生及び特定技能外国人の受入れに関
	わっている
10月12日	登録支援機関C社
	▶ 2016 年に設立、2018 年に海外現地での特定技能教育事業開始、現在はフ
	ィリピン等4か国に教育拠点を有する

2) 海外調査 (2023年9月~12月)

	(2020 午 5 月 12 月)								
政府機関									
12月28日	移住労働者省(DMW)								
送出機関等0	送出機関等の業界団体								
10月3日	送出機関業界団体 A 協会								
	▶ 2015年に設立された日本向け送出機関の業界団体								
12月5日	送出機関業界団体B協会								
	▶ 2011年に設立された日本向け送出機関の業界団体								
送出機関									
9月15日	送出機関A社								
	▶ 2009 年に設立、2011 年に送出し事業開始、日本への送出し実績はない								
	(送出し予定もコロナ禍により中止、現在送出し準備中)、これまでに約								
	5,000 人を 35 か国に送出し								
11月6日	送出機関B社								
	▶ 2007年に設立、2011年に技能実習生の送出し事業開始、技能実習生の送								
	出し実績は400人程度								
12月6日	送出機関C社								
	▶ 1994年に設立、2014年に技能実習生の送出し事業開始、技能実習生の送								
	出し実績は3,300人程度								
その他									

9月14日	在フィリピン日本国大使館
-------	--------------

4 中国

1) 国内調査 (2023年8月~2024年2月)

受入れ企業	(実習実施者、受入れ機関)
8月28日	受入れ機関A社
	▶ 中国、ベトナム、ミャンマーからの技能実習生を受け入れている
監理団体、登	登録支援機関
2月2日	監理団体・登録支援機関 A 組合
その他	
9月12日	東京大学大学院総合文化研究科 教授 川島真氏

2) 海外調査 (2023年8月~11月)

政府機関・業	等界団体
10月27日	中国対外承包工程商会
	▶ 送出機関の業界団体だが、国務院商務部傘下の組織として、日本への技
	能実習生・特定技能外国人の送出し業務を所管している
送出機関	
8月24日	送出機関A社
	▶ 2012 年に送出し事業開始、技能実習生の送出し実績はピーク時(2015)
	年)で年間 300~400 人程度、2023 年は 8 月末までで 80 人程度
8月25日	送出機関B社
	▶ 2010 年に送出し事業開始、技能実習生の送出し実績はピーク時(コロナ)
	禍前)で年間 300~400 人程度、近年は年間 200 人程度
10月30日	送出機関C社
	▶ 1994 年に送出し事業開始、技能実習生の送出し実績はピーク時(2018
	年)で年間 150~180 人程度、2023 年は 10 月末までで 40 人程度
10月31日	送出機関D社
	▶ 2004 年に送出し事業開始、技能実習生の送出し実績はピーク時(コロナ
	禍前)で年間 300 人程度、近年は年間 30~40 人程度
11月7日	送出機関E社
	▶ 1989 年に送出し事業開始、技能実習生の送出し実績はピーク時(2019
	年)で年間 1,000 人程度、2023 年は 10 月末までで 500 人程度
11月20日	送出機関F社
	▶ 2004 年に送出し事業開始、技能実習生の送出し実績はピーク時(コロナ
	禍前)で年間 1,000 人程度、2023 年は 11 月末までで 100 人程度
その他	
9月22日	在中国日本国大使館

⑤ カンボジア

1) 国内調査 (2023年8月~12月)

-/	1 - / 4 / 4/
受入れ企業	実習実施者、受入れ機関)
9月25日	実習実施者 A 社

	▶ 在留資格「介護」を当初受入、その後、技能実習生等他の在留資格の受入れを拡大(ベトナム人、インドネシア人、カンボジア人、ネパール人)。								
12月25日	特定技能受入れ機関A社								
	▶ 送出国の日本語教育機関と連携して特定技能人材を受入れ(ベトナム)								
	人、カンボジア人)								
監理団体、登	· 经録支援機関								
10月2日	監理団体 A 組合								
11月8日	監理団体 B 組合								
その他									
8月9日	アジア経済研究所 地域研究センター 副主任研究員 初鹿野直美氏								

2) 海外調査 (2023 年 9 月~11 月)

政府機関	
11月14日	労働職業訓練省(MoLVT)
送出機関等 <i>0</i>)業界団体
11月15日	送出機関業界団体 A 協会
送出機関	
9月4日	送出機関A社
11月13日	▶ 2017年から送出し事業開始(送出し実績は2021年2月から)、送出し実
	績は技能実習生 10 人程度
9月7日	送出機関B社
11月16日	▶ 2019年に送出し事業開始、送出し実績は技能実習生80人程度、特定技能
	10 人程度
9月5日	送出機関で社
11月17日	▶ 2017年に送出し事業開始、送出し実績は技能実習生400人程度、2023年
	は9月までで50人程度
11月12日	送出機関D社
	▶ 2018 年に送出し事業開始、送出し実績は技能実習生 200 人程度、特定技
11 🗆 15 🗆	能が80人程度
11月15日	送出機関 E 社
	➤ 2018 年に送出し事業開始、送出し実績は技能実習生 300 人程度、直近 1 年間で 150 人程度
11月15日	送出機関F社
11 / 13	▶ 2019 年に送出し事業開始、送出し実績は技能実習生 250 人程度、直近 1
	年間で50人程度
11月16日	送出機関G社
,	▶ 2022年設立、2023年8月に送出し開始、送出し実績は技能実習生20人程
	度
11月16日	送出機関H社
	▶ 2013年に送出し事業開始、送出し実績は技能実習生 1,000 人程度
11月17日	送出機関I社
	▶ 2014年に送出し事業開始、送出し実績は技能実習生600人程度、年間80
	人程度
11月17日	送出機関J社

	> 2013 年に送出し事業開始、2023 年 3,4 月に 4 人を送出し後、事業を中止 しており現在再開を目指す。送出し実績は技能実習生 110 人程度、特定 技能 20 人程度							
11月17日	送出機関K社							
	▶ 2013 年に送出し事業開始、送出し実績は技能実習生年間 120 人程度、特							
	定技能累計 150 人程度							
その他								
11月13日	在カンボジア日本国大使館							
11月14日	王立プノンペン大学 外国語学部 副学部長 ロイ・レスミー氏							
	▶ 日本の受入れ機関と連携して特定技能外国人への日本語教育等を実施							

第Ⅱ章調査対象国における統計情報の整理

1. 調査対象国の状況

(1) 人口動態

①総人口、生産年齢人口

1950 年以降、調査対象国のいずれにおいても、全体的な傾向として総人口、生産年齢人口 (15~64歳) ともに堅調に増加しており、2020年は、ベトナムが総人口約 9,700万人(生産年齢人口約 6,700万人)、インドネシアが同約 2億7,200万人(同約 1億8,400万人)、フィリピン が同約 1億1,200万人(同約7,200万人)、中国が同約 14億2,500万人(同約9億8,900万人)、カンボジアが同約1,600万人(同約1,100万人)となっている。

調査対象国のうち、ベトナム、インドネシア、フィリピン、カンボジアでは、総人口、生産年齢人口ともに今後もしばらくは増加が続くと予測されている。一方、中国では、総人口、生産年齢人口ともに今後は減少に転じると予測されており、2060年の生産年齢人口の将来推計値は約6億5,200万人と2020年の約3分の2まで減少すると予測されている。

図表 II-1 調査対象国の総人口、生産年齢人口の推移

将来推計値 (単位:千人)

									\longrightarrow
		1990	2000	2010	2020	2030	2040	2050	2060
	総人口	66,913	79,001	87,411	96,649	102,700	105,888	107,013	106,111
ベトナム	[変化数]		[12,089]	[8,410]	[9,238]	[6,051]	[3,188]	[1,125]	[-902]
	生産年齢人口	37,502	49,317	60,511	66,571	69,175	70,197	67,440	63,366
	[変化数]		[11,816]	[11,194]	[6,060]	[2,603]	[1,023]	[-2,757]	[-4,074]
	総人口	182,160	214,072	244,016	271,858	292,150	308,165	317,225	319,421
インドネシア	[変化数]		[31,913]	[29,944]	[27,842]	[20,292]	[16,015]	[9,060]	[2,196]
	生産年齢人口	109,665	137,813	161,538	183,699	200,242	207,219	208,131	207,922
	[変化数]		[28,148]	[23,725]	[22,161]	[16,543]	[6,977]	[912]	[-209]
	総人口	61,559	77,958	94,637	112,191	129,453	145,022	157,892	168,013
フィリピン	[変化数]		[16,399]	[16,678]	[17,554]	[17,262]	[15,569]	[12,869]	[10,122]
	生産年齢人口	34,546	45,631	57,948	71,619	84,297	95,346	104,450	110,200
	[変化数]		[11,086]	[12,317]	[13,671]	[12,678]	[11,049]	[9,104]	[5,750]
	総人口	1,153,704	1,264,099	1,348,191	1,424,930	1,415,606	1,377,557	1,312,636	1,205,021
中国	[変化数]		[110,395]	[84,092]	[76,738]	[-9,324]	[-38,049]	[-64,921]	[-107,616]
	生産年齢人口	759,364	866,483	983,221	988,568	972,453	866,632	767,373	651,416
	[変化数]		[107,119]	[116,738]	[5,347]	[-16,115]	[-105,820]	[-99,259]	[-115,957]
_	総人口	8,911	12,119	14,364	16,397	18,084	19,396	20,258	20,694
カンボジア	[変化数]		[3,208]	[2,245]	[2,033]	[1,687]	[1,312]	[862]	[435]
	生産年齢人口	4,711	6,878	9,230	10,675	11,923	12,863	13,393	13,275
	[変化数]		[2,167]	[2,352]	[1,445]	[1,249]	[939]	[530]	[-118]

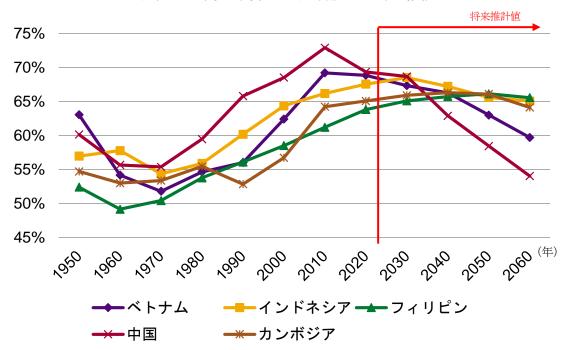
(出所) United Nations (2022) "World Population Prospects 2022" (1990 年-2060 年のデータを整理)

(備考) 将来推計値は中位推計。生産年齢人口は15-64歳

② 生産年齢人口比率

生産年齢人口比率(15~64 歳人口の比率)は、調査対象国のいずれにおいても 2010 年頃までは上昇傾向であったが、その後、ベトナムと中国は低下傾向に転じている。2020年は、ベトナムが68.9%、インドネシアが67.6%、フィリピンが63.8%、中国が69.4%、カンボジアが65.1%となっている。

ベトナムと中国では今後も低下傾向が続くと予測されており、特に中国は 2030 年頃から急激に低下し、2060年には54.1%と1950年以降で最も低くなると予測されている。また、インドネシア、フィリピン、カンボジアにおいても、今後は横ばい、低下傾向に転じると予測されている。



図表 II-2 調査対象国の生産年齢人口比率の推移

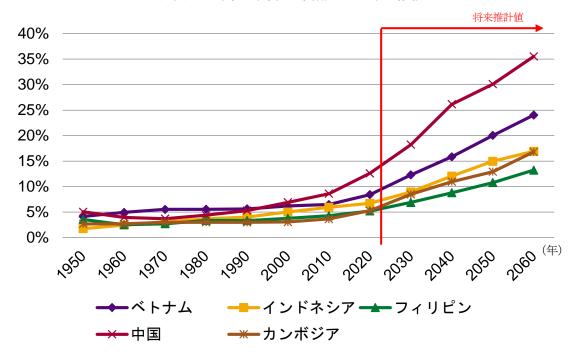
(出所) United Nations (2022) "World Population Prospects 2022" (1950 年-2060 年のデータを整理)

(備考) 将来推計値は中位推計。生産年齢人口は15~64歳の比率

③ 高齢人口比率

高齢人口比率 (65歳以上人口の比率) は、調査対象国のいずれにおいても上昇傾向にある。 2020 年は、ベトナムが 8.4%、インドネシアが 6.7%、フィリピンが 5.2%、中国が 12.6%、カンボジアが 5.3%となっている。

今後さらに高齢化が進むと予測されており、特に中国では 2040 年には 25%を超え、ベトナムでも 2060 年には 25%に迫ると予測されている。



図表 II-3 調査対象国の高齢人口比率の推移

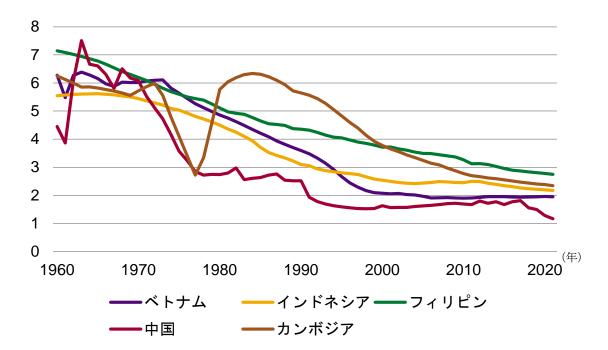
(出所) United Nations (2022) "World Population Prospects 2022" (1950 年-2060 年のデータを整理)

(備考) 将来推計値は中位推計。高齢人口率は65歳以上の比率

④ 合計特殊出生率

合計特殊出生率は、インドネシア、フィリピン、カンボジアでは低下傾向にある。中国では、2017年までは横ばいであったが、2018年以降急激に低下している。一方で、ベトナムでは横ばい傾向が続いている。

2021 年では、ベトナムが 1.9、中国が 1.2、インドネシアが 2.2、フィリピンが 2.7、カンボジアが 2.3 となっている。



図表 II-4 調査対象国の合計特殊出生率の推移

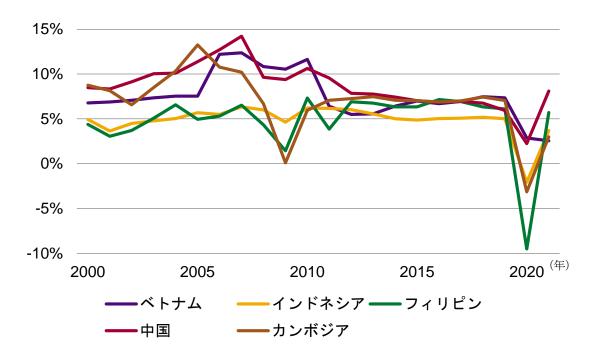
(出所) The World Bank "World Development Indicators" (1960 年-2021 年のデータを整理)

(2) マクロ経済

① 実質 GDP 成長率

実質 GDP 成長率は、調査対象国のいずれも 2010 年代以降概ね 5~8%で推移していたが、 2020 年には新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受けて大きく低下し、ベトナムが 2.9%、 インドネシアが ▲2.1%、フィリピンが ▲9.5%、中国が 2.2%、カンボジアが ▲3.0%であった (▲はマイナス成長)。

その後、2021年には、ベトナムが 2.6%、インドネシアが 3.7%、フィリピンが 5.7%、中国が 8.1%、カンボジアが 3.0%となっており、ベトナム以外の4か国でプラス成長に回復している。



図表 II-5 調査対象国の実質 GDP 成長率の推移

(出所)United Nations "National Accounts Analysis of Main Aggregates"(2000 年-2021 年のデータを整理) (備考)実質 GDP は 2015 年価格

②1人当たり実質 GDP

1 人当たり実質 GDP(2015 年価格)は 2021 年時点ではベトナムが 3,409US ドル、インドネシアが 3,893US ドル、フィリピンが 3,328US ドルといずれも 3,000US ドル台である。これに対して、中国は 11,082 ドル、カンボジアは 1,428US ドルとなっている。

図表 II-6 調査対象国等の1人当たり実質 GDP(USドル: 2015年価格)

	2000	2010	2021
ベトナム	916	2,029	3,409
インドネシア	1,845	2,696	3,893
フィリピン	1,832	2,416	3,328
中国	2,191	5,603	11,082
カンボジア	488	888	1,428
日本	31,440	32,933	35,594
韓国	17,072	25,837	32,677
米国	48,705	52,648	60,919
英国	39,216	42,390	45,132
オーストラリア	42,054	49,291	54,688
カナダ	37,917	41,196	44,030
ドイツ	34,755	37,955	42,601
UAE	58,092	32,797	41,659
サウジアラビア	16,965	17,312	18,696

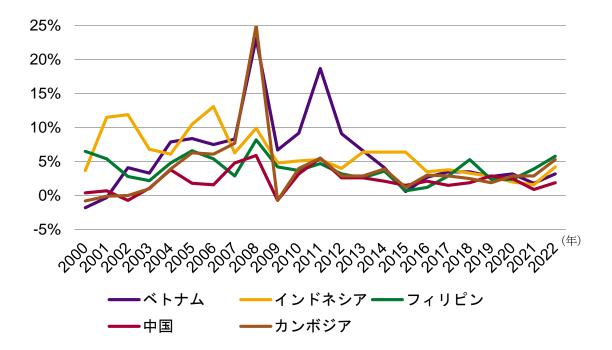
(出所) United Nations "National Accounts Analysis of Main Aggregates" (2000 年-2021 年のデータを整理)

(備考1) 実質 GDP は2015 年価格

(備考2) 表中の日本以下は、受入れ国の例として挙げたもの

③ 消費者物価変化率

消費者物価変化率は、2008 年のリーマンショック時に大きく上昇し、特にベトナムでは 23.1%、カンボジアでは 25.0%に達した。2010 年以降はおおむね 0~10%の範囲で変動している。 2022 年は各国とも上昇しており、ベトナムが 3.2%、インドネシアが 4.2%、フィリピンが 5.8%、中国が 1.9%、カンボジアが 5.3%となっている。



図表 II-7 調査対象国の消費者物価変化率の推移

(出所) International Monetary Fund "World Economic Outlook" (2000 年-2022 年のデータを整理)

④ 為替レート

為替レートは、ベトナムとインドネシアでは近年、ドル高(それぞれドン安、ルピア安)基調が続いている。カンボジアでは若干のドル高(リエル安)基調、中国は若干のドル安(元高)基調であり、フィリピンは1USドル当たりおよそ40~60ペソの範囲で変動している。

25,000 23,271 ドン/USドル 20,000 15,000 14,850 Nt° 7/US \`N 10,000 5,000 4,102 JIN/US | N 3,841 JIN/US | N 0 (年) **→**ベトナム <mark>-</mark>インドネシア -- フィリピン ※ カンボジア → 中国 (フィリピン、中国を拡大) 60 54.5 ^ 7/US \`N 50 40 44.2 ^ 7/US | N 30 20 10 6.7 元/USドル 8.3 元/USドル 0 (年) -フィリピン -×-中国

図表 II-8 調査対象国の為替レートの推移

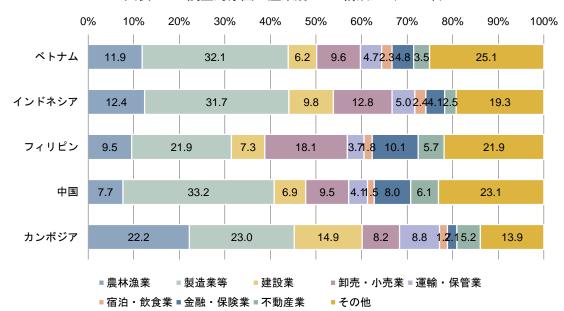
(出所)International Monetary Fund "International Financial Statistics"(2000 年-2021 年のデータを整理) (備考 1)期中平均値

(備考2) いずれのグラフも、縦軸はベトナム: ドン/USドル、中国: 中国人民元/USドル、インドネシア: ルピア/USドル、フィリピン: フィリピン・ペソ/USドル、カンボジア: リエル/USドル

⑤ 産業別 GDP 構成比

2022 年の産業別 GDP 構成比は、いずれの国も「製造業等」が最も高く 20~30%程度を占めている。

国別では、フィリピンでは「卸売・小売業」の割合が、カンボジアでは「農林漁業」の割合が他国よりも高い。



図表 II-9 調査対象国の産業別 GDP 構成比(2022年)

(出所) ADB (2023) "Key Indicators for Asia and the Pacific 2023"

(備考) 名目値である

(3) 労働関係

① 労働力人口、労働参加率

労働力人口は、2015 年から 2021 年に中国を除いて増加している。中国はわずかに減少している。労働力人口の中での女性の割合は、2021 年では、ベトナムが 48.2%、インドネシアが 39.5%、フィリピンが 38.7%、中国が 45.2%、カンボジア 47.1%となっている。

労働参加率は、2021 年では、男性は、ベトナムが 77.9%、インドネシアが 79.7%、フィリピンが 69.1%、中国が 72.8%、カンボジアが 82.2%となっている。女性では、ベトナムが 71.5%、インドネシアが 51.1%、フィリピンが 47.0%、中国が 62.3%、カンボジアが 66.1%となっている。

図表 II-10 対象国の労働力人口、労働参加率

	労働	動力人口(1	5歳以上人	口)	労働参加率			
	全体 (100万人)		女性割合 (%)		男性 (%)		女性 (%)	
	2015	2021	2015	2021	2015	2021	2015	2021
ベトナム	54.5	55.0	48.4	48.2	82.2	77.9	72.5	71.5
インドネシア	126.1	134.4	38.1	39.5	82.4	79.7	50.7	51.1
フィリピン	42.6	44.9	39.4	38.7	74.2	69.1	48.5	47.0
中国	780.7	780.4	44.7	45.2	75.8	72.8	62.7	62.3
カンボジア	7.6	8.9	46.6	47.1	78.4	82.2	65.0	66.1

⁽出所) The World Bank "World Development Indicators" (2015年,2021年のデータを整理)

⁽備考) 労働参加率は労働力人口の対人口比率

② 失業率

失業率は、2021年には、ベトナムでは男性が2.5%、女性が2.3%、インドネシアでは同4.3%、3.2%、フィリピンでは同2.4%、3.0%、中国では同5.0%、4.0%、カンボジアでは同0.2%、0.4%となっている。

若年(15~24 歳)の失業率は、全体の失業率より高く、ベトナムでは男性が 6.8%、女性が 6.8%、インドネシアでは同 14.6%、12.7%、フィリピンでは同 6.3%、9.0%、中国では同 13.4%、 11.2%、カンボジアでは同 0.6%、0.8%となっている。

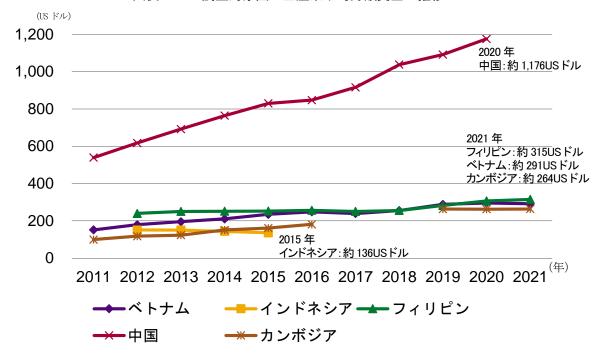
図表 II-11 対象国の失業率(%)

		失第	美率		若年(15~24歳)失業率				
	男	性	女性		男性		女性		
	2015	2021	2015 2021		2015	2021	2015	2021	
ベトナム	2.0	2.5	1.7	2.3	6.2	6.8	6.5	6.8	
インドネシア	4.6	4.3	4.4	3.2	17.2	14.6	17.3	12.7	
フィリピン	3.0	2.4	3.2	3.0	7.7	6.3	10.3	9.0	
中国	5.1	5.0	4.0	4.0	11.6	13.4	9.6	11.2	
カンボジア	0.3	0.2	0.5	0.4	0.5	0.6	1.0	0.8	

(出所) The World Bank "World Development Indicators" (2015 年,2021 年のデータを整理)

③ 全産業平均月額賃金

全産業平均月額賃金は、中国が大きく上昇しており、2020年は約1,176USドルと2011年(約539USドル)の2倍以上の水準となっている。また、ベトナム、フィリピン、カンボジアも上昇傾向であり、2021年はベトナムが約291USドル、フィリピンが約315USドル、カンボジアが約264USドルとなっている。



図表 II-12 調査対象国の全産業平均月額賃金の推移

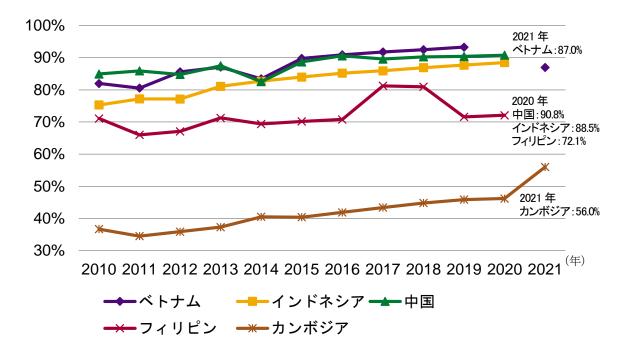
(出所) ILO Stat (2011 年-2021 年のデータを整理)

(備考) 中国は2021年、インドネシアは2011、2016~2021年、フィリピンは2011年、カンボジアは2017~2018年のデータがない

(4) 教育関係

① 前期中等教育(中学校)修了率

前期中等教育の修了率は、ベトナム、中国,フィリピンでは 90%程度となっている。フィリピンでは 72.1% (2020 年)、カンボジアでは 56.0% (2021 年) となっている



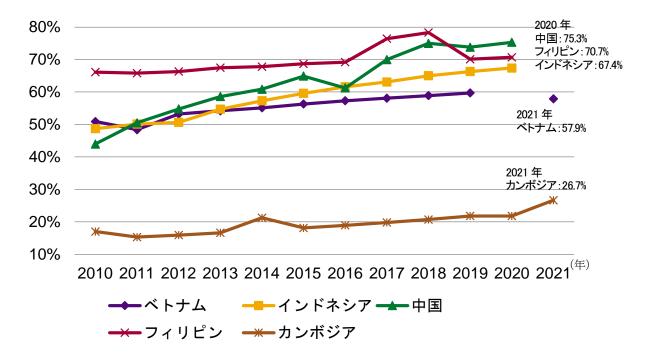
図表 II-13 対象国の前期中等教育修了率の推移

(出所) UNESCO Institute for Statistics (2010 年-2021 年のデータを整理)

(備考) ベトナムは2020年、インドネシア、フィリピン、中国は2021年のデータがない

② 後期中等教育(高校)修了率

後期中等教育の修了率は、ベトナムが 57.9% (2021 年)、インドネシアが 67.4% (2020 年)、フィリピンが 70.7% (2020 年)、中国が 75.3% (2020 年)、カンボジアが 26.7% (2021 年) となっている



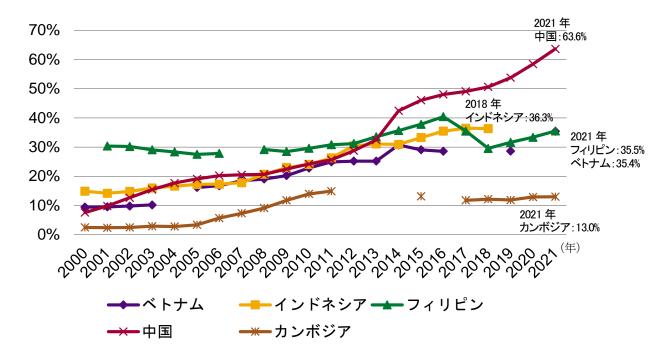
図表 II-14 対象国の後期中等教育修了率の推移

(出所) UNESCO Institute for Statistics (2010 年-2021 年のデータを整理)

(備考) ベトナムは2020年、インドネシア、フィリピン、中国は2021年のデータがない

③ 高等教育進学率

高等教育進学率は、ベトナムが35.4% (2021年)、インドネシアが36.3% (2018年)、フィリピンが35.5% (2021年)、中国が63.6% (2021年)、カンボジアが13.0% (2021年) となっている。



図表 II-15 対象国の高等教育進学率の推移

(出所) The World Bank "World Development Indicators" (2000 年-2021 年のデータを整理) (備考) ベトナムは 2004 年、2017 年~2018 年、2020 年、インドネシアは 2019 年~2021 年、フィリピンは 2000 年、2007 年、カンボジアは 2012 年~2014 年、2016 年のデータがない

④ 日本語教育状況

日本語教育の状況は、2015 年から 2018 年は学習者数、機関数、教師数ともに全体的に増加傾向であったが、2018 年と 2021 年を比較すると、インドネシアと中国では増加しているものの、ベトナム、フィリピン、カンボジアでは減少に転じている。

図表 II-16 対象国における日本語教育状況の推移

【学習者数】

(単位:人)

	(早位・)					
	2015年	2018年	2021年	増減率 2021年 /2018年		
ベトナム	64,863	174,521	169,582	-2.8%		
インドネシア	745,125	709,479	711,732	0.3%		
フィリピン	50,038	51,530	44,457	-13.7%		
中国	953,283	1,004,625	1,057,318	5.2%		
カンボジア	4,009	5,419	3,874	-28.5%		

【機関数】

(単位:機関)

	(干瓜•1成因)					
	2015年	2018年	2021年	増減率 2021年 /2018年		
ベトナム	219	818	629	-23.1%		
インドネシア	2,496	2,879	2,958	2.7%		
フィリピン	209	315	242	-23.2%		
中国	2,115	2,435	2,965	21.8%		
カンボジア	29	51	51	0.0%		

【教師数】

(単位:人)

			(半似・人)	
	2015年	2018年	2021年	増減率 2021年 /2018年
ベトナム	1,795	7,030	5,644	-19.7%
インドネシア	4,540	5,793	6,617	14.2%
フィリピン	721	1,289	1,111	-13.8%
中国	18,312	20,220	21,361	5.6%
カンボジア	157	307	301	-2.0%

(出所) 国際交流基金「海外日本語教育機関調査」(2018年度、2021年度)

(5) 移住労働者等の送出し関係

①調査対象国から移住労働者数(フロー)

調査対象国から海外への移住労働者(フロー)の目的国として、ベトナムでは日本が主要な目的国(50.0%)となっている。一方、インドネシア(2.9%)、フィリピン(2.0%)では、日本は5%未満の目的国に位置づく。

図表 II-17 調査対象国から移住労働者数(フロー、目的国・地域別人数、割合)

围	時点	合計		移動先となる国	・地域上位5か	国・地域、及びE	本の人数・割合	ì
ベトナム	2023年	160千人	日本	台湾	韓国	中国	ハンガリー	
			80.0 (50.0%)	58.6 (36.6%)	11.6 (7.3%)	1.8 (1.1%)	1.5 (1.0%)	
インドネシア	2022年	201千人	香港	台湾	マレーシア	韓国	シンガポール	日本
			60.1 (29.9%)	53.5 (26.6%)	43.2 (21.5%)	11.6 (5.8%)	6.6 (3.3%)	5.8 (2.9%)
フィリピン	2019年	1,649千人	サウジアラビア	'UAE	シンガポール	香港	カタール	日本
			412.5 (25.0%)	266.9 (16.4%)) 163.5 (9.9%)	159.1 (9.6%)	121.8 (7.4%)	33.8 (2.0%)
中国	2019年	487千人	マカオ	香港	日本	シンガポール	アルジェリア	
			66.8 (13.7%)	52.3 (10.7%)	41.3 (8.5%)	36.5 (7.5%)	18.3 (3.8%)	
カンボジア	2022年	33.7千人	タイ	韓国	日本	シンガポール	マレーシア	
			18.4 (54.6%)	8.9 (26.3%)	6.4 (18.9%)	0.0 (0.1%)	0.0 (0.0%)	

(出所) ベトナムは DOLAB 公式サイト内ニュースリリース「Cục Quản lý lao động ngoài nước tổ chức Hội nghị Tổng kết công tác năm 2023」、インドネシア・フィリピンは、ADBI・OECD・ILO(2023)「Labor Migration in Asia: Changing Profiles and Processes」、中国は商務部「中国対外労務合作発展報告 2019-2020」、カンボジアは ILOSTAT「Outflow of nationals for employment by sex and country of destination (thousands) - Annual」、なお「移住労働者」を定義しておらず、その定義は各国により異なる。

(備考) インドネシアの日本の数字には、技能実習生を含んでいない。また、フィリピンは予備データ

②調査対象国から OECD 諸国への新規海外移民数 (フロー)

調査対象国から OECD 諸国への 2019 年の新規海外移民数 (フロー) は、いずれの国からも 日本を行先とする移民数が 1番目又は 2番目に多くなっている。また、フィリピン以外の 4か 国では、韓国も 1番目又は 2番目となっている。そのほかは、アメリカやドイツ、カナダなど が上位に来ている。

図表 II-18 調査対象国から OECD 諸国への新規海外移民数 (2019年) 上位 10 か国

n +			単位:人
日本	148,167	日本	28,807
韓国	61,344	韓国	9,841
アメリカ	39,209	ドイツ	3,044
ドイツ	8,846	トルコ	2,730
オーストラリア	5,517	アメリカ	1,799
カナダ	4,220	オランダ	1,765
ポーランド	2,555	オーストラリア	1,440
ハンガリー	1,961	ニュージーランド	1,119
チェコ	1,904	カナダ	510
ニュージーランド	1,647	フランス	354

中国	単位:人	カンボジア	単位:人
韓国	138,653	韓国	9,917
日本	131,620	日本	6,268
イギリス	74,000	アメリカ	2,616
アメリカ	62,344	オーストラリア	647
カナダ	30,245	フランス	358
ドイツ	25,593	ニュージーランド	320
オーストラリア	25,464	カナダ	235
ニュージーランド	15,161	ドイツ	103
スペイン	12,213	スイス	62
イタリア	10,788	スウェーデン	39

(出所) OECD "International Migration Database" (2019 年データを整理)

③調査対象国からの海外移民(ストック)

調査対象国からの海外移民(ストック)は、2020年はベトナムが約339万人(2000年比 57%増)、インドネシアが約460万人(同91%増)、フィリピンが約609万人(同99%増)、中 国が約1,046万人(同78%増)、カンボジアが約110万人(同140%増)となっている。

移動先の国として、ベトナムからはアメリカに次いで日本が2番目に多く、中国からは香 港、アメリカ、韓国が順に多くなっている。インドネシアとフィリピンからは、サウジアラビ アや UAE といった中東の国が多い傾向にある。また、カンボジアからは、タイ、アメリカ、 フランス、韓国が順に多くなっている。

図表 II-19 調査対象国からの海外移民(ストック、全体と上位5か国)

ベ	トナム			(単位:人)	インドネシア	,		(単位:人)
	200	0	202	20	200	00	202	0
全位	体	2,158,532	全体	3,392,025	全体	2,415,077	全体	4,601,369
ア	メリカ	1,013,266	アメリカ	1,403,193	マレーシア	726,961	サウジアラビア	1,709,318
中[玉	293,705	日本	335,668	サウジアラビア	668,666	マレーシア	1,241,634
オー	-ストラリア	163,700	中国	303,095	オランダ	166,679	UAE	318,809
カ:	ナダ	148,701	オーストラリア	269,812	カタール	133,562	シンガポール	159,685
フ	ランス	105,501	カナダ	182,265	香港	111,117	バングラデシュ	149,901
	日本:1	6,909	s		日本:19,	347	日本:5	7,169

フィリピン			(単位:人)		
200	0	2020			
全体	3,062,665	全体	6,094,307		
アメリカ	1,403,834	アメリカ	2,061,178		
サウジアラビア	252,250	サウジアラビア	644,828		
カナダ	236,877	カナダ	633,547		
マレーシア	176,961	UAE	564,769		
日本	144,882	オーストラリア	286,303		
	,	日本	: 275,252		

	中国			(単位:人)
		2000		2020
	全体	5,884,919	全体	10,461,170
	香港	1,886,037	香港	2,408,447
	アメリカ	1,348,465	アメリカ	2,184,110
	カナダ	412,162	韓国	803,011
į	日本	335,600	日本	775,893
	シンガポー	- JI 250,198	カナダ	699,190

口本:2/5,25

カンボジア			(単位:人)
20	000	20	20
全体	459,621	全体	1,104,819
タイ	153,382	タイ	691,776
アメリカ	140,456	アメリカ	154,891
フランス	73,710	フランス	72,465
オーストラリア	24,970		54.573
カナダ	18.784	オーストラリア	38.969
日本	:1,761	オーストラリア 日本 :	4,199

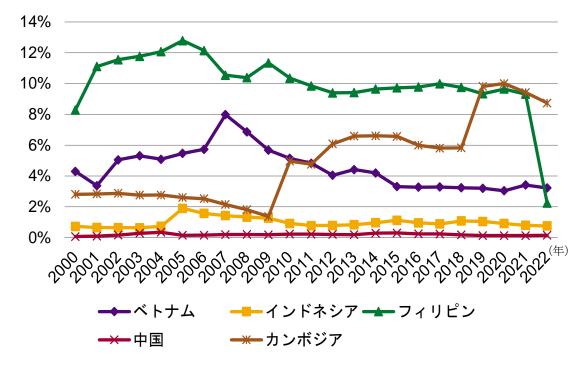
(出所) United Nations (2020) "International Migrant Stock 2020" (2020 年データを整理)

(備考) 外国生まれまたは外国籍人口に関する各国公式統計に基づく推計値

④海外送金額(受取)の対 GDP 比率

海外からの送金額の対 GDP 比は、2022 年でみると、ベトナムが 3.2%、インドネシアが 0.8%、フィリピンが 2.2%、中国が 0.2%、カンボジアが 8.7%となっている。

なお、フィリピンは新型コロナウイルス感染症拡大により、新規の出国が制限された関係等で 2021 年の 9.3%から 2022 年にかけて大きく低下している。また、カンボジアは 2019 年頃から大きく割合が高まり²、2021 年に 8.7%となっている。



図表 II-20 海外からの送金額の対 GDP 比率の推移

(出所) The World Bank "World Development Indicators" (2000 年-2022 年のデータを整理)

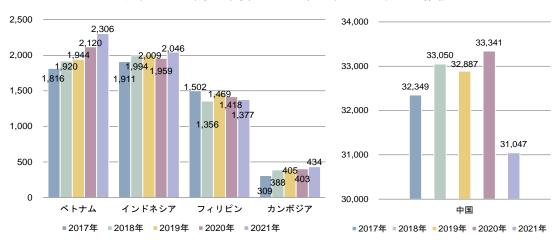
https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbdl486/files/remittance inflow trends snapshot web-compressed.pdf (最終アクセス: 2024年3月4日))。

² IOM (2021) に基づくと、金融技術の発展で、送金が飛躍的に増えたことが要因と考えられる (IOM, 2021, RENUTTANCE INFLOW TRENDS SNAPSHOTS

⑤ 日系企業の進出状況

日系企業の進出状況 (調査対象国における拠点数) は、ベトナム、インドネシア、カンボジアで増加傾向となっており、2021 年はベトナムで 2017 年比 27%増の 2,306 拠点、カンボジアで同 40%増の 434 拠点となっている。

フィリピンでは 2019 年に 1,469 拠点まで増加した後、減少に転じ、2021 年は 1,377 拠点となっている。また、中国では 2021 年には 2020 年から 7%減の 31,047 拠点となっている。



図表 II-21 調査対象国への日系企業の進出状況の推移

(出所) 2019 年から 2021 年は、外務省「海外進出日系企業拠点数調査」 (2021 年、2020 年、2019 年)、2017 年から 2018 年は、外務省「海外在留邦人数調査統計」 (2018 年、2017 年)

⑥ 送出機関の地域分布状況

1) ベトナム

外国人技能実習機構がまとめる「外国政府認定送出機関一覧」に掲載されているベトナムの 認定送出機関数は 424 件である (2023 年 6 月 21 日現在)。地域分布をみると、ハノイ市 (312 件)が 73.6%を占める。その他の地域では、ホーチミン市 (59 件)に認定送出機関が多い。

図表 II-22 認定送出機関の地域分布別割合(第一級行政区単位)

市・省名	送出し機関数	割合	市・省名	送出し機関数	割合
ハノイ市	312	73.6%	ホアビン省	2	0.5%
ホーチミン市	59	13.9%	ゲアン省	2	0.5%
タインホア省	6	1.4%	ナムディン省	1	0.2%
フンイエン省	5	1.2%	タイビン省	1	0.2%
ダナン市	5	1.2%	タイグェン省	1	0.2%
ハイフォン市	4	0.9%	クアンビン省	1	0.2%
ハイズオン省	4	0.9%	ビンディン省	1	0.2%
バクニン省	3	0.7%	トゥアティエン・フエ省	1	0.2%
ビンフック省	3	0.7%	ダクラク省	1	0.2%
ハティン省	3	0.7%	ビンズオン省	1	0.2%
ニンビン省	2	0.5%	アンザン省	1	0.2%
バクザン省	2	0.5%	ビンロン省	1	0.2%
フート省	2	0.5%		· ·········	

⁽出所) 外国人技能実習機構 (OTIT)「外国政府認定送出機関一覧」(2023年6月21日現在)

図表 II-23 認定送出機関の多い都市 TOP10 (第二級行政区単位)

順位	都市名	送出機関数	順位	都市名	送出機関数
1	ハドン区 (ハノイ)	41	6	ホアンマイ区 (ハノイ)	16
2	カウザイ区 (ハノイ)	39	7	ロンビエン区 (ハノイ)	15
3	ナムトゥリエム区(ハノイ)	37	8	タンビン区(ホーチミン)	12
4	タインスアン区(ハノイ)	19		バクトゥリエム区 (ハノイ)	12
5	ドンダー区(ハノイ)	17		ハイバーチュン区 (ハノイ)	11

(出所) 外国人技能実習機構(OTIT)「外国政府認定送出機関一覧」(2023年6月21日現在)

⁽備考)「外国政府認定送出機関一覧」における記載情報から所在地を判別できなかった一部の機関については、インターネット上での情報をもとに所在地を確認した。

2) インドネシア

外国人技能実習機構がまとめる「外国政府認定送出機関一覧」に掲載されているインドネシアの認定送出機関数は369件である(2023年6月13日現在)。地域分布をみると、西ジャワ州(144件)が39.0%を占める。その他の地域では、中部ジャワ州(50件)、バリ州(34件)、東ジャワ州(31件)、ジャカルタ(26件)、バンテン州(21件)などに認定送出機関が多い。

図表 II-24 認定送出機関の地域分布別割合 (州単位)

州名	送出し機関数	割合	州名	送出し機関数	割合
西ジャワ州	144	39.0%	西スマトラ州	8	2.2%
中部ジャワ州	50	13.6%	ランプン州	7	1.9%
バリ州	34	9.2%	南スラウェシ州	5	1.4%
東ジャワ州	31	8.4%	北スマトラ州	4	1.1%
ジャカルタ	26	7.0%	南東スラウェシ州	2	0.5%
バンテン州	21	5.7%	ゴロンタロ州	1	0.3%
ジョグジャカルタ特別州	13	3.5%	西カリマンタン州	1	0.3%
西ヌサ・トゥンガラ州	11	3.0%	リアウ諸島州	1	0.3%
北スラウェシ州	9	2.4%	不明	1	0.3%

(出所) 外国人技能実習機構 (OTIT)「外国政府認定送出機関一覧」(2023年6月13日現在)

(備考)「外国政府認定送出機関一覧」における記載情報から所在地を判別できなかった一部の機関については、インターネット上での情報をもとに所在地を確認した。

図表 II-25 認定送出機関の多い都市 TOP10 (県・市単位)

順位	都市名	送出機関数	順位	都市名	送出機関数
1	バンドン市	55	6	南ジャカルタ市	11
2	ブカシ県	18	7	東ジャカルタ市	10
3	ブカシ市	16	8	スマラン市	9
4	タンゲラン市	15	8	チアンジュール県	9
5	スカブミ市	13	8	カワラン市	9

(出所) 外国人技能実習機構 (OTIT)「外国政府認定送出機関一覧」(2023年6月13日現在)

3) フィリピン

外国人技能実習機構がまとめる「外国政府認定送出機関一覧」に掲載されているフィリピンの認定送出機関数は252件である(2023年5月12日現在)。地域分布をみると、マニラ首都圏(237件)が94.0%を占める。その他の地域では、セブ州に6件、ベンゲット州に3件、パンパンガ州、西ネグロス州、南ダバオ州に各2件の認定送出機関が存在する。

図表 II-26 認定送出機関の地域分布別割合 (州及び高度都市化市単位)

州・高度都市化市名	送出し機関数	割合
マニラ首都圏	237	94.0%
セブ州	6	2.4%
ベンゲット州	3	1.2%
南ダバオ州	2	0.8%
パンパンガ州	2	0.8%
西ネグロス州	2	0.8%

(出所) 外国人技能実習機構(OTIT)「外国政府認定送出機関一覧」(2023年5月12日現在)

(備考)「外国政府認定送出機関一覧」における記載情報から所在地を判別できなかった一部の機関については、インターネット上での情報をもとに所在地を確認した。

図表 II-27 認定送出機関の多い都市 TOP10 (市・町単位)

順位	都市名	送出機関数	順位	都市名	送出機関数
1	マニラ市	95	7	マンダルヨン市	9
2	マカティ市	42	8	ラス・ピニャス市	7
3	ケソン市	30	9	セブ市	6
4	パサイ市	20	10	バギオ市	3
5	パラニャーケ市	14	10	モンティンルパ市	3
6	パシッグ市	11			

(出所) 外国人技能実習機構 (OTIT)「外国政府認定送出機関一覧」(2023年5月12日現在)

4) 中国

中日研修生協力機構がまとめる中国の送出機関数は 180 件である(2019 年 3 月 18 日現在)。 地域分布をみると、山東省(48 件)が 26.7%を占める。その他の地域では、江蘇省(33 件)、 遼寧省(31 件)、北京市(20 件)などに認定送出機関が多い。

図表 II-28 認定送出機関の地域分布別割合(第一級行政区単位)

市・省名	送出し機関数	割合	市・省名	送出し機関数	割合
山東省	48	26.7%	黒竜江省	3	1.7%
江蘇省	33	18.3%	浙江省	3	1.7%
遼寧省	31	17.2%	安徽省	2	1.1%
北京市	20	11.1%	江西省	2	1.1%
吉林省	8	4.4%	湖北省	2	1.1%
上海市	6	3.3%	天津市	1	0.6%
陝西省	5	2.8%	広東省	1	0.6%
河南省	4	2.2%	湖南省	1	0.6%
河北省	4	2.2%	甘粛省	1	0.6%
四川省	4	2.2%	福建省	1	0.6%

(出所) 中国对外承包工程商会 日中人才合作工作委員会(中日研修生協力機構)「中日研修生协力机构成员企业名录(2019 年 3 月 18 日)」

5) カンボジア

外国人技能実習機構がまとめる「外国政府認定送出機関一覧」に掲載されているカンボジアの認定送出機関数は101件である(2023年5月15日現在)。地域分布をみると、全ての送出機関がプノンペンに位置している。

(備考1) 外国人技能実習機構 (OTTT)「外国政府認定送出機関一覧」より (2023年5月15日現在) (備考2)「外国政府認定送出機関一覧」における記載情報から所在地を判別できなかった一部の機関については、インターネット上での情報をもとに所在地を確認した。

図表 II-29 認定送出機関の多い都市 TOP10 (区単位)

順位	都市名	送出機関数	順位	都市名	送出機関数
1	センソック区	19	6	チャムカモン区	12
2	ポーセンチェイ区	16	7	トゥールコーク区	11
3	ダンカオ区	14	8	プレークプノウ区	1
4	ミエンチェイ区	13	9	チュバーオンパウ区	1
5	ルセイカエウ区	13	9	コンボール区	1

(出所) 外国人技能実習機構 (OTIT)「外国政府認定送出機関一覧」

2. 日本国内における状況

(1) 在留外国人全般

在留外国人の在留資格別割合をみると、日本全国における総数では「専門的・技術的分野」と「技能実習」の割合が増えている。2012年から2022年にかけて、「専門的・技術的分野」の割合は9.8%から14.7%に、「技能実習」の割合は7.4%から10.6%となっている。

調査対象 5 か国においても、「技能実習」の割合は、中国を除いて増加傾向にある。特にカンボジアにおける増加傾向は顕著であり、2012 年時点で 14.8%だった割合は、2022 年時点で 58.3%となっている。

一方で、「身分系」の割合は減少傾向にある。総数をみると、2012 年から 2022 年にかけて、66.7%から 50.5%に下落している。

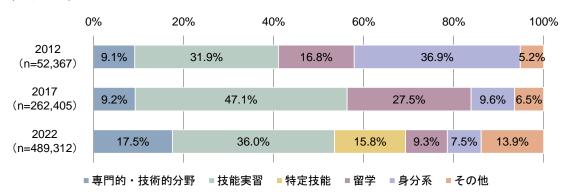
調査対象 5 か国においても、「身分系」の割合は、中国を除いて減少傾向にある。なお、「身分系」の割合は国ごとに大きく異なっている。従来からその割合が大きかったフィリピンでは、減少傾向にある 2022 年時点でも 76.7%を占めている。

(総数) 0% 20% 40% 60% 80% 100% 2012 9.8% 7.4% 8.9% 66.7% 7.1% (n=2,033,656) 2017 10.7% 12.2% 56.0% 9.2% 11.9% (n=2,561,848)2022 10.6% 4<mark>.3%</mark> 9.8% 10.2% 14.7% 50.5% (n=3,075,213)

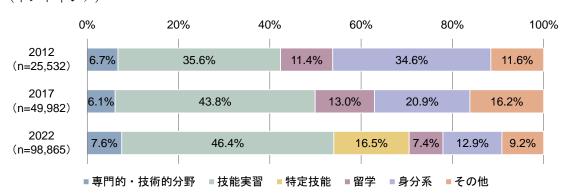
専門的・技術的分野技能実習特定技能留学身分系その他

図表 II-30 在留資格別割合の推移(2012年、2017年、2022年)

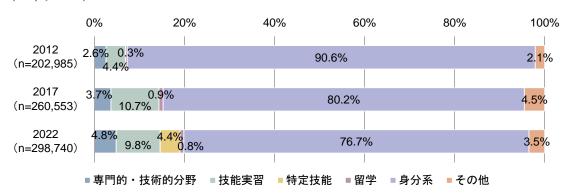
(ベトナム)



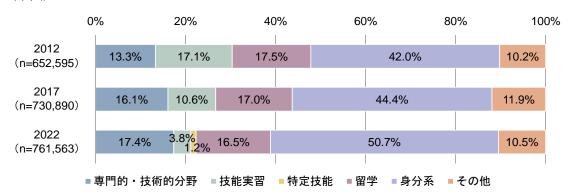
(インドネシア)



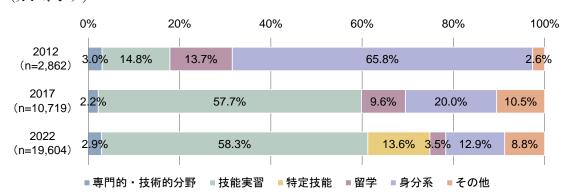
(フィリピン)



(中国)



(カンボジア)



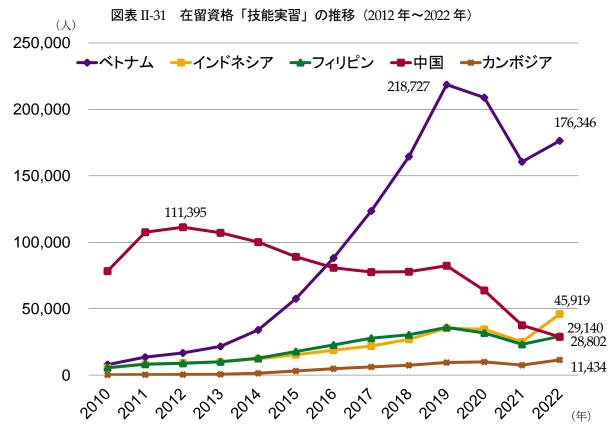
- (出所) 出入国在留管理庁「在留外国人統計」(2012年、2017年、2022年、各年12月末時点)
- (注1) 特定技能の割合を示すため、「専門的・技術的分野」のなかに特定技能は含んでいない。 「専門的・技術的分野」には、教授、芸術、宗教、報道、高度専門職、経営・管理、法律・会計業務、医療、研究、教育、技術・人文知識・国際業務、企業内転勤、介護、興行、技能が含まれる。 「身分系」には、永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者、特別永住者が含まれる。 「その他」には、文化活動、研修、家族滞在、特定活動が含まれる。
- (注2) 四捨五入の関係で、各項目における構成比の合計は必ずしも100.0%とならない。

(2) 技能実習関係

① 技能実習生の推移

技能実習生(在留資格「技能実習」の在留外国人)の推移を対象 5 か国の国籍別にみると、中国が 2015 年まで全国籍の中で最多であり、2012 年のピーク時には 111,395 人に達した。それ以降は減少傾向にあり、2022 年には 28,802 人となっている。ベトナムは、2016 年に中国を抜いて最多となり、2019 年には 218,727 人に達した。

インドネシア・フィリピン・カンボジアは、行動制限が生じたコロナ禍の 2020 年から 2021 年を除いて増え続けている。特に、インドネシア・カンボジアは、コロナ禍以前のピークだった 2019 年時点の数を、2022 年時点で上回っている。

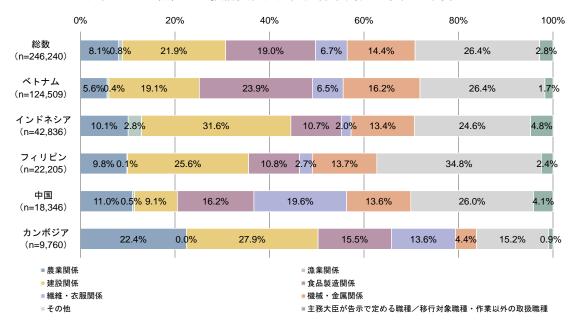


(出所) 出入国在留管理庁「在留外国人統計」(2010年-2022年、各年12月末時点)

② 技能実習計画認定件数

職種別の技能実習計画認定件数は、日本全国における総数では建設関係(21.9%)、食品製造関係(19.0%)、機械・金属関係(14.4%)の順に多い。

対象 5 か国の国籍別の特徴として、ベトナムでは食品製造関係、インドネシアでは建設関係、 フィリピンでは「その他」、中国では繊維・衣服関係、カンボジアでは農業関係の割合が他国 に比べて高い。



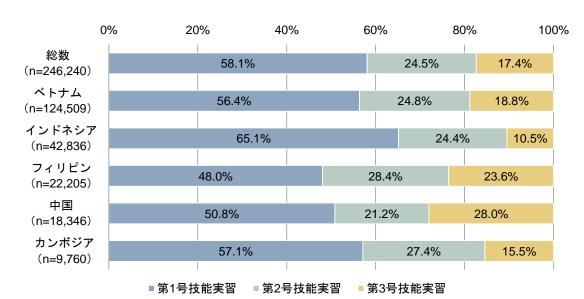
図表 II-32 職種別 技能実習計画認定件数割合(令和4年度)

(出所) 外国人技能実習機構 (2023) 「令和4年度外国人技能実習機構業務統計」

(備考) 四捨五入の関係で、各項目における構成比の合計は必ずしも 100.0%とならない。

区分別の技能実習計画認定件数は、総数では第 1 号技能実習が 58.1%、第 2 号技能実習が 24.5%、第 3 号技能実習が 17.4%となっている。

対象 5 か国の国籍別では、インドネシアで第 1 号技能実習の割合が高く、フィリピン・中国で第 3 号技能実習の割合が高い傾向にある。



図表 II-33 区分別 技能実習計画認定件数割合(令和4年度)

(出所) 外国人技能実習機構 (2023) 「令和4年度外国人技能実習機構業務統計」

(備考) 四捨五入の関係で、各項目における構成比の合計は必ずしも100.0%とならない。

地域区分別の技能実習計画認定件数は、総数では東海地方(19.3%)、南関東地方(17.1%)、 近畿地方(13.1%)で認定件数が多くなっている。

対象 5 か国の国籍別では、インドネシアを除く 4 か国で、東海地方が最も認定件数の多い地域となっている。



図表 II-34 地域区分別 技能実習計画認定件数割合(令和4年度)

■北海道 ■東北 ■南関東 ■北関東・甲信 ■北陸 ■東海 ■近畿 ■中国 ■四国 ■九州

(出所) 外国人技能実習機構(2023)「令和4年度外国人技能実習機構業務統計」 (備考1) 分類に用いた地域区分は次のとおり。

「北海道」:北海道、「東北」:青森・岩手・宮城・秋田・山形・福島、「南関東」:埼玉・千葉・東京・神奈川、「北関東・甲信」:茨城・栃木・群馬・山梨・長野、「北陸」:新潟・富山・石川・福井、「東海」」:岐阜・静岡・愛知・三重、「近畿」:滋賀・京都・大阪・兵庫・奈良・和歌山、「中国」:鳥取・島根・岡山・広島・山口、「四国」:徳島・香川・愛媛・高知、「九州」:福岡・佐賀・長崎・熊本・大分・宮崎・鹿児島・沖縄

(備考2) 四捨五入の関係で、各項目における構成比の合計は必ずしも100.0%とならない。

技能実習認定件数の多い都道府県は、総数、5 か国いずれにおいても愛知県が最多となっている。2 番目以降に多い都道府県は、総数では大阪府、埼玉県、茨城県、千葉県の順となっているが、国籍によって順位には違いがみられる。

図表 II-35 技能実習計画認定件数の多い都道府県 TOP10 (令和4年度)

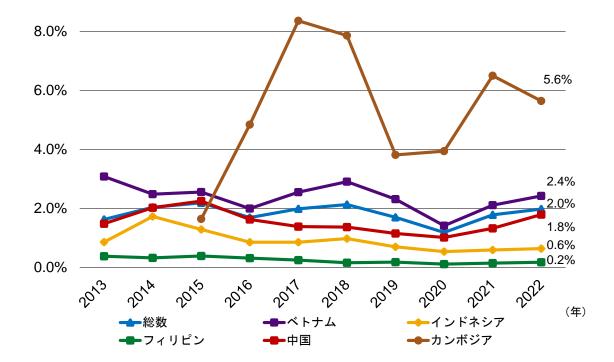
	総数	ベトナム	インドネシア	フィリピン	中国	カンボジア
1	愛知県	愛知県	愛知県	愛知県	愛知県	愛知県
2	大阪府	大阪府	茨城県	静岡県	岐阜県	岐阜県
3	埼玉県	埼玉県	埼玉県	広島県	茨城県	熊本県
4	茨城県	東京都	神奈川県	埼玉県	埼玉県	茨城県
5	千葉県	兵庫県	大阪府	千葉県	千葉県	千葉県
6	東京都	福岡県	千葉県	愛媛県	大阪府	埼玉県
7	広島県	千葉県	静岡県	熊本県	群馬県	兵庫県
8	岐阜県	広島県	東京都	東京都	北海道	大阪府
9	神奈川県	神奈川県	群馬県	大阪府	静岡県	福岡県
10	静岡県	茨城県	広島県	福岡県	三重県	東京都

(出所) 外国人技能実習機構(2023)「令和4年度外国人技能実習機構業務統計」

③ 技能実習生の失踪率の推移

技能実習生の失踪率は、日本全国における総数では 2022 年時点で 2.0%となっている。2013 年以降やや低下傾向がみられるが、上下しながら推移している。

対象 5 か国の国籍別では、2021 年時点でカンボジアが 5.6% と最も高く、ベトナム 2.4%、中国 1.8%、インドネシア 0.6%、フィリピン 0.2%となっている。



図表 II-36 技能実習生の失踪率の推移

(出所) 出入国在留管理庁「技能実習生の失踪者数の推移(平成25年~令和4年、国籍別)」、出入国在留管理庁「在留外国人統計」(2013年-2022年、各年12月末時点)、出入国在留管理庁「出入国管理統計」(年次)(備考1)「在留技能実習生の失踪者数/在留技能実習生数(前年12月時点)+新規入国技能実習生数」で、各国の技能実習生の失踪率を算出している。なお、算出方法は出入国在留管理庁(2019)「技能実習制度における失踪問題への対応について」と同一とした。

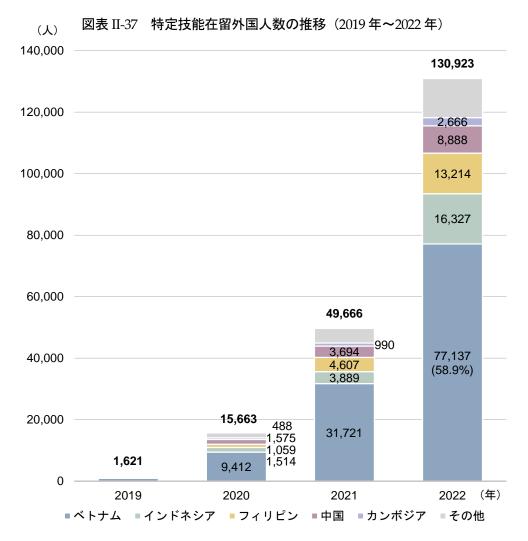
(備考2) カンボジアは公表データが限られているため、2015年以降のデータを示している。

(3) 特定技能関係

①特定技能在留外国人数の推移

特定技能在留外国人数は、2019年の制度創設時から増加し、日本全国における総数では、2022年12月末時点で130,923人となっている。特定技能1号取得者は技能実習2号を良好に修了した者が7割以上を占めており、技能実習修了者からの移行により特定技能外国人の増加が続いていると考えられる(取得ルート別割合の図表は後述)。

対象 5 か国の国籍別も増加し、2022 年 12 月末時点で、ベトナム 77,137 人、インドネシア 16,327 人、フィリピン 13,214 人、中国 8,888 人、カンボジア 2,666 人となっている。特にベトナムは大きく増加し、2022 年時点で総数の 58.9%を占めている。



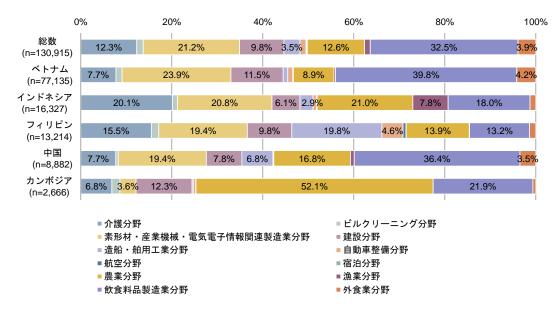
(出所) 出入国在留管理庁「在留外国人統計」(各年12月末時点)

② 分野別の状況

特定技能1号在留外国人の特定産業分野別割合をみると、日本全国における総数では「飲食料品製造業分野」(32.5%)、「素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業分野」(21.2%)、「農業分野」(12.6%)、「介護分野」(12.3%)の割合が高い。

対象 5 か国の国籍別では、ベトナムでは「飲食料品製造業分野」(39.8%)、インドネシアでは「介護分野」(20.1%)、フィリピンでは「造船・舶用工業分野」(19.8%)、中国では「飲食料品製造業分野」(36.4%)、カンボジアでは「農業分野」(52.1%)の割合がそれぞれ高くなっている。

図表 II-38 特定産業分野別 特定産業分野別特定技能 1 号在留外国人数 (2022 年 12 月末)



(出所) 出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数」(2022年12月末時点)

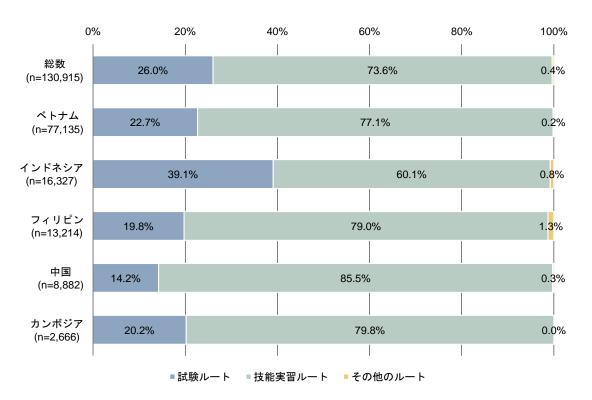
(備考) 四捨五入の関係で、各項目における構成比の合計は必ずしも100.0%とならない。

③取得ルート別の状況

特定技能 1 号在留外国人数の取得ルート別割合をみると、総数では「試験ルート」が 26.0%、「技能実習ルート」が 73.6%、「その他のルート」が 0.4%となっている。

対象 5 か国の国籍別では、「技能実習ルート」の割合が最も高いのは中国であり、85.5%となっている。対して、インドネシアは「技能実習ルート」の割合が 60.1%と他国に比べて低く、約4割が「試験ルート」となっている。

図表 II-39 ルート別 特定産業分野別特定技能 1 号在留外国人数 (2022 年 12 月末)



(出所) 出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数」(2022年12月末時点)

(備考)「その他のルート」には「検定ルート」、「介護福祉士養成施設修了ルート」、「EPA 介護福祉士候補者ルート」が含まれる。

④ 地域別の状況

特定技能 1 号在留外国人数の地方区分別割合をみると、総数では「南関東」(20.7%)、「東海」(17.2%)、「近畿」(14.0%)、「北関東・甲信」(13.6%)の順に多くなっている。

対象 5 か国の国籍別で最も割合の高い地方は、ベトナム、中国では「南関東」、インドネシアでは「北関東・甲信」、フィリピンでは「東海」、カンボジアでは「九州」となっている。



図表 II-40 地方区分別 特定技能 1 号在留外国人数割合(2022 年 12 月末)

■北海道 ■東北 ■南関東 ■北関東・甲信 ■北陸 ■東海 ■近畿 ■中国 ■四国 ■九州

(出所) 出入国在留管理庁(2023)「特定技能在留外国人数」

(備考1) 分類に用いた地域区分は次のとおり。

「北海道」:北海道、「東北」:青森・岩手・宮城・秋田・山形・福島、「南関東」:埼玉・千葉・東京・神奈川、「北関東・甲信」:茨城・栃木・群馬・山梨・長野、「北陸」:新潟・富山・石川・福井、「東海」」:岐阜・静岡・愛知・三重、「近畿」:滋賀・京都・大阪・兵庫・奈良・和歌山、「中国」:鳥取・島根・岡山・広島・山口、「四国」:徳島・香川・愛媛・高知、「九州」:福岡・佐賀・長崎・熊本・大分・宮崎・鹿児島・沖縄

(備考2) 四捨五入の関係で、各項目における構成比の合計は必ずしも100.0%とならない。

特定技能1号在留外国人数の多い都道府県をみると、総数では、愛知県が最も多く、次いで 千葉県、埼玉県、大阪府、茨城県の順に多くなっている。

対象 5 か国の国籍別では、ベトナム、フィリピン、カンボジアの 3 か国では愛知県が最多となっている。インドネシアでは茨城県、中国では北海道が最多となっている。

図表 II-41 特定技能 1 号在留外国人数の多い都道府県 TOP10 (2022 年 12 月末)

	全体	ベトナム	インドネシア	フィリピン	中国	カンボジア
1	愛知県	愛知県	茨城県	愛知県	北海道	愛知県
2	千葉県	大阪府	愛知県	広島県	愛知県	茨城県
3	埼玉県	千葉県	北海道	福岡県	千葉県	熊本県
4	大阪府	埼玉県	大阪府	愛媛県	埼玉県	香川県
5	茨城県	神奈川県	長野県	大阪府	東京都	北海道
6	神奈川県	茨城県	埼玉県	埼玉県	三重県	長崎県
7	東京都	兵庫県	群馬県	熊本県	茨城県	神奈川県
8	北海道	東京都	神奈川県	神奈川県	愛媛県	福岡県
9	兵庫県	福岡県	広島県	東京都	大阪府	千葉県
10	広島県	北海道	千葉県	群馬県	香川県	埼玉県

(出所) 出入国在留管理庁(2023)「特定技能在留外国人数」

(4) その他(技能実習及び特定技能に関する二国間取決め(協力覚書))

日本は、「技能実習に関する二国間取決め(協力覚書)」を 15 か国と締結している。また、「特定技能に関する二国間の協力覚書」を 16 か国と締結している。

対象5か国では、中国を除く4か国との間で「技能実習に関する二国間取決め(協力覚書)」 および「特定技能に関する二国間の協力覚書」を締結している。

図表 II-42 技能実習に関する二国間取決め(協力覚書)締結国一覧

	締結日				
ベトナム	2017年6月6日				
カンボジア	2017年7月11日				
インド	2017年10月17日				
フィリピン	2017年11月21日				
ラオス	2017年12月9日				
モンゴル	2017年12月21日				
バングラデシュ	2018年1月29日				
スリランカ	2018年2月1日				
ミャンマー	2018年4月19日				
ブータン	2018年10月3日				
ウズベキスタン	2019年1月15日				
パキスタン	2019年2月26日				
タイ	2019年3月27日				
インドネシア	2019年6月25日				
ネパール	2024年1月1日				
中国	未締結				

(出所) 厚生労働省「技能実習に関する二国間取決め(協力覚書)」(2024年3月時点)

図表 II-43 特定技能に関する二国間の協力覚書締結国一覧

特定技能に関する	二国間の協力覚書
国名	締結日
フィリピン	2019年3月19日
カンボジア	2019年3月25日
ネパール	2019年3月25日
ミャンマー	2019年3月28日
モンゴル	2019年4月17日
ベトナム	2019年5月20日
スリランカ	2019年6月19日
インドネシア	2019年6月25日
バングラデシュ	2019年8月27日
ウズベキスタン	2019年12月17日
パキスタン	2019年12月23日
タイ	2020年2月4日
インド	2021年1月18日
マレーシア	2022年5月26日
ラオス	2022年7月28日
キルギス	2023年7月6日
中国	未締結

(出所) 出入国在留管理庁「特定技能に関する二国間の協力覚書」(2024年3月時点)

第Ⅲ章 送出機関向けアンケート調査

1. 調査実施概要(再掲)

調査目的	・ 調査対象国現地の技能実習生送出機関の概要把握。 ※多くの回収数は見込めない中で、可能な限り多くの送出機関の情報を収集し、傾向の把握を主眼とする。				
対象	 ・				
調査方法・時期	web アンケート画面からの回答(現地窓口、日本窓口のメールアドレスへ回答用 URL リンクを送付)2023年8月10日~24日				
調査項目	 技能実習の送出し概要(人数、開始年、業種) 人材募集の方法 日本語教育、職業訓練等の内容 手数料、事前教育費 技能実習生の出身地域 事業対象国、日本への送出しの意向 送出機関の属性(設立年、規模等) 				
	・ 回収数は以下の	とおり 回収数 (参考)回収率 登録数分母 送付数分母※			
回収数		40 113 19 14 日本窓口の合言 を分母とした	9.4% 30.6% 7.5% 13.9% †を分母とし	7.3 5 22.0 6.9 12.0	9% (12.2%) 9% (32.5%) 9% (9.5%) 0% (20.6%))内は現地窓

2. 調査結果概要

(1) 技能実習の送出し概要

① 1年間あたり技能実習生の送出し人数

Q1.1年間あたり何人程の技能実習生を送り出していますか。

・ 全体では、2022 年の実績は「1~50 人」が 36.0%で最も多く、次いで「101~500 人」 (24.7%)、「51~100人」(17.7%) となっている。2023年の予定は「101~500人」が32.3% で最も多く、次いで「51~100人」(26.3%)、「1~50人」(25.3%) となっている。

0% 60% 20% 40% 80% 100% 0.5% 全体 (n=186) 11.3% 36.0% 17.7% 24.7% 2.2% 5.9% 1.6% 20.0% ベトナム (n=40) 22.5% 37.5% 7.5% _{2.5}% 10.0% 0.9% インドネシア (n=113) 12.4% 41.6% 19.5% フィリピン (n=19) 36.8% 5.3% 5.3% カンボジア (n=14) 14.3% 35.7% 28.6% 21.4% **■**1,001~ **■**5,001~ ■ 10,001人以上 ■ 無回答 ■0人 ■1~50人 ■51~ ■ 101~ **■** 501~ 100人 500人 1,000人 5,000人 10,000人

図表 Ⅲ-1 1年間あたり技能実習生の送出し人数 < 2022 年の実績 >





- ・ ベトナムでは、2022 年の実績は「101~500 人」(37.5%)、「51~100 人」(22.5%) が多く、2023 年の予定は「101~500 人」(45.0%)、「51~100 人」(27.5%) が多い。
- ・ インドネシアでは、2022 年の実績は「1~50 人」(41.6%) が多く、2023 年の予定は「1~

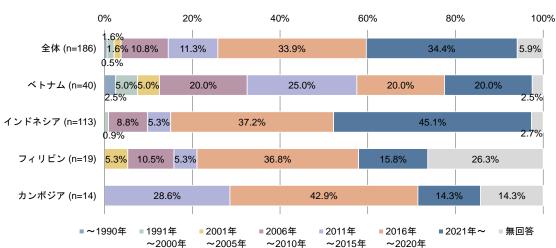
50人」(32.7%)、「101~500人」(31.0%) が多い。

- ・ フィリピンでは、2022 年の実績は「1~50 人」(36.8%)、「101~500 人」(26.3%)、「0 人」 (26.3%) が多く、2023 年の予定は「51~100 人」(26.3%)、「1~50 人」(21.1%)、「101~500 人」(21.1%) が多い。
- ・ カンボジアでは、2022年の実績は「1~50人」(35.7%)、「101~500人」(28.6%)、「51~100人」(21.4%) が多く、2023年の予定は「51~100人」(42.9%)、「1~50人」(28.6%) が多い。

②日本へ技能実習生を送り始めた年

Q2. 日本へ技能実習生を送り始めた年はいつですか。

- ・ 全体では、「2021年~」が34.4%で最も多い。次いで「2016年~2020年」(33.9%)が多い。
- ・ ベトナムでは、「2011 年~2015 年」(25.0%)、「2006 年~2010 年」、「2016 年~2020 年」、「2021 年~」がそれぞれ 20.0%と多い。
- ・ インドネシアでは、「2021年~」(45.1%)、「2016年~2020年」(37.2%)が多い。
- フィリピンとカンボジアは、「2016年~2020年」がそれぞれ36.8%、42.9%で多い。

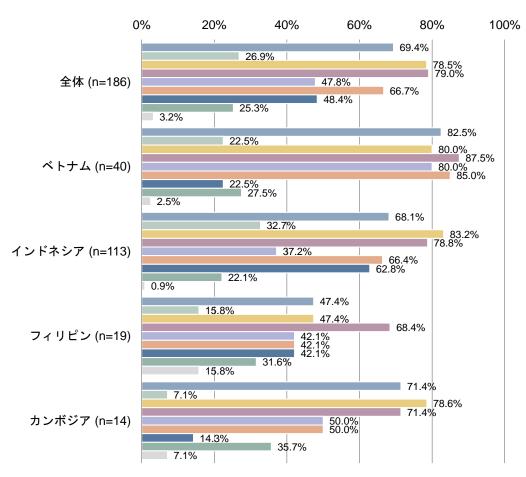


図表 III-3 日本へ技能実習生を送り始めた年

③ 技能実習で対応している業種

Q3. 技能実習で対応している業種はどれですか。当てはまるものすべてを選択してください。

- ・ 全体では、「食品製造」(79.0%)、「建設」(78.5%)、「農業」(69.4%)、「機械・金属」 (66.7%) が多くなっている。
- ・ ベトナムでは、全体と同様に「食品製造」、「建設」、「農業」、「機械・金属」が多く、他国に比べて、「繊維・衣服」(80.0%)が多い。
- ・ インドネシアでは、全体と同様に「食品製造」、「建設」、「農業」、「機械・金属」が多く、 他国に比べて、「介護」(62.8%)が多い。
- ・ フィリピンでは、「食品製造」(68.4%) が多く、カンボジアでは、「建設」(78.6%)、「農業」 (71.4%)、「食品製造」(71.4%) が多い。



図表 III-4 技能実習で対応している業種(複数回答)

■農業 ■漁業 ■建設 ■食品製造 ■繊維・衣服 ■機械・金属 ■介護 ■その他 ■無回答

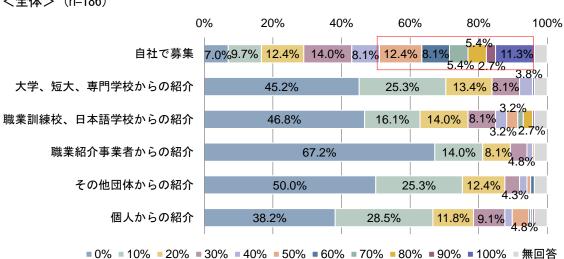
④ 人材募集の方法

Q4.どのような方法で技能実習生を集めていますか。それぞれ全体の何%位ですか。 (合計で100%になるように選択して下さい。おおまかな数字で結構です。)

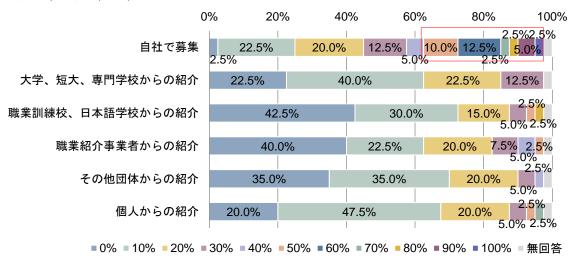
- ・ 全体では、「自社で募集」が 50%以上を占める割合 (50%、60%、70%、80%、90%、100% を合わせた割合)が45.3%となった。
- 0%(人材募集の方法として行っていない)をみると、「職業紹介事業者からの紹介」が最 も多く67.2%、次いで「その他団体からの紹介」50.0%、「職業訓練校、日本語学校からの 紹介」46.8%、「大学、短大、専門学校からの紹介」45.2%、「個人からの紹介」38.2%の順 となっている。
- ベトナムでは、「自社で募集」が50%以上を占める割合が35.0%である。
- ・ インドネシアでは、「自社で募集」が 50%以上を占める割合が 47.0%である。また、他国 と比べて「職業訓練校、日本語学校からの紹介」が50%以上を占める割合(11.5%)が高 V 10
- フィリピンでは、「自社で募集」が50%以上を占める割合が52.7%である。また、「自社で 募集」が100%である割合(31.6%)が高い。
- ・ カンボジアでは、「自社で募集」が 50%以上を占める割合が 49.9%である。また、他国と 比べて「個人からの紹介」が50%以上を占める割合(28.5%)が高い。

図表 III-5 人材募集の方法

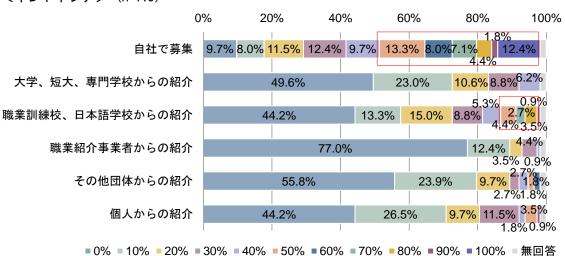
<全体> (n=186)



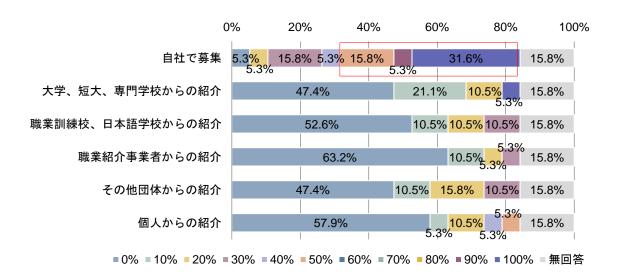
<ベトナム> (n=40)



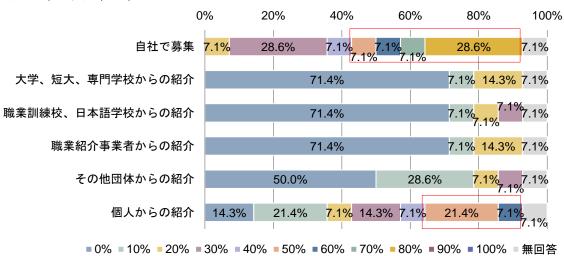
<インドネシア> (n=113)



<フィリピン> (n=19)



<カンボジア>(n=14)



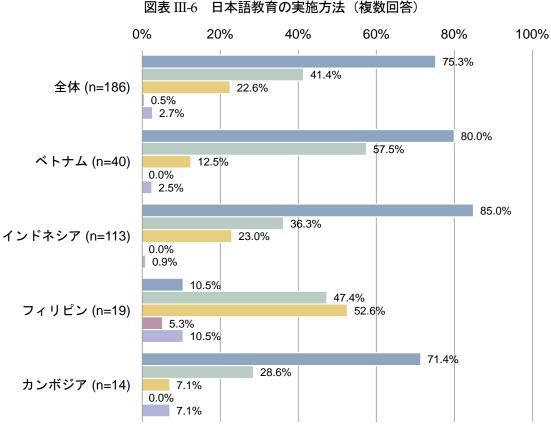
(備考) 合計が 100%にならない回答については、100%になるよう補正のうえ集計。(その場合、1 桁を四捨五入している関係で合計 100%とならない回答もある。)

(2) 日本語教育、職業訓練等の内容

①日本語教育の実施方法

Q5. 日本語教育はどのように実施していますか。当てはまるものすべてを選択してくださ

- 全体では、「自社(送出し機関)の社員が日本語教育を行う」(75.3%)が最も多く、次い で「日本語学校を保有し、その学校が教育する」(41.4%)、「外部の日本語学校と連携」 (22.6%) となっている。
- ベトナム、インドネシア、カンボジアでは、「自社(送出し機関)の社員が日本語教育を 行う」が多い。フィリピンでは、「外部の日本語学校と連携」(52.6%)、「日本語学校を保 有し、その学校が教育する」(47.4%)が多い。

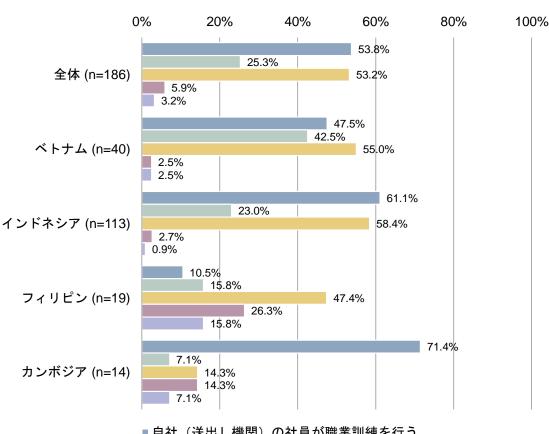


- ■自社(送出し機関)の社員が日本語教育を行う
- ■日本語学校を保有し、その学校が教育する
- ■外部の日本語学校と連携
- ■日本語教育をしていない
- ■無回答

② 職業訓練の実施方法

Q6. 職業訓練はどのように実施していますか。当てはまるものすべてを選択してください。

- ・ 全体では、「自社(送出し機関)の社員が職業訓練を行う」(53.8%)、「外部の訓練校と連 携」(53.2%) の割合が高い。
- ベトナムでは、「外部の訓練校と連携」(55.0%)、「自社(送出し機関)の社員が職業訓練 を行う」(47.5%)、「職業訓練校を保有し、その学校が訓練する」(42.5%)が多い。
- インドネシアでは、「自社(送出し機関)の社員が職業訓練を行う」(61.1%)、「外部の訓 練校と連携」(58.4%) が多い。
- フィリピンでは、「外部の訓練校と連携」(47.4%)が多い。また、他国と比べて「訓練し ていない」(26.3%) の割合が高い。
- カンボジアでは、「自社(送出し機関)の社員が職業訓練を行う」(71.4%)が多い。



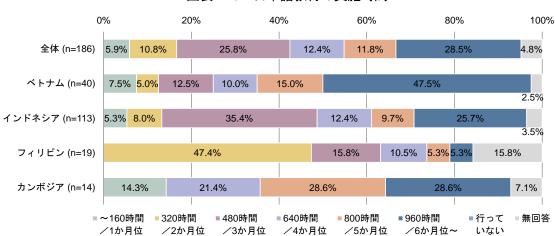
図表 III-7 職業訓練の実施方法(複数回答)

- ■自社(送出し機関)の社員が職業訓練を行う
- ■職業訓練校を保有し、その学校が訓練する
- ■外部の訓練校と連携
- ■訓練していない
- ■無回答

③ 日本語教育、職業訓練の実施時間

Q7. 日本へ送り出す前までに、日本語教育、職業訓練は何時間/何か月間位実施していますか。

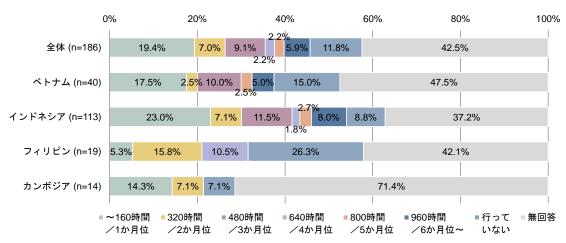
- ・ 日本語教育の実施時間は、全体では、「960時間/6か月位~」(28.5%)、「480時間/3か月位」(25.8%)が多い。
- ・ ベトナムでは、「960時間/6か月位~」(47.5%)が多い。
- ・ インドネシアでは、「480時間/3か月位」(35.4%)、「960時間/6か月位~」(25.7%) が多い。
- フィリピンでは、「320時間/2か月位」(47.4%)が多い。
- ・ カンボジアでは、「960 時間/6 か月位~」(28.6%)、「800 時間/5 か月位」(28.6%)、「640 時間/4 か月位」(21.4%) が多い。



図表 III-8 日本語教育の実施時間

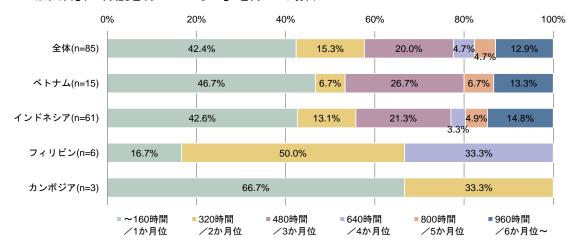
※以下、「無回答」、「行っていない(介護以外)」を除いた場合の結果を示す。

- 職業訓練(介護)の実施時間は、全体では「~160時間/1か月位」(42.4%)が多い。
- ・ ベトナム、インドネシアでは、「~160 時間/1 か月位」がそれぞれ 46.7%、42.6%と多い。



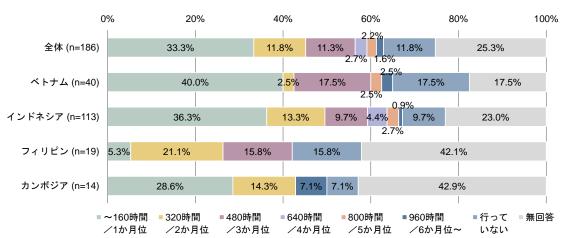
図表 III-9 職業訓練(介護)の実施時間

<「無回答」、「介護を行っていない」を除いた場合>



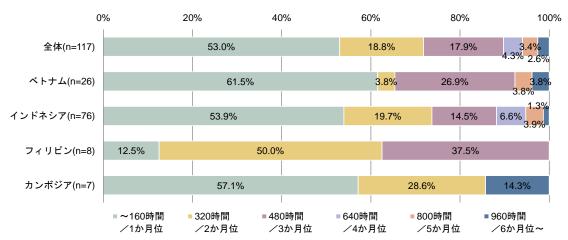
※以下、「無回答」、「行っていない(介護以外)」を除いた場合の結果を示す。

- ・ 職業訓練(介護以外)の実施時間は、全体で「~160 時間/1 か月位」(53.0%) が多い。
- ・ ベトナム、インドネシアでは、「~160 時間/1 か月位」がそれぞれ 61.5%、53.9%と多い。



図表 III-10 職業訓練(介護以外)の実施時間

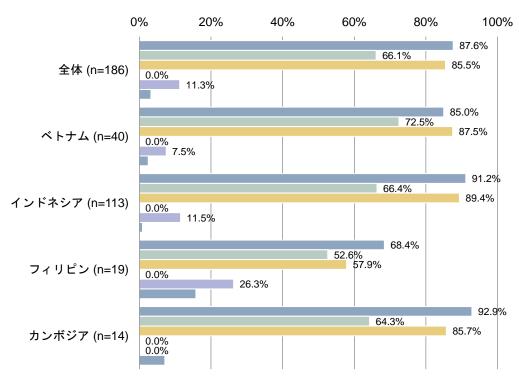
<「無回答」、「介護を行っていない」を除いた場合>



④ 日本国内での監理団体・受入れ企業への協力について

Q8. 日本国内で技能実習中の技能実習生への支援、監理団体・受入れ企業への協力についていずれの対応を行っていますか。当てはまるものすべてを選択してください。

- ・ 全体では、「技能実習生からメール又は電話で相談を受け付けている」(87.6%)、企業・監理団体から相談を受け付けている」(85.5%)、「技能実習生から対面での相談を受け付けている」(66.1%)の順で多い。
- ・ ベトナム、インドネシア、カンボジアでは、いずれも「技能実習生からメール又は電話で 相談を受け付けている」、「企業・監理団体から相談を受け付けている」、「技能実習生から 対面での相談を受け付けている」の順に多い。
- ・ フィリピンでは、他国に比べて「技能実習生からメール又は電話で相談を受け付けている」 (68.4%)、「企業・監理団体から相談を受け付けている」(57.9%)の割合が高い。



図表 III-11 監理団体・受入れ企業への協力について(複数回答)

- ■技能実習生からメール又は電話で相談を受け付けている
- ■技能実習生から対面での相談を受け付けている
- ■企業・監理団体から相談を受け付けている
- ■特にしていない
- ■その他
- ■無回答

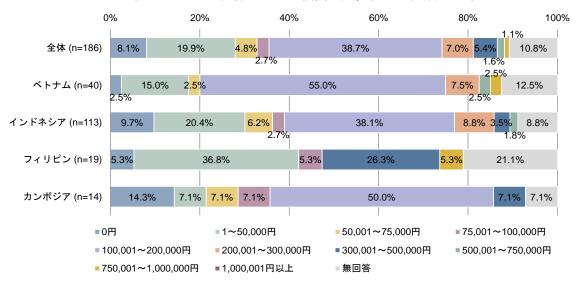
(3) 手数料、事前教育費

① 監理団体から送出機関への支払い額の平均(3 年間総額、1 人あたり)

Q9. 技能実習生 1 人送り出すにあたり、監理団体(または受入れ企業)から貴社へ支払われる総額(技能実習 2 号までの 3 年間)の平均はいくらですか。

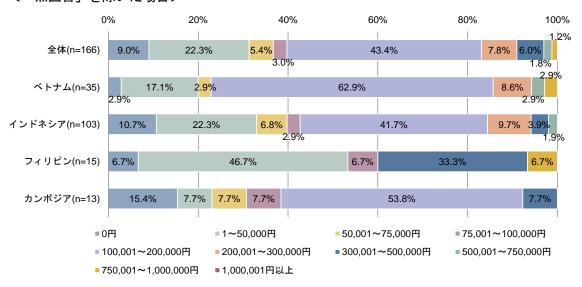
<監理団体または受入れ企業から貴社への支払い額、3年間総額>

- ・ 全体では、「100,001~200,000円」(38.7%) が最も多い。
- ベトナム、インドネシアでは、「100,001~200,000円」がそれぞれ55.0%、38.1%と多い。
- ・ フィリピンでは、「1~50,000円」(36.8%)、「300,001~500,000円」(26.3%) が多い。
- ・ カンボジアでは、「100,001~200,000円」(50.0%)が多い。



図表 III-12 監理団体から送出機関へ支払われる総額の平均

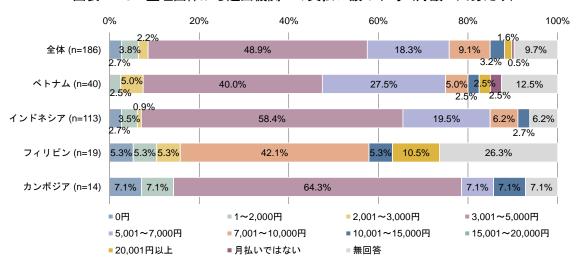
<「無回答」を除いた場合>



② 監理団体から送出機関への支払い額の平均(月額、1人あたり)

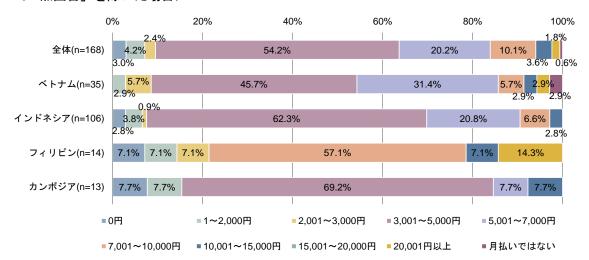
Q10. 技能実習生1人送り出すにあたり、監理団体(または受入れ企業)から貴社へ支払われる月額の平均はいくらですか。

- ・ 全体では、「3,001~5,000円」(48.9%) が多い。
- ベトナム、インドネシア、カンボジアでは、「3,001~5,000 円」がそれぞれ 40.0%、58.4%、64.3%と多い。
- フィリピンでは、「7,001~10,000円」(42.1%)が多い。



図表 III-13 監理団体から送出機関への支払い額の平均(月額1人あたり)

<「無回答」を除いた場合>

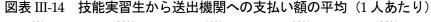


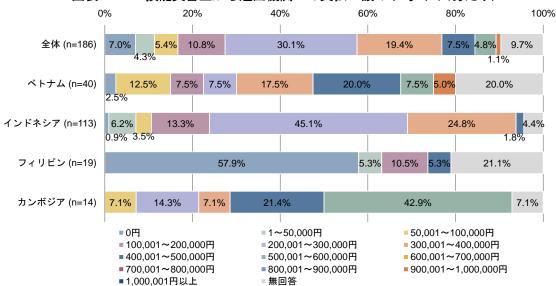
③ 技能実習生から送出機関への支払い額の平均(総額、1 人あたり)

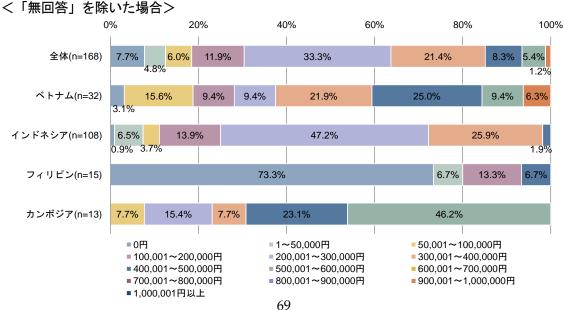
Q11. 技能実習生1人を日本へ送り出すに当たり、技能実習生から貴社へ支払われるお金の総 額の平均はいくらですか。

<技能実習生から貴社への支払い額(1人あたり、教育費込み)>

- 全体では、「200,001~300,000円」(30.1%)が多い。
- ベトナムでは、「400,001~500,000円」(20.0%)、「300,001~400,00円」(17.5%) が多い。
- インドネシアでは、「200,001~300,000 円」(45.1%)、「300,001~400,000 円」(24.8%) が多
- フィリピンでは、「0円」(57.9%)が多い。
- カンボジアでは、「500,001~600,000 円」(42.9%)、「400,001~500,000 円」(21.4%) が多い。





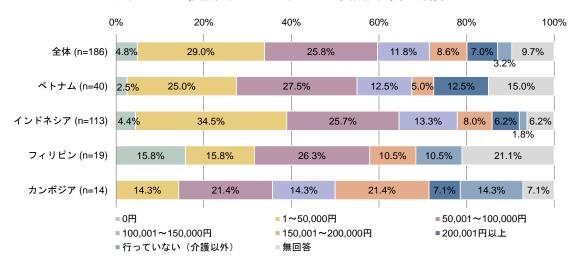


④ 技能実習生1人あたりの事前教育費(介護以外)

O12. 技能実習生1人あたりの事前教育に係る費用はどのくらいですか。【介護以外】

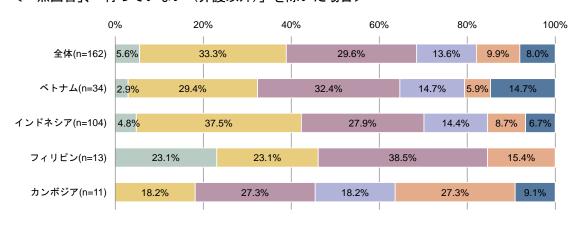
※以下、「無回答」、「行っていない(介護以外)」を除いた場合の結果を示す。

- ・ 全体では、「1~50,000円」(33.3%)、「50,001~100,000円」(29.6%) が多い。
- ・ ベトナムでは、「50,001~100,000円」(32.4%)、「1~50,000円」(29.4%) が多い。
- ・ インドネシアでは、「1~50,000円」(37.5%)、「50,001~100,000円」(27.9%)が多い。
- フィリピンでは、「50,001~100,000円」(38.5%)が多い。
- ・ カンボジアでは、「50,001~100,000円」(27.3%)、「150,001~200,000円」(27.3%) が多い。



図表 III-15 技能実習生 1 人あたりの事前教育費(介護以外)

< 「無回答」、「行っていない(介護以外)」を除いた場合>



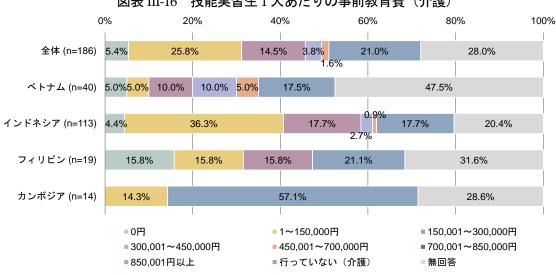
■0円 ■1~50,000円 ■50,001~100,000円 ■100,001~150,000円 ■150,001~200,000円 ■200,001円以上

⑤ 技能実習生1人あたりの事前教育費(介護)

Q13. 技能実習生1人あたりの事前教育に係る費用はどのくらいですか。【介護】

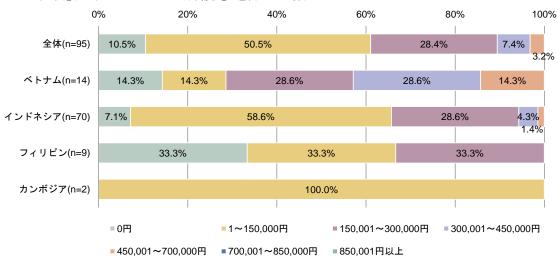
※以下、「無回答」、「行っていない(介護)」を除いた場合の結果を示す。

- 全体では、「1~150,000円」(50.5%)、「150,001円~300,000円」(28.4%) が多い。
- ベトナムでは、「150,001 円~300,000 円」(28.6%)、「300,001 円~450,000 円」(28.6%) が多
- インドネシアでは、「1~150,000円」(58.6%)、「150,001円~300,000円」(28.6%)が多い。



図表 III-16 技能実習生 1 人あたりの事前教育費(介護)

<「無回答」、「行っていない(介護)」を除いた場合>



(4) 技能実習生の出身地域

Q14. 技能実習を希望する人材はどの地域出身が多いですか。当てはまるものすべてを選択してください。

- ・ ベトナムでは、「北中部・中部沿岸地域」(72.5%)、「北部内陸・山間地域」(57.5%)、「紅河デルタ」(52.5%) が多い。
- ・ 省単位では、「タインホア省」(62.5%)、「ゲアン省」(62.5%)、「ハティン省」(60.0%) が 多い。元々海外への送出しが多い省(第4章2.(5)②参考)が多くなっている。

図表 III-17 技能実習生の出身地域(複数回答)

<ベトナム> (n=40)

単位 (%)

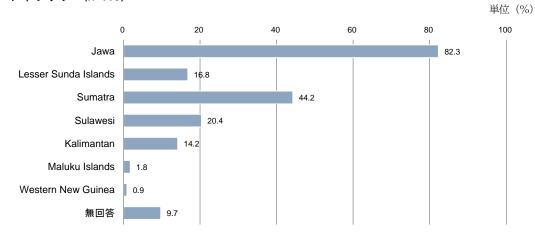
						十匹 (70)
	0	20	40	60	80	100
紅河デルタ(Red River Delta)				52.5		
北部内陸・山間地域(Northern midlands and mountain areas)				57.5		
北中部・中部沿岸地域(North Central area and Central coastal area)					72.5	
中部高原(Central Highlands)			37.5			
南東部(South East)			40.0			
メコン川デルタ(Mekong River Delta)			40.0			
無回答		7.5				

		件数	%
Q15 【紅河デルタ(Red	Ha Noi	14	35.0%
River Delta)]	Vinh Phuc	15	37. 5%
	Bac Ninh	18	45.0%
	Quang Ninh	9	22. 5%
	Hai Duong	20	50.0%
	Hai Phong	11	27. 5%
	Hung Yen	19	47. 5%
	Thai Binh	19	47. 5%
	Ha Nam	14	35.0%
	Nam Dinh	16	40.0%
	Ninh Binh	11	27. 5%
Q16 【北部内陸・山間地域	Ha Giang	6	15.0%
(Northern midlands and	Cao Bang	7	17. 5%
mountain areas)]	Bac Kan	13	32. 5%
	Tuyen Quang	11	27. 5%
	Lao Cai	9	22. 5%
	Yen Bai	14	35.0%
	Thai Nguyen	19	47. 5%
	Lang Son	9	22.5%
	Bac Giang	22	55.0%
	Phu Tho	18	45.0%
	Dien Bien	5	12.5%
	Lai Chau	6	15.0%
	Son La	9	22. 5%
	Hoa Binh	15	37. 5%
Q17 【北中部·中部沿岸地域	Thanh Hoa	25	62.5%
(North Central area and	Nghe An	25	62.5%
Central coastal area)】	Ha Tinh	24	60.0%
	Quang Binh	21	52.5%
	Quang Tri	15	37. 5%
	Thua Thien Hue	11	27. 5%
	Da Nang	6	15.0%
	Quang Nam	9	22. 5%
	Quang Ngai	9	22. 5%
	Bnh Dinh	9	22. 5%
	Phu Yen	8	20.0%
	Khanh Hoa	4	10.0%
	Ninh Thuan	6	15. 0%
	Binh Thuan	6	15.0%

		件数	%
Q18 【中部高原 (Central	Kon Tum	6	15.0%
Highlands)]	Gia Lai	9	22. 5%
	Dak Lak	11	27. 5%
	Dak Nong	6	15.0%
	Lam DongThanh Hoa	4	10.0%
Q19 【南東部 (South	Binh Phuoc	9	22. 5%
East)]	Tay Ninh	11	27. 5%
	Binh Duong	7	17. 5%
	Dong Nai	11	27. 5%
	Ba Ria - Vung Tau	6	15.0%
	Ho Chi Minh	8	20.0%
Q20 【メコン川デルタ	Long An	11	27. 5%
(Mekong River Delta) 】	Tien Giang	10	25.0%
	Ben Tre	10	25.0%
	Tra Vinh	11	27. 5%
	Vinh Long	11	27. 5%
	Dong Thap	12	30.0%
	An Giang	9	22. 5%
	Kien Giang	12	30.0%
	Can Tho	10	25.0%
	Hau Giang	9	22. 5%
	Soc Trang	8	20.0%
	Bac Lieu	10	25.0%
	Ca Mau	9	22. 5%

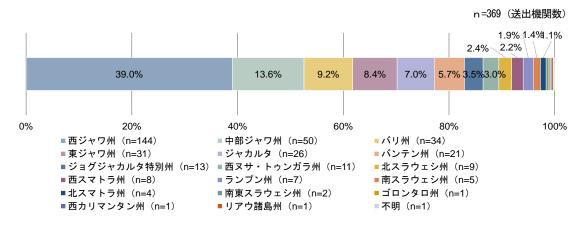
- ・ インドネシアでは、「ジャワ」(82.3%)、「スマトラ」(44.2%)が多い。
- ・ 州単位では、「中部ジャワ州」(66.4%)、「西ジャワ州」(59.3%)、「東ジャワ州」(43.4%) が多い。送出機関の多い州(次ページ参考、西ジャワ州、中部ジャワ州、バリ州、東ジャワ州、ジャカルタ等)、及び近隣の州の出身者が多い。

<インドネシア> (n=113)

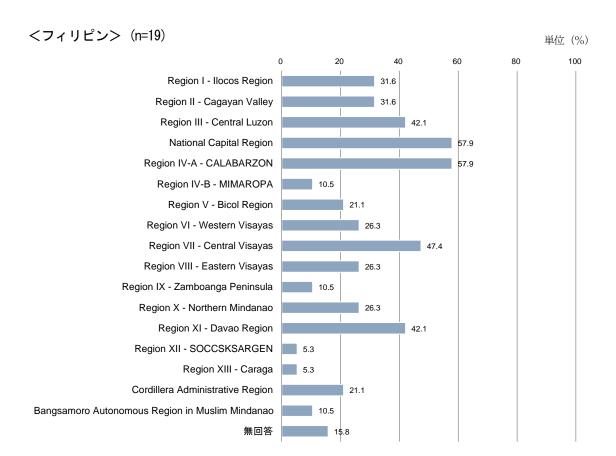


			件数	%
Q15	[Jawa]	Banten	14	12. 4%
		DKI Jakarta	21	18.6%
		Java Barat	67	59.3%
		Java Tengah	75	66. 4%
		DI Yogyakarta	31	27. 4%
		Java Timur	49	43.4%
Q16	[Lesser Sunda Islands]	Bali	13	11. 5%
		Nusa Tenggara Timur	7	6. 2%
		Nusa Tenggara Barat	13	11. 5%
Q17	[Sumatra]	Ache	4	3. 5%
		Sumatera Utara	25	22. 1%
		Sumatera Barat	21	18.6%
		Riau	10	8.8%
		Kepulauan Riau	4	3. 5%
		Jamb i	16	14. 2%
		Bengkulu	19	16.8%
		Sumatera Selatan	13	11. 5%
		Bangka Belitung	5	4. 4%
		Lampung	40	35. 4%
Q18	[Sulawesi]	Sulawesi Utara	9	8.0%
		Gorontalo	5	4. 4%
		Sulawesi Tengah	11	9. 7%
		Sulawesi Barat	10	8.8%
		Sulawesi Selatan	15	13. 3%
		Sulawesi Tenggara	9	8.0%
Q19	[Kalimantan]	Kalimantan Barat	10	8.8%
		Kalimantan Tengah	4	3. 5%
		Kalimantan Utara	2	1. 8%
		Kalimantan Timur	3	2. 7%
		Kalimantan Selatan	6	5. 3%
Q20	[Maluku Islands]	Maluku Utara	2	1. 8%
		Maluku	2	1. 8%
Q21	[Western New Guinea]	Papua Barat	1	0. 9%
		Papua	1	0. 9%

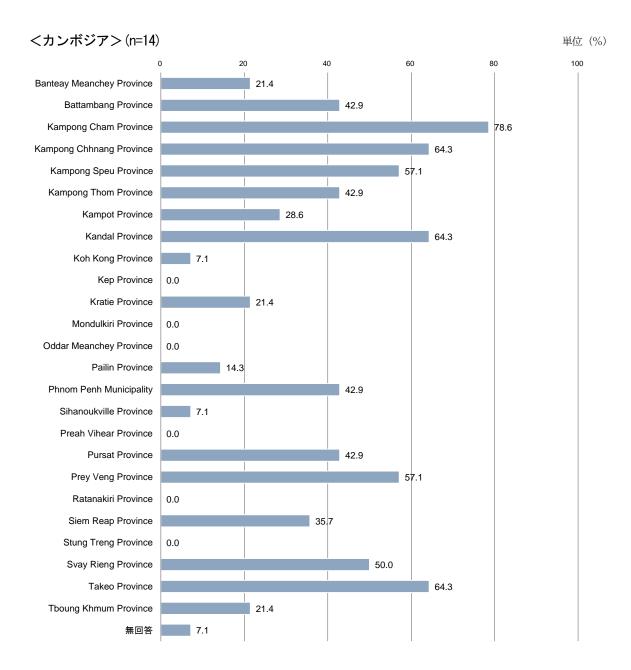
(参考) 送出機関の地域分布別割合 (州単位)



・ フィリピンでは、「マニラ首都圏」(57.9%)、「カラバルソン地方」(57.9%)が多い。



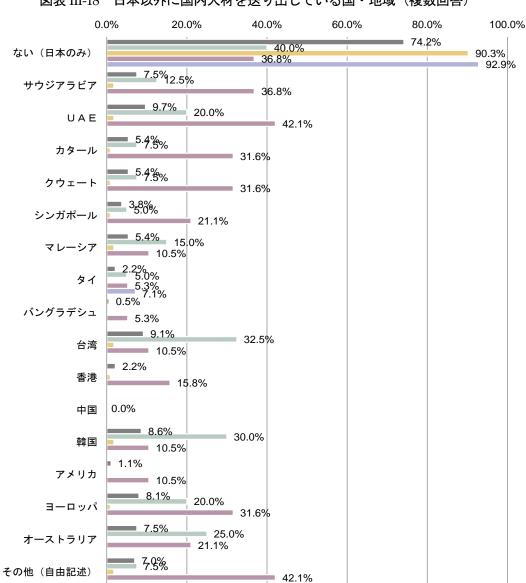
カンボジアでは、「コンポンチャム州」(78.6%)、「コンポンチュナン州」(64.3%)、「カンダル州」(64.3%)、「タケオ州」(64.3%)が多い。



(5) 事業対象国

Q15. 日本以外に国内人材を送り出している国・地域はありますか。当てはまるものすべてを選択してください。

- 全体では、「ない(日本のみ)」(74.2%)が多い。
- ・ インドネシア、カンボジアでは、「ない(日本のみ)」がそれぞれ90.3%、92.9%で多い。
- ・ ベトナムでは、「ない(日本のみ)」(40.0%)、「台湾」(32.5%)、「韓国」(30.0%)の順に多い。
- フィリピンでは、「UAE」(42.1%)、「ない(日本のみ)」(36.8%)、「サウジアラビア」 (36.8%)の順に多い。



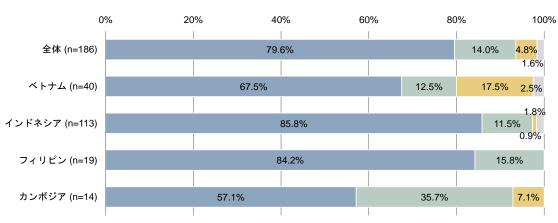
図表 III-18 日本以外に国内人材を送り出している国・地域(複数回答)

■全体 (n=186) ■ベトナム (n=40) ■インドネシア (n=113) ■フィリピン (n=19) ■カンボジア (n=14)

(6) 日本への送出しの意向

Q16. 今後の日本への送出しについて、どのように考えていますか。(技能実習以外も含めてお答えください。)

- ・ 全体では、「日本への送出しを増やす」が 79.6%、「日本への送出しは変わらない」が 14.0%、「日本への送出しは減らす」が 4.8%となっている。
- ・ ベトナム、インドネシア、フィリピン、カンボジアのすべての国で、「日本への送出しを 増やす」が、それぞれ67.5%、85.8%、84.2%、57.1%と多い。
- ・ ベトナムでは、他国に比べて「日本への送出しは減らす」(17.5%)の割合が高い。



図表 III-19 今後の日本への送出しについて

■日本への送出しを増やす ■日本への送出しは変わらない ■日本への送出しは減らす ■無回答

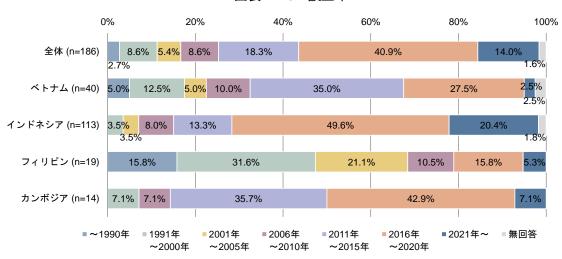
(7) 送出機関の属性(設立年、規模等)

設立年

Q. 貴社の設立年

- ・ 全体では、「2016年~2020年」(40.9%)が多い。
- ・ ベトナムでは、「2011年~2015年」(35.0%)、「2016年~2020年」(27.5%)が多い。
- ・ インドネシアでは、「2016年~2020年」(49.6%)、「2021年~」(20.4%)が多い。
- ・ フィリピンでは、「1991年~2000年」(31.6%)、「2001年~2005年」(21.1%)が多い。
- ・ カンボジアでは、「2016年~2020年」(42.9%)、「2011年~2015年」(35.7%)が多い。

図表 III-20 設立年

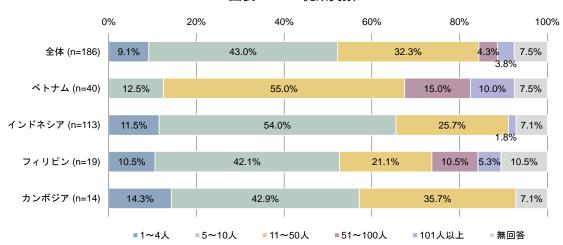


② 従業員数

Q. 貴社の従業員数

- ・ 全体では、「5~10人」(43.0%)、「11~50人」(32.3%) が多い。
- ベトナムでは、「11~50人」(55.0%)が多い。
- インドネシア、フィリピン、カンボジアでは、「5~10 人」がそれぞれ 54.0%、42.1%、42.9%と多い。

図表 III-21 従業員数

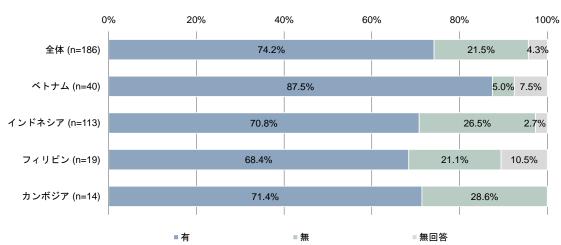


③ ウェブページ (HP)

Q.ウェブページ (HP) の有無

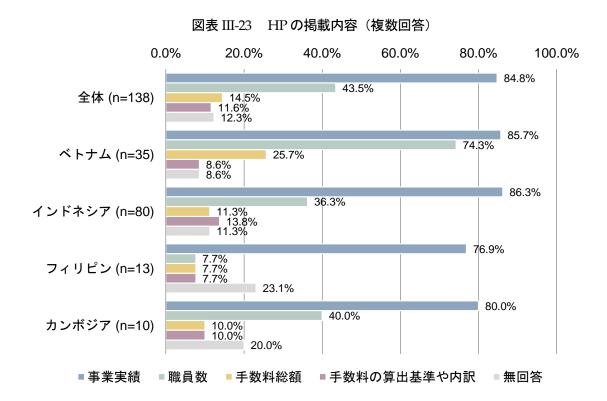
- ・ 全体では、ウェブページ「有」が74.2%となっている。
- 各国のウェブページ「有」は、ベトナムで87.5%、インドネシアで70.8%、フィリピンで68.4%、カンボジアで71.4%となっている。

図表 III-22 ウェブページ (HP) の有無



④ HP の掲載内容

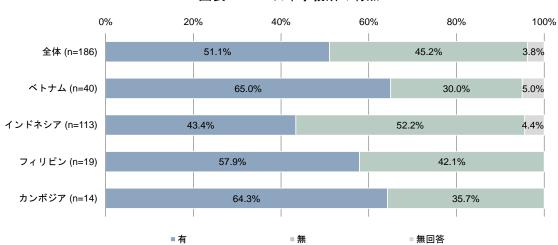
- Q. (有る場合) HP の掲載内容について、当てはまるものすべてを選択してください。
- ・ 全体では、「事業実績」(84.8%)、「職員数」(43.5%)が多い。
- ・ ベトナム、インドネシア、フィリピン、カンボジアのいずれも「事業実績」の割合が高い。
- ・ ベトナムでは、他国に比べて「職員数」(74.3%)、「手数料総額」(25.7%)の割合が高い。



⑤ 日本事務所の有無

Q.日本事務所の有無

- ・ 全体では、日本事務所「有」が51.1%となっている。
- ・ 各国での日本事務所「有」の割合は、ベトナムで 65.0%、インドネシアで 43.4%、フィリピンで 57.9%、カンボジアで 64.3%となっている。
- ・ インドネシアは、日本事務所が「無」が「有」よりも多くなっている。



図表 III-24 日本事務所の有無

第Ⅳ章ベトナム

1. 概要

1. 労働力送出しに関する政策・制度等

- ・ ベトナムの移住労働の所管は、労働傷病兵社会省(MOLISA)と、その傘下である海外 労働管理局(DOLAB)。「契約によるベトナム人労働者海外派遣法(2006 年制定、2022 年改正施行)」に基づき海外への送出しが行われ、送出機関の認可要件、費用上限等も 規定されている。
- ・ 2022 年の法改正で、認可された送出機関に繋ぐ仲介者への仲介手数料について、労働者からの収受を禁止することが明確に記載された。また、労働者が送出機関に支払う手数料の上限は、雇用契約1年の場合賃金1か月分、3年の場合3か月分に対して、受入れ国側(受入れ企業)が費用(管理費等)を支払う場合は、その金額を引いた額に変更された。
- ・ ベトナムから日本への送出しは 2013 年から急増、2018 年からは日本が最大の目的国となっている。新型コロナウイルスの影響で減少するものの、その後回復し、2023 年の日本への送出しは、2019年よりは少ないものの約8万人。台湾の送出し人数も多く6万人前後で、日本と台湾で全体の8割を占める。

2. 技能実習制度に係る送出しの状況(募集、入国前教育等)

- ・ 説明会・セミナーや SNS 等を通じた自社での募集、組織や個人を介した募集が多い。 新たに、ICT を活用したマッチングシステムに取り組み始めた送出機関もあった。
- ・ 入国前講習は全寮制が多い。実施期間は送出機関や労働者の能力により異なり、4~8 か月の範囲が多い。教育目標をN4、N5とする送出機関が多いが、実際に送り出される際の能力は、送出機関の教育の質や個人の資質によりばらつきがある。実習修了後を見据えたキャリア教育等を行う送出機関もあった。入国前講習での日本語教育、キャリア教育をきちんとすることで失踪防止につながるという声が聞かれた。

3. 送出し関係(入国後及び帰国後の状況、送出しに係る費用、その他)

- ・ 技能実習生が送出機関に支払う費用の総額は、法律を順守している送出機関の場合、 25~60万円程に収まる。一方、80~100万円程を徴収する悪質な送出機関も少なくない 模様。
- ・ 送出機関へ支払われる管理費は、介護職種以外は 5,000 円/月、介護職種は 10,000 円/ 月が多い。一部の人材育成に熱心な受入れ企業や、人気の低い業種・職種の受入れ企 業では、それ以上の管理費を支払っている。
- ・ 仲介者に費用を支払う技能実習生は、依然として存在するが、コロナ禍以降は減少傾向にある、という意見が聞かれた。キックバックや過剰な接待を要求する監理団体が少なからず存在している。
- ・ 入国後の技能実習生への支援内容は、相談・トラブル対応や特定技能への移行支援が 多い。中には、送出し後もオンラインで日本語学習の支援を行う送出機関もあった。
- ・ やむを得ない事情で実習継続が困難となり転籍が発生し、かつ監理団体も変更となった場合、一方的に送出機関の登録が変更され、送出機関への管理費が支払われなくなるというケースが確認された。
- ・ 帰国後の就職フォローをする送出機関もあるが、その支援を受けず自力で就職先を見つける者も多い。故郷での自営業の起業・就職、日本語教師や送出機関の職員、日系

企業への就職等、帰国後のキャリアは多様である。日本以外の国を目指す者や、帰国 前と異なる在留資格で日本に再入国する者もいる。

- ・ 日本以外の目的国として、台湾は入国にかかる時間が短いこと、韓国は日本より賃金が高いこと等の要因で選ばれている。韓国の人気は高くなっているが、人数は日本や台湾程の規模ではない。近年人気が高まっている国として、ハンガリー等の東欧諸国、ドイツ、オーストラリアが挙げられたが、規模としては大きくない。
- ・ 不適切な送出しを防ぐ取組として、DOLAB における送出機関の監査、VAMAS での送出機関格付け等が行われている。送出機関においても、仲介者の介入を防ぐために自社募集を行う送出機関が多く、また、本人に対して送出機関以外への支払いが発生していないか確認をしている送出機関が複数あった。

4. 今後の展望等

- ・ ベトナムの経済成長やベトナム国内の給与水準の上昇、円安により日本で働いた場合の収入が以前より減っていること等もあり、ベトナムにおいて技能実習の人材募集が難しくなっている。これまでベトナムの送出機関に来ていた技能実習の求人がインドネシア、ミャンマー等に流れていることを懸念している送出機関も多かった。中には、ベトナム国内での人材募集が難しいこと等から、インドネシアに進出している送出機関もあった。
- ・ ヨーロッパ、オーストラリア等への送出しに取り組む送出機関も出てきているが、ベトナム全体の送出し人数の規模としてはまだ少ない。また、韓国、台湾への送出しについても、大きく増えることは想定されておらず、当面は、ベトナムから日本への送出し促進は維持されるものと考えられる。

2. 労働力送出しに関する政策・制度3

(1) 労働力送出し政策の変遷

ベトナムから海外への労働力送出しについて、以下、石塚(2012, 2014, 2018)に依拠しながら整理する。

1980年代から海外への労働力送出しが開始。主として二国間協定に基づく、国営企業による送出しに限定されたもので、当時、社会主義諸国による経済相互援助会議(COMECON)の加盟国間の労働協力協定に基づく形で、1980年に東ドイツ、ブルガリア、チェコスロバキアへ、1981年にはソビエト連邦への労働力送出しが行われた。国際的枠組みのもとで労働者を送り出すにあたり、現在の海外労働管理局(Department of Overseas Labor: DOLAB)の前身である「国際労働協力局」が設置され、各国政府間における派遣人数や賃金等の調整が行われた。さらに、1980年代後半からは、二国間協定にもとづいて中東やアフリカ諸国(イラク、リビア、アルジェリア、アンゴラ等)に対しても、労働者および専門家を派遣するようになった。延べ約30万人のベトナム人労働者や専門家が海外へ送り出されていたが、ソビエト連邦崩壊に伴う COMECON 解散を受け、加盟国間の労働協定が終了した。

1990年代以降は、1991年のCOMECON解散後、ライセンス制のもとで行われ、民間送出機関が送出し事業へ参入することが可能となった。送り出される人材についても、国営企業の労働者に加え、1986年のドイモイ政策での市場経済化と対外開放政策が進められていくなかで、民間労働者が広く送り出されるようになった。

海外への労働者派遣と関連する法整備も進んでいった。1991年の「政府議定370号」において送出機関のライセンス制について規定され、労働傷病兵社会省(Ministry of Labour, Invalid and Social Affairs: MOLISA)によって許可された送出機関が、海外への労働者の派遣に携わることが可能となった。1995年には「政府議定7号」、1999年には「政府議定152号」、2003年には「政府議定81号」と、労働力輸出に関する法的枠組みが拡充され、2006年にこれらの政府議定を束ねる形で「契約によるベトナム人労働者海外派遣法」(72/2006/QH11)が成立するに至った。2020年11月には改正法が国会で成立(69/2020/QH14)、2022年1月1日より施行された。

-

³本節は、是川他(2019,2022,2023)をもとに整理している。

図表 IV-1 ベトナムにおける労働力輸出の変遷

1980 年 COMECON 枠組み下で、東ドイツ、ブルガリア、チェコスロバキアと「労働力協定」を締結し、労働者の送出しを開始

1988 年 政府 108 号指示によって、労働協力業務を分権化し、 経済組織が直接担当する制度へ方針転換

1991 年 ソ連崩壊、COMECON 解散 → 該当国への送出し終了

1991年 政府 370 号議定によって、MOLISA に認定された送出機関が、

海外の市場開拓、労働者の採用、派遣前訓練、派遣から帰国までの管理を担当することや、労働者が送出機関に対して手数料や保証金を支払うこと等を規定 ⇒1995 年、1999 年、2003 年に相次いで改定され、内容拡充

2006年 政府 370 号議定を基礎として「契約によるベトナム人労働者海外派遣法」が成立

2008 年 日本ベトナム経済連携協定(日越 EPA)(ベトナム最初の二国間 EPA)により、ベトナム人看護師の日本への送出し決定

高度人材の海外送出しも開始。同時期にドイツへの送出しも開始

(出所) 石塚 (2018)

(2) 主要な関係機関

① 主要関係機関の概要

海外への労働者送出しを所管する機関は、「労働傷病兵社会省」(Ministry of Labour, Invalid and Social Affairs: MOLISA)で、ベトナムの労働、職業訓練・教育、社会保障分野全般を担っている。また、MOLISA の組織下である海外労働管理局(Department of Overseas Labor: DOLAB)が、主に海外への労働者送出しに関する管理に携わっており、MOLISA の決定に従い、移住労働者の派遣ライセンス交付後の送出機関の査察や指導を行っている。

さらに、海外への労働者送出しに関わる業界団体として、ベトナム労働力輸出協会

(Vietnam Association of Manpower Supply: VAMAS) があり、優良送出機関のランク付けや定期的な機関紙の発行を行っている。また、海外労働者派遣に関する法的規制順守のためのガイドライン普及や、労働者と送出機関の権利と利益の保護、組合員と自治体間および組合員と訓練センター間の協議・連携の促進、海外労働市場に関する情報交換等も行っている。

留学生の送出しは、教育訓練省(Ministry of Education and Training: MOET)が所管しており、MOET は留学生の管理と、留学生送出し事業者の監査も行う。

図表 IV-2 人材送出しに関わるベトナム国内の主要機関

<u> </u>	M 达山 UI- 関わるヘトナム国内の主要機関		
労働傷病兵社会省 (Ministry of Labour, Invalid and Social Affairs: MOLISA)	● 海外労働に関する法律、計画、ガイドライン等の策定● 二国間協定等を諸外国と締結● 民間送出機関へのライセンス公布● 関連する統計データの収集		
労働傷病兵社会省 海外労働管理局 (Department of Overseas Labour, Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs: DOLAB)」	● 送出機関の運営状況や、労働者の派遣前訓練および派遣状況等の監査● MOLISA 発行ライセンスの妥当性について審査		
労働傷病兵社会省 海外労働センター (Center of Overseas Labour, Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs: COLAB)」	 韓国 EPS プログラムの実施 日本アイムジャパンプログラムの実施 ドイツ看護派遣プログラムの実施 台湾への派遣プログラムの実施 		
外務省(Ministry of Foreign Affairs: MOFA)	毎外労働派遣法における MOLISA の協力機関ベトナム人移住労働者の権利や法的利益の保護海外労働に関する研究・MOLISA への報告		
教育訓練省 (Ministry of Education and Training: MOET)	毎外留学中のベトナム人の管理留学生データベースの運用・管理		
国家公安省(Ministry of Public Security: MOPS)	● 海外労働派遣法における MOLISA の協力機関● 海外労働派遣法違反行為の監視● 違法または詐欺的な海外労働派遣に対する調査・懲罰		
社会政策銀行(The Vietnam Bank for Social Policie: VBSP)	● 海外労働派遣法における MOLISA の協力機関● 貧困地域出身の海外労働希望者へのローン提供		
財務省(Ministry of Finance: MOF)	● サービス料や手数料の徴収相場や上限に関して、 MOLISAと合同通達公布		
人民委員会	● 政府の委任を受け、各地域で移住労働者派遣に関する 国家管理を担当		
ベトナム海外労働者派遣協会 (Vietnam Association of Manpower Supply: VAMAS)	 ● 民間送出機関の業界団体 ● 移住労働者派遣の分野に関する情報共有・法令順守等を会員に周知・指導 ● 送出機関の評価を毎年実施(星1つ~星6つでランキング付け) 		
(川尾) 夕少片 ID (2022) かたようご	- 14-4		

(出所) 各省庁 HP (2023) 等をもとに作成

留学生送出し関連組織 労働者送出し関連組織 政府機関 政府機関 労働傷病兵社会省 (MOLISA) 教育訓練省(MOET) データベースによるベトナム人留学生の管理と 海外労働者派遣事業者ヘライセンス交付 法律・計画策定や二国間協定の締結 留学斡旋事業者の監査 下部組織 国営企業 国際協力局 教育試験・質保証局 外国訓練局 送出し機関(2社) 国家管理機関 公共サービス組織 MOLISAが その他関連組織 海外労働センタ· (COLAB) SONA 送出し機関の 非営利送出し機関 国外のベトナム人労働者や 運営状況を監査 SOVII ACO 社会政策銀行 留学生の権利・法的利益保護 貧困地域出身者向け 国家公安省(MOPS) ローンの提供 民間業界団体 違法な海外労働者派遣の 人民委員会 調査・監視・懲罰 トナム労働力輸出協会 (VAMAS) 各地域における指示・監視 財務省(MOF) 優良民間送出し機関の 送出し機関が徴収可能な ランキング付け ービス料のト限決定

図表 IV-3 人材送出しに関わるベトナム国内の主要機関

(出所) 各省庁 HP 等情報をもとに作成

② 労働傷病兵社会省海外労働管理局 (DOLAB) における取組

労働傷病兵社会省海外労働管理局 (DOLAB) のウェブサイト及びヒアリング内容によると、DOLAB はベトナム労働・傷病兵・社会問題省 (MOLISA) の直轄機関で、海外で働くベトナム人労働者の管理を担っている。毎年、年間の送出し人数や活動の成果と、翌年の目標人数や送出しの方針をウェブサイト上で公表している。

送出機関への監査としては、毎年、いくつかの送出機関に対し検査を行うとともに、労働者から苦情等が入った送出機関に対しては、立ち入り検査を行っている。

2023年8月から、JICAとの連携事業「ベトナム人海外就労希望者の求人情報へのアクセス支援プロジェクト」を開始。この事業では、DOLABの公式WEBサイトに求人情報を登録し、求職者がその情報を直接閲覧できるようにすること等により、海外就労希望者が高額な手数料を払うことを防ぐ仕組み等が検討されている。

③ 労働傷病兵社会省海外労働センター(COLAB)における取組

労働傷病兵社会省海外労働センター (COLAB) のウェブサイト及びヒアリング内容によると、COLAB は、労働傷病兵社会省が海外各国と結んだ合意の内容に従って、ベトナム国内から労働者を非営利で派遣する業務を行っている。韓国のEPS送出し、日本(アイムジャパン、EPA) を中心に、最近は、ドイツ、台湾の送出し事業等に携わっている。

図表 IV-4 COLAB プログラム

韓国	\bigcirc	EPSプログラム
		業種・職種は製造業、農業、漁業、造船業、溶接、建設の6種
		COLAB ではプログラム周知、韓国側からの試験実施計画に基づい
		た試験の周知・準備。(試験は韓国側が CBT 方式で実施)
		送出し前の 15 日間の韓国語補修等を含む、計 74 時間にわたるオリ
		エンテーションを実施。
日本	\bigcirc	技能実習(アイムジャパン、大阪医療介護協同組合)
		アイムジャパン、大阪医療介護協同組合を通じた COLAB の技能実
		習生の送出しは、労働者側の手数料負担はなし。
	\bigcirc	EPA
ドイツ	\bigcirc	高齢者介護部門の看護訓練生の教育・実習(2015年~)
		ドイツの病院グループ VIVANTES と連携し、高齢者介護部門での看
		護師訓練生の教育・実習プログラムにおける看護師訓練生の送出し
		を行う。
	\bigcirc	Hand in Hand プログラム(2022 年~)
		COLAB とドイツ政府・ドイツ商工会との間で実施。短大卒以上、
		情報技術、電子工学、食品加工、レストラン、ホテルの分野で 2 年
		以上の業務経験がある人を対象。ドイツ語B1レベルまでの講習費は
		ドイツ側が負担。
台湾	\circ	台湾労働省と連携した直接派遣
		台湾の公的募集センターからの依頼に基づき COLAB が送り出す。
オーストラリア	\circ	農業従事者の送出し(予定 2024 年以降)
		COLAB のプログラムとして、2024 年から農業従事者の送出しを開
		始予定。

(出所) COLAB ウェブサイト、COLAB ヒアリング調査 (2023 年 11 月) より

④ベトナム海外労働者派遣協会 (VAMAS) における取組

ベトナム海外労働者派遣協会(VAMAS)のウェブサイト及びヒアリング内容によると、VAMASは、送出しのライセンスを持つ送出機関から構成される団体で、2004年に設立された。送出機関間の意見調整、および送出し事業の拡大と品質向上を目的としている。

ベトナムのライセンスを持つ送出機関の半数程にあたる 220 機関が会員となっている。送出 し人数に占める割合としては、会員機関を通じた送出しが全体の 70% となっている。

2010 年に行動規範 (CoC VN) を策定し、参加している会員の準拠性の監査と評価を行っている。2018 年に SDGs、ILO の倫理的リクルートメント、ジェンダーの視点等を重視した国際規範に沿った形で、行動規範の改正が行われている。

この行動規範を遵守することを表明した送出機関のうち、希望がある送出機関に対して評価を行い、格付けをしている。評価基準は、行動規範の項目に沿った形で作られており、実行委員と DOLAB で構成される評価委員会により点数(100 点満点)が付けられる。評価にあたり、評価基準を証明する関係資料の確認、従業員へのヒアリング、出国準備中の人材や帰国した人材へのヒアリング等が行われている。

図表 IV-5 VAMAS 行動規範の項目、評価基準

	凶衣 IV-5 VAINAS 行勤規配の項目、評価基準	
行動規範 項目	評価基準(一部)	点数
1. 法令順守	4項目	合計
	・有効なライセンスで、規定に従った募集サービスを行う。	4
	・強制労働等を禁止するため国際基準に適合した方針・手順	
	があり、実施している。従業員が理解している。 等	
2. ビジネス	7項目	合計
・スタンダード	・企業の組織構造、機能を明確にし、従業員の役割を定め、	7
	人材育成を行っている。	
	・従業員の収入基準と規制に関する規定がある。	
	・受入れ国での支援ができる。支援体制がある。	
3. 求人広告	4項目	合計
0.70,000	・求人情報の内容が正確で、かつ公平性が保証されている。	4
	・求人情報に差別的な内容が無い。	I
	・求人情報に定別的な行行が無く。	
		合計
4. 八竹 <u> </u>	16 項目 ・送出機関は、人材募集を直接行う。他の団体と協力をする	
		16
	場合は、合法的な団体と提携する。	
	・現地の提携先に、法令順守するよう指導する。	
	・労働者が支払う金額が、法律で定められた金額を超えない	
	ことを明確にする。	Λ = 1
5. 研修	15項目	合計
	・ベトナムと受入れ国により求められる要件に応じたプログ	15
	ラムが提供できている。	
	・健康と安全に関する項目を満たす施設がある。	
	・海外での労働契約に応じた労働者のみを研修する。	
	・出国前オリエンテーション(労働者の権利と責任、不公平	
	な労働等のリスクを防ぐための内容等)をする。 等	
6. 労働者の海外派遣	8項目	合計
	・観光や短期滞在等の渡航証明を使わない。	8
	・労働者が負担する移動費用を最小限とし、労働者に明細や	
	領収書を提示する。	
7. 海外労働者の保護	20 項目	合計
	・労働契約中、海外にいる労働者と定期的に連絡をする。最	20
	初の3ヶ月間に2回は労働者に連絡し、情報を保管する。	
	・デューデリジェンスを実施し、労働者の健康と安全に対す	
	るリスクを特定する。	
	・労働者の個人所有物を企業が保管する事が無いようにする。	
	・受入国のパートナー、ベトナムの代表機関と連携して移住	
	労働者をサポートする。	
8. 契約書	9項目	合計
	・契約書を労働者が理解できる言語にする。	9
	・契約書には必要事項が満たされることを確実にする。等	
 9. 帰国と再統合	6項目	合計
2. 沖国 C 岩砂ゴ	・帰国後の再統合の支援するための規定がある。 等	
10 伙务加理		6
10. 紛争処理	6項目 対処事において処免知法の名頂がもて	合計
	・契約書において紛争解決の条項がある。 等	6

11. パートナーシップ	2項目	合計
の形成	・関係機関との情報共有をする。関係機関へ協力する。 等	2
12.ベトナム送出機関	3項目	合計
間の公正な競争	・労働者から過度な手数料を請求せず、他の送出機関と契約	3
	を争わない方針をとっている。 等	

(出所) VAMAS (2018) "Code of Conduct"、千葉大学移民難民スタディーズ(2021)「ベトナム送り出し機関協会(VAMAS)の行動規範(仮訳)」、VAMAS "CO CHÉ GIÁM SÁT, ĐÁNH GIÁ VIỆC THỰC HIỆN"(実行におけるモニタリングと評価のメカニズム)」

(3) 労働力送出しに関する法令・政策・制度等

2006年からベトナムの労働力送出しに関する基本法であった「契約によるベトナム人労働者海外派遣法」が改正され、2020年11月13日に国会で成立(69/2020/QH14)、2022年1月1日より施行された(以下、「新労働者海外派遣法」とする)。

これに伴い関連する政令「契約によるベトナム人労働者海外派遣法の細則及び施行措置を規定する政令(112/2021/ND-CP)」も改正され、「契約によるベトナム人労働者海外派遣法に関する細則を規定する通達(21/2021/TT-BLDTBXH)」等の通達も出されている。

「契約によるベトナム人労働者海外派遣法」改正法(69/2020/QH14)

「契約によるベトナム人労働者海外派遣法」改正法(69/2020/QH14)は、8章、74条で構成されている。送出機関の要件、サービス料の規定等は第二章第一部に記載されている。

図表 IV-6 「契約によるベトナム人労働者海外派遣法」改正法の構成

第一章総則(第1~7条)

- 第二章 ベトナム人労働者を外国に派遣する ベトナムの企業、事業単位、組織、 個人(第8~43条)
 - 第一部 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行 うベトナム企業
 - 第二部 外国で工事・プロジェクトを落札・請 負したベトナム企業による外国で働 くベトナム人労働者の派遣
 - 第三部 外国に投資を行う組織、個人による外 国へのベトナム人労働者の派遣
 - 第四部 外国における訓練・職業技能水準の向上のためにベトナム人労働者を派遣するベトナム企業
 - 第五部 契約に基づいて外国で働くベトナム人 労働者を派遣する事業単位

- 第三章 契約に基づいて外国で働くベトナム人 労働者(第44~61条)
 - 第一部 外国に投資を行うベトナムの企業、 事業単位、組織、個人との契約に基 づき外国で働くベトナム人労働者
 - 第二部 直接締結される労働契約に基づいて 外国で働くベトナム人労働者
 - 第三部 契約に基づいて外国で働くベトナム 人労働者のための保証
 - 第四部 帰国後の労働者に対する支援
- 第四章 労働者に対する職業技能訓練、外国語 訓練、オリエンテーション教育(第 62~65条)
- 第五章海外労働助成基金(第66~68条)
- 第六章 契約に基づいて外国で働くベトナム人 労働者に関する国家管理(第 69~71 条)
- 第七章紛争解決(第72条) 第八章施行条項(第73~74条)

(4) 送出機関に関する規定等

送出機関の要件

労働者を海外へ派遣可能な事業者は、ライセンス(免許)を有するベトナム企業と規定されている。ライセンスの発給条件としては、50億ドン(約 2,955万円)以上の資本があり、代表はベトナム国民で、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おいて5年以上の経験のあること等がある。(改正前は、派遣前訓練を提供する専門部門と労働者の海外派遣の専門部門を有すること、労働者派遣、国際分野において3年以上の経験のある管理者の配置等とされていた。)

改正前は、支店数が3店以下と限定されていたが、改正法(17条)においては支店数の定めは無い。改正後も変わらず、支店でのサービス料等の徴収は行わないものとされている。

図表 IV-7 送出機関の条件等

	四致11/7 应出版例0大厅中
契約に基づいて 外国で働くべト ナム人労働者を 派遣するサービ ス事業 (改正法8条)	1. 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条件付投資事業分野であり、労働・傷病兵・社会問題省による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免許を発給されたベトナム企業のみが行うことができる 2. 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行う企(以下、「サービス企業」という。)は、本法第10条に規定する条件を維持し、全事業期間に政府が規定する各市場、職業及び特定の仕事に関する条件を満たさなければならない。
事業の内容 (改正法9条)	1. 契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者に関連する契約、合意を締結し、履行すること 2. 外国における労働市場を調査、開発し、外国での雇用機会に関する情報提供、広告、助言を行うこと 3. 労働力を準備し、採用すること 4. 外国で働く前に労働者に対して職業技能訓練、外国語訓練、オリエンテーション教育を行うこと 5. 労働者を管理し、契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者の適法・正当な権利・利益を保護すること
	6. 契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者のための制度、政策を履行すること 7. 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契約を清算すること 8. <u>帰国後の労働者のために職業紹介支援</u> を行うこと
免許の発給条件 (改正法 10 条)	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、人命・健康・尊厳・名誉を侵害する犯罪、詐欺罪、横領罪、虚偽広告罪、顧客詐欺罪、違法な出入国・違法なベトナム滞在を組織・仲介する罪、外国への逃亡・外国での不法残留を組織・仲介する罪、外国への逃亡・外国での不法残留を組織・仲介する罪、外国への逃亡・外国での不法残留を強制する罪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 d) 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。
	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
	KIND CONTROL OF THE AND

(出所) 法令:新労働者海外派遣法 69/2020/QH14 在ベトナム日本大使館 (2022)「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」関連法令の仮和訳の掲載 https://www.vn.emb-

japan.go.jp/itpr ja/69 2020 QH14.html

① 手数料(サービス料)の規定

1) サービス料の規定

サービス料については、改正法 23 条で定められている。労働者及び受入国側(受入れ機関)がサービス企業(送出機関)に支払うサービス料については、1年契約で賃金1か月分上限、3年契約で3か月分上限と規定された。改正前は、技能実習制度においては、1年契約で1,200USドル(約16.9万円)上限、3年契約で3,600USドル(約50.6万円)上限と定められていたものが、変更となった。

また、受入国側(受入れ機関)がサービス料を支払った場合は、労働者負担のサービス料から引かれることになっている。技能実習制度の場合は、企業から送出機関に支払われる管理費がサービス料とみなされることから、1年間・3年間分の管理費用を引いたものが、労働者負担のサービス料となる。

図表 IV-8 サービス料

サービス料 (改正法 23 条)

- 1. サービス料は、本法に従って、サービス企業が労働者受入国側と労働者から収受する収入であり、労働者提供契約の締結に至るまでの検討、市場開拓、交渉のための費用、労働者が外国で働く期間における管理を行うための費用を賄うためのものである。
- 2. サービス企業が労働者から収受するサービス料は、以下の原則に従わなければならない。
- d) 労働者受入国側がサービス料を支払った場合、合意されたサービス手数料に比して不足している金額のみが労働者から収受されること
- 4. 労働者から収受されるサービス料の上限額は、以下のように規定される。
- a) 契約期間 12 か月毎に賃金 1 か月分を超えない。海上輸送船で働く士官及び乗組員の場合には契約期間 12 か月毎に賃金 1.5 か月分を超えない。ベトナム人労働者を36 か月以上の期間で外国に派遣する契約に合意した場合、サービス料は契約に基づく労働者の賃金の3か月分を超えてはならない
- b) 外国で働くベトナム人労働者を派遣する契約に契約期間を延長する場合にサービス料を収受する合意がある場合は、延長期間12か月毎のサービス料は労働者の賃金の0.5か月分を超えてはならない
- c) 労働・傷病兵・社会問題省の大臣は、一部の特定の市場、産業、職業及び仕事について、本項 a 及び b 号における規定よりも低いサービス料の上限額を規定する。

(出所) 法令: 新労働者海外派遣法 69/2020/QH14 在ベトナム日本大使館 (2022)「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」関連法令の仮和訳の掲載 https://www.vn.emb-japan.go.jp/itpr ja/69 2020 QH14.html

2) 認可事業者に繋ぐ仲介者への仲介手数料の労働者負担の禁止

改正法では、認可事業者に繋ぐ仲介者への仲介手数料について、労働者からの収受を禁止することが明確に禁止行為として記載されている。旧法の第7条禁止行為では、料金徴収に関する記載は無く、新法にて正式に記載されたものである。

図表 IV-9 認可事業者に繋ぐ仲介者への仲介手数料の労働者負担の禁止

禁止行為
(改正法7条)
(表述の受すること
(表述の過去に適合しないサービス料を収受すること
(表述に過去に規定する寄託金、保証と異なる担保措置を適用すること

(出所) 法令: 新労働者海外派遣法 69/2020/QH14 在ベトナム日本大使館 (2022) 「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」関連法令の仮和訳 https://www.vn.emb-japan.go.jp/itpr ja/69 2020 QH14.html

3) 日本側が送出機関に支払うサービス料

法律改正に伴い各種政令、細則も改正されており、契約によるベトナム人労働者海外派遣法に関する細則を規定する通達(21/2021/TT-BLDTBXH)においては、受入れ機関が送出機関に支払うサービス料金が規定されている。介護は1人10,000円以上/月、他の職種は1人5,000円以上/月となっている。また、受入れ機関が、送出機関に日本語教育・オリエンテーション教育代として1人15,000円以上、介護の場合は1人10万円以上支払うことについても規定された。

図表 IV-10 労働者受入国側(日本)が支払うサービス料

付録I 日本市場における業種、職種、具体的な仕事に対する労働者提供契約の詳細内容(通達 21/2021/TT-BLDTBXH)

3 労働者受入国側によって支払われるサービス料金

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。

5 法律及び社会倫理に反しない範囲内のその他の合意

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。

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。

(出所) 契約によるベトナム人労働者海外派遣法に関する細則を規定する通達 (21/2021/TT-BLDTBXH) 在ベトナム日本大使館 (2022)「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」関連法令の仮和訳の掲載 https://www.vn.emb-japan.go.jp/itpr ja/69 2020 QH14.html

② 送出機関への罰則・ライセンス取り消し規定

事業免許申請の虚偽、規定のライセンス発給条件を維持しない場合、24か月間海外派遣ができていない場合、規定違反、労働者への深刻な損害を与えた場合は、事業免許(ライセンス)が取り消される。

取り消しされると、その内容が MOLISA のポータルサイトに公開され、所在地の省の人民委員会へ通知される。

図表 IV-11 事業免許(ライセンス)の取消

事業免許の返却、 取消

- 2. サービス企業は、以下の場合に、事業免許を取り消される。
- a) 事業免許申請書類に記載された内容が虚偽の事実である場合
- (改正法 16 条) | 「
- b) 本法第 10 条に規定される条件を維持しない場合
 - c) <u>連続する 24 か月に外国で働くベトナム人労働者を派遣できていない場合</u>。ただし、自然災害、疫病、戦争、政治不安、経済不況、その他の不可抗力のために外国側が労働者を受け入れることができない場合を除く
 - d) 本法第7条第1項、第2項、第5項、第6項、第7項、第8項、第11項、第12項 又は第13項の規定に違反した場合
 - dd) 本法第26条第2項c、e、g、h号及びi号に規定する義務を十分に実施せず、<u>労</u>働者に物質・精神上の深刻な損害を与えた場合。
 - 3. 労働・傷病兵・社会問題省の大臣は、事業免許の取消を決定し、取消が決定された日から 5 営業日以内に労働・傷病兵・社会問題省のポータルサイトに事業免許取消の事実、事業免許返却の事実を公開し、企業が主たる所在地を置く地方の省レベル人民委員会に通知する。

(出所) 法令: 新労働者海外派遣法 69/2020/QH14 在ベトナム日本大使館 (2022) 「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」関連法令の仮和訳の掲載 https://www.vn.emb-japan.go.jp/itpr ja/69 2020 QH14.html

③ 海外派遣労働者の条件、権利と義務について

海外派遣労働者の権利と義務については、新法の第1章第6条に記載されている。改正前にも示されていた各種の法的および経済的権利の保護、母国への送金を行う権利についての保障に加えて、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の労働契約の解除、帰国後の就職や起業の支援をされること、任意の社会心理カウンセリングの機会にアクセスできること等が加わっている。

労働者の義務については、改正前にも示されていた受入れ国あるいは受入れ先の企業における法律や契約の遵守等に加えて、帰国後に居住地登録事務所へ居住法に基づいた通知を行うことが加わっている。

海外派遣労働者の条件としては、自発的な意思にもとづいていること、法令を順守している こと、健康状態であることとが規定されている。

図表 IV-12 海外派遣労働者の権利と義務、条件

外国で働くベト ナム人労働者の 権利及び義務 (改正法6条)

<権利>

- a) 契約に基づいて外国で働くベトナム人労働者に関するベトナムの政策、法律につ いての情報、労働者に関する労働者受入国の政策や法律、風俗や慣習、契約に基 づく外国で働く際の各当事者の権利及び義務に関する情報が提供されること
- b) 労働契約、職業訓練契約に基づく権利及び義務を実施し、利益を享受できるため の支援、相談を受けること
- c) 労働契約に基づく給与、賃金、医療制度、社会保険、労働災害保険、その他の権 利を享受すること。ベトナムの法律及び労働者受入国の法律の規定により、給 与、賃金、その他の適法な収入や財産をベトナムに送ること
- d) 派遣期間中にベトナムの法律、労働者受入国の法律、国際法及び条約に適合する 権利・利益が保護されること
- dd) 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 <u>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</u> <u>た場合に、労働契約を解除</u>すること
- e) 法律の規定に従い、海外労働助成基金から労働、仕事に関する支援、その他の権 利を享受できること
- g) ベトナムと労働者受入国との間に社会保険に関する条約、二重課税回避に関する 条約が締結されている場合、ベトナムと労働者受入国の双方に社会保険料、個人 所得税を重複して支払わないこと
- h) 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違反行為に対して苦 情申立て、告発、提訴をすること
- i) 帰国後に就職や起業を支援され、任意の社会心理カウンセリングの機会にアクセ スできること

<義務>

- a) ベトナムの法律及び労働者受入国の法律を遵守すること
- b) ベトナムの伝統文化を維持・発展させ、労働者受入国の習慣を尊重し、労働者受 入国の労働者と団結すること
- c) 外国で働く前にオリエンテーション教育を修了すること
- d) 本法の規定に基づいてサービス料を支払い、寄託金を納付すること
- dd) 規定どおりの職場に出勤し、労働規律や労働規則を遵守し、労働契約に基づい て外国の使用者による管理、調整、監視に従うこと
- e) ベトナムの法律及び労働者受入国の法律に基づき、自らが締結した契約に違反す る行為によりもたらされた損害に対して賠償をすること
- g) 労働契約又は職業訓練契約が終了した後に期限どおりに帰国し、入国日から 15 日以内に、外国で働く前の居住地又は帰国後の居住地を管理する居住地登録事務 所に居住法に基づいた通知を行うこと
- h) ベトナムの法律及び労働者受入国の法律に基づいて、所得税を納付し、社会保険 その他の保険に加入すること
- i) 本法の規定に基づき海外労働助成基金に寄付すること。

派遣される労働 者の条件

(改正法 44 条)

- 1. 完全な民事行為能力を有すること
- 2. 自由意思によりに外国で働くこと
- 3. ベトナムの法律の規定及び労働者受入国側の要求条件に適して十分に健康である こと
- 4. 外国語能力、専門性、資格、職業技能、労働者受入国側が必要とするその他の条 件を満たすこと
- 5. オリエンテーション教育コース修了証明書を有すること
- 6. ベトナムの法律に基づいて、出国禁止、出国不許可、出国停止の処分を受ける場 合に該当しないこと

(出所) 法令:新労働者海外派遣法 69/2020/OH14 在ベトナム日本大使館 (2022)「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」関連法令の仮和訳 https://www.vn.emb-japan.go.jp/itpr ja/69 2020 QH14.html

(5) 関連統計等

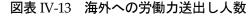
ベトナムから各国への送出し

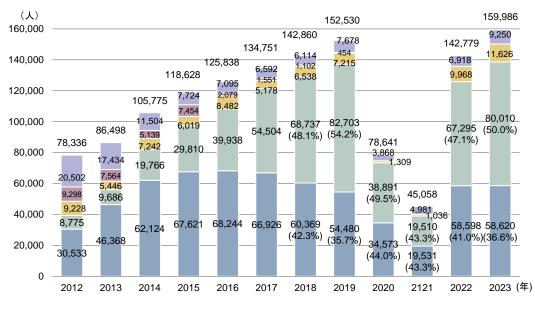
ベトナムにおいては、1980年以降労働者の海外送出しを行っているが、送出し数としては、1992年からの2000年までの約10年間の累計で約12万人(石塚、2018)と少なく、2000年代に入り海外派遣労働者に関する労働法制度整備が進む中で送出し数を伸ばしている。

2000 年以降の目的国は、台湾、マレーシア、韓国、日本のアジア 4 カ国が主となっている。 2000 年代の前半は、1999 年から開始された台湾、2002 年から開始されたマレーシアの 2 か国が受入れをけん引していた。マレーシアは 2007 年まで受入れが多かったが、その後減少している。台湾は年によって受入れ人数が上下するものの、2010年頃~2017年までは最も多い受入れ先となっていた。

ベトナムから日本への送出しは、2013年頃から大きく増加し、2017年には台湾とほぼ同程度の人数となっている。2017年頃から日本と台湾で全体の9割を占めており、2018年からは日本が最大の目的国となっている。

2020~2021年は新型コロナウイルスの影響で減少するものの、2022~2023年は回復し、2023年の日本への送出しも2019年よりは少ないものの、前年2022年からは増加して約8万人となっている。2019年と比較して、韓国と、その他(2023年のその他は多い順に、中国、ハンガリー、シンガポール、ルーマニア等)が増加している。



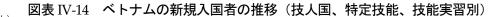


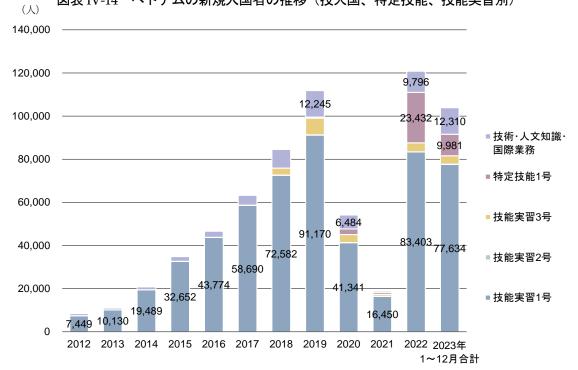
■台湾 ■日本 ■韓国 ■マレーシア ■その他

(出所) Viet Nam Migration Profile 2016、DOLAB 公式サイト内ニュースリリース

(備考)2017 年は「134.751 lao động đi làm việc ở nước ngoài trong năm 2017」、2018 年は「Cục Quản lý Lao động ngoài nước tổng kết công tác 2018 và triển khai nhiệm vụ năm 2019」、2019 年「Cục Quản lý lao động ngoài nước tổng kết công tác năm 2019 và định hướng năm 2020」より数値取得、2022 年は DOLAB 報告に基づくベトナムメディア報道、ジェトロ「ビジネス短信」を確認、2023 年は「Cục Quản lý lao động ngoài nước tổ chức Hội nghị Tổng kết công tác năm 2023」より数値取得、2023 年のその他:中国:1,806 人、ハンガリー1,539 人、シンガポール 1,355 人、ルーマニア 840 人、ポーランド 797 人、香港 584 人、マレーシア 480 人、サウジアラビア 444 人、ロシア 266 人、マカオ 169 人等

ベトナムから日本への新規入国者の推移を、技術・人文知識・国際業務、特定技能、技能実習 1~3 号についてみると、2023 年(月次合計)は、技能実習 1~3 号の合計は減少している一方で、技術・人文知識・国際業務は増加傾向にあり、技能実習からエンジニア等の高度人材や、ベトナム国内試験が開始される特定技能等への転換が進む可能性も考えられる。



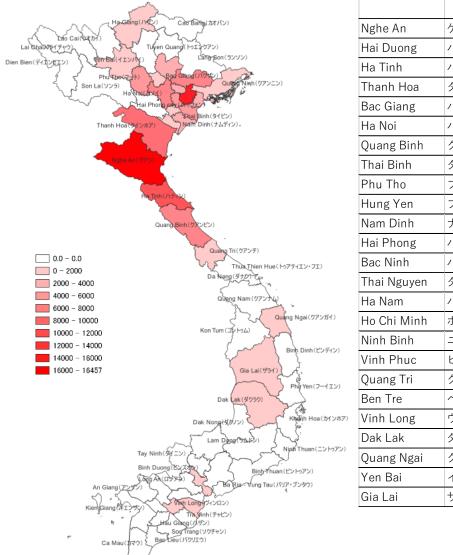


(出所) 出入国管理庁「出入国管理統計」出入(帰)国者数 国籍・地域別 入国外国人の在留資格 (備考) $2012\sim2022$ 年: 年次の値、2023 年: 月次($1\sim12$ 月)の合計値

①海外派遣労働者の出身地域

1) 海外への送出しの多い省

IOMの「Viet Nam Migration profile 2016」における、海外への送出しの多い省をみると、北中部(ゲアン省、ハティン省、タインホア省、クアンビン省)、紅河デルタ(ハノイ、ハイズオン省、タイビン省、フンイエン省)、東北部(バクザン省、フート省)が多くなっている。



図表 IV-15 海外への送出しの多い省(上位 25 省、2016)

		送出し人数
Nghe An	ゲアン	16,457
Hai Duong	ハイズオン	14,389
Ha Tinh	ハティン	11,194
Thanh Hoa	タインホア	8,119
Bac Giang	バクザン	6,963
Ha Noi	ハノイ	6,289
Quang Binh	クアンビン	6,029
Thai Binh	タイビン	5,923
Phu Tho	フート	5,389
Hung Yen	フンイエン	4,190
Nam Dinh	ナムディン	3,910
Hai Phong	ハイフォン	3,520
Bac Ninh	バクニン	3,402
Thai Nguyen	タイグエン	2,007
Ha Nam	ハナム	1,912
Ho Chi Minh	ホーチミン	1,886
Ninh Binh	ニンビン	1,740
Vinh Phuc	ビンフォック	1,682
Quang Tri	クアンチ	1,275
Ben Tre	ベンチェ	1,188
Vinh Long	ヴィンロン	978
Dak Lak	ダクラク	706
Quang Ngai	クアンガイ	575
Yen Bai	イエンバイ	316
Gia Lai	ザライ	265

(出所) IOM (2017) "Viet Nam Migration profile 2016" をもとに作成

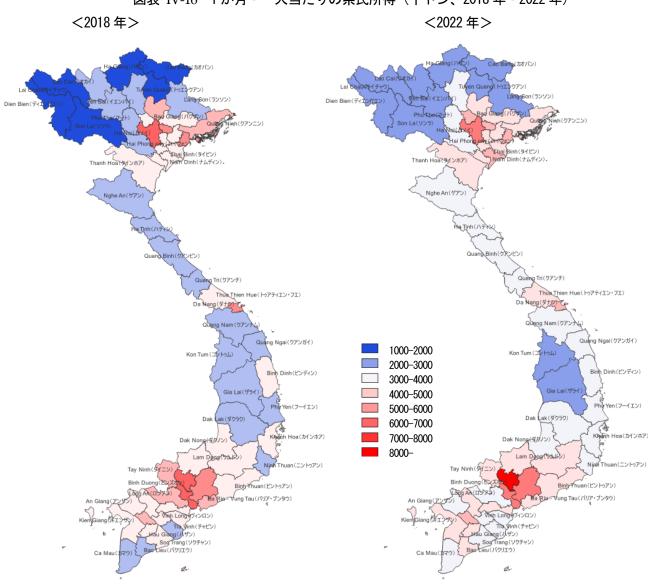
(原資料): DoLAB, MoLISA, Document No.1379/QLLDNN-PCTH dated 16 September 2015 and Document No.821/QLLDNN-PCTH dated 17 May 2016. Data for 2016 was undated in March 2017

(地図データの出所) OCHA「The Humanitarian Data Exchange」

2) 省別の県民所得

ベトナムの省別の一人当たりの県民所得(月額)をみると、ハノイ(642 万ドン)、ダナン(635 万ドン)、ホーチミン(640 万ドン)、ビンズオン省(808 万ドン)の都市が高い。北部の中国及びラオスとの国境の山岳地帯は200~300 万ドンとなっている。

2018年と比べて、どの省においても県民所得は上がっている。また、海外への労働者が多い、 北中部のゲアン省、ハティン省、クアンビン省は、全体と比べて所得は低いものの、200~300 万ドンから300~400万ドンと所得は上がっている。



図表 IV-16 1か月・一人当たりの県民所得(千ドン、2018年・2022年)

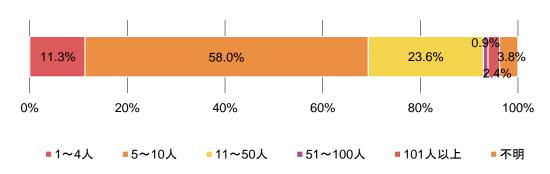
(出所)ベトナム統計局 "Thu nhập bình quân đầu người một tháng năm 2022 theo giá hiện hành phân theo nguồn thu và theo địa" をもとに作成

(地図データの出所) OCHA「The Humanitarian Data Exchange」/

② 送出機関の特徴

1) 送出機関の規模

2019 年 9 月時点の送出機関の企業規模として従業員数をみると、5~10 人の企業が最も多く 58.0%となっている。次いで、11~50 人(23.6%)、1~4 人(11.3%)となっている。

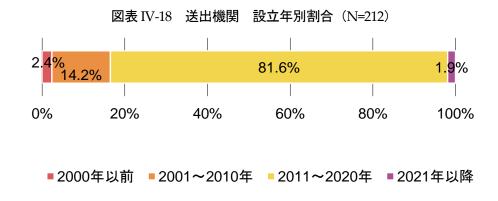


図表 IV-17 送出機関 従業員数別割合 (N=212)

(出所)外国人技能実習機構 OTIT 外国政府認定送出機関一覧ベトナム(2023 年 6 月現在)、Bureau van Dijk 社 Orbis

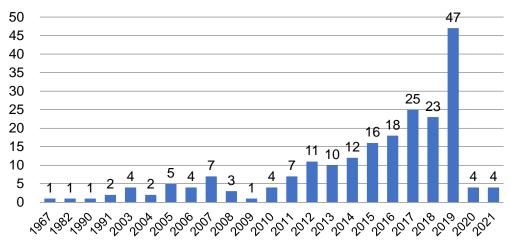
2) 送出機関の設立年

2023年6月時点の送出機関の設立年をみると、2011年以降に設立した企業が8割以上を占める。2011年以降の設立年毎の企業数をみると、2019年設立の企業47社と多くなっており、2015年以降(137社)で全体の6割以上を占める等、急増していることがわかる。



(出所)外国人技能実習機構 OTIT 外国政府認定送出機関一覧ベトナム(2023 年 6 月現在)、Bureau van Dijk 社 Orbis

図表 IV-19 送出機関 設立年別企業数 (N=212)



(出所)外国人技能実習機構 OTIT 外国政府認定送出機関一覧ベトナム(2023 年 6 月現在)、Bureau van Dijk 社 Orbis

3. 技能実習制度に係る送出しの状況

(1) 募集方法

① 主な募集方法

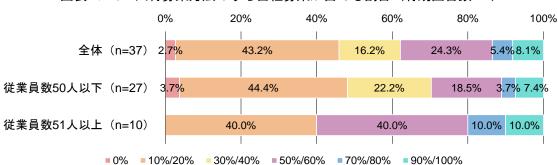
技能実習生の募集方法は、主に「①説明会・セミナーや SNS 等を通じた自社での募集」、「②組織や個人を介した募集」となる。新たな募集方法として「③ICT を活用したマッチングシステムによる募集」に取組む送出機関も見られた。

以下に、それぞれの募集方法における募集の流れや特徴を整理する。

1) 説明会・セミナーや SNS 等を通じた自社での募集

ヒアリングを実施した送出機関においては、仲介者の介入を防ぐ意識を持ち、自社での募集を主とする送出機関が多かった。新法で仲介者への労働者からの支払いが禁止されたこと(第 I 章 2. (4) ②)や、VAMAS の行動規範において直接募集が基本とされていること(第 I 章 (2) ④)等の影響とともに、日本で働くベトナム人が増え、日本で働くことが認知され、希望者において情報を得る機会が増えたことで、自社募集でも人材が集まりやすくなったことも理由として考えらえる。

一方で、本調査で実施した送出機関向けアンケートにおいては、「自社で募集」が50%以上を占める割合が35.0%となっており(第Ⅲ章2.(1)④)、これを規模別で分析をすると、51人以上の送出機関の方が自社での募集を行う割合が高い傾向にある。送出機関が自社で募集を行う体制を整えるには一定の従業員数が必要であり、実際に、ヒアリングを行った大規模な送出機関では、各地方支部で当該地方の出身者を採用し、直接募集の体制を整えている機関もあった。大規模な送出機関を中心に自社募集が進むものの、小規模な送出機関における組織や個人を介した募集もまだ多いものと考えられる。



図表 IV-20 人材募集方法のうち自社募集が占める割合(有効回答数 37)

(出所) 送出機関向けアンケート (2023)

(備考) 図表では「無回答」を除いた値を示している。

自社募集を実施する具体的な方法としては、自治体・人民委員会、教育機関(高校・短大・大学・専門学校等)、地域の雇用サービス組織等と連携して、説明会やセミナーを開催するケースが多い。この方法では、送出機関の業界団体 VAMAS によって開催のサポートがされているほか、DOLAB の許可を得て、各地域の人民委員会に説明会・セミナーの開催を申し入れることで、人民委員会からのスタッフ派遣等の協力を得られる等、公的な支援も受けられるようであった。

自社募集の方法として、SNS等のメディアを通じた情報発信に力を入れる送出機関も多い。 具体的な情報発信の方法として、年齢や地域、投稿内容等により対象者を絞って Facebook 広 告を打ち出す事例が確認された。SNS 以外にも、電話や地方のラジオ等の手段を使って情報発 信をしている送出機関もあった。

図表 IV-21 主な自社募集の方法に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 各省で説明会を開催している。各省での活動についてDOLABの許可をもらった後、それぞれの地域にある村、自治体に対して、技能実習説明会の開催を申し入れると、説明会の募集等を自治体が対応してくれる。
- 直接募集は自治体等との連携が難しく、連携できたとしてもその地域の応募者やその 家族のフォローをすることに手間がかかる。当社では 5 つの事務所がある地域におい て、地元の人を正社員として採用し、その地域のことを分かったうえでビジネスを行 っている。
- 従業員 30 名が各地方を回っている。オフライン、オンライン問わず広報をしており、 SNS の宣伝広告や電話等で説明をしている。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

2) 組織や個人を介した募集

前述のとおり、大規模な送出機関を中心に自社による募集が多くなっているものの、組織や個人を介した募集も行われている。是川他 (2020) においても、小規模な送出機関や、規模に関わらず自社募集をしても集まらない職種等で、組織や個人を介した募集が行われている状況が確認されている。

仲介を担う組織・個人は、①教育機関、②公的機関、③民間機関、④個人がある。

送出機関に人材を仲介する教育機関は、高校や短大・専門学校、大学、職業訓練校、日本語 学校など多岐にわたる。

公的機関からの仲介として、ヒアリング調査では、徴兵関連機関と連携し、兵役修了者を年間 100 人単位で集めている送出機関もあった。そのほか、職業紹介組織の仲介により、技能実習生を募集する事例も存在する。地方の労働局等が運営する公的な職業紹介と、民間企業による職業紹介に分かれるが(厚生労働省 2014)、ヒアリング調査では、両組織ともに送出機関に人材紹介を行っている例があった。

個人の仲介者は多様であり、是川他(2020)においては「元技能実習生・村長及びその親 戚・役人・個人経営の日本語学校の代表」などが確認されている。ヒアリング調査でも、家族 や友人に加えて、元技能実習生や現役の技能実習生、高校教師、村長等を経由した募集の存在が確認された。送出機関の募集部署から独立した個人が仲介者になるケースも多く聞かれた。

なお、組織や個人による仲介は無償の場合もあれば、謝礼程度の費用が支払われる場合や、 数万円から数十万円の仲介料が発生している場合もある。仲介に伴い発生する費用、仲介者を 巡る動向については、本節(5)-③で詳述する。

図表 IV-22 仲介を担う組織・個人に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 各省の労働局直轄の雇用センターと連携している。雇用センター経由が 70%を占めて いる。民間の雇用センターとの連携はない。
- 職業訓練校・日本語学校等からの紹介もある。
- 一般的に、仲介者は2種類いる。1つは、労働者に近い、労働者が住んでいる地域の人の村長、婦人会の会長等である。もう1つは送出機関の募集の部署に居た人達である。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

3) ICT を活用したマッチングシステムによる募集

新たな動向として、ICT を用いて技能実習生の募集から受入れ企業とのマッチングまでを一気通貫型で行う取組が、ヒアリング先2機関において確認された。マッチングサイト上では、受入れ企業の求人情報が公開されており、事前に仕事の内容や処遇などの労働条件を自身で確認したうえで、受入れ企業に応募できる点が特徴となっている。

マッチングシステムを導入した送出機関は、従来の募集方法に比べて仲介にかかるコストを削減できるため、結果的に技能実習生の費用負担の減少につながる、との見方を示していた。

将来的には、契約を結んだ他社の送出機関や受入れ企業・監理団体にも広くシステムを利用してもらい、利用料を徴収する考えであった。その際、技能実習生の負担を抑える工夫として、旧法の基準である 3,600US ドル(約50.6万円)を超えない範囲で手数料を徴収する企業に限り、登録を認める方針だという。

2 機関はいずれも比較的新規の小規模事業者であったが、SNS、インターネットを活用する ことで、募集活動の人員体制が整わなくても直接募集を進める形を検討していた。このように、 小規模事業者においても、仲介者を介さないための取組がみられた。

図表 IV-23 ICT を活用したマッチングシステムの事例に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 代表が経営する別会社では、費用負担を明確化すること、および仲介手数料を削減することを目的として、技能実習候補生のマッチングサイトを立ち上げた。同サイトでは、日本の受入れ企業の求人票を掲載し、募集中の仕事の内容や条件、給与などをすべて公開している。そのため、技能実習候補生は、本当に行いたい仕事か、給料が自身の求めるレベルにあっているか、などを自身で確認したうえで、企業に応募できる仕組みとなっている。
- 当社以外の送出機関も契約を結べばマッチングサイトを利用可能であり、既に当社と 講習センターを共有している送出機関 4 社が利用している。送出機関の登録条件とし て、技能実習候補生から徴収する手数料に一定の条件を設けたいと考えており、旧法 の基準である 3,600US ドルを超えない範囲でサービス料を徴収する企業であれば登録を

認める考えである。

○ 事業継続のため、将来的には契約先から手数料を徴収することを考えている。それでも、現在の仲介にかかる費用よりも安く済むため、技能実習候補生が負担している手数料を削減できる。この先 1~2 年の試用期間は、無料で利用可能とする予定である。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

② 応募者の特徴 (年齢・学歴・出身)

是川他(2023)によると、ベトナムでの技能実習生の募集は、ハノイ周辺での給与水準の上昇等を理由に、コロナ禍以前から募集が難しくなっており、売り手市場となっている。技能実習生として働くベトナム人が増え、職種別の仕事内容や賃金等の情報を得る機会が増えたことで、人気職種と不人気職種の差も広がっている。本調査においても、このような背景から、応募者の特徴に変化が見られた。

1) 年齢

日本へ送り出される技能実習生の年齢層は、是川他(2020)と同様に 20 代が中心であり、30 歳までの制限を設けるなど、募集対象となる年齢層を定めている送出機関もあった。一方で、前述のとおり、人材側の売り手市場となっていることから、本調査では年齢の上限を上げる等の対応がみられ、特に不人気職種(建設関係、農業関係、漁業関係、縫製業など)においては募集が難しいことから、年齢層が高くなっていた。

図表 IV-24 技能実習生の年齢に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 近年は技能実習候補生の年齢が上昇傾向にあり、受入れ企業と交渉して送り出す候補 生の年齢の上限を上げてもらっている。
- 具体的に送り出す人材について、受入れ企業とやり取りして、状況に応じてアドバイスしている。例えば、建設業では仕事が大変で日本に行っても失踪してしまう割合が高いため、若い人よりは30-40代を薦めている。また、ホテルやレストランは若い人を薦める。若い人は給与よりも職場環境を重視する傾向にある。このように、企業側の業種等を踏まえて年齢はアドバイスしている。

(出所) ヒアリング調査(2023年8月~12月)より

2) 学歴

学歴は、是川他(2020) と同様に高校卒業者が中心であった。一方で、農業関係、縫製業などの募集が困難な職種においては、中学卒業者も見られるようになっている。

短大・大学卒業者も少数ながら技能実習への応募があるものの、多くはエンジニア(在留資格「技術・人文知識・国際業務」)として渡日するケースが多い。

図表 IV-25 技能実習生の学歴に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- ベトナム人技能実習生の学歴は高卒が大半であり、大卒者は技術・人文知識・国際業務の在留資格の取得を目指す者が多い。
- 高卒者が 80%である。通常は高卒を条件としているが、縫製、農業については、中卒

者も認めている。また、短大・大学卒者が5%程度いる。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

3) 出身地域

出身地域は、送出機関向けアンケート (2023) から、エリアとしては「北中部・中部沿岸地域 (72.5%)」、「北部内陸・山間地域 (57.5%)」、「紅河デルタ (52.5%)」、省としては「タインホア省」 (62.5%)、「ゲアン省」 (62.5%)、「ハティン省」 (60.0%) の出身者が多いことが確認された (第Ⅲ章 2. (4))。ヒアリングにおいても、この傾向は同様であった。これらの省は、IOM「Viet Nam Migration profile 2016」で示された海外への送出しの多い省とも一致している (第Ⅳ章 2. (5) ②)。

一方で、本調査では、都市近郊での募集が困難になっていることを背景に、より賃金格差の大きい低所得地域出身の技能実習生が増えている傾向や、募集活動を北部の山岳地帯に広げる送出機関もみられた。省別の県民所得をみると、ハノイ近郊だけでなく、ゲアン省、ハティン省、クアンビン省においても、所得が増加しており、今後この傾向が続くことで、北部の山岳地域等の所得最下層の地域にも、募集活動が広がっていくことが考えられる(第IV章 2. (5) ②)。

図表 IV-26 技能実習生の出身地域に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- かつて技能実習生は都市近郊の出身者が多かったが、賃金格差の大きい郊外出身者が 増えている。
- (募集活動を行う)具体的な自治体は、タインホア省、ゲアン省、ハティン省などである。北部は今までハノイ近辺が多かったが、最近では、さらに北のラオカイ省などで募集するようになった。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

4) 応募者のスクリーニング

応募者の属性が多様化する中で、企業面接や日本語教育・講習の前に選抜を実施している送 出機関もある。職業適性や基礎学力を測る試験を用いて申込者の能力を見定めるケースや、短 期間の無料講習を実施し、その間の学習態度によって選抜するケースが確認された。

図表 IV-27 事前選抜の方法に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 手先の器用さなどを測る職業能力試験や、100マス計算の結果があまりにも低い場合は、入学を拒否することもある。
- 面接前に、50~60 人を集めて無料で 2 週間日本語教育や健康診断をし、その間の態度を見る。ここで、態度が悪い人(遅刻・欠席など)は、排除している。今も募集は厳しいが、スクリーニングは実施している。6 ヶ月の教育期間の態度が悪い場合も、渡日できない仕組みを取っている。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

(2) 日本語教育及び入国前講習

① 日本語教育等

1) 講習内容

日本語教育は主に講義形式で実施され、教師1名に対し技能実習候補生数名から数十名のクラスが編成される。日本語教師は日本で働いた経験のあるベトナム人の場合が多いが、送出機関によっては日本人の教師が在籍していることもある。ヒアリングを実施した送出機関では、会話能力を重視して1週間ごとに会話テストを行ったり、ICT教育を導入して日本語能力試験を模した問題集を復習できるようにしたりと、各社独自の工夫が見られた。

日本語教育に加えて、日本のマナー・習慣に関する教育や、実習修了後を見据えたキャリア教育等に力を入れているという送出機関もあった。中には、失踪防止を目的として技能実習候補生に進路・キャリアの目標を立ててもらうための心理学の講義を受講させている事例や、前職での職務経験と代替可能なキャリア教育プログラムを実施している事例等もあった。

図表 IV-28 日本語教育等に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 日本語教育は、会話ができることを目指しており、「みんなの日本語」の40課まで修了する。1週間ごとに会話テストを実施している。日本人の先生が1名おり、ベトナムの教師もN2、N1を持つ教師が実施している。
- 日本語教育は自社独自のカリキュラムを用いている。ICT 教育を導入し、JLPT をもとにした約1万語の問題を解いて復習できる機能があるほか、学習管理プログラムも活用している。
- 10 数年前から心理学の講義も行っている。進路・キャリアの目標を立ててもらう内容であり、ベトナムの大学の心理学科と提携して、プログラム内に入れている。毎週土曜日に半日行っている。以前は失踪が多かったため、その対応として、目標を持ってもらうために始めた。

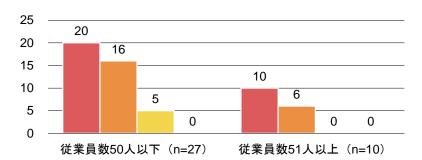
(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

2) 実施方法

日本語教育の実施方法は、自社の社員が日本語教育を行うことが多い。送出機関向けアンケート (第Ⅲ章 2. (2) ①) においても、「自社 (送出機関) の社員が日本語教育を行う」 (80.0%、32 件) が多く、「送出機関が日本語学校を保有し、その学校が教育する」 (57.5%、23 件)、「外部の日本語学校と連携」 (12.5%、5 件) で、外部の日本語学校と連携するケースは、ヒアリングでは聞かれなかった。

下図のとおり、送出機関向けアンケートを従業員数が 50 人以下と 51 人以上の送出機関で比較すると、外部の日本語学校と連携を行っているのは、従業員数が 50 人以下の企業のみであることから、自社内で教育体制を整えることが難しい比較的小規模な送出機関において、日本語教育を外部に委託していると考えられる。

図表 IV-29 従業員数別日本語教育実施方法(有効回答数 37)



- ■自社(送出し機関)の社員が日本語教育を行う
- ■日本語学校を保有し、その学校が教育する
- ■外部の日本語学校と連携する
- ■日本語教育をしていない

(出所) 送出機関向けアンケート (2023)

入国前の講習は、是川他(2020)と同様に、全寮制で行われることが多い。

一方で、コロナ禍においてオンラインを活用した学習等が浸透したことで、各地域の分校を オンラインで繋いで授業を配信する送出機関や、オンライン授業を前提に日本語教育機関を地 方に設立する送出機関も見られた。

これまで、地方居住者は、面接と教育のために都市部に集まらなければならず、その移動に も多くの費用がかかっていた。しかし、コロナ禍以降はオンライン面接が普及したため、都市 部への長距離移動をしなくても教育を受けることができるよう、地方における教育体制の整備 が進みつつある。

図表 IV-30 日本語教育の実施方法に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 全寮制ではなく、半日コースの講習を受けてもらうスタイルである。そのため、近くの民家に下宿し、授業以外の時間はアルバイトをして生活費を稼いでいる生徒が多い。授業は基本的にホーチミンの本校で行っており、分校で勉強している生徒はオンラインで受講している。
- 郊外出身者は、長距離の移動に費用が掛かるため、家財道具を整理してこないと面接 すら受けられない人もいる。そのため、日本語教育機関を郊外に作る流れがある。オ ンライン面接が機能し始めたため、ハノイに来る時間と費用が不要になった。当社と 協力関係にある送出機関の日本語教育機関も、郊外のライチャウ省にある。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

3) 実施期間

日本語教育の実施期間について、送出機関向けアンケート (第Ⅲ章 2. (2) ③) では、「960 時間/6 か月位~」(47.5%、19 件)、「800 時間/5 か月位」(15.0%、6 件)、「480 時間/3 か月位」(10.0%、4 件)の順に回答数が多かった。

ヒアリング調査においても、日本語教育の実施期間は概ね4か月から8か月に収まるとの声

が多かった。ただし、技能実習候補生の日本語能力、面接の合格状況、手続きの進捗状況、受入れ企業側の希望によっては教育期間が前後する場合がある。ヒアリング調査で確認された中では、最短で2か月、最長で2年となっている。また、介護の場合は日本語能力の要件が定められているため、日本語教育の期間が他職種に比べて長くなる傾向にある。

図表 IV-31 日本語教育の実施期間に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 出国前の日本語講習期間は、受入れ企業によるが、おおよそ平均で 6-8 か月である。ただし、介護は1年である。早い人は4か月で N5 を取得する。その後、ビザ取得・出国までトータル6~8 か月かかるため、それまで日本語の勉強を続ける。
- 平均的な教育期間は、大体 2~6 か月である。最長で 2 年在籍した者もいるが、その場合でも追加の学費をもらうことはない。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

4) 実施のタイミング

日本語教育を開始するタイミングは送出機関によって異なり、技能実習候補生が面接に合格する前から入国前講習を行う場合と、面接合格者のみを対象として入国前講習を行う場合に分かれる。人材募集の難しさから、面接合格後に入国前講習を実施する送出機関が増えている傾向がみられた。

図表 IV-32 入国前講習のタイミングに関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 面接に合格してから入国前教育を受けるベトナム人が増えており、日本語の学習期間 が1週間程度で面接をする希望者が増えている。
- 北部と南部で送出しの仕組みは異なっており、少なくともコロナ以前は、南部ではある程度の期間日本語講習を行ってから面接が行われるのに対し、北部は面接を先に行って、受入れ企業が決まってから日本語講習が行われる傾向にあった。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

5) 日本語能力の水準

日本語能力の水準として、技能実習生が出国までに身につける日本語能力の目標を、日本語能力試験 N4 から N5 程度としている送出機関が多かった。ただし、実態としては、80%の技能実習生が出国までに N4 を取得しているという送出機関もあれば、N5 程度に達していない技能実習生も送り出しているという送出機関まで様々であり、各機関によって技能実習生の日本語能力にはばらつきがあった。中には、技能実習候補生が受入れ企業からの内定を得ている場合でも、日本語能力試験 N5 を取得できなければ送出しを認めず、日本語講習を延長しているという送出機関も見られた。

業種・職種によっても、日本語能力の水準には差異があることが確認された。ヒアリングを 実施した送出機関によれば、中卒者の割合の高い建設関係、農業関係、および機械加工の業 種・職種などは、日本語能力が相対的に低い傾向にあるという。一方で、介護職に従事する技 能実習生は入国時には N4 程度(望ましい水準は N3 程度)、2 年目からは N3 程度が要件とさ れており、入国前から N3 レベルに達している場合もある。

図表 IV-33 日本語能力の水準に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 半年で N4 取得を目標にしていて、80%程度は達成している。職種によっては 100%取得しており、総菜は 100%である。建設、縫製、農業、機械加工はそれほど高くない。背景として、多くの候補生が中卒者であることもある。
- 最低でも N5 を保証するようにしている。N5 に到達しない人は、企業からの内定を得ている場合でも、送出しを認めていない。出国日が決まっていたとしても、N5 を取得できていない場合は、出国日を延長してもらう。
- 介護技能実習生は入国時に N4、入国から 1 年以内には N3 に合格している必要があるので、入国前に既に N3 レベルに達している人も多い。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

図表 IV-34 ヒアリング対象機関における事前教育の概要

事前教育関係				
	A社	B社(介護職種以外)	B社(介護職種)	C社
日本語教育期間	6か月	6~8か月	12か月	2か月~2年
実施方法(寮、オンライン等)	不明	寮	寮	通い・オンライン
目標としている日本語レベル	N4	最低N5を保証	不明	N4
日本語学校と送出機関の関係	不明	送出機関の社員 が日本語教育を行う	送出機関の社員 が日本語教育を行う	送出機関が 日本語学校を保有

	D社	E社	F社	G社
日本語教育期間	6か月半	4~7か月	6か月	6~12か月
実施方法(寮、オンライン等)	寮	寮	寮	寮
目標としている日本語レベル	N4	N5	N4	N3~N5
日本語学校と送出機関の関係	送出機関の社員	送出機関が	送出機関の社員	送出機関の社員
日本品子仪と込山煖閃の関係	が日本語教育を行う	日本語学校を保有	が日本語教育を行う	が日本語教育を行う

	H社	I社	J社
日本語教育期間	4~6か月	5~6か月	5~8か月
実施方法(寮、オンライン等)	寮	寮	寮
目標としている日本語レベル	N5	不明	N4
日本語学校と送出機関の関係	送出機関の社員 が日本語教育を行う	送出機関の社員 が日本語教育を行う	送出機関の社員 が日本語教育を行う

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

② 職業訓練

職業訓練は、企業からの要望に応じる形で提供される。自社で対応できない場合は、外部の 専門機関と連携したり、外部の有資格者を招聘したりしている。宿泊業においては、実際のホ テルでの実習を行っている送出機関もあった。また、自社の施設でも設備を整えて、実践的な 職業訓練に取組んでいる送出機関もあった。

送出機関向けアンケート(第Ⅲ章 2. (2) ②) においても、実施方法として、「外部の訓練校と連携」(55.0%、22 件)、「自社(送出機関)の社員が職業訓練を行う」(47.5%、17 件)、「送出機関が職業訓練校を保有し、その学校が教育する」(42.5%、15 件)が同程度となっており、職種や送出機関の規模等によって、対応が異なるものと考えられる。

実施期間についても、職種により異なっており、溶接や縫製等は、技能を身につけるために 訓練期間がある程度必要である一方で、機械関係の業種は、さほど受入れ企業から訓練が求め られていない。また、介護の場合、看護系専門学校卒業者と通常の学校卒業者で対応が分かれ、 前者は日本語講習のみを受講してもらい、後者には医療関係の学校に半年程度通ってもらうと いう送出機関もあった。

図表 IV-35 職業訓練に関するヒアリング調査結果(抜粋)

<方法>

- 技能訓練は、それぞれの職種に応じた講習について、企業から要望があれば、専門機 関と連携して講習を行う。自社で実施できる場合は外部講師を招いて実施している が、設備などの関係で実施できない場合は専門機関に連れて行く。
- ホテルで働く者は、実際にホテルで訓練を受ける場合もある。
- 総菜の食材の切り方、餃子の作り方、魚のさばき方等の実践的な内容も教えている。 <期間>
- 職業訓練の有無や期間は、職種によって異なる。溶接、縫製については、訓練が多く 発生し、その分期間が増えるが、他の職種ではあまり訓練は多くない。
- 講習期間は職種によって異なる。例えば、機械関連の業種はそれほど訓練が求められず、実施する場合でも1~2か月ほどである。
- 介護の講習は、看護系専門学校卒業者と通常の学校卒業者で対応がわかれる。通常の学校卒業者は、医療関係の学校に半年程度通わせる。看護系専門学校卒業者は、日本語講習のみを受けさせる。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

(3) 送出し後のフォローの状況(技能実習中)

送出機関による技能実習中の技能実習生への主な支援内容として、①相談・トラブル対応、 ②日本語学習支援、③特定技能への移行支援等が行われている。

①相談・トラブル対応

技能実習中の技能実習生への支援状況について、送出機関向けアンケート(第Ⅲ章 2.(2) ④)では、技能実習生からメール又は電話で相談を受け付けている送出機関は 85.0%であった。 また、対面での相談を受け付けている送出機関は 72.5%であり、多くの送出機関において、技 能実習中の相談対応を行っている。

ヒアリングを実施した送出機関においても、多くの機関で技能実習生のサポート対応のための部署を設けるなどして、実習生本人や、その家族からの相談に応じていた。また、日本事務所を持つ送出機関は、技能実習生に急病等のトラブルが発生した場合、監理団体と協力しながら対面での対応を行っていた。

図表 IV-36 送出し後の相談・トラブル対応に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 技能実習生をサポートする部署が別途あるため、Facebook などを通して、実習生に連絡している。
- 当社には学生・実習生管理センターという部署があり、来日前から帰国後まで、一貫 して技能実習候補生および技能実習生のケアを行っている。同部署では、本人に加え て、家族とのコミュニケーションも取っている。
- 日本の拠点に日本語堪能なベトナム人サポーター8名がおり、実習期間中のヘルプデスクになっている。急病などでサポートが必要な場合、監理団体と企業と協力しながら、対応にあたっている。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

② 日本語学習支援

ヒアリングを実施した送出機関の中には、技能実習生を日本に送り出した後も、受入れ企業や技能実習生本人の要望に応じて、オンラインで日本語学習の支援を行うという企業もあった。また、日本語能力試験の合格に対してインセンティブを設けることで、技能実習中の日本語学習を促進する試みも確認された。

図表 IV-37 送出し後の日本語学習支援に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 各クラスの連絡グループを作って、面倒を見ている。グループの生徒が勉強をしたいというニーズがあれば、支援をする。ベトナム人の先生から日本語を教えてあげた方が勉強しやすいため、企業や本人からオンラインで勉強を教えて欲しいというリクエストがあり、対応している。
- 日本語学習を促進しており、JLPTに合格したらN1は5万円、N2は1万円、N3は2000円を奨励金として付与している。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

③ 特定技能への移行支援

ヒアリングを実施した送出機関の中には、技能実習中から技能実習生の特定技能への移行希望の有無を確認するという企業があった。実習実施先が特定技能の受入れに対応していない場合は、特定技能外国人の受入れを希望する企業の紹介も行っている。

図表 IV-38 特定技能への移行支援に関するヒアリング調査結果(抜粋)

○ ベトナム帰国前・日本在留時に、日本事務所と監理団体が連携して、技能実習生が特定技能として残りたいかを確認している。実習実施先が特定技能外国人の受入れを認めない場合、特定技能の受入れを希望する企業を紹介することもしている。

○ 技能実習が終わるころに、契約の終了手続きとともに、今後についてどうするか、聞いている。日本に残りたい・戻りたい場合は、監理団体に紹介して、特定技能を紹介する。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

(4) 技能実習修了後(帰国後)のキャリア形成

① 帰国後の就職状況

帰国後のキャリアとしては、技能実習中の貯金を元手に自営業を始める者や、帰郷して家業を手伝ったり、女性の場合は結婚して専業主婦となったりする者も多いということであった。 一方で、ベトナム国内で就職する帰国技能実習生の中には、現地企業の管理職になる者がいるほか、高い日本語能力を持つ者等において日系企業に就職する例も見られた。その他によく見られるベトナム国内での職業キャリアとして、日本語教師や送出機関の職員が挙げられた。

海外に渡る場合は、帰国前と異なる在留資格で日本に再入国するケースと、日本以外の国を目指すケースがある。日本への再入国時の在留資格としては、「特定技能 1 号」のほか、「技能実習 3 号」、「留学」、「技術・人文知識・国際業務」などがある。このうち、「技術・人文知識・国際業務」の在留資格を取得するには、「大学を卒業」または大学と「同等以上の教育を受けた」という学歴の要件があるため、帰国後に技能実習中の貯金で現地の短大に通い、エンジニアとしての再入国を目指す者もいるという。

図表 IV-39 帰国後の就職状況に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 就職先は人により様々である。日系企業に行く人もいるが、自営業従事者や日本語教師が多い。再来日する人や、他国で働く人もいる。
- 特定技能や技術・人文知識・国際業務、留学の在留資格を得て、引き続き日本に在留 する者もいる。
- エンジニアは大学・短大卒であるが、技能実習を経てベトナムに戻った後、実習中の 貯金で短大に行って、再度エンジニアとして日本に行く人もいる。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

② 帰国後の仕事内容

外国人技能実習機構により毎年度実施される「帰国後技能実習生フォローアップ調査」によれば、令和4年9月から12月までの間に帰国した元技能実習生が、令和5年2月までの間に帰国後に実習と同じ仕事に従事している割合は41.3%、実習と同種の仕事に従事している割合は24.7%であった(外国人技能実習機構、2023)。

本調査でヒアリングを実施した送出機関は、自社の帰国技能実習生のうち、実習時と同じ職種に就いている者の割合は 20%弱ではないか、とした上で、同じ仕事の中でキャリアアップしていく職種もあれば、現地で同種の仕事を続けていてはキャリアアップとは言えない職種もあるとの見解を示した。また、仕事内容が同じでも帰国後は給料が下がるために不満を持ち、異業種に移る者が多い、という意見も聞かれた。

図表 IV-40 帰国後の仕事内容に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 当社で帰国後に実習時と同じ職種に就いている元技能実習生の割合は、20%弱かと思う。例えば、手溶接のように同じ仕事においてキャリアアップしていく職種もあれば、同種の仕事についてはキャリアアップとは言えない職種もある。
- 帰国後の仕事内容は日本と同じにもかかわらず給料が下がり、ベトナムではこれしか もらえない、という不満を持って他業種に移る人が多い。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

③ 帰国後の支援

1) 政府関係機関による取組

現在、政府関係機関の DOLAB 及び COLAB は、技能実習生の帰国後の支援に向けて、情報提供の拡充を図っている。

2023年8月から、DOLABはJICAとの共同により「ベトナム人海外就労希望者の求人情報へのアクセス支援プロジェクト」を開始しているが(IV章 2. (2) ②参照)、同プロジェクトでは、送出前の求人マッチングシステムの構築のみならず、帰国技能実習生への就労支援の改善も目指されている(JICAベトナム事務所 2023)。

COLAB は 2022 年 6 月 21 日、IM Japan との共同により、「技能実習修了生の集い」を発足した。同団体は、帰国技能実習生の間での知識や経験、人脈等の共有を図るとともに、帰国後の活躍事例に関する情報発信を行っていくという(在ベトナム日本国大使館 2023)。

2) 送出機関による取組

送出機関による帰国技能実習生に対する支援として、現地企業への就職あっせんが挙げられる。ヒアリング調査では、グループ会社で帰国技能実習生と日系企業とのマッチング事業を行っている送出機関や、帰国技能実習生が現地企業とマッチングができるアプリを開発したという送出機関があった。

一方で、技能実習生は帰国後に帰郷し、出身地での就職を希望することが多い中で、出身地域が分散していることから、帰国技能実習生の就職支援を行うことは困難であるという意見もあった。また、技能実習生の帰国後の求人は豊富なため、自力で就職先を見つける者も多いという。

図表 IV-41 送出機関による帰国技能実習生への支援に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 当グループが運営する人材紹介・派遣企業では、ベトナムに帰国した人材と日系企業 とのマッチングを行っている。
- 実習生の出身地はベトナム北部~中部に散らばっており、ハノイまで車で8時間ほどかかる地域から来ている者もいる。実習修了後に戻っていく地域がバラバラなため、紹介事業が成り立たない。
- 帰国後の求人は豊富なため、当社で就職支援を実施せずとも、自分で就職先を決めて しまうことが多い。

(出所) ヒアリング調査(2023年8月~12月)より

(5) 送出しに係る費用負担・手数料の状況

①技能実習候補生から送出機関への支払い状況

1) 費用総額

技能実習生から送出機関へ支払われる費用の総額について、送出機関向けアンケート (第III 章 2. (3) ③) では、無回答を除いて「400,000~500,000 円」(25.0%、8 件)、「300,000~400,000 円 (21.9%、7 件)」の回答数が多かった。ヒアリングを実施した送出機関においても、4,500 万ドン (約 26.6 万円) から 1 億 50 万ドン (約 59.4 万円) まで幅は見られたものの、大半が 30~50 万円の範囲に収まっており、送出機関向けアンケートの結果と同じ傾向となった。

図表 Ⅳ-42 ヒアリング対象機関におけるコスト概要表(日本入国前)

日本入国前(海外現地):			
項目	金額(円)	金額(USドル)	主な負担者
総額	266,000~594,000	1,890~4,230	技能実習生
うち事前教育費用	50,000~310,000	360~2,210	技能実習生 (職業訓練費は 受入れ企業負担の場合あり)
うちあっせん手数料	100,000~309,000	710~2,200	技能実習生

(出所) ヒアリング調査(2023年8月~12月) より

(備考) 例外的にあっせん手数料を無料としている事業者、介護において手数料を取らない事業者も見られた。上記は介護職も含む数字。

一方、先行研究では、手数料として 4,500~7,000US ドル(約 63.2 万円~98.3 万円)程度、仲介者への謝礼、全寮制での授業料や生活費等も含めて 100 万円を超える(斉藤 2018) という指摘がある。

本調査のヒアリングにおいても、送出機関全体での相場観を尋ねると、「5,000~7,000US ドル (約 70.2 万円~98.3 万円)」、「6,000~7,000US ドル (約 84.3 万円~98.3 万円)」、「4,000~ 8,000US ドル (約 56.2 万円~112.4 万円)」といった意見が聞かれた。中には、実態として 9 割以上の送出機関が規定の金額を超えて技能実習候補生から費用を徴収しているのではないか、という声もあり、前述の 30~50 万円を上回る支払いが発生しているケースもあることが想定される。

ただし、是川他(2023)においては、ベトナムからの技能実習が売り手市場になったことで、 労働者が支払う手数料の高騰は一服し、不人気職種においては手数料が下げられている実態も 把握されている。本調査でも、不人気職種等の募集が難しい場合において、手数料等が下げら れていることが確認された。

図表 IV-43 費用総額に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 手数料が 100 万円かかる送出機関もあるのは事実だが、基本的には 4,000US ドルから 8,000US ドルに収まる程度である。
- 実習生の話を聞くと、実習生が支払う費用は総額で1億50万ドンであり、18年間金額

を上げたことはない。ただし、金額を下げないと募集ができない職種の場合、2~3 割下げることはある。

○ 手数料が最も安い縫製や介護は、無料で送り出しているような状況である。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

2) 費用の内訳

以下では、技能実習候補生から送出機関へ支払われる費用を、①手数料、②事前教育費用、 ③食費・寮費、④申請手続費、⑤健康診断費、⑥寄託金、⑦その他に分類して、品目ごとの費 用徴収状況を整理していく。

■手数料

前述のとおり、2022年の労働者海外派遣法改正に伴い、技能実習生が負担する手数料の上限は、受入れ企業から支払われる賃金1か月分(1年契約の場合)、もしくは3か月分(3年契約の場合)から、1年間/3年間分の管理費を引いた金額と規定されている。

ヒアリングを実施したいずれの送出機関においても、改正後の手数料に関する規定が認知されており、受入れ企業の支払う送出管理費が規定の下限額(介護は1人10,000円/月、他の職種は1人5,000円/月)よりも多い場合は、超過分の金額が労働者の負担する手数料から差し引かれていることも確認された。

業種・職種に関わらず、技能実習候補生から手数料を徴収していないとする送出機関もあった。ただし、手数料を無料とする代わりに、食費や寮費及びその他雑費を他社に比べて高く設定する等、手数料以外の名目で費用を徴収しているケースもあるため、手数料が低いからといって必ずしも本人が負担する費用の総額も低いとは限らない点に留意が必要である。

図表 IV-44 手数料に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 改正労働者海外派遣法に依拠し、3 年契約の場合、企業と技能実習候補生本人から受け取る分の総額で月給の3 か月分を受け取っている。たとえば、月給16万円の場合、48万円を受け取ることができるが、そのうち36万円を企業からの管理費としてもらうので、12万円が本人の負担額となる。
- 受入れ企業が、管理費を 10,000 円払ってくれる場合は手数料を下げる。 差額の 5,000 円 ×36 か月分は下げることができる。

(出所) ヒアリング調査(2023年8月~12月)より

■事前教育費

旧労働者海外派遣法において、労働者が負担する事前教育費は 590 万ドン(約 3.5 万円)以下との規定があった。一方で、新法の下では、事前教育費の上限は定められていない。

ヒアリング調査では、技能実習候補生が負担する事前教育費として、最低で 590 万ドン (約3.5万円)、最高で 4000 万ドン (約23.6 万円) の範囲となった。

なお、事前教育は個人の進捗等により学習期間に差ができるが、講習期間に応じて費用を徴収する送出機関もあれば、講習期間に関わらず事前教育費は一律とする送出機関もあり、対応

にはばらつきがあった。また、事前教育費は、受入れ企業が負担する場合もある。

図表 IV-45 事前教育費に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 講習費は、講習期間が異なるため、宿泊・食事費用も含めてかかる費用が変わってくる。
- 最長で1年在籍した者もいるが、その場合でも追加の学費をもらうことはない。
- 受入れ企業が負担してくれる場合は、講習費を徴収しない場合もある。なお、法律等 で講習費の上限は定められていない。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

■食費・寮費

全寮制の場合、施設内に食堂を持ち、技能実習候補生から食費を徴収する送出機関が多い。 ヒアリング調査において食費の徴収が確認された2社は、いずれも1食あたり25,000ドン(約148円)と設定していた。1日3食で6か月間の滞在と仮定すると、入国前講習中にかかる食費の総額は、約8万円となる。

寮費については、約3,000円/月と設定している送出機関が見られた。また、食費と寮費を合わせて2,500万ドン(約14.8万円)とする送出機関もあり、食費・寮費として技能実習候補生が支払う金額には、所属する送出機関によって差が生じていた。

図表 IV-46 食費・寮費に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 食費(25,000 ドン/食)は本人が負担する。
- 寮費は光熱費等を含めて、月3,000円程度と安めに設定している。
- 宿泊・食事は、2,500 万ドンである。

(出所) ヒアリング調査(2023年8月~12月) より

■申請手続費

ヒアリング調査によれば、在留資格の申請とパスポートの申請に係る費用はあらかじめ規定されており、それぞれ 52 万ドン (約 3,000 円) と 20 万ドン (約 1,200 円) ということであった。また、2023 年 11 月から、送出機関は各種申請の際に旅行会社等の代理店に委託しなければならないとの規定が新たに設けられたため、追加の委託費用が $20\sim30$ 万ドン (約 1,200~1,800 円) かかるようになったという。これらの費用を合計すると、諸申請手続きに係る費用は、100 万ドン (約 5,900 円) 程度となる。

図表 IV-47 申請手続費に関するヒアリング調査結果(抜粋)

○ 在留資格申請費は 52 万ドン、パスポート申請費は 20 万ドンと決まっている。また、 2023 年 11 月から大使館の規定により、送出機関は申請に際して旅行会社等の代理店に 委託しなければならなくなったため、委託費用が 20 万~30 万ドン追加でかかる。

(出所) ヒアリング調査(2023年8月~12月)より

■健康診断費

ヒアリング調査によれば、健康診断費は1回あたり100万ドン(約5,900円)程度である。 送出機関によっては、技能実習候補生に面接前と出国前の2回の健康診断を課している企業も あった。

■その他

上記の品目以外に、技能実習候補生から教材費や制服費を徴収している送出機関もある。ヒアリング調査では、教材費を200万ドン(約11,800円)とする送出機関や、教材費と制服費を合わせて1,000万ドン(約59,000円)とする送出機関が見られた。

3) 支払いの回数・時期

ヒアリング調査では、技能実習候補生から 2~3 回に分けて費用を徴収しているという送出機関が多かった。申込後の辞退を防ぐために、まずは申込時に費用の一部を徴収し、その後は面接合格時や在留資格取得時、出国直前などのタイミングで残金を支払う場合が多い。なお、出国前に全額を支払うことが難しい技能実習候補生に対して、出国後の分割払いを無利子で認める送出機関もあった。

図表 Ⅳ-48 支払いの回数・時期に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 費用は、2回に分けて払ってもらう。1回目は、合格後の辞退を防ぐため、企業との面接に合格した後の手付金のような位置づけで数 USドルを払ってもらっている。2回目は出発7日前で、残金を払ってもらう。
- 費用は入校時、在留資格申請時、出国直前の3回に分けて3分の1ずつ受け取っている が、日本出国後に、給料の中から分割払いをすることも許可している。その場合、利 子は取っていない。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

② 受入れ企業から送出機関への支払い状況

受入れ企業から送出機関へ支払われる費用は、入国前講習費と送出管理費がある。これらの費用は、受入れ企業から監理団体を介して送出機関へと支払われる。送出機関向けアンケート(第III章 2. (3) ①)で監理団体から送出機関へ支払われる費用の 3 年間分の総額を尋ねたところ、無回答を除いて「100,001~200,000円」(62.9%、22件)、「1~50,000円(17.1%、6件)」、「200,001~300,000円(8.6%、3件)」の順に回答数が多かった。ヒアリングを実施した機関においても、4,500万ドン(約 26.6万円)から1億50万ドン(約 59.4万円)まで幅は見られたものの、大半は30~50万円の範囲に収まっていた。

以下では、入国前講習費と送出管理費に分けて、受入れ企業から送出機関への支払い状況を 整理する。

1) 入国前講習費

前述のとおり、受入国側は送出機関に対し、日本語教育・オリエンテーション教育代として 1人15,000円以上(介護の場合は1人10万円以上)を支払うことが規定されている。

ヒアリングを実施した送出機関では、概ね既定の下限である 15,000 円を受入れ企業から徴収していた。一部には、それ以上の金額を支払う受入れ企業もみられた。

一方で、規模の小さい送出機関からは、受入れ企業から入国前講習費を規定とおりに支払ってもらえないという声も聞かれた。

図表 IV-49 入国前講習費の支払い状況に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 受入れ企業が当社に支払う1か月分の講習費は、1万5,000円から3万円である。ほとんどの企業が職業訓練費1か月分を支払うが、2か月分を支払う受入れ企業もある。
- 当社に講習費を支払う受入れ企業は1割に満たない。講習費の支払いの有無は、監理団体の方針によって決まっているようであり、監理団体がベトナムで長期的に仕事をしたいと考えている場合、受入れ企業が支払うケースがある。
- 講習費の 15,000 円については監理団体(受入れ企業)が払わなければいけないが、 20%位の監理団体(受入れ企業)しか支払ってくれない現状である。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

2) 送出機関への管理費

第 I 章 2 節に記載のとおり、受入国側は送出機関に対し、管理費として 1 人 5,000 円以上/月、介護の場合は 1 人 10,000 円以上/月を支払うことが規定されている。

ヒアリング調査においては、送出機関への管理費は最低で 5,000 円/月、最高で 15,000 円/月(介護の場合は最低で 10,000 円/月、最高で 12,000 円/月)であった。ヒアリングを実施した送出機関によれば、ほとんどの受入れ企業は既定の下限である 5,000 円/月を支払っているが、一部の人材育成に熱心な受入れ企業や、人気の低い業種・職種の受入れ企業は 5,000 円/月を超える費用を支払っている。

図表 IV-50 送出管理費の支払い状況に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 9割以上の受入れ企業からは監理団体を通じて月 5,000 円を受け取っている。場合によっては、管理費を月1万円や1万5000円に設定している監理団体もある。
- 管理費は、一般の業種で月額 5,000 円から 1 万円、介護の場合月額 1 万円から 1 万 2,000 円である。ほとんどの企業が、5,000 円である。
- 管理費は、業種に関わらず1万円に設定している。他社に比べて高めの設定になっているが、それでもお付き合いいただける監理団体や受入れ企業は、自然と人材育成に熱心である。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

図表 IV-51 ヒアリング対象機関におけるコスト概要表(日本入国後・介護職種以外)

日本入国後(実習中):介護職種以外		
項目	金額(円)	主な負担者
送出機関への管理費(月額、1人当たり)	5,000~15,000	受入れ企業

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

図表 IV-52 ヒアリング対象機関におけるコスト概要表(日本入国後・介護職種)

日本入国後(実習中):介護職種		
項目	金額(円)	主な負担者
送出機関への管理費(月額、1人当たり)	5,000~12,000	受入れ企業

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

③ 仲介者への支払い

1) 送出機関から仲介者への支払い状況

3. (1) ① 2) 組織や個人を介した募集でも少し触れたように、仲介は無償の場合もあれば、 謝礼程度の費用が支払われる場合や、数万円から数十万円の仲介料が発生している場合もある。 本調査では、1 人 500~1,000US ドル (約 7.0 万~14.0 万円) で、人材を紹介するという仲介者 が頻繁に営業に訪れているという声が聞かれたほか、実際に提携先の学校等に 10 万円を支払 っているという送出機関もあった。

これらの費用負担について、是川他 (2020) では、送出機関が負担すべき仲介手数料が実質的に技能実習生に上乗せされているために、技能実習候補生の費用負担が増大している可能性が指摘されている。本調査でも、仲介手数料が技能実習候補生の手数料に上乗せされている可能性が確認された。また、人材募集の難しさを背景として仲介者が優位な状況にあり、仲介者が複数の送出機関と取引をする中で、仲介手数料が高額化する状況が窺えた。

図表 IV-53 送出機関から仲介者に支払われる費用に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 当社に営業に来るブローカーはたくさんいる。1 人紹介するにあたり 500US ドル、1,000US ドルというところもある。ブローカーにより値段が大きく変わるため、どの位が相場か分からない。当社は一切そうしたブローカーとは関わらないこととしている。
- 個人の仲介者は、複数の送出機関と取引をしているため、どの送出機関に人材を引き渡すのかを、各社の提示価格を比較して決めるようになる。そのため、多くの送出機関の間で競争が発生し、結果的に手数料が高くなってしまう。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

2) 技能実習候補生から仲介者への支払い状況

仲介者は送出機関だけでなく、技能実習候補生からも仲介料を徴収している場合がある。これは新法のもとでは違法とされているが、送出機関に来るまでに支払いが済んでいることから、送出機関で仲介料の支払いの有無を確認することは難しい。また、仲介者が技能実習候補生の

送出機関等への支払いに関わっていることもあり、その場合、技能実習候補生は自身の支払った費用の内訳を把握できていないため、仲介者がマージンを乗せた場合でも、本人は知ることができない。本人が仲介料を支払っていることを認識していても、知人経由で仲介を依頼すると、その知人等に迷惑をかけたくないという心理が働き、送出機関には正直に話さないということであった。

ヒアリングを実施した送出機関によれば、こうした悪質な仲介は、インターネットがつながらない地方の山間部など、技能実習に関する情報が十分に出回っていない地域で盛んに行われているということであった。

技能実習候補生が仲介を依頼する背景には、事情をよく理解せずに費用を支払ってしまうだけでなく、なるべく早く出国して働きたいという心理も影響している。ヒアリングを実施した送出機関によれば、仲介者を使うことで複数の送出機関の求人情報を紹介してもらえたり、優先的に面接まで案内してもらえたりと、早期の内定・出国をサポートしてもらえるという話しもあった。

技能実習候補生が支払う仲介料の相場は、ヒアリング調査では、1,000~1,500 万ドン(約 5.9 万円~8.9 円)、2,000 万ドン(約 11.8 万円)、500~1,000US ドル(約 7.0~14.0 万円)、10~20 万円等の回答があり、5~20 万円の間で幅があった。

また、是川他(2020) において、複数の仲介者を経由することで、支払いが重なっていく可能性が指摘されているが、本調査においても複数の仲介者への支払いが発生している可能性が確認された。

図表 IV-54 技能実習候補生から仲介者に支払われる費用に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 仲介者が代理で最初にお金を受け取っている可能性がある。それを送出機関に支払っているので、支払った本人はその内訳がわかっていない。
- 法人には厳格な罰則が定められているため、労働者から費用を徴収する違法な仲介を 行っているのは、主に個人である。例えば、インターネットがつながらず、情報が出 回っていない地方の山奥で、違法な仲介が行われている。
- 労働者として仲介を使うメリットとしては、労働者の心理として、早く行けば早く稼 げると思っている。仲介者を使うと、色々な送出機関の求人情報を紹介してもらえる ためメリットがある。
- 各省の雇用センターに連れていくために、個人の仲介者が労働者から 1,000 万ドンから 1,500 万ドン (5 万~10 万円) 費用を徴収しているケースがある。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

3) 仲介者を巡る近年の動向

ヒアリングを実施した多くの送出機関において、近年、仲介者は減少しているという認識があった。その主な要因として、①情報発信・情報開示の充実②規制の強化③コロナ禍の影響の3点が指摘された。

1 点目について、インターネット上で技能実習に関する情報が容易に取得できるようになったことから、技能実習候補生が以前よりも制度内容を理解したうえで、送出機関にアクセスで

きるようになっている。2022年1月からは送出機関がHPを設け、ライセンス番号や送出し実績、目的国、手数料などの情報をHP上に掲載することが求められるなど、情報発信・情報開示への動きは強化されている。

2 点目について、ベトナム政府は仲介者に関する規制の強化を図っている。前述のとおり、 2022年より施行された新法では、認可事業者に繋ぐ仲介者への仲介手数料について、労働者からの収受が明確に禁止された。ヒアリングを実施した送出機関によれば、最近では人材募集活動のための許可申請の際に送出機関の役員レベルが直接現地に足を運ぶことが求められるようになったといい、公的機関が悪質な仲介ルートの排除に力を入れている様子が窺える。

3 点目について、新法の直接的な影響は限定的であるとし、より大きな要因としてコロナ禍の影響を挙げる送出機関もあった。約2年の新規入国停止期間を経て送出しを再開できた送出機関は、もともと自社募集により十分な人数を確保できる体制を持つ企業であるため、コロナ禍以降は仲介者を利用しない送出機関の比率が自然に上昇したと考えられている。同様の背景から、「ライセンス借り」を行っていた企業もコロナ禍の影響で廃業し、現在ではその数が減少しているということであった。

なお、仲介者の介在が増加するのは人材供給が間に合わない時期であるため、日本からの需要が過剰であったコロナ直前の 2019 年が盛んであった。最近では需給のバランスが改善し、仲介者が減少傾向に転じているということであった。

図表 IV-55 仲介者が減少した理由に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- ベトナム側の情報提供が豊富になり、労働者も多くの情報を得られるようになったことも仲介あっせん事業者が減った要因の一つである。DOLAB のポータルで情報が提供されているほか、2022年1月からは送出機関がHPを設け、ライセンス番号、送出し実績、送出し先、手数料などの情報をHP上に掲載することが必須とされた。
- 仲介が費用を徴収した後に逃亡する等の問題が発生していたことから、人材募集を行うために必要な人民委員会への許可申請が厳しくなった。最近では、役員レベルが直接現地に足を運ぶ必要がある。未だにベトナムの文化的背景から仲介は多いが、特に南部では規制が厳しくなっており、ルートが限られたことで直接募集が増加している。
- 仲介あっせん事業者が減ったのは、新法の影響というよりも、コロナ禍が大きかった のではないか。生き残った企業は、直接募集ができる企業だったのだと思う。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

④ 送出機関から監理団体へのキックバックの状況

技能実習法 28 条において、監理団体は監理事業に関し、「いかなる名義でも、手数料又は報酬を受けてはならない」ことが規定されている。しかしながら、ヒアリング調査において、いわゆるキックバック(送出機関から受け取る監理費以外の金銭)や過剰な接待を要求する監理団体が、少なからず存在することが確認された。

ヒアリングを実施した送出機関によれば、キックバックの相場は1人あたり10~15万円で、 金品以外にも、受入れ企業が現地で面接を実施する際に発生する宿泊代や移動費、飲食代など の経費を、送出機関側が全額負担するケースもある。現在でも9割以上の監理団体がキックバックを要求しているのではないか、という声も聞かれた。

技能実習生の人数が大きく伸びていた 2017 年頃に比べると、キックバックや接待の要求は減り、オンライン面接が普及し始めたことで、受入れ企業の社員や監理団体の職員が現地を訪れる費用が省け、過剰な接待の防止に繋がる可能性も示唆された。

一方で、監理団体がベトナムに出していた求人をインドネシア等の他国に回すことを防ぐために、贈答品を用意しなければならないと話す送出機関もあった。

キックバック等で発生する費用も、技能実習生の支払う手数料に実質的に上乗せされることになり、結果的に技能実習生の費用負担が増大している可能性がある。

図表 IV-56 送出機関から監理団体・受入れ企業に支払われる費用に関するヒアリング調査結果 (抜粋)

- 2011~17年のブームの際には、2,500~3,000USドル/人を監理団体に払わなければならず、それ以外の接待費等についても、90%程度の監理団体から求められた。今は要求が減っているが、監理団体はインドネシア等に仕事を回してしまっているため、求人を得るために、監理団体に対して何かを送らないといけない状況である。
- 今でも 9 割以上の監理団体は、キックバックを要求していると思う。10~15 万/人あたりが相場である。キックバックの要求が、会社ぐるみなのか、担当者レベルなのかはわからない。
- 面接時のホテル代、渡航費、飲食代などを全額ベトナム側負担とする送出機関は、高い手数料を徴収している。過剰接待の習慣を抑えないと、技能実習生の負担を抑えることはできない。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

⑤ 転籍時の費用徴収方法

現状の技能実習制度の下では、原則として転籍は認められていない。しかし、やむを得ない 事情で実習継続が困難となった場合には、技能実習生の転籍が許可されている。ヒアリング実 施先の中で、転籍時に技能実習生や受入れ企業から費用を徴収するという送出機関は存在しな かった。

しかし、技能実習生の転籍が発生し、監理団体が変更になった場合において、通常であれば 転籍の同意確認や文書の送付があるものの、一方的に送出機関の登録も変更され、送出管理費 が支払われなくなる場合もあることが、ヒアリング調査において確認された。その場合、送出 機関側は管理費が支払われなくなったという証明ができないため、管理費分の収入を得ている と見なされ、その分の税金を支払うことを求められることが課題となっていた。

また、送出機関によっては、技能実習生の転籍においては問題が生じていないものの、特定 技能への移行や特定技能での転職の際、送出機関との関係が無くなる場合において、制度上、 送出機関の同意が必要ないため、ベトナムにおける管理責任が残ってしまうことが課題となっ ていた。

一方で、転籍したり、送出機関を変更せざるを得なくなったりした技能実習生を受け入れて

いるという送出機関も見られた。受入れ企業の倒産など、日本側に事情があった場合だけでなく、ライセンス貸しをしている実態のない送出機関が活動停止に陥ったり、担当者と音信不通になったりした場合、もしくは送出機関が倒産した場合等があるということであった。

図表 IV-57 技能実習生の 転籍時の費用徴収方法の変化に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 転籍した場合、同じ監理団体であれば、管理費が変わらないが、別の監理団体に変わり、送出機関も一緒に変わる場合があり、その場合は管理費がもらえなくなることがある。大変困っており、政府にも訴えている。管理費が止められた証明書がないため、管理費の収入があると見なされ、その分の税金を払わないといけない。
- 特定技能の場合、別の企業への転職は、受入れ企業、派遣機関、送出機関などの同意がなくても可能となる。監理団体を勝手に移行することもできる。全く知らない監理団体に移行することもあるため、大変困っている。契約だけが残り、責任を全うできない。こうしたケースは多い。
- 転籍した人等を受け入れるケースが多い。日本の受入れ企業側の理由(倒産等)で受入れた場合もあるが、送出機関側の理由で受入れた場合も多い。送出機関側の理由としては、送出機関自体が無くなることや、ライセンス貸し等をしている実態のない送出機関において、担当者(名義を借りていた人)と連絡が取れなくなった場合、ライセンス貸しの矛盾が明るみになって担当者がいなくなる場合等である。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

(6) 技能実習と特定技能の比較(募集、入国前講習、手数料等)

① 募集

在留資格「特定技能 1 号」を取得する主なルートは、技能評価試験と日本語試験に合格する「試験ルート」と、試験を免除された技能実習 2 号良好修了者等が特定技能に移行する「技能実習ルート」がある。

2024年2月時点で、ベトナム国内で特定技能1号評価試験が実施されたのは、2021年3月の1度のみであり、実施された分野も建設分野に限られていた。そのため、「技能実習ルート」が主となっており、令和5年6月末における特定技能1号在留外国人数は、「技能実習ルート」が72,180人に対し、「試験ルート」が24,583人となっている。

「試験ルート」を通じた入国者の中には、隣国等で技能評価試験や日本語試験を受験する者がいる。実際に、ヒアリング調査では隣国等での受験をあっせんする送出機関の存在が確認された。具体的な試験の受験先国としては、インドネシア、フィリピン、カンボジア、ラオス、日本が挙がった。

② 入国前講習

「技能実習ルート」の場合、特定技能外国人として働くことを希望する者は、かつて技能実習候補生として入国前講習を受講した経験を有するため、基本的には新たに講習を受講することはない。一方で、「試験ルート」で新規入国を目指す者に対しては、送出機関や日本語教育機関により、入国前に日本語講習や試験学習のサポートが行われることがある。

③ 手数料等

特定技能外国人の送出しに際して、日本側は給料 1 か月分以上の派遣費用を負担することが 定められている。そのため、日本国外に住むベトナム人が特定技能外国人として採用される場 合、受入れ企業が送出機関に対して、採用者の給料 1 か月分以上の手数料を支払う。ヒアリン グ調査では、受入れ企業が送出機関に支払う手数料は、給料 1 か月分から 2 か月分まで、幅が 見られた。

また、「試験ルート」で新規入国を目指す者に対しては、有料の講習が行われている。一例 として、ヒアリング調査によれば、特定技能の在留資格を取得し出国するまでの費用として、 総額4,000USドル(約56.2万円)程度を徴収している日本語教育機関がある。

図表 IV-58 技能実習と特定技能の比較に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 〇 特定技能外国人の送出しの際は、企業から 20 万円をもらっている。法律では給与 1 か月分以上と規定されており、おおよそ 20 万円になる。
- カンボジアやタイで JFT-Basic と特定技能 1 号評価試験を受験させ、合格すれば手続きを行う。日本語講習のほか、特定技能 1 号評価試験の学習のサポートも行う。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

(7) 日本以外の目的国について

① 台湾

2023 年のベトナムから台湾への送出し人数は 58,620 人であり、送出し人数全体の 36.6%を占める。2022 年の台湾への送出し人数は 58,598 人(全体比 41.0%)であり、率にして微減傾向にある。

ヒアリング調査では、「台湾有事」に対する懸念の高まりを受け、求人が減っていることを 指摘する送出機関があった。一方で、台湾を目的国として選択する者は、入国までにかかる期 間が短いうえ、最長 12 年間と長期にわたり就労できる点に魅力を感じているという声があっ た。また、日本との賃金格差が縮まっている点や、移住労働者におけるベトナム人比率の高く、 工場内等で現地語が不要となっている点等が台湾を選ぶ要因になっている。

図表 IV-59 台湾における送出しに関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 工場内にベトナム人労働者が多いため、現地の言葉を覚えなくても働けるという点で ニーズがある。また、制度上は各3年で最大4回、計12年間働くことができる。
- 台湾は、名目での収入は日本より低いものの、控除が少ないため、手取りは日本より も多いかもしれない。また、手続きが簡単なため、日本よりも早く行けることは、労 働者にとって大きなことである。
- 台湾は、送出しにおいて戦争のリスクもあり、求人も減っているため、行く人が少なくなっている。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

2 韓国

2023年のベトナムから韓国への送出し人数は11,626人であり、送出し人数全体の7.3%を占める。2022年の台湾への送出し人数は9,968人(全体比7.0%)であり、日本や台湾に比べるとシェアは低いものの、安定した送出し人数を維持している。

ヒアリング調査では、韓国は日本よりも給料が高く、金銭面において魅力的であるため、近年目的国としての関心が高まっているという声が聞かれた。一方で、送出機関の業界団体は、韓国への送出しは政府機関を通じた受入れが主となっており、これ以上送出し人数が増えることは考えにくいという見方を示している。

図表 Ⅳ-60 韓国における送出しに関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 韓国はベトナムからの受入れの割当てを増やしており、両国政府の協定も結ばれた。 人数としては日本や台湾ほどは多くないが、日本よりも収入が多い点を労働者が評価 している。
- 韓国への送出し人数は安定している状況であり、これ以上増えるとは考えにくい。主 に政府機関を通した受入れを行っているため、送出し人数に大きな変化はない。造船 業と溶接業についてはより積極的な受入れを行っているが、それでも数は限られてい る。

(出所) ヒアリング調査(2023年8月~12月) より

③ 西欧諸国

ヒアリング調査では、近年人気が高まっている目的国として、ハンガリー等の東欧諸国、ドイツ、オーストラリアが挙げられた。

東欧諸国は EU 圏でありながら語学要件がないなど、労働者に求められる水準が高くない点が特徴的である。労働者の給料は安く、手数料は高額な傾向にあるが、それでも一定の人気がある理由として、シェンゲン協定域内の移動においては原則として入国審査が行われないため、初めから失踪を目的として東欧諸国に入国し、その後にドイツ等を目指す者が少なくないことを指摘する送出機関もあった。

ドイツやオーストラリアは給料が高額であり、家族の帯同も認められやすいため、目的国としての人気は高い。しかし、送出し人数には制限が設けられているうえ、CEFR(ヨーロッパ言語共通参照枠)A2 レベルの語学要件が求められるなど、労働者に求められる水準も高いため、現状の送出し規模は大きくない。

一方で、送出し規模の拡大に向けた動きも存在する。2022年、ベトナム政府はオーストラリアと MoU を締結し、2024年から COLAB を通じて年間 1,000 人の農業労働者をオーストラリアへ送り出すことを予定している。今後はベトナムからオーストラリアへの送出し人数が一定程度増加することが見込まれる。ただし、送出機関の業界団体は少なくとも当面の間、西欧諸国への送出し人数が日本や台湾に追い付く可能性はないとの見方を示している。

図表 IV-61 その他の国における送出しに関するヒアリング調査結果(抜粋)

- ポーランドやハンガリー、ギリシャなどの労働者に求められる水準が高くないヨーロッパ諸国への関心も高まっている。
- ヨーロッパ (ハンガリー、ドイツ等) に行く人が多くなってきている。ドイツは最低 賃金が 2,000 円であり人気は高いが、A2 レベルの語学要件があり、まだ送出し人数は 少ない。一方で、賃金が安いハンガリー等は語学要件がない。
- ギリシャやルーマニア、ハンガリー等のヨーロッパ諸国では、シェンゲン協定域内を自由に移動でき、二国間の労働の制約もないため、本来の目的とは異なるビザで入って失踪するケースが多い。こうした背景から、手数料が 100~200 万円かかるものの、人気がある。ハンガリーの農業分野の場合、手数料 120 万円に対し、給与が月額 800~1,200 ユーロ程度である。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

(8) 不適切な送出しを防ぐ取組

① DOLAB による監査

DOLAB へのヒアリングによれば、不適切な送出しを防ぐ取組として、DOLAB や各自治体において、毎年、選定された送出機関への検査が行われている。また、苦情等があった場合においても立ち入り検査を行っている。承認された内容等と異なっている場合や、過剰徴収を行っている場合は罰則を科し、DOLABのHPで公表している。

図表 IV-62 DOLAB による監査に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 毎年検査を行い、DOLAB により承認された契約の内容と実態が異なっている企業には、行政指導や罰則を科している。対象者が適切でない場合や、訓練不足の場合、過剰徴収を行っている場合などに罰則を科す。また、DOLAB が承認していないにも関わらず、労働者を送り出している企業にも行政処分を行う。罰則を受けた機関は、DOLABのHPに公表される。
- 検査を担当する人数が少ないため、全ての機関を取り締まることはできない。そのため、いくつかの企業を選んで検査を行っている。DOLAB やベトナム労働・傷病兵・社会問題省だけでなく、自治体も検査を行っている。
- DOLAB 内には問い合わせラインがあり、送出機関の不正や、ライセンスを持っていない個人仲介者も把握できるようになっている。その他、苦情があった場合は立ち入り検査を行う。

(出所) DOLAB ヒアリング調査 (2023年11月) より

② VAMAS による格付け等

送出機関の業界団体である VAMAS では送出機関の格付けを行い、優良な送出機関の見える 化を行っている。対象は格付けを希望する送出機関約 100 社で、合計 12 の評価項目が設定されている。評価委員会によって格付けが行われるほか、技能実習生候補、元技能実習生への聞き取り等も行われている(評価基準は第 1 章 2. (2) ④参照)。行動規範や評価基準の策定等にあたっては、ILO からの支援も受けている。

2024 年 1 月に、7 回目となる格付けが公表され、最高ランクの 6 つ星が 10 社、5 つ星が 66

社、4つ星が4社となった4。

また、VAMASは一般財団法人外国人材共生支援全国協会(NAGOMi)と協力覚書を結び、 日本の監理団体からの過剰な要求を防止する取組も進めている。

図表 IV-63 VAMAS による格付け等に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 送出機関に対して求める行動規範 (Code of Conduct) を定め、遵守することを表明した企業に対して、格付けを行っている。現在は、会員企業 200 社のうち、約 100 社が対象となっている。
- 送出機関の格付けの際の評価基準の策定や、評価にかかる経費負担に関して、ILO からの支援を受けた。
- また、監理団体の過剰な要求を防止するために、一般財団法人外国人材共生支援全国協会(NAGOMi)と協力覚書を締結した。

(出所) VAMAS ヒアリング調査 (2023年11月) より

③ 各送出機関の取組

送出機関の取組としては、本人に対して、送出機関以外への支払いが発生していないか確認 をしている送出機関が複数あった。支払いは送出機関が関与していないこともあり、自分で対 応してもらうしかないケースも多い。また、支払い自体を本人が隠そうとする場合も多い。

悪質な監理団体からのキックバックの要求等については応じず、取引にも応じないという送 出機関もあった。

図表 IV-64 不適切な送出しを防ぐための各送出機関の取組に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 当社以外への支払いが発生していないか本人に確認している。それは、実習生によって支払い金額が違うという事態を避けるためであるが、回答が本当かどうかはわからない。みんな「払っていない」と答える。
- 人材が来た際に、送出機関に着くまでに、どのような金額を払ったか聞いて、支払っていた場合は、それが違法であることを本人に伝えて、自分で対応するように言っている。(送出機関では、関与できないことであるため。)
- 監理団体のキックバックの話は一般的である。当社はキックバックの話が出たら、話し合いの場から立ち去るようにしている。そのような監理団体とは仕事をしない方針である

(出所) ヒアリング調査(2023年8月~12月) より

.

⁴ VAMAS ウェブサイト(2024)での公表結果 https://vamas.com.vn/bao-cao-ket-qua-khao-sat-danh-gia-va-xep-hang-cac-doanh-nghiep-thuc-hien-cocvn-nam-2023 t221c694n44929

4. 今後の展望等

(1) 今後の日本への送出し:技能実習

① 今後の技能実習でのベトナムから日本への送出し

ベトナムの経済成長やベトナム国内の給与水準の上昇等から、ベトナムにおいて技能実習の 人材募集が難しくなり、売り手市場になっている。また、ベトナム人技能実習生が増加し、ベ トナム人同士での仕事内容や賃金等の情報を得る機会が増えたことで、人気職種と不人気職種 の差も広がり、農業や建設等の不人気職種では特に募集が難しくなっている。

これまでベトナムの送出機関に来ていた技能実習の求人がインドネシア、ミャンマー等に流れている傾向があり、そのことを懸念している送出機関も多かった。

そのような中で、日本のみを対象としている送出機関では、今後の日本への送出しについて、 給与引き上げの検討や、日本語教育等を評価してくれている監理団体・受入れ企業等もあるこ とから、これらの理解のある企業等を中心に日本への継続的な送出しを行うこと等を検討して いた。また、調査実施時は、技能実習制度の見直しの動きの様子見をしているため募集を控え ている受入れ企業もあり、送出機関からは制度改正が整った後に、日本からの求人が回復する ことを希望する声も聞かれた。

ベトナムの送出機関においては、継続した日本への送出しの希望はあるものの、日本からベトナムへの求人が減っていることを理由として、送出し人数が減少することが懸念されていた。

図表 IV-65 今後の技能実習での日本への送出しに関するヒアリング調査結果(抜粋)

- ベトナムの送出しの状況は 10 年前の中国と同様であり、だんだんと国内の給料が高くなって人材募集が難しくなってきている。
- 最近は日本の人気が落ち込んでおり、今年よりも送出し人数は減るのではないかと予想している。
- 求人がインドネシアに行ってしまっている。他には、ミャンマー、カンボジア、ネパール、バングラディッシュ等にも流れている。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

②他国への送出しとの関係

技能実習制度における人材募集の難しさや、日本からの求人が減っていることをうけ、ヨーロッパ、オーストラリア等への送出しに取り組む送出機関もあった。ただし、ベトナム全体の送出し人数の規模としてはまだ少なく、今後についても、政府や業界団体等において、当面はヨーロッパ、オーストラリア等が日本、台湾の規模になる可能性は低いと考えられる。また、韓国、台湾への送出しについても、人数は安定的で、大きく増えることは想定されていない。実際、2023年の送出し実績においても(2.(5)①参照)、ヨーロッパの人数は各国1,000人前後であり、台湾は6万人前後で横ばいとなっている。

DOLABが公式ウェブサイトで2024/1/14に更新した2023年振り返り、2024年の計画からも、 ヨーロッパやオーストラリア等の高収入の国への送出し推進の方向性は見られるものの、伝統 的な労働市場である台湾や日本への送出しの維持・安定も示されており、当面、ベトナム側で の日本への送出しは維持されるものと考えられる。

図表 IV-66 今後の技能実習での日本への送出しに関するヒアリング調査結果(抜粋)

- ヨーロッパへの送出しも出てきているが、数としては少ない。ヨーロッパは手続き面 も、目的国側のニーズも異なるため、当面は日本や台湾の規模に送出し人数が増える 可能性はない。
- 韓国、台湾への送出し人数は安定している状況であり、これ以上増えるとは考えにくい。

(出所) ヒアリング調査(2023年8月~12月)より

図表 IV-67 DOLAB 2023 年振り返り、2024 年の計画(抜粋、簡易訳)

- 2023 年は海外送出し目標(110,000-120,000 人)の 133.3%にあたる 159,986 人を送り出した。韓国 EPS の MOU 更新、UAE の MOU 更新を行った。ドイツ、オーストラリア、ギリシャ、ハンガリー、ポーランド、イスラエル等の多くの国と覚書・協定の交渉をし、サウジアラビア、タイ、シンガポール、日本の一部自治体との協力を結んだ。
- 2024年は海外送出し目標を125,000人とする。安定した高収入の市場に焦点をあてて、 海外労働市場を安定・発展させる。管理を強化し、労働者の法的権利と利益を保護する。
- 副大臣は、伝統的な労働市場を維持・安定させ、ヨーロッパやオーストラリア等の新 しい潜在的市場に徐々に拡大していくことを評価。2024年は、新しい労働市場、高収 入の仕事を探求し、多くの国との覚書・協定の締結を促進すること等について発言。

(出所) DOLAB ウェブサイト「Cục Quản lý lao động ngoài nước tổ chức Hội nghị Tổng kết công tác năm 2023」

③ベトナム送出機関の他国への進出

ベトナムの送出機関の中には、ベトナム国内での人材募集が難しいこと等から、インドネシ アに進出する動きも見られた。ただし、インドネシアの進出を検討している送出機関は多いが、 実際に立ち上げることができている送出機関は少ないようであった。

図表 IV-68 ベトナム送出機関の他国への進出に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 昨年からインドネシアに法人を立ち上げ、送出しのライセンスを取った。背景として、ベトナム人の希望する業種に偏りが出てきたことがある。付き合いのある監理団体がインドネシアから人を受入れたいと思っているが、インドネシアの送出し業界がまだ未発展であるため、当社のノウハウが必要ということで進出をした。
- インドネシア以外の展開先として、ネパールも候補に考えている。ミャンマーは、現 状では失踪率が高いため、考えていない。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

④ 日本政府への要望

日本政府への要望として、送出機関からは、日本における監理団体への指導を求める声が多かった。悪質な監理団体においては、キックバックを要求したり、過剰な接待を求めたりする団体があり、中には、技能実習生の負担金額の高騰はこれらの監理団体への支払い等によるところが大きいとする指摘もあった。また、日本の監理団体が、送出機関における日本語教育の

質等に興味が無く、悪質な送出機関を助長させることになっているという意見も聞かれた。

受入れ企業に対しては、給与を上げることを希望する送出機関が多く、関連して、租税条約等により所得税等が免税できる仕組みを求める意見もあった。

また、申請等の手続きが煩雑で時間を要することから、手続きの簡素化や時間短縮が求められている。

そのほか、技能実習の職種について、高速鉄道、高層ビルに関連する職種等が、現在ベトナム側で必要となっており、このような実質的な人材の還流が見込まれる職種追加の要望があった。

図表 Ⅳ-69 日本政府への要望に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 善良な監理団体を残して、悪質な監理団体を無くして欲しい。日本の監理団体の管理 が甘い。労働者が支払う金額が高い場合、ほとんどが監理団体側の理由だと考える。
- 現在の日本への送出しの課題は、労働者の収入が低いこと、及び企業のオーナーの技能実習生の扱いが良くないなど、労働環境に問題を抱えていても転籍ができない点である。労働環境が良くない場合は転籍ができる仕組みを強化してほしい。
- 行政の手続き面等が複雑である。その点が改善されると、良い実習生が多くなると期待している。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

(2) 今後の日本への送出し:特定技能、技術・人文知識・国際業務等

これまでベトナムでは、特定技能の試験が建設分野の1回しか実施されていなかったため、 元技能実習生の支援が中心であった。特定技能の試験開始を期待する送出機関が多い中で、ヒ アリング調査時においては、DOLABから、試験実施に向けて両国が合意しているという話が あった。(12/18、12/25に在ベトナム日本大使館から、2024年3月中に「介護」、「農業」分野の 試験を、2024年5月以降に「日本語試験」と「自動車整備」分野の試験を実施する予定が公表 された。)

特定技能が創設された当初は、送出機関における特定技能への期待は高かったが、試験が実施されなかったため、特定技能への取組は限られていた。試験が開始されることが決まったことから、今後、特定技能試験への対応も増えて、特定技能の送出人数も増えていくものと考えられる。

また、送出機関においては、技術・人文知識・国際業務等の送出しを行っている機関も多く、中には、今後は技能実習から技術・人文知識・国際業務の送出しを優先する方向性を示した機関もあった。実際、ベトナムの新規入国者の推移においても(2. (5) ①参照)、技術・人文知識・国際業務での新規入国者が増加傾向になっており、ベトナム国内の進学率上昇に伴い、今後は技術・人文知識・国際業務での送出しが増えていくと考えられる。

図表 IV-70 特定技能、技術・人文知識・国際業務等でのベトナムから日本への送出しに関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 今後は、高度なスキルを持つ人材の送出しを優先したい。当社は専門学校を持ち、スキルと日本語の両方を養成しているので、この強みを生かしていきたい。
- 技能実習生の受入れ企業がインドネシアなどの他国に関心を持ち始めているため、今後はエンジニアの送出しを強化することも考えていかなければならないと思っている。
- 技術・人文知識・国際業務の在留資格を得る要件に N3 の取得を加えるべきである。日本語能力がゼロで技術者としては働くことは不可能なので、日本語要件は必要である。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

5. 参考文献

<日本語文献・ページ>

- ・ 石塚二葉,2012「ベトナムにおける国際労働移動-政策、制度と課題-」山田美和編著 『東アジアにおける人の移動の法制度 調査研究報告書(中間報告)』,アジア経済研究 所,1~19頁
- ・ 石塚二葉,2014「ベトナムにおける国際労働移動 『失踪』問題と労働者送り出し・受け 入れ制度」山田美和編『東アジアにおける移民労働者の法制度:送出国と受入国の共通基 盤の構築に向けて』611号,アジア経済研究所,179頁
- ・ 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――」『アジア太平洋研究』編集委員会編『Review of Asian and Pacific Studies』43号,成蹊大学アジア太平洋研究センター,99頁
- ・ 斉藤善久,2018「日本で働くベトナム人労働者―問題状況とその背景―」連合総合生活開発研究所編『連合総研レポート 月刊 **DIO**』337 号,連合総合生活開発研究所,15 頁
- ・ 在ベトナム日本国大使館,2022「「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」関連法令の仮和訳の掲載」、https://www.vn.emb-japan.go.jp/itpr ja/69 2020 QH14.html (最終アクセス:2024年1月25日)
- ・ 在ベトナム日本国大使館,2023「日越両国の関係者が共同し、『技能実習修了生の集い』 が発足しました」, https://www.vn.emb-japan.go.jp/itpr ja/20231116 tsudoi ja.html (最終アクセス:2024年1月25日)
- ・ JICA ベトナム事務所, 2023「ベトナムでの国際協力・人材送出し改善への取り組み」, https://www.jica.go.jp/domestic/tohoku/information/topics/2023/ icsFiles/afieldfile/2023/10/0 https://www.jica.go.jp/domestic/tohoku/information/topics/2023/ icsFiles/afieldfile/2023/10/0 https://www.jica.go.jp/domestic/tohoku/information/topics/2023/ icsFiles/afieldfile/2023/10/0 https://www.jica.go.jp/domestic/tohoku/information/topics/2023/ icsFiles/afieldfile/2023/10/0 2/3 2.pdf (最終アクセス: 2024年1月25日)
- 千葉大学移民難民スタディーズ,2021「ベトナム送り出し機関協会(VAMAS)の行動規範 (仮訳)、」https://www.chiba-u.ac.jp/crsgc/csmr/activities/files/vamas.pdf
- ・ 外国人技能実習機構(2023)「令和4年度帰国技能実習生フォローアップ調査(概要)」, https://www.otit.go.jp/research_chousa_r4/
- ・ 厚生労働省,2014「2014年海外情勢報告」
- ・ 是川夕・松下奈美子・横山重宏・南田あゆみ・加藤真・伊藤瑞萌,2020「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(第一次)報告書」国立社会保障・人口問題研究所
- ・ 是川夕・横山重宏・南田あゆみ・加藤真・栗山智帆・國光智子,2023「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(第三次)報告書」国立社会保障・人口問題研究所

<外国語文献・ページ>

- · VAMAS, 2018, Code of Conduct
- · VAMAS, CO CHẾ GIÁM SÁT, ĐÁNH GIÁ VIỆC THỰC HIỆN

- · IOM, 2017, Viet Nam Migration profile 2016
- ・ TỔNG CỤC THỐNG KÊ(ベトナム統計局), Tổng sản phẩm trên địa bàn bình quân đầu người phân theo địa phương, https://www.gso.gov.vn/wp-content/uploads/2023/05/Bieu-so-lieu-cong-bo-KSMS2022-04052023.pdf (最終アクセス: 2024年1月24日)

第∨章インドネシア

1. 概要

1. 労働力送出しに関する政策・制度等

- ・ インドネシアの労働力送出し政策は、中東やマレーシア、シンガポールなどへの家事・介護労働者の送出しが中心となって考えられてきた。家事・介護労働者の送出しにおいては、さまざまな人権侵害が発生したことから、2004年には移住労働者法を制定するとともに、2007年に海外労働者派遣・保護庁(BNP2TKI:(旧 BP2MI))を設置した。2004年の移住労働者法は、移住労働者保護の観点が弱いという批判が強く、2017年に現在基本法となっている移住労働者保護法が制定された。
- ・ 政府としては、移住労働者保護庁戦略プラン 2020-2024 において、①移住労働者のデータを一元化すること、②悪質な仲介者など適正なプロセスを踏まない送出機関を根絶すること、③派遣費用をゼロにすること、④法人格を有する雇用主(フォーマルセクター)の下での専門的な職業を増やすこと、⑤移住労働者の派遣・保護の管理を強化することを大きな方針として掲げて、政策を進めているところである。そのうちの1つとして、特定技能の送出しを増やすことも含まれている。
- ・ 一方で、技能実習に関しては、インドネシアでは研修生として扱っており、移住労働者とは別に扱っていることが特徴である。そのため、所管する省庁、基本となる法律、送出機関のライセンスがそれぞれで異なっている。
- ・ インドネシアにおいては技能実習は、1993 年の制度発足当時より、インドネシアの労働省が送出機関となって、技能実習の送出しを行ってきている。そのため、送出機関の中で労働省の送出しの歴史が一番長く、送り出した技能実習生も多いこと、また、労働省の送出しの場合は、研修費用が一部無料になることから、現在も労働省が最も人気の高い送出機関となっている。

2. 技能実習制度に係る送出しの状況(募集、入国前教育等)

- ・ 募集方法としては、①ロコミや知人の紹介、SNS での募集、②提携先の日本語教育機関での募集、③工業高校、職業高校での募集などが挙げられる。募集にあたって仲介者が存在することは確認されたが、ヒアリングした送出機関の中には、仲介者にお金を払って募集している状況はみられなかった。
- ・ 入国前講習は 3~4 か月の送出機関もあれば、5~6 か月の送出機関もあった。講習期間 が異なる理由として、送出機関による差もあるが、ジャワ島以外では教育の質が低い ので講習期間が長くなるという話や、業種によっても異なり漁業だと講習期間が長くなるという話が聞かれた。

3. 送出し関係(入国後及び帰国後の状況、送出しに係る費用、その他)

- ・ 送出しにかかる費用については、労働省経由での送出しについては、地方の労働局で の講習費用はおおむね200万ルピア(約18,400円)で、中央の職業訓練校での講習費用 は無料となっている。
- ・ 民間の送出機関経由での送出し費用については、ヒアリングで聞いた送出機関においては 13.8 万円~32.2 万円程となっており、30 万円前後の送出機関が多かった。インドネシアでは、技能実習の送出し費用の上限を決める法令等はないが、労働省と業界団体等の合意で 3,400 万ルピア(約 312,800 円)程度が上限だと認識されており、この合意を基準に考えている送出機関が多いものと思われる。

- ・ 一方で、新しい送出機関が増える中で、新しい送出機関の中には相場よりも高い費用 (40~60万円)を受け取っている状況も確認された。
- ・ 新しい送出機関において、費用が高くなっている背景の1つには、日本へのネットワークがないことから、営業のために監理団体等への接待費を払ってしまったり、求人を持ってきたベトナムや中国の送出機関にキックバックを払ってしまったりしていることがあるのではないかという話が聞かれた。
- ・ 技能実習生が送出機関へ支払う費用の工面の方法としては、銀行や村の協同組合でお金を借りているほか、最近では Daya(インターネット経由で資金を借りる P2P(ピアツーピア)レンディングの一種)を使ってお金を借りる方法もある。インドネシアでは、他の国に比べて、送出機関に支払う費用があまり高くないこともあり、借金の返済に苦労して、失踪するという話はあまり聞かれなかった。
- ・ ただし、一部の悪質な送出機関においては、技能実習生から費用を受け取ったにもかかわらず、日本に送出しができなかったり、技能実習生に「日本に行けば簡単に借金を返済できる」と言って、相場よりも高額な費用を受け取ったりしている事例もあった。そのような送出機関を利用したインドネシア人は、借金を抱えて、返済に苦労している状況もあるとのことだった。
- ・ 入国後については、送出機関が、受入れ企業の巡回や、SNS での技能実習生とのコミュニケーションなどを行い、フォローしている状況がうかがえた。また、日本で技能 実習中に、仲介者から対面もしくは SNS 上で誘いを受ける事例も起きており、そのような誘いに乗ってしまわないように制度の説明や注意喚起を行っている送出機関もあった。
- ・ 万が一、受入れ企業の倒産などやむを得ない事情で転籍が発生した場合は、監理団体もしくは送出機関経由で新しい受入れ企業を探すという対応が多かった。また、そのような対応に加えて、労働者が送出機関に支払った費用の一部を受入れ企業が返還する例や、技能実習生が仕事をしていない空白期間の生活費の一部を送出機関が支払う例が確認された。
- ・ 帰国後については、労働省経由で日本に送り出された技能実習生については、帰国後に事業奨励基金が支給され、それを元手に起業している場合が多いとのことだった。
- ・ 民間の送出機関経由で送り出された技能実習生については、インドネシアの日系企業 に就職する事例や起業する事例も聞かれたが、特定技能制度ができたことや、コロナ 禍でインドネシア国内の就職がしづらくなったことから、特定技能で引き続き日本に 滞在する例や、帰国したとしても再度日本で働きたいという話が多く聞かれた。

4. 今後の展望等

- ・ 技能実習については、最近、ベトナムからインドネシアに切り替える監理団体が多い という声が聞かれ、インドネシアからの技能実習の送出し数は今後も増えていくこと が予想される。
- ・ 特定技能については、新たに P-to-P スキーム(P3M) を経由した送出し) も始まること から、これまで日本に送出しを行ってきていない P3MI が日本市場に参入しようと、技能実習送出機関に営業に来ているなど、特定技能に関わる送出機関の状況も変化して いる。
- ・ インドネシアでは、最近は、韓国、台湾、欧州、オーストラリアなど、日本よりも給料が高い国が人気となってきており、給料だけをみると日本を選ぶ人も減ってくるのではという声も聞かれた。現在、日本を選ぶ人の理由は、お金ではなく、日本の文化、アニメ・漫画に興味があるからというものであり、日本に来てもらうためには、日本の魅力を発信することも重要だという意見も聞かれた。

2. 労働力送出しに関する政策・制度5

(1) 労働力送出し政策の変遷

インドネシアの労働力輸出は、1980年代に二国間協定によって開始し、現在まで継続している。当初はインフォーマル部門(個人が雇用する形態)が大半を占めていたが、現在では減少しつつある。本項においては、奥島(2015)、平野(2020)に依拠しながら、変遷について概説する。

① 1980 年代~2004 年の法律制定前

インドネシアは 1980 年代から中東(主にサウジアラビア)や東アジアの製造拠点となっていたマレーシアを中心に、日本やアジア NIES(台湾、香港、韓国、シンガポール)に労働力を送り出してきた。送出しは二国間協定に基づいていたものの、事前研修や渡航手続きなどの実務は送出機関が実施しており、渡航先でのパスポートの差し押さえや給与の不払いなどさまざまなトラブルが発生していた。

二国間協定に加えて、マレーシアやシンガポールなどの近隣国へ非合法であっせんする事業者もあり、目的地で不当な待遇を受ける移住労働者も少なくなかった。特に家事・介護労働者は、個人宅での勤務で人権が守られにくく、虐待やレイプ事件もしばしば起こっていた。

このような状況の中でも、インドネシア政府はフィリピンやスリランカの移住労働者と競合するため、劣悪な労働環境にも積極的に送出し、給与などの条件の切り下げも黙認していた。

1990年代に入り、インドネシアと競合していたフィリピンが、移住労働者の人権保護法を制定したり、国連移住労働者権利条約に署名したりして、劣悪な環境にあった東アジアへの家事・介護労働者の送出しを縮小した。この機会を狙い、インドネシアは東アジアへの家事・介護労働者の送出しを進めた結果、東アジアへの主要な送出国として躍りだすこととなった。アジア通貨危機でインドネシア経済が打撃を受け、国内政情が不安定化し、スハルト政権が倒れたことも追い風となった。

しかし、2001年に9.11テロが起きた後、イスラーム教徒の多いインドネシアは、各国から入国制限を受けたり、不法就労が多いという理由でマレーシアや台湾から受入れ停止や大量強制送還を実施されたりするなど、送出しの方針を転換する必要に迫られることとなった。

② 2004 年の法律制定~家事労働者の派遣停止

スハルト政権崩壊後、民主化が進められていたこともあり、不法就労の防止とともに、家事・介護労働者の送出しを縮小し、看護師やエンジニアなどの熟練労働者、工場労働者を拡大するという政策目標を掲げることになった。2004年には国連移住労働者権利条約に署名するとともに、先に法律を制定したフィリピンにならって、「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(Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 tentang

-

⁵本節は、是川他(2021)をもとに整理している。

Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri)」(以下、移住労働者法)を制定した。

2007 年には、「海外労働者派遣・保護庁(Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia: BNP2TKI)が設立された。移住労働者法の運用により、これまで送出機関任せであった移住労働者の募集から労務管理までを監督することとなったが、BNP2TKIの職員には労働移住省からの天下りも多く、送出機関との癒着もあり、法律の規定どおりにはなかなか進まないのが現状であった。

政策としては熟練労働者の送出しを拡大することとなっていたが、マレーシアや台湾の受入れも再開すると、実際には家事・介護労働者が増加し、2009年以降は中東・東アジアにおいて、最大の送出国となっていった。東アジアでは 100 万人ほどいる家事・介護労働者のうち、約7割がインドネシア人だと言われていた。

しかしながら、依然として家事・介護労働者の劣悪な環境は改善されず、インドネシアは 2009 年 6 月にマレーシアへの家事・介護労働者の派遣を長期停止、それ以降も 2009 年 9 月に クウェート、2010 年 7 月にヨルダン、2011 年 8 月にサウジアラビア、シリアへの派遣停止を行った。2015 年には、中東、北・東アフリカなどの 19 か国への派遣停止を決定した。2012 年には、「2017 年家事・介護労働者派遣ゼロ指針」を公表し、2017 年までに家事・介護労働者の派遣を完全に停止し、「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 特化した職業人を派遣することを示した。

家事・介護労働者の長期凍結と並行して、BNP2TKI はフォーマル部門、熟練労働者の新規開拓を進めていった。競合となる他国の移住労働者がいるため、1 か国当たりの送出しは多くはないが、目的国を拡大し、スパセラピストや看護師などの新たな職種の送出しを行っていった。日本へも 2008 年より EPA (経済連携協定)を通じて、看護師・介護福祉士候補を送り出したり、ドイツや北欧での介護施設での看護研修に送り出したりしている。

③家事労働者派遣停止解除をめぐる動き

家事労働者の海外派遣停止は、インドネシアにとっても、諸外国にとっても、影響の大きいものであった。主要な目的国であるマレーシアへは、2006 年~2008 年では、19 万人弱~22 万人以上送り出していたが、2009 年には 6 万人以上減り、約 12 万人となった。この結果、インドネシア国内の失業、特に低学歴の女性の失業が増えたことや、派遣停止前の 2008 年~2009年に比べて、2010年~2011年にはマレーシアへの非正規家事労働者が 58%増えたことが指摘されている(World Bank 2017)。また、マレーシア側も、他の送出国からの労働者を受け入れたがうまくいかなかった。こうしたことから、2011年には家事労働者の採用と配置に関する

⁶²⁰¹⁵年労働大臣決定260号。派遣が禁止された国は、サウジアラビア、アルジェリア、バーレーン、イラク、クウェート、レバノン、リビア、モロッコ、モーリタニア、エジプト、オマーン、パレスチナ、カタール、スーダン、シリア、チュニジア、アラブ首長国連邦、イエメン、ヨルダンの19か国である。

MoU が結ばれ、派遣停止は解除された。

もう1つの主要な目的国であるサウジアラビアについても、送出し人数は2010年の約23万人から、2012~2014年には4万人台、2015年には2万人台と大きく減った。マレーシアと同様、派遣停止後も非正規にサウジアラビアへ行く家事労働者がいることが指摘されている(World Bank 2017)。サウジアラビアとは2013年に家事労働者の配置と保護に関するMoUを結んだが、その後も派遣停止は解除されず、ようやく2018年4月にサウジアラビアへの派遣一時停止解除に向けた試験的送出しが開始されたところである。

「2017年家事・介護労働者派遣ゼロ指針」については、このような政策をとることによって、むしろ家事労働者を非正規ルートへ押しやり、よりリスクにさらすというような懸念もあり、具体的な法令に結びつくことはなかった。代わりに、2015年、家事労働者を7つの専門分野に分けて、それぞれにビザを発給するという方策をとることとなった8(World Bank 2017)。しかし、平野(2020)では、いくつかの職種では重複があり、7つの分野を明確に区分できるのかという点、インドネシア側で家事労働を「専門化」し、ビザを発給したとしても、目的国のニーズや入国資格区分に合致するのかという点を疑問視している。

④2017年の法律制定以降

2004年の法律により、移住労働者の派遣・保護に関する法律が初めてできたものの、労働者保護を主眼としていないことや、実効性に乏しいことなどから、多くの批判があった。法律の改正にあたっては、NGOなども審議に参加し、7年間かけて「インドネシア人移住労働者の保護に関する共和国法 2017 年第 18 号」(以下、移住労働者保護法)が成立した。

移住労働者保護庁戦略プラン 2020-2024 (2020 年 BP2MI 規則 5 号) では、①移住労働者のデータを一元化すること、②悪質な仲介者など適正なプロセスを踏まない送出機関を根絶すること、③派遣費用をゼロにすること、④法人格を有する雇用主(フォーマルセクター)の下での専門的な職業を増やすこと、⑤移住労働者の派遣・保護の管理を強化することが大きな政策方針として掲げられている。後述するように、2020 年移住労働者保護庁規則 9 号で派遣費用のゼロ規定の詳細が定められたり、日本を始め、台湾、ドイツ、韓国等への移住労働者の送出しを積極的に進めていたりする。

⑤ 技能実習の開始について

インドネシアでは、1992年にJITCOとの間で、技能実習制度の健全な発展を目指すことを確認する R/D (討議議事録)を締結した。同年に日本の公益財団法人国際人材育成機構(以下、アイムジャパン)と協定を締結し、技能実習制度の発足した 1993 年より、インドネシアの労

.

⁷²⁰¹⁸年労働大臣決定 291号。

^{8 2015} 年労働大臣決定 354 号。7 つの分野は家事従事者、ベビーシッター、料理人、高齢者介護人、運転手、庭師、保育士である。

働省が送出機関となって、技能実習の送出しを行ってきている%。

労働省からの技能実習の歴史が長いこともあり、現在でも、技能実習を希望する人の中では 労働省からの送出しが1番人気となっている10。

(2) 主要な関係機関

移住労働者に関する主要な機関として、労働省と移住労働者保護庁(Badan Perlindungan Pekerja Migran Indoneia: BP2MI)(以下、BP2MI)がある。

① 労働省

移住労働者に関しては、人材配置指導及び雇用機会拡大総局(Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja(略称: Ditjen Binapenta & PKK)のインドネシア人移住労働者のあっせんと保護促進局長(Direktur Bina Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia)が担当している。当該局は移住労働者に関する政策策定を担っており、後述する BP2MI は実行を担当している¹¹。

一方、日本の技能実習に関しては、インドネシアでは移住労働者ではなく、研修生扱いのため、上記の部署では担当しておらず、職業訓練・生産性向上総局(Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas(略称: Ditjen Ditjen Binalavotas)¹²の職業訓練・技能実習実施促進局長(Direktur Bina Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi dan Pemagangan)が担当している。

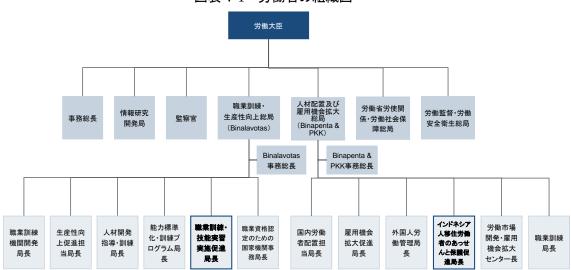
[%] 別TCO「外国人技能実習制度とは」 https://www.jitco.or.jp/ja/regulation/ (最終アクセス: 2024年2月19日) および、アイムジャパン「送出国政府との協定」

https://imm.or.jp/program/gov.html#support (最終アクセス:2024年2月19日)

¹⁰ ヒアリング調査(2023年8月~12月)より。

¹¹ 是川他 (2021) より。

¹² Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas(略称: Ditjen Binalattas)という名 称から、Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas(略称: Ditjen Ditjen Binalavotas)に変更になっている。



図表 V-1 労働省の組織図

(出所) 労働省 HP(2023), "About Kemnaker", https://kemnaker.go.id/information/about および "Binalavotas", https://kemnaker.go.id/unit/binalattas。 "Binapenta & PKK ", https://kemnaker.go.id/unit/binapenta-pkk) (いずれも最終アクセス: 2024年3月6日) をもとに作成

②移住労働者保護庁(BP2MI)

移住労働者保護庁(BP2MI)は、2004年制定の移住労働者法により、2007年に設立されたインドネシア海外労働者派遣・保護庁(BNP2TKI)の後継で、後述する 2017年移住労働者保護法により組織変更が行われたものである。労働省内の組織ではなく大統領府直下の組織である。

BNP2TKI は機能ごとに組織が分かれていたが、出国前から帰国後の一連の流れを職員が把握しやすくするために、BP2MI では以下のとおり地域別に組織が分かれている¹³。それぞれの役割については、2019年大臣規則90号に規定されている。

なお、前述のとおり、技能実習生は移住労働者とは扱われないため、移住労働者保護庁 (BP2MI) の対象となっていない。

_

^{13 2020} 年移住労働者保護庁規則 5 号(移住労働者保護庁戦略プラン 2020-2024)

図表 V-2 移住労働者保護庁 組織図

BP2MI: Idonesian Migrant Workers Protection Agency Data and Center for Human Inspectorate Information Resources Center Develpment Main Secretariat Bureau of Bureau of Human Bureau of Law and Planning and Resources and Finance and Cooperation Bureau Public Relations Organizations General Afairs Deputy for Placement and Protection of the Asian and African Region Directoreate of Directorate of Directorate of Non-Placement and Directorate of Protection and Government Protection System and Government Placement Placement **Empowerment** Strategy Deputy for Placement and Protection of the Americasa and the Pacific Directoreate of Directorate of Placement and Directorate of Protection and Protection System and Placement Empowerment Strategy Deputy for Placement and Protection of the European and Middle East Regions Directoreate of Directorate of Non-Directorate of Placement and Directorate of Protection and Government Protection System and Government Placement **Empowerment** Placement Strategy

(出所)2020年 BP2MI 規則 5 号(移住労働者保護庁戦略プラン 2020-2024)、BP2MI HP, "Profil BP2MI", https://bp2mi.go.id/profil-struktur (最終アクセス: 2024年3月6日)、および2019年大統領規則90号をもとに作成

(3) 労働力送出しに関する法令・政策・制度等

インドネシアの移住労働者送出しに関する基本法としては、「インドネシア人移住労働者の保護に関する共和国法 2017 年第 18 号(Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia)」(以下、移住労働者保護法)がある。以下では、合地(2018)に依拠しながら概説する。

技能実習については、前述のとおり、移住労働者保護法の対象となっておらず、労働に関する 2003 年法 13 号によって規定されている。

① インドネシア人移住労働者の保護に関する共和国法 2017 年第 18 号

移住労働者保護法は、「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 (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri)」(以下、2004 年移住労働者法)の改正法である。2004 年移住労働者法においては、移住労働者の権利保護が十分でなく、家事労働者の人権侵害が大きな問題となっていたことから、移住労働者保護法は、移住労働者の権利保護に重点が置かれた法律となった。具体的には、送出機関の役割の減少、国による海外移住労働者の登録やトレーニング、文書作成、業務上の労働者保護などの包括的な管理、移住のゼロコストなどが規定されている。

図表 V-3 移住労働者保護法の概要

図表 V-3 移住労働	る保護法の概要
第1章 総則	第6章 組織
第2章 インドネシア人移住労働者	第7章 インドネシア人移住労働者派遣
第1節 総則	の実施
第2節 権利と義務	第1節 総則
第3章 インドネシア人移住労働者の保護	第2節 禁止事項
第1節 総則	第3節 行政罰
第2節 就労前の保護	第8章 指導と監督
第3節 就労中の保護	第1節 指導
第4節 就労後の保護	第2節 監督
第5節 インドネシア人移住労働者の	第9章 紛争解決
社会保障	第 10 章 捜査
第6節 費用	第 11 章 刑罰規定
第7節 法的、社会的、経済的保護	第12章 経過措置
第8節 行政罰	第13条 結び
第4章 インドネシア人移住労働者の保護	
と派遣に関するワンストップサー	
ビス	
第5章 中央政府と地方政府の任務と責任	
第1節 中央政府	
第2節 州政府	
第3節 県、市政府	
第4節 村落政府	
(山尾) 目川(地 (2021)	

(出所) 是川他 (2021)

1) 移住労働者の定義について

移住労働者保護法では、移住労働者には、法人格を有する雇用主の下で働く場合(フォーマ ル)、家庭・個人雇用主の下で働く場合(インフォーマル)、船員・漁業員の3つのパターンが あるとしている(4条1項)14。留学生や研修生は、移住労働者には含まれない(4条2項)。 また、移住労働者の要件が記載されており、18歳以上であることが求められている(5条)。

2) 移住労働者の保護について

移住労働者の保護とは、移住労働希望者または移住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し、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(第1条5)。

具体的な保護規定は以下のとおりである。

図表 V-4 移住労働者の保護規定の概要

渡航前	● 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	● 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	● 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)
/, LL = C \ \ \ \ \ LL.	(2010)

(出所) 合地 (2018)

3)派遣プロセス・費用について

インドネシア人移住労働候補者は、就労前の要件とされる派遣プロセスに参加する義務が課 されているが(12条)、移住労働者に派遣費用を課してはならないという規定が設けられてい る(30条)。派遣費用ゼロというのが今回の移住労働者保護法の大きな特徴となっている。

30条

- (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。
- (2) 第1項の派遣費用に関する具体的な規則は、BNP2TKI (現在の BP2MI) の長官令に より定められる。

¹⁴ 移住労働者保護法で移住労働者の定義に新たに船員が加えられた。(2020 年移住労働者保護 庁規則5号(移住労働者保護庁戦略プラン2020-2024))

4) ワンストップサービスについて

移住労働者保護法により新たに追加された項目として、ワンストップサービスの設置がある (38 条)。これまでは送出しに関しては、送出機関が大部分を担っていたが、この規定により、 中央政府と地方政府が移住労働者の保護と派遣に関する役割が拡大している。

5) 送出機関について

送出機関は、大臣の許可を得て、SIP3MI(surat izin perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia:インドネシア人移住労働者派遣会社許可書)と呼ばれる許可を得る義務がある(第51条)。SIP3MIの取得要件は以下のとおりである(第54条)。2004年移住労働者法に比べて、資本金が30億ルピアから50億ルピアに、保証金が1億5000万ルピアから15億ルピアと大幅に増加されている。

図表 V-5 送出機関が SIP3MI を取得するための主な要件(第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

(出所) 移住労働者保護法より抜粋

SIP3MI の有効期限は 5 年間で、延長するためには主に以下のような要件が求められる。また、SIP3MI の取得要件や移住労働者保護法で定めるインドネシア人移住労働者保護や派遣に関しての規則を遵守しなかった場合には、労働大臣により SIP3MI を取消されることとなっている。

図表 V-6 送出機関が SIP3MI を延長するための主な要件(第57条)

- 労働大臣に対する定期的な報告書の提出
- 最低でも派遣計画の 75%の実施

(出所) 移住労働者保護法より抜粋

加えて、送出機関が海外へ人材を送り出すためには、SIP3MI のみならず、SIP2MI (Surat Izin Perekrutan Pekerja Migran Indonsia:インドネシア人移住労働者派遣許可書)が必要となる。SIP2MIには、獲得するためには、派遣国を記載しなければならないこと及びび以下の4つの書類が必要となる。

図表 V-7 送出機関が SIP2MI を獲得するための主な要件(第59条4項)

- 派遣雇用契約
- 雇用主からのインドネシア人移住労働者要請レター
- 派遣契約案
- 雇用契約案

(出所)移住労働者保護法より抜粋

6) 移住労働者の家族の保護について

移住労働者保護法では、移住労働者の家族についても保護の対象としている。具体的には、 移住労働者の就労状況及び帰国に関する情報を得る権利、労働契約書の写しを得る権利、移住 労働者の死亡時に全ての財産を相続できる権利等が規定されている(第6条第3項 a~d)。

7) 中央及び地方政府の職務・責任

移住労働者法で具体的に記載されていなかった地方政府の責務についても、移住労働者保護 法では具体規定されることとなった。具体的な内容は以下のとおりである。

図表 V-8 中央及び地方政府の職務・責務規定の概要

中步	已政府	● 移住労働者及びその家族の保護(第39条a)
● 統合情報システムの構築(第39条d)		● 統合情報システムの構築(第 39 条 d)
		● 移住労働者の人権保護に関する政策策定の義務化(第39条h)
		● 特定の目的国に対する移住労働者派遣の禁止及びその解除を行う(第
		39条i、j)
地	州・県・	● 中央政府と連携して移住労働者の保護を実施(第38条第1項)
方	市	● LTSA の設置権限の付与(第 40 条 h、第 41 条 k)
政		● 移住労働者の事前研修の実施(第 40 条 a)
府		● 派遣前後の健康管理(第 40 条 f)
		● 送出機関に対する営業許可証の発行及び監督(第40条c、d)
	県・市	● 移住労働者のデータ管理及び州政府への定期連絡(第41条b、c)
		● 移住労働者帰国後の支援(第 41 条 h)
	村	● 関係機関との協力(第 42 条 a)
		● 移住労働希望者の登録(第 42 条 b)

(出所) 合地 (2018)

② 労働に関する 2003 年法 13号

労働に関する 2003 年法 13 号(以下、労働法)は、日本の技能実習に限った法律ではないが、海外研修についての規定があり、技能実習の根拠法となっている。労働法では、研修とは「職業訓練システムの一部であり、研修機関での研修と、企業で商品やサービスを生産する過程で指導者や経験豊富な労働者の指導・監督のもとで直接働き、特定の技能や職業を習得することを一体化したものである」(第 1 条 11 項)と定義されている。

また、海外で実施される研修については、労働省のライセンスがなければならないということ、海外研修のライセンス、手続きの詳細は大臣規則で定めることが規定されている(第 25 条)。

(4) 送出機関に関する規定等

①移住労働者の送出機関について

1) 送出機関の要件

前述のとおり、移住労働者保護法に送出機関の要件が明記されている。

2) 送出機関数

移住労働者の送出機関は P3MI と呼ばれている。BP2MI の 2023 年 4 月 30 日時点のリストによると、P3MI は 362 機関ある。一方で、2019 年以降にライセンスを取り消された機関 131 機関である¹⁵。

図表 V-9 送出機関 (P3MI) 数の推移

	送出機関数(P3MI)	数
2019年6月		444
2020年12月		322
2021年12月		332
2022年12月		354
2023年4月		362

(出所) BP2MI, "Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI)", https://bp2mi.go.id/pptkis/indeks (最終アクセス: 2024年3月6日)

(備考) 2019年12月時点の送出機関数は公表されていない。

図表 V-10 取消された送出機関 (P3MI) 数の推移

	送出機関数(P3MI)数
2019年	2
2020年	126
2021年	0
2022年	1
2023年 (4月時点)	2

(出所)BP2MI, "Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI)", https://bp2mi.go.id/pptkis/indeks (最終アクセス: 2024年3月6日)

3) 費用に関する規定

移住労働者保護法の30条(2)に基づき、2020年移住労働者保護庁規則9号で、移住労働者の派遣費用が次のように規定されている。本規定は2020年7月に公布され、2021年1月から正式に実施されている。是川他(2021)が実施した移住労働者保護庁(BP2MI)へのヒアリングによると、現在、送出機関に派遣費用を引き下げるよう指導しており、また、本規定により給与が低い10の職種で派遣費用の徴収を禁止したとのことである。特に大きな変

¹⁵ BP2MI, "Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI)", https://bp2mi.go.id/pptkis/indeks (最終アクセス: 2024年3月6日)

更点としては研修費用の徴収禁止である。本人から徴収しない分は、受入れ側の雇用主が払 うか、インドネシア政府が払うことになった。

図表 V-11 2020 年移住労働者保護庁規則 9号3条の内容

3条

- (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。
- (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。
- 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
- 1. 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. 寮
- (3) 第1項が適用されるのは以下の職種である。
- 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
- (4) 第2項のa~d、g~nの費用は、雇用主が負担する。
- (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。

(出所) 2020 年移住労働者保護庁規則 9 号

4) 特定技能について

<P-to-Pスキームについて>

特定技能の送出しに関して、現在の MOC では送出機関を介さず、IPKOL というオンラインシステムを通じて、労働者を直接採用することになっている。しかし、実際には、法律上移住労働者の送出しができない技能実習の送出機関などが介在している。これらの中には、労働者を騙したり、トラブルが起きても対応しない(対応の責任がない)機関があったりするため、

法律上で移住労働者の送出が認められている送出機関 (P3MI) を介しての送出しも実施できるように制度が変更になった。

図表 V-12 特定技能における技能実習の送出機関の関与に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 技能実習の送出機関は、法律上特定技能を送り出すことができないが、日本側の企業に「インドネシアから特定技能を送り出しますよ」と持ち掛けている。日本側の企業は(特に日本の地方にある企業)はインドネシアの法律に詳しくなく、技能実習の送出機関を普通に利用してしまう状況にある。そうすると技能実習の送出機関が仲介者のようになり、技能実習同様に特定技能を送り出すが、何か問題が起こっても責任を取らない。
- 直接採用では、個人の仲介者経由で人を採用するケースも出てきている。直接採用の場合は関わっている団体に法的責任が無いので、労働者に任せきりになってしまう。直接採用で日本に行った特定技能外国人が、受入れ企業から十分な住環境を提供されず、モスクで泊まり込まざるを得なくなったケースがあるが、個人の仲介者経由であったため、誰に相談してよいかわからなかったとのことである。また、仮に亡くなってインドネシアに送り返す場合、誰が面倒をみるのかという問題もある。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

2023 年 3 月にインドネシアと日本で P-to-P スキーム (P3MI 経由での送出し) が合意され 16 、出入国在留管理庁の HP にも P3MI での送出し方法が追記された 17 。2024 年 2 月時点で、 P3MI 経由で送出すための各種手続きが進められており、間もなく P3MI 経由でインドネシア 人特定技能外国人が送り出されるとのことであった 18 。

_

¹⁶ヒアリング調査(2023 年 8 月~12 月) および、Binapenta & PKK (2023), "Minister of Manpower Invites People to Work in Japan Through Special Skilled Worker Scheme", https://kemnaker.go.id/news/detail/menaker-ajak-masyarakat-bekerja-ke-jepang-lewat-skema-pekerja-berketerampilan-khusus (最終アクセス: 2024 年 3 月 6 日)

¹⁷出入国在留管理庁、「インドネシアに関する情報」

https://www.moj.go.jp/isa/policies/ssw/nyuukokukanri06 00108.html (最終アクセス: 2024年3月6日)

¹⁸ ヒアリング調査(2023年8月~12月)より。

送出しにあたっては、P3MI が日本側の有料職業紹介事業者と提携関係を締結することが必須である。また、日本の有料職業紹介事業者が、特定技能外国人を受け入れるためには、在東京インドネシア大使館に必要な書類を提出し、在東京インドネシア大使館から検証書を受領する必要がある¹⁹。人材募集を許可する期間は最大9か月間(6か月+延長3か月)で、ジョブオーダーがマッチングしなければその申請許可は消滅することになっている²⁰。

なお、有料職業紹介事業者は1社につき、1社の P3MI としか契約できないルールになっている。理由としては、他国で、現地の有料職業紹介事業者が複数の送出機関と契約し、オーバーデマンドが発生したことが挙げられる。求人自体は1人なのに、複数の送出機関に求人を出して、問題になった事例があったことから、日本では本ルールが導入されたとのことである²¹。

<送出しの費用について>

送出しに関する費用については、特定技能は低技能労働者ではないとの考えから移住労働者保護法の対象にはなっておらず、これまで費用に関する規定はなかった。しかし、2023年2月16日に2023年移住労働者保護庁決定48号(以下、48号決定)で、個人で行く場合(送出機関を使わない場合)の費用、2023年4月11日に2023年移住労働者保護庁決定148号(以下148号決定)でP3MI経由での送出しの費用項目が定められた²²。

48 号決定と、148 号決定の大きな違いは、148 号決定では、特定技能を受入れた企業は、P3MIに対して、サービス料として最大1か月分給料(18万円想定)、管理料として最大月1万円/人支払うことが規定されていることにある。また、帰国チケットにも違いがあり、48 号決定では雇用主負担で、148 号決定では、雇用契約次第となっている。

なお、他国の送出しについても、あっせん費用の上限の基本的な考え方は給与1か月分であ

 21 ヒアリング調査および JITCO(2023)「お知らせ【インドネシア・特定技能】大使館フォーラムにて P3MI の 1 社規制について説明がありました」、

https://www.jitco.or.jp/ja/news/article/29928/(最終アクセス:2024年3月6日)

¹⁹ Embassy of the Republic of Indonesia in Tokyo Japan, " Teknis Pemberian Verifikasi Mitra Usaha", https://kemlu.go.id/tokyo/en/read/teknis-pemberian-verifikasi-mitra-usaha/2038/important-information (2023 年 10 月 23 日時点では確認できたが、2024 年 3 月 6 日時点では内容を確認できず、Embassy of the Republic of Indonesia in Tokyo Japan (2023) "Teknis Pemberian Verifikasi Mitra Usaha, Pemberi Kerja, dan Job Order di Perwakilan RI di Jepang",

https://backpanel.kemlu.go.id/Shared%20Documents/Dokumen%20KBRI%20Tokyo%202023/Tekn is%20Pemberian%20Verifikasi%20Mitra%20Usaha%20as%20of%2027%20Sept%202023%2016.03%20pm.pdf(最終アクセス:2024年3月6日)を確認)、出入国在留管理庁「インドネシアに関する情報 手続きの解説」https://www.moj.go.jp/isa/content/930005013.pdf(最終アクセス:2024年3月6日)も参照

²⁰ ヒアリング調査(2023年8月~12月)より。

²² Keputusan Kepala Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 148 Tahun 2023, https://jdih.bp2mi.go.id/index.php/Content/produk/8/889000129 (最終アクセス: 2024年3月6日)

る²³。

図表 V-13 2023 年移住労働者保護庁決定 48 号における費用

15 15 15 15 15 15 15 15 15 15 15 15 15 1					
		負担者			
費用項目	金額	インドネシア人移民	雇用主		
		労働者	/庄/11 土.		
健康診断	Rp902,000.00	Rp902,000.00	0		
	_	_			
心理検査	Rp550,000.00	Rp550,000.00	0		
パスポート	0	0	0		
インドネシア人	前 0	Rp332,500.00	0		
移民労働者の社	中・後	-			
会保障	Rp332,500.00				
就労ビザ	Rp400,000.00	Rp400,000.00	0		
	•	•			
国内交通費 (ジ	Rp500,000.00	Rp500,000.00	0		
ャワから)	•	•			
国内交通費(ジ	Rp2,000,000.00	Rp2,000,000.00	0		
ャワ以外から)	-	-			
出国チケット	Rp7,500,000.00	Rp7,500,000.00	0		
帰国チケット	Rp7,500,000.00	0	Rp7,500,000.00		

(出所) 2023 年移住労働者保護庁決定 48 号

図表 V-14 2023 年移住労働者保護庁決定 148 号における費用

		負担者		
費用項目	金額	インドネシア人移民 労働者	雇用主	
健康診断	Rp902,000.00	Rp902,000.00	0	
心理検査	Rp550,000.00	Rp550,000.00	0	
パスポート	0	0	0	
インドネシア人 移民労働者の社 会保障	前 37,500.00 中・後 Rp332,500.00	Rp370,000.00	0	
就労ビザ	Rp400,000.00	0	Rp400,000.00	
国内交通費 (ジ ャワから)	Rp500,000.00	Rp500,000.00	0	
国内交通費 (ジャワ以外から)	Rp2,000,000.00	Rp2,000,000.00	0	
出国チケット	Rp10,000,000.00	0	Rp10,000,000.00	

²³ 2023 年には、移住労働者保護庁決定で国別の送出し費用が相次いで発表されている。例えば、決定 256 号で香港への送出し費用、決定 257 号でシンガポールへの送出し費用、決定 555 号でオーストラリアへの送出し費用が定められている。いずれもサービス料として、1 か月分の給与と設定されている。

		負担者			
費用項目	金額	インドネシア人移民 労働者	雇用主		
帰国チケット	0	0	0 (契約次第)		
会社サービス	180,000円 (1 か月分給 与)	0	180,000 円		
管理料	1万円/人・月	0	1万円/人・月		

(出所) 2023 年移住労働者保護庁決定 148 号

② 技能実習の送出機関について

1) 送出機関の要件

前述の労働法に基づき、送出機関の要件や海外研修におけるライセンス及び企画のための手続き (労働移住大臣規則 2008 年第8号²⁴) で規定されている。

海外研修の送出機関になれる機関として、民間LPK(Lembaga Pelatihan Kerja、以下LPK)、企業、政府機関、教育機関の4つが挙げられている(第2条)。LPK が研修を行うためには労働大臣のライセンスが必要である(第3条)。

ただし、すべての LPK が送出機関となれるわけではなく、LPK が送出しを行うためには、 海外研修の受入機関との契約が必要となる。技能実習に関しては、労働省または LPK が送出 機関になれるが²⁵、LPK が技能実習送出機関になるためには、監理団体との契約が必要となる。

図表 V-15 海外研修プログラム実施予定の民間 LPK が提出しなければならないもの(11条)

海外研修プログラムを実施予定の民間 LPK は、以下のものを局長に提出しなければならない

- ▶ 有効な LPK 許可証の写し(当該許可証を発行した機関により認証をうけたもの)
- ➤ LPK と海外研修受入機関の契約書の写し(受入国のインドネシア共和国代表によって承認されたもの)
- ▶ 実施される予定の研修プログラム
- ▶ LPKのプロフィール(組織構成、住所、電話番号、Fax など)

(出所) 労働移住大臣規則 2008 年第8号より抜粋

海外研修送出しの実施許可証は局長により発行されることになっており、付与される許可証 の有効期間は最長3年間となっている(第10条)。

海外研修の送出機関については、移住労働者の送出機関 P3MI と異なり、資本金や保証金に関する規定がなく、比較的簡単に実施できるものとなっている。

²⁴ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia tentang Tata Cara Perizinan dan Penyelenggaran Pemagangan di Luar Negeri. (PER.08/MEN/V/2008) https://binalattas.kemnaker.go.id/pemagangan/perizinan/permen%20no.%2008.pdf (最終アクセス: 2024年3月6日) https://binalattas.kemnaker.go.id/pemagangan/perizinan/permen%20no.%2008.pdf (最終アクセス: 2024年3月6日)

その他、労働移住大臣規則 2008 年第 8 号では、LPK および政府機関から送り出す研修の場合について、研修希望者は少なくとも高卒以上(または同等以上)でなければならないと定められている(第8条1項)26。

2) 送出機関数

インドネシアには、2024年2月時点で、民間 LPK は2,199機関があるが²⁷、技能実習の送出が認められている機関としては、439機関となっている²⁸。また、これまでに取消された機関は25機関である(再承認された機関を除く)²⁹。

3) 費用に関する規定

技能実習送出しの費用に関しては、労働移住大臣規則 2008 年第8号に、「一般から参加する研修生は、LPK と局長が承認した海外の研修受入機関との協定に基づき、費用を負担することができる」(9条) と規定があるのみである。

なお、ヒアリング調査によると、文書化されたものではなく、法的拘束力はないが、労働省と業界団体等の合意で送出費用の上限額が決められているとのことだった。訓練費等を含むのかどうかなど、政府、各送出機関で金額の捉え方には若干の差はあるが、3,400 万ルピア(約312,800円)30程度が上限であると認識されている。

図表 V-16 技能実習の送出費用に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 法律ではなく、また文書になっていないが、SO(送出機関)の業界団体等と合意して 3,400万ルピアを上限としている。そのうち2,100万ルピアは講習費にあてなければならない。講習は1,200講習時間(4か月)を想定している。5か月~6か月訓練しないといけない場合は、4か月分で割った単価以下であれば、追加徴収は大丈夫である。
- 上限金額3,480万ルピアは、2022年10月に、政府とSOによるグループディスカッションが開催された際に、テーマの1つとして手数料を議論して合意した金額である。
- 「業界団体等を集めて決めた 3,400 万ルピア」という上限目安がある。ただし、法的拘束力はない。また、この 3,400 万ルピアはあっせん手数料に限った上限ととらえるのか、講習費も含むのか、食費・生活費・出発準備金なども含むのか、決まっていない

²⁶なお、企業から送り出す研修の場合は、当該企業の労働者の資格が必要である。また、教育機関から送り出す研修の場合は、関連する教育機関の学生・大学生の資格があることが必要である。

²⁷ 労働省 HP, "Lembaga Pelatihan Kerja", https://kelembagaan.kemnaker.go.id/ (最終アクセス: 2024年3月6日)

²⁸OTIT「外国政府認定送出機関一覧」<u>https://www.otit.go.jp/files/user/240229 IDN.pdf</u>(最終アクセス: 2024年3月6日)

²⁹OTIT (2024)「外国政府認定送出機関一覧(過去に認定されていた機関)」、 https://www.otit.go.jp/files/user/240220 IDN2.pdf(最終アクセス: 2024年3月6日)

³⁰ IMF "International Financial Statistics" より。日本及び現地通貨の 1US ドルあたりの年平均レートを用いた(日本:140.49 円、インドネシア:15,236.88 ルピア)

緩やかなものであると考えている。

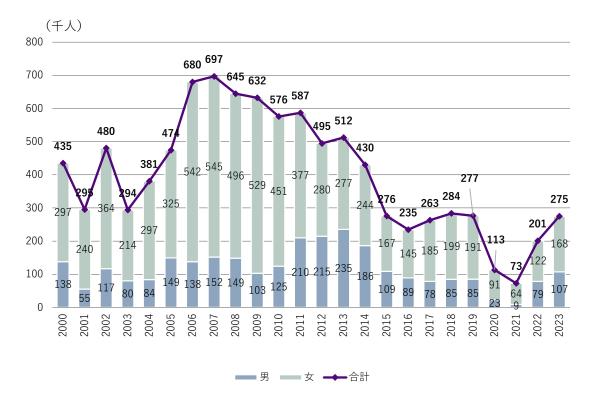
○ 技能実習の送出し費用については、政府から上限 3400 万ルピア程度と伝えられてはいるが、正式に発表されているわけではない。

(出所) ヒアリング調査(2023年8月~12月) より

(5) 関連統計

BP2MIが発表するインドネシア人移住労働者の統計には、技能実習のデータは含まれていないが、インドネシアの移住労働者送出しの概観を捉えるため、参考データとして掲載する。

インドネシア人移住労働者の送出し数は、新型コロナウィルスの影響により、2020年、2021年には送出し人数は大きく減少したが、2023年は、27.5万人となっており、新型コロナウィルス流行前の2019年と同程度の水準に戻ってきている。



図表 V-17 移住労働者の送出し人数の推移

(出所) BNP2TKI (2008) "Penempatan TKI negara tujuan tempat kerja Tahun 1994-2007", (2012) "Penempatan Berdasarkan Jenis Kelamin (2006-2012)", (2014) "Penepatan dan Pelindungan TKI Tahun 2013", (2019) "Penepatan dan Pelindungan PMI Periode Tahun 2018", (2020) "Penepatan dan Pelindungan PMI Tahun 2019", BP2MI (2021) "Penepatan dan Pelindungan PMI Periode Tahun 2020", (2022) "Data PMI Period Tahun 2021", (2023) "Data Penepatan dan Pelindungan PMI Tahun 2022", (2023) "Data Penempatan dan Pelindungan PMI Tahun 2023"

(備考) 技能実習はインドネシアでは研修生扱いで移住労働者としては扱われていないため、数に含まれて いない。

目的国別に移住労働者の送出し人数を見ると、2023年では台湾が83,216人と最も多く、次い

で、マレーシア (72,260人)、香港 (65,916人) となっている。

その他

合計

2019 年以降の上位 10 か国をみると、順位は入れ替わりながらも、おおむね上位 3 か国はマレーシア、香港、台湾が占めている。

また、日本は2019年には13位だったものの、2022年、2023年と順位が上がってきており、2023年には5位となっている。

(人) 2019 2022 2020 2021 2023 79,574 34,415 53,459 83,216 台湾 7,789 マレーシア 79,663 72,260 14,630 563 43,163 70,840 53,206 52,278 60,096 65,916 香港 韓国 6,193 641 174 11,554 12,580 749 日本 486 359 5,832 9,673 シンガポール 19,354 4,474 3,217 6,624 7,898 サウジアラビア 7,018 1,793 747 4,676 6,310 イタリア 1,349 3,225 3,582 3,519 411 ブルネイ 5,639 1,202 4 513 2,872 トルコ 2,289 730 47 874 1,489

図表 V-18 目的国別 移住労働者の送出し人数の推移

(出所) BNP2TKI (2020) "Penepatan dan Pelindungan PMI Tahun 2019", BP2MI (2021) "Penepatan dan Pelindungan PMI Periode Tahun 2020", (2022) "Data PMI Period Tahun 2021", (2023) "Data Penepatan dan Pelindungan PMI Tahun 2022", (2023) "Data Penempatan dan Pelindungan PMI Tahun 2022"

5.707

276,553

(備考) 2023 年の送出し人数の多い国順。技能実習はインドネシアでは研修生扱いで移住労働者としては扱われていないため、数に含まれていない。

1.605

113,173

3,394

72,624

9.773

200,761

8,432

274,965

(人)	2019		2020		2021		2022		2023	
	国	人数	国	人数	国	人数	国	人数	国	人数
1	マレーシア	79,663	香港	53,206	香港	52,278	香港	60,096	台湾	83,216
2	台湾	79,574	台湾	34,415	台湾	7,789	台湾	53,459	マレーシア	72,260
3	香港	70,840	マレーシア	14,630	イタリア	3,225	マレーシア	43,163	香港	65,916
4	シンガポール	19,354	シンガポール	4,474	シンガポール	3,217	韓国	11,554	韓国	12,580
5	サウジアラビア	7,018	サウジアラビア	1,793	ポーランド	1,195	シンガポール	6,624	日本	9,673
6	韓国	6,193	ブルネイ	1,202	トルコ	874	日本	5,832	シンガポール	7,898
7	ブルネイ	5,639	ポーランド	798	サウジアラビア	747	サウジアラビア	4,676	サウジアラビア	6,310
8	イタリア	1,349	日本	749	マレーシア	563	イタリア	3,582	イタリア	3,519
9	バプアニューギニア	1,034	韓国	641	モルディブ	449	ポーランド	1,897	ブルネイ	2,872
10	クウェート	782	イタリア	411	UAE	437	トルコ	1,489	トルコ	2,289

図表 V-19 移住労働者の目的国上位 10 か国の推移

(13位 日本 486) (11位 日本 359)

(出所) BNP2TKI (2020) "Penepatan dan Pelindungan PMI Tahun 2019", BP2MI (2021) "Penepatan dan Pelindungan PMI Periode Tahun 2020", (2022) "Data PMI Period Tahun 2021", (2023) "Data Penepatan dan Pelindungan PMI Tahun 2022", (2023) "Data Penempatan dan Pelindungan PMI Tahun 2023"

(備考) 技能実習はインドネシアでは研修生扱いで移住労働者としては扱われていないため、数に含まれていない。

3. 技能実習制度に係る送出しの状況

(1) 募集方法

① 具体的な募集方法

送出機関向けアンケートによると、「自社で募集」が50%以上を占める割合が47.0%である。 また、他国と比べて「職業訓練校、日本語学校からの紹介」が50%以上を占める割合(11.5%) が高い(59ページ参照)。

送出機関へのヒアリングでも、募集方法としては、①ロコミや知人の紹介、SNSでの募集、 ②提携先の日本語教育機関での募集、③工業高校、職業高校での募集などが挙げられた。1つ の方法に絞るのではなく、複数の方法を組み合わせて募集している送出機関もみられた。

また、送出しの実績ができてくると、口コミや知人の紹介でも一定数人材を募集できるようになるなど、募集方法が変化する状況もみられた。

図表 V-20 募集方法に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- SNS での展開もしているが、過去に行ったことのある人からの口コミの紹介で来る人が圧倒的に多い。
- 企業や監理団体から技能実習生のオーダーをもらい、その条件に沿って、提携先の日本語教育機関に募集をかける。
- 工業高校、職業高校と提携して、学校毎に説明会を行い、そこで募集している。最近は SNS でも募集しており、そうすると地方からの応募もある。
- 募集方法は、①送り出した技能実習生から親戚や友人に口コミで伝えるという方法、 ②日本語教育機関でグループを作り、送出機関のない日本語教育機関から学生を募集 する方法、③高校や専門学校の就職イベントに参加する方法である。
- 最初はラジオ、新聞等の広告、村長等や自分やスタッフの兄弟から紹介を受けて集めていたが、現在は口コミのみである。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

日本語教育機関を兼ねている送出機関においては、高校や専門学校で日本語を教えることで、 潜在的な人材の掘り起こしを行っている事例もみられた。

図表V-21 日本語教育機関でもある送出機関の募集方法に関するヒアリング調査結果(抜粋)

○ 当社では、さまざまな高校・専門学校と協力関係にあり、その日本語の授業を提供している。それによって日本への興味を持ち、高校・専門学校卒業すると同時に、当社が経営している日本語教育機関に入学するということが増えている。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

その他、介護では看護の専門学校、漁業では水産高校など、他の職種とは異なり、人材の採 用ルートがほぼ決まっている業種もあった。

図表 V-22 介護、漁業に関する募集方法に関するヒアリング調査結果(抜粋)

<介護の場合>

○ 介護は看護の専門学校を通じて行っている。

<漁業の場合>

○ 水産高校との繋がりがあるので、漁業科の学生を紹介してもらい、そのままテストを する場合もあるし、直接興味を持って来る人もいる。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

② 仲介者の関与の状況

1) インドネシアにおける仲介者の存在

Killias (2018) によると、ライセンスを持つ送出機関が移住労働を希望する人の募集や研修、手続き等を実施するが、多くは都市部に存在していることから、地方での募集については「チャロ」などの仲介者が行っているということが指摘されている。村落に住む人が、海外移住を考える場合には、まずチャロと関わる場合が多く、どこの国に行くかは、どのチャロに関わるかで概ね決まる。

チャロはインドネシア文化に関係するもので、移住労働の仲介に特化した人ではなく、地域にいる世話人であり、その中での役割の1つとして移住労働の仲介者も担っている。また、移住労働者に近しい家族親族であることも多いことから、排除するのが難しいということも指摘されている(是川他 2021)。

2) 日本への技能実習送出しにおける仲介者

チャロと呼ばれる仲介者は、移住労働においては大きな役割を果たしているが、技能実習の募集過程においては、ロコミや SNS、日本語教育機関、高校等での募集により、人が集まってきていることから、基本的には仲介者にお金を払って、人を募集するという状況はみられなかった。

しかし一部では、地元で力がある人が仲介者となり、送出機関からも技能実習生本人からも 費用を取る(二重取りをしている)ケースや、村長等から人材を紹介された際に金銭を要求さ れるケース(実際には送出機関から金銭は支払っていない)もあるという話が聞かれた。金銭 を支払わない場合でも、日本のお歳暮のような形で御礼をしているケースもあるとのことだっ た。

図表 V-23 日本への技能実習送出しにおける仲介者に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 仲介者は、紹介先の送出機関から費用を取るのに加えて、学生からも紹介費用を徴収している(二重取り)。相場は、本人からは20万円程度だと思う。仲介者の人物像として、地元で力がある人、顔が広い人といえる。
- 仲介者は利用していない。ただし、村長等からの紹介はあり、その場合は、宗教等のお祭りの贈答セット、日本のお歳暮位の御礼はしている。金銭を要求される場合もあるが、それには応じていない。

(出所) ヒアリング調査(2023年8月~12月)より

送出機関として、悪質な仲介者を利用しないようにするために、日本語教育機関、高校・専門学校等の協力先と MOU を締結し、協力先に問題が見つかった場合に契約停止をするなど、

悪質な仲介者を排除するための対応を行っている例もあった。

図表 V-24 日本への技能実習送出しにおける仲介者への対応に関するヒアリング調査結果 (抜粋)

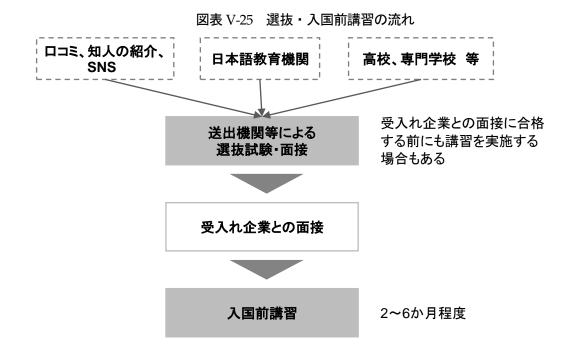
○ 当社は、協力先からの紹介のみでしか学生を預かっていない。そのため、協力先とは 必ず MOU を締結している。MOU は日本語教育機関のグループに加えて、高校・専門 学校とも締結している。もし協力先が賄賂をもらっている、人材の質が下がっている などがあれば、契約停止までも含めて対応している。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

(2) 日本語教育及び入国前講習

①選抜・入国前講習の流れ

送出機関等が人材を募集して、人材の選抜試験・面接後に、候補者が企業との面接を受け、 それに合格した人が入国前講習を受ける、という流れがヒアリング調査では聞かれた。また、 送出機関によっては、受入れ企業との面接を受ける前に数カ月間の講習を実施している場合も あった。



(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) をもとに作成

図表 V-26 選抜・入国前講習の流れに関するヒアリング調査結果(抜粋)

- リクルートを行った後、全国で選抜試験を行っている。選抜試験は、学科試験(算数 や国語)、体力試験などである。
- 集まった候補者に対して、試験(体力、学力、日本語)と面談を実施し、それらに合格した者が企業との面談に進めている。

- 1 か月程日本語の勉強をして、受入れ企業の面接をして、その後また講習を受ける。日本語能力によっては、面接を受けられるまでに1か月以上かかることもある。
- 入国前講習については、最初の2か月間(前期)はリクルートした地域の職業訓練校で 講習を行う。その後、受入れ企業との面接に合格すると、インターバルを経て(実家 に帰るなど)、中央の職業訓練校で2か月間(後期)の講習を行う。
- 各地域にある当校グループの LPK (職業訓練校) で勉強を行った後、本部にて企業と の面接を行い、内定を得た学生のみ、1か所の学校に集まり合宿を行う。

(出所) ヒアリング調査(2023年8月~12月) より

入国前講習は 3~4 か月の送出機関もあれば、5~6 か月の送出機関もあった。送出機関アンケートにおいても、3 か月程が 35.4%と最も高く、次いで 6 か月程~が 25.7%という状況だった (63 ページ参照)。講習期間については、送出機関による差もあるが、ジャワ島以外では教育の質が低いので講習期間が長くなるという話や、業種によっても異なり漁業だと講習期間が長くなるという話も聞かれた。また、人材の学習状況によっては、日本に入国できるだけの日本語能力等を身につけるために時間がかかり、入国前講習の期間が長くなる場合もあるとのことだった。

図表 V-27 入国前講習の期間に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 企業との面接に合格した人は3か月程講習を受ける。
- 入国前講習は6か月程度である。食品製造業、建設だと4か月程度の入国前講習で入国できるが、漁業は6ヶ月程必要である。漁業関係は、色々な規制や決まりがあって、在留資格を取るのも難しく時間がかかる。
- 最短は4か月半であるが、多くは5-6か月間の入国前講習を行っている。
- 講習期間は、ジャワ島内は 3~4 か月で十分であるが、ジャワ島以外については 4 か月以上必要であると把握している。ジャワ島以外の島においては、教育の質が低くなっているためである。東インドネシアは、義務教育もままならない状況であり、日本語の教員がいないということもある。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

図表 V-28 ヒアリング対象機関における事前教育の概要

事前教育関係				
	A社	B社	C社	D社
日本語教育期間	3か月	4か月	4か月	3~4か月
実施方法(寮、オンライン等)	寮	寮	寮	寮
目標としている日本語レベル	N4(介護はN3の場 合もある)	N5 (介護はN4)	N5 (介護はN4)	N4
日本語教育機関と送出機関の関係	日本語教育機関と提 携して募集	なし	なし(高校で募集)	日本語教育機関と提 携して募集

事前教育関係				
	E社	G社(漁業)	H社	I社
日本語教育期間	4~6か月	6か月	3か月	1~2か月
実施方法(寮、オンライン等)	寮	寮	寮	寮
目標としている日本語レベル	N4またはN4+α	N5	N4	N5
日本語教育機関と送出機関の関係	なし	水産高校と提携、口 コミ	ППЕ	

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

(備考) F 社は特定技能のみの送出しのため記載なし

② 入国前講習の内容

入国前講習の内容としては、日本語学習、日本の習慣、職種ごとのスキル・専門用語を教えているとのことだった。

また、日本語を教えるだけでなく、日本に行く動機づけをしっかりと行うことに力を入れているという送出機関もあった。

図表 V-29 入国前講習の内容に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 単に日本語を教えるだけでなく、日本に行って何をしたいのかを掘り下げ、動機づけをしっかりと行うことを意識している。また、日本の文化・習慣、成り立ち、現状などを踏まえて、技能実習生にどういうことが求められているのかなども伝える。これまで送り出してきた人の中で成功した人間がどれくらい出ているのか、というところも伝えている。
- 入国前講習では、日本語および日本の習慣を教えて送り出している。1日の講習時間は 6~7時間程である。入国前講習で力を入れていることとしては、日本での生活に困らないように、日本の社会に溶け込んで生活できるような準備をすることである。ゴミの分別などもその一つで、インドネシアにはない習慣を教えている。
- 入国前講習では、日本語学習、働く職種のスキル、専門用語などを学んでもらう。
- 日本語 150 時間(会話の読み書き)、日本文化・生活様式(45 時間)、技能取得 10 時間。合計 200 時間位の学習時間である。入国前講習として、日本語ベーシック等を勉強して、JFT-Basic の資格を取るようにしている。
- 介護では実技講習は行っておらず、介護の専門用語、理論を教えている。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

③ 入国前講習の実施方法

入国前講習の実施方法としては、自社で行っている場合と、外部に依頼して実施している場合があった。特に介護、漁業については、介護専門の日本語教育機関や老人ホーム、漁業事業者など外部に依頼している様子がうかがえた。

図表 V-30 入国前講習の実施方法に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 当社にはトレーニングセンターが3か所あり、そこで講習を行っている。
- 入国前講習について、製造業に関しては送出機関自ら実施している。介護に関して は、外部の介護専門の日本語教育機関に講習を依頼している。
- 教育訓練コースについて、当社で行う場合もあるが、溶接等の製造業は外部の訓練所 と協力したり、介護も老人ホームと協力したりして実施している。
- 漁業の経験が無い人は、地元の漁業事業者にお願いをしてトレーニングをしている。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

④ 日本語能力の目安

入国前講習で目標とする日本語能力の目安は、介護はN4、それ以外はN5までとしている送 出機関が複数みられた。また、いくつかの送出機関では、介護以外でもN4以上を目標として いたり、介護ではN3を目標としていたりする事例もみられた。より高い日本語能力を目標に する場合は講習期間を延ばすなどして対応していた。

図表 V-31 日本語能力の目安に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 4か月間の入国前講習で、介護はN4、それ以外はN5まで到達しなければならない。
- これまでは、6 か月の入国前講習で、N4、N5 を目指していたが、特に確認はしていなかった。N5については、3ヶ月でできる人もいれば、6ヶ月でも不十分な場合もある。
- 企業との面接を行う段階で N5 程度を目指している。特に女性だと 4 割程度は日本語で質問をされて日本語で回答できる状態になる。面接合格後、入国前講習で N4 を目指す。
- 3 か月間の入国前講習では、日本語能力 N4 を目標にしている。ただ、特に介護については、受け入れ事業者が高いレベルを求める傾向にあるので、N4 を目標にするか、N3 を目標にするか、事業者が求めるレベルに応じて人材を育成している。
- 〇 最短は4か月半でN4相当を目指している。多くは5-6か月で $N4+\alpha$ まで目指す。

(出所) ヒアリング調査(2023年8月~12月) より

また、一部の送出機関からは、日本語能力試験の対策をしても、必ずしも働く上で必要な会話力が身につくわけでないという意見もあった。勉強のための日本語、仕事のための日本語、生活するための日本語が違う中で、何を目標として勉強していくのか送出機関としても悩みながら講習を実施している状況がうかがえた。

図表 V-32 日本語学習に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 日本語能力試験の対策と、実際の受入れ企業側が求めている会話力の獲得が必ずしも 連動していない。そこのギャップを埋めていく必要があることを痛感している。勉強 のための日本語/仕事のための日本語/生活するための日本語、がそれぞれ違ってい ることが気になっている。
- 使っている教科書も「みんなの日本語」から、「イロドリ」等のJFT-Basic にも対応できるものに変えていっている。JFT-Basic は「みんなの日本語」だけでは受からない試験内容になっている。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

⑤ 失踪対策 (入国前)

失踪対策として、企業と技能実習生のマッチングの段階から丁寧に説明したり、入国前に仲介者を利用しないよう、家族にも説明したりする送出機関もみられた。

図表 V-33 失踪対策に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- マッチングの際に、技能実習生には、受入れ企業の情報をなるべく多く示すように気を付けている。労働条件などはもちろんだが、社長や指導員はどんな人か、会社の場所は田舎・山間部なのか、宿舎はどんなところか、といったことについても、全部写真や動画で見せて説明した上でマッチングをしている。最初にボタンの掛け違いがあると大変なので、長年やっている中でその辺りは徹底している。
- 入国前に家族も呼んで説明会をする。日本等で仲介者をストップすることができない ため、親の方からストップをかけるようとしている。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

(3) 送出し後のフォローの状況(技能実習中)

ヒアリング調査によると、緊急時の対応はもちろんであるが、日頃から困りごとや問題がないか確認している送出機関も複数あった。

確認方法としては、日本事務所を有している送出機関の場合は、日本事務所で受入れ企業の 巡回を行っていたり、日本事務所がない場合でも、来日して受入れ企業の巡回や、SNSでの技 能実習生とのコミュニケーションなどを行ったりしていた。また、インドネシアにいる家族の 家庭訪問を行うことで、送金の状況を確認している送出機関もあった。

きめこまやかな管理や相談対応をしていることで、これまで失踪者を出していないという送 出機関もあった。

図表 V-34 実習中のフォローに関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 日本に技能実習生を送り出した後は、母親が病気になったり、本人が手術するなど、 本人と親元とで連絡を取らないといけないような問題が発生した場合において、監理 団体と連携して対応している。
- 送出機関の日本事務所を持っており、技能実習生と日々の連絡、巡回、対面でのコミュニケーションを行っている。直接顔を見てやり取りすることが、信頼関係を作る上では一番大事だと思っている。
- 実習中は、受入れ企業を回って問題等がないか確認している。インドネシアの県労働局長と一緒に巡回をした。
- 当社のスタッフと技能実習生で What's Up のグループを作り、技能実習生とコミュニケーションをとっている。困っていることはないか、楽しいか、などを聞いて、必要に応じてアドバイスをしている。
- 実習中に親からもサポートをしてもらうように、実習中の家庭訪問もしている。子どもがきちんと送金をしているかどうかも、家庭訪問で家の様子を見ればわかる。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

また、技能実習中に、仲介者から対面もしくは SNS 上で他の会社での就労の誘いを受ける 事例も起きており、そのような誘いに乗ってしまわないように制度の説明や注意喚起を行って

図表 V-35 失踪・トラブル対策に関するヒアリング調査結果(抜粋)

○ 日本で技能実習生が買い物をしていると、日本人やベトナム人の仲介者が話しかけてくる場合もある。また、仲介者は、Facebookで技能実習生の書き込みを見て、他の会社を紹介すると言って近づいてきたり、送出機関の投稿でタグ付けをされている技能実習生に声をかけたりする。これらの仲介者に引っかからないように、3年後も特定技能等で延長して日本にいることができることや、失踪につながる仲介者等の話を聞かないように伝えている。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

(4) 技能実習修了後(帰国後)のキャリア形成

①労働省経由で送出された技能実習生

労働省経由で日本に送り出された技能実習生については、帰国後に事業奨励基金が支給され、それを元手に起業している場合が多い。事業奨励基金は、受入れ企業の拠出金(受入れ企業が労働省と協定を締結している監理団体(アイムジャパン)に監理費として支払う中に含まれている³¹)によって成り立っており、3年間の技能実習の場合は60万円、5年間の技能実習の場合は100万円がインドネシア政府から支給される³²。

ヒアリング調査によると、起業する事業としては、地方でも手早く始めやすい日本語教育機 関や農業(付加価値の高い農作物を栽培)などが多いのではないかということだった。

また、帰国して起業した元技能実習生が多いことから、2013年3月には「インドネシア研修生実業家協会(IKAPEKSI)」も立ち上げられている。インドネシア研修生実業家協会(IKAPEKSI)は、起業家育成訓練及び相談、会員中小企業の支援、ビジネスマッチングなどを行っており、起業社長として活躍している会員は約8,000名となっている³³。2023年4月には、後輩の技能実習修了生に起業のガイダンスや情報提供を行うなど、日本から帰国した人材のサポートを通じて、日本とインドネシアの関係発展に貢献した団体として、在外公館長表彰もされている³⁴。

その他、起業以外にも、労働省経由での送出しは、技能実習生に 1 番人気がある(「技能実

-

³¹ アイムジャパン(2023)「監理団体の業務の運営(監理費表を含む)に係る規程を公表しました」https://imm.or.jp/cms/jp_news/20230629notice1/(最終アクセス: 2024年3月6日) ³² アイムジャパン「申し込みから入国まで」https://imm.or.jp/program/flow.html#home

⁽最終アクセス:2024年3月6日)

³³アイムジャパン (2021) 「「希望を胸に日本に。技能実習生 成功への道のり No.1」(インドネシア・起業編) https://imm.or.jp/webmagazine/2021091501.html (最終アクセス: 2024年3月6日)

³⁴アイムジャパン「送出国政府との協定」<u>https://imm.or.jp/program/gov.html#support</u>(最終アクセス:2024年3月6日)および、在インドネシア日本国大使館(2023)「令和5年度前期在外公館長表彰受賞者の発表」<u>https://www.id.emb-japan.go.jp/news23 15j.html</u> (最終アクセス:2024年3月6日)

習界の東大」と呼ぶ人もいる)ことから、労働省経由で日本に送り出された技能実習生については、日系企業にも就職しやすいという話も聞かれた3。

② 民間の送出機関経由で送り出せれた技能実習生

民間の送出機関経由で送り出された技能実習生については、ヒアリング調査によると、①日 系企業に就職する、②起業する、③特定技能などで日本に残るもしくは日本に戻る、という選 択肢が聞かれた。

日系企業への就職については、大手送出機関などでは、日本語教育や日本企業で働くための 人材育成がしっかりされていることから、当該機関出身の技能実習生は、比較的、日系企業に 就職しやすいという状況がうかがえた。

図表 V-36 日系企業への就職に関するヒアリング調査結果(抜粋)

○ 帰国後、日系企業への就職率が高いのは、技能実習生、受入れ企業に対して、日本できめ細かい管理、教育をしているからである。それにより、技能実習生が、日本企業で働くことに適している人材に育つので、日系企業にとっては安定感がある人材になる。また、日本語の勉強が続けられるよう、日本語教材の提供、日本語教師への派遣などのサポートをしている。

(出所) ヒアリング調査(2023年8月~12月)より

起業については、帰国後、日本語教師や農業などを行っているという話が聞かれた。

図表 V-37 日系企業への就職に関するヒアリング調査結果(抜粋)

○ 帰国した実習生は日本語教師になる人が多い。その他は稼いだお金を元手として、パーム椰子の栽培、農園主になっている人もいる。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

技能実習生については、そもそも特定技能で引き続き日本に滞在する例や、帰国したとして も再度日本に働きたいという話も多く聞かれた。また、日本語が一定できるようになることや、 日本に関する情報を得やすくなることもあり、日本での就労の選択肢も広がっているとのこと だった。

図表 V-38 日本で引き続き就労を希望する技能実習生に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- ほとんどが特定技能で日本に残っている。
- 特定技能制度ができたため、帰国した元技能実習生からは「特定技能で日本に戻りたい」という問合せが多い。
- おおよそ帰国した技能実習生の半分以上がまた日本に行っている印象である。
- 帰国後は日本語のハードルもなくなり、日本での就職をより目指しやすくなっている。希望する業種は、実習生時代よりも知識が付いているので、選択肢が広がること

-

³⁵ ヒアリング調査(2023年8月~12月)より。

になる。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

どの選択肢を選ぶかは、特定技能制度ができたことや、コロナ禍があったことから、コロナ 禍前・後でも異なっており、コロナ禍前はインドネシアの日系企業への就職や起業の選択肢を とる人も多くいたが、コロナ禍後は、特定技能などで日本に残る人、戻りたい人が多くなって きているということだった。

図表 V-39 コロナ禍前・後での帰国後の選択肢の変化に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- コロナ禍後は日系企業の募集が減ってきており、日系企業への就職率も下がっている。
- 以前は帰国後、ガイドをする、農業を拡大する等を行っていたが、最近は、特定技能、技能実習3号等で日本に戻りたい人が多い。
- 帰国後の進路について、コロナ禍前は技能実習生が自ら事業を営むことが多かったが、コロナ禍後は、技能実習3号や特定技能で再度日本での就労を目指す人が多い。インドネシアで事業をすることはリスクが高く、日本に行った方が稼げるという判断である。

(出所) ヒアリング調査(2023年8月~12月)より

③ 帰国後のキャリア形成に関する課題

ヒアリング調査によると、インドネシアでは、企業の工場などの採用ターゲットは 20 代前 半となっており、20代後半以降の技能実習修了生については、インドネシア国内では就職しづ らい状況がうかがえた。

そのような中で、一部の送出機関では、帰国した技能実習修了生をキャリアアップ支援する ための短期大学を作り、エンジニアとして日本で就職を目指すようなルートを作っているとこ ろもあった。

図表 V-40 帰国後のキャリア形成の課題に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 例えば、23 歳で実習開始→26 歳で帰国となると、インドネシア国内ですでにオペレーター職では年長者扱いでフレッシュな国内人材には勝てない。N2 程度をもっていれば通訳のような仕事もありうるが、そうでなければ、特定技能で戻るのか、国内でどうするのか、本人のキャリア形成をどうするかが課題になっている。
- インドネシアでは、帰国した元技能実習生が仕事に就くのは難しい実態がある。企業 (工場など)の採用ターゲットは 20 代前半で、20 代後半が多い技能実習修了生は現地 の工場等では採用してもらいにくいようである。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

(5) 送出しに係る費用負担・手数料の状況

- ①技能実習生から送出機関への支払い額
- 1) 労働省の送出しの場合

地方の労働局での講習費用(2か月間)はおおむね200万ルピア(約18,400円)で、中央

の職業訓練校での講習費用(2か月間)は無料となっている36。

2) 民間送出機関の送出しの場合

送出機関アンケート (「無回答」を除いた場合) では、技能実習生から送出機関へ支払われる費用の総額について、「200,001~300,000 円」が 47.2%と最も多く、次いで「300,001~400,000 円」が 25.9%となっている。400,000 円以下の送出機関がほとんどを占めている (69 ページ参照)。

このうち、事前教育費(介護以外)では「1~50,000円」が37.5%と最も多く、次いで「50,001~100,000円」が27.9%となっている。150,000円以下の送出機関で約8割を占めている(70ページ参照)。

また、事前教育費(介護)では、「1~150,000円」が58.6%と最も多く、次いで「150,001円~300,000円」が28.6%となっている。150,000円以下の送出機関が7割弱となっており、事前教育費(介護以外)と比べると、事前教育費(介護)の方が高い送出機関がやや多い(71ページ参照)。

ヒアリング調査では、技能実習生から送出機関に支払う費用総額(漁業以外)としては、 13.8 万円 \sim 32.2 万円(1,500 万 \sim 3,500 万ルピア)となっており、特に 30 万円前後の送出機関が 多かった。また、ヒアリング調査で確認できた範囲では、事前教育費用(漁業以外)は $3\sim$ 14 万円(325 万 \sim 1,518 万ルピア)となっていた。

アンケート調査およびヒアリング調査において、費用総額が30万円前後~30万円以下の送出機関が多いのは、労働省と業界団体等の合意で決められた送出費用の上限額が3,400万ルピア(約312,800円)程度と認識されているからだと思われる。

漁業については、ヒアリング調査では、技能実習生から送出機関に支払う費用総額は41.4万円程度(4,500万ルピア程度)、事前教育費は27.6万円程度(3,000万ルピア程度)などとなっていた。漁業においては、講習期間が6か月程度と他の業種に比べて長くなる場合もあることから、他の業種に比べてやや費用が高くなっているものと思われる。

図表 V-41 ヒアリング対象機関におけるコスト概要表(日本入国前、漁業以外)

日本入国前(海外現地):	パターンA 漁業以外の	場合	
項目	金額(円)	金額(ルピア)	主な負担者
総額	13.8万~32.2万	1,500万~3,500万	技能実習生
うち事前教育費用	3万~14万	325万~1,518万	技能実習生

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

 $^{^{36}}$ 是川他(2021)およびヒアリング調査(2023 年 8 月~12 月)より。

図表 V-42 ヒアリング対象機関におけるコスト概要表(日本入国前、漁業)

日本入国前(海外現地):	パターンB 漁業の場合		
項目	金額(円)	金額(ルピア)	主な負担者
総額	41.4万	4,500万	技能実習生
うち事前教育費用	27.6万	3,000万	技能実習生

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

ヒアリング調査やアンケート調査を踏まえると、インドネシアでは、ベトナムなどと比べて、技能実習生から送出機関に支払う費用総額は低く抑えられている状況がうかがえる。その理由の1つとしては、歴史的に労働省主導で送出しを行ってきており、労働省の送出しが市場の価格形成をリードする形になっていることが挙げられる。労働省の送出しは、前述のとおり、費用が安く、インドネシア人にとっても人気があるので、高い費用を取る送出機関は淘汰され、適正な価格で真面目に送出しを行う送出機関の方が有利な市場になっていると考えられる3%。

送出機関によって費用総額が異なる理由については、送出機関へのヒアリング調査によると、1 つには講習を行う先生の人件費が挙げられるとのことだった。送出しの人数が多い送出機関では、学生 1 人あたりのコストを下げることができている一方で、新しい送出機関では、学生の人数もまだ多くなく、先生を採用するためのコストも高くなることから、送出し費用が高くなる傾向にあるという話が聞かれた。

図表 V-43 技能実習生が送出機関へ支払う費用に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 経費の中で、先生の人件費が高いので、送出しの人数が多い方が、学生1人あたりのコストは下げることはできる。ただ、1人の先生に対する学生の人数が多くなりすぎると、研修の質が下がるので、そのバランスをとることは必要である。
- また、当社にはベテランの先生が多く、定着率も高い。新しい送出機関は、他の送出機関から先生を引っ張ってくる必要があり、より高い給料を提示しないといけなくなる。それも経費が高くなる理由である。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

ヒアリングした送出機関の中にはなかったが、新しい送出機関の中には相場よりも高い40~60万円の費用を受け取っている状況も確認された。ヒアリング調査を踏まえると、相場より高い費用を取っている理由として、日本とのネットワークがないために、接待費を求めてくる監理団体や、日本の求人や送出しノウハウを持っているベトナムや中国の送出機関と付き合わざるをえず、接待費・キックバックの費用がかかっている可能性や、事前教育のための先生の採用コスト、人件費が高くなっている可能性が考えられる。

-

³⁷ ヒアリング調査(2023年8月~12月)より。

図表 V-44 技能実習生が送出機関へ支払う費用の変化に関するヒアリング調査結果(抜粋)

○ 新しい送出機関は増えている。送出機関は美味しいビジネスだというイメージがある。小さな送出機関、新しい送出機関の送出し費用は、40-60万円が相場である。大手よりも高い。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

3) 費用の支払い方法、工面方法

ヒアリング調査によると、費用の支払い方法としては、大きく①日本入国前に払う場合、② 日本入国後に払う場合、③一部は日本入国前に、残りを日本入国後に支払う場合がある。

日本入国前に払う場合について、支払うタイミングがいくつか分けられている場合もあり、 入学時、在留資格認定証明書交付後などに分けて支払っている例などがあった。

日本入国後に払う場合について、そのような支払い方法にしている理由としては、技能実習 生本人のためというのはもちろん、送出機関として、先にお金をもらった場合、学習意欲がな い人や、なかなか内定が得られず入国できない人でも、無理矢理送り出さなければならないような事態になってしまうことを避けるため、という話も聞かれた。一方で、入国前講習を学生 が受講したとしても、日本に入国しなければ、送出機関は費用を受け取ることができないため、この支払方法を選択できるのは、資金に余裕のある大手送出機関が中心になると思われる。

図表 V-45 費用の工面方法、支払い方法に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 面接後入学が決まった時に 50%、在留資格認定証明書 (COE) が降りた時に 50%を支払ってもらう。
- 日本に出発後に、一括で当社に支払ってもらう仕組みになっている。
- 入国後、最初1年間で3,500万ルピアの全額支払を求めている。具体的な支払いは、入 国後1か月間の研修期間を除いた11か月間で毎月3万円ずつ返すイメージである。
- まず 1,500 万ルピア支払い、残りの 3000 万ルピアを、日本で働き始めてから 10 回程分割で払う仕組みもある。分割の場合は利子がつく。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

_

費用の工面方法については、銀行や村の協同組合でお金を借りているほか、最近では Daya を使ってお金を借りている事例が見られた。 Daya は日本の技能実習に参加したい人向けのローンで、Daya Inspirasi Bangsa という会社が P2P レンディング®を行う Pinjam Modal と連携してサービスを提供しているものである。

^{**}P2P(ピアツーピア)レンディングとは、銀行等の金融機関を通さずに、インターネット経由でお金の借手と貸手を結びつける金融サービスである。既存の金融機関ではお金を借りることができなかった中小企業や個人でもお金を借りることが可能になる。インドネシアでは、2016年にインドネシア金融サービス庁(OJK)が導入し、急速に市場が拡大している。(参考:北野洋平,2019「インドネシアにおけるP2Pレンディングの発展と金融包摂」『野村資本市場クォータリー』2019summer,171-186頁)

³⁹ Daya Inspirasi Bangsa HP, https://dayainspirasi.id/ (最終アクセス: 2024年3月6日)

国営銀行のローンを活用している送出機関からは、土地や家を売って費用を工面しないので、 借金返済の心配がなく、失踪を防ぐことにも繋がっているという話も聞かれた。

図表 V-46 費用の工面方法に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 80%の人が借金をしており、銀行か、村の協同組合(koperasi)で借りている。最近は DAYA という技能実習専用のお金貸しを使っている人もいる。村の協同組合で借りる と利子が高いが DAYA はそれほどではない。
- 国営銀行が技能実習生にローンを貸出しており、その中から、費用を払ってもらっている。日本に出発しないとそのローンが降りないので、日本に出発後に支払ってもらっている。ローンは毎月給料から返済しており、1年ほどで完済する。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

② 受入れ企業・監理団体から送出機関への支払い額

送出機関アンケート (「無回答」を除いた場合) では、監理団体から送出機関へ支払い額の 平均 (月額1人あたり) について、「3,001~5,000円」が 62.3%と最も多く、次いで「5,001~7,000円」が 20.8%となっている (68ページ参照)。

ヒアリング調査では、監理団体から送出機関に支払う費用(月額、1人あたり)としては、2,780円~7,000円の幅があった。その中でも、ヒアリングを行った送出機関では、5,000円程度の送出機関が多かった。

図表 V-47 ヒアリング対象機関におけるコスト概要表(日本入国後)

日本入国後(実習中)			
項目	金額(円)	主な負担者	
送出機関への管理費(月額、	2,780~7,000	受入れ企業	

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

ヒアリング調査では、管理費以外にも、受入れ企業が事前教育費の一部を送出機関に支払っている例もみられた。

図表 V-48 受入れ企業が送出機関へ支払う事前教育費用に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 特に介護については、受け入れ事業者が日本語能力 N4 よりも高いレベルを求める傾向 にあるので、事業者が求めるレベルに応じて人材を育成している。目標とする日本語 レベルに応じて、事業者からは教育費をもらっている。
- 受入れ企業・監理団体によっては、教育訓練コースの費用の一部 (1 人あたり 5000 円 ~1 万 5000 円程度) を負担してくれるところもある。

(出所) ヒアリング調査(2023年8月~12月)より

③ 悪質な送出機関の状況

1) 送出しライセンスを持っていない機関

ヒアリング調査では、送出しのライセンスを持っていない日本語教育機関等が、送出機関を装って技能実習生候補者からお金を受け取るケースなどが聞かれた。このような機関が存在している背景には、技能実習の情報が、技能実習を希望する人に十分に伝わっていないことが考えられる。ヒアリング調査によると、このような団体は頻繁に SNS 等で情報を流しており、正しい情報ではないが、その情報に引っかかって、利用してしまう人がいるとのことだった。

図表 V-49 送出しライセンスを持っていない機関に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 送出機関の資格を持っていないような LPK は、あくまで自分たちは日本語のトレーニングだけであることを、きちんと説明すればよいが、あたかも自分たちが送出機関のようなふりをしてトレーニングをしているということが、問題になっている。
- 悪質な仲介あっせん事業者の話はよく聞くところである。違法なあっせん・仲介をしているのは個人だけではなく、団体がやっている場合もある。中には日本語教育機関や、日本からのジョブオーダーを受けていない送出機関などがある。
- 実習生希望者が、当社に来る前に、別の LPK に行ってお金を払ったが、日本に行くことができなかったという話をよく聞く。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

2) 送出しライセンスを持っている悪質な送出機関

ヒアリング調査では、送出しライセンスを持っている送出機関の中にも、相場もよりも高い 費用を技能実習生から受け取っていたり、費用を受け取ったにも関わらず送出しができなかっ たりする送出機関が一部あるという話も聞かれた。また、きちんとした送出しをしないことで、 技能実習生が日本でトラブルにあうケースやトラブルがあっても対応しない送出機関の存在も 確認された。

このような悪質な送出機関を利用した技能実習生は、返せないほどの借金を背負ってしまっている。それが失踪につながったり、逆に、働いて稼げなくなるのを恐れて、トラブルにあったとしても、我慢してしまったりする状況がうかがえた。

図表V-50 送出しライセンスを持っている悪質な送出機関に関するヒアリング調査結果 (抜粋)

- 以前、別の送出機関に 60 万円を払ったにも関わらず、入国できずに、当社に泣きついてきた人がいた。何とか当社から送り出したが、日本到着後まもなくして失踪してしまった。理由は借金である。当社は入国後の分割払いで構わないと伝えていたが、前の送出機関 60 万円+当社へ30 万円で90 万円を負担することになっていた。
- 送出機関の中には、インドネシア本人に対して、日本で働いたら 20 万円もらえますよ・すぐに借金を返せますよ、と伝えている場合がある。地方のインドネシア人にとって 20 万円は大きな額であるため、すぐに借金が返せると考え、40-60 万円送出機関に払っても大丈夫だと思っている。ただ、実際には 20 万円ももらえないため、借金を返すのが大変なことになる。
- 技能実習で多く起こる問題としては、日本の雇用主からインドネシア技能実習生への 暴力である。その他、インドネシア人同士の喧嘩、契約書に書かれている雇用条件と

の齟齬や残業が多い、残業代不払いなどである。そのような問題が発生するのは、新しい小さな送出機関で、名前も聞いたことがないような送出機関であることが多い。送出機関は、日本到着後に、技能実習生に何か問題があっても放置している。日本の働き方をあまり知らなかったり、日本語教育の能力があまり高くなかったりすることも背景にある。インドネシア人技能実習生は、雇用主から暴力を受けても、契約を切られるのを恐れて、そのまま我慢して同じ企業で働いている。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

送出しライセンスを持っている送出機関については、悪質な行為を行っていたとしても、ライセンスを持っているということ、また、数が非常に多くすべてを把握するのが難しいことから、なかなか取り締まりが難しい状況にある。

図表 V-51 悪質な送出機関の取り締まりに関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 違法業者というが、実際には送出しの許可は持っている。許可の剥奪をした方がよい と思い、当局にも意見を言っているが、当局は許可を取り消すという対応はとってい ない。警察に通報しても、許可を持っている上での活動のため取り締まれない。
- 悪質な送出機関があった場合、OTIT から報告があれば、労働省が確認するが、最初は注意するだけである。同じことを繰り返せば、ライセンスの取消しになる。ただ、送出機関がたくさんありすぎて、どれが悪い送出機関なのか、把握できない。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

一方で、悪質な送出機関を取り締まるのはなかなか難しいものの、労働省では 2022 年に Vokasi アワードを創設し、その中で送出機関の表彰を開始しているなど、優良な送出機関の見える化に取り組んでいる40。2021 年に規定を公表し、2022 年に初開催、調査時点で 2 年目である。政府へのヒアリングによると、公募形式であり、全ての LPK に周知はしているとのことだった。アワードは、労働省内で審査チームを結成し、組織体制、施設、教材、人材(インストラクター)、教育内容等を審査し、毎年5社選ぶ。3回入賞したら審査対象外になる。受賞することによる行政手続きの簡略化や減税などのメリットはないが、自分たちで優良であるということを営業に使うことは構わないとのことだった41。

3) 監理団体への接待費

ヒアリング調査によると、前述のように、送出機関が相場よりも高額な費用を技能実習生本人に求める背景の1つとして、監理団体の接待費があると指摘された。ヒアリングした送出機関においては、もし監理団体から接待費を求められても断っているということだったが、小さな送出機関においては、監理団体に接待費を出さないと、人材を送り出すことが難しいと考え、やむなく接待費を払っている事例もあるとのことだった。接待費を支払うことで、その経費が

⁴⁰Vokasi アワードでは、技能実習の送出機関のみならず、職業訓練に関わる機関、個人などの表彰を行っている。Vokasi Award HP, https://vokasiaward.kemnaker.go.id/ (最終アクセス: 2024年3月6日)

⁴¹ ヒアリング調査(2023年8月~12月)より。

技能実習生の負担に上乗せされ、結果として高い費用になっているということである。そのため、ヒアリング調査では、日本側の監理団体を管理する仕組みを徹底してほしいという意見も聞かれた。

図表 V-52 監理団体への接待費に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 労働省と送出機関で合意した費用 (3,400 万ルピア程度) 以上になる場合は、日本の監理団体からの接待費等の要求が影響していることが多い。ベトナムの送出機関は日本の監理団体に接待費等を支払い、その接待費の原資を実習生本人から取っていることで、実習生本人は1億ルピア程支払っているという状況がある。インドネシアでは、このようなことが起きないように、監理団体にそうした追加費用は支払えないことを伝えている。ただし、零細の送出機関は、監理団体等への接待をしないと生き残れないと思ってしまい、そうした対応をするなかで金額が高くなってしまっている事例もある。
- しっかりした監理団体は、人材や教育の話が中心であるが、結果的に問題が起きてしまう監理団体は、打合せ時にお金の話が中心で「1人受け入れるにあたって、当団体へのキックバックがあるか」というような話や、値引きを要求するなどの経験がある。体感ではこれまでやり取りしてきた監理団体の3割くらいはキックバック等の不透明なお金の話をしてくる。ただ、3年ほど前に比べると、まともな監理団体が増えた印象である。監理団体の先にいる実習実施先の質も変わってきており、大手企業が実習生を受け入れるようになってきたことも影響している。
- 監理団体・実習先向けに営業をしないことをポリシーにしており、今はそのようなことはないが、かつては監理団体からキックバックを要求されたことはあった。ベトナムからの受入れをやめて、インドネシアに切り替えた監理団体からは、「ベトナムではキックバックをもらえたのに」と言ってくるところもあった。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

④ 転籍について

ヒアリング調査によると、受入れ企業の倒産などやむを得ない事情で転籍が発生した場合は、 監理団体もしくは送出機関経由で新しい受入れ企業を探すという対応が多かった。そのような 対応に加えて、労働者が送出機関に支払った費用の一部を受入れ企業が返還する例や、技能実 習生が仕事をしていない空白期間の生活費の一部を送出機関が支払う例が確認された。

図表 V-53 転籍に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 転籍は当然あることなので、本人の不利益にならないように、監理団体として最優先 で転籍先を探す。
- 元々の実習実施先が倒産等になり、同じ職種で受け入れられるところがないという理由で、途中帰国せざるを得ない状況になっていたところ、送出機関のネットワークで新しい監理団体に繋げたことがある。
- 技能実習生が仕事をしていない空白期間は、送出機関として、3万円/月ほど実習生本 人に生活費を支援してあげた。
- 転籍について、労働者が送出機関に支払った費用を、受入れ企業が負担する場合もある(労働者が1年間いたら費用の50%を受入れ企業が負担し、2年間いたら費用の100%を受入れ企業が負担する)。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

(6) 技能実習とその他在留資格(主に特定技能)との比較(募集、入国前講習、手数料等)

以下の内容は、今回の調査でヒアリングできた、介護分野で新規に特定技能として日本に入 国する場合についてである。

募集方法として、看護大学の学生などに募集しているという話が聞かれた。

入国前講習の期間としては、1~2 か月の場合もあれば、6 か月程度の場合もあった。また、 寮に泊まり込みで行っている送出機関もあれば、オンラインで講習を行っている送出機関もあった。

図表 V-54 特定技能(募集、入国前講習)に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 介護については、インドネシアの看護大学から学生を紹介してもらっている。
- 企業が面接して合格した者に対して、1-2 か月程度の入国前講習を行っている。特定技能との入国前講習は寮での泊まり込みではなく、個別にオンラインで実施している (先生+生徒数人程度)。講習では日本語学習をしたり、担当者との交換日記をしたりするなど、日本語の勉強をメインで行っている。また、特定技能外国人は、初めての日本入国になるため、生活のルールを事前に学んでもらうようにしている。
- 入国前講習は寮の泊まり込みで行っている。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

費用については、特定技能外国人が負担し送出機関に支払う場合もあれば、受入れ企業が負担し送出機関に支払う場合もあった。送出しにかかる費用としては、事前教育費、渡航費など込みで15万~40.5万円まで幅があった。

また、受入れ企業が送出機関に支払う費用として、月々の管理費のみを支払っている場合もあれば、紹介料のみを支払い、管理費は払っていないという場合もあった。

特定技能の送出しに関しては、送出しに関する費用の規定が 2023 年にできたばかりであることや、P-to-P スキームでの送出しの運用もこれから始まるという中で、送出し方法は、送出機関によってばらつきが大きく、まだ定まっていない状況がうかがえた。

図表 V-55 特定技能(募集、入国前講習)に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 事前教育費や渡航費などは、受入れ企業がすべて負担している。特定技能外国人本人 が負担するのは、保険代や日本での生活費程度である。
- 事前教育費・入国にかかる費用・航空券等も含めて、本人から徴収する。支払のタイミングは、まず講習が始まる前に費用の一部を預かり金の位置づけで払ってもらう。 その後、残りの費用を、ビザを取るタイミングで金融機関経由にて支払ってもらう。
- 入国後は、受入れ企業から毎月管理費を受け取っている。
- 月々の送出し管理費はなく、あくまでも最初の紹介費用のみである。分野によっても 異なっている。その理由としては、登録支援機関次第ということや、候補者の資格も 影響している。例えば、医療分野の卒業生で、医療業務に従事したことがある経験者 かつ日本語能力試験 N2、などの条件になれば高い紹介費用をもらうことになる。初心 者になれば金額は下がるという関係である。

(出所) ヒアリング調査(2023年8月~12月)より

特定技能の送出しを検討している一部の送出機関からは、特定技能は N4 以上の日本語能力かつ技能試験への合格が求められるため、技能実習の入国前講習では足りず、もっと長い期間が必要であるという話も聞かれた。その場合、技能実習の事前教育費よりもかなり高い金額を徴収せざるを得なくなってしまうのではないか、という意見もあった。

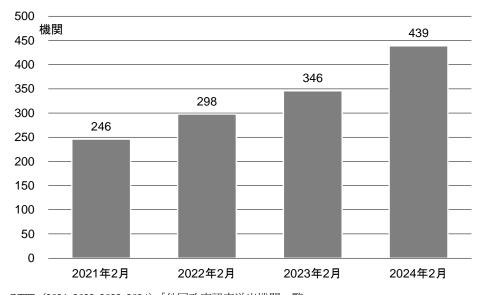
(7) 送出機関の状況の変化

① 送出機関数の増加

是川他(2021)の調査によると、2019年のインドネシアの技能実習の送出しにおいては、労働省及び民間の送出機関合わせて、上位3機関で送出し数全体の半数以上を占めている状況であった。

労働省および大手の民間送出機関が主要な担い手であることには変わりはないが、ここ数年、技能実習生の送出し数が増加する中で、送出機関数が増加している。2024年2月時点で、送出機関数は400機関を超えており、2021年と比べると、倍近くの増加、1年前程前に比べると100機関ほどの増加となっている。

送出機関アンケートでみても、設立年が2021年以降のものが20.4%となっており、他の国に 比べても新しい送出機関がやや多い状況がうかがえる(78ページ参照)。



図表 V-56 送出機関数の推移

(出所) OTIT (2021, 2022, 2023, 2024)「外国政府認定送出機関一覧」、

https://www.otit.go.jp/soushutsu kikan list/

(備考) OTTT「外国政府認定送出機関一覧」の一覧は不定期に更新されており、当社が確認した時点での送出機関数を掲載している。2021年2月は2021年2月25日時点、2022年2月は2022年2月3日時点、2023年2月は2023年2月20日時点、2024年2月は2024年2月29日時点のデータを使用している。

送出機関数が増加している背景について、ヒアリング調査によると、日本からのジョブオーダーが増加する中で、大手の送出機関が受けきれない部分がでてきており、それを中小零細の

送出機関が受け皿として引き受けているという話が聞かれた。

図表 V-57 送出機関の増加に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 送出機関は美味しいビジネスだというイメージがあり、新しい送出機関は増えている。
- 新しい送出機関が増えており、送出機関の数は少し前に比べて、倍以上になっている。 監理団体が 3,000 社あることを考えると、同数位を目指して、数がどんどん増える ことはよいことと考えている。
- インドネシアの送出しは、大手の送出機関が多くを占めている印象ではあるが、最近は送出機関の数が急増している。日本からのジョブオーダーは大手の送出機関に行くことが多いかとは思うが、大手の送出機関が受けきれないところを中小零細がどんどん送り出しているのかと思う。

(出所) ヒアリング調査(2023年8月~12月) より

新しい送出機関が増えた結果、必ずしも送出機関全体の送出費用の相場が高くなっているということではないようだが、前述のとおり、新しい送出機関の一部においては、40~60万円と相場よりも高い費用を取っているところもある。また、新しい送出機関が増える中で、小規模の送出機関の競争が激化しており、必死に営業しているという話も聞かれた。その中で、質よりも量で勝負する送出機関もでてきており、送出機関の質の低下が懸念されている。

図表 V-58 送出機関の増加と送出費用に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 送出機関が増えた結果、費用の相場観が上がっていっているという感覚はない。
- 小さな送出機関、新しい送出機関の送出し費用は、40-60 万円が相場である。大手より も高い。
- 送出機関が量の拡大に向けた動きをしているようである。ただ、本来、質で勝負すべきだと感じる。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

②ベトナム、中国からの送出機関の進出

ヒアリング調査において、ベトナム、中国の送出機関がインドネシアに進出してきているという話が複数の送出機関から聞かれた。また、ベトナム、中国の送出機関は、ジョブオーダーを紹介するなどの理由で、接待、キックバック等を要求する例が多いとのことだった。

ヒアリングを行った送出機関の中には、ベトナム、中国の送出機関を相手にしているところはなかったが、日本とのネットワークがまだなく、求人情報がほしい新しい送出機関であれば、そのような話を受け入れてしまう可能性もあるとのことだった。接待等を行ってしまうと、その費用が実習生本人に上乗せされてしまい、支払う金額が 70 万円程になる場合もあるという話も聞かれた。

図表 V-59 ベトナム、中国に関するヒアリング調査結果(抜粋)

○ コロナ前の時点でも、中国とベトナムの送出機関から連絡があり、「日本からのジョブ

- オーダーを紹介するから、紹介料をほしい」「自分たちが送出しを指南してあげる」といった上から目線の営業があった。コロナが明けてそうした動きが加速しているかもしれない。
- 最近ベトナムの送出機関が来社してきた。キックバックの話もあったため、断っている。
- 最近はベトナム資本の送出機関がインドネシアに入り込もうとする動きがある。先日 も、当社にジョブオーダーを持ってきたベトナム人がおり、最初は監理団体の職員な のかと思っていたが、話を聞くうちに、送出機関であることがわかり驚いた。
- ベトナムの送出機関からの連絡はあるが、反応していない。その場合、利益を分けよ うという持ちかけをしてくる。
- ベトナム、中国の送出機関がインドネシアに来ている。監理団体とネットワークや日本からの求人があることをちらつかせて、インドネシアの送出機関に近づいてきている。ただ実際に連携をしようとすると、1人紹介するにあたりいくらくれるのか、という話になってしまう。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

4. 今後の展望等

(1) 今後の日本への送出し:技能実習

送出機関へのヒアリング調査では、最近、ベトナムからインドネシアに切り替える監理団体が多く、新規の監理団体との取引が増えているという声が複数聞かれた。このため、日本への送出しが今後も増えていくと考えている送出機関が多いようだった。

一方で、後述するように、韓国をはじめ、日本よりも賃金が高い国などに魅力を感じる人も 増えてきており、何もしなければ日本に行く人は減ってしまうのではないかという意見も聞か れた。

図表 V-60 今後の日本への送出し(送出機関)に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 新規の企業が非常に増えている。以前はベトナムから受け入れていたが、ベトナムで募集が難しいため、初めてインドネシアから受け入れるというところが多い。取引先の数は1年で倍くらいになっている。
- ベトナムからインドネシアに切り替える監理団体が非常に多いと実感している。新規 の監理団体からの問合せが非常に増えている。
- 当社をよい送出機関と評価いただいて、今使っている監理団体から別の監理団体を紹介してくれている。付き合いのある監理団体が増えている。最近は、ベトナムから切り替えたいという相談も増えている。
- (漁業の)今後の送出し人数は、これまでより大きく上回りたいとは思っている。求人が安定して増えているので、来年の見通しも明るい。ベトナムからの人が減っているようなので、インドネシアからの送出しが増えると思う。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

図表 V-61 今後の日本への送出し(人材)に関するヒアリング調査結果(抜粋)

○ 人材側の日本への興味は正直減ってきていると感じる。韓国、台湾、欧州、オーストラリアなどと競合している。危機感を持っているため、定期的に高校、専門学校(看護、技術系)、大学に行って、無料の日本語学習アプリを提供したり、無料で日本語を教えたり、日本の文化フェスティバルを開催したりするなど、草の根の活動をして何とか登録者を増やしてきた。何もしなければ日本を目指す人は減っていくと思う。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

(2) 今後の日本への送出し:特定技能

①送出しの目標

ヒアリング調査によると、政府の特定技能の送出し目標について、文書での公表はされていないが、2019年~2024年で7万人、今後5年間(2024~2028年)で10万人となっているとのことだった。政府としても特定技能を送出しに力を入れていることから、今後も特定技能の送出しが増加することが期待される。

② P3MI に関する動き

P-to-P スキームが新たに始まったことで、特定技能に関わる送出機関の状況も変化しつつあ

る。P-to-P スキームで送り出すために必要な P3MI のライセンスは、技能実習の送出機関のライセンスと異なり、多額の資金が必要となるなど、取得のハードルが高い。そのため、既存の技能実習の送出機関(特に中小規模の送出機関)が参入することが難しい状況となっている。

そのような中で、これまで中東や香港・マレーシア等へ送出しをしてきた P3MI が日本市場 に参入しようとしている事例や、参入のために P3MI が技能実習送出機関に営業をかけている 事例が聞かれた。また、数は少ないが、技能実習送出機関が複数社集まり、P3MI を設立する 事例が確認できた。

これまで中東や香港・マレーシア等へ送出しをしてきた P3MI の日本市場への参入については、資金があったとしても、日本への送出しやマッチングは難しく、簡単には送出させないのではないかという意見が聞かれた。

P3MI が技能実習送出機関に営業をかけている事例については、日本からのジョブオーダーはすでに日本とのつながりのある技能実習送出機関に来るので、P3MI が技能実習送出機関に名義を貸して送り出すようになるのでは、と懸念する声も聞かれた。そうなると、名義借りした分のお金が、特定技能外国人の負担になってしまう可能性があるとのことだった。

図表 V-62 P3MI の動きに関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 今まで中東や香港・マレーシア等を中心に活動してきた P3MI が日本市場に参入しようと、元々技能実習で日本との繋がりがある技能実習送出機関に営業してきている。 P3MI は、一夜で日本向けの送出しの体制を作れる財力は持っていて、その点では技能実習送出機関の方が劣るが、日本への送出しはそんなに簡単ではない。日本からの信頼と実績は技能実習送出機関の方が有している。
- 特定技能については、元々日本以外の国に送り出していた P3MI が日本市場に参入しつ つあるという認識である。当社のような日本への送出し実績を有するところが準備している間に、日本市場を取っていこうとしているようなイメージである。ただ、日本 への送出しは得られる金銭でマッチングができるほど簡単ではない。
- 2023年に P3MI のライセンスを取得した。複数の技能実習送出機関が合同で出資して立ち上げた。P3MI を設立するための資金が高いため、複数社で対応することで、それが低く抑えられると考えた。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

一方で、P3MI 経由での送出しは難しいと感じる技能実習送出機関からは、P3MI が負わなければならない責任の範囲が広く、日本にはなじまないという意見や特定技能外国人が転職した場合の責任を取るのは難しいという意見が聞かれた。また、一部の特定技能の送出しでは、特定技能が1年未満で転職した場合に、インドネシアの送出機関に対して、ペナルティを課している例も聞かれた。

図表 V-63 P3MI での送出しの懸念点に関するヒアリング調査結果(抜粋)

○ もともと P3MI は、中東・香港・マレーシア等の労働条件が良くないところへ低熟練労働者を送り出すことを想定していることから、現状の規定では P3MI が負わなければならない責任の範囲が広すぎることが気になっている。登録に当たっても、地方の労働

局職員が雇用契約書の確認などで毎度立ち会わなければならないなど、現実的でない 規定がいくつかある。労働環境があまり良くない国への送出しを想定した規定が多い ので、日本行きの場合であれば手続きを省略するなどした方がよい。

- P3MI が関わるという形の方が本来的にはいいと思うが、P3MI から送出し後、転職した場合に何かあったときに誰が責任を取るのかという問題も起きる。送出機関としても追いかけようがないが、もし何かあったら送出機関の責任になってしまう点は非常に懸念される。
- 関係者からの話によると、特定技能が1年未満で転職した場合、インドネシアの送出機関に対して、約30-50万円のペナルティが請求される。これは法律に基づくものではなく、企業間の契約と聞いている。日本側の受入れ企業としてもすぐに転職されると困るため、こうした内容を契約に盛り込んでいるのだと思う。このペナルティは送出機関にとっては結構な金額であり、デポジットとは別の予備負担費用も用意しないといけなくなるので大きな負担になる。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

③ 特定技能に関わる試験の受験について

特定技能で日本に行きたいインドネシア人は多いが、技能試験・日本語試験の受験機会がなかなか得られないという話や、技能試験がいつ開催されるのか情報がわからないという話が多数聞かれた。特に、インドネシアは島が多く、かつ、東西に広がっていることから、ジャカルタなどの都市部への移動が困難で、試験の開催会場を増やしてほしいという声が多数挙げられた。

図表 V-64 特定技能に関わる試験に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 受験者は非常に多い。以前、受験するためにわざわざ7時間飛行機に乗って日本に受験 しにいくような人もいると聞いた。一方で、フィリピン人がインドネシアに来て受験 しているようなことも聞く。そうするとインドネシア人の受験枠も減ることになって しまう。受験回数や場所を増やしてほしい。
- 技能試験・日本語試験の頻度と開催場所を拡大してほしい。インドネシアは非常に広い国であり、例えばインドネシアの東端(パプア)~西端(スマトラ)間は、ジャカルタ~日本間とほぼ同じ距離である。
- 当社としても、特に大企業からは「特定技能を 20-30 人ほしい」というオーダーがくるが「何人送り出せます」というコミットができない。そもそも受験ができず、仮に受けても落ちたら次いつ試験があるかわからない、といった状態では、何人送り出せるとは断言しづらい。
- 技能試験の情報はほとんどない。いつどこでやるのか、費用はいくらなのか、という のが分からない。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

このような中で、1回の試験で受験枠を獲得することが困難な状況が発生しており、JFT Basic 受験を中心に受験枠を売買する仲介者の存在が確認された。仲介者を利用すれば、確実に受験枠が獲得できることから、多くの人が通常よりも高い費用を仲介者に払っている状況であった。

ヒアリング調査で確認された事例では、仲介者は、IFT-Basic については正規料金の 1.2 倍程

度、特定技能試験については、正規料金の 1.2~1.7 倍程度の費用を取っているとのことだった。

図表 V-65 試験の受験に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- JFT-Basic の受験申込の開始時間に当該ページにアクセスして、必要事項を入力していると、何故か途中でエラーが発生し、それを何度か繰り返しているうちに、定員が埋まってしまっている。1時間もしないうちに全ての枠が埋まっている。とにかく困っている。
- JFT-Basic が受験できない。自分たちで普通に申し込むのはほぼ不可能な状況になっている。そのため、我々も仲介者にお金を払って受験枠を取ってもらっている。JFT-Basic の受験料定価 40 万ルピア/回のところ、60 万ルピア/回を払っている。
- JFT-Basic は受験枠が非常に足りない。これを利用して先に成約を取って売買している人が出てきている。
- JFT-Basic の受験は、仲介者に 40 万ルピアの受験料の場合、50 万ルピア支払えば、必ず 受験することができる。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

図表 V-66 正規の受験料および仲介者の提示料金 (一例)

試験の種類	正規料金		仲介者の提示料金	
	単位(ルピア)	単位(円)	単位 (ルピア)	単位(円)
JFT-Basic	40万	3,680	48万	4,416
介護技能評価試験	10.9万	1,003	18万	1,656
介護日本語評価試験	10.9万	1,003	17万	1,564
農業技能測定試験	45万	4,140	53万	4,876
外食業特定技能測定試験	45万	4,140	53万	4,876
飲食料品製造業特定技能測定試験	45万	4,140	55万	5,060
建設分野特定技能評価試験	23万	2,116	33万	3,036

(出所) 正規料金は、プロメトリック社「国別受験料金」https://www.prometric-jp.com/ssw/exam/fee/ (最終アクセス: 2024年3月6日)、仲介者の提示料金は、ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

(3) 他国との競合

ヒアリング調査によると、最近では、韓国、台湾、欧州、オーストラリアなどが競合になることが多いとのことだった。これらの国の方が日本よりも給料が高くなっているが、その中で日本を選ぶ理由として、日本の文化、アニメ・漫画に興味があるということが挙げられた。このことから、給料も大事であるが、日本に来続けてもらうためには、文化も含めた日本の魅力を発信することも重要であると考えられる。

図表 V-67 他国との競合に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 最近は、欧州、オーストラリアを希望する人が増えている。日本よりも給料が 2 倍~3 倍高い。ドイツだと介護、オーストラリアだと製造業や農業の人気がある。介護は最近増えてきた。
- 韓国、台湾、欧州、オーストラリアなどが競合相手である。
- 日本で技能実習を経験した後、再度日本に働きに行けない場合、次に選ぶ国は韓国に

- なる。韓国の方が日本よりも給与が高い。工場で勤める場合でも、機械のほとんどが 日本製のため、日本での経験を活かしやすい。その他、オーストラリアで、農業分野 で働く場合が多い。
- 高校卒業後の人は、お金ではなく、日本の文化、アニメ・漫画への興味から日本に行きたい人が多い。日本に行く次の理由としては、日本の技術を身につけたい、最後の理由が、インドネシアで働くよりもよい給料がもらえるからである。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

特定技能に関しては、他国と比べて、在留資格認定証明書(COE)までの発行に時間がかかること、日本語能力が求められることから事前講習が必要となり、その分の費用もかかってしまうこと、給与に関する情報が不明瞭であることが課題として挙げられた。一方で、日本の良さとして、高卒者の応募を認めている点が挙げられた。

図表V-68 他国と比較による課題・良い点(特定技能)に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 日本に就労するためには、日本語の訓練が必要になるため、講習費用が高くなってしまう。
- 日本以外の国への就労は、就労のルールが厳しくない。日本以外の国については、言語のテストに合格しなくても就労することができるが、日本の場合は、実際 N5,N4 の合格が必要になっているため、それがハードルになっている。
- 手順についても課題がある。ビザ取得のための在留資格認定証明書(COE)発行までの期間が3か月もかかる。日本は海外人材を必要としているにもかかわらず、いざ受け入れようとすると非常に時間がかかる。当社の人材候補者はすぐにでも日本に行きたいという状況である。
- 給与に関する情報も課題と感じている。募集時点で 16-18 万の給与が得られるというが、健康保険などで控除される部分が多く、本来の手取りが不透明である。他の国と比べると、日本より給与が少なくなる国でも、実際の手取りについての情報が明確である。
- 日本が優れているところは、高卒者の応募を認めている点である。大卒でなければならないというハードルがないのは大きな点である。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

5. 参考文献

<日本語文献・ページ>

- ・ 奥島美夏,2015「民主化改革時代のインドネシアにおける送り出し政策の転換と課題」トラン・ヴァン・トウ,松本邦愛,ド・マン・ホーン編著『東アジア経済と労働移動』文眞堂,89~112頁
- ・ 合地幸子,2018「立法情報 インドネシア移民労働者の保護に関する法改正」『外国の立 法』,24~25頁
- ・ 是川夕・横山重宏・南田あゆみ・加藤真・栗山智帆, 2021「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」国立社会保障・人口問題研究所
- ・ 平野恵子,2020「第3章インドネシアにおける家事労働者の権利保護」伊藤るり編著『家事労働の国際社会学―ディーセント・ワークを求めて』人文書院,82~107頁

<外国語文献・ページ>

- ・ BP2MI HP, https://bp2mi.go.id/ (最終アクセス: 2024年3月6日)
- ・ Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (インドネシア労働省) HP, https://kemnaker.go.id/ (最終アクセス: 2024年3月6日)
- · Killias O., 2018, Follow the Maid: Domestic Worker Migration in and from Indonesia, Nias Press.
- · World Bank, 2017, Indonesia's Global Workers: Juggling Opportunities and Risks

第 VI 章 フィリピン

1. 概要

1. 労働力送出しに関する政策・制度等

- ・ 現在、フィリピンにおける移住労働行政は、2022 年に創設された移住労働者省 (DMW)が主に担っているほか、DMW 傘下の海外労働者福祉庁(OWWA)や目的 国に設置される移住労働者事務所(MWO)が中心的な役割を果たしている。
- ・ DMW は、2021 年に成立した移住労働者省法に基づき、それまで旧海外雇用庁 (POEA) など複数の政府機関に分かれていた海外移住労働に関する業務を集約し、創設されたものである。
- ・ MWO は日本では東京と大阪の2か所に設置されており、移住労働者省法に基づき、旧フィリピン海外労働事務所(POLO)の後継として組織されているものである。
- ・ 2023 年には、日本への送出しに特化した部署・組織としてジャパン・デスク(Japan Employment Facilitation Desk)が DMW 本省内及び MWO 東京・大阪に設置された。 今後、日本への送出しのための手続簡素化と期間の短縮や、優秀な業績を収めた日本の雇用主へのインセンティブ導入といった措置が実施される見込みである。
- ・ 移住労働に関する主な法律として、1995年に成立した 1995年移住労働者法と 2021年に 成立した移住労働者省法がある。
- ・ 送出機関のライセンスについては、2023 年に公布された「海外フィリピン人陸上労働者の採用と雇用に関する規則」において規定されている。また、日本への技能実習・特定技能の送出しに当たっては、一般的な送出機関のライセンスに加えて、技能実習・特定技能の送出機関としての証明書の発行が必要となる。
- ・ 移住労働者本人が支払う費用項目は上記「海外フィリピン人陸上労働者の採用と雇用 に関する規則」において規定されており、それ以外の費用はいかなるものであっても 本人に請求することは禁止されている。また、技能実習・特定技能については仲介あ っせん料の徴収も禁止されている。

2. 技能実習制度に係る送出しの状況(募集、入国前教育等)

- ・ 主な募集方法は、求人サイトへの掲載、SNS への掲載、地方での募集、技能実習生からの紹介である。なお、送出機関の事務所がある地域以外の地域(州)において募集を行う際には、DMW から募集行為に関する許可を得る必要がある。
- ・ 入国前講習の日本語教育の実施機関は技術教育・技能開発庁(TESDA)から認証されている必要があり、DMWから発行される送出機関としてのライセンスしか有していない送出機関では日本語教育を行うことができない。そのため、送出機関に併設されている日本語教育機関であっても、送出機関と日本語教育機関は別法人となっている。
- ・ 入国前講習の形式について、寮形式と通学形式を選択できる場合が多いが、ほとんど の場合は寮形式が選ばれる。
- ・ 日本語教育の期間は、介護以外の場合は概ね3か月から4か月程度の場合が多いが、介護の場合はN4が要件になっているため、4か月から6か月程度かかる。また、日本語学習の時間は、送出機関によって若干の差はあるものの、介護以外の場合は320時間から360時間程度、介護の場合は600時間から720時間程度であり、介護の場合は、介護以外の場合のおよそ2倍程度の日本語学習時間が必要となる。
- ・ 入国前の日本語学習の目標レベルとして、介護以外の場合は N5 を目標としている場合 が多い。

3. 送出し関係(入国後及び帰国後の状況、送出しに係る費用、その他)

- ・ 基本的に発生する費用の主な負担は受入れ企業が行っている。技能実習生が支払う費 用については、各自で手続を行う機関に直接支払うため、送出機関への支払いは発生 しない。
- ・ 違法な送出機関が求職者に料金を請求する機会として、研修及び関連費用、診察や健康診断費用が指摘されている。
- ・ 受入れ企業が負担する費用として、日本語教育費用、VISA に係る費用、DMW・OWWAに係る費用、健康診断費用、保険費用、航空券の費用が挙げられる。
- ・ 入国前講習の際に寮に入った場合の寮費・食費については、送出機関によって、受入 れ企業が負担する場合もあれば、本人が負担する場合もある。
- ・ 入国後のフォローとして、SNS や日本訪問時の技能実習生とのコミュニケーション、 監理団体を通じた受入れ企業とのやり取りが行われている。
- ・ フィリピン政府では、日本への送出し後、MWOが必要に応じて技能実習生から相談を 受けるなどのフォローを行う。また、MWOでは日本滞在中にカウンセリングや必要な 教育を含んだプログラムを実施している。
- ・ 帰国後の状況について、フィリピン国内での就労は給与水準が低いため、希望者が少ない。
- ・ 給与水準がより高い欧米での就労を希望したものの就労先が見つからずに日本での就 労を選択することもある。
- ・ 技能実習で習得した技能(特に造船における溶接や建築関係)は欧米において高く評価され、技能実習中から欧米各国からのオファーが来る。特にカナダ、ニュージーランド、オーストラリアといった国が多い。
- ・ フィリピン政府では、技能実習を修了して帰国した後、DMW が技能実習生本人に面談を行い、移住先での経験、直面した課題等を聞き、本人の将来に向けた評価をまとめている。
- ・ 技能実習修了後のキャリア形成について、フィリピン政府としては、フィリピン国内 で就労するか、引き続き移住労働者として海外で就労するかは、本人の選択次第とい う考え方のようである。
- ・ 従来の政権から移住労働者の帰国後の再統合に取り組んでおり、現在のマルコス Jr.政権では、それに加えて地方自治体に再統合センターを設置して、政権として注力して取り組んでいる。

4. 今後の展望等

- ・ 送出し先としての日本は今後も人気が高いという声があった。特に、技能だけでなく 規律や作業に対する姿勢も学ぶことができるという点で日本は評価が高いとのことで あった。
- 一方で、フィリピン国内での就労に比べれば給与水準は高いものの、もはや日本は給 与所得的に魅力的な国ではなく、あえて日本を選ぶ人は減っていくのではないかとい う指摘もあった。
- ・ フィリピン人は英語ができるため、欧米、中東、台湾、韓国など幅広い送出し先がある。日本は距離的な面や文化的な面で近いことやある程度の給与水準というメリットがある一方で、やはり日本語学習の必要があることがネックになる。
- ・ 東アジアの中で外国人労働者の受入れの競合国として存在する韓国や台湾について、 「あまりそうした国の人気があるとは聞かない」という声があった一方で、台湾につ いては送出し先として人気があるという状況もあった。

2. 労働力送出しに関する政策・制度

(1) 労働力送出し政策の変遷42

フィリピンは、1970年代から国家戦略として労働力送出し政策を進めてきており、世界でも 最大の送出国となっている。1995年には、アジアでいち早く移住労働者法を制定し、移住労働 者の権利保護にも積極的に取り組んでいる。最近では、2021年末に、移住労働者とその家族の 権利保護・福祉増進を目的に、移住労働者省を新たに創設する移住労働者省法が成立し、2022 年から移住労働者省の運営が開始されている。以下では、こうしたフィリピンにおける労働力 送出し政策の変遷を概説する。

①フィリピン海外雇用庁 (POEA) と海外労働者福祉庁 (OWWA) の設立

マルコス政権(1965-1986)は、労働力の送出し政策を外貨獲得、技術移転、失業問題の緩和を目的とした開発政策と位置づけ、海外出稼ぎを奨励する、労働力送出しの法整備を進めた。1974年の労働法改正では、移住労働者が送出機関を通して契約することを禁止し、募集から帰国まで、すべての過程を政府が実施することとした。しかし、実際には移住労働者の数が想定以上に多く、政府だけでは対応しきれなかったため、政府が送出機関を認可し、送出しの過程を監督するという形で進められていった。

その後、マルコス政権下の 1982 年に、それまでの海外雇用開発局、国家船員局、雇用サービス局の 3 機関を統合して、海外移住労働政策全体を統括するフィリピン海外雇用庁 (Philippine Overseas Employment Administration: POEA) が設立された。さらに、アキノ政権 (1986-1992) 下の 1987 年には、マルコス政権下の 1980 年に設立された海外労働者福祉基金 (Welfare Fund for Overseas Workers: WFOW) を母体として、移住労働者とその家族の福利 厚生を扱う海外労働者福祉庁 (Overseas Workers Welfare Administration: OWWA) が設立された。

②移住労働者の権利保護の進展と1995年移住労働者法の制定

1970年代当初の移住労働者の目的国は主にサウジアラビアを中心とする中東諸国で、建設労働などに従事する男性が半数以上を占めていた。一方、1980年代後半になると、アジア NIEs(香港、シンガポール、台湾、韓国)の経済成長に伴い女性の社会進出が進み、家事労働者への需要が増加した結果、韓国を除く香港、シンガポール、台湾では外国人の家事労働者が積極的に受け入れられることとなった。フィリピン人移住労働者を構成する主要グループが、男性の建設労働者から女性の家事労働者へとシフトしていくこととなった。

1986年にマルコス政権からアキノ政権に代わると、彼・彼女らの権利保護を進めていった。 1987年憲法においては、移住労働者の権利が憲法上保障される人権であるとされ、その権利保 障は政府にとっての義務であると定められた。また、POEAが再編され、送出機関の規制強化

⁴² 本節は、是川他 (2021) をもとに整理している。

や移住労働希望者の登録制度が導入された。

移住労働者の権利保護がより進むきっかけとなったのが、1991年のフロール・コンテンプラ シオン事件43である。この事件を受けて、フィリピン国内では政府の対応の悪さを批判する声 が巻き起こり、政府はシンガポールへの家事労働者の派遣を禁止したほか、ラモス政権 (1992-1998) 下の 1995 年には「移住労働者と海外フィリピン人に関する 1995 年法 (The Migrant Workers and Overseas Filipino Act of 1995: RA8042)」(以下、「移住労働者法」という。) を制定した。

③国際的枠組みでの環境整備や送出し職種の変化

それまではアジアにおいて、フィリピンが最大の送出国であったが、1990年代には、インド ネシアやベトナムが移住労働者の送出しをするようになり、それらの国との差別化を図る政策 も必要となっていた。そのため、いくつかのILO条約を次々と批准することで、国際的な枠組 みの中で労働環境や条件を整えていくことを目指した。

その後、2000 年代には、アロヨ政権(2001~2010)が経済発展を重視していたことから、政 府の送出し政策の重点が看護師、介護士、船員、IT技術者といった専門職に移行した。

④ 移住労働者省(DMW)への統合をはじめとした最近の動き

フィリピンにおいて、海外からの送金は、民間部門だけではなく国家経済においても重要な 役割を果たしているが、その一方で、送出機関による違法な送出し、受入れ先での雇用主の虐 待による被害、帰国後の社会復帰サービスの欠如等、移住労働者が直面する問題も指摘されて いた。こうした状況を踏まえ、ドゥテルテ政権(2016~2022)下の 2021 年 12 月 30 日、移住労 働者省法(The Department of Migrant Workers Act: RA116411)が成立し、2022年1月12日に 公布、同月 27 日に施行された。この法律は、POEA を中心に政府機関(省庁)及びその業務 を統合し、移住労働者省(Department of Migrant Workers: DMW)を新たに創設することで、 移住労働者とその家族の権利保護及び福祉増進を図るものである。

現在のマルコスJr.政権(2022-)下では、DMW が本格的に運営を開始し、送出機関に関する 規則の更新や、従来の海外雇用証明(OEC)をデジタル化・無料化した「OFW44パス」の発行 など、移住労働に関する新たな取組が進められている。また、特に日本への送出しに特化した 部署・組織として、2023年11月にジャパン・デスク(Japan Employment Facilitation Dask)が DMW 本省内及び MWO 東京・大阪に設置された。このような特定の国に特化したデスクの設 置はフィリピンにとって初の試みである。フィリピンとしては、ジャパン・デスクを通じて、 1) 日本への送出しのための手続簡素化と期間の短縮、2) 日本での雇用に関する課題等に対処

[☼]シンガポールで働いていたフィリピン人家事労働者フロール・コンテンプラシオン氏が雇用 主の子どもと同僚の家事労働者を殺害したとして逮捕され、死刑となった事件である。1993 年1月に死刑判決を受け、1995年3月17日に刑が執行された。

⁴⁴OFW は「Overseas Filipino Worker」の略であり、フィリピン人移住労働者を意味する。

するステークホルダーダイアログ(利害関係者との対話)実践、3)日本への送出し関連のみに特化した処理、登録ルートの設置(専用レーン)、4)優秀な業績を収めた日本の雇用主へのインセンティブ導入といった措置を行うことにより、高次元の規範・手続を目指し、それをフィリピンから他国への送出しにも適用するモデルケースにしたいとのことである。

(2) 主要な関係機関

フィリピンの移住労働者送出し政策については、複数の省庁が関わっている。関係省庁を一覧で整理したものが次の図表である。

図表 VI-1 労働力送出しに関する主な政府機関の概要

政府機関	主な役割
移住労働者省	・ 移住労働者省法により 2022 年に創設
(Department of Migrant	・ POEA を中心に、移住労働政策に関する7つの政府機関
Workers : DMW)	及びその業務が統合され一元化
	・ 移住労働者とその家族の権利保護・福祉増進を目的とし
	ており、移住労働政策全体を統括している
	・ 移住労働者の募集、雇用、派遣に関する規制を実施する
	・ 移住労働者の送出しを行う送出機関の運営に関する規制
	を実施する
	・ 2023 年にジャパン・デスクが DMW 本省内及び MWO
	東京・大阪に設置された
海外労働者福祉庁	・ 移住労働者とその家族に対して、民間送出機関を通して
(Overseas Workers	行った契約上の義務の履行に関して必要な支援を提供す
Welfare	5
Administration:	 出国に当たり、一人 25US ドル(約 3,512 円) ⁴⁵の基金の
OWWA)	支払いを求める(1回の会員期間2年間)
	・ 外務省と連携し、渡航後の移住労働者の保護を行う
	・ 従来は DOLE の管轄であったが、移住労働者省法により
	DMW の管轄に移った
移住労働者事務所	・ DMW の海外事業部門(POEA の海外事業部門であった
(Migrant Workers	POLOの後継組織)
Office: MWO)	外務省が管轄するすべてのフィリピン海外サービス部
	(在外公館)に設置される
	・ 日本では東京と大阪の2か所に設置されている
	・ 受入れ国において、移住労働者の福祉・利益の保護や雇
	用関係から生じるあらゆるトラブルの支援を行う
	・ 雇用契約やその他の雇用関係書類の確認を行う
W KI — H 10	・ 移住労働者の所在や状態の確認を行う
労働雇用省	・ フィリピン国内における雇用機会獲得や人材開発の促進
(Department of Labor and	を目的とした機関
Employment : DOLE)	

⁴⁵ IMF "International Financial Statistics" をもとに作成。日本の 1US ドルあたりの年平均レートを用いた(日本:140.49円)

-

	・ 従来は移住労働者法第23条に基づいて、諸外国における 労働・社会福祉関連法が適切に移住労働者にも適用され ているかのチェックを行っていたが、現在はDMWに移 管されている
技術教育・技能開発庁 (The Technical Education and Skills Development	フィリピンにおける専門的教育と技術向上による雇用促進を目的とした機関海外移住労働に際しても、フィリピン人労働者の技能形成・技術育成を推進する立場
Authority: TESDA) ・ フィリピン国内の日本語教育機関にライセンスを	
大統領府海外フィリピン人 委員会	・ 主に婚姻または契約労働型でない定住者を対象とした機 関
(Commissionon Filipino Overseas : CFO)	・ 海外に移住するフィリピン人は原則登録する
国家経済開発庁 (National Economic and Development Authority: NEDA) ・ Philippine Development Plan を、5年ごとを目安にる(現在は、「2023-2028」を実行中) ・ 海外移住政策についても、当該プランの中で言及	
入国管理局 (Bereau of Immigrantion: BI)	 司法省(Department of Justice: DOJ)の管轄 入国管理法(The Philippine Immigration Act of 1940)等に基づき、出入国管理を担う

①移住労働者省:DMW

1) DMWへの統合

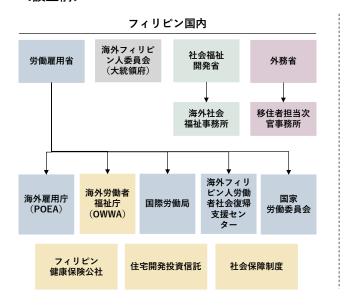
2021年12月30日に成立した移住労働者省法により、新たに移住労働者送出し政策全体を統括する政府機関として2022年に創設された。それまでは移住労働者送出し政策の中心を労働雇用省(DOLE)管轄のフィリピン海外雇用庁(POEA)が担っていたが、フィリピン人海外労働者とその家族の権利保護及び福祉増進を図ることを目的として、POEAやフィリピン海外労働事務所(Philippine Overseas Labor Office: POLO)など7つの機関を統合し、それらの業務がDMWに一元化された。また、DOLE管轄であったOWWAもDMWの管轄に移された。これにより、雇用手続を効率化し、帰国後の社会統合などの政府の支援を受けやすくすることを狙いとしている。

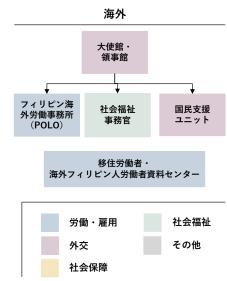
また、ヒアリング調査より、DMW への統合の背景として、フィリピンでは移住労働者がフィリピン経済における大きな役割を担っているにもかかわらず、移住労働者送出し政策の中心であった POEA や OWWA が「省」(Department) ではなく「庁」(Agency) でしかなかったところ、一つの「省」に統合して大きなプラットフォームとすることにより、政策や予算の規模を大きくすることができるといった狙いもあるとのことであった。

DMW 設立前後の組織体制について、前後の比較を以下の図表にまとめている。

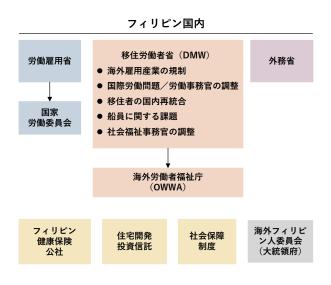
図表 VI-2 移住労働に関する政府機関の構造比較(移住労働者省設立前後)

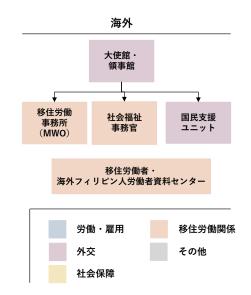
<設立前>





<設立後>





(出所) Jeremaiah M. Opiniano and Alvin P. Ang (2024) をもとに作成

2) DMWの権限・役割

DMW は POEA の権限を引き継いでおり、送出機関は DMW からライセンス認可を受ける必要があり、移住労働者も DMW に個人データを登録する必要がある。

DMW の役割は多岐に渡り、移住労働者の権利保護に向けた政策やプログラムの策定・実施、移住労働者の募集・雇用・派遣の規制、違法な送出しや人身取引の調査・訴追支援、移住労働者の家族の福祉・利益の保護・促進、移住労働者の送出しを行う送出機関の運営の規制、移住

労働者とその家族の緊急時に対応するための 24 時間 365 日緊急対策センターの設置などを担う。

DMW が扱う海外雇用の主な形態は、1) DMW に直接申請された雇用 (GPB Hire: いわゆる G-to-G)、2) 送出機関を通じた雇用 (Private Agency Hire)、3) 知人を通じた雇用 (Name Hire) の3種類で、9割以上が2) 送出機関を通じた雇用であるが、いずれの場合であっても、雇用契約は DMW が定める最低基準を満たす必要がある。

3) DMWの地方機関

DMW には全国に16か所の地方機関がある。各地方機関には4つの部門があり、そのうちの一つが移住労働者手続部門(Migrant Workers Processing Division: MWPSD)であり、移住労働者向けのワンストップショップセンターとして役割を有する。

フィリピンでの人材募集に当たっては、求人票や雇用契約書について MWO と DMW による事前審査を経る必要があるが、ヒアリング調査より、地方機関は MWO の審査が終わった書類の確認も行うとのことであった。また、基本的には DMW 本省において一元的に書類確認を行ってシステム登録を行うが、マニラから遠い地域の場合は地方機関が書類確認と送出機関への対応を行い、DMW 本省に報告をすることもあるとのことであった。

②海外労働者福祉庁:OWWA

移住労働者及びその家族に対する各種支援を提供する政府機関として、DMW に海外労働者 福祉庁 (OWWA) が設置されている。OWWA は移住労働者への受講を義務付けている出国前 研修 (Pre-Departure Orientation Seminar: PDOS) を管轄している。

また、すべての移住労働者は雇用契約締結時に所定の額を拠出し(移住労働者一人あたり 25US ドルの基金の支払いが必須)、出国時に OWWA の構成員に加入することが義務付けられている。集められた基金は移住労働者へ福祉サービスを提供するために使われ、移住労働者の帰国支援、医療支援、法的支援、帰国後の地域再統合プログラムなどに充てられる。

OWWA は、フィリピン人の多い国では在外公館に海外事務所を設置しており、その中にあるフィリピン人労働者開発センター(Filipino Development Workers Center: FDWC)において、カウンセリング・サービスの提供、シェルター活動、労使間の問題処理、NGO の紹介などを実施している。

先般の新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、日本での技能実習修了生が実習期間の途中で急遽、帰国するといった際、フィリピン国内の空港内での赤十字による PCR 検査の受診後のホテルでの隔離生活及び隔離後のホテルから自宅までの交通費の負担は全て OWWA から拠出された。

ただし、この OWWA の 1 回の加入期間は 2 年間であり、その後は会費を納めなければ各種サポートは受けられない。

③ 移民労働者事務所:MWO

1) MWOの概要

DMW の海外事業部門(受入れ国における出先機関)として、外務省(DFA)が管轄するすべてのフィリピン海外サービス部(Philippine Foreign Service Post: FSP、在外公館)に設置される。DMW 創設前のフィリピン海外労働事務所(POLO)の権限等を引き継いでおり、目的国の各種情報入手をはじめ、移住労働者の相談窓口、法的保護・援助の実施、労働問題のモニタリングと支援、雇用契約書の審査、受入れ国における政策変更のDMWへの報告等を行っている。

2) 日本に設置されているMWO

日本では、駐日フィリピン共和国大使館内に MWO-Tokyo、在大阪フィリピン共和国総領事館内に MWO-Osaka の 2 か所が設置されており、フィリピン人技能実習生や特定技能外国人を受け入れる雇用主は、MWO-Tokyo(一部地域は MWO-Osaka も管轄)において、求人票(職種、給与等が示されたもの)や雇用契約書の提出、労働アタッシェとの面接(通訳同席可)等の審査を受ける必要がある。なお、労働アタッシェとの面接は、初めてフィリピン人移住労働者を雇用する際などに、MWO-Tokyo 又は MWO-Osaka において対面で行われるが、その後は基本的に書面でのやり取りによって審査が行われる。また、個々の移住労働者から支援を求められた場合、雇用主と移住労働者の3者による話合いの場を設定することにもなっている。

MWO-Tokyo の前身である POLO-Tokyo の 2021 年報告によれば、673 件の契約書を審査し、159 企業のモニタリングを行い、2,136 件の雇用主を登録している。新型コロナウイルス感染症の感染拡大前である 2019 年は、5,819 件の契約書を審査し、61 企業のモニタリングを行い、3,841 件の雇用主を登録していた。

なお、MWO は自国民の保護・支援を設置目的としていることもあり、令和6年1月1日に発生した令和6年能登半島地震発生後数時間後にはホットラインが開設され、翌2日には、以下のような案内が Facebook 等で出された。

図表 VI-3 令和6年能登半島地震へのMWOの対応例(ホットライン案内)



(出所) MWO-Facebook ページより (2024年1月2日投稿)

3) OEC/OFWパス

海外で就労する移住労働者は DMW が発行する海外雇用証明(OEC: Overseas Employment Certificate)を持っているため、DMW/MWO は「誰がどこでどのような条件で就労しているか」を把握している。仮に目的国(就労している海外現地)にて雇用主を変更したものの、DMW/MWOに届け出ることなく帰国し、再出国しようとした場合、DMW/MWOが把握している就労先ではないところに送り出すことは認められないとして、再出国できなくなる。加えて、OEC は有効期限が発行から 60 日間であるため、雇用先に変更がない場合であっても、フィリピンを出国する都度、OEC の取得が必要になる。

現在、OEC をオンライン上で取得できるようにした「OFW パス」の準備が進められており、日本を含めた10か国でパイロットテストが実施されている。OFW パスはオンライン上で手続きが完了し、QR コードで提供されるものであり、有効期限は雇用契約期間に準じる。また、OEC は取得するのに100ペソ(約253円)4の手数料が必要だが、OFW パスは無料となっている。DMW では、この OFW パスも含めた移住労働者のために必要な機能を集めたプラットフォームとして、DMW モバイルアプリの開発を進めている。

④ 労働雇用省技術教育・技能開発庁:TESDA

フィリピンにおける専門的教育と技術向上による雇用促進を目的とした機関であり、海外移住労働に際しても、フィリピン人労働者の技能形成・技術育成を推進する政府機関として、労働雇用省内に技術教育・技能開発庁(The Technical Education and Skills Development Authority: TESDA)が設置されている。1994年の技術教育・技能開発法(共和国法 7796号)

*6 IMF "International Financial Statistics" をもとに作成。日本及び現地通貨の 1US ドルあたりの 年平均レートを用いた(日本:140.49 円、フィリピン:55.63 ルピア)

の成立・施行により、労働雇用省内の国家人材・青年審議会、地方雇用局内の職業訓練(見習い・試験雇用)プログラム、教育・文化・スポーツ庁内の技術・職業教育局が統合されて発足した。

TESDA が管轄する、技術及び職業訓練・教育(Technical and Vocational Education and Training: TVET)実施機関として、1)課程・プログラム実施を認可した技術・職業訓練機関(Techinical Vocational Institutions: TVIs、公的・民間機関双方を含む、専門・専修学校に相当)、2)高等教育機関(Higher Education Institutions: HEIs、大学やポリテクニクなど)、3) TESDA 訓練機関(TESDA Training Institutions: TTIs、能力認証制度に対応した TESDA 運営による教育機関)、4)その他(地方政府、国及び地方自治体が設立・運営する大学やカレッジ、農場スクールなど)の4つに分類される。

TESDA (2023) によると、2022 年時点の機関数は 1) \sim 4) 合計で、4,631 (うち民間機関 4,197、公的機関 250、TESDA 訓練機関 (TTIs) 184) に上り、2017 年 (3,966 機関:民間機関 3,625、公的機関 341) から 5 年間で、約 600 機関増加している。

レベル区分は、課程修了者の技術・技能の質を保証する国家認証 4 レベル(National Certificate: NC、NC I~NC IV)と卒業資格(ディプロマ)からなり、どのレベルからも大学教育初年への移行が可能である。課程修了者が質を保証する NC を取得するには、評価試験に合格し、認定証の発行を受ける必要がある。TESDA は認証者登録制度も設けており、NC認証を得た TVET 卒業者は TESDA ウェブサイト上の Registry of Certified Workers に登録することができる。例えば、介護関係では Caregiver Course(6 か月~1 年)が開講され、NC II の取得が、日本への EPA 介護福祉士候補者や介護分野での特定技能 1 号としての入国要件のなかの一つとなっている。

日本への送出しにあたって日本語教育を行う機関は、TESDA から認証を受けた機関である 必要がある。日本に向けて出国する際には、認証を受けた日本語教育機関の卒業証明書が必要となる。

⑤ 大統領府海外フィリピン人委員会:CFO

上記は期間限定の移住労働等を主に所管する機関であるが、婚姻や契約労働型でない定住者として海外に移住したフィリピン人を対象とした機関として、大統領府下に海外フィリピン人委員会 (Commissionon Filipino Overseas: CFO) が設置されている。CFO には、海外に移住するフィリピン人は原則登録することになっており (登録開始は1981年)、渡航前オリエンテーションや移住後の在留登録業務を担当している。また、近年では海外で生活するフィリピン人を対象に、フィリピン独自の文化を継承する課外活動なども実施している。

(3) 労働力送出しに関する法令・政策・制度等

① 移住労働者省法

1) 構成

移住労働者省法(Department of Migrant Workers Act: RA116411)は、移住労働者省を新た に創設し、その権能、役割等について規定する法律であり、全31条から構成されている。

図表 VI-4 移住労働者省法の構成

第1条 法令名の略称	第16条 移住労働者リソースセンター
第2条 立法目的	第 17 条 フィリピン社会復帰プログラム
第3条 用語の定義	第18条 情報管理システム
第4条 移住労働者省の創設	第19条 省庁及び機能の統合
第5条 使命	第20条 附属機関
第6条 権能及び役割	第21条 再編及びその他の経過措置
第7条 構成	第22条 サービスの吸収、分割、廃止
第8条 大臣	第23条 経過期間
第9条 組織	第24条 バンサモロ労働雇用省との調整
第10条 大臣等の資格	第25条 議会監視委員会と年次報告の提出
第11条 地方事務所	第 26 条 予算
第12条 体制及び人員配置	第27条 再編委員会によるレビュー
第13条 産業別のタスクフォース・三者委	第28条 施行規則
員会	第29条 分離条項
第 14 条 OFWs のための基金	第30条 廃止条項
第 15 条 移住労働者事務所(MWO)	第31条 効力

2) 立法目的 (第2条)

OFWs とその家族の権利を保護し、福祉の増進を図ることが目的とされており、そのために以下を行うとされている。

- a) 送出機関による労働者送出しが、専門的、法的、倫理的基準を満たしていることを保証すること
- b) OFWs の尊厳を守る可能な限り最善の労働条件を保持すること
- c) 法的地位に関係なく、ニーズに応じた迅速なサービスを提供すること
- d) OFWs の福祉に影響を与える政策決定への OFWs の参加を確保すること
- e) 能力開発及びフィリピン社会復帰のための仕組みを提供すること

また、移住労働者省法は、2018 年 12 月に国連の下で初めて政府間交渉を通じて策定された、国際的な人の移動のすべての側面を相対的、かつ包括的に取り扱った合意である「安全で秩序ある正規の移住のためのグローバル・コンパクト」(GCM) が定める 23 の目標の実現に向けて、プログラムや政策の漸進的な整備に取り組むとしており、このように GCM に言及する法律は世界で初めての例とされる。

なお、政府は海外雇用を経済成長や国家開発の手段として促進しないこととされており、移

住労働者法と同様の内容が盛り込まれている。

3) 移住労働者省の機能と役割 (第6条)

DMW の機能と役割は多岐に渡っており、移住労働者の権利保護に向けた政策やプログラムの策定・実施、移住労働者の募集・雇用・派遣の規制、違法な送出しや人身取引の調査・訴追支援、移住労働者の家族の福祉・利益の保護・促進、移住労働者の送出しを行う送出機関の運営の規制、移住労働者とその家族の緊急時に対応するための24時間365日緊急対策センターの設置など、19項目が挙げられている。

4) OFWs のための基金(第14条)

外務省(DFA)は、OFWs の利益及び支援サービスを目的に、国民支援及び法的支援基金を管理しているが、それとは別に、OFWs の法的支援等を提供する「即時のケア及び支援を必要としている OFWs のための(行動)基金」を設立することとされている。

なお、第3条によれば、この基金は、OFWsの本国への帰還、(海外で亡くなったOFWsの) 遺体の搬送、避難、救助及びフィリピン国内の権利を保護するための介入等を含む、法的、医 療的、財政的、その他の形態によるOFWsに対する支援を提供するための基金とのことである。

5) 移住労働者事務所 (第15条)

DMW の海外事業部門として、外務省が管轄するフィリピン海外サービス部(FSP、在外公館)に設置される。この法律の施行後3年以内に、すべてのFSPはMWOを設置し、運営しなければならないとされており、OFWs が多い国のFSPは、MWO設置の優先順位が高いとされている。

日本では、東京と大阪に設置されていた 2 か所のフィリピン海外労働事務所 (POLO) をそれぞれ引き継ぐ形で、駐日フィリピン共和国大使館内に MWO-Tokyo、在大阪フィリピン共和国総領事館内に MWO-Osaka がすでに設置されている。

MWOの主な役割は以下のとおりである。

- a) OFWs の福祉・利益の促進・保護を確保するとともに、雇用関係から生じるあらゆる トラブル (雇用契約違反、賃金等の不払い、解雇等) について OFWs を支援する
- b) 雇用契約やその他の雇用関係書類の確認
- c) OFWs に影響を与えうる受入れ国における政策変更等を監視して DMW に報告する
- d) フィリピン大使館・領事館と協力し、外国政府や大使館、国際機関と労働その他の問題・懸念について議論する
- e) OFWs の所在や状況を確認する
- f) OFWs による又は OFWs に対する、労働、犯罪、入国管理その他の案件における法的 その他の支援を提供する
- g) 違法な送出しや人身取引等の被害に対して、DFAと協力して適切な支援を提供する

6) フィリピン社会復帰プログラム(第17条)

DMW は、海外への送出し以前から海外での就労中、帰国後にいたる全段階について、 OFWs を対象とした包括的なフィリピン社会復帰プログラムを開発し、実施しなければならな いとされている。

このプログラムについては、効果的な雇用サービスのための技能証明等を含む、OFWs が必要とする経済的、社会的、社会心理的、ジェンダー的、文化的支援を網羅し、かつ、OFWs の持つ技能及び専門性がフィリピン国内に還元され、国家の発展を確保するものでなければならないとされている。

7) 省庁及び機能の統合 (第19条)、附属機関 (第20条)

①労働雇用省海外雇用庁(POEA)、②移住労働者問題担当官室(OUWMA、外務省管轄)、 ③すべての海外労働事務所(POLO、労働雇用省管轄)、④国際労働局(ILAB、労働雇用省管轄)、⑤OFWs のための再統合センター(NRCO、海外労働者福祉庁管轄)、⑥国立航海技術高等専門学校(NMP、労働雇用省管轄)、⑦社会福祉担当官室(OSWA、社会福祉開発省管轄)の7つの政府機関が DMW に統合される。また、海外労働者福祉庁(OWWA)は DMW の附属機関となる。

② 1995 年移住労働者法

第1条 法令名の略称

1) 構成

移住労働者法 (Migrant Workers and Overseas Filipinos Act of 1995: RA8042 (2010年に改正: RA10022、2018年に改正: RA11227) は、移住労働者に関する基本法であり、全43条から構成されている。

図表 VI-5 1995 年移住労働者法の構成

第2条 送出し政策に関する基本方針の宣言 第3条 目的の定義 第1部 送出し 第4条 移住労働者の送出し 第5条 送出しの終了または禁止 第2部 違法採用 第6条 違法採用の定義 第7条 罰則 第8条 公務員および被雇用者に関する禁止 規定 第9条 裁判管轄

第 10 条 金銭関連紛争 第 11 条 違法採用事件の予備調査 第 12 条 時効 第 13 条 無償法律扶助および承認保護プロ 第19条 移住労働者および在外フィリピン 人情報資源センターの設置 第20条 移住に関する公的情報共有制度 第21条 移住労働者ローン保証基金 第22条 国際的・地域的人権保護制度の施 行機能と権利 第4部 担当行政機関

第23条 担当行政機関の役割 第5部 移住労働者問題に関する法律扶助

第24条 移住労働者関連係争の法律扶助 第25条 法律扶助基金

第26条 法律扶助基金の利用 第6部 国別アプローチ

第27条 外交上の優先課題としてのOFW保 護

第28条 国別アプローチ

グラムによる保護

第3部 サービス

第14条 渡航先情報の事前普及

第15条 緊急帰還基金

第16条 未成年労働者の強制送還

第17条 帰国者観察センターの設置

第18条 同センターの機能

第7部 規制緩和と段階的廃止

第 29 条 あっせん業務の包括的規制緩和計

第30条 段階的廃止に向けた規制緩和機能

第8部 専門職と高技能労働者

第 31 条 在外フィリピン人専門職と高技能 労働者のインセンティブ

第9部 雑則(以下、略)

2) 送出しの条件

移住労働者を派遣する条件として、目的国におけるフィリピン人移住労働者の権利が保護されているということが規定されている(第 4 条)。具体的には、①移住労働者の権利保護に関する労働法規があること、②移住労働者の保護に関する多国間条約等への署名、③フィリピン人移住労働者を保護するための二国間協定等があること、④移住労働者の権利を保護するための積極的、具体的措置があることの4つが挙げられている。

また、国益または公の福祉が必要とする場合は、移住労働者の派遣を停止または禁止することができることを規定している(第5条)

3) 違法採用

移住労働希望者の勧誘から移住労働者の送出しについて、労働法典第13条(大統領令第442号)に定める許可を得ずに行われた場合、違法採用とみなされ、送出機関は6年以上12年以下の禁固刑及び20万ペソ(約50万6千円)以上50万ペソ(約126万5千円)以下の罰金刑、または、終身刑及び50万ペソ(約126万5千円)以上100万ペソ(約253万円)以下の罰金刑を受けることとなる(第6条~第13条)。

③ 労働力輸出計画

フィリピンは国策として、海外への(技能を有する)フィリピン人労働者の移住を推進している。国家経済開発庁(National Economic and Development Authorith: NEDA)が5年おきを目安に策定している国家開発計画において、海外移住政策について必ず言及されており、2004年に策定された「Medium-Term Philippine Development Plan, 2004-2010」では、2010年までに年間100万人の陸上労働者の送出しという数値目標が掲げられ、2009年に達成した。

ただし、1995年移住労働者法では、はじめて「経済成長の維持と国家開発の手段として海外雇用を促進することはしない」(2条c)と明言しており、技能を有した労働者のみを送り出す「選択的送出し」の方針が示されている。2021年に成立した移住労働者省法の第2条でも同様の内容が盛り込まれている。

現在は、2023-2028 の開発計画 (Philippine Development Plan 2023-2028) を実行中の期間であるが、このプランの下でも具体的な送出し人数目標は設定されていない。

④ 送出し相手国(目的国)との二国間協定の締結状況

フィリピンは、海外への自国民労働者送出しに関わり、多くの送出し相手国(目的国)との間で二国間協定等を締結している。日本は、EPA(経済連携協定)に基づく看護師・介護福祉士候補者の送出しに関わる覚書(2009年)、技能実習に関する協力覚書(2017年)、特定技能に関する協力覚書(2019年)を締結している。

また、政府間の協定ではないが、国際人材協力機構(JITCO)は、技能実習生の送出機関の業界団体3団体(APLATIP、PRAJEC、JEPPCA)との間で、相互協力の強化に関する改訂覚書(RoD)を2023年2月7日に締結した。同日、JITCOは移住労働者省のオプレ長官(当時)との協議も行い、1)フィリピン政府が海外移住労働者に対して保護一辺倒から送出しのサポートも視野に入れた円滑化に政策を転換したこと、2)日本における外国人労働者数で第1位になることを目指すなど、フィリピン政府の新たな方針が確認された。

⑤ 移住労働行政に係る体制の状況

フィリピン政府は、1995年移住労働者法以降、海外で就労する移住労働者の権利保護・福祉に注力してきた。実際、移住労働行政も体制を強化しており、労働アタッシェの設置状況は他の諸外国に比べて圧倒的に多い。また、ILO条約も多く批准しており、自国民労働者の送出し先の国で何らか課題が生じた場合は送出しを中止する措置も過去とられてきた。

図表 VI-6 (上) フィリピンにおける移住労働行政の職員数 (2007 年時点)、 (下) 労働アタッシェの配置状況 (2016 年時点)

		中央庁舎	地方庁舎	海外現地	合計
労働雇用省	フィリピン海外労働事務所(POLO)	ı	ı	230	230
	海外雇用局(POEA)	425	21	-	446
	海外労働者福祉庁(OWWA)	137	165	39	341
外務省	移住労働次官事務所(OUMWA)	49	-	85	134
	合計	611	186	354	1,151

国	人数	場所
バングラデシュ	17	中東・アフリカ(11)、アジア(5)、欧州・アメリカ・太平洋諸島信託統治領(1)
インドネシア	13	ブルネイ、香港、ヨルダン、韓国、クウェート、マレーシア、カタール、サウジアラビア(2)、シンガポール、シリア、台湾、UAE
ミャンマー	2	韓国、タイ
フィリピン	50	中東・アフリカ(25)、アジア(15)、欧州・アメリカ・太平洋諸島信託統治領(10)
タイ	13	ブルネイ、ドイツ、香港、イスラエル、日本、韓国、マレーシア、サウジアラビア (2)、シンガポール、台湾(2)、スイス
スリランカ	18	中東(11)、東アジア(4)、、南アジア(1)、東アフリカ(1)、欧州(1)
ベトナム	9	マレーシア、日本、韓国、台湾、チェコ、UAE、リビア、カタール、サウジアラビア
インド	19	中東(19)
パキスタン	18	韓国、クウェート、UAE(3)、オマーン、サウジアラビア(4)、アメリカ、イラク、スペイン、カタール、イギリス、イタリア、マレーシア、ギリシャ
ネパール	6	中東(6)(カタール、バーレーン除く)

(出所) ADBI・OECD・ILO (2016) をもとに作成

⑥コロナ禍の経済的支援策

フィリピンではコロナ禍後、帰国を余儀なくされた自国民労働者に対して、フィリピン政府は社会への再統合支援を行ってきた。2020年3月から2022年3月までにフィリピン政府が行った、海外から帰国したフィリピン人労働者向けに行った経済的再統合支援策の内容と受益者数を以下の図表にまとめている。

再統合支援策として、具体的には、現金給付や職業・技術教育などが施された。この間の総帰国者数は約183.6万人4であり、このうち約4割にあたる72.9万人が何らかの経済的統合策の受益者となった。

図表 VI-7 コロナ禍により帰国したフィリピン人移住労働者向けの経済的統合策

内容	受益者数(人)
合計	728,826
現金給付	575,607
職業・技術教育	98,893
教育支援	45,972
技術訓練	5,984
起業家向け投資	2,550
(参考)帰国者数	1,835,866

(出所) Alvin p. ang 他 (2023) をもとに作成

⑦政府が移住労働者を対象に実施する研修

1) 出国前研修 (Pre-Departure Orientation Seminar: PDOS)

自国民移住労働者の保護・福祉に関わり、フィリピンでは前述のとおり、移住労働者は事前に海外労働者福祉庁 (OWWA) が所管する出国前研修 (Pre-Departure Orientation Seminar: PDOS) を受けなければ出国することはできない。

PDOSでは移住労働者の権利と義務、就労環境や労働条件、医療や安全に関する情報と MWO の連絡先などが伝えられる。小川・定松(2020)が日本への EPA 看護士・介護福祉士 候補者向け研修に参加した際は、出国手続き、契約書、行動規範、日本についての基礎情報、海外送金の方法などが一日かけて伝えられていたという。研修は政府及び認定民間機関によって行われるが(後述する送出機関は、PDOS を実施することは認められていない)、大部分は 認定民間機関によって提供されている(Achustegui 2010)。なお、東南・南アジアでも、例えばインドネシア、ネパールなどで出国前研修を実施している国はあるが、フィリピンにおける移住に関する国民への情報提供や研修は際立って良いという評価もみられる(ILO 2006)。一

⁴⁷一部、二重カウントの可能性も排除できないと指摘される (Alvin p.ang 他 2023)。

方で、NGO セクターなどからは、移住労働者の権利教育が送出機関等で十分に行われているのか、政府の監視が重要であるという指摘もされている(Maruja・Agunias 2012)。

図表 VI-8 出国前研修 (Pre-Departure Orientation Seminar: PDOS) の概要

名称	Pre-Departure Orientation Seminar: PDOS		
開始年	1983年(当初は NGO によって実施、移住労働者の費用負担は無し)		
実施機関	OWWA(2003 年以前は POEA)		
提供者	政府:OWWA		
	認定民間機関:NGO、送出機関(関連会社)、業界団体等 260機関		
費用	提供者が政府:無料、その他:100ペソ(2.3USドル)		
受講時間	6 時間		
内容	 移住の現実:移住労働者のための行動規範、移住労働の課題 目的国の概要:法律、文化、習慣 雇用契約:権利と責任、万が一の対処方法 健康と安全:HIV/エイズ教育 金融リテラシー:収入の管理 OWWA 等による政府プログラムやサービス、セキュリティシステム 旅の手続きやチップス 		

(出所) Maruja・Agunias (2012) をもとに作成

2) 雇用前研修 (Pre-Employment rientation Seminar: PEOS)

雇用前研修 (PEOS) は DMW が実施する無料のオンラインセミナーであり、新規で雇用されるすべての陸上労働者向けに、海外での求人応募手続に必要な情報、書類の要件と費用、違法な採用を防ぐための重要な情報を提供することを目的としたものである。研修は8つのモジュールからなっており、各モジュールに確認テストが設けられている。すべてに合格すると受講証明書を取得することができ、この証明書が採用プロセスにおいて必須となる。

(4) 送出機関に関する規定等

① 機関数

移住労働者の送出機関は、送出しを開始した 1974 年には 44 機関しかなかったが (ILO 2017)、最新の 2024 年 3 月 7 日現在、DMW の HP で公開されている送出機関数は、全機関数 が 3,749、ライセンスを有する機関数が 1,106 となっている。2021 年 3 月 19 日時点(全機関数 3,732、ライセンスを有する機関数 1,259)と比較すると、全機関数はほぼ同一である一方、ライセンスを有する機関数は 150 機関以上減少している。

図表 VI-9 移住労働者送出機関数 (2024 年 3 月 7 日 15:03 更新版)

全機関数	3,749 (%2019/3/19 : 3,732)
うちライセンスを有する機関数	1,106 (※2019/3/19 : 1,259)

(出所) DMW (2024) "Licensed Recruitment Agencies", https://www.dmw.gov.ph/licensed-recruitment-agencies (最終アクセス: 2024年3月7日)

(備考)「全機関数」には、営業停止機関、過去のライセンス所有機関などが含まれている。機関数は数時間 おきに HP上で更新される。

また、日本の技能実習制度及び特定技能制度にて認定送出機関とされているのは、252機関となっている(技能実習制度については外国人技能実習機構 HPより2024年3月6日時点版を参照、特定技能制度については出入国在留管理庁 HPより2024年1月31日時点版を参照)。

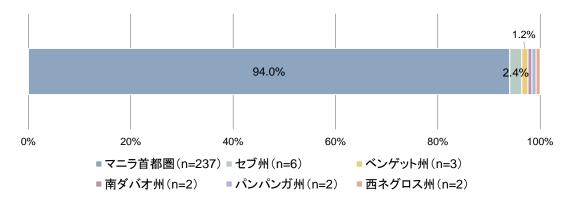
なお、技能実習制度において、監理団体等が契約できる送出機関の数は原則として1機関の みであり、直近1年間でフィリピン人技能実習生を50人以上受け入れている、又はこれから 同規模の雇用をオファーできる場合(介護職種の場合は25人)には2機関目との契約が認め られる。この契約可能な送出機関数の上限が5機関まで緩和される見込みである。

② 立地

外国人技能実習制度における認定送出機関 252 機関 (※2023 年 8 月 23 日時点版の機関数) について、その立地を集計した結果が以下の図表である。結果をみると、全 252 機関のうち、94.0%にあたる 237 機関がマニラ首都圏に集中していることがわかる。一部、セブ州やベンゲット州、ダバオ州などに拠点を置く送出機関もみられているが、大部分はマニラ首都圏に立地していることから、日本への出国手続き等の大部分は、マニラ首都圏にて行われていることになる。

なお、ヒアリング調査によると、送出機関によっては、マニラに本社を置き、地方(セブ、カラヤン、ミンダナオ等)にも事務所を設置しているところもある。

図表 VI-10 技能実習 フィリピン政府認定送出機関の立地(n=252機関)



(出所) 外国人技能実習機構 HP 外国政府認定送出機関リスト (2023 年 6 月時点) より集計・作成

③送出機関のライセンスに関する規定

1) 規則の概要

移住労働者の仲介あっせんに関わり、送出機関の設置、ライセンスの取得・更新等については、陸上労働者と海上労働者のそれぞれについて規則が定められているところ、移住労働者全体の約8割を陸上労働者が占めており、特に日本への送出しについては大部分が陸上労働者であることから、ここでは陸上労働者に係る規則について記載する。なお、下記のとおり、陸上労働者については更新された規則が2023年に公布された一方、海上労働者については2016年の規則からまだ更新されていないが、報道によればDMWでは海上労働者についても陸上労働者と同様に規則の改正を予定しているとのことである。

陸上労働者については、2023 年 6 月 9 日に DMW (2023)「海外フィリピン人陸上労働者の採用と雇用に関する規則」が公布された。この規則は、従来の POEA (2016)「海外フィリピン人陸上労働者の採用と雇用に関する規則」について、DMW の創設も踏まえて改正したものであり、民間送出機関のライセンス取消しに繋がる可能性のある重大な犯罪リストが大幅に追加されたほか、ライセンスの申請費用等が変更された。

2) 規則におけるライセンスの要件

民間送出機関の送出しのライセンス取得に必要な主な要件や費用等は以下のとおりである。フィリピン人が行う個人事業主、パートナーシップ、一人会社、または法人として活動し、承認及び議決権を有し、かつ資本金の少なくとも75%以上がフィリピン人によって所有・管理されている場合、送出機関として従事することができる。最低資本金と振込資本金の要件は各500万ペソ(約1,265万円)と設定される。(PARTII 第2条)

ライセンスの申請・取得には、返金不可の申請料 5 万ペソ(約 12 万 6,500 円)を支払う(PART II 第 6 条)。その後、申請が通過した際には 20 万ペソ(約 50 万 6 千円)のライセンス料を支払う必要がある(PART II 第 13 条)。最初は仮のライセンスが発行され、有効期間は 3 年間である(PATT II 第 11 条)。その後、仮のライセンスの有効期間満了の 3 か月前までまたは送出し人数が 100 人に達した場合に、本ライセンスへのアップグレード申請を行う必要があり、申請が通過した際には 20 万ペソ(約 50 万 6 千円)のライセンス料を支払う必要がある(PART II 第 15 条、第 16 条)。本ライセンスの有効期間満了の 3 か月前までにライセンスの更新申請を行う必要があり、申請が通過した際には 20 万ペソ(約 50 万 6 千円)のライセンスの更新申請を行う必要があり、申請が通過した際には 20 万ペソ(約 50 万 6 千円)のライセンス料を支払う必要がある(PART II 第 18 条、第 19 条)。

また、上記の資本金や申請料とは別に預託金が必要となる。ライセンスを受けている間は、常に最低 150 万ペソ (約 379 万 5 千円) の預託金が求められ、違反等の係争中の案件がある場合には追加で 150 万ペソ (約 379 万 5 千円) の預託金が必要となる (PART II 第 20 条)。また、ライセンスの更新時に違反等の係争中の案件がある場合には、1件につき7万5千ペソ (約 18 万 9,750 円) の追加の預託金が必要となる (PART II 第 21 条)。

図表 VI-11 送出機関の資本金、ライセンスの申請・取得・更新に係る費用、預託金

費用	金額	(参考) POEA (2016)
資本金	500 万ペッ	500万ペッ
ライセンスの申請	5万ペッ	2.5 万ペッ
仮・本ライセンスの取得 本ライセンスの更新	20 万ペッ	10 万ペッ
預託金	常時:150万ペック 係争中:150万ペック追加 更新時に係争中:7万5千ペック/件追加	常時:100万ペッ 更新時に係争中: (1-5件)5万ペッ/件 (6-10件)7万5千ペッ/件 (11件以上)10万ペッ/件 を追加

(出所) DMW (2023) 「海外フィリピン人陸上労働者の採用と雇用に関する規則」

3) 日本への技能実習・特定技能の送出しのライセンスについて

日本への技能実習・特定技能の送出しに当たっては、一般的な送出機関のライセンスに加えて、技能実習・特定技能の送出機関としての証明書の発行が必要となる。

④ 送出機関の責任の範囲

1995年移住労働者法(2010年・2018年改正)により、送出機関に対する規制が強化され、 違法行為には最高で終身刑が適用されるようになった。送出機関は移住労働者の保護と福祉に 対して責任を負っており、移住労働者の雇用契約の遵守、移住労働者が解雇された場合の帰 国、あるいは死亡した場合の遺体のフィリピンへの送還まで、包括的な責任を負っている。

⑤ 評価

フィリピン政府による上記のような各種規定によって、送出機関の管理が比較的うまくいっていると評価されることが多い(ADBI・OECD・ILO 2017、ADBI・OECD・ILO 2019 など)。例えば、小川・定松(2020)は、送出機関に自国民保護を義務づけていることは、フィリピン国外という国家主権の及ばない領域において、送出機関に自国民保護の機能をアウトソーシングしていることになり、それによって移住労働者が公正な環境で就労できるよう、間接的ではあるもののフィリピン政府の統治を及ぼしているのに等しいと指摘している。

一方で、フィリピンにおける送出機関の規制と認可が複雑なシステムになっており、無免許での運営や違法状態での事業運営に繋がっているとの指摘も見られる(ILO 2017)。先行研究における NGO へのヒアリング調査においても同様の指摘がなされたが、こうした取組は市場メカニズムを通じた自国民保護としてうまく機能しているとの指摘も見られた。それによれば、フィリピン政府は、毎年出国する約 200 万人の移住労働者一人一人の面倒は見られず、実質的に送出機関に責任を丸投げせざるをえない一方で、こうした送出機関が、移動先の受入れ企業から徴収可能な仲介あっせん料の上限を定めずこれらの送出機関の裁量に任せることで、送出機関自身がコストとベネフィットのバランスをとりながら進めているとされる。

⑥海外移住労働に関わる費用に関する各種規定(陸上労働者)

1) DMW による雇用契約の最低基準規定

移住労働者の福祉推進のため、DMW では雇用契約の最低基準を定めている。具体的には、以下の項目が雇用契約書に盛り込むべき項目として定められている。雇用契約条件が基準を満たしているかを確認するため、日本では、MWO-Tokyo 又は MWO-Osaka が、フィリピン人労働者受入れ企業に対して個別に審査・面接を行うこととなっている。

図表 VI-12 雇用契約書に盛り込むべき項目

- a) 雇用主・企業の名前と住所
- b) 海外フィリピン人労働者の職位と職場
- c) 基本的な月給(手当・手当を含む)とその支払い方 給与は、受入れ国の規定最低賃金またはフィリピン首都圏の現行最低賃金のいずれか 高い方を下回ってはならない
- d) 食費と宿泊費、または受入れ国の生活費に見合った金額に相当するもの、または手当
- e) 契約の開始および期間
- f) 就業場所までの往復の送迎、または相当額の交通費。及び、就労場所での送迎、また は相当額の交通費
- g) 規則的な労働時間と休日
- h) 超過労働時間及び休息日・休暇日を超えて提供されたサービスに対する時間外手当
- i) 勤続年数ごとの休暇と病気休暇
- i) 無料の緊急医療・歯科治療
- k) 契約の終了または労働者のサービスの終了について、受入れ国の慣習、伝統、規範、 モラル、慣行、会社の方針、労働法および社会法を考慮に入れて、正当な理由がある こと
- 1) 紛争の処理
- m) 戦争、災害その他これに類する事情により差し迫った危険が生じた場合の雇用主の費 用負担による労働者の送還
- n) 労働者が死亡した場合/海外フィリピン人労働者の遺体・携行品を雇用主の費用負担 での送還

(出所) DMW (2023) 「海外フィリピン人陸上労働者の採用と雇用に関する規則」 (PARTV 第135条)

2) DMW による費用負担規定

a) 移住労働者本人

DMW は移住労働者本人が支払う費用項目も規定している。具体的には以下の項目の支払いを行う必要がある。なお、以下の項目以外の費用はいかなるものであっても移住労働者本人に請求することは禁止されている(DMW (2023) 第59条)。

図表 VI-13 移住労働者本人が支払う費用項目

- a) 書類作成費用
 - 1) パスポート
 - 2) NBI (国家犯罪捜査局) /警察/バランガイ (地方自治体の最小単位) が発行する クリアランス (無罪証明書)
 - 3) PSA (国家統計局) が認証した出生証明書
 - 4) 学校が発行した成績証明書と卒業証書(高等教育委員会が資格を認め、外務省が認証したもの)
 - 5) フィリピン専門職資格管理委員会(PRC: Professional Regulation Commission)によって発行され、外務省が認証した専門家ライセンス
 - 6) TESDA、または他の認証機関が発行する能力証明書
 - 7) 目的国の医療規約に基づいたフィリピン保健省発行の健康診断書
- b) Philhealth (医療保険)、Pag-Ibig (住宅ローン積立)の社会保障制度への加入
- c) 仲介あっせん料 (国内労働者及び採用料が禁止されている派遣先の国は対象外 (詳細 後述)、最大で給与の1か月分に相当する額)

(出所) DMW (2023) 「海外フィリピン人陸上労働者の採用と雇用に関する規則」 (PARTⅡ 第 55 条、第 56 条)

b) 送出機関

フィリピン国内の送出機関は、以下の支払いを行う必要がある。

図表 VI-14 送出機関が支払う項目

・ 共和国法第8042 号(改正後)第37条A項に基づく労働者の加入必須保険料

(出所) DMW (2023) 「海外フィリピン人陸上労働者の採用と雇用に関する規則」(PART II 第57条)

c) 雇用主

フィリピン人移住労働者を受け入れる、目的国にいる雇用主は、フィリピン人移住労働者受入れのために、以下の支払いを行う必要がある。

図表 VI-15 受入れ企業が支払う項目

- a) ビザ (スタンプ代を含む)
- b) 労働許可証と滞在許可証
- c) 往復航空券
- d) 空港から現場までの送迎
- e) DMW 処理手数料
- f) OWWA 会費(25US ドル)
- g) 雇用主が要求する追加の試験/評価、研修費用

(出所) DMW (2023) 「海外フィリピン人陸上労働者の採用と雇用に関する規則」(PARTII 第58条)

3) 仲介あっせん料 (Placement fee)

送出機関が徴収する仲介あっせん料は、以下のような規定となっている。

図表 VI-16 送出機関が徴収する仲介あっせん料

- ・ DMW 承認契約書に明記された基本給1か月分に相当する仲介あっせん料を、フィリピン人労働者に対して請求することができるが、以下の場合を除く。
- a) フィリピン国内で就労する労働者
- b) 法律、政策、慣行のいずれかで、一般的な制度が、直接的または間接的に、仲介あっせん料の請求・徴収を認めていない国に派遣される労働者(目的国の法律及び規制に 従わなければならない)
- ・ 労働者は、DMW 承認の契約書に署名した後に限り、認可された派遣会社に仲介あっせ ん料を支払わなければならない。送出機関は、支払日および正確な支払額を記載した BIR(内国歳入庁)登録済み領収書を発行しなければならない。

(出所) DMW (2023) 「海外フィリピン人陸上労働者の採用と雇用に関する規則」(PART II 第56条)

上記、b) の例外について、例えば、英国、オランダ、アイルランド、およびカナダの一部の州、バーレーン、カタール、サウジアラビア、アラブ首長国連邦で働く場合などが該当する (ILO 2017)。

また、労働雇用省令第 188 号 (2018 年: 2010 年の 106 号から更新)、労働雇用省令第 201 号 (2019年) に従い、日本の技能実習制度下における技能実習生、特定技能制度下における特定技能外国人からも仲介あっせん料を徴収することはできないと定められている。特定技能外国人の送出しについて、POLO Tokyo が 2020 年 3 月 23 日に、雇用主・労働者がそれぞれ支払うべき項目について通達を出しており、POEA の 2016 年規則に沿った内容となっている。

なお、送出機関が雇用主から徴収できる仲介あっせん料の上限等については、何らの規定も 定められていない。

⑦大統領表彰

布告第 1519 号(2008 年)により、優れた業績を収めた送出機関を表彰する大統領表彰 (Presidential Award of Excellence) が創設された。受賞した送出機関には、ライセンスの有効 期間の延長や MWO/DMW による審査の際の書類の一部免除を含む各種特典が与えられる。 なお、ヒアリング調査より、審査基準が非常に厳しく、ここ数年は受賞者が出ていないとのことであった。

⑧ 送出機関の業界団体(JEPPCA、APLATIP、PRAJEC)

フィリピンにおける日本向け送出機関の代表的な業界団体として、JEPPCA、APLATIP、PRAJEC がある48。加盟している送出機関は、現に日本に送り出している又は将来的に日本への送出しを考えている送出機関である。

これらの業界団体は、加盟送出機関に日本への送出しに関する情報提供をするといった役割

PRAJEC: Philippine Recruitment Agencies for Japan Employment Council

⁴⁸ JEPPCA: Japan Employment Providers of the Philippines and Consultants' Association APLATIP: Association of Philippine Licensed Agencies for Technical Internship Program

を担っている。また、ヒアリング調査によって確認できた範囲では、政府から補助金等は出て おらず、加盟送出機関から会費を徴収することによって運営されている。

送出機関としては、日本への送出しに関する情報を収集できる貴重な場となっているとのことで、これら3団体すべてに加盟している送出機関も多いという。なお、業界団体への加盟は日本への送出しの要件ではないため、必ずしも加盟する必要はない。

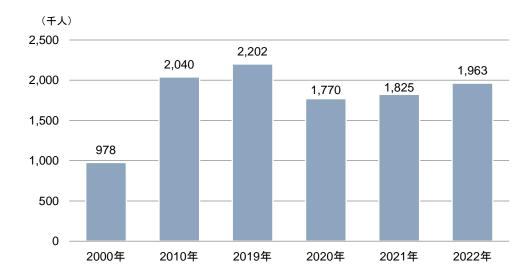
また、これら3団体は協力関係にあり、政府との協議・交渉等の際にも協力しているとのことである。

(5) 関連統計等

① 全体

以下では、フィリピン統計庁が毎年発表する、「在外フィリピン人調査 (Survey on Overseas Fipinos)」(ストック統計)の 2022 年版をもとに状況を整理している。

在外フィリピン人調査に基づくと、2022年のフィリピン人海外移住労働者は約196万人で、新型コロナウイルス感染症拡大前の2019年(約220万人)に比べると約24万人減少しているが、2020年(約177万人)、2021年(約183万人)からは増加が続いている。

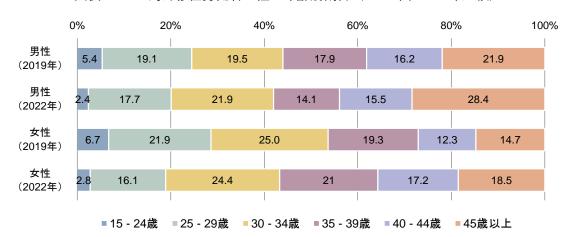


図表 VI-17 海外移住労働者数の推移

(出所) フィリピン統計局 (2023) をもとに作成

②性・年齢別

性・年齢別で2019年と2022年を比較すると、男女ともに20代以下の若年層の割合の低下、45歳以上の割合の上昇がみられる。

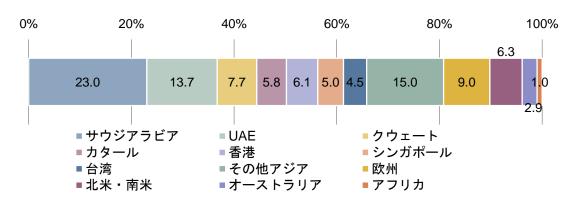


図表 VI-18 海外移住労働者の性・年齢別割合(2019年、2022年比較)

(出所) フィリピン統計局 (2023) をもとに作成

③ 目的国別

目的国別では、従来どおり中東湾岸諸国が約半数を占めており、サウジアラビア、UAE、クウェート、カタールの4か国で50.2%となっている。また、2023年レポートでは、過年度個別の集計項目としてあがっていなかった台湾が、送出し先として取り上げられている(2022年時点で4.5%)。



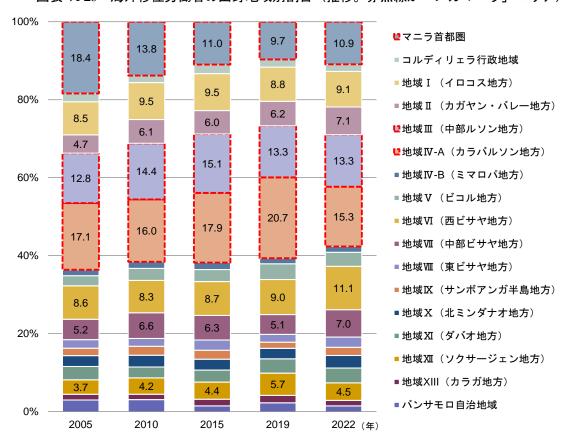
図表 VI-19 海外移住労働者の目的国別割合(2022年)

(出所) フィリピン統計局 (2023) をもとに作成

④ 出身地域(出国前の居住地域)

出身地域の推移をまとめると、送出し元の地域は、マニラ首都圏・中部ルソン地方(地域 Ⅲ)・カラバルソン地方(地域IV-A)を合わせた「メガマニラ」が中心であることは変わりないが、その割合は低下傾向が続いており、送出し元地域は全国に拡散している。特にマニラ首都圏は、2005年に18.4%だったが、2022年は10.9%となっている。

コロナ禍前後の比較をすると、特にカラバルソン地方(地域IV-A)が、2019 年(20.7%)から2022年(15.3%)と減少幅が大きい。



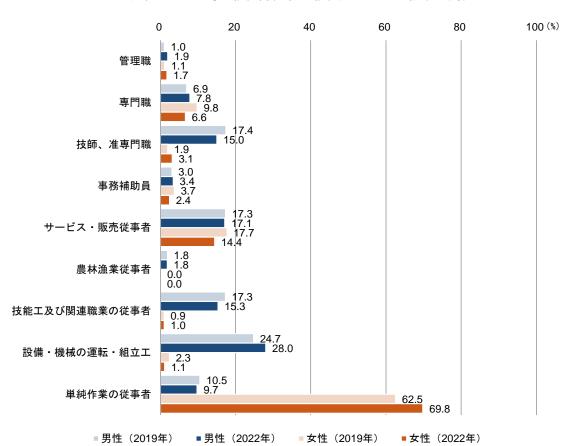
図表 VI-20 海外移住労働者の出身地域別割合(推移。赤点線が「メガマニラ」エリア)

(出所) フィリピン統計局(2023) をもとに作成

⑤ 職業別

海外移住労働者の移住先における職業別割合をみると、コロナ禍前後(2019 年、2022 年)で傾向の変化はみられない。

性別では、男性は、設備・機械の運転・組立工 (2022 年時点 28.0%)、サービス・販売従事者 (2022 年時点 17.1%) が高くなっている。女性は 6 割以上が単純作業の従事者となっており、2019 年と 2022 年を比較するとその割合は高まっている。2022 年時点は 69.8%となっている。



図表 VI-21 海外移住労働者の移住先における職業別割合

(出所) フィリピン統計局 (2023) をもとに作成

3. 技能実習制度に係る送出しの状況

移住労働者省及び移住労働事務所設置に伴い、以下では、DMW や送出機関へのヒアリングをもとに、日本の実習実施先が技能実習生を受け入れるまでの送出しのフローをまとめている。フィリピンでは、候補者の募集や雇用主との採用面接の前に、フィリピン政府から求人行為を行ってよいか、許可を得る必要がある。まずSTEP1として、雇用主が海外現地の移住労働事務所 (MWO) へ求人に関する書類を提出する。技能実習の場合は、二国間取決めに基づき、一般的な技能労働者と比べて、必要な書類が多岐にわたっている。MWO による書類確認・評価後 (STEP2)、不備があれば再度提出が求められる。書類の不備がない場合は MWO 担当者と雇用主の面接または雇用企業への現地訪問が行われる (STEP3)。ここまで問題がない場合は、MWOによる覚書が発行され (STEP4)、書類原本を雇用主から提携先の送出機関へ送付される (STEP5)。書類原本を受領した送出機関は、DMW本省に関係書類を提出し、MWO確認済みの書類を改めて DMW にて確認が行われ (STEP6)、問題ない場合は DMW から求人票の認定がなされ (STEP7)、求人行為が開始できる状態となる (STEP8)。

過年度の調査では、特に MWO (旧 POLO) における書類確認 (STEP2) や面接 (STEP3) が非常に厳しく、フィリピン人労働者の雇用を敬遠する動きがみられていた (是川他 2023)。ただし、本事業におけるヒアリング調査にもとづくと、この STEP2,3 について、一度フィリピン人労働者を受け入れたことがある事業所や、書類作成支援を行った経験を有する監理団体から提出された書類については確認が緩やかである点や、大統領表彰を受けた送出機関が関与している求人の場合は、書類確認・面接自体が免除されることとなっている。

図表 VI-22 求人票の認定フロー

STEP 3 MWOと雇用主の面接または現地訪問

は雇用先への現地訪問

STEP 4 MWOによる覚書発行 面接後、問題がない場合はMWOによる裏書・覚書が発 行される 雇用主から送出機関へ書類送付 STEP 5 MWOから受け取った確認済書類の原本を、雇用主から 提携先の送出機関に送付 STEP 6 送出機関から移住労働者省(DMW)へ書類提出 送出機関はMWO確認済の書類原本をDMWに提出する DMWの確認期間は2-3週間要する DMWによる認定・求人登録 STEP 7 DMW確認の結果、問題がない場合は、DMWは求人を承 認し、雇用主に求人ライセンスを発行する 送出機関による求人開始 ・ 送出機関は、労働者の募集や雇用手続きを開始

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) をもとに作成

書類不備がない場合、MWO担当者と雇用主の面接また

面接の結果、修正・訂正事項がある場合は、書類が返却 され、対応が必要 DMW より求人票の認定が得られた後、候補者の募集、企業との採用面接、合格者の事前教育等が施される。以下では、技能実習生について、ヒアリング調査に基づき一般的なケースとしてフローをまとめている。

STEP1~4 は、求人企業との改めてのニーズ把握・確認、候補者の募集、採用面接となっている。ある送出機関の例では、合格が出るまで、おおよそ 1 か月半弱の期間がかかる。採用面接合格後は、日本語学習期間として 320 時間 (2-3 か月) の講座を受け、日本語能力試験 N5 レベルまで身につける (STEP5)。同時に、在留資格認定証明書やビザの申請等も進めていき (STEP6)、各種書類が整った後、出国となる (STEP6)。なお、出国前には Pre-Departure Orientation Seminar (PDOS) の受講が求められる。



(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) をもとに作成

(1) 募集方法

① 具体的な募集方法

各送出機関では、様々な方法を組み合わせながら候補者の募集を行っている。その中でも中心的な募集方法は、求人サイトへの掲載、SNSへの掲載、地方での募集、技能実習生からの紹介であった。

求人サイトは"workabroad.ph"が主に用いられているとのことで、これは海外求人を掲載するサイトであり、送出機関がアジア、米国、カナダ、英国、カナダ、中東等の世界各国からの求人を掲載している。フィリピン人求職者は、プロフィールを登録し、このサイトから希望する求人に応募することができる。

2024年3月7日現在で3,042件の求人が掲載されており、そのうち3分の1程度をサウジアラビアからの求人が占めている。日本からの求人は58件であり、介護や外食、造船等の産業での募集が多い傾向がある。

また、Facebook 等の SNS への掲載は、影響力が非常に大きいとのことであった。もっとも、求めている人材とマッチする人材が必ずしも集まるわけではないということもあり、確実性という点では少し劣るとのことであった。

地方で募集する場合、地域としてはセブ、ダバオ、バギオ等で行うことが多いとのことであった。なお、送出機関の事務所がある地域以外の地域(州)において募集を行う際には、 DMW から募集行為に関する許可を得る必要がある。

これらの方法により、送出機関において、募集人数のおよそ3倍程度の人数(介護の場合は、要件が厳しいこともあり募集人数のおよそ2倍程度の人数)を集める。

なお、介護職種に関する特徴的な募集方法として、ある送出機関では、看護学校で説明会を 開催して募集を行うこともあるとのことであった。

また、送出機関のなかには、「フィールドリクルーター」という呼称で、地方で人材募集業務を行う自社人材を雇用しているケースがあった。

図表 VI-24 募集方法に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 技能実習生の候補者は、地方から来る人たちが多く、海外就労経験がない人がほとんどである。集めるのはそれほど苦労しない。方法は求人広告が多い。また、すでに日本で働いているフィリピン人労働者に対して送出機関が連絡を取り、「誰か紹介できる人はいないか」と相談して、信用できる人を推薦してもらうやり方もある。ただ、一番多いのは求人広告である。Facebook などの SNS、ラジオ、新聞を使って日本で求人があることを伝える。
- これらの方法の中で、SNS が圧倒的にパワフル。SNS に求人情報を掲載すると、翌日 には多くの求職者が殺到する。ただ、人材の質としては必ずしもマッチするわけでは ない。
- マニラ以外の地域への訪問募集では、セブ、ダバオ、バギオなどで募集する。実際にはマニラで募集をする方が簡単。地方の場合、マニラに移動する金銭的な負担が重いために難しい人が多い。ただし、クライアントによっては地方からマニラへの移動費用を払ってくれる場合もある。
- 介護は、看護学校に直接訪問し、説明会を行って募集する。学校を直接訪問することで、当社としてもどのような設備で勉強しているのかを確認できる。看護学校は職業専門学校であり、高卒以上の人が対象になる。
- (地方での募集に当たっては、)「フィールドリクルーター」と呼ばれる、各現地で募集活動を法的な権限を持って行える人材が募集活動を行う。フィールドリクルーターは、当社の従業員である。フィリピンではこのような活動をするためには雇用されていることが必要であり、個人で活動している場合は、違法になる。なお、フィールドリクルーターというのは当社における呼称であり、他の送出機関はリクルーターに対して異なる呼称を使っている。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

② 悪質な仲介者49の関与

移住労働者の出国にあたっては、DMW からライセンスを付与された送出機関を経由することが原則求められるが、その最終出口に至るまでには、悪質な仲介者(以下、単に「仲介者」という。)が関与している。

先行研究によれば、移住希望者が海外で働くための情報を得るためには、従来から親戚、友人、地域のネットワークに頼ってきた(Battistella and Asis, 2011; Asis, 2005)。その中でも特に、教育水準が低く、移住に関する知識が乏しく、海外移住労働の申請等のために大都市圏まで足を運ぶための資源が限られている地方在住者は、仲介者を利用する傾向が強いことが指摘されている(Agunias2010、Maruja・Agunias 2012)。さらに、Agunias(2010)によれば、仲介者に関して、以下のことが指摘されている。

図表 VI-25 フィリピンにおける仲介者(先行研究)

- 1) フィリピンの送出機関は単独で仕事をすることはほとんどなく、フィリピンや目的国 (文献中では UAE) 内の他の多くの関係者と提携し、そうした関係者が追加的な仲介 者の層を形成していること。
- 2) フィリピン国内にいる仲介者は、村や市街地から離れた地域から移住労働候補者を探して送出機関に紹介することで報酬をもらっている。つまり移住労働希望者と仲介者は、多くの場合、同じ社会的ネットワークに属していること。
- 3) だが、通常送出機関と仲介者の間には正式な関係はなく、送出機関や最終的には派遣 を手伝った移住労働者に対して説明責任を負うことはほとんどないこと。
- 4) 虐待や搾取の面で最も苦しんでいるのは、家事労働者であり、彼・彼女らが最も情報 不足であること。多くの家事労働者は、自分たちが遭遇する可能性のある課題や仕事 の内容について、送出機関から十分な情報を受け取っていない。

(出所) Agunias (2010)

また、日本語文献においても、地縁・血縁によるネットワークを利用して、海外移住労働へ 繋がる実態について報告がなされている(小ヶ谷 2016、白石 2018 など)。

過年度の調査においても、人材募集に際して、送出機関が仲介者を利用している実態がある ことが指摘された。

図表 VI-26 フィリピンにおける仲介者(サブエージェント)(過年度調査)

- 99%の送出機関は、サブエージェントを使って人材募集をしている。行政の無料職業 紹介所があまり機能していないなかで、SNS だけでは間に合うはずがなく、サブエー ジェントを使わなければ全国から人を集めることはできない。
- 違法なリクルーターは存在していると思う。特に、スキルレベルの低い人材の送出し において違法なリクルーターが関与していると思われる。
- 技能実習生として 3 年間日本に在留し、帰国後地元で、(名ばかり) 日本語学校の経営 と、サブエージェントとしての役割を果たしている人はいる。こういった人が都会の 送出機関に繋げているという事例はある。

(出所) 是川他 (2021)

4

⁴⁹フィリピンでは、サブエージェント、個人エージェント、ブローカー等といわれる。

本事業におけるヒアリング調査においても、仲介者の存在を認識している送出機関はあったが、仲介者が関与するのは主に香港等のアジアや中東への家事労働者の送出しであり、技能実習生の送出しに仲介者が関わることはないとのことであった。

図表 VI-27 仲介者に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- (こちらが示した ILO などの) 先行研究での指摘のとおり、仲介者については、技能 実習生の送出しに関わるケースはなく、主に家事労働者の送出しに関わり、香港等の アジアや中東への送出しのケースが多い。
- 募集に当たって、仲介者を使うことは認められていないし、使っているのを見たこともない。仮に認められているとしても、コストアップになるので使うことはないだろう。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

(2) 日本語教育及び入国前講習

① 日本語教育の実施方法

面接に合格して内定を得ると日本語教育が開始される。

日本語教育の実施機関は TESDA から認証されている必要があり、DMW からの送出しのライセンスしか有していない送出機関では実施することができない。この日本語教育機関は、送出機関に併設(この場合でもグループ会社であり法人格は別)されている場合もあれば、外部の日本語教育機関と提携して行っている場合もある。

また、寮形式と通学形式を選択できる場合が多いが、ほとんどの場合は寮形式が選ばれると のことであった。

なお、ある送出機関では、日本語のレベルによって日本人の日本語教師とフィリピン人の日本語教師を使い分けており、初級はフィリピン人が教えて質問にタガログ語で答えるが、レベルが上がると日本人が教えるようになるとのことであった。

図表 VI-28 寮形式と通学形式の選択に関するヒアリング調査結果(抜粋)

○ 寮に入る割合は 90%ほど。マニラ市内は交通事情が良くなく、遠方 (ミンダナオなど) から来る人も多いので、通学を選択する人は少ない。寮に入らない場合は、交通費と食費がかかる。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

② 日本語教育の時間・期間

日本語教育の期間は、おおむね3か月から4か月程度の場合が多いが、介護職種の場合はN4が要件になっているため、4か月から6か月程度かかるとのことであった。

学習時間は、送出機関によって若干の差はあるものの、介護以外の場合は 320 時間から 360 時間程度、介護の場合は 600 時間から 720 時間程度とのことであり、介護の場合はそれ以外の場合のおよそ 2 倍程度の日本語学習時間が必要になる。

図表 VI-29 日本語教育の時間・期間に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 日本語学習期間は、介護以外で3か月程度(360時間)、介護では4-6か月程度(720時間)。介護はN4が必要なため時間がかかる。
- 日本語教育の期間は 3-4 か月。クライアントには、3 か月程度で日本語を習得できるので、その期間で他の諸手続を進めるように伝えている。【介護以外のケース】
- 内定後、日本語学習期間として 2-3 か月間、フルタイムでトレーニングを行う。320 時間・N5 レベルまで日本語教育を行うのが一般的である。【介護以外のケース】
- 出国前の日本語教育は寮形式で行われ、授業時間は日本語の集中授業が550時間、介護技術講習が50時間、計600時間である。【介護のケース】

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

③ 日本語の目標レベル

入国前の日本語学習の目標レベルとして、介護以外の場合は N5 を目標としている場合が多かった。

図表 VI-30 日本語の目標レベルに関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 介護以外は N5 レベルを目標にしている。
- 出国前の日本語学習では N5 レベル、挨拶程度ができるレベルに到達すればよいとしている。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

上記の内容を以下の図表にまとめている。

図表 VI-31 ヒアリング対象機関における事前教育の概要

事前教育関係					
	A社	B社	C社(介護職種以外)		
日本語教育期間	3か月	2~3か月	3か月		
実施方法(寮、オンライン等)	寮	寮又は通学	寮又は通学		
目標としている日本語レベル	N4	N5	N5		
日本語学校と送出し機関の関係	提携先	提携先	グループ会社		

事前教育関係					
	C社(介護職種)	受入れ機関A社	監理団体A組合		
日本語教育期間	4~6か月	3か月程度	4か月程度		
実施方法(寮、オンライン等)	寮又は通学	寮	寮又は通学		
目標としている日本語レベル	N4	特になし	N5 (挨拶ができる程度)		
日本語学校と送出し機関の関係	グループ会社	グループ会社	提携先		

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

④ 日本語教育以外の内容

入国前講習では日本語教育が中心になるが、そのほかに日本文化、風習、企業文化等も教育 内容に含まれている。また、送出機関によっては、受入れ企業から職業訓練の要望があれば対 応可能というところもあり、実際に建設の場合は特別な技能教育を行っているという送出機関 もあった。

(3) 送出し後のフォローの状況(技能実習中)

①送出機関によるフォロー

技能実習中のフォローとして、SNSや日本訪問時の技能実習生とのコミュニケーション、監理団体を通じた受入れ企業とのやり取りを行っているとのことであった。

図表 VI-32 送出機関によるフォローに関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 送り出した後は、システムを使って技能実習生とグループチャットで毎週コミュニケーションを取っており、何かあれば相談できるようにしている。小さな事故や問題のうちから把握し、場合によっては受入れ企業の社長などに問題を確認している。技能実習生と直接話すことが重要。3か月おきに日本を訪問して技能実習生と実際に話し、生活面を含めて状況を聞き取る。また、技能実習生が受入れ企業や当社には言っていなくても、家族には相談していることもあるので、当社では家族ともシステムで繋がっている。家族から連絡が来ることもあり、それにもしっかりと対応している。周りの送出機関では失踪者の話を聞いたことがあり、失踪の理由は様々だが、技能実習生の処遇の問題(宿泊環境が悪い、日本人従業員からの対応に問題がある)が多いようだ。何よりも重要なのは、そうした問題を早めに把握して解決することだと思っている。
- SNS を使ってコミュニケーションをとることが最も多い。例えば、地震が起こった際の安否確認のほか、会社はどうか、組合はどうかといった日常的なことについても連絡をとっている。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

② フィリピン政府によるフォロー

日本への送出し後は、MWO が必要に応じて技能実習生から相談を受けるなどのフォローを 行う。

また、ヒアリング調査によると、MWOでは日本滞在中にカウンセリングや必要な教育を含んだプログラムを実施しているとのことであった。これは技能実習以外の在留資格で滞在するフィリピン人労働者も対象にしたものであり、移住先の国での滞在継続が予定されている場合は、資金面や言葉の読み書き等で問題がないかを確認し、帰国を予定している場合は、フィリピン帰国後にどのような生活を考えているのか、どのような職につけるか、多くの課題に直面するため、それを手助けするといったものである。このプログラムは、基本的には MWO-Tokyoや MWO-Osakaで対面で行われるが、東京や大阪に出向けない人を対象にオンラインでも実施されている。

(4) 技能実習修了後(帰国後)のキャリア形成

① 技能実習修了後の状況

技能実習修了後のキャリアとしては、日本での就労、日本以外の海外(欧米中心)での就労、 フィリピン国内での就労といった選択肢があるところ、フィリピン国内での就労は給与水準が 低いため希望者が少ないとのことであった。

日本で技能実習3号50や特定技能1号として就労することを希望する人も多いとのことだが、 給与水準がより高い欧米での就労を希望したものの就労先が見つからずに日本での就労を選択 することもあるとのことであった。

また、技能実習で習得した技能(特に造船における溶接や建築関係)は欧米において高く評価され、技能実習中から欧米各国からのオファーが来るとのことであり、欧米の中でも、特にカナダ、ニュージーランド、オーストラリアといった国が多いとのことであった。

図表 VI-33 技能実習修了後の状況に関するヒアリング調査結果(抜粋)

<日本で働き続けるパターン(一度帰国して再度日本で働く場合も含む)>

- 技能実習2号修了後、帰国し、再入国して技能実習3号を選ぶケースもある。帰国する前に意思確認をしたときには本人として気持ちが固まっておらず、帰国後に、「やはり日本に行きたい」ということで相談をもらうようなケースである。フィリピン帰国後、カナダ、ニュージーランドなど給与が良い国に行けないか探したが行き先が見つからず、日本に戻ってくるようなケースもある。
- 帰国後は、日本における仕事と同様の仕事に就くか、レベル的にその上の仕事に就きたいという希望が多い。全体としては、技能実習修了後は特定技能に移行して、引き続き日本に残りたいという人が多い。今後特定技能へ移行する人が増えると思う。本人たちはとても関心が高いようである。

<日本以外の海外で働くパターン>

- 技能実習から帰国後、フィリピン国内において日本で学んだ技術を活かした同じような仕事に就く機会はほとんどなく、ニュージーランドやカナダ等の他の国への移動を希望する人が多い。若干は、フィリピンで以前働いていた職場に戻る人や、日本で貯めたお金を投資する相談をしてくる人などもいるが、そういった人は少数派で、大部分は他の国でまた働きたいという人である。
- 日本で経験を積んだ後、カナダ、オーストラリア、ヨーロッパに行くことが多かった。例えば、広島や長崎の造船所で溶接の技能実習をしている人について、実習中の 段階でもそうした国からのオファーがあった。
- 当社としても、一度海外で働いた人は、なるべく継続的に海外で働けるような環境を 作っていきたいと思っている。技能実習修了後は特定技能に移行して引き続き日本で 働きたいという人も多くいる。また、特に建設関係では、技能実習を修了すると技術 がしっかりと身についていると見られ、ニュージーランドでも多く求められるように なる。

<フィリピン国内で働くパターン>

○ 過去に1人だけ、フィリピンにおいて、当社現地法人で採用に至ったケースはあった。

[∞]技能実習2号修了後、技能実習3号への移行に当たっては、一時帰国の必要がある。

だが、その人材は、3年間の技能実習時代の給与に比べてフィリピン現地の給与に不満があり、1年程度で退職してしまった。給与への不満について、現地の技能工と比較すると日本で得ていた収入は高い。日本での収入が基準になってしまっており、当社現地法人が提示する条件では、なかなかマッチングに至らない。

- 技能実習制度の趣旨からすると、技能実習を修了して帰国した人が再び元々の日系企業で就労することが望ましいのだとは思うが、残念ながら、低い給料で働くことには関心がない人が多い。
- 元の会社に戻る人もいれば、新たな会社に就職する人もいる。技能実習で身につけた 技能を活かせる仕事に就いていると思う。ただ、収入は日本よりも減るため、希望者 はそれほど多くない。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

② フィリピン政府としての考え方・取組

技能実習を修了して帰国した後、DMW は技能実習生本人に面談を行い、移住先での経験、 直面した課題等を聞き、本人の将来に向けた評価をまとめている。

その後のキャリア形成について、フィリピン政府としては、フィリピン国内で就労するか、 引き続き移住労働者として海外で就労するかは、本人の選択次第という考え方のようである。

実際、フィリピンの GDP の約 1 割が海外送金で占められており、移住労働者はフィリピン 経済において重要な役割を担っている。

一方で、移住労働者の送出しに関して、フィリピン政府は「止めはしないが、フィリピン国内で働いてもらうことがベスト」と考えているという指摘もあった。このような指摘と関連する情報として、報道によれば、2023年9月にマルコスJr.大統領がシンガポールを訪問した際にOFWs に対して、コロナ後の成長を加速させフィリピン国内での雇用を増やすためにフィリピンへの投資を誘致していく旨の演説を行ったとのことである。

なお、移住労働者の帰国後の再統合には従来の政権から取り組んでいるが、現在のマルコス Jr.政権では、それに加えて地方自治体に再統合センターを設置して、政権として注力して取り 組んでいるとのことであった。

図表 VI-34 フィリピン政府としての考え方・取組に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- フィリピン政府としては、実習から帰国後の人材について、必ずしもフィリピンに留めておきたいという希望はそれほど強くない。日本で身につけた技術を生かして、欧米や中東で活かして働きたいという意向があれば、それを止められない。それはフィリピンとしてもフィリピン経済をさらに活性化させることに繋がる。芝生の青いところに行きたいという人を政府としては止めることはできない。
- 移住労働者の送出しに関しては「止めはしないけれど、フィリピン国内で働いてもら うことがベスト」というスタンスである。

(出所) ヒアリング調査(2023年8月~12月)より

(5) 送出しに係る費用負担・手数料の状況

送出しに係る費用負担・手数料の状況に関するヒアリングの結果概要は下図のとおりである。 本事業の他の調査対象国と比較すると、基本的に発生する費用の主な負担は受入れ企業が行っ ており、本人負担は低く抑えられている点がフィリピンの特徴として挙げられる。

図表 VI-35 ヒアリング対象機関におけるコスト概要表 (日本入国前、介護以外かつ寮費を含まない場合)

日本入国前(海外現地)	:介護以外かつ寮費を含まない場合		
項目	金額	単位	主な負担者
総額	83,000~290,000	円	受入れ企業
うち事前教育費用	39,000~120,000	円	受入れ企業
うちあっせん手数料	24,000~55,000	円	受入れ企業

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

図表 VI-36 ヒアリング対象機関におけるコスト概要表 (日本入国前、介護以外かつ寮費を含む場合)

日本入国前(海外現地)	:介護以外かつ寮費を含む場合		
項目	金額	単位	主な負担者
総額	330,000	円	受入れ企業
うち事前教育費用	180,000	円	受入れ企業
うちあっせん手数料	_	円	受入れ企業

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

図表 VI-37 ヒアリング対象機関におけるコスト概要表 (日本入国前、介護かつ寮費を含まない場合)

日本入国前(海外現地)	:介護かつ寮費を含まない場合		
項目	金額	単位	主な負担者
総額	318,000	円	受入れ企業
うち事前教育費用	170,000	円	受入れ企業
うちあっせん手数料	55,000	円	受入れ企業

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

図表 VI-38 ヒアリング対象機関におけるコスト概要表(日本入国後)

日本入国後(実習中)				
項目	金額	単位	主な負担者	
送出機関への管理費(月額、1人当たり)	6,000~10,000	円	受入れ企業	
監理団体への監理費(月額、1人当たり)	30,000~40,000	円	受入れ企業	

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

①技能実習生候補者の支払いの状況

1) 概要

フィリピンでは、技能実習生候補者が支払う費用については前述のとおり DMW 規則によって定められている。

ヒアリングでも、これらの費用は基本的に技能実習生候補者が各自で手続を行う機関に直接 支払うため、送出機関への支払いは発生しないということが確認された。

図表 VI-39 技能実習生候補者の支払いの状況に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 他国では本人が支払うケースもあるが、フィリピンの場合は基本的に企業に請求する ため、実習生には何も請求しないことは徹底している。出国前の日本語学校における 寮の生活費なども、「日本語講習費」に含めて実習実施者に請求している。ただし、出 国前教育期間の食事代は自己負担になる。
- 日本に来るまでに使うお金のトータルは 25,000 ペソほどになるだろう。これらの費用は、それぞれ直接支払先に支払うものであり、送出機関に支払う費用はない。
- 技能実習生は、それぞれの発行先等に直接支払うため、当社に支払う費用はない。健康診断費用は、監理団体又は受入れ企業が支払ってくれる場合もあり、その場合は必要ない。

(出所) ヒアリング調査(2023年8月~12月) より

2) 違法な支払い

先行研究では、仲介あっせん費 (Placement fee) としては徴収しないものの、別名目で移住 労働者本人から費用徴収を行っていることが指摘されている (ILO 2017、是川他 2021 など)。 具体的には、仲介あっせん費の法定規制と現実との間の大きなギャップは、訓練と関連費用に集中しており、違法な送出機関が求職者に料金を請求する機会として、研修及び関連費用、診察や健康診断費用が指摘されている。

本事業におけるヒアリング調査でも、そのような違法な支払いが発生する可能性が指摘された。

図表 VI-40 違法な支払いに関するヒアリング調査結果(抜粋)

○ 出国前の日本語研修費用を候補者に払わせる例は知っている。本来は雇用主が払わなければならないが、日本到着後、監理団体が関わりながら、出国前日本語研修費を給

- 与から天引きしていた。これに対して当団体として、移住労働者省に取り締まってほしいと申し立てた。
- どの送出機関も、同じような倫理観をもって運用しているとは限らない。なかには、 語学研修の費用を実習生に対して普通よりも高い金額で払わせているケースもある。
- 健康診断費用も、本来であればクリニックに直接払う費用だが、クリニックと送出機関がグルになって、本人はクリニックではなく送出機関に払い、その際に送出機関が実際の費用よりも高く徴収するようなケースもある。当社としては、本人に対して、必ず自分で直接クリニックに行き、自分でクリニックに直接払うように伝えている。送出機関がドクターではない。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

② 受入れ企業の支払いの状況

1) 概要

技能実習にかかる費用は基本的に受入れ企業が支払うことになる。

支払いに関する特徴的な例として、ある送出機関では、受入れ企業から支払ってもらう金額について、送り出す技能実習生の1か月分の給与としているとのことであった。送出機関としては、その金額の中で必要な費用を工面することになるが、仮に支払われた金額以上に実際の費用が発生しても、追加で受入れ企業に請求することはないとのことであった。

図表 VI-41 受入れ企業の支払いの状況に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- (ある送出機関では、受入れ企業から)サービス料として当該技能実習生の1か月分の 給与が支払われる。
- 支払いのタイミングは、技能実習生の日本入国後。
- サービス料には、VISA 費用、DMW 費用 (OWWA 保険料を含む)、保険、航空運賃、 日本語教育費用が含まれる。
- もし支払われたサービス料以上の費用が手続にかかったとしても、追加で費用を徴収することは基本的にはない。金額は契約で決まっているので、その金額の中でやりくりする。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

2) 費用の内容

受入れ企業が負担する費用の内容としては、日本語教育費用、VISA に係る費用、DMW・OWWA に係る費用、健康診断費用、保険費用、航空券の費用が挙げられていた。

寮に入った場合の寮費・食費については、送出機関によって、受入れ企業が負担する場合も あれば、本人が負担する場合もあった。

3) 事前教育費用

各送出機関によって事前教育費用に差があり、これが全体の金額の差に繋がっている。送出機関によって、グループ会社の日本語教育機関で行う場合もあれば、外部の提携している日本語教育機関で行う場合もあり、そういった点が金額の差に繋がっているように思われる。

また、前述のとおり、事前教育費用について、日本語教育自体にかかる費用のほかに寮費や

食費が含まれている場合もある。

図表 VI-42 事前教育費用に関するヒアリング調査結果(抜粋)

○ 出国前の日本語学校における寮の生活費なども、「日本語講習費」に含めて実習実施者 に請求している。ただし、出国前教育期間の食事代は自己負担になる。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

③ 転籍時の費用徴収方法の変化

技能実習生の転籍に対応した送出機関では、転籍前後で同一の監理団体である場合は、管理 費は同一料金を徴収する一方、初めて取引を行う監理団体・実習実施先の場合は、当該監理団 体・実習実施者がそれまで利用していた送出機関の金額と比較して管理費を調整する(従来の 送出機関の管理費に合わせる)事例が確認された。

図表 VI-43 技能実習生の 転籍時の費用徴収方法の変化に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 転籍の前後で同じ監理団体であった場合は同一料金である。
- 監理団体が異なり、当社としても初の付き合いになる監理団体・実習実施先のケース もかつてあったが、その場合、以前利用していた送出機関のモニタリングフィーと比 較して、当社の要求する金額が高い場合は割引をした。

(出所) ヒアリング調査(2023年8月~12月)より

(6) 技能実習とその他在留資格(主に特定技能)との比較(募集、入国前講習、手数料等)

① 技能実習修了後に特定技能に移行する場合

ヒアリング調査をした送出機関は、技能実習修了後に特定技能 1 号に移行する場合を扱っているとのことであったが、その場合は日本語教育等が不要になるため、かかる費用は全体的に安くなるとのことであった。

図表 VI-44 技能実習修了後に特定技能に移行する場合に関するヒアリング調査結果(抜粋)

○ 当社が送り出している特定技能は、当社が送り出した技能実習修了者であるため、追加の日本語学習費用は発生せず、日本に行くまでのイニシャルコストはほとんどかからない。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

②特定技能への移行時に新しい受入れ企業に就職した場合の事例

ある送出機関では、技能実習から特定技能に移行した際に新しい受入れ企業で就労する場合、 受入れ企業から支払われる送出し後の費用の支払い方法について、一括払いとしている事例が 確認された。その理由は、技能実習とは異なり特定技能では管理の必要がないためであり、受 入れ企業としても一括で支払って終了としたい意向があるとのことであった。

なお、途中で転職した場合でも、一括で支払われた費用について、送出機関から受入れ企業

への返金は行わないとのことであった。

図表 VI-45 特定技能への移行時に新しい受入れ企業に就職した場合に関するヒアリング調査 結果(抜粋)

- 技能実習との大きな違いは、送出し後に受入れ企業から支払われる費用について、特定技能から新しい企業に就職した場合、一括払いとしている点である。技能実習時の受入れ企業から引き続き同じ企業で就業する場合は、毎月管理費を徴収する。
- 一括払いとしている理由は、転職が可能になっていることが理由ではない。それより も、特定技能になった場合は、毎月管理をする必要がないためである。技能を有した 労働者として雇われており、成熟した労働者になっているため、定期的に支援する必 要がない。受入れ企業としても一括で支払って終了としたいという意向がある。
- 一括払いの費用は、仕事の種類によっても変わってくるがおおよそ 20-25 万円である。 特定技能の期間、最初に1回だけ払ってもらう。
- 一括払いのケースで、途中で転職してしまった場合でも払い戻しはない。そもそも雇用主はこの金額を払うことを合意している。送出機関としても人材を探して紹介することにコストがかかっており、その後、どれだけ長く働こうが働くまいが、返金しないことは合意してもらっている。雇用主からも返金要求の経験はない。

(出所) ヒアリング調査(2023年8月~12月)より

4. 今後の展望等

(1) 今後の日本への送出し:技能実習

ヒアリングでは、送出し先としての日本は今後も人気が高いという声が聞かれた。特に、技能だけでなく規律や作業に対する姿勢も学ぶことができるという点で評価が高いようにうかがわれた。

一方で、後述のとおり、送出し先としての競合国が他にある中で、フィリピン国内での就労に比べれば給与水準は高いものの、もはや日本は給与所得的に魅力的な国ではなく、あえて日本を選ぶ人は減っていくのではないかという指摘もあった。

これらのヒアリング結果より、技能実習の目的によって日本の魅力度が変わってくるように思われる。

図表 VI-46 今後の技能実習の日本への送出しに関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 技能実習生から特定技能に移行したケースにかかわり、当社としては技能実習3号まで実習をした後に移行することを希望していたが、「特定技能ならば再来日したいけれども、技能実習3号なら行かない」といわれ、特定技能としての受入れを決断したケースがあった。現地では待遇や転職などの面で、技能実習よりも特定技能の方がよいという情報が出廻っているようである。上記のような実際に当社であった事例を踏まえると、今後、技能実習生としての来日は20歳前後などの若い人たちで、20代後半以降の人材については「特定技能じゃないといかない」となるのではないか。また、わざわざ日本に行きたいという人も全体として減っていくのではないか。技能実習をしたいというよりはお金を稼ぎたい、という動機が強い中で、日本は給与所得的に魅力的な国ではない。
- 多くのフィリピン人が海外で働きたいと思っているが、その中でも日本は優先順位が高い国である。何よりも報酬が高く、フィリピンでの就労よりも 2-3 倍の収入が得られる。送出機関が技能実習生からフィーを取ることがないのも理由。中東だと1か月分の給与を送出機関が徴収することが認められている。日本については、2 国間の MOC により、この1か月分の給与の徴収は、技能実習や特定技能も含めたすべての在留資格で認められていない。
- 日本の労働市場の人気が高いのは今後も変わらないと思う。10人の募集に20人、30人の応募がある。日本は送出し先国としては人気が最も高い国。円が弱くなっているものの、日本への希望は依然として高い。
- 送出し先として、日本は大変良い。技能だけでなく規律や作業に対する姿勢も学ぶことができる。これは今後も変わらないと思う。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

(2) 今後の日本への送出し:特定技能

特定技能については、技能実習よりも条件がよいということで、現地では特定技能の方がよいという情報が出回っているとのことであった。

また、技能実習修了後も日本で働き続けたい人にとって、特定技能、特に 2 号の選択肢ができたことについては、期待感を持っていることがうかがえた。

図表 VI-47 今後の特定技能の日本への送出しに関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 現地では待遇や転職などの面で、技能実習よりも特定技能の方がよいという情報が出 廻っているようである。
- これまで日本に送り出した人々からはよいフィードバックが来ている。職場の環境や、住環境などに満足している様子である。現状、技能実習の契約期間終了後は、フィリピンで日本出国以前と同じようなレベルの仕事をしたくないとなると、特定技能で残る以外では他の国に行くしかない。ただ、彼らの気持ちとしてはまた日本で働きたいという人が多い。そうした意味で、技能実習制度に変わる新制度や特定技能2号含め、日本で働ける機会が開かれるようになることは歓迎である。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

(3) 他の競合国との比較

他の競合国との比較について、フィリピン人は英語ができるため、欧米、中東、台湾、韓国など幅広い送出し先があることが挙げられる。

そのような中で、日本は距離的な面や文化的な面で近いことやある程度の給与水準というメリットがある一方で、やはり日本語学習の必要があることがネックになるとのことであった。また、東アジアの中で外国人労働者の受入れの競合国として存在する韓国や台湾について、「あまりそうした国の人気があるとは聞かない」という結果もあった一方で、台湾については送出し先として人気があるという状況もあった。

図表 VI-48 他の競合国との比較に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- フィリピン人は日本に限らず、欧米・中東・台湾など含めて幅広い。敢えて日本とい う人数は減っていくと思う。
- 欧米圏について、言語的な面でフィリピン人はハードルが低い。日本は距離的な面や 文化的な面で近いことが欧米圏と比較したときの優位な点になる。同じ東アジアの受 入れ国として韓国、台湾が候補に挙がるが、私自身、フィリピン人から韓国や台湾に 行きたいという話を聞いたことがない。
- 例えば、2023年にJICAがやった介護人材に関するレポートでは、距離的にも近く安全性も高く日本クオリティのものも生活で体験でき、給与もマレーシア等に比べると良い方(もちろん欧米よりは低いが)という良い面が挙げられている。一方、ボトルネックになっているのは日本語が必要である点である。すぐにお金が欲しい人にとっては所得のない期間として日本語学習期間に充てなければならないのがネックになる。
- 台湾、韓国は競合国としての認識はない。
- フィリピンから台湾への移動は喜んでいく人はいる。待遇がいいことや求人どおりの 仕事内容ができることが挙げられる。日本では、報道もされているが、当初予定して いた仕事と異なる仕事をさせられることがあることが違いだと思う。台湾に行くフィ リピン人は言葉を学ぶ必要がないことが大きな魅力になっている。日本に行くために は日本語を学ばなければならない。
- 台湾は今年のターゲット市場の1つとしている。台湾の給与・賃金水準も非常によいためである。台湾は送出しにあたってエージェントを使うため、フィーが発生して、日本よりは技能者の支払いが発生している。
- 韓国や台湾に比べて相対的に日本の人気が低下しているということはない。日本に行きたいという若い人は多くいる。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

5. 参考文献

<日本語文献・ページ>

- ・ 石井正子,2023「第6回 フィリピン―移民労働者省の発足は変化をもたらすか」アジア 経済研究所『IDE スクエア―コラム 国際移動:アフターコロナをみすえて』
- ・ 小ヶ谷千穂,2009「送り出し国フィリピンの戦略―海外労働者の『権利保護』と『技能』 の関係をめぐって」日本比較政治学会『日本比較政治学会年報』11巻0号,93~113頁
- ・ 小ヶ谷千穂, 2016『移動を生きる一フィリピン移住女性の複数のモビリティ』有信堂
- ・ 小川玲子・定松文, 2020「在留資格『特定技能』の制度化の実態―介護分野に関するフィリピン・ベトナム調査からの発見と考察」移民政策学会『移民政策研究』12号, 明石書店, 28~48頁
- 外国人技能実習機構,外国政府認定送出機関一覧-フィリピン認定送出機関リスト(2024年3月6日時点), https://www.otit.go.jp/files/user/240306 240220 PHL.pdf(最終アクセス: 2024年3月7日)
- ・ 公益財団法人国際人材協力機構,2023「フィリピンでのJAPAN DESK 設立について」, https://www.jitco.or.jp/ja/news/article/29940/(最終アクセス:2024年3月7日)
- ・ 公益財団法人国際人材協力機構,2023「フィリピン新設の移民労働大臣と意見交換 実習 生送出機関連合体と改訂覚書を締結」,
 - https://www.jitco.or.jp/ja/regulation skill/consultation/24346/(最終アクセス: 2024年3月7日)
- ・ 公益財団法人国際人材協力機構,2023「活気に満ちた会場 フィリピン人材マッチングセミナーを5年ぶりに開催しました」,https://www.jitco.or.jp/ja/news/article/27157/(最終アクセス:2024年3月7日)
- ・ 是川夕・横山重宏・南田あゆみ・加藤真・栗山智帆, 2021「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」国立社会保障・人口問題研究所
- ・ 是川夕・横山重宏・南田あゆみ・加藤真・栗山智帆・國光智子,2023「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(第三次)報告書」国立社会保障・人口問題研究所
- 出入国在留管理庁,特定技能制度におけるフィリピンの認定送出機関(2024年1月31日時点),
 https://www.moj.go.jp/isa/content/930004710.pdf(最終アクセス: 2024年3月7日)
- ・ 白石奈津子,2018『出稼ぎ国家フィリピンと残された家族―不在がもたらす民族の共生』 風響社
- ・ 知花いずみ,2014「フィリピンの労働者送り出し政策と法―東アジア最大の送出国の経験 と展望」山田美和編『東アジアにおける移民労働者の法制度―送出国と受入国の共通基盤 の構築に向けて』アジア経済研究所,107~139頁
- ・ 日野智豪,2022「【フィリピン】移住労働者省の創設」国立国会図書館『外国の立法』 No.291-2 (2022年5月:月刊版),26~27頁

<外国語文献・ページ>

- · ADBI · OECD · ILO, 2016, Labor Migration in Asia
- · ADBI · OECD · ILO, 2017, Safeguarding the rights of Asian migrant workers from home to the workplace
- · ADBI · OECD · ILO, 2019, Building Partnerships for effectively managing labor migration
- Agunias, D., 2010, Migration's Middlemen: Regulating Recruitment Agencies in the Philippines-United Arab Emirates Corridor, Migration Policy Institute
- Alvin P. Ang, Marie Carroline T. Magante, Maria Isabella V. Militante, and Jeremaiah M.
 Opiniano, 2023, POST-PANDEMIC REINTEGRATION EFFORTS FOR OVERSEAS FILIPINO WORKERS What Prospects Abound?
- Anchustegui, I. M., 2010, An Evaluation of the Implementation of the Pre-Departure
 Orientation Seminar (PDOS) by OWW-Accredited PDOS Providers, ILS Discussion Paper
 Series 11
- Asis, M. M.B., 2005, Preparing to Work Abroad: Filipino Migrants' Experiences Prior to
 Deployment. A research project conducted by the Scalabrini Migration Center for the
 Philippine Migrants Rights Watch and Friedrich Ebert Stiftung, Scalabrini Migration Center,
 Quezon City, the Philippines
- Battistella, G. and M. M.B. Asis, 2011, Protecting Filipino transnational domestic workers:
 Government regulations and their outcomes, Discussion Paper Series 2011, Philippine Institute for Development Studies, Makati City
- ・ DMW 認定送出機関一覧, https://www.dmw.gov.ph/licensed-recruitment-agencies (最終アクセス: 2024年3月7日)
- ・ DMW, Annual Report 2022, https://ws-aims.dmw.gov.ph/annual-report-2022 (最終アクセス: 2024年3月7日)
- ILO, 2016, Managing labour mobility: Opportunities and challenges for employers in the ASEAN region
- · ILO, 2017, FAIR SHARE? International recruitment in the Philippines
- ・ Jeremaiah M. Opiniano and Alvin P. Ang, 2024, The Philippines' Landmark Labor Export and Development Policy Enters the Next Generation, MIGRATION POLICY INSTITUTE, https://www.migrationpolicy.org/article/philippines-migration-next-generation-ofws (最終アクセス: 2024年3月7日)
- · Maruja M.B. Asis and Dovelyn Rannveig Agunias, 2012, Strengthening Pre-Departure Orientation Programmes in Indonesia, Nepal and the Philippines, IOM Issue in Brief

- ・ MWO-Osaka, 2023, DMW LAUNCHES THE JAPAN DESK」,

 https://mwoosaka.dmw.gov.ph/index.php/2023/11/29/dmw-launches-the-japan-desk/ (最終アクセス: 2024年3月7日)
- Philippine Statistics Authority (フィリピン統計局)「在外フィリピン人調査」データ、
 https://psa.gov.ph/statistics/survey/labor-and-employment/survey-overseas-filipinos/index (最終アクセス: 2024 年 3 月 7 日)
- ・ TESDA, Annual Report 2022, https://www.tesda.gov.ph/Uploads/File/Resources/TTR%20TESDA%20Annual%20Report%2 02022%20New%20UpDate.pdf (最終アクセス: 2024年3月7日)

第 VII 章 中国

1. 概要

1. 労働力送出しに関する政策・制度等

- ・ 中国における労働力送出しは、かつては外貨獲得手段として推進されていたが、近年 は、国内の失業問題や農村の貧困問題の解決策として位置付けられている。習近平政 権の「対外労務扶貧」(労働力送出しによる貧困緩和)政策の元、技能実習生を含む貧 困県の労働者を派遣する送出機関は、政府から補助金などの支援を受けていた。
- ・ 労働力送出しの枠組みは「対外労務協力」(技術・労務サービス提供の契約に基づく労働者送出し。技能実習、特定技能を含む。)と「対外請負工事」(主に建設・土木請負業者が実施するプロジェクトの全部又は一部の請負の契約に基づく労働者送出し)に大別される。
- ・ 対外労務協力も対外請負工事も、国の商務部が所管しているが、日本への技能実習生・特定技能外国人の送出しについては、2000年から送出機関の業界団体である対外 承包工程商会に業務移管されている。
- ・ 対外労務協力における送出機関の規制や労働者の権益保護については、「対外労務合作 管理条例(2012年)」で規定されている。
- ・ 送出機関が海外への労働者送出しを行うには政府からの認可が必要であり、そのためには振込登録資本が600万元以上であることなどが要件となっている。また、認可を受けた送出機関は、登記後に300万元以上の対外労務合作危険処置準備金を納付する義務がある。
- ・ 送出機関が認可を取り消されるケースとしては、名義貸しを行った場合や、観光や留学の名目で送出しを行った場合などがある。また、罰金が科されるケースとしては、 労働者に出国前研修を受けさせなかった場合や、海外で働く期間の傷害保険に加入しなかった場合などがある。
- ・ 送出機関は、送出しに係る手数料の徴収が可能であり、その上限額は国の通知において、海外の雇用主との契約で定めた基本給の契約期間分(3年契約なら3年分)の総額 (個人所得税除く)の12.5%と規定されている。(例:基本給月18万円で3年間、計648 万円の契約を締結した場合、あっせん手数料の上限額は約80万円)
- ・ 海外移住労働者の年末在外人数(ストック)は、コロナ禍後は大幅に減少しており、 2022 年末では対外労務協力が 32.7 万人、対外請負工事が 21.7 万人となっている(2014 ~2019 年のピーク時の約半数)。出身地域としては、2019 年時点では山東省、江蘇省、 広東省が多く、これらは就業人口が最も多い三省である。
- ・ 2019年の派遣人数(フロー)48.7万人の目的国については、マカオ 6.7万人(13.7%)、 香港 5.2万人(10.7%)、日本 4.1万人(8.5%)の順に多い。

2. 技能実習制度に係る送出しの状況(募集、入国前教育等)

- ・ 送出機関の中には、積極的に SNS を活用し、直接技能実習生を募集しているところもある。他方で、地方の仲介者、他の送出機関、学校等と提携し、間接的に募集を行っている送出機関もある。この他、地方人民政府の公式ウェブサイトや自社のウェブサイト、地方政府の対外労務協力サービスプラットフォームも活用されている。
- 近年は中国国内で人材を集めることが難しく、日本の監理団体から要望があった人数 を集められなかった場合は、東南アジアなどの他の国での募集に切り替えているケー スもある。

- ・ 日本語等の入国前講習は、国の認定する人材育成センター又は送出機関(講習実施資格がある場合に限る)において、介護職種の場合は4~6か月、その他の場合は3~4か月かけて実施されている。全寮制の施設で行われているケースが多い。
- ・ 目標とする日本語レベルは、介護の場合は N3 が多く、その他の場合は N3~N4 のところもあれば、N5 というところもある。
- ・ 技能実習制度で求められる入国前講習とは別に、提携している職業学校の学生に対し 事前教育を行っているケースもある。

3. 送出し関係(入国後及び帰国後の状況、送出しに係る費用、その他)

- ・ 技能実習生の実習期間中のフォロー体制としては、送出機関が日本に配置している駐 在員が技能実習生のフォローに当たっている他、必要に応じて、又は定期的に中国本 社からスタッフを日本に派遣し、トラブル解決に当たっている例もある。監理団体の 取組としては、技能実習中にトラブルや相談があった場合の対応の他、日本語教育の フォローもきめ細やかに行っている例がある。
- ・ 労働条件等について技能実習生の来日前の認識と齟齬があると、トラブルや転籍、失 踪等につながりやすいため、送出機関や受入れ企業において、事前に技能実習生に対 し、労働条件等を丁寧に説明している例がある。
- ・ 送出機関による帰国後の支援については、日系企業を含む国内企業への就職あっせん の他、日本以外の外国への再送出し、特定技能の紹介などを行っている例がある。
- ・ 技能実習生の帰国後の実際のキャリアについては、中国国内の関連分野で働くケース や、高い日本語能力を生かして日系企業に就職するケースがある一方、技能実習で身 につけた専門技術とは関係のない仕事に就くケースも少なくない。この背景には、中 国国内で建設分野や農業等の仕事に戻っても、来日前と比べて収入増があまり見込め ないという事情もある。また、建設分野での技能実習経験を活かし、ニュージーラン ド等の外国で建設分野の就労資格を取得して働くケースもある。
- ・ 技能実習生が送出し前に支払う費用の総額は、50万円弱~70万円強であり、その大半をあっせん手数料が占める。70万円強のケースでは、農村部出身の技能実習生にとっては、少なくとも一括での支払いは難しいため、分割で徴収されていた。
- ・ 送出機関が仲介者と提携して人材を募集する場合、送出機関から仲介者に対し、紹介 料として技能実習生から徴収した総額の2割~5割が支払われている。
- ・ 送出機関からは、近年は政府の取締りが厳しいため、法令上の上限額を上回る手数料 を徴収する送出機関は見られないとの声が多い。他方で、受入れ企業及び監理団体か らは、来日した技能実習生の中に、悪質な仲介者から高額な手数料を徴収されたとい う人や、そのために借金をした人がいるという話も聞かれる。

4. 今後の展望等

- ・ 山東省など沿岸部では賃金水準が上昇しており、日本よりも、中国国内の条件の良い 職場や、給与の高い他の国で働くことを選ぶ労働者が増えてきている。このような 中、中国政府や送出機関は近年、中部・西部からの労働者送出しに着目しており、技 能実習制度も主要な送出しルートの一つと位置付けられている。
- ・ 特定技能制度について、技能実習より人材が集まりやすい、手続きが技能実習制度よりも簡易で給与も変わらないといった理由から、中国側では技能実習制度よりも特定技能制度のニーズが高まるという見解が聞かれた。しかし現在、中国国内では特定技能の試験が実施されていないため、特定技能の送出しは、ほぼ技能実習修了者のみとなっている。

2. 労働力送出しに関する政策・制度

(1) 労働力送出し政策の変遷

① 走出去戦略と送出しの始まり51

中国の労働力送出しは、1950 年代から 1970 年代にかけて(鄧小平による改革・開放路線が始まる頃まで)のアジア・アフリカへの経済技術援助から発展したといわれる。その後、1978年以降(改革・開放路線)の対外開放政策推進の中で、労働者送出しは外貨獲得の手段として位置づけられるようになった。そして、労働者の送出し数は、1990 年代から 2015 年頃にかけて急増していく。

国民経済社会発展第10次5か年計画(2001~2005年)では、「走出去」戦略(海外進出戦略)の一つとして、「対外労務合作(対外労務協力)」と「承包工程(対外請負工事)」を継続して発展させていくことが示され、2001年のWTO加盟を機に、2004年改正の対外貿易法において、対外労務協力及び対外請負工事に関する規定が始めて法令に盛り込まれた。対外労務協力は労働者個人を外国の企業等へ派遣するものであるのに対し、対外請負工事は主に政府間協定に基づき、中国の企業等が外国の建設工事プロジェクトを請け負う活動である。

2008 年には、国務院商務部が労働者の送出しを一元的に所管することとなった。また、2012 年には「対外労務合作管理条例 (2012 年)」が制定され、現在も同条例が対外労務協力を規定する主な法令となっている。

②一帯一路政策と途上国への送出し52

2013年に習近平国家主席が、中国とヨーロッパ・アジアを結ぶ広域経済圏構想「一帯一路政策」を提唱した。「一帯」(中国の西安から中央アジアを経由してヨーロッパへ至る陸路)において鉄道や基幹道路、電力・送電線などインフラ・ネットワークを整備し、「一路」(南シナ海・インド洋を通ってヨーロッパに至る海路)において港湾整備など海上輸送のインフラ整備を行うことで、域内の経済を発展させるとともに、国際政治や安全保障の確保も目指しているといわれる。

この政策は「走出去」戦略の一環であり、海外での物流網整備により更なる経済発展を遂げようとするものであるが、同時に、国内での労働力の過剰供給を解消することにも貢献している。中国は2000年代、北京オリンピックや上海万博を経て、GDP世界第2位の経済大国となったが、2011年以降には成長率が低下し始め、産業資材の過剰生産や、景気後退による失業の増加が問題となった。一帯一路政策の下、対外請負工事の枠組みによる途上国の建設現場などへの労働力送出しを促進することは、経済発展につながるのみならず、国内の失業問題等の解決にもなっている。

第14次五か年計画(2021~2025年)期末に、中国の生産年齢人口は9.7億人(2020年より約3,000万人減少)になる見込みだが、他方で、新たに労働市場に参入する労働力は1,400万

⁵¹ 盧朋(2017)、小林昌之(2014)に依拠して整理した。

⁵² 秋山憲治 (2019) に依拠して整理した。

人規模が維持され、出稼ぎ農民工は1.7億人、地元にとどまる農民工も1億人程度が維持され ると予想されている(「中国対外労務合作発展報告 2019 - 2020」,p.8)。過剰労働力の問題は依 然として課題であり、その解決策としての労働力海外送出しは、今後も引き続き重視されてい くと思われる。

③ 扶貧政策と技能実習生送出し

労働力の送出しは、貧困対策としての役割も担っている。習近平政権は、農村の貧困問題解 決に向けた「扶貧」(貧困緩和)政策を進めており、その一つとして「対外労務扶貧」(労働力 送出しによる貧困緩和)を促進している。

2017年に商務部が公表した「2017~2020年商務脱貧攻堅工作総体方案(ビジネスと貧困削 減に関する総合計画)」においては、「対外労務協力を実施して貧困を緩和し、海外での就労を 希望する貧困層の数を把握し、貧困地域から海外に派遣される労働者の割合を増やす努力をす ること」が示され53、対外労務協力と貧困緩和が明確に関連づけられた。

また、2018年1月に公表された「進一歩加大対外労務扶貧力度工作方案(対外労務協力によ る貧困緩和を更に促進するための取組計画)」においては、送出機関に対して「指定貧困地 域」の労働者を海外に送り出すことが推奨され、具体的な目標も設定された。なお、指定貧困 地域とは、国務院が認定した貧困地域であり、2019年5月時点で485地域が指定されていた (宋 2020)。

図表 VII-1「対外労務協力による貧困緩和を更に促進するための取組計画」の概要

<目標>

・2020年までに、対外労務派遣人数の10%以上が国家級・省級貧困県からの派遣、また、 50%以上が中・西部(貧困県が多い)からの派遣となるようにする。

・4年間で貧困県から15~20万人を派遣し、100億元の収入を実現する。

<具体的取組>

・送出し数の多い送出機関を100社選定し、貧困県との貧困緩和パイロットプロジェクトを 実施する。特に、主要国への送出しを行う送出機関においては、貧困県の労働者又は貧 困県以外の貧困労働者を、毎年の新規派遣人員数の10%以上の人数送り出す。 /等

(出所) 商務部、財政部、国務院貧困緩和弁公室、共産主義青年団中央委員会「進一歩加大対外労務扶貧力度 工作方案」(http://www.jsszj.com/news details 4221127.html)(最終アクセス: 2023年12月18日)をもとに作成

⁵³ 商務部, http://www.mofcom.gov.cn/article/zt dlfi19/fbdt/201710/20171002656574.shtml (最終ア

「対外労務扶貧」政策においては、日本の技能実習制度も主要な送出しルートと見なされて いた。上記計画の下、貧困県の労働者を派遣する送出機関は政府から補助金などの支援を受け ていたが、技能実習生を日本に送り出す場合も例外ではなかった54。

2019年において、国家級・省級貧困県から送り出された在外労働者は136,068人であり、う ち対外労務協力によるものが99,181人、対外請負工事によるものが36,887人となっている。 特に、河南省、湖南省、遼寧省、陝西省、山東省などの貧困県出身者が多い。目的国として は、日本、シンガポール、マカオ、アルジェリア、ラオス、サウジアラビア、アンゴラ、韓 国、パキスタン、マレーシアの順で多く、貧困県からの在外労働者の約3分の1は日本で働い ている(「中国対外労務合作発展報告 2019 - 2020」,p.18-19)。

なお、「中国対外労務合作発展報告」では、日本への技能実習送出しについて以下のような 記載があり、中国政府は労働力送出しによる貧困緩和施策の一環として、日本への技能実習送 出しを進めていく意向を示していた。

図表 VII-2 中部・西部からの技能実習送出しに関する政府見解

- 中国の農村部や中部・西部地域ではまだ余剰労働力がある。技能実習制度は、日中間 の民間交流の重要な一部として、長期にわたって存続し続けるだろう。
- 天津市において、労働者送出しによる貧困緩和の強化は、対外請負工事と日本の技能 実習制度によるところが大きい。

(出所) 中国対外労務合作発展報告 2019-2020 をもとに作成

④ コロナ禍後の送出し政策55

2019年末からコロナ感染拡大が始まると、中国人労働者の海外送出しは激減していった。さ らに、政府の資金難の他、2021年2月に習近平国家主席が「脱貧困」を達成したと宣言したこ ともあってか、現在は貧困県からの労働者派遣を行う場合の補助金交付がなくなった地域も多 く、労働力送出しによる貧困緩和政策は下火になっていったようである。

しかし、コロナ禍が収束した現在、送出し数が回復し始めている送出機関も多い。また、政 府は2021年10月、「商務部弁公庁関与于深入開展対外労務合作助力郷村振興工作的通知(商務 部弁公庁―農村振興のための対外労務協力支援の深化に関する通知)」を公布し、農村振興に 向けて、対外労務協力支援の取組を継続的に改善・革新していくことなどを謳っている56。地 域によっては今も、貧困県からの労働者派遣を行う場合の補助金制度を継続していたり、実績 のある送出機関の表彰制度を設けていたりするとのことである。

(https://www.chinca.org/CICA/info/22061410394611) (最終アクセス: 2024年2月7日)

⁴ヒアリング調査(2023年8月~2024年2月)先の送出機関によると、具体的には、日本語教 育費として1人あたり2万元の補助金が交付されたなどのケースがあった。地域によって支援 内容には差があった模様。

⁵⁵ この項の内容は、ヒアリング調査(2023年8月~2024年2月)の結果をもとにまとめた。

⁵⁶ 中国对外承包工程商会「2021 年对外劳务合作行业发展述评」

(2) 主要な関係機関

① 2007 年以前57

中国では、長らく労働者送出しを所管する行政機関がなく、複数の行政機関がそれぞれ関わっており、労働力送出しに関する統一的な法令も定められていなかった。しかし 1992 年以降は国務院の調整により、旧対外経済貿易部(商務部の前身)と旧労働部(人力資源・社会保障部の前身)が、労働力送出しを共同で所管することとされた。旧対外経済貿易部は、労務派遣(国内の仲介機関と労働者が労働関係を結んだ上で労働者を海外に送り出すこと)について責任を負い、旧労働部は、境外就業(労働者が海外の雇用者と直接雇用関係を結んで、海外で働くこと)について責任を負う点で、役割分担がされていた。

商務部と人力資源・社会保障部による二重管理の時代には、両方の部からライセンスを取得する送出機関も多く、二重のライセンスを保有していることにより高額の手数料を請求したり、政府の監督をかいくぐることができたり、商務部と人力資源・社会保障部の両方から利益を得たりと、混乱した状況が見られた。一方で、中国を含め各国の労働力市場が規範化するに従い、海外で働く労働者は全て海外の雇用主と労働契約を結ぶこととなり、労務派遣と境外就業の差異が実質的になくなっていった。

こうした背景により、2008年以降、労務派遣と境外就業は「対外労務合作」の名称に統一され、労働者の送出し業務については商務部が一元的に主管することとなった。

2 現在

上述のとおり、中国の労働者送出しについては、商務部が一元的に管理を行っている。国務院商務部が全国の対外労務協力を所管している他、県級以上の地方人民政府の商務部は、各行政区域内の対外労務協力の管理監督責任を負うこととされている(対外労務合作管理条例第4条)。ただし、後述のとおり、日本への技能実習生送出しに関しては、中国対外承包工程商会の中日人材協力機構に業務移管されている。

労働者送出しには、出入国管理、在外労働者への人件費の支払い確保などの観点から、公安部、外交部、国家工商行政管理総局、交通運輸部も関わっているが、これらの機関は労働者送出しに関しては、商務部の管理下にある。

_

⁵⁷小林昌之 (2014)、呂国泉 (2014) に依拠して整理した。

図表 VII-3 中国の労働者送出しに関わる政府関係機関

政府機関	主な役割
商務部 対外投資・経済合作司	対外経済協力政策、対外請負工事、対外労務協力等の管理・ 監督、国民の海外移住労働管理政策の策定、対外労務派遣及 び海外就業者の権益保護、対外請負工事会社および対外労務 協力企業(以下「送出機関」という。)の許可などを行う。
中国対外承包工程商会	・ 商務部の主管下にある、送出機関の業界団体。1988年に設立 され、会員企業は1500社以上 ⁵⁸ 。
日中人才合作工作委員会(中日人材協力機構)	 中国対外承包工程商会の下部組織で、技能実習の政府担当窓口⁵⁹。 2000 年に技能実習の送出し業務を商務部から移管され、現在も技能実習・特定技能の送出しについて所管している。 技能実習生を派遣する送出機関の多くは、中日人材協力機構の会員である。

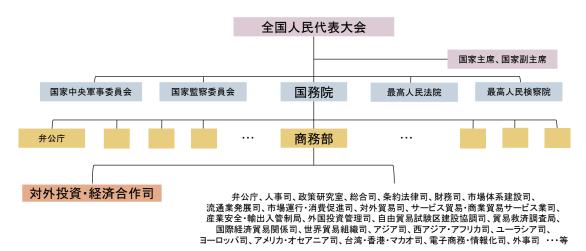
1) 商務部対外投資・経済合作司

商務部の対外投資・経済合作司は、対外投資、対外加工貿易・研究開発、対外資源開発、労働者送出し(対外請負工事・対外労務協力)、サービス貿易輸出などの対外投資・経済協力事業を指導・管理する。また、対外投資・経済協力に関する法令や政策の策定、国内企業が対外投資・経済協力(労働者送出しを含む)を行うための資格基準の制定、対外請負工事・対外労務協力に関する統計制度の制定・改善、海外で働く労働者の権益保護などを担当している。

⁵⁸ 中国対外承包工程商会, https://www.chinca.org/CICA/PresidentSpeech/Detail/23070409335411 (最終アクセス: 2023 年 9 月 5 日)

⁵⁹ なお、技能実習送出しの政府窓口としては、中日人材協力機構の他に「国家外国専家局」 (人力資源・社会保障部の下部組織。主に外国人材の中国への受入れ管理等を行う。) もある が、実際には送出し業務の実績は多くない模様である。

図表 VII-4 中国国務院の組織図



(出所) 外務省 HP(https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/china/index.html) (最終アクセス: 2023 年 9 月 11 日), 商務部 HP(http://www.mofcom.gov.cn/mofcom/shezhi.shtml)(最終アクセス: 2023 年 9 月 11 日)をもとに作成

対外労務協力に関して、商務部は、対外労務合作管理条例(労働者の海外送出しを規定する 法令)の規定に違反する行為について、関係部門とともに、管理及び制止を行わなければなら ない。

2) 地方人民政府の商務部門

各省市人民政府の商務主管部門⁶⁰は、送出機関に対し、労働者の海外送出しのためのライセンス発行の権限を有する。

県級以上の地方人民政府は、「対外労務協力サービスプラットフォーム」⁶¹を設置し、送出機関及び労働者に関連サービスを無料で提供するとともに、送出機関に対し、プラットフォームを通じて労働者を募集することを奨励、指導することとされている(対外労務合作管理条例第34条)。特に、海外で働く労働者が1,000人を超える県においては、できる限り早くプラットフォームを設置することとされている⁶²。

図表 VII-5 対外労務協力サービスプラットフォームに関するヒアリング調査結果(抜粋)

○ 政府のプラットフォームは、各省市の役所に窓口として設置されていることが多い。 技能実習の送出しは政府認定の送出機関が行うこととされており、個人営業所が行う

<u>http://fec.mofcom.gov.cn/article/qyml/lwhz/201512/20151201208394.shtml</u> (最終アクセス: 2024年1月9日)

⁶⁰経済産業を所管する機関のことで、商務局・商務庁などの総称。

⁶¹ 例えば、大連市のサービスプラットフォーム

⁽http://www.dldwlwhz.com/front/website/index/)

⁶²对外劳务合作服务平台建设试行办法,

と法律違反になるが、これまで労働者を騙してお金を取るなどの問題が多くあった。 そこで、政府直営の人材募集窓口が作られた。労働者個人は、自分で送出機関を調べ て直接応募することもできるが、政府のプラットフォームに応募することもできる。 プラットフォームに集まった人材の中から、送出機関のニーズに合致した人材がいれ ば、政府が紹介してくれる。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~2024年2月) より

3) 中国対外承包工程商会と中日人材協力機構

1988 年に設立された、送出機関の業界団体で、会員企業は 1,500 社以上ある。労働者の派遣 (対外請負工事、対外労務協力) 及び対外投資に関することを行っている。

中国政府は 2000 年に、日本への研修生送出し業務について対外承包工程商会に移管しており⁶³、現在も対外承包工程商会内の中日人材協力機構が技能実習・特定技能の送出し業務を所管している。



図表 VII-6 中国対外承包工程商会の組織図

(出所) 中国対外承包工程商会, https://www.chinca.org/CICA/Organization/Detail/17102416223711 (最終アクセス: 2023 年 9 月 5 日)

240

⁶³外经贸合发[1999]第 671 号, http://www.elinklaw.com/zsglmobile/lawView.aspx?id=84379 (最終アクセス: 2023 年 9 月 14 日)

中日人材協力機構は、技能実習生を日本に派遣する企業で構成される唯一の全国業界団体であり、情報提供、ビジネス交流、プロジェクトマッチングなど多くの活動を行っている。なお、機構の会員企業でなくても、対外労務協力を行うための法令上の要件を満たしていれば、技能実習送出し業務を行うことはできる。

2017年時点で、中日人材協力機構の会員企業のうち、業績統計のあるものが 244 社あり、この 244 社から技能実習生の年間派遣総数 (38,672 人) の 80.4% (31,089 人) が派遣された。各会員企業の平均派遣人数は 127 人で、日本に技能実習生を派遣する全企業の平均(76 名)よりも高い⁶⁴。

(3) 労働力送出しに関する法令・政策・制度等

①労働力送出しの枠組み

中国からの労働者送出しは、1)対外労務協力と2)対外請負工事に大別される。日本に行く労働者の場合、技能実習生、特定技能外国人の他、高度人材を含む一般の就労資格者(送出機関を介さず直接就職する場合を除く)についても、対外労務協力の枠組みで送出しが行われる。

図表 VII-7 中国の労働力送出しの枠組み

枠組み	概要	主管	主な根拠法令
1) 対外労務協力	・技術・労務サービス提供の契約に基づく	商務部	対外労務合作
(対外労務合作)	労働者送出し(技能実習、特定技能を含		管理条例
	to)。		
	・①労務協力契約(送出機関と海外雇用主		
	との契約)と②サービス契約又は労働契		
	約(送出機関と労働者との間の契約)の		
	締結が必要		
2) 対外請負工事	・主に建設・土木請負業者が実施するプ	商務部	対外承包工程
(承包工程)	ロジェクトの全部又は一部の請負の契約		管理条例
	に基づく労働者送出し。プロジェクトは		
	建物建設、工業建設、製造加工施設建		
	設、水利建設、廃水(廃棄物)処理、交		
	通運輸建設、危険物処理、電力工程建		
	設、石油化工、通信建設などがある。		
	・中国政府は「一帯一路」政策に基づきア		
	ジア・アフリカ諸国でのインフラ工事を		
	行っており、こうした建設現場に中国国		
	民を送り出すプロジェクトが該当する。		

(出所) 松尾弘他 (2022) を参考に整理

-

⁶⁴中華人民共和国商務部・中国対外承包工程商会(2017-2018), p.61

② これまでの法令制定の流れ 65

1990年代初頭、旧対外経済貿易部が労働者送出しを規定する法令として、「関与対外承包、 労務合作労働制度的几項暫行規定」(対外請負工事、労務協力労働制度に関する暫定規定)、 「対外労務合作管理暫行弁法」(対外労務協力管理暫定弁法)を制定した。これらの旧法が、 今日まで続く中国の送出し法制度の礎となった。

2002年、労働社会保障部、公安部、国家工商行政管理総局は「境外就業仲介管理規定」を公布した。同規定により、労働者の海外送出しを行う機関は法人格をもった企業であること(個人等による送出しは認められないこと)、また送出しのライセンスを取得することが条件とされた。

2004年7月、商務部と国家工商行政管理総局は「対外労務合作経営資格管理弁法」を公布した。同法は、①送出機関は同法に基づき商務部からライセンス(「中華人民共和国対外労務合作経営資格証書」)を取得しなければ、労働者の海外送出しを行えないこと、②海外にある企業、個人や国内にある外国機関は、中国国内で直接労働者を募集することはできないこと等を定めていた。この他、③国有企業の条件を撤廃したことで、民間企業でも送出機関となることが可能になり、これにより労働者の送出しが益々促進されていった。本法は 2019 年に廃止されたが、その主な規定は現行の「対外労務合作管理条例」に引き継がれている。

③ 対外労務協力に関する現行法令

1) 対外貿易法66

中国の商品、技術及びサービスの輸出に関する基本法としては、「中華人民共和国対外貿易法」(1994年制定、2022年改訂)がある。同法において、対外労務協力を行う企業は相応の資質を有する必要があること、具体的には国務院が規定することが定められている(第9条)。

2) 対外労務合作管理条例⁶⁷

対外貿易法に基づき、国務院は対外労務協力に関する法令として対外労務合作管理条例 (2012 年) を制定している。なお、中国において「条例」とは、国務院が制定する行政法規 (他に、「規定」、「弁法」等がある) の一つである。

同条例(全6章53条)は、送出機関、労働者、海外の雇用者の三者間の権利義務について、契約の締結により明確化すべきこと、また、契約では業務内容、就業場所、労働時間、労働報酬、社会保険料の支払い、海外雇用主の責に帰すべき事由による労働者との契約解除の場合の労働者に対する経済補償等を盛り込むべきことを規定している。このように同条例は、労働者

-

⁶⁵この項の内容は、盧朋(2017)、呂国泉(2014)を基に整理した。

⁶⁶全国社会保障基金理事会 HP「中華人民共和国対外貿易法(2022 年修正)」, http://www.ssf.gov.cn/portal/rootfiles/2023/02/09/1677610939000791-1677610939249736.pdf 終アクセス:2023 年 7 月 28 日)

⁶⁷中華人民共和国政府 HP「対外労務合作管理条例」(<u>https://www.gov.cn/govweb/zwgk/2012-0</u>6/11/content 2157905.htm)(最終アクセス: 2023 年 7 月 28 日)

の権益を保護するための権利義務の明確化を行った点で、過去の送出しに関する法令と比較して意義が大きいと言われる(呂国泉 2014)。

同条例の制定理由について、中国政府は次のように述べている。「近年、中国は対外労務協力において目覚ましい成果を上げており、『走出去』戦略の実施、国民所得の増加、雇用の促進に積極的な役割を果たしている。その一方で、対外労務協力の分野にはいくつかの未解決の問題があり、特に一部の団体や個人が労働者を違法に組織して海外で働かせたり、労働者の権益が侵害されたり、労働争議などの事案が時折発生したりしており、労働者の合法的な権益が損なわれるだけでなく、中国の国際的なイメージも損なわれている。 政策と措置を改善し、対外労務協力の管理に関する行政法規を早急に制定し、対外労務協力の問題を制度的に解決することは、労働者の合法的権益を保護し、対外労務協力の健全な発展を促進することに資する。」 68

④ 国際条約、二国間取決め

2022 年時点で、中国は、国際労働機関 (ILO) の中核的労働基準 (5分野 10条約) のうち、「同一報酬条約 (1951年)」「差別待遇 (雇用および職業)条約 (1958年)」「最低年齢条約 (1973年)」「最悪の形態の児童労働条約 (1999年)」、「強制労働条約」 (1930年)、「強制労働廃止条約」 (1957年)の6つに批准している。うち「強制労働条約」と「強制労働廃止条約」 については、2022年4月に批准を行った。

また、主な二国間取決め (MOC) の締結状況については、以下のとおりである。

相手国 協定名 発行 ロシア ロシア連邦における中華人民共和国国民および中華人 2001年2月 民共和国におけるロシア連邦国民の短期労働に関する 協定 マレーシア 中国人労働者の雇用における協力に関する覚書 2003年9月 熟練労働者の採用を促進するための協力に関する覚書 オーストラリア 2007年9月 アラブ首長国連邦 労使間の労働協力に関する覚書 2008年5月 ニュージーランド 中国の自然人の臨時雇用取り決めに関する協定 2009年11月 韓国 雇用許可制度の活性化に向けた労働協力に関する覚書 2010年6月 カタールにおける中国人労働者の雇用を規制する協定 カタール 2011年9月 イスラエル 中華人民共和国商務部及びイスラエル国内政部による 2017年3月 イスラエル国における特定産業での短期労働を目的と した中国人労働者の採用に関する協定 オーストリア 中国奥地利関与専業厨師労務合作備忘録 2017年4月 (中国とオーストリアにおける専業調理師の労務協力

図表 VII-8 中国の MOC 締結状況 (例)

⁻

⁶⁸ 南京市政府外事弁公室「《対外労務合作管理条例》解読」(記者の質問に対する国務院法制室及び商務部の回答), http://wb.nanjing.gov.cn/njszfwsbgs/201909/t20190925 1662750.html(最終アクセス:2023 年 8 月 15 日)を仮訳

に関する覚書)

(出所) 王輝 (2016)、中国対外承包工程商会ウェブサイト

(https://www.chinca.org/LaborCooperation/info/21020713365211) (最終アクセス: 2024年2月7日)、商務部ウェブサイト (https://www.gov.cn/xinwen/2017-06/07/content-5200696.htm) (最終アクセス: 2024年2月7日) をもとに作成

なお、中国と日本は技能実習制度、特定技能制度について、MOCを行っておらず、2010年に JITCOと討議議事録 (R/D) の締結を行っているのみである。

(4) 送出機関に関する規定等等

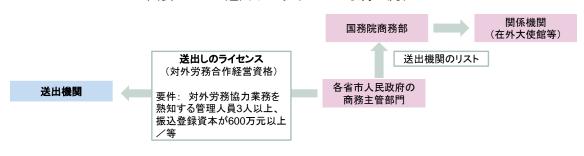
対外労務合作管理条例においては、送出機関について以下の内容が規定されている。これらの規定は、日本への技能実習・特定技能送出しの場合にも適用される。なお、() 内の番号については、特に記載のない限り、対外労務合作管理条例の条番号を示す。

図表 VII-9 対外労務合作管理条例の目次

章タイトル	主な内容
第1章 総則	・対外労務協力の所管
第2章 対外労務協力に従事する	・ ライセンス
企業と労働者	・ 名義貸しや不法就労助長の禁止
	• 対外労務合作危険処置準備金
	・ 出国前研修
	・ 労働者の権利等
第3章 対外労務協力に関する契約	• 労務協力契約
	・ サービス契約・労働契約
	・ サービス費用
	・ 労働者の救済
第4章 行政サービスと管理	・ 商務部等の役割
	サービスプラットフォームの設置
第5章 法的責任	ライセンスの取り消し等
	· 罰金
	・ サービス費用等の徴収に対する罰則
第6章 附則	・ 適用地域

[&]quot;この項は、特に記載のない限り、対外労務合作管理条例の原文の他、松尾弘他 (2022) に依拠して整理した。なお、条例の内容については、松尾弘他 (2022) の和訳を踏まえつつ、読みやすさ等の観点から、適宜修正や要約を行っている。

図表 VII-10 送出しのライセンス取得の流れ



(出所) 当社作成

図表 VII-11 送出し業務の主な流れと罰則(例)



- ★ 違反し、是正命令に応じなかった場合、ライセンス取消し
- 違反し、是正命令に応じなかった場合、罰金(重大事案はライセンスも取消し)

(出所) 当社作成

図表 VII-12 労働者の送出しに必要な契約

(出所) 当社作成

①送出しのライセンス

労働者の海外(香港、マカオ、台湾を含む)へ送出しを行うためには、各省市人民政府の商務主管部門から「対外労務合作経営資格」(以下「ライセンス」という。)を取得しなければならない。ライセンス交付は各省・自治区・直轄市の規定に基づく(第5条)。

ライセンスを取得するためには、①企業法人の条件に適合すること、②振込登録資本が 600

万元(約1億2,000万円)[№]以上であること、③対外労務協力業務を熟知する管理人員を3人以上有すること、④健全な内部管理制度及び突発事件応急処置制度を有すること、⑤法定代表者に故意犯罪の記録がないことが要件である(第6条)。

各省市の商務主管部門は、ライセンスを取得した送出機関のリストを国務院商務部に報告し、 国務院商務部はこれを在外中国大使館・領事館に通知する(第7条)。このように、適法な送 出機関のみが業務を行えるよう、関係機関の間で情報共有が行われている。

商務主管部門からライセンスの交付を受けた送出機関は、工商行政部門に対し登記を行う。 そして登記から 5 営業日以内に、商務主管部門が指定した銀行に口座を開設し、300 万元(約6,000 万円)以上の「対外労務合作危険処置準備金」(以下、「準備金」という。)を納付する(第9条)。準備金は、送出機関が以下の費用の負担を拒否又は不可能とする場合の支払いに充てられる(第10条第1項)。

- 送出機関が、国の規定に違反して労働者から徴収したため返還すべきサービス料
- ・ 送出機関が、法律または約定に基づき労働者に支払うべき報酬
- 法律上、労働者の損失を補償するための費用
- 緊急事態により、労働者が帰国するため、または緊急援助を受けるために必要な費用

② 罰則・ライセンス取消し

送出機関による送出し業務の主な流れ及び違反した場合の罰則については、下図のとおり。

1) 行政罰 (罰金を除く) が科されるケース

企業がライセンスを取得せずに労働者の送出しを行った場合、商務主管部門は工商行政管理 部門に対して、「無照経営査処取締弁法」(無免許営業取締法)に基づき調査・処理して取り締 まることを要請できる(第39条)。

送出機関が準備金 300 万元を預け入れず、補充もできない場合で、是正命令に応じない場合は、ライセンスが取り消される(第41条)。

送出機関が次のいずれかに該当する場合、ライセンスが取り消されるとともに、違法所得が没収される(第40条)。

- ・ビジネス、観光、留学の名目(対外労務協力以外の名目)で労働者を海外に派遣した場合
- ・他の「単位」(企業、政府機関等)又は個人に名義を貸して、労働者の海外送出しを行った場合
- ・労働者を海外で、賭博又はポルノ活動に関する就労に従事させた場合

2) 罰金を含む行政罰が科されるケース

さらに、以下の場合で、商務主管部門が是正命令を出したにもかかわらず、送出機関が是正

⁷⁰ IMF "International Financial Statistics"より。日本及び現地通貨の1USドルあたりの年平均レートを用いた(日本:140.49円、中国:7.08中国人民元)。

を行わなかった場合には、過料が科される(第 42、43、45 条)。また、このうち①及び②のケースについては、その行為により国外において重大な労働紛争もしく突発事件をもたらし、又はその他の重大な結果をもたらした場合には、行政罰としてライセンスが取り消される。

	過料を科されるケースの例	送出機関へ の過料	責任者への 過料
1	・労働者に研修を受けさせる手配をせず、労働者を組織して海外に派遣した場合 ・この条例の規定どおりに労働者が海外で働く期間の傷害保険に加入しなかった場合 ・この条例の規定どおりに管理人員の同行を手配しなかった場合(※管理人員:同じ国・地域に100人以上労働者を送り出す場合、送出機関は管理人員を同行させなければならない。)	5万元以上 10万元以下	1万元以上 3万元以下
(3)	 ・海外雇用主と労務協力契約を締結せずに、労働者の海外送出しを行った場合 ・この条例の規定どおりに労働者とサービス契約又は労働契約を締結せずに、労働者を組織して海外に派遣した場合 ・労働者とサービス契約又は労働契約を締結し、情報を隠蔽又は虚偽の情報を提供した場合 /等 	10 万元以上 20万元以下	2万元以上5万元以下
3	・サービス契約・労働契約、労務協力契約の副本及び労働者リストを商務主管部門に届け出なかった場合・労働者の送出し後、受入れ国にある中国大使館又は領事館に報告しなかった場合又は管理要員のリストを商務主管部門に届け出なかった場合 /等	1万元以上 2万元以下	2,000 元以上 5,000 元以下

3) その他法的責任が問われるケース

送出機関が、労働者から国の規定に従わないサービス費用の徴収や、保証金・財産担保の要求を行った場合は、価格主管部門により処罰される(第44条第1項)。

また、送出機関が労働者と労働契約を締結した場合において、労働者からサービス費用を徴収した場合は、「中華人民共和国労働契約法」の規定に基づいて処罰される(第44条第2項)。

③ 労働者保護の仕組み

1) 海外の雇用主による契約違反があった場合の救済措置(第29条第1項)

労働者が海外で受ける権利利益が、労務協力契約、サービス契約、労働者と海外の雇用主との間の労働契約の内容に適合しない場合、送出機関は、労働者が適法な権益を維持・保護するのに協力するとともに、海外の雇用主に対して、合意した義務を履行することを要求し、必要に応じて損害賠償を要求しなければならない。

もし労働者がしかるべき賠償を受けられなかった場合、労働者は送出機関に対し、相応の賠償責任を要求することができる。

また、送出機関が海外の雇用主への賠償請求に協力しない場合も、労働者は送出機関に対し、

直接補償を求めることができる。

2) 海外の雇用主による法律違反があった場合の救済措置(第29条第2、3項)

契約の内容にかかわらず、労働者が海外で受ける権利利益が当該国の法律に適合しない場合にも、送出機関は、労働者が適法な権益を維持・保護するのに協力するとともに、海外の雇用主に対して、法律上の義務を履行することを要求し、必要に応じて損害賠償を要求しなければならない。

また、送出機関が情報を隠匿し、又は虚偽の情報を提供したため、海外で労働者が実際に享受する権益が契約に合致しない場合、送出機関は賠償責任を負わなければならない。

なお、1)の場合と異なり、労働者が送出機関に直接補償を求める権利は規定されていない。

3) 送出機関による契約違反等があった場合の救済措置 (第20項)

労働者は、送出機関による契約違反、または労働者の法律上の権益に対するその他の侵害について、商務主管部門及び関連部門に苦情を申し立てる権利を有する。

4) 送出機関のその他の義務

送出機関は、労働者が海外で就労する間の傷害保険に加入しなければならない(第13条)。 また、労働者の出国手続き、海外での滞在許可・労働許可の取得手続きを支援しなければならない(第14条)。

送出機関は、労務協力契約の内容と、労働者が海外の雇用主との間で締結する労働契約との 内容に不一致がある場合、労働者の権利が保障されるよう、条項を一致させる責任を負う(第 27条)。

労働者を同一国に年間 100 人以上派遣する送出機関は、管理人員を随行させなければならない(第16条第2項)。

④ 手数料に関する規定

送出機関が労働者から徴収できるサービス費用(管理費用・手続き費用。以下「あっせん手数料」という)の上限額等は、以下のとおり整理される。技能実習や特定技能の送出しの場合は、2つ目のパターンに該当する。

図表 VII-13 手数料に関する規定の概要

送出機関と労 働者の間の 契約関係	労働者と原業務単位 ⁷¹ との関係	あっせん手数料の徴収の 可否・上限額	保証金や財産 の担保の要求
サービス契約	労働契約を保持	海外の雇用主との契約で定めた基本給の契約期間分の総額 (個人所得税を除く ²²)の25%まで徴収可	
ッ ころ 天 派リ	労働契約なし	海外の雇用主との契約で定めた基本給の契約期間分の総額(個人所得税を除く)の12.5%まで徴収可	一切不可
労働契約	_	一切の徴収不可	

なお、パスポート費用、ビザ費用、健康診断費用、研修費用および旅費などの実費は、労働者本人が負担するものであるが、送出機関は上記費用を事前に徴収し、実際に発生した金額に応じて精算することができる。(通知の補足規定第6条⁷³)

1) 送出機関と労働者がサービス契約を締結した場合

送出機関は、海外の雇用主との契約で定めた給与の一定割合を、あっせん手数料として労働者から徴収することができる。(対外経済合作企業の国外派遣人員給料の管理方法の通知第4条の2(1)⁷⁴)ただし、保証金や財産の担保の要求は禁止されている(第25条第3項)。

サービス費用の上限額については、条例ではなく別の通知に規定されている。

○労働者が「原業務単位」との間に労働契約を保持している場合

海外の雇用主との契約で定めた基本給(残業代や賞与等は含まない)の契約期間分の総額 (個人所得税を除く)の 25%が上限とされている。(通知第4条の2(1)) なお、送出機関は、徴収したサービス費用の中から、原業務単位で補償費用を支払うことが予定されている。

○上記以外の場合

送出機関が原業務単位で支払う補償費用が発生しないことから、上限は契約上の基本給 (残業代や賞与等は含まない)の契約期間分の総額(個人所得税を除く)の 12.5%となって いる(通知の補足規定第 4 条)。なお、上限を高く設定できる例外は、一切認められていな

<u>http://www.chinacfo.net/csfg/mj.asp?id=A20078201412155113551</u> (最終アクセス: 2023 年 9 月 14 日参照)

http://www.elinklaw.com/zsglmobile/lawView.aspx?id=15316 (最終アクセス:2023年9月14日)

⁷¹ 労働者が送出し前に所属していた職場

⁷社会保険料等も除いた「手取り額」ではないことに注意。以下同様。

^{73 1997} 年 1 月 1 日財外字〔1997〕 8 号,

⁷⁴¹⁹⁹⁵年7月4日財外字〔1995〕259号,

1

技能実習や特定技能の送出しの場合はこれに該当するため、仮に、基本給月 18 万円で3 年間(計 648 万円)の契約を締結した場合、上限額は約 80 万円となる。

2) 送出機関と労働者が労働契約を締結した場合

送出機関は労働者からサービス費用を徴収できないし、保証金や財産の担保の要求もできない(第25条第2項)。

⑤ 不適切な送出機関のリストアップ

国務院商務部は、関係部門と連携して、送出機関と海外雇用主が履行を怠っている契約、労働者の合法的権益の侵害行為、及び送出機関の違法行為に対する罰則の決定を公表しなければならないこととなっている(第 37 条)。この点について、過去には、商務部が設置している「走出去」公共サービスプラットフォームでに不良信用記録が公表されていたようであるが、2017年以降の情報は公開されていない。

なお、対外承包工程商会は、違法行為のあった送出機関について、一般公表はしていないものの、商会の会員企業等に向けて公表を行っている。また、不適切行為(違法とまではいえない行為)を行った送出機関については、商会から当該送出機関への警告や関係業界団体への周知等を行っている。

⑥送出しに必要な契約

対外労務協力による労働者の海外送出しを行うため、送出機関は、1)労務協力契約(送出機関と海外の雇用主の間)と 2)サービス契約又は労働契約(送出機関と労働者の間)の 2 種類の契約を締結する必要がある。

送出機関は、2)を締結した日から 10 営業日以内に、1)と 2)の写しを、主管商業部門に提出しなければならない。 認可を担当する主管商業部門は、雇用プロジェクト、海外雇用主に関する情報、労働者の名簿を国務院商務部に報告しなければならない。(第26条)

送出機関と海外の雇用主(企業等。個人は不可)との間で、書面による締結が必要である。 労務協力契約には、以下の事項を盛り込まなければならない。

- ・ 労働者の業務内容、業務場所、労働時間、休憩及び休暇
- ・ 契約の期間

・労働者に対する労働報酬及びその支払い方法

⁷⁵ "走出去"公共服務平台, http://fec.mofcom.gov.cn/ (最終アクセス: 2024年2月8日)

⁷⁶中国の「労務契約」は、一般的な労働法規の保護の対象となる「労働契約」とは異なる概念である。労務契約には、外国企業との直接契約や、日本の嘱託契約のような契約が該当する(松尾弘他(2022))。

- ・ 労働者の社会保険料の納付
- ・労働者の労働条件、労働保護、職業訓練及び職業上の危険に対する保護
- ・労働者の福利待遇及び生活条件
- ・海外での居留許可及び労働許可の手続き
- ・労働者の人身傷害保険への加入
- ・海外の雇用主の都合による契約解除の場合の労働者に対する経済補償
- ・緊急事態における労働者の援助及び救済
- 違約責任

2) サービス契約又は労働契約 (第23条)

送出機関と労働者との間で、書面により「サービス契約」を締結しなければならない。 サービス契約には、労務協力契約における労働者の権益保護に関する事項、サービス項目、サービス料及びその請求方法、契約違反の責任などを明記しなければならない。

なお、送出機関が、自社に所属する労働者(社員)を海外に派遣する場合は、当該労働者と の間の(サービス契約ではなく)「労働契約」において、労働者の権益保護に関する事項を定 めなければならない。

(5) 関連統計等

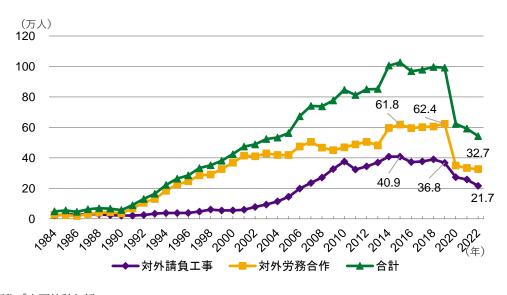
①送出し人数の推移

派遣人数(フロー)は、コロナ禍後大幅に減少しており、2022 年は対外労務協力が 17.9 万人、対外請負工事が 8.0 万人となっている (2014 年のピーク時の約半数)。

年末在外人数 (ストック) についても、2022年末時点で、対外労務協力が32.7万人、対外請 負工事が21.7万人となっている (2014~2019年のピーク時の約半数)。

図表 VII-14 派遣人数 (2004 年~2022 年)

(出所)「中国統計年鑑 2022」



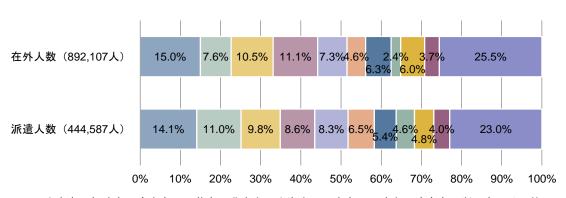
図表 VII-15 年末在外人数(1984年~2022年)

(出所)「中国統計年鑑 2022」

② 海外移住労働者の出身地域

海外移住労働者の出身地域(2019年)を見ると、派遣人数(送出しのフロー)としては、山東省、福建省、広東省の順で多い。在外人数(在外労働者のストック)としては、山東省、江蘇省、広東省の順で多い。

図表 VII-16 中国人海外移住労働者の出身地域(2019年)



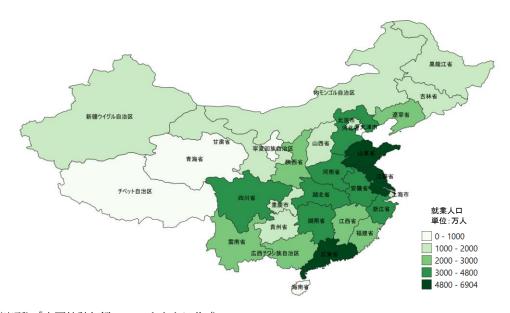
■山東省 ■福建省 ■広東省 ■江蘇省 ■北京市 ■上海市 ■河南省 ■天津市 ■遼寧省 ■浙江省 ■その他

(出所)「中国対外労務合作発展報告 2019-2020」, pp.13-14

(備考) 対外労務合作・対外請負工事の合算値。出身地域が判明しているもののみの数値と思われる。

なお、広東省、山東省、江蘇省については、就業人口が最も多い地域である(2022 年時点で、順に、6,904 万人、5,338 万人、4,805 万人)。

図表 VII-17 地域別の就業人口(2022年)

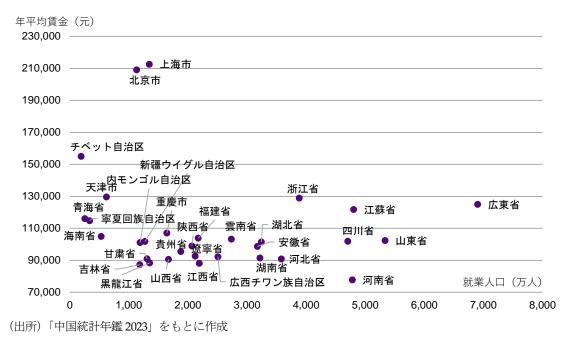


(出所)「中国統計年鑑 2023」をもとに作成

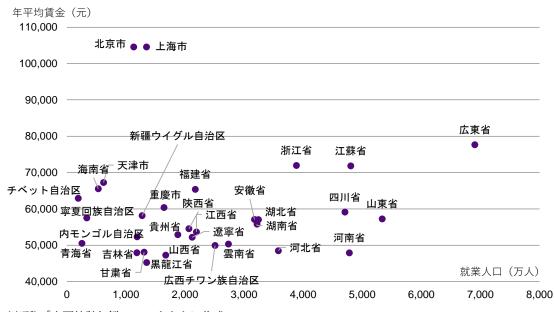
(地図データの出所) OCHA「The Humanitarian Data Exchange」

一般的に、就業人口が多く、かつ平均賃金が低い地域ほど、移住労働者が多くなると思われるが、中国でこうした地域に該当するのは、河南省、河北省、雲南省などである。今後こうした地域から、労働者送出しが増えていく可能性も考えられる。

図表 VII-18 地域別の都市部年平均賃金(非民間機関・企業)と就業人口(2022年)



図表 VII-19 地域別の都市部年平均賃金(民間機関・企業)と就業人口(2022年)



(出所)「中国統計年鑑 2023」をもとに作成

③ 目的国

2019年の派遣人数 (フロー) を目的国別に見ると、マカオが最も多く 6.7万人 (13.7%) となっている。次いで、香港 5.2 万人 (10.7%)、日本 4.1 万人 (8.5%) となっている。

図表 VII-20 中国人海外移住労働者 (フロー) の目的国 (2019年)

			うち		
国(地域)	派遣人数(人)	割合	対外請負工事	対外労務協力	
			(人)	(人)	
合計	487,490	100.0%	211,478	276,012	
マカオ	66,824	13.7%	1,009	65,815	
香港	52,345	10.7%	2,284	50,061	
日本	41,341	8.5%	17	41,324	
シンガポール	36,531	7.5%	775	35,756	
アルジェリア	18,377	3.8%	14,706	3,671	
インドネシア	18,356	3.8%	16,107	2,249	
サウジアラビア	16,840	3.5%	15,234	1,606	
ラオス	14,930	3.1%	14,512	418	
パナマ	13,454	2.8%	404	13,050	
パキスタン	9,539	2.0%	8,537	1,002	
その他	198,953	40.8%	137,893	61,060	

(出所)「中国統計年鑑 2020」

2019 年末の在外人数 (ストック) を目的国別に見ると、日本が最も多く 14.5%を占める。次いで、マカオ (13.7%)、シンガポール (9.9%) が多い。

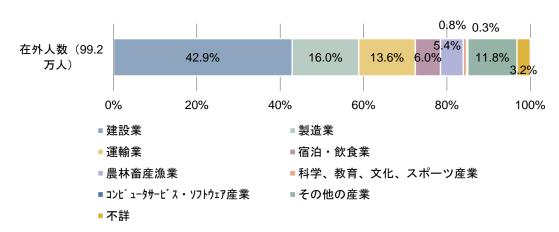
図表 VII-21 中国人海外移住労働者の居住国(2019年末)

	左十九月 1 米		うち		
国(地域)	年末在外人数 (人)	割合	対外請負工事 (人)	対外労務協力 (人)	
合計	992,140	100.0%	368,063	624,077	
日本	144,150	14.5%	488	143,662	
マカオ	136,322	13.7%	1,594	134,728	
シンガポール	98,581	9.9%	1,632	96,949	
香港	63,678	6.4%	2,869	60,809	
アルジェリア	42,999	4.3%	28,961	14,038	
サウジアラビア	27,105	2.7%	19,462	7,643	
インドネシア	24,983	2.5%	21,138	3,845	
ラオス	24,974	2.5%	22,283	2,691	
アンゴラ	22,868	2.3%	10,725	12,143	
マレーシア	19,613	2.0%	13,033	6,580	
その他	386,867	39.0%	245,878	140,989	

(出所)「中国統計年鑑 2020」

4) 業種

業種については、建設業が最も多く全体の4割を占める。



図表 VII-22 中国人海外移住労働者の業種(2019年)

(出所)「中国対外労務合作発展報告 2019-2020」, p.11。原典上、各業種の人数の合計値が N と一致しないため、ここでは差分を「不詳」として集計した。なお、対外労務協力と対外請負工事のいずれも含む。

⑤ 送出機関の数

送出機関は、各省市の人民政府商務部が公表する「対外労務合作企業名単」(対外労務協力を行う送出機関リスト)に掲載されている。2019年時点で、商務部の「対外投資合作在外人員信息管理系統」に登録されている送出機関のうち、送出し実績がある企業の数は、2,165 社であった(「中国対外労務合作発展報告 2019-2020」,p.14)。

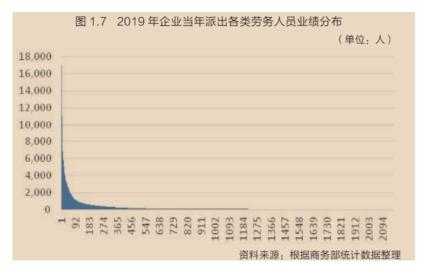
その後、コロナ感染拡大の影響を受けて、多くの送出機関が一時休止状態となっていると言われる(ヒアリング調査(2023 年 8 月~2024 年 2 月)より)。2021 年時点で事業を継続している送出機関は 745 社であり、うち同年に送出し実績があるのは 565 社であった 7 。

⑥ 送出機関の送出し規模

労働者送出しの実績は、一部の送出機関に集中する傾向にある。2019年の実績について、上位100社の合計派遣人数(約28万人)は、全送出機関による派遣総数の約6割を占めている。

_

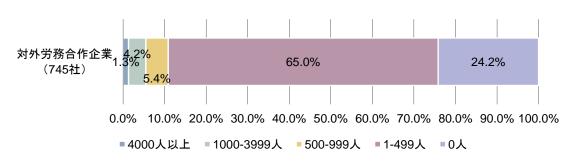
⁷⁷中国対外承包工程商会「2021年对外労務合作行業発展述評」, https://www.chinca.org/cica/info/22061410394611(最終アクセス: 2023年8月10日)



図表 VII-23 送出し規模別・送出機関数(2019年)

(出所)「中国対外労務合作発展報告 2019-2020」, p.15 (備考) 横軸が送出し実績人数、縦軸が送出機関の数

また、2021年に事業継続している送出機関に限ってみても、1,000以上の送出しを行っているのは上位5%程度であり、大半の送出機関は送出し実績500人未満であることが分かる。



図表 VII-24 送出し規模別・送出機関の分布(2021年)

(出所) 中国対外承包工程商会「2021 年对外労務合作行業発展述評」 https://www.chinca.org/cica/info/22061410394611 (最終アクセス: 2023 年 8 月 23 日)

日本への労働者送出しについても、一部の送出機関に実績が集中している。2019年時点で、日本への労働者送出しを行っている送出機関は498社あるが、そのうち1,000人以上を派遣した企業は5社、500~1,000人を派遣した企業は6社であり、これら11社からの派遣人数(10,906人)は、日本への年間の派遣者総数(41,341人)の26.38%を占めている(中国対外労務合作発展報告2019-2020,p.42)。



図表 VII-25 日本への労働者送出し規模別・送出機関数(2015-2019)

(出所)「中国対外労務合作発展報告 2019-2020」, p.43

⑦ 送出機関の地理的分布

日本への労働者送出しを行っている送出機関については、東部沿海地方に集中している。 2019年においては、日本への送出しをおこなっている送出機関 498 社のうち 293 社 (58.8%) が山東省、遼寧省、江蘇省の3省に所在している。また、同3省から日本に派遣された労働者 数は30,954人であり、全国から日本に派遣された労働者の74.9%を占める(中国対外労務合作 発展報告2019-2020, p.44)。



図表 VII-26 省別・日本に送出しを行う送出機関数(2019年)

(出所)「中国対外労務合作発展報告 2019-2020」, p.44

3. 技能実習制度に係る送出しの状況

本節の内容は、送出機関、政府機関、監理団体、受入れ企業へのヒアリング結果に基づき、まとめたものである。

(1) 募集方法

国内各地の仲介者と提携して、間接的に人材募集を行っている送出機関が多い。仲介者とは主に、送出機関以外の人材派遣会社(海外への送出しの認可は受けていないが、国内での人材紹介の認可を受けている)である。中には、国内の 1000 社以上の仲介者と提携しているという送出機関もあった。この点に関しては、西野(2020)においても、近年は送出機関の所在地周辺だけでは人材募集が困難なため、他の省に所在する仲介者との連携が欠かせないことが示されており、今回のヒアリング調査結果と合致する。その他、他の送出機関や職業学校と提携している例も聞かれた。

また、近年は積極的に SNS (TikTok、レッド (小紅書)、ビリビリ動画(嗶哩嗶哩)等)を活用し、直接技能実習生を募集しているという送出機関もあった。中国の若者の多くは、エリアや世帯の経済水準を問わず、スマートフォンを所持しており、SNS がよく活用されているとのことである。この他、地方人民政府の公式ウェブサイトや自社のウェブサイト、地方政府の対外労務協力サービスプラットフォームも活用されているようである。

なお、近年は中国国内で人材を集めることが難しく、日本の監理団体から要望があった人数 を集められなかった場合は、東南アジアなどの他の国での募集に切り替えているという話も聞 かれた。

図表 VII-27 技能実習生の募集方法に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 最近は、メディアの活用はコストが高くなってきている。それでも、中国の若者は SNS をよく使うので、SNS を活用した方が人が集まりやすい。
- 地方の仲介者経由で紹介してもらうことが最も多い。契約先の仲介者は中国全土に 1,000 社以上ある。
- 最近は人材が集まりにくいため、送出機関同士で人材を紹介し合うことも多い。例えば、当社に応募した人材が面接で落ちたが、すぐには次の面接の当てがない場合などに、同業者に紹介する。
- 主に、職業学校と提携して学生を募集する方法を取っている。医療従事者を育成する 学校、自動車整備・機械・電気・製造関係、サービス・観光業の教育を行う学校の3つ が主である。ほとんどは高校卒業後に入学する三年制の専科である。
- 中国で募集人数が集まらなかった場合、送出機関から東南アジアの関連会社に依頼 し、東南アジアで技能実習生を募集してもらうケースもある。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~2024年2月) より

(2) 日本語教育及び入国前講習

日本語教育については、実施に当たり講習の実施資格が求められるため、送出機関が自社で 資格を取得して研修を実施している場合と、外部機関(国が認定する人材育成センター)を利 用している場合に分かれている。自社実施・外部実施いずれの場合も、全寮制の施設で行われ、 施設内で食事の提供なども行われているケースが多い。

入国前講習の期間としては、介護の場合は 4~6 か月、その他の場合は 3~4 か月のケースが多い。目標とする日本語レベルは、介護の場合は N3 が多く、その他の場合は N3~N4 のところもあれば、N5 というところもあった。ある監理団体からは、特に建設分野の現場では、安全の観点から最低 N4 レベルの日本語能力が必要との意見があった。

なお、技能実習制度で求められる入国前講習とは別に、提携している職業学校の学生に対し 事前教育を行っているケースもあった。

事前教育関係						
	A社	B社(介護職種以外)	C社	D社	E社(介護職種以外)	F社(主に介護職種以外)
日本語教育期間	介護は5~6か月 その他は3か月	3~4か月		介護は4~6か月 その他は3~4か月	3~4か月	3か月
実施方法(寮、オンライン等)	政府認可の人材育成 センター(全寮制)	政府認可の人材育成セ ンター (全寮制)	社内研修施設	社内研修施設	社内研修施設(全寮制)	社内研修施設 (全寮制)
目標としている日本語レベル	N3 (介護)	N3~4	N3(介護)	N3	N4~5	N3(実際はN4~5が多い)
日本語学校と送出機関の関係	不明	不明	不明	職業学校(二外が日本語)と連携し、3年次に日本に行きたい 学生を社内で研修	不明	自社で技工学校を運営してお り、卒業生が技能実習候補者 となるケースがある

図表 VII-28 ヒアリング対象機関における事前教育の概要(抜粋)

(出所) ヒアリング調査(2023年8月~2024年2月)より

図表 VII-29 日本語教育等に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 当社で実施する技能実習候補生向けの講習は、一般産業の場合は3~4か月コース、介護の場合は4~6か月コースとなっている。主に日本語の講習が中心である。なお、技能の教育について、製造業等は日本で行われるが、介護については、提携先の職業学校(モデル校)のカリキュラムの中で、労働社会福祉など専門的・実務的な科目を設けている。介護の場合、当社から送り出した8割ぐらいはN3に達している。介護では日本のお客様にN3レベルの達成を約束している。介護は対人サービスなので、言葉は非常に重要である。
- 日本語以外の講習については、クライアントの要望に応じて、各会社の専門用語の教育や、技術面の実習(溶接、縫製など)を行う。また、日本の企業文化を教えたり、体を鍛えるトレーニングプログラムもある。講習期間はクライアントの要望によるが、日本語とそれ以外の講習を合わせて、3~4か月程度。3か月コースの場合、多くはN5レベルになる。4か月以上のコースの場合、N4レベルに達する人もいる。
- 当社では職業学校と連携しており、モデル校で専門的カリキュラムを作ることにも積極的に関与している。同校では第一外国語を英語から日本語に変更してもらっており、1年生の時から日本語を学ぶ。そして3年時に日本に行きたい学生を募集し、当社の研修センターでさらに日本語の勉強をしてもらうのだが、9割が N3 のレベルに達する。また、2017年からほぼ毎年、教員と学生で日本に視察ツアーをしている。
- 入社してから苦労しないのは、N4 レベル。よほどの単純作業でない限り N5 では足りないし、技能実習はそこまでの単純作業はないので、やはり N4 が必要である。特に建設業界では、日本語能力が低いと現場作業中のリスクが高く、トラブルが起きやすい。安全の観点からの注意事項を理解できないと危険だし、そのために職場で注意される機会も増えるのだが、そうすると本人は強く叱られたと受け取ってしまう。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~2024年2月) より

(3) 送出し後のフォローの状況(技能実習中・帰国後)

①技能実習中のフォロー

中国では法令上、労働者を同一国に年間 100 人以上派遣する送出機関は、管理人員を随行させなければならないこととなっている(対外労務合作管理条例第 16 条第 2 項)。ヒアリング先の送出機関においても、日本への送出し数が多いところでは、日本に配置している駐在員が技能実習生のフォローに当たっていた。その他、必要に応じて、又は定期的に中国本社からスタッフを日本に派遣し、トラブル解決に当たっている例もあった。

監理団体の取組としては、技能実習中にトラブルや相談があった場合の対応の他、日本語教育のフォローもきめ細やかに行っている例があった。

図表 VII-30 技能実習中のフォローに関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 技能実習期間中にトラブルがあった場合、実習実施先や監理団体に報告することになるが、それでも解決できない場合、当社も一緒に解決に当たることがある。日本事務所の職員が対応することもあるし、ケースによっては中国側の職員が日本へ行くこともある。
- 定期訪問をして、技能実習生の困りごとを聞いている。制度上、月に1回訪問が必要なのだが、実際はそれよりも高い頻度で訪問しているし、連絡があれば臨時訪問も行っている。その他、24 時間 WeChat などで対応している。また、日本語教育のフォローはきめ細やかに行っている。各企業への配属後も、日本語教師資格を有する組合職員による日本語教室の定期的な開催などを行っている。また、合格お祝い金の制度も設けている他の組合でも同様の奨励金制度を設けているところが多いようだ。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~2024年2月) より

② トラブル防止のための事前対応

労働条件等について技能実習生の来日前の認識と齟齬があると、トラブルや転籍、失踪等につながりやすいため、送出機関や受入れ企業において、事前に技能実習生に対し、労働条件等を丁寧に説明しているという話が聞かれた。加えて、送出しをする前に、送出機関が受入れ企業の労働環境等を実地確認している例もあった。

図表 VII-31 トラブル防止のための事前対応関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 受入れ企業について、新しく送り出す先の企業については、事前に下見をしており、 ただ働きをさせるような問題のある会社であれば、送出しはしないようにしている。
- 途中で転籍する場合の原因の一つは、受入れ先の労働条件が想像よりも悪い場合である。日本に行く前に、収入や労働環境について事前にきちんと説明している。
- 給与をめぐるトラブルを防ぐため、事前に給与額を明確に説明している。残業が多いと手取り額が多い場合もあるが、面接時点でその保証はできないので、最低賃金で定時まで働いた時の手取り額を説明の上、残業の量によって手取り額が変わることを説明している。求人の際も同様に伝えている。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~2024年2月) より

(4) 技能実習修了後(帰国後)のキャリア形成

①送出機関による帰国後のキャリア支援

送出機関の中には、帰国した技能実習生に対し、キャリア支援を充実させているものもある。 例えば、日系企業を含む国内企業への就職あっせんの他、日本以外の外国への再送出し、特定 技能の紹介などが行われていた。

図表 VII-32 帰国後のキャリア支援に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 中国は中レベルの高齢化社会に入っているが、必要な介護人材の資質も高くはない。 そこで当社は、介護の技能実習生が日本で介護福祉士の資格を取れるよう支援すると ともに、帰国後も国内で良い就職先を紹介するようにしている。
- 中国国内での就職支援においては、技能実習の職種を踏まえた仕事の紹介を行う(したがって、建設業や食品加工等が多い)。
- 技能実習を終えて帰国した人に対し、当社から日本企業の求人情報を提供した結果、 特定技能として再度日本に送り出すことにつながった。この他、本人から特定技能に ついて問い合わせがあり、当社から紹介する場合もある。
- 日本で N1 を取得した人等は、当社研修センターの講師に直接雇用することがある。また、中国国内の日系企業・合弁会社で、帰国した技能実習生を雇用したいところに、就職あっせんを行っている。技能実習で学んだ技能を生かせる分野の企業や、日本語を生かせる企業にあっせんする。その他、特定技能の仕事を紹介することもある。また、ニュージーランドや欧州など、他国の仕事を紹介する場合もある。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~2024年2月) より

② 帰国後の実際のキャリア

技能実習生の帰国後の実際のキャリアについては、本人の年齢・学歴や地域、技能実習で学んだ内容等により様々なパターンがある。技能実習で得たスキル・経験を活かせる職場で働いているケース(介護の技能実習を修了後、中国国内の介護施設や病院に介護職又は看護師として就職するなど)も多い。また、高い日本語能力を身につけている場合は、日系企業に就職しやすいことがある。技能実習先の受入れ企業が大手である場合、当該企業の中国支社等で雇用されるケースもある。

さらに、日本以外の外国で就職するケースもある。特に、建設分野の技能実習を修了した場合、ニュージーランド等で建設分野の就労資格を取得するのに有利になるため、技能実習制度がニュージーランド等で働くための飛び石と見なされているという話も聞かれた。

他方で、技能実習で得た収入をもとに商店を始めるなど、日本で身につけた専門技術とは関係のない仕事に就く人も多いようである。その背景には、中国国内で建設分野や農業等の仕事に戻っても、来日前と比べて収入増があまり見込めないという事情もあると思われる。

図表 VII-33 帰国後の実際のキャリアに関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 多くの技能実習生は、帰国後に実習先企業の関連企業等で雇用される。技能実習を通じて得たスキルや経験を活かし、地元企業で働くことが一般的である。
- 技能実習生(縫製分野)は帰国後、元々働いていた職場(工場など)に戻っているケ

- ースもあるし、そうでないケースもある。元々日系企業に勤めていた場合は、技能実 習期間に日本語能力が向上したことで、優遇して働かせてもらえることがあるよう だ。ただ、技能実習生の半数程度は、帰国後、縫製と関係ない仕事(八百屋、保険会 社など)をしている。
- 帰国後に元の仕事に戻るケースは 1 割未満だと思う。ほとんどは他の業界で就職したり、起業したり、他の国へ出稼ぎに行ったりする。特定技能生として日本に再び戻る人も多く見られる。
- 技能実習生の来日前の仕事は工場、建築現場、農業などで、元々年収4万元程度の人が 多く、技能実習を終えて帰国した後も給与はあまり上がらない。むしろ技能実習で働いている間のほうが安定的に働けている。
- オーストラリアとニュージーランドは現在、建設業と調理師のみ受け入れており、これらの業種でなければ働きに行くチャンスがない。建設業で技能実習を行った人は、これらの国で働きたい場合に有利になる。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~2024年2月) より

(5) 送出しに係る費用負担・手数料の状況

①技能実習生が負担する費用

技能実習生が負担する費用について、ヒアリング結果をまとめたのが下図である。

図表 VII-34 ヒアリング対象機関におけるコスト概要表(日本入国前)

日本入国前(海外現地):介護職種			
項目	金額	単位	主な負担者
総額	53.5万~71.4万	円	実習生
	2.7万~3.6万	中国人民元	
うち事前教育費用	13.9万~19.8万	円	実習生
	0.7万~1.0万	中国人民元	
うちあっせん手数料	不明	円	実習生
	不明	中国人民元	

※職業学校と提携している場合、学校の学費は別途必要(3年間で59.5万円)

※斡旋手数料の具体額は不明だが、事前教育費用を除く大半が斡旋手数料とビザ申請代との話が聞かれた

日本入国前(海外現地):介護職種以外			
項目	金額	単位	主な負担者
総額	46.1万~64.5万	円	実習生
	2.3万~3.3万	中国人民元	
うち事前教育費用	5.9万~13.9万	円	実習生
	0.3万~0.7万	中国人民元	
うちあっせん手数料	35.7万~48.3万	円	実習生
	1.8万~2.4万	中国人民元	

※稀に、受入れ企業が費用を全額負担する(実習生負担が0円となる)場合がある

※送出機関が運営する職業学校の卒業生については、学校の学費は別途必要(3年間で40万円)

※斡旋手数用の「48.3万円」は、「総額の7~8割」との情報をもとに、総額の75%として算出

(出所) ヒアリング調査(2023年8月~2024年2月)より

技能実習生が負担する費用は、最も安いケースで 50 万円弱 (外部の人材育成センターで入 国前講習を実施する場合は、人材育成センターに支払う講習費を含む)、最も高いケースで 70 万円強 (職業学校と提携して送出しを行っている場合においては、職業学校の学費を除く) で あった。なお、少数ではあるが、技能実習生が負担すべき費用について、受入れ企業が全額負 担しているという例も聞かれた。

費用が 50 万円弱のケースでは、支払いのため借金を必要とする技能実習生は少ないとのことであった。他方、70万円強のケースでは、農村部出身の技能実習生にとっては、少なくとも一括での支払いは難しいとの話があった。

費用の支払先としては、日本語教育・入国前講習を自社で実施する送出機関を利用する場合は、送出機関に対し研修費も含めた全費用を支払うが、研修を外部機関(国が認定する人材育成センター)で受ける場合は、研修費については人材育成センターに支払い、その他費用を送出機関に支払われるとのことであった。また、送出機関が運営又は提携する職業学校を卒業後に技能実習候補者となる場合は、職業学校への学費の支払いも発生する。

費用の内訳としては、あっせん手数料の割合が最も高く (7~8 割など)、次いで日本語教育・入国前講習の費用の割合が高いようである。支払方法は、一括払いの場合もあれば、分割払いとしているところもある。

なお、あっせん手数料の法令上の上限額は、仮に基本給月 18 万円で 3 年間の契約を締結した場合約 80 万円であるが、ヒアリング先の送出機関においては、技能実習生から徴収する費用の総額(日本語講習費やビザ申請料等を含む)でも 50 万円弱~70 万円強なので、このうちあっせん手数料は上限の約 80 万円を大幅に下回っていると思われる。ヒアリング調査の中でも、送出機関にとっては、中国国内での人材募集が難しくなっている中、技能実習生から徴収する費用をあまり高く設定することは現実的ではない、との意見が聞かれた。

図表 VII-35 技能実習生が負担する費用に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 技能実習生は送出機関に対し、1人2万元(40万円相当)※を支払う。2万元は、一般の中国人にとって支払いは難しくない。ほとんどの場合は借金をする必要がないが、どうしてもお金が無い場合は当社から貸すこともできる。また別途、研修センターに対し直接、日本語教育・入国前講習の費用を支払う。3か月コース(介護以外)の場合は4,000~5,000元、5か月コース(介護)の場合は7,000~8,000元である。
 - ※内訳:ビザ申請費、資料作成費、会社の手数料
- 技能実習生は送出機関に対し、1人約35,000元※を支払う。総額で見れば、介護と介護以外とではほぼ同額である。支払い方法は分割払いとしている。1回目は、人材募集が終わり、日本の受入企業と雇用契約をする段階で、15,000元を支払う。2回目は、在留資格の認定が下りて日本に渡航する段階で、残額20,000元を払う。
 - ※内訳:募集のための広告費 1,000 元、面接等の試験費、日本語研修費(介護以外では 3,000~4,500、介護では 9,000~10,000 元)、人材募集費 15,000~18,000 元。
- 技能実習生は送出機関に対し、介護以外の場合は 26,000 元、介護の場合は 36,000 元を 支払う。経済的事情で 36,000 元を支払えない学生(農村出身者が多い)の場合は、日本に行ってから分割で支払うことも可能としている。概ね 7~8 か月で支払い完了でき ており、これまで、経済的に苦しくなって支払いできなくなったようなケースはな

- い。その他、当社では職業学校と提携して学生から技能実習生を募集しているが、職業学校の学費は3年間で30,000元である。ただ、中国政府は職業学校や学生に対し補助金・奨学金を出しているので、それによる補填もあると思う。
- 技能実習生は送出機関に対し、1人 29,000 元支払う※。支払い方法としては、3~4回の分割払いとしている。まず面接の準備時に3,000 元支払ってもらうが、面接で落ちたら返金する。次に研修費用を徴収し、認定証明書が下りたタイミングでまた徴収する。

※内訳:研修費4,000元、人材募集費6,000元、面接前の事前教育費、ビザ等の手続き費、その他(事務所の人件費、経費など)

○ ある企業(食品加工分野の大手)は、技能実習生の負担を軽減するため、本来技能実習生が負担する費用全額を支払ってくれている。他の送出機関の送出し先でも、同様の取組をしている大手の受入れ企業が各1~2社はあるようだ。

(出所) ヒアリング調査(2023年8月~2024年2月)より

② 送出機関が地方仲介者に支払う費用

送出機関は、他の送出機関やその他仲介者と提携して人材を募集する場合、仲介者等に対し、 技能実習生から徴収する費用総額の約 2~5 割を仲介手数料として支払っている。なお、西野 (2020) の調査でも、送出機関から地方の仲介者への紹介手数料として、技能実習生から徴収 する費用の3分の1が支払われていたことが報告されており、今回のヒアリング調査結果と合 致する。

図表 VII-36 送出機関が地方仲介者に支払う費用に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 提携先の地方仲介者には、成功報酬として、技能実習生 1 人につき 6,000~8,000 元(技能 実習生から徴収した費用の約3~4割)を支払っている。
- 仲介者に支払う費用は 15,000~18,000 元(技能実習生から徴収した費用の約 4~5割) となっている。
- 他の送出機関から人材紹介を受けた場合は、技能実習生から徴収した費用の中から、 6,000元(約2割)を当該送出機関に支払う。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~2024年2月) より

③ 悪質な仲介者が介在する場合

送出機関からは、近年は政府の取締りが厳しいため、法令上の上限額を上回る手数料を徴収する送出機関は見られず、あるとすれば非正規の送出機関であるとの話が聞かれた。他方で、受入れ企業及び監理団体からは、来日した技能実習生の中に、悪質な仲介者から高額な手数料を徴収されたという人や、そのために借金をした人がいるという話が聞かれた78。

⁷⁸仮に、基本給月 18 万円×3 年間の契約を締結した場合、あっせん手数料の上限額は約 80 万円であるが、これに入国前講習費やビザ申請費等を加えると、総額 100 万円程度に達する可能性もある。そのため、下記ヒアリング結果にあるケースが、法令上の手数料上限を超えているのかどうかは不明である。

図表 VII-37 悪質な仲介者が介在する場合に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 政府から資格を取得している送出機関は、手数料の徴収額も含め、法令の規定どおりに対応している。規定違反があると政府に納めたデポジットから罰金が徴収されるなど、政府からの管理が厳しく行われているため、不適切な営業をしている所はないと思う。ただし、資格を取得していない小規模な会社などは、不適切な送出しをしているところがあるようで、騙されて手数料を取られたといった例も聞く。
- 中国では悪質な仲介者(いわゆるブローカー)が存在しているらしく、1人当たり50~100万円徴収しているような話が、数年前から耳に入ってくる。当社の技能実習生からも、ブローカーに20~50万円支払ったとか、ブローカーにお金を返すため途中帰国できない、といった話を聞いたことがある。ブローカーは個人が多く、会社の社員もいれば、ただ顔の広い人が行っていることもあるようだ。
- 来日した技能実習生から、悪質な仲介者への高い手数料を取られたというケースをよく聞く。総額100万円程度(正規の送出機関に払う費用を含む)徴収されたという話も聞いた。お金を多く払った方が面接に受かりやすい、優先順位が上がるといった話をもちかけられるようだ。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~2024年2月) より

④送出機関が受け取る管理費

送出機関が受け取る管理費については、月 5,000 円のところが多いが、0 円のケースや、月 2 万円もらっているケースもあった。管理費は減額傾向にあり、中には運営が厳しくなったため日本事務所を閉鎖したというところもあった。

減額の背景として、近年、受入れ企業の中には、送出機関が高額な管理費に見合った業務を行っていないと感じ、送出機関と交渉して減額するケースがある、という話が聞かれた。管理費が 0 円の場合、日本での技能実習生の管理については、監理組合及び受入れ企業が全て対応することになる。また、月 5000 円程度の場合、送出機関が日本で対応する業務としては、空港送迎、通院同行などがあるとのことだった。

なお、管理費が減少しても、送出機関としては、技能実習生から徴収するあっせん手数料を 増額することは難しいとの意見があった。

図表 VII-38 送出機関が受け取る管理費に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 監理団体から受け取る管理費は、以前は1人あたり月1万~1.5万円だったが、2015年 以降月5,000~1万円になり、2017年からは月5,000円になった。管理費は日本駐在事務 所の運営費用に充てていたのだが、5,000円では足りなくなったので事務所を閉鎖し た。
- 管理費をもらえる場合は、1 か月 3,000~7,000 円もらっている。中には管理費を全くもらえない場合もある(最初から管理費を支払えないという約束になっている)。
- 管理費は月5,000~2万円もらっている。事前講習委託費(日本語研修2か月のうち1か月を中国国内で受ける場合)は、受入れ企業から1人当たり1万~2万円もらっている。
- 管理費が少なくなったからといって、中国の送出機関が紹介手数料を増額させるわけ にはいかない。法令上、手数料の上限額が決まっている上、そもそも中国国内での人 材募集の難易度が高い中、これ以上手数料を高くすると、募集ができなくなってしま う。管理費が少なくなった分、本来送出機関が担当する「人員管理」を受入れ企業や

監理団体に任せ、管理業務から抜け出す会社が増えているのが現状である。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~2024年2月) より

⑤ 監理団体への監理費

受入れ企業から監理団体への監理費について、あるケースでは、技能実習生1人当たり月2.4万~3.3万円とのことであった。

図表 VII-39 ヒアリング対象機関におけるコスト概要表(日本入国後)

日本入国後(実習中)			
項目	金額	単位	主な負担者
送出機関への管理費(月額、1人当たり)	0~2.0万	円	受入れ企業
監理団体への監理費(月額、1人当たり)	2.4万~3.3万	円	受入れ企業

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~2024年2月) より

(6) 技能実習とその他在留資格(主に特定技能)との比較(募集、入国前講習、手数料等)

①特定技能外国人が負担する費用

ヒアリング先の送出機関では、特定技能の送出しを仲介する場合で、技能実習を修了して帰国後に再度日本に行く場合は、技能実習と同額か安い手数料を本人から徴収していた。また、日本で技能実習から特定技能に変更する場合は、更に安い手数料を徴収するか、無料としていた。なお、中国では特定技能の試験が実施されていないため、技能実習を経ずに特定技能外国人となるケースは聞かれなかった。

図表 VII-40 特定技能外国人が負担する費用に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 中国から送り出す場合は、1人1万元徴収している。特定技能は、以前に技能実習として送り出したことのある人たちなので、サービスとして技能実習生から徴収する費用 (18,900元) より安くしている。日本で特定技能に変える場合は費用を徴収しない。
- 中国から行く場合は、1万元徴収している。手続きが簡易なのと、日本語教育費もかからないので、技能実習に比べて安く設定している。日本で特定技能に変更するケースでは、無料の場合もあれば、多少手数料を取る場合もある。
- 日本現地で技能実習から特定技能に資格変更する場合には、当社を通さないので費用を徴収していない。帰国した技能実習生が特定技能で日本に行く場合は、1 人 5,000~8,000 元の費用を本人から徴収している。ただし、職種が変わる場合は研修を受ける必要があるので、プラスで研修費用を徴収している。
- 特定技能は歴史が浅く、まだ手数料の相場が定まっていないので、いくらに設定すべきなのか悩ましい。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~2024年2月) より

②送出機関が受け取る管理費

特定技能外国人の送出しに当たっては、受入れ企業から費用を受け取っていないケースもあ

ったが、同じ受入れ企業に技能実習生と特定技能外国人の両方を送り出している場合は、技能 実習と同様に管理費を受け取っている例もあった。

図表 VII-41 送出機関が受け取る管理費に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 特定技能については、これまで登録支援機関から紹介料などはもらったことがない。
- 技能実習生の受入れ企業と特定技能の受入れ企業が同じなので、特定技能について も、技能実習と同じか少し安めの管理費をもらうことがある。
- 特定技能については、介護以外の場合は仲介料 5 万~10 万円、介護の場合は仲介料 20 万~30 万円を登録支援機関から受け取っている。受入れ機関から登録支援機関に対しては月払いだが、登録支援機関から当社へは一括で支払われる。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~2024年2月) より

(7) その他

① 技能実習生の属性

技能実習生の出身地に関する統計データは把握できなかったが、ヒアリング調査からは、山 東省をはじめとする中国沿岸部が多いことが伺われた。一方で、中部・西部の労働者は海外よ りも沿岸部に働きに行く傾向があるとのことだが、過去に比べれば、中部・西部出身の技能実 習生の割合は増えているようである。中部・西部では、日本を含めた海外での就労についての 情報があまりないため、そもそも海外で働く選択肢を考えていない労働者も多いが、近年は送 出機関を中心に、中部・西部における技能実習の求人募集活動が積極的に行われている。

年齢・学歴・職歴に関しては、沿岸部・中部・西部を問わず、中国国内で工場や建築現場の仕事、農業などに従事した後、30代以上の年齢になってから技能実習生として日本へ行くケースが多い。国内での年収は日本円にして80万~120万円程度で、技能実習生として日本で就労する間の収入に比べて低い。学歴としては、中学卒又は高校卒が多く、大学専科卒も一定数いることがあるが、大学本科卒は少ない。ただし、送出機関が専門学校を運営していたり、外部の専門学校と提携しているような場合は、20代の技能実習生を送り出していることもある。

図表 VII-42 技能実習生の属性に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 出身地域については、10 年前は山東省が 6 割、その他が 4 割だったのだが、現在は山東省が 4 割、その他が 6 割になっている。河南省、河北省、江蘇省、四川省、陝西省、雲南省、貴州省などの出身者がいる。
- 山東省に限らず、中国全国的に賃金水準が上がっているが、技能実習生の出身地域でみると、昔と変わらず今も沿岸部や山東省が多い。内陸部の中国人は海外就労志向ではなく、中国沿岸部に働きに行くことが多い。
- 日本に働きに行く人の中国国内での年収は、5万~6万元程度である。工場や飲食店で働いている人や、農家の人が多い。
- 中国国内で、製造業やスーパーの販売員、倉庫管理などの仕事をしていた人、農業を していた主婦で子育てを終えた人などが多い。学歴としては、中学校卒、高校卒、専 科卒が多い。年齢は 25~45 歳が多く(平均 30 代)、学校を卒業したばかりの人は少な

()

(出所) ヒアリング調査(2023年8月~2024年2月)より

■参考:中国の職業教育機関について

中国の職業教育機関としては、(1)後期中等教育機関に属するものと、(2)高等教育機関に属するものがある。(1)については、初級中学(日本の中学校に相当)を卒業後に進学する先として、中等専門学校(中等専業学校、4年)、技術労働者学校(技工学校、3年)、職業中学(2~3年)がある。(2)については、「職業本科」(学士課程としての職業教育)と、「専科」(日本の短期大学や専門学校に相当)がある。

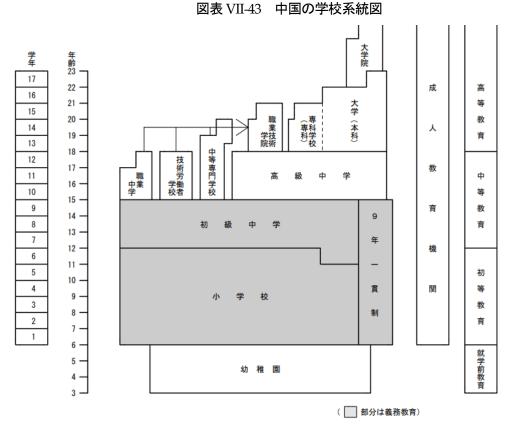
■参考:本科と専科について

中国の高等教育は、普通高等教育(高校卒業後に進学するもの)と成人高等教育(就業経験のある高卒以上の社会人を対象とするもの)に分かれる。そして普通高等教育は、「本科」と専科に分かれる。

本科は、4~5年の学部レベルの教育課程である。2021年から「普通本科」に加え、より 実践的な職業教育を行う学士課程として「職業本科」が設置されている。職業本科を卒業 した場合も、普通本科と同様に学士が授与される。

専科は 2~3 年の教育課程であり、卒業しても学位は授与されない。高等専科学校(「高 専」という)と高等職業学院(職業技術学院。「高職」という)に大別される。高専と高職 の違いは、以下のとおり。

	目的	専門分野	運営形態
高専	理論教育に重点	教員養成、医	公立のみ
		学、公安関係	本科に併設されていることも多い
高職	実務教育に重点	上記以外	公立・私立の両方ある
			地方政府が地域産業の振興を狙いとし
			て設立した学校や、2002年の「民営教
			育促進法」成立を機に設立された学校
			が多い (西村 2012)



(出所) 文部科学省「諸外国の教育統計令和 5 (2023) 年度版」 https://www.mext.go.jp/b menu/toukei/data/syogaikoku/1415074 00019.htm, (最終アクセス: 2023 年 12 月 7 日)

図表 VII-44 本科・専科の学校数・学生数(2022年)

	学校数(校)	入学者(千人)	在校生(千人)	卒業生(千人)
本科と専科の合計	2,760	10,146	36,594	9,663
本科	1,271	4,756	19,885	4,716
(うち普通本科)	1,239	4,679	19,656	4,716
(うち職業本科)	32	76	229	0
専科	1,489	5,390	16,709	4,948

(出所)中華人民共和国教育部「2022年全国教育事業発展統計公報」,

<u>http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/sjzl_fztjgb/202307/t20230705_1067278.html</u>, (最終アクセス: 2023年12月7日) をもとに作成

(備考1)「本科と専科の合計」及び「本科」の人数について、普通本科、職業本科、専科の人数をそれぞれ合算したものであるが、元データにおいては百人未満が四捨五入されているため、実際の値と合致しない可能性がある。

(備考2) 本科の入学者数は、専科からの進学者を含まない。

② 日本以外の目的国について

技能実習で日本へ行くことを検討する層にとっては、日本以外の選択肢として、ヨーロッパ (ドイツなど)、オーストラリア、ニュージーランド、シンガポール、韓国、イスラエルなど があり、労働者は各国のメリット・デメリットを総合的に勘案して目的国を決めているようで ある。ヒアリング調査では、各目的国の特徴について、以下のような話が聞かれた。

- ・給与:オーストラリア、ニュージーランド、韓国、イスラエルなどが比較的高い。
- ・送出しの費用:日本や韓国は安い。ニュージーランド等は高い。
- ・職種・業種の選択肢:日本は幅広い。ドイツは調理師のみ、ニュージーランドやイスラエルは建築業に限られている。
- ・ビザ要件: 欧米諸国、オーストラリア、ニュージーランド、シンガポールは厳しい。その ため、日本で技能実習を行うことを、他国で働くためのステップストーンにする人も多 い。
- ・就労環境:韓国や日本はあまり良いと思われていない。イスラエルなどでは、雇用主への 管理監督や、労働者へのフォロー体制がしっかりしている。
- ・生活環境・治安・医療水準など:日本、ニュージーランドは人気が高い。
- ・地理的・文化的近接性:日本は親近感がある。
- ・長期滞在の可能性:オーストラリア、ニュージーランドは永住権への道が開けているため、人気がある。

図表 VII-45 目的地の選好に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 日本の最大の強みは、選べる職種が多く、求人も多いこと。また、送出しの費用が比較的安いこと、生活環境が良く、医療水準が高いことも魅力。なお、技能実習のアピールポイントの1つは給与額だが、他の先進国と比べると、日本の給与額は高くはない(中間のレベル)。
- 日本は他国と比べると、給与が高い国というわけではないが、就労面でも社会的な面でも安定している。また、地理的に中国から近い他、食事や漢字などの文化的な面でも親近感があるという点で選ばれる。
- オーストラリア、ニュージーランドも、給与が高い点で人気がある。また、家族呼び 寄せや、5年後から永住申請が認められる点も魅力となっている。
- ニュージーランドは技能要件が厳しいので、日本に行ったことのある人などが、次の 行き先としてニュージーランドを選ぶ傾向にある。
- 韓国の場合は、給与が高い点が魅力だが、仕事の内容があまり良くない。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~2024年2月) より

4. 今後の展望等

(1) 今後の日本への送出し:技能実習

中国では、かつて技能実習生を多く輩出していた山東省など沿岸部を中心に、賃金水準が上昇して経済的に豊かになってきている。その結果、日本で技能実習生として働くよりも、中国国内の条件の良い職場や、国内より給与が高い国、入国後に永住資格への道が開けている国(ヨーロッパ、オーストラリア、ニュージーランドなど)で働くことを選ぶ労働者が増えてきている。

他方で、賃金水準の低い中部・西部の中国人労働者にとっては、技能実習制度を利用する経済的メリットは、依然比較的高い。中国政府としても送出機関としても、近年は中部・西部からの労働者送出しに着目しており、技能実習制度も主要な送出しルートの一つと位置付けられているようである(2. (1) ③参照)。ただし、中部・西部出身者にとっても、中国国内や他の外国に比べると、日本は給与の低さゆえ優先度が下がるという話も聞かれたた。

また、医療系の学校を卒業する学生については、例えば陝西省では中国国内で条件の良い就職先が限られているため、介護の技能実習生として来日するメリットが高いという話があった。

図表 VII-46 今後の日本への送出し(技能実習)に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 山東省は平均賃金が上がってきているため、技能実習の希望者が減っている。
- 中部・西部の中国人が日本へ行こうとしない根本的な原因は、日本の給与が高くない ことである。中国国内でも賃金が上がってきており、日本へ行く魅力が少ない。
- 人材が集まりづらくなっている背景としては、中国の給与水準が上がり、社会保障も良くなってきていることがある。また、その頃から円のレートが下がってきたので、日本の魅力がなくなってきている。
- 日本での給与への不満は、中国人に限らずどの国の人も持っているが、他の国の場合は、それでも母国よりは給与が高いので、途中帰国するまでには至らない。しかし中国の場合は、母国の手取り額の方が高いこともあるので、途中帰国する人が多い。
- 陝西省では、コロナの影響で、医療従事者を育成する職業専門学校の募集人数が増えてきているが、卒業生の就職状況は芳しくない。高いランクの病院に就職することは難しく、ほとんどは月 1,800 元くらいの給与で、福利厚生も良くないところに就職している。当社はこの点に目をつけ、医療系職業専門学校の卒業生を、介護の技能実習生として日本へ送り出すことにした。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~2024年2月) より

(2) 今後の日本への送出し:特定技能

対外労務合作発展報告によれば、中国政府は特定技能制度の開始について、日本への労働力送出しにおける新たなチャンスと捉えている。なお、2018年頃は、介護の仕事で中国人労働者が東南アジアからの労働者よりも優位であるとの見方から、介護分野での技能実習送出しに力を入れていたようだが、現在は特定技能も含め、介護分野への送出しは下火となっているようである。

図表 VII-47 今後の日本への送出し(特定技能)に関する政府見解

- 技能実習生市場における中国のシェアは近年急激に縮小しているものの、中国からの 技能実習生派遣の規模は比較的安定している。中日両政府当局が 2020 年に技能実習及 び特定技能に関する両国間協力に合意し、覚書に調印することができれば、中国から 日本への労働者送出しにとって、これまで以上に有利な環境が整うだろう (2019-2020)。
- 特定技能制度の実施は、中国の対日労働協力にとって新たなチャンスであり、日本に 出稼ぎに行く労働者の雇用ルートが拡大することになる。他方で、技能実習生と特定 技能の二つの制度があることで、送出機関には今まで以上に高い運営・管理要件が課 されることになる。特に、特定技能の送出しの場合、送出機関は技能実習の送出しの 仕組みをそのまま運用してはならず、国際的に求められている使用者負担の原則を積 極的に遵守し、両国政府が決定した料金制度やその他の措置を厳格に実施すべきであ る(2019-2020)。
- 中国の送出機関は、介護労働者や中・高度人材の送出し業務を開拓することにより、 競争相手である東南アジア諸国との差別化をすべきである。技能実習「介護」は、語 学力の優位性から、中国の技能実習協力事業にとって、新たな目玉になるかもしれな い(2017-2018)。

(出所) 中国对外労務合作発展報告 2017-2018、2019-2020

ヒアリング先の送出機関の中には、特定技能は技能実習より人材が集まりやすいため、今後は特定技能の送出しを増やしたいというところがあった。また、手続きが技能実習制度よりも簡易で、給与も変わらないといった理由から、中国側では技能実習制度よりも特定技能制度のニーズが高まるという見解も聞かれた。他方で、中国国内では特定技能の試験が実施されていないので、技能実習修了者でなければ送出しが難しいとの声が多かった。

図表 VII-48 今後の日本への送出し(特定技能)に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 技能実習の募集が難しくなっているため、これからは特定技能の送出しを増やしてい きたい。特定技能は、技能実習に比べ人材の募集がしやすい。
- 技能実習制度には、日本で学んだ技術を使って母国の発展に貢献するといった理念・ 目的があるが、中国側の人材から見れば、技能実習と特定技能はほぼ同じだと思う。 特定技能も技能実習も学歴の要件が特にないため、参加する層には特に違いがない。 最低賃金で働いている点も同じである。それであれば、手続きが簡易な特定技能を選 んだほうがよい。
- なお、技能実習の経験のない人を初めから特定技能として送り出すのは難しい。中国 では特定技能の試験を実施しておらず、国外で受験しなければならないためである。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~2024年2月) より

5. 参考文献

<日本語文献・ページ>

- ・ 秋山憲治, 2019「「一帯一路」構想の背景と進展」商経論叢 54 巻 4 号, 1~12 頁
- ・ 国立研究開発法人 科学技術振興機構 Scienc Portal China (※中国統計年鑑のエクセルデータを掲載、最新は 2021 年版), https://spc.jst.go.jp/statistics/statictisc_index.html (最終アクセス: 2024年2月8日)
- ・ 小林昌之,2014「第1章中国労働者送り出し政策と法対外労働輸出の管理を中心に」ア ジア経済研究所『東アジアにおける移民労働者の法制度:送出国と受入国の共通基盤の構 築に向けて』,31~61頁
- ・ 宋弘揚,2020「中国人技能実習生の増加鈍化期における送出機関の方針転換―中国山東 省青島市を事例に―」『地理学評論』93巻5号,372~386頁
- 西野真由,2020「海を渡った農民工」『中国21』愛知大学現代中国学会,171~190頁
- ・ 西村俊一, 2012 「中国における職業教育の現状と課題:「高等職業技術学院」の新設をめ ぐって」工業教育資料/実教出版株式会社編
- ・ 松尾弘・山脇康嗣・杉田昌平・湯川雄介・中尾洋三・宍戸健一・田代夕貴,2022,慶應 義塾大学大学院法務研究科・グローバル法研究所・西村あさひ法律事務所編著『円滑に外 国人材を受け入れるためのグローバルスタンダードと送出国法令の解説』ぎょうせい
- 文部科学省「諸外国の教育統計令和5 (2023) 年度版」, https://www.mext.go.jp/b menu/t oukei/data/syogaikoku/1415074 00019.htm (最終アクセス: 2023 年 12 月 7 日)

<外国語文献・ページ>

- · 盧朋,2017「中国对外労務合作的発展特征、挑戦与政策応対」労働経済研究
- ・ 呂国泉, 2014 「中国海外労務移民的発展変遷」華僑華人歴史研究
- · 商務部ウェブサイト, http://www.mofcom.gov.cn/(最終アクセス:2024年2月8日)
- · 王輝, 2016 「我国海外労工権益立法保護与国際協調机制研究」江蘇社会科学
- 中国対外承包工程商会ウェブサイト、https://www.chinca.org/ (最終アクセス: 2024年2月8日)
- ・ 中国統計年鑑(※画像データのみ、最新は2023年版), https://www.stats.gov.cn/sj/ndsj/ (最終アクセス: 2024年2月8日)
- ・ 中華人民共和国教育部「2022 年全国教育事業発展統計公報」、http://www.moe.gov.cn/jybsizl/sizlfztigb/202307/t20230705 1067278.html (最終アクセス: 2023 年 12 月 7 日)
- ・ 中華人民共和国商務部・中国対外承包工程商会,2017-2018、2019-2020「中国対外労務合作発展報告」
- 中華人民共和国中央人民政府ウェブサイト「対外労務合作管理条例」, https://www.gov.cn/govweb/zwgk/2012-06/11/content-2157905.htm (最終アクセス: 2023年7月28日)
- "走出去"公共服務平台、http://fec.mofcom.gov.cn/(最終アクセス:2024年2月8日)

第 VIII 章 カンボジア

1. 概要

1. 労働力送出しに関する政策・制度等

- ・ 海外への労働力送出しは、持続可能な経済成長と効率的で生産的な人材開発を確保するための重要な戦略と位置づけられている。
- ・ 海外への労働力送出しに係る一連の政策ならびに行動計画の策定・実施は労働職業訓練省(MoLVT)が所管する。
- ・ 「カンボジアの労働移動に関する政策 2019-2023」では、労働移民ガバナンスの枠組み の強化、移民労働者の権利の保護と促進、社会・経済開発を最大化するための労働移 民の活用に重点を置いている。
- ・ 「民間人材紹介会社を通じたカンボジア人労働者の海外派遣の管理に関する政令第 190 号」によって、海外へ労働者を送り出すことができるのは、労働職業訓練省の認定を 受けた送出機関のみと定められている。
- ・ 送出機関の認定要件は、事業所、研修センター、語学教師、労働職業訓練省との間の 契約、銀行への保証金の預託、受入国の常駐職員設置の6点に関するものである。
- ・ 送出機関が労働者本人から徴収することのできる手数料には上限金額が定められていない一方、手数料の費目と金額の内訳は労働職業訓練省に報告が義務付けられている。

2. 技能実習制度に係る送出しの状況(募集、入国前講習等)

- ・ 送出機関による人材募集の方法として、主に送出機関の Facebook ページへの投稿、送 出機関が雇った仲介者(労働職業訓練省認定)からの紹介、既に日本で就労している 技能実習生や技能実習候補者・元技能実習生からの紹介、提携している日本語学校や 他の送出機関からの紹介、技能実習生を過去に輩出した村の村長やコミューン長・家 族からの紹介が挙げられる。実際の送出しに結び付くのは技能実習生や技能実習候補 者・元技能実習生からの紹介が多い。
- ・ 応募する人材はプノンペン近郊の出身で、学歴は中学校中退~高校卒が主な層となっている。中には小学校中退もいる。高校卒~大学卒以上は韓国など他国で働くケースが多い。
- ・ 入国前講習は、ビザの申請から発給までの期間を講習に充てるため 5~6 か月間実施される。全寮制が中心で、一部寮制と通学制を併用している送出機関もある。
- ・ 渡航時点で目標とする日本語レベルは N4~N5 だが、実際は N5 レベルに達しないケースもある。入国前講習を実施するのは、送出機関の職員として雇用されている日本語教師や、送出機関が併設している日本語学校である。
- ・ 学習内容は、日本語の文字の書き方・読み方・発音から、日常会話・仕事場で使用する用語まで幅広い。寮で集団生活に慣れ、施設の掃除をするなど日本での生活を見据えた習慣づけをしている送出機関もある。少ないケースだが、一部の送出機関では職業訓練も行っている。

3. 送出し関係(入国後及び帰国後の状況、送出しに係る費用、その他)

- ・ 技能実習生が送出機関に手数料として支払う費用の総額は 70 万円弱~90 万円の範囲に 集中している。ほとんどの技能実習生がマイクロファイナンスや親族からの借金によって手数料を賄っている。
- ・ 送出機関は手数料の支払いを 3~4 回に分割している。技能実習候補生が企業からの内 定を得るまでは、手数料全体の 20%を超えての徴収を控えるよう労働職業訓練省より推 奨されている。
- 実習実施者から送出機関に支払われる管理費は月5,000~6,000円のところが多い。
- ・ 技能実習中の技能実習生のフォローは基本的に監理団体が担当する。しかし Facebook のメッセンジャーグループや Telegram、LINE 等の SNS を通じて実習生と連絡を取り合い、様子を確認している送出機関が多い。また実習生に個別のフォローが必要な場合は、適宜監理団体と情報共有をして対応する。中には技能実習生の職場を訪問する例もある。
- ・ 就職先の紹介をはじめとする帰国後の支援については、特に実施していないという送出機関が多い。一方で、自動車整備など特化した技術を持つ場合は、国内の技術者になるケースも確認された。最初の送出しから3年が経過しておらず、帰国者がまだ出ていない送出機関も多い。帰国後にカンボジア国内で就職をする場合、技能実習のスキルを活かせる仕事がなく、技能実習で身につけた技術と関係ない仕事に就く場合もある。

4. 今後の展望等

- ・ 円安の影響で給料が目減りしているため、目的国としての日本の人気が低下している。また、他国と比較して就労前の言語学習期間が長いため日本行きを避ける場合がある。
- ・ 労働職業訓練省は海外への労働力送出しに積極的で、特に技能実習制度で獲得した技能を母国で活かすことが期待されている。
- ・ タイ、韓国、オーストラリアが他の目的国として人気がある。
- ・ タイはカンボジアの隣国で移住労働者数の目的国として馴染み深く、給料の総額も日本と大きな差がないため人気である。
- ・ 韓国は送出しに係る手数料が日本よりも低く、賃金水準が日本より高く、更に言語要件が低いという理由で人気が高い。
- ・ 韓国とオーストラリアは3か月といった短期間で就労期間が終わることを魅力に感じる 人も多い。
- ・ 韓国を目指す層は学歴が比較的高く、韓国で働くための試験に落ちた人や、韓国での 就労期間を満了した人が次点として日本を選ぶ例が多い。

2. 労働力送出しに関する政策・制度等

(1) 労働力送出し政策の変遷

① 国内法

カンボジアでは、1995年に「民間送出機関を通じたカンボジア人労働者の海外送出しの管理に関する政令第57号」)が制定され、合法的かつ公式な労働移動が開始した。この政令はカンボジアにおける労働移民管理の基盤を構成する、政府内外の関係機関の機能と規制について定めるものである。政府内では、労働職業訓練省(MoLVT)にカンボジア人労働者を海外に派遣する会社を認可する権限を付与し、労働職業訓練省と内務省(パスポート発行を担当)および外務省(派遣先国での労働者監視を担当)の協力の基礎が定められた。政府の外への規制としては、送出機関に対し、労働者との書面による契約締結や、出国前研修を実施する義務など、労働訓練省と民間の送出機関の連携プロセス及び手順を詳細に定めている。さらに、保証資金として労働訓練省にデポジットを支払うことなど、送出機関の認可の基準も設定した。

2006年には、政令第57号を補完する政令第70号が制定され、海外で働くカンボジア人労働者の募集、訓練、派遣、管理のための公的機関の機能を有する人材訓練・海外派遣委員会の設立が定められた。同年にはプラカ(Praka,省レベルの政令)108が制定され、カンボジアの移民労働者とその家族に対する健康問題、特にHIV/AIDSに関する教育と啓発に注力することが示された。

2007年に制定されたプラカ 012 では、カンボジア人労働者の海外送出しにかかる一連の政策並びに行動計画の策定・実施を労働職業訓練省の「労働移民部門(Labour Migration Section)」が所管することが定められた。

2011年に「民間人材紹介会社を通じたカンボジア人労働者の海外派遣の管理に関する政令第190号」が採択され、民間送出機関を認定制とした。2013年には、政令第190号を支持する8つのプラカが定められた。8つのプラカについては(3)①で詳述する。

② 国際的な枠組みへの参画

カンボジア政府は、海外への労働力送出しを、持続可能な経済成長と効率的で生産的な人材開発を確保するための重要な戦略と位置づけ、今後も促進する方針を取っている。ASEAN 各国、ILO (International Labour Organization) と連携しながら、労働移動に関する政策を整備している段階である。

国際条約の批准状況について整理する。2008年7月時点で、労働における人々の権利に関する ILO の8つの基本条約をすべて批准している。一方で、すべての移民労働者とその家族の権利保護に関する 1990年国連条約(the 1990 UN Convention on the Protection of the Rights of all Migrant Workers and Members of their families.)に署名したが、まだ批准していない。さらに、1949年の「雇用のための移住に関する条約第97号(改正)」(the Convention No. 97 on Migration for Employment (Revised), 1949)、1975年の「移住労働者に関する条約第143号(附則)」(Convention No. 143 on Migrant Workers (Supplementary Provisions), 1975)、1997年の「私

的雇用機関に関する条約第181号」(Convention No. 181 on Private Employment Agencies, 1997) に署名・批准していない。

③ 二国間協定

2018 年時点で、カンボジアは 13 カ国と労働者雇用協力に関する覚書 (MoU) を締結している。13 カ国は、タイ、韓国、日本、マレーシア、シンガポール、香港、サウジアラビア、クウェート、カタール、ベトナム、東ティモール、フィリピン、バングラデシュである。

■タイ

タイとの労働者雇用協力に関する覚書は 2003 年に締結され、この覚書に基づくカンボジア人労働者の採用は2006年に開始された。締結から実際の送出し開始まで3年を要した理由は、カンボジアの省庁間作業部会がタイで非正規のカンボジア人移民労働者の国籍調査を行い、彼らに身分証明書を発行するというプロセスを踏んだためである(OECD 2017)。2006 年から2015年の間に、カンボジアは公式に合計 115,420人の労働者をタイに送り出したが、その大半は製造業とサービス業に従事する男性であった(OECD 2017)。この覚書は1999年の「不規則な移住に関するバンコク宣言」(1999 Bangkok Declaration on Irregular Migration)の原則に基づいており、少なくとも年1回、上級または閣僚レベルでの定期協議が義務付けられている。覚書の第1条には、4つの主な適用分野が挙げられている:

- 適切な雇用手続き
- 労働者の協力または効果的な送還
- 労働者の適切な保護
- 不法な国境通過、人身売買、不法就労の防止と再発防止措置不法就労

2008年7月時点で、13の民間人材派遣会社が労働職業訓練省の認可を受けていた。このうち 12 社はタイ国内、1 社はマレーシアで雇用する労働者を募集しており、ILO (2008) の調査によると、認定された送出機関を通じたタイへの移住には 2~4 カ月を要したという。同調査では、2008年当時のタイへの労働者送出しの課題として、以下の点が指摘されている:

- 認定を受けていない送出機関を利用する人が依然として多い
- 移住労働者と雇用主のマッチングがうまくいっていない。移住労働者は期待に沿わない仕事に就くことになり、結果として雇用契約を解除してしまう
- 認定を受けた送出機関を通じて移動することで、移住労働者が必ずしも権利と利益 を保護されるわけではない。移住労働者は、採用手数料、給与の控除、出国前の情報および訓練、契約代用、雇用契約及び救済措置の面で脆弱な立場に置かれている
- 既存の法律と政策に一貫性がなく、効果的に施行されていないため、海外送出しに おいて不正行為が横行している

上記を受け、2014 年には人身取引の撲滅と人身取引の被害者保護のための MoU (Memorandum of Understanding on Bilateral Cooperation for Eliminating Trafficking in persons and Protecting victims of trafficking) が、2015 年には新しく労働協力と労働者の雇用に関する MoU が締結された(Memorandum of Understanding on Labour Cooperation、Agreement on the Employment of Workers)。

■韓国

韓国は 2003 年以来、産業技術研修生制(2004 年以降は雇用許可制)を通じてカンボジア人の就労を認めている。OECD(2017)によると、韓国での移民労働者のあっせんは、カンボジアの人材訓練・海外派遣委員会(Cambodia's Manpower Training and Overseas Sending Board)が行っている。同委員会は、カンボジア人労働者の募集、訓練、海外への派遣、管理を行う公的機関であり、2006 年の政令 702 号によって設立された。

2006 年には雇用許可制の下での労働者送出しに関する MoU (Memorandum of Understanding on the Sending of Workers to the Republic of Korea under the Employment Permit System (EPS)) が締結された。2015 年現在、韓国で雇用されているカンボジア人移民労働者は43,920人で、そのほとんどが製造業(65%)、農業(34%)、漁業(1%)で働く男性である。

■日本

日本との間では、2017年に「技能実習制度に関する協力覚書」が結ばれ、労働者の送出しが 本格化した。

■マレーシア

マレーシアは最初にカンボジアと MoU を締結した国であり、1998 年から家事労働者の派遣が開始された。OECD(2017)によると、1998 年から 2015 年の間に、カンボジアは合計 5265人の労働者をマレーシアに送り込み、その 76%が女性(家事労働者として雇用)、24%が男性(建設・製造業に従事)であった。しかし、虐待や搾取に関する一連の報告を受けて、カンボジア政府は 2011 年 10 月にマレーシアへの家事労働者の派遣を禁止した。その後、2015 年に新たな MoU が 2 種類締結されており、家事労働者の人材紹介・雇用に関する覚書が別途作成された(Memorandum of Understanding on the Recruitment and Employment of Workers、Memorandum of Understanding on the Recruitment and Employment of Domestic Workers)。

■シンガポール、香港

シンガポールとカンボジアは、2012 年に Letter of the Office of the Council of Ministers No. 1492 SCHNRV を交わしている。香港との間には、2017 年に Announcement of the Office of the Council of Ministers No. 433 SCHNRV を結んでいる。

■サウジアラビア、クウェート、カタール

サウジアラビアは 2016 年、クウェートは 2009 年、カタールは 2011 年にカンボジアと MoU を締結した。

■ベトナム、東ティモール、フィリピン、バングラデシュ

2016 年にベトナム、東ティモール、フィリピン、2017 年にバングラデシュと立て続けに MoU を締結している。

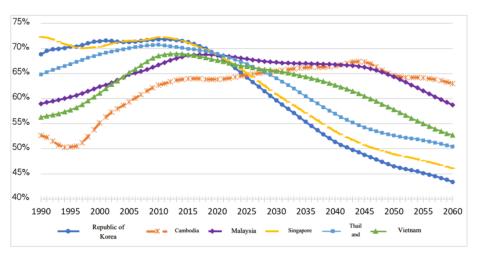
④ 今後の展望

カンボジア政府は、移民労働者に関係する政策枠組みとして、2018年「カンボジアの労働移動に関する政策 2019-2023」を発表した。政策内では、3つの柱(①労働移民ガバナンスの枠組みの強化、②移民労働者の権利の保護と促進、③社会・経済開発を最大化するための労働移民の活用)に重点を置いている。

現行の政策計画は 2023 年で終了するため、それ以降の政策方針については、今後発表されるものと予想される。一方で、本調査の有識者ヒアリングによれば、2023 年 8 月に首相がフン・セン氏から息子のフン・マネット氏に代替わりし政府の各省庁の要人も一斉に交代したことで、政策計画の発表が後ろ倒しになったり、政策方針が転換されたりといった可能性がある。カンボジアは経済発展中の国であり、2016年には低所得国から低中所得国入りを果たした。移住労働者には送金による経済的援助と、帰国後母国で就業することによる経済発展への貢献が期待されている。そのため、政府もスキルアップ志向が強く、送出し先の国に滞在中の職業訓練プログラムを支援している。1970年代のカンボジア大虐殺により、40代を中心とした労働力人口が少なく、平均年齢が約25歳と若い。貧困率が高く、海外からの送金は国内経済を支える重要な要素である。OECD(2017)のまとめでは、多くの農村世帯は海外からの送金によって生計を立てており、移住労働は家計が住環境を改善し、消費する食料の量と質を高め、教育へのアクセスを確保し、貧困を削減し、所得ショックに直面した際のセーフティネットとして機能してきた。移住労働者が海外で働いた後はカンボジアに帰国し、経済発展への貢献が期待されている。図表 VIII-1 のとおり、周辺国と比較すると、カンボジアは今後も労働力人口の増加が予想されている。

図表 VIII-1 カンボジアと周辺国の全国民に占める労働力人口の割合の推計

Figure 1: Proportion of the working-age people in Cambodia compared to other countries from 1990 to 2060



Source: Data estimation from United Nations Population Division

(出所) Kingdom of Cambodia (2018) "POLICY ON LABOUR MIGRATION FOR CAMBODIA 2019-2023 "

カンボジア政府と関係者の新しい構想として、技能認定に伴う海外での就業機会や、帰国・解雇した移民労働者の社会保障給付の移転が推進されている。カンボジアとタイは、左官と電気配線の2つの技能を認定することに共同で合意している。韓国では、カンボジアへの移住労働者の帰国前または再統合のための職業訓練プログラムであるハッピーリターンプログラムの継続と拡大、労働市場に関するアドバイスの提供、カンボジアに投資した韓国の企業や工場での雇用紹介サービス、カンボジアに帰国した合法移住労働者の保険給付請求に関する調整などに参加・奨励した。日本においても、研修生が元の会社や工場で働くためのスキルを高めるために研修生を日本滞在中にインターンシップや仕事に派遣するという名目で、カンボジアは技術・職業訓練プログラムを支援している。

カンボジアは、カンボジア、ラオス、ミャンマー、タイ、ベトナムにおける移民労働者のための社会保障制度(CLMTV)の設立に着手する上で重要な役割を果たし、この制度をASEAN全加盟国に拡大するための入口となっている。現在、カンボジア、韓国、タイでは、それぞれの国の移民労働者の家族への労働災害保険給付の移転がすでに実施されている。

(2) 主要な関係機関

カンボジア国内で外国への労働力送出しを担当するのは、労働職業訓練省である。主な関係機関は**図表 VIII-2** のとおりである。

図表 VIII-2 労働力送出しの主な関係機関

政府機関	主な役割
労働職業訓練省(The	■労働者送出しを管轄。雇用・労働力部が労働者派遣業者の許認
Ministry of Labour and Vocational Training of	可を行う。 ■ 2004 年までは社会問題・労働・退役軍人問題省が労働者送出
Cambodia, MoLVT)	しを担当。同省から分離するかたちで設置。
内務省	■パスポート発行や人身取引問題で労働職業訓練省と連携。
外務省	■ ビザの管理を行う。
各国の在外公館	■ 労働アドバイザー/アタッシェを配置し、滞在国において労働者の権利保護・就業促進を行う。
人口・開発国家委員会	■労働市場問題一般を議論するための閣僚評議会。
移民労働省庁間タスクフォ ース	■ 女性問題大臣と労働・職業訓練大臣が共同議長を務め、省庁横 断的なイシューに取り組む。
業界団体	主な役割
ACRA (Association of Cambodian Recruitment Agencies)	 ■海外へ人材を送り出す民間送出機関(PRA, Private Recruitment Agency)の組合の一つ。理事長1名、理事9名で役員会が構成される。 ■2007年に設立され、2023年11月時点で126社が会員となっている。会員企業は全社、労働職業訓練省から送出機関の認定を受けており、そのうち約半数が実際に労働者の送出しを行っている。会員企業の送出し先はタイ、マレーシア、香港、サウジアラビア、日本である。 ■送出機関のインストラクターに対して無料または有料のトレーナー研修(TOT)プログラムを提供。(送出機関は移住労働者のために13時間の義務的なトレーニングプログラムを実施する責任がある) ■会員間や、会員と労働職業訓練省などの外部機関との間で紛争が発生した場合の仲裁役も務める。 ■権限の執行の際は、会員企業で相談した上で、政府と相談して決定していくプロセスをとる。
MAC (Manpower Association of Cambodia)	■ ACRA と同様、海外へ人材を送り出す民間送出機関の組合の一つ。 ACRA には日本に送り出す機関が多く、旧 MAC にはタイ、マレーシアに送り出す機関が多かった(ヒアリング調査より)。 ■ 2023 年に ACRA に統合された。

(3) 労働力送出しに関する法令・政策・制度等

① 国内

1995 年に「民間送出機関を通じたカンボジア人労働者の海外送出しの管理に関する政令第57号」)が制定され合法的かつ公式な労働移動が開始した。2011 年に「民間人材紹介会社を通じたカンボジア人労働者の海外派遣の管理に関する政令第190号」が採択され、民間送出機関を認定制とした。2013年には、政令第190号を支持する8つのプラカ(Praka)が定められた。概要は図表VIII-3のとおりである。

図表 VIII-3 政令第 190 号に伴う 8 つのプラカ

No. 045/13	政令第 190 号における重要用語の使用に関する省令
No. 046/13	採用プロセスおよび出発前のオリエンテーション研修に関する省令
No. 047/13	民間送出機関に関する省令
No. 249	移住労働者のための苦情処理機構に関する省令
No. 250	民間送出機関の検査に関する省令
No. 251	民間送出機関の賞罰に関する省令
No. 252	職場および本国送還における民間送出機関のサービスに関する省令
No. 253	海外職業紹介契約の最低基準の使用に関する省令

⁽出所) Kingdom of Cambodia (2018) "POLICY ON LABOUR MIGRATION FOR CAMBODIA 2019-2023"(仮訳)

プラカとは、国レベルの政令の下にある省レベルの政令である。カンボジアの法体系は**図表** VIII-4 のとおりである。

図表 VIII-4 カンボジアにおける法規序列

名称(クメール語)	日本語訳	詳細
The Constitution	憲法	カンボジア王国における最高法規
Treaties and Convention	国際条約・	憲法第 26 条に依れば、国民議会と上院
	協定	の承認に基づき国王が署名し批准する
		こととなる。かかる批准後において国
		際条約(2国間または多国間)・協定は
		法律と見做され、司法上の準拠基準の
		一つとなる。
Laws (Chhbab)	法律	国民議会により採択される
Royal Kram (Preah Reach Kram) and	勅許	国王が憲法で認められた権限に従い国
Royal Decree (Preah Reach Kret)		王の何より発する。
Sub-Decree (Anu-Kret)	政令	閣議での採択に引き続き首相により署

		名される。閣議で採択されなかった場合には、首相と主管大臣の署名が必要となる。首相は法令で定められた権限内で政令を発布することができる。
Ministerial Order (Prakas)	省令	法令に定められた権限内において政府 の閣僚により発せられる。
Decision (Sechkdei Samrech)	決定	「Decision」は首相により、「Prakas- Deika」は閣僚または知事により、法令 に定められた権限に基づき発せられ る。
Circular (Sarachor)	告示	一般的に、特定の法制度を説明したり、明確にするために、或いは指示を与えるために、政府の長としての首相が、あるいは省庁の責任者としての大臣が発布する。
Provincial Deka (Arrete)	州令	州の地理的範囲内において有効であ り、州知事が発布する。

(出所) JICA (2013)「カンボジア投資ガイドブック」をもとに作成

カンボジア政府は、海外への労働力送出しを、持続可能な経済成長と効率的で生産的な人材開発を確保するための重要な戦略と位置づけ、今後も促進する方針である。ASEAN 各国、ILO (International Labour Organization)と連携しながら、労働移動に関する政策を整備している段階である。カンボジア政府は、移民労働者に関係する政策枠組みとして、2018年「カンボジアの労働移動に関する政策 2019-2023」を発表した。政策内では、3 つの柱(①労働移民ガバナンスの枠組みの強化、②移民労働者の権利の保護と促進、③社会・経済開発を最大化するための労働移民の活用)に重点を置いている。政策実行に向けた戦略として大目標を3点、それぞれの目標について小目標を3点がで設定し、実施期間・実施主体を明記している。図表 VIII-5 は政策方針の一部である。

図表 VIII-5 カンボジアの労働移動に関する政策 2019-2023 の目標設定の例

Goals and Objectives	Measures/Activities	Duration/Year	Leading/Responsible Government Units	Contributing Partners
Goal 1. Strengthening lab	our migration governance framework			
International Framework				
Objective 1.1: Enhance regulations and instruments in the management of labour migration	Develop a law for overseas labour migration.	2019-2021	MOLVT, relevant ministries and institutions	ILO, IOM, Development Partners, NGOs, Trade Unions and Associations of Private Recruitment Agencies
	 Promote awareness and train stakeholders on relevant national and international regulations on Labour Migration, especially the ASEAN Consensus on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers, and other regional and international best practices. 	2019-2023	MOLVT, relevant ministries and institutions	ILO, IOM, Development Partners, NGOs, Trade Unions and Associations of Private Recruitment Agencies
	Strengthen the implementation of legislations, and study the possibility of ratifying relevant international regulations such as the ILO Conventions No. 97, No. 143, No. 188, No. 189, the Forced Labour Protocol and the UN International Convention on the Protection and Promotion of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families, within the context of Cambodia.	2019-2023	MOLVT, MOFA&IC	ILO, IOM, relevant development partners and stakeholders
	Elevate the level of Policy on Labour Migration for Cambodia 2019-2023 to a national policy.	2019-2023	MOLVT, relevant ministries and institutions	ILO, IOM, relevant development partners and stakeholders
Objective 1.2: Strengthen bilateral, multilateral, and	Hold national tripartite consultations to develop an action plan to implement the ASEAN Consensus on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers.	2019-2023	MOLVT, MOFA&IC, relevant ministries and institutions	ILO, IOM, Development Partners, NGOs, Trade Unions and Associations of Private Recruitment Agencies

(出所) Kingdom of Cambodia (2018) "POLICY ON LABOUR MIGRATION FOR CAMBODIA 2019-2023"

さらに、同政策内では、移住労働者の効果的な保護・促進・管理に貢献するためにカンボジ ア政府が採択した政策・プログラム・戦略計画として以下を挙げている。

- 1. 第6回国会立法府における王立政府の成長、雇用、公平性、効率性のための政治的綱領と長方形戦略フェーズ4
- 2. 国家戦略的開発計画 2019-2023
- 3. 国家社会保護政策枠組み 2016-2025
- 4. 雇用と職業訓練開発のための戦略的計画 2019-2023
- 5. 国家雇用政策 2015-2025
- 6. 国家技術・職業教育訓練政策 2017-2025
- 7. カンボジアのためのディーセント・ワーク国別プログラム 2019-2023

②諸外国との関係

カンボジア政府は、ASEAN 加盟国をはじめとした周辺国と二国間協定を結び、労働力送出しと労働者の権利の保護を推進している。具体的には、タイ、韓国、日本、マレーシア、シンガポール、中国香港特別行政区、サウジアラビア、クウェート、カタール、ベトナム、東ティモール、フィリピン、バングラデシュの13か国とMoUや二国間協定を締結している。日本政府との間には、2017年に「技能実習制度に関する協力覚書」を結び、情報共有、送出機関の管理を行っている。

以下では、カンボジア政府の国際的な協定への参加状況を整理する。カンボジア政府は、2014年1月6日に「自然人の移動に関する ASEAN 協定(Agreement on the Movement of Natural

Persons)」を批准した。本協定の目的は次のとおりである。

- (1) 加盟国間の自然人の移動に関連して、サービスに関する ASEAN 枠組み協定及び同協 定を実施するための議定書に規定された記述に加えて、本協定に基づく権利及び義務を 付与すること
- (2) 加盟国間の物品貿易及びサービス貿易の提供及び投資に関わる自然人の移動を促進すること
- (3) 本協定に基づく自然人の一時的な入国および一時的な滞在のための入国手続きの申請について、合理的かつ透明性のある手続きを確立すること
- (4) 加盟国の領土保全、国内の労働力および加盟国の領域内の恒久的な雇用を保護すること

また、カンボジアは2016年にコロンボ・プロセス(Regional consultative process on Overseas Employment Management and Contractual Labour for Countries of Origin in Asia)のメンバーとなった。コロンボ・プロセスは2003年に12の労働者送出国によって設立された地域協議機構で、労働者の移動に関する共通の関心事や懸念事項に関する議論や協力を促進することを目的としている。

ASEAN の一員として、カンボジア政府は 2007 年 1 月 13 日にフィリピンのセブ市で署名された「移民労働者の権利の保護と促進に関する ASEAN 宣言」と、2017 年 11 月 14 日にフィリピンのマニラ首都で署名された「移民労働者の権利の保護と促進に関する ASEAN 合意」に基づき、移民労働者の権利保護と促進に共同して取り組んでいる。

さらに、カンボジア、ラオス、ミャンマー、タイ、ベトナム(CLMTV)は、移住労働者の権利の保護と促進に関する協議を含む、労働分野における協力を実施してきた。この協議では、「5 か国の移住労働者の社会保障制度のモビリティに関する CLMTV 労働大臣の共同声明(Joint Statement of CLMTV Labour Ministers on Mobility of Social Security Regime for Migrant Workers of the Five Countries)」の制定に合意した。

(4) 送出機関に関する規定等

① 送出機関の認定基準

2011年に「民間人材紹介会社を通じたカンボジア人労働者の海外派遣の管理に関する政令第190号」が採択され、送出機関として海外への人材派遣を行う企業を認定制とした。政令第190号において定められている民間送出機関の主な役割は、労働者の書類取得を支援し、他国の人材派遣会社や雇用主と求人情報を調整し、指定された国境通過点まで労働者を輸送することである。認定された送出機関には、労働職業訓練省よりモニタリングが実施され、労働者の管理・保護に不備があった場合は認定が取り消され、労働者の送出しが不可能となる。送出機関の認定を受けるための要件は、次の6点である。

- a) 確実な住所のある事業所、十分な数のスタッフ、事務用品、通信及び交通手段を有すること;
- b) 下記の設備を持つ適切な広さを確保したオリエンテーション研修センターを有すること:
- ー標準的な技能及び労働市場の需要に見合った職業訓練及び語学訓練、並びにガイドライン に従って行う出発前オリエンテーション研修のための器材及び設備を備えた建物;
- 健康、衛生、及び安全が十分に確保された適切な宿泊施設及び食堂施設;
- 労働職業訓練省によって承認された内部規則
- c) 労働者受入れ側の標準的技能及び需要を満たす語学訓練を行うための語学教師を有すること;
- d) 労働職業訓練省との間で、職業紹介サービス業務実施における責務及び手続に関する契約 を締結すること;
- e) 本政令の第8条及び第10条において定めるガイドラインに従って、保証金²⁹を適切に預託 すること:
- f) 受入れ国において常駐者を有すること。

(出所) ASEAN Main Portal (2021) "SUB-DECREE ON The Management of the Sending of Cambodian Workers Abroad Through Private Recruitment Agencies" (仮訳)

尚、カンボジアにおいて海外人材派遣業を行う企業には、代表者はカンボジア国籍である必要がある。また、カンボジアでは外国人投資が開放されており、「改正投資法施行に関する政令第111号」の付属文書1第1節「ネガティブ・リスト」に掲載されている事業を除いて、外国企業による投資が可能となっている。ただし、ジョイントベンチャーの場合、外国人の持株比率は49%以下と定められている。

図表 VIII-6 のように、労働者保護の観点からも送出しの認定要件が課されている。

図表 VIII-6 送出し資格の取得条件

年齢制限	・ 18 歳未満の者は国外労働禁止
求人広告	・ 求人広告には、募集要項、労働条件、福利厚生に関する事実を、欺瞞的または誤解を招くような情報なしに、適切かつ明確に記載しなければならない。
雇用契約	・ 労働者と外国人雇用主との間の雇用契約は、クメール語、英語、および受け入れ国の言語で書かれたものでなければならない。労働条件、雇用形態、仕事の種類、手当、主要な連絡先が明確に規定されていなければならない。さらに、カンボジアの法律に基づいて、労働者と PRA (民間

⁷⁹ 保証金とは、人材紹介会社が銀行に 10 万 US ドルの保証金を預託し、重大な理由で帰国が必要な場合にそこから帰国費用を賄うことができるというものである。

	送出機関)の間で別の契約、すなわち職業紹介サービス契約を締結すること。
出発前研修	・ PRAは、労働職業訓練省の規定を取り入れた出発前研修を提供することが義務付けられている。PRAは、十分な食事と宿泊施設を備えたトレーニングセンターと、オリエンテーションと語学コースを提供するトレーナーを持つことが要求される。研修プログラムは、女性労働者の性差別と搾取について意識する必要がある。
社会保険	・ 労働者が受け入れ国の適用法令に従って社会保険の加入と給付を受ける ことを保証する。
仲裁	・ PRAは、受入国の職場状況を監視し、労働者と雇用者の間で紛争が生じた場合に介入するために派遣される職員の旅費を賄うものとする。
帰国	・ 雇用契約が終了した場合、PRA は労働者の送還を手配するが、一定期間 前に契約が終了した場合、PRA は労働者が安全にカンボジアに帰国でき るよう努める。

(出所) ASEAN Main Portal (2021) "SUB-DECREE ON The Management of the Sending of Cambodian Workers Abroad Through Private Recruitment Agencies" (仮訳)

上記の要件のほか、本調査のヒアリングからは、カンボジアにおいて海外に送り出す労働者をリクルートするには、送出機関に所属する仲介者(リクルーター)が個人として認定を受ける必要があることが確認された。仲介者は民間送出機関の業界団体である ACRA(Association of Cambodian Recruitment Agencies)による認定制となっている。ACRA は会員の送出機関に対して、仲介者が本人から直接費用を徴収しないようにといった教育をしてから認定を出しており、認定者のみが募集活動を行えるようにしている。送出機関のヒアリングでは、ACRA の規定により、仲介者のライセンスは送出機関 1 社に紐づくことになっており、複数の送出機関と契約してはいけないとのことであった。

認定された仲介者には、認定者だと分かるカードを発行しており、そこには労働職業省の認定と当機関の認定の両者の押印がなされている。この仲介者の認定は6か月間有効で、延長可能となっている。認定を受けた仲介者は、写真1のような認定証を所持している。

写真1 仲介者(リクルーター)の認定証



(出所) 本調査のヒアリング (2023年8月~12月) における受領資料

また、認定された送出機関は、海外人材派遣事業者組合への加盟が義務付けられている。 2020 年時点で組合は ACRA と MAC の二種類あったが、本調査におけるヒアリングでは、両機関が 2023 年に統合されたことが確認された。 ACRA のウェブサイトによると、移住労働者のために 13 時間の義務的なトレーニングプログラムを実施する責任を負う PRA (民間送出機関) インストラクターに、無料または有料のトレーナー研修 (TOT) プログラムを提供するほか、ACRA は、会員間や、会員と労働職業訓練省などの外部機関との間で紛争が発生した場合の仲裁役などといった業務を行っている。 2024 年 3 月現在、上記の内容を掲載した ACRA のウェブサイトは閲覧不可になっている。

ACRA と MAC は、人材紹介料と関連費用が法律で許容される範囲に限定されなければならないという認識と理解の高まりを受け、ILO/TRIANGLE の技術支援を受け、労働職業訓練省の協力のもと、民間送出機関に向けた行動規範(Code of Conduct)を作成した。行動規範においては、労働者の効果的かつ倫理的配慮の行き届いた送出しのための原則が提示されている。ACRA の行動規範は図表 VIII-7 のとおりである。

図表 VIII-7 カンボジア民間送出機関のための行動規範

1	国内法、労働における基本原則及び権利を尊重し、これを実行すること
2	広告における事実性と透明性を尊重し、これを伝達すること
3	移住にかかる費用や手数料を尊重し、これを削減すること
4	採用契約及びび雇用契約を尊重し、これを実行すること
5	守秘義務とデータを尊重し、これを保護すること
6	技能や資格を尊重し、これを認定すること
7	移住情報及び出発前オリエンテーションの要件を尊重し、これを提供すること
8	紛争解決制度を尊重し、これを提供すること
9	関係当局によって承認された覚書を尊重し、その範囲内で運営すること
10	目的国で雇用される間の労働者の権利を尊重し、これを保護すること
11	母国への送還及び再統合を尊重し、これを支援すること
12	移住のあらゆる段階における移動の自由を尊重し、これを保護すること

(出所) ACRA·MAC·ILO (2020) "Code of Conduct For Cambodian Private Recruitment Agencies" (仮訳)

ILO はこの規範制定を大きな前進と評価し、「手数料は過度であってはならず、移住労働者の利益のためにのみ請求されなければならない。さらに、人材派遣会社は、費用を削減するための措置を講じ、「手数料ゼロ」の人材派遣モデルへの意向を約束しなければならない。」としている。

現行の法律では、送出機関に支払う手数料の上限や、労働者本人に請求可能な費目とそうでないものの規定が存在せず、支払いに関するトラブルや強制労働に繋がる危険が指摘されている。政府内では、手数料の上限規制を設ける方向で検討が進んでいることが、本調査のヒアリングにおいて確認された。送出機関業界団体A協会のヒアリング結果からは、上限設定の目的が他国の送出し手数料とあまり差がないようにすること、また不当に多額の費用を徴収されないようにすることであると示された。

労働職業訓練省は、「人材紹介料(recruitment fee)」を労働者に対する専門的なサービスに対する職業紹介会社への支払いと定義しており、登録料、出発前訓練、目的地での労働者のあっせんを含むものである。一方「採用費用(recruitment cost)」は、健康診断や交通費に加えて、海外労働者カード、パスポート、ビザ、労働許可証、滞在許可証など、労働者の個人的な書類に関する費用と定義している。1200人の労働者を対象としたILOの調査「Recruitment fees

and related costs」によると、カンボジア、ラオス、ミャンマー出身者の移民労働者がタイに来て働くための総費用はカンボジア人労働者が最も高かった(571US ドル)。なお、カンボジア政府は、労働移動に関連して適用される手数料や費用には、図表 VIII-8 のものが含まれると報告している(ILO 2020)。

図表 VIII-8 手数料の内訳

費目	金額
地方警察や州警察が村レベルで署名するパスポート取得申請書	5,000-10,000KHR(カンボジアリエル)(1.2-2.5USドル相当)
パスポート発行	30 日以内の通常手続きで KHR 400,000 (100US ドル) 、3 日以 内のプレミア手続きで KHR 8000,000 (200US ドル)
犯罪歴証明書の取得	KHR 10,000-20,000 (2.25~5US ドル)
健康診断	KHR 20,000-40,000 (5-10US ドル)
労働職業訓練省の雇用労働 局で名簿の承認を受ける	KHR 10,000-20,000 (2.5-5US ドル)
労働者派遣の許可と労働許 可証の発行	KHR 50,000-80,000 (12.5-20US ドル)
プノンペンにあるタイ大使 館で労働ビザを申請する	KHR 200,000-250,000(1,900-2,400 タイバーツ(THB)(50-60US ドル)
入国前講習	KHR 80,000-100,000 (20-25US ドル)
社会保障 (保険)	6-12 か月で KHR 40,000-80,000(10-20US ドル)
습 計	約 169-304US ドル ※送出機関が請求するサービス料が別途発生

(出所) ILO (2020) "Recruitment fees and related costs" (仮訳)

送出機関の許認可を所管しているのは労働職業訓練省の雇用・労働力部であり、日本向けに 2023 年 5 月 15 日時点で 101 機関が認定されている。2018 年現在、約 123 万人のカンボジア人 労働者(女性約 50 万人)が認定を受けた送出機関を通じて海外に派遣されており、そのうち タイに派遣された労働者は約 115 万人(女性約 46 万人)、韓国約 5 万人(女性約 1 万人)、日本 約 1 万人(女性約 4 千人)、マレーシア約 3 万人(女性約 2.6 万人)、シンガポール 831 人(全員女性)、サウジアラビア 16 人(全員 16 人)、中国香港特別行政区 54 人(全員女性)となって いる。(Kingdom of Cambodia 2018)。一方で、前述のとおり、送出機関を通じて外国へ移住し

た労働者はごく一部という可能性に留意する必要がある。

②認定された送出機関を利用しない場合(タイへの送出しの例)

政府による移住労働者保護・管理の取組が進む一方、一部調査では、カンボジア出身の労働者のうち、登録された送出機関を通じた移住労働者はごく一部に限られると指摘している。例えば ILO (2020) の調査によると、タイに移住した者は調査対象者の 1%にすぎず、登録されていない送出機関を通じて移住した人の割合が最も高かった (26%) ほか、カンボジア出身の労働者のほとんどが、タイで働き始めたときに契約書を作成していなかった (1%のみ作成)と報告されている。非正規ルートでの労働力送出しは依然として多いことが推察される。

カンボジア人移住労働者が認定を受けていない送出機関を利用する理由として、カンボジア開発資源研究所(CDRI)はその方が費用と手間がかからないためと分析している。同機関が合法移住と非合法移住にかかる費用と時間を算出・比較した2007年の調査によると、例えばタイへの合法的な移住には約700USドルかかり、全移住プロセスを完了するのに3~6カ月かかるのに対し、非合法な移住には100USドルと数日しかかからないことが分かった(CDRI, 2009)。Plan International & Fair Fish(2019)によると、タイに移住して働くまでの正式なプロセスは次のとおりである。

- 1) 求人情報がコミュニティで周知される
- 2) 雇用契約と職業紹介サービスの契約が締結される
- 3) 労働者が健康診断を受ける
- 4) 送出機関が OCWC (Overseas Cambodian Worker Card、労働許可証) とパスポート 申請を行う
- 5) 送出機関が労働職業訓練省とタイ労働省に対して労働者の名簿を提出する
- 6) タイ王国大使館が就労ビザを発行する
- 7) 送出機関の研修センターで労働者が入国前講習を受ける
- 8) 労働者が指定された国境のチェックポイントに向かう

OECD (2017) によると、特に季節移民は正式な雇用契約を結んでいないことが多く、雇い主を自由に変えたり帰国したりできるという柔軟性がある。非正規移民は通常、先んじて移住を経験した人や非公式の仲介者(いわゆるブローカー、現地ではミー・クチャル (me kchal)と呼ばれる)の助けを借りて海外に移動する。

カンボジア人労働者は通常、職探しにおいて友人や家族の社会的ネットワークに頼っている。友人、親戚、個人の仲介者は、移住希望者にタイでの仕事の機会や労働条件に関する情報を提供したり、必要書類の手続きを支援したり、雇用主の紹介で書類の取得やタイへの移住を支援できる民間送出機関やタイ/カンボジアの認可を受けていない仲介者を紹介したりする。

労働者がタイに既存のソーシャルネットワークを持っていない場合、非公式の仲介者はタイへの移住を支援する役割を果たす。仲介者がプノンペンや他の主要な州の民間送出機関に所属している場合、仲介者は移住希望者を送出機関に紹介し、さらなるステップアップを図ることもある。仲介者が法的代理人とパートナーシップを結んでいない場合、移住労働者が非正規移動をすることになる可能性がある。仲介者と送出機関の間には契約関係がないため、仲介者が合法的かどうかを判断するのは難しい。

(5) 関連統計等

カンボジアの統計のうち、在外労働者のみを分析対象とした統計は発表されていない。また、カンボジア政府によって行われている調査においても在外労働者に関する記述は限定的であるため、国際統計や受入国の統計を参照する方が在外労働者の動向を概観するのに適していると考えられる。なお、国内の労働者に関連する統計調査は以下のとおりである。

①統計年鑑

2021年12月発行の統計年鑑「Statistical Yearbook of Cambodia 2021」では、計画省の国立統計研究所(National Institute of Statistics, NIS)が政府の各省庁や関係機関から収集したデータを基に、カンボジア王国の統計情報を概観している。内容は環境と気候、政府、財政、人口、住居、労働、教育、健康、農業、産業、建設、運輸、郵便・電気通信、観光、投資、物価、国民経済計算(National Account)の17の章から構成されている。在外労働者や海外移住労働を主なテーマとして扱った項や記述はない。

②人口センサス (GPCC)

2020年10月にNISから発行された「General Population Census of the Kingdom of Cambodia 2019」では、人口規模・人口増加率・人口分布、年齢構成・男女別構成・配偶者の有無、識字率と教育、労働と雇用、移住、出生率、死亡率、生涯、住宅・世帯の特徴・設備の9章から構成されている。「移住」の章ではカンボジア国内の都市部と地方間の移動や、他国からカンボジアに移住した場合が取り扱われており、カンボジアから国外に移動する場合は対象外となっている。

3. 技能実習制度に係る送出しの状況

本項では、主に送出機関へのヒアリング調査を基に、送出しの状況を整理する。

(1) 募集方法

① フロー

送出機関が技能実習候補生を募集するフローとしては、求人のオーダーを日本の企業から受けた後に求人票に沿って募集を行う場合と、日本で働きたい人を広く集め、求人に沿った人を面接に進める場合の2パターンに分けられる。後者の場合、数年前までは前者の方法を採用していたが、最近では人材が集まりづらくなり、求人票が出たタイミングで人材を紹介できないケースが相次いだため、先んじて人材を集める方法に切り替えたケースがほとんどであった。

実際に募集をする手段は、主に①送出機関の Facebook ページへの投稿、②送出機関が雇ったリクルーター(労働職業訓練省の発行するライセンス保持者)からの紹介、③既に日本で就労している技能実習生や技能実習候補者、元技能実習生からの紹介、④提携している日本語学校や他の送出機関からの紹介、⑤技能実習生を過去に輩出したコミューンや群®の長、家族からの紹介が挙げられる。問い合わせ件数などといった反響が多いのは Facebook への投稿だが、実際に送出しに結び付くのは技能実習生や技能実習候補者、元技能実習生からの紹介が多い。コロナ禍以降は韓国をはじめとした他国の人気が高く、日本に行きたい人材が集まりにくい傾向にあり、送出機関同士が人材を紹介し合うという場合もある。また、自動車整備など一部の職種では、職業訓練校からの紹介という場合もある。

図表 VIII-9 募集方法に関するヒアリング調査結果(抜粋)

〈SNS を通じた応募が主なケース〉

- 募集方法は主に当社 Facebook、当社スタッフの SNS、知人友人の紹介、提携先の日本語学校 3 校からの紹介などである。募集に当たっては、求人が出るたび求人票とほぼ同じ情報を SNS で発信するという方式を採っている。就業先、職種、月給が決まった状態で技能実習候補生を募集している。今まで募集で苦労したことはない。募集方法の中では、スタッフの SNS からの応募者が最も多い。
- リクルートの方法は、①Facebook (これがメイン)、②他の送出機関からの紹介、③送り出した実習生からの紹介である。②に頼る割合は、以前は応募数の 60%程であったが、今は 10~20%に減らすことができている。Facebook については、実習生のインタビューの声をそのまま掲載したり、合格者の送別会の際の状況や保護者へのインタビューの内容をそのまま掲載したりして、技能実習の実態を伝えている。そのため、応募者から信頼を得ていると思う。例えば、地方で営業をしても、詐欺だと思われ誰か

⁸⁰カンボジアの地方行政体制では、「コミューン」は「群」の下の行政単位で、コミューン、郡、州、王国政府の順に規模が大きくなる。(国土交通省国土政策局(2017)「カンボジアの国土政策の概要」

<u>https://www.mlit.go.jp/kokudokeikaku/international/spw/general/cambodia/index.html</u> (最終アクセス: 2024年3月6日)

- らも信頼されず逆効果である。当社のように、実習生や保護者の声を届けることに効果があると思う。
- 募集方法は、SNS と学生からの紹介、他の送出機関からの紹介が中心である。最も確度が高いのは、学生からの紹介であり、友人や兄弟の口コミがきっかけで集まるケースが多い。会社の Facebook では、求人情報を詳細に書くと Facebook からアカウントが停止されてしまうため、詳細な条件までは記載していない。スタッフの Facebook では詳細な条件を記載しているため、それを見た当社の学校の卒業生が紹介してくれることがある。

〈知人からの紹介が主なケース〉

- 郡長に認定仲介者として送出機関と契約してもらっている。コミューン長や郡長を活用している送出機関は多いと思う。郡長は政府の機関であり、特にプノンペンの郡長は力をもっている。ただ、何か問題があれば郡長の面目もつぶれるため、郡長はなかなか認定仲介者になりたがらない。
- リクルートの方法としては、日本にいる実習生からの紹介が最も多く、これに、現在の在校生からの紹介が続く。これらを合わせると6割ぐらいを占める。最近では、ライセンスのある日本語学校や送出機関と提携して、人を紹介してもらうことを行っている。その他、Facebookでも募集をしているが、これで実際の応募が決まることはない。最近カンボジアではTelegramの利用が多いと聞いているが、その対応には至っていない。
- 募集方法は、①Facebook で求人票を掲載、②日本にいる先輩の技能実習生からの紹介、③今までに日本に行った人からの紹介である。カンボジアは人脈が大事であり、そのためにも、よい条件の企業を探してきて紹介してもらう。実際登録につながるのは、ほぼ紹介である。
- リクルートの方法としては、実習生(在校生、卒業生どちらも含む)からの紹介が最も多く60%くらい。残りはFacebookが15%くらい、HPが10%くらい、それと日本に出発する前に実習生の家庭訪問をするが、その際に村で募集しており、それで村長などから紹介してもらうのが2、3%。そのほかにも、日本語学校に求人を示して紹介してもらうということもある。
- リクルートの方法としては、①Facebook、TikTok(昔はラジオだった)、②技能実習生の繋がり、③宣伝があり、割合としては②が多い。技能実習生を出した村などの地方での募集もしている。ただ、なかなか集まりは悪く、特に建設は行きたがらない。村に人材募集に行くのはカンボジア人スタッフで、村長や郡長に頼んで人を集めてもらい説明会を行う。

〈職業訓練校からの紹介が主なケース〉

○ 提携している職業訓練校がいくつかあり、自動車の専門科の卒業生に技能実習についての説明会を開催している。職業訓練校からの紹介が4割くらいを占めている。大きな自動車整備工場の近くではチラシ配りも実施している。職業訓練校からの紹介で、一部はまったく自動車整備と関係ない職種の場合もある。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

② インセンティブ

上記の募集手段のうち、②リクルーターからの紹介、③技能実習生からの紹介、④日本語学校からの紹介、⑤群長やコミューン長など地縁を通じた紹介の場合は、紹介者にインセンティブを払うことがある。

図表 VIII-10 募集方法に関するヒアリング調査結果(抜粋)

〈送出機関スタッフ (認定を受けた仲介者) に支払う場合〉

- 送出機関のスタッフには基本的にはインセンティブは支払わないが、スタッフや提携 先の日本語学校と全く繋がりのない人がスタッフの SNS 投稿を見て応募してきた場合 は、そのスタッフに技能実習生1人当たり 550US ドル (500US ドル+10%の税金) のイ ンセンティブを付与する。仲介者が郡長の場合は、紹介された候補者が面接に合格す れば、リクルート費用として 300-500US ドルを支払っている。
- スタッフが連れてきた学生が内定を得た場合、500US ドルの成功報酬を支払っている。
- スタッフが卒業生とは無関係の候補者を集めた場合、スタッフにインセンティブを支払っている。

〈技能実習生・元実習生に支払う場合〉

- 当社を経由して送り出した元実習生と「エージェント」として契約し、エージェントが紹介した人が面接に合格すれば、成功報酬として当社からフィーを支払う。エージェントは自分自身の経験を通じて関心を示した人に説得的な説明ができる人材であり、その結果、当社に関心を示した人との間で信頼・信用関係を構築できる。エージェントはカンボジア全土に 10 名程度がいる(エージェントになれる条件は、元技能実習生であり、実体験から技能実習とはこういうもの説明できることである)。
- 技能実習生から紹介してもらった場合、紹介料を少し支払うが、その金額は送出機関によって異なる。以前は紹介料を出していなかったが、そうしたら違う送出機関に紹介されてしまったため、出すようにした。

〈提携先の日本語学校に支払う場合〉

- 提携先の日本語学校の生徒が応募・内定を得た場合も、その学校にインセンティブを 付与している。インセンティブの額については、労働職業訓練省に報告する費目に計 上している。
- 日本語学校から紹介してもらった学生が面接に合格した場合、成功報酬として1人当たり最大で500USドルを日本語学校に支払っている。
- 紹介してくれた日本語学校には、フィーを支払っている。学校という名前だが、実質は人材を募集するブローカーのようなもの。紹介してもらって採用面接に合格した段階で紹介料を支払う。紹介料は一人当たり 200US ドル。

〈実習生の家族に支払う場合〉

○ 実習候補者の父母が同じ村の人を紹介してくれたら、インセンティブを払う。技能実習生(当校の卒業生)が紹介したらその実習生にインセンティブを払うが、日本への送金は手数料と手間がかるので、実家の両親にお金を送ることがほとんどである。インセンティブの金額は200USドルあり、実習先が内定(面接に合格)後、1回目の費用支払いがあった際に、支払っている。なお、こうした紹介していても紹介がなくても、本人からもらう費用額は同額である。

〈その他〉

○ 当社では、仲介者に対してマージンをこちらから渡すので、候補者からは仲介料を取らないように、という一筆を書いてもらっている。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

③ 人材の特徴

技能実習候補生の学歴は小学校中退から高校卒業まで幅広く、中学校卒業もしくは中退が多数派であることが示唆された。クメール語の読み書きができない者も多く応募してくるが、読み書きができなければ入国前講習の進行も難しくなるため、クメール語の読み書きができることを募集要件としている例もあった。

また、出身地域はプノンペンから車で数時間以内程度の近郊という傾向がみられた。出身地域については、送出機関の集中する首都プノンペンから離れた地方部では、海外移住の先例がないこと、送出しにかかる手数料が払えないこと等が理由で送出しに結び付かないという指摘もあった。

図表 VIII-11 人材の特徴に関するヒアリング調査結果(抜粋)

〈学歴〉

- 候補者の学歴は、中学校中退が平均である。中には小学校中退の者もいる。クメール 語の読み書きが困難な者も多く、最低限のクメール語が使えるのは国民全体で6割、 技能実習生を目指す人に限れば5割程度という印象である。これまでは四則演算がで きることを入学の条件としていたが、それでは人が集まらなくなってきたため、ある 程度の足し算引き算ができたり、ある程度の期間でクメール語の読み書きができるよ うになる見込みがある人を入学させている。
- 学歴は中学校卒や中学校中退が多い。当機関では、本人のやる気があるかどうかを重視しており、学歴で決めているわけではない。
- 学歴は様々だが、中卒でもクメール文字が書けない人もいる。クメール語が書けない 場合、一旦応募を断り、クメール語を勉強してからもう一度応募するように言ってい る。言語が分からないと、その先の勉強はやりにくい。特に書けないと非常に困る。
- 学歴は中卒・中学校中退が多い。中卒と中学校中退の割合は半々程度である。高卒もいる。

〈出身地域〉

- 出身地域は、プレイベン州、タケオ州、スヴァイリエン州 (プノンペンから 2 時間程度) が多い。
- 候補者の出身地としては、プノンペンから車で2時間から2時間半程度の地域から来ている人が多い。特に、カンボジア最貧州のプレイベン州出身者が最も多い。
- 出身地域は、プノンペンに近いタケオ州が多い。遠くだとコンポンチャム州とバッタンバン州。この辺りはカンボジアの中でも比較的豊かな地方。そこの住人は韓国に技能実習に行くケースが多い。そういう人が多いエリアなので、海外に出てみたい、海外志向が強い人が多い。話をしにいっても、すんなり受け入れてくれる。さらに地方となると、プノンペンがどういうところかを知らない人もいる。海外となると怖いと本人も家族も感じるようで、結果的に比較的豊かな地方出身者が多くなっている。タイに行く人が多いのは、タイとの国境に近いエリアだと思う。
- 当社の実習生はプノンペン以外の地域出身者がほとんどであり、プノンペン出身者は集まらない。出身地域は具体的には、ポーサット、プレイベン、コンポンチャンなど、3~4 時間圏内が多い。地方で営業活動をしたが、効果がでなかった。ポーサットには、グループが設立した孤児院があることから、そこの村長と連携して説明会を開催したのだが、登録にも繋がらなかった。理由を確認したところ、手数料が高すぎて支払えないといったことであった。

○ 技能実習生は、プノンペン近郊のカンダールやタケオ出身者が多い。一番遠いところはバッタンバンや、ポーサットなど西側が多い。東側の地域の出身者は少ない。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

(2) 日本語教育及び入国前講習

送出機関では日本語学校を併設するなどして、同機関内で日本語教育を行う場合がほとんどである。そのため、応募者はどこかのタイミングで送出機関に「入学」する必要がある。企業との面接の前に数か月間日本語を勉強させるところから、入学日を面接の2~3日前に設定し、最低限必要な日本語を覚えさせるというところまで、企業との面接日を起点として幅広い学習期間が設定されている。一部の送出機関では、人材が集まりにくい理由として、韓国など他国では言語習得の必要性が低くスピーディーに入国できる一方で、日本は一定レベルの語学力習得が要件となり、入国まで時間がかかるためと分析している。そのため、以前は面接の数か月前から入学させていたが、最近面接直前の入学に切り替えたというところもあった。

面接に合格後は、渡航日まで本格的に日本語を学習する。学習期間は5~6か月程度というところが多く、これは査証の発給までの期間をそのまま日本語学習に充てているためである。延べ学習時間にすると、400時間から960時間までと幅があった。ヒアリング先の送出機関のうちほとんどが全寮制で、週5日間1日あたり自習時間も含めて8~9時間程度の学習時間が確保されている。学習における工夫として、日本語のテストを時々実施したり、休日に日本語の補習授業を行ったりすることもある。

学習内容は、日本語の文字の書き方・読み方・発音から、日常会話、仕事場で使用する用語 まで幅広く教えている。教材は「技能実習生の生活」、「みどり」、「みんなの日本語」、留学生 向けの教材「いろどり」の使用が確認された。

学習時間外にも、寮生活で集団生活を覚えることや、早朝に朝礼を行うこと、寮や施設の掃除を行うことなどで、日本で働くうえでの意識の醸成も企図している。また、日本語学習に加えて、一部の送出機関では職業教育も実施している。

図表 VIII-12 入国前講習に関するヒアリング調査結果〈日本語教育の実施状況〉(抜粋)

〈全寮制の場合〉

- 面接に受かって在留資格がもらえるまでを学習期間に充てる。前までは 6 か月だったが、最近は早く 5 か月で出国できる。400 時間、500 時間行かないくらい。ひらがな、カタカナ、書き、読み、発音を一から教えていく。JITCOが刊行している「技能実習生の生活」「みどり」という教科書を使っている。カンボジア人教師がクラスを担当し、日本人教師が総合的にクラスを見ている。1 か月半で「技能実習生の生活」が終わってテストに合格すると、「みどり」で会話メインのクラスに進む。続いてよく使う日本語などを教えるクラスに進む。
- 8月までは採用面接前に 1~2 か月、長ければ 3 か月程度の事前教育を行っていたが、最近日本人気が急落して募集に苦労していることから、9月からは採用面接の前日、あるいは 2~3 日前に入学してもらう方式に変更した。学校は全寮制で、週 5 日 8 時間半(自習を除いて6時間半)の授業がある。出来が良くない生徒に対しては、週末に補習を行っている。週末には実家に帰る生徒も多い。

- 技能実習生(介護以外)には 960 時間の日本語教育を行う。一日 8 時間とすると 5~6 か月くらいかかる。特定技能(試験合格)の場合は日本語教育の時間はもっと長く、最低でも 6~8 か月となる。日本語の教材は、みんなの日本語、留学生向けの教材、「いろどり」を使っている。
- 授業は9時~16時に行っている。基本的には日本語や日本文化を学ぶが、一部で職種・ 分野に応じたスキル面での訓練を行う。例えば午前は通常の日本語クラスで、午後に 選択授業(職種ごとの授業)を行っている。
- 日本語教育は基本的には6~7か月間、場合によっては1年・2年行う。月曜日から金曜日まで、6時45分から朝礼を屋上で1時間行い、8時から17時まで授業を行う。

〈寮制と通学制の併用の場合〉

- 日本語教育は 4.5 か月間で 8 時~16 時まで行っている。9 割くらいが寮で、1 割(近辺 に住んでいる)くらいが通学している。
- 面接合格後も、入国まで最低 6 か月間、日本語の勉強を続ける。寮か通学は選択できる。 月曜日から土曜日まで縫製工場などでそれぞれ働いて、日曜日に日本語の勉強をするとい うクラスも作っており、半分程度はそこに通っている。

〈通学制の場合〉

○ 面接での合格が決まると、基本的には 4~6 か月、少なくとも 4 か月間、通学形式で日本語の教育を受ける。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

5~6か月間の日本語教育で目標とするレベルは N4~N5とするところが多い。しかし、実際は渡航のタイミングで N5に到達するかどうかというケースが多いという。介護分野で送り出す場合は言語要件が N4とされているため、必ず N4を習得してから渡航となる。このように言語要件のハードルが高いため、介護分野を避けて早期の入国を希望する場合もあるという。一方で、日本語能力試験の級数に拘るのではなく、日本での生活に困らないよう、会話力を中心に教えるところや、日本のモラル、挨拶、日本文化の学習に重点を置くところもある。また、企業からの要望等を受け、従事する職種で頻出する用語を教える場合もある。

図表 VIII-13 入国前講習に関するヒアリング調査結果〈日本語教育のポイント〉(抜粋)

〈重点的に会話力を鍛える〉

○ 専門語教育は行っているが、主は日本語会話であり、そのための時間が 90%以上を占める。

〈日本文化を教える〉

- 日本語教育の他、企業で必要となるマナーや日本での生活と仕事面で必要な知識を教 えている。
- 基本姿勢やモラル、挨拶、日本文化の紹介を行っている。
- そもそも時間を守れなかったり、挨拶できなかったり、整理整頓ができなかったり、 といった基礎的なところから教育をしている。

〈職種に特有の用語を教える〉

○ 受入れ企業から教えてほしい単語の要望が入れば対応する。

- 農業は簡単な農業の言葉を教えている。
- 建設では、会社が専門用語のリストをくれるので、カードを作って自習してもらっている。
- 自動車整備用の日本語の勉強もする。他に個別のオーダーがあれば特別授業に組み込む。自動車整備以外の職種は、該当職種の用語集があるので、そのテキストを使って専門用語を教える。
- 普通の日本語とは別に仕事に向けた日本語を覚えるような授業をしている。その他、 労働安全に関係するような指示の日本語である「危ない」、「逃げろ」などの言葉も教 えている。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

図表 VIII-14 入国前講習に関するヒアリング調査結果〈職業教育の実施状況〉(抜粋)

〈職業教育をカリキュラムに組み込む場合〉

- 職業訓練の時間は1日2時間程度、1.5か月程度入れている。
- 土曜日は失踪教育や日本の文化(ごみの出し方など)を勉強し、その後は実習として、建設なら鉄筋組立、農業なら体力トレーニングなど、職種ごとに異なるメニューを行う。

〈企業からのオーダーに沿って個別に対応する場合〉

○ 個別授業をしたり、受入れ企業からオーダーがあった教育をしたりしている。

〈働きながら通うクラスを設置する場合〉

○ 月曜日から土曜日まで縫製工場などでそれぞれ働いて、日曜日に日本語の勉強をする というクラスも作っており、半分程度はそこに通っている。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

送出機関において日本語を教える教師は、いずれのヒアリング先においても複数名(2~8 名)在籍しており、教師全員がカンボジア人というところもあった。カンボジア人教師の日本語レベルは N2 以下で、中には N4 レベルの教師が日本語初学者に対して初歩的な日本語を教えているというケースもあった。一部の送出機関からは、日本人教師はカンボジア人教師の倍の人件費がかかるため、送出機関としては負担であるとの指摘があった。

図表 VIII-15 ヒアリング対象機関における入国前講習の概要

	A社	B社	C社	D社	E社	F社
日本語教育期間	5カ月	5~6か月	4~5カ月	5~6か月	4.5か月	6か月
実施方法 (寮、オンライン等)	全寮制	全寮制	全寮制	全寮制	寮9割、通学 (近隣居住者) 1割	全寮制
目標としている日本語レベル	N4	N4	N5	N4 (特定技能)	N5	生活レベル
実際の日本語レベル	N5に届くか	N5	N5	N4 (全員ではな い)	N5	生活レベル
日本語学校と	送出機関が日本	送出機関が日本	送出機関が日本	送出機関が日本	送出機関が日本	送出機関が日本
送出機関の関係	語学校を併設	語学校を併設	語学校を併設	語学校を併設	語学校を併設	語学校を併設
日本語教師(うち日本人)	2人	4人 (1人)	8人	4人 (0人)	7人 (1人)	4人 (0人)
(技能実習) 延べ送出し人数	10	80	400	200	300	250
(技能実習) 年間送出し人数	15	=	90		153	50

	G社	H社	l社	J社	K社
日本語教育期間	6 か月	6~7か月	6 か月	4~6か月	6 か月
実施方法 (寮、オンライン等)	全寮制	全寮制	全寮制	通学制	寮か通学を選択
目標としている日本語レベル	会話	N5	N5	N5	N4
実際の日本語レベル	会話	N5に届くかど うか	N5が4割	N5	N4とN5の間
日本語学校と	送出機関が日本	送出機関が日本	送出機関が日本	送出機関が日本	送出機関が日本
送出機関の関係	語学校を併設	語学校を併設	語学校を併設	語学校を併設	語学校を併設
日本語教師(うち日本人)	7人 (少なくと も1名)	4人(日本人は 別途臨時)	4人(1人)	5人(1人+1人 ポランティア)	6人 (0人)
(技能実習) 延べ送出し人数	20	1000	600	110	-
(技能実習) 年間送出し人数	35	145	80	4	120

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

(3) 送出し後のフォローの状況(技能実習中)

技能実習中の技能実習生のフォローは基本的に監理団体が担当するものの、実習生に個別のフォローが必要な場合は、適宜監理団体と情報共有をして対応するという送出機関が多かった。またほぼ全ての送出機関が、Facebookのメッセンジャーグループや Telegram、LINE で実習生と連絡を取り合い、様子を確認しているとのことだった。中には技能実習生の職場を訪問する例もあった。

図表 VIII-16 送出し後のフォロー状況に関するヒアリング調査結果(抜粋)

〈SNS 経由でやりとりする場合〉

- 実習中は、組合が基本的には対応する。組合に「実習生の様子はどうですか」と連絡する。その他、組合から、「送出機関の日本語学校の先生から本人に連絡してもらっていいですか」と依頼を受けて連絡をとるケースもある。また、実習生は当社の担当者と(カンボジアでは最も使われている SNS である)Telegram か LINE でつながっており、常時何らかのやり取りをしている。
- Facebook や Telegram のグループを作成し、トラブル対応や日本語の相談に応じている。主な相談内容は、残業について、仕事のルールについて、他の外国人と別々に住

みたいといった要望等である。監理団体と協力して、問題の解決にあたっている。監理団体からしっかりと働いていなかったり、ルールを守っていなかったりする技能実習生の指導を依頼されることもある。

〈現地訪問する場合〉

- 技能実習生に対しては、入国から1年半は2か月に1回、以降は3か月に1回、当社スタッフから連絡を取っている。また、当社日本人スタッフが年に 4~5 回帰国する際に、巡回することもある。監理費をもらっていない登録支援機関がサポートする特定技能外国人に関しては、連絡・巡回を行っていない。
- 技能実習生が働いている環境をキーパーソンが見に行っている。キーパーソンは、当 社の人材で技能実習生からの相談の窓口となる人で、OTIT の規定で設置が定められて いる。
- 当社の代表が定期的に日本に行っており、問題が発生した場合は訪問している。トラブルがあった場合は、受入れ企業と監理団体、そして送出機関が集まって相談することが基本である。また、監理団体からも相談してくれる。ただし、失踪があるとその後関係は悪化する。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

(4) 技能実習修了後(帰国後)のキャリア形成

最初の送出しから3年経っていないため、帰国者がまだ出ていない送出機関もあった。帰国者が出ている場合でも、就職支援など特に実施していないという送出機関が多かった。一方で、自動車整備など特化した技術を持つ場合は、国内の技術者になるケースも確認された。

図表 VIII-17 技能実習修了後(帰国後)のキャリア形成に関するヒアリング調査結果(抜粋)

〈人材会社に紹介する場合〉

○ 国内での就職もケースとしてはあまりないが、国内の就労支援サービスも事業としてはやりたいと思っている。日系企業に紹介したいが、現状では、日系の転職会社に人材をつなぐということまでで、特にフィーはもらっていない。

〈カンボジア国内の技術者になる場合〉

○ 戻ってきている実習生のほとんどは自動車整備だが、6割くらいはそのまま特定技能に 移行、2割は自動車整備工場を開業、残りの2割は家業の手伝いや国内の会社に就職。 例外的に1名だけ、当社の技術講師になっている。

〈キャリア形成に関わっていない場合〉

- 移行支援は当社では行っておらず、技能実習生が自ら手続きをしてくれる先を見つけている。
- 帰国後の就労支援として、カンボジアの日本企業に紹介しようと思っているが、実際には 機能していない。日本企業が求めるレベルが高く、技能実習の3年間の技術の習得ではそ こまで期待できない。ただ、将来的には目指している。
- カンボジアに戻ってきても、なかなか良い仕事にはつけない。できるだけサポートしたいとは思っているが、何か事業を始めてみて失敗したらまた日本に行くことが多い。一回日本に行くと、また日本に行きたがる人は多い。あるいは韓国に行くという人も多い。

〈帰国者が出ていない場合〉

- 帰国後については、まだ対象実績がない状況だが、カンボジア国内での人材紹介業開始を来年度計画に入れている。また、当社内で設立するかは不明だが、技能実習候補生の OJT の一環となるよう、カンボジアに日本食レストランを造ることを検討している。
- 当社がサポートを行っていた帰国技能実習生がまだ少ないため、現状ではカンボジア 国内の就職あっせんは行っていない。
- 当社では、国内就労支援を考え始めた。そろそろ技能実習期間を終えた帰国者が出てくる ので、力を入れていきたい。当社だけではなく、他の送出機関やあっせん会社と連携して もいいと考えている。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

さらに、カンボジアで就職をする場合、技能実習のスキルを活かせない場合があるという指摘もあった。

図表 VIII-18 カンボジア国内における技能実習修了者の評価に関するヒアリング調査結果 (抜粋)

- 当社の近くの日系企業の縫製工場に、実習生の帰国者を雇ってもらえないかと話をした。技能実習で獲得したスキルがあることから、一段上のレベル(処遇)で採用できるかと尋ねたが、いきなり上のランクでの採用は難しく、そもそも日本語も必要ないとのことだった。この日系縫製工場は元々中国にあったものがカンボジアに移転しており、マネージャーは中国人とのことだった。そのため、中国語を喋れる人であれば給料を上げられるとのことだった。技能実習のスキルをそもそも活かせないと感じた。
- 日本で3年間実習をやってきた人が、そのスキルを評価される雰囲気になっていない。 実践的なスキルが身についているとは評価されない。カンボジアでは多能工ではな く、一つの作業を続ける。カンボジア人もそれを苦にしない。そのため、技術・技能 が実際には身についていない。本来色々なことができるようになればいいと思うが、 そうはなっていない。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

(5) 送出しに係る費用負担・手数料の状況

① 技能実習生本人が支払う手数料

技能実習候補生から徴収する手数料に公定価格はないが、相場は 5,000US ドル、多いところで 7,000US ドル徴収しており、事業者によって異なる。手数料に関するヒアリング結果のまとめは図表 VIII-19 のとおりである。労働職業訓練省や複数の送出機関のヒアリングによると、手数料の上限を定める動きがあり、金額設定の根拠は明確ではないが、相場を踏まえ 5,000US ドルでの設定を目指して国内で調整中とのことであった。

図表 VIII-19 ヒアリング対象機関におけるコスト概要表(日本入国前)

	金額 (円)	金額(USドル)	主な負担者
総額	675,000~900,000	4,500~6,000	技能実習生
うち事前教育費用	75,000~345,000	500~2,300	技能実習生
うちあっせん手数料	180,000~481,300	1,200~3,209	技能実習生

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より (備考) 100円未満、1USドル未満は四捨五入した。

ヒアリング実施済みの送出機関では、手数料の支払いを3回程度の分割払いで対応している。 また、手数料徴収については、技能実習候補生が企業からの内定を得るまでは、手数料全体の 20%を超えての徴収を控えるよう労働職業訓練省より推奨されていることが送出機関のヒアリ ングで示された。

送出機関業界団体 A 協会は、現在会員企業が実習候補生から徴収する費用の額は 3,600 ドルから 7,000 ドルまでと把握していた。最も手数料の安い送出機関は、日本語教育と海外で働くための申請費用のみが手数料に含まれ、宿泊費・食費などは実習候補生自身が負担する。一方で、最も手数料が高い機関では、出国まで寮で生活し、レベルの高い日本語教師のもとで勉強することや、食事、光熱費、健康診断も 2 回・3 回対応することなどをパッケージ化しているとのことであった。尚、出国までにかかる諸々の費用を自身で負担した場合でも、入国前講習の 6 か月間で 2,000~3,000 ドルはかかるとの見通しを持っていた。

図表 VIII-20 送出し手数料に関するヒアリング調査結果(抜粋)

〈5,000US ドル未満〉

- 実習生からは総額で4,500USドルをもらっている。寮費は派遣手数料に含まれている。 食事は各自が自炊で、食材費も各自で負担する。実際にコストがかかるのは先生の人 件費である。費用負担は分割としており入学時に 500US ドル、その後は柔軟に対応し ており、最終的には残額の4,500USドルを払ってもらっている。
- 実習生からは 4,500US ドル徴収している。ここには、学費、各書類申請手数料が含まれ、実習候補者が負担するのは、食費と宿泊費のみとなる。経営面で一番お金がかかるのは、教育費(先生の人件費、教材)であり、2,000US ドル以上かかる。費用は、何回かに分けて払ってもらう。以前は 3 回で、途中から 2 回になった。前は入学時に200US ドル、面接合格時に 2,300US ドル、3 回目(出国直前のビザが下りたタイミング)に 2,000US ドルだったが、2 回になってからは、入学時にお金をとらなくなった。面接合格時に 2,500 ドル、残りはビザが下りてから 2,000US ドルである。
- 実習生からは総額で 4,500US ドル徴収している。これには、募集費用、面接費用、パスポート代、健康診断、授業費(寮費を含む)、書類費用(手続費用)、送出しの手数料、出国のための見送りの費用、日本に到着してから迎えに行くための費用(一緒に就労場所まで行く費用)が含まれている。最もコストがかかるのは授業費。食費については、食材は自分たちで購入し自炊してもらう。光熱費は当社が負担する。
- 技能実習候補生が支払う総額は、寮費や食費も含めて、在校期間に関わらず 4,600US ドルである。パスポートの交付料も含まれているため、実質的には約 4,400US ドルを受け取っている。また、渡航費は企業負担である。内定時に総額の 20%にあたる

920US ドルを受け取り、出発の1週間程度前に残りの金額を受け取っている。従来は内定時に1,500US ドルを受け取っていたが、カンボジア政府が内定時に20%以上を受け取らないことを推奨する方針を定めたため、その方針に従っている。なお、教育した後で内定辞退をする者も一定数おり、その場合はかなりの赤字となる。

〈5.000US ドル以上 6.000US ドル未満〉

- 実習候補者からは 3,750US ドルを徴収している。ただし、この金額には食費は含まれておらず、全寮制で一日 3 食提供しているので、これに実費と食費が加わる。金額としては、6 か月でだいたい 1,250US ドルで、合計すると約 5,000US ドル。実際には 3 回に分けて払ってもらっており、①1,500US ドル、②1,500US ドル、③2,000US ドルといった配分。
- 技能実習生の場合、5,500US ドルが費用総額となる。この中には、面接合格後の日本語 教育を受ける期間の寮費・食費も含まれている。なお、日本への渡航費は受入れ企業 が負担している。
- 実習生からは総額で 5,500US ドル徴収している。食費 (3 食)、寮費、パスポート取得費 用、当社人件費等々のすべてであり、これ以上の徴収はない。

〈6,000US ドル以上〉

○ 分割払いで合計 6,000US ドルを受け取っている。入学時に寮に入ってもらう際に、500US ドルを寮費として受け取る。その後、面接に合格した際に 2,000US ドル、出国時に 3,500US ドルを受け取っている。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

また、費目と金額の内訳は労働職業訓練省に報告することとなっており、「技能実習の準備に関し本国で支払った費用の明細書

(វិក័យបុក្រចំណាយដែលបានបង់នៅប្រទេសកំណើតពាក់ព័ន្ធនឹងការរៀបចាំកម្មសិក្សាជំនាញ)」という名称で報告様式が設定されている。「取次送出機関が徴収した費用の名目及び額」の欄には、「名目」、「徴収年月日」、「額」を記載する枠が設けられている。

図表 VIII-21 手数料の費目に関するヒアリング調査結果(抜粋)

〈5,000US ドル未満〉

- 実習生からは総額で4,500USドルをもらっている。内訳は、パスポート(入学2か月前後に109USドル)、日本語教育料(入学時に500USドル)、ビザ(日本出発前に27.5USドル)、健康診断(日本出発前に50USドル)、労働省への手数料(推薦状)(入学1か月前後に53USドル)、派遣手数料(日本出発前に3208.5USドル)、面接、身上調査、通訳費用に関する費用(入学2か月前後に552USドル)、である。寮費は派遣手数料に含まれている。食事は各自が自炊で、食材費も各自で負担する。実際にコストがかかるのは先生の人件費である。費用負担は分割としており入学時に500USドル、その後は柔軟に対応しており、最終的には残額の4,500USドルを払ってもらっている。
- 4,600USドルの内訳は、授業料(前期):内定後1か月以内、宿泊費・光熱費込みの2か月分の870USドル、授業料(後期):出国3週間前、宿泊費・光熱費込みの2か月分の1,000USドル、送出機関への各種申請等手続き費用:出国3週間前、送出しにかかわる申請手数料(そのた関係書類一式代金込み)の2,544USドル、その他追加として、パスポート、健康診断、ビザ代は各自支払うということで、総額4,600USドルにしている。経営上、費用がかかるのは、人件費と固定費(家賃)である。

- 技能実習候補生から徴収する費用とその費目は労働職業訓練省に提出している。具体的には、選考関連費用 800US ドル、各種申請手続費用 1,200US ドル、送出機関手数料 1,200US ドル、健康診断料 150US ドル、講習費用 1,300US ドルとなっている。この金額は事業者によって異なり、公定価格はないと思う。労働職業訓練省に提出した金額しか取ってはいけないことになっている。
- 実習生からは 4,800US ドルを徴収している。これには日本語の講習費、生活費、健康診断費用、ビザの申請費用、寮・施設の利用費用、労働省の申請費用が含まれている。パスポートだけは自分で取得するが、その他の日本にいくために必要な金額はすべて含まれている。生活費として在籍している期間1日につき 4US ドルを支給(期間中の金額を合計すると540US ドル)し、自分の食事は自分で用意するようにしている。寮費は1か月100US ドル(=4.5か月で450US ドル)。健康診断は2回受けてもらっており、1回目が92US ドル、2回目が53US ドル(日系の病院、JATA日本結核協会)。労働省の申請費用が111US ドル。ビザ申請が25-30US ドル。それ以外の費用としては、日本語教育、書類の申請サポート、日本とのやり取り、郵送費用がある。寮に入っていてもいなくても徴収金額は同じである。基本的には寮に入ってほしいと思っているので金額に差はつけていない。

〈5,000US ドル以上 6,000US ドル未満〉

- 技能実習生から徴収する 5,000US ドルの内訳は、寮費と食費として 6 か月でだいたい 1,250US ドル、日本語教育費(業務委託)(夜間補習授業等を送出機関で実施)として入学 時に610US ドル、日本での仕事(職業訓練)と生活のための教育費用(全寮制で教育を実施)及び出国に関するパスポート、ビザ手続き取得費用等として入学時に540US ドル、派 遣手数料(事務費・人件費・物件費、賃貸料等諸費用を含む)出国決定後に 2,600US ドル。
- 技能実習生の場合、5,500US ドルが費用総額となる。この中には、面接合格後の日本語教育を受ける期間の寮費・食費も含まれている。なお、日本への渡航費は受入れ企業が負担している。費用の中には、寮費(食費)、学費(主に日本語)、各種手数料(労働省への申請関係)などとなる。この中では、学費と寮費が最も費用がかさみ、それぞれ1,000US ドルぐらいとなる。申請書類の関係が500US ドルぐらいである。また、エージェントには500US ドル程度を支払っている。なお、エージェントとの間では、エージェントは候補者から直接費用を受け取ってはいけないことにしている(当社からエージェントに支払う)。
- 実習生からは総額で 5,500US ドル徴収している。食費(3 食)、寮費、パスポート取得費用、当社人件費等々のすべてであり、これ以上の徴収はない。費用の内訳は、事前健康診断費用 60US ドル、人材募集費用・身元調査費用 500US ドル、技能実習生戸籍所在地の主管部門及びカンボジア労働主管部門への推薦状等に係わる申請手続き費用・資料作成・連絡関係費用等530US ドル、事務費1,000US ドル、人件費1,000US ドル、ビザ取得費用30US ドル、入国前健康検査料 60US ドル、印鑑 20US ドル、語学学校の授業料2,300US ドル。渡航費は受入れ企業が払う。支払い方法は、当校に入学した時点で1,100US ドル、出発前に書類がそろった段階で残りの4,400US ドルと分割で徴収している。

〈6.000US ドル以上〉

○ OTIT に提出する実習計画の内で、費目は7種類に分けている。具体的には、選考関連費用500USドル、申請手続き費用500USドル、送出機関手数料1,500USドル、健康診断費145USドル、講習費1,500USドル、寮費・食費1000USドル、その他運営費855USドルとなっている。労働省にも費目別の費用は報告済みである。1年に2~3回労働省職員が来て、書類をチェックしている。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

送出しにかかる手数料を工面する方法として、手数料の全額もしくは一部を、親族やマイクロファイナンスから借りる例が多く聞かれた。

図表 VIII-22 借金に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 当社の技能実習生候補者は、100%借金をしている。銀行からの借金が増えている印象がある。来日後3か月程度支払いを待ってくれる業者もあり、日系のマイクロファイナンスを利用する者もいる。
- 技能実習生が支払い費用を工面する方法としては、親族からの借金とマイクロファイナンスの利用が多い。借金をせずに工面できる者も 1~2 割程度いる。なお、カンボジア政府の規定により、借金の利息は年利 18%までに定められている。
- 実習候補の全員がお金を借りている。多くの借入先は親戚であり、マイクロファイナンス(銀行)は3割くらいである。なお、マイクロファイナンスから借りられるのは渡航が決まってから(認定証明書発行後)になるため、全額を借りることはできない。また、渡航前に既に借金があるケースもある。いずれにしても、多額をマイクロファイナンスから借りていることは失踪にもつながるので、好ましくないと考えている。返済の期間は把握していないが、5,500USドルの借金を1年間で返済するためには、一ヶ月500USドル弱になる。当社としては、最大でも借り入れは5,000USドルが望ましいと考えている。当社の独自調査の結果、失踪の原因の一つとして個人の問題(特に、前の仕事で借金をしている中で、失踪を誘う人がいる、など)があると考えている。
- 資金が足りなくて借入先を紹介してほしいというときは、出光セゾンマイクロファイナンスを紹介している。ただし、自分で借入先を見つけて借りているケースは多い。 金利は 20%超えのところもある。実習開始後、お金を上手に使うようにといった案内はするが、強制はできない。
- 借金は全員している。貯金ゼロの人には、少しは蓄えてほしいと言っている。費用総額の半分程度のお金は持っており、残り半分は銀行で借りて日本に行ってから払ってもいいと言っている。当社は色々な銀行と提携しているので、低い金利で借りられる。村には現金を持っている人はそれほどいない。

(出所) ヒアリング調査(2023年8月~12月) より

尚、借金の返済状況については把握していないという送出機関が多く、ヒアリングでは詳細の聞き取りができなかった。ある送出機関は、グループ会社のマイクロファイナンス(金利は月 1.5%)の利用を技能実習生に勧めており、日本に行ってから返済が滞ることはほとんどなく、2年間で返済が完了する例が多いと説明した。また、ヒアリング先の監理団体では、借金の形としてマイクロファイナンスは最もポピュラーで、大体の技能実習生が入国後1年以内で完済しているとのことであった。

また、送出機関ごとに手数料が異なるにもかかわらず、手数料の高さ・安さが技能実習候補 生の送出機関選びに直結するわけではないことが、複数の送出機関のヒアリングから示唆され た。例えば、ある送出機関のヒアリングでは、各送出機関の手数料の情報が公表されていない ため、技能実習候補生が送出機関を選ぶ際に手数料の安いところに募集が集中するわけではな いとのことであった。一方で、別の送出機関では、手数料が安いため手続きを行うために他社 から技能実習候補生が流れてくるケースがあるとのことであった。手数料の透明性が担保されておらず、手数料の金額が送出機関選びの重要なポイントになりきっていないことがうかがえる。

②送出機関が受け取る管理費

ヒアリング対象となった送出機関が監理団体を経由して受け取る管理費は、5,000 円という 回答が最も多かった。一律 5,000 円に設定している場合もあれば、同じ送出機関から送り出したとしても監理団体によって管理費が異なる場合もあり、5,000 円~7,000 円などと幅を持たせている例がみられた。自動車整備など専門的な技術を扱う場合は、15,000 円と高い金額設定にしている送出機関もみられた。また、1 社のみ、管理費を受け取っていない送出機関が確認された。

図表 VIII-23 ヒアリング対象機関におけるコスト概要表(日本入国後)

日本入国後(実習中):介護職種以外					
項目	金額	単位	主な負担者		
送出機関への管理費(月額、1人当たり)	0~15,000	円	受入れ企業		

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

(備考) 介護職種については、ヒアリング先の送出機関ではいずれも技能実習「介護」の扱いがないため記載 していない。

図表 VIII-24 送出機関が受け取る管理費に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 日本の監理団体から毎月支払われる金額は、一人当たり 4,000~7,000 円であり、監理団体によって金額が異なる。
- 技能実習生については、毎月一人あたり管理費を5,000円もらっている。
- 金額は監理団体によって違うが、管理費は自動車整備で1万5千円、その他の職種は5 千円としている。
- 監理団体から管理費を受け取らず、監理団体の通訳手配のための費用に回している。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

また、費目として明らかにされない費用として、接待費があることが一部の送出機関から示唆された。特にベトナム人実習生の受入れ経験のある企業は、送出機関に過剰な接待を要求する傾向が強いと複数の送出機関から聞かれた。

図表 VIII-25 過剰な接待に関するヒアリング調査結果(抜粋)

○ 各監理団体が面接などで送出機関に来た際の、送迎関係の手配や各種費用に関しては、送出機関側が負担することがほとんどである。その中には、昼食代、夜の食事代、送迎代などが含まれる。一方で、キックバックを含めて、監理団体に現金を渡すようなものはない。その他、受入れ企業や監理団体によっては、実習候補者との面接後に合格者の実家への訪問を希望する場合もある。その車の費用(ガソリン代)は送

- 出機関で負担する。以前は過大な費用負担があったと思うが、今はそうしたことはない。
- 以前は、最低限先方の滞在期間中は当方がフルアテンドし、食事代、移動費も負担していた。ただし、夜の接待は、お付き合いはするが、各自負担としていた。ベトナムでは、そうした接待の費用も全て送出機関で負担していたと聞いている。
- 過剰な接待は、昔は多かったという話は聞いている。他の送出機関でも多いというのは聞いている。当社では、最低限の送迎と食事だけ。夜飲みに行くとか遊びに行くとか、そういったことはベトナムを扱っていた監理団体だとよくあるケースとのこと。当社ではそういうのはやらないという理念でやっている。
- 見えないコストとして、監理団体や受入れ企業が当校に来た際の接待費用は当校が負担している。具体的には、当社では、来訪時の接待費の1日(面接した日だけ)分の食事かかる費用の負担をしている。それ以上の過剰な接待はしていない。その他、キックバックのような費用支払いはない。過剰な接待費があるとよく言われるが、当社では、監理団体を選定しているので、そういうお金のトラブルはない。
- 監理団体が来たときの費用負担について、宿泊費は監理団体に支払ってもらっている。食事代などでお世話はしている。その際に過剰な接待が全くないとは言えない。面接に関係ない人など一族郎党を連れてくる場合もある。ただ、以前に比べたらその傾向は少なくなってきている。あまりにもひどい監理団体はこちらとしても選ばない。最初の頃は、経済的な力が弱かったので、そういう監理団体も選ばざるをえなかったという事情がある。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

(6) 技能実習とその他在留資格(主に特定技能)との比較(募集、入国前講習、手数料等)

特定技能で就労するカンボジア人は、多くが技能実習からの移行となっており、日本滞在中に送出機関が在留資格移行のサポートをするケースが多い。カンボジア在住の場合も、N4など一定の日本語能力や技能実習経験のある人が送り出される傾向にある。

業務区分については、技能実習時の分野を継続する場合も、異なる分野に変更する場合も両方確認された。一方、介護分野は特定技能に集中しており、技能実習制度下での送出しがあまり実施されていないことがうかがえた。これは、入国前に他分野より高い日本語レベルを身につける必要があり、そのために入国前の学習期間が長くなることで、早期に入国して就業したいという希望と合致しにくいという技能実習候補者側の事情と、技能実習生特有の勤務における制限があることで介護現場に馴染みにくいという実習実施者側の事情が重なったものと示唆される。

カンボジアに帰国後に再度特定技能として渡航を目指す場合は、必要に応じて個別に職業教育をする場合や、著しく日本語能力が低い人材に対しては追加で送出機関が日本語教育をする場合がある。送出し手数料は1,500~4,500USドルと、技能実習生の送出し手数料より1,500~3,000USドル低い金額設定になっている。入国前講習がないか期間が技能実習より短いため、手数料が低く抑えられているためと推察される。

図表 VIII-26 特定技能外国人に関するヒアリング調査結果(抜粋)

〈募集〉

- 特定技能は、送り出した技能実習生が日本国内で移行することが多い。カンボジアから直接送り出すことは少ない。なお、当社から送り出した技能実習生かそうでないかに関わらず、当社で技能実習から特定技能への移行をサポートすることもある。
- 技能実習生よりも手数料を低く設定している中で、特定技能外国人を一から育成するのは困難なので、既に N4 を取得していたり、実習経験があったりという人を候補者として集めている。また、カンボジア国内で特定技能の資格を持っている人が日本に行きたいと言っても、なかなかマッチングしない。受入れ企業はまず日本国内で人材を探す。こちらから送り出すとなると、書類準備などで時間がかかるが、日本国内の人材ならすぐに就業可能である。

〈職種〉

- 特定技能外国人の業務区分は、技能実習からの移行者の場合、実習実施時のものを継続する場合が多い。一方で建設は人気がないため、技能実習からの移行時に農業等の他の業務区分に転換する者もいる。建設は離職率が高く、特定技能ではなく、技能実習3号に移行させようとする企業が多い。
- 介護の場合は、言語要件が他分野に比べて高く研修期間が長くなることもあるため、早く日本に行きたいという学生がほとんどで、他職種・分野を選ぶ人が多い。技能実習生ではなく特定技能の育成・送出しを進めた理由は、現場の意見として、技能実習に関しては夜勤や服薬の制限、技能実習計画に則った対応のため対応がしづらいという話が挙がっていた。特に夜勤の人手不足が深刻であった。そのため、特定技能を希望する現場が多かったことが背景にある。一人で夜勤をするわけではなく、複数人体制で行い、またマンツーマンで教えれば半年程度で夜勤対応も可能になるだろうという見込みで、特定技能の送出しを進めた。特定技能は転職リスクもあるが、現場の意見を優先して、特定技能を進めた経緯がある。

〈入国前講習〉

- 特定技能外国人は、あまりにも日本語ができない場合は日本語のクラスに入れている。4 か月は勉強してほしいと最初に説明するが、続かない人が多い。最短でも 2~3 か月勉強するように言っている。
- 特定技能で日本に行きたい人は、それぞれ経験・スキルが異なるため、当社の学校 で、個別に外食、農業、介護に係る教育を行っている。

〈送出し手数料〉

- 特定技能については、労働者本人からの 2,000US ドルのみを徴収しており、受入れ企業等からの支払いはない。
- 特定技能外国人を送り出した際は、4,500US ドルを受け取った。4 か月勉強してもらったので、大体技能実習と同じような費目になっている。
- カンボジア政府が内定時に 20%以上を受け取らないことを推奨する方針を定めたが、 特定技能外国人を送り出す場合は計1,500USドルを支払ってもらっている。特定技能外 国人は2か月程度で出発する。技能実習経験者は日本で働いていた際の貯金が残ってい るか、あるいはバイクを売るなどしてかき集めれば工面できる金額なので、借金をし ている人は少ないと思う。
- 特定技能の場合には、試験に合格しているのであれば、手数料として3,000USドルの費用をもらっている。その他、教育が必要であれば教育費用がかかってくる。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

(7) 失踪の現状と対策

① 失踪の原因

失踪にいたる原因として、日本に渡航する際に借金を抱えていること、職場の賃金の低さに 不満を抱いていること、職場でのパワーハラスメント等が挙げられた。また、失踪を後押しす る誘因として、悪質な仲介者から好条件の仕事の誘いがあること、失踪した場合の取締や罰則 が日本側にないことが挙げられた。

1) 悪質な仲介者

失踪に繋がる直接的なきっかけとして、いわゆるブローカーと呼ばれている悪質な仲介者との接触が挙げられた。本ヒアリングは送出機関を対象としているという性質上、失踪後に技能 実習生が置かれている状況の確認は困難であるが、悪質な仲介者は実際よりも高い賃金の仕事 を紹介し、技能実習生を勧誘しているとの指摘があった。

図表 VIII-27 悪質な仲介者に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 直面している問題として、技能実習生がブローカーからの誘いでどんどん転職してしまうことがある。
- コロナ禍が始まって失踪者が増えた。これは、仕事が事実上なくなって、手取り収入が減少した中で、日本国内のブローカーが甘い言葉で引き抜きして引っ張っていく状態である。ブローカーは二種類あり、一つはカンボジア人のみのブローカーで、もう一つはカンボジア人だけでなく色々な外国人がグループになっている。いずれも、SNS などで声がけしているようだ。
- 当社では失踪はいないためあくまで他からきいた話だが、まず、SNS や様々な伝手を使ってベトナム人などのブローカーが実習生にカンボジア国内で準備段階から接触をしてくるパターンがある。好待遇な条件で産廃業者などにいくらしい。失踪先では過酷な条件で給料未払いでも泣き寝入りになるなどの話が多いときく。失踪する人はどんな企業でもいるかもしれないが、やはり低賃金での実習先に多いともきく。そもそも失踪目的での入国者もいるという話もある。村や親族に手引きしている人がいて、それ目的で入国させるという話もきく。あとは、ブローカーも接触せず、本人も失踪など考えたことがないのに、日本で生活している中で知り合ったカンボジア人や外国人に誘われ、ブローカーは彼らの将来を考えずにお金を目的に色々都合の良いことを言い、それで本人の考え方が偏ってきて失踪につながる、というパターンもあるようだ。
- 当社から送り出した実習生にもブローカーから連絡が来るが、ブローカーが言うには、紹介するには3,000USドルが必要ということで、本人はそのような多額のお金は払えないことを理由に、断ったそうだ。当社からは、そもそも失踪はダメとは伝えていたのだが、金額が断る理由になっていた。
- 以前、認定を受けていない仲介者が営業に来たことがあり、労働職業訓練省に登録させてもらえれば活動できると説明したが、それだとうまみがないのか、来なくなった。
- ブローカーが当機関に営業に来ることもあるが、お断りしている。ブローカーは基本 的には普通のカンボジア人で、ブローカー業を生業にしている。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

2) 多額の借金

悪質な仲介者から好条件の仕事に誘われた後、技能実習生が実際に失踪を決断する理由の一つとして、渡航前もしくは前職までで多額の借金を抱えていることが指摘された。

図表 VIII-28 借金を原因とする失踪に関するヒアリング調査結果(抜粋)

○ マイクロファイナンスの利息はとても高い。技能実習生が借りる場合は上限の 18%。 カンボジア人は、手数料の金額だけでなく、余裕をもって借りる。自分の首を絞める ような借り方をしている。たくさん借金をしていればしているほど、失踪への誘惑が 出てくる。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

3) 賃金への不満

悪質な仲介者の勧誘に応じる理由として、紹介された仕事の賃金の方が現在の仕事の賃金より高く、就労中の企業で手取り額を上げる見通しが立ちにくいことに不満を抱いていることが挙げられた。

図表 VIII-29 賃金への不満に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 当社では特定の地域に失踪しているケースが多いようで、手取り 30 万くらいもらって いるようだ。手取り 15 万円代だと失踪率が上がると考えている。特に今は円安で手取 り15万円としても1,000US ドルにしかならず、7年前より実質的な収入は落ちている。
- 実習生が負担する費用が高いかどうか、借金が多いかどうかと、失踪の多さにはあまり関係はない。むしろ、技能実習生が実際に得ている手取り額が少ないと失踪すると考えている。給与額面から、家賃、光熱費、社会保険料、税金等で 5~7 万円差し引かれる。残りの額が少ないと、失踪を誘うブローカーから、失踪で得られる賃金額の高さに誘惑される度合いが高くなる。
- 賃金が低く、ブローカーの誘いに乗ってしまう人が多い。
- カンボジアでは、給料はすべてもらう。そのため、日本の天引きの仕組みは理解が難しく、失踪にも繋がっていく問題。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

4) 日本側の罰則に対する認識

失踪に対する技能実習生の心理的ハードルを下げているものとして、失踪によって日本国内で逮捕されたり、再入国ができなくなったりするなどという罰則がないという認識をもたれていることが挙げられた。失踪しても生活に支障がないことを失踪者が SNS で発信し、失踪に問題がないという雰囲気が実習生の間で広がっている可能性がある。

図表 VIII-30 罰則に関するヒアリング調査結果(抜粋)

○ 日本としては、強制的に帰国させる法制度はないと認識している。在留期間内であれば日本国内に滞在できるため、例えば、半年間とか1年間は条件どおりに働いて、残りの期間は好きなところで働くことができてしまう。この問題については、日本 (OTIT) とカンボジアの間で年1回開催される会合において、解決に向けて協議する

予定である。

- 失踪者の居場所が分かっていても、在留期間が残っているためか、警察があまり動い てくれない。
- 失踪者は隠れてつつましく生活しているわけではなく、堂々と社会の中で楽しんで生活している。その様子が SNS を通して発信されているため、それを見て技能実習生の失踪に対するハードルが下がるのではと思う。例えばクメール正月のパーティーや友達の誕生日会、食事会、サッカーの試合に出場している様子など失踪者だけの集まりではなく、失踪していない実習生も入り混じって楽しそうな様子がアップされている。失踪していない実習生に失踪した実習生と関わると後々大変なことになると注意喚起しても、そんな人は今まで聞いたことがないと反論されてしまうこともあった。基本的には所在地が分からないように投稿しているが、分かったところで、警察に言っても動いてくれない。稀に捕まって強制帰国されても、自分の村に戻った動画をアップし「久し振りに家族に会えた」という感じで全く罪悪感のない投稿をしている。難民申請の不受理や不法滞在で強制帰国させられても5年ほどで再入国できるようで、帰国して数年すると日本語の勉強を再開して「今度は特定技能で行きます」というような SNS の投稿を見たこともある。
- 失踪した場合のペナルティについて、協定書にはそういうものは記載がないが、入国して 1週間で失踪したというケース(計画的失踪)があり、その際はフライト費用とか講習費 用は受入れ企業に返した。ただ、1年間を超えた後に失踪したとかそういうときには請求 はされたことはない。

(出所) ヒアリング調査(2023年8月~12月) より

5) 実習実施者によるパワーハラスメント

一部の実習実施者は技能実習生に対してパワーハラスメントをしており、失踪を後押しする 理由の一つになっているという指摘があった。ヒアリング結果からは、特に建設業においてそ の傾向があると推察される。

図表 VIII-31 パワハラに関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 失踪者が多いのが建築関係だが、現場の職人たちは技能実習生のことを把握しているのだろうか。言語の壁もある。送出しの前にカンボジアでは6か月しか日本語の勉強ができないことから、建設現場で上役が日本人相手のように指示を出しても、技能実習生自身は、それを理解できないことが多い。それで、カンボジア人の技能実習生の頭をたたいたりすることも失踪の大きな原因だと思う。(送出機関業界団体 A 協会)
- 他の送出機関もそれぞれ失踪対策をしていると思う。その中で出てくるのが、受入れ企業でのパワハラが特に建設では多いということ。

〈建設業に関する補足〉

○ 建設はカンボジア人も嫌がっている。仕事が厳しいほか、喧嘩が多い、職場の言葉遣いが粗いなどが理由である。ただし、建設現場では命がかかっているので真面目に怒らないといけない、ということはよく聞く。

(出所) ヒアリング調査(2023年8月~12月)より

6) 技能実習生の孤独感・孤立

失踪の根本的な原因として、技能実習生本人が実習先で孤独感を抱えること、さらに状況改

善のために自ら交渉するに至らないことが指摘された。

図表 VIII-32 技能実習生の孤立に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 失踪の理由には心理面の波があると思う。カンボジア人の先輩が怖い、社長が怖い、 夏が暑い、カンボジア人が同じ職場に自分しかおらず寂しい、などである。
- 技能実習生が心細くなることが原因ではないか。こちらから連絡しなかったりすると、孤独になる。ただし、コミュニケーションといっても、こちらはあくまでも業者という立場であり、親ではない。何か得することしかやっていないのでは、と疑いを持たれたりもする。日本に行った際、技能実習生集まってもらいたいとお願いしても、受入れ企業から何か不信感を持たれることもある。
- カンボジア人特有の問題としては、母国語の言語能力不足もあると思う。自分たちが 置かれている状況や問題を論理的に説明することを苦手としており、報告、連絡、相 談をすることなく失踪する人が多く、結局何が原因だったのか、理由も分からず、数 日前に「何か問題ないか」と連絡したばかりなのに、何も言わずに失踪してしまうこ とがある。何か問題を抱えていても、第三者に説明する能力や伝える意欲が欠けてお り、小さいころからの教育の影響もあるのではないか。他国の実習生と違い、自分た ちが抱える不満を組合や会社に伝えて、状況改善の交渉をすることがなく、不満があ れば逃げてしまえばよい、と安易に考えているように感じられる。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

7) その他

失踪件数が増加したその他の要因として、失踪しても難民申請を利用すれば日本に滞在できるとする情報が流布したことも挙げられた。

また、失踪の原因を独自に調査する送出機関も確認された。

図表 VIII-33 失踪に繋がるその他の要因に関するヒアリング調査結果(抜粋)

〈難民申請の利用〉

- 以前は、カンボジア人が日本国内で簡単に難民申請できたこともあり、失踪が増えた 面もある。ただし、今はそうした難民申請はできなくなっている。
- 最近は難民申請ができるということで多くなっており、特に建築関係が多い。

〈全般〉

○ 2023 年 8 月に日本に行き、失踪の原因を調べてきた。その結果、失踪の原因は①実習候補者の情報不足・教育不足、②送出機関と実習生の連携が十分でない、③実習生の日本能力不足、④仕事の環境がよくない、⑤個人の問題(特に、前の仕事で借金をしている中で、失踪を誘う人がいる、など)だと考えている。(一部再掲)

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

② 失踪後の行き先

失踪した後に就労する場として、製造業や技能実習の 2 号移行対象職種となっていない職種 が確認された。

図表 VIII-34 失踪先に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 失踪先としては、製造業が多いと思う。以前、当社から送り出して、建設で働いていた子が、失踪後に、製造工場で働いている様子を SNS に上げていた。社名や住所は伏せたうえで、自撮りした写真を載せていた。おおよそ住所も分かる。
- 失踪者を雇う会社は、3 年間の技能実習生の受入れができないような会社(受入れの要件を満たしていない)。例えば、技能実習の 2 号移行対象職種となっていない職種で 1 年間しか受け入れられないので、失踪者を雇うなど。そういった制度面を改善すれば失踪が減る部分もあると思う。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

③ 失踪率

在カンボジア日本国大使館が主催した日系送出機関が集まる連絡会議では、カンボジアの失踪率が 12.5%という報告がなされたといい、本調査のヒアリング先となった送出機関においては、失踪率はそれと同等か下回るというところが多かった。一方、監理団体によって失踪届が提出されない場合があり、実際の失踪率と公表されている失踪率の不一致を示唆する指摘もあった。

図表 VIII-35 失踪率に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- カンボジアの失踪率は 12.5%だが、当社は 3%くらいで低い水準。その要因だが、元々自動車整備を目指している人が多いということがある。手に職をつけてカンボジアに戻ってきてから自分の工場を開くと考えている。
- ついこの前、営業停止になった送出機関があり、大使館で送出機関を集めた会議があった。大使館の人から失踪状況を教えてもらい、カンボジア全体は12%であり、他国の2~3倍高いという話だった。当社は同等か下回る水準である。
- 100 人いたら 4~10 人の人は失踪してしまう。当社が送り出した制度では、これまでだと 5%以下にとどまっている。
- 監理団体は失踪届を出すと見つかった場合に迎えに行かなければならず、そのために 届出を出さないという話は聞いたことはある。

(出所) ヒアリング調査(2023年8月~12月) より

④ 失踪対策

失踪を防ぐための取組として、募集時点では失踪可能性の高い業種を避けること、実習生のフォローをしない悪質な監理団体の利用を避けること、求人票に対する応募者を適性テストでスクリーニングすることが挙げられた。実習実施者の面接に合格するなど渡航が決定してからは、家族をはじめとする実習生の周囲の人に失踪防止を伝えること、また渡航後は SNS を通して実習生とこまめに連絡を取り合うことが挙げられた。

1) 失踪の多い業種を避ける

失踪防止のための送出機関の戦略の一つとして、業種のスクリーニングが挙げられた。失踪 に繋がりやすい業種の人材募集は行わないとするケースがあった。

図表 VIII-36 失踪の多い業種に関するヒアリング調査結果(抜粋)

○ とびと漁業、縫製は失踪率が高いため避けている。失踪率が業種によって違うのは、 業種によって仕事の厳しさが違うということである。失踪者のほとんどは建設であ り、ケアをしてもなかなか失踪を防ぐことが難しい。カンボジアだけの問題かもしれ ないが、製造業の案件ではあまり募集(求人)がなく、建設が多い。当社ではとびは 断っていることから、建設に強い監理団体は当社には寄ってこない。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

2) 手取り額の低い実習実施者を避ける

失踪防止のための送出機関の戦略として、実習実施者のスクリーニングが挙げられた。賃金 に対する不満で失踪する可能性を下げるため、手取り額の低い実習実施者の人材募集は行わな いとするケースがあった。

図表 VIII-37 実習実施者の選別に関するヒアリング調査結果(抜粋)

○ 各送出機関では、実習生が得られる手取りの下限を決めているところもある。それ以下の賃金であれば、そもそも送り出さない。手取額は職種によって違うが、工場関係の職種では月額 11~12 万 (残業なし) が手取りであり、この額に残業代がプラスされる。建築関係の職種はきつい仕事であり、13~14 万円が手取りだと残業を含めると 15~16 万円となる。残業が多くない企業とはあまり面接したくないと考えている。しっかり稼げるようにすることが大事だと思う。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

3) 悪質な監理団体の利用を避ける

送出機関のもう一つの戦略として、監理団体のスクリーニングが確認された。実習中の監理 団体と送出機関の連携や、技能実習生のフォローが行き届かないところを利用しないようにと する動きがあった。

図表 VIII-38 監理団体の選別に関するヒアリング調査結果(抜粋)

○ 日本の監理団体には実習生をしっかりフォローしているところもある。そうした監理 団体のみとつきあうように、送出機関といろいろコミュニケーションをとったり調べ たりしている。監理団体が送出機関を訪問し、送出機関と密に連携・情報共有するこ ともある。また、送出機関が実習生を訪問することもあるので、そうした際に、併せ て監理団体も訪問するようにしている。各送出機関では、実習候補者への教育の中で 失踪によって失うものを教えている。また、出国前に労働職業訓練省のセミナーにも 参加してもらうようにしている。技能実習生に関する課題を受入れ企業が解決しよう としてくれない場合には、送出機関から監理団体にお願いして新しい受入れ先を探し てもらうといったこともしている。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

4) 実習候補者の適性テストの実施

送出機関による戦略として、実習候補者のスクリーニングも挙げられた。求人情報を見て応募してきた実習候補者に適性テストを実施し、「異文化能力」の低い者は失踪の可能性が高い

として面接に進ませないとする取組で、導入している送出機関は本調査においては1社のみ確認された。

図表 VIII-39 実習候補者の選別に関するヒアリング調査結果(抜粋)

○ CQI という適性テストを行って、結果で面接対象者のスクリーニングをしている。試験の内容は、日本の文化に合うかどうかの適正テストであり、結果は A~F までランク付けされる。当社では、E、F の場合、面接に参加させないこととした。導入以降、当社からは失踪者が出ていないので、適性テストでの選別の成果が出ているのではないかと考えている。技能実習生のモチベーションをみると、当初は 100%(満点)だが、実習の最初の1週間で 0%に落ちる。そこからまた数字を戻せるのが異文化能力であり、そこがうまく上げられる人が、技能実習でもうまくやれている。6~7割は Cか Dで落ちかけの人は多く、E、Fにあたる 2~3割は選考外となる。このテストでは、回答者の傾向が出る(コツコツ方とか、チーム型とか)。将来的に各人に適した職種を紹介してマッチングできればよい

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

5) 実習生の周囲への働きかけ

失踪対策として、技能実習生本人だけでなく両親や出身地域の村長や郡長に対しても、失踪してはいけないこと、失踪しないように実習生に声掛けをしてほしい旨伝えるという送出機関が多かった。また、雇用契約の内容を家族に説明したり、失踪に繋がるような経済状態ではないかの確認を行ったりと、失踪の後押しを実習生の周囲の人がしないようにする取組が聞かれた。

図表 VIII-40 実習生の家族・地縁を通した失踪防止策に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 家族には、面接に受かった後に機会をもうけて、家族をプノンペンに招待して説明を 行う。自宅に訪問するということもある。郡長にも失踪の話はしており、注意をする ように伝えている。(送出機関 A 社)
- 先日、両親にも来てもらって話を聞く機会があったが、両親としては「せっかく行ったんだから頑張ってほしい」という話をしていた。こちらの子は両親の話は絶対なので、そうした親の激励を本人に伝えたりしている。また出国時には皆で空港に見送りにいくが、我々から両親に、みんなで励まして3年間満了できるように協力していこうと言っている。両親を巻き込む形で本人を応援していかないといけない。
- 失踪の話は、実習生の家族にもしている。日本警察の通訳をやっているカンボジア人を講師として呼んで、失踪して捕まった人のケースから、どういうことになるか説明してもらう。また、実際に失踪してカンボジアに戻った人から、自身の体験談を話してもらうということもやった。これらはビデオで録画して、今いる実習生にもビデオを見せている。
- 受入れ企業の試験に合格した時点で、当校から実習生の親に電話して、日本での就労が本 当に大丈夫か、そのためのお金の負担は大丈夫かを確認する。また、出発前には、保護者 に当校まで来てもらって、失踪のデメリットについても説明している。
- 授業中に失踪について触れている。また、出発前に家族を対象に会議を行い、そこでも失踪について説明している。また、東京のカンボジア大使館が出している資料、 OTITが出している資料を説明したりしている。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

6) 実習生への指導、コミュニケーションの強化

技能実習生本人に対する失踪防止の働きかけとして、渡航前に失踪した場合のデメリットを送出機関や労働職業訓練省のワークショップを通じて伝えるという取組が見られた。また、渡航前に送出機関との信頼関係を作り、実習中にSNS等を通じて相談してもらえるような体制を作ること、実習中は日本に常駐している送出機関のスタッフによるカウンセリングや訪問面談を実施することが複数の送出機関から挙げられた。

図表 VIII-41 実習生への失踪防止指導に関するヒアリング調査結果(抜粋)

〈失踪によるデメリットの周知〉

- 本人には、失踪したら孤独になる、誰も助けてくれない、失踪する前に相談してくれたら対応できる、労働職業訓練省やカンボジア大使館も話をしてくれる、だから失踪しないようにという話をする。また、労働職業訓練省のワークショップの企画に少なくとも1日は参加してもらう。
- 実習候補者に対して、違法にならないように指導している。日本の法律は以前とは異なり厳しくなっており、失踪したら、その後は仕事ができなくなる、家族にも悪影響を与えてしまう。例えば、6,000USドルを借りている中で、仕事がうまくいかずに逃げた場合、次の先は見えない。最低でも3年間、その後に3号とか特定技能として働ける期間があることを理解してもらうようにしている。月手取りが12万円あれば、3年(36か月)でどれだけ得られるかを示し、一方で、逃げたらその後は働けなくなることを時間をとって説明している。
- 失踪した際のデメリットを学生に説明している。また、「技能実習から特定技能まで制度 があるので、適法に働いていたければサポートするよ」、「カンボジア大使館も面倒を見る よ」といった内容を紙に書いて渡している。

〈送出機関によるこまめな連絡〉

- 失踪の防止として、こまめに本人に連絡を取っている。当機関・学校の先生と本人との繋がりを強くしてもらって、家族みたいに接している。労働職業訓練省も学生を集めて失踪したらこうなるという話もしている。
- 失踪を防止する点からも、実習生とのコミュニケーションをしっかり行っている。具体的には、①定期的にスタッフの担当を決めて連絡して話を聞く、②スタッフが日本に出張して各企業を訪問したり実習生から話を聞いたりする、③提携している監理団体の通訳をアルバイトで派遣している。現在、カンボジア人の通訳が少ないのが課題になっている。
- 当社の場合、送出機関と実習生の連携はきちんとしている。当社では、日本側にキーパーソン(当社の日本の拠点の代表者)を設けて、実習生の悩みを聞いたり、また、グループ LINE、Telegram のグループを使って、日本語の勉強、情報提供を行ったりしている。また、技能実習生が働いている環境をキーパーソンが見に行っている。キーパーソンは、当社の人材で技能実習生からの相談の窓口となる人で、OTIT で置くことが決められている。
- 実習生に対しては、Facebook のメッセンジャーのグループを使って、何かあったらそこ に相談するように言っている。日本に通訳がいても土日や夜は返事できていない。私はい つでも返事をするようにしている。24 時間いつでも返事をしてあげることが大事で、思いやりをもって人間として扱うことが失踪を防ぐうえで重要。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

⑤ 失踪対策に関する意見

失踪対策に関して、送出機関だけでは完結しない取組の提案や意見が複数聞かれた。例えば 技能実習生の教育体制、監理団体によるフォロー、手数料の規制などが挙げられた。一方で、 本調査でヒアリングした送出機関は、失踪によって見込んでいた管理費を徴収できなくなるこ とをあまり課題と捉えていない、考えたことがないという回答が多かった。

1) 教育について

失踪に至る孤独感や孤立を生まないために、技能実習生が実習実施者と最低限コミュニケーションを取るための日本語能力を身につけることの重要性が指摘された。また、送出しのプロセスに技能実習生の主体性を持たせるために、それぞれの送出機関で日本語教育を行うのではなく、政府が設置するトレーニングセンターで日本語を勉強し、最低限の日本語を身につけた後で送出機関を自主的に選択してはどうかという提案もあった。

図表 VIII-42 日本語教育を通した失踪防止策に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 失踪しては行けないことを実習生の両親にも理解してもらうが、子どもが辛い思いをしていたら親も逃げろというだろうから、やはり失踪防止には、本人と企業(社長とか日本人先輩)がどれくらいコミュニケーションをとれるかが重要となる。その際の日本語能力は大事である。最低限の日本語を話せて愛想よく過ごせたら、なんだかんだと言っても受入れ先で大事にされる。時間を守る、挨拶をする、目を見て話す、などの基本的な行動ができるようにしている。返事をするのが苦手な人もいる。恥ずかしがってしまうようだ。
- トレーニングセンターで日本語を勉強した上で、自分で送出機関を選ぶことによって、送 出機関に依存せずに済むし、自分で選んだ送出機関ということで失踪も少なくなると思 う。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

2) 監理団体について

実習中の技能実習生のケアを監理団体が十分行ってほしいとの意見があった。具体的には、 監理団体が実習生のフォローを行わず送出機関に対応を預けてしまっている、問題が発生して も実習生ではなく実習実施者に有利な対応をする場合があるとの指摘があった。

図表 VIII-43 監理団体によるケアを通した失踪防止策に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 会員から出ている希望としては、日本国内の監理団体が実習生のフォローとケアをこれまで以上にしっかりとして欲しいということがある。失踪の主な背景には、監理団体による技能実習生のフォロー・ケアがきちんと行われていないことがある。監理団体は、受入れ企業からお金(監理費)をもらっていることから、何か問題が発生したときには企業側に味方する。そのため、問題を仲裁して解決しても、実習生にとっていい結果になっていない。
- 監理団体が受入れ先企業から貰っている監理費用に対して、どれほどのお世話を実習生に 対して行っているのか、監理団体よってかなり違う。1年間の間に色々なところに実習生

を連れて行ってあげたり、飲み会を開催したりするところもあれば、中には何もせずに費用だけもらっているところも以前はあった。監理団体が儲けすぎているのではないか、という話はよく出る。外車に乗っている人も多く、よっぽど儲けているのかなと思う。実習生のケアも監理団体はあまりやらずに送出機関に丸投げ、ということもまれにある。どこまで実習生本人のことを考えているのか、儲かるから参入してきたのか、というところで二極化している。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

3) 手数料について

(5)で前述したとおり、送出機関に支払う手数料を賄うために技能実習生が借金をするケースが多く、借金を返済するために失踪する場合があることを踏まえ、手数料の上限額を設定し高騰を防いではどうかという意見があった。一方で、4,000~5,000USドル台の手数料を徴収している送出機関は手数料の削減に限界を感じており、単に手数料の減額に努めるのではなく、徴収額を統一するなど基準を設けるという提案もあった。

図表 VIII-44 手数料の規制を通した失踪防止策に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 2023 年に日系送出機関十数社が大使館で連絡会議を開いた。そこでは、大使館から「徴収額を下げることで失踪対策となることは可能か」と聞かれたが、機関はみな反発して、労働省にお金を払わないといけない(非正規のお金がある)ので、徴収額はもっと上げたいくらい、という感じだった。個人的には、下げたければ、下げてもいいと思う。カンボジア人は6,500USドルでも平気で支払う。事業者が、すぐに仕事ができるなどとうまく話をして、候補者を集めている。正しい情報を真面目に伝えていると、別の機関に行ってしまうカンボジア人は多い。そのため、徴収額は統一した方が、まじめな送出機関が報われると思う。
- カンボジア国内の送出機関の実習生からの費用負担額の統一が必要と思う。日系企業では金額は似たり寄ったりで4,000~5,000USドルであるが、カンボジア系の送出機関は5,000USドルにプラスして別途費用で合計8,000USドル、9,000USドルになるところもある。また、労働職業訓練省と繋がりがある送出機関があり、そういう部分が変わらないといけない。カンボジア国内の透明性を高めることが重要である。
- なぜカンボジアは手数料が高いのかというと、それはキックバックが多いからだ。色々なところに費用がかかっている。過剰な接待はカンボジアでもなくなってはいない。費用に上限を設けることによって、そういったことをなくすべきである。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

4) 転籍について

技能実習生が実習期間中に失踪したことによって、送出機関が見込んでいた管理費を企業から徴収し損ねてしまうことを懸念しているか質問したところ、ヒアリング対象の送出機関からはそのような懸念はない、考えたことがないという回答が多く聞かれた。

送出機関の業界団体からは、転籍によって想定していた管理費を徴収できなくなることより も、技能実習生を送出機関がフォローすることが難しくなり、クメール語で実習生の相談に乗 れる人がいなくなった結果、実習生が失踪してしまうというケースへの懸念が聞かれた。また、 複数の送出機関は、最初に技能実習生を受け入れた企業が渡航費等の諸経費を出すため、短期 間で転籍されると最初の受入れ企業が損をしてしまい、新たに技能実習生を入国させようとする企業が減るのでは、という点を懸念していた。

図表 VIII-45 転籍に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 送出機関としては、入職後1年後から転籍を認めると、受入れ企業からの技能実習者の オーダー(求人)が減ると思う。また、転職後には送出機関が技能実習生をフォロー、管理することが容易でなくなる。
- 受入れ企業が倒産するに当たって転籍せざるをえないケースはある。転籍の場合であれば、送出機関としての損失等はない。あるとしても、転籍が完了するまでの期間、1 か月、2 か月の管理費がなくなるということくらい。監理団体が変わらないケースであれば、監理団体にお任せなので、紹介してもらう企業は特に問題ないだろうと思っている。企業訪問を定期的にしていて、その際にも確認はできる。
- 転籍の仲介者が儲かる仕組みになってしまったら本末転倒である。例えば、Facebookで実習生が給料の高い求人を見た場合に、それを誰がコントロールするのか、転籍先が安全な企業かどうかは誰がチェックするのか、という点を明確にした方がよい。また、最初の受入れ企業が渡航のための渡航費、入国後講習、実習計画申請手数料など数十万を負担するが、1年で転籍されたら、負担に似合ったリターンはなく、新たな受入れ先だけが利することになる。送出機関としては大きな影響はないが、受入れ企業の負担が大きくなるのはよいのだろうか。転職するにしても、OTITを通して行うのであればまだ分かるが、そうしたことは現実的だろうか。東南アジアの国々では、転職することはいいこと、色々な経験をするということと考えられている。そのため、転職を止めることは難しい。
- 1回や2回の転籍だと、送出機関として知らないというわけにはいかない。そこで、誰が 把握すべきかというところで、送出機関に責任が回ってくるのではないかと思う。転籍に 伴う費用の負担については、労働職業訓練省がどう関わってくるかによる。転籍するごと に書類作成が必要になり、そこに費用が発生すれば、送出機関にも金銭的な負担が発生す る。日本の監理団体は何をしてくれるのか、という思いはある。
- 転籍による影響は受入れ先企業の方が大きい。最初の面接のためにカンボジアに来るための費用や、監理団体への支払い費用など、様々な費用を支払っている。また、1年後にやめるかどうか分からないというところで、人事的な計画の策定が難しくなるということもある。送出機関にとっては、フォローアップする上での大きな問題はない。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

⑥ 失踪対策に関する政府への要望

失踪を防止するためのアプローチとして、悪質な仲介者、技能実習生、送出機関、監理団体 の4者に対する規制や監視、保護についての意見があった。

1) 悪質な仲介者の取締り

悪質な仲介者(いわゆるブローカー)は失踪に至る直接的なきっかけを作るため、国として 取り締まってほしいとの要望が多く聞かれた。

図表 VIII-46 悪質な仲介者の取締りに関するヒアリング調査結果(抜粋)

○ 日本で失踪する以上は、日本における対策、特にブローカー対策が必要ではないか。

カンボジア人は教育水準が低い人が多く、甘い言葉を信じやすい。また、同調圧力が強く、カンボジア人はまとまって失踪する。こうした甘い言葉に乗りやすく同調圧力が強いところが影響していると思う。

○ 日本国内でブローカーのグループ、及び、失踪者を採用する企業を取り締まって欲しい。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

2) 実習生のシェルター提供

実習先で身体的・精神的に危険に晒されている技能実習生を保護するための施設を提供する べきという意見が聞かれた。

図表 VIII-47 実習生に対するシェルター提供に関するヒアリング調査結果(抜粋)

○ カンボジア人には安易に失踪する人が多い。ルールとして、暴力を振るわれ逃げないといけないのであれば、カンボジア人のシェルターを作ってそこで面倒を見る、シェルターの費用は送出機関が会費として払うなどしてはどうか。本当に不当な扱いを受けているのであれば、そういうシェルターを作って救済できるような仕組みを、日本というよりカンボジア側が作るべきだと思う。日本側として各国のシェルターを作るのも一案である。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

3) 失踪者に対する罰則の強化

失踪者が失踪後も支障なく日常生活を送っていることが SNS の投稿等を通して知れ渡ることで、失踪に対するタブー意識や抵抗感が薄れているという指摘を踏まえ、失踪者を取り締まってほしいという意見が多く聞かれた。

図表 VIII-48 失踪した実習生に対する罰則強化に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 技能実習生が失踪した場合、日本は送出機関に対して罰則を適用するが、日本国内でも、例えば自治体が取り締まるなど、技能実習生が失踪しないように対策してほしい。失踪した技能実習生が捕まらないということになると、他の技能実習生にもそのことが伝わり、失踪しても良いといった噂として広がる可能性もある。日本の警察がブローカーに対して厳しく取り締まってほしい。技能実習生が失踪するのは、ブローカーから噂を聞いて逃げたのだろう。
- 警察が失踪者を捕まえてほしい。真面目な人が損して、逃げた人が得をしている。警察は、外国人が在留カードを持っていなくても、次は用意しておいてね、ということで済ましている。しっかりと調べれば、失踪届が出ているのが分かるのに、そういうことをしていない。余談だが、韓国では、タイ人の有名な歌手のコンサートに警察が突入して、失踪者を一網打尽にしたらしい。失踪は悪いこと、損であるということを知らしめることになる。カンボジア関係のフェスティバルは日本でも増えていると思うが、ちゃんと ID チェックして正規の人しか入れない、などという風にすべきだ。失踪者が普通に町を歩いて写真を撮っていること自体がおかしい。逮捕して強制送還する、というのをしっかりとやってもらわないと、たまたま運が悪い人だけが捕まっている、という感じになり、みんな失踪する。
- 失踪者に対しては厳しく対応するが、日本は警察があまり厳しくない。逃げた方が損というやり方にしないと、みんな逃げてしまう。

4) 悪質な送出機関の排除、良質な送出機関の評価

失踪者が多く出るようなサポートの手薄い悪質な送出機関や、しっかりと技能実習生のサポートをする送出機関を技能実習生の立場から見える化する評価制度が必要という意見もあった。評価制度を作ると評価者への賄賂など、新たな問題が浮上する可能性がある点に留意すべきという補足も加えられた。

図表 VIII-49 悪質/良質な送出機関の評価に関するヒアリング調査結果(抜粋)

○ 悪質な送出機関は排除しつつ、しっかりやっているところを評価することが大事。た だ、カンボジア政府が評価するということにすると、結局お金になる。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

5) 監理団体の監視、指導

失踪者が出る理由の一つとして、監理団体による技能実習生のケアやフォローが十分でないケースが多いことを踏まえ、技能実習生に対して適切なサポートをするよう監理団体を指導・ 監視する仕組みが必要という指摘があった。

図表 VIII-50 監理団体に対する指導に関するヒアリング調査結果(抜粋)

- OTIT (法務省、厚労省) は、最近、失踪者を出した 3 つの送出機関に措置を出した が、国内の監理団体が実習生に対して十分なフォローやケアしないからそういうこと になった。監理団体への指導を強めるべきである。
- 監理団体をしっかりと監視するような機関が必要ではないか。そういうことが失踪防止に もつながっていく。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

6) 監理団体の排除

労働職業訓練省や ACRA からは、監理団体が労働者受入れを仲介する意義を疑う声が聴かれた。その背景には、監理団体にクメール語を理解する人が少なく、カンボジア人技能実習生のケアやフォローが結果的に送出機関頼みになっているケースが念頭にあると推測される。

図表 VIII-51 監理団体の排除に関するヒアリング調査結果(抜粋)

○ 監理団体の存在が大きく、そこにお金が渡っているため、技能実習生にお金が回っていないという懸念がある。監理団体の存在によって手数料が高くなっているし、失踪にも繋がる。送出機関と受入れ先企業を直接マッチングするのがよいと考えている。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

⑦まとめ

以上のヒアリング結果から、失踪は複合的な要因によって引き起こされることが示唆された。失踪の原因には、技能実習生本人の抱える問題に加えて、周辺環境の後押しがある。技能

実習生本人の抱える問題は、主に日本に渡航する際に借金を抱えていること、職場の賃金の低さに不満を抱いていること、技能実習生の孤独感・孤立感が挙げられた。また、失踪に至らしめる周辺環境として、職場でのパワーハラスメント、悪質な仲介者から好条件の仕事の誘いがあること、失踪した場合の取締や罰則が日本側にないことが挙げられた。パワーハラスメントや孤立感は、職場でのコミュニケーションが円滑に進まないことが一因となると仮定すると、一定の日本語能力を身につけておくことが失踪を防止するうえで重要である。

一方で、中学校中退や中学校卒の学歴保持者が技能実習に応募することが多く、そのうち特に母語であるクメール語の読み書きができない層にとって、文字も文法も異なる日本語を習得することは困難を極めることが予想される。実際に、ヒアリング調査では基本的な日本語を理解することのできるレベルとされる N4~N5 に満たないまま入国するケースが多く聞かれ、日本語能力不足が職場での孤立に繋がることが推察される。

加えて、自身の置かれている状況を客観的に説明したり、問題が起きた際に相手と交渉したりする言語化能力や、SNSに流布する情報を鵜呑みにしないメディアリテラシーといった、トラブル防止のためのスキルが十分に身についていないことも示唆される。職場での孤立状態の改善や、悪質な仲介者の誘いにのらないという点から失踪を防止するために、こうした言語能力やメディアリテラシーの十分な教育が求められる。

4. 今後の展望等

(1) 今後の日本への送出し:技能実習

カンボジア政府は、制度改正後も技能実習制度を活用した送出しに前向きである。しかしヒアリング先の送出機関からは、円安の影響で賃金が目減りし、就労先としての日本の人気が低下しているとの声が聞かれた。また、入国前に一定の日本語能力を身につける必要があり入国までに時間がかかることや、技能実習の期間が3年間と定められており、季節労働のような柔軟な移動が制限されることで、日本行きが避けられる場合があることも指摘された。日本が目的国として選ばれるためには、手取り収入が極端に低くなることを防止するほか、一定期間にわたって日本の技術を身につけることのメリットを提示し、日本で働くことの魅力を長期的なビジョンと併せて伝えることの重要性も示唆された。

図表 VIII-52 今後の日本への技能実習生送出しに関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 日本で技能実習を経験した人はマナーがいいといった評判もあり、今後、コストを最小化し、日本への送出し人数を増やしていきたい。日本の労働市場について国内で情報提供をしていく方針で、カンボジアの NEA (National Employment Agency:日本のハローワークに相当)でも宣伝して拡散していきたい。日本に興味がある人に、日本の労働市場の情報が届くことを目指している。
- 今後の先行きは厳しい状況にあると捉えている。求めることが細かいのに、給料が低ければ、日本に働きに行く人が今後増えるとは思えない。技能実習生を受け入れている企業の中には、手取り 10 万円を切る会社もあると聞く。技能実習生を安く使おう、都合の良い時に使おう、という企業側のマインドが変わらないと、今後は厳しいのではないか。
- 日本の技能実習では3年間の滞在が必要になることがネックになっている人もいる。また、日本に行く場合、入国前講習が長い面も不人気の理由になっている。
- 現在、日本は手取りが少なく、他の国に負けてしまう。その分減少した魅力をどう取り戻すかというところで、打つ手がない。したがって、3年ではなく、5年とか10年といった長いスパンで考えてもらうようにする。また、日本の技術の習得ができるのでカンボジアに帰ってきてからその技術を活かせるということで、なんとか日本の魅力を伝えて、人材の獲得につなげている。

(出所) ヒアリング調査(2023年8月~12月)より

(2) 今後の日本への送出し:特定技能

カンボジア政府は、特定技能も技能実習と併せて受入れ規模を拡大する方針である。一方で、 日本での技能実習をはじめとした就業経験や、一定の日本語能力に達していない人材をカンボ ジア国内で育成し特定技能として送り出すことはコストと時間がかかるため、送出機関も人材 本人も避ける傾向にあることが推察される。

介護分野で特定技能外国人を送り出している送出機関は、受入れ企業の要望もあり入国前の 介護の教育を重視しているため、入国までの教育期間と授業料を負担に感じ、人材獲得に苦慮 する状況となっている。

図表 VIII-53 今後の日本への特定技能外国人送出しに関するヒアリング調査結果(抜粋)

- 日本ではスキルを得ることができ、帰国してからも活躍できるため、技能実習も特定 技能も日本に送り出す人数を増やしていきたい。
- 日本政府は特定技能に移行していきたいという方針を示しているが、仮に技能実習制度が廃止されて特定技能制度だけが残るとなると、だれも日本に来なくなってしまう。カンボジア国内で一から特定技能外国人を育てるのは、送出機関からすれば採算が合わないし、カンボジア人自体も望んでいない。
- 介護分野に学生があまり応募しない理由は、入国まで時間がかかるというのもあるが、一番はお金がかかることである。現在、20 数万の教育費用を学生が借金をして負担する、ということになっている。お金もかかるため、本当に日本に行って介護で働きたいという人を集めるのに苦労している。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

(3) 他国との競合状況

移住労働者の目的国として、統計上はタイ、マレーシア、日本、韓国が上位に位置づくなか、ヒアリング調査においてもタイ、韓国が目的国として人気が高いことが確認された。ヒアリング対象となった各機関・団体からは、マレーシアが競合国に挙げられることは少なく、反対に韓国が日本の競合国として最も多く挙げられた。

韓国が目的国として選ばれる最大の理由は賃金の高さにあり、残業代を含めた手取り収入の水準が日本と比べて高いことが人材を惹きつけるポイントになっていることがうかがえた。また、送出しにかかる手数料が日本と比べて半額程度という場合もあり、人材側からすれば金銭面で日本より魅力的であると考えられる。金銭面の魅力から人材が多く集まり、韓国語試験を通したスクリーニングを経て、結果として言語能力面で優秀な人材が韓国で就労する流れができていることも指摘された。一部の送出機関は、日本は韓国語試験で不合格となった層が次点として検討する国であって、韓国に質の高い人材の確保を先取りされているとの認識を持っていた。

統計上最大の目的国であるタイは、送出し手数料が他国に比べ安価で、手取り収入の総額も業種によっては日本とあまり変わらず、加えて物価が安いことが人気の理由との分析が聞かれた。一方で、タイで就労する労働者は日本に向かう層より年齢が高く、貧困層の割合が高くなり、さらに読み書きができない人も多いという特徴があることが指摘された。そのため、一定の日本語能力を入国前に習得することが求められる日本と、目的国として競合する可能性は低いことが示唆される。

図表 VIII-54 他国との競合状況に関するヒアリング調査結果(抜粋)

〈全般〉

○ カンボジア人が希望する国は、タイ、韓国、日本の順で多い。韓国は手数料もそれほどかからず、タイも低額である。韓国で得られる賃金(総額)は高い。賃金単価は日本と変わらなくても、残業時間が多いので、稼げる金額は多くなる。タイも為替レートを考慮すれば日本で得られる賃金総額と変わらない。タイに行けば、月 500~600USドルくらいもらえる。物価も安くカンボジアからも近い、また、就労のために借金し

なくてもいいというメリットもある。

- 賃金水準は行き先の選定で大きな要素になっている。現在、韓国の条件が非常に良く 一番人気である。オーストラリアが2番目で、日本が3番手になっている。本人が行き 先の国を決定するのは、情報の伝達の順序による部分が大きい。最初に韓国を伝えれ ば韓国に行くことが多い。韓国やオーストラリアに働きに行く場合、日本の技能実習 と同じように、工場労働や農業に従事するケースが多い。基本的には出稼ぎとして考 えられており、3か月で戻ってこられることが韓国やオーストラリアを選ぶ理由の一つ になっている。
- 親日国であり、日本にポジティブなイメージを持っている人が日本を選んでいる。また、人づてで評判を聞いて来日するパターンが多い。韓国、中東、シンガポール、マレーシア、台湾、オーストラリア、カナダなどが主な競合国である。

〈タイ〉

- タイに行くのは、基本的にカンボジア北西部などのタイとの隣接地域である。貧困層も多く、日本への就労に必要な費用を工面できない家庭も多い。また、タイでの就労は単純作業が多く、スキルアップは見込めない。
- 送出し先として一番多いのはタイだが、読み書きができない人や 40~50 代の人、家族を帯同する人が多いので、日本の競合にはならない。なお、家族でタイに移住すると、子供が不就学になってしまう問題が生じていると聞いている。

〈韓国〉

- 短期的なお金を稼ぐ目的の人は韓国に行く人が多い。韓国に行くためには試験に合格する 必要があるが、3 か月間 60US ドルで試験対策ができる。合格できれば、労働職業訓練省 への申請費用とビザで合計 2000US ドルくらい。当社の日本への送出しにかかる手数料の 2 分の 1 以下と費用が安い。また、韓国は残業時間が非常に長い。賃金目当ての労働者に とっては環境がいい。韓国は1時間当たりの賃金はそこまで高くないが、残業を含めると 高くなる。日本で実習生から上がってくる不満としては、残業が少ないというのも多い。 中には、韓国で上限期間まで働いて、その上で日本に行きたいという人もいる。
- カンボジアは韓国に行く人が多い。韓国は語学もある程度レベルをとらないといけないので、頭のいい人は韓国に行く。そういった意味で、日本は人材の質の面でも苦労する。
- 韓国の試験に落ちたため、技能実習生を目指すケースもある。優秀な人が韓国に行くことができているので、韓国と日本を目指す層の間に、学歴の差はあると思う。円安や物価高、賃金の上昇率の低さを考慮すると、日本の魅力は低くなっている。韓国の場合、日本に比べて手取り 1.5~2 倍が得られ、送出機関への支払いも半額である。日本は韓国に行けなかった人のすべり止めという位置づけに変わってきている。SNS 上では、日本を選んで後悔したという口コミがあったり、韓国に行った人は豪邸に住んでいるが、日本に行った人は今でも高床式の家に住んでいるという内容のネットミームが拡散されたりした。
- 円安だけでなく、そもそも韓国が人気。韓国では以前は試験のレベルが高かったが、最近は試験が受かりやすくなった。日本は逆で、試験のレベルが高くなっている。韓国は不法就労の取締りを強化しており、それで正規滞在の労働者が足りなくなったので、不足した分を受け入れるために試験レベルも下げたようだ。韓国は、現在は季節労働も受け入れているので、試験に合格できない人はそちらで働きに行く。韓国は色々な方法で外国人労働者を集めている。

(出所) ヒアリング調査 (2023年8月~12月) より

5. 参考文献

<日本語文献・ページ>

- 外国人技能実習機構,2022「令和3年度外国人技能実習機構業務統計」, https://www.otit.go.jp/gvoumutoukeir1/ (最終アクセス:2024年1月10日)
- ジェトロ,2022「外国企業の会社設立手続き・必要書類」,
 https://www.jetro.go.jp/world/asia/kh/invest_09.html (最終アクセス:2024年1月6日)
- JICA, 2013「カンボジア投資ガイドブック」,
 https://www.jica.go.jp/Resource/cambodia/office/information/investment/01.html (最終アクセス: 2024年2月26日)
- ・ 初鹿野直美,2012「第6章 カンボジアの移民労働者制度と現状」山田美和編『東アジア における人の移動の法制度』調査研究報告書,アジア経済研究所

<外国語文献・ページ>

- · ACRA · MAC · ILO, 2020, Code of Conduct for Cambodian Private Recruitment Agencies
- ・ ASEAN Main Portal, 2021, SUB-DECREE ON The Management of the Sending of Cambodian Workers Abroad Through Private Recruitment Agencies, https://asean.org/wp-content/uploads/2021/12/4.-Sub-Decree-No.190-on-the-Management-of-the-Sending-of-Cambodian-Workers-Abroad.pdf (最終アクセス: 2024年3月6日)
- CDRI, 2009, Costs and Benefits of Cross-Country Labour Migration in the GMS: Synthesis of the Case Studies in Cambodia, Laos, Thailand and Vietnam
- ILO, 2020, Recruitment fees and related costs: What migrant workers from Cambodia, the Lao People's Democratic Republic, and Myanmar pay to work in Thailand
- · ILO, 2019, Triangle in ASEAN Programme Quarterly Briefing Note
- · ILO, 2008, Labour Migration from Cambodia: a fact sheet
- Kingdom of Cambodia, 2018, POLICY ON LABOUR MIGRATION FOR CAMBODIA 2019-2023
- Mekong Migration Network, 2020, Chapter 5 Policies and Practices for Migration from Cambodia to Japan, Labour Migration from Mekong Countries of Origin to Japan
- National Institute of Statistics of Cambodia, 2021, Statistical Yearbook of Cambodia 2021
- National Institute of Statistics of Cambodia, 2020, General Population Census of the Kingdom of Cambodia 2019
- OECD, 2017, Interrelations between Public Policies, Migration and Development in Cambodia
- · Plan International & Fair Fish, 2019, The Report on the Route of Migration from Myanmar and Cambodia to Thailand

第IX章 調査結果のまとめ

本章では、前章までに行った各国調査の結果を主な項目別に表形式で整理を行った上で、各 国の共通点や相違点などの比較検討結果や、得られた示唆等を整理する。

具体的には、以下の4つの項目に沿って整理する。

- 1) **人口動態、経済状況、海外移住労働送出し状況等について** (主に統計情報整理を参照)
- 2) 送出しに関する所管省庁、関連法令・規定等について (主に文献調査、ヒアリング調査を参照)
- 3) 技能実習送出し状況(人材募集、入国前講習、費用等:送出機関の状況)について (主にアンケート調査、ヒアリング調査を参照)
- 4) 今後の送出しに関する展望について (主にヒアリング調査を参照)

1. 人口動態、経済状況、海外移住労働送出し状況等について

本調査結果の概要は、以下の図表IX-1 に整理している。調査結果をもとにした、各国の共通 点や相違点などの比較検討結果や、得られた示唆等は以下のとおりとなる。

- 移住労働者の送出し圧力となる指標として是川(2021)の研究では1人当たりGDPをみているが、IMF(2020)は、1人当たりGDPが7,000USドル程度まで先進国への移住労働は増え続け、それ以降減り始めると分析している。この7,000USドルを1つの基準として考えると、中国は2013年に6,990USドルとなった同時期の2012年をピークに技能実習生が減少している(ただし、底堅く近年も中国からの送出しは継続している)。一方、ベトナム、インドネシア、フィリピンは2021年時点で3,000USドル台であり、日本(約35,000USドル)とは依然として10倍程度の差がある。カンボジアは更に低く、約1,400USドル程度となっており、今後の移住労働者送出し圧力は継続することが見込まれる。
- また、是川(2021)が送出し圧力となる別の指標として挙げている失業率をみると、各国とも、国全体に比較して若年層が高くなっている。特にインドネシアにおいて、国全体では4%前後だが、若年層では近年12-17%台で推移しており、調査対象国で最も高く、送出し圧力は高いといえる。
- 移住労働者の目的国として、日本が上位の割合を占めるのはベトナム (39.3%)、カンボジア (13.5%) であり、特にインドネシア、フィリピンは 5%未満に位置づき、現時点で日本は主要な目的国になっていない。インドネシア、フィリピンは、建設労働者や家事労働者を中心に、香港、台湾、マレーシアなどのアジア地域、またはサウジアラビア、UAE など中東地域が大部分を占めている。

図表 IX-1 人口動態、経済状況、海外移住労働送出し状況等の各国調査結果概要

	ベトナム	インドネシア	フィリピン
人口動態	総人口は約9,700万人(2020年)で、 今後も増加傾向が継続する見込み。ただし、生産年齢人口比率の低下、 高齢人口比率の上昇が予測されている。	 総人口は約2億7,200万人(2020年)で、2040年には3億人を突破する見込み。 生産年齢人口比率は横ばいから、緩やかな減少が予測されている。 	・ 総人口は約1億1,200万人(2020年)で、今後も増加傾向継続の見込み。 ・ 生産年齢人口比率は2050年まで増加傾向が続き、高齢人口比率は調査対象5か国中最も低く推移すると予測されている。
経済状況、 日本との経済格 差	・ 一人当たり実質 GDP は 3,409US ドル (2021 年) となっている。・ 全産業平均月額賃金は、約 291US ド ル (2021 年) となっている。	(2021年) となっている。	・ 一人当たり実質 GDP は 3,328US ドル (2021 年) となっている。・ 全産業平均月額賃金は、約 315US ド ル (2021 年) となっている。
国内産業・雇用	 ・ 産業別 GDP 構成比 (2022 年) は「製造業等」が約3割を占め、最も高くなっている。 ・ 失業率は国全体では2%前後、若年層では6%台で推移している。 	 ・産業別 GDP 構成比 (2022 年) は「製造業等」が約3割を占め、最も高くなっている。 ・失業率は国全体では4%前後だが、若年層では12-17%台で推移しており、調査対象国で最も高い。 	 ・産業別GDP構成比(2022年)は、「製造業等」と「卸売・小売業」が約2割を占めている。 ・失業率は国全体では3%前後、若年層では6-10%台で推移している。 ・海外からの送金額の対GDP比が約1割を占める。
就学状況	・ 後期中等教育修了率は、57.9% (2021 年)、高等教育進学率は 35.4% (2021 年)で、いずれも調査対象国中4番目 となっている。	・ 後期中等教育修了率は、67.4% (2020 年)、高等教育進学率は 36.3% (2018 年) となっている。	・ 後期中等教育修了率は、70.7% (2020年)、高等教育進学率は 35.5% (2018年) となっている。
海外移住労働送 出 し状 況 (人 数、目的国等)	 海外移住労働者数は 14.3 万人 (2022年、フロー)、このうち日本行きは 5.6万人で 39.3%を占める。 目的国別割合は、台湾が 41.5%を占めており、台湾と日本でほぼ 8割を占め 	5.8千人で全体の3%程度となっている (ただし技能実習生除く)。	 海外移住労働者数は 164.9 万人 (2019年、フロー)、このうち日本行きは 3.4 万人で全体の 2%程度。 目的国別割合は、サウジアラビア 25.0%、UAE16.4%が上位で、中東湾

る。	26.6%、マレーシア 21.5%が上位とな	岸諸国が約半分を占める。
	っている。	

	中国	カンボジア
人口動態	 総人口は約14億2,500万人(2020年)だが、今後は減少傾向が見込まれる。 生産年齢人口比率の低下、高齢人口比率の上昇が見込まれ、2040年には高齢人口比率が25%を超えると予測されている。 	 総人口は約1,600万人(2020年)で、今後も増加傾向が継続する見込み。 生産年齢人口比率は2050年まで増加傾向が続き、高齢人口比率は調査対象5か国中フィリピンに次ぎ低く推移すると予測されている。
経済状況、 日本との経済格 差	・ 一人当たり実質 GDP は 1.1 万 US ドルとなり (2021 年)、 2010 年に比べて約 2 倍となった。調査対象国中、最も高い。	一人当たり実質 GDP は 1,428US ドル (2021 年)で、調査 対象国中、最も低い。
国内産業・雇用	・ 産業別 GDP 構成比 (2022 年) は、「製造業等」が約3割を 占めている。「農林漁業」の割合が 7.7%で調査対象国最も 低い。 ・ 失業率は国全体では5%前後、若年層では9-13%台で推移し ており、若年層失業率は近年上昇傾向にある。	・ 産業別 GDP 構成比 (2022 年) は、「製造業等」と「農林漁業」が約 2 割を占めており、農林漁業の割合は調査対象国最も高い。 ・ 失業率は国全体、若年層ほぼ変わらず 0.5%前後で推移している。
就学状況	・ 後期中等教育修了率は、75.3% (2020年)、高等教育進学率 は 63.6% (2021年)で、いずれも調査対象国中最も高くなっている。	・ 後期中等教育修了率は、26.7% (2021年)、高等教育進学率 は 13.0% (2021年) で、いずれも調査対象国中最も低くな っている。
海外移住労働の 状況(人数、目 的国等)	 海外移住労働者数は48.7万人(2019年、フロー、目的国が 判明している人数)、このうち日本行きは4.1万人で全体の 8.5%となっている。 目的国別割合は、マカオ 13.7%、香港 10.7%が上位となっ ている。 	・ 海外移住労働者数は 2.3 万人 (2020 年、フロー)、このうち日本行きは 3.1 万人で全体の 13.5%となっている。・ 目的国別割合は、タイが 80.9%と大部分を占めている。

2. 送出しに関する所管省庁、関連法令・規定等について

本調査結果の概要は、以下の図表IX-2 に整理している。調査結果をもとにした、各国の共通 点や相違点などの比較検討結果や、得られた示唆等は以下のとおりとなる。

- 各国とも海外への労働力の送出しは、経済成長や国内の失業対策・貧困問題解決に向けた手段の一つとして位置づけられ、移住労働者送出しを扱う法律の制定、省庁等の設置がなされている。技能実習生が減少傾向にある中国における移住労働者送出しは、従来の外貨獲得手段というよりも、近年は国内の失業問題や農村の貧困問題の解決策として位置づけられる。
- インドネシアを除く4か国は移住労働を所管する省庁が技能実習も扱うが、インドネシア のみ移住労働と技能実習を所管する省庁が異なる。そのため、現在インドネシアでは、 特定技能と技能実習を扱う所管が異なっている状況にある。
- 各国とも政府が送出機関の認可を行っており、国によって違いがあるが資本金や経営者 の国籍要件等が課されている。
- 技能実習生本人の費用負担の規定について、徴収の原則禁止(フィリピン)や、上限額の設定(ベトナム・中国)、明文化された規定はないが業界ルールがある(インドネシア)、上限額の設定はないが手数料の費目等の政府報告が義務(カンボジア)など国により違いがある。
- 外国政府認定送出機関の地域別分布状況をみると、調査対象国は、「首都圏集中型」(ベトナム、フィリピン、カンボジア)と、「全国分散型」(インドネシア、中国)に分類される(なお、本調査研究のヒアリング調査では、こうした分類をもとに、特にインドネシア、中国において送出機関の立地地域の偏りを避けて調査を行った)。

図表 IX-2 送出しに関する所管省庁、関係法令・規定等の各国調査結果概要

	四次が2 返出りに関する	のから、国际公力・死に守め合当的且が	
	ベトナム	インドネシア	フィリピン
送出し政策・制度	 移住労働の所管は、労働傷病兵社会省(MOLISA)と、その傘下である海外労働管理局(DOLAB)。 「契約によるベトナム人労働者海外派遣法(2006年制定、2022年改正)」に基づき海外への送出しが行われ、送出機関の認可要件、費用上限等も規定されている。 2022年改正で、認可された送出機関に繋ぐ仲介者への仲介手数料について、労働者からの収受を禁止することが明確に記載された。 	・移住労働の所管は、政策の策定を労働省の人材配置及び雇用機会拡大総局が、実行を移住労働者保護庁(BP2MI)が担っている。移住労働に関する基本法としては、2017年の移住労働者保護法がある。・一方で、技能実習は、移住労働者ではなく研修生扱いのため、上記の省庁、法律の対象外となっている。技能実習の所管は労働省の職業訓練・生産性向上総局、基本法は海外研修のライセンス及び手続に関する 2003 年法 13 号である。	・ 2022 年に旧海外雇用庁 (POEA) を中心に政府機関及びその業務を統合し、移住労働者省 (DMW) が創設された。 ・ DMW のほか、その傘下の海外労働者福祉庁 (OWWA) や目的国に設置される移住労働者事務所 (MWO) が移住労働行政において中心的な役割を担っている。 ・ 2023年にジャパン・デスクがDMW本省内及びMWO東京・大阪に設置された。 ・ 1995 年に成立した移住労働者法と2021 年に成立した移住労働者当法が移住労働に関する主な法律である。
送出しに関する規定等(送出機関ライセンス、費用上限等)	・送出機関の認可要件は、50億ドンの 資本を有し、代表がベトナム人で海 外送出しの経験があること等。 ・費用上限は、雇用契約1年の場合賃金 1か月分、3年の場合3か月分に対し て、受入れ国側(受入れ企業)が費 用(管理費等)を支払う場合は、そ の金額を引いた額となる。	・ 移住労働の送出機関 (P3MI) の要件としては、①最低資本金 50 億ルピア、②政府系銀行に 15 億ルピア以上の保証金があることなどが挙げられる。 ・ 技能実習の送出しは、移住労働の送出機関のライセンスとは別であるが、厳しい規定はなく、LPK(職業訓練校)であること、日本の監理団体との契約があることが主な要件となっている。 ・ 技能実習の送出機関が本人から徴収	2023 年に公布された「海外フィリピン人陸上労働者の採用と雇用に関する規則」において規定されている。 ・日本への技能実習・特定技能の送出しに当たっては、一般的な送出機関のライセンスに加えて、技能実習・特定技能の送出機関としての証明書の発行が必要となる。 ・移住労働者本人が支払う費用項目はDMW規則で規定されており、それ以

		してよい費用の上限額について、法 律の規定はないが、労働省と業界団 体等の合意でおおむね 3,400 万ルピ アと認識されている。	
送出機関数、分布	 424機関(外国人技能実習機構、2023年6月21日時点)。 地域分布は、ハノイ市が73.6%、ホーチミン市が13.9%を占め、都市部に集中している。 	 369機関(外国人技能実習機構、2023年6月13日時点)。 地域分布は、西ジャワ州が39.0%、中部ジャワ州が13.6%、バリ州が9.2%を占める。比較的全国に広がっている。 	年5月12日時点)。 ・ 地域分布は、マニラ首都圏が94.0%を

	中国	カンボジア
送出し政策・制度	 近年、中国における労働力送出しは、外貨獲得手段というよりも、国内の失業問題や農村の貧困問題の解決策として位置付けられてきた。 労働力送出しの枠組みは「対外労務協力」と「対外請負工事」に大別され、いずれも国の商務部が所管しているが、日本への技能実習生・特定技能外国人の送出し(対外労務協力)については、送出機関の業界団体である対外承包工程商会に業務移管されている。 	 海外への労働力送出しは、持続可能な経済成長と効率的で生産的な人材開発を確保するための重要な戦略と位置づけられている。 海外への労働力送出しに係る一連の政策ならびに行動計画の策定・実施は労働職業訓練省(MoLVT)が所管する。 「カンボジアの労働移動に関する政策 2019-2023」では、労働移民ガバナンスの枠組みの強化、移民労働者の権利の保護と促進、社会・経済開発を最大化するための労働移民の活用に重点を置いている。
送出しに関する 規定等(送出機 関ライセンス、 費用上限等)	 対外労務協力における送出機関の規制や労働者の権益保護については、「対外労務合作管理条例(2012年)」で規定されている 送出機関が海外への労働者送出しを行うには政府からの認可が必要であり、そのためには振込登録資本が600万元以上であることなどが要件となっている。 送出機関は、送出しに係る手数料の徴収が可能だが、その 	 ・「民間人材紹介会社を通じたカンボジア人労働者の海外派遣の管理に関する政令第190号」によって、海外へ労働者を送り出すことができるのは、労働職業訓練省の認定を受けた送出機関のみと定められている。 ・送出機関の認定要件は、事業所、研修センター、語学教師、労働職業訓練省との間の契約、銀行への保証金の預託、受入国の常駐職員設置の6点に関するものである。 ・送出機関が労働者本人から徴収することのできる手数料に

	上限額は国の通知において、契約上の賃金の 12.5%と規定されている。	は上限金額が定められていない一方、手数料の費目と金額 の内訳は労働職業訓練省に報告が義務付けられている。
送出機関数、分布	・ 日本への労働者送出しを行う送出機関は 498 社ある(中国対外労務合作発展報告、2019 年時点)。 ・ 地域分布は、東部沿海地方に集中しており、293 社(58.8%)が山東省、遼寧省、江蘇省の 3 省に所在している。	・ 101機関(外国人技能実習機構、2023年5月15日時点)。・ 地域分布は、プノンペンが100.0%を占め、都市部に集中している。

3. 技能実習送出し状況(人材募集、入国前講習、費用等:送出機関の状況) に ついて

本調査結果の概要は、以下の図表IX-7 に整理している。調査結果をもとにした、各国の共通 点や相違点などの比較検討結果や、得られた示唆等は以下のとおりとなる。

(1) 人材募集、人材属性、入国前講習について

- 人材募集方法について、1) 求人サイトへの掲載、2) ジョブフェアへの参加、説明会やセミナーの開催、3) SNS、4) 日本語教育機関、工業高校(製造業)、看護大学(介護)、水産高校(漁業)等と提携、5) 技能実習生・元技能実習生のロコミや紹介、6) 送出機関と繋がる仲介者からの紹介、などを組み合わせながら行っている。
 - ※ 6) の「仲介者」については次頁で整理している。
- 人材属性は各国ともに高卒者が中心だが、カンボジアでは中学校中退・小学校中退の者も含まれることが確認された。年齢は10-20代が中心だが、特に中国は30代以上が多く、ベトナムも平均年齢が上昇傾向にあることが確認された。
- 入国前講習について、各国の状況をまとめると以下のとおりとなる。入国前講習期間は 4 か月~6 か月程度が多く、実施方法は全寮制中心(一部通学制)、目標とする日本語レベルは日本語能力試験 N4~N5(介護の場合は N3~N4)合格レベル、日本語教育機関と送出機関の関係は、送出機関が日本語教育機関を保有する場合、別法人で提携する場合などとなっている。

図表 IX-3 入国前講習(日本語教育等)の状況(確認された主なケース)

国	入国前講習期間	実施方法	目標とする 日本語レベル	日本語教育機関と 送出機関の関係
★ ベトナム	4~8か月 介護は長い傾向(12か月等)	全寮制が中心 一部通学・オンライン制	N4~N5 介護はN3~N4	送出機関が日本語教育機関を保有 /社員が日本語教育を実施
インドネシア	3~6か月 地方や漁業はやや長い傾向 (6か月等)	全寮制が中心	N4~N5 介護はN3~N4	日本語教育機関と提携して募集/ 送出機関が日本語教育機関も運営 /送出機関で日本語教育を実施等
> フィリピン	3〜4か月 介護は長い傾向(4〜6か月)	寮制と通学制の併用が中心 寮制を選択することが多い	N4~N5 介護はN4	送出機関が日本語教育機関(別法 人)を併設/送出機関が外部の日 本語教育機関と提携等
中国	3〜4か月 介護は長い傾向(6か月等)	全寮制が中心	N4~N5 介護はN3	送出機関又は政府認可の研修施設 で日本語教育を実施/職業学校 (第二外国語が日本語)と提携等
カンボジア	5〜6か月 ビザの申請から発給までの期 間を講習に充てる	全寮制が中心 一部寮制と通学制を併用	N4~N5 実際は渡航時にN5レベル に達しないケースもある	送出機関が日本語教育機関を併設 /送出機関と日本語教育機関が提 携し日本語教育機関から人材紹介

(出所) 各国調査結果

(2) 送出機関に人材を繋げる「仲介者」について

- 各国とも、人材募集において、送出機関に人材を紹介する「仲介者」が関与しているケースが確認された。村長や役人等の地域の有力者、学校や日本語教育機関の教員、元技能実習生などが多い。
- 一部では、仲介者の存在により手数料の高騰や、送出機関及び技能実習生本人から費用 の二重取りなど事例も確認されたが、高額な費用の要求はなく、送出機関から仲介者に 対して御礼の品を渡す程度という例もあった。
- また、仲介者は政府及び送出機関の業界団体から認定を受け、送出機関に雇用されて人 材を紹介している国(カンボジア)もある。

図表 IX-4 送出機関に人を繋げる「仲介者」について

国	送出機関に人材を繋げる「仲介者」について
★ ベトナム	■ 送出機関の募集部署から独立した個人に加え、村長、役人、高校教師、日本語教育機関関係者、元技能実習生等が代表的である。 ■ 情報を得にくい地方山間部を中心に、技能実習候補者から仲介料を徴収する悪質な仲介が存在する。送出機関と取引をする仲介 者は、複数の機関と関係を持つため、国内での人材募集が困難になるほど仲介者が優位となり、手数料が高額化する。
インドネシア	 ■ 先行研究では、ライセンスを持つ送出機関が、多くは都市部に存在していることから、地方での募集については「チャロ」と呼ばれる仲介者がいることが指摘されている。チャロは移住労働の仲介に特化した人ではなく、地域にいる世話人であり、移住労働者に近しい家族親族の場合もある。 ■ 技能実習の送出しについて、基本的には仲介者を使った募集は行われていないが、一部では、村長や地域内の有力者が仲介者となっており、送出機関及び技能実習生本人から費用を二重取りしている事例や、送出機関が仲介者から人材を紹介された際に金銭を要求された事例などが確認された。また送出機関としても、年1回程度、紹介に対する御礼の品を贈るという例もあった。
▶ フィリピン	■ フィリピンにおける仲介者は、1) 市街地から離れた地域から移住労働候補者を探して送出機関に紹介することで報酬をもらっており、移住労働希望者と仲介者は、多くの場合、同じ社会的ネットワークに属していること、2) 通常送出機関と仲介者の間には正式な関係はなく、送出機関や移住労働者に対して説明責任を負わないこと等が先行研究で指摘されている。 ■ ただし、本調査で調査をした送出機関(業界団体含む)は、仲介者が関与するのは主に香港や中東への家事労働者の送出しが中心であり、技能実習生の送出しに関与するケースはないという認識だった。なお、送出機関のなかには、「フィールドリクルーター」という呼称で、地方で人材募集業務を行う者を雇用しているケースはあった。
中国	 送出機関は、他の地域(省)の仲介者と提携して人材募集を行っていることが多い。仲介者は主に、送出機関ではない人材派遣会社(海外への送出しの認可は受けていないが、国内での人材紹介の認可を受けている会社)である。その他、他の送出機関や職業学校と連携している例も聞かれた。 送出機関は、仲介者や他の送出機関と提携して人材を募集する場合、仲介者等に対し、技能実習生から徴収した費用の2割~5割を仲介手数料として支払っている。
<u>▲</u> カンボジア	■ 送出機関の業界団体であるACRAの研修を受け、ACRAと労働職業訓練省から認定を受けた仲介者(リクルーター)が、送出機関に雇用されて人材を紹介する(仲介者が人材を紹介できるのは、契約を結んだ送出機関1社のみ)。 ■ 仲介者が紹介した人材が日本企業に採用された場合、送出機関から仲介者に成功報酬を支払う場合がある(実習生の支払う手数料には反映されない)。認定を受けていない人物が、血縁や地縁を通じて送出機関に人材を紹介し、謝礼を受け取る場合もある。

(出所) 各国調査結果

(3) 送出しに係る費用について

- 国及び送出機関のサービス内容によって幅があるが、送出機関への支払総額はカンボジア、ベトナム、中国が高く、インドネシア、フィリピンが比較的低額であり、先行研究と同様の傾向が確認された。
- 特にフィリピンは前述のとおり、技能実習生本人への費用徴収を禁止している規定に基づき、調査対象国のなかでは唯一、送出機関への費用支払は実習実施者が行っている。

図表 IX-5 日本入国前後における費用(注 1)

(確認された主なケース:介護職以外の職種(注2)について) ※日本円換算(注3)

		日本入国前				
国	送出機関への				参考:入管庁調査結果(注4)	
	支払総額 (主な負担者)	うち 事前教育費	うち 斡旋手数料	送出機関への 平均支払総額	借金をした 割合	管理費 ※月額、1人当たり (主な負担者)
★ ベトナム	26.6~59.4万円 (注5) (技能実習生)	5.0~31.0万円	10.0~30.9万円 ※介護で手数料無料とす る事業者あり	65.6万円	80.0%	0.5~1.5万円 (実習実施者)
インドネシア	13.8~32.2万円 (技能実習生) ※労働省の送出しは0円、 漁業は40万円程度	3~14万円	(内訳不明)	23.1万円	45.9%	2,780~7,000円 (実習実施者)
フィリピン	8.3~33.0万円 (実習実施者)	3.9~18.0万円	2.4~5.5万円	9.4万円	34.5%	0.6~1.0万円 (実習実施者)
中国	46.1~64.5万円 (技能実習生) ^(注6)	5.9~13.9万円	35.7~48.3万円	57.8万円	13.4%	0~2.0万円 (実習実施者)
ニ カンボジア	67.5~90.0万円 (技能実習生)	7.5~34.5万円	18.0~48.1万円	57.1万円	83.5%	0〜1.5万円 0.5万円が最多 (実習実施者)

(出所)各国調査結果、及び、出入国在留管理庁(2022)「技能実習生の支払い費用に関する実態調査の結果について」

- (注1) 本表は本事業で行ったヒアリング対象の送出機関等の結果を整理したものであり、サービス内容によっても金額が異なる点に留意する必要がある。
- (注2) 介護職種の場合は、日本語や技能等、他職種と比べて高いレベルが求められることから総額も数万円~10万円程度高くなる傾向がある。
- (注3) IMF "International Financial Statistics" をもとに、各国通貨の 1US ドルあたりの 2023 年平均為替レートを用いて日本円に換算した(日本:140.49 円、ベトナム:23,775.57 ドン、インドネシア:15,236.88 ルピア、フィリピン:55.63 フィリピン・ペソ、中国:7.08 中国人民元、カンボジア:4,111.09 リエル)。
- (注4) 出入国在留管理庁(2022)「技能実習生の支払い費用に関する実態調査の結果について」
- (注5) 本事業で行ったヒアリング調査において、送出機関全体での相場観を尋ねたところ、「5,000~7,000US ドル (約70.2万円~98.3万円)」、「6,000~7,000US ドル (約84.3万円~98.3万円)」、「4,000~8,000US ドル (約56.2万円~112.4万円)」といった意見が聞かれた、
- (注6) 事前教育を外部施設で実施する場合、事前教育費は送出機関ではなく外部施設に対し直接支払う。

(4) 各種調査結果等と失踪状況の関係

- 前頁までの調査結果等と失踪状況を整理すると、失踪率が最も高いカンボジアが、経済 水準は最も低い一方で、技能実習生本人の送出機関への支払額が最も高額かつ借金をしている割合が高くなっている。
- 一方、失踪率が最も低いフィリピンは、政府規定により技能実習生本人からのあっせん 費用の徴収が禁止されていることにより、技能実習生本人の送出機関への支払額は最も 低く抑えられている。

図表 IX-6 各種調査結果等と失踪状況の関係

	経済水準	政府規定	アンケート調査結果	ヒアリング調査結果	参考:入管庁調査	失踪状況
国	1人当た り実質 GDP	送出機関が技能実習 生本人から徴収する 金額上限に係る規定	技能実習生から 送出機関への支払い額 のうち最多の割合の額	送出機関への支払総額 (主な負担者) (注1,注2)	借金をして来日した 技能実習生の割合	失踪率
★ ベトナム	3.409 USドル	あり(雇用契約期間及 び月額管理費に応じて 設定)	30~50万円 (37.5%)	26.6~59.4万円 (技能実習生)	80.0%	2.4%
インド ネシア	3,893 USドル	なし(明文化された規 定はないが業界ルール あり)	20~30万円 (45.1%)	13.8~32.2万円 (技能実習生) ※労働省の送出しは0円、 漁業は40万円程	45.9%	0.6%
フィリピン	3,328 USドル	あり(斡旋費用の徴収 禁止)	0円 (57.9%)	8.3~33.0万円 (実習実施者)	34.5%	0.2%
中国	11,082 USドル	あり(契約で定めた基 本給の契約期間分(3 年契約なら3年分)の 総額の12.5%)	-	46.1~64.5万円 (技能実習生) (注3)	13.4%	1.8%
カンボ ジア	1,428 USドル	なし(ただし徴収費目 と金額内訳の政府報告 が義務)	50万円以上 (42.9%)	67.5~90.0万円 (技能実習生)	83.5%	5.6%

(出所) 各国調査結果、及び、下記文献等

- ・ 1 人当たり GDP: 2021 年時点、United Nations "National Accounts Analysis of Main Aggregates" ※2015 年価格、
- ・ 借金をして来日した技能実習生の割合:出入国在留管理庁(2022)「技能実習生の支払い費用に関する実態調査の結果について」、
- ・ 失踪率:出入国在留管理庁「技能実習生の失踪者数の推移(平成25年~令和4年」、出入国在留管理庁「在留外国人統計」(2022年12月末時点)、出入国在留管理庁「出入国管理統計」(年次)、「在留技能実習生の失踪者数/在留技能実習生数(前年末時点)+新規入国技能実習生数」で、各国の技能実習生の失踪率を算出。なお、算出方法は出入国在留管理庁(2019)「技能実習制度における失踪問題への対応について」と同一とした。
- (注1) 本表は本事業で行ったヒアリング対象の送出機関等の結果を整理したものであり、サービス内容によっても金額が異なる点に留意する必要がある。
- (注2) IMF "International Financial Statistics" をもとに、各国通貨の 1US ドルあたりの 2023 年平均為替レートを用いて日本円に換算した(日本:140.49 円、ベトナム:23,775.57 ドン、インドネシア:15,236.88 ルピア、フィリピン:55.63 フィリピン・ペソ、中国:7.08 中国人民元、カンボジア:4,111.09 リエル)。
- (注3) 事前教育を外部施設で実施する場合、事前教育費は送出機関ではなく外部施設に対し直接支払う。

図表 IX-7 技能実習送出し状況(人材募集、入国前講習、費用等:送出機関の状況)の各国調査結果概要

	ベトナム	インドネシア	フィリピン
人材の募集、人材の特徴	 説明会・セミナーや SNS 等を通じた自社での募集、組織や個人を介した募集が多い。新たに、ICT を活用したマッチングシステムに取組始めた送出機関もあった。 技能実習生は高卒者が中心で、年齢層は上昇傾向にある。 入国前講習は全寮制が多い。実施期間は送出機関、労働者の能力により異なり、4~8か月の範囲が多い。 教育目標をN4~N5とする送出機関が多いが、実際に送り出される際のも対し、送出機関の教育の質や個人の資質によりばらつきがある。 ビジネスマナーやキャリア教育を行う送出機関もある。 ・ビジネスマナーやキャリア教育を行う送出機関もある。 ・職業訓練は、企業からの要望に応じて行われ、1か月未満の場合が多い。 	・ 主な募集方法は、口コミや知人の紹介・SNSでの募集、提携先の日本語学校での募集、工業高校・職業高校での募集などが挙げられる。 ・ 介護では看護の専門学校、漁業では水産高校など、業種によっている場合もある。 ・ 入国前講習は3~4か月の送出機関もあれば、5~6か月の送出機関もある。 ・ 講習期間は、送出機関による差シャ、、選別外だと長くなるということを、10分割をしても異なる場合もある。 ・ 介護はN4、それ以外はN5までとり、高いレベルを目指している送出機関もある。	・主な募集方法は、求人サイトへの掲載、SNSへの掲載、地方での募集、技能実習生からの紹介。 ・送出機関の事務所がある地域以外の地域(州)において募集を行う際には、DMWから募集行為に関する許可を得る必要がある。 ・日本語教育の実施機関はTESDAから認証されている必要があり、DMWからの送出しのライセンスしか有していない送出機関では実施することができない。 ・寮形式と通学形式を選択できる場合が多いが、ほとんどの場合は寮形式が選ばれる。 ・日本語教育の期間は、おおむね3か月から4か月程度の場合が多い。 ・入国前の日本語学習の目標レベルとして、介護以外の場合はN5を目標としている場合が多い。
送出しにかかる 費用、負担者	・技能実習生が送出機関に支払う費用の総額は、法律を順守している送出機関の場合、30~50万円程に収まる。一方、80~100万円程を徴収する悪質な送出機関も少なくない模様。 ・入国前講習費は15,000円が多く、小規模な送出機関では入国前講習費を支	・ 労働省送出しの場合、実習生負担は 0 円 (実習実施者が負担) で行けることや、大手の送出機関の費用が低いことから、技能実習生が負担する金額は全体として低くなっている。 ・ 民間の送出機関について、技能実習生が負担する費用総額は、25 万~30	・ 基本的に発生する費用の主な負担は 実習実施者が行っており、技能実習 生が各自で手続を行う機関に直接支 払うため、送出機関への支払いは発 生せず、送出機関への支払は低く抑 えられている。 ・ 違法な送出機関が求職者に料金を請

払ってもらえないこともある。

- ・送出機関へ支払われる管理費は、介護職種以外は5,000円/月、介護職種は10,000円/月が多い。一部の人材育成に熱心な受入れ企業や、人気の低い業種・職種の受入れ企業では、それ以上の管理費を支払っている。
- ・ 仲介者に費用を支払う技能実習生 は、依然として存在するが、コロナ 禍以降は減少傾向にある、という意 見が聞かれた。
- ・ キックバックや過剰な接待を要求する を監理団体が少なからず存在する。

- 万円程度が多いが、15 万円程度とそれよりも安い送出機関もみられた。
- ・ 漁業については、講習期間も長いた め、技能実習生は 40 万円程度を負担 している場合もあった。
- ・インドネシアでは労働省の送出しに ついては0円で行けることや、大手の 送出機関の送出し費用も低くなって いることから、送出し市場におい て、技能実習生が負担する金額は全 体として低くなっている。
- ・ 一方で、送出機関が急増する中で、 新しい送出機関の送出し費用は、40-60万円が相場という話も聞かれた。

- 求する機会として、研修及び関連費用、診察や健康診断費用が指摘されている。
- ・受入れ企業が負担する費用の内容と しては、日本語教育費用、VISA に係 る費用、DMW・OWWA に係る費 用、健康診断費用、保険費用、航空 券の費用。
- ・寮に入った場合の寮費・食費については、送出機関によって、受入れ企業が負担する場合もあれば、本人が 負担する場合もある。
- ・ 各送出機関によって事前教育費用に 差がある。

技能実習中の支援等(転籍・失 院の状況、事例等)

- ・支援内容は、相談・トラブル対応や 特定技能への移行支援が多い。その 他、送出し後もオンラインで日本語 学習の支援を行う送出機関もあっ た。
- ・ やむを得ない事情で実習継続が困難となり転籍が発生し、かつ監理団体も変更となった場合、一方的に送出機関の登録も変更され、元の送出機関に送出管理費が支払われなくなるというケースが確認された。
- ・ 出国前にしっかりと日本語を学習してもらうことが失踪の防止につながるという声が聞かれた。また、失踪防止策として、入国前講習に進路指導やキャリア教育を組み込んでいる

- 受入れ企業の巡回や、SNS での技能 実習生とのコミュニケーション、緊 急時の対応をしているほか、インド ネシアにいる家族の家庭訪問などを 行っている送出機関があった。
- ・ 実習中に仲介者の誘いに乗ってしま わないように制度の説明や注意喚起 を行っている送出機関もあった。
- ・ 転籍が発生した場合に、技能実習生が仕事をしていない空白期間の生活費の一部を送出機関が支払う例が確認された。失踪を防ぐための工夫として、企業と技能実習生のマッチング段階から丁寧な説明や、仲介者を利用しないよう入国前や入国後に本人、家族に説明している送出機関が
- ・SNSや日本訪問時の技能実習生とのコミュニケーション、監理団体を通じた受入れ企業とのやり取りを行っている。
- ・技能実習生の転籍に対応した送出機 関では、転籍前後で同一の監理団体 である場合は、管理費は同一料金を 徴収する一方、初めて取引を行う監 理団体・実習実施者の場合は、当該 監理団体・実習実施者がそれまで利 用していた送出機関の金額と比較し て管理費を調整する(従来の送出機 関の管理費に合わせる)事例が確認 された。

	送出機関が確認された。	あった。	
帰国後の状況	・ 故郷での自営業の起業・就職、日本 語教師や送出機関の職員、日系企業	· · · · · ·	・フィリピン国内での就労は給与水準 が低いため希望者が少ない。
	への就職等、帰国後のキャリアは多様である。 ・帰国後の就職フォローをする送出機関もあるが、その支援を受けず自力で就職先を見つける者も多い。 ・日本以外の国を目指す者や、帰国前と異なる在留資格で日本に再入国する者もいる。	帰国後に日系企業に就職している例 もみられるが、特にコロナ禍後は、 技能実習修了後も日本に戻って、働	 給与水準がより高い欧米での就労を希望したものの就労先が見つからずに日本での就労を選択することもある。 技能実習で習得した技能(特に造船における溶接や建築関係)は欧米において高く評価され、技能実習中から欧米各国からのオファーが来る。特にカナダ、ニュージーランド、オーストラリアといった国が多い。
技能実習と特定技能の違い	 特定技能1号評価試験が、建設分野1回の実施に留まっていたため、現状は「技能実習ルート」が主である。 送出機関等により、隣国での試験受験者への有償の日本語講習や試験学習のサポートも行われている。 新規の特定技能外国人の仲介は、受入れ企業が送出機関に対して、採用者の給料1~2か月分の手数料を支払うことが多い。 	・技能実習を修了した人材が、特定技能介護分野で新たに日本に入国するケースが確認された。 ・この場合でも、入国前講習を行っており、講習期間は1~2か月から6か月程度まで幅があった。また、類とのより、する送出機関もあった。数費用を受入れ企業が全額負担する場合もあった。 ・特定技能評価試験やJFT-Basic 国際交流基金日本語基礎テストの受験機利がより、受験する権利がより、受験する権利がより、受験する権利がより、で定価より高く売買されるなどダフ屋行為がみられている。	・技能実習修了後に特定技能1号に移行する場合は日本語教育等が不要になるため、かかる費用は全体的に安くなるとのことであった。

	中国	カンボジア
人材の募集、人材の特徴	 ・送出機関は、SNSの活用等により技能実習生を直接募集することもあるが、中国各地の仲介者と提携して募集しているケースも多い。 ・技能実習生の出身地は、山東省をはじめとする中国沿岸部が多い。一方で、中部・西部の労働者は、海外よりも沿岸部に働きに行く傾向があるとのことだが、過去に比べれば海外移住労働者も増えてきている。 ・中国国内で工場や建築現場の仕事、農業などに従事した後、30代以上の年齢になってから技能実習生として日本へ行くケースが多い。国内での年収は日本円にして80万~120万円程度。 ・中学卒または高校卒が多く、大学専科卒も一定数いることがあるが、大学本科卒は少ない。 	・ 送出機関による人材募集は、主に送出機関の Facebook ページへの投稿、送出機関が雇った仲介者(労働職業訓練省認定)からの紹介、既に日本で就労している技能実習生や技能実習候補者・元技能実習生からの紹介、提携している日本語学校や他の送出機関からの紹介、技能実習生を過去に輩出した村の村長やコミューン長・家族からの紹介が挙げられる。実際の送出しに結び付くのは技能実習生や技能実習候補者・元技能実習生からの紹介が多い。 ・ プノンペン近郊の出身で、学歴は中学校中退~高校卒が主な層となっている。中には小学校中退もいる。高校卒~大学卒以上は韓国など他国で働くケースが多い。
入国前講習	 ・日本語等の入国前講習は、国の認定する人材育成センターまたは送出機関(講習実施資格がある場合に限る)において、介護職種の場合は4~6か月、その他の場合は3~4か月かけて実施されている。 ・技能実習制度で求められる入国前講習とは別に、送出機関が提携先の職業学校の学生に対し、事前教育を行っているケースもある。 	 ・ 入国前講習は、主に送出機関内もしくは併設の日本語学校で行われる。 ・ 査証の申請から取得までかかる日数を学習期間に充てているため、約6か月間かけて事前教育を実施する。 ・ 学習内容は、日本語の文字の書き方・読み方・発音から、日常会話・仕事場で使用する用語まで幅広い。 ・ 寮で集団生活に慣れ、施設の掃除をするなど日本での生活を見据えた習慣づけをしている送出機関もある。 ・ 少ないケースだが、一部の送出機関では職業訓練も行っている。
送出しにかかる 費用、負担者	・ 技能実習生が送出し前に支払う費用の総額は、50万円弱~70万円強であり、その大半を送出し手数料が占める。 ・ 費用が50万円弱のケースでは、支払いのため借金を必要とする技能実習生は少ないとのことであった。他方、70万	技能実習生が送出機関に手数料として支払う費用の総額は70万円弱~90万円の範囲に集中している。ほとんどの技能実習生がマイクロファイナンスや親族からの借金によって手数料を賄っている。

	円強のケースでは、農村部出身の技能実習生にとっては、 少なくとも一括での支払いは難しいとの話があった。 ・送出機関が受け取る管理費は、月 5,000 円のところが多い が、全くもらっていないケースや、多くて月 2 万円もらっ ているケースもある。	・ 送出機関は手数料の支払いを3~4回に分割している。技能実習候補生が企業からの内定を得るまでは、手数料全体の20%を超えての徴収を控えるよう労働職業訓練省より推奨されている。 ・ 実習実施者から送出機関に支払われる管理費は月5,000~6,000円のところが多い。
技能実習中の支援等(転籍・失踪の状況、事例等)	 ・ 法令上、労働者を同一国に年間 100 人以上派遣する送出機関は、管理人員を随行させなければならないため、日本への送出し数が多い送出機関では、日本に配置している駐在員が技能実習生のフォローに当たっている。その他、必要に応じて、または定期的に中国本社からスタッフを日本に派遣し、トラブル解決に当たっている例もある。 ・ 労働条件等について技能実習生の来日前の認識と齟齬があると、トラブルや転籍、失踪等につながりやすいため、送出機関や受入れ企業において、事前に技能実習生に対し、労働条件等を丁寧に説明している例が複数ある。加えて、送出しをする前に、送出機関が受入れ企業の労働環境等を実地確認している例もある。 	・技能実習中の技能実習生のフォローは基本的に監理団体が担当する。しかし Facebook のメッセンジャーグループやTelegram、LINE 等の SNS を通じて実習生と連絡を取り合い、様子を確認している送出機関が多い。また実習生に個別のフォローが必要な場合は、適宜監理団体と情報共有をして対応する。中には技能実習生の職場を訪問する例もある。・他国と比較して失踪率が高いが、失踪にいたる原因として、来日前に多額の借金を抱えていること、賃金の低さに不満があること、職場でのパワーハラスメントが挙げられた。また失踪を後押しする誘因として、悪質な仲介者から好条件の仕事の誘いがあること、失踪した場合の厳しい取締りや罰則が日本側にないと認識されていることが挙げられた。・失踪対策として、入国前講習で家族も含めて失踪のデメリットを伝えること、相談先として送出機関や大使館があると伝えること、入国後は SNS でこまめに連絡をとることが挙げられた。
帰国後の状況	・ 送出機関の中には、帰国した技能実習生に対し、日系企業を含む国内企業への就職あっせん、特定技能の紹介などのキャリア支援を充実させているものもある。・ 技能実習生は帰国後、中国国内の関連分野で働くケースもある一方、技能実習で身につけた専門技術とは関係のない	・ 就職先の紹介など、帰国後の支援は特に実施していないという送出機関が多い。一方で、自動車整備など特化した技術を持つ場合は、国内の技術者になるケースも確認された。・ 事業開始後、最初の送出しから3年が経過しておらず、

	仕事につくケースも少なくない。また、建設分野での技能 実習経験を活かし、ニュージーランド等の外国で建設分野 の就労資格を取得して働くケースもある。	帰国者がまだ出ていない送出機関も多い。 ・ 帰国後にカンボジア国内で就職をする場合、技能実習のスキルを生かせる仕事がなく、技能実習で身につけた技能と関係ない仕事につく場合もある。
技能実習と特定技能の違い	 特定技能の送出しの場合、技能実習を修了して帰国後に再度日本に行く場合は、技能実習と同額か安い手数料を本人から徴収しているケースが多い。また、日本で技能実習から特定技能に変更する場合は、更に安い手数料を徴収するか、無料としているケースが多い。 特定技能の送出しの場合、送出機関は受入れ企業から費用を受け取っていないケースもあるが、同じ受入れ企業に技能実習生と特定技能外国人の両方を送り出している場合など、技能実習と同様に管理費を受け取っている例もある。 	 特定技能は技能実習経験者が大部分を占めており、技能 実習修了後に帰国せず、日本で在留資格を特定技能に移 行した場合が多く、特定技能で初めて来日するケースは 稀である。 日本での就労経験がある人が多いため、著しく日本語能 力が低い場合を除き、送出機関で特定技能を対象とした 入国前講習を行う例は少ない。 介護分野では、受入れ施設は従事できる業務の幅が広い 特定技能を好む。人材本人も日本語要件は他職種に比べ て高いレベルが求められるため、結果的に、需給双方か ら介護分野の技能実習は避けられる傾向にある。

4. 今後の送出しに関する展望

本調査結果の概要は、以下の図表IX-9 に整理している。調査結果をもとにした、各国の共通 点や相違点などの比較検討結果や、得られた示唆等は以下のとおりとなる。

- ・ 各国とも今後も日本への技能実習生送出しの希望はおおむねみられたが、円安のため給料が目減りしていることや給与水準の魅力の低下等が課題として挙げられた。その一方、受入れ競合国として、韓国、台湾、欧州(ドイツ等)、オーストラリアなどが挙げられた。特にカンボジアでは、韓国(一般雇用許可制)の次点として日本(技能実習)が位置づいている。
- 低熟練から中熟練の外国人労働者の平均月給について、日本・韓国・台湾を比較した結果をみると、韓国は3か国で最も高く27.1万円(2022年時点)、台湾は製造業従事者が14.3万円(2022年時点)だが、近年継続的な給与の伸びがみられており(2020年時点は10.3万円)、日本の技能実習・特定技能における賃金の伸び率よりも高い。賃金の魅力度という点で、韓国の方が高く、足下の円安や各国の最低賃金の上昇等により、韓国とは差は更に広がり、台湾とは差が更に縮まる可能性も示唆される。

図表 IX-8 日本、韓国、台湾における 低・中熟練外国人労働者の平均月給比較(2022年、円換算)

	平均月給
日本(特定技能)	24.6万円
日本(技能実習)	21.2万円
韓国(低熟練労働者、主に製造業)	27.1万円
台湾(低熟練労働者、製造業)	14.3万円
台湾(低熟練労働者、家庭内介護)	9.1万円

(出所) 加藤 (2024)

(原出所)調査データ 日本:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、韓国:中小企業中央会「2022年外国人材雇用関連総合課題実態調査」、台湾:労働部労働力発展署「111年移工管理及運用調査統計結果」

レート 日本・韓国:IMF "International Financial Statistics"、台湾:「中華民國中央銀行 統計」

(備考)時間外手当等を含む数字。また、韓国の低熟練労働者は在留資格「非専門就業(E-9)」、台湾の低熟練労働者は「移工」。レートは、各国通貨の1USドルあたりの年平均レートを用いた(日本:131.50円、韓国:1,291.45ウォン、台湾:29.777台湾ドル)

• また、日本を選ぶ人を増やすために、入国前に一定期間の日本語学習が必要になることが課題として挙げられた。この点では、JICA (2022) などでも、送出国現地における日本語教育の機会拡大は度々指摘されてきた。また、入国前の日本語能力要件を課している特定技能制度では、JFT-Basic 国際交流基金日本語基礎テストの合格を課している一方で、その受験機会が限られていることから、受験する権利が SNS 等で定価より高く売買

されるなどダフ屋行為が起きている国もあった。今後、入国前の日本語能力要件を課す場合、その能力レベルの議論とともに、日本語能力を測る試験機会の拡大や日本語能力を測る試験種類自体の拡大に関する議論の必要性も特定技能の例から示唆される。

- 一方、入国前講習で現在目指されている日本語能力レベルをみると、日本語能力試験 N4 ~N5 レベルであり、当該レベル感であれば、入国前の日本語教育機関として現在のサービス内容の範囲内で対応できる機関が一定数あると見込まれる。
- 新たな動きとして、ベトナムにおける日本からの求人数が減少する傾向がみられるのに合わせて、日本の監理団体がベトナムからインドネシアに取引先を切り替える動きや、中国やベトナムの送出機関がインドネシアの送出機関に求人や監理団体の紹介(営業)を行う事例が確認された。送出し実績が少ないインドネシアの送出機関のなかには、そうした営業に飛びつく可能性があることも示唆されており、今後、仲介者が国境を越える形で関わりながら送出しが行われる可能性も見込まれる。そうした際に、中国やベトナムの送出機関に払われる紹介料が誰によって負担されるのか、移住労働者本人に転嫁されないか、注視が必要となる。

図表 IX-9 今後の送出しに関する展望の各国調査結果概要

	ベトナム	インドネシア	フィリピン
日本への送出したついて	・ベトナムの送出機関においては日本 への送出しの希望はあるものの、募 集の難しさ等を背景に、日本からの 求人が減っている傾向が窺えた。	・ 最近、ベトナムからインドネシアに 切り替える監理団体が多く、新規の 監理団体との取引が増えているとい う声が複数の送出機関から聞かれ た。 ・ また、中国やベトナムの送出機関が インドネシアの送出機関に、「当社に 来ている求人や監理団体を紹介する (その分の紹介料をほしい)」という 営業(直接訪問、E-mail 等)が来て いる実態が確認された。	が高い。特に、技能だけでなく規律 や作業に対する姿勢も学ぶことがで
他の受入れ国との競合可能性	 ・日本に次いで送出し人数の多い台湾・韓国は、目的国として根強い人気があるものの、今後送出し人数が大幅に増えることは考えにくい。 ・近年は東欧諸国、ドイツ、オーストラリア等の人気が高まっているが、送出し規模としては小さく、日本への送出しの代わりとなる可能性は、当面の間はないと考えられている。 	・ 韓国、台湾、欧州、オーストラリア などが競合となっている。日本より も給料が高いことから人気となって いる。	

	中国	カンボジア
日本への送出したついて	・山東省など沿岸部では賃金水準が上昇しており、日本よりも、中国国内の条件の良い職場や、給与の高い他の国で働くことを選ぶ労働者が増えてきている。このような中、中国政府や送出機関は近年、中部・西部からの労働者送出しに着目しており、技能実習制度も主要な送出しルートの一つと位置付けられている。	円安の影響で給料が目減りしているため、目的国としての日本の人気が低下している。また、他国と比較して就労前の言語学習期間が長いため日本行きを避ける場合がある。労働職業訓練省は海外への労働力送出しに積極的で、特に技能実習制度で獲得した技能を母国で生かすことが期待されている。
他の受入れ国との競合可能性	 技能実習で日本へ行くことを検討する層にとっては、日本以外の選択肢として、ヨーロッパ (ドイツなど)、オーストラリア、ニュージーランド、シンガポール、韓国、イスラエルなどがある。 オーストラリア、ニュージーランド、韓国、イスラエルなどは、給与の高さで人気がある。 最終的にニュージーランドなどのビザ要件の厳しい国で働くため、日本での技能実習経験をステップストーンとして活用している人も多い。 	 タイ、韓国、オーストラリアが他の目的国として人気がある。 タイはカンボジアの隣国で移住労働者数の目的国として馴染み深く、給料の総額も日本と大きな差がないため人気である。 韓国は送出しに係る手数料が日本よりも低く、賃金水準が日本より高く、更に言語要件が低いという理由で人気が高い。 韓国とオーストラリアは3か月といった短期間で就労期間が終わることを魅力に感じる人も多い。 韓国を目指す層は学歴が比較的高く、韓国で働くための試験に落ちた人や、韓国での就労期間を満了した人が次点として日本を選ぶ例が多い。

5. 参考文献

<日本語文献・ページ>

- ・ 加藤真, 2024「韓国、台湾における低・中熟練外国人労働者受入れ拡大の潮流」三菱 UFJ リサーチ&コンサルティングレポート
- ・ 是川夕,2021「『国境を越える労働市場』を把握する分析枠組み」国立社会保障・人口問題研究所編『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』日本評論社,53~57頁
- ・ 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・研究報告書」

<外国語文献・ページ>

· IMF, 2020, "World Economic Outlook"

技能実習制度適正化に向けた調査研究事業 報告書

令和6年3月

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社